

Topics | トピックス

- ◆ 第10回社会保障審議会年金部会・第30回社会保障審議会企業年金・個人年金部会が合同開催
- ◆ 第11回社会保障審議会年金部会が開催
- ◆ 年金額の引き下げは合憲～兵庫県・最高裁判決～
- ◆ 2023年10月末現在の国民年金の月次保険料納付率は3年経過納付率（最終的な納付率）で81.2%

◆ 第10回社会保障審議会年金部会・第30回社会保障審議会企業年金・個人年金部会が合同開催

厚生労働省は、昨年12月11日に第10回社会保障審議会年金部会（部会長は菊池馨実（きくちよしみ）早稲田大学理事・法学学術院教授、部会長代理は玉木伸介（たまきのぶすけ）大妻女子大学短期大学部教授）と、第30回同審議会企業年金・個人年金部会（部会長は森戸英幸（もりとひでゆき）慶應義塾大学大学院法務研究科教授、部会長代理は渡邊絹子（わたなべきぬこ）筑波大学ビジネスサイエンス系准教授）を合同開催した。「公的年金と私的年金の連携」と「制度の周知、広報・年金教育について」が議事とされた。

この度の合同開催は、「公的年金と私的年金は、相まって高齢期などにおける国民の生活の安定を図ることを目的としている。今後もこうした共通の目的を達成していくためには、社会経済情勢の変化に対応して、それぞれの機能を維持、強化しつつ、適切な役割分担と連携を進めていく必要がある」という観点から実施された。

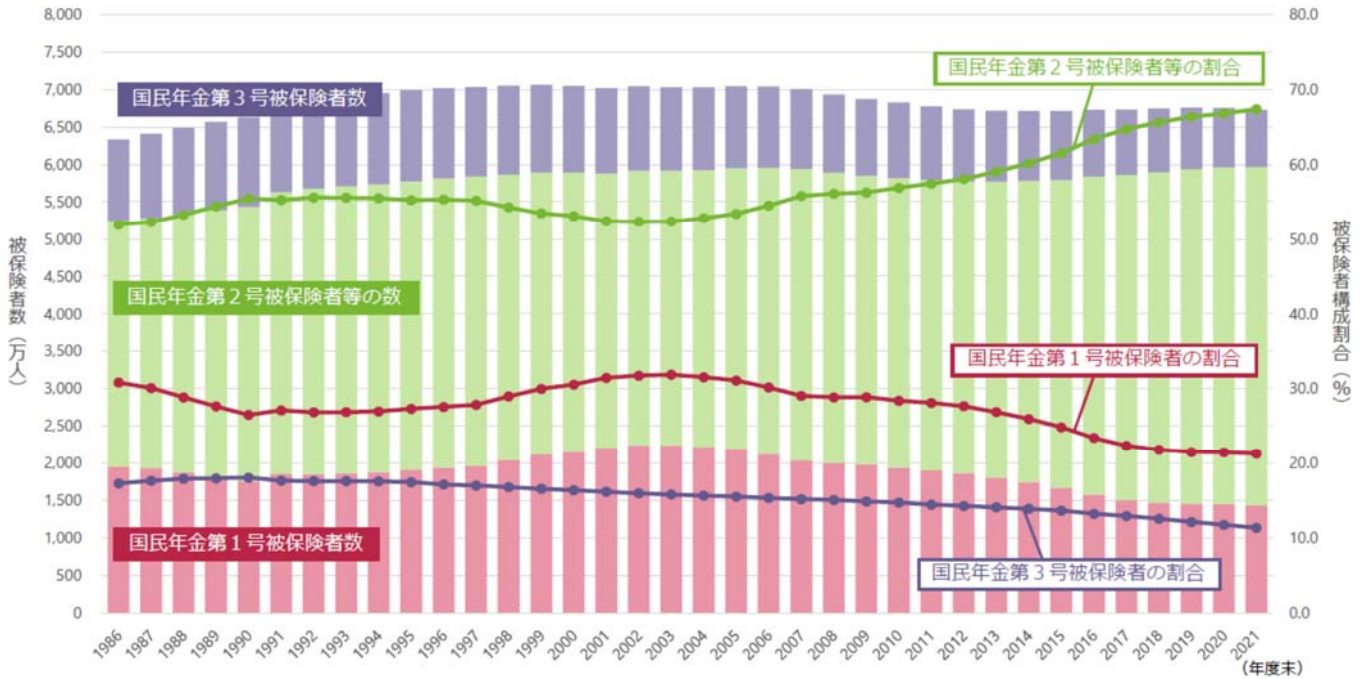
【公的年金と私的年金の連携】

日本の年金制度は3階建ての構造となっており、1・2階部分の公的年金が国民の老後生活の基本を支え、3階部分の企業年金・個人年金と合わせて老後生活の多様な希望・ニーズに対応している。

