

令和4年度第1回台東支部研修会

年金制度機能強化法 改正内容等の解説

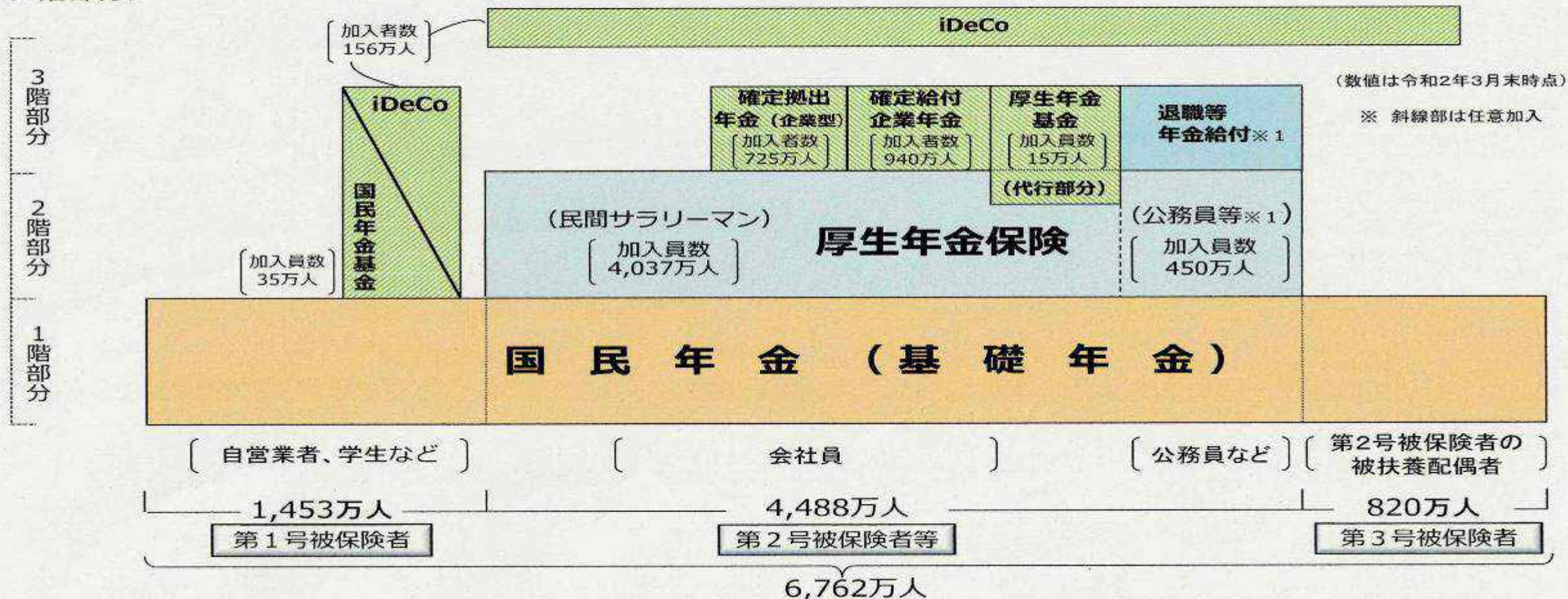
上野年金事務所お客様相談室
東京都社会保険労務士会台東支部研修委員会

年金制度改革等について

年金局年金課

年金制度の仕組み

- 現役世代は**全て国民年金の被保険者**となり、高齢期となれば、**基礎年金**の給付を受ける。(1階部分)
- 民間サラリーマンや公務員等は、これに加え、**厚生年金保険**に加入し、**基礎年金の上乗せ**として報酬比例年金の給付を受ける。(2階部分)
- また、希望する者は、iDeCo(個人型確定拠出年金)等の**私的年金**に任意で加入し、さらに上乗せの給付を受けることができる。(3階部分)



※1 被用者年金制度の一元化に伴い、平成27年10月1日から公務員および私学教職員も厚生年金に加入。また、共済年金の職域加算部分は廃止され、新たに退職等年金給付が創設。ただし、平成27年9月30日までの共済年金に加入していた期間分については、平成27年10月以後においても、加入期間に応じた職域加算部分を支給。

※2 第2号被保険者等とは、厚生年金被保険者のことをいう(第2号被保険者のほか、65歳以上で老齢、または、退職を支給事由とする年金給付の受給権を有する者を含む)。

保険料負担と年金給付（国民年金・厚生年金）

○ 年金額は、保険料を納付した期間（月数）と現役時代の賃金額（標準報酬）に応じて算定される。

	国民年金制度	厚生年金制度
保険料負担	<p>月 16,610円 (R3.4～)</p> <p>→平成17年度から毎年280円ずつ引上げ。 →平成29年度以降、16,900円(平成16年度価格)で固定。</p> <p>※産前産後期間の保険料免除の開始に伴い、令和元年度以降は17,000円(平成16年度価格) ※所得水準に応じて、保険料の免除制度あり。</p>	<p>その月の報酬 × 18.3% (H29.9～) (労使折半)</p> <p>→平成17年度から毎年0.354%ずつ引き上げ。 →平成29年9月以降、18.3%で固定。</p> <p>※数値は民間被用者(第1号厚生年金被保険者)のもの ※月34万円稼いでいる人であれば、<u>本人が</u>、月々31,110円(34万 × 18.3% × 1/2)負担。</p>
<p>受給資格期間(10年※)を満たすことが必要 ※平成29年8月から受給資格期間を25年から10年に短縮</p>		
年金給付	<p>基礎年金(老齢)(65歳～)</p> <p>給付額は、保険料を納付した期間で決定する。 (満額は定額)</p> <p>月 65,075円 (令和3年度満額) × $\frac{\text{保険料を納付した月数}}{480\text{月}}$</p> <p>※ 保険料全額免除期間 = 1/2月 又は 1/3月として計算</p>	<p>厚生年金(老齢)(65歳～)</p> <p>給付額は、現役時代の報酬と被保険者期間で決定。(報酬比例)</p> <p>平均標準報酬 × $\frac{5.481}{1,000}$ × $\frac{\text{被保険者期間(月数)}}{12}$</p> <p>賞与を含む。過去の賃金は現在価値に評価。 (賃金スライド)</p>
平均額: 月 5.6万円 (令和元年度末)		1人当たり平均額: 月 14.6万円 (基礎含む) (令和元年度末)

公的年金の規模と役割

国民

○公的年金加入者数(令和元年度末) 6,762万人

第1号被保険者 第2号被保険者等 第3号被保険者



○受給権者数(令和元年度末) 4,040万人

・老齢基礎年金(受給者)(令和元年度末)
平均額:月5.6万円

・老齢厚生年金(受給者)
1人あたり平均額:月14.6万円
(基礎年金を含む)



保険料

38.8兆円(令和3年度予算ベース)

国民年金保険料:16,610円(R3.4~)
厚生年金保険料率:18.3%(H29.9~)(労使折半)
Ex)標準報酬月額が34万円であれば、31,110円
(=34万円×18.3%×1/2)を、本人が月々負担。
※数値は民間被用者(第1号厚生年金被保険者)のもの

年金給付

56.4兆円(令和3年度予算ベース)

参考)国の一般歳出
66.9兆円(令和3年度予算)

年金制度

国民年金
厚生年金

年金積立金資産額
(国民年金、厚生年金)
(令和2年度末)
194.5兆円(時価ベース)

国等

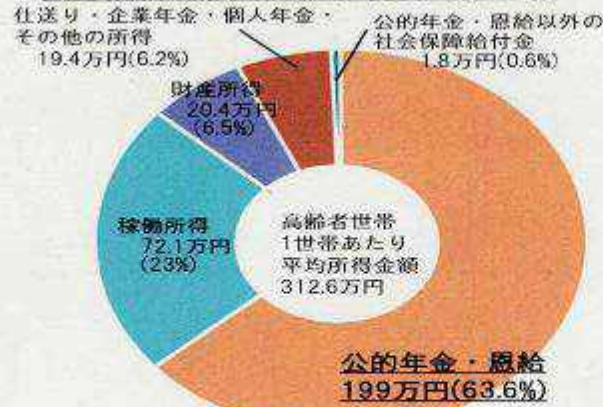
年金への
国庫負担

13.3兆円
(令和3年度
予算ベース)

※保険料額・年金給付額・国庫負担額(令和3年度予算ベース)については、共済年金を含む公的年金制度全体の額を計上

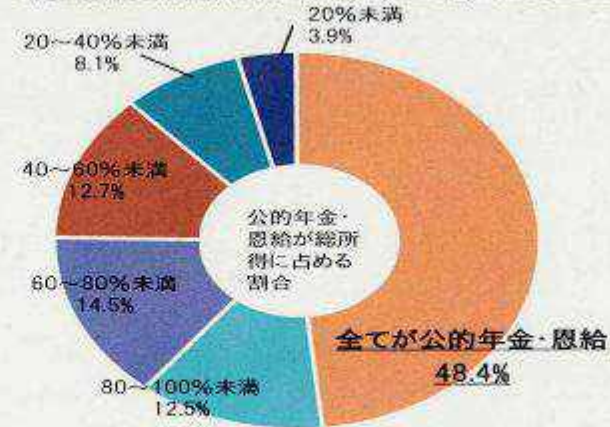
年金の役割

年金は高齢者世帯の収入の約6割



(注)尚円グラフとも、四捨五入による端数処理の関係で、100%にならない。

約5割の高齢者世帯が年金収入だけで生活



(資料)2019年国民生活基礎調査(厚生労働省)

