



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年時代における 年金制度の課題

2019年5月28日

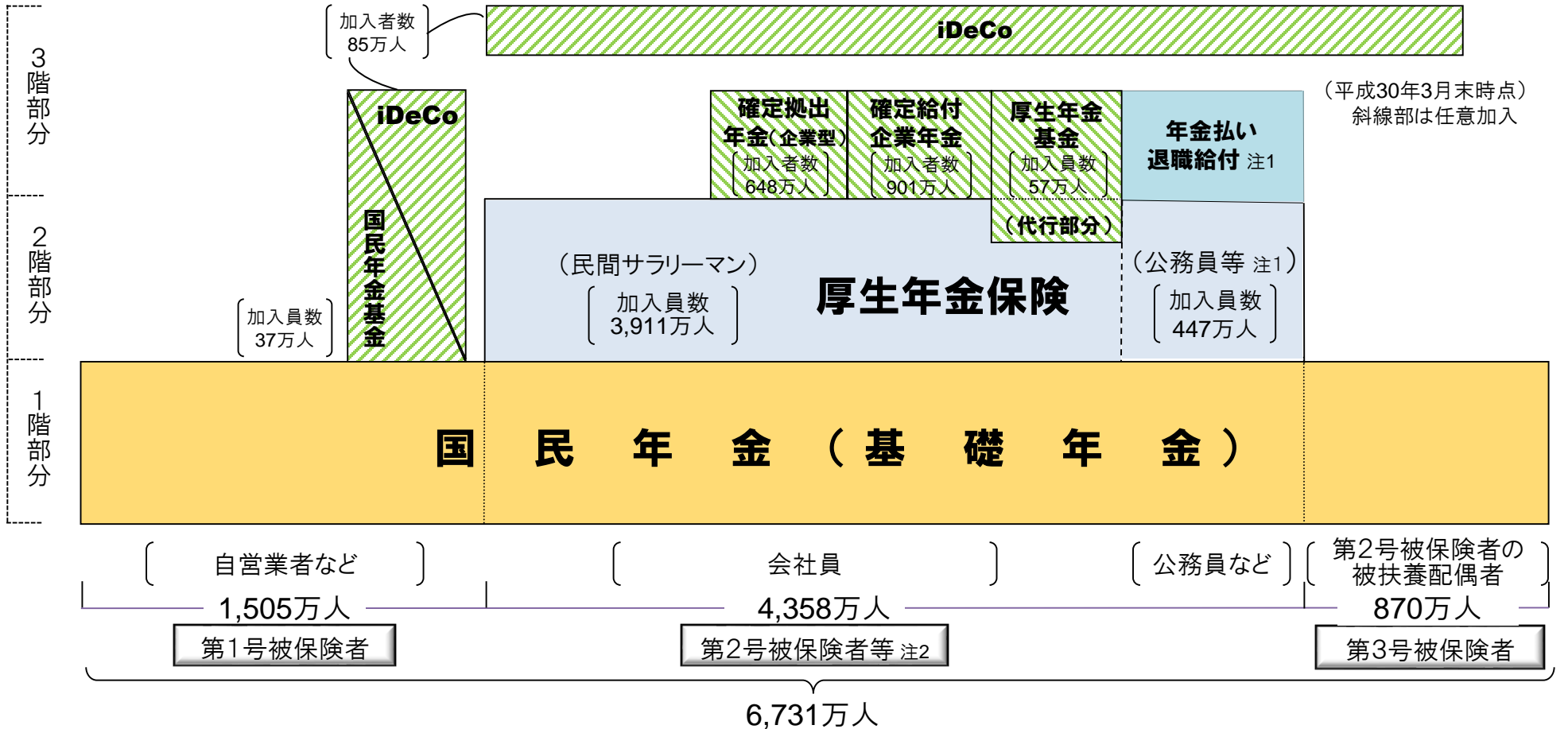
厚生労働省 大臣官房審議官

度 山 徹

# 1 現在の年金制度の到達点

# 年金制度の仕組み

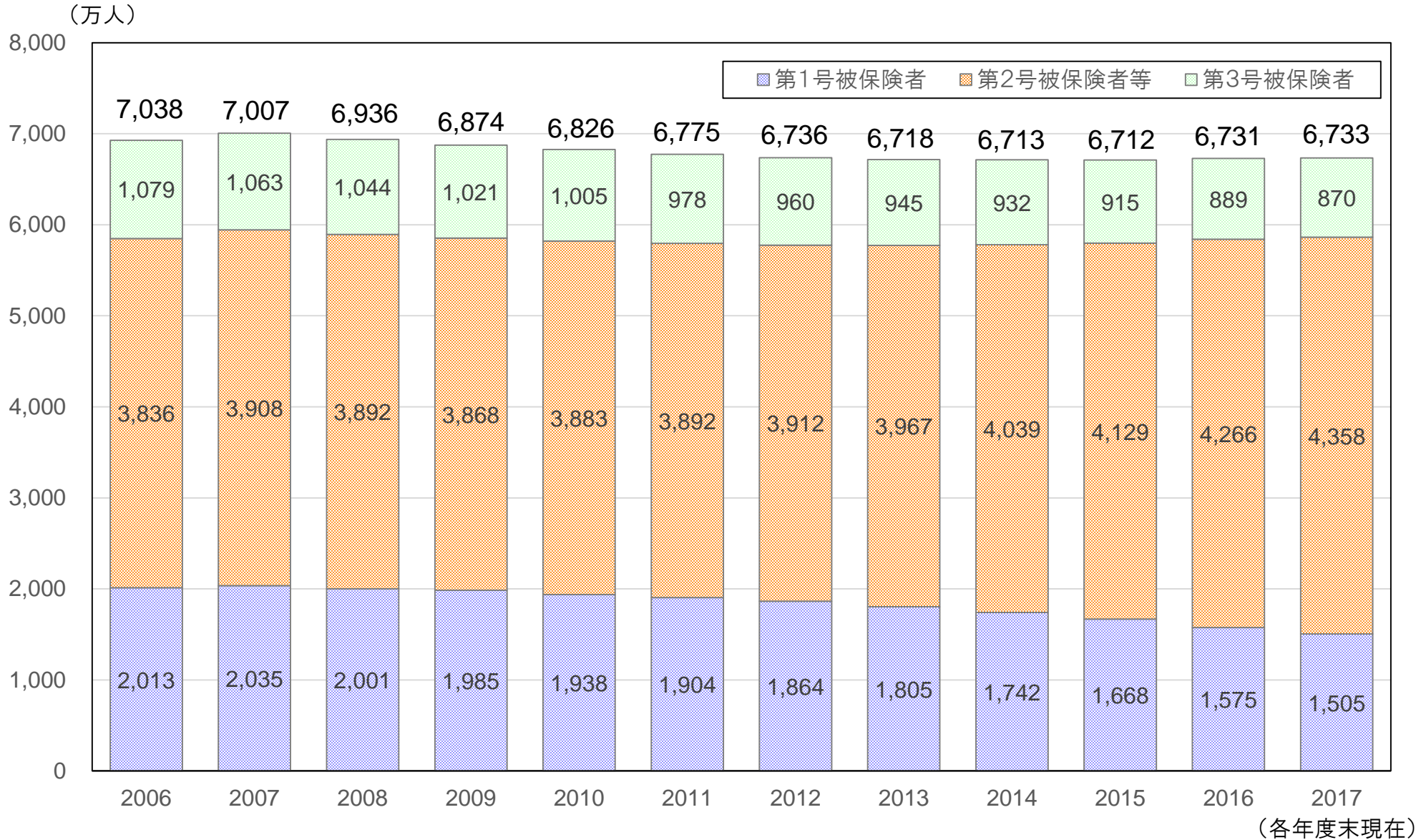
- 現役世代は**全て国民年金の被保険者**となり、高齢期となれば、**基礎年金**の給付を受ける。(1階部分)
- 民間サラリーマンや公務員は、これに加え、**厚生年金保険**に加入し、基礎年金の上乗せとして報酬比例年金の給付を受ける。(2階部分)
- また、希望する者は、iDeCo(個人型確定拠出年金)等の**私的年金**に任意で加入し、さらに上乗せの給付を受けることができる。(3階部分)



注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、新たに年金払い退職給付が創設。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分については、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。

注2 第2号被保険者等とは、被用者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)。

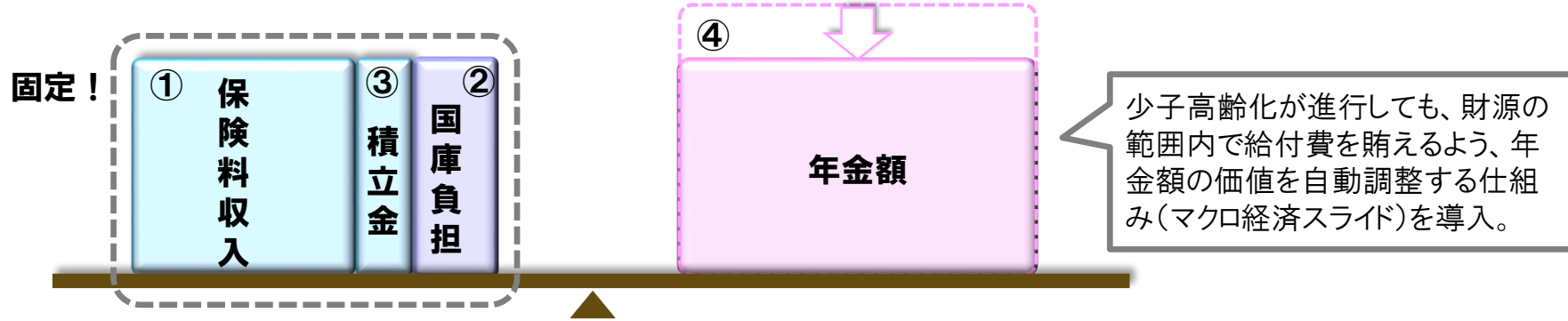
# 公的年金の被保険者数の推移



(資料) 厚生労働省(2018)「平成29年度 厚生年金保険・国民年金事業の概況」

# 社会保障・税一体改革による2004年改革財政フレームの完成

社会保障・税一体改革で、基礎年金国庫負担2分の1への引上げに必要な財源が手当てされたことと、特例水準の解消が図られ、マクロ経済スライドが機能する前提が整ったことにより、**2004年の改革の財政フレームが完成した。**



## 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）

※現在の保険料：  
国民年金16,410円(2019.4～)

## 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。

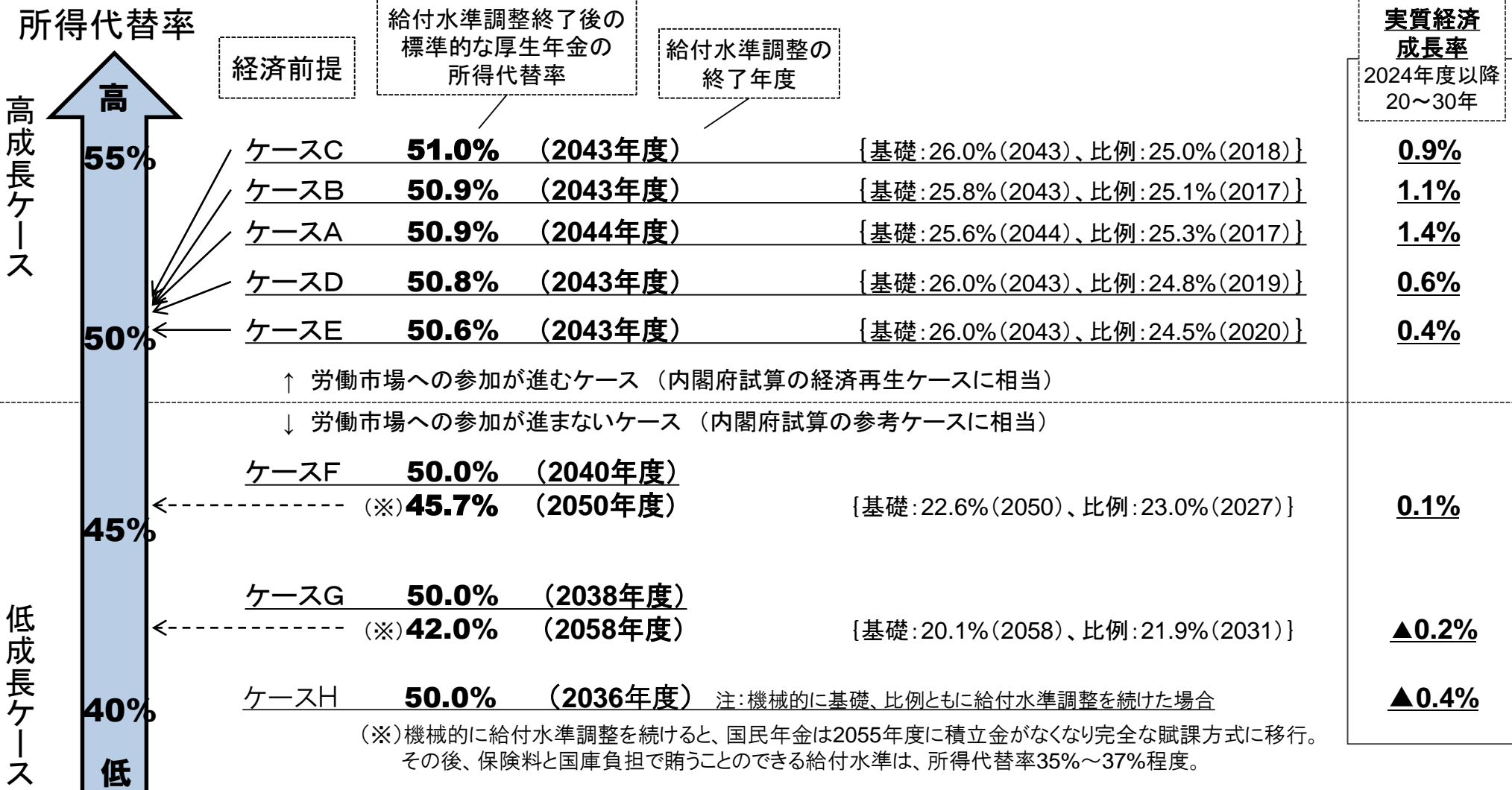
## ④ 財源の範囲内で給付水準を自動調整する仕組み(マクロ経済スライド)の導入

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。

# 2014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)



(※)機械的に給付水準調整を続けると、国民年金は2055年度に積立金がなくなり完全な賦課方式に移行。その後、保険料と国庫負担で賄うことのできる給付水準は、所得代替率35%~37%程度。

※ 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。

# オプション試算の内容

## オプションⅠ …マクロ経済スライドの仕組みの見直し

- 2014年財政検証の経済前提を基礎とし、物価・賃金に景気の波(4年周期、変動幅±1.2%)による変動を加えて経済前提を仮定。(平成30年度以降変動を織り込み)
- 上記の経済前提において、物価・賃金の伸びが低い場合でもマクロ経済スライドによる調整がフルに発動されるような仕組みとした場合を試算。

## オプションⅡ …被用者保険の更なる適用拡大

- 次の2通りの適用拡大を行った場合について、マクロ経済スライドによる調整期間や調整終了後の給付水準を試算するとともに、第3号被保険者の人数や世代別の平均的な第3号被保険者期間への影響も試算。

**適用拡大①(220万人ベース)**; 一定の賃金収入(月5.8万円以上)のある、所定労働時間週20時間以上の短時間労働者へ適用拡大(220万人)

- ・月収5.8万円未満の被用者、学生、雇用期間1年未満の者、非適用事業所の被用者については対象外
- ・平成28年10月に社会保障と税の一体改革による適用拡大(25万人)を実施した後、平成36年4月に更なる適用拡大を実施

**適用拡大②(1,200万人ベース)**; 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

- ・学生、雇用期間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。(雇用者の中で月収5.8万円未満の者のみ対象外)
- ・平成28年10月に社会保障と税の一体改革による適用拡大(25万人)を実施した後、平成36年4月に更なる適用拡大を実施

## オプションⅢ …保険料拠出期間と受給開始年齢の選択制

- 高齢期の就労による保険料拠出がより年金額に反映するよう次の制度改革を行なった場合を試算。
  - (1) 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。
    - ・2018年度より納付年数の上限を3年毎に1年延長。
  - (2) 65歳以上の在職老齢年金を廃止。
- 上記の制度改革を前提とし、65歳を超えて就労した者が、厚生年金の適用となり、これに伴い受給開始年齢の繰下げを選択した場合、給付水準がどれだけ上昇するかを試算。

# 2014年財政検証結果、オプション試算結果の総括

## 今回の財政検証を行うに当たっての基本的なスタンス

幅の広い経済前提を設定し、どのような経済状況の下ではどのような年金財政の姿になるのかを幅広く示すことで、何が年金制度にとって重要なファクターなのか、持続可能性や年金水準確保のためにどのような対応があり得るかなど、様々な議論のベースとなるものを提示



日本経済の再生と労働市場参加の促進が進めば、今の年金制度の下で、将来的に所得代替率50%の給付水準を確保できることが確認

**日本経済の再生を軌道に乗せるとともに、成長に必要な労働力を確保すべく、女性や高齢者が安心して働ける環境整備を進め労働参加の促進を実現することが、年金制度の持続可能性を高める意味でも、給付水準の確保を図る意味でも重要**

一方で、経済再生ケース(ケースA~E)においても、基礎年金のマクロスライド調整に30年近く要し、基礎年金の水準が相対的に大きな低下となる問題、低成長ケース(ケースF~H)では年金財政均衡のためには所得代替率は50%を割り込むこととなることなど課題は存在

**今回初めて実施したオプション試算結果から、3つのオプションいずれもが制度の持続可能性を高め、給付水準を確保する上で、プラスの効果を持つことを確認**



# 公的年金制度の持続可能性の向上を図るための国民年金法等の一部を改正する法律 (平成28年法律第114号)の概要

公的年金制度について、制度の持続可能性を高め、将来の世代の給付水準の確保等を図るため、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及び運用のための年金積立金管理運用独立行政法人の組織等の見直し等の所要の措置を講ずる。

## 概要

### 1. 短時間労働者への被用者保険の適用拡大の促進 (2017年4月施行)

500人以下の企業も、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10月から、501人以上の企業等で働く短時間労働者への適用拡大を開始している。

### 2. 国民年金第1号被保険者の産前産後期間の保険料の免除 (2019年4月施行)

次世代育成支援のため、国民年金第1号被保険者の産前産後期間の保険料を免除し、免除期間は満額の基礎年金を保障。  
この財源として、国民年金保険料を月額100円程度引上げ。

### 3. 年金額の改定ルールの見直し ((1)は2018年4月、(2)は2021年4月施行)

公的年金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、年金額の改定に際して、以下の措置を講じる。

- (1) 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。
- (2) 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考え方を徹底。

### 4. 年金積立金管理運用独立行政法人(GPIF)の組織等の見直し (2017年10月(一部公布日から3月以内)施行)

合議制の経営委員会を設け、基本ポートフォリオ等の重要な方針に係る意思決定を行うとともに、執行機関の業務執行に対する監督を行うほか、年金積立金の運用に関し、リスク管理の方法の多様化など運用方法を追加する措置を講ずる。

### 5. 日本年金機構の国庫納付規定の整備 (公布日から3月以内施行)

日本年金機構に不要財産が生じた場合における国庫納付に係る規定を設ける。

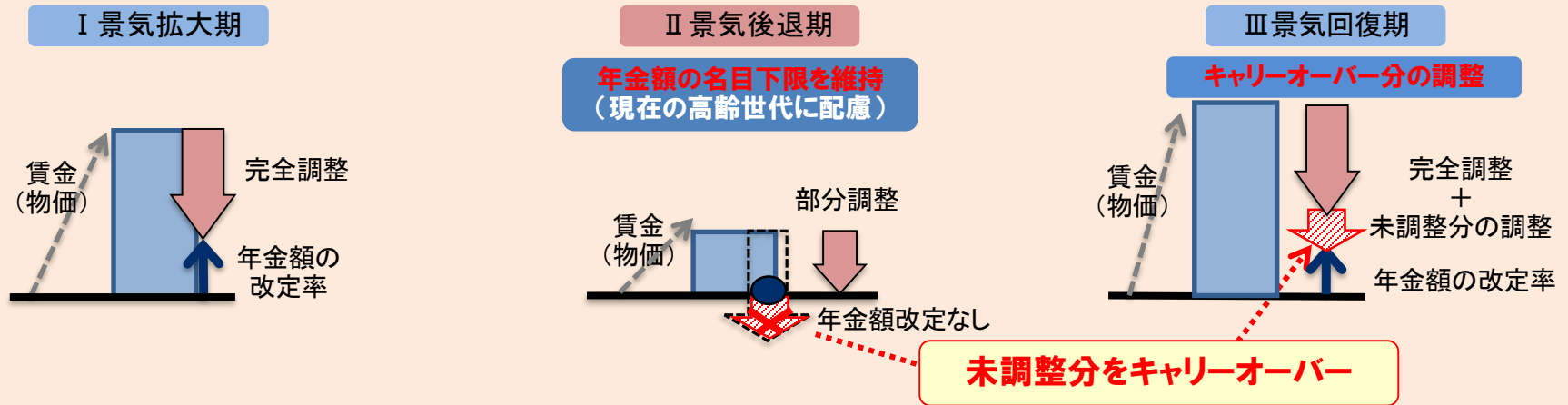
# 年金額の改定ルールの見直し

○ 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**。【2018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**。【2021年4月施行】

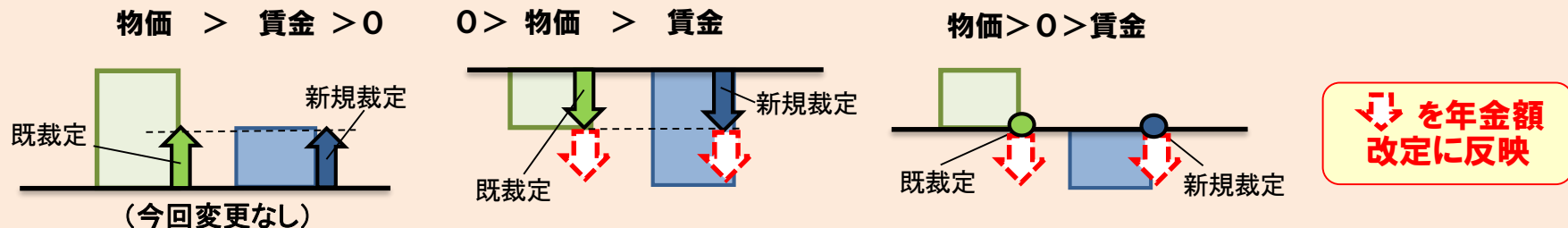
## ① マクロ経済スライドによる調整のルールの見直し (少子化、平均寿命の伸びなど長期的な構造変化に対応)

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



## **2 2040年を展望した社会保障の課題**

# 将来推計人口(平成29年推計)の概要

～5年前(平成24年)の推計と比較すると、人口減少の速度や高齢化の進行度合は緩和～

## <今回の推計のポイント>

○ 近年の30～40歳代の出生動向の改善等を反映し、出生率の仮定は前回推計より上方に設定。

## 将来推計人口(平成29年中位推計)の結果

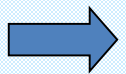
### 日本の総人口

<実績>	<今回推計>	(前回推計)	(参考)
2015年 1億2,709万人	2065年 <b>8,808万人</b>	[ 8,135万人 ]	2115年 → 5,056万人
老年人口(65歳以上) 3,387万人 《26.6%》	→ 3,381万人 《38.4%》	[ 3,287万人 《40.4%》 ]	→ 1,943万人 《38.4%》
生産年齢人口(15～64歳) 7,728万人 《60.8%》	→ <b>4,529万人</b> 《51.4%》	[ 4,113万人 《50.6%》 ]	→ 2,592万人 《51.3%》
年少人口(0～14歳) 1,595万人 《12.5%》	→ <b>898万人</b> 《10.2%》	[ 735万人 《9.0%》 ]	→ 520万人 《10.3%》