【加入・受給状況】

それぞれの加入、受給状況を見ると、公的年金については第2号被保険者が増加する一方で、第1号・第3号被保険者は減少傾向にある（図1）。企業年金については、長期間その中核であった適格退職年金・厚生年金基金から、制度の中心は、確定給付企業年金（DB）・企業型確定拠出年金（企業型DC）に移行し、2022年度末時点で確定拠出年金（企業型）の加入者は805万人、確定給付企業年金の加入者は911万人となっている。個人型確定拠出年金（iDeCo）については、2017年1月に加入可能年齢の範囲を拡大し、2023年3月時点で加入者は290.0万人となっている（図2、図3）。

<図1> 公的年金被保険者の推移

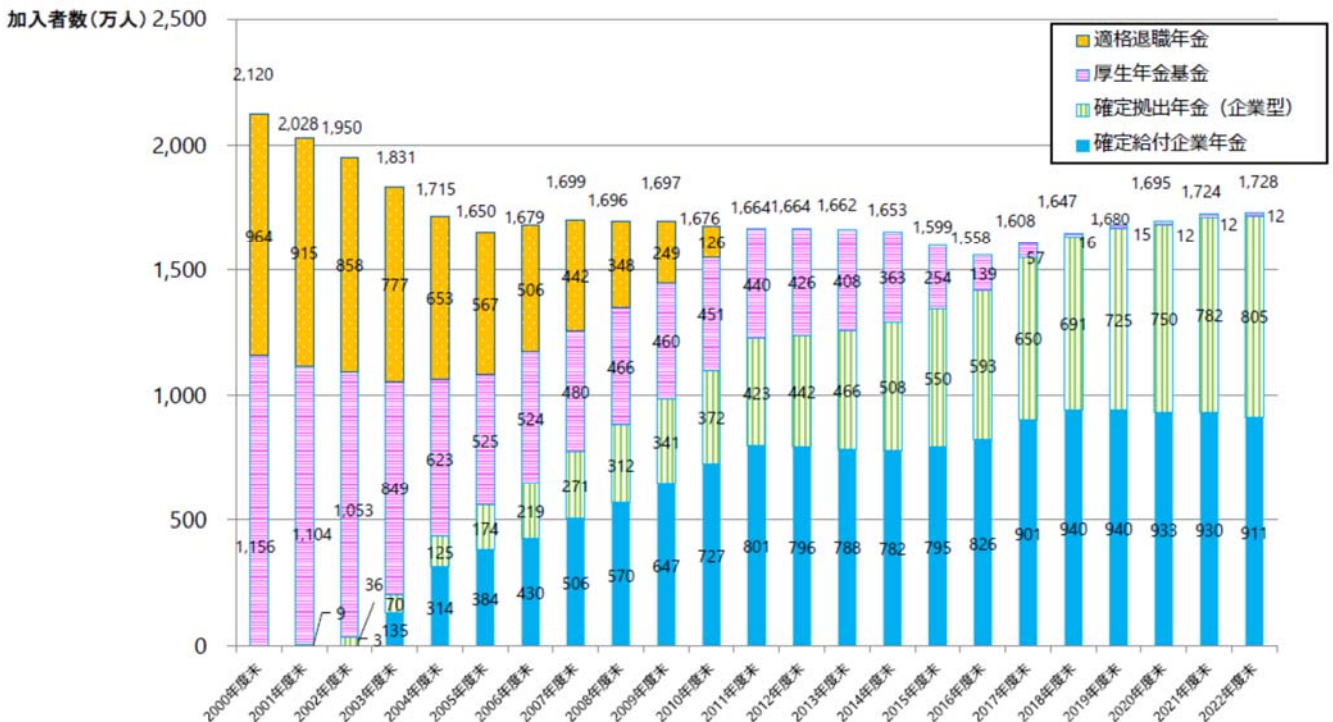


※1 国民年金第1号被保険者には任意加入を含む。

※2 国民年金第2号被保険者等には、国民年金第2号被保険者のほか、65歳以上で老齢または退職支給事由とする年金給付の受給権を有する被保険者が含まれている。

(出所) 厚生労働省「厚生年金保険・国民年金事業年報」、「厚生年金保険・国民年金事業の概況」

<図2> 企業年金の加入者の推移

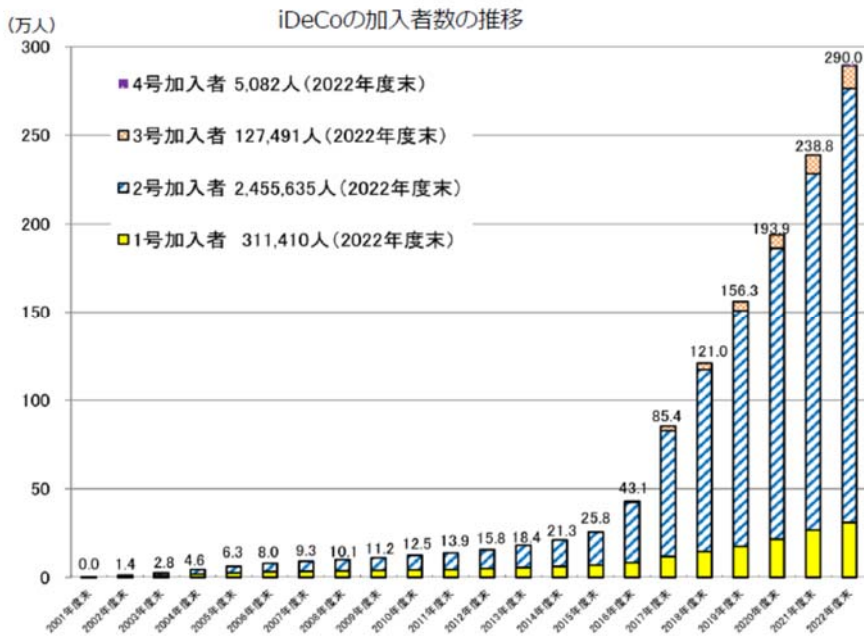


※2022年度末時点は生命保険協会・信託協会・JA共済連「企業年金(確定給付型)の受託概況」による速報値。

