

社会保障審議会年金部会における  
議論の整理

令和6年12月25日

社会保障審議会年金部会

## 目次

<b>I</b>	<b>はじめに</b> .....	<b>3</b>
1	これまでの年金制度改革の経緯.....	3
2	令和2年年金改正法成立後の検討.....	6
3	2024（令和6）年財政検証.....	8
4	次期年金制度改革の方向性.....	9
<b>II</b>	<b>次期年金制度改革等</b> .....	<b>12</b>
1	被用者保険の適用拡大.....	12
2	いわゆる「年収の壁」と第3号被保険者制度.....	16
①	いわゆる「106万円の壁」への制度的対応.....	17
②	第3号被保険者制度.....	19
3	在職老齢年金制度の見直し.....	23
4	標準報酬月額上限の見直し.....	26
5	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.....	27
6	高齢期より前の遺族厚生年金の見直し等.....	31
①	20代から50代の子のない配偶者の遺族厚生年金.....	32
②	20代から50代の子のある配偶者の遺族厚生年金.....	34
③	遺族基礎年金（国民年金）.....	35
7	年金制度における子に係る加算等.....	36
8	その他の制度改正事項.....	37
9	今後検討すべき残された課題.....	38
①	基礎年金の拠出期間の延長（45年化）.....	38
②	障害年金.....	39
<b>III</b>	<b>年金広報・年金教育</b> .....	<b>39</b>
<b>IV</b>	<b>おわりに</b> .....	<b>42</b>

## 社会保障審議会年金部会における議論の整理

令和6年12月25日  
社会保障審議会年金部会

### I はじめに

#### 1 これまでの年金制度改革の経緯

- 我が国の公的年金制度の基本的な構造は、1985（昭和60）年の年金制度改革（昭和60年年金改正法）によって、それまで国民年金と厚生年金で別建てになっていた体系から、給付について新たに全国民を共通とした1階の基礎年金（国民年金）と2階の報酬比例部分（厚生年金）に再構成されたことを基礎とする。

その際、それまで夫名義の年金で夫婦2人が生活できるようになっていた給付設計を見直して、サラリーマン世帯の専業主婦を国民年金の強制適用対象とし、第3号被保険者として自分名義の年金権を確立した。これにより公的年金は、一人当たりの賃金水準が同じであれば、片働き、共働きなど世帯類型に関わりなく負担、給付とも同じになる構造となった。この認識に基づき、2004（平成16）年の年金制度改革（平成16年年金改正法）では、被扶養配偶者を有する第2号被保険者の負担した保険料は夫婦で共同負担したものとする規定が設けられた。

なお、給付に必要な保険料財源については、第1号被保険者、第2号被保険者、第3号被保険者に大別された国民年金被保険者の種別に応じて、第1号被保険者は定額の保険料、第2号被保険者は労使折半による報酬に対する定率の保険料、第3号被保険者は厚生年金制度全体の負担により賄う仕組みにするとともに、基礎年金給付のための基礎年金拠出金の仕組みが整備された。また、配偶者や子どもに着目した加算や加給年金についても再設計が行われた。

こうした昭和60年年金改正法で導入された仕組みを基に、現在（2022（令和4）年度）の公的年金制度では、約6,744万人の被保険者が年間約41兆円の保険料を負担し、国庫負担約13兆円と合わせて、約3,975万人に対して年間約53兆円の給付が行われることで、老後の所得保障の柱として重要な役割を担っている。

- 2025（令和7）年は昭和60年年金改正法から40年に当たる年であり、2026（令和8）年には新制度発足下で当時20歳だった被保険者が60歳となり、40年という基礎年金拠出期間を終えることになる。

この間、年金制度を取り巻く社会経済の状況は大きく変化し、年金制度にも様々な影響を与えてきた。少子高齢化の進行は、公的年金の給付と負担に影響を与えるとともに、平成に入ってから我が国が経験したデフレ経済は、年金制度の財政状況にも影響を及ぼした。

人口構造の変化や日本経済の低迷は、将来の公的年金制度の在り方の議論につながり、1985（昭和60）年以降も約5年に1度のタイミングで行われてきた年金制度改正では、将来的な制度の持続可能性の確保が大きな課題となった。

- この点で大きな転機となったのは、平成16年年金改正法により導入された財政フレームである。平成16年年金改正法前は、5年ごとの財政再計算の際に、給付と負担を見直していたが、少子高齢化の影響によって、財政再計算毎に保険料負担が増加する見通しが示され、現役世代にとっては、将来が見通しにくく、年金制度に対する不安につながっているという意見が強まった。

平成16年年金改正法では、それまでの給付と負担の見直し方法を改め、将来の財源を固定し、その範囲内で給付水準を自動的に調整する方式を導入した。

具体的には、①保険料水準の引上げスケジュールを明記した上で将来の保険料水準の上限を固定し、②基礎年金の国庫負担を2分の1へ引き上げることとした。さらに、③財政の均衡を図る期間を概ね100年とした上で、積立金を活用することとした。この①から③により、財源の枠組みを固定した上で、④少子高齢化の中でも財政均衡期間で年金財政が均衡する水準まで、年金の給付水準を自動的に調整する仕組み（マクロ経済スライド）を導入した。これにより、長期的な年金財政の枠組みが構築され、年金制度の将来への不安の解消を図った。ただし、マクロ経済スライドについて、年金の名目額を維持するところまでしか給付調整を行わない措置（名目下限措置）がとられたために、その後の発動に当たってデフレ経済の影響を受けていくこととなった。

- 2004（平成16）年に導入された財政フレームは、現在も年金制度の基本的なスキームであり、将来の年金制度の持続可能性を考える上での根幹となっている。

平成16年年金改正法で上限が固定された保険料水準は、予定通り2017（平成29）年に上限に到達し、それ以降は実質的な引上げは行われておらず、現役世代の負担への配慮が継続されている。

また給付面では、社会保障と税の一体改革の中で、消費税率引上げによる増

収分を活用して国庫負担割合の2分の1への引上げが完成した他、制度の持続可能性を高め、将来世代の給付水準を確保するため、2016（平成28）年の年金制度改正（平成28年年金改正法）では、マクロ経済スライドについて名目下限措置を維持しつつ、賃金・物価上昇の範囲内で前年度までの未調整分を調整するルール（キャリアオーバー制）と、賃金・物価スライドについて賃金変動が物価変動を下回る場合には賃金変動に合わせた改定をする考え方（賃金スライド徹底）を導入した。

マクロ経済スライドは、名目下限措置により長引くデフレ経済下で調整が発動しない年が続き、2015（平成27）年度に初めて発動したが、給付水準の調整は遅れ、将来的な年金給付水準が低下した。平成28年年金改正法で導入されたキャリアオーバー制によって、発動できなかった分は本来発動すべき年から数年内に解消し、将来の給付水準の確保に一定の貢献をしている。

- 社会経済状況に目を転じれば、働き方の多様化によって、パートタイムやアルバイトといった非正社員の働き方が広まり、従来、フルタイム相当以外の適用を除外していた厚生年金が適用されないような働き方をする者が増加した。

これらの者は、従来の自営業者を想定した国民年金の第1号被保険者とは異なるものの、フルタイムの正社員を想定した第2号被保険者（厚生年金被保険者）には当てはまらないような働き方であり、被用者保険（厚生年金保険・健康保険）における適用範囲について再度の検討が求められた。これを受けて、2012（平成24）年の健康保険法・厚生年金保険法の改正では要件を満たす短時間労働者への適用が実現し（2016（平成28）年10月施行）、2020（令和2）年の改正まで段階的に拡大してきた。

働き方の多様化は、第3号被保険者制度にも影響し、女性の就業率の高まりや共働き世帯の増加によって、いわゆる専業主婦を想定していた第3号被保険者のうち約4割が就労するようになり、それに伴う被扶養認定基準や被用者保険の適用要件を意識した働き方から、いわゆる「年収の壁」の問題が意識されることとなった。

- また、平均寿命・健康寿命の延伸や高い就労意欲から、高齢者の就業が進み、高齢者は社会経済の支え手としての重要性を増していった。より多くの人々が以前よりも長く多様な形で働く社会となることを展望した上で、高齢期の経済基盤の充実のために、2020（令和2）年の年金制度改正（令和2年年金改正法）では、60代前半の在職老齢年金制度の見直しや繰下げ受給制度の75歳までの拡充など、高齢者の働き方に関わる制度の見直しに取り組んだ。

その後も、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、高齢

者就業がサービスや製品の供給の前提となる業界も存在するほど、高齢者は重要な役割を果たしている。

## 2 令和2年年金改正法成立後の検討

- 令和2年年金改正法の前提となった2019（令和元）年の財政検証では、2014（平成26）年財政検証を踏襲して、引き続きオプション試算（被用者保険の更なる適用拡大、保険料拠出期間の延長と受給開始時期の選択肢の拡大等）を実施し、本部会では、その結果を参照しながら制度改革の議論を行った。  
その結果、2020（令和2）年5月には、被用者保険の適用拡大の促進（①短時間労働者の適用に関する企業規模要件の500人超から50人超までの段階的引下げ、②常時5人以上の従業員を使用する個人事業所に係る適用業種への土業の追加等）、60歳から64歳に支給される特別支給の老齢厚生年金を対象とした在職老齢年金制度の支給停止基準額の引上げ等を行う令和2年年金改正法が成立した。なお、令和2年年金改正法は、与野党共同提出の修正案は全会一致で賛成、修正部分除く政府案も概ね賛成の上、成立している。
- 令和2年年金改正法の成立後、2022（令和4）年10月から再開した本部会では、上記のようなこれまでの改革の経緯に加え、年金制度を取り巻く社会経済状況の変化や令和元年の本部会の議論の整理、令和2年年金改正法の検討規定や附帯決議、委員から寄せられた課題等を踏まえ、幅広い事項を取り上げて議論を開始した。
- 各テーマのうち、被用者保険の適用範囲については、令和2年年金改正法の規定により、法成立以後に初めて作成される財政検証等を踏まえ、検討を加え、その結果に基づき必要な措置を講ずることとされている。また、全世代型社会保障構築会議においても、国民の価値観やライフスタイル、働き方の多様化が進む中で、格差の固定化や貧困の防止を図り、社会の分断を防ぐ観点からも、働き方、雇い方に中立的な社会保障制度の構築が求められてきた。  
以上を踏まえ、2024（令和6）年2月より、「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」（保険局長及び年金局長が開催）において、適用拡大に伴う関連データや動向の検証、関係者からのヒアリング等による実態把握、更なる適用拡大に伴う諸課題の分析・整理が行われ、2024（令和6）年7月3日に議論の取りまとめが行われ、本部会にも報告された。
- また、被用者保険の加入には、報酬比例部分の年金が基礎年金に上乗せされ

