

年金部会とりまとめ

老後の生活設計がイメージできる年金改革を ～第15回社会保障審議会年金部会(これまでの議論のとりまとめ)～

■これまでの年金制度改革と年金部会の議論

2019年12月25日、厚生労働省は「第15回社会保障審議会年金部会」(部会長＝神野直彦・日本社会事業大学学長・東京大学名誉教授)を開催した。「社会保障審議会年金部会における議論の整理(案)について」を議題に、2018年4月に第1回目をスタート(再開)して2019年11月の第14回までの約1年7カ月間にわたる年金制度改革に関する議論の内容をとりまとめた。

現在の公的年金制度の財政フレームは2004年の年金制度改革により導入され、財政検証をとおして給付内容や保険料水準の見直しが行われてきた。日本の社会において少子高齢化が進むなか、年金制度の不安を解消すべくマクロ経済スライド調整も導入された。2012年の社会保障と税の一体改革を経て、被用者年金制度の一元化、被用者保険の適用拡大、高齢期の就労に配慮した改革等が行われた。2014年のオプション試算の導入は、年金部会の制度改革の議論をバックアップするものとなった。

2016年には年金改革法が成立し、年金部会では、被用者保険の適用拡大や高齢期の就労と年金受給の在り方、高所得者の年金給付の見直しに向けた議論を行ってきた。2019年の財政検証におけるオプション試算(図1)

【図1】2019年財政検証 プション試算A・Bの内容

オプションA …被用者保険の更なる適用拡大

適用拡大①(125万人ベース)：被用者保険の適用対象となる現行の企業規模要件を廃止した場合

・所定労働時間週20時間以上の短時間労働者の中で、一定以上の収入(月8.8万円以上)のある者(125万人)に適用拡大し、短時間労働者の中で適用される者の比率が一定と仮定した場合

適用拡大②(325万人ベース)：被用者保険の適用対象となる現行の賃金要件、企業規模要件を廃止した場合

・対象外となる者を除いて、所定労働時間週20時間以上の短時間労働者全体に適用拡大。学生、雇用契約期間1年未満の者、非適用事業所の雇用者については対象外。

適用拡大③(1,050万人ベース)：一定の賃金収入(月5.8万円以上)がある全ての被用者へ適用拡大した場合

・学生、雇用契約期間1年未満の者、非適用事業所の雇用者についても適用拡大の対象。(雇用者の中で月5.8万円未満の者のみ対象外)

オプションB …保険料拠出期間の延長と受給開始時期の選択

- ① **基礎年金の拠出期間延長：**基礎年金給付算定時の納付年数の上限を現在の40年(20～60歳)から45年(20～65歳)に延長し、納付年数が伸びた分に合わせて基礎年金が増額する仕組みとした場合
- ② **在職老齢年金の見直し：**65歳以上の在職老齢年金の仕組みを緩和・廃止した場合
- ③ **厚生年金の加入年齢の上限の引き上げ：**厚生年金の加入年齢の上限を現行の70歳から75歳に延長した場合
- ④ **就労延長と受給開始時期の選択肢の拡大：**受給開始可能期間の年齢上限を現行の70歳から75歳まで拡大した場合、65歳を超えて70歳、75歳まで就労した者が、受給開始時期の繰下げを選択すると給付水準がどれだけ上昇するかを試算。
- ⑤ **就労延長と受給開始時期の選択肢の拡大(オプションB-④に①～③の制度改革を加味)：**上記①～③の制度改革を仮定した上で、受給開始可能期間の年齢上限を現行の70歳から75歳まで拡大した場合、65歳を超えて70歳、75歳まで就労した者が、受給開始時期の繰下げを選択すると給付水準がどれだけ上昇するかを試算。

注：上記④、⑤の試算において、70歳以上の繰下げ増額率は、現行の繰下げ増額率(1月当たり0.7%)を使用すると仮定

では、年金制度改革を行った際の有効性が確認され、被用者年金のさらなる適用拡大は対象者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く、また、就労期間や加入期間の延長、繰下げ受給の選択は年金の水準確保の効果が大きいことがわかった(表1)。

【表1】年金制度改革による所得代替率への影響

①被用者保険の適用拡大 ^{*1}	②在職定時改定の導入 ^{*2・3}	①+② 合計 ^{*4}
+0.3% (基礎年金+0.4、報酬比例▲0.1)	▲0.1%未満	+0.2% (基礎年金+0.4、報酬比例▲0.1)

