

これまでの年金部会における主なご意見

※ 本資料は第12回年金部会（2024年1月31日）に提出したもの

資料の構成

○ 現役期と年金制度の関わり

1. 被用者保険の適用拡大（勤労者皆保険）

- ・ 適用拡大の意義
- ・ 企業規模要件・非適用業種
- ・ 週20時間要件・賃金要件
- ・ フリーランス・ギグワーカー、副業・兼業
- ・ 適用拡大を進める際の留意点

2. 障害年金

- ・ 初診日要件等
初診日要件の現状とその在り方
任意で厚生年金に加入する仕組み
- ・ 事後重症
- ・ 直近1年要件
- ・ 障害年金と就労の関わり
- ・ 障害年金の基本的な在り方
- ・ その他

3. 標準報酬月額の上限

- ・ 等級分布の現状・給与と賞与のバランス
- ・ 見直しに向けた具体的なご提案
- ・ 在職老齢年金制度との関わり
- ・ 私的年金との関わり
- ・ 給付面・厚生年金の所得再分配機能への影響
- ・ ベンドポイント制について
- ・ 留意点

○ 家族と年金制度の関わり

4. 遺族年金

- ・ 遺族年金の基本的な在り方
- ・ 経過措置の必要性
- ・ 遺族基礎年金の支給停止・子の加算
- ・ 遺族厚生年金の有期化
- ・ 遺族厚生年金の男女差
- ・ 生計維持要件
- ・ 遺族厚生年金と老齢厚生年金の関わり
- ・ 遺族年金の支給対象者
- ・ 寡婦年金
- ・ その他

5. 加給年金

- ・ 加給年金の基本的な在り方
- ・ 繰下げ受給への影響
- ・ 経過措置の必要性等

6. 女性の就労の制約と指摘される制度等（いわゆる「年収の壁」等）

- ・ 総論
いわゆる「年収の壁」の働き方への影響
簡素な制度設計の必要性
- ・ 106万円の壁への対応
総論・現行の労使折半負担の考え方
労働者の保険料負担のみ軽減し、事業主は現行通りとする場合
労働者の保険料負担のみ軽減し、事業主の負担割合を増やす場合
- ・ 見直しに向けた具体的なご提案
- ・ 現行制度の正しい理解について

7. 第3号被保険者制度

- ・ 総論
- ・ 見直しに向けた具体的なご提案（適用拡大関係を除く）
- ・ 制度を見直す場合の留意点
- ・ 適切な情報発信の必要性

○ その他の高齢期と年金制度の関わり

8. 高齢期の働き方（在職老齢年金制度等）

- ・ 在職老齢年金制度
- ・ 年金と税制の関わり
- ・ 経過的加算・基礎年金拠出金の在り方等

9. 基礎年金の拠出期間延長

- ・ 意義・給付への効果
- ・ 被保険者の保険料負担への影響
- ・ 国庫負担
- ・ 留意点

10. マクロ経済スライドの調整期間の一致

- ・ 基礎年金の給付水準・所得再分配機能の維持の必要性
- ・ 制度間の移動状況・加入履歴
- ・ 見直しを行った場合の給付への影響
- ・ 国庫負担
- ・ 現行の財政構造・国年財政と厚年財政の関わり
- ・ 検討の順序について
- ・ 調整期間の乖離の原因・名目下限措置の撤廃について

11. 年金生活者支援給付金

- ・ 年金生活者支援給付金の在り方

【適用拡大の意義】

- ・ 第1号被保険者の中に被用者が多いという状況は、被用者には被用者にふさわしい制度を適用するという原則から乖離しており、どのような働き方をしてもセーフティネットが確保され、誰もが安心して働けるためには、適用拡大の徹底が喫緊の課題。
- ・ 将来的には、労働供給が細って労働力不足が生じることを踏まえると、働き方に中立な制度にしていくことは極めて重要。被用者保険に加入することで、今より厚い給付が受けられ、働く人々の安心感が一層高まることについて、前向きなメッセージを出していくことが必要。
- ・ 高齢者単身世帯のうち、貧困状況にある可能性が高い高齢単身女性へのセーフティネットを拡大する観点から、適用拡大は重要。

【企業規模要件・非適用業種】

- ・ 雇用形態、勤務先の企業規模や業種によって被用者保険の適用の有無が変わることは不合理であり、企業規模要件の速やかな撤廃・個人事業所に係る非適用業種の見直しの議論を進めるべき。
- ・ 「106万円の壁」について、最低賃金の引上げ等によりいずれは解消されるが、それだけでは働く場所による差異が残るため、まずは適用拡大を進めて、企業規模要件の撤廃と個人事業所の非適用業種の解消を図ることが必要。これによって事実上第3号被保険者が減っていく方向性は最低限進めていかなければならない。
- ・ 企業規模要件の撤廃と個人事業所における非適用業種の解消について賛成。事業主側が適用拡大の負担を重く感じるのには、それぞれのビジネスモデルや現在需要の多い分野の仕事かどうかにもよるため、適用基準に企業規模を用いるのが適切かどうか疑問。もし企業への配慮が必要ならば、他の仕組みを入れるべき。
- ・ 企業規模要件の見直しに際しては、事業主や被用者の保険料負担や年金の受給見込額がどう変わるのかについて、データを基に丁寧な議論を行いたい。

【週20時間要件・賃金要件】

- ・ 雇用保険の加入対象を週20時間未満の労働者に拡大する場合は、厚生年金についても労働時間要件の引下げについて検討すべき。拡大で新たに対象となる労働者数などのデータを元に議論を進めてほしい。
- ・ 週20時間未満の労働者に対する事業主の保険料負担は免除されており、これを事業主が意図的に利用すれば、労働者にとっての壁になる。働き方に中立的な制度となるよう、実務面での課題や国民年金制度との整合性を踏まえつつ検討を進めることが有効であり、このことがマルチワーカーへの対応にもつながる。
- ・ 政府が掲げている勤労者皆保険は、「所得の低い勤労者の保険料は免除・軽減しつつも、事業主負担は維持する」ものであり、20時間未満の厚生年金ハーフのことである。
- ・ 賃金要件8.8万円（106万円）は下げられるのではないか。国民年金保険料とのバランスで設定しているとされるが、基礎年金拠出金の構造から考えて正当化できるのか疑問。労働時間要件も賃金要件も、就労調整ができないぐらいまで下げてしまうのが正解ではないか。
- ・ 第3号被保険者には多種多様な方が含まれており、「130万円の壁」への対応は中長期的な取組にならざるを得ない。労働時間要件と賃金要件の引下げによる適用拡大の推進によって第3号被保険者制度を縮小する方向での見直しも必要。賃金要件の引下げ等の適用拡大を進めれば、壁に直面する対象者は減る。
- ・ 週20時間未満の労働者への適用拡大については、被用者であるということのどういうことか、使用者責任とは何かという観点から議論が必要。
- ・ 週20時間未満まで適用することについては、雇用者を減らしてフリーランスに置き換えていく動きを促す可能性もあるので、慎重に考えるべき。

【フリーランス・ギグワーカー、副業・兼業】

- ・ 1つの企業に長く勤める方がいいと考える若者の割合は過去20年で最も低く、フリーランスやギグワーカーなどの新しい働き方が出てきていることを踏まえ、多様化するキャリアを前提とした議論が必要。
- ・ マルチワーカーについて、会社ごとにみると所定労働時間の要件を満たさず、厚生年金に加入できないことがある。年金制度が副業などの多様な働き方に対応できずにいることは問題であり、制度の簡素化が必要。小さい会社では社会保険が難しいため、業務委託という形で働く人がおり、そういった方は守られていない。
- ・ 賃金要件の引下げや、労働時間要件の引下げ、フリーランス等の曖昧な雇用で働く者の適用を含め、次期制度改革では全ての労働者への社会保険の適用を目指すべき。
- ・ 勤労者皆保険について議論する際は、労働者性など関連する法制度での議論の積み重ねや、実務上の対応可能性を十分に考慮することが重要。

【適用拡大を進める際の留意点】

- ・ 適用拡大を進めるには、関係する当事者が制度をしっかり理解することが前提になる。適用拡大後に何らかの要件を残す場合は、雇用にどういう影響を与えるのか、新たな回避行動がどう予想されるか等の議論をしておく必要がある。
- ・ 多様な働き方や女性の社会進出、将来の安心の確保の観点から、適用拡大の方向性については理解するが、企業経営に与える影響にも留意が必要。社会保険料の事業主負担が新たに発生することに加え、従業員が第3号被保険者資格を維持するための就業調整・人手不足の加速化といった、企業経営に与える影響を念頭に置いた議論が必要。また中小・零細企業がその負担に耐えられるように、人件費相当分を価格転嫁できるよう、下請政策を含めて経済産業政策と連携を進めてほしい。
- ・ 適用拡大に当たっては実務に負担が生じるため、制度改革の確実な実施・業務の実効性に配慮しながら、要件緩和を慎重に検討する必要がある。
- ・ 景気は循環するものなので、景気の悪化が生じた場合には、長期的には人手不足であっても短期的には採用控えが起こり失業率が上昇する一方で、景気がよい今日でも偽装フリーランスのように社会保険料を逃れようとする企業も存在するため、適用拡大はタイミングが重要。

