

## 第1 公的年金制度の意義、役割

1. 公的年金はリスクに備えた保険の仕組み
2. 公的年金は社会的扶養の仕組み
3. 公的年金制度を国が運営している理由（所得再分配機能など）

「年金制度の仕組みと考え方」の「第1」として、本稿では、公的年金という仕組みがなぜ存在しているのか、どのような機能や役割を果たしているのか、政府自らが管掌し、強制加入の仕組みとしている根拠は何か、といった制度の意義、役割について説明する。

### 1. 公的年金はリスクに備えた保険の仕組み

公的年金は、国の社会保障制度の1つとして、社会全体で高齢者等の生活を支える制度である。公的年金は、老後の所得保障の柱としての役割を果たしており、より豊かな老後生活のために自助努力として行われている私的年金とは、その目的を異にしている。

（リスクに備えた「保険」の仕組み）

公的年金は、人生における様々なリスクに備える機能を有している。

引退後の老後の生活のためには現役時代に備えておく必要があるが、事前に自分が何歳まで生きるか分からないし、数十年先の老後の物価水準や生活水準がどうなっているかも事前にはわからない。

公的年金は、終身にわたって年金が受け取れる仕組みにより、各人の必要な期間に応じて年金を受給できる。また、賃金スライドや物価スライドの仕組みにより、物価や賃金の変動したとしても実質的に価値のある年金を受給できる仕組みとなっている。

さらに、公的年金には万一、障害を負った場合や小さい子どもを残して死亡した場合に備えて、障害年金や遺族年金も用意されている。

これらは貯蓄にはない保険の機能であり、社会全体の支え合いの仕組みにより、人生における様々なリスクに備えていることになる。

### (公的年金の特徴)

公的年金は、一般的に老後の生活資金と捉えられているが、個人での貯蓄や、生命保険や医療保険などと比べて以下のような特徴がある。

#### ① 生涯にわたって受給できる

－終身で（亡くなるまで）年金を受給できる

誰でも、自分が何歳まで生きるか分からない。老後に備えて貯蓄をしても、それを使い切ってしまう可能性もある。逆に、老後への不安から現役時代に過度な貯蓄をしようとすると、若いときの生活が苦しくなってしまう。

それに対して公的年金は、終身で（亡くなるまで）受給できる仕組みである。これによって、現役時代に過剰な貯蓄を行う必要がなくなるし、なによりも、長生きして生活資金がなくなるという事態に備えることができる。

#### ② 物価変動や賃金上昇など、経済の変化に比較的強い

－実質的な価値が保障された年金を受給できる

将来、急激なインフレや給与水準の上昇によって、貯蓄の価値がなくなってしまうかもしれない。また、緩やかな上昇であったとしても、次第に貯蓄の価値が低下してしまうことが起こり得る。公的年金は生活を支えるために、その時々々の経済状況に応じた実質的な価値が保障された給付を行っている。

現在の公的年金制度は、経済の変動にある程度強い仕組みとなっている。

#### ③ 重度の障害を負った／家計の担い手が亡くなったときに対応できる

－障害年金や遺族年金を受給できる

突然の事故や病気などで障害を負ってしまうかもしれない。また、家計の担い手が小さな子どもと配偶者を残して亡くなってしまう可能性もある。

こうした事態に備えるため、公的年金は老後に対する備えだけでなく、障害を負った人や遺族への保障も行っている。

## 公的年金は、予測できない将来に備える生涯にわたる「保険」



昔と今の物価

品目	1965年	→	2020年
鶏肉 100g	71.8円		128円(1.8倍)
牛乳 瓶1本	20円		133円(6.7倍)
カレーライス 1皿	105円		714円(6.8倍)
コーヒー (喫茶店) 1杯	71.5円		512円(7.2倍)
ノートブック 1冊	30円		162円(5.4倍)

(出典：小売物価統計調査)

一般に、民間金融機関が販売する個人年金保険(金融商品)は、**将来の物価上昇を考慮しておらず、有期の支給が中心となっています。**(「将来、〇万円を払います」、「10年間払います」など)

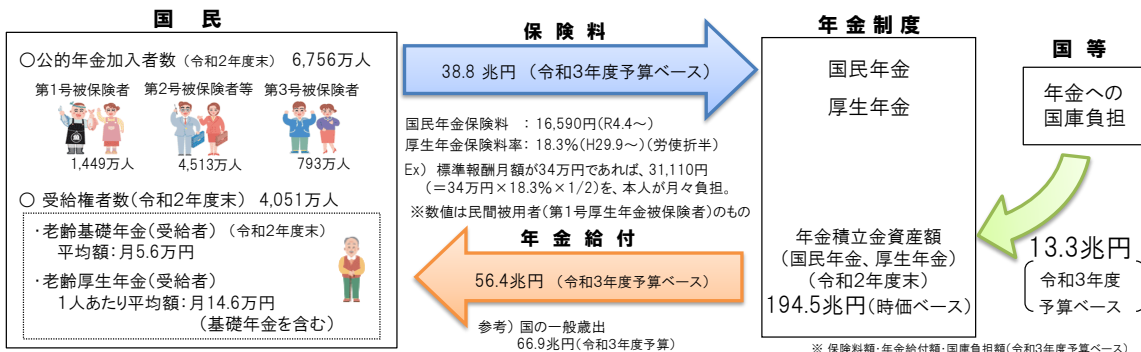
### (経済に占める役割)

現在の高齢者の状況を見ると、高齢者世帯の収入の約6割を公的年金・恩給が占めており、約5割の高齢者世帯では、収入の全てが公的年金・恩給になっている。

また、日本全体で見ると、国民の3人に1人が年金を受給しており、年金総額は50兆円を上回っている。これは対国民所得比で14%前後となっており、年金が家計消費の2割を占める地域もある。

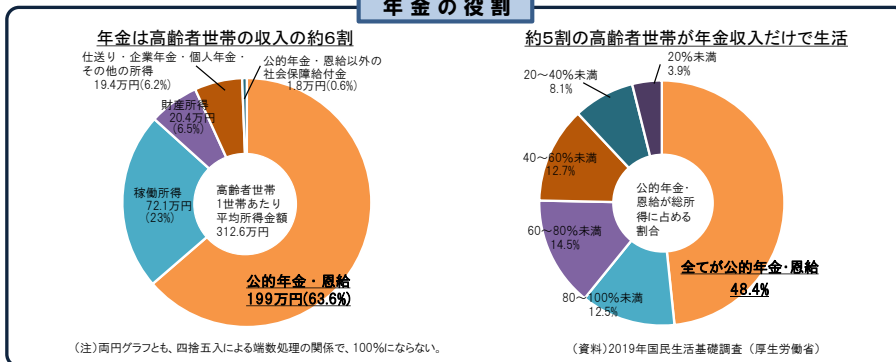
このように、公的年金制度は、高齢期の生活のかなりの部分を支えるものとして、極めて重要な役割を果たしており、我が国の経済を支える役割も大きいことがわかる。

### 公的年金の規模と役割



※ 加入者数において、第2号被保険者等及び公的年金全体の数は速報値である。

#### 年金の役割



## 2. 公的年金は社会的扶養の仕組み

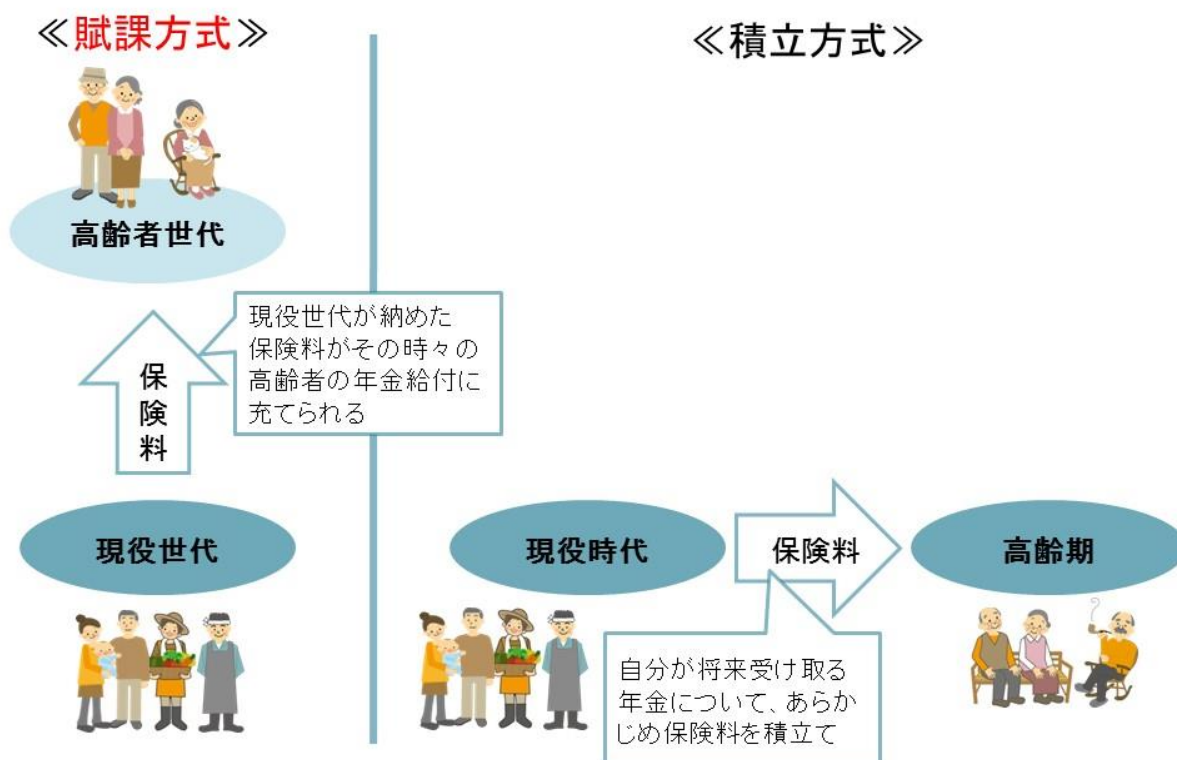
現行の公的年金制度は、現役世代が納めた保険料をその時々の高齢者等の年金給付に充てる仕組みを基本とした財政方式を採っている（賦課方式）。

その上で、さらに少子化が進行する将来において一定の給付水準を確保するため、積立金を活用しつつ運営している。

これに対して、民間の個人年金のように、自分が将来受け取る年金について、あらかじめ保険料を積み立てておく財政方式を積立方式という。

賦課方式は、一般的に、給付の財源をそのときの現役世代が納める保険料に求めることで、経済環境の変化（インフレや賃金水準の上昇）に対して、実質的な価値を維持した年金給付を行うことができるという特徴を有している。このため、上記1に掲げた実質的な価値に配慮した年金の支給が可能となっている。<sup>1</sup>

### 賦課方式と積立方式



<sup>1</sup> 賦課方式と積立方式の比較については、「第4 公的年金制度の財政方式」で詳しく紹介する。

(社会的扶養と私的扶養)

我が国の公的年金制度は、1942年に厚生年金保険制度の前身である労働者年金保険制度が創設されたことに続き、1961年の国民年金制度（拠出制）の創設により国民皆年金が整えられ、その後、充実した制度に発展してきた。

公的年金制度がなかった時代、または未成熟であった時代は、高齢となった親の扶養は、家族内等の「私的扶養」を中心として行われてきたが、我が国の産業構造が変化し、都市化、核家族化が進行してきた中で、従来のように私的扶養だけで親の老後の生活を支えることは困難となり、社会全体で高齢者を支える「社会的扶養」が必要不可欠となってきた。公的年金制度は、こうした高齢者の「社会的扶養」を基本とした仕組みである。

社会的扶養は、現役世代の間で高齢者の扶養の負担を均等化する機能も有する。平均寿命が伸長するなかで、子どもが引退して年金受給を開始した後も両親が長生きしていることも珍しくない。このような場合、私的扶養では孫世代が両親だけでなく祖父母の扶養まで負うことになり、特に一人っ子には重い負担となるおそれがある。逆に、高齢者から見た場合、子どもに不幸にも先立たれた場合などには、私的扶養を前提にしていると困難な状況となってしまう。

このように私的扶養は、高齢者の扶養義務に偏りが生じたり、高齢者を支える人がいなくなったりするなどのリスクがある。社会的扶養の仕組みである公的年金は、このような私的扶養のリスクに対しても社会全体の支え合いにより備えている。

### 3. 公的年金制度を国が運営している理由（所得再分配機能など）

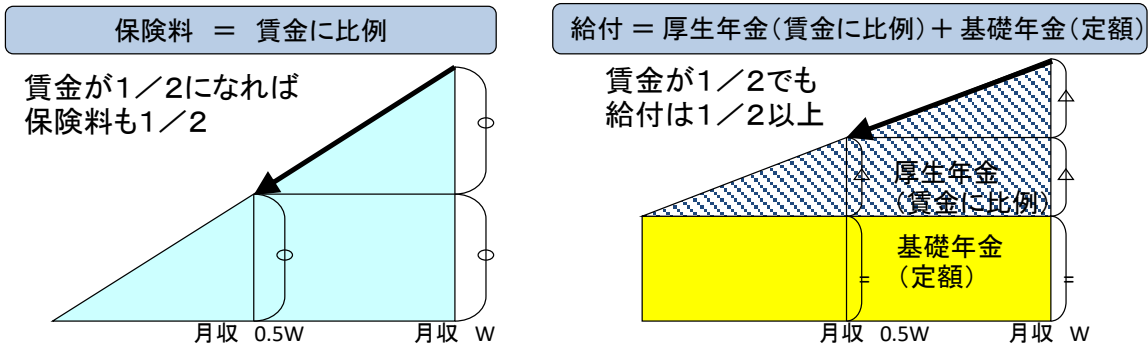
公的年金制度は、現役世代が納めた保険料をその時々の高齢者等の年金給付に充てる社会的扶養の仕組みを利用している以上、政府が公的に運営する強制的な制度でなければそもそも成り立たない。このような公的年金の基本的性格から、公的年金については、現役世代はすべて制度に加入することが義務付けられている。ここでは、国が年金制度を運営する理由や意義について考えてみたい。

（公的年金制度の所得再分配機能）

特に厚生年金保険では、社会全体で高齢者等を支えるという助け合いの制度であることに加え、公的年金は、社会保障制度として所得に応じた負担を求めるとともに、必要性に配慮した給付を行うことにより、所得再分配機能を果たしている。

#### 公的年金の所得再分配機能

- 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、**保険料による所得再分配機能**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よりも大きい。）
- 基礎年金は、2分の1が国庫負担であり、**税制による所得再分配機能**も働く。（所得が多い者は納税額も多い）



個々の世帯(個人)で見れば、現役時代の賃金水準が低いほど、年金の現役時賃金に対する比率は上がる

夫婦2人分の負担と給付について

賃金※1 (手取り賃金)	21.9万円 (17.9万円)	50%	43.9万円 (35.7万円)
保険料※2	2.0万円		4.0万円
年金額	合計 17.5万円		合計 22.0万円
	比例 4.5万円		比例 9.0万円
	基礎 13.0万円		基礎 13.0万円
年金/現役時賃金(手取り)	合計 98.1%	約80%	61.7%
	比例 25.3%		比例 25.3%
	基礎 72.8%		基礎 36.4%

モデル年金の賃金

※1 賃金は、税・社会保険料控除前である。  
※2 保険料は、標準報酬等級月額によらず、厚生年金の保険料率(被保険者本人の負担分)を賃金に乗じて計算している。

厚生年金を例に挙げると、保険料負担については、賃金の一定割合(18.3%)であるため、保険料は賃金、つまり負担能力に比例する。賃金が2倍になれば、保険料負担も2倍になる。<sup>2</sup>その一方、給付については、定額の基礎年金と賃金に比例する厚生年金から構成されるため、賃金との対比で言えば、現役時代の賃金水準が低い人ほど、賃金に対する年金の比率は高まることになる。このように、我が国の公的年金制度においては、世代内での所得再分配機能を有している。<sup>3</sup>

なお、国民年金(第1号被保険者)については、保険料が定額であるため、厚生年金の被保険者期間を有しない場合は保険料による所得再分配機能は働かないが、保険料免除期間について一定の給付を行う仕組みがあることや、基礎年金給付費の2分の1が国庫負担により賄われており、所得が高い人ほど税負担は大きいことから、税を通じた所得再分配機能を有すると言うことができる。

(逆選択を防止し、すべての人に所得保障を提供)

逆選択とは、保険分野の用語で、保険事故の発生する確率が高い人ほど保険に加入したがることをいう。例えば、生命保険の場合に、健康に不安を有する人ほど保険に加入し、不安のない人は加入しない傾向があるが、そのような状態が進むと保険商品として成り立たなくなってしまう。そのため、任意加入の民間の保険では、給付が発生しやすいと見込まれる人に対し、高い保険料を求めたり、保険に加入できない仕組みとしたりすることが一般的である。

公的年金は、上記のとおり、日本に居住するすべての人を対象とする強制加入の仕組みであるため、逆選択の発生を防止し、すべての人に対して所得保障を提供することができる。

(国庫負担による給付水準の向上)

公的年金制度においては、基礎年金の2分の1相当分について国庫負担が入っており、こ

---

<sup>2</sup> 標準報酬等級の上限・下限を超える場合は、ここでは考えない。

<sup>3</sup> 所得再分配と言っても、基本的には、現役時代により少ない保険料負担だった人が、高い保険料負担だった人より年金水準で逆転することは生じない。給付と負担との間に緩やかな関連性を有していることが社会保険方式の特徴であり、このことが負担の意欲、制度への納得感の醸成につながっていると言える。



れにより、国民年金保険料の免除を受けていた人を含め、保険料の拠出実績に比べて有利な給付を受けることができる。言い換えると、保険料を滞納したことにより、その期間分の年金を受け取れない場合には、消費税等の負担をしていたにも関わらず、その分の年金給付を受け取れないことを意味する。

### 【参考文献等】

- ・ 「2019（令和元）年財政検証結果レポート」（厚生労働省年金局数理課）
- ・ 「いっしょに検証！公的年金」

<https://www.mhlw.go.jp/nenkinkenshou/index.html>

## 第2 公的年金制度の体系(被保険者、保険料)

1. 年金制度の概要
  2. 事業の管掌
  3. 国民年金の被保険者
  4. 厚生年金の適用事業所、被保険者
  5. 保険料
  6. 保険料の免除・猶予、出産・子育て中の特例措置
  7. 社会保障協定の締結
- (参考) 主要国の年金制度の国際比較

### 1. 年金制度の概要

我が国の公的年金制度は、「国民皆年金」という特徴を持っており、①20歳以上の人が共通して加入する国民年金と、②会社員や公務員等が加入する厚生年金による、いわゆる「2階建て」と呼ばれる構造になっている。

また、③公的年金と別に保険料を納め、公的年金に上乗せして給付を行う企業年金などは、いわば「3階部分」として、国民の自主的な努力によって高齢期の所得保障を充実させる役割を果たしている。

自営業者など国民年金のみに加入している人は、毎月「定額」の保険料を自分で納め、会社員や公務員で厚生年金に加入している人は、毎月「定率」の保険料を会社などと折半で負担し、保険料は毎月の給料から支払われる。厚生年金の被扶養配偶者については、厚生年金制度全体で保険料を負担している。

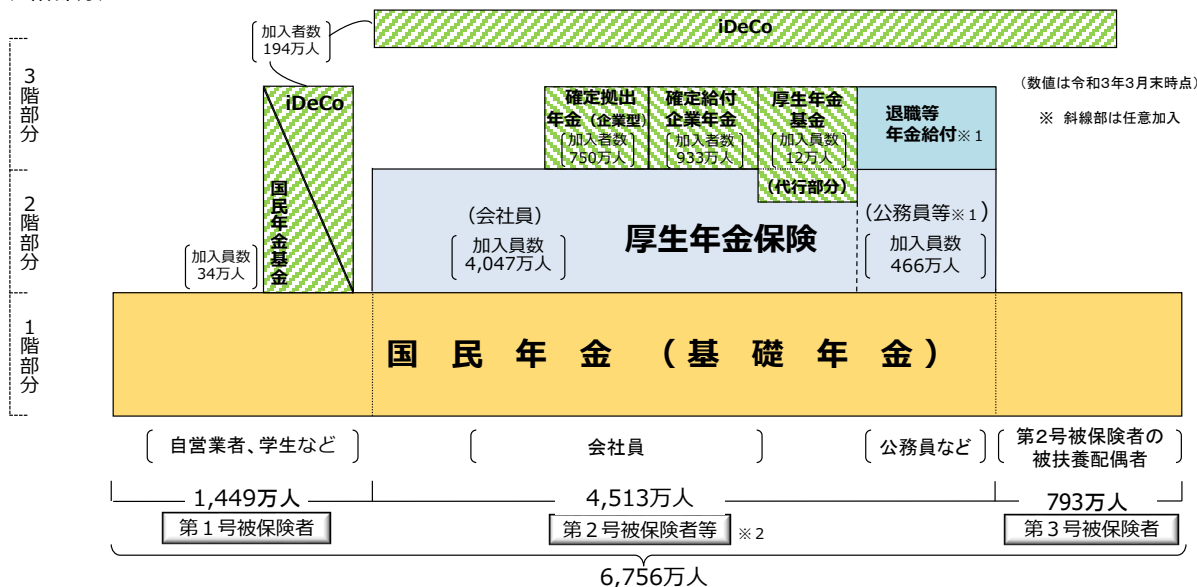
老後には、全ての人が高齢基礎年金を、厚生年金に加入していた人は、それに加えて、高齢厚生年金を受けることができる。また、老後だけでなく、障害を負ったときの障害年金や、家計の担い手が亡くなったときに残された家族に支給される遺族年金がある。

【公的年金の給付の種類】<sup>1</sup>

	基礎年金	厚生年金
老齢	老齢基礎年金 保険料を納めた期間などに応じた額	老齢厚生年金 加入期間や賃金に応じた額
障害	障害基礎年金 障害等級に応じた額 (子がいる場合には加算あり)	障害厚生年金 賃金や加入期間、障害等級に応じた額
遺族	遺族基礎年金 老齢基礎年金の満額に子の数に応じて加算した額	遺族厚生年金 亡くなった方の老齢厚生年金の3/4の額

年金制度の仕組み

- 現役世代は**全て国民年金の被保険者**となり、高齢期となれば、**基礎年金**の給付を受ける。(1階部分)
- 民間サラリーマンや公務員等は、これに加え、**厚生年金保険**に加入し、基礎年金の上乗せとして報酬比例年金の給付を受ける。(2階部分)
- また、希望する者は、iDeCo(個人型確定拠出年金)等の**私的年金**に任意で加入し、さらに上乗せの給付を受けることができる。(3階部分)

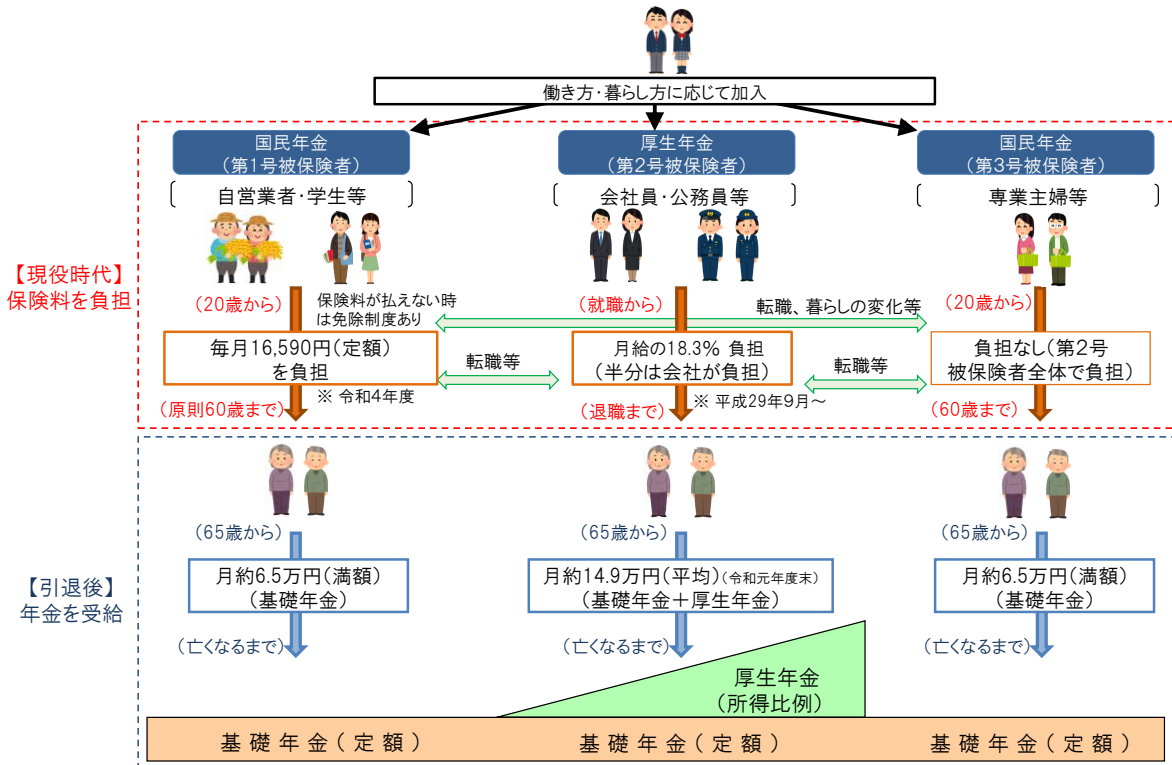


※1 被用者年金制度の一元化に伴い、平成27年10月1日から公務員および私学教職員も厚生年金に加入。また、共済年金の職域加算部分は廃止され、新たに退職等年金給付が創設。ただし、平成27年9月30日までの共済年金に加入していた期間については、平成27年10月以後においても、加入期間に応じた職域加算部分を支給。

※2 第2号被保険者等とは、厚生年金被保険者のことをいう(第2号被保険者のほか、65歳以上で老齢、または、退職を支給事由とする年金給付の受給権を有する者を含む)。

<sup>1</sup> 公的年金の給付については、「第3 公的年金制度の体系(年金給付)」において詳述する。

### 公的年金制度とライフコース



## 2. 事業の管掌

国民年金事業、厚生年金保険事業は、政府が管掌しており、事業に関する権限は、共済組合等が実施するものを除き、厚生労働大臣が有する。

厚生労働大臣の権限に係る事務の多くは、日本年金機構に委託・委任されており、厚生労働大臣は年金機構の監督を行う。

国民年金事業の事務の一部(第1号被保険者に係る申請の受理等)については、市町村長において実施している。

また、厚生年金保険事業の事務は、被保険者の種別に応じて、厚生労働大臣(第1号厚生年金被保険者)、国家公務員共済組合・国家公務員共済組合連合会(第2号厚生年金被保険者)、地方公務員共済組合・全国市町村職員共済組合連合会・地方公務員共済組合連合会(第3号厚生年金被保険者)、日本私立学校振興・共済事業団(第4号厚生年金被保険者)が実施している。

## 3. 国民年金の被保険者

### (1) 第1号被保険者

日本国内に住む20歳以上60歳未満の人は、全て国民年金の被保険者となる。

このうち、自営業者、学生、厚生年金が適用されていない被用者、無職者など、後述の第2号被保険者や第3号被保険者とならない人は全て第1号被保険者として扱われる<sup>2</sup>。

### (2) 第2号被保険者

70歳未満の会社員、国・地方公共団体の公務員や私立学校の教職員は、厚生年金の被保険者となると同時に、国民年金の第2号被保険者として扱われる<sup>3</sup>。

---

<sup>2</sup> 第1号被保険者の就業状況を見ると、自営業主が16.5%、家族従業者が7.2%、常用雇用が8.9%、パート・アルバイト・臨時が31.4%、無職が34.2%となっている。また、第1号被保険者のうち学生の割合をみると、18.4%となっている。(2017年国民年金被保険者実態調査)

<sup>3</sup> ただし、65歳以上で老齢又は退職を支給事由とする年金給付の受給権を有する人は、厚生年金の被保険者になりうるが、国民年金の第2号被保険者にはならない。この他、「4. 厚生年金の適用事業所、被保険者」を参照されたい。

### (3) 第3号被保険者

厚生年金の被保険者(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(夫又は妻)は、国民年金の第3号被保険者<sup>4</sup>となる。配偶者には事実上の婚姻関係にある人も含まれる。

扶養の要件については、年収が130万円未満であり、かつ、配偶者の年収の2分の1未満であることとされている。

### (4) 任意加入被保険者

上記(1)～(3)のいずれの種別にも属していない人のうち、

- ① 日本国内に住む60歳以上65歳未満の人
- ② 日本国籍を有し、日本国内に住所のない20歳以上65歳未満の人

等は、申出により、国民年金の任意加入被保険者となることができる。任意加入被保険者は、第1号被保険者と同じ保険料を支払うことで、年金を受け取るために必要な期間(受給資格期間(10年))を満たしたり、年金額を増やしたりすることができる。

また、10年の受給資格期間を満たしていない場合には、更に70歳までの間、国民年金に任意加入することができる<sup>5</sup>。

## 4. 厚生年金の適用事業所、被保険者

### (1) 適用事業所

厚生年金では、事業所単位で適用事業所となり、その事業所に使用される人は被保険者になる。適用事業所には、会社、工場、商店、船舶、官公庁などが含まれる。株式会社などの法人の事業所は、従業員が常時1名以上いれば適用事業所となる。また、従業員が常時5人

---

<sup>4</sup> 第3号被保険者については、2020年4月より、①日本国内に住む人か、②日本国内に生活の基礎があると認められる人として一定の要件に該当する人に限定されている。

<sup>5</sup> 1965年4月1日以前に生まれた人など、一定の要件に該当することが必要となる。

以上いる個人の事業所も、法定業種<sup>6</sup>については適用事業所となる。

上記以外の事業所においては、当然に適用事業所になるものではないが、労使合意により任意に適用事業所となることは可能である（任意包括適用）。

## （2）厚生年金の被保険者

適用事業所において使用されている人が厚生年金の被保険者となる。

正社員や法人の代表者、役員等は被保険者になるほか、パートタイマー・アルバイト等でも、1週間の所定労働時間及び1か月の所定労働日数が同じ事業所で同様の業務に従事している正社員の4分の3以上である人は、被保険者になる。

また、正社員の4分の3未満であっても、①週の所定労働時間が20時間以上であること、②月額賃金が8.8万円以上であること、③勤務期間が1年以上見込まれること、④学生ではないこと、⑤従業員数500人超の規模である企業に使用されていること、の5つの条件を満たす場合には、厚生年金に加入することになる。令和2（2020）年の制度改正により、③は2022年10月に撤廃、また、⑤は2022年10月に100人超規模、2024年10月に50人超規模に引き下げられることになっている<sup>7</sup>。

## 5. 保険料

国民年金・厚生年金の保険料額（率）は、平成16（2004）年の制度改正により、毎年段階的に引き上げられて既に上限に達している。具体的には、国民年金については月額17,000円（2004年度価格）、厚生年金は18.3%となっている<sup>8</sup>。なお、国民年金の実際の保険料額

---

<sup>6</sup> 法定業種とは、①物の製造、②土木・建設、③鉱物採掘、④電気、⑤運送、⑥貨物積卸、⑦焼却・清掃、⑧物の販売、⑨金融・保険、⑩保管・賃貸、⑪媒介周旋、⑫集金、⑬教育・研究、⑭医療、⑮通信・報道、⑯社会福祉の16業種をいう。なお、令和2年改正により、2022年10月から、弁護士・税理士・社会保険労務士等の法律・会計事務を取り扱う士業が適用業種に追加される。

<sup>7</sup> 詳しくは「第9 被用者保険の適用拡大」を参照。

<sup>8</sup> 国民年金保険料の上限は、平成16年改正では16,900円（2004年度価格）だったが、第1号被保険者の産前産後期間について保険料を免除する制度が2019年4月に施行されたことに伴い、同月から17,000円（2004年度価格）に引き上げられた。

なお、私立学校教職員の厚生年金保険料率は、今後、2027年度までかけて上限（18.3%）に達する。

は、2004年度価格の額に、賦課される時点までの賃金上昇率(名目)を乗じて定められる。

### (1) 第1号被保険者

自営業者、学生などの国民年金の第1号被保険者は、毎月一定額の保険料を自分で納める。

被保険者である世帯主は、その世帯に属する被保険者の保険料について、また、配偶者の一方は被保険者である他方の配偶者の保険料について、それぞれ連帯して納付する義務がある。

### (2) 第2号被保険者(厚生年金の被保険者)

会社員など国民年金の第2号被保険者(厚生年金の被保険者)は、給与<sup>9</sup>や賞与に、定められた厚生年金保険料率(18.3%)で計算した額を事業主と折半で負担する。厚生年金の保険料は、事業主側に納める義務があり、事業主は従業員に支払う給与などから、本人負担分の保険料を天引き(源泉徴収)し、事業主負担分と合わせて納める。

厚生年金の保険料を計算する際には、実際の給与や賞与を基に定める標準報酬月額(1等級(88,000円)~32等級(650,000円))や標準賞与額(賞与等の支給額から1,000円未満の端数を切り捨てた額。1回につき150万円が上限)を用いる。標準報酬月額は、原則として、4~6月の3か月の平均給与を基に毎年9月に改定する。

### (3) 第3号被保険者

専業主婦(夫)などの国民年金の第3号被保険者は、自ら保険料を納める必要はなく、その費用は第3号被保険者の配偶者が加入する厚生年金から拠出される。

なお、厚生年金保険法(昭和29年法律第115号)第78条の13において、「被扶養配偶者を有する被保険者が負担した保険料について、当該被扶養配偶者が共同して負担したものである」という基本的認識が示されている。

---

<sup>9</sup> 基本給のほか残業手当や通勤手当などを含めた税引き前の給与をいう。



	国民年金	厚生年金	保険料 (2022年4月時点)
自営業者、学生など (20歳以上60歳未満 で下記以外の人)	第1号被保険者	—	16,590円(月額)
適用事業所に使用され る会社員など(70歳未 満)	第2号被保険者	厚生年金被保険 者	月収の18.3% (労使折半。本人負担は 9.15%)
国家公務員(70歳未満) 地方公務員(70歳未満)			月収の15.681% (労使折半。本人負担は 7.8405%)
私立学校教職員(70歳 未満)			
被用者配偶者	第3号被保険者	—	保険料負担はない (配偶者が加入する厚 生年金が負担)

## 6. 保険料の免除・猶予、出産・子育て中の特例措置

### (1) 保険料の免除

国民年金の第1号被保険者の中には、失業して所得がない人など経済的な理由で一時的に保険料を納められない人もいます。そのため、国民年金制度では各種の保険料免除・猶予の仕組みを設けている。

#### ① 保険料の申請免除

本人・世帯主・配偶者の前年所得が一定額以下の場合には、市区町村へ申請することにより、保険料の全額又は一部(3/4・半額・1/4)の納付が免除される。

免除を受けるためには、免除すべき月の属する年の前年の所得が、扶養親族等の有無及び数に応じて、一定の額以下であることが必要である。

免除の対象となる所得の基準は、個人住民税非課税基準に準拠しつつ、本人・世帯主・配偶者の前年所得に応じて段階的に設定している。具体的な基準は以下のとおり。

#### 【免除の対象となる所得の基準(2022年度)】

	前年の所得が以下の計算式で計算した金額の範囲内であること
全額免除	(扶養親族等の数+1) × 35万円 + 32万円
3/4免除	88万円 + 扶養親族等控除額 + 社会保険料控除額等
半額免除	128万円 + 扶養親族等控除額 + 社会保険料控除額等
1/4免除	168万円 + 扶養親族等控除額 + 社会保険料控除額等

#### ② 保険料の法定免除

次のような事由に該当する人は、保険料全額の納付が免除される。これらに該当する場合でも、申出により保険料を納付することができる。

- ア 障害基礎年金の受給権者
- イ 生活保護法による生活扶助を受けている人
- ウ ハンセン病療養所などに入所している人

### ③ 保険料免除の効果、追納

保険料が免除された期間は、老齢年金の受給資格期間(10年)や障害・遺族年金の受給要件の算定に当たってはカウントされる。ただし、一部免除については、一部免除承認後の保険料を納付していることが必要となる。

また、保険料が免除された期間に対応する老齢年金の額については、国庫負担分(と一部免除の場合には国民年金保険料の納付割合)に応じた額になる<sup>10</sup>。

免除された保険料は、10年以内であれば追納することができ、追納した場合は納めた期間として計算される。

## (2) 保険料の納付特例・納付猶予

学生や、若年者で就職が困難であったり、失業中であったりするなどの理由で所得が低い人について、国民年金保険料の納付を猶予する制度もある。

国民年金保険料の納付が猶予された期間は、受給資格期間には反映されるが、年金額の計算には反映されない。なお、猶予された保険料は、10年以内であれば追納が可能である。

### ① 学生納付特例制度

学生(大学・大学院、短期大学、高等学校、高等専門学校、専修学校などに在学する人)で、本人の所得が一定額以下の場合に、在学中の保険料の納付が猶予される。

学生納付特例期間については、保険料を追納しない限り老齢基礎年金額には反映されないが、老齢・障害・遺族基礎年金の支給要件にはカウントされる。

#### ●所得の基準(申請者本人のみ)[2022年度]

128万円 + 扶養親族等控除額 + 社会保険料控除額等

### ② 納付猶予制度(2030年6月まで)

50歳未満の第1号被保険者について、同居している世帯主の所得にかかわらず、本人と

<sup>10</sup> この他、年金を含めても所得が低い人(前年の所得額が老齢基礎年金満額以下の人など)には、月額約5,000円を基準として年金生活者支援給付金が支給される。(全額免除期間に対しては、基礎年金満額の1/6相当が支給)

配偶者の所得が一定額以下の場合に、保険料の納付が猶予される。

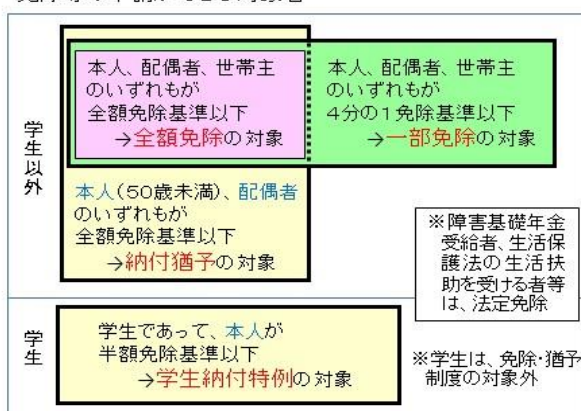
年金支給における猶予期間の扱いは、学生納付特例期間と同様である。

●所得の基準(申請者本人と配偶者)[2022年度]

$$(扶養親族等の数+1) \times 35 \text{万円} + 32 \text{万円}$$

国民年金保険料の免除等制度

免除等の申請ができる対象者



免除の所得基準(めやす)

( ): 収入

	4人世帯 夫婦 子2人	2人世帯 夫婦のみ	単身世帯
全額免除	172万円 (257万円)	102万円 (157万円)	67万円 (122万円)
4分の3免除 (4分の1納付)	202万円 (300万円)	126万円 (191万円)	88万円 (143万円)
半額免除	242万円 (357万円)	166万円 (248万円)	128万円 (194万円)
4分の1免除 (4分の3納付)	282万円 (407万円)	206万円 (305万円)	168万円 (251万円)

※4分の3免除、半額免除、4分の1免除の所得基準額の目安であり、控除額により変動する。  
(4人世帯(2人世帯)において70歳未満の配偶者、16歳未満の子と仮定、社会保険料控除は考慮しない)  
※収入は、給与所得者年収ベース

免除等の種類	申請免除等の所得基準		追納
保険料免除	全額免除	(扶養親族等の数+1) × 35万円 + 32万円	本人・世帯主・配偶者の前年所得
	4分の3免除 (4分の1納付)	88万円 + (扶養親族等の数 × 38万円) + 社会保険料控除額など	
	半額免除	128万円 + (扶養親族等の数 × 38万円) + 社会保険料控除額など	
	4分の1免除 (4分の3納付)	168万円 + (扶養親族等の数 × 38万円) + 社会保険料控除額など	
納付猶予	全額免除の基準と同じ	20歳~50歳未満	本人・配偶者の前年所得
学生納付特例	半額免除の基準と同じ	年度単位	本人の前年所得

国民年金保険料の免除期間に応じた年金額と給付金

- 老齢基礎年金は、国年保険料の全額免除期間については、基礎年金満額の1/2が支給される。
  - 年金生活者支援給付金は、国年保険料の全額免除期間については、基礎年金満額の1/6相当額が支給される。
  - このため、40年間、国民年金保険料全額免除であった場合の支給額は、満額の2/3 (= 1/2 + 1/6) となる。
- 老齢基礎年金 32,538円 + 年金生活者支援給付金 10,845円 = 43,383円 (月額) ※基礎年金満額は65,075円



年金生活者支援給付金の支給対象は、**加入期間**(国年1号被保険者に加入し、全額免除要件該当)と**受給期間**(給付金の支給要件)の**双方において低所得者である場合に限定**している。

これは、保険料納付意欲を損なわないようにするとともに、貴重な税財源を真に必要な人に充てるもの。

■ 保険料  
■ 1/2国庫負担  
■ 特別国庫負担

(3) 出産・子育てをしている場合の特例措置

出産・子育てをする人を支援するために、産休期間中の人や育児休業を取得した人に対して、国民年金、厚生年金の保険料に関する特例措置を設けている。

① 産休期間中、産前産後期間中の特例

ア 産前産後の休業期間中の保険料免除

産前産後の休業<sup>11</sup>について、休業を開始した月から終了した月(終了日の翌日の月)の前月までの厚生年金保険料が免除される。この期間は、保険料を納めた期間とみなされ、休業前の給与水準に応じた老齢厚生年金の給付が保障される。

また、国民年金の第1号被保険者の産前産後期間について、出産予定月の前月(多胎妊娠

<sup>11</sup> 出産日の42日以前(多胎妊娠の場合は98日前)から出産日の56日後まで。

の場合は3か月前)からその翌々月までの国民年金保険料が免除されている。この期間は、保険料を納めた期間とみなされ、免除期間は満額の基礎年金を保障している。

#### イ 産前産後休業を終了した際の標準報酬月額の特例

産前産後休業を終了した人が、職場復帰した場合は、その後の3か月間の給与の平均額で標準報酬月額を改定して、厚生年金保険料を計算することができる。職場復帰せず、そのまま育児休業などに入った場合には、育児休業などが終了してから同様の計算により改定することができる。

### ② 育休期間中の特例

#### ア 育児休業の期間中の保険料免除

子どもが3歳になるまでの間の育児休業について、休業を開始した月から終了した月(終了日の翌日の月)の前月までの厚生年金保険料が免除される。この期間は、保険料を納めた期間とみなされ、休業前の給与水準に応じた老齢厚生年金の給付が保障される。

#### イ 育児休業を終了した際の標準報酬月額の特例

育児休業を終了した人が、3歳未満の子どもを養育しながら職場復帰した場合は、その後の3か月間の給与平均額で標準報酬月額を改定し、厚生年金保険料を計算することができる。

## 7. 社会保障協定の締結

海外在留邦人等が日本と外国の年金制度等に参加し保険料を二重に負担することを防ぎ、また、両国での年金制度の加入期間を通算できるようにすることを目的として、外国との間で社会保障協定の締結を進めている。

## 【社会保障協定締結などの状況（2022年6月1日時点）】

<b>(1) 発効済 22か国</b>				<b>(2) 署名済 1か国</b>				
	ドイツ	2000年 2月発効		インド	2016年 10月発効		イタリア	2009年 2月署名
	英国	2001年 2月発効		ルクセンブルク	2017年 8月発効			
	大韓民国	2005年 4月発効		フィリピン	2018年 8月発効	<b>(3) 政府間交渉中 1か国</b>		
	アメリカ	2005年 10月発効		スロバキア	2019年 7月発効		トルコ	2022年 5月
	ベルギー	2007年 1月発効		中国	2019年 9月発効			第7回政府間交渉実施
	フランス	2007年 6月発効		フィンランド	2022年 2月発効	<b>(4) 予備協議中等 4か国</b>		
	カナダ	2008年 3月発効		スウェーデン	2022年 6月発効		オーストリア	
	オーストラリア	2009年 1月発効					ベトナム	
	オランダ	2009年 3月発効					タイ	
	チェコ	2009年 6月発効(※)					ポーランド	
	スペイン	2010年 12月発効						
	アイルランド	2010年 12月発効						
	ブラジル	2012年 3月発効						
	スイス	2012年 3月発効						
	ハンガリー	2014年 1月発効						
					(※)2018年8月改正議定書発効			

(参考) 主要国の年金制度の国際比較

主要外国の年金制度においては、年金制度は稼働収入のある者に適用されるのが一般的であり、我が国のように無収入の者も強制加入の被保険者として適用される制度設計(ただし、低所得世帯等は、申請等により納付義務が免除される)は例外的である。

また、上記のようなことから、主要外国の年金制度においては、わずかでも賃金収入があれば、保険料納付義務が生じる制度設計となっていることが一般的である。

(※1)

	制度体系	被保険者	保険料率 (一般被用者の場合)	支給開始年齢 (※7)	最低加入 期間	財政方式
日本		全居住者	厚生年金保険 18.3% (労使折半) 国民年金 月額16,590円 (定額)	厚生年金保険 ・男性：64歳 ・女性：62歳 (注)男性は2025年度までに、 女性は2030年度までに 65歳に引上げ予定 国民年金(基礎年金) 65歳	10年	賦課方式
アメリカ		無業者を除き 居住者は 原則加入	12.4% (労使折半)	66歳 (注)2027年までに67歳 に引上げ予定	40四半期 (10年相当) (※9)	賦課方式
英国		一定以上の所得のある 居住者	25.8% (※4) 本人：12.0% 事業主：13.8%	66歳 (注)2028年までに67歳 に引上げ予定 (注)2046年までに68歳 に引上げ予定	10年	賦課方式
ドイツ (※2)		居住している 被用者は 原則加入 (注)医師、 弁護士等の 一部の自営 業者も加入	18.6% (労使折半)	65歳11か月 (注)2029年までに67歳 に引上げ予定	5年	賦課方式



<p>フ ラ ン ス  (※2)</p>		<p>無業者を除き 居住者は 原則加入</p>	<p>17.75% (※5)</p> <p>本人 : 7.30% 事業主 : 10.45%</p>	<p>満額拠出期間 (※8) を満たす場合 62歳</p> <p>満額拠出期間 を満たさない場合 67歳</p>	<p>なし</p>	<p>賦課方式</p>
<p>ス ウ エ ー デ ン  (※2)</p>		<p>一定以上の所得のある 居住者 (※3)</p>	<p>17.21% (※6)</p> <p>本人 : 7.0% 事業主 : 10.21%</p>	<p>—</p> <p>(注)62歳以降本人が 受給開始時期を選択 (注) 2026年までに64歳に引上 げ予定</p>	<p>なし</p>	<p>賦課方式 (注)プレミアム年金は 積立方式</p>

※1 2022年4月1日時点。

※2 ドイツは一般年金保険、フランスは一般制度、スウェーデンは所得に基づく年金についての保険料率、支給開始年齢等をそれぞれ記載している。

※3 スウェーデンの保証年金は、低・無年金者に対して税財源により支給される制度である。支給開始年齢は65歳（2023年に66歳に引き上げ予定）で、3年以上のEU諸国等（うち1年以上はスウェーデン）での居住が必要。

※4 英国の保険料は、失業給付等の年金以外の種類の給付にも充てるものとして徴収されている。また、保険料率は、所得等に応じて異なる料率となる場合がある。

※5 フランスの保険料率は、所得に応じて異なる料率となる場合がある。

※6 スウェーデンの保険料率は、老齢年金に充てるものとして徴収されている保険料の料率であり、遺族・障害年金の保険料については、別途課せられ、事業主のみが負担する。

※7 上記の表における支給開始年齢とは、給付算定式で得られた額を増減額なく受け取ることができる年齢をいい、国によっては生年月日や職種等によって例外が設けられている場合がある。

※8 満額拠出期間とは、年金額の満額受給に必要な保険料拠出期間をいう。1958～60年生まれの者は41.9年（167四半期）であるが、段階的に延長されており、1973年生まれの者以降は43年（172四半期）となる。

※9 所定の保険料納付に応じて、1年につき最大4単位分の保険料記録が付与されるところ、老齢年金の受給には、40単位分（10年相当）の保険料記録が必要となっている。

(資料) 各国政府の発表資料 (ほか)

### 第3 公的年金制度の体系（年金給付）

1. 年金給付の体系
2. 老齢基礎年金
3. 老齢厚生年金
4. 各種加算、一時金
- （参考）年金生活者支援給付金
5. 年金額改定の仕組み
6. 公的年金に係る課税

本稿では、「第2 公的年金制度の体系（被保険者、保険料）」に引き続き、公的年金制度の給付内容に関し、主に老齢年金について説明する（障害年金、遺族年金の給付内容については、それぞれ「第12 障害年金」「第13 遺族年金」を参照）。あわせて、年金額を毎年度の物価や賃金に応じて改定するルールの仕組みや、公的年金課税についても紹介する。

#### 1. 年金給付の体系

我が国の公的年金制度は、①20歳以上の人々が共通して加入する国民年金と、②会社員や公務員等が加入する厚生年金による、いわゆる「2階建て」と呼ばれる構造になっている。

この構造は、昭和60（1985）年改正において、公的年金制度の全加入者に共通する定額の基礎年金を創設するとともに、厚生年金等の被用者年金を基礎年金に上乗せする2階部分の報酬比例年金として再編成したことで完成を見たものである。<sup>1</sup>

こうした定額部分と報酬比例部分からなる2階建ての仕組みであることにより、公的年金は、社会保障制度として所得に応じた負担を求めるとともに、必要性に配慮した給付を行うことを通じて、一定の所得再分配機能を果たしている。

---

<sup>1</sup> 厚生年金においては、昭和29（1954）年改正により、既に定額部分と報酬比例部分からなる2階建ての給付設計となっていた。

## 2. 老齢基礎年金

### （1）受給資格期間

老齢基礎年金を受給するためには、受給資格期間として、保険料納付済期間（厚生年金保険や共済組合の加入期間を含む。）と保険料免除期間などを合算した期間が少なくとも10年以上あることが必要である。

老齢基礎年金の受給資格期間は、20歳から60歳までの間、被保険者として40年間の保険料納付義務が課されている年金制度において、受給資格期間を満たす動機付けとして被保険者の保険料納付意欲を高める役割を担うとともに、老後生活のための一定の年金額を保障するという最低保障的な機能を担っている。

受給資格期間は国民年金創設時より25年であったが、無年金となっている人に対して、納付した保険料に応じた年金を受給できるようにし、また、将来の無年金者の発生を抑制していく観点から法改正が行われ、2017年8月1日より10年に短縮された。

受給資格期間は、以下の①～⑤を合計した期間をいう。

- ① 国民年金保険料を納めた期間
- ② 国民年金保険料の免除、学生納付特例等の納付猶予を受けた期間  
（一部免除の期間は、減額された保険料を納めた期間に限る。）
- ③ 1961年4月以降の厚生年金保険の被保険者または共済組合の組合員であった期間
- ④ 国民年金第3号被保険者であった期間<sup>2</sup>
- ⑤ 国民年金に任意加入できた人が任意加入しなかった期間など（合算対象期間）<sup>3</sup>

---

<sup>2</sup> 「第3号被保険者であった期間」とは、厚生年金保険の被保険者や共済組合等の組合員（国民年金第2号被保険者：原則として65歳未満）に扶養されていた配偶者で20歳以上60歳未満の期間（1986年4月以降の期間に限る。）をいう。

<sup>3</sup> 「合算対象期間」とは、全国民を対象とする基礎年金制度が1986年に創設されたことに伴い、基礎年金の創設前においては制度の仕組み上年金制度に加入できなかった期間や、他の公的年金制度に加入していた期間について、基礎年金の受給資格期間の計算に限定して算入するものである。

合算対象期間には主に次のような期間が含まれる。（いずれも20歳以上60歳未満の期間）

- ① 国民年金に任意加入できた人が任意加入しなかった期間
- ② 日本国内に住所がない人の、日本国籍を有していた期間
- ③ 被用者保険の被保険者であった期間（1961年4月～1986年3月）

①～⑤の期間の合計が10年に満たない人は、任意加入の仕組みを活用することで、10年の受給資格期間を満たすことができる場合がある（「第2 公的年金制度の体系（被保険者、保険料）」を参照）。

## （2）年金額

20歳から60歳まで（40年間）の保険料をすべて納めると、満額の老齢基礎年金を受け取ることができる。

年金額（満額）＝年額 777,800 円（月額 64,816 円） ※2022 年度の額

これに対し、保険料を全額納めた期間（保険料納付済期間）が40年に満たない（国民年金保険料の免除等を受けた期間や合算対象期間、保険料未納期間がある）場合は、その期間に応じて老齢基礎年金の年金額が計算される。<sup>4</sup>

なお、学生納付特例、若年者納付猶予の期間は、保険料を追納していない場合、年金額には反映されない。

国民年金保険料の免除を受けた期間等がある場合の年金額の計算式は、次のとおりである。

年金額 ＝ 年金額（満額） × （A / 40年 × 12か月）

上記のAの計算は、以下の①～⑤の合計となる。<sup>5</sup>

① 保険料納付済期間の月数（第1号のうち保険料が納付された期間、産前産後期間<sup>6</sup>、

---

<sup>4</sup> 国民年金保険料の一部免除（4分の3免除、半額免除、4分の1免除）の承認を受けた期間は、減額された保険料を納めていない場合、未納期間扱いとなり、あとから保険料を追納した場合には、保険料納付済期間となる。

<sup>5</sup> 2009年3月分までの免除期間については、4分の1免除は月数の5/6、半額免除は2/3、4分の3免除は1/2、全額免除は1/3で、それぞれ計算される。

<sup>6</sup> 国民年金の第1号被保険者の産前産後期間について、出産予定月の前月（多胎妊娠の場合は3か月前）からその翌々月までの国民年金保険料が免除される。

第2号<sup>7</sup>・第3号被保険者期間)

- |               |   |     |
|---------------|---|-----|
| ② 4分の1免除期間の月数 | × | 7/8 |
| ③ 半額免除期間の月数   | × | 3/4 |
| ④ 4分の3免除期間の月数 | × | 5/8 |
| ⑤ 全額免除期間の月数   | × | 1/2 |

### 【付加年金】

付加年金は、国民年金の独自の制度であり、国民年金の第1号被保険者および任意加入被保険者が、希望により付加保険料を納付し、老齢基礎年金の受給権を取得したときに老齢基礎年金に上乗せして給付を受けられる制度である。

国民年金の付加保険料（月額 400 円）を納めた期間がある場合は、次の額が老齢基礎年金（年額）に上乗せされる。

$$\text{付加年金額（年額）} = 200 \text{ 円} \times \text{付加保険料納付済月数}$$

### （3）受給開始年齢

老齢基礎年金は、原則として 65 歳から受け取ることができる。

ただし、希望すれば、受給開始を 75 歳まで遅らせることもできる。これを繰下げ受給という。65 歳に達して基礎年金の受給権を取得した時から繰下げ受給の申出をするまでの期間（月単位）に応じて年金が増額される（一月あたり+0.7%）。増額された年金は、原則として繰下げ受給の申出をした月の翌月分から受け取ることができる。<sup>8</sup>

逆に、希望すれば、受給開始を 60 歳まで早めることができる。これを繰上げ受給という。その場合は、繰上げ受給の請求をした時から 65 歳に達するまでの期間（月単位）に応じて年金が減額される（一月あたり▲0.4%）。減額された年金は、繰上げ請求した月の翌月分か

---

<sup>7</sup> 当分の間、第2号被保険者としての被保険者期間のうち、20歳前の期間および60歳以後の期間は、保険料納付済期間に算入されない。

<sup>8</sup> 老齢年金の繰下げ・繰上げ受給については、「第11 老齢年金の繰下げ受給と繰上げ受給」において詳述。

ら受け取ることができる。

### 3. 老齢厚生年金

老齢厚生年金は、民間企業などに雇われて働いている人が65歳になったときに、老齢基礎年金に上乗せする形で支給される。

ただし、1961年（女性は1966年）4月1日以前に生まれた人は、一定の受給資格を満たしていれば、65歳になるまで「特別支給の老齢厚生年金」を受け取ることができる（下記（3）参照）。

#### （1）受給資格期間

老齢基礎年金を受け取るために必要な受給資格期間（10年）を満たしており、かつ、厚生年金の被保険者期間が1か月以上あることが必要である。

#### （2）年金額

老齢厚生年金の額は、被保険者期間中の平均標準報酬月額や被保険者期間に応じた額になる。具体的には、次の式により計算される。

$$\text{老齢厚生年金額} = A + B$$

A：2003年3月以前の被保険者期間

$$\text{平均標準報酬月額} \times 7.125/1000 \times \text{2003年3月までの被保険者期間の月数}$$

B：2003年4月以降の被保険者期間

$$\text{平均標準報酬額} \times 5.481/1000 \times \text{2003年4月以降の被保険者期間の月数}$$

平成12（2000）年改正において、2003年4月より、保険料賦課の対象をボーナスまで拡大する「総報酬制」が導入された。このため、2003年3月以前の期間（A）に係る年金額の計算においては、毎月の給与に基づく標準報酬月額の平均である「平均標準報酬月額」が用いられる一方、2003年4月以降の期間（B）については、ボーナスも含む標準報酬額

を平均した「平均標準報酬額」を用いる。また、2003年4月以降の被保険者期間分の給付乗率は、賦課対象が拡大する中で年金財政に中立となるよう、1,000分の7.125から1,000分の5.481に引き下げられている（約1/1.3倍）。

※ 平均標準報酬（月）額の算出に当たっては、被保険者の過去の標準報酬月額又は標準賞与額を現在の貨幣価値に「再評価」する。具体的には、過去のそれぞれの時点の報酬について再評価する率（再評価率）を定め、当該再評価率を乗じて得た額を基に平均標準報酬（月）額を算出している<sup>9</sup>。

### （3）特別支給の老齢厚生年金

特別支給の老齢厚生年金は、1961年（女性は1966年）4月1日以前に生まれた人が、一定の受給資格を満たしている場合に、60歳前半に支給される老齢厚生年金である。

昭和60（1985）年改正以前は、厚生年金の老齢年金の支給開始年齢は60歳であったが、同改正において、老齢厚生年金の本則上の支給開始年齢は老齢基礎年金と同様に65歳に設定された。これとともに、改正前において厚生年金の一定の要件を満たしていた人が不利益を被ることのないよう、当分の間、60歳から特別支給の老齢厚生年金が支給されることとなった。

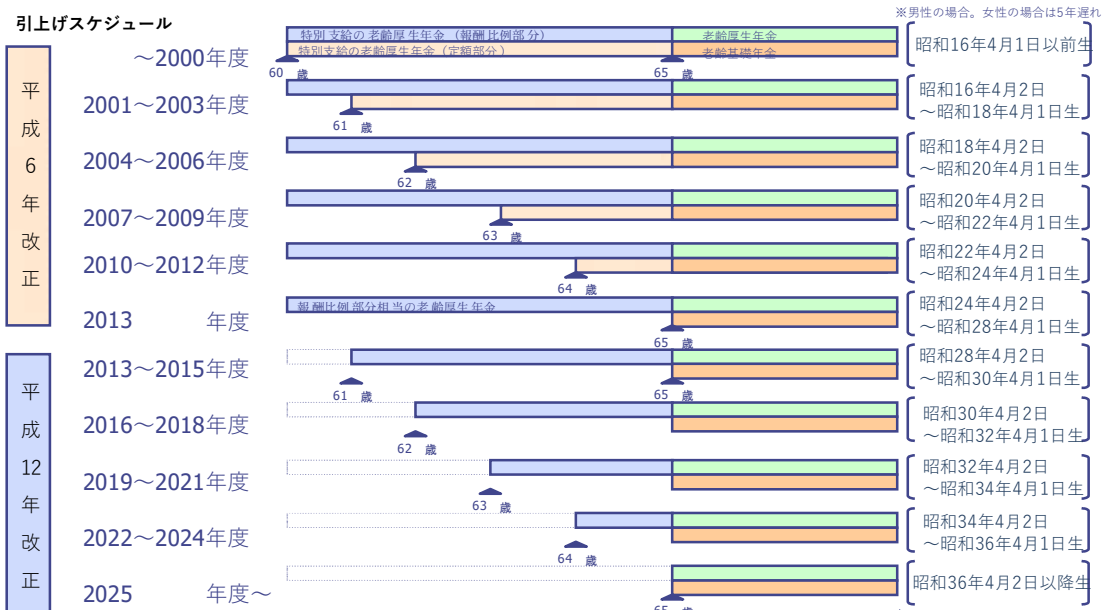
その後、平成6（1994）年改正と平成12（2000）年改正において、それぞれ定額部分と報酬比例部分について生年月日に応じて段階的に支給開始年齢を引き上げていくこととされた。これにより、1961年（女性は1966年）4月2日以後生まれの人には特別支給の老齢厚生年金は支給されない。

---

<sup>9</sup> 再評価率については、平成16（2004）年改正による再評価率を用い、賃金の伸びや物価の変動に応じ毎年度見直しを行っている。

平成6・12年改正による支給開始年齢引上げのスケジュール(老齢厚生年金)

- 老齢厚生年金の支給開始年齢については、
  - ・「定額部分」は、2001年度から2013年度までかけて、60歳から65歳に既に引き上がっており、
  - ・「報酬比例部分」は、2013年度から2025年度までかけて、段階的に65歳に引き上げられる。（女性の引上げスケジュールは5年遅れ）。



※1 2020年度に60歳に到達する昭和35年（1960年）4月2日以降生まれの女性については、年金支給は62歳に到達する2022年度の4月2日以降となる。  
 ※2 高齢者雇用確保措置については、2013年4月以降、定年後の雇用の希望者全員が継続雇用制度の対象となることとなった。（厚生年金（報酬比例部分）の受給開始年齢に到達した以降の者を対象に基準を利用できる経過措置あり。）

① 受給資格

特別支給の老齢厚生年金を受け取るためには、以下のすべての要件を満たしていることが必要である。

- ア 老齢基礎年金を受け取るために必要な受給資格期間（10年）を満たしていること。
- イ 厚生年金保険の被保険者期間（共済組合の組合員期間を含む。）が1年以上あること。
- ウ 生年月日ごとに法律に定められた支給開始年齢に達していること。

② 年金額

特別支給の老齢厚生年金は、生年月日等に応じて、定額部分<sup>10</sup>と報酬比例部分を合計し

<sup>10</sup> 定額部分の段階的引上げは完了しているが、障害者の特例、長期加入者（被保険者期間が44年以上の人）の特例または坑内員・船員の特例が適用される人については、定額部分と報酬比例部分を合わせた額が支給される。



た金額が支給される。また、定額部分を受給する人が一定の要件を満たす場合には、加給年金額が加算される場合がある。（4（1）①を参照）

#### i) 報酬比例部分

65歳以降の老齢厚生年金（本来支給の老齢厚生年金）と同様の計算式で算出される。

#### ii) 定額部分

定額部分 = 1,621円 × 生年月日に応じた率 × 被保険者期間の月数<sup>11</sup>

※ 定額部分の単価（上記は2022年度の額）は、40年加入で老齢基礎年金の満額と同水準になるように設定されている。

## 4. 各種加算、一時金

### （1）各種加算

#### ① 加給年金額

厚生年金における加給年金制度は、配偶者・子に関する扶養の実態に着目して行われる加算である。配偶者への加給については、昭和60（1985）年改正で、配偶者の老齢基礎年金を含めて世帯単位の給付水準を設計するようになってからは、配偶者の基礎年金支給開始までの有期給付とされている。

厚生年金保険の被保険者や共済組合等の組合員であった期間が合わせて20年<sup>12</sup>以上である人（A）は、65歳に到達した時点で、Aに生計を維持されている配偶者（事実上婚姻関係と同様の事情にある人を含む。）や子（18歳に達する日以降最初の3月31日までの間にあるか、20歳未満で障害等級の1級または2級に該当する障害の状態にあることが必要）がいるときに、Aの老齢厚生年金に一定額が加算される。

<sup>11</sup> 40歳（女性と坑内員・船員は35歳）に達した月以後の加入期間が180か月以上等の中高齢の特例に該当する人などは、被保険者期間が240か月未満であっても240か月として計算する特例がある。

<sup>12</sup> 中高齢の資格期間の短縮の特例を受ける人は、厚生年金保険（一般）の被保険者期間が15～19年。

支給額（年額）は、配偶者については223,800円<sup>13</sup>、第1子・第2子について223,800円、第3子以降は1人ごとに74,600円である。 ※2022年度の額

また、障害厚生年金の受給権者に生計を維持されている配偶者がいる場合も、障害厚生年金に加給年金額が加算される（額は老齢厚生年金の場合と同額。）。

## ② 振替加算

加給年金額が加算されている老齢厚生年金や障害厚生年金の受給権者（A）の配偶者（B）が65歳になると、Aの老齢厚生年金に対する加給年金額の加算は終了する。他方で、65歳到達によりBに老齢基礎年金の受給権が発生した場合に、一定の条件<sup>14</sup>を満たしていれば、Bの老齢基礎年金の額に振替加算額が加算される。

振替加算は昭和60（1985）年改正で導入された経過的な措置である。1986年3月以前、被用者年金の被扶養配偶者は国民年金の任意加入の対象だったため、1986年4月以降にこれらの人が国民年金の被保険者になった場合でも、加入期間が短く、65歳から支給される老齢基礎年金の額が低額になる場合があった。このため、これらの人について、1986年4月から60歳に達するまでの期間を考慮して、生年月日に応じて加算を行うものである。

振替加算の額は、Bが1926年4月2日から1927年4月1日生まれの場合は加給年金額と同額で、Bがそれ以降に生まれた場合の額は生年月日に応じて逡減され、1966年4月2日以降に生まれた人には支給されない。

## ③ 経過的加算

経過的加算は、基礎年金を導入した昭和60（1985）年改正において設けられた。

---

<sup>13</sup> 老齢厚生年金の配偶者加給については、昭和60年改正において、夫婦ともに老齢基礎年金が支給されるまで（妻が65歳到達まで）の間の年金水準の確保を図るための加算として、老齢厚生年金を受ける人の生年月日に応じ、33,200円～165,800円の特別加算がある。 ※2022年度の額

<sup>14</sup> 振替加算の受給要件は以下の①～②のいずれにも該当することが必要。

- ① Bが老齢基礎年金を受け取る資格を得たとき（65歳到達時）に、そのAにより生計を維持されていること
- ② Bの生年月日が「1926年4月2日～1966年4月1日」の間であること

昭和60（1985）年改正では、公的年金制度の全加入者に共通する1階部分として基礎年金を導入したが、それまでの厚生年金の1階部分に相当する旧法の老齢年金の定額部分は、老齢基礎年金よりも高額であった。このため、経過的な措置として、差額分の年金額を老齢厚生年金に加算して支給することとしたものである。

しかし、現在では定額部分と老齢基礎年金の単価はほぼ同額となっており、定額部分の支給開始年齢の引上げも完了していることから、その意義はほぼ失われている。

他方、老齢基礎年金については、額計算の基礎となる期間を20歳以上60歳未満としているため、20歳前または60歳以降の厚生年金保険の加入期間を有する人については、その期間に対応する定額部分相当額を本来支給の老齢厚生年金に加算することとしており、現在では、この部分の給付が経過的加算の中心的な意義となっている。

経過的加算額 = 定額部分に相当する額（特別支給の老齢厚生年金と同様の算定式）

－ 厚生年金保険に加入していた期間について受け取れる老齢基礎年金の額

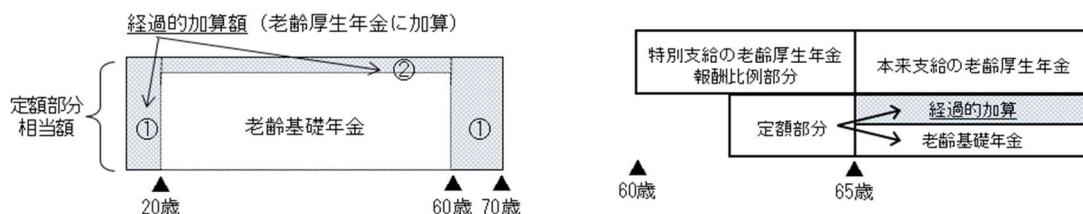
### 経過的加算について

厚生年金の老齢給付の定額部分に相当する額と老齢基礎年金額の差額分を老齢厚生年金に加算して支給するもの。  
（基礎年金を導入した昭和60年改正の経過措置）

- ① 老齢基礎年金の額計算の基礎とならない「20歳前及び60歳以上の厚生年金保険の被保険者期間」に対応する定額部分相当額を老齢厚生年金に加算する。
- ② 定額部分の単価を逡減させている経過期間中、老齢基礎年金に切り替わる65歳時点で年金額が下がることのないよう、定額部分と老齢基礎年金の差額分を老齢厚生年金に加算する。

※ 定額部分の単価の逡減が完了した現時点においては、定額部分と老齢基礎年金の単価はほぼ同額となっており、また、定額部分の支給開始年齢の引上げも完了していることから、②の意義はほぼ失われている。

<加算のイメージ>



計算式

経過的加算額 = イ（定額部分） - ロ（厚年加入期間に係る基礎年金部分）

イ： 1,621円 × 改定率 × 厚生年金保険の被保険者期間の月数（最大で480月）  
（定額部分の単価）

ロ： 777,800円 × 改定率 ×  $\frac{20歳以上60歳未満の厚生年金保険の被保険者期間の月数}{480月}$   
（基礎年金満額）

## （2）脱退一時金

日本の公的年金制度は、国籍による差別は行わない（内外人平等待遇）原則のもと、日本に住所を有する人や、適用事業所に使用される人は、国籍を問わず、適用されることとなっている。

その上で、脱退一時金は、短期滞在の外国人の場合は保険料納付が老齢給付に結び付きにくいという特有の事情を踏まえ、社会保障協定が締結されるまでの間、暫定的・特例的措置として設けられている制度である。

### ① 国民年金における脱退一時金

国民年金における脱退一時金は、第1号被保険者としての保険料納付済期間の月数等<sup>15</sup>が6か月以上ある外国人で、老齢基礎年金の支給要件を満たしていない人が、年金の支給を受けないまま出国したときに、出国後又は資格喪失後2年以内の請求により支給される。

### ② 厚生年金における脱退一時金

厚生年金における脱退一時金は、厚生年金の被保険者期間が6か月以上ある外国人で、老齢厚生年金の支給要件を満たしていない人が、年金の支給を受けないまま出国したときに、出国後又は資格喪失後2年以内の請求により支給される。

### ③ 脱退一時金の額

（国民年金）

最後に保険料を納付した月が属する年度の保険料額 × 1/2 × 下表に定める数

（厚生年金）

---

<sup>15</sup> 保険料納付済期間の月数等とは、以下を合算したものの。

- ・ 保険料納付済期間の月数
- ・ 4分の1免除期間の月数 × 3/4
- ・ 半額免除期間の月数 × 1/2
- ・ 4分の3免除期間の月数 × 1/4

被保険者であった期間の平均標準報酬額×支給率（保険料率<sup>16</sup>× 1/2 × 下表に定める数）

対象月数	数
6か月以上 12か月未満	6
12か月以上 18か月未満	12
18か月以上 24か月未満	18
24か月以上 30か月未満	24
30か月以上 36か月未満	30
36か月以上 42か月未満	36
42か月以上 48か月未満	42
48か月以上 54か月未満	48
54か月以上 60か月未満	54
60か月以上	60

なお、保険料を最後に納付した月が2021年3月以前の場合は、36か月（3年）を上限として支給額を計算する。<sup>17</sup>

<sup>16</sup> 保険料率は、厚生年金保険の被保険者期間の最終月によって、1月～8月：前々年の10月時点の保険料率、9月～12月：前年の10月時点の保険料率となる。

<sup>17</sup> 期間更新に限度のある在留資格における在留期間の上限が5年となったこと（特定技能1号制度の創設）や、制度創設当時と比べて日本に滞在する外国人の状況に変化が生じていること等を踏まえ、対象月数の上限は2021年4月より36か月から60か月に引き上げられた。

**（参考）年金生活者支援給付金**

年金生活者支援給付金は、年金を含めても所得が低く、経済的な支援を必要としている人を支援する観点から、社会保障と税の一体改革に伴い、2019年10月に導入された給付である。消費税収を財源としており、公的年金給付ではない。

老齢年金生活者支援給付金は、以下の支給要件をすべて満たしている人が対象となる。

- ① 65歳以上の老齢基礎年金の受給者である。
- ② 同一世帯の全員が市町村民税非課税である。
- ③ 前年の公的年金等の収入金額<sup>18</sup>とその他の所得との合計額が781,200円<sup>19</sup>以下である。

また、給付金の額は、月額5,020円を基準に、保険料納付済期間等に応じて算出され、次の①と②の合計額となる。

- ① 保険料納付済期間に基づく額（月額）  
= 5,020円 × 保険料納付済期間 / 被保険者月数（480か月）
- ② 保険料免除期間に基づく額（月額）  
= 10,802円 × 保険料免除期間 / 被保険者月数（480か月）

※ 老齢年金生活者支援給付金の支給により所得の逆転が生じないようにするため、前年の年金収入額とその他の所得額の合計が781,200円を超え881,200円以下である人には、①に一定割合を乗じた「補足的老齢年金生活者支援給付金」が支給される。

年金生活者支援給付金には、上記の老齢給付金のほか、障害基礎年金の受給者を対象とする「障害年金生活者支援給付金」や、遺族基礎年金の受給者を対象とする「遺族年金生活者支援給付金」がある（いずれも前年の所得が一定以下の人を対象）。

---

<sup>18</sup> 障害年金・遺族年金等の非課税収入は含まれない。

<sup>19</sup> 以下この項において、金額はすべて2022年度の額である。

### 年金生活者支援給付金の概要

年金生活者支援給付金は、年金を含めても所得が低い者（前年の所得額が老齢基礎年金満額以下の者など）の生活を支援するために、年金に上乗せして支給するものである。  
 【令和4年度基準額 年60,240円（月5,020円）】

#### 高齢者への給付金（老齢年金生活者支援給付金）

【支給要件】

- ① 65歳以上の老齢基礎年金の受給者であること
- ② 前年の公的年金等の収入金額<sup>※1</sup>とその他の所得（給与所得や利子所得など）との合計額が、老齢基礎年金満額相当（約78万円）<sup>※2</sup>以下であること
- ③ 同一世帯の全員が市町村民税非課税であること

※1 障害年金・遺族年金等の非課税収入は含まれない。  
 ※2 毎年度、老齢基礎年金の額を勘案して改定。令和4年度は781,200円。

【給付額】 (1)と(2)の合計額が支給される。

- (1) 保険料納付済期間に基づく額（月額）  

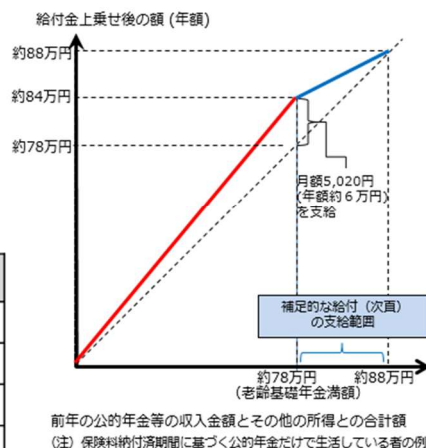
$$= 5,020円^{※3} \times 保険料納付済期間（月数） / 480月$$
- (2) 保険料免除期間に基づく額（月額）  

$$= 10,802円^{※4} \times 保険料免除期間（月数） / 480月$$

※3 毎年度、物価変動に応じて改定。  
 ※4 老齢基礎年金満額（月額）の1/8（保険料全額免除、3/4免除、半額免除期間の場合）。ただし、保険料1/4免除期間の場合は、老齢基礎年金満額（月額）の1/12（5,401円）。

