損保ＯＢ社労士が解説書刊行

誤解だらけの「社長の年金」

業界初の経営者に特化した
年金解説書を刊行した奥野氏

日本老年学会などは昨年、「65歳以上」とされている高齢者の定義を「75歳以上」に見直すべきと提言し、話題となった。定年延長を打ち出す企業もあるなど、「生涯現役」に向けた動きが進んでいる。滋賀県大津市で社会保険労務士・FPとして活動する奥野文夫氏は、年金受給年齢を超えても現役で働く社長の年金相談に応じている。メールを中心に月100件以上の相談を受ける中で感じるのは、「国の年金なのに、なぜこれほど勘違いされているのか」ということ。一人でも多くの人に年金の正しい知識を知ってもらうため、このほど『現役社長・役員の年金』（経営書院）を刊行した奥野氏に現状を聞いた。

社会保険労務士・FP　奥野文夫氏に聞く

――高齢経営者の年金相談を受けることになった経緯は。

奥野　1999年に社労士を開業した当時から、「今の報酬のままでは年金がもらえないと言われた。どうしたらいいか」という相談がたくさんあった。相談を受けるうちに、基本的なところで大きな誤解をしている人が多いと分かった。ネットで情報提供を始めると、全国から同じような相談が寄せられるようになり、「国による情報提供がきちんと伝わっていないのでは」と感じた。それからネットによる相談や個別相談会などを始めるようになった。

――具体的にどんな相談があるか。

奥野　年金受給年齢を迎える3カ月前に日本年金機構から年金請求書が送られてくるが、そのタイミングで、顧問税理士や社労士、年金事務所から年金をもらえないと知らされて驚く人が多い。

社長など役員の場合、「この報酬のままでは年金がもらえない」と分かっても、会社法上、法人税法上の縛りで、すぐに報酬を下げるなどの変更ができないという事情がある。3月決算の企業であれば、通常5月の下旬に株主総会を開くところが多いが、その場合、6月支給分からの報酬を変更することになる。その社長が例えば10月15日生まれだと、7月に年金請求書が届くが、すでにその時は総会で今期の報酬を決めてしまった後だ。慌てて報酬変更しようと思っても、次年の5月の総会まで変更できない。

さらに、減額後の報酬を3カ月連続支給した後でないと「報酬月額変更届」を提出できないため、結局このケースでは、今年の11月分から来年の8月分までの10カ月分の年金をもらえないことになる。年金請求書が届くより前に、自分の年金をもらうためには報酬設定をどうしなければいけないかを、現役経営者に教えてくれる人が誰もいないのが現状だ。

――報酬と年金を調整する「在職老齢年金制度」の仕組みが知られていない。

奥野　役員給与と年金の合算額が一定額を超えた場合、超えた額の半分だけ年金をカット（支給停止）するというものだ。60歳代前半と65歳以降で若干計算式が変わるが、60歳代前半の場合、年金の月額換算額と役員給与の月額換算額を足して28万円を超えたら、超えた分の半分だけ年金がカットされる。仕組みが複雑なため、一般の経営者はほぼ100％誤解している。

――老齢基礎年金と老齢厚生年金の違いが分からない人もいる。

奥野　中小企業の経営者には、まったくその区別ができていない人が多い。65歳から老齢基礎年金と老齢厚生年金をもらえるという基本的な知識を知らない。

老齢厚生年金で最も混乱しやすいのは、一般の年金とは違うということ。経営者にとっては、生保の個人年金の方が身近で、そのイメージを勝手に厚生年金にも当てはめてしまっている。例えば、60歳まで保険料を払い、65歳から年金を受給する老齢基礎年金は、保険料を払う時期と年金をもらう時期がずれているから混同がないが、老齢厚生年金の場合は、60歳以降、払う立場ともらう立場が重なることになる。その点が誤解の大きな要因だ。

また、在職老齢年金の対象となるのは「老齢厚生年金（報酬比例部分）」のみ。対象外の老齢基礎年金は、65歳以降、報酬がどれだけ高くても年金の請求書さえ出せば全額もらえるが、それを知らない人が多い。

――現役経営者の関心は「常勤役員を続けながらいくら年金がもらえるのか」という点だ。

奥野　相談者の全員がうケースがとても多い。社長が100万円、妻が30万円だったら、社長が代表取締役のまま報酬月額を30万円に下げて、妻を100万円に変更する。社会保険上は問題ないが、変更後に夫が亡くなった場合、妻の年収が「850万円未満」という支給要件を外れるので、遺族年金がもらえなくなってしまうという大きな落とし穴がある。

――事業承継について経営者にどんなアドバイスをしているか。

奥野　正しい知識を得た上で、年金問題をリタイアメントプランや事業承継計画を考えるきっかけにしましょうと勧めている。社長を引退して、年金を満額受給したい時期を明確にする。選択肢としては「後継者に承継」「外部に売却」「廃業」しかないため、この中から選んでもらう。顧客や従業員をどうするか、誰に何をどのレベルまで継いでもらうかなど多くのことを決めなければならないのでスケジューリングが必要になる。

「報酬と調整」仕組み知られず

「これからも働きたい」と考えているわけではない。「これを機に退任したい」という経営者もいるので、まずは正しい年金情報を伝えることを念頭に置いている。

ただ、退任しないまま年金を受給するために取った行為により思わぬ結果が生じることがあるので注意が必要だ。例えば、小規模企業で、社長（夫）が年金受給年齢を迎えるころ、年金をもらうためだけに、夫妻の報酬月額を入れ替えてしまとが、保険営業時の年金相談のメリットだ。

年金に関する正確な情報を伝え、社長が困っていること、分からないことは何かを聞く。その上で、図示や説明するなどして理解してもらえるよう努めれば、いずれ、「加入している退職金プランを見てほしい」などと頼まれるようになる。まずは経営者に寄り添い、悩みを聞いて解決に導くことで信頼を得ること。そうすれば、相談を受ける過程で、生年月日や役員報酬、決算月や引退予定時期、後継者などの情報がおのずから得られるので、適切な提案につなげられるだろう。

――年金問題を介して、保険営業はどんな提案ができるか。

奥野　年金の相談を受けることは、今後の経営者層のリタイアメントプランニングの相談に乗ることでもある。「M&A契約を結んだ」といった通常なら聞けないような情報が自然と手に入る

◇

【奥野文夫（おくの・ふみお）氏のプロフィール】1964年福岡市生まれ。学習院大学卒業後、東京海上火災保険株式会社に入社。損害保険・生命保険代理店経営を経て、99年に社会保険労務士・FPとして開業。社長の老齢年金・社会保険についてホームページ、ブログ、YouTube、メールマガジン等で情報発信を行うとともに、主に中小企業オーナー社長からの相談への対応・コンサルティングを実施。2017年5月には一般社団法人「社長の年金コンサルタント協会」を設立し、受給者の目線に立った情報提供を行っている。