

# 次期年金制度改革に向けた 基本的見解 概要

2024年9月30日

一般社団法人 日本経済団体連合会

# I. 基本的な考え方①（課題認識）

## 1. 制度を取り巻く現状

- 経済社会：共働き世帯の増加、女性・高齢者の就労拡大、働き方の多様化
- 社会保障全般：全世代対応型の持続可能で働き方に中立な制度の構築  
このほか、政府は老後に向けた資産形成のさらなる環境整備を進める方針

## 2. 主な課題認識

- 2024年財政検証の結果によると、年金財政の持続可能性の確保は確認
- 老後所得への安心感の確保・向上に向け、公私年金双方の見直しが必要

### 公的年金

- ◆ 将来の基礎年金の給付水準が大幅に低下する見込み
- ◆ 働く場所等の違いによる適用や給付の差異
- ◆ 女性・高齢者の就労に対する制度上の壁の存在

### 私的年金

- ◆ 企業年金の実施企業数の減少（特に中小企業）
- ◆ 制度導入・利用を阻害する税制上の制約、事務負担の重さ、複雑な手続き

## 3. 目指すべき姿

### 公的年金

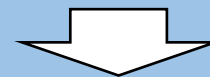
- ① 現行の財政フレーム（保険料の上限固定、給付額を調整）での持続可能性の向上
- ② 所得再分配機能の適切な発揮
- ③ 働き方に中立な制度の構築



- 中間層を中心に老後生活の基本を支える機能を維持・確保

### 私的年金

- ① 働き方等の多様化に対応、より多くの国民が利用
- ② 税制も含めた制度見直しによる柔軟な制度設計
- ③ 手続きの簡素化等の負担軽減



- 豊かな老後生活を送る所得保障の柱としての十分な機能を発揮



### 次期制度改正における対応

- 応能負担、就業調整を意識させる制度の壁の縮小などを通じ、広く国民全体で公正・公平に支える制度構築
- 合理性かつ納得感のあるルールのもと、予見可能性を確保
- 税制との一体的な議論も求める

※経団連の見解については以降のページに記載

### 1. 公的年金制度

- (1)被用者保険のさらなる適用拡大
- (2)女性の就業促進に向けた取り組み
- (3)65歳以上の在職老齢年金制度の見直し
- (4)公平・公正で合理性のルールの下で標準報酬の上限見直し
- (5)将来の基礎年金の給付水準確保  
マクロ経済スライドの見直し、基礎年金拠出期間の延長

### 2. 私的年金制度

- (1)企業型DCも含めた拠出限度額の引上げ
- (2)DBにおける給付減額の判定基準の見直し
- (3)退職年金等の積立金に係る特別法人税の速やかな廃止

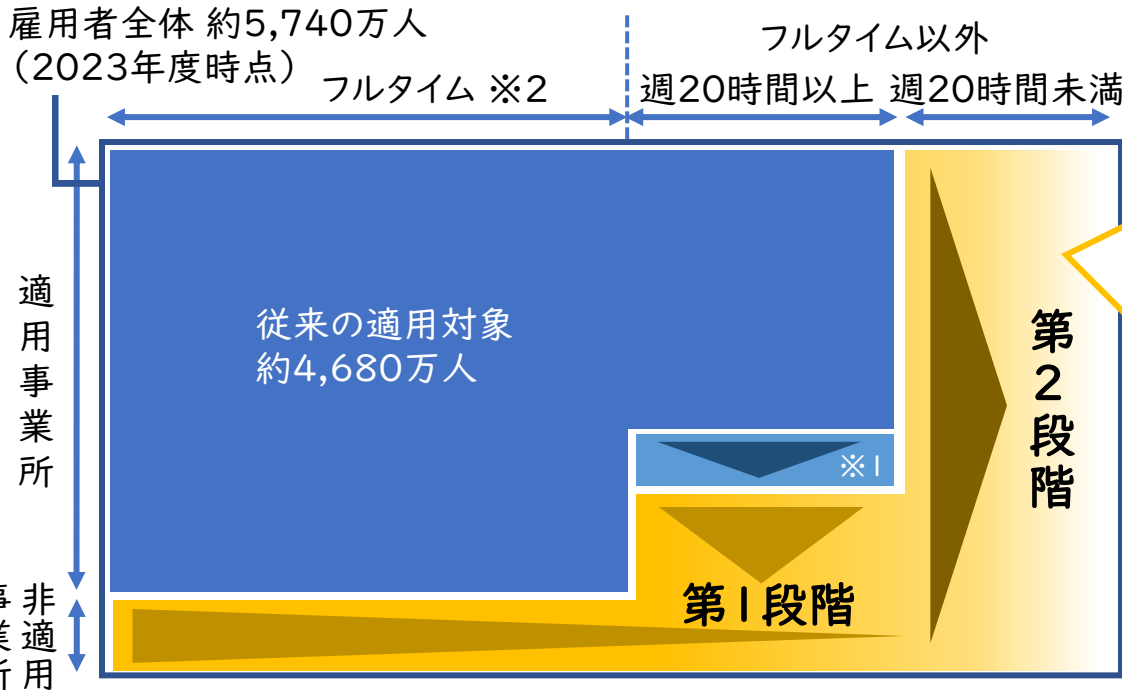
このほか、私的年金制度の運営者・加入者等の負担軽減に資する事務手続きの簡素化・電子化を進める