これまでの年金部会における主なご意見（障害年金） 1 / 3

【初診日要件等】

（初診日要件の現状とその在り方）

- ・ 障害基礎年金か障害厚生年金のどちらを適用されるかは、障害の原因となった病気やけがの初診日に国民年金か厚生年金のいずれの被保険者であったかで決まり、それが生涯続くことによる弊害が出ている。例えば、けがや精神疾患などにより退職してから障害年金を申請した場合に初診日によって障害厚生年金を受給できず、また、障害になった後に就労しても、障害基礎年金のみを受給することとなる。また、障害厚生年金の方が、給付額が多く、より軽い障害でも給付が受けられ、あるいは障害手当金と一時金を受給できる等の差がある。
- ・ 保険期間中に初診日があることを厳密に捉えなくとも、社会保険としての原理は成り立つ。厚生年金の被保険者資格喪失後の保険事故発生について、退職後あまり期間が経過していないものであれば、障害厚生年金の給付の対象にすることも検討の余地がある。
- ・ 障害厚生年金において、延長保護（被保険者資格喪失の一定期間内であれば、被保険者資格喪失後の保険事故発生も給付対象にすること）と長期要件（厚生年金保険料の納付済期間が一定以上あれば、被保険者資格喪失後の保険事故発生も給付対象にすること）の両方を認めてよいのではないか。
- ・ 社会保険制度では、被保険者期間中に発生した保険事故に対して、加入する制度から給付を受けることが原則である。被保険者資格喪失後の保険事故を給付対象とするといった特例は、制度が複雑化し、分かりにくさ・不明瞭さを作ってしまうのではないか。また、実務面や他の制度への影響も出るのではないか。
- ・ 一定期間の厚年保険料の納付により障害厚生年金の保障期間を長期化させることについて、遺族厚生年金の長期要件では厚生年金の加入期間だけで25年を求めていることや、障害厚生年金は遺族厚生年金と異なり300月の最低保障を設けており月数のカウントが異なること、額はどうするのかなどに留意が必要。

（任意で厚生年金に加入する仕組み）

- ・ 転職の増加・働き方の多様化も踏まえ、初診日が求職・失業中にあつたとしても障害厚生年金を受給できる仕組みとして、厚生年金保険への任意継続加入制度の創設も検討すべき。例えば、一時的に被用者から離れる期間の保護を与える制度として、健保の任意継続被保険者の申込みと同時に厚生年金の継続被保険者として申し込んで、月数百円の保険料を払い、遺族と障害の保障を引き続き持ったまま次の転職に備えることとしてはどうか。
- ・ 厚生年金保険に任意継続加入制度を創設する場合、任意加入しない人が出てくる可能性がある。一方、延長保護は、諸外国で実際に行われている制度であり、退職後の一定期間は自動的に被保険者状態が継続される。任意継続しなかった人が、例えば、発病は厚生年金被保険者期間中であるけれども、実際の初診日が退職後になってしまった場合、障害厚生年金の対象にならなくなるため、延長保護のほうが望ましい。

これまでの年金部会における主なご意見（障害年金） 2 / 3

【事後重症】

- ・ 社会保険では、客観的に受給要件を満たした時点で受給権が発生する仕組みが多いが、事後重症は請求日の翌月から支給される。制度創設当時と比べ、デジタル技術の進展によってカルテの保存状況等に変化があるため、技術的な障壁を精査し、事後重症の場合の支給開始時期を再検討する必要。

【直近1年要件】

- ・ 直近1年要件について、過去、10年間の延長が繰り返されてきたが、役割を終えているのではないか。
- ・ その一方で、現在も、この特例措置によって障害年金の受給につながっているケースがあることに留意する必要がある。

【障害年金と就労の関わり】

- ・ 働きながらの障害年金の受給について、20歳前障害基礎年金だと無拠出のため全額支給停止となる場合がある。障害基礎年金も国庫負担が半分入っていることを踏まえ、障害基礎年金でも、給付停止・在職障害年金といったものは考えられるのか。
- ・ 身体障害で永久認定を受けている場合は、年収が2000万でも障害年金は支給される。一方で、有期認定の精神障害の場合は、就労し、ある程度の所得が獲得できるようになった際、次の更新で等級変更により年金が支給停止になることがある。現行制度は両極端で、緩やかに調整する方向性はあるが、拠出制の年金に所得制限を入れることは理論的な観点からも難しく、実務的にも毎年度の所得調査が可能かどうか疑問。
- ・ 障害のある者が働いて収入を得て、自立に近づいていくことが、その人に生きる力を与える。社会参加を促してみんなを支えていく世の中をつくる観点から、就労支援との連携を図ることが重要。

これまでの年金部会における主なご意見（障害年金） 3 / 3

【障害年金の基本的な在り方】

- ・ 障害年金の目的をどう捉えるかに加え、医学モデルか社会モデルかも含めた障害年金の目的と認定基準との関係について、他の障害者施策との関係性も視野に入れながら議論することが必要。
- ・ 支給要件、給付水準の妥当性について論点があり、受給者の中心が身体障害から精神障害に大きく変化している中、それに合わせて制度を見直す必要があるか検討の余地がある。
- ・ 障害年金もマクロ経済スライドの対象であり、将来的な所得代替率の低下が見込まれ、基礎年金のみの受給者への影響が極めて大きい。特に障害基礎年金について、現在の受給者の生活実態を踏まえながら、障害のある者の所得をどのように保障するものかを整理し、給付水準の在り方や引上げに向けた議論を進めるべき。
- ・ 企業規模要件や個人事業主の非適用業種により、本来2号であるべき被用者が1号となり、同じ障害の程度であっても被用者間で受給できる障害年金に違いがある。稼働能力の低下や喪失が到来した者への所得保障という障害給付の目的から、同じ公的年金の枠組みの中での障害等級の差には必ずしも合理性があるとは言えず、全ての被用者への適用拡大と併せて、障害基礎年金と障害厚生年金の等級の違いも議論すべき。

【その他】

- ・ 障害がある人や、世帯の生計を支えている人を亡くした人も保障を受けられるという年金制度の仕組みを知っているのは約半数にとどまるという調査結果もある。受給すべき人が確実に受給できるよう、例えば、精神障害を有する方への対応も含め、引き続き年金機構と連携した周知活動の強化をすべき。
- ・ 学生納付特例の手続をせず、保険料を納めていなかった場合、障害年金は受給できないが、それを知らない学生が、その手続をしていないことで受給できなくなることについては、見直しを検討すべき。

※ 第5回年金部会において、福島豪氏（関西大学法学部教授）・百瀬優氏（流通経済大学経済学部教授・年金部会委員）よりヒアリングを実施。

【等級分布の現状・給与と賞与のバランス】

- ・ 厚生年金の標準報酬月額の上限は健康保険と比べて低く設定されており、少なくない被保険者が上限に至っている。男性について、上限等級の人数が一番多いというのはいびつである。
- ・ 総報酬制における賞与への保険料賦課の在り方が、事業主による保険料負担節約と読み取れる事態を生じさせている。賞与を月給に組み込む形で、使用者側または労使双方が保険料納付を免れている実態があると考えられ、労働者は収入の割に年金額が少なくなる。

【見直しに向けた具体的なお提案】

- ・ 標準報酬月額の上下限について、報酬比例部分の給付に影響が出る点は健康保険と異なるが、なるべく健康保険と同じ形にするべき。財政検証では上下を広げた色々なパターンを分析し、在労の見直しとうまくリンクした形で効果を見る必要がある。
- ・ 社会保険であるので、負担能力があるのに負担が相対的に軽い現状を改め、再分配機能を強化すべき。所得格差が広がった分だけ上限に張りつく人が増えてしまう設計より、張りつく人の割合を事前に一定の範囲に決めておく健保の方法の方がふさわしい。
- ・ 年金は平均標準報酬月額の倍数基準で、医療は上限等級に該当する被保険者の割合基準で行われているところ、倍数基準がちゃんとワークしているのかの判断は割合基準で見ることになるため、医療にそろえて設定してはどうか。
- ・ 経済はかなりインフレが進んでいて、今後、名目賃金の引上げが当然かなり予想されることを前提にすると、早めに等級の追加を検討してはどうか。
- ・ 保険料の公平な負担と、現役期の収入に応じた給付を行う観点から、月給と賞与の合計での上限を設けるなど、実務負担も考慮しつつ、できるだけ年収ベースで制度設計すべき。
- ・ 今の制度は、2003年から賞与を保険料賦課の対象に加えることになった際に、各種インフラが整備されていなかった状況下で急いで取られた暫定的な制度と理解しており、20年たった今、変わるものと期待している。

【在職高齢年金制度との関わり】

- ・ 上限を引き上げると報酬比例部分が引き上げられるため、報酬比例部分全体が引き下がることとなる在老の廃止とぶつけるのがよい。在老を廃止すれば、高所得者の追加的な保険料納付も、必ず老後の年金給付に結びつくこととなる。
- ・ 上限以上の一定の月給のある方に保険料を賦課した財源で高在老改革を行い、Work Longerを実現している人たちへのペナルティを、高所得者の所得で消していくべき。

