

# 公的年金制度改革の方向性

年金コンサルティング部 主任調査役 杉浦章友

## 1.はじめに

昨年(2024年)、公的年金の5年に一度の健康診断といわれる財政検証とそのオプション試算の結果が7月に公表され、12月末には社会保障審議会年金部会の議論の整理(以下、「議論の整理」)が公表されました。本年は、これらを踏まえ、公的年金制度の法改正が国会で議論される年です。本稿を執筆している2025年2月5日時点で確定した内容はありませんが、本稿では、オプション試算結果やこれまでの年金部会での議論を踏まえ、「議論の整理」から想定される公的年金制度の法改正の方向性とその意義について解説いたします。「議論の整理」以降に政府で検討されている法改正の実際の動向については、本稿での解説には含めておりませんのでご注意ください。

なお、本稿において表明する意見は筆者個人のものであり、現在または過去の所属組織のものではありません。

「議論の整理」では、公的年金制度の法改正に関して次のような方向性が示されました。

【図表1】「議論の整理」で示された公的年金制度改革の方向性

検討課題	方向性
1. 被用者保険の適用拡大	セーフティネット拡充の観点や、働き方・雇い方に中立的な制度とする観点から、短時間労働者については企業規模要件と賃金要件を撤廃、5人以上の個人事業所は非適用業種を解消する方向性でまとまった。
2. 年収の壁・第3号被保険者制度	保険料負担割合変更特例は賛成意見が多かったものの、制度の細部までは意見が一致せず、慎重・反対意見が多くあり、部会として意見はまとまらず、政府において検討。仮に導入としても時限措置とし、対象者を限定する方向性。第3号被保険者制度の見直しは意見がまとまらず。
3. 在職老齢年金制度	見直すことで概ね意見は一致。政府において具体的な制度の見直しについて検討。
4. 標準報酬月額上限	現行の標準報酬月額上限の改定のルールを見直して新たな等級を追加することについては概ね意見が一致。政府において具体的な制度の見直し案について検討。
5. 基礎年金のマクロ経済スライドによる給付調整の早期終了(調整期間の一致)	基礎年金が将来にわたって一定の給付水準を確保することの重要性については意見が概ね一致。賛成多数とはいえ、慎重な意見もかなりあり、部会として意見はまとまらず。政府においてさらに検討。
6. 遺族年金	遺族厚生年金は段階的に男女差を解消へ。
7. その他	障害基礎年金・遺族基礎年金・老齢厚生年金の第3子給付は拡充へ。 脱退一時金支給要件は5年から8年に見直しへ。 基礎年金45年化・障害厚生年金の初診日要件見直しは検討を先送り。

【出所】「議論の整理」をもとに筆者作成

以下では、上表の1～6の各項目について解説いたします。

## 2. 被用者保険の適用拡大、年収の壁、第3号被保険者制度

被用者保険(厚生年金保険・健康保険)の適用拡大については、昨年・一昨年のペンションジャーナル<sup>1</sup>でも解説いたしましたが、被用者にふさわしいセーフティネットの拡充、働き方・雇い方に中立的な制度の構築、労働者にとってのメリットの発信の3点が基本的な考え方となります。

短時間労働者への被用者保険の適用については、現在、50人超の企業規模要件、月額賃金88,000円以上の賃金要件、週所定労働時間20時間以上の労働時間要件、学生でないという要件が設けられています。賃金要件は、週20時間勤務の場合の時間給で言えば1,016円以上となります。これらのうち、中小事業所への負担を考慮して段階的な拡大とするために設けられた企業規模要件は、労働者の勤め先や働き方、企業の雇い方に中立的な制度を構築する観点から、撤廃する方向で概ね委員の意見が一致しました。また、最低賃金の引上げによって、週所定労働時間20時間以上の労働時間要件を満たせば賃金要件を自動的に満たす地域や事業所が増加していることから、賃金要件も撤廃する方向で概ね意見が一致しました。ただし、例外的に最低賃金未満で働く従業員(最低賃金の減額の特例対象となる障害者等)は任意加入とすることになりそうです。なお、労働時間要件・学生除外要件の見直しは見送られました。

適用事業所の拡大については、5人以上の従業員を使用する個人事業所について、現在設けられている非適用業種を解消する方向性で概ね意見が一致しました。なお、5人未満の従業員を使用する個人事業所の適用は見送られました。

これらの適用拡大の施行時期は現時点で未定ですが、賃金要件については最低賃金の動向を踏まえた施行時期とし、中小事業所への配慮から企業規模要件・非適用業種解消は段階的な施行となる見込みです。

【図表2】次期改正における被用者保険の適用拡大の方向性

短時間労働者への適用拡大		対象者数	所得代替率への影響
企業規模要件	撤廃		
賃金要件	撤廃		
労働時間要件	存置		
学生除外要件	存置		
適用事業所の拡大			
個人事業所	5人以上の個人事業所について非適用業種を解消		

【出所】「議論の整理」及び「議論の整理」参考資料をもとに筆者作成

【注】所得代替率への影響は、過去30年投影ケース・人口中位の場合。基礎年金と報酬比例部分の双方の影響の合計。

1 2023年ペンションジャーナル「公的年金制度の法改正の展望」は [https://www.smtb.jp/-/media/tb/business/pension/column/journal/pdf/penjournal\\_230304.pdf](https://www.smtb.jp/-/media/tb/business/pension/column/journal/pdf/penjournal_230304.pdf) から、2024年ペンションジャーナル「公的年金制度の法改正の展望(続)」は [https://www.smtb.jp/-/media/tb/business/pension/column/journal/pdf/penjournal\\_240306.pdf](https://www.smtb.jp/-/media/tb/business/pension/column/journal/pdf/penjournal_240306.pdf) から、それぞれご覧いただけます。

「年収の壁」について、いわゆる「106万円の壁」を超えると手取りの減少は生じるものの、将来の老齢年金の給付額が増加し、障害年金では給付額の増加に加えて保障範囲も拡大し、傷病手当金等の健康保険の保障も充実します。また、106万円は、あくまで時間外労働を含まない雇用契約上の賃金が月額88,000円以上であることを求める賃金要件を年額換算した数値にすぎず、年収そのものの上限ではないため、一時的に年収が106万円を超過したからといって被用者保険が適用されるわけでもありません。こういった制度内容や被用者保険加入のメリットの広報も必要とされていますが、そのうえで、2023年10月より開始した時限措置である「年収の壁・支援強化パッケージ」の後継制度の議論も行われ、就業調整に対応するために保険料負担割合を労使折半にしないことができる特例が事務局から提起されました。こちらでもあくまで時限措置とし、対象者を限定することが前提となっています。この特例には部会で賛成意見が多かったとされているものの、反対意見も多くあり、部会として意見はまとまりませんでした。政府において更なる検討が行われています。

