

特集2

2024年の年金財政検証の結果と
2025年の年金制度改正の方向性高橋 俊之
日本総合研究所特任研究員
(元厚生労働省年金局長)

CONTENTS

- 2024年の年金財政検証の結果
 - 年金制度の長期的な財政枠組みと財政検証
 - マクロ経済スライド調整の終了年度と最終的な所得代替率の見直し
 - 所得代替率と実質年金額の水準低下の見直し
 - 2024年財政検証の経済前提
 - マクロ経済スライド調整率の推移と今後の見込み
 - 出生率の低下や外国人の入国超過の動向の影響
 - 就労期間の伸びと所得代替率
 - 年金額の分布推計
- 2025年の年金制度改正の方向性
 - 次期年金制度改正の方向性
 - 被用者保険の適用拡大
 - マクロ経済スライドの調整期間の一致
 - 高齢期より前の遺族年金の見直し
 - 老齢厚生年金の配偶者の加給年金の見直し
 - 在職老齢年金の見直し
 - 標準報酬月額の上限の見直し

1. 2024年の年金財政検証の結果

(1) 年金制度の長期的な財政枠組みと財政検証

2004（平成16）年の年金制度改正では、少子高齢化が進む中で、**図表1**のとおり、新たに、年金制度の長期的な財政枠組みを定め、①上限を固定した上での保険料の引上げ、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、③積立金の活用を行った上で、これらによる財源の範囲内で長期的な給付と負担の均衡を図ることができるよう、④マクロ経済スライド調整を導入して、給付水準を少しずつ調整することにしました。2004年の制度改正ですから、今年の2024年は、制度導入からちょうど20年目の節目の年でもあります。

マクロ経済スライド調整は、「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いて、少しずつ調整する仕組みです。名目下限のルールがあり、名目額は下げない範囲で調整を行い、未調整分は繰り越して後年に実施する仕組みです。

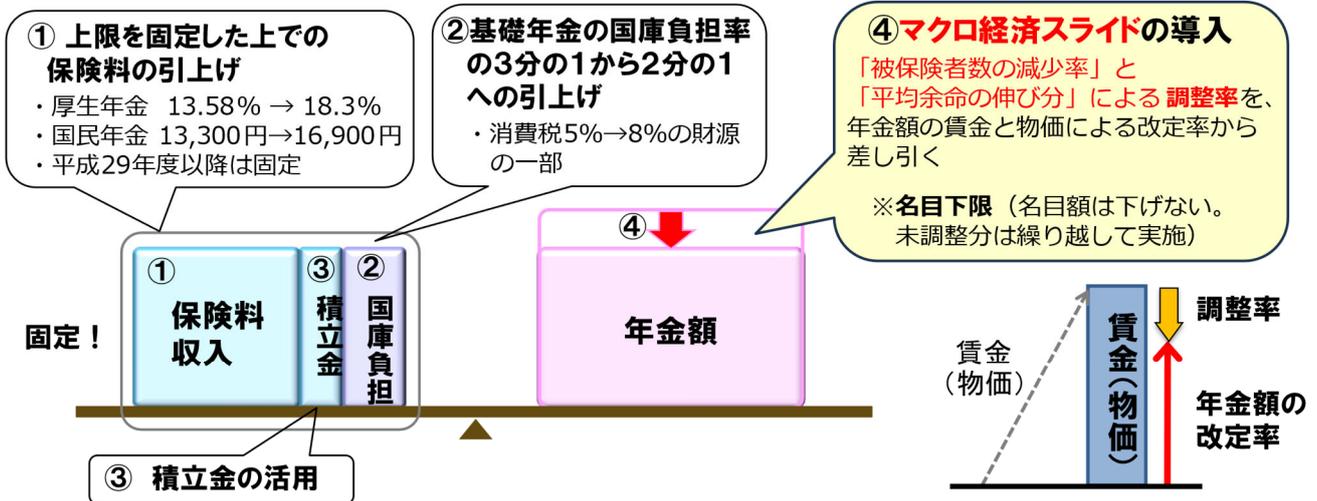
「**財政検証**」は、2004年の年金制度改革で法律に規定された仕組みで、いわば「年金制度の定期健康診断」です。5年ごとに実施され、①おおむね100年という長期の財政収支の見通し、②マクロ経済スライドの終了年度の見通し、③給付水準の見通しを作成して、年金の財政状況を定期的に確認します。

5年ごとの財政検証で100年間の期間の終了時に**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**します。どの程度調整する必要があるかは、今後の人口や経済の動向に左右されるため、財政検証では、幅広い複数の前提を置いて、調整の終了年度と、給付水準の見通しを作成します。

マクロ経済スライド調整を行っても、給付水準が下がりすぎることがないように、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ことが、法律で定められており、所得代替率50%を確保できるかどうかを確認することも、財政検証の役割です。

図表1 年金制度の長期的な財政枠組みと財政検証

○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



⇒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**

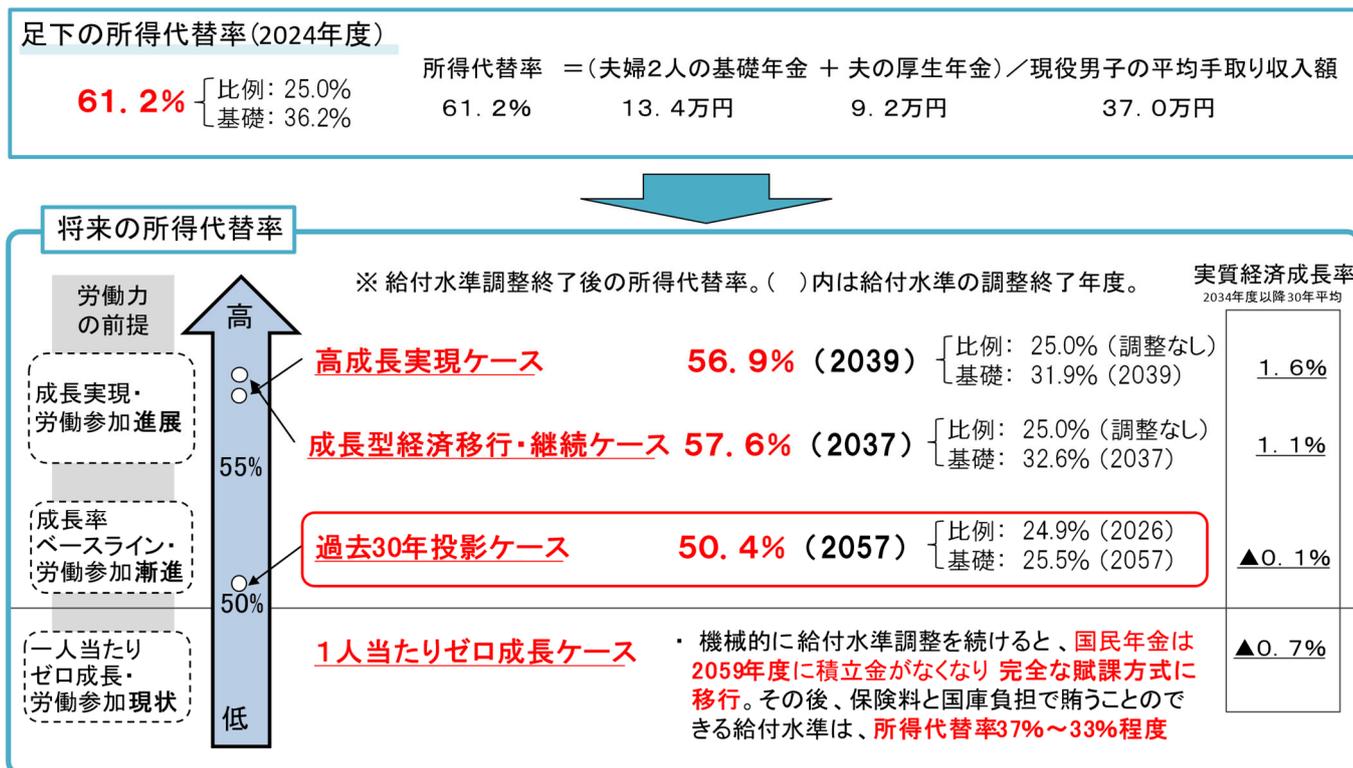
※給付水準が下がりすぎないように、次の財政検証までに**所得代替率が50%**を下回る場合は、調整の終了等の措置を講じ、給付及び負担の在り方を検討し、所要の措置を講ずると法定。

(2) マクロ経済スライド調整の終了年度と最終的な所得代替率の見通し

2024年7月3日に公表された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、**図表2**のとおり、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%以上を確保できる試算となりました。

前回の2019年の財政検証では、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です。

図表2 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)



年金水準の指標に使われる「所得代替率」の計算方法は、法律で規定されており、「モデル年金」と呼ばれる現役男子の平均賃金で40年厚生年金に加入したときの世帯の年金額（夫婦2人の基礎年金と1人分の厚生年金の合計）を、現役男子の平均手取り収入額で割った率です。

2024年度の所得代替率は、モデル年金の額（夫婦2人の基礎年金13.4万円と1人分の厚生年金9.2万円）を、現役男子の平均手取り収入額37.0万円で割るので、**61.2%**です。

2024年財政検証では、労働参加の進展や経済成長の仮定により、4つのケースが試算されており、上から3つめの「過去30年投影ケース」では、**2057年度**にマクロ経済スライド調整が終了し、所得代替率は**50.4%**となる見通しです。

「高成長実現ケース」では、所得代替率**56.9%**（2039年度に調整終了）、「成長型経済移行・継続ケース」では、所得代替率**57.6%**（2037年度に調整終了）の試算です。ただし、これらは、(4)で説明するように経済前提の数字が大きいため、参考程度に見るのが良いと思います。

「1人当たりゼロ成長ケース」では、途中で所得代替率50%を割り込むので、その時点で給付と負担の見直しが必要になりますが、仮に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し、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%程度に低下する**試算です。これは、相当悲観的な経済前提を置いたケースであり、参考程度で考えれば良いと思います。

(3) 所得代替率と実質年金額の水準低下の見通し

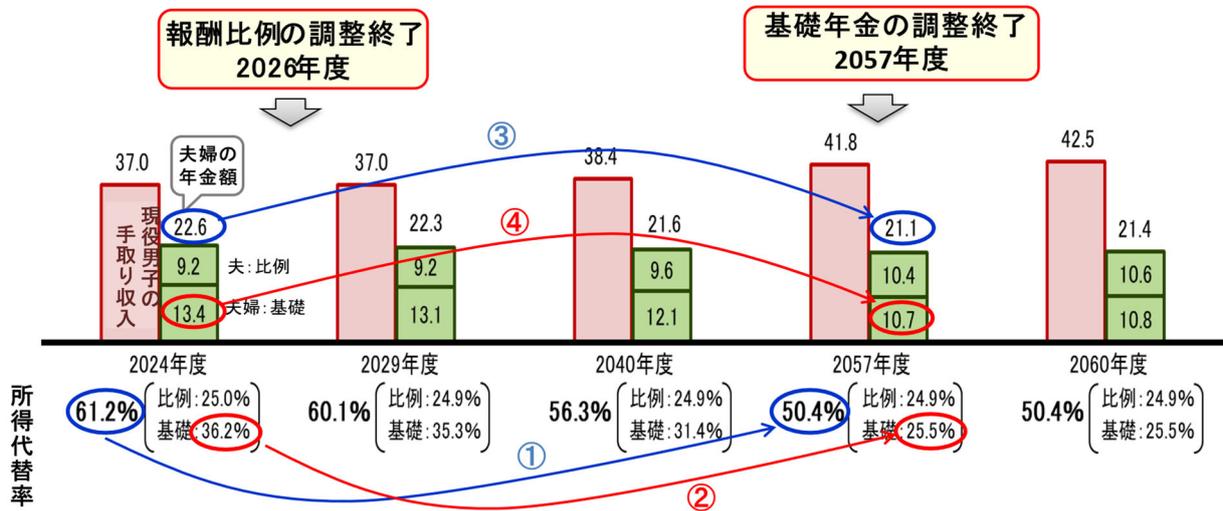
年金水準をみる際には、現役世代の賃金水準との比較である「**所得代替率**」とともに、物価上昇率で割り戻した「**実質年金額**」も重要です。財政検証では、この両方により、将来の姿を示しています。

お金は物やサービスとの交換の手段ですから、年金の価値として人々の生活の感覚に合うのは、購買力です。「**物価上昇率で割り戻した年金額（実質年金額）**」が、**購買力**を示しています。名目額では、長期間の物価上昇を反映して高くなり、将来の年金額のイメージがつかみにくくなるので、物価上昇率で割り戻した実質水準で示します。

図表3 所得代替率と実質年金額の見通し(過去30年投影ケース)

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

⇒【財政検証 資料1】p4に基づき作成

図表3は、過去30年投影ケースで、物価上昇率で割り戻した実質額で表した図です。赤い棒グラフが、現役男子の平均手取り収入であり、実質賃金の上昇に伴って、緩やかに右肩上がりに増えていきます。緑の棒グラフが、モデル年金の実質年金額であり、上の部分の厚生年金(報酬比例部分)は、2026年度にマクロ経済スライド調整が終了するので、実質賃金の上昇にともなって、緩やかに増えていく一方、下の部分の基礎年金部分は、2057年度にマクロ経済スライド調整が終了するまで、マクロ経済スライド調整により、実質年金額が緩やかに減っていき、合計すると、モデル年金全体では、若干の減少していく姿となっています。

