

# 公的年金の法改正の概要

年金研究センター 主任研究員 杉浦章友

## はじめに

本稿では、昨年(2025年)6月20日に公布された「社会経済の変化を踏まえた年金制度の機能強化のための国民年金法等の一部を改正する等の法律」(以下、「年金制度改正法」と言います。)のうち、公的年金に関する内容を解説します。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。

法改正にあたっては、昨年のペンションジャーナル<sup>1</sup>で解説しているとおり、2024年までの社会保障審議会年金部会での議論がありました。その後、政府内での検討を経て2025年5月16日に国会へ法案が提出され、与野党の議論により一部修正を加えて同年6月13日に年金制度改正法が成立し、同年6月20日に公布されました。主な改正項目は、「1. 被用者保険の適用拡大」、「2. 在職老齢年金」、「3. 標準報酬月額の上限」、「4. 遺族年金」です。また、次の財政検証の結果を踏まえて「5. 基礎年金底上げの検討」を行うこととなっています。

【図表1】主な改正項目と施行スケジュール

	被用者保険の適用拡大	在職老齢年金	標準報酬月額の上限	遺族年金	備考
2026年	●2026/10～保険料調整制度	●2026/4～支給停止の基準値引上げ(2025年度:51万円→2026年度:65万円)			
2027年	●2027/10～企業規模要件(50人超→35人超)		●2027/9～65万円→68万円		
2028年			●2028/9～68万円→71万円	●2028/4～男女差の解消など	
2029年	●2029/10～企業規模要件(35人超→20人超)、5人以上個人事業所の非適用業種解消		●2029/9～71万円→75万円		●財政検証
2030年					基礎年金底上げの検討
2031年					
2032年	●2032/10～企業規模要件(20人超→10人超)				
2033年					
2034年					
2035年	●2035/10～企業規模要件撤廃				

(出所)厚生労働省「社会経済の変化を踏まえた年金制度の機能強化のための国民年金法等の一部を改正する等の法律の概要」をもとに筆者作成

1 [https://www.smtb.jp/-/media/tb/business/pension/column/journal/pdf/penjournal\\_250304.pdf](https://www.smtb.jp/-/media/tb/business/pension/column/journal/pdf/penjournal_250304.pdf)

## 1. 被用者保険の適用拡大

被用者保険の適用拡大とは、健康保険・厚生年金保険の加入対象者の範囲を拡大するものです。本稿では、健康保険と厚生年金保険をまとめて被用者保険と呼ぶこととします。

この改正の主な狙いは、働くことで年金額増加等の恩恵が受けられる人を増やすことと、被用者保険の加入条件をシンプルにしてライフスタイルに合わせた働き方の選択を容易にすることです。また、この改正には国民年金財政を改善する副次的効果もあり、基礎年金のマクロ経済スライド(年金額の抑制)が短期化し、将来的に国民全体の年金額の目減りを防止することにもつながります。

現行の被用者保険の適用範囲について整理します。

勤め先が【図表2】の左側のA,B,Cのいずれかであることが前提となり、これらを適用事業所といいます。そして、適用事業所に使用される労働者のうち、正社員等<sup>2</sup>の全員と【図表3】の左側の①～④の要件を全て満たす短時間労働者が、被用者保険の加入対象となります。

【図表2】被用者保険の適用事業所

改正前		改正後	
以下のA,B,Cのいずれか		以下のA,B',Cのいずれか	
A	法人	A	法人
B	5人以上の個人事業所のうち、法定の17業種	B'	5人以上の個人事業所のうち、法定の17業種
C	上記のAやBに該当しないが、労使合意により被用者保険の適用を受ける事業所	C	上記のAやBに該当しないが、労使合意により被用者保険の適用を受ける事業所

(出所)厚生労働省「社会経済の変化を踏まえた年金制度の機能強化のための国民年金法等の一部を改正する等の法律の概要」をもとに筆者作成

【図表3】被用者保険の加入対象となる短時間労働者の要件

改正前		改正後	
以下の①～④の全てを満たす		以下の①及び②を両方満たす	
①	週の所定労働時間が20時間以上 (就業規則や雇用契約書等で決まり、 残業時間は原則含まない)	①	週の所定労働時間が20時間以上 (就業規則や雇用契約書等で決まり、 残業時間は原則含まない)
②	学生ではない	②	学生ではない
③	所定内賃金が月額88,000円以上 (残業代・賞与・通勤手当・臨時の手当は 原則含まない)	③	所定内賃金が月額88,000円以上 (残業代・賞与・通勤手当・臨時の手当は 原則含まない)
④	勤め先の企業規模が51人以上	④	勤め先の企業規模が51人以上

(出所)厚生労働省「社会経済の変化を踏まえた年金制度の機能強化のための国民年金法等の一部を改正する等の法律の概要」をもとに筆者作成

2 いわゆる正社員(通常の労働者)だけでなく、週の所定労働時間および月の所定労働日数がその事業所で同様の業務を行う通常の労働者の4分の3以上である労働者を含みます。

年金制度改正法では、適用事業所の範囲の拡大と短時間労働者の加入対象の拡大が行われます。両改正により、被用者保険の加入者範囲は約200万人拡大することが見込まれます。

適用事業所の範囲については、5人以上の個人事業所に係る非適用業種が解消され、【図表2】のとおりB(5人以上の個人事業所のうち、法定の17業種)がB'(5人以上の個人事業所)に改められます。すなわち、5人以上の個人事業所は非適用業種解消により新たに適用事業所となり、正社員も含めて被用者保険の加入対象となります。十分な周知・準備期間を確保するため、2029年10月1日施行とされました。

施行日以降に開業する新規の個人事業所は、法律の施行を前提とした対応が可能と考えられることから、開業後に5人以上となった時点で適用対象となります。一方、既存の個人事業所は、開業時点では予期していなかった事務負担や経営への影響が生じるため、適用拡大の施行状況も踏まえて今後の対応を検討することとされ、一旦は適用拡大の対象外とされました。

短時間労働者の加入要件については、【図表3】の右側のように、③(所定内賃金が月額88,000円以上)と④(勤め先の企業規模が51人以上)が撤廃され、①(週の所定労働時間が20時間以上)と②(学生ではない)のみとなります。

