

年金制度改正の検討事項

- ・ **令和6年財政検証について**
- ・ 令和6（2024）年財政検証結果を踏まえた今後の年金制度改革の議論について
- ・ 被用者保険の適用拡大
- ・ いわゆる「年収の壁」と第3号被保険者制度
- ・ 在職老齢年金制度の見直し
- ・ 標準報酬月額の上限の見直し
- ・ 基礎年金のマクロ経済スライドによる給付調整の早期終了
- ・ 高齢期より前の遺族厚生年金の見直し等
- ・ 年金制度における子に係る加算等
- ・ その他制度改革事項・今後検討すべき残された課題
- ・ 年金広報・年金教育

令和6 (2024) 年財政検証の諸前提

＜社会・経済状況に関する諸前提＞

財政検証においては、将来の社会・経済状況について一定の前提を置く必要があるが、将来は不確実であるため、幅広い複数のケースを設定している。財政検証の結果についても、複数のケースを参照し幅広く解釈する必要がある。

※ なお、現行制度に基づく財政検証は、令和6年10月に施行される適用拡大（企業規模要件100人超→50人超）等の影響を織り込んでいる。

＜人口の前提＞

「日本の将来推計人口」（2023年4月、国立社会保障・人口問題研究所）

出生率：高位・中位・低位
死亡率：高位・中位・低位
入国超過数：
25万人、16.4万人、6.9万人

合計特殊出生率		平均寿命		入国超過数	
2020年 (実績)	2070年	2020年 (実績)	2070年	2016～2019年 (実績の平均)	～2040年 入国超過数（一定）
1.33	高位：1.64 中位：1.36 低位：1.13	男性：81.58 女性：87.72	高位 (余命の伸び小) 84.56 90.59 中位 85.89 91.94 低位 (余命の伸び大) 87.22 93.27	16.4万人	25万人 16.4万人 6.9万人
※2041年以降は2040年の総人口に対する比率を固定					

＜労働力の前提＞

「労働力需給の推計」（2024年3月、独立行政法人 労働政策研究・研修機構）

- ①労働参加進展シナリオ
- ②労働参加漸進シナリオ
- ③労働参加現状シナリオ

就業者数		就業率 ※15歳以上人口に占める割合	
2022年 (実績)	2040年	2022年 (実績)	2040年
6,724万人	労働参加進展：6,734万人 労働参加漸進：6,375万人 労働参加現状：5,768万人	60.9%	労働参加進展：66.4% 労働参加漸進：62.9% 労働参加現状：56.9%

＜経済の前提＞

社会保障審議会年金部会「年金財政における経済前提に関する専門委員会」で設定（2024年4月）

- ①高成長実現ケース
- ②成長型経済移行・継続ケース
- ③過去30年投影ケース
- ④1人当たりゼロ成長ケース

		将来の経済状況の仮定		＜長期の経済前提＞				参考（推計結果）	
		労働力率	全要素生産性（TFP）上昇率	物価上昇率	賃金上昇率（実質＜対物価＞）	運用利回り		実質経済成長率	人口1人当たり実質経済成長率
						実質＜対物価＞	スプレッド＜対賃金＞		
高成長実現ケース	中長期試算成長実現ケースに接続	成長実現・労働参加進展シナリオ	1.4 %	2.0 %	2.0 %	3.4 %	1.4 %	1.6 %	2.3 %
成長型経済移行・継続ケース	中長期試算参考ケースに接続		1.1 %	2.0 %	1.5 %	3.2 %	1.7 %	1.1 %	1.8 %
過去30年投影ケース	中長期試算ベースラインケースに接続	成長率ベースライン・労働参加漸進シナリオ	0.5 %	0.8 %	0.5 %	2.2 %	1.7 %	▲0.1%	0.7 %
1人当たりゼロ成長ケース		一人当たりゼロ成長・労働参加現状シナリオ	0.2 %	0.4 %	0.1 %	1.4 %	1.3 %	▲0.7%	0.1 %

給付水準の調整終了年度と最終的な所得代替率の見通し（令和6（2024）年財政検証）

－ 幅広い複数ケースの経済前提における見通し －

第16回社会保障審議会年金部会 2024年7月3日	資料1
------------------------------	-----

足下の所得代替率※（2024年度）

※ 公的年金の給付水準を示す指標。現役男子の平均手取り収入額に対する年金額の比率により表される。

61.2% { 比例: 25.0%
基礎: 36.2%

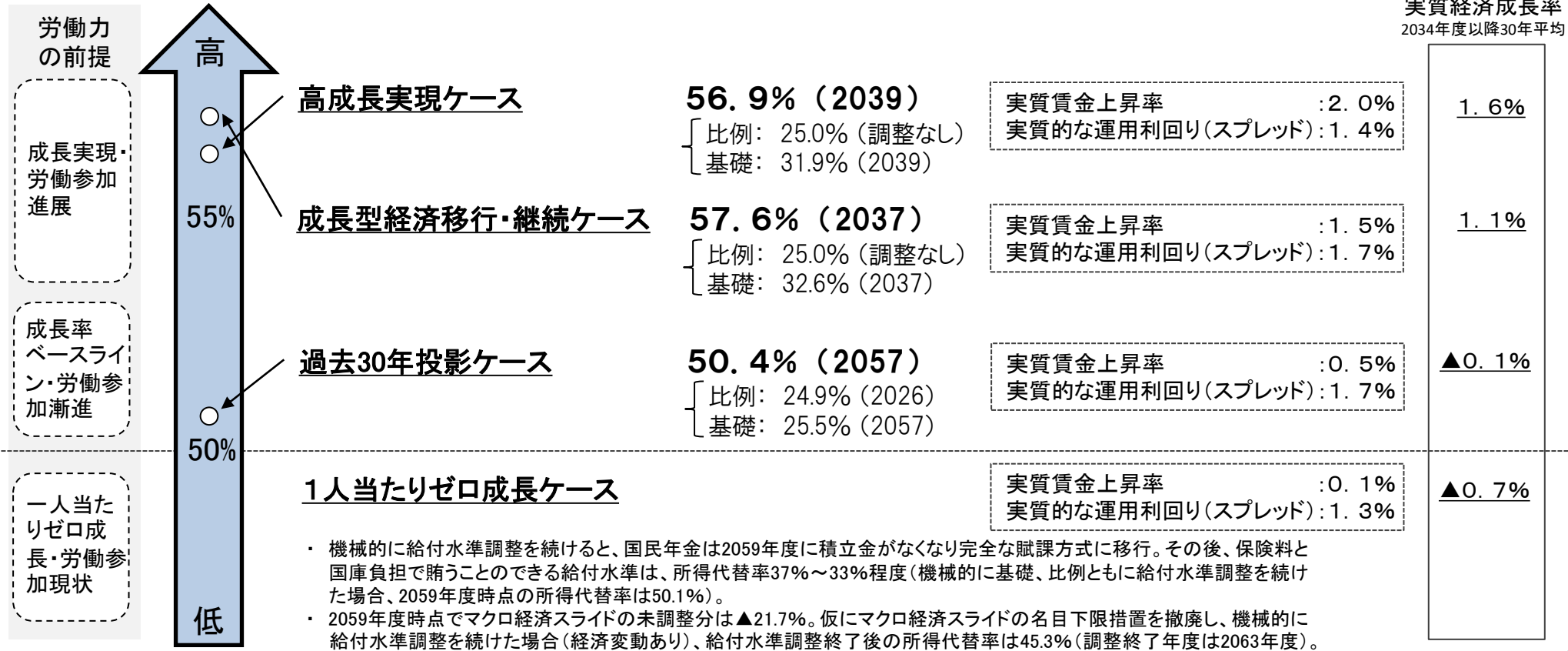
所得代替率 = (夫婦2人の基礎年金 + 夫の厚生年金) / 現役男子の平均手取り収入額
2024年度: 61.2% 13.4万円 9.2万円 37.0万円

注: 所得代替率に用いる年金額は、平成16年改正法附則第2条の規定に基づき前年度までの実質賃金上昇率を全て反映したもの。

将来の所得代替率

※ 給付水準調整終了後の所得代替率であり、()内は給付水準の調整終了年度である。

実質経済成長率
2034年度以降30年平均



※ 最低賃金が2030年代半ばに1,500円（全国加重平均）となった場合、短時間労働者の厚生年金適用が増加する効果により基礎年金に係る所得代替率はさらに上昇。（高成長実現ケース: +0.4%ポイント、成長型経済移行・継続ケース: +0.4%ポイント、過去30年投影ケース: +0.3%ポイント）

注1: 試算における人口の前提は、中位推計（出生中位、死亡中位、入国超過数16.4万人）。
注2: 高成長実現ケースの実質経済成長率や実質賃金上昇率は成長型経済移行・継続ケースより高いものの、賃金を上回る実質的な運用利回り(スプレッド)が低いため、所得代替率は成長型経済移行・継続ケースより低くなっている。なお、平成26(2014)年財政検証においても同様の結果が生じている。

所得代替率及びモデル年金の将来見通し（令和6(2024)年財政検証）

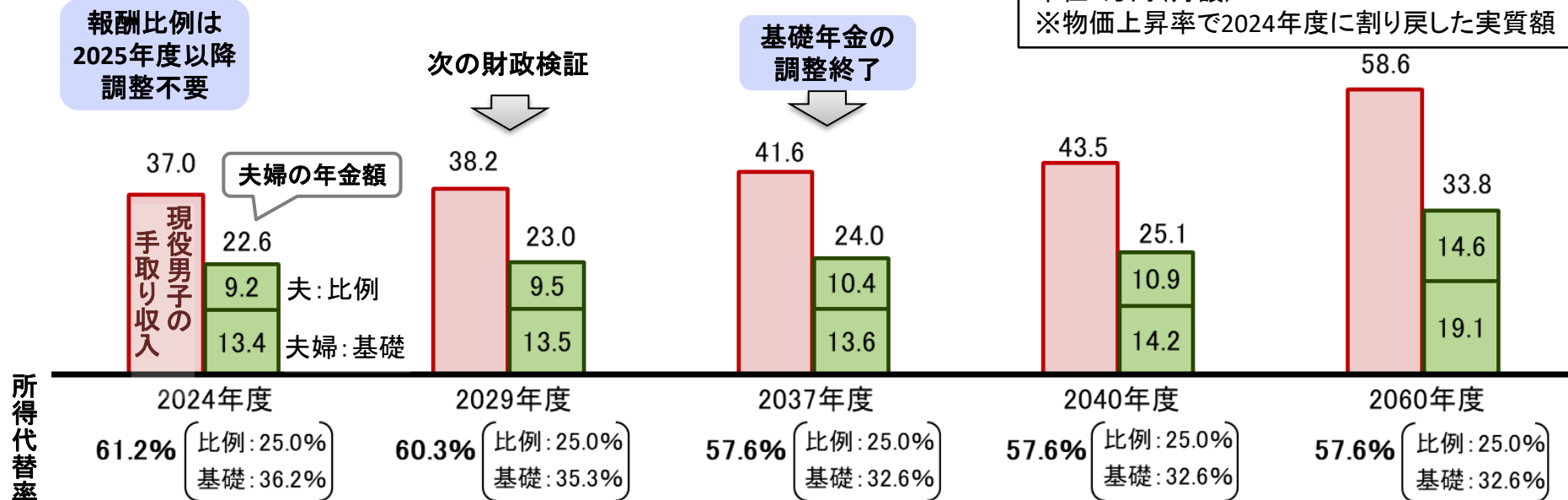
成長型経済移行・継続ケース（実質賃金上昇率（対物価）1.5%）

第16回社会保障審議会年金部会（2024年7月3日）

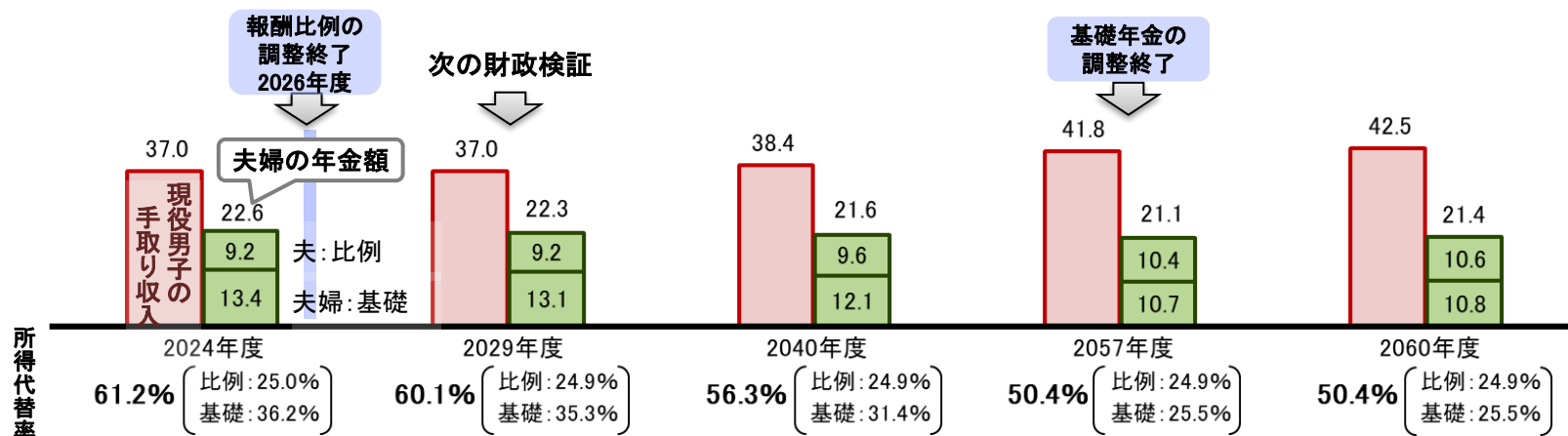
資料1

単位：万円（月額）

※物価上昇率で2024年度に割り戻した実質額



過去30年投影ケース（実質賃金上昇率（対物価）0.5%）



※ 上の図は、新規裁定者の年金について表したものの。既裁定者の年金額は物価で改定されるため、物価上昇率＜名目賃金上昇率となる場合は、そのときどきの現役世代の所得に対する比率は下がる。

※ 所得代替率に用いる年金額は、平成16年改正法附則第2条の規定に基づき前年度までの実質賃金上昇率を全て反映したもの。

※ 試算における人口の前提は、中位推計（出生中位、死亡中位、入国超過数16.4万人）。

1. 被用者保険の更なる適用拡大

- ①: 被用者保険の適用対象となる企業規模要件の廃止と5人以上個人事業所に係る非適用業種の解消を行う場合
(約90万人)
- ②: ①に加え、短時間労働者の賃金要件の撤廃又は最低賃金の引上げにより同等の効果が得られる場合
(約200万人)
- ③: ②に加え、5人未満の個人事業所も適用事業所とする場合
(約270万人)
- ④: 所定労働時間が週10時間以上の全ての被用者を適用する場合
(約860万人)

2. 基礎年金の拠出期間延長・給付増額

基礎年金の保険料拠出期間を現行の40年(20～59歳)から45年(20～64歳)に延長し、拠出期間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

3. マクロ経済スライドの調整期間の一致

基礎年金(1階)と報酬比例部分(2階)に係るマクロ経済スライドの調整期間を一致させた場合

4. 在職老齢年金制度

就労し、一定以上の賃金を得ている65歳以上の老齢厚生年金受給者を対象に、当該老齢厚生年金の一部または全部の支給を停止する仕組み(在職老齢年金制度)の見直しを行った場合

5. 標準報酬月額の上限

厚生年金の標準報酬月額の上限(現行65万円)の見直しを行った場合

(参考) 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

第16回社会保障審議会年金部会
2024年 7月 3日

資料 1

D

雇用者全体 (2023年度時点)

5,740万人 ※70歳以上を除く

- ① 90 万人・・・企業規模要件撤廃＋非適用業種の解消 (A)
- ② 200 万人・・・①＋賃金要件撤廃又は最低賃金の引上げ (A+B)
- ③ 270 万人・・・②＋5人未満個人事業所 (A+B+C)
- ④ 860 万人・・・週10時間以上の全ての被用者へ適用拡大 (D)

適用拡大対象者数【万人】

	計	1号→2号	3号→2号	非加入→2号
①	90	40	30	20
②	200	70	90	40
③	270	130	90	50
④	860	380	290	200

フルタイム
4,780 万人

厚生年金の被保険者
(フルタイム)
4,590 万人

週所定労働時間
4分の3 (注4)

厚生年金の被保険者
(短時間)

令和2年改正までの
適用拡大の効果

企業規模要件撤廃

5人未満個人事業所

5人以上個人事業所
の非適用業種の解消

70 万人・・・C
〔5人未満個人
※短時間を含む〕

20 万人・・・A
〔5人以上個人
非適用業種
※短時間を含む〕

学生等
20 万人
(注3)

フルタイム
以外
960 万人

うち
20時間以上
380 万人

うち
20時間未満
580 万人

90 万人
〔企業規模
100人超〕
月 8.8 万円

20 万人
〔企業規模
50人超100人以下〕

70 万人
〔企業規模
50人以下〕・・・A

110 万人〔月 8.8 万円未満〕・・・B

410 万人〔10～20 時間〕

180 万人〔10 時間未満〕

賃金要件撤廃 又は
最低賃金の引上げ

適用事業所

非適用事業所
(未適用者を含む)

注1. 「労働力調査2023年平均」、「令和4年公的年金加入状況等調査」、「令和4年就業構造基本調査」、「令和3年経済センサス」等の特別集計等を用いて推計したもの。

注2. 斜体字は、「令和3年経済センサス」等を基にした推計値であり、他の数値と時点が異なることに留意が必要。

注3. 学生等には、雇用契約期間2ヶ月以下の者（更新等で同一事業所で2ヶ月以上雇用されている者は除く）が含まれている。

注4. 通常の労働者の週所定労働時間は、「令和5年就労条件総合調査」における労働者1人平均の値(39時間04分)としている。

1. 被用者保険の更なる適用拡大を行った場合

第16回社会保障審議会年金部会(2024年7月3日)

資料1

- ① : 被用者保険の適用対象となる企業規模要件の廃止と5人以上個人事業所の非適用業種の解消を行う場合(約90万人拡大)
 - ② : ①に加え、短時間労働者の賃金要件の撤廃又は最低賃金の引上げにより同等の効果が得られる場合(約200万人拡大)
 - ③ : ②に加え、5人未満の個人事業所も適用事業所とする場合(約270万人拡大)
 - ④ : 所定労働時間が週10時間以上の全ての被用者を適用する場合(約860万人拡大)
- ・試算の便宜上、2027年10月に更なる適用拡大を実施した場合として試算。

将来の所得代替率

		現行制度	適用拡大① (90万人拡大)	適用拡大② (200万人拡大)	適用拡大③ (270万人拡大)	適用拡大④ (860万人拡大)
足下の所得代替率 (2024年度) 61.2% { 比例:25.0% 基礎:36.2%	成長型経済 移行・継続	57.6% (2037) { 比例:25.0% (調整なし) 基礎:32.6% (2037)	58.6% (2035) { 比例:25.0% (調整なし) 基礎:33.6% (2035) +1.0%	59.3% (2034) { 比例:25.0% (調整なし) 基礎:34.4% (2034) +1.7%	60.7% (2028) { 比例:25.0% (調整なし) 基礎:35.8% (2028) +3.1%	61.2% (調整なし) { 比例:25.0% (調整なし) 基礎:36.2% (調整なし) +3.6%
	過去30年投影	50.4% (2057) { 比例:24.9% (2026) 基礎:25.5% (2057)	51.3% (2054) { 比例:24.8% (2027) 基礎:26.5% (2054) +0.9%	51.8% (2052) { 比例:24.6% (2028) 基礎:27.2% (2052) +1.4%	53.1% (2048) { 比例:24.5% (2029) 基礎:28.6% (2048) +2.7%	56.3% (2038) { 比例:23.1% (2038) 基礎:33.2% (2038) +5.9%

注1: 給付水準調整終了後の所得代替率であり、()内は給付水準の調整終了年度である。

注2: 試算における人口の前提は、中位推計(出生中位、死亡中位、入国超過数16.4万人)。

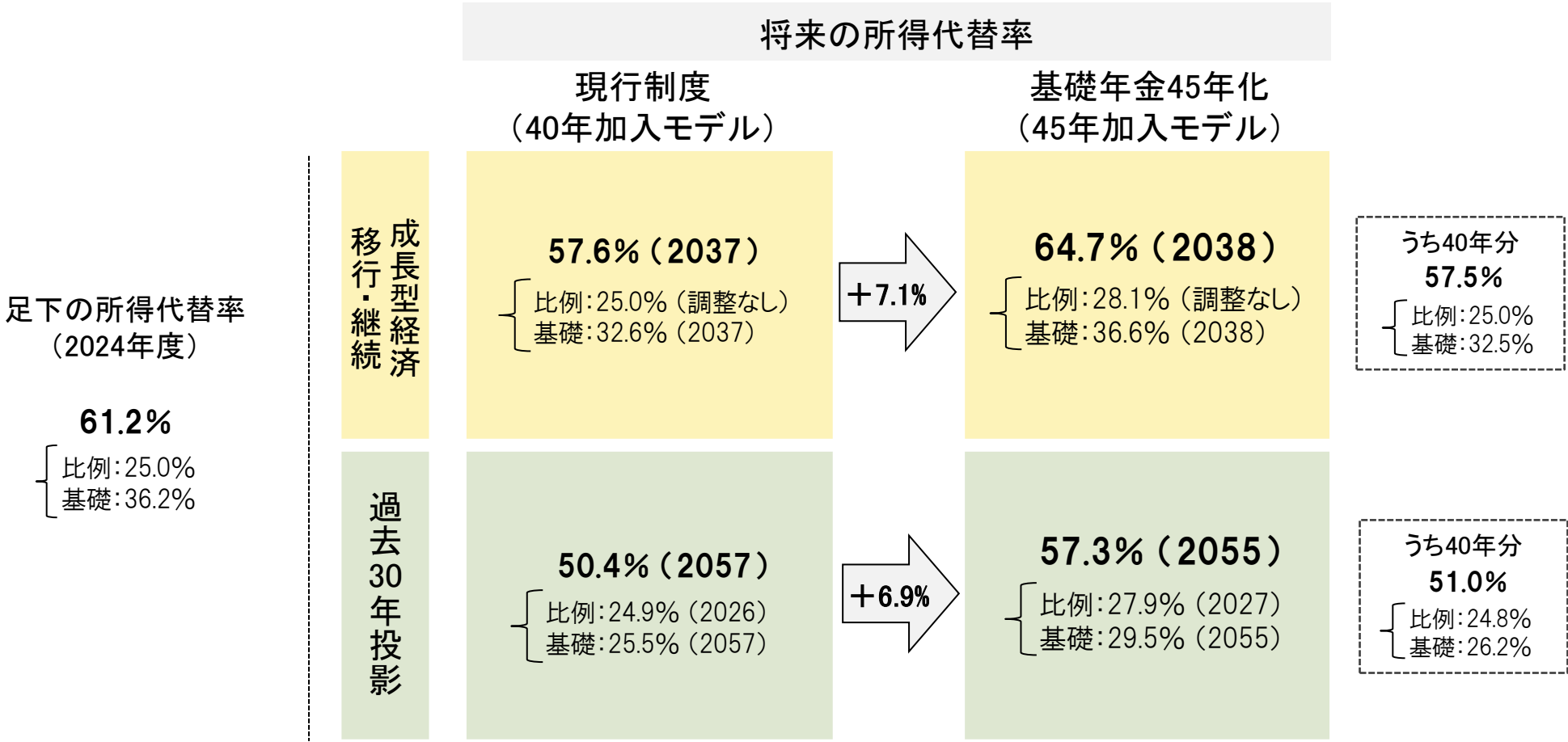
2. 基礎年金の拠出期間延長・給付増額を行った場合

第16回社会保障審議会年金部会(2024年7月3日)

資料1

○ 基礎年金の保険料拠出期間を現行の40年(20～59歳)から45年(20～64歳)に延長し、拠出期間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

- ・ 試算の便宜上、2031年度に60歳に達する者から、生年度が2年次あがるごとに1年ずつ拠出期間を延長した場合として試算。
- ・ 延長期間(60～64歳)に係る給付にも2分の1の国庫負担がある前提で試算している。
- ・ マクロ経済スライドの調整率は、現行の仕組みの場合と同じものを用いている。



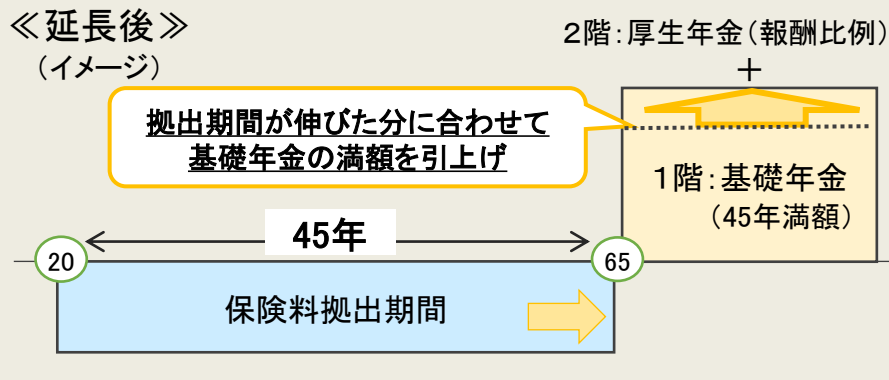
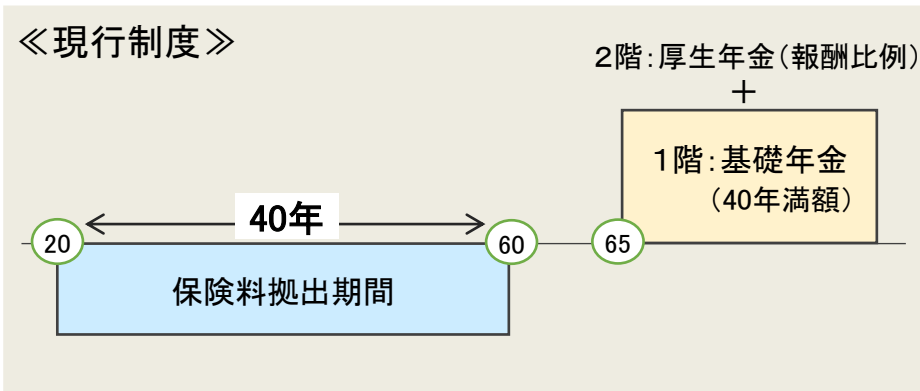
(参考) 基礎年金の拠出期間延長・給付増額のイメージと試算の前提

第16回社会保障審議会年金部会(2024年7月3日)

資料1

- 基礎年金の拠出期間を現行の40年(20～59歳)から45年(20～64歳)に延長した場合には、その分給付を増額することとなり、全被保険者共通の給付である基礎年金が充実する。

基礎年金の拠出期間延長・給付増額した場合のイメージ



試算の前提(基礎年金) — 個人ベースの負担と給付の関係 —

被保険者区分	負担(保険料)	給付(基礎年金)
1号	60～64歳の5年間追加で保険料負担 (※2)	60～64歳の5年間の負担に応じた給付増 (※1)
2号・3号	追加の保険料負担なし	60～64歳の5年分に対応する給付増

※1: 令和6年度の基礎年金額(年81.6万円)をもとに計算すると、年約10万円の給付増。(試算においてはさらに毎年度の改定を織り込んでいる。)

※2: 令和6年度の国民年金保険料(月約1.7万円)をもとに計算すると、5年間で約100万円の負担増。(試算においてはさらに毎年度の改定を織り込んでいる。)
なお、現行制度における保険料免除の仕組みが60～64歳においても同様に適用される前提で試算。

※3: 試算の便宜上、2031年度に60歳に達する者から、生年度が2年次あがるごとに1年ずつ拠出期間を延長した場合として試算。

※4: 延長期間(60～64歳)に係る給付にも2分の1の国庫負担がある前提で試算。

※5: マクロ経済スライドの調整率は、現行制度と同じと仮定。

3. マクロ経済スライドの調整期間の一致を行った場合

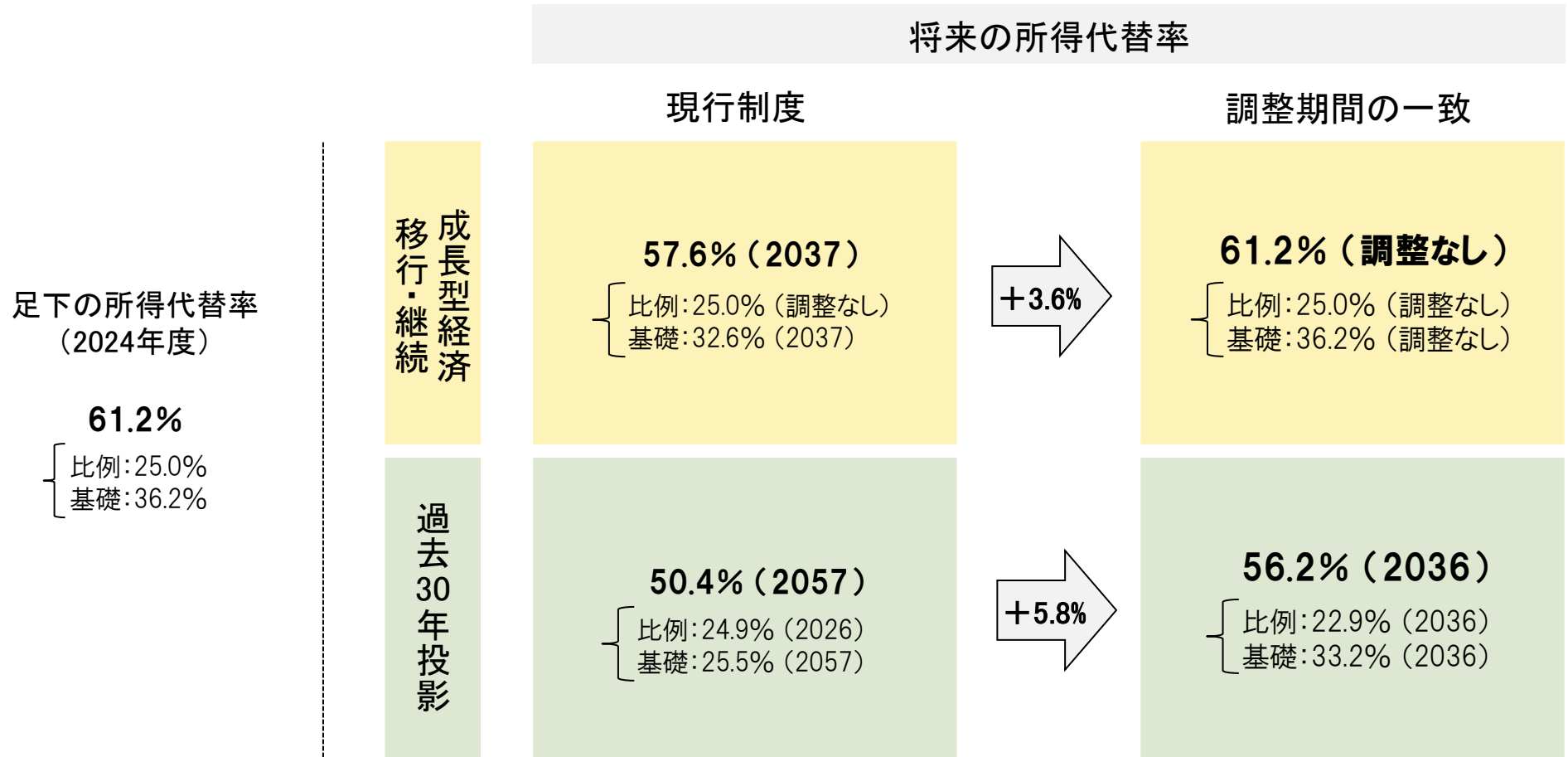
第16回社会保障審議会年金部会(2024年7月3日)

資料1

○ 基礎年金(1階)と報酬比例部分(2階)に係るマクロ経済スライドの調整期間を一致させた場合

※ マクロ経済スライドの調整終了年度の決定方法(2段階方式)を見直し、公的年金全体の財政均衡で決定する方法に変更。

なお、基礎・比例のマクロ経済スライドの調整期間を一致させるために必要となる基礎年金拠出金の仕組みの見直しについては、具体的な前提をおいていないが、どのように見直した場合でもマクロ経済スライドの調整期間を一致させた場合の給付と負担への影響は同じ。



注1: 給付水準調整終了後の所得代替率であり、()内は給付水準の調整終了年度である。

注2: 試算における人口の前提は、中位推計(出生中位、死亡中位、入国超過数16.4万人)。

4. 65歳以上の在職老齢年金の仕組みを撤廃した場合

第16回社会保障審議会年金部会（2024年7月3日）

資料1

○ 就労し、一定以上の賃金を得ている65歳以上の老齢厚生年金受給者を対象に、当該老齢厚生年金の一部または全部の支給を停止する仕組み（在職老齢年金制度）を撤廃した場合

・ 試算の便宜上、2027年度より見直しをした場合として試算。また、在職老齢年金の見直しによる就労の変化は見込んでいない。

※ 厚生年金の給付の増加により報酬比例部分の所得代替率が低下（基礎年金への影響はない）。

⇒ 働く年金受給者の給付が増加する一方、将来の受給世代の給付水準が低下する。

【参考】65歳以上の在職老齢年金の支給停止基準額を変更した場合の影響
（2022年度末データ）

支給停止基準額	支給停止者数	支給停止額	支給停止基準額 見直しによる給付増
現行 [2022年度 47万円]	50万人 (16%)	4,500億円	—
53万円	37万人 (12%)	3,600億円	900億円
56万円	33万人 (11%)	3,200億円	1,300億円
59万円	29万人 (10%)	2,700億円	1,800億円
62万円	27万人 (9%)	2,300億円	2,200億円
65万円	25万人 (8%)	1,900億円	2,600億円
⋮	⋮	⋮	⋮
撤廃	—	—	4,500億円

高在老の撤廃

所得代替率への影響

比例：▲0.5%

※ 基礎は影響なし

【参考】高在老の撤廃による給付増
（報酬比例部分）

2030年度：5,200億円
2040年度：6,400億円
2060年度：4,900億円

※ 賃金上昇率により2024年度の価格に換算したもの

注1：所得代替率への影響は、過去30年投影ケースにおける給付水準調整終了後の所得代替率への影響を示している（人口の前提は、中位推計（出生中位、死亡中位・入国超過数16.4万人））。

過去30年投影ケースにおける給付水準調整終了後の所得代替率（比例）：[現行]24.9%（2026年度）→[高在老撤廃]24.4%（2029年度） ※（ ）内は調整終了年度

なお、成長型経済移行・継続ケースにおいては現行制度の下で報酬比例部分の調整がかからない見通しとなっているため、所得代替率への影響を計測することができない。

注2：右表の支給停止者数における（ ）内は、65歳以上の在職老齢年金受給権者（308万人）に対する割合である。

注3：右表の支給停止者数には第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が、支給停止額には含まれている。

5. 標準報酬月額の上限の見直しを行った場合

- 厚生年金の標準報酬月額上限(現行65万円)について、以下のとおり見直した場合
- ① 75万円(上限該当者4%相当)、② 83万円(上限該当者3%相当)、③ 98万円(上限該当者2%相当)

・ 試算の便宜上、2027年度より見直しをした場合として試算。 ・ 標準賞与の上限は、上限該当者の賞与の水準を踏まえ現行と同じと仮定。

・ 現行の上限該当者は6%程度。

※ 厚生年金の保険料収入の増加により報酬比例部分の所得代替率が上昇(基礎年金への影響はない)。
- ⇒ 上限該当者や企業の保険料負担は増加する一方、上限該当者の老齢厚生年金が増加することに加え、将来の受給世代の給付水準も上昇する。

標準報酬月額上限	上限該当者数（注1） ※（ ）内は上限該当者の割合	保険料収入の増加額（注2） ※（ ）内は事業主負担分	所得代替率への影響（注3）	<参考> 上限該当者に係る（注4） 老齢厚生年金の給付増 ※10年間、見直し後の 標準報酬上限に 該当した場合の例
現行 65万円	259万人 (6.2%)	—	—	
上限の見直し① 75万円	168万人 (4.0%)	4,300億円 (2,150億円)	比例: +0.2% ※ 基礎は影響なし	
上限の見直し② 83万円	123万人 (3.0%)	6,600億円 (3,300億円)	比例: +0.4% ※ 基礎は影響なし	6.1万円/年 (終身)
上限の見直し③ 98万円	83万人 (2.0%)	9,700億円 (4,850億円)	比例: +0.5% ※ 基礎は影響なし	11.0万円/年 (終身)
				20.1万円/年 (終身)