例：

保険料納付済期間	保険料全額免除期間	給付金額（月額）	老齢基礎年金額（月額）	老齢基礎年金額 + 給付金額（月額）
480月	0月	5,020円	64,816円	69,836円
240月	0月	2,510円	32,408円	34,918円
360月	120月	6,466円	56,714円	63,180円
240月	240月	7,911円	48,612円	56,523円



前年の公的年金等の収入金額とその他の所得との合計額  
 (注) 保険料納付済期間に基づく公的年金だけで生活している者の例

#### 高齢者への給付金（補足的老齢年金生活者支援給付金）

- ・老齢年金生活者支援給付金の所得要件（支給要件の②）を満たさない者であっても、前年の公的年金等の収入金額とその他の所得との合計額が約88万円<sup>※5</sup>までの者に対しては、老齢年金生活者支援給付金を受給する者と所得総額が逆転しないよう、補足的な給付を支給する。  
 ※5 令和4年度は881,200円。
- ・補足的な給付の額は、所得の増加に応じて逡減する。

#### 障害者や遺族への給付金（障害年金生活者支援給付金・遺族年金生活者支援給付金）

- 【支給要件】
- ① 障害基礎年金または遺族基礎年金の受給者であること
  - ② 前年の所得<sup>※6</sup>が、472万1,000円以下<sup>※7</sup>であること
- ※6 障害年金・遺族年金等の非課税収入は、給付金の判定に用いる所得には含まれない。  
 ※7 20歳前障害基礎年金が支給停止となる所得基準額と同額となるよう設定。扶養親族等の数に応じて増額する。
- 【給付額】
- 障害等級2級の者及び遺族である者 …5,020円<sup>※8</sup>（月額）
  - 障害等級1級の者 …6,275円<sup>※8</sup>（月額）
- ※8 毎年度、物価変動に応じて改定。

#### その他

- ・施行日…令和元年10月1日
- ・手続 …本人の認定請求により受給権発生。日本年金機構が支払事務を実施。年金と同様に2か月毎に支給。
- ・費用 …全額国庫負担（令和4年度予算額：5,235億円）
- ・件数（令和3年3月）…老齢給付金468.1万件、補足的な老齢給付金96.2万件、障害給付金200.1万件、遺族給付金8.0万件
- ・その他…各給付金は非課税。

## 5. 年金額改定の仕組み

### （1）年金額改定の基本的な考え方

平成 16（2004）年改正以前では、年金額の改定は①5年に一度の財政再計算時の政策決定と、②次の政策改定が行われるまでの間の物価スライド（物価変動率に応じて年金額を改定する仕組み）によって行われていた。平成 12（2000）年改正において、財政再計算の際、64歳までは賃金変動率を再評価に反映する一方で、65歳以上については、賃金変動率による再評価は行わず、物価変動率によって改定した。

そして、平成 16（2004）年改正において、①新規裁定年金（67歳に達する日の属する年度までの年金）の改定については、現役世代の賃金水準の変動に応じて行い（賃金スライド）、②既裁定年金（68歳に達する日の属する年度以降の年金）の改定については、年金の実質価値を維持し、年金受給者の購買力を確保する観点から、物価スライドによって行うこととした。これにより、5年に一度の財政再計算時の政策決定が廃止され、年金額は毎年、自動改定されることとなった。

### （2）マクロ経済スライドの導入

また、平成 16（2004）年の法改正において、将来世代の負担が過重なものとなることを避けつつ、長期的な年金給付と保険料負担のバランスを確保し、公的年金制度を維持するという観点から、

- ① 保険料水準の上限を法律において固定した上で、
- ② 保険料収入と積立金収入の範囲内で給付水準を中長期的に調整する（マクロ経済スライド）

という仕組みが形成された。

これにより、賃金スライドや物価スライドによる伸びの範囲内で、マクロ経済スライドによる調整が行われ、毎年の改定率が抑制されることとなった（「第5 平成 16 年改正年金財政フレームと財政検証」参照）。

### （3）賃金・物価スライドの例外措置の見直し



また、平成 28（2016）年法改正の前においては、賃金水準の変動が物価水準の変動を下回るような場合、「新規裁定年金は賃金水準、既裁定年金は物価水準の変動に応じて改定する」という原則を適用しない例外措置が設けられていた。この結果、保険料を負担する現役世代の所得水準の変動よりも高い水準で年金水準が変動することとなり、年金財政における収支のバランスが保てない状況となっていた。

そこで、年金給付水準を支え手である現役世代の負担能力に見合ったものにするという理念を徹底させるため、平成 28（2016）年改正において、賃金水準の変動が物価水準の変動を下回る場合には、新規裁定年金、既裁定年金ともに賃金水準に合わせて改定する考え方を徹底することとし、2021 年度から適用した。

#### （4）現在の年金額改定の仕組み

年金額改定の仕組みについては、これまで上記に述べたような見直しを行った結果、下図に示す手順で改定率が決定されている（数値は 2022 年度の年金額改定の例）。

なお、賃金水準と物価水準の変動を踏まえて算出された年金額改定率がマイナスである場合には、マクロ経済スライドによる調整は行われず、賃金水準と物価水準の変動を踏まえて算出された年金額改定率が小幅のプラスに留まる場合には、マクロ経済スライドによる調整はそのプラス幅の範囲内でのみ行われることとなる（名目下限措置）。

また、マクロ経済スライドの仕組みは、名目下限措置を維持しつつ、賃金・物価上昇の範囲内で前年度までの未調整分を調整する仕組み（キャリーオーバー）に見直され、2018 年 4 月から導入された。

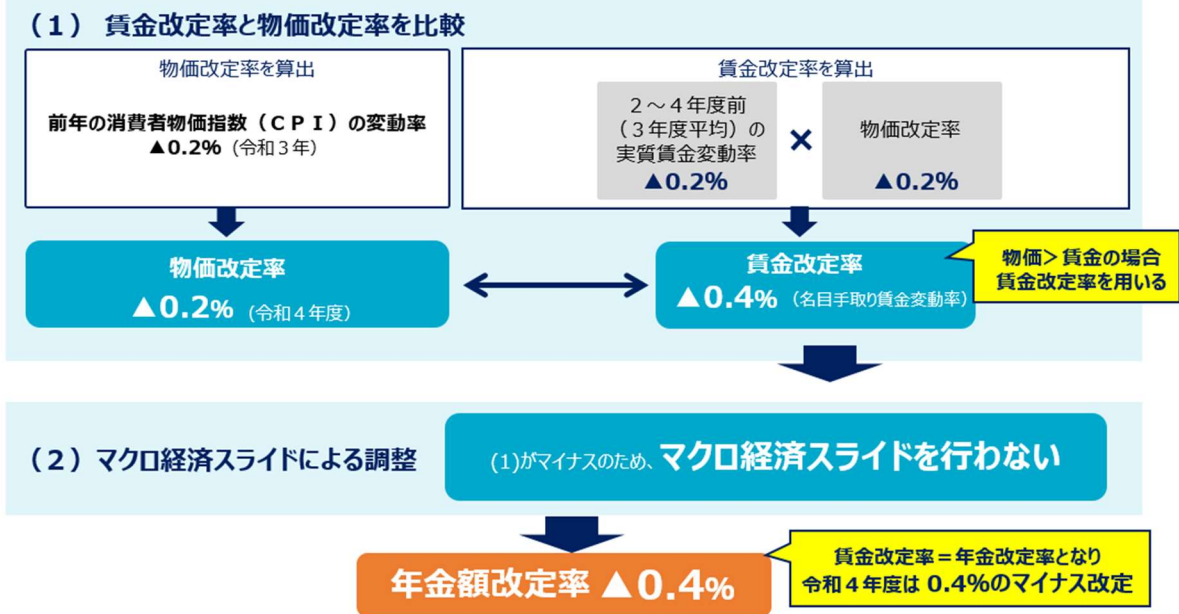
#### （5）過去の物価スライド特例への対応

平成 16（2004）年改正前においても、物価水準（消費者物価指数）が低下した場合は、それに応じて翌年度の年金額を引き下げることが原則であったが、2000、2001、2002 年度の 3 年間は、前年の消費者物価指数が低下したにも関わらず、年金額を引き下げずに据え置く特例措置が設けられた。この結果、平成 16（2004）年改正時点での年金水準は、特例措置が行われた 3 年間の物価水準の低下分に相当する 1.7%分、本来よりも高い水準に据え置かれたままとなった（物価スライド特例水準）。

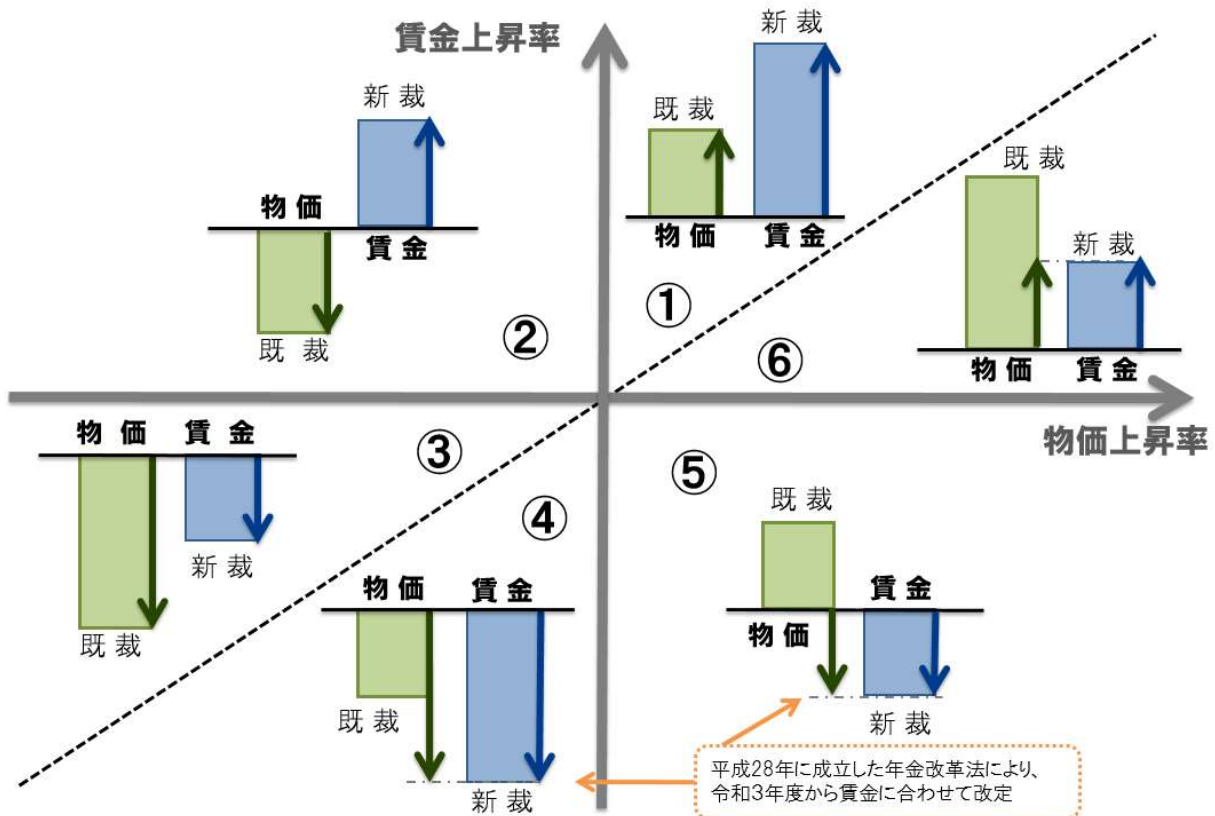
## 令和4年度の年金額の改定（スライド）について

毎年の年金額は、**(1) 賃金・物価改定率**から、**(2) マクロ経済スライド調整率**を差し引いた改定率により決定。

例：令和4年度の場合



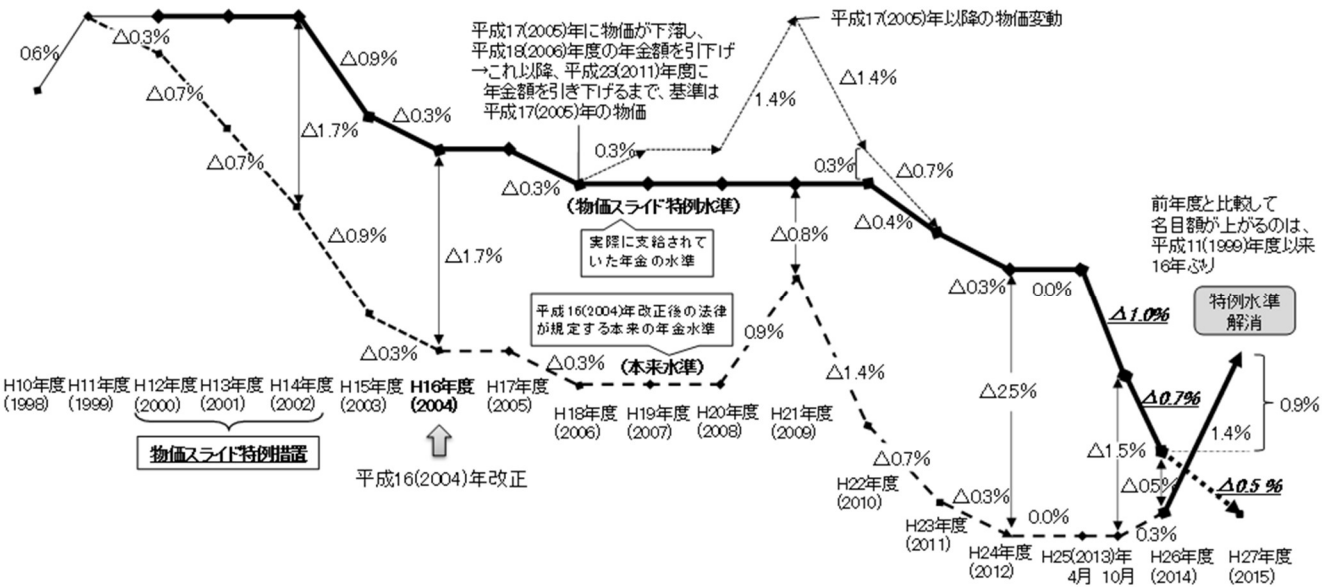
### 年金額の改定（スライド）のルール



平成16（2004）年改正においては、この分について、賃金や物価が上昇した場合に年金水準を据え置くことにより解消することとした。また、物価スライド特例水準の解消は、マクロ経済スライドの適用に先行して行うこととされ、物価スライド特例水準が解消されるまでの間は、マクロ経済スライドは発動しないこととされた。

このように、賃金や物価が上昇した場合に特例水準を解消する仕組みであったため、賃金や物価が低下する経済環境下では特例水準の解消が進まず、マクロ経済スライドは導入後しばらく発動されることがなかった。2012年の社会保障・税一体改革により、2013年10月から特例水準を段階的に解消することとされ、2015年4月に完全に物価スライド特例水準は解消し、同時にマクロ経済スライドが発動された。

- 平成26(2014)年度まで支給される年金は、過去、物価下落時に年金額を据え置いた(物価スライド特例措置)経緯から、特例的に、本来よりも高い金額で支払われていた。(特例水準)
  - 平成24(2012)年11月に成立した法律により、特例水準(2.5%)は平成25(2013)年度から平成27(2015)年度までの3年間で解消された(解消のスケジュールは、平成25(2013)年10月△1.0%、平成26(2014)年4月△1.0%、平成27(2015)年4月△0.5%)。
- (参考)
- 特例水準の年金額は、物価が上昇しても据え置く一方、物価が直近の年金額改定の基となる水準を下回った場合に、その分だけ引き上げるというルール。
  - 一方、法律上本来想定している年金額(本来水準)は、物価や賃金の上昇や下落に応じて(\*)増額や減額されるというルール。  
(※例えば、賃金の伸びが物価の伸びを下回った場合は、物価ではなく賃金で改定される。)



## 6. 公的年金に係る課税

### （1）基本的な考え方

社会保障給付は、租税その他の公課（公租公課）の対象とならないのが一般的である。公的年金給付も、原則非課税（公租公課禁止）とされており<sup>20</sup>、これは、年金給付は、真に受給権者の生活安定の資にされなければならない、支給を受けた金銭が租税などの課税対象となると、給付を行った意味が減殺されることとなってしまいうためであるとされている。

他方で、例外的に老齢年金は課税対象（公租公課禁止の対象外）である。これは、

- ・ いずれ訪れる老齢への備えとして、保険料納付実績に比例した給付であること
- ・ このため、一種の貯蓄的な性格や給与の後払い的な性格を有していること
- ・ その上で、被保険者として納付した保険料は、社会保険料控除として、拠出段階ですらで課税上の恩恵を受けていること

などを総合的に勘案したものであるとされている。

一方で、障害年金と遺族年金は、一般的には、

- ・ 予め発生を予期できないリスクに対応して給付を行うものであること
- ・ 保険料納付実績と給付との連関性は老齢年金と比べて高くないこと
- ・ 被保険者期間が短い場合でも一定額の給付が保障されていること

といった給付の特性を踏まえ、社会保障給付の一般的な取扱いとして、非課税とされている。

### （2）公的年金等控除について

上記のとおり、公的年金給付に対する課税については、老齢年金以外の給付については非課税となっている一方で、老齢年金については、課税を原則としつつ、経済的な稼得能力を持たず、老後の安定した生活を送るために年金が必要な人にとっての配慮として、年金収入には公的年金等控除が適用されている。

---

<sup>20</sup> 国民年金法第25条において「租税その他の公課は、給付として支給を受けた金銭を標準として、課税することができない。ただし、老齢基礎年金及び付加年金については、この限りでない。」と規定。厚生年金保険法にも同様の条文がある。

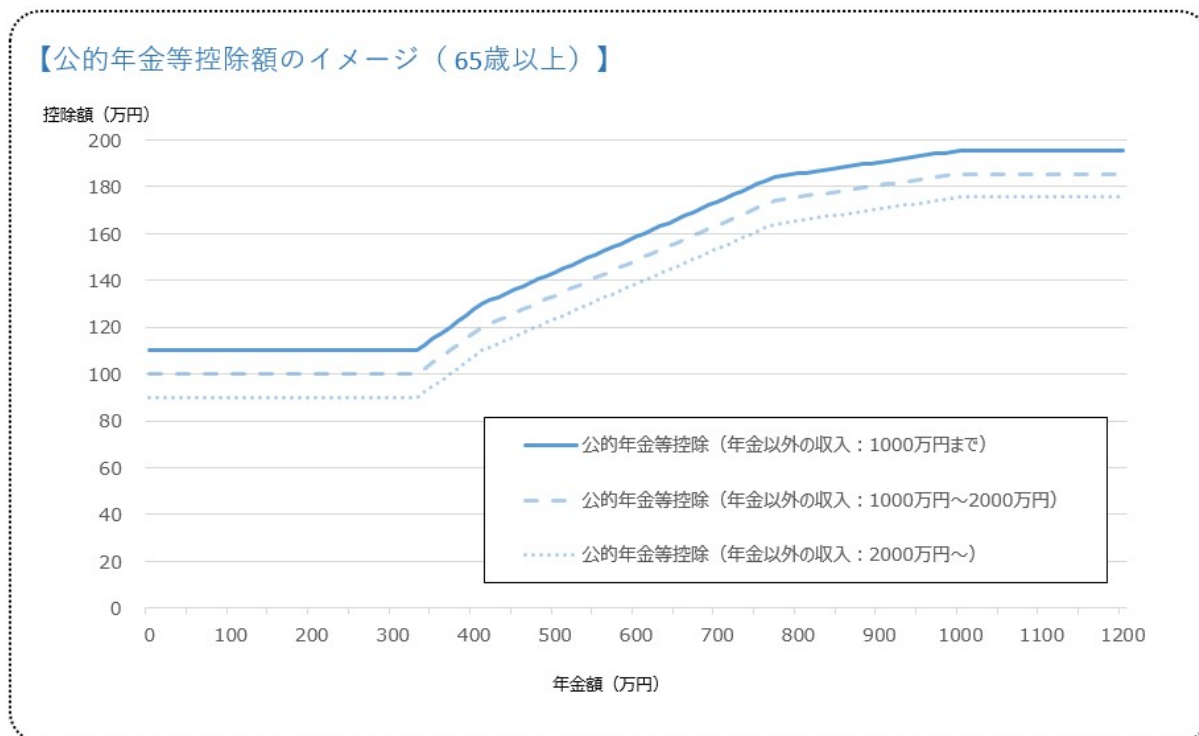
具体的には、国民年金法、厚生年金保険法などの規定による年金<sup>21</sup>（公的年金等）は雑所得に分類され、公的年金等に係る雑所得の金額は、年齢や年金収入等に応じて以下のとおり算出される。

$$\text{公的年金等に係る雑所得の金額} = (a) \times (b) - (c)$$

(2020年分以後)

年金を受け取る人の年齢	(a) 年金収入	(b) 割合	(c) 控除額		
			年金所得以外の所得が1000万円以下	年金所得以外の所得が1000万円超2000万円以下	年金所得以外の所得が2000万円超
65歳未満	130万円未満	100%	最大60万円	最大50万円	最大40万円
	130万円以上410万円未満	75%	27万5千円	17万5千円	7万5千円
	410万円以上770万円未満	85%	68万5千円	58万5千円	48万5千円
	770万円以上1000万円未満	95%	145万5千円	135万5千円	125万5千円
	1000万円以上	100%	195万5千円	185万5千円	175万5千円
65歳以上	330万円未満	100%	最大110万円	最大100万円	最大90万円
	330万円以上410万円未満	75%	27万5千円	17万5千円	7万5千円
	410万円以上770万円未満	85%	68万5千円	58万5千円	48万5千円
	770万円以上1000万円未満	95%	145万5千円	135万5千円	125万5千円
	1000万円以上	100%	195万5千円	185万5千円	175万5千円

また、年金額や年金以外の収入に応じた公的年金等控除額のイメージ（65歳以上の場合）は、以下のとおりである。



<sup>21</sup> 確定給付企業年金、確定拠出年金等の老齢給付年金も含む。

なお、2018年度の税制改正においては、高所得の年金受給者の公的年金等控除の見直しを行う観点から、公的年金等収入が1,000万円を超える場合に控除額に上限を設けるとともに、公的年金等収入以外の所得金額が1,000万円を超える場合には控除額を10万円引き下げ、2,000万円を超える場合には控除額を20万円引き下げるといった改正が行われている。<sup>22</sup>

---

<sup>22</sup> この税制改正においては、特定の収入にのみ適用される給与所得控除や公的年金等控除から、どのような所得にでも適用される基礎控除に負担調整の比重を移すため、基礎控除を10万円引き上げ、給与所得控除・公的年金等控除を10万円引き下げる改正も併せて行われている。

【参考文献等】

- ・ 国税庁ホームページ No.1600 公的年金等の課税関係

<https://www.nta.go.jp/taxes/shiraberu/taxanswer/shotoku/1600.htm>

## 第4 公的年金制度の財政方式

### 1. 年金財政の仕組み

(参考) 年金特別会計の概要

### 2. 基礎年金の財政の仕組み

### 3. 厚生年金の財政の仕組み

(1) 実質的な収入、支出

(2) 被用者年金一元化後の財政の仕組み

(3) 厚生年金基金の代行部分の取扱い

### 4. 国民年金の財政の仕組み

### 5. 年金制度の財政方式

(1) 賦課方式と積立方式

(2) 国民年金・厚生年金の財政方式の推移

### 6. 賦課方式と積立方式、社会保険方式と税方式の議論

(参考) 保険料の未納が増えると年金制度は破綻するか

「第1 公的年金制度の意義、役割」で説明したとおり、我が国の公的年金制度については、社会的扶養の仕組みである賦課方式に基づき運営されている。

本稿では、年金制度における財政方式や我が国の年金制度における財政方式の推移等を俯瞰した上で、公的年金の財政方式に関して近年見られる議論について紹介する。



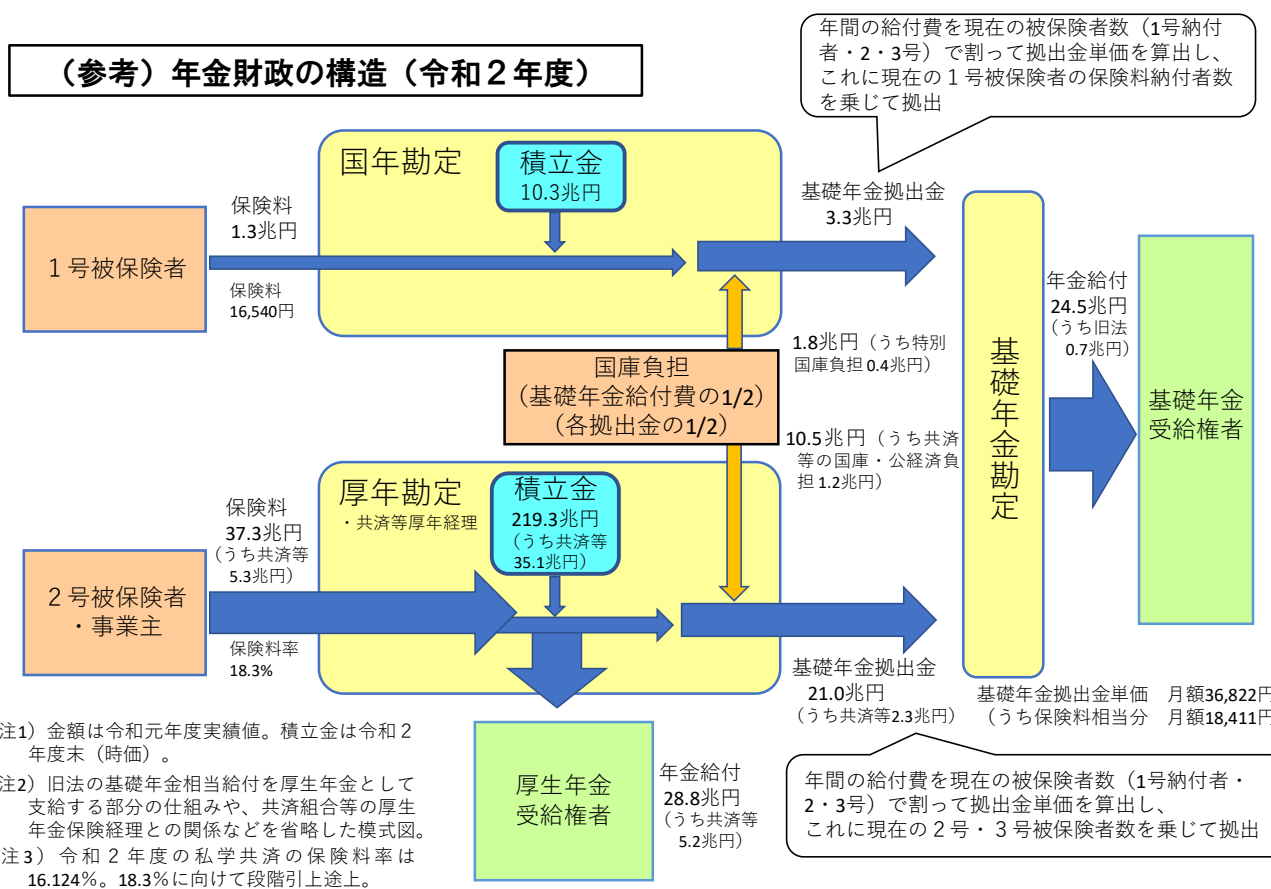
## 1. 年金財政の仕組み

公的年金の財政単位は国民年金と厚生年金に分かれており、共通の基礎年金を通じてその費用負担により結びついている。ここでは、基礎年金、厚生年金、国民年金の収支等の財政の仕組みや、それぞれの財政がどのような費用と財源により成り立っているかを明らかにする。

公的年金は国の特別会計として、厚生年金勘定、国民年金勘定、基礎年金勘定を有しており、公的年金の収支はこの3つの勘定を通して行われる。

国民年金、厚生年金の保険料については、それぞれ国民年金勘定、厚生年金勘定に納付される。一方、年金給付の面では、国民年金、厚生年金それぞれ独自の給付（厚生年金では2階部分）については、それぞれの保険料が納付される国民年金勘定、厚生年金勘定から給付されるが、共通の基礎年金（1階部分）については、保険料納付のない基礎年金勘定から支出される。この基礎年金勘定から支出される基礎年金給付費を賄うのが基礎年金拠出金であり、毎年度、国民年金勘定、厚生年金勘定からその年度の給付に必要な額が拠出される。なお、基礎年金拠出金の額は国民年金と厚生年金の被保険者数（ただし、第1号被保険者数については納付者に限る。）の人数比で按分することとされている。

このように、国民年金勘定、厚生年金勘定の主な支出は、基礎年金拠出金（1階部分）に加えて、国民年金、厚生年金それぞれ独自の給付（厚生年金では2階部分）となる。その費用を賄うための主な収入は、保険料収入と基礎年金給付の2分の1相当の国庫負担となっており、支出が保険料収入と国庫負担を上回る場合に積立金及びその運用収入が活用されることとなる。



**(参考) 年金特別会計の概要**

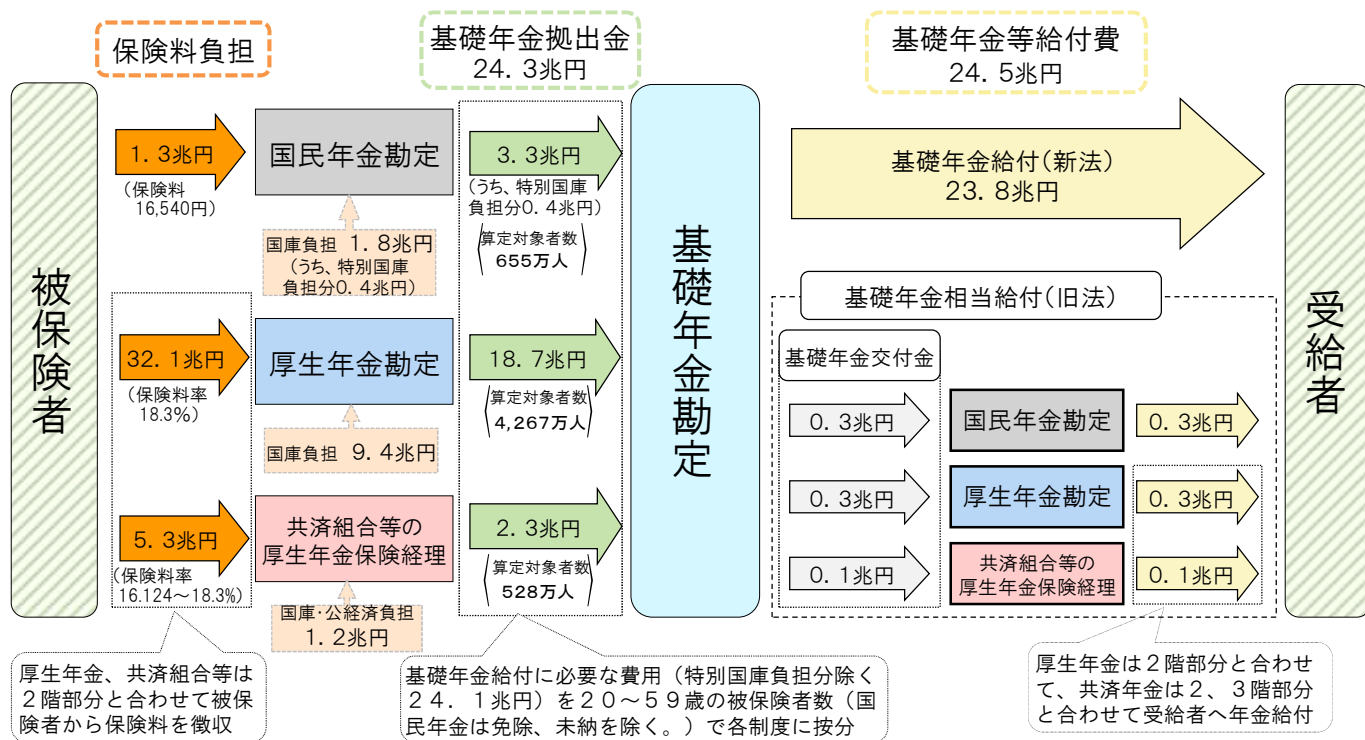
年金特別会計は、特別会計改革において、「事業類型が近似している特別会計で、特別会計としての区分経理の必要性の認められるものについては、行政改革の効果を確実に出すことを前提として、統合を行う」(行政改革の重要方針(2005年12月24日閣議決定))ととされ、2007年度から厚生保険特別会計(政府管掌健康保険事業、厚生年金保険事業及び児童手当を経理)と国民年金特別会計(国民年金事業を経理)を統合し、①基礎年金勘定、②国民年金勘定、③厚生年金勘定、④福祉年金勘定、⑤健康勘定、⑥子ども・子育て支援勘定、⑦業務勘定に区分して、各事業に関する経理を行うこととされた。その後、2014年度から福祉年金勘定は、国民年金勘定に統合されており、現在では、上記のとおり、基礎年金勘定、国民年金勘定、厚生年金勘定から年金給付を行っている。

## 2. 基礎年金の財政の仕組み

基礎年金の財政については、共通の1階部分である基礎年金の給付を、そのときの現役世代全体で支えるという考え方がとられている。

具体的には、毎年度の基礎年金給付に要する費用は、国民年金と厚生年金等の各勘定からの基礎年金拠出金による収入で賄う方式で運営することとされており、給付の総額に対する各勘定の負担は、被保険者の人数比（原則として20～59歳の人を対象であり、国民年金については、全額免除、未納者を除く。）で按分することとされている。

図 基礎年金の収支の構造（2020年度）



基礎年金制度は、1986年4月に導入されたものであるが、その際、制度導入前の旧法に

よる給付のうち 1961 年 4 月以降の加入期間に基づき支給される基礎年金に相当する給付については、費用負担上、基礎年金と同様の取扱いをすることとされた。

そこで、年金財政の観点からみた基礎年金給付費は、下記の 2 つを合わせたものとなっている。

- ・ 昭和 60（1985）年改正による基礎年金制度導入以後に、新法の基礎年金として裁定された年金の給付に要する費用
- ・ 昭和 60（1985）年改正前の旧法国民年金、厚生年金及び共済年金に基づき裁定された年金給付のうち、基礎年金に相当する部分等、基礎年金とみなされる給付（みなし基礎年金）に要する費用

みなし基礎年金は、旧法の厚生年金として裁定された給付を例にとれば、受給者には厚生年金の名称で報酬比例部分と一体のものとして支給されており、厚生年金勘定からの支出となる。

一方、みなし基礎年金の給付に要する費用については、新法の基礎年金として裁定された給付と合算して、毎年度、必要な費用を国民年金、厚生年金等の各勘定からの拠出金で賄う仕組みである。したがって、みなし基礎年金の給付に要する費用の全額を、基礎年金勘定から実際の支給を行っている各勘定へ交付（基礎年金交付金）することとされている。

みなし基礎年金の給付は、基礎年金制度が成熟するに従い規模が縮小していき、いずれ消滅するものであるが、その費用（基礎年金交付金）の総額は、2020 年度の実績で 0.8 兆円（確定値）となっている。

また、基礎年金給付費を賄うために、毎年度、各勘定が拠出すべき額は、基礎年金給付費のうち特別国庫負担の対象となっている額等を控除したものである。特別国庫負担には次のようなものがある。

- ・ 保険料全額免除期間に係る給付費
- ・ 保険料が一部（3/4、半額、1/4）免除された期間に係る給付費の一部
- ・ 20 歳前障害に係る障害基礎年金<sup>1</sup>給付費の 20/100（国庫負担は保険料・拠出金算定

---

<sup>1</sup> 初診日に 20 歳未満だった人が、20 歳に達したときに一定の障害の状態にある場合等に支給される障害基礎年金。本人が保険料を納付していないことから、所得制限が設けられている。

対象額<sup>2</sup>に係る国庫負担と合わせて合計で 60/100 となる。)

- ・ 昭和 60（1985）年改正前の国民年金のいわゆる「5 年年金」<sup>3</sup>給付費の 1/8

### 3. 厚生年金の財政の仕組み

厚生年金の財政については、基礎年金制度を通じた基礎年金勘定との資金のやり取りや、2015 年 10 月の被用者年金制度の一元化に伴い導入された厚生年金勘定と共済組合等における費用負担の仕組み（厚生年金拠出金、厚生年金交付金）について考える必要がある。また、厚生年金基金の代行部分の取扱いについても解説する。

#### （1）実質的な収入、支出

厚生年金の実質的な収入、支出については、基礎年金交付金による資金のやり取りがあることから、厚生年金勘定の歳入、歳出とは異なる。

厚生年金勘定から受給者に支払われる給付は、将来、昭和 60（1985）年改正前の旧法による給付がなくなり基礎年金交付金が消滅したときには 2 階部分の給付のみとなるが、現在はみなし基礎年金である 1 階部分の定額給付が含まれる。

また、上記 2 において説明したとおり、みなし基礎年金の給付に要する費用は、各勘定からの基礎年金勘定への基礎年金拠出金で賄う仕組みとなっている。

このため、厚生年金勘定の歳出には、みなし基礎年金の給付に要する費用が「年金給付費」と「基礎年金拠出金」に重複して含まれており、その見合いとして歳入には、みなし基礎年金と同額の基礎年金交付金が計上されている。

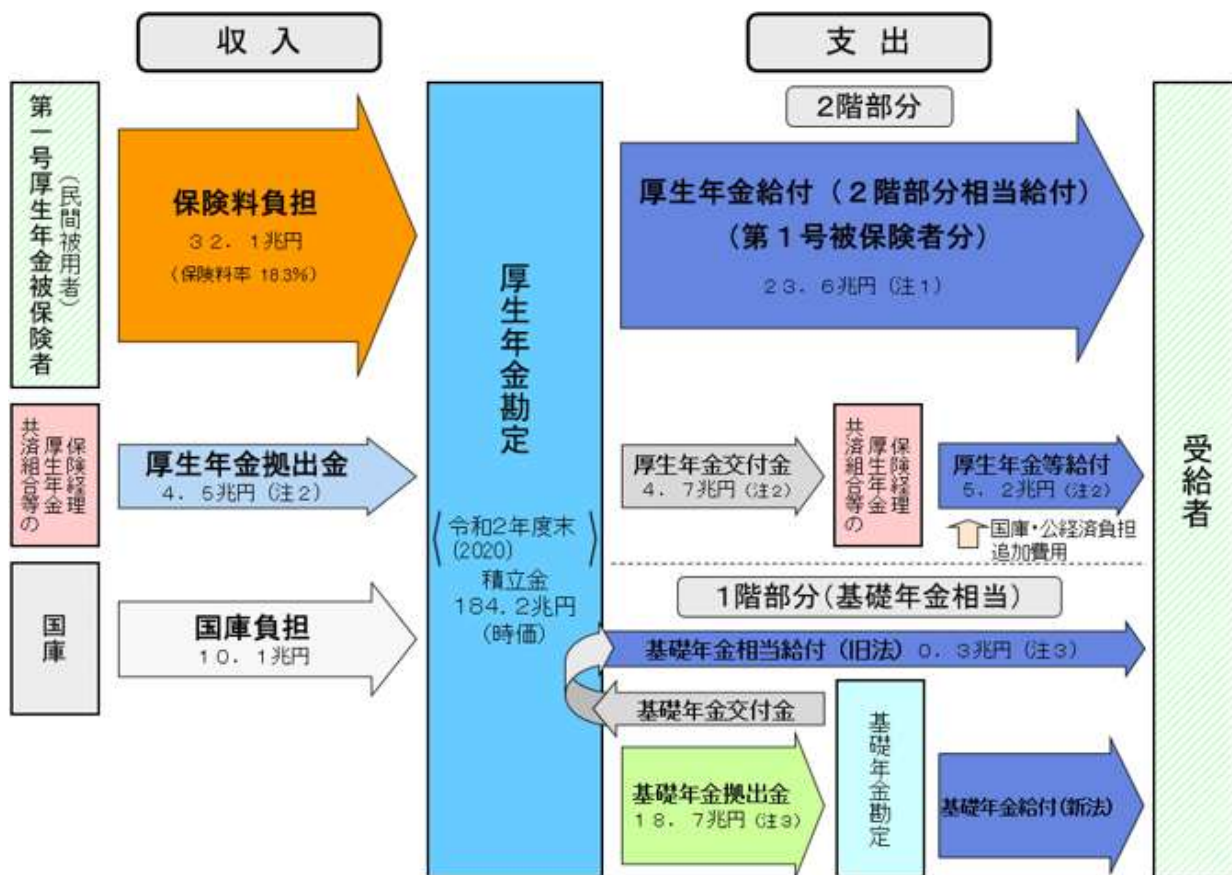
よって、年金財政上の観点から厚生年金の実質的な収入、支出を捉えるためには、厚生年金勘定の歳入、歳出のそれぞれから基礎年金交付金を控除して、重複を排除する必要がある。

---

<sup>2</sup> 基礎年金給付費の額から特別国庫負担を控除した額

<sup>3</sup> 国民年金創設時には、60 歳まで加入しても受給資格期間を満たせない人は制度の適用対象外とされていたが、その代わりに、数度、任意加入の途が開かれていた。「5 年年金」は、保険料を 5 年間納付すれば老齢年金が受けられたことからこのように称されている。

図 厚生年金の収入と支出の概要（2020年度）



注1 厚生年金給付(2階部分相当給付)(第1号被保険者分)の額は、厚生年金勘定の給付費の額から基礎年金交付金の額(確定値ベース)を控除することにより算出している。  
 注2 共済組合等の厚生年金保険経理において、厚生年金拠出金及び厚生年金交付金の額は確定値ベースであり、厚生年金等給付費の額は、2階部分相当給付であることから共済組合等の厚生年金保険経理の給付費の額から基礎年金交付金の額(確定値ベース)を控除することにより算出している。  
 注3 基礎年金拠出金及び基礎年金相当給付(旧法)の額は、確定値ベースである。また、基礎年金拠出金の額は、基礎年金勘定の積立金(昭和61(1986)年4月前に国民年金へ任意加入していた被用者年金の被扶養配偶者が納付した保険料に相当する額の積立金及びその運用収入)による軽減後の額である。

## (2) 被用者年金一元化後の財政の仕組み

2015年10月に「被用者年金制度の一元化等を図るための厚生年金保険法等の一部を改正する法律」(平成24年法律第63号)が施行され、公務員や私立学校教職員も厚生年金に加入することとされた。これにより、厚生年金の被保険者は、民間被用者は第1号厚生年金被保険者、国家公務員共済組合(国共済)の組合員たる国家公務員は第2号厚生年金被保険者、地方公務員共済組合(地共済)の組合員たる地方公務員は第3号厚生年金被保険者、私立学校教職員共済制度(私学共済)の加入者たる私立学校教職員は第4号厚生年金被保険者と呼ばれる。

なお、これに先立って、国共済と地共済は2004年度に財政単位が一元化されており、両

制度の間で財政調整が実施されている。<sup>4</sup>

被用者年金一元化では、共済組合や私学事業団を実施機関と位置づけて引き続き事務組織として活用し、積立金の管理・運用についても保険料の徴収から年金給付に至る年金事務の一部であることから、各実施機関を管理運用主体として活用することとなっている。さらに、被用者年金一元化の際に、共済年金の積立金を1・2階部分と3階部分（職域部分）<sup>5</sup>に区分し、1・2階部分については被用者年金一元化後の厚生年金の積立金（＝共通財源）とすることとした。

また、被用者年金一元化後の厚生年金は、1・2階部分の保険料収入及び積立金を被用者全体の共通財源とした財政運営を行い、

- ・ 共済組合等の標準報酬総額や管理運用する1・2階積立金額などの負担能力等に応じて、共済組合等は厚生年金勘定に拠出金（厚生年金拠出金）を納付し、
- ・ 共済組合等が行う厚生年金の保険給付に要する費用等は厚生年金勘定から共済組合等に交付金（厚生年金交付金）として交付される

仕組みとなっている。

具体的な共済組合等からの厚生年金拠出金は、厚生年金保険給付費等（国庫・公経済負担及び追加費用<sup>6</sup>を除いたもの）の総額に基礎年金拠出金保険料相当分（基礎年金拠出金から国庫・公経済負担を除いたもの。以下同じ。）の被用者年金合計額を加えた厚生年金拠出金算定対象額について、「標準報酬按分率」と「積立金按分率」により分担額を計算したものである。

ここで「標準報酬按分率」とは、厚生年金被保険者全体の標準報酬総額に対する各共済組合等の組合員の標準報酬総額の割合に保険料財源比率（財政均衡期間における拠出金算定対象額の予想額に占める保険料財源分の割合）を乗じて得た率をいう。

---

<sup>4</sup> 具体的には、費用負担の平準化のための財政調整（財政調整A）と、年金給付に支障を来さないための財政調整である収支に着目した財政調整（財政調整B）、積立金に着目した財政調整（財政調整C）がある。

<sup>5</sup> 被用者年金一元化法の施行日（2015年10月1日）をもって共済年金の3階部分（職域部分）は廃止されたが、①施行日前に年金受給権を有する人や、②施行日前の加入期間を有する人に対しては、施行日以後においても、加入期間に応じた職域部分が支給される。

<sup>6</sup> 恩給期間などの給付に要する費用

また、「積立金按分率」とは、厚生年金全体の1階部分及び2階部分の積立金額に対する各共済組合等の1階部分及び2階部分の積立金額の割合に積立金財源比率（1から保険料財源比率を引いた率）を乗じて得た率をいう。

一方、共済組合等への厚生年金交付金は、当該共済組合等が支給する厚生年金等給付費（国庫・公経済負担及び追加費用を除いたもの）である。

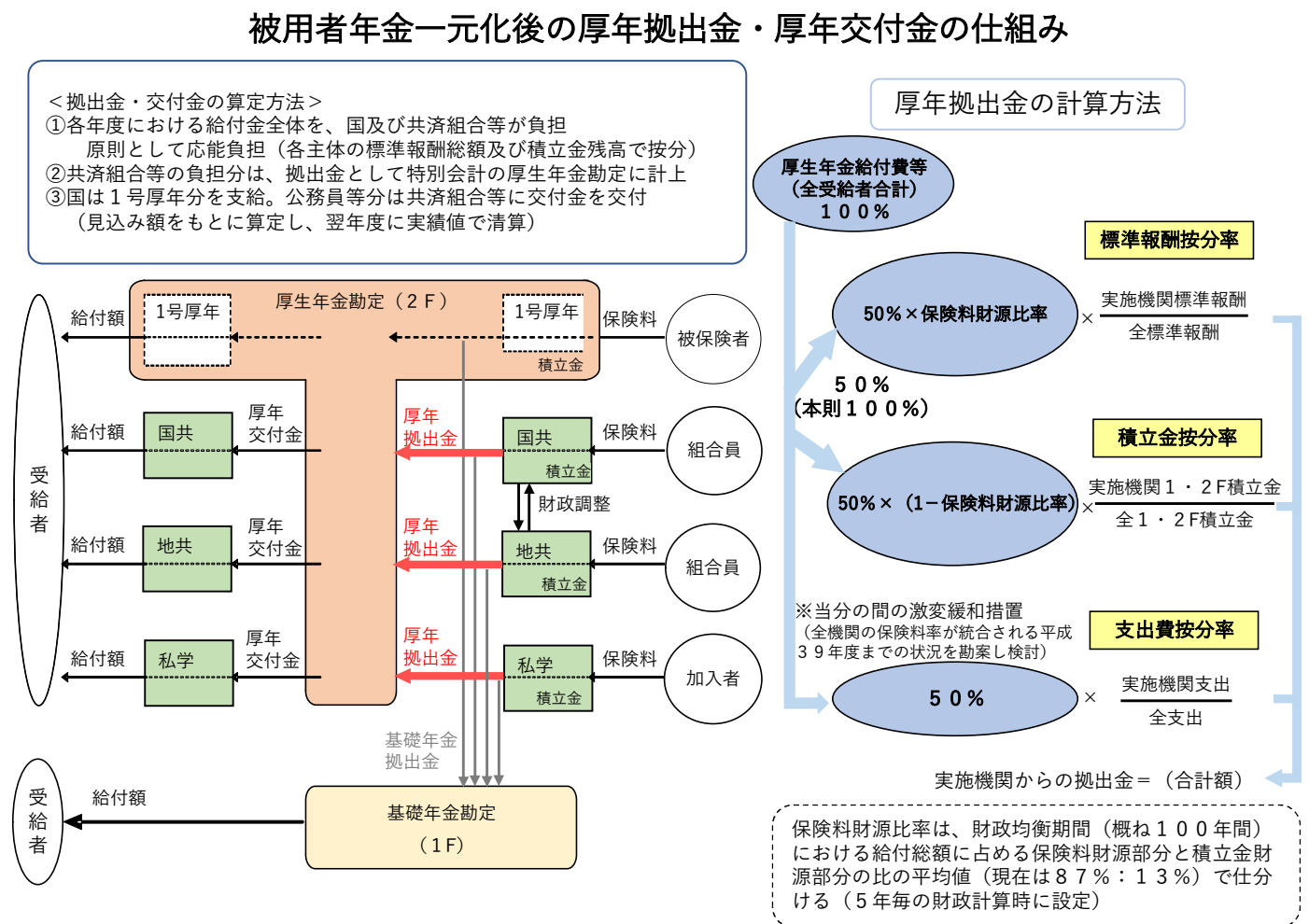
ただし、厚生年金拠出金の算定にあたっては、当分の間、激変緩和措置として、厚生年金拠出金算定対象額の半分を標準報酬按分及び積立金按分とし、残り半分は支出費按分により分担額が計算される。

すなわち、激変緩和措置期間中の各按分率は次のとおりとなる。

- ・ 「標準報酬按分率」 = 厚生年金被保険者全体の標準報酬総額に対する各共済組合等の組合員の標準報酬総額の割合に保険料財源比率を乗じた率に 50/100 を乗じて得た率
- ・ 「積立金按分率」 = 厚生年金全体の1階部分及び2階部分の積立金額に対する各共済組合等の1階部分及び2階部分の積立金額割合に積立金財源比率を乗じた率に 50/100 を乗じて得た率
- ・ 「支出費按分率」 = 各共済組合等が支出する厚生年金保険給付費等と基礎年金拠出金保険料相当分の合計額を拠出金算定対象額で除した率に 50/100 を乗じて得た率



図 被用者年金一元化後の厚生年金拠出金・交付金の仕組み



### (3) 厚生年金基金の代行部分の取扱い

厚生年金基金は企業年金の一形態であり、厚生年金の報酬比例部分の一部を代行し、独自の上乗せ給付を行っている。

厚生年金基金の加入員に係る厚生年金の保険料は、代行部分に相当する保険料（免除保険料：料率 2.4～5.0%）については国へ納めることが免除され、その代わりに厚生年金基金へ納めることとなる。また、厚生年金基金に加入していた受給者は、代行部分の年金給付については、国の代わりに厚生年金基金から給付が行われる。なお、代行給付には、報酬比例部分のうち物価スライド・再評価分は含まれておらず、これらは国（厚生年金本体）から支

給される。

厚生年金基金により代行された給付については、厚生年金基金が存続している間、国は支給義務を免除される。厚生年金基金が解散や代行返上を行った場合には、最終的に、国は厚生年金基金から代行部分のために積み立てられた積立金（最低責任準備金）の移換を受け、代行部分の支給義務を引き継ぐこととなる。

最低責任準備金が免除保険料と代行給付の差額をもとに算定される仕組みとなっていることから、代行部分の存在は厚生年金の財政と完全に中立的であり、厚生年金基金の解散、代行返上等が厚生年金の財政に影響を生じさせないものとなっている。<sup>7</sup>

なお、厚生年金基金制度については、「公的年金制度の健全性及び信頼性の確保のための厚生年金保険法等の一部を改正する法律」（平成 25 年法律第 63 号。以下「平成 25（2013）年改正法」という。）により、

- ・ 2014 年 4 月 1 日以後は厚生年金基金の新設は認めない。
- ・ 2014 年 4 月 1 日から 5 年間の時限措置として特例解散制度を見直し、分割納付における事業所間の連帯債務を外すなど、厚生年金基金の解散時に国に納付する最低責任準備金の納付期限・納付方法の特例を設ける。
- ・ 2014 年 4 月 1 日から 5 年後以降は、代行資産保全の観点から設定した基準を満たさない厚生年金基金については、厚生労働大臣が第三者委員会の意見を聴いて、特例解散を発動できる。

などの見直しが行われた。

平成 25（2013）年改正法施行時に現存する厚生年金基金については「存続厚生年金基金」として、同法による改正前の厚生年金保険法の規定が適用されており、2022 年 3 月末時点で 5 基金が残存しているが、改正法附則において、政府は、同法の施行日から起算して 10 年を経過する日までに、存続厚生年金基金が解散し又は他の企業年金制度等に移行するよう検討し、速やかに必要な法制上の措置を講ずること等とされている。

---

<sup>7</sup> 上記のことから、財政検証においても、代行部分を一体のものとして将来の推計を行っており、収入、支出、積立金については、国が管理運営する厚生年金本体のものに、代行部分相当額が加えられている。

#### 4. 国民年金の財政の仕組み

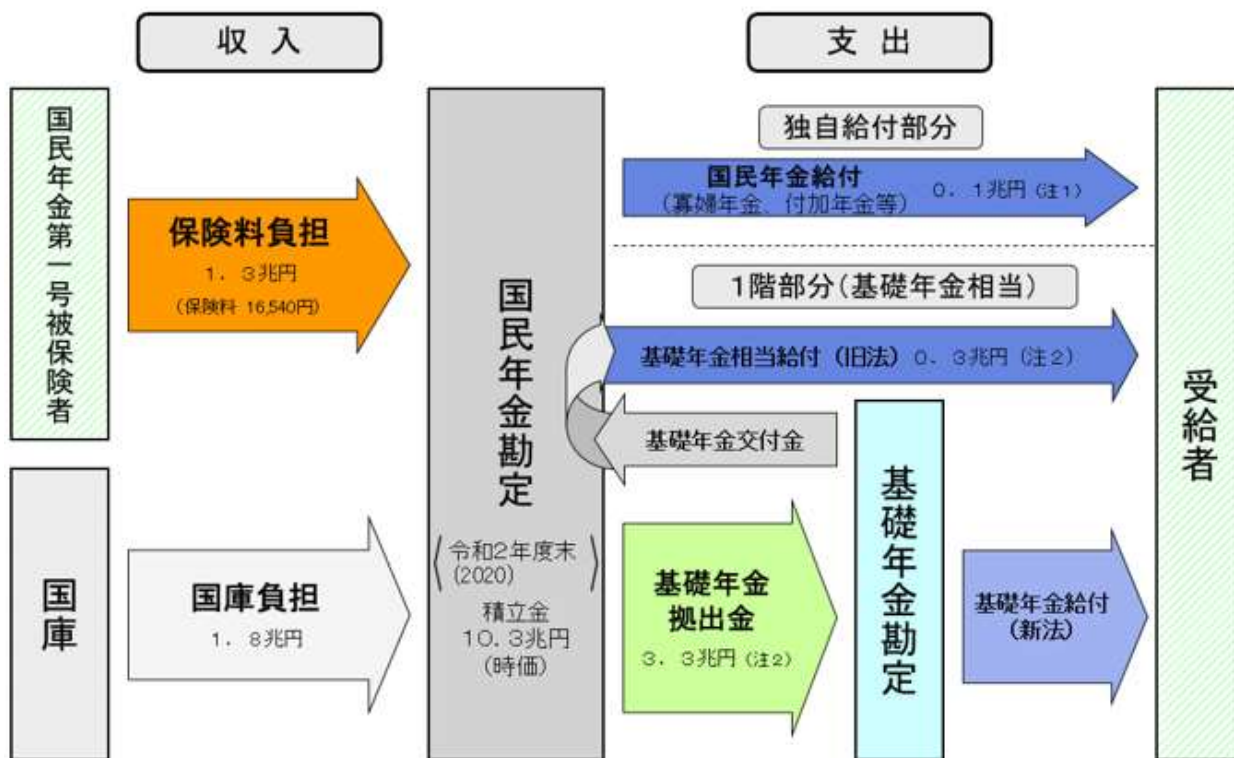
国民年金の財政の仕組みを考えるにあたっては、厚生年金と同様、基礎年金制度を通じた基礎年金勘定との資金のやり取りについて注意が必要である。

国民年金については、厚生年金の報酬比例部分のような2階部分はないが、寡婦年金、付加年金といった国民年金独自の給付がある。なお、基礎年金勘定と拠出金や交付金のやり取りを行う財政の仕組みは、厚生年金と同じである。

国民年金勘定から受給者へ支払われる給付は、将来、昭和60(1985)年改正前の旧法による給付がなくなり基礎年金交付金が消滅したときには国民年金独自の給付のみとなるが、現在はみなし基礎年金である1階部分の定額給付が含まれている。

一方、1階部分(基礎年金及びみなし基礎年金)の給付については、その費用を基礎年金拠出金により各勘定が負担する仕組みとなっており、国民年金も厚生年金と同様に、基礎年金拠出金を負担することとなる。この負担は、国民年金勘定から基礎年金勘定へ基礎年金拠出金相当額を繰り入れることによりなされる。

図 国民年金の収入と支出の概要（2020年度）



注1 国民年金給付(寡婦年金、付加年金等)の額は、国民年金勘定の決算ベースにおける給付費の額から基礎年金交付金の額(確定値ベース)を控除することにより算出している。  
 注2 基礎年金拠出金及び基礎年金相当給付(旧法)の額は、確定値ベースである。また、基礎年金拠出金の額は、基礎年金勘定の積立金(昭和三十九(1966)年4月前に国民年金へ任意加入していた被用者年金の被扶養配偶者が納付した保険料に相当する額の積立金及びその運用収入)による軽減後の額である。

## 5. 年金制度の財政方式

年金制度では、制度が発足した当初は、受給者が少なく、受給者1人当たりの年金額も加入期間が短いことから一般的に少額である。したがって、年金給付費は、制度発足当初は比較的少額であるものの、時間の経過とともに急速に増大する。また、人口構成の変化や、物価、賃金、経済成長率等の動向の長期的な変化も生じる。このような状況下で、長期的な財政均衡を図るため、どのような制度運営を行うか（年金額や保険料等を具体的にどう設定するか）ということが財政方式と呼ばれるものである。

### (1) 賦課方式と積立方式

#### ① 賦課方式

賦課方式とは、年金給付に必要な費用を、その都度、被保険者（加入者）からの保険料で

賄っていく財政方式である。賃金や物価の上昇に対応して年金額を改定する場合でも、保険料収入も賃金の上昇に従って大きくなるという意味で、保険料（率）はあまり影響を受けないこととなる。また、積立金を保有しないことが基本であるため、金利変動があっても保険料（率）は全く影響を受けないか、相対的に軽微な影響にとどまる。

一方、保険料（率）は受給者と被保険者（加入者）の人数比に依存するので、少子高齢化の進行等により、将来に向けて受給者数や被保険者（加入者）数が変化していけば、その影響を大きく受けることとなる。

仮に制度発足時から完全な賦課方式により制度を開始した場合、制度発足当初は、一般的に、受給者数の被保険者（加入者）数に対する比率が小さいことから低い保険料（率）ですむものの、時間の経過とともに年金給付費は増加し、保険料（率）もそれにあわせて引き上げていくこととなる。また、制度発足当初に高い年齢で制度に加入した人に対して、少額の保険料負担で一定水準の年金給付を支給する場合には、こうした世代は生涯を通じた平均的な給付額と保険料負担額の比率において相対的に有利になる。

## ② 積立方式

積立方式とは、将来の年金給付に必要な原資をあらかじめ保険料で積み立てていく財政方式である。積立方式については、あらかじめ拠出する保険料水準を決めて、積立金の運用結果次第で給付水準が変動する「確定拠出型」の制度設計があるが、ここでは、あらかじめ給付水準を決めておく「確定給付型」の制度設計を念頭に、賦課方式と比べた特徴を説明する。

積立方式の場合、将来、受給者・被保険者（加入者）の年齢構成や利回り等が見通しどおりに推移する限り、人口構造の変化により保険料（率）を変更する必要は生じないが<sup>8</sup>、見通しと異なった場合は、保険料（率）か給付を変更する必要がある場合がある。

最終的には、年金給付を保険料と積立金からの運用収入により賄う仕組みであり、保険料（率）は実質的な利回り（利回りと年金改定率の差）に依存する。このことから、将来に向けて、予想していた以上に賃金や物価が上昇し、それに伴い年金額が改定された場合でも、その上昇に見合った利回りの上昇があれば、保険料（率）はあまり影響を受けないこととな

---

<sup>8</sup> ただし、近年では、積立方式も賦課方式と同様に、人口構造の変化の影響から逃れられるものではないとの理解が世界の年金議論において共有されるようになっている。

る。もっとも、利回りの上昇が賃金や物価の上昇に及ばない場合には、その差から積立不足が生じ、この不足分については、それ以降の被保険者（加入者）が保険料により負担するか、不足分に対応して年金額を引き下げることとなる。

年金給付費は、一般的に、制度発足後、時間の経過とともに増加する。積立方式の場合、制度発足当初から将来の給付に見合った水準の保険料（率）としていることから、当初の保険料（率）は賦課方式の場合よりも高いが、見通し通り推移すれば保険料（率）を引き上げていく必要はない。

ただし、少子高齢化で生産力が低下した影響は、積立方式でも、資金運用の悪化や物価上昇など市場を通じた年金の購買力（実質的な価値）の低下として受けることになる。

## （2）国民年金・厚生年金の財政方式の推移

### ① 平成16年年金制度改正まで

厚生年金の場合、1942年の制度発足当初（当時は労働者年金保険）には、財政方式として積立方式の一つである平準保険料方式が採用された。ここでの平準保険料（率）とは、将来にわたって一定（率）で収支均衡が図られるような保険料（率）のことである。しかし、戦後の1948年、急激なインフレのなかで、インフレによる積立金の目減りや負担能力などを考慮し、平準保険料率よりも低い暫定的な保険料率が設定され、昭和29（1954）年に抜本的な法律改正が行われた際にも、急激な保険料負担の増加を避けるため、再度、平準保険料率よりも低い保険料率が設定された。ただし、この時以降、保険料率を将来に向けて段階的に引き上げていく段階保険料方式を採用し、財政再計算においては、単に当面の保険料率を設定するだけでなく保険料率の将来見通しを作成することとなった。

昭和48（1973）年に、物価や賃金の上昇に応じ、年金額の改定を行う仕組み（物価スライド・賃金再評価）が導入されたが、これ以降の財政再計算においては、スライドを考慮した将来見通しを作成し、この将来見通しに基づいて保険料率を設定することとなった。国民年金の場合も、制度発足当初の1961年、財政方式としては平準保険料方式が採用されたが、その後は厚生年金と同様、段階保険料方式がとられることとなった。

昭和60（1985）年の基礎年金制度の導入以後は、この基礎年金給付を行うのに必要な費用は、毎年度、各公的年金制度からの拠出金で賦課方式的に賄うこととなっているが、厚生

年金、国民年金（自営業者等の第1号被保険者に係る国民年金勘定）等の各制度は、将来の支出に備え、完全な賦課方式ではなく段階保険料方式によりその費用を準備してきた。

## ② 平成16年年金制度改正後

平成16（2004）年年金制度改正では、保険料水準を段階的に引き上げて、2017年度以降、一定の水準で固定し、給付水準を自動調整するという保険料固定方式が採られた。制度の成熟や少子高齢化が進む中でも現役世代の保険料負担が過重となることを避けるため、保険料水準の上限が固定されることとなったのである。

固定された保険料水準の下で、給付水準を調整しつつ、積立金も活用して長期的な給付と負担の均衡を図る財政運営となっており、100年後の積立金を支出の1年分とする考え方を採っていることから、今後の積立金水準の推移を鑑みると、厚生年金、国民年金は賦課方式を基本とした財政方式を採っているといえる。

## 6. 賦課方式と積立方式、社会保険方式と税方式の議論

これまで見てきたように、我が国の公的年金制度は、主に保険料収入を基に運営し、保険料の拠出という年金財政への貢献を給付に結び付けることにより、負担の意欲、納得感を持てるようにしている（社会保険方式）。また、財政方式については、現在では一定の積立金を有しながら、賦課方式を基本とした運営が行われている。

これに対して、近年の少子高齢化の進展等に鑑み、公的年金の財政方式について見直しを求める議論がなされることがある。その主張は大きく2点に集約される。

一つには、1階部分の基礎年金について、低年金・無年金をなくすために、税方式にすべきではないかというものである。現行制度の下では、受給資格期間として10年の保険料納付実績（免除等を含む）がないと、老齢年金は支給されない。また、保険料免除期間については、満額の年金を受け取れず、年金額が低額になるケースが生ずる。1階部分の基礎年金について、社会保険方式を改め、拠出実績を問わない税財源に基づき年金を支給すべきではないかという議論である。マクロ経済スライドの実施により、賃金変動率や物価変動率から平均余命の伸び率や支え手（被保険者）の減少率に応じて年金額が調整されるため、基礎年金の実質的な価値が低下することへの対案として提示される場合もある。

もう一つは、2階部分の厚生年金（報酬比例部分）について、現在の賦課方式では、少子高齢化の進展により大きな影響を受けることから、賦課方式をやめて、積立方式に移行すべきではないかといった議論である。

しかしながら、こうした議論に関しては過去様々な議論の蓄積があり、以下のような課題があると整理されている。

### ① 1階部分の基礎年金を税方式とする場合の課題

（家計の負担増）

税方式により保険料負担が軽減しても、現在の厚生年金保険料の事業主負担分が税負担の増加といった形で家計に転嫁され<sup>9</sup>、また、未納分及び免除分に対応する給付増も行われる

---

<sup>9</sup> 基礎年金給付費は、国民年金、厚生年金各制度からの拠出金等で賄われているため、基礎年金を税方式化すると、厚生年金保険料を引き下げることが可能となり、事業主負担もその分軽減される。



ことを想定すると、多くの所得階層で負担増になると見込まれる。とりわけ、これまで保険料を負担してこなかった高齢者や低所得者層にとっては、増税により負担が増えることとなる。

(国民の負担への納得感)

負担と給付の結びつきがある社会保険方式から、結びつきが不明確な税方式に移行すると、国民の負担への納得感に悪影響を与えるおそれがある。

(将来の税負担の更なる上昇)

税方式に移行した場合でも、年金額にマクロ経済スライドをかけるなどして給付を抑制しなければ、少子高齢化により将来の税負担はさらに上昇することになる。

(所得制限の課題)

税負担を軽減するための給付抑制の手法として、高所得の高齢者に所得制限(クローバック)を行ったとしても、「高所得」の高齢者は一部に限られる。逆に、給付費の増加を抑えるためには、より広範な層の給付を削減することが必要になる。

所得の捕捉問題を解決せずに所得制限を行うと不公平感が強くなり、また、資産の把握も現状では難しい。

(財源は生活保護費の減では置き換えられない)

生活保護の財源を置き換えれば、税方式による税負担の上昇が抑えられるのではという議論もあるが、生活保護は資力調査もあるため基礎年金に比べ給付規模が格段に小さく、「生活保護費を置き換えることで税負担は増えない」ということにはならない。<sup>10</sup>

(長期の移行期間)

公平性を失わないよう過去の保険料未納分は給付を減額し、将来期間分から満額方式に移行する場合、移行期間は20歳の人が90歳以上に達するまでの70年以上も要する。

## ② 2階部分の厚生年金(報酬比例部分)を積立方式とする場合の課題

(所得再分配機能の低下)

1階を税方式、2階を積立方式で分離すると、社会保険料による所得再分配機能がなくな

---

<sup>10</sup> 生活保護費は3.6兆円(うち、生活扶助1.1兆円、医療扶助1.8兆円)。65歳以上の被保護者は全体の半分強)。これに対し、基礎年金給付費は約24兆円であり、その半分が保険料財源で賄われている。

る。<sup>11</sup>

(二重の負担)

積立方式への移行に際しては、移行期間中の現役世代は、自身の年金原資の積立に加えて、現行制度に基づく老齢世代への年金原資も支払う必要があることから、いわゆる「二重の負担」が生じることになる。

過去期間分の給付債務 500 兆円を長期間（例えば 50 年）かけて償還するとしても、 $500 \text{ 兆円} \div 50 \text{ 年} = 10 \text{ 兆円}$ （+金利分）を国民が毎年負担しなければならない。

(運用リスクの個人への転嫁)

個人が運用方法を選択する仕組みにすると、運用リスクは完全に個人に転嫁されるため、年金額に関する見通しが立てにくくなり、特に市場が荒れるときには国民の不安が増す。賦課方式の下、人口減少率で調整する現行制度の方が、受給額の予見可能性が高く、変動も小さい。

(運用環境による年代別格差)

65 歳時点での個々人の積立額をもとに年金額が決定する仕組みとすると、受給開始直前に資産価値が大幅に下落した場合に、その世代の年金額が一生低くなってしまう。

(資金運用上の課題)

積立方式の巨額の積立金をどのように運用できるか。

加えて、個人が運用方法を選択する仕組みにすると、安全とされる預貯金や国内債券等に運用が集中し、十分な年金額に必要な利回りが確保できないおそれがある。

(積立方式でも少子高齢化の影響は不可避)

積立方式にすれば少子高齢化による影響を受けずにすむという議論があるが、少子高齢化で生産力が低下した影響は、積立方式でも、資金運用の悪化や物価上昇など市場を通じた年金の購買力（実質的な価値）の低下として受けることになる。

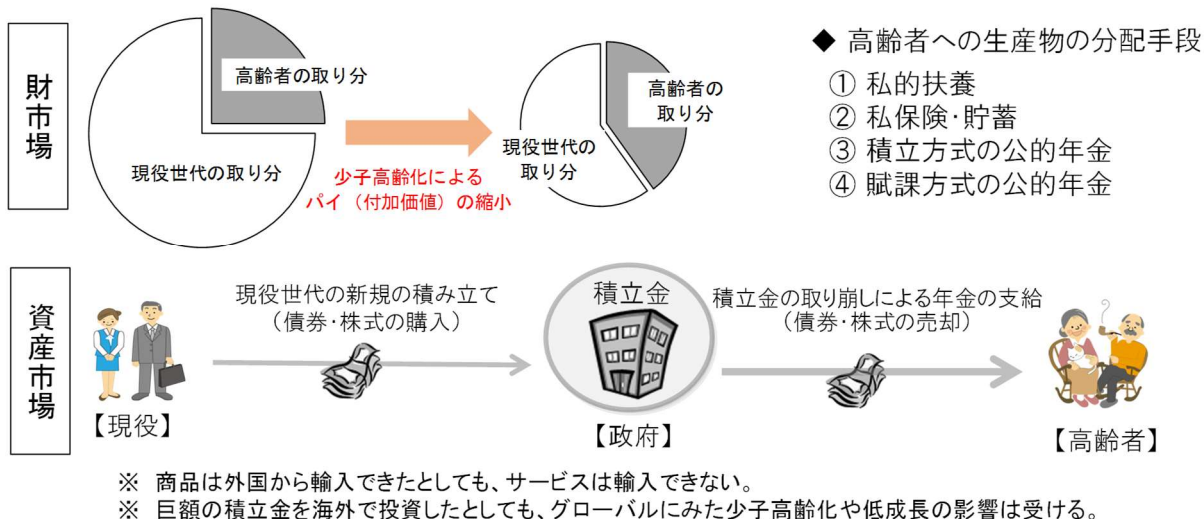
生産物（商品やサービス）は積み立てられないため、積立方式であれ賦課方式であれ、その年に現役世代が生み出した付加価値を現役世代と高齢者で分け合う構造には変わりはない。

---

<sup>11</sup> 現行制度が有する所得再分配機能については、「第1 公的年金制度の意義、役割」の3を参照されたい。

## 積立方式でも賦課方式でも少子高齢化や低成長の影響を受ける

- 生産物（商品やサービス）は積み立てられないため、①～④のどの分配手段でも、その年々に現役世代が生み出した付加価値を、現役世代と高齢者で分かち合う構造には変わりがない。
- 少子高齢化社会で③の積立方式の年金制度を採用した場合、
  - <財市場> 年金受給世代が積立を取り崩して財（商品やサービス）を購入しようとする  
→現役世代が生産できる財を上回る（需要過剰）→物価上昇 →年金の購買力が減少
  - <資産市場> 年金受給者世代が積立を取り崩すため資産（株や債券）を売却しようとする  
→現役世代が購入したい資産を上回る（需要不足）→資産価格が下落 →年金額が低下



## 生産物が中心 (Output is central) という考え方

ニコラス・バー 『福祉の経済学 — 21世紀の年金・医療・失業・介護 —』より

もし、多数の世代の労働者の次に少数の世代が来るとすると、労働力が減少するとき、旧世代に属する膨大な年金積立が蓄積されるはずである。多数の旧世代は、その蓄積を取り崩して、引退後の望ましい消費水準を賄うための財源にしようとするだろう。この望ましい支出レベルは、少数の若い世代の年金保険料拠出を超えるものであろう。もし、産出が上がらなければ、次の二つのいずれかの形で不均衡が生じる。

- (a) 年金受給者は、例えば銀行預金や国債などの形で貨幣を蓄積することで将来の生産に対する請求権を獲得しようとする。年金受給者が望む消費量（すなわち、年金受給者である多数世代がその蓄積した貯蓄から消費したいと思う量）は、労働者である少数世代が貯蓄したいと思う量より大きい。このことは、財市場で需要過剰を起こし、物価インフレを発生させ、第2期の年金の購買力を減少させる。
- (b) 逆に、年金受給者が、株式のような非貨幣的な資産を蓄積することで将来の生産に対する請求権を獲得しようとする。このケースでは、年金受給者は、金融資産を売却することでこれらの消費をまかなう。しかし、世代間のアンバランスを前提とすると、年金受給者が売却したい資産は、労働者が購入したい資産を上回る。資産市場における供給過剰は資産価格を下落させ、年金蓄積の価値を引き下げ、したがって、その結果としての年金の価値も下げてしまう。

どちらの結果でも、年金受給者は彼らが期待した実質的な年金は得られない。積立方式の年金も、賦課方式と同様の問題に直面するのであり、それは、産出の不足というまさに同じ理由に直面するのである。厳密に経済学的にみれば、この二つのアプローチにはほとんど差がない。主要な違いは、政治的なものである。つまり、積立方式では、人口変動が年金を減少させてしまうプロセスは、賦課方式よりも不透明であり、したがって、政治家には好まれる。なぜなら、悪いニュースは、政治的意思決定により発生するのではなく、市場の結果として発生するように見えるからである。

**(参考) 保険料の未納が増えると年金制度は破綻するか**

財政方式の議論との関連で、国民年金保険料の納付率が低下することにより、年金財政が破綻するのではないかという指摘がなされることがある。

しかしながら、公的年金制度は支払った保険料に応じて給付が決まる仕組みであり、納付率が低下すると保険料収入は減少するが、それに応じて将来の給付も減少することとなる。また、そもそも未納者は公的年金加入者全体の約2%に過ぎないため、納付率が年金財政に与える影響は限定的なものにとどまる。このため、納付率低下（未納の増加）が原因で現行制度が財政的に破綻することはない。

また、2014年財政検証結果においては、国民年金の納付率の財政影響が試算されており、納付率の変化は所得代替率にほとんど影響を及ぼさないことが確認されている。

ただし、保険料の未納は、年金財政の問題ではないとは言え、将来の低年金、無年金者の増大という問題につながる。すなわち、低年金・無年金の増大によって、国民皆年金制度の本来機能である「全ての国民の老後の所得保障」が十分に機能しなくなる。また、低年金者等の所得保障のために、生活保護等の税財源の負担増にもつながる。

国民年金保険料の納付率は、一時64.5%（2010年度分保険料の最終納付率）まで低下したが、その後年々上昇し、77.2%（2018年度分保険料の最終納付率）まで回復している。今後とも、以下のような対策を引き続き推進することが必要である。

- ① 公的年金制度の周知・広報の推進、納めやすい環境を整備する等の収納対策に取り組む。
- ② 経済的に保険料納付が困難な方には、免除や納付猶予の勧奨をする。
- ③ 厚生年金の適用拡大を推進する。

