



ひと、暮らし、みらいのために

厚生労働省

Ministry of Health Labour and Welfare

# 人生100年時代の社会経済の 構造変化と年金制度の対応

2020年3月17日

厚生労働省 大臣官房審議官

度 山 徹

# 1 年金制度の役割と機能

# 人の生涯にわたる長期間の保障を行う年金制度

誰にとっても将来は不確実

何歳まで  
生きるか

数十年後の  
社会は  
どうなっているか

不慮の事故や  
病気で所得を  
失うことがないか

世代を超えて社会全体で支え合うことで生涯を通じた所得喪失のリスクに対応

20歳

障害・死亡保障

60歳

65歳

老後の保障

障害年金

病気やけがで障害が残った場  
合に支給される

リタイア後  
終身で支給される

65歳  
以降

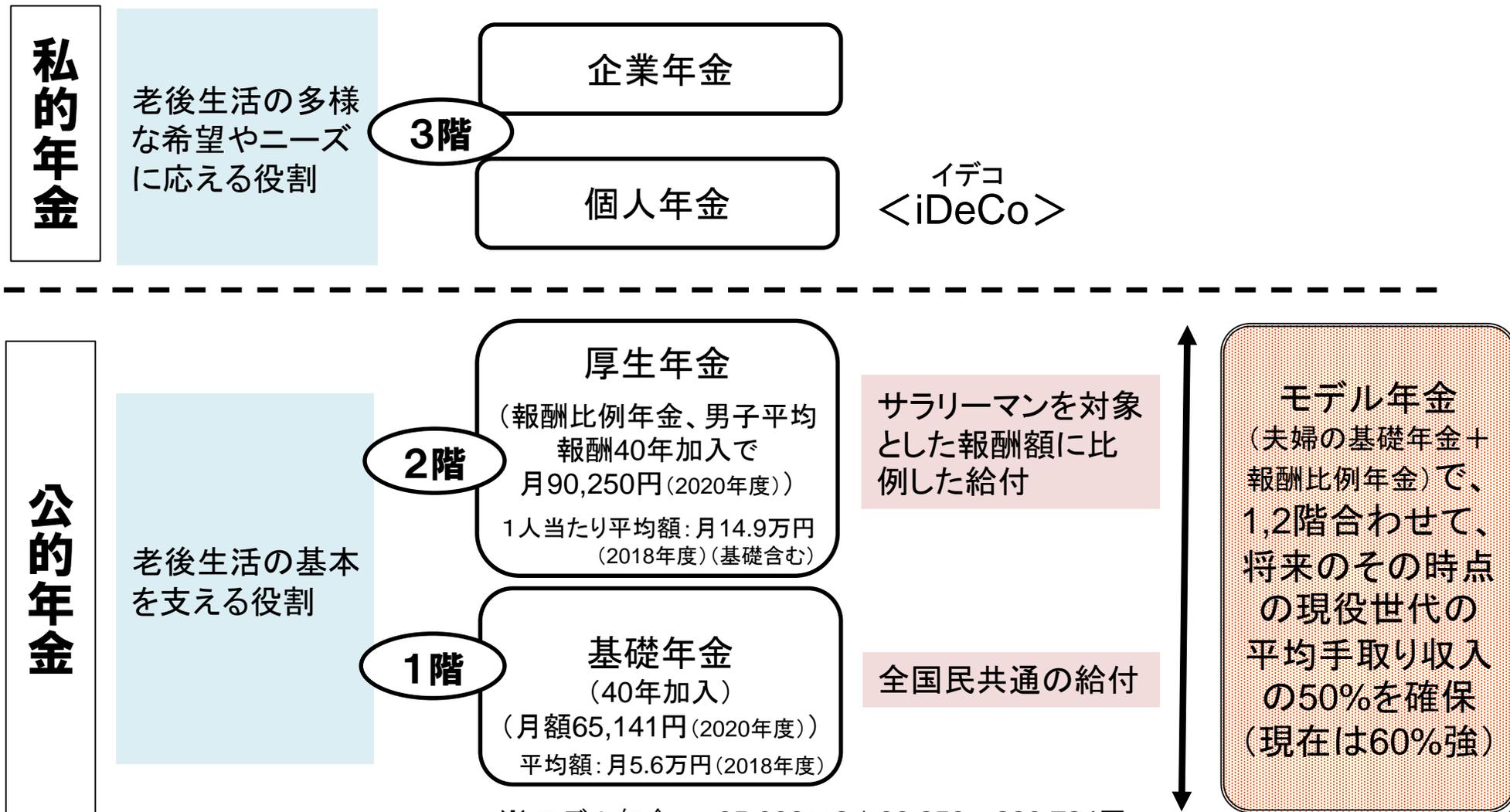
老齢年金

遺族年金

死亡後、要件を満たす遺族  
がいる場合に支給される

# 年金制度の設計の考え方

○ わが国の年金は、3階建ての構造。1, 2階部分の公的年金が老後生活の基本を支え、3階部分の企業年金・個人年金と合わせて老後生活の多様な希望やニーズに対応。

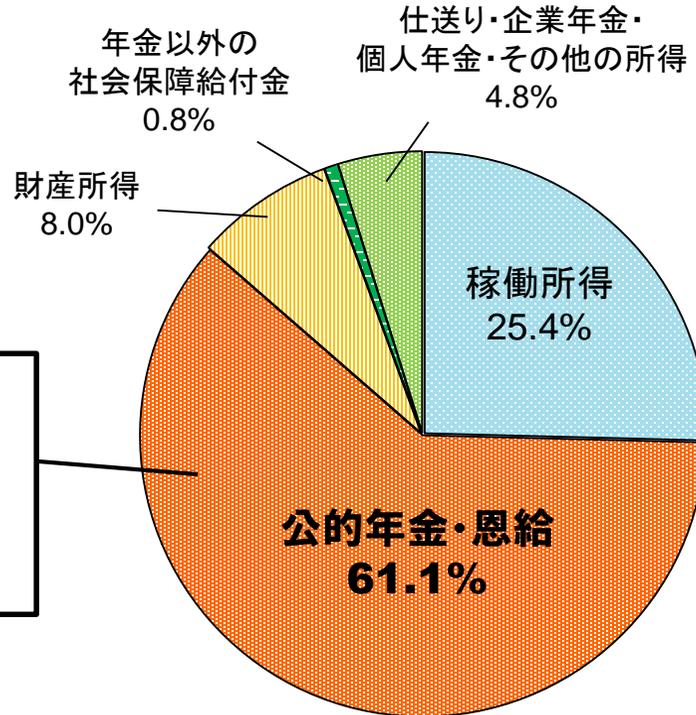


※ モデル年金・・・65,008×2+90,250=220,724円

# 引退後の生活の基本を支える年金制度

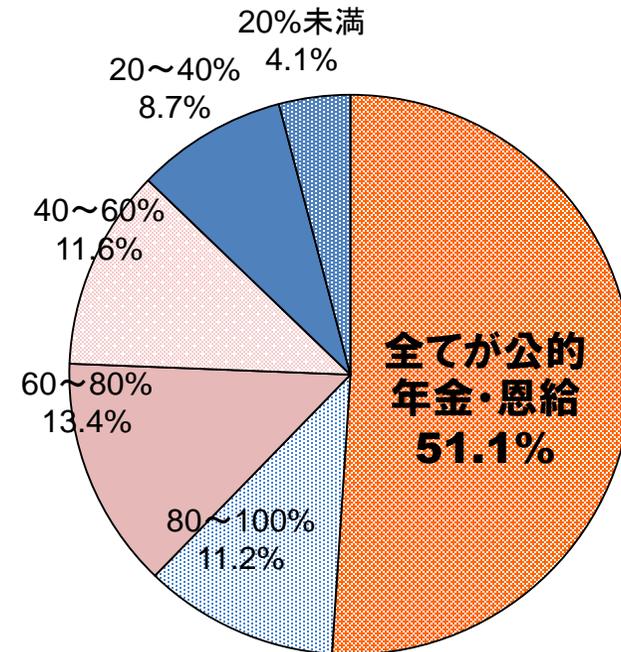
- 高齢者世帯(※)の収入の約6割を公的年金・恩給が占めている。
  - 公的年金・恩給を受給している高齢者世帯の約半数は所得が公的年金のみとなっている。
- ※ 高齢者世帯とは、65歳以上の者のみで構成するか、又はこれに18歳未満の未婚の者が加わった世帯をいう。

## 1世帯当たり平均所得の構成割合 (2017年)



高齢者世帯の所得のうち、約6割が公的年金・恩給

## 公的年金・恩給が総所得に占める割合 (公的年金・恩給を受給している高齢者世帯) (2017年)

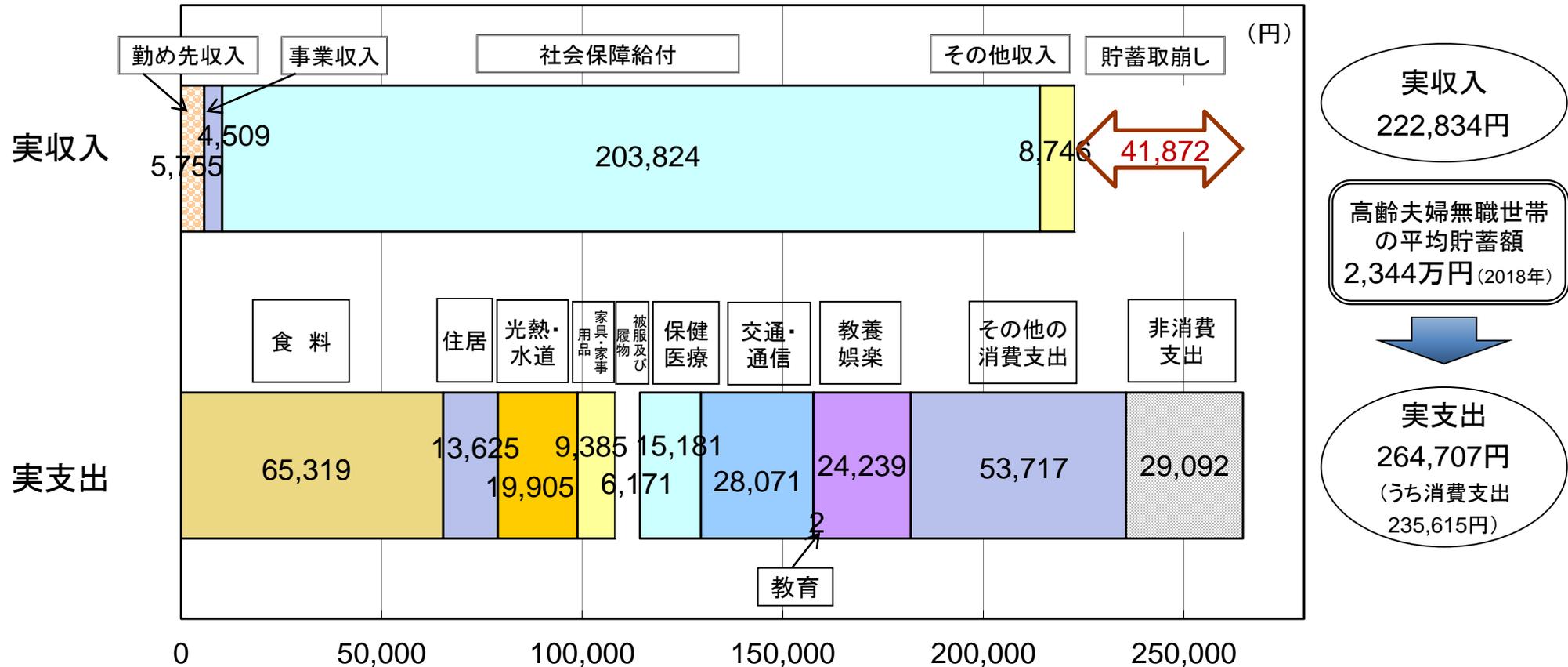


(資料) 厚生労働省「国民生活基礎調査」(2018年)

# 高齢夫婦無職世帯の収入・支出

- 引退して無職となった高齢者世帯の家計は、社会保障給付と貯蓄の取り崩しにより賄われている。
- 高齢夫婦無職世帯の貯蓄取り崩し額は、平均して月4.2万円程度となっている。

【高齢夫婦無職世帯(夫65歳以上、妻60歳以上の夫婦のみの無職世帯)】



実収入  
222,834円

高齢夫婦無職世帯の平均貯蓄額  
2,344万円 (2018年)

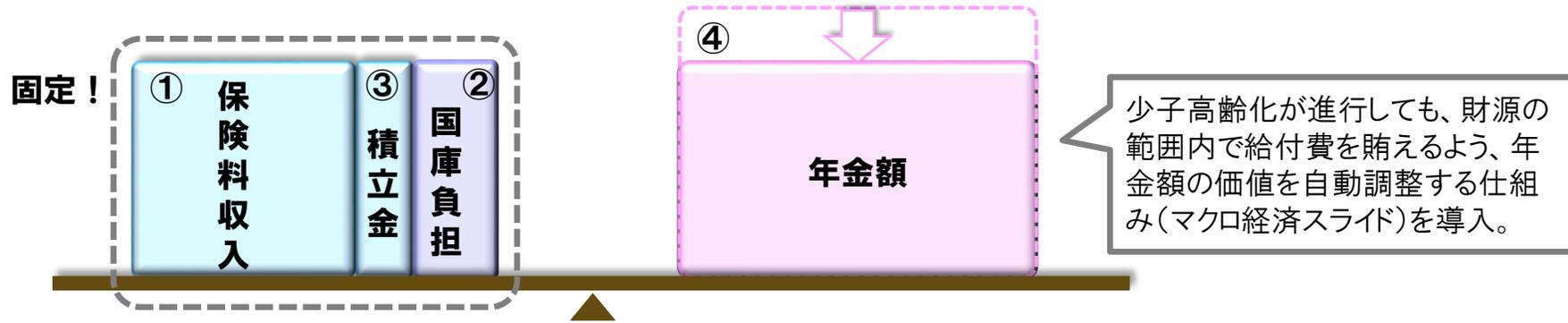
実支出  
264,707円  
(うち消費支出  
235,615円)

(資料) 総務省「家計調査報告」(2018年平均)

## **2 現在の年金制度と年金の財政検証**

# 2004(平成16)年改革の年金財政フレーム

○ 少子高齢化が進行する中、将来世代の保険料負担が過重なものにならないよう、将来の保険料負担を固定し、基礎年金に対する国庫負担の引上げ、積立金の活用も行った上で、その財源の範囲内で給付が賄えるよう、給付水準を自動調整する仕組み(マクロ経済スライド)を導入して、長期的な給付と負担の均衡を図ることとした。



## ① 上限を固定した上での保険料の引上げ

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)(2004年10月から毎年0.354%引上げ)
- ・国民年金 : 17,000円※平成16年度価格(2005年4月から毎年280円引上げ)

※ 産前産後期間の保険料免除による保険料引上げ100円分含む

※ 現在の保険料 :  
国民年金16,540円(2020.4~)

## ② 基礎年金国庫負担の2分の1への引上げ

2009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。

## 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。

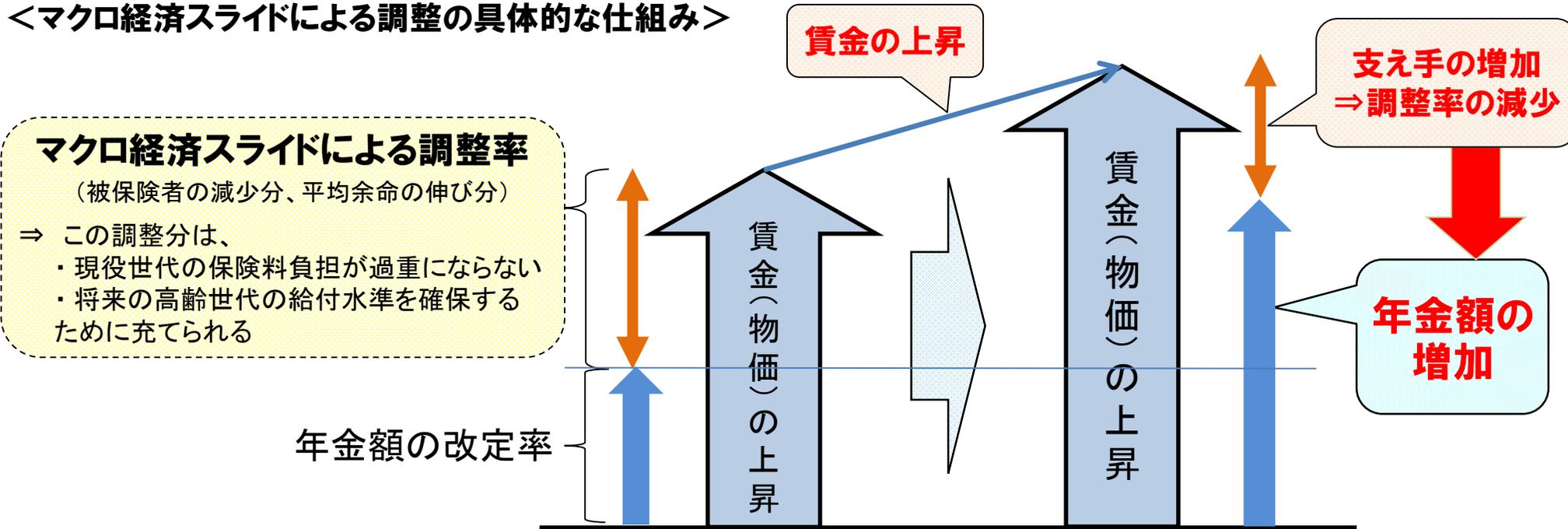
## ④ 財源の範囲内で給付水準を自動調整する仕組み(マクロ経済スライド)の導入

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。

# 「マクロ経済スライド」による調整の考え方

- 「賃金再評価」や「物価スライド」の改定率から、現役被保険者の減少率を基本とした「調整率」を控除して、緩やかに年金の給付水準を調整する仕組み
- 経済成長の果実をすべて年金に反映するのではなく、将来世代の過重な負担の防止や給付水準の確保にその一部を充当する考え方
  - ※ 現役世代の負担する保険料水準は13.58%(~2004.9)から上限の18.3%(2017.9~)に引上げ完了
- 長期的な年金の給付と負担のバランスを確保するためには、この調整は不可欠であるが、一定水準の経済成長があれば、また、就業者が増加し支え手(被保険者)が増えれば、必要な調整を行った上で年金額を増加することも可能となる。

## <マクロ経済スライドによる調整の具体的な仕組み>



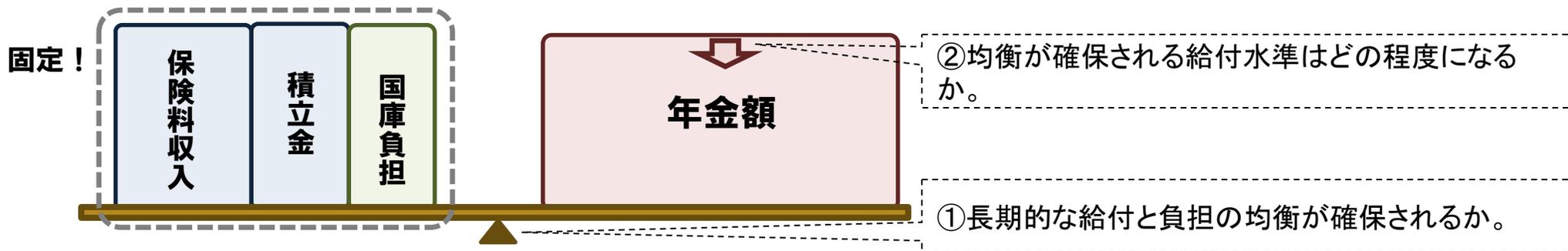
## <調整率の算定>

調整率は、毎年度、以下の計算式で算定

『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%)』

# 公的年金の財政検証

- 2004年改正により、基本的に年金財政の長期的な持続可能性を確保する仕組みを構築。
- 他方、長期の社会経済情勢は変動し得るものであることから、「公的年金の長期にわたる財政の健全性を定期的にチェック」(財政検証)して制度の持続可能性を担保。
  - ・長期 : おおむね100年間
  - ・健全性 : 2004年改正により導入された財政フレームが機能して給付と負担の均衡が図られること
  - ・定期的 : 少なくとも5年に1度
- ①長期的な給付と負担の均衡が確保されるか、②均衡が確保される給付水準はどの程度になるのか、という点について、我が国の経済社会の変化について一定の合理的な前提を設定した上で検証。



