

公的年金制度の次期制度改正に向けた課題

1. 2024年財政検証結果について	… 1
2. 被用者保険の適用拡大と年収の壁	… 10
3. マクロ経済スライドの調整期間の一致	… 22
4. 遺族厚生年金の男女差の解消	… 35
5. 在職老齢年金、標準報酬月額の上限、加給年金	… 42
6. 基礎年金の拠出期間の4 5年化（将来課題）	… 46

2024年9月19日

株式会社日本総合研究所 特任研究員
(元 厚生労働省 年金局長)

高橋 俊之

1. 2024年財政検証結果について

年金制度の長期的な財政枠組み

○平成16年の年金改正で、①保険料の引上げ、②国庫負担率の引上げ、③積立金の活用をしてもなお財源が足りない部分については、④マクロ経済スライドによる給付水準の調整をすることとした。

⇒5年ごとの財政検証で、概ね100年間の期間の財政見通しを作成し、マクロ経済スライド調整の終了年度の見通しを作成

① 上限を固定した上での保険料の引上げ

- ・厚生年金 13.58% → 18.3%
- ・国民年金 13,300円 → 16,900円
- ・平成29年度以降は固定

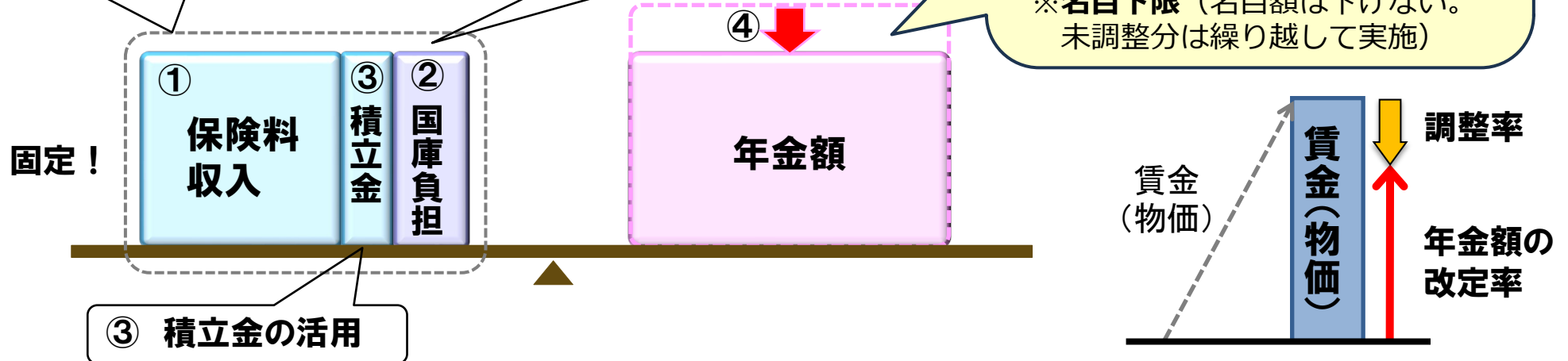
② 基礎年金の国庫負担率の3分の1から2分の1への引上げ

- ・消費税5% → 8%の財源の一部

④ マクロ経済スライドの導入

「被保険者数の減少率」と「平均余命の伸び分」による調整率を、年金額の賃金と物価による改定率から差し引く

※名目下限（名目額は下げない。未調整分は繰り越して実施）



⇒5年ごとの財政検証で100年間の財政計算を行い、期間の終了時に積立金が給付費の1年分あるようにバランスする時点で、マクロ経済スライドを終了

※給付水準が下がりすぎないように、次の財政検証までに所得代替率が50%を下回る場合は、調整の終了等の措置を講じ、給付及び負担の在り方を検討し、所要の措置を講ずると法定。

➤ 今回の財政検証では、**高齢者や女性の就労増加**や、**足元の積立金の運用が良い**ことなどの好影響により、手堅い経済前提の「**過去30年投影ケース**」でも**所得代替率50%以上を確保**できた。

→前回の財政検証では、成長と労働参加が進むケースⅢ以上でしか50%を確保できなかったことと比べると、安心感を持てる結果になった。

給付水準の調整終了年度と最終的な所得代替率の見通し（2024年財政検証）

足下の所得代替率（2024年度）

61.2%

〔 比例：25.0%
基礎：36.2% 〕

所得代替率 = (夫婦2人の基礎年金 + 夫の厚生年金) / 現役男子の平均手取り収入額

61.2%

13.4万円

9.2万円

37.0万円

将来の所得代替率

※ 給付水準調整終了後の所得代替率。()内は給付水準の調整終了年度。

実質経済成長率
2034年度以降30年平均

労働力の前提

高

成長実現・労働参加進展

成長率ベースライン・労働参加漸進

一人当たりゼロ成長・労働参加現状

55%

50%

低

高成長実現ケース

56.9% (2039)

〔 比例：25.0% (調整なし)
基礎：31.9% (2039) 〕

1.6%

成長型経済移行・継続ケース

57.6% (2037)

〔 比例：25.0% (調整なし)
基礎：32.6% (2037) 〕

1.1%

過去30年投影ケース

50.4% (2057)

〔 比例：24.9% (2026)
基礎：25.5% (2057) 〕

▲0.1%

1人当たりゼロ成長ケース

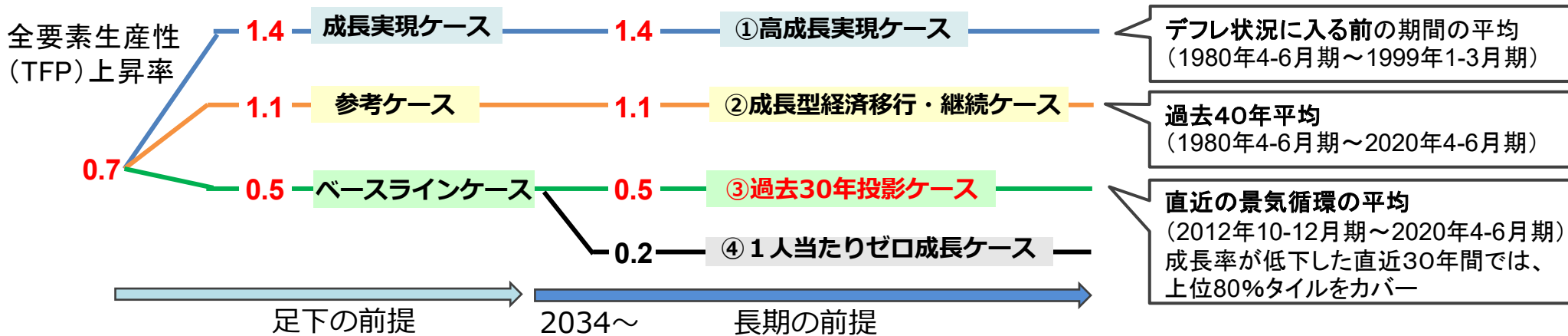
・ 機械的に給付水準調整を続けると、**国民年金は2059年度に積立金がなくなり完全な賦課方式に移行**。その後、保険料と国庫負担で賄うことのできる給付水準は、**所得代替率37%~33%程度**

▲0.7%

- 「**過去30年投影ケース**」の**TFPの0.5%上昇**は、直近の景気循環の平均の水準であり、成長率が低下した直近**30年間の分布で上位80%をカバー**する水準。手堅い設定であり、これを基本に見るのが良い。
- ただし、**実質賃金上昇率0.5%**であり、**物価より賃金上がる正常な経済**の前提。過去28年間の厚生年金の標準報酬の実質1人当たりの変動率の平均は▲0.1%であり、実際の過去30年の経済よりも良い前提であるが、そのくらい実現できておかしくない。

2024年財政検証の経済前提

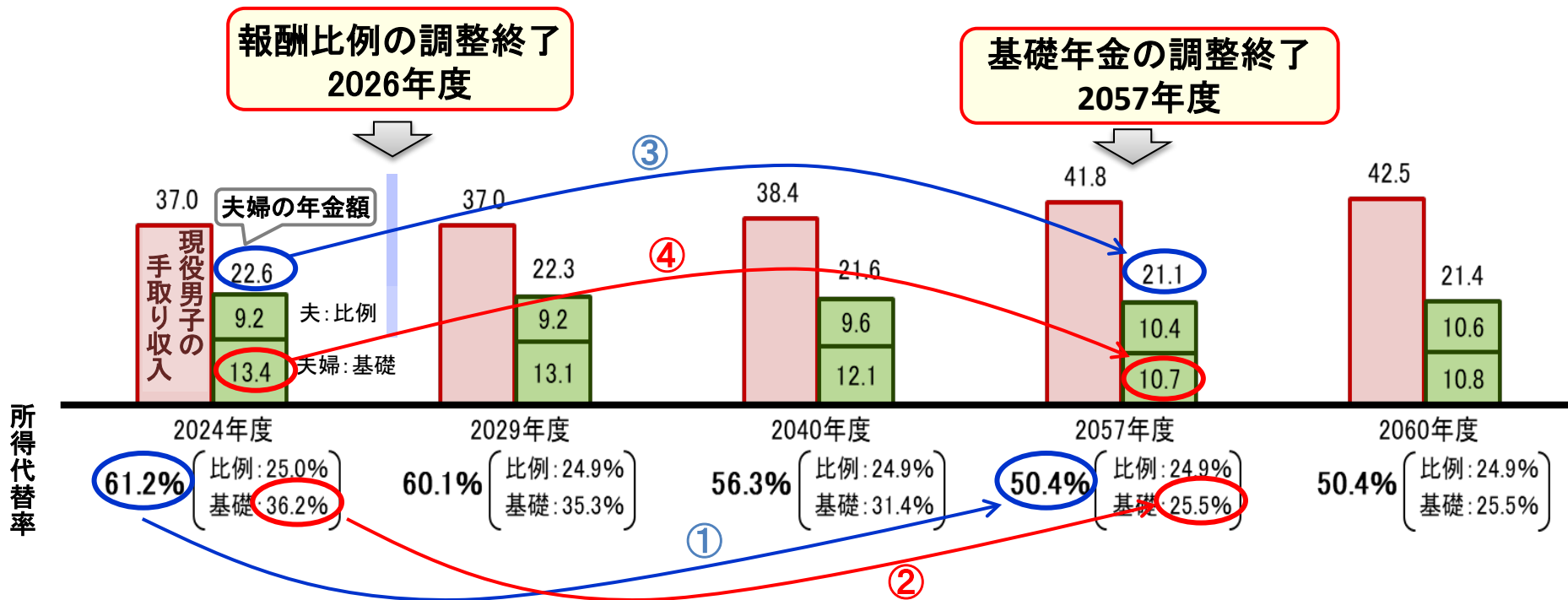
	将来の経済状況の仮定			長期の経済前提				参考	
	内閣府の中長期試算への接続(足下10年)	労働力率	全要素生産性(TFP)上昇率	物価上昇率	賃金上昇率(実質<対物価>)	運用利回り		実質経済成長率	人口1人当たり実質経済成長率
						実質<対物価>	スプレッド<対賃金>		
高成長実現ケース	成長実現ケース	成長実現・労働参加進展シナリオ	1.4%	2.0%	2.0%	3.4%	1.4%	1.6%	2.3%
成長型経済移行・継続ケース	参考ケース		1.1%	2.0%	1.5%	3.2%	1.7%	1.1%	1.8%
過去30年投影ケース	ベースラインケース	成長率ベースライン・労働参加漸進シナリオ	0.5%	0.8%	0.5%	2.2%	1.7%	▲0.1%	0.7%
1人当たりゼロ成長ケース		一人当たりゼロ成長・労働参加現状シナリオ	0.2%	0.4%	0.1%	1.4%	1.3%	▲0.7%	0.1%



- 年金の水準は、「**所得代替率**」（現役世代の賃金水準との比較）と、「**実質年金額**」（年金の購買力）の両方で見ると、
- 過去30年投影ケースで、**モデル年金**でみると、**所得代替率で2割未満、実質年金額で1割未満の水準低下**。
基礎年金部分では、**所得代替率で3割、実質年金額で2割の大幅な水準低下**。

過去30年投影ケース (実質賃金上昇率0.5%)

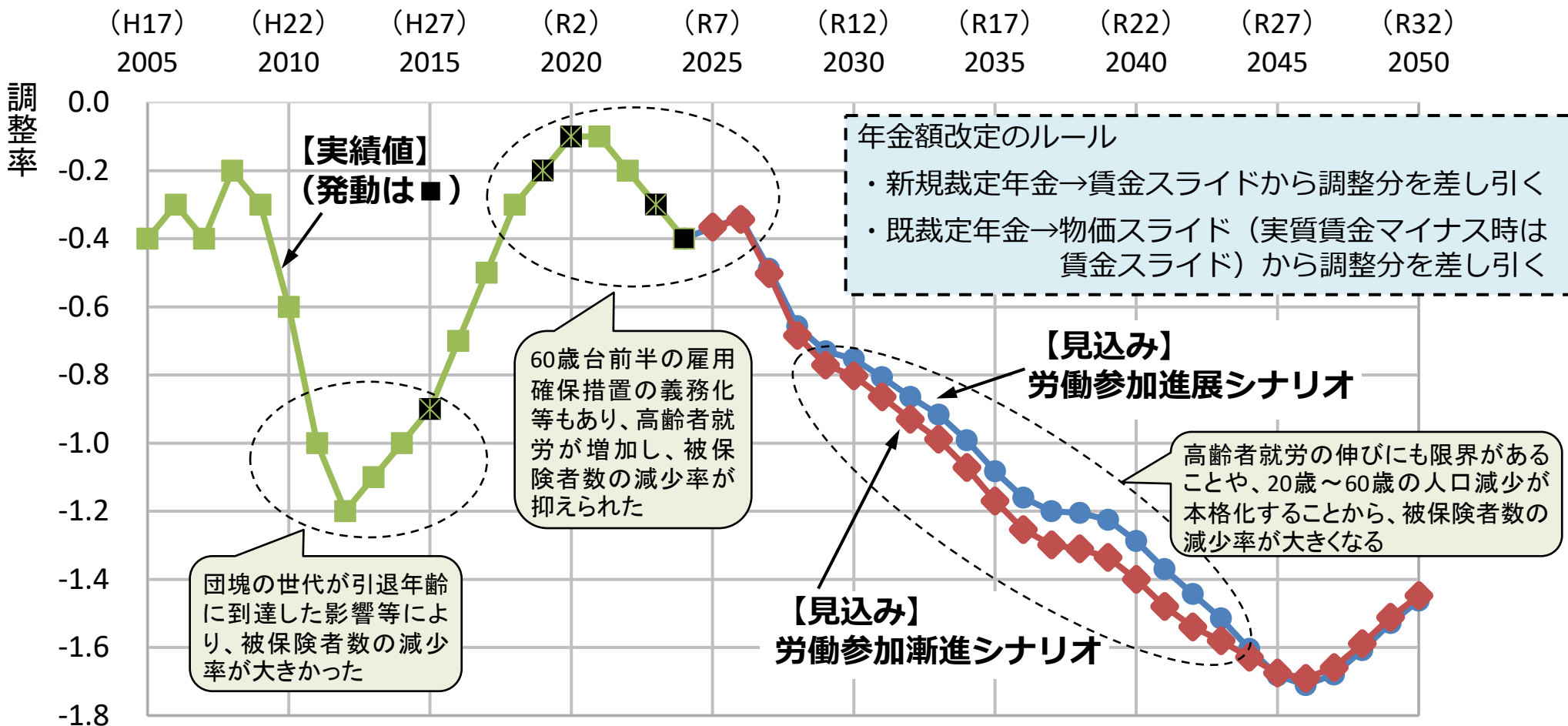
	モデル年金	基礎年金部分
所得代替率(現役との比較)	▲17.6% ①	▲29.6% ②
実質年金額(購買力)	▲6.6% ③	▲20.1% ④



※物価上昇率で2024年度に割り戻した実質額(月額、万円)、新規裁定者の年金

- **マクロ経済スライド調整率**（「被保険者数の減少率」 + 「平均余命の伸び分の年▲0.3%」）は、**今後、大きくなる**。
- 年金額改定は、賃金や物価の伸びから調整率を差し引くことから、賃金と物価がゆるやかに上昇する経済の中で、年金額は、**物価上昇に追いつかない「目減り」**が続き、累積すると大きくなる。