注1: 上限該当者数は2022年度末時点における現行の上限(65万円)該当者数259万人(1号厚年のみ)を、「健康保険・船員保険被保険者実態調査(令和4年10月)」による健康保険・船員保険の標準報酬月額等級別被保険者数の分布をもとに按分して推計。()内は被保険者全体(4,200万人)に占める上限該当者の割合。

注2: 保険料収入の増加額は満年度1年分。2022年度末時点におけるデータをもとに試算したもの。

注3: 所得代替率への影響は、過去30年投影ケースにおける給付水準調整終了後の所得代替率への影響を示している(人口の前提は、出生低位・死亡中位・入国超過数16.4万人)。過去30年投影ケース(出生低位・死亡中位・入国超過数16.4万人)における給付水準調整終了後の所得代替率(比例): ※()内は調整終了年度
[現行]23.9%(2031年度) → [上限の見直し①: 75万円]24.2%(2030年度)、[上限の見直し②: 83万円]24.3%(2030年度)、[上限の見直し③: 98万円]24.5%(2029年度)
なお、成長型経済移行・継続ケースや、過去30年投影ケース(出生中位・死亡中位・入国超過数16.4万人)においては、現行制度の下で報酬比例部分の調整がかからない(又は調整期間が短い)見通しとなっているため、所得代替率への影響を計測することができない。

注4: 見直し後の上限該当者について、令和6年度の年金額を前提として試算したもの。

年金額の将来見通し（令和6(2024)年財政検証 年金額分布推計）

成長型経済移行・継続ケース（実質賃金上昇率（対物価）1.5%）

第16回社会保障審議会年金部会（2024年7月3日）

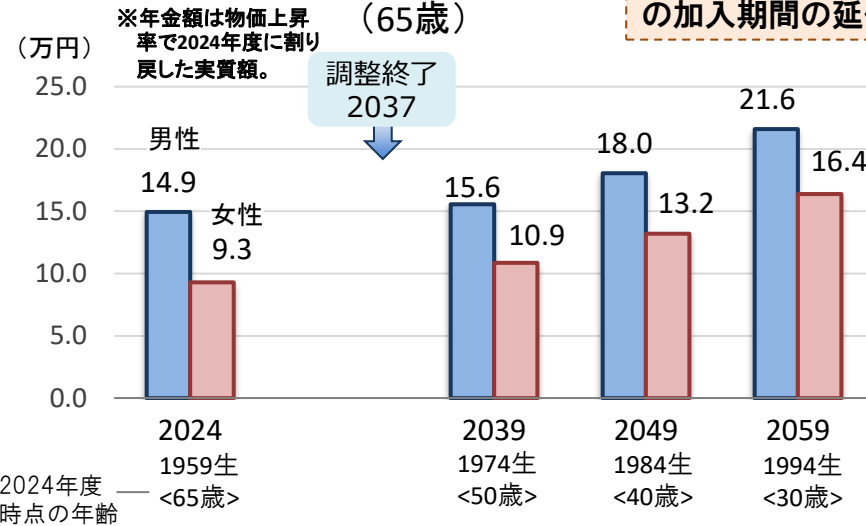
資料1

- 年金額（物価上昇率で2024年度に割り戻した実質額）は、実質賃金上昇と、労働参加の進展による厚生年金の加入期間の延伸が上昇要因となる一方、マクロ経済スライド調整が低下要因となる。成長型経済移行・継続ケースでは、実質賃金上昇率が高いことからマクロ経済スライド調整期間においてもモデル年金、平均年金額は物価の伸びを上回って上昇し、低年金も減少していく見通し。

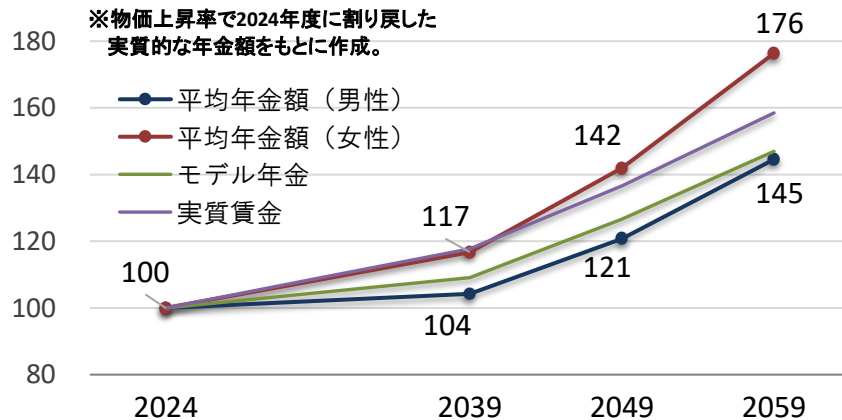
平均年金額【1人分】

（65歳）

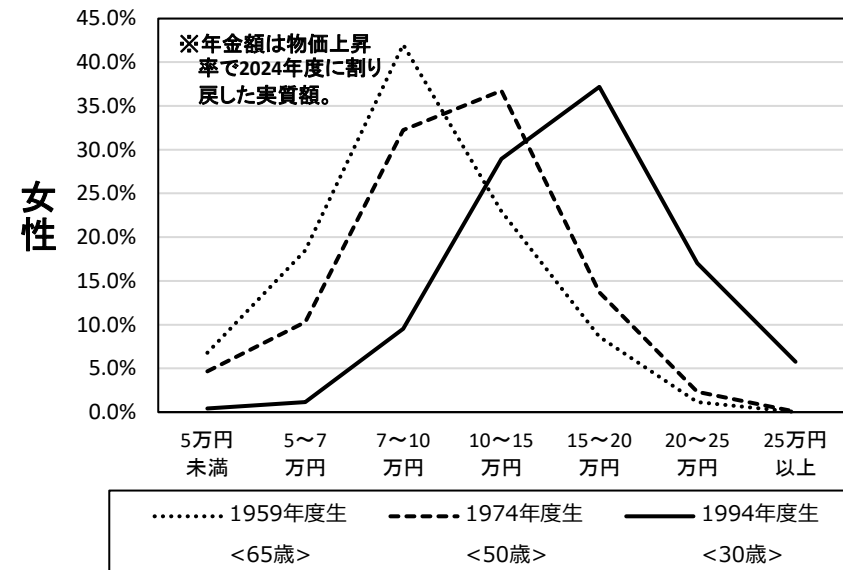
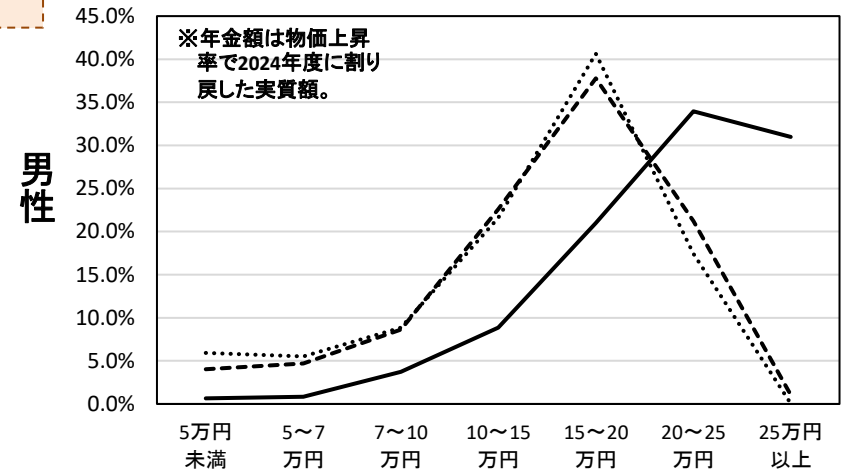
労働参加の進展による厚生年金の加入期間の延伸を反映



年金の伸び



年金月額の分布



※1 試算における人口の前提は、中位推計（出生中位、死亡中位、入国超過数16.4万人）。

※2 モデル年金については、平成16年改正法附則第2条の規定に基づき前年度までの実質賃金上昇率を全て反映したもの。

年金額の将来見通し（令和6(2024)年財政検証 年金額分布推計）

第16回社会保障審議会年金部会(2024年7月3日)

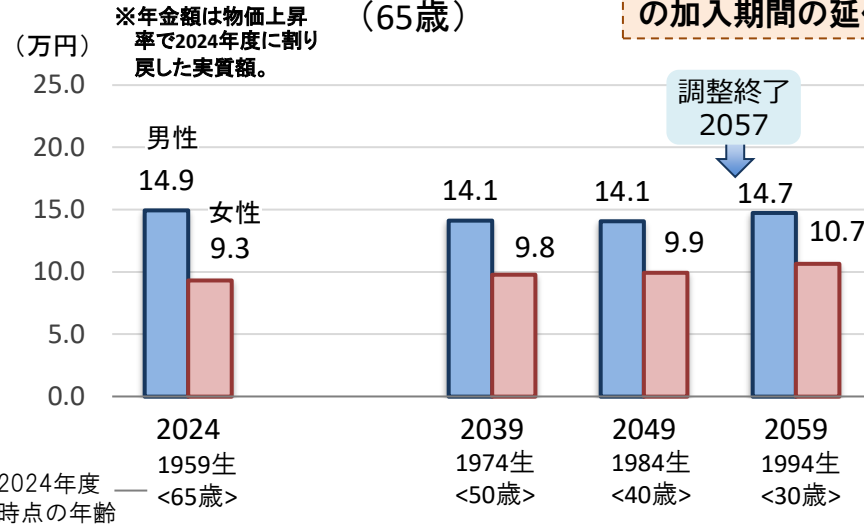
資料1

過去30年投影ケース(実質賃金上昇率(対物価)0.5%)

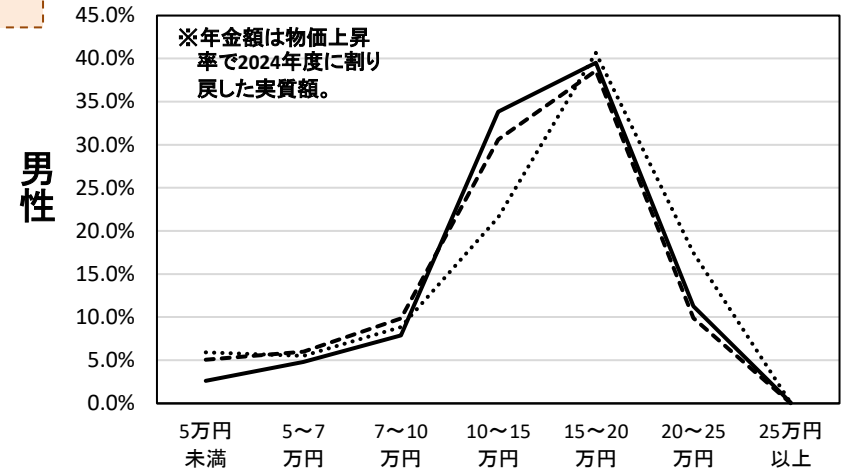
- 年金額(物価上昇率で2024年度に割り戻した実質額)は、実質賃金上昇と、労働参加の進展による厚生年金の加入期間の延伸が上昇要因となる一方、マクロ経済スライド調整が低下要因となる。過去30年投影ケースでは、マクロ経済スライド調整期間におけるモデル年金(特に基礎年金)は物価の伸びを下回るものの、女性の平均年金額は、労働参加の進展に伴う厚生年金の加入期間の延長により物価の伸びを上回って上昇し、概ね賃金と同等の伸びとなる見通し。低年金も減少していく見通し。

平均年金額【1人分】 (65歳)

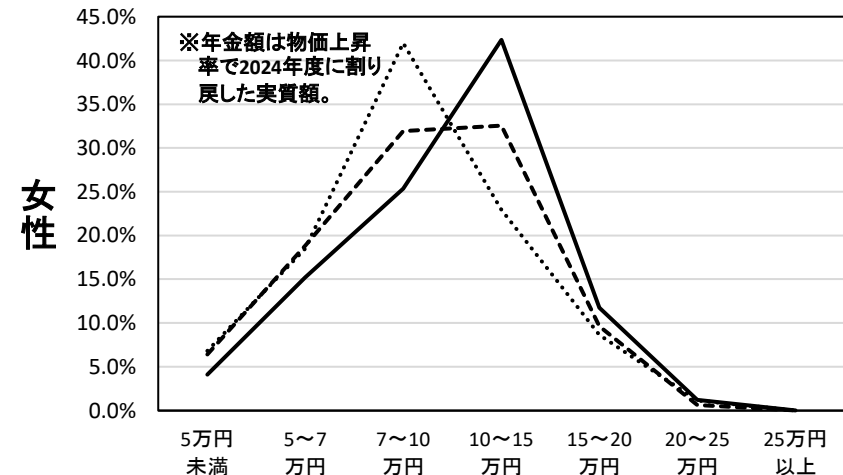
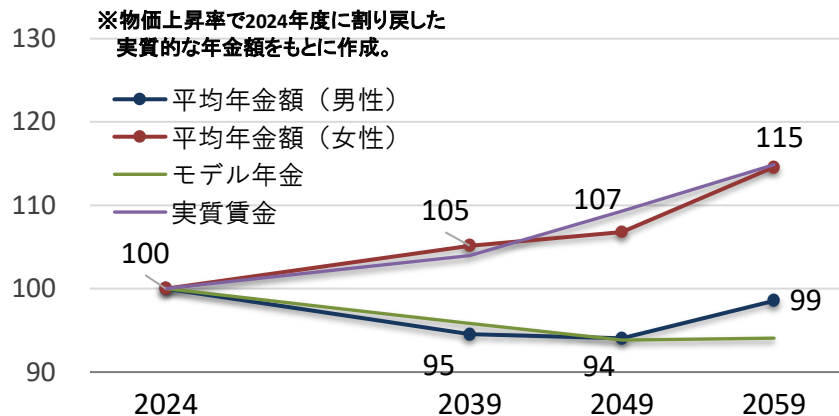
労働参加の進展による厚生年金の加入期間の延伸を反映



年金月額の分布



年金の伸び



..... 1959年度生 <65歳> - - - - 1974年度生 <50歳> ——— 1994年度生 <30歳>

※1 試算における人口の前提は、中位推計(出生中位、死亡中位、入国超過数16.4万人)。

※2 モデル年金については、平成16年改正法附則第2条の規定に基づき前年度までの実質賃金上昇率を全て反映したもの。

- ・ 令和6年財政検証について
- ・ **令和6（2024）年財政検証結果を踏まえた今後の年金制度改革の議論について**
- ・ 被用者保険の適用拡大
- ・ いわゆる「年収の壁」と第3号被保険者制度
- ・ 在職老齢年金制度の見直し
- ・ 標準報酬月額の上限の見直し
- ・ 基礎年金のマクロ経済スライドによる給付調整の早期終了
- ・ 高年齢期より前の遺族厚生年金の見直し等
- ・ 年金制度における子に係る加算等
- ・ その他制度改革事項・今後検討すべき残された課題
- ・ 年金広報・年金教育

令和6（2024）年財政検証結果を踏まえた今後の年金制度改正の議論について

第17回社会保障審議会年金部会
2024年7月30日

資料 1

社会経済の変化

○ 平均寿命・健康寿命の延伸

＜65歳時点平均余命＞ ＜健康寿命＞
1990年 男性:16.22年、女性:20.03年 2001年 男性:69.40歳、女性:72.65歳
2070年 男性:23.14年、女性:28.36年 2019年 男性:72.68歳、女性:75.38歳

○ 家族構成やライフスタイルの多様化

・ 単身世帯・共働き世帯の増加等

＜単身世帯割合（世帯主が25～64歳の世帯）＞
22.6%（2000年）⇒28.3%（2010年）⇒32.8%（2020年）
＜共働き世帯割合（夫が25～64歳の夫婦のいる世帯）＞
53.6%（2005年）⇒61.8%（2010年）⇒63.5%（2020年）

○ 女性・高齢者の就業の拡大

・ 人手不足の中での労働力確保の要請

＜就業率＞
60～64歳 :51.1%（1985年）⇒74.0%（2023年）
女性（25～64歳）:55.9%（1985年）⇒77.7%（2023年）

○ 今後見込まれる最低賃金の上昇・持続的な賃上げ

令和6（2024）年財政検証結果

○ 5年前の前回財政検証と比べて将来の給付水準が上昇。

1人当たり成長率をゼロと見込んだケースを除き、将来にわたって
所得代替率50%を確保できることが確認された。

※所得代替率:61.2%（令和6（2024）年度）⇒57.6%（成長型経済移行・継続ケース）

50.4%（過去30年投影ケース） ※数値は最終代替率

○ 一方で、基礎年金の調整期間は長期化し、将来的な基礎年金の給付水準が低下する見通し。

○ 一定の制度改正を仮定した試算（オプション試算）では、

・ 被用者保険の更なる適用拡大

・ マクロ経済スライドの調整期間の一致

を行った場合には、いずれも**基礎年金の給付水準を確保する上でプラスの効果があることが確認された。**

○ 今回初めて実施した各世代の65歳時点の老齢年金の分布推計では、若年世代ほど労働参加の進展や被用者保険の適用拡大により厚生年金被保険者期間が延伸し、**年金額の増加へ寄与することが確認された。**

【上記を踏まえた次期年金制度改正の方向性】

見直しの基本的な考え方

- ① **働き方に中立的な制度**を目指すとともに、**ライフスタイル等の多様化**を年金制度に反映しつつ、
- ② **高齢期の経済基盤の安定や所得保障・再分配機能の強化**を図る。

対応の方向性

○ 働き方に中立的な制度の構築

論点：**被用者保険の適用拡大**、いわゆる「**年収の壁**」と第3号被保険者制度、**在職老齢年金制度**等

○ ライフスタイル等の多様化への対応

論点：**高齢期より前の遺族年金**、**加給年金**等

○ 平均寿命の延伸や基礎年金の調整期間の長期化を踏まえた、高齢期の経済基盤の安定、所得保障・再分配機能の強化

論点：**マクロ経済スライドの調整期間の一致**、**標準報酬月額の上限**等

○ 業務運営改善関係・その他所要の事項への対応

- ・ 令和6年財政検証について
- ・ 令和6（2024）年財政検証結果を踏まえた今後の年金制度改革の議論について
- ・ **被用者保険の適用拡大**
- ・ いわゆる「年収の壁」と第3号被保険者制度
- ・ 在職老齢年金制度の見直し
- ・ 標準報酬月額の上限の見直し
- ・ 基礎年金のマクロ経済スライドによる給付調整の早期終了
- ・ 高齢期より前の遺族厚生年金の見直し等
- ・ 年金制度における子に係る加算等
- ・ その他制度改革事項・今後検討すべき残された課題
- ・ 年金広報・年金教育

短時間労働者及び非適用業種に対する被用者保険の適用要件の考え方

①週の所定労働時間（※1）が20時間以上あること

- 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た。

（※1）就業規則、雇用契約書等により、その者が通常の週に勤務すべき時間

②賃金（※2）が月額8.8万円（年収106万円相当）以上であること

- 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。

（注）月額8.8万円より少ない人から厚生年金を適用した場合、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ある。

（※2）雇用契約書等に定められている基本給及び諸手当で、以下のものは除外

- ・ 臨時に支払われる賃金および1月を超える期間ごとに支払われる賃金（例：賞与等）
- ・ 時間外労働、休日労働および深夜労働に対して支払われる賃金（例：割増賃金等）
- ・ 最低賃金法で算入しないことを定める賃金（例：通勤手当等）

③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、適用対象外としている。

④一定規模以上の企業を適用対象とすること

【2024年（令和6年）10月～ 50人超の企業等まで適用】

- 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。そのため、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。

（注1）企業規模のカウントは、厚生年金保険の通常の被保険者数（1週の所定労働時間及び1月の所定労働日数が、通常の就労者の4分の3以上であれば適用）ベースで行われる。

（注2）法人事業所の場合、企業規模の判断は、事業所単位ではなく、法人単位で行われる。このため、資本関係があり、一体的に経営される企業グループであっても、各法人単位で企業規模要件を満たさない場合は、適用対象とはならない。

常時5人以上の従業員を使用する法定17業種の個人事業所は適用事業所

- 適用業種が限定された経緯としては、制度実施が比較的容易と考えられた工業的事業のうち、工場法及び鉱業法の適用を受ける事業所を適用事業所、これらの法の適用を受けない工業業種を任意適用として始まり、産業発展の状況や適用事務の実現可能性を踏まえつつ、徐々に拡大され、昭和28年に16業種が適用の対象となった。
- 令和2年改正において、新たに適用の対象となる業種「土業」が追加された。

（現行の非適用業種：農業・林業・漁業、宿泊業、飲食サービス業、洗濯・理美容・浴場業、娯楽業、デザイン業、警備業、ビルメンテナンス業、政治・経済・文化団体、宗教等）

短時間労働者及び個人事業所の被用者保険の適用範囲の見直しの方向性案

第20回社会保障審議会年金部会（2024年11月15日）

資料 1

「働き方の多様化を踏まえた被用者保険の適用の在り方に関する懇談会」及び年金部会の議論を踏まえ、以下のような方向性としてはどうか。

労働時間要件

雇用保険の適用拡大に伴い本要件を引き下げべきとの意見があった一方で、**保険料や事務負担の増加という課題は対象者が広がることでより大きな影響を与え、また、雇用保険とは異なり、国民健康保険・国民年金というセーフティネットが存在する国民皆保険・皆年金の下では、事業主と被用者との関係性を基盤として働く人々が相互に支え合う仕組みである被用者保険の「被用者」の範囲をどのように線引きすべきか議論を深めることが肝要であり、こうした点に留意しつつ、雇用保険の適用拡大の施行状況等も慎重に見極めながら検討を行う必要がある等**の意見があったことから、**今回は本要件を見直さないこととしてはどうか。**

賃金要件

就業調整の基準として意識されていること、最低賃金の引上げに伴い労働時間要件を満たせば本要件を満たす地域や事業所が増加していることを踏まえ、**本要件についてどう考えるか。**

学生除外要件

就業年数の限られる学生を被用者保険の適用対象とする意義は大きくない、適用対象とする場合には実務が煩雑になる等の意見があったことから、**今回は本要件を見直さないこととしてはどうか。**

企業規模要件

経過措置として設けられた本要件については、**労働者の勤め先や働き方、企業の雇い方に中立的な制度を構築する観点から、撤廃することとしてはどうか。**併せて、事業所における事務負担や経営への影響、保険者の財政や運営への影響等に留意し、**必要な配慮措置や支援策を講じることとしてはどうか。**

個人事業所

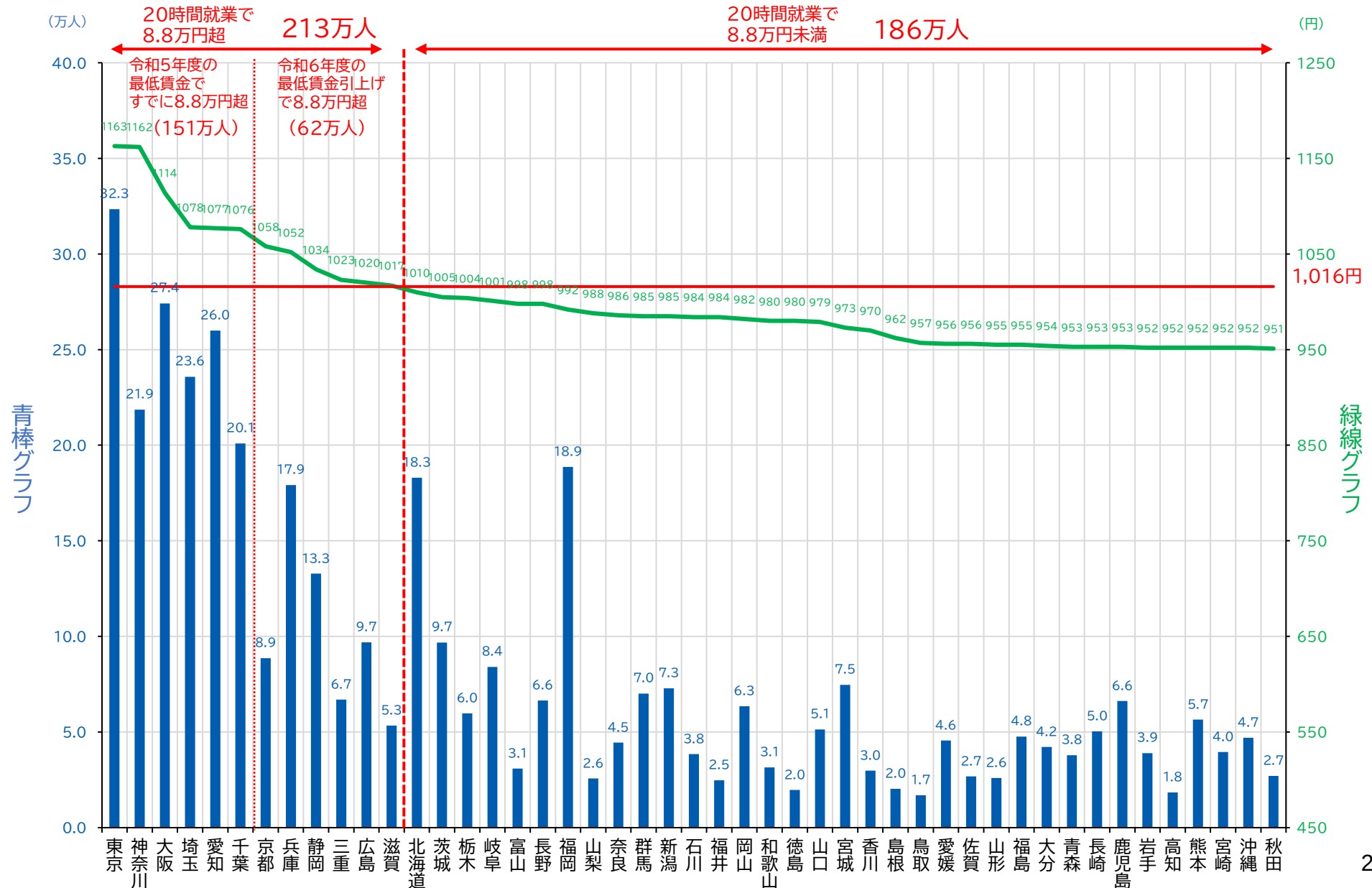
常時5人以上の従業員を使用する個人事業所における非適用業種については、**労働者の勤め先等に中立的な制度を構築する観点等から、解消することとしてはどうか。**併せて、事業所における事務負担や経営への影響、保険者の財政や運営への影響等に留意し、**必要な配慮措置や支援策を講じることとしてはどうか。**他方で、**常時5人未満の従業員を使用する個人事業所については、本来的には適用すべきとの意見があった一方で、対象事業所が非常に多く、その把握が難しいと想定されること、国民健康保険制度への影響が特に大きいこと等から、慎重な検討が必要との意見もあったことから、今回は適用しないこととしてはどうか。**

都道府県別週20～30時間就業する非正規職員と最低賃金

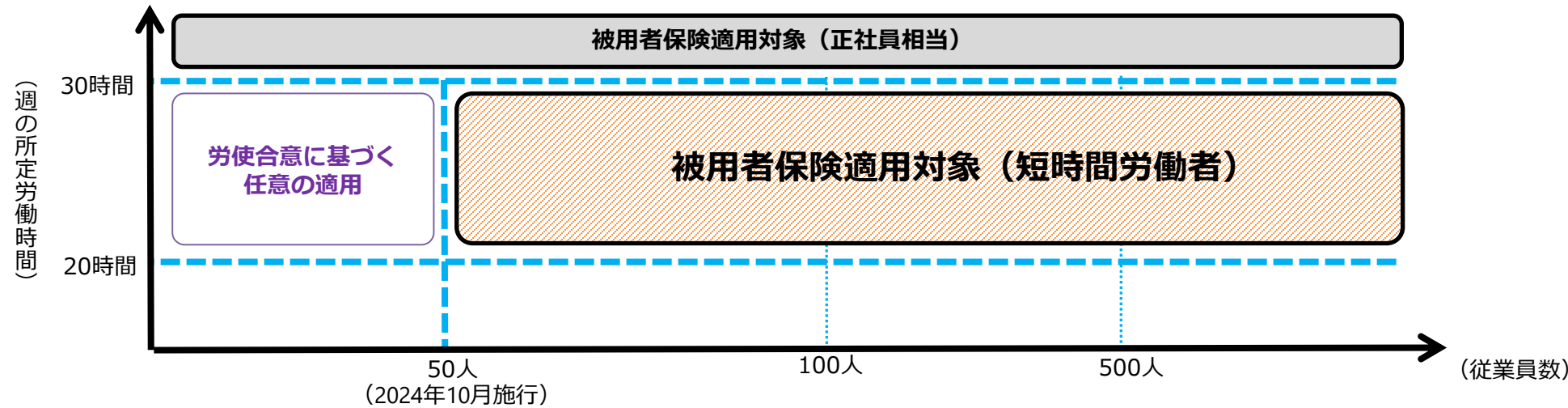
第20回社会保障審議会年金部会
2024年11月15日

資料 1

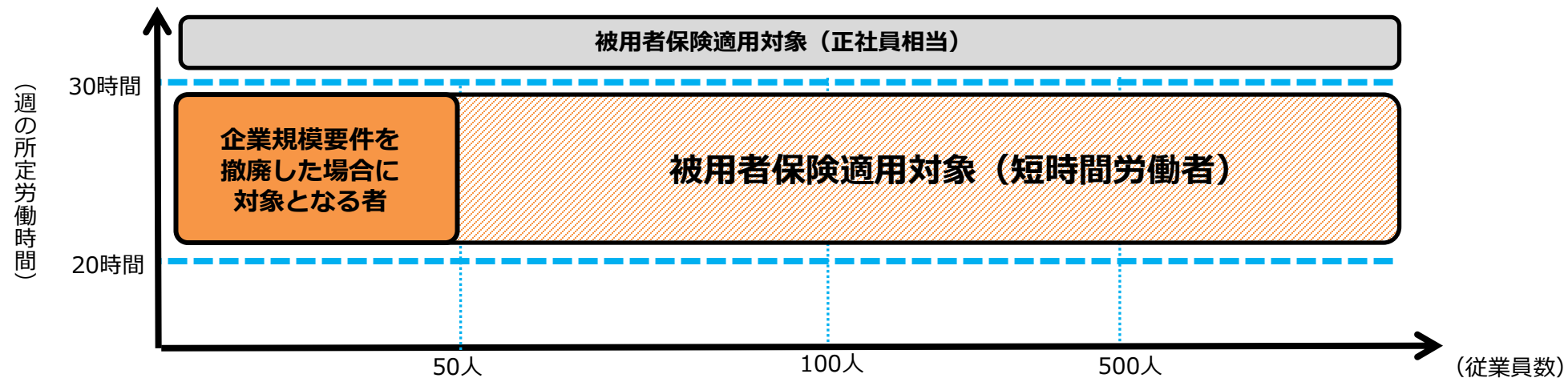
青棒グラフ:「令和4年就業構造基本調査」における非正規職員かつ週間就業時間20～30時間の者の人数
緑線グラフ:令和6年度における最低賃金



【現行制度】



【企業規模要件を撤廃した場合】



個人事業所に係る被用者保険の適用範囲の見直しイメージ

第20回社会保障審議会年金部会
2024年11月15日

資料 1

【現行】

	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17業種	適用対象		適用対象外
上記以外の業種（非適用業種） 例：農業・林業・漁業、 宿泊業、飲食サービス業 洗濯・理美容・浴場業、娯楽業 デザイン業、警備業、ビルメンテナンス業 政治・経済・文化団体、宗教 等			任意包括適用

非適用業種の解消に伴い
適用対象となる事業所

【常時5人以上の個人事業所の非適用業種を解消した場合】

	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
全業種	(A) 適用対象	(B)	適用対象外 (C) 任意包括適用

【被用者保険の適用事業所（見直し後）】

(A) 常時1人以上使用される者がいる、法人事業所 . . . 適用対象

(B) 常時5人以上使用される者がいる、個人の事業所 . . . 適用対象

(C) 常時5人未満使用される者がいる、個人の事業所 . . . 適用対象外

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

配慮措置・支援策の考え方

- 「働き方の多様化を踏まえた被用者保険の適用の在り方に関する懇談会」議論の取りまとめを踏まえると、被用者保険の適用拡大の対象となる事業所について、事務負担の増加や経営への影響等に配慮しつつ、必要な支援策を講じる等、円滑な適用を進められる環境整備を行うことが必要。
- 具体的には、①準備期間を十分に確保するとともに、②積極的な周知・広報、③事務手続きに関する支援や、④経営に関する支援に総合的に取り組むことを検討する。

①準備期間の確保

- ・ 施行期日については、十分な準備期間を確保する観点から設定することを検討する。
- ・ 併せて、施行期日を待たずに適用拡大が可能な事業所については、施行期日までの間、任意包括適用を活用していただくための支援を行うことを検討する。

②積極的な周知・広報

- ・ 被用者保険の適用拡大とは何か、自身が対象事業所なのか、こういった対応が必要なのか、こういった支援が得られるのかなどについて、事業者や労働者に対して積極的に周知・広報を行う。

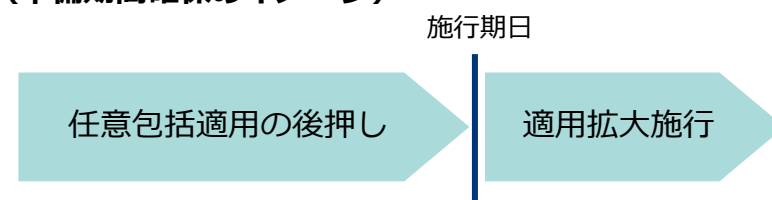
③事務手続きに関する支援

- ・ 中小事業所や個人事業所が対象となり、とりわけ個人事業所は、フルタイムの労働者を含めて初めて被用者保険の事務手続きを行う必要があることも踏まえ、きめ細かな支援を行うことを検討する。

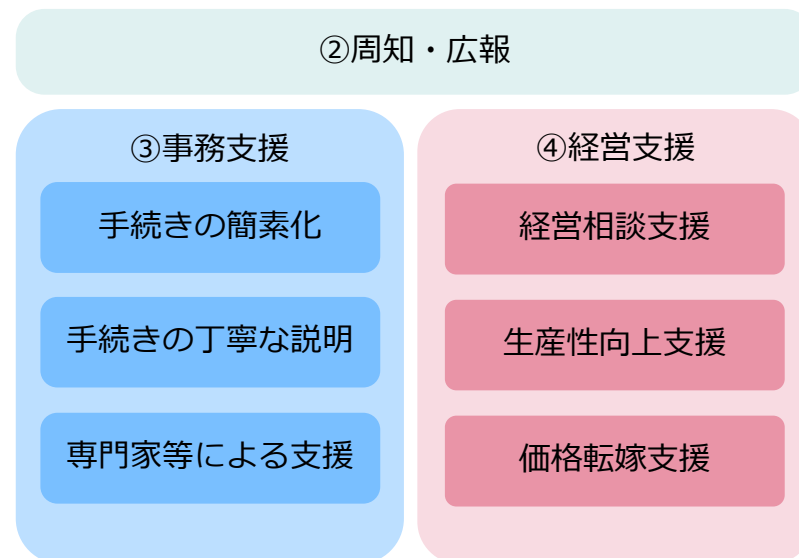
④経営に関する支援

- ・ 多様な経営相談に対して専門家等による対応を行うとともに、生産性向上や適正な価格転嫁に向けて様々な施策等を通じた支援を行うことを検討する。

(準備期間確保のイメージ)



(支援策全体像のイメージ)



第20回年金部会における賃金要件に対するご意見と見直しの方向性案

第23回社会保障審議会年金部会
2024年12月10日

資料 1

① 賃金要件の撤廃

- 最低賃金の引上げの動向を踏まえると、数年のうちに週20時間の労働で賃金要件を基本的に満たすことになると考えられることから、賃金要件を設けることの必要性が薄れており、撤廃してもよいのではないかと。
- 元来、被用者保険の加入要件は、1週間の労働時間及び1か月の労働日数が通常の労働者の4分の3以上と労働時間で判断しており、労働時間のみで判断することがあるべき姿なのではないかと。
- 「壁」という言葉が国民の間の誤解さらには就業調整を誘発しかねないことには、十分な注意が必要。8.8万円という数字をなくすことで国民に向けてより簡明なメッセージを発することになることに鑑み撤廃が適当。
- 都道府県労働局長の許可を得て、最低賃金を減額することができる特例があるが、賃金要件を撤廃する際には、特例対象となっている障害者などへの影響についても配慮が必要ではないかと。

② 週20時間労働でも最低賃金の関係で賃金要件を満たさない場合がありうることを踏まえた撤廃の時期の配慮

- 今後の最低賃金の動向次第ではあるが、撤廃する場合には全国47都道府県で8.8万円を超える状況の達成を前提とすべきではないかと。
- 賃金要件を現時点で撤廃するには議論が足りていない。最低賃金が低い地域で暮らす、106万円未満の年収の人が、106万円以上の年収の人と同額の保険料となり、年収の低い人の負担が高まるのではないかと。