所得代替率でみると、モデル年金は、現在の61.2%から2057年度には50.4%となり、▲17.6%の水準低下(図の①の矢印)ですが、基礎年金部分は、現在の36.2%から2057年度には25.5%となり、▲29.6%もの大幅な水準低下(図の②の矢印)となっています。

一方、実質年金額でみると、モデル年金は、現在の22.6万円から2057年度には21.1万円となり、▲6.6%の水準低下(図の③の矢印)にとどまりますが、基礎年金部分は、現在の13.4万円から2057年度には10.7万円となり、▲20.1%の大幅な水準低下(図の④の矢印)と試算されています。

これらは、拠出期間を40年で固定した場合の数字ですから、(7) や (8) で説明しますように、働いて拠出する期間の伸びにより、低下を補うことができますが、既に就労を引退して年金生活に入っている人については、実質年金額（購買力）が1～2割低下することは、厳しいですし、とりわけ、厚生年金期間が少なく、基礎年金に頼る部分が多い人には、水準低下の影響が大きいものになります。障害基礎年金や遺族基礎年金にも影響が大きいです。

このような結果は、基礎年金部分の調整期間が、報酬比例部分の調整期間よりも大幅に長期化していることにより生じており、これに対する対策が求められる試算結果となりました。これに対する対策については、2 (3) で説明します。

(4) 2024年財政検証の経済前提

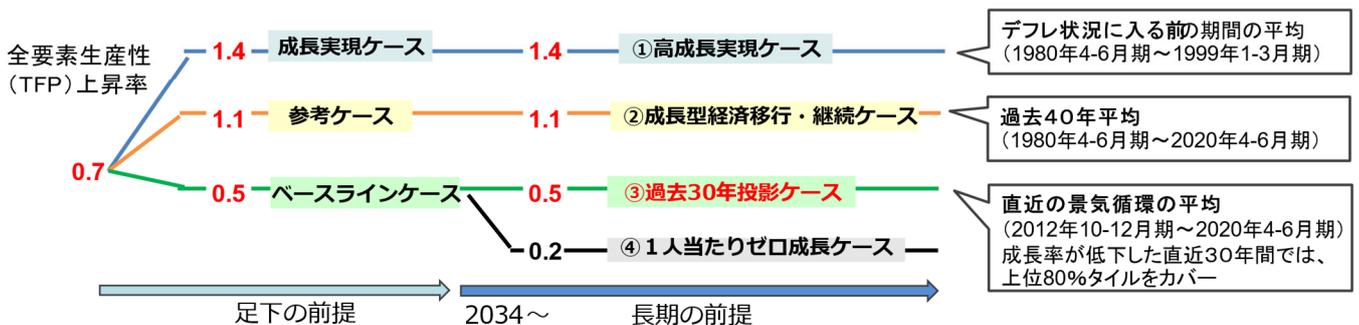
2024年財政検証では、人口の前提は、国立社会保障・人口問題研究所が2023年4月に公表した「日本の将来推計人口（令和5年推計）」を用いています。合計特殊出生率及び死亡率について、中位仮定の人口推計に基づく試算を中心に説明していますが、高位・低位の仮定による人口推計に基づく試算も行っています。

そして、経済の前提は、図表4のとおり、2033年度までの足下の10年間は、内閣府の「中長期の経済財政に関する試算」（2024年1月）がありますので、その「成長実現ケース」、「参考ケース」、「ベースラインケース」に準拠して設定しています。

その後の長期の経済前提は、社会保障審議会年金部会の下「年金財政における経済前提に関する専門委員会」の検討結果に基づき、①高成長実現ケース、②成長型経済移行・継続ケース、③過去30年投影ケース、④1人当たりゼロ成長ケースの4つを設定しています。①②③は、それぞれ、内閣府の「成長実現ケース」、「参考ケース」、「ベースラインケース」に接続し、④はこれらを下回るケースです。

図表4 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%



⇒【財政検証 資料2-1】p2, p33 に基づき作成

経済前提の4つのケースは、全要素生産性（TFP）上昇率等の仮定を元に、経済モデルで計算して、物価や賃金を算出しています。TFPの設定イメージの説明によると、①の**高成長実現ケースのTFPの1.4%上昇**とは、日本が**デフレ状態に入る前の期間の平均**（1980年4-6月期～1999年1-3月期）の水準です。戦後生まれの人口の多い「団塊の世代」が、30歳代～40歳代の働き盛りで、日本経済に勢いがあった時代ですから、率直に言って実現は難しいと思います。

②の**成長型経済移行・継続ケースのTFP1.1%**は、過去40年平均（1980年4-6月期～2020年4-6月期）の水準です。目指すべき方向ですが、これをベースに考えると、**楽観的**と指摘されるでしょう。

③の**過去30年投影ケースのTFPの0.5%上昇**とは、**直近の景気循環の平均**（2012年10-12月期～2020年4-6月期）の水準です。過去30年投影ケースという名称の由来について、**成長率が低下した直近30年間**（1994年1-3月期～2023年10-12月期）のTFP上昇率の分布を踏まえて設定したと説明されており、0.5%で上位80%をカバーする水準です。私は、**財政検証の4つのケースの中では、過去30年投影ケースを基本に見るのが良い**と考えます。

過去30年投影ケースという名称ですが、長期の経済前提は物価上昇率が0.8%、実質賃金上昇率（対物価）が0.5%という設定であり、**物価より賃金が上がる正常な経済の前提**です。1995年～2022年の28年間の厚生年金の標準報酬（実質、1人当たり）の変動率の平均は、▲0.1%でしたから、**実際の過去30年の経済よりも、良い経済前提**であることに留意が必要ですが、これまでの30年間のデフレ経済が異常なものであり、このくらいの数字は実現できておかしくないと思います。

一方、**労働力率の前提**は、独立行政法人労働政策研究・研修機構（JILPT）が2024年3月にまとめた「**労働力需給の推計**」の「**成長実現・労働参加進展シナリオ**」、「**成長率ベースライン・労働参加漸進シナリオ**」、「**一人当たりゼロ成長・労働参加現状シナリオ**」の3通りを用いており、高齢者や女性の労働参加の進展の程度に応じて、複数のシナリオが用意されています。経済前提の4つのケースの中での対応関係は、**図表4**のとおりです。

今後の労働参加の進展を、どのくらいを見込んでいるかについては、**図表5**で、就業者数の推移の見込みと、20～59歳人口、20～64歳人口、20～69歳人口の推移の比較で見えます。

現在の就業者数6747万人は、20～64歳人口とほぼ同数です。すなわち、20～64歳の非就業者数と、20歳未満又は65歳以上の就業者数が、ほぼ同数という意味です。黒い実線が就業者数の実績ですが、**10年前の就業者数は、当時の20～59歳人口とほぼ同数**でした。すなわち、一般的な就労年齢が10年間で5歳上がったこととなります。

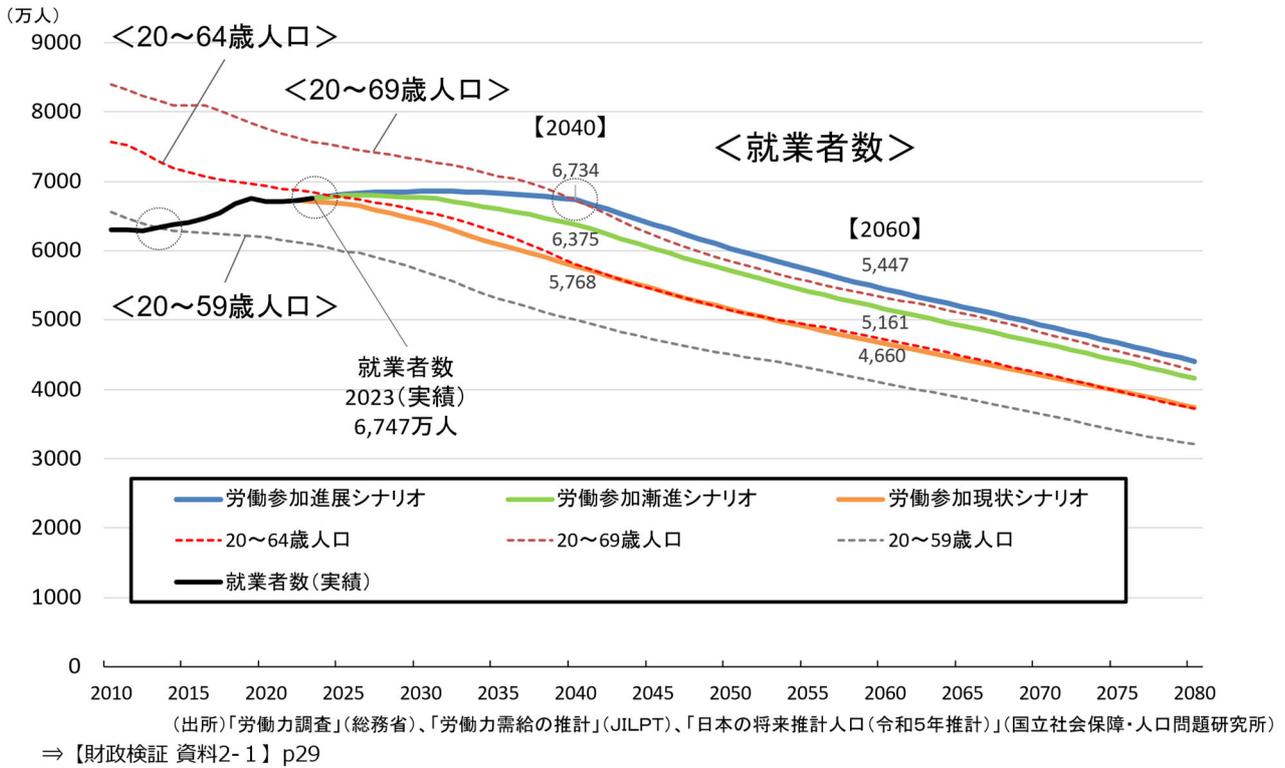
労働参加進展シナリオでは、図の青い実線のように、**2040年に就業者数が20～69歳人口と同数**となるシナリオです。現在よりさらに5歳上がるという見通しです。**労働参加漸進シナリオ**は、図の緑の実線であり、これよりも**緩やかな見通し**です。

また、**図表6**の性別・年齢階級別にみた**就業率の変化と今後の見通し**で見ると、男女ともに、点線が2012年、太い点線が現在、実線が2040年の見通しです。実線は労働参加進展シナリオですので、労働参加漸進シナリオは、これよりも**穏やかな見通し**です。

近年、**女性や高齢者の労働参加が大きく進展**しており、**将来推計においても一層の労働参加が見込ま**れています。

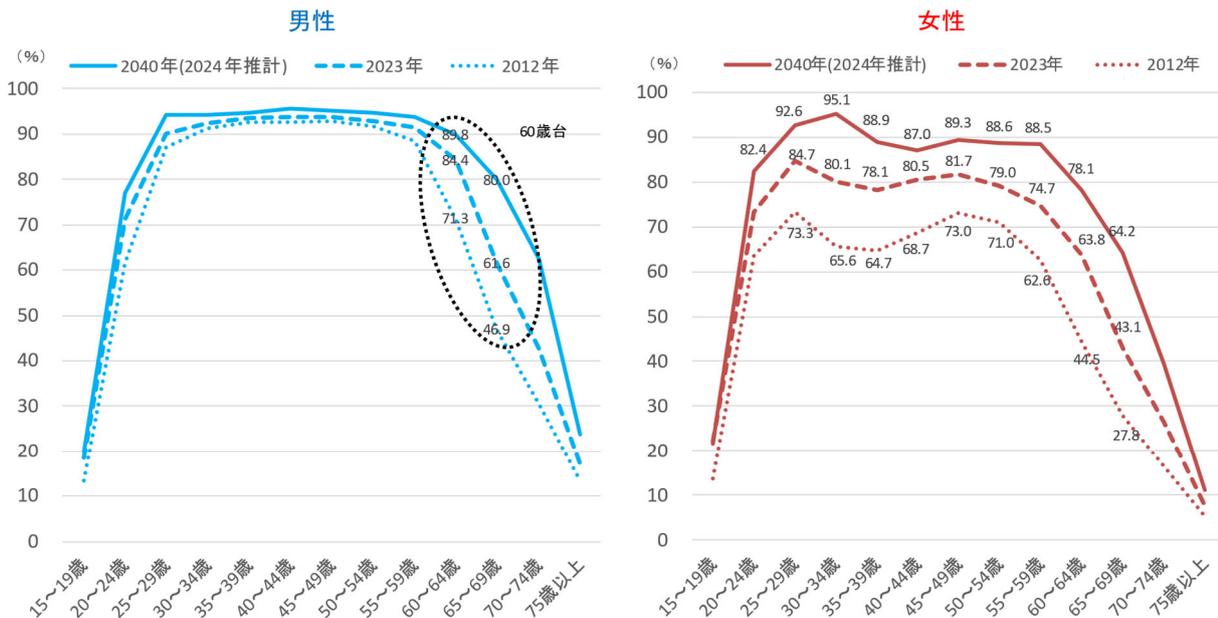
図表5 就業者数と、20～59歳人口、20～64歳人口、20～69歳人口の推移

- ・ 就業者数は、現在、20～64歳人口とほぼ同数であるが、10年前は20～59歳人口と同数であった。
- ・ 労働参加進展シナリオは、2040年に就業者数が20～69歳人口と同数となるシナリオ。