③については、週20時間の所定労働時間であっても賃金要件を満たさない地域や事業所がありうることに配慮し、全国の最低賃金の引上げの状況を見極めたうえで、公布日(2025年6月20日)から3年以内に廃止されることとなっています。時給1,016円以上で週20時間以上働けば、 $1,016(\text{円}/\text{時間}) \times 20(\text{時間}/\text{週}) \times 52(\text{週}/\text{年}) \div 12(\text{月}/\text{年}) \approx 88,053(\text{円}/\text{月})$ より、月額88,000円以上になる計算ですが、2025年末時点で既に、群馬県・秋田県を除き地域別最低賃金は1,023円以上となっています。群馬県は2026年3月1日に985円から1,063円へ、秋田県は2026年3月31日に951円から1,031円へ改定されることが決まっていますので、2026年3月31日には全ての都道府県で地域別最低賃金が1,016円以上になります。そうすると、①の週20時間の要件を満たせば自動的に③の月額88,000円の要件が満たされることとなりますので、③の要件は近いうちに撤廃されるでしょう。

一方、④については、【図表4】のとおり約10年間かけて廃止される予定です。これは、対象となる中小事業所の事務負担や経営への影響に配慮し、十分な周知・準備期間を確保するため、段階的な適用拡大を行うこととされたものです。中小企業基本法において小規模企業者の定義がおおむね常時使用する従業員の数が20人以下の事業者とされていることも参考に、まずは従業員35人超の企業等まで適用範囲を拡大し、その後従業員20人超まで適用拡大を進め、更に小規模な企業等への拡大にはより長い期間を設けつつ従業員10人超まで拡大し、最終的に企業規模要件を撤廃することとなりました。

【図表4】企業規模要件の段階的撤廃

現在(2024/10/1~)	勤め先の企業規模が50人超
2027/10/1~	勤め先の企業規模が35人超
2029/10/1~	勤め先の企業規模が20人超
2032/10/1~	勤め先の企業規模が10人超
2035/10/1~	企業規模要件撤廃

(出所)厚生労働省「社会経済の変化を踏まえた年金制度の機能強化のための国民年金法等の一部を改正する等の法律の概要」をもとに筆者作成

これらの改正後は、被用者保険の加入要件がかなりシンプルになり、概ね勤め先によらず将来の老齢年金の増額、障害年金や遺族年金の金額と範囲の拡大、傷病手当金等の保障充実といったメリットが受けられるようになります。一方、被用者保険の適用により手取りの減少等が生じるため、短時間労働者について就業調整や雇用調整が行われている実態もあります。そこで、適用拡大の対象となる比較的小規模な企業<sup>3</sup>で働く短時間労働者については、3年間だけの特例として、保険料負担割合を変更することで労働者の保険料負担を軽減し、手取りの減少を緩和できる「保険料調整制度」を設けることとされました。「保険料調整制度」における労働者の保険料負担割合は【図表5】のようになります。

【図表5】保険料調整制度における短時間労働者の保険料負担割合

標準報酬月額(万円)	8.8	9.8	10.4	11	11.8	12.6	13.4
参考:年額換算(万円)	106	118	125	132	142	151	161
労働者の負担割合(1・2年目)	25%	30%	36%	41%	45%	48%	50%
労働者の負担割合(3年目)	37.5%	40%	43%	45.5%	47.5%	49%	50%

(出所)厚生労働省「社会経済の変化を踏まえた年金制度の機能強化のための国民年金法等の一部を改正する等の法律の概要」をもとに筆者作成

この「保険料調整制度」では、労働者の負担割合が軽減される分、企業側が厚生年金保険料や健康保険料を多く支払いますが、後日、50%を超えて負担した全額が対象企業に還付されます。つまり、対象の短時間労働者に対して軽減された分の社会保険料は、実質的には対象企業が追加負担するのではなく、厚生年金勘定や対象企業の健康保険(協会けんぽまたは健康保険組合)の財政によって“肩代わり”されることになります。

なお、年金制度改正法とは別ですが、第3号被保険者の要件のうち被扶養者であることを判定する年収130万円の認定方法についても、2026年4月1日に改正が行われます。

第2号被保険者に扶養されている20歳以上60歳未満の配偶者は、年収130万円未満かつ収入が被保険者の半分未満<sup>4</sup>であれば、原則として第3号被保険者となります<sup>5</sup>。この130万円は、文字通り「年収」での判定となります。つまり、基本給だけでなく残業代や賞与、通勤手当なども全て含まれ、さらに、不動産収入なども含まれます。また、「年収」は、今後1年間の収入の見込みにより判定されます。この見込みには残業代の見込みも含まれることから、残業によって年収が130万円を超えないよう就業調整が行われ、問題視されていました。

そこで、2026年4月からは、給与収入しかない者について、労働契約の内容から見込まれる年収(契約内容から見込みがたい残業代は含まない)が130万円未満で、かつ、被保険者の半分未満と認められる場合には、原則として被扶養者に該当するものとして取り扱われることとなりました。

また、2023年10月20日以降、当面の措置として、人手不足による労働時間延長等に伴う一時的な収入変動により年収が130万円以上となった場合には、事業主がその旨の証明を添付することで、迅速な被扶養者認定が可能<sup>6</sup>とされていましたが、この措置は2025年10月から恒久化されています。

3 従業員数50人以下の法人や一部業種における5人以上の個人事業所がこの特例の対象ですが、段階的な施行日を待たずに任意に短時間労働者への適用を行う場合や、今般の適用拡大の対象外とされた5人未満の個人事業所が任意に短時間労働者への適用を行う場合にも、この仕組みを活用できるとされました。

4 同居の場合の基準です。別居の場合には「収入が被保険者からの仕送り額未満」と読み替えます。

5 ただし、年収130万円未満であっても、適用事業所に使用される者であれば、週の所定労働時間および月の所定労働日数が同じ事業所で同様の業務を行う通常の労働者の4分の3以上である場合や、前述の①～④(改正後は①及び②)を全て満たす短時間労働者である場合には、被用者保険に加入し、第2号被保険者となります。