## 【参考文献等】

- ・ 「2019（令和元）年財政検証結果レポート」（厚生労働省年金局数理課）
- ・ 「いっしょに検証！公的年金」

<https://www.mhlw.go.jp/nenkinkenshou/index.html>

- ・ 被用者年金の一元化について（平成27年11月30日年金部会資料）

[https://www.mhlw.go.jp/file/05-Shingikai-12601000-Seisakutoukatsukan-Sanjikanshitsu\\_Shakaihoshoutantou/0000105806.pdf](https://www.mhlw.go.jp/file/05-Shingikai-12601000-Seisakutoukatsukan-Sanjikanshitsu_Shakaihoshoutantou/0000105806.pdf)

- ・ 公的年金財政状況報告－令和2（2020）年度－（社会保障審議会年金数理部会）

[https://www.mhlw.go.jp/stf/shingi2/0000198528\\_00004.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/shingi2/0000198528_00004.html)

- ・ 地方公務員共済組合連合会との財政調整(国家公務員共済組合連合会 HP)

[https://www.kkr.or.jp/nenkin/zenpan/zaisei/kyousainenkin/16saikeisan/zaiseic  
hosei.html](https://www.kkr.or.jp/nenkin/zenpan/zaisei/kyousainenkin/16saikeisan/zaiseic<br/>hosei.html)

- ・ 厚生年金基金制度（厚労省 HP）

[https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/nenkin/nenkin/kousei/inde  
x.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/nenkin/nenkin/kousei/inde<br/>x.html)

## 第5 公的年金制度の歴史

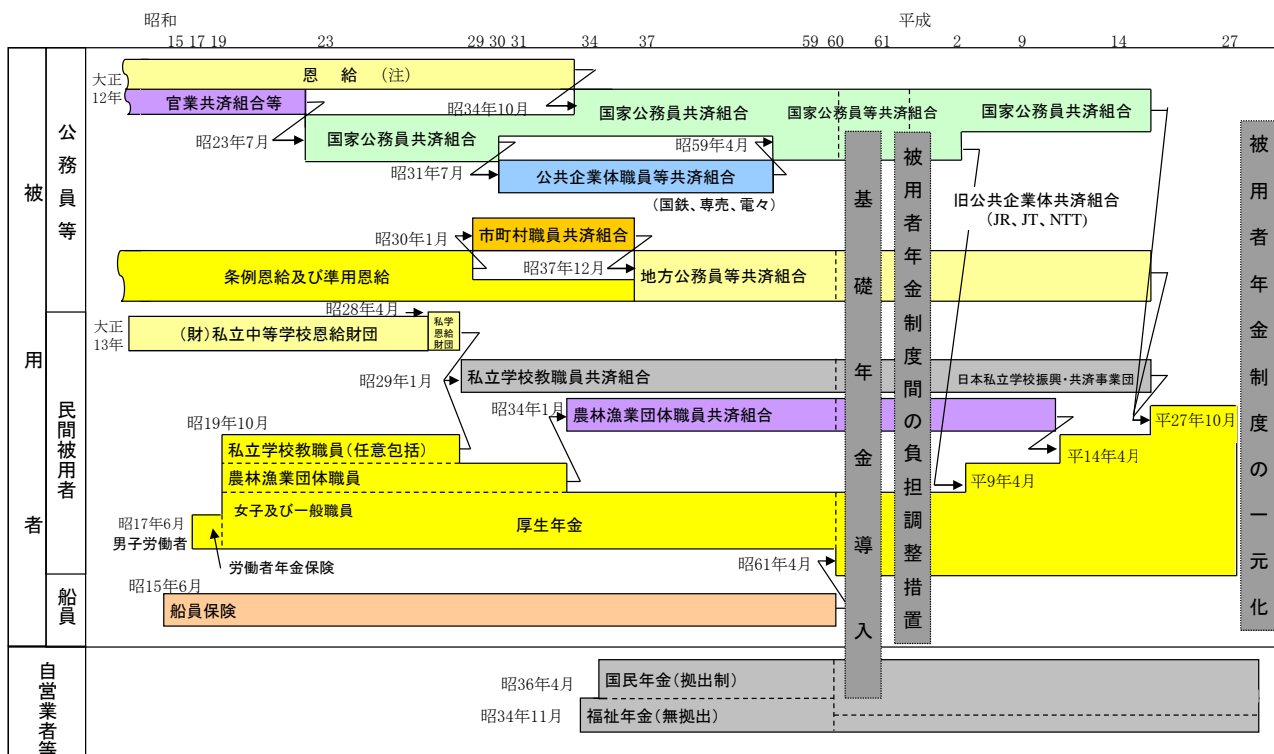
- 1 年金制度の創設期
  - (1) 労働者年金保険制度の創設
  - (2) 終戦から厚生年金保険制度の全面改正まで
  - (3) 国民皆年金の実現
- 2 年金制度の充実期
  - (1) 1万円年金、2万円年金の実現
  - (2) 物価スライド制、標準報酬の再評価
- 3 高齢社会への対応期
  - (1) 基礎年金の導入
  - (2) 平成元年改正
  - (3) 平成6年改正
  - (4) 被用者年金制度の再編成
  - (5) 平成12年改正
  - (6) 平成16年改正
  - (7) 基礎年金国庫負担割合2分の1の実現
  - (8) 社会保険庁改革、年金記録問題等への対応
  - (9) 社会保障・税一体改革と年金法改正
  - (10) 年金事業運営改善法
  - (11) 平成28年改正（持続可能性向上法）
  - (12) 令和2年改正

我が国の公的年金制度については、1942年に労働者年金保険制度が創設されて以来、終戦、戦後の混乱と経済復興、高度経済成長、その後の低成長時代、そして高齢化の進展などの中で、様々な改正を行ってきた。

公的年金制度の70年にわたる歴史は大きく3つの時期に分けることができる。

第1期は、年金制度の創設の時期で、1961年の国民皆年金の実現までである。第2期は、経済の順調な発展と歩調を合わせて、年金制度が充実した時期である。そして第3期は、少子高齢社会へ対応するため、年金制度の見直しを行った時期で、現在も改革を進めている。本稿では、こうした公的年金制度の沿革を概説する。

## 公的年金制度の沿革



(注) 明治8年に海軍退隠令、同9年陸軍恩給令、同17年に官吏恩給令が公布され、これが明治23年、軍人恩給法、官吏恩給法に集成され、これが大正12年恩給法に統一された。

## 主な年金制度改正(年表)

制度の創成	昭和17(1942)年	労働者年金保険法の発足(昭和19(1944)年に厚生年金保険法に改称)
	昭和29(1954)年	厚生年金保険法の全面改正
	昭和36(1961)年	国民年金法の全面施行(国民皆年金)
制度の充実	昭和40(1965)年	1万円年金
	昭和44(1969)年	2万円年金
	昭和48(1973)年	5万円年金、物価スライド制の導入、標準報酬の再評価等
高齢化への対応	昭和60(1985)年	基礎年金の導入、給付水準の適正化等
	平成 2(1990)年	被用者年金制度間の費用負担調整事業の開始
	平成 6(1994)年	厚生年金(定額部分)支給開始年齢の引上げ等
	平成 9(1997)年	三共済(JR共済・JT共済・NTT共済)を厚生年金に統合
	平成12(2000)年	厚生年金(報酬比例部分)の支給開始年齢引上げ、裁定後の年金額の改定方法の見直し(物価スライドのみ)等
	平成14(2002)年	農林共済を厚生年金に統合
	平成16(2004)年	上限を固定した上での保険料率の段階的引上げ、マクロ経済スライドの導入、基礎年金の国庫負担割合の引上げの法定化等
	平成21(2009)年	臨時的な財源を用いた基礎年金国庫負担割合2分の1の実現
	平成24(2012)年	消費税収を財源とした基礎年金国庫負担割合2分の1の恒久化、特例水準の解消、被用者年金制度の一元化、厚生年金の適用拡大、年金の受給資格期間短縮、低所得・低年金高齢者等に対する福祉的な給付等
平成28(2016)年	マクロ経済スライドの見直し(未調整部分の繰越)、賃金・物価スライドの見直し(賃金変動に合わせた改定の徹底)等	
令和 2(2020)年	厚生年金の適用拡大、在職中の年金受給の在り方の見直し(在職老齢年金制度の見直し、在職定時改定の導入)、受給開始時期の選択肢の拡大等	

## 1 年金制度の創設期

### (1) 労働者年金保険制度の創設

1941年、工場等の男子労働者を被保険者とし、養老年金等を支給する労働者年金保険法が制定され、翌1942年から実施された。労働者年金保険法の背景には、労働者の福祉充実のほか、労働力を保全強化し、生産力の拡充を図ることなどがあった。

1944年には、労働者年金保険法は厚生年金保険法へと名称を改め、被保険者の範囲を事務職員、女子にも拡大するなどの改正を行った。

### (2) 終戦から厚生年金保険制度の全面改正まで

終戦に伴う経済の混乱の中で、急激なインフレによって、労働者の生活は苦しく保険料の負担も困難となり、また、積立金の実質的な価値が減少し、将来の給付のための財源となくなってしまうなどの問題が生じた。

このため、昭和23(1948)年改正においては、受給者がまだ生じていない養老年金の年金額の水準を凍結する一方で、障害年金等を増額し、また、保険料率は約3分の1に引き下げる暫定的な措置をとった。この際引き下げられた保険料率は1960年に至るまで据え置かれた。

また、昭和29(1954)年改正においては、実際に養老年金の受給者が生ずることに備え、厚生年金を再建するため、年金の体系を全面的に改革する改正を行った。それまでの報酬比例部分のみであった養老年金を定額部分と報酬比例部分の2階建ての老齢年金とし(障害年金・遺族年金も同様)、男子の支給開始年齢を55歳から60歳に段階的に引き上げることにした。また、急激な保険料の増加を避けるため、平準保険料率よりも低い保険料率を設定し、その際、保険料率を段階的に引き上げる将来の見通しも作成することとした。

### (3) 国民皆年金の実現

民間の会社員や公務員等と異なり、自営業者や農業従事者等については、当時、公的な年金制度が存在しなかった。しかしながら、戦後の立ち直りが進む中で、核家族化の進行や人口の都市集中、将来の高齢化社会への展望等を背景に、全国民を対象とした老後の所得保障



の必要性が高まり、昭和 34（1959）年に国民年金法が制定された。これに基づき、無拠出制の福祉年金制度は 1959 年 11 月から、拠出制の国民年金制度は 1961 年 4 月から実施され、「国民皆年金」が実現することとなった。

国民年金は、20 歳から 59 歳までの日本国民<sup>1</sup>で、厚生年金や共済年金等の対象とならない人を被保険者とする、社会保険方式による年金制度として始まった。保険料は定額で、無業者など保険料の負担が困難な人については、免除制度を設けた。拠出性の年金給付については、原則として、保険料を納めた期間に応じ支給するほか、給付に要する費用の 3 分の 1 の国庫負担を行うこととした。また、高齢のため受給に必要な加入期間を満たせない人や、すでに障害のある人等に対して、無拠出の老齢福祉年金、障害福祉年金及び母子福祉年金等を支給することとし、その費用は全額国庫で負担することとした。

## 2 年金制度の充実期

### （1）1 万円年金、2 万円年金の実現

経済の高度成長が続く中で所得水準は順調に伸びたものの、厚生年金については保険料率が据え置かれ、給付水準も低い水準で抑えられており、年金水準の引上げを望む声が強く聞かれるようになった。

このような状況を踏まえ、昭和 40（1965）年改正においては、平均的な標準報酬月額の人（25,000 円）が 20 年加入した場合の標準的な年金額が月額 10,000 円となる「1 万円年金」を実現した。あわせて、保険料率が男子で 3.5%から 5.5%へ、女子で 3.0%から 3.9%へ引き上げられた<sup>2</sup>。

その他、それまで在職している場合には老齢年金が支給されなかったが、65 歳以上の在職者については 8 割の年金を支給する在職老齢年金の制度が導入され、遺族・障害年金に最低保障額が設けられた。

---

<sup>1</sup> 1982 年の難民条約批准により国籍要件が撤廃され、現在では、日本に居住するすべての人が国民年金の対象となっている。

<sup>2</sup> その際、老後の所得保障という点で同じ機能を持つ厚生年金と退職一時金との負担の調整を図るべきとの意見が事業主側から提案され、厚生年金の一部を代行する厚生年金基金制度が創設された。

国民年金も昭和 41 (1966)年に改正を行い、25 年の保険料納付期間がある場合に月額 5,000 円とし、夫婦で「1 万円年金」が実現した。

昭和 44 (1969)年改正においては、厚生年金の老齢年金を月額約 20,000 円に、国民年金は夫婦で 20,000 円に引き上げ、「2 万円年金」が実現した。また、65 歳未満の比較的賃金の低い人についても在職老齢年金を支給することになった。

## (2) 物価スライド制、標準報酬の再評価

経済の高度経済成長が続く中で、高齢化や核家族化の進行、扶養意識の変化など、高齢者を取り巻く環境が大きく変化し、高齢者問題をめぐる関心はかつてない高まりをみせ、中でも老後保障の柱となる年金制度への期待は、きわめて大きなものがあった。

昭和 48 (1973)年改正においては、年金額の物価スライド制の導入、過去の低い標準報酬の再評価、給付水準の大幅な引上げ等を内容とする年金制度改正が行われた。

年金水準については、直近の男子の標準報酬月額（月収）の平均の 60%を目途とすることとし、平均的な標準報酬（月収）の人（86,400 円）が 27 年間加入した場合の標準的な年金額を約 50,000 円とした。

また、前年度の全国消費者物価指数が 5%を超えて変動した場合、その変更に応じ年金額を改定する物価スライド制を導入し、この後のいわゆる石油危機で物価が高騰した際に、大きな役割を果たした。さらに、年金額計算の基礎となる受給者の過去の標準報酬月額（月収）を現役世代の賃金の伸びに応じて再評価することとした。

国民年金では、厚生年金と均衡をとって年金水準を引き上げ、25 年加入の場合で夫婦 50,000 円とした。また、経過的な年金や無拠出の福祉年金の水準も大幅に引き上げた。

## 3 高齢社会への対応期

出生率の低下と平均寿命の伸びにより、欧米諸国とは比較にならないほどの速さで高齢化が進み、また、1973 年の石油危機を契機に高度経済成長から安定成長へ移行する中で、公的年金制度の見直しが必要となってきた。

このような状況の中で、昭和 55 (1980) 年改正においては、厚生年金の支給開始年齢を

60歳から65歳に引き上げることを目指し、政府案では、老齢年金の支給開始年齢について次の財政再計算で所要の改定措置が講ぜられるべき旨の規定が盛り込まれたが、この規定は国会修正により削除された。

## （1）基礎年金の導入

昭和60（1985）年改正においては、本格的な高齢社会の到来に備え、公的年金制度を長期にわたり健全で安定的に運営していくための基盤を確保するため、基礎年金の導入、給付水準の適正化、女性の年金権の確立等が図られた。

### ① 基礎年金の導入

当時、我が国の公的年金制度は大きく3種8制度に分立し<sup>3</sup>、給付と負担の両面で制度間の格差や重複給付などが生ずるとともに、産業構造の変化等によって財政基盤が不安定になるという問題が生じていた。このため、全国民共通の基礎年金を創設するとともに、厚生年金等の被用者年金を基礎年金に上乘せする2階部分の報酬比例年金として再編成した。

基礎年金の導入により、財政基盤の安定化のほか、基礎年金部分についての給付と負担の公平化、重複した給付の整理が図られた。なお、基礎年金額については、老後生活の基礎的部分をまかなうものとして、月額50,000円（40年加入、1984年価格）とした。

### ② 厚生年金の給付水準の適正化

厚生年金の給付水準については、平均加入期間が32年にまで伸びたこと等により、改正時には標準的な年金額で直近の男子の標準報酬（月収）の平均の68%に達していた。さらに、そのまま放置すれば、将来的には加入期間が40年となる中で、民間サラリーマンと公的年金に全く加入したことの無い配偶者の世帯でこの割合は83%となり、民間サラリーマンと国民年金40年加入の配偶者の世帯では109%になると見込まれた。

このため、昭和60（1985）年改正では、加入期間が延びてもこれ以上給付水準が高くないよう、生年月日に応じて給付乗率や定額単価を逡減することとした。

### ③ 女性の年金権の確立、障害年金の改善

改正前は民間サラリーマン等の妻（専業主婦）は、夫の年金（配偶者加給年金額等）で保

<sup>3</sup> 当時は、厚生年金、国民年金、船員保険の3つの社会保険と、国家公務員、地方公務員等、公共企業体職員等、私立学校教職員、農林漁業団体職員の5つの共済組合に分立していた。

障することとされ、また、国民年金に任意で加入することができた。

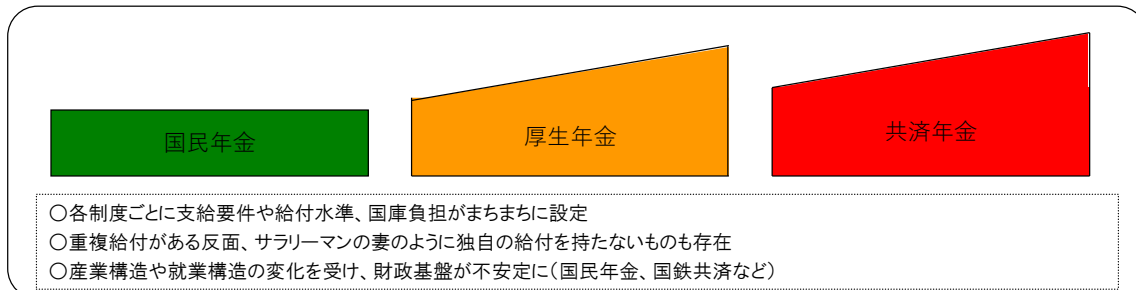
しかし、国民年金に任意加入していない妻が離婚したり、障害になった場合には年金が支給できないという問題や、任意加入するか否かによって世帯としての年金水準に差が生じたりするという問題があった。

このような問題を解決するため、サラリーマン等の妻（専業主婦）も国民年金に加入を義務づけ（第3号被保険者）、加入者1人1人に自分名義の基礎年金を支給することとした。また、その保険料負担については、専業主婦には通常、独自の所得がないことから、医療保険同様、個別に負担することは求めず、夫の加入する被用者年金制度で負担することとした。

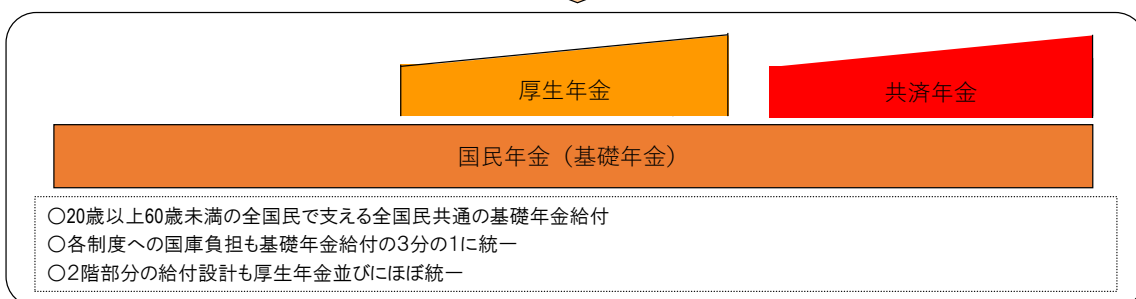
障害年金については、昭和60（1985）年改正前は、20歳からの国民年金の加入期間前に障害の状態になった場合、20歳に達したときから障害福祉年金が支給されていたが、昭和60（1985）年改正により、20歳前に障害の状態となった人に対しても、20歳に達したときから障害基礎年金（2級月額50,000円（1984年価格）。1級はこの1.25倍）が支給されることとなり、年金額が大幅に改善された。

## 昭和60年の年金制度改正 ～基礎年金の導入～

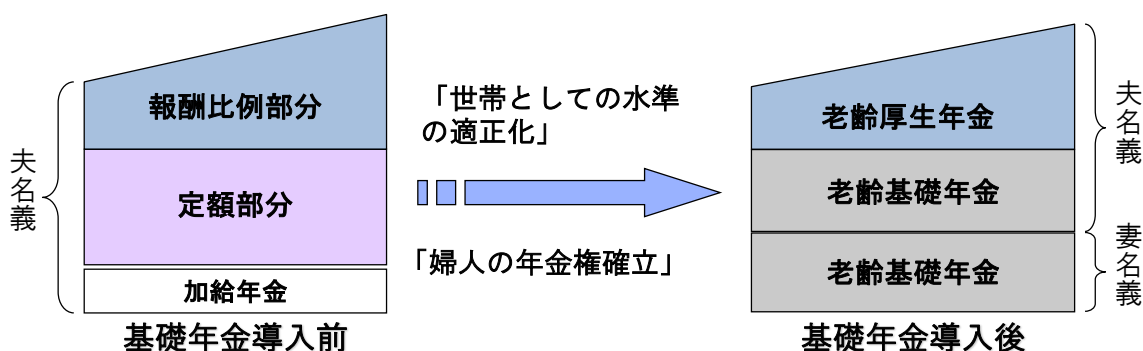
### 【昭和60年改正前】



### 【昭和60年改正後】



## 基礎年金導入と給付設計の改正



基礎年金を導入した際には、加入期間の伸び(32年→40年)に応じて将来に向けた給付水準の適正化が図られるとともに、

- ・夫婦世帯と単身世帯の給付水準を分化させる
- ・サラリーマンの妻に本人名義の年金を保障する

などの考え方に立った給付設計の見直しが行われた。

## (2) 平成元年改正

平成元（1989）年改正においては、政府案では、60歳から64歳まで支給される特別支給の老齢厚生年金の支給開始年齢を、60歳から65歳に段階的に引き上げるものとなっていたが、国会においてこれらの規定は削除され、次の財政再計算の際に見直しを行う旨の規定が盛り込まれた。

物価変動率が5%以下でも年金額を自動的に改定する完全自動物価スライド制の導入や、自営業者等の第1号被保険者に対する上乘せ年金としての国民年金基金制度の創設が行われた。また、それまで国民年金に任意加入とされていた20歳以上の学生について、加入していない間に障害の状態になると無年金になってしまうなどの理由から、強制加入とされた。

## (3) 平成6年改正

平成6（1994）年改正においては、60歳前半の年金の見直しと可処分所得スライドの導入等が行われた。

特別支給の老齢厚生年金について、定額部分の支給開始年齢を男子については2001年度から2013年度にかけて、女子については5年遅れで、65歳に引き上げることとなった。

また、高齢者雇用の促進に資する観点から、賃金が増加しても賃金と年金の合計額が増加しないこととなっていたそれまでの在職老齢年金制度を改め、賃金の増加に応じて賃金と年金の合計額が増加する仕組みとした。

そのほか、厚生年金の額について現役世代の手取り賃金の伸びに応じて改定する仕組み（可処分所得スライド）の実施、ボーナスからの特別保険料（保険料率1%）の導入、育児休業期間中の厚生年金の本人保険料の免除等の改正が行われた。

## (4) 被用者年金制度の再編成

我が国の被用者年金制度は、一般被用者を対象とする厚生年金保険制度以外に、公務員など特定の産業や職種のみを対象とした制度が分立していた。産業構造や就業構造の変化に伴い現役世代が減少する制度では、現役世代の保険料負担が過大となり年金制度の維持が困難になるとともに、費用負担の面での制度間における現役世代の不公平が一層拡大していくこ

とにならざるを得ない。

特に、旧国鉄職員を対象とする日本鉄道共済組合などにおいては、産業構造の変化などを背景とする加入者数の減少により、年金保険料を納める現役世代と年金を受給するOB世代とのバランスが崩れ、急速に財政状況が悪化した。また、各制度の成熟度の違いを反映して、各制度間の保険料負担にも格差が存在していた。

1996年には、「公的年金制度の再編成の推進について」と題する閣議決定が行われ、今後の被用者年金制度の再編成の進め方として、財政単位の拡大と共通部分についての費用負担の平準化を図ることを基本とすることが示された。これを踏まえ、被用者年金制度の再編成の第一段階として、1997年4月、日本鉄道共済、日本たばこ産業共済、日本電信電話共済の3共済組合が厚生年金保険制度に統合された。<sup>4</sup>

## （5）平成12年改正

平成12（2000）年改正では、将来の保険料率を年収の2割（月収の26%）程度に抑えるため、給付総額を将来に向けて2割程度抑制することとし、そのために、支給開始年齢の引上げ、65歳以降の年金額に係るスライド方式の変更などの対策とともに、将来の厚生年金（報酬比例部分）の額を5%程度適正化した。ただし、改正前の年金額を下回らないよう経過措置を講じ、新しい算定式による年金額が、物価スライドを含めた従前の算定式による年金額を下回る場合には、物価スライドを含めた従前額を保障することとした。

また、これまでは、5年ごとの財政再計算において、基礎年金については政策改定を行い、厚生年金については過去の賃金を現役世代の手取り賃金の伸びに対応させること（賃金再評価、可処分所得スライド）によって年金額を改定してきたが、65歳以降は賃金再評価や政策改定を行わず、物価上昇率に応じた改定のみを行うこととした。

60歳台前半に支給される特別支給の老齢厚生年金について、平成6（1994）年改正に続き、報酬比例部分についても2013年度から段階的に支給開始年齢を引き上げていくこととした。すなわち、男子は2013年度から2025年度にかけて、60歳から65歳へ3年ごとに

---

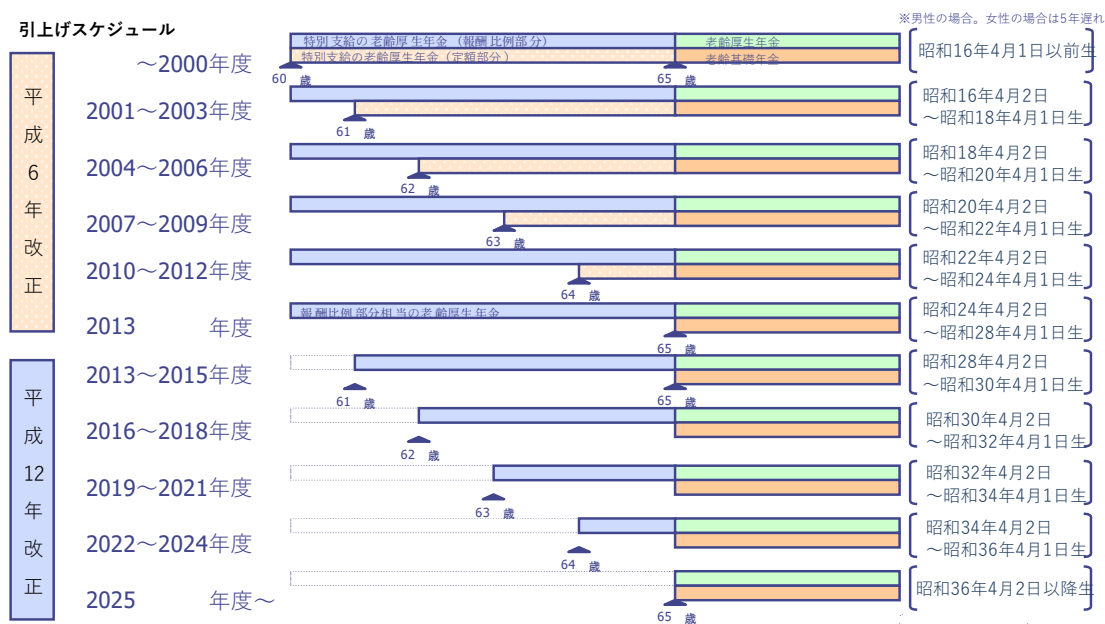
<sup>4</sup> その後、被用者年金制度の一つである農林漁業団体職員共済組合についても、組合数の減少などにより財政運営が厳しくなることが予想されることから、被用者年金制度の再編成の第二段階として、2002年、厚生年金に統合された。

1歳ずつ引き上げることとした（女子は5年遅れで実施）。

なお、報酬比例部分の支給開始年齢を引き上げる際には、65歳から支給される老齢厚生年金についても、60歳から年金を繰上げ受給できる制度を導入した。

平成6・12年改正による支給開始年齢引き上げのスケジュール(老齢厚生年金)

- 老齢厚生年金の支給開始年齢については、
  - ・「定額部分」は、2001年度から2013年度までかけて、60歳から65歳に既に引き上がっており、
  - ・「報酬比例部分」は、2013年度から2025年度までかけて、段階的に65歳に引き上げられる。（女性の引き上げスケジュールは5年遅れ）。



※1 2020年度に60歳に到達する昭和35年(1960年)4月2日以降生まれの女性については、年金支給は62歳に到達する2022年度の4月2日以降となる。  
 ※2 高齢者雇用確保措置については、2013年4月以降、定年後の雇用の希望者全員が継続雇用制度の対象となることとなった。(厚生年金(報酬比例部分)の支給開始年齢に到達した以降の者を対象に基準を利用できる経過措置あり。)

また、60歳台後半の在職者についても厚生年金の被保険者として保険料の納付を求めることとしたが、収入の多い人について、従来60歳台前半の人に適用されている在職老齢年金とは異なり、緩やかな支給停止の仕組みとした。

さらに、負担の公平の観点から、保険料賦課の対象をボーナスまで拡大する一方で(総報酬制)、全体の保険料収入に変化が生じないように、保険料率は17.35%から13.58%へ引き下げた<sup>5</sup>。保険料は月収(標準報酬)とボーナスのそれぞれに新しい保険料率を乗じて計算し、ボーナスには150万円の上限を設定の上、支給の都度、保険料を徴収することとした。

<sup>5</sup> 従来の給付乗率のままでは一律に年金額が上昇することから、総報酬制導入以降の被保険者期間分の給付乗率も同様に引き下げた(1,000分の7.125→1,000分の5.481)。



その他、学生納付特例制度（学生向け納付猶予制度）の導入、育児休業期間中の保険料の事業主負担分の免除、国民年金保険料の半額免除制度の導入などが図られた。

## （6）平成 16 年改正

平成 16（2004）年改正では、国民年金と厚生年金について、新しく給付と負担の在り方を見直す方法を導入した。

それまでは5年ごとの財政再計算の際に、人口推計や将来の経済の見通し等の変化を踏まえて、給付内容や将来の保険料水準を見直してきたが、その結果として、若い世代にとっては将来の給付水準も保険料水準も見通しにくいものとなり、年金制度に対する不安につながっているとの意見が強まっていた。

そこで、5年に1度の財政再計算時ごとに、まず給付水準を設定し、そこから将来必要な負担（保険料）水準を設定するという、従来の給付と負担の見直し方法を改め、保険料の引上げを極力抑制しつつ、将来の負担（保険料）の上限を設定して固定した上で、その保険料上限による収入の範囲内で給付水準を調整するという新たな方法が導入された<sup>6</sup>。

また、在職中に特別支給の老齢厚生年金を一律2割支給停止にする制度を廃止するとともに、65歳以降の老齢厚生年金の繰下げ制度を導入した。70歳以上の被用者が受給する老齢厚生年金についても、60歳台後半の被用者と同様の給付調整の仕組みを導入した。

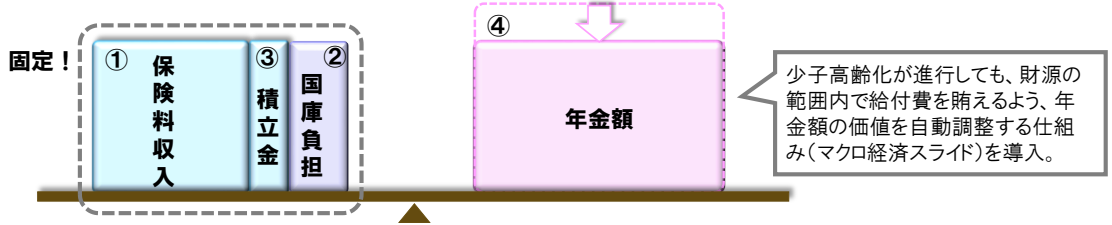
この他、育児休業中の保険料免除措置等の拡充、離婚時などにおける厚生年金記録（標準報酬）の分割制度の創設、国民年金保険料の徴収対策の強化措置（多段階免除制度や若年者納付猶予制度の導入）などを講じた。

---

<sup>6</sup> 平成 16（2004）年改正による年金財政フレームについては、「第6 平成 16 年改正年金財政フレームと財政検証」において詳述する。

平成16(2004)年改正による年金制度における長期的な財政の枠組み

- 平成16年の制度改正で、今後、更に急速に進行する少子高齢化を見据えて、将来にわたって、制度を持続的で安心できるものとするための年金財政のフレームワークを導入。
- 保険料の引上げが終了したことで、基礎年金国庫負担の2分の1への引上げと合わせ、収入面では、財政フレームは完成をみている。



① 上限を固定した上での保険料の引上げ

平成29(2017)年度以降の保険料水準の固定。(保険料水準は、引上げ過程も含めて法律に明記)  
 ・厚生年金 : 18.3%(労使折半) (平成16年10月から毎年0.354%引上げ)  
 ・国民年金 : 16,900円※平成16年度価格 (平成17年4月から毎年280円引上げ) ※現在の国民年金保険料 : 16,610円(令和3年4月~)  
 ※産前産後期間の保険料免除の開始に伴い、令和元年度以降は17,000円(平成16年度価格)

② 基礎年金国庫負担の2分の1への引上げ

平成21年度以降、基礎年金給付費に対する国庫負担割合を2分の1とする。

平成24年「社会保障・税一体改革」により消費税財源確保。

③ 積立金の活用

概ね100年間で財政均衡を図る方式とし、財政均衡期間の終了時に給付費1年分程度の積立金を保有することとして、積立金を活用し後世代の給付に充てる。

平成24年年金額の特例水準の解消(法改正)により、マクロ経済スライドが機能する前提条件を整備。

④ 財源の範囲内で給付水準を自動調整する仕組み(マクロ経済スライド)の導入

現役世代の人口減少とともに年金の給付水準を調整。標準的な年金の給付水準について、今後の少子高齢化の中でも、年金を受給し始める時点で、現役サラリーマン世帯の平均所得の50%を上回る。

※標準的な厚生年金の所得代替率:61.7%(令和元年度) ⇒ 50.8%~51.9%(令和28~29年度) <令和元年財政検証・ケースⅠ~Ⅲ>

(7) 基礎年金国庫負担割合 2分の1の実現

平成16(2004)年改正に沿って、2005年度から、基礎年金国庫負担割合の2分の1への段階的な引上げが図られた。2009年度以降は国庫負担割合2分の1の実現が図られたが、その財源は、毎年度、臨時の財源の活用をもって充てられていた。<sup>7</sup>

平成24(2012)年度においては、社会保障・税一体改革の一環である年金機能強化法案で、「年金交付国債」により2分の1を確保する旨の規定が置かれていたが、国会修正により削除された。その後、国民年金法等改正法において、2013年度も含め、「交付国債」から「消費税増税により得られる収入を償還財源とする年金特例公債(つなぎ国債)」に修正されることとなり、同法は2012年11月に成立した。

<sup>7</sup> 2009年度と2010年度については、立法措置により、財政投融资特別会計から一般会計への特例的な繰入金活用された。2011年度当初予算では、鉄道建設・運輸施設整備支援機構の利益剰余金など臨時財源により2分の1を維持することになっていたが、東日本大震災の発生に伴い、これらの財源が復興財源に転用された。その後、補正予算に差額分が計上され、復興債で補填された。

そして、2014年度から、消費税率の8%への引上げに伴い、基礎年金国庫負担割合2分の1の恒久化が実現された。

### (8) 社会保険庁改革、年金記録問題等への対応

社会保険の現業業務を行う機関として1962年に設立された社会保険庁については、様々な問題が生じたことから、2004年から社会保険庁改革の取組が進められた。2007年に成立した社会保険庁改革関連法案により、社会保険庁は廃止され、年金事務の運営業務の実施主体として、非公務員型の公法人である「日本年金機構」が設立された(2010年1月)。

2007年には年金記録問題が明らかとなり、同年「年金時効特例法」が制定され、年金記録の訂正による年金額の増額分は時効消滅分まで含まれることとなった<sup>8</sup>。また、事業主が従業員の給与から保険料を源泉徴収しながら国に納付していなかったような事案への対応を図るために、同年「厚生年金特例法」が制定された<sup>9</sup>。

2013年には、第3号被保険者の記録不整合問題への対応を図るため、「公的年金制度の健全性及び信頼性確保法」が制定された<sup>10</sup>。

### (9) 社会保障・税一体改革と年金法改正

社会保障の機能強化・機能維持のための安定財源の確保と財政健全化の同時達成を目指し、社会保障・税一体改革大綱が2012年2月に閣議決定された。その内容は、子育て支援の充実などを含む社会保障の幅広い改革と併せ、税制に関しては消費税率の5%から10%への引上げを企図するものである。同年6月に民主・自民・公明の3党合意が成立し、それに沿った形で社会保障・税一体改革関連法が可決・成立した。<sup>11</sup>

---

<sup>8</sup> 更に2009年には「遅延加算金法」が制定され、記録訂正に伴う年金額の回復に当たっては、その間の物価上昇分の遅延加算金が支給されることとなった。

<sup>9</sup> 本文のような事案について、被保険者の資格確認や標準報酬の改定を行うとともに、事業主が納付すべきであった保険料を時効消滅後も納付できること等を内容とするもの。

<sup>10</sup> 第3号被保険者が、配偶者である第2号被保険者の退職等の際に必要な届出をしないために年金記録上の不整合が生じている問題を解決するため、不整合記録に基づく年金額を正しい年金額に訂正するとともに、過去10年間の特例追納を可能する(3年間の時限措置)ことを可能とした。

<sup>11</sup> 消費税率は2014年度から8%に引き上げられ、2019年10月に10%となった。

この改革の一環として、年金については、平成 24（2012）年 8 月に年金機能強化法と被用者年金一元化法、11 月に国民年金法等改正法、年金生活者支援給付金法が成立した。

### ① 年金機能強化法

前述の基礎年金国庫負担割合 2 分の 1 の恒久化のほか、短時間労働者への厚生年金の適用拡大、受給資格期間の 25 年から 10 年への短縮、産休期間中の社会保険料の免除、父子家庭への遺族基礎年金の支給などが盛り込まれた。

このうち、厚生年金の適用拡大については、週所定労働時間が 20 時間以上、賃金が月額 88,000 円（年収約 106 万円）以上、勤務期間が 1 年以上、学生は適用除外、従業員 501 人以上の企業のすべての要件に該当する場合に、適用拡大が図られることとなった。

12

### ② 被用者年金一元化法

公的年金制度の一元化に向けた取組の一環として、厚生年金と共済年金の一元化を実現するため、厚生年金に公務員及び私学教職員も加入することとし、2 階部分の年金を厚生年金に統一するとともに、制度的な差違については基本的に厚生年金に揃える、共済年金の 1・2 階部分の保険料を段階的に引き上げて厚生年金（上限 18.3%）に揃えるといった改正が行われた。

なお、効率的な事務処理を行う観点から、事業の実施に当たっては共済組合や私学事業団を活用するとともに、共済年金の公的年金としての 3 階部分（職域部分）を廃止し、新たな年金については別に法律で定めることとされた。

### ③ 年金生活者支援給付金法

年金制度の枠外で消費税率引上げによる収入を財源として、低所得の基礎年金受給者に月額 5,000 円を基準に保険料納付実績に応じた給付を行い、所得の逆転を防止するために所得制限を加えた一定範囲の者にも補足的な給付を行うこととした（年金生活者支援給付金）。

## (10) 年金事業運営改善法

<sup>12</sup> 2016 年 10 月施行。なお、2017 年 4 月からは、500 人以下の企業で、労使の合意に基づき、企業単位で短時間労働者への適用拡大が可能となった。

2014年、政府管掌年金事業等の運営の改善を図るため、納付猶予制度の対象者の拡大等の国民年金保険料の納付率の向上に向けた方策、事務処理誤り等に関する特例保険料の納付等の制度の創設、年金記録の訂正手続きの創設等を柱とする年金事業運営改善法案が国会に提出され、同年成立した。

### (11) 平成28年改正（持続可能性向上法）

平成28（2016）年改正では、持続可能な社会保障制度の確立を図るための改革の推進に関する法律（社会保障改革プログラム法）に基づく社会経済情勢の変化に対応した保障機能の強化、より安全で効率的な年金積立金の管理、運用のための年金積立金管理運用独立行政法人<sup>13</sup>の組織等の見直し等の所要の措置を講ずることを趣旨とした改正が行われた。

この改正において、年金額の改定に際し、マクロ経済スライドについて、年金の名目額が前年度を下回らない措置を維持しつつ、賃金・物価上昇の範囲内で前年度までの未調整分を含めて調整する措置（いわゆるキャリーオーバーの仕組み）を導入するとともに、賃金変動が物価変動を下回る場合に、賃金変動に合わせて年金額を改定する措置の徹底が図られた。

### (12) 令和2年改正

令和2（2020）年改正では、より多くの人により長く多様な形で働く社会へと変化する中で、長期化する高齢期の経済基盤の充実を図るため、多様な就労を年金制度に反映するための被用者保険の適用拡大、就労期間の延伸による年金の確保・充実のための在職中の年金受給の在り方の見直し、年金受給開始時期の選択肢の拡大等について見直しを行った。

適用拡大については、短時間労働者を被用者保険の適用対象とすべき事業所の企業規模要件について、段階的に引き下げる（500人超→100人超→50人超）とともに、5人以上の個人事業所に係る適用業種に、弁護士、税理士等の資格を有する者が行う法律又は会計に係る業務を行う事業を追加した。

在職中の年金受給の在り方については、高齢期の就労継続を早期に年金額に反映するため、

---

<sup>13</sup> 年金積立金管理運用独立行政法人（GPIF）は、厚生労働大臣から寄託された年金積立金の管理及び運用を行うとともに、その収益を年金特別会計に納付することにより、厚生年金保険事業及び国民年金事業の運営の安定に資することを目的として2006年に設立。

在職中の老齢厚生年金受給者（65歳以上）の年金額を毎年定時に改定するとともに（在職定時改定）、60歳台前半の人を対象とした在職老齢年金制度について、支給停止とならない範囲を拡大する改正を行った。

さらに、受給開始時期の選択肢の拡大として、60歳から70歳の間となっていた年金の受給開始時期の選択肢を、60歳から75歳の間拡大することとした。

【参考文献等】

- ・ 「日本公的年金制度史—戦後七〇年・皆年金半世紀—」（吉原健二、畑満著）

## 第6 平成16年改正年金財政フレームと財政検証

### 1. 平成16年改正で導入された年金財政の枠組み

- (1) 保険料（率）水準の固定
- (2) 基礎年金国庫負担割合の引上げ
- (3) 積立金の在り方と年金財政の均衡期間
- (4) 給付と負担の均衡を図る仕組み ～マクロ経済スライドの導入
- (5) 給付水準の下限

### 2. マクロ経済スライドの仕組みと意義

- (1) 給付水準調整期間中のマクロ経済スライドの仕組み
- (2) 名目下限措置とキャリーオーバー
- (3) マクロ経済スライドの早期実施と将来世代の給付水準の確保

### 3. 2019年財政検証の結果

- (1) 財政検証の前提
- (2) 2019年財政検証の結果の概要

## 1. 平成16年改正で導入された年金財政の枠組み

平成16（2004）年改正では、国民年金及び厚生年金の年金財政の枠組みにおいて、自動的に給付と負担のバランスを図る仕組みが導入された。具体的には、将来の現役世代の過重な負担を回避するという観点から、保険料水準の上限を固定した上で、積立金の活用を含め、その固定された財源の範囲内で長期的な給付と負担の均衡を図ることとし、将来に向けて給付水準を自動的に調整する仕組みとなっている。

この枠組みの下で、将来に向けてどの程度給付水準を調整する必要があるかは、

- ・高齢化や少子化がどの程度まで進行するか
- ・女性や高齢者の労働市場への参加により、年金制度の支え手がどの程度増加するか
- ・経済成長がどの程度達成され、賃金の伸びや積立金の運用収入がどの程度見込まれるか

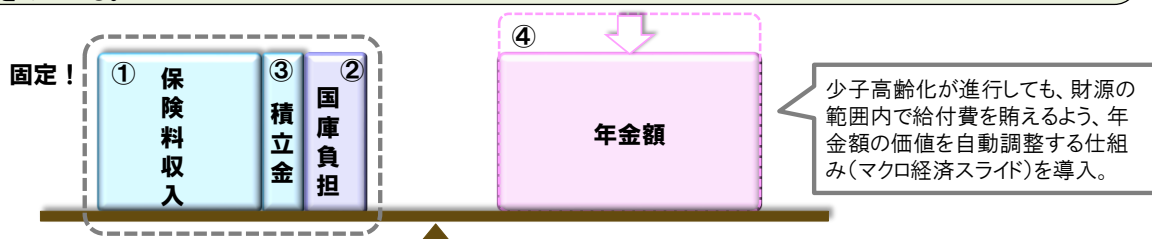
等、現在及び将来の人口や経済の動向に左右される。このため、年金の財政状況を定期的に確認することを目的に、少なくとも5年ごとに、概ね100年という長期の財政収支の見通

し、マクロ経済スライドの開始及び終了年度の見通し並びに給付水準の見通しを作成して、財政状況を検証する（財政検証）。

財政検証においては、将来の人口や経済について、その時々最新のデータを用いて諸前提を設定し直した上で、現実の新たな出発点から概ね100年間の見通しを作成する。また、幅のある複数の前提を設定し、将来の人口や経済の姿に応じて年金の財政状況を検証し、将来の給付水準等がどのようになるかを示している。

### 平成16(2004)年改正による年金制度における長期的な財政の枠組み

- 平成16年の制度改正で、今後、更に急速に進行する少子高齢化を見据えて、将来にわたって、制度を持続的で安心できるものとするための年金財政のフレームワークを導入。
- 保険料の上げが終了したことで、基礎年金国庫負担の2分の1への上げと合わせ、収入面では、財政フレームは完成をみている。



#### ① 上限を固定した上での保険料の引上げ

平成29(2017)年度以降の保険料水準の固定。（保険料水準は、引上げ過程も含めて法律に明記）  
 ・厚生年金：18.3%（労使折半）（平成16年10月から毎年0.354%引上げ）  
 ・国民年金：16,900円※平成16年度価格（平成17年4月から毎年280円引上げ） ※現在の国民年金保険料：16,590円（令和4年4月～）  
※産前産後期間の保険料免除の開始に伴い、令和元年度以降は17,000円（平成16年度価格）

#### ② 基礎年金国庫負担の2分の1への引上げ

平成21年度以降、基礎年金給付費に対する国庫負担割合を2分の1とする。

平成24年「社会保障・税一体改革」により消費税財源確保。

#### ③ 積立金の活用

概ね100年間で財政均衡を図る方式とし、財政均衡期間の終了時に給付費1年分程度の積立金を保有することとして、積立金を活用し後世代の給付に充てる。

平成24年年金額の特例水準の解消（法改正）により、マクロ経済スライドが機能する前提条件を整備。

#### ④ 財源の範囲内で給付水準を自動調整する仕組み（マクロ経済スライド）の導入

現役世代の人口減少とともに年金の給付水準を調整。標準的な年金の給付水準について、今後の少子高齢化の中でも、年金を受給し始める時点で、現役サラリーマン世帯の平均所得の50%を上回る。

※標準的な厚生年金の所得代替率：61.7%（令和元年度）⇒ 50.8%～51.9%（令和28～29年度） <令和元年財政検証・ケースⅠ～Ⅲ>

## (1) 保険料（率）水準の固定

平成16（2004）年改正により、保険料（率）水準の引上げスケジュールと上限を法律で定め、その財源の範囲内で給付を行う制度となった。

これは、急速に進展する少子高齢化に対応するために負担の上昇が避けられない中、若年層を中心として、負担がどこまでも上昇してしまうのではないかとの不安が大きいことから、将来にわたっての保険料（率）水準を法律に明記し固定したものである。



## (2) 基礎年金国庫負担割合の引上げ

基礎年金国庫負担割合の2分の1への引上げについては、平成16(2004)年改正において道筋が法律上明記され、法律の本則上(国民年金法第85条)では基礎年金の国庫負担割合を2分の1とした。2012年に社会保障・税一体改革による消費税率の引上げを含む関連法案が成立したことにより、恒久財源が確保され、国庫負担割合の引上げが完成した。<sup>1</sup>

## (3) 積立金の在り方と年金財政の均衡期間

平成16(2004)年改正以前に行われていた財政再計算では、将来にわたるすべての期間を考慮に入れて財政の均衡を考える方式(永久均衡方式)を採っていた。この方式においては、予想が極めて困難な遠い将来までを考慮し、巨額の積立金を保有し続ける必要があった。

そこで、現在すでに生まれている世代が年金の受給を終えるまでの概ね100年を財政均衡期間に設定した上で、当該期間において年金財政の均衡を図る方式(有限均衡方式)とし、積立金についても、当該期間においてその運用収益と元本を活用することとした。<sup>2</sup>

## (4) 給付と負担の均衡を図る仕組み ～マクロ経済スライドの導入

保険料水準を固定した上で、国庫負担割合や積立金の活用方法が決定したことにより、年金給付はこの固定した財源の範囲で行われることとなった。この前提で、若い世代やこれからの世代に将来にわたる給付を確保するためには、足下の給付水準を調整する必要がある。この仕組みが、年金の賃金スライドや物価スライドによる伸びの範囲内で年金額の伸びを抑えるマクロ経済スライドである。

給付水準調整の終了時期は、5年ごとに行われる財政検証において判断されることになるが、今後の社会経済状況の変動に応じて給付水準調整の終了時期を変動させることにより、自動的に年金財政の均衡が図られる仕組みが組み込まれたことになる。

---

<sup>1</sup> 詳細な経緯については、「第5 公的年金制度の歴史」の本文を参照されたい。

<sup>2</sup> 2019年財政検証においては、2115年度までの95年を財政均衡期間としている。財政均衡期間は財政検証ごとに移動していくものであり、これにより2116年度以降の将来の期間についても、段階的に財政均衡期間に入ることとなり、給付と負担の均衡が図られることとなる。

## (5) 給付水準の下限

給付水準の自動調整の仕組みを取り入れたものの、公的年金の役割を考えた場合、給付水準が際限なく下がっていくことは問題である。そこで、一定の給付水準を確保するため、「モデル年金の所得代替率」を給付水準の尺度として用いて、給付水準の下限を所得代替率50%と定めた。

「モデル年金」とは、夫が平均賃金で40年間働いたサラリーマン、妻が40年間第3号被保険者である場合における世帯の年金を指し、「所得代替率」とは、年金受給開始時点(65歳)における、現役世代の平均手取り収入額(ボーナス込み)に対するモデル年金額の比率のことをいう。

2019年度時点における所得代替率は61.7%となっているが<sup>3</sup>、この水準はマクロ経済スライドによる自動調整により低下していく。後に見るように、2019年財政検証においては、人口推計が中位推計で経済成長が進むケースで所得代替率50%を確保し、概ね100年間における財政の均衡を確保できる見通しとなっている。

しかし、より一層少子化が進行するなど、社会・経済情勢が想定以上に悪化するような場合には、給付水準調整を行い続けると所得代替率が50%を下回る見込みとなることもあり得る。財政検証において所得代替率が今後5年間に50%を下回る見込みとなった場合には、平成16(2004)年改正法附則の規定に基づき、給付水準調整の終了について検討を行い、その結果に基づいて調整期間の終了その他の措置を講ずることとされている。また、その際には、給付と負担の在り方についての検討を行い、所要の措置を講ずることとされている。

## 2. マクロ経済スライドの仕組みと意義

### (1) 給付水準調整期間中のマクロ経済スライドの仕組み

マクロ経済スライドによる給付水準の調整は、財政の均衡が図られるまでの一定期間(給付水準調整期間)、毎年の年金の改定率を抑制することにより行う。

---

<sup>3</sup> 平成16(2004)年改正当時の所得代替率は59.3%であったが、デフレ経済が続き、賃金が低下する一方で年金額が維持されたこと等により、足下の所得代替率はむしろ上昇した。

給付水準調整では、現役世代の減少と高齢者の年金受給期間の増加という2つの観点からスライド調整率を設定し、毎年の改定率を抑制する。<sup>4</sup>

スライド調整率 = 公的年金の全被保険者数の減少率の実績（2～4年度前の3年平均）  
+ 平均余命の伸び率を勘案して設定した一定率（0.3%）

（注）全被保険者数が増大することによりスライド調整率がマイナスとなる場合は、スライド調整率を0%とする。マクロ経済スライドにより、物価・賃金の伸びよりさらに増額することはしない。

給付水準調整期間中の年金の改定率は、新規裁定年金（67歳に達する日の属する年度までの年金。以下同じ。）の水準については、本来の賃金（可処分所得）による改定率からスライド調整率を減じたものになり、既裁定年金（68歳に達する日の属する年度以降の年金）は本来の物価による改定からスライド調整率を減じたものとなる。

## （2）名目下限措置とキャリーオーバー

マクロ経済スライドによる給付水準調整は、賃金や物価が上昇し、それに応じて年金額が増額改定されるときに、その改定率を抑制することにより行う。

したがって、賃金水準や物価水準が低下した場合には、賃金や物価に応じた年金の減額改定は行うが、マクロ経済スライドによる給付水準調整は行わない。

また、賃金水準や物価水準が上昇した場合でも、機械的にスライド調整率をそのまま減ざると年金の改定率がマイナスとなる場合には、年金の名目額を引き下げてまでスライド調整率を減ざることとはしない（名目額を維持するところまでのスライド調整率を減ずる）。

なお、平成28（2016）年の制度改正により、マクロ経済スライドの仕組みは、名目下限措置を維持しつつ、賃金・物価上昇の範囲内で前年度までの未調整分を調整する仕組み（キャリーオーバー）に見直され、2018年4月から導入された。

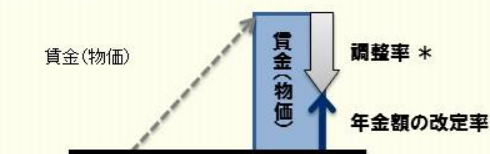
<sup>4</sup> 現役世代の減少の指標となる公的年金の全被保険者数の実績は、短期的な変動による影響を軽減するため、3年平均を用いる。

マクロ経済スライド

- 「賃金」や「物価」による改定率から、平均余命の伸びと現役被保険者の減少率による「マクロ経済スライド調整率」を差し引いて、緩やかに年金の給付水準を調整する仕組み
- 賃金や物価の伸びが小さく、マクロ経済スライド調整を完全に実施すると、年金額がマイナス改定となってしまう場合には、年金額が据え置きになるまでのマクロ経済スライド調整を実施する。また、賃金や物価の伸びがマイナスの場合には、マクロ経済スライド調整を行わない(名目下限措置)
- マクロ経済スライドの未調整分は、翌年度以降に繰り越される(キャリアオーバー)

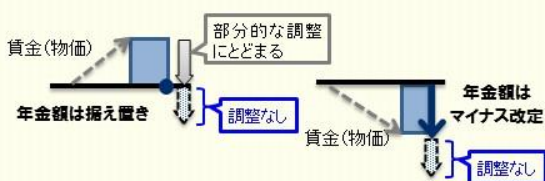
■ マクロ経済スライドの仕組み

(賃金・物価が上昇した場合)



\* 調整率  
= 『公的年金全体の被保険者の減少率(直近3か年度の実績値の平均値)  
+ 平均余命の伸びを勘案した一定率(▲0.3%)』

(賃金・物価の伸びが小さい又はマイナスの場合)



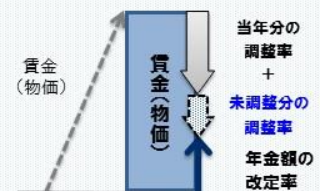
■ キャリーオーバーについて

マクロ経済スライドによって前年度よりも年金の名目額を下げないという措置は維持した上で、平成30年4月から未調整分は翌年度以降に繰り越す仕組みを導入した。

この仕組みは、平成28年の年金制度改正において導入されたもので、マクロ経済スライドによる調整をできる限り早期に行うことにより、将来世代の給付水準を確保するためのもの。

<未調整分の繰り越し>

マクロ経済スライドによる調整が行われなかった場合、未調整分は翌年度以降に繰り越される



(3) マクロ経済スライドの早期実施と将来世代の給付水準の確保

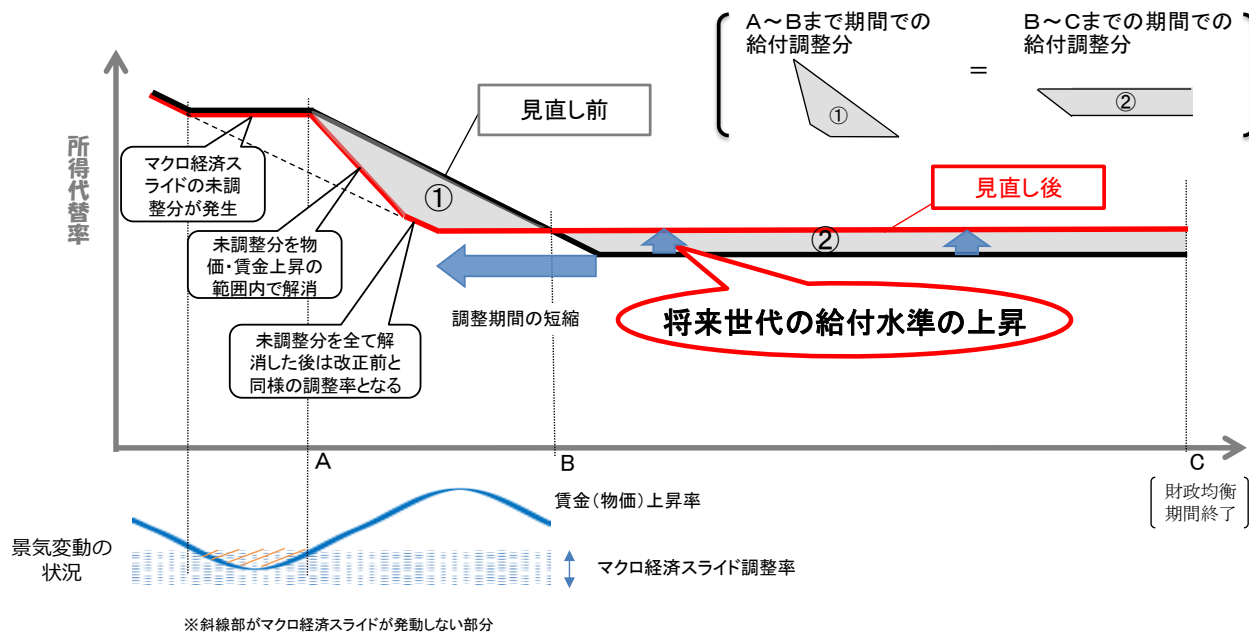
既に述べたとおり、マクロ経済スライドによる給付水準の調整は、財政の均衡が図られるまでの一定期間(給付水準調整期間)、毎年の年金の改定率を抑制することにより行うものである。マクロ経済スライドは、平成16(2004)年改正による導入以降、デフレの影響により、これまで発動が不十分であったため、こうした状況が続くと、足下の所得代替率の調整が進まず、財政均衡までに要する期間が長期化することにより、将来世代の年金水準が低下することになる。

上記(2)で述べたキャリアオーバーの仕組みも通じて、マクロ経済スライドの早期実施を図り、給付水準調整の措置を早期に終了させることが、将来世代の年金水準の確保のために求められる。

マクロ経済スライド調整の見直し(キャリーオーバー)の影響について(イメージ)

○ 景気悪化時に発生するマクロ経済スライドの未調整分を、景気が改善したときに解消することにより、将来世代の給付水準の上昇につながる。

<キャリーオーバー導入によるマクロ経済スライドの調整期間の短期化と給付水準の上昇のイメージ>



### 3. 2019年財政検証の結果

2019年に実施・公表された財政検証においては、経済の前提についてメインシナリオを設けず幅広く6通り設定し、将来の経済の状況に応じて、将来の年金の姿がどのようになるかを試算した。

#### 2019(令和元)年財政検証結果のポイント

##### 2004(平成16)年年金制度改正における年金財政のフレームワーク

少子高齢化が進行する中、将来世代の負担が過重なものとなることを避けるために、将来にわたって保険料水準を固定しつつ、その範囲内で給付を賄えるよう「マクロ経済スライド」により年金の給付水準を調整する仕組みを導入。これにより、長期的な給付と負担のバランスをとりつつ、将来にわたって年金の給付水準を確保。

- ① 上限を固定した上での保険料の引上げ（保険料水準の上限：国民年金17,000円<sup>(※)</sup>（2004年度価格）、厚生年金18.3%）
  - ② 基礎年金国庫負担の2分の1への引上げ      ③ 積立金の活用（概ね100年間で財政均衡を図る方式とし、積立金を活用して後世代の給付に充当）
- ⇒ 財源の範囲内で給付水準を自動調整する仕組み（マクロ経済スライド）の導入 (※)産前産後期間の保険料免除による保険料の引き上げ100円分含む。

人口や経済の動向 →

##### 財政検証

- 少なくとも5年ごとに、
  - 財政見通しの作成
  - マクロ経済スライドの開始・終了年度の見通しの作成
 を行い、年金財政の健全性を検証する

→ 次の財政検証までに所得代替率が50%を下回ると見込まれる場合には、給付水準調整の終了その他の措置を講ずるとともに、給付及び負担の在り方について検討を行い、所要の措置を講ずる

##### 2019(令和元)年財政検証結果のポイント

＜新しい将来推計人口と幅広い経済前提の設定に基づき試算。また、オプション試算も実施＞

- ① 経済成長と労働参加が進むケース（ケースⅠ～Ⅲ）では、
    - ・ マクロ経済スライド終了時に、**所得代替率は50%以上を維持**
    - ・ マクロ経済スライド調整期間において、新規裁定時の年金額は、**モデル年金ベースでは物価上昇分を割り引いても増加**
  - ② 経済成長と労働参加が一定程度進むケース（ケースⅣ・Ⅴ）では、
    - ・ 2040年代半ばに所得代替率50%に到達する。（その後も機械的に調整した場合、マクロ経済スライド終了時に、所得代替率は40%台半ば）
    - ・ マクロ経済スライド調整期間において、新規裁定時の年金額は、モデル年金ベースでは物価上昇分を割り引いても概ね横ばいないし微減
- ※ 経済成長と労働参加が進まないケースⅥでは、機械的に調整した場合、2052年度に国民年金の積立金がなくなり、完全賦課方式に移行。ただし、ケースⅦは、長期にわたり実質経済成長率▲0.5%が持続設定であり、年金制度のみならず、日本の経済・社会システムに幅広く悪影響が生じ、回避努力が必要。
- ⇒ **経済成長と労働参加を促進することが、年金の水準確保のためにも重要**

オプション試算A（被用者保険の更なる適用拡大）  
 ・ 適用拡大を125万人、325万人、1,050万人の3つのケースで試算

⇒ **適用拡大は、所得代替率や、基礎年金の水準確保に効果が大きい。**

オプション試算B（保険料拠出期間の延長と受給開始時期の選択）  
 ・ 基礎年金の加入期間の延長  
 ・ 在職老齢年金の見直し  
 ・ 厚生年金の加入年齢の上限の引上げ  
 ・ 就労延長と受給開始時期の選択肢の拡大について試算

⇒ **就労期間・加入期間を延長することや、繰下げ受給を選択することは、年金の水準確保に効果が大きい。**

### (1) 財政検証の前提

#### ① 将来推計人口の前提

国立社会保障・人口問題研究所が2017年4月に公表した「日本の将来推計人口」を用い、合計特殊出生率及び死亡率について、中位・高位・低位の3通りを設定している。

#### ② 労働力率の前提

独立行政法人労働政策研究・研修機構（JILPT）が2019年3月にまとめた「労働力需給の推計」の「経済成長と労働参加が進むケース」、「経済成長と労働参加が一定程度進むケー

ス]、「経済成長と労働参加が進まないケース」を用いている。

「経済成長と労働参加が進むケース」では、内閣府の「中長期の経済財政に関する試算」（2018年7月）の「成長実現ケース」を踏まえ、女性や高齢者の労働参加が大きく進むことを仮定しており、2040年に向けて、女性の労働力率についてはいわゆるM字カーブが消失し、30歳台の労働力率が85%を超えるまで上昇、男子については60歳台後半でも70%を超えるとの見通しになっている。

また、「経済成長と労働参加が一定程度進むケース」では、内閣府試算の「ベースラインケース」を踏まえ、女性の労働力率についてはM字カーブの窪みが浅くなり、30歳台の労働力率がおよそ85%程度まで上昇する見通しになっている。

一方、「経済成長と労働参加が進まないケース」では、労働参加率が現状（2017年）程度で変化がない見通しとなっている。

### ③ 経済前提

経済前提の設定にあたっては、設定プロセスの透明性を確保する観点から、年金部会の下に経済・金融の専門家で構成された「年金財政における経済前提に関する専門委員会」を設置し、議論が行われた。検討結果の報告（2019年3月及び8月）に基づき、幅広い6ケースの前提を設定している。

2028年度以前の短期の経済前提は、内閣府の「中長期の経済財政に関する試算」（2019年7月。以下「内閣府試算」）の「成長実現ケース」、「ベースラインケース」それぞれに準拠して設定している。

成長実現ケースでは、潜在成長率の上昇とともに、2020年代前半にかけて実質2%、名目3%程度を上回る成長率に上昇し、物価上昇率は2023年度以降2%程度に達すると試算されている。

ベースラインケースは、経済成長率は中長期的に実質1%程度、名目1%代半ばとなり、物価上昇率は0.8%程度で推移すると試算されている。

2029年度以降の長期の経済前提は、専門委員会における検討結果の報告で示された幅広い6ケースの経済前提を設定した。

このうち、ケースⅠ～Ⅲは内閣府試算の「成長実現ケース」から接続するものとして設定

されたケース、ケースⅣ～Ⅵは内閣府試算の「ベースラインケース」から接続するものとして設定されたケースとなっている。

経済前提の2029年度以降の20～30年の実質経済成長率は、ケースⅠ～Ⅲでは年平均0.9～0.4%、ケースⅣ～Ⅵでは年平均0.2～▲0.5%と見込まれている。

### 2019(令和元)年財政検証の諸前提

人口の前提 — 「日本の将来推計人口」(2017年4月、国立社会保障・人口問題研究所) 【低位・中位・高位】

合計特殊出生率		平均寿命				
2015年(実績)	2065年	2015年(実績)		2065年		
1.45 →	出生高位 1.65	{	男 80.75 女 86.99	→	死亡高位 (余命の延びが小さい)	男 83.83 女 90.21
	出生中位 1.44				死亡中位	男 84.95 女 91.35
	出生低位 1.25				死亡低位 (余命の延びが大きい)	男 86.05 女 92.48

労働力の前提 — 「労働力需給の推計」(2019年3月、(独)労働政策研究・研修機構)  
【経済成長と労働参加が進むケース、経済成長と労働参加が一定程度進むケース、経済成長と労働参加が進まないケース】

経済の前提 — 社会保障審議会年金部会「年金財政における経済前提に関する専門委員会」での検討  
⇒ 長期的な経済状況を見通す上で重要な全要素生産性(TFP)上昇率を軸とした【幅の広い6ケース】  
※ 長期の前提のTFP上昇率は、内閣府試算の設定、過去30年の実績、バブル崩壊後の1990年代後半以降の実績の範囲を踏まえ設定

		将来の経済状況の仮定			経済前提		【参考】 経済成長率 (実質) 2029年度以降 20～30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<対物価>      スプレッド<対賃金>		
ケースⅠ	内閣府試算 「成長実現 ケース」に 接続するもの	経済成長と 労働参加が 進むケース	1.3%	2.0%	1.6%	3.0%	1.4%	0.9%
ケースⅡ			1.1%	1.6%	1.4%	2.9%	1.5%	0.6%
ケースⅢ			0.9%	1.2%	1.1%	2.8%	1.7%	0.4%
ケースⅣ	内閣府試算 「ベースライン ケース」に 接続するもの	経済成長と 労働参加が 一定程度進む ケース	0.8%	1.1%	1.0%	2.1%	1.1%	0.2%
ケースⅤ			0.6%	0.8%	0.8%	2.0%	1.2%	0.0%
ケースⅥ			0.3%	0.5%	0.4%	0.8%	0.4%	▲0.5%

その他の制度の状況等に関する前提 — 被保険者及び年金受給者等の実績データ等を基礎として設定

## (2) 2019年財政検証の結果の概要

### ① 所得代替率の見通し

財政検証において、人口が中位推計で推移した場合に、幅広く設定した経済前提に応じたマクロ経済スライドの終了年度及び終了後の所得代替率の見通しを算出した。

6ケース設定した経済前提のうち、女性や高齢者の労働市場への参加が進み、日本経済が成長するケース(ケースⅠ～Ⅲ)では、将来にわたって所得代替率50%以上を確保する結果となった。

一方、女性や高齢者の労働市場への参加が一定程度進むケース(ケースⅣ、Ⅴ)や、進ま



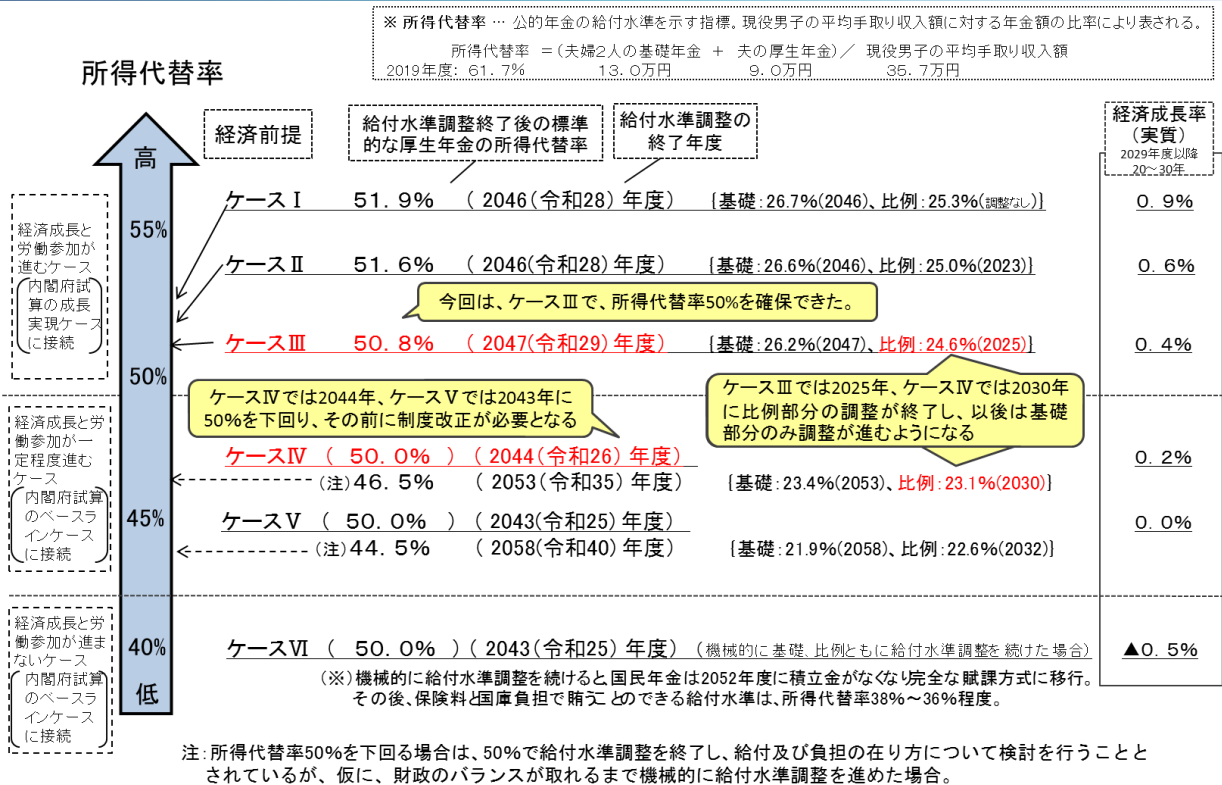
ないケース（ケースⅥ）においては、財政の均衡を図るためには、給付水準の下限（所得代替率 50%）を超えて給付水準調整が必要との結果になった。例えば、ケースⅣでは 2044 年度、ケースⅤでは 2043 年度に所得代替率が 50%を下回る見通しであるため、（将来の財政検証においてそうした見通しが 5 年以内に現出する見込みとなったような場合には、その時点で、）平成 16（2004）年改正法附則の規定に基づく調整期間の終了についての検討と、その結果に基づく措置が必要となることになる。<sup>5</sup>

また、どのケースでも報酬比例年金に比べて基礎年金の調整期間が長く、基礎年金の水準低下が大きい。例えば、ケースⅢの場合、2025 年度には報酬比例部分のマクロ経済スライドが終了し、以後、2047 年度まで 22 年間にわたり基礎年金のみにマクロ経済スライドをかけ続けるという事態が生ずる。その原因は、現行の基礎年金拠出金の仕組みに起因するものであり、今後、財政力が相対的に弱い国民年金の積立金が不足し、基礎年金の調整が長期化する一方で、厚生年金から基礎年金への拠出金が減るため、厚生年金の積立金から 2 階部分に回す財源が増え、報酬比例部分の調整期間は逆に短縮されることになる。

---

<sup>5</sup> なお、今回の財政検証における 5 年後の 2024 年度の所得代替率の見通しは 60.0～60.9%となっており、50%を下回る見込みはないため、現時点では平成 16（2004）年改正法附則の規定には該当しない。（本稿 1（5）「給付水準の下限」の項も参照されたい）

給付水準の調整終了年度と所得代替率の見通し (2019(令和元)年財政検証)



② 年金額の将来見通し

所得代替率は、現役世代の手取り賃金に対する年金の相対的な水準を示すものであるため、所得代替率が同じ場合でも、現役世代の手取り賃金の実質価値が上昇すると、それに伴い年金の実質価値も上昇し、年金による購買力は増加する。

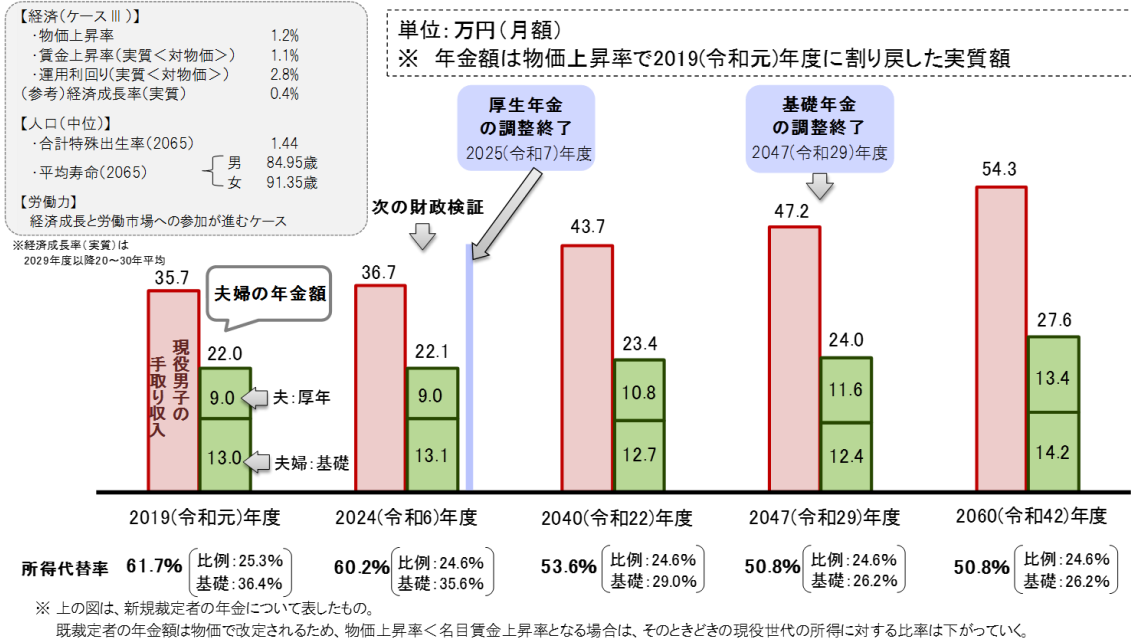
そこで、新規裁定時の年金額について、購買力でみた実質額の将来見通しを示した。<sup>6</sup>