- 前回の財政検証は2014年に実施(2014年6月に結果公表)しており、5年後となる2019年に財政検証を実施(2019年8月結果公表)。

# 2019年財政検証結果(所得代替率の将来見通し)

○ 前回の財政検証と同様に、経済成長と労働参加が進むケースでは、マクロ経済スライド調整後も**所得代替率50%を確保**

※ 経済前提は、前回よりも控えめに設定(実質賃金上昇率 前回:2.3%~0.7% → 今回:1.6%~0.4%)

※ 労働供給は、前回よりも労働参加が進む前提(就業率 前回:2030年推計:58.4% → 今回:2040年推計:60.9%)[労働参加が進むケース]

※ 所得代替率 ... 公的年金の給付水準を示す指標。現役男子の平均手取り収入額に対する年金額の比率により表される。

$$\text{所得代替率} = (\text{夫婦2人の基礎年金} + \text{夫の厚生年金}) / \text{現役男子の平均手取り収入額}$$

2019年度: 61.7%      13.0万円      9.0万円      35.7万円

所得代替率

高

経済前提

給付水準調整終了後の  
標準的な厚生年金の所得代替率

給付水準調整の  
終了年度

経済成長率  
(実質)

2029年度以降  
20~30年

**ケースⅠ 51.9%** (2046(令和28)年度)

**ケースⅡ 51.6%** (2046(令和28)年度)

**ケースⅢ 50.8%** (2047(令和29)年度)

**ケースⅣ (50.0%)** (2044(令和26)年度)

(注) 46.5% (2053(令和35)年度)

**ケースⅤ (50.0%)** (2043(令和25)年度)

(注) 44.5% (2058(令和40)年度) (注) 機械的に給付水準調整を進めた場合

**ケースⅥ (50.0%)** (2043(令和25)年度)

機械的に給付水準調整を進めると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。  
その後、保険料と国庫負担で賄うことができる給付水準は、所得代替率38%~36%程度

2014年財政検証  
ケースA~E  
51.0%~50.6%

ケースF~G(注)  
45.7%~42.0%

ケースH  
完全賦課方式での給付  
水準は37%~35%程度

**0.9%**

**0.6%**

**0.4%**

**0.2%**

**0.0%**

**▲0.5%**

経済成長と労働  
参加が進むケー  
ス  
(内閣府試算の  
成長実現ケー  
スに接続)

経済成長と労働  
参加が一定程度  
進むケース  
(内閣府試算の  
ベースライン  
ケースに接続)

経済成長と労働  
参加が進まない  
ケース  
(内閣府試算の  
ベースライン  
ケースに接続)

低

※ 2004(平成16)年改正法附則第2条において、「次期財政検証までの間に所得代替率が50%を下回ると見込まれる場合には、給付水準調整を終了し、給付と費用負担の在り方について検討を行う」こととされているが、5年後の2024年度の所得代替率の見通しは60.9%~60.0%となっている。

# 所得代替率と年金給付額の推移 <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。

## 【経済(ケースⅢ)】

- ・物価上昇率 1.2%
- ・賃金上昇率(実質<対物価>) 1.1%
- ・運用利回り(実質<対物価>) 2.8%
- (参考)経済成長率(実質) 0.4%

## 【人口(中位)】

- ・合計特殊出生率(2065) 1.44
- ・平均寿命(2065)
  - 男 84.95歳
  - 女 91.35歳

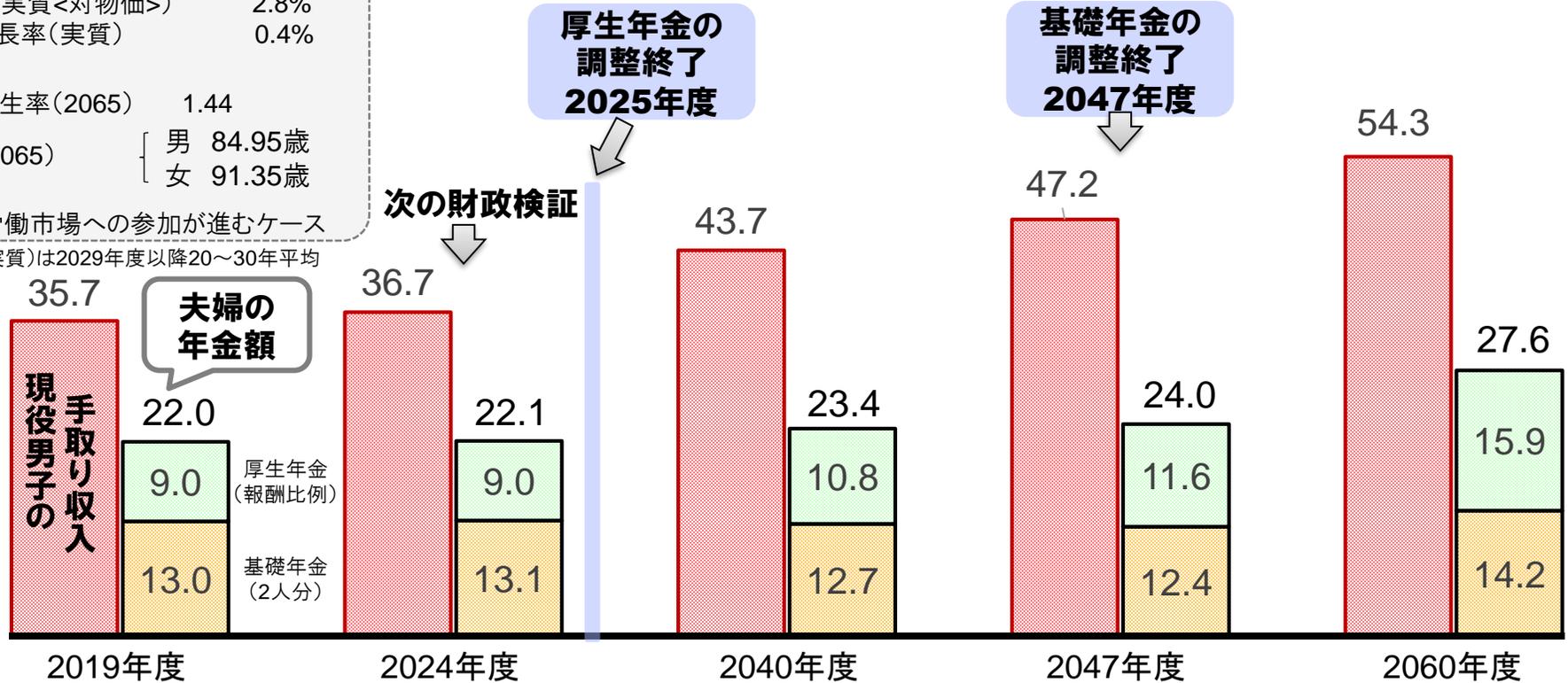
## 【労働力】

経済成長と労働市場への参加が進むケース

※ 経済成長率(実質)は2029年度以降20~30年平均

単位:万円(月額)

※ 年金額は物価上昇率で2019年度に割り戻した実質額



※ 上の図は、新規裁定者の年金について表したもの。

既裁定者の年金額は物価で改定されるため、物価上昇率<名目賃金上昇率となる場合は、そのときどきの現役世代の所得に対する比率は下がっていく。

# オプション試算の内容

## オプションA … 被用者保険の更なる適用拡大

**適用拡大①(125万人ベース)**； 被用者保険の適用対象となる現行の企業規模要件を廃止した場合

- ・ 所定労働時間週20時間以上の短時間労働者の中で、一定以上の収入(月8.8万円以上)のある者(125万人)に適用拡大し、短時間労働者の中で適用される者の比率が一定と仮定した場合

**適用拡大②(325万人ベース)**； 被用者保険の適用対象となる現行の賃金要件、企業規模要件を廃止した場合

- ・ 対象外となる者を除いて、所定労働時間週20時間以上の短時間労働者全体に適用拡大。学生、雇用契約期間1年未満の者、非適用事業所の雇用者については対象外。

**適用拡大③(1,050万人ベース)**； 一定の賃金収入(月5.8万円以上)がある全ての被用者へ適用拡大した場合

- ・ 学生、雇用契約期間1年未満の者、非適用事業所の雇用者についても適用拡大の対象。(雇用者の中で月5.8万円未満の者のみ対象外)

## オプションB … 保険料拠出期間の延長と受給開始時期の選択

- ① **基礎年金の拠出期間延長**； 基礎年金給付算定時の納付年数の上限を現在の40年(20～60歳)から45年(20～65歳)に延長し、納付年数が伸びた分に合わせて基礎年金が増額する仕組みとした場合
- ② **在職老齢年金の見直し**； 65歳以上の在職老齢年金の仕組みを緩和・廃止した場合
- ③ **厚生年金の加入年齢の上限の引き上げ**； 厚生年金の加入年齢の上限を現行の70歳から75歳に延長した場合
- ④ **就労延長と受給開始時期の選択肢の拡大**； 受給開始可能期間の年齢上限を現行の70歳から75歳まで拡大した場合、65歳を超えて70歳、75歳まで就労した者が、受給開始時期の繰下げを選択すると給付水準がどれだけ上昇するかを試算。
- ⑤ **就労延長と受給開始時期の選択肢の拡大(オプションB-④に①～③の制度改正を加味)**； 上記①～③の制度改正を仮定した上で、受給開始可能期間の年齢上限を現行の70歳から75歳まで拡大した場合、65歳を超えて70歳、75歳まで就労した者が、受給開始時期の繰下げを選択すると給付水準がどれだけ上昇するかを試算。

注；上記④、⑤の試算において、70歳以上の繰下げ増額率は、現行の繰下げ増額率(1月当たり0.7%)を使用すると仮定

### ※ 参考試算として、2016年年金改革法による年金額改定ルールの効果进行計算

⇒ 2016年年金改革法による年金額改定ルールの見直し、「賃金が低下時に賃金変動に合わせて改定」、「マクロ経済スライド調整の見直し(キャリアオーバー)」のいずれも、マクロ経済スライドによる給付水準調整期間を短縮し、将来の年金受給者の給付水準の改善に寄与することを確認。

# オプションA 適用拡大対象者数【2018年度時点】

【適用拡大者数(万人)】

	計	1号→2号	3号→2号	非加入→2号
適用拡大①	125	45	40	40
適用拡大②	325	90	155	80
適用拡大③	1,050	400	350	300

〔雇用者全体〕 5,700万人

※70歳以上を除く

フルタイム  
4,700万人

厚生年金の  
被保険者(フルタイム)  
4,400万人

厚生年金の  
被保険者(短時間)

20~30時間  
約400万人

フルタイム  
300万人

③

1,050万人

4分の3  
(週30時間)

フルタイム  
以外  
1000万人

うち20~  
30時間  
450万人

40万人

・企業規模501人以上  
・月8.8万円以上

① 125万人

・企業規模501人未満  
・月8.8万円以上

② 325万人

学生  
20万人

雇用契約  
期間1年  
未満(注1)  
30万人

うち20時  
間未満  
550万人

月5.8万円未満 200万人

適用事業所

非適用事業所

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。

# オプションA 被用者保険の更なる適用拡大を行った場合

## ① 被用者保険の適用対象となる企業規模要件を廃止(125万人ベース)した場合

所定労働時間週20時間以上の短時間労働者の中で、一定以上の収入(月8.8万円以上)のある者(125万人)に適用拡大し、その後は、短時間労働者の中で適用される者の比率が一定と仮定した場合

## ② 被用者保険の適用対象となる賃金要件、企業規模要件を廃止(325万人ベース)した場合

対象外となる者を除いて、所定労働時間週20時間以上の短時間労働者全体に適用拡大

## ③ 一定以上の収入のある全雇用者を適用(1,050万人ベース)した場合

対象外となる者を除いて、所定労働時間週20時間以上の短時間労働者全体に適用拡大

※ 試算の便宜上、2024年4月に更なる適用拡大を実施した場合として試算。また、更なる適用拡大による就労の変化は見込んでいない。

### 現行の仕組み

給付水準調整終了後の標準的な厚生年金の所得代替率

給付水準調整の終了年度

### ① 適用拡大 125万人

### ② 適用拡大 325万人

### ③ 適用拡大 1050万人

#### ケースⅠ

**51.9% (2046)**  
 〔 比例:25.3% (調整なし)  
 基礎:26.7% (2046) 〕

**52.4% (2045)**  
 〔 比例:25.2% (2021)  
 基礎:27.2% (2045) 〕  
**《+0.5%》**

**52.8% (2045)**  
 〔 比例:25.1% (2022)  
 基礎:27.8% (2045) 〕  
**《+0.9%》**

**56.2% (2039)**  
 〔 比例:24.6% (2025)  
 基礎:31.6% (2039) 〕  
**《+4.3%》**

#### ケースⅢ

**50.8% (2047)**  
 〔 比例:24.6% (2025)  
 基礎:26.2% (2047) 〕

**51.4% (2046)**  
 〔 比例:24.5% (2025)  
 基礎:26.8% (2046) 〕  
**《+0.5%》**

**51.9% (2045)**  
 〔 比例:24.4% (2026)  
 基礎:27.6% (2045) 〕  
**《+1.1%》**

**55.7% (2039)**  
 〔 比例:23.7% (2031)  
 基礎:31.9% (2039) 〕  
**《+4.8%》**

#### ケースⅤ

**44.5% (2058)**  
 〔 比例:22.6% (2032)  
 基礎:21.9% (2058) 〕

**45.0% (2057)**  
 〔 比例:22.5% (2032)  
 基礎:22.4% (2057) 〕  
**《+0.4%》**

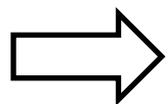
**45.4% (2056)**  
 〔 比例:22.4% (2033)  
 基礎:22.9% (2056) 〕  
**《+0.8%》**

**49.0% (2047)**  
 〔 比例:21.7% (2037)  
 基礎:27.2% (2047) 〕  
**《+4.5%》**

注1:人口の前提は、中位推計(出生中位、死亡中位)

注2:国民年金の納付率は、納付率の低い短時間労働者が厚生年金適用となるため①0.2%程度、②0.4%程度、③2.4%程度上昇する前提。

# オプションB(保険料拠出期間の延長と受給開始時期の選択)の全体像



現行制度



オプションBの前提

	20～59歳	60～64歳	65～69歳	70～74歳	75歳～
人口	6,200万人	800万人	1,000万人	750万人	1,750万人
就業者数	5,100万人	500万人	450万人	200万人	150万人
雇用者数	4,750万人	450万人	350万人	150万人	70万人
厚生年金被保険者数	3,850万人	300万人	150万人	(注2)〔60万人〕	〔30万人〕
(1) 国民年金の被保険者		オプションB-① 65歳に延長		オプションB-⑤は①～④の全て実施した場合	
(2) 厚生年金の被保険者 (注3)				オプションB-③ 75歳に延長	
(3) 受給開始時期の選択		繰上げ	繰下げ	オプションB-④ 75歳に延長	
(4) 在職老齢年金		28万円基準		47万円基準	オプションB-② 基準の緩和・廃止

注1 人口、就業者数、雇用者数は2017年労働力調査、厚生年金被保険者数は2017年度末の数値

注2 69歳までは厚生年金被保険者、70歳以上は在職している老齢年金の受給権者数(年金機構が支給するもので全額停止者数も含む)

注3 20歳未満についても、適用事業所に使用される場合は被保険者となる

# オプションB-①～③ 保険料拠出期間の延長、在職老齢年金の見直し

## ① 基礎年金の保険料拠出期間の延長

基礎年金給付算定の時の納付年数の上限を現在の40年(20～60歳)から45年(20～65歳)に延長し、納付年数が伸びた分に合わせて基礎年金が増額する仕組みに変更した場合

## ② 65歳以上の在職老齢年金(高在老)の見直し

高在老を緩和・撤廃した場合 (1) 給付調整の基準額の引上げ(47万円→62万円相当)、(2) 給付調整の仕組みを撤廃

## ③ 厚生年金の加入年齢の上限の延長

厚生年金の加入年齢の上限を現行の70歳から75歳に延長した場合

※ 試算の便宜上、2026年度より見直しをした(①は2026年度より納付年数の上限を3年毎に1年延長した)場合として試算。スライド調整率は、現行の仕組みの場合と同じもとを用いている。在職老齢年金の見直しによる就労の変化は見込んでいない。

### 現行の仕組み

〔基礎年金40年拠出  
厚生年金40年拠出〕

給付水準調整終了後の標準的な  
厚生年金の所得代替率

給付水準調整の  
終了年度

### B-①

〔基礎年金45年拠出  
厚生年金45年拠出〕

### B-②(1)

〔基礎年金40年拠出  
厚生年金40年拠出〕

### B-②(2)

### B-③

〔基礎年金40年拠出  
厚生年金40年拠出〕

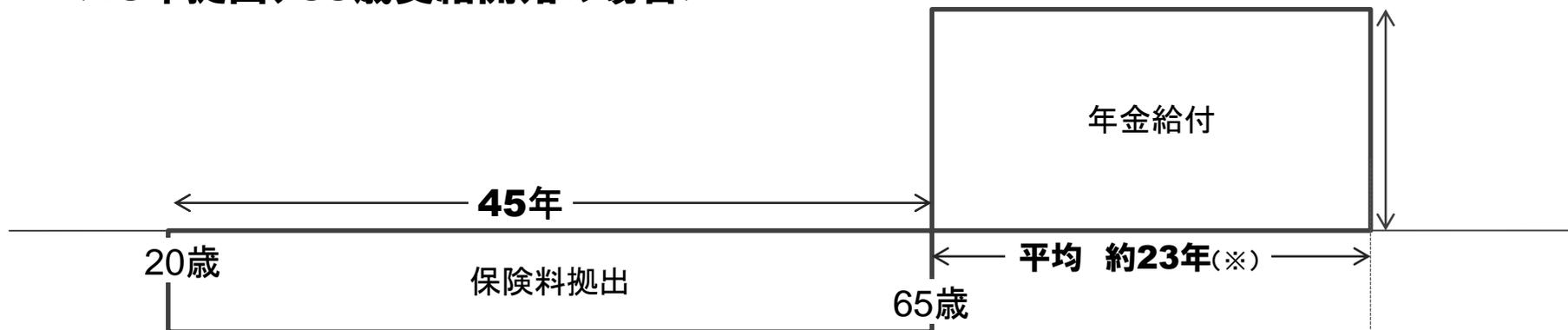
ケース	現行の仕組み	B-①	B-②(1)	B-②(2)	B-③
ケースⅠ	<b>51.9% (2046)</b> 〔 比例:25.3% (調整なし) 基礎:26.7% (2046) 〕	<b>58.8% (2045)</b> 〔 比例:28.4% (2020) 基礎:30.4% (2045) 〕 <b>《+6.9%》</b>	<b>51.8% (2046)</b> 〔 比例:25.1% (2022) 基礎:26.7% (2046) 〕 <b>《▲0.2%》</b>	<b>51.6% (2046)</b> 〔 比例:24.9% (2023) 基礎:26.7% (2046) 〕 <b>《▲0.3%》</b>	<b>51.9% (2046)</b> 〔 比例:25.3% (調整なし) 基礎:26.7% (2046) 〕 <b>《-》</b>
ケースⅢ	<b>50.8% (2047)</b> 〔 比例:24.6% (2025) 基礎:26.2% (2047) 〕	<b>57.6% (2046)</b> 〔 比例:27.6% (2025) 基礎:30.0% (2046) 〕 <b>《+6.8%》</b>	<b>50.6% (2047)</b> 〔 比例:24.4% (2025) 基礎:26.2% (2047) 〕 <b>《▲0.2%》</b>	<b>50.4% (2047)</b> 〔 比例:24.2% (2026) 基礎:26.2% (2047) 〕 <b>《▲0.4%》</b>	<b>51.1% (2047)</b> 〔 比例:24.9% (2023) 基礎:26.2% (2047) 〕 <b>《+0.3%》</b>
ケースⅤ	<b>44.5% (2058)</b> 〔 比例:22.6% (2032) 基礎:21.9% (2058) 〕	<b>51.0% (2055)</b> 〔 比例:25.3% (2032) 基礎:25.6% (2055) 〕 <b>《+6.4%》</b>	<b>44.3% (2058)</b> 〔 比例:22.4% (2032) 基礎:21.9% (2058) 〕 <b>《▲0.2%》</b>	<b>44.2% (2058)</b> 〔 比例:22.2% (2033) 基礎:21.9% (2058) 〕 <b>《▲0.4%》</b>	<b>44.8% (2058)</b> 〔 比例:22.8% (2031) 基礎:21.9% (2058) 〕 <b>《+0.2%》</b>