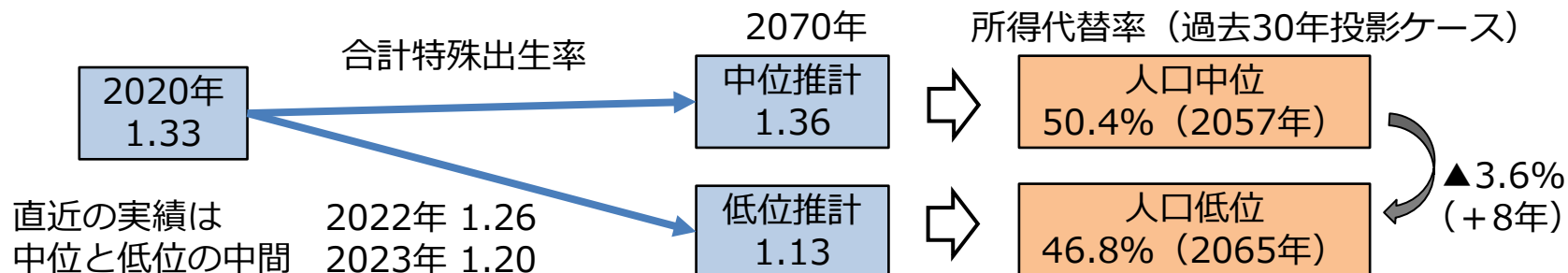
マクロ経済スライド調整率の推移及び今後の見込み



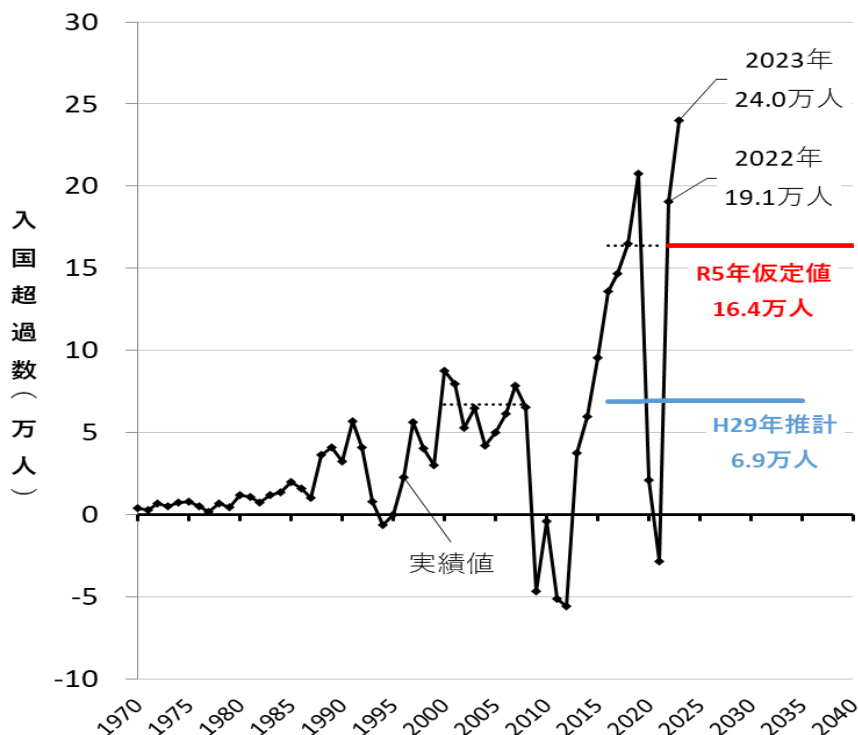
※見込みは、「出生中位、死亡中位、外国人の入国超過数16.4万人」の場合
 ※2024年財政検証詳細結果エクセル表に基づき作成

➤ **出生率が低下**したり、**外国人の入国超過が減ると、将来の年金水準の低下**が見込まれる。

➤ 一方、平均余命の伸びの鈍化は、水準低下を戻す効果がある。



➤ 将来推計人口の中位推計では、**年16.4万人の外国人の流入超過**が将来にわたって続く前提であり、2070年には**外国人が1割を占める国**になる。



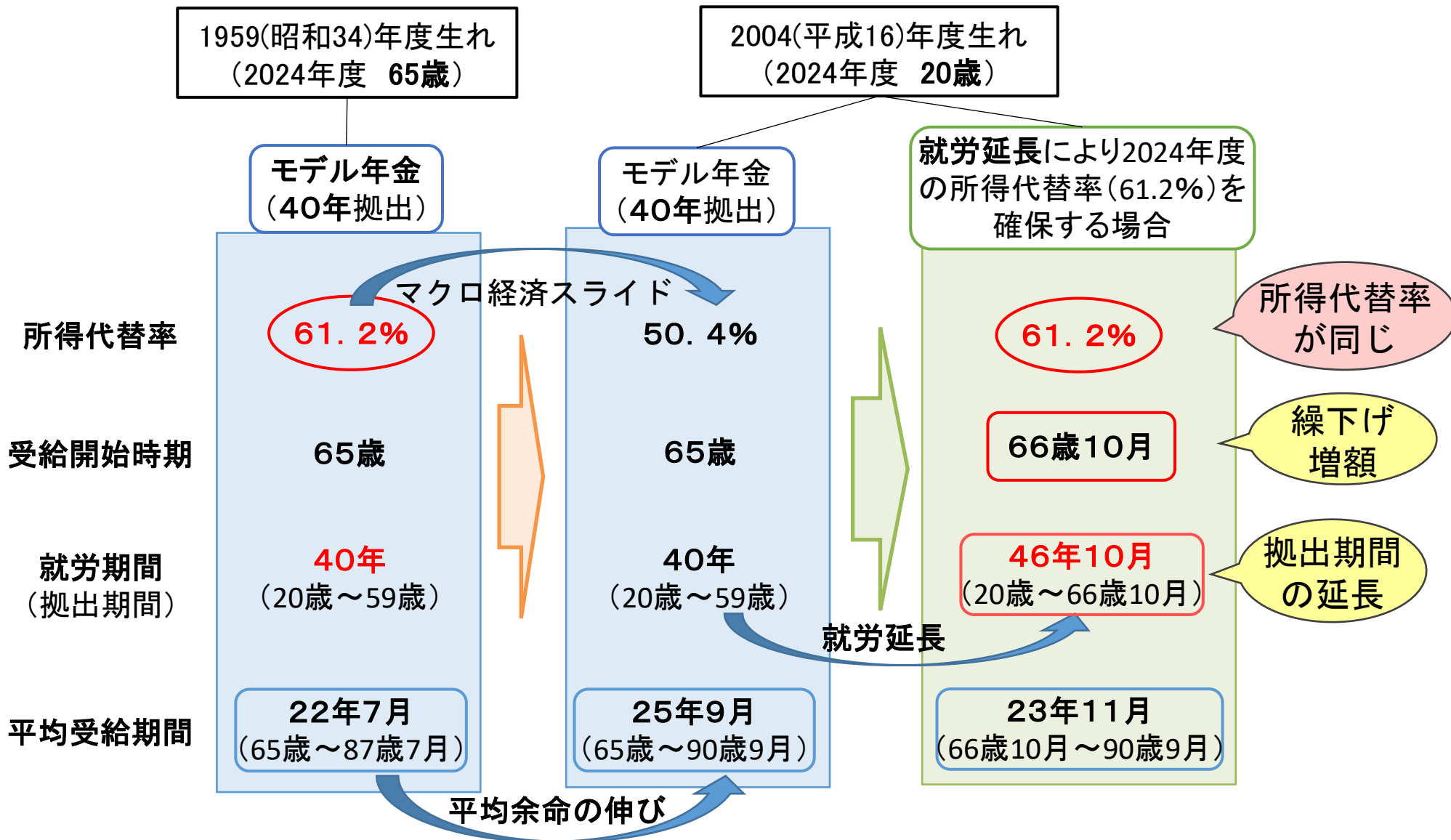
⇒【財政検証 資料2-1】 p14、p26 等に基づき作成

将来推計人口における外国人割合

	2020年	2070年
総数	1億2615万人 外国人:275万人 (2.2%)	8700万人 外国人:939万人 (10.8%)
0~14歳	1503万人 外国人:22万人 (1.5%)	798万人 外国人:70万人 (8.8%)
15歳~64歳	7509万人 外国人234万人 (3.1%)	4535万人 外国人:676万人 (14.9%)
65以上	3603万人 外国人19万人 (0.5%)	3367万人 外国人:193万人 (5.7%)

⇒将来推計人口（令和5年推計）の総人口と日本人人口の差から作成

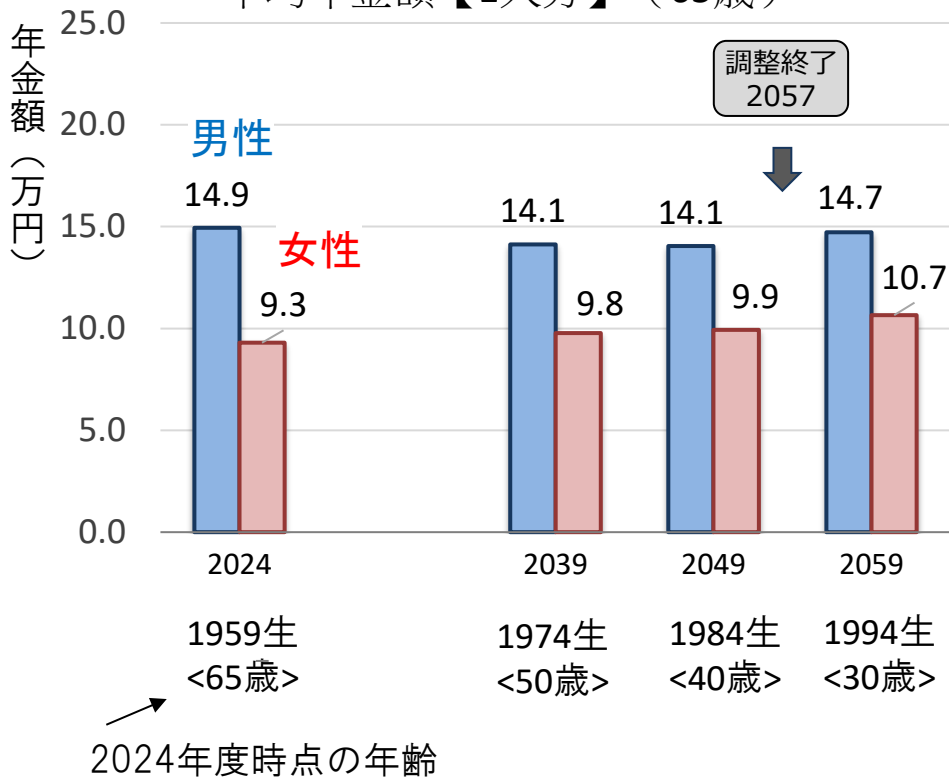
➤ **財政検証**は、40年加入で固定しているのが、年金水準が低下するが、過去30年投影ケースの場合、**66歳10月まで就労して繰下げ増額**も活用すれば、**現在と同じ所得代替率を確保**できる計算になる



- 従来の**財政検証**は、**モデル年金**（男子平均賃金で厚生年金に40年加入した場合の世帯の年金額）で示しているため、**年金水準が長期的に低下していくイメージ**を、若い人に強く印象づけてしまった。
- 今回の財政検証で初めて作られた「**分布推計**」は、実際の加入記録（1/5抽出）を元に、**就労期間や賃金の伸びを反映した65歳時点の年金水準**をシミュレーションしたもので、**若い世代の年金水準が減らないこと、女性の年金水準が向上していくことが視覚的に示され**、若い人の不安を払拭できる。

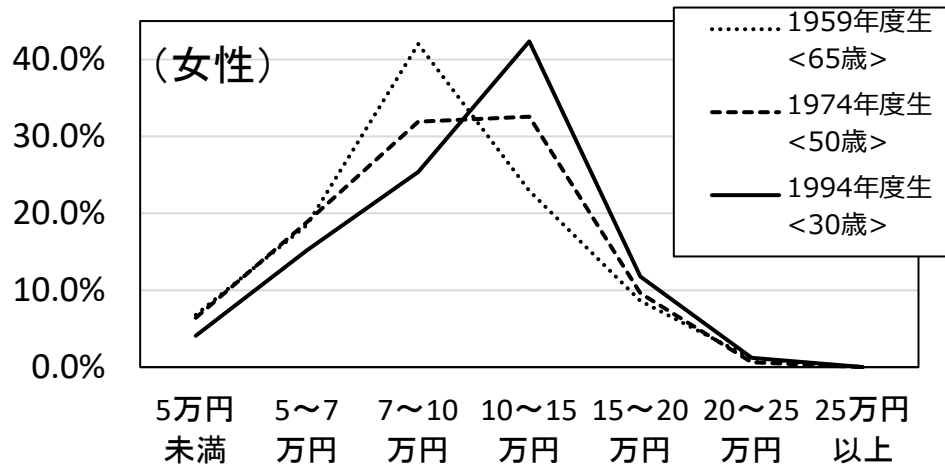
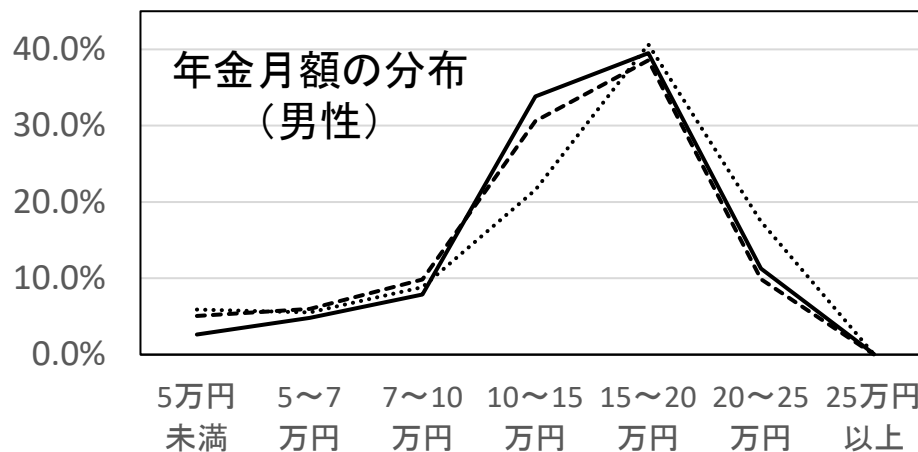
年金額分布推計（過去30年投影ケース）

平均年金額【1人分】（65歳）



※年金額は物価上昇率で2024年度に割り戻した実質額。

⇒【財政検証 資料1】 p14



2. 被用者保険の適用拡大と年収の壁

次期年金制度改正の方向性

(7月30日、社会保障審議会年金部会資料1より)

○働き方に中立的な制度の構築

論点： **被用者保険の適用拡大**

いわゆる「年収の壁」と第3号被保険者制度
在職老齢年金制度 等

○ライフスタイル等の多様化への対応

論点： **高齢期より前の遺族年金**

加給年金 等

○平均寿命の延伸や基礎年金の調整期間の長期化を踏まえた、 高齢期の経済基盤の安定、所得保障・再分配機能の強化

論点： **マクロ経済スライドの調整期間の一致**

標準報酬月額の上限 等

○業務運営改善関係・その他所要の事項への対応

短時間労働者への被用者保険の適用拡大

2012(平成24)年改正
(2016年10月～)

2016(平成28)年の改正(2017年4月～)

- ⑤ 500人以下の企業等について、
・民間企業は、労使合意で、適用拡大を可能に
・国・地方公共団体は、適用

2020(令和2)年の改正

- ③ 勤務期間1年以上見込み
→(2022年10月～) **撤廃**
(フルタイムの被保険者と同様の**2ヶ月超の要件**を適用)

- ⑤ 従業員 500人超の企業等
→(2022年10月～) **100人超規模**の企業に適用
→(2024年10月～) **50人超規模**の企業に適用

- ① 週労働時間**20時間**以上
② 月額賃金**8.8万円**以上(年収換算で約106万円以上)
(所定労働時間や所定内賃金で判断し、残業時間(代)等を含まない)
③ **勤務期間1年以上見込み**
④ 学生は適用除外
⑤ **従業員500人超の企業等**
(適用拡大前の基準で適用対象となる労働者の数で算定)

(従来)

週30時間
以上

※週の所定内
労働時間の
4分の3以上

個人事業所の非適用業種の見直し

現行

- ① 常時 1 名以上使用される者がいる
法人事業所
- ② 常時 5 名以上使用される者がいる
個人の事業所 (法定 16 業種のみ)
- ③ 上記以外 ⇒ 強制適用外

⇒ 強制適用

(労使合意により任意に適用事業所となることは可能 = 任意包括適用)

強制適用事業所 … 約266万事業所
任意包括適用事業所 … 約10万事業所
(2023年12月末現在)

2020年改正 (2022年10月～)

○法律・会計事務を取り扱う士業を適用業種に追加 (法定 17 業種に)

(弁護士・司法書士・行政書士・土地家屋調査士・公認会計士・税理士・社会保険労務士・弁理士・公証人・海事代理士)

