

# マクロ経済スライド

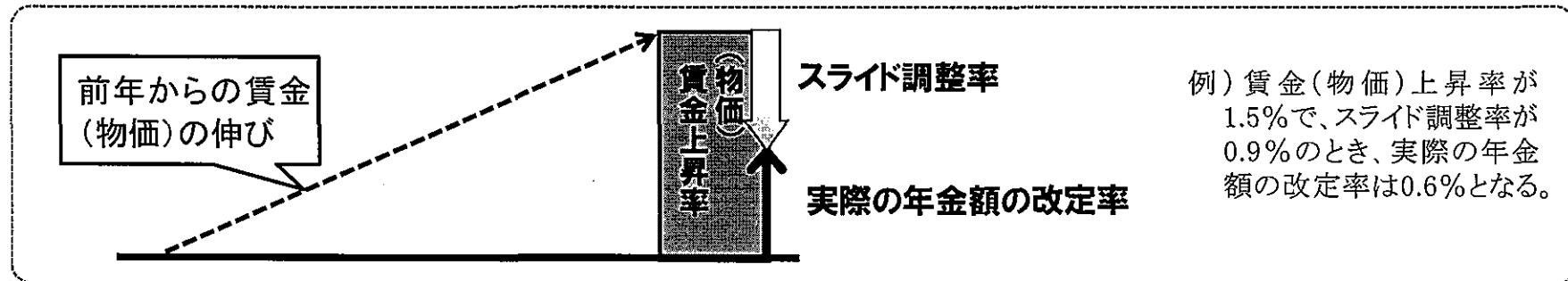
## 自動調整の具体的な仕組み

### (1) 基本的な考え方

- 前述のとおり、年金額は、賃金や物価の上昇に応じて伸びていくが、一定期間、年金額の伸びの調整を行う(給付水準は低下するが、下限(所得代替率50%)を設定)ことで、保険料収入の範囲内で給付を行いつつ、長期的な年金財政運営が図られるようにする。
- 具体的には、5年に一度の財政検証の際、概ね100年間の財政均衡期間の終了時に、年金の支給に支障のない程度の積立金(給付費1年分)を保有することができるように、年金額の伸びの調整を行う期間(調整期間)を設定する。
- 調整期間においては、現役人口の減少や平均余命の伸びを年金額に反映させ、その分だけ賃金や物価による年金額の上昇を抑えることとする。
- その後の財政検証において、年金財政の均衡を図ることができると見込まれる場合には、こうした年金額の調整を終了する。