(出所)・適格退職年金・厚生年金基金・確定給付企業年金：生命保険協会・信託協会・JA共済連「企業年金(確定給付型)の受託概況」(2010年度末分までは「企業年金の受託概況」)

・確定拠出年金：運営管理機関連絡協議会「確定拠出年金統計資料」

<図2> 個人年金の加入者の推移



(出所) 国民年金基金連合会調べ

【これまでの各部会における議論①…年金部会】

年金部会では、財政検証結果を検討し次期制度改正に向けて議論を行っており（図4）、2024年末に取りまとめを行うこととなっている。これまでの年金部会では議論の方向性について、委員から次のような意見が出されている。

- 生涯を通じて自分の公私年金をどう形成し、どのように取り崩していくのか、いつまで働くのかということ
を多くの国民にわかりやすく伝える方法、仕組みを考えなければいけないのではないか。
 - 年金に関して、公的年金以外に税や企業年金・個人年金、それぞれの役割・機能を果たしており、節目節目で年金制度全体を見た議論を行うことが大事である。
 - 公的年金と私的年金は、どういった役割分担の下、どのような連携を果たすべきなのか、高齢期の所得保障の全体像をどう描くのかに関しては、年金部会のほうでも議論する必要があるのではないか。
 - 基礎年金を中心に据えつつも、公的年金の役割を他の制度との関係で相対化して捉えて、公的年金制度の位置づけを再設定していく必要があるのではないか。
 - 私的年金との連携も踏まえたうえで、上限をどうするかも検討が必要ではないか。
- など