第3号被保険者制度については、不公平な制度であるとの意見もあり、家族形態の変化に伴って時代に合わなくなっているとしばしば指摘されます。しかし、一人で厚生年金保険に加入する単身世帯も、夫婦で厚生年金保険に加入する世帯も、第2号被保険者と第3号被保険者の夫婦も、世帯一人当たりの賃金水準が同じであれば、どの世帯類型でも同じ負担(厚生年金保険料)、同じ給付(厚生年金+基礎年金)となり、公平な制度ともいえます<sup>2</sup>。第2号被保険者と第3号被保険者の夫婦においては、第2号被保険者が負担している保険料は夫婦で共同して負担しているものとされており、第3号被保険者が基礎年金の権利をもつだけでなく、仮に離婚すると婚姻期間中の保険料に基づく分の厚生年金は夫婦でちょうど半分ずつ分けられる仕組みになっています。「賃金水準に応じた厚生年金保険料を支払い、賃金水準に比例する厚生年金と定額の基礎年金を組み合わせた給付を受け取る」という厚生年金保険の仕組みを介することで、世帯単位での公平性を担保しながら、見かけ上は保険料を支払わない第3号被保険者にも給付を受け取る権利を保障しているのです。仮に第3号被保険者制度を廃止するのであれば、これらの仕組みを抜本的に見直す必要にも迫られます。まずは引き続き被用者には適用拡大を進めることによって、第3号被保険者数の縮小を進めていくことが基本的な方向性ですが、適用拡大が進んでも、出産・育児、看護・介護、自身の健康上の理由等で仕事に就けない人もいますので、第3号被保険者がいなくなるわけではないでしょう。これらも踏まえ、今回の制度改正では第3号被保険者制度の見直しが行われない見込みです。

<sup>2</sup> 厳密には、負担については、標準報酬月額および標準賞与額が同額の場合の比較です。標準報酬月額や標準賞与額の上下限に抵触する場合にはその限りではありません。また、給付については、世帯を形成していないと受け取れない配偶者加給年金等の給付についてはこの限りではありません。

### 3. 在職老齢年金制度

公的年金では、支払った保険料から給付額が計算されるのが原則です。しかし、老齢厚生年金の受給期間中に在職している場合には、年金が減額される仕組みがあります。この仕組みは「在職老齢年金」と呼ばれています。

元々、厚生年金は働いていると受け取れない制度でしたが、1965年の制度改革により、65歳以上で働きながらも減額された年金を受け取れるようになりました。これが「在職老齢年金」の起こりです。当時は「在職者の年金を減額する」ためのものではなく、「在職者でも、満額ではないが年金を受け取れるようにする」ためのもので、高齢になっても働く人に優しい仕組みとして導入されたと考えられます。すなわち、「在職老齢年金」は文字通り、受け取れる年金の名称でした。そして、1969年改正では「在職老齢年金」の対象者が60歳以上に拡大されました。その後、1985年改正の基礎年金導入とともに厚生年金保険の適用年齢が65歳未満とされ、65歳以上は厚生年金保険の被保険者でなくなり、年金を受け取れるようになったことから、65歳以上の在職老齢年金は必要がなくなり、廃止されました。しかし、2000年改正で厚生年金保険の被保険者の適用範囲が65歳未満から70歳未満へと引き上げられたことに伴い、再び65歳以上70歳未満の「在職老齢年金」が復活しました。2000年改正当時は、まだマクロ経済スライドもありません。年金制度の持続可能性向上のために、賃金収入のある高齢者には年金制度の支え手側に回ってもらおうとする政策意図があったと考えられ、「在職老齢年金」は「在職者の年金を減額する」仕組みに変質してしまっただと考えられます。その後、2004年改正で「在職老齢年金」は70歳以上にも拡大され、2020年改正で60歳以上65歳未満も同じ算定式となり、現在の形に至りました。今となっては、「在職老齢年金」は受け取れる年金の名称ではなく年金額が減らされる仕組みの名称と考えるほうが実態に合っており、「在職老齢年金」制度というよりは「在職支給停止」制度というべき仕組みとなっています。仮に「在職老齢年金」が廃止されると、受け取れる年金額が増えることとなります。なお、老齢基礎年金には「在職老齢年金」の仕組みがありません。

年金の減額方法について見てみましょう。賃金(ボーナス込み月収)<sup>3</sup>と老齢厚生年金<sup>4</sup>の合計が基準値<sup>5</sup>を超えると、超えた額の半額は老齢厚生年金の支給が停止される計算式になっています。基準値は2024年度の場合50万円、2025年度の場合51万円で、名目賃金の変動をもとに毎年度更新されています。以下では、基準値が50万円、老齢厚生年金が月額10万円の具体例を考えます。賃金が40万円であれば年金の減額はありませぬ。賃金が42万円であれば2万円超過するため、2万円の半分の1万円だけ年金額が減少し、受け取れる老齢厚生年金は月額9万円になります。賃金が60万円であれば20万円超過するため、半額の10万円が老齢厚生年金から差し引かれ、結果として老齢厚生年金は全く受け取れなくなってしまいます<sup>6</sup>。