図表6 性別・年齢階級別にみた就業率の変化と今後の見通し

近年、女性や高齢者の労働参加が大きく進展しており、将来推計においても一層の労働参加が見込まれている。⇒少子高齢化の影響を緩和



(注)2012年、2023年の値は実績値。
2040年の値は(独)労働政策研究・研修機構による「2024年3月 労働力需給の推計(労働参加進展シナリオ)」

⇒【財政検証 資料2-1】p30

(5) マクロ経済スライド調整率の推移と今後の見込み

マクロ経済スライド調整率は、「被保険者数の減少率」と「平均余命の伸び分の年▲0.3%」の合計であり、これまでの実績の推移と今後の見込みは、図表7のとおりです。

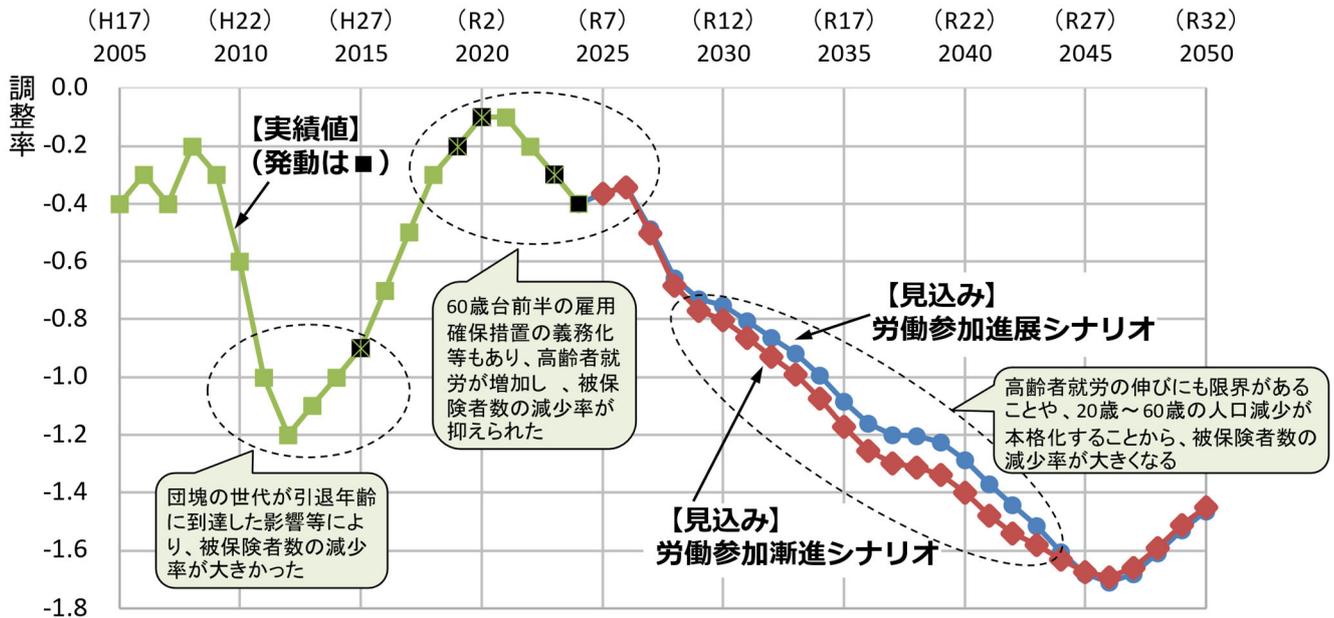
これまでの実績値(緑の線)をみると、2012年の前後の頃は、団塊の世代が引退年齢に到達した影響等により、被保険者数の減少率が大きかったことにより、マクロ経済スライド調整率は、▲1%～▲1.2%と大きいものでした。ただし、この時期は、賃金や物価の下落傾向が続いていた時期のため、2015年を除いて、マクロ経済スライドは発動されていません。

近年は、賃金・物価が緩やかな上昇基調にあることや、賃金・物価が下落した時のマクロ経済スライドの未調整分の繰り越しの仕組みが2018年度から施行されていることもあり、2019(令和元)年度以降の調整分は、全て実施されています。

ただし、近年は、60歳前半の雇用確保措置の義務化等もあり、高齢者就労が増加し、被保険者数の減少率が抑えられたことから、マクロ経済スライド調整率は▲0.1%～▲0.4%と小さくなっています。

図表7

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

年金額改定のルール
 ・新規裁定年金→賃金スライドから調整分を差し引く
 ・既裁定年金→物価スライド(実質賃金マイナス時は賃金スライド)から調整分を差し引く

⇒【年金制度の理念と構造】p75、図表6-7の更新

今後、2030年度頃以降になると、高齢者就労の伸びにも限界があることや、20歳～60歳の人口減少が本格化することから、被保険者数の減少率が大きくなりますので、マクロ経済スライド調整率が▲0.8%～▲1.7%と大きくなると見込まれています。2024年財政検証の労働参加の前提では、「労働参加進展シナリオ」の方が、「労働参加漸進シナリオ」の場合よりも、調整率が若干小さくなりますが、大きな差はありません。

年金額改定のルールは、「新規裁定年金(67歳以下の年金)」は、賃金スライドからマクロ経済スライド調整分を差し引くルールで、「既裁定年金(68歳以上の年金)」は、物価スライド(実質賃金マイナス時は賃金スライド)から調整分を差し引くルールですので、調整率が大きくなると、物価上昇に追いつかない幅が大きくなります。

物価上昇に年金額が追いつかないと、年金の目減りということになり、1年1年では1%程度の差であっても、累積すれば、1割、2割となりますから、マクロ経済スライド調整をできるだけ早く終了させることが、年金水準の過度の低下を防ぐためには重要です。

(6) 出生率の低下や外国人の入国超過の動向の影響

図表8のとおり、2020年の合計特殊出生率は1.33でしたが、国立社会保障・人口問題研究所の「日本の将来推計人口（令和5年推計）」では、2070年の合計特殊出生率は、出生中位の推計では1.36、出生低位の推計では1.13とされています。直近の実績では、合計特殊出生率は、2022年が1.26、2023年が1.20であり、出生中位と出生低位の間ぐらいに位置しています。

過去30年投影ケースの場合、所得代替率の将来見通しは、出生中位では50.4%ですが、出生低位では46.8%となり、▲3.6%低下します。出生中位と出生低位の間であれば、低下幅はその概ね半分であり、それほど大きく下落するものではないと受け止めることもできます。

また、外国人の入国については、中位の仮定は、毎年16.4万人の入国超過が続く（2041年以降は2040年の総人口に対する比率を固定）と設定されており、これは、新型コロナウイルス感染拡大の影響を受ける前の2015～2019年の3年間の平均値です。入国超過数を毎年6.9万人とした低位推計では、所得代替率は47.7%となり、▲2.7%低下します。

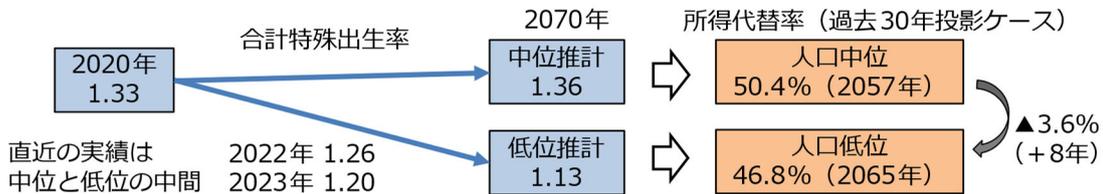
直近の入国超過数は、2022年は19.1万人、2023年は24.0万人で中位の仮定を上回っていますが、コロナで極端に入国が減少した反動の可能性もあり、近年増加した入国者が数年後に帰国することも予想されますから、入国超過がどのように推移するかは楽観できません。

一方で、人手不足が進む中で外国人労働者の受け入れを積極的に進めていることにより、継続的に入国超過が続く可能性もあります。毎年16.4万人の入国超過が続いた場合は、2070年には、日本の総人口8700万人のうち10.8%が外国人という国になります。15歳～64歳の世代では14.9%となるほか、14歳以下でも8.8%、65歳以上でも5.7%という国になると推計されています。

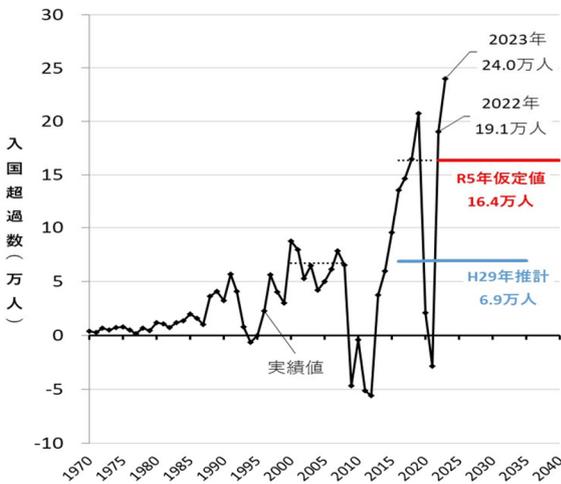
そのような社会になるならば、教育をはじめ社会経済の各般の制度を変えていく必要が出てきますが、外国人にも住みやすい国にしていくことが、日本人にも住みやすい国にしていくことになると考えます。

図表8

① 合計特殊出生率の将来見通しと年金の所得代替率への影響



② 外国人の入国超過の実績推移



⇒【財政検証 資料2-1】 p14、p26 等に基づき作成

③ 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

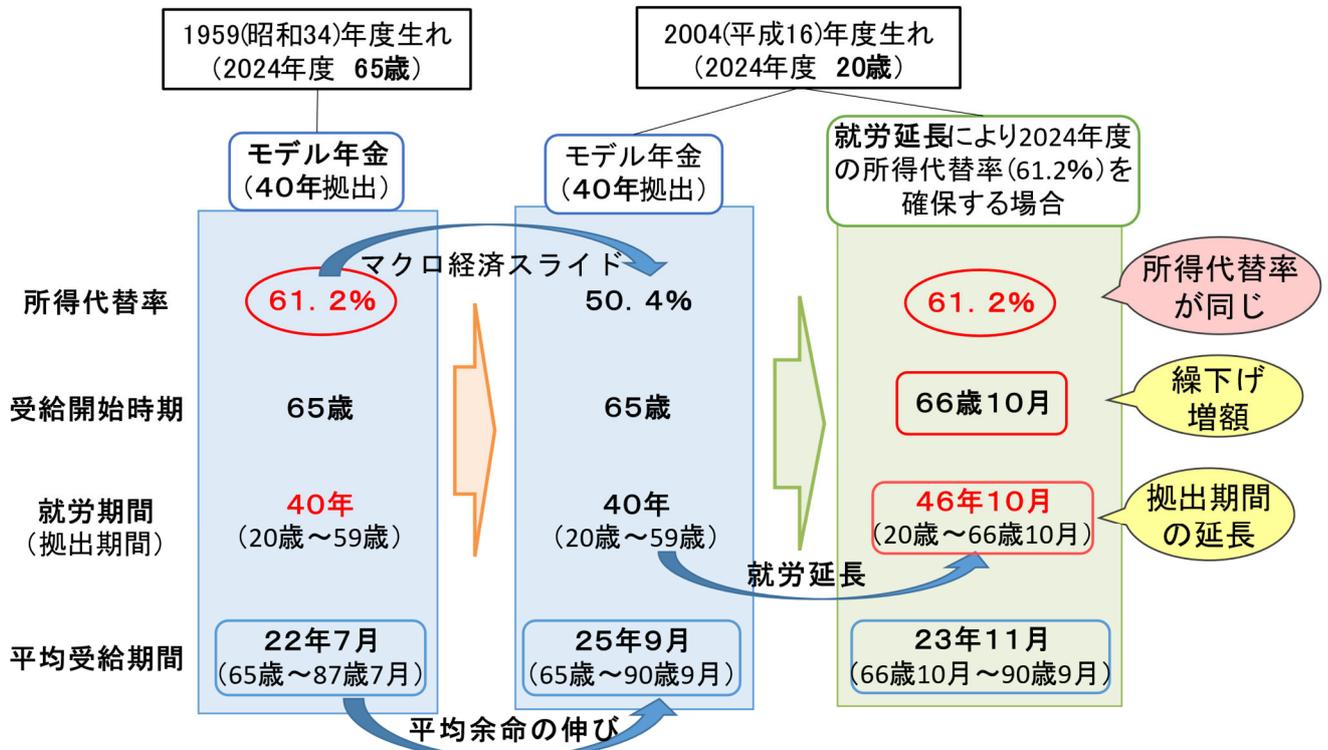
(7) 就労期間の伸びと所得代替率

マクロ経済スライドによる所得代替率の低下は、拠出期間を40年で固定したモデル年金を指標としたものであり、実際は、健康寿命が伸びることで、就労期間が伸び、保険料の拠出期間も伸びていくことにより、マクロ経済スライドによる給付水準の低下を補うことができます。

このことは、財政検証の関連資料に示されています。図表9のとおり、過去30年投影ケースでは、モデル年金の所得代替率は将来50.4%に低下しますが、66歳10月まで就労し、繰下げ受給も活用すれば、マクロ経済スライドの調整後でも、現在と同じ所得代替率61.2%が確保できる計算です。

