

公的年金制度

厚生労働省 年金局

Ministry of Health, Labour and Welfare of Japan

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の概要

(令和2年法律第40号、令和2年6月5日公布)

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(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、28万円から47万円(令和2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】

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

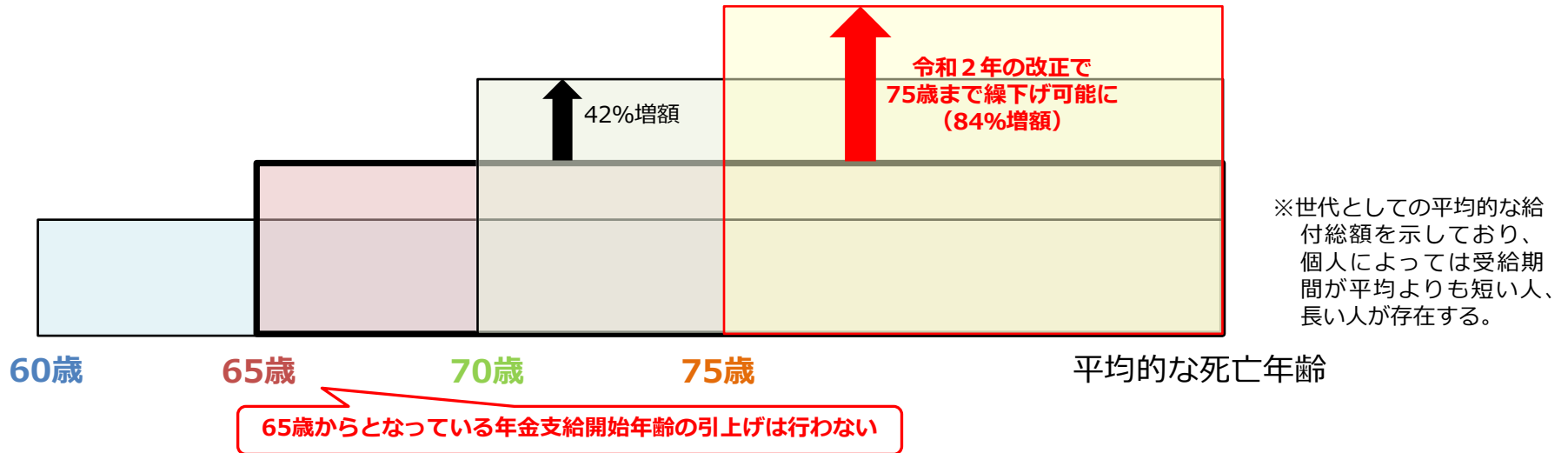
施行期日

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は令和2(2020)年10月1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)

受給開始時期(繰上げ・繰下げ受給制度)の選択肢について

- 公的年金の受給開始時期は、原則として、個人が60歳から75歳の間で自由に選ぶことができる。65歳より早く受給を開始した場合(繰上げ受給)には、年金月額が減額(最大24%減額)となる一方、65歳より後に受給を開始した場合(繰下げ受給)には、年金月額は増額(最大84%増額)となる。

- ※ 繰上げによる減額率・繰下げによる増額率については、選択された受給開始時期にかかわらず年金財政上中立となるよう設定されている。
- ※ 繰下げについては、66歳到達以降に選択することができる。
- ※ 令和2年改正において、受給開始時期の上限を、**70歳から75歳に引き上げた**。
- 75歳までの繰下げについては、令和4年4月1日以降に75歳に到達する方が対象となる。



(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 = $0.4\% \times \text{繰り上げた月数 (60歳} \sim \text{64歳)}$ ※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。
- 繰下げ増額率 = $0.7\% \times \text{繰り下げた月数 (66歳} \sim \text{75歳)}$

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	76%	80.8%	85.6%	90.4%	95.2%	100%	108.4%	116.8%	125.2%	133.6%	142%	150.4%	158.8%	167.2%	175.6%	184%
令和5年度年金額	604,200円	642,360円	680,520円	718,680円	756,840円	795,000円	861,780円	928,560円	995,340円	1,062,120円	1,128,900円	1,195,680円	1,262,460円	1,329,240円	1,396,020円	1,462,800円