### (2) 調整期間における年金額の調整の具体的な仕組み

- 調整期間中は、前述の年金額の伸びから、『スライド調整率』を差し引いて、年金額を改定することとなる。



- 『スライド調整率』=『公的年金全体の被保険者の減少率+平均余命の伸びを勘案した一定率(0.3%)』※

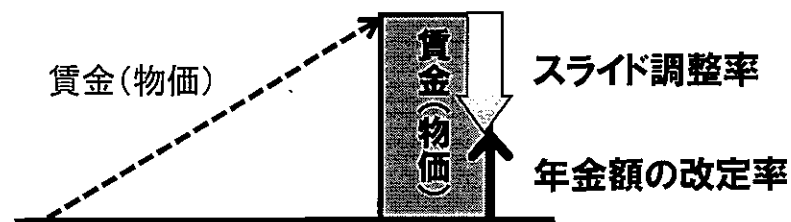
### (3) 名目下限の設定

○ 現行制度では、スライドの自動調整は『名目下限額』を下回らない範囲で行うものとされている。

#### <ある程度、賃金・物価が上昇した場合>

○ 賃金や物価について、ある程度の上昇局面にあるときは、完全にスライドの自動調整が適用され、給付の伸びが抑制される。

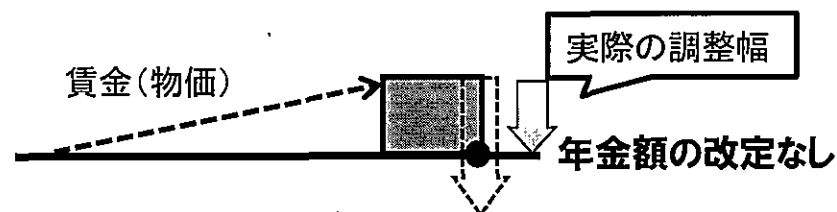
⇒ スライド調整率分の年金額調整が行われる。



#### <賃金・物価の伸びが小さい場合>

○ 賃金や物価について伸びが小さく、スライドの自動調整を完全に適用すると、名目額が下がってしまう場合には、名目額を下限とする。

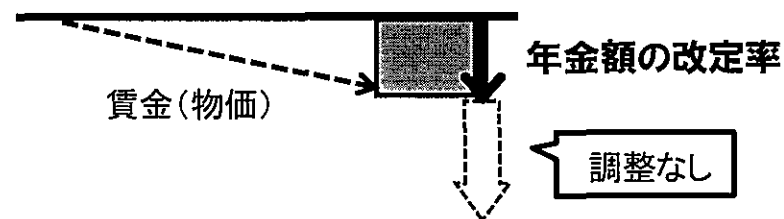
⇒ スライド調整の効果が限定的になる。



#### <賃金・物価が下落した場合>

○ 賃金や物価の伸びがマイナスの場合には、賃金・物価の下落率分は、年金額を引き下げるが、それ以上の引き下げは行わない。

⇒ スライド調整の効果がなくなる。

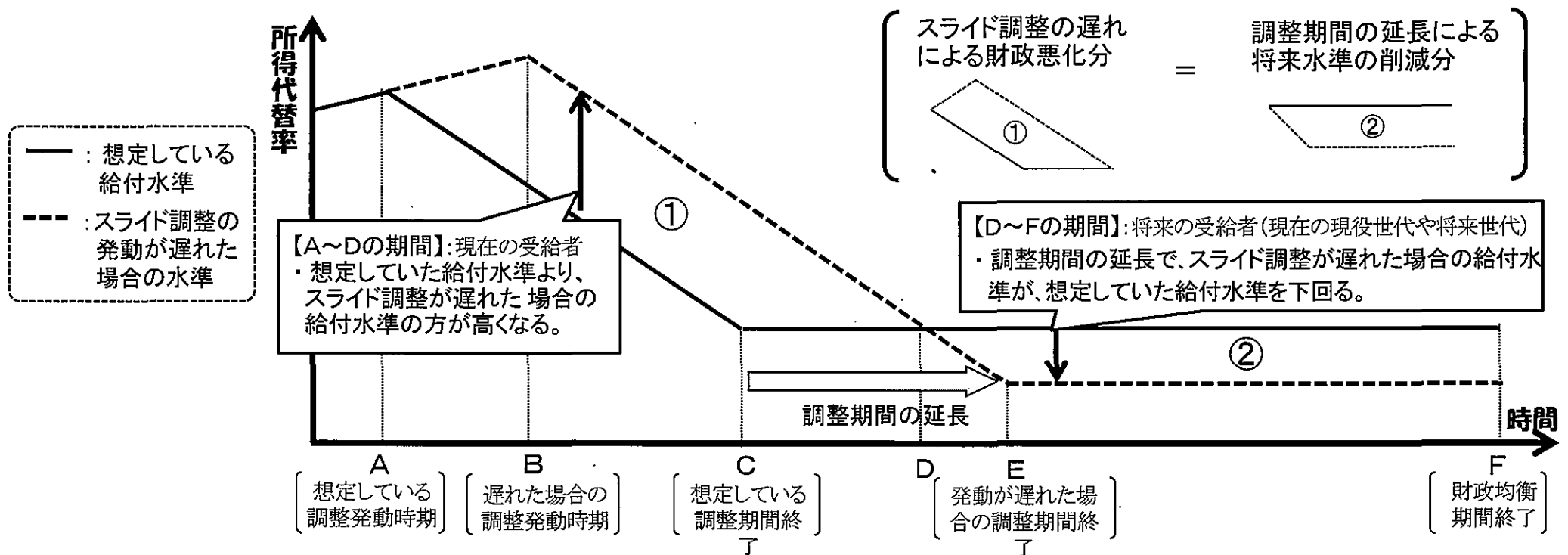


※ 上記の仕組み(名目下限)については、平成16年改正における議論の中で、現役世代の保険料負担能力とのバランスや給付水準の調整が高齢者の生活に与える影響、年金額を物価・賃金以外の要素で名目額以上に引き下げることについての憲法の財産権との関係等を勘案し、導入されたもの。

## 給付を自動調整する仕組みが発動していない状況の評価

○ デフレ経済下においてスライドの自動調整が発動する仕組みがなく、年金額が引き下げられていないことにより、世代間格差を広げているとの指摘について、どう考えるか。一方、経済が順調に推移すれば、現行の自動調整の仕組みで十分なことから、仕組みに問題があるのではなく、デフレ経済脱却に向けた取り組みが必要であるとの指摘について、どう考えるか。

- ・ デフレ経済下で特例水準が解消しないことや名目下限が存在することによって、スライドの自動調整の発動が遅れた場合、その分だけ調整期間が延長し、将来世代の給付水準が低下する。将来世代の負担軽減のため現行の自動調整の仕組みを見直すべきであるとの指摘について、どのように考えるか。



※ 平成16年改正時の想定では、平成20年度には、本来水準が特例水準を上回り、自動調整が発動する前提であったが、それまでに特例水準の解消には至らず、平成21年度の財政検証では、平成24年度からと想定されている。

# 在職老齡年金

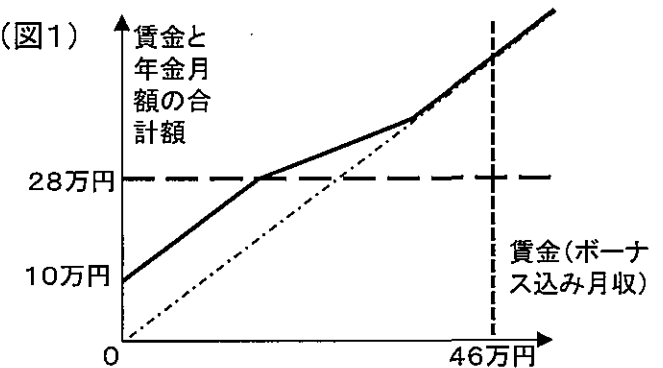
## 現行の在職老齢年金制度の仕組み

- 現行の在職老齢年金制度の仕組みについては、60歳台前半と後半で仕組みが異なり、それぞれの仕組みにおいて支給停止されている額は下記のとおりとなっている。
- ただし、60歳台前半の者に支給される特別支給の老齢厚生年金については、支給開始年齢が段階的に引き上がっているため、2025年以降、基本的には、60歳台前半の者に対する支給停止の効果は、なくなる。

### ○60歳～64歳 ※図1を参照

- ・ 賃金(ボーナス込み月収)と年金(定額部分(65歳以降における基礎年金に相当)も含む)の合計額が28万円を上回る場合は、賃金の増加2に対し、年金額1を停止する。
- ・ 賃金が46万円を超える場合は、賃金が増加した分だけ年金を停止する。
- \* 平成16年改正により、在職中に一律2割の年金を停止していた仕組みを廃止。
- \* 「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を基準として設定している。
- \* 「46万円」は、現役男子被保険者の平均月収を基準として設定している。