### 出生仮定を変えた場合の2065年の総人口、高齢化率

高位推計 (1.65)	9,490万人 (35.6%)
低位推計 (1.25)	8,213万人 (41.2%)
出生率1.80の場合	1億 45万人 (33.7%) 《条件付推計》

## 合計特殊出生率の仮定(中位)

(2010年) (2015年) (2065年)  
1.39 → 1.45  **1.44** <1.35>  
(実績) (実績)

高位推計1.65<1.60>、低位推計1.25<1.12>に加えて、「ニッポン一億総活躍プラン」で政策目標に掲げている希望出生率の水準である1.8の場合等についても推計(条件付推計)

## 平均寿命の仮定(中位)

(2015年) (2065年)  
男 80.75年 → 男 84.95 <84.19年>  
女 86.98年 → 女 91.35 <90.93年>  
(実績)

※ <>内は前回推計(H24)の2060年の仮定値

## 関係指標(出生、死亡とも中位)

### 高齢者数(65歳以上人口)のピーク(時期、数)

2042年 3,935万人(前回推計 2042年 3,878万人)

### 高齢化率(65歳以上人口割合)の増加

2053年に38%に達し、その後**38%台**(38.0～38.4%)で推移  
(前回推計 2061年に40%に達し、その後40～41%で推移)

### 20～64歳人口:65歳以上人口(現役何人で支えるか)

1.2 : 1 (2065年)(前回推計 1.2 : 1 (2065年))

### 総人口が1億人を下回る時期

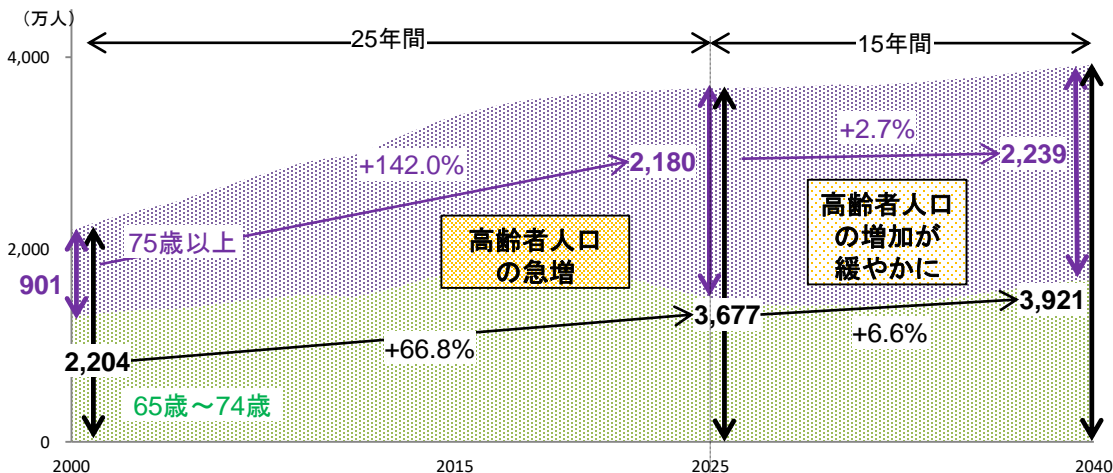
**2053年** (前回推計 2048年)

# 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

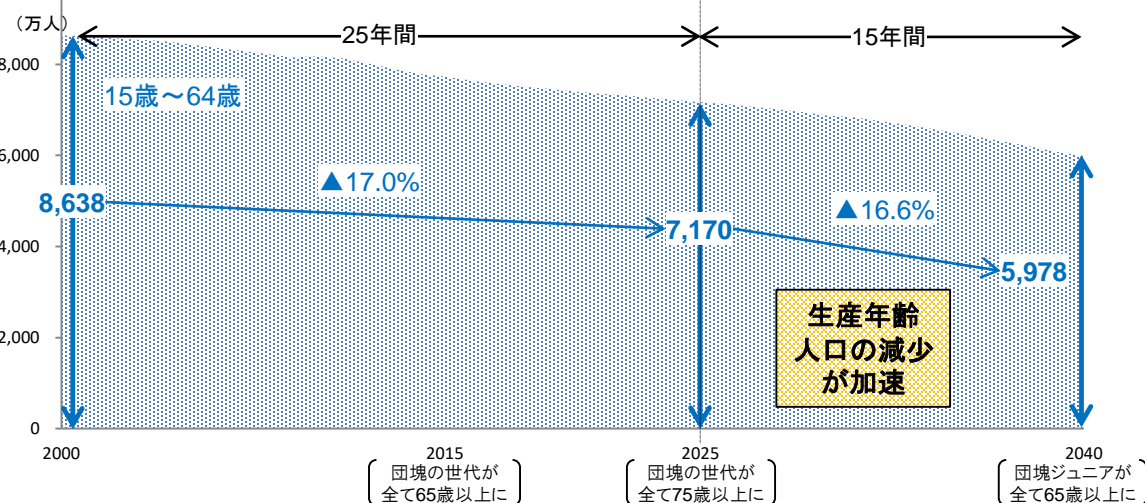
人口構造の推移を見ると、2025年以降、  
「高齢者の急増」から「現役世代の急減」に局面が変化

## 《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

国民的な議論の下、

- 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

⇒ 高齢者をはじめとして多様な就労・社会参加を促進し、社会全体の活力を維持していく基盤として、健康寿命を延伸

### 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り、2040年時点において必要とされるサービスが適切に確保される水準の医療・介護サービスの生産性の向上

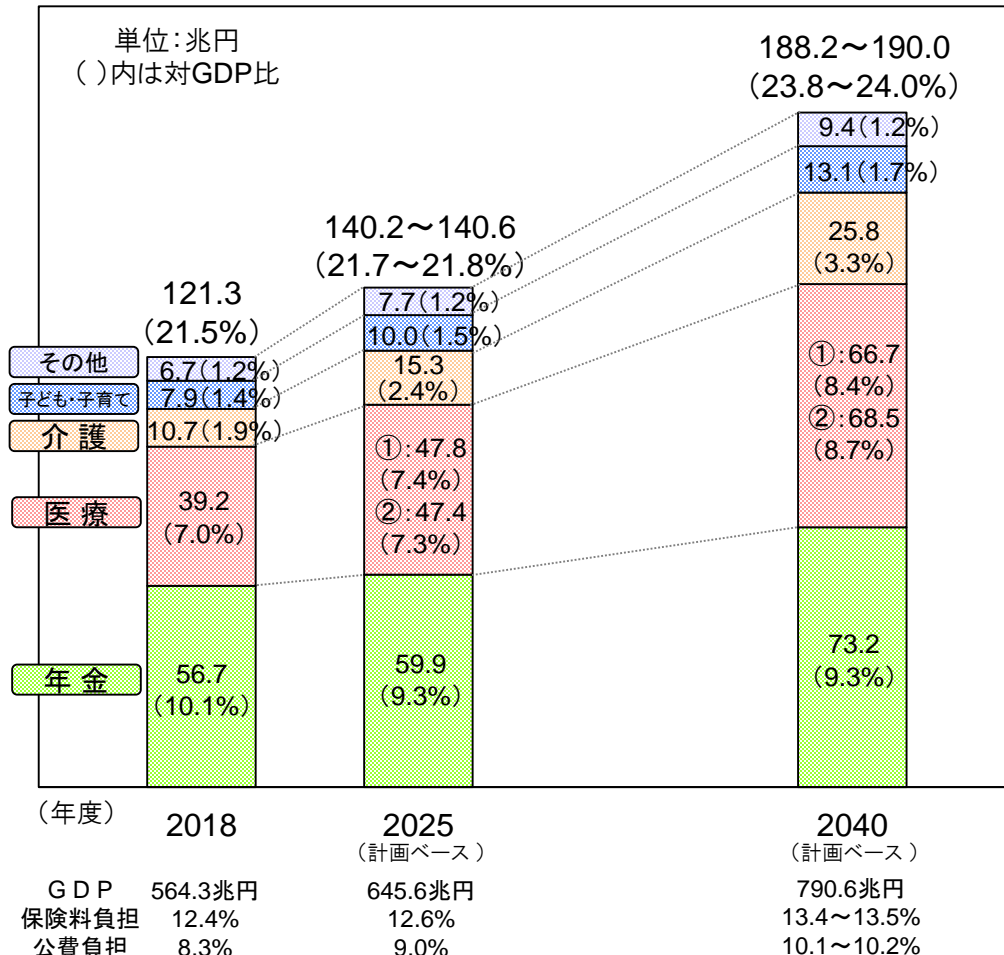
※ サービス産出に要するマンパワー投入量。12

# 2040年を見据えた社会保障の将来見通し（平成30年5月）

- 社会保障給付費の対GDP比は、2018年度の21.5%から、2025年度に21.7～21.8%となる。その後15年間で2.1～2.2%ポイント上昇し、2040年度には23.8～24.0%となる。（計画ベース・経済ベースラインケース）
- 経済成長実現ケースでも、社会保障給付費の対GDP比は概ね同様の傾向で増加するが、2040年度で比較するとベースラインケースに比べて、1%ポイント程度低い水準（対GDP比22.6～23.2%）（計画ベース・経済成長実現ケース）。

## <社会保障給付費の将来見通し>

（経済ベースラインケース）



## <将来見通しの作成方法>

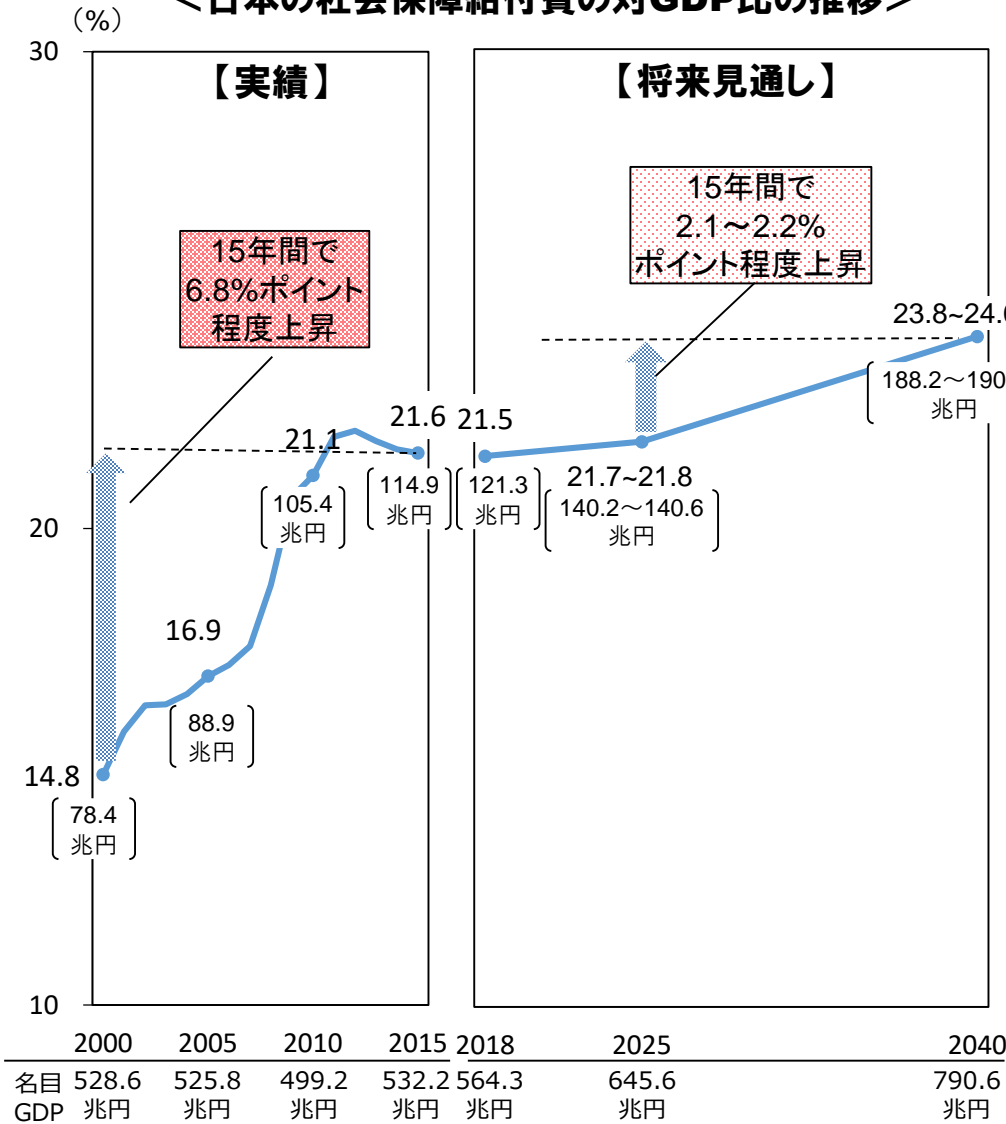
- 平成30年度予算を足下に推計(介護については、第7期介護保健事業計画の集計値を基礎)
- 諸前提
  - ・ 人口：国立社会保障人口問題研究所「日本の将来推計人口(平成29年推計)(出生中位・死亡中位推計) ※ 子ども・子育ての推計は下記参照
  - ・ 経済：2027年度までは内閣府「中長期の経済前提に関する試算」(平成30年1月)等。2028年度以降は、公的年金の平成26年財政検証に基づいた前提値(ベースラインケース：ケースF、成長実現ケース：ケースE)
- 年金：平成26(2014)年財政検証に、新たな将来推計人口・経済前提を簡易的に反映。年金生活者支援給付金の実施を織り込んで計算。
- 医療、介護：年齢階級別受療率等に将来推計人口を適用して需要を推計し、サービスごとの単価、伸び率等を適用。
- 子ども・子育て：「子育て安心プラン」「新しい経済政策パッケージ(2兆円パッケージ)」(制度の詳細が決定していない高等教育の無償化等は反映していない)を織り込んだ上で、2020年度以降給付の対象となる子ども数を固定。
- 上記以外：GDPに対する給付規模が将来にわたって変わらないことを基本として機械的に計算。  
(なお、短期的には近年の予算等の動向も踏まえつつ計算。)

### 《留意事項》

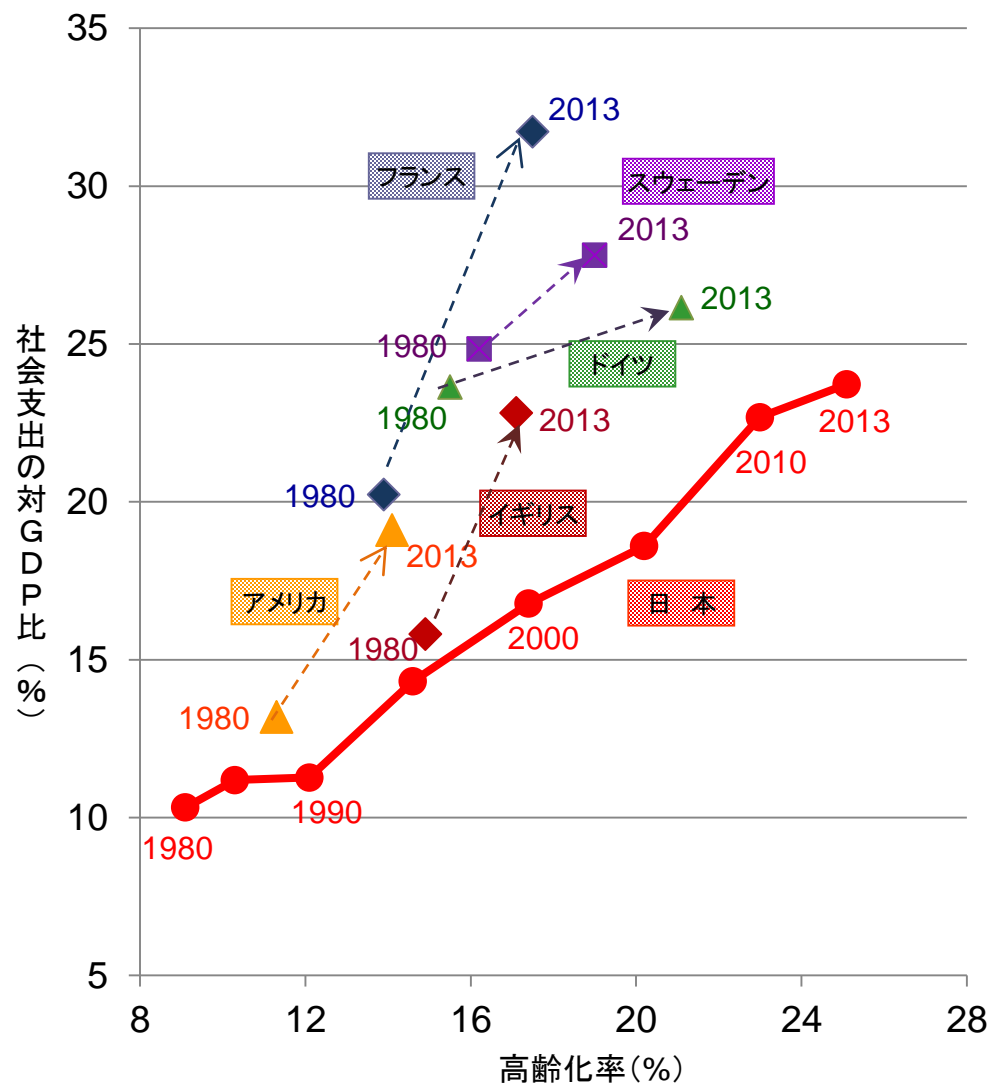
- ・ 本見通しは、一定の仮定をおいて行ったものであり、結果は相当程度の幅をもって見る必要がある。特に、長期の推計であるため、長期間の人口変動の動向とこれが経済社会に与える影響、経済、雇用の動向、給付単価の伸び率の動向等が、給付費の総額や対GDP比等の結果に大きな影響を与える可能性があることに留意する必要がある。
- ・ 「計画ベース」の見通しでは、介護保険事業計画において、地域医療構想の実現に向けたサービス基盤の整備については、例えば医療療養病床から介護保険施設等への転換分など、現段階で見通すことが困難な要素があることに留意する必要がある。

# 社会保障の国民経済に対する規模の比較（時系列、国際比較）

＜日本の社会保障給付費の対GDP比の推移＞



＜社会保障の給付規模と高齢化率の比較＞



(資料) 2000～2015年度は、国立社会保障・人口問題研究所「社会保障費用統計」による実績値。  
2018年度以降は内閣官房・内閣府・財務省・厚生労働省「2040年度を見据えた社会保障のシミュレーション(議論の素材)」による推計値。

(資料) OECD(2016): OECD Social Expenditure Database, OECD Health Statistics 2016より作成

(注) OECD基準に基づく「社会支出」は、施設整備費など直接個人には移転されない費用も計上されるという違いがあり、ILOの基準に基づく「社会保障給付費」に比べて範囲が広い。

# 2040年を展望し、誰もがより長く元気に活躍できる社会の実現

- 2019年10月の消費税率の引上げによって、2025年を念頭に進められてきた社会保障・税一体改革が完了。今後、団塊ジュニア世代が高齢者となる2040年を見据えた検討を進めることが必要。
- 2040年を見通すと、現役世代(担い手)の減少が最大の課題。一方、高齢者の「若返り」が見られ、就業率も上昇。今後、国民誰もが、より長く、元気に活躍できるよう、厚生労働省に「**2040年を展望した社会保障・働き方改革本部**」(本部長:厚生労働大臣)を立ち上げ、以下の取組を進める。
  - ① 多様な就労・社会参加の環境整備 ② 健康寿命の延伸
  - ③ 医療・福祉サービスの改革による生産性の向上 ④ 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

## 2040年を展望し、誰もがより長く元気に活躍できる社会の実現を目指す。

### 《現役世代の人口の急減という新たな局面に対応した政策課題》

#### 多様な就労・社会参加

##### 【雇用・年金制度改革等】

- 更なる高齢者雇用機会の拡大に向けた環境整備
- 就職氷河期世代の就職支援・職業的自立促進の強化
- 中途採用の拡大
- 年金受給開始時期の選択肢の拡大、被用者保険の適用拡大、私的年金(iDeCo(イデコ)等)の拡充
- 地域共生・地域の支え合い

#### 健康寿命の延伸

##### 【健康寿命延伸プラン】

###### ※来夏を目途に策定

- 2040年の健康寿命延伸に向けた目標と2025年までの工程表
- ① 健康無関心層へのアプローチの強化、② 地域・保険者間の格差の解消により、以下の3分野を中心に、取組を推進
  - ・ 次世代を含めたすべての人の健やかな生活習慣形成等
  - ・ 疾病予防・重症化予防
  - ・ 介護予防・フレイル対策、認知症予防

#### 医療・福祉サービス改革

##### 【医療・福祉サービス改革プラン】

###### ※来夏を目途に策定

- 2040年の生産性向上に向けた目標と2025年までの工程表
- 以下の4つのアプローチにより、取組を推進
  - ・ ロボット・AI・ICT等の実用化推進、データヘルス改革
  - ・ タスクシフティングを担う人材の育成、シニア人材の活用推進
  - ・ 組織マネジメント改革
  - ・ 経営の大規模化・協働化