3 ここでいう「賃金(ボーナス込み月収)」は、より厳密には「その月の標準報酬月額」+「その月以前1年間の標準賞与額/12」です。

4 加給年金を除いた報酬比例部分の年金の月額で計算します。

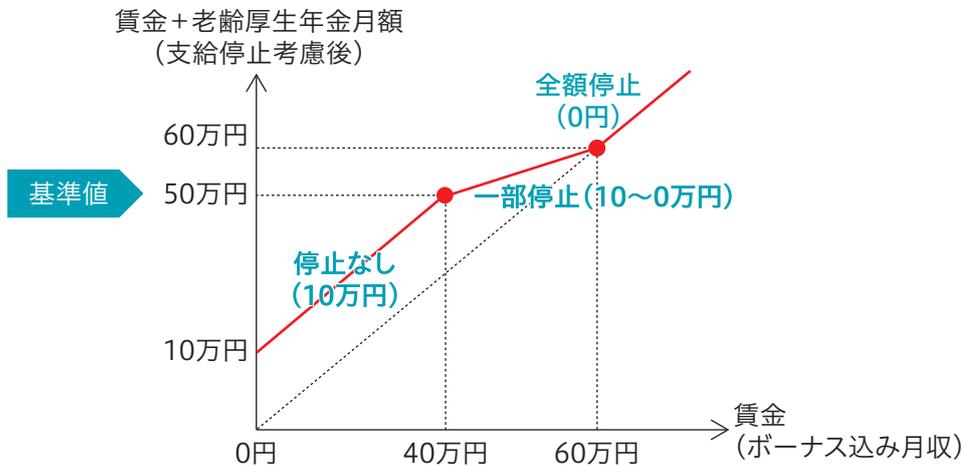
5 「基準値」の正式名称は「支給停止調整額」です。なお、支給停止する年金額のことを、法令上は「支給停止基準額」と呼びます。

6 老齢厚生年金が全額支給停止となる場合は、加給年金も全額支給停止となります。

【図表3】在職老齢年金の仕組み

**賃金 + 老齢厚生年金 > 50万円** → 賃金上昇額の1/2相当の厚生年金を支給停止

支給月額イメージ(老齢厚生年金が月額10万円の場合)



【出所】「議論の整理」参考資料をもとに三井住友信託銀行にて作成

【注】2024年度の基準値(50万円)での例

一般に、公的年金の給付は受取開始時期を遅らせる「繰下げ」ができます。ひと月繰り下げごとに0.7%ずつ年金額が増額しますので、働いている間は繰り下げればよいと思うかもしれません。しかし、この「在職老齢年金」によって支給が停止された金額については「繰下げ」の対象にならず、受取開始時期を遅らせても増額されない(つまり受け取れない)ルールになっています。つまり、65歳以降も基準値を超過するような収入を得ながら働く場合には、老齢厚生年金を受け取っても受け取らなくても老齢厚生年金が減額されてしまい、繰り下げたからといって在職期間中の減額分を退職後に取り返すこともできません。

このような仕組みは、高齢になっても働こうとする人の働く意欲を削いでしまうと考えられます。そのため、この仕組み自体を廃止する(=全額受け取れるようにする)か、基準値を引き上げる(=受け取れる金額を増やす)か、という方向性での改正が必要と考えられます。現在採用されている50万円の基準値は、現役男子被保険者の賃金水準をもとに設定<sup>7</sup>されているもので、在職受給権者の約16%に相当する約50万人が基準値に抵触し、老齢厚生年金の支給停止を受けています。年金部会では【図表4】の複数案が提起されました。これらをもとに、政府において具体的な内容が検討されています。

<sup>7</sup> 現役男子被保険者の平均的賃金×1.3(2004年度には48万円)が基となっています。1.3を乗じているのはボーナス込みの水準に変換するためです。

【図表4】社会保障審議会年金部会で検討された在職老齢年金の見直し案

	基準値	考え方	支給停止対象者数	所得代替率への影響
現行制度	50万円	現役男子被保険者の賃金を基に設定	約50万人	-
見直し案1	撤廃	保険料抛出に見合う給付の原則を重視	-	▲0.5ポイント
見直し案2	71万円	同一企業における勤続年数の長い労働者(勤続25年以上)が現役期に近い働き方を続けても支給停止とならない水準	約23万人	▲0.3ポイント
見直し案3	62万円	平均的な収入を得る50歳代の労働者が、60歳代で賃金の低下なく働き続けても支給停止とならない水準	約30万人	▲0.2ポイント

【出所】「議論の整理」参考資料をもとに三井住友信託銀行にて作成

【注】所得代替率への影響は、過去30年投影ケースで人口中位の場合。報酬比例部分のみの影響。

なお、【図表4】の所得代替率への影響について、「働く年金受給者の給付が増加する一方、将来の受給世代の給付水準が低下する」と説明されることもありますが<sup>8</sup>、上記の所得代替率への影響は、過去30年投影ケースでの機械的な試算によるものであり、在職老齢年金の見直しによる高齢者の就労促進効果が全くないものとして計算されています<sup>9</sup>。在職老齢年金の見直しは、就業を抑制しない「働き方に中立的な仕組み」とする観点から行おうとする改正のはずですから、就労促進効果がないものとみなした過去30年投影ケースでの計算結果については、筆者は参考程度に捉えています。就業者の増加は経済成長にもつながる側面があるでしょうし、経済成長すればそれだけ年金財政にプラスの影響があるはずで、成長型経済移行・継続ケースにおいては現行制度のもとでも報酬比例部分の調整がかからない見通しとなっていますし、報酬比例部分の調整が止まれば【図表4】の所得代替率へのマイナス影響はなくなります。また、在職老齢年金の見直しの改正内容自体は、現在の高齢者のみを優遇するものではなく、将来の受給世代(つまり現役世代)が将来、働く年金受給者となったり、老齢厚生年金を繰り下げたりする際にもメリットのあるものです。これらを踏まえれば、所得代替率への影響がマイナス表示はされているものの、その意味としては厚生年金財政上の剰余が若干生まれづらくなる要因にもなりうるということであって、実質的には、世代を分断することなく、受け取れる年金額を増やそうとする改正と理解するのがよいと思います。

## 4. 標準報酬月額上限

厚生年金保険・健康保険においては、いずれも、保険料の算定基礎として標準報酬(標準報酬月額と標準賞与額)が用いられます。厚生年金保険における標準報酬月額の上限は65万円、健康保険における標準報酬月額の上限は139万円と、大きく異なっています。

8 「国民年金及び厚生年金に係る財政の現況及び見通しの関連試算－令和6(2024)年オプション試算結果－」(厚生労働省)p.25

9 現在のところ、65歳以上の在職老齢年金制度による就業抑制効果について、実証研究に基づく定量的な確認はされていません。一方、2024年の内閣府「生活設計と年金に関する世論調査」に基づく、60代後半の3割強が、「厚生年金を受け取る年齢になったときの働き方」の問に対して「年金額が減らないように、就業時間を調整しながら会社などで働く」と回答しており、一定程度の高齢者は在職老齢年金制度の存在を意識しながら働いている様子はいかがやきます。

