

年金制度の機能強化のための国民年金法等の一部を改正する法律
参考資料集(令和2年法律第40号、令和2年6月5日公布)

- | | |
|-----|--------------------------------------|
| 1 | 被用者保険の適用拡大 P1 |
| 2 ① | 在職定時改定の導入 P36 |
| ② | 在職老齢年金制度の見直し P39 |
| 3 | 受給開始時期の選択肢の拡大 P47 |
| 4 | 確定拠出年金の加入可能要件の
見直し等 P58 |

- | | |
|-----|---|
| 5 ① | 国民年金手帳から基礎年金番号
通知書への切替え P75 |
| ③ | 脱退一時金制度の見直し P77 |
| ④ | 年金生活者支援給付金制度に
おける所得・世帯情報の照会の
対象者の見直し等 P80 |
| ⑦ | 厚生年金保険法における日本
年金機構の調査権限の整備 P83 |
| ⑧ | 年金担保貸付事業等の廃止 P85 |

厚生労働省年金局

1. 被用者保険の適用拡大

被用者保険の適用拡大を進めるにあたっての基本的な考え方

1. 被用者にふさわしい保障の実現

- 被用者でありながら国民年金・国民健康保険加入となっている者に対して、被用者による支えあいの仕組みである厚生年金による保障（報酬比例の上乗せ給付）や健康保険による保障（病気や出産に対する傷病手当金や出産手当金の支給）が確保される。
- 保険料についても、被用者保険では労使折半の負担となる。

2. 働き方や雇用の選択を歪めない制度の構築

- 労働者の働き方や企業による雇い方の選択において、社会保険制度における取扱いによって選択を歪められたり、不公平を生じたりすることがないようにする。
- 適用拡大などを通じて働き方に中立的な制度が実現すれば、働きたい人の能力発揮の機会や企業運営に必要な労働力が確保されやすくなることが期待できる。

3. 社会保障の機能強化

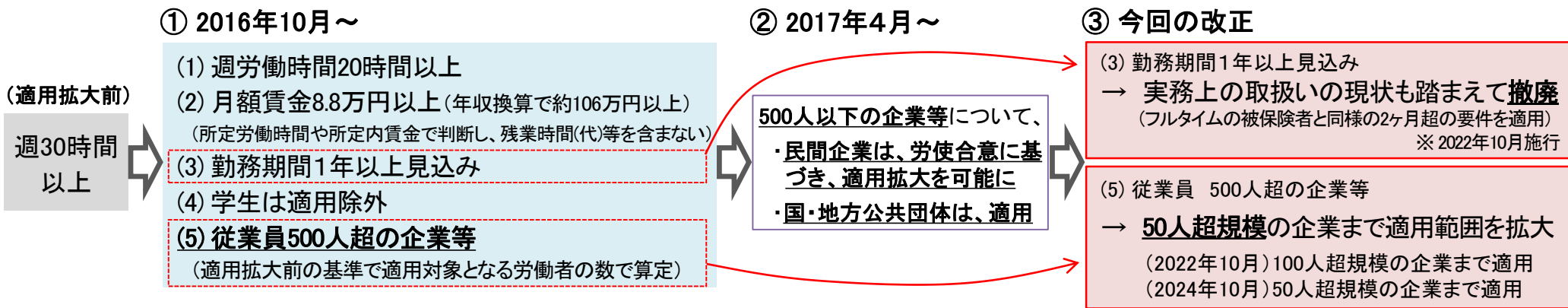
- 適用拡大によって厚生年金の適用対象となった者は、定額の基礎年金に加え、報酬比例給付による保障を受けられるようになる。
- 適用拡大はどのような働き方であっても共通に保障される給付である基礎年金の水準の確保につながり、これによる年金制度における所得再分配機能の維持にも資する。

（2014年（平成26年）及び2019年（令和元年）の財政検証のオプション試算においては、適用拡大の具体的内容に関して複数の仮定を置いた上で、上述の基礎年金水準の確保の効果が具体的に示された。）

短時間労働者に対する被用者保険の適用拡大の概要

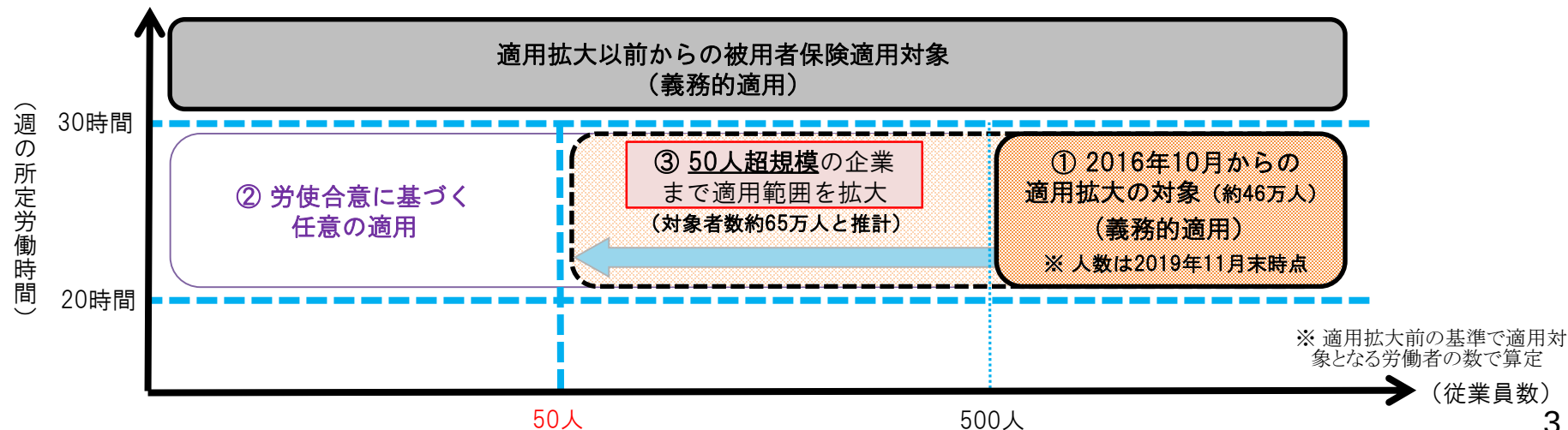
働きたい人が働きやすい環境を整えるとともに、短時間労働者について、年金等の保障を厚くする観点から、被用者保険（年金・医療）の適用拡大を進めていくことが重要。

- ①（2016年10月～）500人超の企業で、月収8.8万円以上等の要件を満たす短時間労働者に適用拡大。
- ②（2017年4月～）500人以下の企業で、労使の合意に基づき、企業単位で、短時間労働者への適用拡大を可能とする。（国・地方公共団体は、規模にかかわらず適用とする）
- ③ 今回の改正では、50人超規模の企業まで適用範囲を拡大。（500人超（現行）→100人超（2022年10月）→50人超（2024年10月））

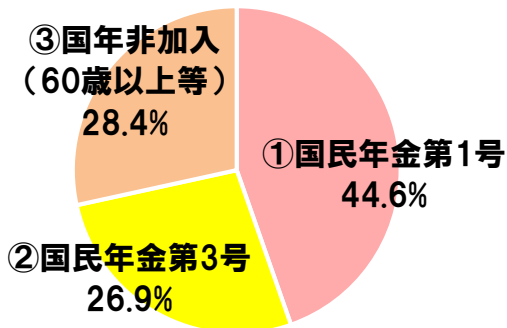


※ その他(1)(2)(4)の要件は現状維持

<被用者保険の適用拡大のイメージ>



週20-30時間・月収8.8万円以上のパート労働者の被保険者区分



個人の受益と負担

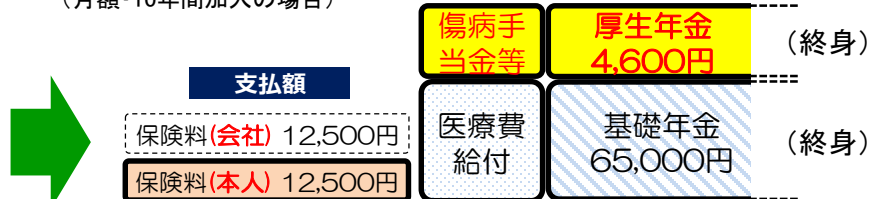
※ 月収8.8万円(年収106万円)の場合

	厚生年金保険料	健康保険料	増える報酬比例部分の年金額(目安)	医療保険給付
20年間加入	月額8,100円	月額4,400円	月額 9,000円/年額108,600円 × 終身	医療費給付 + 傷病手当金 出産手当金
10年間加入	月額8,100円	月額4,400円	月額 4,600円/年額54,700円 × 終身	
1年間加入	月額8,100円	月額4,400円	月額 500円/年額5,400円 × 終身	

① 単身者、自営業者の配偶者など (国民年金第1号被保険者、国民健康保険加入者)



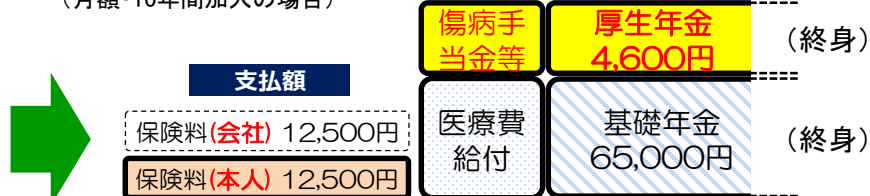
厚生年金・健康保険被保険者
(月額・10年間加入の場合)



② サラリーマン家庭の主婦など (国民年金第3号被保険者、健康保険被扶養者)



厚生年金・健康保険被保険者
(月額・10年間加入の場合)

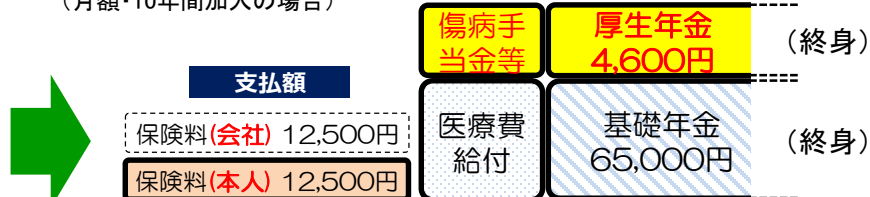


③ 高齢者(60歳以上)等 (国民年金非加入者、国民健康保険加入者)

※ 国民年金非加入者には、60歳以上の者のほか、20歳未満の者等も含まれる



厚生年金・健康保険被保険者
(月額・10年間加入の場合)

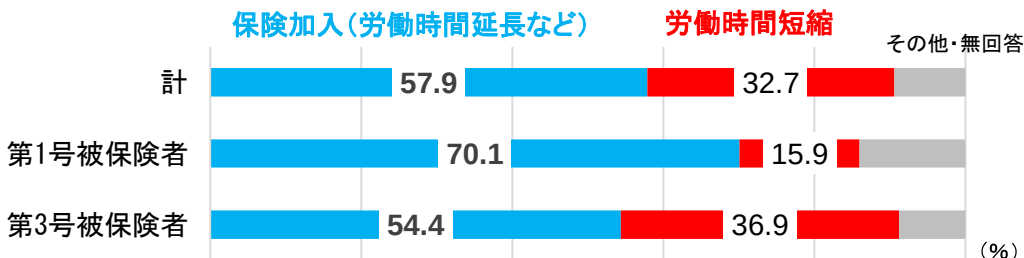


※ 図は報酬比例部分の年金額が増える分を示しているが、厚生年金の加入期間が480月(40年)に満たない者の場合は、更に経過的加算(基礎年金増に相当)が加算される。

適用拡大の労働者への影響について

- 前回の適用拡大の際には、就業調整した人より労働時間を延ばした人の方が多い。
- 実際に適用を受けた短時間労働者の収入は増加傾向。

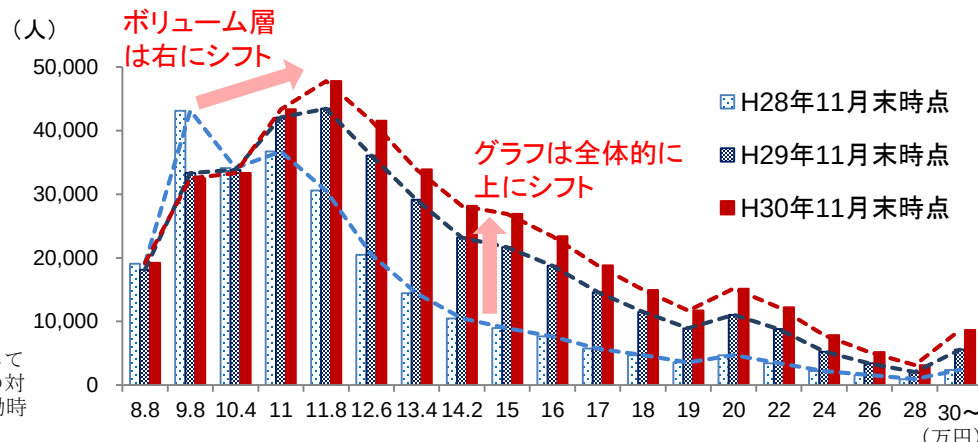
適用拡大に際して働き方を変えた者の具体的な変更内容



(注) 調査に回答した短時間労働者から元々厚生年金加入者だった者を除いた3,323人のうち、適用拡大に際して「働き方が変わった」と回答した15.8% (526人) の内訳の数値。なお、上記3,323人の中には、適用拡大の対象となった者のほか、義務的適用拡大の対象でない企業（従業員500人以下の企業等）に勤務する者、労働時間や賃金などで適用要件をそもそも満たしていない者も含まれる点に留意。

(出所) 労働政策研究・研修機構（JILPT）「社会保険の適用拡大に伴う働き方の変化等に関する調査」（2018）

短時間被保険者の標準報酬月額別分布



(出所) 厚生労働省「厚生年金保険・国民年金事業月報（速報）」

- 社会保険加入のメリットや働き方の変化について企業が従業員に丁寧に説明することが、就業調整の回避に有効。

前回の適用拡大の対象企業における好事例

- ✓ 社会保険加入のメリットについてパンフレットを作成し説明。厚生年金に加入すると、退職後に年金としてどの程度受け取れるのか、計算できる簡易シミュレーターを使って個別に相談。手取り給与を減らさないためには、労働時間をどの程度増やせばいいか、マトリックスを使って説明し、労働時間を増やす方向に誘導することで、会社としての総労働時間減少を食い止めた。【小売業】
- ✓ 全国の人事担当者向けに会議にて制度の周知をはかった。対象者に対し、個別に文章と日本年金機構のリーフレットを配布し、制度の周知をはかった。社会保険加入を機に、1日の所定労働時間の延長を提案した。【運輸業】
- ✓ 加入要件を満たす可能性がある全ての短時間労働者と面談を行い、社会保険に加入するか、労働時間を短縮するなどして加入しないこととするか、その利点と不利益な点を含め、個別に説明することに時間を要した。結果として、短時間労働者が労働時間を短縮する等、労働時間の確保に対する影響は軽微であった。【飲食業】

(出所) 厚生労働省実施の企業アンケート（2019年2～3月）中、2016年10月からの適用拡大の対象企業（大企業）の回答より（※趣旨を変えずに文章を縮約している部分がある）

➡ 適用拡大を更に進めるに当たり、労働者本人への周知・企業から従業員への説明支援のための取組を行う。

被扶養者にとっての被扶養認定基準(130万円)と被用者保険適用基準(106万円)

- 被扶養認定基準(130万円)と異なり、被用者保険適用基準(106万円)は、超えると給付増を伴い、保険料負担も労使折半。
- また、契約時点で適用・不適用が定まり、「130万円の壁」のように、年末に年収を抑える調整が行われる問題が生じない。

被扶養認定基準(130万円)

<給付と負担の変化>

国民年金第3号・健保被扶養者

国民年金第1号・国民健康保険

支払額(月額)

※ 被扶養の場合、個人での保険料の支払いなし

受取額(月額)

医療費給付
基礎年金 65,000円 (終身)

支払額(月額)

保険料22,300円

受取額(月額)

医療費給付
基礎年金 65,000円 (終身)



被用者保険適用基準(106万円)

<給付と負担の変化>

国民年金第3号・健保被扶養者

被用者保険(厚生年金・健康保険)

支払額(月額)

※ 被扶養の場合、個人での保険料の支払いなし

受取額(月額)

医療費給付
基礎年金 65,000円 (終身)

支払額(月額)

保険料(会社) 12,500円

保険料(本人) 12,500円

受取額(月額)

傷病手当金等
厚生年金 4,600円 (終身)

医療費給付
基礎年金 65,000円 (終身)



※ 月収8.8万円・10年加入の場合

<判断方法(時点・考慮対象)>



前年度の所得証明書類に基づく全収入ベースの年収も踏まえ、年収の見込額で判断
→ 年末に年収を抑える調整が行われる可能性

全収入(被扶養認定基準の算定対象)

全給与収入

定期給与(標準報酬月額算定対象)

所定内給与

賃金要件の対象

基本給 諸手当(地域手当等)

精勤手当 家族手当 通勤手当

時間外手当

休日手当

深夜手当

賞与など

不動産収入

事業収入

配当収入

<判断方法(時点・考慮対象)>



雇用契約を結んだ時点で、基本給・諸手当で判断
→ 契約時点で事前に被用者保険の適用・不適用が定まる

全収入(被扶養認定基準の算定対象)

全給与収入

定期給与(標準報酬月額算定対象)

所定内給与

賃金要件の対象

基本給 諸手当(地域手当等)

精勤手当 家族手当 通勤手当

時間外手当

休日手当

深夜手当

賞与など

不動産収入

事業収入

配当収入

個々の企業における追加的な保険料負担のイメージ

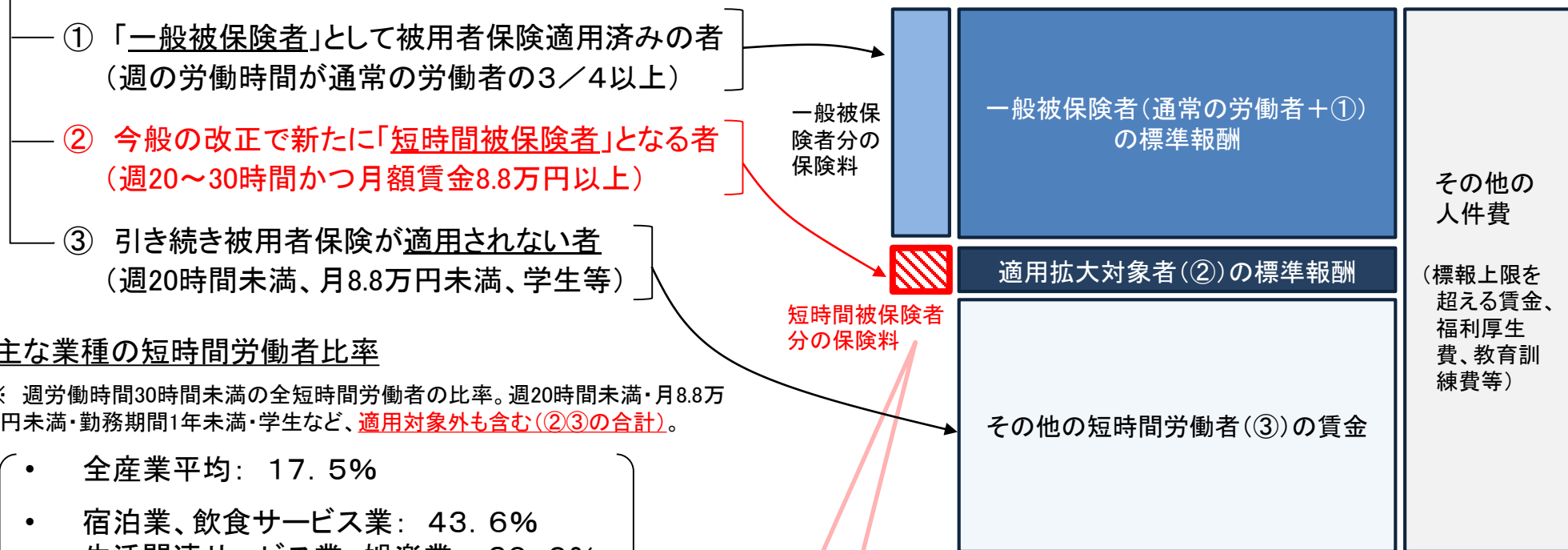
- 短時間被保険者に係る平均的な標準報酬額 **172.8万円／年**
- 厚生年金保険料率18.3% ⇒ 事業主負担分**9.15%**
- 健康保険料率10%(協会けんぽの平均料率) ⇒ 事業主負担分**5%**
(40～65歳の被保険者については、介護保険料率1.73%(協会けんぽの料率)
⇒ 事業主負担分**0.865%**)

短時間被保険者1人当たり
約24.5万円／年
(40～65歳の者の場合、
＋約1.5万円)

○ 企業で働く短時間労働者

- ① 「一般被保険者」として被用者保険適用済みの者
(週の労働時間が通常の労働者の3/4以上)
- ② **今般の改正で新たに「短時間被保険者」となる者**
(週20～30時間かつ月額賃金8.8万円以上)
- ③ 引き続き被用者保険が適用されない者
(週20時間未満、月8.8万円未満、学生等)

人件費に占める保険料負担増加分(イメージ)



○ 主な業種の短時間労働者比率

※ 週労働時間30時間未満の全短時間労働者の比率。週20時間未満・月8.8万円未満・勤務期間1年未満・学生など、**適用対象外も含む(②③の合計)**。

- 全産業平均: 17.5%
- 宿泊業、飲食サービス業: 43.6%
- 生活関連サービス業、娯楽業: 30.9%
- 卸売業、小売業: 23.3%
- 医療・福祉: 20.6%

(出所)平成28年パートタイム労働者総合実態調査を特別集計

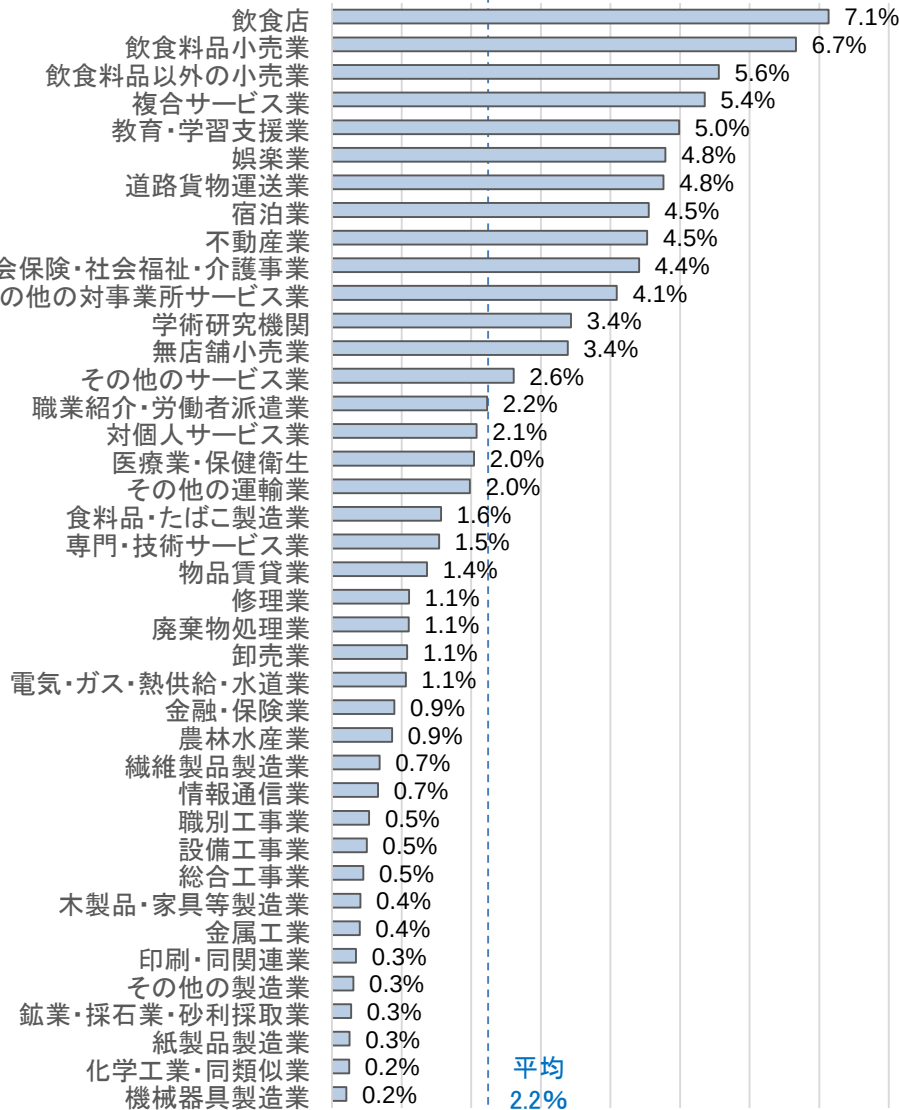
適用拡大によって事業主が
新たに負担する社会保険料

適用拡大に伴う負担増加割合(500人超企業における実績値)

人数ベース

短時間被保険者数／一般被保険者数

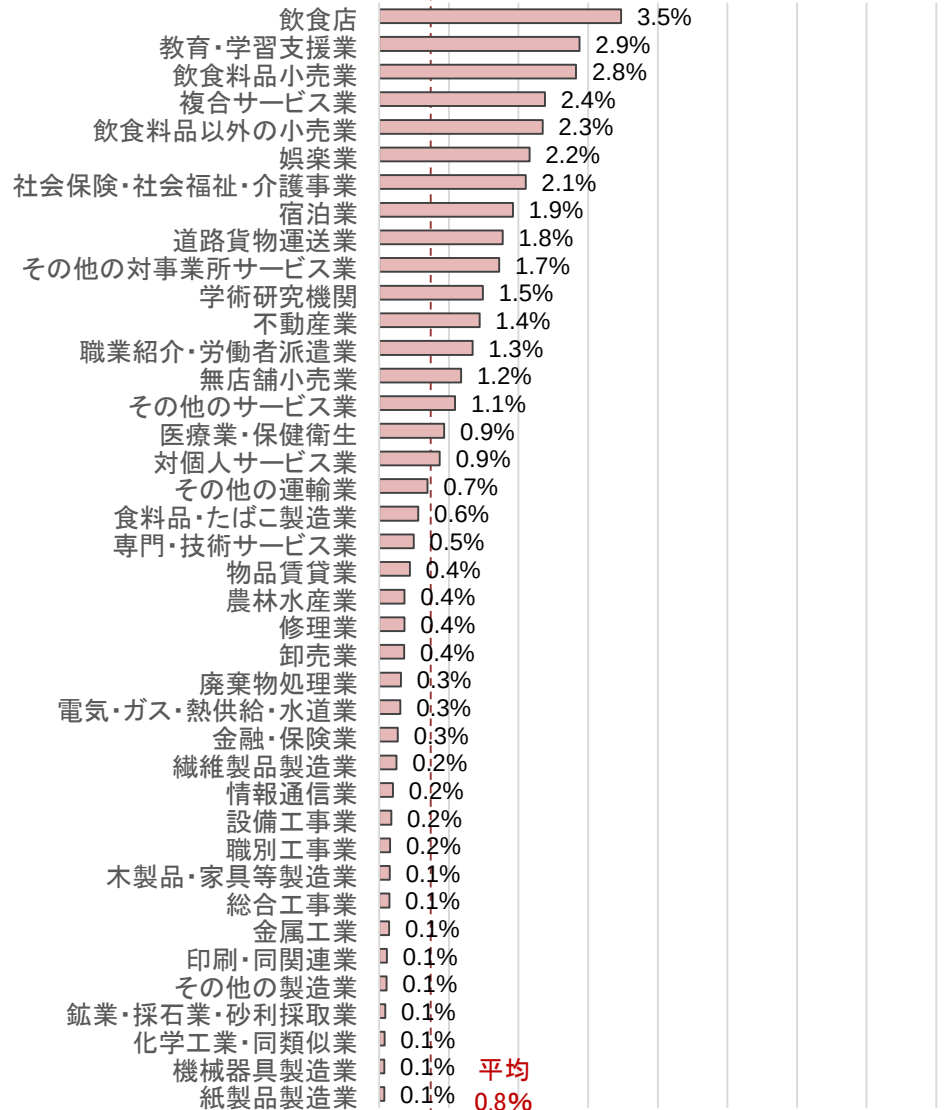
0% 1% 2% 3% 4% 5% 6% 7% 8%



標準報酬総額ベース

短時間被保険者の標準報酬総額合計額／一般被保険者の標準報酬総額合計額

0% 1% 2% 3% 4% 5% 6% 7% 8%



(注) 平成30年9月1日時点の特定適用事業所を集計(18,850事業所。任意特定適用事業所と、公務・非営利事業を行う事業所(業態区分「公務」「政治・経済・文化団体」の事業所)を含まない)。「標準報酬総額」は、標準報酬月額に標準賞与額の1/12を加えた額。船員及び坑内員を除く。

(出所)「厚生年金保険 業態別規模別適用状況調(平成30年9月1日現在)」(厚生労働省年金局)を特別集計

経済産業省関連施策

中小企業生産性革命推進事業 <3600億円>

（独）中小企業基盤整備機構が複数年にわたって中小企業の生産性向上を継続的に支援。その際、積極的な賃上げや被用者保険の任意適用に取り組む事業者は優先的に支援。

- ① **ものづくり・商業・サービス生産性向上促進事業（ものづくり補助金）**
（補助額：100万～1,000万円、補助率：中小1/2 小規模2/3）
…革新的なサービス開発・試作品開発・生産プロセスの改善に必要な設備投資等を支援
- ② **小規模事業者持続的発展支援事業（持続化補助金）**
（補助額：～50万円、補助率：2/3）
…小規模事業者が経営計画を作成して取り組む販路開拓の取組等を支援
- ③ **サービス等生産性向上IT導入支援事業（IT導入補助金）**
（補助額：30万～450万円、補助率：1/2）
…バックオフィス業務の効率化や新たな顧客獲得等の付加価値向上に資するITツール導入を支援

よろず支援拠点等の支援体制の充実 |42億円(48億円)| <10億円>

各都道府県に設置したよろず支援拠点の専門家等による経営相談。働き方改革や賃上げ、被用者保険の適用拡大などを含む、多様な経営相談に対応するため、支援体制を充実。

厚生労働省関連施策

業務改善助成金 |11億円(7億円)| <13億円>

事業場内最低賃金を一定額以上引き上げる等した中小企業等に対して助成（最低賃金の低い事業場への助成率引上げや、新コースの創設等）。

働き方改革推進支援助成金（仮称） |73億円(63億円)|

生産性を高めながら労働時間の縮減等に取り組む中小企業等について、賃金を引き上げた場合、その労働者数に応じて助成上限額を加算。

働き方改革推進支援事業 |91億円(76億円)|

働き方改革推進支援センターにおいて、労務管理等の専門家による窓口相談、企業の取組事例や労働関係助成金の活用方法などに関するセミナー等を実施。

日本政策金融公庫による企業活力強化貸付

最低賃金の引上げに取り組む事業者に対し、設備・運転資金の低利貸し付け

キャリアアップ助成金 |1231億円(1075億円)|

非正規雇用労働者の正社員化、処遇改善を実施した事業主に対し助成。（処遇改善の一環として、労使合意に基づく任意適用に向けて、保険加入と働き方の見直しを進めるための取組を行った場合の助成メニューを追加）

被用者保険の適用拡大に当たっての周知・専門家活用支援

|2.6億円| <0.5億円>

前回の適用拡大の際には、社会保険加入のメリットや働き方の変化について企業が従業員に丁寧に説明することが、就業調整の回避に有効であった。適用拡大を更に進めるに当たり、労働者本人への周知・企業から従業員への説明支援のための取組を行う。

生産性向上の事例に関する調査研究事業 |0.6億円(0.3億円)|

助成金の活用事例や生産性向上の好事例をとりまとめた事例集を周知及び簡易に申請書を作成できる支援ツールの作成

ものづくり・商業・サービス高度連携促進事業 |10億円(50億円)|

中小企業等が行う生産性向上のための設備投資等を支援。特に、複数の事業者が連携する、波及効果の大きい取組を重点的に支援。その際、積極的な賃上げや被用者保険の任意適用に取り組む事業者は優先的に支援。

地方公共団体による小規模事業者支援推進事業 |12億円(10億円)|

小規模事業者の販路開拓や生産性向上の取組等を都道府県が支援する際、国がその実行に係る都道府県経費の一部を支援。

共創型サービスIT連携支援事業 |5億円|

既存の複数のITツールを連携・組み合わせたシステムを中小サービス業等が導入する際にかかる費用を支援。またその際、ITベンダーと中小サービス業等が共同でITツールの機能改善を進め、当該ツールの汎用化による業種内・他地域への普及を目指す取組を支援。

AI人材連携による中小企業課題解決促進事業 |6億円|

AIに関する専門的知見を持った人材の育成及び中小企業とのマッチングを支援し、データ分析等を活用した経営課題解決を普及促進。

生産性向上人材育成支援センターによる支援訓練 |267億円の内数(257億円の内数)|

「生産管理、IoT、クラウドの活用」等のカリキュラムを、利用企業の課題に併せてカスタマイズし、専門的な知見やノウハウを有する民間機関等を活用して実施。

人材開発支援助成金等による支援 |893億円(599億円)|

人材開発支援助成金により、事業主等が雇用する労働者に対して職務に関連した専門的な知識及び技能の習得をさせるための職業訓練等を計画に沿って実施した場合に、訓練経費や訓練期間中の賃金の一部等を助成。

人材確保等支援助成金により、生産性向上のための能力評価を含む人事評価制度等の整備や、生産性向上に資する設備等の導入を通じて、雇用管理改善に取り組み、生産性向上・賃金アップ等を図った事業主に対して助成。