るなど給付面のメリットがある一方で、国民年金第3号被保険者が被用者保険に加入する際に、新たに保険料が発生することによる手取りの減少を避けるため、就業調整が行われ、希望どおりに働くことが阻害されているとの指摘があり、いわゆる「106万円の壁」として対応が求められた。また、第3号被保険者が、被用者保険に加入せず年収が130万円を超えて、第1号被保険者になる場合には、新たに保険料が発生しながら給付は変わらないことを踏まえた就業調整については、いわゆる「130万円の壁」として対応が求められた。

- こうした背景の下、2023（令和5）年10月からは「年収の壁・支援強化パッケージ」が開始された。

いわゆる「106万円の壁」については、キャリアアップ助成金により、短時間労働者が被用者保険の適用による手取り収入の減少を意識せず働くことができるよう、賃上げや所定労働時間の延長のほか、被用者保険適用に伴う保険料負担軽減のための手当（社会保険適用促進手当）により労働者の収入を増加させる取組を行った事業主に対する支援を行うとともに、事業主が支給した社会保険適用促進手当については、適用に当たっての労使双方の保険料負担を軽減するため、新たに発生した本人負担分の保険料相当額を上限として被保険者の標準報酬月額等の算定において考慮しないこととした。

また、いわゆる「130万円の壁」については、事業主の証明による被扶養者認定の円滑化として、被扶養者の生計維持等の認定基準である年収130万円未満であることを医療保険者等が判断する際に、労働時間延長等に伴う一時的な収入変動である旨の事業主の証明を添付することで迅速な判断を可能とした。

これらの措置は、当面の対応策で時限を定めた上で講じられたものが多く、終了後も見据え、制度的な対応の検討が併せて求められた。

- こうした背景も踏まえて、「経済財政運営と改革の基本方針2024」（令和6年6月21日閣議決定）等の各種閣議決定・政府決定でも、働き方に中立的な年金制度の構築等を目指すこととされ、短時間労働者への被用者保険の適用拡大、いわゆる「年収の壁」を意識せず働くことができるような制度の見直し、課題として盛り込まれている。

- 加えて、令和2年年金改正法の法案審議過程では、附帯決議の中で基礎年金水準の低下への対応の検討が求められた。1つは、基礎年金の拠出期間の45年への延長の検討である。加えて、財政検証において、基礎年金が厚生年金に比べ、マクロ経済スライドによる調整期間が長期化する見通しで、所得代替率

のうち基礎年金相当部分の水準低下が大きくなることが予想されていることを踏まえた対応の検討も求められた。

- 本部会では、こうした政府等における課題の設定や社会経済状況の変化を踏まえつつ、被用者保険の適用拡大、高齢期と年金制度の関わり等、年金制度において改革を進めるべき事項について、2022（令和4）年10月から2024（令和6）年12月までの24回にわたり、精力的に議論を行った。この中で、公的年金と私的年金の連携については、本部会と企業年金・個人年金部会の合同開催を初めて行った。また、部会の内容への国民のアクセス向上、制度や見直し案の理解促進の観点から、議事録の早期の公開や公開までのアーカイブ配信の試行を行うこととした。

### 3 2024（令和6）年財政検証

- 2024（令和6）年は、5年に1度の財政検証を行う年であり、同年7月3日に財政検証結果が公表され、本部会に報告された。2019（令和元）年の本部会の議論のとりまとめにおいて、内容の充実も含めて、次のように、オプション試算を重視した改革論議を進めていくべきとされた。

「社会経済状況に応じて5年に1度財政検証を行う公的年金制度には、制度改革、その効果検証、社会保障の動向把握、年金財政の現状把握と将来像の投影というPDCAサイクルが組み込まれている。このサイクルにおいて、オプション試算は社会経済の変化に対応した改革志向の議論を進めていく上で必要不可欠なものである。今後とも、課題に対応した内容の充実も含めて、オプション試算を重視した改革論議を進めていくべきである。」

こうした経緯も踏まえ、2024（令和6）年財政検証は、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を行うだけでなく、被用者保険の更なる適用拡大、基礎年金の拠出期間の延長・給付増額、基礎年金のマクロ経済スライドの早期終了（調整期間の一致）、在職老齢年金制度、標準報酬月額上限等、制度改革を実施した場合を仮定したオプション試算を実施した。

また、従来から示しているいわゆる「モデル年金」の年金額や所得代替率の将来見通しに加え、世代ごとの65歳時点における老齢年金の平均額や分布の将来見通し（年金額の分布推計）を初めて実施した。

- この財政検証の結果からは、以下の点が明らかになった。
  - ① 1人当たり成長率をゼロと見込んだケースを除き、現行の年金制度の下でも、引き続き、所得代替率50%の給付水準を今後概ね100年間にわたり



確保できることが確認できた。また、近年の女性や高齢者の労働参加の進展や積立金の好調な運用等により、2019（令和元）年財政検証に比べ、将来の給付水準の向上が確認できた。

- ② 一方で、平成28年年金改正法による年金額の改定ルールの見直し以前の名目下限措置ゆえのマクロ経済スライドの未発動の影響を報酬比例部分に比べ強く受けた基礎年金の調整期間が長期化し、過去30年の経済状況を投影した保守的なケースでは、30年以上の調整が必要となる結果、将来の基礎年金の給付水準が低下する見通しとなった。
- ③ 被用者保険の更なる適用拡大では、適用拡大を90万人、200万人、270万人、860万人の4つのケースで試算を行い、対象者の規模が大きいほど所得代替率や基礎年金の水準確保に効果が大きいことが確認できた。
- ④ 基礎年金の拠出期間の延長・給付増額、基礎年金のマクロ経済スライドの早期終了（調整期間の一致）は、基礎年金を含めた年金の水準確保に効果が大きいことが確認できた。
- ⑤ 65歳以上の在職老齢年金制度や標準報酬月額上限の見直しについても試算を行い、在職老齢年金制度については現在の働く年金受給者の厚生年金給付の水準確保に、標準報酬月額上限の見直しについては上限該当者も含めて将来の厚生年金給付の水準確保に効果があることが確認できた。
- ⑥ 年金額の分布推計により、若年世代ほど労働参加の進展により厚生年金の被保険者期間が延伸し、将来的な年金額の増加に寄与することが確認された。

#### 4 次期年金制度改革の方向性

- 本部会では、これまで見てきたような令和2年年金改正法以降の議論や、2024（令和6）年財政検証結果を踏まえ、
  - ・ 平均寿命・健康寿命の延伸や家族構成・ライフスタイルの多様化、女性・高齢者の就業拡大、今後見込まれる最低賃金の上昇・持続的な賃上げという社会経済の変化に対応する観点から取り組むべき課題
  - ・ 年金制度が有する所得保障機能の強化の観点から取り組むべき課題への対応を大きな2つの柱として、次期年金制度改革に向けた具体的な見直しの方向性について、2024（令和6）年夏から精力的に議論を重ねてきた。
- 本部会の議論では、個別の検討課題については、それぞれの委員間で意見の相違が見られたものの、検討項目全体を貫いて今後の制度改革の基本に置くべき考え方として、概ね以下のような方向性を共有した。

### ① ライフスタイル等の多様化の反映・働き方に中立的な制度の構築

基礎年金が創設されてからの 40 年間で、国民のライフスタイルは大きく変化している。単身世帯が増加するとともに、夫婦世帯においても、かつては夫が生計を維持し妻が被扶養者となるいわゆる専業主婦世帯が多かったが、平成以降は女性の就業参加が拡大する中で、共働き世帯が専業主婦世帯を上回っており、近年はその差が拡大する傾向にある。

公的年金は、一人当たりの賃金水準が同じであれば世帯類型に関わりなく負担、給付とも同じになる構造となっていることは、先に述べた通りである。

一方で、年金制度には、遺族年金制度のように従来の性別による固定的な役割分担を念頭に制度上の男女差がある制度や、加給年金など賃金水準との関係ではなく扶養関係を前提にした制度が存在しており、ライフスタイルの多様化を反映した制度の在り方について議論を深める必要がある。

また、総人口の減少に伴う労働力人口の減少や、産業界から人手不足が指摘される中で、年齢や性別に関わりなく、誰もが意欲と能力に応じて就労できる機会の拡大が求められており、近年、女性や高齢者の就業が拡大している。

現行の被用者保険制度では、労働者の勤め先や働き方、企業の雇い方の選択により適用が異なるほか、被用者保険が適用される際の保険料負担の発生による手取りの減少を避けるため、就業調整が行われているとの指摘がある。また、高齢期に就労する際も賃金等の多寡によって老齢厚生年金の一部又は全部が停止される制度（在職老齢年金制度）も課題として指摘されている。

次期制度改正に向けては、ライフスタイルの多様化を反映し、どのような働き方、雇い方を選択しても中立的な制度であって、就労インセンティブを阻害せず、より長く働いたことが年金給付に的確に反映される制度が求められる。

### 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

高齢期の所得保障の柱となるのは公的年金であり、そのうちの基礎年金は、所得の多寡にかかわらず、全国民に共通して給付され、定額給付であることを通じて、2階の報酬比例部分の存在の下、所得再分配機能も有している。しかしながら、2024（令和6）年財政検証の結果では、5年前の検証と比べて将来の全体的な給付水準は上昇するものの、特に経済が成長型経済移行・継続ケースより低位で推移する過去30年投影ケースでは基礎