6 年収130万円以上となったのはあくまでも「一時的な事情」であるという趣旨から、事業主証明による被扶養者認定は同一の者について連続2回が上限です。

## 2. 在職老齢年金制度の見直し

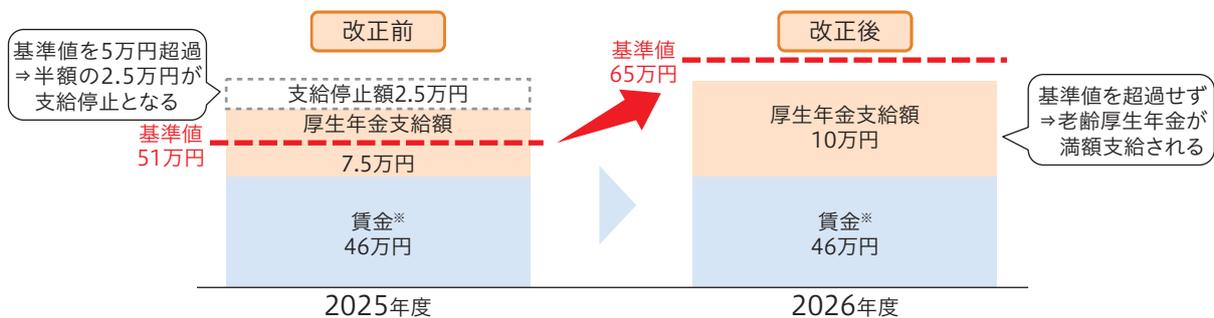
企業における人手不足が深刻となり、高齢者の活躍の重要性が高まっているなか、高齢者の活躍を後押しし、できるだけ労働を抑制せず、働きたい人がより働きやすい仕組みとする観点から、在職老齢年金制度を一部見直すこととなりました。2026年4月から、年金の支給停止の基準値が引き上げられます。

在職老齢年金制度は、賃金<sup>7</sup>と老齢厚生年金の合計が基準値を超える場合に老齢厚生年金の額を減らす仕組みです。改正前の制度では、賃金と老齢厚生年金の合計が月51万円(2025年度の場合)を超えると、超えた分の半額が支給停止となります。この51万円は、現役レベルの収入がある人には年金を我慢してもらい、制度の支え手に回ってもらう趣旨から、現役男性の平均的な賃金水準をもとに設定され、世間の賃金水準に応じて毎年度改定されています。納めた保険料に応じた給付が受けられるのが原則である社会保険において、在職老齢年金制度は例外的なものです。

近年、平均寿命や健康寿命が延びる中で、働き続けることを希望する高齢者が多くなっています。また、人材確保・技能継承等の観点から高齢者を雇いたい企業側のニーズもあることでしょう。

こういった状況を踏まえて法改正が行われ、2026年4月からは、支給停止となる基準値(賃金と老齢厚生年金の合計)が「65万円」まで引き上げられます。この「65万円」の基準値は、50代水準の賃金を得ながら年金を受け取ることを念頭に設定されており、高齢になっても働く人が年金を受け取りやすくなる法改正といえます。なお、今後も基準値は世間の賃金水準に応じて毎年度改定されます。

【図表6】在職老齢年金制度のイメージ(賃金46万円、厚生年金10万円の人の例)



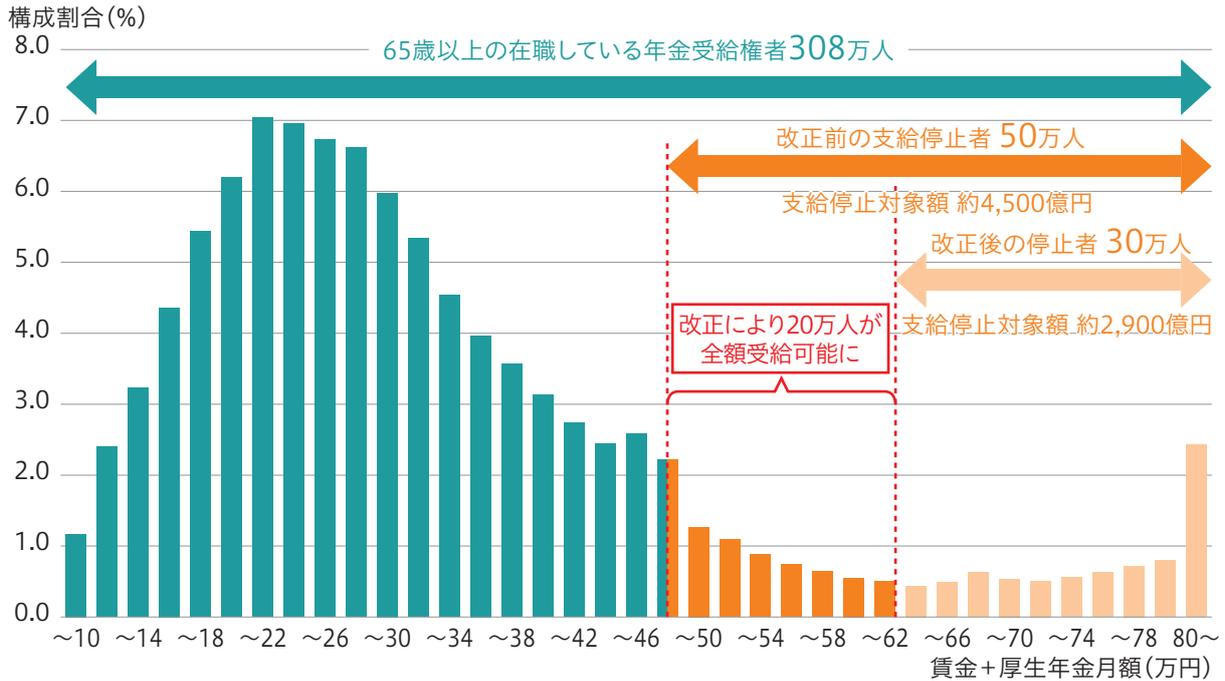
※賃金は、ボーナスを含む年収の12分の1相当。(厳密には標準報酬月額・標準賞与額を用いて計算)