<図4> 次期公的年金制度の改正に向けた主な検討事項

1. 総論的な事項
 - ・ 公的年金の役割
 - ・ 多様なライフコースに応じた年金の給付水準の示し方
 - ・ 公的年金と私的年金の連携
 - ・ 制度の周知、広報、年金教育
2. 現役期と年金制度の関わり
 - ・ 被用者保険の適用拡大（勤労者皆保険）
 - ・ 子育て支援等
 - ・ 障害年金
 - ・ 標準報酬月額の上限
3. 家族と年金制度の関わり
 - ・ 遺族年金
 - ・ 女性の就労の制約と指摘される制度等（いわゆる「年収の壁」等）
 - ・ 第3号被保険者制度
 - ・ 加給年金
4. その他の高齢期と年金制度の関わり
 - ・ 高齢期の働き方（在職老齢年金制度等）
 - ・ 基礎年金の拠出期間延長
 - ・ マクロ経済スライドの調整期間の一致
 - ・ 年金生活者支援給付金

【これまでの各部会における議論②…企業年金・個人年金部会】

企業年金・個人年金部会では、働き方やライフコースの多様化、高齢期の就労拡大、企業年金の実施状況の低下など制度を取り巻く現状をふまえて、今後の検討についての視点（例）を図5のようにまとめた。これまでの企業年金・個人年金部会では議論の方向性について、委員から次のような意見が出されている。

- 企業年金（DC）からの給付を老後の収入の中でどういうものとして位置づけるのか。公的年金に上乘せするものとして受け取るのか、それとも公的年金を繰り下げて、その繰り下げている期間のつなぎとして使うのか、どういうものを想定しているか議論が必要。
- 公的年金を補完する役目の私的年金制度について、今後進められる社会保障制度改革の議論と足並みをそろえて、いま一度俯瞰して捉えた議論を進めるべき時期にあるのではないか。
- 2024年に財政検証が行われる公的年金の次期法改正に向けた動きも踏まえながら、今後の議論を進めていくべき。
- 公的年金の給付と相まってその役割を十分に発揮していくために、企業年金の加入者を増やすこと、つまり中小企業等への企業年金の普及と促進、そしてパート・有期などで働く労働者へのカバレッジ（網羅率）を広げるべき。

など

<図5> 私的年金制度に関する今後の検討における主な視点 (例)

- ① 国民の様々な働き方やライフコースの選択に対応し、公平かつ中立的に豊かな老後生活の実現を支援することができる私的年金制度の構築
(→検討事項：加入可能要件、拠出限度額、受給方法などの拠出時・給付時の仕組み等)
- ② 私的年金制度導入・利用の阻害要因を除去し、より多くの国民が私的年金制度を活用することができる環境整備
(→検討事項：制度のわかりやすさ、手続等の簡素化、企業年金等の普及促進 (特に、中小企業)、周知広報等)
- ③ 制度の運営状況を検証・見直し、国民の資産形成を促進するための環境整備
(→検討事項：投資教育・指定運用方法の検証、自動移換金対策、運用体制・手法の検証、従来の制度改正で提起された課題等)

◆第11回社会保障審議会年金部会が開催

厚生労働省は、昨年12月26日に第11回社会保障審議会年金部会（部会長は菊池馨実（きくちよしみ）早稲田大学理事・法学学術院教授、部会長代理は玉木伸介（たまきのぶすけ）大妻女子大学短期大学部教授）を開催した。「国民年金における育児期間の保険料免除について」と「標準報酬月額の上限について」が議事とされた。

【国民年金における育児期間の保険料免除について】

国民年金では、第1号被保険者の産前産後期間（出産予定日の前月から4カ月間）の保険料を免除し、免除期間は満額の基礎年金が保障されている。また、厚生年金保険では、産前産後期間・育児休業等期間（最長3歳まで）の労使の保険料を免除し、免除期間は休業前の給与水準に応じた給付が保障されている。

多様な働き方があり、子育ての両立支援が求められるなか、公的年金制度における産前産後期間・育児休業等期間の保険料免除の現状は、自営業・フリーランス等の第1号被保険者が育児のために休業したとしても、育児休業給付が受けられない状態にある。そこで提案されるのは、国民年金第1号被保険者について、子が1歳になるまでの期間の国民年金保険料免除措置を創設することである（図6）。なお、この期間の各月は保険料納付済期間に算入する。

