

次期年金制度改革に向けた 基本的見解

2024年9月30日

一般社団法人 日本経済団体連合会

目次

はじめに	1
1. 年金制度を取り巻く現状（総論）	1
(1) 公的年金	1
(2) 私的年金	2
2. 経団連の基本的な考え方	3
3. 公的年金の各論に対する考え方	5
(1) 働き方に中立な制度の構築	5
①被用者保険のさらなる適用拡大	5
②女性の就業促進に向けた取り組み	6
(2) 65 歳以上の在職老齢年金	8
(3) 標準報酬月額の上限見直し	9
(4) 将来の基礎年金の給付水準確保	10
①マクロ経済スライドの調整期間の一致	10
②基礎年金拠出期間の 40 年から 45 年への延長	11
4. 私的年金の各論に対する考え方	12
(1) 企業型確定拠出年金の拠出限度額の引上げ	12
(2) DB の円滑な制度変更	13
(3) 特別法人税の廃止	14
おわりに	15

はじめに

社会保障をめぐっては、目下、全世代対応型の持続可能な制度の構築が重要課題となっている。政府はこの実現に向けて、2023年12月に、今後の改革の方向性を定めた工程を策定し¹取り組みを進めるとしており、年金制度の関連では働き方に中立な制度の構築を課題の一つとして掲げている。

このほか、前回2020年の年金制度改正の議論を通じて、今後の基礎年金の給付水準低下への懸念はじめ、経済社会の大きな変化も念頭に、現行制度における様々な課題が提起されている。

現在、5年に一度の次期年金制度改正に向けて、7月には財政検証とオプション試算の結果が公表されたところであり、今後、具体的な改正内容を議論し、来年の通常国会への改正法案の提出が見込まれている。

経団連は、昨年10月に提言「中長期視点での全世代型社会保障の議論を求める」²をとりまとめ、社会保障制度全般に対する基本的な考え方を示したところである。今回、昨年の同提言を踏まえ、次期年金制度改正に特化して経団連の考え方を示すものである。

1. 年金制度を取り巻く現状（総論）

（1）公的年金

公的年金制度は、国民の老後生活の基本を支える重要な役割を担っている。1961年に実現した国民皆年金のもと、1985年の基礎年金制度導入などにより基本骨格が構築され、1990年代以降、少子高齢社会における制度の持続可能性確保に主眼をおいた見直し³が随時行われた。その後、2004年改正により導入された現在の財政フレームでは、将来世代の過重な負担を避ける観点から、長期

¹ 「全世代型社会保障構築会議報告書～全世代で支え合い、人口減少・超高齢社会の課題を克服する～」(2022年12月)、「全世代型社会保障構築を目指す改革の道筋（改革工程）について」(2023年12月)

² <https://www.keidanren.or.jp/policy/2023/068.html>

³ 保険料を段階的に引き上げつつ、例えば、厚生年金の支給開始年齢引上げ、年金額の改定方式の見直し、給付の適正化等が実施された。

的な給付と負担のバランスを図ることになっている。

2024年財政検証は、足元での支え手（被保険者）の増加に加え、今後の就業率の上昇などの効果もあり、経済成長を高く見込むケースでは、最終的な所得代替率が2019年財政検証よりも高い50%代半ばを維持する結果⁴となった。安定的な経済成長が年金制度の持続可能性に不可欠であることが改めて証明された。まずは、今回の制度改正にあたっては、経済成長に資する検討が求められる。

ただし、「過去30年投影ケース」では、最終的な所得代替率は50%を確保するものの、基礎年金の調整期間が30年超と長期化し、3割程度給付水準が低下する見込みである。デフレから完全脱却し、成長型経済に移行することが現下の最優先課題ではあるが、一方で、将来世代の安心をより確かなものとするには、不確実な将来に対して慎重な見通しをベースに、制度改正を行うことが肝要である。

このほか、共働き世帯の増加、女性や高齢者の活躍の進展、人手不足の深刻化など社会経済の大きな変化が進む中で、働き方に中立な制度を構築する重要性が高まっていることなども踏まえる必要がある。

（2）私的年金

私的年金制度⁵は、退職給付制度の役割も有する企業年金を中心に、公的年金に加えて、自助努力を通じて老後の多様な生活ニーズに対応していく役割を担い、確定給付企業年金と確定拠出年金が基幹的な仕組みとなっている。政府は、足もとで、個人型確定拠出年金（iDeCo）の改革等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を示している⁶。