年金のマクロ経済スライドの調整期間が長期化し、将来的な基礎年金の給付水準がより低下する見通しであることが示されている。

ケース	基礎年金調整終了年	基礎年金所得代替率
2019 年検証ケースⅣ・Ⅴ	2053～2058 年度	21.9～23.4%
2024 年検証過去 30 年投影	2057 年度	25.5%
2019 年検証ケースⅠ～Ⅲ	2046～2047 年度	26.2～26.7%
2024 年検証成長移行・継続	2037 年度	32.6%

これに対して、同時に行われたオプション試算では、

- ・ 被用者保険の更なる適用拡大
- ・ 基礎年金の拠出期間延長・給付増額
- ・ 基礎年金のマクロ経済スライドの早期終了（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。また、標準報酬月額の上限の見直しについては将来の厚生年金の水準にプラスの効果を確認された。

基礎年金と厚生年金を合わせた公的年金は、平均で、高齢者世帯の家計の収入の約 6 割を担っており、今回の改正においても、高齢期の経済基盤の安定や所得保障・再分配機能の強化の観点から制度の在り方について検討する必要がある。

- 以下、これまでの本部会における議論に沿って、次期年金制度改革の具体的内容等について整理する。

## Ⅱ 次期年金制度改革等

### 1 被用者保険の適用拡大

(基本的な考え方)

- 国民の価値観やライフスタイルが多様化し、短時間労働をはじめとした様々な雇用形態が広がる中で、特定の事業所において一定程度働く者については、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に包摂し、老後の保障や万が一の場合に備えたセーフティネットを拡充する観点からも、被用者保険の適用拡大を進めることが重要である。
- また、労働者の勤め先や働き方、企業の雇い方の選択において、被用者保険制度における取扱いの違いにより、その選択が歪められたり、不公平が生じたりすることのないよう、中立的な制度を構築していく観点も重要である。
- こうした考え方に基づき、これまでの被用者保険の適用拡大の議論を進めてきた。加えて、賃上げが進む中で、短時間労働者がいわゆる「年収の壁」を意識した就業調整をすることなく、働くことのできる環境づくりが重要である。その際、被用者保険が民間保険ではなく、要件を満たせば加入しなければならない公的保険であることの意義や、被用者保険への加入は、保険料が生じるものの、労働者にとってのメリットとして、将来の年金給付の上乗せや傷病手当金・出産手当金の受給、特定健診・特定保健指導の受診などがある上、事業主からの受診勧奨もあることなどを分かりやすく発信していくことが必要である。

(短時間労働者への適用拡大)

- 短時間労働者への適用拡大は、2016(平成 28)年 10 月から行われているが、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る目的で、2012(平成 24)年の改正により対象事業所の企業規模要件が設けられた。開始当初は従業員数 500 人超規模の企業が対象とされ、令和 2 年年金改正法では、最終的に 50 人超規模の企業を対象とすることとされた。
- こうした経緯も踏まえて、「当分の間」の経過措置として設けられた企業規模要件については、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、撤廃する方向で概ね意見が一致した。

- また、月額賃金 8.8 万円以上とする賃金要件については、就業調整の基準（いわゆる「106 万円の壁」）として意識されていることや最低賃金の引上げに伴い週所定労働時間 20 時間以上とする労働時間要件を満たせば賃金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、撤廃する方向で概ね意見が一致した。

ただし、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得ることから、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、撤廃の時期に配慮すべきである。この点に関しては、仮に廃止するのであれば、最低賃金の動向により、全国 47 都道府県で、8.8 万円の賃金要件が実質的な意味を持たなくなる時期を踏まえて廃止すべきという意見があった。なお、最低賃金を一律に適用するとかえって雇用機会を狭めるおそれ等から、たとえば障害により従事しようとする業務の遂行に直接著しい支障があるなど、最低賃金の減額の特例の対象となる者で、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する。

- 週所定労働時間 20 時間以上とする労働時間要件については、働き方に中立的な制度とする観点から雇用保険の適用拡大に伴い引き下げるべきとの意見や労働時間で就業調整する者の存在を懸念し要件の撤廃も含めた議論の継続を求める意見があった。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るという考え方もあることに留意しつつ、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。こうしたことから、今回は見直さないこととする。

- 学生除外要件については、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、今回は見直さないこととする。

（適用事業所の拡大）

○ 適用事業所の範囲は、1984（昭和 59）年の健康保険法改正及び 1985（昭和 60）年年金改正法により、法人については従業員規模にかかわらず、全ての事業所が強制適用となった。一方で、個人事業所では、1953（昭和 28）年の健康保険法及び厚生年金保険法改正以来、適用業種に変化がなかったが、令和 2 年年金改正法により、弁護士や公認会計士など法律や会計に係る業務を取り扱う士業を適用業種に追加した。

○ 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、解消する方向で概ね意見が一致した。

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、適用拡大により発生する事務負担・コスト増が経営に与える影響が大きいこと、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ため、今回は見直さないこととする。

なお、将来的には常時 5 人未満の従業員を使用する個人事業所についても適用を拡大すべきとの意見があった。

（複数事業所の勤務者やフリーランス等）

○ 被用者保険においては、事業所単位で適用要件を満たすか判断するため、複数の事業所で勤務する者については、労働時間等を合算することなく、それぞれの事業所における勤務状況に応じて適用の有無を判断している。

複数の事業所で勤務する者の労働時間等を合算し、被用者保険を適用することについては、社会保障における D× の進展を視野に入れながら、実務における実行可能性等を見極めつつ、慎重に検討する必要があるとの意見があり、引き続き検討していく。

○ 複数の事業所で勤務する者の現行の適用事務について、事業所における事務負担の軽減の観点から見直しの方向性について検討したが、医療保険者における財政調整の仕組みや保険料の算定方法の見直しに伴う保険者等におけるシステム改修が必要となるなどの課題があり、関係者と丁寧に調整していくべきとの意見があったことを踏まえ、医療保険者や日本年金機構、事業者団体等と議論しつつ、複数の事業所で勤務する者の現行の適用事務の見直しを引き続き検討していく。

○ 現行制度では、適用事業所に労務を提供し、その対価として給与や賃金を受

ける使用関係がある者を「被用者」として被保険者としており、その使用関係は、形式的な契約名称によらず、実態に即して判断されることとなる。

例えば、業務委託契約でありながら、実態としては被用者と同様の働き方をしている者については、被用者保険の適用を確実なものとしていくため、労働基準監督署において労働者であると判断した事案について、日本年金機構が情報提供を受け、その情報を基に適用要件に該当するか調査を行っており、労働者性が認められる被用者については、確実に被用者保険を適用すべきである。

他方で、労働基準法上の労働者に該当しない働き方をしているフリーランス等への適用の在り方については、まずは労働法制における議論を注視する必要があること、被用者保険が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こと等の意見を踏まえ、諸外国の動向等を注視しつつ、中長期的な課題として引き続き検討していく。

(事業所への配慮等)

- 今後、適用拡大を進める場合、対象となる事業所においては、適用手続や日々の労務管理等、事務負担が増加するとともに、新たな保険料発生に伴い経営への影響があると懸念される。特に、適用拡大の対象となる労働者を多く雇う事業所や初めて被用者保険の適用事業所となる個人事業所等では影響が大きいと想定される。
  
- こうした経営に与える影響を踏まえた経過措置や支援策による配慮、労務費等の事業主負担の価格への転嫁を求める意見も踏まえ、円滑な適用を進められる環境整備のため、準備期間の十分な確保、事業主や労働者への積極的な周知・広報、事務手続きや経営に関する支援に総合的に取り組むことが必要である。  
特に、施行時期については、個人事業所への適用拡大の影響が大きいと考えられることから、企業規模要件の撤廃を優先して施行すべきである。その際、現在 50 人超の企業規模要件を直ちに撤廃するのではなく、たとえば、小規模企業者の基準である 20 人規模で区切るなど段階的に拡大すべきとの意見もあった。
  
- なお、保険者が分立する医療保険制度においては、適用拡大に伴い、国民健康保険の被保険者から健康保険の被保険者となる者、健康保険の被扶養者から別の健康保険の被保険者となる者等、保険者間での移動が生じることとなり、保険者の財政や運営に影響を与えることとなる。

さらなる適用拡大の検討に当たっては、被保険者等の構成の変化や財政等への影響を示した上で、保健事業の円滑な実施など保険者機能を確保する視点も含め、医療保険制度の在り方についても着実に議論を進める必要がある。

## 2 いわゆる「年収の壁」と第3号被保険者制度

(基本的な考え方)

- いわゆる「年収の壁」として、第3号被保険者が働く中で、収入や労働時間が増加することで、本人負担の保険料が発生することによる手取りの減少を避けるため、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がある。
- 「年収の壁」を意識せず働くことが可能であることは、労働参加のさらなる進展につながり、昨今の人手不足への対応や女性をはじめとした就労促進につながるだけでなく、被用者保険に加入する場合、労働者個人にとっては将来の年金の上乗せや傷病手当金・出産手当金の受給などのメリットが、被保険者全体にとっても制度の支え手が増加するメリットがある。
- こうした背景も踏まえ、「こども未来戦略方針」(令和5年6月13日閣議決定)等に記載されているとおり、短時間労働者への被用者保険の適用拡大、最低賃金の引上げとともに、制度の見直しにも取り組む必要がある。
- 社会保険において年収の壁として意識されているものは、第3号被保険者が第2号被保険者として適用されるいわゆる「106万円の壁」と、第1号被保険者として適用されるいわゆる「130万円の壁」の2つがある。

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。
- また、「106万円」は、あくまで雇用契約上の月額賃金が8.8万円以上であることを求める賃金要件を年額換算した数値であり、時間外労働に係る賃金は含まれない。被用者保険の適用拡大の推進に向けて、こうしたことや被用者



保険加入のメリット等について、労働者等に対する広範かつ継続的な広報・啓発活動を展開・強化する必要がある。

- 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である。

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。

#### ① いわゆる「106万円の壁」への制度的対応

(単に手取り収入が減少しない仕組みの課題)

- いわゆる「106万円の壁」への対応を検討するに当たって、「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、わかりやすい対応策の例として、被用者保険に加入することに伴い、新たに保険料負担が発生しないよう、一定の収入以下の労働者の保険料負担を免除し、給付については、負担免除による給付減が将来の不利益とならないよう、現行通り、基礎年金満額に加えて標準報酬月額に応じた報酬比例部分を支給する仕組みについて、議論を行った。