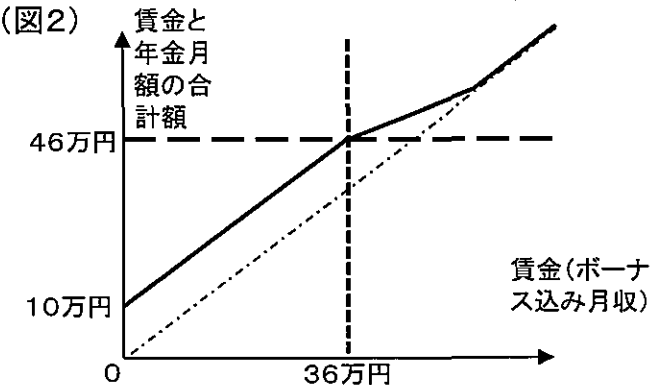
(図1)



### ○65歳～69歳 ※図2を参照

- ・ 賃金(ボーナス込み月収)と厚生年金(報酬比例部分)の合計額が46万円を上回る場合には、賃金の増加2に対し、年金額1を停止する。(平成12年改正で導入)
- \* 基礎年金は支給停止の対象外であり全額支給する。

(図2)



### ○70歳～ ※図2を参照

- ・ 65歳～69歳と同じ取扱い(ただし、保険料負担はなし)。
- \* 平成16年改正前は支給停止を行わず、年金を全額支給していた。

(参考) 現行制度での在職老齢年金制度の適用状況

	年金の一部または全部が支給停止されている者の数	支給停止されている額(総額)
60歳～64歳	約120万人	約1.0兆円
65歳～	約10～20万人	約0.1～0.2兆円

※平成21年度ベース(年金局調べ、推計値)

(※)いずれも、年金受給額は10万円と仮定(図1では定額部分と報酬比例部分の合計額、図2では報酬比例部分のみの額)

## 在職老齢年金制度が高齢者雇用に与える影響の分析(詳細版)

- ・ 在職老齢年金の就業抑制効果については、これまで数多くの研究がある。ただし、平成16年改正前(一律2割の支給制限の仕組みが存在)の状況についての研究が多い。

<例>

清家篤(1993)「高齢化社会の労働市場-就業行動と公的年金」

清家篤・山田篤裕(1996)「Pension Richの条件」『日本経済研究』

安部由起子(1998)「1980~1990年代の男性高齢者の労働供給と在職老齢年金制度」『日本経済研究』

小川浩(1998)「年金・雇用保険改革と男性高齢者の就業行動の変化」『日本労働研究雑誌』

岩本康志(2000)「在職老齢年金と高齢者の就業行動」『季刊社会保障研究』

大石亜希子・小塩隆士(2000)「高齢者の引退行動と社会保障資産」『季刊社会保障研究』

三谷直紀(2001)「高齢者雇用政策と労働需要」猪木・大竹編『雇用政策の経済分析』

樋口美雄・山本勲(2002)「わが国男性高齢者の労働供給行動メカニズム-年金・賃金制度の効果分析と高齢者就業の将来像」『金融研究』

大竹文雄・山鹿久木(2003)「在職老齢年金制度と男性高齢者の労働供給」『選択の時代の社会保障』

清家篤・山田篤裕(2004)『高齢者就業の経済学』

石井加代子・黒澤昌子(2009)「年金制度改正が男性高齢者の労働供給行動に与える影響の分析」『日本労働研究雑誌』

### ○ 清家篤・山田篤裕「高齢者就業の経済学」2004年 より抜粋(再掲)

(1992年(平成4年)の厚生年金受給者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9~10万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。(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60歳代前半の男性就業者は、8万円~12万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。

1994年の改正はそれ以前の9万5000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22万円を超えた後も、給付を一気にカットするのではなく、勤労収入1円に対して給付を0.5円減らすといった緩やかなものと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。

- ・ 一方、平成16年の改正以後(一律2割の支給制限撤廃後)の在職老齢年金の労働側の供給行動に対する研究は、いまだ数が限られているが、就業抑制効果が薄れているという論文(例:山田(2011))と、就業抑制効果は存在し、平成16年の改正により緩和されたとする論文(例:浜田(2010))等があり、未だ学説として固まっているという状況にはない。
- ・ なお、厚生労働省に対する国民の声などにおいて、在職老齢年金制度の減額基準の緩和を求める声は、数多く寄せられている。

### ○ 浜田浩児 「在職老齢年金が高齢者の就業意欲と所得分配に及ぼす影響」2010年 より抜粋

在職老齢年金制度の就業抑制効果に関し、表1の関数に基づく個々のサンプルについてのシミュレーションにより、現行制度と仮に制度(就業に伴う年金減額)がなかったとした場合との継続雇用希望率の差による賃金収入の変化を求めた。シミュレーション結果によれば、在職老齢年金制度の年金減額による就業抑制効果で、平均賃金収入(年額)が24万円低下する効果があると推計される。(中略)

また、60歳代前半の在職老齢年金については、2.のように2025年度から就業に伴う年金一律2割減額が廃止され、在職老齢年金額が引き上げられている。これによる就業抑制効果の緩和について、同様のシミュレーションにより、制度改定前との変化を求めると、平均賃金収入(年額)が1万円上昇する効果があったと推計される。

### ○ 山田篤裕 「雇用と年金の接続—就業抑制と繰上げ受給に関する分析」2011年 より抜粋(再掲)

しかし最も興味深いのは、1983年や2000年のデータで確認できた就業抑制要因である、老齢厚生年金の受給資格が(係数としてはマイナスであるが)10%水準でも有意でないことである。すなわち、老齢厚生年金の受給資格があっても、60-69歳の就業確率を下げるとは言えないことを示している。厚生年金以外の非勤労収入については、依然として就業抑制効果が確認できるので、この変化は在職老齢年金制度の制度変更、すなわち一律2割カットの廃止が何らかの影響を与えている可能性を示唆するものである。(中略)

