

社会保障審議会年金部会における議論の整理

平成 27 年 1 月 21 日
社会保障審議会年金部会

はじめに

(平成 26 年財政検証までの流れ)

- 社会保障・税一体改革の中で、平成 24 年に年金関連四法が成立した。その後も社会保障制度改革国民会議において公的年金制度の改革の方向性が議論され、その議論を踏まえ、平成 25 年 12 月に成立した社会保障改革プログラム法では、公的年金制度に関しては、① マクロ経済スライドの見直し、② 短時間労働者に対する被用者保険の適用拡大、③ 高齢期の就労と年金受給の在り方、④ 高所得者の年金給付の見直し、の 4 つの検討課題が明記された。
- これらの一連の流れは、平成 16 年の年金制度改革により導入された財政フレームの完成をみるとともに、制度の持続可能性をより強固にすること、社会経済情勢に応じたセーフティネット機能の強化に向けた制度改革への流れであったと総括することができる。
- このような流れの中で行われた平成 26 年の財政検証においては、法律に定期的に行うことが定められた財政の現況と見直しを確認するだけではなく、国民会議報告の中で「課題の検討に資するような検証作業」を行うことが要請されたことを受け、本部会においても議論を行った上で、国民会議報告で示された検討課題に関して、制度改革を実施した場合を仮定した「オプション試算」を実施した。
- この財政検証の結果から、次の 3 点が明らかになった。
 - ① 日本経済の再生と労働市場参加の促進が進めば、現行の年金制度の下で、将来的に所得代替率 50%の給付水準を確保できることが確認できた。したがって、今後とも日本経済の再生を軌道に乗せるとともに、成長に必要な労働力を確保すべく、女性や高齢者が安心して働ける環境整備を進め、労働参加を促進していくことが、年金制度の持続可能性を高め、給付水準の確保を図る上でも重要であるといえる。
 - ② 一方で、低成長が続いた場合には、年金財政の給付と負担が均衡するためには所得代替率が 50%を割り込むこととなること、日本経済の再生が進む場合であっても、基礎年金のマクロ経済スライド調整に 30 年程度を要し、将来の基礎年金の水準が相対的に大きく低下していく問題等の課題が存在していることが明らかとなった。
 - ③ 一方、平成 26 年財政検証で初めて実施したオプション試算の結果からは、実施した 3 つのオプション試算のいずれもが制度の持続可能性を高め、給付水準を確保する上でプラスに働くことが確認されており、今後の制度改革議論の方

向性を示すものとなった。

(今後の制度改革の方向性)

- 本部会では、国民会議における議論や、平成 26 年財政検証結果を踏まえ、
 - ・ 年金制度を支える経済社会の発展への寄与（特に労働参加の促進）の観点から取り組むべき課題
 - ・ 持続可能性の強化とセーフティネット機能の強化の観点から取り組むべき課題について、社会保障・税一体改革の過程で明らかになった課題も含めて、平成 26 年夏から精力的に議論を重ねてきた。
- 本部会の議論では、個別の検討課題については、それぞれ委員間で意見の相違がみられたものの、検討項目全体を貫いて今後の制度改革の基本に置くべき考え方としては、概ね次のような方向性が共有できた。

① 労働参加の促進とそれを通じた年金水準の確保

労働力人口が減少し、平均寿命が伸長する中、年齢や性別に関わりなく誰もが意欲と能力に応じて就労できる機会の拡大、「全員参加の社会」の実現によって、国民一人一人が健康で安定した生活を営むことができ、また、経済社会も持続可能な発展が可能となる。年金制度も、このような社会の要請を反映した制度に改革することで、どのような働き方を選択しても安心して働くことのできる基盤となるとともに、安心できる給付水準の確保が図られることとなる。

この観点からは、働き方の選択に中立的な制度設計、就労インセンティブを阻害せず、より長く働いたことが年金給付に的確に反映される制度設計が求められる。

② 将来の世代の給付水準の確保への配慮

将来の保険料負担水準を固定した制度設計のもとで、現在よりさらに少子・高齢化の進む将来の世代の給付水準を確保するための途は、マクロ経済スライドによる年金水準の調整を早期に確実に進めていくことと、年金制度を支える生産活動とその支え手を増やすことにより切り開いていくほかない。

この観点からは、①で前述した制度設計に加え、年金水準の調整を極力先送りしないように年金の改定（スライド）ルールを見直すことが求められる。

③ 国民年金第 1 号被保険者の中の給与所得者をできる限り被用者年金に組み込み、国民年金を本来の姿に戻すこと

国民年金は元来被用者年金の適用対象とならない自営業者や無業者をカバーする制度として創設されたが、今日では、被用者年金の適用を受けない給与所得者が多数を占めるようになっている。

この問題は、これまで被用者にふさわしい保障を確保する観点から論じられてきたが、これに加えて、将来の年金水準の確保や働き方の選択に中立的な制度設計、年金制度における同一世代内の再分配機能の強化等の観点からも有効性

と必要性が再認識された。

④ ①～③を通じた基礎年金の水準低下問題への対応

年金水準は厚生年金の標準的な年金額（夫婦の基礎年金と報酬比例年金の合計額）を指標として評価する仕組みとなっているが、基礎年金は就労形態を問わず全国民に共通して保障される仕組みであること、被用者年金制度においては報酬の低い者にも高い者にも共通する再分配機能が働く給付設計となっている。これらを踏まえると、基礎年金のマクロ経済スライドによる調整期間が長期化したことにより、厚生年金（報酬比例部分）に比べると、あるいは、この制度が導入された平成16年の財政再計算結果と比べても、将来の基礎年金の水準が相対的に大きく低下していく問題は放置できない。

財政検証に際して行ったオプション試算からは、これまで述べてきた①～③の措置はいずれも基礎年金の水準低下幅の拡大を防止し、あるいは水準回復につながる効果が期待でき、この観点からも有効性と必要性が再認識された。

⑤ 国民合意の形成とスピード感を持った制度改革の実施

ライフコースの多様化、制度改革が及ぼす効果や影響がライフステージにより異なることなどから、その内容や必要性について、丁寧な説明による国民合意の形成を図りつつ改革を進めていく必要がある。また、制度が経済社会に及ぼす悪影響の回避や的確な運用体制の整備にも配慮が必要なことは言うまでもない。

しかしながら、我が国の少子・高齢化等、経済社会の変化のスピードが急速であることを考えると、それに対応した制度の見直しはスピード感を持って行うこと、社会の変化のスピードに対応できなかった場合には、年金制度の所得保障機能が低下することで、結果としてその他の制度で低所得者対策が必要となるなど、別の形で社会的コストを要することになることも念頭に置き、できることから機を逸せず不断に改革を進めていくことが求められる。