平均余命や就労期間が伸びる中、66歳10月まで就労して、拠出期間を46年10か月に延長して年金を増やし、さらに、年金の受給開始を66歳10月に繰り下げて15.4%増額すれば、この二つの効果により、所得代替率が現在の40年加入の場合と同じ水準となるものです。

図表9 現在と同じ所得代替率を確保できる受給開始時期の選択



※所得代替率の見通しは、過去30年投影ケース

⇒【財政検証 資料4-1】p6に基づき作成

(8) 年金額の分布推計

従来からの財政検証は、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）で固定して示しているため、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いました。

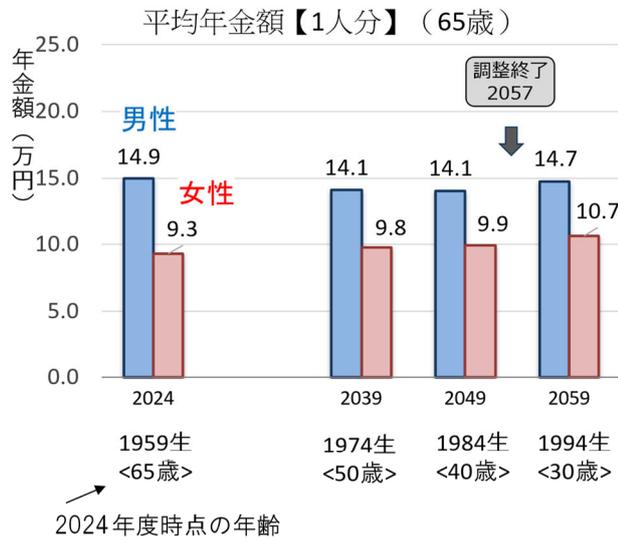
しかし、今回の財政検証で初めて作られた「分布推計」では、**実際の加入記録（1/5抽出）**を元に、**就労期間や賃金の伸びを反映した65歳時点の年金水準**をシミュレーションしたもので、**若い世代の年金水準が減らないこと、女性の年金水準が向上していくことが視覚的に示され、若い人の不安を払拭**できます。

図表10のとおり、過去30年投影ケースでみると、**男性では、現在の65歳の人の平均年金額は14.9万円ですが、現在の30歳が65歳になったときの平均年金額は14.7万円であり、現在と概ね同じです。また、女性では、現在の65歳の人の平均年金額は9.3万円ですが、現在の30歳が65歳になったときの平均年金額は10.7万円に増加する試算**です。

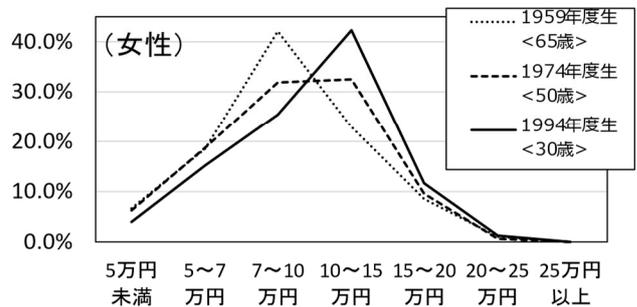
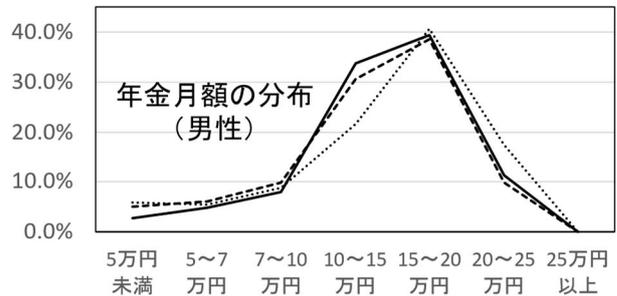
これは、若年代代ほど労働参加の進展により厚生年金の被保険者期間が増加しているからで、1959年度生（2024年に65歳）と1994年度生（同30歳）を比べると、**平均厚生年金期間は、男性では33.7年から36.2年に増加し、女性では17.2年から28.2年に増加**しています。また、実質賃金の上昇も、実質年金額を押し上げる要因になります。

また、年金額の分布については、現在の65歳の人の年金額の分布（右図の点線）と現在の30歳が65歳になったときの年金額の分布（右図の実線）を比べると、男性では、マクロ経済スライドの影響で、20～25万円の割合が若干減少し、10～15万円の割合が若干上昇しているほか、10万円以下の低年金が減っています。一方、女性では、厚生年金期間の伸びを反映して、**年金額の分布の山が全体として右に動いて、年金額が増える姿が明確に示**されています。

図表10 年金額分布推計（過去30年投影ケース）



※年金額は物価上昇率で2024年度に割り戻した実質額。



2. 2025年の年金制度改革の方向性

(1) 次期年金制度改革の方向性

2025年の通常国会に提出される次期年金制度改革の方向性については、**図表11**のとおり、7月30日の社会保障審議会年金部会の資料1で、項目が示されています。

まず、働き方に中立的な制度の構築の論点として、「被用者保険の適用拡大」と「在職老齢年金制度」が挙げられています。被用者保険の適用拡大により、いわゆる「年収の壁」を解消していくとともに、第3号被保険者制度の対象者を縮小していく議論です。

次に、ライフスタイル等の多様化への対応の論点として、「高齢期より前の遺族年金」と「加給年金」が挙げられています。

そして、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・再分配機能の強化の論点として、「マクロ経済スライドの調整期間の一致」と「標準報酬月額の上限」が挙げられています。

そのほか、業務運営改善関係や、その他所要の事項への対応も改正事項に挙げられています。主なものについて、順次、現時点での年金部会での議論を紹介します。

図表11

次期年金制度改革の方向性 (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

(2) 被用者保険の適用拡大

①短時間労働者への被用者保険の適用拡大

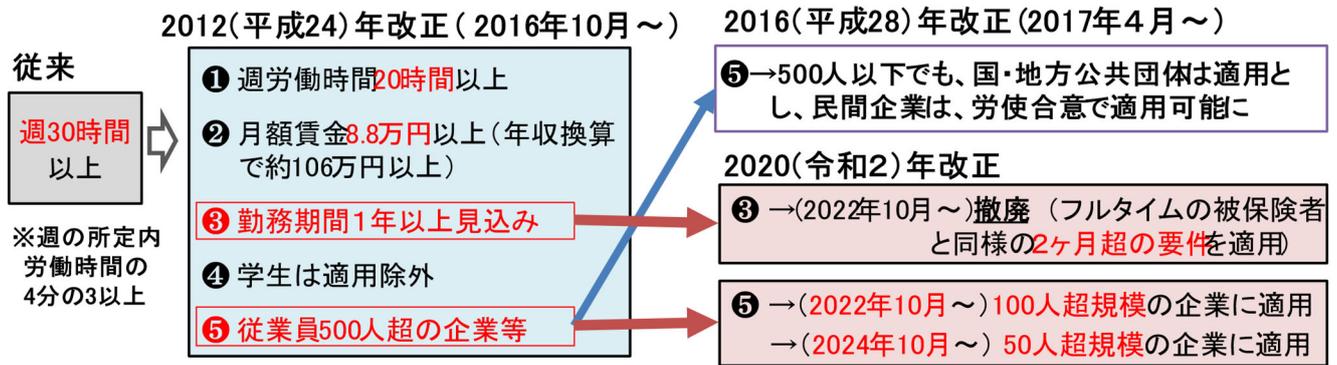
長年の懸案である短時間労働者への被用者保険の適用拡大については、**図表12**の上段のとおり、2012(平成24)年の年金制度改正で、**①週労働時間20時間以上**、**②月額賃金8.8万円以上**、**③勤務期間1年以上見込み**、**④学生は適用除外**、**⑤従業員500人超の企業等の5つの要件**により、まずは大企業の事業所から、適用拡大が始まりました。

2020年改正では、**③の要件を撤廃**して、フルタイムの被保険者と同様に、2か月を超えて使用される見込みで有れば、適用対象とされました。また、当初は、改正法附則による当分の間の経過措置である**⑤の企業規模要件**の撤廃が目指されましたが、中小企業の経営に配慮してほしいという事業者側からの声が強かったことから、**2022年10月から100人超規模の企業に適用**、**2024年10月から50人超規模の企業に適用**とした上で、50人以下の規模の企業については、その後の検討事項とされました。

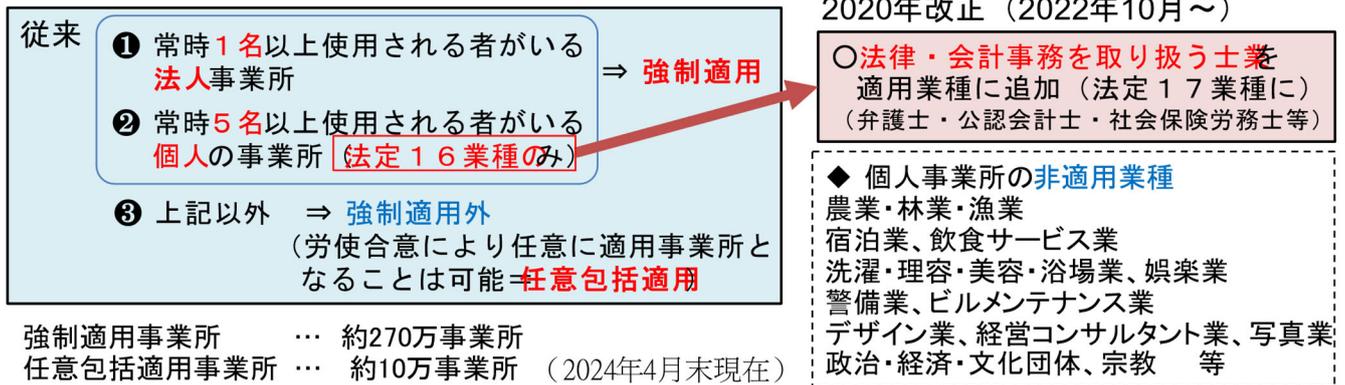
2025年改正では、所定労働時間が週20時間以上でかつ所定内賃金が月8.8万円以上の短時間労働者についての**企業規模要件を撤廃する方向で議論**が進められています。これにより企業規模50人以下の事業所に適用拡大されると、約70万人が適用になります。

図表12

短時間労働者への被用者保険の適用拡大



個人事業所の非適用業種の見直し



②個人事業所の非適用業種の解消

もう一つの論点として、個人事業所の非適用業種の解消の論点があります。図表12の下段のとおり、法人の事業所は、従業員等が1名以上（1人社長を含む）で適用事業所です。一方、個人事業所は、法定17業種の常時5人以上の従業員を使用する事業所が適用事業所です。これ以外の事業所も、任意で適用できますが、約10万事業所にとどまっています。

社会保険制度は、当初の工場労働者等から順次拡大され、昭和28年の改正で法定16業種となりました。昭和59年・60年の改正で、法人の事業所は、非適用業種が解消されるとともに、5人未満も適用となりました。

5人以上の個人事業所の法定16業種は、昭和28年以来、一度も見直されてきませんでした。2020（令和2）年改正で、弁護士・公認会計士・社会保険労務士等の法律・会計事務を取り扱う士業が追加され、法定17業種となり、2022年10月に施行されました。

個人事業所の残された非適用業種には、農林水産業、宿泊業、飲食サービス業、生活関連サービスの一部などがあります。業種によって適用か非適用か扱いが異なる現状は、合理的な理由が説明できませんし、非適用の個人事業所で働く従業員は、将来、低年金となってしまいます。

このため、2025年の制度改正に向けて、非適用業種を解消する方向で議論が進められています。従業員5人以上の個人事業所について、非適用業種が解消すると、短時間労働者を含め、約20万人が適用になります。

③勤労者皆保険に向けた段階的な取組み

内閣官房の全世代型社会保障構築会議の2022年12月の報告書では、「勤労者と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とともに、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」として、図表13のとおり、留意点や優先順位を示しながら、取組みの方針をまとめています。

①週20時間以上勤務する短時間労働者については、「企業規模要件の撤廃について早急に実現を図るべき」としています。②5人以上を使用する個人事業所の非適用業種については、「解消を早急に図るべき」とし、優先課題としています。