<対象者>

子を養育する国民年金第1号被保険者（父母（養父母を含む）ともに措置の対象）

<対象期間>

原則として子を養育することになった日から子が1歳になるまで

産前産後免除が適用される実母の場合は産後免除期間に引き続く9ヶ月を育児期間免除の対象期間とする（図7）。

※育児期間免除の対象期間における基礎年金額については満額を保障する。

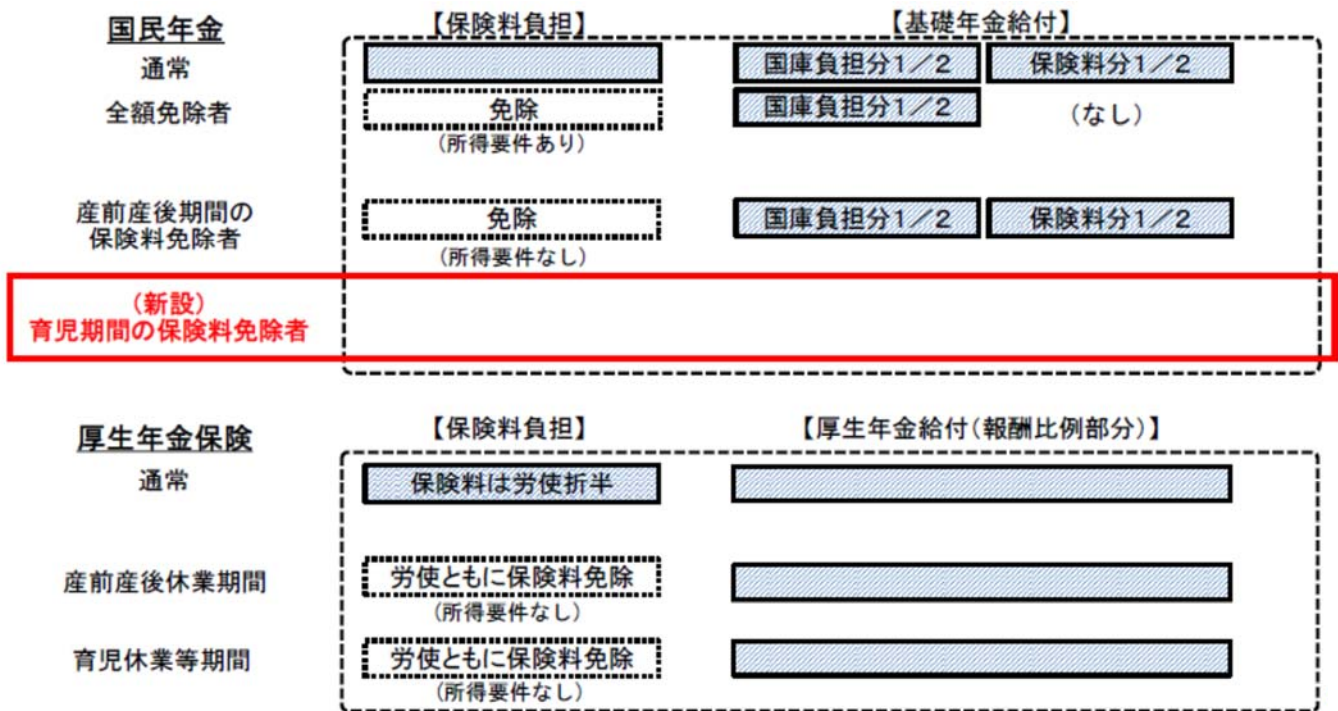
<財源>

必ずしも所得の減少が生じない者も含めて育児期の被保険者を広く対象とすることから、子ども・子育て支援金を充てることとする。

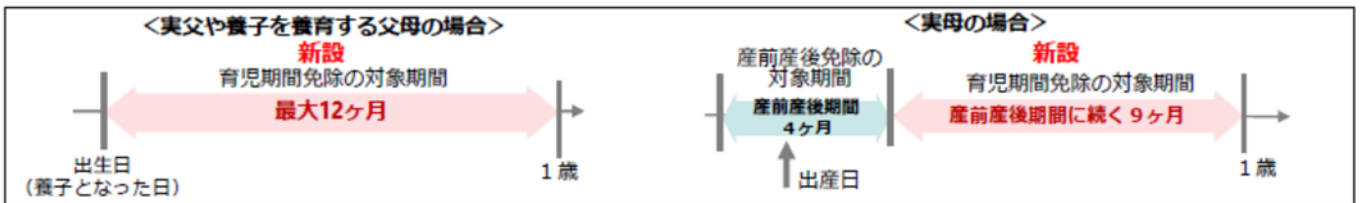
<施行時期>

2026年度中を予定する。

<図6> 国民年金第1号被保険者の育児期間における保険料免除措置について



<図7> 国民年金第1号被保険者の育児期間における保険料免除対象期間



【標準報酬月額の上限について】

現在、厚生年金保険法では標準報酬月額は32等級からなり、下限は8.8万円、上限は65万円となっている。また、健康保険法・船員保険法では標準報酬月額は50等級からなり、下限は5.8万円、上限は139万円となっている。

厚生年金保険は、保険料の算定基礎となる標準報酬の額が年金額に反映される報酬比例制度を採っている。そのため、厚生年金保険の標準報酬月額の上限等級は、給付額の差があまり大きくならないようにするという点と、高額所得者・事業主の保険料負担に配慮するという点から、健康保険の標準報酬月額の上限等級より低く設定されている。

厚生年金保険の標準報酬月額の上限等級に該当する被保険者（男女計）の割合は、昭和60年改正以後、6～7%台で推移しており、2022年度末時点で6.23%となっており、標準報酬月額の平均額は320,919円となっている（厚生労働省年金局調べ）。

標準報酬月額の上限を引き上げた場合、年金財政には次のような影響があると考えられる。

○上限引上げに該当する者については、賃金（標準報酬月額）が増加するため厚生年金保険料が増加する。

給付については、基礎年金額は変わらず、報酬比例年金額のみ増加する。

○厚生年金保険料収入が増加し、これが給付に反映されるまでの間の積立金の運用益が増加することにより、厚生年金財政にプラスの影響がある。