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。



# 標準報酬の上下限

## 標準報酬月額及び上限・下限設定の理由について

- 標準報酬月額とは、健康保険や厚生年金保険などの社会保険の保険料と年金給付額等を算出する基礎として、事務処理の正確化と簡略化を図るために、実際の報酬月額を当てはめる切りの良い額のことである。
- 具体的には、健康保険は58,000円～1,210,000円の47等級、厚生年金は98,000円～620,000円の30等級に分かれており、該当する標準報酬月額に保険料率を掛け合わせることで支払うべき保険料額を算定するとともに、標準報酬月額の記録をもとに年金給付額や傷病手当金額等を算定している。

(例) 実際の月収(諸手当を含む)が35万円～37万円である人

→ 36万円の標準報酬月額に該当(厚生年金:第21級、健康保険:第25級)

→ 自身の給料から月々天引きされる保険料は、厚生年金の場合、  
 $36万円 \times 16.412\%$  (厚生年金保険料率)  $\times 1/2$  (労使折半による) = 約3万円 となる。

また、老齢厚生年金の給付額は、36万円の標準報酬月額に40年間該当し続けた場合、約10万円となる。

※ いずれも平成23年9月時点の水準。

- 厚生年金の標準報酬月額の上限(620,000円)・下限(98,000円)は、高所得であった人に対する年金額があまり高くないようにする観点、及び、低所得であった人に対しても一定以上の給付を確保する観点から、健康保険の標準報酬月額の上限(1,210,000円)・下限(58,000円)より狭い範囲に設定されている。

(例) 厚生年金の制度では、

- ・実際の報酬月額が100万円である人は、62万円の標準報酬月額(上限)に該当する。
- ・実際の報酬月額が8万円である人は、9.8万円の標準報酬月額(下限)に該当する。

(参考) 年金と健康保険の標準報酬月額の上限・下限・等級数の変遷(昭和48年以降)

	年金			健康保険		
	上限	下限	等級数	上限	下限	等級数
昭和48年	200,000	20,000	35	200,000	20,000	35
昭和51年	320,000	30,000	36	320,000	30,000	36
昭和53年				380,000	30,000	39
昭和55年	410,000	45,000	35			
昭和56年				470,000	30,000	42
昭和59年				710,000	68,000	39
昭和60年	470,000	68,000	31			
平成元年	530,000	80,000	30			
平成4年				980,000	80,000	42
平成6年	590,000	92,000	30	980,000	92,000	40
平成12年	620,000	98,000	30			
平成13年				980,000	98,000	39
平成19年				1,210,000	58,000	47

## 標準報酬月額の上限改定の考え方の経緯

- 制度発足以来、上限改定に関する明確な基準は設けられていなかったが、昭和44年改正以降は、被保険者の約95%が上下限を除いた標準報酬月額に該当するよう改定することとした。
- その後、昭和60年改正において、過剰給付を抑制する観点から、男子被保険者の平均標準報酬月額のおおむね2倍となるように設定する考え方に改められ、平成元年改正以後は、女子も含めた被保険者全体の平均標準報酬月額のおおむね2倍となるように設定する考え方に改められた。さらに、平成16年改正においては、5年ごとの財政再計算に伴う法律改正が予定されなくなったことから、この考え方を法律に規定し、政令で上限を追加することを可能とした。

(参考) 標準報酬月額の上限設定の考え方

改正年月	標準報酬月額の上 限	考え方
昭和29年5月	1.8万円(12級)	賃金の水準、被保険者の報酬の分布状況等を勘案して決定。
35年5月	3.6万円(20級)	
40年5月	6万円(23級)	最高等級に包括される被保険者が全体の5%前後。また、平均賃金の2倍を上限とする諸外国の例等を勘案。
44年11月	10万円(28級)	前回改正以後の賃金上昇を勘案して、被保険者の約95%が上限と下限を除いた標準報酬に該当するよう改定。
46年11月	13.4万円(33級)	
48年11月	20万円(35級)	
51年8月	32万円(36級)	
55年10月	41万円(35級)	
60年10月	47万円(31級)	男子被保険者の平均標準報酬月額のおおむね2倍となるよう設定。
平成元年12月	53万円(30級)	女子も含めた現役被保険者全体の平均標準報酬月額のおおむね2倍となるように設定。
6年11月	59万円(30級)	
12年10月	62万円(30級)	
16年10月	62万円(30級)	上記改定ルール(現役被保険者の平均標準報酬月額のおおむね2倍に当たる額を基準に改定)を法定化。

標準報酬月額別被保険者数（平成21年度末現在）

○ 標準報酬月額ごとの被保険者数分布をみると、厚生年金の被保険者約3400万人中、約210万人（約6.2%）が上限の62万円に該当し、その下の等級と比べて多くの被保険者が該当している。

標準報酬月額 (万円)	被保険者数 (人)	割合 (%)	標準報酬月額 (万円)	被保険者数 (人)	割合 (%)
9.8	463,362	1.35	26.0	2,297,230	6.71
10.4	105,645	0.31	28.0	1,981,299	5.79
11.0	198,771	0.58	30.0	1,937,233	5.66
11.8	357,699	1.04	32.0	1,576,514	4.60
12.6	424,768	1.24	34.0	1,381,142	4.03
13.4	559,279	1.63	36.0	1,311,207	3.83
14.2	632,013	1.85	38.0	1,335,776	3.90
15.0	925,688	2.70	41.0	1,436,166	4.19
16.0	969,962	2.83	44.0	1,114,629	3.25
17.0	1,027,369	3.00	47.0	874,195	2.55
18.0	1,130,465	3.30	50.0	813,285	2.37
19.0	1,100,436	3.21	53.0	573,125	1.67
20.0	1,983,254	5.79	56.0	467,011	1.36
22.0	2,406,044	7.03	59.0	420,675	1.23
24.0	2,317,823	6.77	62.0	2,125,501	6.21
			計	34,247,566	100.00