③ 適用拡大のメリットの周知の必要性

- 賃金要件を撤廃すべきと考えるが、週19時間あたりで就業調整する人が増えないか懸念もある。適用拡大により、将来の年金が増加するメリットもあることについて、さらなる周知・啓発も必要ではないかと。

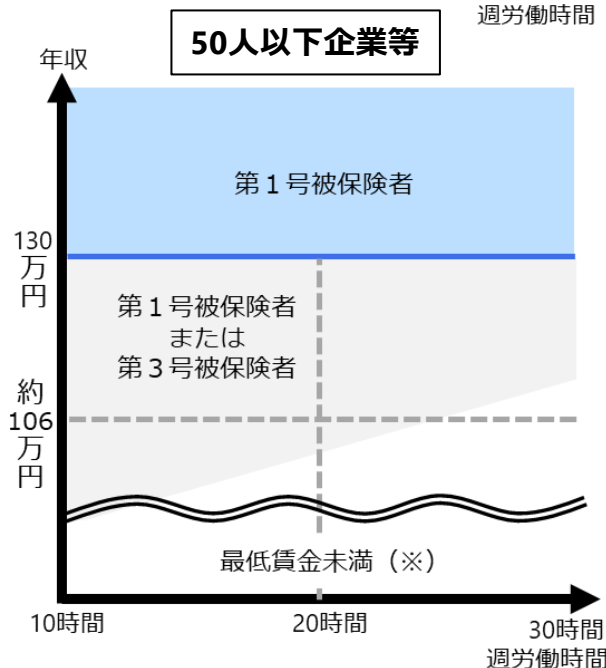
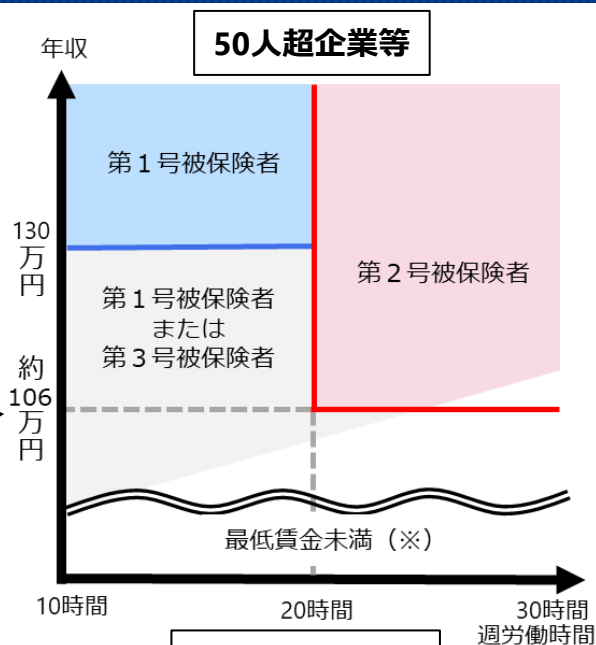


見直しの方向性案

就業調整の基準として意識されていること、最低賃金の引上げに伴い労働時間要件を満たせば本要件を満たす地域や事業所が増加していることを踏まえ、本要件を撤廃することとしてはどうか。その際、最低賃金の動向次第では週20時間の所定労働時間であっても賃金要件を満たさない場合がありうることから、撤廃の時期に配慮する必要がある等の意見があったことも踏まえ、賃金要件の撤廃によって保険料負担が相対的に過大とならないよう、最低賃金の動向を踏まえつつ、本要件撤廃の時期に配慮してはどうか。また、最低賃金の減額の特例の対象となる賃金が月額8.8万円未満の短時間労働者については、希望する場合に、事業主に申し出ることで任意に被用者保険に加入できる仕組みとしてはどうか。

<見直し前>

いわゆる「年収の壁」であり、就業調整の基準として意識される



企業規模の違いにより被用者保険の適用範囲が異なることによって、勤め先の選択に影響

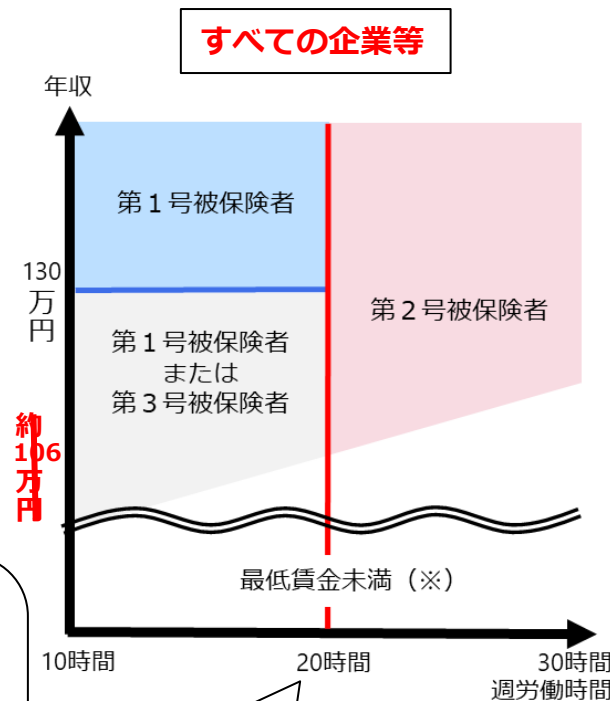
<見直し後>

企業規模にかかわらず、被用者保険の適用範囲が同じになるため、勤め先の選択に影響を与えない



就業調整の基準となる金額がなくなること

- ・ 年収を意識する必要がなくなる
- ・ 賃上げに伴う就業調整が生じなくなる



年収にかかわらず、週20時間以上の労働で被用者保険が適用

注：学生は引き続き除外

「働き方の多様化を踏まえた被用者保険の適用の在り方に関する懇談会」及び年金部会の議論を踏まえ、以下のような進め方としてはどうか。

<見直しの方向性>

<進め方の考え方>

賃金要件の撤廃

最低賃金の引上げに伴い労働時間要件を満たせば本要件を満たす地域や事業所が増加していることを踏まえ、本要件を撤廃してはどうか。その際、最低賃金の動向を踏まえつつ、本要件撤廃の時期に配慮してはどうか。

企業規模要件の撤廃

本要件の撤廃の際に、短時間労働者が適用の対象となる事業所は50人以下の中小事業所であり、配慮が必要なことから、十分な周知・準備期間を確保してはどうか。

非適用業種の解消

新たに被用者保険の適用事業所となり、短時間労働者のみならず、いわゆるフルタイム相当の通常の労働者も適用対象となることから、さらに十分な周知・準備期間を確保してはどうか。

- ・ 令和6年財政検証について
- ・ 令和6（2024）年財政検証結果を踏まえた今後の年金制度改革の議論について
- ・ 被用者保険の適用拡大
- ・ **いわゆる「年収の壁」と第3号被保険者制度**
- ・ 在職老齢年金制度の見直し
- ・ 標準報酬月額の上限の見直し
- ・ 基礎年金のマクロ経済スライドによる給付調整の早期終了
- ・ 高齢期より前の遺族厚生年金の見直し等
- ・ 年金制度における子に係る加算等
- ・ その他制度改革事項・今後検討すべき残された課題
- ・ 年金広報・年金教育

いわゆる「年収の壁」への対応

- いわゆる「年収の壁」については、第3号被保険者が働いて収入が増加すると社会保険料が発生することによって、手取りが減少することを避けるため、就業調整が行われ、希望どおり働くことが阻害されているとの指摘。
- いわゆる「年収の壁」を意識せずに働くことが可能となるよう、短時間労働者への被用者保険の適用拡大、最低賃金の引上げに引き続き取り組む。
- 被用者保険の適用拡大の推進に向けた広範かつ継続的な広報・啓発活動を展開する。

いわゆる「106万円の壁」への対応策の考え方

- いわゆる「106万円の壁」では保険料負担が増えるが厚生年金給付も増える。これは全ての厚生年金被保険者に共通であり、適用拡大に伴う短時間労働者のみ異なる取扱いとなるわけではない。
- 他方で、**給付のことは考えず、「壁」を境にした保険料負担による手取り収入の減少のみに着目すれば「壁」を感じる者が存在することから、これへの対応は「保険料負担による手取り収入の減少をどうするか」を出発点として考えることが基本**となる。なお、現在の適用要件の下においては、最低賃金の引上げ等により、適用時点で「106万円」を意識しない水準まで収入が増加していればいわゆる「年収の壁」は解消される。

いわゆる「130万円」の壁への対応策の考え方

- いわゆる「130万円の壁」では保険料負担が増えても基礎年金給付は同じであり、これは第1号被保険者と第3号被保険者とで負担と給付の構造が異なることによるもの。
- したがってこれへの対応は、**第3号被保険者のあり方そのものに着目した何らかの見直しを行うか、「壁」を感じながら働く第3号被保険者が少なくなるよう、短時間労働者への被用者保険の適用拡大を一層加速化することが基本**となる。

保険料負担割合を変更できる特例を導入する場合の論点

保険料負担割合を変更できる特例については、年金部会等において以下の指摘があった。

1. 労使折半の原則についての論点

- 目的を明確にした上で、時限措置で対象者も限定し、負担割合の変更限度を示す必要があるのではないか。
 - 使用者は保険料拠出による受益は間接的であることや、財源負担の比率は労使が厚生年金において対等な立場で貢献していることを示す意味もあるため、年金受給権の意味や保険運営の在り方に変異をもたらすおそれがあることに留意する必要があるのではないか。
- 健康保険法における負担割合変更とは異なり、組合自治の観点が無いことや、給付の性格として年金では保険料負担が給付に一定の比率で反映されるものであること、使用者の保険料拠出による受益の程度の差異等に鑑み、仮に年金制度において保険料負担割合を変更できる制度を導入すると、以下のように、時限措置とすることや対象者を被用者保険の適用に伴う「壁」を意識する可能性のある者に限定することにより、引き続き労使折半を原則としてはどうか。
- ・ 当該特例が例外的位置付けであることに加え、社会経済の変化によっては「壁」そのものの認識が変わりうることから、被用者保険の適用拡大の施行状況も勘案した時限措置とする。
 - ・ 特例の対象を外れるまで長く働く場合も含めて保険料負担による手取りの減少をなだらかにする観点から、保険料負担割合を変更できる特例の対象標準報酬月額は12.6万円以下とする。

2. 中小企業への配慮についての論点

- 特例を利用できるのは大企業が中心になるのではないか。
 - 大企業と中小企業との間の待遇格差を招くのではないか。
 - 中小企業の保険料負担の軽減策も必要ではないか。
- 企業規模によらず、利用しやすくなるようにする観点からも、まずは、特例の対象を被用者保険の適用に伴う「壁」を意識する可能性のある者に限定してはどうか(対象範囲は1のとおり)。また、導入に向けた検討を進める場合は、企業側の保険料負担軽減についても今後検討してはどうか。

保険料負担割合を変更できる特例を導入する場合の論点

保険料負担割合を変更できる特例については、以下の論点も考えられる。

3. 賞与を特例の対象とすることについての論点

○ 特例の対象者に支給される賞与についても、労使折半ではなく負担割合変更できる特例の対象とするのかどうか。

→ 被用者保険の適用に伴い、賞与で手取り減が発生してしまうとそれ自体も社会保険加入を躊躇する要因にはなりうることや、現在のキャリアアップ助成金等の助成措置も対象に賞与を含めていること、健康保険における現行制度も賞与を対象に含めており事務負担の観点から、特例対象者の賞与についても対象とできることとしてはどうか。

※ 特例対象者は、標準報酬月額12.6万円以下の者を想定。

4. 同一等級に属する者の負担割合をどうするかについての論点

○ 同一等級に属する被保険者の負担割合を揃えることとするのか、個人ごとに負担割合を設定することを認めるのかどうか。

→ 同一の等級に属する者同士の保険料負担の公平性を確保し、企業において導入しやすくする観点から、本特例を利用する事業所内で、同一の等級に属する者同士の本人負担割合を揃えることとしつつ、等級ごとの具体的な割合は、事業所単位で労使合意に基づき任意に設定可能としてはどうか。

就業調整に対応した保険料負担割合を任意で変更できる特例（案）

第23回社会保障審議会年金部会（2024年12月10日）

資料 1

負担割合の特例については様々な意見があり整理する必要があるが、仮に導入する場合は以下のようなものが考えられるのではないかと。

【見直しの方向性】

- 現行制度では、被用者保険の保険料は原則として労使折半であるが、厚生年金保険法においては健康保険法のような保険料の負担割合の特例に関する規定はない。被用者保険の適用に伴う保険料負担の発生・手取り収入の減少を回避するために就業調整を行う層に対し、健康保険組合の特例を参考に、被用者保険（厚生年金・健康保険）において、任意で従業員と事業主との合意に基づき、事業主が被保険者の保険料負担を軽減し、事業主負担の割合を増加させることを認める特例を設けてはどうか。
- 労使折半の原則との関係で例外的な位置づけであること等を踏まえて、時限措置とすることとしてはどうか。

※ 検討に当たっては、より広く活用されるような環境整備が必要。

① 給付について

- ・ 本特例を利用しても保険料負担の総額は変わらないため、本特例の適用を受ける者の給付（基礎年金・報酬比例部分）は現行通り。

② 保険料負担について

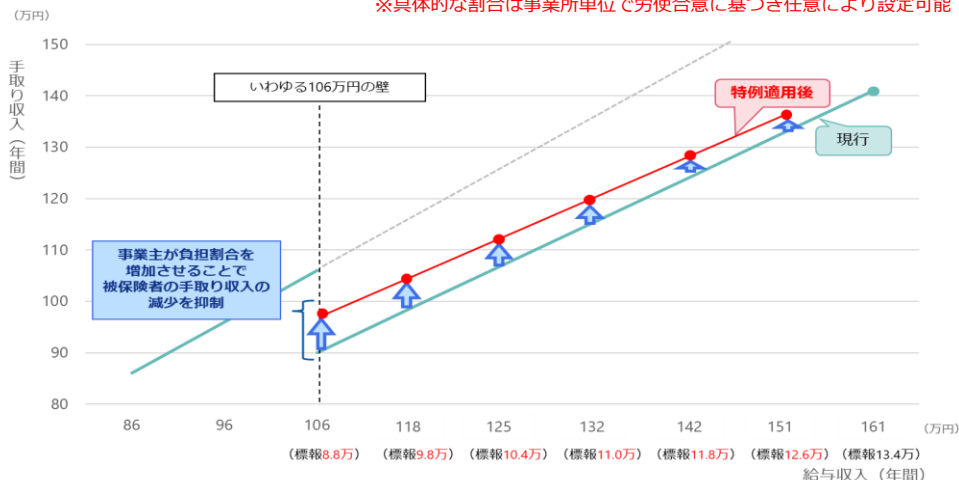
- ・ 本特例を利用した場合、労使の判断で、被保険者本人の保険料負担を軽減し、被用者保険の適用に伴う手取り収入の減少を軽減できる。ただし、健康保険と同様、事業主が保険料全額を負担し、被保険者負担をなくすことは認めない。

※ 健康保険法（健康保険組合の保険料の負担割合の特例）において、事業主と被保険者とが合意の上、健康保険料の負担割合を被保険者の利益になるように変更することが認められている。

※ 健康保険は被保険者間の相互扶助に基づく制度であるため、健康保険組合の特例においても、受益者である被保険者本人の負担をなくすこと（労働者0%・事業主100%）は認められていない。

□ 特例適用後の手取り収入のイメージ

※具体的な割合は事業所単位で労使合意に基づき任意により設定可能



□ 特例の適用範囲について

- 労使折半の原則を踏まえ、必要と考えられる者に限った措置とする観点から、本特例の適用範囲は、最低賃金の近傍で就労し、被用者保険の適用に伴う「年収の壁」を意識する可能性のある短時間労働者に限定することを念頭に検討。（最大12.6万円の標準報酬月額を想定）
- 本特例の適用を受ける被保険者の負担割合について、
 - ・ 同一の等級に属する者同士で揃えることとしつつ、
 - ・ 等級毎の具体的な割合は、事業所単位で労使合意に基づき任意に設定可能とする。
- 本特例を利用する事業所において、厚生年金保険料と健康保険料のうちどちらか一方にだけ本特例を適用することや、両方ともに本特例を適用しつつ、負担割合を別々に設定することを可能とする。
- 健康保険と同じく賞与についても本特例の対象とすることを可能とする。

第3号被保険者制度に係る現状

- 平成24年（2012年）の制度改正で短時間労働者への適用拡大が実現して以降、適用拡大については、漸進的に進められてきており、第3号被保険者はすう勢的に減少傾向にはあるが、約675万人の第3号被保険者が存在している。年金部会においては、まずは適用拡大を進めて、第3号被保険者制度を縮小していくことについては、概ね一致した意見となっている。
- こうしたことも踏まえて、更なる被用者保険の適用拡大を進めることを検討するとともに、第3号被保険者制度の縮小につながる取組として、いわゆる「年収の壁」への対応についても検討をしている。
- 一方で、現時点においては、「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）で指摘されている第3号被保険者の実態として、「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」ことは続いていると考えられる。

年金部会における議論

- 第3号被保険者制度の在り方については、世帯構成の変化等を踏まえて将来的な制度の見直しを進めるべきとの意見や、皆保険の理念・安全網を行き渡らせる意味も踏まえて冷静な比較衡量の議論が必要との意見など、様々なご意見があった。
- 一方で、第3号被保険者の中には様々な者が混在しており、例えば、育児や介護、病気・けがなどで働くことが難しい人や、「年収の壁」によって第3号被保険者に留まる人などがいることについて、多くの指摘がなされている。
- このように様々な者が混在していることから、適用拡大を進めたうえで残る第3号被保険者がどのような者かを分析する必要があるとのご意見もあった。



第3号被保険者制度の検討にあたっての論点

- これまで被用者保険の適用拡大を進めてきており、今回の更なる被用者保険の適用拡大や「年収の壁」への対応により、第3号被保険者制度が更に縮小の方向に向かっていくこととなるが、それでもなお残る第3号被保険者についての制度の在り方や今後のステップをどのように考えるか。

【第3号被保険者制度の在り方】

- ・ 第3号被保険者制度を廃止して第1号にすることは、社会保障としては好ましくない応益負担の範囲を広げることになる。同じ世帯収入でも、第2号同士に比べて、第2号と第3号の夫婦は同じ給付を得るのに国民年金保険料を余計に払わなければならない、これは応能負担の原則にも反する。
- ・ 育児や介護、病気などの就労阻害事由がある方にとって第3号被保険者制度は、重要な所得保障機能を担っている。様々なライフステージの中で就労できない時期は起こり得るので、それを夫婦の間でカバーする仕組みとしての第3号には意味がある。一方で、第1号被保険者に扶養される配偶者の方は自らも第1号となって、就労阻害事由があったとしても保険料を払う必要があり、払わないで免除を受けるなら、その分給付が減る。第1号被保険者に扶養される配偶者の所得保障の必要性も等しく認められるので、第3号を廃止しない場合には、その点も考える必要があるのではないか。
- ・ 第3号を見直すことになった場合には、年金が賦課方式であることを鑑みて、子育て支援の観点から、同居する末子の年齢が未就学児などに限って現在の第3号のような制度を適用してはどうか。また、適用拡大を進めると純粋な無業者が残り、収入がないため無年金になってしまう可能性が高いため、免除と同様に、2分の1を納めたという取扱いとしてはどうか。
- ・ 第3号被保険者制度について、将来的な廃止を打ち出すべき。一方で、本人の疾病や育児、介護などで働けない人も一定数いることを踏まえ、仕事と治療の両立支援や、子ども・子育て支援の充実、在宅介護サービスの充実といった第3号被保険者にとどまらない支援策も必要であり、適用拡大の意義などとともに、丁寧な周知・広報が必要。

【今後の検討の進め方】

- ・ 働き方やライフスタイルが多様化する中で、配偶者の働き方などにより第3号被保険者に該当するかが決まる現行制度は中立的な社会保険制度とは言えず、制度上の男女差はないものの、第3号被保険者の大半を女性が占めていることから、女性のキャリア形成を阻害し、男女間賃金格差を生む原因の一つであるため、社会保険の原理原則や給付と負担の関係性も踏まえ、第3号被保険者制度は将来的に廃止すべき。今回、廃止の方向性をきちんと示した上で、廃止に当たり、現在、第3号被保険者が一定数いることを踏まえ、段階的・経過的な措置の検討をすべき。
- ・ 生産年齢人口の減少に伴い、女性や高齢者など、誰もが安心して活躍できる社会の実現が重要。企業においてもL字カーブの是正や解消を目指す取組を加速させる一方で、年金制度でも適用拡大を進めることにより、第3号被保険者の縮小に取り組むことがまずは肝要。これらの進捗も踏まえた上で、いずれかの時点で第3号制度の在り方検討・再構築が望ましい。
- ・ 第3号被保険者制度は、40年前にできた制度で共働きの一般化や家族形態の多様化によって時代にそぐわない制度となっており、もはやその役割は終えつつあるのではないかと。長く続いてきた制度で、企業も人々もこの制度を前提として物事を進めてきており、混乱が生じないように、解消時期は10年後、20年後とかの先にするとともに、早急に国民の合意を得て動き出すべき。
- ・ 第3号被保険者制度について、できるだけ将来像を示せるとよいと思う一方で、やや決め切れない難しさもある。廃止する場合には、保険料の賦課について、第1号被保険者として整理して、国民年金のほうで保険料を取るのか、今までどおり、第2号被保険者に付随するものとして厚生年金で取るのかなどの財政構造を大きく変えることにもなり、慎重な議論が必要。
- ・ 第3号被保険者は、条件つきで廃止すべき。本人が保険料を負担することなく受給を得られる第3号制度は、女性の勤労意欲をそぐことにつながり、社会進出を阻害している。第3号被保険者を廃止することで、女性の経済的自立が進み生涯所得の増加も期待できるため、高齢女性の貧困対策にもつながる。廃止する場合は、働きたくても育児・介護により十分に働くことができない人への配慮や充実した支援策を手当てすることが必要。次期制度改正で実現するのがよい。

【今後の検討の進め方】

- ・ 第3号被保険者制度については、適用拡大によってまず縮小させる方針は引き続き必要。他方で第1号被保険者の育児期間中の保険料免除制度が導入されるなど、第3号被保険者を取り巻く制度的な状況が変化してきており、第3号被保険者制度に育児を担っている方への配慮という面があるならば、第1号被保険者との整合性についても検討していくべき。次回の改正では間に合わなくとも、今後、小規模な検討会を発足するなどして、より細かい議論を行っていく必要がある。
- ・ 第3号被保険者は、だんだん減っていくため、残る第3号被保険者がどういう人なのかを当事者へのヒアリングも含め、できる限り解像度高く分析し、ほかの制度に移すのか、第3号を維持するのかなど検討すべき。
- ・ まず、適用拡大を着実に進めていくことが必要で、それとともに第3号被保険者制度は縮小はしていく。同時に、やはり20年、30年先の将来的な方向性として第3号被保険者制度の在り方をどう捉えていくかについては議論していくことが必要。将来像を考えていくことは、今の若い世代の未来の姿、働き方、特に女性の働き方に対する考え方に影響するほどの重要なテーマであり、「制度をこのままの姿で残す」ことも考え方としてはある。一方で、制度があることで、昭和的とも言える就業調整などといった価値観までもがいつまでも継続してしまうのではないかといった懸念もある。特に女性については世代ごとに実態・状況が大きく異なる。若い世代からの見直しの方向性を探るなども含めて、今後のステップの議論は必要。その上で、将来の無年金・低年金高齢者が出ないような配慮は、夫婦単位である第3号被保険者制度の枠に限らず、議論すべき。
- ・ 1941年の被用者年金創設のときからずっと賃金比例の保険料を払ってきた男性は、1階も2階も全部、自分のものだと思っていた年金給付がいつの間にか半分になっただけの話であることを理解いただくため、配偶者が第3号であるときの共同負担規定は離婚時だけでなく、平時でも徹底して年金定期便にも反映させ、男性が抱いている第3号はお得だという意識の壁を崩していくべき。

いわゆる「106万円の壁」を意識している第3号被保険者の推計

第23回社会保障審議会年金部会（2024年12月10日）

資料 1

- 週所定労働時間が15時間以上であって、いわゆる「106万円の壁」を意識している可能性がある第3号被保険者は、企業規模100人超で約50万人と見込まれ、さらに今年10月の50人超への拡大で新たに約15万人が加わって、合計で約65万人と推計される。
- この約65万人のうちには、就業調整を行わず厚生年金の適用を希望する方や、たまたま年収がこの水準にとどまっている方がおり、手取り収入の減少を回避して就業調整する方は、さらに少ないことが見込まれる。

年 収	厚生年金保険料：8,052円 （標報8.8万円の場合の本人負担）		国民年金保険料：16,980円（R6年度）		非 扶 養
	2号	2号（令和6.10～） 1号（～令和6.9）	1号	1号	
130万円					
106万円	現2号 約13万人 （※3）	10万人（※1）	31万人（※1）	3万人（※1）	扶 養
	50万人（※2）	5万人（※2）	21万人（※2）	3万人（※2）	
	3号	3号	3号	3号	
勤務先 企業規模	100人超	100人以下 ～ 50人超	50人以下	非適用個人事業所	

※1 令和4年の基本月給が8.8万～10.8万円かつ週所定労働時間が15時間以上である第3号被保険者の人数
※2 令和4年の基本月給が7.8万～8.8万円かつ週所定労働時間が15～30時間である第3号被保険者の人数
※3 令和6年4月時点で、標準報酬月額8.8万～10.4万円の短時間被保険者の人数

- ・ 令和6年財政検証について
- ・ 令和6（2024）年財政検証結果を踏まえた今後の年金制度改革の議論について
- ・ 被用者保険の適用拡大
- ・ いわゆる「年収の壁」と第3号被保険者制度
- ・ **在職老齢年金制度の見直し**
- ・ 標準報酬月額の上限の見直し
- ・ 基礎年金のマクロ経済スライドによる給付調整の早期終了
- ・ 高齢期より前の遺族厚生年金の見直し等
- ・ 年金制度における子に係る加算等
- ・ その他制度改革事項・今後検討すべき残された課題
- ・ 年金広報・年金教育

在職老齢年金制度の概要

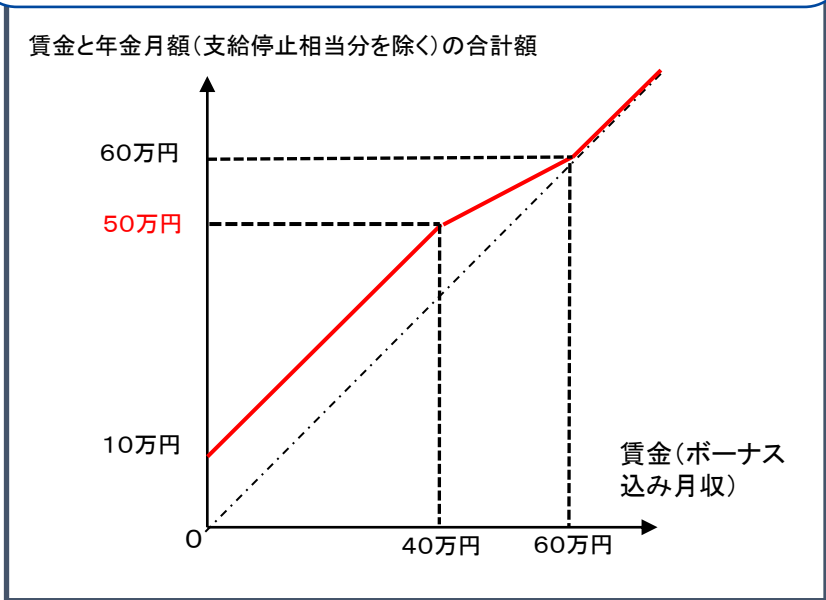
- 在職老齢年金制度とは、厚生年金の適用事業所で就労し、一定以上の賃金を得ている60歳以上の厚生年金受給者を対象に、原則として被保険者として保険料負担を求めるとともに、年金支給を停止する仕組み。
- 65歳以上の在職している年金受給権者の16%が支給停止の対象となっている。

【在職老齢年金制度の概要】

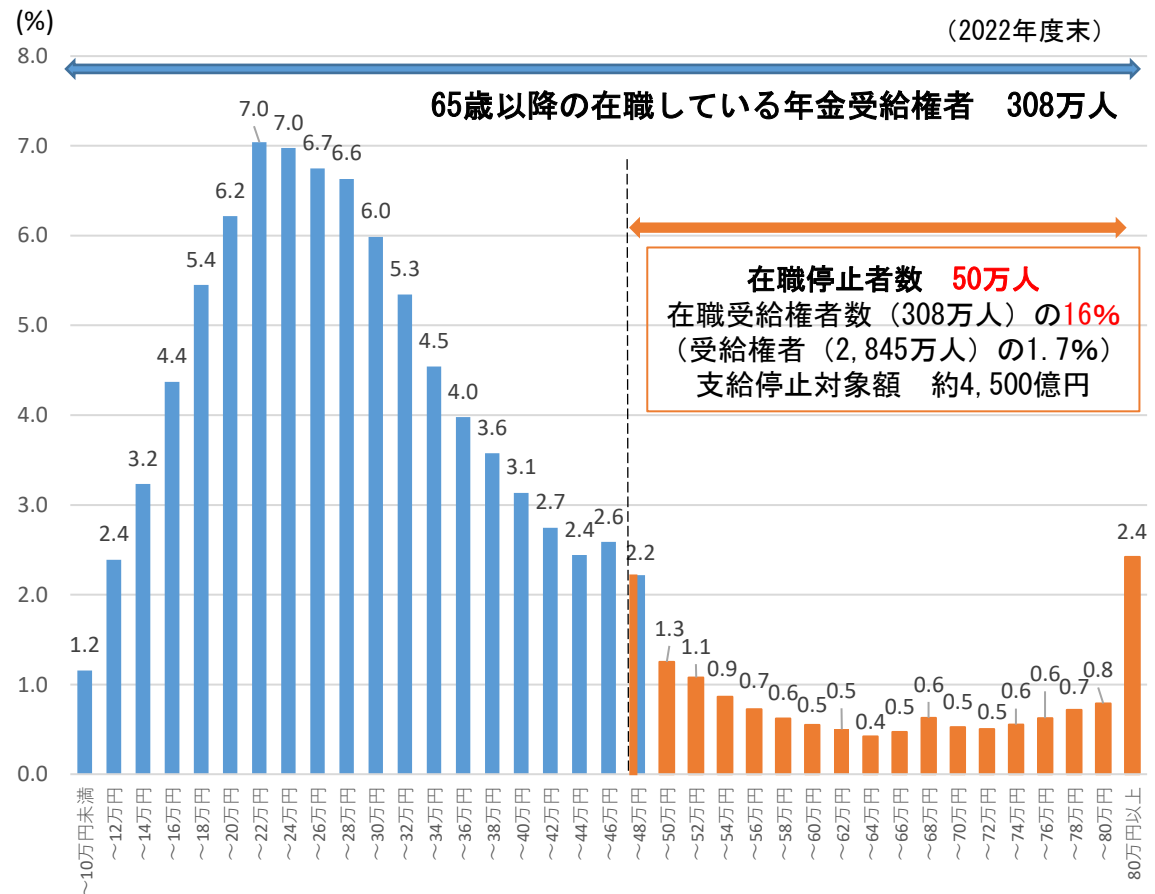
賃金 + 老齢厚生年金 > 50万円（2024年度）の場合、
賃金上昇額の 1 / 2 相当の厚生年金保険給付を支給停止

※「50万円」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。

支給額のイメージ （2024年度・老齢厚生年金が月額10万円の場合）



【65歳以上の在職老齢年金制度の状況】



（資料）年金局調べ

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（47万円）（※2022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 受給権者数及び在職停止者数は、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が、支給停止対象額には含まれている。

高齢者の就業に関する業界の声（在職老齢年金制度関係）

第21回社会保障審議会年金部会
2024年11月25日

資料 2

- 多くの産業に人手不足が生じ、就業者も高齢化していく中、在職老齢年金制度に関心を有する一部の業界へ同制度の影響を聞いたところ『人材確保や技能継承等の観点から、高齢者活躍の重要性がより一層高まっているが、在職老齢年金制度を意識した就業調整が存在しており、今後、高齢者の賃金も上昇していく傾向にある。高齢者就業が十分に進まないと、サービスや製品の供給に支障が出かねない』といった旨の声も寄せられた。

【スーパーマーケット】

- 人手不足の中で高齢者の活躍に期待している。特に店長クラスは、店舗における実務能力が高いことに加え、会社の方向性等に理解が深く、定年以降も同じ働き方をしてほしい。本業界は60歳定年の企業が中心であり、在職老齢年金制度の支給停止基準に該当する方は現時点では少ないが、**地方の中小企業等で在職老齢年金制度を意識した就労抑制が増え始めている。健康で働く意欲があり、経験がある有能な方が、年金の支給停止を嫌い、就労を抑制してしまうことは、人材確保が課題である中小企業にとって死活問題。**また、大都市圏の企業においても、今後こうした就労抑制が増えていくことを懸念している。

【タクシー】

- 運転手の平均年齢は60歳弱であり、年金を受け取りながら働く方も多い。給与は歩合制であるため、若い世代と同等の収入を得ることもできるが、在職老齢年金制度が働く意欲を削いでいる面があり、65歳くらいになると就業調整を行う方が増える。また、支給停止にあたって不労所得を勘案しないのは不公平。新型コロナが収束して人の移動が再び活発になり、インバウンド需要も増える中、人手不足が深刻。**高齢運転手の就業調整が続くと、地域における公共交通の供給に支障が出るおそれ。**他方で、在職老齢年金制度に関する広報が足りない。厚生年金部分しか考慮しないことが正確に伝わっていないのではないか。実際には支給停止基準に該当しない場合であっても感覚的に労働時間を減らす方もいるのではないかな。

【製造業（鋳造）】

- 工場における労働は体力が必要で、高齢者によってはフルタイムで働き続けることが厳しくなってくる面もあり、現時点では、在職老齢年金制度の就労への影響は大きいものではないが、体力面で問題なく、仕事へのモチベーションがある方にとってはブレーキとなっていることはあり得る。この業界では、**支給停止基準が数万円上がるだけでも、支給停止になる人数は一定数減ると思われる。**

【製造業（鋳鍛鋼）】

- 65歳以降も働き続ける方が多い中で、在職老齢年金制度を意識し、出勤日数を調整するようなケースが見られる。**若年就業者数が減る中、高齢者に活躍し続けてもらわないと、製品の供給に支障が出てしまう。**また、若年就業者は平均勤続年数も短くなっており、一部の技能が継承できず、昔は作れたものが今は作れなくなる事例も出てきている。DXも推進しているが、全てが機械で完結するわけではなく、**熟練した高齢者の技能は重要。技能継承の観点からも、高齢者の就労促進は大切。**

【製造業（家具）】

- 工場においては、**高齢者が有する経験や専門知識、高齢者から若年者への技能継承が重要。**現時点では、60歳定年後の再雇用で給与水準が下がるケースが多く、支給停止基準に該当する方は多くないが、今後、高齢者についても賃上げが進んでいくと、支給停止基準を引き上げておかなければ、労働需要と供給のミスマッチが起きるかもしれない。

【製造業（自動車部品）】

- これまでは従業員から本制度についての問い合わせは見受けられなかったが、昨今は定年後も就業を希望する方も多く、本制度を意識したうえでの就労調整を希望されるケースも出てきた。雇用主側としては、**専門スキルや様々な知見を豊富に持ったシニア層には年齢に関係なく、後任育成含めご活躍いただきたい意思があるものの、本制度との調整に苦慮する場面もある。**日本の生産年齢人口が減少の一途の中、人材確保や技術の伝承が課題として色濃く出てきており、シニア層も雇用側も納得した就業形態の実現が叶う制度になることを期待している。本制度の進化・発展は、65歳以上が総人口の30%まで近付いている日本において、働く個々人の自立につながり、社会全体の活性に大きく寄与すると考える。

※上記は業界団体から聞きとった声を事務局の責任でまとめたもの

（参考1）65歳以上の就業者数を主な産業別に見ると卸売業・小売業は132万と最も多い。製造業は88万人。（上位5位） 資料：総務省「労働力調査」（令和5年）

（参考2）タクシー業界の平均年齢59.7歳 全産業平均年齢は43.9歳 資料：厚生労働省「賃金構造基本統計調査」（令和5年）

在職老齢年金制度の見直しの方向性

第21回社会保障審議会年金部会
2024年11月25日

資料 2
一部改変

- 在職老齢年金制度が高齢者の就業意欲を削ぎ、さらなる労働参加を妨げている例も存在していることを踏まえ、高齢者の活躍を後押しし、できるだけ就業を抑制しない、働き方に中立的な仕組みとする観点から、在職老齢年金制度の見直しを検討することとしてはどうか。
- 在職老齢年金制度を撤廃した場合は将来世代の給付水準が低下するため、現行制度を維持すべきといった意見もある。このため、在職老齢年金制度を撤廃する案に加え、基準額を上げる案を検討することとしてはどうか。