⁴ 高成長実現ケースでは所得代替率56.9%、成長型経済移行・継続ケースでは同57.6%とされている。

⁵ 本提言では、確定給付企業年金（DB）、企業型確定拠出年金（企業型DC）、個人型確定拠出年金（iDeCo）等、法令で定められている要件を満たし、税制上の優遇措置が適用される企業年金・個人年金を対象とする。

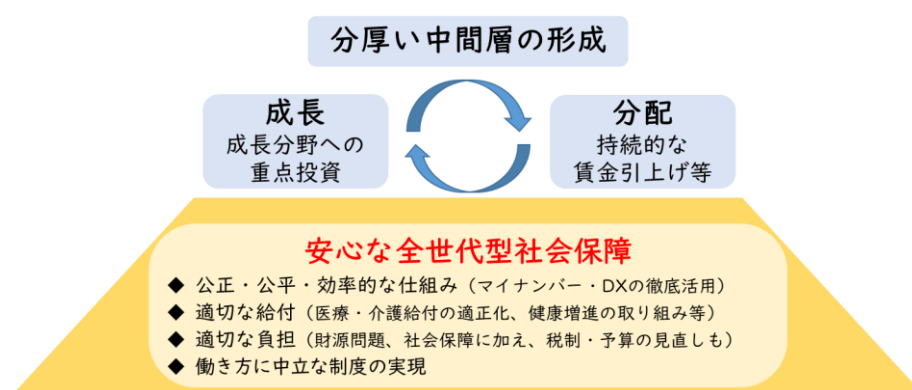
⁶ 「新しい資本主義のグランドデザイン及び実行計画2024年改訂版」（2024年6月）

このうち、企業年金に加入する厚生年金加入者は約4割⁷いるが、実施企業数が減少しつつあり、特に従業員の規模300人以下の企業での実施割合は低下している。これに対し、iDeCoは各種の制度利用促進につながる施策により加入者数は年々増加しており、2024年4月時点で331.7万人⁸にのぼる。今後の私的年金については、社会保障審議会企業年金・個人年金部会の「中間整理」でも指摘されたとおり、制度導入・利用の阻害要因を除き、より多くの国民が活用できる環境を整備することが重要である。

2. 経団連の基本的な考え方

前述した昨年10月公表の提言で経団連は、わが国として今後目指すべき「持続可能な資本主義」の基盤として、公正・公平・効率的な仕組みのもと、年齢に関わらず、国民全体で適切な給付と負担を実現するとともに、多様化する働き方に中立で安心な全世代型社会保障構築の重要性を訴えた（図表1）。全世代型社会保障は高齢者だけではなく、こども、子育て世代、さらには現役世代といった全ての世代の将来への安心確保を目指すものである。

図表1 サステイナブルな資本主義における社会保障制度改革の位置づけ



出典：経団連「中長期視点での全世代型社会保障の議論を求める」（2023年10月）

⁷ 生命保険協会「確定拠出年金（企業型）の統計概況」「企業年金（確定給付型）の受託概況」（2024年5月30日）をもとに、経団連事務局算出。なお、DB、企業型DCを行う企業には一部重複があることに留意が必要。

⁸ 国民年金基金連合会 iDeCo公式サイト 業務状況（2024年4月時点）
<https://www.ideco-koushiki.jp/library/status/>

この考え方に沿って、年金制度の目指すべき姿を示すと、以下のとおり、公的年金と私的年金両方の見直しを通じて、国民、特に将来世代の老後所得への安心感の確保・向上に資する制度の実現が必要である。

まず、公的年金は、賦課方式を基本に固定された保険料負担の上限のもと、年金額調整の着実な実施を通じた持続可能性の向上、所得再分配機能の適切な発揮、働き方に中立な制度の構築を図り、中間層を中心に老後生活の基本を支える機能を維持・確保する。

その上で、私的年金は、多様化する働き方やライフスタイルに対応できるよう、税制を含む制度の見直しと、事務手続きの簡素化等による負担軽減が図られ、より多くの国民にとって、豊かな老後生活を送る所得保障の柱として十分な機能を備えた仕組みとする。