- この仕組みについては、労使折半原則を踏まえた観点から慎重な意見が多かった。加えて、本人負担はなく、事業主負担も変わらない中で、基礎年金満額と報酬比例部分を受給できるような有利な制度とすることによる他の被保険者や事業主への影響を懸念する意見や、免除した保険料に応じて給付を削減した場合の将来の低年金につながる可能性を懸念する意見、就労により負担能力があるならば、労使ともに保険料を負担するべきであり、いわゆる「年収の壁」を理由とした本人負担の免除に理がないという意見もあった。

(就業調整に対応した保険料負担割合を変更できる特例)

- 被用者保険では、保険料の負担は原則として労使折半であるが、健康保険法において、健康保険組合の特例として、組合同約をもって、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。
- 現在、政府が保険者である厚生年金保険法においては、類似の仕組みは存在

しないが、今般、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て、健康保険組合の特例を参考に、被用者保険において、事業主と従業員との合意に基づき、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時限的に設けることについて、議論を行った。

事務局からは、仮に導入する場合として以下のような仕組みについて提案があった。

- ・ 本特例の導入は、人手不足が深刻な課題として指摘される中で、「年収の壁」という足下の課題に対応するための例外的位置付けであり、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こと。
- ・ 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し、具体的には、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が12.6万円以下とすること。
- ・ 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すること。また、特例対象者の賞与についても対象にできることとすること。
- ・ 本特例は、例外的な措置として、労使の合意に基づいて任意に利用可能なものであり、社会保険制度における保険料の労使折半の原則からの逸脱を示唆するものではなく、今後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検討を行うこと。

○ これに対して、この特例は、いわゆる「年収の壁」を意識した就業調整による人手不足への対応として、就業調整の生じる可能性の高い収入層に限った特例措置として考えられるといった意見、最も古い社会保険である健康保険組合における特例を他の社会保険制度で行うことを許容する意見、あくまで任意による仕組みであり労使折半原則を変更するものではないとする意見、年金制度内で取り得る対応として「年収の壁・支援強化パッケージ」と比較して評価する意見等があった。

○ 一方で、慎重・反対意見としては、国が全国の統一の制度として実施している公的年金制度について、労使折半ルールを原則を変更し、個別企業に保険料の設定を委ねることに強い違和感があるとの意見、保険者自治が機能しうる健康保険と公的年金は同列でなく、制度を導入すべきでないとの意見、厚生年

金に加入して将来の年金の増額につなげることが労働者本人にとっての安心につながるということへの理解を妨げるという意見や特例の維持や対象の拡大につながり、新たな壁を生み出しかねないという意見があった。また、被保険者の本人負担の軽減と事業主負担の増加が表裏関係にあることを踏まえ、企業規模による利用の有無を懸念する意見、中小企業の利用が少ないことで人材流出の深刻化や企業間の待遇格差を助長するリスクといった点、従業員間で保険料負担割合が異なり不公平感が生じる点などからの慎重な意見や反対の意見もあった。

加えて、特例措置の期間や、併せて提案のあった特例がより広く活用される環境整備の具体的な内容や財源などが不明確であることを懸念する意見もあった。また、導入する際には、中小企業における保険料負担の軽減策を求める意見やそうした軽減策は本部会の枠外で検討すべきという意見があった。

- 本特例の導入については賛成意見が多かったものの、制度の細部までは意見が一致せず、一方で前述のような慎重意見や反対意見が多くあり、部会として意見はまとまらなかった。政府において、本部会での意見を踏まえて、本特例の妥当性や、仮に導入するとした場合の中小企業への負担軽減策を含めた具体的な制度案について、検討を深める必要がある。

## ② 第3号被保険者制度

- 第3号被保険者制度は、昭和60年年金改正法により、夫名義の年金で夫婦2人が生活できるようになっていた給付設計を見直して、サラリーマン世帯の専業主婦を国民年金の強制適用対象とし、自分名義の年金権を確立したものである。これにより公的年金は、一人当たりの賃金水準が同じであれば、どの世帯類型でも負担、給付とも同じになる構造となっている。この認識に基づき、平成16年年金改正法では、被扶養配偶者を有する第2号被保険者の負担した保険料は夫婦で共同負担したものであるとする規定が設けられた。

(検討の背景)

- 第3号被保険者制度については、これまでの年金制度改正においても議論が行われてきたが、近年では、「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)において「まずは、被用者保険の適用拡大を進め、被用者性が高い人については被用者保険を適用していくことを進めつつ、第3号被保険者制度の縮小・見直しに向けたステップを踏んでいくことが必要である」との方向性が示されており、その後の「社会保障審議会年金部会にお

る議論の整理」(令和元年12月27日)においてもその方向性が踏襲されている。

- こうした方向性も踏まえ、被用者保険の適用拡大が進められてきたところだが、第3号被保険者の大半を女性が占めている中で、より多くの女性が就労することによって新たに被用者保険の適用となるか、被扶養の範囲内にとどまるかを選択する必要が生じ、制度が働き方に影響を与えると意識されている機会が増えてきた。

このことは、いわゆる専業主婦世帯を念頭に創設された第3号被保険者制度が、女性の就業率が上昇していること、専業主婦世帯が減少する一方で、共働き世帯は増加していることなど、働き方が多様化する今の状況にそぐわないものとなっている可能性があることから、働き方に中立的な制度となるよう、本部会では改めて第3号被保険者制度を検討事項として取り上げて議論を行った。

(第3号被保険者の現状)

- 2024(令和6)年7月末現在の第3号被保険者の総数は約670万人で、ピーク時(1995(平成7)年)の約1,220万人より減少しているが、35歳以上の女性の約3割を第3号被保険者が占めている。2022(令和4)年現在では、第3号被保険者の約4割が就労しており、週の平均的な労働時間は、20時間以上30時間未満が約3割、20時間未満が約6割である。

また、2018(平成30)年の平成30年度厚生労働行政推進調査事業費補助金政策科学総合研究事業「高齢期を中心とした生活・就労の実態調査(H30-政策-指定-008)」によれば、第3号被保険者の約6割は18歳未満の子と同居しており、そのうち30代については約9割にも上っている一方で、年齢が上がるにつれて同居する親の手助けが必要となる割合や健康上の問題で何らか日常生活への影響がある割合が高まる傾向にある。

このように、第3号被保険者の中には、短時間労働者として働く者がいる一方で、過半を占める非就業の中には、出産・育児や介護・看護のため、あるいは、健康上の理由のためすぐには仕事に就けない者など、様々な属性の者が混在している状況にある。

(制度に対する評価)

- 第3号被保険者制度に対する評価は様々であり、例えば、第3号被保険者制度は、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と考えられること、第3号被保険

者制度自体に男女差はないものの実態として第3号被保険者の多くを女性が占めており、女性のキャリア形成を阻害し、男女間の賃金格差等を生む原因となっていること、社会保険制度内の不公平感の解消や社会の担い手の拡大を図る必要があること等から見直しが必要との意見もあった一方で、様々な人が混在する第3号被保険者に対する所得保障としての機能を有している、社会保険のあるべき姿である応能負担の原則に基づく制度である等、第3号被保険者制度の意義に着目した意見もあった。

また、労働時間や収入を問わず労働者が被用者保険に加入できるようになった場合、第3号被保険者制度を維持したとしても、特定の収入や労働時間を境に手取り収入が減少することはなくなり、「壁」は解消されることから、働き控えの問題と第3号被保険者制度の是非は切り離して議論すべきとの意見もあった。

(今後の取組の方向性)

- 就労している第3号被保険者が第2号被保険者として厚生年金に加入する途を開くことが重要であるとの認識は本部会で共有されており、第3号被保険者制度に係る当面の取組の方向性としては、引き続き適用拡大を進めることにより、第3号被保険者制度の縮小を進めていくことが基本的な方向性となる。

- その上で、その先に残る第3号被保険者の中には様々な属性の者が混在している状況にあり、第3号被保険者制度の将来的な見直しや在り方に言及する意見は多くあった一方で、次期改正における制度の在り方の見直しや将来的な見直しの方向性については、意見がまとまらなかった。

具体的には、将来的な見直しの方向性について現時点で明示すべきとの意見、第3号被保険者について将来的には廃止すべきなどの意見があった一方で、第3号被保険者制度はセーフティネットに過ぎず、第3号被保険者であることが被用者保険との関係で有利になったり、生涯収入において得をする制度設計にはなっていない、第3号被保険者制度を廃止して第1号被保険者にすることは、「公的年金は、一人当たりの賃金水準が同じであれば、どの世帯類型でも負担、給付とも同じになる構造」という設計思想や、「被扶養配偶者を有する第2号被保険者の負担した保険料は夫婦で共同負担したものとする規定」を見直すことであり、社会保障として好ましくない応益負担の範囲を広げることになるといった意見があった。

- また、将来的な見直しに向けたより具体的な議論を行うためには、第3号被

保険者の実態に着目して、適用拡大を進めてもなお残る第3号被保険者を分析していく必要があるとの意見や、検討会を設けて詳細な議論を行う必要があるとの意見もあった。

- 本部会としては、第3号被保険者制度をめぐる論点についての国民的な議論の場が必要であるとの認識を共有した。

政府に対して、適用拡大を進めることにより、第3号被保険者制度の縮小・見直しに向けたステップを着実に進めるとともに、第3号被保険者の実態も精緻に分析しながら、引き続き検討することを求める。

- なお、今後の議論を行うにあたっては、以下のような論点があると考えられ、これまで検討を積み重ねてきた成果として今後の議論に資することを期待する。

- ・ 所得保障の機能をどのように維持するか

第3号被保険者制度は第2号被保険者の配偶者という属性に着目した、包括的な所得保障機能を有するが、制度を見直しとした場合に、所得保障の機能をどのように損なわないようにすべきか。

- ・ 給付と負担をどのように設定するか

現行制度では、夫（妻）のみ就労の世帯、夫婦共働き世帯など世帯構成に関わらず、一人当たりの賃金水準が同じであれば、どの世帯類型でも一人当たりの負担、給付とも同じになる構造となっている制度設計を踏まえ、第3号被保険者制度を検討する場合には、年金給付と保険料負担をどのように設定するのか。