現行制度・基準額の考え方	支給停止対象者数	支給停止額
賃金と年金の合計額が支給停止の基準額（ 50万円 ）を上回る場合、賃金2に対し年金1を停止。 基準額は毎年度名目賃金変動率を乗じている。 （考え方）現役世代とのバランスから、男子厚生年金被保険者の賃金（ボーナスを含む）をもとに設定。	約50万人 （在職受給権者の約16%）	約4,500億円

	見直し内容・考え方	支給停止対象者数	支給停止額
案1	在職老齢年金制度の撤廃 考え方：保険料を拠出された方に対し、それに見合う給付を行う年金制度の原則を重視。	—	—
案2	支給停止の基準額を71万円に引き上げ 考え方：同一企業における勤続年数の長い労働者が、現役期に近い働き方を続けた場合の賃金※1に加え一定以上の厚生年金加入期間に基づく年金収入※2を得ても支給停止とならないように基準額を見直す。	約23万人 （在職受給権者の約7%）	約1600億円
案3	支給停止の基準額を62万円に引き上げ 考え方：近年の60歳代高齢者の平均賃金の上昇傾向を踏まえ、平均的な収入を得る50歳代の労働者が、60歳代で賃金の低下を経ることなく働き続けた場合の賃金※3に加え一定以上の厚生年金加入期間に基づく年金収入を得ても支給停止とならないように基準額を見直す。	約30万人 （在職受給権者の約10%）	約2900億円

※1 61.7万円：勤続年数25年以上の一般労働者のボーナス含む賃金月額 58.3万円（厚生労働省「令和4年賃金構造基本統計調査」をもとに作成）に2022年度から2024年度までの現行の支給停止の基準額の改定に用いた名目賃金変動率（以下「名目賃金変動率」という）を反映。
※2 9.7万円：厚生年金加入期間25年以上の者の報酬比例部分の年金額 9.1万円（年金局調べ（令和4年度末時点））に2022年度から2024年度までの名目賃金変動率を反映。
※3 52万円：50歳代の一般労働者のボーナス含む賃金月額 49.1万円（厚生労働省「令和4年賃金構造基本統計調査」をもとに作成）に2022年度から2024年度までの名目賃金変動率を反映。

【参考】支給停止対象者数及び支給停止額は財政検証のデータと同じ時点である2022年度ベースの支給停止の基準額（案2：67万円、案3：58万円）をもとに算出し、41
た2022年度末の数値。所得代替率への影響は、案1（撤廃）の場合は▲0.5%、案2（71万）の場合は▲0.3%、案3（62万円）の場合は▲0.2%

- ・ 令和6年財政検証について
- ・ 令和6（2024）年財政検証結果を踏まえた今後の年金制度改革の議論について
- ・ 被用者保険の適用拡大
- ・ いわゆる「年収の壁」と第3号被保険者制度
- ・ 在職老齢年金制度の見直し
- ・ **標準報酬月額の上限の見直し**
- ・ 基礎年金のマクロ経済スライドによる給付調整の早期終了
- ・ 高齢期より前の遺族厚生年金の見直し等
- ・ 年金制度における子に係る加算等
- ・ その他制度改革事項・今後検討すべき残された課題
- ・ 年金広報・年金教育

厚生年金保険・健康保険の標準報酬月額等級表

第11回社会保障審議会年金部会
2023年12月26日

資料2
一部改変

- 厚生年金保険法において、標準報酬月額は全部で32等級あり、下限は8.8万円、上限は65万円となっている。
(第32級は、令和2年9月1日に追加)
- 健康保険法・船員保険法において、標準報酬月額は全部で50等級あり、下限は5.8万円、上限は139万円となっている。
(第48～50級は、平成28年4月1日に追加)

※上限である標準報酬65万円以上の割合：男性9.6%、男女計6.5%

健康保険 の等級	厚生年金 の等級	標準報酬月額 (円)	報酬月額 (円以上) (円未満)
1		58,000	～ 63,000
2		68,000	63,000 ～ 73,000
3		78,000	73,000 ～ 83,000
4	1	88,000	83,000 ～ 93,000
5	2	98,000	93,000 ～ 101,000
6	3	104,000	101,000 ～ 107,000
7	4	110,000	107,000 ～ 114,000
8	5	118,000	114,000 ～ 122,000
9	6	126,000	122,000 ～ 130,000
10	7	134,000	130,000 ～ 138,000
11	8	142,000	138,000 ～ 146,000
12	9	150,000	146,000 ～ 155,000
13	10	160,000	155,000 ～ 165,000
14	11	170,000	165,000 ～ 175,000
15	12	180,000	175,000 ～ 185,000
16	13	190,000	185,000 ～ 195,000
17	14	200,000	195,000 ～ 210,000
18	15	220,000	210,000 ～ 230,000
19	16	240,000	230,000 ～ 250,000
20	17	260,000	250,000 ～ 270,000
21	18	280,000	270,000 ～ 290,000
22	19	300,000	290,000 ～ 310,000
23	20	320,000	310,000 ～ 330,000
24	21	340,000	330,000 ～ 350,000
25	22	360,000	350,000 ～ 370,000

健康保険 の等級	厚生年金 の等級	標準報酬月額 (円)	報酬月額 (円以上) (円未満)
26	23	380,000	370,000 ～ 395,000
27	24	410,000	395,000 ～ 425,000
28	25	440,000	425,000 ～ 455,000
29	26	470,000	455,000 ～ 485,000
30	27	500,000	485,000 ～ 515,000
31	28	530,000	515,000 ～ 545,000
32	29	560,000	545,000 ～ 575,000
33	30	590,000	575,000 ～ 605,000
34	31	620,000	605,000 ～ 635,000
35	32	650,000	635,000 ～ 665,000
36		680,000	665,000 ～ 695,000
37		710,000	695,000 ～ 730,000
38		750,000	730,000 ～ 770,000
39		790,000	770,000 ～ 810,000
40		830,000	810,000 ～ 855,000
41		880,000	855,000 ～ 905,000
42		930,000	905,000 ～ 955,000
43		980,000	955,000 ～ 1,005,000
44		1,030,000	1,005,000 ～ 1,055,000
45		1,090,000	1,055,000 ～ 1,115,000
46		1,150,000	1,115,000 ～ 1,175,000
47		1,210,000	1,175,000 ～ 1,235,000
48		1,270,000	1,235,000 ～ 1,295,000
49		1,330,000	1,295,000 ～ 1,355,000
50		1,390,000	1,355,000 ～

標準報酬月額の上限見直し（案）

第21回社会保障審議会年金部会
2024年11月25日

資料3
一部改変

- 標準報酬月額の上限見直しについては、以下の案を検討してはどうか。

現行

【標準報酬月額上限】 現在の上限：65万円

（改定ルール）全被保険者の平均標準報酬月額の2倍に相当する額が標準報酬月額の上限を上回り、その状態が継続すると認められる場合に上限引上げ

改正後

上限98万円

（改定ルール）上限該当者が2%を超える場合に上限引上げ

上限83万円

（改定ルール）上限該当者が3%を超える場合に上限引上げ
（見直しの考え方）上限該当者（現在6.5%）を概ね半減（約3%）

上限79万円

（改定ルール）上限該当者が3.5%を超える場合に上限引上げ
（見直しの考え方）男性の上限該当者（現在9.6%）を概ね半減（約5%）

上限75万円

（改定ルール）上限該当者が4%を超える場合に上限引上げ
（見直しの考え方）男女ともに上限該当者が最頻値とならない

【参考】所得代替率への影響は上限98万円の場合+0.5%、上限83万円の場合+0.4%、上限79万円の場合+0.3%、上限75万円の場合+0.2%。

- ・ 令和6年財政検証について
- ・ 令和6（2024）年財政検証結果を踏まえた今後の年金制度改革の議論について
- ・ 被用者保険の適用拡大
- ・ いわゆる「年収の壁」と第3号被保険者制度
- ・ 在職老齢年金制度の見直し
- ・ 標準報酬月額の上限の見直し
- ・ **基礎年金のマクロ経済スライドによる給付調整の早期終了**
- ・ 高齢期より前の遺族厚生年金の見直し等
- ・ 年金制度における子に係る加算等
- ・ その他制度改革事項・今後検討すべき残された課題
- ・ 年金広報・年金教育

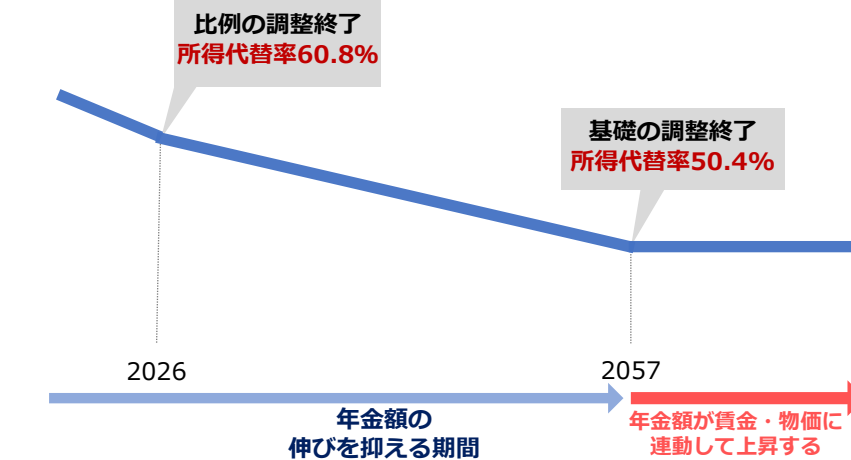
基礎年金のマクロ経済スライドによる給付調整の早期終了

第21回社会保障審議会年金部会
2024年11月25日

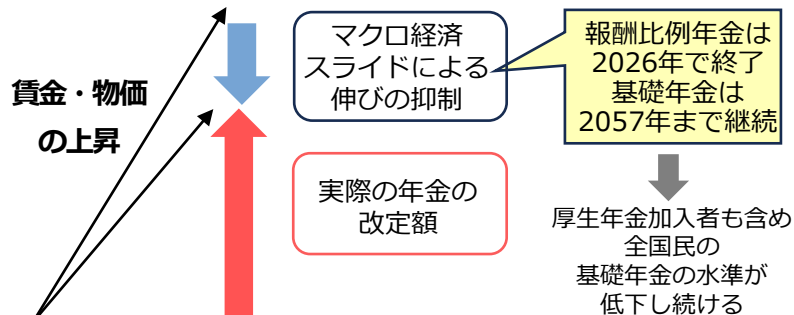
資料 1

継続的な賃金や物価の上昇が想定される中、現行の年金制度はマクロ経済スライドによる調整(少子高齢化が進む中でも、持続可能性を確保する仕組み)により、賃金や物価の伸びより年金額の伸びが抑えられている。年金制度の持続可能性を確保しつつ、マクロ経済スライドを公的年金全体で早期終了した場合、年金額は賃金・物価に連動して上昇するようになる。

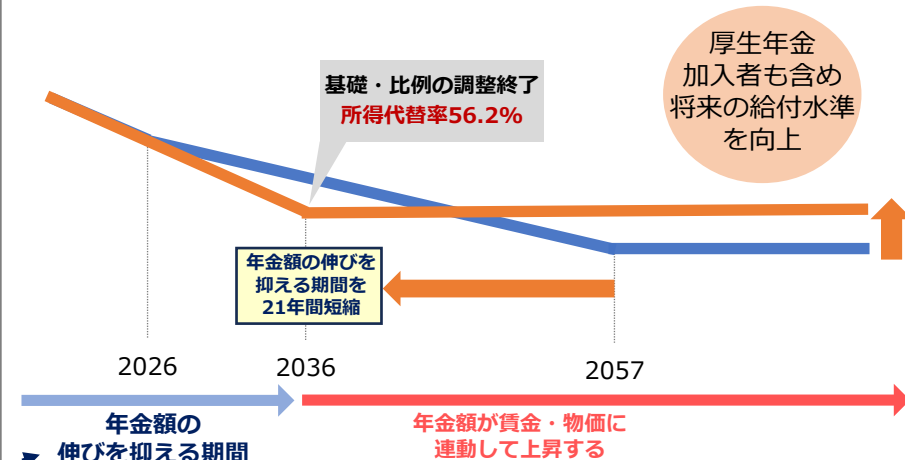
将来の年金水準（現行制度の場合）



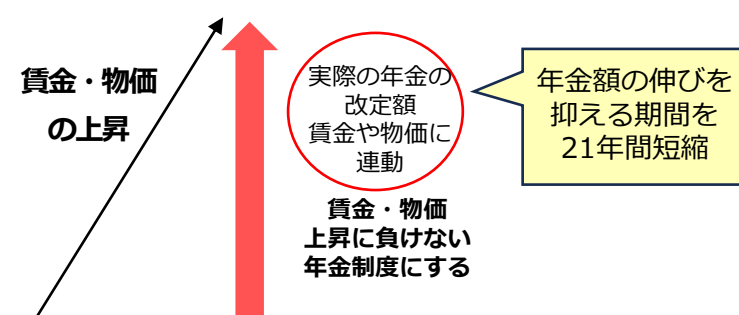
現行の年金額の改定のイメージ



将来の年金水準 （基礎年金のマクロ経済スライドを早期終了した場合）



マクロ経済スライドの調整終了後のイメージ

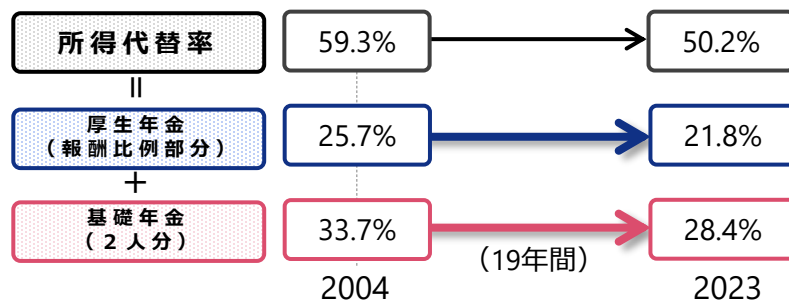


基礎年金のマクロ経済スライドによる給付調整の早期終了(調整期間の一致)を行った場合 【過去30年投影ケース】

第21回社会保障審議会年金部会
2024年11月25日

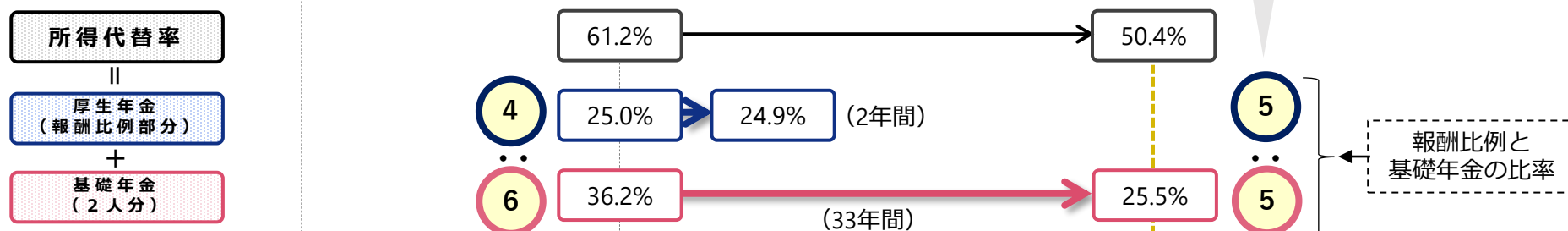
資料 1
一部改変

《平成16(2004)年財政再計算》【基本ケース】

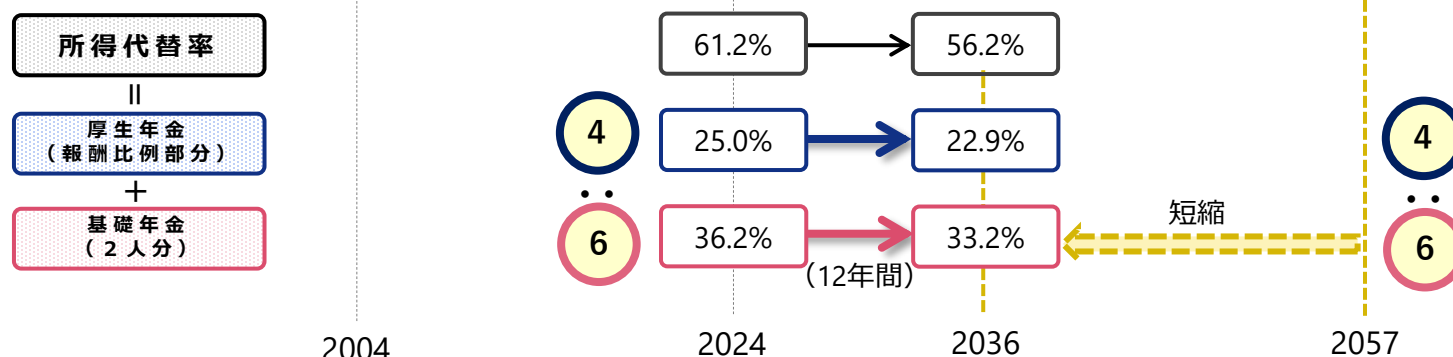


基礎年金の比率が低下することで、
厚生年金の所得再分配機能が低下。
(低所得層ほど年金の水準が低下)

《現行》



《基礎年金の給付調整の早期終了》



基礎年金のマクロ経済スライドの早期終了による将来の給付水準の上昇効果

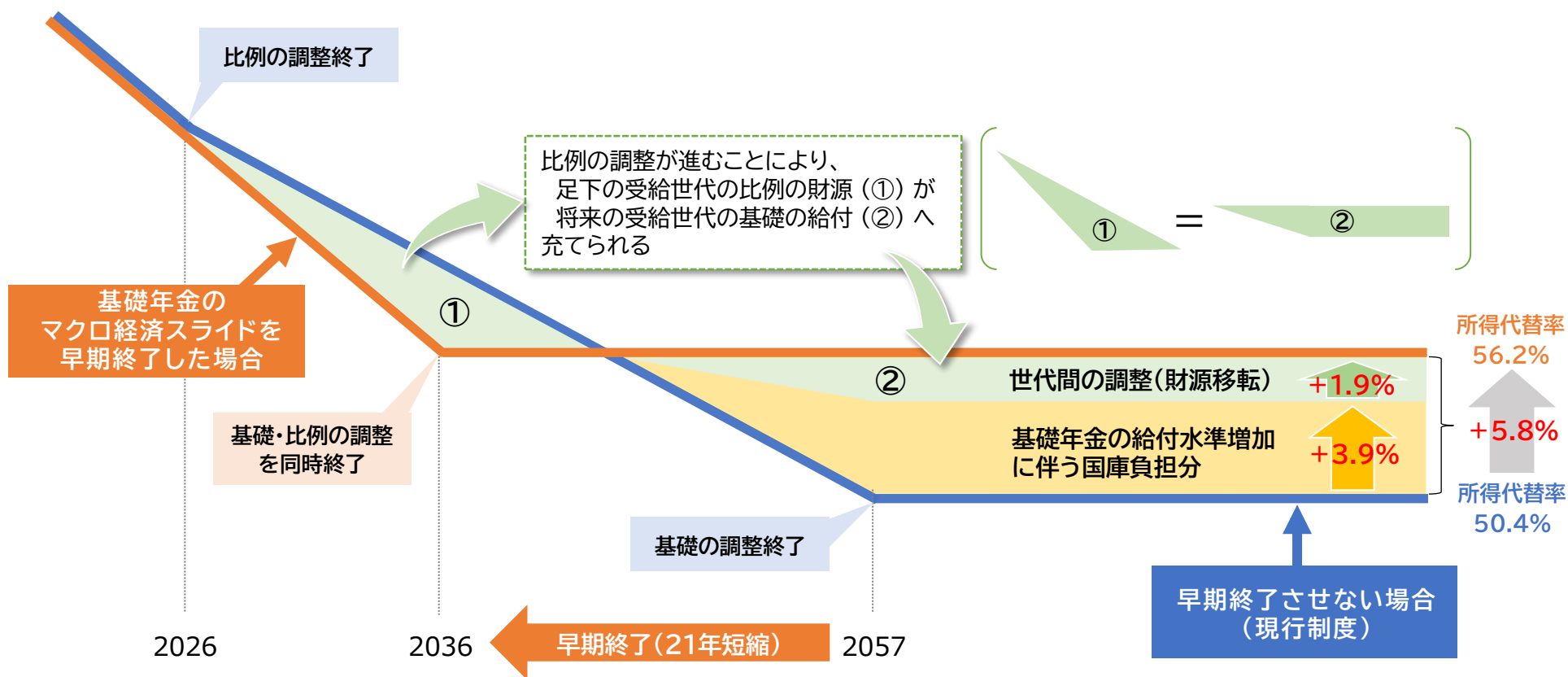
第21回社会保障審議会年金部会
2024年11月25日

資料 1

基礎年金のマクロ経済スライドによる給付調整の早期終了(マクロ経済スライドの調整期間の一致)により、

- ・ 基礎(1階)の水準上昇に伴う国庫負担の増加で給付が純増するとともに、
- ・ 比例(2階)の給付調整が進むことで足下の受給世代の比例(2階)の財源(①)が将来の受給世代の基礎(1階)の給付(②)に充てられ、世代間の財源移転も行われる。

これらの効果により、将来の給付水準が上昇。



【出所】令和6年財政検証(過去30年投影ケース)

GPIFの実質運用利回り(対物価)のバックテスト

第21回社会保障審議会年金部会
2024年11月25日

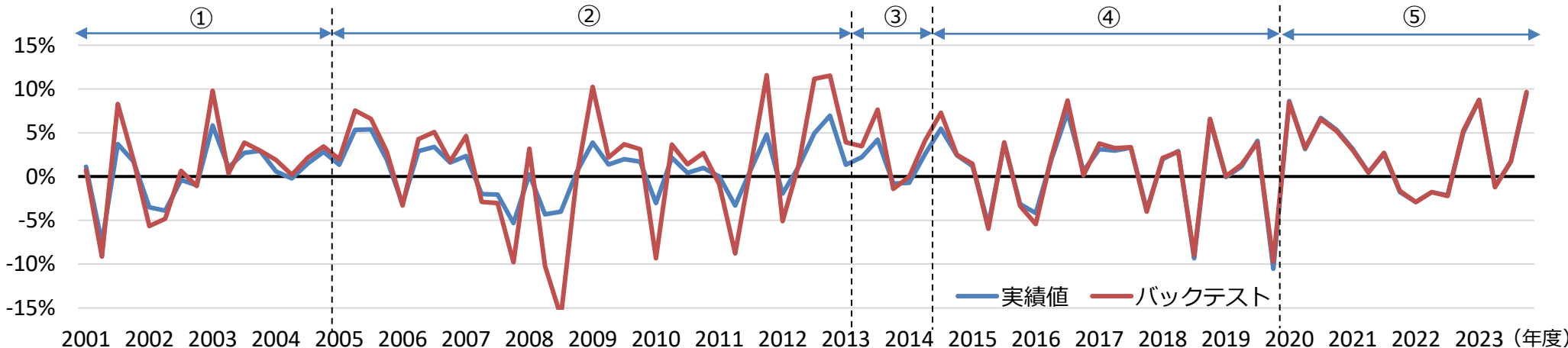
資料 1

- GPIFの実質運用利回り（対物価）の10年移動平均の分布の上位80%タイル（※1）は、バックテストの方が実績よりも+0.2%高い。 ※1 令和6年財政検証の過去30年投影ケースにおける実質運用利回り（対物価）の仮定。

（参考）仮に運用利回りが+0.2%改善すると、マクロ経済スライドの給付調整は更に3年程度早く終了すると見込まれる（※2）。

※2 過去30年投影ケースで基礎年金の給付調整の早期終了を前提とした場合。

GPIFの実質運用利回り（対物価）の推移



【基本ポートフォリオの推移】

	①	②	③	④	⑤
国内債券	68%	67%	60%	35%	25%
外国債券	7%	8%	11%	15%	25%
国内株式	12%	11%	12%	25%	25%
外国株式	8%	9%	12%	25%	25%
短期資産	5%	5%	5%	—	—

①2001年4月～2005年3月 ②2005年4月～2013年6月

③2013年6月～2014年9月 ④2014年10月～2020年3月 ⑤2020年4月～

【GPIFの運用利回り】
(10年移動平均)

GPIF実質運用利回り (上位80%タイル値)	
実績値	2.6%
バックテスト	2.8%

+0.2%

【令和6年財政検証の前提となるスプレッド】
(過去30年投影ケース)

$$\begin{array}{ccccc}
 \mathbf{2.6\%} & \times & 0.88 & = & 2.2\% \\
 \text{GPIFの実績} & & \text{利潤率倍率} & & \text{将来の} \\
 \text{上位80\%タイル値} & & & & \text{実質運用利回り(対物価)} \\
 & & \text{実質賃金上昇率} & \rightarrow & \mathbf{1.7\%} \\
 & & \text{(0.5\%) 控除} & & \text{スプレッド}
 \end{array}$$

(注1) 運用利回りは、2007年度までは市場運用分、2008年度以降は資産全体に係る四半期の収益率（運用手数料控除前）。

(注2) 10年移動平均は、年率換算したものを幾何平均により算出している。

(注3) 直近のデータの分布及びパーセンタイル値は、2012年度以降の手数料の最大値が0.04%（2020年度）であることに鑑み、手数料として0.04%を控除した値としている。

(注4) 実績については、業務概況書（GPIF）及び「消費者物価指数」（総務省）における四半期平均の前期比を基に作成。また、バックテストは、各資産のベンチマーク収益率に基づき作成。

(注5) 利潤率倍率は、マクロ経済モデルから推計される将来の利潤率に対するGPIFの運用実績期間の利潤率の実績の比率であり、スプレッドは実質運用利回り（対物価）から実質賃金上昇率（過去30年投影ケースでは0.5%）を控除したもの。

基礎年金のマクロ経済スライドによる給付調整の早期終了（調整期間の一致）について（案）

第21回社会保障審議会年金部会
2024年11月25日

資料 1

1. 改正の必要性

- 公的年金は、本来、賃金や物価の伸びで改定し、実質的な価値を維持。現在は、長期の財政安定のためマクロ経済スライドにより改定幅を抑制。
- 過去30年の状況を投影した保守的な経済前提でも、マクロ経済スライドによる給付調整は、報酬比例部分は2026年度に終了する一方、基礎年金の給付調整は30年以上継続の見込み。現行の仕組みを前提にすると、基礎年金のみ給付調整が続き、基礎年金の給付水準が長期にわたって低下。この結果、厚生年金の所得再分配機能も低下。

2. 改正の意義

- 年金制度の持続可能性を確保しつつ、将来の公的年金全体の給付水準の向上を図る観点から、基礎年金の給付調整を早期に終了させ（基礎年金と報酬比例部分の給付調整期間を一致させ）、賃金や物価に連動した年金額を実現。同時に将来の基礎年金の給付水準も向上。
- 加えて、基礎年金水準の向上により、将来においては、厚生年金の受給者を含め、ほぼ全ての受給者の年金水準が上昇。特に、基礎年金の再分配機能が強化されることにより低所得層への効果が大きい。

3. 見直しの方向性

- 国民年金と厚生年金それぞれの財政均衡を維持した上で、報酬比例部分（2階）のマクロ経済スライドを継続し、基礎年金（1階）と報酬比例部分（2階）の調整期間を一致させることで、公的年金全体として給付調整を早期に終了させることについてどう考えるか。
 - ※ 基礎年金の給付調整の早期終了により、調整終了後の年金水準は、ほぼ全ての厚生年金受給者で上昇する見込み。
一方、報酬比例部分（2階）の調整期間が現行制度よりも長くなることにより、この期間中に厚生年金を受給する者は、一時的に年金水準が低下することについてどう考えるか。
 - ※ 将来の基礎年金水準が上昇する結果、現行制度と比べて国庫負担が増加。一方、増加が始まるのは基礎年金のマクロ経済スライド調整終了後（過去30年投影ケースで2036年）であることも踏まえ、将来的な財源の確保についてどう考えるか。
- そのため、基礎年金拠出金の算定方法を、現行の被保険者数の人数割に加え、積立金も勘案して計算する仕組みに変更することについてどう考えるか。
 - ※ この場合、現行の人数割による拠出と比べて、厚生年金の基礎年金拠出金が増加することとなるが、どう考えるか。

厚生年金の積立金の充て方（基礎年金(1階)と報酬比例(2階)の配分）

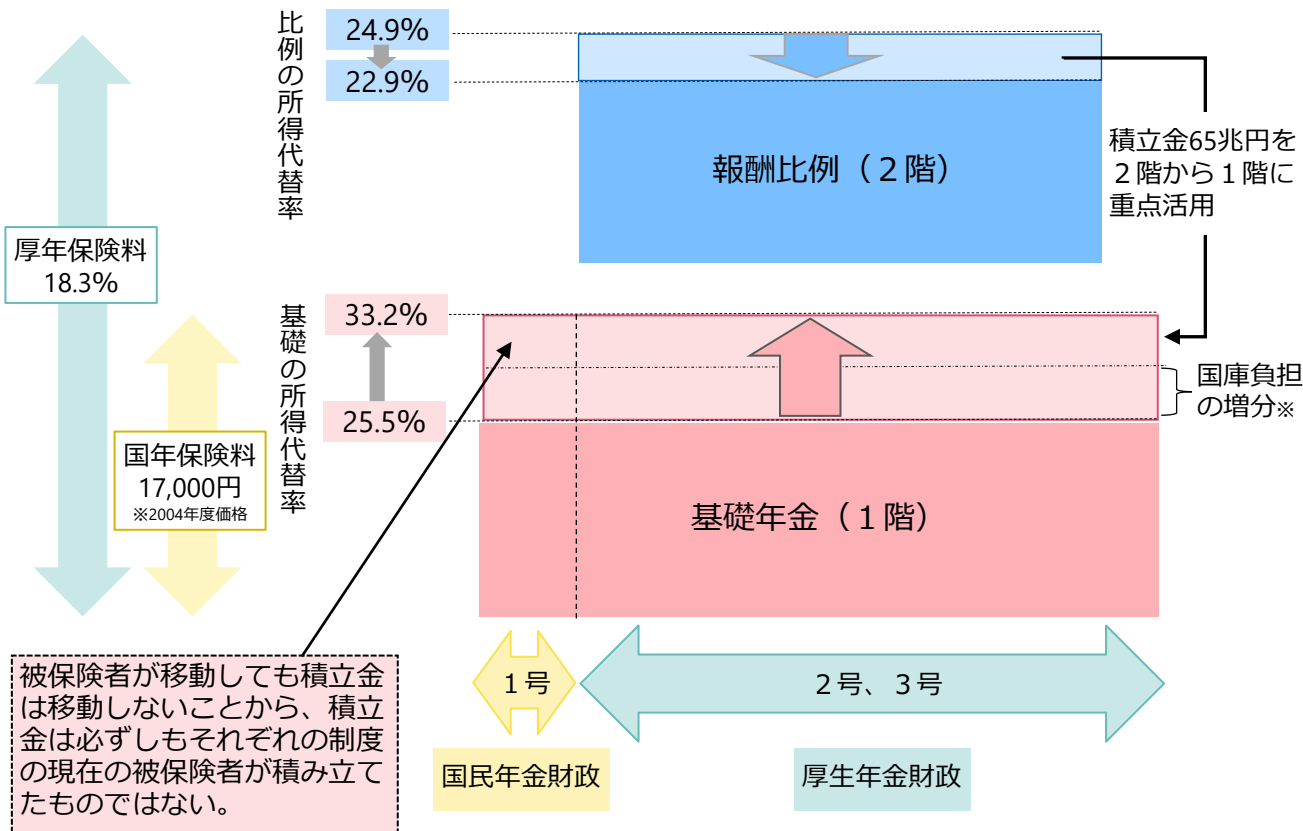
第23回社会保障審議会年金部会（2024年12月10日）

資料 2

- 厚生年金の保険料（18.3％）には基礎年金（1階）分も含まれるため、厚生年金の保険料や積立金は、報酬比例（2階）だけでなく、基礎年金（1階）の給付にも充てられるもの。
- 基礎年金のマクロ経済スライドによる給付調整を早期終了させると、厚生年金の積立金を基礎年金（1階）により多く活用することとなり、基礎年金（1階）の給付水準上昇に伴う国庫負担の増も相まって、将来的には99.9％の方の給付水準が上昇する。

早期終了による基礎年金水準の引き上げのイメージ

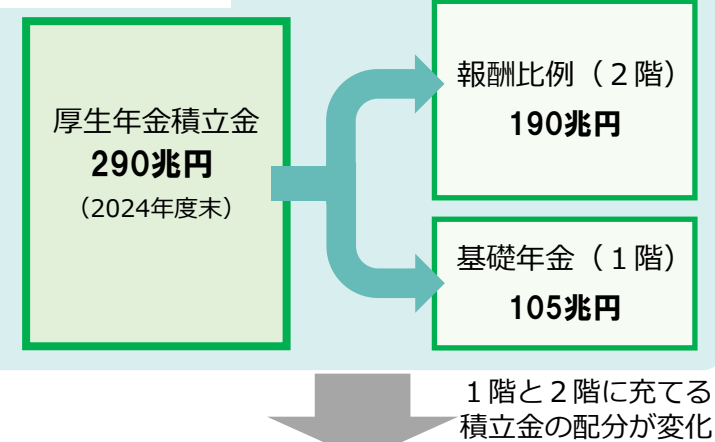
《過去30年投影ケース》



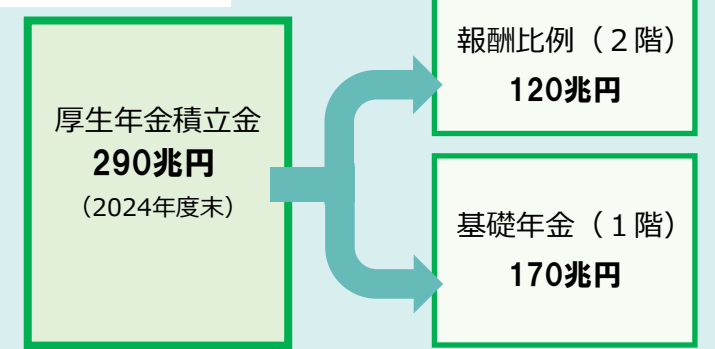
厚生年金積立金の配分の変化のイメージ

※5兆円単位で端数処理しているため、合計と合わないことがある。

《現行》



《早期終了》



※現行制度と比べて、将来的な国庫負担の増加が見込まれることから、基礎年金のマクロ経済スライドの調整終了までに安定財源の確保が必要。

基礎年金の財政構造の変化(現行制度・基礎年金の給付調整の早期終了)