注:人口の前提は、中位推計(出生中位、死亡中位)

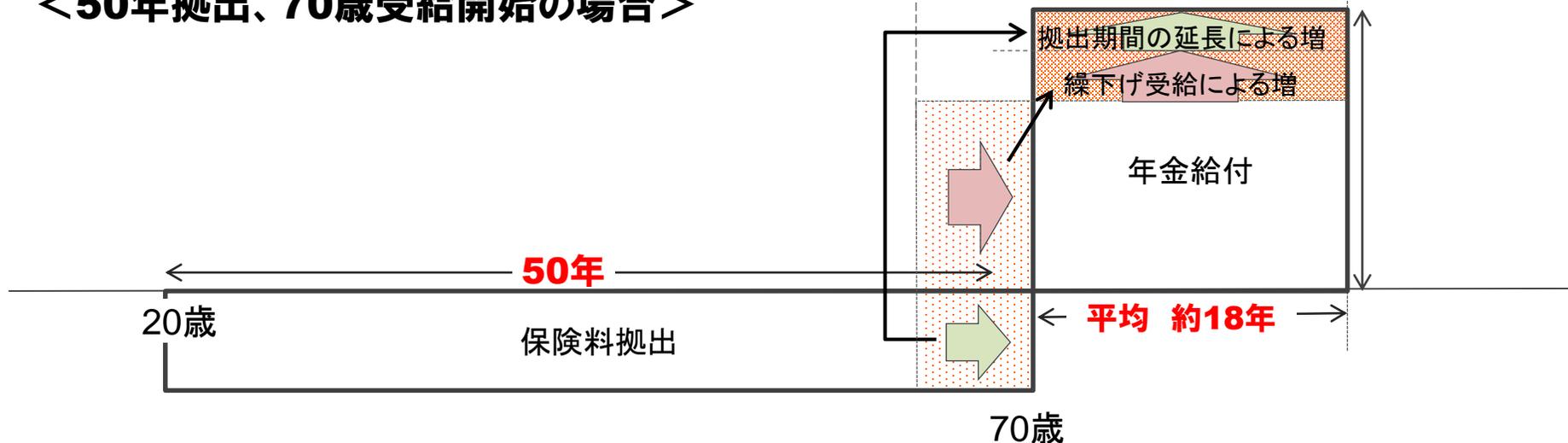
# 拠出期間の延長と繰下げによる給付水準上昇のイメージ

○ 65歳を超えて就労した者が、受給開始時期の繰下げを選択した場合、「①保険料拠出期間の延長」と「②受給開始を遅らせる繰下げ受給」の2つの効果により、年金給付の水準(所得代替率)が上昇

## <45年拠出、65歳受給開始の場合>



## <50年拠出、70歳受給開始の場合>



※ 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)」の2030年の平均余命(男女平均)

# オプションB-④ 就労延長と受給開始時期の選択肢の拡大

(退職年齢と受給開始を65歳、70歳、75歳とした場合の給付水準の上昇)

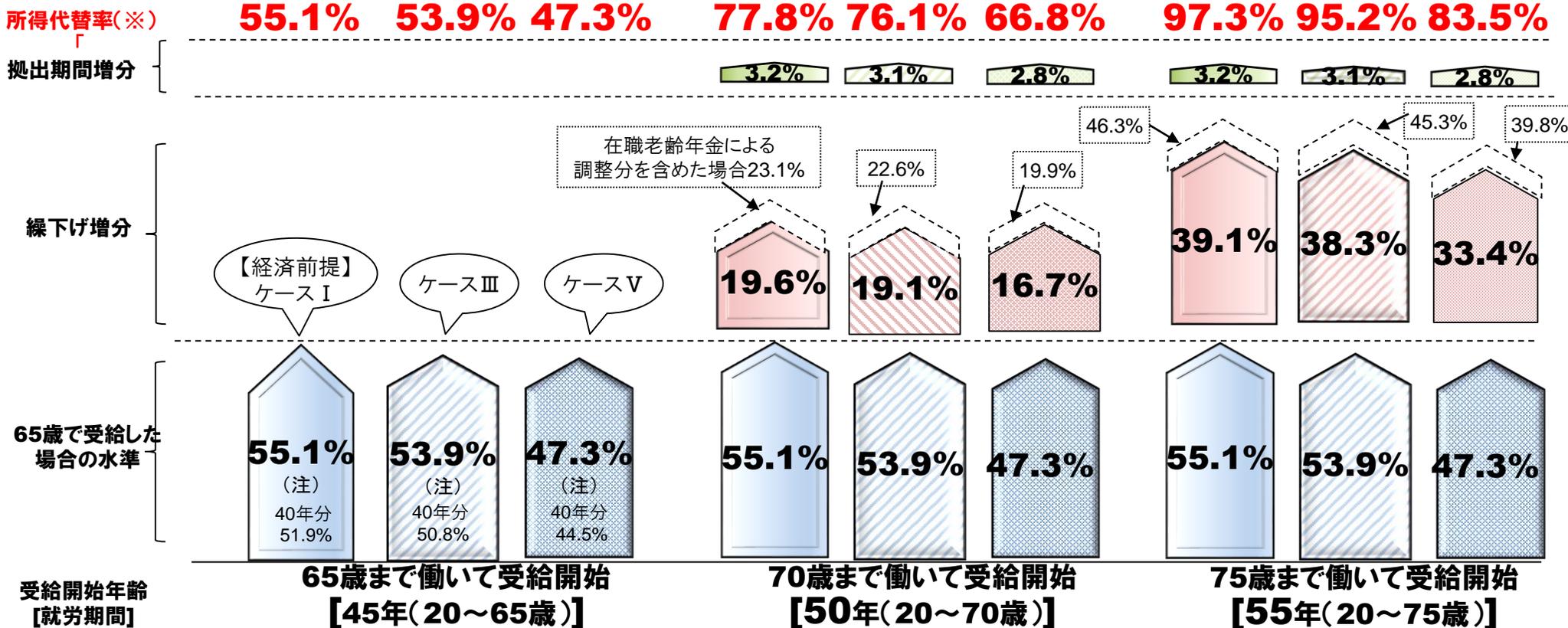
○ 受給開始可能期間の年齢上限を現行70歳から75歳まで拡大した場合、65歳を超えて70歳、75歳まで就労した者が、受給開始時期の繰下げを選択すると給付水準がどれだけ上昇するかを試算(70歳以降の繰下げ増額率は、機械的に現行の70歳までと同じ0.7%(1月当たり)を当てはめて試算。)

※ 現行の仕組みを前提とした試算であり、以下に留意

- ・ 基礎年金の拠出期間は40年(20~60歳)であるため、60歳を超えて働いても基礎年金は増加しない。一方、厚生年金の拠出期間は70歳未満のため、70歳までは拠出期間の増加に伴い報酬比例年金が増加するが、70歳を超えて就労したとしても保険料拠出はなく報酬比例年金も増加しない。
- ・ モデル年金の年金額と賃金を前提に65歳以降も働いた場合、モデル年金のうち報酬比例部分の約3割が在職老齢年金制度により支給停止となる。この者が繰下げ受給を選択すると、当該支給停止相当分は報酬比例年金の繰下げ増額が調整される。(なお、実際の停止割合は個々人の年金額や賃金によって様々。)

## マクロ経済スライド給付調整終了後の所得代替率(※)

65歳で受給開始した場合の水準      繰下げ増分      拠出期間増分



(※) 65歳時点における現役男子の平均賃金(手取り)に対する年金額(実質)の比率

注1: モデル年金は20~60歳の40年間の就労期間となっているが、ここでは20~65歳の45年間の就労期間としているため、厚生年金(報酬比例)の年金額が増額された水準となっている。

注2: 人口の前提は、中位推計(出生中位、死亡中位)

# オプションB-⑤ B-④ にB-①～③の制度改革を加味

(退職年齢と受給開始を65歳、70歳、75歳とした場合の給付水準の上昇)

○ 受給開始可能期間の年齢上限を現行70歳から75歳まで拡大した場合、65歳を超えて70歳、75歳まで就労した者が、受給開始時期の繰下げを選択すると給付水準がどれだけ上昇するかを試算 (70歳以降の繰下げ増額率は、機械的に現行の70歳までと同じ0.7%(1月当たり)を当てはめて試算。)

※ オプションB-①～③の制度改革、具体的には「基礎年金の拠出期間延長」、「65歳以上の在職老齢年金の廃止」、「厚生年金の加入年齢の上限を現行の70歳から75歳に延長」を前提としており、オプションB-④と比べ、以下の違いがある。

- ・ 基礎年金の拠出期間は40年(20～60歳)から45年(20～65歳)に延長されているため、基礎年金の給付が5年分増加。また、厚生年金の加入年齢の上限も70歳から75歳延長されているため、70歳を超えて就労した場合も拠出期間の増加に伴い報酬比例年金が増加する。
- ・ 現行の仕組みは、在職老齢年金による支給停止相当分は繰下げ増額が調整されるが、65歳以上の在職老齢年金の廃止が前提のため当該調整がない。

## マクロ経済スライド給付調整終了後の所得代替率(※) (オプションB-④に①～③を加味)

65歳で受給開始した場合の水準
  繰下げ増分
  拠出期間増分

所得代替率(※) **58.7%** **57.5%** **50.8%** **86.5%** **84.7%** **75.0%** **114.3%** **111.9%** **99.1%**

拠出期間増分 **3.1%** **3.1%** **2.8%** **6.3%** **6.1%** **5.6%**

繰下げ増分 **24.7%** **24.2%** **21.3%** **49.3%** **48.3%** **42.7%**

【経済前提】 ケースⅠ ケースⅢ ケースⅤ

65歳で受給した場合の水準 **58.7%** **57.5%** **50.8%** **58.7%** **57.5%** **50.8%** **58.7%** **57.5%** **50.8%**

比例: 28.3% (2022) 基礎: 30.4% (2045)
 比例: 27.5% (2025) 基礎: 30.0% (2046)
 比例: 25.2% (2032) 基礎: 25.6% (2055)

受給開始年齢 [就労期間]
 **65歳まで働いて受給開始 [45年(20～65歳)]**
**70歳まで働いて受給開始 [50年(20～70歳)]**
**75歳まで働いて受給開始 [55年(20～75歳)]**

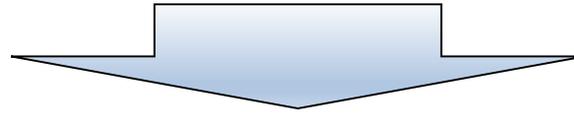
(※) 65歳時点における現役男子の平均賃金(手取り)に対する年金額(実質)の比率

注: 人口の前提は、中位推計(出生中位、死亡中位)



# 生涯にわたる長期間の保障を可能にするために

- 年金制度は生涯を通じた保障
- 一方で、人の一生という長期間に生じる社会経済の変化は不確実であり、あらかじめ予測することは誰にとっても不可能



- このような条件下で、生涯を通じた保障という要請にどのように応えるか
  - ・ その時点で利用できるデータを用いて、将来の社会経済の動向について合理的な前提を設定して、年金財政の健全性を確認
  - ・ 時間の経過につれて、新たに蓄積されたデータを用いて、前提を再設定して、定期的に検証
  - ・ 財政検証の結果も踏まえて、社会経済の変化に対応して、制度の見直しを重ねる
- こうすることではじめて、将来が不確実な中で持続可能性を担保することが可能に

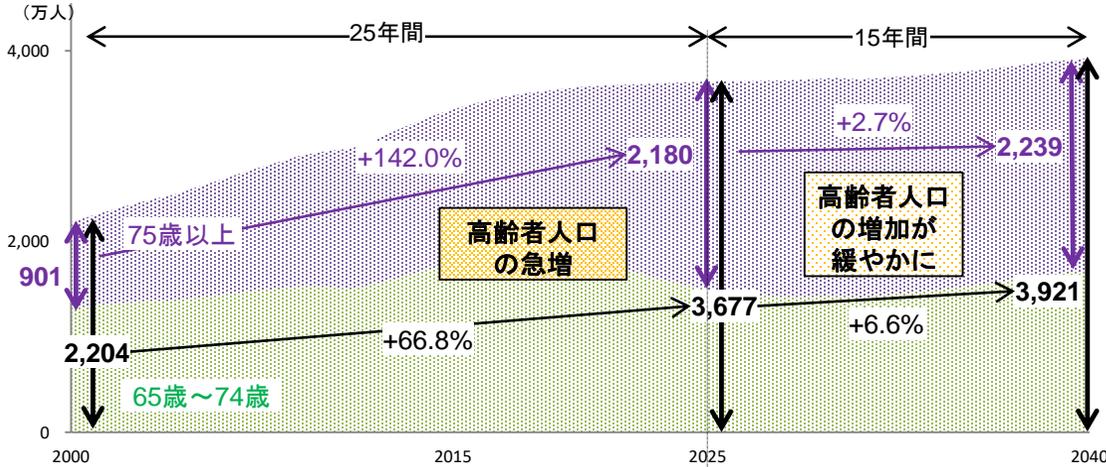
# 3 今後の社会経済の変化と年金制度の対応

# 2040年を展望した社会保障改革 人口構造変化の新たな局面と政策課題

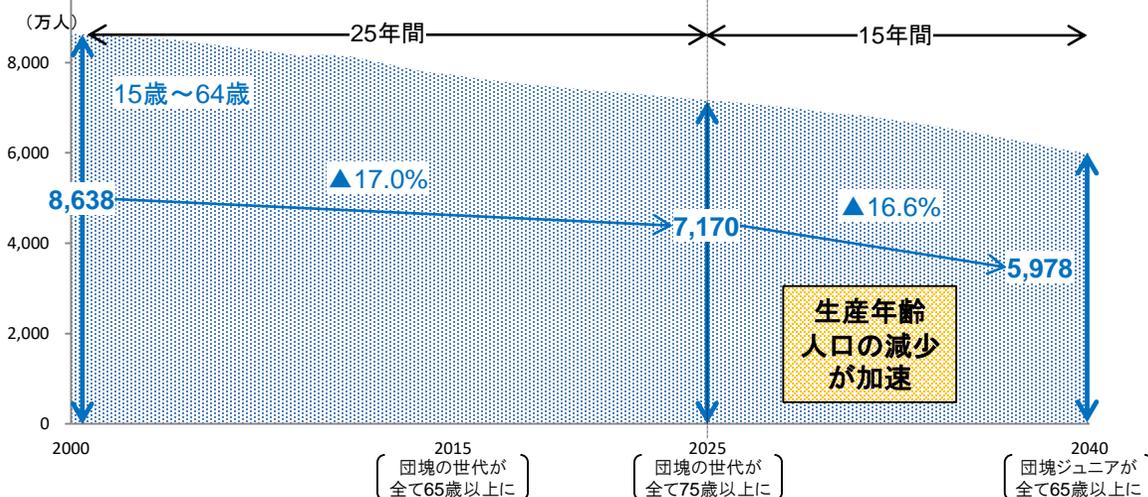
人口構造の推移を見ると、2025年以降、「高齢者の急増」から「現役世代の急減」に局面が変化

## 《2040年までの人口構造の変化》

＜老年人口（65歳以上）＞



＜生産年齢人口（15歳～64歳）＞



(資料)総務省「国勢調査」「人口推計」(2015年まで)、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」(出生中位・死亡中位推計)(2016年以降)

2025年以降の現役世代の人口の急減という新たな局面における課題への対応が必要

- これまで進めてきた給付と負担の見直し等による社会保障の持続可能性の確保も図りつつ、
- 以下の新たな局面に対応した政策課題を踏まえて、総合的に改革を推進。

## 《新たな局面に対応した政策課題》

1. 現役世代の人口が急減する中での社会の活力維持向上

⇒ 多様な就労・社会参加の促進

⇒ 健康寿命の延伸

2. 労働力の制約が強まる中での医療・介護サービスの確保

⇒ テクノロジーの活用等による医療・福祉サービスの改革

# 長期化する高齢期

## 平均余命の伸長

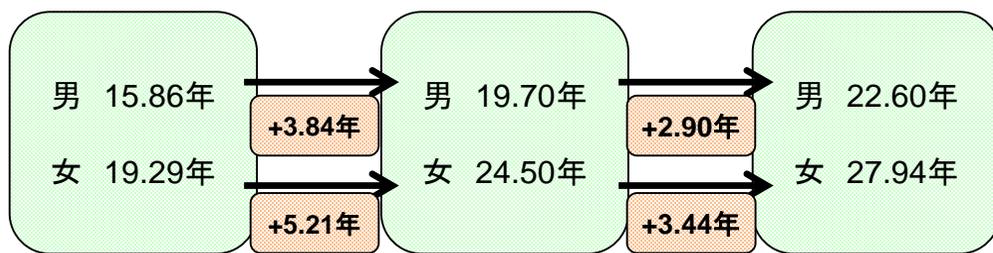
- 基礎年金創設時と比べると、今日まで65歳平均余命は5年程度伸長。
- 将来人口推計では、今後さらに3年程度伸長することが仮定。

基礎年金創設時  
(1986年)

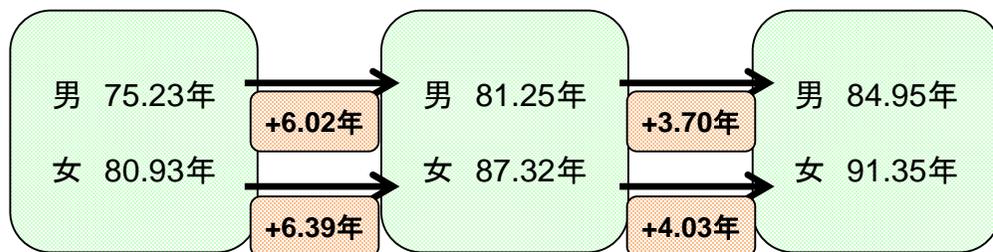
現在  
(2018年)

人口推計の仮定  
(2065年、中位)

【65歳平均余命】



【平均寿命】



(資料) 厚生労働省「平成30年簡易生命表」(2019年)  
 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)」(死亡中位仮定)

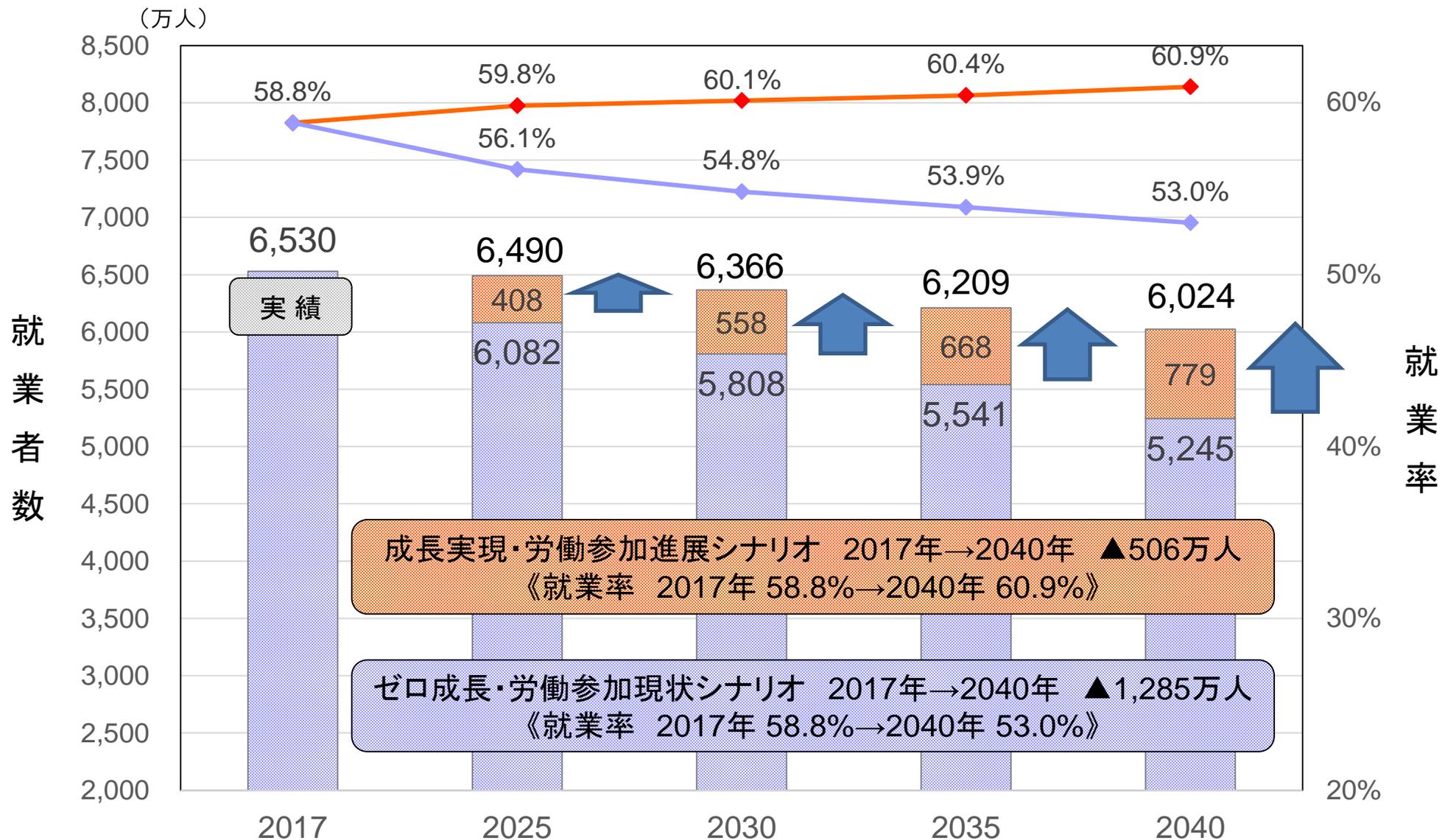
## 65歳を迎えた方が特定の年齢まで生存する確率

- 65歳を迎えた方が特定の年齢まで生存する確率をみると、2015年時点で65歳を迎えた1950年生まれですでに、男性の3割以上、女性の約6割が90歳まで長生きする見込みである。
- 1990年生まれ(2055年に65歳)については、男性の4割以上、女性の約7割が90歳まで長生きする見込みである。さらに、女性については、約2割が100歳まで長生きする見込みである。