- ・ 特定の者への配慮をどのように考えるか

第3号被保険者の中には様々な属性の者が混在しており、制度の在り方を考える際には、一定の理由で就業できない、あるいは、希望する働き方を実現できない者などに配慮することが必要となるが、働き方に中立的な制度を構築するために、どのような措置が考えられるか。また、実務的に運用が可能な仕組みや基準が考えられるか。

本部会では、第3号被保険者制度の見直しにあたって、病気や育児、介護などの理由で働けない人がいることを踏まえた支援が必要という意見があり、具体的には、例えば、育児支援の観点から、第3号被保険者を第1号被保険者とした上で末子の年齢を基準にして保険料を免除するなどの配慮が考えられるという意見があった。

- ・ 第1号被保険者とのバランスをどのようにとるのか

配慮措置を導入する場合など、同様の配慮を求める第1号被保険者とのバ

ランスをどのようにとるのか。

- ・ 年金財政の構造をどのように考えるか

第3号被保険者から保険料を徴収する場合、第1号被保険者として整理し直して、国民年金勘定で保険料を徴収するのか、あるいは、第2号被保険者に付随するものとして厚生年金勘定で徴収するのか。

- ・ 第3号被保険者制度に付随する制度への影響

被扶養配偶者を有する第2号被保険者が負担した保険料は夫婦で共同負担したとの基本的認識を改める必要があるが、それに伴い、いわゆる「3号分割制度」の在り方も検討する必要があるが生じる。

本部会では、第3号被保険者制度を廃止するという事は、従来の公的年金の設計思想が根本的に変わることになるため、一貫した整合性が確保できるよう、具体的な制度全体の設計を示す必要があるという意見があった。

(広報の必要性)

- 被用者保険に加入するメリットと合わせて、第3号被保険者制度に係る周知・広報を行うことの重要性も指摘されており、第3号被保険者となることを進んで選択することは年金給付の面で差がつくことや、生涯賃金やキャリア形成等の面においても影響があることについて正確な情報を発信し、第3号被保険者は得だという意識を変えていくことが必要である。そのためには、2024(令和6)年財政検証で導入された年金額の分布推計で明らかになった、厚生年金の加入期間の延長による将来の女性の給付額の増加について周知・広報に取り組むとともに、個々人のベースで老後の生活設計をより具体的にイメージできるようにするための仕組みとして整備されている公的年金シミュレーターといったツールも活用しながら、年金制度を正しく理解してもらうための普及・啓発を進めることも、女性の年金確保にとって重要である。

### 3 在職老齢年金制度の見直し

(基本的な考え方)

- 公的年金においては、保険料を拠出した者に対し、それに見合う給付を行うことが原則であるが、2000(平成12)年の年金制度改革(平成12年年金改正法)において、少子高齢化の進行などにより現役世代の負担が重くなる中で、60代後半で報酬のある者は年金制度を支える側にまわってもらうという考え方から、賃金と年金の合計額が現役世代の賃金収入を上回る者は、在職老齢年金制度による支給停止の対象とすることとなった。

- その後、少子高齢化の一層の進行などを踏まえ、平成12年年金改正法後の平成16年年金改正法においては、将来の現役世代の負担が重くなることを避けるための更なる対応として、保険料水準の上限を定め、積立金も活用しつつ、その財源の範囲内で給付水準を調整するマクロ経済スライドを導入したことで、長期的な給付と負担のバランスを確保している。
- 平成16年年金改正法による財政フレームでは被保険者の増加は将来の給付水準の向上につながる。2024（令和6）年財政検証において、労働参加の進展による支え手の増加が年金の財政状況、すなわち将来の給付水準にプラスの影響をもたらしており、働く意欲のある高齢者の活躍を促進することは年金制度にとっても重要となっている。
- 在職老齢年金制度については、高齢者の就労促進の観点から見直しを求める声がある。しかし、2024（令和6）年財政検証のオプション試算でも確認されたとおり、見直しによる就労の変化を見込まない場合、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ことを踏まえ、在職老齢年金制度の見直しに慎重な意見も存在する。  
 こうした中で、高齢期の就労と年金をめぐる調整については、年金制度だけで考えるのではなく、税制での対応や各種社会保障制度における保険料負担等での対応を併せて、今後とも検討していくべき課題であるとされた一方で、就労に与える影響が一定程度確認されている60代前半の就労、特に2030（令和12）年度まで支給開始年齢の引上げが続く女性の就労を支援するという観点等から、令和2年年金改正法では、60歳から64歳に支給される特別支給の老齢厚生年金を対象とした在職老齢年金制度（低在老）について見直しが行われた。
- 現在のところ65歳以上の在職老齢年金制度による就業抑制効果について実証研究に基づく定量的な確認はされていないが、2024（令和6）年の内閣府「生活設計と年金に関する世論調査」に基づく、60代後半の3割強が「厚生年金を受け取る年齢になったときの働き方」の問に対し、「年金額が減らないように、就業時間を調整しながら会社などで働く」と回答しており、一定の高齢者は在職老齢年金制度の存在を意識しながら働いている様子が伺える。
- また、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。既に中小企業の深刻な人手不足についての指摘もある中、少子高齢化が進行し、こうした状況が今後様々な業界へと波及することもあり得る。

(見直しの方向性)

- 本部会の議論では、
  - ・ 保険料を拠出した者に対し、それに見合う給付を行うという公的年金の原則との整合性
  - ・ 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、現行の在職老齢年金制度を見直すことで概ね意見は一致した。
  
- 具体的な見直し案について、本部会では、賃金と老齢厚生年金の合計額による支給停止の基準額（現行は50万円）を引き上げる案と、廃止案について議論したが、特定の案に意見はまとまらなかった。具体的には、高齢者の就労促進や保険料を拠出した方にそれに見合う給付を行う年金制度の原則を踏まえて、支給停止の基準額の引上げから始めて、将来的な廃止まで段階的に見直すべきという意見、将来世代の給付水準の低下に配慮を求める意見、制度を撤廃することで年金制度の原理原則との整合性を高めつつより納得性の高い年金制度にすることが重要という意見、撤廃に伴って税制上の対応等を求める意見があった。
  
- 本部会での意見を踏まえて、政府において具体的な制度の見直し案について検討を行う必要があるが、検討結果によっては、基準額の引上げにとどまることとなる。

仮に在職老齢年金制度が残る場合には、高齢者の就労インセンティブを阻害する影響や、あるいは就労が増加することによる経済全体へのプラスの影響等について引き続き実態の把握や分析が重要である。

また、賃金以外の収入がある者との公平性の観点から総収入をベースに年金額を調整する制度とすることなど、調整方法そのものの見直しに関する意見、在職老齢年金制度が正確に理解されていない中で、感覚的に就業調整を行っている事例に対して周知・広報を求める意見があったところであり、こういった意見も踏まえて引き続き検討を進めるべきである。

#### 4 標準報酬月額上限の見直し

(基本的な考え方)

- 厚生年金保険法においては、標準報酬月額の上限の考え方を法律に規定し、政令で上限を追加することが可能となっている。これは、平成16年年金改正法で、保険料率の引上げスケジュールがすべて法定化されたことに伴い、導入されたものである。
- 具体的には、各年度末時点において、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は、政令で、新たな上限を追加することが可能である。  
当該改定ルールに基づき、2020(令和2)年には、現在の上限である65万円が追加された。
- 厚生年金では2024(令和6)年時点で、標準報酬月額の上限等級(65万円)に該当する者の割合は6.5%となっており、健康保険の1%未満という割合と比較すると、多くの者が上限等級に該当している。また、上限等級に該当する者の割合が女性よりも高い男性では、上限等級が最頻値である。  
加えて、上限の額について、健康保険の139万円と比べると、平成16年年金改正法以降では差が大きく開いている。
- 現行の上限改定ルールの法定化以降、2020(令和2)年9月の1等級の上限引上げを経ても、厚生年金保険において、上限等級に多くの者が該当している状態が継続している。
- 上限等級を追加した場合には、新たな上限等級に該当する者の報酬比例部分が増加するとともに、保険料収入が増加し、これが給付に反映されるまでの間の積立金の運用益が増加することにより、厚生年金受給者全体の将来の給付水準も上昇し、高齢期の経済基盤の安定、所得保障・再分配機能の強化につながる。
- なお、現行の上限改定ルールは、給付額の差があまり大きくなるようにする観点から設定されており、こうした考え方も意識しながら、ルールの見直しを行う必要があるが、年齢別の標準報酬月額分布の現状をみると、長期間にわたり上限に該当し続ける者はほぼおらず、今回のルールの見直しが直ちに極端な給付額の差を生むとは考えがたい。

(見直しの方向性)

- 上限該当者は、負担能力に対して相対的に軽い保険料負担となっている中、今後、賃上げが継続すると見込まれる状況において、負担能力に応じた負担を求める観点や将来の給付水準全体にプラスの効果をもたらす所得再分配機能の強化の観点から、現行の標準報酬上限額の改定のルールを見直して新たな等級を追加することについては概ね意見は一致した。なお、上限を引き上げることの負担感は、被保険者本人にも事業主にとっても相当大きいものであることに留意が必要との意見があった。
- この新しい改定ルールについては、健康保険法の改定ルールを参考に、上限等級に該当する者が占める割合に着目して上限等級を追加することができるルールが考えられる。その際には、男女ともに上限等級に該当する者が最頻値とならないような観点を踏まえつつ、事業主負担への配慮から、引き上げられる上限は小幅に留めるとともに、必要があれば影響等を検証しつつ段階的に引き上げるべきとの意見もあり、本部会での意見を踏まえて、政府において具体的な制度の見直し案について検討が必要である。
- なお、2024（令和6）年財政検証のオプション試算で確認されたとおり、標準報酬月額の上限の見直しにより、所得代替率へのプラス影響が存在する。そのため、在職老齢年金制度の見直しによる所得代替率へのマイナス影響と相殺する形での見直しを求める意見があった一方で、単なる財源対策とするべきではないとの意見もあった。  
その他、中間程度の等級該当者に比べ、上限該当者の賞与の支給がないことも踏まえて、給与と賞与のバランスに関わらず、公平に負担を求められるような仕組みが必要といった意見や標準報酬月額制度そのもののあり方の見直しも検討すべきとの意見もあった。