国民合意の形成とスピード感を持った制度改革の実施は、一見相矛盾する課題のようにも見えるかもしれないが、制度の根幹部分の考え方やビジョンを明確にした上で、極力、制度はシンプルに設計していくことが、両者をつなぐ鍵となるものであり、制度改革の立案に当たっては、この点に留意すべきである。

○ 以下、それぞれの検討課題に関するこれまでの議論と、上記の方向性等を踏まえた場合の改革の方向性について、これまでの本部会における議論に沿って整理する。

1 短時間労働者に対する被用者保険の適用拡大について

(本課題の検討に当たっての論点)

- 被用者保険の適用拡大については、近年の就労環境の多様化を背景に国民年金の第1号被保険者や第3号被保険者の中にも被用者性の高いものが増えていることを受け、そのような者に対しても被用者としてふさわしい保障を及ぼしていく観点から取組みが図られたものである。平成24年8月に成立した機能強化法の中では、① 週所定労働時間が20時間以上、② 月額賃金が8.8万円以上、③ 勤務期間が1年以上見込まれること、④ 学生を適用対象外とすること、⑤ 規模501人以上の企業を強制適用の対象とすること、の全ての要件を満たした場合に、平成28年10月から実施されることとなった。
- 適用拡大の対象範囲や実施時期については、雇用への影響等を考慮して調整が図られる中で決定されたものであり、更なる適用拡大の進め方については、施行後3年以内である平成31年10月までに、施行の状況も踏まえて検討を加え、必要な措置を講じることとされている。
- 適用拡大を進めることの必要性については、社会保障・税一体改革の審議の中で与野党の枠を超えた共通認識に至ったこと、国民会議の議論を踏まえプログラム法でも今後の検討課題として明記されたことなどを踏まえ、本部会においては、平成28年10月の適用拡大の施行後の更なる適用拡大の進め方とその対象範囲を規定する各要件の在り方について検討を行った。

その一方で、平成28年10月の適用拡大の枠組みを前提としつつ、現時点において、この問題をさらに一歩前に進めるための方策として、どのようなことが考えられるかという観点からも、併せて検討を行った。

(適用拡大に関する大きな方向性)

- 全体的な方向性としては、日本の公的年金の現状や働き方の多様性を踏まえたときに、労働参加の促進に向けた社会全体の取組を進めていく中で、更に適用拡大を進めていく必要があることについての異論はなかった。
- 適用拡大を進めることにより、報酬比例年金の受給者の拡大が進めば、低所得・低年金者の年金額の引上げにもつながることとなること、オプション試算において、適用拡大を進めていくことにより、年金水準とりわけ基礎年金水準の確保にもプラスの効果が得られることが明らかとなったことを考慮すると、原則として、被用者については被用者保険の適用を進めていく必要性は明らかである。
- 一方で、特に短時間労働者に被用者保険を適用していく際に影響の大きい短時間労働者の比率の高い業種や中小企業の負担も考慮すべきとの意見があった。

また、被用者保険の適用拡大は年金と医療保険共通の課題であるが、医療保険については、高齢者医療制度における負担にも影響があることから、年金財政だけ

でなく医療保険財政に対する影響についても考慮すべきとの意見があった。

(平成 28 年 10 月の施行後の本格的な適用拡大の検討に先立って取り組むべきこと)

- 労働力人口の減少が供給側の要因として経済に影響するようになってきたことや、企業の雇用過剰感が不足超過に転じたことが指摘される今日、こうした社会経済情勢の変化を考慮し、今が適用拡大を更に進める好機であり、適用拡大の施行の前倒しを検討できないかとの意見があった。
- 適用拡大の対象や施行時期を決定した経緯や社会保障・税一体改革に伴う改革内容の施行の準備プロセスを考えると、まずは機能強化法に規定された適用拡大の大きな枠組みの中で改革を進めていくことが現実的であるが、平成 28 年 10 月の施行後の本格的な適用拡大の検討に先立って、この問題を一步でも前に進めることが重要である。
- この点に関して、平成 28 年 10 月施行の適用拡大の対象から外れる者、特に企業規模要件を満たさない事業所について、労使の合意を前提として、加入できる条件の整ったところから任意で適用拡大できるようにすることが考えられるとの意見があった。

もちろん、社会保険制度は、一定の要件を具備する者全員で支え合うことにより成り立つ制度であり、部会における議論においても、筋としてはやはり一律に適用すべきではないか、との意見もあった。この点に関しては、将来の本格的な適用拡大を前提として、それを前倒し、先取りして取り組むものと位置付けることが重要である。

(現行の被用者保険の適用の徹底について)

- なお、フルタイムの雇用労働者で適用事業所以外の事業所に勤務するものが、短時間労働者の適用拡大の対象と比べてもかなり大きな規模で存在している。オプション試算結果からは、これらの者が厚生年金に適用されることもまた、適用拡大を進めることと同様の年金水準確保の効果をもたらすことが推測できる。
- これらの者の中には、適用要件に該当しながらも未適用となっている者も含まれている可能性があり、適正な適用を徹底していくことは重要である。また、適用拡大が進められる中、被用者保険の適用が徹底されない状況が続けば、制度全体の信頼感を損なうだけでなく、公平な競争条件という観点からも問題である。
- 厚生年金の適用に当たっては、労働保険適用事業所や法人登記簿情報との突合に加えて、国税庁からの法人の源泉徴収義務者情報の活用が開始されたところであるが、短時間労働者への適用拡大とあわせて、適用漏れ対策の更なる徹底を図るべきである。

(適用拡大の各要件)

- 更なる適用拡大を推進していくに当たり、平成 28 年 10 月から実施される適用拡

大の各要件の考え方を整理するとともに、今後の各要件の見直しの方向性についても本部会において議論を行った。

① 週の所定労働時間が 20 時間以上あること

- ・ 週の所定労働時間が 20 時間以上あることを被用者保険の適用の要件とすることについては、短時間労働者が被用者保険の適用対象にふさわしい「被用者」としての実態を備えているかどうか等を判断する基準として、一定の労働時間を基準とするものであり、雇用保険法の適用基準の例も参考にしながら設定されている。この点については、雇用保険の下限であるということからしても、現時点における考え方としては妥当ではないかとの意見があった。
- ・ 一方で、生産性の向上、仕事と生活の調和を図る観点から、時間の長さよりも効率的に仕事を進めて成果を上げることが重要であるという認識が広がる中、最終的には時間要件を撤廃し、例えば賃金要件に一本化することもありうるのではないかと、また、20 時間未満で複数の仕事を掛持ちするような人は適用対象から外れてしまう問題についても検討が必要ではないかと、との意見があった。