# Ⅲ. 公的年金の各論に対する考え方 (詳細)

# 1. 被用者保険のさらなる適用拡大

- 働き方に中立な制度の構築に向け、以下のとおり、被用者保険の適用拡大をさらに推進
  - ① 2025年改正で、企業規模要件の撤廃や個人事業所の非適用業種の解消を実現
  - ② 次々回(2030年)改正で、労働時間要件や賃金要件について見直す
- 制度の見直しにあたっては対象者の負担にも十分配慮

## <被用者保険の適用拡大>



## 経団連としての提案:

今後、適用拡大をさらに推進

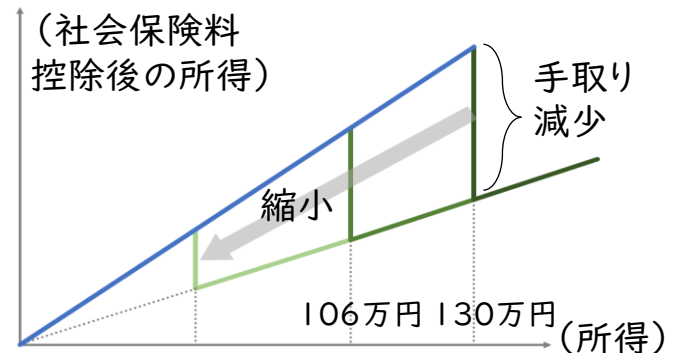
第1段階(次期2025年改正):

- 企業規模要件の撤廃
- 個人事業所の非適用業種の解消

第2段階(次々回2030年改正):

- 労働時間・賃金の要件引下げ

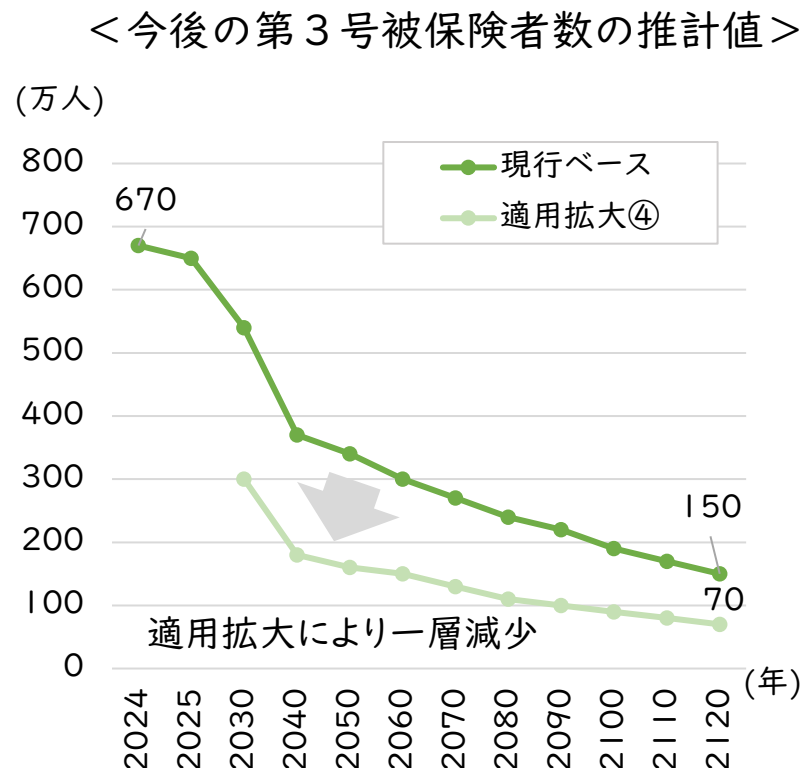
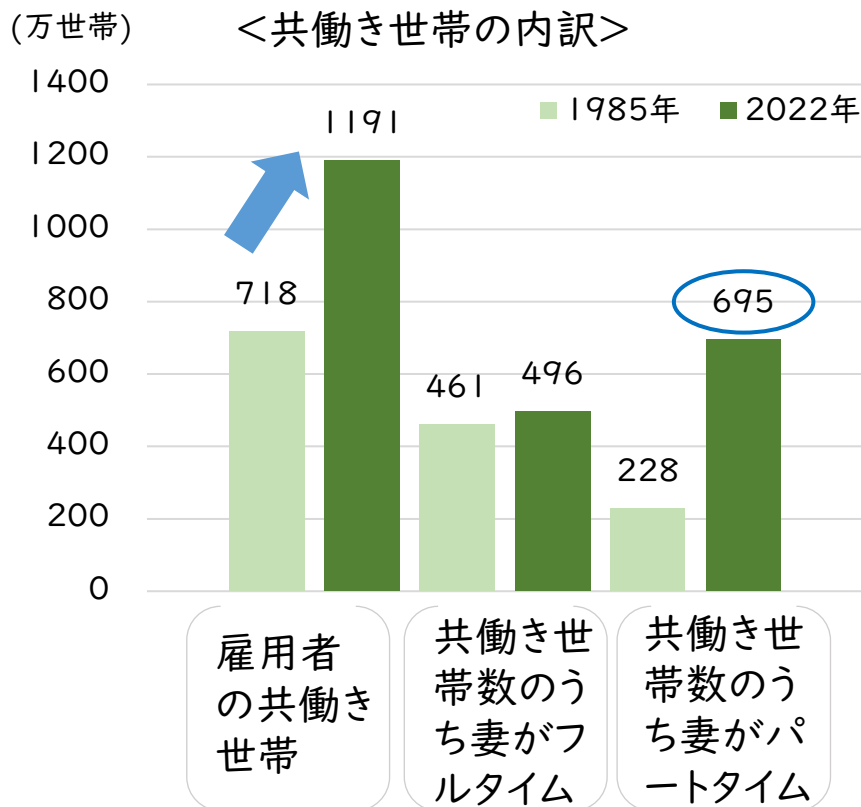
## <労働時間・賃金の要件引下げ>