テレワーク導入に向けた支援 |3.1億円(2.8億円)|

雇用型テレワークについて、ガイドラインの周知、テレワーク相談センターの設置・運営、テレワーク導入に係る助成、セミナーの開催等による導入支援を実施。

中小企業のための女性活躍推進事業 |3億円(2.6億円)|

女性活躍推進アドバイザーによる説明会や個別訪問等により取組を支援

生活衛生業関連施策

・日本政策金融公庫の生活衛生貸付に係る特別利率適用対象の拡充

…事業場内最低賃金の引上げに取り組む者を特別利率適用対象に追加

・生産性向上推進事業 |1.3億円(1.2億円)| <0.8億円>

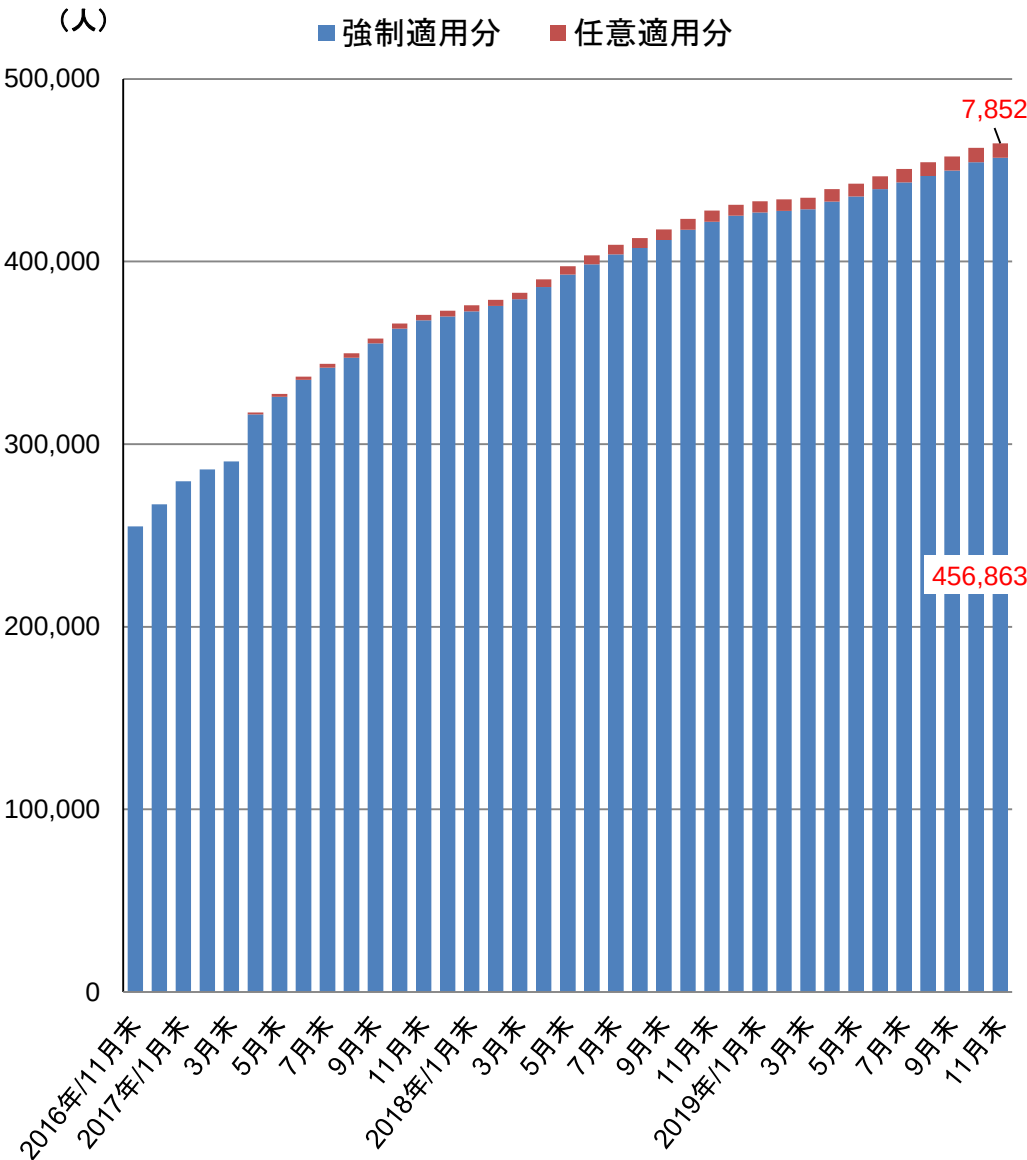
…生産性向上ガイドライン・マニュアルを活用した個別相談の実施

・生活衛生関係営業収益力向上事業 |0.8億円(0.9億円)| <0.2億円>

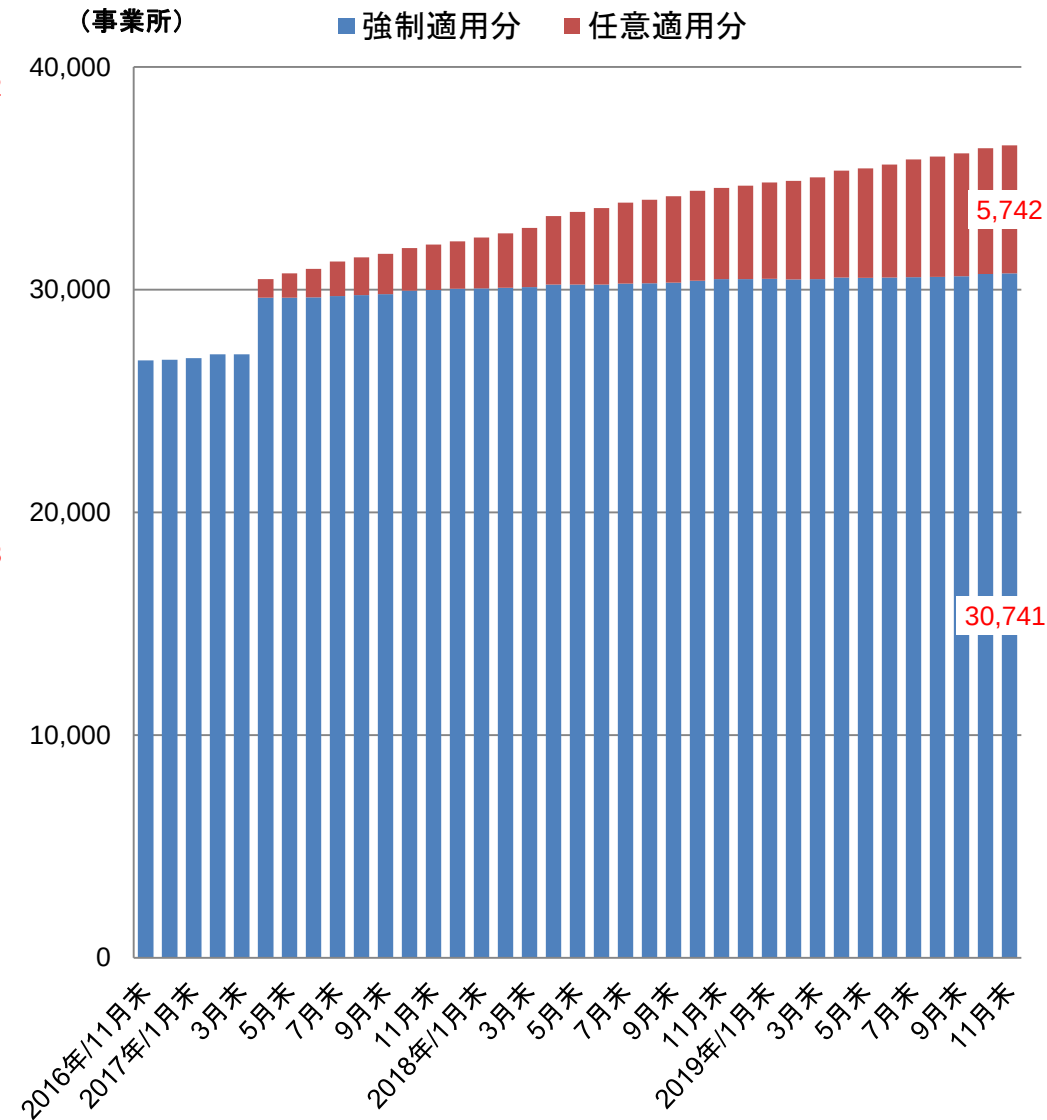
…最低賃金のルールの徹底を図るとともに、同時に経営やICTに関するセミナーを開催

短時間被保険者数及び対象事業所の推移

短時間被保険者数



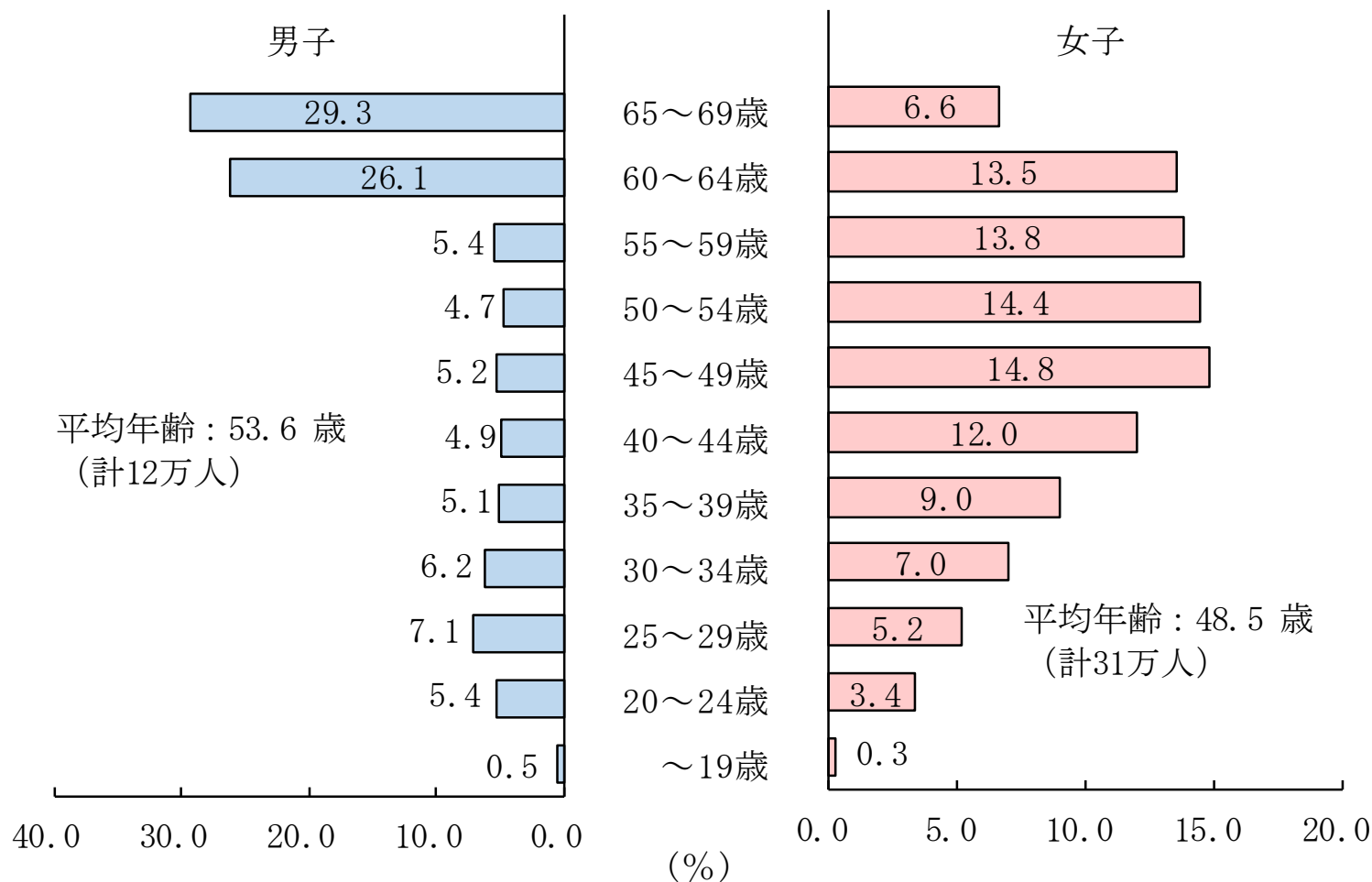
特定適用事業所数



短時間被保険者の性別・年齢階級別分布

- 適用拡大によって厚生年金加入となった者の多くは女性または高齢者であり、適用拡大はこうした者を厚生年金の支え手に加える効果をもたらしている。

短時間被保険者の性別・年齢階層別分布



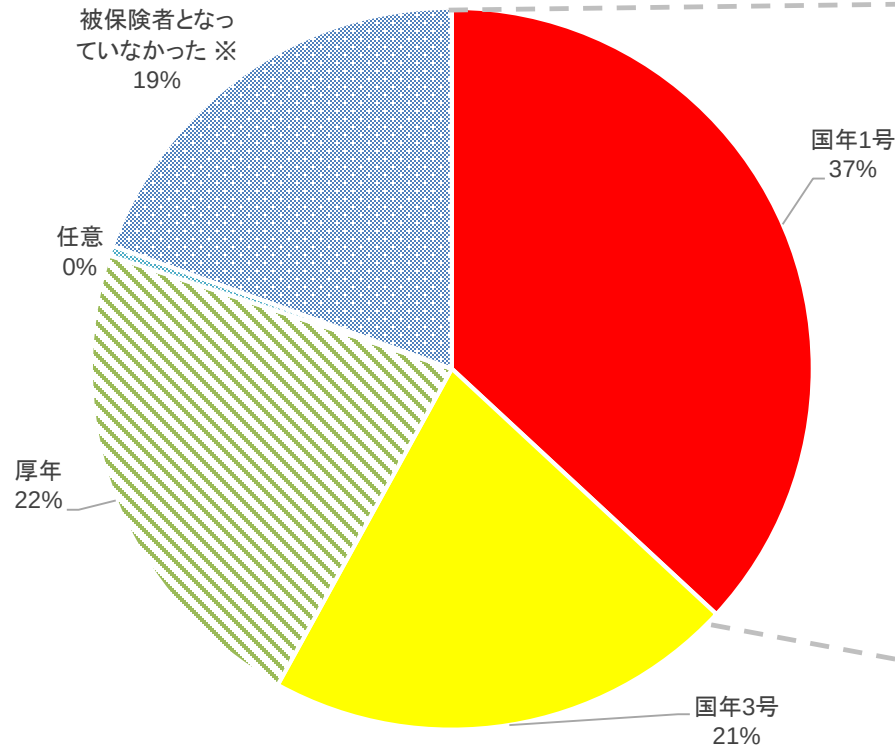
(出所) 平成30年度厚生年金保険・国民年金事業の概況

短時間被保険者の適用拡大以前の公的年金の加入状況

- 2017年末時点の短時間被保険者を対象に、適用拡大施行前の2015年末時点の公的年金の加入状況等について、日本年金機構が保有する被保険者データを特別に集計した。
- この結果によると、適用拡大によって厚生年金加入となった者のうち約4割が国民年金第1号被保険者で、その約半数が保険料を免除または未納の状態であった。

短時間被保険者の適用拡大前の
公的年金被保険者区分

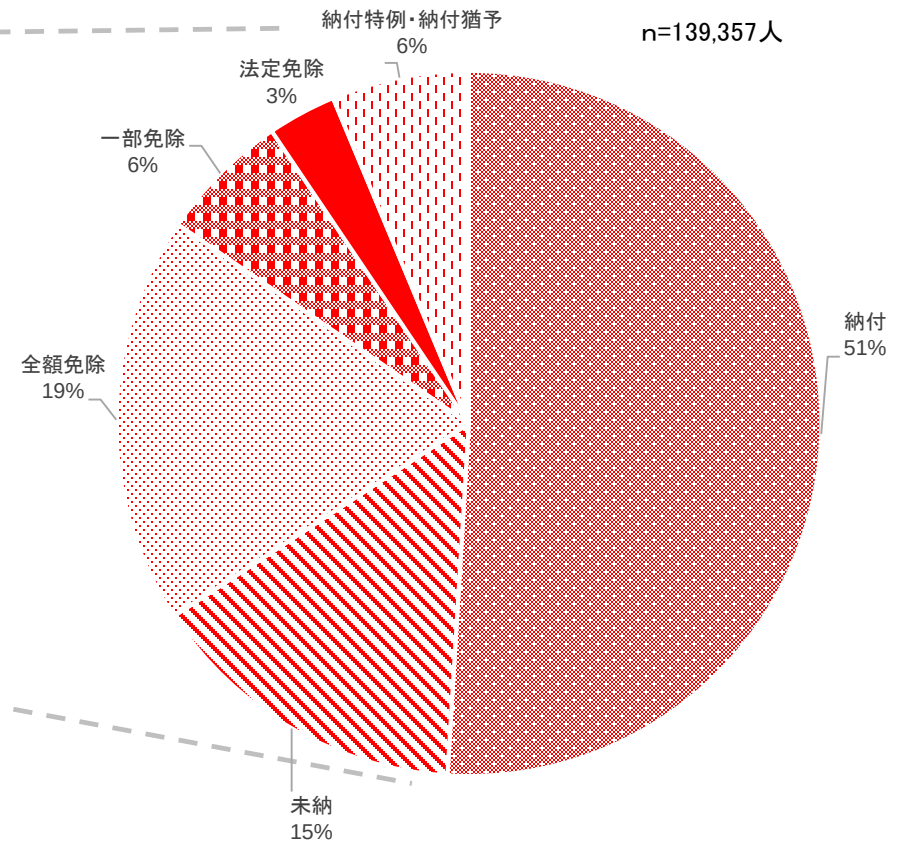
n=377,634人



(※)「被保険者となっていない」は年齢が20歳未満または60歳以上の者など

元第1号被保険者の
国民年金保険料の納付状況

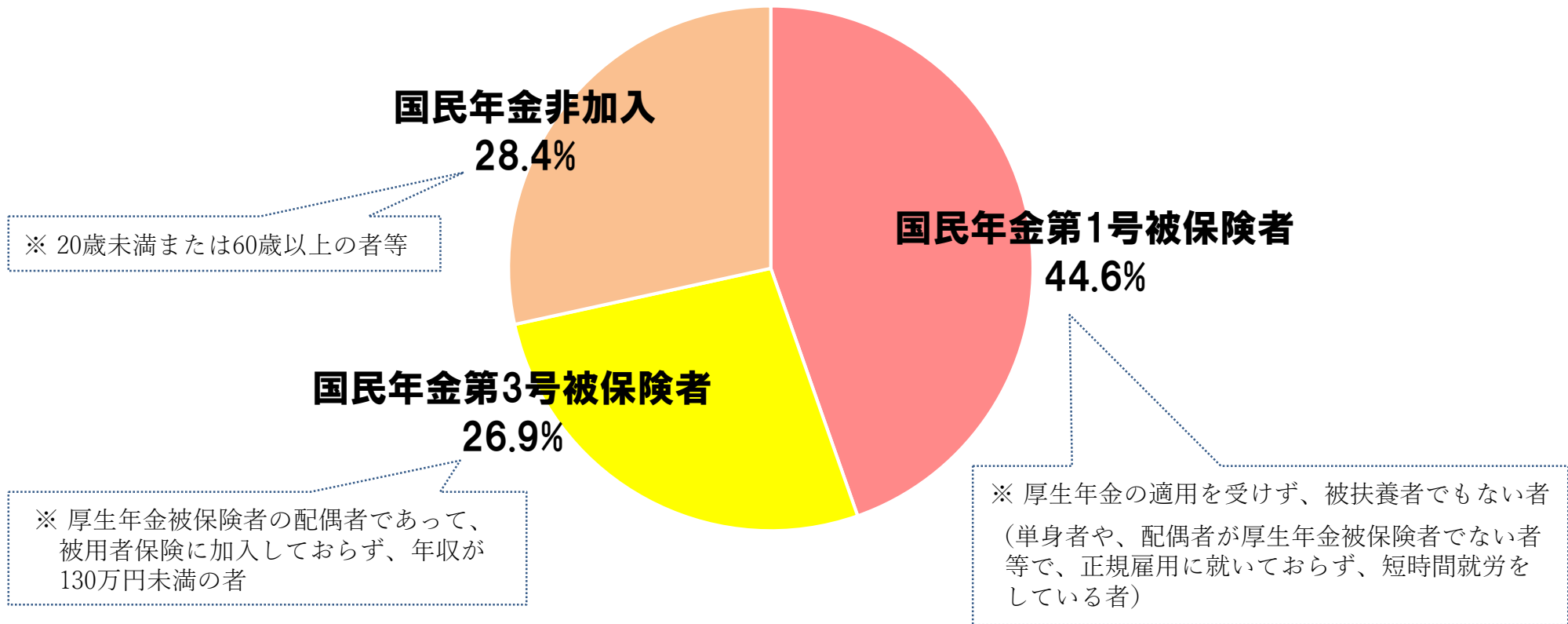
n=139,357人



※ 適用拡大前の被保険者区分は平成27年末時点のもの。また、国民年金保険料の納付状況は今回の調査実施時点での平成27年12月分の納付状況。

週20時間以上・月収8.8万円以上の短時間労働者の公的年金の加入状況

- 週労働時間20時間以上・月額賃金が8.8万円（現行の賃金要件）以上で、被用者保険に加入していない短時間労働者の中で、半数近くは国民年金第1号被保険者であり、第3号被保険者（被扶養者）の割合は約4分の1。

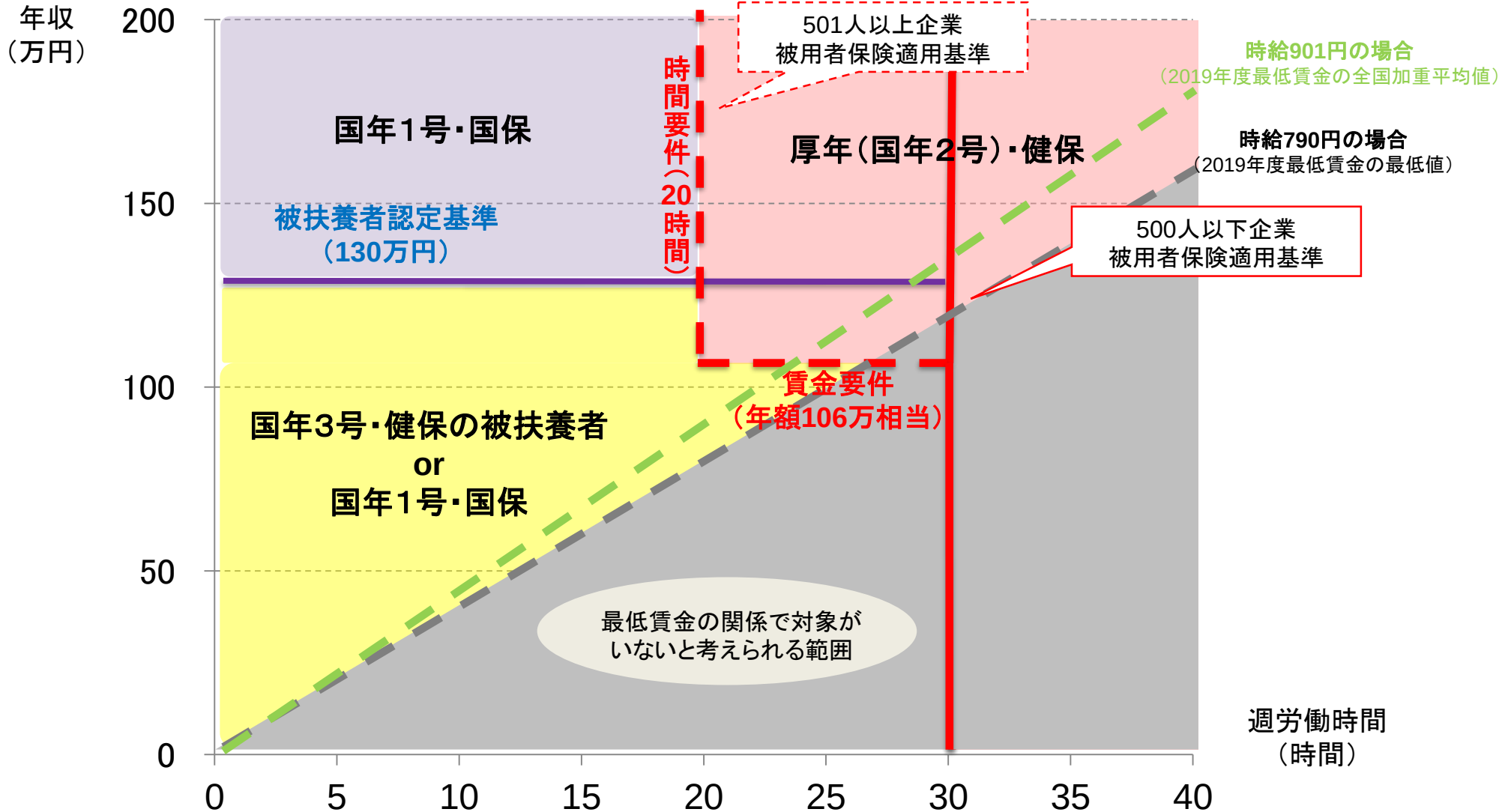


（注）正規の職員・従業員を除く。また、フルタイムの者、週労働時間20時間未満の者、月額賃金8.8万円未満の者、国民年金第2号を除く。

（出所）厚生労働省「公的年金加入状況等調査（平成28年）」の調査票情報（平成28年10月末時点）を年金局において独自集計したもの

個人の働き方と社会保険の適用区分

- 短時間労働者の社会保険制度上の適用区分は、各自の働き方(労働時間及び収入)や扶養者の有無によって異なり、どの区分に属するかによって給付・負担の内容に差異が生まれることになる。

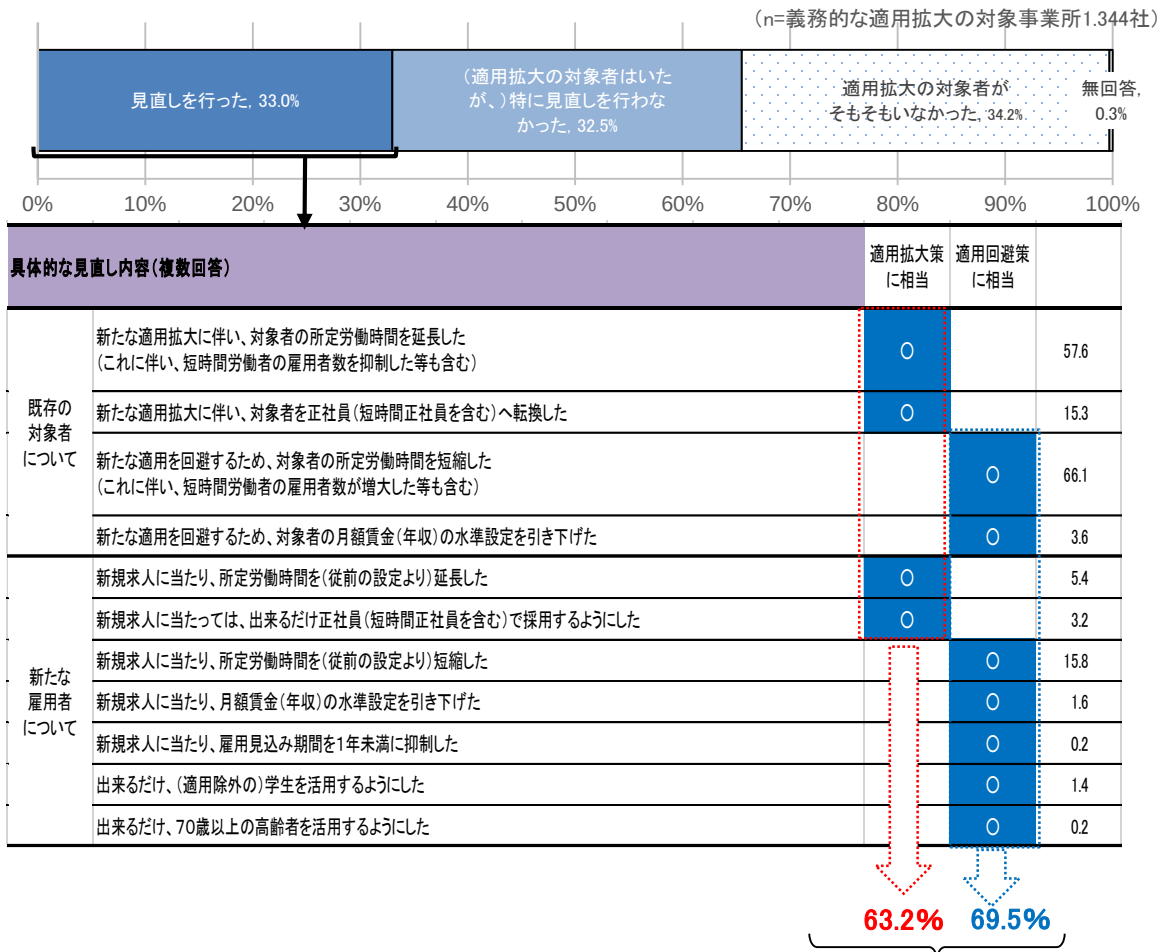


(注)被用者保険の適用基準としての賃金要件については、所定内給与から通勤手当等を除いた月額賃金で判断されるのに対して、被扶養者認定基準については年間の総収入金額で判断されることに留意が必要。

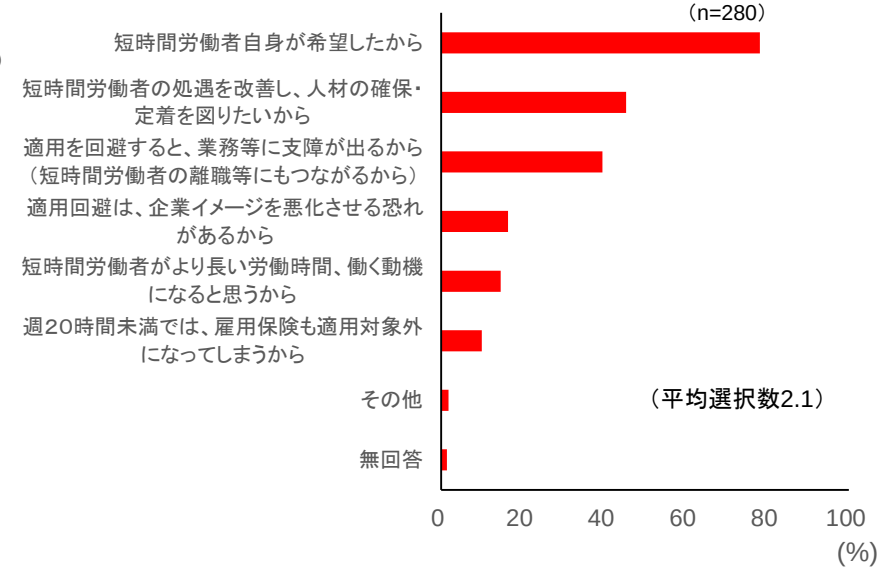
適用拡大に伴う企業の雇用管理の見直し状況

- 適用拡大に伴い雇用管理上の見直しを行った事業所の中では、「所定労働時間の延長」等の適用拡大策と、「所定労働時間の短縮」等の適用回避策の両方を実施した事業所が多い。
- 見直しの理由としては、適用拡大策だけでなく、適用回避策についても短時間労働者の希望を踏まえたとの回答が多くを占め、コスト回避を企図した見直しは限定的であった。

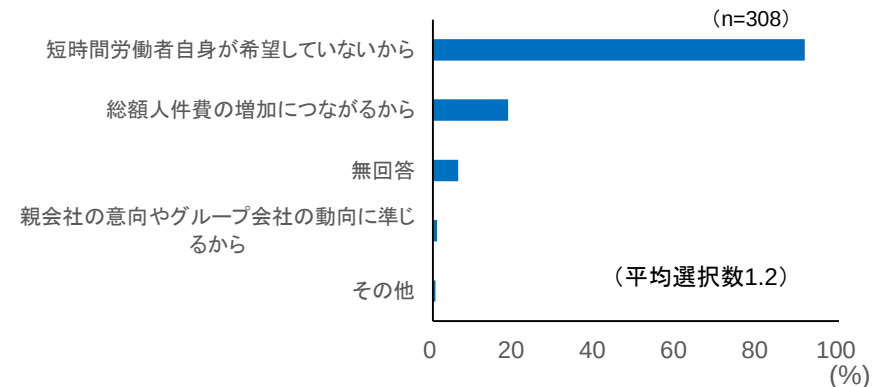
適用拡大策に伴う雇用管理の見直しの有無及び内容



適用拡大策をとった理由(複数回答)



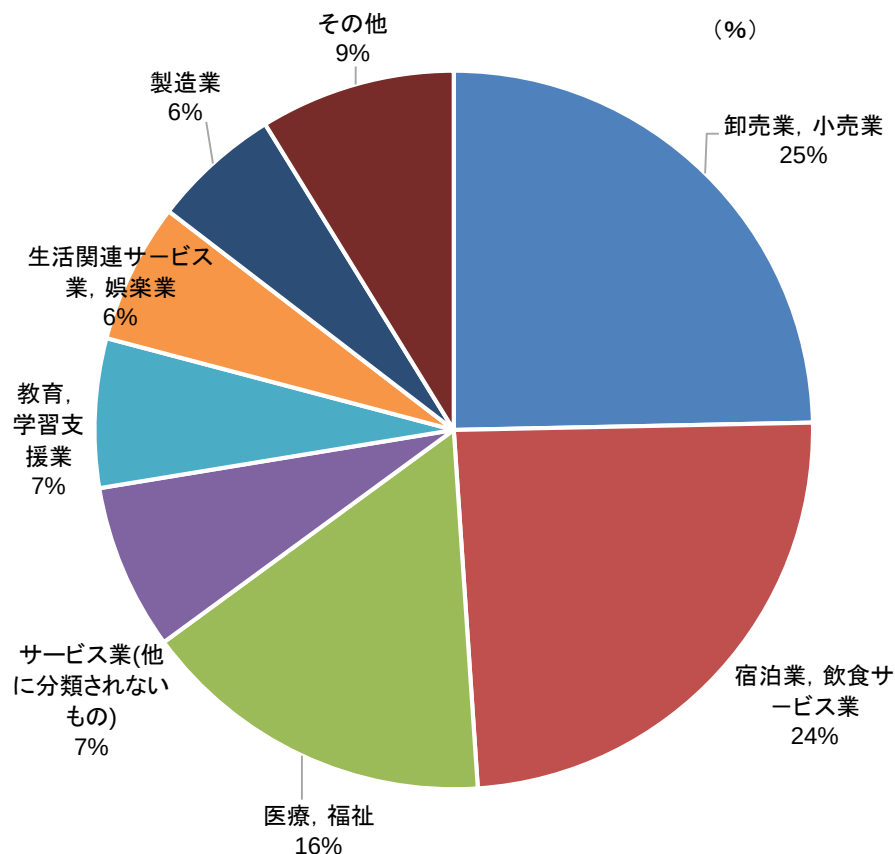
適用回避策をとった理由(複数回答)



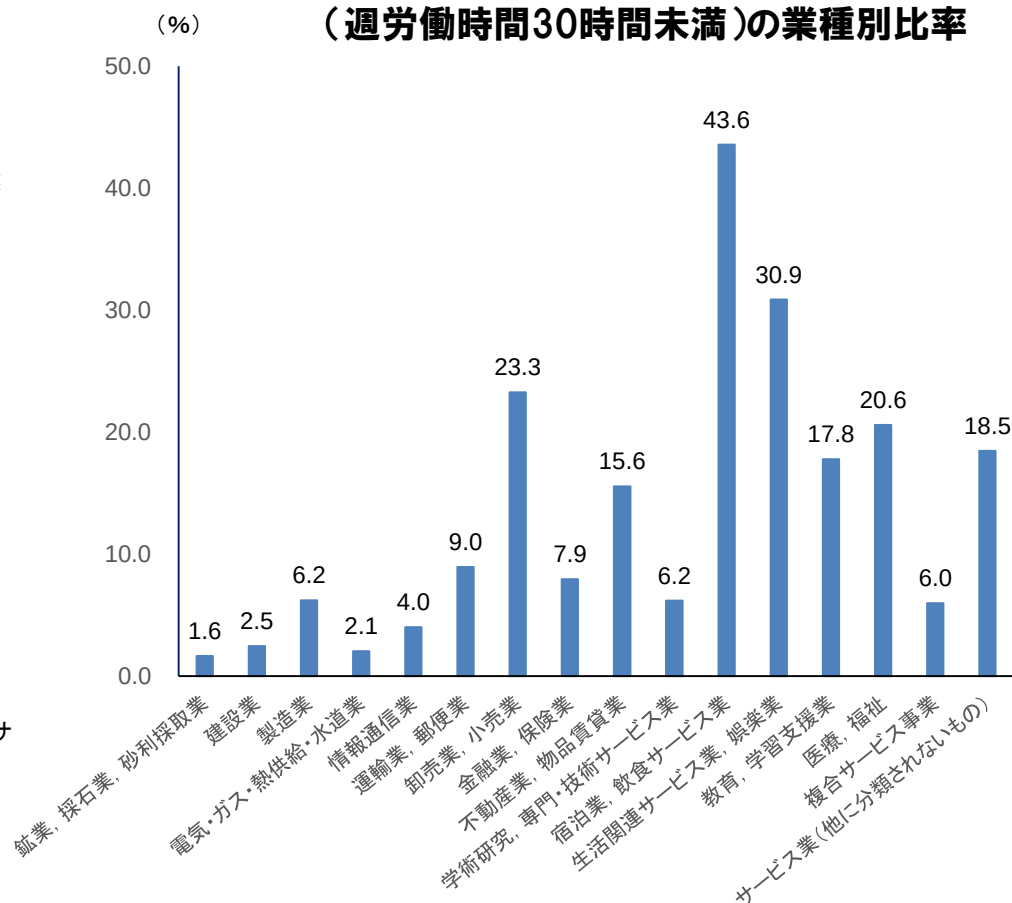
業種別のパート労働者の雇用状況

- 「卸売業・小売業」、「宿泊業・飲食サービス業」、「医療・福祉」、「生活関連サービス業・娯楽業」といった一部の業種に従業員に占めるパート労働者の比率が高く、パート労働者の多くがこうした業種に属している。
- このような特定の業種の企業に対して、短時間労働者に対する適用拡大の影響が大きい。