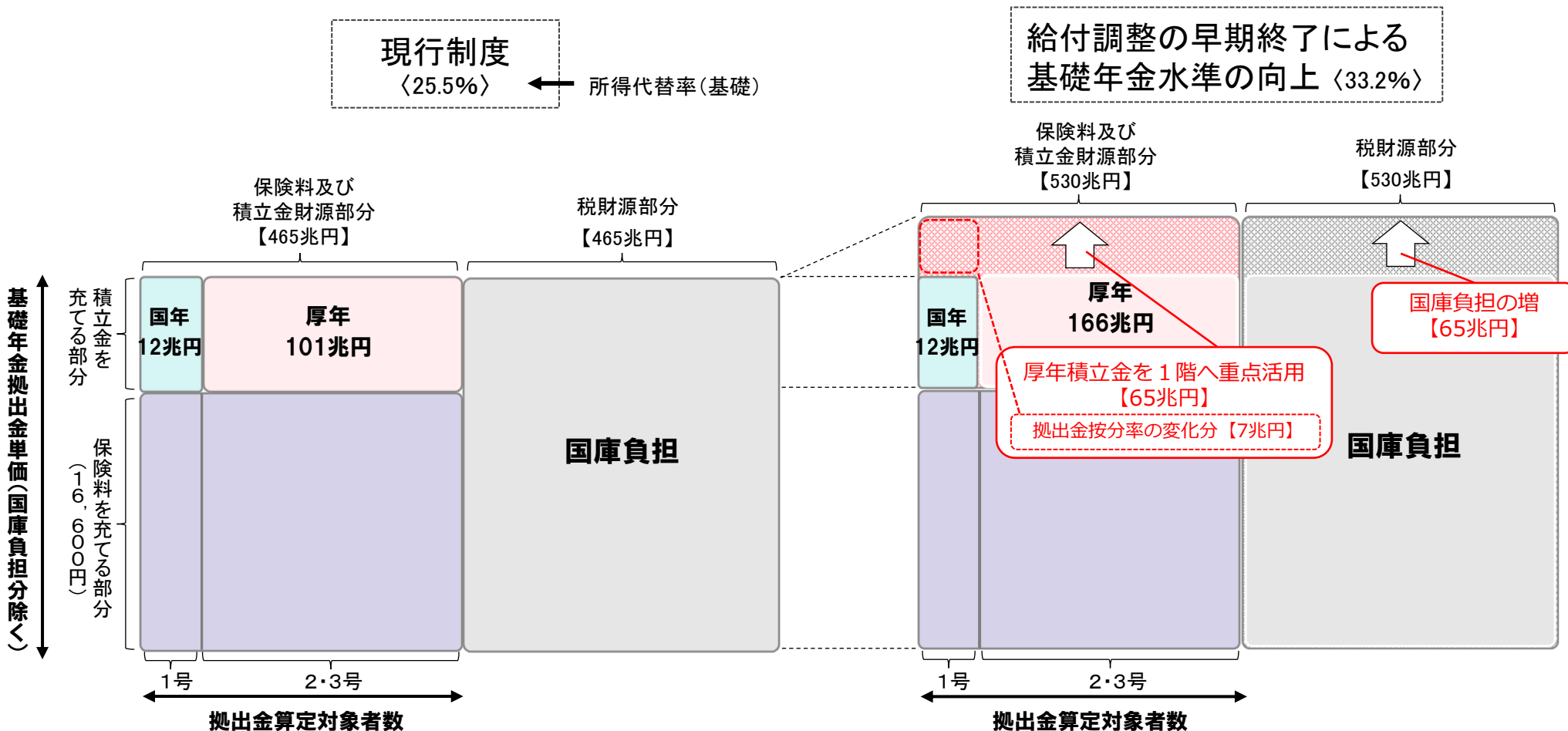
第21回社会保障審議会年金部会
2024年11月25日

資料 1

- 基礎年金の給付調整の早期終了(調整期間の一致)により、厚年積立金を1階に重点活用(+65兆円)。このうち、拠出金按分率の変化分は7兆円。

- 加えて、国庫負担の増により財源の総額が増加し、ほぼ全ての厚生年金受給者で2階も含めた給付水準が上昇。

《過去30年投影ケース》 概ね100年間にわたる基礎年金給付の財源を運用利回りで2024年度価格に換算して一時金で表示



注1: 積立金は概ね100年間で基礎年金給付に充てる額であり、厚生年金(報酬比例部分)に充てる積立金や財政均衡期間の終了時に保有する給付費約1年分相当の積立金等が除かれている。

注2: 厚生年金保険料のうち1階(基礎年金)相当部分は、国民年金保険料(※)と同額とみなして計算している。

※ 国民年金の独自給付及び産休免除相当分(約400円)を除いた月額16,600円(2004年度価格)としている。

注3: 国庫負担は特別国庫負担(保険料免除期間に係る給付費や20歳前障害に係る障害基礎年金の給付費等に対する国庫負担)を含まない。

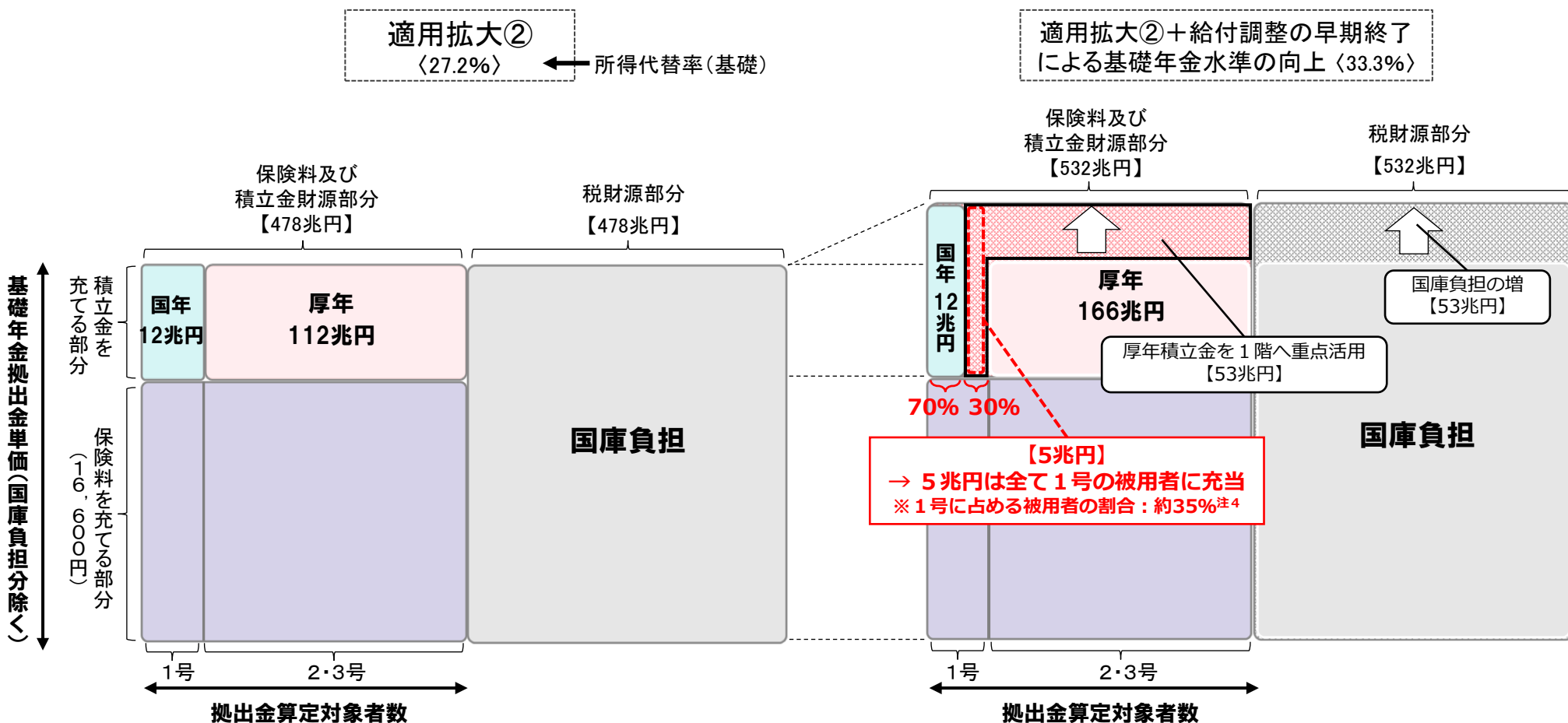
特別国庫負担の額は、現行制度:28兆円、基礎年金の給付調整の早期終了:32兆円。

基礎年金の財政構造の変化(適用拡大②・基礎年金の給付調整の早期終了)

適用拡大②：企業規模要件の撤廃 + 5人以上個人事業所の非適用業種の解消 + 賃金要件の撤廃又は最低賃金の引き上げ（対象者200万人）

- 基礎年金の給付調整の早期終了（調整期間の一致）により1階に重点活用される厚年積立金（53兆円）のうち、拠出金按分率の変化分は5兆円。
- この5兆円は、全て1号被保険者の中の被用者分に充当される。

《過去30年投影ケース》 概ね100年間にわたる基礎年金給付の財源を運用利回りで2024年度価格に換算して一時金で表示



注1：積立金は概ね100年間で基礎年金給付に充てる額であり、厚生年金（報酬比例部分）に充てる積立金や財政均衡期間の終了時に保有する給付費約1年分相当の積立金等が除かれている。

注2：厚生年金保険料のうち1階（基礎年金）相当部分は、国民年金保険料（※）と同額とみなして計算している。

※ 国民年金の独自給付及び産休免除相当分（約400円）を除いた月額16,600円（2004年度価格）としている。

注3：国庫負担は特別国庫負担（保険料免除期間に係る給付費や20歳前障害に係る障害基礎年金の給付費等）に対する国庫負担）を含まない。

特別国庫負担の額は、適用拡大②：28兆円、適用拡大②+基礎年金の給付調整の早期終了：32兆円。

注4：「1号に占める被用者の割合」は、「令和2年国民年金被保険者実態調査」等を基に推計した、適用拡大②を行った場合の数値。

注5：適用拡大②

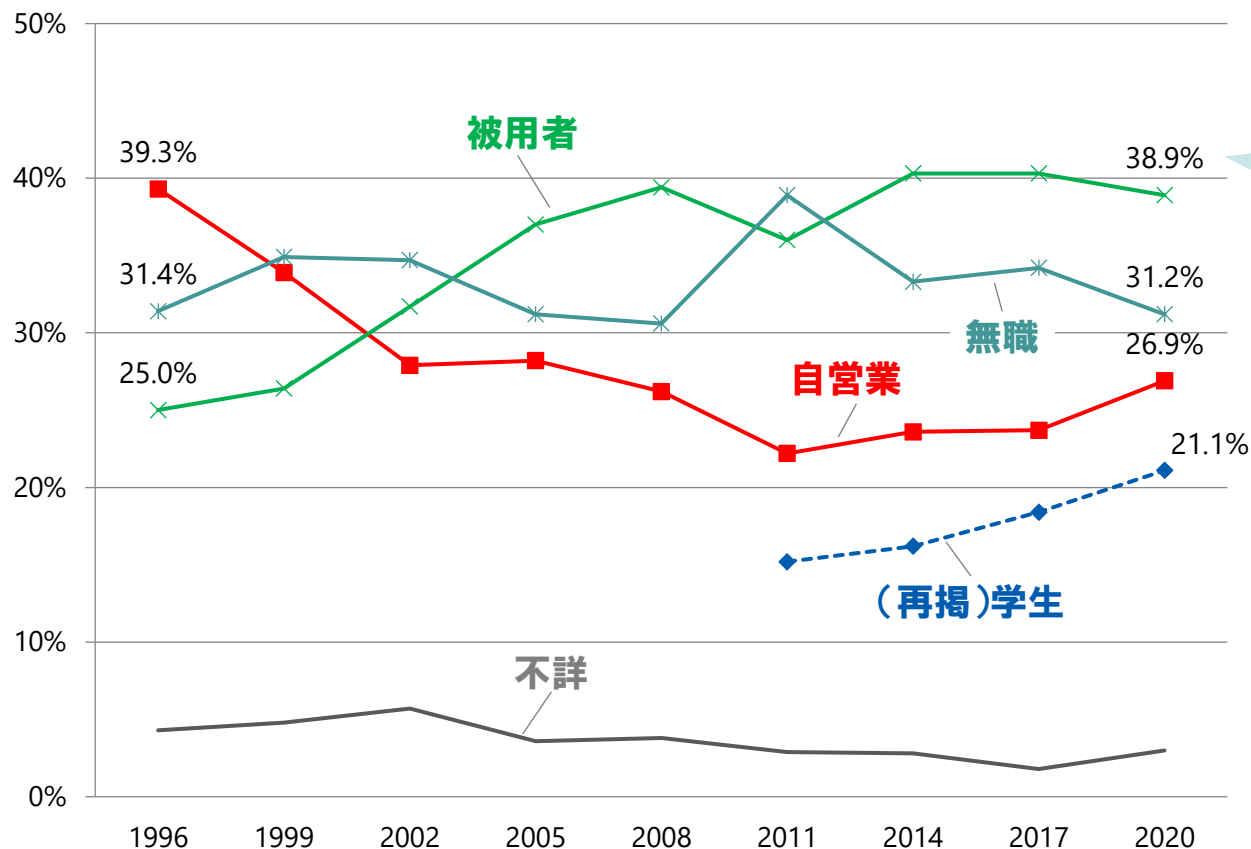
- ・企業規模要件の撤廃
- ・5人以上個人事業所の非適用業種の解消
- ・賃金要件の撤廃又は最低賃金の引き上げ

対象者
200万人

【参考】第1号被保険者の就業状況

- 第1号被保険者のうち自営業の割合は低下傾向。2000年代以降、被用者や無職より少ない。

第1号被保険者の就業状況【構成割合】



適用拡大②(200万人ベース)を行った場合、1号に占める被用者の割合は約35%※2になる

(出所) 国民年金被保険者実態調査、厚生年金保険・国民年金事業年報 より作成

※1 「自営業」は自営業主、家族従業者の計、「被用者」は常用雇用、パート・アルバイト・臨時の計

※2 適用拡大②の対象者数 200万人のうち、1号から2号へ移動する人数 70万人を基に推計

注：適用拡大②

- ・企業規模要件の撤廃
 - ・5人以上個人事業所の非適用業種の解消
 - ・賃金要件の撤廃又は最低賃金の引き上げ
- 対象者 200万人

報酬比例部分(2階)の給付調整の継続について(過去30年投影ケースの場合)

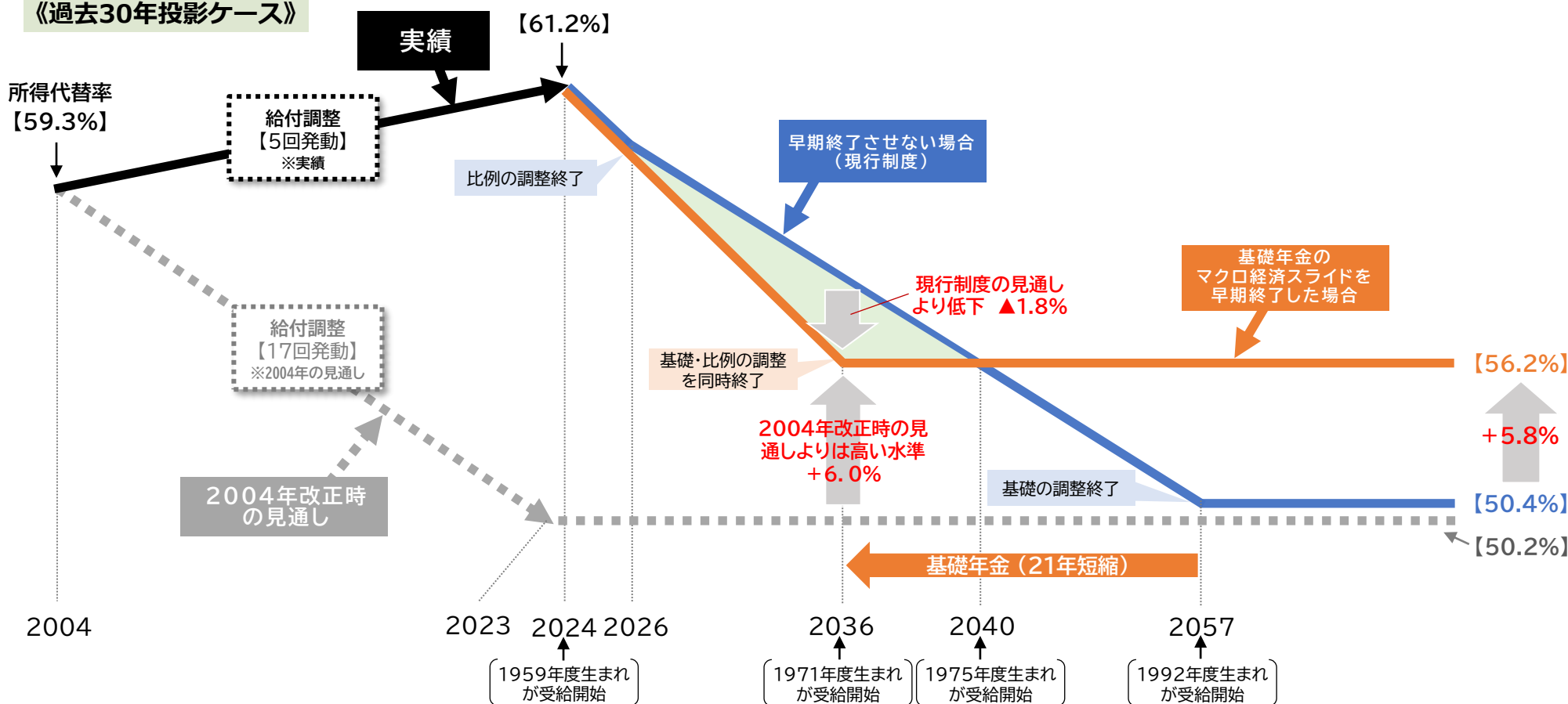
第23回社会保障審議会年金部会(2024年12月10日)

資料2

- 基礎年金の給付調整の早期終了に伴い、比例(2階)の調整が継続することで現行制度の見通しと比べ年金水準は一時的に低下(2036年度で所得代替率▲1.8%)するが、2004年改正時の見通しと比べると高い水準(所得代替率+6.0%)。
- モデル年金の水準は、2040年度後、現行制度の見通しを上回る見通しであり、1975年度生まれ後の世代における年金水準の確保に効果。また、1975年度生まれ以前の世代についても2040年度後も受給するとメリットを受ける。就職氷河期世代以後の年金水準の確保(特に低年金)に効果。

<所得代替率の推移のイメージ>

《過去30年投影ケース》



報酬比例部分(2階)の給付調整の継続について(成長型経済移行・継続ケースの場合)

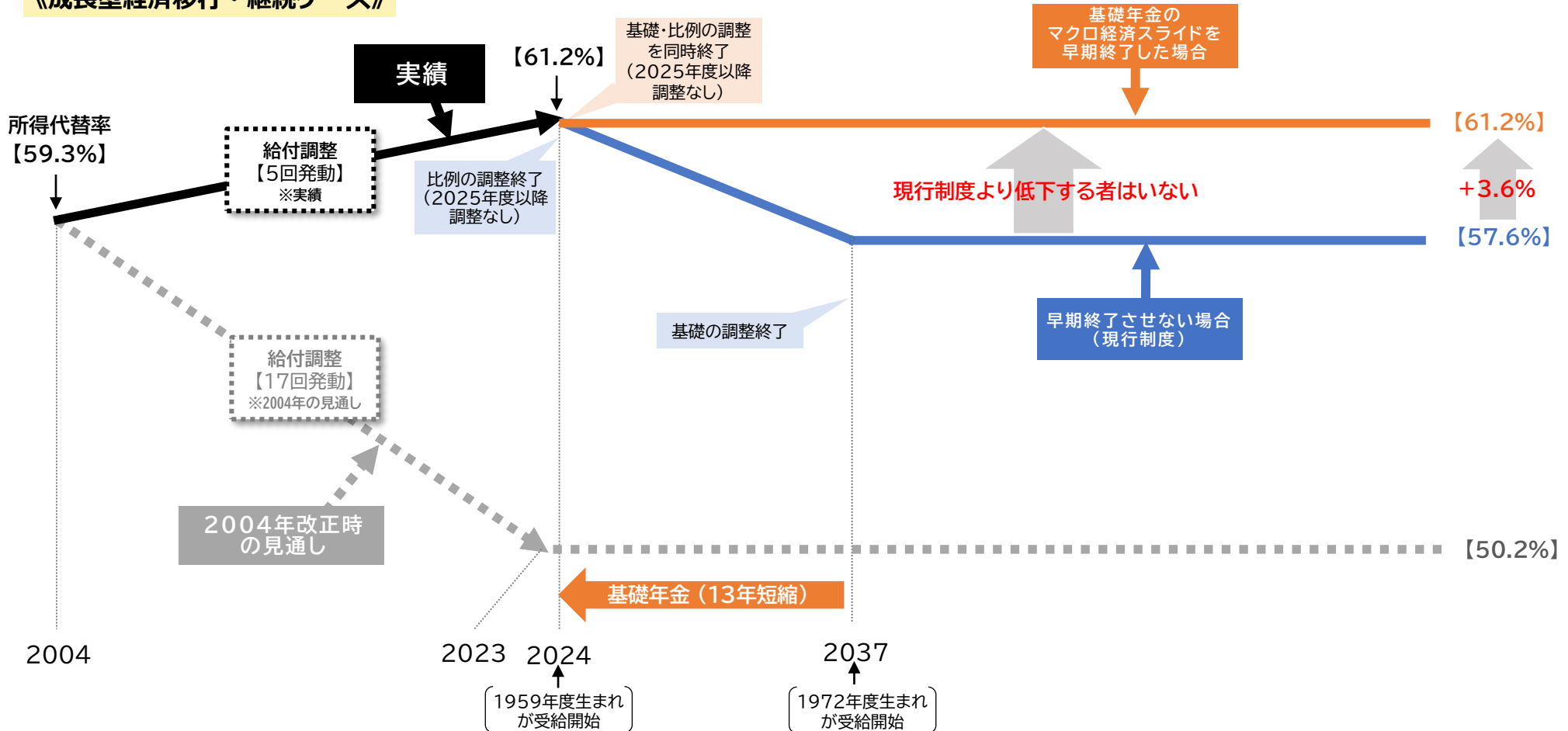
第23回社会保障審議会年金部会(2024年12月10日)

資料2

- 成長型経済移行・継続ケースでは、基礎年金の給付調整の早期終了により、基礎(1階)、比例(2階)ともに足元から調整が終了するため、全ての世代の全受給者において、現行制度と比べ給付水準が上昇する。
- 特に、1972年度生まれが受給開始する2037年度以降の給付水準の上昇幅は大きく、就職氷河期世代以後の世代(特に低年金者)に効果が大きい。

<所得代替率の推移のイメージ>

《成長型経済移行・継続ケース》



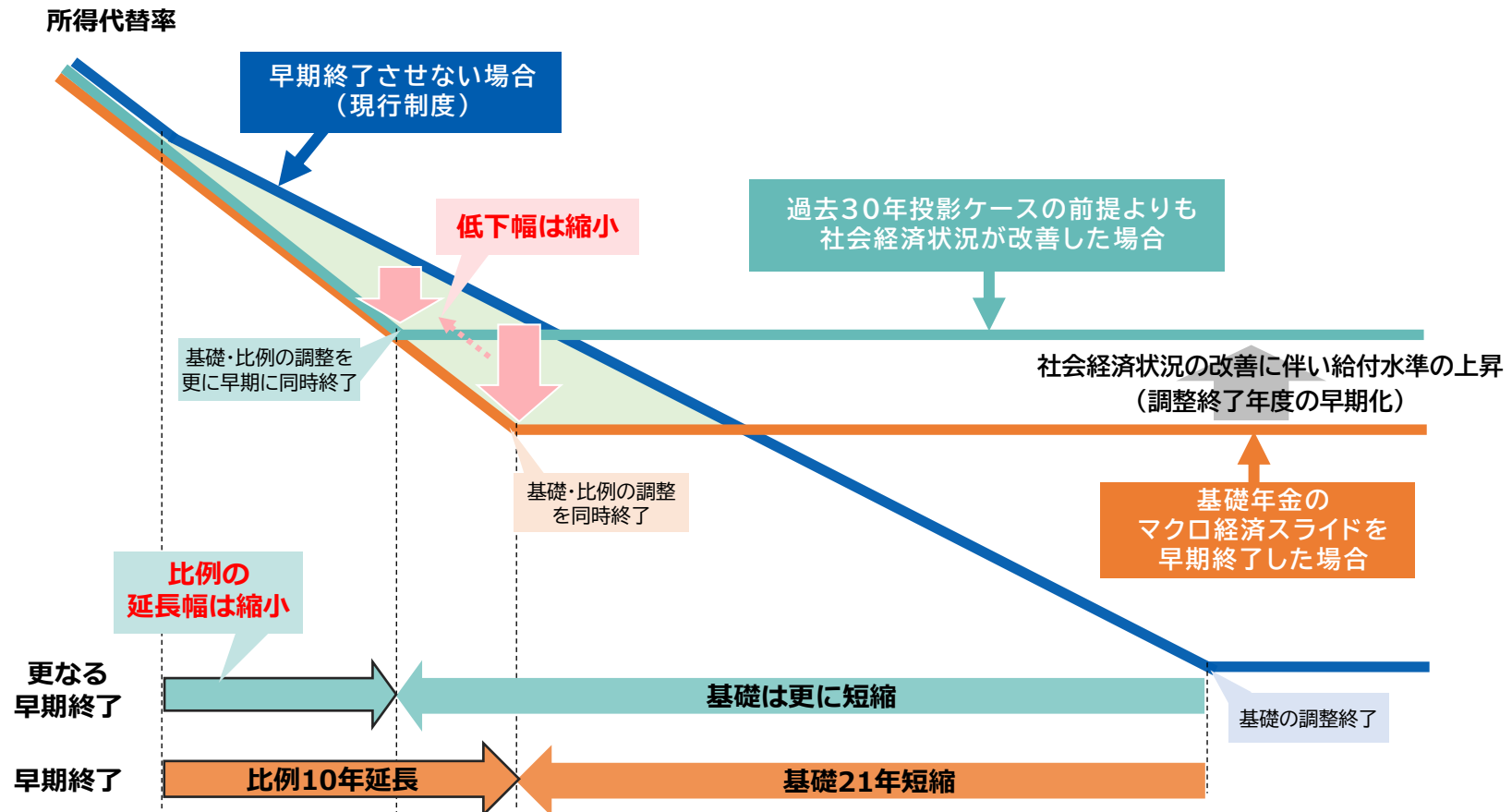
社会経済状況等の改善に伴う更なる早期終了

第23回社会保障審議会年金部会（2024年12月10日）

資料 2

- 労働参加の進展や運用利回りの改善など、社会経済状況が良くなれば、マクロ経済スライドによる給付調整は現在の見通しよりも早期に終了できる可能性がある。
 - 現行制度と比べ、更なる早期終了により、比例の給付調整期間の延長幅は縮小し、一時的な給付水準の低下も縮小する。
- （参考）例えば、財政検証の運用利回りはGPIFの運用実績から保守的に設定しており、仮に運用利回りが+0.2%改善すると、マクロ経済スライドの給付調整は更に3年程度早く終了すると見込まれる^(※)。
- ※ 過去30年投影ケースで基礎年金の給付調整の早期終了を前提とした場合。

社会経済状況の改善に伴う更なる早期終了のイメージ



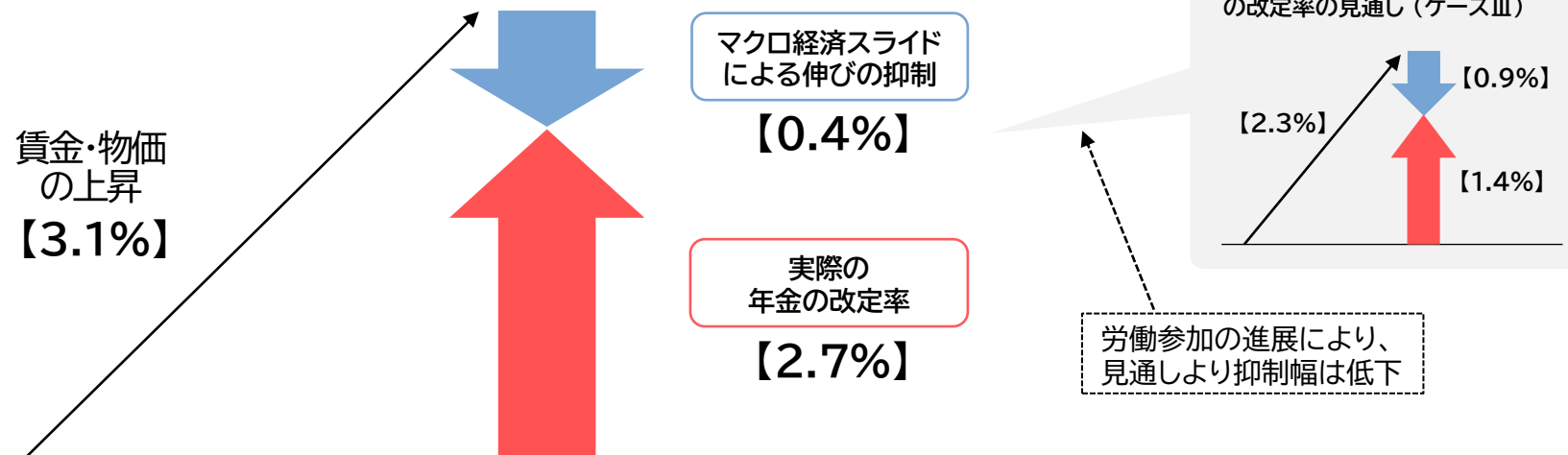
報酬比例部分(2階)の給付調整の継続による年金額改定への影響

第23回社会保障審議会年金部会（2024年12月10日）

資料 2

基礎年金の給付調整の早期終了に伴い報酬比例部分(2階)の給付調整が継続することによる年金額改定への影響を、令和6年度の改定に当てはめてみると、モデル年金(2人分)で月額370円程度、比例(2階)の給付が高い方(1人分)で月額360円程度、比例(2階)の給付が低い方(1人分)で月額40円程度、年金額の伸びが抑えられることになる。

給付調整継続中の年金額改定のイメージ (令和6年度における実際の年金額改定の例)



月額	仮に比例の調整が行われないと仮定した場合の改定額	マクロ経済スライドによる比例の伸びの抑制額	実際の改定額
モデル年金 22.6万円 { 比例: 9.2万円 基礎: 13.4万円 (2人分) }	+ 6,470円	▲ 370円	+ 6,100円
比例(2階)の給付が高い方 15.7万円 { 比例: 8.9万円 基礎: 6.8万円 }	+ 4,600円	▲ 360円	+ 4,240円
比例(2階)の給付が低い方 6.0万円 { 比例: 1.1万円 基礎: 4.9万円 }	+ 1,660円	▲ 40円	+ 1,620円

※ 1 「仮に比例の調整が行われないと仮定した場合の改定額」及び「実際の改定額」は、いずれも基礎の調整は行われるものとして計算している。

なお、上記の改定額及び抑制額は全て10円単位で四捨五入して表示している。

※ 2 「比例(2階)の給付が高い方」及び「比例(2階)の給付が低い方」の月額は、令和6(2024)年財政検証における年金額分布推計を元に計算した、2024年度末に65歳の者(1959年度生)の経歴類型別の平均年金額(男女平均)(それぞれ、いわゆる厚年期間中心の年金額、1号期間中心の年金額)。うち「基礎」は、基礎年金、振替加算、経過加算、付加年金の合計額。年金額は令和6年度価格。「比例(2階)の給付が高い方」とは厚生年金の被保険者期間が20年以上の者、「比例(2階)の給付が低い方」とは国民年金第1号被保険者期間が20年以上の者(厚生年金・国民年金第1号・国民年金第3号のうち複数で20年以上の被保険者期間を有する場合は、より長い方の制度で分類)。

基礎年金の給付調整の早期終了に伴う年金額改定への影響（モデル年金の場合）

第23回社会保障審議会年金部会（2024年12月10日）

資料 2

<年金改定額への影響> モデル年金（基礎年金2人分 13.4万円 + 報酬比例 9.2万円 = 22.6万円（月額））の場合

※ 令和6年財政検証の賃金上昇率、マクロ経済スライド調整率を前提とし、モデル年金への影響をシミュレーションしたもの。
実際には、社会経済状況等によって変わり得る。

成長型経済移行・継続ケース

単位:円(月額)

65歳に到達する者の生年度 →	2025 (1960生)	2026 (1961生)	2027 (1962生)	2028 (1963生)	2029 (1964生)	2030 (1965生)	2031 (1966生)	2032 (1967生)	2033 (1968生)	2034 (1969生)	2035 (1970生)	2036 (1971生)	2037 (1972生)	2038 (1973生)	2039 (1974生)	2040 (1975生)	2041 (1976生)	2042 (1977生)	2043 (1978生)	2044 (1979生)	…
①現行制度	+4,660	+2,540	+3,400	+4,620	+5,260	+5,480	+5,480	+5,350	+5,210	+4,990	+4,850	+5,400	+5,850	+7,910	+7,910	+7,910	+7,910	+7,910	+7,910	+7,910	…
②早期終了	+5,200	+2,940	+4,070	+5,420	+6,330	+6,550	+6,550	+6,550	+6,550	+6,330	+6,330	+7,010	+7,460	+7,910	+7,910	+7,910	+7,910	+7,910	+7,910	+7,910	…
早期終了の影響(②-①)	+540	+400	+670	+800	+1,070	+1,070	+1,070	+1,200	+1,340	+1,340	+1,480	+1,610	+1,610	0	0	0	0	0	0	0	…

過去30年投影ケース

単位:円(月額)

65歳に到達する者の生年度 →	2025 (1960生)	2026 (1961生)	2027 (1962生)	2028 (1963生)	2029 (1964生)	2030 (1965生)	2031 (1966生)	2032 (1967生)	2033 (1968生)	2034 (1969生)	2035 (1970生)	2036 (1971生)	2037 (1972生)	2038 (1973生)	2039 (1974生)	2040 (1975生)	2041 (1976生)	2042 (1977生)	2043 (1978生)	2044 (1979生)	…
①現行制度	+4,290	+1,630	+1,140	+870	+740	+960	+1,050	+1,050	+920	+830	+830	+920	+1,100	+1,200	+1,200	+1,200	+1,200	+1,200	+1,200	+1,200	…
②早期終了	+4,290	+1,360	+680	+230	0	+230	+230	+230	0	0	0	+1,130	+2,710	+2,940	+2,940	+2,940	+2,940	+2,940	+2,940	+2,940	…
早期終了の影響(②-①)	0	▲270	▲460	▲640	▲740	▲730	▲820	▲820	▲920	▲830	▲830	+210	+1,610	+1,740	+1,740	+1,740	+1,740	+1,740	+1,740	+1,740	…

(参考)

成長型経済移行・継続ケース

	2025	2026	2027	2028	2029	2030	2031	2032	2033	2034	2035	2036	2037	2038	2039	2040	2041	2042	2043	2044	…
賃金上昇率	+2.3%	+1.3%	+1.8%	+2.4%	+2.8%	+2.9%	+2.9%	+2.9%	+2.9%	+2.8%	+2.8%	+3.1%	+3.3%	+3.5%	+3.5%	+3.5%	+3.5%	+3.5%	+3.5%	+3.5%	…
マクロ経済スライドによる調整率	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	…
所得代替率	61.2%	61.2%	61.2%	61.2%	61.2%	61.2%	61.2%	61.2%	61.2%	61.2%	61.2%	61.2%	61.2%	61.2%	61.2%	61.2%	61.2%	61.2%	61.2%	61.2%	…

過去30年投影ケース

	2025	2026	2027	2028	2029	2030	2031	2032	2033	2034	2035	2036	2037	2038	2039	2040	2041	2042	2043	2044	…
賃金上昇率	+2.3%	+0.9%	+0.8%	+0.8%	+0.8%	+0.9%	+1.0%	+1.0%	+1.0%	+0.9%	+0.9%	+1.0%	+1.2%	+1.3%	+1.3%	+1.3%	+1.3%	+1.3%	+1.3%	+1.3%	…
マクロ経済スライドによる調整率	▲0.4%	▲0.3%	▲0.5%	▲0.7%	▲0.8%	▲0.8%	▲0.9%	▲0.9%	▲1.0%	▲0.9%	▲0.9%	▲0.5%	-	-	-	-	-	-	-	-	…
所得代替率	61.0%	60.8%	60.5%	60.0%	59.6%	59.1%	58.6%	58.0%	57.5%	56.9%	56.4%	56.2%	56.2%	56.2%	56.2%	56.2%	56.2%	56.2%	56.2%	56.2%	…

【出所】 令和6年財政検証による。「マクロ経済スライドによる調整率」及び「所得代替率」は「基礎年金の給付調整の早期終了」を行った場合の数値である。

基礎年金の給付調整の早期終了に伴う年金額改定への影響（比例（2階）の給付が高い方の場合）

第23回社会保障審議会年金部会（2024年12月10日）

資料 2

<年金改定額への影響> 比例（2階）の給付が高い方（基礎年金 6.8万円 + 報酬比例 8.9万円 = 15.7万円（月額）注）の場合

注 2024年度末に65歳の者（1959年度生）のうち、厚生年金の被保険者期間が20年以上の者の平均年金月額（男女平均）
いわゆる厚年期間中心の年金額単位：円（月額）

※ 令和6年財政検証の賃金上昇率、マクロ経済スライド調整率を前提とし、比例（2階）の給付が高い方の年金額への影響をシミュレーションしたもの。実際には、社会経済状況等によって変わり得る。

成長型経済移行・継続ケース

65歳に到達する者の生年度 →	2025 (1960生)	2026 (1961生)	2027 (1962生)	2028 (1963生)	2029 (1964生)	2030 (1965生)	2031 (1966生)	2032 (1967生)	2033 (1968生)	2034 (1969生)	2035 (1970生)	2036 (1971生)	2037 (1972生)	2038 (1973生)	2039 (1974生)	2040 (1975生)	2041 (1976生)	2042 (1977生)	2043 (1978生)	2044 (1979生)	…
①現行制度	+3,340	+1,840	+2,490	+3,360	+3,850	+4,010	+4,010	+3,940	+3,870	+3,720	+3,650	+4,050	+4,370	+5,500	+5,500	+5,500	+5,500	+5,500	+5,500	+5,500	…
②早期終了	+3,610	+2,040	+2,830	+3,770	+4,400	+4,550	+4,550	+4,550	+4,550	+4,400	+4,400	+4,870	+5,180	+5,500	+5,500	+5,500	+5,500	+5,500	+5,500	+5,500	…
早期終了の影響（②－①）	+270	+200	+340	+410	+550	+540	+540	+610	+680	+680	+750	+820	+810	0	0	0	0	0	0	0	…