### 《引き続き取り組む政策課題》

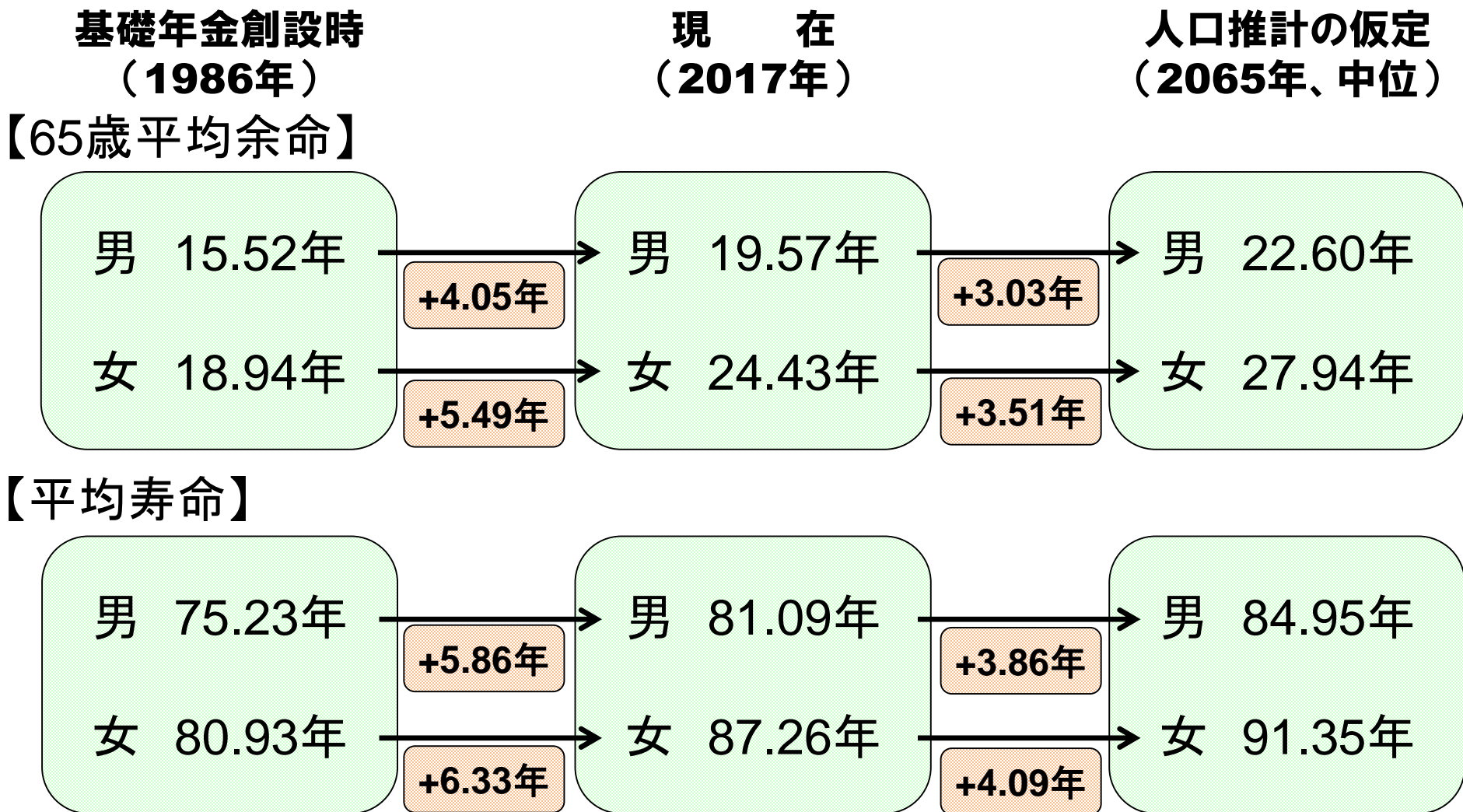
## 給付と負担の見直し等による社会保障の持続可能性の確保



### **3 高齢期の就労と年金をめぐる対応**

# 平均余命の伸長

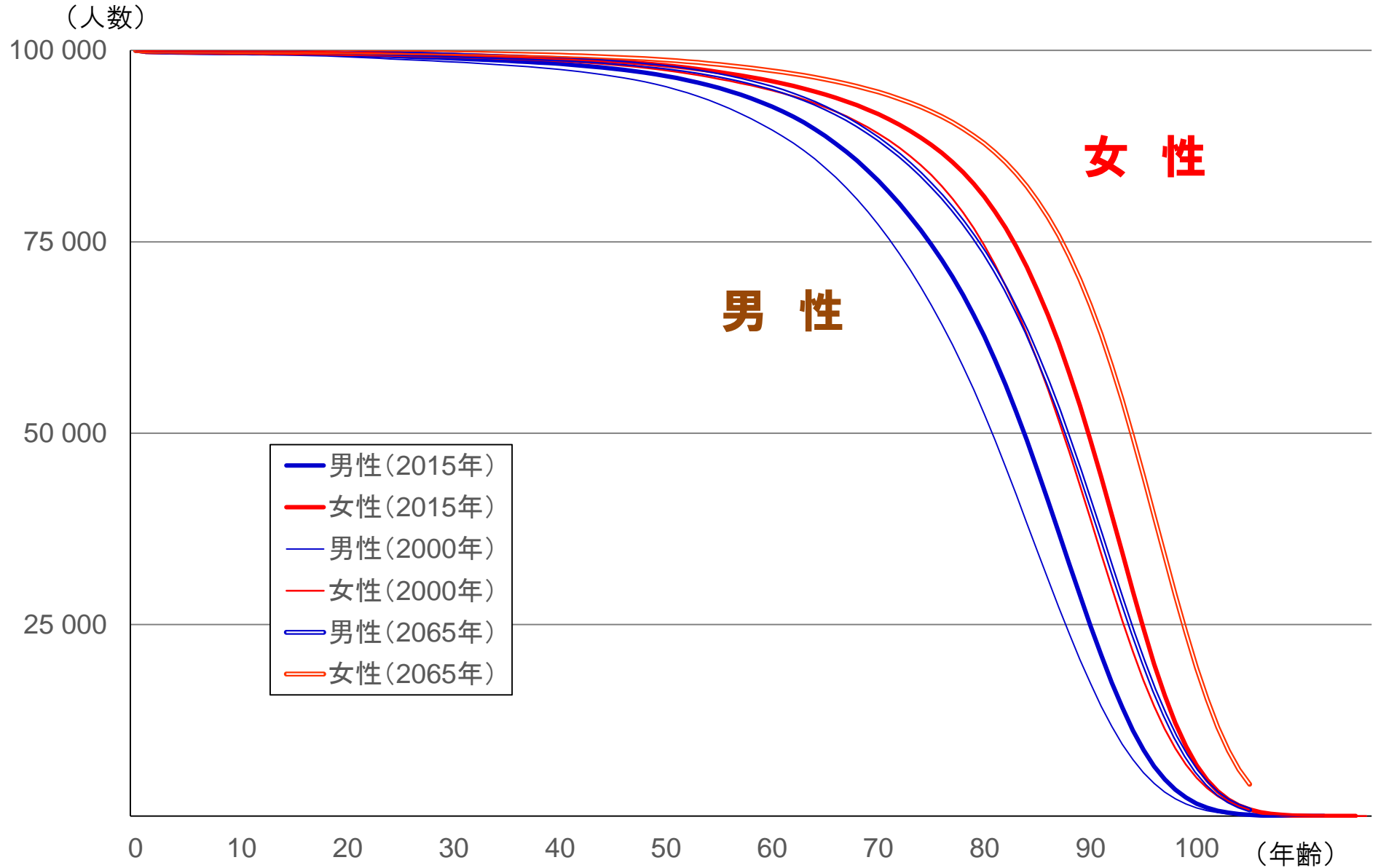
- 基礎年金創設時と比べると、今日まで65歳平均余命は5年程度伸長。
- 将来人口推計では、今後さらに3年程度伸長することが仮定。



(資料)厚生労働省「平成29年簡易生命表」(2018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)

# 生存数の推移(完全生命表、将来推計人口の仮定)



(資料)厚生労働省「第22回生命表(完全生命表)」(2017年)、「第19回生命表(完全生命表)」(2002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

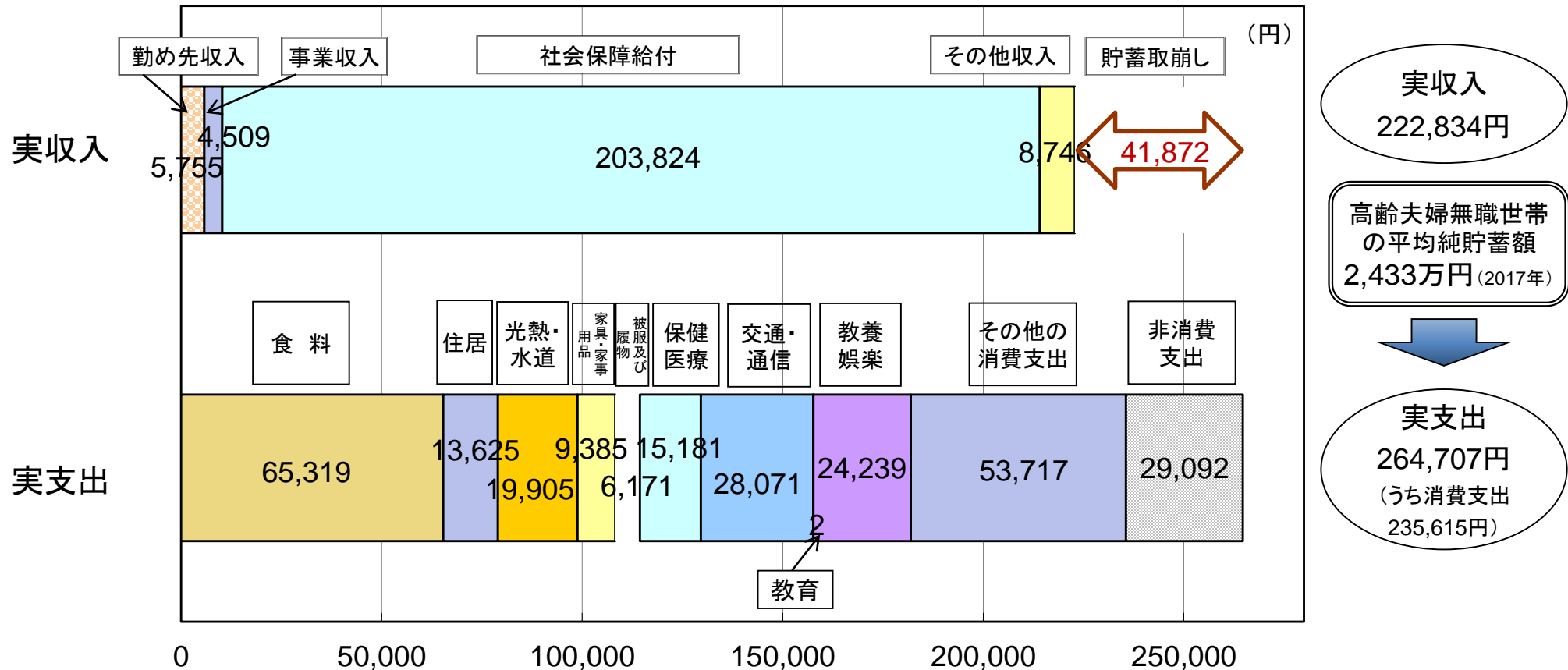
- 65歳を迎えた方が特定の年齢まで生存する確率をみると、2015年時点で65歳を迎えた1950年生まれですでに、**男性の3人に1人、女性の5人に3人が90歳まで長生きする見込み**である。
- **1990年生まれ(2055年に65歳)**については、**男性の5人に2人、女性の3人に2人を超える方が90歳まで長生きする見込み**である。さらに、**女性については、5人に1人が100歳まで長生きする見込み**である。

	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>

# 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歳以上の夫婦世帯(有業者なし))】

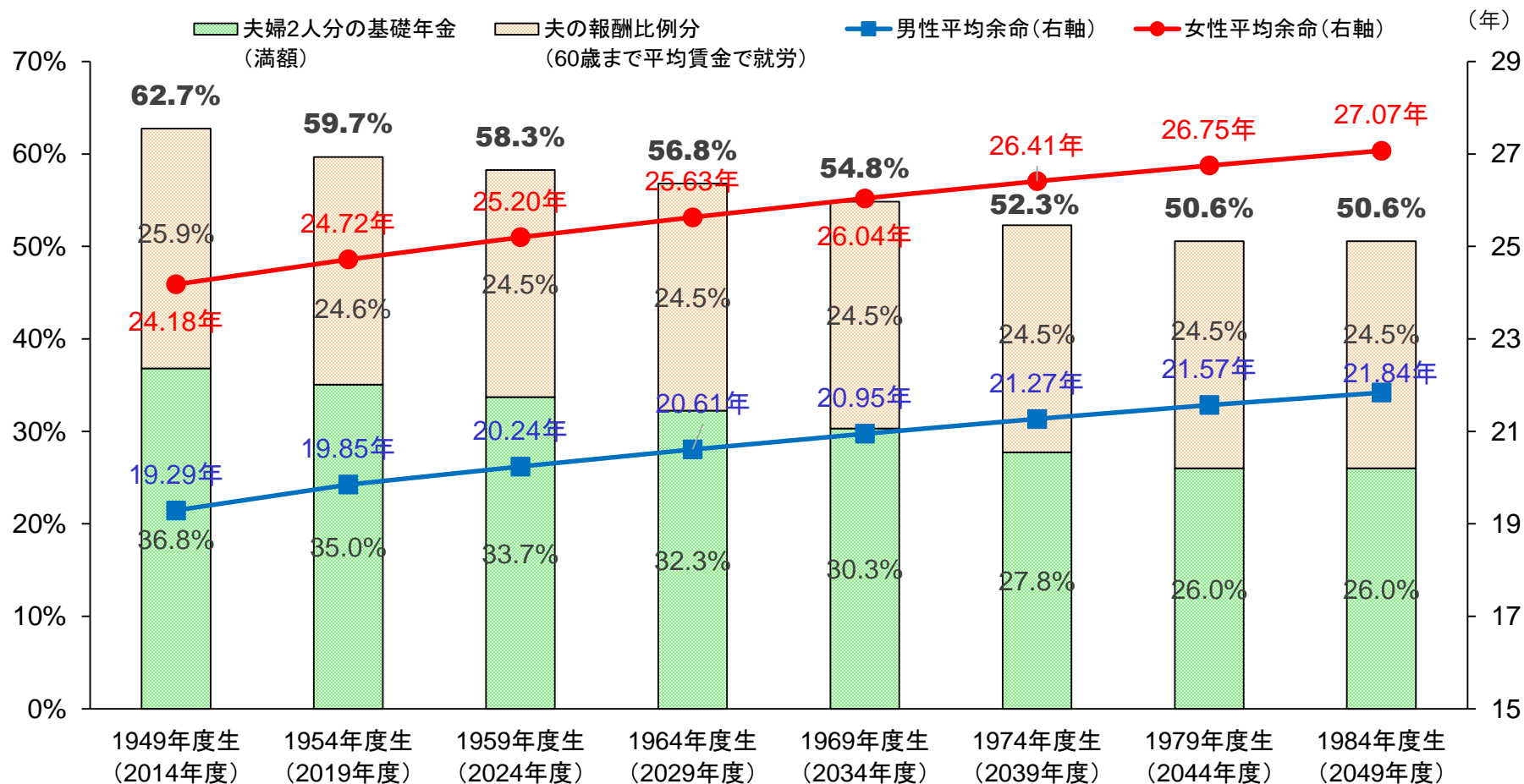


(資料) 総務省「家計調査報告」(2018年平均)

# 65歳時点の所得代替率と平均余命の今後の推移

- 寿命の延伸により**65歳時点の平均余命は長期化する一方、公的年金の給付水準は今後、マクロ経済スライドによって調整されていくことが見込まれている。**
- こうした中、短時間就労等の多様な働き方も含めて、**就労期間の延伸によって、老後の所得保障を充実させることは重要。**

## 出生年度別の65歳時点の所得代替率と平均余命



※ 所得代替率は平成26年財政検証ケースEであり、平均余命は2014年度は平成26年簡易生命表、2019年度以降は「日本の将来推計人口(平成29年推計)」の将来生命表(中位仮定)の65歳平均余命による。

# 高齢期における就業の意義を考える①

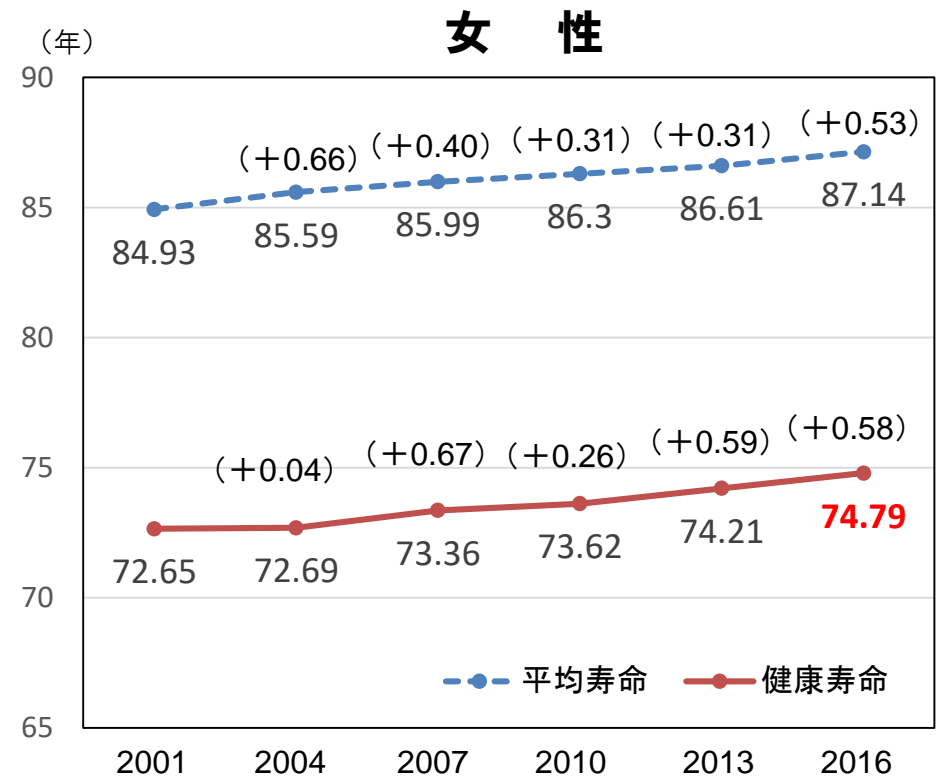
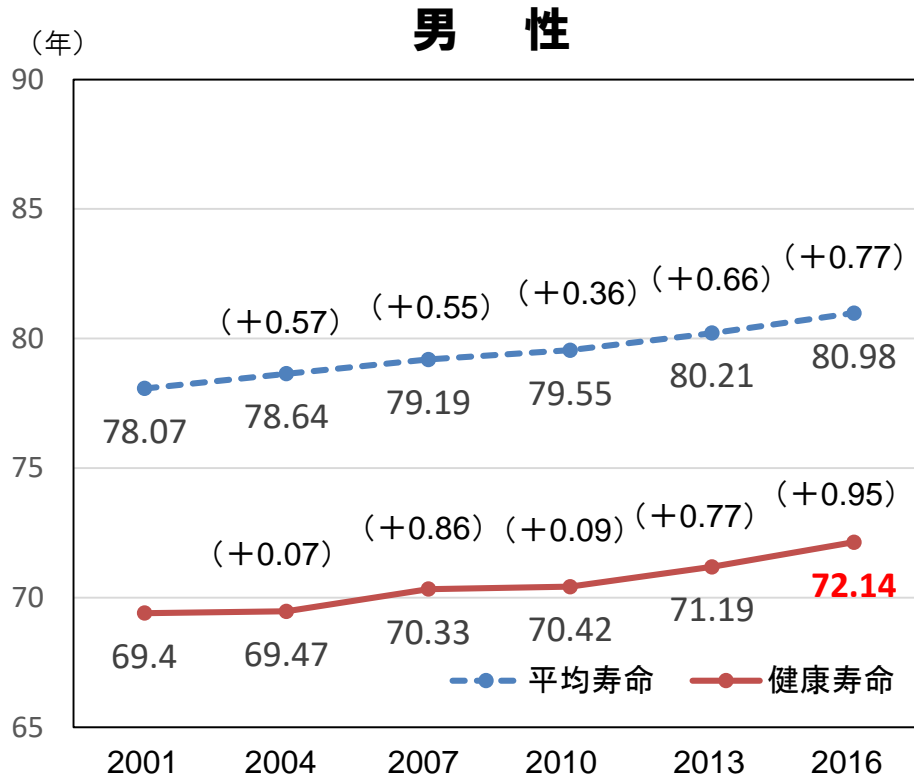
○ 健康寿命(日常生活に制限のない期間)は延伸を続けている。

2016年時点の健康寿命：**男性 72.14年** **女性 74.79年**

○ 近年、健康寿命の伸びは、平均寿命の伸びを上回っている。

2010年→2016年の変化：健康寿命：男性+1.72年、女性+1.17年

平均寿命：男性+1.43年、女性+0.84年



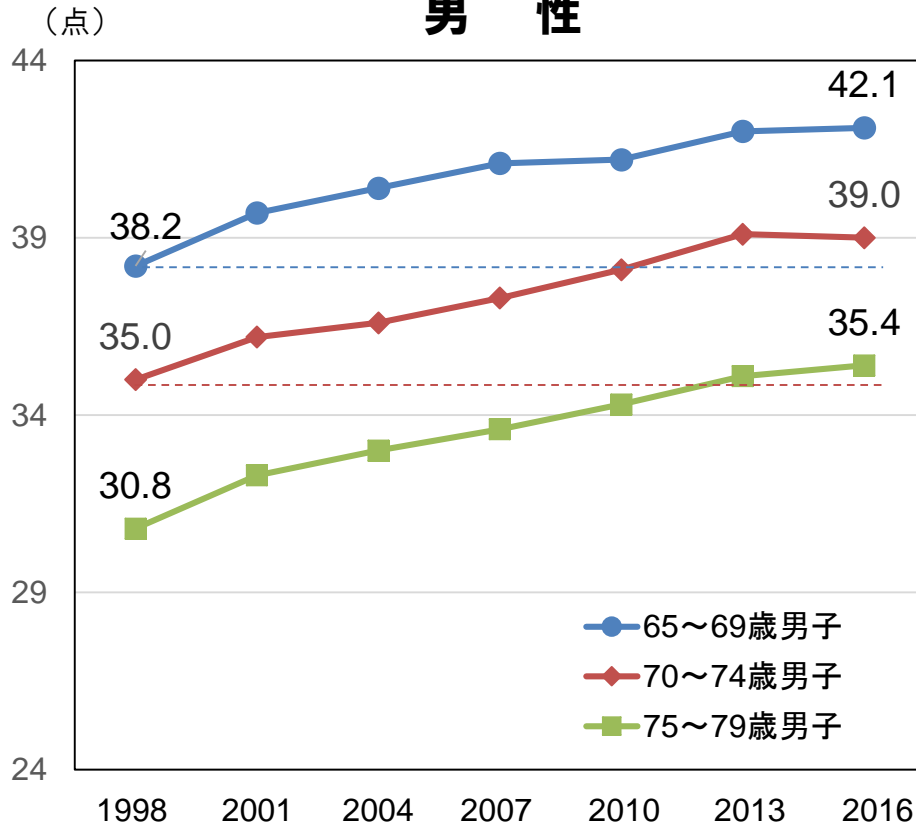
(資料) 厚生労働省「完全生命表」、「簡易生命表」、厚生労働省科学研究費補助金「健康寿命における将来予測と生活習慣病対策の費用対効果に関する研究」、「第11回健康日本21(第二次)推進専門委員会資料」より作成