パート労働者(週労働時間30時間未満)
の業種別分布



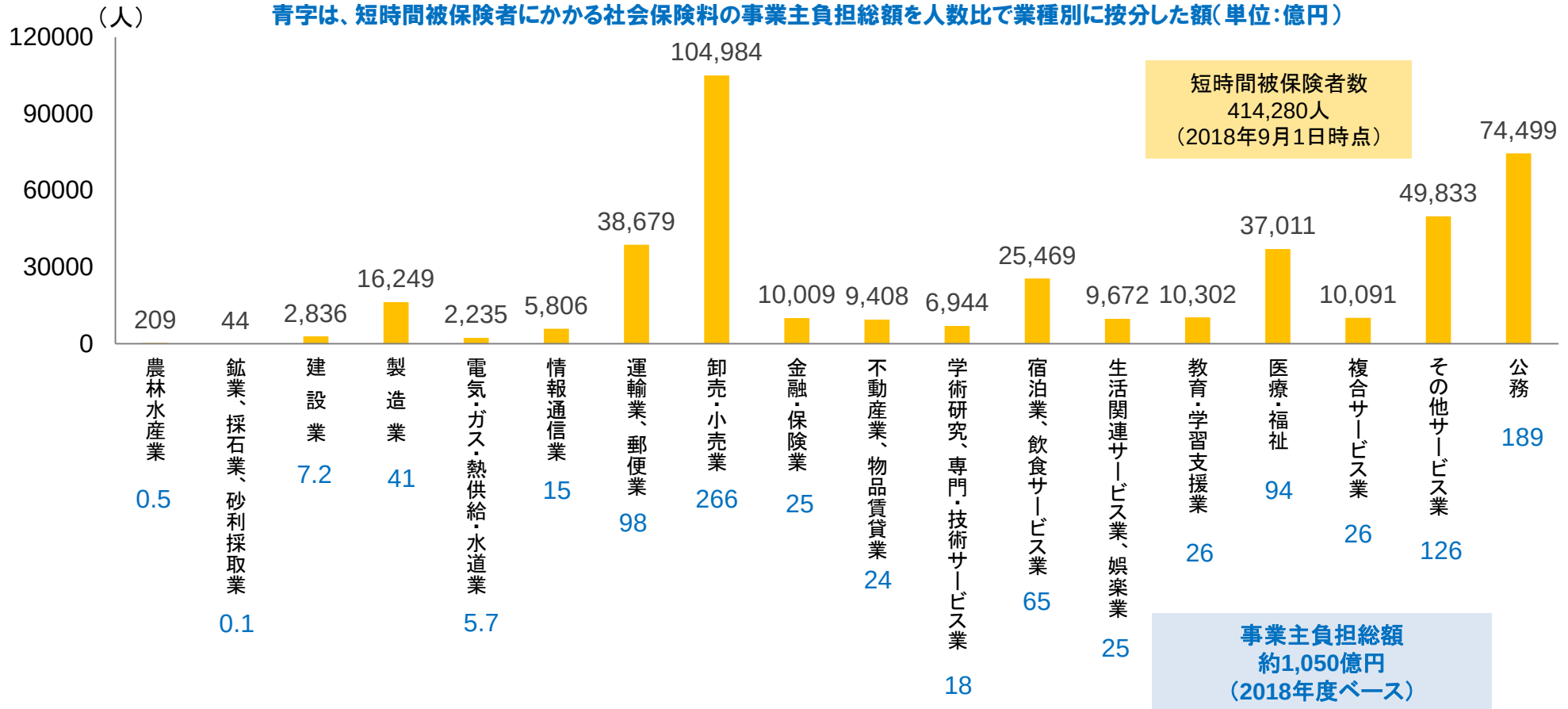
全従業員数に占めるパート労働者
(週労働時間30時間未満)の業種別比率



前回の適用拡大の実績（短時間被保険者数・事業主負担の業種別分布）

短時間被保険者数の業種別分布

青字は、短時間被保険者にかかる社会保険料の事業主負担総額を人数比で業種別に按分した額（単位：億円）



※ 短時間被保険者数は、強制適用分と任意適用分の合計。

（出所）厚生年金保険 業態別・規模別適用状況調
（平成30年9月1日現在）

第82回社会保障審議会年金数理部会資料

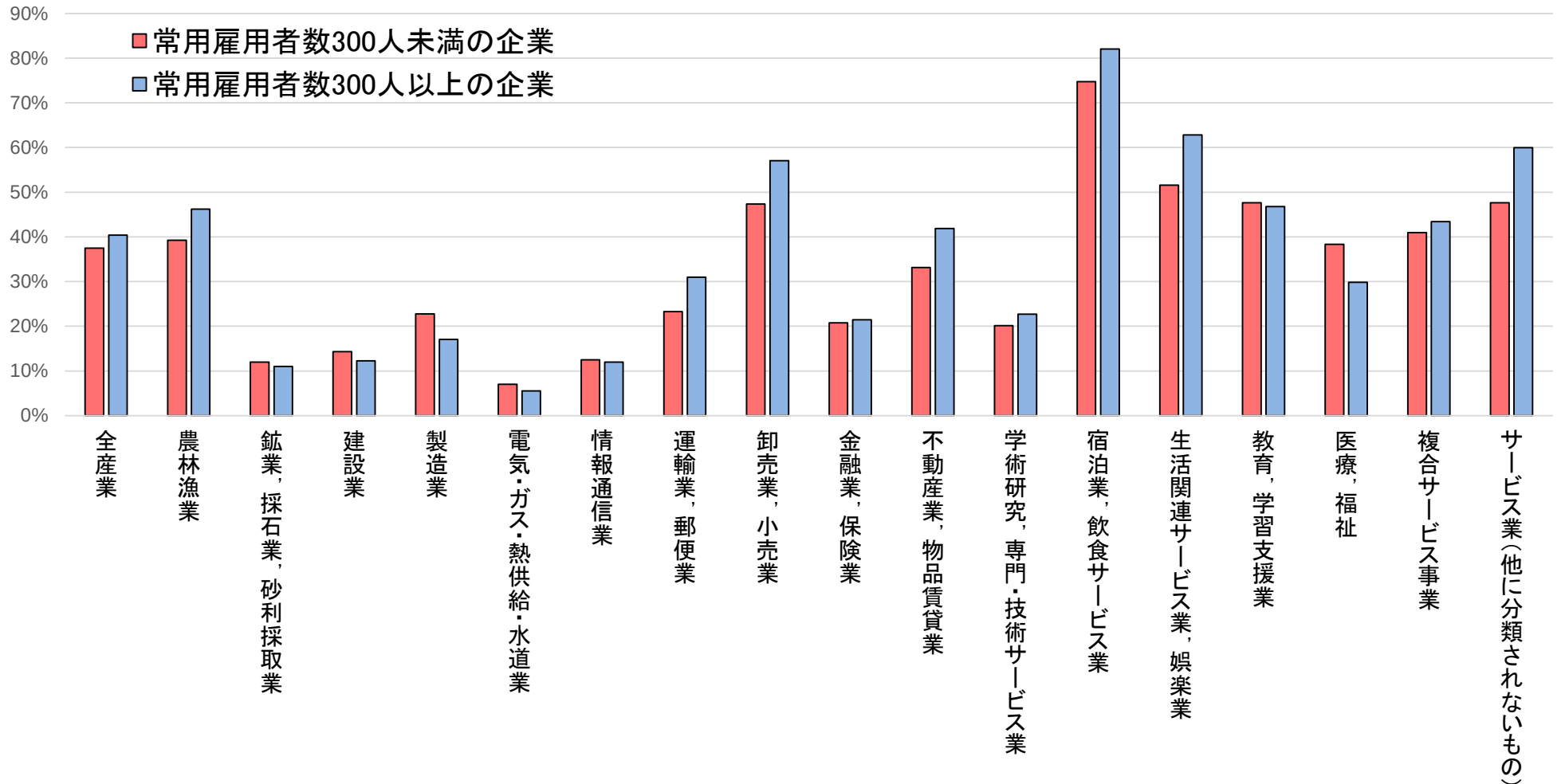
- 事業主負担総額は、短時間被保険者にかかる厚生年金の標準報酬月額総額と標準賞与総額の合計額（2018年度分）に、厚生年金と健康保険の事業主負担分の保険料率（それぞれ9.15%、5%（協会けんぽの平均料率））を乗じたもの。
- 各業種の事業主負担額は、全業種の事業主負担額を、短時間被保険者数の業種別分布（2018年9月1日現在）によって機械的に按分したもの（業種ごとの報酬水準の差異は考慮していない）。

今回の適用拡大による事業主負担総額
約1,590億円

※ 50人超企業までの適用の場合を機械的に推計。なお、厚生年金保険料、健康保険料に加え、介護保険料負担も含む数値。

企業規模ごとのパート等比率

- 企業規模の大小によって、パート等比率※に大きな傾向の違いはみられない。



※ 統計の性質上、ここでいう「パート等」は、パート労働者に限らず、正社員以外の従業員を広く含む概念。

中小企業基本法等における中小企業者の定義

業 種	(中小企業基本法)			(小規模企業振興基本法)	
	中小企業者		小規模企業者	小規模企業者	小企業者
	資本金又は 常時使用する従業員数		常時使用 する従業員数	常時使用する従業員数	
① 製造業、建設業、運輸業、その他の業種	3億円以下	300人以下	20人以下	20人以下	5人以下
② 卸売業	1億円以下	100人以下	5人以下	5人以下	5人以下
③ サービス業	5,000万円以下	100人以下	5人以下	5人以下	5人以下
④ 小売業	5,000万円以下	50人以下	5人以下	5人以下	5人以下

(関連法^(*)の政令特例業種) * 小規模支援法、中小企業信用保険法、小規模企業共済法

・ ゴム製品製造業	3億円以下	900人以下	
・ ソフトウェア業、情報処理サービス業	3億円以下	300人以下	
・ 旅館業	5,000万円以下	200人以下	
・ 宿泊業及び娯楽業			20人以下

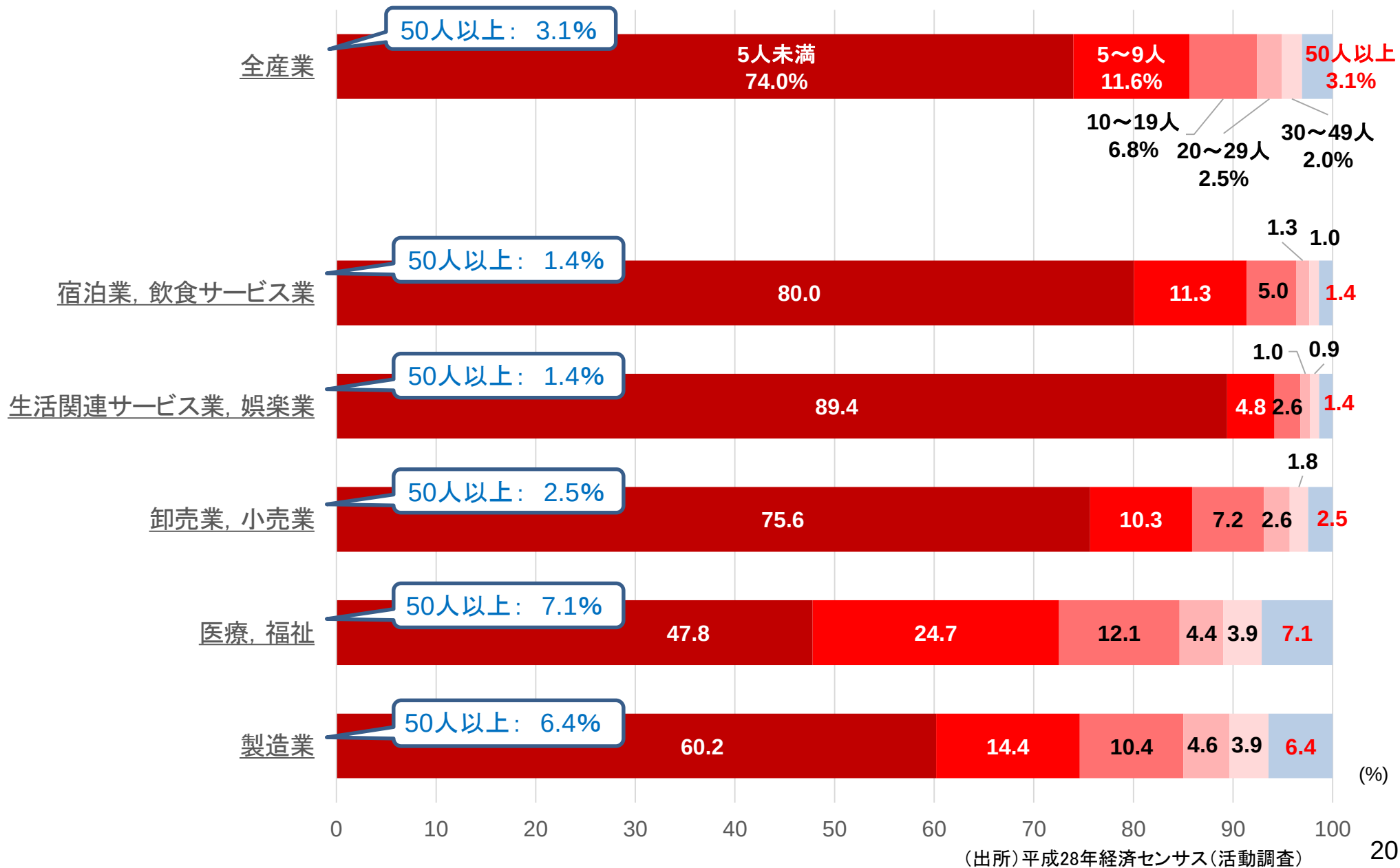
※ 「常時使用する従業員」とは、労働基準法第20条の規定に基づく「予め解雇の予告を必要とする者」。

※ 従業員には、①日日雇い入れられる者、②2箇月以内の期間を定めて使用される者、③季節的業務に4箇月以内の期間を定めて使用される者、④試の使用期間中の者、は含まれない。パート、アルバイト、派遣社員、契約社員、非正規社員及び出向者については、当該条文をもとに個別に判断される。

※ 会社役員及び個人事業主は予め解雇の予告を必要とする者に該当しないので、中小企業基本法上の「常時使用する従業員」には該当しない。

常用雇用者規模別の企業数の分布

※ 統計の性質上、「常用雇用者」にはパート労働者も含んでおり、企業規模要件の基準（パート労働者を含まずカウント）とは一致しない。



被用者保険の非適用業種の見直し

- ・ 常時1名以上使用される者がいる、法人事業所（A）・・・ **強制適用**
- ・ 常時5名以上使用される者がいる、法定16業種に該当する個人の事業所（B）・・・ **強制適用**
- ・ 上記以外（C）・・・ **強制適用外**（労使合意により任意に適用事業所となることは可能＝**任意包括適用**）

	法人	個人事業主	
		常時5人以上の者を使用する事業所	5人未満の事業所
法定16業種(※)	強制適用事業所 (A)	(B)	
上記以外の業種(非適用業種) 例：農業・林業・漁業 士業(弁護士等) 宿泊業、飲食サービス業 娯楽業、警備業、政治・経済・文化団体、宗教 等	(A)		(C) 任意包括適用

※ 健康保険法3条3項1号及び厚生年金保険法6条1項1号に規定する以下の業種。

- | | |
|---|--------------------------------------|
| ① 物の製造、加工、選別、包装、修理又は解体の事業 | ⑨ 金融又は保険の事業 |
| ② 土木、建築その他工作物の建設、改造、保存、修理、変更、破壊、解体又はその準備の事業 | ⑩ 物の保管又は賃貸の事業 |
| ③ 鉱物の採掘又は採取の事業 | ⑪ 媒介周旋の事業 |
| ④ 電気又は動力の発生、伝導又は供給の事業 | ⑫ 集金、案内又は広告の事業 |
| ⑤ 貨物又は旅客の運送の事業 | ⑬ 教育、研究又は調査の事業 |
| ⑥ 貨物積みおろしの事業 | ⑭ 疾病の治療、助産その他医療の事業 |
| ⑦ 焼却、清掃又はと殺の事業 | ⑮ 通信又は報道の事業 |
| ⑧ 物の販売又は配給の事業 | ⑯ 社会福祉法に定める社会福祉事業及び更生保護事業法に定める更生保護事業 |

強制適用事業所 …… 約232万事業所

任意包括適用事業所 …… 約9万事業所

注：適用事業所数は、2019年11月末現在

【見直し内容】

- 弁護士・税理士・社会保険労務士等の法律・会計事務を取り扱う士業（※）を適用業種に追加する。
（※ 弁護士・司法書士・行政書士・土地家屋調査士・公認会計士・税理士・社会保険労務士・弁理士・公証人・海事代理士）

被用者保険の強制適用事業所の変遷

【健康保険】

大正11年制度創設時

強制適用対象:工場法・鉱業法の適用を受ける事業所

任意包括対象:①物の製造、②土木・建設、③鉱物採掘、④電気、⑤運送、⑥貨物積卸

昭和9年改正

強制適用対象:①物の製造、③鉱物採掘、④電気、⑤運送(陸送のみ)のうち、常時5人以上使用する事業所を追加。(②土木・建設、⑥貨物積卸は任意包括対象のまま)

昭和16年改正

強制適用対象:⑤運送(航空機)、⑥貨物積卸、⑦焼却・清掃を追加(常時5人以上)
(②土木・建設は任意包括対象のまま)

昭和17年改正

強制適用対象:職員健康保険法の対象(⑧物の販売、⑨金融・保険、⑩保管・賃貸、⑪媒介周旋、⑫集金)、常時5人以上使用する法人(業種は問わない)を追加。
任意包括対象:業種の限定を撤廃。(健康保険のみ)

昭和28年改正

強制適用対象:②土木等、⑬教育・研究、⑭医療、⑮通信・報道、⑯社会福祉を追加(常時5人以上)

※社会保障制度審議会からは、60年改正にあたり「基礎年金の導入に伴い、5人以上の事業所等の被用者との不均衡が拡大する」ことから、「この問題(5人未満事業所)の解決に着手する」ことが強く求められていた。その上で、対象を「法人」に限った理由としては、雇用実態の把握が比較的容易であること、事業所の事務処理能力が一定程度期待できること、公簿により事業所の成立等が確認できることが挙げられている。

昭和59年改正(健保)、昭和60年改正(厚年)

5人未満事業所等のうち、「法人」の事業所を強制適用対象に。

【厚生年金保険】

※主として中小企業における事業主の保険料の負担能力の点を考慮して10人以上使用の事業所に限定し、女子についてはその勤続期間が短いことから強制被保険者の対象から除くこととされた。



昭和17年制度創設時(労働者年金保険)

原則として、健康保険の強制被保険者が被保険者。ただし、常時10人未満の事業所、女子等は適用除外とされていた。

昭和19年改正(厚生年金保険法)

強制適用対象として、常時5人以上を使用する事業所、女子を追加し、任意包括の制度も設け、健康保険法と同じ枠組みとなった。

昭和44年改正

附則で、「政府は、常時5人以上の従業員を使用しないことにより厚生年金保険の適用事業所とされていない事業所について、他の社会保険制度との関連も考慮しつつ、適用事業所とするための効率的方策を調査研究し、その結果に基づいて、すみやかに、必要な措置を講ずる」旨規定。

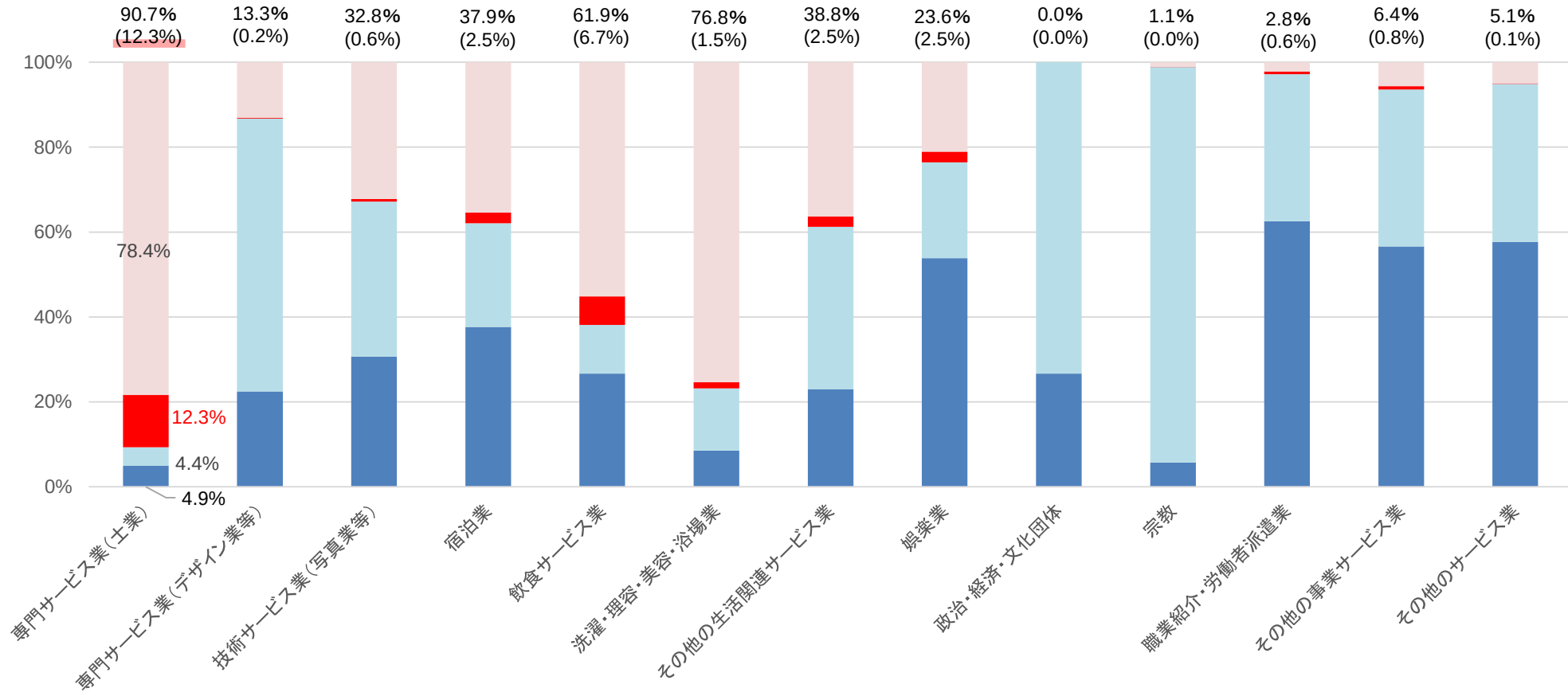
非適用業種別の法人・個人比率

- 主な非適用業種の中では、一部業種において、全事業所に占める個人事業所の割合が高い。
- 特に士業においては、常用雇用者数5人以上の個人事業所の割合が他の業種に比して高い。

全事業所に占める個人事業所の割合
※（ ）内は個人かつ5人以上の事業所の割合

各非適用業種の事業所数の経営形態別・常用雇用者規模別内訳

■ 法人5人以上 ■ 法人5人未満 ■ 個人5人以上 ■ 個人5人未満

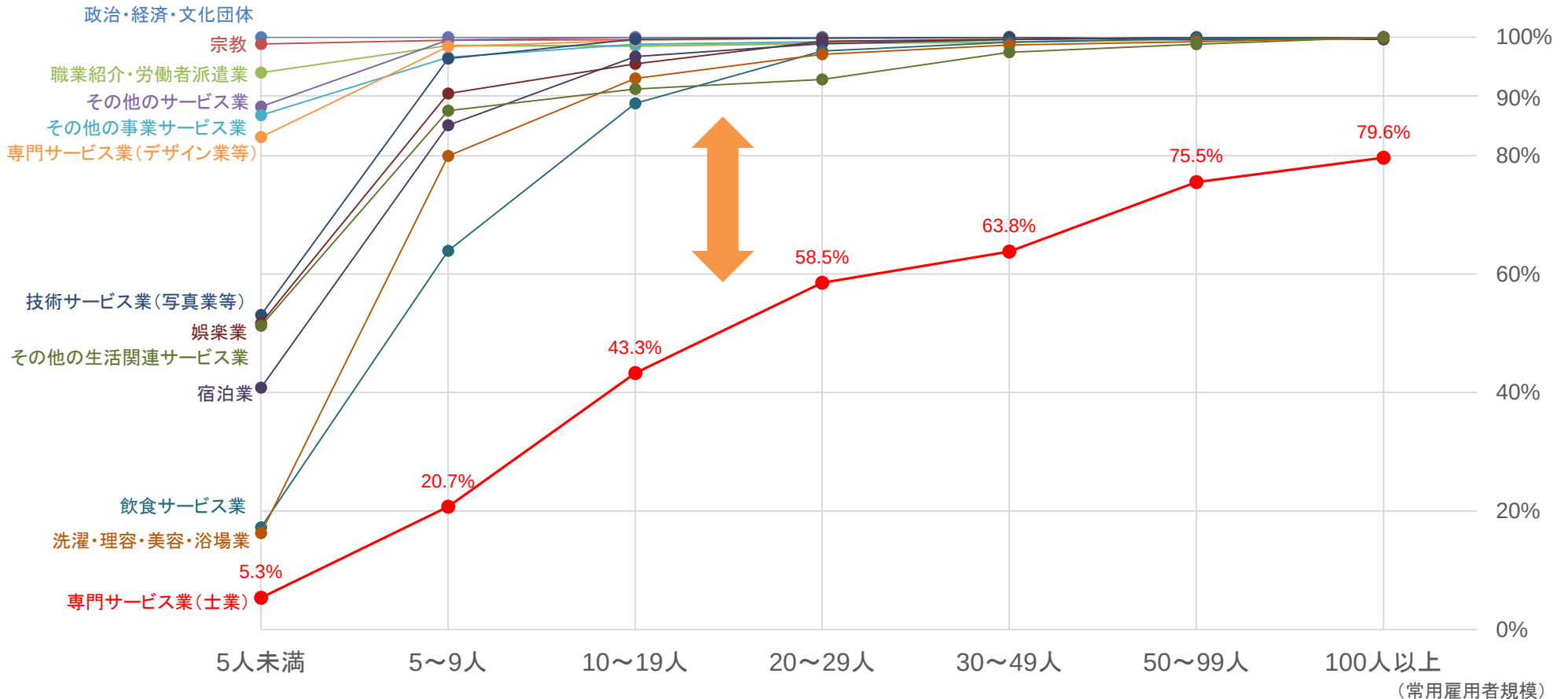


※ 「常用雇用者」には、労働時間の短いパートなども含まれており、被用者保険制度上、強制適用事業所となる基準である「常時5名以上」の判断ではカウントされない者を含むことに留意。
 ※ 「専門サービス業(士業)」は、弁護士、弁理士、公証人、司法書士、土地家屋調査士、行政書士、公認会計士、税理士、社会保険労務士からなる。なお、すべて「法人でない団体」は除いた数値。

非適用業種別の規模別法人割合

- 多くの業種で、法人割合は事業所規模が大きくなるほど上昇する傾向にある。
- ただし、士業においては、他の業種であれば大宗が法人化しているような規模でも個人事業所に留まっている割合が高く、常用雇用者数5～9人で法人2割・個人8割、常用雇用者数100人以上でも法人8割・個人2割となっている。

常用雇用者規模別の法人割合



※ 「常用雇用者」には、労働時間の短いパートなども含まれており、被用者保険制度上、強制適用事業所となる基準である「常時5名以上」の判断ではカウントされない者を含むことに留意。
 ※ 「専門サービス業(士業)」は、弁護士、弁理士、公証人、司法書士、土地家屋調査士、行政書士、公認会計士、税理士、社会保険労務士からなる。なお、すべて「法人でない団体」は除いた数値。

士業の法人化について

- 士業の法人割合が高くない要因としては、法人化に際して制度上一定の制約条件があるか、法人化がそもそも制度上不可能であることが関係している可能性がある。
- そのような特性を持つ業種を見ると、全て法律・会計に係る行政手続等を扱う業種であり、一般的に、被用者保険適用に係る事務処理能力が期待できるといえる。

弁護士
(⇒弁護士法人)

司法書士
(⇒司法書士法人)

行政書士
(⇒行政書士法人)

土地家屋調査士
(⇒土地家屋調査士法人)

公認会計士
(⇒監査法人)

税理士
(⇒税理士法人)

社会保険労務士
(⇒社会保険労務士法人)

弁理士
(⇒特許業務法人)

公証人

海事代理士

法人化に際して
制約条件がある

■ 制約条件の例

- 社員（法人出資者）は各士業の有資格者でなければならない（一部士業では複数人の有資格者の連名が必要）
- 法人の事業内容が各士業の専門分野に法律上限定されている
- 代表者・業務執行者は社員（法人出資者）でなければならない
- 社員（法人出資者）は無限連帯責任を負う

(参考) 株式会社の場合

- 出資者の資格・人数に制限はない
- 事業内容は定款で定める
- 出資者と代表者・業務執行者は分離可能（所有と経営の分離）
- 出資者は出資の限度で責任を負う（有限責任）

法人化が不可能

→ 該当する10の士業を適用対象とする

(弁護士・司法書士・行政書士・土地家屋調査士・公認会計士・税理士・社会保険労務士・弁理士・公証人・海事代理士)

2019(令和元)年財政検証結果のポイント

2004(平成16)年年金制度改革における年金財政のフレームワーク

少子高齢化が進行する中、将来世代の負担が過重なものとなることを避けるために、将来にわたって保険料水準を固定しつつ、その範囲内で給付を賄えるよう「マクロ経済スライド」により年金の給付水準を調整する仕組みを導入。これにより、長期的な給付と負担のバランスをとりつつ、将来にわたって年金の給付水準を確保。

- ①上限を固定した上での保険料の引上げ（保険料水準の上限： 国民年金17,000円※（2004年度価格）、厚生年金18.3%）
 - ②基礎年金国庫負担の2分の1への引上げ ③積立金の活用（概ね100年間で財政均衡を図る方式とし、積立金を活用して後世代の給付に充当）
- ⇒ 財源の範囲内で給付水準を自動調整する仕組み（マクロ経済スライド）の導入

（※）産前産後期間の保険料免除による保険料の引き上げ100円分含む。

人口や経済の動向

財政検証

少なくとも5年ごとに、

- 財政見通しの作成
 - マクロ経済スライドの開始・終了年度の見通しの作成
- を行い、年金財政の健全性を検証する

→ 次の財政検証までに所得代替率が50%を下回ると見込まれる場合には、給付水準調整の終了その他の措置を講ずるとともに、給付及び負担の在り方について検討を行い、所要の措置を講ずる

2019(令和元)年財政検証結果のポイント <新しい将来推計人口と幅広い経済前提の設定に基づき試算。また、オプション試算も実施>

①経済成長と労働参加が進むケース（ケースⅠ～Ⅲ）では、

- ・ マクロ経済スライド終了時に、**所得代替率は50%以上を維持**
- ・ マクロ経済スライド調整期間において、新規裁定時の年金額は、**モデル年金ベースでは物価上昇分を割り引いても増加**

②経済成長と労働参加が一定程度進むケース（ケースⅣ・Ⅴ）では、

- ・ 2040年代半ばに所得代替率50%に到達する。
（その後も機械的に調整した場合、マクロ経済スライド終了時に、所得代替率は40%台半ば）
- ・ マクロ経済スライド調整期間において、新規裁定時の年金額は、モデル年金ベースでは物価上昇分を割り引いても概ね横ばいないし微減

※ 経済成長と労働参加が進まないケースⅥでは、機械的に調整した場合、2052年度に国民年金の積立金がなくなり、完全賦課方式に移行。ただし、ケースⅥは、長期にわたり実質経済成長率▲0.5%が続く設定であり、年金制度のみならず、日本の経済・社会システムに幅広く悪影響が生じ、回避努力が必要。

オプション試算A（被用者保険の更なる適用拡大）

- ・ 適用拡大を125万人、325万人、1,050万人の3つのケースで試算

⇒ **適用拡大は、所得代替率や、基礎年金の水準確保に効果が大きい。**

オプション試算B（保険料拠出期間の延長と受給開始時期の選択）

- ・ 基礎年金の加入期間の延長
- ・ 在職老齢年金の見直し
- ・ 厚生年金の加入年齢の上限の引上げ
- ・ 就労延長と受給開始時期の選択肢の拡大について試算

⇒ **就労期間・加入期間を延長することや、繰下げ受給を選択することは、年金の水準確保に効果が大きい。**

⇒ **経済成長と労働参加を促進することが、年金の水準確保のためにも重要**

オプション試算の内容

オプションA …被用者保険の更なる適用拡大

適用拡大①(125万人ベース)； 被用者保険の適用対象となる現行の企業規模要件を廃止した場合

・所定労働時間週20時間以上の短時間労働者の中で、一定以上の収入(月8.8万円以上)のある者(125万人)に適用拡大し、短時間労働者の中で適用される者の比率が一定と仮定した場合

適用拡大②(325万人ベース)； 被用者保険の適用対象となる現行の賃金要件、企業規模要件を廃止した場合

・対象外となる者を除いて、所定労働時間週20時間以上の短時間労働者全体に適用拡大。学生、雇用契約期間1年未満の者、非適用事業所の雇用者については対象外。

適用拡大③(1,050万人ベース)； 一定の賃金収入(月5.8万円以上)がある全ての被用者へ適用拡大した場合

・学生、雇用契約期間1年未満の者、非適用事業所の雇用者についても適用拡大の対象。(雇用者の中で月5.8万円未満の者のみ対象外)

オプションB …保険料拠出期間の延長と受給開始時期の選択

- ① **基礎年金の拠出期間延長；** 基礎年金給付算定時の納付年数の上限を現在の40年(20～60歳)から45年(20～65歳)に延長し、納付年数が伸びた分に合わせて基礎年金が増額する仕組みとした場合
- ② **在職老齢年金の見直し；** 65歳以上の在職老齢年金の仕組みを緩和・廃止した場合
- ③ **厚生年金の加入年齢の上限の引き上げ；** 厚生年金の加入年齢の上限を現行の70歳から75歳に延長した場合
- ④ **就労延長と受給開始時期の選択肢の拡大；** 受給開始可能期間の年齢上限を現行の70歳から75歳まで拡大した場合、65歳を超えて70歳、75歳まで就労した者が、受給開始時期の繰下げを選択すると給付水準がどれだけ上昇するかを試算。
- ⑤ **就労延長と受給開始時期の選択肢の拡大(オプションB-④に①～③の制度改正を加味)；** 上記①～③の制度改正を仮定した上で、受給開始可能期間の年齢上限を現行の70歳から75歳まで拡大した場合、65歳を超えて70歳、75歳まで就労した者が、受給開始時期の繰下げを選択すると給付水準がどれだけ上昇するかを試算。

注；上記④、⑤の試算において、70歳以上の繰下げ増額率は、現行の繰下げ増額率(1月当たり0.7%)を使用すると仮定

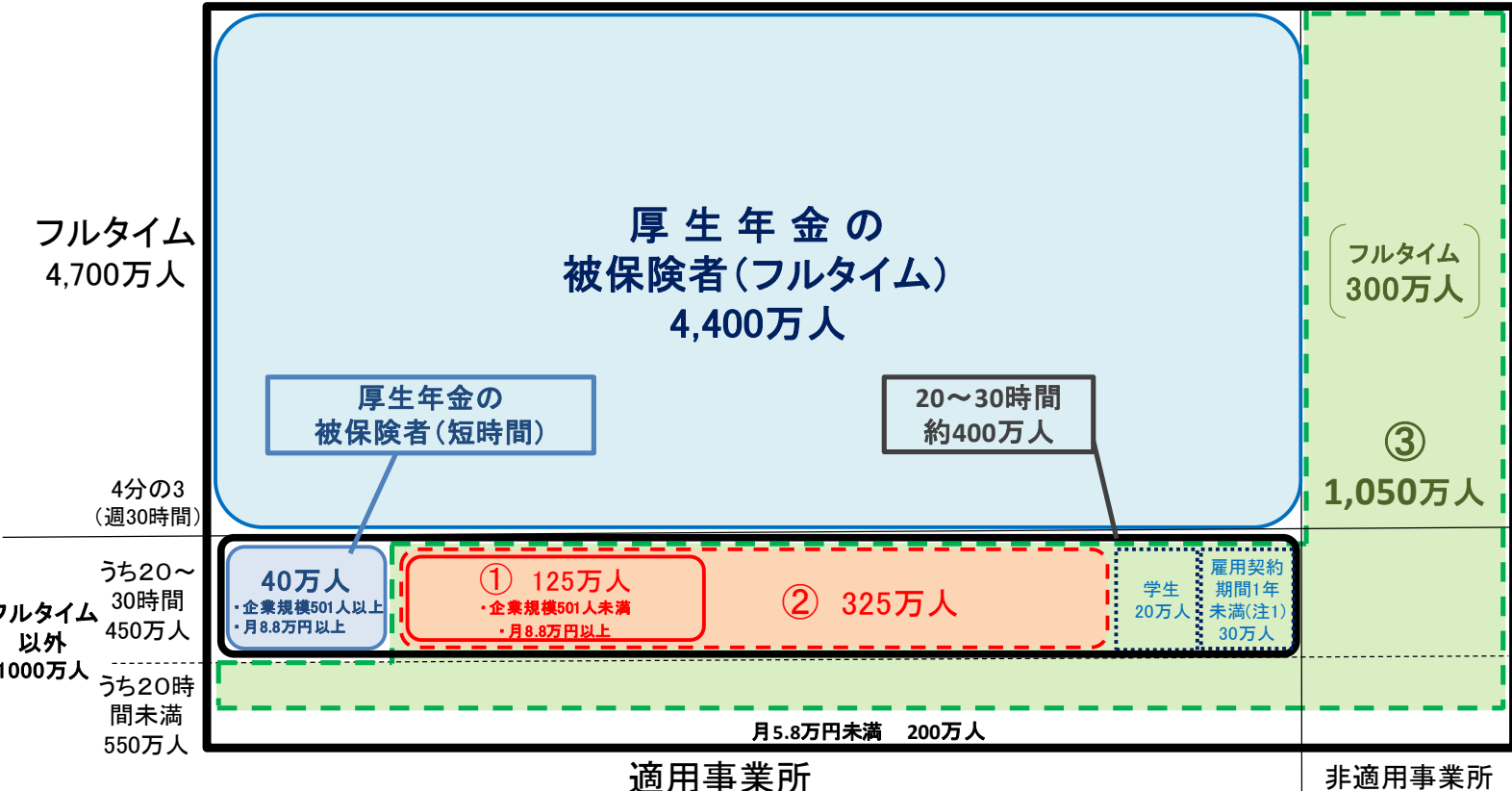
※ 参考試算として、2016年年金改革法による年金額改定ルールの効果进行計算

⇒ 2016年年金改革法による年金額改定ルールの見直し、「賃金が低下時に賃金変動に合わせて改定」、「マクロ経済スライド調整の見直し(キャリアオーバー)」のいずれも、マクロ経済スライドによる給付水準調整期間を短縮し、将来の年金受給者の給付水準の改善に寄与することを確認。

○「被用者保険の適用拡大」が年金の給付水準を確保する上でプラス（特に、基礎年金にプラス）であることを確認

オプションA 被用者保険の更なる適用拡大を行った場合の適用拡大対象者数【2018年度時点】

〔雇用者全体〕 5,700万人
※70歳以上を除く



【適用拡大者数(万人)】

	計	1号→2号	3号→2号	非加入→2号
適用拡大①	125	45	40	40
適用拡大②	325	90	155	80
適用拡大③	1,050	400	350	300

注1. 雇用契約期間1年未満の者のうち更新等で同一事業所で1年以上雇用されている者は除いている。
 注2. 「労働力調査2018年平均」、「平成28年公的年金加入状況等調査」、「平成29年就業構造基本調査」の特別集計等を用いて推計したもの。

試算結果

給付水準調整後の
所得代替率

< >内は基礎年金分

現行: ケースⅠ、Ⅲ、Ⅴ

51.9%、50.8%、44.5%

< 26.7%、26.2%、21.9% >

適用拡大①

125万人ベース

(企業規模要件を廃止した場合)

52.4%、51.4%、45.0%

< 27.2%、26.8%、22.4% >

適用拡大②

325万人ベース

(賃金要件、企業規模要件を廃止した場合)