【図表5】標準報酬月額上限の推移

	上限等級の額	
	厚生年金保険	健康保険
2000年10月～	62万円	98万円
2007年4月～	62万円	121万円
2016年4月～	62万円	139万円
2020年9月～	65万円	139万円

【出所】第21回社会保障審議会年金部会(2024年11月25日)資料3をもとに三井住友信託銀行にて作成

健康保険においては、傷病手当金等の一部の給付の額には標準報酬月額が反映されますが、保険料を多く払ったからといって日頃病院等で受診する際の窓口負担が軽減されるわけではなく、給付への反映が限定的です。一方、厚生年金保険においては、標準報酬が厚生年金の給付額の算定基礎に算入されますので、報酬水準が高い人は厚生年金保険料が高い分、受け取る年金額も多くなります。したがって、過大な給付格差を抑制する観点もあって、健康保険よりも厚生年金保険の標準報酬の上限は低く設定されています。

健康保険の標準報酬月額の上限は、上限等級に該当する被保険者の割合が1.5%を超える状況が続くと引き上げられる仕組みになっています。一方、厚生年金保険では上限等級の割合に着目した改定はありません。厚生年金保険の標準報酬月額の上限は、全被保険者平均の標準報酬月額の2倍が上限を上回る状況が続くと引き上げられる仕組みになっています。厚生年金保険の上限該当者は全体の6.5%にのびます。特に、男性では、上限該当者が9.6%にのび、すべての等級のなかで上限等級に最も多くの被保険者が集中するいびつな状況となっています。

そこで、健康保険のルールを参考に、厚生年金保険の標準報酬月額についても、上限等級に該当する被保険者数の割合に着目して改定するルールへ変更し、上限を引き上げる案が提起されました。なお、男女ともに上限該当者が最頻値とならない水準は見直し案4の75万円、男性の上限該当者(現在9.6%)が概ね半減する水準は見直し案3の79万円、男女全体での上限該当者(現在6.5%)が概ね半減する水準は見直し案2の83万円です。

【図表6】社会保障審議会年金部会で検討された標準報酬月額上限の見直し案

	上限	改定ルール	所得代替率への影響
現行制度	65万円	全被保険者の平均の2倍に相当する額が上限を上回る状態が継続する場合	-
見直し案1	98万円	上限該当者が2%を超える場合	+0.5ポイント
見直し案2	83万円	上限該当者が3%を超える場合	+0.4ポイント
見直し案3	79万円	上限該当者が3.5%を超える場合	+0.3ポイント
見直し案4	75万円	上限該当者が4%を超える場合	+0.2ポイント

【出所】「議論の整理」参考資料をもとに三井住友信託銀行にて作成

【注】過去30年投影ケース・人口中位では報酬比例部分の調整期間が短い見通しとなっているため「所得代替率への影響を計測することができない」と厚生労働省は説明しています。上記の所得代替率への影響は、過去30年投影ケースで出生低位(死亡や外国人の入国超過数は中位)の場合の数値を記載しています。なお、報酬比例部分のみの影響です。

標準報酬月額の上限を引き上げると、一義的には、等級が上がる被保険者の厚生年金保険料が上昇し、その分、その被保険者が将来受け取る厚生年金の給付額が増えることとなります。それだけではなく、保険料支払いから受け取りまでの期間は厚生年金勘定の資産をGPIF(年金積立金管理運用独立行政法人)が運用することができ、運用益が厚生年金財政に剰余をもたらす要因ともなりえます。

厚生労働省はさらに、厚生年金給付に対するマクロ経済スライドの終了を早める効果もあり、上限該当者以外の厚生年金給付の水準も高める改正とも説明します。確かに、厚生年金勘定の剰余が増えると、厚生年金給付に対するマクロ経済スライドの期間を短縮する効果が期待できますので、厚生年金の給付水準全体を高める方向の制度改正ではあります。実際、過去30年投影ケースで出生低位の場合には、【図表6】のとおり所得代替率が上昇する効果が現れます。しかしながら、現行制度のままの場合、過去30年投影ケース・人口中位では、厚生年金給付に対するマクロ経済スライドは2026年度で終了する見込みとなっています。厚生年金給付に対するマクロ経済スライドが終了し、その後もマクロ経済スライドを再開しない場合には、厚生年金財政における剰余がいくら貯まっても、年金給付の増加に直接結びつくことはありません。そのため、極端に日本経済が弱くなることのない限りは、標準報酬月額上限の引上げのみを行った場合の直接の効果は、標準報酬月額上限が引き上がることで負担する厚生年金保険料が増える被保険者の厚生年金の給付増額のみと考えられます。一方で、在職老齢年金の見直し(厚生年金財政にマイナスの影響)と組み合わせれば、標準報酬月額上限引上げで生まれる厚生年金勘定の剰余が、上限該当者以外の厚生年金保険被保険者や厚生年金受給者の厚生年金給付の低下を食い止める効果も発揮する可能性も考えられます。なお、標準報酬月額上限見直しを後述の調整期間の一致とも組み合わせれば、標準報酬月額上限見直しが生み出す厚生年金財政における剰余は、厚生年金保険の被保険者や厚生年金受給者の範囲での厚生年金給付の低下を防止するばかりでなく、基礎年金水準の底上げを通じて国民年金被保険者全体の給付増額にもつながると考えられます。このように、標準報酬月額上限引上げによる年金財政安定化の効果は、複数の改正を組み合わせることによって、より現れてくるものとなります。