## 5 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

(議論の背景)

- 現行の年金制度では、少子高齢化が進む中であっても、将来にわたり現役世代の保険料負担の上昇を抑えるとともに、将来の年金額を確保するため、マクロ経済スライドによる給付調整により、賃金や物価の伸びより年金額の伸びが抑えられている。

- マクロ経済スライドは持続可能性の確保のために必要な措置であるが、名目下限措置の下デフレ経済が続いたことで、マクロ経済スライドによる給付調整の期間は長期化している。2024（令和6）年財政検証では、特に、基礎年金（1階）の給付調整は、政府が目指す成長型経済移行・継続ケースでは2037（令和19）年度に終了すると見込まれる一方、過去30年の状況を投影した経済前提では、報酬比例部分（2階）の給付調整が2026（令和8）年度の終了見込みである中で、30年以上にわたり続き、その水準は長期にわたって低下する見込みである。この場合、将来においては、厚生年金の受給者を含めた年金額が低下するとともに、所得再分配機能も低下し、低所得層ほど年金額の低下が大きくなる。
- 本部会では、デフレ経済が継続した過去30年の状況を投影した経済前提を中心に、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、公的年金全体としてマクロ経済スライドによる給付調整をできる限り早期に終了させていくことが議題としてあげられた。

（見直しの考え方）

- 上記の背景も踏まえ、基礎年金のマクロ経済スライドによる給付調整を早期に終了させる場合の具体的な方法として、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、公的年金全体として給付調整を早期に終了させるため、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基礎年金拠出金の算定方法の変更と併せて事務局から提案された。
- これらの見直しは、以下を踏まえて提案されたものである。
- 現行制度上も厚生年金の保険料（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、報酬比例部分（2階）だけでなく、基礎年金（1階）の給付にも充てられている。
- その上で、賦課方式である年金制度における積立金は、毎年度の保険料を給付に充て、余った残余が積み立てられてきたものであり、積立方式のように個人の持ち分という考え方はなく、被保険者が制度間を移動しても積立金は移動しない。  
そうした中で、令和3年度における老齢基礎年金の算定基礎となる期間を

見ると、第1号被保険者期間のみである者は65歳受給権者の3%、全受給権者の8.1%であり、ほとんどの者は第2号被保険者や第3号被保険者の期間を持っている。

加えて、年金給付が大きくなった現在、保険料の残余はほぼなく、現在の積立金は、過去の被保険者の保険料の残余が積み立てられ、運用により増大してきたものである。

(見直しに当たっての論点)

- 過去30年の状況を投影した経済前提では、給付調整の早期終了を講じた場合、調整終了後の年金水準は、99.9%を超えるほぼ全ての厚生年金受給者で上昇する見込みとなるものの、報酬比例部分(2階)の調整期間が継続することで、現行制度の見通しと比べ、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となる(ただし、平成16年年金改正法当時の見通しと比べれば高い水準となる。)

この一時的な年金水準の減少の影響を令和6年度の年金額改定に当てはめて単年度で見ると、いわゆるモデル年金(2人分)で月額370円程度、厚生年金期間中心の者(1人分)で月額360円程度、第1号被保険者期間中心の者(1人分)で月額40円程度、年金額の伸びが抑えられることとなる。

- この報酬比例部分(2階)の給付調整の継続と財産権との関係という論点について、いわゆる特例水準の解消について合憲とした判決の中で、マクロ経済スライドは「我が国における少子高齢化の進展が見込まれる中で、世代間の公平に配慮しながら前記の財政の均衡を図りつつ年金制度を存続させていくための制度として合理性を有するものとして構築された」とされていることも踏まえ、マクロ経済スライドの終了がそもそも社会経済情勢によるため不確定なものであること、将来の給付水準の確保のため、現在の給付水準からの低下を抑える措置であることなどから合理性があると考えられるのではないかと、その際には、同時に、報酬比例部分(2階)の調整期間の継続に当たって、際限なく続くことのないよう、調整の期間上限を定める必要があるのではないかと、との意見があった。

- また、早期終了措置を講じる場合には、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することとなる。こうした国庫負担の増加は、基礎年金のマクロ経済スライドの調整終了以降(2024(令和6)年財政検証で過去30年の状況を投影した場合では2037(令和19)年度以降)に生じることとなるため、それまでに安定した財源の確保が必要となる。

- 他方、年金額への影響は前提とする社会経済状況によって大きく異なり、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そもそも早期に終了できる可能性がある。前述のとおり、成長型経済移行・継続ケースでは 2037（令和 19）年度に基礎年金（1 階）の給付調整が終了し、その時点の所得代替率は 57.6%になると見込まれる。現行制度に加え、1 の被用者保険の適用拡大を行う場合は将来の所得代替率が 59.3%を確保できる。

（本部会における議論）

- 本部会における議論では、過去 30 年の状況を投影した経済前提を中心に、全国民共通の基礎年金が将来にわたって一定の給付水準を確保することの重要性については、委員の意見が概ね一致した。この観点から、過去 30 年投影ケースのように、今後の経済が好調に推移しない場合に発動されうる備えとしてはマクロ経済スライドの早期終了の措置を講じることについて賛成の意見の方が多かった。

一方で、慎重な意見もかなりあり、保険料・拠出金・積立金の関係が分かりづらいことや報酬比例部分（2 階）の調整期間の延長により足下の年金の給付水準が下がる場合があること、基礎年金水準上昇に伴う国庫負担の増加に対応した財源確保の見通しが曖昧であることなどから国民の理解が得られるのかというものや、厚生年金の積立金を基礎年金（1 階）の給付水準の向上に活用することは、実際に厚生年金保険料を負担している被保険者や事業主の理解が得られるのかというものもあり、部会として意見はまとまらなかった。

その他にも、被用者保険の適用拡大を行った場合にも基礎年金の給付水準が向上することを踏まえ、厚生年金の積立金が第 1 号被保険者の基礎年金（1 階）に充当される額を減少させる観点から、オプション試算で示した所定労働時間が週 10 時間以上の全ての被用者を適用することも含めて、被用者保険の適用拡大を進めることを求める意見や将来世代への負担の先送りとならないように早期終了の措置を講じる上では財源確保を前提とすべきという意見、将来の基礎年金の給付水準の向上の手段として最も自然な対応として基礎年金の拠出期間延長をより優先して取り組むべき、国民年金財政自体の改善努力も示すべきという意見などがあった。

政府においては、保険料や積立金の用途を明確にして、基礎年金をめぐる仕組みの透明性向上を図り国民にわかりやすく丁寧に説明し、課題についての関係者の理解に努めるとともに、将来の水準確保に向け、マクロ経済スライドの早期終了の措置に関して、上記の経済が好調に推移しない場合に発動され

うる備えとしての位置づけの下、さらに検討を深めるべきである。

なお、年金制度改革を議論する際には、保守的な経済前提を中心に行うことが通例であるが、賃金や物価の上昇など足下の経済はこれまでの状況と異なる様相を呈している。こうした経済状況などとの関係で、今回の事務局の提案のわかりにくさを指摘する意見があった。

## 6 高齢期より前の遺族厚生年金の見直し等

(検討に当たっての問題意識)

- 遺族年金制度は、家計を支える者が死亡した場合に、残された遺族の所得保障を行うものであり、受給者の状況を見ると、高齢期における夫婦のどちらかが死亡して遺族となった受給者と、高齢期より前の死別によって遺族となった受給者に大別され、前者の受給者数は多く、後者は少ない。

後者の場合は、養育する子がいるケースと、養育する子がいないケースがあり、養育する子がいる場合には男性も女性もともに子の養育という責任を負うため、どちらが死亡しても保障の必要性は高いが、養育する子がいない場合には、保障の必要性の観点から子がいる場合とは異なる取り扱いとなっている。

- 現行制度のうち遺族基礎年金については、消費税率引上げによる増収分を活用して2014（平成26）年4月から支給対象を従前の母子家庭から父子家庭へと拡大する見直しが行われた。しかし、遺族厚生年金では、制度の成り立ちから、依然として、男性が主たる家計の担い手であるという考え方を内包した制度設計が存在している。

具体的には、20代から50代に死別した子のない配偶者に対する遺族厚生年金は、死別時に30歳未満の妻には有期給付、30歳以上の妻には期限の定めのない終身の給付を行っている。一方で、死別時に55歳未満の夫には遺族厚生年金の受給権が発生しない。加えて、受給権取得当時の年齢が40歳以上65歳未満である中高齢の寡婦のみを対象とする加算（中高齢寡婦加算）があるなど、制度上の男女差が存在している。

- 遺族年金については、「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）において「男女がともに就労することが一般化していく（中略）中で、遺族年金についても、社会の変化に合わせて制度を見直していくことが必要」とされており、本部会では、高齢期の前にあたる20代から50代までの遺族を念頭に、制度上の男女差の解消に向けた制度の在り方等について検討を行った。

## ① 20代から50代の子のない配偶者の遺族厚生年金

(共働きが一般化することを前提とした社会経済状況への対応)

- 年齢階級別の女性の就業率の推移を見ると、40歳から59歳までの中高齢期における就業率は、2040(令和22)年においていずれの世代も80%台後半と見込まれており、2023(令和5)年における男性の就業率と遜色ない状況といえる。また、若い世代ほど高齢期まで各年齢層において高い就業率を維持しており、この傾向が今後も続くことが見込まれる。
- 令和5年の男女の賃金水準を見ると、40歳未満であれば男女差が概ね80%の範囲に収まっている。また、平成14年と令和5年を比べると30歳から64歳までの年代の改善度が比較的高く、今後も中高齢期の賃金格差の縮小が見込まれる。
- 世帯構成の推移を見ると、近年は共働き世帯が増加し、男性雇用者と無業の妻からなるいわゆる専業主婦世帯は減少し続けている。
- これらの状況を見ると、年金制度の創設期から長期間が経過し、20代から50代の女性の就業率が増加していることから、男性が主たる生計維持者であることを前提とした社会経済状況から変化していると考えられる。