## 標準報酬月額の上限に該当する被保険者の割合

- 標準報酬月額の上限に該当する被保険者(男女計)の割合については、昭和60年改正以後は6～7%で推移している。

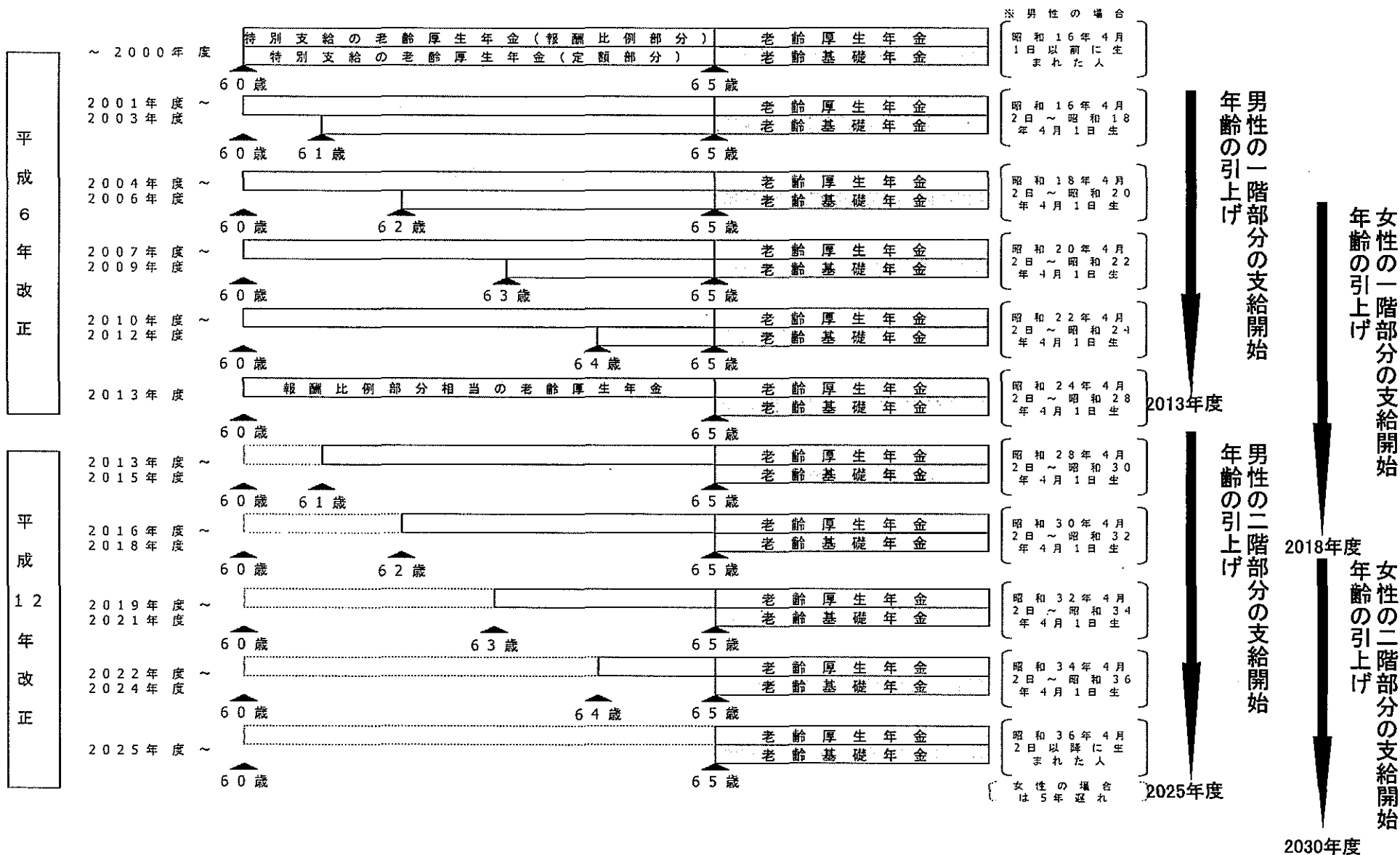
### 標準報酬月額の上限の変遷と上限に該当する被保険者の割合

	標準報酬月額上限	全被保険者に対する上限該当者の割合	標準報酬月額の平均額	備考
昭和51年度末	32万円	3.98%	142,944円	昭和51年改正(同年8月施行)により上限20万円から32万円に引上げ
昭和55年度末	41万円	4.82%	188,534円	昭和55年改正(同年10月施行)により上限32万円から41万円に引上げ
昭和60年度末	47万円	6.43%	231,161円	昭和60年改正(同年10月施行)により上限41万円から47万円に引上げ
平成元年度末	53万円	6.51%	261,839円	平成元年改正(同年12月施行)により上限47万円から53万円に引上げ
平成6年度末	59万円	7.53%	303,611円	平成6年改正(同年11月施行)により上限53万円から59万円に引上げ
平成12年度末	62万円	6.94%	318,688円	平成12年改正(同年10月施行)により上限59万円から62万円に引上げ
平成16年度末	62万円	6.73%	313,679円	平成16年改正(同年10月施行)により 標準報酬月額の上限の引上げルールが法定化
平成17年度末	62万円	6.75%	313,204円	
平成18年度末	62万円	6.79%	312,703円	
平成19年度末	62万円	6.79%	312,258円	
平成20年度末	62万円	6.81%	312,813円	
平成21年度末	62万円	6.21%	304,173円	