2019年度に22.0万円のモデル年金の実質額を、例えば2040年度で見ると、ケースⅢでは2040年度に23.4万円と増加するが、ケースⅤは20.8万円に微減する。ただし、基礎年金の購買力を見ると、ケースⅢ、Ⅴでは2019年度に13.0万円の基礎年金(夫婦2人分)は、2040年度にはケースⅢは12.7万円と微減、ケースⅤは11.6万円に減少しており、基礎年金の購買力の低下が課題となる。

<sup>6</sup> 将来の年金の実質額は、将来の名目年金額を、物価上昇率を用いて現在価値に割り引くことで計算される。

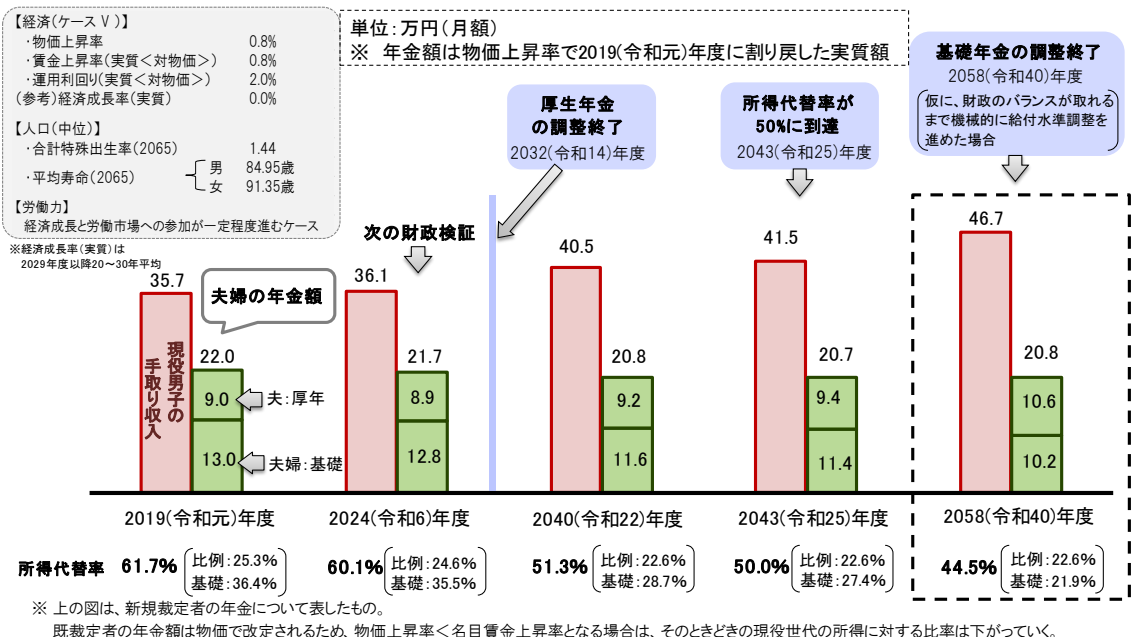
### 2019(令和元)年財政検証の結果について < 経済:ケースⅢ 人口:中位 >

- マクロ経済スライドによる調整は『基礎年金で2047(令和29)年度』、『厚生年金で2025(令和7)年度』で終了し、それ以後、『所得代替率50.8%』が維持される。
- 一方、マクロ経済スライドによる調整期間において、新規裁定時の年金額は、賃金の上昇によってモデル年金ベースでは物価上昇分を割り引いても増加。



### 2019(令和元)年財政検証の結果について < 経済:ケースⅤ 人口:中位 >

- マクロ経済スライドによる調整で2043(令和25)年度に所得代替率50%に到達する。仮に、その後も機械的にマクロ経済スライドの適用を続けて財政を均衡させた場合、マクロ経済スライドによる調整は『基礎年金で2058(令和40)年度』、『厚生年金で2032(令和14)年度』で終了し、『所得代替率44.5%』になる。
- 一方、所得代替率が50%に到達する2043(令和25)年度までの新規裁定時の年金額は、賃金の上昇によってモデル年金ベースでは物価上昇分を割り引いても微減。



【参考文献等】

- ・「2019（令和元）年財政検証結果レポート」（厚生労働省年金局数理課）

## 第7 マクロ経済スライドによる給付水準調整期間

1. 基礎年金と報酬比例の調整期間が異なる要因
  - (1) 国民年金と厚生年金のそれぞれの財政均衡を図る仕組み
  - (2) 基礎年金拠出金の仕組みに伴う影響
  - (3) 社会、経済の変動の影響
2. 追加試算（基礎・比例の調整期間一致と基礎年金の45年加入）
  - (1) マクロ経済スライドの調整期間の一致
  - (2) 基礎年金拠出期間の45年化
  - (3) 所得代替率への影響
3. 調整期間の一致を検討する背景
  - (1) 積立金を活用する時期への移行
  - (2) 平成16年改正による年金財政の構造の変化
  - (3) 厚生年金と国民年金を一体的に考える必要性の高まり

平成16（2004）年改正では、国民年金及び厚生年金の年金財政の枠組みにおいて、自動的に給付と負担のバランスを図る仕組みとして、マクロ経済スライドが導入された。

既に「第6 平成16年改正年金財政フレームと財政検証」で説明したように、マクロ経済スライドによる給付水準の調整は、基礎年金と報酬比例それぞれに適用されるが、両者の間で、調整が終了するまでの期間は必ずしも一致しない。2019年財政検証においては、基礎年金の調整期間の長期化や、その結果による基礎年金の給付水準の低下が見通されており、こうした状況については、令和2（2020）年改正の改正法附則や衆参両議院での附帯決議において、検討課題の一つとして取り上げられている。

本稿では、マクロ経済スライドによる給付水準の調整期間が基礎年金と報酬比例とで異なる要因や、調整期間の一致を検討する背景について解説する。

## 1. 基礎年金と報酬比例の調整期間が異なる要因

### (1) 国民年金と厚生年金のそれぞれの財政均衡を図る仕組み

マクロ経済スライドによる給付水準調整は、財政単位の異なる国民年金と厚生年金の双方において、それぞれ財政が均衡するまで行う必要がある。

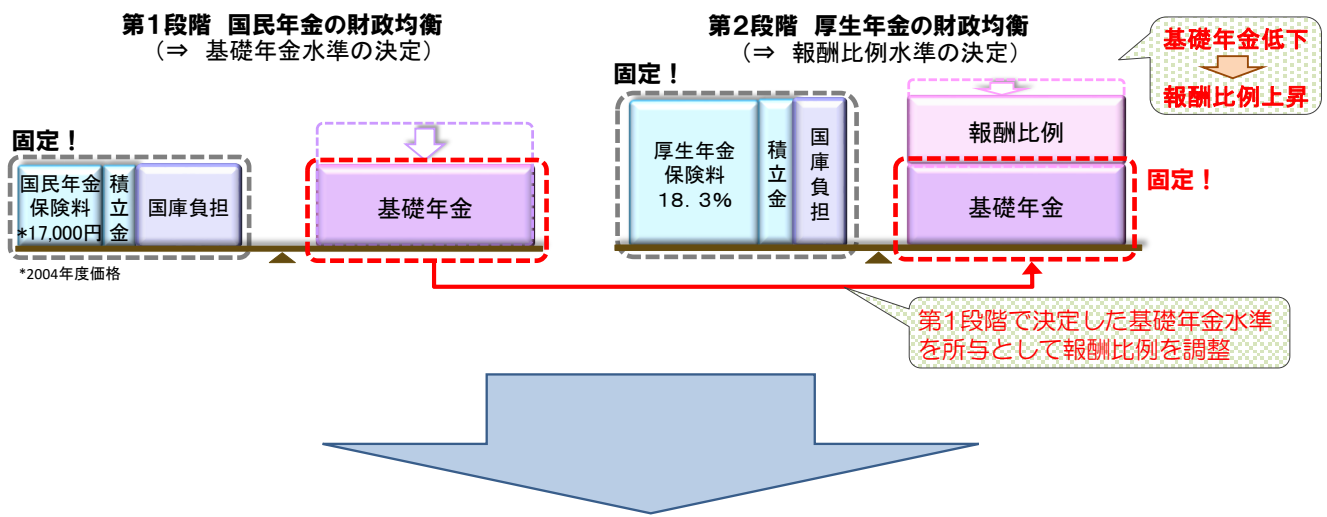
国民年金については、支出の大部分が基礎年金拠出金であるため、基礎年金の給付水準調整により財政の均衡を図る必要がある。このため、給付水準調整は、

- ① 国民年金の長期的な財政が均衡するように、基礎年金の給付水準調整期間を決定し、
- ② ①で決定した基礎年金部分の給付水準を踏まえて、厚生年金の財政が均衡するように報酬比例部分の給付水準調整期間を決定する

という2つのステップに分かれる。

### マクロ経済スライド調整の終了年度の決定方法

第1段階: **基礎年金**の調整終了年度の決定 ← **国民年金の財政均衡**により決定  
 第2段階: **報酬比例**の調整終了年度の決定 ← **厚生年金の財政均衡**により決定



国民年金と厚生年金の財政状況の違いにより、基礎年金(1階部分)と報酬比例(2階部分)の調整終了年度が異なる。

したがって、1階部分の基礎年金と2階部分の報酬比例で給付水準の調整期間は必ずしも

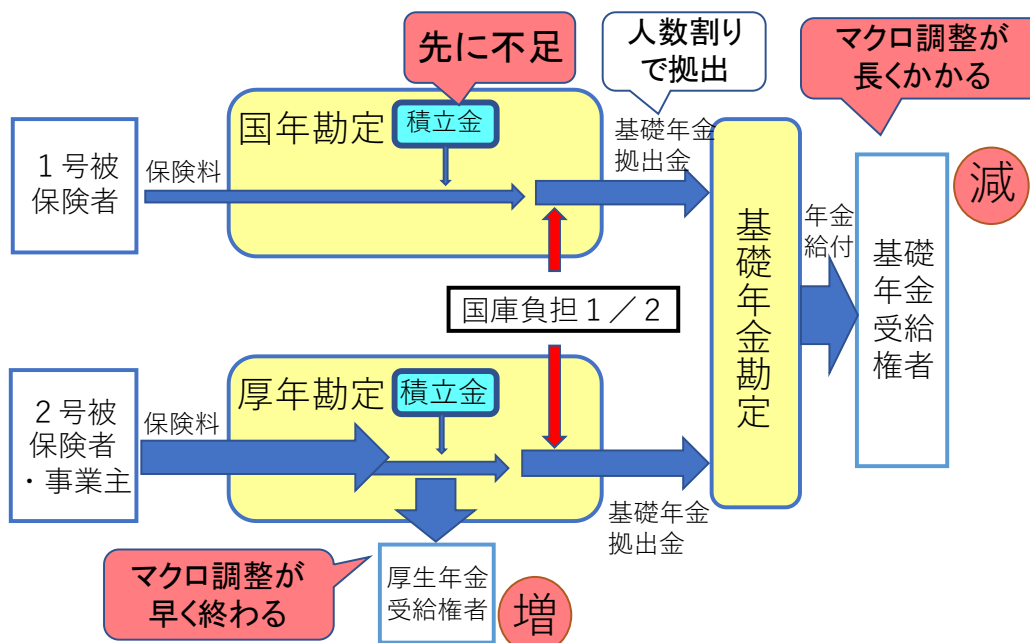
一致しない。

現在の財政フレームが導入された平成 16（2004）年改正当時は、当時の社会、経済の将来見通しの下で基礎年金と報酬比例の調整期間が一致するように厚生年金、国民年金の保険料（率）水準が定められたため、調整期間は一致していた。しかし、その後の社会、経済状況の変化を受け、厚生年金と国民年金の財政状況は異なることとなり、基礎年金と報酬比例の調整期間が異なることとなった。

## （2）基礎年金拠出金の仕組みに伴う影響

基礎年金と報酬比例の調整期間が異なる要因は、基礎年金拠出金の仕組みにもある。厚生年金、国民年金に共通の基礎年金の給付費は、毎年度、国民年金勘定と厚生年金勘定から人数割りで基礎年金拠出金を拠出して賄っているが、この基礎年金拠出金に必要な費用は、国民年金、厚生年金それぞれの保険料収入の他に、それぞれの積立金を活用して賄う。

このため、財政力が相対的に弱い国民年金勘定の積立金が不足すると、国民年金の財政を均衡させるため基礎年金の調整が長期化する。すると、国民年金勘定の基礎年金拠出金の低下とともに、厚生年金勘定の基礎年金拠出金も低下することとなる。その結果、厚生年金勘定は1階の基礎年金に充てる財源が減少するので、2階の報酬比例に充てる財源が相対的に増加し、逆に、報酬比例の調整期間は短縮することとなる。



### (3) 社会、経済の変動の影響

#### ① デフレによるマクロ経済スライド等の発動の遅れ

平成 16 (2004) 年の改正においてマクロ経済スライドによる給付水準調整が導入されたが、その後の経済状況は、デフレ経済が続き、物価が上昇しないだけでなく、賃金が物価よりさらに低下し、実質賃金の伸びがマイナスとなる状況が生じていた。このため、賃金や物価が上昇した場合に年金の伸びを抑制するマクロ経済スライド調整は 2015 年度まで完全には発動しなかった。

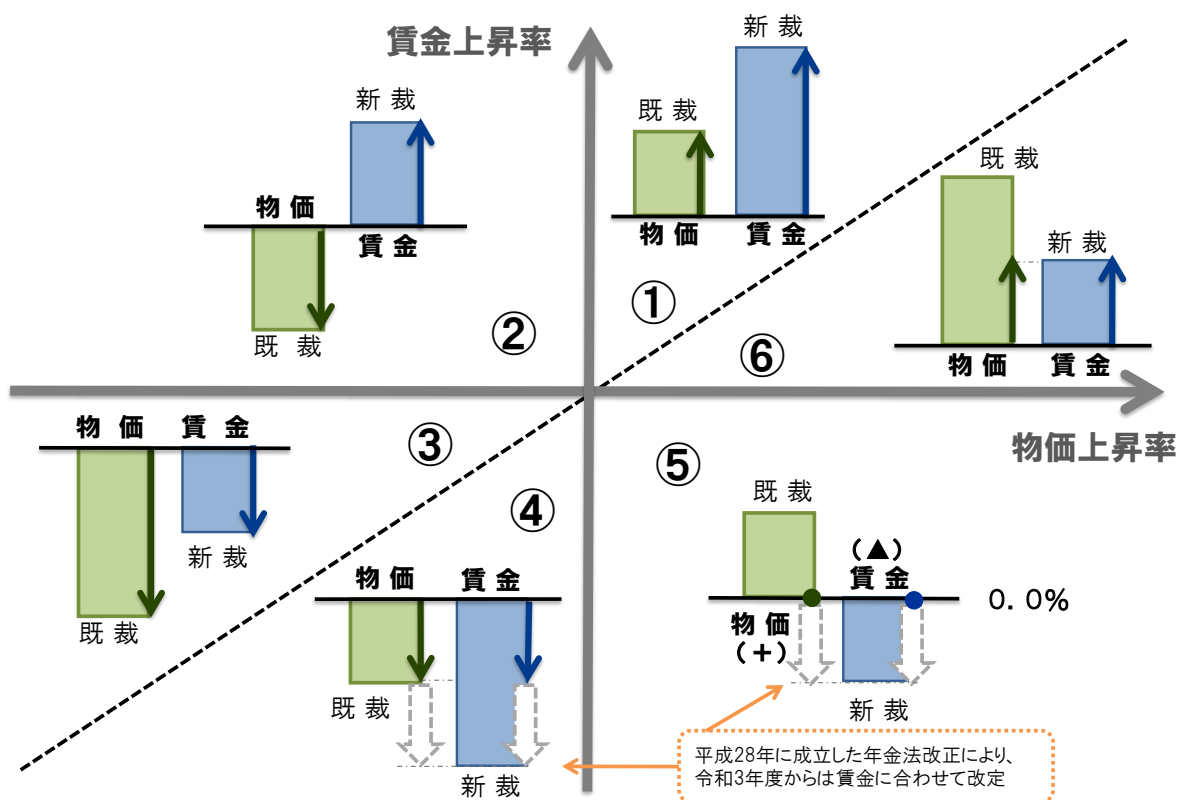
その上、このような経済状況において、賃金スライドを基本とする新規裁定年金（67 歳に達する日の属する年度までの年金）と物価スライドを基本とする既裁定年金（68 歳に達する日の属する年度以降の年金。以下同じ。）の年金改定率が同一のものとなり、既裁定年金の伸びを賃金の伸びより抑制する効果も発動しなかった。

公的年金の保険料収入は賃金上昇に伴い増加する仕組みであるため、マクロ経済スライドや既裁定年金の物価スライドにより年金改定率が賃金よりも抑えられると財政状況は改善する。これまでの財政検証においては、これらの効果を一定程度見込んでいたが、その効果の発揮は不十分なものであった。この結果、マクロ経済スライド調整期間を長期化させる要因となっているが、これは、国民年金の財政と厚生年金の財政に等しくマイナスの影響を及ぼしている。



② デフレによる基礎年金の足下の所得代替率の上昇(基礎年金と報酬比例の年金額算定式の違い)

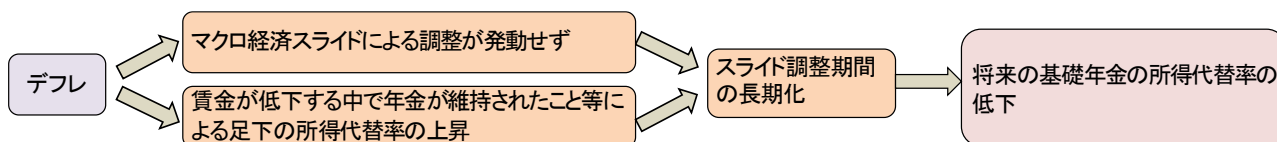
実質賃金上昇がマイナスという経済状況は、国民年金の財政に対してさらにマイナスの影響を与えることとなった。平成16(2004)年改正の年金額改定ルールは、名目賃金の伸びがマイナスであって、かつ、物価>賃金の場合は、年金額は賃金ではなく物価で改定(物価がプラスの場合はゼロ改定)することとされていた。



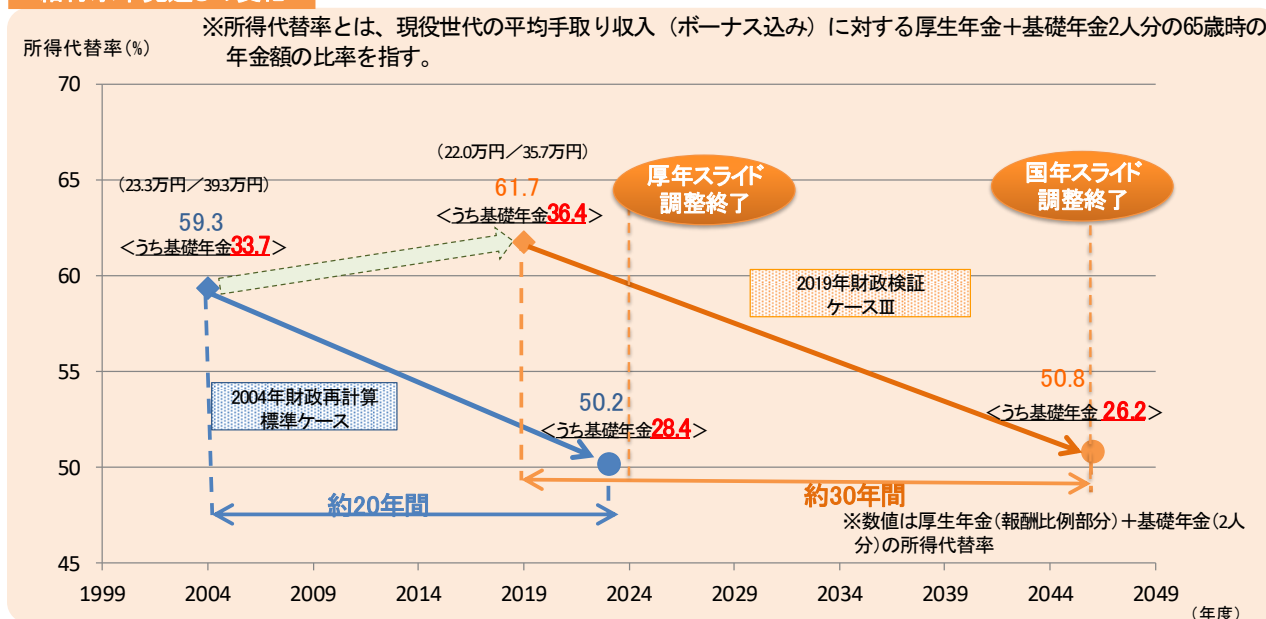
この改定ルールの下で、上記のような経済状況となると、保険料収入は賃金の低下に応じて低下するが、定額の基礎年金は賃金ほど低下せず、足下の所得代替率が上昇する。この結果、年金財政に悪影響を与える。一方、賃金を基礎に算定される報酬比例は、賃金下がった見合いで将来の給付額も自動的に低下する。このため、改定ルールによる財政影響を中期的に吸収することができる。また、足下での所得代替率の上昇も生じない。

このため、デフレ経済の悪影響は、基礎年金拠出金が支出の大部分を占める国民年金の財政をより悪化させ、基礎年金の調整期間が長期化し、将来の基礎年金の所得代替率を低下させることとなった。

なお、平成 28 (2016) 年改正法により、賃金がマイナスであって、かつ、物価 > 賃金の場合は、年金額は物価ではなく賃金で改定するように見直されており、今後は上記のような作用は生じないようになっている。



給付水準見通しの変化



③ 女性や高齢者の労働参加の進展による影響（被保険者の構成の変化）

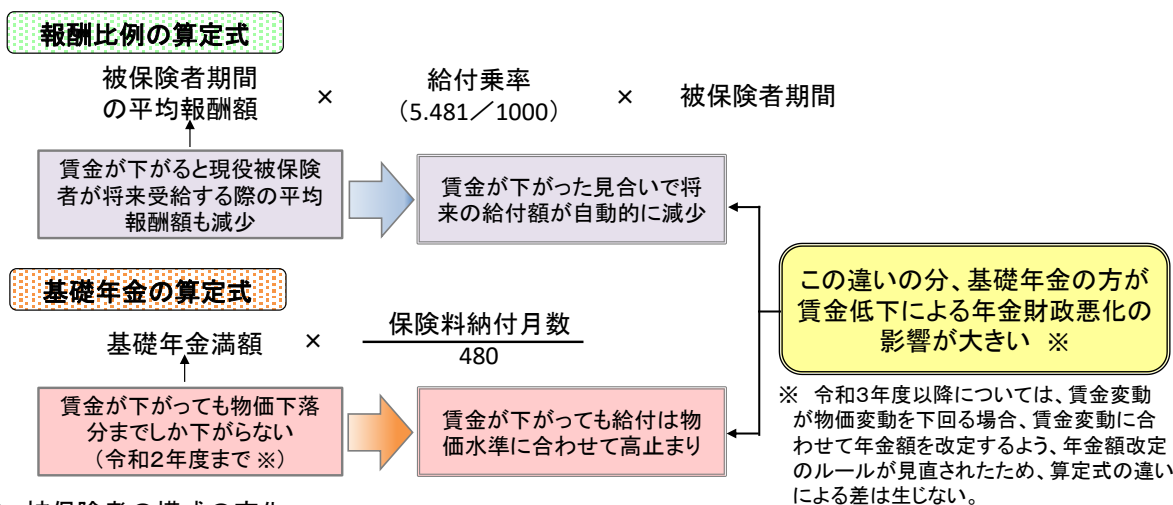
2004 年以降の公的年金の被保険者数の動向をみると、女性や高齢者の労働参加の進展に伴い、国民年金の第 2 号被保険者が増加し、第 1 号被保険者と第 3 号被保険者が減少している。2004 年財政再計算においても一定の労働参加の進展は見込んでいたものの、現実には、当時の想定を大きく上回って進展し、2020 年度の厚生年金の被保険者数<sup>1</sup>でみると、2004 年財政再計算における見通しが 3,460 万人であったのに対し、実際には 4,530 万人となっており、当時の見通しを 1,000 万人以上（30%以上）上回っている。この被保険者数の変化のうち、第 3 号被保険者の減少と厚生年金被保険者の増加は、国民年金の財政には影響を及ぼさず、専ら厚生年金の財政を改善させるものであり、報酬比例の所得代替率の上昇に寄

<sup>1</sup> 共済組合の被保険者数を含む。

与している。一方、第1号被保険者の減少は、被保険者1人当たりの積立金を増加させる効果を有することから、国民年金の財政を改善させ基礎年金の所得代替率を向上させる要因となっているが、①や②で述べた影響を含めて考えると、国民年金の財政状況は悪化しており、基礎年金の給付水準調整期間は長期化し、所得代替率が大きく低下する見通しとなっている。

### 基礎年金と報酬比例のマクロ経済スライド調整のズレの要因

(1) 算定式の違い



(2) 被保険者の構成の変化

女性や高齢者の労働参加が当初の想定より進展したため、想定より厚生年金被保険者の増加や第3号被保険者の減少が進んでおり、その結果、厚生年金は国民年金より財政状況が改善している。

	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	実績	平成16年財政再計算	実績	平成16年財政再計算
2005	2,180	2,189	3,772	3,699	1,094	1,117
2020	1,427	1,857	4,534	3,458	803	1,017

(万人)

## 2. 追加試算 (基礎・比例の調整期間一致と基礎年金の45年加入)

2019年財政検証公表と年金改正法の成立を経て、年金局では、2020年12月に社会保障審議会年金数理部会に、財政検証の追加試算を提出した。

これは、基礎年金と厚生年金(報酬比例)のマクロ経済スライド調整期間の乖離が大きくなり、将来の基礎年金水準の低下の要因となっているため、基礎年金と報酬比例との調整期間を一致させた場合に将来の給付水準がどのようになるかを、試算したものである。

さらに、これに、2019年財政検証のオプション試算において基礎年金水準の上昇に効果

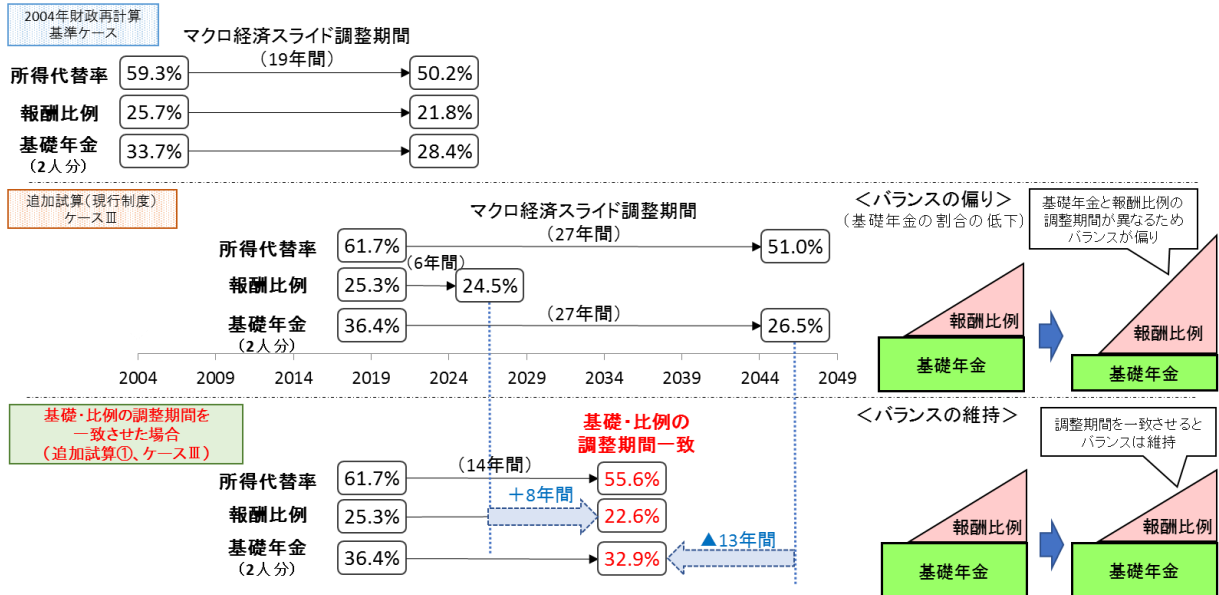
が大きいことを確認した、基礎年金の保険料拠出期間を延長し45年加入とした場合の影響を加えた試算を実施した。

### (1) マクロ経済スライドの調整期間の一致

マクロ経済スライドの調整期間の一致とは、長期化した基礎年金の調整期間を短くし、短くなっている報酬比例の調整期間を長くして、調整期間を一致させるものである。現行の仕組みでは、基礎年金の調整期間は財政力の弱い国民年金の財政均衡により決定するが、一致させた場合は、厚生年金と合わせた公的年金全体の財政均衡により決定することになる。これにより、基礎年金水準が低下することを防ぐとともに、厚生年金の所得再分配機能を確保し、低所得層をはじめほぼ全ての層で年金水準の低下を防ぐ効果がある。<sup>2</sup>

#### 基礎年金と報酬比例のマクロ経済スライド調整期間の一致とは

- 2004(平成16)年改正時の財政再計算においては、基礎年金と報酬比例のマクロ経済スライドの調整期間の見通しは一致していたが、基礎年金は国民年金勘定の財政均衡により、報酬比例は厚生年金勘定の財政均衡により調整期間が決定される仕組みであるため、その後の経済状況の変化等により乖離が生じ、基礎年金の調整期間は報酬比例より長期化する見通しとなった。
- その結果、基礎年金と報酬比例のバランスが偏り、厚生年金の所得再分配機能が低下するおそれが生じている。所得再分配機能の低下を防止するためには基礎年金と報酬比例の調整期間を一致させることが必要。



<sup>2</sup> 後述の追加試算①では、モデル年金の3.4倍、夫婦年収で1,790万円、单身ではその半分の年収890万円(生涯平均年収)以上の層は年金水準が低下することになるが、その割合を現在の受給者の生涯年収を基に粗く試算すると全体の0.2~0.3%にとどまる。

基礎年金の水準が低下し、1階部分の基礎年金と2階部分の報酬比例のバランスが崩れると、基礎年金に対する国庫負担（2分の1相当）の総額も減少する。保険料収入が変わらない中で国庫負担が低下するため、収入総額が低下し、基礎年金・報酬比例を合算した総給付費も低下することになる。

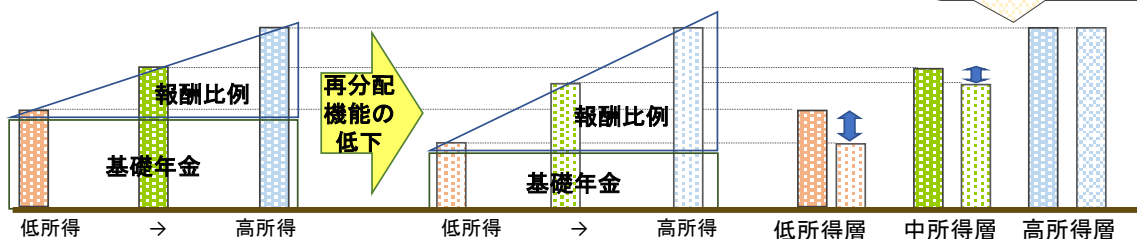
マクロ経済スライド調整期間を一致させると、上記とは逆に、国庫負担の低下の防止を通じて、ほぼ全ての層で年金水準の低下を防ぐことができる。

なお、国庫負担の低下を防止することは、現行制度のままで基礎年金水準を低下させていく場合に比べれば国庫負担を増やすことになる。ただし、国庫負担への影響は直ちに生じるものではなく、調整期間を一致させた場合におけるマクロ経済スライド調整の終了後（追加試算①の場合、ケースⅢで2033年度以後）に徐々に生じ、現行制度におけるマクロ経済スライド調整が終了する時期（ケースⅢで2046年度）に差額が満額となる。

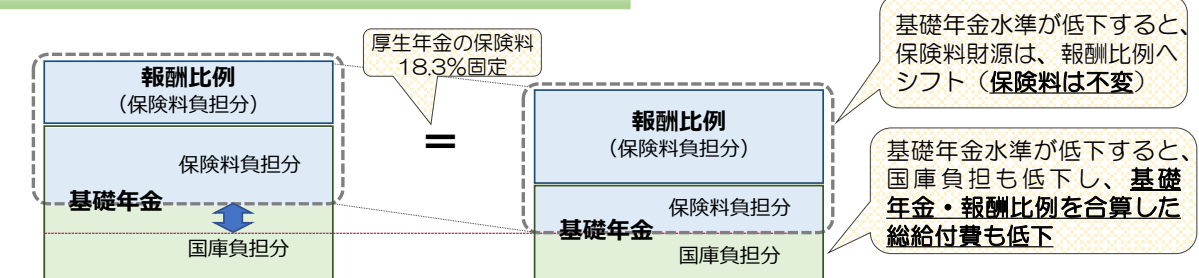
### 基礎年金と報酬比例のマクロ経済スライド調整期間の一致による効果

- 基礎年金水準の低下の防止により、厚生年金の所得再分配機能の低下を防ぎ、低所得層の年金水準の低下を防ぐ
- 基礎年金水準の低下に伴う国庫負担の低下の防止により、給付原資の全体の縮小を防ぎ、ほぼ全ての層で年金水準の低下を防ぐ

#### ①厚生年金の所得再分配機能の低下の防止



#### ②保険料固定方式の下での総給付費の低下の防止



## (2) 基礎年金拠出期間の45年化

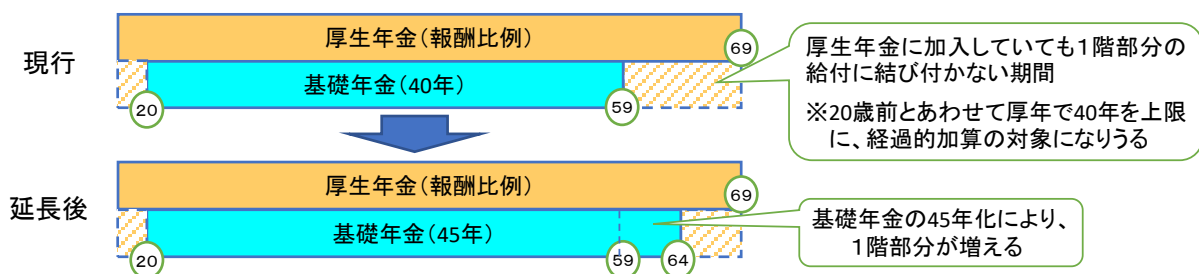
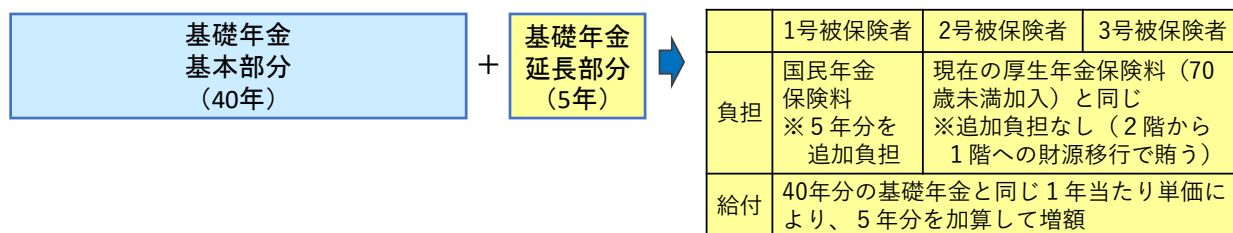
基礎年金の底上げを図り、高齢期の経済基盤をさらに充実させることを目的として、健康寿命と就労期間の延伸を踏まえ、国民年金の被保険者期間を20歳から64歳とすることで、基礎年金の拠出期間を45年に延長するものである。拠出期間45年化により、国民年金の第1号被保険者については、現状より5年長く国民年金保険料を拠出することになる。なお、厚生年金については、現状でも69歳まで被保険者であるため、60歳以降も被用者として厚生年金に加入する人については、基礎年金45年化による追加の保険料負担は生じない。

現行制度では、1階部分の給付に結び付くのは制度上40年間に限られており、60歳以降も厚生年金保険料を負担していても、報酬比例の給付にしか結びつかない場合がある。基礎年金の45年化は、この老齢基礎年金の給付に結びつかない期間を減らす効果があり、長く働く意欲につながるとともに、所得再分配効果の高い1階の基礎年金部分を充実する意義がある。

一方、基礎年金45年化に当たっては、延長部分の国庫負担2分の1相当分の財源をどのようにして確保するかが課題となる。

### 基礎年金の拠出期間の45年(20歳～64歳)への延長の意義

- 健康寿命と就労期間の延伸を踏まえ、基礎年金の拠出期間を45年に延長し、60歳台前半の方々に、支える側に回っていただき、基礎年金の底上げを図る。
- 厚生年金については、69歳まで被保険者であるが、現状では、1階部分の給付に結び付くのは40年間に限られており、所得再分配効果の高い1階部分を充実する。
- 延長部分の国庫負担2分の1相当分の財源を、どのようにして確保するかが課題。



### (3) 所得代替率への影響

2019年度の所得代替率は61.7%であるが、ケースⅢでは、令和2(2020)年改正法の施行後で、2046年度に調整が終了した後の所得代替率は51.0%に低下する。

これに対して、調整期間を一致させた追加試算①では、2033年度に調整が終了し、所得代替率は55.6%となり、さらに基礎年金を45年化し、5年分の延長期間分に係る給付に2分の1の国庫負担があるとした場合の追加試算②では62.5%、5年分の延長期間分に係る給付に2分の1の国庫負担がなく、全て保険料財源で賄うとした場合の追加試算③では60.5%となる。いずれの場合でも、調整終了後の所得代替率は、現在と同程度の所得代替率が維持できる見通しとなっている。

ケースⅤでも、現行制度では調整終了後の所得代替率が50%を下回るが、調整期間一致と45年化を行った追加試算①～③では、50%台を確保できる見通しとなっている。

所得代替率と給付水準調整期間の見通し

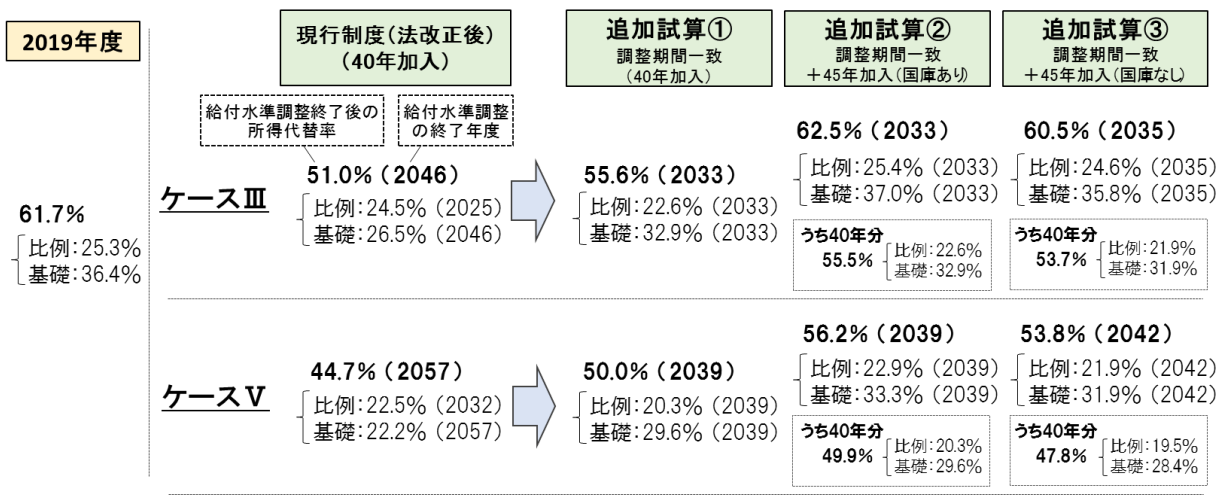
**現行制度(法改正後)：** 2019(令和元)年財政検証に、2020(令和2)年年金改正法を反映したもの

**追加試算①：** 基礎・比例のマクロ経済スライドの調整期間を一致させた場合

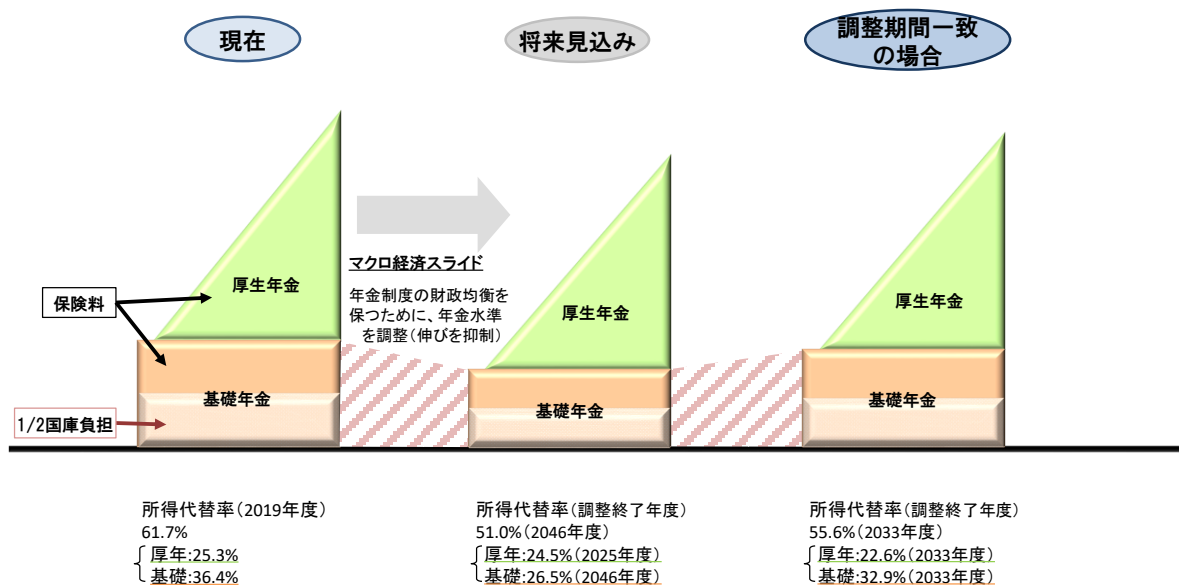
**追加試算②：** ①の調整期間一致に加え、基礎年金を45年加入(20~64歳)とし、延長期間(60~64歳)に係る給付に2分の1国庫負担がある場合

**追加試算③：** ①の調整期間一致に加え、基礎年金を45年加入(20~64歳)とし、延長期間(60~64歳)に係る給付に国庫負担がなく、全て保険料財源で賄う場合

※ 基礎・比例のマクロ経済スライドの調整期間を一致させるために必要となる基礎年金拠出金の仕組みの見直しについては、具体的な前提をおいていないが、どのように見直した場合でもマクロ経済スライドの調整期間を一致させた場合の給付と負担への影響は同じとなる。



年金水準を確保するためのマクロ経済スライドの調整期間の一致のイメージ



※所得代替率は、追加試算①で経済前提をケースⅢとした場合の値



### 3. 調整期間の一致を検討する背景

基礎年金と報酬比例の調整期間の一致は、基礎年金の給付水準の低下を防止し、年金の所得保障機能の充実を図るものであるが、これを検討する背景として三つの要素がある。

#### 調整期間一致の仕組みを検討する際の背景

##### 1. 積立金を活用する時期への移行

⇒ 調整期間がずれてしまう要因は、現行の仕組みが、国民年金勘定と厚生年金勘定を区分し、それぞれが積立金を持ち、双方が現在の人数割で基礎年金拠出金を拠出して給付費を賄っていることにある。

**基礎年金拠出金の財源に、保険料に加え積立金も活用する時期における拠出金の分担の在り方**については、現行の加入者割に加え、積立金で賄う分は、積立金の規模を考慮することが整合的ではないか。

##### 2. 2004年改正による年金財政の構造の変化

⇒ 2004年改正前は、各制度の財政見直しに応じて保険料を引き上げる仕組みだったため、国民年金、厚生年金それぞれの財政状況は他方の給付と負担に影響しなかった。

しかし、2004年改正で**保険料の上限を固定し、マクロ経済スライドで給付額を調整する仕組みとなった結果、国民年金の財政状況で基礎年金水準が決まり、厚生年金の給付水準や国庫負担にも影響を及ぼすことになった。**

**国民年金だけでなく公的年金全体の財政状況で基礎年金の給付水準を決定する仕組みに見直す必要があり、その方が、「全員共通の基礎年金を全体で支える」という基礎年金の理念と整合的ではないか。**

##### 3. 厚生年金と国民年金を一体的に考える必要性の高まり

###### ①被用者における国民年金（第1号被保険者期間）の意義

⇒ 就業前の学生期間、失業期間、育児、介護、傷病の治療、職業訓練等により就業を中断している期間を保障する**国民年金は、厚生年金に加入できない期間をカバーする制度としての意義がある**

※国年第1号期間のみである者は、65歳の老齢年金の受給権者の3.6%のみ

###### ②国民年金の加入者像の変化

⇒ **自営業の減少、被用者保険を適用されていない被用者の増加、フリーランスの増加、学生の加入者の増加、雇用の流動化が、①の意義を強化**

※国民年金加入者の構成割合 被用者40.3%、無職34.2%、自営業23.7%（再掲）学生18.4%

###### ③厚生年金の被用者にもメリット

⇒ **共通の給付である基礎年金の給付水準や、国庫負担の低下の防止は、厚生年金の被用者にもメリットがある。**

#### （1）積立金を活用する時期への移行

調整期間がずれてしまう要因は、現行の仕組みが、国民年金勘定と厚生年金勘定を区分して、それぞれが積立金も活用しつつ、双方が現在の人数割で、基礎年金拠出金を拠出して給付費を賄っていることにある。（1.（1）、（2）参照）

基礎年金を創設した1985年当時は、毎年の給付は保険料で賄えていて、積立金は積み上げる一方であったが、現在は、基礎年金拠出金の財源に、保険料に加えて、積立金も活用する時期に入ってきている。この積立金で賄う分についても、現行の人数割が適切かは検討す

べき課題である。厚生年金、国民年金の間で加入者が移動したとしても積立金は移管しないので、それぞれの積立金は、必ずしも現在の被保険者が積み立てたものではない。これらを踏まえると、むしろ、拠出金の分担の在り方については、現行の人数割に加え、積立金の規模を考慮することが適切ではないかという視点が考えられる。

## (2) 平成16年改正による年金財政の構造の変化

平成16(2004)年改正前は、各制度の財政見通しに応じて、保険料を引き上げる仕組みであったため、国民年金、厚生年金それぞれの財政状況は、他方の給付と負担に影響しなかった。しかしながら、平成16(2004)年改正で保険料(率)の上限を固定し、マクロ経済スライドで給付額を調整する仕組みとなった結果、1.(1)に記載したとおり、国民年金の財政状況で基礎年金水準が決まり、厚生年金の給付水準や国庫負担の額にも影響を及ぼすこととなった。すなわち、国民年金の財政悪化により、厚生年金を含めた公的年金全体が、所得再分配機能や国庫負担の低下といった悪影響を受けているといえる。この悪影響を取り除くため、基礎年金の給付水準は国民年金だけでなく公的年金全体の財政状況で決定する仕組みに見直す必要があるのではないかと、また、その方が、「全員共通の基礎年金を全体で支える」という基礎年金の理念とも整合的ではないか、という視点が考えられる。

## (3) 厚生年金と国民年金を一体的に考える必要性の高まり

社会の変化とともに、厚生年金と国民年金を一体で考える必要性が高まっている。

第1に、国民年金(第1号被保険者期間)は、被用者にとっても、就業前の学生期間、失業期間、育児、介護、傷病の治療や職業訓練等により就業を中断している期間を保障するという意義がある。すなわち、国民年金は、厚生年金に加入しない期間をカバーする制度としての意義がある。

第2に、自営業者の減少、被用者保険を適用されていない被用者の増加、フリーランスの増加、学生の加入者の増加、雇用の流動化等により制度創設時に想定されていた国民年金の加入者像に変化が生じている。実際、国民年金加入者の構成割合をみると、被用者40.3%、無職34.2%、自営業23.7%であり、学生<sup>3</sup>も18.4%となっている。すなわち、国民年金は、

---

<sup>3</sup> ここでいう学生には、被用者の学生と、無職の学生が含まれている。

従来、言われているような自営業者の年金ではなくなっている。

第3に、平成16(2004)年改正により、給付水準を調整する財政フレームを導入した中で、共通の給付である基礎年金の給付水準の低下を防止することは、厚生年金に加入する被用者にもメリットがある。

なお、老齢基礎年金の算定基礎となる加入履歴をみると、65歳の人で1号期間のみしかない人は3.6%であり、大部分の人は、2号期間又は3号期間を有している。すなわち、多くの人にとっては、厚生年金が加入期間の中心にあり、国民年金がこれを補完していると考えられる。

### 老齢基礎年金の算定基礎となる加入履歴

- 老齢基礎年金の算定基礎となる期間が国民年金第1号被保険者期間のみである者は、65歳の受給権者の3.6%となっている(全受給者の場合、9.5%)。
- 残りの96.4%(全受給者の場合、90.5%)は、厚生年金の加入履歴がある者である。

#### <老齢基礎年金の算定基礎となる加入履歴>

	65歳の受給権者数		受給権者数全体	
	人数	割合	人数	割合
1号期間のみ	5万人	3.6%	312万人	9.5%
2号期間又は3号期間のみ	34万人	26.3%	806万人	24.7%
1号期間と2号又は3号期間の両方を保有	91万人	70.1%	2,148万人	65.8%
計	129万人	100.0%	3,266万人	100.0%

(出典)平成30年度の基礎年金受給権者データを基に作成

※ 未納期間及び納付猶予期間については、第1号期間に含めず集計している。また、共済期間は第2号期間としている。

また、昭和60年改正以前は、国民年金の被保険者期間は第1号期間、厚生年金及び共済年金の被保険者期間を第2号期間としている。

※ 昭和60年改正以前に国民年金に任意加入していた専業主婦は第1号期間に含まれていることに留意。

【参考文献等】

- ・ 「2019（令和元）年財政検証結果レポート」（厚生労働省年金局数理課）
- ・ 「追加試算」（厚生労働省、2020年12月25日提出）

<https://www.mhlw.go.jp/content/12601000/000710400.pdf>

## 第8 平均余命の伸長と年金

1. 平均余命の伸長と生涯の年金受給総額
2. 平均余命の伸長に併せた年金制度設計の見直しの経緯
3. 就労期間の延長と受給開始時期の選択
4. 支給開始年齢の引上げと受給開始時期の選択の関係
5. 人口構造・就労構造の変化に対応した年金制度

### 1. 平均余命の伸長と生涯の年金受給総額

基礎年金制度が施行された 1986 年には、65 歳の女性の平均余命は 18.94 年、男性は 15.52 年であったが、2020 年では、女性が 24.91 年、男性が 20.05 年と約 5 年長くなった。今後の見通しでは、2065 年には、女性が 27.94 年、男性が 22.60 年と、更に 3 年程度長くなると見込まれている。<sup>1</sup>

また、2020 年には、65 歳の女性のうち、62%は 90 歳まで、16%は 100 歳まで生存し、男性は 37%が 90 歳まで生存すると見込まれており、人々が長く生きる社会となった。<sup>2</sup>

このような平均余命の伸びは、当然ながら生涯の年金受給総額にも影響する。2019 年財政検証の追加試算による見通し（現行制度 ケースⅢ）では、モデル年金の所得代替率は、2019 年度に 65 歳（1954 年度生まれ）の世代では 61.7%であるが、20 歳（1999 年度生まれ）の世代ではマクロ経済スライドにより 51.0%となり、所得代替率は 17%低下する。一方、20 歳の世代の平均余命は、65 歳の世代に比べ 13%増加し、その分、年金受給期間が延びる。

このように、マクロ経済スライドによる給付水準調整が行われると言っても、年金受給期間の延びを考慮すると、平均余命までの累計の年金受給総額は 4%の低下にとどまる計算と

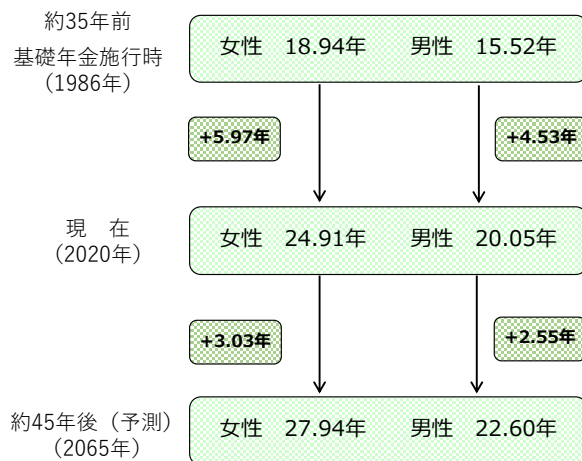
<sup>1</sup> 厚生労働省「完全生命表」「簡易生命表」、国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口（平成 29 年推計）」より

<sup>2</sup> 厚生労働省「簡易生命表」、国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口（平成 29 年推計）」より試算

なり、生涯の受給額の総額という観点からは、将来に向けて大きな変化はないということが  
できる。

## 平均余命の伸長

### 【65歳平均余命の伸長】



出典：厚生労働省「完全生命表」「簡易生命表」、  
国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来  
推計人口（平成29年推計）」

65歳の女性は何歳まで生きる？

70歳	80歳	90歳	100歳
98%	88%	62%	16%

65歳の男性は何歳まで生きる？

70歳	80歳	90歳	100歳
94%	74%	37%	4%

※ 2020年に65歳の場合

出典：厚生労働省「簡易生命表」、  
国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計  
人口（平成29年推計）」より試算したもの。

## 平均余命の伸長による生涯の年金受給総額への効果

- 現在20歳の世代は、現在65歳の世代に比べ、平均余命が13%増加し、その分、年金受給期間が延びる。
- このため、マクロ経済スライドにより所得代替率は17%低下するが、生涯の受給額の総額という観点で見ると、平均余命までの累計の年金受給総額(賃金換算)は、4%の低下にとどまる。(ケースⅢの場合の試算)

	平均余命 (65歳)	65歳時点 所得代替率	平均余命までの累計 賃金換算(注2)	〔ケースⅢ〕
1954年度生(65歳) (2019年度65歳到達)	22.3年	61.7%	142月	
1979年度生(40歳) (2044年度65歳到達)	24.2年(+8%)	51.8%(▲16%)	132月(▲7%)	
1999年度生(20歳) (2064年度65歳到達)	25.2年(+13%)	51.0%(▲17%)	136月(▲4%)	

注1 年金月額、年金受給総額については、各時点の名目額を物価上昇率で2019年度時点に割り戻した実質額  
注2 賃金換算は、年金受給総額が手取り賃金に換算して何月分に相当するかを示したもの。平均余命までの所得代替率の累計と一致する。  
注3 ( )は1954年度生まれ(2019年度に65歳)と比較した伸び率  
注4 平均余命は男女平均

## 2. 平均余命の伸長に併せた年金制度設計の見直しの経緯

平均余命の伸長は、年金財政にマイナスの要素だけでなく、プラスの要素も与えてきた。マイナスの要素として挙げられるのは、平均余命が伸びることにより、受給期間が延び、年金財政の負担が増加することである。プラスの要素としては、健康寿命が伸びることにより、就労期間が延びることで、支給開始年齢を65歳に引き上げる下地が形成されたと言える。また、高齢者・女性の就労者数の増加は、少子高齢化が進む局面でも年金財政の支え手の減少緩和につながるものである。

このような平均余命の伸長やそれに伴う社会経済情勢の変化に対応して、これまで長い期間をかけて年金制度の改正が行われてきた。

昭和60(1985)年改正では、年金制度への加入期間が延びることを見込んで、厚生年金の報酬比例部分における給付乗率を1,000分の10から1,000分の7.5に20年かけて引き下げる改正が行われた。この引下げの移行措置は1946年4月1日生まれまでの人が対象であり、これらの人が65歳に到達する2011年に完成している。

また、平成6(1994)年改正と平成12(2000)年改正により、25年かけて、老齢厚生年金の支給開始年齢を60歳から65歳に引き上げることとされた。この引上げ措置は、今後、男性では2025年に、女性では2030年に完成する。これにより、男性で昭和36(1961)年4月2日生まれ以降、女性で昭和41(1966)年4月2日生まれ以降の人は、原則として年齢を問わず、同じ給付設計が適用されることになる。

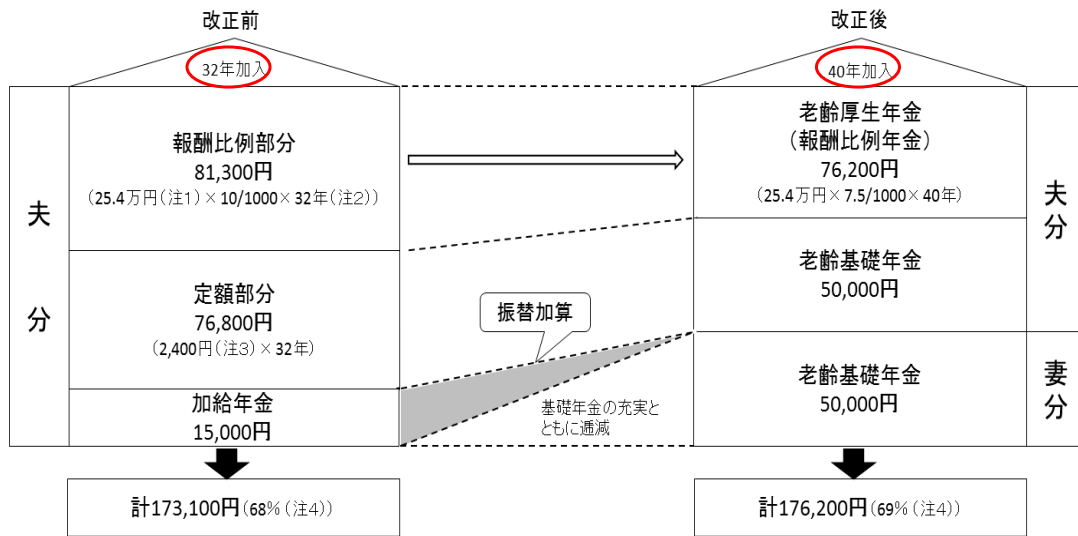
加えて、被保険者期間についても、平成12(2000)年改正により、昭和60(1985)年改正によって65歳までとされていた厚生年金の被保険者期間の上限を70歳に引き上げた。

この他、平均余命の伸長にあわせた制度改正のうち、生年によらずに適用されるものとしては、平成6(1994)年改正において可処分所得スライド(現役世代の可処分所得の動向に応じて年金額の改定を行う)を導入、平成12(2000)年改正において65歳以後の年金額改定方法を物価変動率のみでの改定に変更、平成16(2004)年改正においてマクロ経済スライドを導入、新規裁定年金(67歳に達する日の属する年度までの人)に賃金スライド、既裁定年金(68歳に達する日の属する年度以降の人)に物価スライドを適用、平成28(2016)年改正においてマクロ経済スライドに係るキャリアオーバー制を導入するとともに、賃金ス

ライドを徹底、といった見直しが挙げられる。

今後、長い時間をかけてマクロ経済スライドによる年金水準の調整を行っていくこととなる。他方で、平均余命や健康寿命が今後さらに長くなっていくことに併せて、人々が実際に就労する期間も延び、それに伴う保険料拠出期間の延伸が老齢年金の年金額の増加にもつながっていくことが見込まれる。

### (参考) 昭和60年改正による給付水準の適正化



- (注1) 現役男子の平均標準報酬月額
- (注2) 改正前の平均加入期間
- (注3) 昭和55年改正時の単価2,050円を昭和59年度価格に換算したもの
- (注4) 現役男子の平均標準報酬月額25.4万円に対する比率

### 平均余命の伸長に併せた年金制度設計の見直しの経緯

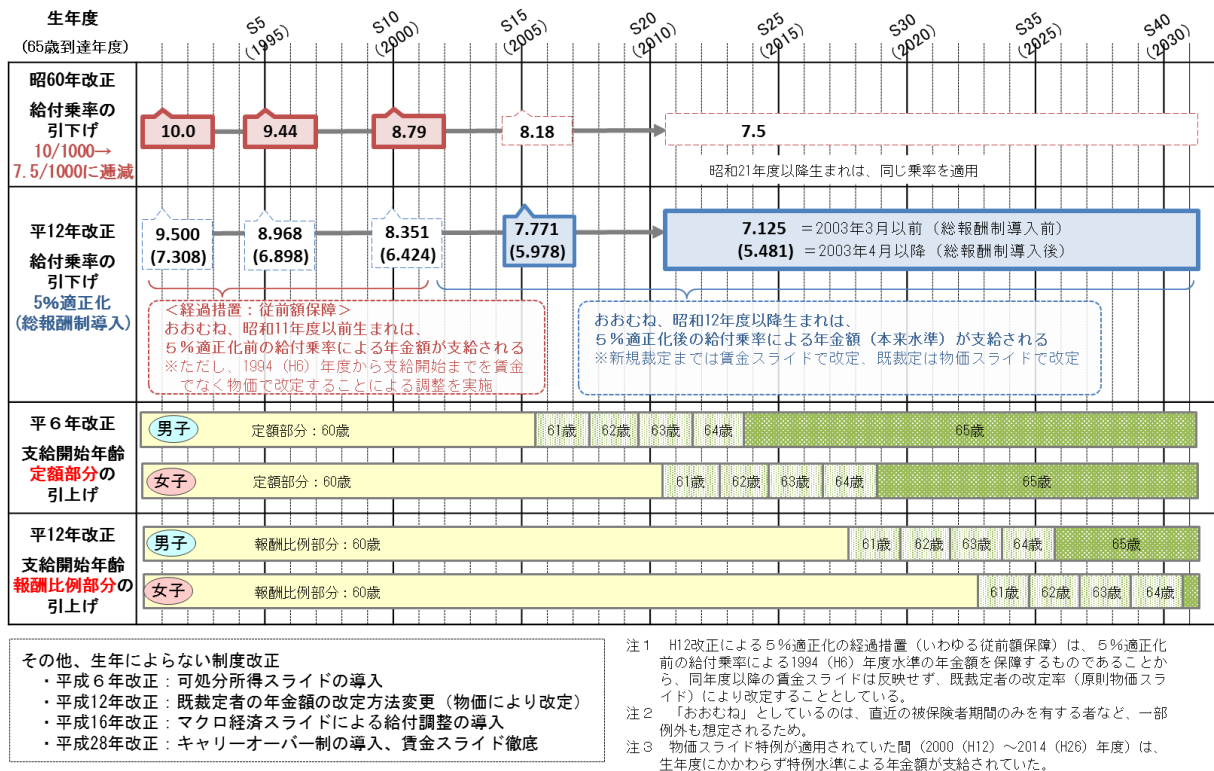
- 平均余命の伸長、出生率の低下の一方で、就労期間の長期化などにより、年金制度の平均加入期間が延びてきた。
- 健康寿命の伸長に伴い、就労期間も長期化し、拠出期間が延びていくことに対応して、給付乗率の適正化を図るとともに、支給開始年齢の65歳への引上げ、マクロ経済スライドの導入など、給付設計の見直しを行ってきた。

	昭和36年度 (1961)	昭和60年度 (1985)	平成6年度 (1994)	平成12年度 (2000)	平成16年度 (2004)	平成24年度 (2012)	平成28年度 (2016)
65歳時の平均余命	男: 11.88年 女: 14.10年	男: 15.52年 女: 18.94年	男: 16.67年 女: 20.97年	男: 17.54年 女: 22.42年	男: 18.21年 女: 23.28年	男: 18.89年 女: 23.82年	男: 19.55年 女: 24.38年
厚生年金平均加入期間(※)	—	301月	337月	364月	377月	399月	405月
給付水準適正化	給付水準の適正化 ・平均加入期間の長期化(32年→40年)に伴い、給付水準を20年かけて通減 定額部分単価 2,400円→1,250円、報酬比例部分 10/1000→7.5/1000	可処分所得スライド導入 ・標準報酬の再評価の方法を、現役世代の負担増を配慮し、税や社会保険料を除く可処分所得の伸びに応じた方法へ	給付乗率5%適正化 ・給付乗率見直し(7.5/1000 → 7.125/1000) 裁定後の年金額の改定方法変更 ・賃金→物価変動率による改定へ	マクロ経済スライド導入 ・平均余命の伸びと被保険者数の減少を年金額に反映させて給付の伸びを調整	特例水準解消 ・物価下落時に年金額を据え置いた「特例水準」を特例法で解消	キャリアオーバー制 ・賃金・物価上昇の範囲内でマクロ経済スライドの未解消分を調整 賃金スライド徹底 ・物価>賃金の際に賃金変動に併せて改定	
被保険者資格	厚生年金の被保険者資格改正 ・年齢制限なし→65歳		厚生年金の被保険者資格延長 ・65歳→70歳				
支給開始時期		60歳台前半の老齢厚生年金について、2013年度までかけて定額部分の支給開始年齢引上げ	60歳台前半の老齢厚生年金について、2025年度までかけて報酬比例部分の支給開始年齢引上げ				

(※) 年度末現在の厚生年金保険(第1号)の老齢年金受給権者の数値を掲載。老齢年金受給権者には、旧法の老齢年金及び新法老齢厚生年金のうち旧法の老齢年金に相当する者が含まれる。これらの者の加入期間は原則20年以上だが、中高齢特例など20年未満の者も経過的に含まれるため、同じ加入期間であっても、生年月日に応じて、老齢年金の対象となる場合とならない場合がある。中高齢特例等の者が年々減少し、20年以上の者が大半を占めるようになることで、平均加入期間が伸びていることにも留意が必要。



(参考) 平均余命の伸長に併せたこれまでの制度見直しによる生年度別の影響



### 3. 就労期間の延長と受給開始時期の選択

平均余命の伸長は長期にわたって続いており、その中で健康寿命の伸長や高齢者就労も進んできた。例えば、厚生年金 (第1号) の老齢年金受給権者に係る平均加入期間を見ると、1985年度で301月だったのが、2004年度には377月に、さらに2016年度には405月まで延びてきている。<sup>3</sup>

また、60歳前半 (60~64歳) の労働力人口比率<sup>4</sup>は、1985年 (53.7%) から2004年 (54.7%) 頃までは小幅の変動にとどまっていたが、近年急速に上昇し、2021年度には

<sup>3</sup> 老齢年金受給権者には、旧法の老齢年金及び新法老齢厚生年金のうち旧法の老齢年金に相当する人が含まれる。これらの人の加入期間は原則20年以上だが、中高齢特例など20年未満の人も経過的に含まれるため、同じ加入期間であっても、生年月日に応じて、老齢年金の対象となる場合とならない場合がある。中高齢特例等の人が年々減少し、20年以上の人が太宗を占めるようになることで、平均加入期間が伸びていることにも留意が必要である。

<sup>4</sup> 労働力人口とは、就業者 (自営業主、家族従業者、雇用者) と完全失業者を合わせた人口。

73.8%に達している。<sup>5</sup>

一方、現行の年金制度においても、就労期間を延長した場合等に、個々人の選択で年金の受給開始時期を繰り下げることにより、年金を増額できる仕組みがある。

そこで、2019年度に20歳（1999年度生まれ）の世代が、将来年金を受給する年齢となった時に、2019年度において65歳（1954年度生まれ）の世代と同じ所得代替率61.7%を確保するためには、何歳まで就労期間を延長し受給開始時期を繰り下げる必要があるかをモデル年金で試算すると、2019年財政検証のケースⅢでは、66歳9月まで就労し、繰下げ受給を選択すればよいとの結果となった。

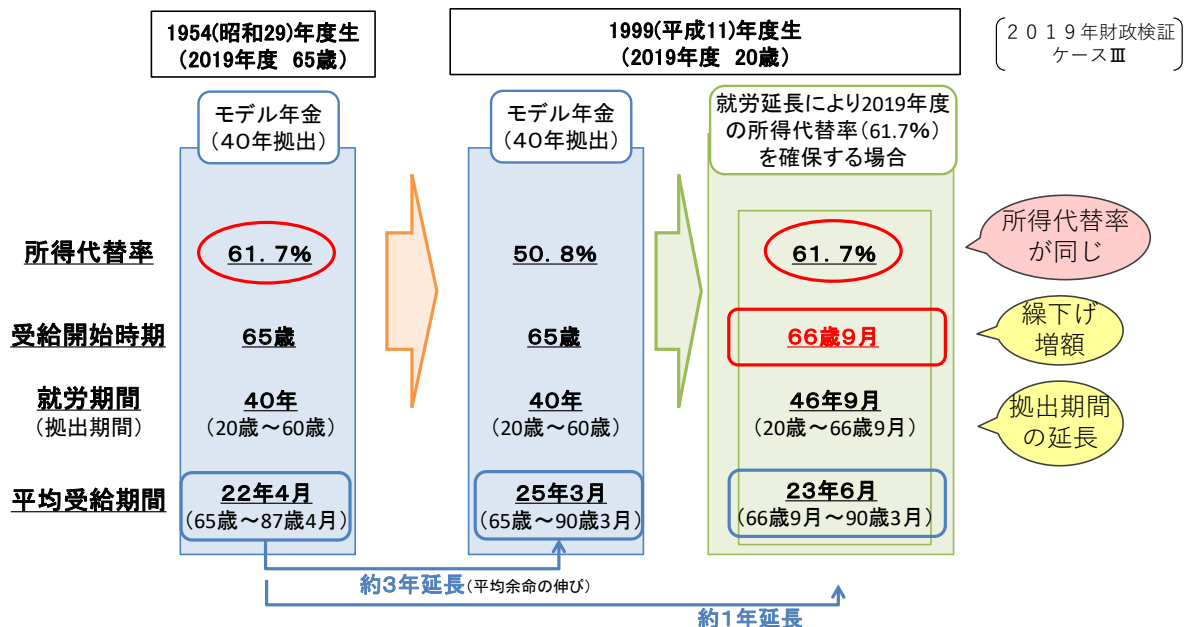
モデル年金は、20歳から60歳まで働く40年拠出で、65歳から受給を開始することとしており、この想定を前提とすると20歳の世代が将来年金を受け取る際の所得代替率は50.8%に低下する見通しであるが、人々の就労期間や平均余命が伸びる中、66歳9月まで就労して、その分拠出期間を46年9か月に延長して年金を増やし、さらに、年金の受給開始を66歳9月に繰り下げて14.7%増額すれば、この二つの効果により所得代替率が現在と同じ水準を確保できる見通しである。

---

<sup>5</sup> 労働力調査（総務省）の長期時系列データ（全国）による。

### 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

- 現在20歳の世代は、66歳9月まで就労し、繰下げ受給を選択して年金を増額すれば、現行制度のままだと、現在(2019年度)の65歳の世代と同じ所得代替率61.7%を確保できる試算。
- 70歳までの繰り下げで、42%の増額、75歳までの繰り下げで、84%の増額。



#### 4. 支給開始年齢の引上げと受給開始時期の選択の関係

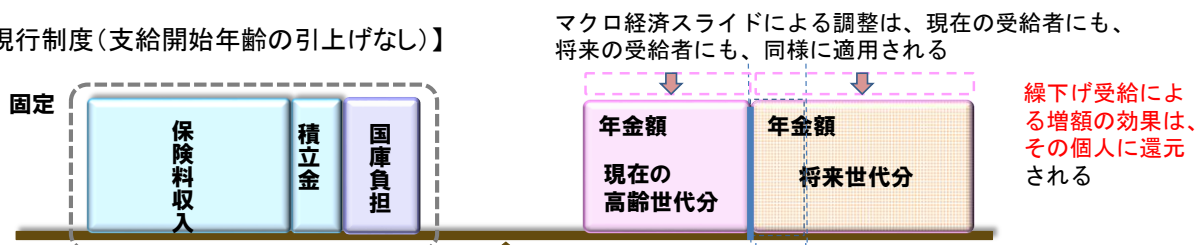
平均余命の伸長に伴い高齢者の就業率が上昇している実態を踏まえ、保険料収入の増加による将来的な給付水準の維持・向上を図ることを目的に、現在65歳で固定されている支給開始年齢の引上げを検討すべきではないかとの議論が一部にあるが、平成16(2004)年改正で導入された財政スキームの下では、支給開始年齢の引上げよりも、個人の選択で繰下げ受給を選択する仕組みの方が適切である。

個人が繰下げ受給により増額する場合、繰下げの効果は、直接、その個人に還元される。一方、支給開始年齢を引き上げると、将来世代の給付を削減したことにより確保された財源の一部が、マクロ経済スライドの早期終了により、現在年金を受給している人にも分けられることになる。すなわち、将来の世代の年金を削減したことにより得られる財源が、現在年金を受給している人にも分けられることとなり、世代間の公平性の観点から課題があると考えられる。

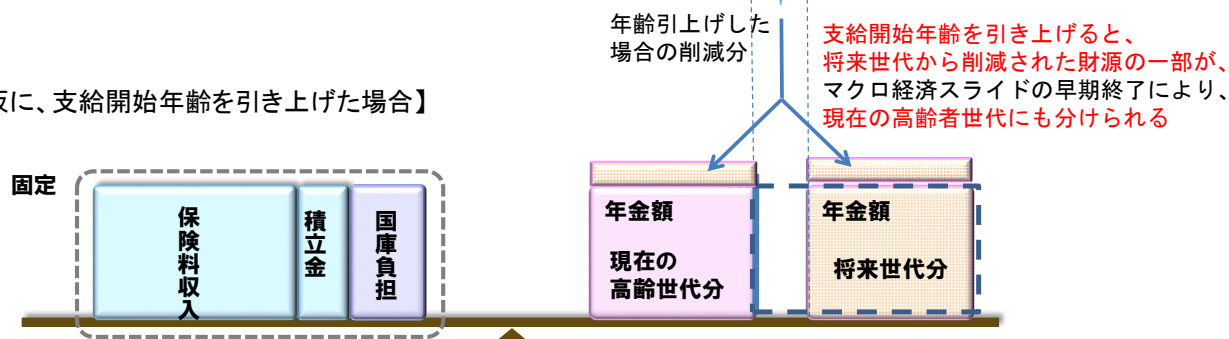
## 支給開始年齢の引上げよりも、繰り下げ受給の促進の方が妥当な理由

- 個々人が繰下げ受給により増額する場合は、繰下げの効果が直接その個人に還元される（70歳で4.2%増額）
- 一方、保険料の上限を固定し、マクロ経済スライドにより給付水準を調整する財政枠組の下では、支給開始年齢を引き上げると、将来世代から削減された財源の一部が、マクロ経済スライドの早期終了により、現在の高齢者にも分けられることになる。