※1: 企業規模51人以上への適用拡大(2024年10月~)は約20万人。  
※2: 週所定労働時間4分の3以上をフルタイムとする。「令和5年就労条件総合調査」における労働者1人平均は39時間4分。  
出所: 第16回(社保審)年金部会資料より経団連事務局作成

## 2. 女性の就業促進に向けた取り組み

- 「年収の壁」を超えて働くことによるメリットを積極的に広報、啓発
- L字カーブの是正、解消を目指し、女性が働き続けられる様々な取り組みを加速
- 年金制度では、適用拡大を確実に進め、第3号被保険者を縮小
- これらの進捗を踏まえ、第3号被保険者制度の在り方を検討・再構築



※1:右図は、2024年財政検証での出生中位、死亡中位、外国人の入国超過数16.4万人、労働参加進展シナリオ。

※2:適用拡大④は、所定労働時間が週10時間以上の全ての被用者を適用する場合。

出典:左図は第7回、右図は第16回(社保審)年金部会資料をもとに事務局作成

# 3. 65歳以上の在職老齢年金の見直し

- 年齢に関わりなく高齢者が就労できる環境整備、働き方に中立な制度の構築などに向け、在職老齢年金は将来的に廃止すべき
- ①2025年改正では年金財政への影響も懸念されることから、対象者の縮小にとどめる
- ②2030年改正で制度の効果等を検証した上で、廃止に向けて本格的に検討

< 在職老齢年金見直しによる影響（2022年末データ） >

支給停止基準額	支給停止者数	支給停止額	基準見直しによる給付増
(現行) 47万円	50万人 (16%)	4,500億円	—
53万円	37万人 (12%)	3,600億円	900億円
56万円	33万人 (11%)	3,200億円	1,300億円
⋮	⋮	⋮	⋮
65万円	25万人 (8%)	1,900億円	2,600億円
⋮	⋮	⋮	⋮
廃止	—	—	4,500億円

< 在老廃止による将来の給付水準への影響 >

厚生年金  
▲0.5%

< 在老廃止の財政影響 >

2030年度:5,200億円  
2040年度:6,400億円  
2060年度:4,900億円



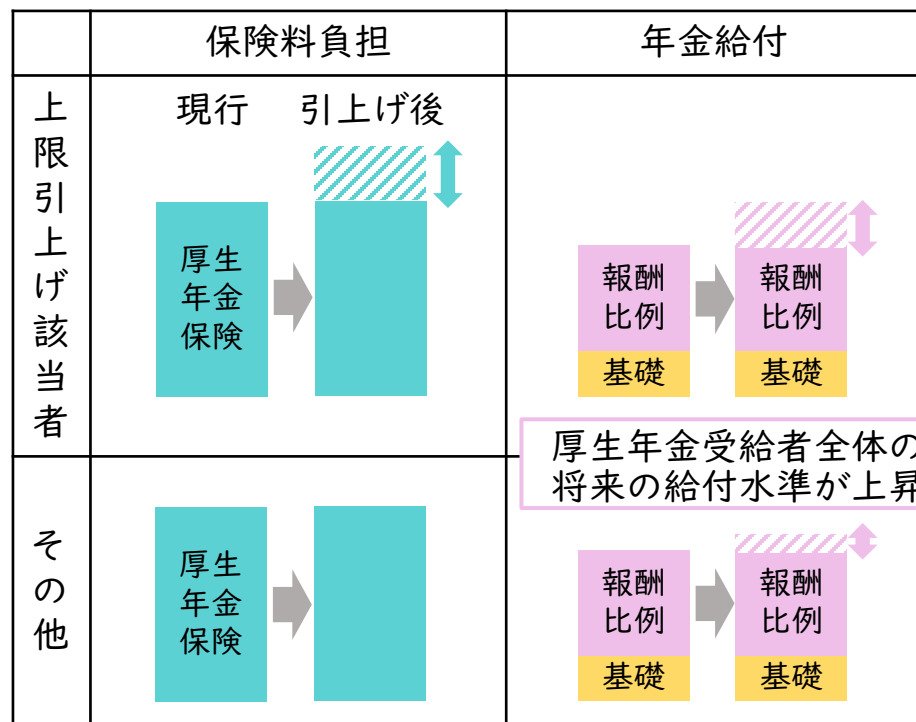
# 4. 標準報酬月額の上限見直し

- 上限を引き上げる場合は、合理性のあるルールを設け、予見可能性を高める必要
- その際、段階的引上げなど経過措置を講じるべき
- 高所得者の負担増による貢献が、将来の中間層を含む厚生年金受給者全体の給付増につながることを踏まえ、後述する私的年金制度の拡充をあわせて行う必要