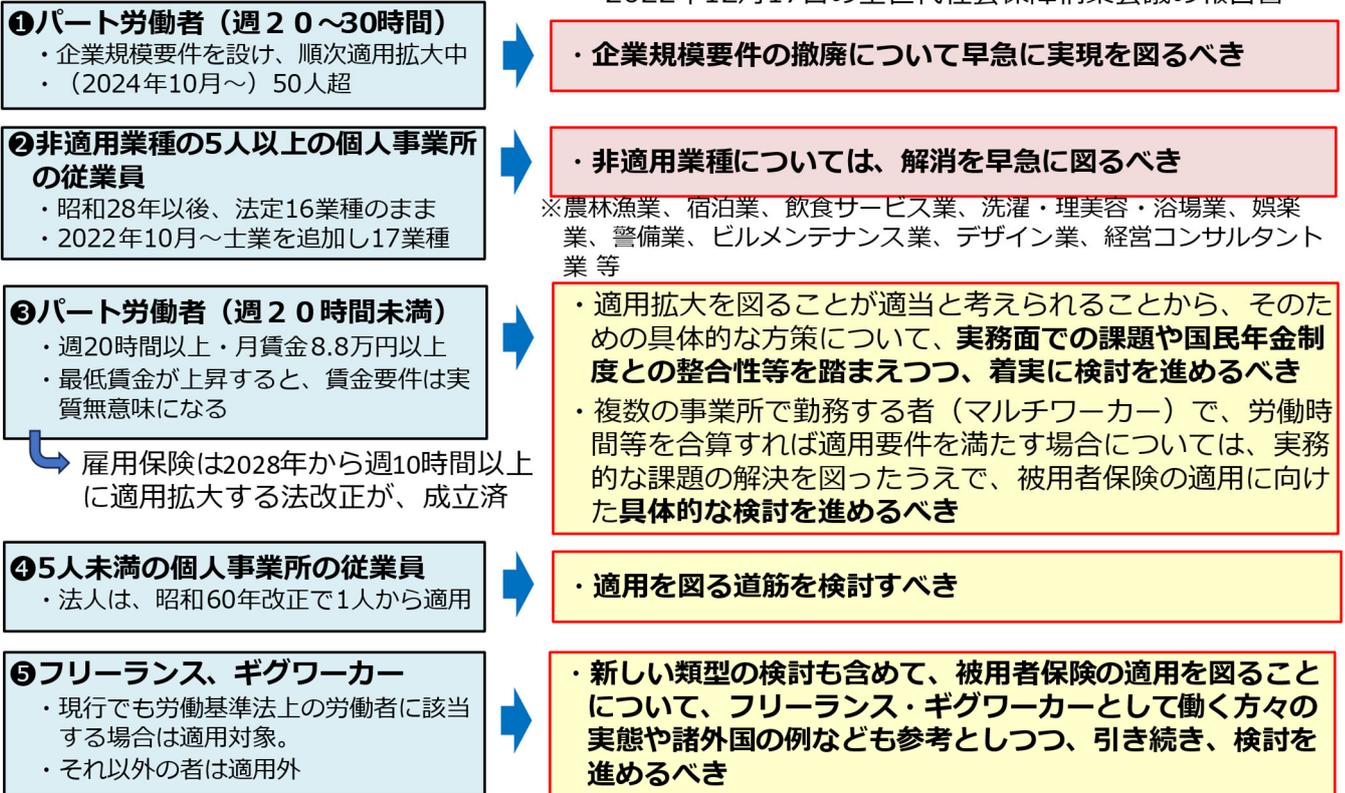
さらに、③週労働時間20時間未満の短時間労働者についても、「適用拡大を図ることが適切と考えられることから、そのための具体的な方策について、実務面での課題や国民年金制度との整合性等を踏まえつつ、着実に検討を進めるべき」としています。

加えて、④5人未満を使用する個人事業所についても、「被用者保険の適用を図る道筋を検討すべき」としています。また、⑤フリーランス・ギグワーカーについては、「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、検討を深めるべき」としています。

③④⑤は、2030年以降の改正に向けて、今後、議論を深めていくべき課題です。このうち、③と⑤の適用拡大を行うためには、制度上の工夫が必要です。年金部会ではまだ具体的な議論は深まっていませんが、私が本年4月に社会保険研究所から出版した「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」の第10章で、具体的な手法の提案も含めて論じています。

図表13 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



勤労者皆保険（被用者保険の適用拡大）の意義は、第1に、**被用者にふさわしい社会保障を適用すること**です。全ての勤労者に報酬比例年金を適用し、**低年金を防止**します。

また、第2に、**働き方に中立的な社会保障制度**にすることです。現在の仕組みのように、社会保険が適用される働き方と適用されない働き方があると、本人が、手取りを減らさないよう、いわゆる「年収の壁」の手前で就業調整をしたり、事業主が、事業主負担を避けるために、雇用の仕方を調整したりするので、**社会保障が働き方や雇用の選択を歪めて**しまいます。

また、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があることにより、**自由で公平な企業間競争を歪めて**しまっています。適用拡大を行えば、社会保障が充実して、安心して働けるようになり、就業調整もなくなって、働く人が増え、経済にプラスに働きます。

私は、これに加えて、「**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**」という意義があると考えます。

事業主負担をしている事業主は、その費用を売り上げの中で賄っており、価格に転嫁しています。一方で、非適用の労働者を使う事業主は、その負担を回避しています。公正な競争環境が確保されていません。**勤労者皆保険により、働き方にかかわらず、事業主が社会保険料負担**をすることとなれば、この面での無理な過当競争が生じず、**価格転嫁がしやすくなるはず**です。

また、賃金の引上げや勤労者の社会保険料の適正負担による人件費の上昇は、**機械化、IT化、事業内容のシフト**により、**社会全体の生産性の向上を促し、経済発展に寄与**します。

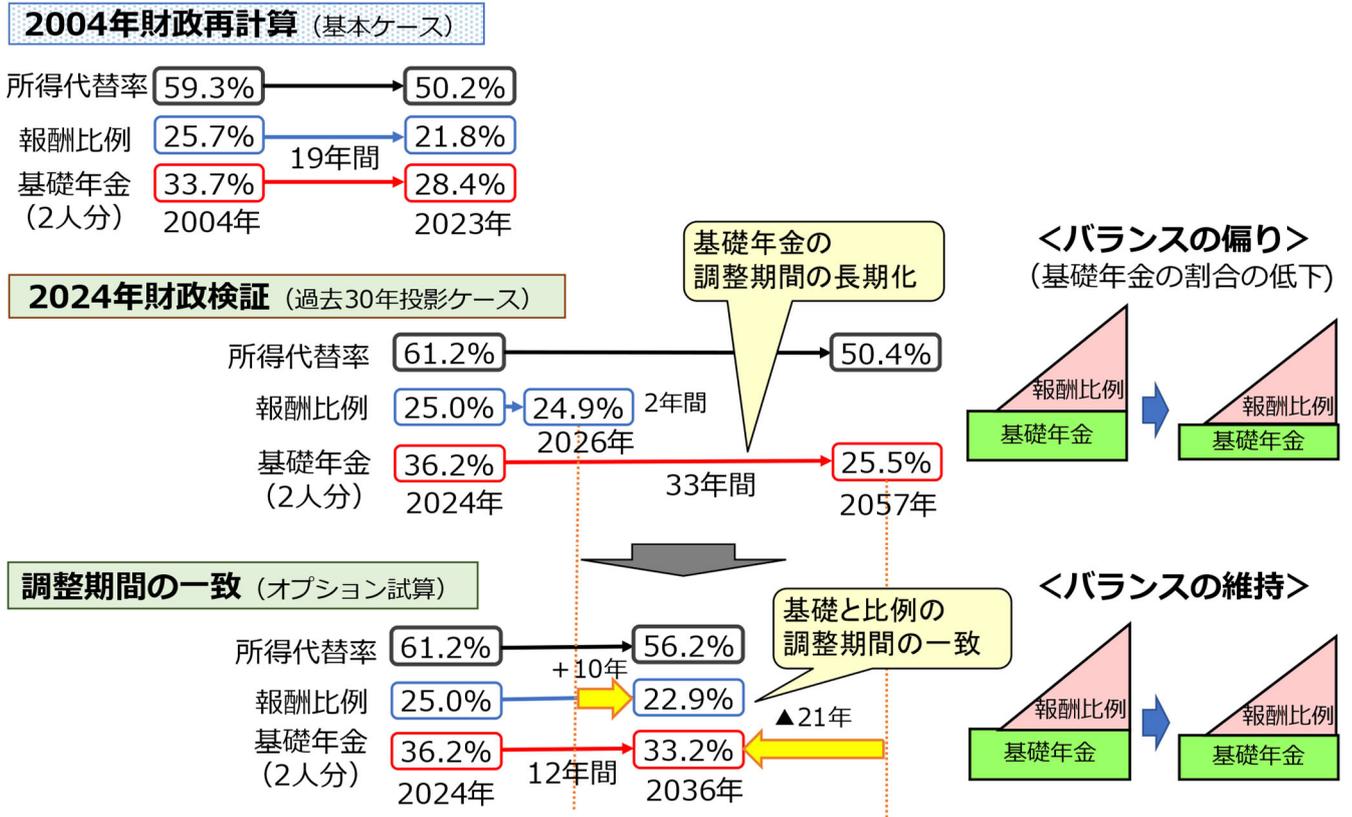
勤労者皆保険の施策は、社会経済システムを変えていく大変意義深いものであり、実現していくべき大きな課題です。

(3) マクロ経済スライドの調整期間の一致

①基礎年金のマクロ経済スライド調整期間の長期化

図表14のとおり、マクロ経済スライド導入時の2004年財政再計算では、基礎年金と報酬比例部分の調整期間は、同じ19年間で2023年度に終了の見込みでした。その後、デフレ経済の下でマクロ経済スライド調整が機能しなかった間に、調整期間の長さにずれが生じました。

図表14 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」



⇒【財政検証 資料3-1】 p16

2024年財政検証の過去30年投影ケースでは、報酬比例部分は2026年度に調整が終了する一方、基礎年金はその後2057年度まで更に31年間も調整が続きます。

報酬比例部分の調整終了後も、延々と基礎年金の水準調整を続ける事態になれば、国民の理解は得られません。基礎年金に頼る部分が多い低年金者など、生活に困る高齢者が増えます。

公的年金制度は、定額の基礎年金と報酬比例の厚生年金の2階建て構造であるため、所得再分配機能がありますが、基礎年金部分の比率の低下は、所得再分配機能を低下させます。

基礎年金の給付費の2分の1は国庫負担ですので、基礎年金の水準が低下すると、国庫負担の総額が減少し、年金財政の総財源が縮小します。

厚生年金保険料は、保険料率18.3%で固定されていますので、基礎年金の水準が低下すると、本来は基礎年金に充てられるはずの保険料財源が、報酬比例部分の給付に回ります。

令和2年年金改正法案の国会審議でも、この問題が指摘され、与野党一致による国会修正で検討規定が追加されており、次期制度改正に向けた大きな検討課題となっています。

②調整期間の決め方と調整期間の一致

基礎年金の調整期間が長期化した理由は、マクロ経済スライドの調整期間の決定方法が「2段階方式」である中で、デフレ経済や被保険者構成の変化により、想定外の影響が生じたためです。

公的年金の財政は、国民年金の財政と、厚生年金の財政が区分されており、それぞれが積立金を持っています。そして、両制度から、加入者の人数に応じた基礎年金拠出金を分担して、基礎年金の給付費用を賄っています。

マクロ経済スライドは、5年ごとの財政検証で、100年間の財政計算を行い、その期間の終了時に給付費1年分程度の積立金を保有できるようにバランスする時点で、終了します。

現在の調整期間の決め方は、図表15の上段のように、①まず、国民年金の長期的な財政が均衡するように、基礎年金の調整期間を決定し、②次に、この基礎年金の水準を踏まえて、厚生年金の財政が均衡するように報酬比例部分の調整期間を決定する、という2段階方式です。

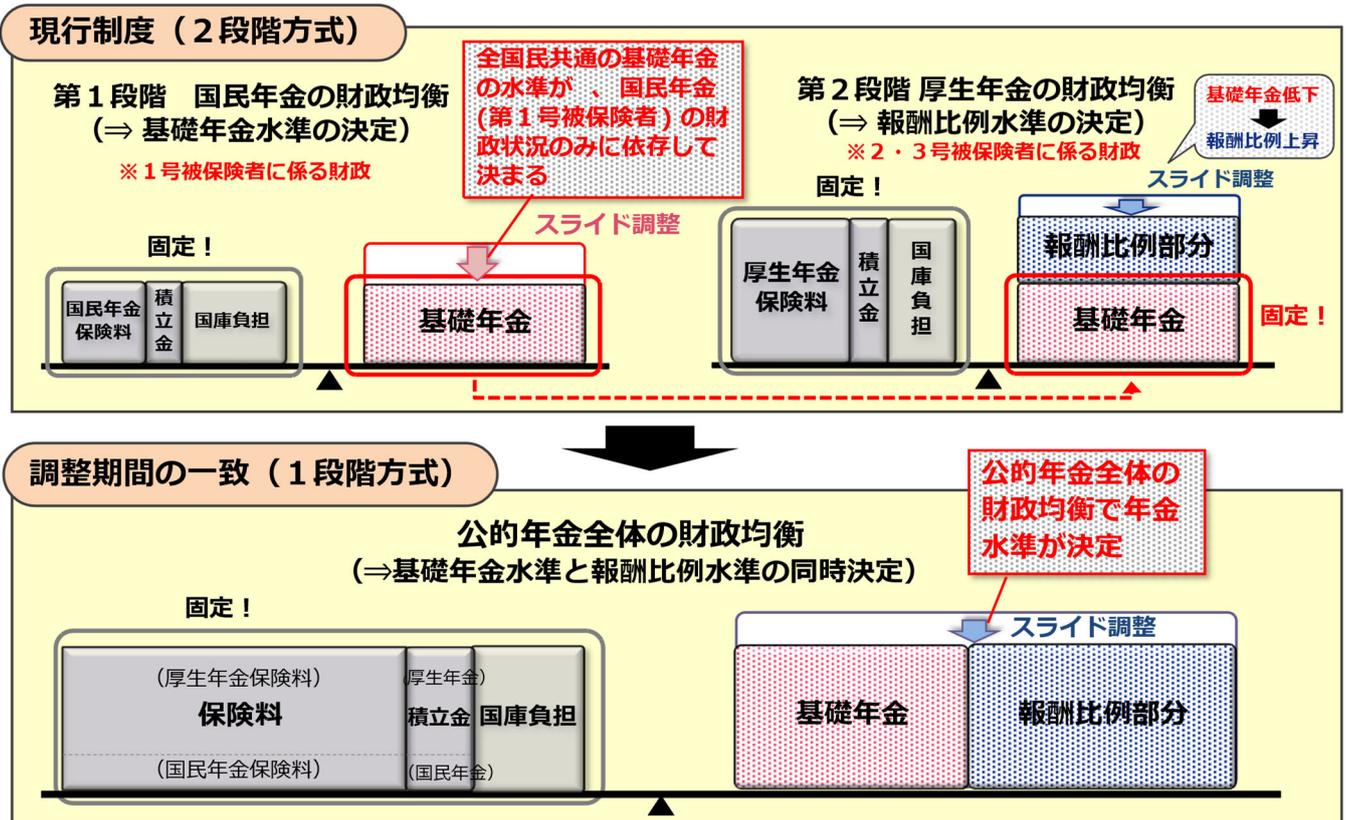
デフレ経済の中で、マクロ経済スライドの発動が遅れたことは、国民年金財政と厚生年金財政の両方を悪化させました。とりわけ、年金額の算定式の違い（平成28年改正で修正済）により、国民年金の財政に対してより大きなマイナスの影響を与えました。一方で、女性や高齢者の労働参加による被保険者の構成の変化（2号の増加、1号、3号の減少）は、厚生年金の財政により多く好影響をもたらしました。