(出所)厚生労働省「社会経済の変化を踏まえた年金制度の機能強化のための国民年金法等の一部を改正する等の法律の概要」をもとに筆者作成

なお、【図表7】のように、改正前は約50万人が在職老齢年金制度による支給停止の対象となっていますが、基準値の引上げによって、このうちの約20万人が老齢厚生年金を全額受給可能になると見込まれています。

7 ここでいう「賃金」はボーナス込みの水準であり、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。

【図表7】65歳以上の老齢厚生年金の支給停止の状況



(注) 2022年度末の数値をもとに、基準値が47万円から62万円に増加する想定で厚生労働省が試算したもの。  
(出所) 厚生労働省「社会経済の変化を踏まえた年金制度の機能強化のための国民年金法等の一部を改正する等の法律の概要」をもとに筆者作成

### 3. 標準報酬月額の上限引上げ

健康保険・厚生年金保険のいずれにおいても、保険料の算定基礎として標準報酬月額と標準賞与額が用いられます。標準報酬月額は、健康保険では5.8万円から139万円までの50等級、厚生年金保険では8.8万円から65万円までの32等級に分かれています。今回改正されるのは厚生年金保険における標準報酬月額の上限であり、【図表8】のとおり2027年9月から2029年9月にかけて段階的に引き上げられます。

【図表8】標準報酬月額と標準賞与額

改正前			改正後		
	標準報酬月額	標準賞与額		標準報酬月額	標準賞与額
健康保険	5.8万円～139万円	年度累計で573万円まで	健康保険	5.8万円～139万円	年度累計で573万円まで
厚生年金保険	8.8万円～65万円	1か月あたり150万円まで	厚生年金保険	8.8万円～75万円	1か月あたり150万円まで

現在	2027/9/1～	2028/9/1～	2029/9/1～
65万円	68万円	71万円	75万円

(出所) 健康保険法・厚生年金保険法(現行法及び年金制度改革法)をもとに筆者作成

標準報酬月額の上限の引上げ基準は【図表9】のとおりです。健康保険の場合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が、厚生年金保険では現在、上限等級の割合に着目した改定ではなく、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。今回の改正では、厚生年金保険においても健康保険と同様に、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、上限を引き上げることとなりました。具体的には、上限等級に該当する被保険者の割合が4%を超える状況が続くと引き上げられるという基準に改正されます。

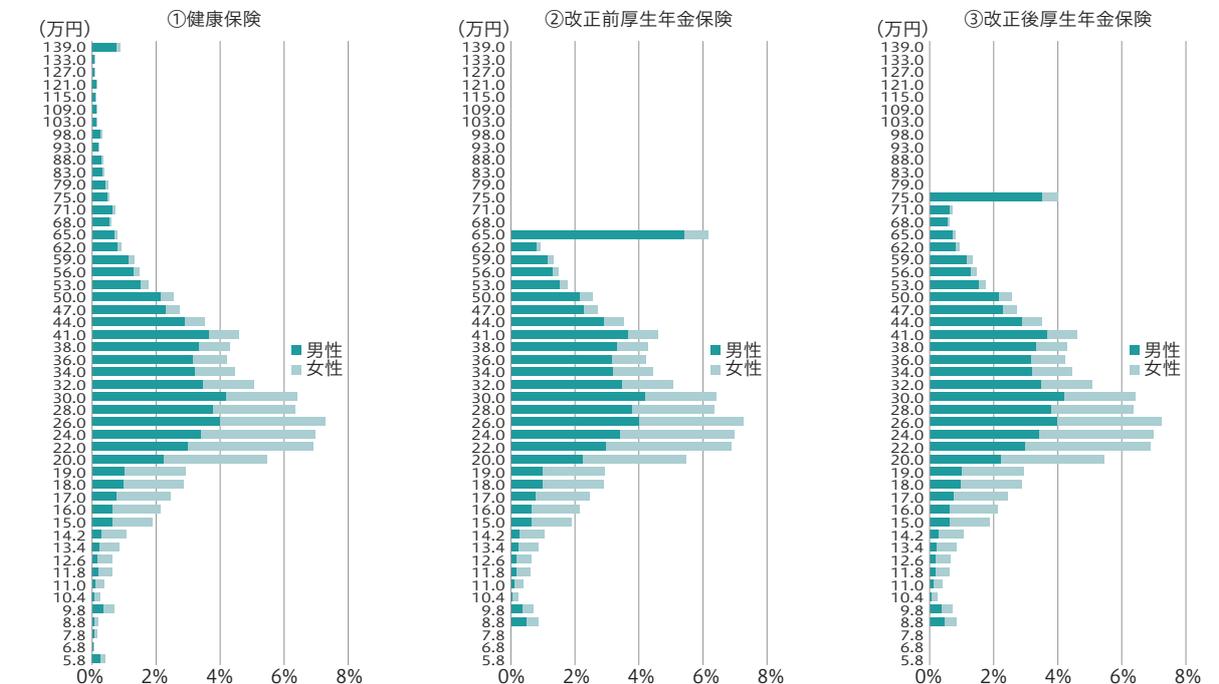
【図表9】標準報酬月額の上限引上げ基準

改正前		改正後	
健康保険	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	健康保険	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
厚生年金保険	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	厚生年金保険	上限等級に該当する被保険者の割合が4%を超える状況が続くと引き上げられる

(出所) 健康保険法・厚生年金保険法(現行法及び年金制度改正法)をもとに筆者作成

【図表10】は標準報酬月額の分布で、①が健康保険、②が改正前の厚生年金保険です。厚生年金保険においては、男性では標準報酬月額が65万円の被保険者が最多となっています。③が改正後の厚生年金保険です。上限を75万円まで引き上げることにより、男性で上限等級が最多となっていた状況が解消されることがわかります。

