

雇用の変容と年金 （高齢期の長期化、就労の拡大・多様化と 年金制度）

**厚生労働省年金局
2018年11月2日**

資料の構成

1. 諸外国及び日本における雇用と年金

- 年金制度における「支給開始年齢」「受給開始可能期間」「受給開始時期」の整理・・・3
- 諸外国における高齢者雇用法制と年金の支給開始年齢等・・・4
- 日本における高齢期の雇用と年金をめぐるこれまでの主な改革・・・5
- 未来投資会議（2018年10月22日）で示された70歳までの就業機会確保の進め方に関する論点メモ・・・6
- 未来投資会議（2018年10月22日）における厚生労働大臣提出資料・・・7
- 高齢期の長期化と就労の拡大・多様化を受けた年金制度の対応の方向性（第5回年金部会（2018年10月10日）提出資料）・・・8

2. 多様な雇用・就労と年金の組合せ

2-1. 多様な年金受給（繰上げ・繰下げと継続就労）

- 受給開始時期（繰上げ・繰下げ受給制度）について・・・11
- 繰上げ・繰下げ制度の利用状況・・・12
- 繰下げ受給が選択されにくい要因として考えられるもの・・・13
- 在職支給停止と繰下げ受給の関係・・・14
- 年金の繰下げ制度の周知の取組について・・・15
- 60歳以降に継続して働いた場合の年金水準の変動について・・・16
- 60歳以降に継続して働いた場合の年金水準の変動について（2014年度）
－ 現行制度をベースにしたもの －・・・17
- 60歳以降に継続して働いた場合の年金水準の変動について（2043年度）
－ 現行制度をベースにしたもの －・・・18

2-2. 在職しながらの年金受給の在り方（在職老齢年金制度、退職後の年金改定等）

- 在職老齢年金制度の概要・・・20
- 在職老齢年金制度の導入と見直しの経緯・・・21

- 支給開始年齢の引上げと在職老齢年金制度・・・22
- 60歳台前半の在職老齢年金制度の状況・・・23
- 65歳以降の在職老齢年金制度の状況・・・24
- 在職老齢年金制度の対象者の賃金・年金の状況・・・25
- 在職老齢年金制度が高齢者雇用に与える影響の分析①・・・26
- 在職老齢年金制度が高齢者雇用に与える影響の分析①（参考）・・・27
- 在職老齢年金制度が高齢者雇用に与える影響の分析②・・・28
- 年金受給開始以降に納付した保険料の年金給付への反映（退職改定）・・・29

2-3. 高齢期の就労と年金制度に関する過去の年金部会における議論の整理や最近の政府決定

- 社会保障審議会年金部会における議論の整理（2015年1月21日）（抄）
①・・・31
- 社会保障審議会年金部会における議論の整理（2015年1月21日）（抄）
②・・・32
- （参考）公的年金等控除の適正化（平成30年度税制改正）・・・33
- （参考）基礎控除への振替（平成30年度税制改正）・・・34
- 高齢社会対策大綱（2018年2月16日）（抄）・・・35
- 経済財政運営と改革の基本方針2018（2018年6月15日閣議決定）（抄）・・・36

2-4. 被保険者期間等の在り方

- 国民年金・厚生年金保険の被保険者資格における年齢の考え方・・・38
- 老齢基礎年金の算定基礎となる加入履歴①・・・39
- 老齢基礎年金の算定基礎となる加入履歴②・・・40
- 就業年齢と公的年金等の適用（加入）・受給との関係・・・41

1. 諸外国及び日本における雇用と年金

年金制度における「支給開始年齢」「受給開始可能期間」「受給開始時期」の整理

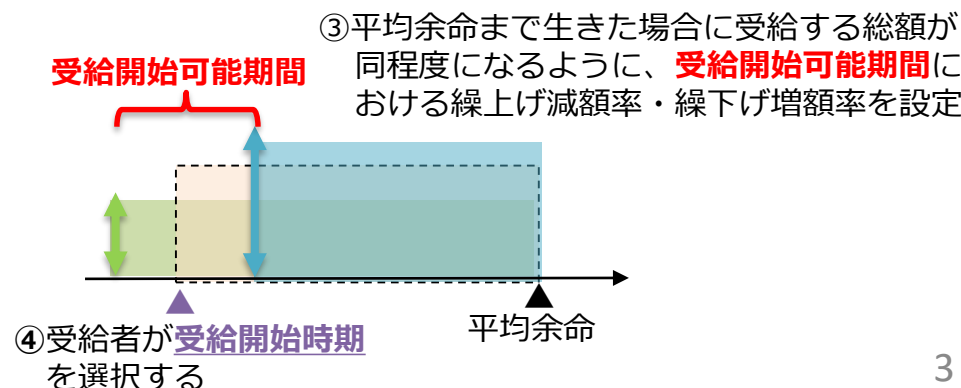
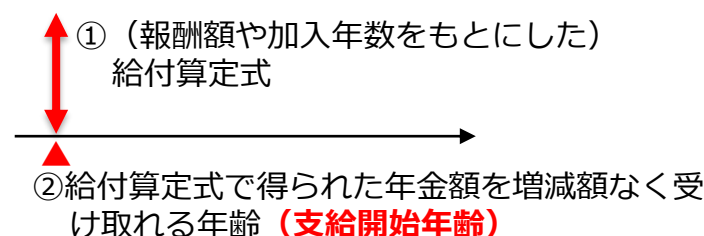
- 多くの公的年金が採用する確定給付型(DB)においては、報酬額や加入年数をもとに給付額を定義する算定式があり、その算定式により求められる給付額を受け取ることのできる年齢が定められている。これが一般的に年金の「**支給開始年齢**」と呼ばれるものである。
- OECDの“Pensions at a Glance”では、“the standard pension-eligibility age” (2011年版, 2013年版) , “the normal pension age”(2015年版, 2017年版)などの語を用いて、この「支給開始年齢」を表記している。
- その上で、多くの国では、「支給開始年齢」の前後に、実際に年金を受け取り始めることのできる期間を定めている(「**受給開始可能期間**」)。この場合、平均余命までの期間における給付総額と財政中立的になるように、増額(「支給開始年齢」より遅く受給を始める場合)又は減額(「支給開始年齢」より早く受給を始める場合)される。
- 年金制度においては、この2つの要素が制度的に定められている。
(概念上の拠出建て方式(NDC)を採用している公的年金では、拠出総額と仮想運用益により給付額が算出されるため、確定給付型のような「支給開始年齢」という概念は存在しない。)

- この資料では、以下のように整理する。

制度上 定められ ているもの	・ 「 支給開始年齢 」	= 給付算定式で得られた額を増減額なく受け取ることができる年齢
	・ 「 受給開始可能期間 」	= 「支給開始年齢」の前後の、実際に年金を受け取り始めることのできる期間
個人で 選択する もの	・ 「 受給開始時期 」	= 「受給開始可能期間」の中から、受給者本人が年金(選択した時期により増減額あり)をいつから受給するか選択する時期

【確定給付型】

制度が2つの要素を定める



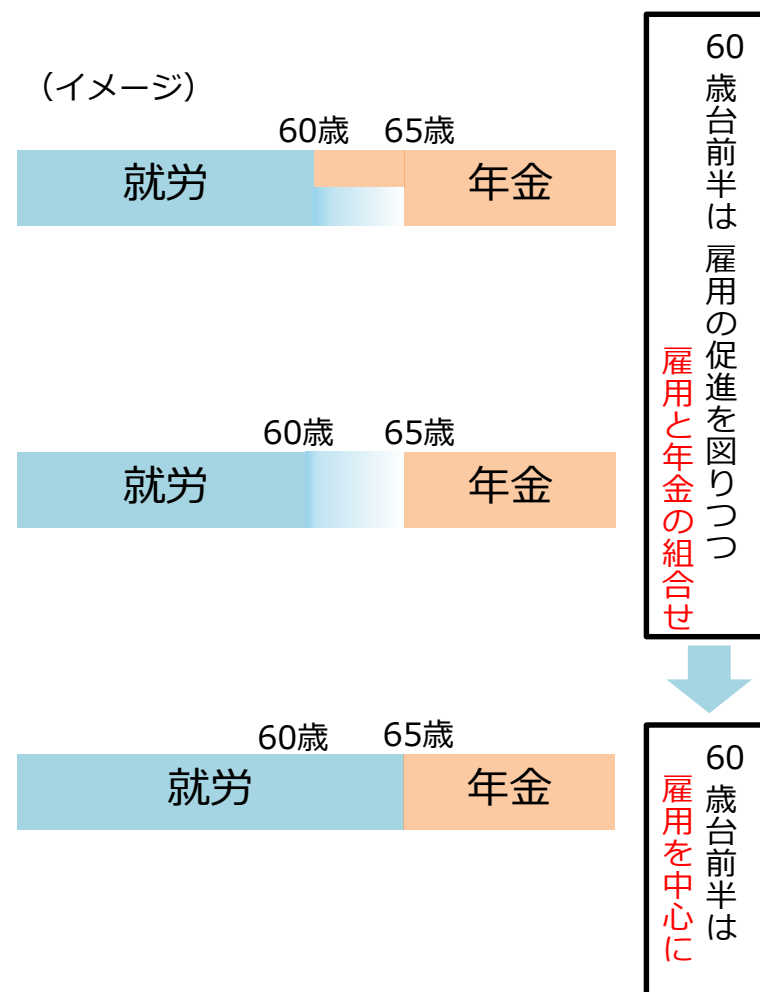
諸外国における高齢者雇用法制と年金の支給開始年齢等

- 諸外国では、定年等と年金の支給開始年齢が制度的には接続している。

	定年等の 高齢者雇用法制	支給開始 年齢	受給開始可能 期間	支給開始年齢の引上げ	年金の給付水準の 調整機能の有無
アメリカ	・ 定年制は原則不可。	66歳	62歳～70歳	・65歳(2003年)から、2027年までに67歳に引上げ	無し
イギリス	・ 定年制は原則不可。	男性: 65歳 女性: 64歳3か月	男性: 65歳～ 女性: 64歳3か月～	・男性65歳、女性60歳(2010年)から、 → 女性は2018年までに65歳に引上げ → 男女共に2020年までに66歳、 2028年までに67歳、 2046年までに68歳に引上げ	無し
ドイツ	・ 定年の年齢を一律に規定した法律はない。 ・労働者が支給開始年齢に達した際、解雇通知なしに雇用関係を終了することを契約や労働協約で規定することは合法	65歳6か月	63歳(※)～ ※35年以上の被保険者期間を有する場合等	・65歳(2012年)から、2029年までに67歳に引上げ	持続可能係数(年金受給者数と保険料納付者数の比率の変化を年金額に反映させる機能)有り
フランス	・定年は 原則70歳以上 。 ・70歳未満の定年退職は、原則、 年金の満額受給年齢に達した労働者が承諾した場合のみ 認められる。	62歳 (満額拠出期間を満たす場合) 65歳9か月 (満額拠出期間を満たさない場合) ※最大給付率(50%)の年金が支給される年齢	62歳～	・満額拠出期間を満たす場合に最大給付率の年金が支給される年齢及び受給開始可能期間の下限の年齢(フランス制度における「支給開始年齢」)を60歳(2010年)から62歳(2018年)に引上げ ・支給開始年齢と別に定められている満額拠出期間(※)を150四半期(1993年)から順次延長を行い、172四半期(2035年)へと延長 ※満額拠出期間を満たさない者が65歳9か月(2022年までに67歳に引上げ)前に受給を開始した場合には給付率が減少	無し
スウェーデン(NDC)	・労働者は 67歳になった月の月末 まで職にとどまる権利を有する。 ・67歳を超えた場合、解雇等に対する法的保護が縮小される。	— (保証年金は65歳)	61歳～ (保証年金は給付の性格上、繰上げ・繰下げ受給はできない)	—	自動財政均衡メカニズム(経済や人口動態の変動に応じて支給額を自動調整する機能)有り

日本における高齢期の雇用と年金をめぐるこれまでの主な改革

- 1994（平成6）年改正前
【年金】60歳から厚生年金（定額部分及び報酬比例部分）支給
【高年齢者雇用安定法】60歳定年の努力義務（60歳定年の慣行化）
- 1994（平成6）年改正
【年金】60歳台前半（特別支給の老齢厚生年金）の定額部分の引上げ
【高年齢者雇用安定法】60歳定年の義務化
65歳までの継続雇用制度の導入に関する計画の作成指示等
- 2000（平成12）年改正
【年金】60歳台前半（特別支給の老齢厚生年金）の報酬比例部分の引上げ
【高年齢者雇用安定法】65歳までの高年齢者雇用確保措置導入の努力義務化
- 2004（平成16）年改正
【年金】2004年財政フレーム
⇒年金制度の持続可能性を給付水準の調整により確保する枠組みの採用
【高年齢者雇用安定法】65歳までの高年齢者雇用確保措置の義務化
- 2012（平成24）年改正
【高年齢者雇用安定法】65歳までの希望者全員の継続雇用義務化



未来投資会議(2018年10月22日)で示された 70歳までの就業機会確保の進め方に関する論点メモ

第20回未来投資会議(2018年10月22日)資料1論点メモ
(内閣官房日本経済再生総合事務局提出資料)より抜粋

70歳までの就業機会確保の進め方

(働く意欲ある高齢者への対応)