## <厚生年金の標準報酬月額上限の経緯>

改正年月	標準報酬の 上限等級	内容
1965年	(20級→) 23級	上限該当者の割合 <b>5%前後</b> 。また、平均賃金の2倍を上限とする諸外国の例等を勘案。
1969~ 1980年	28~ 35級	賃金上昇を勘案して、被保険者の約95%が上限下限を除いた標準報酬に該当するよう改定。
1985年	31級	男子被保険者の平均標準報酬月額の概ね2倍となるように設定。
1989~ 2000年	30~ 31級	女子も含めた現役被保険者全体の平均標準報酬月額の概ね2倍となるように設定。
2020年	32級	現行ルールに基づき追加。

## <引上げた場合の給付と負担>



※標準報酬の上限を現行の65万円から75万円とした場合、上限該当者は168万人（該当者割合4.0%）、追加的な保険料負担が4,300億円（労使折半）。83万円とした場合は、各々123万人（3.0%）、6,600億円（労使折半）となる。

出典：いずれも第11回(社保審)年金部会資料をもとに経団連事務局作成

# 5. 将来の基礎年金の給付水準確保

- まずは、マクロ経済スライドの着実な発動、名目下限措置の廃止を実現すべき
- 基礎年金と厚生年金のマクロ経済スライドの調整期間の一致について、具体的な手法がまだ示されていない
- 今後の議論にあたり、現時点で明らかでない点を示し、疑問点や懸念などを踏まえ、真摯に検討を行っていくべき
- あわせて、国民年金財政自体の改善方策も検討する必要

## <現時点で明らかになっていない点>

調整期間を一致させる方法

見直しに伴う給付増への対応

- ・基礎年金給付を賄う拠出金の位置づけ、ルールをどう再整理するのか
- ・厚生年金財政、国民年金財政、基礎年金勘定とのお金の流れをどう変えるのか
- ・調整期間の一致により増加する基礎年金給付の国庫負担を賄う財源確保をどう進めるのか

## <国民年金財政自体の改善方策などの検討>

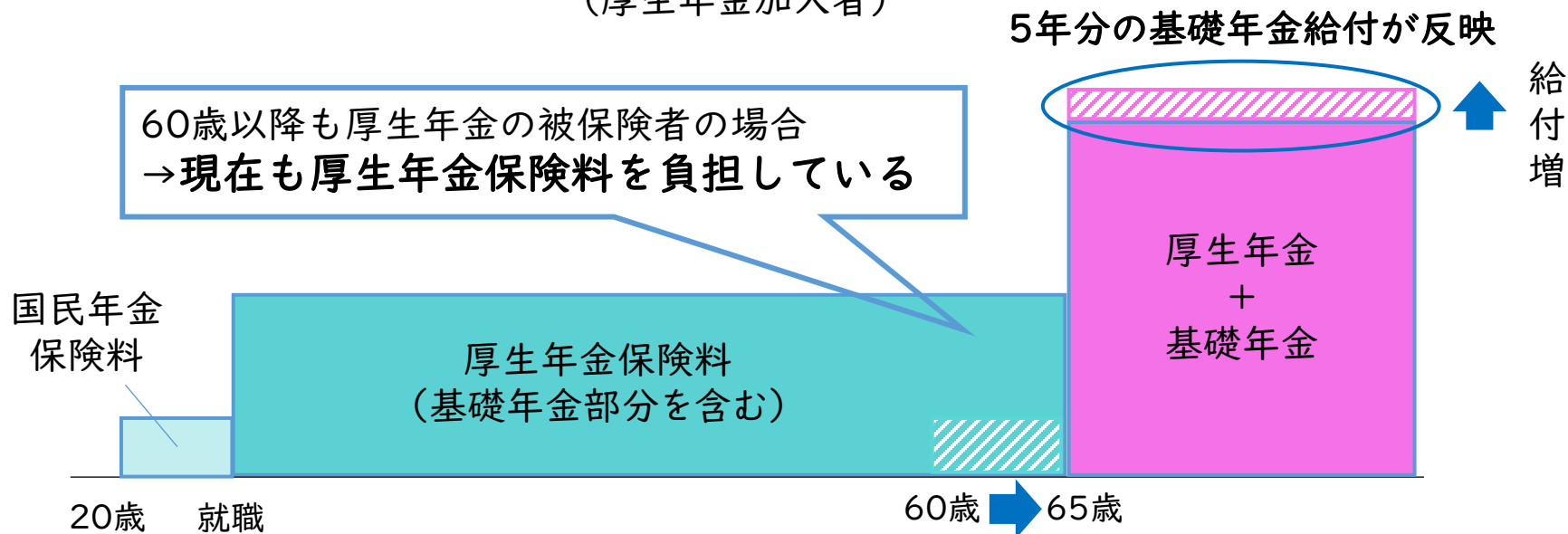
- ・応能負担の観点から国民年金保険料の在り方の見直し など

# 5. 将来の基礎年金の給付水準確保

- 政府は、次期制度改正において、基礎年金の拠出期間を45年に延長する議論を断念
- 国全体として、高齢者の就業率向上に向けて取り組んでいる中、公正・公平で保険料負担に見合った給付が反映されるよう、できる限り早期に実現を目指すべき