◆ 個人事業所の非適用業種

農業・林業・漁業

宿泊業、飲食サービス業

洗濯・理容・美容・浴場業、娯楽業

警備業、ビルメンテナンス業

デザイン業、経営コンサルタント業、写真業

政治・経済・文化団体、宗教 等

※適用業種(16業種→17業種) ・法定16業種は、昭和28年以来、改正されていなかった。

- ① 物の製造、加工、選別、包装、修理又は解体の事業
- ② 土木、建築その他工作物の建設、改造、保存、修理、変更、破壊、解体又はその準備の事業
- ③ 鉱物の採掘又は採取の事業
- ④ 電気又は動力の発生、伝導又は供給の事業
- ⑤ 貨物又は旅客の運送の事業
- ⑥ 貨物積みおろしの事業
- ⑦ 焼却、清掃又はと殺の事業
- ⑧ 物の販売又は配給の事業
- ⑨ 金融又は保険の事業
- ⑩ 物の保管又は賃貸の事業
- ⑪ 媒介周旋の事業
- ⑫ 集金、案内又は広告の事業
- ⑬ 教育、研究又は調査の事業
- ⑭ 疾病の治療、助産その他医療の事業
- ⑮ 通信又は報道の事業
- ⑯ 社会福祉法に定める社会福祉事業及び更生保護事業法に定める更生保護事業
- ⑰ 弁護士、公認会計士その他政令で定める者が法令の規定に基づき行うこととされている法律又は会計に係る業務を行う事業(令和4(2022)年10月施行)

勤労者皆保険の実現に向けた段階的取組み

2022年12月17日の全世代社会保障構築会議の報告書

①パート労働者（週20～30時間）

- ・企業規模要件を設け、順次適用拡大中
- ・（2024年10月～）50人超



- ・企業規模要件の撤廃について早急の実現を図るべき

②非適用業種の5人以上の個人事業所の従業員

- ・昭和28年以後、法定16業種のまま
- ・2022年10月～土業を追加し17業種



- ・非適用業種については、解消を早急を図るべき

※農林漁業、宿泊業、飲食サービス業、洗濯・理美容・浴場業、娯楽業、警備業、ビルメンテナンス業、デザイン業、経営コンサルタント業等

③パート労働者（週20時間未満）

- ・週20時間以上・月賃金8.8万円以上
- ・最低賃金が上昇すると、賃金要件は実質無意味になる



- ・適用拡大を図ることが適切と考えられることから、そのための具体的な方策について、**実務面での課題や国民年金制度との整合性等を踏まえつつ、着実に検討を進めるべき**
- ・複数の事業所で勤務する者（マルチワーカー）で、労働時間等を合算すれば適用要件を満たす場合については、実務的な課題の解決を図ったうえで、被用者保険の適用に向けた**具体的な検討を進めるべき**

雇用保険は2028年から週10時間以上に適用拡大する法改正が、成立済

④5人未満の個人事業所の従業員

- ・法人は、昭和60年改正で1人から適用



- ・適用を図る道筋を検討すべき

⑤フリーランス、ギグワーカー

- ・現行でも労働基準法上の労働者に該当する場合は適用対象。
- ・それ以外の者は適用外



- ・新しいタイプの検討も含めて、被用者保険の適用を図ることについて、フリーランス・ギグワーカーとして働く方々の実態や諸外国の例なども参考としつつ、引き続き、検討を進めるべき

被用者保険の更なる適用拡大を行った場合の適用拡大対象者数

雇用者全体 (2023年度時点)
5,740万人 ※70歳以上を除く

- ① 90万人 … 企業規模要件撤廃 + 非適用業種の解消 (A)
- ② 200万人 … ① + 賃金要件撤廃又は最低賃金の引上げ (A+B)
- ③ 270万人 … ② + 5人未満個人事業所 (A+B+C)
- ④ 860万人 … 週10時間以上の全ての被用者へ適用拡大 (D)

適用拡大対象者数【万人】

	計	1号 → 2号	3号 → 2号	非加入 → 2号
①	90	40	30	20
②	200	70	90	40
③	270	130	90	50
④	860	380	290	200

フルタイム
4,780万人

厚生年金の被保険者
(フルタイム)
4,590万人

5人未満
個人事業所

70万人
… C

5人以上個人事業所
の非適用業種の解消

5人未満個人
※短時間を含む

厚生年金の
被保険者
(短時間)

令和2年改正までの
適用拡大の効果

企業規模
要件撤廃

20万人
… A
5人以上個人
非適用業種
※短時間を含む

週所定労働時間
4分の3

90万人 (企業規模100人超)

20万人 (企業規模50人超)

70万人 (企業規模50人以下) … A

学生等
20万人

110万人 (月8.8万円未満) … B

410万人 (10~20時間)

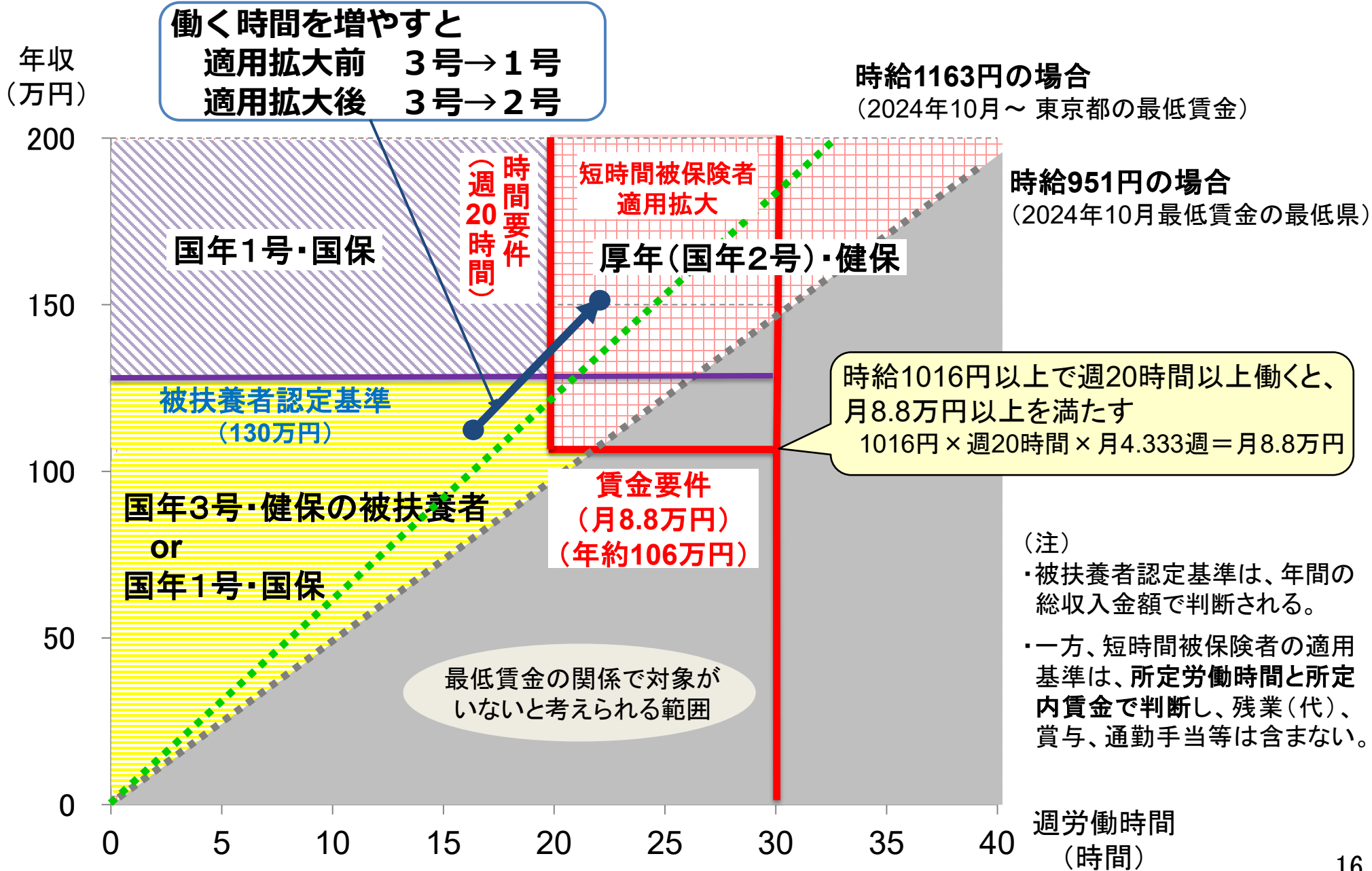
180万人 (10時間未満)

適用事業所

賃金要件撤廃 又は
最低賃金の引上げ

非適用事業所
(未適用者を含む)

働き方と社会保険の適用区分



被用者保険を適用するメリットを説明し、理解してもらうことが大切

パート・アルバイトの方

国保・国年よりも、負担が少なく給付が増える

国民年金・国民健康保険料が、厚生年金保険料・健康保険料に変わり、**保険料の半分は会社が負担**して、給付も増える。

これまで → これから

¥ 本人
19,800円/月

¥ 会社
12,500円/月

¥ 本人
12,500円/月

※金額は、月収8.8万円（年収106万円）の例です。

配偶者の扶養の範囲内でお勤めの方

扶養基準（130万円）を 意識せず働ける

これからは、年収106万円（月額8.8万円）を超える等の各種要件を満たした場合に、厚生年金保険、健康保険に加入し**保険料負担(労使折半)**が新たに発生するものの、**その分保障も充実**。

これまで → これから

● 保険料のご負担

国民年金・国民健康保険加入
年130万円以上
¥ 本人
23,100円/月

本人負担なし

● 年金支給

年金は増額しません **変化なし**

基礎年金(終身)

基礎年金(終身)

※金額は、年収130万円の例です。

● 保険料のご負担

厚生年金保険・健康保険加入
月8.8万円以上
¥ 会社
12,500円/月
¥ 本人
12,500円/月

本人負担なし

● 年金支給

年金が増額！ **厚生年金(終身)**

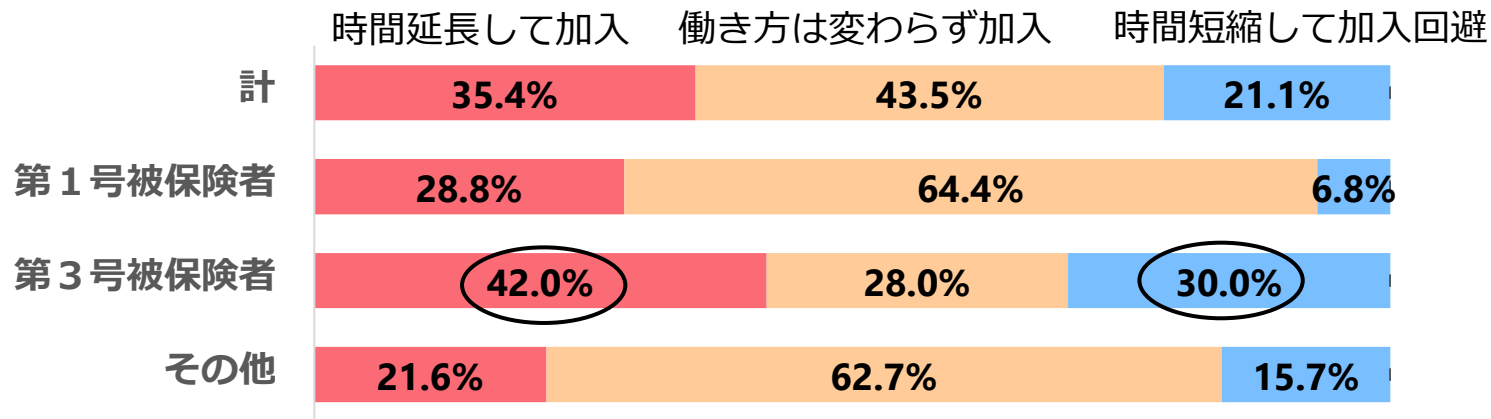
基礎年金(終身)

基礎年金(終身)

※金額は、月収8.8万円（年106万円）の例です。

短時間労働者への適用拡大(週20時間以上/月8.8万円以上)の影響

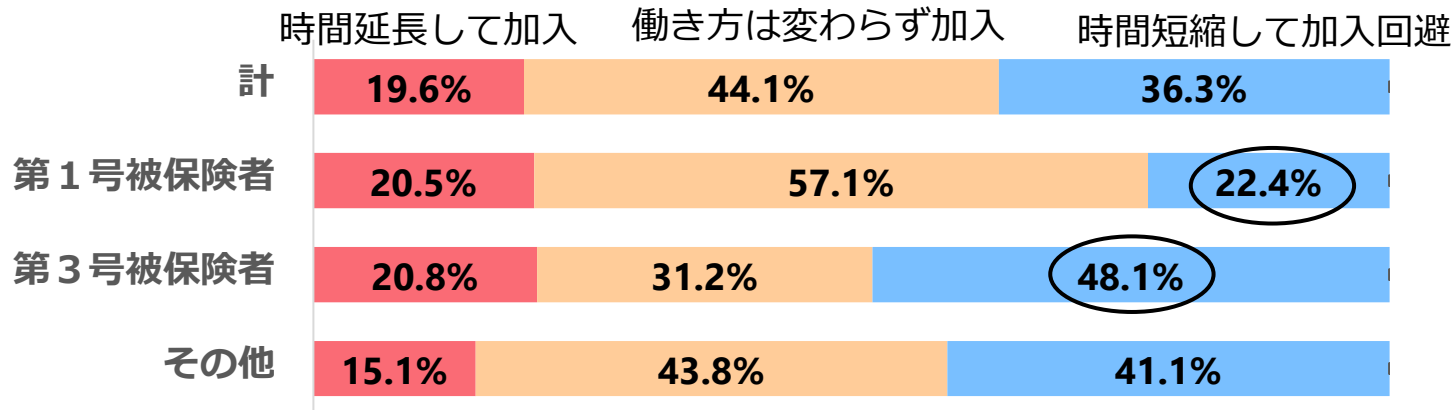
2016年10月の適用拡大時(500人超規模企業)



- ・第3号でも、時間を減らした人より増やした人の方が多かった。
- ・適用すると負担が減る第1号では、時間を増やした人が大多数

(出所) 労働政策研究・研修機構(JILPT)「社会保険の適用拡大に伴う働き方の変化等に関する調査」(2018)より作成

2022年10月の適用拡大時(100人超規模企業)



- ・第3号では、適用回避が約48%を占めた。
- ・適用すると負担が減る第1号でも、適用回避が約22%あった。

※「その他」は、国民年金の被保険者とならない60歳以上の者など

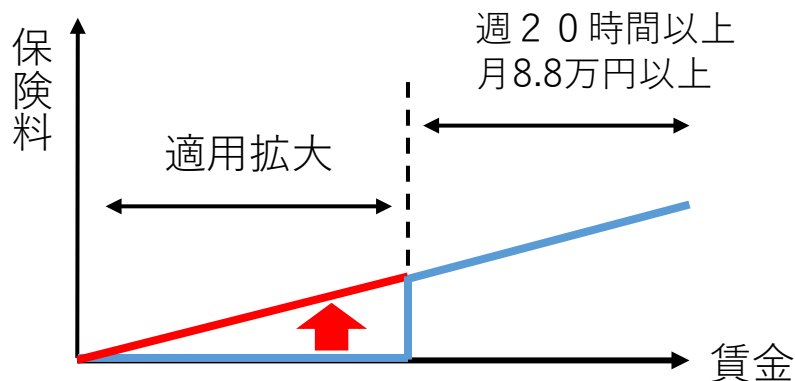
(出所) 労働政策研究・研修機構(JILPT)「社会保険の適用拡大に伴う働き方の変化等に関する調査」(2022)より作成

いわゆる年収の壁を解消する方法→①が唯一の解決方策

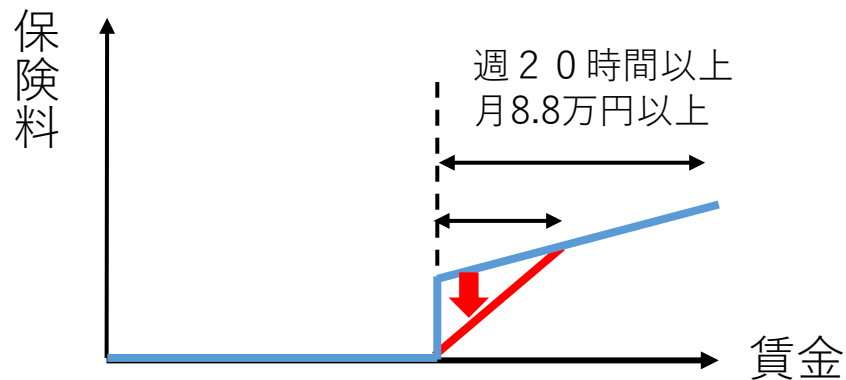
①週20時間・月8.8万円未満に適用拡大

②手取りが減少しないよう、保険料を軽減

<事業主・労働者>



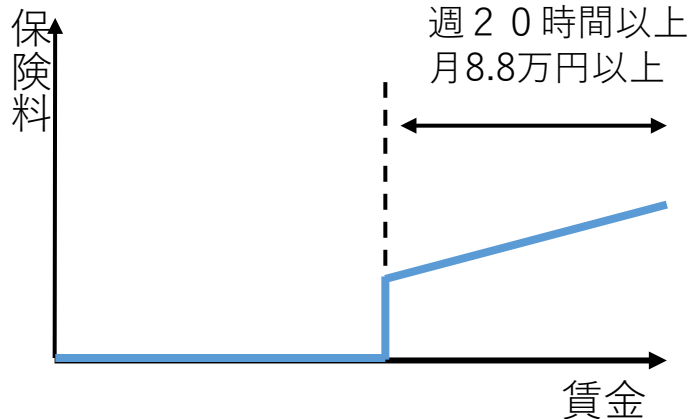
- ✓ 段差が解消し、働き方に中立的
- ✓ 公平な負担
- ✓ 生産性の向上を促し、日本経済を強くする