- 人生100年時代を迎え、働く意欲がある高齢者がその能力を十分に発揮できるよう、高齢者の活躍の場を整備することが必要ではないか。

(高齢者の希望・特性に応じた選択肢)

- 高齢者の雇用・就業機会を確保していくには70歳までの就業機会の確保を図りつつ、65歳までと異なり、それぞれの高齢者の希望・特性に応じた活躍のため、とりうる選択肢を広げる必要があるのではないか。
- このため、多様な選択肢を許容し、選択ができるような仕組みを検討する必要があるのではないか。

(法制化の方向性)

- 70歳までの就業機会の確保を円滑に進めるには、法制度についても、ステップ・バイ・ステップとし、まずは、一定のルールの下で各社の自由度も残る法制とすべきではないか。
- その上で、個々の従業員の特性等に応じて、多様な選択肢のいずれかを求めることを検討すべきではないか。
- その際、65歳までの現行法制度は、混乱が生じないように、改正を検討しないこととするのではないか。

(年金制度との関係)

- 70歳までの就業機会の確保に伴い、年金支給開始年齢の引上げは行うべきでないのではないか。他方、年金受給開始年齢を自分で選択できる範囲は拡大を検討すべきではないか。

未来投資会議(2018年10月22日)における厚生労働大臣提出資料

多様な就労と社会参加を実現するために（雇用・年金制度改革）

- 高齢化の一層の進展、現役世代人口の急減に対応し、より多くの人々が意欲や能力に応じた就労・社会参加を通じて社会の担い手としてより長く活躍できるよう、「働き方改革」を通じて取り組んできた「一人ひとりの意思や能力、個々の事情に応じた**多様で柔軟な働き方を選択可能とする社会**」の実現に向けた環境整備をさらに推進する（『働き方改革第2弾』）。
 - ・ 増加する高齢者について、就業希望は様々であることを十分踏まえつつ、働く意欲のある高齢者がその能力を十分発揮できるよう、65歳を超える高齢者の雇用・就業機会を確保する
 - ・ 現在40歳代後半に到達した就職氷河期世代が安定した就労に至らないまま2040年前後に高齢期を迎えることがないよう、一人ひとりが抱える課題に応じた就職支援や職業的自立の促進を強化する
 - ・ 高齢者、女性、不安定就労者などを含めた様々な立場の人が、本人の意欲・能力を最大限に発揮できるよう、労働者の主体的なキャリア形成や再チャレンジが可能な社会としていくため、中途採用の拡大を図る
- あわせて、高齢者が自身の人生設計に応じて**年金の受給開始年齢を柔軟に選択できる仕組み**や、多様な働き方を踏まえた**被用者保険の適用拡大**を検討。さらに、より豊かな老後生活を送ることができるよう、**私的年金の拡充**について検討する。

高齢者雇用・就業機会の確保

（主な取組）

- 企業による、働く人の個々の事情に応じた多様な雇用・就業機会の確保
- 地域の主体による高齢者の雇用・就業機会の開拓
- 能力や成果による評価・報酬体系の構築等の環境整備

就職氷河期世代の就職支援・職業的自立促進の強化

（主な取組）

- 一人ひとりが抱える課題に応じた寄り添い型の就職・キャリア形成支援の強化
- 特に、長期にわたる無業者に対する、職業的自立に向けた相談援助と福祉面のワンストップ型の支援体制の整備

中途採用の拡大

（主な取組）

- 転職・再就職者の受入促進のための指針の周知
- 中途採用拡大を行う企業に対する助成
- 中途採用に前向きな大企業からなる協議会を開催し、好事例の共有等により社会全体の機運を醸成

年金受給開始年齢の柔軟化、被用者保険の適用拡大、私的年金の拡充

（主な検討課題）

- 繰下げの上限年齢の見直し
- 短時間労働者に対する適用要件の見直し
- 私的年金の加入年齢等の見直し

高齢期の長期化と就労の拡大・多様化を受けた年金制度の対応の方向性

【社会経済の変化】

- 高齢期の長期化
- 長寿確率の上昇
- 高齢者の就業の拡大
 - ・ 就業・社会参加意欲、健康保持
 - ・ 人手不足の中での労働力確保の要請
 - ・ 多様な働き方への希望、健康状況等の個々人の差の存在

【年金制度の今後の見通し】

- 一定の経済成長と労働市場参加の促進があれば、現行の財政フレームでモデル世帯の所得代替率50%確保の見通し
- 今後、デフレ脱却に伴う物価・賃金の上昇により、マクロ経済スライド調整による年金水準の調整が本格化

【これらの変化を踏まえた年金制度の対応の方向性】

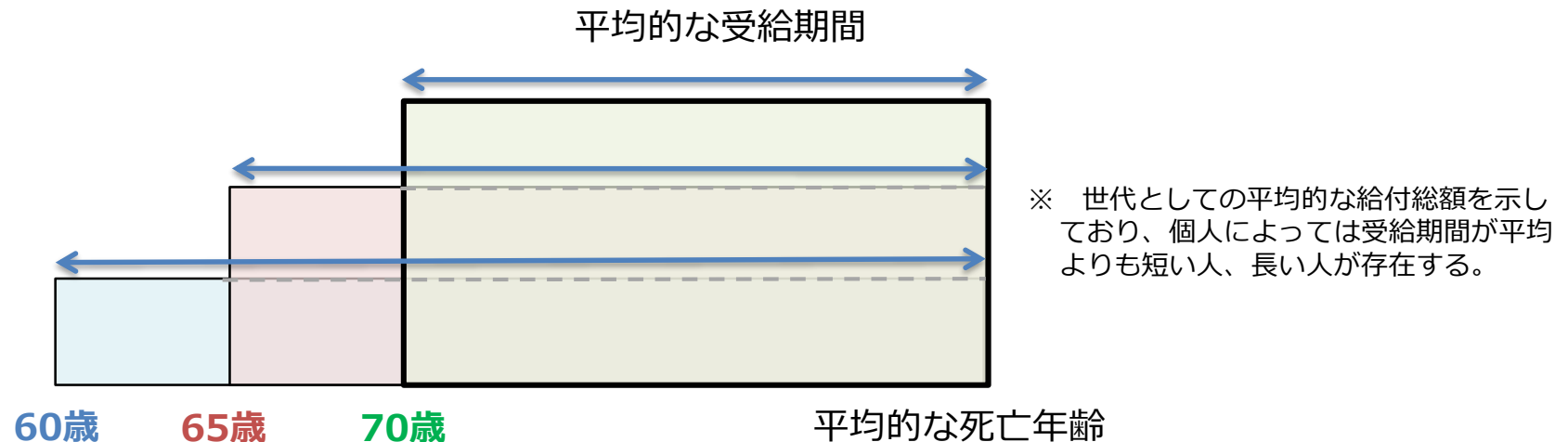
- 就労期間の延伸を年金制度上も反映し、長期化する高齢期の経済基盤を充実
- 多様な年金と雇用の組合せを可能にする制度の柔軟化・改善
- 長期化する高齢期に対応するための自助努力の促進

2. 多様な雇用・就労と年金の組合せ

2-1. 多様な年金受給 (繰上げ・繰下げと継続就労)

受給開始時期(繰上げ・繰下げ受給制度)について

- 公的年金の受給開始時期は、原則として、個人が60歳から70歳の間で自由に選ぶことができる。
※繰下げについては、66歳到達以降でしか選択することができない。
- 65歳より早く受給を開始した場合(繰上げ受給)には、年金月額が減額(最大30%減額)となる一方、65歳より後に受給を開始した場合(繰下げ受給)には、年金月額は増額(最大42%増額)となる。
- 繰上げによる減額率・繰下げによる増額率については、選択された受給開始時期にかかわらず年金財政上中立となるよう設定されている。



(参考) 繰上げ・繰下げによる減額・増額率

減額率・増額率は請求時点(月単位)に応じて計算される。

- 繰上げ減額率 = $0.5\% \times \text{繰上げた月数 (60歳} \sim \text{64歳)}$
- 繰下げ増額率 = $0.7\% \times \text{繰下げた月数 (66歳} \sim \text{70歳)}$

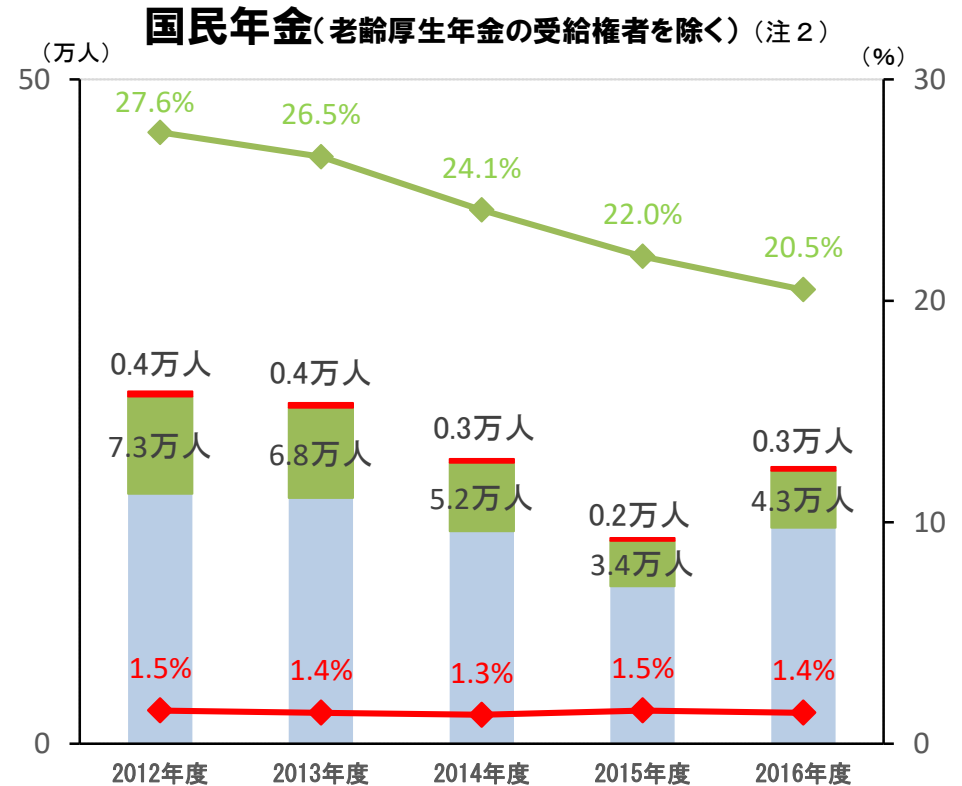
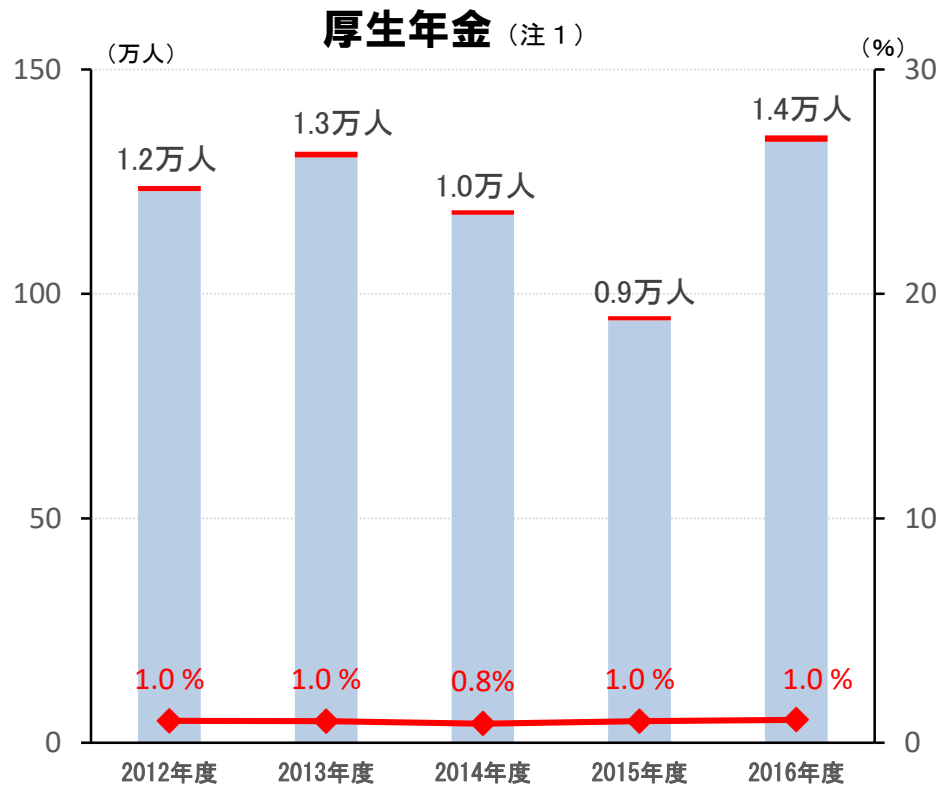
請求時の年齢	60歳	61歳	62歳	63歳	64歳	65歳	66歳	67歳	68歳	69歳	70歳
減額・増額率	△30%	△24%	△18%	△12%	△6%	—	8.4%	16.8%	25.2%	33.6%	42%