	男性			女性		
	80歳	90歳	100歳	80歳	90歳	100歳
2015年に65歳 (1950年生まれ)	73%	<b>35%</b>	4%	87%	<b>60%</b>	14%
2025年に65歳 (1960年生まれ)	75%	38%	5%	89%	64%	17%
2035年に65歳 (1970年生まれ)	77%	41%	6%	90%	67%	19%
2045年に65歳 (1980年生まれ)	78%	43%	6%	91%	69%	20%
2055年に65歳 (1990年生まれ)	79%	<b>44%</b>	6%	91%	<b>69%</b>	<b>20%</b>

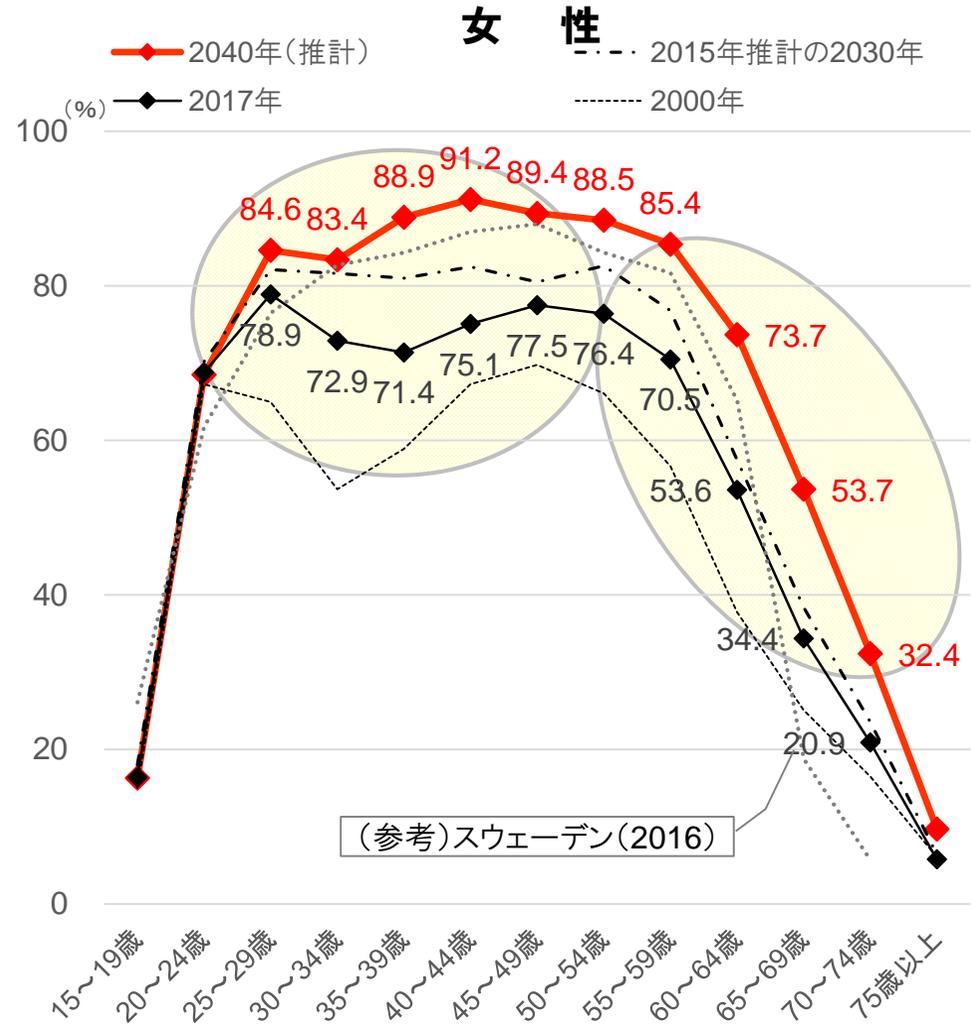
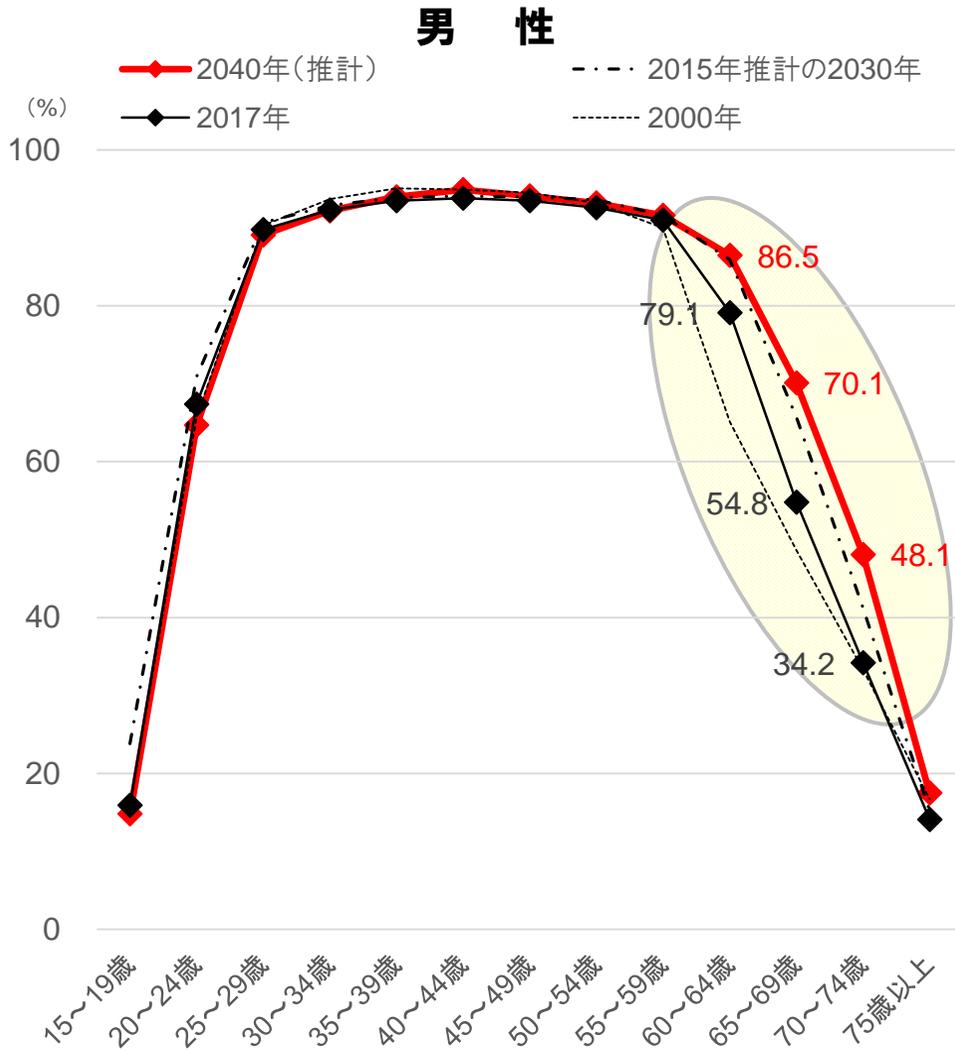
(資料) 厚生労働省「完全生命表」「簡易生命表」、国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口(平成29年推計)」をもとに作成。

# 労働力需給推計による就業者数の推移



(資料) 労働政策研究・研修機構(2019)「労働力需給の推計—労働力需給モデル(2018年度版)による将来推計—」(2017年実績値は総務省「労働力調査」)

# 性別・年齢階級別にみた就業率の変化と今後の見通し



(資料) 2000年、2017年は総務省「労働力調査」(ただし70~74歳及び75歳以上は、(独)労働政策研究・研修機構推計)、2040年は労働政策研究・研修機構(2019)「労働力需給の推計—労働力需給モデル(2018年度版)による将来推計—」(成長実現・労働参加進展シナリオ)

# 今後の社会経済の構造的な変化と年金制度の対応

## < 今後の社会経済の構造的な変化 >

### ○ より多くの人々が、これまでよりも長く多様な形で働く社会 ○ 高齢期が長期化する社会

#### < 労働力需給の推計 >

※労働参加進展シナリオの就業率(2017年→2040年の変化)

- ・ 男性 65～69歳 : 54.8% → 70.1%
- 70～74歳 : 34.2% → 48.1%
- 75歳以上 : 14.1% → 17.5%
- ・ 女性 20～64歳 : 71.7% → 83.7%
- ・ 短時間雇用者比率 : 27.9% → 42.7%

#### < 日本の将来推計人口 > ※人口中位推計

- ・ 65歳平均余命(2017年→2065年の変化)  
    男性: 19.6歳 → 22.6歳 女性: 24.4歳 → 27.9歳
- ・ 65歳を迎えた人が特定年齢に達する確率  
    (1950年生まれ→1990年生まれ)  
    90歳 男性: 35% → 44% 女性: 60% → 69%
- 100歳 男性: 4% → 6% 女性: 14% → 20%

※(独)労働政策研究・研修機構「労働力需給推計」、国立社会保障・人口問題研究所「日本の人口推計(平成29年推計)」等より計算

## < 対応の基本的な考え方 >

**より長く多様な形となる就労の変化を年金制度に反映し、長期化する高齢期の経済基盤を充実**

## < 改革の大きな2つの柱 >

### ○ 多様な就労を年金制度に取り込む被用者保険の適用拡大

- ・ 各種要件の見直し  
【現行:週20時間以上就労、月額賃金8.8万円以上、従業員501人以上等】

### ○ 就労期の長期化による年金水準の充実

- ・ 就労・制度加入と年金受給の時期や組合せの選択肢の拡大
- ・ 就労に中立的かつ公平性にも留意した在職老齢年金制度等の見直し
- ・ 私的年金の加入可能年齢等の見直し

# 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案

(第201回国会に提出)

## 改正の趣旨

より多くの方が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、短時間労働者に対する被用者保険の適用拡大、在職中の年金受給の在り方の見直し、受給開始時期の選択肢の拡大、確定拠出年金の加入可能要件の見直し等の措置を講ずる。

## 改正の概要

### 1. 被用者保険の適用拡大【厚生年金保険法、健康保険法、公的年金制度の財政基盤及び最低保障機能の強化等のための国民年金法等の一部を改正する法律(平成24年改正法)、国家公務員共済組合法、地方公務員等共済組合法】

- ① 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(現行500人超→100人超→50人超)。
- ② 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する。
- ③ 厚生年金・健康保険の適用対象である国・自治体等で勤務する短時間労働者に対して、公務員共済の短期給付を適用する。

### 2. 在職中の年金受給の在り方の見直し【厚生年金保険法】

- ① 高齢期の就労継続を早期に年金額に反映するため、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こととする。
- ② 60歳から64歳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制度について、支給停止とならない範囲を拡大する(支給停止が開始される賃金と年金の合計額の基準を、現行の28万円から47万円(令和元年度額)に引き上げる。)

### 3. 受給開始時期の選択肢の拡大【国民年金法、厚生年金保険法等】

現在60歳から70歳の間となっている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。

### 4. 確定拠出年金の加入可能要件の見直し等【確定拠出年金法、確定給付企業年金法、独立行政法人農業者年金基金法等】

- ① 確定拠出年金の加入可能年齢を引き上げる(※)とともに、受給開始時期等の選択肢を拡大する。  
※ 企業型DC: 厚生年金被保険者のうち65歳未満→70歳未満 個人型DC (iDeCo): 公的年金の被保険者のうち60歳未満→65歳未満
- ② 確定拠出年金における中小企業向け制度の対象範囲の拡大(100人以下→300人以下)、企業型DC加入者のiDeCo加入の要件緩和など、制度面・手続面の改善を図る。

### 5. その他【国民年金法、厚生年金保険法、年金生活者支援給付金の支給に関する法律、児童扶養手当法等】

- ① 国民年金手帳から基礎年金番号通知書への切替え ② 未婚のひとり親等を寡婦と同様に国民年金保険料の申請全額免除基準等に追加
- ③ 短期滞在の外国人に対する脱退一時金の支給上限年数を3年から5年に引上げ(具体的な年数は政令で規定)
- ④ 年金生活者支援給付金制度における所得・世帯情報の照会の対象者の見直し ⑤ 児童扶養手当と障害年金の併給調整の見直し 等

## 施行期日

令和4(2022)年4月1日(ただし、1①は令和4(2022)年10月1日・令和6(2024)年10月1日、1②・③は令和4(2022)年10月1日、4①は令和4(2022)年4月1日・同年5月1日等、4②は公布日から6月を超えない範囲で政令で定める日・令和4(2022)年10月1日等、5②・③は令和3(2021)年4月1日、5④は公布日、5⑤は令和3(2021)年3月1日等)

# 短時間労働者への被用者保険の適用拡大（2012年、2016年改正）

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～）**501人以上の企業で、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）

～2016年9月

週30時間以上

① 2016年10月～

- (1) 週労働時間20時間以上
- (2) 月額賃金8.8万円以上（年収換算で約106万円以上）  
（所定労働時間や所定内賃金で判断し、残業時間(代)等を含まない）
- (3) 勤務期間1年以上見込み
- (4) 学生は適用除外
- (5) **従業員 501人以上の企業等**  
（適用拡大前の基準で適用対象となる労働者の数で算定）

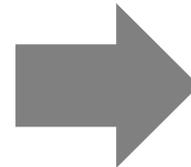
② 2017年4月～

- 左記(1)～(4)の条件の下、**500人以下の企業等**について、
- ・民間企業は、**労使合意に基づき、適用拡大を可能に**
  - ・**国・地方公共団体は、適用**

## 《適用拡大の実績》

適用拡大施行直後  
（2016年11月末）

**約26万人**



現在  
（2019年度末）

**約43万人**

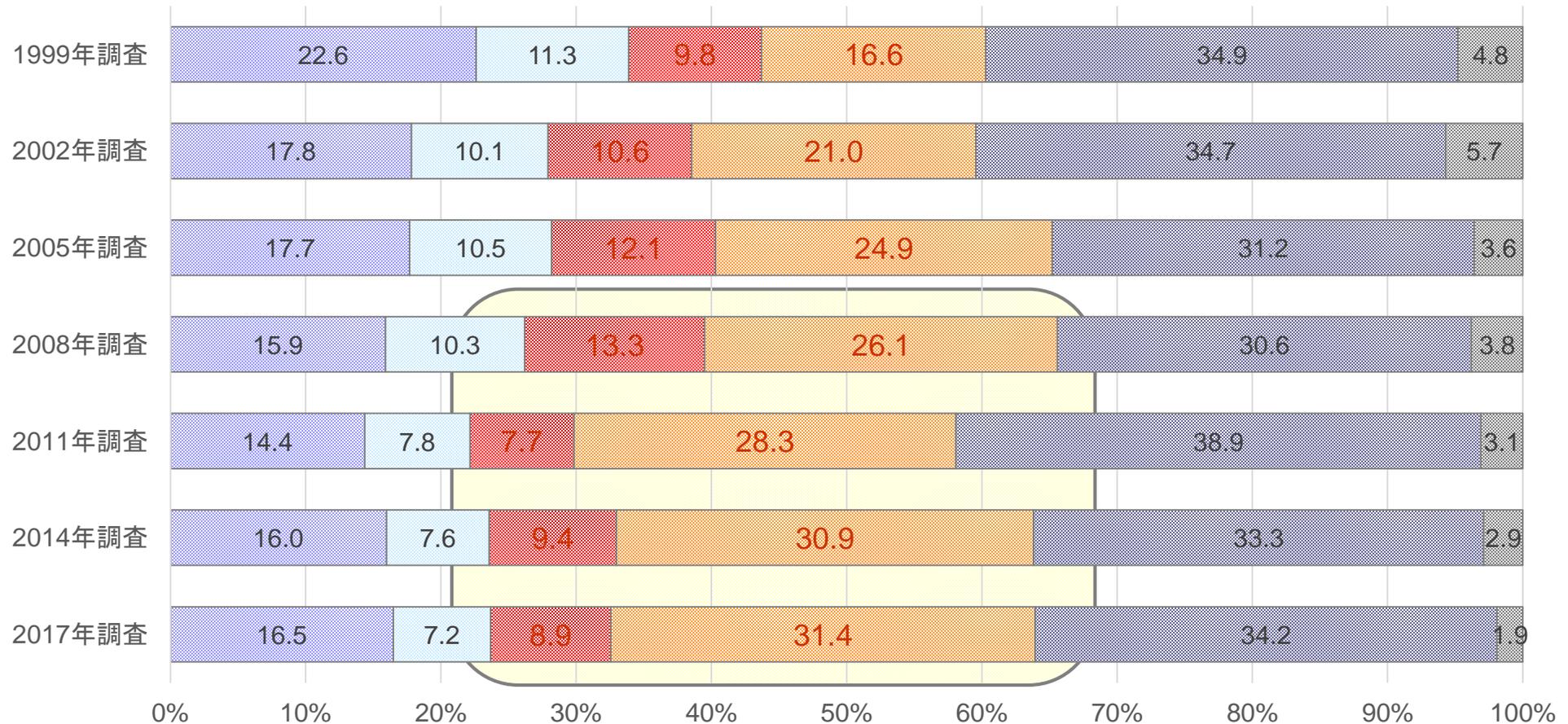
（うち従業員500人以下の企業**0.6万人**）

# 国民年金第1号被保険者の就業状況

近年では、雇用者でありながら厚生年金保険には加入できず自営業者等と同様に国民年金加入となっている者が、国民年金第1号被保険者の4割を占めるに至っている。

## 国民年金第1号被保険者の就業状況の推移

■自営業主 □家族従事者 ■常用雇用 ■臨時・パート ■無職 ■不詳



# 被用者保険の適用拡大を進めるにあたっての基本的な考え方

(「働き方の多様化を踏まえた社会保険の対応に関する懇談会」議論のとりまとめ(2019.9))

## 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者に対して、被用者による支えあいの仕組みである厚生年金による保障(報酬比例の上乗せ給付)や健康保険による保障(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。
- 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、社会保険制度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。
- 適用拡大など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