# 支給開始年齢

# 現行の支給開始年齢引上げのスケジュール

○ 現在、2025年まで(女性は2030年まで)かけて、65歳への引き上げの途上にある。





## 支給開始年齢に係る繰上げ・繰下げ支給制度の国際比較

	日本	アメリカ	イギリス	ドイツ	フランス	スウェーデン
支給開始年齢 (2010年)	国民年金(基礎年金) 65歳 厚生年金保険 60歳 ※ 男性は2025年度までに、女性は2030年度までに65歳に引上げ	66歳 ※ 2027年までに67歳に引上げ	男性: 65歳 女性: 60歳 ※ 女性は2020年までに65歳に引上げ ※ さらに、2024年から2046年にかけて男女ともに65歳から68歳に引上げ	65歳 ※ 2012年から2029年までに67歳に引上げ	60歳 ※ 2018年までに62歳に引上げ  年金の給付額算定に用いられる支給率(満額率:50%)は保険加入期間と年齢に応じて決定される。 65歳から受給し始める場合には保険加入期間の長短にかかわらず、支給率は一律満額率となる。	61歳以降本人が選択 (ただし、保証年金の支給開始年齢は65歳)
繰上げ支給の制度	【可能な年齢】 60歳から繰上げ支給可能  【給付減額率】 0.5%/月額、 6.0%/年額	【可能な年齢】 62歳から繰上げ支給可能 【給付減額率】繰上げ期間が36か月までは約0.56%/月、36か月以降は約0.42%/月の割合で給付額が減額される	繰上げ支給は認められていない	【可能な年齢】 63歳から繰上げ支給可能(35年の被保険者期間を有する被保険者の場合)  【給付減額率】 0.3%/月額、 3.6%/年額	【可能な年齢】 56歳から繰上げ支給可能(対象者は、被保険者期間が42年以上の者) 【給付減額率】 給付は減額されず、満額受給可	繰上げ支給は認められていない (61歳以降選択可能)
繰下げ支給の制度	【可能な年齢】 70歳まで繰下げ支給可能 【給付増額率】 0.7%/月額、 8.4%/年額	【可能な年齢】 70歳まで繰下げ支給可能 【給付増額率】 0.67%/月額、 8%/年(2009年)	【可能な年齢】 上限なし 【給付増額率】 10.4%/年(5週間ごとに1%ずつ増額。)	【可能な年齢】 上限なし 【給付増額率】 0.5%/月額、6%/年	【可能な年齢】 上限なし 【給付増額率】 5%/年(1四半期ごとに1.25%)	61歳以降本人が選択

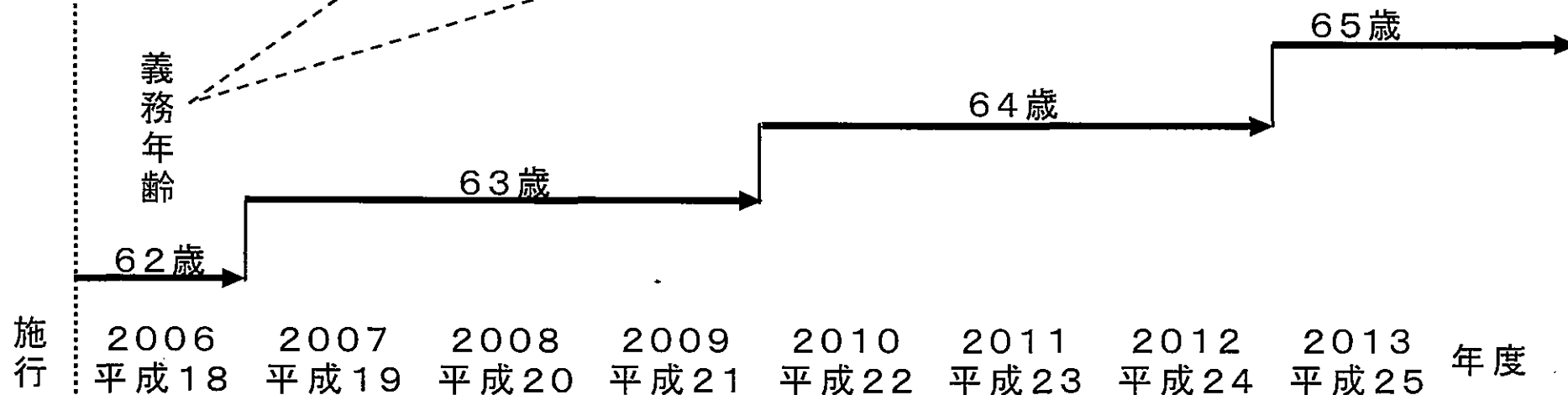
## 高年齢者雇用安定法による高年齢者雇用確保措置の義務付け

○ 2004年の改正により2006年から、現行の年金支給開始年齢の引上げに合わせ、①定年の引上げ、②継続雇用制度の導入、③定年の定めのある廃止のいずれかの措置をとることが、企業に義務付けられている。

- ① 定年の引上げ
- ② 継続雇用制度の導入（労使協定により基準を定めた場合は、希望者全員を対象としない制度も可）
- ③ 定年の定めのある廃止

いずれかの措置  
(高年齢者雇用確保措置)  
の実施義務

定年の引上げ、継続雇用制度の年齢は、年金支給開始年齢の引上げに合わせて、2013年度までに段階的に実施



# 高年齢者に係る雇用制度の状況

- 高年齢者雇用確保措置を実施済みの企業の割合は、96.6%と非常に高い。
- 一方、希望者全員が65歳まで働ける企業の割合は47.9%となっており、上昇傾向にある。