繰上げ・繰下げ制度の利用状況

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

各年度末時点で70歳の受給権者の年金受給状況

65歳受給者数 繰上げ受給者数 繰下げ受給者数 繰上げ割合（右軸） 繰下げ割合（右軸）



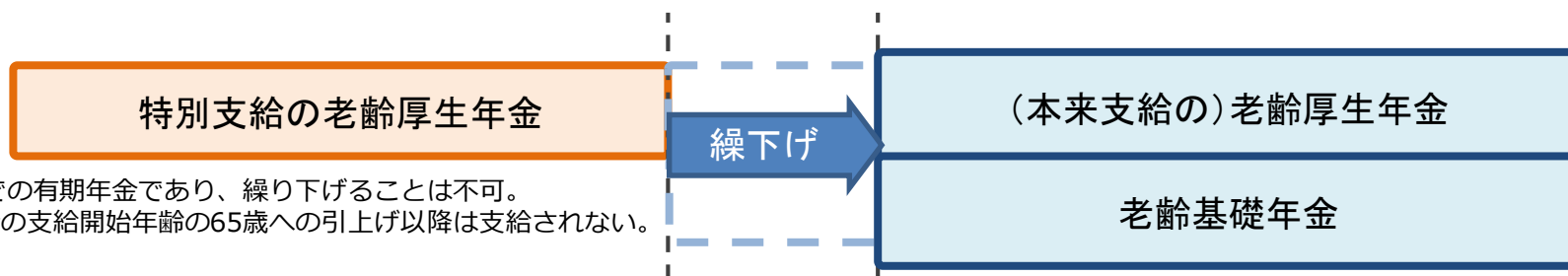
（注1） 老齢厚生年金の受給権者を対象とした、老齢厚生年金の繰下げの状況を示している。なお、この期間の年度末時点で70歳の者については老齢厚生年金の繰上げ制度の対象となっていない。

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

繰下げ受給が選択されにくい要因として考えられるもの

① 特別支給の老齢厚生年金と繰下げ

- 現在は、厚生年金の支給開始年齢の引上げ途上であるため、厚生年金の被保険者期間を有する者は、65歳到達前に特別支給の老齢厚生年金の受給を開始する。このため、60代前半で既に年金収入を前提とした生活を形作ることとなり、65歳到達後に繰下げ受給のため、いったん年金受給をやめる選択をすることは現実的に難しいと考えられる。
- こうした状況は、厚生年金の支給開始年齢の65歳への引上げの完了（男性については2025年度、女性については2030年度）により消失する。



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

② 加給年金・振替加算が支給されない

- 老齢厚生年金を繰り下げる場合、繰り下げ期間中は「加給年金」は支給されない。
※ 「加給年金」は、老齢厚生年金の受給権者が65歳未満の配偶者の生計を維持している場合に、老齢厚生年金に加算されるもの。
- 老齢基礎年金を繰り下げる場合、繰り下げ期間中は「振替加算」は支給されない。
※ 「振替加算」は、上記の加給年金の支給対象となっている配偶者が65歳になって以降、当該配偶者の老齢基礎年金に加給年金から振り替えられる加算。昭和40年度以前に生まれたもののみを対象とした経過的な給付。

③ 在職支給停止相当分の年金については繰下げによる増額の対象とならない

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

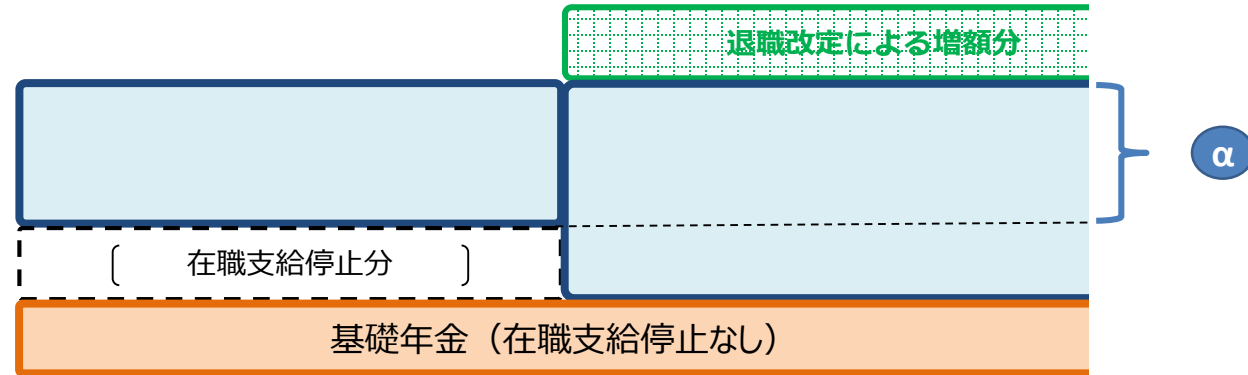
在職支給停止と繰下げ受給の関係

70歳まで厚生年金加入で就労し、年金の一部が在職支給停止される場合のイメージ

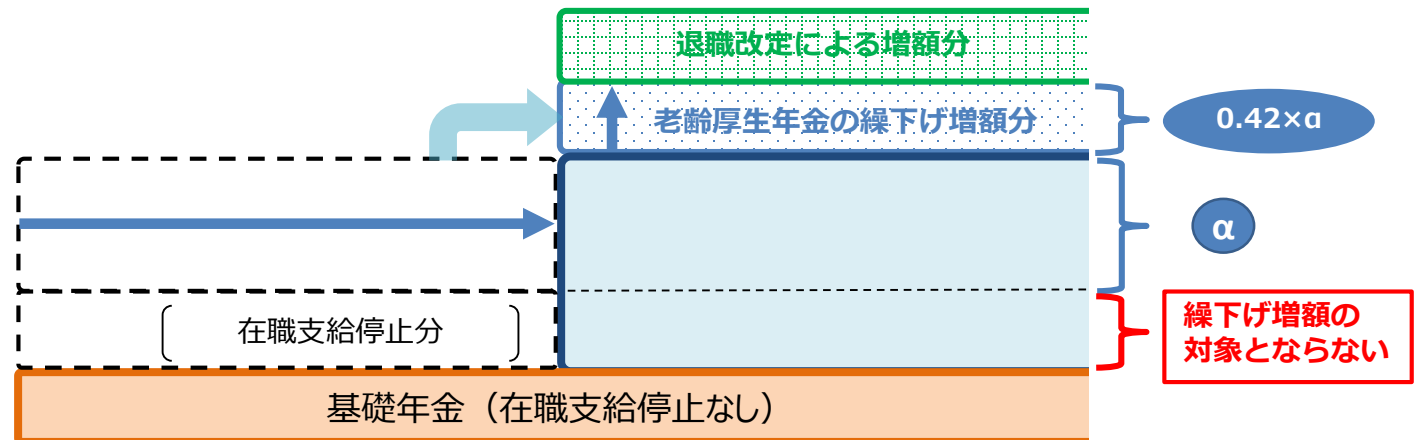
65歳

70歳(退職)

65歳から受給する場合



70歳から老齢厚生年金を繰下げ受給する場合



(注1) 在職支給停止は賃金と厚生年金の合計額が46万円(現役世代の平均月収相当)を上回る場合に限って行われる(支給停止額は合計額から46万円を差し引いた額の半額)。

(注2) 在職支給停止により年金が全額支給停止になる場合については、繰下げによる増額はない。

年金の繰下げ制度の周知の取組について

- 現在の年金繰下げ制度の周知については、以下のとおり実施している。
 - ① 65歳時に年金繰り下げ制度について記載されたリーフレットを送付
 - ② 年金機構HPや年金事務所の窓口でリーフレット等を掲載・設置して周知
- 平成29年度、年金繰下げ制度のリーフレットについて、受給者に分かりやすくなるよう、以下のとおり改善を行った。

改善前（リーフレットの抜粋）

繰下げ請求のポイント

○繰下げ加算額の計算

65歳に達した日の属する月から繰下げを請求する日の属する月の前月までの月数（最大70歳までの60月）に応じて、0.7%きざみで増額率が決まります。計算式は次のとおりです。

$$\text{増額率} = (\text{65歳到達月から繰下げ請求月の前月までの月数}) \times 0.007$$

○増額率の上限

増額率は、70歳に達した日以降請求の場合、42%で固定されます。**70歳になるまでに、年金を受け取り始める時期を決めて、繰下げの請求を忘れずに行ってください。**71歳のときに繰下げ請求をしても、増額率は「42%」以上になることはありません。
なお、75歳を過ぎて請求すると、一部時効によりお支払いができなくなりますのでご注意ください。

○66歳以降に他の年金を受け取る権利を有した場合

66歳に達した日以降に障害年金や遺族年金を受け取る権利を有した場合は、その時点で増額率が固定されます。他の年金を受け取る権利を有した場合は、すみやかに手続きを行ってください。

○厚生年金保険の被保険者の方へ

65歳以降で厚生年金保険の被保険者となった場合は、在職支給停止額*を差し引いた額が、繰下げによる増額の対象となります。

*老齢厚生年金の額と給与や賞与の額に応じて、年金の一部または全部が支給停止となる場合があります。これを「在職老齢年金」といい、在職老齢年金により停止となる年金額を在職支給停止額といいます。

○共済組合等の加入がある方へ

共済組合等の加入があり、複数の老齢厚生年金の権利を有する場合には、すべての老齢厚生年金を同時に繰下げする必要があります。（65歳から老齢厚生年金を受け取ることを希望された場合（表面の手続きの方法①、②）、共済組合等から支払われる老齢厚生年金は繰下げを行うことができません。）

- ➡
- ✓ 文字のみでわかりにくい
 - ✓ メリットが目立たない

改善後（リーフレットの抜粋）

繰下げ請求のポイント

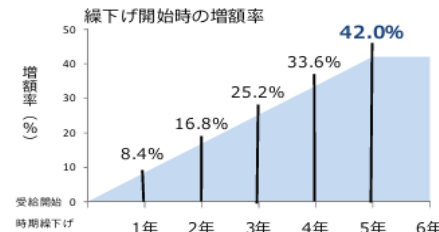
- 年金はご自身の就労状況などに応じて、65歳で請求するだけでなく、**70歳を上限として、ご自身が希望する時期に合わせて請求することで、受給開始時期を選択できるようになっています。**

●繰下げ加算額の計算

65歳に到達した日の属する月から、繰下げを請求する日の属する月の前月までの月数に応じて、0.7%きざみで増額率が決まります。

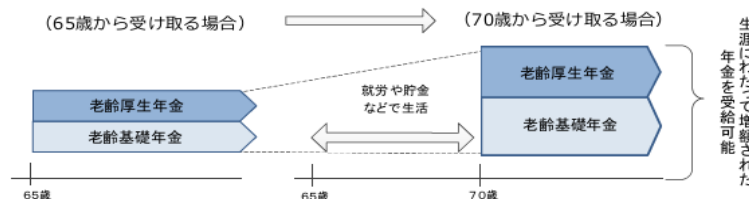
ただし、70歳に到達した日以降の請求の場合、増額率は42%で固定されますので、70歳になるまでに忘れずに繰下げ請求を行ってください（必要な申出書はお近くの年金事務所に備え付けてあります）。

なお、**75歳を過ぎて請求すると、一部時効によりお支払いができなくなります。ご注意ください。**



*繰下げ受給の開始時期は月単位で選択できます。
増額率も月単位で計算されます。

改善



年金額が最大
42%増

- ➡
- ✓ 図を活用した直感的な説明に変更
 - ✓ メリットを強調

60歳以降に継続して働いた場合の年金水準の変動について

- 第5回社会保障審議会年金部会(2018年10月10日)資料1の11頁で示したように、高齢期の就業が拡大しており、特に60歳台前半の就業率の上昇が大きい。また、男性だけでなく、女性の就業率の上昇も大きくなっている。
(参考)2007年→2017年 60～64歳男性 +8.3%、60～64歳女性 +12.6%
- 必ずしも全ての60～64歳の者が継続雇用等で働き、厚生年金に適用されているわけではないが、相当程度、何らかの形で働き、保険料を拠出しているとも言える。
(参考)60～64歳については、約300万人、雇用者数の約7割が厚生年金に適用されている(41頁)。
- そこで、60歳までの保険料拠出を前提としているモデル年金に対し、60歳で退職するのではなく継続雇用等で働くという一定の仮定を置いて、60～64歳や65～69歳の継続雇用、65歳以降の繰下げが行われた場合における年金水準の変動を機械的に試算(17～18頁)。

60歳以降に継続して働いた場合の年金水準の変動について(2014年度)

- 現行制度をベースにしたもの -

* 平成26年財政検証のモデル世帯を基準としたもの

現役男性全体の平均標準報酬: 42.8万円

① 20歳から60歳まで、現役男子全体の平均標準報酬(42.8万円)で働いた場合

年金月額 **21.8万円**
所得代替率 **62.7%**

② ①+65歳まで継続就業

65歳まで継続就業
60～64歳の平均標準報酬
35.1万円(※3)

年金月額 **22.8万円**
改定後水準 **65.4%**
(※2)

