

相続

Souzoku tsushin

通信

2026
August

08



税理士法人 向田会計

〒376-0045 群馬県桐生市末広町6-10
TEL0277-45-2160 FAX 0277-45-2161

70 歳まで社長を続けると、 年金や社会保険はどうなるか

65 歳を過ぎても会社に残る社長は少なくありません。役員報酬を受けながら年金も受け取れるのか、70 歳まで働く経営者が押さえておくべき論点を整理します。

65 歳を過ぎても社長が残る会社の 「年金・報酬・社会保険」

中小企業では、後継者の育成や金融機関・取引先との関係維持、自社株式の承継などを理由に、65 歳を過ぎても社長が代表取締役や会長として残るケースが珍しくありません。

こうした場合、年金、役員報酬、社会保険料は別々の問題ではなく、一体で考える必要があります。

その中心にあるのが**在職老齢年金**です。これは、厚生年金保険に加入しながら、あるいは 70 歳以降も役員報酬を受けながら老齢厚生年金を受け取る場合に、報酬水準に応じて年金の一部または全部が支給停止される制度です。

老齢基礎年金はこの支給停止の対象ではありません。

判定に使われるのは「基本月額」と「総報酬月額相当額」という二つの数字です。

基本月額は、受け取る老齢厚生年金を月額に換算した金額を指します。**総報酬月額相当額**は、その月の標準報酬月額に、直近 1 年間の標準賞与額を 12 で割った額を加えたものです。

この基本月額は、年金事務所から届く年金額改定通知書や、ねんきん定期便に記載された見込額をもとに、自分で把握しておく必要があります。役員報酬の水準を検討する際、基本月額を正確に押さえていないと、支給停止の有無を見誤ることになりかねません。

2026 年 4 月からは、支給停止の基準額が月 65 万円に引き上げられました。**基本月額と総報酬月額相当額の合計が 65 万円以下**であれば、老齢厚生年金は原則として全額支給されます。65 万円を超えると、超過額の 2 分の 1 が支給停止となります。

具体例で見てみましょう。

基本月額 12 万円、役員報酬 50 万円の社長であれば合計 62 万円となり、65 万円以下です。年金は全額支給されます。

一方、同じ基本月額 12 万円でも役員報酬が 80 万円であれば合計 92 万円となり、基準額を 27 万円超えます。その 2 分の 1 にあたる 13.5 万円が支給停止の目安となります。

高額な役員報酬を受け取る社長には、こうした支給停止のリスクが残っているのです。

注意したいのが役員賞与です。判定には賞与も含まれるため、月額報酬を低く抑えていても、高額な賞与を出せば年金が止まることがあります。

70 歳と 75 歳、二つの節目で 変わる社会保険

70 歳を迎えると、厚生年金保険の被保険者ではなくなり、厚生年金保険料の負担はなくなります。

ただし、これは「年金カットがなくなる」ことを意味しません。70 歳以降も役員報酬を受け取り続ける場合は「70 歳以上被用者」とし

て、在職老齢年金の判定対象であり続けます。保険料負担は軽くなっても、報酬が高ければ年金が止まる構造は変わらないということです。

70 歳到達時には、厚生年金保険の資格喪失手続きと「70 歳以上被用者該当届」の提出が必要になる場合があります。実務上は早めの準備が望ましいところです。

厚生年金と健康保険は別の制度である点にも注意してください。70 歳から 75 歳までは、引き続き会社の健康保険に加入する場合があります。役員報酬に応じた健康保険料・介護保険料の負担も続きます。

厚生年金保険料がなくなることと、社会保険料の支払いがすべてなくなることとは別問題です。75 歳になると、原則として後期高齢者医療制度に移行します。

70 歳と 75 歳は意味の異なる節目であり、両者を混同しないことが大切です。

なお、まだ 70 歳前の社長には、2027 年以降に予定される厚生年金の標準報酬月額上限の段階的な引き上げも見過ごせません。

現在は上限があるため高額報酬でも保険料は頭打ちですが、上限が上がれば高額報酬の社長ほど将来の保険料負担が増える可能性があります。

医療費の自己負担割合も、年齢や所得水準によって変わります。

後期高齢者医療制度に移行した後も、一定以上の所得がある場合は自己負担割合が引き上げられることがあり、役員報酬を高い水準で維持し続けることが、老後の医療費負担にも影響する点は覚えておいてよいでしょう。