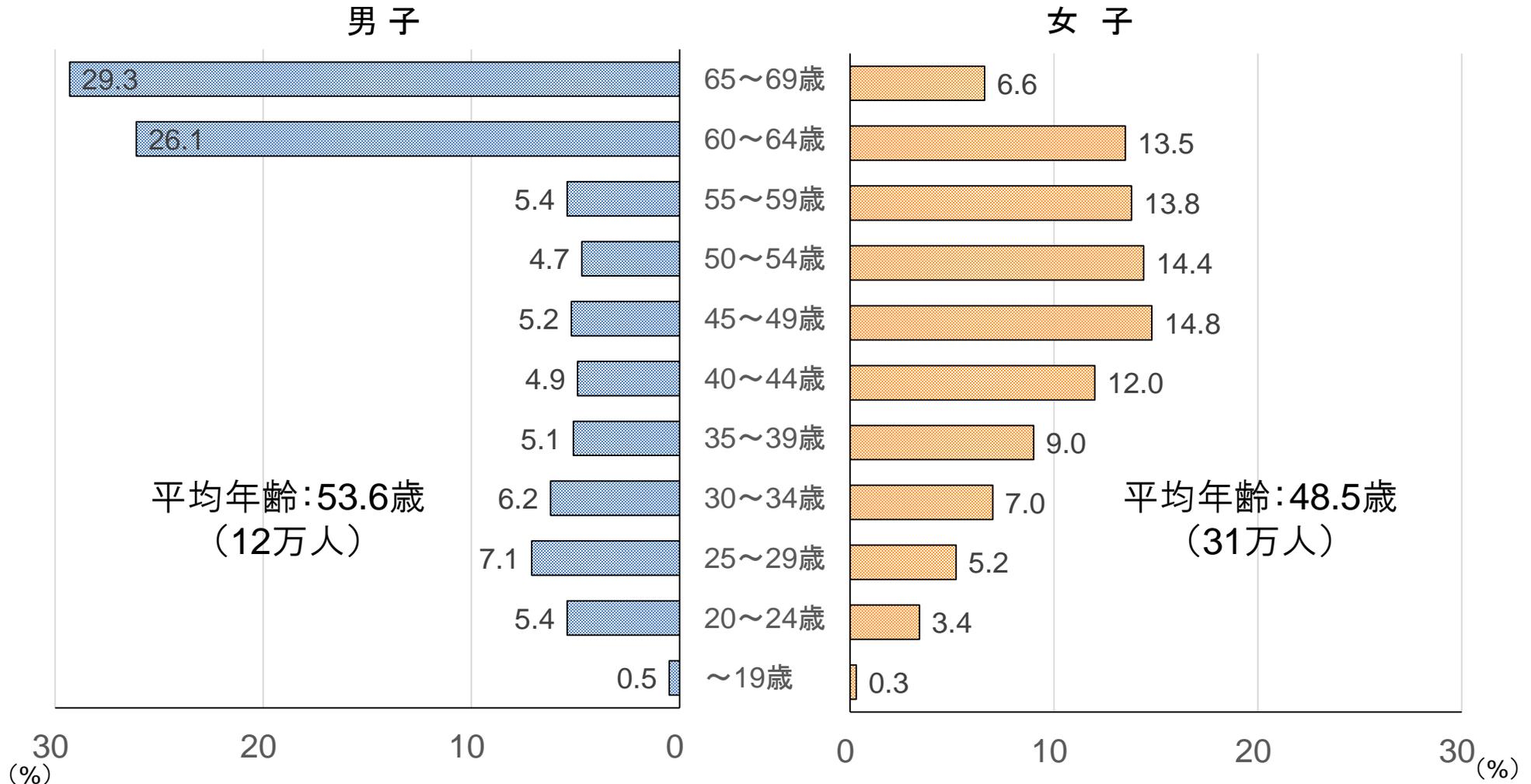
- 適用拡大によって厚生年金の適用対象となった者は、定額の基礎年金に加え、報酬比例給付による保障を受けられるようになる。
- 適用拡大はどのような働き方であっても共通に保障される給付である基礎年金の水準の確保につながり、これによる年金制度における所得再分配機能の維持にも資する。

(2014年(平成26年)及び2019年(令和元年)の財政検証のオプション試算においては、適用拡大の具体的内容に関して複数の仮定を置いた上で、上述の基礎年金水準の確保の効果が具体的に示された。)

# 短時間被保険者の性別・年齢階級別分布

適用拡大によって厚生年金加入となった者の多くは女性または高齢者であり、適用拡大はこうした者を厚生年金の支え手に加える効果をもたらしている。

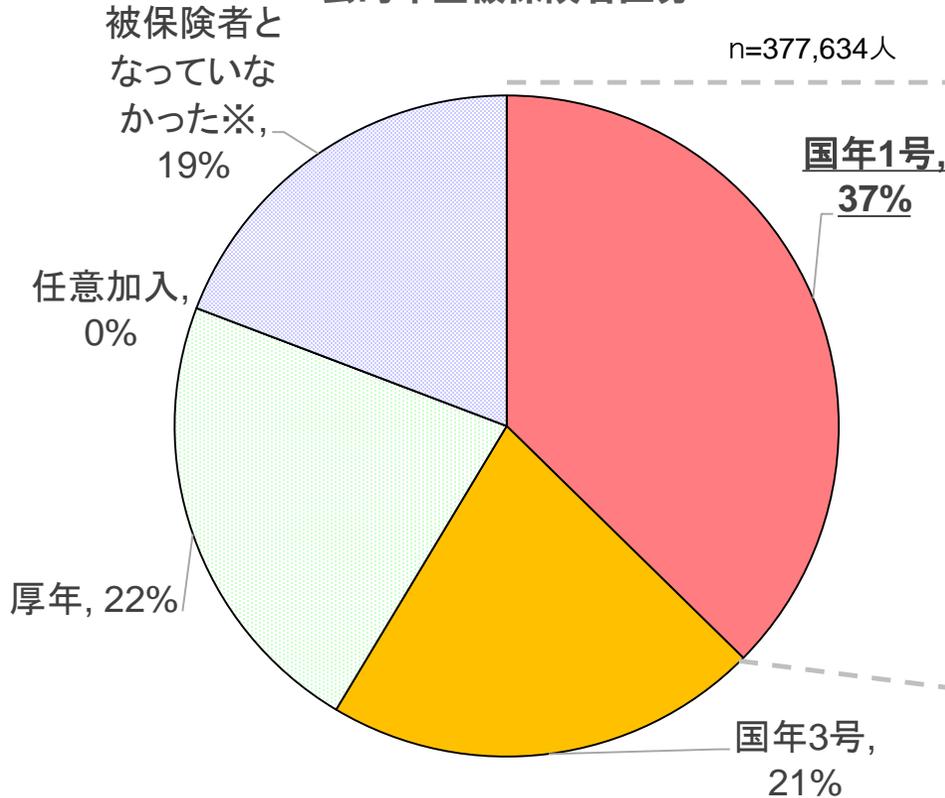
## 短時間被保険者の性別・年齢階層別分布



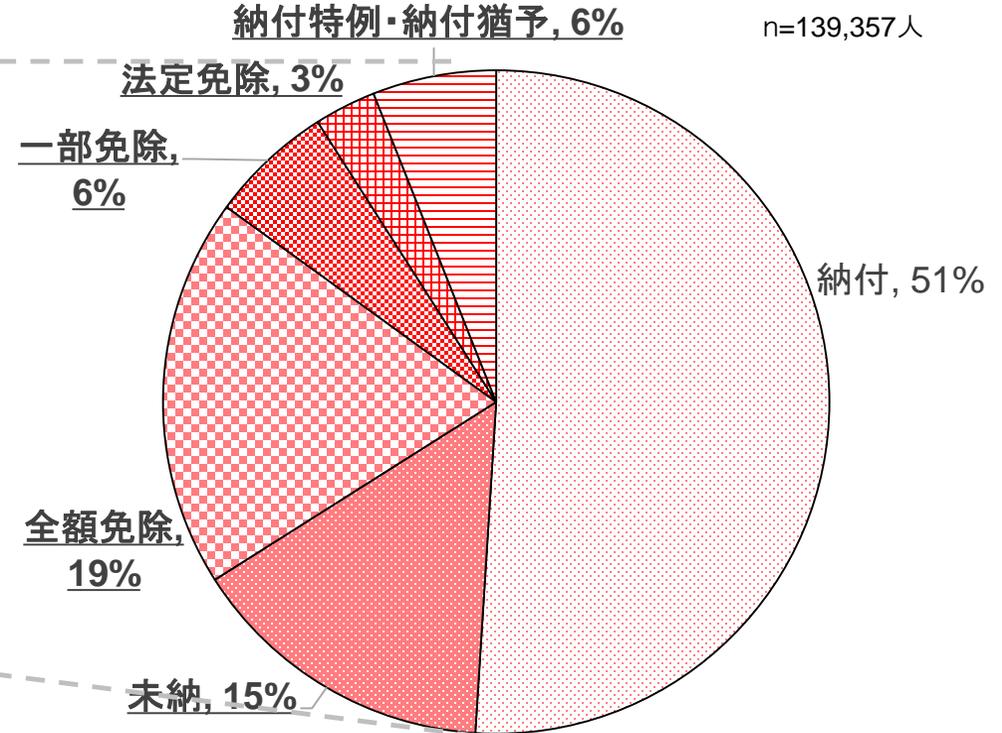
# 短時間被保険者の適用拡大以前の公的年金の加入状況

- 2017年末時点の短時間被保険者を対象に、適用拡大施行前の2015年末時点の公的年金の加入状況等について、日本年金機構が保有する被保険者データを特別に集計した。
- この結果によると、適用拡大によって厚生年金加入となった者のうち約4割が国民年金第1号被保険者で、その約半数が保険料を免除または未納の状態であった。

短時間被保険者の適用拡大前の  
公的年金被保険者区分



元第1号被保険者の  
国民年金保険料の納付状況



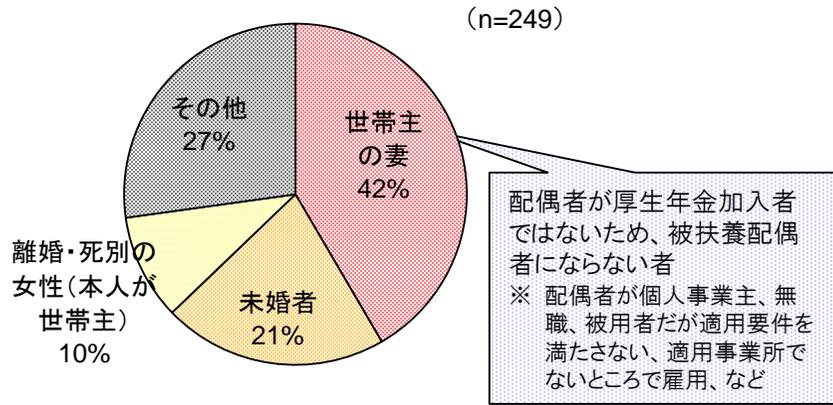
(※)「被保険者となっていない」は年齢が20歳未満または60歳以上の者など

※ 適用拡大前の被保険者区分は平成27年末時点のもの。また、国民年金保険料の納付状況は今回の調査実施時点での平成27年12月分の納付状況。

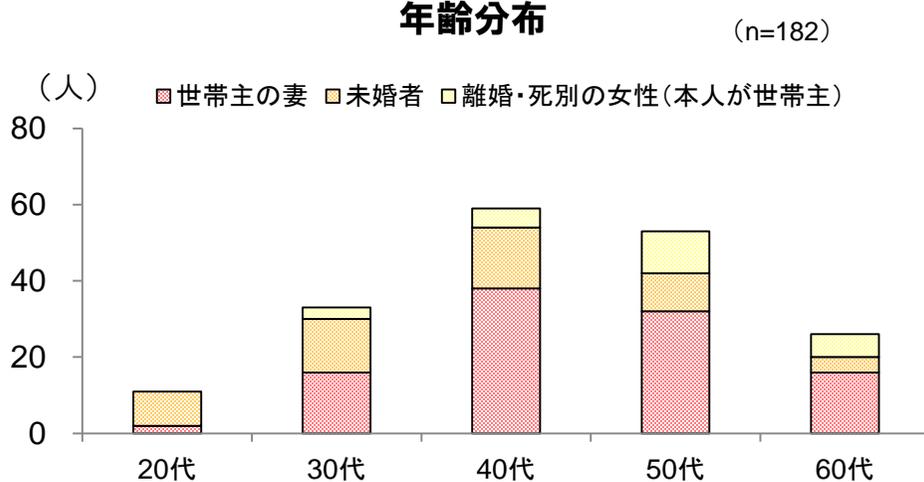
# 適用拡大によって厚生年金適用となった元第1号被保険者の特徴

- 労働政策研究・研修機構（JILPT）が実施した適用拡大の影響にかかる実態調査（以下、JILPT実態調査）によると、適用拡大によって厚生年金加入となった者のうち、それまで国民年金第1号被保険者であった者には、「世帯主の妻」、「未婚者」、「離婚・死別の女性」が多く含まれている。
- また、世帯年収はバラツキが大きいですが、離婚・死別の女性や未婚者を中心に、低い年収帯に多く分布している。

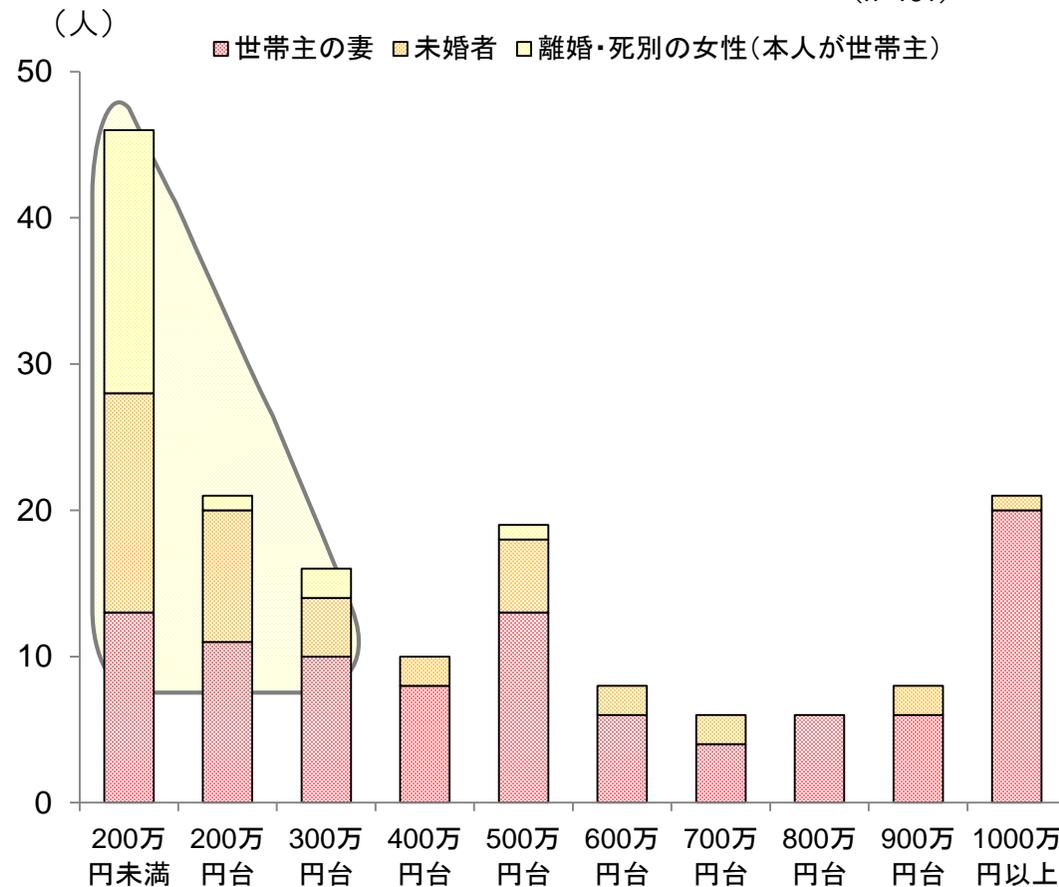
## 元1号被保険者の属性



## 年齢分布

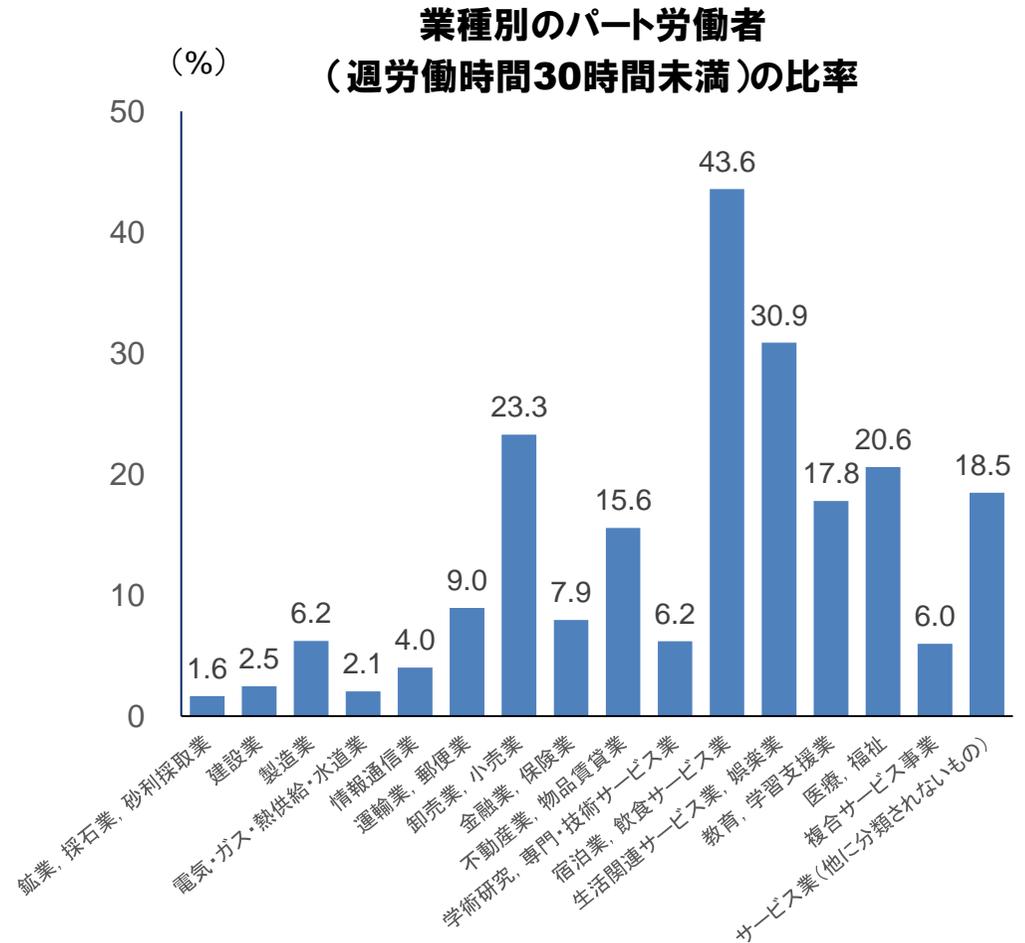
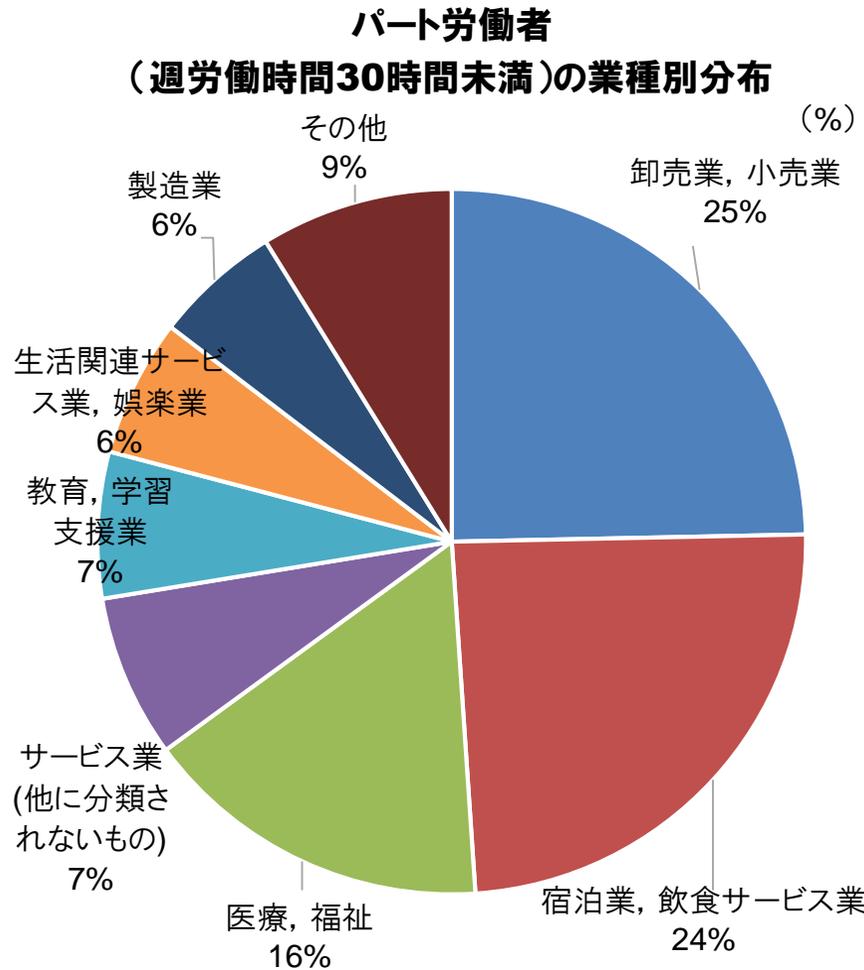


