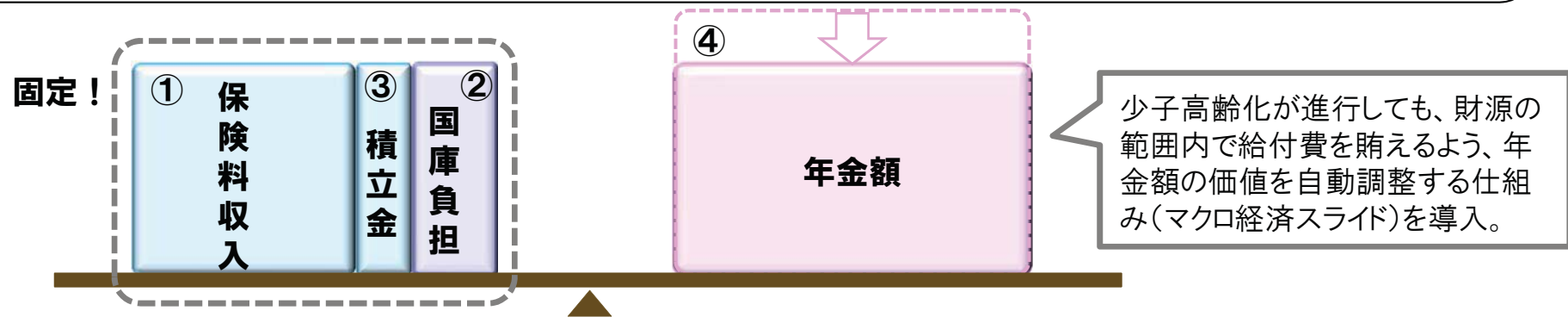


公的年金制度をめぐる最近の動向について

平成16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：16,340円(平成30年4月～)

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

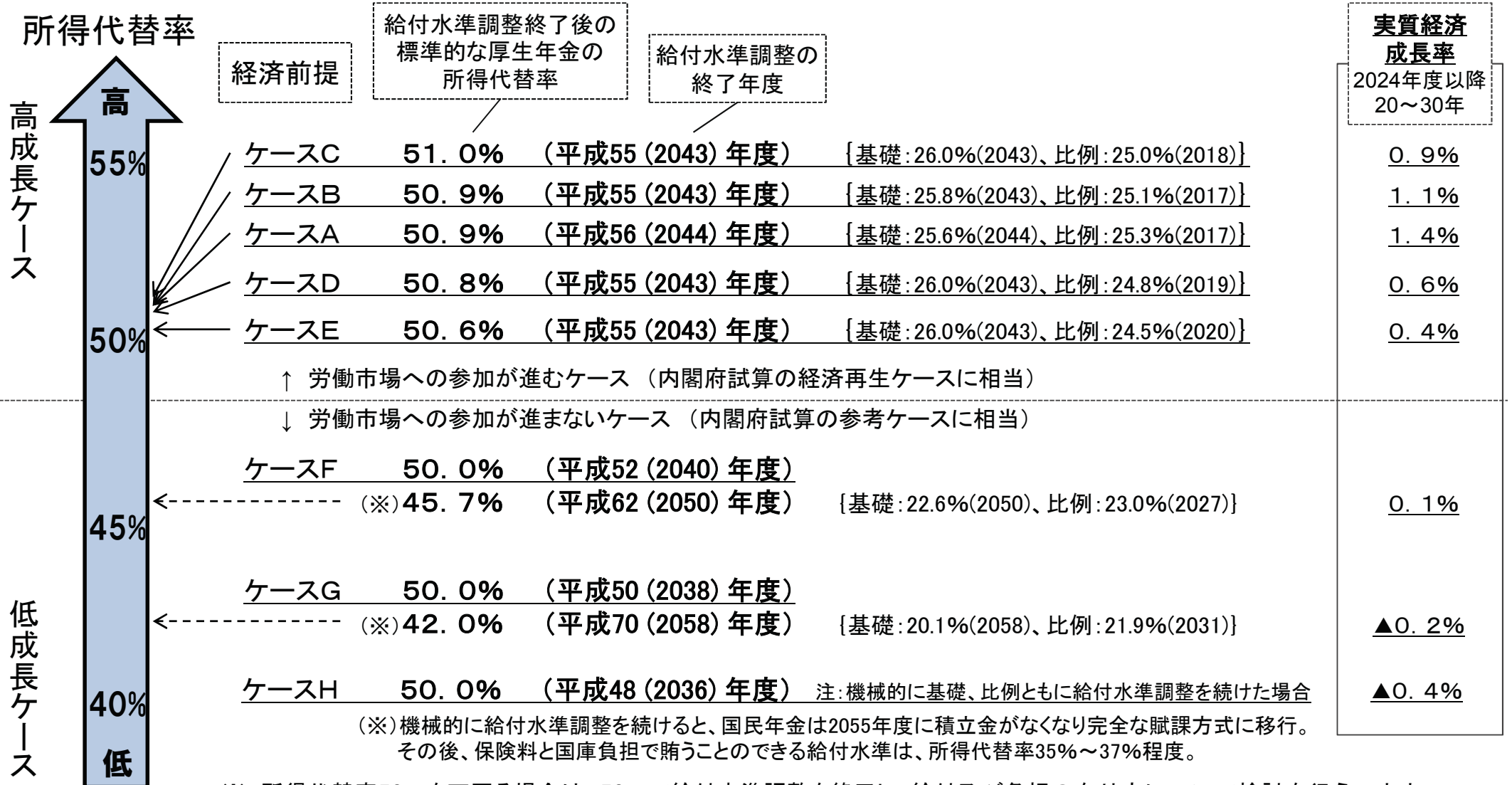
現役世代の人口減少とともに年金の給付水準を調整。標準的な年金の給付水準について、今後の少子高齢化の中でも、年金を受給し始める時点で、現役サラリーマン世帯の平均所得の50%を上回る。