【現行制度（支給開始年齢の引上げなし）】



【仮に、支給開始年齢を引き上げた場合】



### 5. 人口構造・就労構造の変化に対応した年金制度

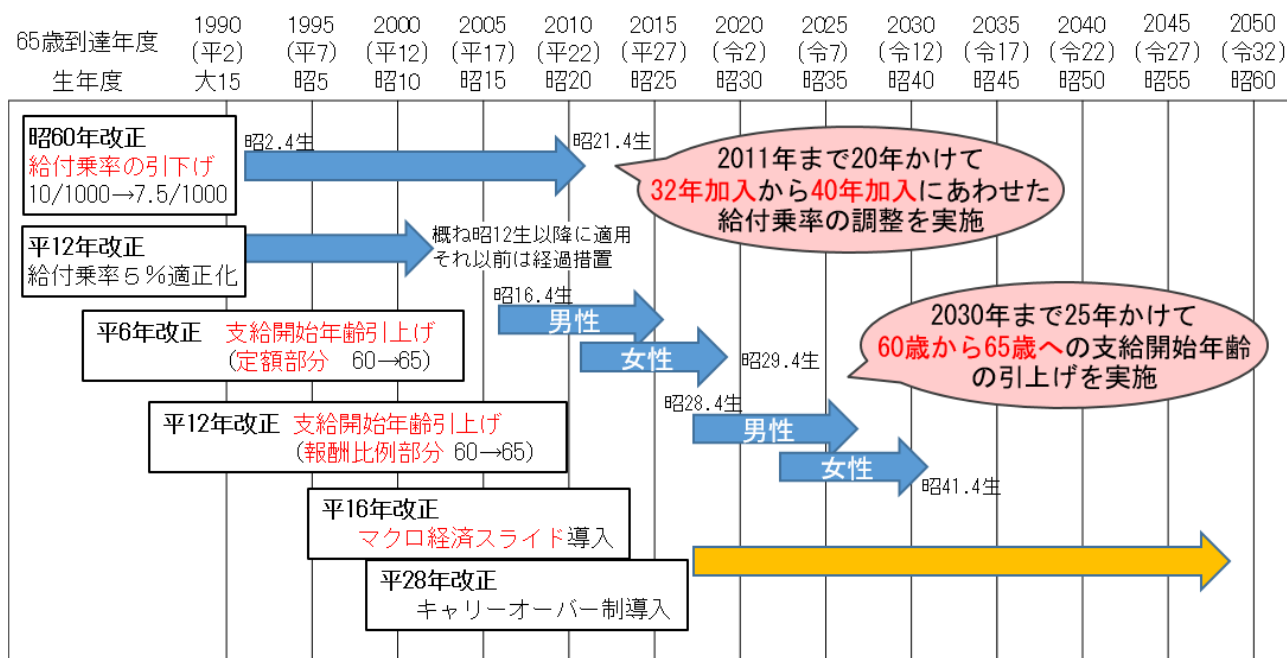
公的年金は、ミクロの視点に立てば、個人の稼得能力の喪失に対して所得保障を行う仕組みであり、また、マクロの視点で見れば、所得再分配の機能を有している。

そのような仕組みであることを踏まえれば、保険料拠出期間や受給期間に影響する平均余命や健康寿命の伸長、また、支える層と支えられる層のバランスに影響する出生率の低下や高齢者・女性の就労の増加に応じて、年金制度も不断の対応を行っていくことが必要である。

かつて昭和 60（1985）年改正で 32 年加入から 40 年加入にあわせた制度設計に見直しが行われたように、社会の変化に対応して制度設計を変えていくことが求められる。俯瞰的に見ると、次期制度改正の検討課題であるマクロ経済スライドの調整期間の一致や基礎年金の45年化<sup>6</sup>は、こういった大きな流れの中に位置づけられるものである。

#### 人口構造・就労構造の変化に対応した年金制度の対応

- **平均余命の伸長** → 受給期間が伸びる
- **健康寿命の伸長** → 年金を必要とせず働ける年齢が伸びる
- **出生率の低下** → 支える人口が減少
- **高齢者・女性の就労の増** → 支え手の減少が緩和



<sup>6</sup> 詳細は「第7 マクロ経済スライドによる給付水準調整期間」を参照。

## 第9 被用者保険の適用拡大

1. 被用者保険の適用拡大の意義
2. 短時間労働者への適用拡大
  - (1) これまでの経緯
  - (2) 令和2年改正における適用拡大
3. 個人事業所の適用業種の見直し
4. 適用拡大の具体的な効果、影響
  - (1) 被用者にふさわしい保障の実現
  - (2) 働き方や雇用の選択を歪めない制度の構築
  - (3) 社会保障の機能強化

厚生年金においては、適用事業所に勤めている場合でも、パートタイマー・アルバイト等の被用者は、勤務時間等について一定の要件を満たさなければ厚生年金の被保険者として扱われない。また、法人の事業所であれば従業員等が1名以上いれば適用事業所となるが、個人事業所については、従業員数や業種に応じて一部は適用から除外されており、これらの事業所に勤務する被用者には厚生年金は適用されない。

このように、被用者でありながら厚生年金に適用されず、国民年金への加入（第1号・第3号被保険者）となっている人については、被用者にふさわしい保障が行われないことから、厚生年金の適用拡大を進めることにより、報酬比例の給付を含めた社会保障の充実を図る必要性が高い。<sup>1</sup>

こうした観点から、累次の制度改正において、被用者保険の適用拡大が段階的に進められている途上にある。本稿では、これまでの制度改正の変遷を辿るとともに、適用拡大による具体的な効果、影響等について解説する。

---

<sup>1</sup> 以下では、厚生年金と健康保険（医療保険）を合わせて、「被用者保険」との用語を用いる。

## 1. 被用者保険の適用拡大の意義

被用者保険の適用拡大の意義については、大きく以下の3点に集約される。

### ① 被用者にふさわしい保障の実現

被用者でありながら国民年金・国民健康保険加入となっている人に対して、被用者による支え合いの仕組みである厚生年金や健康保険による保障が確保される。厚生年金では、報酬比例の上乗せ給付などがあり、健康保険では、病気や出産に対する傷病手当金や出産手当金の支給が確保される。

また、保険料についても、被用者保険では労使折半の負担となる。

### ② 働き方や雇用の選択を歪めない制度の構築

労働者の働き方や、企業による雇い方の選択において、社会保険における取扱いによって選択を歪められたり、不公平を生じたりすることがないようにする。

適用拡大を通じて働き方に中立的な制度が実現すれば、働きたい人の能力発揮の機会や企業運営に必要な労働力が確保されやすくなることが期待できる。

### ③ 社会保障の機能強化

厚生年金では給与や賞与等の収入から保険料が源泉徴収（天引き）されるため、適用拡大によって厚生年金の適用対象となった人は、保険料の未納が生ずることがない。さらに、基礎年金に加え、報酬比例給付による保障を受けられるようになる。

また、これまでの財政検証の試算でも示されているように、適用拡大は、基礎年金の水準の確保を通じて、所得再分配機能の維持に資する。

## 2. 短時間労働者への適用拡大

### (1) これまでの経緯

短時間労働者への被用者保険の適用については、長らく、所定労働時間及び所定労働日数が通常の就労者のおおむね4分の3以上であるかどうかにより判定するという運用が行われてきた。<sup>2</sup>

短時間労働者への適用拡大については、平成12(2000)年、平成16(2004)年の年金法改正時にも検討されたものの改正に至らず、また、平成19(2007)年には適用拡大を一部盛り込んだ法案(被用者年金一元化が主な内容)を提出したが、廃案となった経緯がある。

こうした中、平成24(2012)年の改正では、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、という5つの要件の下で、短時間労働者への適用拡大を図ることとなり、2016年10月から施行された。<sup>3</sup>

さらに、平成28(2016)年の改正では、2017年4月から、500人以下の企業で、労使の合意に基づき、企業単位で短時間労働者への適用拡大を行うことが可能となった。<sup>4</sup>

### (2) 令和2年改正における適用拡大

令和2(2020)年年金法改正では、平成24年改正で設定された適用拡大の5要件のうち、勤務期間1年以上見込みの要件を撤廃するとともに、企業規模要件を、2022年10月から100人超規模、2024年10月から50人超規模に引き下げ、被用者保険の適用範囲を拡大することとした。

このうち、当初、企業規模要件については、平成24年改正法附則の当分の間の経過措置であることから、要件そのものを撤廃することが目指されたが、中小企業の経営への配慮の

---

<sup>2</sup> 昭和55年6月6日付け厚生省保険局保険課長・社会保険庁医療保険部健康保険課長・社会保険庁年金保険部厚生年金保険課長内かんによる。(平成24年改正を契機に廃止)

<sup>3</sup> 上記のうち「従業員500人超の企業」という企業規模要件は、平成24年改正法附則において、「当分の間」の経過措置として設けられた。

<sup>4</sup> 同じ改正で、国・地方公共団体の適用事業所に使用される短時間労働者で、労働時間要件など他の要件を全て満たすものは、事業所の規模にかかわらず被用者保険の適用対象にされた。



要請もあり、令和2年改正では、企業規模要件を撤廃した場合の約半数が新たに適用になると見込まれる50人超規模までの企業を対象とすることとした。

また、令和2（2020）年改正では、短時間労働者に対する勤務期間要件を撤廃することとし、2022年10月からは、雇用期間に基づく適用の判断に当たっては、短時間労働者もフルタイムの労働者と同じ取扱いがなされることとなる。なお、同改正により、雇用期間が2か月以内の場合であっても、当該定めた期間を超えて使用されることが見込まれないことが確実な人以外については、当初から被用者保険が適用されることとなった。

今後も、令和2（2020）年改正法附則の検討規定<sup>5</sup>や国会の附帯決議<sup>6</sup>に沿って、企業規模要件の早期の撤廃も含め、さらなる適用拡大に向けて検討していくこととなっている。

---

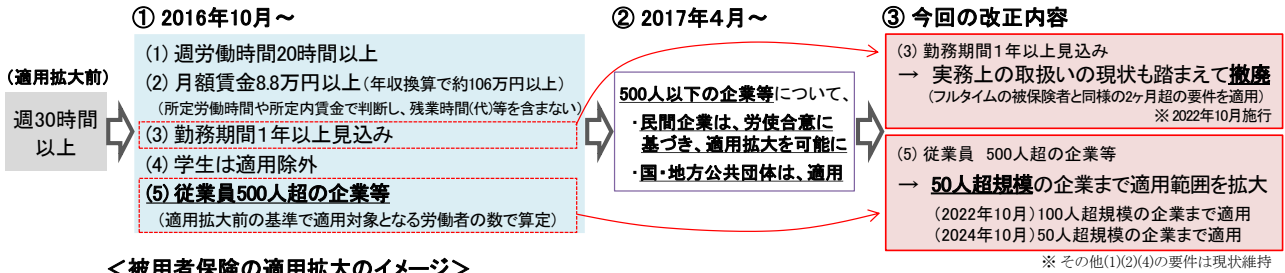
<sup>5</sup> 令和2（2020）年改正法附則第2条第2項「政府は、この法律の公布の日以後初めて作成される国民年金法第四条の三第一項に規定する財政の現況及び見通し、厚生年金保険法第二条の四第一項に規定する財政の現況及び見通し等を踏まえ、厚生年金保険及び健康保険の適用範囲について検討を加え、その結果に基づいて必要な措置を講ずるものとする。」

<sup>6</sup> 衆議院厚生労働委員会（2020年5月8日）での附帯決議では、「短時間労働者に対する被用者保険の適用については、被用者には被用者保険を適用するとの考え方に立ち、更なる適用拡大に向け、検討を促進すること。特に、当分の間の経過措置となっている企業規模要件については、できる限り早期の撤廃に向け、速やかに検討を開始すること。」とされた（参院厚労委でも同旨の附帯決議）。

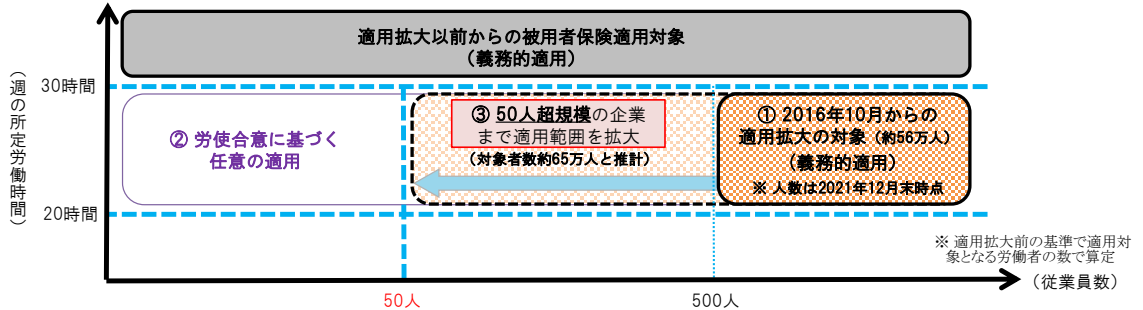
短時間労働者に対する被用者保険の適用拡大の概要

働きたい人が働きやすい環境を整えるとともに、短時間労働者について、年金等の保障を厚くする観点から、被用者保険(年金・医療)の適用拡大を進めていくことが重要。

- ① (2016年10月～)500人超の企業で、月収8.8万円以上等の要件を満たす短時間労働者に適用拡大。
- ② (2017年4月～)500人以下の企業で、労使の合意に基づき、企業単位で、短時間労働者への適用拡大を可能とする。(国・地方公共団体は、規模にかかわらず適用とする)
- ③ 今回の改正では、50人超規模の企業まで適用範囲を拡大。(500人超(現行)→100人超(2022年10月)→50人超(2024年10月))



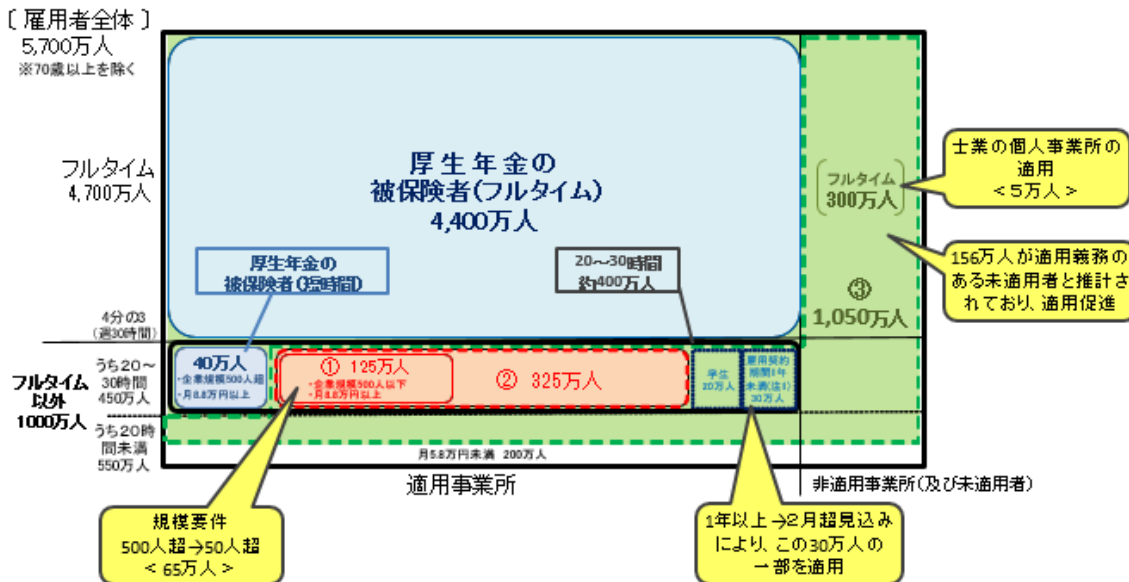
<被用者保険の適用拡大のイメージ>



なお、この改正により新たに被用者保険に適用される層は、法案提出時には約65万人と推計されたが、足下の動向を踏まえて再度同じ推計を行うと、企業規模要件の拡大による効果は70万人程度と見込まれる。さらに、最低賃金が上昇して時給1,013円以上となると、週20時間以上働けば月額賃金要件(8.8万円以上)を満たすこととなる。この効果により新たに被用者保険に適用される人が110万人程度と見込まれるところである。

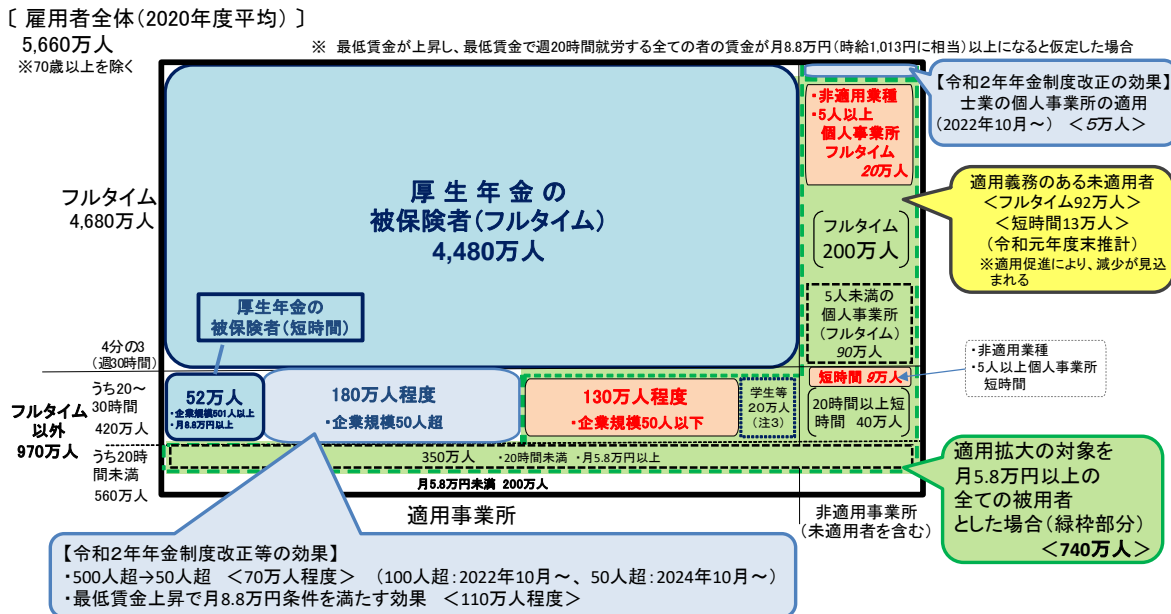
### 令和2年改正による適用拡大の効果（法案提出時の見通し）

○今回の適用拡大の効果は、70万人＝65万人（規模要件）＋5万人（士業）。基礎年金の所得代替率への影響は＋0.4％  
 ※このほか、1年以上要件の見直し効果、未適用者の適用促進の効果が見込まれる



注1. 雇用契約期間1年未満の者のうち更新等で同一事業所で1年以上雇用されている者は除いている。  
 注2. 「労働力調査2018年平均」、「平成28年公的年金加入状況等調査」、「平成29年就業構造基本調査」の特別集計等を用いて推計したもの。

### 令和2年改正による適用拡大の効果 (最新統計と最低賃金の上昇効果を反映)



注1. 「労働力調査2020年度平均」、「令和元人公的年金加入状況等調査」、「平成29年就業構造基本調査」、「平成28年経済センサス」等の特別集計等を用いて推計したもの。  
 注2. 斜体字は、「平成28年経済センサス」等を基にした推計値であり、他の数値と時点が異なることに留意が必要  
 注3. 学生等には、雇用契約期間2ヶ月以下の者(更新等で同一事業所で2ヶ月以上雇用されている者は除く)が含まれている。  
 注4. 適用義務のある未適用者数は、令和2年国民年金被保険者実態調査における推計

### 3. 個人事業所の適用業種の見直し

令和2（2020）年改正においては、短時間労働者への適用拡大に加え、個人事業所の適用業種の見直しも行われた。

被用者保険では、法人の事業所であれば従業員等が1名以上いれば適用事業所となるが、個人事業所の場合、法定16業種に該当する常時5人以上の従業員を使用する事業所に限って強制適用としており、この16業種は、1953年以来、一度も見直されてこなかった。<sup>7</sup>

この適用業種の取扱いについては、本来、被用者には、事業形態、業種、従業員数などにかかわらず、被用者にふさわしい保障を確保するべきだが、令和2（2020）年改正においては、5人以上の個人事業所のうち、弁護士・税理士・社会保険労務士等の法律・会計事務を取り扱う士業について、他の業種と比べても個人事業所の割合が著しく高いこと、社会保険の事務能力等の面からの支障はないと考えられることなどから、適用業種に追加されることとなった（2022年10月施行）。

個人事業所についての残る非適用業種には、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る。今後は、被用者には被用者保険を適用するとの考え方に立ち、個人事業所に係る適用業種の見直しも含めた更なる適用拡大に向け、令和2（2020）年改正法の国会附帯決議等に沿って検討を進めることとなる。

なお、この令和2（2020）年改正による士業の適用業種への追加により新たに被用者保険に適用される層は、法案提出時には約5万人と推計されている。

---

<sup>7</sup> 強制適用の対象以外の事業所も、任意で適用することができるが、その数は2021年時点で約10万事業所にとどまっている。

被用者保険が適用される個人事業所の非適用業種の見直し

【被用者保険の適用事業所（見直し前）】

- ・ 常時1名以上使用される者がいる、法人事業所（A）・・・強制適用
- ・ 常時5名以上使用される者がいる、法定16業種に該当する個人の事業所（B）・・・強制適用
- ・ 上記以外（C）・・・強制適用外（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）

【見直し内容】（令和4(2022)年10月施行）

弁護士・税理士等の法律・会計事務を取り扱う士業（※）を、5人以上個人事業所の適用業種（B）に追加する。  
 （※ 弁護士・公認会計士・公証人・司法書士・土地家屋調査士・行政書士・海事代理人・税理士・社会保険労務士・沖縄弁護士・外国法事務弁護士・弁理士）

	法人	個人事業主	
		常時5人以上の者を使用する事業所	5人未満の事業所
法定16業種 →法定17業種(※)	強制適用事業所	(B)	
上記以外の業種(非適用業種) 例：農業・林業・漁業、 宿泊業、飲食サービス業 洗濯・理美容・浴場業、娯楽業 デザイン業、警備業、ビルメンテナンス業 政治・経済・文化団体、宗教等	(A)		(C) 任意包括適用

※ 健康保険法3条3項1号及び厚生年金保険法6条1項1号に規定する以下の業種。

- 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 鉱物の探掘又は採取の事業
- 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)

強制適用事業所 …… 約246万事業所  
 任意包括適用事業所 …… 約10万事業所  
 注：適用事業所数は、2021年9月末現在

被用者保険の強制適用事業所の変遷

【健康保険】

【厚生年金保険】

**大正11年制度創設時**  
 強制適用対象：工場法・鉱業法の適用を受ける事業所  
 任意包括対象：①物の製造、②土木・建設、③鉱物探掘、④電気、⑤運送、⑥貨物積卸

**昭和9年改正**  
 強制適用対象：①物の製造、③鉱物探掘、④電気、⑤運送(陸送のみ)のうち、常時5人以上使用する事業所を追加。(②土木・建設、⑥貨物積卸は任意包括対象のまま)

**昭和16年改正**  
 強制適用対象：⑤運送(航空機)、⑥貨物積卸、⑦焼却・清掃を追加(常時5人以上)  
 (②土木・建設は任意包括対象のまま)

**昭和17年改正**  
 強制適用対象：⑧物の販売、⑨金融・保険、⑩保管・賃貸、⑪媒介周旋、⑫集金(常時5人以上)、  
 常時5人以上使用する法人(業種は問わない)を追加。  
 任意包括対象：業種の限定を撤廃。

※主として中小企業における事業主の保険料の負担能力の点を考慮して10人以上使用の事業所に限定し、女子についてはその勤務期間が短いことから強制被保険者の対象から除くこととされた。

**昭和17年制度創設時(労働者年金保険法)**  
 原則として、健康保険の強制被保険者が被保険者。ただし、常時10人未満の事業所、女子等は適用除外とされていた。

**昭和19年改正(厚生年金保険法)**  
 常時5人以上を使用する事業所、女子、昭和17年改正により追加された健康保険法の強制適用対象(⑧～⑫及び常時5人以上を使用する法人)を追加し、任意包括の制度も設け、健康保険法と同じ枠組みとなった。

**昭和28年改正**  
 強制適用対象：②土木等、⑬教育・研究、⑭医療、⑮通信・報道、⑯社会福祉を追加(常時5人以上)

※社会保障制度審議会からは、60年改正にあたり「基礎年金の導入に伴い、5人以上の事業所等の被用者との不均衡が拡大する」ことから、「この問題(5人未満事業所)の解決に着手する」ことが強く求められていた。その上で、対象を「法人」に限った理由としては、雇用実態の把握が比較的容易であること、事業所の事務処理能力が一定程度期待できること、公簿により事業所の成立等が確認できることが挙げられている。

**昭和44年改正**  
 附則で、「政府は、常時5人以上の従業員を使用しないことにより厚生年金保険の適用事業所とされていない事業所について、他の社会保険制度との関連も考慮しつつ、適用事業所とするための効率的な方策を調査研究し、その結果に基づいて、すみやかに、必要な措置を講ずる」旨規定。

**昭和59年改正(健保)、昭和60年改正(厚年)**  
 5人未満事業所等のうち、「法人」の事業所を強制適用対象に。

## 4. 適用拡大の具体的な効果、影響

被用者保険の適用拡大の意義については、前記1で示したとおり、①被用者にふさわしい保障の実現、②働き方や雇用の選択を歪めない制度の構築、③社会保障の機能強化の3点に集約されるが、以下それぞれの項目について、具体的な効果、影響を説明する。

### (1) 被用者にふさわしい保障の実現

これまで国民年金に加入していた人（第1号・第3号被保険者）が厚生年金に移行することにより、年金における老齢・障害・遺族の三つの保障それぞれが充実する。基礎年金に加えて報酬比例の上乗せ給付が支給されることに加え、障害厚生年金は、障害等級3級や障害手当金も用意されており、障害基礎年金に該当する状態よりも軽度な障害でも保障されることになる。

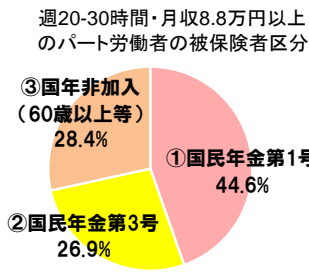
医療保険においても、国民健康保険から健康保険に移ることで、業務災害以外での傷病等による休業期間中に賃金の3分の2を支給する傷病手当金や、産休期間中の出産手当金も支給される。

他方、保険料の納付については、社会保険料の半分は事業主が負担するので、賃金（標準報酬月額）が低い場合には、保険料の自己負担が下がるケースも生ずる。

例えば、月額賃金8.8万円で国民健康保険・国民年金に加入している人（第1号被保険者）の場合、毎月およそ19,100円の保険料を自身で納付する必要があるが、被用者保険の被保険者であれば、半分は事業主が負担するため、本人負担は月額およそ12,500円になるほか、報酬比例の給付が保障されることになる<sup>8</sup>。

---

<sup>8</sup> 国民健康保険や健康保険における保険料は保険者によって保険料が異なるため、ここでは全国平均値を用いて試算している。



個人の受益と負担

※ 月収8.8万円(年収106万円)の場合

	厚生年金保険料	健康保険料	増える報酬比例部分の年金額(目安)	医療保険給付
20年間加入	月額8,100円	月額4,400円	月額 9,000円/年額108,300円 × 終身	医療費給付 + 傷病手当金 出産手当金
10年間加入	月額8,100円	月額4,400円	月額 4,500円/年額54,100円 × 終身	
1年間加入	月額8,100円	月額4,400円	月額 450円/年額5,400円 × 終身	

① 単身者、自営業者の配偶者など  
(国民年金第1号被保険者、国民健康保険加入者)



厚生年金・健康保険被保険者  
(月額・10年間加入の場合)



② 企業勤務者の被扶養配偶者など  
(国民年金第3号被保険者、健康保険被扶養者)



厚生年金・健康保険被保険者  
(月額・10年間加入の場合)



③ 高齢者(60歳以上)等  
(国民年金非加入者、国民健康保険加入者)

※ 国民年金非加入者には、60歳以上の者のほか、20歳未満の者等も含まれる



厚生年金・健康保険被保険者  
(月額・10年間加入の場合)



※ 図は報酬比例部分の年金額が増える分を示しているが、厚生年金の加入期間が480月(40年)に満たない者の場合は、更に経過的加算(基礎年金増に相当)が加算される。

被用者保険の適用拡大のメリット

**メリット 年金** 年金の3つの保障が充実!  
年金が“2階建て”になり保障がワイドになります!

これまで → これから (給付が上乗せ)

老齢基礎年金、障害基礎年金、遺族基礎年金 → 老齢厚生年金、障害厚生年金、遺族厚生年金

障害の程度: 重い ← 1級, 2級, 3級 → 軽い

厚生年金、障害厚生年金、障害厚生年金、障害厚生年金、障害手当金(一時金) (保障がワイドに)

●軽度な障害でも保障が充実!

基礎年金、障害基礎年金、障害基礎年金

**メリット 医療** あんしんの医療保険がさらに充実!

**傷病手当金**  
病休期間中、給与の2/3相当を支給

**出産手当金**  
産休期間中、給与の2/3相当を支給

詳しくは、**社会保険適用拡大特設サイトへ!**

<https://www.mhlw.go.jp/tekiyoukakudai/>

専門家活用支援事業もご案内しています

## (2) 働き方や雇用の選択を歪めない制度の構築

前述したように、労働者の働き方や企業による雇い方の選択において、社会保険制度における取扱いによってその選択が歪められたり、不公平が生じたりすることがないようにすることは重要である。

特に、被扶養認定基準（年収 130 万円）が適用されている国民年金第 3 号被保険者は、収入が増えて認定基準を超え国民年金第 1 号被保険者となると、保険料を新たに負担することとなるにもかかわらず、給付は増えない。これは、いわゆる「130 万円の壁」と呼ばれ、特に第 3 号被保険者の大部分を占める既婚女性に対して、働くインセンティブを損なわせ、就業調整をする人を生じさせているとの指摘がある。

これに対し、短時間労働者への被用者保険の適用拡大により拡大された週労働時間要件（20 時間以上）や賃金要件（年額 106 万円相当以上）の下では、一般的な賃金水準の下で労働時間を増やしていくと、被扶養認定基準（年収 130 万円）から外れるより先に被用者保険が適用されることになる。また、保険料を負担することになっても、その分給付が増えることから、「106 万円」や「20 時間」は「壁」ではない。このように、被用者保険の適用拡大は「130 万円の壁」を消失させる効果がある。

適用拡大により被用者保険に加入した場合、保険料は労使折半での負担となる上、報酬比例の給付を受けられるようになるため、就業調整を行うよりも労働時間を延ばす誘因が大きくなる。実際に、2016 年の短時間労働者の適用拡大に際して働き方を変えた人のうち、労働時間を短くした人より延ばした人の方が、第 3 号被保険者でも多かったとの調査結果が出ている。<sup>9</sup>

被用者保険の適用拡大を通じて雇用や働き方に中立的な制度が実現すれば、130 万円の被扶養者基準を気にせず自らの希望する働き方ができるようになるほか、企業運営に必要な人材が確保されやすくなることで、事業主側にも大きなメリットが期待される。

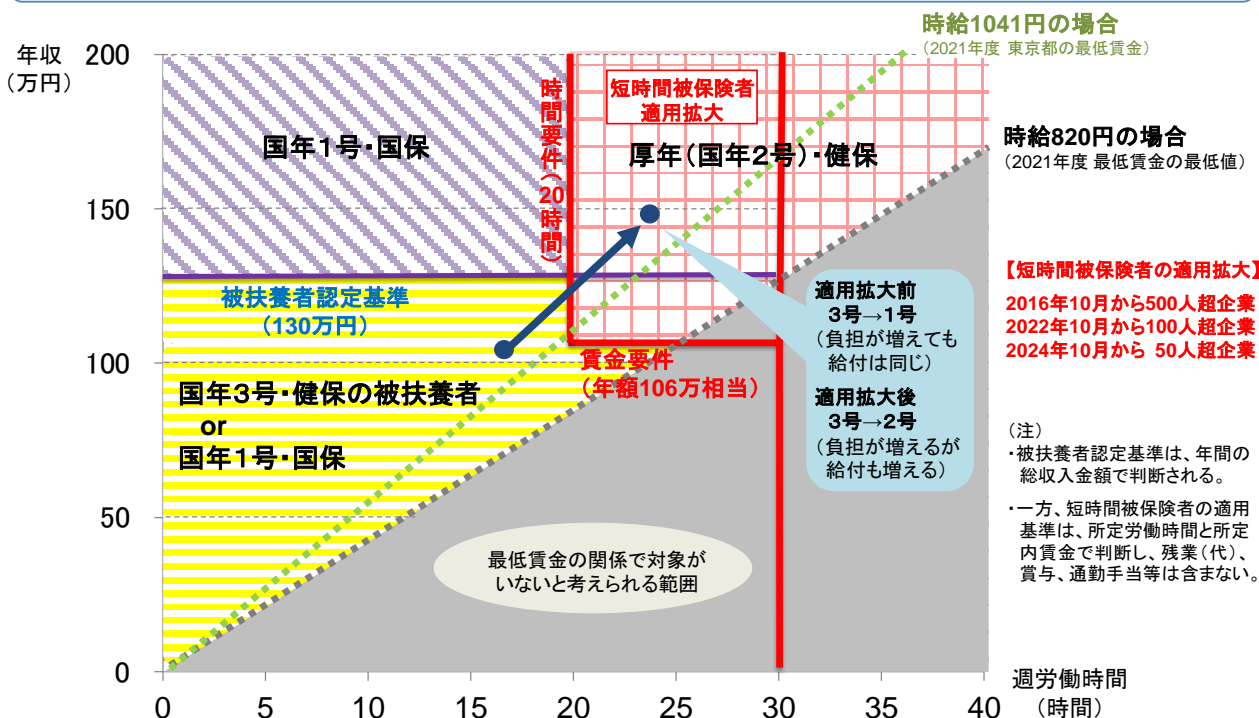
---

<sup>9</sup> 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）



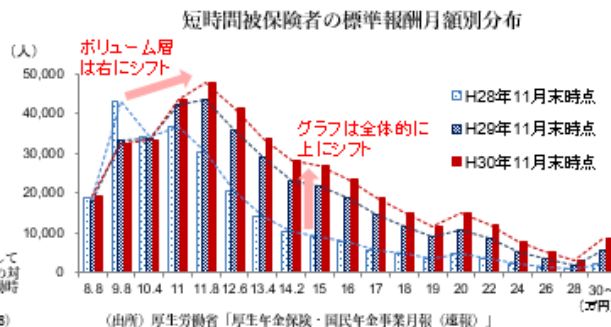
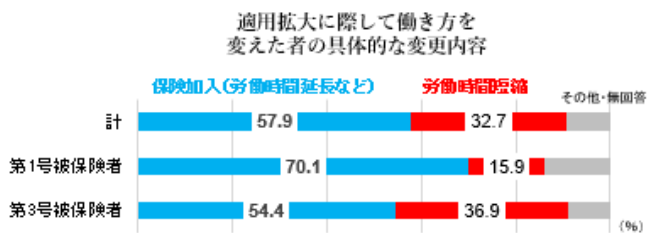
個人の働き方と社会保険の適用区分

- 短時間労働者の社会保険制度上の適用区分は、各自の働き方(労働時間及び収入)や扶養者の有無によって異なり、どの区分に属するかによって給付・負担の内容に差異が生まれることになる。



適用拡大の労働者への影響について

- 前回の適用拡大の際には、就業調整した人より労働時間を延ばした人の方が多い。
- 実際に適用を受けた短時間労働者の収入は増加傾向。



- 社会保険加入のメリットや働き方の変化について企業が従業員に丁寧に説明することが、就業調整の回避に有効。

前回の適用拡大の対象企業における好事例

- 社会保険加入のメリットについてパンフレットを作成し説明。厚生年金に加入すると、退職後に年金としてどの程度受け取れるのか、計算できる簡易シミュレーターを使って個別に相談。手取り給与を減らさないためには、労働時間をどの程度増やせばいいか、マトリックスを使って説明し、労働時間を増やす方向に誘導することで、会社としての総労働時間減少を食い止めた。【小売業】
- 全国の人事担当者向けに会議にて制度の周知をはかった。対象者に対し、個別に文章と日本年金機構のリーフレットを配布し、制度の周知をはかった。社会保険加入を機に、1日の所定労働時間の延長を提案した。【運輸業】
- 加入要件を満たす可能性がある全ての短時間労働者と面談を行い、社会保険に加入するか、労働時間を短縮するなどして加入しないこととするか、その利点と不利益な点を含め、個別に説明することに時間を要した。結果として、短時間労働者が労働時間を短縮する等、労働時間の確保に対する影響は軽微であった。【飲食業】

➡ 適用拡大を更に進めるに当たり、労働者本人への周知・企業から従業員への説明支援のための取組を行う。

### (3) 社会保障の機能強化

社会保険料（厚生年金・健康保険料）の納付義務は事業主に課せられており、本人負担分は賃金等からの源泉徴収となるため、適用拡大によって厚生年金の適用対象となった人は、未納がなくなり、確実に将来の保障に結びつけられる<sup>10</sup>。さらに、基礎年金に加え、報酬比例給付による保障を受けられるようになり、無年金・低年金を防ぐことができる。

また、これまでの財政検証の試算でも示されているように、被用者保険の適用拡大は、現在被用者でありながら国民年金に加入している人が厚生年金の被保険者となることで、国民年金財政を改善させる。国民年金財政の改善は、マクロ経済スライドによる調整終了後の所得代替率の改善や基礎年金水準の確保につながるものであり、年金制度における所得再分配機能の強化にもつながる。<sup>11</sup>

なお、令和2（2020）年改正当時には、企業規模要件の見直しにより新たに被用者保険に適用される人を65万人と試算しており、その場合、2019年財政検証のケースⅢを基に機械的に計算すると、モデル世帯における所得代替率はおよそ0.3%改善すると見込まれる。

## 5. 適用拡大の対象と事業主負担への影響

令和2（2020）年改正による短時間労働者への適用拡大は、従業員数50人超の企業を対象にするものである。ここでいう「従業員数」は、適用拡大前の通常の被保険者の人数を指す。つまり、フルタイムの労働者と週労働時間が通常の労働者の4分の3以上の短時間労働者の総数であり、それ未満の短時間労働者は算定に含まない。また、従業員数のカウントは法人なら同一の法人番号を有する全事業所単位、個人事業主なら個々の事業所単位で行う。さらに、賃金や労働時間の要件は、実績値ではなく、雇用契約上の所定賃金・所定労働時間

---

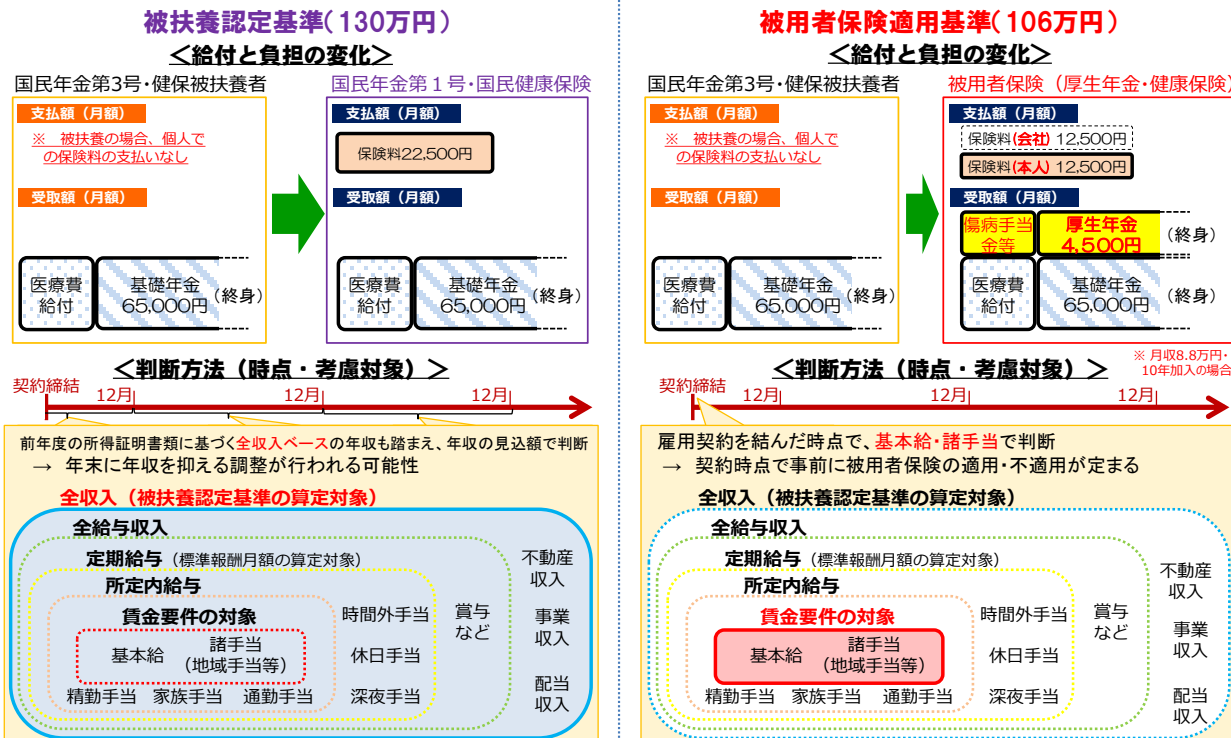
<sup>10</sup> 国民年金の場合、徴収時効（2年）までに保険料を納めないと、その期間は「保険料未納期間」として扱われ、年金を受けられるための受給資格期間（10年）にも算入されず、年金額にも反映されない。

<sup>11</sup> 年金の給付水準は、平成16（2004）年改正年金財政フレームに基づき、年金財政の均衡が図られるまでの間、将来に向けて給付水準が自動的に調整される（マクロ経済スライド）。国民年金財政が改善されれば、給付水準調整の終了時期が早まり、基礎年金水準の確保等につながる。

によって判断するものであり、残業代や臨時に生じた賞与等の賃金を含まない。

被扶養者にとっての被扶養認定基準(130万円)と被用者保険適用基準(106万円)

- 被扶養認定基準(130万円)と異なり、被用者保険適用基準(106万円)は、超えると給付増を伴い、保険料負担も労使折半。
- また、契約時点で適用・不適用が定まり、「130万円の壁」のように、年末に年収を抑える調整が行われる問題が生じない。



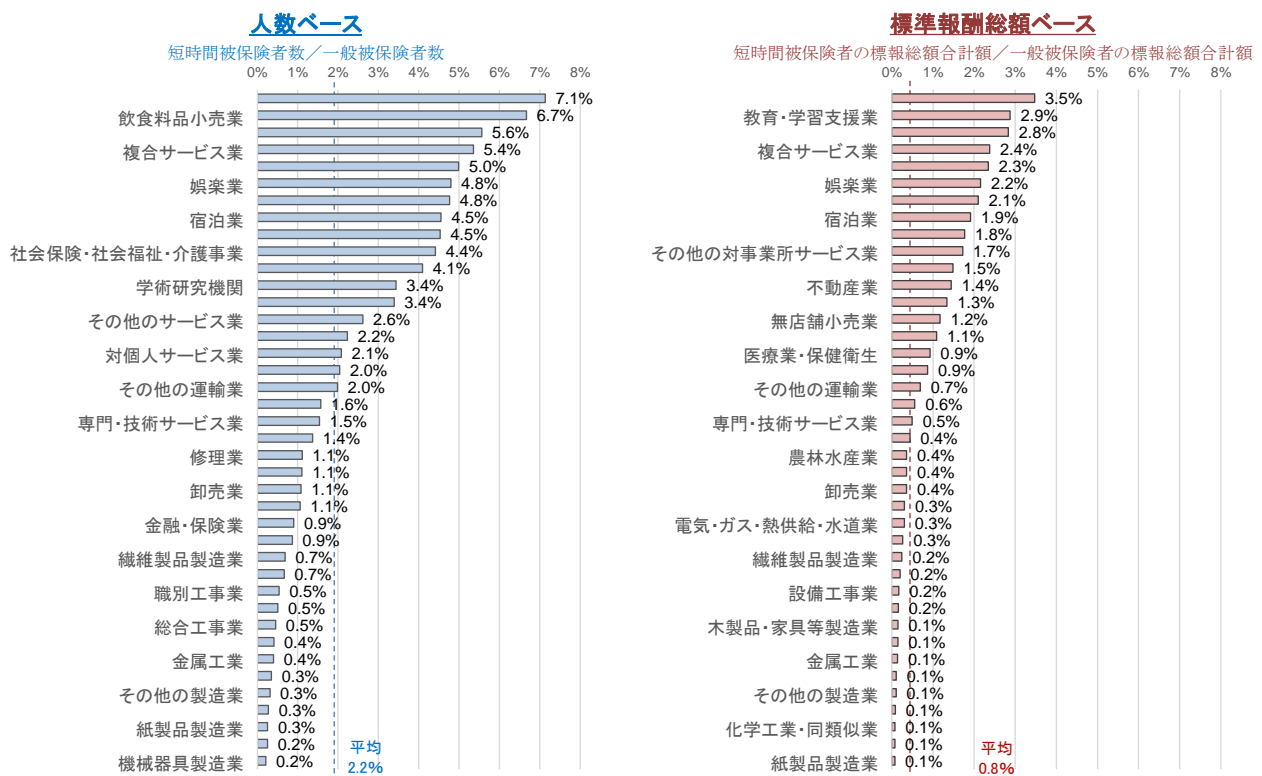
既に適用拡大の対象となった従業員 500 人超企業において、適用拡大に伴う影響がどの程度生じているか、一般被保険者に対する短時間被保険者の規模感を比較すると、人数ベースでは業種ごとに大きな開きがあり、中でも「飲食店」で 7.1%、「飲食料品小売店」で 6.7%となっているが、実際の保険料の事業主負担の増加につながる標準報酬総額ベースで見ると、上記業種においても短時間被保険者の規模はそれぞれ 3.5%、2.9%にとどまっている。さらに、実際の事業主負担の増加は、これに事業主負担分の保険料率約 14.2% (厚生年金+健康保険) を乗じたものになる。

また、企業がこれらの短時間労働者を雇用する場合、適用拡大に伴って発生する 1 人あたりの追加コストについては、一定の前提を置いて試算すると、約 24.5 万円/年 (40~65 歳の人の場合+約 1.5 万円) となる。しかしながら、企業はこれらの労働者に対し、適用拡大の如何を問わず、労働の対価として賃金を支払うほか、福利厚生費や教育訓練費等の人件

費を負担している。これに加え、一般労働者として被用者保険に既に適用されている人や引き続き被用者保険が適用されない20時間未満や学生の人も含めた全体的な人件費コストの中で見れば、適用拡大に伴い発生する追加コストはその一部にとどまる。

こうした追加コストが発生する一方で、これまでも述べたとおり、被用者保険の適用拡大を通じて雇用や働き方に中立的な制度が実現すれば、希望する人が労働時間を延ばす効果が期待されるほか、労働条件の改善を通じて企業運営に必要な人材が確保されやすくなるといったメリットが期待される。

### 適用拡大に伴う負担増加割合(500人超企業における実績値)



(注)平成30年9月1日時点の特定適用事業所を集計(18,850事業所。任意特定適用事業所と、公務・非営利事業を行う事業所(業態区分「公務」「政治・経済・文化団体」の事業所)を含まない)。「標準報酬総額」は、標準報酬月額に標準賞与額の1/12を加えた額。船員及び坑内員を除く。  
 (出所)「厚生年金保険 業態別規模別適用状況調査(平成30年9月1日現在)」(厚生労働省年金局)を特別集計

個々の企業における追加的な保険料負担のイメージ

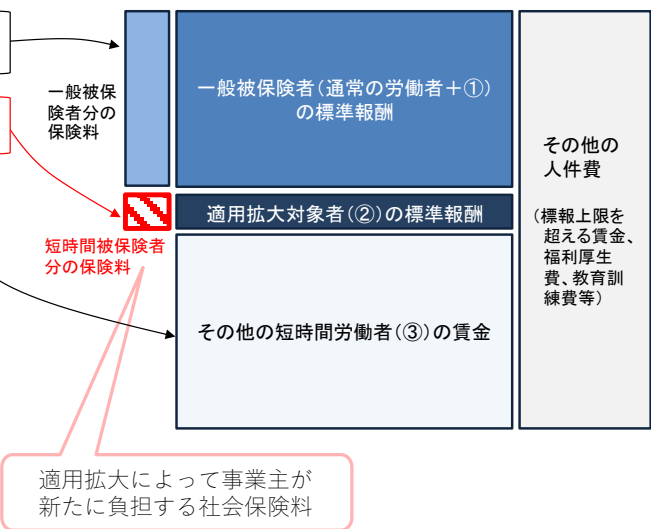
- 短時間被保険者に係る平均的な標準報酬額 172.8万円/年
- 厚生年金保険料率18.3% ⇒ 事業主負担分9.15%
- 健康保険料率10% (協会けんぽの平均料率) ⇒ 事業主負担分5%  
(40~65歳の被保険者については、介護保険料率1.73% (協会けんぽの料率)  
⇒ 事業主負担分0.865%)

短時間被保険者1人当たり  
**約24.5万円/年**  
(40~65歳の者の場合、  
+約1.5万円)

○ 企業で働く短時間労働者

- ① 「一般被保険者」として被用者保険適用済みの者  
(週の労働時間が通常の労働者の3/4以上)
- ② 今般の改正で新たに「短時間被保険者」となる者  
(週20~30時間かつ月額賃金8.8万円以上)
- ③ 引き続き被用者保険が適用されない者  
(週20時間未満、月8.8万円未満、学生等)

人件費に占める保険料負担増加分(イメージ)



○ 主な業種の短時間労働者比率

※ 週労働時間30時間未満の全短時間労働者の比率。週20時間未満・月8.8万円未満・勤務期間1年未満・学生など、適用対象外も含む(②③の合計)。

- 全産業平均: 17.5%
- 宿泊業、飲食サービス業: 43.6%
- 生活関連サービス業、娯楽業: 30.9%
- 卸売業、小売業: 23.3%
- 医療・福祉: 20.6%

(出所)平成28年パートタイム労働者総合実態調査を特別集計

被用者保険の適用拡大のメリット

**パート・アルバイトの方**

**保険料は口座振替から給料天引きに!**

これまで口座振替などの方法で支払っていた国民年金・国民健康保険料が、厚生年金保険料・健康保険料に変わり、**給料からの天引き**になります。  
なお、**保険料の半分は会社が負担**します。

これまで: 本人 19,100円/月

これから: 会社 12,500円/月 + 本人 12,500円/月

※金額は、年収106万円(月収8.8万円)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**します。

これまで: 国民年金・国民健康保険加入  
● 保険料のご負担: 130万円超 本人負担なし → 本人 22,500円/月  
● 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)

これから: 厚生年金保険・健康保険加入  
● 保険料のご負担: 106万円超 会社 12,500円/月 + 本人 12,500円/月  
● 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、年収130万円の例です。 ※金額は、年収106(月8.8)万円の例です。

### (参考) 適用拡大の施行に向けた取組

令和2（2020）年改正による適用拡大については、企業規模要件100人超規模への拡大が2022年10月に行われることとなった。円滑な施行を図るためには、適用拡大の意義について事業者や対象となる従業員への周知が欠かせない。

このため、厚生労働省のホームページにおいて「社会保険適用拡大特設サイト」を設け、適用拡大の概要や意義を説明したチラシ、ガイドブック及び動画を用意するとともに、事業主が手軽に社会保険料を試算できるよう、社会保険料かんたんシミュレーターを設置している。

ガイドブックでは、年間給与と保険料の目安、保険料や加入期間と年金額の目安を一覧にした表を示している。

また、日本年金機構の年金事務所を通じて社会保険労務士などの専門家を無料で企業や団体に派遣する「専門家活用支援事業」など、事業主向けの各種の支援策を実施している。

施行日に向けて、対象の事業主には、日本年金機構から直接、具体的なお知らせを送付している。引き続き、2022年の適用拡大の円滑な施行と、2024年に予定されている更なる適用拡大に向けた理解促進に取り組むこととしている。

なお、2022年4月から、スマートフォンやPCで利用できる「公的年金シミュレーター」を厚生労働省のホームページ上で開設している。「ねんきん定期便」のデータを二次元コードで読み取って、入力の手間を減らす機能も搭載されている。このシミュレーターを用いることにより、収入と就労年数を増やすと年金額にどのように反映されるか、グラフで視覚的に確認することができる。

【参考文献等】

- ・ 社会保険適用拡大特設サイト（厚労省 HP）

<https://www.mhlw.go.jp/tekiyoukakudai/index.html>

## 第 10 在職老齢年金・在職定時改定

1. 在職老齢年金とは
2. 在職老齢年金制度の概要
3. 在職老齢年金制度の状況
4. 在職老齢年金の仕組みの変遷
5. 在職定時改定の導入

### 1. 在職老齢年金とは

在職老齢年金とは、就労し、一定以上の賃金を得ている 60 歳以上の老齢厚生年金受給者を対象に、当該老齢厚生年金の一部又は全部の支給を停止する仕組みである。

このうち、60 歳前半については、基本的には就労期間であるところ、低賃金の在職者の生活を保障するために年金を支給する仕組みとして位置づけられてきた（低在老）。

また、65 歳以降については、老齢（基礎）年金が支給されている人に対して、①働いても不利にならないようにすべき、②現役世代とのバランスから、一定以上の賃金を得ている人については、年金給付を一定程度我慢してもらい、年金制度の支え手に回ってもらうべき、という 2 つの要請の中で制度改正が行われてきた（高在老）。

在職老齢年金制度は、1965 年の制度導入以来、高齢期の就労の在り方、年金の支給開始年齢や給付水準等を加味して数次にわたる改正が行われてきているが、令和 2（2020）年改正では、60 歳前半に支給される特別支給の老齢厚生年金を対象とした在職老齢年金（低在老）の支給停止基準が 65 歳以上の人に対する在職老齢年金（高在老）に揃えられ、60 歳前半の支給停止が緩和されることとなり、より就労に中立的な制度となっている（2022 年 4 月 1 日施行）。



## 2. 在職老齢年金制度の概要

令和 2（2020）年改正による 2022 年 4 月以降の在職老齢年金の仕組みは、次のとおりである。<sup>1</sup>

就労し、賃金を得ながら年金を受給している人（厚生年金の被保険者<sup>ア</sup>及び 70 歳以上の使用される人<sup>イ</sup>）は、賃金<sup>ウ</sup>+年金<sup>エ</sup>の合計額が支給停止調整額（47 万円）<sup>オ</sup>を上回る場合は、賃金 2 に対し、年金を 1 停止<sup>カ</sup>。

ア：「被保険者」は、厚生年金保険法第 9 条において「適用事業所に使用される七十歳未満の者」とされている。

イ：「70 歳以上の使用される人」は、厚生年金保険法第 27 条において「被保険者であつた七十歳以上の者であつて当該適用事業所に使用されるものとして厚生労働省令で定める要件に該当するもの」とされている。

ウ：賃金は、「標準報酬月額（厚生年金保険法第 20 条）」+「標準賞与額（厚生年金保険法第 24 条の 4）/12」のことを指している。70 歳以降の場合には、「標準報酬月額に相当する額」+「標準賞与額に相当する額/12」となる。

エ：年金は、加給年金額、繰下げ加算額及び経過的加算額を除いた老齢厚生年金のことを指し、老齢基礎年金は含まれない。<sup>2</sup>

オ：支給停止調整額は、現役男子被保険者の平均月収（ボーナスを含む。）を基準として

---

<sup>1</sup> 令和 2 年改正前の 60 歳台前半の低在老の仕組み（厚生年金保険法附則第 11 条に規定）は、以下のとおりであった。

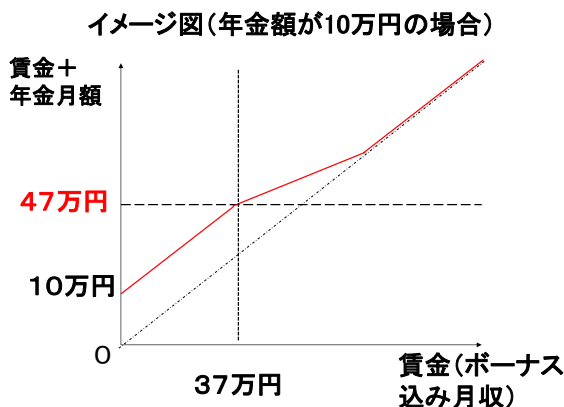
- ・ 賃金+年金（厚生年金の定額部分も含む）の合計額が 28 万円 を上回る場合は、賃金 2 に対し、年金を 1 停止。
- ・ 賃金が 47 万円を上回る場合は、賃金 1 に対し、年金を 1 停止。

なお、厚生年金の支給開始年齢の段階的引上げが完了する 2025 年度（女性は 2030 年度）以降は、低在老の対象者はいなくなる。

<sup>2</sup> 老齢厚生年金を繰り下げて請求した場合の増額の対象となるのは、老齢厚生年金の受給権発生時から受給していたならば、在職老齢年金制度により在職支給停止されていたであろう部分を除いた部分のみとなる。

設定されている。これは、名目賃金変動率に従い改定することとなっており、2022 年度は 47 万円である。

力：賃金が 2 増えることに、年金を 1 支給停止することとし、賃金の増加に応じ、賃金と年金額の合計がなだらかに増加するようにしている。



厚生年金保険法第 46 条<sup>3</sup>

- 1 老齢厚生年金の受給権者が被保険者<sup>ア</sup>(前月以前の月に属する日から引き続き当該被保険者の資格を有する者に限る。)である日(略)又は七十歳以上の使用される者<sup>イ</sup>(前月以前の月に属する日から引き続き当該適用事業所において第二十七条の厚生労働省令で定める要件に該当する者に限る。)である日が属する月において、その者の標準報酬月額とその月以前の一年間の標準賞与額の総額を十二で除して得た額とを合算して得た額<sup>ウ</sup>(～、七十歳以上の使用される者～については、その者の標準報酬月額に相当する額とその月以前の一年間の標準賞与額及び標準賞与額に相当する額の総額を十二で除して得た額とを合算して得た額とする。以下「総報酬月額相当額」という。)及び老齢厚生年金の額(第四十四条第一項に規定する加給年金額及び第四十四条の三第四項に規定する加算額を除く。以下この項において同じ。)を十二で除して得た額<sup>エ</sup>(以下この項において「基本月額」という。)との合計額が支給停止調整額を超えるときは、その月の分の当該老齢厚生年金について、総報酬月額相当額と基本月額との合計額から支給停止調整額を控除して得た額の二分の一に相当する額に十二を乗じて得た額(以下この項において「支給停止基準額」という。)に相当する部分の支給を停止する。ただし、支給停止基準額が老齢厚生年金の額以上であるときは、老齢厚生年金の全部(同条第四項に規定する加算額を除く。)の支給を停止するものとする。<sup>カ</sup>
- 2 (略)
- 3 第一項の支給停止調整額は、四十八万円<sup>オ</sup>とする。ただし、四十八万円に平成十七年度以後の各年度の物価変動率に第四十三

<sup>3</sup> 令和 2 年改正後においては、厚生年金保険法附則第 11 条も同法第 46 条と同様の規定となった。

条の二第一項第二号に掲げる率を乗じて得た率をそれぞれ乗じて得た額(その額に五千円未満の端数が生じたときは、これを切り捨て、五千円以上一万円未満の端数が生じたときは、これを一万円に切り上げるものとする。以下この項において同じ。)が四十八万円(この項の規定による支給停止調整額の改定の措置が講ぜられたときは、直近の当該措置により改定した額)を超え、又は下るに至つた場合においては、当該年度の四月以後の支給停止調整額を当該乗じて得た額に改定する。

4 前項ただし書の規定による支給停止調整額の改定の措置は、**政令で定める**。

5・6 (略)

### 3. 在職老齢年金制度の状況

65 歳以上の在職老齢年金制度について、2018 年度末のデータを基に賃金と年金の合計額の階級別に見ると、20 万円以上～24 万円未満となっている人が多い。

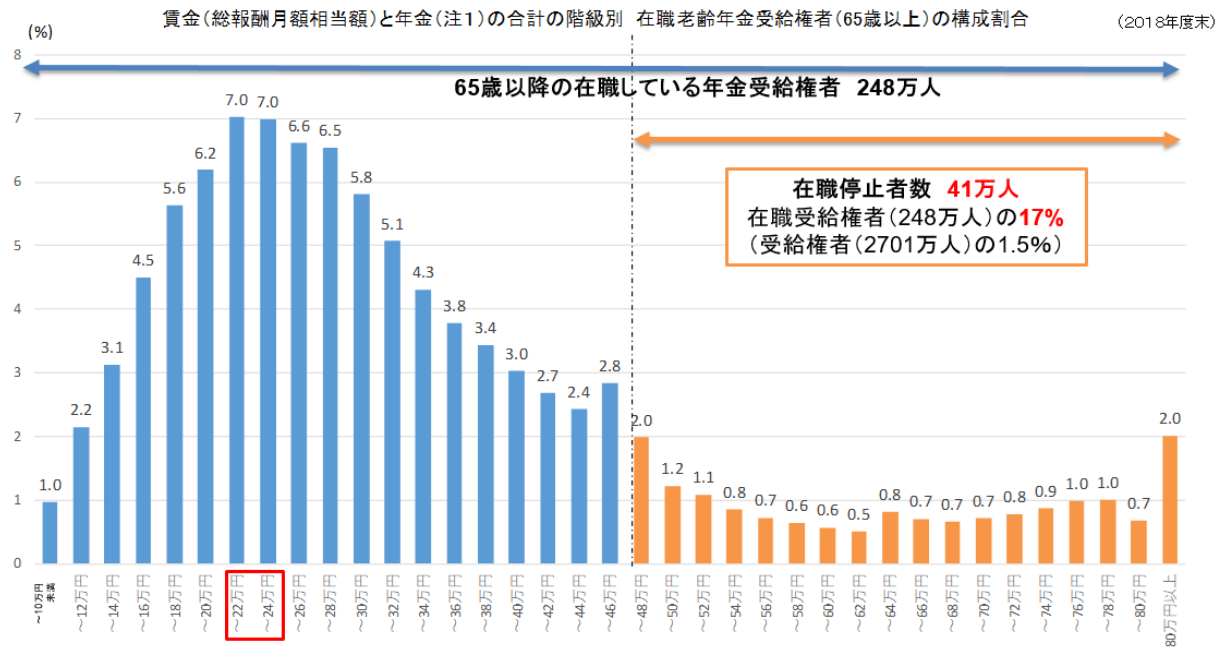
65 歳以上の在職している年金受給権者の 2 割弱が支給停止の対象となっている。具体的には、在職停止者数は 41 万人であり、在職受給権者 (248 万人) の 17%、受給権者 (2,701 万人) の 1.5%を占めている。

また、60 歳台前半の場合、賃金と年金の合計額の階級別に見ると、26 万円以上～28 万円未満となっている人が多い。

令和 2 (2020) 年改正前の状況においては、60 歳台前半の在職している年金受給権者の半数強が支給停止の対象となっていた。具体的には、在職停止者数は 67 万人と、在職受給権者 (120 万人) の 55%、受給権者 (337 万人) の 20%を占めていた。

### 65歳以上の在職老齢年金制度の状況(令和2年改正前)

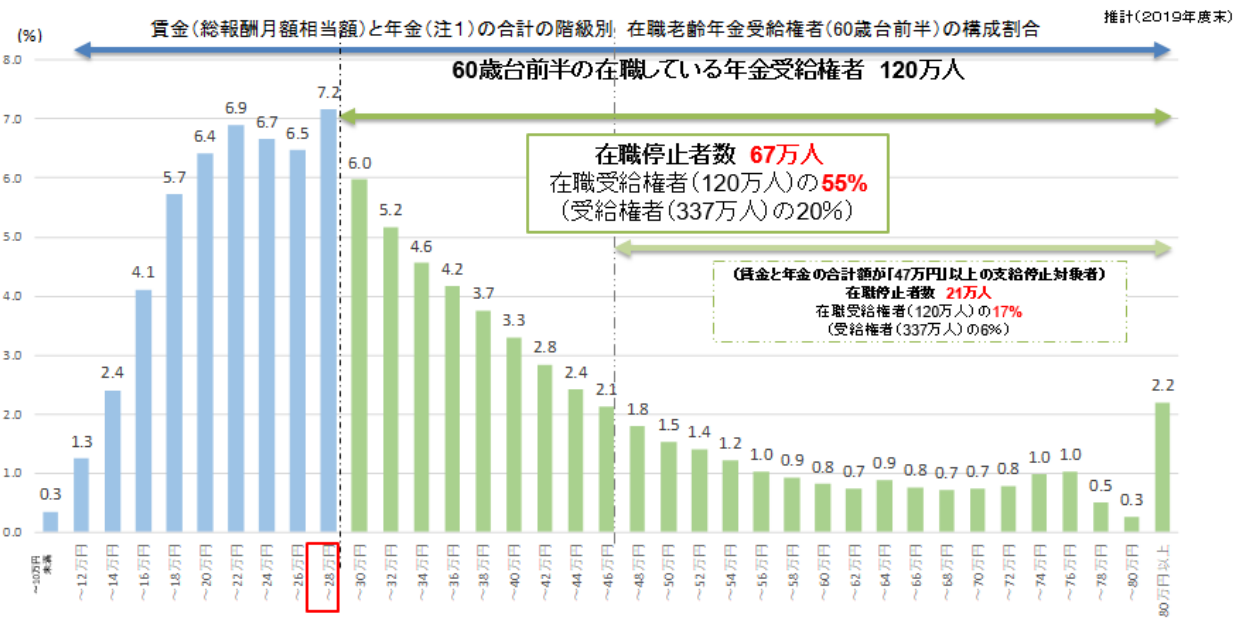
- ・ 賃金と年金の合計額の階級別に見ると、**20万円以上～24万円未満**となっている者が多い。
- ・ 65歳以上の在職している年金受給権者の**2割弱**が支給停止の対象となっている。



注1 支給停止は共済組合等が支給する年金額も含んで判定するが、上記分布の年金額には日本年金機構が支給する分であり共済組合等が支給する分は含んでいないため、基準額(46万円×※2018年度の基準額)未満であっても支給停止されている者がいることに留意が必要。  
 注2 第1号厚生年金被保険者期間を持つ者が対象であり、第2～4号厚生年金被保険者期間のみの方は含まれていない。  
 資料:年金局調べ

### 60歳前半の在職老齢年金制度の状況(令和2年改正前)

- ・ 賃金と年金の合計額の階級別に見ると、**26万円以上～28万円未満**となっている者が多い。
- ・ 60歳前半の在職している年金受給権者の**半数強**が支給停止の対象となっている。
- ・ 賃金と年金の合計額が47万円以上である支給停止者数は、在職受給権者の17%となっている。



注1 支給停止は共済組合等が支給する年金額も含んで判定するが、上記分布の年金額には日本年金機構が支給する分であり共済組合等が支給する分は含んでいないため、基準額(28万円)未満であっても支給停止されている者がいることに留意が必要。  
 注2 第1号厚生年金被保険者期間を持つ者が対象であり、第2～4号厚生年金被保険者期間のみの方は含まれていない。  
 資料:年金局調べ

## 4. 在職老齢年金の仕組みの変遷

### ① 厚生年金全面改正時

昭和 29（1954）年に厚生年金保険法を全面改正した際の考え方としては、老齢年金は退職（被保険者資格の喪失）を支給要件としており、在職中の人にはそもそも年金を支給しない仕組みであった。

### ② 昭和 40（1965）年改正 【高在老】

当初の考え方を転換し、新たに 65 歳以上の在職者にも支給される年金として、在職老齢年金を導入した。支給割合は本来の年金額の一律 8 割であった（条文上は、本来の年金額の 2 割の支給停止）。

なお、65 歳未満の在職者については、引き続き年金が支給されない制度のままであった。

### ③ 昭和 44（1969）年改正、平成元（1989）年改正 【低在老】

昭和 44（1969）年改正では、在職老齢年金を 65 歳未満の人にも適用し、標準報酬が一定額に満たない在職者については、8 割、6 割、4 割、2 割の老齢年金を支給することとした（低在老）。

平成元（1989）年改正では、この低在老について、賃金が増えたにもかかわらず年金と賃金の手取額が減少する逆転現象が極力生じないよう、支給割合を 8 割～2 割の 7 段階に細分化する見直しが行われた。

### ④ 昭和 60（1985）年改正 ～高在老の廃止～

基礎年金制度の導入と併せて厚生年金の適用年齢を 65 歳未満に設定したことから、65 歳以上は被保険者ではなくなり、在職老齢年金の仕組みから除外され、在職中でも全額支給されることとなった。

### ⑤ 平成 6（1994）年改正 【低在老】

60 歳台前半に支給される厚生年金について、高齢者雇用の促進の観点から、賃金の増加

に応じ、賃金と年金の合計額がなだらかに増加するよう改正した（ただし、就労時点で一律 2 割を支給停止）。これにより、賃金が増加したのに年金と賃金の手取りの合計が減少するという逆転現象が解消された。

#### ⑥ 平成 12（2000）年改正 【高在老】

平成 12（2000）年改正では、少子高齢化の進行を踏まえ、年金制度の支え手を増やすという観点から、厚生年金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、60 歳台後半の人についても厚生年金の被保険者とする事とされた。これに伴い、60 歳台後半に在職支給停止の制度を再度設けることとなった。ただし、その支給停止は、60 歳台前半よりも緩やかな仕組み（より高い支給停止基準額、一律 2 割停止はなし。）とした。なお、基礎年金は支給停止の対象外とされている。

#### ⑦ 平成 16（2004）年改正 【低在老、高在老】

60 歳台前半の在職老齢年金について、就労を阻害せず、働くことに中立的な制度とするため、一律 2 割を支給停止する仕組みを廃止した。

また、予想を上回る少子高齢化の進行の中、世代間の公平性や高齢世代内の公平性という観点から、厚生年金の被保険者の適用範囲は 70 歳未満までのままとした上で、就労して負担能力のある 70 歳以上の受給者にも、60 歳台後半と同様の在職支給停止の仕組みを導入した。

#### ⑧ 令和 2（2020）年改正 【低在老】

より多くの人がかこれまでよりも長く多様な形で働くという高齢期の就労状況の変化を年金制度に反映することが重要であるとの考え方の下、令和 2（2020）年改正においても、在職中の年金受給の在り方について議論が行われた。

その結果、前記 2 のとおり、60 歳台前半の低在老の支給停止の基準額（28 万円）について、65 歳以上の高在老と同じ基準額（47 万円・2022 年度）へと見直しが行われた。この低在老の見直しは、

- ① 在職支給停止の仕組みによる 65 歳未満の人の就労への影響が一定程度確認されてい

る

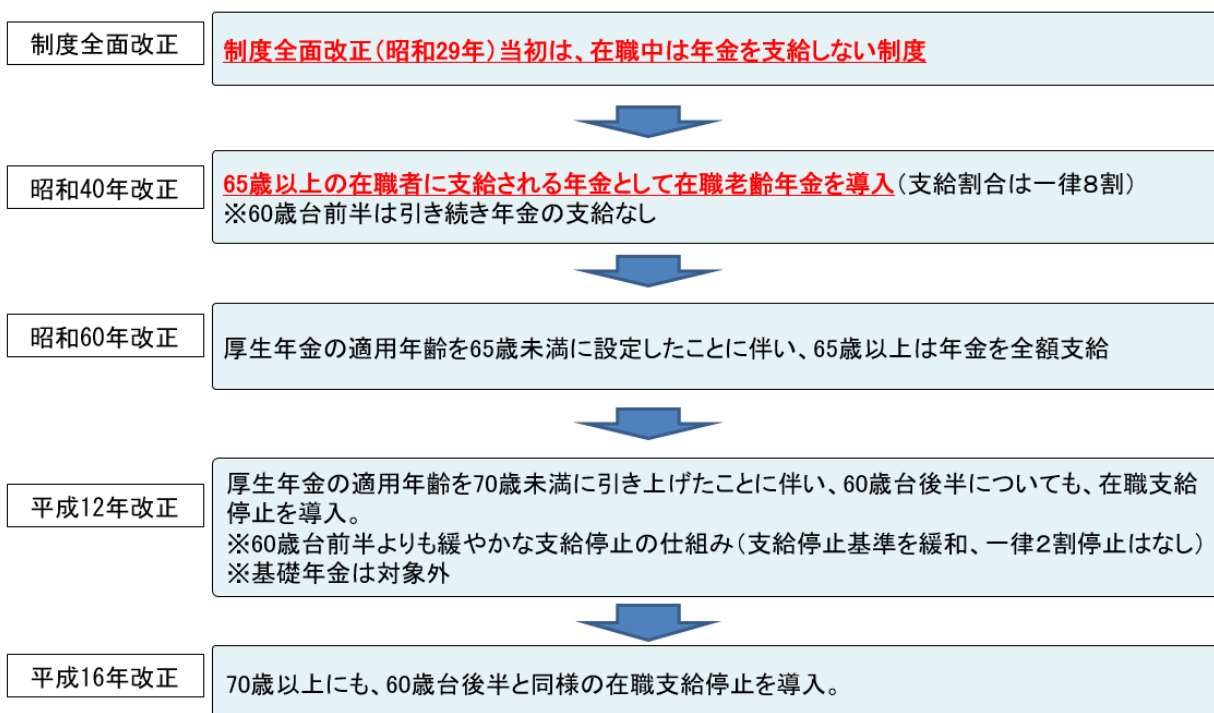
- ② 60歳台前半の就労、特に2030年度まで特別支給の老齢厚生年金の支給開始年齢の引上げが続く女性の就労を支援する
- ③ 低在老を高在老と同じ支給停止基準とすることは、制度をわかりやすくするという利点もある

という観点によるものである。

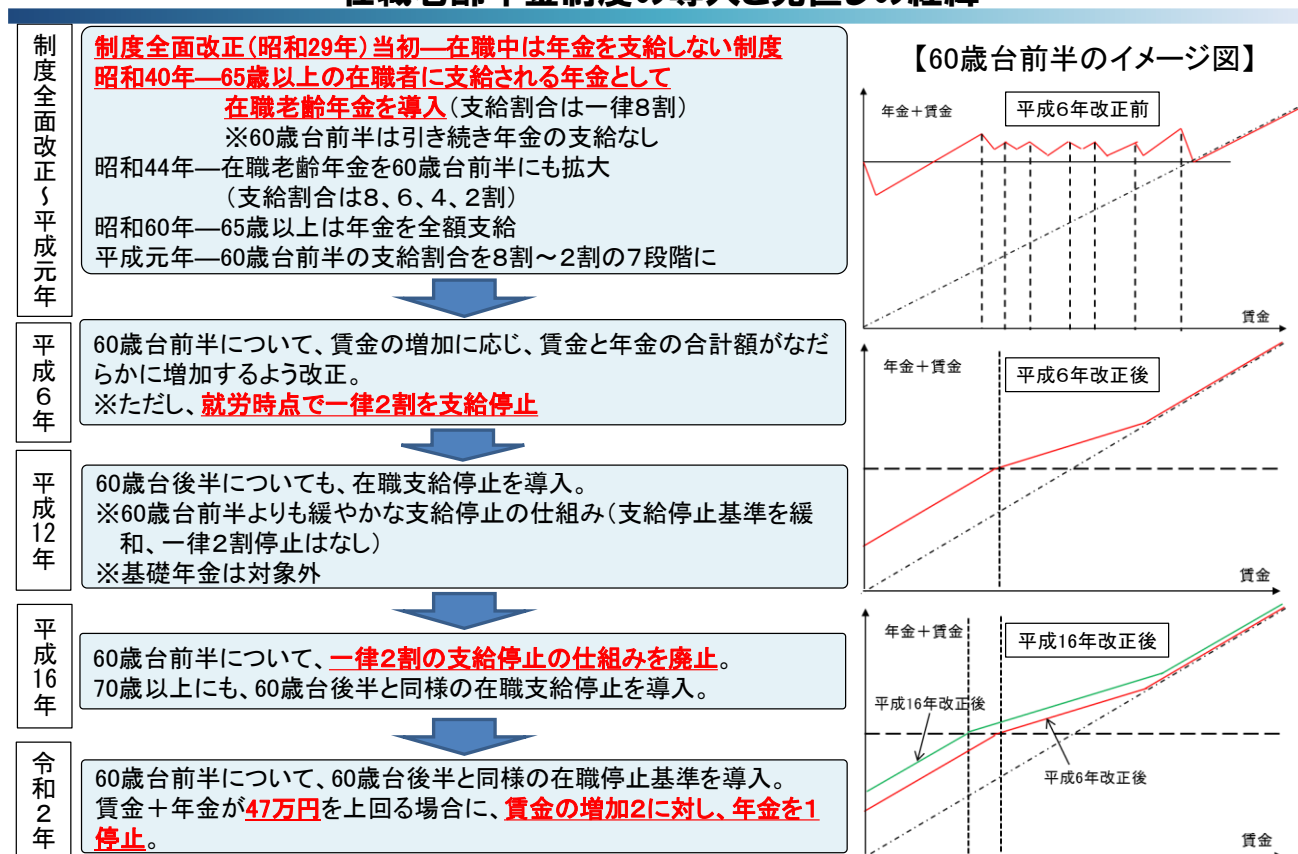
また、高在老については、令和2年改正では見直しは行われなかった。2019年財政検証結果を踏まえた議論・検討の過程では、高齢期の就労が多様化する中、高在老の在り方を見直すべきとの意見もあった。他方、在職老齢年金制度の撤廃又は基準額の緩和は、見直しによる就労の変化を見込まない場合、将来世代の所得代替率を低下させることが2019年財政検証結果でも確認されていること、高在老の適用基準47万円の対象者は、年金と賃金を合計すれば比較的所得に余裕があり、単純な見直しは高所得高齢者の優遇となるという観点等から、見直しに否定的な意見もあった。