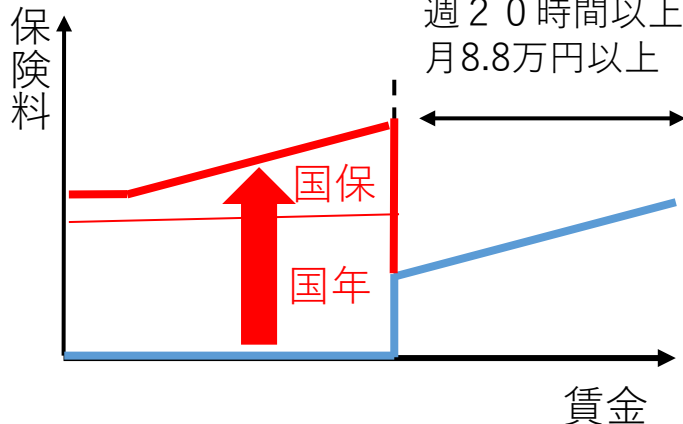
- ✓ 公平な負担でない
- ✓ 就業調整は残る、働き方に中立的でない
- ✓ 労使の負担割合を変えるなら、原則が変わる
- ✓ 年金給付が減るなら、低年金者をつくる

③国民年金第3号被保険者・健康保険被扶養配偶者制度を廃止し、国年保険料・国保保険料を徴収

<事業主>



<労働者>



- ✓ 事業主が公平な負担でない
- ✓ 事業主由来の就業調整が残る
- ✓ 本人の保険料負担が大幅増加
- ✓ 未納による低年金者が増える

週20時間・月8.8万円未満に厚生年金を適用拡大する場合の 「国民年金保険料との整合性」の問題への対応の方法

月8.8万円未満に厚生年金を適用拡大すると、国民年金保険料よりも安い保険料で、基礎年金と厚生年金が付くことになり、国民年金保険料との逆転が生じ、公平なのか、という問題

国民年金保険料
月額1万6980円
(令和6年度)



基礎年金

厚生年金保険料
月額賃金8.8万円 × 保険料率18.3%
= 月額1万6104円



厚生年金

基礎年金

これまで提案されている案

- ① 国民年金保険料は現行どおりとした上で、国民年金保険料の納付者には、**重複する厚生年金保険料の基礎年金部分を本人に還付**する案
- ② 国民年金1号被保険者は、**国民年金保険料と厚生年金保険料との差額を本人が負担**する案
(1.5号/2.5号被保険者案)
- ③ 国民年金保険料は現行どおりとした上で、厚生年金保険料の**事業主負担のみを課す形とし、厚生年金の給付は半額**とする案 (厚生年金ハーフ案)
- ④ **国民年金保険料との調整をせず**に適用拡大する案

⇒①②④については、「年金制度の理念と構造」の第10章 p135～p146で、詳しく比較して論じています。

勤労者皆保険を進める意義

①勤労者が、その働き方や勤め先の企業規模・業種にかかわらず、ふさわしい社会保障を享受できるようにする

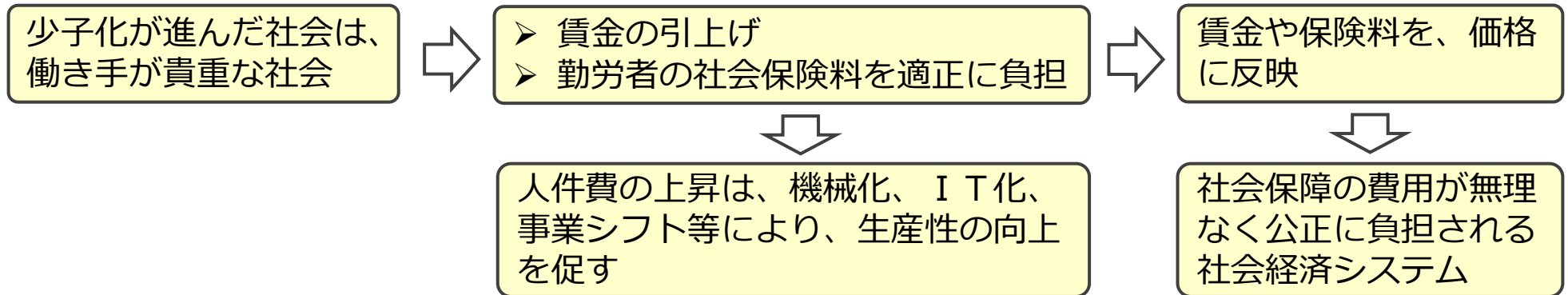
- ・全ての勤労者に報酬比例年金を適用し、**低年金を防止**する。

②働き方や雇用の在り方に対して、中立的な社会保障制度としていく

- ・社会保障が**働き方や雇用の選択を歪めない**ようにする。
- ・**自由で公平な企業間競争を歪めない**ようにする
(事業主負担をしている企業と、事業主負担をしていない企業)

③社会保障費用を適正に価格転嫁して、無理なく負担を共有していける社会経済システムを作る

- ・人への投資が求められる社会経済の中で、**人の勤労の対価に、社会保険料コストを上乗せ**し、それが**最終的に消費者に価格転嫁**されていくようにし、負担回避が生じない普遍的な義務適用によって、**無理なく負担を共有していく社会経済システム**を作る。

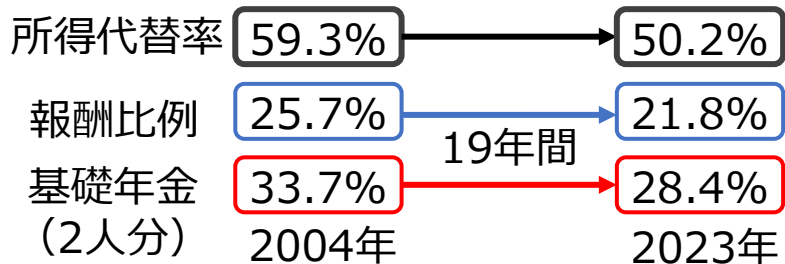


③は、まだ政府の対外的説明では言われていませんが、これが重要と考えます。

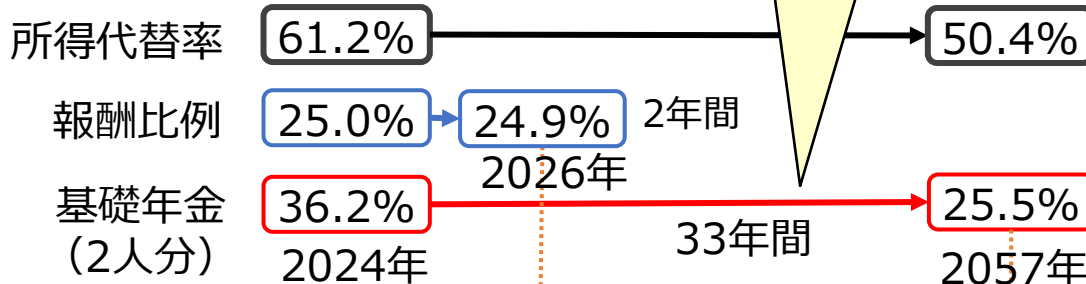
3. マクロ経済スライドの調整期間 の一致

基礎年金のマクロ経済スライド調整の長期化と「調整期間の一致」

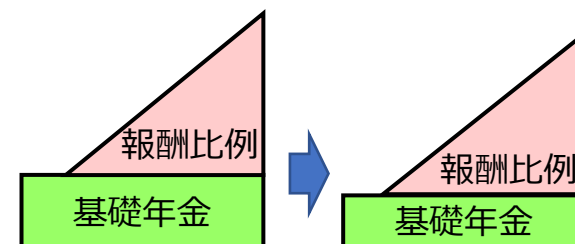
2004年財政再計算 (基本ケース)



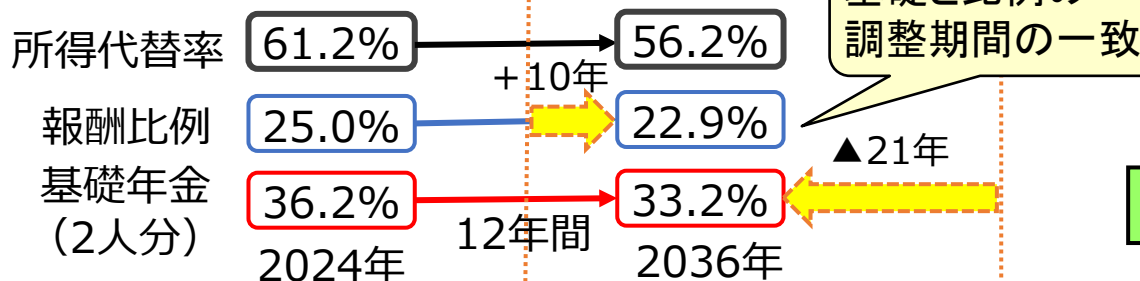
2024年財政検証 (過去30年投影ケース)



<バランスの偏り>
(基礎年金の割合の低下)

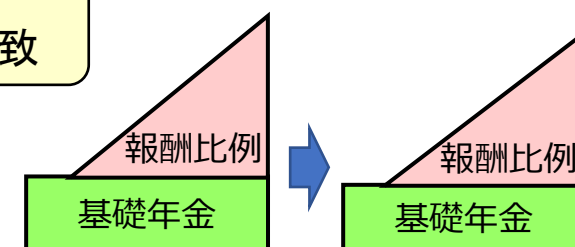


調整期間の一致 (オプション試算)



基礎と比例の
調整期間の一致

<バランスの維持>

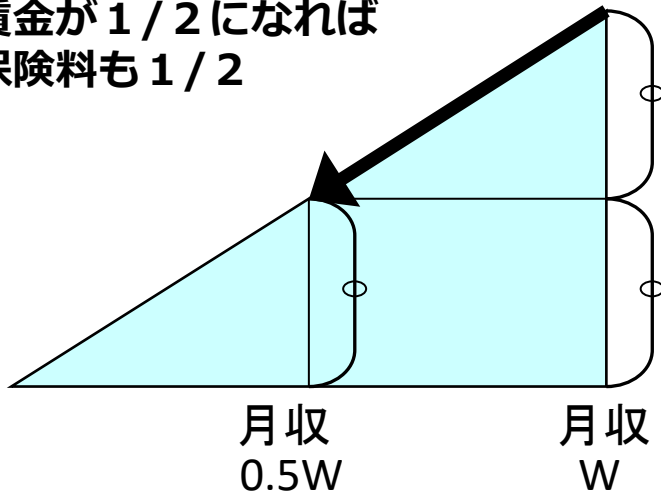


1階と2階のマクロ調整期間のずれは、年金の所得再分配機能を低下させる

- 厚生年金制度は、**2階建て構造（1階部分が定額）**であるため、**所得再分配機能**を持つ。
（賃金水準が1/2になれば、保険料は1/2になるが、基礎年金額は賃金の多寡で変わらないため、年金額は1/2より大きい）
- **基礎年金のマクロ経済スライドの長期化**により、**この所得再分配機能が低下**する。

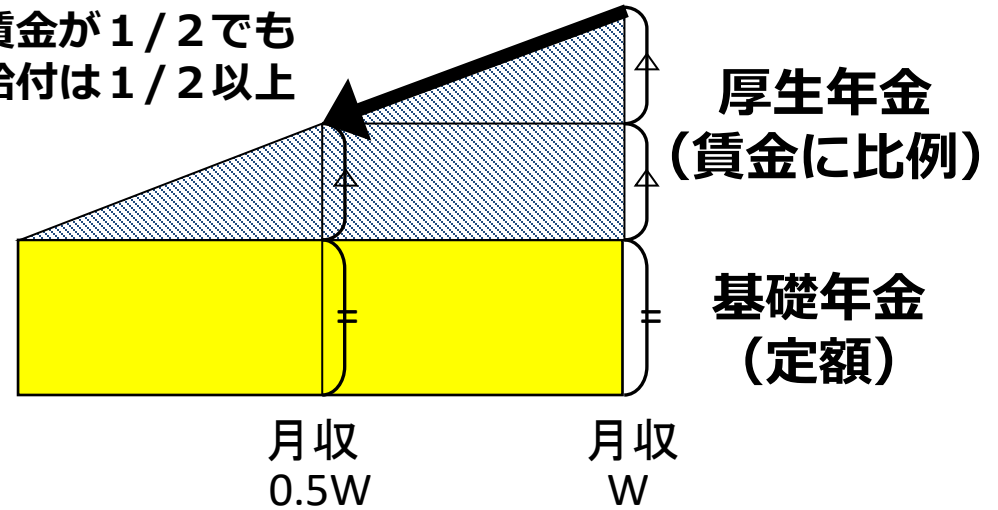
保険料 = 賃金に比例

賃金が1/2になれば
保険料も1/2



給付 = 厚生年金（賃金に比例） + 基礎年金（定額）

賃金が1/2でも
給付は1/2以上



<賃金と年金額の関係性>

賃 金	40万円	20万円
年金額 (基礎+厚年)	14.9万円	10.9万円

50%

73%

※ 年金額は、被保険者期間40年、給付乗率5.481/1000と仮定し、令和6年度に65歳に到達し老齢基礎年金及び老齢厚生年金を受給開始する者について計算したもの。

【ずれが生じた原因 1】デフレ経済は、国民年金の財政により多くの悪影響を与えた

報酬比例の年金額の算定式

$$\text{被保険者期間の平均報酬額} \times \text{給付乗率 (5.481/1000)} \times \text{被保険者期間}$$

賃金が下がると現役被保険者が将来受給する際の平均報酬額も減少

賃金が下がった見合いで将来の給付額が自動的に減少

基礎年金の年金額の算定式

$$\text{基礎年金満額} \times \frac{\text{保険料納付月数}}{480}$$

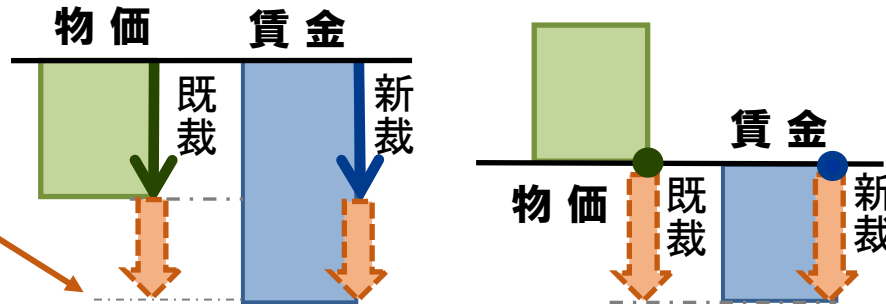
賃金が下がっても物価下落分までしか下がらない (令和2年度まで※)

賃金が下がっても給付は物価水準に合わせて高止まり

この違いの分、基礎年金の方が賃金低下による年金財政悪化の影響が大きい ※

実質賃金マイナスの場合 (賃金 < 物価) の額改定

令和3年度から、将来世代の給付水準の確保のため、賃金に合わせて改定



※ 令和3年度以降については、賃金変動が物価変動を下回る場合、賃金変動に合わせて年金額を改定するよう、年金額改定のルールが見直されたため、その後は、算定式の違いによる差は生じない。

【ずれが生じた原因 2】 女性や高齢者の労働参加は、 厚生年金の財政により多くの好影響を与えた

(万人)

	第1号被保険者数		厚生年金被保険者数		第3号被保険者数	
	実績	平成16年 財政再計算 の想定	実績	平成16年 財政再計算 の想定	実績	平成16年 財政再計算 の想定
2005年	2,180	2,189	3,772	3,699	1,094	1,117
2020年	1,427	1,857	4,534	3,458	803	1,017

第1号の減少が
想定より大きい

第2号が想定とは
逆に大幅増加

第3号の減少が
想定より大きい

国民年金の財政に好影響
(国民年金勘定が負担する
基礎年金拠出金が減る)

厚生年金の財政に、より大きな好影響
(保険料収入が増える)

マクロ経済スライド調整期間を一致させる場合の調整終了年度の決定方法

現行制度（2段階方式）

第1段階 国民年金の財政均衡
(⇒ 基礎年金水準の決定)