※標準的な厚生年金の所得代替率:62.7%(平成26年度) ⇒ 50.6%~51.0%(平成55~56年度) <平成26年財政検証・ケースA~E>

平成26年財政検証結果(所得代替率の将来見通し)

労働市場への参加が進み、経済が持続的に成長するケースでは、所得代替率50%を確保

※人口推計が中位の場合(2060年の仮定:出生率1.35、平均寿命男84.2歳、女90.9歳)



※ 所得代替率50%を下回る場合は、50%で給付水準調整を終了し、給付及び負担の在り方について検討を行うこととされているが、仮に、財政のバランスが取れるまで機械的に給付水準調整を進めた場合の数値。

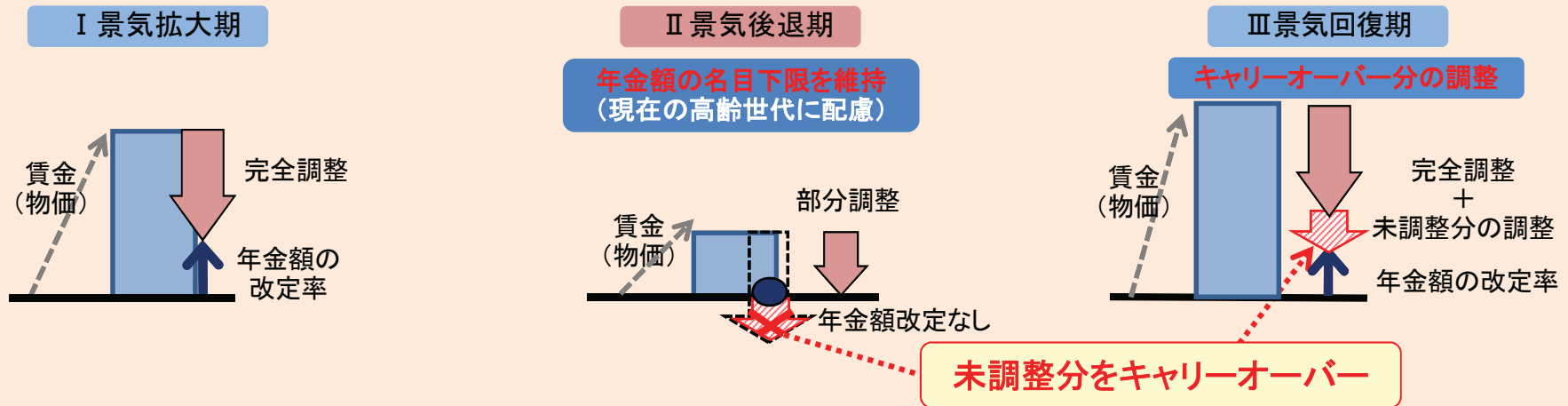
年金額の改定ルールの見直し(平成28年12月成立・年金制度改革法)

○ 制度の持続可能性を高め、将来世代の給付水準を確保するため、年金額改定に際し以下の措置を講じる。

- ① マクロ経済スライドについて、現在の高齢世代に配慮しつつ、できる限り早期に調整する観点から、**名目下限措置を維持し、賃金・物価上昇の範囲内で前年度までの未調整分を調整**。【平成30年4月施行】
- ② 賃金・物価スライドについて、支え手である現役世代の負担能力に応じた給付とする観点から、**賃金変動が物価変動を下回る場合には賃金変動に合わせて改定する考え方を徹底**。【平成33年4月施行】