結論として、高齢期の就労と年金をめぐる調整については、税制での対応や各種社会保障制度における保険料負担等での対応を併せて、今後とも検討していくべき課題であると整理された。

### 在職老齢年金制度の導入と見直しの経緯(高在老)



在職老齢年金制度の導入と見直しの経緯



令和2年改正による60～64歳の在職老齢年金制度(低在老)の見直し(2022年度末推計)

	見直し内容・考え方	支給停止対象者数	うち全額支給停止の対象者数	支給停止対象額
見直し前	<p><b>基準額は28万円</b>                      ・夫婦2人の標準的な年金額相当を基準として設定。                      2000年改正当時のモデル年金額に、2003年度からの総報酬制の施行を勘案して2004年度に設定。</p>	約37万人 (在職受給権者の51%)	約16万人 (約22%)	約2,600億円
見直し後	<p><b>基準額を47万円に引上げ</b>                      ・現役男子被保険者の平均月収(ボーナスを含む。)を基準として設定。(高在老と同じ)</p>	約11万人 (在職受給権者の15%)	約5万人 (約7%)	約1,000億円

65歳以上の在職老齢年金制度(高在老)の考え方(対象者数は2018年度末)

	考え方	支給停止対象者数	うち全額支給停止の対象者数	支給停止対象額
現行	<p><b>基準額は47万円</b>                      ・現役男子被保険者の平均月収(ボーナスを含む。)を基準として設定。                      1998年度末の現役男子被保険者の平均月収(ボーナスを含まない)に、2003年度からの総報酬制の施行を勘案して2004年度に設定。                      (法律上は2004年度価格で「48万円」。)</p>	約41万人 (在職受給権者の17%)	約20万人 (約8%)	約4,100億円



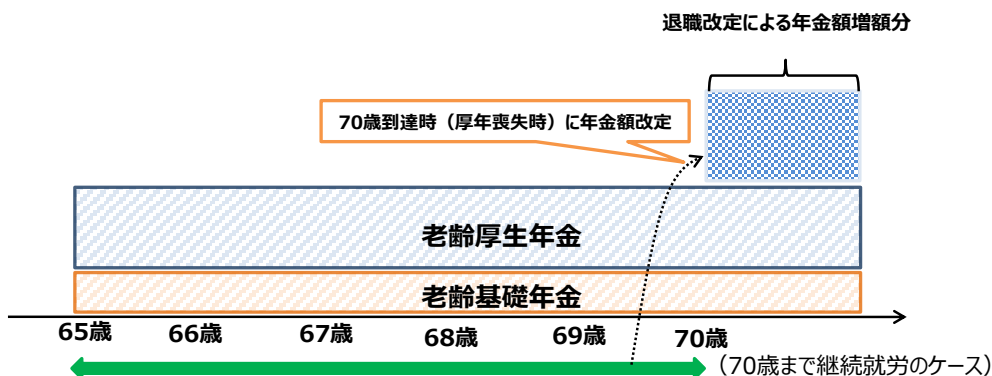
### 5. 在職定時改定の導入

令和 2（2020）年改正においては、在職老齢年金の見直しに加えて、在職定時改定の導入が行われた。

従来、老齢厚生年金の受給権を取得した人がその後に就労した場合には、退職時や 70 歳到達時等、厚生年金保険の被保険者資格を喪失した際に、受給権取得後の被保険者であった期間を加えて老齢厚生年金の額を改定する退職改定が行われていた。

令和 2 年改正では、この退職改定に加えて在職定時改定を導入し、65 歳以上の人は、在職中も毎年 1 回、10 月に年金額が改定されることとなった（2022 年 4 月 1 日施行）。これにより、就労を継続したことの効果が、退職を待たずに早期に年金額に反映されることとなり、年金を受給しながら働く在職受給権者の経済基盤の充実が図られることとなった。

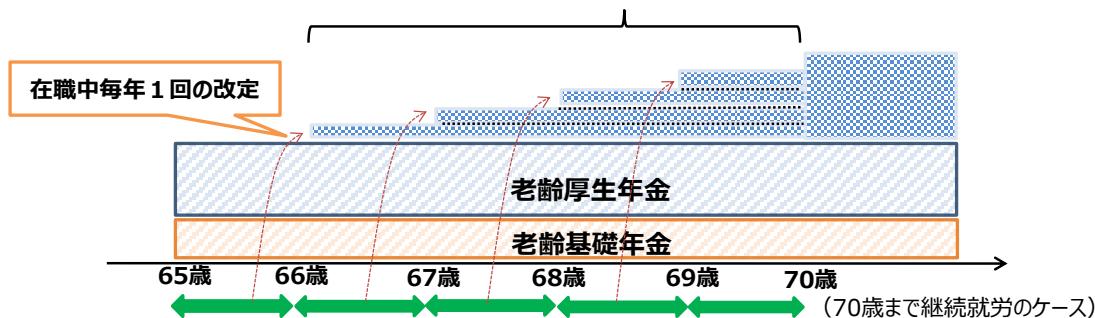
#### 【退職改定】



#### 【在職定時改定】

- ・標準報酬月額20万円で1年間就労した場合  
⇒ +13,000円程度/年（+1,100円程度/月）

#### 在職定時改定による年金額増額分



【参考文献等】

- ・ 「日本公的年金制度史―戦後七〇年・皆年金半世紀―」（吉原健二、畑満著）
- ・ 「社会保障審議会年金部会における議論の整理」（令和元年 12 月 27 日社会保障審議会年金部会）

<https://www.mhlw.go.jp/content/12501000/000581907.pdf>

## 第 11 老齢年金の繰下げ受給と繰上げ受給

1. 老齢年金の繰下げ受給・繰上げ受給とは
  2. 老齢年金の繰下げ受給
    - (1) 繰下げ受給の概要
    - (2) 繰下げ受給の増額率
    - (3) 繰下げ受給における留意点
  3. 老齢年金の繰上げ受給
    - (1) 繰上げ受給の概要
    - (2) 繰上げ受給の減額率
    - (3) 繰上げ受給における留意点
- (参考) 年金の繰下げ・繰上げの受給額シミュレーション
4. 繰下げ受給・繰上げ受給の仕組みの変遷
    - (1) これまでの制度見直し等の経緯
    - (2) 令和 2 年改正における見直しの概要

### 1. 老齢年金の繰下げ受給・繰上げ受給とは

「老齢による稼得能力の減退・喪失に対して所得保障を行う」という老齢年金の考え方に照らせば、所得保障が必要となる時期や程度は個々人によって異なることが想定される。これを踏まえ、老齢基礎年金や老齢厚生年金については、個々の受給権者が所得状況や老後の生活設計に応じて受給開始時期を選ぶことができる仕組みとなっている。

具体的には、老齢基礎年金や老齢厚生年金の制度上の支給開始年齢<sup>1</sup>が 65 歳に設定されている中で、65 歳で受け取らずに 66 歳以降 75 歳までの間で繰り下げることで、増額した年金を受け取ることができる（繰下げ受給）。

---

<sup>1</sup> 「支給開始年齢」は、制度上定められているもので、給付算定式で得られた額を増減額なく受け取ることができる年齢である。一方、「受給開始時期」とは、繰下げ・繰上げにより老齢年金の受給開始を選択できる期間（60 歳～75 歳）の中から受給者本人が年金（選択した時期により増減額あり）をいつから受給するか選択し、実際に受け取り始める時期である。

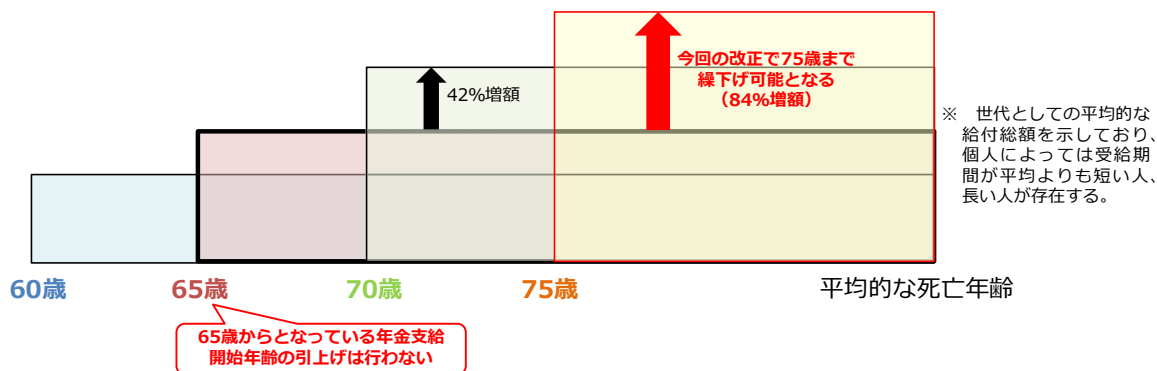
65歳より後に受給を開始した場合には、年金月額が増額（最大+84%）され、受給開始後はその増額率は生涯変わらない。

一方、65歳より早く受給を開始すること（繰上げ受給）も経過的に認められている<sup>2</sup>。この場合、年金月額は減額（最大▲24%）され、受給開始後はその減額率は生涯変わらない。

繰下げによる増額率・繰上げによる減額率は、65歳到達時と受給開始時点との間の期間の長さに応じて決定され、どの時点で受給し始めた場合でも、65歳時点での平均余命まで生きた場合の受給総額（毎月の受給額×受給期間）が、数理的に年金財政上中立となることを基本として設計されている。

このような繰下げ・繰上げの仕組みを活用することにより、高齢者の多様な就労、また、それに伴う受給開始時期の選択の幅が広がり、高齢者の老後の生活設計に多様な選択肢が生まれるようになる。

受給開始時期の選択を終了した70歳の受給権者を対象として、老齢年金の繰下げ・繰上げの利用状況を見ると、老齢基礎年金の繰下げ受給者数は0.5万人で全体の2.6%<sup>3</sup>、繰上げ受給者数は3.2万人で全体の16.8%、他方、老齢厚生年金の繰下げ受給者数は2.6万人



(参考) 繰上げ・繰下げによる減額・増額率

減額率・増額率は請求時点（月単位）に応じて計算される。

・繰上げ減額率 = 0.4% × 繰り上げた月数（60歳～64歳）

・繰下げ増額率 = 0.7% × 繰り下げた月数（66歳～75歳）

※繰上げ減額率は令和4年4月1日以降、60歳に到達する方を対象として、1月あたり0.5%から0.4%に改正。

請求時の年齢	60歳	61歳	62歳	63歳	64歳	65歳	66歳	67歳	68歳	69歳	70歳	71歳	72歳	73歳	74歳	75歳
減額・増額率 (改正前)	76% (70%)	80.8% (7%)	85.6% (82%)	90.4% (88%)	95.2% (94%)	100%	108.4%	116.8%	125.2%	133.6%	142%	150.4%	158.8%	167.2%	175.6%	184%

<sup>2</sup> 老齢基礎年金の繰上げ受給の根拠規定は、国民年金法の本則ではなく、附則（第9条の2）に置かれており、「当分の間」の措置である旨が定められている（老齢厚生年金も同様の定めを厚生年金保険法の附則で措置）。

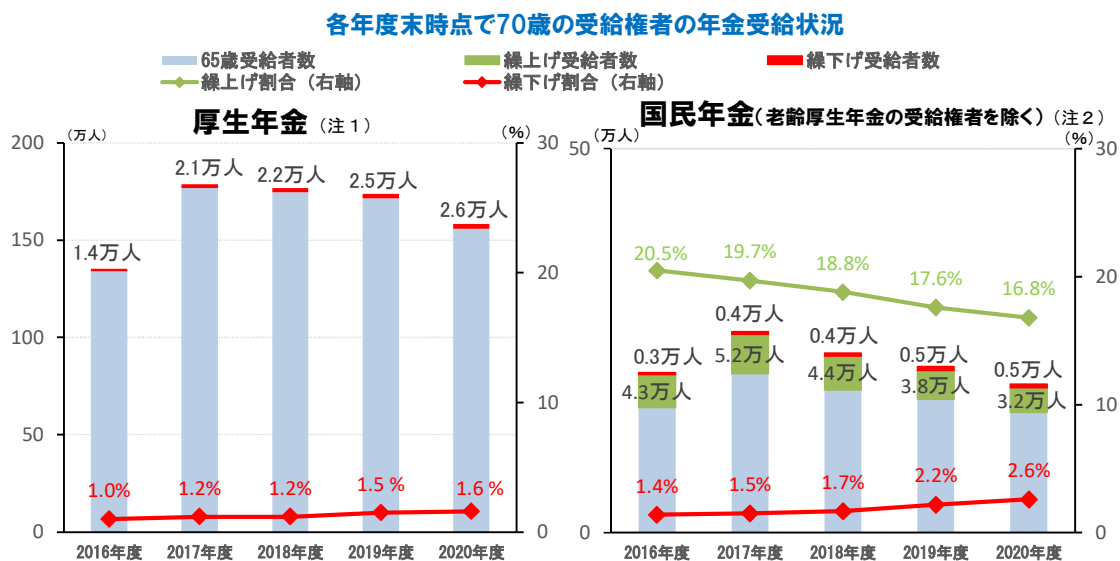
<sup>3</sup> 老齢基礎年金の受給権者のうち老齢厚生年金の受給権がない受給者の繰下げ・繰上げ状況を示している。

で全体の 1.6%となっている<sup>4</sup>。

今後は、制度の周知が進むことや、厚生年金において特別支給の老齢厚生年金の支給開始年齢の引上げが完了することにより、繰下げ受給を選択する層が拡大することも見込まれる<sup>5</sup>。

### 繰上げ・繰下げ制度の利用状況

- ・ 受給開始時期の選択を終了した70歳の受給権者について、繰上げ・繰下げ制度の利用状況を見ると、繰下げの利用率は1%～3%程度。国民年金における繰上げの利用率は低下傾向にある。



(注1) 老齢厚生年金の受給権者を対象とした、老齢厚生年金の繰下げの状況を示している。なお、この期間の年度末時点で70歳の者については老齢厚生年金の繰上げ制度の対象となっていない。  
 (注2) 老齢厚生年金の受給権がない老齢基礎年金の受給権者を対象とした、老齢基礎年金の繰上げ・繰下げの状況を示している。

(出典)厚生労働省年金局 「令和2年度 厚生年金保険・国民年金事業の概況」

## 2. 老齢年金の繰下げ受給

### (1) 繰下げ受給の概要

老齢基礎年金及び老齢厚生年金は、原則として 65 歳から受け取ることができるが、希望

- <sup>4</sup> 老齢厚生年金の受給権者を対象とした、老齢厚生年金の繰下げの状況を示している。なお、2019 年度末時点で 70 歳の人については老齢厚生年金の繰上げ制度の対象となっていない。また、本繰下げ受給者数には繰下げ待機中の人（これから請求する時に繰下げ申出をする可能性がある人）を含めていないため、実際の繰下げ受給者数はさらに多いと考えられる。
- <sup>5</sup> 2019 年度以降、年金請求書等に繰下げ制度のチラシの同封等を行ってきたことにより、当該請求書の未提出者（繰下げ希望者又は請求待機者）の割合は、周知強化前（2018 年度送付分）の 8～9 程度から、13～14 程度（2020 年度送付分）へと上昇している。

すれば 66 歳から 75 歳（1952 年 4 月 1 日以前に生まれた人については、70 歳）になるまでの間に、繰り下げて受け取ることができる。この場合、老齢基礎年金と老齢厚生年金は別々に繰り下げることができる。ただし、既に他の公的年金（障害給付や遺族給付）の受給権がある人については、老齢年金を繰り下げて受け取ることができない仕組みとなっている。

## （２）繰下げ受給の増額率

老齢基礎年金や老齢厚生年金を繰り下げて受給する場合は、繰下げ受給の申出をした時点（月単位）に応じて年金額が増額され、その増額率は生涯変わらない。また、増額された年金は、繰下げ受給の請求をした月の翌月分から受け取ることができる。

- ・ 繰下げ増額率 =  $0.7\% \times$  繰り下げた月数（65 歳～75 歳）

65 歳時点で老齢年金の受給権が発生した人が、66 歳以降の請求時期に応じてどのような年金を受け取ることができるのかについては、以下のとおりである。

### ① 請求時年齢 66～69 歳

#### ア 支給繰下げの申出を行う場合

申出のあった日の属する月の翌月から、申出日時点で計算した繰下げ受給額<sup>6</sup>が支給される。

#### イ 支給繰下げの申出を行わない場合（本来受給を選択する場合）

65 歳に遡って本来の年金額を受け取ることになる。65 歳に達した月の翌月から請求を行った月までの老齢年金が一括で支払われるとともに、請求を行った日の属する月の翌月から本来の年金額（給付算定式で得られる増減額のない年金額）が支給される。

---

<sup>6</sup> より正確には、本来の年金額に、増額率（1,000 分の 7 に、受給権を取得した日の属する月から当該年金の支給の繰下げの申出をした日の属する月の前月までの月数（120 を超えるときは、120）を乗じて得た率）を乗じて得た額を足した額をいう。（以下の説明においても同じ。）

**② 請求時年齢 70～74 歳**ア 支給繰下げの申出を行う場合

申出のあった日の属する月の翌月から、申出日時点で計算した繰下げ受給額が支給される。

イ 支給繰下げの申出を行わない場合（本来受給を選択する場合）

請求時点の5年前に繰下げの申出があったものとみなされる。請求時点の5年前の日の属する月の翌月から請求を行った月までの繰下げ受給額（請求の5年前時点で計算した額）が一括で支払われるとともに、請求を行った日の属する月の翌月から繰下げ受給額が支給される（繰下げ申出みなし制度<sup>7</sup>）。

**③ 請求時年齢 75～79 歳**ア 支給繰下げの申出を行う場合

75歳に達した月の翌月から申出を行った月までの繰下げ受給額（75歳時点で計算した額）が一括で支払われるとともに、申出を行った日の属する月の翌月から繰下げ受給額が支給される。

イ 支給繰下げの申出を行わない場合（本来受給を選択する場合）

請求時点の5年前に繰下げの申出があったものとみなされる。請求時点の5年前の日の属する月の翌月から請求を行った月までの繰下げ受給額（請求の5年前時点で計算した額）が一括で支払われるとともに、請求を行った日の属する月の翌月から、繰下げ受給額が支給される（②イと同じ）。

**④ 請求時年齢 80 歳以降**ア 支給繰下げの申出を行う場合

過去5年分の老齢年金（75歳時点で計算した繰下げ受給額）が一括で支払われるとともに、申出を行った日の属する月の翌月から、75歳時点で計算した繰下げ受給額が支給される。

イ 支給繰下げの申出を行わない場合（本来受給を選択する場合）

<sup>7</sup> 令和2（2020）年改正により創設（2023年4月1日施行）。4（2）②を参照。

繰下げ申出みなし制度は 70 歳以上 80 歳未満の人に適用することとされているため、支給繰下げの申出を行わない場合は、65 歳に遡った本来の年金額（給付算定式で得られる増減額のない年金額）で過去 5 年分の老齢年金が一括で支払われるとともに、請求を行った月の属する月の翌月から本来の年金額が支給される<sup>8</sup>ことになる。80 歳以降の請求の場合、支給繰下げの申出を行う方が必ず有利となることに留意する必要がある。

### （3）繰下げ受給における留意点

繰下げ受給を請求する場合、以下の点について留意が必要である。

- ① 日本年金機構と共済組合等から複数の老齢厚生年金を受け取ることができる場合は、原則すべての老齢厚生年金について同時に繰下げ受給の申出をする必要がある。
- ② 老齢厚生年金の繰下げ待機期間中には、扶養している妻や子に加算される加給年金額は加算されない。
- ③ 老齢基礎年金を繰り下げる場合、繰下げ待機期間中に振替加算額は加算されない。<sup>9</sup>  
※ 加給年金額や振替加算額の加算を受けながら、年金の繰下げを行いたいと考えた場合、老齢基礎年金のみの繰下げを請求すれば加給年金額が、老齢厚生年金のみの繰下げを請求すれば振替加算額の加算を受けながら、他方の老齢年金の繰下げを行うことが可能となる。
- ④ 老齢基礎年金や老齢厚生年金とは異なり、加給年金額と振替加算額には繰下げによる増額が行われない。
- ⑤ 仮に 65 歳から年金受給を開始しつつ就労したとしたならば、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ていたであろう人については、在職支給停止相当は繰下げによる増額の対象とならない。<sup>10</sup>
- ⑥ 繰下げによる年金額の増額によって、医療保険・介護保険等の自己負担や保険料、税

---

<sup>8</sup> 申出時点から 5 年以上前の月分の老齢年金については、老齢年金の支給を受ける権利が時効消滅しているため、支給されない。

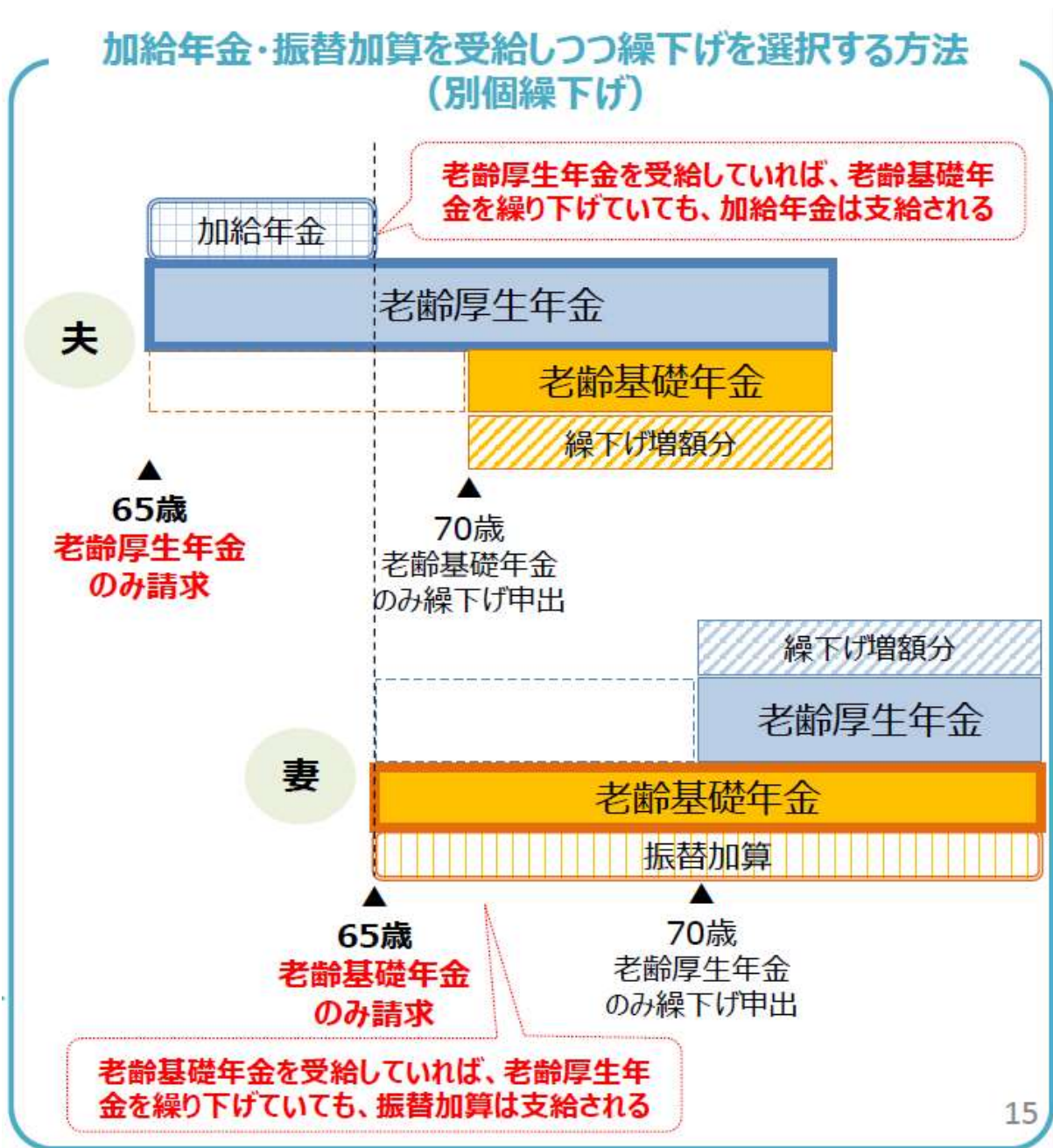
<sup>9</sup> 加給年金や振替加算の内容については、「第 3 公的年金制度の体系（年金給付）」を参照されたい。

<sup>10</sup> 在職支給停止を回避することを目的とした繰下げを防ぐための措置。



金が増える場合がある。

(参考) 加給年金、振替加算を受け取りながら年金を繰り下げるイメージ



(資料) 第 12 回社会保障審議会年金部会『繰下げ制度の柔軟化』(厚生労働省)

### 3. 老齢年金の繰上げ受給

#### (1) 繰上げ受給の概要

高齢期の就労拡大等を踏まえた繰下げ受給制度がある一方で、稼得能力の減退・喪失の個人差に合わせて、希望すれば 60 歳から 65 歳になるまでの間に繰り上げて受け取ることができる繰上げ受給制度もある。

繰上げ受給に当たっては、老齢基礎年金や老齢厚生年金それぞれの原則的な受給資格要件以外に特別な要件は設けられておらず、本人が希望し請求すれば、請求月の翌月分から受け取ることができる。

ただし、老齢基礎年金と老齢厚生年金はどちらか一方のみを繰上げ受給することはできないため、同時に繰上げ受給の請求をする必要があり、請求した後は、繰上げ受給を取り消すことはできない。

#### (2) 繰上げ受給の減額率

老齢基礎年金や老齢厚生年金を繰り上げて受給する場合は、受給の請求・申出をした時点（月単位）に応じて年金額が減額され、その減額率は生涯変わらない。また、減額された年金は、繰上げ受給の請求をした月の翌月分から受け取ることができる。

- ・ 繰上げ減額率 =  $0.4\%^{11}$  × 繰り上げた月数（60 歳～64 歳）

#### (3) 繰上げ受給における留意点

繰上げ受給を請求する場合、受け取る年金が減額されるほか、以下の点についても留意が必要である。

- ① 日本年金機構と共済組合等から複数の老齢厚生年金を受け取ることができる場合は、原則すべての老齢厚生年金について同時に繰上げ受給の申出をする必要がある。
- ② 繰上げ受給開始後は、65 歳になるまでは遺族厚生（遺族共済）年金と繰り上げた老

---

<sup>11</sup> 1962 年 4 月 1 日以前に生まれた人については、繰上げ減額率は、1 月あたり 0.5%となる。

齢年金を同時に受け取ることはできない。

- ③ 繰上げ受給開始後は、障害年金（事後重症）や寡婦年金を受け取ることはできない。
- ④ 特別支給の老齢厚生（退職共済）年金の定額部分を受給できる場合は、その定額部分が支給停止される。
- ⑤ 国民年金に任意加入することや、保険料を追納することができない。
- ⑥ 65 歳になるまでの間、雇用保険の基本手当や高年齢雇用継続給付が支給される場合に、繰上げ受給している老齢厚生年金の全部または一部が支給停止となる。
- ⑦ 厚生年金の被保険者期間が 240 か月以上ある人（A）が、繰上げ受給により老齢厚生年金の受給を開始した場合、（A）を扶養している配偶者（B）に支給される老齢厚生年金に加算されていた加給年金額は、加算されなくなる。

### （参考）年金の繰下げ・繰上げの受給額シミュレーション

年金受給を繰り下げた場合の受給額は 50 歳以上の人に送付する「ねんきん定期便」にてお知らせしており、年金受給開始を 70 歳および 75 歳まで遅らせた場合の受給見込額を確認することができる<sup>12</sup>。日本年金機構の「ねんきんネット」では日時更新される最新の年金加入記録に基づく詳細な将来の年金見込額を確認することができる。

また、2022 年 4 月から、スマートフォンや PC で利用できる「公的年金シミュレーター」を厚生労働省のホームページ上で開設している。「公的年金シミュレーター」では、これからの働き方・暮らし方を入力し、様々なライフプランに応じた年金見込額を簡単に試算することができる。

---

<sup>12</sup> 65 歳を過ぎて受給権が発生する人については、「ねんきん定期便」に 70 歳および 75 歳まで受給開始を遅らせた場合の年金見込額は表示されない。



## 4. 繰下げ受給・繰上げ受給の仕組みの変遷

### (1) これまでの制度見直し等の経緯

#### ① 国民年金における仕組み（創設当初～）

国民年金における老齢年金（現在の老齢基礎年金）の支給開始年齢は、国民年金法が施行された 1959 年当時より 65 歳と設定されていたが、老齢による稼得能力の減退・喪失には個人差があり、受給年齢に一律の線を引くことは適当でないことから、70 歳までの繰下げが認められてきた。

また、1961 年の拠出制国民年金の導入時には、支給開始年齢が 65 歳では遅すぎるとの意見もあり、60 歳からの繰上げ受給が可能となった。

#### ② 厚生年金における仕組み（昭和 60（1985）年改正まで）

厚生年金における老齢年金（現在の老齢厚生年金）の支給開始年齢は、制度が発足した当初は 55 歳であり、その後働き方の変化等に応じた改正を経て、男女とも段階的に引き上げられてきた。

こうした中、厚生年金には従来、繰下げの仕組みはなかったが、昭和 60（1985）年改正により、公的年金制度が基礎年金および厚生年金の 2 階建てとして再編成されたことに伴い、老齢厚生年金にも 70 歳までの繰下げが認められた。

#### ③ 平成 12（2000）年改正

平成 12（2000）年改正において、特別支給の老齢厚生年金（報酬比例部分）の支給開始年齢を 60 歳から 65 歳へと段階的に引き上げることとされた際、老齢厚生年金についても、老齢基礎年金と合わせて 60 歳からの繰上げ受給が可能となった。

他方、平成 12（2000）年改正では、厚生年金の被保険者期間の上限が 70 歳まで引き上げられたことにより、在職老齢年金制度の対象も 60 歳台後半まで拡大された。これに伴い、支給停止回避目的の繰下げを防ぐため、老齢厚生年金の繰下げ受給制度は一旦廃止された。

#### ④ 平成 16（2004）年改正

平成 16（2004）年改正では、高齢者の労働参加が進むことで 65 歳以降の引退後から年金受給をする人に配慮し、柔軟な受給を可能とする観点から、在職支給停止相当分を増

額の対象としない形での老齢厚生年金の繰下げ受給制度が再導入された。

## (2) 令和 2 年改正における見直しの概要

### ① 見直しの背景

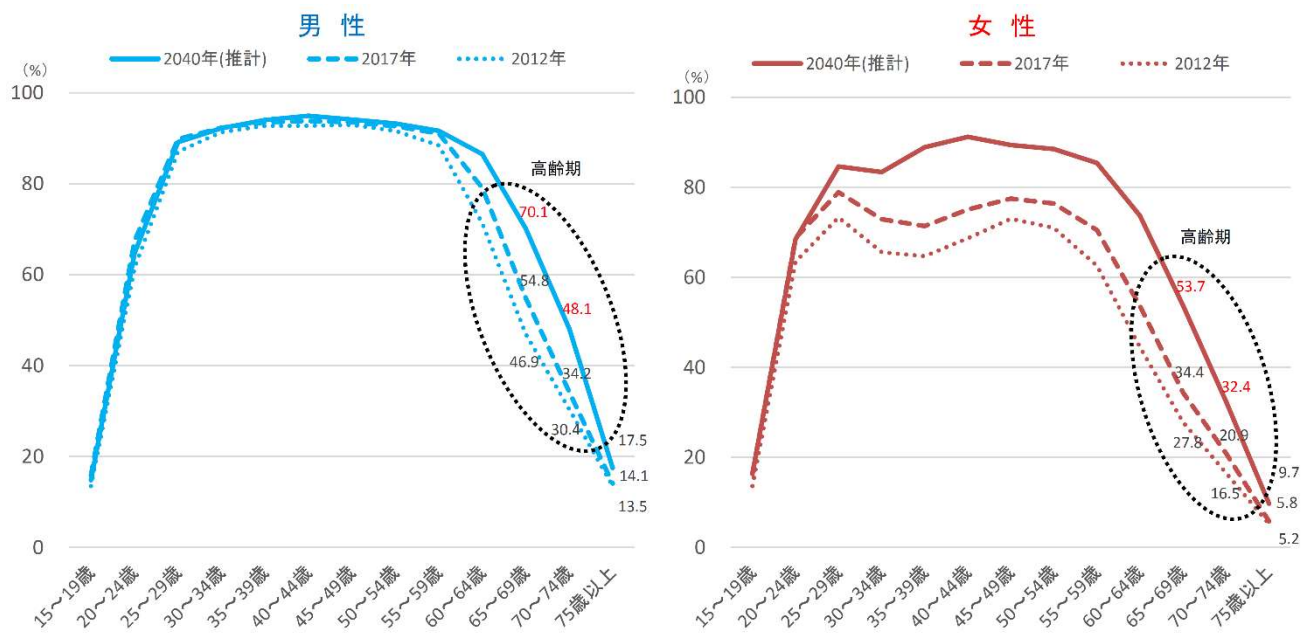
令和 2（2020）年改正に向けた検討においては、高齢期の就労の拡大等を踏まえ、高齢者が自身の就労状況等に合わせて年金受給の方法を選択できるよう、繰下げ制度をより柔軟で使いやすくするための見直しが検討された。その議論の背景となる状況の変化として、以下のような点が挙げられる。

- ・ 平均余命等について

基礎年金の創設時と比べると、今日まで 65 歳到達時の平均余命は 5 年程度伸長しており、将来人口推計では、今後さらに 3 年程度伸長することが見込まれる。また、65 歳を迎えた人が 90 歳に達する確率は、1950 年生まれで男性の 3 割以上、女性の約 6 割であるところ、1990 年生まれでは男性の 4 割以上、女性の約 7 割になる見込みとされている。

- ・ 高齢者の就業率について

65 歳～69 歳の就業率は、2017 年の時点で男性 54.8%・女性 34.4%であったが、高齢者の労働参加の進展で 2040 年には男性 70.1%・女性 53.7%まで上昇すると予想されている。また、70 歳～74 歳の就業率についても、2017 年時点で男性 34.2%・女性 20.9%であったのが、2040 年には男性 48.1%・女性 32.4%まで上昇するとされている。



	男性		女性			
	2017年現在	→	2040年	2017年現在	→	2040年
65~69歳の就業率	54.8%	→	70.1%	34.4%	→	53.7%
70~74歳の就業率	34.2%	→	48.1%	20.9%	→	32.4%

(注) 2012年、2017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「2019年3月 労働力需給の推計(経済成長と労働参加が進むケース)」の推計値。

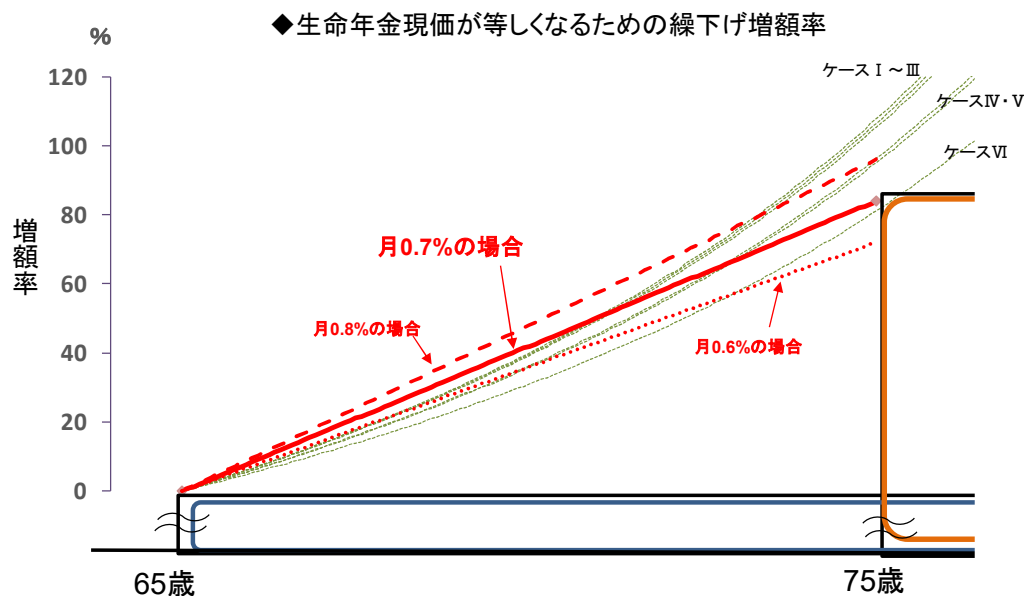
## ② 公的年金における受給開始年齢の選択肢の拡大

上記のような見直しの背景を踏まえ、令和2(2020)年改正により、2022年4月1日から、繰下げ受給の上限年齢が70歳から75歳に引き上げられた。

その際、繰下げ増額率については、従来の考え方と同様、選択された受給開始時期にかかわらず、数理的に年金財政上中立となることを基本として設定するという考え方の下、最新の生命表等による平均余命の伸長と75歳までの繰下げ期間の拡大とを勘案して計算し、その結果、繰下げ増額率は引き続き一月当たり0.7%増額とすることとされた。

年金の繰上げ減額率・繰下げ増額率の算出方法について

- ・ 繰上げ減額率や繰下げ増額率の計算には、年齢別死亡率(生命表)や割引率(経済前提)の前提が必要となる。
  - ・ 今回の繰上げ減額率・繰下げ増額率の設定に当たっては、下記の前提を用いた上で、概ね平均となる値を算出。
- 【前提】
- ① 年齢別死亡率(生命表)
    - 平成27年完全生命表[65歳の平均余命21.8年(男女平均)]
  - ② 割引率(経済前提)
    - 2019年財政検証のケースⅠ～ケースⅥ



また、この繰下げ受給の上限年齢の引上げに合わせて、70歳以降に本来受給の老齢年金を請求する場合の5年前時点での繰下げ申出みなし制度が創設された(2023年4月1日施行)。70歳以降になってから請求を行い、かつ、請求時点における繰下げ受給を選択しない場合、改正前の仕組みでは、繰下げ増額のない本来額の年金が受給権発生時から支給された。しかしながら、令和2(2020)年改正において繰下げ受給の上限が75歳まで引き上げられた結果、70歳以降に請求を行い、かつ、請求時点における繰下げ受給を選択しない場合、請求時点から5年以上前の月分の老齢年金については、年金の支給を受ける権利が時効消滅することで受給できなくなってしまう。

このため、70歳以降80歳未満の間に老齢年金を請求し、かつ請求時点における繰下げ受給を選択しない場合、年金額の算定に当たっては、請求時点の5年前に繰下げの申出があったものとして年金を支給することとし、支給する年金には受給権発生から請求の5年前



までの月数に応じた増額を行うこととした。<sup>13</sup>

### ③ 私的年金における受給開始年齢の選択肢の拡大

令和 2（2020）年改正においては、公的年金の受給開始時期の選択肢の拡大だけでなく、私的年金、特に確定拠出年金（企業型 DC、iDeCo）でも、高齢期の就労拡大を踏まえて受給のあり方が見直された。具体的には、確定拠出年金において、各個人が受給開始時期を選択できる時期について、改正前は 60 歳から 70 歳の間であったところ、公的年金の受給開始時期の選択肢の拡大に併せて、上限年齢を 75 歳に引き上げることとした（2022 年 4 月 1 日施行）。

---

<sup>13</sup> 請求時点ごとに受け取れる年金額の具体的なイメージについては、2（2）を参照。

【参考文献等】

- ・ 「老齢年金ガイド」(日本年金機構)

<https://www.nenkin.go.jp/service/pamphlet/kyufu.files/LK03.pdf>

## 第 12 障害年金

1. 障害年金とは
2. 障害年金の制度の変遷
3. 障害基礎年金の仕組み
  - (1) 支給要件
  - (2) 請求時期
  - (3) 年金額
  - (4) 20 歳前傷病による障害基礎年金(参考) 障害年金生活者支援給付金
4. 障害厚生年金・障害手当金の仕組み
  - (1) 支給要件
  - (2) 請求時期
  - (3) 年金額
  - (4) 障害手当金
5. 障害年金の額の改定・支給停止・失権
  - (1) 年金額改定の仕組み
  - (2) 年金支給停止・失権の仕組み(参考) 障害年金の認定業務に係る近年の歩み

### 1. 障害年金とは

障害年金は、制度加入中の病気や事故によって生活や仕事などが制限されるようになった場合に、生活を支えるために支給される年金であり、現役世代の所得保障にも資する給付である。

障害を公的年金の給付事由としているのは、稼得能力の喪失に対する所得保障を目的とする年金制度において、通常は加齢に伴って起こる稼得能力の喪失が、現役期に障害状態となることで早期に到来するものであるからと説明できる。

障害年金を受け取るには、初診日における加入の状況、障害認定日における障害の状態な

ど、一定の要件を満たす必要がある<sup>1</sup>。また、病気やけがで初めて医師の診療を受けたときに国民年金に加入していた場合は「障害基礎年金」、厚生年金に加入していた場合で障害等級が1級及び2級の場合は「障害基礎年金」と「障害厚生年金」、3級の場合は「障害厚生年金」を受けることができる<sup>2</sup>。

## 障害年金の体系

	1級	2級	3級
厚生年金 (2階)	障害厚生年金 (1級) 2級の1.25倍の額	障害厚生年金 (2級) 報酬比例額	障害厚生年金 (3級) 報酬比例額
	配偶者加給	配偶者加給	
国民年金 (1階)	障害基礎年金 (1級) 2級の1.25倍の額	障害基礎年金 (2級) 老齢基礎年金満額と 同額	
	子の加算	子の加算	

> 報酬比例額の計算において、被保険者期間300か月みなし措置あり  
 > 3級より軽い場合に障害手当金（一時金）を受けられる場合あり

※ 障害年金が支給される「障害の状態」とは、国民年金法施行令・厚生年金保険法施行令別表に定める程度の障害の状態があり（障害等級1～3級、障害手当金）、かつ、長期にわたって存在する場合をいう。障害の程度の認定は、厚生労働省が定める「障害認定基準」により行っている<sup>3</sup>。障害の程度の概要については次のとおりである。

<sup>1</sup> 「初診日」や「障害認定日」の定義など、受給要件の詳細については、3、4を参照のこと。

<sup>2</sup> 65歳以降、厚生年金に加入している間に初診日がある場合は「障害厚生年金」のみとなる場合がある。

<sup>3</sup> 障害等級は、1・2級は国民年金・厚生年金共通、3級および障害手当金は厚生年金のみが対象である。なお、障害年金における等級は、身体障害者手帳の等級とは異なる。

障害の程度	概要
1 級	身のまわりのことはかろうじてできるが、それ以上の活動はできないもの又は行ってはいけないもの、すなわち、病院内の生活でいえば、活動の範囲がおおむねベッド周辺に限られるものであり、家庭内の生活でいえば、活動の範囲がおおむね就床室内に限られるもの。
2 級	家庭内の極めて温和な活動（軽食作り、下着程度の洗濯等）はできるが、それ以上の活動はできないもの又は行ってはいけないもの、すなわち、病院内の生活でいえば、活動の範囲がおおむね病棟内に限られるものであり、家庭内の生活でいえば、活動の範囲がおおむね家屋内に限られるもの。
3 級	労働が著しい制限を受けるか又は労働に著しい制限を加えることを必要とする程度のもの。
障害手当金	「傷病が治ったもの」であって、労働が制限を受けるか又は労働に制限を加えることを必要とする程度のもの。

## 2. 障害年金の制度の変遷

### ① 厚生年金における仕組み（被用者保険の設立当初（1941 年）～）

昭和 16（1941）年に、工場等の男子労働者を被保険者として制定された労働者年金保険法では、既に廃疾年金・廃疾手当金の制度が存在した。被用者保険であるため、当初は労働能力の制限度合いに着目して障害の程度を判定する仕組みであった。

昭和 19（1944）年に労働者年金保険法が厚生年金保険法へと名称を改められた際、廃疾年金等の名称も障害年金・障害手当金に改められ、1・2 級の障害年金が設けられた。昭和 29（1954）年改正では、老齢年金と同様に、それまでの報酬比例部分のみであった障害年金が定額部分と報酬比例部分の 2 階建てとなり、さらに 3 級が新設された。

### ② 国民年金における仕組み（国民年金法の制定当初（1959 年）～）

昭和 34（1959）年に国民年金法が制定された。国民年金は財政上の制約が厳しかったため、障害の範囲・程度が絞られるとともに、無業者を制度内に抱えることから、障害の程度

については労働能力ではなく、日常生活能力に着目して判定するものとされた。

拠出制の障害年金給付については、原則として、保険料を納めた期間に応じ支給するほか、給付に要する費用の3分の1の国庫負担を行うこととした<sup>4</sup>。また、20歳前に初診日のある人や、制度の発足前に初診日のある人を対象として無拠出制の障害福祉年金を支給することとし、その費用は全額国庫で負担することとした。

その後、障害年金の支給対象となる障害の範囲の段階的拡大（昭和39（1964）年～）、事後重症制度の創設（昭和41（1966）年）<sup>5</sup>を経て、昭和48（1973）年改正では、無拠出制の障害福祉年金の支給範囲が2級にも拡大された。

### ③ 昭和60（1985）年改正による障害年金の見直し

昭和60（1985）年改正では、障害年金も老齢年金と同様に障害基礎年金と障害厚生年金の2階建ての仕組みとされた。この際、障害福祉年金から障害基礎年金への移行による大幅な年金額の引上げや支給要件の改善、障害基礎年金に子がいる場合に加算される仕組みとした。

なお、障害の程度の判定の仕組みについては、障害等級表が見直されたことに伴い、これまで国民年金と厚生年金で異なっていたものが、1・2級ともに「日常生活の制限度合」を考慮した基準に統一されるとともに、3級については旧厚生年金の考え方が引き続き維持されることとなった。

【参考】昭和60（1985）年改正による障害等級表の統一

	厚生年金	国民年金		厚生年金	国民年金
1級	労働不能かつ常時介護が必要	日常生活の用が不能	➔	1級	日常生活の用が不能
2級	労働に高度な制限	日常生活に著しい制限		2級	日常生活に著しい制限
3級	労働に著しい制限			3級	労働に著しい制限

（出典）「新年金法 61年金改革解説と資料」（吉原健二編著）を一部改変

<sup>4</sup> 現行では基礎年金給付費の2分の1が国庫負担である。

<sup>5</sup> 厚生年金の事後重症制度についても、昭和51（1976）年改正で創設された。

#### ④ その後の制度改正

近年では、平成 16（2004）年改正の際、障害を有しながら働いたことを年金制度上評価する仕組みとして障害基礎年金と老齢厚生年金等の併給を可能とする障害年金の改善等が行われている。

また、平成 23（2011）年 4 月からは、障害年金受給者に対する子や配偶者がいる場合の加算の対象範囲が拡大され、障害年金の受給権発生の後に生計を維持することになった配偶者や子がいる場合にも、届出によって年金額の加算が受けられるようになった。

### 3. 障害基礎年金の仕組み

#### （1）支給要件

次の①から③のすべての要件を満たしているときは、障害基礎年金が支給される。

- ① 障害の原因となった病気やけがの初診日（※1）が次のいずれかの間にあること。
  - ・ 国民年金の被保険者期間
  - ・ 国民年金の被保険者であった人が日本国内に住所を有している 60 歳以上 65 歳未満の期間
- ② 障害認定日（障害認定日以後に 20 歳に達したときは、20 歳に達した日）（※2）において、障害の状態が障害等級表に定める 1 級または 2 級に該当していること。
- ③ 保険料の納付要件（以下のいずれか）を満たしていること<sup>6</sup>
  - ・ 初診日の前日において、初診日の属する月の前々月までの被保険者期間があり、かつ、そのうち国民年金の保険料納付済期間（国民年金の第 2 号被保険者（厚生年金保険の被保険者）期間、第 3 号被保険者期間を含む）と保険料免除期間をあわせた期間が 3 分の 2 以上あること。
  - ・ 初診日が 2026 年 4 月 1 日前にあるときは、初診日において 65 歳未満であれば、初診日の前日において、初診日がある月の前々月までの直近 1 年間に保険料の未納がないこと。

---

<sup>6</sup> ただし、20 歳前の年金制度に加入していない期間に初診日がある場合は、納付要件は不要。（3.（4）20 歳前傷病による障害基礎年金 参照）

## ※ 1 初診日の設定、加入要件・保険料納付要件の設定

初診日とは、障害の原因となった病気やけがについて、初めて医師等の診療を受けた日をいう。

年金制度は社会保険制度であり、あらかじめ保険事故に備えて保険料を納付し、保険事故が生じた場合に給付を行う、という原則の下で成立している。このため、保険事故の発生時点に加入する制度の保険料納付状況を元に、給付を行う仕組みを取っている。

この保険事故の発生時点の確認に当たって、障害の原因となる傷病の発生時点を一義的に判断することは技術的に困難であり、客観的に把握できる「初診日」をもって保険事故の発生時点としている。

## ※ 2 障害認定日の設定

障害認定日とは、初診日から 1 年 6 か月経過した日（その間に症状が治った<sup>7</sup>場合は、その治った日）をいう。

**(2) 請求時期**

障害の状態に該当した時期に応じて、次のとおり請求することができる。

## ① 障害認定日による請求

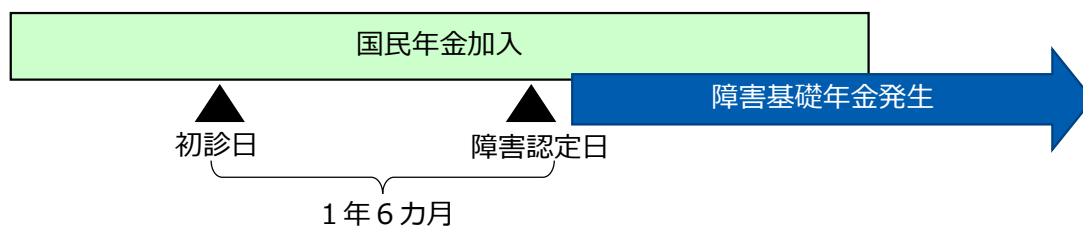
障害認定日に障害等級表に定める障害の状態にあるときは、障害認定日の属する月の翌月分から（障害認定日以後に 20 歳に達したときは、20 歳に達した日の属する月の翌月分から）障害基礎年金を受給できる。

なお、請求書は障害認定日以降、いつでも提出できるが、遡及して受けられる年金は、時効により、5 年分が限度である。

---

<sup>7</sup> その症状が固定し、治療の効果が期待できなくなった状態を含む。

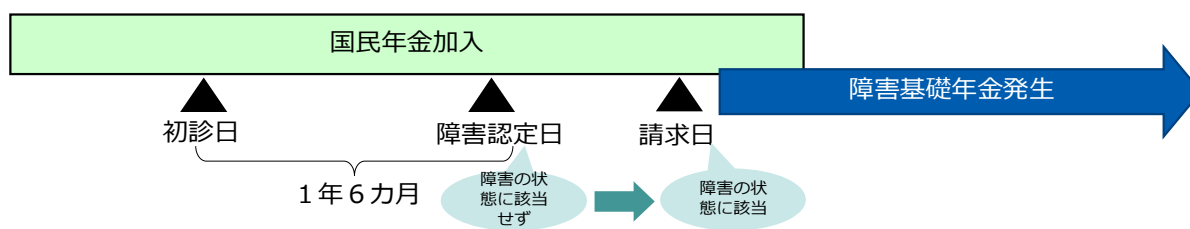




② 事後重症による請求

障害認定日において障害等級表に定める障害の状態に該当しなかった人でも、その後症状が悪化し、障害等級表に定める障害の状態になったときには請求日の翌月から障害基礎年金を受給できる。これは、障害認定日に障害の状態にいないために障害年金を受給できないという事態を避けるべく、昭和 41（1966）年の国民年金法改正で支給対象となる障害の範囲がすべての障害に拡大されたことに伴い設けられたものである。

ただし、請求書は 65 歳に達する日の前日までの間に提出する必要がある。なお、請求した日の翌月分から受取りとなるため、請求が遅くなると障害等級表に定める障害の状態になっているにもかかわらず、障害基礎年金を受給できない期間が生じる可能性があることから、障害等級表に定める障害の状態になった場合には、速やかに請求することが重要である。



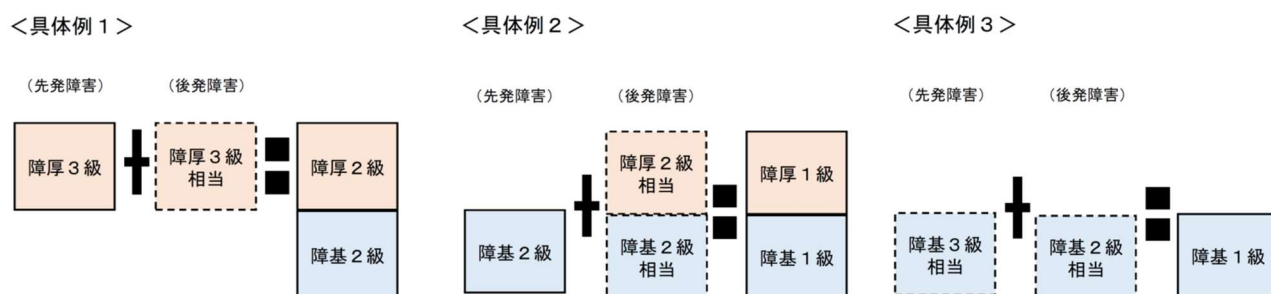
③ 初めて 2 級による請求

既に先発の傷病による障害を持つ人が、後発傷病（基準傷病）による障害（基準障害）を持ち、基準障害の障害認定日から 65 歳に達する日の前日までの間に、この両方の障害を併合して初めて 1 級または 2 級の障害の状態になった場合には、これらの障害を併合し

た障害の程度によって請求のあった日が属する月の翌月から障害基礎年金を受給することができる。

支給に必要とされる要件は次の内容が挙げられる。併合して等級が上がるケースは、[障害認定基準](#)に定められている。

- ・ 基準傷病の初診日に国民年金・厚生年金の被保険者であること
- ・ 基準傷病の初診日が、先発の傷病の初診日の後にあること
- ・ 基準傷病の初診日の前日において、保険料納付要件を満たしていること



### (3) 年金額

年金額は障害等級によって決まる。障害等級が2級の場合の年金額は老齢基礎年金満額と同額に設定されており、1級はその1.25倍となる。また、受給権者に生計を維持されている子（18歳になった後の最初の3月31日までの子、または20歳未満で障害等級1級または2級の状態にある子）がいるときは、子の加算額をあわせて受け取ることができる。

障害基礎年金の年金額（2022年度の額）

1級：老齢基礎年金満額（777,800円）×1.25）＋子の加算額

2級：老齢基礎年金満額（777,800円）＋子の加算額

子の加算額：2人まで 1人につき223,800円（年額）

3人目以降 1人につき74,600円（年額）

#### (4) 20 歳前傷病による障害基礎年金

20 歳前に初診日のある人が、障害認定日以後に 20 歳に達したとき（障害認定日が 20 歳以後のときは障害認定日）に、障害等級に該当する程度の障害の状態にあるときは、障害基礎年金が受けられる。ただし、保険料を拠出することなく障害基礎年金を受けられることから所得制限が設けられており、本人に一定以上の所得がある場合には、年金額の全額または一部が支給停止<sup>8</sup>となる。

なお、所得限度額については、受給権者の前年の所得が平均的な伸びであった場合に翌年も引き続き受給できるようにするという考え方に基づき、政令で改定することとしている。

この所得限度額は、国民年金の創設当初、地方税非課税限度額に準拠して設定し、順次引き上げてきた。1981 年（国際障害者年）に障害福祉年金の支給率が 99%となるよう所得限度額を引き上げ、平成 6（1994）年改正以降、現行の 2 段階制に基づいて設定している。

20 歳前傷病による障害基礎年金は、恩給や労災保険の年金等を受給している場合、支給調整が行われる他、海外に居住したときや刑務所等の矯正施設に入所した場合には支給停止される。

#### (参考) 障害年金生活者支援給付金

年金生活者支援給付金は、年金を含めても所得が低く、経済的な支援を必要としている人を支援する観点から、社会保障と税の一体改革に伴い、2019 年 10 月に導入された給付である。消費税収を財源としており、公的年金給付ではない。

障害年金生活者支援給付金は、以下の支給要件をすべて満たしている人が対象となる。

##### ① 障害基礎年金の受給者であること

---

<sup>8</sup> 前年度の所得が、472.1 万円を超える場合は全額停止となり、370.4 万円を超える場合は 2 分の 1 が支給停止となる。なお、10 月分から翌年 9 月分までを前年所得に基づく支給対象期間としている。また、扶養親族がいる場合、1 人につき所得制限額が 38 万円（老人控除対象配偶者または老人扶養親族の場合は 48 万円、特定扶養親族または控除対象扶養親族（19 歳未満の人に限る）は 63 万円）が加算される。

- ② 前年の所得<sup>9</sup>が、472.1 万円以下<sup>10</sup>であること

給付額は、以下の通りである。(2022 年度の額)

障害等級 1 級 …6,275 円 (5,020 円×1.25) (月額)

障害等級 2 級 …5,020 円<sup>11</sup> (月額)

## 4. 障害厚生年金・障害手当金の仕組み

### (1) 支給要件

次の①から③のすべての要件を満たしているときは障害厚生年金が支給される。

- ① 障害の原因となった病気やけがの初診日が厚生年金保険の被保険者期間にあること。
- ② 障害認定日において、障害の状態が障害等級表に定める 1 級から 3 級のいずれかに該当していること。
- ③ 障害基礎年金と同様の保険料の納付要件を満たしていること。

### (2) 請求時期

①障害認定日による請求と、②事後重症による請求、③初めて 2 級による請求があり、具体的内容については、障害基礎年金と同様である。

### (3) 年金額

年金額は加入期間、標準報酬および障害等級によって決まる。障害等級が 2 級の場合の年金額は、老齢厚生年金額（報酬比例の年金額）と同じ計算式に設定されており、1 級はその 1.25 倍となる。ただし、報酬比例部分の計算において、厚生年金期間が 300 か月（25 年）未満の場合は、300 か月とみなして計算される。

また、加給年金は、障害等級 1・2 級の場合に、受給権者に生計を維持されている 65 歳

---

<sup>9</sup> 障害年金等の非課税収入は、給付金の判定に用いる所得には含まれない。

<sup>10</sup> 20 歳前障害基礎年金が支給停止となる所得基準額と同額となるよう設定。

<sup>11</sup> 毎年度、物価変動に応じて改定される。(1 級・2 級とも)

未満の配偶者がいるときに加算される<sup>12</sup>。他方、障害等級 3 級の場合には最低保障額が設定されている。

障害厚生年金の年金額（2022 年度の額）

1 級： 報酬比例の年金額 × 1.25 + 配偶者の加給年金額（223,800 円）

2 級： 報酬比例の年金額 + 配偶者の加給年金額（223,800 円）

3 級： 報酬比例の年金額 ただし、障害基礎年金（2 級）の 4 分の 3 の額を最低保障額とする（583,400 円）

#### （4）障害手当金

厚生年金に加入している間に初診日のある病気・けがが初診日から 5 年以内に治り、3 級の障害よりやや軽い程度の障害が残った場合、年金の代わりに一時金として、障害手当金を受給することができる。ただし、障害基礎年金を受け取るのに必要な保険料納付要件を満たしていることが必要である。

なお、次の場合には障害手当金は受け取ることができない。

- ・ 国民年金、厚生年金を受け取っている場合
- ・ 労働基準法または労働者災害補償保険法等により他の障害補償を受け取っている場合

障害手当金の額（2022 年度の額）

報酬比例の年金額 × 2 ただし、障害等級 3 級に該当する者に支給される障害厚生年金の最低保障額の 2 倍の額を障害手当金の最低保障額とする（1,166,800 円）

## 5. 障害年金の額の改定・支給停止・失権

### （1）年金額改定の仕組み

障害年金の額は、障害の程度によって異なるため、障害の程度が重くなったときは、年金

---

<sup>12</sup> 配偶者が老齢厚生年金（被保険者期間が 20 年以上）を受け取る権利があるとき、または障害年金を受けられる間は、配偶者加給年金額は支給停止される。

の額が増額される。反対に軽くなったときは、年金の額が減額もしくは支給停止される。年金額の変更は定期的に提出する診断書で従前の障害等級以外の障害に該当すると認められる場合に行われるが、障害の程度が重くなったときは、自ら障害年金の額の改定を請求することができる。

なお、年金額の改定の請求は、次の①又は②を経過した日以後に行わなければならない<sup>13</sup>。

- ① 年金を受ける権利が発生した日から 1 年
- ② 障害の程度の診査を受けた日から 1 年

また、3 級の障害厚生年金の受給権者（障害基礎年金を受給したことがある人を除く）が 65 歳以上になったときは、年金額の改定の請求はできない。

この他、障害年金においても、老齢年金と同様に、マクロ経済スライドによる調整を含め、物価や賃金の動向に応じて毎年度年金額が改定される（詳細は「第 3 公的年金制度の体系（年金給付）」の「5. 年金額改定の仕組み」を参照のこと）。

## （2）年金支給停止・失権の仕組み

（障害年金の支給停止）

障害年金は、労働基準法の規定による障害補償を受けることができるときや受給権者が障害等級に該当する程度の障害の状態に該当しなくなったときに支給停止となる。

（20 歳前傷病による障害基礎年金の支給停止）

20 歳前傷病による障害基礎年金は、国民年金に加入する前の保険料を納付していない期間の傷病による障害について給付を行うことから、前記に加えて、受給権者の前年の所得が政令で定める限度額を超えると時（前記 3.（4）を参照）、恩給法に基づく年金たる給付、労働者災害補償保険法の規定による年金たる給付を受けることができる時、刑事施設等に拘禁されている時や少年院に収容されている時、日本国内に住所を有しない

---

<sup>13</sup> 両耳の聴力レベルが 100 デシベル以下の人等、障害の程度が増進したことが明らかである場合には、1 年を待たずに請求することができる。

ときにも支給停止となる。

#### (障害年金の失権)

障害年金の受給権は、死亡したとき、障害基礎（厚生）年金を受給したことがある人であって、障害等級に該当せずに支給停止されている人が、その後障害等級（3 級以上）に該当しなくなくなってから 65 歳に達したとき（65 歳に達した日に、障害等級の 3 級以上に該当しなくなった日から起算して、3 年を経過していないときは、3 年を経過したとき）に消滅する。

また、受給権者に対し更に障害基礎（厚生）年金を支給すべき事由が生じ、前後の障害を併合した障害の程度による障害基礎（厚生）年金の受給権を取得したときには、従前の障害基礎（厚生）年金の受給権が消滅する（併給の調整）。

### (参考) 障害年金の認定業務に係る近年の歩み

障害年金においては、これまでみた制度的な対応に加え、障害認定業務の標準化等が課題となってきたが、近年、日本年金機構において障害年金業務の運営改善の取組が着実に進められている。

#### ① 認定業務に関する体制の整備

障害年金の審査業務について、審査の適正性の向上、認定業務の標準化、職員の専門知識・スキルの向上や体制集約による効率化を実現するため、本部及び各都道府県事務センターまたは広域事務センターにおいて実施してきた審査業務を全国 1 か所の拠点である障害年金センターに集約し、2017 年 4 月には審査業務を一元化した。

#### ② 認定業務に関する体制の整備

障害年金の認定業務に関して、2019 年には、複数の障害認定医が認定に関与する仕組み（セカンドオピニオン）の導入や、障害認定審査委員会の設置を行った。

#### ③ 等級判定ガイドラインの策定

障害年金の申請に対する不支給決定割合の地域差解消に向けて、2016 年には、特に認定結果の差異が大きい「精神の障害に係る等級判定ガイドライン」を策定した。ガイドラインを踏まえつつ、診断書の記載内容に基づき個別の事案に即して総合的な評価を実施することにより、認定業務の集約化と相まって、地域差は着実に縮小してきている。

14

---

<sup>14</sup> 2020 年に公表した「精神の障害に係る等級判定ガイドラインの実施状況について」では、新規裁定において、ガイドライン施行後 3 年間の実績（2017 年度～2019 年度）を見ると、92%のケースで、ガイドラインで示した障害等級の目安と同じ障害等級が認定されている。



【参考文献等】

- ・ 「日本公的年金制度史—戦後七〇年・皆年金半世紀—」（吉原健二、畑満著）
- ・ 障害年金ガイド（令和 4 年度版） 日本年金機構

<https://www.nenkin.go.jp/service/pamphlet/kyufu.files/LK03-2.pdf>

## 第 13 遺族年金

1. 遺族年金とは
2. 遺族年金の制度の変遷
3. 遺族基礎年金の仕組み
  - (1) 支給要件
  - (2) 支給対象者
  - (3) 年金額(参考) 遺族年金生活者支援給付金
4. 遺族厚生年金の仕組み
  - (1) 支給要件
  - (2) 支給対象者
  - (3) 年金額
  - (4) 中高齢寡婦加算
  - (5) 経過的寡婦加算
5. その他の給付
  - (1) 寡婦年金
  - (2) 死亡一時金
6. 遺族年金の額の改定・支給停止・失権
  - (1) 年金額改定の仕組み
  - (2) 年金支給停止・失権の仕組み

### 1. 遺族年金とは

遺族年金は、国民年金・厚生年金保険の被保険者または被保険者であった人が亡くなったときに、その人によって生計を維持されていた遺族の所得を保障するための年金である。

遺族年金を受け取るには、死亡した人の公的年金の加入の状況、遺族が死亡した人に生計を維持されているかなど、一定の要件を満たす必要がある。また、「遺族基礎年金」と「遺

族厚生年金」では、支給要件や支給対象となる遺族に違いがあるため、詳しくは 3. 及び 4. を参照いただきたい。

## 2. 遺族年金の制度の変遷

### ① 旧国民年金法・旧厚生年金保険法における仕組み

1985 年以前において、遺族に対する給付は、旧国民年金法による母子年金、準母子年金及び遺児年金、旧厚生年金保険法による遺族年金という細分化された体系となっていた。

旧国民年金法においては、当時の国民年金の被保険者が世帯主に限らない成年者であったため、被用者を被保険者とする厚生年金保険に比べると国民年金の被保険者の死亡に対する遺族の生活保障の必要性が低いとされた。そのため、子のある遺族家庭への生活保障を目的とする制度とされた。

一方、旧厚生年金保険法においては、当時の厚生年金の被保険者は概ね世帯主であり、その世帯の生計費用を賄っていることから、世帯主の死亡は遺族の生活を困難に陥らせるため、一般的な遺族への生活保障を目的とする制度とされた。

### ② 昭和 60（1985）年改正による見直し

昭和 60（1985）年改正において、基礎年金制度の導入に際し、従来の母子年金、準母子年金及び遺児年金が統合され、遺族基礎年金となった。また、旧厚生年金保険法の遺族年金は遺族厚生年金となった。

遺族厚生年金は、子のある妻であっても子が 18 歳に達した日以降の最初の 3 月 31 日が終了したときに遺族基礎年金の受給権を失うこと、中高齢の寡婦<sup>1</sup>については就労可能性も若い寡婦に比べて乏しいこと等の事情から、中高齢の寡婦について重点的に加算を行う中高齢寡婦加算が設けられた。

当該改正に伴い、各年金制度共通の生計維持要件が設定され、年間収入が 600 万円以上

---

<sup>1</sup> 制度導入時は 35 歳以上（支給開始は 40 歳から）。平成 16（2004）年改正で 40 歳以上に引き上げられた。

ある人<sup>2</sup>は支給対象外とされた。

### ③ 平成 6（1994）年改正による見直し

平成 6（1994）年改正において、老齢厚生年金を受ける権利を有する 65 歳以上の方が、配偶者（事実上の婚姻関係を含む）の死亡による遺族厚生年金を受け取る際における遺族厚生年金と老齢厚生年金の併給の見直しが行われた。これまではいずれかの年金を選択して受け取っていたが、次の（1）と（2）のいずれか高い方の年金を受け取ることとなった。

（1）「死亡した配偶者の老齢厚生年金の 4 分の 3」

（2）「死亡した配偶者の老齢厚生年金の 2 分の 1」と「本人の老齢厚生年金の額の 2 分の 1」を合計した額

また、生計維持要件の収入要件が年間収入 600 万円以上から現在と同じ 850 万円以上に引き上げられた。

### ④ 平成 16（2004）年改正以降の見直し

その後、平成 16（2004）年改正において、若齢期の妻に対する遺族厚生年金の見直しを行い、夫の死亡時に 30 歳未満で子を養育しない妻に対する遺族厚生年金は 5 年間の有期給付となった。加えて、平成 6（1994）年改正において制度化された遺族厚生年金と老齢厚生年金の併給の見直しが行われ、まず、本人の老齢厚生年金の満額を受け取った上で、老齢厚生年金の満額との差額を遺族厚生年金として受け取ることになり、自分自身が納めた保険料が年金額に反映されることとなった。

さらに平成 24（2012）年改正において、遺族基礎年金の対象者が父子家庭まで拡大された。

---

<sup>2</sup> 所得分類の最高位に該当する人（社会通念上著しく高額収入がある人）という観点から、厚生年金の標準報酬月額の上位 10%に当たる年収を基準とし、生計維持関係の認定基準額として年間収入 600 万円が設定された。

### 3. 遺族基礎年金の仕組み

#### (1) 支給要件

以下の①から④までのいずれかの要件に当てはまる場合に、遺族基礎年金が支給される。

- ① 国民年金の被保険者が死亡したとき
- ② 国民年金の被保険者であった人が日本国内に住所を有している 60 歳以上 65 歳未満の期間に死亡したとき
- ③ 老齢基礎年金の受給権者（保険料納付済期間<sup>3</sup>と保険料免除期間をあわせた期間が 25 年以上である人に限る。）<sup>4</sup>が死亡したとき
- ④ 保険料納付済期間と保険料免除期間をあわせた期間が 25 年以上である人が死亡したとき

ただし①、②の場合は、死亡日の前日において、死亡日の属する月の前々月までの被保険者期間について、保険料納付済期間と保険料免除期間をあわせた期間が3分の2以上あること<sup>5</sup>が条件となる。

#### (2) 支給対象者

死亡した人に生計を維持されていた次の遺族に支給される。

- ① 子<sup>6</sup>のある配偶者
- ② 子

---

<sup>3</sup> 本項において「保険料納付済期間」とは、第1号被保険者としての国民年金の保険料納付済期間のほか、第2号被保険者（厚生年金保険の被保険者）期間、第3号被保険者期間を含むものをいう。

<sup>4</sup> 保険料納付済期間、保険料免除期間のほか合算対象期間も含む。なお、合算対象期間には主に次のような期間が含まれる。（いずれも 20 歳以上 60 歳未満の期間）

- ① 国民年金に任意加入できた人が任意加入しなかった期間
- ② 日本国内に住所がない人の、日本国籍を有していた期間
- ③ 被用者保険の被保険者であった期間（1961年4月～1986年3月）

「合算対象期間」については「第3 公的年金制度の体系（年金給付）」にて詳述。

<sup>5</sup> 死亡日が2026年4月1日前にあるときは、死亡日の前日において、死亡日の属する月の前々月までの直近1年間に保険料の未納がない場合、特例として条件を満たしたものとする。

<sup>6</sup> 本項において「子」とは、18歳になった年度の3月31日までにある人又は20歳未満で障害年金の障害等級1級または2級の状態にある人であり、婚姻をしていない人をいう。

### (3) 年金額

2022 年度時点での年金額は、以下のとおりである。

- ・ 子のある配偶者が受け取る時

老齢基礎年金満額（777,800 円）+ 子の加算額

- ・ 子が受け取る時（次の金額を子の数で割った額が、1 人あたりの額となる。）

老齢基礎年金満額（777,800 円）+ 2 人目以降の子の加算額

— 1 人目及び 2 人目の子の加算額 各 223,800 円 （年額）

— 3 人目以降の子の加算額 各 74,600 円 （年額）

### (参考) 遺族年金生活者支援給付金

年金生活者支援給付金は、年金を含めても所得が低く、経済的な支援を必要としている人を支援する観点から、社会保障と税の一体改革に伴い、2019 年 10 月に導入された給付である。消費税収を財源としており、公的年金給付ではない。

遺族年金生活者支援給付金は、以下の支給要件をすべて満たしている人が対象となる。

- ① 遺族基礎年金の受給者であること
- ② 前年の所得<sup>7</sup>が、472.1 万円 + 扶養親族の数 × 38 万円<sup>8</sup>以下であること

給付額は、5,020 円（月額）<sup>9</sup>である。（2022 年度の額）

<sup>7</sup> 障害年金等の非課税収入は、給付金の判定に用いる所得には含まれない。

<sup>8</sup> 同一生計配偶者のうち 70 歳以上の者または老人扶養親族の場合は 48 万円、特定扶養親族または 16 歳以上 19 歳未満の扶養親族の場合は 63 万円。

<sup>9</sup> 2 人以上の子が遺族基礎年金を受給している場合は、5,020 円を子の数で割った金額をそれぞれに支給。毎年度、物価変動に応じて改定される。

## 4. 遺族厚生年金の仕組み

### (1) 支給要件

次の①から⑤までのいずれかの要件を満たしている場合、遺族厚生年金が支給される。

- ① 厚生年金保険の被保険者が死亡したとき
- ② 厚生年金の被保険者期間に初診日<sup>10</sup>がある病気やけがが原因で、初診日から5年以内に死亡したとき
- ③ 1級・2級の障害厚生年金の受給権者が死亡したとき
- ④ 老齢厚生年金の受給権者（保険料納付済期間と保険料免除期間をあわせた期間が25年以上である人に限る）が死亡したとき
- ⑤ 保険料納付済期間と保険料免除期間をあわせた期間が25年以上である人が死亡したとき

ただし、①、②の場合は、死亡日の前日において、死亡日の属する月の前々月までの被保険者期間について、保険料納付済期間と保険料免除期間をあわせた期間が3分の2以上あること<sup>11</sup>が条件となる。

### (2) 支給対象者

死亡した人に生計を維持されていた次の遺族のうち、最も優先順位の高い人が受け取ることができる。なお遺族基礎年金を受給できる遺族はあわせて受給できる。

- ① 配偶者<sup>1213</sup>、子（18歳になった年度の3月31日までにいる人、又は20歳未満で障害年金の障害等級1級または2級の状態にある人であり、婚姻をしていない人）

---

<sup>10</sup> 「初診日」とは、障害の原因となった病気やけがについて、初めて医師等の診療を受けた日のことをいう（「第12 障害年金」にて詳述）。

<sup>11</sup> 死亡日が2026年4月1日前にあるときは、死亡日の属する月の前々月までの直近1年間に保険料の未納がない場合、特例として条件を満たしたものとする。

<sup>12</sup> 夫については妻の死亡当時に55歳以上である人に限る。また、夫については、受給開始は60歳からとなる。ただし遺族基礎年金をあわせて受給できる場合、55歳から60歳の間であっても遺族厚生年金を受給できる。

<sup>13</sup> 夫の死亡当時子のない30歳未満の妻は5年間のみ受給できる。また、遺族基礎年金の受給権を失権した当時30歳未満である妻は遺族基礎年金の受給権を失権した当時から5年後までの受給となる。

- ② 父母（死亡当時に 55 歳以上である人に限る）<sup>14</sup>
- ③ 孫（18 歳になった年度の 3 月 31 日までにある人、又は 20 歳未満で障害年金の障害等級 1 級または 2 級の状態にある人であり、婚姻をしていない人）
- ④ 祖父母（死亡当時に 55 歳以上である人に限る）<sup>14</sup>