上述の目指すべき姿を念頭に、経団連としての次期年金制度改正における基本的考え方は次のとおりである。

人口減少、女性や高齢者の社会参画、働き方の変化といった、現行制度の基本骨格や財政フレームが構築された後の経済社会の変化への適切な対応を図るとともに、今後の変化も展望しつつ、それぞれの項目のあるべき最終的な姿を定めた上で、次期改正において取り組むべき具体的な施策を示す。

特に、応能負担の観点から、負担能力の高いものには一定の負担を求めつつ、あわせて就業調整を意識させる制度の壁を縮小することで、広く国民全体で公正・公平に制度を支え、将来の年金給付を確保することが肝要である。その際、合理性かつ納得感のあるルールのもとで取り組みの予見可能性の確保を図り、時間軸も含め見直しによる影響を受ける対象者への十分な配慮を行う。

また、年金制度は、基礎年金国庫負担の財源や年金課税を中心に、税制との関係が極めて密接であり、今後の見直しにあたっては税制を含めた一体的な議論を行う。

こうした基本的な考え方を踏まえ、次期改正における主要事項に対する具体的な見直しの方向性を示す。

3. 公的年金の各論に対する考え方

(1) 働き方に中立な制度の構築

①被用者保険のさらなる適用拡大

(現状・課題認識)

就労形態の多様化などを背景に、2016年度以降、短時間労働者への被用者保険の適用拡大が段階的になされている。被用者保険の適用については、被用者にふさわしい保障の実現や、働き方に中立な制度の構築の観点から、事業所等にも配慮しつつ、円滑な適用に向けた環境整備を図ることが共通認識となっている⁹。

(対応策)

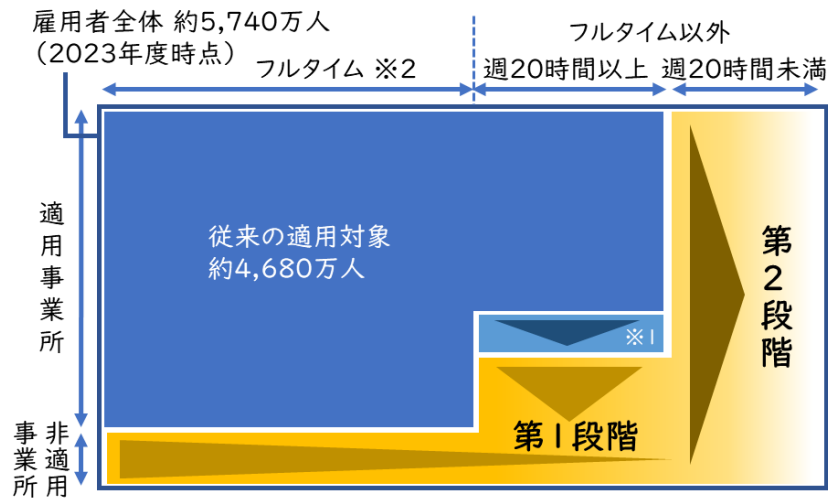
まずは、第一段階として、次期制度改正において、働く場所の違いによらず、被用者保険に加入できるよう、企業規模要件の撤廃や個人事業所の非適用業種の解消を確実に実現すべきである。

その上で、第二段階として、次々回の2030年改正において、さらなる適用拡大や労働分野での各種制度改正¹⁰の施行状況等を踏まえながらも、より多くの被用者への適用が確実に進展することを目指し、労働時間要件や賃金要件についても制度見直しを行うとの方向性を明確化すべきである。

⁹ 「全世代型社会保障構築を目指す改革の道筋（改革工程）について」（2023年12月）において、「勤労者皆保険の実現に向けた取組」として企業規模要件の撤廃や個人事業所の非適用業種の解消等が、次期制度改正に向けて検討・実施すべき項目として掲げられている。

¹⁰ 2024年の雇用保険法改正により、雇用保険における被保険者の要件のうち、週所定労働時間を「20時間以上」から「10時間以上」に変更（2028年10月の施行予定）。このほか、政府は2030年代半ばまでに最低賃金の全国加重平均を1500円となることを目指す目標をより早期に達成できるよう、労働生産性の引上げに向けて取り組むとしている。

図表 2 適用拡大の方向性（イメージ）



注1：企業規模 51人以上への適用拡大（2024年10月～）は約20万人
 注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
 出典：第16回「社会保障審議会年金部会」資料より経団連事務局作成