③ ②+70歳まで繰下げ

+70歳まで繰下げ

年金月額 **32.3万円**
改定後水準 **92.9%**
(※2)

④ ②+70歳まで継続就業

70歳まで継続就業
65～69歳の平均標準報酬
30.5万円(※3)

年金月額 **23.6万円**
改定後水準 **67.7%**
(※2)

⑤ ④+70歳まで繰下げ

+70歳まで繰下げ

70歳まで継続就業
65～69歳の平均標準報酬
30.5万円(※3)

年金月額 **33.1万円**
改定後水準 **95.2%**
(※2)

⑥ ①+65歳まで短時間で継続就業

65歳まで短時間で継続就業
60～64歳の短時間労働者
平均標準報酬
9.9万円(※4)

年金月額 **22.1万円**
改定後水準 **63.5%**
(※2)

⑦ ⑥+70歳まで短時間で継続就業

70歳まで短時間継続就業
65～69歳の短時間労働者平均標準報酬
9.4万円(※4)

年金月額 **22.3万円**
改定後水準 **64.2%**
(※2)

(※1) 各平均標準報酬、年金月額は、2014年度の額を基に計算したもの。

(※2) 改定後水準とは、現役男子全体の平均手取り賃金(34.8万円)に対する年金月額割合のことであり、モデルが変わっても同じ賃金水準と比較しているため、モデルごとの現役時代の賃金水準と比較する所得代替率とは異なる。

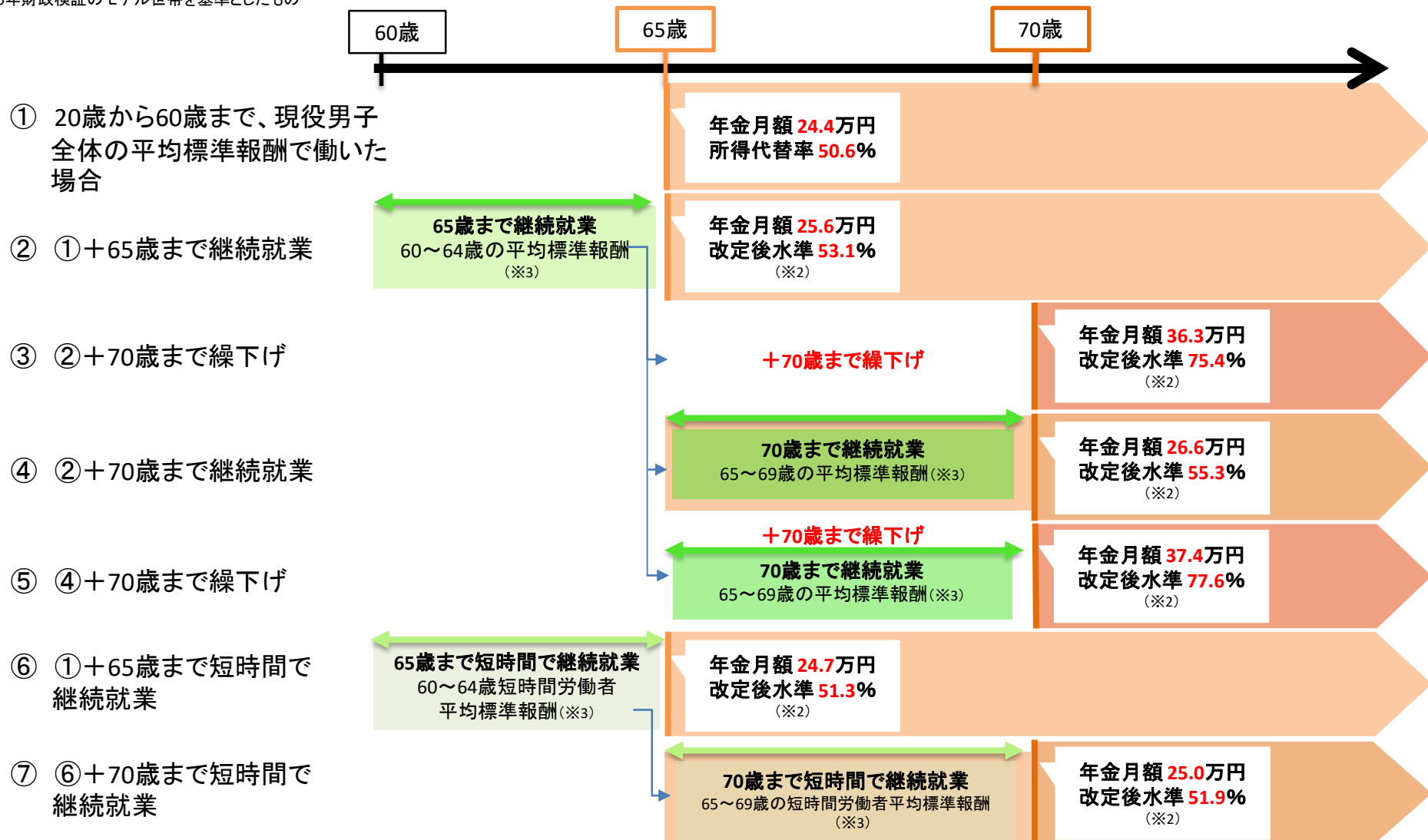
(※3) 平成25年度厚生年金男子被保険者の標準報酬額(賞与込み)を使用。65歳までは60～64歳の平均、70歳までは65～69歳の平均。

(※4) 厚生労働省「平成25年賃金構造基本統計調査(全国)」の短時間労働者の男性に係る1時間当たり賃金で月80時間勤務(＝週20時間×月4週、賞与なし)としたもの。65歳までの1時間当たり賃金は60～64歳の金額(1,237円)、70歳までは65～69歳の金額(1,175円)。

60歳以降に継続して働いた場合の年金水準の変動について(2043年度)

- 現行制度をベースにしたもの -

* 平成26年財政検証のモデル世帯を基準としたもの



(※1) 2043年度は「平成26年財政検証の前提 経済: ケースE 人口: 中位」の場合におけるマクロ経済スライドの調整終了年度。各平均標準報酬、年金月額は、2043年度の額を基に物価で2014年に割り戻した額。
 (※2) 改定後水準とは、現役男子全体の平均手取り賃金(48.2万円)に対する年金月額割合のことであり、モデルが変わっても同じ賃金水準と比較しているため、モデルごとの現役時代の賃金水準と比較する所得代替率とは異なる。
 (※3) 60歳以降の平均標準報酬については、2014年度で平成25年度厚生年金男子被保険者の標準報酬額や厚生労働省「平成25年賃金構造基本統計調査(全国)」の短時間労働者の男性に係る1時間当たり賃金を用い、2014年度以降は「平成26年財政検証の前提 経済: ケースE 人口: 中位」で推移するものとする。

2－2. 在職しながらの年金受給の在り方 （在職老齢年金制度、退職後の年金改定等）

在職老齢年金制度の概要

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

対象者	概要	対象者数及び支給停止額	イメージ図 (※) 年金額は10万円と仮定
60～64歳	- 賃金＋年金（厚生年金の定額部分も含む）の合計額が28万円を上回る場合は、賃金2に対し、年金を1停止。 - 賃金が46万円を上回る場合は、賃金1に対し、年金を1停止。 - 厚生年金の支給開始年齢の段階的引上げが完了する2025年（女性は2030年）以降、対象はいなくなる。	約88万人 約7,000億円 （参考） 受給者総数 約452万人 （※）平成28年度末 対象者数、受給者数に、第2～4号厚生年金被保険者期間のみの者は含まれていない。	
65歳以上	<65～70歳> - 賃金＋年金（基礎年金は対象外）の合計額が現役世代の平均月収相当（46万円）を上回る場合は、賃金2に対し、年金を1停止。 <70歳以上> 65～70歳と同じ仕組みで、保険料負担はなし。	約36万人 約4,000億円 （参考） 受給者総数 約2,537万人 （※）平成28年度末 対象者数、受給者数に、第2～4号厚生年金被保険者期間のみの者は含まれていない。	

* 「28万円」は、夫婦2人の標準的な年金額相当を報酬月額とする現役被保険者の平均月収（ボーナスを含む。）を基準として設定。

* 「46万円」は、現役男子被保険者の平均月収（ボーナスを含む。）を基準として設定。なお、対象者数・受給者総数の時点である平成28年度の基準額は「47万円」。

在職老齢年金制度の導入と見直しの経緯

制度創設

制度創設(昭和29年)当初—在職中は年金を支給しない制度
昭和40年—65歳以上の在職者に支給される年金として
在職老齢年金を導入(支給割合は一律8割)
※60歳台前半は引き続き年金の支給なし
昭和44年—在職老齢年金を60歳台前半にも拡大
(支給割合は8、6、4、2割)
昭和60年—65歳以上は年金を全額支給
平成元年—60歳台前半の支給割合を8割～2割の7段階に

平成6年

60歳台前半について、賃金の増加に応じ、賃金と年金の合計額が
なだらかに増加するよう改正。
※ただし、**就労時点で一律2割を支給停止**

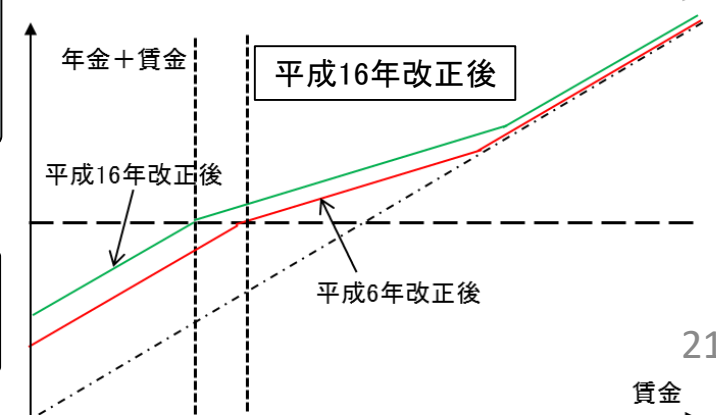
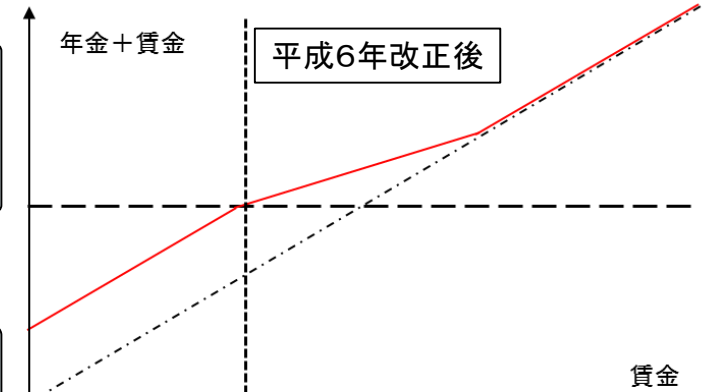
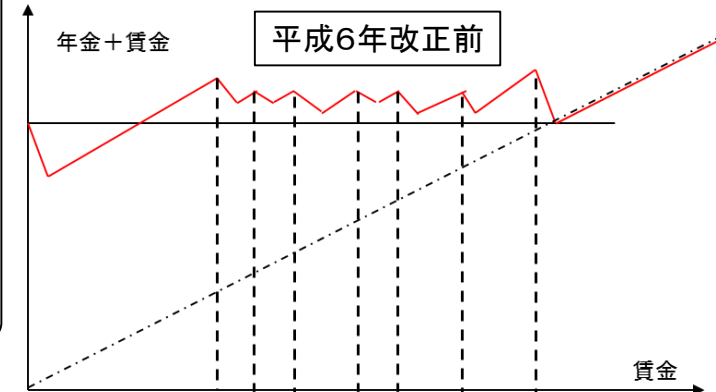
平成12年