(見直しの方向性)

- 遺族厚生年金において、女性の就業の進展、共働き世帯の増加等の社会経済状況の変化を踏まえ、男性が主たる生計維持者であることを前提とした考え方を改め、制度上の男女差を解消し、男女それぞれが拠出する保険料を等しく給付に結びつけていく観点から、20代から50代に死別した子のない配偶者に対する遺族厚生年金の給付について時間をかけながら段階的に見直すこととし、事務局から提案があった「② 20代から50代の子のある配偶者の遺族厚生年金」の内容も含めた見直し案について概ね意見が一致した。

なお、施行日前に既に受給権が発生している場合や見直しの対象外である60歳以上で死別した場合の遺族厚生年金は、現行制度の仕組みを維持するべきである。

- その際、見直し内容について丁寧な説明を心掛ける必要があるという意見や男女間賃金格差是正や遺族の就労支援等の取組を併せて進めていく必要が



あるといった意見、まずは男性の年齢要件を撤廃し、有期給付化は遺族の就業状況等を踏まえて慎重に検討すべきという意見、法的に当然公的年金に波及するものではないものの、同性パートナーに係る犯罪被害者等給付金の支給に関する最高裁判決の状況を注視する必要があるといった意見、制度の詳細については引き続き丁寧に検討する必要があるといった意見などがあった。

(具体的な見直し内容)

- 20代から50代に死別した子のない配偶者に対する遺族厚生年金を、配偶者の死亡といった生活状況の激変に際し、生活を再建することを目的とする給付と位置づけ、男女とも原則5年間の有期給付として年齢要件に係る男女差を解消する。

ただし、様々な事情により十分な生活再建に至らず、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への支援の必要性の観点から、所得状況や障害の状態によっては、原則5年間の有期給付が終了した以降も最長65歳到達まで継続して給付(継続給付)を受給できることとする。

継続給付については、その趣旨を勘案し、後述する有期給付加算を含めた額を基本とし、所得の状況に応じて支給額を調整するが、調整に当たっては、収入と支給額の合計額が緩やかに上昇する仕組みとする。

- 男女差の解消に伴い、死別時に60歳未満の男性は施行時点から新たに有期給付の受給が可能となる。女性は、30歳未満という現行の有期給付の対象年齢を段階的に引き上げることとし、施行時点では既に男女間の賃金水準の差が一定程度縮小している40歳未満を対象年齢とする。その後は、現に存在する男女の就労環境の違いを考慮するとともに、現行制度を前提に生活設計している者に配慮する観点から、20年程度の時間をかけて60歳未満まで引き上げる。

(有期給付化に伴う配慮措置)

- 有期給付の生活再建という観点から、保障を手厚くするため、配偶者の死亡に伴う年金記録分割の導入(死亡分割)、生計維持要件のうち収入要件の撤廃、有期給付加算の創設を行う。
- 死亡分割は、離婚時の年金記録分割の仕組み(離婚時分割)と同様に、死亡者の婚姻期間における厚生年金への加入期間の標準報酬月額等を分割することで、残された遺族の将来の老齢厚生年金を増加させる仕組みであり、有期給付の遺族厚生年金を受給後に失権した者を対象とする。

- これは、現行の遺族厚生年金が、30歳以上で受給権の発生した妻に対しては期限の定めなく支給されており、死亡者の厚生年金の加入記録に基づき遺族の高齢期も含めた生涯にわたる保障を行っていることに着目し、有期給付の拡大に伴い、死別後に婚姻期間中の死亡者の厚生年金加入に対する遺族の寄与・貢献を評価し、高齢期の年金受給額の改善を図ることを目的として導入するものである。
- 離婚時分割は、年金記録は個人に属するものであって、民法上の財産分与で分割ができないことに替わる措置として、婚姻期間中における元配偶者の厚生年金加入に対する被分割者の寄与・貢献を評価し、年金記録の分割の根拠となる規定を年金法上に個別に定めている。

婚姻期間中における元配偶者の厚生年金加入への寄与・貢献への評価は、離別か死別かの違いで変わるものではないことから、離婚時分割の考え方を死別にも拡張して、配偶者の死亡に伴う年金記録分割を新たに定めることとする。

死亡分割においても、第3号被保険者である期間における分割割合は、離婚時分割に倣って2分の1とする。一方で、双方が厚生年金に加入していた婚姻期間における分割割合は、離婚時分割と異なり、元配偶者の死亡により当事者間で決めることができないという特有の事情を考慮し、2分の1で合意したものと擬制する。

なお、有期給付の遺族厚生年金は死別後の一時的給付として生活の再建が目的、死亡分割は老齢厚生年金の増額のための手段で高齢期の所得保障が目的であり、両者は目的と役割がそれぞれ異なることから、支給期間が重複しない限りは、年金記録の「二重利用」には当たらないと考えられる。
- 有期給付の遺族厚生年金に係る収入要件の撤廃については、配偶者との死別による生活状況の激変や、有期給付の目的である被保険者の死亡による収入減少を受けた場合の生活再建の必要性は収入の多寡にかかわらず存在することに着目して行う。
- 有期給付加算については、現行制度の遺族厚生年金よりも金額を充実させ、死亡者の老齢厚生年金の4分の1相当額を遺族厚生年金に加算する。

## ② 20代から50代の子のある配偶者の遺族厚生年金

- 18歳未満の子を養育している配偶者については、子が18歳に到達する年度末までの給付内容は現行通りであるが、それ以降も引き続き養育費用が必要な場合や、本格的な就労に向けた準備期間となる場合が想定される。

そのため、現行制度においても、妻が30歳未満に遺族基礎年金を失権した場合にはその後5年間の有期給付の遺族厚生年金を受給できることを踏襲する形で、例えば子が18歳に到達して遺族基礎年金が失権した後も原則5年間の有期給付を受給できることとし、所得状況や障害の状態に応じてはさらにその後の継続給付の受給も可能とする。

- 女性の就業の進展、共働き世帯の増加等の社会経済状況の変化や制度上の男女差を解消していく観点から、女性のみが対象となっている中高齢寡婦加算については、将来に向かって十分な時間をかけて加算措置を終了する。

なお、見直しに当たっては激変緩和の観点から経過措置を設けることが適当であり、具体的には、施行日前に加算を受給している者は対象とせず、新規に加算が発生する場合のみを対象にし、十分な時間をかけて段階的に通減させるとともに、受け取り始めた年金額は受け取り終了まで変化させないこととする。

### ③ 遺族基礎年金（国民年金）

（現行制度と見直しの方向性）

- 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、父又は母と生計を同じくするときは、その父又は母が遺族基礎年金の受給権を有していない場合でも、支給停止されている。

たとえば、離婚後に親の一方が亡くなり、その後元配偶者である親に引き取られた場合には子に対する遺族基礎年金は支給停止される。

- 離婚の増加などで子を取り巻く家庭環境は変化しており、子自身の選択によらない事情で遺族基礎年金が支給停止されることは、子の生活の安定を図るという遺族基礎年金の目的からみて適切ではない。

現行の遺族厚生年金ではこのような支給停止の規定はなく、遺族基礎年金について子が置かれている状況によって支給が停止される不均衡を解消するため、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ことで概ね意見は一致した。

- その他、国民年金には、国民年金保険料の掛け捨て防止及び老齢基礎年金支給開始前の寡婦に対する生活保障の観点から、所定の要件を満たす夫の死亡に際して、残された妻が国民年金の被保険者期間が終了する60歳から、老齢基礎年金の受給開始年齢である65歳到達までの5年間を保障するつなぎの給付として創設された寡婦年金が存在する。

寡婦年金については、男女差を解消する観点から見直しが必要であるとの意見がある一方で、寡婦年金の支給期間である60代前半の生活実態は様々であると考えられ、60代前半の生活実態を踏まえて遺族に対する保障の在り方について更なる検討が必要であることから、寡婦年金の取扱いについては、将来的な廃止を含めて引き続き検討事項とする。併せて、寡婦年金と選択関係にある国民年金の死亡一時金の取扱いについても検討事項とする。

## 7 年金制度における子に係る加算等

(現行制度と見直しの方向性)

- 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、障害基礎年金・遺族基礎年金の子に係る加算や老齢厚生年金の加給年金があるが、その金額は子の人数に応じて異なり、第3子以降の子への加算額は第1子・第2子への加算額に比べて少ない。

- 近年、子ども・子育て支援に関する施策を充実する観点から、児童手当や児童扶養手当等子どもへの給付の拡充が図られている。賦課方式で運営されている年金制度にとって、次世代の育成は制度の根幹を維持するために必要であり、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支援する観点から取組を強化する方向性については概ね意見が一致した。なお、基礎年金の給付水準の維持が重要な中で、追加の給付拡充を行うこと、また、特定の条件に当てはまる子のみを対象とする対応であることに違和感を示す意見もあった。

(具体的な取組)

- 児童扶養手当等の近接する制度の状況を考慮し、多子世帯への支援を強化する観点から、公的年金制度における子に係る加算について、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、子の人数に関わらず一律の給付とすることについては意見が一致した。なお、年金給付への加算という方

法では、新たな仕組みが、加給年金と同様に、繰下げ受給の阻害になるという意見もあった。

- 加算額について、第1子・第2子を含め全体として子に係る加算額を引き上げること、これまで加算対象ではなかった障害厚生年金や遺族厚生年金、老齢基礎年金についても対象を拡大することについては、賛成の意見があった一方で、老齢基礎年金等に子に係る加算を拡大することについては、慎重な意見が複数あった。また、年金制度ではなく子ども・子育て支援施策において対応すべきではないかといった両制度の役割分担の観点からの慎重な意見や財政影響も踏まえて検討すべきという意見もあった。

その他、子に係る加算の対象となる子について国内居住要件を設けることについては概ね意見が一致したが、子の留学や親の海外赴任についても留意すべきという意見があった。

(配偶者に係る加給年金)

- 老齢厚生年金における配偶者に係る加給年金について、社会状況の変化等によりその役割が縮小していることを踏まえ、将来的な廃止も含めて見直す方向性については概ね意見が一致した。今回の改正では、新たに対象となる者の支給額を見直すこととするが、加給年金を前提に生活している者への配慮から、現在の受給者は見直しの対象としないことが適当である。

