

6 年金制度改革 「議論の整理」を公表 ——社会保障審議会年金部会

厚生労働省の社会保障審議会年金部会（部会長＝神野直彦・日本社会事業大学学長）は2019年12月27日、2018年4月以降、15回にわたり開催してきた同部会のこの間の「議論の整理」を公表した。「議論の整理」では、一般の年金制度改革の具体的な内容として、政府・与党内でも議論・調整が行われた結果、①短時間労働者に対する被用者保険の適用拡大については、「2024年10月に50人超規模の企業まで適用する」こととし、それまでの間にも「2022年10月に100人超規模の企業までは適用することを基本とする、との結論に至った」などと明記。また、高齢期の就労と年金受給のあり方を巡っては、「65歳以降の老齢厚生年金について在職定時改定の導入を行う」ほか、60～64歳の在職老齢年金制度（低在老）の基準額を「現行の28万円から高在老（65歳以上）と同じ47万円の基準に合わせる」ことや、年金の受給開始時期を「現行の60～70歳から60～75歳へと拡大すべきである」ことなどを挙げた。これを踏まえて今後、「2020年の通常国会に必要な法案の提出を図る」（全世代型社会保障検討会議「中間報告」（2019年12月19日））ための準備が進められることになる。

懇談会での議論や財政検証も実施

2016年年金改革法の成立後、2018年4月より再開された同部会では、年金制度の現状や社会経済の変化を確認しつつ、「社会保障制度改革国民会議」の報告書（2013年8月）で課題とされた、①短時間労働者に対する被用者

保険の適用拡大や、②高齢期の就労と年金受給のあり方等に向けた議論をスタートさせた。

このうち、①に関しては、年金機能強化法（2012年8月成立）の規定で2019年9月末までに検討を加え、その結果に基づき必要な措置を講ずるとされていたことから、2018年12月に「働き方の多様化を踏まえた社会保険の対応に関する懇談会」（保険局長・年金局長が開催）が設置され、適用拡大に伴う動向の検証や、関係者のヒアリング等による実態把握等を行ったうえで、2019年9月20日にとりまとめがなされた経緯がある。

また、併行して5年に一度の財政検証が行われ、「経済成長と労働参加が進むケースでは、現行の年金制度の下でも、引き続き、所得代替率50%の給付水準を今後概ね100年間にわたり確保できる」ことを確認（8月27日に結果公表）。さらに、オプション試算として、被用者保険のさらなる適用拡大では「対象者の規模が大きいほど所得代替率や基礎年金の水準確保に効果が大きいこと」、また、高齢期の就労と年金については「就労期間・加入期間を延長することや、繰下げ受給を選択することは、年金の水準確保に効果が大きいこと」等を示した経緯がある。

そうした報告も踏まえ、同部会では「働き方の多様化・高齢期の長期化という今後の社会経済の変化を見越した制度改革を行うことが必要、という共通認識に達し」、2019年9月より踏み込んだ議論を展開。さらに、政府・与党内でも議論・調整が行われた結果、一般の年金制度改革の具体的な内容と、

今後の目指すべき方向性を集約した「議論の整理」に漕ぎ着けた。

2024年10月に50人超の企業まで パートの被用者保険適用を拡大へ

それによると、今般の年金制度改革で大きな柱の一つとなる「短時間労働者に対する被用者保険の適用拡大」を巡っては、「被用者は本来であれば働き方や企業規模・形態にかかわらず厚生年金の被保険者となり、報酬に比例した保険料負担を行った上で、報酬にかかわらず定額が給付される基礎年金に加え、報酬比例給付による保障を受けるべきである」と強調。一方で、現状は被用者でありながら国民年金の加入者も相当数にのぼるが、「適用拡大は、将来の無年金・低年金が心配される単身世帯やいわゆる就職氷河期世代等で、現在、国民年金第1号被保険者である者にとって、将来の年金水準を充実させることにつながる」ほか、「適用拡大を通じて雇用や働き方に中立的な制度が実現すれば、働きたい人の能力発揮の機会、企業運営に必要な人材が確保されやすくなり、結果として公平な経営条件の確保に資することが期待できる」とし、さらに、「厚生年金の被保険者となることで、国民年金財政を改善させることを通じて、マクロ経済スライドによる調整終了後の所得代替率の改善や基礎年金水準の確保につながるものであり、年金制度における所得再分配機能の強化にもつながる」などとしている。