※年金額については、新規裁定者の金額で計算している。

次期制度改正に向けた主な検討事項（案）

①総論的な事項

- ・ 公的年金の役割
- ・ 多様なライフコースに応じた年金の給付水準の示し方
- ・ 公的年金と私的年金の連携
- ・ 制度の周知、広報・年金教育

②現役期と年金制度の関わり

- ・ 被用者保険の適用拡大（勤労者皆保険）
- ・ 子育て支援等
- ・ 障害年金
- ・ 標準報酬月額の上限

③家族と年金制度の関わり

- ・ 遺族年金
- ・ 女性の就労の制約と指摘される制度等（いわゆる「年収の壁」等）
- ・ 第3号被保険者制度
- ・ 加給年金

④その他の高齢期と年金制度の関わり

- ・ 高齢期の働き方（在職老齢年金制度等）
- ・ 基礎年金の拠出期間延長
- ・ マクロ経済スライドの調整期間の一致
- ・ 年金生活者支援給付金

令和2年年金制度改正法における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)

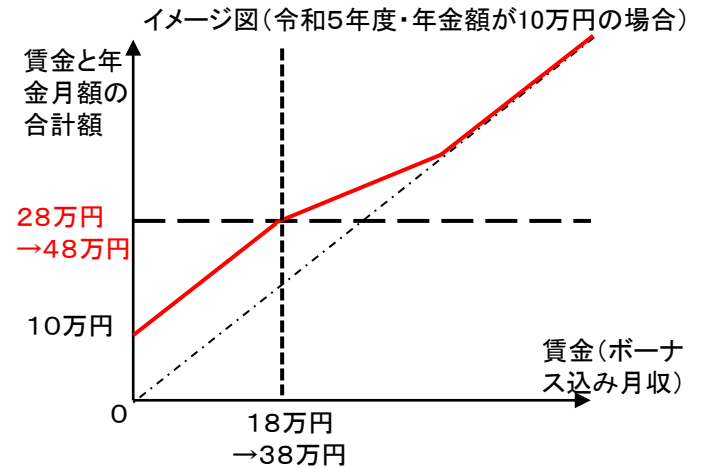
60～64歳の在職老齢年金制度(低在老)※1について、

- ・ 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※2」に引き上げる。**

※1 60歳代前半に支給される特別支給の老齢厚生年金は、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。

※2 名目賃金変動率に従い改定される。令和5年度は48万円となっている。



【60～64歳の在職老齢年金制度(低在老)】(基準額及び対象者数・額は令和元(2019)年度末推計における令和4(2022)年度末のもの) ※対象者数には第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が、対象額には含まれている。

	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
改正前	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。	約37万人 (在職受給権者の51%)	約16万人 (約22%)	約2,600億円
改正後	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)	約11万人 (在職受給権者の15%)	約5万人 (約7%)	約1,000億円

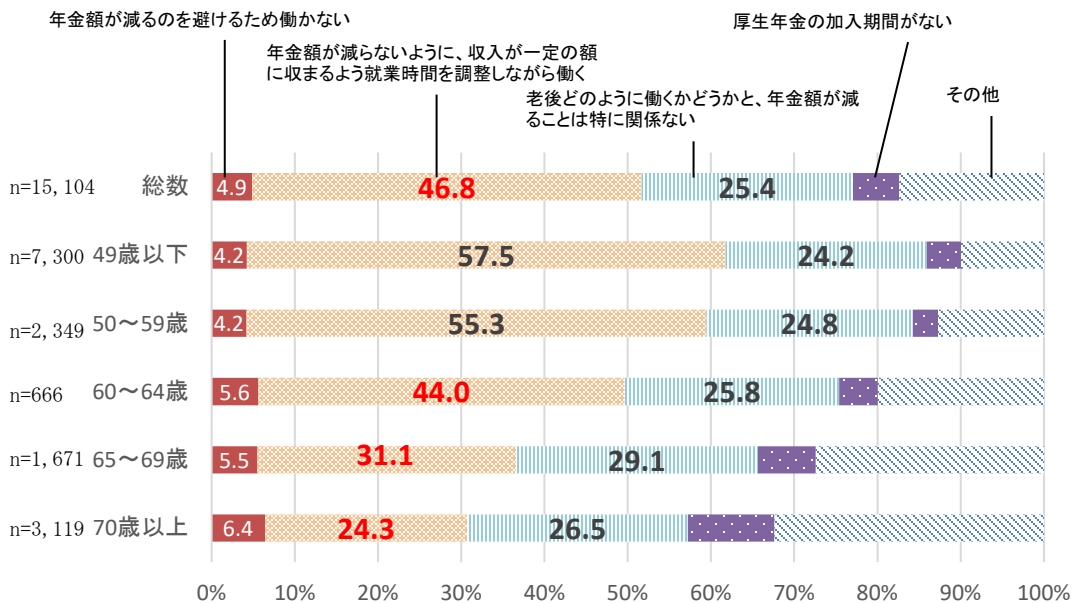
【65歳以上の在職老齢年金制度(高在老)】(基準額及び対象者数・額は平成30(2018)年度末のもの) ※対象者数には第2～4号厚生年金被保険者期間のみの者は含まれていないが、対象額には含まれている。