# 高齢期における就業の意義を考える②

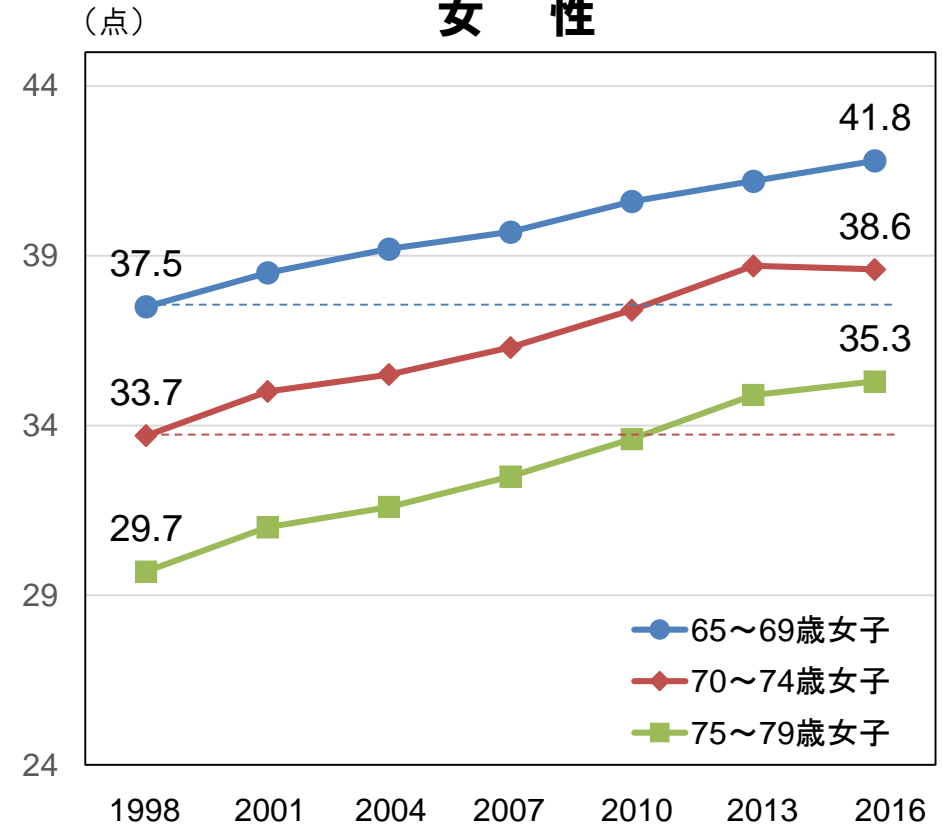
○ **65歳以上の者の新体力テスト**(握力、上体起こし、長座体前屈、開眼片足立ち、10m障害物歩行、6分間歩行)の**合計点は向上傾向**にある。

○ 男性・女性ともに、  
2016年の70～74歳の合計点は、1998年の65～69歳の合計点を  
2016年の75～79歳の合計点は、1998年の70～74歳の合計点を 上回っている。

## 男 性



## 女 性



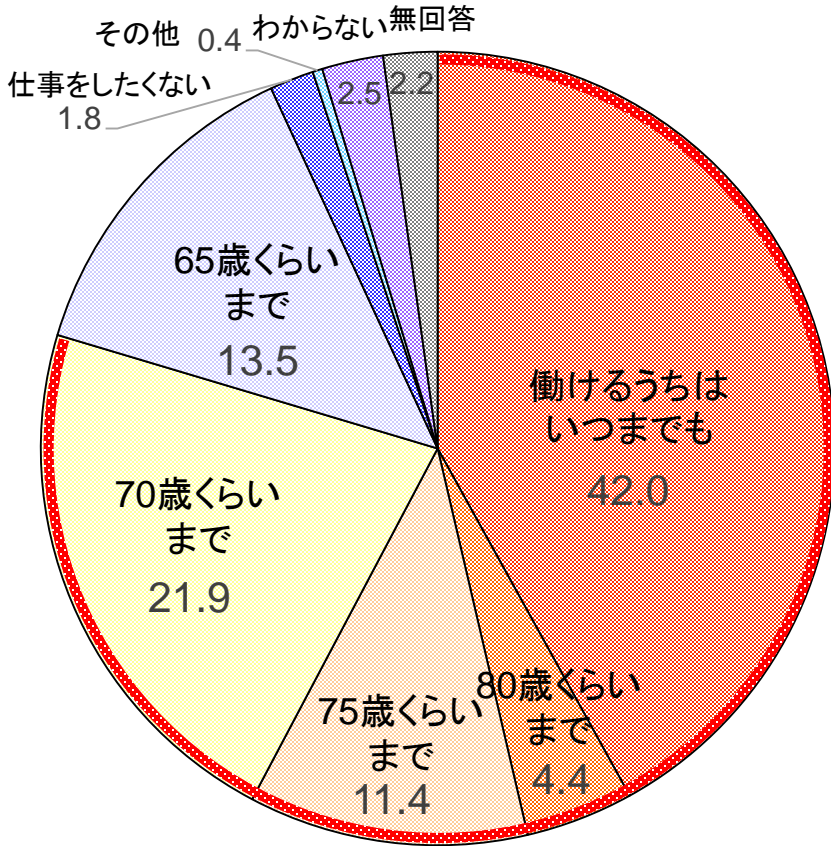


# 高齢期における就業の意義を考える③

○ 60歳以上で仕事をしている者の約8割が、65歳を超えても就労したいという意欲を持っている。

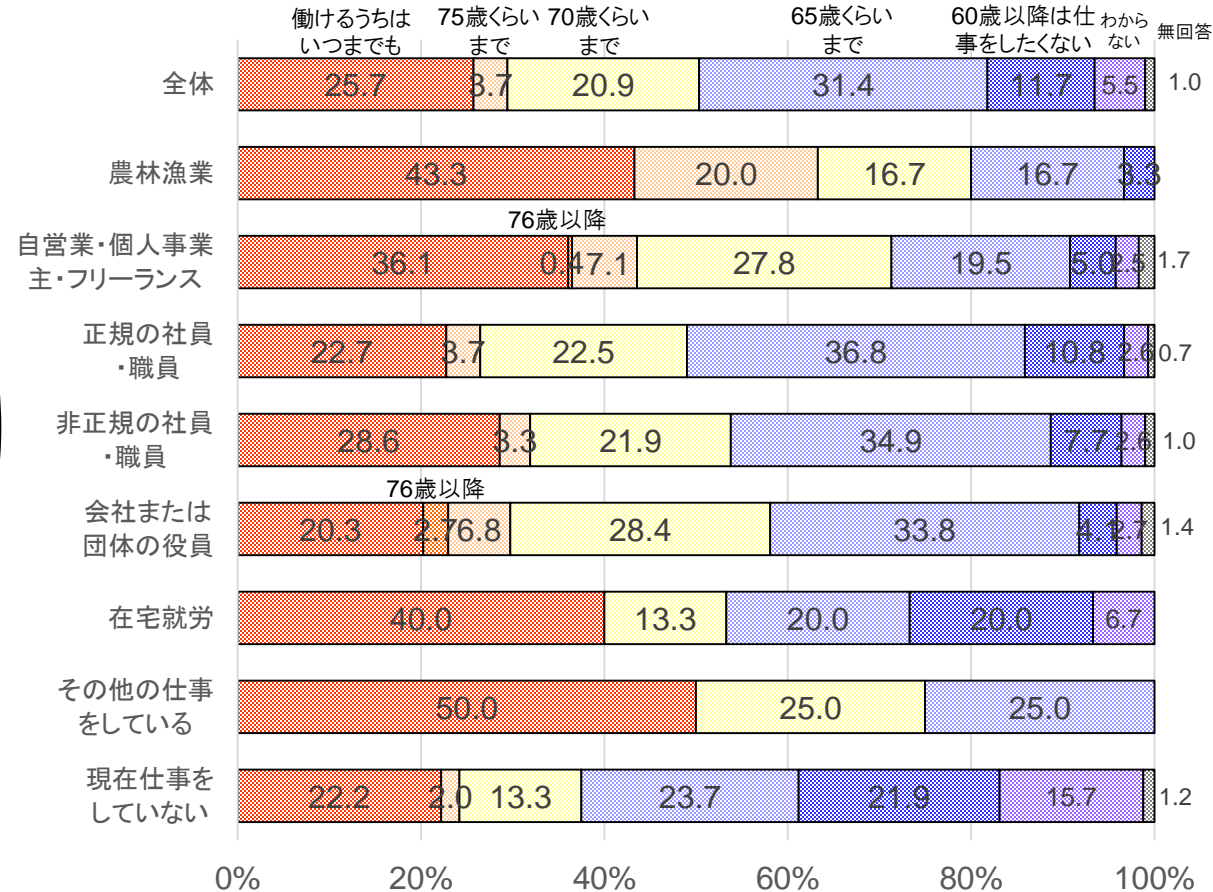
○ 35～64歳の男女の「60歳以降の収入を伴う就労意向と就労希望年齢」は  
 ・「農林漁業」「自営業・個人事業主・フリーランス」の約8割  
 ・雇用者（「正規の社員・職員」「非正規の社員・職員」「会社または団体の役員」）の約5割  
 が65歳以降の就労（「働けるうちはいつまでも」を含む）を希望

あなたは、何歳頃まで収入を伴う仕事をしたいですか



(注) 60歳以上の男女を対象とした調査。  
 現在仕事をしている者のみの再集計。

60歳以降の収入を伴う就労意向と就労希望年齢



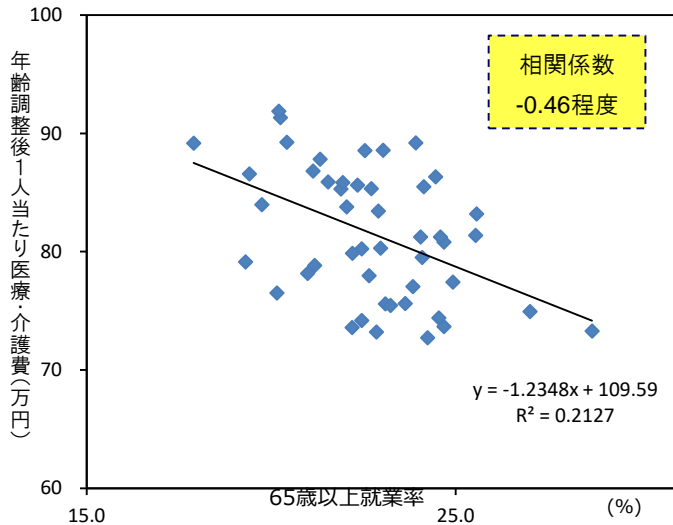
(注) 35～64歳の男女を対象とした調査。

# 高齢期における就業の意義を考える④

- 都道府県ごとにみたマクロデータや個人の健康意識の変化をみたマイクロデータからは、就業が高齢者の健康の維持に関係している可能性も示唆される。
- 中高年者縦断調査のデータを用いた分析によれば、1年前に就業していない者より**就業している者の方が「健康」と回答した割合や、「不健康」との回答が「健康」との回答に変化する割合が高い。**

## 就業による健康の保持(医療・介護の需要減)

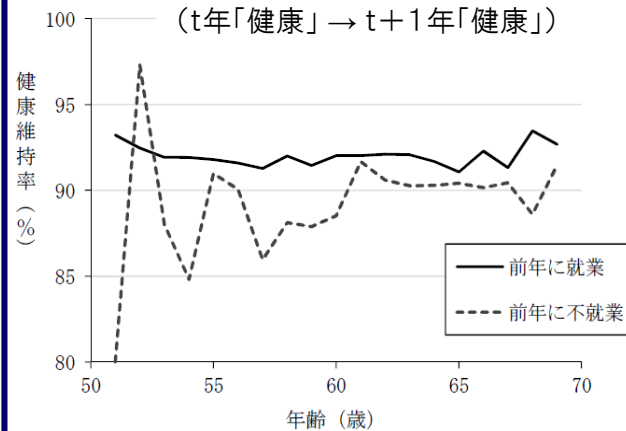
### <65歳以上就業率と医療・介護費(27年度)>



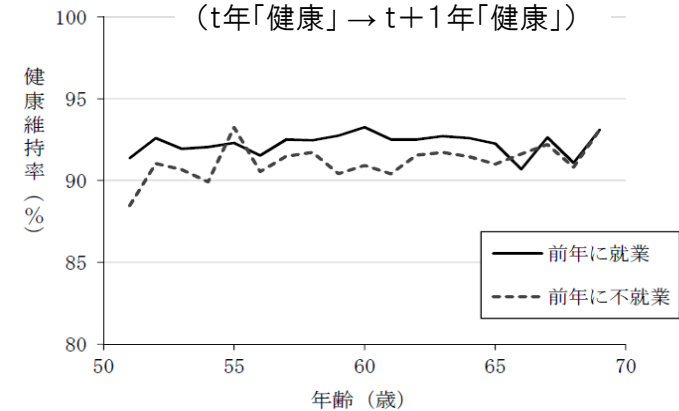
■ 都道府県ごとの65歳以上就業率と年齢調整後1人当たり医療・介護費との間には負の相関。

(グラフ出典)65歳以上就業率は「国勢調査」。年齢調整後1人当たり医療費は、市町村国保と後期高齢者医療における年度データ。年齢調整後1人当たり介護費は、1号被保険者を対象に集計した年度データ。

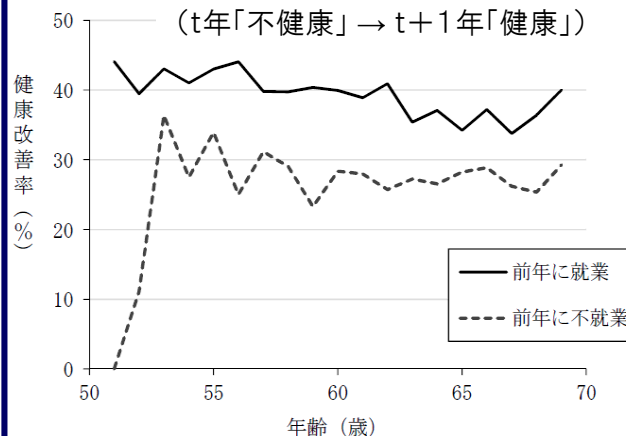
前年の就業行動別にみた健康維持率の推移：男性



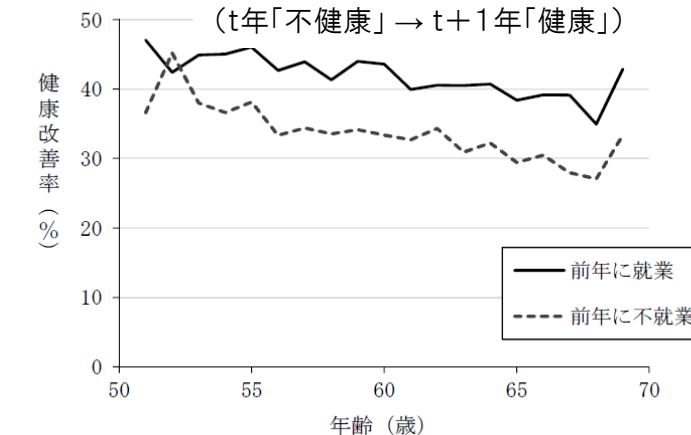
前年の就業行動別にみた健康維持率の推移：女性



前年の就業行動別にみた健康改善率の推移：男性



前年の就業行動別にみた健康改善率の推移：女性

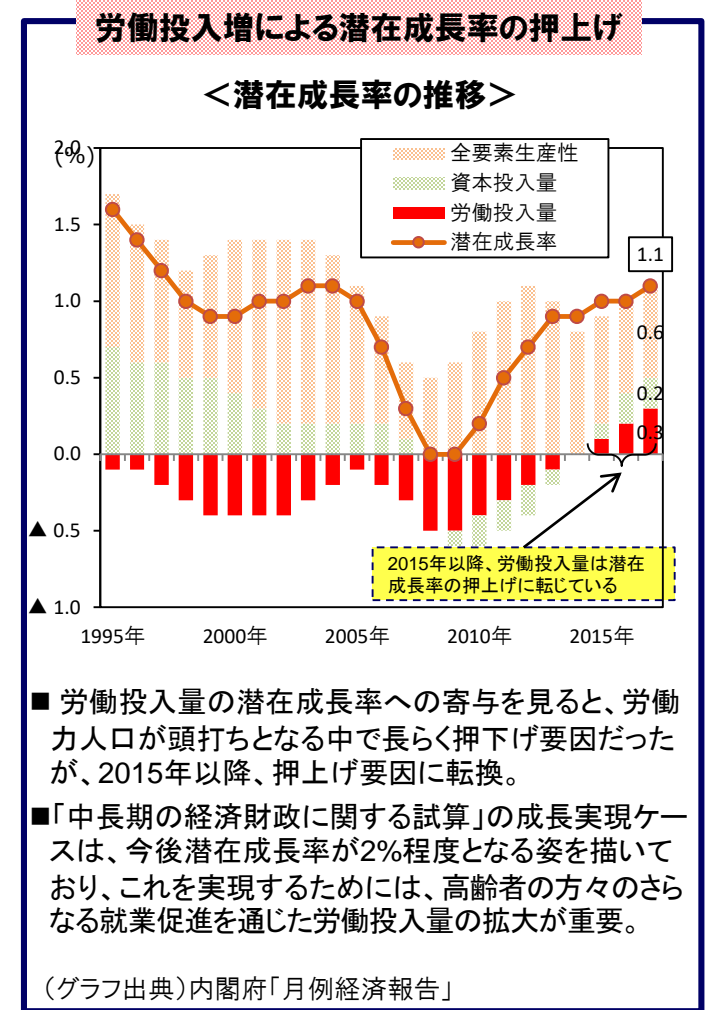
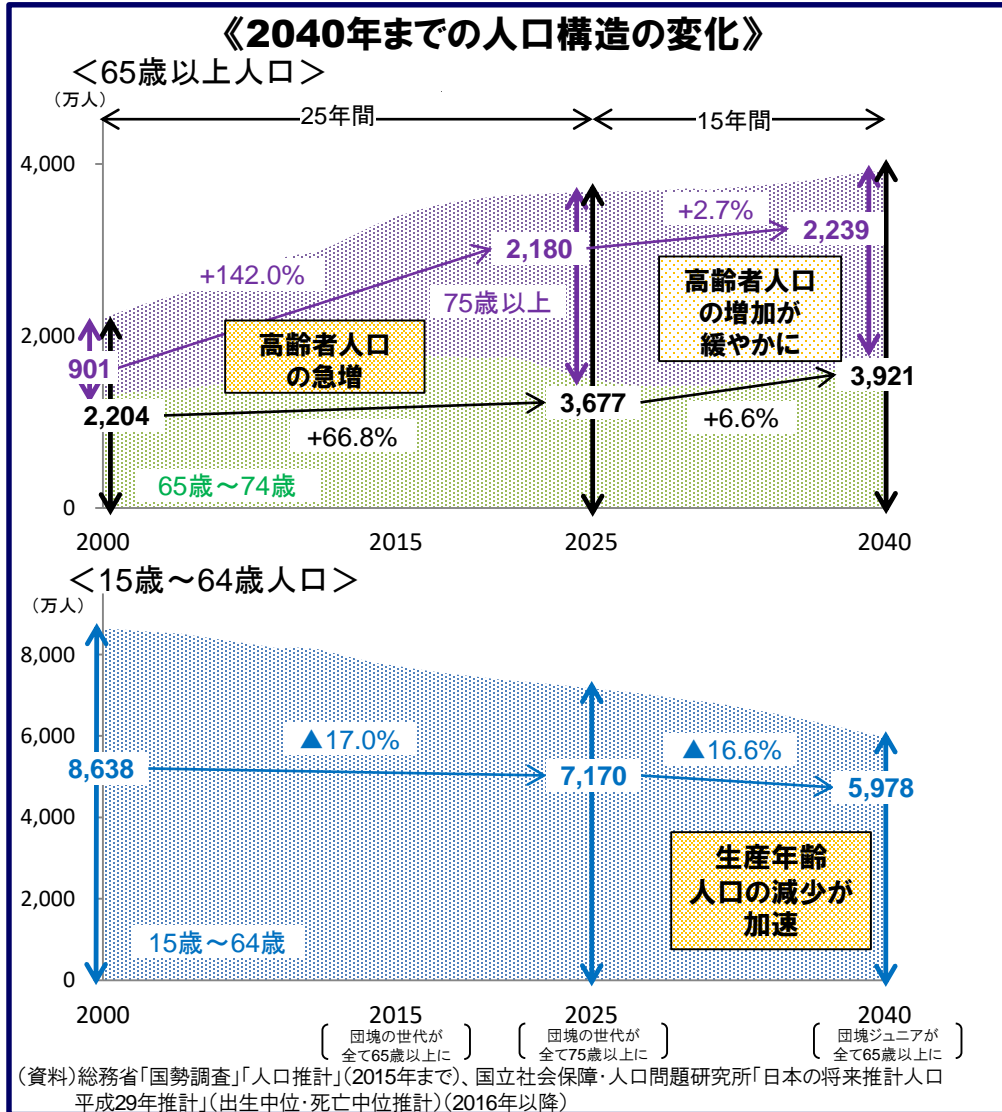


(注)「健康」:健康状態について「大変良い」「良い」「どちらかといえば良い」「不健康」:健康状態について、「どちらかといえば悪い」「悪い」「大変悪い」

(資料)厚生労働省「中高年者縦断調査(中高年者の生活に関する継続調査)特別報告」(2018年)

# 高齢期における就業の意義を考える⑤

- 日本の人口は2025年以降、それまでの「高齢者の急増」から「生産年齢人口の急減」へと局面が変化する。
- 生産年齢人口の急減とそれに伴う人手不足の中で、**高齢者等の労働参加の促進が経済社会の活力維持に不可欠**となっている。



# 日本における高齢期の雇用と年金をめぐるこれまでの主な改革

## ○ 1994(平成6)年改正前

【年金】60歳から厚生年金(定額部分及び報酬比例部分)支給

【高年齢者雇用安定法】60歳定年の努力義務(60歳定年の慣行化)

## ○ 1994(平成6)年改正

【年金】60歳前半(特別支給の老齢厚生年金)の定額部分の引上げ

【高年齢者雇用安定法】60歳定年の義務化

65歳までの継続雇用制度の導入に関する  
計画の作成指示等

## ○ 2000(平成12)年改正

【年金】60歳前半(特別支給の老齢厚生年金)の報酬比例部分の引上げ

【高年齢者雇用安定法】65歳までの高年齢者雇用確保措置導入の  
努力義務化

## ○ 2004(平成16)年改正

【年金】2004年財政フレーム

⇒ 年金制度の持続可能性を給付水準の調整により確保する枠組みの採用

【高年齢者雇用安定法】65歳までの高年齢者雇用確保措置の義務化

## ○ 2012(平成24)年改正

【高年齢者雇用安定法】65歳までの希望者全員の継続雇用義務化

(イメージ)



60歳前半は雇用の促進を図りつつ  
雇用と年金の組合せ

60歳前半は  
雇用を中心に

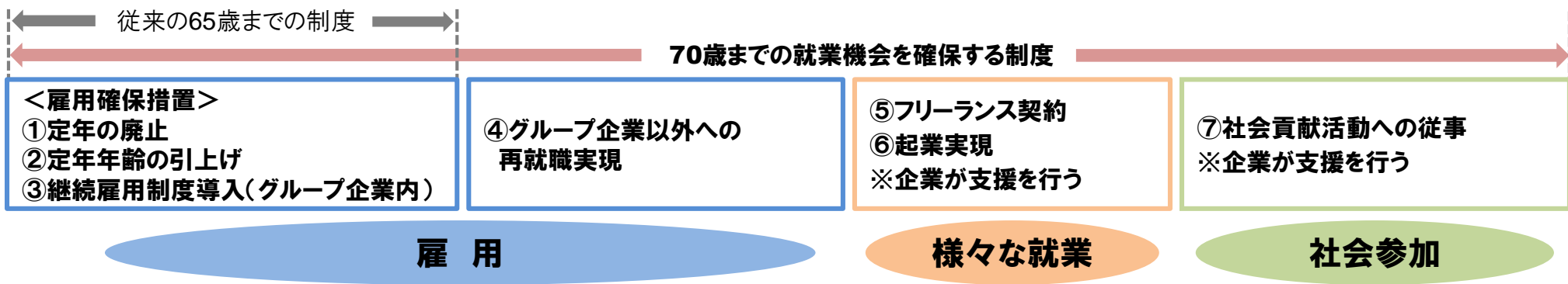
# 70歳までの就業機会の確保

(未来投資会議(2019年5月15日)に厚生労働大臣から提出)