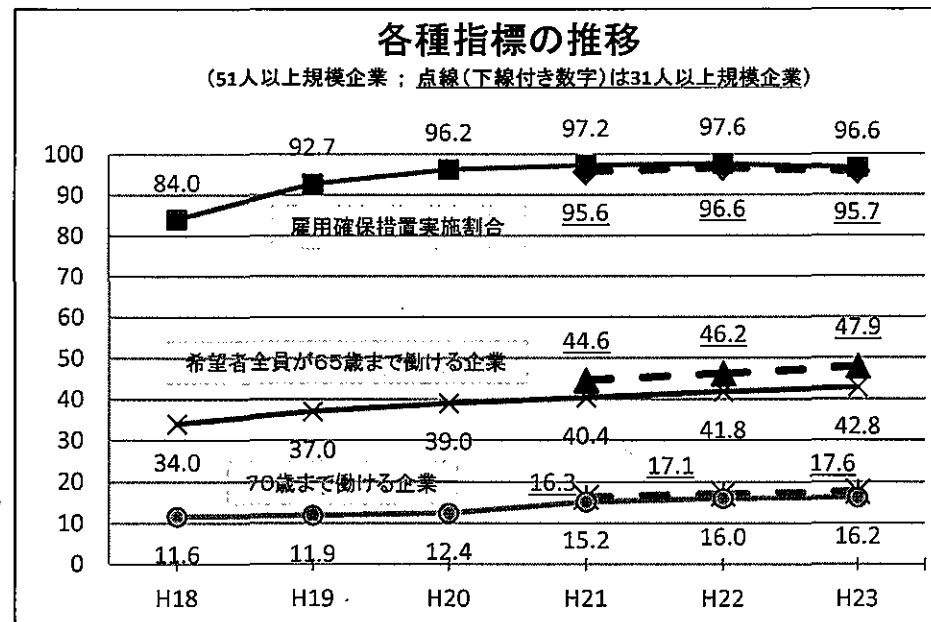
## 1 高年齢者雇用確保措置の実施状況

年金支給開始年齢（平成22年4月より63歳から64歳に引き上げ）までの雇用確保措置を実施済みの企業の割合は95.7%（0.9ポイント減少）

※ 中小企業において継続雇用制度の対象となる者の基準を就業規則等で定めることができる経過措置が昨年度末をもって終了した。そのため、労使協定の締結等ができていない企業が確保措置未実施企業となったため、昨年比減少した。

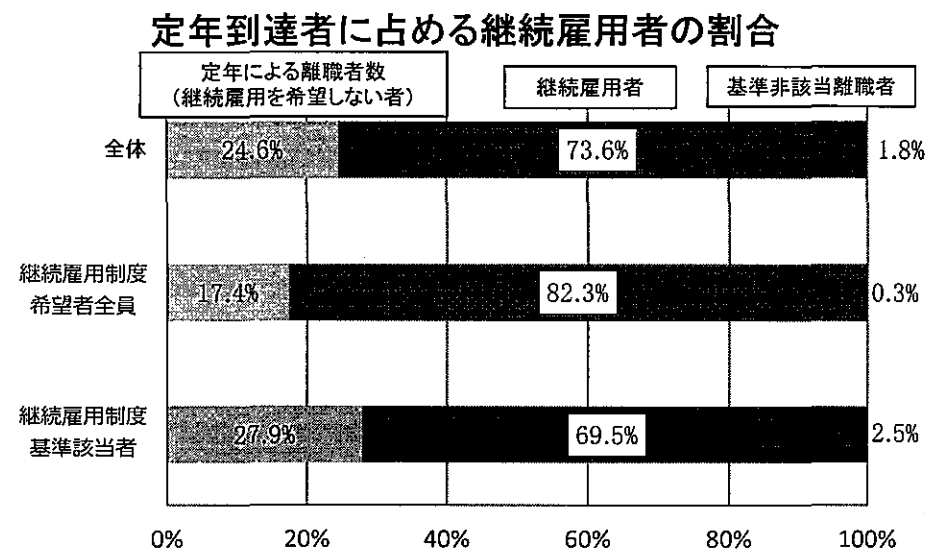
## 2 希望者全員が65歳まで働ける企業等の状況

- (1) 希望者全員が65歳以上まで働ける企業の割合は47.9%  
(1.7ポイント上昇)
- (2) 「70歳まで働ける企業」の割合は17.6%（0.5ポイント上昇）



## 3 定年到達者に占める継続雇用者の割合

- (1) 過去1年間の定年到達者約43万5千人（31人以上規模企業対象）のうち、継続雇用を希望しなかった者の割合は24.6%、定年後に継続雇用された者の割合は73.6%、基準非該当となった者の割合は1.8%。
- (2) 継続雇用制度により雇用確保措置を講じている企業について定年後に継続雇用された者の割合を見ると、希望者全員を継続雇用する企業で82.3%、基準該当者を継続雇用する企業では69.5%。



○ 石井啓一議員

中長期的な観点からと言うことで、これは当面法案の提出は考えていない、こういうことでよろしいですか。もう一度確認します。

○ 小宮山厚生労働大臣

当面、来年の通常国会あるいは再来年という短時間の中で法案を提出することは考えておりません。

○ 石井啓一議員

来年の通常国会はいいんですけれども、それ以降はどうなんですか。来年の通常国会は出さない。では、再来年、2年後、3年後、出すんですか。

といいますのは、なぜそういうことを確認しているかということ、政府・民主党がまとめた社会保障と税の一体改革の中では、今言った支給開始年齢の引き上げというのは、2012年以降速やかに法案提出すると、みずからそういうふうにとめているんですよ。だから、来年は、では、2012年は出さないかもしれないけれども、13年、14年で出すというんですか。速やかに法案提出するとなっていますよ。厚生労働大臣、どうなんですか。