過去30年投影ケース

単位：円（月額）

65歳に到達する者の生年度 →	2025 (1960生)	2026 (1961生)	2027 (1962生)	2028 (1963生)	2029 (1964生)	2030 (1965生)	2031 (1966生)	2032 (1967生)	2033 (1968生)	2034 (1969生)	2035 (1970生)	2036 (1971生)	2037 (1972生)	2038 (1973生)	2039 (1974生)	2040 (1975生)	2041 (1976生)	2042 (1977生)	2043 (1978生)	2044 (1979生)	…
①現行制度	+2,980	+1,210	+920	+780	+710	+870	+960	+960	+890	+800	+800	+890	+1,070	+1,160	+1,160	+1,160	+1,160	+1,160	+1,160	+1,160	…
②早期終了	+2,980	+940	+470	+160	0	+160	+160	+160	0	0	0	+790	+1,880	+2,040	+2,040	+2,040	+2,040	+2,040	+2,040	+2,040	…
早期終了の影響（②－①）	0	▲270	▲450	▲620	▲710	▲710	▲800	▲800	▲890	▲800	▲800	▲100	+810	+880	+880	+880	+880	+880	+880	+880	…

（参考）

成長型経済移行・継続ケース

	2025	2026	2027	2028	2029	2030	2031	2032	2033	2034	2035	2036	2037	2038	2039	2040	2041	2042	2043	2044	…
賃金上昇率	+2.3%	+1.3%	+1.8%	+2.4%	+2.8%	+2.9%	+2.9%	+2.9%	+2.9%	+2.8%	+2.8%	+3.1%	+3.3%	+3.5%	+3.5%	+3.5%	+3.5%	+3.5%	+3.5%	+3.5%	…
マクロ経済スライドによる調整率	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	…
所得代替率	61.2%	61.2%	61.2%	61.2%	61.2%	61.2%	61.2%	61.2%	61.2%	61.2%	61.2%	61.2%	61.2%	61.2%	61.2%	61.2%	61.2%	61.2%	61.2%	61.2%	…

過去30年投影ケース

	2025	2026	2027	2028	2029	2030	2031	2032	2033	2034	2035	2036	2037	2038	2039	2040	2041	2042	2043	2044	…
賃金上昇率	+2.3%	+0.9%	+0.8%	+0.8%	+0.8%	+0.9%	+1.0%	+1.0%	+1.0%	+0.9%	+0.9%	+1.0%	+1.2%	+1.3%	+1.3%	+1.3%	+1.3%	+1.3%	+1.3%	+1.3%	…
マクロ経済スライドによる調整率	▲0.4%	▲0.3%	▲0.5%	▲0.7%	▲0.8%	▲0.8%	▲0.9%	▲0.9%	▲1.0%	▲0.9%	▲0.9%	▲0.5%	-	-	-	-	-	-	-	-	…
所得代替率	61.0%	60.8%	60.5%	60.0%	59.6%	59.1%	58.6%	58.0%	57.5%	56.9%	56.4%	56.2%	56.2%	56.2%	56.2%	56.2%	56.2%	56.2%	56.2%	56.2%	…

【出所】 令和6年財政検証による。「マクロ経済スライドによる調整率」及び「所得代替率」は「基礎年金の給付調整の早期終了」を行った場合の数値である。

基礎年金の給付調整の早期終了に伴う年金額改定への影響（比例（2階）の給付が低い方の場合）

第23回社会保障審議会年金部会（2024年12月10日）資料 2

<年金改定額への影響> 比例（2階）の給付が低い方（基礎年金 4.9万円 + 報酬比例 1.1万円 = 6.0万円（月額）^注）の場合

注 2024年度末に65歳の者（1959年度生）のうち、国民年金第1号被保険者期間が20年以上の者の平均年金月額（男女平均）
いわゆる1号期間中心の年金額 単位：円（月額）

※ 令和6年財政検証の賃金上昇率、マクロ経済スライド調整率を前提とし、比例（2階）の給付が低い方の年金額への影響をシミュレーションしたもの。実際には、社会経済状況等によって変わり得る。

成長型経済移行・継続ケース

65歳に到達する者の生年度 →	2025 (1960生)	2026 (1961生)	2027 (1962生)	2028 (1963生)	2029 (1964生)	2030 (1965生)	2031 (1966生)	2032 (1967生)	2033 (1968生)	2034 (1969生)	2035 (1970生)	2036 (1971生)	2037 (1972生)	2038 (1973生)	2039 (1974生)	2040 (1975生)	2041 (1976生)	2042 (1977生)	2043 (1978生)	2044 (1979生)	…
①現行制度	+1,180	+630	+840	+1,150	+1,290	+1,350	+1,350	+1,300	+1,250	+1,190	+1,140	+1,270	+1,390	+2,100	+2,100	+2,100	+2,100	+2,100	+2,100	+2,100	…
②早期終了	+1,380	+780	+1,080	+1,440	+1,680	+1,740	+1,740	+1,740	+1,740	+1,680	+1,680	+1,860	+1,980	+2,100	+2,100	+2,100	+2,100	+2,100	+2,100	+2,100	…
早期終了の影響（②－①）	+200	+150	+240	+290	+390	+390	+390	+440	+490	+490	+540	+590	+590	0	0	0	0	0	0	0	…

過去30年投影ケース

単位：円（月額）

65歳に到達する者の生年度 →	2025 (1960生)	2026 (1961生)	2027 (1962生)	2028 (1963生)	2029 (1964生)	2030 (1965生)	2031 (1966生)	2032 (1967生)	2033 (1968生)	2034 (1969生)	2035 (1970生)	2036 (1971生)	2037 (1972生)	2038 (1973生)	2039 (1974生)	2040 (1975生)	2041 (1976生)	2042 (1977生)	2043 (1978生)	2044 (1979生)	…
①現行制度	+1,140	+390	+240	+140	+90	+150	+160	+160	+110	+100	+100	+110	+130	+140	+140	+140	+140	+140	+140	+140	…
②早期終了	+1,140	+360	+180	+60	0	+60	+60	+60	0	0	0	+300	+720	+780	+780	+780	+780	+780	+780	+780	…
早期終了の影響（②－①）	0	▲30	▲60	▲80	▲90	▲90	▲100	▲100	▲110	▲100	▲100	+190	+590	+640	+640	+640	+640	+640	+640	+640	…

（参考）

成長型経済移行・継続ケース

	2025	2026	2027	2028	2029	2030	2031	2032	2033	2034	2035	2036	2037	2038	2039	2040	2041	2042	2043	2044	…
賃金上昇率	+2.3%	+1.3%	+1.8%	+2.4%	+2.8%	+2.9%	+2.9%	+2.9%	+2.9%	+2.8%	+2.8%	+3.1%	+3.3%	+3.5%	+3.5%	+3.5%	+3.5%	+3.5%	+3.5%	+3.5%	…
マクロ経済スライドによる調整率	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	…
所得代替率	61.2%	61.2%	61.2%	61.2%	61.2%	61.2%	61.2%	61.2%	61.2%	61.2%	61.2%	61.2%	61.2%	61.2%	61.2%	61.2%	61.2%	61.2%	61.2%	61.2%	…

過去30年投影ケース

	2025	2026	2027	2028	2029	2030	2031	2032	2033	2034	2035	2036	2037	2038	2039	2040	2041	2042	2043	2044	…
賃金上昇率	+2.3%	+0.9%	+0.8%	+0.8%	+0.8%	+0.9%	+1.0%	+1.0%	+1.0%	+0.9%	+0.9%	+1.0%	+1.2%	+1.3%	+1.3%	+1.3%	+1.3%	+1.3%	+1.3%	+1.3%	…
マクロ経済スライドによる調整率	▲0.4%	▲0.3%	▲0.5%	▲0.7%	▲0.8%	▲0.8%	▲0.9%	▲0.9%	▲1.0%	▲0.9%	▲0.9%	▲0.5%	-	-	-	-	-	-	-	-	…
所得代替率	61.0%	60.8%	60.5%	60.0%	59.6%	59.1%	58.6%	58.0%	57.5%	56.9%	56.4%	56.2%	56.2%	56.2%	56.2%	56.2%	56.2%	56.2%	56.2%	56.2%	…

【出所】 令和6年財政検証による。「マクロ経済スライドによる調整率」及び「所得代替率」は「基礎年金の給付調整の早期終了」を行った場合の数値である。

基礎年金の給付調整の早期終了による年金受給総額への影響（機械的な計算）

第23回社会保障審議会年金部会（2024年12月10日）

資料 2

○ 基礎年金の給付調整の早期終了による個々の受給者の年金額への影響は、世代や受給期間、年金額（報酬比例部分（2階）と基礎年金（1階）の割合）により異なることに加え、今後の社会経済状況により大きく変わり得るものであり、幅をもってみる必要。

※ 令和6年財政検証の賃金上昇率、マクロ経済スライド調整率を前提として毎年の年金改定額への影響をシミュレーションし、それを機械的に一定期間分累積したもの。
実際には、社会経済状況等によって変わり得る。

【単位:万円】

		平均余命まで受給した場合（22年間受給）注1				100歳まで受給した場合（35年間受給）			
		成長型経済移行・継続 【実質成長+1.1%】		過去30年投影 【実質成長▲0.1%】		成長型経済移行・継続 【実質成長+1.1%】		過去30年投影 【実質成長▲0.1%】	
		受給総額 上段:現行制度 下段:早期終了 注3	影響額 注3	受給総額 上段:現行制度 下段:早期終了	影響額	受給総額 上段:現行制度 下段:早期終了	影響額	受給総額 上段:現行制度 下段:早期終了	影響額
2024年度に 65歳で受給開始 (1959年度生まれ)	モデル年金（2人分） 【基礎13.4万円+比例9.2万円】 (合計22.6万円)	5,966	+ 234	5,966	▲ 31	9,492	+ 456	9,492	+ 289
		6,200	(+3.9%)	5,936	(▲0.5%)	9,948	(+4.8%)	9,781	(+3.0%)
	比例（2階）の給付が高い方 注2 【基礎6.8万円+比例8.9万円】 (合計15.7万円)	4,145	+ 119	4,145	▲ 76	6,594	+ 231	6,594	+ 31
		4,263	(+2.9%)	4,068	(▲1.8%)	6,825	(+3.5%)	6,625	(+0.5%)
	比例（2階）の給付が低い方 注2 【基礎4.9万円+比例1.1万円】 (合計6.0万円)	1,584	+ 86	1,584	+ 21	2,520	+ 166	2,520	+ 167
		1,670	(+5.4%)	1,605	(+1.3%)	2,686	(+6.6%)	2,687	(+6.6%)
2040年度に 65歳で受給開始 (1975年度生まれ)	モデル年金（2人分） 【基礎13.4万円+比例9.2万円】 (合計22.6万円)	5,966	+ 375	5,966	+ 451	9,492	+ 596	9,492	+ 887
		6,341	(+6.3%)	6,418	(+7.6%)	10,088	(+6.3%)	10,379	(+9.3%)
	比例（2階）の給付が高い方 注2 【基礎6.8万円+比例8.9万円】 (合計15.7万円)	4,145	+ 190	4,145	+ 136	6,594	+ 302	6,594	+ 302
		4,335	(+4.6%)	4,281	(+3.3%)	6,896	(+4.6%)	6,896	(+4.6%)
	比例（2階）の給付が低い方 注2 【基礎4.9万円+比例1.1万円】 (合計6.0万円)	1,584	+ 137	1,584	+ 215	2,520	+ 218	2,520	+ 404
		1,721	(+8.7%)	1,799	(+13.6%)	2,738	(+8.7%)	2,924	(+16.0%)

注1 平均余命は「令和5年簡易生命表」による65歳時点の平均余命(男:19.52年、女:24.38年)の男女平均を基に22年としている。

注2 「比例(2階)の給付が高い方」及び「比例(2階)の給付が低い方」の月額、令和6(2024)年財政検証における年金額分布推計を元に計算した、2024年度末に65歳の者(1959年度生)の経歴類型別の平均年金月額(男女平均)(それぞれ、いわゆる厚年期間中心の年金額、1号期間中心の年金額)。うち「基礎」は、基礎年金、振替加算、経過加算、付加年金の合計額。年金額は令和6年度価格。「比例(2階)の給付が高い方」とは厚生年金の被保険者期間が20年以上の者、「比例(2階)の給付が低い方」とは国民年金第1号被保険者期間が20年以上の者(厚生年金・国民年金第1号・国民年金第3号のうち複数で20年以上の被保険者期間を有する場合は、より長い方の制度で分類)。

注3 「影響額」は、毎年度、上表の年金月額を基礎として、現行制度と基礎年金の給付調整の早期終了をした場合における賃金上昇率に基づく改定額の差を計算し、これを合計して毎年度の年金額の差を計算の上、さらにその年金額の差を受給期間の分だけ合計することにより機械的に計算。「現行制度」の「受給総額」は、年金月額に受給期間を乗じることにより機械的に計算。「早期終了」の「受給総額」は、「現行制度」の「受給総額」に「影響額」を加えて計算。

基礎年金のマクロ経済スライドの早期終了による将来の給付水準の上昇効果

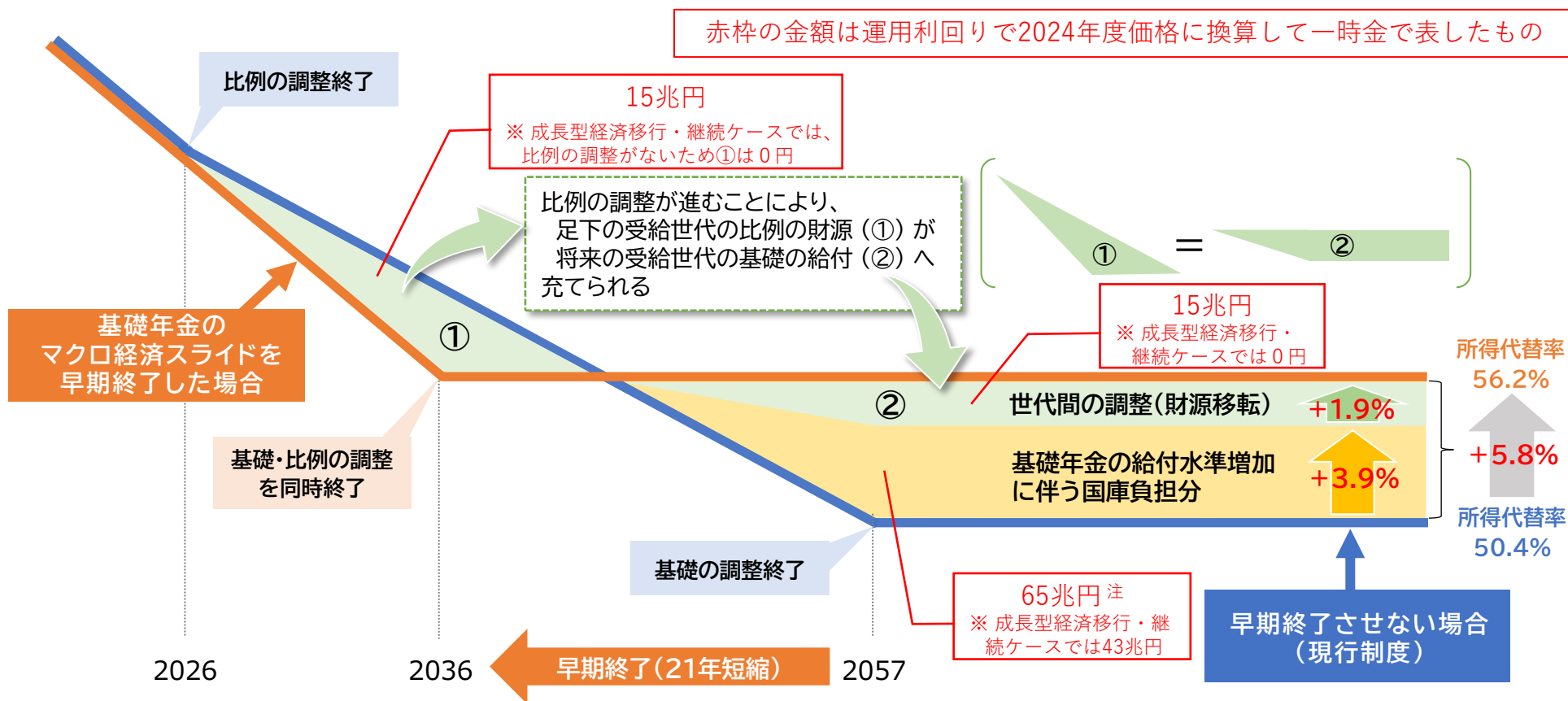
第21回社会保障審議会年金部会
2024年11月25日 ※一部改変

資料 1

基礎年金のマクロ経済スライドによる給付調整の早期終了(マクロ経済スライドの調整期間の一致)により、

- ・ 基礎(1階)の水準上昇に伴う国庫負担の増加で給付が純増するとともに、
- ・ 比例(2階)の給付調整が進むことで足下の受給世代の比例(2階)の財源(①)が将来の受給世代の基礎(1階)の給付(②)に充てられ、世代間の財源移転も行われる。

これらの効果により、将来の給付水準が上昇。



【出所】令和6年財政検証(過去30年投影ケース)

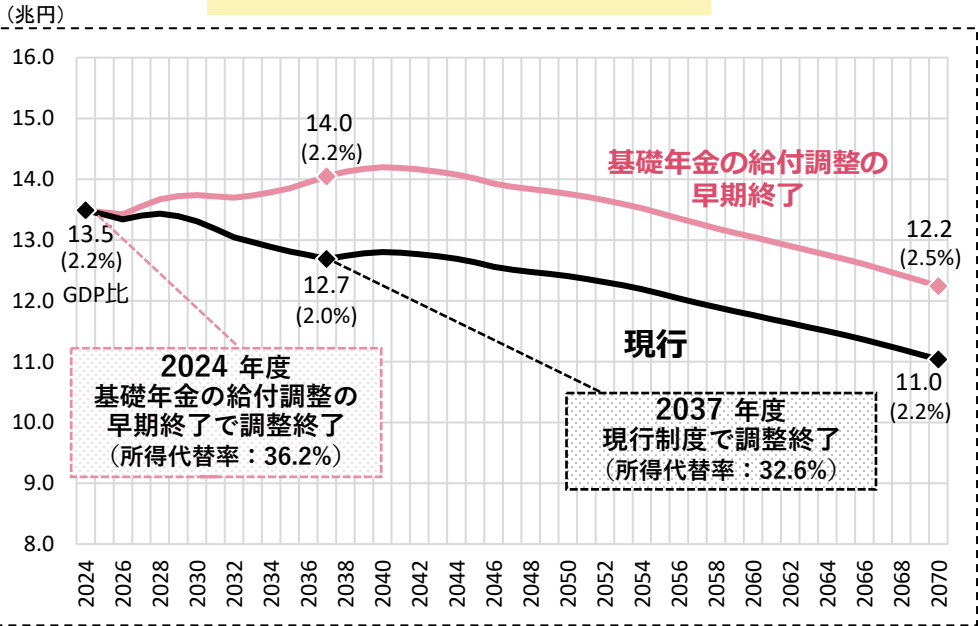
注 国庫負担は特別国庫負担(保険料免除期間に係る給付費や20歳前障害に係る障害基礎年金の給付費等に対する国庫負担)を含まない

基礎年金の給付調整の早期終了による国庫負担の見通しの変化（現行制度との比較）

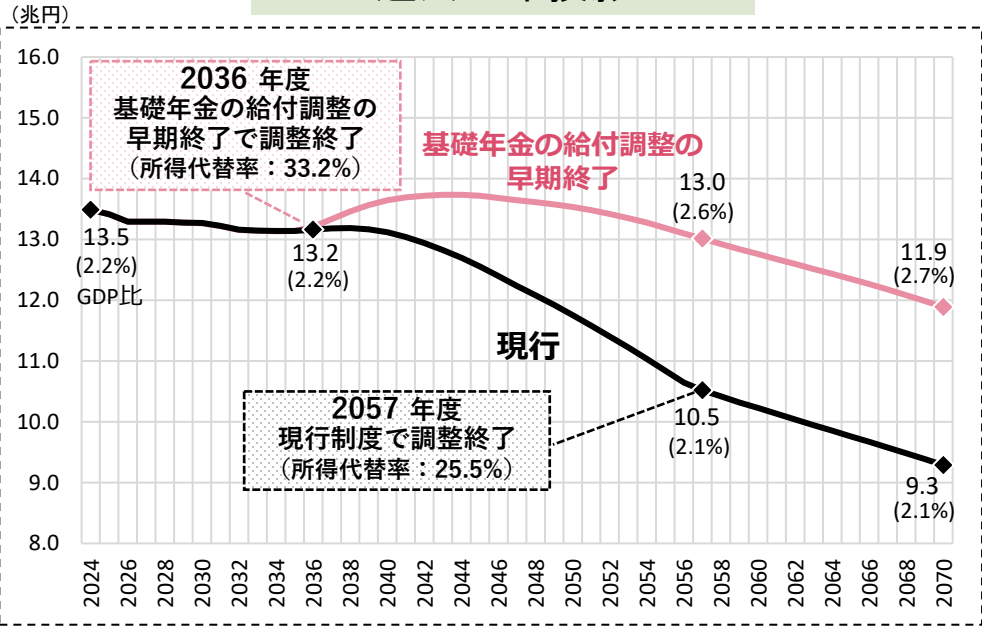
第16回社会保障審議会年金部会
2024年7月3日
※一部改変

資料3-1

成長型経済移行・継続



過去30年投影



	現行制度		基礎年金の給付調整 の早期終了		基礎年金の 給付調整の 早期終了に よる影響
	2024年度 価格	(GDP比)	2024年度 価格	(GDP比)	
2024	13.5	(2.2%)	13.5	(2.2%)	-
2025	13.4	(2.2%)	13.5	(2.2%)	【+0.0】
2030	13.3	(2.1%)	13.7	(2.2%)	【+0.4】
2037	12.7	(2.0%)	14.0	(2.2%)	【+1.4】
2040	12.8	(2.0%)	14.2	(2.2%)	【+1.4】
2050	12.4	(2.1%)	13.8	(2.4%)	【+1.4】
2060	11.8	(2.2%)	13.0	(2.4%)	【+1.3】
2070	11.0	(2.2%)	12.2	(2.5%)	【+1.2】

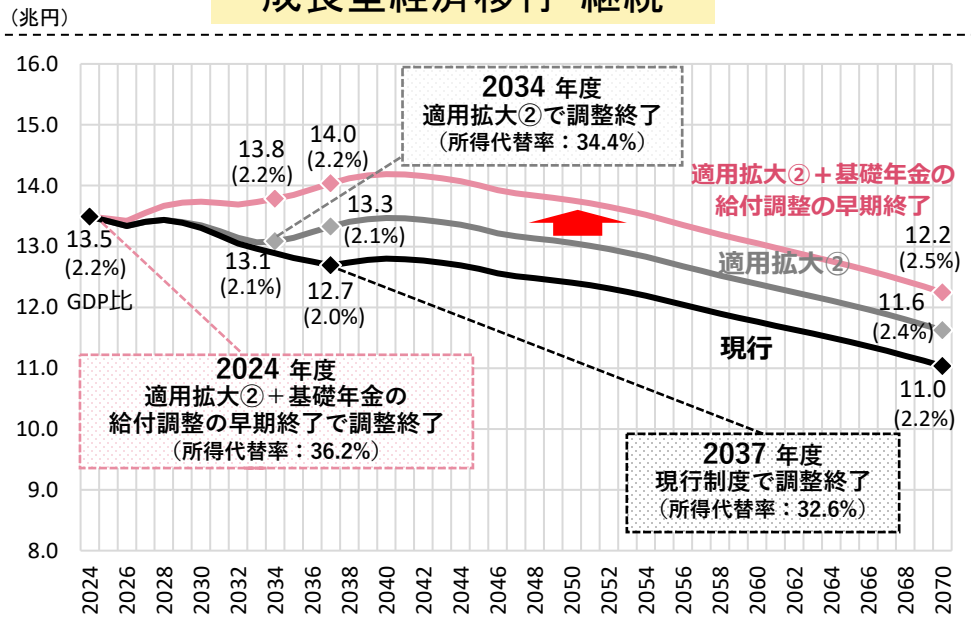
	現行制度		基礎年金の給付調整 の早期終了		基礎年金の 給付調整の 早期終了に よる影響
	2024年度 価格	(GDP比)	2024年度 価格	(GDP比)	
2024	13.5	(2.2%)	13.5	(2.2%)	-
2025	13.4	(2.2%)	13.4	(2.2%)	-
2030	13.3	(2.2%)	13.3	(2.2%)	-
2037	13.2	(2.3%)	13.3	(2.3%)	【+0.2】
2040	13.1	(2.3%)	13.6	(2.4%)	【+0.5】
2050	11.8	(2.2%)	13.5	(2.6%)	【+1.8】
2057	10.5	(2.1%)	13.0	(2.6%)	【+2.5】
2060	10.2	(2.1%)	12.8	(2.7%)	【+2.5】
2070	9.3	(2.1%)	11.9	(2.7%)	【+2.6】

- ・「2024年度価格」とは、賃金上昇率（国民年金の保険料改定率）により、2024年度の価格に換算したものである。
- ・「所得代替率」は基礎年金2人分である。
- ・国庫負担額には、地方公務員共済組合の基礎年金拠出金に係る地方負担分等を含む。
- ・（ ）内は、2024年財政検証におけるGDPの見通しを分母として算出したGDP比の見通しである。

基礎年金の給付調整の早期終了による国庫負担の見通しの変化（適用拡大②との比較）

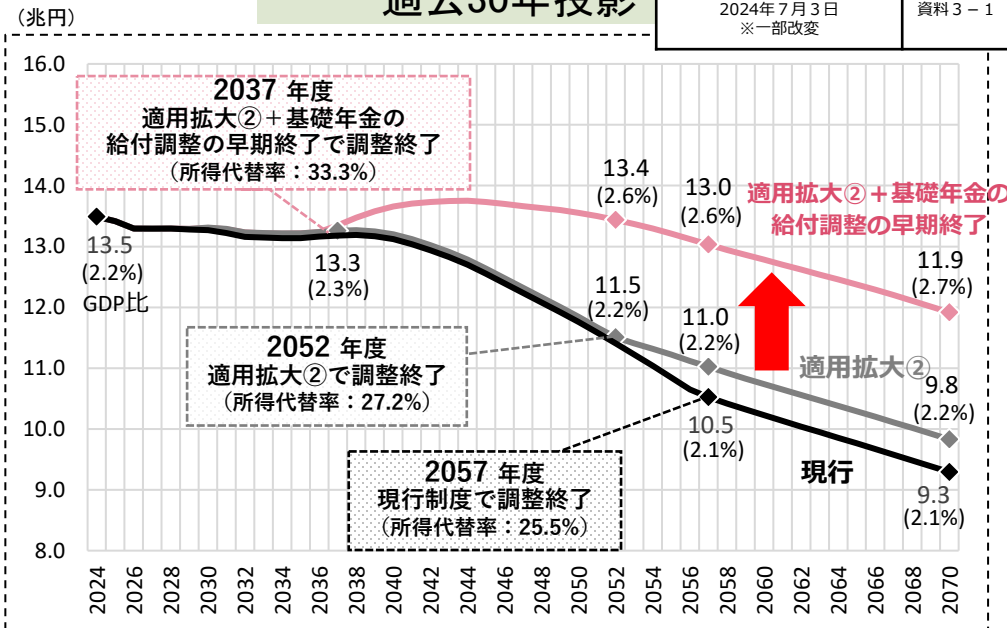
適用拡大②：企業規模要件の撤廃＋5人以上個人事業所の非適用業種の解消＋賃金要件の撤廃又は最低賃金の引き上げ（対象者200万人）

成長型経済移行・継続



過去30年投影

第16回社会保障審議会年金部会
2024年7月3日
※一部改変
資料3-1



	適用拡大②		適用拡大②＋基礎年金の給付調整の早期終了		基礎年金の給付調整の早期終了による影響※
	2024年度価格	(GDP比)	2024年度価格	(GDP比)	
2024	13.5	(2.2%)	13.5	(2.2%)	-
2025	13.4	(2.2%)	13.5	(2.2%)	【+0.0】
2030	13.3	(2.1%)	13.7	(2.2%)	【+0.4】
2034	13.1	(2.1%)	13.8	(2.2%)	【+0.7】
2040	13.5	(2.1%)	14.2	(2.2%)	【+0.7】
2050	13.1	(2.2%)	13.8	(2.4%)	【+0.7】
2060	12.4	(2.3%)	13.1	(2.4%)	【+0.7】
2070	11.6	(2.4%)	12.2	(2.5%)	【+0.6】

(単位:兆円)

適用拡大②＋基礎年金の給付調整の早期終了で調整終了

適用拡大②で調整終了

	適用拡大②		適用拡大②＋基礎年金の給付調整の早期終了		基礎年金の給付調整の早期終了による影響※
	2024年度価格	(GDP比)	2024年度価格	(GDP比)	
2024	13.5	(2.2%)	13.5	(2.2%)	-
2025	13.4	(2.2%)	13.4	(2.2%)	-
2030	13.3	(2.2%)	13.3	(2.2%)	-
2038	13.3	(2.3%)	13.5	(2.3%)	【+0.2】
2040	13.2	(2.3%)	13.7	(2.4%)	【+0.5】
2050	11.8	(2.3%)	13.6	(2.6%)	【+1.7】
2052	11.5	(2.2%)	13.4	(2.6%)	【+1.9】
2060	10.7	(2.2%)	12.8	(2.7%)	【+2.0】
2070	9.8	(2.2%)	11.9	(2.7%)	【+2.1】

(単位:兆円)

適用拡大②＋基礎年金の給付調整の早期終了で調整終了

適用拡大②で調整終了

※ 適用拡大により基礎年金に係る国庫負担は増加する一方、国保の国庫負担は減少することを踏まえ、適用拡大による国庫負担の増に財源を要しないと仮定した場合の影響額。

・「2024年度価格」とは、賃金上昇率（国民年金の保険料改定率）により、2024年度の価格に換算したものである。

・「所得代替率」は基礎年金2人分である。

・国庫負担額には、地方公務員共済組合の基礎年金拠出金に係る地方負担分等を含む。

・（ ）内は、2024年財政検証におけるGDPの見通しを分母として算出したGDP比の見通しである。

注：適用拡大②

- ・企業規模要件の撤廃
- ・5人以上個人事業所の非適用業種の解消
- ・賃金要件の撤廃又は最低賃金の引き上げ

対象者
200万人

- ・ 令和6年財政検証について
- ・ 令和6（2024）年財政検証結果を踏まえた今後の年金制度改革の議論について
- ・ 被用者保険の適用拡大
- ・ いわゆる「年収の壁」と第3号被保険者制度
- ・ 在職老齢年金制度の見直し
- ・ 標準報酬月額の上限の見直し
- ・ 基礎年金のマクロ経済スライドによる給付調整の早期終了
- ・ **高齢期より前の遺族厚生年金の見直し等**
- ・ 年金制度における子に係る加算等
- ・ その他制度改革事項・今後検討すべき残された課題
- ・ 年金広報・年金教育

遺族厚生年金制度の見直しのポイント

第23回社会保障審議会年金部会
2024年12月10日

資料 3

現行の制度

- 遺族厚生年金の制度に男女差:子のない男性には給付がされないケースも

見直しの方向性

- ✓ 男女差の解消:40歳※未満の子のない配偶者には原則5年の有期給付
- ✓ 配慮が必要な方には65歳まで給付を継続

※20年かけて60歳未満に引上げ

配慮措置の導入

- ✓ 現行の遺族厚生年金額よりも有期給付加算で年金額を増額
- ✓ 婚姻期間中の厚生年金加入記録を分割することにより遺族の老齢年金を充実
- ✓ 収入にかかわらず受給可能に
- ✓ 現在の受給者や高齢の方、18歳未満の子のある配偶者には現在の給付を継続

遺族厚生年金制度の見直しのポイント① 男女差の解消

第23回社会保障審議会年金部会
2024年12月10日

資料 3

現行制度(子のない場合)

- 妻 ➤ 無期給付の遺族厚生年金
- 夫 ➤ 給付なし(55歳未満)

男女差

見直し後(20年後)

妻

夫

- 原則5年の有期給付
(60歳未満の方)
- 配慮が必要な方は5年目以降も継続して受給可能

〈配慮措置〉

- 現在の受給者や高齢者は影響なし
- 足下の見直し対象は40歳未満
- 子のある場合は給付内容は同じ

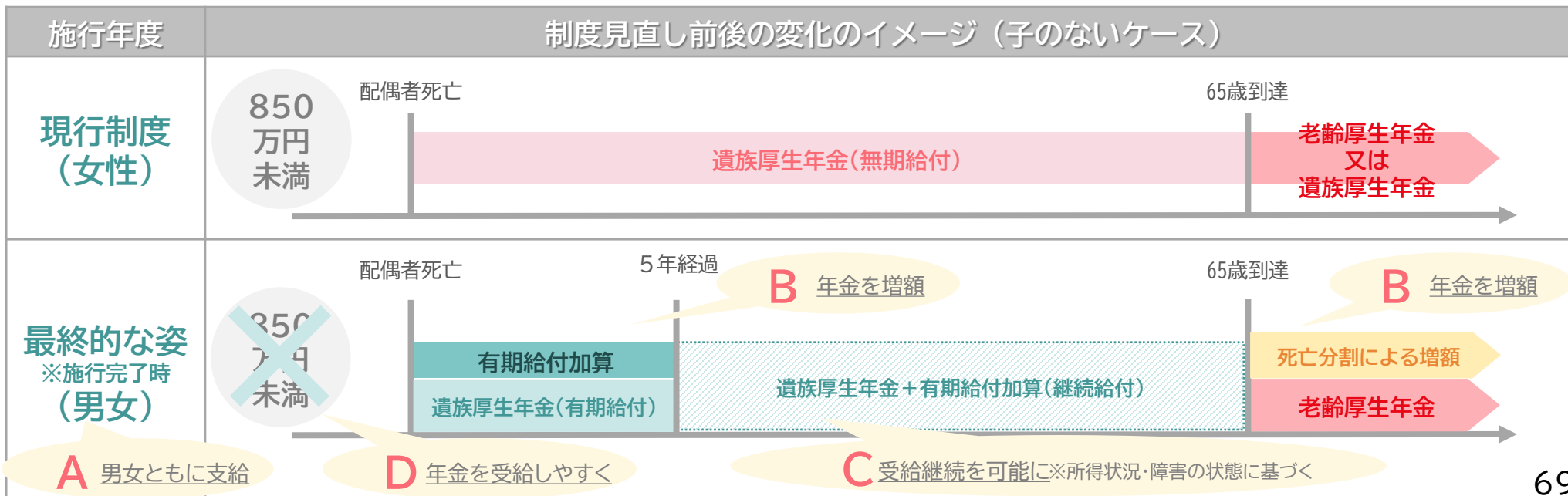
- 加算による年金額の増額
- 収入にかかわらず受給可能

遺族厚生年金制度の見直しのポイント② 改正のイメージ

第23回社会保障審議会年金部会
2024年12月10日

資料 3

- 新たに子のない男性にも遺族厚生年金を支給(A)
- 年金額を増額(有期給付加算 + 死亡分割)(B)
- 配慮が必要な方は5年目以降も継続して受給可能(C)
- 収入にかかわらず受給可能(D)