② 賃金が月額 8.8 万円（年収 106 万円）以上であること

- ・ 賃金要件については、正社員等とのバランスや、国民年金第 1 号被保険者の負担や給付の水準とのバランスを図る観点から、一定額以上の賃金を得ていることを基準としたものである。
- ・ 適用拡大を議論する際の検討材料として実施した平成 26 年財政検証のオプション試算においては、給与所得控除の最低保障額や現行の健康保険の適用の下限を考慮した上で、月額 5.8 万円（年収 70 万円）まで引き下げた場合の試算を行った。この試算結果も踏まえ、最終的にはこのような水準まで賃金要件の適用範囲を拡大していくべき、あるいは、最低賃金水準で週 20 時間働くとこの程度の収入となるので、そのような労働者も適用される水準とすべきとの意見があった。
- ・ 一方で、月額の賃金要件については、機能強化法の当初の政府案では月額 7.8 万円以上とされていたところ、国会審議の過程で修正が行われ、月額 8.8 万円以上とされた経緯がある。その際、月額 7.8 万円以上の人から厚生年金を適用した場合に、定額の国民年金保険料よりも低い負担で、基礎年金に加えて報酬比例部分の年金が受けられることが不公平ではないかとの意見が出ている。
- ・ この点に関しては、国民年金の第 1 号被保険者との間の公平論よりは、応能負担で保険料を負担している第 2 号被保険者の間での支え合いの問題として考えるべきものではないかと、との意見があった。

③ 勤務期間が 1 年以上見込まれること

- ・ 勤務期間要件は、短時間労働者の場合、フルタイム労働者に比べて異動（雇用の開始・終了）が頻繁であるため、事業主の事務負担が過重にならないよ

うにする観点から定められている。

- ・ この点については、頻繁な出入りは事業主の負担になるので、ある程度の期間を設定しておくことに肯定的な意見があった。
- ・ 一方で、通常の労働者の4分の3以上という現在の適用基準を満たす者については、2か月以上の雇用期間がある場合に適用されることとなっており、短時間労働者について、殊更にこれを広げて1年以上にする必要はなく、将来的には最低でも2か月以上の雇用期間があれば適用することとするので足りるとの意見があった。

④ 学生を適用対象外とすること

- ・ 学生はパート労働市場における重要な労働供給源であるが、短期間で資格変更が生じるため手続きが煩雑となるとの考えから、適用対象外とすることとしている。
- ・ この点について、そもそも学生を適用対象外とすること自体について、家庭を持っている学生や社会人経験を経て大学院で学ぶ学生、親の都合で休学して働く学生なども増えているように、学生像が多様化している実態を踏まえれば、一律に適用除外とする必要はないのではないか、との意見があった。

また、適用除外の理由として挙げられた、短期間で資格変更が生じるから手続きが煩雑ではないかという点に対しては、「勤務期間1年以上見込み」という要件があれば、そこである程度、一般の短時間労働者と同じ扱いになるのではないか、との意見があった。

⑤ 規模（現行基準による被保険者数）501人以上の企業を強制適用対象とすること

- ・ 本来、社会保険の適用は、適用事業所に勤務する一定の要件を満たした労働者全員に対して行われるべきものであり、事業所の規模による取扱いの違いは、5人未満の個人事業所を除いて存在しない。今回、短時間労働者の適用拡大に際して設けられた企業規模要件は、中小の事業所への負担を考慮して、激変緩和の観点から段階的な拡大を進めていくために設定されたものであり、そのような観点から本要件については、法律本則に規定された他の要件と異なり、改正法の附則に当分の間の経過措置として規定されている。
- ・ 労働力人口の減少が供給側の制約要因として強まっている中、中小企業においても、非正規労働者も含めた処遇の改善や常用労働者の雇用増に取り組む動きもみられる。中小企業だから適用除外という取扱いを続けることは、このような中小企業の努力にブレーキをかけるものともなりかねず、また、短時間労働者の立場からは、たまたま働いた勤め先が中小の事業所であることで様々な制度が適用されないこととなる。
- ・ 社会保険制度としては、適用事業所に勤め適用要件を満たす被用者全員が社会保険適用されることが筋であり、経過措置として設けられた企業規模要件についても、いずれは引き下げることが必要である。

- ・ 一方で、適用拡大を極端に急に進めてしまうと必ず滞納事業所を生んでしまい、最終的には国民の負担になることから、適用拡大の過程では実態をきちんと見て進めていくべきであるとの意見があった。

2 高齢期の就労と年金受給の在り方について

(本課題の検討に当たっての論点)

- 老齢厚生年金の支給開始年齢については、「定額部分」は、平成 13 年度から 25 年度までかけて 60 歳から 65 歳に既に引き上がっており、「報酬比例部分」は、平成 25 年度から 37 年度までかけて段階的に 65 歳に引き上げられることとなっている（女性の引上げスケジュールは 5 年遅れ）。

また、支給開始年齢の引上げ等に対応するため、平成 16 年の法改正で高年齢者雇用確保措置が義務化され、平成 24 年の法改正で、継続雇用制度の対象者を限定できる仕組みが廃止された。高齢者がこれまで培った能力や経験を発揮できるような就労環境の整備を進めることと合わせ、この措置により、平成 37 年までには、希望すれば 65 歳まで働くことができるような環境が整備されることとなる。

- 高齢期の就労と年金受給の在り方については、国民会議において、
 - ・ 平成 16 年の年金制度改革によって、将来の保険料率を固定し、固定された保険料率による資金投入額に年金の給付総額が規定される財政方式が変わったため、支給開始年齢を変えても長期的な年金給付総額は変わらないこと
 - ・ したがって、今後、支給開始年齢の問題は、年金財政上の観点というよりは、平均寿命が伸びる中で一人一人の人生における就労期間と引退期間のバランスをどう考えるか、社会全体が高齢化する中での就労人口と非就労人口のバランスをどう考えるかという問題として検討されるべきものであること

と整理され、この考え方のもと、プログラム法の中で、「高齢期における職業生活の多様性に応じ、一人一人の状況を踏まえた年金受給の在り方」という形で検討課題として明記された。