<基礎年金の拠出期間延長のイメージ>

(厚生年金加入者)



※1: 20歳以降、大学生の期間は国民年金に加入、大学卒業後、厚生年金適用事業所で働くケースを想定。

※2: 基礎年金の拠出期間を延長した場合、第1号被保険者は追加の保険料負担が生じ、第3号被保険者は現行の取扱いが変わらなければ、保険料負担は求められない。

出典: 第8回(社保審)年金部会資料をもとに経団連事務局作成

# IV. 私的年金の各論に対する考え方 (詳細)

# 1. 私的年金の税制見直し

- ▶ 私的年金制度の拠出限度額は、厚生年金加入者の中でも、加入状況によって異なる
- ▶ 企業年金等積立金に対する特別法人税は、租税特別措置での課税凍結延長を繰り返す
- ▶ 老後の所得確保に柔軟に取り組みやすく、かつ制度の予見可能性を確保する観点から、企業型DCの拠出限度額の引上げ、特別法人税の撤廃を実現すべき

## <厚生年金加入者の拠出限度額の概要>

(月額)	企業型DC加入者	DB加入者	企業年金加入無し
iDeCo	2.0万円	2.0万円	2.3万円
企業型DC	5.5万円 (3.5万円以上はiDeCoが逡減)		
DB		上限なし	

※1: 企業型DCの拠出限度額は、マクロ経済スライド調整後の公的年金と合わせて退職前給与の6割に相当する「水準」を勘案して設定

※2: 原則月ごとに限度額を管理し、繰越が認められないため、若い時に拠出枠の使い残しの発生が生じる一方、中・高年時に拠出枠を超過する場合も生じる

※3: 企業型DCとDBの併用時には、企業型DCの拠出限度額は、「5.5万円ーDB等他制度掛金」で算出

## <企業年金等の積立金に対する特別法人税の概要>

### 【特別法人税の沿革】

1962年	適格退職年金導入に伴い特別法人税創設
1968年	税率変更(1.2%⇒1.0%)
1999年	<b>2年間課税凍結</b> (超低金利、企業年金の財政状況を踏まえ)
2001年	課税凍結2年間延長
2003年	
2005年	課税凍結3年間延長
2008年	
2011年	
2014年	
2017年	
2020年	
2023年	2026年3月末まで課税凍結延長

課税凍結の延長

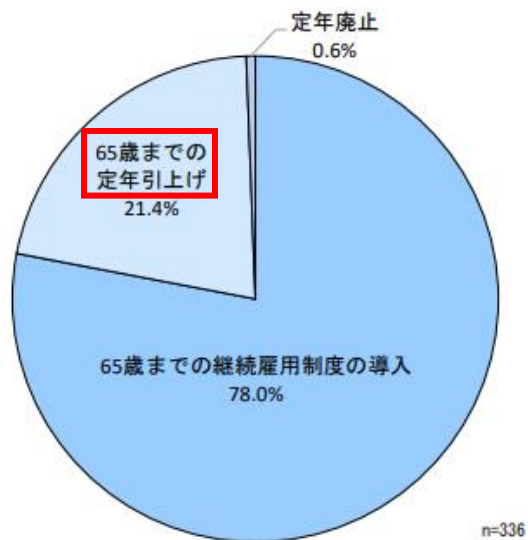
出典: 第21回企業年金・個人年金部会資料をもとに経団連事務局作成

## 2. DBの円滑な制度変更

- ▶ 定年延長時にDBの制度設計を見直し、給付額の水準を維持・増額しても、給付額を予定利率で割り引いた額が減少すると、給付減額に係る労働組合や加入者等の同意が必要
- ▶ 高齢社員の活躍推進に向けて定年の引上げを選択する企業が増加する中、判定基準の見直し、もしくは変更手続きの柔軟化を行うべき