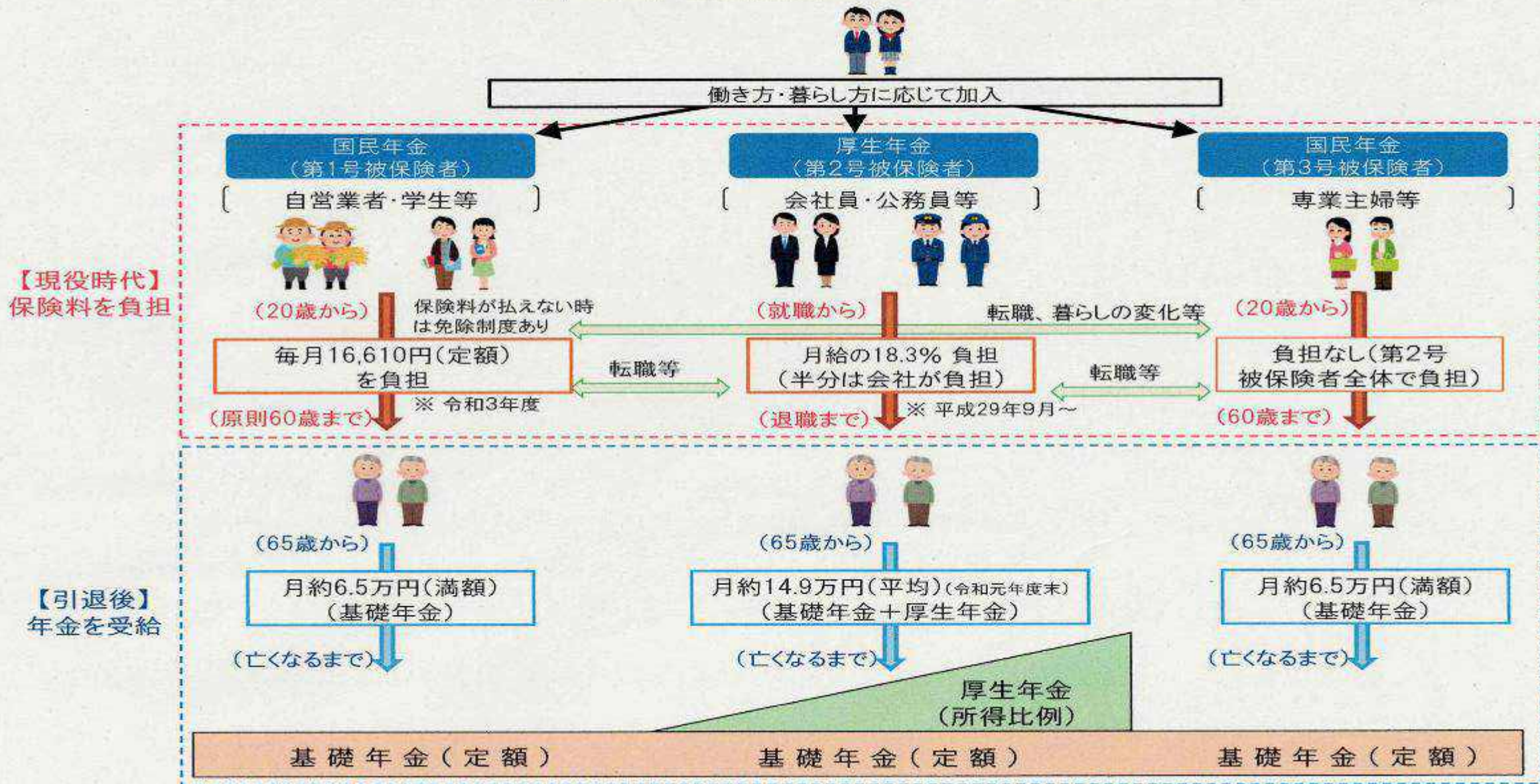
国民年金制度における被保険者種別ごとにみた、適用と負担の関係

種別	第1号被保険者	第2号被保険者	第3号被保険者
適用	20歳以上60歳未満の自営業者、農業者、無業者等が該当	民間サラリーマン、公務員が該当	民間サラリーマン、公務員に扶養される配偶者が該当
負担	<ul style="list-style-type: none"> ○ 保険料は定額、月16,610円（令和3年度） ※ 平成17年4月から毎年280円引き上げ、平成29年度以降16,900円（平成16年度価格）で固定 ※ 産前産後期間の保険料免除の開始に伴い、令和元年度以降は17,000円（平成16年度価格） ※ 毎年度の保険料額や引き上げ幅は、物価や賃金の動向に応じて変動 ○ 任意で、付加保険料の納付や国民年金基金、iDeCoへの加入が可能 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 保険料は報酬額に比例、料率は18.3%（平成29年9月～） ※ 平成16年10月から毎年0.354%引き上げ、平成29年9月以降18.3%で固定 ○ 労使折半で保険料を負担 ○ 企業により、企業型確定拠出年金や確定給付型年金を実施 ○ 任意で、iDeCoへの加入が可能 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 被保険者本人は、負担を要しない ○ 配偶者の加入している厚生年金制度が負担 ○ 任意で、iDeCoへの加入が可能

<参考>年金制度の関連数値一覧

被保険者数（公的年金制度全体）	6,762万人（令和元年度末）
確定給付企業年金の加入者数	940万人（令和元年度末）
iDeCoの加入者数	156万人（令和元年度末）
企業型確定拠出年金の加入者数	725万人（令和元年度末）
受給権者数（公的年金制度全体）	4,040万人（令和元年度末）
国民年金保険料の最終納付率[現年度納付率]	77.2%（平成30年度分保険料）[71.5%（令和2年度分保険料）]
保険料収入（公的年金制度全体）	38.8兆円（令和3年度予算ベース）
公費負担額（公的年金制度全体）	13.3兆円（令和3年度予算ベース）
給付費（公的年金制度全体）	56.4兆円（令和3年度予算ベース）
積立金（国民年金・厚生年金）	194.5兆円（令和2年度決算ベース（時価））
年金額	老齢基礎年金 月65,075円（令和3年度） ※ 平均額：月5.6万円（令和元年度末）
	老齢厚生年金 月220,496円（令和3年度・夫婦2人分の標準的な額） ※ 1人あたりの平均額：月14.6万円（基礎年金を含む。厚生年金第1号の平均。）（令和元年度末）

公的年金制度とライフコース



平成16(2004)年改正による年金制度における長期的な財政の枠組み

- 平成16年の制度改正で、今後、更に急速に進行する少子高齢化を見据えて、将来にわたって、制度を持続的で安心できるものとするための年金財政のフレームワークを導入。
- 保険料の引上げが終了したことで、基礎年金国庫負担の2分の1への引上げと合わせ、収入面では、財政フレームは完成をみている。



① 上限を固定した上での保険料の引上げ

平成29(2017)年度以降の保険料水準の固定。(保険料水準は、引上げ過程も含めて法律に明記)

・厚生年金 : 18.3%(労使折半)(平成16年10月から毎年0.354%引上げ)

・国民年金 : 16,900円※平成16年度価格(平成17年4月から毎年280円引上げ) ※現在の国民年金保険料 : 16,610円(令和3年4月~)

※産前産後期間の保険料免除の開始に伴い、令和元年度以降は17,000円(平成16年度価格)

② 基礎年金国庫負担の2分の1への引上げ

平成21年度以降、基礎年金給付費に対する国庫負担割合を2分の1とする。

平成24年「社会保障・税一体改革」により消費税財源確保。

③ 積立金の活用

概ね100年間で財政均衡を図る方式とし、財政均衡期間の終了時に給付費1年分程度の積立金を保有することとして、積立金を活用し後世代の給付に充てる。

平成24年年金額の特例水準の解消(法改正)により、マクロ経済スライドが機能する前提条件を整備。

④ 財源の範囲内で給付水準を自動調整する仕組み(マクロ経済スライド)の導入

現役世代の人口減少とともに年金の給付水準を調整。標準的な年金の給付水準について、今後の少子高齢化の中でも、年金を受給し始める時点で、現役サラリーマン世帯の平均所得の50%を上回る。

主な年金制度改革(年表)

制度の創成	昭和17(1942)年	労働者年金保険法の発足 (昭和19(1944)年に厚生年金保険法に改称)
	昭和29(1954)年	厚生年金保険法の全面改正
	昭和36(1961)年	国民年金法の全面施行(国民皆年金)
制度の充実	昭和40(1965)年	1万円年金
	昭和44(1969)年	2万円年金
	昭和48(1973)年	5万円年金、物価スライド制の導入、標準報酬の再評価等
高齢化への 対応	昭和60(1985)年	基礎年金の導入、給付水準の適正化等
	平成 2(1990)年	被用者年金制度間の費用負担調整事業の開始
	平成 6(1994)年	厚生年金(定額部分)支給開始年齢の引上げ等
	平成 9(1997)年	三共済(JR共済・JT共済・NTT共済)を厚生年金に統合
	平成12(2000)年	厚生年金(報酬比例部分)の支給開始年齢引上げ、裁定後の年金額の改定方法の見直し(物価スライドのみ)等
	平成14(2002)年	農林共済を厚生年金に統合
	平成16(2004)年	上限を固定した上での保険料率の段階的引上げ、マクロ経済スライドの導入、基礎年金の国庫負担割合の引上げの法定化等
	平成21(2009)年	臨時的な財源を用いた基礎年金国庫負担割合2分の1の実現
	平成24(2012)年	消費税収を財源とした基礎年金国庫負担割合2分の1の恒久化、特例水準の解消、被用者年金制度の一元化、厚生年金の適用拡大、年金の受給資格期間短縮、低所得・低年金高齢者等に対する福祉的な給付等
	平成28(2016)年	マクロ経済スライドの見直し(未調整部分の繰越し)、賃金・物価スライドの見直し(賃金変動に合わせた改定の徹底) 等
令和 2(2020)年	厚生年金の適用拡大、在職中の年金受給の在り方の見直し(在職老齢年金制度の見直し、在職定時改定の導入)、受給開始時期の選択肢の拡大 等	

年金制度の機能強化のための国民年金法等の一部を改正する法律の概要

(令和2年法律第40号、令和2年6月5日公布)