【図表10】標準報酬月額の分布イメージ



(注) 2023年3月末のデータ、厚生年金保険の標準報酬月額分布は健康保険の標準報酬月額に厚生年金保険における上下限を当てはめて作成

(出所) 全国健康保険協会「事業年報」(令和4年度)・健康保険組合連合会「健康保険組合の現勢」(令和5年3月末現在)をもとに筆者作成

健康保険においては、標準報酬月額が多寡が反映される給付は、傷病手当金等のごく一部に限られます。一方、厚生年金保険においては、標準報酬月額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る構造となっています。厚生年金保険の標準報酬月額の上限が健康保険に比べて低く設定されているのは、事業主負担への配慮のためだけでなく、被保険者間の給付格差が開きすぎないようにするという理由もあります。

現行法では厚生年金保険の標準報酬月額の上限が65万円であるため、この水準を超える月給を得ている人にとっては、実際の賃金に対する保険料の割合が低く抑えられると同時に、受け取れる年金額が現役時代の賃金に見合ったものになっていなかったと見ることもできます。上限引上げ該当者の手取り減少と将来の年金増額の関係は【図表11】のようになります。上限引上げにより標準報酬月額が65万円から75万円となる人については、手取りが1年間で約74,000円減少する一方、65歳以降に受け取る年金額は年間約6,100円増加し、65歳以降20年間年金を受け取れば、(税・社会保険料控除前で)約12万円を回収できることとなります。これは、上限に1年間だけ該当した場合ですので、例えば標準報酬月額が75万円に10年間該当すると、標準報酬月額が65万円だった場合に比べて手取りは総額で約74万円減少し、将来65歳以降20年間で受け取る年金は(税・社会保険料控除前の)総額で約121万円増加することとなります。

【図表11】上限引上げ該当者の手取り減少と将来の年金増額の関係のイメージ

標準報酬月額 (報酬月額の範囲)	該当者の1ヶ月の 厚生年金保険料 (本人負担分)	手取り減少/月	手取り減少/年	1年間この等級に 該当した場合に 将来増加する 年間の年金額	1年間この等級に 該当した場合に 将来増加する 20年分の年金額
65万円(63.5~66.5万円)	59,475円	0円	0円	0円	0円
68万円(66.5~69.5万円)	62,220円	約1,800円	約22,000円	約1,800円	約36,000円
71万円(69.5~73.0万円)	64,965円	約3,700円	約44,000円	約3,600円	約73,000円
75万円(73.0万円~)	68,625円	約6,100円	約74,000円	約6,100円	約121,000円

(注1) 手取り減少は、社会保険料控除を考慮し、限界税率は所得税23%、住民税10%と仮定(厚生労働省の試算と同じ仮定を置いたもの)

(注2) 厚生年金額の増加は、標準報酬月額の増加×5.481/1000×0.921で概算(厚生労働省の試算(2024年度価格)を2026年度価格に直したもの)、税・社会保険料控除前

(出所) 厚生労働省「社会経済の変化を踏まえた年金制度の機能強化のための国民年金法等の一部を改正する等の法律の概要」を参考に筆者作成

## 4. 遺族年金の見直し

女性の就業率向上などの社会変化を踏まえ、2028年4月から遺族厚生年金の男女差を解消し、男女問わず受給しやすくする改正が行われます。あわせて、子どもが遺族基礎年金を受け取りやすくなる改正も実施されます。

遺族年金は、配偶者が死亡した場合に受け取れる年金です。養育する「子」<sup>8</sup>がいる場合には、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」がない場合の遺族厚生年金には男女差があります。遺族が「妻」であれば、30歳未満での死別では5年有期給付、30歳以上での死別では無期給付が受けられるところ、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ず、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。このように、現行の遺族厚生年金は、主たる生計維持者が男性で、夫と死別した妻が就労して生計を立てられない時代の社会経済状況を前提に設計されています。

女性の就業が進展し、共働き世帯の増加等の社会経済状況の変化が生じていることから、養育する「子」のいない配偶者の遺族厚生年金は【図表12】のように見直されることとなりました。ただし、改正前から遺族厚生年金を受給している人、60歳以降に遺族厚生年金を受け取る人、2028年度末時点で40歳以上の女性には、この改正は適用されません。

【図表12】養育する「子」のいない配偶者の遺族厚生年金に関する見直し

改正前		改正後	
遺族		遺族	
妻	30歳未満で死別：5年間の有期給付 30歳以上で死別：無期給付	男女共通	60歳未満で死別：原則5年間の有期給付 (ただし、配慮が必要な場合はその後も継続給付あり) 60歳以上で死別：無期給付(現行どおり)
夫	55歳未満で死別：給付なし 55歳以上で死別：60歳から無期給付		

(出所)厚生労働省「社会経済の変化を踏まえた年金制度の機能強化のための国民年金法等の一部を改正する等の法律の概要」をもとに筆者作成

改正により、死別時に60歳未満で、養育する「子」のいない配偶者には、男女問わず遺族厚生年金が原則5年間の有期給付となります<sup>9</sup>。また、年収850万円未満の遺族に限るという年収要件が廃止されます。そのため、5年間の有期給付の対象者は、性別・年収を問わないものとなります。5年間の有期給付の終了後は、配慮が必要な場合(所得が十分でない場合や障害状態にある場合等)に限り、遺族厚生年金の全部または一部を継続して受給できる仕組みとなります<sup>10</sup>。

有期給付となる一方で、遺族厚生年金の額に「有期給付加算」が上乘せされ、1年当たりの金額は増額になります。上乘せ前の遺族厚生年金の額は、死亡した者の被保険者期間<sup>11</sup>に基づいて計算される老齢厚生年金の3/4相当ですが、有期給付加算は死亡した者の被保険者期間に基づいて計算される老齢厚生年金の1/4相当です。そのため、5年有期給付の遺族厚生年金の額は、現在に比べて約1.33倍となります。

8 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。

9 配偶者との死別当時には養育する「子」がいて、その後に「子」が18歳になって最初の3月末を迎えた場合など、遺族厚生年金の受給中に養育する「子」がいない状態となった場合には、そこから原則5年間の有期給付となります。

10 より厳密には、5年経過後については所得に応じた支給停止がなされ、2年間の全額支給停止が継続すると遺族厚生年金は失権するという仕組みです。また、一定の要件を満たす障害年金の受給権者に対しては支給停止が行われません。