※2019年財政検証のオプション試算結果を基に計算。

*1 適用拡大は、企業規模要件51人以上(約65万人)への引下げと土業の個人事業所の適用業種への追加(約5万人)の影響。

*2 ②の在職定時改定の導入は、基礎年金への影響はない。

*3 在職老齢年金制度の見直し(低在老の基準額を47万円への引上げ)は、経過的な制度であるため、長期的な財政影響はきわめて軽微と考えられる。

*4 基礎年金の所得代替率が0.4%上昇することから、調整終了年度は1年程度短縮されるものと考えられる。

■年金制度改革は被用者保険の適用と高齢期の就労と年金受給の在り方が2本柱

年金部会ではこれまでの年金制度改革の経緯を踏まえ、社会経済の変化、すなわち働き方の多様化や高齢期の長期化に対応する年金制度改革が必要という共通認識を持った。「多様な就労を年金制度に反映する被用者保険の適用拡大」「就労期間の延伸による年金水準の確保・充実」を2つの大きな柱として今後の年金制度改革についてさらなる議論を行い、次のような方向性を共有してきた。

- ①短時間労働者に対する被用者保険の適用拡大は、被用者の支え合いの仕組みの基本となるが、企業経営への影響等に留意して進めるべき
- ②高齢期の就労と年金受給の在り方として、在職老齢年金制度の見直しや年金受給開始時期の選択肢の拡大を行うべきだが、財源確保の在り方も検討すべき

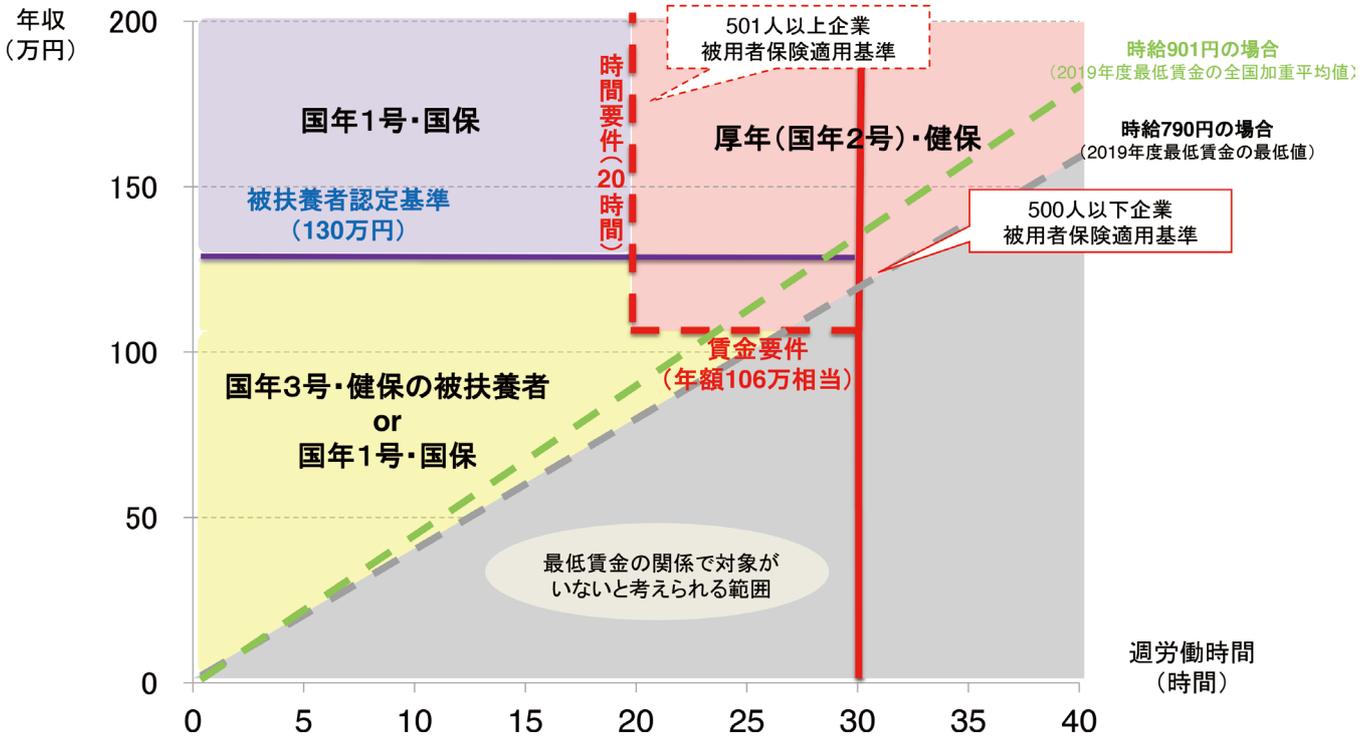
■被用者保険の適用拡大は50人超の企業までに展開すべき?