改正の趣旨

より多くの方がより長く多様な形で働く社会へと変化する中で、長期化する高齢期の経済基盤の充実を図るため、短時間労働者に対する被用者保険の適用拡大、在職中の年金受給の在り方の見直し、受給開始時期の選択肢の拡大、確定拠出年金の加入可能要件の見直し等の措置を講ずる。

改正の概要

1. 被用者保険の適用拡大【厚生年金保険法、健康保険法、公的年金制度の財政基盤及び最低保障機能の強化等のための国民年金法等の一部を改正する法律(平成24年改正法)、国家公務員共済組合法、地方公務員等共済組合法】

- ① 短時間労働者を被用者保険の適用対象とすべき事業所の企業規模要件について、段階的に引き下げる(現行500人超→100人超→50人超)。
- ② 5人以上の個人事業所に係る適用業種に、弁護士、税理士等の資格を有する者が行う法律又は会計に係る業務を行う事業を追加する。
- ③ 厚生年金・健康保険の適用対象である国・自治体等で勤務する短時間労働者に対して、公務員共済の短期給付を適用する。

2. 在職中の年金受給の在り方の見直し【厚生年金保険法】

- ① 高齢期の就労継続を早期に年金額に反映するため、在職中の老齢厚生年金受給者(65歳以上)の年金額を毎年定時に改定することとする。
- ② 60歳から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について、支給停止とならない範囲を拡大する(支給停止が開始される賃金と年金の合計額の基準を、現行の28万円から47万円(令和2年度額)に引き上げる。)

3. 受給開始時期の選択肢の拡大【国民年金法、厚生年金保険法等】

現在60歳から70歳の間となっている年金の受給開始時期の選択肢を、60歳から75歳の間拡大する。

4. 確定拠出年金の加入可能要件の見直し等【確定拠出年金法、確定給付企業年金法、独立行政法人農業者年金基金法等】

- ① 確定拠出年金の加入可能年齢を引き上げる(※)とともに、受給開始時期等の選択肢を拡大する。
※ 企業型DC:厚生年金被保険者のうち65歳未満→70歳未満 個人型DC(iDeCo):公的年金の被保険者のうち60歳未満→65歳未満
- ② 確定拠出年金における中小企業向け制度の対象範囲の拡大(100人以下→300人以下)、企業型DC加入者のiDeCo加入の要件緩和など、制度面・手続面の改善を図る。

5. その他【国民年金法、厚生年金保険法、年金生活者支援給付金の支給に関する法律、児童扶養手当法等】

- ① 国民年金手帳から基礎年金番号通知書への切替え
- ② 未婚のひとり親等を寡婦と同様に国民年金保険料の申請全額免除基準等に追加
- ③ 短期滞在の外国人に対する脱退一時金の支給上限年数を3年から5年に引上げ(具体の年数は政令で規定)
- ④ 年金生活者支援給付金制度における所得・世帯情報の照会の対象者の見直し
- ⑤ 児童扶養手当と障害年金の併給調整の見直し 等

施行期日

令和4(2022)年4月1日(ただし、1①は令和4(2022)年10月1日・令和6(2024)年10月1日、1②・③は令和4(2022)年10月1日、4①は令和4(2022)年4月1日・同年5月1日等、4②は令和2(2022年)10月1日・令和4(2022)年10月1日等、5②・③は令和3(2021)年4月1日、5④は公布日、5⑤は令和3(2021)年3月1日 等)

1. 被用者保険の適用拡大に係る見直し

被用者保険の適用拡大の趣旨

- ①被用者にふさわしい保障の実現、②働き方や雇用の選択を歪めない制度の構築、③社会保障の機能強化

1. 短時間労働者への適用拡大



[パート労働者への適用拡大の経緯]

- ・2000年(平成12年)の改正時 → 検討されたが、改正に至らなかった。
- ・2004年(平成16年)の改正時 → 検討されたが、改正に至らなかった。改正法附則で、短時間労働者に対する厚生年金の適用について、5年を目途に検討する旨の検討規定。
- ・2007年(平成19年)の被用者年金一元化法案時 → 300人超の企業等で適用する改正を盛り込んで国会提出するが、廃案。

被用者保険の非適用業種の見直し

- ・ 常時1名以上使用される者がいる、法人事業所 (A) ・ ・ ・ **強制適用**
- ・ 常時5名以上使用される者がいる、法定16業種に該当する個人の事業所 (B) ・ ・ ・ **強制適用**
- ・ 上記以外 (C) ・ ・ ・ **強制適用外** (労使合意により任意に適用事業所となることは可能=**任意包括適用**)

	法人	個人事業主	
		常時5人以上の者を使用する事業所	5人未満の事業所
法定16業種(※)	強制適用事業所	(B)	
上記以外の業種(非適用業種) 例: 農業・林業・漁業 士業(弁護士等) 宿泊業、飲食サービス業 娯楽業、警備業、政治・経済・文化団体、宗教等	(A)		(C) 任意包括適用

※ 健康保険法3条3項1号及び厚生年金保険法6条1項1号に規定する以下の業種。

- | | |
|---|--------------------------------------|
| ① 物の製造、加工、選別、包装、修理又は解体の事業 | ⑨ 金融又は保険の事業 |
| ② 土木、建築その他工作物の建設、改造、保存、修理、変更、破壊、解体又はその準備の事業 | ⑩ 物の保管又は賃貸の事業 |
| ③ 鉱物の採掘又は採取の事業 | ⑪ 媒介周旋の事業 |
| ④ 電気又は動力の発生、伝導又は供給の事業 | ⑫ 集金、案内又は広告の事業 |
| ⑤ 貨物又は旅客の運送の事業 | ⑬ 教育、研究又は調査の事業 |
| ⑥ 貨物積みおろしの事業 | ⑭ 疾病の治療、助産その他医療の事業 |
| ⑦ 焼却、清掃又はと殺の事業 | ⑮ 通信又は報道の事業 |
| ⑧ 物の販売又は配給の事業 | ⑯ 社会福祉法に定める社会福祉事業及び更生保護事業法に定める更生保護事業 |

強制適用事業所 …… 約243万事業所

任意包括適用事業所 …… 約10万事業所

注: 適用事業所数は、2021年6月末現在

【見直し内容】 (令和4(2022)年10月施行)

○ 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(※)を適用業種に追加する。

(※ 弁護士・公認会計士・公証人・司法書士・土地家屋調査士・行政書士・海事代理士・税理士・社会保険労務士・沖縄弁護士・外国法事務弁護士・弁理士)

2か月を超えて雇用が見込まれる者の被用者保険の早期加入措置

【見直しの趣旨】

- 現在、厚生年金保険法及び健康保険法では、「二月以内の期間を定めて使用される者」(引き続き使用されるに至った場合を除く)は適用除外としている。
- 2か月以内の雇用契約であっても、これを継続反復しているような場合には、「引き続き使用されるに至った場合」として、被用者保険の対象としているが、当該最初の雇用契約の期間は適用の対象となっていないため、雇用の実態に即した被用者保険の適切な適用を図る観点からの見直しを行う。

【見直し内容】(令和4(2022)年10月施行)

- 雇用保険の規定等も参考にし、「二月以内の期間を定めて使用され、当該定めた期間を超えて使用されることが見込まれない者」を適用除外にすることにより、**雇用契約の期間が2か月以内であっても、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、最初の雇用期間を含めて、当初から被用者保険の適用対象とする。**(適用拡大と同時に施行)

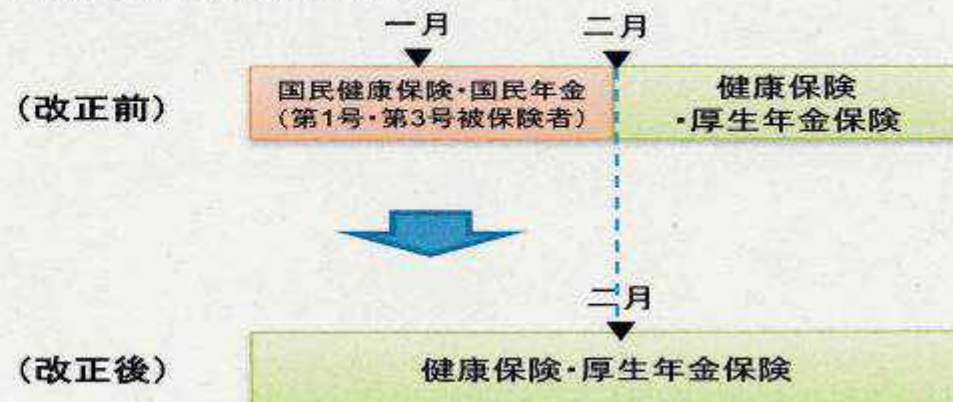
※ 雇用保険法第6条第2号では、雇用保険の適用除外者として「同一の事業主の適用事業に継続して31日以上雇用されることが見込まれない者」と規定。

<具体的な事務の取扱いのイメージ>

- 被用者保険の適用拡大における勤務期間要件の事務の取扱いと同様に、以下のとおり取り扱う。

- ・ 雇用期間が2か月以内の場合であっても、
(ア)就業規則、雇用契約書等において、その契約が「更新される旨」、または「更新される場合がある旨」が明示されている場合
(イ)同一の事業所において、同様の雇用契約に基づき雇用されている者が更新等により最初の雇用契約の期間を超えて雇用された実績がある場合は、当初から適用する。
- ・ ただし、(ア)(イ)のいずれかに該当するときであっても、労使双方により、最初の雇用契約の期間を超えて雇用しないことにつき合意しているときは、雇用契約の期間を超えることが見込まれないこととして取り扱う。
- ・ 事業所調査で、労働者名簿等に基づき適用されていない従業員等の雇用契約書等を確認し、上記(ア)(イ)のいずれかに該当することが事後的に判明した場合は、契約当初(保険料徴収の時効を踏まえて2年)に遡及して適用するよう指導する。