## 5. 基礎年金のマクロ経済スライドによる給付調整の早期終了(調整期間の一致)

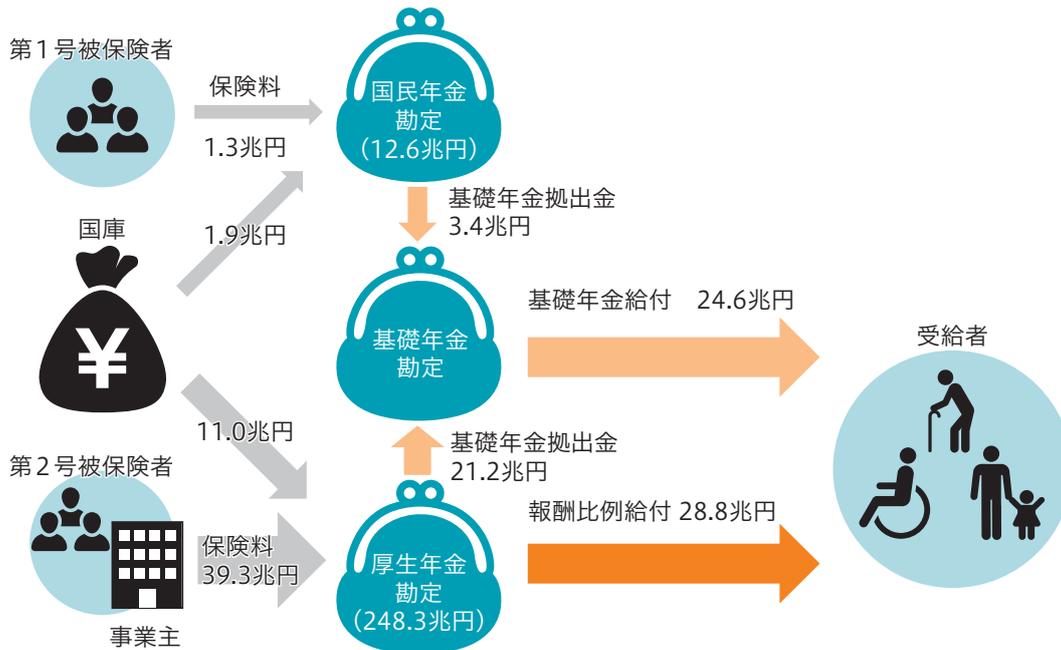
公的年金の財政構造を可能な限り簡略化すると、【図表7】のように表現することができます。第1号被保険者が支払う国民年金保険料は国民年金勘定という財布に入り、第2号被保険者と事業主が支払う厚生年金保険料は厚生年金勘定という財布に入ります。厚生年金保険は、国民年金保険料を支払うことなく厚生年金保険料のみを支払うことによって、基礎年金も報酬比例年金も受け取れる制度ですので、厚生年金勘定に入ったお金は基礎年金の給付にも使われる仕組みになっています。【図表7】の中で言えば、厚生年金勘定に入ったお金から、21.2兆円の「基礎年金拠出金」が基礎年金勘定という中間的な財布に支出され、国民年金勘定から支出される3.4兆円との合計である24.6兆円をもとに、基礎年金の給付が行われます。

「基礎年金拠出金」を国民年金勘定から3.4兆円、厚生年金勘定から21.2兆円支出していますが、この分担方法は、第1号被保険者数<sup>10</sup>と第2・3号被保険者数<sup>11</sup>の比率とされています。