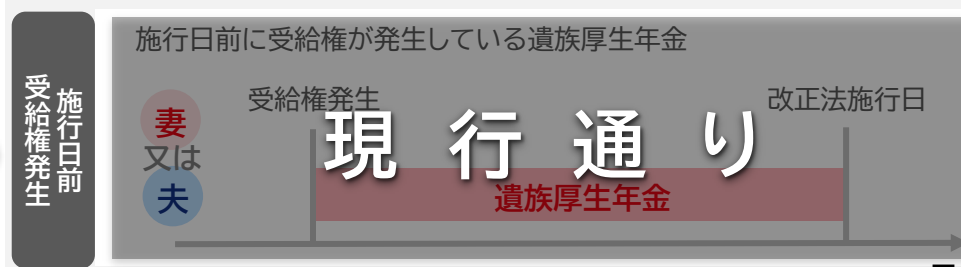
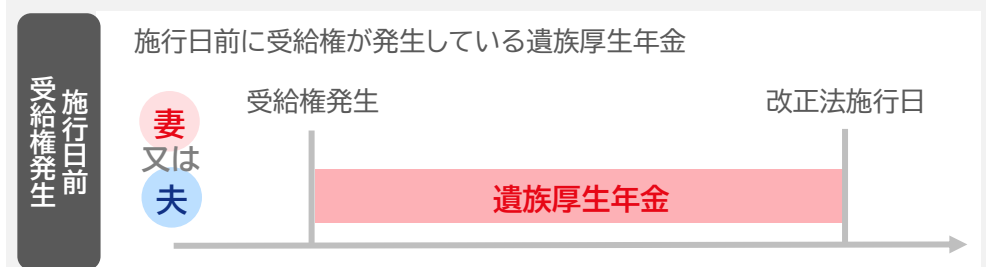
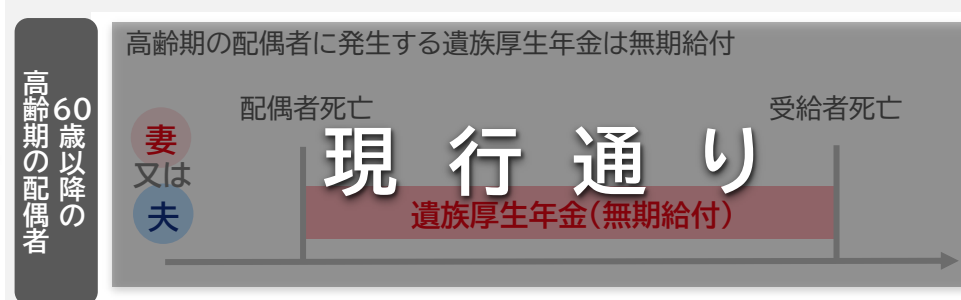
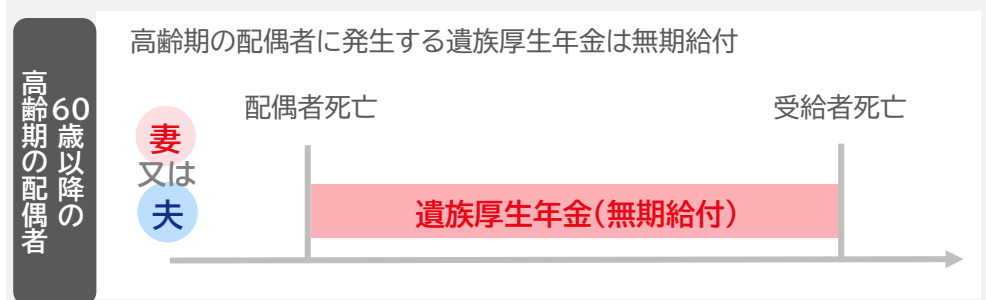
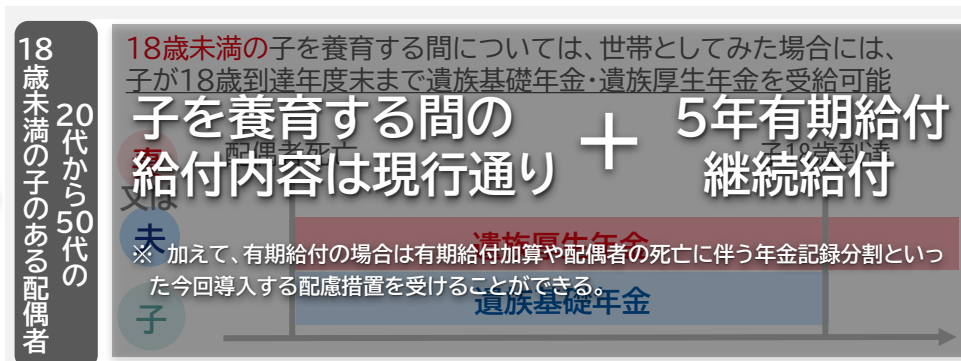
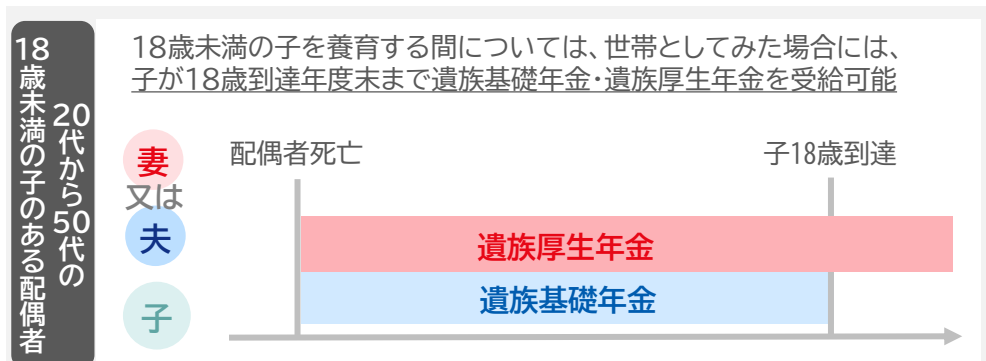


遺族厚生年金制度の見直し 現行制度の給付内容が維持される者

第23回社会保障審議会年金部会
2024年12月10日

資料 3

- 18歳未満の子のある世帯としてみた場合における子を養育する間の遺族給付の内容は、現行制度の給付内容を維持する。
- 60歳以降の高齢期に配偶者を亡くした者に対する遺族厚生年金は、現行制度の給付内容を維持する。
- 改正法の施行日前に受給権が発生している遺族厚生年金については、現行制度の給付内容を維持する。



継続給付の支給額の調整について

第23回社会保障審議会年金部会
2024年12月10日

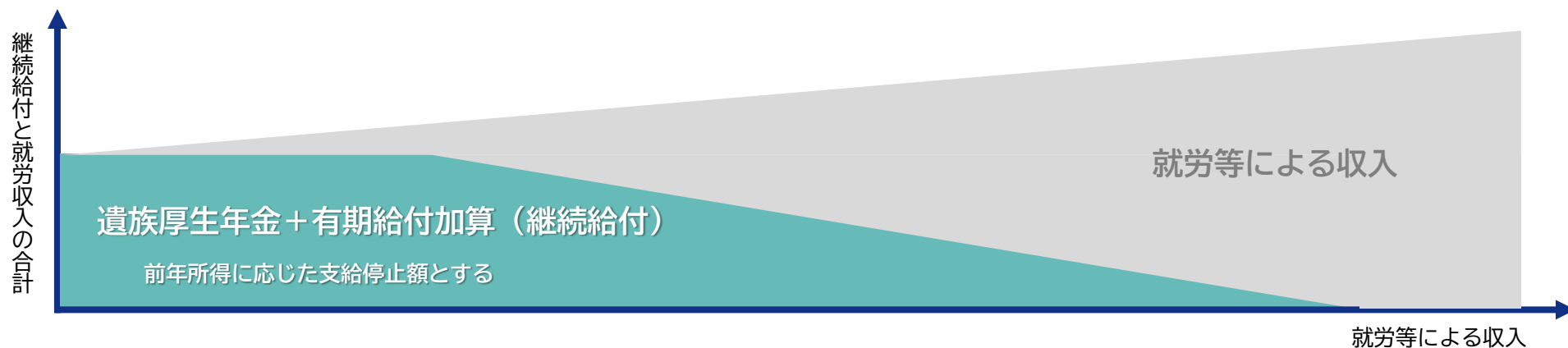
資料 3

- 有期給付の遺族厚生年金は基本的に5年間で生活を再建することを念頭に置いたものではある。他方で、様々な事情によって十分な生活の再建に至っておらず、引き続き、遺族厚生年金による生活保障の必要性が高い状況にある者等に対する継続給付は、保障の必要性に応じた支給額を支給することを目的とするものである。
- そのため、基本的な5年間の有期給付は全ての受給権者に支給されるものであるが、継続給付は十分な生活の再建に至っていない状況に着目して生活保障の必要性に応じた給付を行うものであるから、例えば、現行制度における国民年金保険料申請免除の基準所得を勘案して設定する基準所得未満であれば継続給付を全額支給し、当該基準を超える場合は継続給付の支給額を調整することとしてはどうか。
- なお、継続給付と前年所得との支給調整については、ある基準所得を超える場合に継続給付を全額支給停止する仕組みとはせず、前年所得額に応じて継続給付の支給停止額を増加していくこととし、収入と継続給付の合計額が緩やかに上昇する仕組みとしてはどうか。

継続給付の支給イメージ

※ 前年所得と継続給付の支給調整の例

収入の増加に伴い収入と継続給付の合計額が緩やかに上昇する仕組みとする
(例えば、国民年金保険料の全額免除基準所得を超える所得3に対して年金1を支給停止することなどが考えられる)



親と同居する子に対する遺族基礎年金の支給停止規定の見直し

第23回社会保障審議会年金部会
2024年12月10日

資料 3

【現行制度】

- 遺族基礎年金は子を抱える配偶者や自ら生計を維持することができない子に対し、生活の安定を図ることを目的とする給付であるが、現行制度において子に対する遺族基礎年金は、遺族基礎年金の生計維持要件等に該当せず受給権を有さない父又は母と生計を同じくするときは支給停止されている。（遺族基礎年金が支給停止されるケースの例は下図を参照）

【見直しの意義】

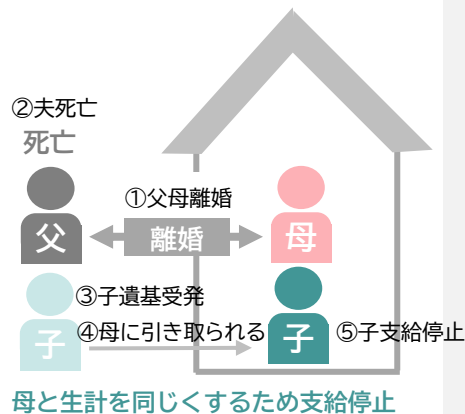
- 離婚の増加等の子を取り巻く家庭環境の変化を踏まえ、配偶者に遺族基礎年金の受給権が発生しない場合において子の生活の安定を図る遺族基礎年金の目的を達するため、子が置かれている状況によって遺族基礎年金の支給が停止される不均衡の解消を図る。

【見直しの方向性】

- 自らの選択によらない事情で子が置かれている状況によって遺族基礎年金が支給停止されることのないように、下記のケースのような生計を同じくする父又は母があることによる支給停止規定を見直す。

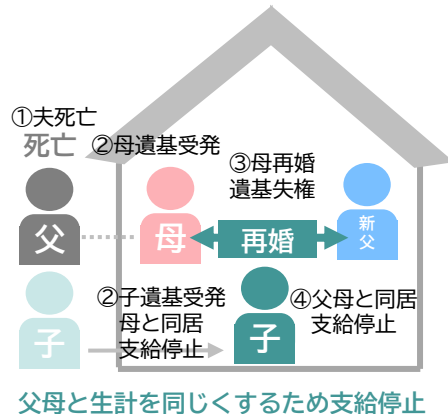
遺族基礎年金の受給権を有さない父又は母と生計を同じくすることによる子の遺族基礎年金の支給停止の例

元配偶者に引き取られた場合



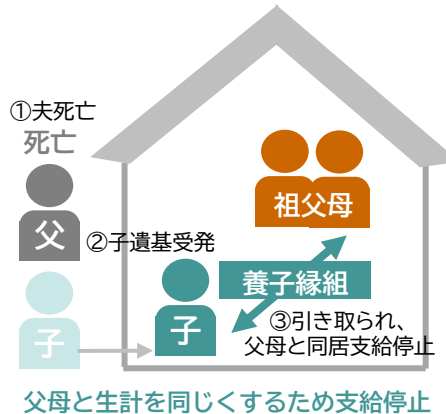
※ 離婚した妻には遺族基礎年金が発生しない

遺族配偶者が再婚した場合



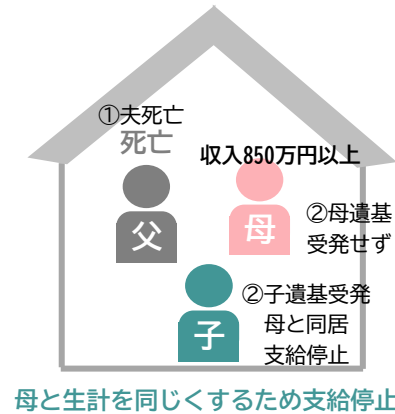
※ 妻に遺族基礎年金は発生するが、再婚によって当該遺族基礎年金の受給権は失権する。

直系血族(又は姻族)の養子になった場合



※ 祖父母には遺族基礎年金は発生しない

遺族配偶者が収入850万以上の場合



※ 妻は生計維持要件を満たさないことから、当該妻に遺族基礎年金は発生しない。

すべてのケースで子に遺族基礎年金が支給されるように見直す

※ 見直しを行う場合、新たに支給となる給付による国庫負担の増加に対応した財源が必要。

- ・ 令和6年財政検証について
- ・ 令和6（2024）年財政検証結果を踏まえた今後の年金制度改革の議論について
- ・ 被用者保険の適用拡大
- ・ いわゆる「年収の壁」と第3号被保険者制度
- ・ 在職老齢年金制度の見直し
- ・ 標準報酬月額の上限の見直し
- ・ 基礎年金のマクロ経済スライドによる給付調整の早期終了
- ・ 高齢期より前の遺族厚生年金の見直し等
- ・ **年金制度における子に係る加算等**
- ・ その他制度改革事項・今後検討すべき残された課題
- ・ 年金広報・年金教育

年金制度における加算（子・配偶者）の現状

- 公的年金制度においては、子や配偶者のいる世帯に対して、生活保障を目的としてその扶養の実態に着目し、子や配偶者に係る加算を行っている。子に係る加算としては、障害年金・遺族年金ではそれぞれ障害基礎年金・遺族基礎年金の子に係る加算、老齢年金では老齢厚生年金（加給年金）として支給額を加算している。
- 子に係る加算の支給額は、第1子・第2子が234,800円、第3子以降は78,300円とされており、第3子以降への加算額が第1子・第2子に比べて少ない。（※金額は令和6年度価格）

《年金制度における加算の現状》（金額は令和6年度価格）

	老齢年金	障害年金	遺族年金
厚生年金	《配偶者》加給年金 65歳到達時に生計維持 - 配偶者が65歳未満 234,800円+特別加算（最大173,300円） 《子》加給年金 65歳到達時に生計維持 - 子が18歳になる年度末まで※ 234,800円（第2子まで） （第3子以降78,300円）	《配偶者》加給年金 - 障害等級1級・2級に該当、生計維持 - 配偶者が65歳未満 234,800円（特別加算なし）	
基礎年金		《子》額の加算 - 障害等級1級・2級に該当、生計維持 - 子が18歳になる年度末まで※ 234,800円（第2子まで） （第3子以降78,300円）	《子》額の加算 - 死亡当時に生計維持 - 子が18歳になる年度末まで※ 234,800円（第2子まで） （第3子以降78,300円）

※障害等級1・2級に該当する障害の状態にある子は20歳まで。

見直しの考え方及び方向性

- 近年、児童扶養手当や児童手当が拡充されるなど、子ども・子育て支援に関する施策を充実する観点から、子どもへの給付の拡充が図られている。年金制度では、国民年金第1号被保険者の育児期間に係る保険料免除措置を創設し、子ども・子育て支援を進めている。
また、民間企業や公務員においても、被用者に対する扶養手当について子に対する支援を強化する動きが広がっている。
- こうした足もとの変化を受けて、年金制度においても、さらに、次代の社会を担う子どもの育ちを支援し、子を持つ年金受給者の保障を強化する観点から、次のような視点で見直しを検討してはどうか。

視点① 多子世帯への支援の強化（第3子以降の加算額を第1子・第2子と同額化）

子どもの育ちを支援するという目的を有する児童扶養手当において多子世帯への支援を強化する等、近接する制度の状況を考慮し、公的年金制度における子に係る加算についても、第1子・第2子と同額となるまで、第3子以降の支給額を増額してはどうか。

具体的には次の施策を検討してはどうか。

- ・老齢厚生年金、障害基礎年金及び遺族基礎年金について、第3子以降の加算額を第1子・第2子と同額化

視点② 子に係る加算のさらなる拡充

子の出生時における親の年齢が上昇傾向にある中で、子育て期間中に定年退職等を迎え、主たる収入が年金となる親が増えていくことが想定されることから、年金制度における子に係る加算を拡充してはどうか。

具体的には次の施策を検討してはどうか。

- ・子に係る加算額（234,800円（令和6年度価格））の引上げ（※）
- ・老齢基礎年金、障害厚生年金及び遺族厚生年金について、新たに子に係る加算の対象に追加

その他、子の「国内居住要件」の設定、老齢厚生年金の子に係る加給年金の要件緩和（厚生年金加入期間要件を10年に短縮）、厚生年金を優先する併給調整を行うこととしてはどうか。

（※）なお、引上げ額については、民間企業や公務員の子に対する扶養手当などを参考に検討してはどうか。

年金制度における子に係る加算について（全体像）

子に係る加算を、厚生年金・基礎年金のいずれにおいても年金の種別に拠らない共通の制度※とし、子の出生順位にかかわらず、一律の金額を加算してはどうか。
（※なお、厚生年金を優先する併給調整を行う。）

厚生年金

老齢年金

障害年金

加給年金の共通化 遺族年金

《子》加給年金（支給額を増額）

- 厚生年金の加入期間 →10年に短縮
- 65歳到達時に生計維持
- 子が18歳になる年度末まで※

【支給額】（第2子まで） 234,800円
（第3子以降） 78,300円
→ 一律の金額を加算

【子に係る加算件数】 3.6万人（推計）

《子》加給年金（対象に追加）

- 障害等級1級・2級に該当、生計維持
- 子が18歳になる年度末まで※

【支給額】 一律の金額を加算

【子に係る加算件数】 4.3万人（推計）

《子》加給年金（対象に追加）

- 死亡当時に生計維持
- 子が18歳になる年度末まで※

【支給額】 一律の金額を加算

【子に係る加算件数】 7.3万人（推計）

基礎年金と厚生年金のいずれも子に係る加算の受給要件を満たす場合は、厚生年金を優先し併給調整を行う。

基礎年金

《子》額の加算（対象に追加）

- 65歳到達時に生計維持
- 子が18歳になる年度末まで※

【支給額】 一律の金額を加算
（なお、加入期間に応じた金額の調整を検討）

【子に係る加算件数】 2.2万人（推計）

《子》額の加算（支給額を増額）

- 障害等級1級・2級に該当、生計維持
- 子が18歳になる年度末まで※

【支給額】（第2子まで） 234,800円
（第3子以降） 78,300円
→ 一律の金額を加算

【子に係る加算件数】 11.1万人（推計）

《子》額の加算（支給額を増額）

- 死亡当時に生計維持
- 子が18歳になる年度末まで※

【支給額】（第2子まで） 234,800円
（第3子以降） 78,300円
→ 一律の金額を加算

【子に係る加算件数】 4.4万人（推計）

加算額の共通化

※障害等級1・2級に該当する障害の状態にある子は20歳まで
（件数は令和4年度時点での推計、金額は令和6年度価格。） 76

配偶者加給年金（老齢厚生年金）の主な制度改革とその考え方について

第22回社会保障審議会年金部会
2024年12月3日

資料 1

配偶者加給年金の制度趣旨

- ・ 老齢厚生年金・障害厚生年金の受給権発生時等に生計を維持する配偶者・子がいる場合に、その扶養の実態に着目し、当該年金給付の額に加給年金額を加算する。

昭和60年改正時の配偶者加給年金の考え方

- ・ 昭和60年改正において、第三号被保険者制度の導入により、被扶養配偶者である妻も強制加入となり、65歳から自らの老齢基礎年金を受給できることとされた。昭和60年改正以前の旧法の老齢年金から新法の老齢厚生年金に移行するにあたって、旧法の計算方法の考え方（夫名義の年金で夫婦2人が生活できるような給付設計）から妻の基礎年金部分と配偶者加給年金部分を切り出し、その部分を妻の老齢基礎年金とした上で、配偶者加給年金は配偶者が老齢基礎年金を受給できる65歳までの間の有期給付とされた。
- ・ また、妻が65歳に達するまでの世帯の年金水準と、第3号被保険者等であった妻が満額の老齢基礎年金を受給できる65歳以後の水準との著しい格差が生じることのないように経過措置として、配偶者加給年金本体部分に特別加算を行うこととされ、特別加算を合算した配偶者加給年金額が老齢基礎年金の満額の2分の1の額となるように設定された。

現状と方向性

- ・ 上記のとおり、夫婦がともに65歳に到達し、基礎年金を受給するまでの間（一方が65歳以上、その配偶者が65歳未満である間）は、受給権者の老齢基礎年金と配偶者加給年金額を加算した老齢厚生年金により世帯の給付水準を維持するという考え方で配偶者加給年金が支給されている。
- ・ 高齢期における就業が進展する中で、65歳前の配偶者が就労して報酬を得ているとしても、受給権者の老齢厚生年金に加算されている加給年金が支給停止されることはなく、加給年金は単に生計維持関係（配偶者との同居と、配偶者の収入が850万円未満であることが条件）にある65歳未満の年下の配偶者がいれば加算されることになる。（※）
- ・ 女性の就業率の向上に伴う共働き世帯の増加など社会状況の変化等を踏まえ、扶養する年下の配偶者がいる場合にのみ支給される配偶者に係る加算の役割は縮小していくと考えられることから、現在受給している者への支給額は維持した上で、将来新たに受給権を得る者に限って支給額について見直すことを検討してはどうか。

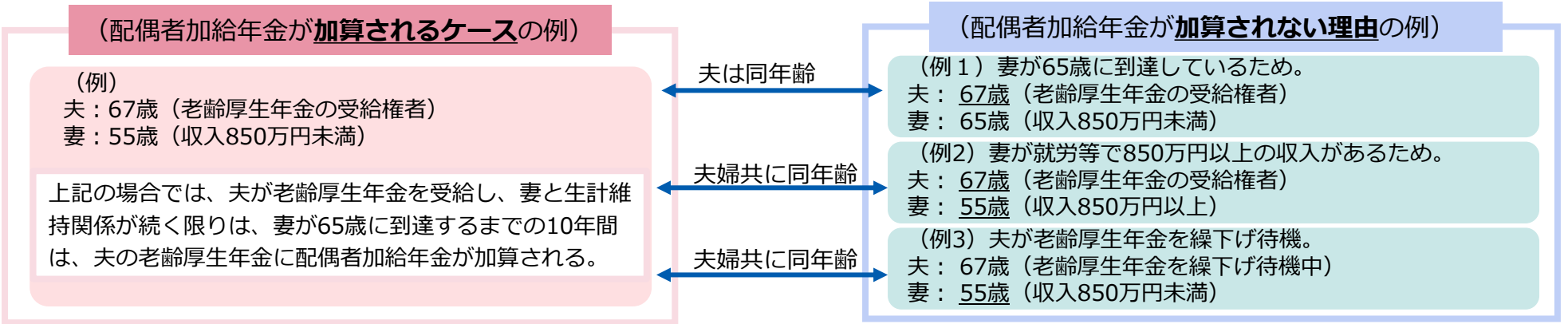
（※）65歳前に配偶者が老齢厚生年金（被保険者期間240月以上）を受給している場合には、受給権者の配偶者加給年金は支給停止されるが、令和12（2030）年度に女性の老齢厚生年金の支給開始年齢が65歳に引き上げが完了する。

配偶者加給年金（老齢厚生年金）の考え方について

第22回社会保障審議会年金部会
2024年12月3日

資料 1

- 現行の配偶者加給年金は、本人の年齢に関わらず配偶者の年齢等により受給の可否が決まるため、現行の制度に改正された昭和60（1985）年からの社会状況の変化を踏まえると、受給権者間の公平性の観点からの課題もある。



- ・ 夫婦の年齢差がある場合のみ加給年金が加算される。
- ・ 配偶者が国民年金被保険者である場合、配偶者のその種別（第一号、第二号、第三号被保険者）は問わず、生計維持要件を満たせば加算される。
- ・ 夫婦の年齢差はあっても、繰下げ待機をしている場合は、加給年金は支給されない。

- 昭和60（1985）年改正時と現在（令和4（2022）年時点）を比較すると、女性の就業率が高まり共働き世帯が増加している。また、女性の平均年金額や厚生年金の受給権者数も増加している。

	昭和60（1985）年	令和4（2022）年
①雇用者の共働き世帯（妻64歳以下）	718万世帯	1191万世帯
②女性の就業率 （50～54歳） （55～59歳）	60.0 % 49.9 %	79.2 % 74.0 %
③女性の平均年金額（月額）	国民年金 27,600円 (注) 当時、女性の厚生年金受給権者は少ない。 厚生年金受給権者（女性）106万人（※2）	厚生年金 74,800円（※1） （基礎年金 53,400円） (注) 女性の就業率向上や年金制度改正により女性の厚生年金受給権者が大幅に増加。 厚生年金受給権者（女性）1,653万人（※2）

（※1）厚生年金の平均年金額（74,800円）には基礎年金月額を含んでいる。

（※2）昭和60年改正前（旧法）の厚生年金保険における老齢年金の受給要件は、厚生年金の被保険者期間20年以上（特例措置として女性の場合35歳以降15年以上）とされていることから、昭和60年の人数には被保険者期間20年未満（35歳以降15年未満）の者は含まれていないが、令和4年の人数には被保険者期間が1月以上20年未満の者も含まれている。

①②出典：男女共同参画白書 令和5年版 / 総務省「労働力調査」、③出典：「厚生年金保険・国民年金事業年報（昭和60年度、令和4年度）」

- ・ 令和6年財政検証について
- ・ 令和6（2024）年財政検証結果を踏まえた今後の年金制度改革の議論について
- ・ 被用者保険の適用拡大
- ・ いわゆる「年収の壁」と第3号被保険者制度
- ・ 在職老齢年金制度の見直し
- ・ 標準報酬月額の上限の見直し
- ・ 基礎年金のマクロ経済スライドによる給付調整の早期終了
- ・ 高齢期より前の遺族厚生年金の見直し等
- ・ 年金制度における子に係る加算等
- ・ **その他制度改革事項・今後検討すべき残された課題**
- ・ 年金広報・年金教育

納付猶予制度の利用状況

納付猶予期間は、老齢基礎年金等の受給資格期間に算入され、当該期間中に障害状態に陥った場合に障害年金の受給につながる等の保障はあるが、10年以内に追納を行わない限り老齢基礎年金の受給額には反映されない。

納付猶予を受けた者が10年以内に追納を行う割合は7.0%（2024年時点）に留まっており、納付猶予を受けたとしても追納が可能な10年以内に追納する者は少なく、最終的に本人の老齢基礎年金の受給額につながらない者が多い状況にある。また、学生納付特例を受けた者が10年以内に追納を行う割合の8.9%（2024年時点）と比較しても追納する者の割合は少ない。

一方で、平成28（2016）年7月より30歳以上50歳未満の者まで納付猶予対象者の年齢を拡大したことから、新たに対象となった30歳以上の者については、納付猶予を利用してから追納可能である10年間を経過しておらず、最終的な追納状況を把握することが困難であり、引き続き全体的な追納率を捕捉していく必要がある。

《追納による納付率の状況》

制度別	追納率
納付猶予	7.0%
学生納付特例	8.9%

補足)

2024年時点で、10年前（2014年中）に納付猶予等が承認された月数において、その後どの程度追納されたかにつき集計したもの。そのため、2014年時点で猶予の対象年齢ではない30～50歳の者は含まれない。

出典：年金局調べ（2024年時点）

方向性

こうした現状を踏まえ、今後の取扱いを検討するに当たっては丁寧に実態を把握する観点から、30歳以上50歳未満の者が最初に追納期限である10年を迎える令和8年以降に改めて納付猶予制度の最終的な追納動向等を把握することとし、今回の年金制度改正においては以下の通り進めてはどうか。

- ・ **被保険者の対象年齢の要件は現行通り。**（被保険者が50歳未満であること。）
- ・ 令和12年6月までの時限措置を、**令和17年6月まで5年間延長。**

納付猶予制度の現状

【納付猶予制度の導入と変遷】

- ◆ 納付猶予制度は、雇用情勢の悪化等による若年失業者の増大、フリーターの増加などを踏まえ、同居している世帯主の所得にかかわらず、本人と配偶者の所得要件で該当の有無を判断し、実際に保険料を負担できるようになった時点で追納できる仕組みとして、平成16年改正で時限措置として導入され、その後対象者の拡大、期限の延長がされ、現在は令和12年6月までの時限措置とされている。
- ◆ 対象者の拡大、期間の延長をしてきたことで、雇用情勢の悪化等の影響を最も受けた一定の世代に限られた制度ではなく、幅広い世代に利用されている制度となっている。

【納付猶予制度の導入時からの変化】

- ◆ 納付猶予期間は、受給に必要な資格期間には反映されるが年金額には反映されない期間となる。なお、納付猶予制度の導入時は老齢基礎年金の受給には受給資格期間が25年必要であったが、現在は必要となる受給資格期間は10年に短縮されている。
- ◆ 納付猶予制度の導入時と比較すれば雇用環境等は改善している。また、年金制度として短時間労働者の厚生年金への適用拡大が進み、非正規雇用であっても社会保険に加入できる機会が広がっている。

【適用者の状況等】

- ◆ 納付猶予制度の適用者数は、令和4年度時点で約58万人。概ね納付猶予期間2年以下である者がどの世代でも半数程度いる。一方で、納付猶予制度を利用できる期間が長い30歳以上の世代では、納付猶予期間が5年超の者も一定程度存在する。
- ◆ 全額免除と納付猶予では所得基準が同じであり、単身世帯等で全額免除が適用できる状態にあるにも関わらず、納付猶予に留まっている場合がある。
- ◆ 納付猶予制度は個人の所得に着目する制度であるが、納付猶予適用者の中には、世帯主に一定以上の所得がある場合がある。

納付猶予制度の課題

- ◆ 納付猶予制度は、将来の無年金・低年金を防止するために設けられ、現在も一定数の者が利用しているが、令和12年6月までの時限措置とされている。
- ◆ 納付猶予適用者の中には、世帯主に一定の所得があり保険料負担能力がありながらも納付猶予が適用されている場合がある。

方向性

令和12年6月までの時限措置とされている納付猶予制度について、将来の無年金・低年金を防止する役割を維持しつつ、将来の年金給付につなげるため、以下のように考えてはどうか。

- (1) 納付猶予制度については、被保険者の対象年齢の要件は現行通り（被保険者が50歳未満であること。）とした上で、時限措置を延長することを検討してはどうか。
- (2) 納付猶予制度の延長に際しては、制度の基本的な考え方は維持しつつ、所得要件については、本人及び配偶者の前年の所得が一定額以下であっても、保険料納付の原則に立ち返って世帯主（親など）に一定以上の所得がある場合は納付猶予の対象外とし、保険料納付を求めることを検討してはどうか。

（世帯構成が変化した場合における保険料免除への円滑な移行（運用上の整理））

全額免除と納付猶予制度では所得基準が同じであることから、世帯構成の変化により、新たに免除基準を満たす場合が生じる。納付猶予と異なり、保険料免除適用者は国庫負担分について将来の年金給付額につながることから、円滑に保険料免除へと移行されるよう運用上の整理を行うことを検討してはどうか。（※）

（※）現行実務においても、納付猶予適用後の世帯構成の変化により保険料免除の適用対象となった者は、所得審査等に用いる運用上の「年度」（7月から翌年6月まで）ごとに保険料免除に切り替える運用を行っている（ただし、本人が希望しない場合は除く。）。

納付猶予制度の見直し案と現行制度との比較

制度	免除等の要件（対象者）	免除等の要件（所得基準）	年金給付
納付猶予制度 見直し案	① 本人・配偶者の前年所得	全額免除基準と同じ	国庫負担分 保険料分
	② 世帯主の前年所得	一定以上の所得がある場合に制限	
現行の 納付猶予制度	本人・配偶者の前年所得	全額免除基準と同じ	国庫負担分 保険料分
全額免除	本人・配偶者・世帯主 の前年所得	(扶養親族等の数+1)×35万円 +32万円	国庫負担分 保険料分

新たに世帯主の所得を考慮

世帯主に一定以上の所得がある世帯については保険料の納付猶予の対象外とし、保険料納付を求めることを検討。

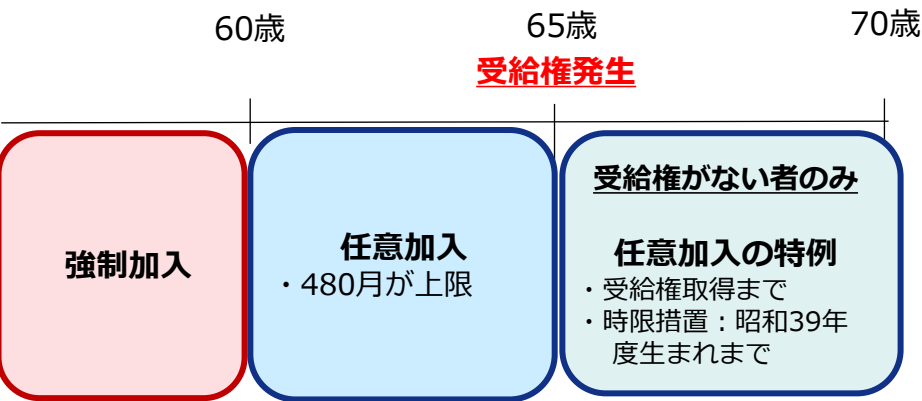
60歳以上65歳未満の任意加入【年金法附則第5条（昭和60年改正による措置）】

- ◆ 国民年金は、20歳以上60歳未満の40年間の納付により満額の老齢基礎年金が支給される。その上で、当該期間に保険料の未納期間や未加入期間があり老齢基礎年金に必要な資格期間を満たしていない者の受給権の取得、また、保険料納付済期間とならない期間があり老齢基礎年金が満額とならない者が年金額を増額することを目的として、昭和60年の改正において、60歳以上65歳未満の期間、保険料納付済期間が480月に達するまで国民年金に任意加入することが認められた。

65歳以上70歳未満の任意加入の特例（高齢任意加入）【平成6年改正法附則第11条・平成16年改正法附則第23条】

- ◆ 平成6年の改正において、年金受給権確保の観点から任意加入の対象を拡大し、老齢基礎年金の支給開始年齢である65歳に達した時点でも老齢基礎年金受給に必要な資格期間の25年間※の要件が満たすことができず、老齢基礎年金を受給できない者に対する措置が講じられた。
具体的には、老齢基礎年金の受給権を有しない者を対象に、65歳以上70歳未満の期間も老齢基礎年金受給に必要な資格期間に達するまで、任意加入の特例として国民年金へ加入することを認め、保険料を納付することにより年金の受給権に結びつけることとされた。
なお、時限措置として、対象者は昭和30年4月1日以前に生まれた者のみが対象とされた。
※ 平成29年8月から老齢基礎年金受給に必要な資格期間は10年間に短縮されている。
- ◆ さらに、平成16年の改正において、昭和30年4月2日から昭和40年4月1日までの間に生まれた者まで対象とされた。

国民年金における任意加入制度の対象者



◆利用状況

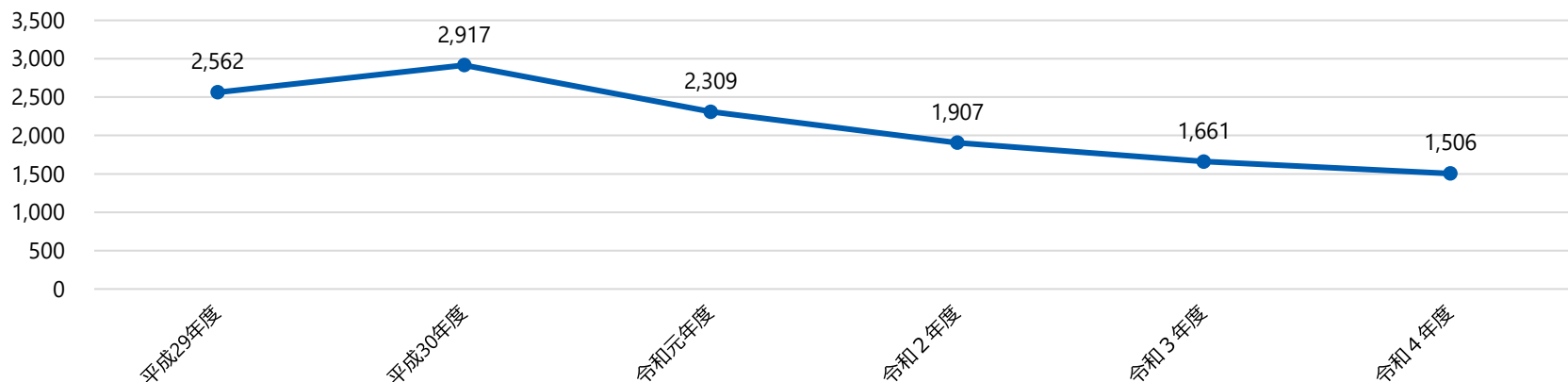
	総数	男子	女子
国民年金第1号被保険者 (任意加入被保険者を含む)	14,047,188	7,405,416	6,641,772
国民年金第1号被保険者	13,848,985	7,329,562	6,519,423
任意加入被保険者			
59歳以下（在外邦人）	39,557	13,248	26,309
60～64歳	157,140	61,795	95,345
任意加入被保険者の特例			
65歳以上	1,506	811	695