【私的年金との関わり】

- ・ 上限を引き上げる際は、上限に張りついている高所得者への配慮として、私的年金の拠出枠を大幅に拡大することを検討してはどうか。
- ・ 報酬が高い企業においては、上限を超える報酬に公的年金がない分、企業年金や退職金制度などにより、独自に老後の所得保障を行っている面がある。標準報酬月額の上限を大幅に引き上げるといふことであれば、企業年金や退職金制度への影響についても考慮する必要がある。
- ・ 上限の引上げは高所得者の給付の充実にも資するが、私的年金との連携・役割分担の議論も踏まえながら検討する必要がある。

【給付面・厚生年金の所得再分配機能への影響】

- ・ 標準報酬月額の上限を低めに設定することには、現役世代の所得の格差を年金額の格差として持ち越さない意義もあるが、他方で厚生年金には垂直的な所得再分配機能も働いており、上限の引上げはその機能を強化することにもつながる。今まで、低めの設定については、年金額の格差が著しく大きくならないようにという説明がされてきたが、所得の二極化がある程度進むとしても、被保険者期間を通じて上限等級に位置し続ける人はあまりおらず、標準報酬月額の平均の2倍という現在の上限のもとでも、年金額が2倍になるわけではない。
- ・ 上限引上げによる給付額への影響は、上限額を超える者の実態、履歴、上限等級に位置している期間の平均などに左右されると思うので、データを追加してほしい。
- ・ 最高等級に該当する従業員の方から、自分の報酬に見合った保険料を払ってでも年金額を増やしたいという声も聞く。健康保険の例も参考にしながら、実際の負担能力に応じた負担を求め、負担に見合った給付をすることを検討してはどうか。
- ・ 所得の再分配という側面があるにしろ、給付面の格差を拡大してしまうことや、現役世代の負担を更に増加させる印象を与えてしまうことから、財政検証等で分析すべき。
- ・ 保険料収入の増による運用益増加分の用途は、マクロ経済スライドの終了年度の前倒しに用いるべきであり、それ以外の用途は考えられない。

【バンドポイント制について】

- ・ 上限を引き上げることで、年齢にかかわらず高額所得者の保険料負担は大きくなると思うが、それに見合う所得を得ていると考えてよい。給付がもし高くなり過ぎて格差拡大につながるのであれば、報酬額が高くなるに従って給付率が低減していく仕組みにも視野を広げていいのではないか。
- ・ バンドポイント制も選択肢の1つだが、それを検討する場合は、高所得者に負担増・給付減となって高所得者の制度に対する信頼を損なうことがないよう、在老の廃止・私的年金への拠出上限額の引上げとセットで考えていくことが必要。

【留意点】

- ・ 社会保険として再分配機能の強化の必要性は理解するが、更なる適用拡大の影響を踏まえた議論が必要。更なる適用拡大による平均標準報酬月額への影響や、更なる適用拡大とともに上限を追加した場合のスライド調整期間の短縮への影響について、次期財政検証で試算して欲しい。
- ・ 負担能力に応じて負担を求める方向性は理解するが、上限に張りついている方の人数・割合はあまり変わっていないことや、全世代型社会保障を進める上で、社会保障制度において現役世代の負担が過剰であることをどうやって変えていくかという観点、賃上げに対する影響を勘案しながら検討を進めるべき。
- ・ 現在、深刻な人手不足・物価高を背景に、中小企業でも賃上げしようと努力している。上限引上げは、事業者のそうした努力に水を差すイメージとなり、また、実際に社会保険料負担の増加要因となることが懸念される。
前回の上限引上げは、平均標報酬額の2倍が上限額を超えた状態が5年間継続したことが背景となっており、法律の条文と事業者の賃上げ努力を踏まえれば、ある程度の期間を取り、データの積上げを基に判断するのが適当であり、今、直ちに上限を引き上げるタイミングではない。
- ・ 仮に上限を引き上げた場合に労使双方にどのような影響があり得るのか、標準報酬月額の上限に該当する方うち中小企業の従業員はどれだけいるのかなど、企業規模別のデータを提示してほしい。

これまでの年金部会における主なご意見（遺族年金） 1 / 4

【遺族年金の基本的な在り方】

- ・ 遺族年金について、現在の家族類型や、共働きの一般化、働き方、就労期間の長期化、生活スタイル、健康寿命の延伸、労働人口の減少といった社会の変化に合わせて制度の見直しが必要。
- ・ 遺族厚生年金の遺族の範囲や要件の男女差等が今の時代に整合的かどうか、将来を見据えた検討が必要。
- ・ 課題が多岐にわたるため、時間をかけ、基本的な考え方の整理から行うのがよい。
- ・ 遺族年金や加給年金で、現状の制度を漫然と守れば、制度自身が女性の社会進出の障害になっていく。
- ・ 現在の遺族年金受給者の家計収入に占める年金収入の割合などを可能な限り調査し、実態を踏まえて議論すべき。

【経過措置の必要性】

- ・ 現行制度で生活をしている方への配慮が必要。遺族年金については、20年ぐらいかければ、現在の受給者に影響を与えることなく、将来の受給者に最適な制度に移行することができるため、時間軸の視点をもって改革を実現してほしい。
- ・ 遺族年金について次期改正で見直す場合、生年月日等で経過措置を設けることになると考えられるが、経過措置を考える際は、就労状況を出生コホート別に見ることが必要。
- ・ 将来の年金制度の在り方を検討する際には、コホート別の見通しに基づいた議論が重要。現在20代後半の女性の約6割が正規雇用者であり、その比率を保ったまま30代、40代を迎えると考えられる。例えば、今の20代、30代が40歳以上になったとき、中高齢寡婦加算を残す必要性があるのか。

【遺族基礎年金の支給停止・子の加算】

- ・ 年金制度は、少しでも家族形成が容易になるよう設計する必要がある。具体的には、遺族基礎年金の受給権を有する18歳未満の子のある親とその子について、再婚による親の失権で子が支給停止とならないようにすべき。
- ・ 親の再婚や自分の養子関係は子に決定権がないため、子が親や周囲の大人の意向で権利を失うことがないといよい。
- ・ 再婚すると遺族年金が停止する制度は、遺族の再婚を阻害する要因になっている。
- ・ 母親の再婚後も父親の養育費が続く事例も踏まえ、子に対する遺族基礎年金について、支給継続してもよい。
- ・ 遺族基礎年金は18歳未満の子がいる間の給付であるので、親よりも子を優先させて、子に第一に受給権が発生し、親がその親権者として子の遺族基礎年金を正しく管理していく形にするのがよい。
- ・ 第三子以降の子の加算について、かつて参照していた制度（国家公務員の扶養手当）が変わっているが、年金制度では引き続き加算額を下げるというのが、現在も合理的なのか。

【遺族厚生年金の有期化】

- ・ 遺族年金は原則として終身支給で女性の高齢期を支える重要な機能を果たしているが、高齢期を支える給付は本来老齢年金ではないか。遺族厚生年金は、男女ともに配偶者の死亡直後の激変に際して生活を保障するための給付として整理し、有期給付としてはどうか。
- ・ 遺族厚生年金は、配偶者の死亡後の激変緩和と、子供が未成年の間の給付という形に整理するのがよい。
- ・ 被保険者の死亡は、自活能力のある者にも一定の経済的影響を与えるので、特に配偶者に対しては、現役時でも、所得要件や年齢要件を課さず、一定の有期給付を行うことが望ましい。
- ・ 子のない現役期の遺族厚生年金は、有期化の可能性を探っていく方向性がよい。例えば、平成16年改正では、夫の死亡時に30歳未満で子のない妻に対する遺族厚生年金は、原則5年の有期給付とされた。ただ、その後の就業が順調でない場合など、ライフスタイルや働き方によって、低額な老齢厚生年金となることも考えられる。有期化する場合には、現役期に死別した遺族配偶者の高齢期の保障についても別途検討が必要。65歳以降は、老齢厚生年金とそれまで支給停止等だった遺族厚生年金との差額支給も考えられる。
- ・ 無期給付を支給する年齢の男女差をどうするか。中高齢期の一定年齢以上では、無期給付を残すかどうか。
- ・ 女性は高齢だと正社員に就きづらく、パートも賃金が低いことを踏まえると、ドラスティックな改正は難しく、十分な経過措置が不可欠。
- ・ 長期要件該当で65歳以上の老齢厚生年金受給者が亡くなった場合は、現行制度のままでよい。
- ・ 子供がいる場合には、正規雇用への転職が難しいなど、経済的影響の長期化が想定され、有期給付の延長なども考えられる。
- ・ 配偶者への遺族年金を有期化し、現行の支給停止・失権規定を全部なくし、所得制限もなくすべき。有期化すれば、家族形成に中立な制度に簡単に変えることができる。