60歳台後半についても、在職支給停止を導入。
※60歳台前半よりも緩やかな支給停止の仕組み(支給停止基準
を緩和、一律2割停止はなし)
※基礎年金は対象外

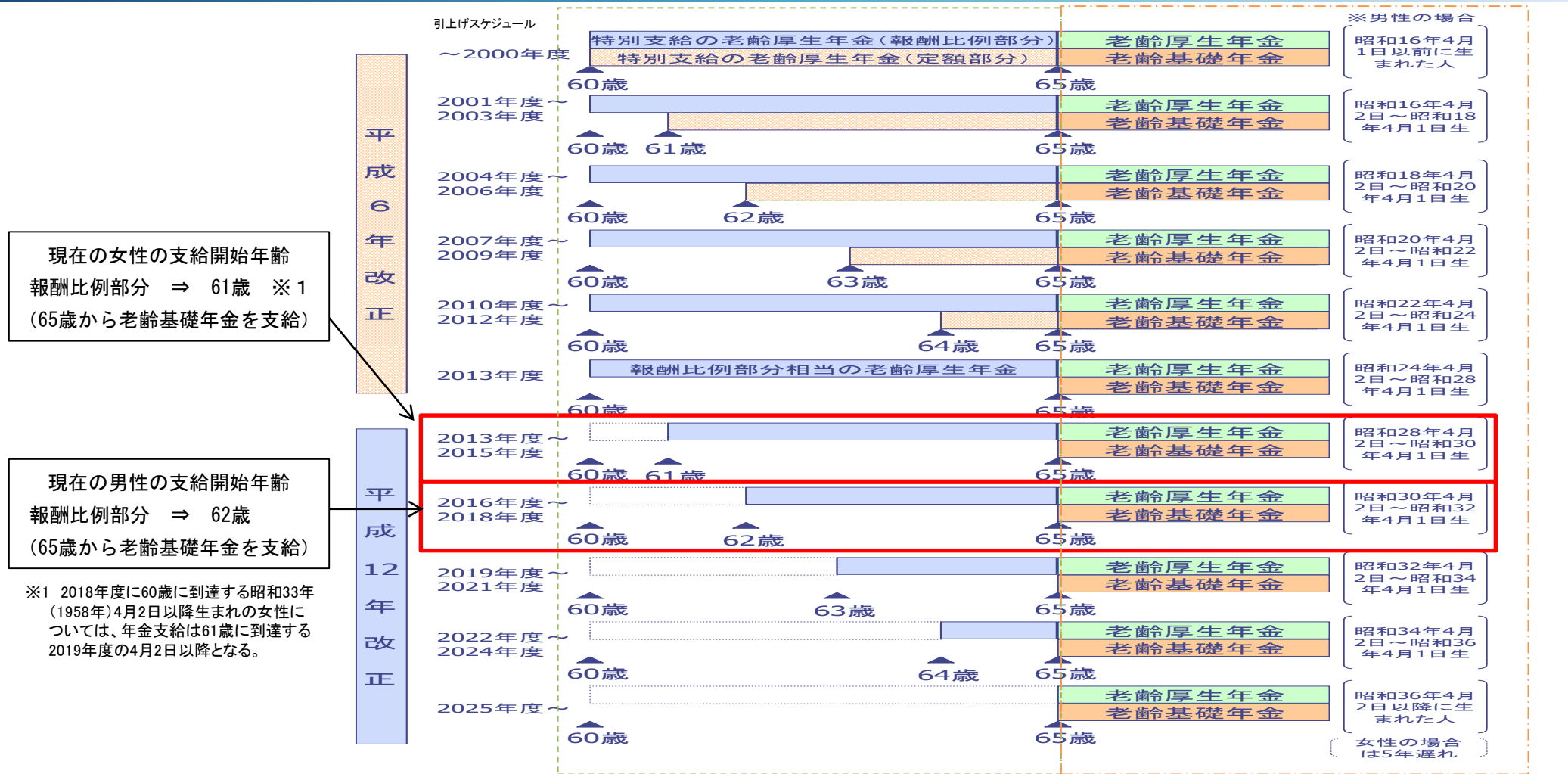
平成16年

60歳台前半について、**一律2割の支給停止の仕組みを廃止**。
70歳以上にも、60歳台後半と同様の在職支給停止を導入。

【60歳台前半のイメージ図】



支給開始年齢の引上げと在職老齢年金制度



60歳台前半の在職老齢年金(28万円基準)

- ・2025年(男子。女子は2030年)までの経過措置
- ・受給者の約19%が対象(年収約336万円以上)
- ・一定の就業抑制効果を認める研究結果あり
- ・繰下げはできない

65歳以降の在職老齢年金(46万円基準)

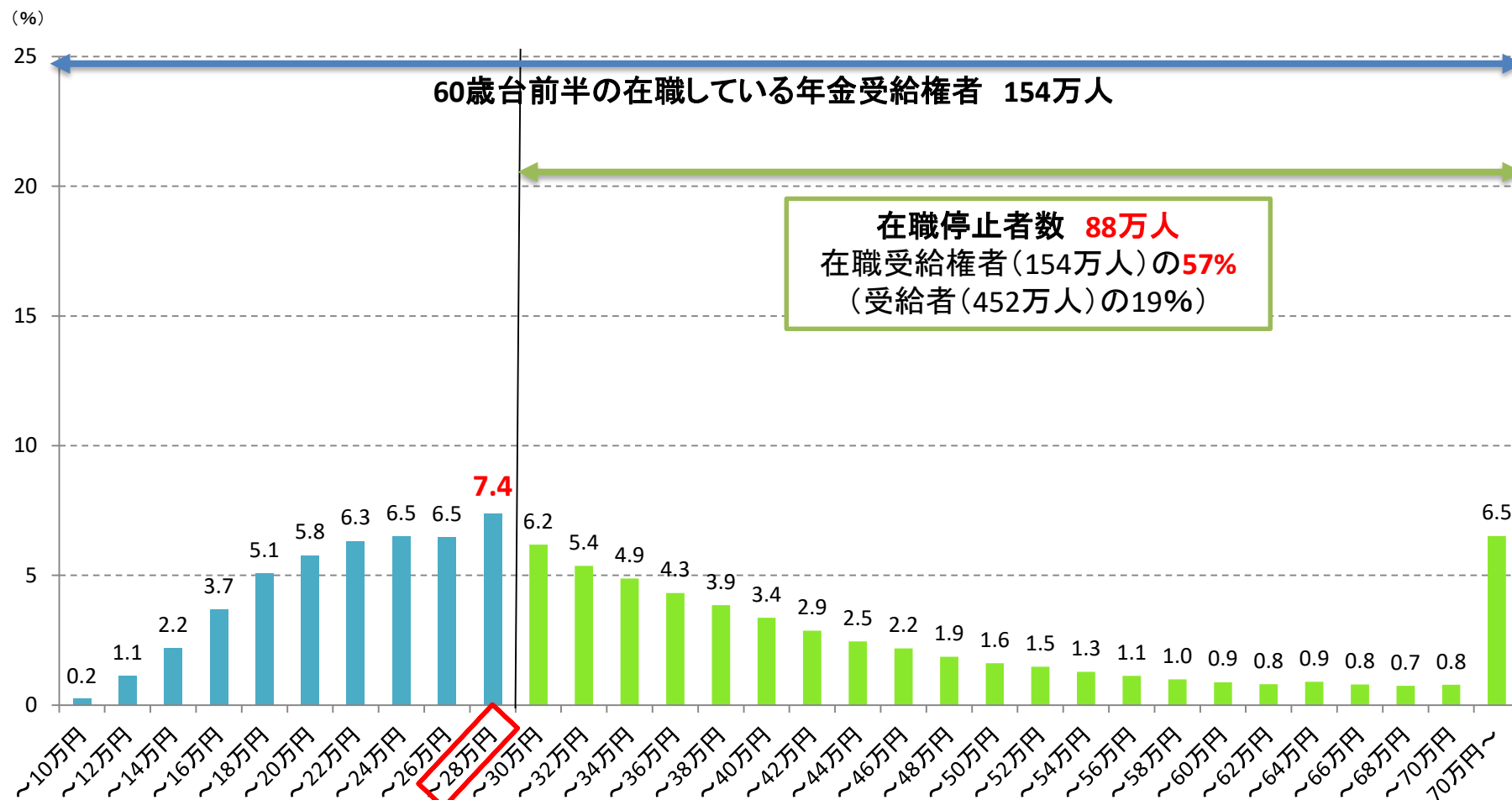
- ・恒久措置
- ・受給者の約1.4%が対象(年収約564万円(※)以上)
- ・明確な就業抑制効果を認める研究結果は見られない
- ・70歳まで繰下げ可能

(※)「受給者の約1.4%」というデータは基準額が「47万円」であった平成28年度時点のものであるため、相当する年収は「47万円」の12ヶ月分としている。

60歳台前半の在職老齢年金制度の状況

- 60歳台前半の在職している年金受給権者について賃金と年金の合計額を階級別に見てみると、「70万円以上」を除き、支給停止基準額(28万円)の直前の階級(「26万円以上～28万円未満」)に最頻値があり、60歳台前半の在職老齢年金の基準が意識された雇用環境や働き方となっている可能性も示唆される。

賃金(総報酬月額相当額)と年金(注1)の合計の階級別 在職老齢年金受給権者(60歳台前半)の構成割合



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

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

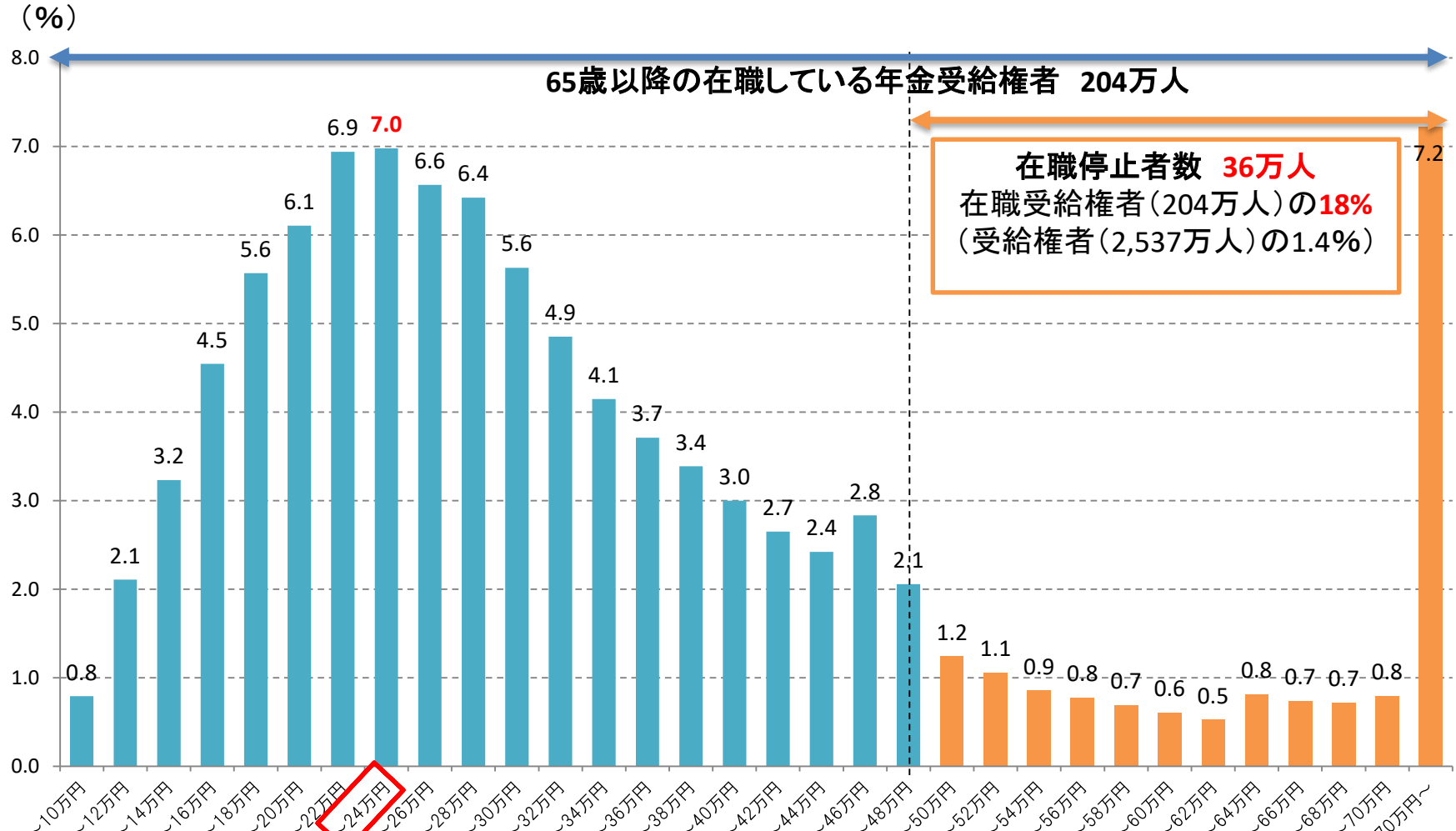
資料:年金局調べ

65歳以降の在職老齢年金制度の状況

- 65歳以降の在職している年金受給権者について賃金と年金の合計額を階級別に見てみると、「70万円以上」を除いた場合の最頻値は「22万円以上～24万円未満」にあり、在職老齢年金の支給停止基準額(データ時は47万円(※))と就労状況の間には明確な関係は見られない。

(※)平成29年度からは「46万円」

賃金(総報酬月額相当額)と年金(注1)の合計の階級別 在職老齢年金受給権者(65歳以降)の構成割合 (平成28年度末)



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)未満であっても支給停止されている者がいることに留意が必要。