※ 2か月間の雇用契約を結んだ場合



被用者保険の適用拡大を進めるにあたっての基本的な考え方

1. 被用者にふさわしい保障の実現

- 被用者でありながら国民年金・国民健康保険加入となっている者に対して、被用者による支えあいの仕組みである厚生年金による保障（報酬比例の上乗せ給付）や健康保険による保障（病気や出産に対する傷病手当金や出産手当金の支給）が確保される。
- 保険料についても、被用者保険では労使折半の負担となる。

2. 働き方や雇用の選択を歪めない制度の構築

- 労働者の働き方や企業による雇い方の選択において、社会保険制度における取扱いによって選択を歪められたり、不公平を生じたりすることがないようにする。
- 適用拡大などを通じて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や企業運営に必要な労働力が確保されやすくなることが期待できる。

3. 社会保障の機能強化

- 適用拡大によって厚生年金の適用対象となった者は、定額の基礎年金に加え、報酬比例給付による保障を受けられるようになる。
- 適用拡大はどのような働き方であっても共通に保障される給付である基礎年金の水準の確保につながり、これによる年金制度における所得再分配機能の維持にも資する。

（2014年（平成26年）及び2019年（令和元年）の財政検証のオプション試算においては、適用拡大の具体的内容に関して複数の仮定を置いた上で、上述の基礎年金水準の確保の効果が具体的に示された。）

適用拡大の労働者への影響について

- 前回の適用拡大の際には、就業調整した人より労働時間を延ばした人の方が多い。
- 実際に適用を受けた短時間労働者の収入は増加傾向。

適用拡大に際して働き方を変えた者の具体的な変更内容



(注) 調査に回答した短時間労働者から元々厚生年金加入者だった者を除いた3,323人のうち、適用拡大に際して「働き方が変わった」と回答した15.8% (526人) の内訳の数値。なお、上記3,323人の中には、適用拡大の対象となった者のほか、義務的適用拡大の対象でない企業(従業員500人以下の企業等)に勤務する者、労働時間や賃金などで適用要件をそもそも満たしていない者も含まれる点に留意。

(出所) 労働政策研究・研修機構 (JILPT) 「社会保険の適用拡大に伴う働き方の変化等に関する調査」(2018)

短時間被保険者の標準報酬月額別分布



(出所) 厚生労働省「厚生年金保険・国民年金事業月報(速報)」

- 社会保険加入のメリットや働き方の変化について企業が従業員に丁寧に説明することが、就業調整の回避に有効。

前回の適用拡大の対象企業における好事例

- ✓ 社会保険加入のメリットについてパンフレットを作成し説明。厚生年金に加入すると、退職後に年金としてどの程度受け取れるのか、計算できる簡易シミュレーターを使って個別に相談。手取り給与を減らさないためには、労働時間をどの程度増やせばいいか、マトリクスを使って説明し、労働時間を増やす方向に誘導することで、会社としての総労働時間減少を食い止めた。【小売業】
- ✓ 全国の人事担当者向けに会議にて制度の周知をはかった。対象者に対し、個別に文章と日本年金機構のリーフレットを配布し、制度の周知をはかった。社会保険加入を機に、1日の所定労働時間の延長を提案した。【運輸業】
- ✓ 加入要件を満たす可能性がある全ての短時間労働者と面談を行い、社会保険に加入するか、労働時間を短縮するなどして加入しないこととするか、その利点と不利益な点を含め、個別に説明することに時間を要した。結果として、短時間労働者が労働時間を短縮する等、労働時間の確保に対する影響は軽微であった。【飲食業】

(出所) 厚生労働省実施の企業アンケート(2019年2~3月)中、2016年10月からの適用拡大の対象企業(大企業)の回答より(※趣旨を変えずに文章を縮約している部分がある)

➡ 適用拡大を更に進めるに当たり、**労働者本人への周知・企業から従業員への説明支援のための取組**を行う。

被用者保険の適用拡大のメリット

メリット
年金

年金の**3**つの**保障が充実**！
年金が“**2階建て**”になり
保障がワイドになります！

これまで

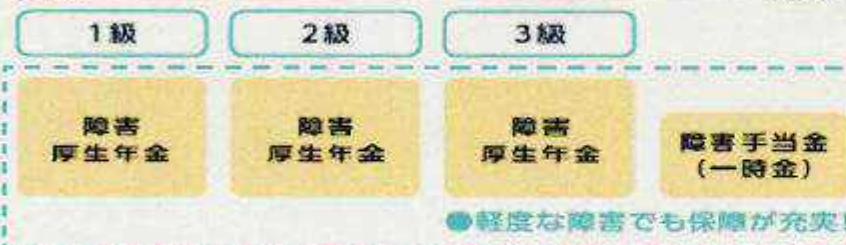
これから

厚生年金も受け取れます。

給付が
上昇せ



障害の程度
重い ← → 軽い



保障が
ワイドに

●軽度な障害でも保障が充実!



メリット
医療

あんしんの医療保険が
さらに充実!

傷病手当金



病休期間中、
給与の2/3相当を支給

出産手当金



産休期間中、
給与の2/3相当を支給



詳しくは、
社会保険適用拡大特設サイトへ!

<https://www.mhlw.go.jp/tekiyoukakudai/>

被用者保険の適用拡大のメリット

パート・アルバイトの方

保険料は口座振替から給料天引きに！

これまで口座振替などの方法で支払っていた国民年金・国民健康保険料が、厚生年金保険料・健康保険料に変わり、給料からの天引きになります。

なお、保険料の半分は会社が負担します。

これまで → これから



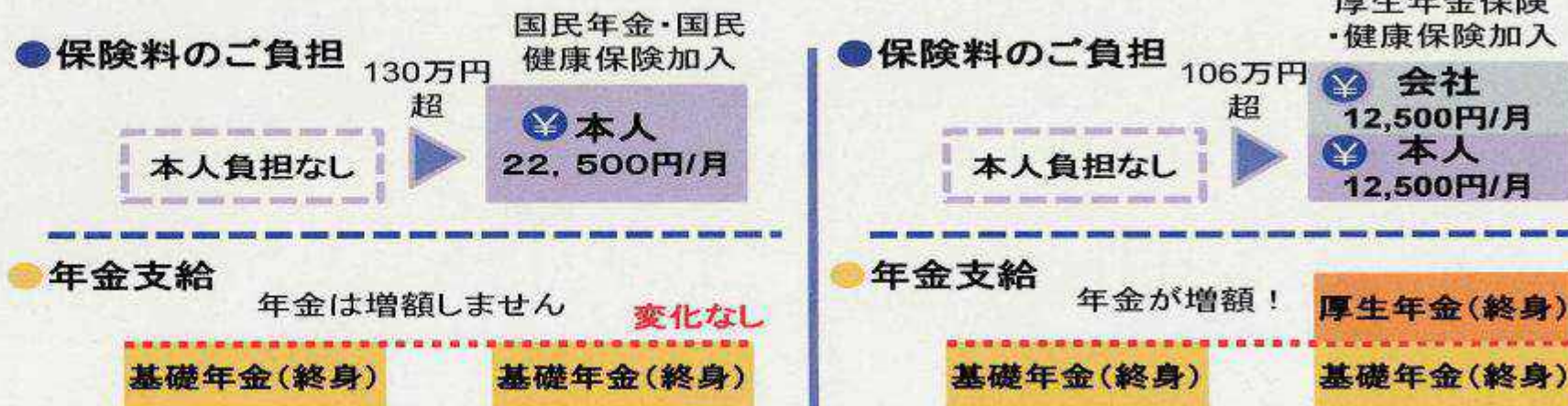
※金額は、年収106万円（月収8.8万円）の例です。

配偶者の扶養の範囲内でお勤めの方

扶養基準（130万円）を意識せず働ける！

これからは、年収106万円（月額8.8万円）を超える等の各種要件を満たした場合に、厚生年金保険、健康保険に加入し保険料負担（労使折半）が新たに発生するものの、その分保障も充実します。

これまで → これから



※金額は、年収130万円の例です。

※金額は、年収106(月8.8)万円の例です。

被用者保険の適用拡大に伴う周知・専門家活用支援

令和元年度補正予算：0.5億円
令和2年度当初予算：2.6億円
令和3年度当初予算：7.6億円

- 被用者保険の適用拡大に際し、企業・従業員の双方に改正内容と意義が理解されるよう、積極的に周知・広報を実施。
- 特に企業向けには、年金事務所において、事業者団体と連携しつつ相談受付・セミナー開催、専門家派遣の仕組みを整備。