52.8%、51.9%、45.4%

< 27.8%、27.6%、22.9% >

適用拡大③

1,050万人ベース

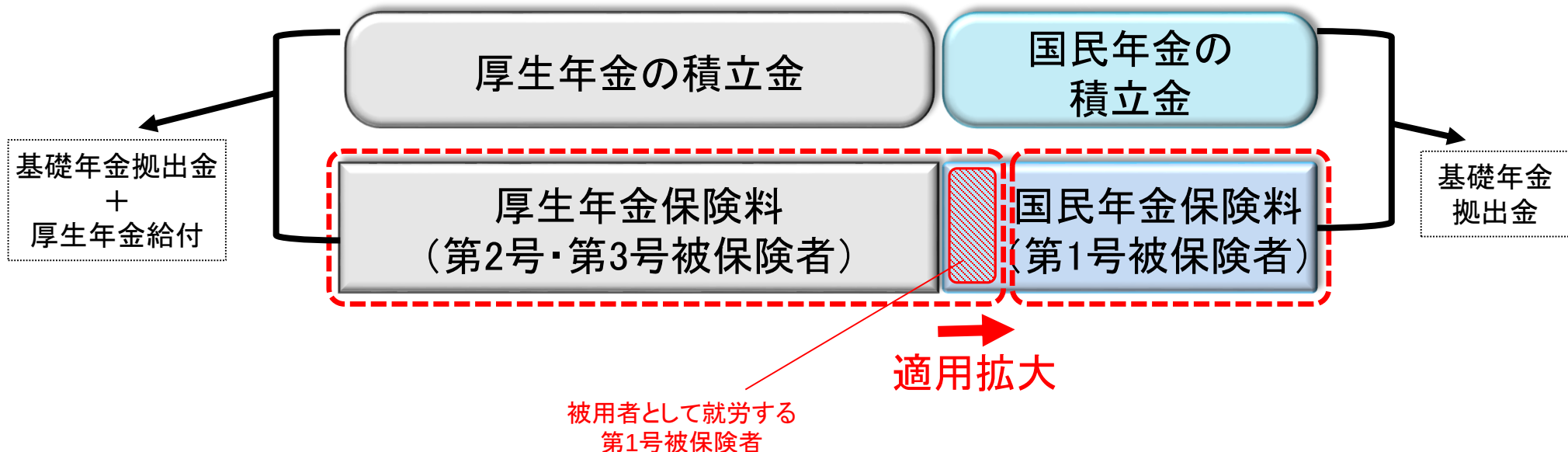
(一定の賃金収入以上の全被用者へ拡大)

56.2%、55.7%、49.0%

< 31.6%、31.9%、27.2% >

適用拡大による基礎年金水準の向上について

- 2019年の財政検証オプション試算では、「被用者保険の適用拡大」が、基礎年金の水準を確保する上でプラスの効果を持つことが確認された。
- 基礎年金の給付に必要な費用は、厚生年金、国民年金の被保険者の割合により按分して拠出されており、各制度は必要な費用を被保険者からの保険料と各制度が保有する積立金を活用して賄っている。
- 報酬比例年金等の独自給付のウェイトが高い厚生年金と比べ、支出のほとんどが基礎年金拠出金である国民年金の財政均衡を図るため、2009年財政検証以来、基礎年金のマクロ経済スライド調整期間が長期化する見通しとなってきた。
- このような財政構造下において、適用拡大により、被用者として就労しながら第1号被保険者だった者（短時間労働者等）が第2号被保険者となれば、その分国民年金の拠出金負担が減少し、積立金の活用も含めた全体的な国民年金の財政が改善することで、将来の基礎年金の所得代替率が改善（マクロ経済スライドによる調整が早期に終了）する結果となる。



制度改正による所得代替率への影響 (2019年財政検証のオプション試算結果を基に機械的に計算)

① 被用者保険の適用拡大 (注1)	② 在職定時改定の導入 (注2・3)	①+② 合計 (注4)
+0.3% (基礎+0.4、比例▲0.0)	▲0.1%未満 (比例)	+0.2% (基礎+0.4、比例▲0.1)

(※) 所得代替率への効果は、2019年財政検証ケースⅢ(経済成長と労働参加が進むケース)をもとに機械的に計算。

なお、

- ・ ケースⅠ・Ⅱ(経済成長と労働参加が進むケース)では、①被用者保険の適用拡大+0.3%(基礎+0.3、比例▲0.0)、②在職定時改定の導入▲0.1%未満(比例)、①+②合計+0.2%(基礎+0.3、比例▲0.1)
- ・ ケースⅣ・Ⅴ(経済成長と労働参加が一定程度進むケース)で機械的に給付水準調整を進めた場合では、①被用者保険の適用拡大+0.2%(基礎+0.2~0.3、比例▲0.0)、②在職定時改定の導入▲0.1%未満(比例)、①+②合計+0.2%(基礎+0.2~0.3、比例▲0.1)。

(注1) 適用拡大は、企業規模要件51人以上への引き下げ(約65万人)と土業の個人事業所を適用業種に追加(約5万人)の影響。

※土業の対象者数は、平成28年経済センサス活動調査における専門サービス業(土業)の常用雇用者5人以上の個人事業所における常用雇用者数7.7万人(うち、正社員・正職員6.5万人)と、既に任意包括適用事業所として適用されている5人以上の専門・技術サービス業の被保険者数約2.9万人を勘案して約5万人と仮定。

(注2) ②の在職定時改定の導入は、基礎年金への影響はない。

(注3) 在職老齢年金制度の見直し(低在老の基準額を47万円への引上げ)は、経過的な制度であるため、長期的な財政影響はきわめて軽微と考えられる。

(注4) 基礎年金の所得代替率が0.4%上昇することから、調整終了年度は1年程度短縮されるものと考えられる。

適用拡大に関する検討規定

公的年金制度の財政基盤及び最低保障機能の強化等のための国民年金法等の一部を改正する法律(平成24年8月10日法律第62号)

(検討等)

第二条 (略)

2 政府は、短時間労働者に対する厚生年金保険及び健康保険の適用範囲について、平成三十一年九月三十日までに検討を加え、その結果に基づき、必要な措置を講ずる。

持続可能な社会保障制度の確立を図るための改革の推進に関する法律(平成25年12月13日法律第112号)

(公的年金制度)

第六条 (略)

2 政府は、公的年金制度を長期的に持続可能な制度とする取組を更に進め、社会経済情勢の変化に対応した保障機能を強化し、並びに世代間及び世代内の公平性を確保する観点から、公的年金制度及びこれに関連する制度について、次に掲げる事項その他必要な事項について検討を加え、その結果に基づいて必要な措置を講ずるものとする。

- 一 国民年金法(昭和三十四年法律第百四十一号)及び厚生年金保険法(昭和二十九年法律第百十五号)の調整率に基づく年金の額の改定の仕組みの在り方
- 二 短時間労働者に対する厚生年金保険及び健康保険の適用範囲の拡大
- 三 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
- 四 高所得者の年金給付の在り方及び公的年金等控除を含めた年金課税の在り方の見直し

公的年金制度の持続可能性の向上を図るための国民年金法等の一部を改正する法律(平成28年12月26日法律第114号)

(検討)

第二条 政府は、この法律の施行後速やかに、この法律の施行の状況等を勘案し、公的年金制度を長期的に持続可能な制度とする取組を更に進め、社会経済情勢の変化に対応した保障機能を一層強化し、並びに世代間及び世代内の公平性を確保する観点から、公的年金制度及びこれに関連する制度について、持続可能な社会保障制度の確立を図るための改革の推進に関する法律(平成二十五年法律第百十二号)第六条第二項各号に掲げる事項その他必要な事項(次項に定める事項を除く。)について検討を加え、その結果に基づいて必要な措置を講ずるものとする。

2 (略)

短時間労働者に対する適用拡大に関する最近の政府方針①

働き方改革実行計画（平成29年3月28日働き方改革実現会議決定） 抄

6. 女性・若者の人材育成など活躍しやすい環境整備

（2）多様な女性活躍の推進

また、働きたい人が就業調整を意識せずに働くことができる環境をつくる。

配偶者控除等については、配偶者の収入制限を103万円から150万円に引き上げる。なお、若い世代や子育て世帯に光を当てていく中で、個人所得課税の改革について、その税制全体における位置づけや負担構造のあるべき姿について検討し、丁寧に進めていく。

就業調整を意識しなくて済む仕組みの構築は、税制だけで達成できるものではない。短時間労働者の被用者保険の適用拡大の円滑な実施を図るとともに、更なる適用拡大について必要な検討を行い、その結果に基づいて必要な措置を講ずる。

高齢社会対策大綱（平成30年2月16日閣議決定） 抄

第2 分野別の基本的施策

1 就業・所得

1) 社会保障

ウ 働き方に中立的な年金制度の構築

働きたい人が働きやすい環境を整えるとともに、短時間労働者に対する年金などの保障を厚くする観点から、短時間労働者の就労実態や企業への影響等を勘案しつつ、更なる被用者保険の適用拡大に向けた検討を着実に進める。

骨太の方針2018（平成30年6月15日閣議決定） 抄

4. 主要分野ごとの計画の基本方針と重要課題

（1）社会保障

（生涯現役、在宅での看取り等）

働き方の多様化を踏まえ、勤労者が広く被用者保険でカバーされる勤労者皆保険制度※の実現を目指して検討を行う。その際、これまでの被用者保険の適用拡大及びそれが労働者の就業行動に与えた影響についての効果検証を行う。

※被用者保険の更なる適用拡大。

短時間労働者に対する適用拡大に関する最近の政府方針②

成長戦略実行計画（令和元年6月21日閣議決定） 抄

第1章 基本的考え方

（4）人の変革

④多様な働き方の拡大のインフラ整備

多様な働き方の拡大に対応するため、勤労者皆社会保険の実現を目指して、被用者保険の短時間労働者等に対する適用拡大を進める必要がある。

骨太の方針2019（令和元年6月21日閣議決定） 抄

第3章 経済再生と財政健全化の好循環

2. 経済・財政一体改革の推進等

（2）主要分野ごとの改革の取組

① 社会保障

（多様な就労・社会参加に向けた年金制度改革等）

高齢者、女性をはじめとして多様な就労・社会参加を促進するため、勤労者が広く被用者保険でカバーされる勤労者皆社会保険制度※の実現を目指して検討を行う。働き方の多様化に応じた年金受給開始時期の選択肢の拡大、被用者保険の適用拡大について検討を進めるなど、多様な生き方、働き方に対応した社会保障制度を目指す。（略）

短時間労働者に対する厚生年金保険及び健康保険の適用範囲について、これまでの被用者保険の適用拡大及びそれが労働者の就業行動に与えた影響についての効果検証を行いつつ、法案提出も含めた必要な措置を講ずる。（略）

※被用者保険の更なる適用拡大。

短時間労働者に対する適用拡大に関する最近の政府方針③

全世代型社会保障検討会議中間報告（令和元年12月19日）（抄）

第2章 各分野の具体的方向性

1. 年金

人生100年時代を迎え、働き方やライフスタイルが多様化する中で、年金制度においても、多様な就労への対応、より長く働くことへの支援、自らの選択によって高齢期の経済基盤の充実を図ることができるための環境整備を進める。このため、**2020年の通常国会に必要な法案の提出を図る。**

（2）厚生年金（被用者保険）の適用範囲の拡大

多様な働き方が拡大し、産業構造や就労構造の変化のスピードも速くなる中でも、全ての世代が安心して働くことができ、老後の安心を確保するためには、働き方の形態にかかわらず充実した社会保障制度を整備する必要がある。

現在は、週労働時間20～30時間の短時間労働者については、従業員500人以下の企業で働く場合、被用者であるにもかかわらず、厚生年金（被用者保険）への加入が強制されていないため、この企業規模要件について見直しを行う必要がある。

一方、中小企業・小規模事業者は、利益率が大企業に比して低く、労働分配率も高水準になっており、最低賃金引上げや働き方改革など多くの課題に直面する中で、適用拡大による新たな事業者負担が大きな影響を及ぼすことが危惧される。

他方、適用拡大の影響は業種によって異なり、特にパート比率の高い卸売・小売業やサービス業などで深刻と思われることから、そうした業界の声をよく聞きながら検討する必要がある、また、改革が実行される場合には、段階的な適用拡大の検討や中小企業・小規模事業者の生産性向上への支援、取引慣行の是正が必要である。

以上を踏まえ、今回の改正では、**50人超規模の企業まで厚生年金（被用者保険）の適用範囲を拡大することとする。スケジュールについては、2024年10月に50人超規模の企業まで適用することとし、その施行までの間にも、できるだけ多くの労働者の保障を充実させるため、2022年10月に100人超規模の企業までは適用することを基本とする。**

この際、中小企業・小規模事業者の生産性向上への支援を図るため、先端技術の実装を含め、革新的な製品・サービス開発のための設備投資支援や、小規模事業者に特化した販路開拓支援、ITツールの導入支援等を複数年にわたって継続的に実施する仕組みを構築し、必要な財源を確保することとする。

あわせて、**短時間労働者への適用要件のうち、1年以上の勤務期間要件は、実務上の取扱いの現状も踏まえて撤廃し、フルタイムの被保険者と同様の2ヶ月超の要件を適用する。**

また、**5人以上の個人事業所のうち、弁護士・税理士・社会保険労務士等の法律・会計事務を取り扱う士業について、適用業種に追加する。**

「働き方の多様化を踏まえた社会保険の対応に関する懇談会」について

- ・ 法律上、短時間労働者に対する社会保険（健康保険・厚生年金保険）の適用範囲については、2019年9月末までに検討を行うこととされている。
- ・ 加えて、平均寿命が延伸し「人生100年時代」を迎え、「教育・仕事・引退」という3ステージの単線型の人生からマルチステージの人生を送るようになる中で、働き方の多様化に向けた動きが生じている。
- ・ これらの動きを踏まえた社会保険制度としての課題や対応について、社会保障審議会の医療保険部会及び年金部会における検討に資するよう、保険局長及び年金局長の招集により、関連分野の有識者や労働者・使用者団体からなる懇談会を開催。
- ・ 以下の論点について、被用者にふさわしい保障の実現、働き方や雇用の選択を歪めない制度の構築等の観点から検討。
 - ✓ 短時間労働者に対する社会保険の適用範囲のあり方
 - ✓ 働き方の多様化等を踏まえた社会保険の適用におけるその他の課題

構成員

○有識者

座長 遠藤 久夫	国立社会保障・人口問題研究所長
海上 泰生	立教大学兼任講師（日本政策金融公庫総合研究所主席研究員）
海老原 嗣生	株式会社ニッチモ代表取締役
菅原 琢磨	法政大学経済学部教授
田中 和子	博報堂リーマプロジェクトファウンダー・株式会社VoiceVision
原 佳奈子	株式会社TIMコンサルティング取締役
平田 末緒	株式会社働きかた研究所代表取締役
山田 久	日本総合研究所理事

○労働者・使用者団体等

健康保険組合連合会	全国町村会
全国健康保険協会	日本経済団体連合会
全国市長会	日本商工会議所
全国商工会連合会	日本労働組合総連合会
全国知事会	UAゼンセン
全国中小企業団体中央会	

計 19名

各回の経過

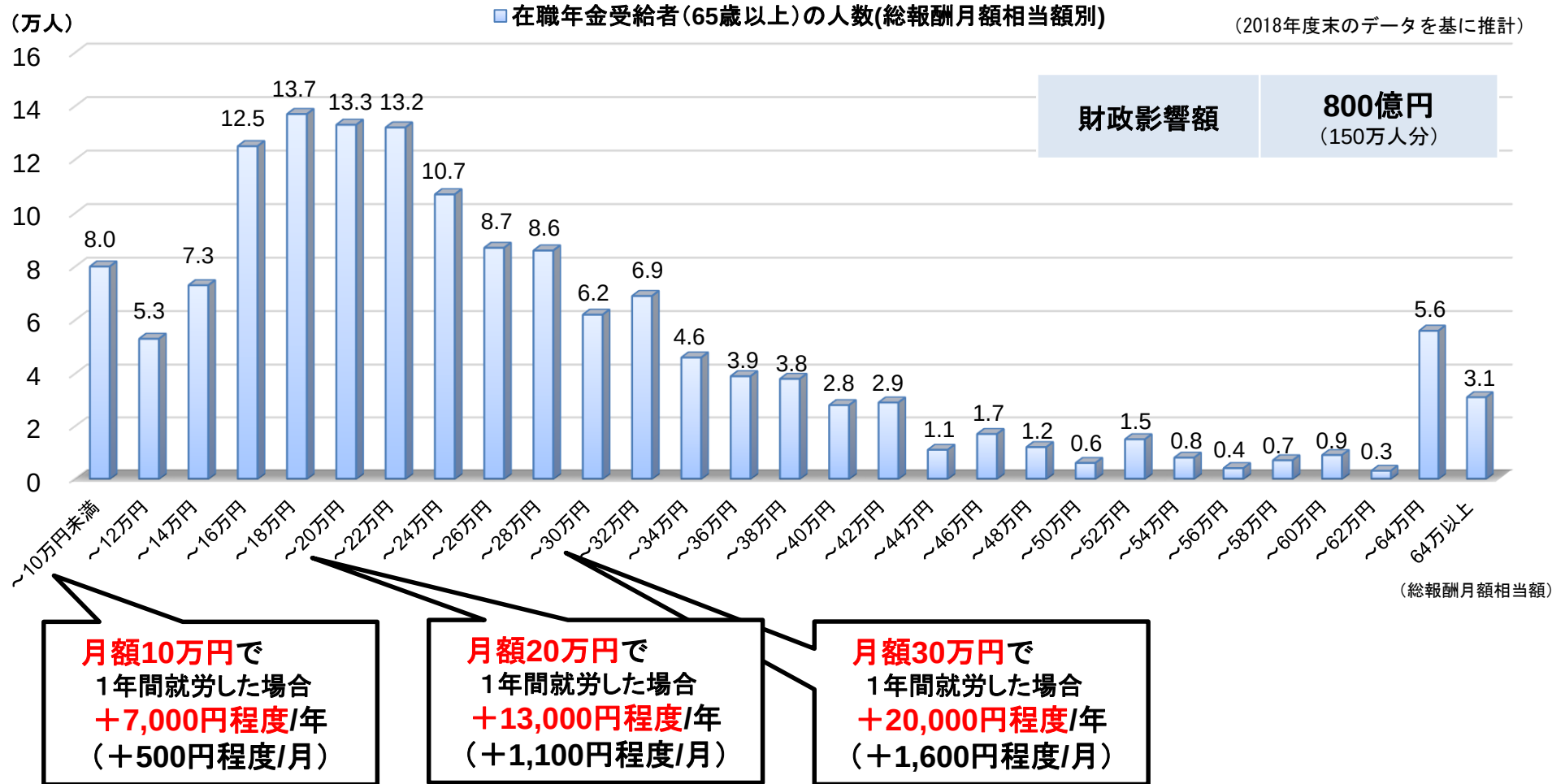
第1回（2018年12月18日）	事務局説明・意見交換	第6回（2019年5月31日）	意見交換
第2回～第4回（2019年2～3月）	関係団体ヒアリング（計3回・13団体）	第7回（2019年9月2日）	議論の整理
第5回（2019年4月16日）	ヒアリング・企業アンケート・JILPT調査結果に係る議論	第8回（2019年9月20日）	議論のとりまとめ

ヒアリング先（※ヒアリング実施順）

・ 全国ビルメンテナンス協会	・ NPO法人しんぐるまざあず・ふぉーらむ	・ 『民間事業者の質を高める』全国介護事業者協議会
・ 日本フードサービス協会	・ 全国社会保険労務士会連合会	・ 全国生活衛生同業組合中央会
・ 日本チェーンストア協会	・ 全国スーパーマーケット協会	・ 全国コミュニティ・ユニオン連合会
・ 日本スーパーマーケット協会	・ 日本惣菜協会	
・ UAゼンセン	・ プロフェッショナル＆パラルルキャリア・フリース協会	

2. ①在職定時改定の導入

報酬額別の在職年金受給者の分布から見る在職定時改定の効果



注1 総報酬月額相当額は、標準報酬月額と1年間の標準賞与額の総額を12で除して得た額とを合算した額。

注2 厚生年金の加入期間が480月(40年)に満たない場合は、更に経過的加算が加算される(1年間就労した場合、+20,000円程度/年)。

【計算方法】

経過的加算額=イ(定額部分)-ロ(「厚生加入期間に係る」基礎年金部分)

イ:1,628円 × 改定率 × 厚生年金の被保険者期間の月数(480月上限)

ロ:780,900円 × 改定率 × 昭和36年4月以後の20歳以上60歳未満の厚生年金の被保険者期間の月数÷480月(昭和16年4月2日以後生まれの場合)

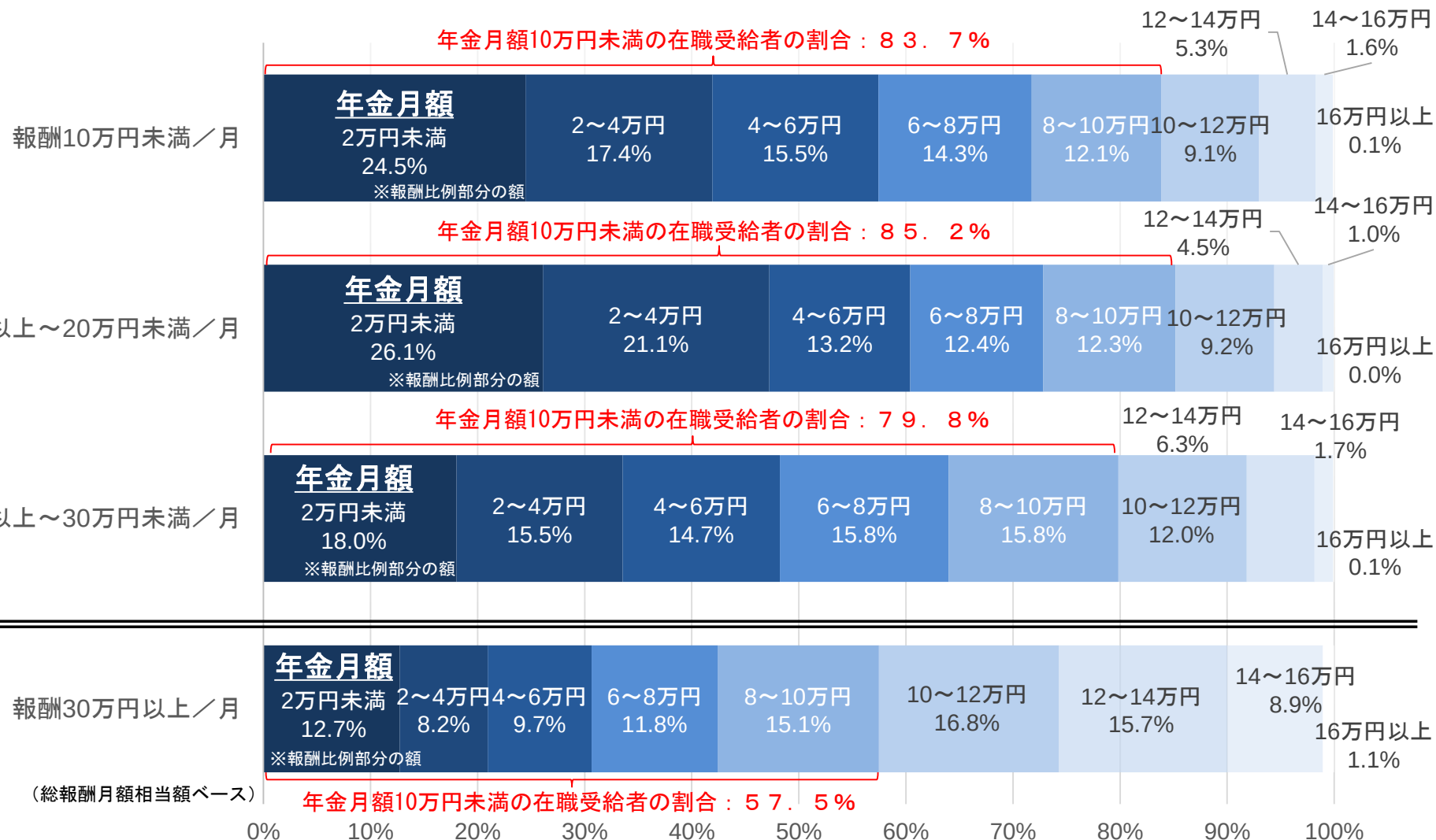
注3 図中の「在職年金受給者(65歳以上)の人数(総報酬月額相当額別)」は、第1号厚生年金被保険者期間を持つ在職年金受給者を基に在職定時改定対象者の分布を作成。
データの制約上、第2~4号厚生年金被保険者期間のみの者は含まれていない。

注4 財政影響は、現行制度を前提に、在職老齢年金制度などの支給停止の状況を踏まえて推計したもの。

(資料) 年金局調べ

報酬額及び年金月額別の在職年金受給者の割合(65歳以上)

(2018年度末のデータを基に推計)



注1 総報酬月額相当額は、標準報酬月額と1年間の標準賞与額の総額を12で除して得た額とを合算した額。

注2 年金月額は、在職老齢年金の支給停止前時点の額。また、報酬比例部分のみの額であり、基礎年金分を含まない。

注3 図は第1号厚生年金被保険者期間を持つ在職年金受給者を基に在職定時改定対象者の分布を作成。データの制約上、第2～4号厚生年金被保険者期間のみの者は含まれていない。

(資料) 年金局調べ

2. ②在職老齢年金制度の見直し

在職老齢年金制度の概要

- 就労し、一定以上の賃金を得ている60歳以上の厚生年金受給者を対象に、原則として、被保険者として保険料負担を求めるとともに、年金支給を停止する仕組み。（保険料負担分は、退職時に年金給付の増額として反映される）
- 60歳台前半については、基本的には就労期間であるところ、**低賃金の在職者の生活を保障するために年金を支給**する仕組み。
- 65歳以降については、下記の2つの要請のバランスの中で、**高賃金の在職者の年金を支給停止**する仕組み。
 - 働いても不利にならないようにすべき
 - 現役世代とのバランスから、一定以上の賃金を得ている者は、年金給付を一定程度我慢してもらい、年金制度の支え手に回ってもらうべき

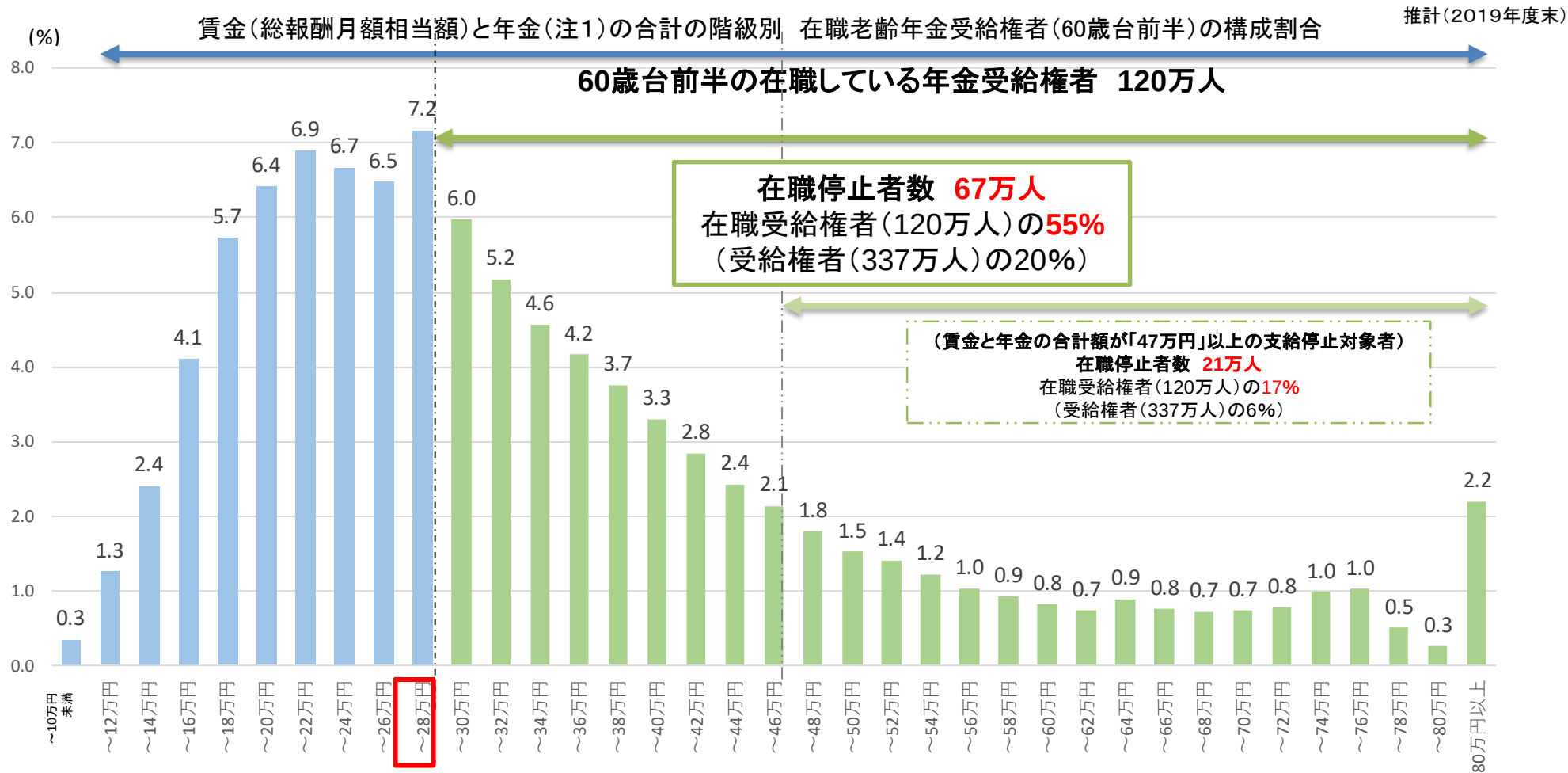
対象者	概要	対象者数及び支給停止額	イメージ図（※）年金額は10万円と仮定
60～64歳	- 賃金＋年金（厚生年金の定額部分も含む）の合計額が28万円を上回る場合は、賃金2に対し、年金を1停止。 - 賃金が47万円を上回る場合は、賃金1に対し、年金を1停止。 - 厚生年金の支給開始年齢の段階的引上げが完了する2025年度（女性は2030年度）以降、対象はいなくなる。	約67万人（※） 約4,800億円 （注）2019年度末の推計値 （※）対象者数に、第2～4号厚生年金被保険者期間のみの者は含まれていない。	賃金と年金月額の合計額 28万円 10万円 0 18万円 賃金（ボーナス込み月収）
65歳以上	<65～70歳> - 賃金＋年金（基礎年金は対象外）の合計額が現役世代の平均月収相当（47万円）を上回る場合は、賃金2に対し、年金を1停止。 <70歳以上> 65～70歳と同じ仕組みで、保険料負担はなし。	約41万人（※） 約4,100億円 （注）2018年度末 （※）対象者数に、第2～4号厚生年金被保険者期間のみの者は含まれていない。	賃金と年金月額の合計額 47万円 10万円 0 37万円 賃金（ボーナス込み月収）

* 「28万円」は、夫婦2人の標準的な年金額相当を基準として設定。

* 「47万円」は、現役男子被保険者の平均月収（ボーナスを含む。）を基準として設定。なお、対象者数の時点である2018年度の基準額は「46万円」。

60歳台前半の在職老齢年金制度の状況

- 賃金と年金の合計額の階級別に見ると、**26万円以上～28万円未満**となっている者が多い。
- 60歳台前半の在職している年金受給権者の**半数強**が支給停止の対象となっている。
- 賃金と年金の合計額が47万円以上である支給停止者数は、在職受給権者の17%となっている。



注1 支給停止は共済組合等が支給する年金額も含んで判定するが、上記分布の年金額には日本年金機構が支給する分であり共済組合等が支給する分は含んでいないため、基準額(28万円)未満であっても支給停止されている者がいることに留意が必要。

注2 第1号厚生年金被保険者期間を持つ者が対象であり、第2～4号厚生年金被保険者期間のみの者は含まれていない。

(資料)年金局調べ

性別・年齢別 在職支給停止者数(60歳台前半の在職老齢年金)

- 60歳台前半の在職老齢年金制度(低在老)は支給開始年齢引上げまでの間(男性は2025年度まで、女性は2030年度まで)特別に支給している年金給付が対象であり、制度は2030年度に終了する。
- また、支給停止の規模は、支給開始年齢の段階的な引上げに伴い小さくなっていく。

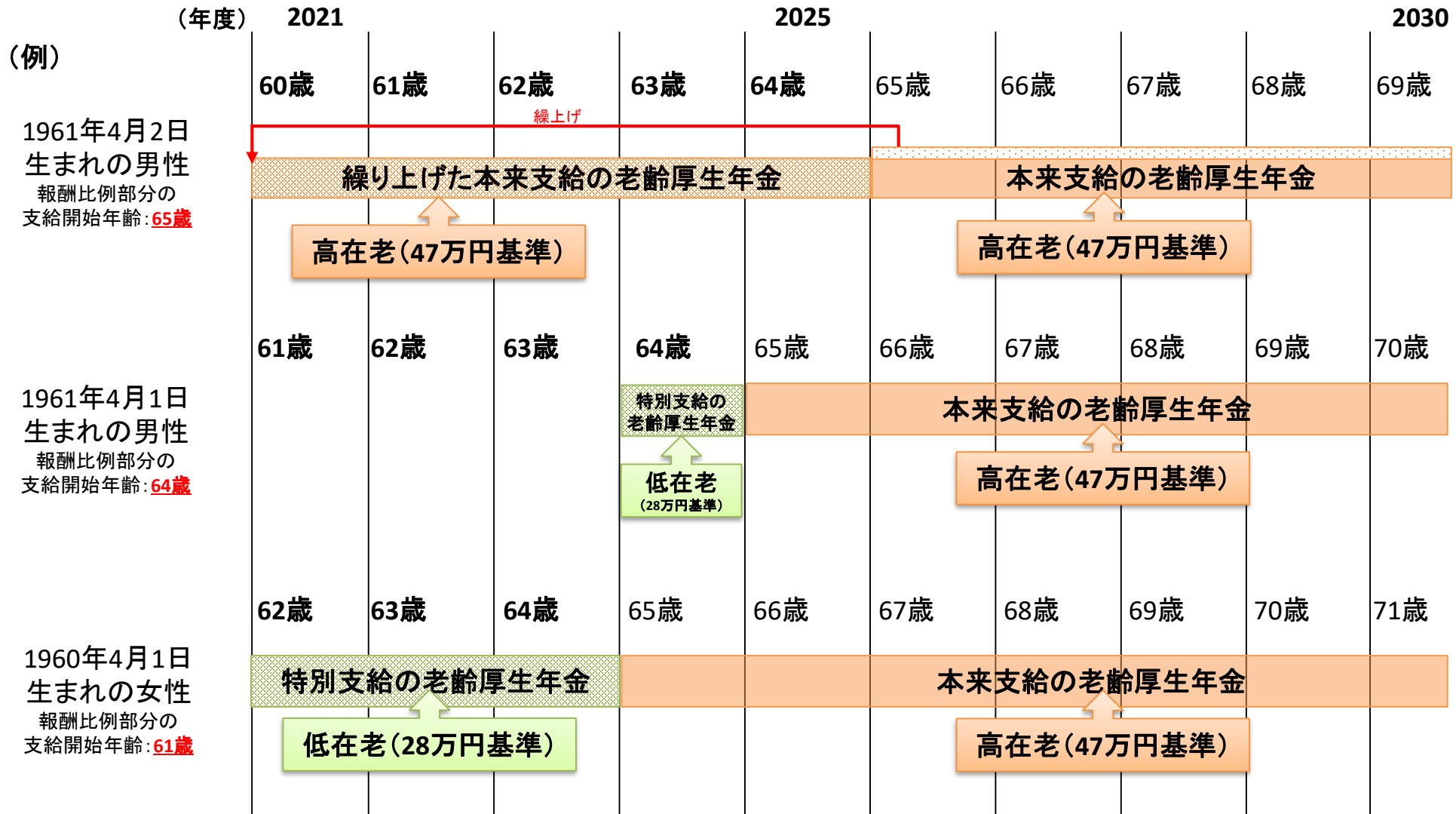
2019年度末推計の性別・年齢別支給停止対象者数及び支給停止総額を支給開始年齢引上げスケジュールに機械的に当てはめた場合

			2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030
支給開始 年齢	男性		63歳	63歳	63歳	64歳	64歳	64歳	65歳	65歳	65歳	65歳	65歳	65歳
	女性		61歳	61歳	62歳	62歳	62歳	63歳	63歳	63歳	64歳	64歳	64歳	65歳
現行 28 万円 の 場合	男性	人数(万人)	47.1	47.1	47.1	22.8	22.8	22.8	-	-	-	-	-	-
		総額(億円)	3,900	3,900	3,900	1,900	1,900	1,900	-	-	-	-	-	-
	女性	人数(万人)	19.9	19.9	14.5	14.5	14.5	9.1	9.1	9.1	4.2	4.2	4.2	-
		総額(億円)	900	900	700	700	700	400	400	400	200	200	200	-
	計	総額 ①	約4,800 億円	約4,800 億円	約4,600 億円	約2,600 億円	約2,600 億円	約2,300 億円	約400 億円	約400 億円	約200 億円	約200 億円	約200 億円	-
47 万円 に 引 上 げ の 場合	男性	人数(万人)	16.5	16.5	16.5	8.1	8.1	8.1	-	-	-	-	-	-
		総額(億円)	1,600	1,600	1,600	800	800	800	-	-	-	-	-	-
	女性	人数(万人)	4.5	4.5	3.2	3.2	3.2	2.1	2.1	2.1	1.0	1.0	1.0	-
		総額(億円)	300	300	200	200	200	100	100	100	60	60	60	-
	計	総額 ②	約1,900 億円	約1,900 億円	約1,800 億円	約1,000 億円	約1,000 億円	約900 億円	約100 億円	約100 億円	約60 億円	約60 億円	約60 億円	-
現行制度と比較した場合 の給付増額 (①－②)			約2,900 億円	約2,900 億円	約2,800 億円	約1,600 億円	約1,600 億円	約1,400 億円	約300 億円	約300 億円	約140 億円	約140 億円	約140 億円	-