なお、制度の見直しにあたっては対象者（事業所、被保険者本人、医療保険者）の負担に十分配慮する必要がある。見直しの実施時期への配慮、書類の簡素化・電子化など事務負担を軽減するほか、生産性向上等に資する支援策を講じるべきである¹¹。あわせて、今後の適用拡大の対象は、中小零細企業が大半を占めることから、労務費を含む適切な価格転嫁の実行が重要との認識を社会的規範として定着していくことが不可欠である。

②女性の就業促進に向けた取り組み

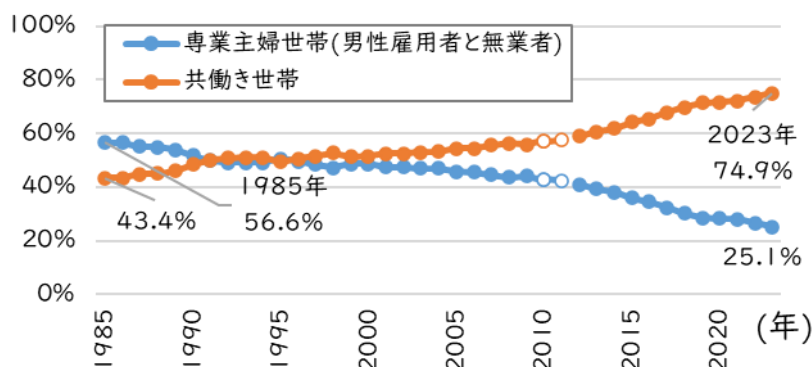
社会保障審議会年金部会では、第3号被保険者制度の在り方も検討項目の一つとされている。同制度をめぐっては、現在、共働き世帯が多数派¹²となっているなど（図表3）、1985年に制度が創設された当時と経済社会の実態が大きく変化している。第3号被保険者の数は徐々に減少しつつあるが、現状では、多

¹¹ 例えば、2024年10月からの適用拡大に向けて、社内準備の円滑化のため「専門家活用支援事業」、「よろず支援拠点」、「中小企業生産性革命推進事業」「キャリアアップ助成金」などの各種支援が準備されている。

¹² この間の共働き世帯数は、妻がパートタイムで就労している世帯数の増加でその大半を説明でき、妻がフルタイムで就労する世帯数はほぼ横ばいとなっている。

様な生活実態・家族状況を背景に、全体の約5割強がパートタイムで就業する一方、約4割程度が非就業となっている。

図表3 共働き世帯と専業主婦世帯の推移



注：共働き世帯（女性64歳以下）と専業主婦世帯（男性雇用者と64歳以下の女性無業者からなる）の合計世帯数を100とする

出典：「男女共同参画白書 令和6年版」より経団連事務局作成

また、昨今では、人手不足への対応が急務となる中、政府は、短時間労働者が「年収の壁」を意識せず働ける環境づくりを進めている。

全世代型社会保障の理念に即し、女性や高齢者等誰もが安心して希望通り働き、活躍できる社会の実現に資する制度とすることが不可欠である。

まずは、「年収の壁」を越えて働くことで、生涯所得と将来の年金給付の増加による安心感の向上を、第3号被保険者をはじめ社会全体で共有し、積極的に広報、啓発することが重要である。あわせて、いわゆるL字カーブの是正、ひいては解消を目指す様々な取り組み¹³を加速させ、後押しする必要がある。

年金制度では、前述したとおり、適用拡大を確実に進めていき、第3号被保険者を縮小していくべきである。これらの進捗を踏まえ、非就業者が大半を占める第3号被保険者制度の在り方を検討、再構築することが望ましい。