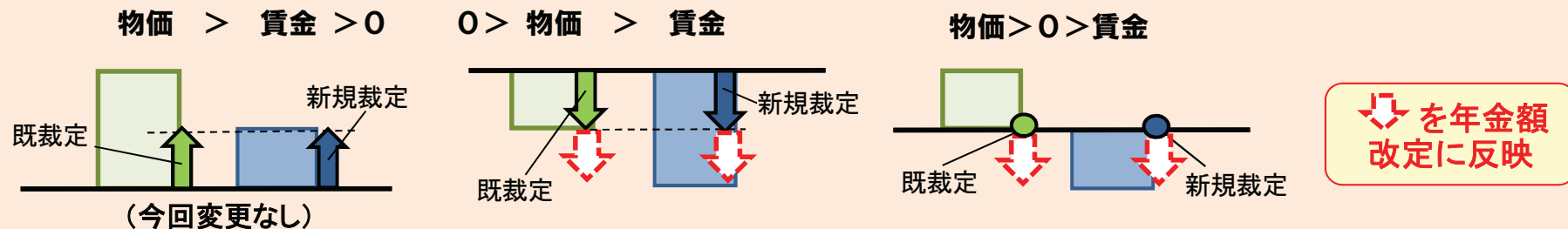
① マクロ経済スライドによる調整のルールの見直し (少子化、平均寿命の伸びなど長期的な構造変化に対応)

景気回復局面においてキャリアオーバー分を早期に調整 (高齢者の年金の名目下限は維持)



② 賃金・物価スライドの見直し (賃金・物価動向など短期的な経済動向の変化に対応)

年金は世代間の仕送りであることから、現役世代の負担能力が低下しているときは、賃金変動に合わせて改定



短時間労働者への被用者保険の適用拡大の現状

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（平成28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。【年金機能強化法】
- ②（平成29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）【年金制度改革法】
- ③（平成31年9月までに）**更なる適用拡大について検討**を加え、その結果に基づき、必要な措置を実施。【年金機能強化法附則第2条】

これまで

①平成28年10月～

②平成29年4月～

③平成31年9月まで

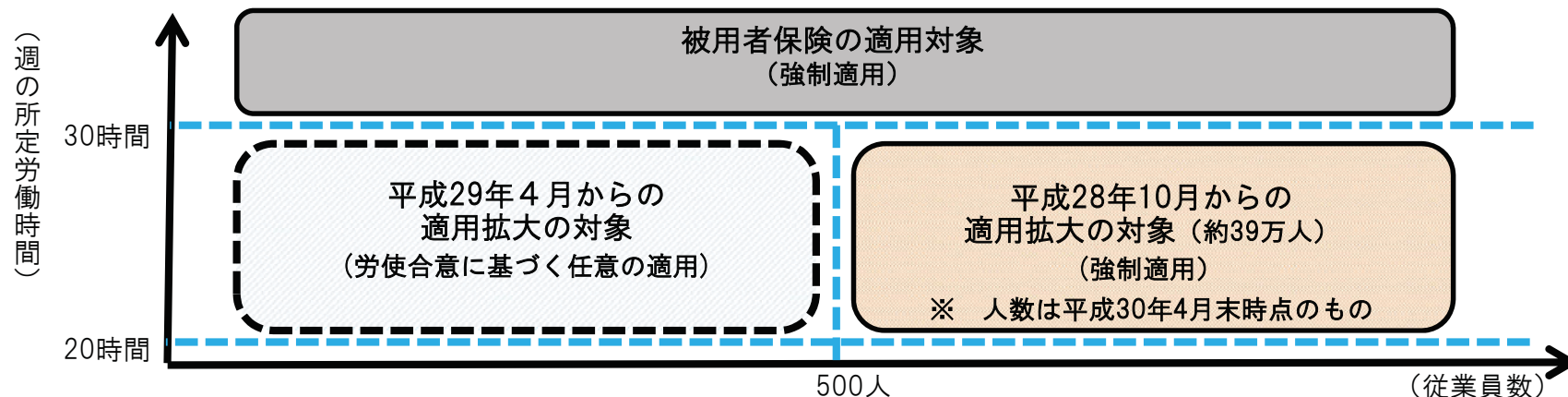
週30時間以上

(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）

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**

更なる適用拡大について検討

<被用者保険の適用拡大のイメージ>



現行の適用要件の考え方

①週の所定労働時間が20時間以上あること

- 短時間労働者が被用者保険の適用対象にふさわしい「被用者」としての実態を備えているかどうか等を判断する基準として、一定の労働時間を基準とするものであり、雇用保険法の適用基準の例も参考にしながら設定された。