11 300月に満たない場合は300月とみなします。有期給付加算においても同様です。

さらに、「死亡分割」という仕組みも導入されました。原則5年間の有期給付が終了したタイミングで手続きが必要ですが、死亡した者との婚姻期間中の厚生年金記録について、夫婦合計の標準報酬月額や標準賞与額を夫婦で半分ずつだったものと書き換えることができるものです。遺族よりも死亡した者のほうが稼ぎが多かった場合には、この手続きをしておく、遺族が将来受給する老齢厚生年金が増額されます。

【図表13】有期給付加算・継続給付・死亡分割のイメージ

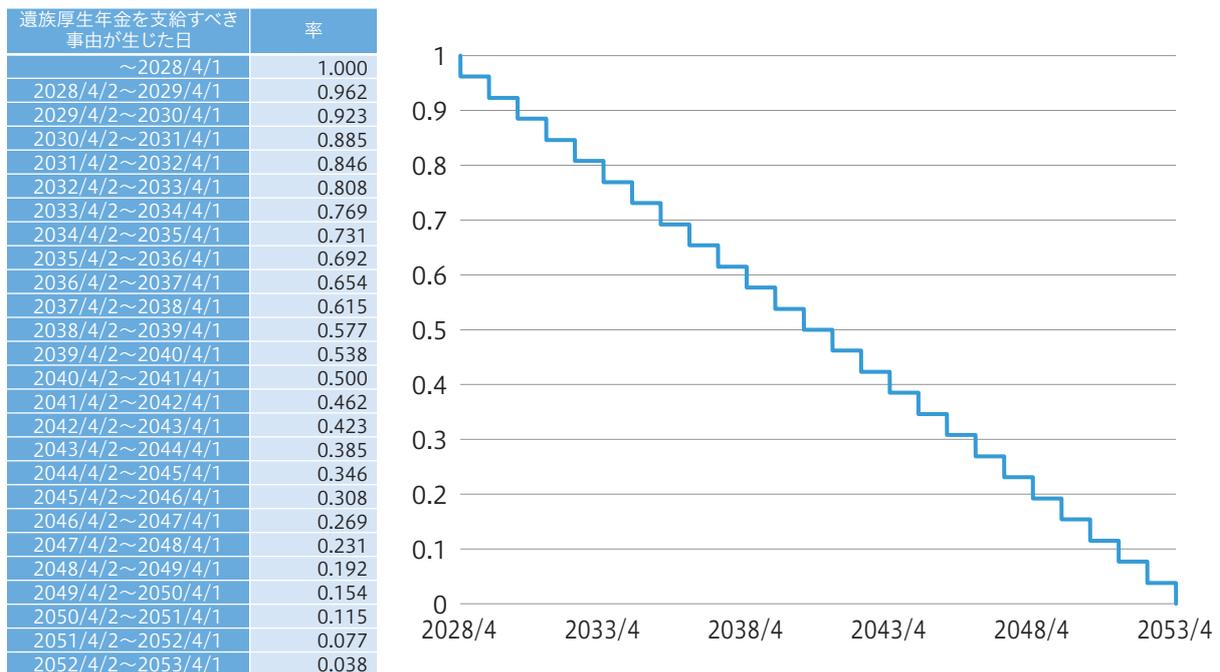


(注)「子」のいない場合のイメージを記載

(出所)厚生労働省「社会経済の変化を踏まえた年金制度の機能強化のための国民年金法等の一部を改正する等の法律の概要」をもとに筆者作成

なお、中高齢寡婦加算(残された妻について、一定の要件を満たす場合に基礎年金満額の3/4相当を遺族厚生年金に加算するもの)についても、遺族が妻の場合にしかない給付であるため、25年間かけて廃止されることとなりました。具体的には、中高齢寡婦加算の金額には【図表14】のとおり、遺族厚生年金を支給すべき事由が生じた日に応じた率を乗じることとなります。

【図表14】中高齢寡婦加算の金額に乘じる率



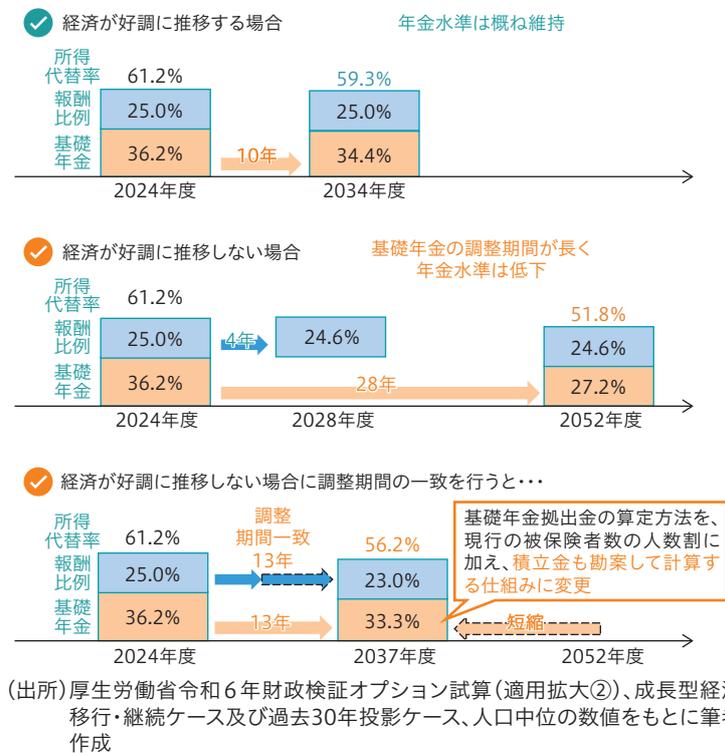
(出所)「社会経済の変化を踏まえた年金制度の機能強化のための国民年金法等の一部を改正する等の法律」をもとに筆者作成