- 高齢化の一層の進展、現役世代の急減という2040年の人口構造に対応し、我が国の成長力を確保するためにも、より多くの人々が意欲や能力に応じて社会の担い手としてより長く活躍できる環境整備が必要。  
→ 個々の高齢者の多様性を踏まえ、**従来の65歳までの雇用確保措置に加え、様々な就業や社会参加の形態も含めて、70歳までの就業機会の確保を図り、その活躍を促進する。**

## I 70歳までの就業機会を確保する制度

◆ 個々の高齢者の能力・事情に応じた活躍を図るため、70歳までの制度は、従来の雇用確保措置に加えて、**企業が採りうる選択肢を拡大**



◆ 労使での十分な話し合いの上で企業は多様な選択肢の中から採用する措置を提示し、個々の高齢者との相談を経て適用(努力義務)

## II 高齢者の活躍を促進する環境整備(Iの推進を支える施策)

- ◆ **企業への支援** ~ 高齢者の活用促進、安全・安心で能力発揮できる環境整備
  - 70歳までの就業機会を確保する措置を実施する企業への支援
  - 高齢者に対する能力・成果を重視する評価・報酬体系の構築支援
  - 高年齢労働者の労働災害リスク要因に対応する職場環境整備の推進
- ◆ **労働市場の整備** ~ 高齢者と企業双方のニーズに応じた再就職の促進
  - ハローワークの生涯現役支援窓口の増設
  - キャリア人材バンク(高年齢退職予定者のマッチング機能)の強化
- ◆ **労働者本人への支援** ~ 高齢期も見据えたキャリア形成支援の推進
  - 労働者のキャリアプラン再設計や企業内のキャリアコンサルティング導入等を支援する拠点を整備(全国でサービスを提供)
  - 企業の実情に応じた中高年齢層向けの訓練、リカレント教育の推進
- ◆ **地域の取組への支援** ~ 多様な雇用・就業機会の確保
  - 地方自治体を中心とした協議会による取組の展開・企業連携の強化
  - シルバー人材センターの職域拡大・女性会員拡充の強化

# 高齢期の長期化と就労の拡大・多様化を受けた年金制度の対応の方向性

## 【社会経済の変化】

- 高齢期の長期化
- 長寿確率の上昇
- 高齢者の就業の拡大
  - ・ 就業・社会参加意欲、健康保持
  - ・ 人手不足の中での労働力確保の要請
  - ・ 多様な働き方への希望、健康状況等の個々人の差の存在

## 【年金制度の今後の見通し】

- 一定の経済成長と労働市場参加の促進があれば、現行の財政フレームでモデル世帯の所得代替率50%確保の見通し
- 今後、デフレ脱却に伴う物価・賃金の上昇により、マクロ経済スライド調整による年金水準の調整が本格化

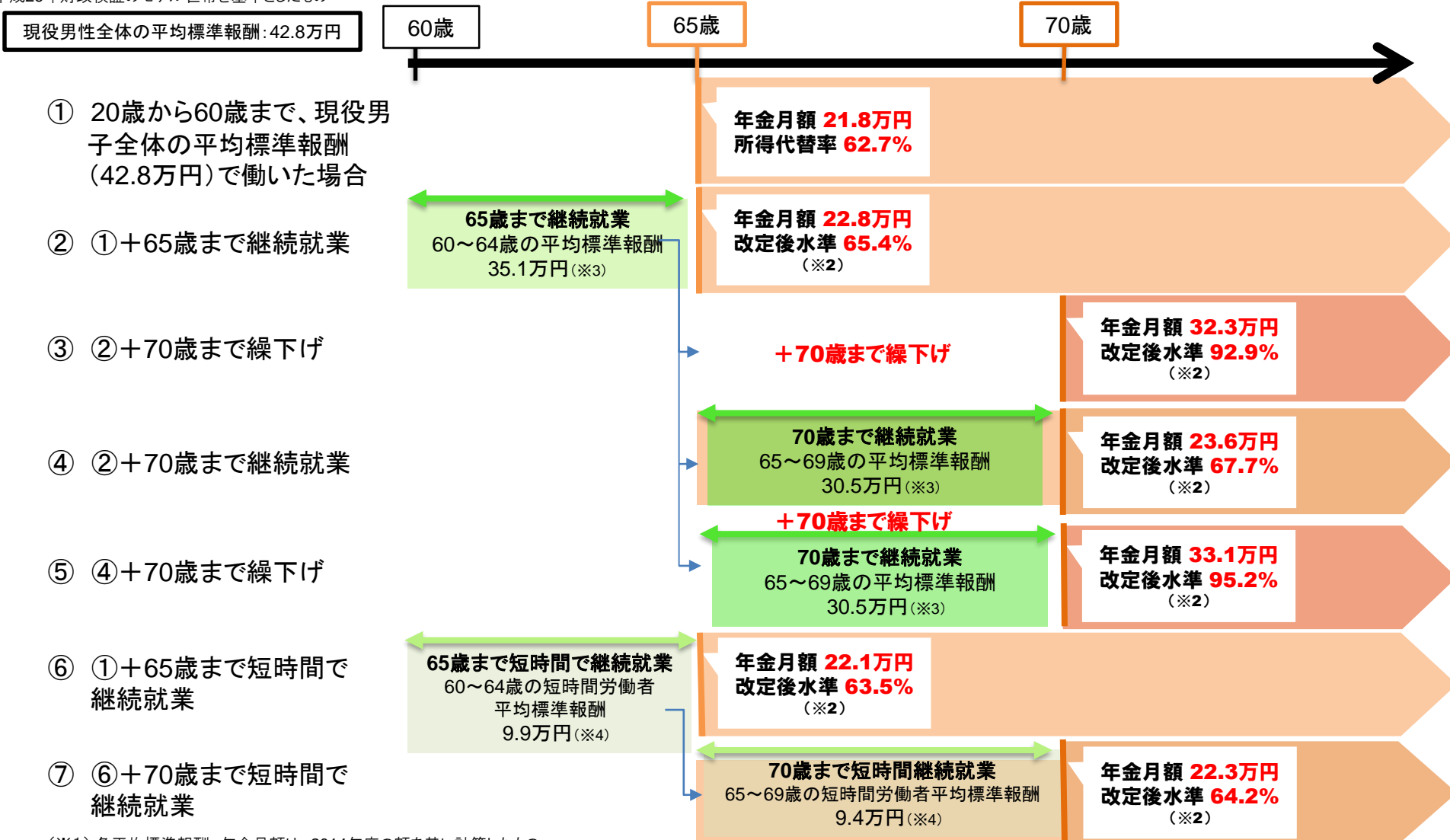
## 【これらの変化を踏まえた年金制度の対応の方向性】

- 就労期間の延伸を年金制度上も反映し、長期化する高齢期の経済基盤を充実
- 多様な年金と雇用の組合せを可能にする制度の柔軟化・改善
- 長期化する高齢期に対応するための自助努力の促進

# 60歳以降に継続して働いた場合の年金水準の変動(2014年度)

～現行制度をベースにしたもの～

\*平成26年財政検証のモデル世帯を基準としたもの



(※1) 各平均標準報酬、年金額は、2014年度の額を基に計算したもの。

(※2) 改定後水準とは、現役男子全体の平均手取り賃金(34.8万円)に対する年金額の割合のことであり、モデルが変わっても同じ賃金水準と比較しているため、モデルごとの現役時代の賃金水準と比較する所得代替率とは異なる。

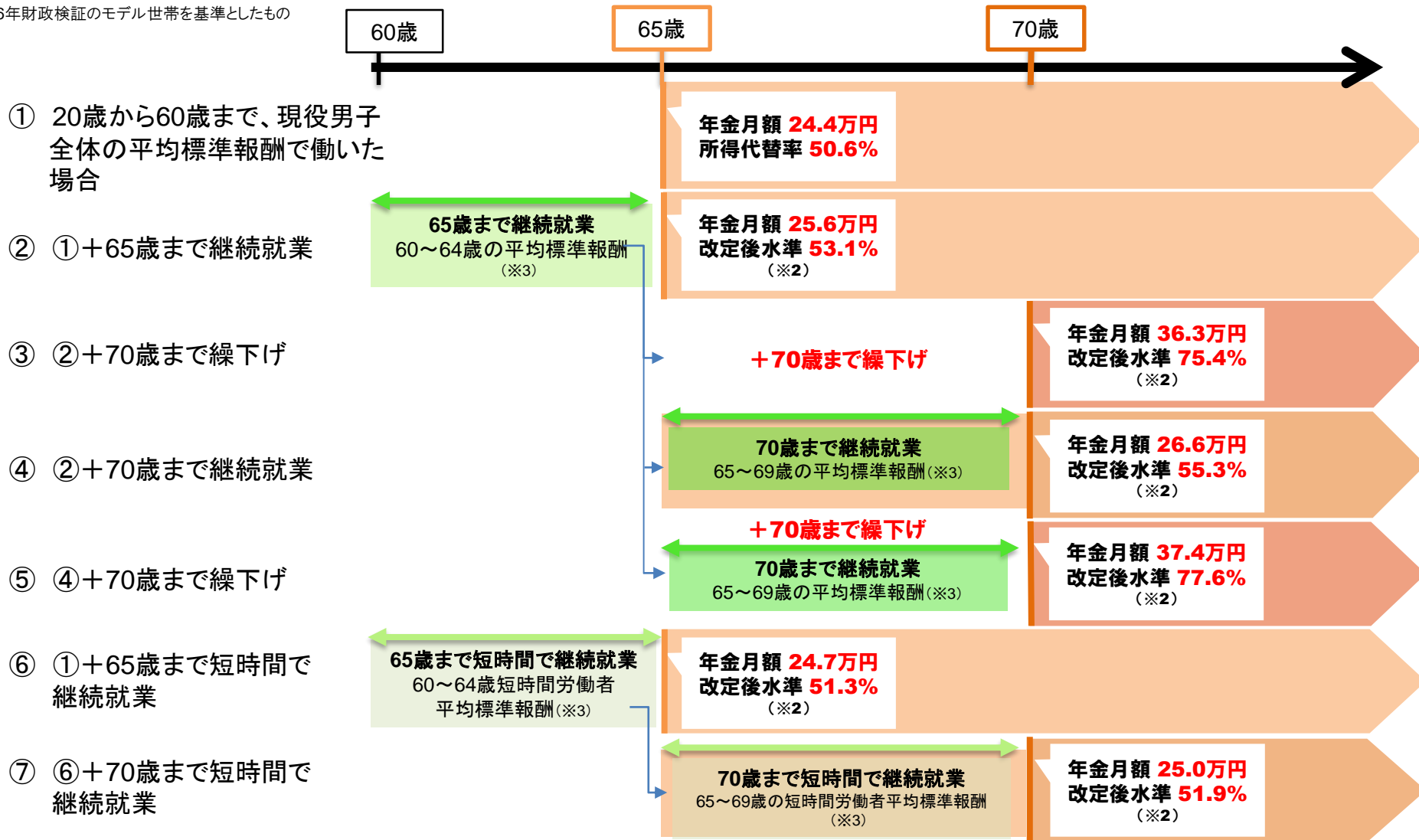
(※3) 平成25年度厚生年金男子被保険者の標準報酬額(賞与込み)を使用。65歳までは60～64歳の平均、70歳までは65～69歳の平均。

(※4) 厚生労働省「平成25年賃金構造基本統計調査(全国)」の短時間労働者の男性に係る1時間当たり賃金で月80時間勤務(=週20時間×月4週、賞与なし)としたもの。65歳までの1時間当たり賃金は60～64歳の金額(1,237円)、70歳までは65～69歳の金額(1,175円)。

# 60歳以降に継続して働いた場合の年金水準の変動(2043年度)

～現行制度をベースにしたもの～

\* 平成26年財政検証のモデル世帯を基準としたもの



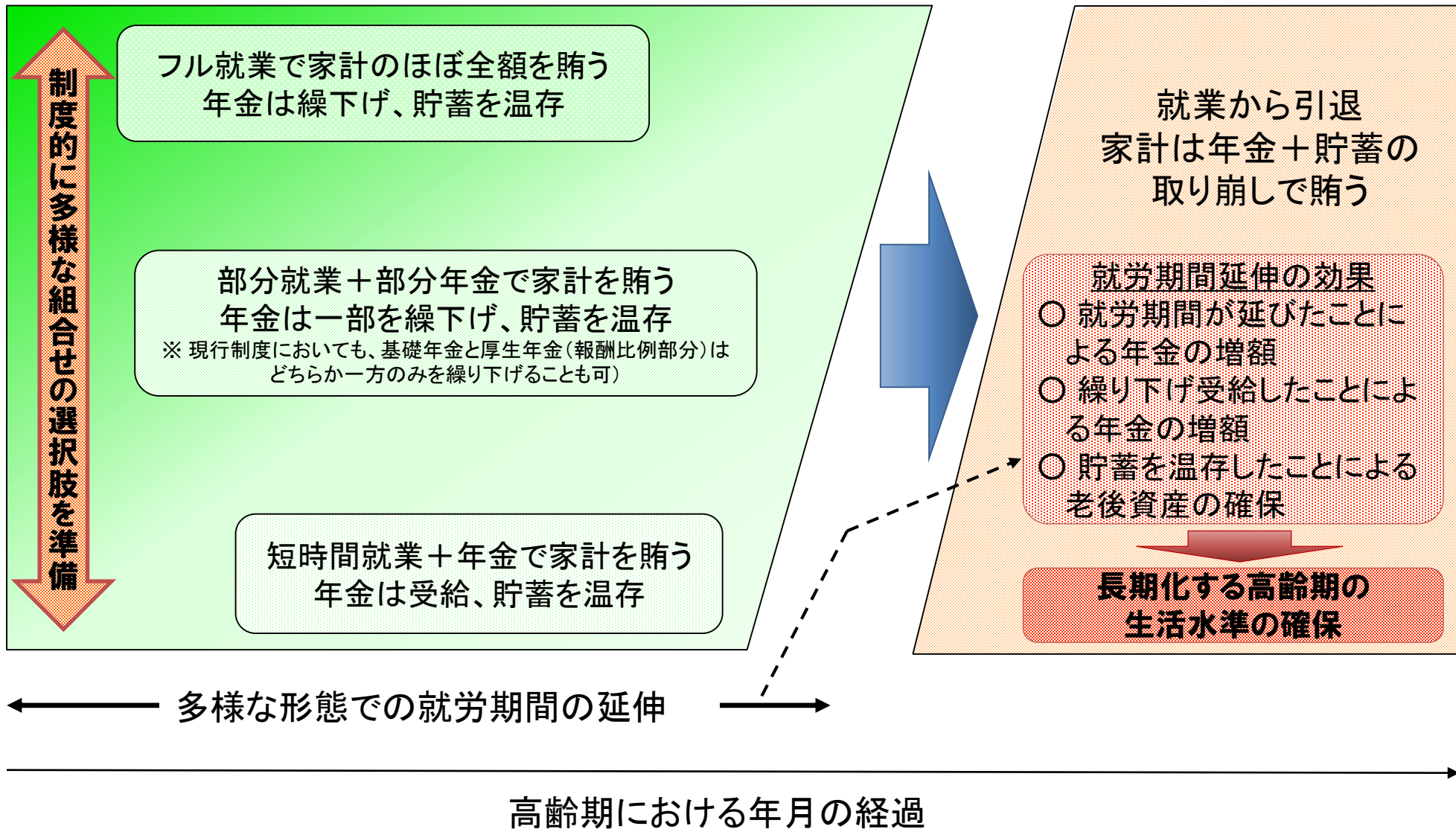
(※1) 2043年度は「平成26年財政検証の前提 経済:ケースE 人口:中位」の場合におけるマクロ経済スライドの調整終了年度。各平均標準報酬、年金月額は、2043年度の額を基に物価で2014年に割り戻した額。

(※2) 改定後水準とは、現役男子全体の平均手取り賃金(48.2万円)に対する年金月額の割合のことであり、モデルが変わっても同じ賃金水準と比較しているため、モデルごとの現役時代の賃金水準と比較する所得代替率とは異なる。

(※3) 60歳以降の平均標準報酬については、2014年度で平成25年度厚生年金男子被保険者の標準報酬額や厚生労働省「平成25年賃金構造基本統計調査(全国)」の短時間労働者の男性に係る1時間当たり賃金を用い、2014年度以降は「平成26年財政検証の前提 経済:ケースE 人口:中位」で推移するものとする。



# 高齢期の就労と年金の多様な組合せ



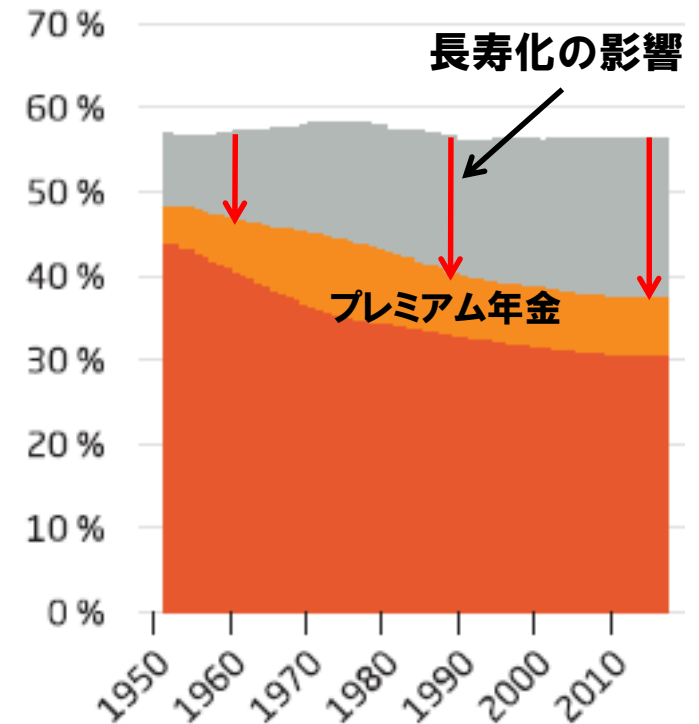
# NDCシステムの年金と就労期間の延長(スウェーデン)

- スウェーデンの年金制度では、引退までに積み上げた年金権の額を平均余命で割って年金額が計算されるため、平均余命が伸びれば自動的に年金の水準が下がる。
- スウェーデンの年金財政報告書である「Orange Report」では、平均余命の伸び分を補って年金水準を維持するために必要な退職年齢が明記。
- あわせて、年金水準維持のためには、平均余命の伸びのうち、概ね3分の2を就労期間の延長に充てる必要があるとしている。

## 【Orange Report 2017より】

生まれ年	65歳到達年	65歳平均余命	年金水準維持に必要な退職年齢	引退期間(受給期間)	1930年生まれとの比較
1930	1995	82 yr 4 mo	65 yr 0 mo	17 yr 4 mo	0 yr 0 mo
1935	2000	83 yr 0 mo	65 yr 7 mo	17 yr 7 mo	0 yr 3 mo
1940	2005	83 yr 6 mo	66 yr 1 mo	17 yr 8 mo	0 yr 4 mo
1945	2010	84 yr 2 mo	66 yr 8 mo	17 yr 11 mo	0 yr 7 mo
1950	2015	84 yr 9 mo	67 yr 2 mo	18 yr 0 mo	0 yr 8 mo
1955	2020	85 yr 4 mo	67 yr 8 mo	18 yr 1 mo	0 yr 9 mo
1960	2025	85 yr 10 mo	68 yr 1 mo	18 yr 3 mo	0 yr 11 mo
1965	2030	86 yr 4 mo	68 yr 7 mo	18 yr 4 mo	1 yr 0 mo
1970	2035	86 yr 10 mo	69 yr 0 mo	18 yr 5 mo	1 yr 1 mo
1975	2040	87 yr 4 mo	69 yr 5 mo	18 yr 6 mo	1 yr 2 mo
1980	2045	87 yr 9 mo	69 yr 10 mo	18 yr 7 mo	1 yr 3 mo
1985	2050	88 yr 3 mo	70 yr 2 mo	18 yr 9 mo	1 yr 5 mo
1990	2055	88 yr 8 mo	70 yr 6 mo	18 yr 10 mo	1 yr 6 mo
1995	2060	89 yr 1 mo	70 yr 11 mo	18 yr 10 mo	1 yr 6 mo
2000	2065	89 yr 6 mo	71 yr 3 mo	18 yr 11 mo	1 yr 7 mo
2005	2070	89 yr 11 mo	71 yr 6 mo	19 yr 1 mo	1 yr 9 mo
2010	2075	90 yr 4 mo	71 yr 10 mo	19 yr 1 mo	1 yr 9 mo
2015	2080	90 yr 8 mo	72 yr 2 mo	19 yr 1 mo	1 yr 9 mo
2020	2085	91 yr 0 mo	72 yr 5 mo	19 yr 2 mo	1 yr 10 mo

## <65歳時の年金の代替率の見通し>



※1951～2017年生まれの者が65歳まで42年間働いた場合に受け取る新規裁定年金額の最終所得に対する代替率

# 満額受給のための保険料拠出期間の延長(フランス)

- フランスでは、満額の年金受給のために必要な保険料拠出期間の延長を順次実施。
  - ・ 1993年までは、満額受給に必要な期間が37.5年であったが、順次延長を行い、2014年改革後は、43年に延長される。
- また、保険料拠出期間と年金受給期間の比率を2対1で維持していく方針を法律に明示。

- 1982年 支給開始年齢を65歳→60歳に引下げ  
高齢者を早期に引退させ、若年者の雇用を確保する政策の一環
- 1993年 満額受給のための保険料拠出期間(満額拠出期間)を  
37.5年→40年に延長(1994～2003年)
- 2003年 満額拠出期間を40年→41年に延長(2009～2012年)  
満額拠出期間と平均受給期間の比率(およそ2:1)を2020年まで  
維持する方針を法律に明示
- 2010年 支給開始年齢を60歳→62歳に引上げ(2017年まで段階的に施行)  
満額拠出期間を41年→41.5年に延長(2012～2020年)
- 2014年 満額拠出期間を41.5年→43年に延長(2020～2035年)  
合わせて、保険料拠出とみなされる期間の対象を拡大

(資料)江口隆裕(2014)「2014年のフランス年金改革」『週刊社会保障 No.2771』、労働政策研究・研修機構(2013)「海外労働情報 2013年11月」、岡伸一(2012)「フランスにおける年金改革と高齢者所得保障」『海外社会保障研究 No.181』、江口隆裕(2004)「フランスの年金改革」、労働政策研究・研修機構(2004)『フランス・ドイツにおける雇用政策の改革』

# Flexibility or comeback of early retirement (OECD Pensions at a Glance 2017)

## 柔軟性か、それとも早期引退の復活か

引退年齢の引き上げほど議論の多い改革は他にない。引退年齢は、社会がいつ就労をやめて年金を受け取り始められるのが標準的と認めるかを示す重要なしるしである。就労者にとって、いつ引退できるかを示すとともに、多くの事業主にとって、労働者がいつ会社を去ると予想できるかを示す基準値にもなっている。

人口の高齢化と財政の安定化への懸念が、ほとんどの人がそれを望まないとしても、引退年齢を引き上げるべきであるというプレッシャーを政策決定者にかけるようになった。高齢者の就労機会が増加しており、人々はより長く健康的な生活を送るようになってきているため、引退してから過ごす年数が長くなっている。それでもなお、多くの国々で年金の受給開始年齢の引き上げに強い抵抗が存在する。