②賃金が月額8.8万円（年収106万円相当）以上であること

- 正社員等とのバランスや、国民年金第1号被保険者の負担や給付の水準とのバランスを図る観点から、一定額以上の賃金を得ていることを基準とした。
- 「年金機能強化法」の当初の政府案では月額7.8万円以上とされていたところ、国会審議の過程で修正が行われ、月額8.8万円以上とされた経緯がある。その際、月額7.8万円以上の人から厚生年金を適用した場合に、定額の国民年金保険料よりも低い負担で、基礎年金に加えて報酬比例部分の年金が受けられることが不公平ではないかとの意見が出ている。

③勤務期間が1年以上見込まれること

- 短時間労働者の場合、フルタイム労働者に比べて異動（雇用の開始・終了）が頻繁であるため、事業主の事務負担が過重にならないようにする観点から定められている。

(注)なお、雇用期間が1年未満である場合においても、以下のいずれかに該当する場合は、本要件を満たすものとして取り扱っている。

- ・ 就業規則、雇用契約書等においてその契約が更新される旨または更新される場合がある旨が明示されている
- ・ 同一の事業所において同様の雇用契約に基づき雇用されている者が更新等により1年以上雇用された実績がある

④学生を適用対象外とすること

- 学生はパート労働市場における重要な労働供給源であるが、短期間で資格変更が生じるため手続きが煩雑となるとの考えから、適用対象外としている。

⑤規模501人以上の企業を強制適用対象とすること

- 中小の事業所への負担を考慮して、激変緩和の観点から段階的な拡大を進めていくために設定されたもの。そのため、本要件については、法律本則に規定された他の要件と異なり、改正法の附則に当分の間の経過措置として規定。

(注1)企業規模のカウントは、厚生年金保険の通常の被保険者数(1週の所定労働時間及び1月の所定労働日数が、通常の就労者の4分の3以上であれば適用)ベースで行われる。

(注2)法人事業所の場合、企業規模の判断は、事業所単位ではなく、法人単位で行われる。このため、資本関係があり、一体的に経営される企業グループであっても、各法人単位で規模501人以上を満たさない場合は、強制適用対象とはならない。

在職老齢年金制度の概要

- 就労し、一定以上の賃金を得ている60歳以上の厚生年金受給者を対象に、原則として、被保険者として保険料負担を求めるとともに、年金支給を停止する仕組み。(保険料負担分は、退職時に年金給付の増額として反映される)
- 60歳台前半については、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。
- 65歳以降については、下記の2つの要請のバランスの中で、**高賃金の在職者の年金を支給停止**する仕組み。
 - 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者については、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

| 対象者 | 概要 | 対象者数及び支給停止額 | イメージ図 (※)年金額は10万円と仮定 |
|--------|---|--|---|
| 60～64歳 | <ul style="list-style-type: none"> 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46万円を上回る場合は、賃金1に対し、年金を1停止。 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(女性は2030年)以降、対象はいなくなる。 | <p>約88万人 約7,000億円</p> <p>(参考) 受給者総数 約452万人</p> <p>(※)平成28年度末 対象者数、受給者数に、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。</p> | <p>賃金と年金月額合計額</p> <p>28万円</p> <p>10万円</p> <p>0 18万円</p> <p>賃金(ボーナス込み月収)</p> |
| 65歳以上 | <p><65～70歳></p> <ul style="list-style-type: none"> 賃金＋年金(基礎年金は対象外)の合計額が現役世代の平均月収相当(46万円)を上回る場合は、賃金2に対し、年金を1停止。 <p><70歳以上></p> <ul style="list-style-type: none"> 65～70歳と同じ仕組みで、保険料負担はなし。 | <p>約36万人 約4,000億円</p> <p>(参考) 受給者総数 約2,537万人</p> <p>(※)平成28年度末 対象者数、受給者数に、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。</p> | <p>賃金と年金月額合計額</p> <p>46万円</p> <p>10万円</p> <p>0 36万円</p> <p>賃金(ボーナス込み月収)</p> |

* 「28万円」は、夫婦2人の標準的な年金額相当を報酬月額とする現役被保険者の平均月収(ボーナスを含む。)を基準として設定。

* 「46万円」は、現役男子被保険者の平均月収(ボーナスを含む。)を基準として設定。なお、対象者数・受給者総数の時点である平成28年度の基準額は「47万円」。