このため、国民年金の財政が厚生年金の財政よりも相対的に悪化し、基礎年金の調整期間が長期化したのです。

マクロ経済スライド調整期間の終了時期の決め方は、現行制度では、図表15の上段の2段階方式で行うことが法律で規定されていますが、調整期間の一致の場合は、これを、図表15の下段のように、1段階方式に改め、公的年金全体の財政均衡により、基礎年金と報酬比例部分の水準を同時決定する仕組みに改めるものです。

また、説明が長くなりますので、本稿では省略しますが、これと併せて、基礎年金の財源に充てる拠出金の計算方法も見直すことが必要となります。基礎年金の給付のための財源は、現行制度では、厚生年金の財政と国民年金の財政から、人数割で按分して拠出する仕組みですが、積立金の財源から賄う部分については、調整期間の一致を前提にして、厚生年金の積立金のうち報酬比例の給付に充てる部分と基礎年金の給付に充てる部分を計算して区分した上で、国民年金の積立金と按分して拠出するようにすることが検討されています。

図表15 マクロ経済スライド調整期間一致の場合の調整終了年度の決定方法



⇒【財政検証 資料3-1】p20 に基づき作成

③調整期間の一致による効果

1(3)の図表3で説明しましたように、過去30年投影ケースでは、モデル年金の所得代替率は、2024年度は61.2%ですが、過去30年投影ケースでは、調整が終了する2057年度には50.4%に2割近く低下します。とりわけ、基礎年金部分は、36.2%から25.5%に、3割低下します。前述の図表14のとおり、調整期間を一致させた場合は、2036年度に調整終了が早まり、所得代替率は56.2%（基礎年金部分は33.2%）を確保できる試算です。

図表16にありますように、基礎年金の調整の長期化により、基礎年金の水準が大きく低下し、1階と2階のバランスが崩れると、本来1階に使われたはずの厚生年金保険料の財源は、2階に回ります。また、基礎年金の水準が低下すると、2分の1の国庫負担の総額も減少するため、年金給付全体の原資が縮小します。

これに対して、調整期間の一致により、基礎年金の調整期間を短くし、過度の水準低下を防止すると、保険料財源の1階と2階の用途が維持されるとともに、国庫負担額の過度の減少が防止されます。

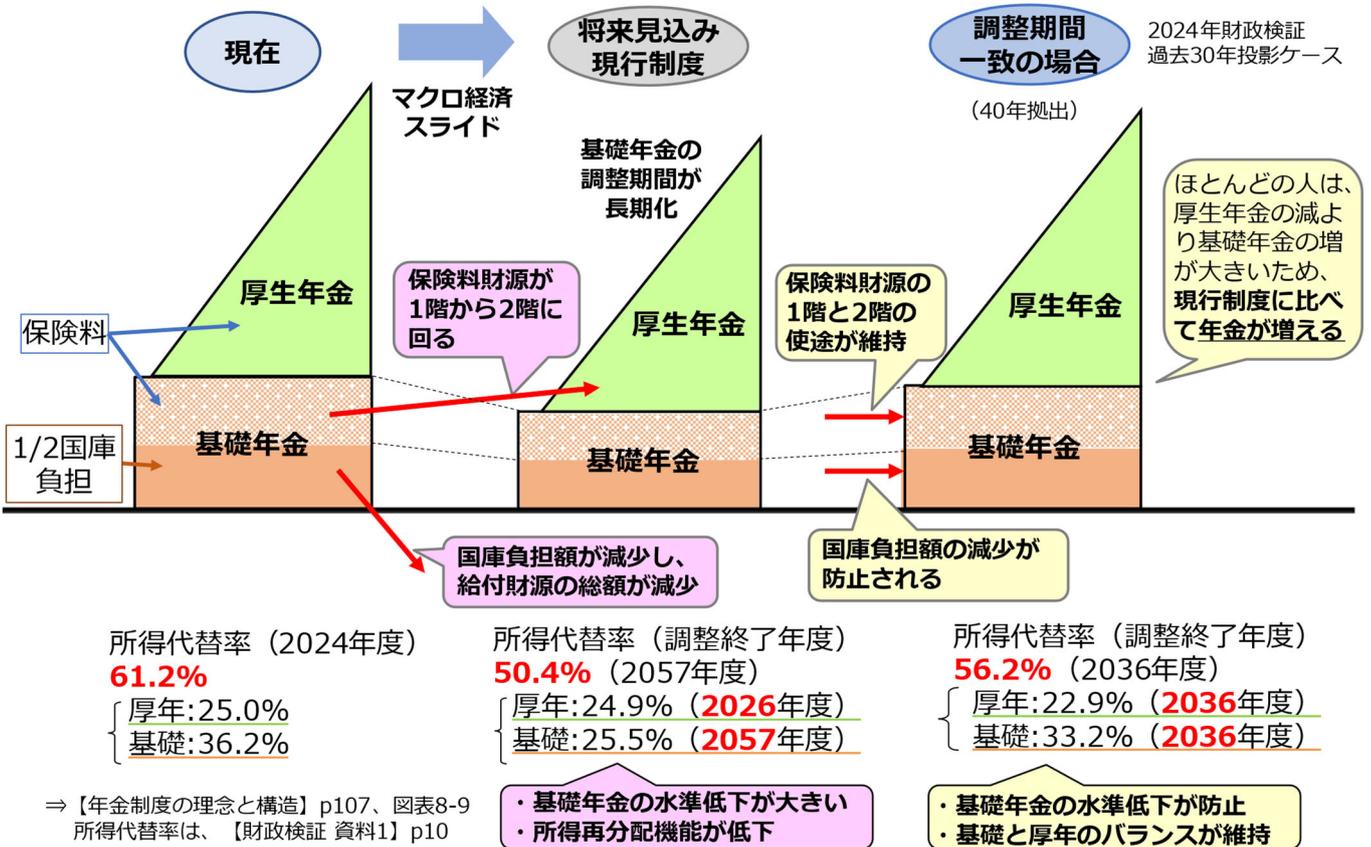
これにより、ほとんどの人は、厚生年金の減より基礎年金の増が大きいため、現行制度のままと比べると、年金が増えることになります。

調整期間一致は、基礎年金水準の低下を防止します。また、定額の基礎年金と報酬比例部分の2階建て構造のバランスが維持されるため、所得再分配機能が維持されます。

調整期間の一致を、厚生年金が国民年金を財政支援することと考えるのは誤解です。この問題の本質は、国民年金と厚生年金の関係（制度間の横の関係）ではなく、基礎年金と報酬比例部分の関係（1階と2階の上下の関係）にあります。

重要なのは、厚生年金制度における基礎年金と報酬比例部分との間での財源配分の問題であり、調整期間一致は、1階と2階のバランスを維持することにより、1階に使う財源を引き続き1階に使うということですから、財政支援ではありません。

図表16 マクロ経済スライドの調整期間の一致の効果



④被用者保険の適用拡大と調整期間の一致による所得代替率と国庫負担への影響

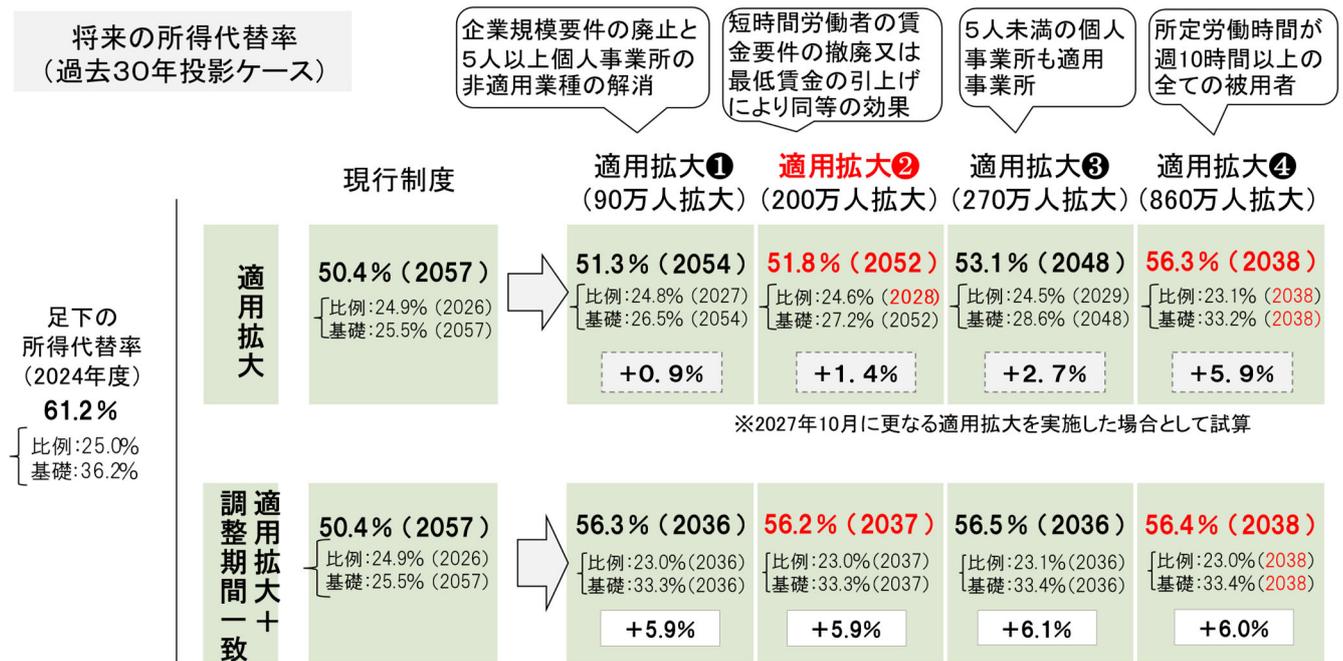
基礎年金の調整期間を短縮し、所得代替率を改善する効果は、被用者保険の適用拡大でも生じます。被用者保険の適用拡大を行うと、国民年金第1号被保険者の人数が減るため、現行の仕組みのままでも、人数割で計算する国民年金の積立金からの拠出が少なくてすむからです。

2024年の財政検証のオプション試算では、図表17のように、被用者保険の適用拡大を行った場合に、所得代替率の改善効果がどの程度生じるかを人数規模に応じて試算しています。

過去30年投影ケースでは、5人未満個人事業所への適用拡大を含め、所定労働時間が週10時間以上の全ての被用者に適用拡大する「適用拡大④（860万人拡大）」を行うと、基礎と比例の調整期間が、2038年度で一致する計算となりました。

これは、たまたま一致したものであり、経済前提によっては一致しません。また、この試算結果は、860万人規模の適用拡大を2025年改正で一気に行う場合に限られます。現時点で2025年の年金法改正で実施の方向で議論されているのは、週20時間以上での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を行う「適用拡大①（90万人拡大）」の施策です。最低賃金の上昇により賃金要件撤廃と同等の効果が生じる「適用拡大②（200万人拡大）」の効果も見込んでも、報酬比例部分の調整は2028年度に終了し、その後は基礎年金部分のみの調整が続くことになります。

図表17 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)