	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	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

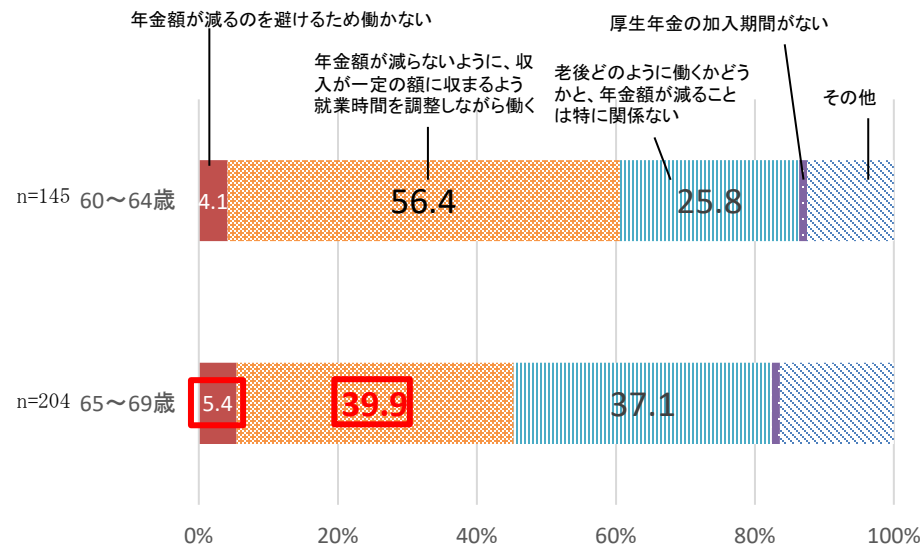
在職老齢年金制度と就労についての意識(年金制度に関する総合調査)

- 厚生年金を受け取る年齢になった時、どのように働きたいと思うかについての回答を、年齢階級別でみると、年齢が高くなるほど「年金額が減らないように、収入が一定の額に収まるよう就業時間を調整しながら働く」の割合が低くなる傾向がみられる。
- 60代前半・後半の第2号被保険者のみを見ると、「年金額が減るのを避けるため働かない」、または、「年金額が減らないように、収入が一定の額に収まるよう就業時間を調整しながら働く」と回答した者の割合は、60代前半の方が高いものの、60代後半でも45.3%を占め、「老後どのように働くかどうかと、年金額が減ることは特に関係ない」と回答した者の割合(37.1%)よりも高い。

年齢階級別 在職老齢年金制度と就労についての意識



60歳台の第2号被保険者 在職老齢年金制度と就労についての意識



(資料) 厚生労働省年金局「年金制度に関する総合調査」(2019年)

※「年金制度に関する総合調査」(2019年)の概要

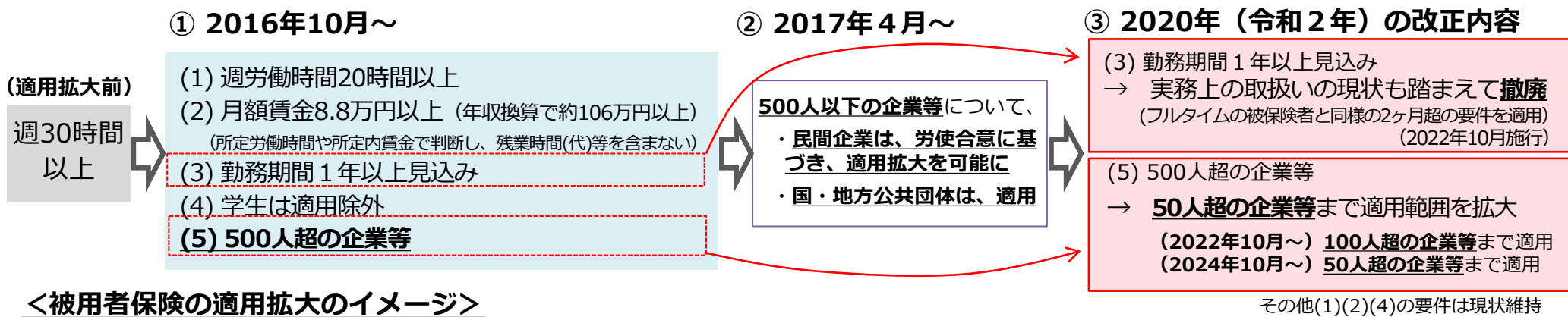
1. 調査の目的：本調査は、年金受給者および被保険者の就業状況や収入などの生活実態と、年金制度に関する意識を総合的に把握することにより、制度改正のための基礎資料を得ることを目的とする。
2. 調査対象者及び調査客体：平成30年12月定期支払いの支払額情報にある国民年金および厚生年金の老齢年金受給者、平成30年11月20日時点における国民年金および厚生年金の被保険者を調査の対象とし、調査対象から無作為に抽出した26,600人を調査の客体としている。
3. 調査時点及び調査期間：調査時点：平成31年2月28日、調査期間：平成31年3月1日～29日
4. 調査方法：調査客体として選ばれた老齢年金受給者および被保険者に調査票を郵送で送付し、郵送で回収した。
5. 有効回答率：59.8%