### <定年を延長する企業が増加>

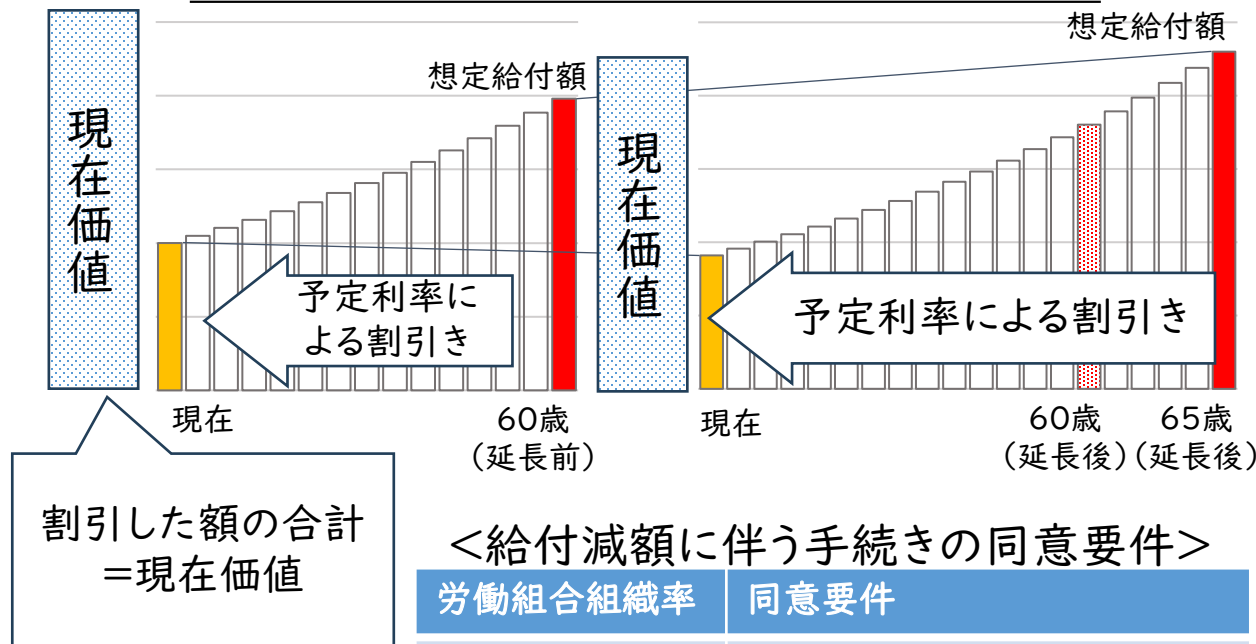
65歳までの雇用確保措置について、実施している措置



経団連「2023年人事・労務に関するトップ・マネジメント調査結果」(2024年1月)

### <定年延長に伴う制度設計の見直し>

給付額が増えても、予定利率で割り引く期間が長くなり、現在価値の額が減り、給付減額と判定される場合も



### <給付減額に伴う手続きの同意要件>

労働組合組織率	同意要件
3分の1以上	労働組合同意 +加入者の3分の2以上の同意
3分の2以上	労働組合同意

- 一人一人が将来の生活設計の目安として実感できる年金額を分かりやすく示すことも極めて重要
- 特に若い世代への理解醸成が重要。2024年財政検証で示した年金額分布をもとにした年金額の将来推計など、様々なケースを示し、若い世代への理解を広めるべき
- 私的年金の一層の普及にあたっては、一連の制度の見直しに併せ、新たに発生する事務負担の軽減・届け出の簡素化に努めることにより、運営者も加入者も利用しやすい制度とすべき

# 參考資料



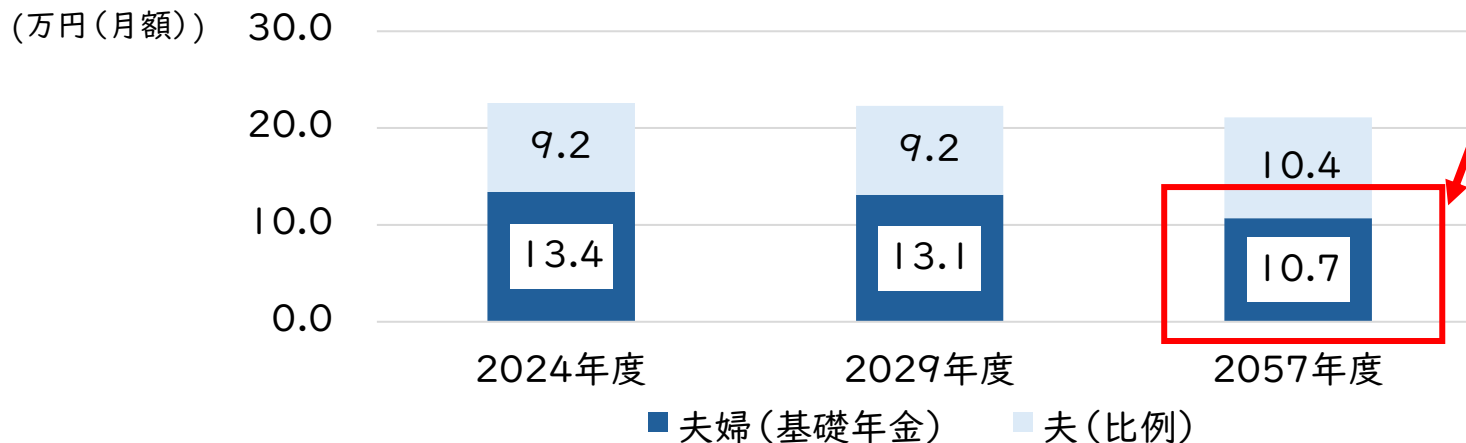
# 参考① 2024年財政検証

- ▶ 実質1%超の経済成長を見込むケースでは、最終的な所得代替率は50%半ばを維持
- ▶ 「過去30年投影ケース」では、所得代替率50%は確保するものの、基礎年金の給付水準が3割程度低下する見込み