⇒【財政検証 資料3-1】 p3、p22 に基づき作成

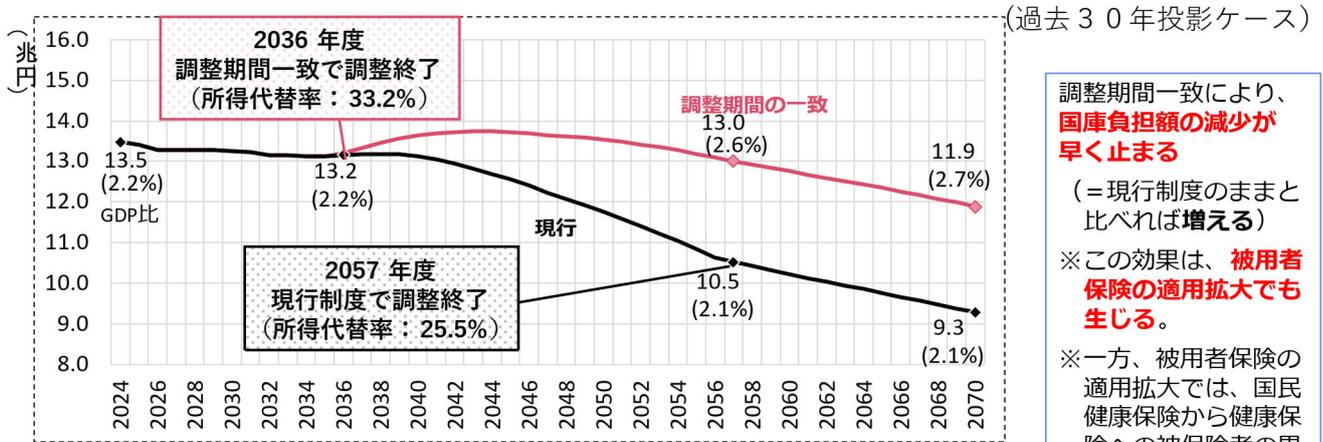
年金制度改正は、2030年、2035年、2040年と引き続き議論が行われますので、事業主負担への影響を考慮して、時間をかけて段階的に進めながら、いずれかの時点で、適用拡大④の実現が図られると考えますが、その間に、基礎と比例のバランスが崩れ、公的年金制度の所得再分配機能の低下が生じてしまいます。

このため、2025年改正では、被用者保険の適用拡大を合意が得られる範囲で実現しながら、調整期間の一致を図る改正も同時に行い、両方を行うことが必要と考えられます。

基礎年金のマクロ経済スライド調整が早期に終了することにより、**国庫負担額の減少が止まる（現行制度のまま減らす場合と比べると国庫負担が増える）**効果については、**図表18**のように、オプション試算で試算されています。

現行制度では、国庫負担額は現在の年13.5兆円から、マクロ経済スライド調整が終了する2057年度には10.5兆円に減少する見込みです。調整期間一致を行って、2036年度に調整が終了した場合、同じ2057年度の国庫負担額は13.0兆円と見込まれますので、**その差は2.5兆円**になります。実際の経済の動向により、この金額は変わります。

図表18 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



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**。
 ※一方、被用者保険の適用拡大では、国民健康保険から健康保険への被保険者の異動により、国民健康保険の国庫負担が減る効果がある。

	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】

⇒【財政検証 資料3-1】 p19 により作成

このように国庫負担の減少が止まる効果は、**被用者保険の適用拡大でも、調整期間の一致でも、同様に生じます**。一方で、**被用者保険の適用拡大は、国民健康保険の被保険者が被用者保険の加入者に移ることにより、国民健康保険の国庫負担が減る効果も生じます**。

調整期間一致により、国庫負担額に影響額が生じるのは、過去30年投影ケースで2037年度以降ですから、その頃に被用者保険の適用拡大④が実現できれば、現行制度と比べた国庫負担の増加を埋め合わせる効果は、間に合うと考えられます。

(4) 高齢期より前の遺族年金の見直し

ライフスタイル等の多様化への対応として、高齢期より前の遺族年金の見直しが議論されています。

現行の遺族年金制度は、男性が主たる家計の担い手であった時代の古い給付設計のままとなっています。主たる生計維持者を夫と捉え、夫と死別した妻が就労し生計を立てることが困難であり、世帯の稼働能力が喪失した状態が将来にわたり続くことが見込まれるといった社会経済状況を背景に、制度設計がされました。

このため、現行制度では、20代から50代に死別した子のない配偶者に対する遺族厚生年金は、妻に対して期限の定めのない終身の給付が行われており、加えて、受給権取得当時の年齢が40歳以上65歳未満である場合は、中高齢寡婦加算（遺族基礎年金の4分の3に相当する額）も加算されます。

平成16年の改正で、夫の死亡時に30歳未満で子を養育していない妻の遺族厚生年金については、5年の有期給付とされましたが、30歳以上の場合は、従来どおり無期給付です。

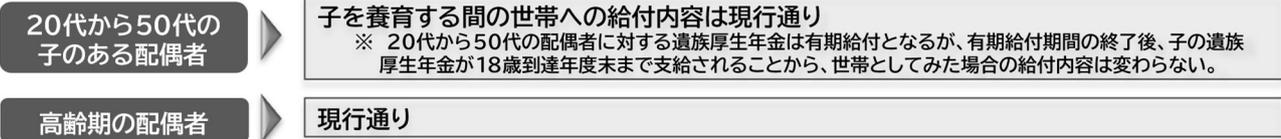
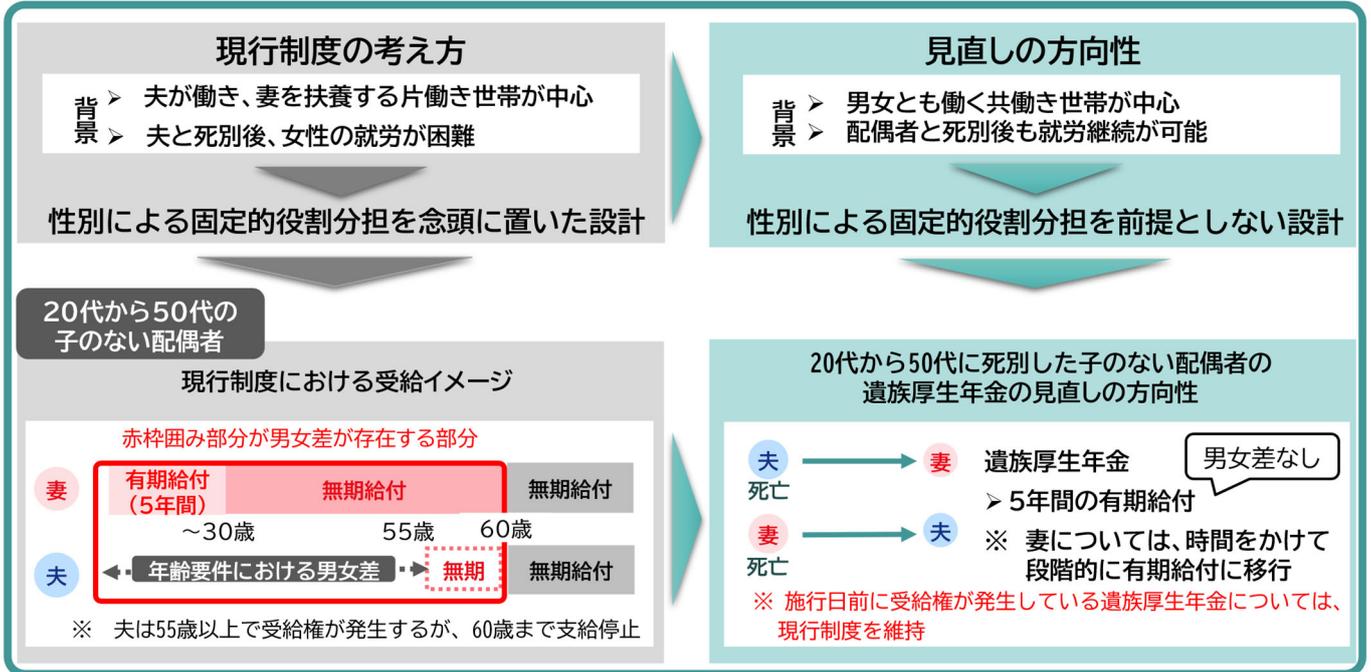
一方で、夫は就労して生計を立てることが可能であるという考えの下で、遺族厚生年金の受給権が生じるのは、55歳以上での死別に限定されており、その場合でも、60歳未満は支給停止される仕組みであり、制度上の大きな男女差が存在しています。

女性の就業が進み、共働き世帯の増加等の社会経済状況が変化する中で、制度上の男女差を解消していく見直しが必要です。

7月30日の年金部会に年金局が示した見直しの方向は、図表19のとおりであり、ポイントは次のとおりです。

- ① 施行日前に受給権が発生している遺族厚生年金については、現行制度の仕組みを維持する。
- ② 養育する子がいる世帯としてみた場合の遺族厚生年金については、現行制度の仕組みを維持する。
- ③ 高齢期の夫婦の一方が死亡したことによって発生する遺族厚生年金については、現行制度の仕組みを維持する。
- ④ 20代から50代に死別した子のない配偶者に対する遺族厚生年金を、「配偶者の死亡といった生活状況の激変に際し、生活を再建することを目的とする5年間の有期給付」と位置付け、年齢要件に係る男女差を解消することを検討する。
- ⑤ これにより、男性については、給付対象となる年齢を拡大する。
- ⑥ 現在、妻が30歳未満に死別した場合に有期給付となっている遺族厚生年金について、有期給付とする対象年齢の引上げを徐々に行う。引上げの施行に当たっては、現に存在する男女の就労環境の違いを考慮するとともに、現行制度を前提に生活設計している者に配慮する観点から、相当程度の時間をかけて段階的に施行することとする。（施行日に40歳未満の世代について有期化を適用し、1年に1歳ずつ上がることで、20年かけて60歳未満を有期化）
- ⑦ 有期給付とするに当たっては、適切な配慮措置を講じる。

図表19 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

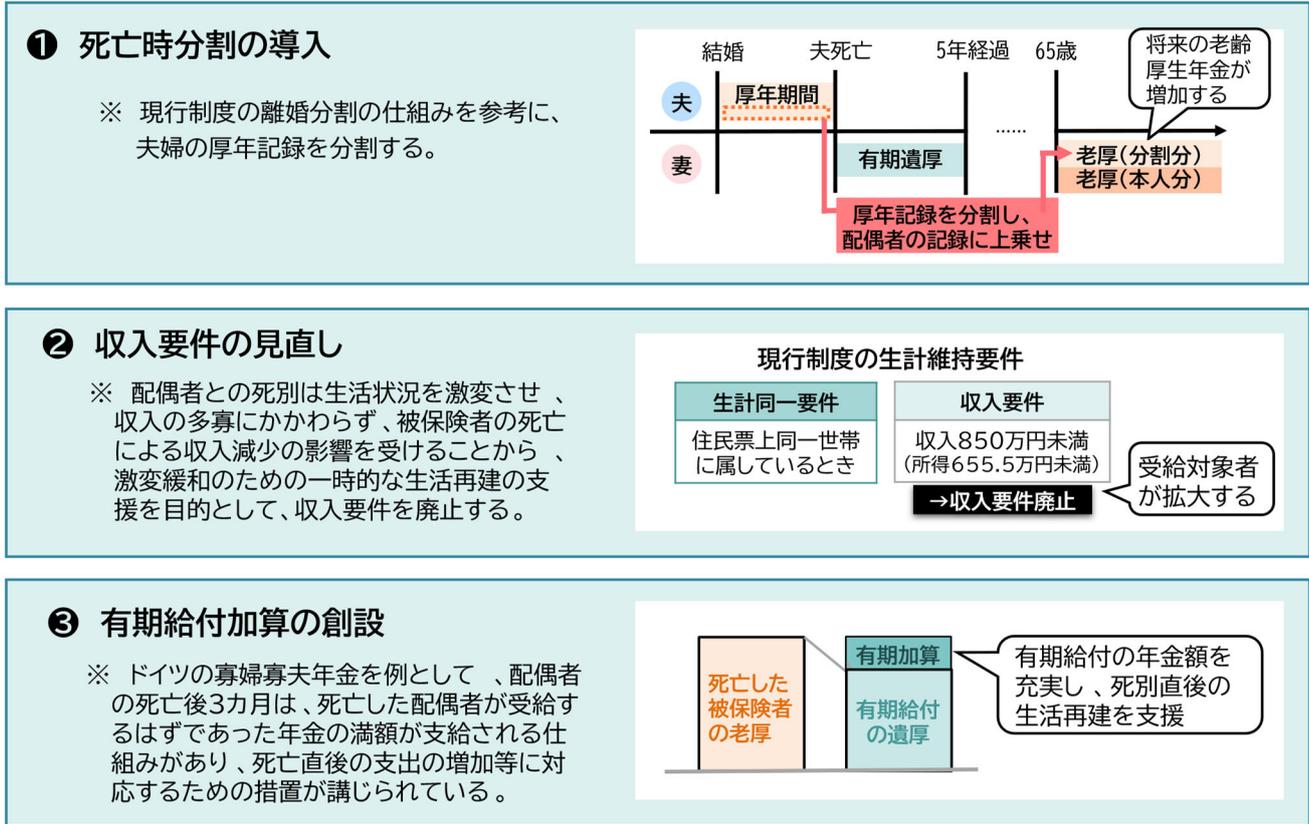


⇒ 【2024年7月30日 年金部会 資料4】 p3

5年間の有期給付とすることにより、**現行の期限の定めのない遺族厚生年金と比べれば、受給期間が短くなります。**このため、**図表20**のとおり、次のような**3つの配慮措置**を講ずる方向性が示されています。

- ① 現行制度の離婚分割を参考に、死亡者との婚姻期間中の厚生年金の被保険者期間に係る標準報酬等を分割する「**死亡時分割（仮称）の創設**」を検討する。これにより、分割を受けた者の将来の老齢厚生年金額が増加する。
- ② 現行制度における生計維持要件のうち「**収入要件の廃止**」を検討する。これにより、有期給付の遺族厚生年金の受給対象者が拡大する。
- ③ 現行制度の遺族厚生年金額（死亡した被保険者の老齢厚生年金の4分の3に相当する額）よりも金額を充実させるための「**有期給付加算（仮称）の創設**」を検討する。これにより、配偶者と死別直後の生活再建を支援する。