10 保険料納付者に限ります。また、保険料免除者については、免除割合を考慮します。

11 基礎年金の給付に算入される期間が20歳から60歳までであるため、厳密には20歳以上60歳未満の人数に限ります。

【図表7】公的年金の財政構造イメージ

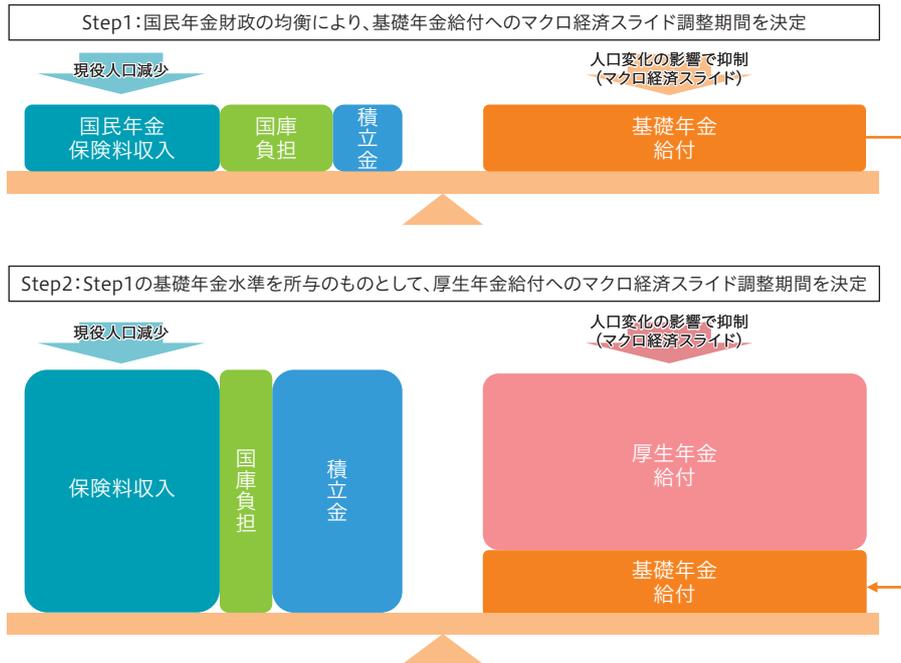


【出所】第21回社会保障審議会年金部会(2024年11月25日)資料1 p.41をもとに筆者作成

【注】「公的年金財政状況報告-令和4(2022)年度」に基づく数値です。構造を分かりやすくするため、一部の収支項目を省略しております。

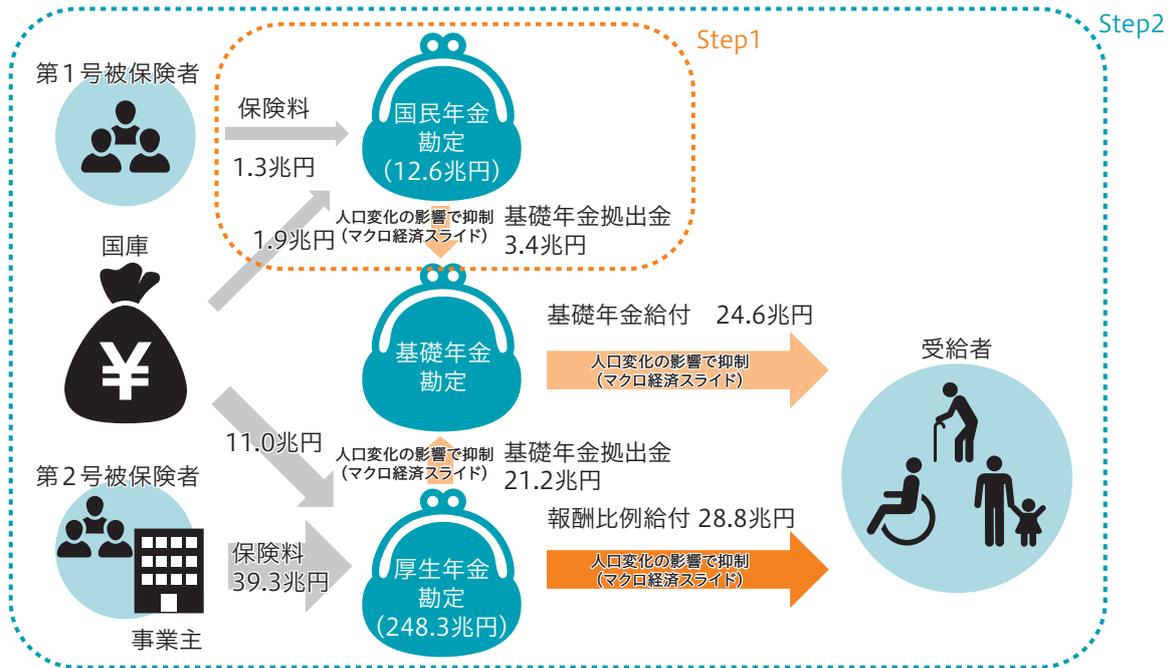
日本の長期的な人口構造の影響として、現役世代の減少で保険料収入が減少する傾向と、長寿化で年金給付が増大する傾向があります。これらの人口変化の影響については「マクロ経済スライド」で給付を抑制してバランスをとっています。マクロ経済スライドは、現役世代の減少や高齢者の長寿化の影響に対して、受給世代の給付の伸びを一部抑制することにより、将来世代の給付原資を確保する仕組みです。あくまで年金額の増加幅を「抑制」するものとなっていて、名目年金額が低下するようなデフレ経済下ではマクロ経済スライドが行われず、名目年金額が増加する年度にまとめてマクロ経済スライドが行われます。また、マクロ経済スライドは未来永劫行われるのではなく、財政バランス上必要がなくなれば、以後停止されます。マクロ経済スライドによる給付調整は、国民年金勘定、厚生年金勘定の各々において、概ね100年後に1年分の給付のための積立金が確保できるまで行われます。マクロ経済スライドによる給付調整を行う期間を「調整期間」といいます。

【図表8】マクロ経済スライドによる給付調整のイメージ



具体的には、まず、【図表8】のStep1のように、国民年金だけで見て概ね100年間の財政が均衡するよう、基礎年金の給付水準を調整するマクロ経済スライドの期間を決定します。【図表9】で言えば「Step1」の点線で囲った国民年金勘定の収支を考えることに相当します。この部分の概ね100年間の将来収支の結果、国民年金勘定に1年分の基礎年金拠出金に相当する積立金が残るよう、基礎年金の増額幅を抑制する期間を決めます。次に、【図表8】のStep2においては、Step1で調整期間が決まった基礎年金水準を所与のものとして、公的年金全体の概ね100年間の財政が均衡するよう、厚生年金（報酬比例部分）のマクロ経済スライドの調整期間だけを決定します。【図表9】で言えば「Step2」の点線で囲った公的年金財政全体の収支を考えることとなります。概ね100年後、厚生年金勘定に1年分は報酬比例給付に相当する積立金が残るよう、厚生年金（報酬比例部分）の増額幅を抑制する期間を決めます。このような2段階方式をとっているため、基礎年金給付と厚生年金給付の調整期間は必ずしも一致しない構造となっています。

【図表9】公的年金の財政構造イメージ(再掲)



実際、財政検証の過去30年投影ケース・人口中位の場合では、厚生年金の調整期間の終了は2026年度である一方で、基礎年金の調整期間が終了するのは2057年度という結果となっています。この要因の一つには、過去に賃金が物価よりも下がっていた期間において、報酬比例の厚生年金は賃金水準に応じて給付水準が自動的に下がっていた一方、基礎年金は物価に連動した改定となっていたために、基礎年金の水準が厚生年金の水準に比べて相対的に高止まりし、国民年金財政が悪化したことが挙げられます。なお、2021年度以降は、賃金変動が物価変動を下回る場合には賃金変動をもとに年金額を改定するルールに見直されたため、この要因による差は広がりなくなりました。もう一つの要因としては、女性や高齢者の労働参加の進捗が挙げられます。女性や高齢者が厚生年金保険に加入して働くことにより、専ら厚生年金保険料収入が増え、厚生年金勘定の財政状況だけが良化しました。このように、相対的に弱くなった国民年金勘定の財政状況に合わせる形で基礎年金の給付調整期間が長期化し、結果的に、厚生年金勘定が負担する基礎年金拠出金は少なくて済むこととなりました。その分、厚生年金勘定の積立金は、より多く厚生年金の給付に充てることができるようになりました。加えて、厚生年金保険に加入して働く人が多かったことで、厚生年金財政にプラスの影響があったこともあり、厚生年金の調整期間は長期化しなかったというわけです。

厚生年金保険は「賃金水準に応じた厚生年金保険料を支払い、賃金水準に比例する厚生年金と定額の基礎年金を組み合わせた給付を受け取る」という仕組みです。そのため、基礎年金水準の低下は、第1号被保険者のみならず、被用者を含む国民全体に直接影響するものです。また、厚生年金保険料が概ね賃金水準に応じて変化するにもかかわらず、賃金水準によらない基礎年金があることによって給付への賃金水準の反映は限定的になっていますが、このことにより、被用者のなかで相対的に賃金水準が低い者の年金額が下がりすぎないという意義があります。すなわち、基礎年金は厚生年金保険の被保険者間の所得再分配の役割も担っており、この所得再分配機能の強さは基礎年金の厚みによることとなります。したがって、基礎年金水準の低下は、厚生年金保険の被保険者間の所得再分配機能の弱体化をもたらすことにもなるのです。

このように、国民年金勘定の財政だけで国民全体の基礎年金水準が低く決まり、所得再分配機能が弱まってしまいうという課題があります。この課題に対処するため、事務局からは「基礎年金拠出金」の算定方法を、人数比による方法から、国民年金勘定・厚生年金勘定の積立金のサイズを勘案する方法に変更することにより、基礎年金と厚生年金の調整期間を一致させる提案がなされました。

