第23回社会保障審議会年金部会資料

平成26年8月20日 第23回社会保障審議会年金部会資料

- 議事次第 [議事次第 \(PDF: 66KB\)](#)
- 委員名簿 [委員名簿 \(PDF: 113KB\)](#)
- 座席図 [座席図 \(PDF: 157KB\)](#)
- 資料 [今後の検討の進め方 \(PDF: 541KB\)](#)
- 参考資料1 [プログラム法で定められた検討課題と年金部会におけるこれまでの主な御意見 \(PDF: 245KB\)](#)
- 参考資料2 [国民年金及び厚生年金に係る財政の現況及び見通し \(PDF: 972KB\)](#)
- 参考資料3 [国民年金及び厚生年金に係る財政の現況及び見通しの関連試算 \(PDF: 527KB\)](#)
- 参考資料4 [企業年金部会における検討課題 \(PDF: 394KB\)](#)
- 参考資料5 [社会保障制度改革推進会議について \(PDF: 599KB\)](#)

(今後の検討課題より)

1. 公的年金に関する検討課題

(①平成26年財政検証結果を踏まえた公的年金制度の検討課題)

＜財政検証結果の総括＞

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

《年金を支える経済社会の発展への寄与(特に労働参加の促進)の観点から取り組むべき課題》

- 短時間労働者への社会保険の適用拡大
→労働参加の促進に向けて、多様な働き方が実現できる環境整備。
- 第3号被保険者制度・遺族年金制度の見直し
→女性の活躍促進、働き方改革を進める中で、共働き世帯が一般的であることを前提とした制度設計。
- 第1号被保険者の産前産後期間の保険料免除
→出産により就労できない産前産後期間への配慮。
- 高齢期の就労と年金受給の在り方、
在職老齢年金の見直し
→高齢期の就労の促進に向けて、就労インセンティブを高める観点からの制度設計。

等

《持続可能性の強化とセーフティネット機能の強化の観点から取り組むべき課題》

- マクロ経済スライドの在り方
→賃金・物価の伸びが低いケースにおいて、持続可能性を高め、将来の受給者の年金水準を確保。
- 短時間労働者への社会保険の適用拡大【再掲】
→短時間労働者に被用者としてふさわしい保障を確保。また、自営業者は国民年金、被用者は厚生年金で保障することを基本とする。財政が安定(特に基礎年金水準の確保)。
- 高齢期の就労と年金受給の在り方【再掲】
→就労期間と社会保険料拠出期間の延長、個々の就労と年金受給の選択の幅の拡大を通じて、年金給付水準を確保。

等11

2. 企業年金制度等に関する検討課題

《課題設定の視点》

○ 老後所得保障の柱である公的年金制度は中長期の給付水準調整を予定。また、働き方の多様化が進む中で、個々人のライフスタイルに合わせた老後の生活設計を支える仕組みが必要。

○ 諸外国でも、公的年金制度の財政的課題や働き方の多様化に対応し、公的年金と私的年金とを組み合わせる形で老後の所得確保を図る方向で制度改正を行う流れ。

※ OECD等の統計では、一定以上の加入率がある私的年金制度は公的年金に準ずる所得保障の制度として、その両者を合わせた形で制度的な保障の水準が示されている。

○ 我が国の企業年金等については、こうした視点をベースに、企業年金2法成立時からの状況変化、厚生年金基金制度の見直し等を踏まえ、社会経済情勢の変化に対応すべく、全体的な見直しを行う時期。

※ 企業年金2法(確定給付企業年金法、確定拠出年金法)の成立から10年以上が経過し、当時とは社会経済情勢や企業の労使を取り巻く状況が大きく変化。

《検討課題》

I 企業年金等の普及・拡大

- ①一般企業向けの取組
→DB・DC制度間のイコールフットingの確保等
- ②中小企業向けの取組
→中小企業の負担を軽減した新たな仕組み等

II ニーズの多様化への対応

- ①柔軟で弾力的な制度設計
→DB・DC両制度の特徴を併有する制度設計等
- ②ライフコースの多様化への対応
→ポータビリティの拡充、個人型DCの適用範囲等

III ガバナンスの確保

IV その他

- ①現行制度の改善
→個々人のニーズ等を踏まえた適切なDCの運用資産選択に資する措置等
- ②公的年金制度や税制等との関係

※企業年金制度等については、本検討課題に沿って9月以降企業年金部会での検討を予定。

13

4. 年金部会の検討スケジュール(案)