では、平均余命が長くなり健康な生活を送っている人々の間でさえ、なぜより長く働くことがそれほどまでに不人気なのだろうか。長く働くことが年金給付の増額という見返りが得られるものであっても、引退して余暇を楽しむことが働くことよりはるかに魅力的であるという判断なのだろうか。もしかすると、長く働くということは経済的に意味がないのだろうか。それとも、高齢の労働者を雇い続けることに利益を見出さない事業者によって高齢者が職場から追い出されているということなのだろうか。

おそらく、これらの要素すべてが絡み合っているというのがその答えなのだろう。高齢の労働者は、いつどのようにして仕事を辞めて引退するかについて、それぞれ好みが違う多様な人々で構成されている。より長く働くことが可能であり、その意欲がある人々がいる。働く理由も、収入のためや、仕事をもたらす社会的な交流を求めため、あるいは単に仕事が好きだからと様々である。一方で、健康上の問題や、他の興味を追求するため、もしくは、最近増えているが、高齢の親族や孫の世話のために、早期に仕事を辞めたいと思う人もいる。

そのため、公の論議でより柔軟な引退ルールを求める声が、しばしばこれまでとは違う意味合いを持って、再浮上していることはそれほど驚くべきことではない。例えば、部分年金を受給しながら就労時間を短縮して働き続けるなど、いまや多くの人が何らかの形で年金受給と就労を組み合わせることを求めている。最近の調査によれば、たとえば、EU市民のほぼ3分の2が完全に引退するより、パートタイム就労と部分年金を組み合わせることがより魅力的だと答えている。標準的な年金受給開始年齢とされる年齢を超えてさらに働くことを望む人も多い。だが、柔軟性とは早期引退、すなわち減額された年金給付を仕事から得られる収入で補完する形の引退を意味することもある。

# Flexibility or comeback of early retirement (OECD Pensions at a Glance 2017)

政府の観点からすると、柔軟な引退は両刃の剣である。一方では、望めば就労と部分年金を組み合わせることによって人々の福祉を向上させることができ、より長く働く誘因にもなる。さらには、就労者の将来の年金給付額を増やすことにも役立つ。より長く働くことは、とりわけ急激な人口の高齢化に直面している国において、経済成長の推進と税収の増加に貢献するだろう。他方で、柔軟な引退を導入することはリスクを伴う。たとえば、個人が引退後の資金的ニーズを過少評価して、早期に職場を去る選択をしたところ、後になって高齢者貧困に陥るリスクに気がつくというように。そして公平性の問題もある。早期に引退してもある程度の年金を長い期間にわたって受け取ることのできる裕福な人と違い、年金受給額が低い人にとっては、早期引退が実現可能な選択肢とはなり得ないだろう。

今回の版の『図表でみる世界の年金』での分析が示すように、引退の決定に関わる要素は多数ある。たとえば、年金制度の形態や、どの年齢でどのくらい支払われるか、より長く働くことは報われるのかなど。しかしながら、本書の研究成果は、多くのOECD加盟国の年金ルールでは柔軟な引退が可能であり、推奨されていないわけではないことを示している。

では、柔軟な引退についての理解がなぜこれほどまでに低いのだろうか。その答えは、引退時期の決定における人々の自主性を制限する障害が年金制度以外にあるということである。高齢労働者の生産性や新たな課題に適応する能力についての先入観があるため、もしくは高齢労働者の雇用を維持するとコストが増えるという年齢関連の賃金メカニズムがあるために、事業主の間に年齢差別がなお根強く残っている。高齢者のパートタイム就労はまだ珍しく、事業主が一定の年齢で雇用契約を終了させられる強制的な引退ルールの存在もしばしばみられる。

将来の仕事と引退について本当の意味での選択肢を就労者に与えるために、年金政策による立法措置は、より広範な労働市場政策で補完されるべきである。人々が十分な情報を得たうえで選択できるように、シナリオごとに受給できる給付について明確で公正な情報が必要である。早期引退は数々のリスクをはらんでおり、このことは十分に理解される必要がある。高齢になっても仕事を続けたいと願う労働者には、事業主がより柔軟な就労による解決策を提供することが推奨される。このことは、国によっては人口の高齢化と労働力不足が迫りつつあるという状況を考えれば、緊急を要する課題である。このような状況においてこそ、年金政策は高齢期の経済的な保障を損なうことなく、柔軟な仕組みを求める声に応えることができるのである。

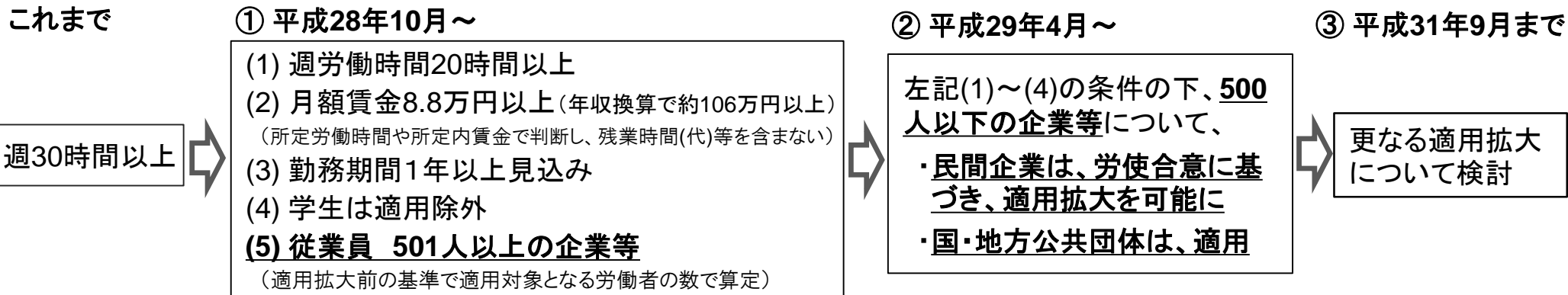
(資料)OECD(2017)“Pensions at a Glance 2017 : OECD and G20 Indicators”(冒頭のEditorialから一部を抜粋し  
仮訳)

## **4 被用者保険の適用拡大**

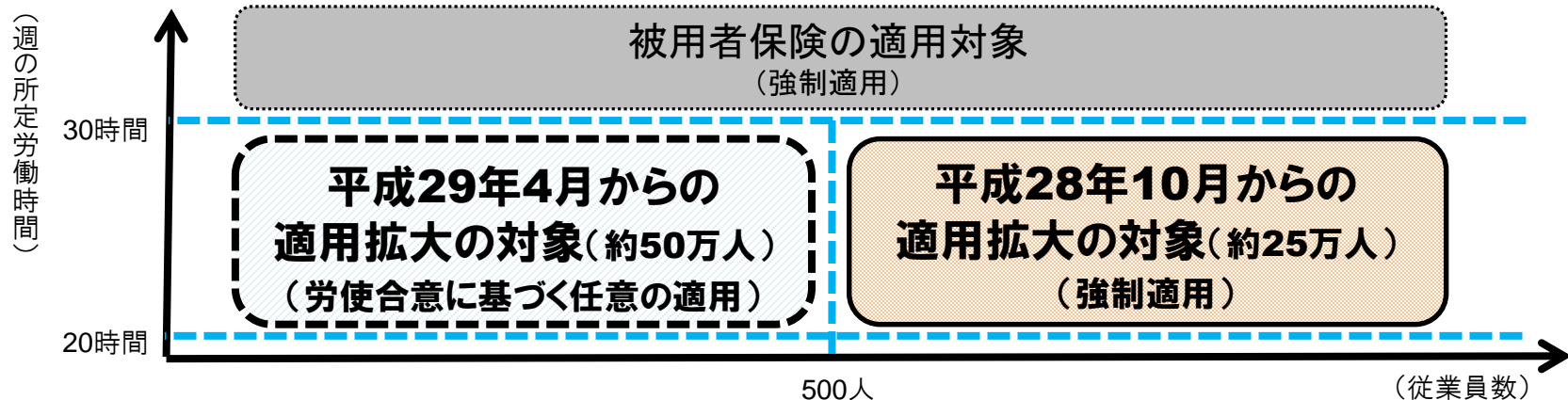
# 短時間労働者への被用者保険の適用拡大

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。
- 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)
- 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。



## <被用者保険の適用拡大のイメージ>



# 被用者年金の適用拡大に関する検討規定、政府方針

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8月10日法律第62号)

(検討等)

第二条 (略)

- 2 政府は、**短時間労働者に対する厚生年金保険及び健康保険の適用範囲について、平成三十一年九月三十日までに検討を加え、その結果に基づき、必要な措置を講ずる。**

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(平成25年12月13日法律第112号)

(公的年金制度)

第六条 (略)

- 2 政府は、公的年金制度を長期的に持続可能な制度とする取組を更に進め、社会経済情勢の変化に対応した保障機能を強化し、並びに世代間及び世代内の公平性を確保する観点から、公的年金制度及びこれに関連する制度について、次に掲げる事項その他必要な事項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。
  - 一 国民年金法(昭和三十四年法律第百四十一号)及び厚生年金保険法(昭和二十九年法律第百十五号)の調整率に基づく年金の額の改定の仕組みの在り方
  - 二 短時間労働者に対する厚生年金保険及び健康保険の適用範囲の拡大**
  - 三 高齢期における職業生活の多様性に応じ、一人一人の状況を踏まえた年金受給の在り方
  - 四 高所得者の年金給付の在り方及び公的年金等控除を含めた年金課税の在り方の見直し

経済財政運営と改革の基本方針2018～少子高齢化の克服による持続的な成長経路の実現～

(平成30年6月15日閣議決定) 抄

4. 主要分野ごとの計画の基本方針と重要課題

(1) 社会保障

(生涯現役、在宅での看取り等)

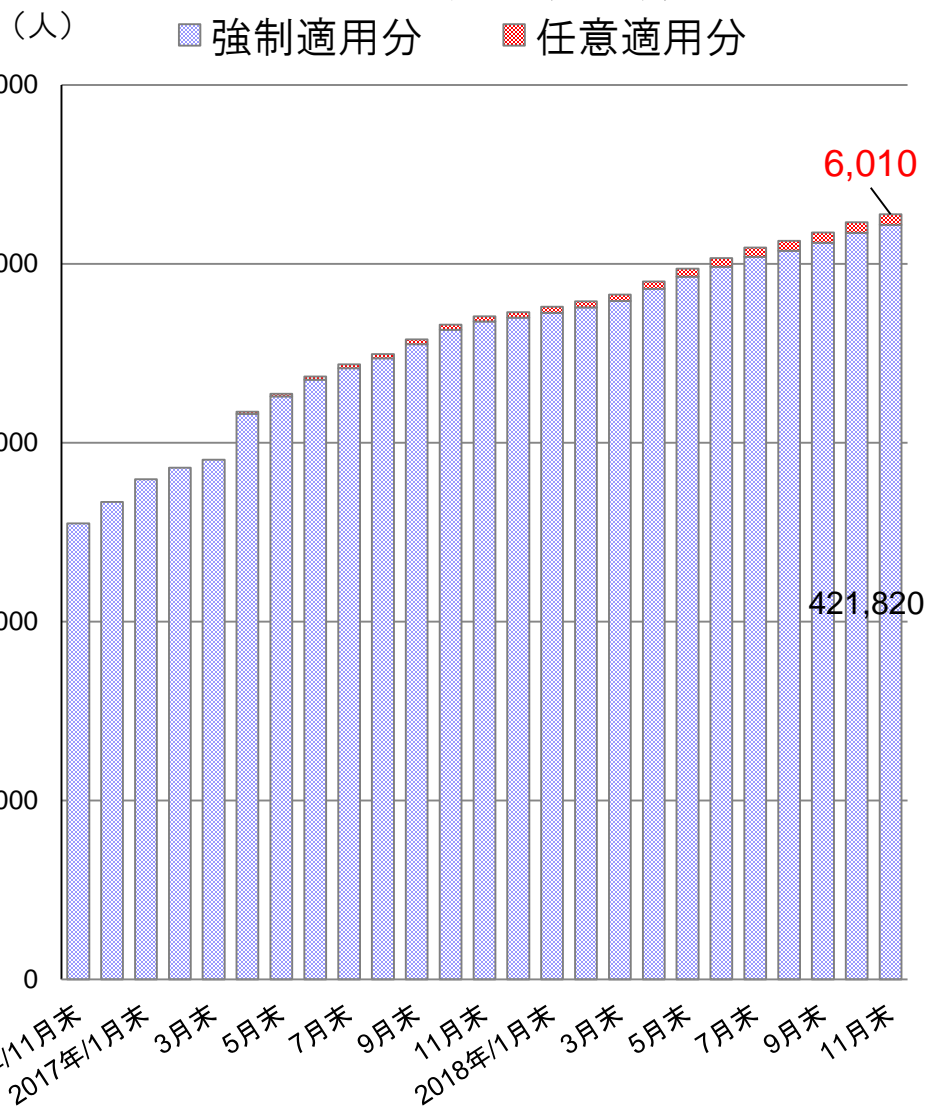
働き方の多様化を踏まえ、**勤労者が広く被用者保険でカバーされる勤労者皆保険制度※の実現を目指して検討を行う。**その際、これまでの被用者保険の適用拡大及びそれが労働者の就業行動に与えた影響についての効果検証を行う。

※被用者保険の更なる適用拡大。

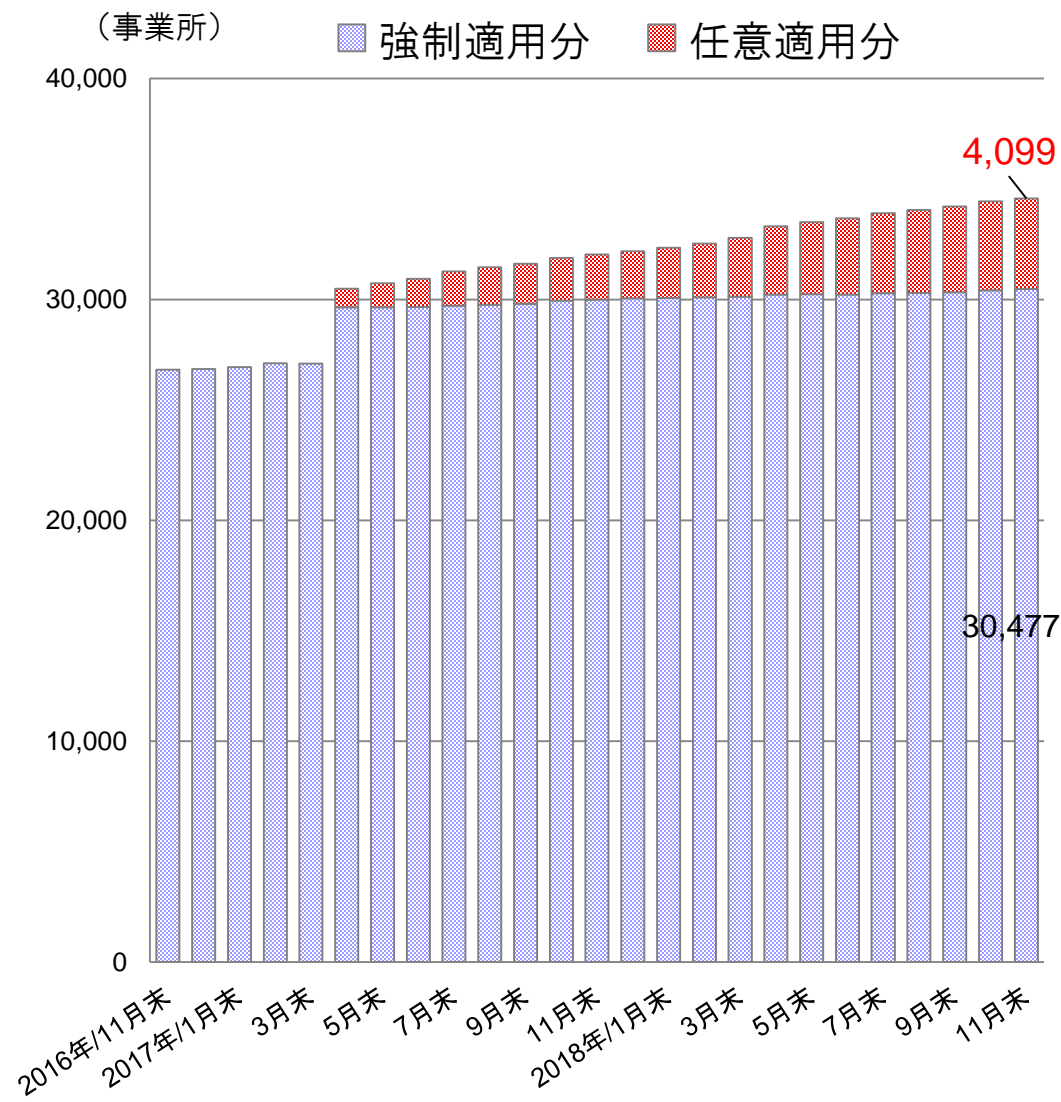


# 短時間被保険者数及び対象事業所の推移

## 短時間被保険者数



## 特定適用事業所数



(資料) 厚生年金保険・国民年金事業月報(速報)

# 適用拡大を進めることの意義

## 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(原則定額負担、定額給付)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保険による保障(報酬額に応じた労使折半の保険料負担、報酬比例の上乗せ給付)を提供する。

## 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し、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いようにする。

## 3. 社会保障の機能強化(適切な再分配機能の維持)

- 今後、マクロ経済スライドにより公的年金の給付水準の調整が進んでいく中、適用拡大を進めることは、報酬比例給付により保障を厚くすることになる。加えて、現行の仕組みの下、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、及び、年金制度における再分配機能の維持にもつながる。

## 4. 人生100年時代・一億総活躍社会・働き方改革への対応

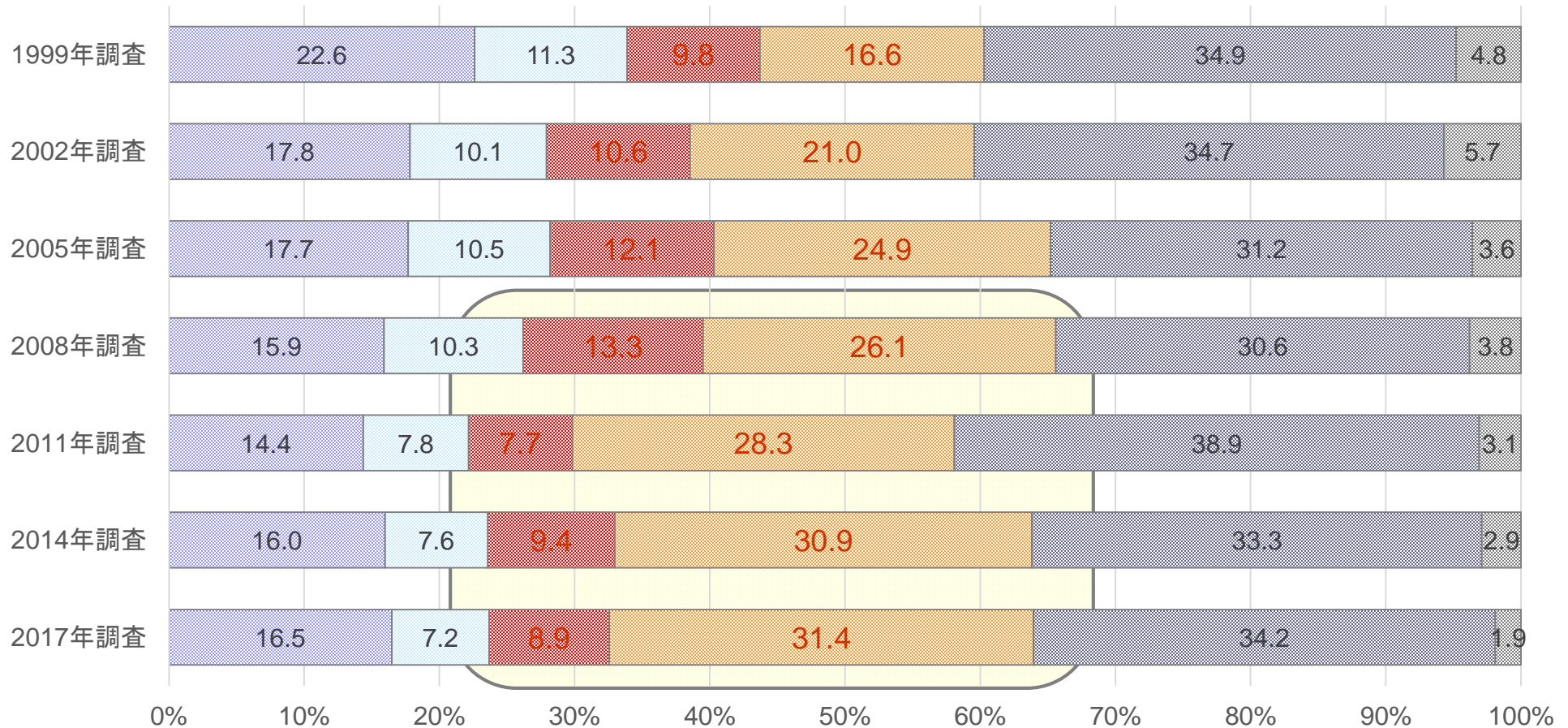
- 今後の生産年齢人口の急速な減少、寿命の延伸による人生の長期化、高齢期の健康や体力の向上により、時間等に制約を持ちこれまで労働参加率が高くなかった子育て期や中高年齢層の女性、高齢期の男性の労働参加が進み、個々の家計においても、また、経済全体においても、その比重と役割を増していくと見込まれる。
- こうした中で、これまでのように主たる家計維持者のフルタイム就労だけでなく、時間等の制約のために短時間就労となる働き方も含めて保障の体系に組み込み、長期化する人生に対応した年金権の構築と安心の確保を可能とする。