## 8 その他の制度改正事項

- 上記の事項以外にも、以下の改正を行うことで概ね意見は一致した。
  - ① 障害年金の支給要件のうち、直近1年間に保険料の未納がなければよいとする特例について、障害年金の受給につながるケースが存在していることや今後の取扱いを検討するに当たって丁寧に実態を把握する必要があることを踏まえ、引き続き適用できるよう、時限措置の10年延長を行う。
  - ② 国民年金の納付猶予制度について、多くの者が利用していることから同じ年齢を対象として時限措置の5年延長を行う。今後、利用状況や追納率等の実態を丁寧に把握した上で、引き続き、制度の在り方について検討する必要がある。
  - ③ 任意加入の特例(高齢任意加入)について、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、新たに65歳に到達する世代も利用できるよう措置することで本措置の延長を行う。
  - ④ 離婚時分割の請求期限について、民法上の離婚時の財産分与に係る除斥期

間が、離婚後2年間から5年間に伸長されることに伴い、離婚後2年間から5年間に伸長する。

- ⑤ 遺族厚生年金の受給権者の老齢年金について、高齢者の就労が進展し、今後繰下げ制度の利用者が増える可能性があることを踏まえて、年金を増額させたいという受給者の選択を阻害しない観点から、一定の条件を満たす場合において繰下げ申出を認める。
- ⑥ 脱退一時金制度について、将来の年金受給に結び付けやすくするため、再入国の許可を受けて出国した外国人は、当該許可の有効期間内は脱退一時金を請求できないこととする。また、外国人の滞在期間の長期化や入管法等の改正法により育成就労制度が創設されることを踏まえ、支給上限年数を現行の5年から8年に見直す。

## 9 今後検討すべき残された課題

### ① 基礎年金の拠出期間の延長（45年化）

- 基礎年金の拠出期間については、その前身である国民年金制度が1961（昭和36）年に創設された時に20歳から60歳までと定められ、その後60年以上変更されていない。この間、平均寿命の延伸や60代前半の就業率の上昇など、社会経済状況は大きく変化している。

基礎年金の拠出期間の延長については、今回の財政検証及びオプション試算の結果では全体的に所得代替率が改善したことや、基礎年金のマクロ経済スライドの早期終了や被用者保険の適用拡大など基礎年金の給付水準の向上に資する他の事項も検討していることから、次期年金制度改革においては、国民に保険料負担を追加で求める基礎年金の保険料拠出期間（現行40年）の5年延長は行わないこととし、本部会において詳細な制度設計については議論しなかった。

これに対して、実現の優先順位について理解を示す意見や将来的な実現を求める意見があった。

健康寿命の延伸や高齢者の就労進展等を踏まえると、基礎年金の拠出期間延長は、基礎年金の給付水準の向上を確保するために自然かつ有効で意義のある方策であると考えられる。引き続き、議論を行うべきである。

なお、学生納付特例制度を利用した学生の追納率が低いことなどから基礎年金の拠出期間の始期についても見直しを検討するべきという意見もあった。

## ② 障害年金

○ 障害年金については、現時点で議論が求められる事項から中長期的な課題に至るまで様々な論点がある。本部会では前者に着目して、事後重症の場合に障害認定日に遡って年金を支給すべきかどうかや、障害厚生年金における初診日要件について検討したが、制度の見直しの検討には、制度上あるいは実務上の観点から、以下の点を整理していく必要があると考える。

- (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

障害年金については、こうした点を整理しつつ、社会経済状況や医療技術の進歩等を踏まえながら、様々な課題について引き続き検討すべきである。

## Ⅲ 年金広報・年金教育

(年金広報のあり方)

○ 公的年金制度は老後生活の柱であり、国民生活の安心につながる重要な機能を有している。しかし、特に若い世代には公的年金制度に対する漠然とした不安があり、これが公的年金制度への信頼を揺るがすことにつながっている。年金広報を行うに当たっては、将来どのような働き方をしたら年金がいくらもらえるかなど、具体的な数字で示すことで、現役世代の安心感の醸成につなげていくことが重要である。なお、様々な属性の方がいることを念頭に置きながら、動画やSNSの活用など、受け手に応じた情報発信の工夫が必要である。

○ 公的年金制度に対する国民の不安を解消し、安心感の醸成につなげていくためには、将来見通しを示すことが特に重要であり、2024（令和6）年財政検証における年金額分布推計や公的年金シミュレーターは、国民一人一人が自分の将来に対する予見可能性を高めるものとして重要な機能を持っている。

(公的年金シミュレーター)

○ 公的年金シミュレーターは、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に2022（令和4）年4月から運用されており、徐々に国民に浸透しつつあるが、さらに多くの国民に活

用してもらおうよう、積極的に周知していくべきである。

- この公的年金シミュレーターについて、現行の機能や特徴を維持しつつ、予見可能性をさらに高めるための改善や機能追加を検討すべきであり、障害年金に加え、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統一的な表示が可能な iDeCo の試算機能を設ける方向性は賛成の意見が多かった。また、iDeCo の拠出可能額をわかるようにすべきという意見もあった。
- 一方で、iDeCo の試算機能を設けるに当たっては、運用利回りをどう設定するか、賃金・物価で変動する公的年金と iDeCo の給付額をどう表示するかなど課題も多いことから、誤解が生じないような画面構成にするなど慎重な検討が必要である。
- また、民間企業のアイデアを活用することで、公的年金シミュレーターの利用が広まり、国民の金融リテラシーも向上していくものと考えられることから、民間サービスとの連携もさらに進めていくべきである。

(多様なライフコースに応じた年金の給付水準の示し方)

- 所得代替率の計算上、いわゆる「モデル年金」(夫の厚生年金と夫婦2人分の基礎年金(満額)の合計額)をみることの必要性は確認された一方で、広報上の対応として、世帯類型や賃金水準などに着目し、様々なパターンの年金額をわかりやすく示す必要がある。
- 性別や年金制度の加入状況に応じた将来の年金の給付水準の示し方について、年金額分布推計を基にしていることも踏まえて、発信内容を精査しつつ、実際の広報につなげていく。

(年金教育)

- 平均寿命や健康寿命の延伸により、今の若い世代は人生が長くなるため、自分のライフプランを考える上でも年金に関する知識を十分に提供する必要がある。そのためには、子どもの頃から生涯を通じた年金教育の取組を進める必要がある。
- 公的年金制度は、地域住民の日常生活を支える社会保障制度の一つであり、国民一人ひとりが社会保障の担い手であるという当事者意識を持って制度に



参加することが、公的年金制度の持続可能性を高め、さらには人々が助け合う地域共生社会の実現に向けても重要である。

このため、公的年金制度は、保険の考え方を基本として、老齢、障害、死亡という生涯を通じた生活上のリスクに国民が連帯して備える支え合いの仕組みであり、積立貯蓄ではないことや損得で論ずべきものではないことが広く理解される必要がある。

このような観点から、社会保障制度の一環としての公的年金制度について、支え合いの意義や役割と持続可能な制度の在り方、保険の考え方に基づく仕組みや手続きの重要性の理解を促す年金教育を推進すべきである。

- そのためにまずは、子ども・若者が自分ごととして公的年金制度について考え探究することを契機として、地域共生社会を持続的に支える社会保障に広く関心を持ってもらうことが重要である。これまで年金局が学校などの教育機関の協力を得て取り組んでいる「学生との年金対話集会」は若者の意見を聞く貴重な機会であることから、この取組を継続・強化しつつ、地方厚生局や日本年金機構と連携を強化することによって、全国各地でより多くの子ども・若者が公的年金制度などについて考え、意見を述べることができる場を増やしていくべきである。

(公的年金と私的年金の一体的な広報)

- 本部会と企業年金・個人年金部会の合同開催における議論も踏まえて、公的年金と私的年金の広報を一体的に行う教育動画や教育教材の開発、公表といった取組が進められており、今後も、公的年金シミュレーターに iDeCo の試算機能を付加することや、国民の高齢期の所得の確保に関する教育を進める上でも金融経済教育推進機構や民間団体との連携を推進するなど、様々な取組を進めていくべきである。

(年金制度改正に関する広報)

- 年金制度改正に関する広報については、被用者保険の適用拡大など、今般の見直しの内容に加え、年金制度の基本的な部分も併せて広報していくことが重要である。制度改正の趣旨、対象者や施行時期などを国民にわかりやすく伝えていくとともに、事業主に対しても正確な情報発信に努めていくべきである。

## IV おわりに

- 基礎年金制度導入以降の40年間の変化を見れば、平均寿命や健康寿命の延伸、単身世帯や共働き世帯の増加といった家族構成やライフスタイルの多様化、女性・高齢者の就業の拡大、近年著しい物価や賃金の上昇、人手不足の深刻化など、年金制度を取り巻く、社会や経済の状況は大きく変化してきた。
  
- そうした中で、今回の年金部会では、公的年金制度全般を議題として取り上げ、被用者保険の適用拡大や在職老齢年金制度の見直しといった従来から継続している検討事項のみならず、基礎年金のマクロ経済スライドの早期終了といった年金財政の根幹に係わる事項や、遺族年金など従来は十分に議論できていなかった事項についても取り扱った。  
基礎年金の導入から40年という節目のタイミングで、こうした幅広い議論を通じて、多くの事項について、現状や課題、見直しの方向性を整理したことには大きな意義がある。
  
- 一方で、年金制度は社会や経済の変化の影響を常に受け続ける。  
これまでも、こうした変化に的確に対応するとともに、近年も5年に1度のタイミングで制度の持続可能性を確認するために実施する、年金財政の健康診断ともいえる「財政検証」を実施した上で、必要な制度改正を重ねてきた。  
今後も、社会・経済の状況を注視しながら不断の見直しを行う、このプロセスを継続することで、所得の多寡にかかわらず全国民に共通する定額給付である基礎年金と2階の報酬比例部分を合わせて、所得再分配機能を有する公的年金制度を通じて、老齢・障害・死別という所得の減少や喪失のリスクに対応した経済基盤の安定を図り、国民に信頼・安心される年金制度の在り方を模索し続ける必要がある。