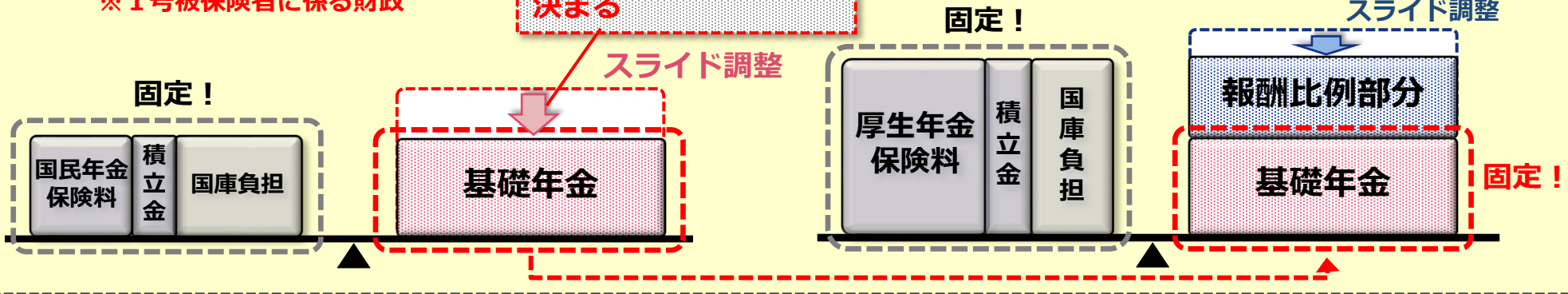
※ 1号被保険者に係る財政

全国共通の基礎年金
の水準が、国民年金
(第1号被保険者)の財政
状況のみに依存して
決まる

第2段階 厚生年金の財政均衡
(⇒ 報酬比例水準の決定)

※ 2・3号被保険者に係る財政

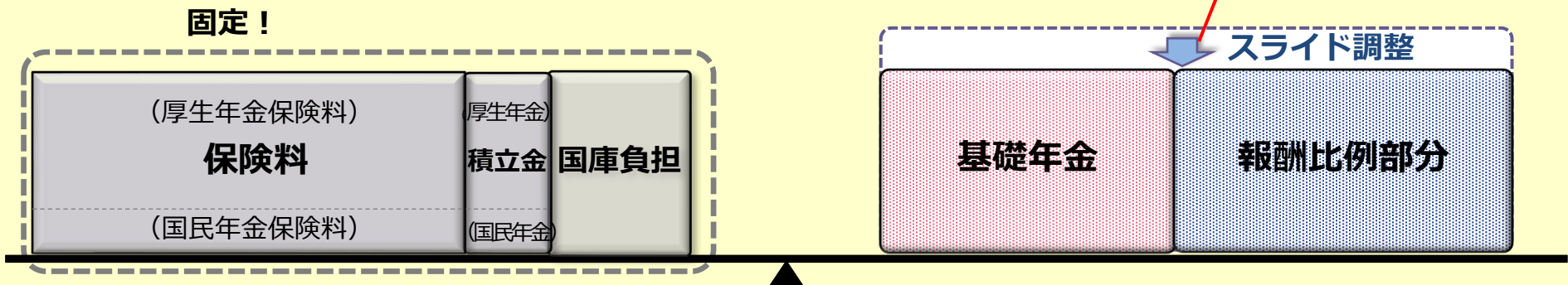
基礎年金低下
↓
報酬比例上昇



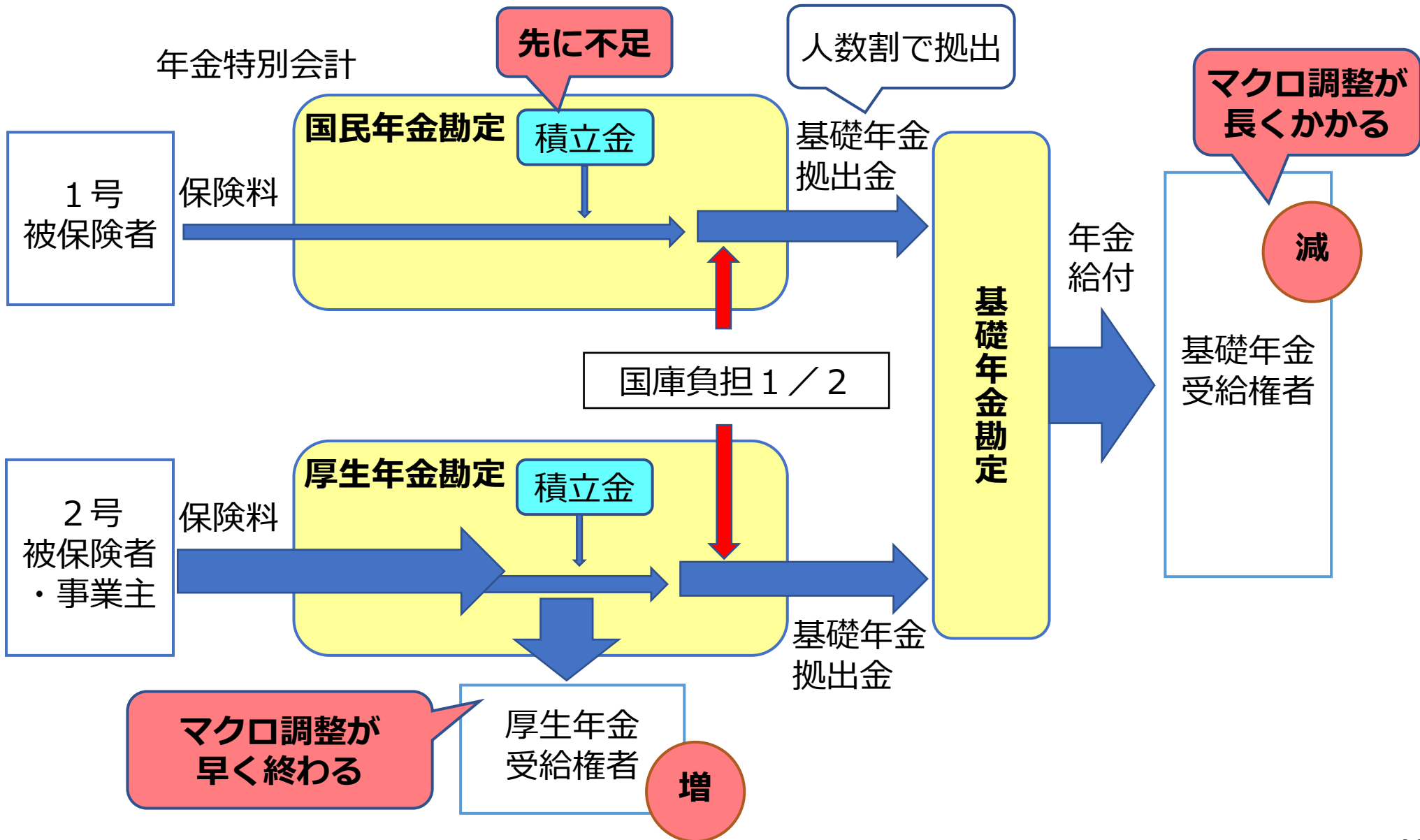
調整期間の一致（1段階方式）

公的年金全体の財政均衡
(⇒ 基礎年金水準と報酬比例水準の同時決定)

公的年金全体の
財政均衡で年金
水準が決定



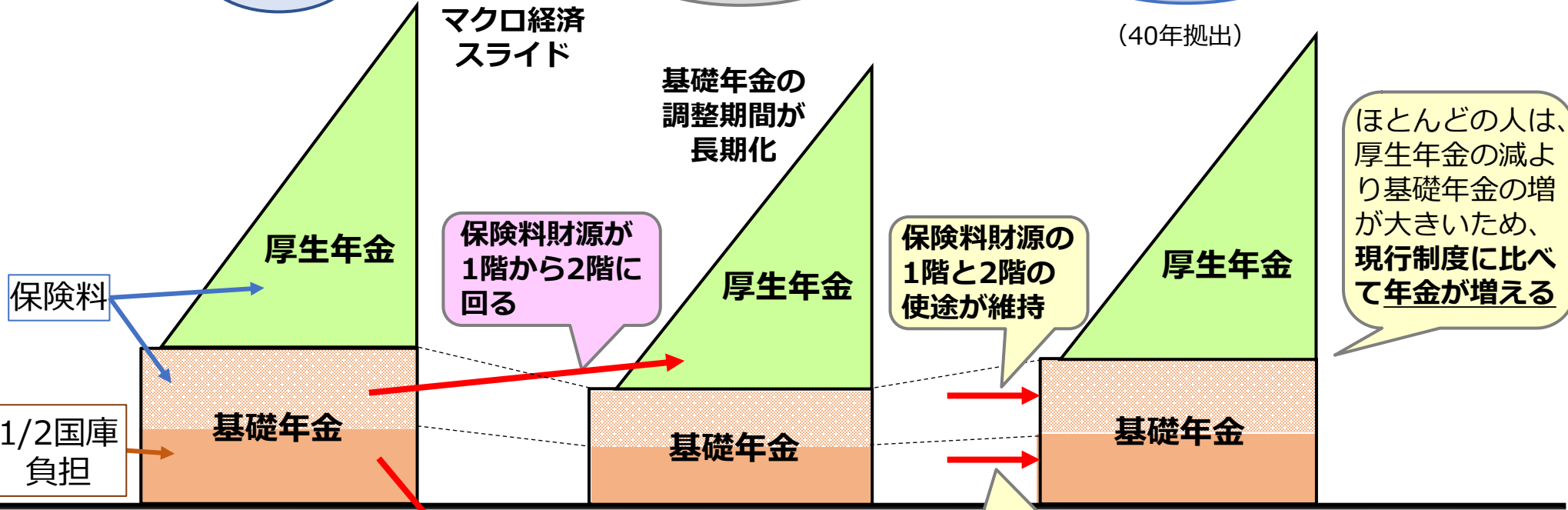
国民年金の積立金が先に不足すると、基礎年金の調整期間が長くなり、報酬比例部分の調整期間は逆に短くなるメカニズム



マクロ経済スライドの調整期間の一致の効果



2024年財政検証
過去30年投影ケース



ほとんどの人は、厚生年金の減より基礎年金の増が大きいため、現行制度に比べて年金が増える

保険料財源が1階から2階に回る

保険料財源の1階と2階の使用が維持

国庫負担額が減少し、給付財源の総額が減少

国庫負担額の減少が防止される

所得代替率 (2024年度)
61.2%
 { 厚年: 25.0%
 { 基礎: 36.2%

所得代替率 (調整終了年度)
50.4% (2057年度)
 { 厚年: 24.9% (**2026年度**)
 { 基礎: 25.5% (**2057年度**)

所得代替率 (調整終了年度)
56.2% (2036年度)
 { 厚年: 22.9% (**2036年度**)
 { 基礎: 33.2% (**2036年度**)

・基礎年金の水準低下が大きい
 ・所得再分配機能が低下

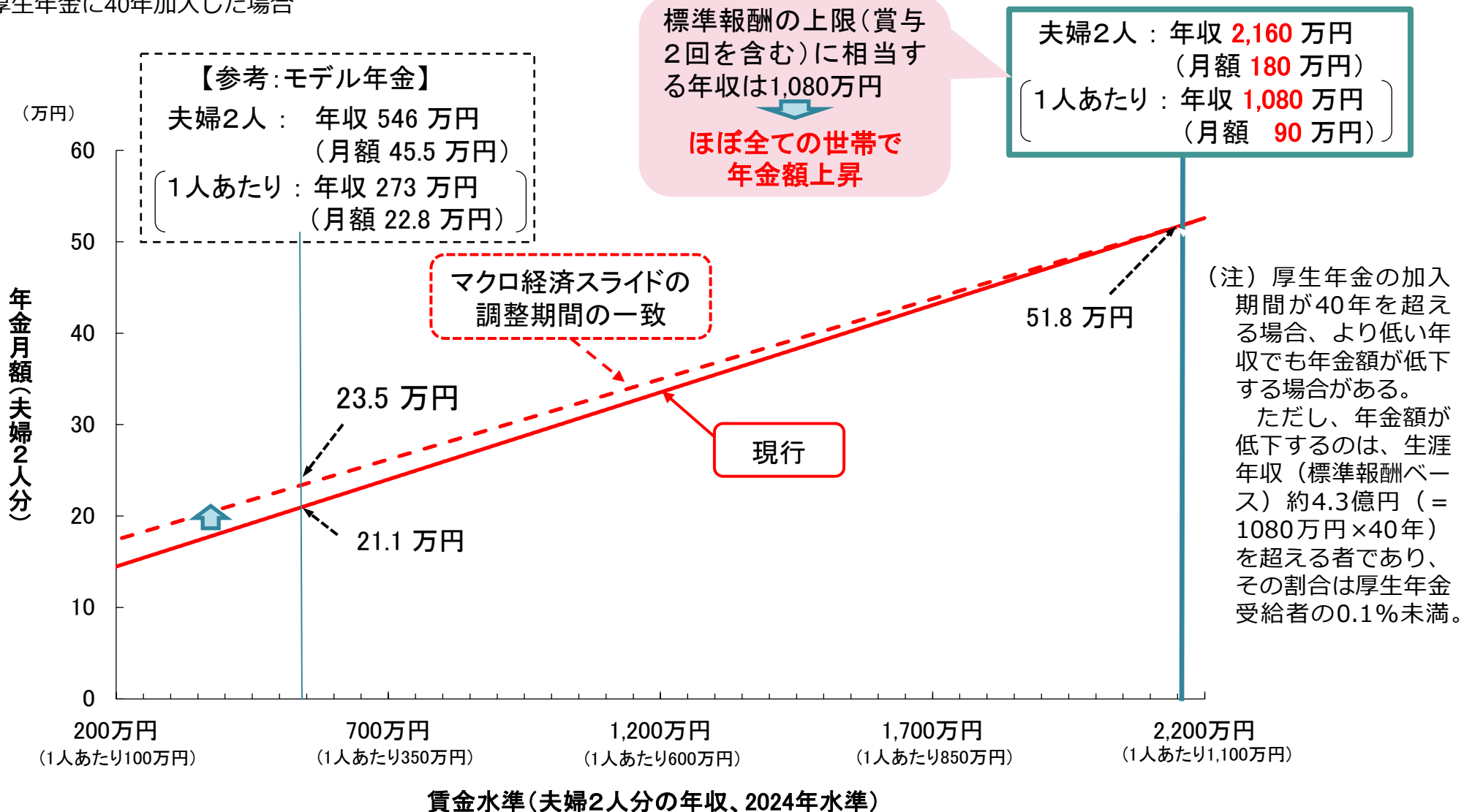
・基礎年金の水準低下が防止
 ・基礎と厚年のバランスが維持

⇒ 【年金制度の理念と構造】 p107、図表8-9
 所得代替率は、【財政検証 資料1】 p10

賃金水準別に見ると、調整期間一致により、ほとんどの人の年金額が増える

過去30年投影ケース：2057年度

新規裁定者の年金月額（物価で2024年度に割り戻した実質額）
 厚生年金に40年加入した場合



調整期間の一致と公平な基礎年金拠出金の分担

現行（調整期間の
2段階決定方式）



国民年金の財政均衡により、基礎年金の調整期間を決め、それを踏まえて、報酬比例部分の調整期間を決める

→基礎年金の水準が低下すると、厚生年金の積立金の一部が、1階部分から2階部分へ回る

→基礎年金の調整が長くなると、報酬比例部分の調整は短くなる

調整期間一致



公的年金全体の財政状況により、基礎年金と報酬比例部分の調整期間を同時に決める

→調整期間一致を前提に計算すると、厚生年金の積立金は、2階用と1階用に計算上分けられる

基礎年金
給付費
(国庫負担分を除く)

毎年の
保険料で
賄う部分

⇒加入者数により按分
することが合理的

積立金で
賄う部分

⇒加入者数による按分
は必然ではない

厚生年金の積立金

国民年金の
積立金

報酬比例の給付に必要な部分（計算上区分）

基礎年金の給付に使われる部分（上記以外）

1階部分は基礎年金の共通の積立金とみなせるため、積立金の残高で按分する方法が考えられる

被用者保険の適用拡大と調整期間一致の組合せ試算(2024年財政検証オプション試算)