遺族厚生年金の見直しとあわせて、遺族基礎年金についても、あわせて一部改正されます。現行法では、遺族基礎年金を受け取れない親と生計を同じくする「子」は、遺族基礎年金を受け取れない仕組みとなっています。例えば、残された配偶者が再婚したり、「子」が親戚の養子となったりすると、「子」の遺族基礎年金は支給停止されています。「子」自身の選択によらない事情による支給停止がされないよう改正され、上記の場合にも「子」が遺族基礎年金を受け取れるようになります。

## 5. 将来の基礎年金の給付水準の底上げ

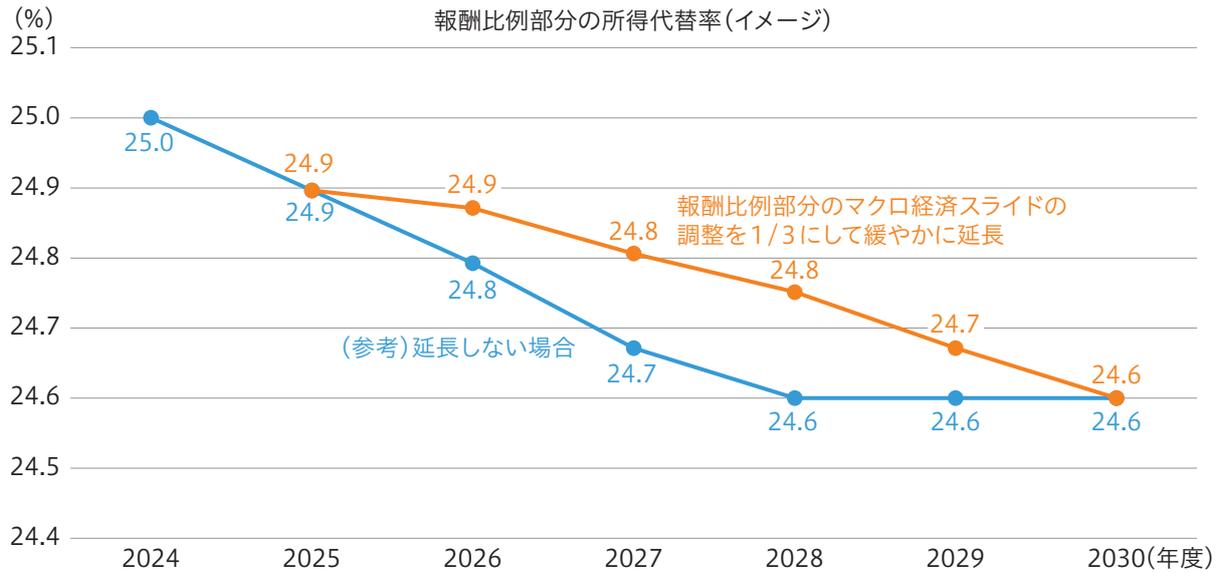
将来の基礎年金の給付水準の底上げについては、2024年財政検証では「調整期間の一致」という名称でオプション試算が実施され、社会保障審議会年金部会で検討が行われていました。【図表15】のように、経済が好調に推移する場合には年金水準が概ね維持されますが、経済が好調に推移しない場合には基礎年金のみマクロ経済スライドの調整期間が長く続くため、年金水準が低下します。これを防ぐための具体的な方法として厚生労働省から提案されたのは、公的年金全体として給付調整を早期に終了させるため、現行の被保険者数の人数割に加えて積立金も勘案して基礎年金拠出金の算定方法を変更する方法でした。社会保障審議会年金部会の議論においては、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委員の意見が概ね一致したものの、そのための手法については慎重な意見もあり、部会として方向性がまとまらないままとなりました。

【図表15】調整期間・所得代替率のイメージ



政府が国会に法案を提出した際には、基礎年金の底上げは盛り込まれませんでした。ただし、報酬比例部分のマクロ経済スライドは経済が好調に推移する場合には不要、経済が好調に推移しない場合であっても報酬比例部分のみ2028年度まででマクロ経済スライドが終了する状況となっていたことから、社会経済情勢の変化を見極めるため、【図表16】のように、次回の財政検証(2029年度)の翌年度である2030年度まで報酬比例部分のマクロ経済スライドを緩やかに継続する内容が規定されました。その後、与野党での審議の過程において、基礎年金の底上げの可否を次回の財政検証の際に検討する旨を明記する法案の修正が行われ、【図表17】のように規定されています。

【図表16】報酬比例部分のマクロ経済スライドの緩やかな延長(イメージ)



(出所) 第25回社会保障審議会年金部会(2025年6月30日) 参考資料をもとに筆者作成

【図表17】将来の基礎年金の給付水準の底上げ

- ① 政府は、今後の社会経済情勢の変化を見極め、次期財政検証において基礎年金と厚生年金の調整期間の見通しに著しい差異があり、公的年金制度の所得再分配機能の低下により基礎年金の給付水準の低下が見込まれる場合には、基礎年金又は厚生年金の受給権者の将来における基礎年金の給付水準の向上を図るため、基礎年金と厚生年金のマクロ経済スライドによる調整を同時に終了させるために必要な法制上の措置を講ずるものとする。この場合において、給付と負担の均衡がとれた持続可能な公的年金制度の確立について検討を行うものとする。
- ② ①の措置を講ずる場合において、基礎年金の額及び厚生年金の額の合計額が、当該措置を講じなかった場合に支給されることとなる基礎年金の額及び厚生年金の額の合計額を下回るときは、その影響を緩和するために必要な法制上の措置その他の措置を講ずるものとする。

(出所) 厚生労働省「社会経済の変化を踏まえた年金制度の機能強化のための国民年金法等の一部を改正する等の法律の概要」(下線強調は筆者)

## おわりに

年金制度改正法は、働き方や男女差に中立的でライフスタイルの多様化等を踏まえた制度の構築に向けて、一歩前進したものと考えられます。

一方で、今回の改正では先送りになった課題もありました。基礎年金の給付算定期間の45年化は、オプション試算まで行われたにもかかわらず、その後議論もされることなく次の財政検証時の検討に持ち越されています。被用者保険の適用拡大は今回の改正で着実に前進しましたが、雇用保険の適用範囲が2028年10月から週10時間以上に拡大されることも踏まえると、さらなる見直しの検討が行われるものと考えられます。第3号被保険者制度をめぐる論点については、社会保障審議会年金部会や年金制度改正法附則の検討規定でも「国民的な議論」が必要であるとの認識が示されています。遺族年金については大きな改正が行われた一方で、障害年金については先送りとなっています。これらの論点について、引き続き検討が深められることを期待します。