これまでの年金部会における主なご意見（遺族年金） 3 / 4

【遺族厚生年金の男女差】

- ・ 女性就業率の上昇や、夫婦共働き世帯の増大、家族の多様化を考えると、男女差の解消が大きなテーマになってくる。女性の就労率の高まりから、配偶者の死亡というリスクを捉え直し、稼働年齢層の遺族年金の位置づけを見直す必要。
- ・ 年金制度には保障内容が男女で異なる制度が残っており、所得を得ることが難しい人に手厚く保障するという考え方自体は正しいが、保障内容を男女で区別するのがよいのか、再検討が必要。
- ・ 日本の労働市場には、現時点で男女の格差が残っているが、諸外国で男女平等の理念に重きを置いて遺族年金の男女差を解消した際よりも既に格差は小さく、男女差を解消できる段階にある。
- ・ 子のない現役期の者でも、中高齢の遺族配偶者には就業の難しさがある程度残るため、中高齢の一定年齢以上の者を無期給付とし、段階的に男女差を解消してはどうか。
- ・ 男女平等という理念からも、男女差の解消が求められる。特に、女性労働者の拠出した保険料が遺族年金に結びつきにくく、不利益に取り扱われているとも捉えられる。厚生年金に加入する女性が増えているので、こうした不利益の解消という観点からも、次の改正で男女差の解消が必要。
- ・ 遺族厚生年金の男女差は、社会の変化に対応した公平な制度とは言い難く、早期に解消すべき。まずは男性のみに設けられた年齢制限の撤廃を検討すべき。
- ・ 現状では、女性について所得保障ニーズが男性に比べて相対的に高いとしても、女性の就労が進展している社会背景を踏まえ、妻も将来的には、十分な経過措置をとった上で、年齢要件を課す方向で、夫に揃えることが考えられる。

【生計維持要件】

- ・ 亡くなった者には、収入以外の家庭への貢献要素がある。遺族年金受給の際の年収要件は撤廃すべき。
- ・ 高所得者でも、生活を共にしていた配偶者が亡くなった場合、生活の激変が想定されるので、遺族年金の有期化と併せて、生計維持要件を撤廃してよい。
- ・ 遺族年金は、親の死亡時に未成年の子の生活を支える給付と、配偶者の死亡直後の生活の激変を緩和する給付の二本立てで整理すべき。生計維持要件については撤廃することに賛成。
- ・ 生計維持要件の850万円は権利の発生要件であり、満たさなければ遺族年金そのものが支給対象外となり、壁の1つとなっている。昨今の物価や賃金の上昇などを踏まえ、850万円という数字の妥当性を議論し、権利発生要件として一律的に区切るのではなく、一定水準以上の収入から段階的に年金額を調整する仕組みとすべき。
- ・ 現在、生計維持要件は死亡時の一点だけで審査されるが、DV被害者の状況を踏まえると、遺族年金の趣旨・目的などに関連して見直す必要がある。

【遺族厚生年金と老齢厚生年金の関わり】

- ・ 女性の低年金への対応として、離婚時年金分割を参考に、亡くなった者の年金記録を死亡時年金分割などの形で配偶者に分割し老齢年金の水準を高める形で、高齢期の所得保障を老齢年金が担うこととしてはどうか。
- ・ 保険料を共同で拠出しているという擬制に基づき、配偶者の死後で、かつ、遺族配偶者の老後に保険料負担分を回収するという発想に転換して、遺族年金を支給するという選択肢も考えられる。
- ・ 女性の低年金への対応は、死亡時年金分割ではなく、年金受給開始時に夫婦で年金を分割するという二分二乗が良い。すぐに変えられるわけではないが、20～30年の時間軸で議論したい。

【遺族年金の支給対象者】

- ・ 老齢年金が十分に整備されていない時代には、息子の死亡時に、亡くなった息子の保険料拠出に基づき、父、母に遺族年金を出す必要があり得た。しかし、年金制度創設から何十年も経過し、制度が成熟化してきた中で、父、母、祖父母に遺族厚生年金を支給する必要性について、今回の改正で議論をしてもよいのではないのか。
- ・ 現在の民法では認められていない同性のパートナーを年金制度上配偶者として扱うことも検討課題ではないか。

【寡婦年金】

- ・ 寡婦年金は、夫の保険料の掛け捨て防止と、60代前半の寡婦の所得保障という2つの目的を持つ。制度の創設過程では掛け捨て防止が重視されたが、働き方や世帯構成が多様化する中、第1号被保険者のうち妻がいる男性の保険料だけを掛け捨て防止の対象にすることは、正当化が難しい。公的年金保険である国民年金において仮に掛け捨て防止の仕組みが必要ならば、男女差解消の観点から、死亡一時金で一元的に対応すべき。
- ・ 国民年金における遺族年金の男女差は、遺族基礎年金では解消されたが、寡婦年金では残っている。次期改正で遺族厚生年金の男女差を解消するならば、この男女差も併せて解消する必要がある。
- ・ 寡婦年金は、被保険者期間の上限60歳と年金の支給開始年齢65歳をつなぐ年金である。しかし、被保険者期間を65歳まで延長する場合、60代前半も国民年金の被保険者期間になるため、寡婦年金の位置づけが不明瞭になる。

【その他】

- ・ 配偶者の死亡で遺族厚生年金の受給権者になった場合、本人が請求手続を行わなかったとしても、本人の老齢厚生年金の繰下げ受給ができないという指摘があるが、どう考えるか。
- ・ 遺族年金に対する課税等の扱いについて議論する必要がある。

これまでの年金部会における主なご意見（加給年金）

【加給年金の基本的な在り方】

- ・ 昭和29年創設の老齢厚生年金の配偶者加給年金は、夫が年上、妻が年下といった当時の夫婦像がモデル。夫婦の年齢差で支給の有無や長短が決まり、公平性の観点から見直しの検討が必要。現在はライフスタイルも多様化し、単身世帯の増加や夫婦の形も様々。厚生年金に夫婦ともに加入する世帯も増加が見込まれ、現在の社会に整合的ではない。
- ・ 加給年金は、女性が専業主婦で働くことができないことを想定した制度。年の差夫婦ほど支給期間が長く、独身の者には支給されず、今の時代では不公平。年下パートナーの収入が850万円以下という支給要件も、金額が高過ぎる。
- ・ 60代前半の女性の労働力率も6割を超え、50代以下では75%超であることを踏まえ、夫が65歳に達した後、65歳未満の妻を働けないものとみなして加給年金を支給する必要性は薄れている。
- ・ 子が対象の加給年金は、65歳時に高校生以下の子がいる者に支給されるが、既に子育てが終了した世帯には加算されない。若くて経済的に大変な時に子を育てた者もあり、配偶者加給年金と同様、年齢によって支給の有無が左右される。
- ・ 障害厚生年金の配偶者加給年金は、老齢厚生年金と同様に、妻が専業主婦という旧来のモデルにおいて、配偶者を扶養しなければならない分、保障を厚くするという考え方に基づいている。しかし、共働き世帯が増えており、配偶者に所得がある障害者は、配偶者がいない障害者と比べて世帯所得が増えるといった優位な立場にあることを踏まえると、配偶者加給年金の位置づけを改めて考える必要がある。

【繰下げ受給への影響】

- ・ 加給年金は繰下げ受給の判断を鈍らせる。繰下げ受給や就労意欲に影響することがないように制度設計すべきであり、子や障害の場合に配慮しつつ、廃止の方向でよいのではないか。
- ・ 繰下げ受給に悪影響を与えている加給年金は、女性の特老厚の年齢の引上げに伴い、制度の矛盾がこれから加速していく。加給年金の改革は時間との戦いであり、問題はどのように改革していくかに絞られている。

【経過措置の必要性等】

- ・ 遺族年金や加給年金については、現行制度を前提として生活設計を立てている方が多くいる。また、女性の働き方が変化し、現在の20代の方と現在の40代、50代の方では、状況が大きく異なるため、これらの仕組みの見直しを行う場合は、十分な経過措置が必要。
- ・ 今後、振替加算の対象者が徐々にいなくなっていくタイミングとしては、配偶者加給年金もその役割を果たしたと言える。なお、加給年金は老齢によるものに限られず、対象者も配偶者だけではないため、それぞれについて議論が必要。

【総論】

（いわゆる「年収の壁」の働き方への影響）

- ・ 男女の賃金差は縮まっておらず、根強く残る男女の役割や働き方の差に間違った方向で影響を及ぼしている制度があれば、見直す方向で議論すべき。
- ・ 女性社員の中には、育児休業の終了後、保育所が見つからない等の理由により、正社員から短時間労働の非正規社員への転化を希望し、年収の壁による就業調整を選択する者がおり、女性の就労促進の観点に立った見直しが必要。
- ・ 年収の壁の問題は、労働の供給に関する選択をゆがめており、女性の社会参加を阻害している要因でもあるため、速やかに抜本的に解決する方向で、次回の改正を目指して議論を深めていくべき。目先の負担を調整して、小細工のような改革をするのは長期的には望ましくない。
- ・ 年収の壁の問題は、必ずしも制度の問題ではなく、制度への誤解もある。被用者保険の社会保険料の負担は、働き損ではなく、それに見合う給付を受けられることを国民に丁寧に説明することが必要。
- ・ パート労働者等の保険料負担の一部を国が肩代わりする措置は、いわゆる年収の壁の根本的な解決にはつながらず、第3号被保険者に対する優遇になるほか、年収が130万円を超えて国民年金・国民健康保険に加入する者を対象外とする場合、不公平が生じかねない。また、短時間労働者の就業調整回避への効果は不透明である。
- ・ 年収の壁には2種類あり、働く人たちに見える壁と見えない壁がある。前者は、新たに適用拡大の対象となる企業の事業主に、公的年金シミュレーターを利用して労働者とのコミュニケーションを義務付け、加えて事業主には月額8.8万円の正確な意味を学習してもらう広報をしっかりとやらねば解決する。政府が掲げる勤労者皆保険は働く人たちからは見えない壁への対応策であり、これは突き進めるしかない。