短時間労働者に対する被用者保険の適用拡大の概要

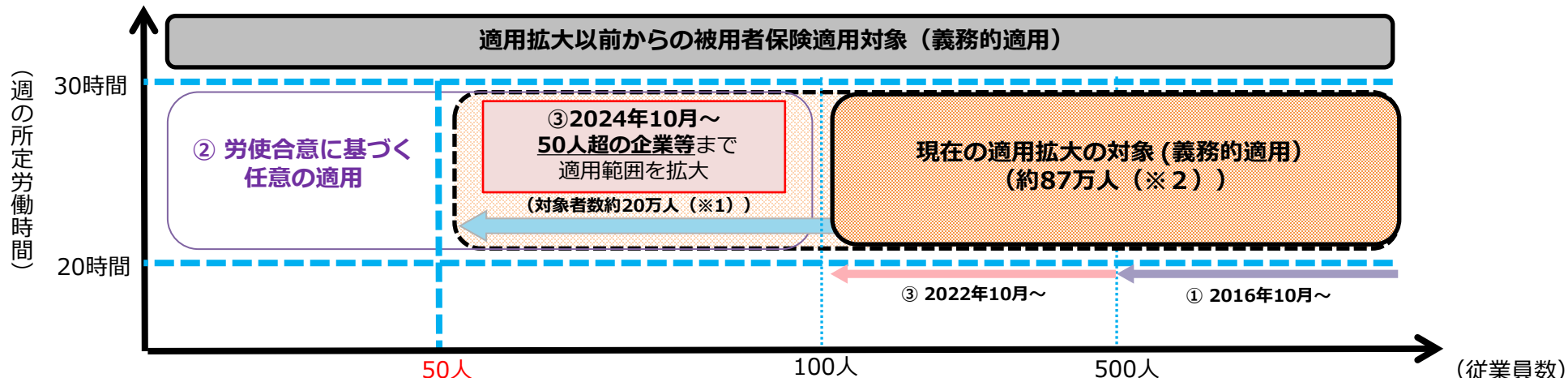
働きたい人が働きやすい環境を整えるとともに、短時間労働者について、年金等の保障を厚くする観点から、被用者保険（年金・医療）の適用拡大を進めていくことが重要。

- ① (2016年10月～) **従業員500人超の企業等で、月額賃金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～) **従業員500人以下の企業等で、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 令和2年の改正では、**従業員50人超の企業等まで適用範囲を拡大**。(100人超(2022年10月)→50人超(2024年10月))

※ 従業員数は、適用拡大前の基準で適用対象となる労働者の数で算定



<被用者保険の適用拡大のイメージ>



※1 令和2年度法改正時点の推計によるもの

※2 2023年9月末時点 (厚生年金保険・国民年金事業状況(事業月報))

基礎年金の保険料拠出期間を45年に延長した場合のイメージ

- 基礎年金の拠出期間を現行の40年（20～59歳）から45年（20～64歳）に延長した場合には、その分給付を増額することとなり、全被保険者共通の給付である基礎年金が充実する。
 - ※ 老齢基礎年金の満額が45年になることに伴い、障害、遺族基礎年金についても増額することが考えられる。
- 厚生年金では69歳まで被保険者期間とされているため、基礎年金の拠出期間を45年に延長したとしても、60歳を過ぎて厚生年金に加入している方について、追加の保険料負担は生じない。
 - ※ 給付水準調整終了後の所得代替率に与える影響（2019年財政検証オプション試算）
 - ・ 基礎年金拠出期間の延長（40年から45年に延長。3年毎に1年延長した場合として試算。）
ケースⅢ +6.8%（50.8%（2047年）→57.6%（2046年））
 - ※ 国庫負担について、追加財源の確保が必要。