厚生労働省

周知・広報

- 企業・従業員の広報ニーズ分析
- 企業・従業員それぞれに向けたコンテンツ作成(ホームページ・リーフレット等)
- 各種広報媒体を通じた情報発信

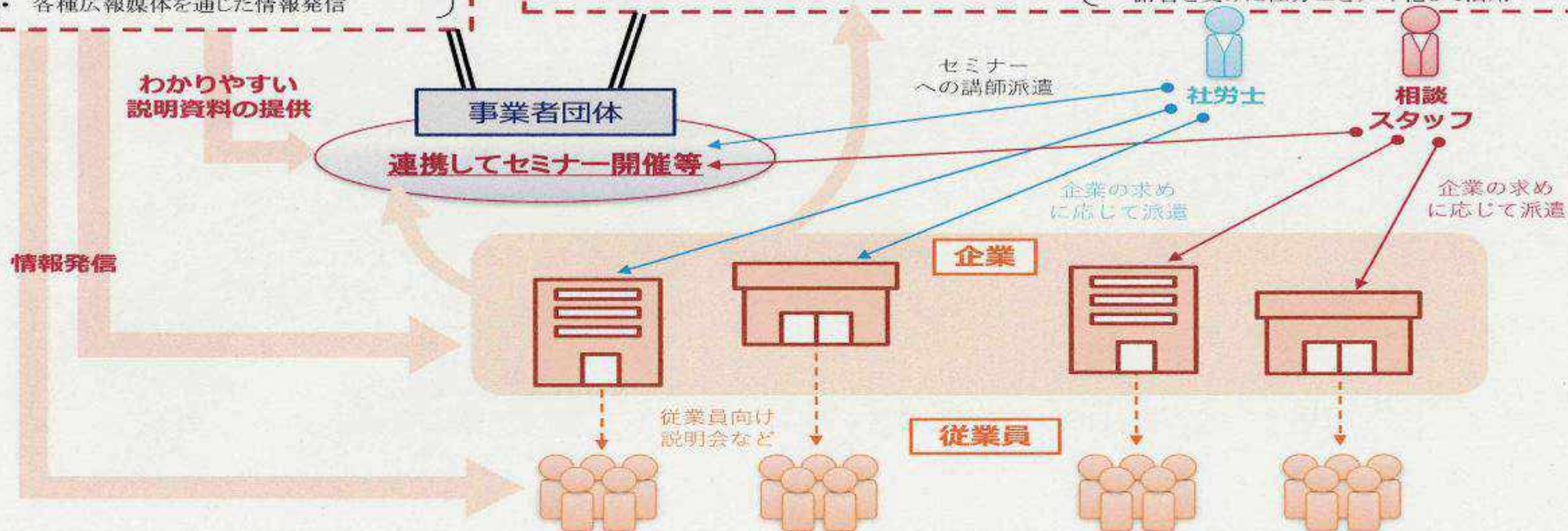
年金事務所(日本年金機構)

相談窓口

- 47都道府県ごとに少なくとも1か所窓口を設置
- 適用拡大の対象か否かの説明、社内での事務処理の説明、従業員への説明資料提供

専門家派遣

- 事業者団体開催のセミナーへの講師派遣、企業の求めに応じた事業所への専門家個別派遣
- 適用拡大への効果的な対応等について所要の講習を受けた社労士をリスト化して活用



2. ①在職定時改定の導入

【見直しの趣旨】

- 老齢厚生年金の受給権を取得した後に就労した場合は、**資格喪失時(退職時・70歳到達時)**に、受給権取得後の被保険者であった期間を加えて、老齢厚生年金の額を改定している(いわゆる退職改定)。
- 高齢期の就労が拡大する中、就労を継続したことの効果を退職を待たずに早期に年金額に反映することで、年金を受給しながら働く在職受給権者の経済基盤の充実を図る。

【見直し内容】(令和4(2022)年4月施行)

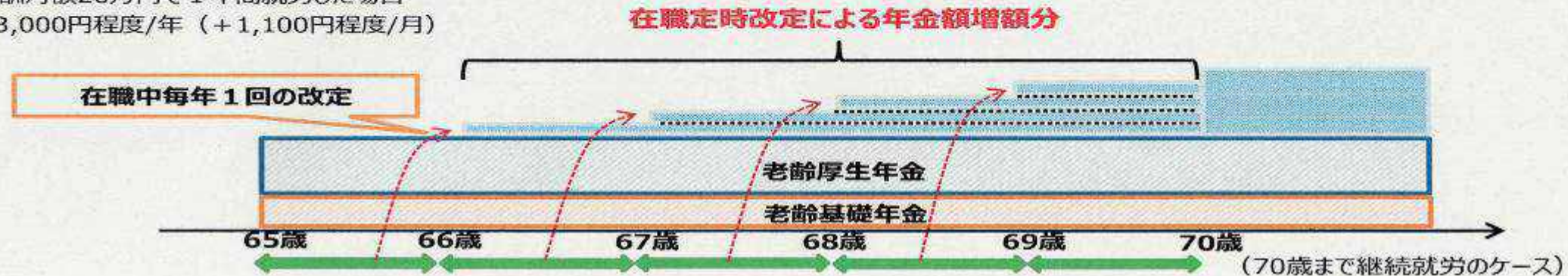
- 65歳以上の者については、**在職中であっても、年金額の改定を定時に行う(毎年1回、10月分から)**。

【現行】



【見直し内容】

- ・標準報酬月額20万円で1年間就労した場合
⇒ +13,000円程度/年 (+1,100円程度/月)

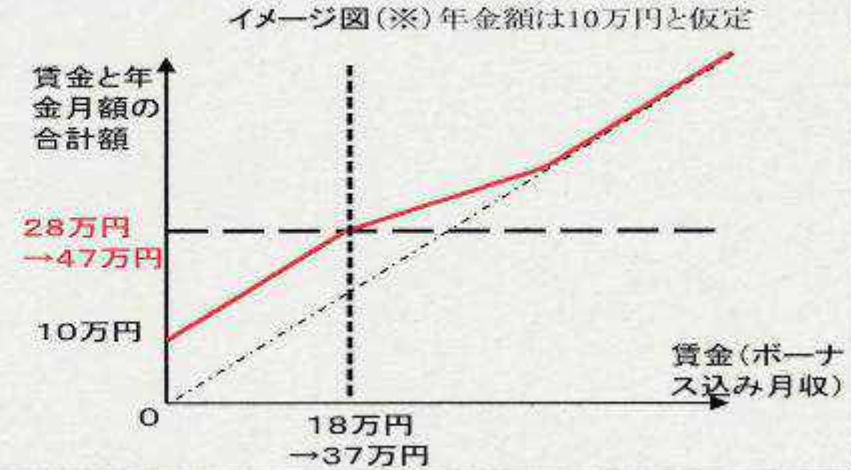


2. ②在職老齢年金制度の見直し

【見直し内容】(令和4(2022)年4月施行)

- **60～64歳の在職老齢年金制度(低在老)**について、
 - ・ 就労に与える影響が一定程度確認されている
 - ・ 2030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
 - ・ 制度を分かりやすくする
 といった観点から、支給停止の基準額を28万円から、**現行の65歳以上の在職老齢年金制度(高在老)と同じ「47万円」に引き上げる。**

※ 男性は2025年度まで、女性は2030年度までの経過的な制度であるため、**見直しによる長期的な財政影響は極めて軽微。**



【60～64歳の在職老齢年金制度(低在老)】(2022年度末推計)

(※1)対象者数に、第2～4号厚生年金被保険者期間のみの者は含まれていない。
(※2)「基本月額」が全額支給停止となる人数であり、在職老齢年金制度による支給停止の対象とならない繰り上げた基礎年金等を受給している者を含んでいることに留意が必要。

	見直し内容・考え方	支給停止対象者数(※1)	うち全額支給停止の対象者数(※2)	支給停止対象額
現行	基準額は28万円 ・ 夫婦2人の標準的な年金額相当を基準として設定。 2000年改正当時のモデル年金額に、2003年度からの総報酬制の施行を勘案して2004年度に設定。	(2022年度末推計) 約37万人 (在職受給権者の51%)	(2022年度末推計) 約16万人 (約22%)	(2022年度末推計) 約2,600億円
見直し	基準額を47万円に引上げ ・ 現役男子被保険者の平均月収(ボーナスを含む。)を基準として設定。(高在老と同じ)	(2022年度末推計) 約11万人 (在職受給権者の15%)	(2022年度末推計) 約5万人 (約7%)	(2022年度末推計) 約1,000億円

【65歳以上の在職老齢年金制度(高在老)】(2018年度末)

(※1)対象者数に、第2～4号厚生年金被保険者期間のみの者は含まれていない。
(※2)「基本月額」が全額支給停止となる人数であり、在職老齢年金制度による支給停止の対象とならない基礎年金等を受給している者を含んでいることに留意が必要。

	考え方	支給停止対象者数(※1)	うち全額支給停止の対象者数(※2)	支給停止対象額
現行	基準額は47万円 ・ 現役男子被保険者の平均月収(ボーナスを含む。)を基準として設定。 1998年度末の現役男子被保険者の平均月収(ボーナスを含まない)に、2003年度からの総報酬制の施行を勘案して2004年度に設定。 (法律上は2004年度価格で「48万円」。)	約41万人 (在職受給権者の17%)	約20万人 (約8%)	約4,100億円

※ **高齢期の就労と年金の調整については、年金制度だけでなく、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、引き続き検討していく。**

3. 受給開始時期の選択肢の拡大

【見直しの趣旨】

- 公的年金の受給開始時期は、原則として、個人が60歳から70歳の間で自由に選ぶことができる。
 - ・ 65歳より早く受給開始した場合（繰上げ受給） → 年金額は減額（1月あたり▲0.5%、最大▲30%）
 - ・ 65歳より後に受給開始した場合（繰下げ受給） → 年金額は増額（1月あたり+0.7%、最大+42%）
- 高齢期の就労の拡大等を踏まえ、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選択できるよう、繰下げ制度について、より柔軟で使いやすいものとするための見直しを行う。

【見直し内容】（(1)令和4(2022)年4月施行、(2)令和5(2023)年4月施行）

（1）繰下げ受給の上限年齢の引上げ

- ・ 現行70歳の繰下げ受給の上限年齢を75歳に引き上げる（受給開始時期を60歳から75歳の間で選択可能）。
（改正法施行時点で70歳未満の者について適用）
- ・ 繰上げ減額率は1月あたり▲0.4%（最大▲24%）、繰下げ増額率は1月あたり+0.7%（最大+84%）。
（それぞれの期間内において、数理的に年金財政上中立を基本として設定）
- ・ 上限年齢（現行70歳）以降に請求する場合の上限年齢での繰下げ制度についても、連動して75歳に見直す。
（75歳以降に繰下げ申出を行った場合、75歳に繰下げ申出があったものとして年金を支給することとする）