「繰上げ受給する本来支給の老齢厚生年金」と「特別支給の老齢厚生年金」 に対して適用される在職老齢年金制度

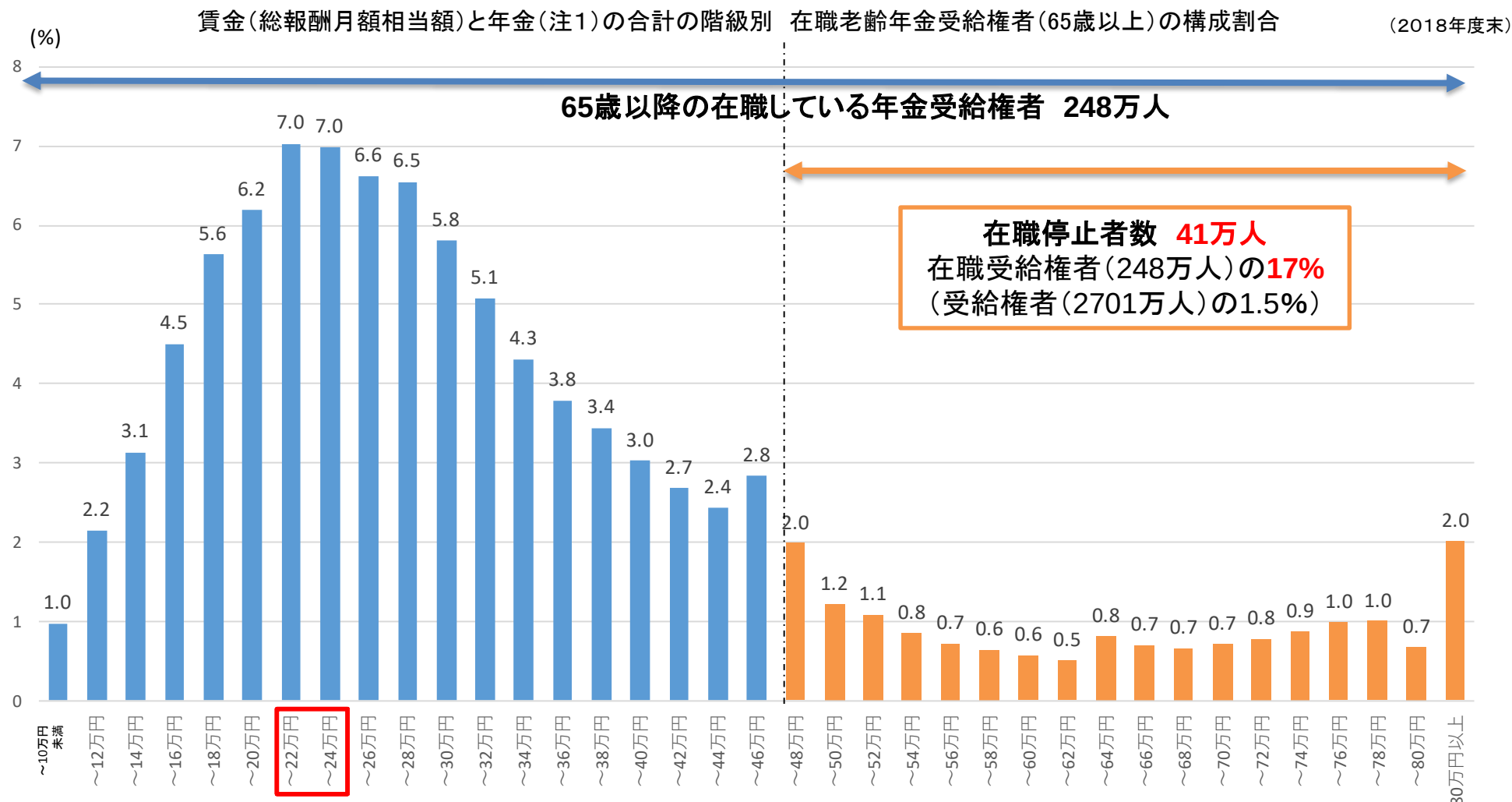
高在老と低在老の基準額が異なる現行制度では、本来支給の老齢厚生年金の繰上げ受給が可能となる2021年度以降、60歳台前半の老齢厚生年金に適用される在職老齢年金制度の基準が混在することとなる。

(※) 報酬比例部分の支給開始年齢が完全に引き上がる世代であり、本来支給の老齢厚生年金を繰上げ受給できる1961年4月2日生まれの男性が60歳になる2021年度から、1966年4月1日生まれの女性が特別支給の老齢厚生年金を受給する2029年度まで続く。



65歳以上の在職老齢年金制度の状況

- 賃金と年金の合計額の階級別に見ると、20万円以上～24万円未満となっている者が多い。
- 65歳以上の在職している年金受給権者の2割弱が支給停止の対象となっている。



注1 支給停止は共済組合等が支給する年金額も含んで判定するが、上記分布の年金額には日本年金機構が支給する分であり共済組合等が支給する分は含んでいないため、基準額(46万円)(※2018年度の基準額)未満であっても支給停止されている者がいることに留意が必要。

注2 第1号厚生年金被保険者期間を持つ者が対象であり、第2～4号厚生年金被保険者期間のみの者は含まれていない。

(資料)年金局調べ

在職老齢年金制度が高齢者雇用に与える影響の分析

○山田篤裕(2019)「高齢者の就業行動:『60代の雇用・生活調査(2014年)』に基づく分析」(社会政策学会 2019年度春季大会報告)「高齢期を中心とした生活・就労の実態調査」(平成30年度厚生労働行政推進調査事業費補助金))

- ・ 使用データ:労働政策研究・研修機構「60代の雇用・生活調査」(2014年)

分析対象者:55歳当時民間企業の雇用者であった60～69歳の男女

※「老齢厚生年金の受給資格」について「なし」あるいは「欠損」となっており、かつ厚生年金を実際に受給している場合、「老齢厚生年金の受給資格」を「あり」に補正。ただし、このルールでは、障害・遺族厚生年金の受給者を「老齢厚生年金の受給資格あり」に含むことになり推計結果が歪む可能性があるため、補正しない変数を用いた推計も行われた。

- ・ 分析内容:①60～61歳、②62～64歳、③65～69歳の3年齢階級、男女別に、在職老齢年金制度及び定年退職時の賃金低下による就業抑制効果を分析(労働供給関数の推定)。(5%有意水準)

※①・②の年齢階級について、男女それぞれの報酬比例部分・定額部分の支給開始年齢は以下のとおり。

- ①60～61歳(1953、1954年度生まれ):男性の報酬比例部分61歳、定額部分65歳、女性の報酬比例部分60歳、定額部分64歳
- ②62～64歳(1950～1952年度生まれ):男性の報酬比例部分60歳、定額部分65歳、女性の報酬比例部分60歳、定額部分63歳

- ・ 主な結論:

労働供給関数の推定(「老齢厚生年金の受給資格」変数を補正した場合)

＜在職老齢年金制度による就業抑制効果＞

・男性では、**62～64歳では-10%ほど就業率を押し下げる効果を確認**できるが、**60～61歳と65～69歳では就業抑制効果を確認できない。**

・女性では、**60～61歳では-20%ほど就業率を押し下げる効果を確認**できる。

・なお、「老齢厚生年金の受給資格」を補正しない場合、男女・3年齢階級ともに、**就業抑制効果を確認できない。**

	男性			女性		
	60～61歳	62～64歳	65～69歳	60～61歳	62～64歳	65～69歳
在職老齢年金制度による就業抑制効果	-0.063 [0.051]	-0.108** [0.041]	0.034 [0.067]	-0.225* [0.101]	-0.108‡ [0.056]	-0.001 [0.073]
定年退職時の賃金低下1%による就業抑制効果	-0.005*** [0.001]	-0.005*** [0.001]	-0.004*** [0.001]	-0.008‡ [0.005]	-0.009*** [0.002]	-0.002 [0.002]

(注1)「配偶状況」、「健康」、「学歴」、「定年退職経験」、「早期退職優遇経験措置経験」、「55歳当時の企業規模」等がその他の説明変数として加えられている。

(注2)数値は平均限界効果、[]内は標準誤差。***、**、*、‡は0.1、1、5、10%で統計的に有意であることを示す。

＜定年退職時の賃金低下による就業抑制効果＞

・男性では、3年齢階級とも1%の賃金低下は-0.4～-0.5%就業率を低下させる。**男性は平均で-20%の賃金低下を経験することを踏まえると、62～64歳について-10%程度の就業抑制効果となり、在職老齢年金制度による効果に匹敵。**

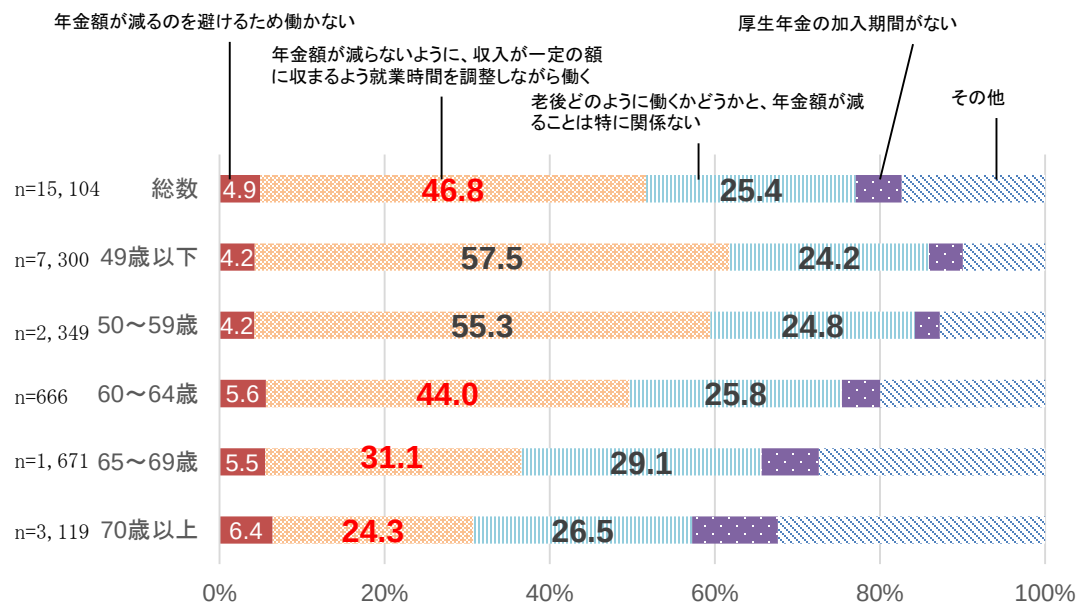
・女性では、62～64歳で、1%の賃金低下は-0.9%就業率を低下させる。**女性は平均-7%の賃金低下を経験することを踏まえると、-6%程度の就業抑制効果となるが、在職老齢年金制度の効果(-11%(※10%有意水準))と比較すると小さい。**

⇒ 男性では60代を通じて定年退職時の賃金低下による就業抑制効果が大きい**が、今後、合理的理由によらない賃金低下の是正が進めば在職老齢年金制度の効果が現れる可能性もあるので、引き続きモニターする必要がある。**

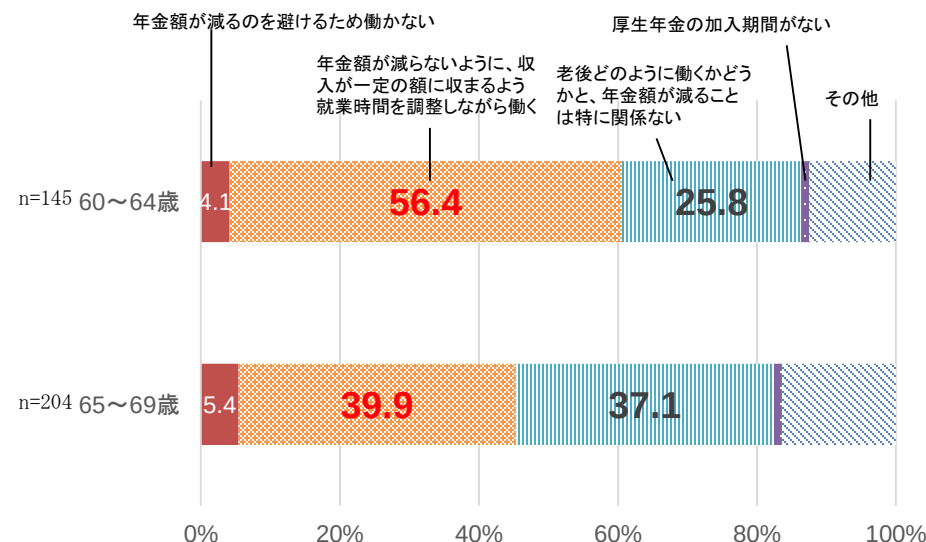
在職老齢年金制度と就労についての意識(年金制度に関する総合調査)

- 厚生年金を受け取る年齢になった時、どのように働きたいと思うかについての回答を、年齢階級別でみると、年齢が高くなるほど「年金額が減らないように、収入が一定の額に収まるよう就業時間を調整しながら働く」の割合が低くなる傾向がみられる。
- 60歳台の第2号被保険者のみを見ると、「年金額が減らないように、収入が一定の額に収まるよう就業時間を調整しながら働く」と回答した者は、60～64歳の割合の方が大きいものの、65～69歳でも約4割を占める。
- 一方で、「老後どのように働くかどうかと、年金額が減ることは特に関係ない」と回答した者は60～64歳では約3割、65～69歳では約4割を占める。

年齢階級別 在職老齢年金制度と就労についての意識



60歳台の第2号被保険者
在職老齢年金制度と就労についての意識



(資料) 厚生労働省年金局「年金制度に関する総合調査」(2019年)

※「年金制度に関する総合調査」(2019年)の概要

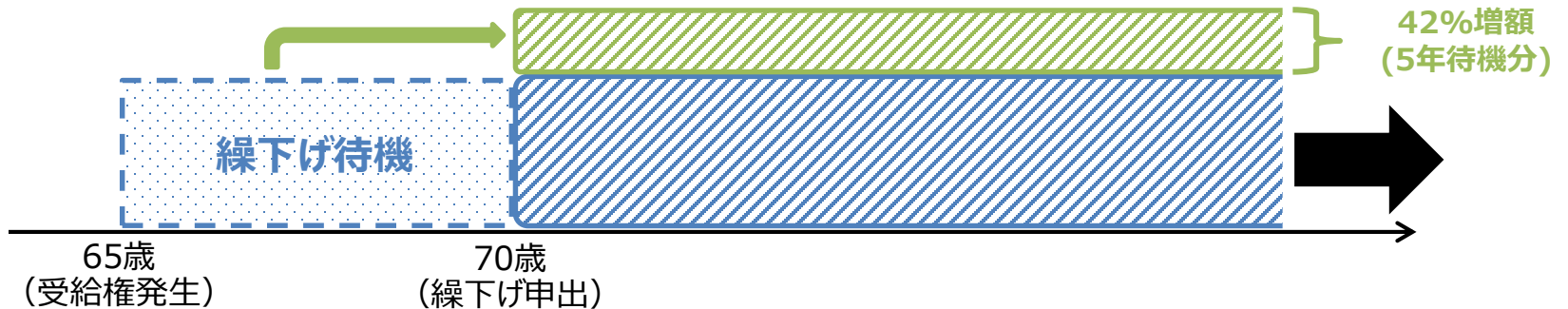
- 調査の目的：本調査は、年金受給者および被保険者の就業状況や収入などの生活実態と、年金制度に関する意識を総合的に把握することにより、制度改正のための基礎資料を得ることを目的とする。
- 調査対象者及び調査客体：平成30年12月定期支払いの支払額情報にある国民年金および厚生年金の老齢年金受給者、平成30年11月20日時点における国民年金および厚生年金の被保険者を調査の対象とし、調査対象から無作為に抽出した26,600人を調査の客体としている。
- 調査時点及び調査期間：調査時点：平成31年2月28日、調査期間：平成31年3月1日～29日
- 調査方法：調査客体として選ばれた老齢年金受給者および被保険者に調査票を郵送で送付し、郵送で回収した。
- 有効回答率：59.8%

3. 受給開始時期の選択肢の拡大

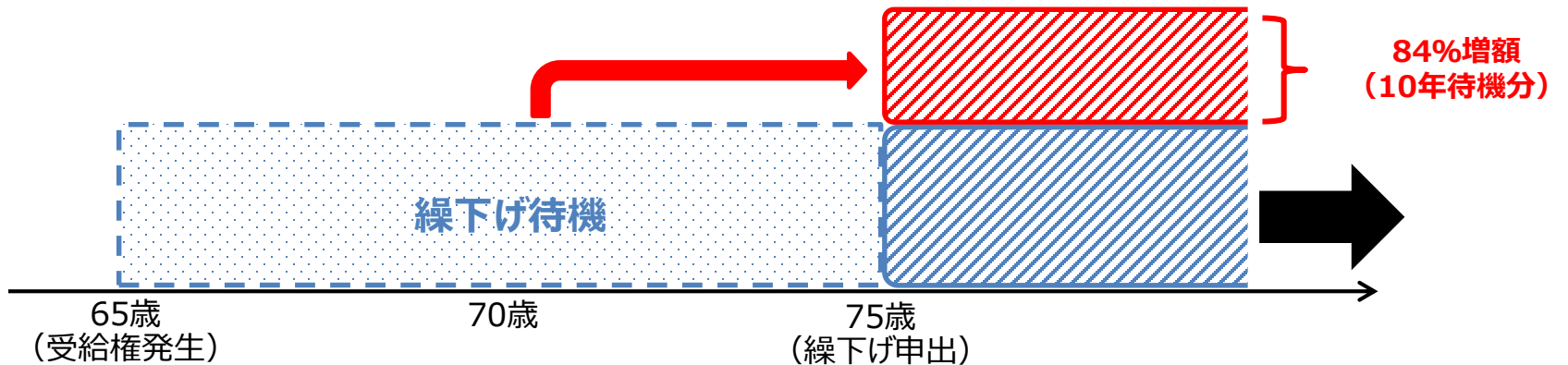
繰下げ受給の上限年齢の引上げ

- 繰下げ受給の上限年齢を現行70歳から75歳に引き上げる。
- これにより、年金の受給開始時期は60歳から75歳の間で選択可能となる。

〈現行(上限年齢70歳)〉



〈見直し内容(上限年齢75歳)〉



繰上げ減額率・繰下げ増額率について

【現在の繰上げ減額率、繰下げ増額率の設定の考え方】

- 繰上げ受給の場合、1月当たり0.5%減額、繰下げ受給の場合、1月当たり0.7%増額する仕組み
 - 減額率・増額率については、選択された受給開始時期にかかわらず数理的に年金財政上中立を基本として設定
- ※ 具体的には、平成12年改正において、下記データを使用して計算
- 平成7年完全生命表による年齢別死亡率(この時点の65歳の平均余命18.7年(男女平均))
 - 平成11年財政再計算の経済前提(物価上昇率1.5%、名目賃金上昇率2.5%、名目運用利回り4.0%)

減額率・増額率は受給者の生活設計の安定のため頻繁に変えるものではないが、今般の受給開始時期の選択肢の拡大に当たって、見直しを行う。

【新制度下の繰上げ減額率、繰下げ増額率の設定の考え方】

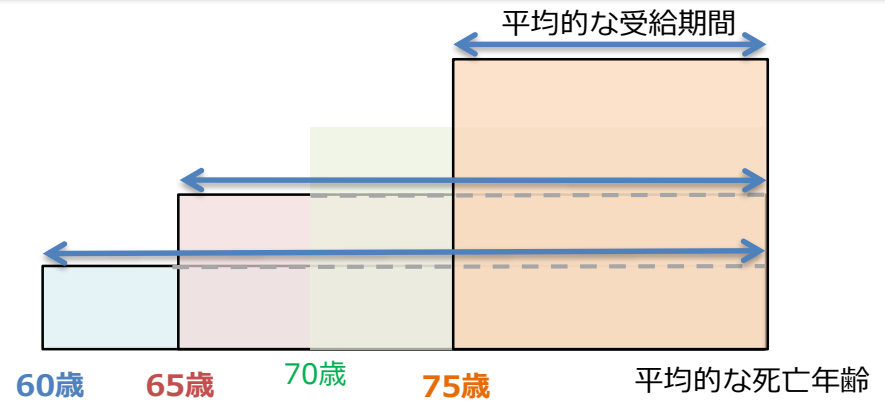
- 従来の考え方と同様に、選択された受給開始時期にかかわらず数理的に年金財政上中立を基本として設定
- 65歳時点の年金額を基準として、60歳までの繰上げ減額率、75歳までの繰下げ増額率を設定

※ 具体的には、現在入手できる最新のデータを使用して計算

- 平成27年完全生命表による年齢別死亡率(この時点の65歳の平均余命21.8年(男女平均))
- 参考「日本の将来推計人口」(2017年4月、国立社会保障・人口問題研究所)の将来生命表による年齢別死亡率でも検証
- 2019(令和元)年財政検証のケースⅠ～ケースⅥの長期の経済前提

繰上げ受給：1月当たり 0.4% 減額
(平均余命の延伸に伴い現行より引下げ)

繰下げ受給：1月当たり 0.7% 増額
(平均余命の延伸と75歳までの繰下げ増額期間の拡大とを勘案して計算)



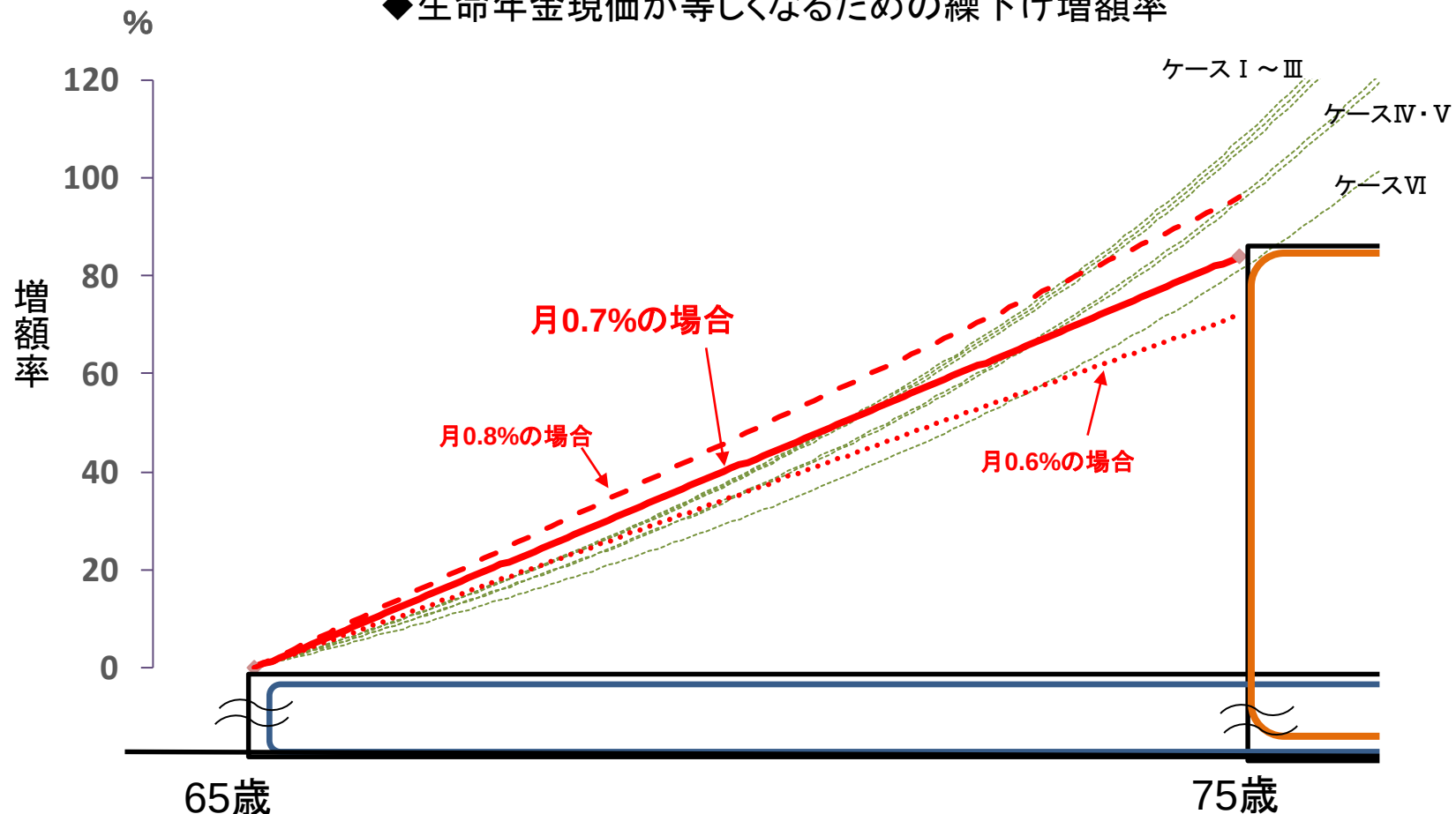
年金の繰上げ減額率・繰下げ増額率の算出方法について

- ・ 繰上げ減額率や繰下げ増額率の計算には、年齢別死亡率(生命表)や割引率(経済前提)の前提が必要となる。
- ・ 今回の繰上げ減額率・繰下げ増額率の設定に当たっては、下記の前提を用いた上で、概ね平均となる値を算出。

【前提】

- ① 年齢別死亡率(生命表)
 - 平成27年完全生命表[65歳の平均余命21.8年(男女平均)]
- ② 割引率(経済前提)
 - 2019年財政検証のケースⅠ～ケースⅥ

◆ 生命年金現価が等しくなるための繰下げ増額率



年金の繰上げ減額率・繰下げ増額率の算出方法について(補足)

- ・ 参考として、平均寿命が延伸した状況で同様に算出したところ、将来の寿命の延びを勘案しても増減額率に大きな変化はないことを確認(繰下げ増額率は月0.6%、繰上げ減額率は月0.4%)

【前提】

① 年齢別死亡率(生命表)

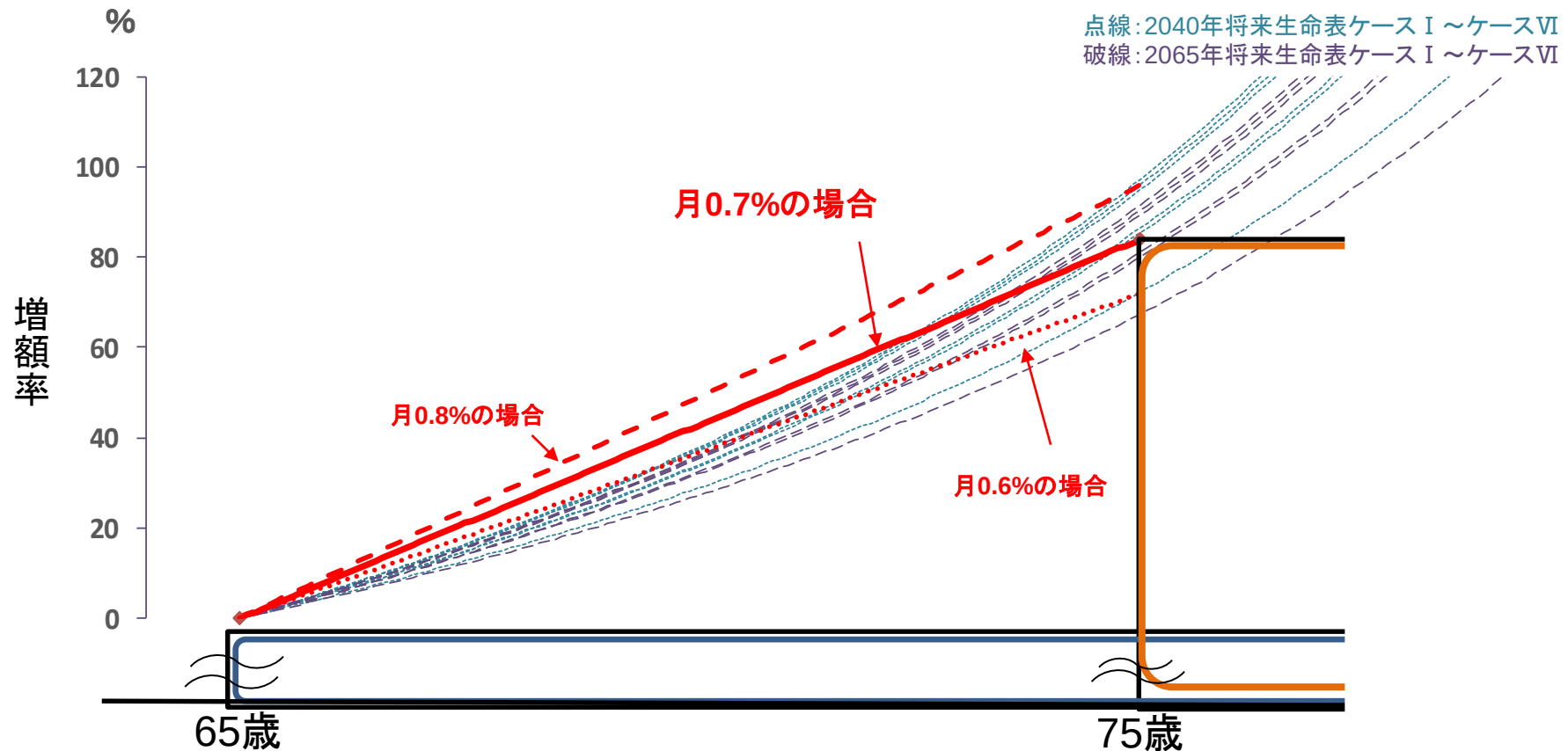
- 2040年将来生命表(中位仮定)[65歳の平均余命23.9年] ※
- 2065年将来生命表(中位仮定)[65歳の平均余命25.3年] ※

② 割引率(経済前提)

- 2019年財政検証のケースⅠ～ケースⅥ

※ 「日本の将来推計人口」(2017年4月、国立社会保障・人口問題研究所)

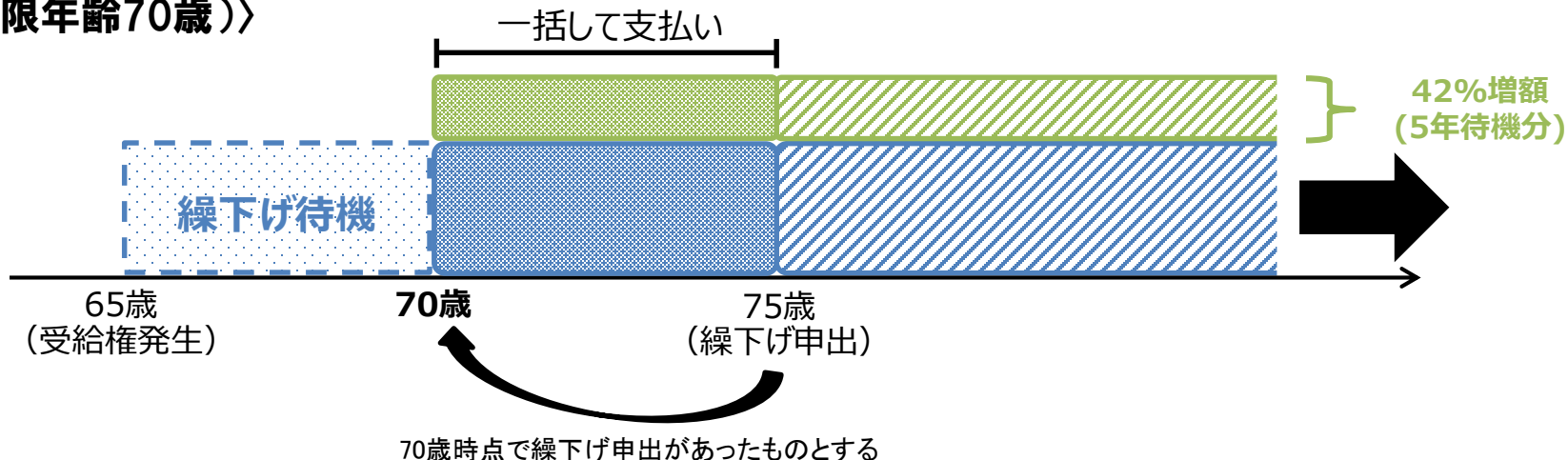
◆生命年金現価が等しくなるための繰下げ増額率



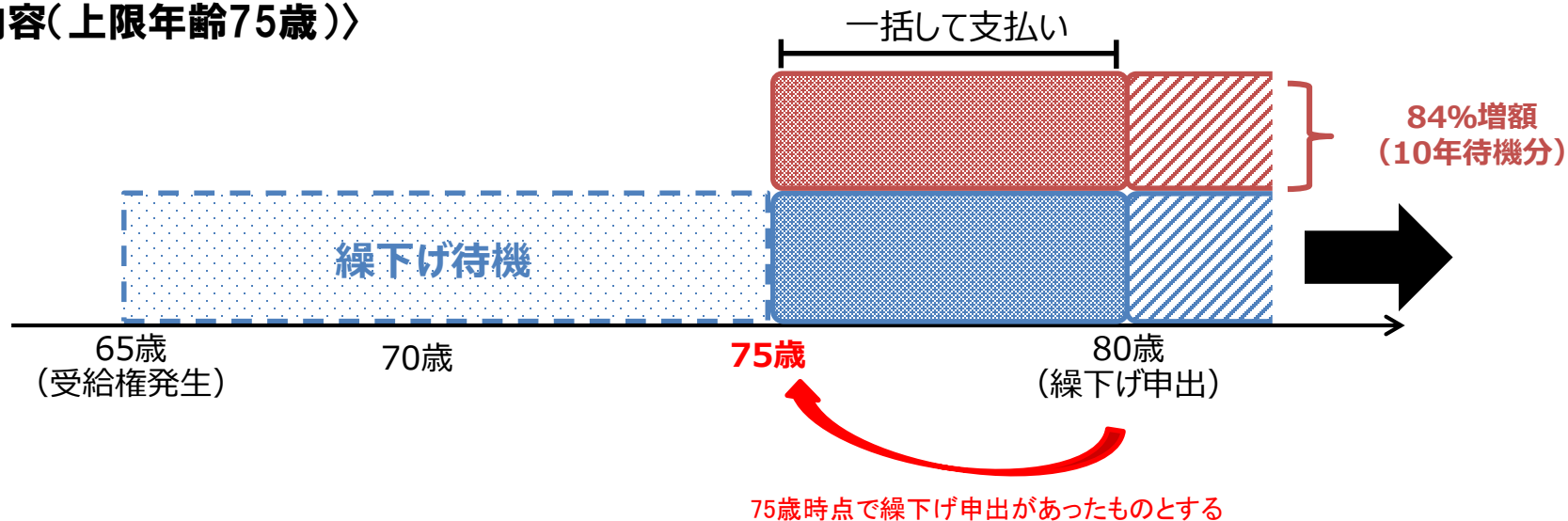
上限年齢以降に請求する場合の上限年齢での繰下げ制度

- 現行制度上、繰下げ上限年齢である70歳到達以降に繰下げ申出を行った場合、70歳時点で繰下げ申出があったものとして加算額の計算及び支給が行われる。
- 繰下げ上限年齢の引上げに伴い、みなし年齢も70歳から75歳に引き上げる。(75歳以降に繰下げ申出を行った場合、75歳時点で繰下げ申出があったものとして年金を支給する。)