- また、高齢期の就労と年金受給の在り方をめぐっては、多くの先進諸国においても、高齢化の進行や平均寿命の伸長に伴って、就労期間を伸ばし、より長く保険料を拠出してもらうことを通じて年金水準の確保を図る改革が実施されている。
- 本部会では、このような経緯や国際的な動向も踏まえ、年金制度についても、65 歳まで働くことを標準とした場合の制度設計の在り方を検討するとともに、更には、65 歳以降も年齢に関わりなく多様な働き方での就労機会が拡大していくことを前提とした就労と年金受給の選択肢の拡大について、検討を行ったところである。
- 本部会では、まず、65 歳までの雇用確保措置が強化されていることなどを踏まえ、現在、20 歳から 60 歳までの 40 年間で保険料拠出期間であることを基本に設計されている公的年金制度を、20 歳から 65 歳までの 45 年間で就労期間ととらえて設計することについて、① 60 歳台前半の者の保険料拠出能力、② 60 歳台前半の就労実態と今後の見通し ③ 早期引退を選択する者の給付と負担（保険料免除の取扱いを含む。）の在り方、④ 現行の基礎年金制度のような「全国民で支え合う枠

組みの拡大」か「拠出の能力や意思のある者のみの選択的な拡大」か、⑤ 給付費用の累積的な増加に伴う国庫負担の増加とその財源確保などの論点について、検討を行った。

- さらに、65歳以降も年齢に関わりなく就労できる機会の拡大が必要であり、それにより年金水準の確保にもつながることが、平成26年財政検証やオプション試算結果により明らかとなっている。そのような社会を実現していくために必要な年金制度の見直しをどう考えるかという観点から、① より弾力的な就労と年金受給の組合せが可能となるような制度の見直し（繰下げ受給の選択肢の拡大など）、② 就労インセンティブを高めるような制度の見直し（在職老齢年金など）、③ 全体的に就労期間を延ばし、受給開始年齢を遅らせていく政策の在り方などについて、検討を行った。

（保険料拠出期間）

- 保険料拠出期間に関しては、65歳までは現役世代としてとらえ、就労して保険料を負担する、そして負担した保険料に応じて年金を受け取るということは、平均寿命の伸びや、65歳までの雇用確保措置が強化されていること、さらには平成26年財政検証の結果などを考慮すると、自然の流れである。

さらに、65歳までにとどまらず、それ以上の例えば70歳まで、すなわち20歳から70歳までが働く世代と考えた制度設計が必要ではないか、との意見があった。

- 本格的な高齢化を迎える中で、できるだけ皆が長く働いて、経済社会や社会保障の支え手になっていくということが重要であるが、それに加えて、就労期間と保険料拠出期間を延ばすことの国民の理解を得る上では、このことが、個々人にとっても高齢期の生きがいや健康の促進につながるという理念を打ち出すことが必要ではないか、との意見があった。

（高齢者の保険料拠出能力と制度設計）

- 高齢期の保険料拠出能力に関しては、高齢者の就業率は、確かに男性は高いが女性は必ずしも高くないこと、また、職業期間が延びる一方で、転職や社会人大学院への修学、介護休業など、就業していない期間も増えるという視点も考慮すべきである、との意見があった。

- 一方で、制度設計上は、保険料拠出能力や拠出意欲のある人のみが任意で保険料を拠出できる仕組みとすることは、世代内での不公平を更に拡大する可能性があるため、全国民に適用する仕組みとして導入すべき、負担能力がない場合には免除制度の活用を図っていくことが必要である、との意見があった。

- オプション試算結果では、基礎年金の拠出対象期間が拡大した分基礎年金水準が回復することとなるが、基礎年金の給付は保険料拠出と国庫負担で賄われており、拠出対象期間が増えた分だけ国庫負担額が増加する構造となっている。

この点については、何もしなければ基礎年金水準の低下により、基礎年金の比重

の高い低所得者に対して年金制度以外の他の制度における低所得者対策が必要となり、別の形で社会的コストを要することになることも考えておく必要があるとの意見があった。一方で今の日本の財政状況の中で、年金給付の重点化や効率化といったことがないまま、国庫負担の増加につながる制度設計の在り方については慎重に考えるべきとの意見や、保険料拠出能力が十分ではない場合には、給付が国庫負担により賄われる免除者ばかりが増えてしまうのではないかと、との意見があった。いずれにしても、この問題を考える際には、安定財源をどのように確保するかを併せて検討する必要がある。

(65歳以降の就労と年金について)

- 我が国の持続的な発展と活力の維持のためには、65歳を超えても高齢者が年齢に関わりなく生涯現役で活躍し続けられるような社会環境を整えていくことが課題となっている。現在、65歳までの希望者全員の雇用確保が高年齢者雇用安定法の改正により担保されたところであるが、高齢者の多様な就労ニーズを踏まえると、就労の場を企業での雇用のみを求めることは限界に近づいており、今後は、企業における活躍の場とともに、地域社会の支え手としての就労や地域の中小企業における就業など、新たな高齢者の活用と活躍の場を考えていく必要があることが、雇用分野での有識者による検討会の報告などに示されている。
- このように、高齢期の就労に関して多様な働き方や弾力的な就労が広がることを念頭に置きつつ、まず、働き方の議論を第一にすべきで、一律に年金の支給開始年齢の引上げの議論に結びつけていくというのは、国民の抵抗感も強く、慎重にやるべきではないか、人間は一般的に強制されるのは嫌うことから、例えばスウェーデンのように、高齢者に支給開始時期と年金額の対応の関係を提示して本人に選択させることを検討すべき、との意見があった。
- 一方で、年金を受給し始める年齢を本人の選択に委ねるという財政中立的な改革だけでは不十分であり、支給開始年齢の引上げか、それに問題があるとすれば給付単価の引下げに踏み込む必要があるのではないかと、との意見があった。支給開始年齢の引上げについては、時間を要するため早めに議論を開始すべきではないか、との意見があった。
- また、多様な高齢期の就労の在り方に対応し、年金受給の選択肢の拡大を行うことは、制度改革の一つの方法ではあるが、現行の繰下げ制度は実際にはほとんど活用されておらず、就労と年金受給の関係、繰下げ受給のメリットを国民に伝える工夫が求められるなどの意見があった。
- 在職老齢年金については、65歳以降の在職老齢年金については、年金制度としてもより多くの方々に就労インセンティブを高めてもらうような制度にしていくということを考えると、65歳以上の方がより公平に多く働くということが、年金制度の持続性や、将来的な年金水準の確保につながっていくというのであれば、見直しという方向で検討しても良いのではないかと、との意見があった。