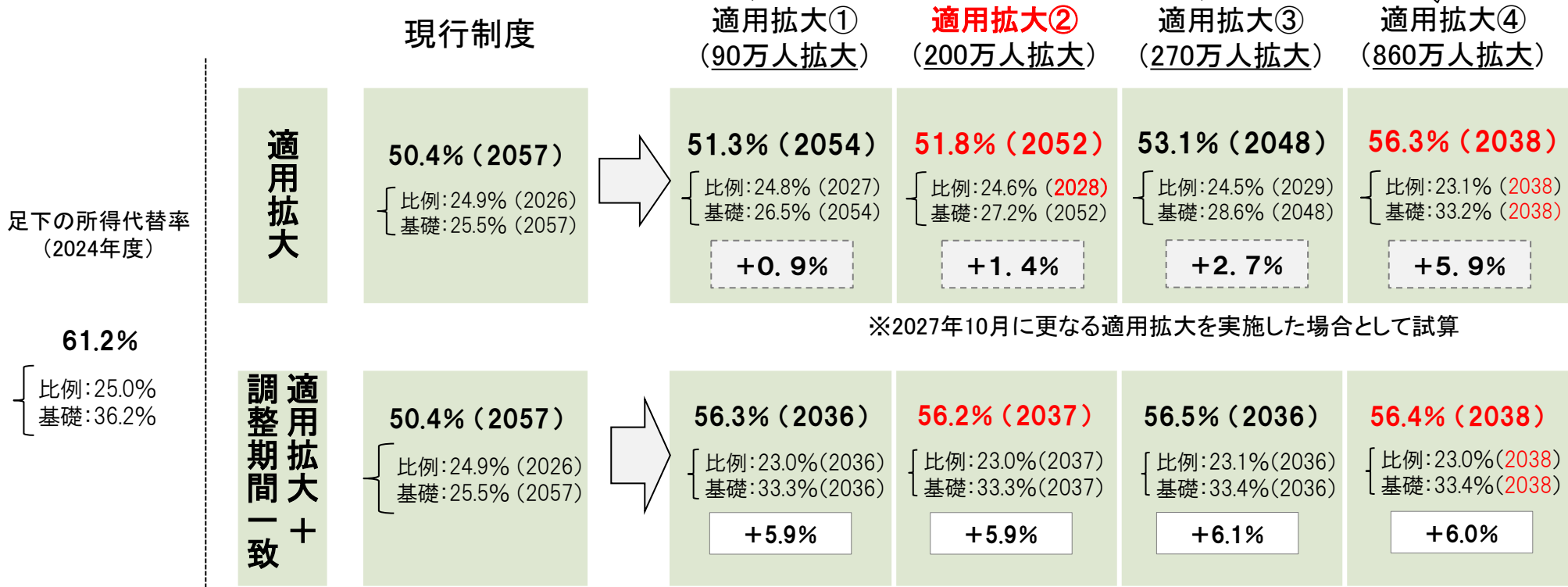
将来の所得代替率
(過去30年投影ケース)

企業規模要件の廃止と
5人以上個人事業所の
非適用業種の解消

短時間労働者の賃
金要件の撤廃又は
最低賃金の引上げ
により同等の効果

5人未満の個人
事業所も適用
事業所

所定労働時間が
週10時間以上の
全ての被用者



足下の所得代替率
(2024年度)

61.2%

[比例:25.0%
基礎:36.2%]

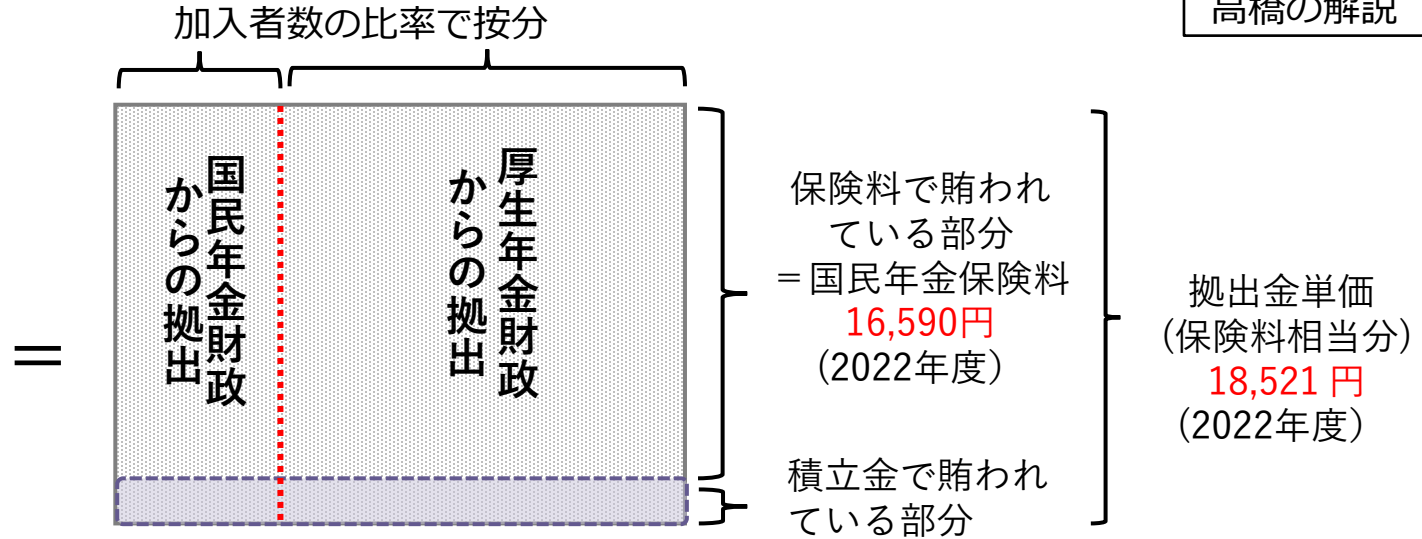
適用拡大④を直ちに行えば、たまたま調整期間が一致する試算となっているが、経済前提により異なる。また、今回の改正では、適用拡大①②までであれば、2028年度には報酬比例部分の調整が終了する。今回の改正で調整期間一致を行った上で、段階的に適用拡大を行うことが必要ではないか。

基礎年金拠出金の仕組みの見直しの効果のイメージ

高橋の解説

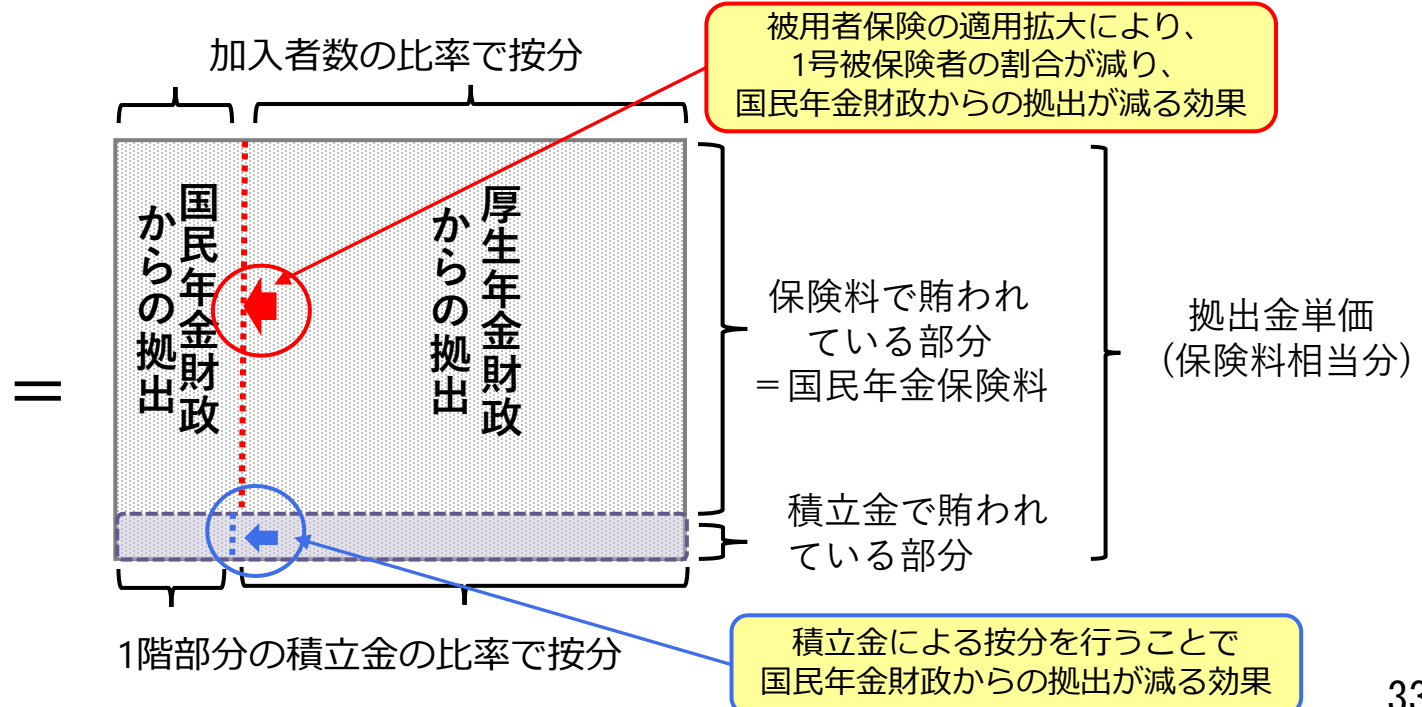
現行

基礎年金給付費
(国庫負担分除く)



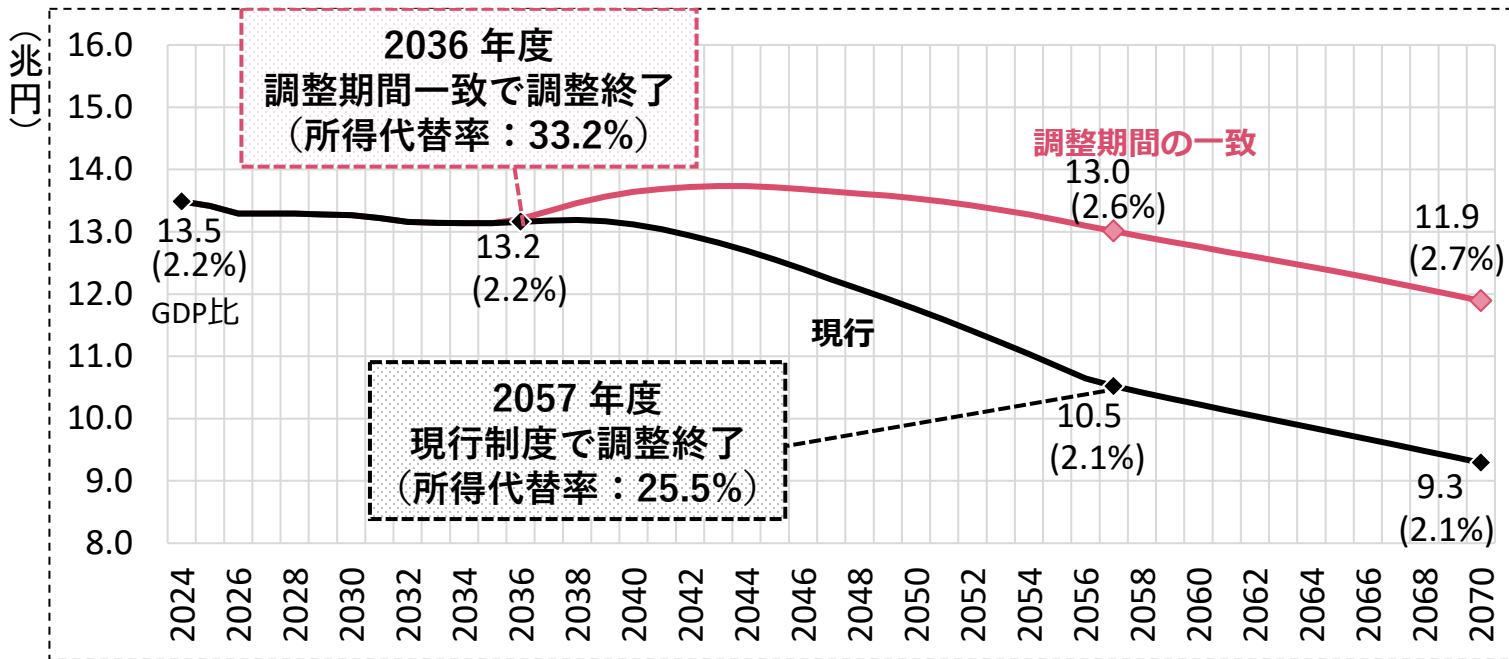
見直し後

基礎年金給付費
(国庫負担分除く)



マクロ経済スライドの調整期間一致による国庫負担の見通しの変化

(過去30年投影ケース)



調整期間一致により、**国庫負担額の減少が早く止まる**
 (= 現行制度のままと比べれば**増える**)
 ※この効果は、**被用者保険の適用拡大でも生じる**。

	現行		調整期間一致		調整期間一致による影響
	2024年度価格	(GDP比)	2024年度価格	(GDP比)	
2024	13.5	(2.2%)	13.5	(2.2%)	-
2025	13.4	(2.2%)	13.4	(2.2%)	-
2030	13.3	(2.2%)	13.3	(2.2%)	-
2036	13.2	(2.2%)	13.2	(2.2%)	【+0.0】
2040	13.1	(2.3%)	13.6	(2.4%)	【+0.5】
2050	11.8	(2.2%)	13.5	(2.6%)	【+1.8】
2057	10.5	(2.1%)	13.0	(2.6%)	【+2.5】
2060	10.2	(2.1%)	12.8	(2.7%)	【+2.5】
2070	9.3	(2.1%)	11.9	(2.7%)	【+2.6】

(単位:兆円)

調整期間一致で調整終了

現行制度で調整終了

4. 遺族厚生年金の男女差の解消

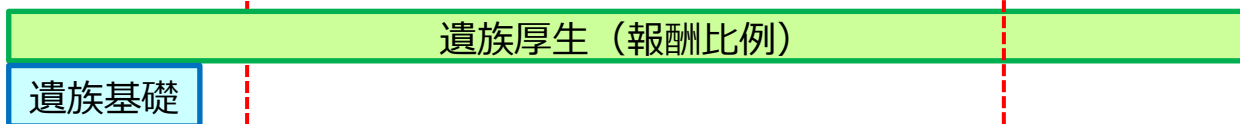
遺族厚生年金の男女の要件の違い(現行)

18歳未満の子のいる場合		18歳未満の子のいない場合	
夫 (妻が死亡)	妻 (夫が死亡)	夫 (妻が死亡)	妻 (夫が死亡)
<p>(夫) (子)</p> <p>遺族厚生年金 (夫が55歳以上)</p> <p>遺族厚生年金 (夫が55歳未満)</p> <p>遺族基礎年金</p>	<p>遺族厚生年金 (※)</p> <p>遺族基礎年金</p>	<p>遺族厚生年金 (夫が55歳以上)</p> <p>遺族基礎年金</p>	<p>遺族厚生年金 (※)</p> <p>中高齢寡婦加算 (40~65歳の妻)</p>
<p>※遺族基礎年金は、父子家庭の父に支給される。</p> <p>※遺族厚生年金は、妻の死亡時に55歳未満であった夫には支給されないが、子に支給される。</p>	<p>※30歳前に遺族基礎年金の受給権を失った場合、遺族厚生年金は、その日から5年後までの給付</p>	<p>※妻の死亡時に55歳以上であった夫は、遺族厚生年金の支給対象者となるが、支給は60歳から開始</p>	<p>※夫の死亡時に30歳未満で子のない妻は、遺族厚生年金は5年間の有期給付</p>

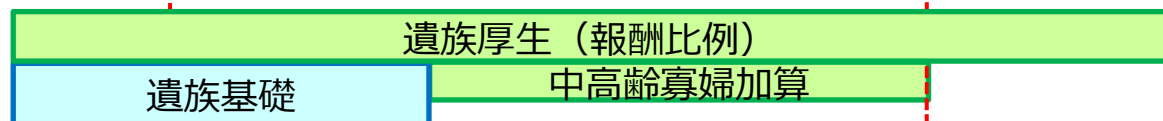
遺族年金（基礎・厚生）の様々な受給の姿（現行）

<子のある妻>

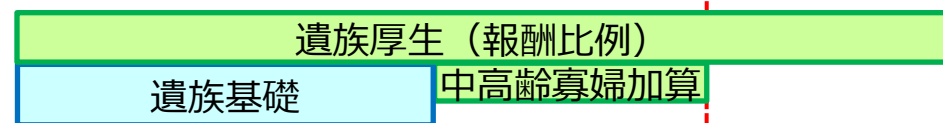
妻が40歳となる前に子が18歳



妻が40歳となった後に子が18歳



妻が40歳以上の時に死別

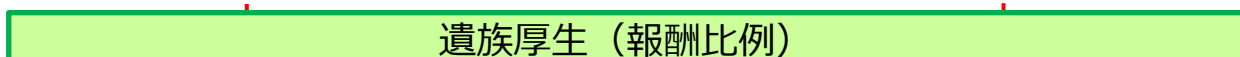


<子のない妻>

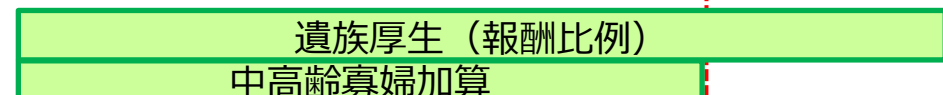
死別時に妻が30歳未満

遺族厚生 5年間の
有期給付

死別時に妻が30歳以上40歳未満

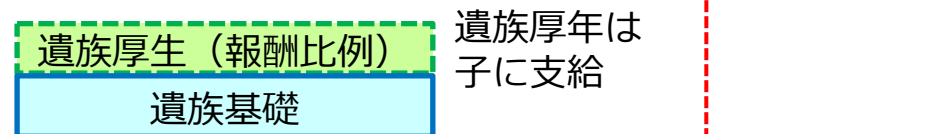


死別時に妻が40歳以上65歳未満



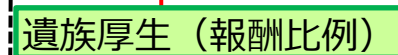
<子のある夫>

死別時の年齢によらない



<子のない夫>

死別時に夫が55歳以上の場合のみ



(年齢) 30 40 55 60 65

20代から50代に死別した子のない配偶者の遺族厚生年金の見直し

現行制度の考え方

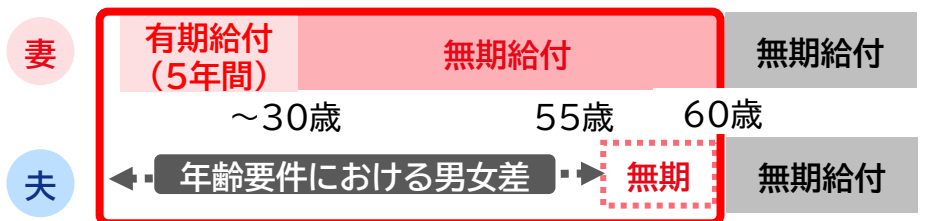
- 背景
- 夫が働き、妻を扶養する片働き世帯が中心
 - 夫と死別後、女性の就労が困難