〈現行(上限年齢70歳)〉



〈見直し内容(上限年齢75歳)〉

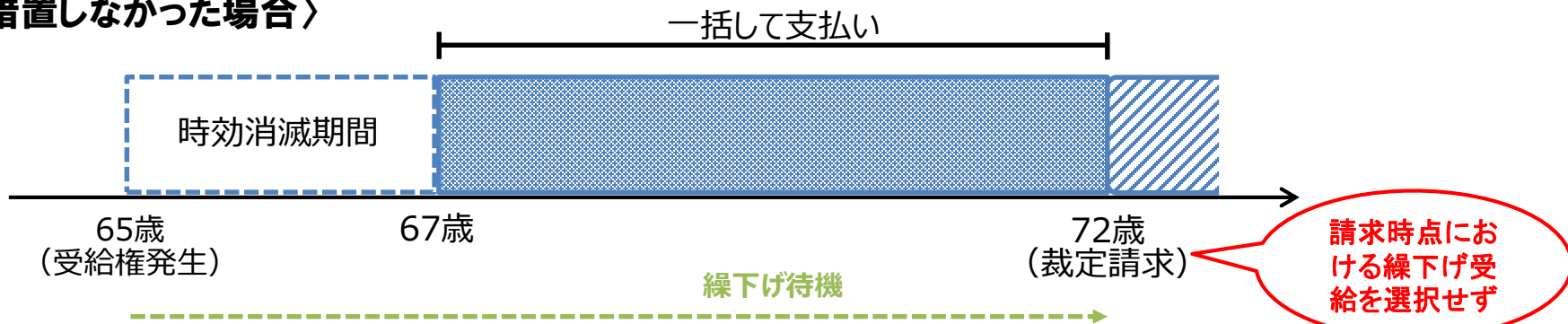


70歳以降に請求する場合の5年前時点での繰下げ制度

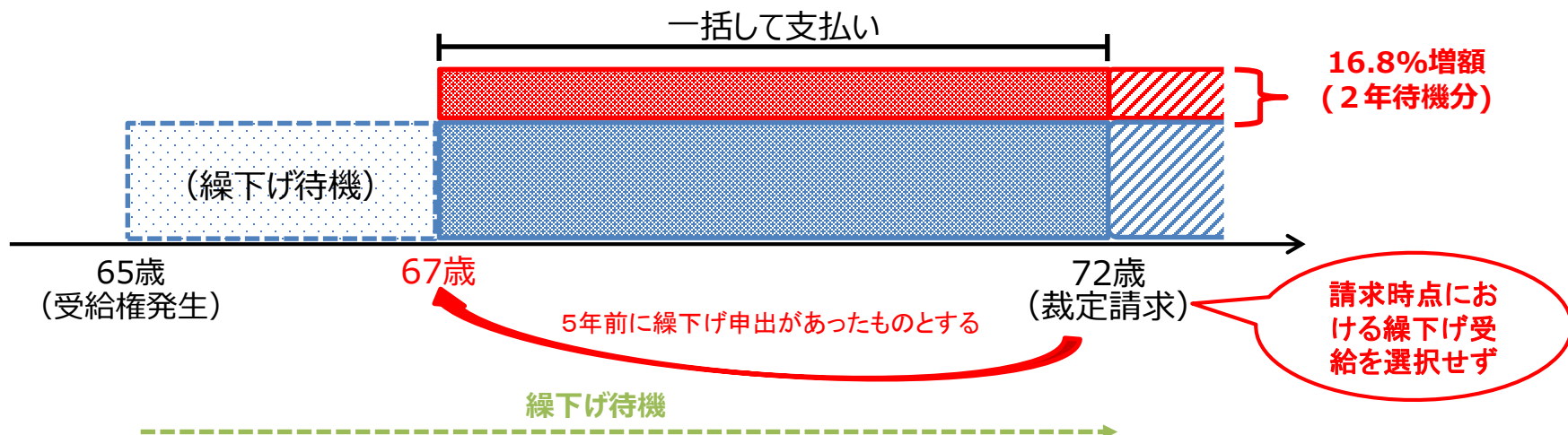
- 70歳以降になってから請求を行い、かつ請求時点における繰下げ受給を選択しない場合、現行の仕組みでは、繰下げ増額のない本来額の年金が受給権発生時から支給されることとなるが、その際一部の支分権が時効により消滅する。
- このため、70歳以降に請求し、請求時点における繰下げ受給を選択しない場合、年金額の算定に当たっては、請求の5年前に繰下げ申出があったものとして年金を支給する。
(支給する年金には受給権発生から裁定請求の5年前までの月数に応じた増額を行う。)

【例：72歳まで繰下げ待機をしていた者が65歳からの本来受給を選択したケース】

〈何も措置しなかった場合〉



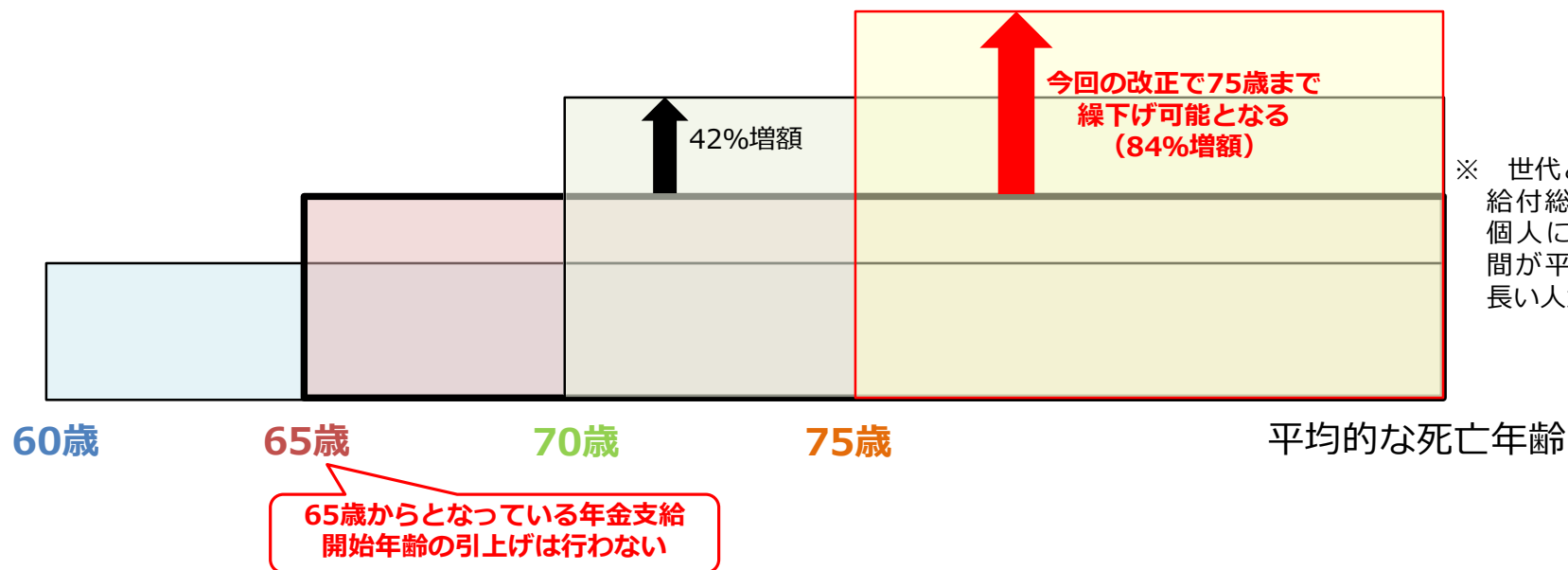
〈請求の5年前に繰下げ申出があったものとして年金を支給した場合(見直し内容)〉



受給開始時期(繰上げ・繰下げ受給制度)の選択肢の拡大について

- ・ 現在、公的年金の受給開始時期は、原則として、個人が60歳から70歳の間で自由に選ぶことができる。65歳より早く受給を開始した場合（繰上げ受給）には、年金月額が減額（最大30%減額）となる一方、65歳より後に受給を開始した場合（繰下げ受給）には、年金月額が増額（最大42%増額）となる。
- ・ 今回の改正で、この受給開始時期の上限を、**70歳から75歳に引き上げる**。75歳から受給を開始した場合には、年金月額は84%増額となる。（令和4年4月施行）

※ 繰上げによる減額率・繰下げによる増額率については、選択された受給開始時期にかかわらず年金財政上中立となるよう設定されている。
※ 繰下げについては、66歳到達以降に選択することができる。
※ 改正後の繰下げについては、令和4年4月1日以降に70歳に到達する方が対象となる。



(参考) 繰上げ・繰下げによる減額・増額率

減額率・増額率は請求時点（月単位）に応じて計算される。

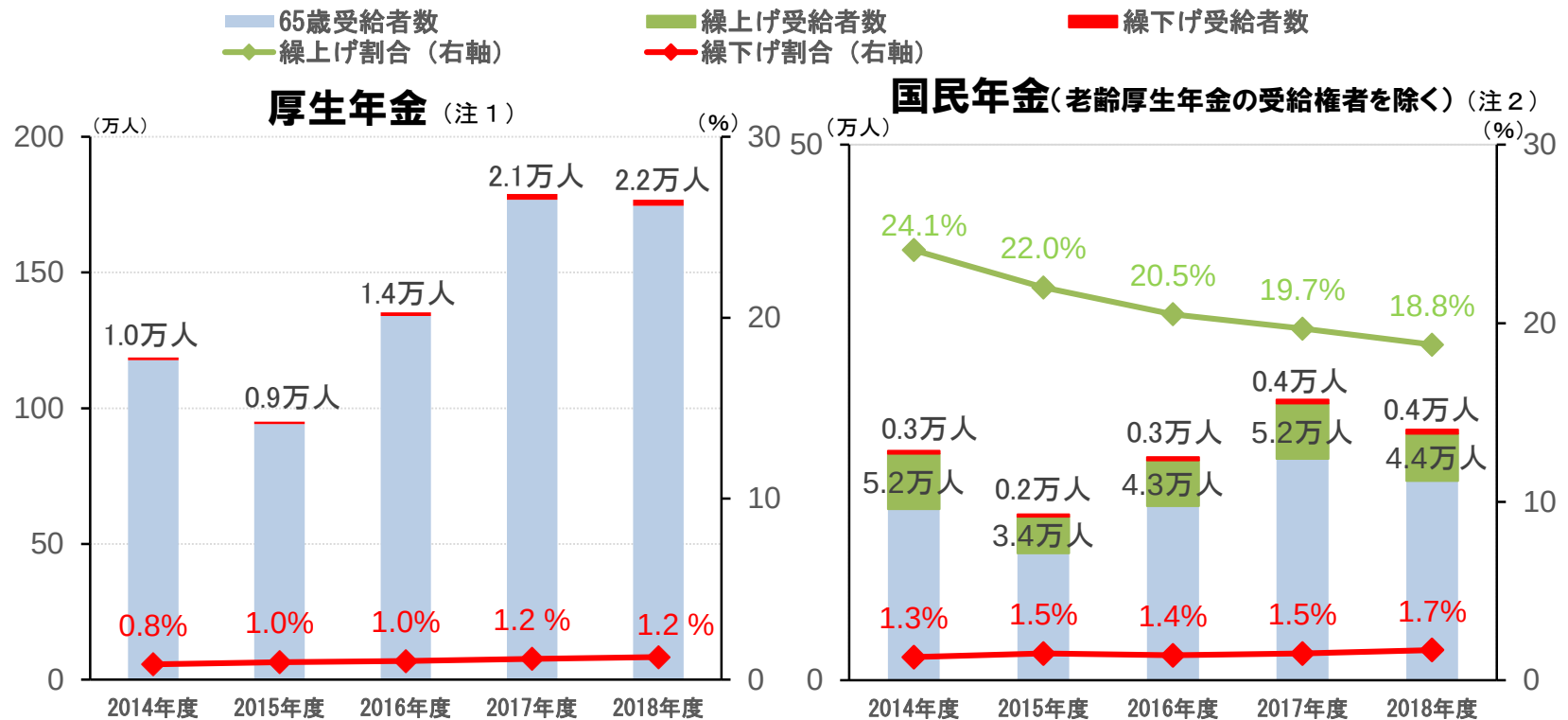
- ・ 繰上げ減額率 = $0.5\% \times \text{繰り上げた月数 (60歳} \sim \text{64歳)}$ ※繰上げ減額率は令和4年4月1日以降、60歳に到達する方を対象として、1月あたり0.4%に改正予定。
- ・ 繰下げ増額率 = $0.7\% \times \text{繰り下げた月数 (66歳} \sim \text{75歳)}$

請求時の年齢	60歳	61歳	62歳	63歳	64歳	65歳	66歳	67歳	68歳	69歳	70歳	71歳	72歳	73歳	74歳	75歳
減額・増額率 (改正後)	70% (76%)	76% (80.8%)	82% (85.6%)	88% (90.4%)	94% (95.2%)	100%	108.4%	116.8%	125.2%	133.6%	142%	150.4%	158.8%	167.2%	175.6%	184%

繰上げ・繰下げ制度の利用状況

- 受給開始時期の選択を終了した70歳の受給権者について、繰上げ・繰下げ制度の利用状況をみると、繰下げの利用率は概ね約1%程度。国民年金における繰上げの利用率は低下傾向にある。

各年度末時点で70歳の受給権者の年金受給状況



(注1) 老齢厚生年金の受給権者を対象とした、老齢厚生年金の繰下げの状況を示している。なお、この期間の年度末時点で70歳の者については老齢厚生年金の繰上げ制度の対象となっていない。

(注2) 老齢厚生年金の受給権がない老齢基礎年金の受給権者を対象とした、老齢基礎年金の繰上げ・繰下げの状況を示している。

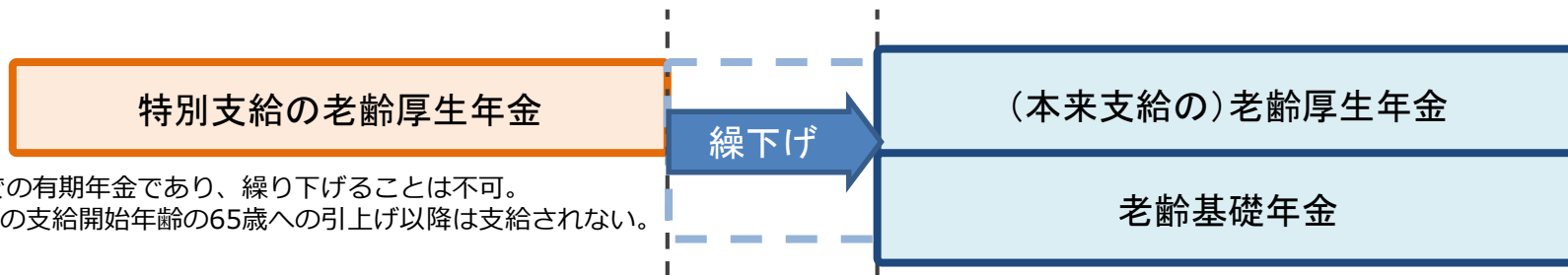
(出典)厚生労働省年金局「厚生年金保険・国民年金事業年報」

繰下げ受給が選択されにくい要因として考えられるもの

① 特別支給の老齢厚生年金と繰下げ

- 現在は、厚生年金の支給開始年齢の引上げ途上であるため、厚生年金の被保険者期間を有する者は、65歳到達前に特別支給の老齢厚生年金の受給を開始する。このため、60代前半で既に年金収入を前提とした生活を形作ることとなり、65歳到達後に繰下げ受給のため、いったん年金受給をやめる選択をすることは現実的に難しいと考えられる。

⇒ こうした状況は、厚生年金の支給開始年齢の65歳への引上げの完了（男性については2025年度、女性については2030年度）により消失する。



※ 65歳までの有期年金であり、繰り下げることは不可。
厚生年金の支給開始年齢の65歳への引上げ以降は支給されない。

② 加給年金・振替加算が支給されない

- 老齢厚生年金を繰り下げる場合、繰下げ期間中は「加給年金」は支給されない。
 - ※ 「加給年金」は、厚生年金の被保険者月数が240月以上の老齢厚生年金の受給権者が65歳未満の配偶者の生計を維持している場合に、老齢厚生年金に加算されるもの。
- 老齢基礎年金を繰り下げる場合、繰下げ期間中は「振替加算」は支給されない。
 - ※ 「振替加算」は、上記の加給年金の支給対象となっている配偶者が65歳になって以降、当該配偶者の老齢基礎年金に加給年金から振り替えられる加算。

⇒ 現行制度でも、老齢厚生年金・老齢基礎年金のどちらか一方の繰下げを選択することで、一方を繰り下げながら、加給年金・振替加算の支給を受けることも可能。

※ 振替加算は、1965年度以前に生まれた者のみを対象とした経過的な給付であることに留意（2019年度に54歳に到達する者までが対象）。

③ 在職支給停止相当分の年金については繰下げによる増額の対象とならない

- 65歳以降も厚生年金の適用事業所で就労し、（仮に65歳から年金受給を開始した場合に）在職老齢年金制度により年金の全部または一部が支給停止される者については、在職支給停止相当分は繰下げによる増額の対象とならない。
 - ※ 受給開始時期の選択にかかわらず在職老齢年金制度を適用するための措置であり、繰下げ受給者を不利に扱うものではない。

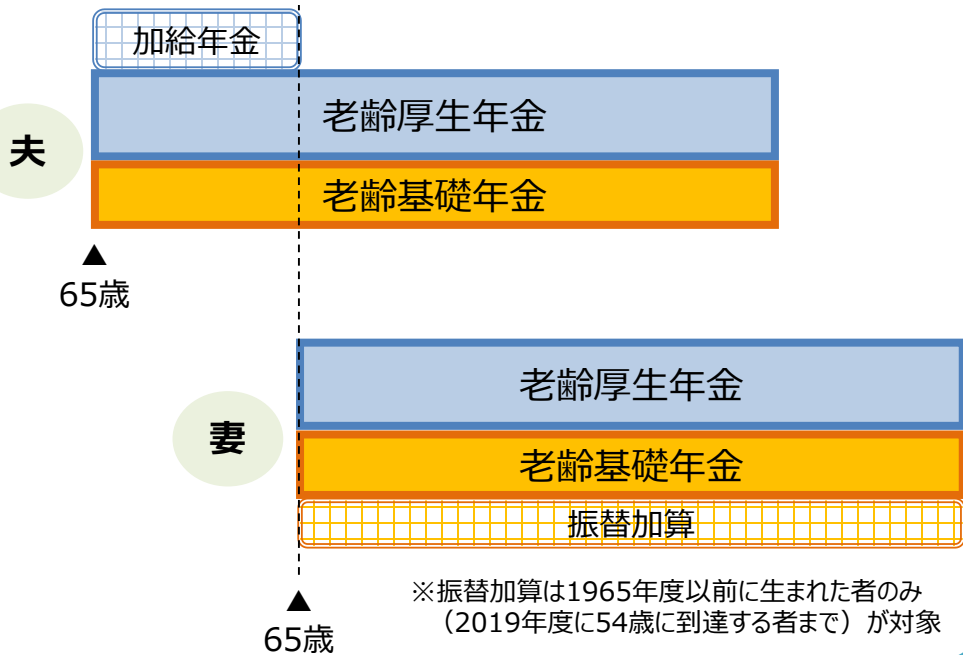
加給年金・振替加算を受給しつつ繰下げを選択する方法

現行制度上、老齢厚生年金と老齢基礎年金は別個に繰下げを選択可能。

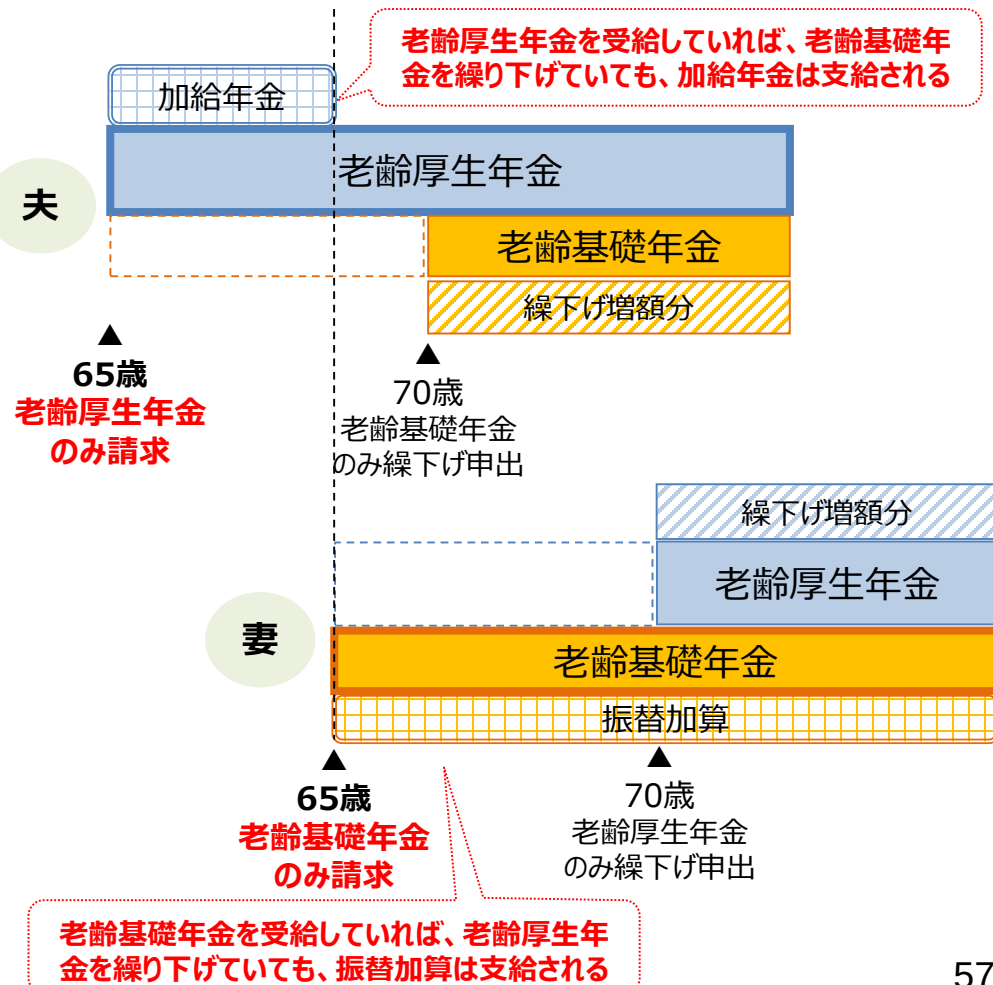
- 老齢基礎年金を繰り下げても、**老齢厚生年金**を繰り下げていなければ、**加給年金**は受給可能。
- 老齢厚生年金を繰り下げても、**老齢基礎年金**を繰り下げていなければ、**振替加算**は受給可能。

繰下げを行わない場合

※加給年金は厚生年金被保険者月数が
240 月以上であることが必要



加給年金・振替加算を受給しつつ繰下げを選択する方法 (別個繰下げ)



● 夫が**加給年金**を受給するためには、**老齢厚生年金**を繰り下げず受給していればよい

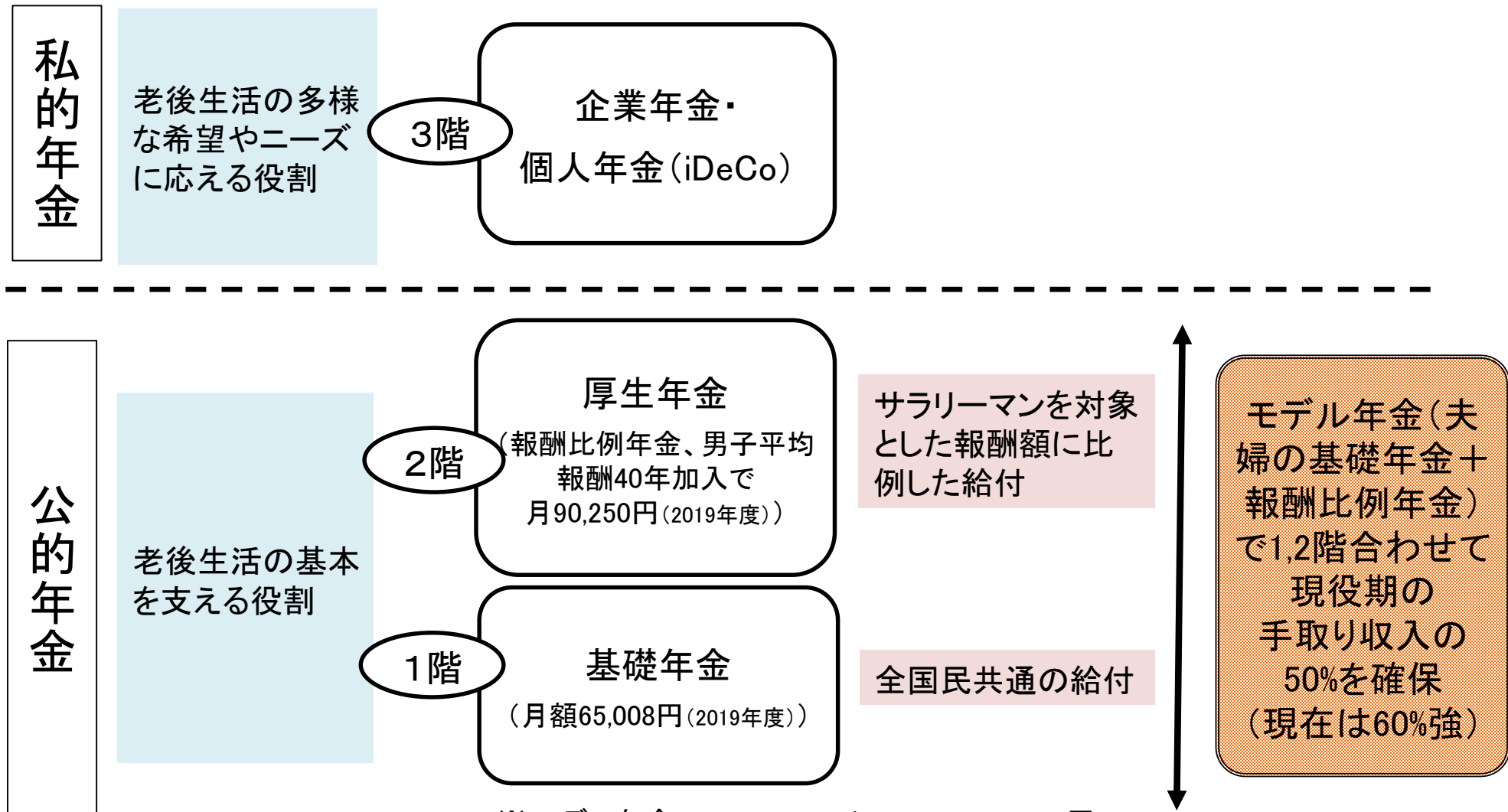
● 妻が**振替加算**を受給するためには、**老齢基礎年金**を繰り下げず受給していればよい

→ 加給年金・振替加算を受給しながら、
夫は**老齢基礎年金**、妻は**老齢厚生年金**について繰下げを選択可能

4. 確定拠出年金の加入可能要件 の見直し等

年金制度の設計の考え方

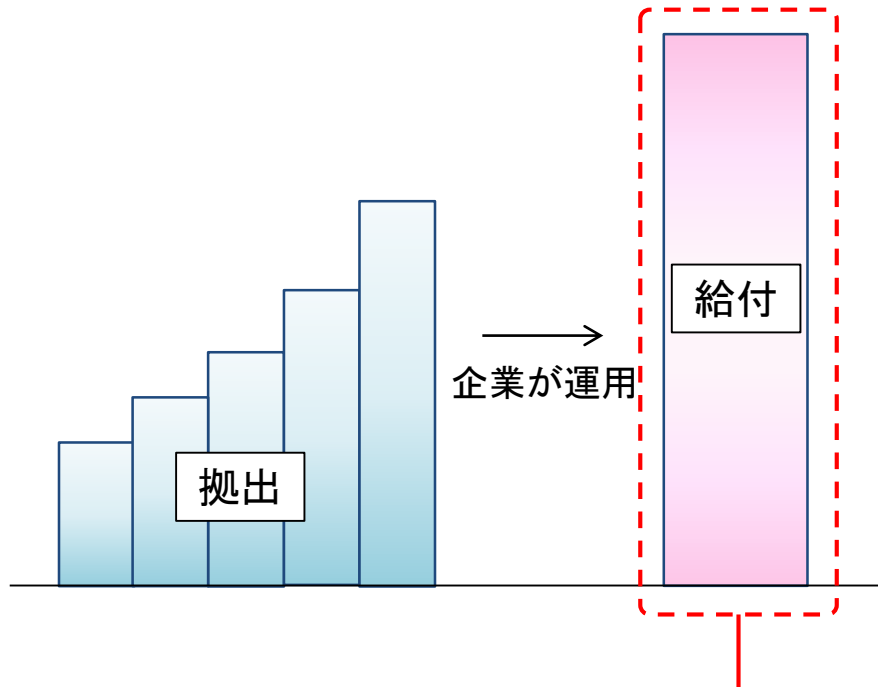
- 我が国の年金は、3階建ての構造。1・2階部分の公的年金が国民の老後生活の基本を支え、3階部分の企業年金・個人年金と合わせて老後生活の多様な希望・ニーズに対応。



給付建て(DB)と拠出建て(DC)の基本的仕組み

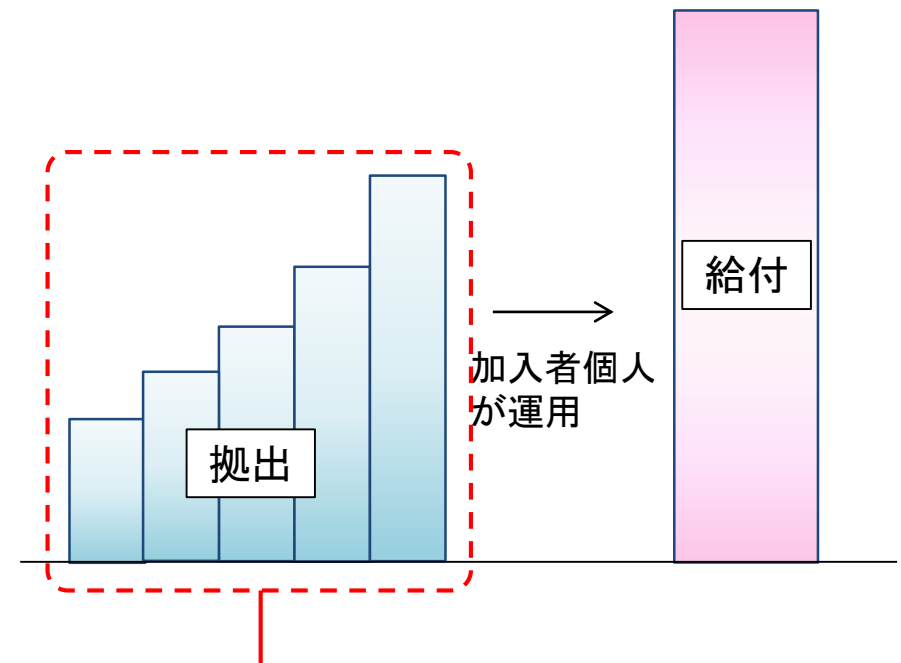
- 給付建て(Defined Benefit。DB)は、あらかじめ加入者が将来受け取る年金給付の算定方法が決まっている制度。資産は集団(加入者全体)で管理され、企業が運用。
- 拠出建て(Defined Contribution。DC)は、あらかじめ事業主・加入者が拠出する掛金の額が決まっている制度。資産は加入者ごとに管理され、加入者個人が運用。

DB(Defined Benefit)のイメージ



あらかじめ給付の算定方法が決まっている

DC(Defined Contribution)のイメージ

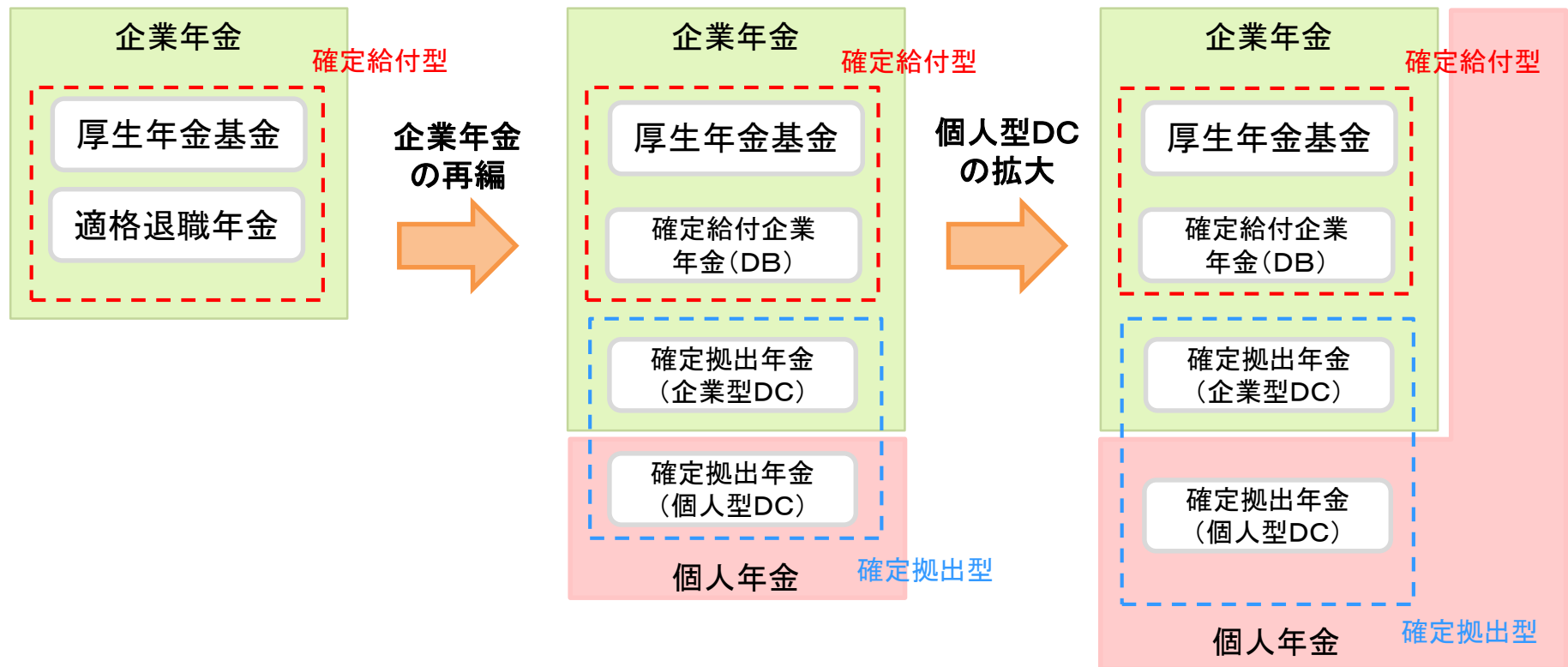


あらかじめ拠出額が決まっている

企業年金・個人年金制度の変遷

- 確定給付企業年金(DB)は、適格退職年金や厚生年金基金を承継した給付建での制度として創設された。
- 確定拠出年金(DC)は、米国401(k)を参考にしつつ、拠出建での制度として創設された。資産が加入者ごとに管理されているため、資産の持ち運び(ポータビリティ)が容易であるといった特徴を持つ。
- 個人型確定拠出年金(個人型DC(iDeCo))は、国民年金第1号被保険者と企業年金のない国民年金第2号被保険者のための制度としてスタートしたが、2017(平成29)年1月、企業年金加入者※、公務員等共済加入者、国民年金第3号被保険者まで加入可能範囲が拡大され、被保険者種別にかかわらず国民年金被保険者を包括する制度となった。

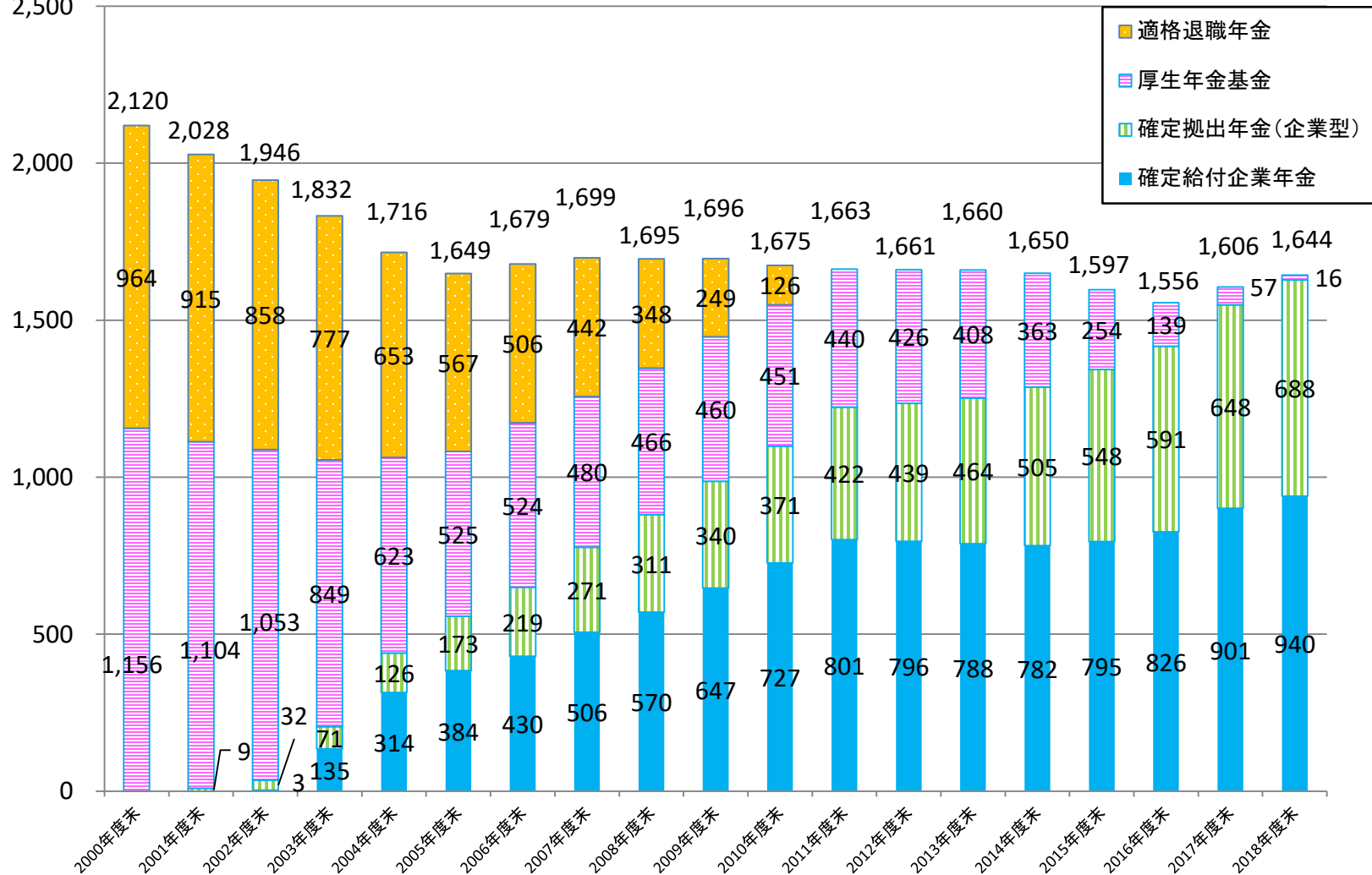
※ 企業型DC加入者については、iDeCoの加入を認める労使合意に基づく規約の定め等がある場合に限る。