図表20 有期給付の拡大に伴う配慮措置(遺族厚生年金)



⇒ 【2024年7月30日 年金部会 資料4】 p7

また、男女差の解消に伴って、国民年金の独自給付である寡婦年金についても、十分な経過措置を設けつつ、将来に向かって段階的に廃止する方向で検討されています。

このほか、子に対する遺族基礎年金については、離婚した元配偶者に引き取られた場合など、父又は母と生計を同じくするときは支給停止する規定を見直す方向で検討されています。

(5) 老齢厚生年金の配偶者の加給年金の見直し

ライフスタイル等の多様化への対応の2つ目として、加給年金の見直しが議論されています。

老齢厚生年金の配偶者の加給年金は、**図表21**にありますように、**老齢厚生年金の受給権が発生した時に生計を維持している配偶者がいる場合に**、配偶者が65歳となるまでの間、**加給年金を加算**（特別加算額を含めると年額約40万円程度）する仕組みです。

加給年金は、厚生年金の被保険者期間が20年以上ある老齢厚生年金の受給者であることが要件です。加算対象の配偶者が、厚生年金の被保険者期間20年以上の老齢厚生年金を受給することができる場合は、支給停止されます。また、老齢厚生年金の繰下げ待機中は支給されず、繰下げ増額の対象となりません。

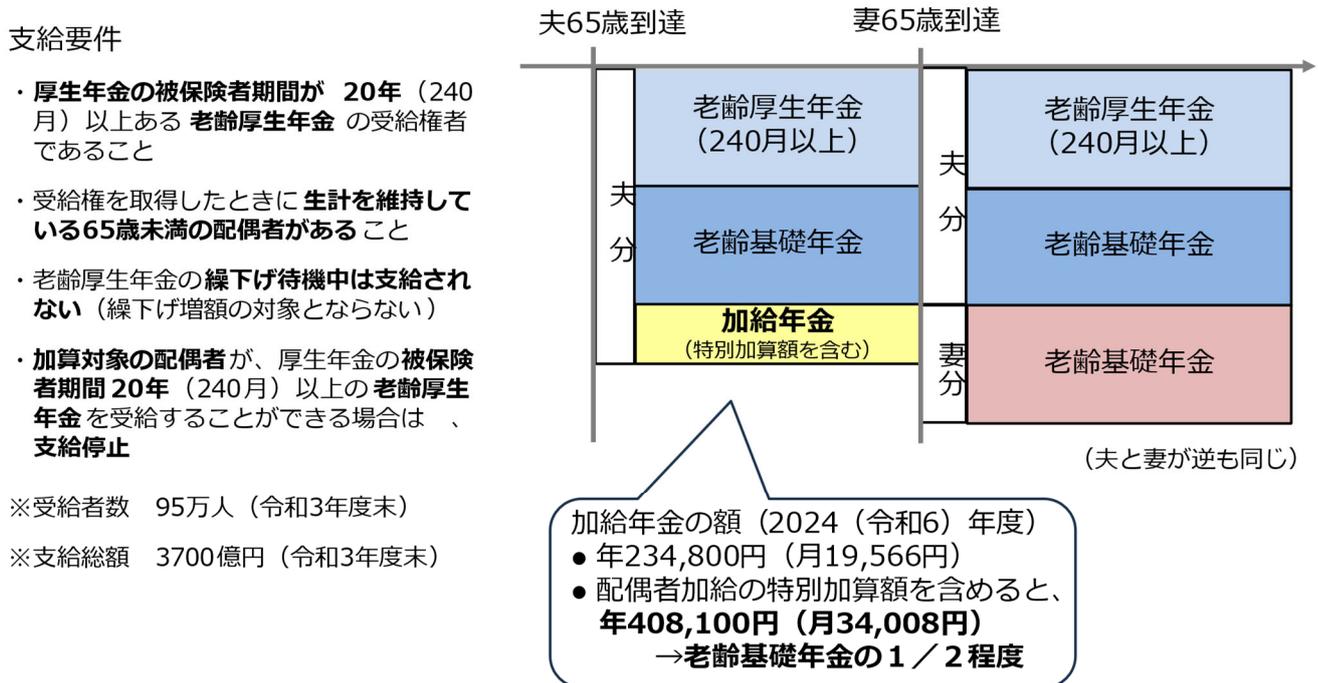
昭和29年に加給年金が作られた当時は、夫が家計の主たる担い手の時代で、夫分の年金で、夫婦2人分の老後の所得保障を図る仕組みでした。昭和60年改正による基礎年金創設により、**65歳以上の加給年金が妻の老齢基礎年金に移行した際に**、**配偶者が65歳までの間の加給年金が、現在残っている制度**です。その点で、古い時代の制度設計の名残とも言われています。

老齢厚生年金の配偶者の加給年金は、いくつかの問題が指摘されています。①女性の就労が進展し、65歳までの就労が一般化する中で、必要性が低下してきている、②被扶養配偶者が年下の場合のみ受給できる、夫・妻の年齢差が大きいほど累積受給額が多くなるなど、年齢に基づく不公平感がある、③繰下げ待機期間中は加算されないことから、繰下げ受給の選択を歪めるおそれがある、といった指摘です。

このため、社会保障審議会年金部会でも、**廃止すべき**という意見が多く委員から出されています。

図表21

老齢厚生年金の配偶者の加給年金



⇒【年金制度の理念と構造】p197、図表13-5の更新

(6) 在職老齢年金の見直し

働き方に中立的な制度の構築の論点の2つ目として、在職老齢年金の見直しが議論されています。

在職中の老齢年金は、**図表22**のように、**賃金と老齢厚生年金の合計額が、支給停止調整額（令和6年度は50万円）を上回る場合は、賃金2に対し、老齢厚生年金が1停止**となります。老齢基礎年金は支給停止されません。支給停止調整額は、名目賃金変動率で改定されます。令和2年の年金制度改正で、60歳前半も65歳以上と同じ基準額に緩和されています。

対象者は、厚生年金の被保険者と、適用事業所に使用される70歳以上の人です。対象となる賃金額は、「その月の標準報酬月額」+「その月以前の1年間の標準賞与額÷12」であり、自営業などの他の所得は含みません。

例えば、**年金額が10万円のケースでは、賃金が月額40万円になると、年金と合わせて月額50万円の支給停止調整額に達します。そこから賃金が2増えるごとに年金が1支給停止となりますから、賃金が20万円増えて月額60万円になると、10万円の年金が全部停止**となります。

図表22

在職老齢年金、在職支給停止の見直し

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

※賃金は、「その月の標準報酬月額」+「その月以前の1年間の標準賞与額÷12」

※70歳以上は、保険料負担はないが、70歳未満と同じ仕組み

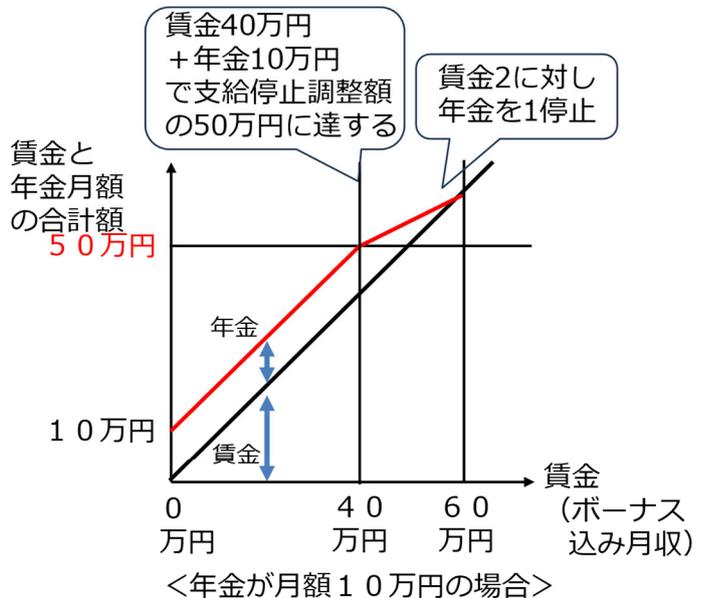
※支給停止調整額は、名目賃金の変動に応じて改定

- 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



2022年度末の時点で、65歳以上の在職停止者数は約50万人であり、在職受給権者の16%で、支給停止額は約4,500億円です。

現行制度では、年金受給を開始したならば、在職老齢年金制度により年金の全部または一部が支給停止されたであろう人については、**在職支給停止相当分は繰下げ増額の対象となりません**。しかし、賃金がある人は年金の必要性は低いという理屈は、繰下げ受給の選択肢を前提としていない考え方です。**在職支給停止により、繰下げ増額をする機会まで失ってしまうことは、適切でない**と考えます。

令和元年の「年金制度に関する総合調査」では、「年金額が減らないように、収入が一定の額に収まるよう就業時間を調整しながら働く」と回答した人は、65歳～69歳でも39.9%です。在職支給停止は、高齢者の就労意欲に影響を与えています。**年金制度を就労の選択に中立であるように見直すことは重要**です。

年金部会では、多くの委員から、**在職老齢年金の在職支給停止の制度は、撤廃するか基準を十分に引き上げることが望ましい**という意見が出ています。

支給停止を撤廃すれば、厚生年金の財政をより多く使うこととなりますので、2024年財政検証のオプション試算では、在職老齢年金の支給停止を撤廃した場合の所得代替率への影響は、**報酬比例部分を▲0.5%低下させると試算**されています。基礎年金には影響ありません。

2020年の年金制度改正に向けた議論でも、65歳以上の在職老齢年金の支給停止の基準額の引上げが検討されましたが、検討が行われていた時期に、衆議院厚生労働委員会の一般質疑で、野党議員から、低年金者も含めた将来世代の所得代替率が低下することを懸念する意見があったことを契機に、与党内でも慎重論が生じ、改正が先送りされた経緯があります。

このため、(7)の標準報酬月額の上限の引上げや、(5)の老齢厚生年金の配偶者の加給年金の廃止のように、厚生年金財政を改善して、マクロ経済スライドへの影響を打ち消せる改正と同時に行うことで、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ます。

(7) 標準報酬月額の上限の見直し

厚生年金の標準報酬月額は32等級あり、下限は8.8万円、上限は65万円です。一方、健康保険では、標準報酬月額は50等級あり、下限は5.8万円、上限は139万円です。

厚生年金は、報酬比例の制度であるため、標準報酬月額の上限等級は、給付額の差が大きくなりすぎないようにすることや、高額所得者・事業主の保険料負担に配慮することといった観点から、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ます。

現在、厚生年金の標準報酬月額の上限等級（65万円）の該当者の割合は6.3%であり、健康保険では1%未満であることと比べると、多くの人が上限等級に該当しています。

平成16年改正で、全被保険者の平均標準報酬月額の2倍に相当する額が標準報酬月額の上限を上回り、その状態が継続すると認められる場合には、政令で上の等級を追加できることとされており、これに基づき令和2年9月に現在の上限等級（65万円）が追加されています。

この2倍の基準を見直して、等級を追加した場合、新たな上限等級に該当する人の報酬比例部分の年金給付が増加するだけでなく、保険料収入が増加し、また、積立金の運用益も増加するため、厚生年金受給者全体の将来の給付水準も上昇し、所得再分配機能の強化につながります。年金部会でも、多くの意見から、上限の引上げに賛同する意見が出されています。

2024年財政検証のオプション試算では、図表23のように、上限を75万円（上限該当者4%）に引き上げると、報酬比例部分の所得代替率が0.2%上昇し、上限を83万円（上限該当者3%）に引き上げると、同0.4%上昇し、上限を98万円（上限該当者2%）に引き上げると、同0.5%上昇すると試算されています。

図表23

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	<参考> 上限該当者に係る 老齢厚生年金の給付増 ※10年間、見直し後の 標準報酬上限に 該当した場合の例
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	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

⇒ 【財政検証 資料1】 p12

以上、本稿執筆時点（2024年9月末）での議論の状況を紹介しましたが、2025年の年金制度改正に向けて、引き続き、社会保障審議会年金部会での議論が進められるとともに、与党の年金委員会等での議論が進められ、年末に改正案の内容がまとまり、2025年3月に法律改正案が国会に提出される見通しです。

※今回のテーマに関連する年金額改定の仕組み、2019年の財政検証結果、被用者保険の適用拡大、マクロ経済スライド調整期間の一致、その他の課題については、筆者の書籍「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」（[社会保険研究所](https://shop.shaho.co.jp/shopdetail/000000000797/ct105/page1/recommend/)、2024年4月23日新刊 <https://shop.shaho.co.jp/shopdetail/000000000797/ct105/page1/recommend/>）でも詳しく解説しています。

【筆者プロフィール】高橋俊之（たかはし としゆき）

1962年東京都生まれ。1987年東京大学法学部卒。厚生省入省。2004年から2008年まで社会保険庁で総務課企画官・企画室長。2015年から内閣府で大臣官房審議官（経済財政運営・経済社会システム担当）。2017年から厚生労働省で年金管理審議官、2019年から年金局長。2019年の財政検証、2020年の年金制度改正法案などを担当。2022年6月厚生労働省退官。同年10月より三井住友銀行顧問、株式会社日本総合研究所特任研究員。日本年金学会会員。