そのうえで、現行は2016年10月より、501人以上の企業等で働く（1）週労働時間20時間以上、（2）月額賃

金8.8万円以上、(3)勤務期間1年以上見込み、の全ての要件を満たす短時間労働者(学生は除外)に対する適用が義務化され、さらに2017年4月からは500人以下の企業等についても、労使合意に基づく適用拡大が可能になっている。こうしたなか、「議論の整理」では「法律の規定上も附則に規定され、『当分の間』の経過措置として位置づけられている現行の500人超という企業規模要件は撤廃し、本来全ての被用者に被用者保険が適用されるように見直されるべきものである」が、「適用拡大に当たっては中小企業への負担に配慮した慎重な検討が必要である」という意見もあった」などと指摘。政府・与党内で議論・調整が行われた結果、「2024(令和6)年10月に50人超規模の企業まで適用することとし、その施行までの間にも、できるだけ多くの労働者の保障を充実させるため、2022(令和4)年10月に100人超規模の企業までは適用することを基本とする、との結論に至った」などと明記した。

また、短時間労働者に対する適用要件のなかでも、「1年以上の勤務期間要件は、できるだけ適用要件は少なくする方が望ましいとの観点や、実務上の取扱いの現状も踏まえて撤廃し、本則に規定されているフルタイム相当の被保険者と同様の2カ月超の要件が適用されるようにする」方針等も明らかにした。

士業の個人事業所も適用に

他方、社会保険の適用について、個人事業所の場合は現行、「法定16業種に該当する常時5人以上の従業員を使用するもの」に限られており、その業種は1953(昭和28)年以来、一度も見直されていない。「議論の整理」では、

「非適用業種についても、実態を踏まえた見直しを図っていくべきである」とし、「特に、5人以上の個人事業所のうち、弁護士・税理士・社会保険労務士等の法律・会計事務を取り扱う士業については事務処理等の面からの支障はないと考えられ、さらに他の業種と比べても法人割合が著しく低いこと、法人化に際して制度上の制約があることなどから、適用業種に追加すべきである」などと指摘した。

在職定時改定を導入

一方、今般の年金制度改革のもう一つの大きな柱である「高齢期の就労と年金受給のあり方」を巡っては、同部会での意見を踏まえつつ、政府・与党内でも議論・調整が行われた結果、「年金制度だけで考えるのではなく、税制での対応や各種社会保障制度における保険料負担等での対応を併せて、今後とも検討していくべき課題であるとされた」などと指摘。そのうえで、「今般の制度改正においては、65歳以降の老齢厚生年金について在職定時改定の導入を行うこととされた」とし、厚生年金を受給しながら就労する場合、資格喪失時(退職時・70歳到達時)に初めて年金額の改定を行う現行制度を改め、在職中毎年改定を行い、年金額を早期に増額させる「在職定時改定」を導入する考えを明らかにした。

低在老の基準を47万円に引き上げへ

また、就労して一定以上の賃金を得ている厚生年金受給者に対し、年金支給を一部停止する在職老齢年金についても、「60~64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(低在老)については、就労に与える影響が一定程度確認されているという観点、60歳台前半の就労、

特に2030(令和12)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という観点から、見直すことが適切である」などと指摘。「高在老と同じ基準とすることで、制度をわかりやすくするという利点もあることから、現行の28万円から高在老と同じ47万円の基準に合わせるべきである」などと提起した。

また、年金の受給開始時期については、「今後の更なる高齢期の就労の進展を踏まえると、高齢者が自身の就労状況等に合わせて年金受給の方法を、現行よりもさらに柔軟に選択できるように、その選択肢を増やす観点から、現行の60~70歳から60~75歳へと拡大すべき」と指摘。さらに、「繰上げ・繰下げの増減率は、年金財政への中立を基本に最新の生命表等による試算結果を踏まえ、1月当たりの繰上げ減額率を0.4%に、繰下げ増額率は0.7%とすべきである」などとした。

「議論の整理」ではこのほか、「今回の改正の機会を捉え、必要な改革を行うべき」その他の制度改正事項や業務運営改善事項として、①厚生年金・健康保険の適用について、雇用契約の期間が2カ月以内であっても、実態としてその雇用契約の期間を超えて使用される見込みがあると判断できる場合は適用対象とするよう見直すことや、②国民年金保険料の申請全額免除基準の対象について、地方税法上の非課税措置の対象に合わせ、未婚のひとり親や寡夫を追加すること、また、③現行の国民年金手帳について、その求められてきた機能・役割の変化に照らし、「基礎年金番号の本人への通知」機能を有する通知書で代替するよう見直すことなど7点を挙げている。

(調査部)