一部の報道では、厚生年金の保険料や積立金を自営業者に流用するといった伝わり方をして、やや誤解を招いていると思いますが、賦課方式の年金制度においては、保険料は基本的には今の受給者にわたりますし、積立金に個人の持ち分という考え方はありません。それに、今でも基礎年金の給付のための財源は、国民年金勘定よりも厚生年金勘定から多く支出されています。被用者保険の適用拡大(企業規模要件撤廃、5人以上個人事業所の非適用業種解消、賃金要件撤廃)を前提にすれば、調整期間の一致により基礎年金水準向上に活用されることとなる厚生年金勘定の積立金は今後約100年間の合計で53兆円ですが、その大半は第2号被保険者・第3号被保険者の被用者グループの基礎年金水準上昇をもたらすものであり、国民年金勘定に「流用」される積立金の額は5兆円にとどまる計算になります<sup>12</sup>。仮に今後、被用者保険のさらなる適用拡大(5人未満個人事業所の適用や労働時間要件の見直しなど)が進めば、第1号被保険者に分類されている被用者が第2号被保険者へ異動することになりますので、現行の人数比のルールのままであっても厚生年金勘定から支出する基礎年金拠出金は増加することになります。つまり、調整期間の一致による国民年金勘定への「流用」は、今後の被用者保険のさらなる適用拡大を一部先取る形で国民年金勘定の財政にプラスの影響を与えるものと解釈することができます。第1号被保険者の約35%<sup>13</sup>を占める被用者全員が第2号被保険者に異動するには5兆円の「流用」では少し足りないくらいであり、「流用」される積立金は「自営業者」に行きわたるほどのものではありません。とはいえ、今回の適用拡大でもなお第1号被保険者にとどまる被用者も含めた広い被用者間での再分配が行われるくらいには、国民年金勘定の財政にプラスの影響を与えることとなります。そのため、調整期間の一致に際しては、今回の法改正にとどまらない今後の被用者保険のさらなる適用拡大に道筋をつけることが同時に求められると思います。このように、調整期間の一致は、厚生年金勘定の財源を自営業者に回そうとする政策ではなく、厚生年金財政から国民全体の基礎年金に使う基礎年金拠出金を今よりも増やして、広く被用者も含めた給付改善を行いたいものと理解するほうが、改正趣旨にかなっているでしょう。

調整期間の一致を行うと、厚生年金に使える積立金が減ってしまい、厚生年金の水準が低下してしまうのではとの懸念もあるでしょう。もちろん、現に厚生年金を受給している人にとってはそのとおりで、厚生年金の調整が今よりも延長される間は、給付が目減りします。一方で、将来の受給世代にとっては、厚生年金の調整期間が延びる影響よりも基礎年金の水準低下を止める効果のほうが、基本的には大きくなります<sup>14</sup>。現行制度のままでももうすぐ報酬比例部分のマクロ経済スライドが終了しますが、実は、報酬比例部分のマクロ経済スライド終了後にいくら多くの積立金が厚生年金勘定に積み立てられたとしても、報酬比例給付は1円も増加しません。むしろ、増えない厚生年金の代わりに、基礎年金に使えるお金を増やすことで、厚生年金保険の被保険者自身の基礎年金水準も上昇し、ほぼ全ての現役世代にとっては給付が増える改正です。過去30年投影ケース・人口中位の場合、調整期間の一致で所得代替率は5.8ポイント上昇します。

しかし、簡単な話でもありません。この給付改善は、厚生年金勘定の積立金がより多く基礎年金に回るようにすることだけでは実現しないからです。基礎年金の半分は国庫負担ですので、厚生年金勘定の積立金を活用して基礎年金の水準を底上げするということは、国庫負担が相対的に増加するということを意味します。厚生年金勘定から基礎年金のために53兆円多く回すことになれば、国庫負担も約100年間の合計で53兆円多くなります<sup>15</sup>。その裏付けとなる安定した財源を確保するという重い課題があります。

12 「約100年間の合計」と表現している「53兆円」と「5兆円」は、より厳密には、今後の約100年間の将来キャッシュフローを積立金の運用利回りで2024年度の価格に換算したものです。

13 企業規模要件撤廃、5人以上個人事業所の非適用業種解消、賃金要件撤廃が行われた場合になお第1号被保険者として残る被用者の割合です。

14 ただし、生涯年収(標準報酬ベース)で約4.3億円を超える者については、基礎年金の水準増よりも厚生年金の水準減の影響の方が大きくなると試算されています。

15 この「53兆円」も、今後の約100年間の将来キャッシュフローを、積立金の運用利回りで2024年度の価格に換算したものです。

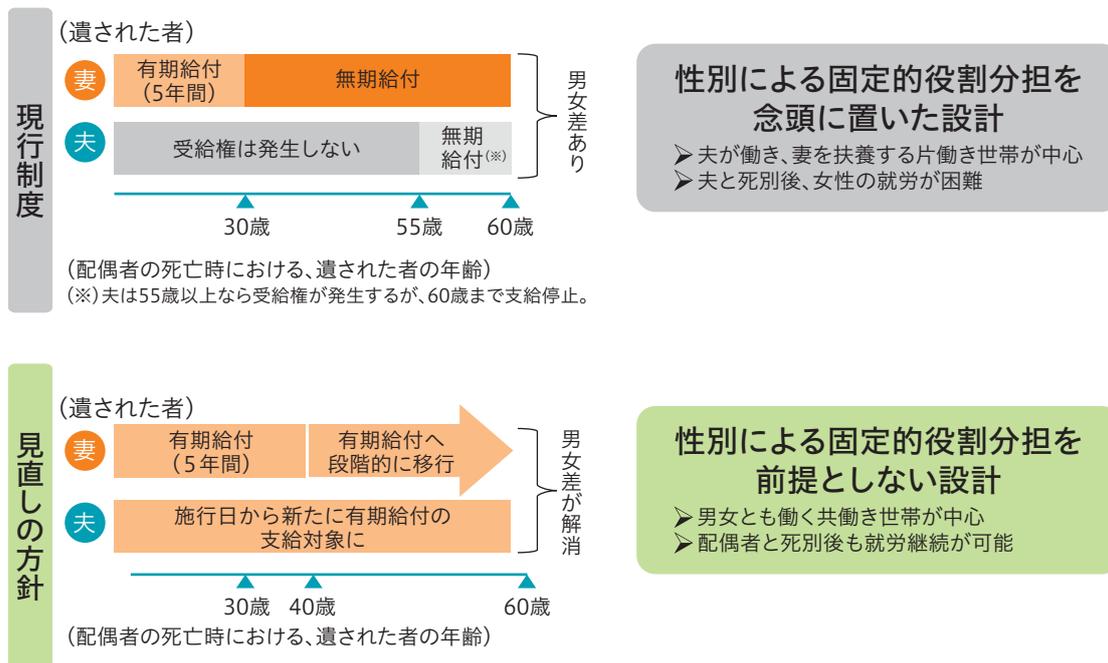
国民全体の基礎年金を底上げすること自体は重要ですが、低年金者を救済するためなのであれば、強制的に調整期間を一致させて国民全体の給付を引き上げるといった迂遠な方法を採用するよりも、直接低年金者に対する政策を講じるほうが自然で、被用者保険の適用拡大や基礎年金の45年化といった他の重要課題の優先度を下げる必要はないはずです。実際、部会では、調整期間の一致を急ぐことによって被用者保険のさらなる適用拡大や基礎年金の45年化の実現が遠く恐れを指摘する意見もありました。