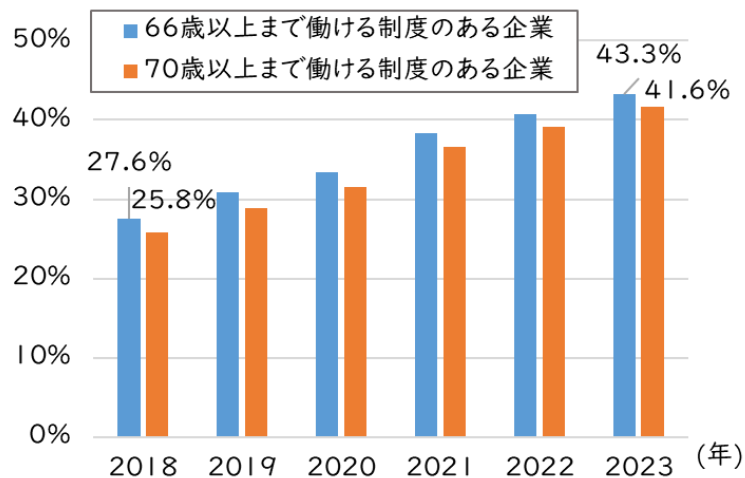
¹³ 経団連「2024年版経営労働政策特別委員会報告」（2024年1月16日）では、女性が働きつづけられる環境整備として、女性に偏っている家事・育児の負担を軽減すべく、アンコンシャス・バイアス（無意識の思い込み）を払拭するための研修の実施や、男性による長期の育児休業取得の促進、家庭とキャリアの調和を図るためには、性別を問わず、時間外労働の削減や柔軟な就労時間の設定、テレワークの活用、家事育児支援サービスの利用促進等の必要性が言及されている。

(2) 65歳以上の在職老齢年金

(現状・課題認識)

わが国では、60歳代後半以降も働ける制度のある企業の割合が増加している(図表4)。人手不足が深刻化する中、今後、定年年齢の引上げ、定年廃止も視野に入れながら、高齢者のさらなる活躍に向けて、人事・賃金制度の見直しや再構築を検討する企業が増加することが想定される¹⁴。

図表4 高齢者の雇用状況



出典：厚労省「高齢者雇用状況等報告」集計結果より経団連事務局作成

こうした中、経団連調査によれば、在職老齢年金に対応するため、65歳以降の高齢社員の基本給の水準を下げている企業も一部みられる¹⁵。今後65歳以降の高齢者の活躍推進にあたって、現在の在職老齢年金が就業意欲にマイナスの影響を与えうるとの指摘など¹⁶もある。

¹⁴ 詳細は経団連「高齢社員のさらなる活躍推進に向けて」(2024年4月)

<https://www.keidanren.or.jp/policy/2024/033.html>

¹⁵ 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)によると、65歳以降の高齢社員の賃金水準を64歳時より引き下げた企業(65.0%)のうち、16.4%が引下げ理由(最大2つまで)として、「在職老齢年金に対応するため」と回答している。

¹⁶ 内閣府「日本の『元気創造』実現のための有識者会議」(2024年3月27日)において、「政策1：年齢一律の雇用・社会保障制度の見直し(例：在職老齢年金制度の見直しなど)」や、高齢社会対策大綱の策定のための検討会の「高齢社会対策大綱の策定のための検討会報告書素案」(第7回会合 2024年7月17日)などで在職老齢年金に関する課題が指摘されている。

(対応策)

極力多くの高齢者に引き続き経済活動に参加いただき社会保障をはじめ、社会を支える側に立ってもらうことが今後、一層重要となる。このため、年齢に関わりなく高齢者が就労できる環境の整備、公正・公平で働き方に中立な制度の構築などの観点から、在職老齢年金は将来的に廃止すべきである。

まずは、次期制度改正では、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、2030年改正において、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すべきである。

なお、廃止も含め在職老齢年金を見直す際には、負担能力の高い年金受給者に対して、応能負担をどう徹底するか議論することが求められる。

(3) 標準報酬月額の上限見直し

(現状・課題認識)

厚生年金保険の標準報酬月額の上限は、法定されたルールに則り¹⁷、現在、65万円となっている。上限に該当する者は直近6年間、約250万人前後で推移している(図表5)。こうした中で、負担能力に応じた負担を求めるとともに、所得再分配機能を強化する観点から、標準報酬月額の上限の見直しが次期制度改正の論点の一つとなっている。

図表5 標準報酬月額の最高等級の推移

	割合※1	該当者数
2018年3月	6.5%	256万人
2019年3月	6.7%	267万人
2020年3月	6.9%	277万人
2021年3月	5.8%	233万人
2022年3月	6.0%	245万人
2023年3月	6.2%	259万人