（簡素な制度設計の必要性）

- ・ 税や社会保障の制度が、人々の意思決定に影響を及ぼしている。極力意思決定に影響を及ぼすことがないよう、簡素で中立な制度設計が極めて重要。制度の複雑化で、実務が大変になることも考慮する必要がある。
- ・ 就業調整は、制度の誤解・思い込みによる部分も大きく、これまで以上の周知・広報・啓発が必要。制度の正確な理解には、簡素な制度である必要があり、既に複雑な制度をより一層複雑にしかねない見直しは、基本的に控えるべき。

【106万円の壁への対応】

（総論・現行の労使折半負担の考え方）

- ・ 厚生年金が就労に影響を及ぼすことは望ましくないが、一定の要件を満たした被用者に保険料の拠出を課し、それに対する給付を行うことは、社会保険方式を採用する厚生年金の根幹であり、就労への影響は、この厚生年金の原則を維持する以上、一定程度不可避なもの。その影響を一部の者について回避するために社会保険の原則を修正することは、制度内の不均衡という別の問題をもたらすおそれがあるため、高い合理性の裏づけが必要で、慎重な検討が必要。
- ・ いわゆる「106万円の壁」への対応策の考え方や制度設計上の論点として提示されているイメージは、一時的な労働力不足の解消を目的とした対応策にしかかなり得ず、労働力確保のために本来企業が取べき対応策を阻害する懸念がある。優先すべきは正しい制度理解と全ての労働者への社会保険の適用に向けた各要件の見直しであり、このような選択肢を実施すべきではない。
- ・ 事業主負担に係る論点として、給付と負担の関係が分かりやすい簡素で公平な制度設計にすべき。労使折半の原則の変更は、制度を複雑化させ、公平性を欠くため反対。健康保険との一体的適用にも影響があることも十分留意すべき。
- ・ 保険方式という原理原則を根本に、制度に対する国民の信頼性を損なわないように検討する必要。事業所負担についても納得のいく形での設計と説明が不可欠。社会保険料の労使折半負担の点がおろそかになってはいけない。

（労働者の保険料負担のみ軽減し、事業主は現行通りとする場合）

- ・ 単に手取り収入が減少しない仕組みとして、本人負担はなく、企業負担は9.15%のみで、基礎年金満額と報酬比例部分を受給でき、配偶者は3号になるといった著しく有利な制度を作れば、他の加入者・企業にツケを回すことになる。移行過程での工夫は考えられるが、働き方が多様になるほど、制度はシンプルであるほうが良い。
- ・ 月給8.8万円で社会保険に加入する方は、負担する保険料の割に給付が比較的多くて再分配を受ける側に入っており、更に保険料を軽減するのは、他の被保険者と比べて不公平。一方で、保険料にあわせて給付を削ると、将来の貧困につながりかねず、望ましくない。
- ・ 免除した労働者の負担分に応じた給付調整は慎重に議論する必要がある。新たな壁となりかねない。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べきであり、壁を理由とした労働者分の免除は理屈が立たない。

（労働者の保険料負担のみ軽減し、事業主の負担割合を増やす場合）

- ・ 給付と労使合計の保険料の水準は変えず、事業主の負担割合を任意で2分の1から引き上げられるようにする仕組みであれば、小手先の策だが、考えられる。このような仕組みの下では、保険料負担による手取り収入減少を防ぎたい会社だけが、個社の福利厚生として事業主負担割合を引き上げるといった対応が考えられる。

【見直しに向けた具体的なご提案】

- ・ 週労働時間が20～30時間の短時間労働者（元3号）について、保険料は厚生年金の事業主負担のみで、給付は厚生年金の半分になる制度「厚生年金ハーフ」と、本人負担もある「厚生年金フル」とで短時間労働者が選択する形にすれば、就業調整の問題はほぼ解決すると考えられるが、今の手取りを高めるために厚生年金ハーフを選ぶことは老後の貧困リスクを高める選択であることを学んでもらうことも必要になる。
また、政府が掲げる勤労者皆保険は、「所得の低い勤労者の保険料は免除・軽減しつつも、事業主負担は維持する」ものであり、20時間未満の厚生年金ハーフのことである。これは、20時間未満の短時間労働者の事業主負担が免除される現行制度が、事業主から見て働かせ方に中立でない欠陥を含んでいる点を改善するものであり、徹底的に進めるべき。
- ・ 抜本的な解決策としては、週20時間未満も含めた適用拡大が最適。具体的な手段としては、第1号被保険者を1.5号（1号と2号の間）とし、報酬の18.3%の厚生年金保険料が国民年金保険料に満たない場合、被用者に差額の国民年金保険料の納付を求める。また、第3号被保険者は、20時間未満で働く場合は2.5号（2号と3号の間）とし、厚生年金保険料が国民年金保険料に満たなくても差額の納付を求めず、基礎年金拠出金は全て厚生年金財政が負担することとしてはどうか。1.5号/2.5号の給付については、いずれも基礎・報酬比例ともに満額で、ハーフにはしない設計。
- ・ 1.5号/2.5号の導入により「106万円の壁」や20時間の壁がなくなることで、労働者の労働時間増加が見込まれ、人手不足の時代に労働力が供給されることで、企業も大きなメリットを実感できる。また、適用拡大と同じようなロジックで国民年金の財政が改善し、国民全体の年金の水準（所得代替率）の上昇が見込まれる。その際、国庫負担が新たに必要となるが、国保の公費節減により大部分をカバーでき、財政的にもフィージビリティがある。

【現行制度の正しい理解について】

- ・ 「106万円の壁」があったとしても、その壁を乗り越えて働けば、一旦減少した手取り収入も増えるようになることや、被用者保険に加入することで、厚生年金という終身年金を増やすことができることを広く知ってもらい、行動に移してもらうことが重要。キャリアやスキルアップにも着目して行動するようにしてもらいたい。
- ・ 106万円や130万円のいわゆる「年収の壁」は、事業者と従業員に仕組みが正しく理解されていないことが第一の関門。本来意識する必要のない状況を「壁」と考えて就労時間の調整を行っている場合が少なくなく、政府にはメディアとの連携を含め、この問題の理解促進を図る広報活動を早急かつ強力に実施してもらいたい。
- ・ いわゆる年収の壁について、現場では税と社会保険の壁を混同していることがある。そのため、現場の労使双方がしっかり制度を理解するための取組みを強化すべき。事業主が短時間労働者に対してどのような説明を行っているのか、当該労働者がどの程度正しく理解しているのか、実態を把握することも重要。
- ・ 年金を受給する場面になってから就業調整による年金額への影響に気付くのでは遅い。公的年金シミュレーターを使って厚生年金フル、厚生年金ハーフ、就業調整の3パターンの将来の年金受給の確認を義務づけられるように、公的年金シミュレーターをバージョンアップして、制度の理解を促す広報をしっかりと行うべき。

【総論】

- ・ 女性の働き方に影響する3号制度については、まずは適用拡大を着実に進めることが必要。共働き世帯が多数派になったことや働き方の多様化を踏まえ、将来的には制度見直しの議論が必要。
- ・ 人々の働き方や暮らし方、家族の在り方などが大きく変化し、被扶養者への特別な措置である3号制度は社会の実態に合っていない。見直す上では、社会保険制度内の不公平感の解消、社会の担い手の拡大が基本。
- ・ 第3号被保険者について、まずは被用者保険の適用拡大を進めるとともに、3号制度の縮小・見直しに向けたステップを踏むことは、前々回の年金部会の取りまとめから記載。まずは被用者保険の適用拡大を進める方向だと思うが、3号制度の改革には時間を要することから、先を見据え、今回こそ見直しのステップについて結論を出すべき。
- ・ 3号制度に関して誰もが折り合える解決策は存在せず、セカンドベストの追求になる。新たな分断を生み出しかねないコンセプトを展開して変更を行うよりも、子育てを社会化し、日本社会に根強く残る性別役割分担を払拭する政策が有効。
- ・ 制度創設時から働き方や家族類型を含め大きく情勢が変化したことを踏まえれば、3号制度の在り方の議論は意義があるが、3号は専業主婦（夫）だけではなく、多種多様な働き方・ライフスタイルの方が存在し、それら全ての人が将来にわたり安心して暮らすことができる年金制度が必要。高齢期の貧困防止の観点から議論を進めるべきで、公的年金制度が持つ所得保障の柱としての機能を後退させてはならない。
- ・ 3号制度は片働き優遇との議論もあるが、皆保険の理念・安全網を行き渡らせる意味もあることを踏まえ、冷静に比較考量の議論を進めることが必要。第3号被保険者やその世帯の生活実態、単身女性に多いとされる高齢期の貧困の状況などを更に分析する必要がある。
- ・ 日本の年金制度は、応益負担が原則の第1号被保険者と、応能負担・必要給付が原則の第2号・第3号被保険者を混合した形。社会保険のあるべき姿は応能負担・必要給付の原則であり、第1号被保険者の応益負担の原則ではない。3号批判も応益負担の原則によるものである。
- ・ 週20時間未満への適用拡大などが適切に実施されるならば、3号制度の見直しの優先度は比較的低い。