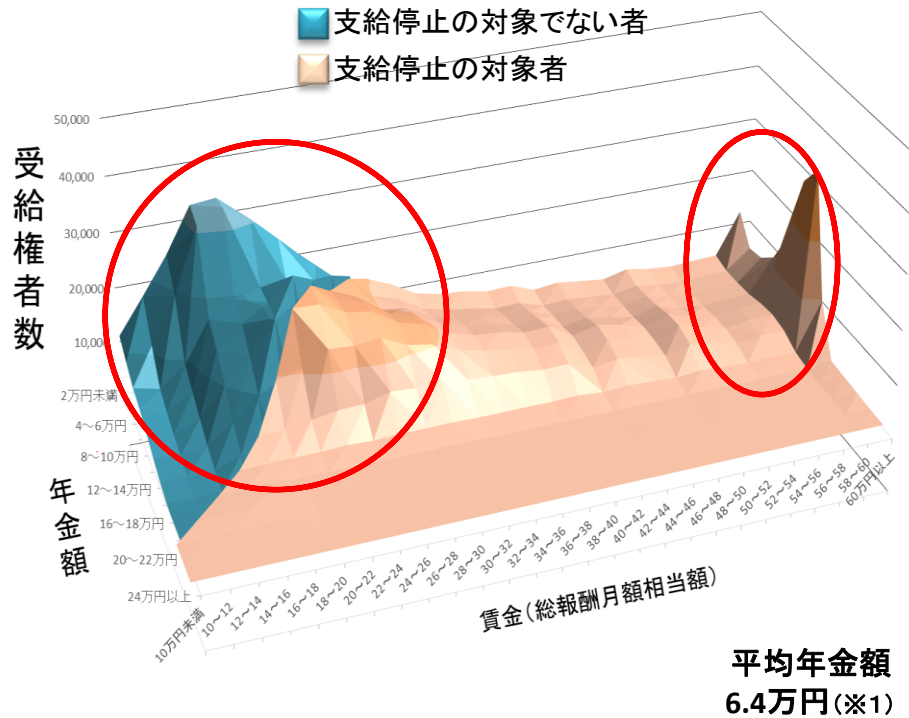
注2 第1号厚生年金被保険者期間を持つ者が対象であり、第2～4号厚生年金被保険者期間のみの者は含まれていない。

資料:年金局調べ

在職老齢年金制度の対象者の賃金・年金の状況

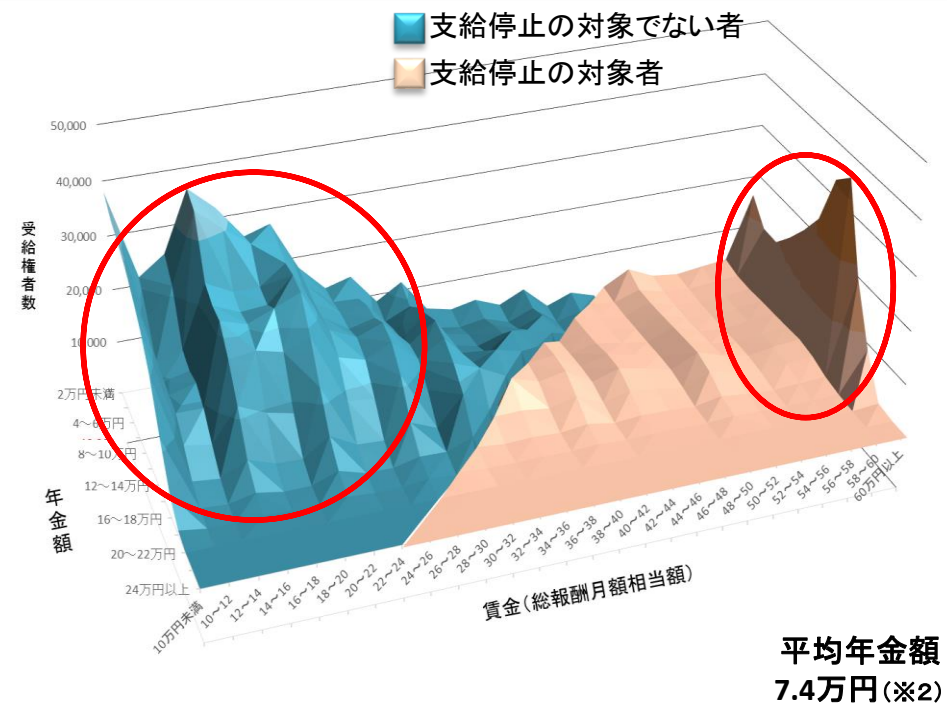
- 在職している年金受給権者について年金額を縦軸に、賃金額を横軸にして、その組合せ（受給権者数を示すグラフの高さ）を見てみると、60歳前半・65歳以降ともに、大きく分けて、「年金額・賃金額ともに低い又は中程度のグループ」と、「賃金額も年金額も高いグループ」の2つに明確に分かれていることが分かる。
- 60歳前半については、在職老齢年金による支給停止の基準額が低いため、「年金額・賃金額ともに低い又は中程度のグループ」の中で賃金額が比較的高い者が支給停止の対象となっている。

60歳前半の在職している年金受給権者（H28末）



（※1）特別支給の老齢厚生年金の定額部分（64歳以上の女性のみ）及び報酬比例部分

65歳以降の在職している年金受給権者（H28末）



（※2）本来支給の老齢厚生年金の報酬比例部分のみ

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（60歳前半は28万円、65歳以降は47万円（平成28年度））未満であっても支給停止されている者がいることに留意が必要。

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

資料：年金局調べ

在職老齢年金制度が高齢者雇用に与える影響の分析①

- 在職老齢年金制度が高齢者雇用に与える影響の分析には、60歳台前半については、在職老齢年金制度による一定の就業抑制効果を認めるものがある。

○清家篤、山田篤裕(2004)「高齢者就業の経済学」第4章 高齢者の就業を阻む年金と定年制度

- 調査対象年:1992年及び2000年
- 調査対象者:55歳当時民間企業の雇用者であった60～64歳の男性
- 調査内容:1994年改正前後における、厚生年金受給資格者及び受給資格のない者の勤労収入分布の比較
- 主な結論:
 - 1994年改正前(1992年)においては、厚生年金受給資格者の勤労収入分布は年金がギリギリ8割給付される勤労収入に明らかな最頻値があるが、年金受給資格のない人の勤労収入分布はそのような特性を示さないことから、年金受給資格者の多くが8割の年金給付を受けるために就労を抑制した結果を反映している。
 - 1994年改正で一律二割停止後は給付を一気にカットするのではない緩やかなものにしたにもかかわらず、厚生年金受給資格者の勤労収入分布には明らかな最頻値がある一方、年金受給資格のない人の勤労収入分布はそのような特性を示さないことから、収入制限制度は厚生年金受給資格を持つ高齢者の就業行動になお影響を与え続けていることを示している。

○山田篤裕(2012)「雇用と年金の接続－在職老齢年金の就業抑制効果と老齢厚生年金受給資格者の基礎年金繰上げ受給要因に関する分析－」

- 調査対象年:2009年
- 調査対象者:55歳当時民間企業の雇用者であった60～69歳の男女
- 調査内容:在職老齢年金制度の就業抑制効果についての就業確率関数を用いた分析
- 主な結論:
 - 2009年時点において在職老齢年金制度による支給停止が定額部分まで及ぶのは63～64歳のみであるため、60歳台前半(あるいは60～69歳)をプールして推計すると、就業抑制効果を確認できない。
 - 60歳台前半について、60～62歳と、特別支給の老齢厚生年金の定額部分が受給できる63～64歳とに細分化し、就業確立関数を推計した結果、60～62歳では有意な効果が観察されない一方、63～64歳では、5%有意水準ではあるが、就業確率を引き下げる効果が観察された。
 - 改正高年齢者雇用安定法による雇用確保措置の影響も考えられるため、以上の解釈については一定の留保が必要。

在職老齢年金制度が高齢者雇用に与える影響の分析①(参考)

○清家篤、山田篤裕(2004)「高齢者就業の経済学」第4章 高齢者の就業を阻む年金と定年制度(抜粋)

(1992年(平成4年)の厚生年金受給資格者と非受給資格者の勤労収入分布について、)厚生年金受給資格のある高齢者の勤労収入月額分布は、年金がギリギリ8割給付される勤労収入に対応する九～一〇万円層に明らかなモード(最頻値)を持っている。これに対して、年金受給資格のない人の勤労収入分布はそのような特性を示さない。

この分布は、年金受給資格者の多くが、80%の年金給付を受けるために就労を抑制した結果を反映している。つまり年金受給資格者は、勤労収入に応じて年金額がカットされる収入制限制度ゆえに、所得効果以上にわざわざ労働供給を抑制しているということである。(中略)

(同じ比較を2000年(平成12年)のデータで分析し、)厚生年金受給資格を持つ六〇歳代前半の男性就業者は、八万円～十二万円という勤労収入階層に明らかなモードを持っているのに対して、年金受給資格のない男性就業者の勤労収入分布には、そうした特性はみられない。(中略)

上述のように、一九九四年の改正はそれ以前の九万五〇〇〇円といった明らかな屈折点を持たないように、勤労収入と年金の基本月額合計が二二万円を超えた後も、給付を一気にカットするのではなく、勤労収入一円に対して給付を〇・五円減らすといった緩やかなものにしたにもかかわらず、収入制限制度が厚生年金受給資格を持つ高齢者の就業行動になお影響を与え続けていることを示すものといえよう。これはまた、長年高齢者の給与を九万五〇〇〇円程度に抑えるということが続いた結果、年金制度が変わってもそれ自体雇用慣行の慣性として残ってしまっているということも反映しているかもしれない。

○山田篤裕(2012)「雇用と年金の接続－在職老齢年金の就業抑制効果と老齢厚生年金受給資格者の基礎年金繰上げ受給要因に関する分析－」(抜粋)

以上のように老齢厚生年金受給資格の就業抑制効果は2009年時点では確認できなかった。その理由は何であろうか。いくつかの可能性を指摘できる。第一は、本稿で用いたデータ(2009年)のサンプル数が小さい(厚生労働省がかつて実施していた「高年齢者就業実態調査」の7分の1程度の規模)ため、当該変数の検出力が落ちた可能性である。第二は、老齢厚生年金制度改正による影響、すなわち一律2割の支給停止廃止および特別支給の老齢厚生年金の定額部分の引き上げによる影響である。(中略)在職老齢年金制度による支給停止が定額部分まで及ぶのは調査時点(2009年)では63～64歳のみである。(中略)老齢厚生年金の受給資格に注目すると、60～62歳では有意な効果が観察されない一方、63～64歳では、5%有意水準ではあるが、就業確率を引き下げる効果が観察された。その引き下げ効果(26%)は過去の係数(1983年の5%、2000年の13%)と比較しても大きい。特別支給の老齢厚生年金の定額部分が存在することに伴う、(60～62歳と比べた)支給停止額の大きいことが1つの理由として考えられる。

とはいえ、職歴変数を入れた推計式では、いずれも受給資格の就業確率の引き下げ効果は有意ではなく、もう1つの可能性として、特別支給の老齢厚生年金定額部分の支給開始年齢引き上げに沿って行われた、改正高年齢者雇用安定法による雇用確保措置の影響も考えられ、以上の解釈については一定の留保が必要である。

在職老齢年金制度が高齢者雇用に与える影響の分析②

- 60歳台が就業形態(フルタイム、パートタイム、非就業(就業希望あり・なし))を選択する際に影響を与える要因の分析(内閣府)によると、60歳台全体では、在職老齢年金による支給停止がなかった場合フルタイム就業を選択する確率は2.09%pt(約14万人相当)上昇するとされている。
- 他方、年齢別に見た場合、65歳以上では年金支給停止の基準額が高いことなどから在職老齢年金制度による年金停止が比較的起きにくいいため影響は小さい。(※試算に用いた期待賃金を実際よりやや低めに分布している点には留意が必要)

○内閣府政策統括官(経済財政分析担当)(2018)「政策課題分析シリーズ16 60代の労働供給はどのように決まるのか? 一公的年金・継続雇用制度等の影響を中心にー」

- 調査対象年: 2005~2015年
- 調査対象者: 2005年当時50~59歳の雇用者の男性(※なお、①公的年金の受給額が月額29.2万円以上、②公的年金以外の収入が月額120万円以上のいずれかを満たした者等はサンプルから除外されている点には留意が必要)
- 調査内容: 60代が就業形態(フルタイム、パートタイム、非就業(就業希望あり・なし))を選択する際に影響を与える要因(健康状態、親族への介護、在職老齢年金制度、企業における継続雇用制度等)の分析

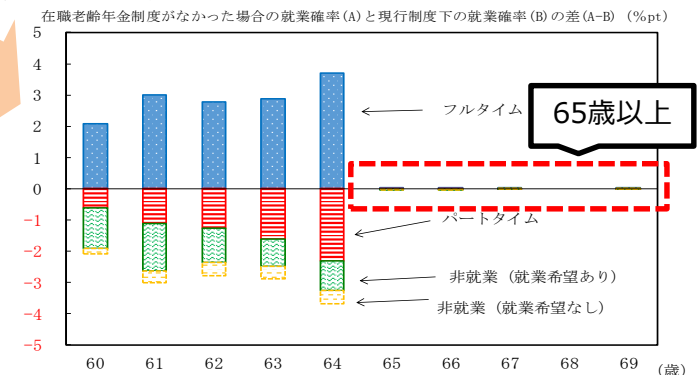
・主な結論:

- 在職老齢年金による年金停止がなかったと仮定すると、60代全体でフルタイム就業を選択する確率は2.09%pt(14万人相当)上昇する。

推定就業選択率(推定人数)の変化幅				
項目	フルタイム	パートタイム	非就業 (就業希望あり)	非就業 (就業希望なし)
在職老齢年金による年金停止がなかった場合	2.09%pt (+14.0万人)	-0.95%pt (▲6.4万人)	-0.89%pt (▲6.0万人)	-0.26%pt (▲1.7万人)
(参考) 勤め先に継続雇用制度等が存在	26.25%pt (+176.4万人)	-2.68%pt (▲18.0万人)	-11.86%pt (▲79.7万人)	-11.71%pt (▲78.7万人)