等級追加

注：第1号厚生年金被保険者における上限該当者の割合
出典：第11回「社会保障審議会年金部会」資料より経団連事務局作成

¹⁷ 各年度末時点において全被保険者の平均標準報酬月額の2倍に相当する額が標準報酬月額の上限を上回り、その状態が継続すると認められる場合には、政令で、さらにその上に等級を追加することができることとされている。

(対応策)

次期制度改正において、上限を引き上げる場合、公平・公正で合理性のあるルールを設け、予見可能性を高めることが欠かせない。

その際、対象となる者（被保険者本人、事業主）の保険料負担増にも配慮し、段階的に等級を追加していくなど、経過措置を設けるべきである。さらに、後述するとおり、高所得者の負担増による受給者全体の将来の給付水準上昇への貢献も考慮し、私的年金分野での対応もあわせて講じる必要がある。

(4) 将来の基礎年金の給付水準確保

現行の財政フレームワークにおいて、物価・賃金が長期間低迷したため、マクロ経済スライドによる給付調整が機能しなかった¹⁸。この状況を放置すれば、将来世代との公平性がますます失われる懸念がある。また、将来の基礎年金の給付水準を確保するための対応策を講じる必要もある。

(対応策)

最優先に対応すべきは、現下の物価・賃金の動向のもとで、マクロ経済スライドを着実に発動することである。あわせて名目下限措置を廃止し、景気変動に伴う物価・賃金の状況によらず、給付調整を図ることで、将来世代の給付水準を高めていく。

①マクロ経済スライドの調整期間の一致

このほか、将来の基礎年金の給付水準を確保するための手段としては、基礎年金と厚生年金（報酬比例部分）のマクロ経済スライドに基づく給付調整の期間を一致させる方策も検討されている。しかし、現時点で、一致させるための財政上の措置をはじめ具体的な手法が示されておらず、是非を判断しがたい。

国民の理解と納得が得られる結論に至るよう、以下の取り組みを政府に要望する。まずは、具体的な手法として、毎年の基礎年金給付を賄う拠出金の位置づけやルールは、公正・公平な形で再整理することが不可欠である。その際、

¹⁸ この間、名目額を下げない措置は維持した上で、将来世代の給付水準確保等のため、マクロ経済スライドにキャリーオーバー制度を導入したものの、効果は限定的。

厚生年金と国民年金の財政（保険料と積立金）と基礎年金拠出金、基礎年金給付の関係の透明性を高め、分かりやすく示すべきである。

また、国民年金財政自体の改善努力として、応能負担を求める観点から、国民年金保険料の在り方の見直しも検討する必要がある。

さらに、国庫負担の増額が必要となることから、今後の税制を含む一体改革の議論の中で、主要検討事項の一つとして位置づけ、財源確保に対応すべきである。

②基礎年金拠出期間の40年から45年への延長

政府は、今回の財政検証結果を踏まえ、次期年金制度改正において、基礎年金の拠出期間を延長し、国民に追加的な保険料負担を求めてまで給付水準を改善する必要性は乏しいと判断した。

しかし、企業における高齢者雇用の拡大に伴い、60歳代で厚生年金保険料を負担する者が増加している¹⁹。既に60歳以降²⁰も保険料を負担している者に対して、40年を超える拠出期間の基礎年金の給付を反映させるのは当然の対応である。今回は十分な議論がないまま、検討が先送りされたが、国全体として高齢者の就業率を高める方向性に見合い、公正・公平な観点から制度を見直すための議論をできる限り早期に行い、実現を目指すべきである²¹。その際には、国民年金保険料の在り方も検討課題となる。

¹⁹ 厚生年金保険（第1号）の被保険者における年齢階級別の構成割合をみると、2015年度末時点で60～64歳＝7.2%、65歳～69歳＝3.6%であったものが、2022年度末時点では60～64歳＝8.4%、65歳～69歳＝4.4%と、双方で増加がみられる（厚生労働省「厚生年金保険・国民年金事業年報」（平成27年度、令和4年度年度））

²⁰ 現在は59歳までしか給付に反映されない。

²¹ この際には厚生年金加入者ではない60歳以降の者も、無・低所得者に対する配慮を講じつつ、同様に拠出期間を延長すべきである。なお、拠出期間の延長に伴う基礎年金給付の増加分は、現行と同様、その2分の1は国庫負担で対応することも必要。

4. 私的年金の各論に対する考え方

(1) 企業型確定拠出年金の拠出限度額の引上げ

(現状・課題認識)