（2）70歳以降に請求する場合の5年前時点での繰下げ制度の新設

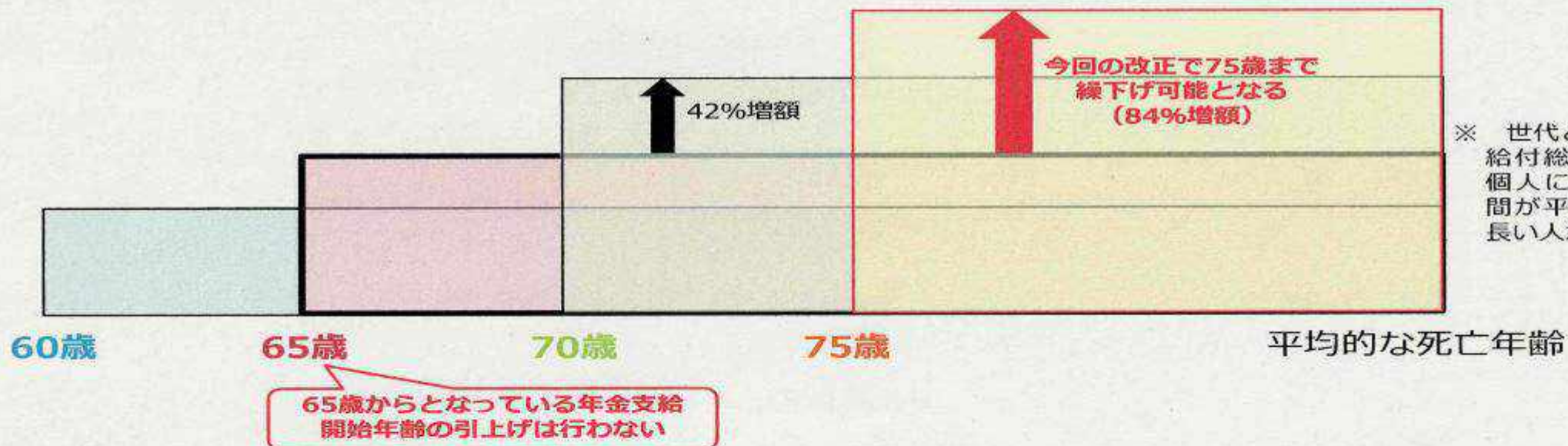
- ・ 70歳以降80歳未満の間に請求し、かつ請求時点における繰下げ受給を選択しない場合、年金額の算定に当たっては、5年前に繰下げ申出があったものとして年金を支給する。
（繰下げ上限年齢を70歳から75歳に引き上げることに伴い、5年以上前の時効消滅した給付分に対応する繰下げ増額）

※ 国共済・地共済・私学共済の退職年金についても、現行70歳の繰下げ受給の上限年齢を75歳に引き上げる（受給開始時期を60歳から75歳の間で選択可能）等の見直しを行う。

受給開始時期(繰上げ・繰下げ受給制度)の選択肢の拡大について

- ・ 現在、公的年金の受給開始時期は、原則として、個人が60歳から70歳の間で自由に選ぶことができる。65歳より早く受給を開始した場合(繰上げ受給)には、年金月額が減額(最大30%減額)となる一方、65歳より後に受給を開始した場合(繰下げ受給)には、年金月額が増額(最大42%増額)となる。
- ・ 今回の改正で、この受給開始時期の上限を、**70歳から75歳に引き上げる**。75歳から受給を開始した場合には、年金月額は84%増額となる。(令和4年4月施行)

- ※ 繰上げによる減額率・繰下げによる増額率については、選択された受給開始時期にかかわらず年金財政上中立となるよう設定されている。
- ※ 繰下げについては、66歳到達以降に選択することができる。
- ※ 改正後の繰下げについては、令和4年4月1日以降に70歳に到達する方が対象となる。



65歳からとなっている年金支給開始年齢の引き上げは行わない

(参考) 繰上げ・繰下げによる減額・増額率

減額率・増額率は請求時点(月単位)に応じて計算される。

- ・ 繰上げ減額率 = $0.5\% \times$ 繰り上げた月数(60歳~64歳) ※繰上げ減額率は令和4年4月1日以降、60歳に到達する方を対象として、1月あたり0.4%に改正予定。
- ・ 繰下げ増額率 = $0.7\% \times$ 繰り下げた月数(66歳~75歳)

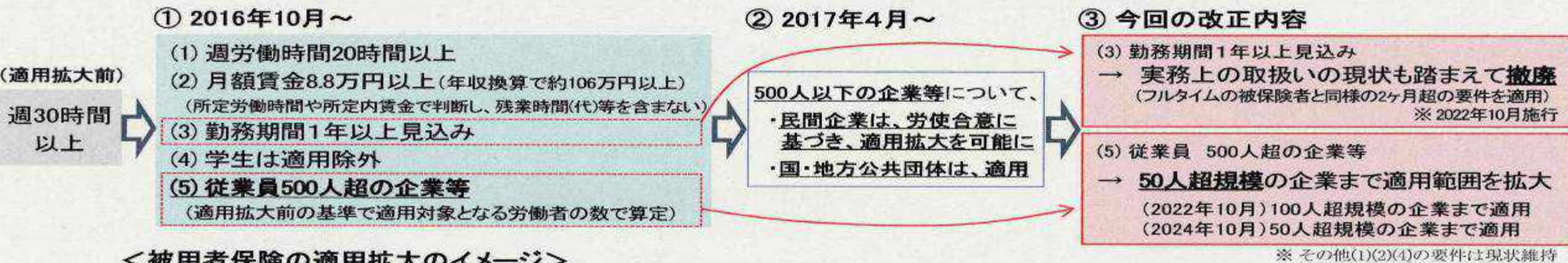
請求時の年齢	60歳	61歳	62歳	63歳	64歳	65歳	66歳	67歳	68歳	69歳	70歳	71歳	72歳	73歳	74歳	75歳
減額・増額率 (改正後)	70% (76%)	76% (80.8%)	82% (85.6%)	88% (90.4%)	94% (95.2%)	100%	108.4%	116.8%	125.2%	133.6%	142%	150.4%	158.8%	167.2%	175.6%	184%

參考資料

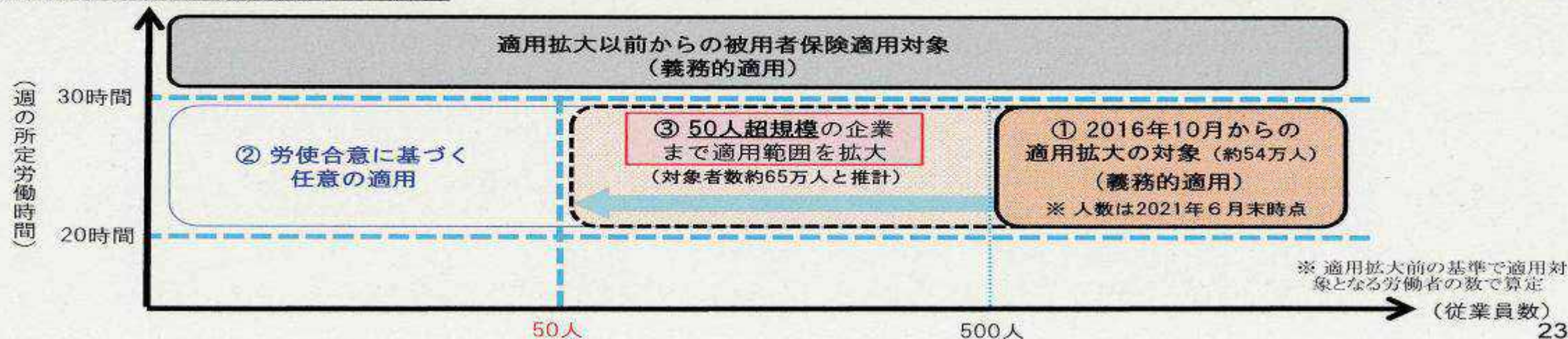
短時間労働者に対する被用者保険の適用拡大の概要

働きたい人が働きやすい環境を整えるとともに、短時間労働者について、年金等の保障を厚くする観点から、被用者保険(年金・医療)の適用拡大を進めていくことが重要。

- ① (2016年10月～) **500人超の企業で、月収8.8万円以上等の要件を満たす短時間労働者に適用拡大。**
- ② (2017年4月～) **500人以下の企業で、労使の合意に基づき、企業単位で、短時間労働者への適用拡大を可能とする。**(国・地方公共団体は、規模にかかわらず適用とする)
- ③ 今回の改正では、**50人超規模の企業まで適用範囲を拡大。**(500人超(現行)→100人超(2022年10月)→50人超(2024年10月))