平成26年 9月	公的年金に関する検討課題 ①平成26年財政検証結果を踏まえた公的年金制度の検討課題 ②GPIFのガバナンス体制についての検討課題	企業年金制度等に関する検討課題
}	年金部会において議論 ※月2回程度開催し、検討課題について一通り議論	企業年金部会において議論 ※月1回ないし2回程度開催し、検討課題について順次議論
	※必要に応じて、合同会議を開催	
11月		
12月	部会における議論の整理(年内目途)	

<参考:年金関連4法に関する今後の主な施行スケジュール(予定)>

○平成27年10月

- ・受給資格期間の短縮(25年→10年) (※)
 - ・福祉的給付金制度の創設 (※)
 - ・被用者年金の一元化
- (※)消費税10%引上げ時の財源を充てることとしているもの

○平成28年10月

- ・短時間労働者への社会保険の適用拡大
- ※施行後3年以内(～平成31年9月末)に検討を加え、その結果に基づき、必要な見直しを実施。

15

(報道より)

○日経新聞 年金改革、社保審で議論開始 女性・高齢者に照準 2014/8/21 1:01

今年の年金改革に向けた議論が20日始まった。パート社員も手厚い厚生年金に入りやすくするほか、高齢者が今より多くの年金を受け取れるようにすることを検討する。少子化で年金を支える現役世代が減るなか、年金制度を維持するために働く人を増やす。物価の動きにかかわらず自動的に受給額を抑える仕組みも議論する。

厚生労働省が20日の社会保障審議会の年金部会に検討課題を示した。年末まで議論し、2015年の通常国会で関連法の改正を目指す。

女性が働きやすくするための改革の1つは、主婦などパート社員が厚生年金に入りやすくすることだ。非正規で働く人の多くは受給額が少ない国民年金の加入者。16年10月には厚生年金の対象を大企業で週20時間以上働く人まで広げることは決定済みだが、中小企業も含めて一段と広げることを検討する。

社員の妻などが保険料を払わなくても国民年金を受け取れる「第3号被保険者制度」の見直しも検討項目に挙げた。女性の就労意欲を抑えているとの指摘があるためだ。ただ第3号制度の対象者は900万人超。厚労省も「正面から取り組むのは政治的に難しい」(幹部)と慎重な姿勢だ。

働く高齢者を増やす制度改革も検討する。原則65歳からの公的年金の受給開始を、75歳まで個人の選択で引き上げられるようにする。受け取り開始は今でも60～70歳の範囲で自由に決められる。早めるほど月々の受給額が減り、遅らせるほど増える。70歳を過ぎても働く高齢者が増えており、選択肢を広げる。

働く高齢者の賃金に応じて年金の受給額が減る「在職老齢年金制度」も見直す。今より年金の支給額が増えるため、財源の確保が課題だ。

年金制度を維持するには働く人を増やすのが大きな課題だ。今は65歳以上の高齢者1人を2.2人の現役世代が支えているが、少子高齢化がさらに進む50年には1.2人で1人を支えることになる。厚労省が6月にまとめた年金財政の見通しでも、女性や高齢者の就労が進まずに経済が停滞すれば、年金の受給額は現役収入の5割を下回る。

年金部会の委員からはこの日、「働く人が増えるのは年金制度を維持する最低条件。支給開始年齢の(一律の)引き上げも議論すべきだ」(小塩隆士一橋大教授)と踏み込んだ改革を求める意見も出た。米英独などはすでに支給開始年齢を67～68歳まで上げると決めたが、平均寿命がより長い日本は65歳にとどまる。

今年の検討項目には、公的年金の積立金を運用する年金積立金管理運用独立行政法人(GPIF)の見直しも盛り込んだ。理事長が1人で意思決定する仕組みを見直し、運用の専門家を含めた合議制の導入を検討する。