この資料は、年金信託契約におけるお客様の運用戦略や運用指針策定等の参考となる情報の提供を目的として作成されたものであり、受託財産に組入れる運用対象資産等の投資勧誘を目的として作成されたものではありません。年金信託契約等に係る最終的な決定は、商品に関する詳細資料を参照の上、お客様ご自身のご判断で行なっていただきますようお願い申し上げます。また、本資料の内容に従った運用等の採用を強制するものではなく、採用しなかったことにより弊社との他の取引に関し不利益を被ることはありません。

シミュレーションやバックテスト等のデータ、運用実績やリスク・リターン等による商品分類図を含めた本資料の内容は、将来の運用成果等を保証するものではありません。また、データの一部は、弊社が信頼できると判断した各種情報源から入手した情報等に基づくものですが、その情報の正確性・確実性について弊社が保証するものではありません。なお、本資料は、作成日において入手可能な情報等に基づいて作成したものであり、今後の金融情勢・社会情勢等の変化により、内容が変更となる場合がございます。

本資料に関わる一切の権利は、他社資料等の引用部分を除き三井住友信託銀行に属し、いかなる目的であれ本資料の一部または全部の無断での使用・複製は固くお断り致します。弊社又はその他の会社等の商標、標章、ロゴマーク、商号等に関する権利は、商標法、不正競争防止法、会社法及びその他の法律で保護されています。これらを各々の権利者の許諾を得ることなく無断で使用することはできません。本資料の内容に関して疑問に思われる点、ご不明な点等がございましたら、弊社営業担当店部等にご照会下さいませようお願い申し上げます。

### 以下の表示は、金融機関の信託業務の兼営等に関する法律第2条の2で準用する 金融商品取引法第37条の規定等に基づく表示です。

#### <お取引にあたっての留意事項>

##### ■損失が発生するリスクについて

年金信託契約においては、お客様からご提示いただく運用指針や弊社との運用協議に基づき、国内外の株式・債券をはじめ、投資信託受益証券、信託受益権や集団投資スキーム持分などの有価証券、貸付金、不動産、先物取引、オプション取引、スワップ取引及び為替取引等の価格変動等を伴う金融商品やその他の資産・取引手法等を運用対象としますので、これら運用対象資産等の価格変動等により、受託財産の元本に損失が生じるおそれがあります。

##### ■価格変動等について

運用対象資産等が有するリスクのうち主要なものは下記の通りです。

- (1) マーケットリスク：株式相場・金利水準・為替相場・指数等の金融商品市場における市場の動向を直接の原因として、運用対象資産等の価格が変動するリスク
- (2) 信用リスク：受託財産で運用する運用対象資産等の発行者・管理者・仲介者及びその取引の相手方等の業務又は財産の状況の変化等を直接の原因として、運用対象資産等の価格が変動するリスク
- (3) 流動性リスク：受託財産で運用する金融商品等の市場動向や取引量等の状況によって、取引が不可能もしくは困難となる、または取引可能な場合でも通常より著しく不利な価格での取引を余儀なくされること等を直接の原因として、運用対象資産等の価格が変動するリスク

また、ヘッジファンドや証券化商品等は上記のほか運用手法やスキーム等に起因する各種のリスクを有している場合があります。詳細については、別途交付するプロダクト概要書等をご参照ください。

##### ■組入れ・解約等の制約

ヘッジファンドや証券化商品等は、商品性に起因する各種の組入れ・解約制約等があり、資金化に数ヶ月を要するものもあります。詳細については、別途交付するプロダクト概要書等をご参照ください。

運用対象資産等の組入れ・解約については、上記のほか、市場での流動性や組入れ・解約の規模その他やむを得ない事情があるときは、資金化に一定の期間を要する場合や、組入れのタイミングに制約を受ける場合があります。

■商号等

- 当社の商号等 三井住友信託銀行株式会社 登録金融機関 関東財務局長(登金)第649号
- 加入協会 日本証券業協会、一般社団法人日本投資顧問業協会、一般社団法人金融先物取引業協会

■年金信託報酬・手数料等

お客様にご負担いただく費用等については以下の通りとなります。

(年金信託報酬)

原則として、受託財産の額に対して報酬率を乗じる計算方法で報酬をお支払いいただきます。個別の計算方法は、お客様と弊社が協議の上、お客様からご提示いただく運用指針や弊社との運用協議の内容に応じて決定しますので、あらかじめ表示することができません。年金信託契約の締結にあたっては、必ず弊社担当者に年金信託報酬の計算方法をご確認いただくようお願いいたします。

(売買コスト等)

年金信託契約では、受託財産で運用する運用対象資産等に応じて、運用対象資産等の売買手数料、信託事務の諸費用、当該資産を保管する海外のカストディアンに対して支払う手数料等が受託財産から支払われます(運用対象として年金投資基金信託受益権(合同口)・投資信託受益証券等に投資する場合は、そのファンドに係る信託報酬・信託財産留保金及びその他の費用等の支払いが発生することがあります)。これらの費用の具体的な金額や上限額・計算方法は、実際に運用・管理する運用対象資産等の種類及びその量等に応じて異なりますので、あらかじめ表示することはできません。

(証券貸借取引)

受託財産で保有する株式等に関し証券貸借取引を行う場合においては、手数料をお支払いいただきます。手数料の料率等はお客様との協議により個別に決定しますので、あらかじめ表示することができません。

(解約手数料)

契約の解約にあたっては、契約書等の定めに基づき解約手数料をお支払いいただく場合があります。

(その他公租公課及び事務費用等)

上記のほか受託財産で運用する運用対象資産等に関し、各種の費用や公租公課及び信託事務を処理するために必要な費用については、受託財産より支弁し、又は委託者が支払うものとします。

■ スキーム図