性別による固定的役割分担を念頭に置いた設計

20代から50代の
子のない配偶者

現行制度における受給イメージ

赤枠囲み部分が男女差が存在する部分



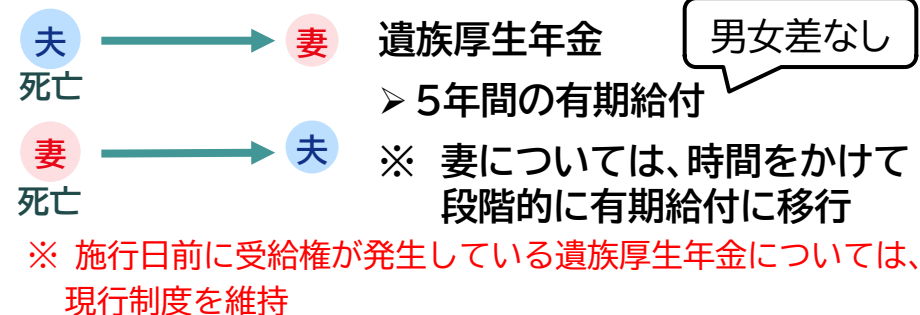
※ 夫は55歳以上で受給権が発生するが、60歳まで支給停止

見直しの方向性

- 背景
- 男女とも働く共働き世帯が中心
 - 配偶者と死別後も就労継続が可能

性別による固定的役割分担を前提としない設計

20代から50代に死別した子のない配偶者の
遺族厚生年金の見直しの方向性



20代から50代の
子のある配偶者

子を養育する間の世帯への給付内容は現行通り

※ 20代から50代の配偶者に対する遺族厚生年金は有期給付となるが、有期給付期間の終了後、子の遺族厚生年金が18歳到達年度末まで支給されることから、世帯としてみた場合の給付内容は変わらない。

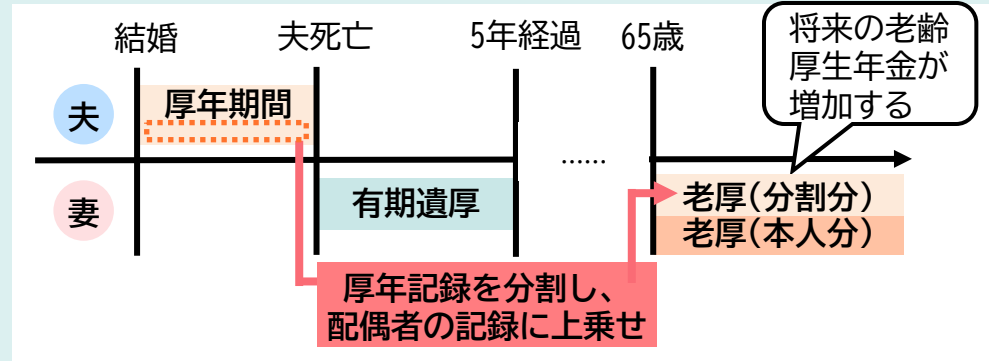
高齢期の配偶者

現行通り

有期給付の拡大に伴う配慮措置（遺族厚生年金）

① 死亡時分割の導入

※ 現行制度の離婚分割の仕組みを参考に、夫婦の厚年記録を分割する。



② 収入要件の見直し

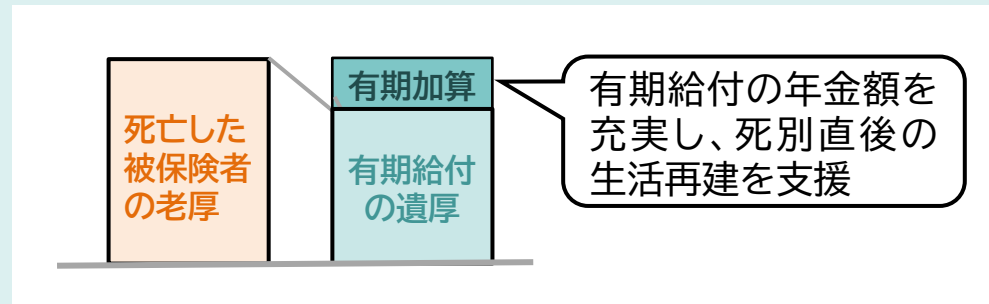
※ 配偶者との死別は生活状況を激変させ、収入の多寡にかかわらず、被保険者の死亡による収入減少の影響を受けることから、激変緩和のための一時的な生活再建の支援を目的として、収入要件を廃止する。

現行制度の生計維持要件



③ 有期給付加算の創設

※ ドイツの寡婦寡夫年金を例として、配偶者の死亡後3カ月は、死亡した配偶者が受給するはずであった年金の満額が支給される仕組みがあり、死亡直後の支出の増加等に対応するための措置が講じられている。



有期給付化の具体的な施行イメージ（その1）

- 施行日から、新たに60歳未満の夫を有期給付の遺族厚生年金の対象に加えることを検討する。また、子のない妻の有期給付の対象年齢を施行日から40歳に引き上げ、その後、相当期間をかけて段階的に対象年齢を引き上げることを検討する。
- 施行日から、有期給付の遺族厚生年金を対象とする有期給付加算（仮称）を加算することを検討する。
- 中高齢寡婦加算は施行日以降、年度ごとに加算額を段階的に逡減し、最終的に廃止することを検討する。その上で施行日以降に新規発生する中高齢寡婦加算は、新規発生する年度に応じた加算額とし、受け取り始めた時点の加算額は、受け取り終了まで変わらない。

施行年度	遺族厚生年金の受給権取得当時の年齢別 受給する遺族給付のイメージ
現行制度	<p>妻: 30歳～40歳 有期給付, 40歳～65歳 無期給付 (中高齢寡婦加算 45歳～65歳)</p> <p>夫: 年齢要件における男女差 (30歳～45歳), 45歳～65歳 無期給付</p>
N年度～	<p>① 新たに60歳未満の夫を有期給付の支給対象に追加 ② 妻の有期給付対象年齢の段階的引き上げ開始 ③ 有期給付加算（仮称）創設 ④ 中高齢寡婦加算（新規受給者について逡減）</p> <p>妻: 30歳～40歳 ② 有期給付, 40歳～65歳 無期給付 (③ 有期給付加算(仮称)創設 30歳～40歳, ④ 中高齢寡婦加算(新規受給者について逡減) 45歳～65歳)</p> <p>夫: 30歳～45歳 ③ 有期給付加算(仮称)創設, 45歳～65歳 ① 有期給付</p>
N+5年度	<p>② 妻の有期給付対象年齢の段階的引き上げ</p> <p>妻: 30歳～45歳 有期給付加算, 45歳～65歳 ② 有期給付 (中高齢寡婦加算(新規受給者について逡減) 45歳～65歳)</p> <p>夫: 30歳～45歳 有期給付加算, 45歳～65歳 有期給付</p>

有期給付化の具体的な施行イメージ（その2）

施行年度	遺族厚生年金の受給権取得当時の年齢別 受給する遺族給付のイメージ
N+10年度 ② 妻の有期給付対象年齢の段階的引き上げ	<p style="text-align: center;">中高齢寡婦加算(新規受給者について逡減)</p> <p>妻: 30歳 40歳 45歳 50歳 55歳 60歳 65歳 有期給付加算 (30-50) → ② 有期給付 (50-65) → 無期給付 (65-)</p> <p>夫: 30歳 40歳 45歳 50歳 55歳 60歳 65歳 有期給付加算 (30-60) → 有期給付 (60-65) → 無期給付 (65-)</p>
N+15年度 ② 妻の有期給付対象年齢の段階的引き上げ	<p style="text-align: center;">中高齢寡婦加算(新規受給者について逡減)</p> <p>妻: 30歳 40歳 45歳 50歳 55歳 60歳 65歳 有期給付加算 (30-55) → ② 有期給付 (55-65) → 無期給付 (65-)</p> <p>夫: 30歳 40歳 45歳 50歳 55歳 60歳 65歳 有期給付加算 (30-60) → 有期給付 (60-65) → 無期給付 (65-)</p>
N+20年度 ○年齢要件の男女差の解消	<p style="text-align: center;">中高齢寡婦加算(新規受給者について逡減)</p> <p>妻: 30歳 40歳 45歳 50歳 55歳 60歳 65歳 有期給付加算 (30-60) → 有期給付 (60-65) → 無期給付 (65-)</p> <p>夫: 30歳 40歳 45歳 50歳 55歳 60歳 65歳 有期給付加算 (30-60) → 有期給付 (60-65) → 無期給付 (65-)</p>
N+25年度 ※次期改正における最終的な姿 ○新規の中高齢寡婦加算終了	<p>妻: 30歳 40歳 45歳 50歳 55歳 60歳 65歳 有期給付加算 (30-60) → 有期給付 (60-65) → 無期給付 (65-)</p> <p>夫: 30歳 40歳 45歳 50歳 55歳 60歳 65歳 有期給付加算 (30-60) → 有期給付 (60-65) → 無期給付 (65-)</p>

5. 在職老齡年金、
標準報酬月額の上限、
老齡厚生年金の配偶者の加給年金

在職老齢年金、在職支給停止の見直し

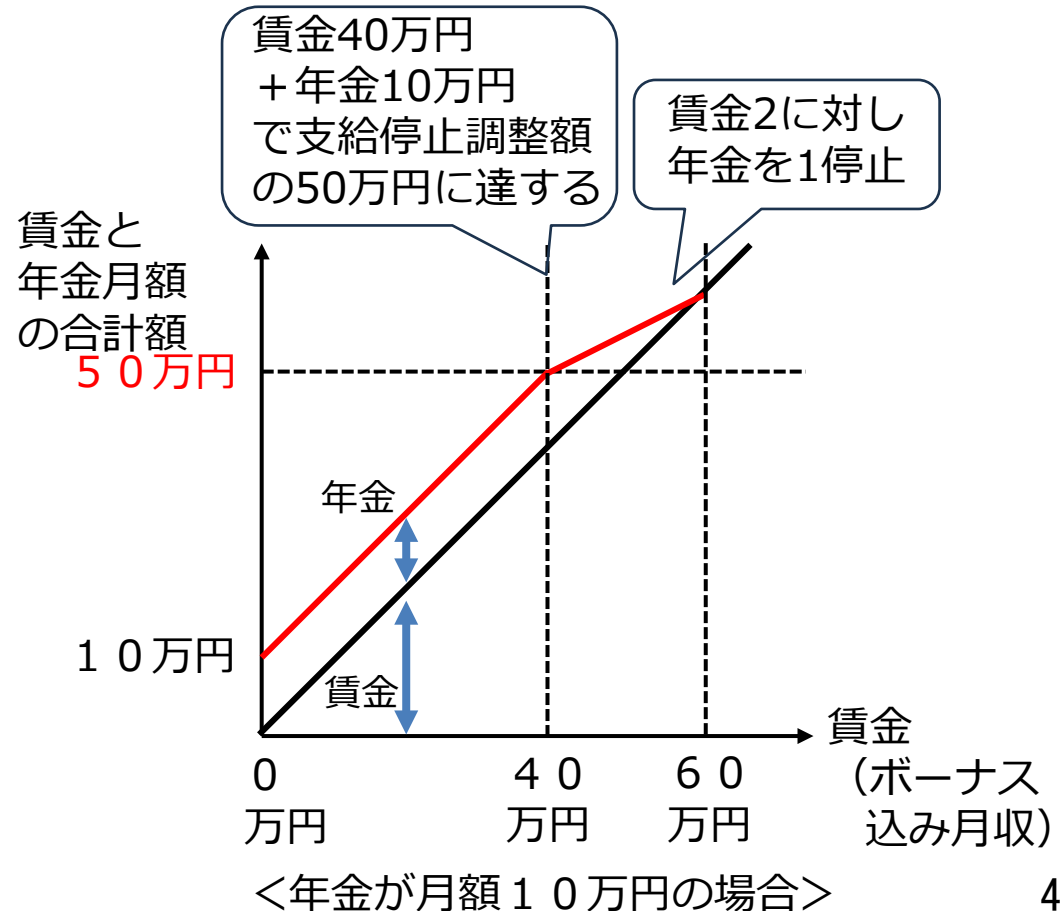
- ▶ 在職老齢年金の支給停止は、平成12年改正で年金財政の改善のため導入された。当時は、60歳定年の時代だったが、現在は、65歳までの継続雇用が義務づけられ、65歳以上で働く人が増えている。
- ▶ **就労意欲に影響**を与えており、**繰下げ受給による増額の機会を失わせる**仕組みは、**撤廃**すべき。
- ▶ その際、標準報酬月額の上限の引上げや、配偶者の加給年金の見直しのように、**マクロ経済スライドへの影響を打ち消す改正と同時**に行い、将来世代の年金水準が低下しないようにすることが考えられる。

賃金 + 年金の合計額（基礎年金は対象外）が**支給停止調整額（2024年度は50万円）**を上回る場合は、**賃金2に対し、年金を1停止**

- ▶ 支給停止の対象者数 約50万人
- ▶ 在職受給者の16%
- ▶ 支給停止額 約4,500億円
(65歳以上、2022年度末)

高在老を撤廃した場合の所得代替率への影響

比例：▲0.5% ※ 基礎は影響なし
(2024年財政検証オプション試算)



⇒所得代替率への影響の数字は、【財政検証 資料1】 p11

標準報酬月額の上限の見直し

- 厚生年金の標準報酬月額の上限（現行65万円）を上げた場合、
 ⇒ **上限該当者や企業の保険料負担は増加**する一方、
 上限該当者の**老齢厚生年金が増加**することに加え、
将来の受給世代の給付水準も上昇する。

（2024年財政検証オプション試算）

標準報酬月額上限	上限該当者数 ()は上限該当者の割合	保険料収入の増加額 ()は事業主負担分	所得代替率への影響
現行 65万円	259万人 (6.2%)	—	—



上限の見直し① 75万円	168万人 (4.0%)	4,300億円 (2,150億円)	比例: +0.2% ※ 基礎は影響なし
上限の見直し② 83万円	123万人 (3.0%)	6,600億円 (3,300億円)	比例: +0.4% ※ 基礎は影響なし
上限の見直し③ 98万円	83万人 (2.0%)	9,700億円 (4,850億円)	比例: +0.5% ※ 基礎は影響なし

<p><参考> 上限該当者に係る 老齢厚生年金の給付増</p> <p>※10年間、見直し後の 標準報酬上限に 該当した場合の例</p>
6.1万円/年 (終身)
11.0万円/年 (終身)
20.1万円/年 (終身)

（参考）健康保険の標準報酬月額の上限は、139万円

老齢厚生年金の配偶者の加給年金

- 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。
- 老齢厚生年金の配偶者の加給年金は、**女性の多くが専業主婦で就労機会が少なかった時代の制度設計**。
- 現在の社会に整合的ではないことから、廃止すべきという意見が出ている。