今後は、負担能力に応じて負担を求める観点や、所得再分配機能を強化する観点から、上限の上に等級を追加することについて議論すべきである。あわせて、保険料収入が増加し積立金の運用益も増加することから、その増加分をどのように使うかを議論する必要がある。

◆年金額の引き下げは合憲～兵庫県・最高裁判決～

2012年の国民年金法改正※により年金額が引き下げられたことに対し、兵庫県の受給権者95名が「最低限度の生活を保障する憲法に違反する」として、国の減額決定処分取り消しを求めた訴訟の上告審判決で、最高裁第2小法廷（尾島明裁判長）は12月15日、「憲法に違反しない」として受給者側の上告を棄却した。年金額の引き下げは「合憲」と判断され、受給者側が敗訴した。

この判決で、尾島明裁判長は、「年金を引き下げずに給付額を維持すると、現役世代に負担を強いることとなり、国の年金財源の圧迫にもつながる」との見解を示し、「一律の引下げは世代間の公平を図り、財政基盤の悪化を防ぐなどの観点から不合理だとはいえず、憲法に違反しない」として上告を退けた。

兵庫県以外にも全国39の地方裁判所で同様の裁判が起こされており、今回が初の最高裁判決となった。

※国は過去の物価下落時には年金額を据え置き、本来より2.5%高くなっていた年金額の特例水準を解消するため、2012年に国民年金法を改正し、2013～2015年に段階的に減額することが決定した。

◆2023年10月末現在の国民年金の月次保険料納付率は3年経過納付率（最終的な納付率）で81.2%

厚生労働省は12月22日、2023年10月末現在の国民年金保険料の納付率を公表した。

【2020年10月分の納付率】（3年経過納付率）

対前年同期比1.0ポイント増の81.2%であった。3年経過納付率は最終的な納付率の状況を示すものとなっている。納付対象月数は792万月で、納付月数は643万月。

【2021年10月分の納付率】（2年経過納付率）

対前年同期比4.4ポイント増の82.7%であった。納付対象月数は775万月で、納付月数は641万月。

【2022年10月分の納付率】（1年経過納付率）

1年経過納付率は80.6%であった。納付対象月数は772万月で、納付月数は622万月。

なお、都道府県別に見ると、1年経過納付率・2年経過納付率・3年経過納付率ともに最も高いのは島根県で、3年経過納付率は91.0%となった。