## <2024年財政検証による所得代替率の推移>



## <2024年財政検証によるモデル年金の将来見通し>



※財政検証の経済前提については、TFPのみが内閣府の「長期推計」(2024年4月2日)の仮定を用いて設定。

出典:第16回(社保審)年金部会資料をもとに経団連事務局作成 16

# 参考② 更なる適用拡大(オプション試算)

▶ 財政検証では、適用拡大の効果が確認されている

## <適用拡大を行った場合の所得代替率の変化>

	現行制度	適用拡大① (90万人拡大)	適用拡大② (200万人拡大)	適用拡大③ (270万人拡大)	適用拡大④ (860万人拡大)
成長 型経 済移 行・継 続	57.6%(2037) 比例: 25.0%(調整なし) 基礎: 32.6%(2035)	58.6%(2035) 比例: 25.0%(調整なし) 基礎: 33.6%(2035)	59.3%(2034) 比例: 25.0%(調整なし) 基礎: 34.4%(2034)	60.7%(2028) 比例: 25.0%(調整なし) 基礎: 35.8%(2028)	61.2%(調整なし) 比例: 25.0%(調整なし) 基礎: 36.2%(調整なし)
過去 30年 投影	50.4%(2057) 比例: 24.9%(2026) 基礎: 33.6%(2035)	51.3%(2054) 比例: 24.8%(2027) 基礎: 26.5%(2054)	51.8%(2052) 比例: 24.6%(2028) 基礎: 27.2%(2052)	53.1%(2048) 比例: 24.5%(2029) 基礎: 28.6%(2048)	56.3%(2038) 比例: 23.1%(2038) 基礎: 33.2%(2038)

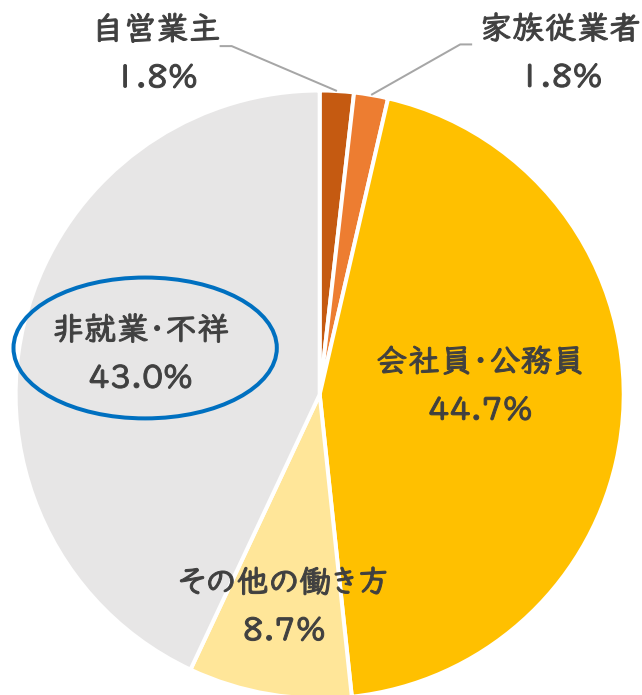
(オプション試算における適用拡大の前提)

- ①:被用者保険の適用対象となる企業規模要件の廃止と5人以上個人事業所の非適用業種の解消を行う場合(約90万人拡大)
  - ②:①に加え、短時間労働者の賃金要件の撤廃又は最低賃金の引上げにより同等の効果が得られる場合(約200万人拡大)
  - ③:②に加え、5人未満の個人事業所も適用事業所とする場合(約270万人拡大)
  - ④:所定労働時間が週10時間以上の全ての被用者を適用する場合(約860万人拡大)
- ・試算の便宜上、2027年10月に更なる適用拡大を実施した場合として試算。

# 参考③ 女性の就業促進に向けた取り組み

- 現状では、多様な生活実態・家族状況を背景に、第3号被保険者の約4割程度が非就業となっている
- 将来世代ほど、厚生年金の加入期間がさらに長期化、第3号被保険者の期間が短くなる