報酬を下げれば 解決するわけではない

「年金を満額もらうために役員報酬を下げればよい」と考えたくなるかもしれませんが、

それほど単純な話ではありません。

在職老齢年金の仕組みそのものは、報酬水準を調整すれば対応できるように見えます。しかし、社長個人の生活や事業承継を視野に入れると、話はそう単純ではありません。

報酬を下げれば支給停止は避けやすくなる一方、社長個人の生活資金は減り、会社の利益、税金、社会保険料、将来の退職金、そして事業承継の進め方にまで影響が及びます。

報酬を下げた分だけ会社に利益が残れば法人税が増え、自社株の評価額が上がって相続税が増えることもあり、年金の数万円のために大きな負担を招くこともあり得ます。

一つの視点として、役員報酬と退職金の役割分担があります。

在職老齢年金の判定に使う総報酬月額相当額には毎月の報酬と賞与が含まれますが、退職金そのものは別に扱われ、税制上も退職所得として給与や賞与より有利になるのが一般的です。

役員報酬を抑えめにし、引退のタイミングで適正な退職金を支給するという設計は、年金・税金・社会保険のいずれの観点からも検討に値します。

一方で、70 歳を過ぎても社長を続けるということは、後継者への実質的な権限移譲がそれだけ先送りされているとも解釈できます。

年金や税金の観点だけで報酬や退任の時期を決めるのではなく、後継者がいつ、どの範囲まで経営判断を担えるようになっているかという事業承継の進捗もあわせて確認しておく必要があります。

社長にとって重要なのは、年金を満額もらうこと自体ではありません。相続や事業承継までを一体で見渡し、最も合理的な老後資金設計を行うことにこそ意味があります。

（著者 公認会計士/税理士 岸田康雄）

相次相続控除について教えてください。

相次相続控除は 10年以内に連続して 相続申告をする方の優遇措置です。

●相次相続控除とは

10年以内に相続が相次いで発生することを相次相続といいます。

相次いで相続が発生すると、2回目以降の相続財産に既に相続税が課税された財産が含まれる可能性があり、それによって相続人の税負担が重くなることが考えられるため、相続人の負担軽減を目的に相次相続控除制度が設けられています。

●相次相続控除を受けられる人

相次相続控除が受けられるのは次のすべてに当てはまる人です。

①被相続人の相続人であること

この制度の適用対象者は、相続人に限定されていますので、相続の放棄をした人および相続権を失った人がたとえ遺贈により財産を取得しても、この制度は適用されません。

②その相続の開始前10年以内に開始した相続により被相続人が財産を取得していること

③その相続の開始前10年以内に開始した相続により取得した財産について、被相続人に対し相続税が課税されたこと

●相次相続控除の額

相次相続控除は、前回の相続において課税された相続税額のうち、1年につき10パーセントの割合で逡減した後の金額を今回の相続に係る相続税額から控除しようというものです。

各相続人の相次相続控除額は、次の算式により計算した金額です。

$$A \times C \div (B - A)$$

〔求めた割合が100/100を超えるときは、100/100とする〕

$$\times D \div C \times (10 - E) \div 10$$

=各相続人の相次相続控除額

A：今回の被相続人が前の相続の際に課せられた相続税額

この相続税額は、相続時精算課税分の贈与税額控除後の金額をいい、その被相続人が納税猶予の適用を受けていた場合の免除された相続税額ならびに延滞税、利子税および加算税の額は含まれません。

B：今回の被相続人が前の相続の際に取得した純資産価額

（取得財産の価額＋相続時精算課税適用財産の価額－債務および葬式費用の金額）

C：今回の相続、遺贈や相続時精算課税に係る贈与によって財産を取得したすべての人の純資産価額の合計額

D：今回のその相続人の純資産価額

E：前の相続から今回の相続までの期間

（1年未満の期間は切り捨てます。）

なお、被相続人から相続、遺贈や相続時精算課税に係る贈与によって財産を取得した人のうちに農業相続人がいる場合は、一部の計算が異なります。

詳しくは申告書の様式をご覧ください。