- 年齢別に見た場合、65歳以上では年金支給停止の基準額が高いことなどから在職老齢年金制度による年金停止が比較的起きにくいいため影響は小さい。

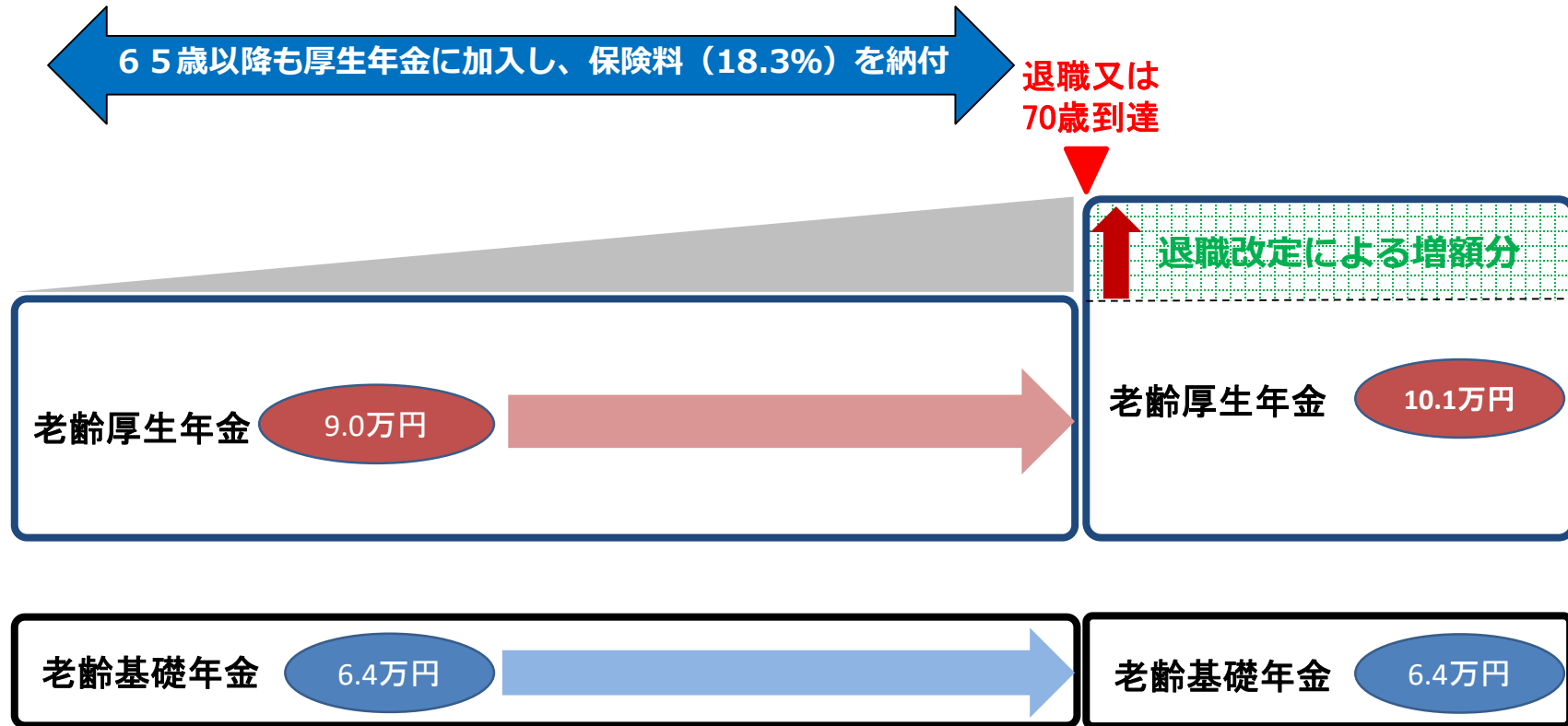
※試算に用いた期待賃金を実際よりやや低めに分布している点には留意が必要。



- しかし、潜在的な労働供給の顕在化などを通じ、60代がより長い期間活躍し、そのスキルに見合った報酬を得るようになれば、60代後半においても在職老齢年金制度により年金の支給停止の対象となるケースが増え、これまで以上に彼らの就業意欲を抑制するリスクがある。

年金受給開始以降に納付した保険料の年金給付への反映(退職改定)

- 年金を受給しながら、70歳まで厚生年金に加入して保険料を納めた場合、その保険料は、退職または70歳時点で年金額に反映・増額される。



- 65歳時点の年金額は、平成26年財政検証におけるモデル世帯（現役男子の平均年収で40年間就労し、妻は専業主婦の世帯）の年金月額（在職支給停止はないものとする）。
- 退職改定による増額分は、65歳から70歳までの間、現役男子の平均年収で就労したと仮定した場合のもの。
- 基礎年金（1階部分）については、40年加入で満額となり、それ以降は増額しない。

2－3. 高齢期の就労と年金制度に関する 過去の年金部会における議論の整理や 最近の政府決定

2 高齢期の就労と年金受給の在り方について (65歳以降の就労と年金について)

- また、多様な高齢期の就労の在り方に対応し、年金受給の選択肢の拡大を行うことは、制度改革の一つの方法ではあるが、現行の繰下げ制度は実際にはほとんど活用されておらず、就労と年金受給の関係、繰下げ受給のメリットを国民に伝える工夫が求められるなどの意見があった。
- 在職老齢年金については、65歳以降の在職老齢年金については、年金制度としてもより多くの方々に就労インセンティブを高めてもらうような制度にしていくということを考えると、65歳以上の人がより公平に多く働くということが、年金制度の持続性や、将来的な年金水準の確保につながっていくのであれば、見直しという方向で検討しても良いのではないか、との意見があった。
一方で、65歳以上の在職老齢年金の廃止は、年金制度として就労インセンティブを高めていくための一つの重要な選択肢ではあるが、その分、年金給付は増加するということになることから、制度見直しに当たっては、現行の財政フレームのもとでどのような財政影響があるかも考慮する必要があるとの意見があった。
- なお、65歳までの在職老齢年金については、支給開始年齢の引上げに伴い自然と対象者が減少していくということにもなるので、特段の見直しを行う必要はないものと考えられる。

4 高所得者の年金給付の在り方・年金制度における世代内の再分配機能の強化について (本課題の検討に当たっての論点)

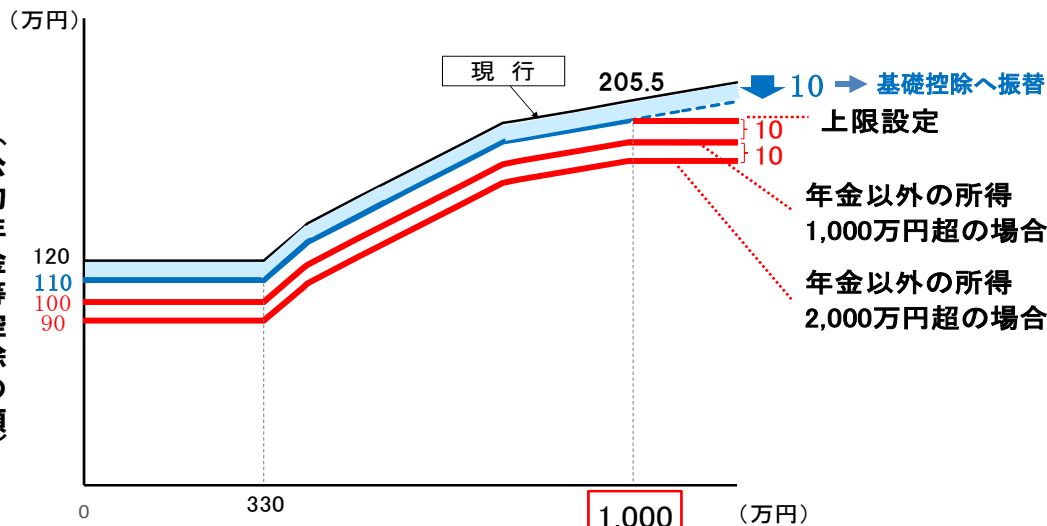
- 国民会議報告では、「21世紀型日本モデル」の社会保障については、主として高齢者世代を給付の対象とする社会保障から、切れ目なく全世代を対象とする社会保障への転換を目指していくべきであるとされている。そのような観点からは、世代間の公平のみならず、世代内の公平も重要となる。
- これを年金制度について考えると、マクロ経済スライドによる調整によって、中長期にわたって世代間の給付と負担のバランスを図っているが、同時に、年金制度内における世代内の再分配機能を強化していくことも求められることとなる。
- 高所得者の年金給付の見直しについては、プログラム法で検討課題として明記されているが、一方で、国民会議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

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

- 社会保障・税一体改革における医療・介護の一連の改革の中で、負担能力のある高齢者から適切な負担を求める取組みが進められている。また、これまでの税制に関する議論においても、政府税制調査会等で、公的年金等控除の見直しなど税制の観点からも見直しの必要性が指摘されている。
 - 本部会における議論においては、高所得者に対しての年金の支給停止を行うことは、将来、保険料に応じた年金額を受け取れないということを意味し、高所得者の方々が事前に高齢期の報酬額を調整するという問題が出てくることは否めないため、負担すべきものをしっかりと負担していただくこととするためには、年金制度の中で支給停止を行うことはそぐわないとの意見があった一方、基礎年金の半分は現役世代が負担した税財源により賄われていることを考えると、高所得者の年金給付に係る国庫負担分を減額し、これをマクロ経済スライドの終了時期を早める原資として活用できないかという意見もあった。
- このように、高所得の高齢者の年金額の調整を行うべきか否かについての議論は分かれているが、この問題については、年金制度内部の部分最適の追求だけでなく、年金に係る税制、福祉制度などを含めた全体最適の視点から、公平・公正となるよう、また、高齢者の就労インセンティブを阻害しない観点から、幅広い議論を行う必要がある。

- 公的年金等控除は、年金以外の所得がいくら高くても、年金のみで暮らす者と同じ控除が受けられる制度。
- 公的年金等控除について、
 - ① 公的年金等収入が1,000万円を超える場合の控除額に上限を設ける。
 - ② 年金以外の所得が1,000万円超の年金受給者(0.5%)の控除額を引き下げる。
- 施行日:2020(平成32)年1月1日

見直し案(65歳以上の場合)



(公的年金等の収入金額)

(注) 65歳未満の場合、最低保障額(現行70万円)は、

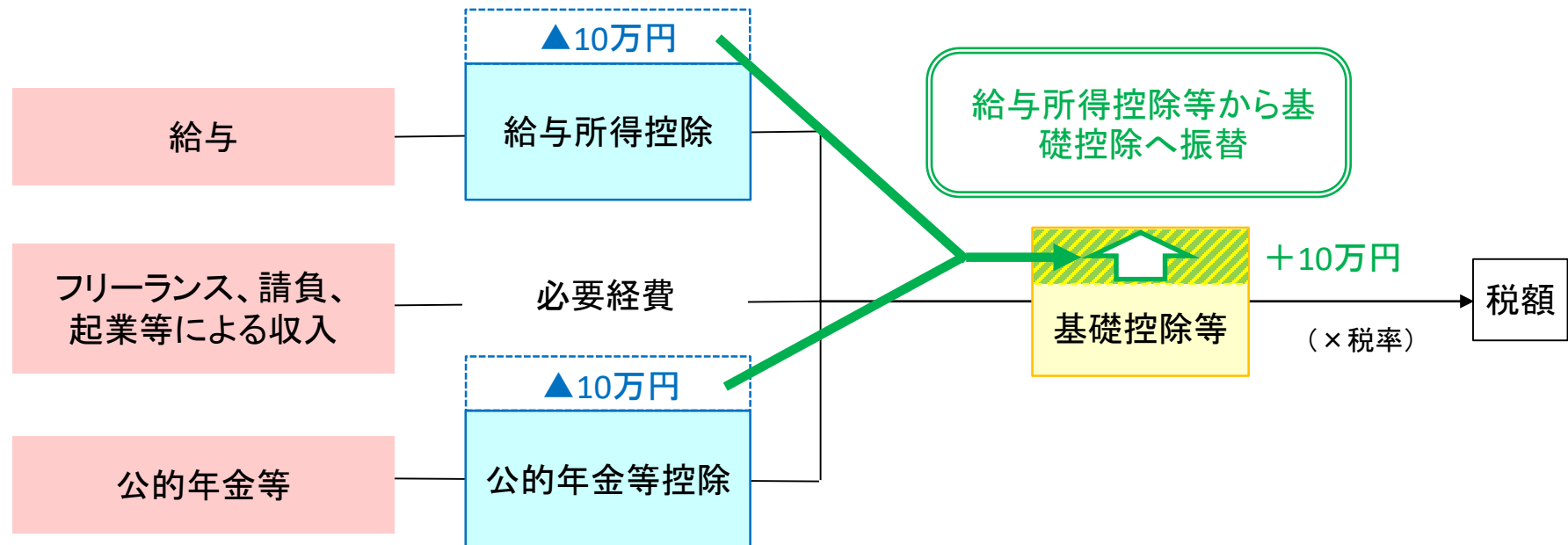
- ・ 基礎控除への振替により60万円、
- ・ 年金以外の所得1,000万円超の場合は50万円、
- ・ 年金以外の所得2,000万円超の場合は40万円となる。