【見直しに向けた具体的なご提案（適用拡大関係を除く）】

- ・ 3号制度の見直しで、育児や介護、自身の病気など、働くことが難しい人の対応をどう考えるか。少子化対策としても重要で、子供を生み育てる人々の可処分所得への配慮など、きめ細かな対応も必要。
- ・ 年金制度において、被用者の配偶者という身分を守るべきか、それともケアを担う人を支えていくべきか、大きな枠組みで議論したい。3号制度の対象は、被用者の配偶者から、育児や介護などのために労働時間の制約を受け、低収入となっている者に限定してはどうか。その場合は、同様のニーズを抱える1号被保険者との均衡をどう考えるか、また、1号被保険者の育児期間に係る保険料免除措置と連続的な制度として構想するのかなどを検討する必要がある。
- ・ 3号制度の対象について、子育て支援の観点から、同居する末子の年齢を限定し、例えば5歳未満の場合や未就学児の場合に限り、3号として取り扱うこととしてはどうか。また、適用拡大を進めても純粋な無業者は残るが、収入がない者に納付を求めても無年金になることが多いため、免除者と同じで2分の1を納めたものとして取り扱うのがよい。
- ・ 3号制度の対象を育児や介護などのために労働時間の制約を受け、低収入となっている者に限定してはどうかという意見に、疑問がある。1つ目は実務的な理由で、2号の配偶者で収入の低い者に関し、育児や介護で働くことができないのか、そうでないのかを判定するのは極めて困難。2つ目は理論的な理由で、家族に対するケアが理由で就労が不本意に制約される事態への対応は、基本的には年金制度外で取り組むべき。ただし、賦課方式を取る公的年金に子育てに着目した支援を取り入れることは正当化できる。その一方で、子育て以外のケアに着目した支援を正当化する根拠を見出すのは難しい。

【制度を見直す場合の留意点】

- ・ 年金制度で被扶養配偶者の保険料負担がないのは、健康保険の被扶養の仕組みと同様であり、国民に分かりやすい議論をする観点から、両者の整合性に配慮が必要。
- ・ 週20時間未満への適用拡大を行わない、または、それに時間がかかるならば、3号から1号への移行によって就業調整を行う者を減らす策もあり得る。ただし、制度を前提に生活設計してきた世代や家族のケアで長時間働くことができない者への配慮が必要。例えば、女性の就業環境がある程度整ってきた1984年以後生まれの世代につき、第3号被保険者の範囲を家族のケアに関わる者に限定する案が想定される。しかし、この案では、国民年金の財政悪化という副作用が大きく、基礎年金のマクロ経済スライド期間の長期化により国庫負担が減少し、モデル世帯の所得代替率が低下する。
- ・ マクロ経済スライドの調整期間の一致を行えば、1号への移行を通じた3号の縮小によって年金財政が悪化することはなく、むしろ少し所得代替率が上がる。しかし、被用者世帯のための制度である3号の縮小による財源を、被用者がいない世帯も含め、一律に公的年金全体の財源に充てることは、労使団体ともに納得しがたい面があるだろう。3号を見直すと、公的年金制度全体、特に国民年金に大きな影響があるため、見直す場合は財政影響を見極めた上で慎重な検討をせざるを得ない。

【適切な情報発信の必要性】

- ・ 3号という選択がライフプランニング上のリスクを伴う場合があるという理解が浸透してほしい。3号を選択して就業しなかった期間は、スキルアップによる収入獲得能力の向上という観点からは「失われた」期間になるかもしれない、若い女性のライフプランニングが過度に楽観的な想定により合理性を失わないよう、適切な情報発信が必要。
- ・ 3号になれるかどうかや、夫の会社の配偶者手当をもらえるかどうかという理由で職業を選択することは、労働力不足をもたらすほか、自分の人生は社会保障の仕組みによらずに自分で選択するものであり、本人のためにもならないことに留意すべき。

【在職老齢年金制度】

- ・ 中小・零細企業は人材確保・定着に苦慮しており、働く体力・能力を有する高齢者には65歳以降も働き続けてもらうことが重要。しかし、働いた収入が多いと年金受給額が減ることがあるため、従業員が就労継続を希望しない、または勤務時間を短縮する傾向も見られる。在老制度が従業員の就労意欲と中小企業の人手不足の両方にマイナスの影響を及ぼすケースがあるため、就業形態の違いによる公平性の問題と、年金財政や将来世代の受給見込額への影響を考慮しつつ、年金制度が従業員の就業継続を後押しするものになるよう、議論が必要。
- ・ 働く期間が65歳以降も長くなることを踏まえ、自分の人生設計に合わせて公的年金の受給期間を選択でき、選択により損得が発生しないような制度改正が必要。高在老は廃止すべきではないか。廃止した場合に所得代替率が低下するといわれるが、高在老廃止による労働力率上昇、経済成長を通じた年金財政への貢献を考慮して計算する必要がある。
- ・ 今の20代や30代の者は75歳や80歳まで勤労することが当たり前の時代に向かって生きると予想され、60代の勤労・その報酬を特別扱いする在老制度の違和感が増してくる。人手不足の状況は、長期にわたり企業経営者の関心を大きく占めることになるため、企業の経済活動の努力の方向と不整合にならない制度にすることが重要。
- ・ 高在老の適用を受ける者は、年収500万円ぐらいの雇用に65歳以降就いている者と考えられる。従来だと高給取り優遇という議論もあったが、60代後半で500万円、日本人の平均的な年収ぐらいを得る者は増えつつあり、世の中の変化を制度の議論に適切に織り込んでいくことが必要。
- ・ 保険事故が発生しても満額支給されないのは、諸外国の制度と比較しても異質。70歳以上の厚生年金被保険者ではない者の給与収入によって年金額を調整する仕組みは不合理。在老は基本的に縮小すべきであり、働きたい者の意欲をそぐべきではない。
- ・ 全世代型社会保障構築の議論の中で、世代にかかわらず負担能力に応じた負担を求める方向性が示され、高所得の高齢者は負担が引き上げられている。社会保障全体では、高在老を廃止しても高所得者への過度な優遇とはならず、社会保障制度全体で高所得の高齢者の給付と負担のバランスを検討する観点から、高在老の撤廃を含めた検討が必要。
- ・ 「賃金と年金の合計の階級別 在職老齢年金受給権者（65歳以上）の構成割合」のグラフをみると、階級別の構成割合は「～48万円」に向かって下がるが、1つ手前の階級で上がり、「～48万円」を過ぎたところで下がる。このような現象は、年金制度が労働供給に対して中立ではないことを示している。
- ・ 高在老の対象者は働くことをあまり苦と感じず、就業調整をしないだろうが、この制度の理不尽さに不満を持ちながらも従わされているのが現状ではないか。この不満を緩和・解消するために、現行の標準報酬月額の上限を超えて賦課した保険料を財源に高在老の改革を行うことが考えられる。

【在職老齢年金制度（続き）】

- ・ 在老制度の廃止について、優先順位を高く考えて検討すべき。高在老の支給停止の対象は、厚生年金の適用事業所で働く被保険者及び70歳以上の者の賃金であり、自営業や請負契約、顧問契約で働く者の収入や不動産収入を有する者等は対象にならないといった就業形態の違いによる公平性の問題も存在し、この問題は年金制度だけで考える限りは解決できない。
- ・ 在老制度は標準報酬月額がベースだが、厚生年金保険の適用要件を満たさない非加入者や、賃金以外の収入がある者との公平性を確保するため、事業所得・家賃・配当利子などを含む総収入をベースに年金額を調整する制度に改めるべき。その際、令和2年改正の効果も含め、就労抑制効果、48万円の壁といったものがあるのか分析し、現行制度の廃止も検討すべき。
- ・ 年金制度は所得再分配・支え合いの仕組みでもあり、所得再分配の観点から、高在老を継続してよいのではないか。今後の賃金の上昇を見込み、基準額を変えずに、2分の1のところを3分の1にする形で、少し薄くしてはどうか。同時に、支給停止相当分を繰下げ受給の増額対象に組み込むことで、就労意欲の喚起に少しでもつながればいい。
- ・ 在老廃止により将来世代の給付水準が低下するうえ、税制上も年金受給者は優遇されている。今後、高齢者の就業が増加することを考えれば、負担能力のある者に担い手になってもらう観点からも、現行制度を維持すべき。
- ・ 今ある高在老は、1985年以前に存在していた高在老を廃止した1985年改革と矛盾する。どういう理由づけで高在老を2000年・2004年に復活させるに至ったのか。