○ 小宮山厚生労働大臣

年金の改正すべきものについて2012年以降速やかに提出をすると申し上げているので、すべてのものをそこに入れるということは言うておりません。ですから、低所得者への加算ですとか、あるいは受給資格期間の短縮ですとか、当面やらなければならない、必ず今盛り込もうと思っているものはございますが、あと幾つか検討している中で、何を一くりにして来年の通常国会の冒頭に、社会保障の改革の全体像の中でまずやることとしてお示しをできるかを今検討しているところでございます。その中に支給開始年齢を上げるということは入らないということをお知らせしました。

# 遺族年金の支給対象範囲

(参考) 現行制度における遺族年金制度の支給対象者

- 遺族年金は、世帯の生計の担い手が死亡した場合に、その者によって生計を維持されていた遺族の生活が困難にならないよう、所得保障をする仕組みである。
- 遺族基礎年金の支給対象者は、子のある妻又は子となっている。
- 遺族厚生年金の支給対象者は、遺族基礎年金の支給対象者に加え、子のない妻、55歳以上の夫・父母・祖父母及び孫に支給される。
- 以上のように、遺族年金の支給対象者には男女差が存在している。また、遺族給付においては、厚生年金の中高齢寡婦加算や、国民年金の寡婦年金など、女性のみ給付される制度が存在している。

○現行制度の遺族年金支給対象者

年齢	妻		子のある妻		子		夫・父母・祖父母		孫	
	遺族基礎年金	遺族厚生年金	遺族基礎年金	遺族厚生年金	遺族基礎年金	遺族厚生年金	遺族基礎年金	遺族厚生年金	遺族基礎年金	遺族厚生年金
55歳以上	×	○	○ (子の18歳年度末まで※1)	○	×	×	×	○ (55歳以上※2)	×	×
30歳以上 55歳未満	×	○	○ (子の18歳年度末まで※1)	○	×	×	×	×	×	×
30歳未満	×	○ (有期5年間)	○ (子の18歳年度末まで※1)	○	○ (18歳年度末まで※1※3)	○ (18歳年度末まで※1)	×	×	×	○ (18歳年度末まで※1)

※1 障害のある者については20歳到達日まで

※2 55歳から60歳までは支給停止

※3 生計を同じくする父母がある間は支給停止

## 遺族年金の生計維持要件について

### 《生計維持要件の基準》

- 昭和60年改正において、全国民共通の基礎年金を導入するに当たり、各制度で異なっている支給要件を統一するという観点から、各年金制度共通の生計維持要件を設定することとされた。

### ＜昭和60年改正における認定基準の概要＞

- ・ 「年収600万円以上の収入を将来にわたって有すると認められる者以外の者」を生計維持関係にあると整理。

### ＜考え方＞

- ・ 遺族年金の生計維持要件は、法律上の権利発生要件（※）とされており、年金を受ける者と受けない者の差が非常に大きなものとなるので、通常の所得制限のような支給停止と同様の考え方を採るわけにはいかなかった。

（※）権利発生要件：保険事故発生時に受給権が発生するかを判断するための要件であり、受給権が発生しなかった場合は、その後収入が下がっても、支給停止の解除と異なり、支給が開始される性質のものではない。

- ・ 死亡した配偶者の収入に関わりなく「生計を維持されていた」という要件に当たらないというためには、社会通念上著しく高額の収入があるもの、すなわち、通常の所得分類の最高位に該当する者ということで被用者年金の上限10%に当たる年収を基準として採用した。

- 平成6年改正において、厚生年金の報酬月額の上位約10%に当たる者の変動に合わせて収入額を600万円から850万円に改定した。

### 《生計維持の認定事務》

- 裁定請求時に850万円以下の収入額を証明するものとして次のものを添付してもらうことによって認定を行う。
  - ・ 前年又は前々年の源泉徴収票、課税証明書、確定申告書等収入額及び所得額を証明することができる書類など
  - ・ 被用者保険の保険証（被扶養者のみ）、国民年金の第3号被保険者認定通知書、国民年金免除該当通知書など
- 前年の収入では850万円を超えるが、近い将来において定年等の事情により収入が下がることが確実と認められる者については、その事情を証明する書類（例えば、定年が明記された就業規則など）を添付してもらうことによって認定を行う。

# 年金財政への影響について



## (参考) 年金財政への影響について

- 「低所得者等への加算」「高所得者の年金額の調整」の影響  
国庫負担への影響のみであるため、年金財政への影響はない。
- 「受給資格期間の短縮」の影響  
老齢基礎年金の給付費が約500億円増加(このうち、国庫負担が約250億円)が見込まれる。  
(基礎年金給付費 約20兆円(平成22年度)の0.2~0.3%に相当。)  
この他、老齢厚生年金の給付費の増加も見込まれるが、厚生年金給付費 約24兆円(平成22年度)のうちのごくわずかであると見込まれる。
- 「産休期間中の保険料負担免除」の影響  
厚生年金の保険料収入が200~300億円程度減少することが見込まれる。  
(厚生年金の保険料収入 約23兆円(平成22年度)の0.1%程度に相当。)
- 「特例水準の解消」の影響  
仮に、デフレ経済の状況が継続すると仮定する場合に、特例水準の解消を行うことにより、特例水準の解消を行わない場合と比べて、特例水準と本来水準の差(2.5%)に相当する給付費 1兆円強(基礎年金と厚生年金の合計)の減少が見込まれる。

※ 仮に足下(平成23年度)で行った場合の影響を推定したもの。