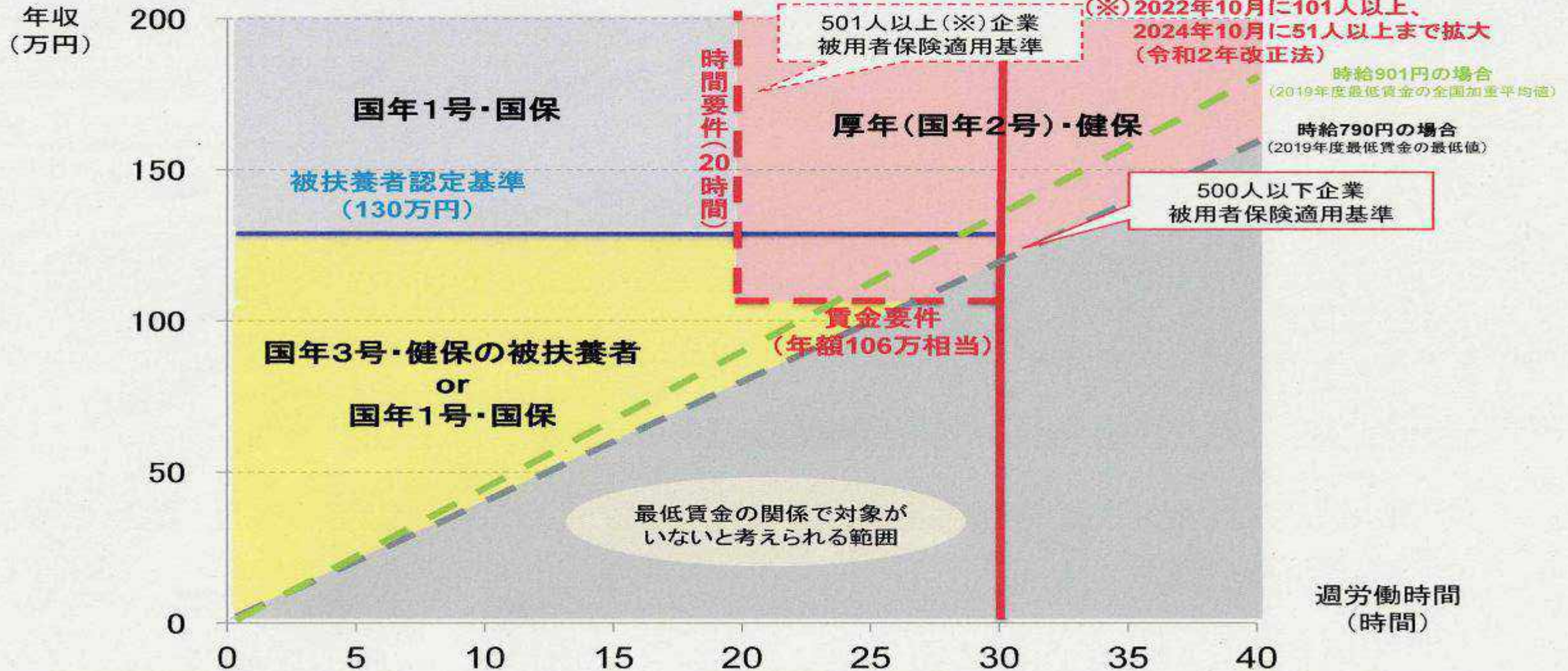


<被用者保険の適用拡大のイメージ>



個人の働き方と社会保険の適用区分

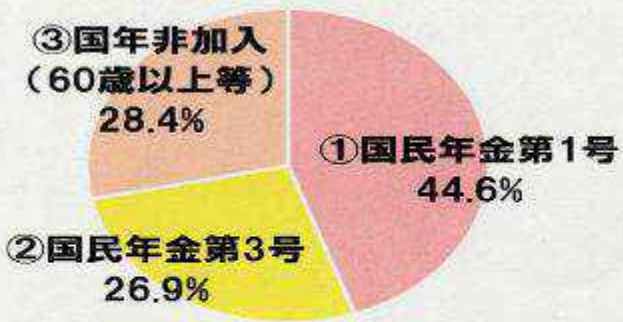
- 短時間労働者の社会保険制度上の適用区分は、各自の働き方(労働時間及び収入)や扶養者の有無によって異なり、どの区分に属するかによって給付・負担の内容に差異が生まれることになる。



(注)被用者保険の適用基準としての資金要件については、所定内給与から通勤手当等を除いた月額賃金で判断されるのに対して、被扶養者認定基準については年間の総収入金額で判断されることに留意が必要。

個人の受益と負担

週20-30時間・月収8.8万円以上のパート労働者の被保険者区分



※ 月収8.8万円(年収106万円)の場合

	厚生年金保険料	健康保険料	増える報酬比例部分の年金額 (目安)	医療保険給付
20年間加入	月額8,100円	月額4,400円	月額 9,000円 / 年額108,300円 × 終身	医療費給付 + 傷病手当金 + 出産手当金
10年間加入	月額8,100円	月額4,400円	月額 4,500円 / 年額54,100円 × 終身	
1年間加入	月額8,100円	月額4,400円	月額 450円 / 年額5,400円 × 終身	

① 単身者、自営業者の配偶者など (国民年金第1号被保険者、国民健康保険加入者)



② サラリーマン家庭の主婦など (国民年金第3号被保険者、健康保険被扶養者)



③ 高齢者(60歳以上)等 (国民年金非加入者、国民健康保険加入者)

※ 国民年金非加入者には、60歳以上の者のほか、20歳未満の者等も含まれる



※ 図は報酬比例部分の年金額が増える分を示しているが、厚生年金の加入期間が180月(40年)に満たない者の場合は、更に経過的加算(基礎年金増に相当)が加算される。

個々の企業における追加的な保険料負担のイメージ

- 短時間被保険者に係る平均的な標準報酬額 172.8万円/年
- 厚生年金保険料率18.3% ⇒ 事業主負担分9.15%
- 健康保険料率10%(協会けんぽの平均料率) ⇒ 事業主負担分5%
(40~65歳の被保険者については、介護保険料率1.73%(協会けんぽの料率)
⇒ 事業主負担分0.865%)

短時間被保険者1人当たり
約24.5万円/年
(40~65歳の者の場合、
+約1.5万円)

○ 企業で働く短時間労働者

- ① 「一般被保険者」として被用者保険適用済みの者
(週の労働時間が通常の労働者の3/4以上)
- ② 今般の改正で新たに「短時間被保険者」となる者
(週20~30時間かつ月額賃金8.8万円以上)
- ③ 引き続き被用者保険が適用されない者
(週20時間未満、月8.8万円未満、学生等)

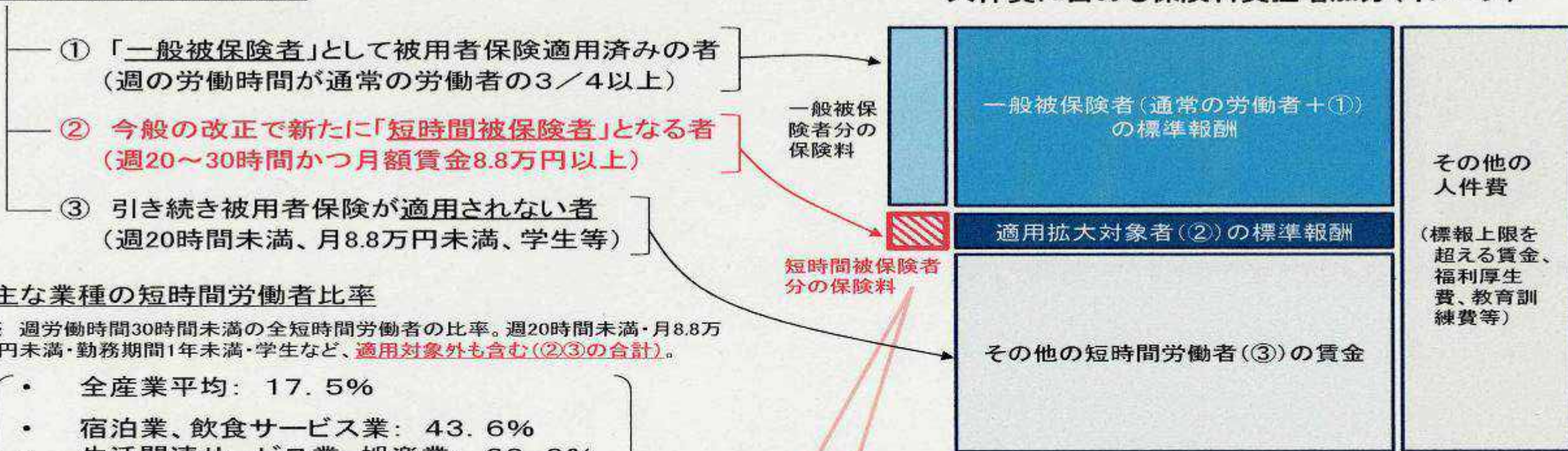
○ 主な業種の短時間労働者比率

※ 週労働時間30時間未満の全短時間労働者の比率。週20時間未満・月8.8万円未満・勤務期間1年未満・学生など、**適用対象外も含む(②③の合計)**。

- 全産業平均: 17.5%
- 宿泊業、飲食サービス業: 43.6%
- 生活関連サービス業、娯楽業: 30.9%
- 卸売業、小売業: 23.3%
- 医療・福祉: 20.6%

(出所)平成28年パートタイム労働者総合実態調査を特別集計

人件費に占める保険料負担増加分(イメージ)