今後、働き方の多様化への対応、制度の持続可能性向上のために公的年金給付の伸びの抑制が求められる中で、より多くの国民が自助による老後の所得確保に取り組みやすくなるよう、私的年金に係る税制・制度の見直しをすべきである。

税制のうち、拠出時については、企業年金の加入状況により拠出限度額が異なり、非常に複雑な状況となっている(図表6)。

図表6 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が通減)		
DB		上限なし	

このほか、毎年一律の拠出限度額が設定され、企業型DCでのマッチング拠出²²は事業主掛金の金額を上限とする制約もある。現行制度のままでは、個々人の多様なライフステージ、ライフイベントの変化に対する柔軟な対応が難しく、設定された拠出枠を十分活かさない。

(対応策)

拠出時の税制においては、「骨太方針2024」等で掲げられた、iDeCoの拠出限度額の引上げだけでなく、次の2点も考慮し、企業型確定拠出年金も含めた拠出限度額の引上げを行うべきである。第一に、前述の「標準報酬月額上限の見直し」のとおり、高所得者や企業への負担増を求め、年金受給者全体の将来の給付水準上昇に貢献していく項目が検討されている点は、十分に勘案すべきである。第二に、企業として従業員の老後生活への備えに対する自助努力の幅広

²² 事業主の掛け金に上乘せする形で、加入者が一定の範囲内で掛け金を拠出し、併せて運用する制度。企業型DCの規約に定めることが必要。

い選択肢を設け貢献していく点も踏まえるべきである。

なお、拠出限度額については、このほか、若年時の使い残しを高年時に繰り越して拠出を増額できるような仕組み（キャッチアップ拠出）や、マッチング拠出における本人拠出額の上限の見直しも考えられる。

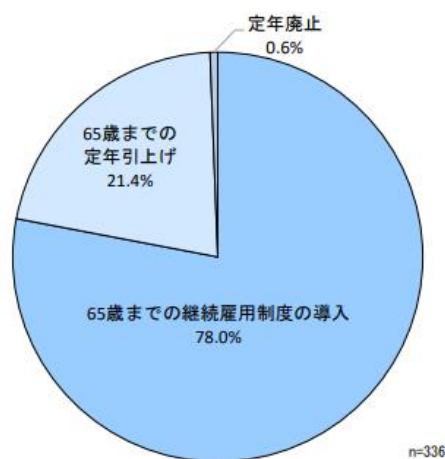
（２）DB の円滑な制度変更

（現状・課題認識）

経団連が４月に公表した報告書²³で言及したとおり、企業における高齢社員の活躍は、深刻化する労働力問題への対応の鍵となるだけでなく、高齢社員のエンゲージメント向上を通じてパフォーマンスを高めることで、企業の生産性向上等にもつながる。

こうした中で、経団連の調査²⁴によれば、65歳までの雇用確保措置について、「65歳まで定年の引上げ」で対応している企業が２割（図表７）、また、今後、確保措置として「定年の引上げ」や「定年の廃止」を導入予定あるいは、検討中とする企業が併せて４割程度あるなど近年、定年の引上げ等を選択する企業が増えている。