【年金と税制の関わり】

- ・ 高在老について、収入が1万円増えたら年金が5,000円減るのは、限界税率50%に相当する。これに所得税・住民税もかかることを考えると、かなりのディスインセンティブ。在老制度について、賃金以外の収入がある者との公平性確保が必要との指摘もあるが、こうした調整は、年金制度より、むしろ税制で行う方が効率がよい。
- ・ 高在老を廃止しつつ、高所得者に対する公的年金等控除を縮小することで、より高い税率で所得税や住民税を課することができる。それを45年化後の国庫負担分の財源に充てる形にすれば、高所得者から低所得者への逆再分配という構図を避けられる。
- ・ 年金収入を公的年金等控除の対象となる雑所得とした趣旨が理解できない。この結果、給与所得控除が適用される給与収入と別立てで、過大な控除になってしまっている。税務当局は、その是正のスピードを速めるべき。
- ・ 年金制度を持続可能なものにするため、今余裕がある人の分はカットして、将来世代に回すことが重要ではないか。ただ、将来のための給付抑制や負担増をお願いすることは、伝え方が難しい。一定以上の所得の者への課税の在り方をはじめ、給付の在り方を幅広く議論してはどうか。

【経過的加算・基礎年金拠出金の在り方等】

- ・ 適用拡大が進み、60歳以上でも働く者が増えていく中で、老齢厚生年金の経過的加算について検討すべきではないか。経過的加算は上限月数が設けられており、60歳以上も働き拠出期間が40年を超えた者は、40年を超えた期間が給付に反映されない仕組み。基礎年金拠出期間が40年から45年に延長されれば、この問題はある程度解消されるのではないか。
- ・ 60歳以降に厚生年金被保険者が拠出する保険料は、基礎年金拠出金の算定対象ではなく、厚生年金勘定にとどまる。経過的加算を今後も維持するのかを含め、高齢期の就労が厚生年金だけでなく国民年金との関係でも意味のある仕組みにする必要があり、基礎年金拠出金の算定方法を見直す必要がある。
- ・ 長く働くことができる社会を考えると、現行制度の中には、例えば、いわゆる旧法時代の厚生年金など、既に整合的でないものがある。若い者から見てもできる限り分かりやすい仕組み、納得しやすい仕組みとすることが必要。

【意義・給付への効果】

- ・ 時代が変わって平均寿命も延び、働く高齢者の方も増えたという背景から、働ける方には保険料を納めていただくということが大事であり、所得代替率も上がるので、基礎年金の拠出期間延長には賛成。
- ・ 被用者の就業率が高まっており、賃金も上昇傾向にあるため、第1号被保険者の保険料拠出能力も高まっていると考えられる。これまで保険料拠出を求めていなかった60代前半の者と若年者との違いは徐々に解消されていると考えられ、45年化は十分実行できるのではないか。
- ・ 基礎年金の拠出期間延長は、基礎年金の満額を引き上げるものであり、厚生年金の加入者にとっては、追加の保険料負担なく、これまで反映されなかった60歳から65歳までの期間が基礎年金に反映されることになり、平均寿命の伸び・雇用環境の変化といった今の時代の流れに合っているのではないか。
- ・ 拠出期間の45年化は、障害基礎年金、遺族基礎年金の増額につながることも、情報発信が必要。
- ・ 45年化は、障害基礎年金の額が上昇し、障害厚生年金3級の最低保証額も増加するというプラスの影響も見込まれる。一方、45年化に伴い障害基礎年金を増額する場合、改正実施前に初診日があるケースを含めるか否かや増額のタイミングにより、受給者への影響はかなり異なる。45年化や調整期間の一致が障害年金に及ぼす影響を十分検討すべき。

【被保険者の保険料負担への影響】

- ・ 基礎年金の拠出期間を45年に延長しても、厚生年金被保険者の保険料負担は増えない。また、60代前半で働くことが難しい者や自営業者の1号には、保険料免除がある。このように、基礎年金の拠出期間が45年になっても全ての国民の保険料負担が増えるわけではない点が十分に理解されておらず、事実関係の情報発信・周知が重要。
- ・ 45年への延長について基本は賛成だが、1号の中にはフリーランス・ダブルワーカーなど、支払いが非常に厳しい者も含まれるため、保険料免除の仕組みの周知など、配慮することが必要。
- ・ 実際に基礎年金の拠出期間延長を行うことになれば、免除制度を利用したり、あるいは生年月日に応じて時間をかけて延長していくなどについて検討していくのがよい。

【国庫負担】

- ・ 基礎年金の拠出期間延長について、所得代替率が向上する見込みであるとされている一方、基礎年金の増額は国庫負担の増加につながる。追加財源がどの程度必要か、財政にどう影響を及ぼし得るのかを踏まえ、拠出期間延長が政策として適切かを検討すべき。
- ・ 基礎年金の拠出期間延長、1号から2号への適用拡大等にアジェンダを置くことで、将来の基礎年金の水準が自ずと上がり、その際に国庫負担増加分の財源確保策について明示的に検討を進めるという論は、2013年の社会保障制度改革国民会議のときから続く論と、方向性は揃っている。
- ・ 拠出期間延長の実現は国庫負担増加分の財源をどのように確保するかにかかっている。今すぐに必要でない財源を確保するのは難易度の高い問題であり、社会保障・税の一体改革の枠組みが必要。
- ・ 45年化には賛成。必要な国庫負担分の確保策として、高在老廃止と合わせた高所得者の公的年金等控除の縮小、45年化後の世代への年金生活者支援給付金廃止、65歳以上の遺族年金への公租公課禁止規定撤廃などが考えられる。
- ・ 仮に拠出期間延長という選択肢をとる場合、すべての拠出期間に対して国庫負担をつけるべき。仮に年齢によって国庫負担の割合が異なることになれば違和感がある。

【留意点】

- ・ 45年化を行う場合にモデル年金計算時の被保険者期間を540月に見直すことは、平成16年改正時の取り決めに大きく修正するもの。厚生年金の被保険者期間も540月に変更してモデル年金を計算するならば、正当化する根拠が必要。
- ・ モデル年金の所得代替率が50%を上回るものとする規定は、40年の拠出期間が前提。拠出期間の延長の際は、新たな拠出期間に応じた法改正が必要。あくまでも40年納付で所得代替率50%超を実質的に担保するような改正をすべき。
- ・ 単に拠出期間を延長し、第3号被保険者の年齢要件を60歳未満から65歳未満に変更すると、これまで共有してきた方向性に逆行することになりかねない。3号制度の在り方について、次期制度改革までに一定の方向性や結論を出すことが重要で、それを踏まえて拠出期間延長の議論を進めるべき。
- ・ 2020年時点で、自営業主と家族従業員のうち第1号被保険者である者の割合は約半分。これは、自営業主等の約半分が60歳以上になって、公的年金に参加できていないということ。この状況は、国民年金・基礎年金の創設時とは大分異なっている。拠出期間の45年化は前から取り残してきた問題である。

【基礎年金の給付水準・所得再分配機能の維持の必要性】

- ・ 働き方の多様化が進んで増加したフリーランス・業務受託者や、働けない者、2号でも賃金が低い者にとって、基礎年金が果たす役割は大きい。就職氷河期世代・団塊ジュニア世代といった、就職が厳しかった時期を過ごした者の高齢期の生活を支えることが重要。調整期間の一致により、基礎年金のみの受給者の給付水準低下が大きく食い止められる。
- ・ 基礎年金のみの受給者の給付水準の低下を抑える必要があり、今後、適用拡大により、比較的所得が低いと考えられる短時間労働者の厚生年金加入も見込まれる関係上、そういった者に対する所得再分配機能の維持が必要。
- ・ 将来の年金額の低下に対して不安がある現役世代が多く、所得代替率上昇の方向に関して賛成。年金財政を改善し、将来世代の所得代替率を上げ、世代間格差を解消するため、調整期間の一致に取り組むべきであり、国民的合意を形成する必要がある。

【制度間の移動状況・加入履歴】

- ・ 国年・厚年それぞれの被保険者集団の利益を考える際、基礎年金の仕組みにより各被保険者集団は連続的となっており、その利益も独立ではない。基礎年金の給付水準の著しい低下の阻止は、所得再分配の維持、ひいては基礎年金のみの者も含めた国民皆年金の実質を確保することに資する。これは、各被保険者集団の個別の利害を超えて、公的年金制度全体で実現すべき理念であり、この理念を維持するために、調整期間を一致させるという方法がある。
- ・ 1号・2号・3号の間の移動のデータや、1号、2・3号期間の配分の分布をみると、国民年金族、厚生年金族とか、1号民族、2・3号民族といったものはおらず、誰もがライフステージに応じて行き来するものと考えべき。調整期間の一致を含め、各種施策を進めるに当たり、無用な損得論が起きないように周知を行う必要がある。
- ・ 現在、基礎年金拠出金は1号被保険者と2号・3号被保険者の人数比で按分して決定されている。基礎年金拠出金単価が、国民年金保険料より高くなっており、その差額は積立金から賄っている。現在の受給権者や加入者の加入歴と照らし合わせると、全国民共通の基礎年金水準が、1号被保険者・国民年金の財政状況のみに依存して決まるやり方について、今後議論する必要がある。
- ・ 厚年・国年の積立金は、必ずしもそれぞれの制度に現在加入する者が積み立てたものではないというのは事実だが、マクロ的に見ると、国年から厚年に移った者が、国年の積立金を積み立てている期間に積み立てた金額を残してきているというふうに解釈もできる。