## 元1号被保険者の世帯年収の分布



# 業種別のパート労働者の雇用状況

- パート労働者は「卸売業・小売業」、「宿泊業・飲食サービス業」、「医療・福祉」といった一部の業種に偏在しており、こういった業種は従業員に占める短時間労働者の比率も高い。
- このような特定の業種の企業に対して、短時間労働者に対する適用拡大の影響が大きい。



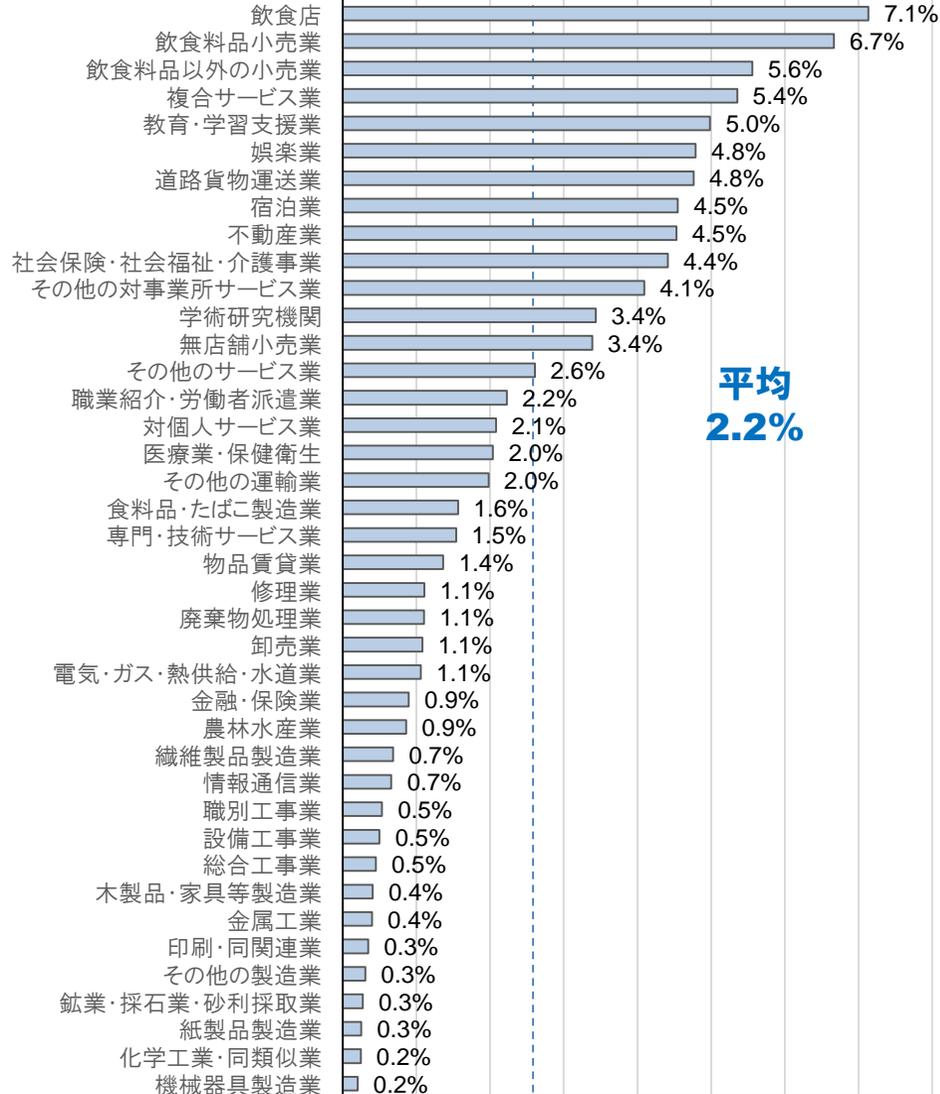
(資料)厚生労働省「平成28年パートタイム労働者総合実態調査」を特別集計して作成

# 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）

## 人数ベース

短時間被保険者数／一般被保険者数

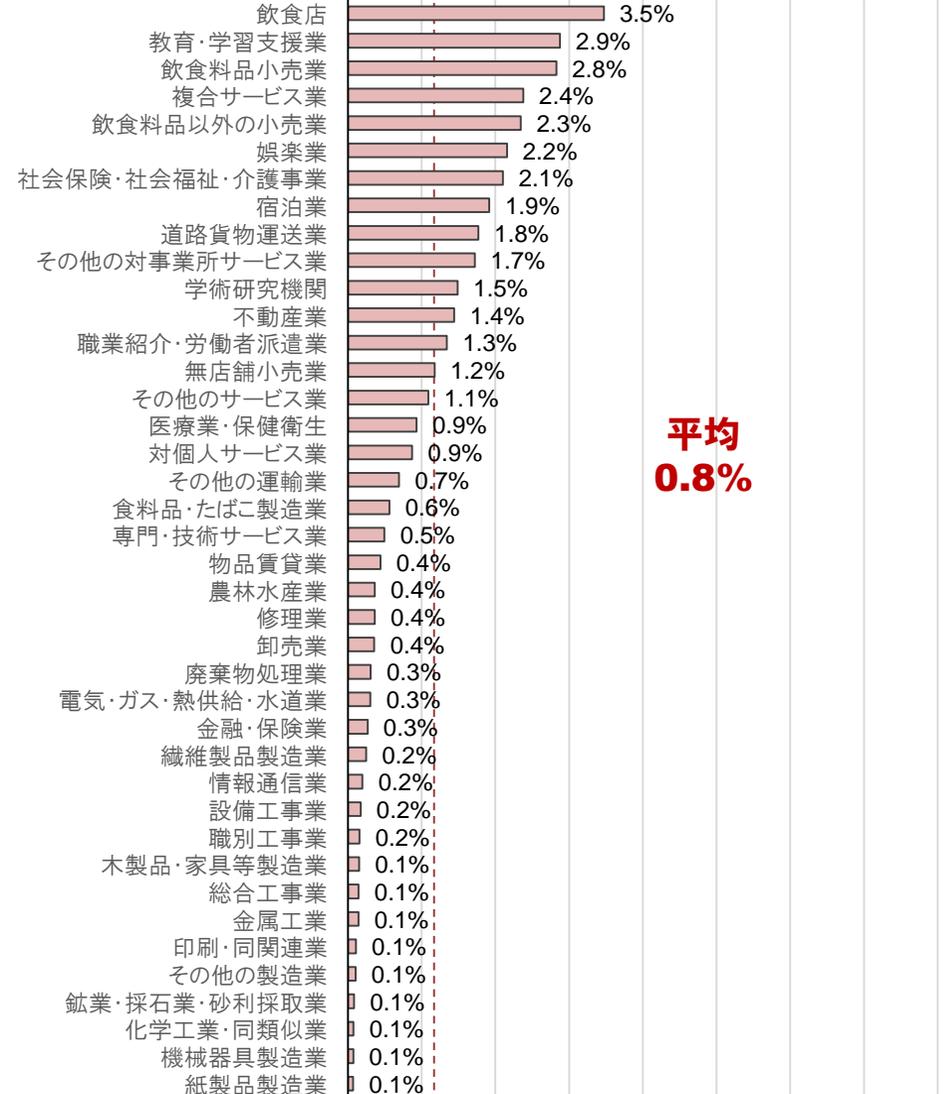
0% 1% 2% 3% 4% 5% 6% 7% 8%



## 標準報酬総額ベース

短時間被保険者の標準報酬合計額／一般被保険者の標準報酬合計額

0% 1% 2% 3% 4% 5% 6% 7% 8%



（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。

（資料）厚生労働省年金局「厚生年金保険 業態別規模別適用状況調（平成30年9月1日現在）」を特別集計

# 適用拡大に伴う短時間労働者の働き方の変化

JILPTの実態調査によると、適用拡大によって

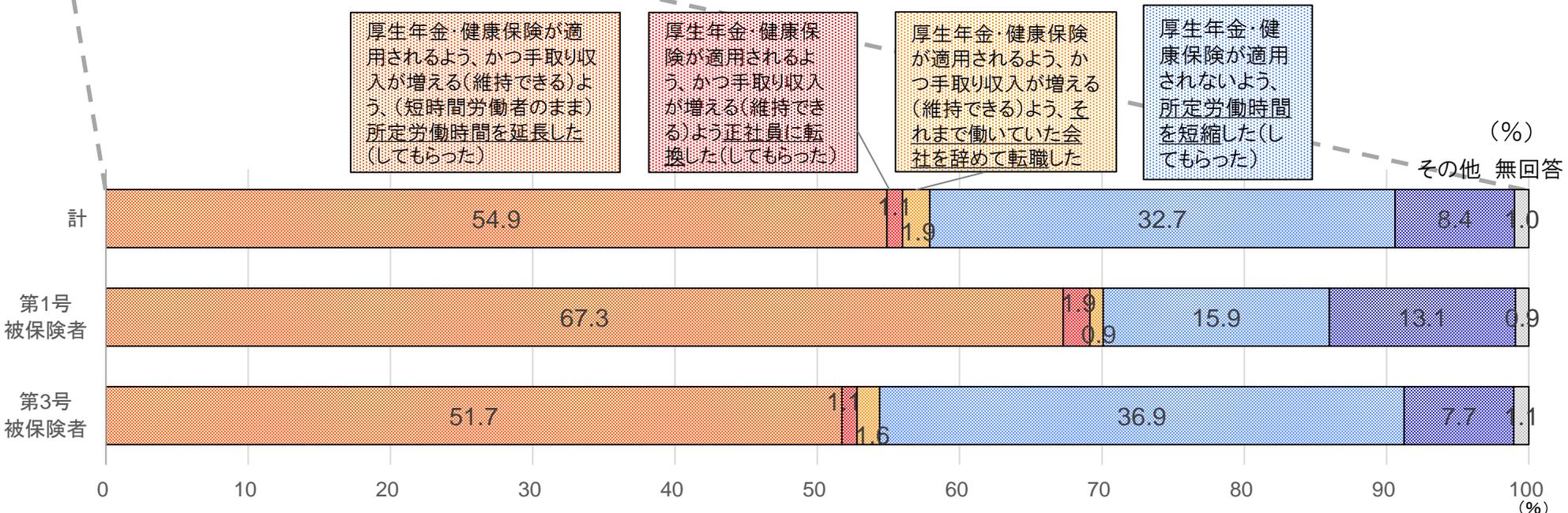
- 約6割が働き方に変更はなく
- 働き方を変えた15%のうちでは、所定労働時間を延長している者が短縮している者を上回っている。

## 働き方の変化の有無

(n=適用拡大前の被保険者区分が第1号被保険者、第3号被保険者、その他の短時間労働者3,323人)



## 働き方の変化の内容

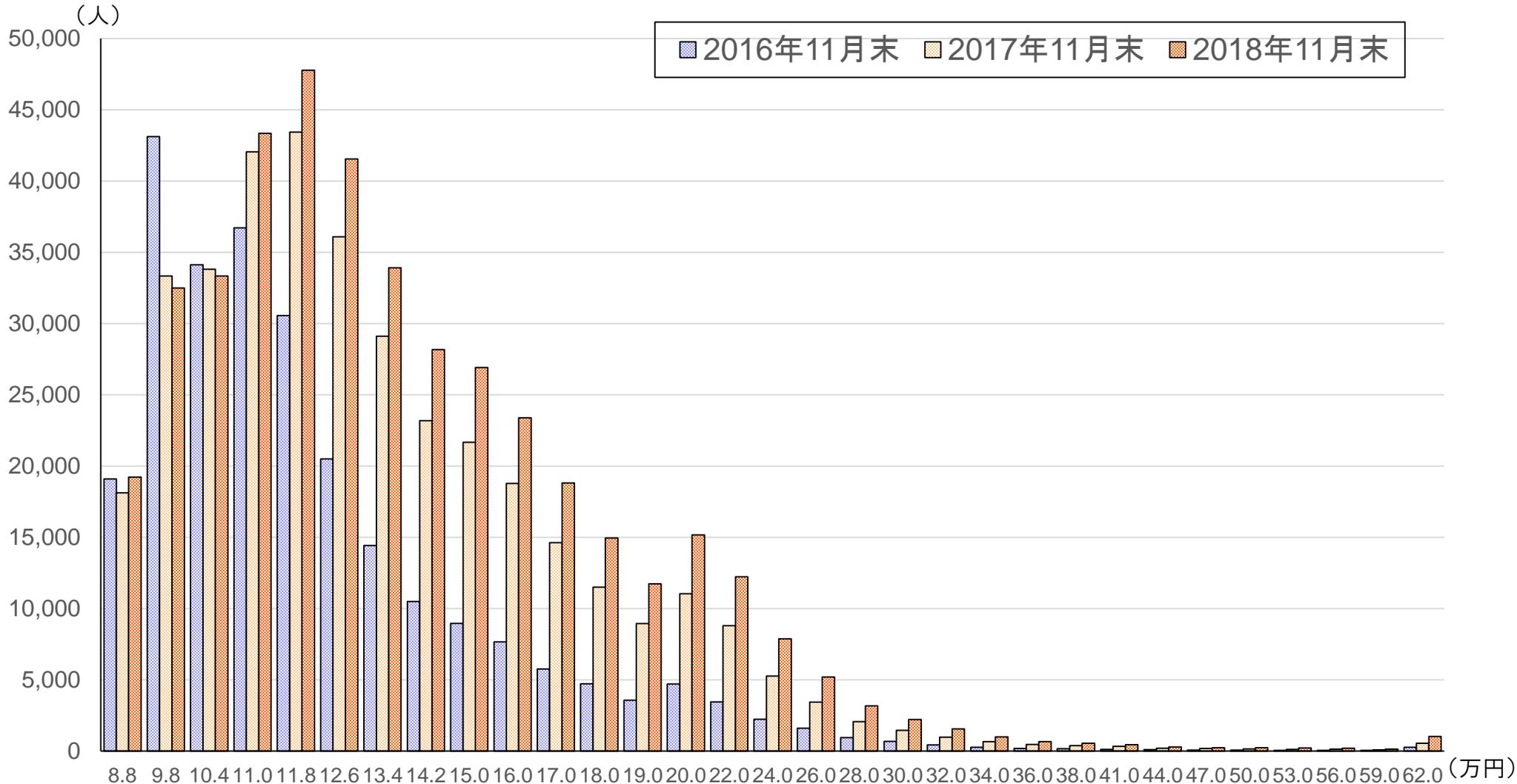


(注) 特定適用事業所等に限定して、働き方の変化を見ると、働き方が変わった割合は31.1%となるが、働き方の変化の内容については大きな相違はない。

(資料)労働政策研究・研修機構「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年)

# 短時間労働者の標準報酬月額別分布の変化

○ 施行直後とその1年後について、短時間被保険者の標準報酬月額分布をみると 標準報酬月額10.4万円以下の短時間被保険者が減少する一方で、11.0万円以上の短時間被保険者は増加している。



(資料) 厚生労働省「厚生年金保険・国民年金事業月報(速報)」

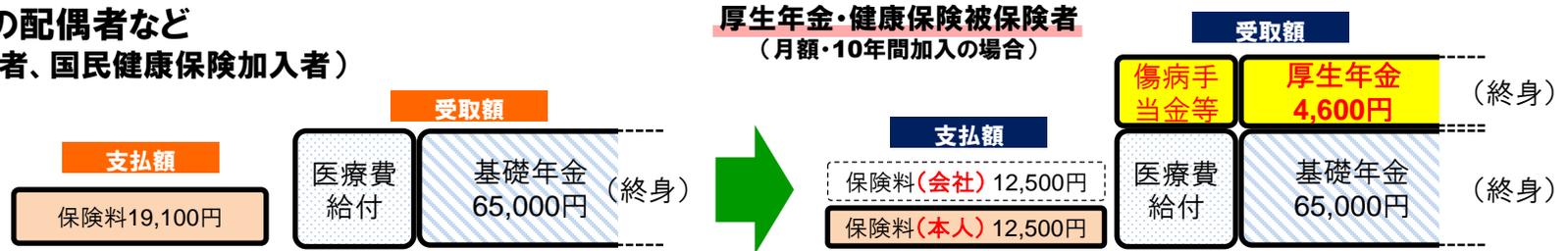
# 被用者保険の適用による個人の受益と負担の変化

《被用者保険が適用された場合の保険料負担と給付》 ※ 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108,600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 4,600円 / 年額54,700円 × 終身	
1年間加入	月額8,100円	月額4,400円	月額 500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)

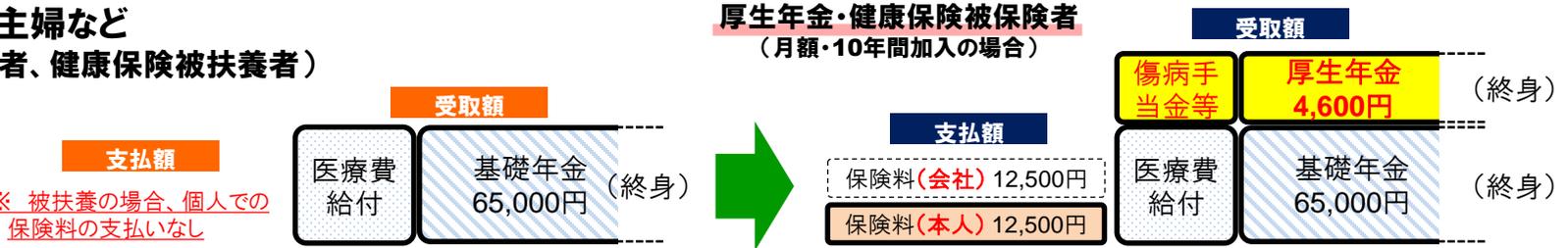
週20-30時間・月収8.8万円以上のパート労働者の被保険者の**44.6%**



## ② サラリーマン家庭の主婦など (国民年金第3号被保険者、健康保険被扶養者)

週20-30時間・月収8.8万円以上のパート労働者の被保険者の**26.9%**

※ 被扶養の場合、個人での保険料の支払いなし



## 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

週20-30時間・月収8.8万円以上のパート労働者の被保険者の**28.4%**

※ 国民年金保険料はなし



※ 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。

# 中小企業の生産性向上等に係る支援策

〔令和2年度予算案額(令和元年度当初予算額)〕<補正予算案額>

## 経済産業省関連施策

### 中小企業生産性革命推進事業 <3600億円>

(独)中小企業基盤整備機構が複数年にわたって中小企業の実業性向上を継続的に支援。その際、積極的な賃上げや被用者保険の任意適用に取り組む事業者は優先的に支援。

#### ① ものづくり・商業・サービス生産性向上促進事業 (ものづくり補助金)

(補助額：100万～1,000万円、補助率：中小1/2 小規模2/3)

…革新的なサービス開発・試作品開発・生産プロセスの改善に必要な設備投資等を支援

#### ② 小規模事業者持続的発展支援事業 (持続化補助金)

(補助額：～50万円、補助率：2/3)

…小規模事業者が経営計画を作成して取り組む販路開拓の取組等を支援

#### ③ サービス等生産性向上IT導入支援事業 (IT導入補助金)

(補助額：30万～450万円、補助率：1/2)

