

☆ ***** ☆

ニッセイメール配信サービス（メルマガ）

【メルマガ内容】

DB 基金（ ） DB 規約（ ） DC （ ）
厚年基金（ ） 会計基準（ ） その他 （○）

【タイトル】 第 21 回 社会保障審議会年金部会の
開催について

☆ ***** ☆

平素より当社社業につき格別のご高配を賜り、厚く御礼申し上げます。

厚生労働省は 2024 年 11 月 25 日(月)、第 21 回 社会保障審議会年金部会を開催しました。

今回の部会では、以下議事について議論が実施されました。

1. 基礎年金のマクロ経済スライドによる給付調整の早期終了
（マクロ経済スライドの調整期間の一致）について
2. 在職老齢年金制度について
3. 標準報酬月額の上限について

当部会の資料及び音声のアーカイブ配信ページについては、以下の厚生労働省 HP に掲載されています。（音声のアーカイブ配信は、議事録掲載後に停止）

https://www.mhlw.go.jp/stf/shingi2/nenkin_20241125.html

1. 基礎年金のマクロ経済スライドによる給付調整の早期終了
（マクロ経済スライドの調整期間の一致）について
（厚生労働省 HP 掲載 当部会資料 1 を基に、以下記述）

（1）現状認識

- ・継続的な賃金や物価の上昇が想定される中、現行の年金制度はマクロ経済スライドによる調整（少子高齢化が進む中でも、持続可能性を確保する仕組み）により、賃金や物価の伸びより年金額の伸びが抑えられている。

- ・年金制度の持続可能性を確保しつつ、マクロ経済スライドを公的年金全体で早期終了した場合、年金額は賃金・物価に連動して上昇するようになる。
 - ・厚生年金の報酬比例部分の同スライドの終了が 2026 年度想定(*)であるのに対し、基礎部分の調整期間はその後も 30 年以上、継続の見込み(*)。
- (*)「過去 30 年投影(過去 30 年の趨勢が今後も続く)」前提の場合

(2) 改正の必要性

- ・現行の仕組みを前提にすると、基礎年金のみ給付調整が続き、基礎年金の給付水準が長期にわたって低下する。

(3) 改正の意義

- ・基礎年金の給付調整を早期に終了させ(基礎年金と報酬比例部分の給付調整期間を一致させ)、賃金や物価に連動した年金額を実現。同時に将来の基礎年金の給付水準も向上。

(4) 見直しの方向性

- ・国民年金と厚生年金それぞれの財政均衡を維持した上で、報酬比例部分(2階)のマクロ経済スライドを継続し、基礎年金(1階)と報酬比例部分(2階)の調整期間を一致させることで、公的年金全体として給付調整を早期に終了させることについてどう考えるか。

(5) これまでの年金部会における主なご意見(一部)

- ・調整期間の一致により、低所得者や基礎年金のみの受給者の給付水準低下が大きく食い止められる。
- ・「国民年金族、厚生年金族」とか、制度間での無用な損得論が起きないように周知を行う必要がある。
- ・基礎年金を増やす財源を確保するために国民負担が増加することを念頭に置く必要がある。

(6) 今回の年金部会におけるご意見(一部)

- ・改正の方向性については、(ほぼ全員)賛成であった。基礎年金に依拠するウエイトの高い社会的弱者や貧困者を支える観点からも、基礎年金の存続・沈下を防止する対応は重要。
- ・実現に向けては、引き続き財源確保(「被用者保険の適用拡大、掛金拠出期間の延長、国庫負担金の増額」の規模と時期に目途をつ

ける)、厚年被保険者や厚年の事業主とのコンセンサス取付けに向けた丁寧な説明が必要。

2. 在職老齢年金制度について

(厚生労働省 HP 掲載 当部会資料 2 を基に、以下記述)

(1) 現状認識

- ・当該制度は、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こととしている。

(2) 見直しの方向性

- ・在職老齢年金制度が高齢者のさらなる労働参加を妨げている例も存在していることを踏まえ、見直しを検討することとしてはどうか。(撤廃、基準額の引上げ)

(3) これまでの年金部会における主なご意見 (一部)

- ・60 代の勤労を特別扱いする在老制度には違和感がある。
- ・基準額を変えずに、現在基準を超過した 1/2 相当の厚生年金給付を支給停止としているところ、1/3 にするなどはどうか。
- ・今後、高齢者の就業が増加することを考えれば、負担能力のある者に担い手になってもらう観点からも、現行制度を維持すべき。

(4) 今回の年金部会におけるご意見 (一部)

- ・高齢者の就業意欲減退防止、働き手の確保の観点から、「見直し」に対する賛成多数。
(現行制度が就業調整を惹起させているかの定量的根拠は示されていないという意見も見られたが、世論調査等では一定確認もでき、明確な反対を示すものではなかった)

3. 標準報酬月額の上限について

(厚生労働省 HP 掲載 当部会資料 3 を基に、以下記述)

(1) 現状認識

- ・第 1 号厚生年金被保険者では標準報酬月額の上限の等級(65 万円)に該当する者の割合は 6.5%(*)となっており、多くの者が上限の等級に該当している。(*)男性では 9.6%で、「最頻値」帯となる。

(2) 上限見直しの意義および方向性

- ・かかる「上限」について、負担能力に応じた負担を求めるとともに、将来の給付も増やすことが出来るようにする観点から、現行ルールの見直しを検討することとしてはどうか。
- ・上限等級を追加した場合には、新たな上限等級に該当する者の報酬比例部分が増加するとともに、保険料収入が増加し、これが給付に反映されるまでの間の積立金の運用益が増加することにより、厚生年金受給者全体の将来の給付水準も上昇する。

(3) これまでの年金部会における主なご意見（一部）

- ・男性について、上限等級の人数が一番多いというのはいびつである。
- ・負担能力があるのに負担が相対的に軽い現状を改めるべき。
- ・(インフレで)名目賃金の引上げが予想されることを前提にすると、早めに等級の追加を検討してはどうか。

(4) 今回の年金部会におけるご意見（一部）

- ・男性で上限等級が最頻帯というのはいびつと言える。応能者負担の観点や上限等級が更に高い健康保険とのバランスの観点からも「見直し」の方向性には賛成。高所得者の将来給付水準が高まることになるが、顕著な格差助長とまでは考えにくいだろう。ただし付随して事業主負担も高まることから、配慮と丁寧な説明は必要。

*****メール配信サービス（年金NEWS・メルマガ）*****

運営：日本生命保険相互会社

〒100-8288 東京都千代田区丸の内 1-6-6 日本生命丸の内ビル

団体年金部 団体年金コンサルティンググループ

TEL 03-5533-5572

E-mail kikinmadoguti@nissay.co.jp

日本-年基-202411-170-0389-D