一方で、65歳以上の在職老齢年金の廃止は、年金制度として就労インセンティブ

づを高めていくための一つの重要な選択肢ではあるが、その分、年金給付は増加するということになることから、制度見直しに当たっては、現行の財政フレームのもとでどのような財政影響があるかも考慮する必要があるとの意見があった。

- なお、65歳までの在職老齢年金については、支給開始年齢の引上げに伴い自然と対象者が減少していくということにもなるので、特段の見直しを行う必要はないものと考えられる。

3 年金額の改定（スライド）の在り方について

（本課題の検討に当たっての論点）

- 公的年金は、予め予測できない現役期から高齢期に至る長期間の経済社会の変動や国民生活水準の向上に対応し、実質的な価値を維持した年金を保障することを原則としつつ、少子高齢化が急速に進行する中で将来世代の負担を過大なものとしないう、年金額のスライドのルールの見直しが行われてきた。平成16年の年金制度改革では、固定した保険料率の中で、長期的な給付と負担の均衡を図るために、賃金再評価や物価スライドに対して一定の調整を講じるマクロ経済スライドの仕組みを導入したが、導入以来発動されないまま今日に至っている。
- 国民会議報告では、この問題については、平成16年の年金制度改革で将来の保険料水準を固定したことによって、将来の年金給付の規模は保険料水準によって規定され、マクロ経済スライドは、現在の高齢世代と将来の高齢世代との間の分配のバランス調整であること、早期に年金水準の調整を進めた方が、将来の受給者の給付水準を相対的に高くすることができることと整理され、プログラム法においても、マクロ経済スライドの在り方については検討課題とされた。
- このような経緯を踏まえて、本部会においては、将来世代の給付水準の確保を図る観点から、年金額のスライドルールや平成27年度以降に本格的に発動することとなるマクロ経済スライドの在り方について議論を行った。

（物価変動が賃金変動を上回る場合に、賃金に連動して改定する考え方を徹底することについて）

- 現行の年金額の改定ルールは、平成16年の年金制度改革によりそれ以前は5年に1度の財政再計算時に引上げを実施してきた保険料について、その引上げスケジュールを法定したことに伴い、同様に財政再計算と併せて実施していた賃金再評価や政策改定、毎年度実施していた自動物価スライドという形で実施されてきた年金額の改定ルールについても、併せて法定化されたものである。
- その際、保険料収入が賃金水準に連動するため、賃金変動が物価変動を下回る場合は、給付と負担の長期的な均衡を確保するため、年金額についても賃金変動に連動して改定する考え方を取り入れた。

しかしながら、この考え方は賃金変動がマイナスとなった場合には徹底されておらず、現行の改定ルールでは、物価が下落し賃金が物価よりも大きく下落した場合には、減額幅の小さい物価の減少分までの改定とされている。

- 平成16年以降の物価と賃金の変動をみると、概ね上記のような状況が続いたため、財政検証の際の標準的な年金額を比較すると、年金額は減少しているが、現役世代の手取り収入の減少と比べると、減少の割合は小さくなっており、これが、特に基礎年金の水準調整期間の長期化の要因となった。

- この問題は、デフレ経済からの脱却により解消されることとなるが、年金制度は超長期の保障の仕組みであり、長い期間の間に予期できない経済変動が起こりうる可能性は否定できない。

そのような場合に、再び年金水準調整期間の長期化につながることを回避し、将来世代の給付水準の確保を図るためにも、物価変動が賃金変動を上回る場合に、賃金に連動して改定する考え方を徹底することが必要である。

(マクロ経済スライドにおける名目下限措置の在り方について)

- 上記の年金額改定ルールにより算出される年金額の改定率に対して、マクロ経済スライドによる調整が行われることとなる。社会保障・税一体改革関連法により、平成 27 年度に特例水準の解消が完了することから、制度の導入から 10 年の期間を経て、マクロ経済スライドによる調整措置がスタートすることとなる。

- マクロ経済スライドによる調整の発動が遅れたのは、デフレ経済が続いて年金の特例水準の解消が遅れたことによるものであるが、仮に特例水準が解消していたとしても、マクロ経済スライドの調整は名目下限を下回らない範囲で行うものとされているため、発動できない状況が続いていたことになる。また、デフレ経済を脱却したとしても、経済の循環を考えると、賃金水準や物価水準は一本調子で上昇するというよりは、上昇幅には一定の変動（波）があることが一般的であり、賃金、物価の伸びが低い年度には、調整措置が十分に発動できない可能性もある。

このため、マクロ経済スライドにおける名目下限措置の在り方については、社会保障・税一体改革時から見直しの必要性が指摘されていた課題であった。

- この問題の検討のために行ったオプション試算では、一定の経済変動を仮定した上で、名目下限措置を取り払って常に水準調整がフルに発動する場合と、現行の仕組みを比較すると、すべてのケースにおいて、前者の方が将来の年金水準を確保できるという結果となった。

この結果を踏まえ、本部会における議論では、将来世代の給付水準を確保する観点からは、マクロ経済スライドによる調整が極力先送りされないよう工夫することが重要となるという認識については、概ね共有された。

- 名目下限措置は、既に年金生活に入った高齢者の生活の安定を配慮して設定されたものであるが、この点については、マクロ経済スライドの実施をより確実に実施するための措置を講じるとしても、調整の幅は物価・賃金の伸びの範囲内にとどめたり、基礎年金部分はマクロ経済スライドの対象から外すべきではないか、との意見もあった。

その一方、社会保障の持続可能性が危ぶまれることにより一番困るのは年金で生活している高齢者であること、たしかにマクロ経済スライドの実施を徹底することにより、影響を受ける年金受給者もいるが、そのような者については、他の低所得者向けの制度で対応することとし、年金制度自身はシンプルにしていくべきとの意見があった。

- また、物価・賃金の動向にかかわらずマクロ経済スライドをフルに発動させることについても一定の合理性はあるが、先述した物価変動が賃金変動を上回る場合の賃金に連動して改定する考え方の徹底と合わせて発動される場合の影響の大きさも見極めるべきとの意見、マクロ経済スライドの着実な実施とあわせて、マクロ経済スライドによる調整期間が長期化し、基礎年金水準が低下する問題に対応するため、基礎年金部分に対して、調整期間短縮のための制度的な対応が必要ではないか、との意見があった。
- マクロ経済スライドは平成 27 年度に初めて発動することとなるが、マクロ経済スライドの発動ルールの見直し以前に、マクロ経済スライドそのものの仕組みについても多くの方が正確に理解しているとは言い難い状況にある。マクロ経済スライドによる調整は、先に述べたように、現在の高齢世代と将来の高齢世代の給付水準のバランス調整であり、将来世代の年金水準確保の措置にほかならない。このことを高齢者にも理解していただけるよう、わかりやすい説明を丁寧に行っていくことが大切である。