負担増となる見込みの人数

年金収入が1,000万円超の者	3,000人程度
年金以外の所得が1,000万円超の者(うち2,000万円超の者)	20万人程度 (うち10万人程度)
合計	20万人程度

年金受給者全体(4,000万人程度)の0.5%程度

- 我が国の個人所得課税は、多様な働き方の拡大を想定しているとは言い難く、働き方や収入の稼得方法により所得計算が大きく異なる仕組みとなっている。
- 給与所得控除・公的年金等控除の一部を基礎控除に振り替えることにより、フリーランスや起業、在宅で仕事を請け負う子育て中の女性など、様々な形で働く人をあまねく応援することができ、働き方改革の後押しになる。



※ 給与所得と年金所得の双方を有する者については、片方に係る控除のみが減額される。

第2 分野別の基本的施策

1 就業・所得

(略) 現在の年金制度に基づく公的年金の支給開始年齢の引上げ等を踏まえ、希望者全員がその意欲と能力に応じて65歳まで働けるよう安定的な雇用の確保を図る。また、65歳を超えても、70代を通じ、またそもそも年齢を判断基準とせず、多くの者に高い就業継続意欲が見られる現況を踏まえ、年齢にかかわらず希望に応じて働き続けることができるよう雇用・就業環境の整備を図るとともに、社会保障制度についても、こうした意欲の高まりを踏まえた柔軟な制度となるよう必要に応じて見直しを図る。(略)

(2) 公的年金制度の安定的運営

イ 高齢期における職業生活の多様性に対応した年金制度の構築

年金の受給開始時期は、現在、60歳から70歳までの間で個人が自由に選べる仕組みとなっている。このうち65歳より後に受給を開始する繰下げ制度について、積極的に制度の周知に取り組むとともに、70歳以降の受給開始を選択可能とするなど、年金受給者にとってより柔軟で使いやすいものとなるよう制度の改善に向けた検討を行う。

また、在職老齢年金については、高齢期における多様な就業と引退への移行に弾力的に対応する観点から、年金財政に与える影響も考慮しつつ、制度の在り方について検討を進める。

ウ 働き方に中立的な年金制度の構築

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

4. 主要分野ごとの計画の基本方針と重要課題

(1) 社会保障

(生涯現役、在宅での看取り等)

働き方の多様化を踏まえ、勤労者が広く被用者保険でカバーされる勤労者皆保険制度の実現を目指して検討を行う。その際、これまでの被用者保険の適用拡大及びそれが労働者の就業行動に与えた影響についての効果検証を行う。年金受給開始年齢の柔軟化や在職老齢年金制度の見直し等により、高齢者の勤労に中立的な公的年金制度を整備する。(略)

2－4. 被保険者期間等の在り方

国民年金・厚生年金保険の被保険者資格における年齢の考え方

- 国民年金の被保険者は、制度創設時(昭和36年(1961年))から、**20歳から60歳までの者**とされている。

【国民年金の被保険者資格に係る年齢上限の考え方(制度創設時)】

- ① 保険料を一定程度抑えた中で一定水準の給付を支給するのに足る期間の確保
- ② 加入対象となる自営業者の就業実態

: 自営業者は60歳までは一般的に保険料の負担が可能であるが(当時、被用者の定年は一般に55歳であったが、自営業者の場合は所得活動に従事する期間が被用者よりも長いとされた)、60歳を超えれば所得能力が減退し、保険料を負担する能力はなくなるが、なんらかの所得活動に従事し、自己の生活を賄う程度の所得があるのが通例であって、65歳に至ればそれすら不可能となるという考え方に基づき、60歳までの保険料負担、65歳からの老齢年金支給開始とされた。

- 厚生年金保険の被保険者は**適用事業所に使用される70歳未満の者**とされている。なお、下限は設けられていない。

※労働基準法上働くための最低年齢が規定されており、基本の最低年齢は15歳となるが、条件付きで15歳未満も使用できるとされている。

- 65歳以降の厚生年金被保険者期間は、退職時又は70歳到達時の年金額に反映。

- 70歳に達した時点において、老齢基礎年金の支給要件を満たせず年金受給権を有しない者については、70歳以後も適用事業所に使用される間は、任意に被保険者となることができるものとされている。

【厚生年金保険の被保険者資格に係る年齢上限の改正の経緯】

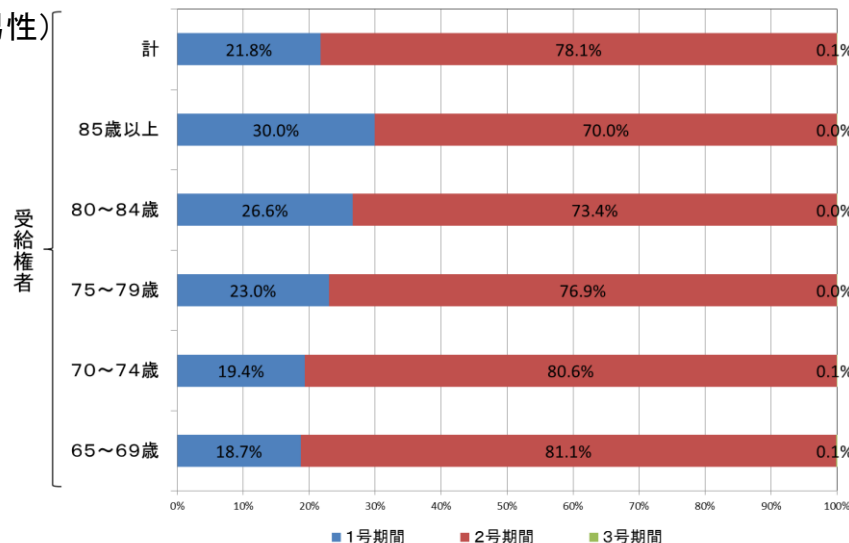
昭和61(1986)年4月以前	上限なし	—
【昭和60(1985)年改正】 昭和61(1986)年4月以降	65歳未満 に設定	・ 基礎年金制度の導入に伴い、老齢基礎年金の支給開始年齢を平均的な引退年齢と考えられる65歳を原則としたことを踏まえ、被保険者の年齢の上限を65歳未満と設定。
【平成12(2000)年改正】 平成14(2002)年4月以降	65歳未満から 70歳未満 に引上げ	・ 少子高齢化が進行して現役世代の負担が重くなる中で、 <u>60歳台後半で報酬のある者は、保険料を負担して年金制度を支える側に立つことが望ましい</u> という理由から、被保険者の年齢の上限を65歳から70歳に引上げ。

老齢基礎年金の算定基礎となる加入履歴①

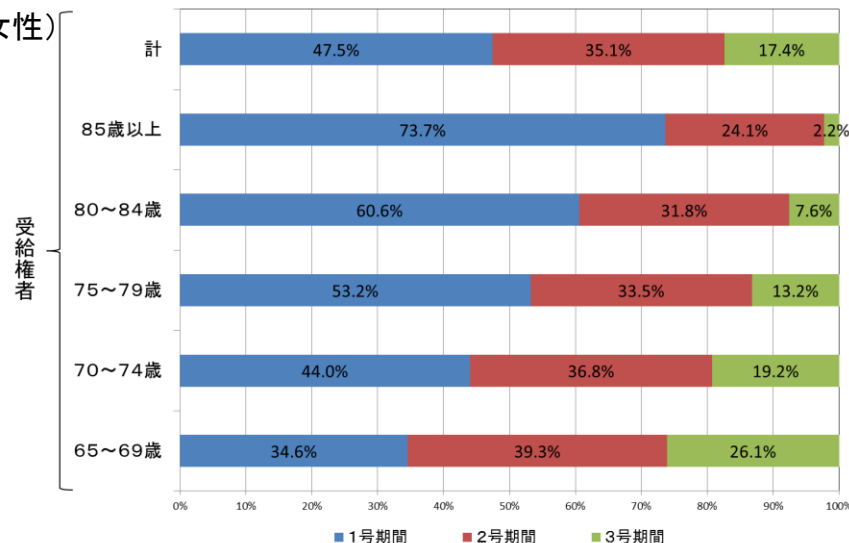
- 老齢基礎年金の算定基礎となる加入履歴をみると、基礎年金のうち1号期間に係る給付が男性で約2割、女性で約5割程度であり、**厚生年金(2号期間又は3号期間)に係る給付の割合の方が大きい**。
- 年齢が低いほど1号期間の割合が低下**しており、この傾向は**特に女性で顕著**に現れている。
※ ただし、昭和60年改正以前に国民年金に任意加入していた専業主婦は第1号期間に含まれていることに留意が必要。
- また、拠出金算定対象者数をみると、**1号被保険者は全体の14%程度**であり、今後、**1号期間はさらに低下が見込まれる**。

<老齢基礎年金の算定基礎となる加入履歴の状況(H27)>

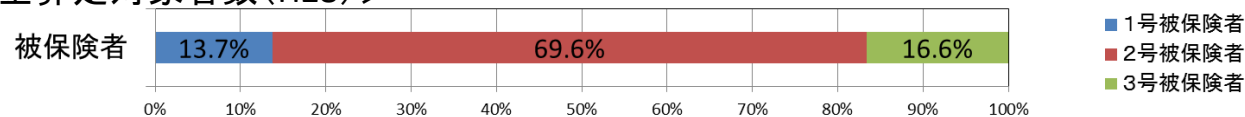
(男性)



(女性)



<基礎年金拠出金算定対象者数(H28)>



- ※1 各受給権者における過去の総加入期間に対する1号～3号期間の割合を年齢階級別に集計したもの。ただし、1号期間については、
 $\text{全額納付月数} + 1/4\text{免除納付月数} \times 3/4 + \text{半額免除納付月数} \times 1/2 + 3/4\text{免除納付月数} \times 1/4$
で計算しており、免除の状況に応じて加入期間を補正している。また、納付猶予期間は加入期間に含めておらず、共済期間は第2号期間としている。
- ※2 昭和60年改正以前は、国民年金の被保険者期間は第1号期間、厚生年金及び共済年金の被保険者期間を第2号期間としている。
- ※3 昭和60年改正以前に国民年金に任意加入していた専業主婦は第1号期間に含まれていることに留意が必要。

資料:年金局調べ

老齢基礎年金の算定基礎となる加入履歴②

- 老齢基礎年金の算定基礎となる期間のうち、1号期間のみ有する者は11.0%となっており、**約9割の者は、厚生年金に関わる期間(2号期間又は3号期間)を有している。**
- 65歳の者だけでみると、1号期間のみ有する者は4.4%となっており、1号期間のみの割合は、年齢が低いほど減少していると考えられる。

<老齢基礎年金の算定基礎となる加入履歴(H27)>

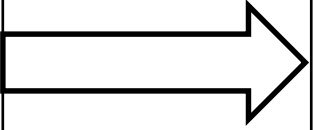
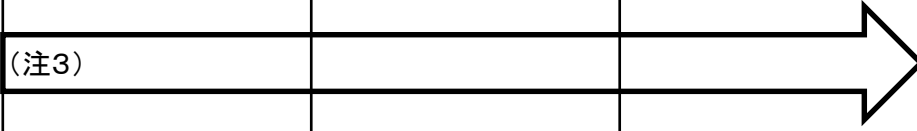
		受給権者数 (万人)		(再掲)65歳の 受給権者数(万人)	
計		3,004	100.0%	161	100.0%
1号期間のみ		331	11.0%	7	4.4%
2号期間又は3号期間のみ		745	24.8%	40	25.2%
1号期間と2号又は3号期間の両方を保有		1,928	64.2%	113	70.5%

※1 未納期間及び納付猶予期間は第1号期間とせずに集計している。また、共済期間は第2号期間としている。

また、昭和60年改正以前は、国民年金の被保険者期間は第1号期間、厚生年金及び共済年金の被保険者期間を第2号期間としている。

※2 昭和60年改正以前に国民年金に任意加入していた専業主婦は第1号期間に含まれていることに留意が必要。

就業年齢と公的年金等の適用（加入）・受給との関係

	20～59歳	60～64歳	65～69歳	70～74歳	75歳～
人口 就業者数 雇用者数	6,200万人 5,100万人 4,700万人	800万人 500万人 450万人	1000万人 450万人 300万人	750万人 200万人 100万人	1700万人 150万人 50万人
厚生年金被保険者数 〈雇用に占める割合〉	3,800万人 〈81%〉	300万人 〈69%〉	150万人 〈47%〉	〔50万人〕 〈40%〉 (注2)	〔20万人〕 〈37%〉 (注2)
①国民年金の被保険者					
②厚生年金の被保険者	(注3)				
③受給開始時期の選択		繰上げ		繰下げ	
④在職老齢年金		28万円基準		46万円基準 (注4)	

注1 人口、就業者数、雇用者数は2016年労働力調査、厚生年金被保険者数は2016年度末の数値

注2 69歳までは厚生年金被保険者、70歳以上は在職している老齢年金の受給権者数(年金機構が支給するもので全額停止者数も含む)

注3 20歳未満についても、適用事業所に使用される場合は被保険者となる

注4 2016年度時点の基準額は「47万円」。