### （3）年金額

遺族厚生年金の年金額は、死亡した人の老齢厚生年金の報酬比例部分の 4 分の 3 の額となる。

なお、（1）の支給要件の①、②及び③に基づく遺族厚生年金の場合、報酬比例部分の計算において、死亡した人の厚生年金の被保険者期間が 300 月（25 年）未満の場合は、300 月とみなして計算する。

65 歳以上で老齢厚生年金を受け取る権利がある人が、配偶者の死亡による遺族厚生年金を受け取る時は、「死亡した人の老齢厚生年金の報酬比例部分の額の 4 分の 3 の額」と「死亡した人の老齢厚生年金の報酬比例部分の額の 2 分の 1 の額と自身の老齢厚生年金の額の 2 分の 1 の額を合算した額」を比較し、いずれか高い方が遺族厚生年金の額となる。なお、自身の老齢厚生年金の全部を受け取った上で、遺族厚生年金の額から自身の老齢厚生年金の全部を差し引いた額を遺族厚生年金として受け取ることとなる。

### （4）中高齢寡婦加算

次のいずれかに該当する妻が受ける遺族厚生年金<sup>15</sup>には、40 歳から 65 歳になるまでの間、遺族基礎年金の 4 分の 3 の額（583,400 円（2022 年度の年額））が加算される。これを、中高齢寡婦加算という。

- ① 夫が亡くなったとき 40 歳以上 65 歳未満で、生計を同じくしている子がないとき
- ② 遺族厚生年金と遺族基礎年金を受けていた子のある妻<sup>16</sup>が、子が 18 歳到達年度の末

<sup>14</sup> 支給開始は 60 歳からとなる。

<sup>15</sup> 老齢厚生年金の受給権者又は保険料納付済期間と保険料免除期間をあわせた期間が 25 年以上である夫が死亡したときは、死亡した夫の厚生年金保険の被保険者期間が 240 月（20 年（中高齢者の期間短縮の特例等によって老齢厚生年金の受給資格期間を満たした人はその期間））以上の場合に限る。

<sup>16</sup> 40 歳に到達した当時、子がいるため遺族基礎年金を受けていた 65 歳未満の妻



日に達した（障害の状態にある場合は 20 歳に達した）等のため、遺族基礎年金を受給できなくなったとき

### （５）経過的寡婦加算

次のいずれかに該当する場合に遺族厚生年金に加算される。これを、経過的寡婦加算という。

- ① 1956 年 4 月 1 日以前生まれの妻に 65 歳以上で遺族厚生年金の受給権が発生したとき
- ② 中高齢の加算がされていた 1956 年 4 月 1 日以前生まれの遺族厚生年金の受給権者である妻が 65 歳に達したとき

経過的寡婦加算の額は、1986 年 4 月 1 日から 60 歳に達するまで国民年金に加入した場合の老齢基礎年金の額と合わせると、中高齢寡婦加算の額と同額になるよう決められている。

## 5. その他の給付

### （１）寡婦年金

寡婦年金は、死亡日の属する月の前月までの期間において国民年金の第 1 号被保険者として保険料を納めた期間および国民年金の保険料免除期間<sup>17</sup>が 10 年以上<sup>18</sup>ある夫が亡くなったときに、その夫と 10 年以上継続して婚姻関係（事実上の婚姻関係を含む）にあり、死亡当時にその夫に生計を維持されていた妻が 60 歳から 65 歳になるまでの間支給される。

寡婦年金の額は、夫の第 1 号被保険者期間だけで計算した老齢基礎年金額の 4 分の 3 の額となる。なお、亡くなった夫が、老齢基礎年金・障害基礎年金を受けたことがあるとき、または妻が繰上げ支給の老齢基礎年金を受けているときは支給されない。

### （２）死亡一時金

死亡一時金は、保険料の掛け捨て防止の観点から設けられている制度である。死亡日の属

---

<sup>17</sup> 学生納付特例期間、納付猶予期間を含む。ただし、その期間は年金額には反映されない。

<sup>18</sup> 2017 年 7 月 31 日以前の死亡の場合は 25 年以上の期間が必要。

する月の前月までにおいて第1号被保険者として保険料を納めた月数（4分の3納付月数は4分の3月、半額納付月数は2分の1月、4分の1納付月数は4分の1月として計算）が36月以上ある人が、老齢基礎年金・障害基礎年金を受けないまま亡くなった時、その人によって生計を同じくしていた遺族（1.配偶者、2.子、3.父母、4.孫、5.祖父母、6.兄弟姉妹の中で優先順位の高い人）に支給される。

死亡一時金の額は、保険料を納めた月数に応じて120,000円～320,000円となっている。

## 6. 遺族年金の額の改定・支給停止・失権

### （1）年金額改定の仕組み

（遺族基礎年金の改定）

遺族基礎年金の額は子の数の増減に応じて該当事由の発生日の翌月から改定される。

（遺族厚生年金の改定）

遺族厚生年金の額は受給権者の数に増減が生じたときや、「死亡した人の老齢厚生年金（報酬比例部分）の2分の1の額と自身の老齢厚生年金の2分の1の額を合算した額」が死亡した人の老齢厚生年金の報酬比例部分の4分の3を上回るとき<sup>19</sup>に該当事由の発生日の翌月から改定される。

この他、遺族年金においても、老齢年金と同様に、マクロ経済スライドによる調整を含め、物価や賃金の動向に応じて毎年度年金額が改定される。（詳細は「第3 公的年金制度の体系（年金給付）」の「5. 年金額改定の仕組み」を参照のこと）

---

<sup>19</sup> 自身の老齢厚生年金の受給権を取得したときや、受給権取得後に老齢厚生年金の額の改定事由（退職改定（被保険者資格を喪失した際に行われる改定）、在職定時改定（在職中も毎年1回、10月に行われる改定。「第10 在職老齢年金・在職定時改定」を参照））に該当したときに生じる。なお、この事象は「自身の老齢厚生年金の額が死亡した人の老齢厚生年金の2分の1の額以上の場合」と言い換えることができる。

## (2) 年金支給停止・失権の仕組み

### (遺族基礎年金の支給停止)

遺族基礎年金は、遺族基礎年金と同一事由により労働基準法の規定による遺族補償を受けられるとき（死亡日から6年間）や1年以上所在不明のときなどの場合に支給停止される。

また、子に支給する遺族年金は、

- ・ 配偶者が遺族基礎年金の受給権を有するとき
- ・ 生計を同じくする父又は母がいるとき

に支給停止される。

### (遺族基礎年金の失権)

遺族基礎年金は受給権者が死亡したとき、婚姻（事実上の婚姻関係を含む）したとき、直系血族・直系姻族以外の人の子（事実上養子縁組と同様の事情にある場合を含む）となったとき、加算額の対象又は受給権者である子が18歳に達した日の属する年度の年度末（障害等級の1級又は2級に該当する場合は20歳に達した日）となったときなどに受給権が消滅する。これは遺族年金の保険事故である死亡の発生時の身分関係に変更が生じ、死亡した人との関係は清算され遺族としての所得保障を行う必要が少なくなったといえるためである。

### (遺族厚生年金の支給停止)

遺族厚生年金額は以下のいずれかの場合に支給停止される。

- ① 同一事由により労働基準法の規定による遺族補償を受けられるとき（死亡日から6年間）
- ② 配偶者に支給する遺族厚生年金が以下の事由に該当したとき
  - ・ 配偶者が遺族基礎年金の受給権を有さず、子が遺族基礎年金の受給権を有するとき

20

---

<sup>20</sup> ただし、⑤にあるように受給権者である子の所在が1年以上明らかでなく子に対する遺族厚生年金の

- ③ 子に支給する遺族厚生年金が以下の事由に該当したとき
  - ・ 配偶者が遺族厚生年金の受給権を有しているとき（その配偶者が遺族厚生年金の支給が停止されている間を除く）
- ④ 夫、父母、祖父母に支給する遺族厚生年金が以下の事由に該当したとき
  - ・ 夫、父母、祖父母が 60 歳に達するまでのとき<sup>21</sup>
- ⑤ 遺族厚生年金の支給を受けている人の所在が 1 年以上明らかでないとき

（遺族厚生年金の失権）

遺族厚生年金は受給権者が死亡したとき、婚姻（事実上の婚姻関係を含む）したとき、直系血族・直系姻族以外の人の子（事実上養子縁組と同様の事情にある場合を含む）となったときなどに受給権が消滅する。これは遺族年金の保険事故たる死亡時の身分関係に変更が生じ、死亡した人との関係は清算され遺族としての所得保障を行う必要が少なくなったといえるためである。受給権者が子・孫であるときは 18 歳に達した日の属する年度の年度末（障害等級の 1 級又は 2 級に該当する場合は 20 歳に達した日）に受給権が消滅する。

また、夫の死亡時に 30 歳未満の妻は、遺族厚生年金の受給権を取得したときに子がいなければ受給権を取得した日<sup>22</sup>から起算して 5 年を経過した日に受給権が消滅する。これは比較的若齢期の妻は自ら就労して所得を得ることができるとして、生活再建までの激変緩和策として年金を支給するという考えに基づいている。

---

支給が停止されている場合を除く。

<sup>21</sup> ただし、以下の事由に該当するときは支給停止されない

- ① 夫に支給する遺族厚生年金であって、夫が遺族基礎年金の受給権を有しているとき
- ② 1996 年 3 月 31 日までに受給権を取得した場合、障害等級の 1 級又は 2 級に該当する障害の状態にあるとき

<sup>22</sup> 遺族厚生年金の受給権を取得したときに子がいる場合で遺族基礎年金の受給権を喪失（子が 18 歳に達した日の属する年度の年度末（障害等級の 1 級又は 2 級に該当する場合は 20 歳に達した日）等）したときに 30 歳未満である場合は、遺族基礎年金の受給権を喪失した日

【参考文献等】

- ・ 「日本公的年金制度史—戦後七〇年・皆年金半世紀—」(吉原健二、畑満著)
- ・ 遺族年金ガイド(令和4年度版) 日本年金機構

## 第 14 年金資金運用

### 1. 積立金の役割と仕組み

- (1) 年金財政における積立金の役割
- (2) 運用の枠組み
- (3) 制度上の原則
- (4) 運用方法

### 2. GPIFにおける積立金運用

- (1) 運用の基本的な考え方
- (2) 基本ポートフォリオ
- (3) ガバナンスの仕組み

### 3. 積立金の運用状況

### 4. 近年の取組と留意点

- (1) スチュワードシップ活動・ESG投資
- (2) オルタナティブ投資

## 1. 積立金の役割と仕組み

### (1) 年金財政における積立金の役割

我が国の公的年金制度は、現役世代の保険料負担で高齢者世代を支えるという世代間扶養の考え方を基本として運営されているが、少子高齢化が急速に進行する中で、将来の現役世代の負担が過重なものとならないように、一定の積立金を保有し、積立金及び運用収入を活用する財政運営を行っている。積立金には、現役世代が納めた年金保険料のうち、年金給付に用いられなかったものが充てられている。

現在の財政方式は有限均衡方式<sup>1</sup>であるが、この財政方式においても、財政均衡期間として設定している概ね 100 年間にわたって給付費の 1 年分以上の積立金を保有する必要がある。

---

<sup>1</sup> 財政方式の詳細については、「第 4 公的年金制度の財政方式」及び「第 6 平成 16 年改正年金財政フレームと財政検証」を参照されたい。

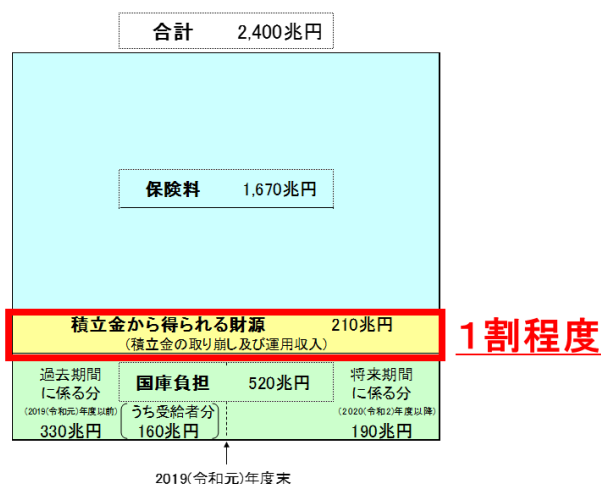
り、その運用収入は年金給付の重要な原資となる。積立金を保有する現在の財政方式による所得代替率の見通しと、積立金を保有しない完全な賦課方式の場合に確保できる所得代替率の見通しを比較すると、積立金を活用することによって、完全な賦課方式の場合よりも高い所得代替率を確保できることとなる。

なお、長期的にみると、給付総額のうち積立金から得られる財源で充てられるのは1割程度となる。

### 年金財政における積立金の役割

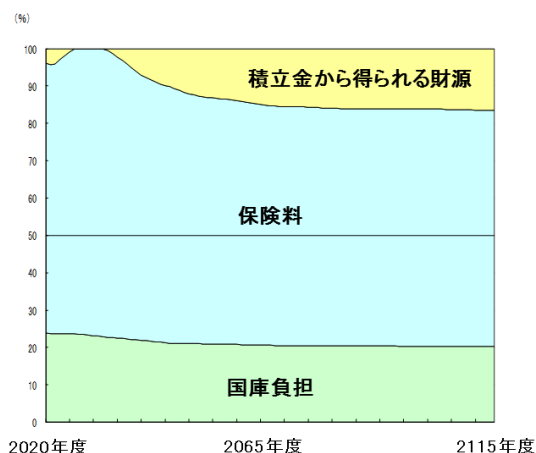
- 公的年金制度は、**その時の現役世代の保険料負担で、その時の高齢者世代を支える「世代間扶養」の考え方を基本**としつつ、現役世代の負担が大きくなりすぎないように**一定の積立金を保有**。
- 概ね100年間の年金給付と、財源(保険料収入・国庫負担・積立金活用)の均衡が図られている。今後、概ね100年間の年金給付総額(2,400兆円)のうち、**積立金から得られる財源であてられているのは1割程度(210兆円)**。よって、**積立金の運用に伴う短期的な市場変動は、年金給付に大きな影響を与えない**。

＜概ね100年間の年金給付にあてる財源・内訳＞  
金額は、概ね100年間の財源を現時点の価格に換算して一時金で表したもの



〔前提〕 財政検証における人口:出生中位、死亡中位 財政検証における経済:ケースⅢ  
国民年金+厚生年金の場合のイメージ

＜各年度における積立金の活用イメージ＞  
今後100年間で積立金をいつ活用するかを表したもの



(出典) 2019(令和元)年財政検証関連資料

## (2) 運用の枠組み

積立金の運用は、「積立金が被保険者から徴収された保険料の一部であり、かつ、将来の保険給付の貴重な財源となるものであることに特に留意し、専ら被保険者の利益のために、長期的な観点から、安全かつ効率的に行う」ことが法律で定められている。

積立金は、2000年度までは、全額を旧大蔵省資金運用部に預託することによって運用されていたが、財政投融资制度の抜本的な改革により、2001年度以降、厚生労働大臣から直接、旧年金資金運用基金(以下「旧基金」という。)に寄託され、旧基金により管理・運用

される仕組みとなった。

その後、特殊法人等整理合理化計画に基づき、積立金の運用組織について、専門性を徹底し、責任の明確化を図る観点から制度改革が行われ、2006年4月に、旧基金が解散され、積立金の管理・運用は、新たに設立された年金積立金管理運用独立行政法人（以下「GPIF」という。）で行われることとなった。

GPIFにおける積立金の運用においては、厚生労働大臣が、達成すべき業務運営の目標として中期目標を定め、GPIFはこの目標を達成するための具体的な計画として自ら中期計画を策定している。この中期計画の中で、①運用の基本方針、②基本ポートフォリオ（基本となる資産構成割合）の策定、③遵守すべき事項などを定め、この計画に従って、専ら被保険者の利益のために、長期的な観点から、安全かつ効率的に運用を行う仕組みとなっている。

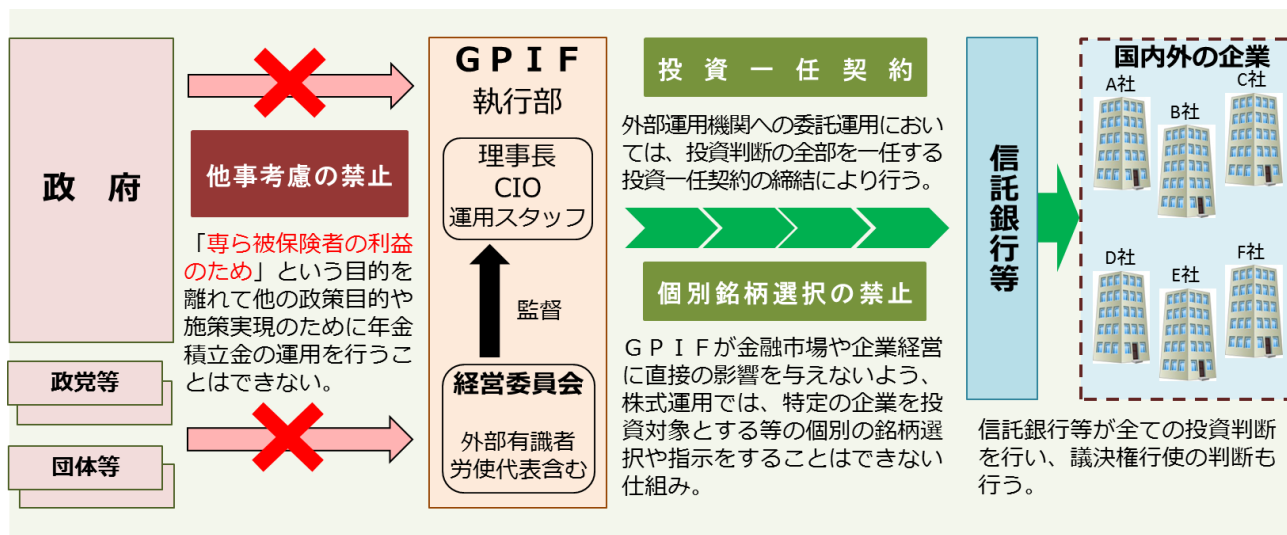
### （3）制度上の原則

積立金の運用は、法制度上、積立金が被保険者から徴収された保険料の一部であり、かつ、将来の保険給付の貴重な財源となるものであることに特に留意し、専ら被保険者の利益のために、長期的な観点から安全かつ効率的に行うとされており、これにより「専ら被保険者の利益のため」という目的を離れて他の政策目的や施策実現のために積立金の運用を行うこと（他事考慮）はできない仕組みとなっている。

また、公的性格を有するという特殊性に鑑みて、公的運用機関としての投資行動が金融市場や企業経営に直接の影響を与えないよう、株式投資については、投資判断の全部を運用受託機関に一任することとされており、これにより、特定の企業を投資対象とする等の個別の銘柄選択や指示をすることはできない仕組みとなっている。

積立金の運用は、こうした他事考慮の禁止及び個別銘柄選択の禁止という制度上の枠組みに沿って適切に行う必要がある。





#### (4) 運用方法

「(2) 運用の枠組み」で記したとおり、積立金は、厚生労働大臣が、直接、GPIFに寄託するという仕組みの下で運用されている。GPIFにおいては、厚生労働大臣から寄託された積立金を原資として主に民間の運用機関（信託銀行及び投資顧問会社等）に投資判断を一任し、市場運用を行っている。

GPIFにおいては、中期計画で策定した基本ポートフォリオに基づき、国内外の債券や株式等を適切に組み合わせた分散投資を行っている。

実際の市場運用は、民間の運用機関を活用するとともに、債券運用の一部を自ら行っており（自家運用）、これらを通じて、運用対象資産の資産構成割合が、基本ポートフォリオの乖離許容幅の範囲内に収まるよう、適切かつ円滑な資産の入替え等（リバランス）を行う等の管理及び運用を行っている。

## 2. GPIFにおける積立金運用

### (1) 運用の基本的な考え方

これまで記した仕組み等の下で、GPIFは、以下の点を基本的な考え方として積立金の市場運用を行っている。

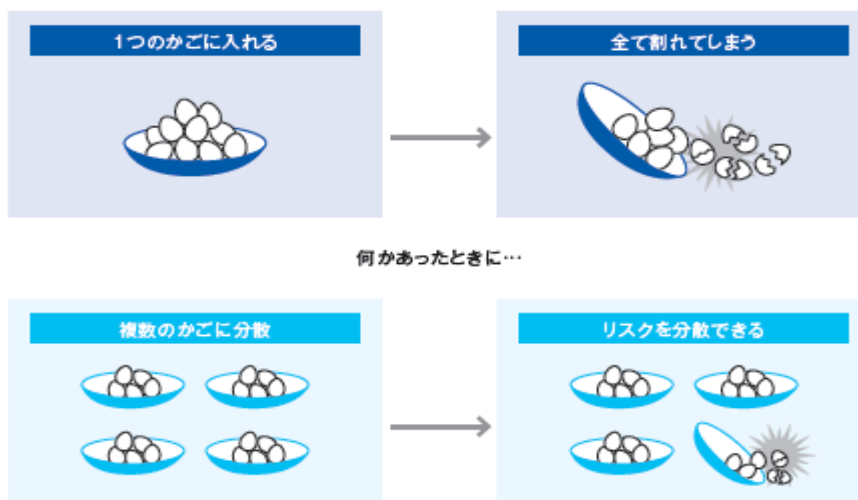
#### ① 長期分散投資が基本

GPIFが運用する積立金は、概ね50年程度は取り崩す必要がない資金である。このため、市場の一時的な変動に過度にとらわれる必要はなく、様々な資産を長期にわたって保有する「長期運用」により、安定的な収益の獲得を目指している。

概ね100年間の年金積立金の見通し(2019年財政検証)



また、GPIFは、性質や値動きの異なる複数の資産に分散して運用することにより、安定的な運用成果を目指している。GPIFが運用する積立金は巨額であり、市場に与える影響に配慮しつつ、国内外の様々な資産に幅広く投資することができる。



このような「長期投資」と「分散投資」を基本として、運用収益の安定を目指している。

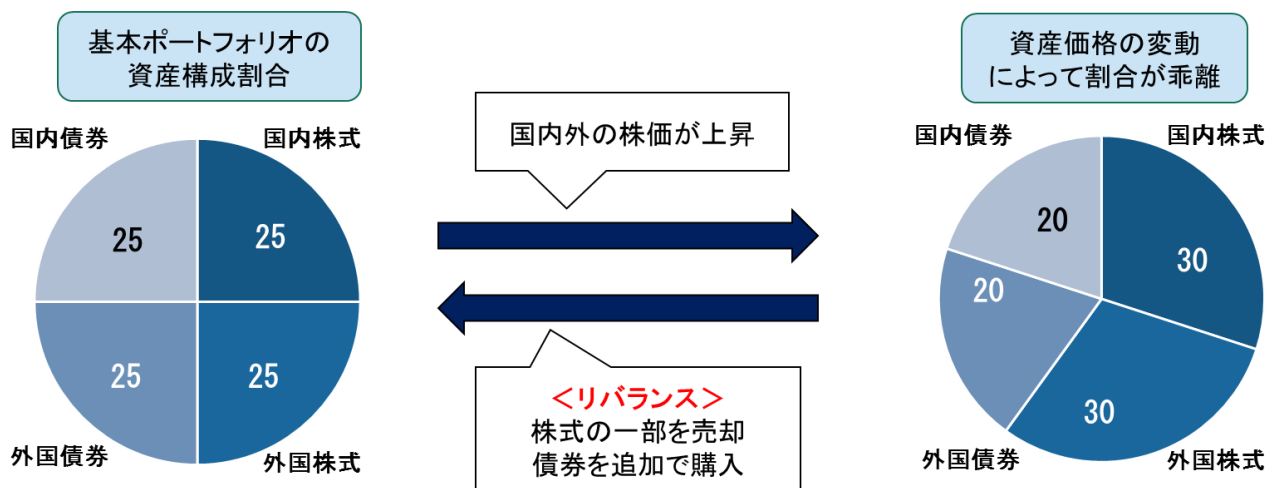
### ② 基本ポートフォリオに基づき運用

長期的な運用においては、短期的な市場の動向により資産構成割合を変更するよりも、基本となる資産構成割合を決めて長期間維持していく方が、効率的で良い結果をもたらすとされている。

GPIFは、長期的な観点から基本ポートフォリオに基づいて運用を行っている。ただし、市場は常に変動するため、実際の運用において、基本ポートフォリオをベースとしながらも、合理的に無理のない範囲で機動的な運用を可能とする仕組みとして、基本ポートフォリオからの乖離許容幅を定めている。

長期の運用実績の大半は基本ポートフォリオによって決まるとされていることから、積立金の管理・運用において、基本ポートフォリオに基づくことが重要であるとの考えの下で、GPIFは、実際の運用における資産構成割合が基本ポートフォリオから乖離した場合には適時適切にリバランスを行い、乖離許容幅内に収まるよう管理している。

＜基本ポートフォリオに基づくリバランス＞



### ③ 株式を適切に組入れ

株式は、短期的な価格変動リスクは債券よりも大きいものの、長期的に見た場合、債券よりも高い収益が期待できる。特に近年、日本の国債金利はゼロ%前後で推移しており、長期的に経済・運用環境が変化し、物価や賃金の上昇は想定される中で、国内債券を中心

とした運用では、年金財政上必要な利回りを確保することが困難である。

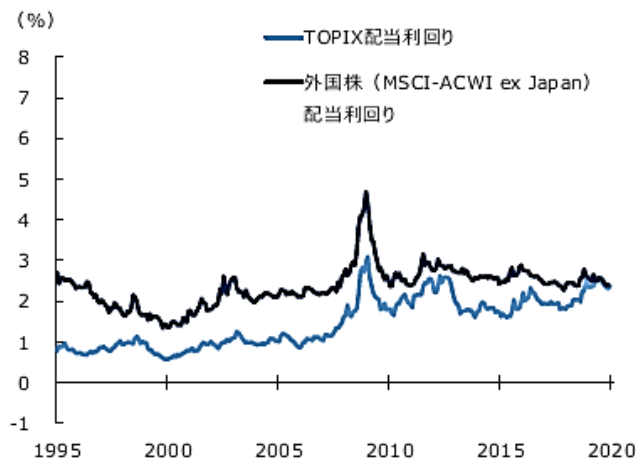
株式を長期保有する意味は、国内外の企業活動やその結果としての経済成長の果実を「配当」及び保有株式の「評価益」という形で取り込むことにある。企業の経済活動から得られる利益は「配当」として投資家に分配されるため、経済が成熟し、成長率が低下する中であっても、収益が安定的に確保される。さらに、企業が成長すれば、「配当」の増額に加え、株価が上昇することによる「評価益」という形で、より多くの成長の果実を獲得することができる。

GPIFは、株式を適切に組み入れて運用することで、成長の果実を取り込み、最低限のリスクで年金財政上必要な利回りを確保することを目指している。

【日米の10年国債利回り】



【国内株式と外国株式の配当利回り】



#### ④ 国内だけでなく外国の様々な資産に投資

GPIFは、国内だけでなく、外国の様々な種類の資産に分けて投資することで、収益獲得の機会を増やし、世界中の経済活動から収益を得ると同時に、資産分散の効果により、大きな損失が発生する可能性を抑える運用を行っている。

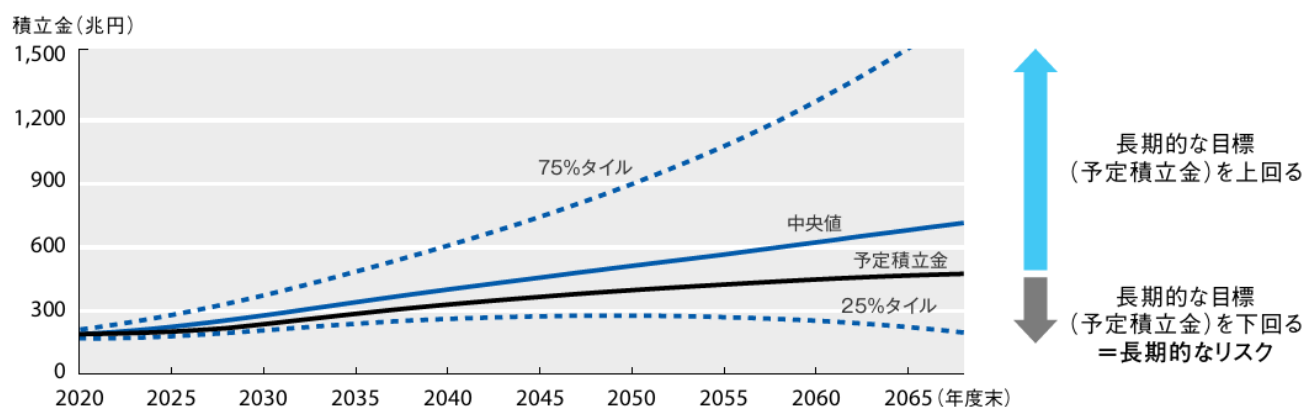
#### ⑤ 長期的な収益を確保できるよう適切にリスクを管理

積立金の運用は、長期的な観点から安全かつ効率的に行うことが法律で定められている。また、厚生労働大臣が定めた中期目標は、「長期的に積立金の実質的な運用利回り（積立金の運用利回りから名目賃金上昇率を差し引いたもの）1.7%を最低限のリスクで確保す

ること」を要請している。

GPIFが重視しているリスクは、「市場の一時的な変動による短期的なリターンの変動（ブレ幅）」ではなく、「年金財政上必要とされている長期的な収益が得られないこと」である。GPIFは、積立金の運用を長期的な観点から安全かつ効率的に行うため、様々な指標を専門的に分析し、市場の一時的な変動による短期的なリターンの変動にも配慮しながら、長期的な収益が得られないリスクを抑えることを重視した運用を行っている。

### 基本ポートフォリオのリスク検証（予定積立金額との比較）



## （２）基本ポートフォリオ

積立金の運用は、厚生年金保険法第2条の4第1項及び国民年金法第4条の3第1項に規定する財政の現況及び見通し（財政検証）を踏まえ、長期的に積立金の実質的な運用利回りを最低限のリスクで確保することを目標とし、この運用利回りを確保するよう、積立金の管理及び運用における長期的な観点からの基本ポートフォリオを定め、これに基づき管理を行うこととされている。

2019年に実施・公表された財政検証では、経済前提について高成長ケースから低成長ケースまで幅の広い6通りの経済状況を設定して検証を行っているが、現在の中期目標では、2019年財政検証における長期の経済前提における実質的な運用利回りのうち最も大きな値である1.7%を長期の運用目標として設定している。これは、2019年財政検証で設定された幅の広い経済状況について、将来的にどのケースが実現したとしても対応できるように設定したものである。また、運用目標に加えて、リスク制約として名目賃金上昇率から下振れするリスクが全額国内債券運用の場合を超えないことについても要請している。

GPIFでは、2019年財政検証結果が公表されたことに伴い、2019年度中に基本ポートフォリオを見直し、2020年4月1日から適用している。

		国内債券	外国債券	国内株式	外国株式
資産構成割合		25%	25%	25%	25%
乖離許容幅	各資産	±7%	±6%	±8%	±8%
	債券・株式	±11%		±11%	

2020年度から、この基本ポートフォリオを適切に管理するとともに、複数の資産への分散投資、資産全体・各資産クラス・各運用受託機関等のそれぞれの段階でのリスク管理を行いつつ、資産全体及び各資産ごとのベンチマーク収益率を確保できるよう、様々な指標を複眼的にモニタリングし、一定の対応が必要と認められる場合には、あらかじめ定められたルールに基づき、適切な措置を講じている。

このような運用リスク管理の基本的考え方は、GPIFの経営委員会で制定した「運用リスク管理規程」に「基本方針」という形で明文化されている。この基本方針を踏まえ、市場リスク、流動性リスク、信用リスク、カントリーリスクを適切に管理するとともに、国内外のマクロ経済動向や地政学リスク、トラッキングエラー<sup>2</sup>、VaR<sup>3</sup>やストレステスト<sup>4</sup>等の各種リスク指標を適時把握し、投資委員会や運用リスク管理委員会で議論し、経営委員会にも定期的に報告するなど、長期的なリスク・リターンを勘案した適切な措置を講じている。<sup>5</sup>

なお、GPIFでは、基本ポートフォリオの見直しについては、5年に1度行われる財政

<sup>2</sup> 目標とするベンチマーク収益率（市場平均収益率）と運用ポートフォリオの収益率との差（超過収益率）のばらつきを標準偏差で表したもの

<sup>3</sup> バリュアット・リスク。現在保有している各資産を一定期間保有（保有期間）すると仮定した場合に、ある一定の確率の範囲内（信頼水準）で発生しうる最大損益を表したもの

<sup>4</sup> マーケットに大きな変動が発生した際に生じる収益や資本へのインパクトを計測し、必要に応じて適切な対策を講じるための手段の一つであり、一般的には、マーケットの変動による一時的な影響を把握するためのもの

<sup>5</sup> 経営委員会はGPIFの重要事項の議決及び役員の職務の執行の監督を行っている。経営委員会で制定した「内部統制の基本方針」に基づき内部統制に係る体制が整備されており、本項で触れた投資委員会は、管理・運用業務の執行に係る重要事項に関する意思決定を行うにあたっての事前の審議等を行うために設置され、同じく運用リスク管理委員会は、積立金の管理及び運用に伴う各種リスク（運用リスク）の管理を適切に行うために設置されている。

検証を踏まえて行うほか、策定時に想定した運用環境から乖離がないか5年間の期間中に適時適切に検証を行い、必要に応じて見直しの検討を行うこととしている。

(参考) 過去の基本ポートフォリオ

● 2006年4月1日～2013年6月6日

	国内債券	外国債券	国内株式	外国株式	短期資産
資産構成割合	67%	8%	11%	9%	5%
乖離許容幅	±8%	±5%	±6%	±5%	—

● 2013年6月7日～2014年10月30日

	国内債券	外国債券	国内株式	外国株式	短期資産
資産構成割合	60%	11%	12%	12%	5%
乖離許容幅	±8%	±5%	±6%	±5%	—

● 2014年10月31日～2020年3月31日

	国内債券	外国債券	国内株式	外国株式	短期資産
資産構成割合	35%	15%	25%	25%	—
乖離許容幅	±10%	±4%	±9%	±8%	—

(参考) 各国公的年金との基本(参照)ポートフォリオの比較

● C a l P E R S 【アメリカ】(カリフォルニア州職員退職年金基金)



● C P P I B 【カナダ】(カナダ年金制度投資委員会)



● G P F - G 【ノルウェー】(ノルウェー政府年金基金-グローバル)



◎ G P I F



※金額は資産規模(2021年3月末(GPF-Gは2021年6月末)現在)

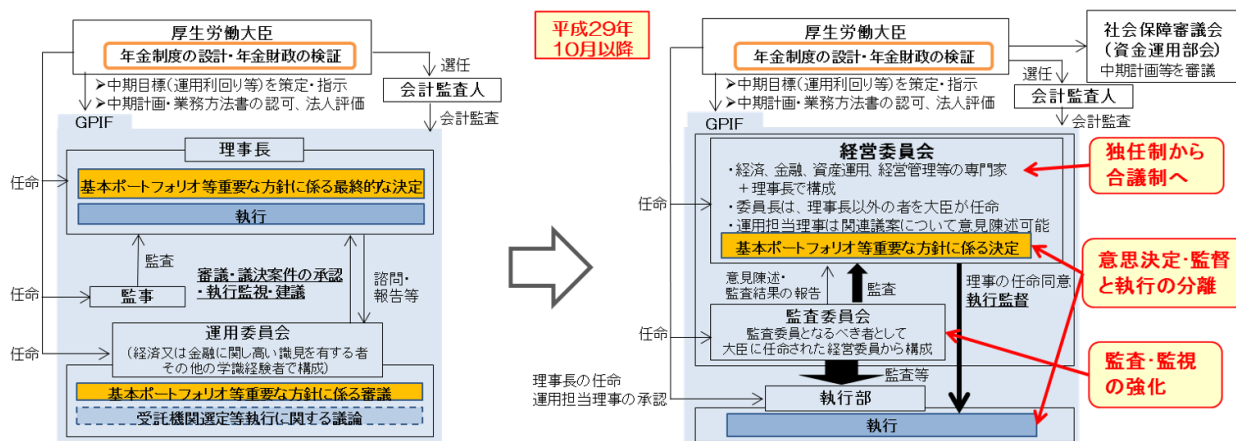
### (3) ガバナンスの仕組み

GPIFでは、2017年9月以前は、経済・金融に関して高い識見を有する者などのうちから厚生労働大臣が任命した委員で組織する運用委員会を置き、中期計画等を審議するとともに、運用状況などを監視していた。2016年12月の法改正では、国民から一層信頼される組織体制の確立を図り、積立金をより安全かつ効率的に運用する観点から、2017年10月に経営委員会及び監査委員会が新たに設置された。

経営委員会では、経済、金融、資産運用、経営管理等の専門家と理事長が、合議によって重要な意思決定を行うとともに、その決定に沿った執行が執行部によって行われているかどうかを監督している。この経営委員会と、監査等を担う監査委員会及び執行を担う理事長等が、適切に役割分担及び連携を図ることにより、自律的なPDCAサイクルを機能させ、国民から一層信頼される組織体制の確立に努めている。

#### ガバナンス改革

- ① 独任制から合議制への転換 ⇒ 基本ポートフォリオ等の重要方針は合議制の経営委員会が決定
- ② 「意思決定・監督」と「執行」の分離 ⇒ 執行部を経営委員会が監督し、執行部の責任と権限を明確化



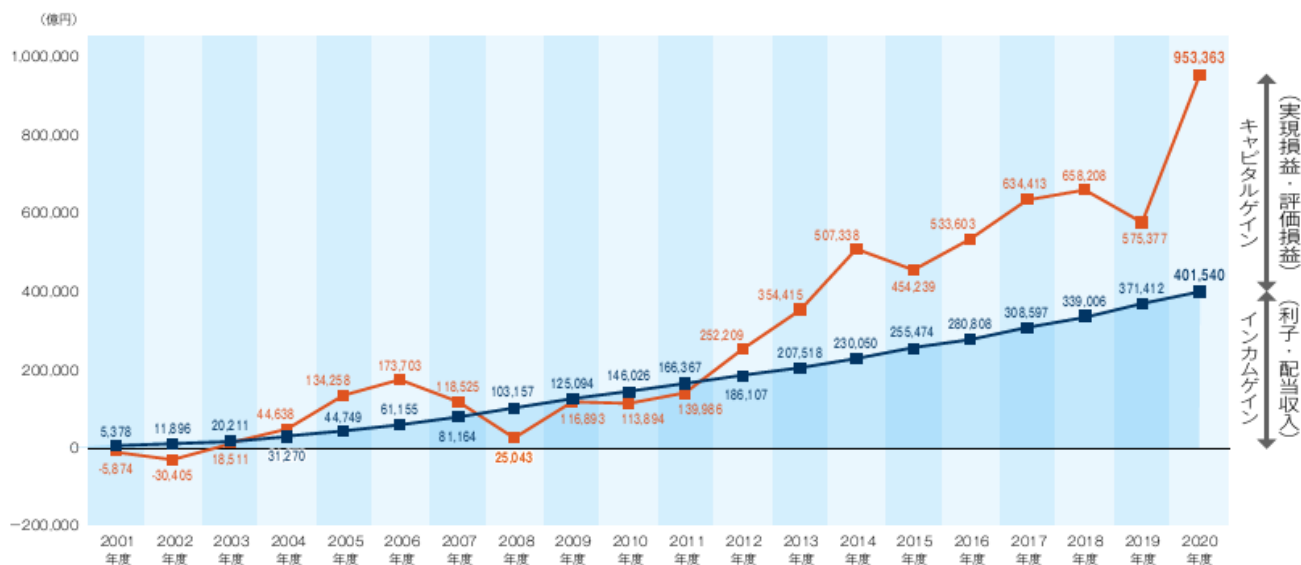
### 3. 積立金の運用状況

GPIFの2020年度の運用状況は、収益率+25.15%（年率）、収益額+37兆7,986億円（年間）、運用資産額186兆1,624億円（2020年度末時点）となり、自主運用を開始した2011年度から2020年度までの累積では、収益率+3.61%（年率）、収益額+95兆3,363億円となっている。



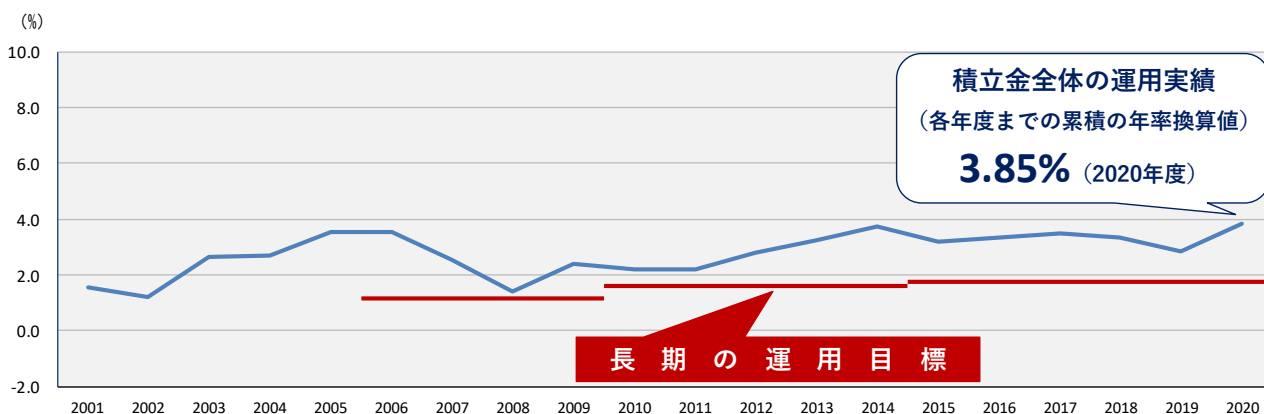
GPIFの収益は、インカムゲイン（利子・配当収入）とキャピタルゲイン（価格変動による損益（実現損益と評価損益））に分けることができ、これまでの累積収益額のうち、インカムゲインは40兆1,540億円と、その割合は40%を超えている。インカムゲインは市場変動の影響を受けにくく、着実に収益として確保され、運用収益の安定的な確保に貢献している。

市場運用開始後の累積収益額 [2001年度～2020年度]



また、名目の収益率から名目賃金上昇率を差し引いた積立金全体の実質的な運用利回りは、2001年度以降の20年間の平均で3.85%となり、実質的な運用利回り目標（1.7%）を上回っている。

市場運用開始（2001年度）からの積立金全体の実質的な運用利回り



(注1) 運用実績は、2001年度から各年度時点までの累積利回りを用いて幾何平均により算出している（年率換算値）。  
 (注2) 長期の運用目標は、2006年度から2009年度までは名目賃金上昇率+1.1%、2010年度から2014年度までは名目賃金上昇率+1.6%、2015年度以降は名目賃金上昇率+1.7%である。

## 4. 近年の取組と留意点

### (1) スチュワードシップ活動・ESG投資

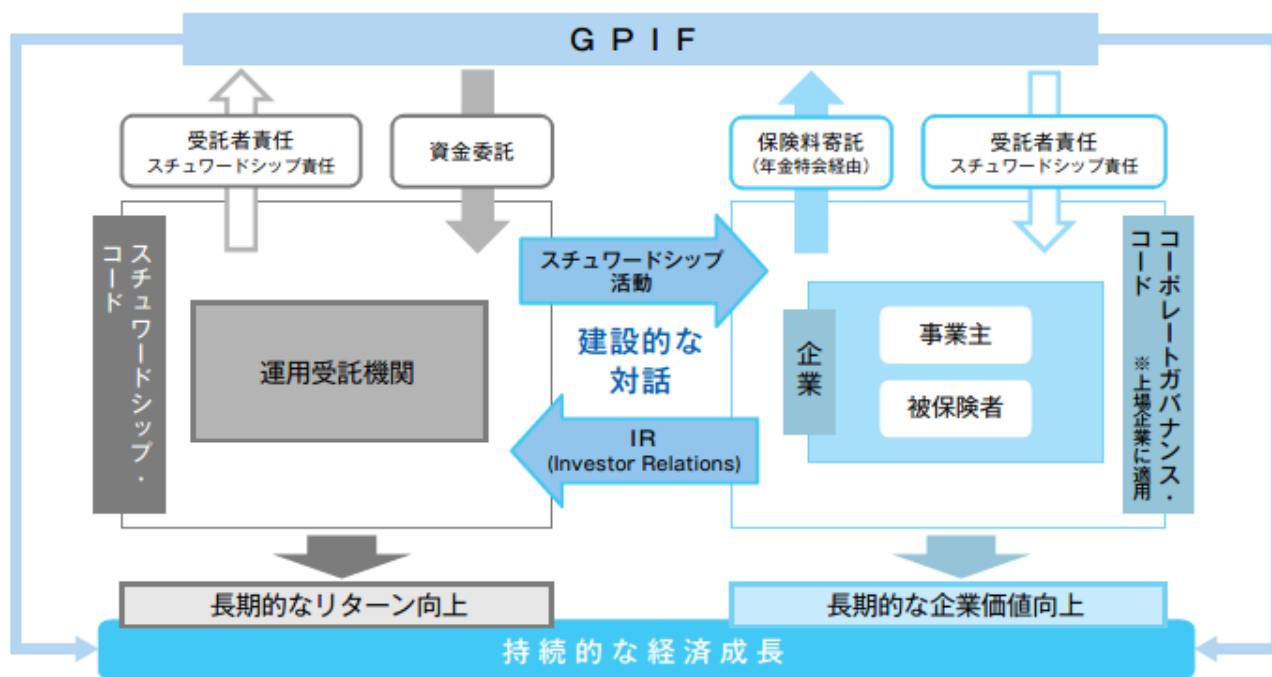
#### ① スチュワードシップ活動とESG推進

スチュワードシップ責任とは、機関投資家が、投資先企業やその事業環境等に関する深い理解のほか、運用戦略に応じたサステナビリティ（ESG<sup>6</sup>要素を含む中長期的な持続可能性）の考慮に基づく「建設的な対話」（エンゲージメント）などを通じて、企業価値の向上や持続的成長を促すことにより、中長期的な投資リターンを図る責任のことである。

GPIFは、被保険者である国民に対して、受託者としての責任を適切に果たし、長期的な投資収益の拡大を果たすことを目的に、スチュワードシップ責任を果たすための活動を推進している。GPIFは株式を直接保有せず、外部の運用会社を通じて投資しているため、GPIFが企業に対する直接的な対話を行っていないが、スチュワードシップ活動の一環として、運用受託機関に対して重大だと認識するESG課題について、投資先企業と積極的な対話を行うよう求めている。また、企業経営等に直接影響を与えることを避ける趣旨から、GPIFは株主議決権の行使を直接行わず、運用受託機関の判断に委ねている。ただし、GPIFとしてのスチュワードシップ活動を推進する観点から、運用受託機関から議決権行使ガイドラインの提出を受け、毎年度、株主議決権の行使状況について確認をし、株主議決権行使の取組を各運用受託機関の評価において考慮することとしている。

---

<sup>6</sup> 環境(Environment)・社会 (Social)・ガバナンス(Governance)



## ② GPIFのESG投資の取組み

投資家が企業の株式などに投資するとき、これまでは投資先の価値を測る材料として、主に利益率などの定量的な財務情報が使われてきたが、それに加え、非財務情報であるESGの要素を考慮する投資を「ESG投資」という。

GPIFのように投資額が大きく、世界の資本市場全体に幅広く分散して運用する投資家は「ユニバーサル・オーナー」と呼ばれている。また、積立金は、将来の年金給付の財源となるものである。このように「ユニバーサル・オーナー」かつ「世代をまたぐ投資家」という特性を持つGPIFが、長年にわたって安定した収益を獲得するためには、投資先の個々の企業の価値が長期的に高まり、ひいては資本市場全体が持続的・安定的に成長することが重要である。

こうした被保険者の利益のために長期的な利益確保を図る観点から、GPIFではその運用プロセス全体を通じ、ESG投資を考慮した投資を推進している。



### ③ ESG指数に基づいた株式投資

企業が公開している非財務情報などをもとに、外部機関がESGへの取組みを評価して構成する企業等を決定した株式の指数（市場の値動きを示す指標）を「ESG指数」という。GPIFは2017年度からESG指数に基づいた株式投資を行っている。2020年度末時点で7つのESG指数を選定し、これらのESG指数に連動する運用資産額は合計で約10.6兆円となっている。

### ④ ESG活動報告

ESGに関する取組みは効果が発現するまでに長期間を要するが、GPIFは目指すべき効果を得、また取組みの方向性を確認するために、その効果を毎年度「ESG活動報告」において検証している。

さまざまなESG課題のなかでも、気候変動に伴うリスクは全ての資産クラス・銘柄に同時に生じるものであり、分散投資を行っても完全に消すことができない。また、少なくとも長期的には顕在化する可能性が極めて高いリスクであると考えられるため、GPIFはアセ

ットオーナーとして主体的に取り組む課題であるとしている。

G P I Fは2018年12月に「気候関連財務情報開示タスクフォース」(T C F D)への賛同を表明し、「E S G活動報告」において、T C F Dの提言に沿った情報開示を進めている。さらに2020年度からは、E S G活動報告の別冊として「G P I Fポートフォリオの気候変動リスク・機会分析」を刊行し、気候変動リスク・機会がG P I Fのポートフォリオに与える影響について統合的な分析を行っている。これらを通じて、E S Gへの取組の効果を継続的に検証し、取組の改善に繋げている。

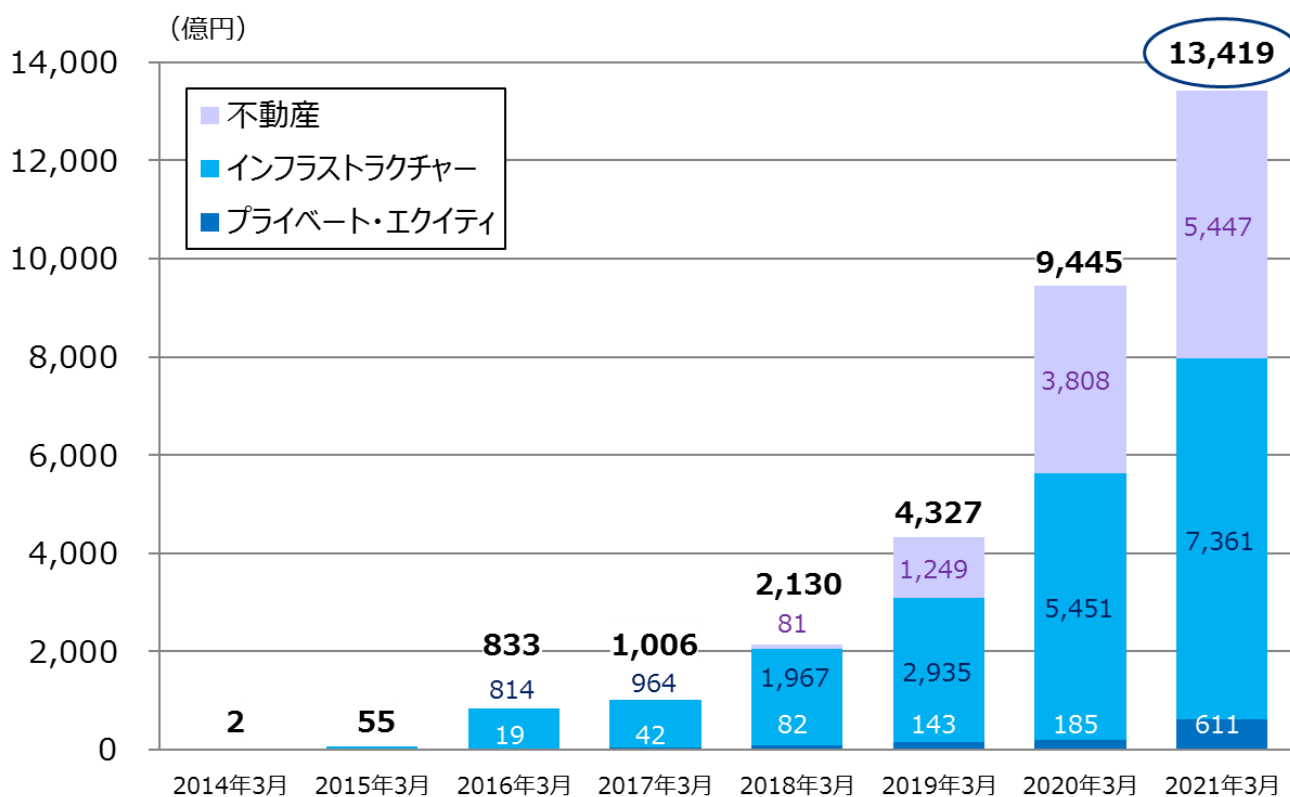
## (2) オルタナティブ投資

オルタナティブ資産とは伝統的な投資対象資産である上場株式、債券に対する「代替的(オルタナティブ)」な投資資産の総称であり、非上場企業の株式であるプライベート・エクイティ、不動産、電力や鉄道などのインフラストラクチャーなど、多種多様な資産が含まれる。これらの資産は、伝統的資産である上場株式、債券とは異なるリスク・リターン特性を有しており、ポートフォリオに組み入れることにより分散投資効果から運用の効率性の向上及び年金財政の安定に寄与する効果が期待できる。また、一般的にオルタナティブ資産は、伝統的資産に比べて機動的な売買ができない(流動性が低い)が、その分利回りが高いとされている。海外の年金基金では、このような特性・効果をもつオルタナティブ資産の運用を行うことによる分散投資を推進している。

G P I Fは長期の投資家であり、豊富な流動性資産を有していることから、あえて流動性の低いオルタナティブ資産をポートフォリオに組み入れることで、投資ポートフォリオの効率性を向上しつつ超過プレミアムを獲得することを目指している。現在、G P I Fが投資対象としているオルタナティブ資産は、インフラストラクチャー、プライベート・エクイティ、不動産であり、これらへの投資は2020年度から始まったG P I Fの第4期中期計画において資産全体の5%を上限として運用を行うこととされている。G P I Fでは、近年、運用体制の整備を進めつつ、資産残高を着実に積み上げており、2021年3月末時点の時価総額は、1兆3,419億円、積立金全体に占める割合は0.70%となっている。なお、オルタナティブ資産の運用は案件ごとの個別性が強く、また、流動性の低さからも投資を行う際及び実行後のリスク管理は重要な課題であり、G P I Fでは、リスク管理を含めた運用体制の強化に努

め、市場環境や運用リスクにも十分に留意しつつ運用の充実を図っている。

投資開始以来のオルタナティブ投資の時価推移



【参考文献等】

- ・ 「2020 年度 業務概況書」(年金積立金管理運用独立行政法人)
- ・ 「令和 2 年度 厚生年金保険法第 79 条の 8 第 2 項に基づく G P I F にかかる管理積立金の管理及び運用の状況についての評価の結果」(厚生労働省)

## 第 15 私的年金（企業年金・個人年金）制度

1. 私的年金制度の仕組み
  - (1) 私的年金制度の意義・役割
  - (2) 私的年金制度の体系
  - (3) 私的年金制度の変遷と直近の動向
2. 近年の制度改正
  - (1) 令和 2 年法改正
  - (2) 令和 3 年度税制改正
3. 今後の私的年金制度の展望

### 1. 私的年金制度の仕組み

#### (1) 私的年金制度の意義・役割

私的年金は、公的年金に加えて給付を行う年金であり、より豊かな老後生活を送るための国民の多様な希望やニーズに応える制度である。

一般的には、私的年金の概念には、確定給付企業年金や確定拠出年金だけでなく、広く民間保険会社が行うものや、独自の企業年金も含まれるが、この稿では、これら私的年金のうち、法令で定められている要件を満たし、税制上の優遇措置が適用される企業年金・個人年金について述べる。

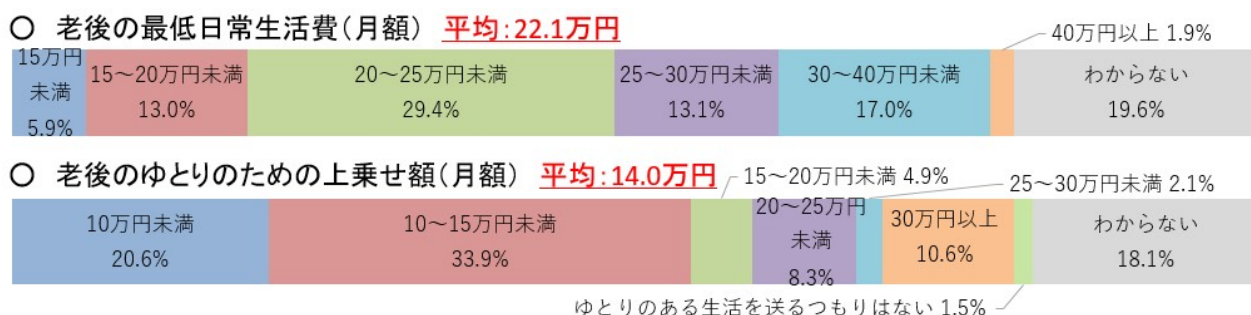
近年、健康寿命や平均寿命が伸長し、高齢期の就労が拡大していることに伴って、国民一人一人が望ましいと考える生活水準や働き方も多様化している。国民の老後所得は、公的年金を中心に、稼働所得、財産所得、私的年金等により賄われていることが多い。

「生活保障に関する調査」（公益財団法人生命保険文化センター、2019 年）によると、18～69 歳の男女が、老後を夫婦 2 人で暮らしていくうえで、日常生活費として月々最低必要だと考える金額（「老後の最低日常生活費」）は、平均で月額 22.1 万円であり、公的年金に



おけるモデル年金<sup>1</sup>と同等程度の額であった。加えて、経済的にゆとりのある老後生活を送るために、最低日常生活費（月額 22.1 万円）のほかに必要だと考える金額（「老後のゆとりのための上乗せ額」）については、平均で月額 14.0 万円との結果になった。このことから、公的年金に上乗せして、ゆとりのある老後の生活設計を行いたいというニーズに応えるため、老後の所得を確保する手段として私的年金制度が活用されることにその意義がある。

図 1 老後に求められる生活費水準



○ 「老後の最低日常生活費」と「老後のゆとりのための上乗せ額」の推移(月額)

	2001年	2004年	2007年	2010年	2013年	2016年	2019年
最低日常生活費 (①)	23.5万円	24.2万円	23.2万円	22.3万円	22.0万円	22.0万円	22.1万円
老後のゆとりのための上乗せ額 (②)	13.8万円	13.7万円	15.1万円	14.3万円	13.4万円	12.8万円	14.0万円
ゆとりある老後生活費 (①+②)	37.3万円	37.9万円	38.3万円	36.6万円	35.4万円	34.9万円	36.1万円

(出所) 生命保険文化センター「生活保障に関する調査」(2019年) ※ 全国の18~69歳の男女を対象とした個人調査(n=4,014)

## (2) 私的年金制度の体系

### ① 私的年金制度の概要

私的年金には、企業が従業員のために実施する「企業年金」と、個人が自ら加入する「個人年金」がある。

企業年金は、外部積立に分類される退職給付制度として発展してきた。年金資産の外部保全など、受給権保護等の観点から設けられた各種の要件を満たすことで、個々の制度による違いがあるものの、税制上の優遇措置（事業主は掛金を損金算入でき、現在は運用時の課税も停止されているなど）が認められている企業年金として、確定給付企業年金、企業型確定

<sup>1</sup> モデル年金とは、所得代替率の算出に用いる、夫が厚生年金に加入して男子の平均的な賃金で40年間就業し、その配偶者が40年間専業主婦であった夫婦に支給される夫婦2人の基礎年金と夫の厚生年金の合計額のことを指し、2022年度における額は月219,593円である。

拠出年金といった制度がある。一方で、退職一時金や自社年金のような独自の退職給付制度も存在し、比較的自由的な制度設計をすることが可能<sup>2</sup>だが、法律上の要件を満たす企業年金が受けるような税制上の優遇はない。

個人年金には、一定の要件が課せられるとともに税制上の優遇（掛金の全額所得控除など）を受けられる国民年金基金や個人型確定拠出年金（iDeCo）といった、公的年金に加えて老後の所得を確保したい人の自助努力を支援するための制度がある。一方で、民間金融機関が販売する貯蓄型保険商品は、国民年金基金や iDeCo が受けるような税制上の優遇はない。<sup>3</sup>

## ② 私的年金制度の仕組み

私的年金制度は、「給付建て（確定給付型、Defined Benefit）」と「拠出建て（確定拠出型、Defined Contribution）」の 2 種類に分類できる。

「給付建て」は、加入期間などに基づいてあらかじめ給付の算定方法が決まっている仕組みである。加入者が高齢期の生活設計を立てやすい反面、事業主・基金が運用することとなり、運用状況の悪化などで資産の積立不足が発生した場合には、事業主が追加で掛金を拠出することにより、不足額を埋め合わせることが必要となる。

一方で、「拠出建て」は、あらかじめ定められた拠出額と、その運用収益との合計額を基に個人別に年金給付額が決定される仕組みである。企業が追加拠出をする必要は生じないが、加入者個々人が運用を行うことで給付額を確保し、高齢期の生活設計を立てる必要がある。

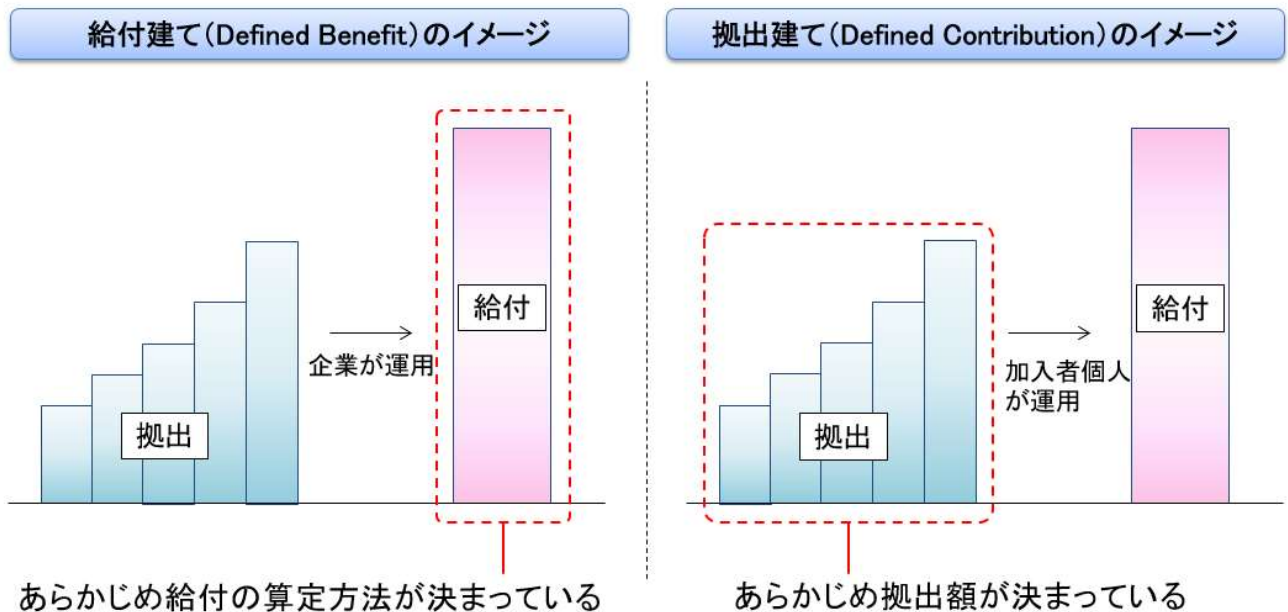
---

<sup>2</sup> ただし、労働基準法（昭和 22 年法律第 49 号）の「退職手当」に該当し、同法の適用を受ける。

<sup>3</sup> iDeCo の商品として販売される場合は、iDeCo の税制優遇が適用される。

日本においては、「給付建て（確定給付型）」には企業年金である確定給付企業年金（以下「DB」という。）及び厚生年金基金、個人年金である国民年金基金が該当し、「拠出建て（確定拠出型）」には確定拠出年金（以下「DC」という。）が該当する。DC は更に企業型 DC と個人型 DC に分類される。以下では、各制度の内容について説明する。

図 2 給付建てと拠出建ての基本的仕組み



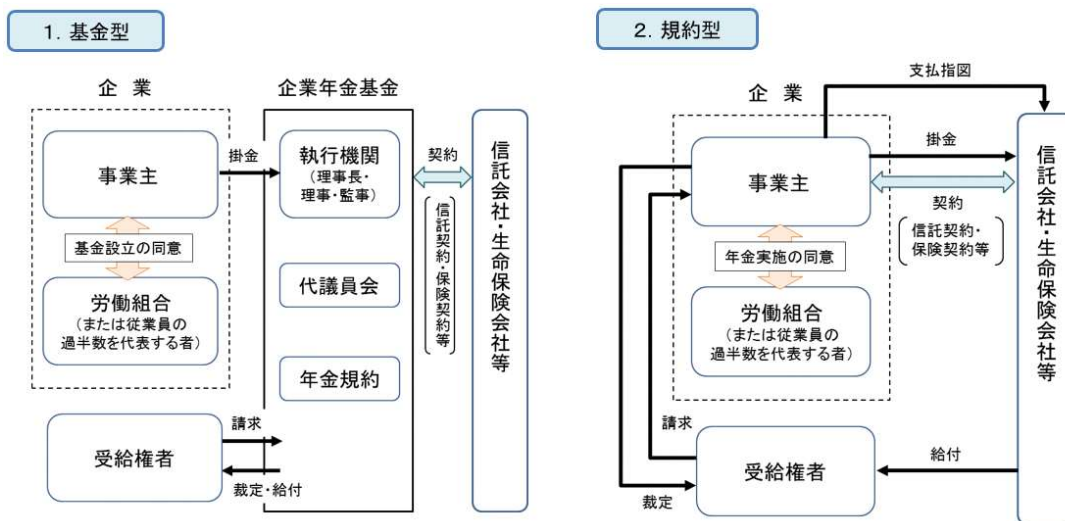
**i 確定給付企業年金（DB）**

DB は、適格退職年金や厚生年金基金を承継した給付建ての企業年金制度として、確定給付企業年金法（平成 13 年法律第 50 号）により創設された。実施主体である事業主や企業年金基金が、年金資産を運用し、公的年金の上乗せ給付を行うもので、労使合意で比較的柔軟な制度設計が可能でありながらも、受給権の保護を意図した制度である。掛金は原則として事業主拠出<sup>4</sup>であり、拠出限度額はない。

<sup>4</sup> 規約により事業主が拠出する掛金の額を超えない範囲で加入者が掛金の一部を拠出することも可能。

また、DB には「基金型」と「規約型」の 2 種類の運営方式がある。「基金型」は、事業主が労働組合の同意を得て母体企業とは別の法人格を有する企業年金基金を設立した上で、当該企業年金基金が実施主体となり、年金資産の運用、給付を行うものである。一方で、「規約型」は、厚生年金適用事業所の事業主が実施主体となり、労使が合意した規約に基づき、企業と信託会社・生命保険会社等が契約を結び、年金資産の運用、給付を行うものである。

図 3 DB の仕組み



ii 確定拠出年金（DC）

DC は、拠出建ての新たな私的年金の制度として、確定拠出年金法（平成 13 年法律第 88 号）により創設された。拠出された掛金が加入者ごとに明確に区分され、その掛金と自らの運用指図による運用益との合計額をもとに、給付額が決定される制度である。中途引出しは原則認められず、60 歳以降に老齢給付の受給が可能である。<sup>5</sup>

DC には「企業型」と「個人型」の 2 種類があり、企業型 DC は、労使が合意した規約に基づき事業主が実施するものである。掛金は原則として事業主拠出<sup>6</sup>である。一方で、個人型 DC（以下「iDeCo」という。）は、国民年金基金連合会が個人型年金規約に基づき実施し、個人単位で加入するものである。掛金は原則として加入者拠出である。なお、中小事業主掛

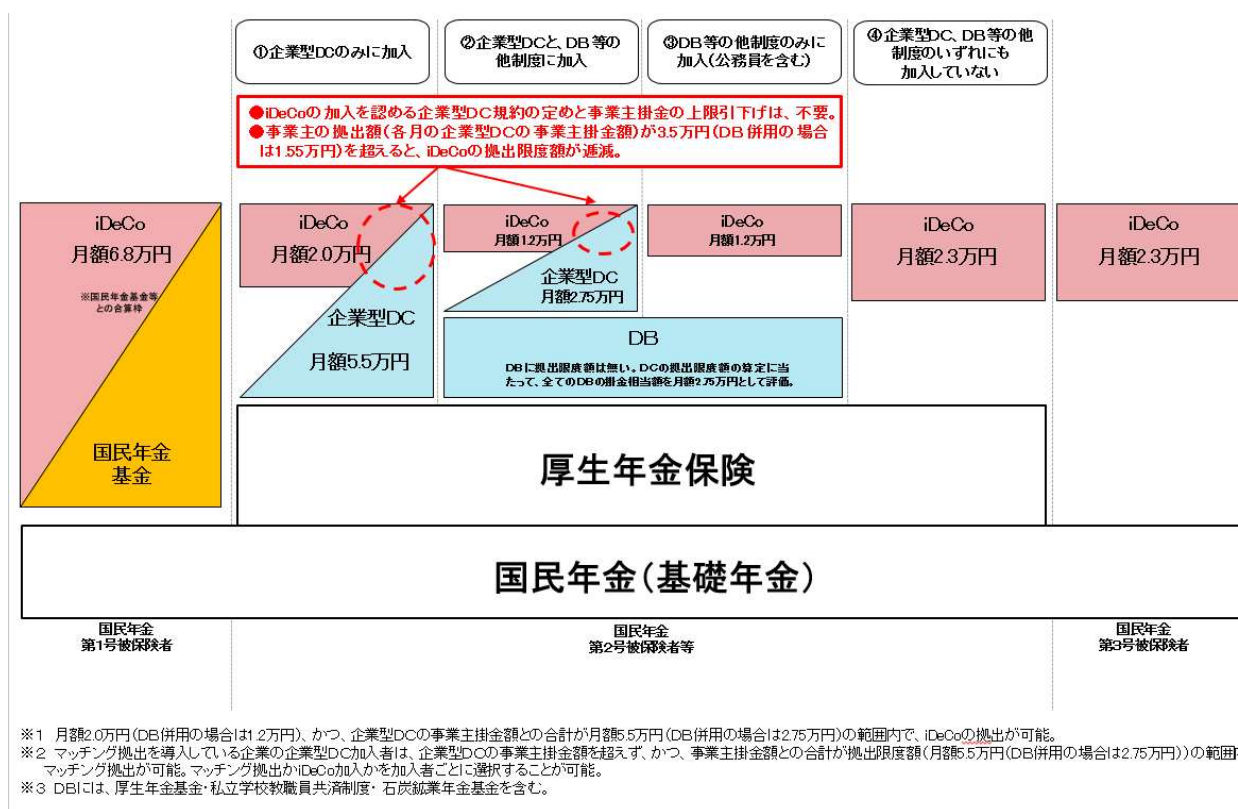
<sup>5</sup> 年金給付・一時金給付の選択が可能（60 歳受給開始には通算加入者等期間 10 年等の要件あり）。

<sup>6</sup> 拠出限度額の枠内かつ事業主の掛金の額を超えない範囲で加入者も拠出可能（マッチング拠出）。

金納付制度（iDeCo プラス）により、企業年金を実施していない中小企業事業主<sup>7</sup>が iDeCo に加入する従業員の掛金に上乗せして掛金を拠出することも可能である。

また、掛金には、公的年金の被保険者種別と私的年金制度の加入状況により拠出限度額<sup>8</sup>が定められており、拠出限度額は図 4 のとおりである。

図 4 現行の DC 拠出限度額



### iii 国民年金基金

国民年金基金<sup>9</sup>は、自営業者やフリーランスといった国民年金第1号被保険者や任意加入被保険者が任意に加入する確定給付型の個人年金である。加入者自らが給付の型を選択する。具体的には、1口目は終身年金（2種類）の中から選択し、さらに年金額を増やしたい場合には、2口目以降を終身年金（2種類）や確定年金（5種類）の中から選択する。掛金は、

<sup>7</sup> 使用する第1号厚生年金被保険者が300人以下であって企業年金（企業型DC、DB及び厚生年金基金）を実施していない厚生年金適用事業所の事業主が主体となる。  
<sup>8</sup> 1年間に拠出することができる事業主掛金及び加入者掛金の合計額の総額の上限を指す。  
<sup>9</sup> 制度自体は1969年に創設されたが、設立要件が厳しかったため、実際には設立されず、平成元（1989）年の改正で要件が緩和されたことにより、順次基金が設立された。

選択した給付の型、加入時の年齢及び性別に基づき定められた額を支払うこととなり、上限は iDeCo との合算で月額 68,000 円であるが、その範囲内であれば何口でも増やすことができる。なお、財政の均衡を保つことができるように、少なくとも 5 年に一度は給付設計（掛金額）を見直すこととされている。

また、国民年金基金は、「地域型」及び職種別に設立された「職能型」の 2 種類があり、「地域型」には全国国民年金基金<sup>10</sup>、「職能型」には歯科医師国民年金基金、司法書士国民年金基金及び日本弁護士国民年金基金が該当する。全国国民年金基金については、国民年金第 1 号被保険者や任意加入被保険者であれば加入可能であり、職能型国民年金基金については、基金ごとに定められた事業又は業務に従事する国民年金第 1 号被保険者や任意加入被保険者が加入できる。

### （3）私的年金制度の変遷と直近の動向

#### ① 制度の変遷

様々な形態がある私的年金制度であるが、現代の制度に至るまで、時代に合わせて見直しがなされてきた。戦後経済復興期から高度経済成長期にかけては、企業はより優秀な労働力を確保するために退職金の充実を図ってきた。その後、退職者数や退職金の支払額が増加したため、退職金の資金負担を平準化させる観点から、年金制度を導入する企業が現れたことが、私的年金制度の始まりである。しかし、当時の企業が運営する年金制度は、企業が負担する掛金が損金に算入されておらず、仮に損金扱いにする場合は掛金が追加給与とみなされ、従業員は実際には受け取っていない給与分に対しても所得税を支払わなければならないという問題が生じた。このため、私的年金制度整備の機運が高まり、1962 年に税制上の「適格退職年金制度<sup>11</sup>」が創設された。また、1966 年には厚生年金保険の給付水準の改善に際して、企業の退職金と調整するために、企業年金に厚生年金保険の一部を代行させる「厚生

---

<sup>10</sup> 全国国民年金基金は、2019 年 4 月に全国 47 都道府県の地域型国民年金基金と 22 の職能型国民年金基金が合併し、設立されたもの。

<sup>11</sup> 企業と金融機関が信託契約や生命保険契約を締結し、適正な年金数理などの適格要件を満たすものについて、給付時まで課税を繰り延べ、所得税の課税繰り延べ分を遅延利子相当分として運用時に課税（特別法人税）する制度。

年金基金制度<sup>12</sup>」が創設され、当時の企業年金制度の大きな二つの柱として、従業員の老後の所得保障に大きな役割を果たしてきた。

しかし、バブル経済の崩壊等による運用環境の著しい悪化といった社会情勢の変化に伴い、適格退職年金制度で不十分であった受給権保護・強化等の仕組みの整備が求められるようになった。さらに、厚生年金基金においても、運用状況の悪化により厚生年金保険本体を代行するメリットが薄れていく中で、2000年に「退職給付に関する会計基準」が導入されたことにより、企業年金に関する積立不足をバランスシートに負債として計上することとされ、母体企業の財務に大きな影響を与えることとなったことから、厚生年金基金の代行返上を求める声が大きくなった。

これらの動きを受け、2002年4月には、代行部分を持たない企業年金であるDBが創設された。DBには、受給権保護等を図るとともに、労使の自主性を尊重しつつ、統一的な枠組みのもとに確定給付型の企業年金制度の整備を図る目的があった。