4 高所得者の年金給付の在り方・年金制度における世代内の再分配機能

の強化について

(本課題の検討に当たっての論点)

- 国民会議報告では、「21世紀型日本モデル」の社会保障については、主として高齢者世代を給付の対象とする社会保障から、切れ目なく全世代を対象とする社会保障への転換を目指していくべきであるとされている。そのような観点からは、世代間の公平のみならず、世代内の公平も重要となる。
- これを年金制度について考えると、マクロ経済スライドによる調整によって、中長期にわたって世代間の給付と負担のバランスを図っているが、同時に、年金制度内における世代内の再分配機能を強化していくことも求められることとなる。
- 高所得者の年金給付の見直しについては、プログラム法で検討課題として明記されているが、一方で、国民会議報告では、高齢期の高所得者に対しては、年金給付も含めた所得全体について、税制や他の社会保障制度全体を通じて適正な負担を求めることで対応することが必要であると整理されている。

本部会においても、これまでの高所得者の年金給付をめぐる議論を確認するとともに、事前の備えとしての年金制度内部において、再分配機能を強化すること及びその対応策について議論を行った。

(高齢期の高所得者に対する年金給付の調整ほか社会保障・税における対応の考え方)

- 社会保障・税一体改革における医療・介護の一連の改革の中で、負担能力のある高齢者から適切な負担を求める取組みが進められている。また、これまでの税制に関する議論においても、政府税制調査会等で、公的年金等控除の見直しなど税制の観点からも見直しの必要性が指摘されている。
- 本部会における議論においては、高所得者に対しての年金の支給停止を行うことは、将来、保険料に応じた年金額を受け取れないということを意味し、高所得者の方々が事前に高齢期の報酬額を調整するという問題が出てくることは否めないため、負担すべきものをしっかりと負担していただくこととするためには、年金制度の中で支給停止を行うことはそぐわないとの意見があった一方、基礎年金の半分は現役世代が負担した税財源により賄われていることを考えると、高所得者の年金給付に係る国庫負担分を減額し、これをマクロ経済スライドの終了時期を早める原資として活用できないかという意見もあった。

このように、高所得の高齢者の年金額の調整を行うべきか否かについての議論は分かれているが、この問題については、年金制度内部の部分最適の追求だけでなく、年金に係る税制、福祉制度などを含めた全体最適の視点から、公平・公正となるよう、また、高齢者の就労インセンティブを阻害しない観点から、幅広い議

論を行う必要がある。

(年金制度内における再分配機能の強化)

- 報酬に応じて保険料を負担し、報酬比例年金とともに、報酬の多寡にかかわらず一定額の基礎年金を受給する厚生年金においては、定額保険料の負担となっている国民年金よりも世代内の再分配機能が働く構造となっている。
- したがって、被用者保険の適用拡大を進めていくことにより、一定の所得がある人は被用者保険に組み込んでいくということは、年金制度内における再分配機能の強化という点からも、効果が見込めるものであると評価できる。
- 現行の厚生年金保険は、標準報酬の上限が定められているが、保険料負担についても、再分配機能の強化の観点から、将来的には上限を撤廃していくことも考えられるとの意見がある一方、年金分野における給付の効率化・重点化が実行されないまま財源対策として上限の引上げを行うことは適切でないとの意見があった。
- また、諸外国の制度設計においては、保険料負担の一部が上限なしとなっていたり、報酬額が高くなるにしたがって給付率が逡減していく仕組み（バンド・ポイント制）がとられていたりするなど、負担と給付が必ずしも厳格に結びついていない例もみられ、必ず納付した保険料が全て比例的に給付の算定基礎とならなければならないというものでもないのではないかとの意見があった。

5 働き方に中立的な社会保障制度について

(本課題の検討に当たっての論点)

- 働き方に中立的な社会保障制度への見直しについては、女性の活躍推進の観点から、「日本再興戦略 改訂 2014」（平成 26 年 6 月 24 日閣議決定）において、税制、配偶者手当等と併せて総合的に検討することとされている。

社会保障制度に関しては、正社員等を夫に持つ女性の収入が 130 万円を超えた場合に、社会保険料負担が発生するいわゆる「130 万円の壁」の問題や、第 3 号被保険者制度が自営業者等の妻や独身者との関係で不公平であるとの指摘があることにかんがみ、働き方に中立的な制度への見直しについて検討課題とされた。

- 本部会においても、財政検証の結果からも女性の就労環境を整備し、労働参加の促進を図ることが重要であることが明らかとなったことを踏まえ、経済財政諮問会議における議論にも触れつつ、働き方に中立的な社会保障制度への見直しについて議論を行った。

(いわゆる「130 万円の壁」の問題について)

- いわゆる「130 万円の壁」の問題として取り上げられる就業調整問題は、被扶養配偶者の認定基準である年収 130 万円の前後で、第 3 号被保険者である被用者本人が保険料負担を回避する問題として取り上げられる。

ところが、現実には、自ら保険料を負担する第 1 号被保険者である短時間労働者の年収分布においても、年収 100 万円前後で山がみられる。このため、この現象を被用者本人の保険料負担回避行動としてのみでもって説明することは適切ではなく、被用者保険の適用の壁、事業主の社会保険料負担回避行動が合わさって作用しているものと分析できる。

- この分析からは、これらを解消し、働き方に中立的な社会保障制度としていく方策としても、被用者保険の適用拡大が重要であることが確認できる。

(第 3 号被保険者制度について)

- 第 3 号被保険者制度については、従前より、夫（妻）のみ就労の世帯、夫婦共働き世帯、単身世帯とも、一人当たりの賃金水準が同じであれば、どの世帯類型でも負担、給付とも同じになる構造となっていることが指摘され、この認識をベースに、平成 16 年改正において、第 2 号被保険者の負担した保険料は夫婦で共同負担したものと認識する規定が置かれ、第 3 号被保険者を対象として離婚時などに年金を分割できる制度が導入された。

その一方で、夫（妻）の賃金水準を固定して同様の比較を行うと、同じ保険料拠出に対して、夫（妻）のみ就労の世帯のみが妻（夫）の基礎年金分だけ給付が多い結果となり、この制度設計が公平かどうかについては、本部会における議論に