企業年金の加入者数の推移

- 長らく企業年金の中核を担ってきた適格退職年金・厚生年金基金から、制度の中心は、確定給付企業年金(DB)・企業型確定拠出年金(企業型DC)に移行。
- この間、企業年金の加入者数は減少。

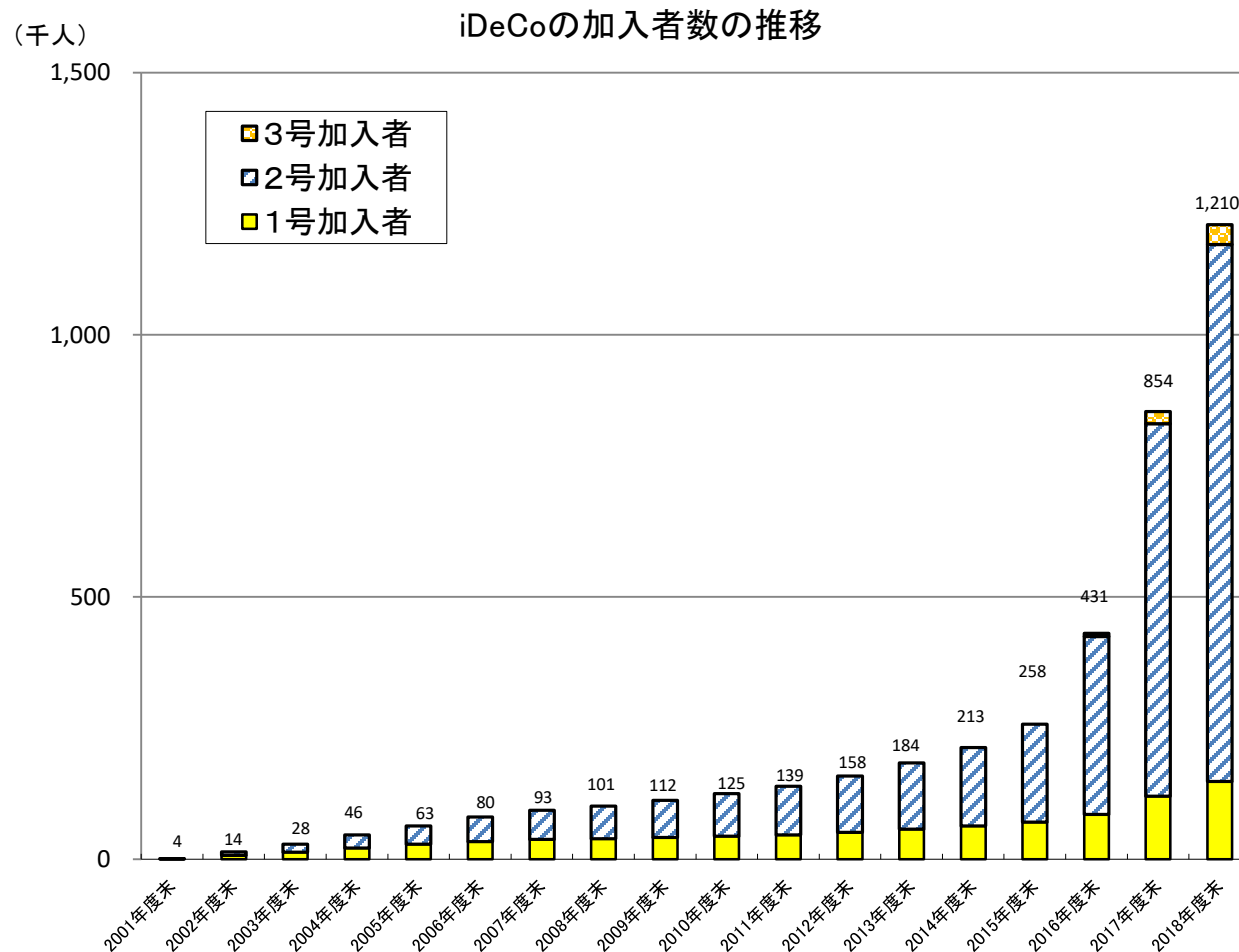
加入者数(万人)



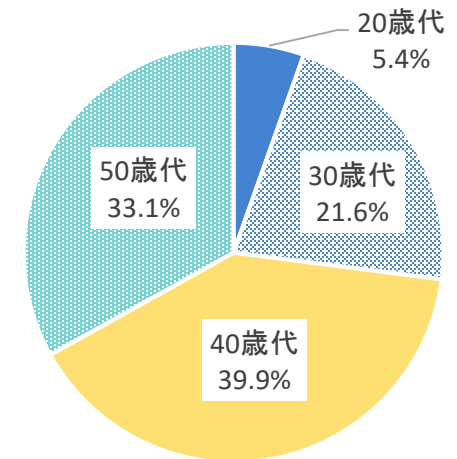
(出所) 適格退職年金・厚生年金基金・確定給付企業年金: 生命保険協会・信託協会・JA共済連「企業年金の受託概況」、確定拠出年金: 厚生労働省調べ
 ※各制度の加入者数の重複は控除していない。

iDeCoの加入者数の推移

- 個人型確定拠出年金の一層の周知を図るため、2016（平成28）年9月に個人型確定拠出年金の愛称をiDeCo（individual-type Defined Contribution pension plan）に決定。
- 個人型確定拠出年金（iDeCo）は、2017（平成29）年1月の加入可能範囲の拡大後、加入者数が増加。2019（平成31）年3月末現在、121.0万人。



iDeCo加入者の年齢構成
（2019（平成31）年3月末現在）



（出所）国民年金基金連合会調べ

DBとDCの拠出・給付の仕組み

- 確定給付企業年金(DB)は、適格退職年金や厚生年金基金を継承した給付建での制度として創設された。
- 確定拠出年金(DC)は、米国401(k)を参考にしつつ、貯蓄との違いを考慮した拠出建での制度として創設された。
- DBは、適格退職年金や厚生年金基金の移行の受け皿としての位置付けであったことから、両制度の特徴を承継している。一方、DCは、資産が老後所得となることを担保するための措置として、中途引き出しの原則禁止等の特徴を持つ。
- DBとDCとでは、制度創設の経緯を反映して、拠出や給付の仕組みが異なっているが、公的年金の給付と相まって国民の老後の所得確保を図るという制度の目的は共通している。

		確定給付企業年金(DB)	確定拠出年金(DC)	
拠出の仕組み	掛金	事業主拠出 (加入者も事業主掛金を超えない範囲で拠出可能) ※拠出限度額なし(ただし、加入者掛金の非課税枠は年間4万円まで(生命保険料控除))	【企業型】 事業主拠出 (加入者も事業主掛金を超えない範囲で拠出可能) ※拠出限度額あり	【個人型(iDeCo)】 加入者拠出 (中小企業については、事業主も拠出可能) ※拠出限度額あり
	加入可能要件(年齢)	厚生年金被保険者 (70歳未満)	60歳未満の公的年金被保険者 ※企業型確定拠出年金で規約に定めがある場合、60歳前と同一の実施事業所で引き続き使用される加入者は、65歳未満の規約で定める年齢まで加入可能	
給付の仕組み	支給開始時期の設定 受給開始時期の選択	60歳～65歳の規約で定める年齢到達時 又は50歳以上の退職時(規約に定めがある場合) ※規約で定めるところにより繰下げを申し出ることができる (繰り下げた場合の開始時期は規約で定める)	60歳～70歳の請求時 ※60歳未満の加入等の期間が10年に満たない場合は、その期間に応じた年齢以降で請求が可能	
	年齢到達前の中途引き出し	制限なし ※規約において、3年を超える加入者期間を中途引き出しの要件として定めてはならない	原則不可 ※資産額が少額であること等の要件を満たす場合は可能	
	受給の形態	年金か一時金かを受給権者が選択可能 (年金の場合の期間等は労使が選択)	年金か一時金かを受給権者が選択可能 (年金の場合の期間等は受給権者が選択)	

現行の制度体系・拠出限度額

	企業型DCも確定給付型も実施していない場合	企業型DCのみを実施している場合	企業型DCを実施し、規約で個人型DCの加入を認めている場合	企業型DCと確定給付型を実施している場合	企業型DCと確定給付型を実施し、企業型DCの規約で個人型DCの加入を認めている場合	確定給付型のみを実施している場合		
個人型DC 月額6.8万円 (年額81.6万円) ※国民年金基金等との合算枠 国民年金基金	個人型DC 月額2.3万円 (年額27.6万円) (※2)	企業型DC 月額5.5万円 (年額66万円) (※1)	個人型DC 月額2.0万円 (年額24万円)	企業型DC 月額2.75万円 (年額33万円) (※1)	個人型DC 月額1.2万円 (年額14.4万円)	個人型DC 月額1.2万円 (年額14.4万円)	個人型DC 月額1.2万円 (年額14.4万円)	個人型DC 月額2.3万円 (年額27.6万円)
			企業型DC 月額3.5万円 (年額42万円)	確定給付型 〔 確定給付企業年金(DB)、厚生年金基金、私学共済など 〕 拠出限度額なし			国家公務員共済組合 地方公務員共済組合	
	厚生年金保険							
国民年金(基礎年金)								
国民年金 第1号被保険者	国民年金 第2号被保険者等						国民年金 第3号被保険者	

※1 事業主掛金を超えず、かつ、事業主掛金との合計が拠出限度額の範囲内で、事業主掛金に加え、加入者も拠出可能(マッチング拠出)。
 ※2 企業年金を実施していない従業員100人以下の事業主は、拠出限度額の範囲内で、加入者掛金に加え、事業主も拠出可能(中小事業主掛金納付制度)。

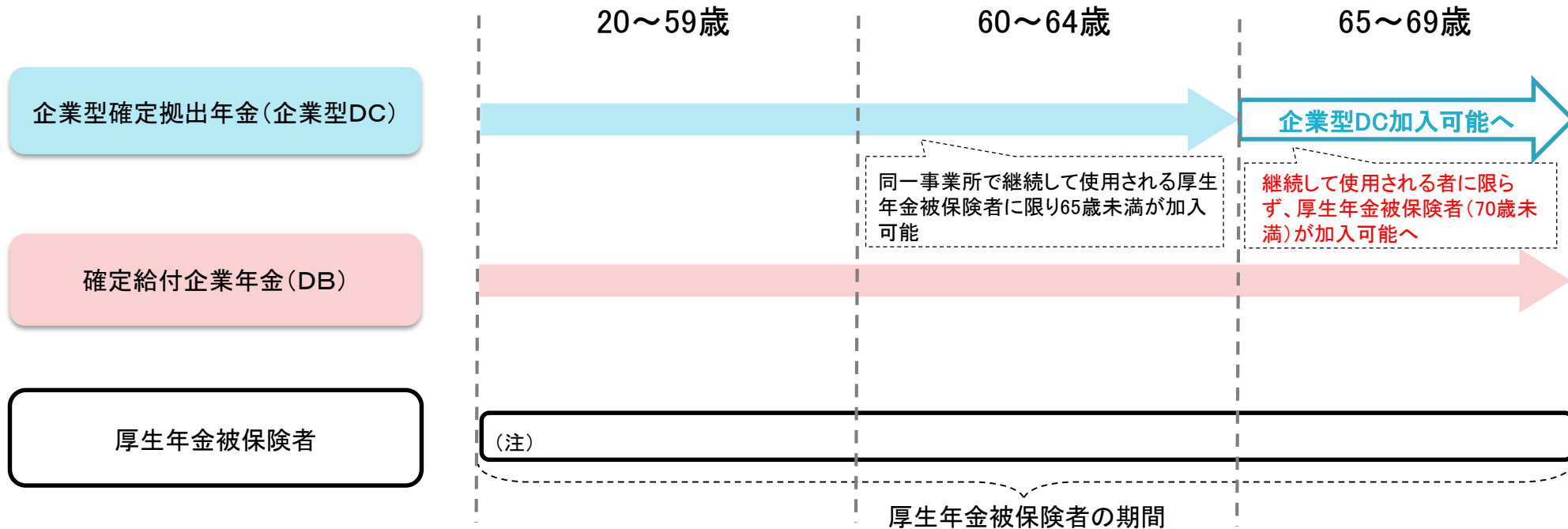
企業型DCの加入可能要件の見直し

【現行】

- 企業が従業員のために実施する退職給付制度である企業型確定拠出年金(企業型DC)については、現行は厚生年金被保険者のうち65歳未満のものを加入者とすることができる(60歳以降は60歳前と同一事業所で継続して使用される者に限られる)。
- 一方、同じく退職給付制度である確定給付企業年金(DB)については、このような年齢や同一事業所の要件はなく、厚生年金被保険者(70歳未満)であれば加入者としてすることができる。

【見直し内容】

- 企業型DCについて、企業の高齢者雇用の状況に応じたより柔軟な制度運営を可能とするとともに、DBとの整合性を図るため、**厚生年金被保険者(70歳未満)であれば加入者**とすることができるようにする。(令和4(2022)年5月施行)



(注) 20歳未満の者についても適用事業所に使用される場合は厚生年金被保険者となる。

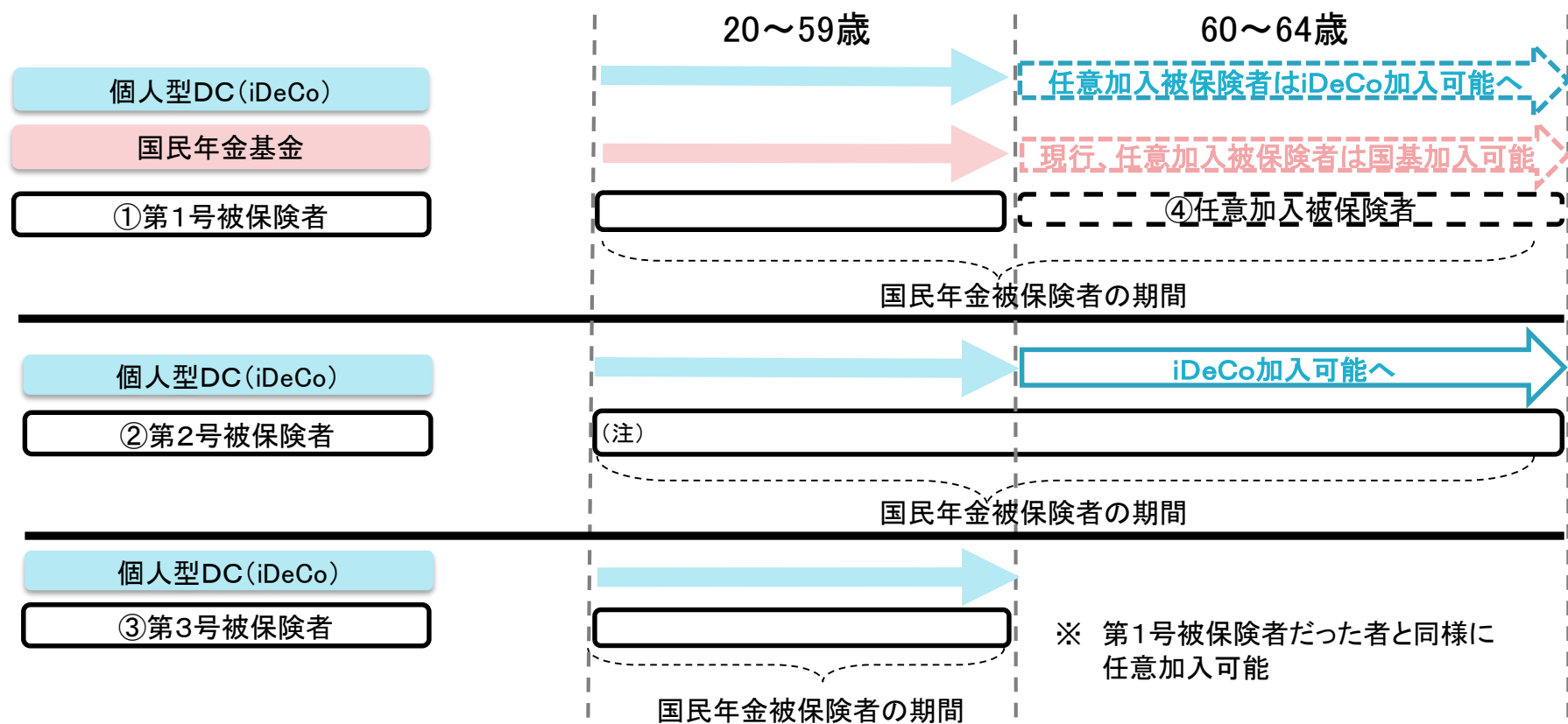
個人型DC(iDeCo)の加入可能要件の見直し

【現行】

- 老後のための資産形成を支援する個人型確定拠出年金(個人型DC(iDeCo))については、国民年金第1号被保険者と企業年金のない国民年金第2号被保険者のために、60歳まで加入して掛金を拠出でき60歳以上で受給できるという上乗せ年金の制度としてスタートしたが、平成29(2017)年1月、企業年金のある国民年金第2号被保険者と国民年金第3号被保険者まで加入可能範囲が拡大され、被保険者種別にかかわらず国民年金被保険者を包括する制度となった。
- 現行は国民年金被保険者の資格を有していることに加えて60歳未満という要件があるため、国民年金第2号被保険者や国民年金の任意加入被保険者であって60歳以上のものはiDeCoに加入できない。一方、同じく上乗せ年金である国民年金基金については、このような要件がなく、国民年金被保険者(第1号被保険者・任意加入被保険者)であれば加入可能となっている。

【見直し内容】

- iDeCoについて、高齢期の就労が拡大していることを踏まえ、**国民年金被保険者であれば加入可能**とする。(令和4(2022)年5月施行)



受給開始時期等の選択肢の拡大

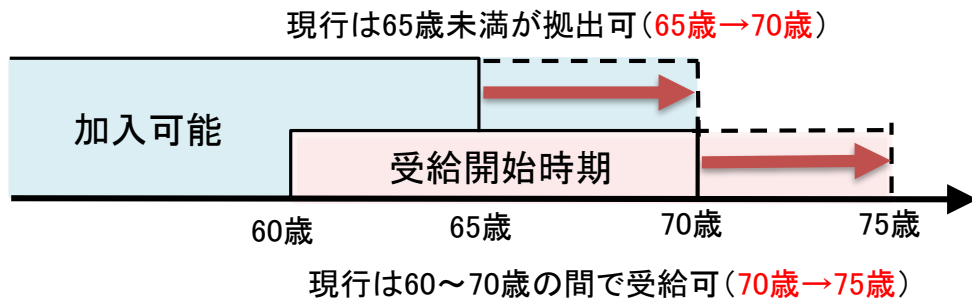
(1) DCの受給開始時期の選択肢の拡大

【**現行**】 確定拠出年金（企業型DC・個人型DC（iDeCo））については、現行は60歳から70歳の間で各個人において受給開始時期を選択できる。

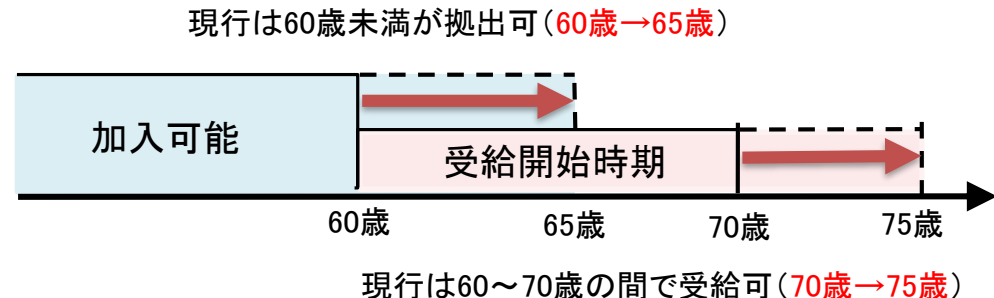
【**見直し内容**】 公的年金の受給開始時期の選択肢の拡大に併せて、上限年齢を75歳に引き上げる。（令和4（2022）年4月施行）

【DCの加入可能年齢の引上げと受給開始時期の選択肢の拡大】

<企業型DC>



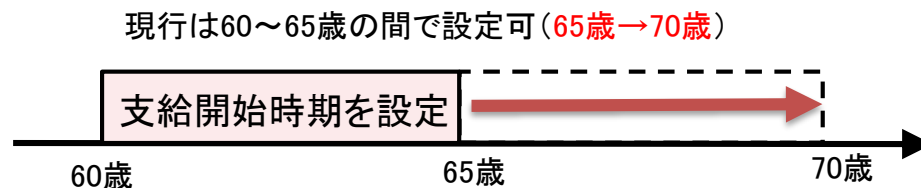
<個人型DC（iDeCo）>



(2) DBの支給開始時期の設定可能範囲の拡大

【**現行**】 確定給付企業年金（DB）については、一般的な定年年齢を踏まえ、現行は60歳から65歳の間で労使合意に基づく規約において支給開始時期を設定できる。

【**見直し内容**】 企業の高齢者雇用の状況に応じたより柔軟な制度運営を可能とするため、支給開始時期の設定可能な範囲を70歳までに拡大する。（公布日施行）



※支給開始時期の前に退職した者については、規約の定めるところにより退職時に受給可
※支給開始時期を超えて就労している者については、規約の定めるところにより繰り下げ、退職時に受給可

中小企業向け制度(簡易型DC・iDeCoプラス)の対象範囲の拡大

- 中小企業における企業年金の実施率は低下傾向にあることから、中小企業向けに設立手続を簡素化した「簡易型DC」や、企業年金の実施が困難な中小企業がiDeCoに加入する従業員の掛金に追加で事業主掛金を拠出することができる「中小事業主掛金納付制度(iDeCoプラス)」について、制度を実施可能な従業員規模を現行の100人以下から300人以下に拡大する。(公布日から6月を超えない範囲で政令で定める日に施行)

<現行>

簡易型DC

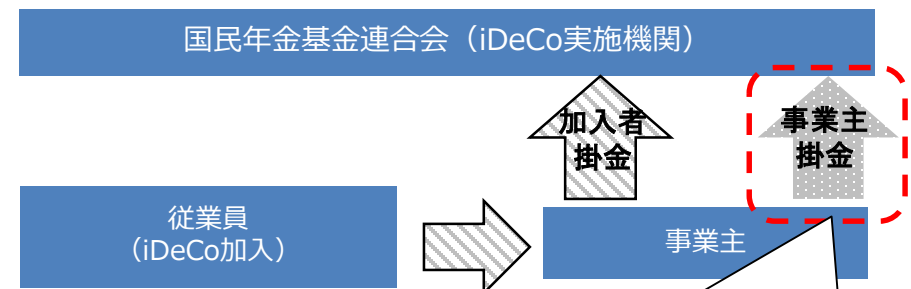
項目	簡易型	通常の企業型
制度の対象者	・適用対象者を厚生年金被保険者全員に固定 ※職種や年齢等によって加入是非の判断は不可	・厚生年金被保険者 ※職種や年齢等によって加入是非の判断は可能
拠出額	・定額	・定額、定率、定額＋定率のいずれか選択
マッチング拠出	・選択肢は1つでも可	・2つ以上の額から選択
商品提供数	・2本以上35本以下	・3本以上35本以下

制度をパッケージ化することにより、

- ・導入時に必要な書類の簡素化
- ・規約変更時の承認事項の一部を届出事項に簡素化
- ・業務報告書の簡素化

中小事業主掛金納付制度(iDeCoプラス)

項目	内容
事業主の条件	・企業型確定拠出年金、確定給付企業年金及び厚生年金基金を実施していない事業主であって、従業員100人以下の事業主 ※従業員とは厚生年金被保険者をいう
労使合意	・中小事業主掛金を拠出する場合に労働組合等の同意が必要
拠出の対象者	・iDeCoに加入している従業員のうち、中小事業主掛金を拠出されることに同意した者 ※ただし、iDeCoに加入している者のうち一定の資格を定めることも可能
拠出額	・定額 ※資格に応じて額を階層化することは可能



【中小事業主掛金納付制度】
加入者掛金に追加で、事業主が掛金拠出

企業型DC加入者の個人型DC(iDeCo)加入の要件緩和

【現行】

- 企業型DC加入者のうちiDeCo(月額2.0万円以内)に加入できるのは、拠出限度額(DC全体で月額5.5万円以内)の管理を簡便に行うため、現行はiDeCoの加入を認める労使合意に基づく規約の定めがあって事業主掛金の上限を月額5.5万円から3.5万円に引き下げた企業の従業員に限られている。このため、ほとんど活用されていない現状にある。

- ・ 企業型DC加入者のiDeCo加入を認めている事業主は、平成31(2019)年3月末現在、事業主の約4%。
- ・ 事業主掛金の上限を引き下げない限り、当該企業型DCの加入者全員がiDeCoに加入できない。
- ・ 一方、確定給付企業年金(DB)のみの場合は、規約の定めなく、従業員はiDeCoに加入可能。

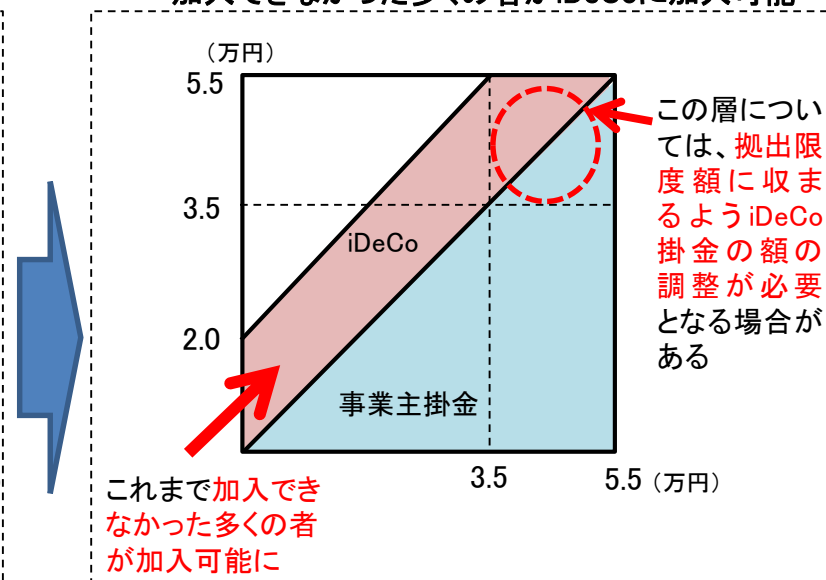
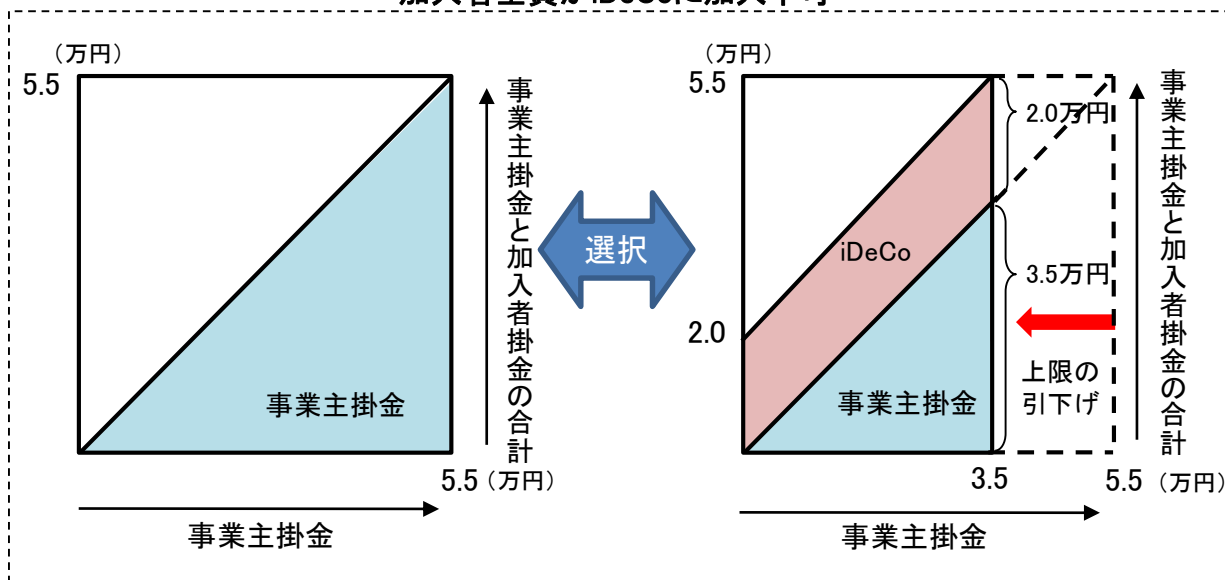
【見直し内容】

- 掛金の合算管理の仕組みを構築することで(※)、規約の定めや事業主掛金の上限の引下げがなくても、**全体の拠出限度額から事業主掛金を控除した残余の範囲内で、iDeCo(月額2.0万円以内)に加入できるように改善を図る。**(令和4(2022)年10月施行)

(※) 事業主掛金を管理する企業型DCの記録関連運営管理機関と、iDeCo掛金を管理する国民年金基金連合会との情報連携で対応する。また、各加入者のiDeCo掛金の拠出可能見込額について、企業型DCの加入者向けのウェブサイトに表示する。

＜現行＞iDeCoの加入を認める労使合意に基づく規約の定め等がなければ、加入者全員がiDeCoに加入不可

＜見直し内容＞規約の定め等を不要とすることで、これまで加入できなかった多くの者がiDeCoに加入可能

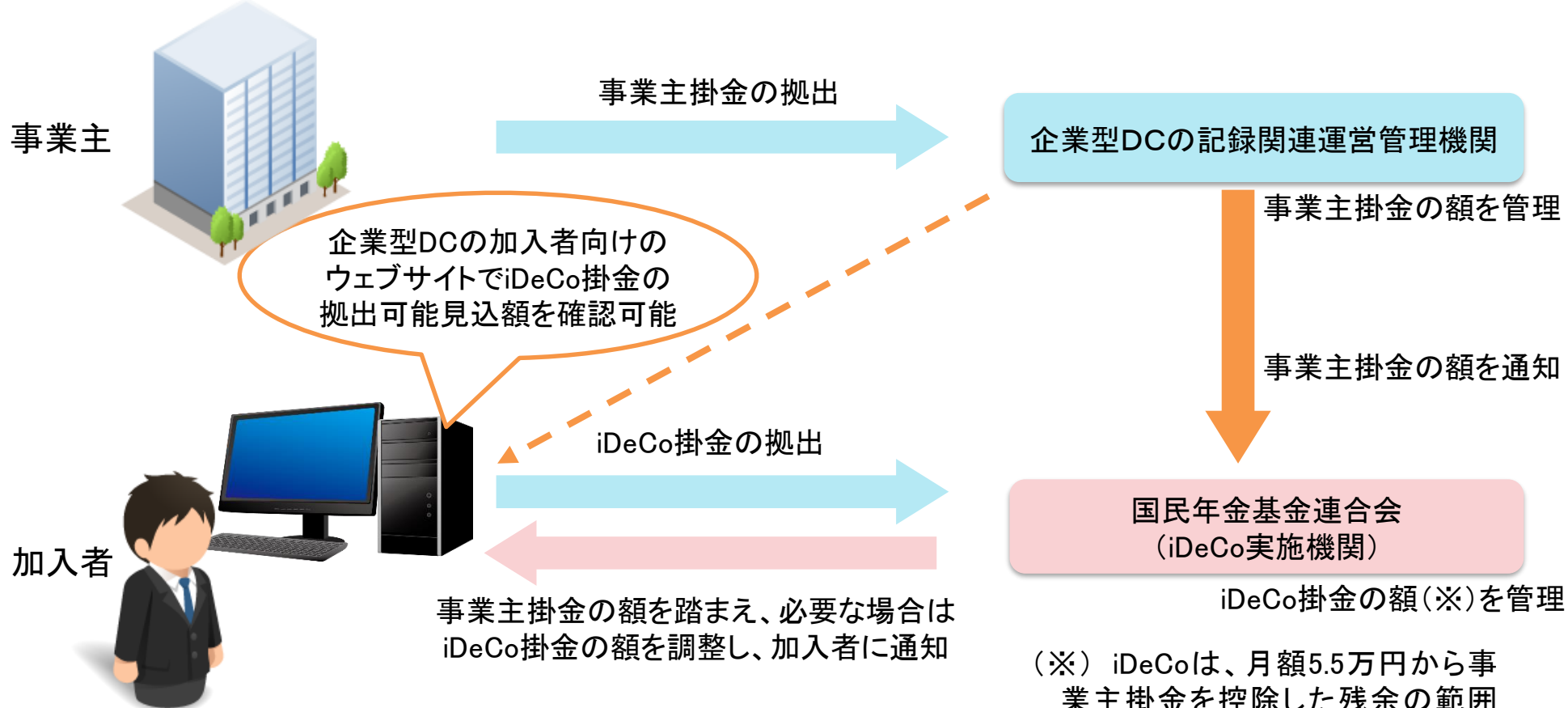


※ 企業型DCと確定給付型を実施している場合は、5.5万円→2.75万円、3.5万円→1.55万円、2.0万円→1.2万円

【参考】事業主掛金とiDeCo掛金の合算管理の仕組み

- 企業型DC加入者について、事業主掛金とiDeCo掛金の合算管理の仕組みを構築することで、規約の定めや事業主掛金の上限の引下げがなくても、全体の拠出限度額（DC全体で月額5.5万円以内）から事業主掛金を控除した残余の範囲内で、iDeCo（月額2.0万円以内）に加入できるように改善を図る。
- 具体的には、事業主掛金を管理する企業型DCの記録関連運営管理機関と、iDeCo掛金を管理する国民年金基金連合会との情報連携で対応する。
- また、各加入者のiDeCo掛金の拠出可能見込額について、企業型DCの加入者向けのウェブサイトに表示する。

<見直し後の事務・手続の流れ(イメージ)>



※ 企業型DCと確定給付型を実施している場合は、5.5万円→2.75万円、2.0万円→1.2万円

(※) iDeCoは、月額5.5万円から事業主掛金を控除した残余の範囲（月額2.0万円以内）で拠出可能

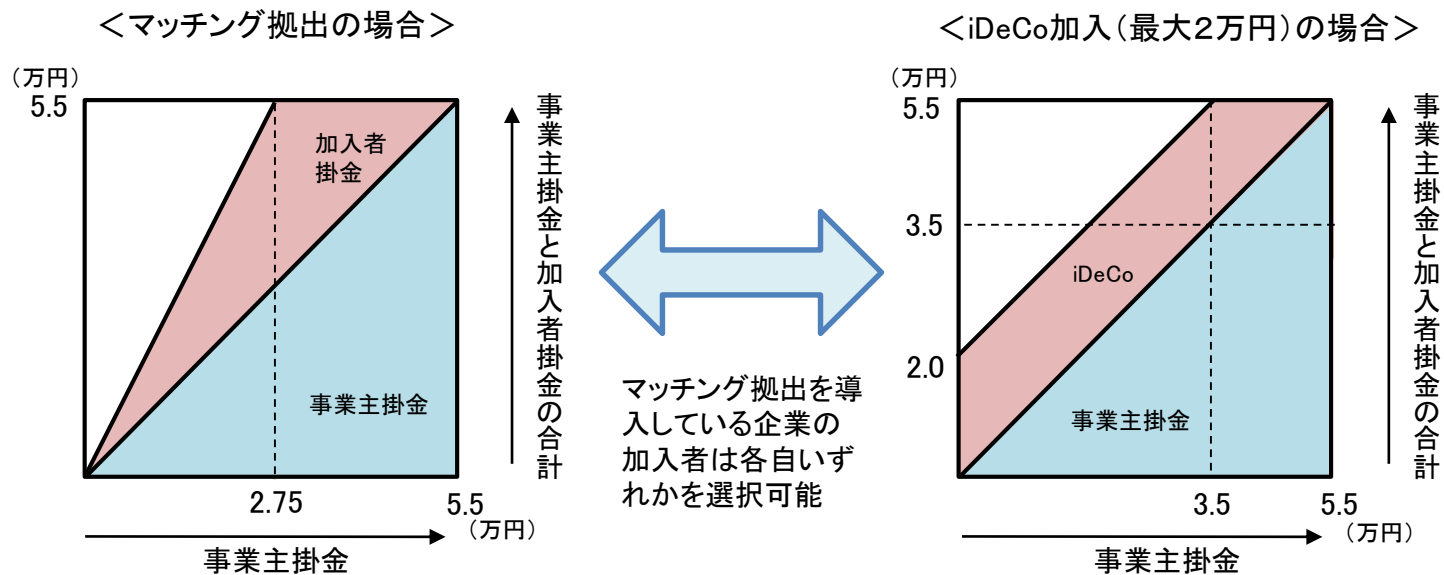
企業型DC加入者のマッチング拠出とiDeCo加入の選択

【現行】

- 事業主がマッチング拠出を導入している場合、現行は当該企業の企業型DC加入者はマッチング拠出しか選択肢はなく、iDeCo加入を選択することはできない。

【見直し内容】

- 規約の定めや事業主掛金の上限の引下げがなくても、企業型DC加入者がiDeCoに加入できるように改善を図ることに併せて、マッチング拠出を導入している企業の企業型DC加入者は、マッチング拠出かiDeCo加入かを加入者ごとに選択できるようにする。(令和4(2022)年10月施行)