年金部会においては、本来すべての被用者に被用者保険を適用すべきとする意見と、被用者保険の適用拡大は事業者、特に中小企業の負担の増加を配慮すべきとする意見が出されていた。こうしたなか、政府与党からは2022年10月に100人超規模の企業まで適用拡大、2024年10月には50人超規模の企業まで拡大するとの方向性が示された。

公平性の点からは企業規模要件の撤去が望ましいことを考えれば、この問題は企業の生産性向上や競争力強化、人材不足の解消につながるよう、被用者側・企業側双方の理解を得ながら進めるべき事案である。

【図2】個人の働き方と社会保険の適用区分

・ 短時間労働者の社会保険制度上の適用区分は、各自の働き方(労働時間及び収入)や扶養者の有無によって異なり、どの区分に属するかによって給付・負担の内容に差異が生まれることになる。



■ 在職老齢年金制度の撤廃は将来の所得代替率を低下させる?

公的年金制度は保険料を拠出した者に対して、それに見合う給付を行うことが原則であるが、在職老齢年金制度はこの原則の例外となるものである。高齢期の就労が長期化・多様化するなかで、年金部会では65歳以上の高在老の在り方を見直すべきとの意見がある一方でオプション試算(2019年財政検証)では、見直しによる就労の変化を見込まない場合、在職老齢年金制度は将来の所得代替率を低下させるとの結果も確認された。年金部会では、所得代替率への影響は在職老齢年金制度のみではなく、被用者保険適用拡大による影響なども考慮して年金制度全体で見えていくべきであるとする意見が主流である。

また、在職老齢年金制度の見直しは、高所得高齢者を優遇するとの指摘もあり、就業形態の違い等の問題も考えれば、見直しは長中期の雇用環境の変化を総合的に判断して考えるべきである。

政府与党からも、「在職老齢年金制度は年金制度だけではなく、税制での対応や各種社会保障制度における保険料負担などでの対応と併せて、今後とも検討していくべき課題」との指針が示されている。

60歳台前半の低在老の見直しについては制度のわかりやすさという点からも、高在老と同基準を設けて支給停止基準額を47万円とする方向性に進みつつある。低在老の見直しは特定世代にしか効果が及ばないとする批判もあるが、低在老の見直しにより就労に中立を図れば、高在老の仕組みが65歳未満にも適用される将来の世代にとっても有意義であると考えられる。

受給開始年齢の選択については、現行の60~70歳から60~75歳に拡大すべきであるとの見解が有力であり、その際はオプション試算結果を踏まえて、1月当たりの繰上げ減額率を0.4%に、繰下げ増額率を0.7%とすべきであるとされた。

■ 今後の年金制度改革の行方

第15回年金部会では、今後の年金制度改革の方向性について次のようにとりまとめられた。

〔被用者保険の適用拡大〕

今後の改革では中小企業への負担を考慮して50人超の企業に拡大する方向性が示されているが、本来は企業規模要件を撤廃してすべての被用者に被用者保険を適用すべきである。

今後は50人超規模までの適用拡大によりどのような影響があるか、検証を行ったうえで関係者へのヒアリングも行いさらなる議論を行っていく。個人事業主の事業所の適用業種の見直しは、士業だけでなく、本来はすべての被用者に対して適用すべきであり、適用業種については引き続き検討を行っていく。第3号被保険者制度については、単に専業主婦(夫)のを優遇するとの観点ではなく、一人親等の多様な属性を考慮した検討が必要である。

〔高齢期の就労と年金受給の在り方〕

この問題は、就労の長期化・多様化を反映して、老後生活の経済基盤の充実が図られるよう、今後も検討すべき課題である。

生産年齢人口の減少が加速し高齢期の就労の重要性が増すなか、高齢者が個々人の生活スタイルに合わせた柔軟な就労と年金の組み合わせの選択が可能になるよう、更なる検討が求められる。