おいても、評価は分かれている。

- しかしながら、趨勢として共働き世帯が増加していること、生産年齢人口が減少する中で持続的な経済発展に必要な労働力を確保する上で女性の就業促進が重要な課題であること、さらに、女性の活躍促進が労働力の確保だけでなく、これまで以上に多様な価値観を取り込む新たなサービス・製品の創出を促進し、社会全体に活力をもたらすことが期待されていることを踏まえると、第3号被保険者を将来的に縮小していく方向性については共有した。
 - 一方で、第3号被保険者の実態をみると、短時間労働に従事している者、出産や育児のために離職した者、配偶者が高所得で自ら働く必要性が高くない者などが混在している状況にあることが確認できる。本部会においては、このことから、第3号被保険者制度については、この制度を単に専業主婦（夫）を優遇しているとのとらえ方ではなく、多様な属性を持つ者が混在していることを踏まえた検討が必要であることについても、認識を共有した。
 - このような状況を踏まえると、まずは、被用者保険の適用拡大を進め、被用者性が高い人については被用者保険を適用していくことを進めつつ、第3号被保険者制度の縮小・見直しに向けたステップを踏んでいくことが必要である。
 - その際、出産や育児のために離職した者については、両立支援やワーク・ライフ・バランスの推進により継続就業できる環境を整えることで、これまでの産前産後休業や育児期間に対する配慮措置と合わせて、第3号被保険者としてではなく自らの保険料納付実績に基づく年金給付が保障されることとなる。
- 本部会における議論においては、さらに、これらの政策努力と合わせて、諸外国で行われているような「配偶者」という立場ではなくライフサイクルにおける「個人」の置かれた状況に対応した措置、例えば出産・育児期間を保険料納付済期間とみなす配慮措置を導入するなど、働き方の変化にも対応した二段構えの措置を講じていくのが良いのではないかと、との意見があった。
- このように整理していくと、最後に純粋な無就業の専業主婦（夫）が第3号被保険者として残ることとなる。

このような者に対しては、平成16年の年金制度改革で導入された夫婦年金分割の考え方をより推し進めるべきという意見、配偶者が平均所得を超える場合には保険料を負担してもらうことも考えられるとの意見、第3号被保険者については免除者と同じ取扱いとして国庫負担分相当の2分の1の給付のみを保障し、別途任意の保険料を拠出した期間に満額の給付を行うという意見などがあった。

- なお、この問題に関する議論の中で、専業主婦の方に対して第3号被保険者にとどまる場合と第2号被保険者として被用者保険に適用される場合とで将来の年金給付に大きな差がつくことは、多くの識者から指摘されており、実際にこのようなことを説明すると被用者保険への適用に納得していただけることがあること、そもそも第3号被保険者の方は、自らの保険料は夫の給料から引かれていると思っ込んでいる人も多いという指摘もあった。高齢単身女性の貧困問題が指摘される今日、当面の保険料負担がどうなるかを超えて、年金制度を正しく理解しても

らうための普及・啓発を進めることも、女性の年金確保にとって重要である。

6 第1号被保険者の産前産後期間の保険料の取扱いについて

(本課題の検討に当たっての論点)

- 社会保障・税一体改革関連法において、厚生年金加入者について、次世代育成支援の観点から、すでに導入されている育児休業中の社会保険料免除措置に加え、産前産後休業中の社会保険料免除措置の導入が決定され、平成26年4月から施行されている。

その法案審議の過程で行われた三党協議において、厚生年金加入者だけでなく、国民年金の第1号被保険者についても、次世代育成支援の観点から、産前産後期間の保険料免除を実施すべきではないかとの意見があり、法律の附則に検討規定が置かれることとなった。

本部会では、このような経緯も踏まえ、第1号被保険者の産前産後期間の保険料の取扱いについて検討を行った。

(保険料の納付義務を免除することの考え方)

- 被用者保険における産前産後休業中や育児休業中の保険料免除については、社会保険の原則に従えば保険料負担見合いの給付となるところ、将来の制度の支え手の育成を支援するという側面に着目し、その他の休業とは区別して、社会保険制度の原則の範囲内の例外的な取扱いとして整理され、導入されたものである。
- 産前産後休業は労働基準法に定められた労働者の権利であるが、出産前後の母体保護の観点から設けられた制度である。労働者以外の者についての休業の法制的な位置付けはないものの、産前産後期間における母体保護の必要性については共通していると考えることができる。このため、就労状況の様々な第1号被保険者についても、出産前6週間および出産後8週間は、稼得活動に従事できない期間と考え、次世代育成支援の観点から配慮措置を設けることは妥当なものと考えられる。
- また、保険料免除に当たって、第1号被保険者においては世帯所得を勘案しているが、次世代育成支援の観点から、産前産後期間に着目して国民年金保険料の納付義務を免除するのであれば、前年度所得の多寡にかかわらず、保険料負担を免除することについても、一定の合理性は認められるものと考えられる。

(産前産後期間の国民年金の保険料の納付義務を免除する場合の給付の取扱い)

- 一方で、現在の国民年金制度においては、保険料の納付義務を免除することとした場合、既存の免除制度の給付設計では国庫負担分に対応した2分の1の給付しか受けることができないため、給付水準の低下につながってしまう。次世代育成支援という目的を推進するのであれば、厚生年金と同様に免除期間分の基礎年金を満額保障することが望ましい。

○ 免除期間に対しても満額の基礎年金給付を保障する場合には、国民年金財政からその分の基礎年金拠出を行う必要があるが、国民年金は厚生年金と比べて財政規模はかなり小さい一方、産前産後期間の保険料免除の対象となる被保険者の数は厚生年金と同程度存在する。

○ このような構造を考えると、産前産後期間の保険料免除を行いつつ基礎年金給付は満額保障する場合には、現在予定されている保険料負担に加えて、その見合いの負担を第1号被保険者全体で分かち合うことが必要となる。

この点に関しては、国民年金の第1号被保険者に対する新たなサービスを考えれば、保険料をその分だけ上乗せして対応すべきであるという意見、平成16年改正で保険料を固定して、その中で制度運営していくという考え方に立っている以上、保険料を引き上げるのは難しいのではないかと、との意見があった。

○ また、次世代育成支援は国民全体で考えなければいけないテーマであることや、将来的な基礎年金制度の担い手を増やすという限りにおいては共通性を持つということで、部分的に厚生年金加入者との間でも負担を分かち合うという仕組みも考えられるのではないかと、との意見があった。これに対しては、国民年金と厚生年金とで制度が分立している中で、制度間で財政を融通する場合には、苦しくなったら厚生年金からとならないよう、しっかりと理屈を整理することが必要であるとの意見があった。