【見直しの方向性】

- ◆ 年金制度は、保険事故が発生するまでの間に保険料を拠出することとされており、老齢基礎年金の支給要件である65歳到達後に保険料を拠出できる任意加入の特例として位置づけられている。
- ◆ 任意加入の特例は、昭和40（1965）年4月1日（昭和39年度）までに生まれた者を対象とした時限措置であり、令和11（2029）年度には昭和40年4月1日生まれの者が65歳に到達する。
- ◆ こうした中で、任意加入の特例は、老齢基礎年金受給に必要な資格期間を満たさない者を年金受給権の取得につなげる重要な役割を果たしており、令和4年度時点でも任意加入の特例を利用している者の数は約1,500人存在する。
※老齢基礎年金の受給に必要な資格期間の要件が25年から10年に短縮された（平成29（2017）年8月施行）ことを契機に利用者の人数は減少している。
- ◆ これまでの改正経緯等も踏まえ、引き続き保険料納付意欲がある者の年金受給の途を開くため、年金受給権確保の観点から、昭和50（1975）年4月1日（昭和49年度）までに生まれた者まで対象とする方向で検討する。

制度利用者数（年度別）

（人）



（出典）厚生労働省「厚生年金保険・国民年金事業年報」

注）年度別の数値は年度末時点

1. 現行制度等

- 離婚時の年金分割は、平成16年度改正で創設された婚姻期間に係る厚生年金の計算の元となる保険料納付記録（標準報酬）を分割する制度。
年金分割が行われた場合、分割後の標準報酬で算定した厚生年金を受給開始年齢から受け取ることとなる。
- 離婚時の年金分割の請求期限は、民法における離婚時の財産分与請求権の除斥期間が2年とされていることを踏まえ、離婚等をした日の翌日から起算して2年以内となっている。
- 第213回通常国会において「民法等の一部を改正する法律」が成立し、離婚時の財産分与請求権の除斥期間について、現行民法では離婚後2年間とされているところ、離婚前後の様々な事情によって2年以内に財産分与を請求することが出来ず、結果として経済的に困窮する者が存在していることから、債権一般の消滅時効期間も踏まえ、5年間に伸長することとされた。
※ 当該法律は令和6年5月24日に公布されており、当該改正に係る施行日については、「公布の日から起算して二年を超えない範囲内において政令で定める日」とされている。
- 「民法等の一部を改正する法律案に対する附帯決議」（参議院法務委員会（令和6年5月16日））において、「本法により離婚時の財産分与に係る請求期限が二年から五年となることを踏まえ、二年となっている離婚時の年金分割に係る請求期限の延長について早急に検討を行うこと。」とされている。

2. 見直しの方向性

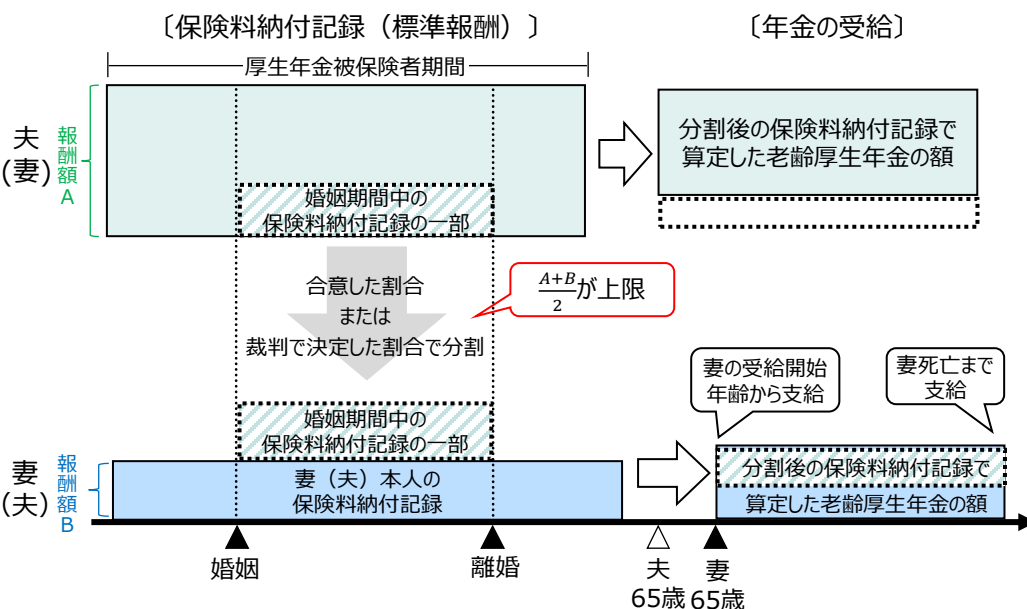
- 民法における離婚時の財産分与請求権の除斥期間が現行の2年から5年に伸長されることに伴い、離婚時の年金分割の請求期限についても現行の2年以内から5年以内に伸長する。

- 離婚時の年金分割は、婚姻期間に係る厚生年金の計算の元となる保険料納付記録（標準報酬）を分割する制度。年金分割が行われた場合、分割後の標準報酬で算定した厚生年金を受給開始年齢から受け取ることとなる。
- 離婚時の年金分割の請求には、原則離婚から2年の請求期限が設けられている。
- 分割は厚生年金（報酬比例部分）の額のみに影響し、基礎年金の額には影響しない。

合意による分割（離婚分割）

- 離婚当事者双方からの請求により、双方が合意した分割割合で保険料納付記録を分割。
- 分割割合について合意がまとまらない場合、離婚当事者の一方の求めにより、**裁判所が分割割合を定めることができる**。
- 分割割合（婚姻期間に係る離婚当事者の保険料納付記録の合計に対する、分割を受ける者の分割後の婚姻期間に係る保険料納付記録の合計の割合）は**5割が上限**。

<イメージ図>

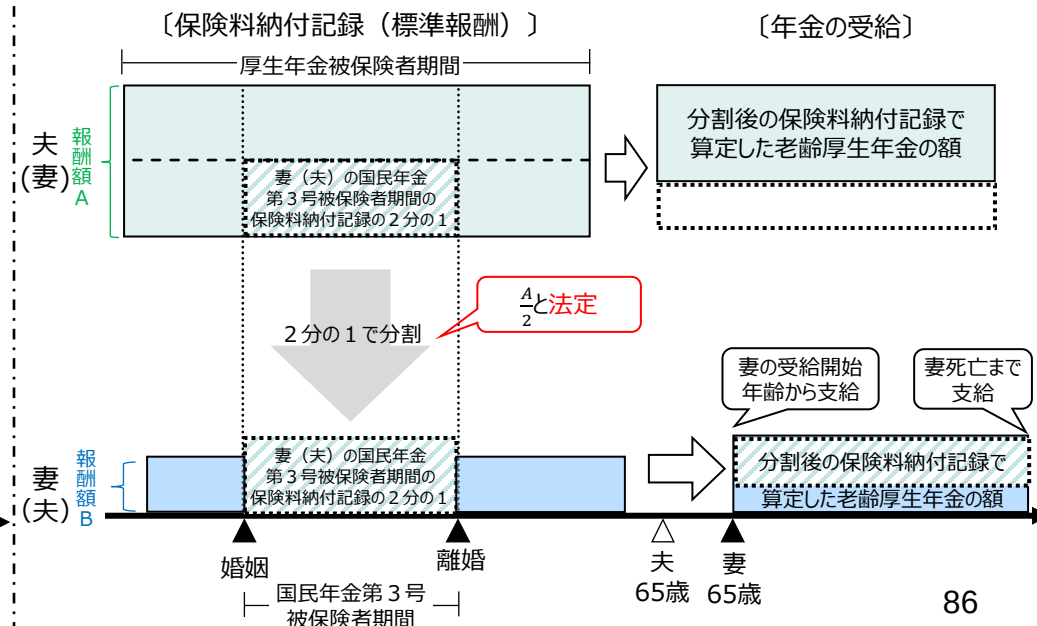


被扶養配偶者からの請求による分割（3号分割）

- 国民年金第3号被保険者※であった者からの請求により、相手方の保険料納付記録を分割。
- 分割の割合は**2分の1（法定）**。
- 当事者間の合意や裁判所の決定がなくても、国民年金第3号被保険者であった者（主に妻）は**単独で請求を行うことができる**。

※ 厚生年金保険被保険者（国民年金第2号被保険者）の被扶養配偶者で、20歳以上60歳未満の者。

<イメージ図>



【現行制度】

- 外国人の場合は、滞在期間が短く、保険料納付が老齢給付に結び付きにくいという特有の事情を踏まえ、脱退一時金制度を設けている。また、脱退一時金を受給するとそれまでの被保険者期間がなくなる。
- 脱退一時金については、在留資格の見直しや外国人の滞在期間の長期化を踏まえ、令和2年改正で支給上限額を3年から5年に引き上げたところ。

（参考）令和元年10月30日 社会保障審議会年金部会 資料1の「脱退一時金制度見直しの方向性」 抜粋
見直しの意義（必要性）

本年施行された改正出入国管理法により、期間更新に限度のある在留資格における在留期間の上限が5年になる（特定技能1号）とともに、制度創設当時と比べて3～5年滞在した者の割合が外国人出国者全体の約5%から約16%に増加している。

【脱退一時金に係る状況の変化等】

- 平成29年8月、老齢年金を受け取るために必要な受給資格期間が25年から10年に改正された。
- 令和2年改正時と比べて、5～10年滞在した外国人の割合が約6%から約18%に増加しているなど、在留外国人の増加や滞在期間の長期化に伴い、老後を日本で暮らす可能性がある外国人も増加していると考えられる。
- さらに、本年成立した入管法等の一部を改正する法律により、今後、育成就労制度が創設され、育成就労制度（3年）を経て特定技能1号（5年）に移行し、計8年我が国に滞在する者が増加すると考えられる。
- そうした中、現行制度においては、再入国許可付き出国をした場合でも脱退一時金の受給が可能となっており、滞在途中の一時的な帰国の際に脱退一時金を受給するとそれまでの年金加入期間がなくなってしまうこととなる。

【検討の方向性】

- 在留外国人の増加や滞在期間の長期化に伴い、老後を日本で暮らす可能性がある外国人も増加していると考えられることから、将来の年金受給に結びつけやすくする方向で見直しの検討を進めるべきではないか。一方で、外国人の滞在期間の長期化が進む中、保険料納付が老齢年金に結びつかない外国人にとっては、脱退一時金の必要性が高まっている側面もあると考えられる中で、必要な見直しの検討を進めてはどうか。
- 具体的には、在留資格にかかわらず、再入国許可付きで出国した者は、日本に再度入国する意図を持って出国しており、再度日本の公的年金に加入し老齢年金の受給資格期間（10年）を満たし得る可能性があることから、原則として単純出国した場合のみ脱退一時金を支給することとし、再入国許可付きで出国した者には当該許可の有効期間内は脱退一時金は支給しない（再入国しないまま許可期限を経過した場合には受給が可能となる。）こととすることについてどう考えるか。
なお、その場合は、施行後に十分に年金加入期間を確保できず、年金と脱退一時金のいずれの支給にもつながらない場合等も考慮し、必要な経過措置を設けることとしてはどうか。
- また、在留資格の見直しや、在留外国人の滞在期間も踏まえて、現行の支給上限を5年から8年に引き上げることにについてどう考えるか。
- あわせて、こうした見直しを行うこととした場合は、施行に際し、在留外国人に年金や脱退一時金の仕組みや趣旨といった必要な情報がしっかりと伝わるよう、運用上の工夫を図ることとしてはどうか。

【検討の方向性】

- 障害年金については、近時の制度改革では議論されておらず、久しぶりに議題として取り上げた今回の年金部会では、現時点で議論が必要な事項から中長期的な課題に至るまで様々な論点が問題提起された。部会では、まずは次期制度改革を見据えて、「現時点で議論が求められる課題」を優先して議論したところ、制度上あるいは実務上の観点から、制度の見直しの検討に当たっては、以下の点について引き続き整理が必要との指摘があった。
 - 1. 拋出制年金における社会保険の原理との関係の整理
 - 2. 様々な障害がある中で、障害の認定判断に客観性を担保しその認定判断を画一的で公平なものとする必要性
 - 3. 障害年金の目的や障害の認定基準のあり方と他の障害者施策との関連の整理
- また、障害年金の見直しに当たっては、今回議論した5つの「現時点で議論が求められる課題」の他に、中長期的な課題も提起が行われており、障害年金の検討については、ヒアリングで指摘があった制度上、実務上の課題の整理に加えて、社会経済状況や医療技術の進歩等を踏まえながら、引き続き様々な課題について検討することとしてはどうか。
- 検討課題のうち、令和8年3月31日が期限となっている直近1年要件については、この特例によって障害年金の受給につながるケースが存在していること、複数回の延長を経て長い期間運用されている要件であり、本制度を前提として考えている被保険者も少なからず想定されること、今後の取扱いを検討するに当たっては丁寧に実態を把握する必要があること等を踏まえ、引き続き10年間延長してはどうか。また、その他の検討課題についても、次期改正までに整理が付くものについては対応してはどうか。

- ・ 令和6年財政検証について
- ・ 令和6（2024）年財政検証結果を踏まえた今後の年金制度改革の議論について
- ・ 被用者保険の適用拡大
- ・ いわゆる「年収の壁」と第3号被保険者制度
- ・ 在職老齢年金制度の見直し
- ・ 標準報酬月額の上限の見直し
- ・ 基礎年金のマクロ経済スライドによる給付調整の早期終了
- ・ 高齢期より前の遺族厚生年金の見直し等
- ・ 年金制度における子に係る加算等
- ・ その他制度改革事項・今後検討すべき残された課題
- ・ **年金広報・年金教育**

現行の公的年金シミュレーターの概要

第18回社会保障審議会年金部会
2024年9月20日

資料4
(一部改変)

- 公的年金シミュレーターは、令和2年改正年金法を分かりやすく周知すること、働き方や暮らし方の変化に伴う年金額の変化を「見える化」することを目的として、令和4年4月から運用を開始した。
- ねんきん定期便の二次元コードを読み取るなどして将来の年金受給見込額を簡単に試算でき、働き方や暮らし方の変化に応じた年金額の変化も試算できる。令和5年4月に年金受給開始時点での税や保険料の大まかなイメージを表示する機能を追加し、同年7月には民間サービスとの連携に向けたプログラムを公開、令和6年1月には在職定時改定の試算機能を追加した。
- 公的年金シミュレーターを利用して、実際に試算を行った回数は令和6年11月30日時点で580万回超。

■ 公的年金シミュレーターの特徴

【簡単でスムーズな操作性】

- ・ ID・パスワードは不要で、すぐに試算を始めることができる。
- ・ 「ねんきん定期便」の二次元コードを利用すれば、よりスムーズに入力が可能。

【グラフを表示しながら試算できる】

- ・ スライドバーを動かすと年金額の変化が一目で分かる。

【データ管理も安心・安全】

- ・ 個人情報記録は記録、保存されない。

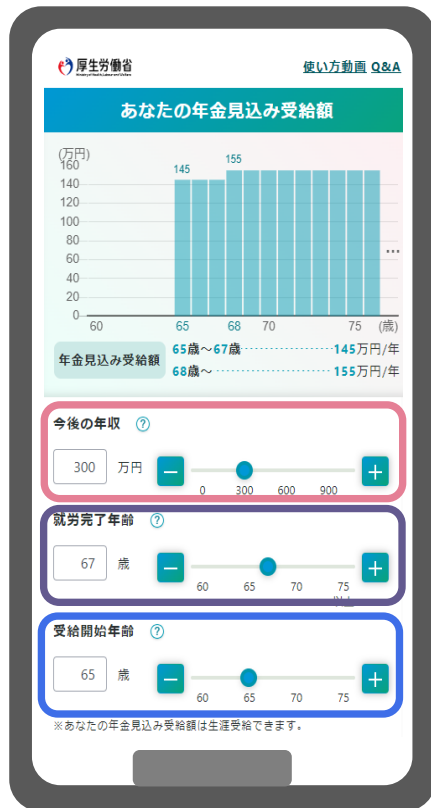


■ 公的年金シミュレーターの使い方



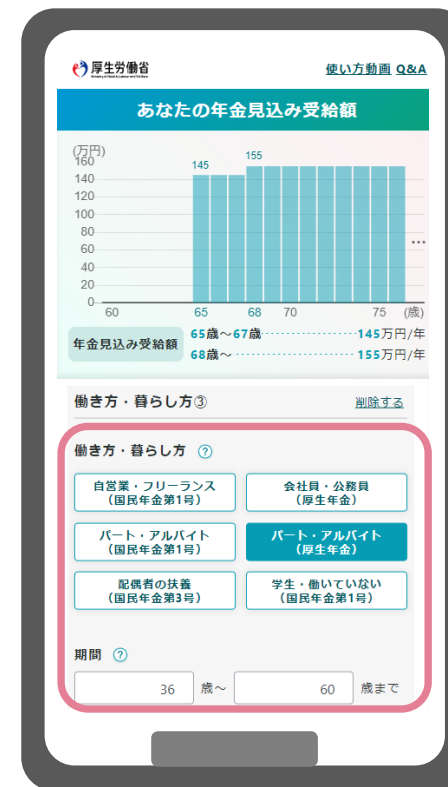
公的年金シミュレーターによる将来の年金見込み受給額試算について

「公的年金シミュレーター」は、将来受け取る年金見込み受給額を固定して表示するだけではなく、個々人の働き方暮らし方の変化による多様なライフコースに応じた様々なパターンの年金見込み受給額を簡単な入力で試算・表示することが可能。



年金見込み受給額試算の結果についてはグラフ及び数字で表現され、グラフ直下にあるスライダーを動かすと年金額がリアルタイムに変化し、一目でわかる。

将来受け取る年金見込み受給額を決定する3つの重要要素である「今後の年収」、「就労完了年齢」、「受給開始年齢」を変更することにより、将来受け取る年金額の増減を簡単に試算することが可能。



個々人の働き方・暮らし方による多様なライフコースに対応するため、働き方・暮らし方、働く期間、年収を直接入力し変更することにより、年金見込み受給額を試算することが可能。

(注) 公的年金シミュレーターは、年金額を簡易に試算することを目的としており、実際の年金額とは必ずしも一致しません。より正確な年金見込み額の確認をする場合には、日本年金機構の「ねんきんネット」の活用をご検討ください。

令和4年4月から運用している現行の公的年金シミュレーターの保守、運用が令和7年度末で終了することから、年金部会などでのご意見を踏まえ、以下の案により、令和8年4月から新たに運用を開始する予定の「次期公的年金シミュレーター」の開発を進めることとしてはどうか。

次期公的年金シミュレーターの開発方針（案）

- 次期公的年金シミュレーターは、現行の考え方を継承しつつ、
 - 年金の仕組みや制度改正の内容を国民に分かりやすく周知すること
 - 働き方などの変化に伴う年金額の変化を「見える化」し、国民一人一人の生活設計を支援することを目的として運用することとし、そのために必要な機能を装備する。
- 公的年金シミュレーターの利用をさらに促進するため、手軽に利用できる、円滑に操作できる、画面が見やすいといった現行の特徴を維持する。個人情報記録や保存を行わず、IDパスワードを用いないことも現行どおりとする。

次期公的年金シミュレーターの機能（案）

- 老齢年金については、現行の機能を維持する。さらに改善や追加を行うべき機能がないか、検討する。
 - 【老齢年金に関する現行の主な機能】
 - ・ ねんきん定期便の二次元コードを読み取るなどして、将来の老齢年金の受給見込額を簡単に試算する機能
 - ・ 働き方（被保険者種別や収入）の変化、繰上げ受給や繰下げ受給の選択などによる年金受給見込額の変化を試算する機能
 - ・ 在職老齢年金や在職定時改定による年金額の変化を試算する機能、年金にかかる税や社会保険料を試算する機能
- 現行の老齢年金に加えて、障害年金等の試算機能、iDeCoの試算機能を追加する。
- 新たな試算機能の追加にあたっては、障害年金等、iDeCoの基本的な仕組みや特徴を分かりやすく国民に周知するとともに、生活設計に役立つように年金額を「見える化」することを目的として、できる限り簡素で使いやすい設計にする。

障害年金の試算機能を設ける目的（案）

- 公的年金には老齢年金だけでなく障害年金等^(注)があり、予測できないリスクに備えるための生涯を通じた保険であることについて、若い世代を中心として理解を促す。
- 障害年金については、老齢年金と異なり最低保障機能^(※)があること、一方で、保険料納付などの受給要件を満たす必要があることの理解を促す。
- ※ 障害年金は、一定の支給要件を満たした場合、障害基礎年金（2級）については、保険料納付期間にかかわらず老齢基礎年金満額（40年加入）と同額が支給され、障害厚生年金については、被保険者期間が300月（25年）未満で300月とみなして年金額が計算される。また、障害が重い場合（1級）には年金額が1.25倍になる。

（注）遺族年金については、障害年金より制度が複雑なため、利用者のモバイル端末の性能や試算機能の使いやすさ等を踏まえ、どのような試算機能を追加し得るかについて検討する。

iDeCoの試算機能を設ける目的（案）

- 私的年金のうち、すべての国民年金被保険者が加入できる共通の制度であるiDeCoについて、仕組みや特徴を国民に周知し、試算額を「見える化」することで、iDeCoの利活用の際の参考にしてもらうことを目的とする。
- iDeCoの利用に至っていない方や十分に活用できていない方を主な対象として想定し、シミュレーターの試算機能を使うことにより、iDeCo利活用の具体的なイメージを持ってもらう。

（注）企業年金は、事業主ごとに設計等が異なることから、統一的に表示できるiDeCoについてまず対応することとする。

年金額分布推計を踏まえた多様な年金水準（2024年度に65歳になり年金を受け取る者の例）

○ 「令和6（2024）年財政検証 年金額分布推計」に基づき2024年度に65歳になり年金を受け取る者（1959年度生まれの者）の年金額を経歴別に提示すると以下のとおり。

第19回社会保障審議会年金部会 2024年11月5日	資料2
-------------------------------	-----

■ 一人あたりの老齢年金額（月額）※1

①男性・厚年期間中心※2：**170,223円**（**厚生年金102,832円、基礎年金相当※367,391円**）

（参考：被保険者記録）厚年期間：39.8年、収入：50.9万円（収入は賞与含む月額換算。以下同じ。）
基礎年金相当に反映する納付済期間※4：39.6年

②男性・1号期間中心：**61,188円**（**厚生年金14,068円、基礎年金相当47,120円**）

（参考：被保険者記録）厚年期間：7.6年、収入：36.4万円
基礎年金相当に反映する納付済期間：27.5年

③女性・厚年期間中心：**129,654円**（**厚生年金60,403円、基礎年金相当69,251円**）

（参考：被保険者記録）厚年期間：33.4年、収入：35.6万円
基礎年金相当に反映する納付済期間：40.7年

④女性・1号期間中心：**59,509円**（**厚生年金8,327円、基礎年金相当51,183円**）

（参考：被保険者記録）厚年期間：6.5年、収入：25.1万円
基礎年金相当に反映する納付済期間：30.0年

⑤女性・3号期間中心：**75,379円**（**厚生年金8,887円、基礎年金相当66,492円**）

（参考：被保険者記録）厚年期間：6.7年、収入：26.3万円
基礎年金相当に反映する納付済期間：39.0年

年金を含めても所得が低い者（前年の所得額が老齢基礎年金満額以下の者など）には年金生活者支援給付金が別途支給される。支給額は月額5,310円を基準に保険料納付状況に応じて変動。

・世帯の老齢年金額は上記の年金額の組み合わせとなる。例をあげると以下のとおり。

共働き世帯（①＋③）：**299,877円**、片働き世帯（①＋⑤）：**245,602円**、国民年金中心（②＋④）：**120,697円**

【参考】いわゆる「モデル年金」としてお示ししている給付水準月額：**228,372円**（**基礎68,000円：2人分、厚生年金92,372円：1人分**）
厚年期間（40年）、収入（45.5万円）の場合の老齢厚生年金と2人分の老齢基礎年金（満額）の給付水準。

※1 令和6（2024）年財政検証 年金額分布推計を元に計算した経歴類型別の平均年金月額。年金額は令和6年度価格。なお端数処理により年金額の合計と内訳は一致しない。

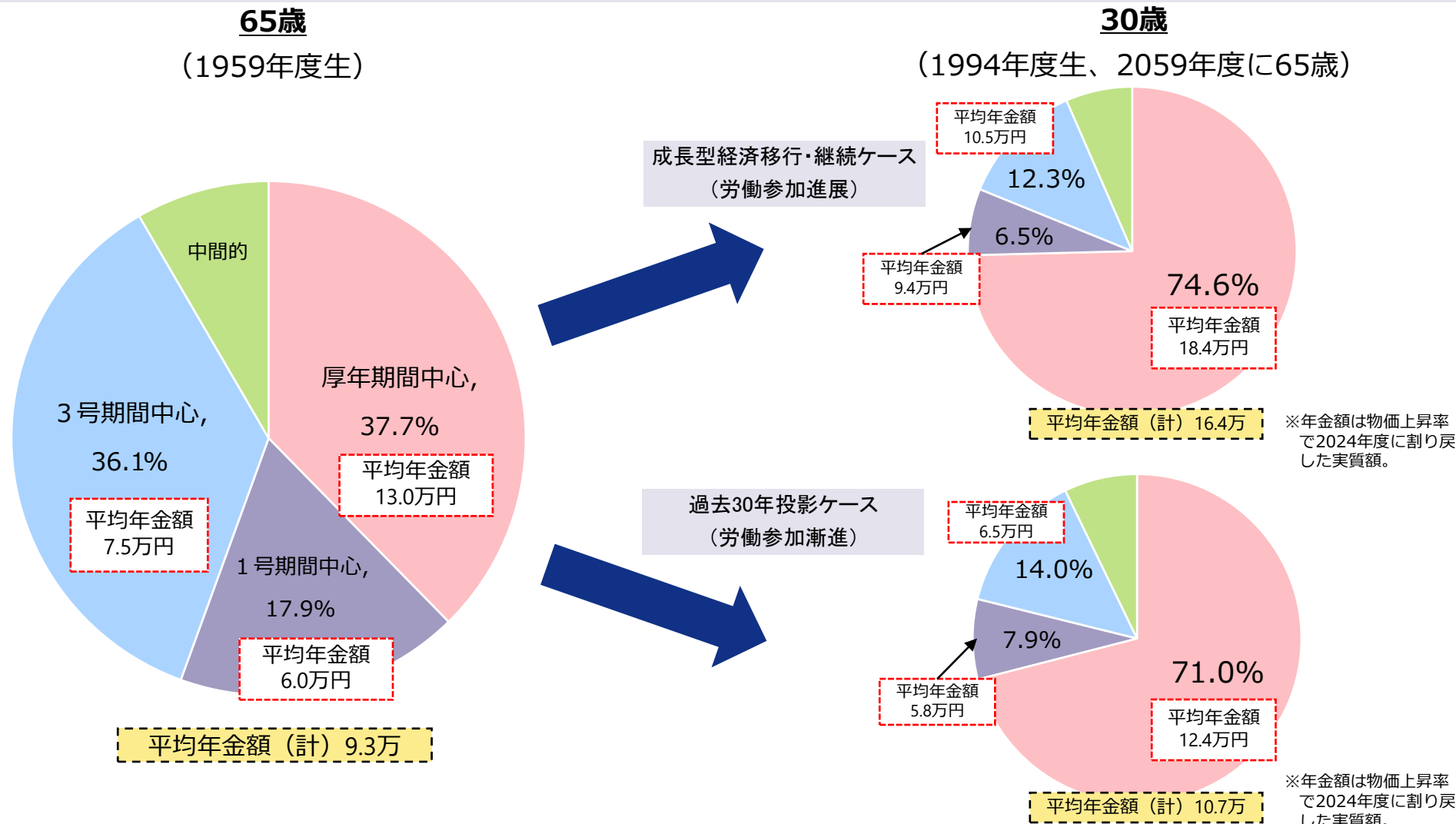
※2 「厚生年金期間中心」とは厚生年金の被保険者期間が20年以上の者。「1号期間中心」とは1号被保険者期間が20年以上の者。「3号期間中心」とは3号被保険者期間が20年以上の者。

※3 「基礎年金相当額」は、基礎年金（国民年金記録の免除等を反映させたもの）、振替加算、経過的加算、付加年金の合計額。振替加算は昭和61年4月以降に強制加入となった被用者の被扶養配偶者について、加入期間が短く基礎年金の額が低額となる場合があることから生年月日に応じ基礎年金に対して行う加算。経過的加算は昭和60年の基礎年金導入時に導入された、厚生年金制度の定額部分（1階部分）と基礎年金の差額に相当する加算。付加年金は国民年金第1号被保険者が付加保険料を納めることで基礎年金に上乗せされる給付。

※4 「基礎年金に反映する納付済み期間」は「40年×基礎年金相当額（付加年金を除く）/基礎年金満額」として計算。

現役時代の経歴類型の変化（女性）

- 労働参加の進展により、若年世代ほど厚生年金の被保険者期間の長い者（厚年期間中心の者）が増加し、1号期間や3号期間中心の者が減少する見通し。特に女性は、厚生年金に加入しながら働く者の増加による将来の平均年金額の伸びや低年金の減少が大きい。

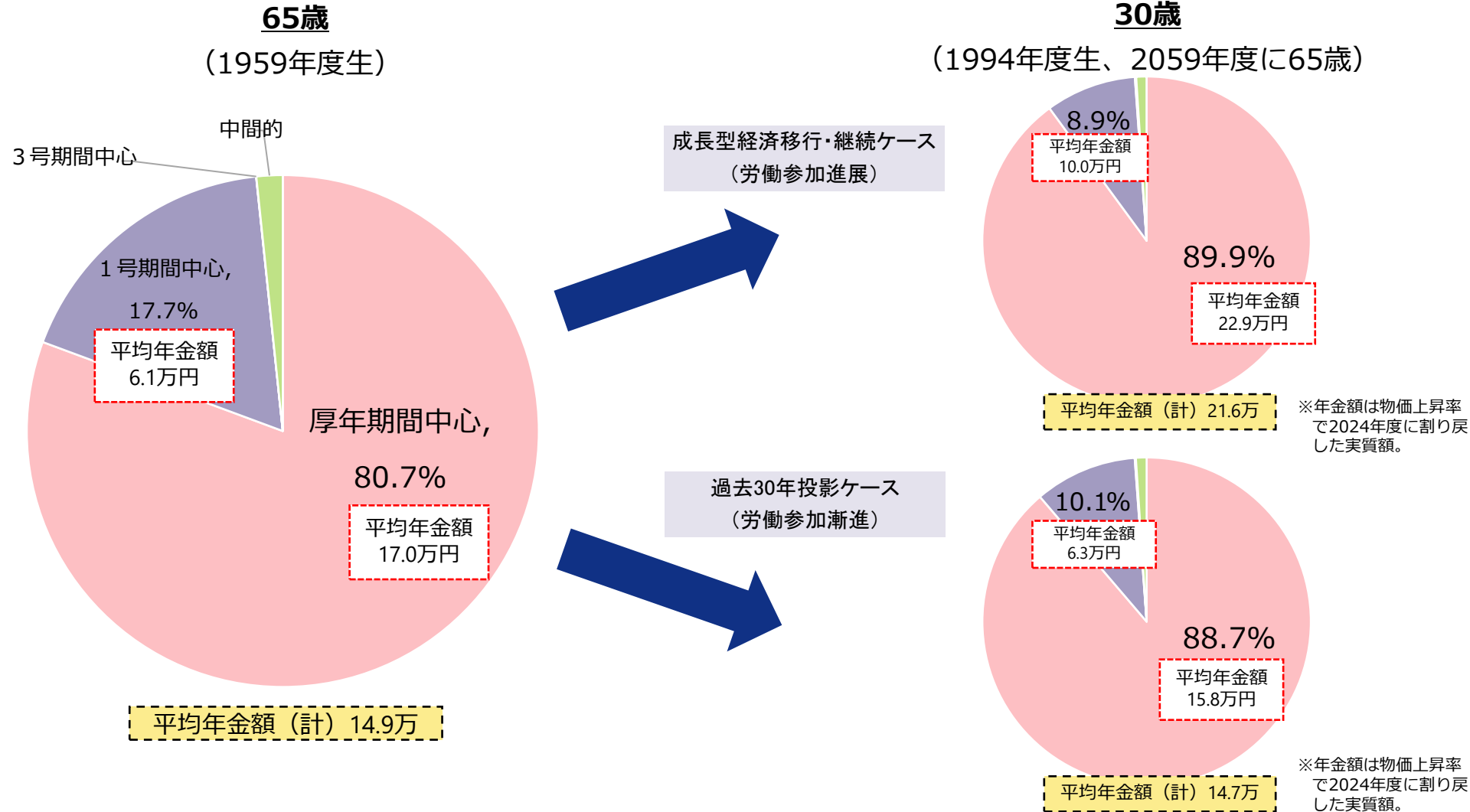


※現行制度のもとで、それぞれの世代の65歳時点における、現役時代にどの公的年金制度に加入してきたかの経歴類型がどのような構成割合であるかを推計。将来の人口の前提は、中位推計（出生中位、死亡中位、入国超過数16.4万人）。

※経歴類型の「厚年期間中心」は厚生年金の被保険者期間が20年以上、「1号期間中心」は1号被保険者期間が20年以上の者、「3号期間中心」は3号被保険者期間が20年以上の者、「中間的」はそれらいずれでもない者をさす（厚生年金・国民年金1号・国民年金3号のうち複数で20年以上の被保険者期間を有する場合は、より長い方の制度で分類）。

現役時代の経歴類型の変化（男性）

○ 労働参加の進展により、若年世代ほど厚生年金の被保険者期間の長い者（厚年期間中心の者）が増加し、1号期間中心の者が減少する見通し。



※現行制度のもとで、それぞれの世代の65歳時点における、現役時代にどの公的年金制度に加入してきたかの経歴類型がどのような構成割合であるかを推計。将来の人口の前提は、中位推計（出生中位、死亡中位、入国超過数16.4万人）。

※経歴類型の「厚年期間中心」は厚生年金の被保険者期間が20年以上、「1号期間中心」は1号被保険者期間が20年以上の者、「3号期間中心」は3号被保険者期間が20年以上の者、「中間的」はそれらいずれでもない者をさす（厚生年金・国民年金1号・国民年金3号のうち複数で20年以上の被保険者期間を有する場合は、より長い方の制度で分類）。

■ 趣旨・概要

- ・ 学生と厚生労働省(年金局)職員が年金をテーマに語り合うことを通じて、学生が年金について考えるきっかけにするとともに、学生からの意見や指摘を今後の年金行政に活かす。
- ・ 学校のご協力の下、授業の時間をお借りし、学生の理解度やニーズに合わせて学校ごとにテーマを調整し実施。

■ 進行・テーマ選定

第1部 導入講義

■ 年金制度改正と関連したテーマで講義を実施

年金制度の仕組みや意義、年金財政などに加えて、学生の問題意識や関心がある論点を事前に把握した上で、年金制度改正と関連したテーマや内容を含む資料を用いて年金局の職員が講義を行った。

■ 講義で扱ったテーマ

各大学で、適用拡大、第3号被保険者、遺族年金、私的年金、基礎年金拠出期間45年化等の中から1～2のテーマを選択
(高校では中高生向けの新たな教育資材を使用)

<導入講義の様子>



第2部 意見交換

■ 年金局職員と学生との対話による意見交換・相互理解の促進

扱ったテーマに関する意見交換や質疑応答を行うとともに、年金制度に対する素朴な疑問や将来に対する不安についても、年金局において年金制度を実際に企画立案、事業運営を担う職員の視点から回答した。

■ アンケートを通じた意見収集

講義後、学生へのアンケートを実施し、扱ったテーマに対する意見や、講義の感想など収集した。(具体的な内容は次頁以降)

<意見交換の様子>



■ 令和6年度開催実績

令和6年度は36回(大学・大学院18回、高校18回)開催した。

【大学】

帝京大学(2回)
関西学院大学
相模女子大学
お茶の水女子大学
慶應義塾大学
名古屋大学
北海道大学・大学院
愛知学院大学
九州大学
南山大学
流通経済大学
中京大学
東北大学
日本女子大学
東北福祉大学
宮城大学

【高校】

横浜女学院高等学校
都立農業高等学校
都立東久留米総合高等学校
都立目黒高等学校(12回)
帝京長岡高等学校
都立世田谷泉高等学校
都立蒲田高等学校