…バックオフィス業務の効率化や新たな顧客獲得等の付加価値向上に資するITツール導入を支援

### よろず支援拠点等の支援体制の充実 |42億円(48億円)| <10億円>

各都道府県に設置したよろず支援拠点の専門家等による経営相談。働き方改革や賃上げ、被用者保険の適用拡大などを含む、多様な経営相談に対応するため、支援体制を充実。

## 厚生労働省関連施策

### 業務改善助成金 |11億円(7億円)| <13億円>

事業場内最低賃金を一定額以上引き上げる等した中小企業等に対して助成(最低賃金の低い事業場への助成率引上げや、新コースの創設等)。

### 働き方改革推進支援助成金(仮称)|73億円(63億円)|

生産性を高めながら労働時間の縮減等に取り組む中小企業等について、賃金を引き上げた場合、その労働者数に応じて助成上限額を加算。

### 働き方改革推進支援事業|91億円(76億円)|

働き方改革推進支援センターにおいて、労務管理等の専門家による窓口相談、企業の取組事例や労働関係助成金の活用方法などに関するセミナー等を実施。

### 日本政策金融公庫による企業活力強化貸付

最低賃金の引上げに取り組む事業者に対し、設備・運転資金の低利貸し付け

### キャリアアップ助成金|1231億円(1075億円)|

非正規雇用労働者の正社員化、処遇改善を実施した事業主に対し助成。(処遇改善の一環として、労使合意に基づく任意適用に向けて、保険加入と働き方の見直しを進めるための取組を行った場合の助成メニューを追加)

### 被用者保険の適用拡大に当たっての周知・専門家活用支援

|2.6億円|<0.5億円>

前回の適用拡大の際には、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であった。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。

### 生産性向上の事例に関する調査研究事業|0.6億円(0.3億円)|

助成金の活用事例や生産性向上の好事例をとりまとめた事例集を周知及び簡易に申請書を作成できる支援ツールの作成

### ものづくり・商業・サービス高度連携促進事業 |10億円(50億円)|

中小企業等が行う生産性向上のための設備投資等を支援。特に、複数の事業者が連携する、波及効果の大きい取組を重点的に支援。その際、積極的な賃上げや被用者保険の任意適用に取り組む事業者は優先的に支援。

### 地方公共団体による小規模事業者支援推進事業|12億円(10億円)|

小規模事業者の販路開拓や生産性向上の取組等を都道府県が支援する際、国がその実行に係る都道府県経費の一部を支援。

### 共創型サービスIT連携支援事業|5億円|

既存の複数のITツールを連携・組み合わせさせたシステムを中小サービス業等が導入する際にかかる費用を支援。またその際、ITベンダーと中小サービス業等が共同でITツールの機能改善を進め、当該ツールの汎用化による業種内・他地域への普及を目指す取組を支援。

### AI人材連携による中小企業課題解決促進事業|6億円|

AIに関する専門的知見を持った人材の育成及び中小企業とのマッチングを支援し、データ分析等を活用した経営課題解決を普及促進。

### 生産性向上人材育成支援センターによる支援訓練|267億円の内数(257億円の内数)|

「生産管理、IoT、クラウドの活用」等のカリキュラムを、利用企業の課題に併せてカスタマイズし、専門的な知見やノウハウを有する民間機関等を活用して実施。

### 人材開発支援助成金等による支援|893億円(599億円)|

人材開発支援助成金により、事業主等が雇用する労働者に対して職務に関連した専門的な知識及び技能の習得をさせるための職業訓練等を計画に沿って実施した場合に、訓練経費や訓練期間中の賃金の一部等を助成。

人材確保等支援助成金により、生産性向上のための能力評価を含む人事評価制度等の整備や、生産性向上に資する設備等の導入を通じて、雇用管理改善に取り組み、生産性向上・賃金アップ等を図った事業主に対して助成。

### テレワーク導入に向けた支援|3.1億円(2.8億円)|

雇用型テレワークについて、ガイドラインの周知、テレワーク相談センターの設置・運営、テレワーク導入に係る助成、セミナーの開催等による導入支援を実施。

### 中小企業のための女性活躍推進事業|3億円(2.6億円)|

女性活躍推進アドバイザーによる説明会や個別訪問等により取組を支援

### 生活衛生業関連施策

#### ・日本政策金融公庫の生活衛生貸付に係る特別利率適用対象の拡充

…事業場内最低賃金の引上げに取り組む者を特別利率適用対象に追加

#### ・生産性向上推進事業|1.3億円(1.2億円)|<0.8億円>

…生産性向上ガイドライン・マニュアルを活用した個別相談の実施

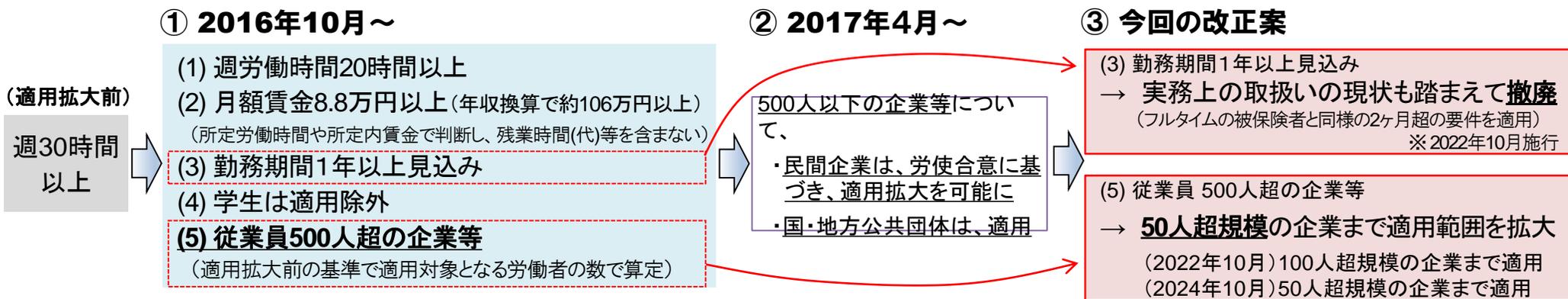
#### ・生活衛生関係営業収益力向上事業|0.8億円(0.9億円)|<0.2億円>

…最低賃金のルール徹底を図るとともに、同時に経営やICTIに関するセミナーを開催

# 短時間労働者に対する被用者保険の適用拡大の概要

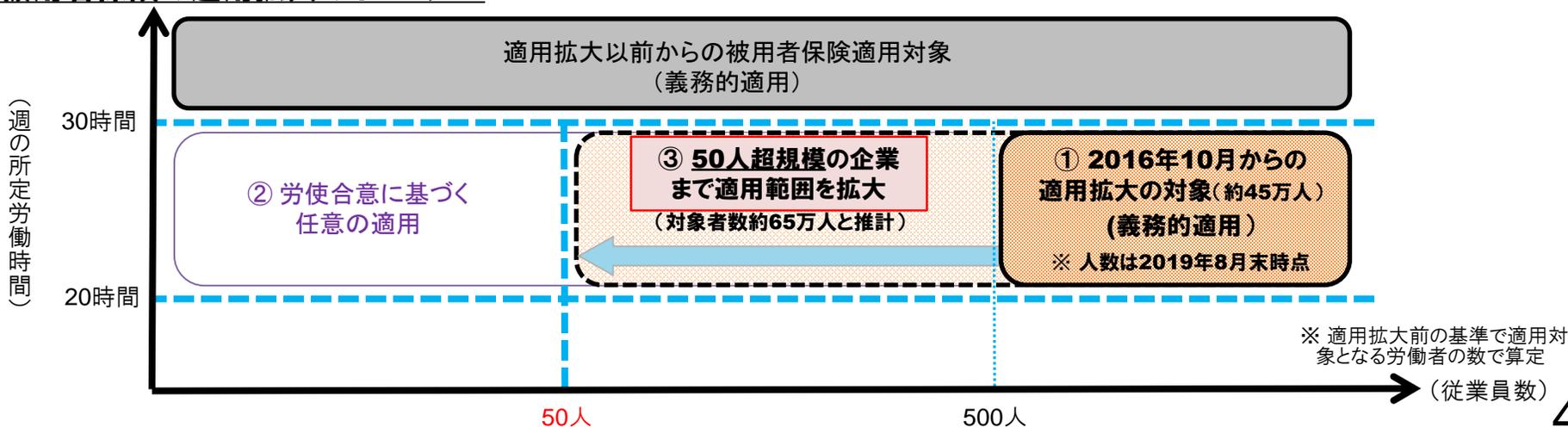
働きたい人が働きやすい環境を整えるとともに、短時間労働者について、年金等の保障を厚くする観点から、被用者保険(年金・医療)の適用拡大を進めていくことが重要。

- 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 今回の改正案では、**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>

※ その他(1)(2)(4)の要件は現状維持



# 被用者保険の適用事業所について(現行)

- 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**)

	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(※)	<b>強制適用事業所</b> (A)	(B)	
上記以外の業種(非適用業種) 例：第一次産業(農林水産業等) 接客娯楽業(旅館、飲食店等) 法務業(弁護士、税理士等) 宗教業(寺院、神社等) サービス業(飲食店・理美容店)			(C) <b>任意包括適用</b>

※ 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                   | ⑨ 金融又は保険の事業                          |
| 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 | ⑩ 物の保管又は賃貸の事業                        |
| ③ 鉱物の採掘又は採取の事業                              | ⑪ 媒介周旋の事業                            |
| ④ 電気又は動力の発生、伝導又は供給の事業                       | ⑫ 集金、案内又は広告の事業                       |
| ⑤ 貨物又は旅客の運送の事業                              | ⑬ 教育、研究又は調査の事業                       |
| ⑥ 貨物積みおろしの事業                                | ⑭ 疾病の治療、助産その他医療の事業                   |
| ⑦ 焼却、清掃又はと殺の事業                              | ⑮ 通信又は報道の事業                          |
| ⑧ 物の販売又は配給の事業                               | 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 |

**強制適用事業所**

..... 約227万事業所

**任意包括適用事業所**

... 約9万事業所

(注)適用事業所数は、2019年5月現在

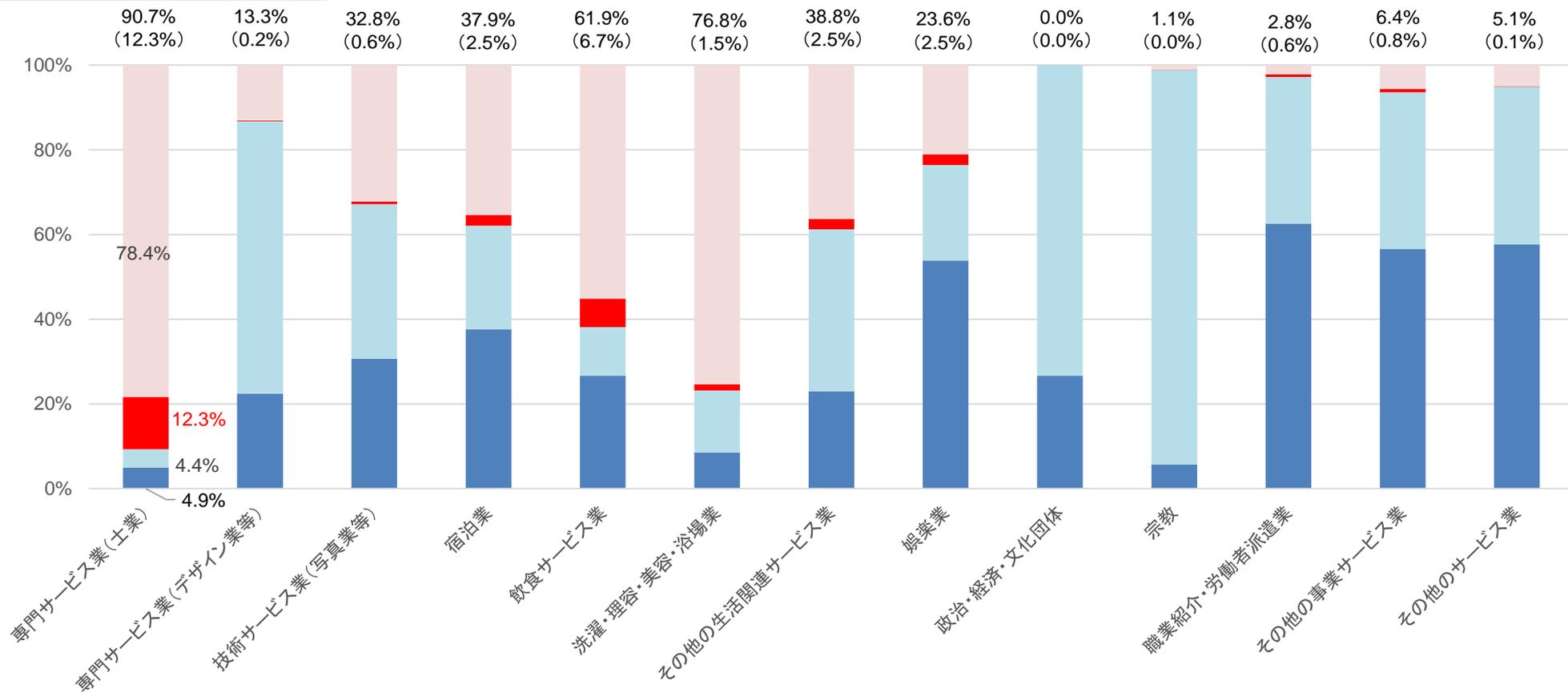
# 非適用業種別法人化比率(業種別)

- 法人化比率が低い業種が存在し、士業の法人化比率も極めて低い。
- 加えて、士業においては、常用雇用者数5人以上の個人事業所の割合が高い。

各非適用業種の事業所数の経営形態別・常用雇用者規模別内訳

全事業所に占める個人事業所の割合  
※( )内は個人かつ5人以上の事業所の割合

■ 法人5人以上 ■ 法人5人未満 ■ 個人5人以上 ■ 個人5人未満



※「常用雇用者」には、労働時間の短いパートなども含まれており、被用者保険制度上、強制適用事業所となる基準である「常時5名以上」の判断ではカウントされない者を含むことに留意。  
※「専門サービス業(士業)」は、弁護士、弁理士、公証人、司法書士、土地家屋調査士、行政書士、公認会計士、税理士、社会保険労務士からなる。なお、すべて「法人でない団体」は除いた数値。

# 対象となる士業

- 士業の法人化に関しては、業法の規定により、法人化に際して制度上一定の制約条件があるか、法人化がそもそも制度上不可能な仕組みとなっているものが存在している。
- そのような仕組みとなっている業種は、全て法律・会計に係る行政手続等を扱う業種であり、一般的に、被用者保険適用に係る事務処理能力が期待できる。

- 弁護士  
(⇒弁護士法人)
- 司法書士  
(⇒司法書士法人)
- 行政書士  
(⇒行政書士法人)
- 土地家屋調査士  
(⇒土地家屋調査士法人)
- 公認会計士  
(⇒監査法人)
- 税理士  
(⇒税理士法人)
- 社会保険労務士  
(⇒社会保険労務士法人)
- 弁理士  
(⇒特許業務法人)
- 公証人
- 海事代理士

**法人化に際して  
制約条件がある**

## ■ 制約条件の例

- ・ 社員(法人出資者)は各士業の有資格者でなければならない  
(一部士業では複数人の有資格者連名が必要)
- ・ 法人の事業内容が各士業の専門分野に法律上限定されている
- ・ 代表者・業務執行者は社員(法人出資者)でなければならない
- ・ 社員(法人出資者)は無限連帯責任を負う

## (参考)株式会社の場合

- ・ 出資者の資格・人数に制限はない
- ・ 事業内容は定款で定める
- ・ 出資者と代表者・業務執行者は分離可能  
(所有と経営の分離)
- ・ 出資者は出資の限度で責任を負う(有限責任)

**法人化が不可能**

**該当する10の士業が適用対象**

(弁護士・司法書士・行政書士・土地家屋調査士・公認会計士・税理士・社会保険労務士・弁理士・公証人・海事代理士)

# 高齢期の就労と年金 ①在職定時改定の導入

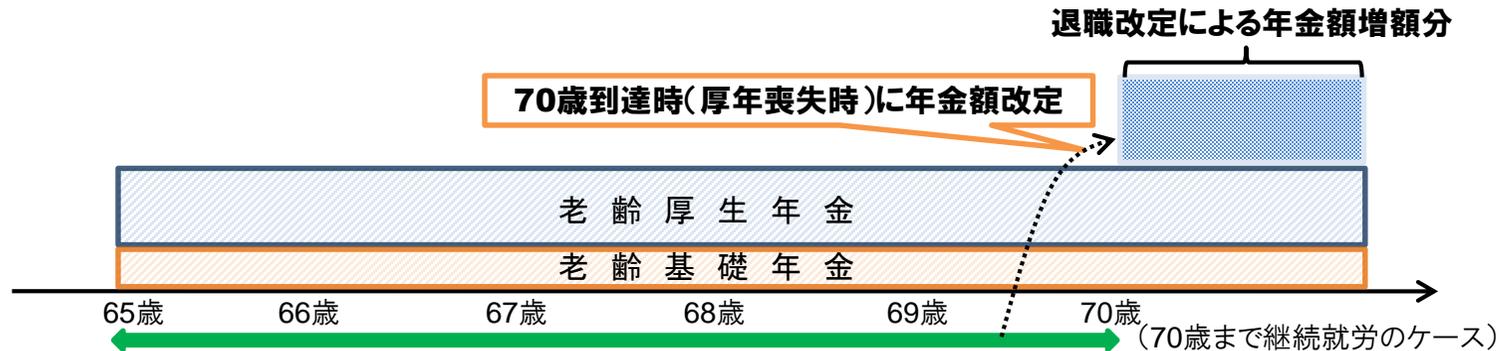
## 【見直しの趣旨】

- 老齢厚生年金の受給権を取得した後に就労した場合は、**資格喪失時(退職時・70歳到達時)**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している(いわゆる退職改定)。
- 高齢期の就労が拡大する中、就労を継続したことの効果を退職を待たずに早期に年金額に反映することで、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を図る。

## 【見直し内容】(令和4(2022)年4月施行)

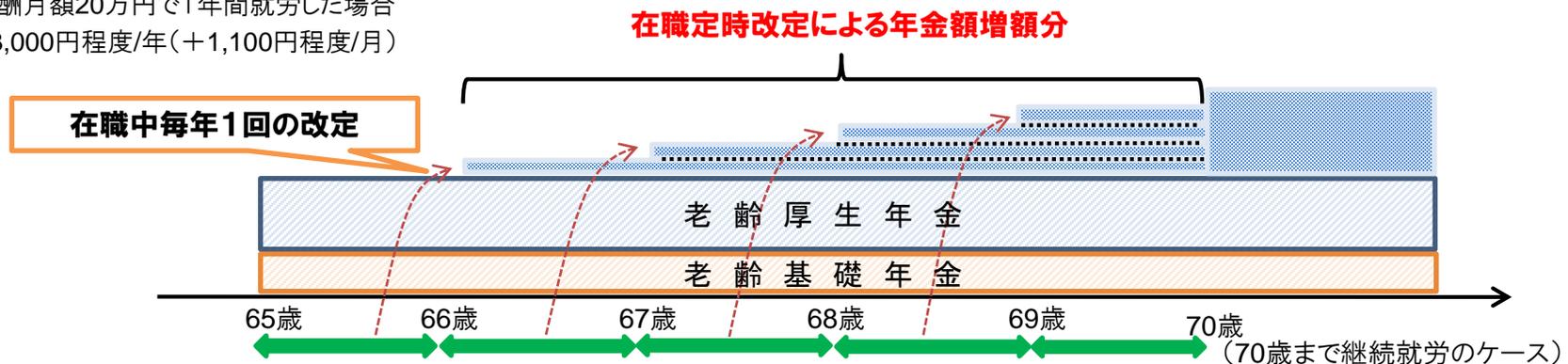
- 65歳以上の者については、**在職中であっても、年金額の改定を定時に行う(毎年1回、10月分から)**。

## 【現行】



## 【見直し内容】

- ・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)



# 高齢期の就労と年金 ②在職老齢年金制度の見直し

【見直し内容】(令和4(2022)年4月施行)