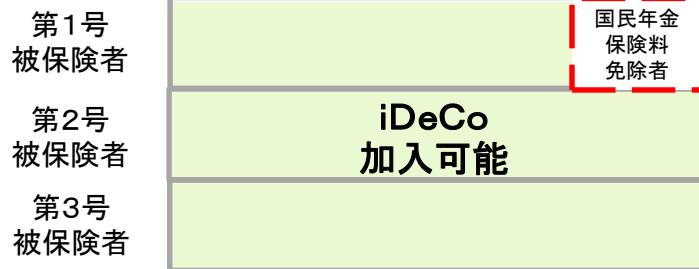


※ 企業型DCと確定給付型を実施している場合は、5.5万円→2.75万円、3.5万円→1.55万円、2.0万円→1.2万円

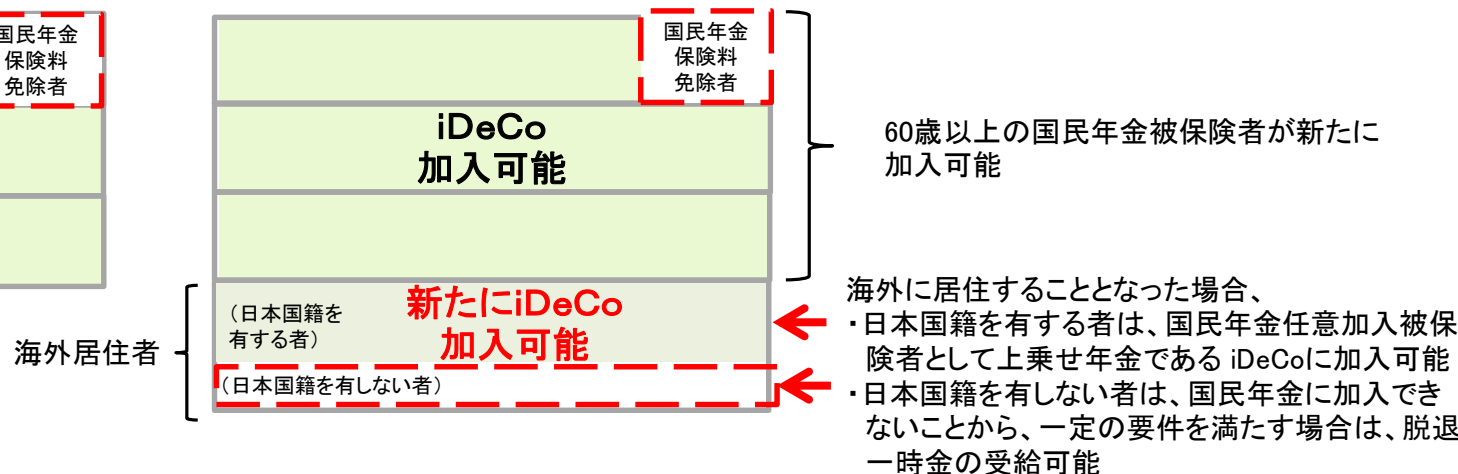
個人型DC(iDeCo)の加入可能要件と脱退一時金の受給要件の見直し

	現行	見直し内容(令和4(2022)年5月施行)
個人型DCの加入可能要件	○ 60歳未満の国民年金被保険者(第1・2・3号)に限られている。	○ 60歳以上の国民年金被保険者や、海外に居住する日本国籍を有する国民年金任意加入被保険者にも拡大する。
個人型DCの脱退一時金の受給要件	○ 個人型DC(iDeCo)の中途引き出し(=脱退一時金の受給)が例外的に認められているのは、<u>国民年金の保険料免除者であるものに限られている</u>(保険料免除者は国民年金の保険料を納付していないことから、iDeCoへの加入が認められず、年金資産を積み増すことができないため)。 ○ iDeCo加入者が<u>海外に居住して国民年金被保険者(第1・2・3号)に該当しなくなった場合、iDeCoに加入することもできず、保険料免除者に該当することはなく中途引き出しもできない。</u>	○ <u>国民年金被保険者となることができない者で、一定の要件を満たす場合(※)には脱退一時金を受給できるようにする。</u> ※ 通算の掛金拠出期間が短いこと又は資産額が少額であることなど。 ⇒ 日本国籍を有する者は、国民年金任意加入被保険者として上乗せ年金であるiDeCoに加入可能となるため、新たに脱退一時金を受給できるようになるのは、日本国籍を有しない者で海外に居住する者

<現行>



<見直し内容>



 脱退一時金が受給可能

制度間の年金資産の移換(ポータビリティ)

【現行】

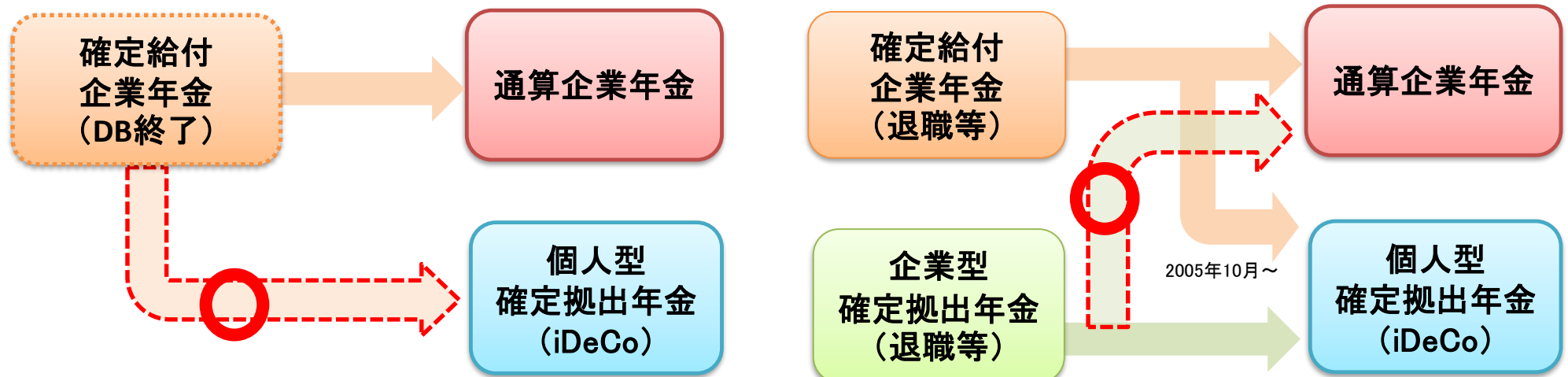
- 制度間のポータビリティとは、個人の転職等の際に制度間の資産移換を可能とするものであるが、より多くの制度間のポータビリティを拡充することで、個々人の選択肢が広がるなど、継続的な老後の所得確保に向けた取組を行いやすい環境となることから、これまでに平成16(2004)年と平成28(2016)年の法改正で資産移換を可能としてきた。

【見直し内容】

- 制度間のポータビリティは順次拡大されてきたが、一部に不十分な点が残ることから、引き続き、移換手続の改善を図る。具体的には、終了した確定給付企業年金(DB)から個人型確定拠出年金(個人型DC(iDeCo))への年金資産の移換と、加入者の退職等に伴う企業型確定拠出年金(企業型DC)から通算企業年金(※)への年金資産の移換を可能とする。

(令和4(2022)年5月施行)

(※)「通算企業年金」とは、DBや企業型DCが共同で設立し会員となっている企業年金連合会が、退職者等向けに運用する年金の一つ



(※)DB(約940万人)と企業型DC(約690万人)に同時に加入している者が約410万人いる

<参考>「通算企業年金」と「iDeCo」の相違点

通算企業年金	通算企業年金は、移換された資産を企業年金連合会が運用し、移換時の年齢に応じた予定利率(0.5%~1.5%)で付利される仕組み。 原則、65歳からの受給で(60歳からの繰上げ受給も可能)、80歳までの保証期間付き終身年金(やむを得ない事情等により一時金の選択も可能)。
iDeCo	iDeCoは、加入者個々人が運用し、その運用結果に基づく給付を受け取る仕組み。 現行、60歳以上70歳以下の任意の時点で請求可能。年金か一時金かを受給権者が選択可能。

5. ①国民年金手帳から基礎年金 番号通知書への切替え

(参考)参照条文

◎年金手帳の様式を定める省令(抜粋)

厚生年金保険法(昭和二十九年法律第百十五号)第百一条及び国民年金法(昭和三十四年法律第百四十一号)第十三条第二項の規定に基づき、並びに船員保険法(昭和十四年法律第七十三号)を実施するため、年金手帳の様式を定める省令を次のように定める。

年金手帳の様式を定める省令

年金手帳の様式は、次のとおりとする。

年金手帳

日本年金機構

基礎年金番号

氏名

生年月日

性別

交付年月日

変更後の氏名

変更後の氏名

注意事項

この年金手帳は、あなたが将来年金を受けるために必要となりますので、大切に保管してください。

また、次のような場合の届出などにこの年金手帳の提出が必要になります。

- 新たに厚生年金保険や国民年金に加入するとき
- 氏名を変更したとき
- 年金や一時金の請求をするとき
- 年金や一時金についての相談を受けるとき

この年金手帳を過って破いてしまったり、紛失してしまった場合は、直ちに再交付の申請を行ってください。

国民年金の記録(1)

被保険者となった日又は被保険者の種別等の変更があった日	被保険者の種別	被保険者でなくなった日又は被保険者の種別等の変更があった日
昭和 平成 年 月 日	1号・任 3号	昭和 平成 年 月 日
昭和 平成 年 月 日	1号・任 3号	昭和 平成 年 月 日
昭和 平成 年 月 日	1号・任 3号	昭和 平成 年 月 日
昭和 平成 年 月 日	1号・任 3号	昭和 平成 年 月 日
昭和 平成 年 月 日	1号・任 3号	昭和 平成 年 月 日
昭和 平成 年 月 日	1号・任 3号	昭和 平成 年 月 日
昭和 平成 年 月 日	1号・任 3号	昭和 平成 年 月 日
昭和 平成 年 月 日	1号・任 3号	昭和 平成 年 月 日

厚生年金保険の記録(1)

事業所名 船員所有者名	所在地	被保険者 となった日	被保険者で なくなった日
		昭和 平成 年 月 日	昭和 平成 年 月 日
		昭和 平成 年 月 日	昭和 平成 年 月 日
		昭和 平成 年 月 日	昭和 平成 年 月 日
		昭和 平成 年 月 日	昭和 平成 年 月 日
		昭和 平成 年 月 日	昭和 平成 年 月 日
		昭和 平成 年 月 日	昭和 平成 年 月 日
		昭和 平成 年 月 日	昭和 平成 年 月 日
		昭和 平成 年 月 日	昭和 平成 年 月 日

(注) 厚生年金保険の記録は、同時に国民年金の第2号被保険者としての記録となります。

5. ③脱退一時金制度の見直し

脱退一時金制度の概要

<厚生年金保険における脱退一時金制度>

1. 受給要件

- 次のいずれにも該当する場合、脱退一時金の受給が可能となる。
- ①日本国籍を有しないこと
 - ②日本国内に住所を有しなくなったこと
 - ③厚生年金保険の被保険者期間を6か月以上有すること
 - ④老齢基礎年金の受給資格期間(10年)を満たしていないこと
 - ⑤障害基礎年金等を受給したことがないこと
 - ⑥日本の公的年金制度(厚生年金保険又は国民年金)の被保険者でないこと
 - ⑦日本に住所を有しなくなった日(※1)から2年以内に請求を行うこと

(※1)日本の公的年金制度の被保険者でなくなった日の方が遅い場合は当該日。

2. 支給額

- 厚生年金保険の被保険者であった期間に応じて、次の計算式に基づいて算出した額(最大で36か月(3年)分)

$$\text{支給額} = \text{平均標準報酬額} \times (\text{最終月の属する年の前年10月の保険料率(※2)}) \times 1/2 \times (\text{下の表に定める月数})$$

(※2)平成29年9月以降の保険料率は18.3%で固定。

被保険者であった期間	月数
6か月以上12か月未満	6
12か月以上18か月未満	12
18か月以上24か月未満	18
24か月以上30か月未満	24
30か月以上36か月未満	30
36か月以上	36

<国民年金における脱退一時金制度>

1. 受給要件

- 次のいずれにも該当する場合、脱退一時金の受給が可能となる。
- ①日本国籍を有しないこと
 - ②日本国内に住所を有しなくなったこと
 - ③国民年金第1号被保険者としての保険料納付済期間(※3)を6か月以上有すること
 - ④老齢基礎年金の受給資格期間(10年)を満たしていないこと
 - ⑤障害基礎年金等を受給したことがないこと
 - ⑥日本の公的年金制度(厚生年金保険又は国民年金)の被保険者でないこと
 - ⑦日本に住所を有しなくなった日(※4)から2年以内に請求を行うこと

(※3)保険料4分の1免除期間の月数の4分の3に相当する月数、保険料半額免除期間の月数の2分の1に相当する月数及び保険料4分の3免除期間の月数の4分の1に相当する月数を含む。

(※4)日本の公的年金制度の被保険者でなくなった日の方が遅い場合は当該日。

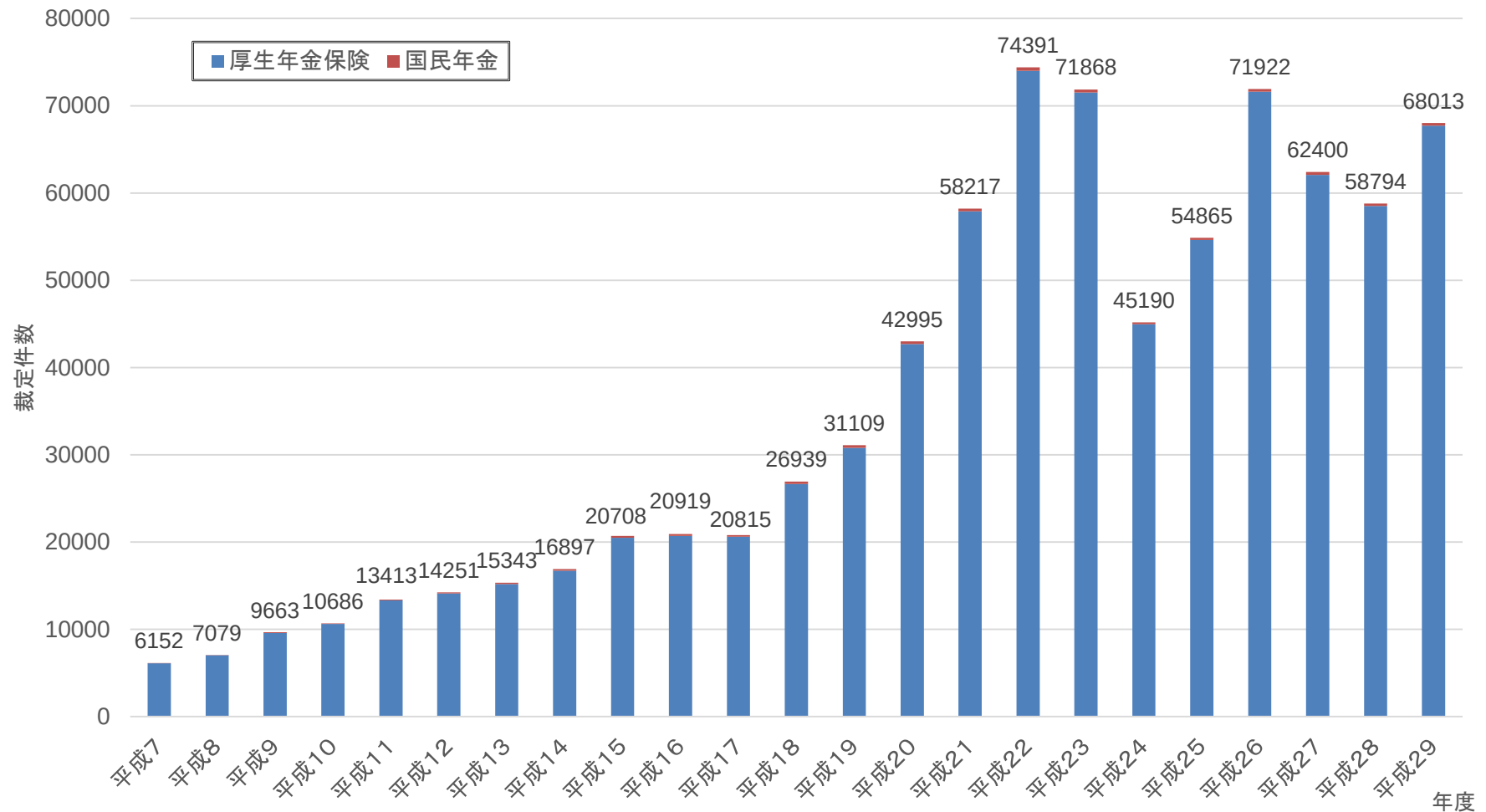
2. 支給額

- 国民年金第1号被保険者としての保険料納付済期間に応じて、次の表のとおり支給。(最大で36か月(3年)分)

保険料納付済期間	支給額(※5)
6か月以上12か月未満	49,230 円
12か月以上18か月未満	98,460 円
18か月以上24か月未満	147,960 円
24か月以上30か月未満	196,920 円
30か月以上36か月未満	246,150 円
36か月以上	295,380 円

(※5)最後に保険料を納付した月が令和元年度に属する場合の額。
給付水準は、納付した保険料の半額相当分を基準として設定。

脱退一時金裁定件数の推移



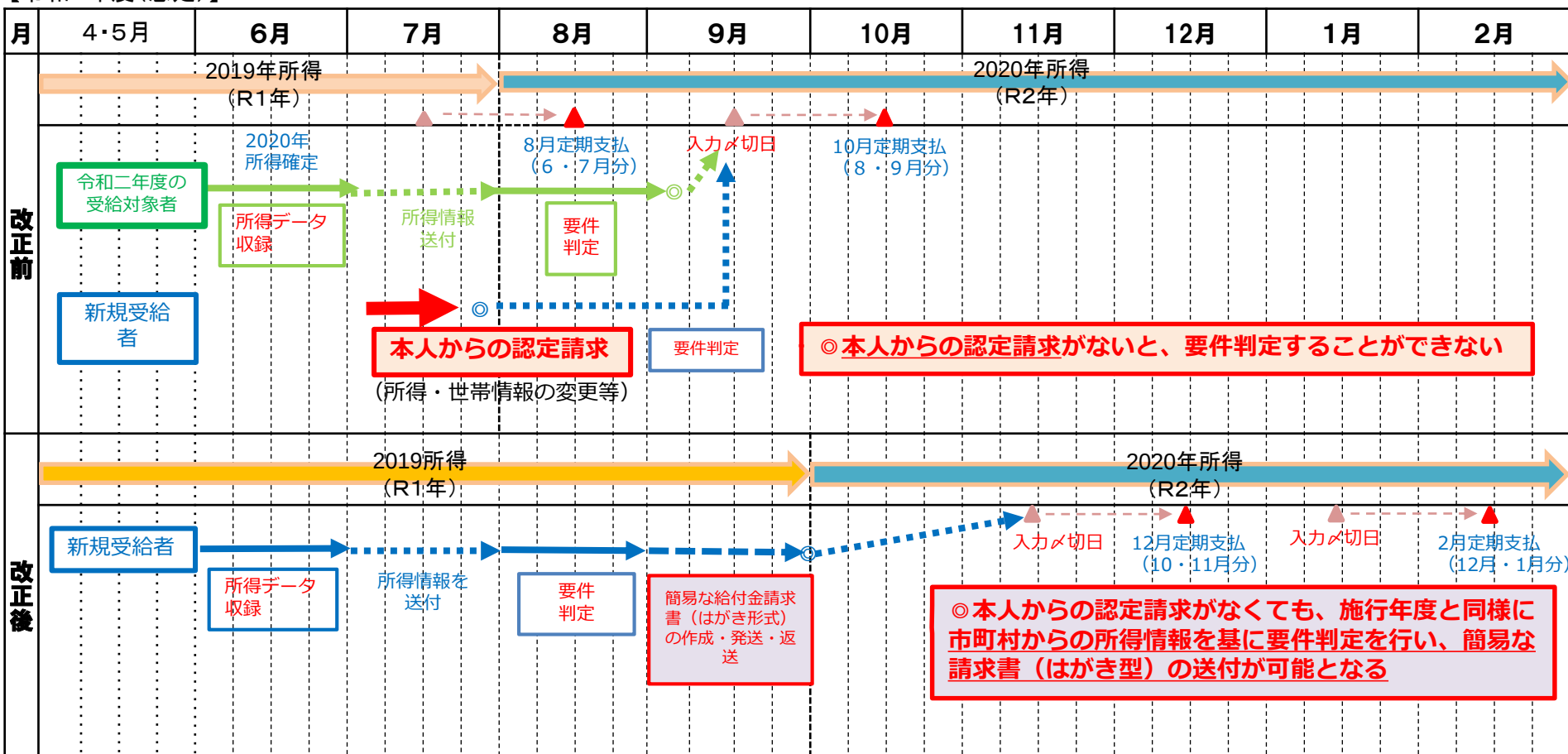
出典：平成7～19年度事業年報（社会保険庁）、平成20～29年度事業年報（厚生労働省年金局）

5. ④年金生活者支援給付金制度 における所得・世帯情報の照会の 対象者の見直し等

年金生活支援給付金の所得情報の切替時期の変更について

- 日本年金機構が市町村からデータの提供を受け、受給候補者の所得情報を把握するのは8月。そこから簡易な請求書(はがき型)を作成して9月に送付を行うことから、給付金の支払いは10月以降となる。
- 現状、給付金の所得情報の切替時期は8月～翌年7月となっているが、簡易な請求書(はがき型)の送付・提出を前提とすると、現状の所得情報の切替時期(8月～)では、対応ができない。(速くても10月分からの支給とする必要がある)
- このため、給付金の所得情報の切替時期を10月～翌年9月に変更する。(ただし、周知期間を考慮し、**令和3年(2021年)度施行**とする)
(※)これに伴い、20歳前障害基礎年金及び特別障害給付金についても、所得情報の切替時期も同様に10月～翌年9月に変更
(簡易な請求書はないものの、同一の所得情報を要件判定に活用していることから、適用所得の一体性を図る観点ため)

【令和3年度(想定)】



(参考)参照条文

◎年金生活者支援給付金の支給に関する法律(抜粋)

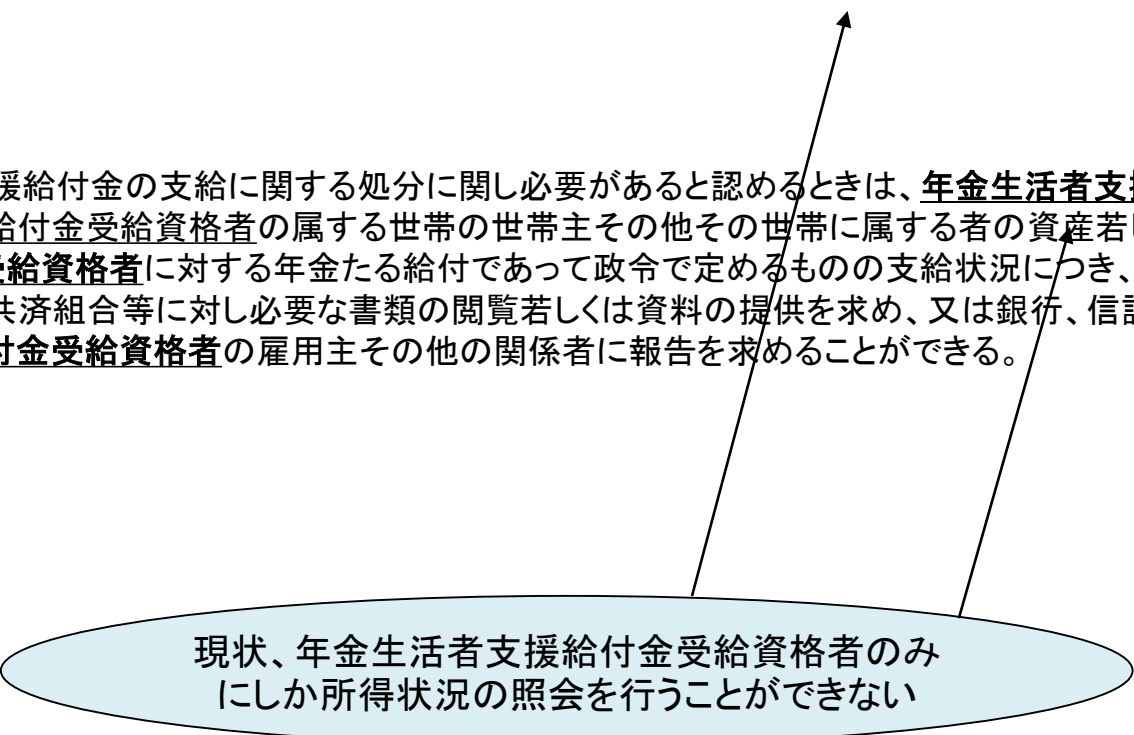
(調査)

第三十六条 厚生労働大臣は、必要があると認めるときは、年金生活者支援給付金の支給要件に該当する者(以下「年金生活者支援給付金受給資格者」という。)に対して、受給資格の有無及び年金生活者支援給付金の額の決定のために必要な事項に関する書類その他の物件を提出すべきことを命じ、又は当該職員をしてこれらの事項に関し年金生活者支援給付金受給資格者その他の関係者に質問させることができる。

2 (略)

(資料の提供等)

第三十七条 厚生労働大臣は、年金生活者支援給付金の支給に関する処分に関し必要があると認めるときは、年金生活者支援給付金受給資格者若しくは年金生活者支援給付金受給資格者の属する世帯の世帯主その他その世帯に属する者の資産若しくは収入の状況又は年金生活者支援給付金受給資格者に対する年金たる給付であって政令で定めるものの支給状況につき、官公署、国民年金法第三条第二項に規定する共済組合等に対し必要な書類の閲覧若しくは資料の提供を求め、又は銀行、信託会社その他の機関若しくは年金生活者支援給付金受給資格者の雇用主その他の関係者に報告を求めることができる。



現状、年金生活者支援給付金受給資格者のみにしか所得状況の照会を行うことができない

5. ⑦厚生年金保険法における 日本年金機構の調査権限の整備

(参考)参照条文

◎厚生年金保険法(抜粋)

(届出)

第二十七条 適用事業所の事業主又は第十条第二項の同意をした事業主(以下単に「事業主」という。)は、厚生労働省令で定めるところにより、被保険者(被保険者であつた七十歳以上の者であつて当該適用事業所に使用されるものとして厚生労働省令で定める要件に該当するもの(以下「七十歳以上の使用される者」という。)を含む。)の資格の取得及び喪失(七十歳以上の使用される者にあつては、厚生労働省令で定める要件に該当するに至つた日及び当該要件に該当しなくなつた日)並びに報酬月額及び賞与額に関する事項を厚生労働大臣に届け出なければならない。

(立入検査等)

第百条 厚生労働大臣は、被保険者の資格、標準報酬、保険料又は保険給付に関する決定に関し、必要があると認めるときは、事業主に対して、文書その他の物件を提出すべきことを命じ、又は当該職員をして事業所に立ち入つて関係者に質問し、若しくは帳簿、書類その他の物件を検査させることができる。

2・3 (略)

4 第二号厚生年金被保険者、第三号厚生年金被保険者又は第四号厚生年金被保険者及びこれらの者に係る事業主については、前三項の規定は、適用しない。

現在は、適用事業所の事業主に限られており、例えば、適用事業所である蓋然性があるような状況にとどまる事業所の事業主に対しては調査権限の限界がある。

5. ⑧年金担保貸付事業等の廃止

年金担保貸付事業の廃止の経緯

独立行政法人の事務・事業の見直しの基本方針【平成22年12月7日閣議決定】（抜粋）

○年金担保貸付事業及び労災年金担保貸付事業

事業を廃止することとし、十分な代替措置の検討を早急に進め、具体的な工程表を平成22年度中に作成するとともに、現行制度における貸付限度の引下げ等による事業規模の縮減方針を年内に取りまとめる。

独立行政法人福祉医療機構中期目標 平成30年度～令和4年度（抜粋）

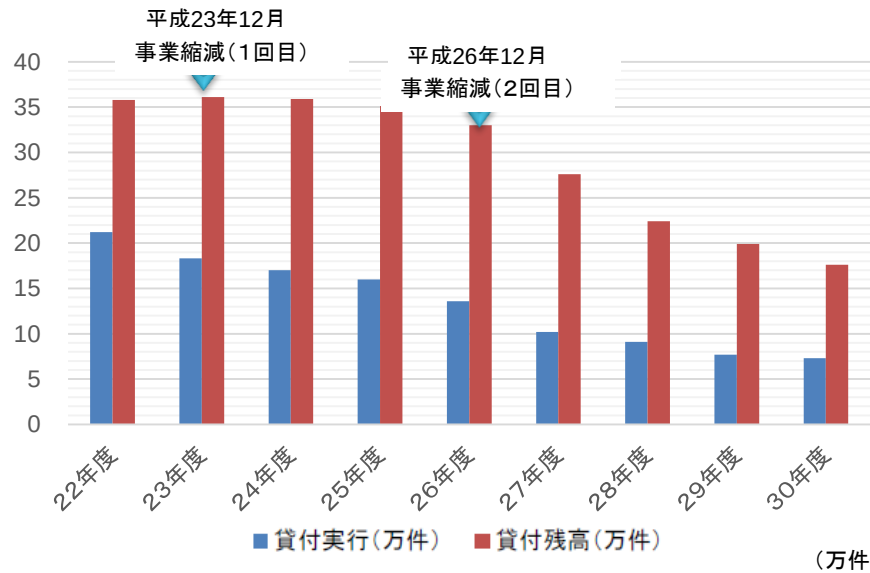
7 年金担保貸付事業及び労災年金担保貸付事業

厚生年金保険制度及び国民年金制度に基づき支給される年金の受給権者並びに労働者災害補償保険制度に基づき支給される年金の受給権者に対し、その受給権を担保にして低利で小口の資金を貸し付けることにより、高齢者等の生活の安定を支援すること及び労災年金受給者の生活を援護することを目的として、その適正な事業実施に努めること。また、当該事業については、「独立行政法人の事務・事業の見直しの基本方針」（平成22年12月7日閣議決定）及び「年金担保貸付事業廃止計画」（平成25年3月厚生労働省策定）に基づいて、当該事業に関する周知状況を勘案した上で平成33年度末（令和3年度末）を目途に新規貸付を終了することとし、事業の廃止に向けた適切な措置を講じること。なお、当該事業の実施にあたっては、以下の点に留意すること。

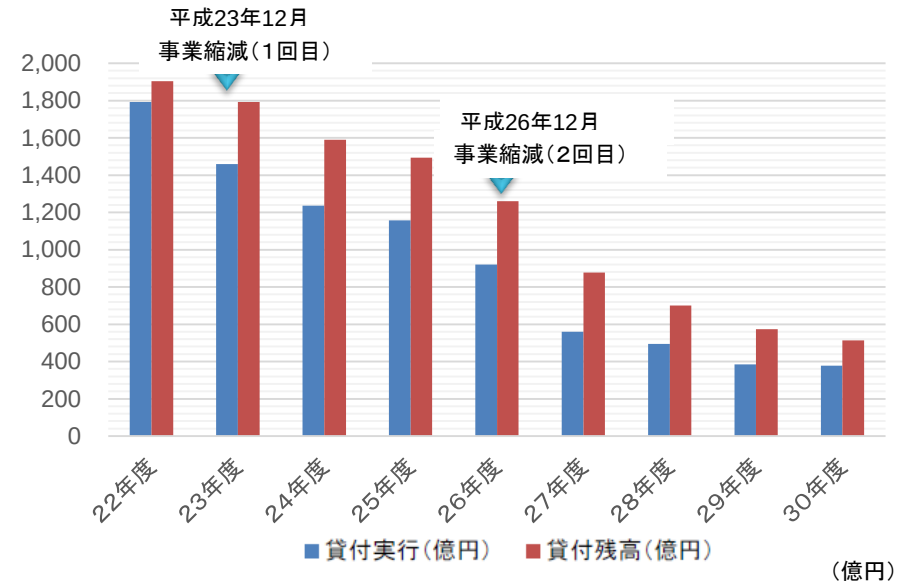
- （1）業務運営コストを分析し、その適正化を図るとともに、貸付金利の水準に適切に反映することにより、安定的で効率的な業務運営に努めること。
- （2）年金受給者にとって無理のない返済となるように配慮した審査等を行うとともに、返済中に生活困難に陥った者に係る返済条件の緩和を行うこと。
- （3）円滑に事業を終了する観点から、新規貸付終了及び代替措置に関する周知を図るとともに、受託金融機関の窓口等における利用者への適切な対応に努めること。なお、利用者等に必要な情報が行きわたるよう、福祉関係団体、司法関係団体及び消費者関係団体などとの連携・協力による周知活動を行うこと。
- （4）年金担保貸付事業及び労災年金担保貸付事業に関する評価について、以下の指標を設定する。
 - ・ 福祉関係団体、司法関係団体及び消費者関係団体など30団体以上との連携・協力による周知活動を行うこと。（平成28年度実績：29団体）

年金担保貸付事業 貸付実行者数の推移等

■ 貸付件数



■ 貸付金額



	22年度	23年度	24年度	25年度	26年度	27年度	28年度	29年度	30年度
実行件数	21.2	18.3	17.0	16.0	13.6	10.2	9.1	7.7	7.3
残高件数	35.8	36.1	35.9	35.1	33.0	27.6	22.4	19.9	17.6

	22年度	23年度	24年度	25年度	26年度	27年度	28年度	29年度	30年度
実行額	1792	1459	1236	1157	921	560	495	385	377
残高	1904	1793	1589	1493	1260	878	700	574	514

■ 貸付条件(平成23年11月末まで)

- ① 貸付金額(次の3つの要件を満たす額の範囲内)
 - ・ 年金額の1.2倍以内
 - ・ 10万円～250万円の範囲内
 - ・ 各支払期の返済額の15倍以内(原則2年半で返済できる額)
- ② 返済方法

支給される年金のうち、受給者が選択した金額(1回あたりの支給額以内)を返済に充当

■ 貸付条件(平成23年12月～)

- ① 貸付金額(次の3つの要件を満たす額の範囲内)
 - ・ 年金額の1.0倍以内
 - ・ 10万円～250万円の範囲内
 - ・ (一部の用途は10万円～100万円の範囲内)
 - ・ 各支払期の返済額の15倍以内(原則2年半で返済できる額)
- ② 返済方法

支給される年金のうち、受給者が選択した金額(1回あたりの支給額の1/2以内)を返済に充当

※年金担保貸付事業の利用を契機に生活保護を受給することとなった者については、生活保護受給を終了しても5年間は貸付対象外とした。

■ 貸付条件(平成26年12月～)

- ① 貸付金額(次の3つの要件を満たす額の範囲内)
 - ・ 年金額の0.8倍以内
 - ・ 10万円～200万円の範囲内
 - ・ (一部の用途は10万円～80万円の範囲内)
 - ・ 各支払期の返済額の15倍以内(原則2年半で返済できる額)
- ② 返済方法

支給される年金のうち、受給者が選択した金額(1回あたりの支給額の1/3以内)を返済に充当

※資金使途確認資料(見積書等)の提出を義務化(貸付額10万円の場合を除く)
※任意繰上返済をした場合であっても、融資決定時完済予定日に到達していない場合は貸付対象外とした。

年金担保貸付事業に代わる事業

生活福祉資金貸付制度について

- 制度概要
 - 日常生活を送る上で、又は自立生活に資するために、一時的に必要であると見込まれる費用を貸し付ける制度
- 利用対象者
 - 低所得世帯【必要な資金を他から借り受けることが困難な世帯（市町村民税非課税程度）】
 - 障害者世帯【身体障害者手帳、療育手帳、精神障害者保健福祉手帳の交付を受けている者（現在、障害者総合支援法によるサービスを利用している等、これと同程度と認められる者を含む）の属する世帯】
 - 高齢者世帯【65歳以上の高齢者の属する世帯（日常生活上、療養または介護を要する高齢者等で、一定の収入要件あり）】
- 受付窓口
 - 居住地の市区町村社会福祉協議会

自立相談支援機関について

- 利用対象者
 - 生活に困りごとや不安を抱えている者
- 支援内容
 - 相談の内容に応じて、どのような制度やサービスが必要かを一緒に考え、具体的な問題の解決に向けた計画を作成することで支援を行う。また、必要に応じて、より具体的に収支状況の改善に向けた家計改善支援事業（家計管理に関する支援、滞納の解消や各種給付制度等の利用に向けた支援、債務整理に関する支援、貸付のあっせん等）の利用を案内する。
- 受付窓口
 - 居住地の自立相談支援機関