# 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



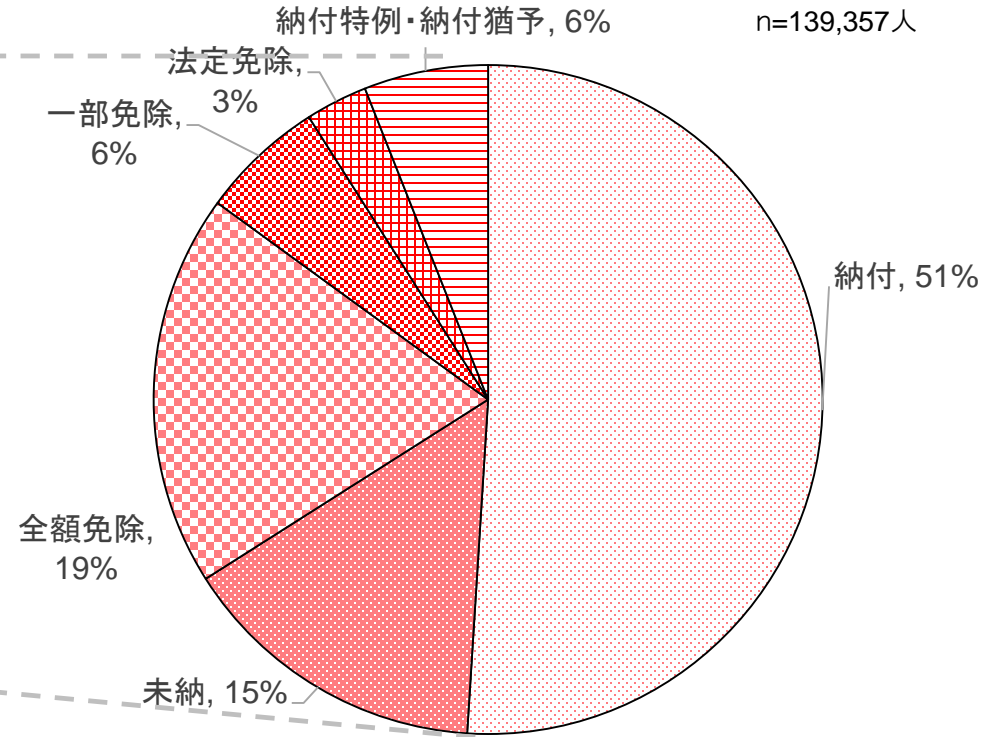
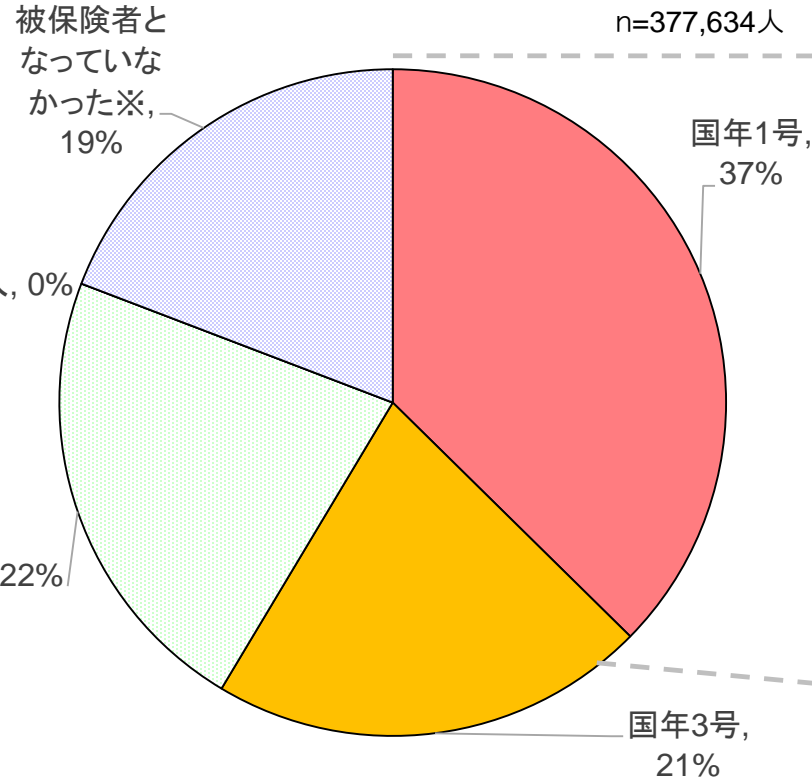
(資料) 厚生労働省「国民年金被保険者実態調査」

# 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



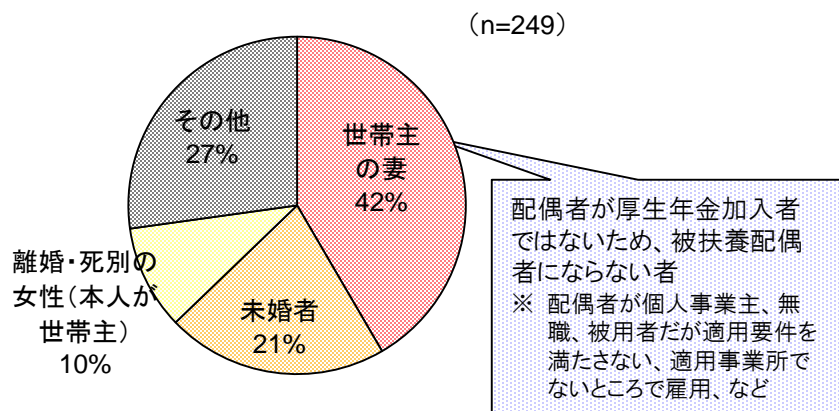
※ 「被保険者となっていない」は年齢が20歳未満または60歳以上の者など

※ 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。

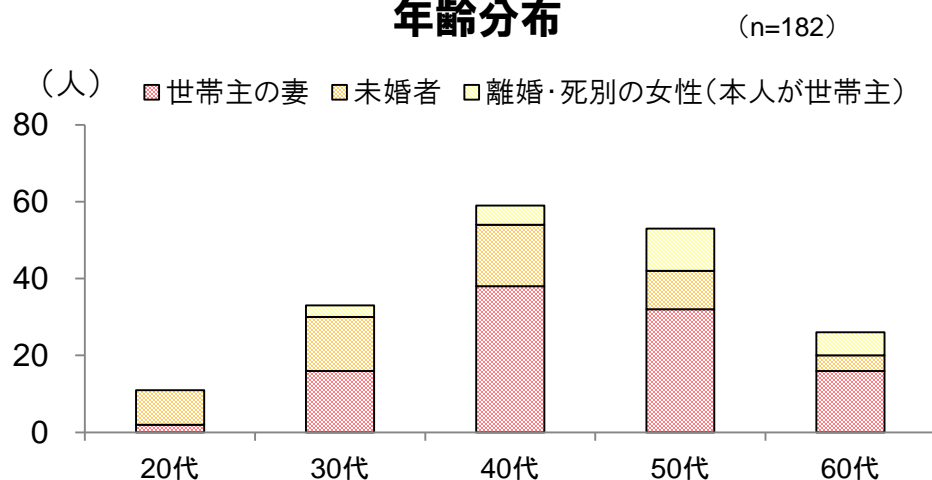
# 適用拡大によって厚生年金適用となった元第1号被保険者の特徴

- 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。

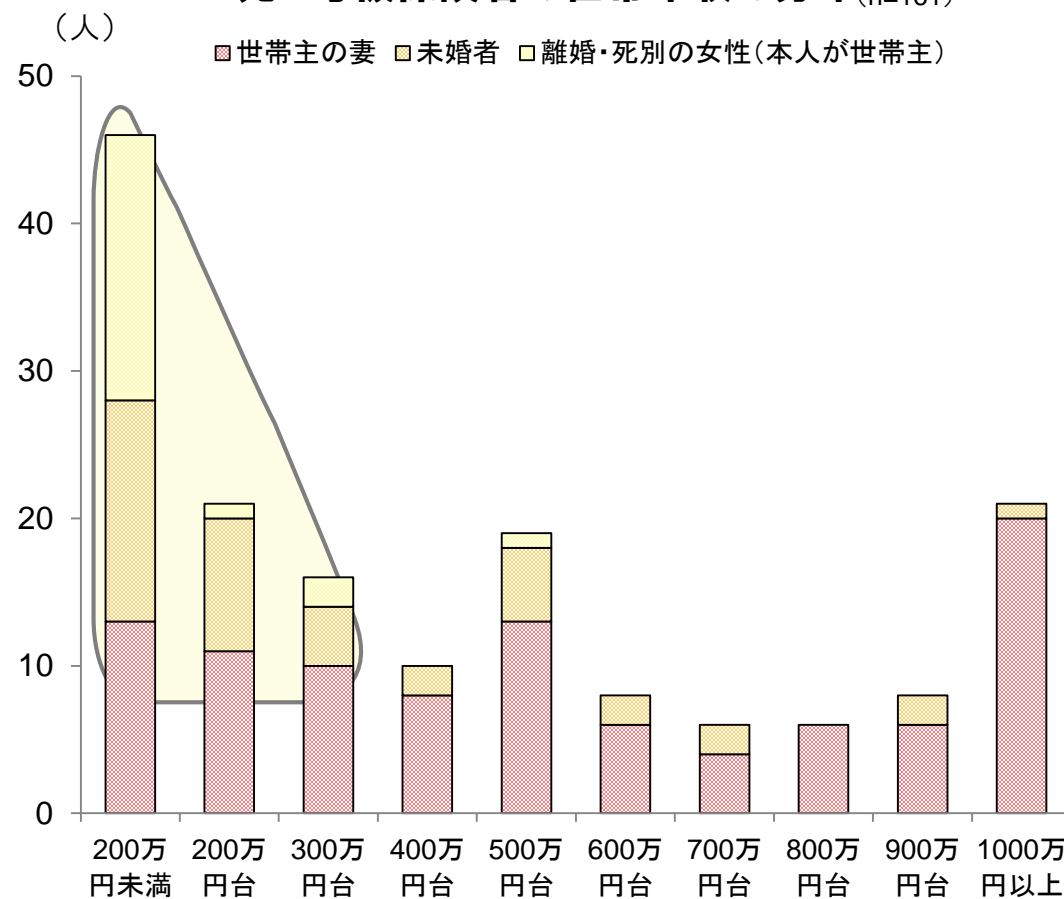
## 元1号被保険者の属性



## 年齢分布



## 元1号被保険者の世帯年収の分布



(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」を元に作成

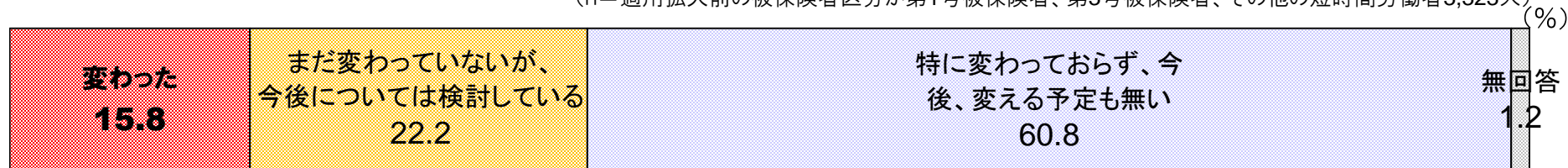
# 適用拡大に伴う短時間労働者の働き方の変化

JILPTの実態調査によると、適用拡大によって

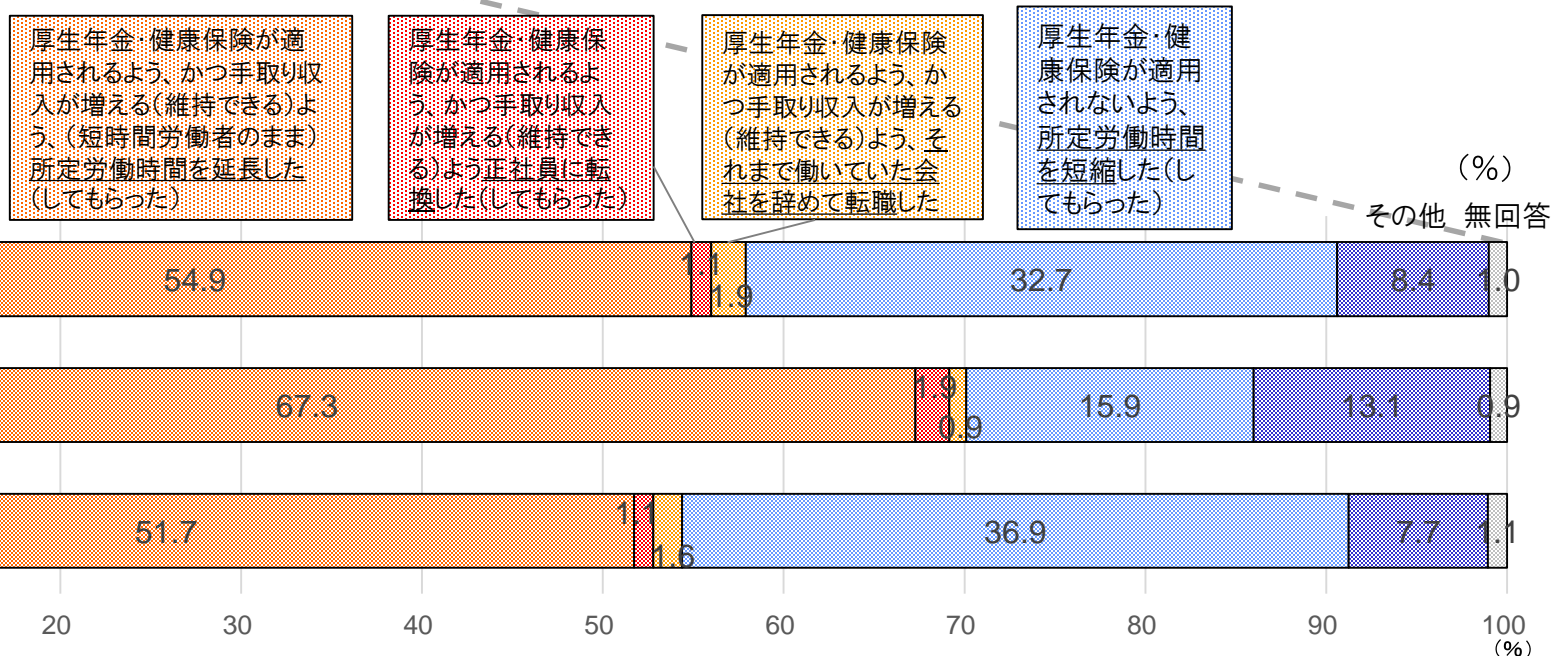
- 約6割が働き方に変更はなく
- 働き方を変えた15%のうちでは、所定労働時間を延長している者が短縮している者を上回っている。

## 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)

# 第3号被保険者の適用拡大への対応

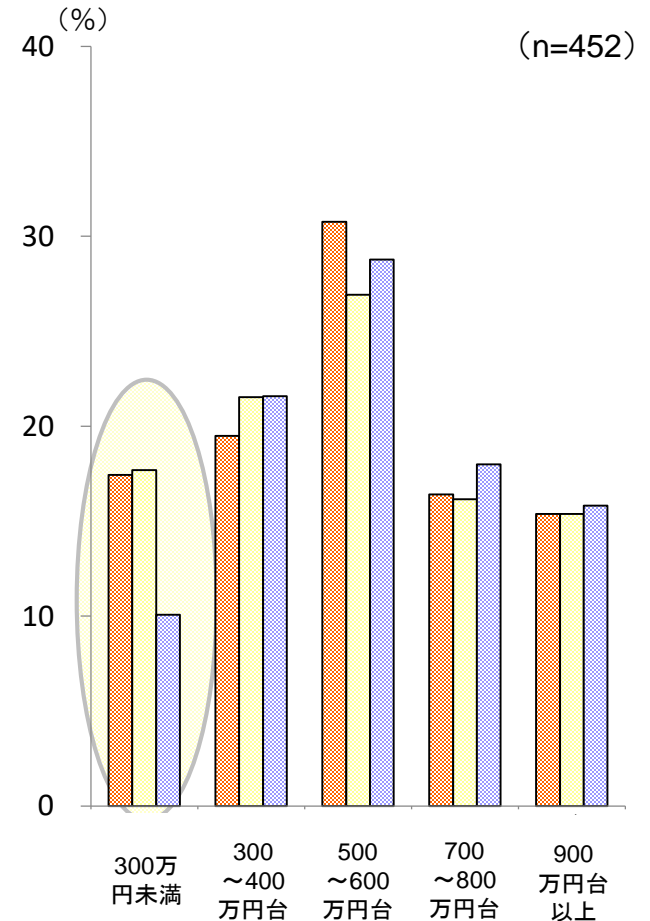
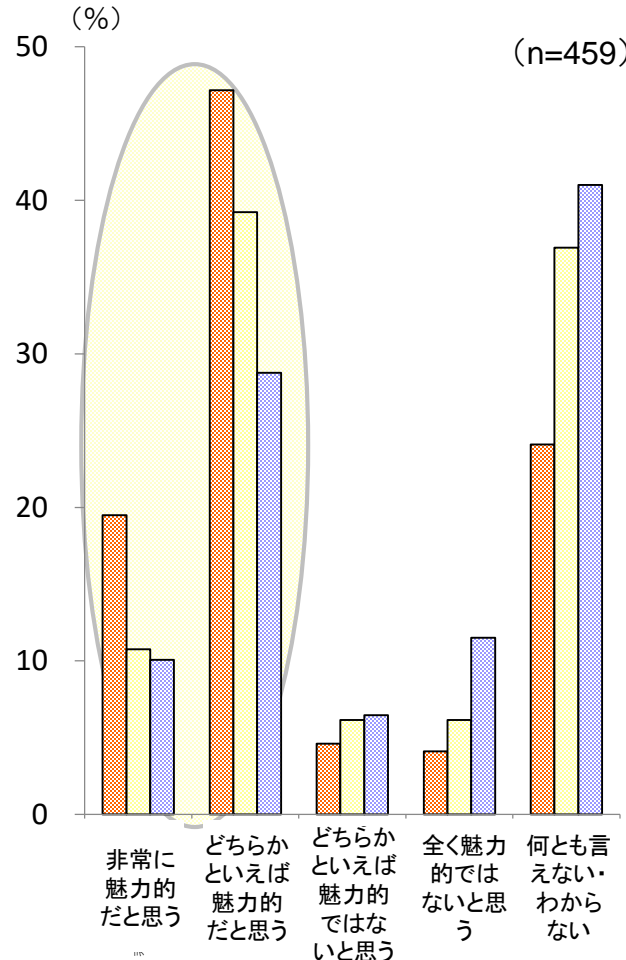
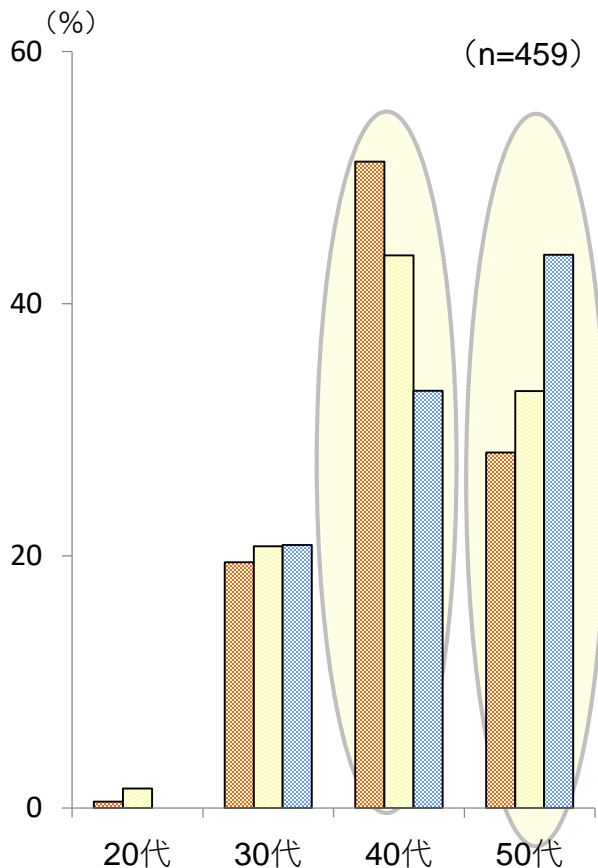
- JILPT実態調査によると、第3号被保険者の適用拡大への対応は、年齢や社会保険加入の捉え方によって影響を受けていることが窺われる。
- また、適用を回避した者と比べて、適用を受容した者の中には世帯年収が少ない者が多く含まれていた。

### 年齢分布

### 社会保険加入求人の魅力度

### 世帯年収の分布

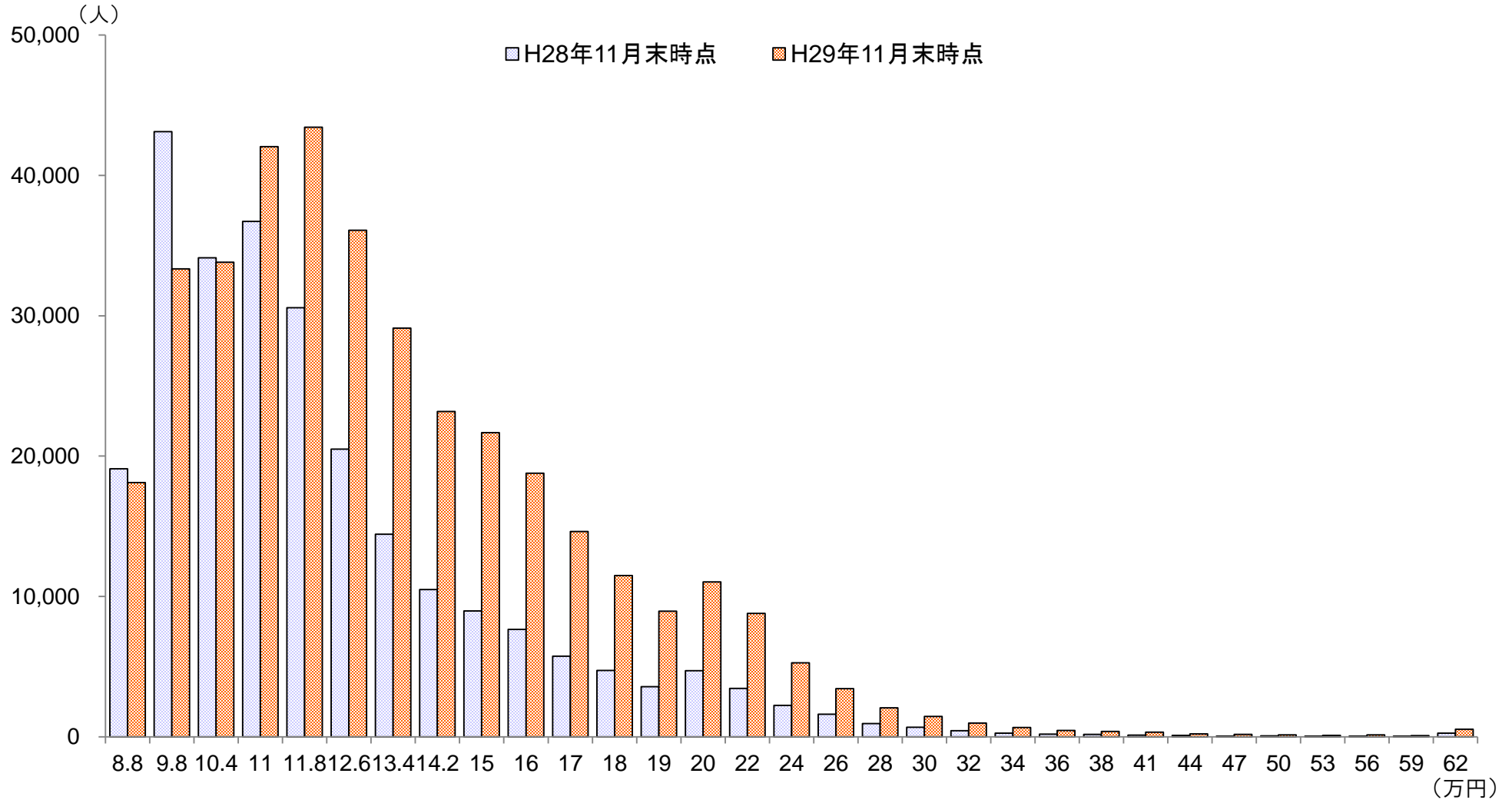
それぞれ、■「3号→2号(延長)」、■「3号→2号(時間維持)」、■「3号→3号(短縮)」の各カテゴリーに占める割合