様々な論点がある中、基礎年金のマクロ経済スライドによる給付調整の早期終了(調整期間の一致)は賛成も反対も多く、部会では意見がまとまりませんでした。政府においてさらに検討が深められています。

## 6. 遺族年金

養育する「子」<sup>16</sup>が存在する場合には、世帯として受け取る遺族年金に男女差はありませんが、養育する「子」が存在しない場合の遺族厚生年金の支給要件には男女差があります。遺族が「妻」であれば年齢にかかわらず遺族厚生年金を受給できるのに対し、遺族が「夫」であれば「妻」の死亡時に「夫」が55歳以上でなければならない、しかも「夫」は60歳まで待たなければ給付を受けられません。さらに、中高齢寡婦加算や経過的寡婦加算は、遺族である配偶者が「妻」である場合のみの給付となっています。このように、現行の遺族厚生年金は、男性が主たる生計維持者であることを前提に設計されています。

**【図表10】子のない20歳代から50歳代の配偶者への遺族厚生年金**



【出所】「議論の整理」参考資料をもとに三井住友信託銀行にて作成

しかし、女性の就業率の上昇等を踏まえると、男性が主たる生計維持者であることを前提とした制度は見直しが必要であり、遺族厚生年金の給付を段階的に改正することについて、委員の意見が一致しました。ただし、既に受給している場合は現行どおりとし、高齢者の遺族厚生年金は現行の仕組みが維持されます。

<sup>16</sup> 本稿における「子」は、18歳になって最初の3月末まで(障害等級1・2級の子は20歳まで)の現に婚姻していない子を指すものとします。

見直し方針としては、「子」のない60歳未満の配偶者への遺族厚生年金は、男女問わず原則5年間の有期給付(所得状況や障害の状態によっては最長65歳まで継続して給付)になる方針が示されました。施行日では「夫」と40歳未満の「妻」を有期給付の対象とし、その後20年かけて段階的に40歳以上60歳未満の「妻」の有期年金化が施行される見込みです。あわせて、中高齢寡婦加算や、老齢厚生年金における配偶者加給年金についても、新たに対象となる者の支給額を見直し、将来的には廃止に向かう方向性です。

一方で、遺族厚生年金を有期給付にする代わりに、現行の遺族年金よりも1年あたりの年金額は増額される方向性が示されました。また、遺族が将来受け取る老齢年金についても、婚姻期間中の結婚相手が支払っていた厚生年金保険料を加味して増額される見込みです。さらに、生計維持要件のうち収入要件(850万円)が撤廃され、受け取れる遺族の対象者が拡大する予定です。

さらに、「子」がいる場合には、「子」の18歳到達年度末(遺族基礎年金の失権)までの現行の給付は維持しつつ、遺族基礎年金が失権した後も遺族厚生年金として5年間の有期給付(所得状況や障害の状態によってはさらに継続して給付)が追加で受け取れるようになる見込みです。

## 7. おわりに

昨年の財政検証では、過去30年投影ケースにおいても所得代替率50%の給付水準が確保され、前回の財政検証よりも将来の給付水準が向上することを確認できました。厚生年金については、現行制度では今後ほぼマクロ経済スライドが不要になる見込みが示された一方で、基礎年金のみ調整期間が長期化し、基礎年金だけを見ると将来の給付水準が低下し、所得再分配機能が縮退するという課題も示されました。

厚生年金に関する制度変更として、被用者保険の適用拡大は、対象となる従業員や企業に追加負担を求めたうえで、被用者に相応しい給付を上乘せするものですが、副次的効果として基礎年金水準の向上にもつながります。在職老齢年金の見直しは、厚生年金財政にマイナスの影響を与えると説明されますが、それは、厚生年金財政上の“剰余”を活用することにより、高齢になっても働く人の給付を改善する制度変更と考えることもできます。標準報酬月額上限の引上げについては、上限該当者や企業の負担は当然増えますが、その分、将来の年金額が増える制度変更です。

基礎年金については、筆者は基礎年金の給付算定期間の45年化<sup>17</sup>を今回の法改正で行うものと想定していましたが、今回の制度改正は見送られました。しかし、議論の整理においては、「今後検討すべき残された課題」として明記されています。また、調整期間の一致については、厚生年金財政の剰余を活用しつつ、主に国庫負担を増やすことにより、基礎年金の給付増額を行おうとする政策と解釈できます。

このように見てくると、被用者保険の適用拡大、在職老齢年金制度の見直し、標準報酬月額上限引上げ、基礎年金のマクロ経済スライドによる給付調整の早期終了(調整期間の一致)は、いずれも給付増額となる制度変更であることに気づかされます。「手取り増」「負担減」に焦点が当たりがちなかでも、公的年金において、着実に「給付増額」の議論が進んでいると感じます。

なお、男性が受け取りにくい現行制度の遺族厚生年金は、一見、男性に不利であるように思われるかもしれませんが、別の見方をすれば、女性が支払う厚生年金保険料が遺族年金に結びつきにくい、女性に不利な仕組みという捉え方もできます。その意味で、今回想定される遺族厚生年金の男女差解消は、女性が支払う厚生年金保険料がきちんと遺族年金給付に結びつくように改正されるものだとして筆者は考えています。

以上

17 基礎年金の給付算定期間の45年化は、年金コンサルティングニュース2024年夏号p.20のコラム「基礎年金の拠出期間5年延長でどうなる!? わたしの年金」で解説しております。

[https://www.smtb.jp/business/pension/pamail/pen-news/nenkonnews\\_20240601.pdf](https://www.smtb.jp/business/pension/pamail/pen-news/nenkonnews_20240601.pdf)