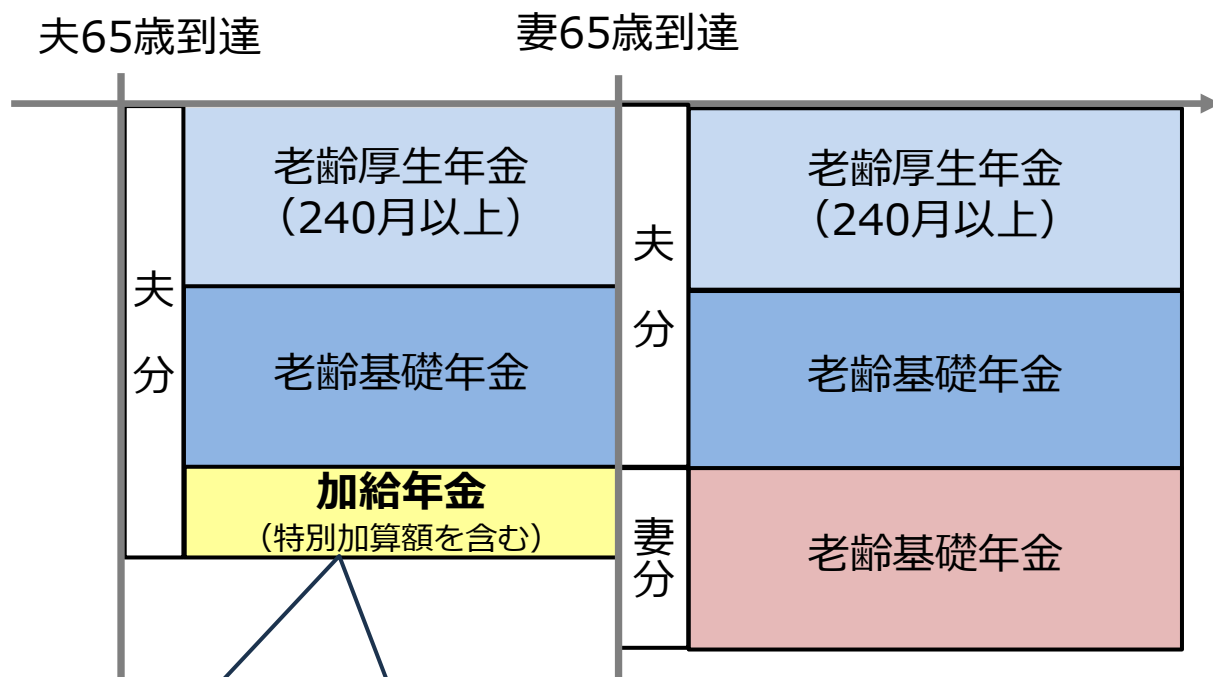
支給要件

- ・ 厚生年金の被保険者期間が**20年**（240月）以上ある**老齢厚生年金**の受給権者であること
- ・ 受給権を取得したときに**生計を維持している65歳未満の配偶者がある**こと
- ・ 老齢厚生年金の繰下げ待機中は**支給されない**（繰下げ増額の対象とならない）
- ・ **加算対象の配偶者**が、厚生年金の被保険者期間**20年**（240月）以上の**老齢厚生年金**を受給することができる場合は、**支給停止**

※受給者数 95万人（令和3年度末）

※支給総額 3700億円（令和3年度末）

⇒【年金制度の理念と構造】p197、図表13-5の更新



(夫と妻が逆も同じ)

加給年金の額（2024（令和6）年度）

- 年234,800円（月19,566円）
- 配偶者加給の特別加算額を含めると、**年408,100円（月34,008円）**
→老齢基礎年金の1 / 2程度

6. 基礎年金の拠出期間の45年化 (将来課題)

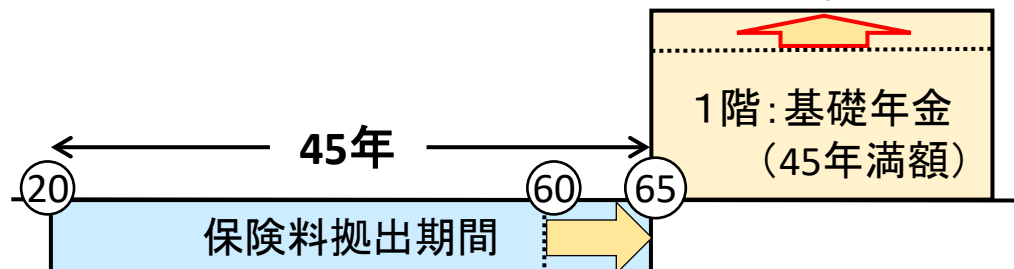
基礎年金の拠出期間の45年化により、年金を充実できる

→今回は見送り、2030年以降の課題

2階:厚生年金(報酬比例)

+

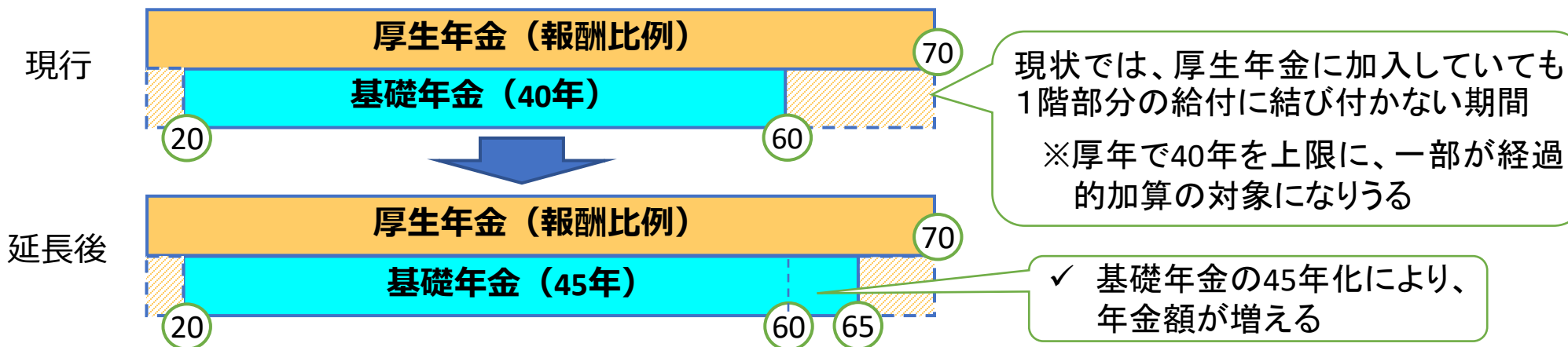
1階:基礎年金
(45年満額)



- ✓ 第1号被保険者は、保険料負担が増えるが、追加負担した分だけ年金が増える。
- ✓ 社会保険料控除により、税金が軽減される。
- ✓ 所得が低く納付できない場合は、免除手続きをすれば、国庫負担相当分の給付に結びつく

	1号被保険者	2号被保険者	3号被保険者
負担	国民年金保険料 ※5年分を追加負担	現在の厚生年金保険料(70歳未満加入)と同じ ※追加負担なし(2階から1階への財源移行)	
給付	40年分の基礎年金と同じ1年当たり単価により、5年分を加算して増額		

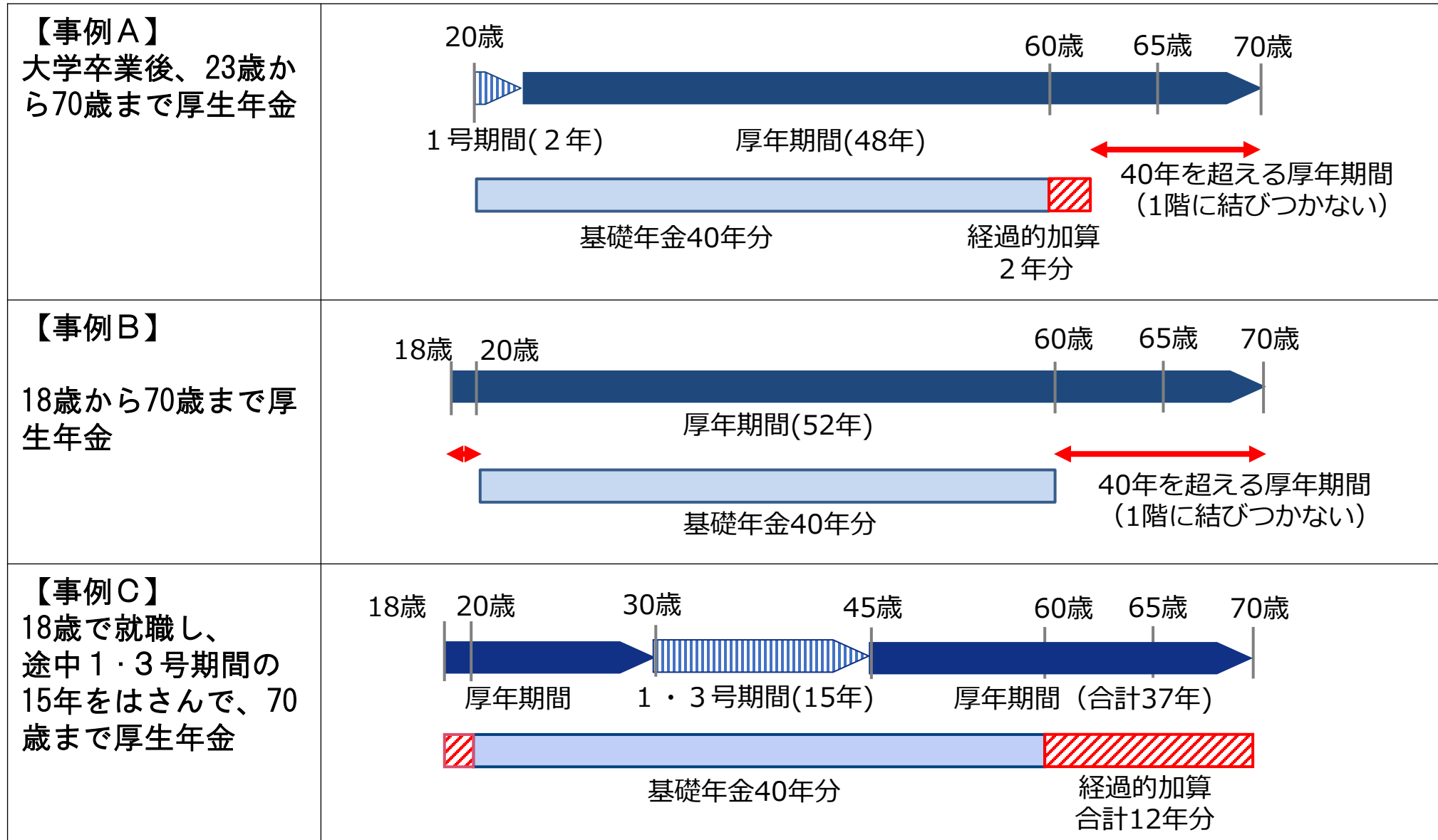
<厚生年金被保険者の場合>



現状では、厚生年金に加入していても1階部分の給付に結び付かない期間
※厚年で40年を上限に、一部が経過的加算の対象になりうる

✓ 基礎年金の45年化により、年金額が増える

現行の厚生年金の経過的加算では、途中の1号・3号期間の長さにより、1階に結びつかない期間の長さが異なる。上限の撤廃を含め、45年化に合わせて見直しが必要



厚生年金の支給開始年齢も、定年制度も、55→60→65歳へ

1944(昭和19)年 厚生年金保険法 男女とも55歳支給開始

【男性】

1954(昭和29)年改正
男子 55歳 ⇒ 60歳

1957(昭和32)年度
↓ (4年に1歳)
16年かけて
1973(昭和48)年度

1985(昭和60)年改正
女子 55歳 ⇒ 60歳

【女性】

1987(昭和62)年度
↓ (3年に1歳)
12年かけて
1999(平成11)年度

1994(平成6)年改正
定額部分を
60歳 ⇒ 65歳

2001(平成13)年度
↓ (3年に1歳)
12年かけて
2013(平成25)年度

2006(平成18)年度
↓ (3年に1歳)
12年かけて
2018(平成30)年度

2000(平成12)年改正
報酬比例部分を
60歳 ⇒ 65歳

2013(平成25)年度
↓ (3年に1歳)
12年かけて
2025(令和7)年度

2018(平成30)年度
↓ (3年に1歳)
12年かけて
2030(令和12)年度

戦前から高度成長期は、**55歳定年制**だった

1970年代から少しずつ
60歳定年に移行

【高年齢者雇用安定法】

1986(昭61)年制定
定年を定める場合に**60歳を下回らない努力義務**

1990(平2)年改正
65歳までの再雇用の努力義務

1994(平6)年改正(1998年施行)
60歳未満の定年が禁止に

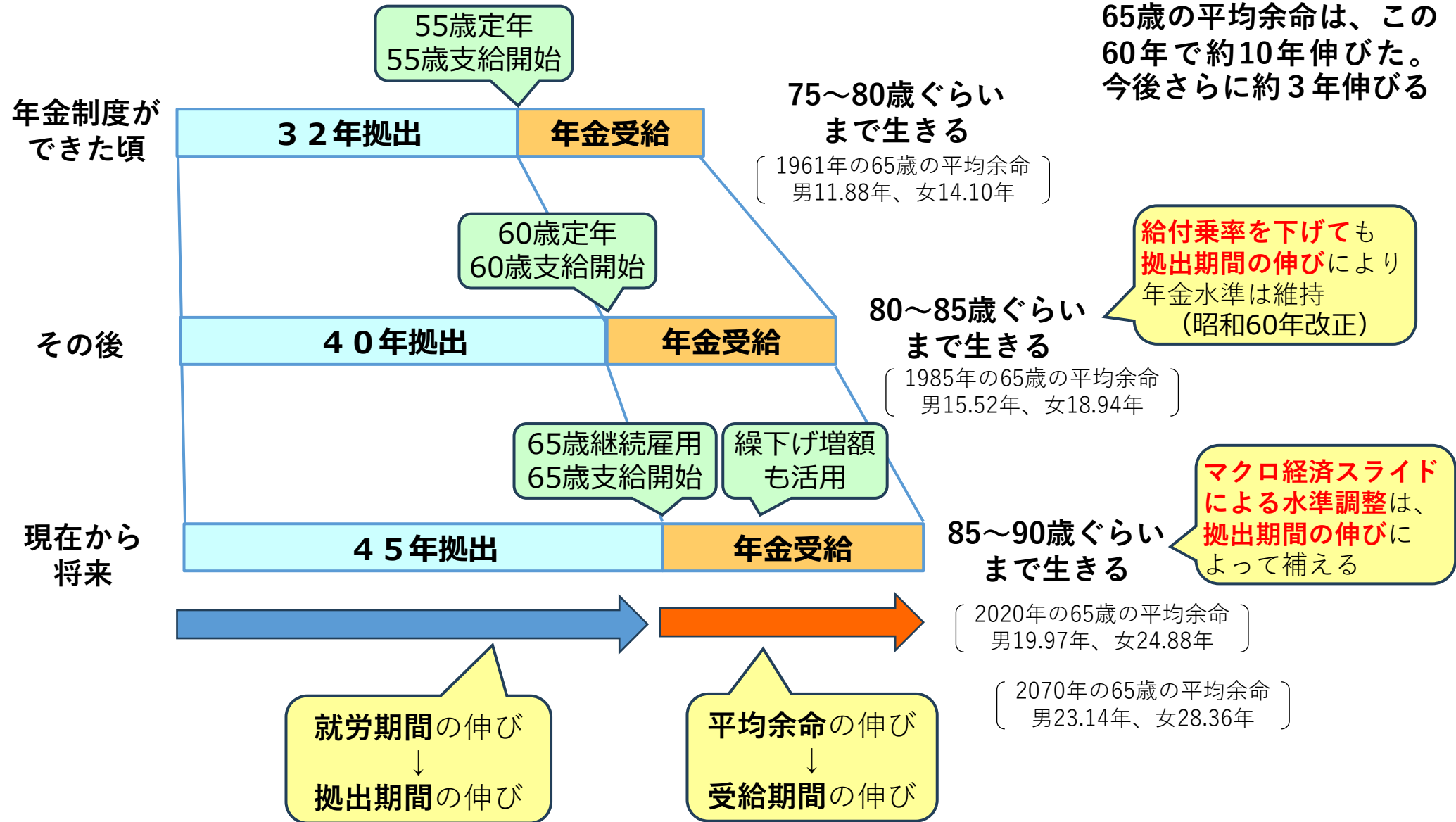
2000(平12)年改正
65歳までの雇用確保措置を努力義務化

2004(平16)年改正
65歳までの希望者全員の継続雇用義務(労使協定で例外可)(2013年まで年齢段階引上げ)

2012(平24)年改正
例外を廃止して65歳を義務化(2025年まで年齢段階引上げ)

2020(令2)年改正(2021年施行)
70歳までの就業機会確保措置の努力義務化

平均余命の伸びと就労期間の長期化に合わせ、年金制度は対応してきた。 マクロ経済スライドの調整を行いつつ、45年加入が標準の時代へ。



ご清聴ありがとうございました

年金制度についての詳しい解説は、日本総研の研究者紹介のホームページに掲載しています

<https://www.jri.co.jp/page.jsp?id=103988>

「日本総研 高橋俊之」で検索

書籍：

「年金制度の理念と構造—より良い社会に向けた課題と将来像」

(2024年4月、社会保険研究所、税込2420円)

※本日の資料では、⇒【年金制度の理念と構造】で本書の参照箇所を記載しています