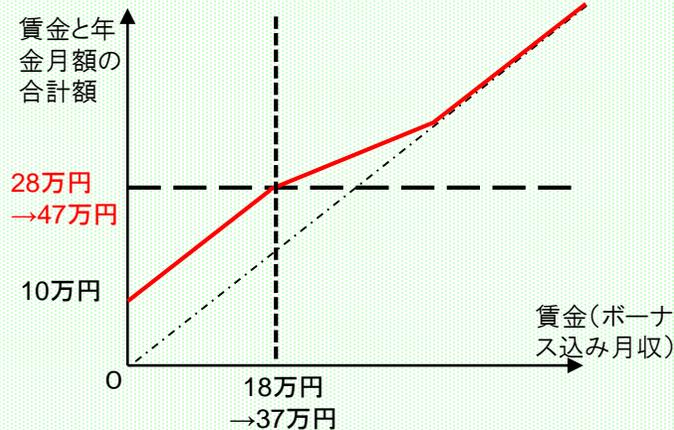
○ **60～64歳の在職老齢年金制度(低在老)**について、

- ・ 就労に与える影響が一定程度確認されている
- ・ 2030年度まで支給開始年齢の引上げが続く女性の就労を支援する
- ・ 制度を分かりやすくする

といった観点から、支給停止の基準額を28万円から、**現行の65歳以上の在職老齢年金制度(高在老)と同じ「47万円」に引き上げる。**

※ 男性は2025年度まで、女性は2030年度までの経過的な制度であるため、見直しによる長期的な財政影響は極めて軽微。

イメージ図(※)年金額は10万円と仮定



【60～64歳の在職老齢年金制度(低在老)】(2022年度末推計)

(※1) 対象者数に、第2～4号厚生年金被保険者期間のみの者は含まれていない。  
(※2) 「基本月額」が全額支給停止となる人数であり、在職老齢年金制度による支給停止の対象とならない繰り上げた基礎年金等を受給している者を含んでいることに留意が必要。

	見直し内容・考え方	支給停止対象者数(※1)	うち全額支給停止の対象者数(※2)	支給停止対象額
現行	基準額は28万円 ・ 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。	(2022年度末推計) 約37万人 (在職受給権者の51%)	(2022年度末推計) 約16万人 (約22%)	(2022年度末推計) 約2,600億円
見直し	基準額を47万円に引上げ ・ 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)	(2022年度末推計) 約11万人 (在職受給権者の15%)	(2022年度末推計) 約5万人 (約7%)	(2022年度末推計) 約1,000億円

【65歳以上の在職老齢年金制度(高在老)】(2018年度末)

(※1) 対象者数に、第2～4号厚生年金被保険者期間のみの者は含まれていない。  
(※2) 「基本月額」が全額支給停止となる人数であり、在職老齢年金制度による支給停止の対象とならない基礎年金等を受給している者を含んでいることに留意が必要。

	考え方	支給停止対象者数(※1)	うち全額支給停止の対象者数(※2)	支給停止対象額
現行	基準額は47万円 ・ 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」。)	約41万人 (在職受給権者の17%)	約20万人 (約8%)	約4,100億円

※ 高齢期の就労と年金の調整については、年金制度だけでなく、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、引き続き検討していく。

# 高齢期の就労と年金 ③受給開始時期の選択肢の拡大

## 【見直しの趣旨】

- 公的年金の受給開始時期は、原則として、個人が60歳から70歳の間で自由に選ぶことができる。
  - ・ 65歳より早く受給開始した場合（繰上げ受給） → 年金額は減額（1月あたり▲0.5%、最大▲30%）
  - ・ 65歳より後に受給開始した場合（繰下げ受給） → 年金額は増額（1月あたり+0.7%、最大+42%）
- 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、繰下げ制度について、より柔軟で使いやすいものとするための見直しを行う。

## 【見直し内容】（(1)令和4(2022)年4月施行、(2)令和5(2023)年4月施行）

### （1）繰下げ受給の上限年齢の引上げ

- ・ 現行70歳の繰下げ受給の上限年齢を75歳に引き上げる（受給開始時期を60歳から75歳の間で選択可能）。（改正法施行時点で70歳未満の者について適用）
- ・ 繰上げ減額率は1月あたり▲0.4%（最大▲24%）、繰下げ増額率は1月あたり+0.7%（最大+84%）。（それぞれの期間内において、数理的に年金財政上中立を基本として設定）
- ・ 上限年齢（現行70歳）以降に請求する場合の上限年齢での繰下げ制度についても、連動して75歳に見直す。（75歳以降に繰下げ申出を行った場合、75歳に繰下げ申出があったものとして年金を支給することとする）

### （2）70歳以降に請求する場合の5年前時点での繰下げ制度の新設

- ・ 70歳以降80歳未満の間に請求し、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、5年前に繰下げ申出があったものとして年金を支給する。（繰下げ上限年齢を70歳から75歳に引き上げることに伴い、5年以上前の時効消滅した給付分に対応する繰下げ増額）

※ 国共済・地共済・私学共済の退職年金についても、現行70歳の繰下げ受給の上限年齢を75歳に引き上げる（受給開始時期を60歳から75歳の間で選択可能）等の見直しを行う。

# 高齢期の就労と年金 ④確定拠出年金の加入可能要件の見直し等

## 1. 確定拠出年金(DC)の加入可能年齢の引上げ(令和4(2022)年5月施行)

### (1) 企業型確定拠出年金(企業型DC)

- 企業が従業員のために実施する退職給付制度である企業型DCについては、現行は厚生年金被保険者のうち65歳未満のものを加入者とすることができる(60歳以降は60歳前と同一事業所で継続して使用される者に限られる)が、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、確定給付企業年金(DB)との整合性を図るため、**厚生年金被保険者(70歳未満)であれば加入者**とすることができるようにする。

### (2) 個人型確定拠出年金(個人型DC(iDeCo))

- 老後のための資産形成を支援するiDeCoについては、現行は国民年金被保険者(第1・2・3号)の資格を有していることに加えて60歳未満という要件があるが、高齢期の就労が拡大していることを踏まえ、**国民年金被保険者(※)であれば加入可能**とする。

(※) 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。

(※) 農業者年金についても、同様の見直しを行う。

## 2. 受給開始時期等の選択肢の拡大

### (1) 確定拠出年金(企業型DC・個人型DC(iDeCo))(令和4(2022)年4月施行)

- DCについては、現行は60歳から70歳の間で各個人において受給開始時期を選択できるが、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**。

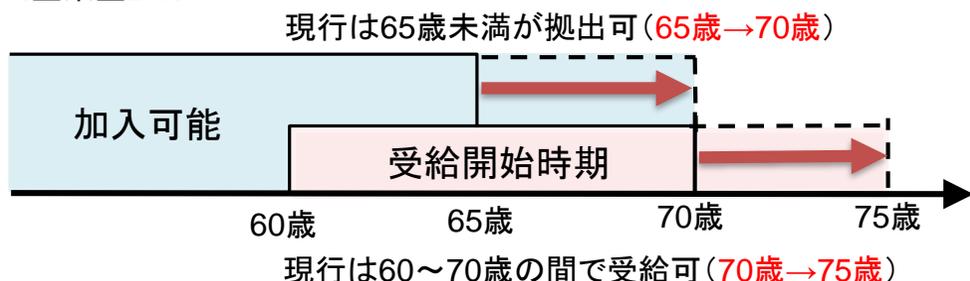
(※) 農業者年金についても、同様の見直しを行う。

### (2) 確定給付企業年金(DB)(公布日施行)

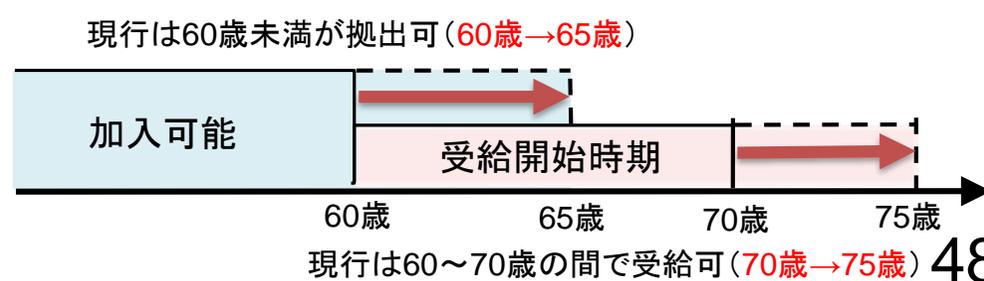
- DBについては、一般的な定年年齢を踏まえ、現行は60歳から65歳の間で労使合意に基づく規約において支給開始時期を設定できるが、企業の高齢者雇用の状況に応じたより柔軟な制度運営を可能とするため、**支給開始時期の設定可能な範囲を70歳までに拡大**する。

## 【DCの加入可能年齢の引上げと受給開始時期の選択肢の拡大】

<企業型DC>



<個人型DC(iDeCo)>



# 公的年金・私的年金の加入・受給の全体像

(黒字は現行、赤字が見直し内容)

		20(※1)~59歳	60~64歳	65~69歳	70歳~
公的年金	(1) 国民年金被保険者	→	→ (※2)		
	(2) 厚生年金被保険者	→	→	→	
	(3) 受給開始時期の選択		← 繰上げ	繰下げ →	→
私的年金	DB	(1) 確定給付企業年金(DB)の加入者	→	→	→
		(2) 確定給付企業年金(DB)の支給開始時期の設定		← →	→
	DC	(3) 企業型確定拠出年金(企業型DC)の加入者	→	→ (※3)	→
		(4) 個人型確定拠出年金(個人型DC(iDeCo))の加入者	→	→ (※2)	→
		(5) 確定拠出年金(DC)の受給開始時期の選択		← →	→

※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: 60歳以降は60歳前と同一事業所で継続して使用される者に限られる。

# 70歳までの就業機会確保（高年齢者雇用安定法改正案）

## 改正の趣旨

少子高齢化が急速に進展し人口が減少する中で、経済社会の活力を維持するため、働く意欲がある高年齢者がその能力を十分に発揮できるよう、高年齢者が活躍できる環境整備を図ることが必要。

個々の労働者の多様な特性やニーズを踏まえ、70歳までの就業機会の確保について、多様な選択肢を法制度上整え、事業主としていずれかの措置を制度化する努力義務を設ける。

## 現行制度

事業主に対して、65歳までの雇用機会を確保するため、高年齢者雇用確保措置（①65歳まで定年引上げ、②65歳までの継続雇用制度の導入、③定年廃止）のいずれかを講ずることを義務付け。

※ 平成24年度の法改正により、平成25年度以降、制度の適用者は原則として「希望者全員」となった。ただし、24年度までに労使協定により制度適用対象者の基準を定めていた場合は、その基準を適用できる年齢を令和7年4月までに段階的に引き上げることが可能。（経過措置）

## 改正の内容（高年齢者就業確保措置の新設）（令和3年4月1日施行）

- 事業主に対して、65歳から70歳までの就業機会を確保するため、高年齢者就業確保措置として、以下の①～⑤のいずれかの措置を講ずる努力義務を設ける。
- 努力義務について雇用以外の措置（④及び⑤）による場合には、労働者の過半数を代表する者等の同意を得た上で導入されるものとする。

### <高年齢者雇用確保措置> (65歳まで・義務)

現行

- ① 65歳までの定年引上げ
- ② 65歳までの継続雇用制度の導入  
(特殊関係事業主(子会社・関連会社等)によるものを含む)
- ③ 定年廃止

### <高年齢者就業確保措置> (70歳まで・努力義務)

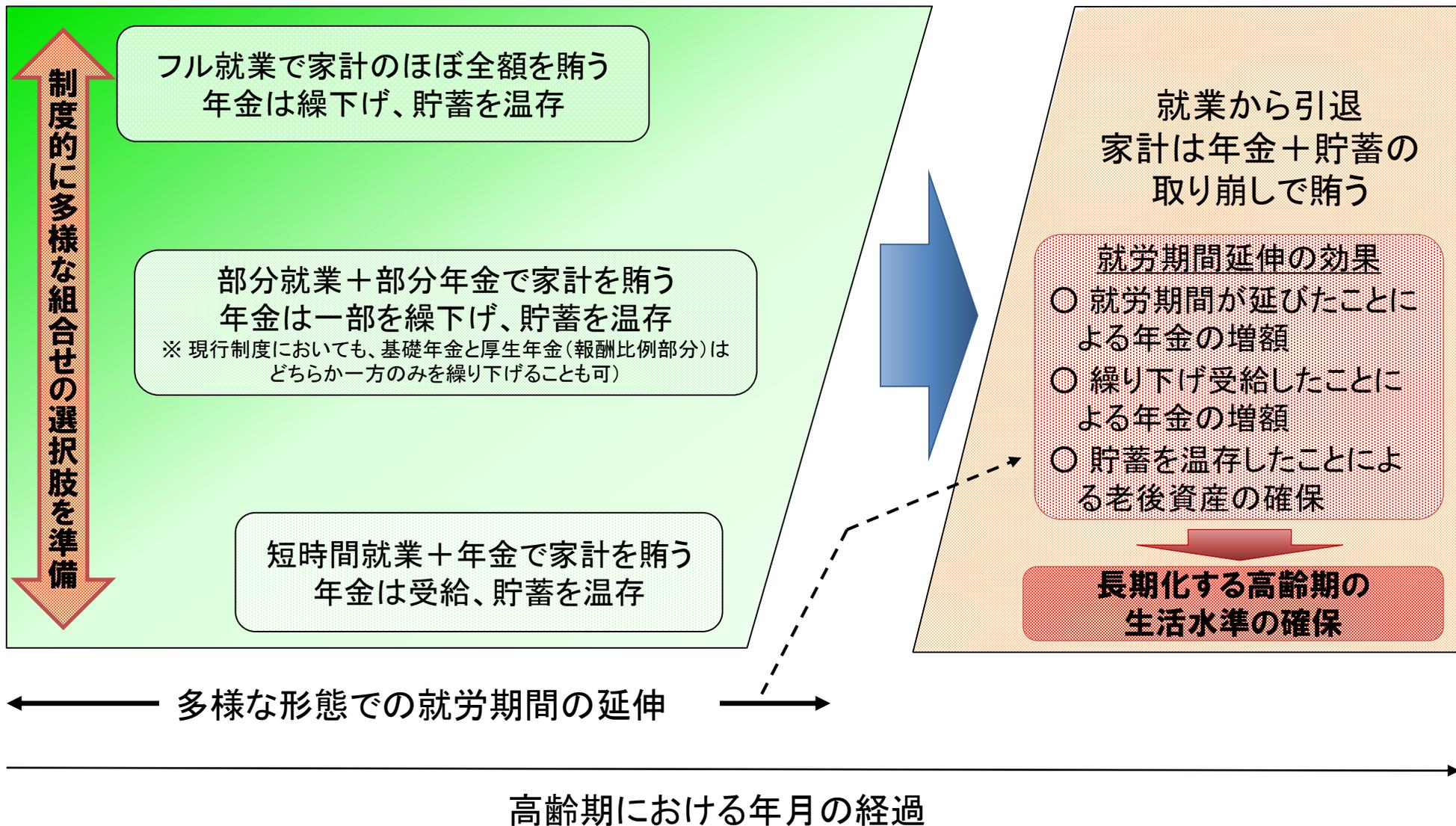
新設

- ① 70歳までの定年引上げ
- ② 70歳までの継続雇用制度の導入  
(特殊関係事業主に加えて、他の事業主によるものを含む)
- ③ 定年廃止

### 雇用以外の措置(労働者の過半数を代表する者等の同意を得た上で導入)

- ④ 希望する高年齢者について、70歳まで継続的に業務委託契約を締結する制度の導入
- ⑤ 希望する高年齢者について、
  - a. 事業主が自ら実施する事業
  - b. 事業主が委託、出資(資金提供)等する団体が行う事業であって、不特定かつ多数の者の利益の増進に寄与するものに係る業務に70歳まで継続的に従事できる制度の導入

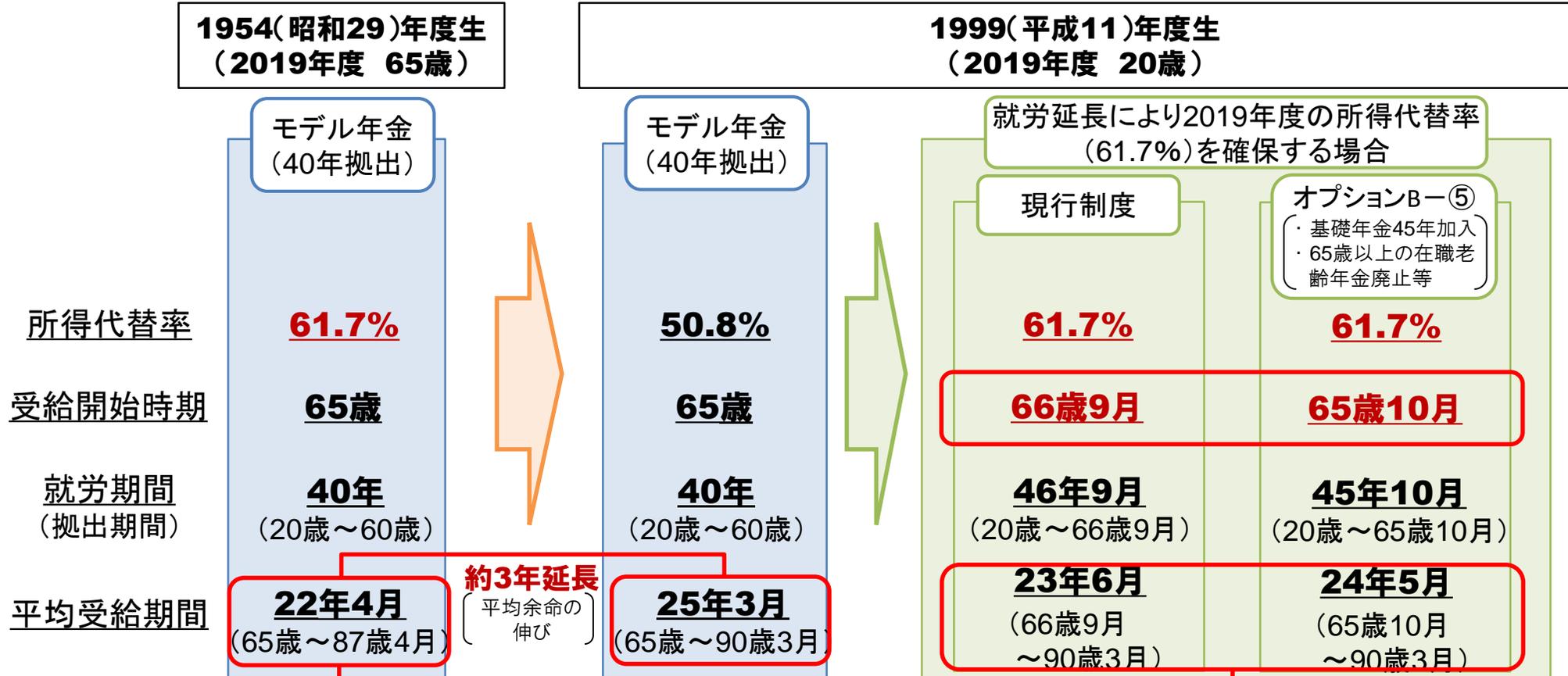
# 高齢期の就労と年金の多様な組合せ



# 足下の所得代替率確保に必要な受給開始時期(ケースⅢ)

- モデル年金(40年拠出)でみると、将来の受給世代の所得代替率は低下するが、平均余命の伸びに伴い平均受給期間は延長する見通し。
- 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すれば、現在(2019年度)65歳の世代と同じ所得代替率を確保できる見通し。(仮にオプションB-⑤(基礎年金45年加入、65歳以上の在職老齢年金の廃止等)の制度改正を前提とすれば、65歳10月まで就労し繰下げ受給を選択すれば、現在65歳の世代と同じ所得代替率を確保できる見通し。)
- ※ 一律に支給開始年齢を引き上げるのではなく、個々の者が繰下げを選択して給付水準を上昇させることが可能

<経済前提:ケースⅢ、人口前提:中位推計(出生中位、死亡中位)>



約3年延長  
(平均余命の  
伸び)

1～2年程度延長

# 国民経済からみた公的年金の給付と負担

- 国民経済の視点から見ると、厚生年金は労働者に分配された賃金のうち、保険料の賦課ベースとなる厚生年金の総報酬の18.3%を現役世代から保険料として徴収し、年金受給者（高齢者等）に再分配する仕組み。
- 厚生年金保険料は総報酬の18.3%で固定されているため、総報酬が大きくなれば、年金の安定の基礎となる保険料収入も大きくなり、その結果、長期的にみて年金給付も充実。
- このため、給付の充実には、経済成長に伴う賃金上昇、就業者の増加や厚生年金の適用拡大等により総報酬を大きくすることが重要。