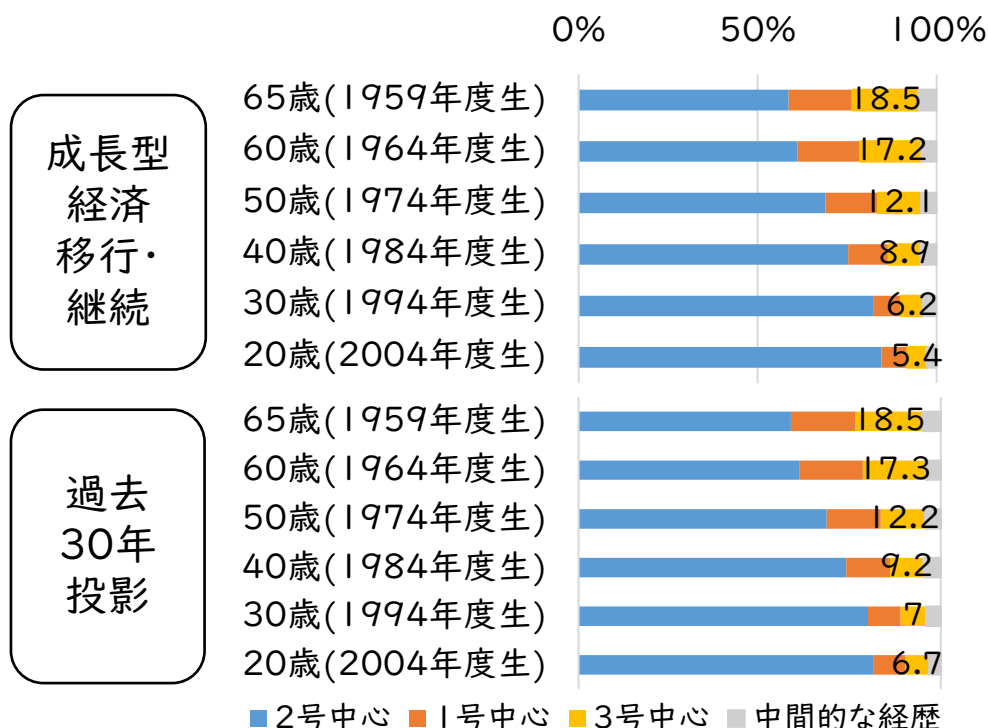
<第3号被保険者の就業状況>



※1:左図は、2022年時点のデータ。

出典:左図は第7回、右図は第16回(社保審)年金部会資料をもとに事務局作成

<生年度別の加入期間>



成長型  
経済  
移行・  
継続

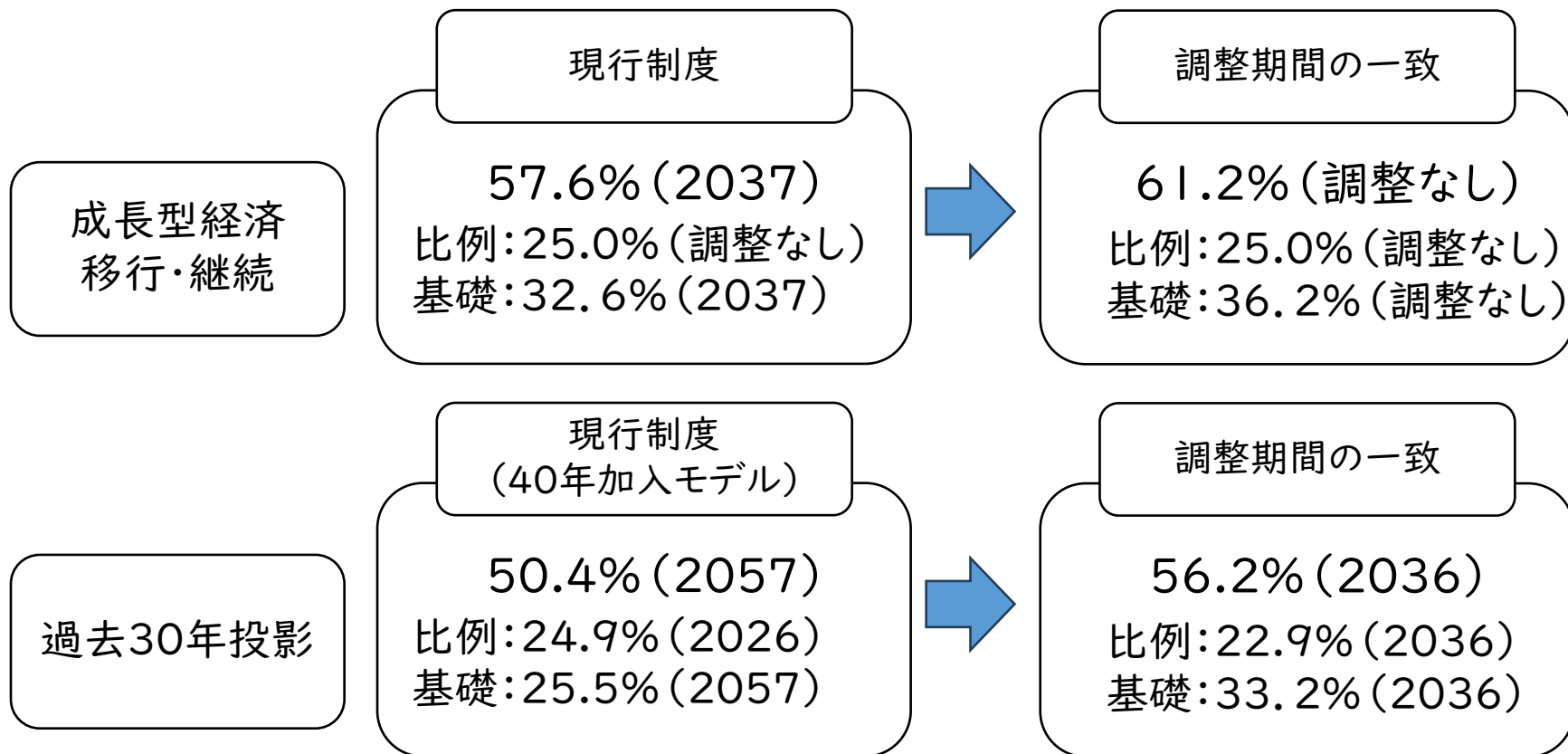
過去  
30年  
投影

※2:右図は、2024年度末の年齢、男女計。

※3:それぞれ各被保険者期間が20年以上の者、中間的な経歴はそのいずれでもない者。

# 参考④ 調整期間の一致（オプション試算）

<基礎年金と報酬比例部分に係るマクロ経済スライドの調整期間を一致させた場合の変化>



出典: 第16回(社保審)年金部会資料をもとに経団連事務局作成