図表 7 65歳までの雇用確保措置について、実施している措置

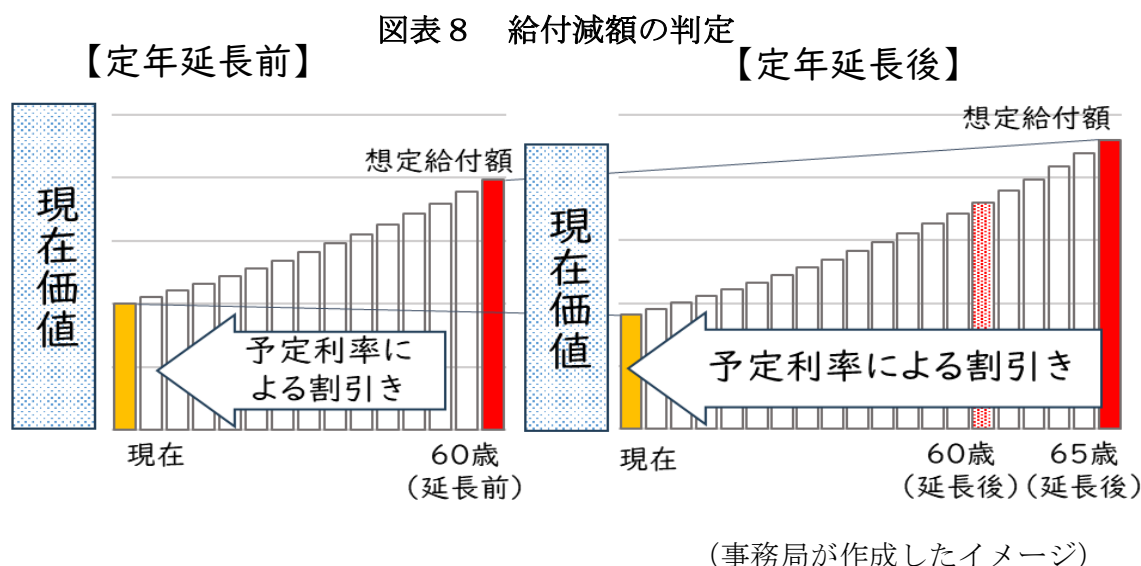


出典：経団連「2023年人事・労務に関するトップ・マネジメント調査結果」

²³ 経団連「高齢社員のさらなる活躍推進に向けて」（2024年4月）
<https://www.keidanren.or.jp/policy/2024/033.html>

²⁴ 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）

しかし、DBを導入している企業が、定年延長に伴いDB制度を見直した場合、DBの給付額の水準を維持・増額した場合も、給付額を予定利率で割り引く期間が長引くことで、現在価値で計算すれば金額が減少する場合もある。この場合、給付減額と判定され、労働組合や加入者等の厳格な同意手続きが求められる。



(対応策)

今後、定年の引上げ等を選択する企業の労使にとって、DB制度の円滑な移行は、高齢社員の活躍推進に資する人事制度へ見直す際に重要な課題の一つとなっている。そこで、定年延長に伴うDBの給付設計の見直しにおいては、①給付減額の判定基準を見直す²⁵こと、もしくは②変更手続きを柔軟化することが考えられる。

(3) 特別法人税の廃止

現在、企業年金等の年金積立金に対しては、特別法人税が課せられているものの、1999年以降、課税凍結措置が概ね3年ごとに講じられている（現在の課税凍結措置の期限は2025年度末）。

²⁵ 企業年金・個人年金部会では、例えば、旧定年時の給付額の水準が下がらなければ給付減額に該当しないように扱う、あるいは給付減額の判定に用いる給付現価を算出するための予定利率を見直す、等が提案されている。

私的年金制度の普及促進、さらには政府方針でもある、老後の資産形成を推進する観点からも、年金積立金に対する特別法人税を速やかに廃止し、制度の予見可能性を確保すべきである。

おわりに

年金制度は、国民の老後生活を収入面から支える仕組みである。

国民、とりわけ将来世代の安心感を高めるためには、各種の制度改正を通じた多様な働き方やライフステージの変化への対応だけでなく、現在の状況と比較して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である。

2024年財政検証では、年金額分布推計をもとに年金額の将来見通しを新たに示したが、経済社会の変化が反映され、より現実感のある数字と評価できる。財政検証における物差しとしての役割があるとしても、既に共働き世帯が7割を超えるなかで、40年間ずっと専業主婦のいる世帯のみを標準的な「モデル」と掲げることは適切ではない。世帯構成の多様化等を踏まえた様々なケースを示し、若い世代への理解を広めていくべきである。

さらに、公的年金による老後生活の基本的な支えに加え、より多くの国民が、私的年金を利用し、多様な資産形成のニーズに対応できるようにするためには、前述の制度の見直しだけでなく、事務負担の軽減・届け出の簡素化²⁶に取り組むことで、制度の運営者も加入者も利用しやすく²⁷することが求められる。

以上

²⁶ 企業年金・個人年金部会では、複数の団体から、企業年金・個人年金いずれも手続きの簡素化、電子申請の活用が提案されている。このほか、内閣府2023年度「規制改革・行政改革ホットライン」においても、企業年金に係る届け出や申請の電子化・簡素化が提案されている。

²⁷ 「経済財政運営と改革の基本方針2024」では、iDeCoに関し「手続きの簡素化など加入者・受給者の負担軽減に取り組む」と記載されている。