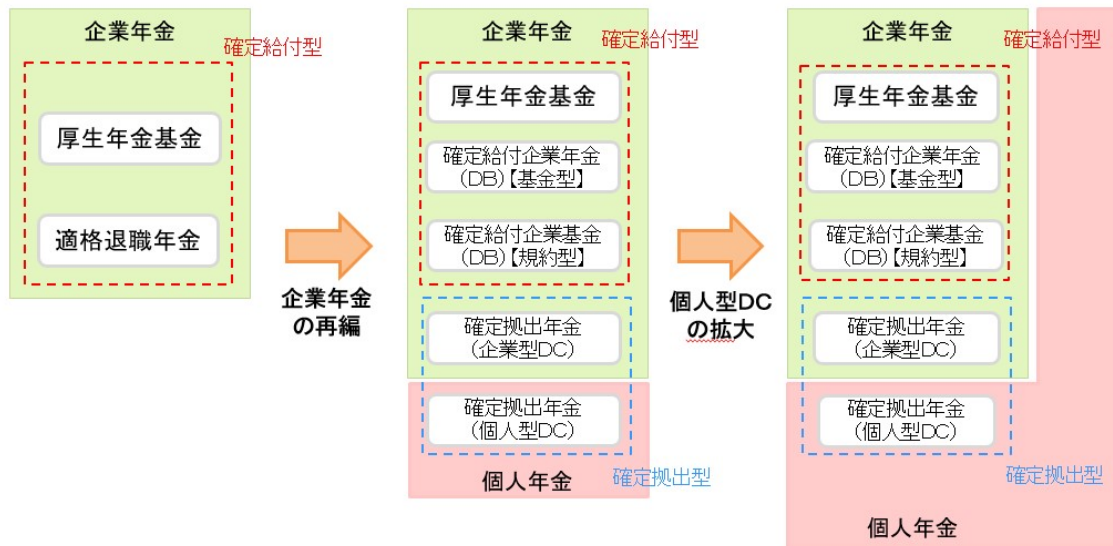
また、2001年10月には、拠出建ての新たな私的年金であるDCも創設された。これまでの確定給付型の企業年金には、複雑な制度設計や資産運用等に係る企業のコスト負担の観点から中小零細企業等では十分に普及していなかったこと、企業の従業員等を一つの集団とした制度であったために労働移動への対応が困難であったこと、景気の低迷等による企業業績の影響を受けることといった問題点があった。DCは、これらの問題点に対応できる新たな年金制度として、米国における「401(K)プラン」を参考に導入された。

---

<sup>12</sup> 拠出時の事業主掛金は損金算入、加入者掛金は社会保険料控除の対象、運用時は一定水準まで非課税、受給時は公的年金等控除又は退職所得控除の対象となり、公的年金と同様の税制上の取扱いとなる制度。

このように、私的年金制度の2つの柱が新たに創設され、老後の所得確保の選択肢を広げる一方で、適格退職年金はDBへ受け継がれる形で、2012年に廃止となった。また、厚生年金基金については、DBの導入とともに代行返上が可能となり、その後2014年には厚生年金基金の新規設立は認められなくなった<sup>13</sup>。

図 5 企業年金・個人年金制度の変遷（全体像）



② 私的年金制度の動向

企業年金の現状について、規約数と加入者数の観点から推移を追っていく。規約数については、DBが近年は若干減少傾向にあるものの、依然として多い現状である（図6）。一方、企業型DCは増加傾向にある（図7）。加入者数については、長らく企業年金の中核を担ってきた適格退職年金・厚生年金基金からDB・企業型DCに移行していることが分かる。2021年度末では、DBの加入者数が930万人と最も多く、企業型DCの加入者数は782万人である（図8）。

また、iDeCoについては、2017年1月の加入可能範囲の拡大<sup>14</sup>後、加入者数が増加して

<sup>13</sup> 特例的な解散又は他の企業年金制度への移行を進めたことにより、2022年3月31日現在で解散又は代行返上していない厚生年金基金は5基金となっている。

<sup>14</sup> iDeCoは、国民年金第1号被保険者と企業年金のない国民年金第2号被保険者のための制度として創設されたが、2017年1月、企業年金加入者、公務員等共済加入者、国民年金第3号被保険者まで加入可能範囲が拡大され、被保険者種別にかかわらず国民年金被保険者を包括する制度となった。



おり、2022 年 3 月末現在で 239 万人となっている（図 9）。

国民年金基金においては、加入者数は減少傾向にあり、受給者数が増加している現状である（図 10）。

図 6 DBの規約数の推移

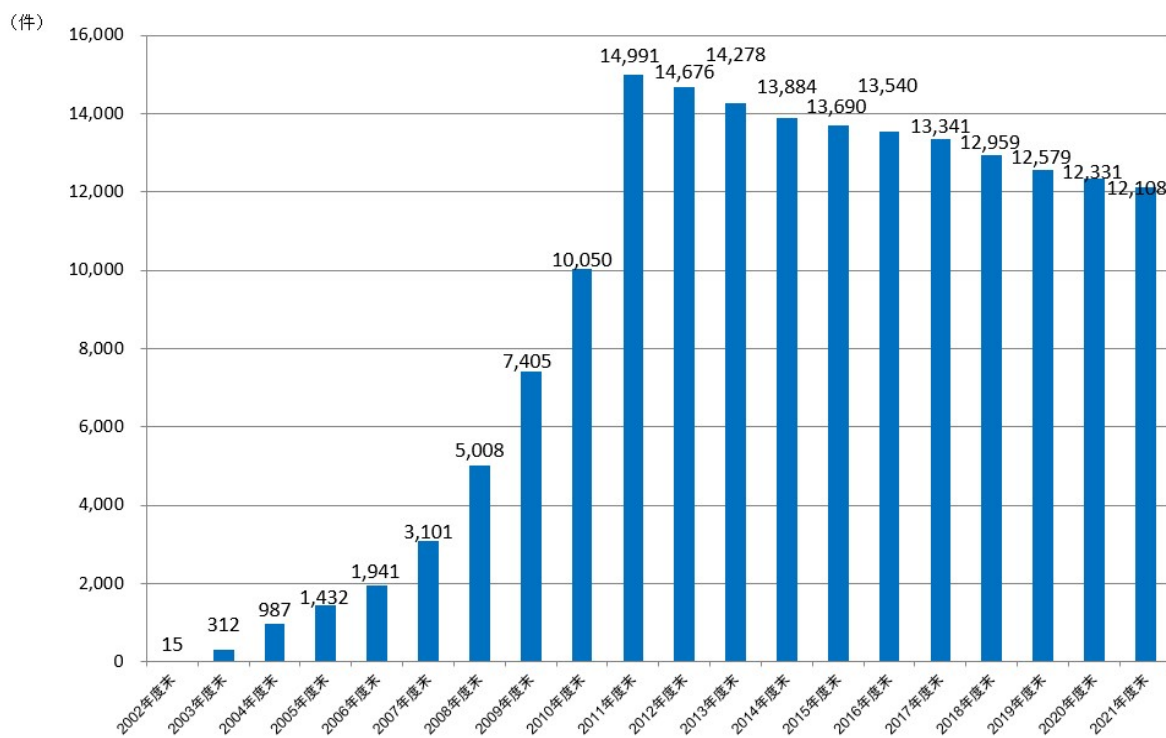
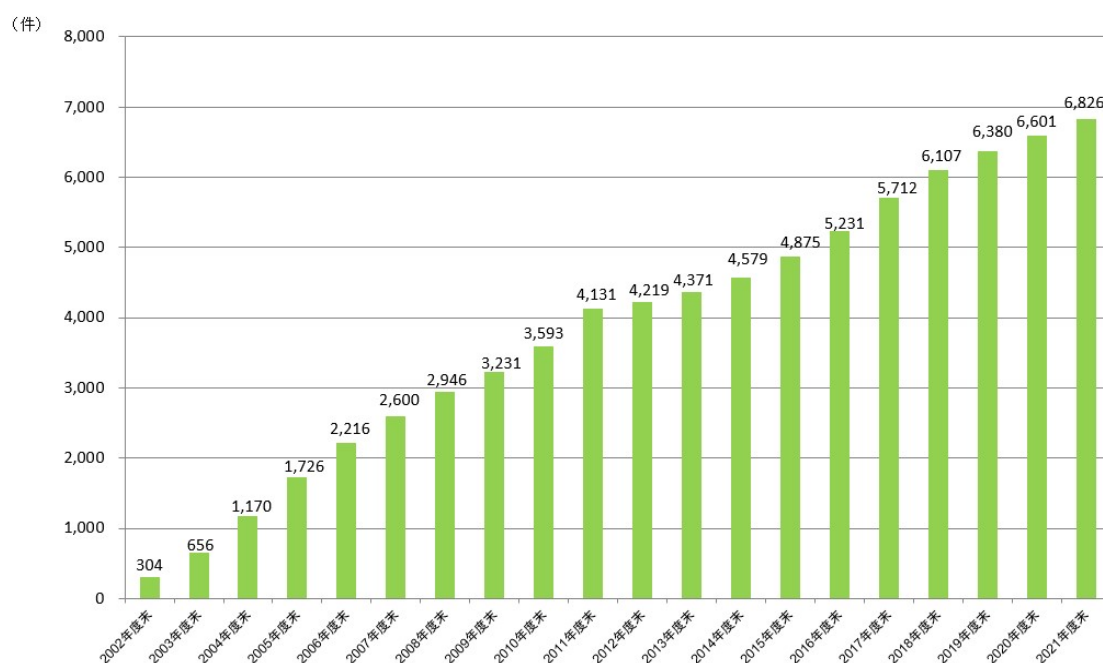


図 7 企業型DCの規約数の推移



(出所)運営管理機関連絡協議会「確定拠出年金統計資料」

※2021年度末時点は 運営管理機関連絡協議会・生命保険協会・信託協会「確定拠出年金(企業型)の統計概況」による速報値。

図 8 企業年金の加入者数の推移 ※重複は排除していない。

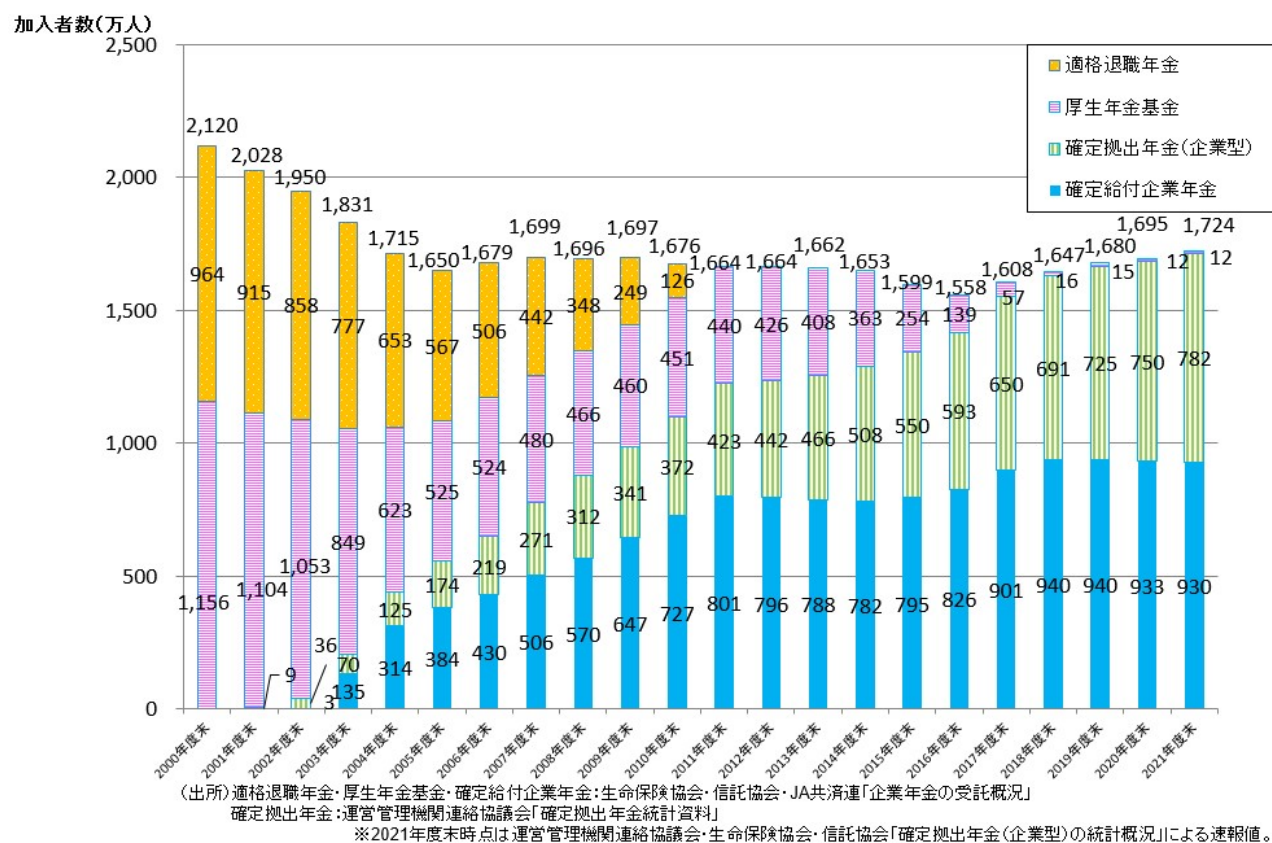


図 9 iDeCo の加入者数の推移及び年齢構成

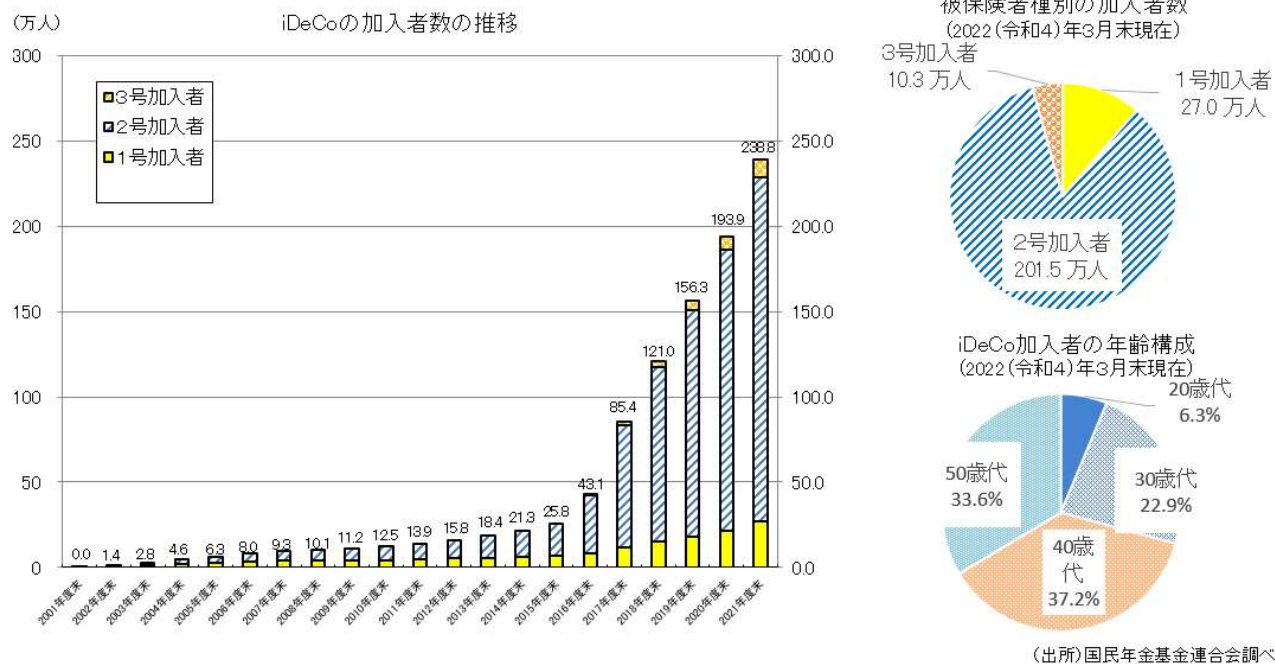
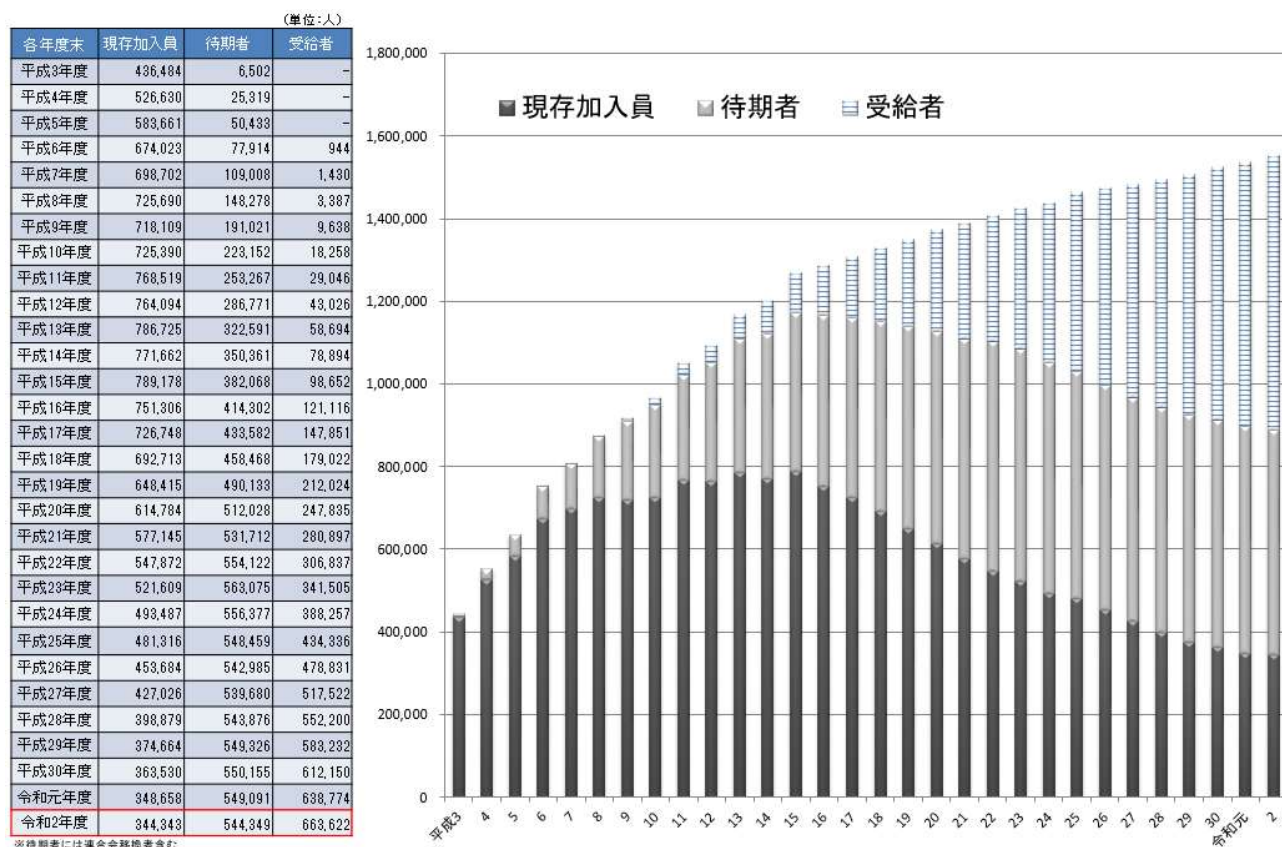


図 10 国民年金基金制度の加入員・受給者等の状況



## 2. 近年の制度改正

時代の背景に沿って、制度を見直してきた私的年金制度であるが、平均寿命や健康寿命の伸長、高齢期の就労の拡大に伴って更に多様化する高齢者のニーズに応えられるよう、その充実と普及を図っていくために、令和 2（2020）年に法改正、令和 3（2021）年度には税制改正を行い、段階的に施行しているところである。

### （1）令和 2 年法改正

高齢期の就労の拡大を制度に反映し、長期化する老後生活の経済基盤の充実を図るために、公的年金制度における見直しの議論と並行して、社会保障審議会企業年金・個人年金部会において議論を行った。その後、2019 年 12 月に同部会で取りまとめられた議論の整理を踏まえ、公的年金制度の見直しに併せて、「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法律」（令和 2 年法律第 40 号。以下「令和 2（2020）年改正法」という。）によ

り、私的年金の制度改正を行った。主な内容として、DC の加入可能年齢の引上げや受給開始時期の選択肢の拡大、DC における中小企業向け制度の対象範囲の拡大、企業型 DC 加入者の iDeCo 加入の要件緩和等が盛り込まれている。

### ① DC の加入可能年齢の引上げ（2022 年 5 月 1 日施行）

#### （企業型 DC の加入可能年齢の引上げ）

企業型 DC の加入可能範囲を「65 歳未満」の厚生年金被保険者（60 歳以降は 60 歳前と同一事業所で継続して使用される人に限る。）とされていたところ、企業の高齢者雇用の状況に応じたより柔軟な制度運営を可能とするとともに、DB との整合性を図るため、厚生年金被保険者（原則 70 歳未満）であれば、加入できることとされた。

#### （iDeCo の加入可能年齢の引上げ）

iDeCo の加入可能範囲を「60 歳未満」の国民年金第 1・2・3 号被保険者とされていたところ、高齢期の就労が拡大していることを踏まえ、「60 歳未満」という要件を撤廃し、国民年金被保険者（原則 65 歳未満）<sup>15</sup>であれば加入できることとされた。

### ② 受給開始時期等の選択肢の拡大

#### （DC の受給開始時期の選択肢の拡大（2022 年 4 月 1 日施行））

企業型 DC・iDeCo は、60 歳から 70 歳の間で受給開始時期を選択できるところ、公的年金の受給開始時期の選択肢の拡大に併せて、老齢給付金の受給開始の上限年齢を 70 歳から 75 歳に引き上げた。

これによって、企業型 DC・iDeCo における老齢給付金は、60 歳以降の加入者資格喪失後から 75 歳までの間で受給開始時期を選択することができるようになった。

#### （DB の支給開始時期の設定可能範囲の拡大（2020 年 6 月 5 日施行））

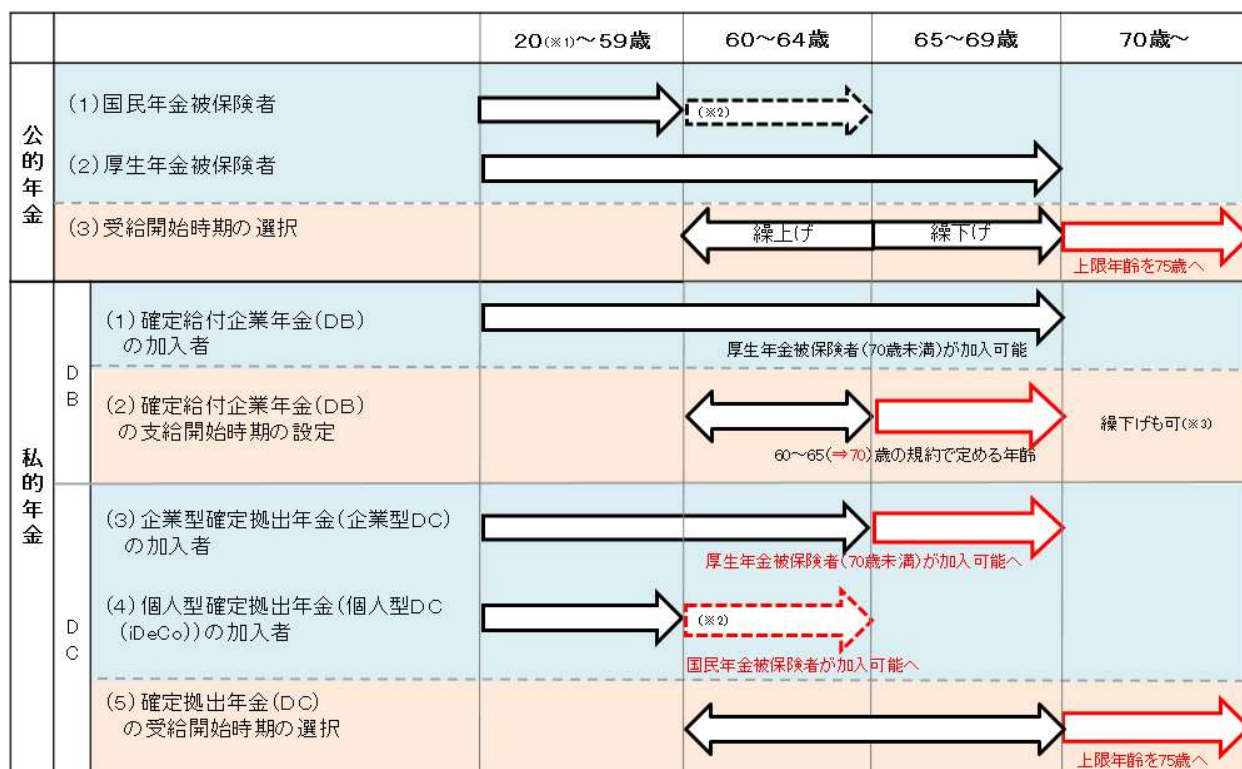
一般的な定年年齢を踏まえ、DB は 60 歳から 65 歳の間で労使合意に基づく規約において支給開始時期を設定できるとしていたところ、企業の高齢者雇用の状況に応じたより柔軟な

<sup>15</sup> 国民年金第 1・2・3 号被保険者のほか任意加入被保険者を含む。

制度運営を可能とするため、支給開始時期の設定可能な範囲を 60～70 歳<sup>16</sup>までに拡大した。  
 まとめて、①、②の改正により、図 11 のとおりとなる。

図 11 公的年金・私的年金の加入・受給の全体像

(黒字は見直し前、赤字が見直し内容)



※1: 20歳未満の者についても適用事業所に使用される場合は厚生年金被保険者・国民年金第2号被保険者となる。  
 ※2: 国民年金被保険者の資格は、①第1号被保険者: 60歳未満、②第2号被保険者: 65歳未満、③第3号被保険者: 60歳未満、④任意加入被保険者: 保険料納付済期間等が480月未満の者は任意加入が可能(65歳未満)となっている。  
 ※3: 規約で定める範囲に限られる。

### ③ 制度の普及等に向けた改善

#### (中小企業向け制度（簡易型 DC・iDeCo プラス）の対象範囲の拡大（2020 年 10 月 1 日施行）)

中小企業における企業年金の実施率は比較的低い傾向にあることから、中小企業向けに企業型 DC の設立手続を簡素化した「簡易型 DC」や、企業型 DC の実施が困難な中小企業が iDeCo に加入する従業員の掛金に上乗せで事業主掛金を拠出することができる「中小事業主掛金納付制度（iDeCo プラス）」について、実施可能な企業の規模要件を従業員 100 人以下から 300 人以下に拡大した。

<sup>16</sup> ただし、規約で定めるところにより繰下げが可能。

**（企業型 DC 加入者の iDeCo 加入の要件緩和（2022 年 10 月 1 日施行））**

企業型 DC 加入者のうち iDeCo（月額 2.0 万円以内）に加入できるのは、拠出限度額の管理を簡便に行うため、iDeCo の加入を認める企業型 DC 規約の定めがあつて事業主掛金の上限を月額 5.5 万円から月額 3.5 万円に引き下げた企業の従業員とされていた。しかし、事業主掛金が高い従業員が一部いること等により事業主掛金の上限の引下げは困難であったため、ほとんど活用されていない現状にあつた。事業主掛金の上限を引き下げない限り、当該企業型 DC の加入者全員が iDeCo に加入できないため、事業主掛金が高い従業員にとっては、拠出可能額に十分な残余があるにもかかわらず、iDeCo に加入できない状態となつていた。

そのため、企業型 DC の事業主掛金と iDeCo の掛金との合算管理の仕組みを構築することで、企業型 DC 規約の定めや事業主掛金の上限の引下げがなくとも、月額 5.5 万円から各月の事業主掛金を控除した残余の範囲内<sup>17</sup>、iDeCo の掛金を毎月拠出できるよう改善を図つた（P6 図 4 参照）。

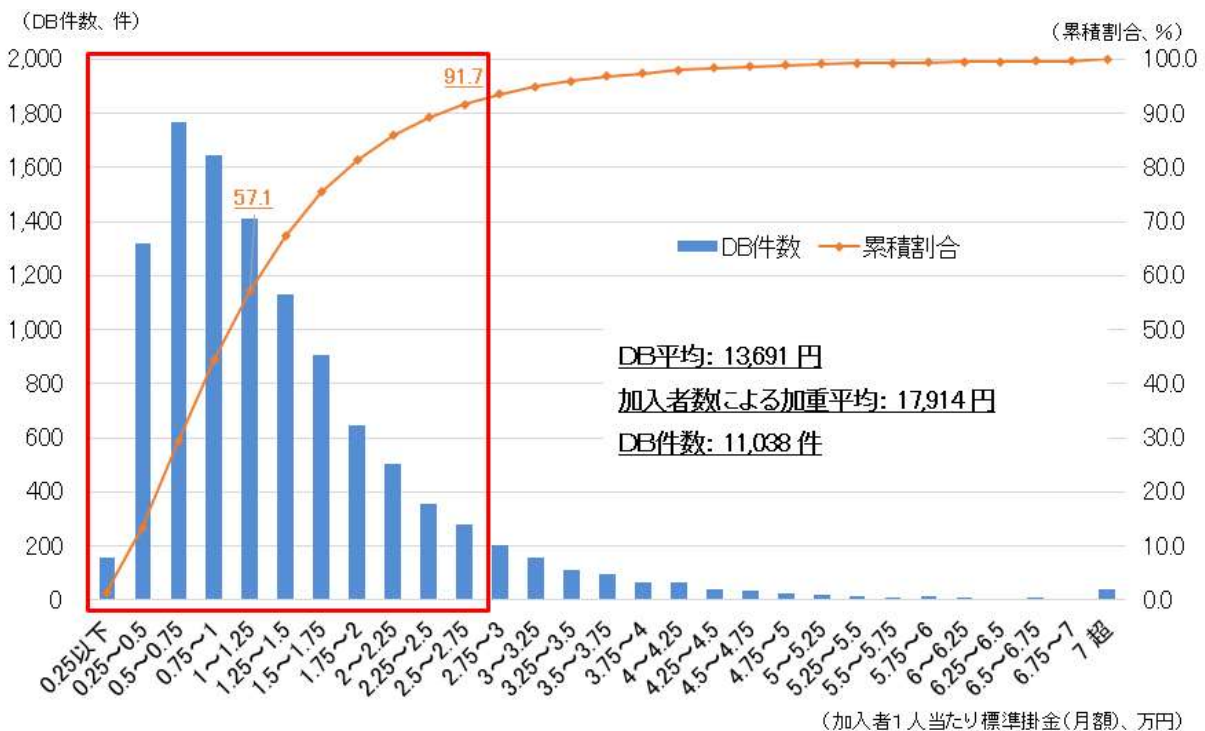
---

<sup>17</sup> ただし、月額 2.0 万円を上限とする。また、企業型 DC と iDeCo に同時に加入するためには、企業型 DC の事業主掛金が毎月拠出であること、マッチング拠出を利用していないことが必要となる。

## （2）令和 3 年度税制改正

働き方やライフコースが多様化する中で、一人ひとりが老後の生活に備えるための準備を公平に支援し、働き方や勤め先によって有利・不利が生じない制度を構築することが求められている。この観点を踏まえると、企業型 DC のみに加入する人と、企業型 DC のみならず DB 等の他制度<sup>18</sup>にも加入する人との間で不公平が生じないように、DB 等の他制度にも加入する人の企業型 DC の拠出限度額は、企業型 DC の拠出限度額（月額 5.5 万円）から DB 等の他制度に事業主が拠出する掛金相当額を控除する必要がある。だが、現行では、拠出限度額の管理を簡便に行うため、DB 等の他制度の給付水準・掛金水準にかかわらず、全ての DB 等の他制度の掛金相当額を月額 2.75 万円として一律評価し、DB 等の他制度にも加入する人の企業型 DC の拠出限度額は残りの月額 2.75 万円としている。他方で、DB ごとの掛金の実態をみると、加入者 1 人当たりの標準掛金は月額 2.75 万円より低い DB が 9 割を超えており、DB の間で大きな差もある（図 12 参照）。

図 12 DB の掛金額の状況



※ 2015～2017(平成27～29)年度のDB事業報告書に基づき、3年間連続して標準掛金を拠出したDBを対象に集計。  
 ※ 上図は、DBごとに事業年度中に支払った標準掛金総額を年度末時点の加入者数で除して加入者1人当たりの標準掛金を算出した上で、当該額の階級別にDB件数を計上したものの。

<sup>18</sup> 他制度には、DBのほか、厚生年金基金、私立学校教職員共済制度、石炭鉱業年金基金を含む。

これを受け、令和 2（2020）年法改正後、引き続き社会保障審議会企業年金・個人年金部会で議論を行い、令和 3（2021）年度税制改正の大綱において、DB 等の他制度に加入する人の DC の拠出限度額の算定に当たって、全ての DB 等の他制度の事業主掛金額を一律に評価して DC の拠出限度額は残りの額となっている点を改め、DC の拠出限度額について、DB 等の他制度の掛金額の実態を反映することで、公平できめ細かな算定方式に改めることとされた。また、これにあわせて、DB 等の他制度に加入している人の個人型 DC の拠出限度額（月額 1.2 万円）を、企業型 DC のみに加入している人の個人型 DC の拠出限度額（月額 2 万円）に統一し、企業年金に加入する人の拠出限度額について公平を図ることとされた。

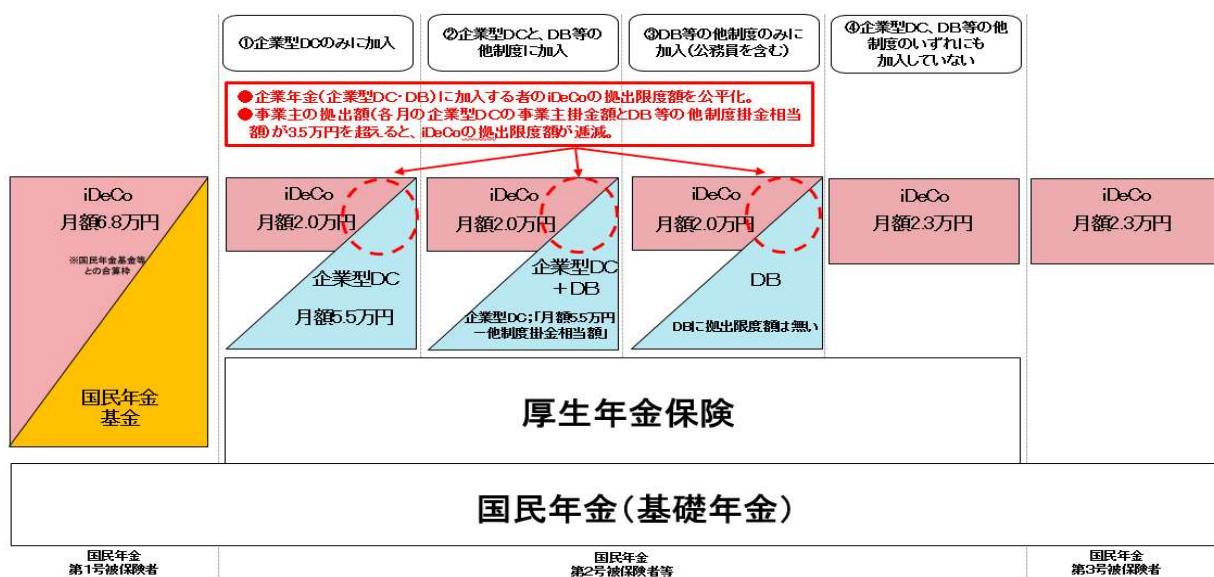
このため、「確定拠出年金法施行令及び公的年金制度の健全性及び信頼性の確保のための厚生年金保険法等の一部を改正する法律の施行に伴う経過措置に関する政令の一部を改正する政令」（令和 3 年政令第 244 号）により、以下のとおりの算定方法に見直され、2024 年 12 月 1 日より施行されることとなっている。

- ・ DB の加入者の企業型 DC の拠出限度額（現行：月額 2.75 万円）を、月額 5.5 万円から DB 等の他制度掛金相当額を控除した額とする。
- ・ DB の加入者の個人型 DC の拠出限度額（現行：月額 1.2 万円）を、月額 5.5 万円から DB 等の他制度掛金相当額及び企業型 DC の事業主掛金額を控除した額（月額 2 万円



を上限）とする。

図 13 DB等の他制度掛金相当額の反映後の DC 拠出限度額（2024 年 12 月以降）



※1 企業型DCの拠出限度額は、月額5.5万円からDB等の他制度掛金相当額（仮想掛金額）を控除した額。他制度掛金相当額は、DB等の給付水準から企業型DCの事業主掛金に相当する額として算定したもので、複数の他制度に加入している場合は合計額。他制度には、DBのほか、厚生年金基金・私立学校教職員共済制度・石炭鉱業年金基金を含む。  
 施行（令和6年12月1日）の現行に事業主が実施する企業型DCの拠出限度額については、施行の際の企業型DC規約に基づいた従前の掛金拠出を可能とする（経過措置）。ただし、施行日以後に、確定拠出年金法第3条第3項第7号に掲げる事項を変更する規約変更を行った場合、確定給付企業年金法第4条第5号に掲げる事項を変更する規約変更を行うことによって同法第58条の規定により掛金の額を再計算した場合、DB等の他制度を実施・終了した場合は、経過措置の適用は終了。  
 マッチング拠出を導入している企業の企業型DC加入者は、企業型DCの事業主掛金額を超えず、かつ、事業主掛金額との合計が拠出限度額（月額5.5万円からDB等の他制度掛金相当額を控除した額）の範囲内で、マッチング拠出が可能。マッチング拠出かiDeCo加入かを加入者ごとに選択することが可能。

※2 企業年金（企業型DC、DB等の他制度）の加入者は、月額2.0万円、かつ、事業主の拠出額（各月の企業型DCの事業主掛金額とDB等の他制度掛金相当額）との合計が月額5.5万円の範囲内で、iDeCoの拠出が可能。公務員についても、同様に、月額2.0万円、かつ、共済掛金相当額との合計が月額5.5万円の範囲内で、iDeCoの拠出が可能。

### 3. 今後の私的年金制度の展望

このように令和 2（2020）年改正法及び令和 3（2021）年度税制改正により、長期化する老後生活をより豊かなものにするため、私的年金をさらに利用しやすくする制度面や手続面の改善を行ったところである。一方で、今後の課題として、令和 2（2020）年改正法の検討規定や附帯決議において、国民が高齢期における所得の確保に係る自主的な努力を行うための支援を公平に受けられるよう更なる拡充を図る観点から、iDeCo 及び国民年金基金の加入の要件、iDeCo に係る拠出限度額及び中小事業主掛金を拠出できる中小事業主の範囲等について、税制上の措置を含め全般的な検討を加え、その結果に基づいて必要な措置を講ずるものとされた。

また、税制改正大綱や「令和 3 年度税制改正要望に係るこれまでの議論の整理」（2020 年 12 月 23 日企業年金・個人年金部会）において、働き方や勤め先によって有利・不利が生じない制度を構築することとされており、拠出・運用・給付の各段階を通じた適正かつ公平な

税負担の在り方についても、引き続き、検討していく必要がある。

更に、「資産所得倍増プラン」（2022 年 11 月 28 日新しい資本主義実現会議決定）においては、iDeCo の加入可能年齢を 70 歳に引上げることに加え、iDeCo の拠出限度額の引上げ及び受給開始年齢の上限の引上げについて、2024 年の公的年金の財政検証に併せて結論を得ることとされている。<sup>19</sup>

これらを受けて、更に多様化する国民のニーズに合わせて、老後の生活設計の選択肢として、制度の更なる充実・普及のため、引き続き検討を行っていく。

---

<sup>19</sup> 税制措置については、今後の税制改正過程において検討するとされている。

## 【参考文献等】

- ・ 「企業年金に関する基礎資料」（企業年金連合会）
- ・ 「企業年金の受託概況」（一般社団法人 生命保険協会・一般社団法人 信託協会・  
全国共済農業協同組合連合会）
- ・ 「日本版 401 k 導入・運営・活用のすべて」（尾崎俊雄 著）
- ・ 「確定拠出年金制度 2020 年の制度改正」（厚生労働省ホームページ）

[https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/nenkin/nenkin/kyoshutsu/  
2020kaisei.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/nenkin/nenkin/kyoshutsu/2020kaisei.html)

## 第 16 年金事業運営

1. 年金事業運営の概要
  - (1) 日本年金機構の概要
  - (2) 日本年金機構の業務
2. 年金制度の安定的な実施（適用、徴収、給付等に係る取組み）
  - (1) 国民年金の適用促進
  - (2) 国民年金保険料の納付率向上
  - (3) 厚生年金保険等の適用促進
  - (4) 厚生年金保険料等の納付率向上
  - (5) 正確な年金給付等の実現
3. サービスの質の向上等
  - (1) 年金相談の充実
  - (2) 公的年金制度に対する理解促進
  - (3) お客様サービスの向上
4. 業務のデジタル化に向けた諸対応
  - (1) 年金手続におけるオンライン化への対応
  - (2) マイナンバー制度への対応
5. 社会保険オンラインシステムの刷新に向けた諸対応
6. 年金記録問題への取組み
  - (1) 年金記録問題への取組み
  - (2) 再発防止及び年金記録の適正な管理の実施

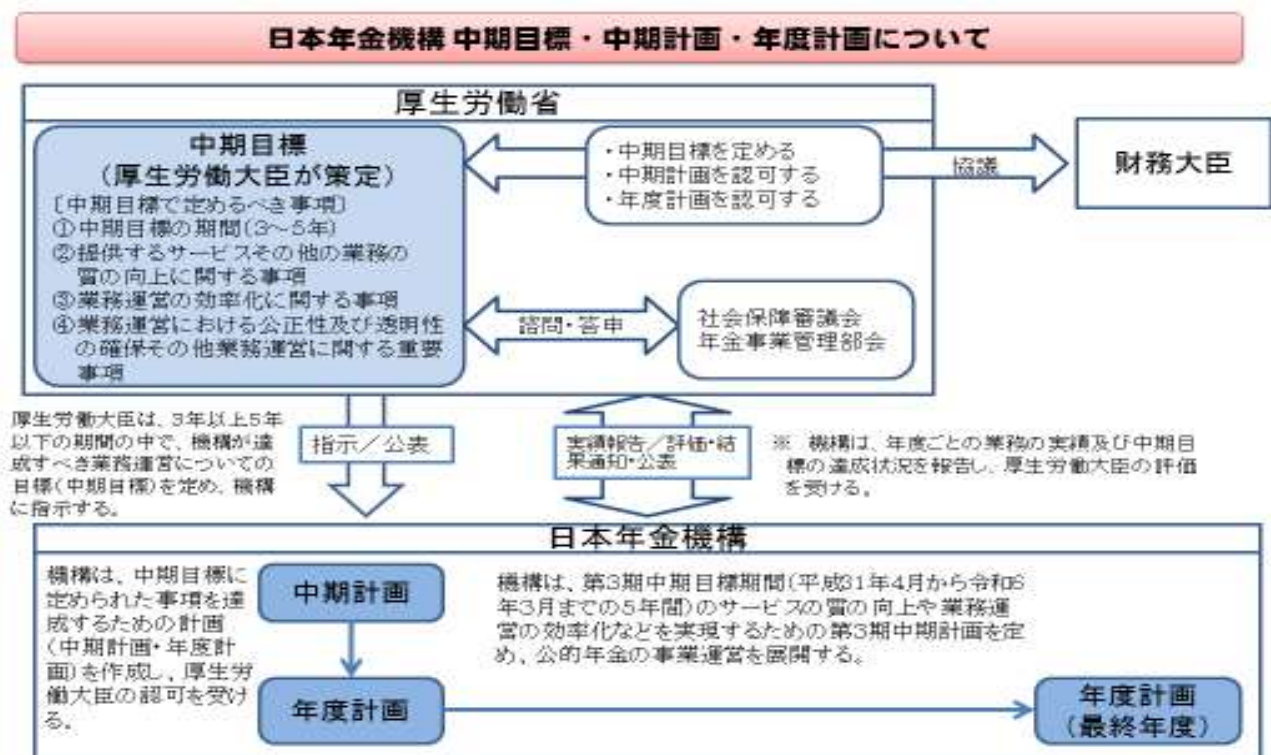
### 1. 年金事業運営の概要

#### (1) 日本年金機構の概要

2010年1月1日、旧社会保険庁が廃止され、政府が管掌する公的年金事業の運営を担う非公務員型の公法人である日本年金機構が設立された。

日本年金機構は、公的年金事業及び公的年金制度に対する国民の信頼の確保を図り、もって国民生活の安定に寄与することを目的として、厚生労働大臣の監督の下、国と密接な連携を図りながら公的年金事業に関する業務運営を行っている。

具体的には、厚生労働省が定めた中期目標に基づき、日本年金機構は中期計画及び各年度の年度計画を策定し、これらに基づいて計画的に業務を行っており、日本年金機構は事業年度ごとの業務の実績について報告し、厚生労働大臣が評価を行っている。また、社会保障審議会年金事業管理部会において、中期目標及び業務の実績評価を諮問している。



## (2) 日本年金機構の業務

日本年金機構においては、国民の生活をしっかり支えていくために、主に5つの業務を行っている。

- (1) 公正公平に年金制度に加入していただくための適用業務
- (2) 個人の方、事業主の方ともにきちんと保険料を納付していただくための徴収業務
- (3) 年金を正確かつ迅速に支払うための給付業務
- (4) 年金記録の正確な管理や、ご自身の年金記録を確認することができる仕組みを提供

する記録管理業務

(5) 年金に関する質問や相談に対応する相談業務

## 2. 年金制度の安定的な実施（適用、徴収、給付等に係る取組み）

国民皆年金制度が実効性を持った制度として安定的にその機能を果たしていくためには、加入義務のある方に制度を確実に適用し、負担能力に応じた保険料を着実に徴収した上で、受給権者に対して正確に給付を行っていく必要があることから、日本年金機構においては、次の（1）から（5）までの取組を実施している。

### （1）国民年金の適用促進

国民年金は、日本国内に住所がある 20 歳以上 60 歳未満のすべての方に加入義務があることから、その適用促進に向けて様々な取組を行っている。

#### ① 確実な適用の実施

- ・ 20 歳到達者については、地方公共団体情報システム機構（以下「J-LIS」という。）から提供される情報に基づき、国民年金第 1 号被保険者となることが把握できた全ての方の加入手続を速やかに実施（2021 年度実績…99.2 万人）。
- ・ J-LIS から提供される情報により把握した 34 歳、44 歳及び 54 歳到達者については、基礎年金番号が付番されていない方等に対し国民年金加入の届出勧奨を実施した上で、届出がない場合にも国民年金第 1 号被保険者としての加入手続を実施。
- ・ 退職者及びその被扶養配偶者に対して、国民年金第 1 号被保険者への種別変更の届出を自主的に行うよう、届出事由の発生時から 2 ヶ月後に届出勧奨を実施（勧奨後もなお届出がなかった場合も、国民年金第 1 号被保険者としての加入手続を実施。）。
- ・ 市町村に対し定期的な情報提供及び研修会の開催等を通じて連携を図り、適正な事務を促進。

## ② 無年金及び低年金の防止に向けた取組

- ・ 強制加入期間内（20 歳以上 60 歳未満）で受給資格期間（120 か月）を満たすことができない方に対して、任意加入制度（60 歳以上）の勧奨を実施。
- ・ 保険料免除等の承認後 2 年目、9 年目の追納可能期間を有する方等に、追納勧奨を実施（承認後 10 年以内であれば追納することができる）。

## （2）国民年金保険料の納付率向上

公的年金制度が十分な機能を果たすためには、国民年金保険料の未納者を減らし、納付率<sup>1</sup>向上を図ることが肝要であるところ、継続的な取組によって納付率は年々向上している（2021 年度実績…現年度納付率 73.9%（2021 年度分保険料）、最終納付率 78.0%（2019 年度分保険料））。

### ① 保険料を納めやすい環境づくりの推進

- ・ 現金で保険料を納めている方への口座振替及びクレジットカードによる納付について勧奨を実施（2021 年度の口座振替及びクレジットカード納付実施率（利用者数の割合）…40.8%）。
- ・ コンビニエンスストアやインターネットバンキング、クレジットカードによる納付を可能とするとともに、その利用を促進（これらの方法による 2021 年度の納付件数…2,121 万件）。

### ② 若年者への対応

- ・ 20 歳到達による資格取得時期や学生納付特例期間終了時期をとらえた口座振替などの届出勧奨を実施。
- ・ 未納者には、20 歳到達による資格取得後や学生納付特例期間終了後の時期の納付状

---

<sup>1</sup> 納付率は、国民年金第 1 号被保険者について、納付義務がどれだけ果たされているかという納付状況を見るための指標であり、納付対象月数に対する納付月数の割合。「最終納付率」は未納分を遡って納付できる過去 2 年分を集計したものであり、「現年度納付率」は途中経過を示している。なお、2021 年度末の公的年金全体の加入者数は 6,725 万人となっており、このうち、国民年金の未納者数は 106 万人（約 1.6%）となっている。

況に応じた催告文書を送付。

### ③ 免除等の周知・勧奨

- ・ 免除や学生納付特例（学生の間での保険料納付を猶予し、後で納付できる仕組み）の周知・勧奨を着実に実施し、年金受給権確保と年金額増額を図る。

### ④ 長期未納者への対応

- ・ 受給要件満了間近（50歳台かつ受給資格期間60月以上120月未満）の24か月未納者に対し、受給資格を得るまでの期間を明示した納付勧奨を実施。
- ・ 厚生年金保険適用の可能性がある国民年金第1号被保険者の解消を図るため、一定の所得がある長期未納者に対し就労状況調査を実施。

### ⑤ 強制徴収の着実な実施

- ・ 控除後所得が300万円以上かつ7か月以上保険料を滞納している方について、納付の状況などを踏まえつつ最終催告状を送付。
- ・ 最終催告状を送付しても自主的に納付しない方については、督促状を送付して滞納処分を実施。

## （3）厚生年金保険等の適用促進

厚生年金保険・健康保険は、原則として法人の全事業所と、従業員数が常時5人以上の個人事業所（一定の業種を除く）に加入義務があるところ、将来的な無年金・低年金の発生防止や事業主の負担の公平性を確保するため、適用すべき被保険者がいる事業所への計画的な適用促進対策を実施している。

### ① 未適用事業所の適用促進

- ・ 国税源泉徴収義務者情報及び雇用保険被保険者情報を活用した加入指導に加え、法人登記簿情報などを活用した新設法人への早期の加入指導の実施により、未適用事業所のさらなる解消を実施。



- ・ 加入勧奨などによっても事業主から応答がないといった、実態確認が必要な法人事業所については、実態確認を実施。

## ② 事業所調査による適用の適正化

- ・ 優先度を踏まえた対象事業所の選定を行い、臨場、呼出、郵送等の手法を組み合わせ、事業所調査を実施。
- ・ 雇用保険被保険者情報の提供を受け、厚生年金保険の適用の可能性のある方を特定し、その情報に基づき効果的・効率的な事業所調査を実施。
- ・ 法務省から提供される外国人情報により判明した未適用の外国人労働者を雇用する事業所に対して、順次事業所調査を実施。

## ③ 届出にかかる事務処理の迅速化

- ・ 資格取得届などの処理に最優先で取り組むとともに、電子申請による届出処理の迅速化に向けたシステム改修を実施（2020年4月と2021年4月とを比較すると「資格取得届」「被扶養者異動届」に係る平均処理日数が約1日程度減少）。
- ・ 手続きの簡素化を推進する観点から、手続きの見直し（住所変更届等の原則廃止）、添付書類の省略・廃止等を推進し、電子申請を利用しやすい環境を構築。

## （4）厚年年金保険料等の納付率向上

厚生年金保険料・健康保険料の徴収については、公正・公平な保険料収納の確保に向けた取組を継続的に実施しており、日本年金機構設立以来、毎年高い実績を挙げている。

### ① 口座振替の利用促進

- ・ 口座振替を利用していない事業所に口座振替の利用案内を送付し、新規適用事業所に口座振替の利用促進を必ず行うとともに、申請書の提出がない事業所には電話勧奨を行うなど、口座振替の申請勧奨を継続的に実施。

**② 滞納事業所に対する納付指導、換価の猶予および滞納処分**

- ・ 滞納事業所から納付困難との申出があった場合は、事業所の財務状況や資金繰り計画等を丁寧に聴き取った上で、法定猶予制度の案内を徹底するなど、事業所の個々の実情に応じて、適切に対応。
- ・ 適正な納付計画の策定にむけた納付協議に応じず法定猶予制度の適用がない事業所に対しては、財産調査や財産の差押等の滞納処分を実施。<sup>2</sup>

**③ 徴収が困難である事業所に対する徴収対策の徹底**

- ・ 困難性が高く、滞納期間が長期となっている事業所の滞納対策として、2021年4月に日本年金機構本部・特別徴収対策部を設置し、徴収体制を強化。
- ・ 財産の隠蔽を図る等の悪質な滞納事業所については、国税庁との連携協力により滞納処分等の権限を国税庁に委任する仕組みを活用。

**(5) 正確な年金給付等の実現**

複雑な年金制度を適正に運用し、年金給付の正確性の確保とお客サービス向上を促進するため、様々な取組を行っている。

**① 正確な給付の実現**

- ・ 老齢年金の請求漏れを防止するため、受給開始年齢到達時に、年金加入記録等を記載した年金請求書を送付。
- ・ 老齢年金の請求漏れを防止するため、従来からの請求勧奨に加え、未請求の老齢年金がある70歳以上の人に対する個別勧奨を実施（2021年度までに、約5.2万人に対し請求勧奨を行い、約4.8万人から請求を受理）。

---

<sup>2</sup> 納付が困難である事業所については法定猶予制度を柔軟に適用。

**② お客様サービスの向上**

- ・ 年金繰下げ請求などの多様な受給方法の案内を強化（66 歳以上で未請求の老齢年金がある方に対し、繰下げ請求した場合の年金見込額を毎年お知らせするとともに、75 歳到達時に請求書を送付）。
- ・ 各サービススタンダード<sup>3</sup>の達成率 90%以上を維持。

**③ 障害年金の事務処理改善**

- ・ 障害認定の公正性を一層確保するため、認定医の医学的な総合判断を特に要する事例については、複数の認定医が関与する仕組みを構築（2019 年 7 月～）。
- ・ 不利益処分の理由付記文書の作成・送付を実施し、認定結果に対する理解を促進。
- ・ 視覚障害のある受給者に対応して、障害状態確認届の送付用封筒に音声コードを付与（2020 年 11 月～）。

**④ ご自身による年金記録確認の推進**

- ・ ご自身の年金記録などをパソコンやスマートフォンで 24 時間いつでも手軽に確認できる「ねんきんネット」のサービスの提供（2011 年 2 月～）。
- ・ 国民年金・厚生年金の全ての現役加入者へ毎年誕生月に「ねんきん定期便」を送付しており、記載内容を見やすく分かりやすくする等の改善を随時行っている（2009 年 4 月～）。

---

<sup>3</sup> 年金の請求を受けてから、年金を決定し年金証書をお届けするまでにかかる標準的な所要日数。老齢年金、遺族年金は 1 か月以内（加入状況の再確認を要する場合は 2 か月以内）、障害年金は 3 か月以内としている。

### 3. サービスの質の向上等

#### (1) 年金相談の充実

日本年金機構においては、お客様の立場に立った正確かつ安定した年金相談サービスを提供できるよう、年金事務所及び街角の年金相談センター<sup>4</sup>における年金相談窓口及びコールセンターの整備を行うとともに、お客様に満足していただける年金相談の充実に取り組んでいる。

##### ① 年金事務所及び街角の年金相談センターでの相談

全国 312 箇所の年金事務所及び全国 80 箇所の街角の年金相談センターに年金相談窓口<sup>5</sup>を設け、お客様の来訪相談に対応している。

また、年金事務所等がない離島地域（新潟県佐渡市、長崎県五島市及び壱岐市）においては、市庁舎にテレビ電話相談の窓口を設置し、離島地域のお客様の年金相談に対応している。

窓口における相談については、予約制を導入し、予約時に相談内容を確認することにより、待ち時間の短縮と円滑な相談対応の実施に努めている（2021 年度末時点の予約率は 98.0%）。一方、年金相談ブースでの対応を要しない各種証明書の再交付等については、予約を要しないこととし、簡易な相談を専門的に行う窓口を設置して対応している。

窓口における年金相談の予約については、予約専用ダイヤルでの受付のほかに、2021 年 5 月より、インターネットからの予約<sup>6</sup>を受け付けるサービスを導入し、受給開始年齢到達時に送付する老齢年金請求書（事前送付用）に関する予約を対象として開始し、2022 年 3 月から老齢年金請求書に関する相談全般についてインターネット予約の受付を開始している。

---

<sup>4</sup> 「街角の年金相談センター」は、全国社会保険労務士会連合会が運営する年金相談窓口

<sup>5</sup> 全国の年金相談窓口 <https://www.nenkin.go.jp/section/soudan/index.html>

年金相談窓口は、原則、平日 8 時 30 分から 17 時 15 分までであるが、月曜日は 19 時 00 分まで延長、第 2 土曜日は 9 時 30 分～16 時 00 分まで対応している。月曜日が祝日の場合は翌営業日に 19 時 00 分まで延長している。

<sup>6</sup> 年金相談のインターネット予約 [https://www.yoyaku.nenkin.go.jp/soyo/RA01/W\\_RA0101SCR](https://www.yoyaku.nenkin.go.jp/soyo/RA01/W_RA0101SCR)

なお、新型コロナウイルス感染症への対応として、年金相談に来訪するお客様と職員の健康を守るため、職員の体調管理をはじめ、窓口や設備の清掃・消毒の強化や、飛沫感染対策、待合スペースの椅子の削減など、新型コロナウイルス感染症対策を徹底して相談に対応している。

## ② コールセンターでの相談

日本年金機構は、お客様の属性別・相談内容別のコールセンターを設置<sup>7</sup>して、電話による年金相談に対応している。具体的には、①ねんきんダイヤル（年金相談に関する一般的なお問い合わせ）、②予約受付専用電話（年金給付に関する来訪相談のご予約）、③ねんきん定期便・ねんきんネット専用番号（「ねんきん定期便」「ねんきんネット」に関するお問い合わせ）、④ねんきん加入者ダイヤル（年金の加入に関する一般的なお問い合わせ）について、それぞれコールセンターを設置している。これらのコールセンターでは、2021年度は約696万件の相談に対応している。

年金相談においては、外国語による対応が必要なお客様のために、電話を利用した通訳「マルチランゲージサービス」を提供している。このサービスでは10カ国語（英語、中国語、韓国語、スペイン語、ポルトガル語、ベトナム語、タガログ語、タイ語、インドネシア語、ネパール語）に対応しており、2021年度は4,866件の利用があった。

## （2）公的年金制度に対する理解促進

全国の年金事務所が主体となり、公的年金制度への理解促進と普及に向け、地域、企業、教育などの関係機関と連携・協力のもと、地域に根ざした活動を行う「地域年金展開事業」の取組を進めている。

具体的には、大学や高校等の学生・生徒を対象として年金セミナーや自治会や企業等を対象とした年金制度説明会を開催している。新型コロナウイルス感染症への対応としてWeb会議ツールを全ての年金事務所に配備し、従来からの対面形式に加え、非対面型による実施やDVDによる動画の提供なども取り入れ、2021年度においては、年金セミナーを3,077回、制度説明会を4,417回開催した。

<sup>7</sup> コールセンターの電話番号及び受付時間等 <https://www.nenkin.go.jp/section/tel/index.html>

そのほか、公的年金に関する国民の理解を高めるための啓発を行い、被保険者等からの相談に応じる年金委員<sup>8</sup>（2021 年度末現在、職域型 119,411 名、地域型 6,570 名）が厚生労働大臣により委嘱されているが、日本年金機構ではその年金委員に対して、全国年金委員研修の実施、都道府県単位の地域型年金委員連絡会、年金事務所単位の地区連絡会などの機会を通じて、年金委員の活動支援に取り組んでいる。

また、日本年金機構では、「ねんきん月間」（11 月）、「年金の日」<sup>9</sup>（11 月 30 日（いいみらい））に合わせ、積極的な周知広報を展開している。具体的には、全国の年金事務所において、年金セミナーや年金制度説明会、出張相談会などを集中的に行うほか、公的年金の大切さや意義を考えていくための「わたしと年金」をテーマにしたエッセイの募集<sup>10</sup>や年金セミナー用動画の機構ホームページへの掲載、Twitter の活用などにより、年金制度の基本事項について積極的に情報発信を行っている。

### （3）お客様サービスの向上

日本年金機構においては、お客様サービスの向上に向けた取組を実施している。

2010 年 1 月の設立時より、お客様サービスの基本方針として「お客様へのお約束 10 か条」<sup>11</sup>を作成し、業務の実施状況をお客様にチェックしていただく意味も込めて、各年金事

---

<sup>8</sup> 年金委員は、厚生労働大臣からの委嘱を受けて、政府が管掌する年金事業について、会社や地域において啓発、相談、助言などの活動を行う方々である。年金委員は、活動する領域により「職域型」と「地域型」の 2 種類に区分されており、「職域型」は主にお勤めの会社（厚生年金保険の適用事業所）内で、「地域型」は主に自治会などの地域において活動している。

<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/nenkin/nenkin/nenkiniin/index.html>

<sup>9</sup> 厚生労働省と日本年金機構では、2014 年から「11 月 30 日」（「いいみらい」の語呂合わせ）を「年金の日」と定め、その趣旨に賛同いただいた団体等と協働した取組により、「ねんきんネット」等を利用して年金記録や年金受給見込額を確認していただき、高齢期に備え、その生活設計に思いを巡らせていただくことを呼びかけている。

<sup>10</sup> 「わたしと年金」をテーマにしたエッセイの募集、表彰

<https://www.nenkin.go.jp/info/torikumi/nenkingekkan/nenkin-essay/20161117.html>

<sup>11</sup> お客様へのお約束 10 か条 <https://www.nenkin.go.jp/info/houshin/oyakusoku10.html>

2022 年 2 月に、国際社会保障協会（ISSA）のアジア・太平洋地域フォーラムのグッドプラクティス賞コンテストにおいて、「お客様へのお約束 10 か条」に基づくこれまでの取組と成果が特別優秀賞を受賞し、表彰された。<https://www.nenkin.go.jp/oshirase/press/2022/202203/0322.html>

務所でポスターを作成し、目立つ場所に掲示している。

各年金事務所に設置した「ご意見箱」や、ホームページ上の「日本年金機構へのご意見・ご要望」のコーナーなどから、「お客様の声」の収集に努め、管理・分析を行うとともに、必要な改善策について検討し、ホームページの掲載内容やお客様にお送りする文書内容をわかりやすくするなどの改善を行っている。

全国の年金事務所及び街角の年金相談センターに来訪されたお客様に「お客様満足度アンケート」を実施している。2022年2月・3月に実施したアンケートでは「来訪された際の全体の満足度」について、「満足」「ほぼ満足」の合計が93.6%、「やや不満」「不満」の合計は0.9%と、約9割のお客様にご満足いただいている。また、この調査結果において、ご満足いただけなかった点の把握・分析を行い、さらなるお客様サービスの向上に取り組んでいる。

## 4. 業務のデジタル化に向けた諸対応

### (1) 年金手続におけるオンライン化への対応

政府全体として行政のデジタル化に取り組む中で、年金事業運営においても、日本年金機構やデジタル庁などの関係省庁とともにサービスのオンライン化に取り組んでいる。

#### ① 事業所の申請手続のオンライン化

年金手続のうち事業所に係る申請手続については、事業所の負担軽減、利便性向上、正確・迅速・効率的業務の実現を推進するため、電子申請の利用勧奨や環境整備の取組を実施している。

2020年4月から、資本金1億円超えの大規模法人等の届出（算定基礎届、月額変更届、賞与支払届）の電子申請の義務化を開始するとともに、GビズID<sup>12</sup>を利用した電子申請が可能となった。2020年11月から、社会保険・税手続オンライン・ワンストップサービス<sup>13</sup>に

---

<sup>12</sup> GビズIDとは、法人・個人事業主向け共通認証システム。GビズIDを取得すると、一つのID・パスワードで、こちらの全ての行政サービスにログインできる。無料で取得が可能である。

<sup>13</sup> 企業が行う社会保険・税手続について、マイナポータルを利用して、複数手続をまとめてオンライン

より、複数手続をまとめた電子申請も可能となった。

こうした取組とともに電子申請の利用勧奨を積極的に実施した結果、主要 7 届書<sup>14</sup>のオンライン利用率は、被保険者数ベースで、2019 年度末の 23.9%から 2021 年度末には 57.7%まで大幅に上昇した。引き続き、事業所の特性やニーズに応じた利用勧奨等を進めていくこととしている。

## ② 個人の申請手続のオンライン化

年金手続のうち個人に係る申請手続については、2022 年 5 月よりマイナポータルを利用した国民年金関係手続（資格取得（種別変更）の届出、保険料免除・納付猶予申請、学生納付特例申請）の電子申請が可能となった。

また、申請が必要な手続について日本年金機構からマイナポータルを通じて案内を送付し、その案内から簡易的に申請を行うことも可能となる。

今後は、この仕組みの活用により、公的年金等の受給者の扶養親族等申告書など他の個人に係る手続についても、簡易な電子申請を可能とする環境整備に向けた検討を進めていく。

## ③ 紙の送付物の電子的な提供

これまで事業所や被保険者・受給者に紙で送付していた帳票などを電子的に提供できるよう、手続がオンラインで完結できる環境整備を進めている。

個人向けには、マイナポータル経由で電子的に提供する環境を構築し、2022 年 10 月から「社会保険料（国民年金保険料）控除証明書」、2023 年 1 月から「公的年金等の源泉徴収票」についてサービスを開始する。

事業所向けには、e-G o v の電子送達サービスを活用して電子的に情報を提供し、オンライン上の確認を可能とする「オンライン事業所年金情報サービス（仮称）」の環境を構築し、2022 年度中にサービスを開始する。まずは、事業所からの要望が多い当月の保険料に

---

で申請可能。事業主等は、マイナポータルとの API 連携に対応した市販の人事給与ソフトなどを利用することで、本サービスを利用することも可能。

<sup>14</sup> 主要 7 届書とは、資格取得届、資格喪失届、算定基礎届、月額変更届、賞与支払届、被扶養者異動届、国民年金第 3 号被保険者関係届。



係る増減内訳などの情報や届書作成に活用できる被保険者情報等について電子的に提供する予定である。これらの仕組みの利用促進についても取組を進めていく。

## (2) マイナンバー制度への対応

2016 年 11 月に「行政手続における特定の個人を識別するための番号の利用等に関する法律附則第三条の二の政令で定める日を定める政令（平成 28 年政令第 347 号）」が公布・施行されたことに伴い、日本年金機構では、マイナンバー（個人番号）を利用して事務を行っている。

具体的には、2017 年 1 月から、マイナンバーによる年金相談・照会を受け付けており、基礎年金番号が分からない場合であっても、マイナンバーカード（個人番号カード）を提示することで、相談を行うことを可能としている。

2018 年 3 月 5 日からは、これまで基礎年金番号で行っていた各種届出・申請についてもマイナンバーで行えるようになったほか、住所変更届や氏名変更届の届出が原則省略できるようになった。

また、マイナンバーによる行政機関間の情報連携の仕組みを活用し、これまで各種届出・申請時に必要としていた課税証明書などの添付書類等の省略を段階的に進めている。2019 年 4 月 15 日より日本年金機構から地方公共団体等への情報照会の試行運用を開始し、年金給付関係等の事務手続きについては 2019 年 7 月 1 日より本格運用に移行し、添付書類の省略等を可能としている。

また、国民年金関係等の一部の事務手続きについては 2019 年 10 月 30 日より本格運用に移行し、市区町村等における所得等の確認が不要となっている。


※ 情報連携の対象となる手続きや添付が省略できる書類一覧

⇒ [「情報連携を行う届書等一覧（PDF 201KB）」](#)

なお、マイナンバーの利用に当たっては、日本年金機構では情報セキュリティの抜本的強化に取り組んでおり、お客様のマイナンバーの適切な保管・管理に万全を期している。

**年金分野でのマイナンバー制度の利用及び情報連携について**

- 年金業務においては、マイナンバーの「**利用**」として、以下について既に実施。
  - ・相談・照会業務におけるマイナンバーの活用
  - ・各種届書への原則マイナンバーの記載
  - ・マイナンバーを基にしたJ-LIS照会による氏名・住所変更届の省略
- マイナンバーを活用した「**情報連携**」については、以下について令和元年度から順次実施。
  - ・添付書類の省略 …… 年金の裁定請求時等に住民票の写し、所得証明書等の添付を省略
  - ・照会業務の簡素化 …… 年金の保険料未納者の所得情報などを一括して地方公共団体等に照会
  - ・年金関係情報の提供 …… 地方公共団体等に対し、年金関係情報等をオンラインで提供（他制度での要件確認等の実務で活用）



平成28年度	29.1	相談・照会業務におけるマイナンバーの利用開始
平成29年度	29.11 30.3～	情報連携を可能とする政令の制定 原則マイナンバーによる各種届書の提出の開始 マイナンバーを基にしたJ-LIS照会による氏名変更届等の諸変更届省略
平成30年度	31.1/16 31.1～3	情報連携開始に向けたスケジュールの公表 情報連携開始に向けた準備（地方公共団体とのテスト、事務説明会等）
令和元年度	31.4/15 元.6/17 元.7/1 元.10/30	試行運用開始*（機構から地方自治体等への照会） 試行運用開始*（地方自治体等から機構への照会） 本格運用開始**（機構から地方自治体等への照会） 本格運用開始**（地方自治体等から機構への照会）

※ 試行運用期間中には、届書の提出時に引き続き添付書類等を求めた上で、情報連携も併せて実施し、添付書類等の情報と突き合わせを行う。  
 ※ 添付書類の省略等のメリットは、本格運用への移行後に生じる。  
 ※※ 順次本格運用に移行する。

## 5. 社会保険オンラインシステムの刷新に向けた諸対応

日本年金機構が公的年金業務に使用する社会保険オンラインシステムは、主に「記録管理システム」、「基礎年金番号管理システム」及び「年金給付システム」の3つの情報システムから構成されており、全国の年金事務所や事務センター等とネットワークで接続し、被保険者及び受給権者の記録を長期間にわたり管理するとともに、数多くの外部機関（市区町村、金融機関等）とも連携している。

社会保険オンラインシステムは、多年にわたり運用され、極めて大規模なものとなっているが、データベース等の構成が制度別・年金事務所単位となっていることや、紙や手作業等が前提でありデジタルファーストに対応しにくいなどといった課題が生じていた。

このため、業務の見直しと併せて段階的な情報システムの見直しに取り組んでいる。具体

的には、現在「記録管理システム・基礎年金番号管理システム」の刷新について 2 段階で取り組んでおり、2017 年からフェーズ 1 として、マイナンバーによる情報連携などを含む各種届書の事務処理機能のデジタル化を段階的に実施し稼働させるとともに、フェーズ 2 として、新たなデータベースの構築等による現行システムの課題の解消に取り組み、業務の一層の改善を図ることとしている。

これらの取組等により、

- ① 公的年金業務として提供するサービスの質の向上（デジタルファースト等への対応）
- ② 業務運営の効率化や公正性の確保（デジタル化を前提とした業務プロセスの構築等）
- ③ ガバナンスの確立等（過度の事業者依存からの脱却等）

という目標を実現することとしている。

## 6. 年金記録問題への取組み

厚生年金保険、国民年金と制度別に管理されていた年金記録は、1997 年から、国民一人につき一つの番号（基礎年金番号）で管理されることとなったが、その後、どの基礎年金番号にも結びつかない 5,095 万件の年金記録があることが判明した（2007 年に政府が国会に報告書を提出）。2007 年 7 月に年金業務刷新に関する政府・与党連絡協議会で決定した「年金記録に対する信頼の回復と新たな年金記録管理体制の確立について」を踏まえ、日本年金機構と密接に連携しながら、以下のような様々な取組を進めている。その結果、未統合記録 5,095 万件のうち、2022 年 3 月時点で、解明された年金記録は約 3,321 万件、未解明となっている年金記録は約 1,773 万件となっている。

### （1）年金記録問題への取組み

年金記録問題に対する取組みは、主に次の①から④である。

#### ① 未統合記録の解明

5,095 万件の持ち主が分からない未統合記録とオンライン上の基礎年金番号に結び付いている記録との名寄せを行い、すべての年金受給者及び被保険者に「ねんきん特別便」を送

付し、ご自身の年金記録に「もれ」や「誤り」がないかを確認していただいた。また、「未統合記録の氏名、生年月日、住所などの情報」と「基礎年金番号や住基ネットの情報」と名寄せを行い、同一人の可能性の高い方に年金記録をお送りして、確認していただく作業が行われた。

## ② オンライン記録の正確性の問題

「ねんきん特別便」等<sup>15</sup>により、国民の方々から申出をいただくことで年金記録の回復を進める取組と並行して、紙台帳等とコンピュータ記録を突き合わせて、年金記録の「もれ」や「誤り」を国の側で見つけ出して、国民の方々にお知らせするという取組を実施した。全国の年金事務所や市町村が保有している紙台帳等を電子画像データとして取り込んだ「紙台帳検索システム」を使用して、コンピュータ記録と本人の基礎年金番号に結び付いた約6億件（7,900万人分）の紙台帳等を突き合わせ、記載内容の一致・不一致を確認する作業を行った。

## ③ 未説明記録の解明のための取組みとご自身による年金記録確認の推進

年金記録については、国（日本年金機構）側で正確に管理すべきであるが、ご本人自身にも確認いただき、なるべく早い時点で記録の「もれ」や「誤り」を申し出ていただくことも重要であるため、2009年4月から国民年金・厚生年金保険の全ての現役加入者の方に対し毎年誕生月に「ねんきん定期便」を送付しており、ご本人に年金記録をチェックしていただいている。

また、2011年2月から、ご自身の年金記録をパソコンやスマートフォンで24時間いつでも手軽に確認できるサービスとして「ねんきんネット」を実施している。加えて、更なる解明に向けて、日本年金機構では、「名寄せ特別便」等の未回答者に対するお知らせの再送付等を行っている。

---

<sup>15</sup> 「ねんきん特別便」には「名寄せ特別便」と「全員特別便」の2種類がある。「名寄せ特別便」は、名寄せの結果、基礎年金番号に統合される可能性の高い未統合記録を有していると考えられる方に対して、ご本人の加入記録を確認していただくためのお知らせ。「全員特別便」は、名寄せ特別便の対象とならなかった方に対して、ご本人の年金加入記録を送付し、その記録に「もれや誤り」が無いかどうか確認していただくためのお知らせ。

#### ④ 年金記録の訂正手続

2007 年からの年金記録確認第三者委員会（総務省）におけるあっせんの仕組みに代わり、新たに年金制度の手続として年金記録の訂正を請求する仕組みが法改正により創設され、2015 年 1 月に社会保障審議会の下に年金記録訂正分科会を設置し、記録訂正の可否に係る判断基準等に関して答申を行った。この判断基準等を踏まえ、年金記録の訂正請求がされた場合には、厚生労働省（地方厚生（支）局長）は、様々な関連資料や周辺事情を収集・調査し、最終的に、国民の立場に立って、公平・公正な判断を行う地方審議会の審議結果に基づき、訂正、不訂正等の決定を行っている。

### （２）再発防止及び年金記録の適正な管理の実施

日本年金機構では、年金記録問題の再発防止の観点から、基礎年金番号とマイナンバーの紐付けを行う取組みなどによって、年金記録の適正な管理を実施している。2021 年度は、市町村、事業主及びご本人に対して基礎年金番号とマイナンバーの紐付け協力を求めることや、個人番号等登録届の提出勧奨を実施する等の取組みを実施した結果、年金受給者及び被保険者等の紐付け率は 99.76%となった。