(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)より作成

# 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。



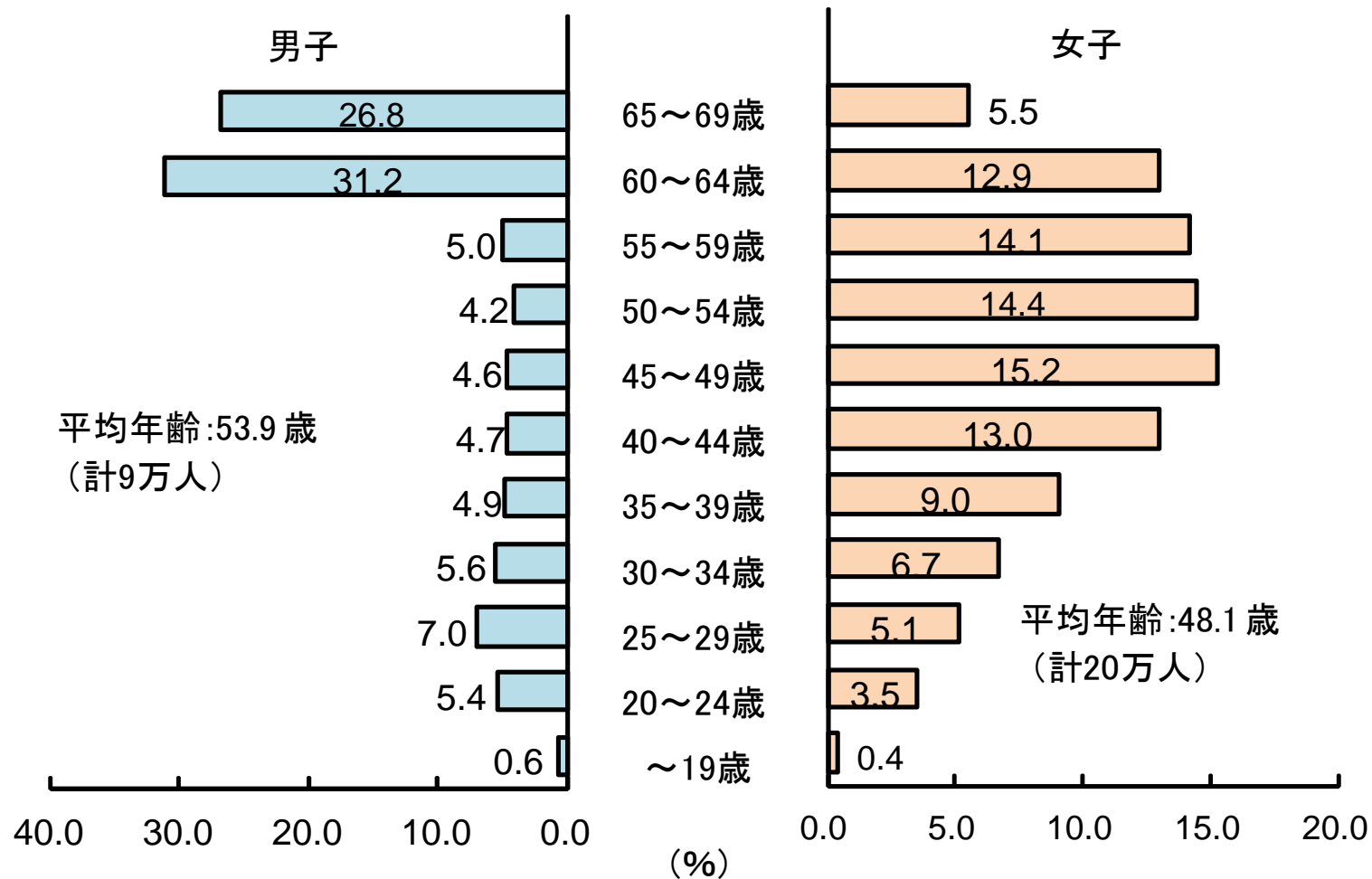
(資料) 厚生労働省「厚生年金保険・国民年金事業月報(速報)」



# 短時間被保険者の性別・年齢階級別分布

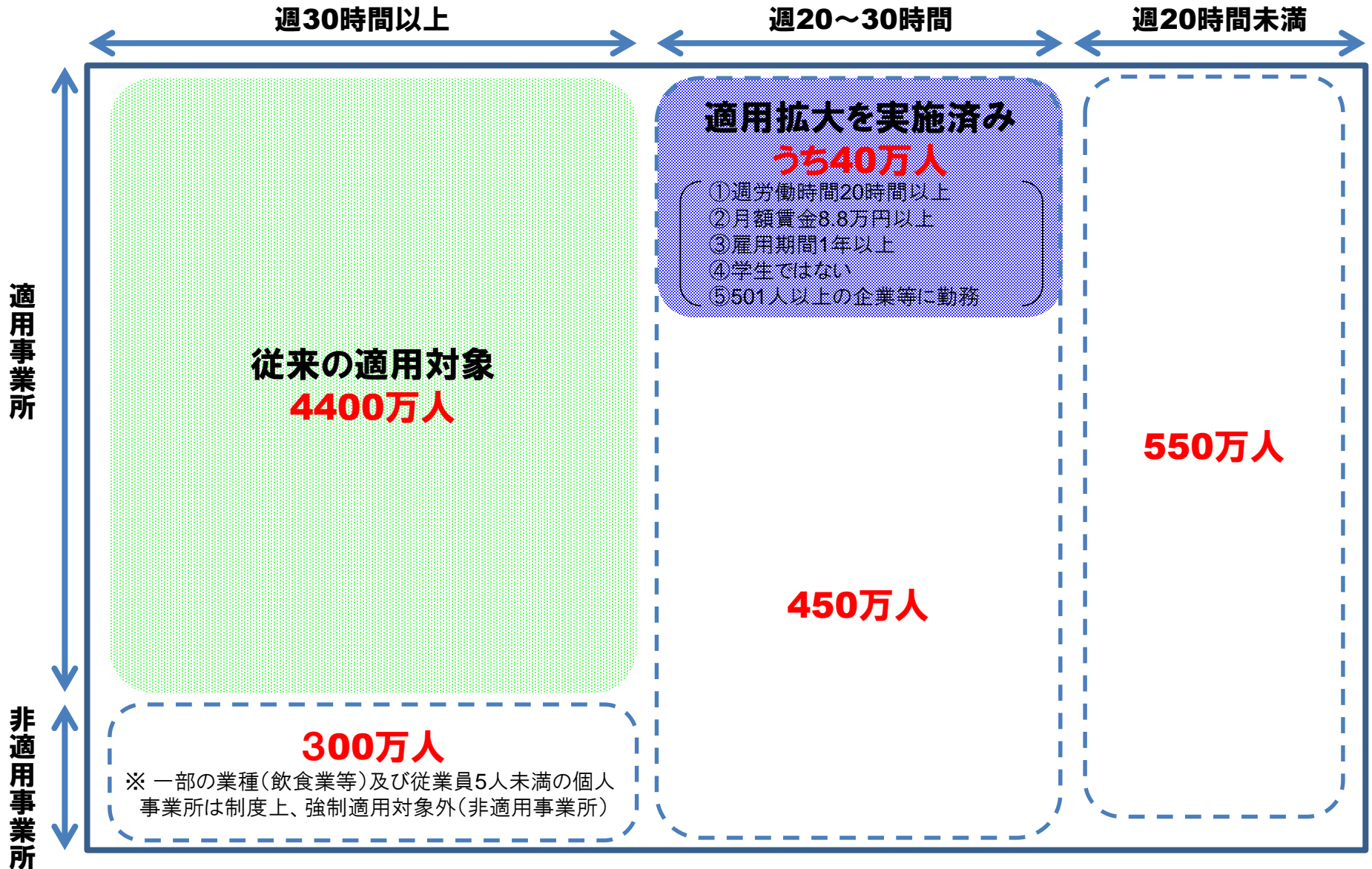
○ 適用拡大によって厚生年金加入となった者の多くは女性または高齢者であり、適用拡大はこうした者を厚生年金の支え手に加える効果をもたらしている。

## 短時間被保険者の性別・年齢階層別分布



(資料) 厚生労働省「平成28年度厚生年金保険・国民年金事業の概況」

# 被用者保険の適用状況の見取り図

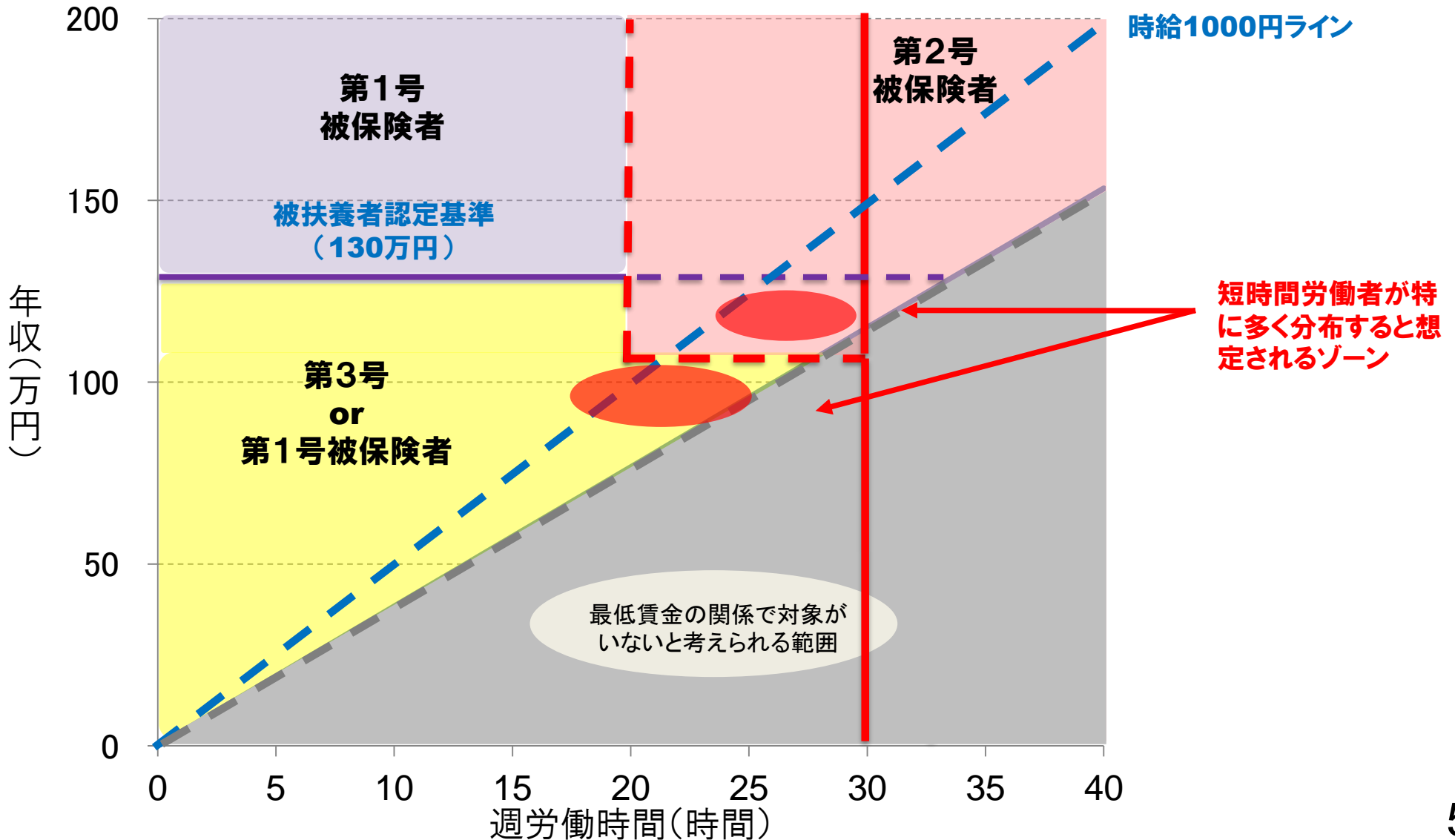


⇒ **雇用者全体=5700万人**

(資料)「労働力調査2018年4~8月平均」の特別集計を用いて推計したもの。なお、厚生年金の被保険者年齢の上限である70歳以上の雇用者は除いている。

# 短時間労働者の分布のイメージ

○ 複数の要因があいまった結果ではあるが、被扶養者認定基準(年収130万円)及び短時間労働者に対する厚生年金の適用要件(月額賃金8.8万円及び週労働時間20時間)の手前のゾーンに、短時間労働者が多く分布していると想定される。



# 5 次期制度改革に向けて

# 2019年財政検証の枠組み

## 《財政検証の諸前提》(2019年3月13日社会保障審議会年金部会)

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】

労働力の前提 — 「労働力需給推計」(2019年1月、雇用政策研究会)  
【労働参加が進むケース、一定程度進むケース、進まないケース】

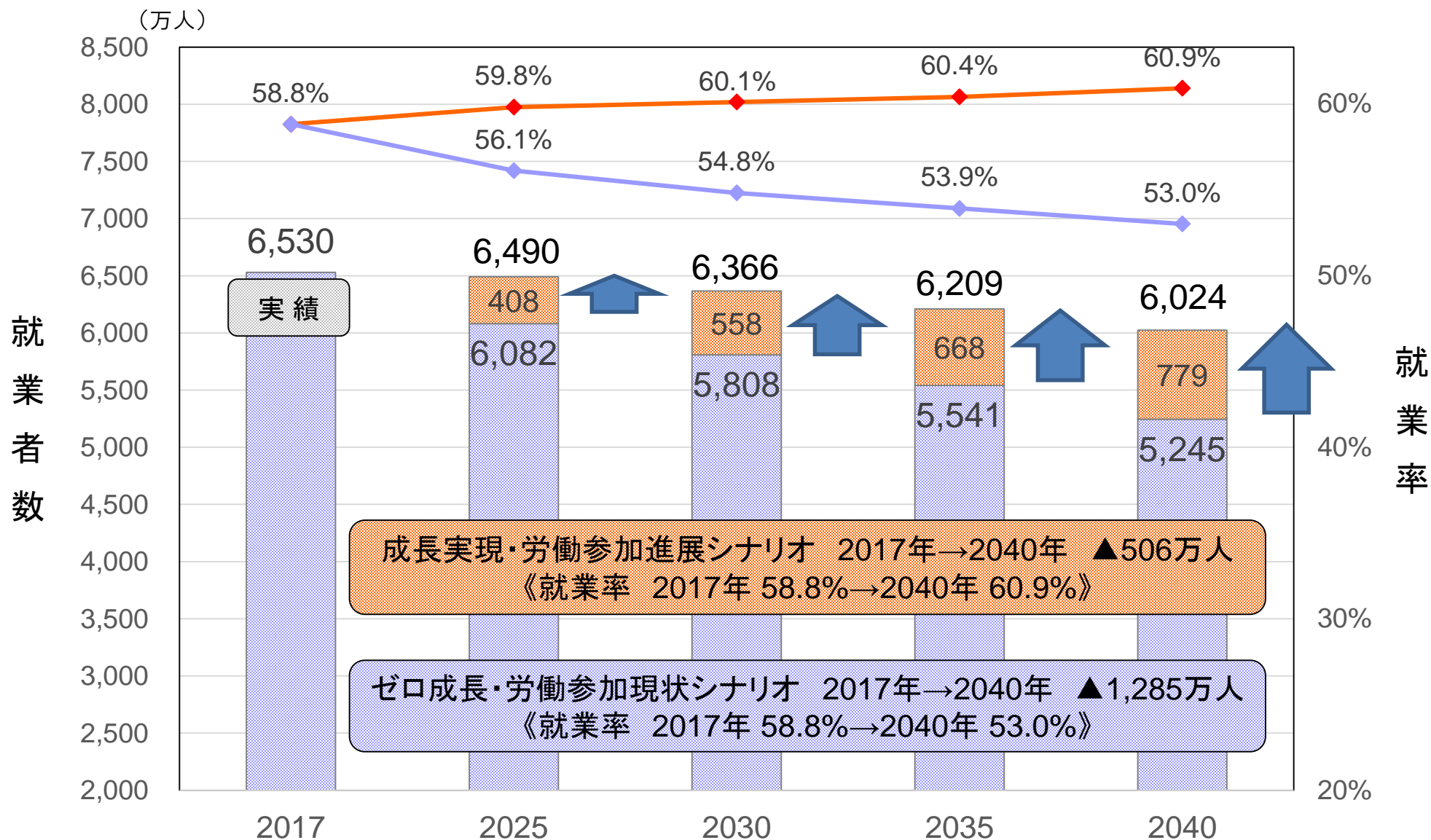
経済の前提 — 経済・金融の外部専門家で構成する社会保障審議会年金部会のもとに設置した公開の「年金財政における経済前提に関する専門委員会」での検討を踏まえ取りまとめ(2019年3月)  
⇒ 内閣府「中長期の経済財政に関する試算」(2019年1月30日)を参考にしつつ、長期的な経済状況を見通す上で重要な全要素生産性(TFP)上昇率を軸とした 【幅の広い複数ケース】

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

## 《制度改正の検討のためのオプションについて》

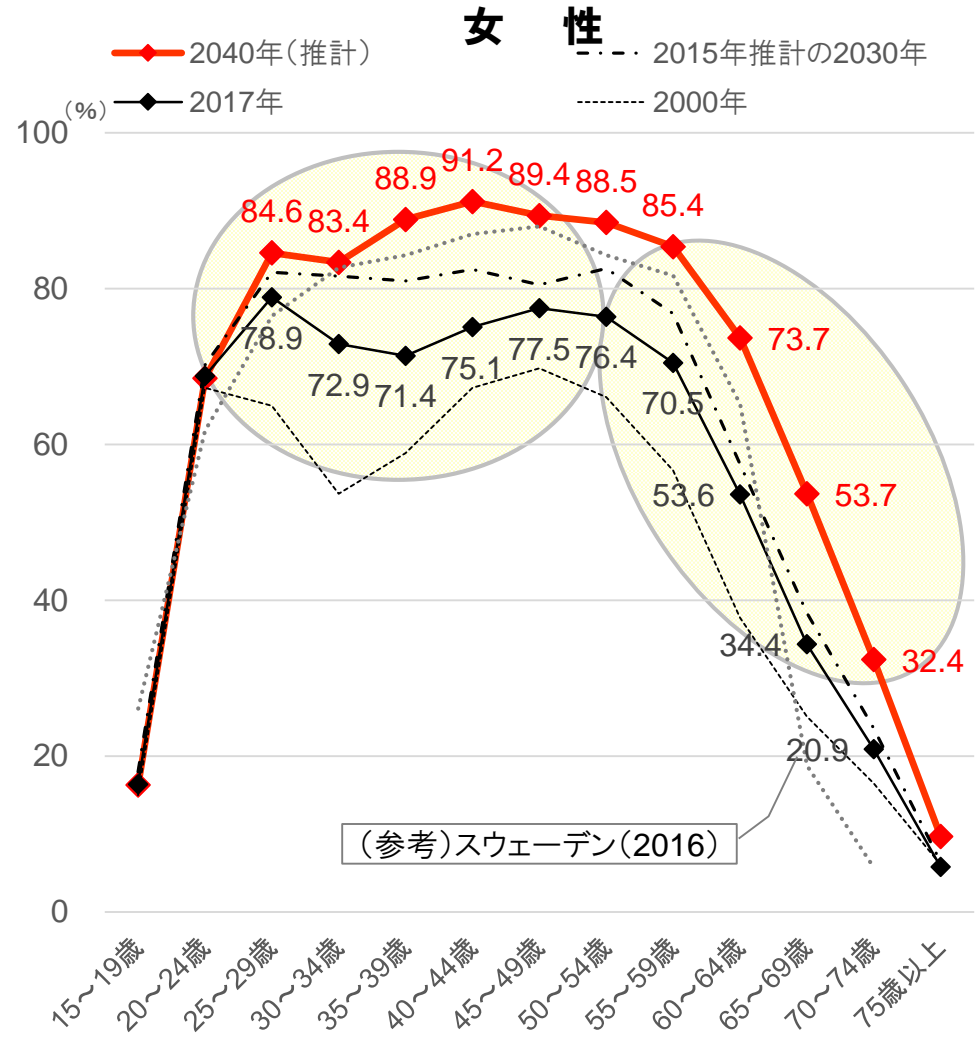
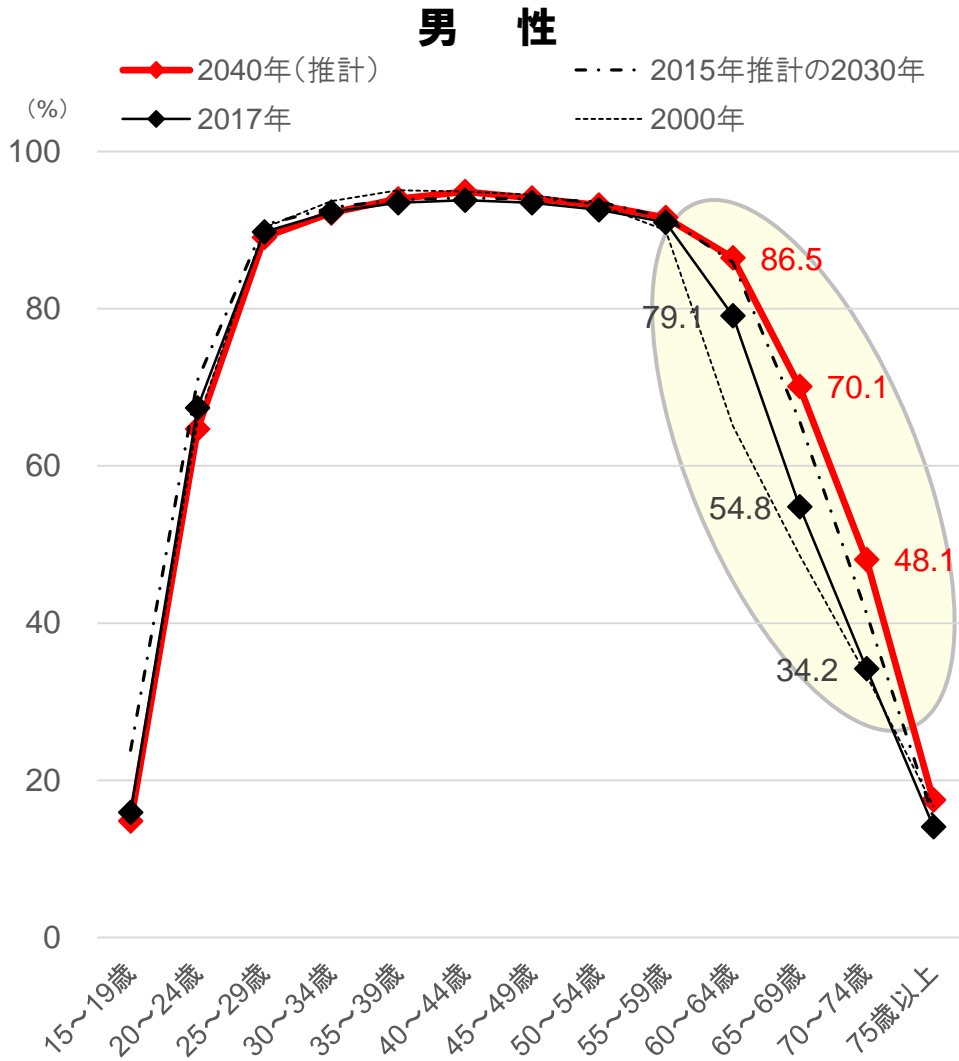
- 2014年財政検証では、社会保障制度改革国民会議の報告書において、提示された年金制度の課題の検討に資するような検証作業を行うべきとされており、法律で要請されている現行制度に基づく「財政の現況及び見通し」の作成に加えて、これらの課題の検討に資するよう、制度改正を仮定したオプション試算も行った。
- 前回の2014年財政検証におけるオプション試算は、社会保障審議会年金部会等においても、改革の必要性や効果についての共通認識を形成する上で非常に重要な役割を果たしたものと評価されており、2019年財政検証においても年金部会での議論等を踏まえたオプション試算を行う。

# 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)

# 「人生100年時代」への公的・私的年金制度の対応

## < 「人生100年時代」に生じる社会経済の変化 >

- 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取り込み、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