【見直しを行った場合の給付への影響】

- ・ 調整期間を一致させると、老齢年金については、報酬比例部分の所得代替率が下がるものの、基礎年金も含めて考えれば、大多数の方の給付水準は上がるということだったが、障害年金は、障害厚生年金3級のように、報酬比例部分の所得代替率の低下というマイナス影響だけを受ける場合もある。
- ・ 報酬比例部分のマクロ経済スライドが長期化するため、2035年頃までに亡くなる者にはマイナスの影響がある。
- ・ 将来世代が得られるメリットをさらに分かりやすく整理し、それを基に議論を深めるべき。
- ・ どの程度の低下が誰に影響するのかを数値で把握し、その不利益の程度も踏まえて検討する必要。
- ・ 厚生年金の独自給付を今後改正することによる基礎年金への影響などを丁寧に検証し、慎重に検討すべき。

【国庫負担】

- ・ 基礎年金の半分は国庫負担。基礎年金を増やす財源を確保するために国民負担が増加することを念頭に置く必要。基礎年金の国庫負担を3分の1から2分の1に引き上げた際のように、財源の裏付けを確保した上で議論を進めて欲しい。
- ・ 拠出期間の延長とともに、国庫負担の財源確保のため、税と社会保障の一体改革の議論を国民全体で進める必要がある。
- ・ 調整期間の一致の議論を進めるに当たって、基礎年金の給付水準の低下や所得再分配機能の強化を理由として進めていくと、この改革を進めることで国庫負担が増えていくことから、基礎年金だけで生活するわけではない高年金者へのクローバックを主張された際に反論が難しくなる。

【現行の財政構造・国年財政と厚年財政の関わり】

- ・ 高齢化や、人口減少、労働力人口の減少がそれほどではなくとも、令和元年財政検証のケースⅢでは、厚生年金のマクロ経済スライドは2025年には終わる見込み。物価や賃金、就労形態の変化により、予期せず、マクロ経済スライドが国民年金に長く適用される問題が生じており、2段階の有限均衡方式に構造的な問題がある。
- ・ 財政均衡を2段階に分けて、最初に国民年金だけで均衡を図ることが問題の本質。基礎年金の有する所得再分配機能や最低保障機能を強化するため、基礎年金と厚生年金のパイプ役である基礎年金拠出金の算定方法は変更が必要。
- ・ 基礎年金拠出金の算定で、従来の頭割りだけではなく、財政力に応じた拠出を求める選択肢がありうる。
- ・ 厚生年金の積立金と国民年金との関係について、お金の複雑な流れも改めて確認し、なぜ積立金に応じた負担にするのか、必要性や説得的な根拠を含め、慎重な検討が必要。
- ・ 調整期間の一致に当たっては、2階から1階への財源の移転の公平性・必要性について、厚生年金の加入者にも納得性があるよう、より丁寧かつ慎重な説明が必要。
- ・ 厚生年金と国民年金に共通する守るべき価値観や理念が何かを考える必要がある。積立金の用途を調整する場合、それ以後、厚年や国年の独自給付の改正影響が、全体の基礎年金に及ぶことになるので、その影響も考える必要。
- ・ 労使が労働者の標準報酬等に応じて拠出した保険料からなる厚生年金勘定の財源と第1号被保険者の定額保険料による国民年金勘定の財源を同列に扱い、単に厚年勘定からの拠出を多くする仕組みへの見直しは行うべきではなく、拠出者全ての納得や合理性を踏まえた検討を行うべき。被用者年金一元化に伴い、厚生年金拠出金で積立金按分が行われているが、それを理由に国年勘定と厚年勘定からの拠出方法を類似させることは、国民の納得を広く得られるとは言いがたい。
- ・ 健康保険も積立金を持っており、社会保険における積立金の性格を整理した資料を事務局に用意していただきたい。
- ・ 調整期間の一致について、国民の中には、国民年金保険料の未納等によって国年財政が悪化しており、それを厚年財政で助けるものではないかと誤解している者がいると思われる。そういった誤解を解くための周知を行うべき。

【検討の順序について】

- ・ 適用拡大や、基礎年金の拠出期間延長、調整期間の一致は、財源の問題もあるため、検討できるものはそれぞれ議論を進めていくのがよい。2004年当時の見通しと乖離していることや、厚生年金の調整が停止することも含めて議論して、深めていければいいのではないか。
- ・ 2020年12月の追加試算を見ると、調整期間の一致により将来の国庫負担の相当な増加が懸念される。年金制度の仕組みにより給付水準の調整が進まず現状を招いたとの評価もありえるため、マクロ経済スライドの完全適用・適用拡大の徹底・45年化を優先して実施すべき。
- ・ 調整期間の一致は、報酬比例年金の調整終了前までに行えば、いつ決定しても同じ結果となる。報酬比例部分の調整期間が2030年以後まで延びるならば、2025年改正では調整期間の一致の判断を留保し、2025年の改正結果と改正後の経済状況を踏まえた上で、2030年改正での検討課題とすることも選択肢。
- ・ 積立金の使途を制度的に改正して調整期間の一致を行うより、適用拡大により結果的に調整期間の一致に近づく形の方が理解を得やすい。所得再分配機能の維持のため、適用拡大や45年化に優先的に取り組み、来年の財政検証に向けてそれらの方策による年金財政への影響を踏まえた試算を行った上で、その後に積立金の使い方を検討すべき。
- ・ 調整期間の一致や拠出期間の延長は、あくまで基礎年金の給付水準引上げの選択肢の一つである。これらに限定されることなく、資産課税の強化などを財源とする更なる国庫負担割合の引上げにより、財政基盤を抜本的に強化した上で、基礎年金をマクロ経済スライドの対象から外す等、広い視点で議論すべき。

【調整期間の乖離の原因・名目下限措置の撤廃について】

- ・ マクロ経済スライドによる給付調整の開始は、2004年当時の想定より8年ほど遅れ、現在の年金の所得代替率は当時の想定より高く、その分、現役世代・将来世代の所得代替率が当時の想定より低くなる見込み。調整期間の一致は、2004年当時の想定に戻す案とも評価できるが、基礎年金の給付調整の長期化の要因や改正による影響を分析する必要。
- ・ 調整期間の乖離は、デフレ経済の中でマクロ経済スライドが適切に発動されず、基礎年金の水準が高止まりしていたことが大きな要因。マクロ経済スライドが機能する限りは世代間の公平性はそれほど大きな問題にならないが、再びデフレが長期継続する場合、マクロ経済スライドが適用されず、現役世代・将来世代に痛みが押しつけられることになる。
- ・ マクロ経済スライドは年金制度の持続性を確保するために不可欠だが、名目下限措置でその効果を発揮できなくなっているため、速やかに名目下限措置を撤廃すべき。
- ・ 不確実な将来に向けたリスクマネジメントの観点から、また、キャリアオーバー実行時のショックを緩和するためにも、インフレに入った今こそ、名目下限措置の撤廃を次の改革の中に入れていいのではないか。

これまでの年金部会における主なご意見（年金生活者支援給付金）

【年金生活者支援給付金の在り方】

- ・ 基礎年金は何を保障するものなのかを改めて整理した上で、年金生活者支援給付金も視野に入れながら、所得再分配機能の強化を検討する必要がある。
- ・ 免除・猶予の適用を受ける第1号被保険者や、非正規雇用の期間が長い団塊ジュニア世代は、将来低年金になる可能性が高いことを踏まえ、年金生活者支援給付金の在り方の検討や、厚生年金の適用拡大を急ぐことが必要。
- ・ 所得が低い者に対しては、基礎年金と年金生活者支援給付金の役割分担を検討する必要がある。
- ・ 年金生活者支援給付金は、低年金者の年金水準を底上げするための応急措置と理解しており、基礎年金拠出期間を45年化することで給付水準が向上し、向上後の世代には、年金生活者支援給付金は不要になるのではないか。
- ・ 年金生活者支援給付金は、防貧機能がしっかりと働いているのか検証が必要。所得再分配機能の強化の観点も踏まえ、給付額の増額、保険料を支払うことができなかつた者への対応など、低所得者加算の在り方を検討すべき。
- ・ 年金生活者支援給付金について、金額や要件などを踏まえると、低年金者対策としての役割を十分に果たしているとは言いがたいのではないか。高齢期の貧困を防ぐ観点から議論を進めるべきであり、今後、給付額の増額や保険料を支払えなかつた者への対応などを検討し、低所得者加算など福祉的給付の更なる充実に取り組むべき。
- ・ 拠出能力の低い者は、免除制度の周知徹底とともに、年金生活者支援給付金を充実させる形で対応するのが適切ではないか。