また、年金制度全体でこの問題をとらえた場合には、出産する多くの女性が第3号被保険者となっており、その基礎年金拠出を厚生年金が負担していることも考慮する必要がある。

7 遺族年金制度の在り方について

(本課題の検討に当たっての論点)

- 遺族年金制度は家計を支える者が死亡した場合に、残された遺族の所得保障を行うものであるが、現行の制度は、制度の成り立ちから、依然として、男性が主たる家計の担い手であるという考え方を内包した給付設計となっている。

一方で、今後、少子高齢化が進行する中で、社会経済の活力を維持するためにも、女性や高齢者の労働参加が重要になるが、そのような社会では男女がともに就労することが一般化していくことが想定される。そうした中で、遺族年金についても、社会の変化に合わせて制度を見直していくことが必要である。

- 社会保障・税一体改革の中で、既に、遺族基礎年金の支給対象を従前の母子家庭から父子家庭へと拡大する見直しが行われ、平成26年4月から施行されている。その施行に至る過程においても、第3号被保険者が死亡した場合の遺族給付の取扱いなどをめぐって、遺族年金の在り方に関して課題が提起されたこともあり、本部会においても、社会経済情勢に合わせて遺族年金制度の在り方をどのように考えるか、議論を行った。

(共働きが一般化することを前提とした場合の遺族年金制度の在り方)

- 諸外国の遺族年金の制度設計は、養育する子がいる間は支給されるが、若い時代に養育する子がない場合には給付がないか、有期の給付となっているものが多い。これは、子の養育には男性も女性もともに責任を負うため、どちらが死亡しても保障の必要性は高いが、養育する子がない場合には、男性も女性も就労するという考え方に立つならば、保障の必要性は必ずしも高くないという整理になっているものと考えられる。

- 女性の就業をめぐる先述したような社会の変化や要請を踏まえれば、男性も女性もともに生計を維持する役割を果たしているという考え方のもと、制度上の男女差はなくし、若い時代に養育する子がない家庭については、遺族給付を有期化もしくは廃止するというのが、共働きが一般化することを前提とした将来的な制度の有り様であると考えられる。

- 一方で、配偶者の年金から発生する受給権が仮になくなることになると、現実にも、配偶者が亡くなって、それによって生計を立てている方が、たちまち困窮に陥ることになる。実態を踏まえて現実にもどう改革を展開していくかというのは、十分に考慮する必要がある。

また、仮に第3号被保険者制度で夫婦単位での賃金分割の方向で検討を進めていくこととなると、遺族年金の位置付けも併せて変わってくることとなる。

- さらに、今後の検討に当たっては、大きな方向性の議論はもちろん重要であるが、例えば、離婚後に子を引取った一方が亡くなり、その後、生存している一方が

子を引取ったときに遺族基礎年金が支給停止になる問題など、各論の部分も併せて丁寧に検討していくべき、との指摘があった。

- このような状況を踏まえると、遺族年金制度は、時間をかけて基本的な考え方の整理から行っていくのが良いのではないかとの認識を共有した。

(機能強化法の施行過程において明らかとなった課題)

- 遺族基礎年金の支給対象を父子家庭へと拡大するに際して、これまでの男性が主たる家計の担い手であるという遺族年金制度の設計上の基本的な考え方が変わり、実際に生計を維持していたことに対応して所得保障を行うという考え方に立つことになるため、当初、被扶養配偶者である第3号被保険者が死亡した場合には、遺族基礎年金の支給対象としないという方針をとっていた。
- しかしながら、遺族基礎年金の対象を拡大することの施行過程において、例えば、主として男性の収入によって家計が維持されてきた家庭で、男性が失業や疾病などにより離職し、女性の被扶養配偶者となり、その状態で死亡した場合にも、これまでと異なり遺族年金が支給されなくなってしまうなどの問題が指摘され、第3号被保険者が死亡した場合でも遺族年金の保障の対象とする方向で、修正が図られている。
- 第3号被保険者が死亡した場合の遺族基礎年金の取扱いについては、先述した遺族年金制度の在り方とも密接に関わってくる問題であり、遺族年金全体の見直しの方向とともに検討すべき課題として整理することとする。

おわりに

- 本部会では、プログラム法に規定された公的年金制度の改革の方向性や、平成 26 年財政検証の結果も踏まえ、現行の年金制度が直面する課題について、今すぐに改革のスケジュールに載らない論点も含めて、幅広く議論を行ってきた。
- プログラム法には、年金制度の課題については、医療や介護などの他の分野と異なり、改革時期は明記されていない。これは、消費税率の引上げに対応した課題は社会保障・税一体改革関連法で手当てが完了していることによるものであるが、これは、速やかな改革の実施が不要であると解してはならない。

誰にとっても将来が不確実な中で超長期の保障を確保する年金制度の安心は、定期的な財政検証の実施とその結果を踏まえた適切な改革の実施により担保されているのである。財政検証で明らかになった課題の解決の方向性を踏まえて、適時適切に改革を進めていくことが求められることは言うまでもない。

短時間労働者の適用拡大のように、平成 28 年 10 月の施行後の状況も踏まえて本格的な適用拡大に向けた取組みを進めるべき課題もあるが、議論した論点の中には、当面の改革で手当てすべきものも少なくない。政府においては、本部会におけるこれまでの議論をもとに、当面の改革で手当てすべきものについての調整を進め、具体的な改革の歩みを進めるよう切に要請する。

- 当面の改革で手当てするもの以外の課題については、引き続き本部会における検討を進めていくこととする。これに関して、今回の平成 26 年財政検証において行われたオプション試算については、改革の必要性や効果についての共通認識を形成する上で非常に重要な役割を果たしたものと評価したい。今後の財政検証に当たっても、効率的な議論のベースになり得る、課題の検討に資する検証作業が行われることが望ましい。
- 本部会における公的年金制度の課題と並行して、新設された企業年金部会において、中小企業への普及・拡大やライフコースの多様化への対応など企業年金制度等の改革についての議論が行われた。年金制度の持続可能性と年金給付の十分性をいかに両立させるかについては、先進諸国共通の課題となっているが、いずれの国もこの矛盾する課題の解決策として、就労期間の長期化とともに私的年金等の自助努力の奨励の拡充に取り組んでいる。今後は、これまで述べてきた公的年金の課題への対応とともに、公私の年金を合わせて老後の生活保障をどのように確保していくかという観点からの検討も求められる。