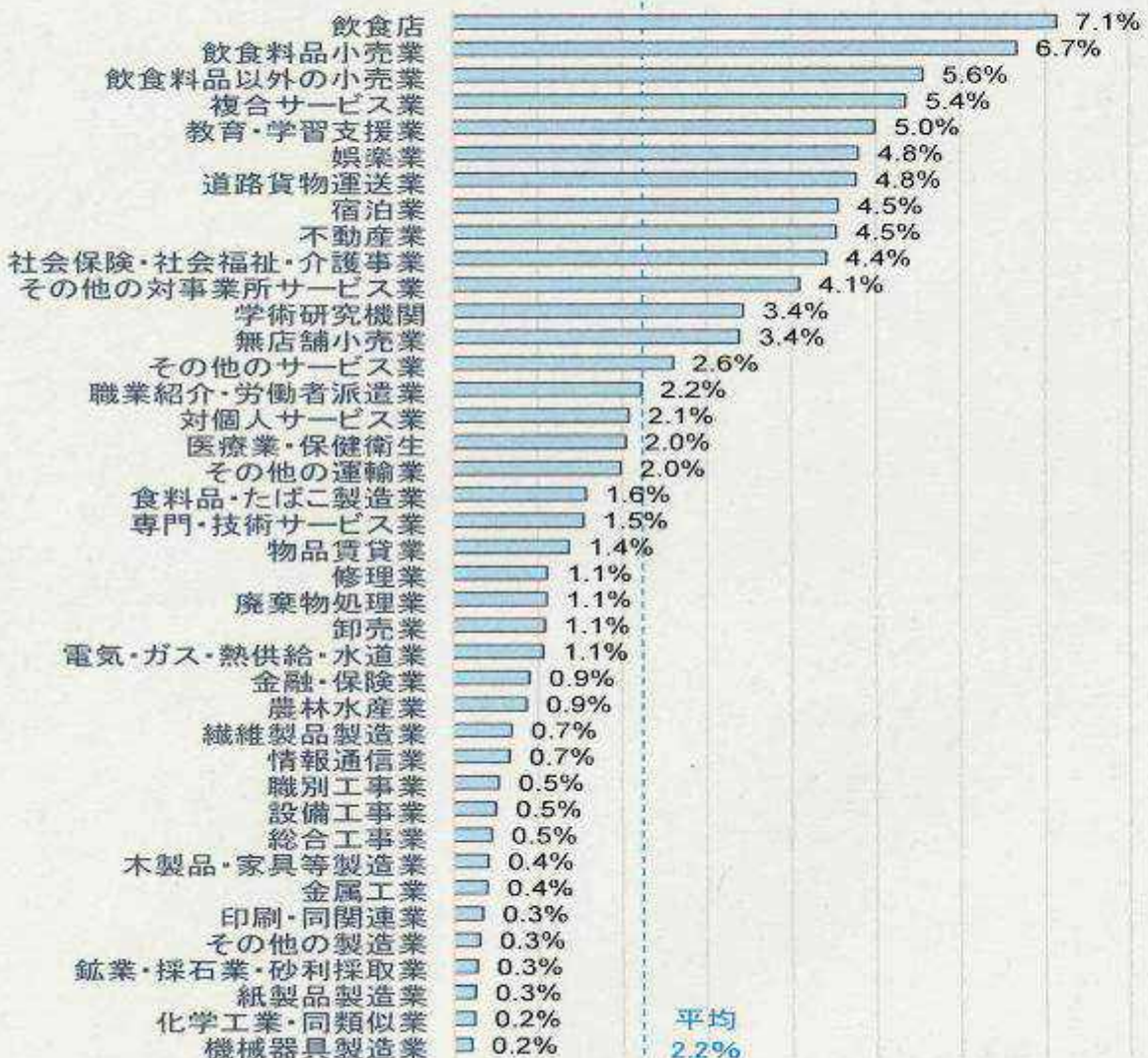
適用拡大によって事業主が新たに負担する社会保険料

適用拡大に伴う負担増加割合(500人超企業における実績値)

人数ベース

短時間被保険者数／一般被保険者数

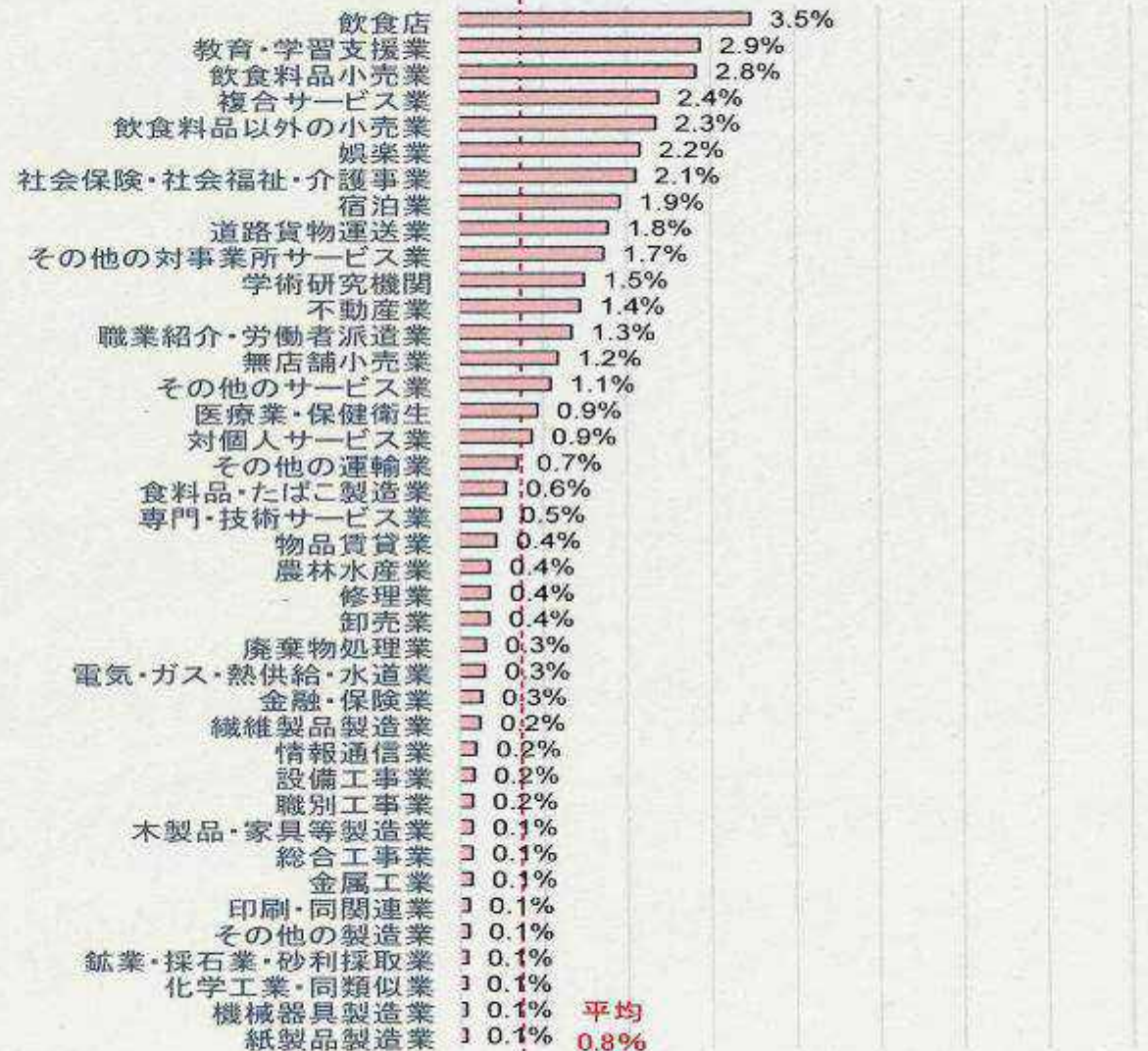
0% 1% 2% 3% 4% 5% 6% 7% 8%



標準報酬総額ベース

短時間被保険者の標報総額合計額／一般被保険者の標報総額合計額

0% 1% 2% 3% 4% 5% 6% 7% 8%



(注)平成30年9月1日時点の特定適用事業所を集計(18,850事業所。任意特定適用事業所と、公務・非常利事業を行う事業所(業態区分「公務」「政治・経済・文化団体」の事業所)を含まない)。「標準報酬総額」は、標準報酬月額に標準賞与額の1/12を加えた額。船員及び坑内員を除く。

(出所)「厚生年金保険 業態別規模別適用状況調(平成30年9月1日現在)」(厚生労働省年金局)を特別集計

経済産業省関連施策

中小企業生産性革命推進事業 <3600億円>

(独)中小企業基盤整備機構が複数年にわたって中小企業の実業性向上を継続的に支援。その際、積極的な賃上げや被用者保険の任意適用に取り組む事業者は優先的に支援。

① ものづくり・商業・サービス生産性向上促進事業 (ものづくり補助金)

(補助額：100万～1,000万円、補助率：中小1/2 小規模2/3)

…革新的なサービス開発・試作品開発・生産プロセスの改善に必要な設備投資等を支援

② 小規模事業者持続的発展支援事業 (持続化補助金)

(補助額：～50万円、補助率：2/3)

…小規模事業者が経営計画を作成して取り組む販路開拓の取組等を支援

③ サービス等生産性向上IT導入支援事業 (IT導入補助金)

(補助額：30万～450万円、補助率：1/2)

…バックオフィス業務の効率化や新たな顧客獲得等の付加価値向上に資するITツール導入を支援

よろず支援拠点等の支援体制の充実 |42億円(48億円)| <10億円>

各都道府県に設置したよろず支援拠点の専門家等による経営相談。働き方改革や賃上げ、被用者保険の適用拡大などを含む、多様な経営相談に対応するため、支援体制を充実。

厚生労働省関連施策

業務改善助成金 |11億円(7億円)| <13億円>

事業場内最低賃金を一定額以上引き上げる等した中小企業等に対して助成(最低賃金の低い事業場への助成率引上げや、新コースの創設等)。

働き方改革推進支援助成金 |73億円(63億円)|

生産性を高めながら労働時間の縮減等に取り組む中小企業等について、賃金を引き上げた場合、その労働者数に応じて助成上限額を加算。

働き方改革推進支援事業 |91億円(76億円)|

働き方改革推進支援センターにおいて、労務管理等の専門家による窓口相談、企業の取組事例や労働関係助成金の活用方法などに関するセミナー等を実施。

日本政策金融公庫による企業活力強化貸付

最低賃金の引上げに取り組む事業者に対し、設備・運転資金の低利貸し付け

キャリアアップ助成金 |1231億円(1075億円)|

非正規雇用労働者の正社員化、処遇改善を実施した事業主に対し助成。(処遇改善の一環として、労使合意に基づく任意適用に向けて、保険加入と働き方の見直しを進めるための取組を行った場合の助成メニューを追加)

被用者保険の適用拡大に当たっての周知・専門家活用支援

|2.6億円| <0.5億円>

前回の適用拡大の際には、社会保険加入のメリットや働き方の変化について企業が従業員に丁寧に説明することが、就業調整の回避に有効であった。適用拡大を更に進めるに当たり、労働者本人への周知・企業から従業員への説明支援のための取組を行う。

生産性向上の事例に関する調査研究事業 |0.6億円(0.3億円)|

助成金の活用事例や生産性向上の好事例をとりまとめた事例集を周知及び簡易に申請書を作成できる支援ツールの作成

ものづくり・商業・サービス高度連携促進事業 |10億円(50億円)|

中小企業等が行う生産性向上のための設備投資等を支援。特に、複数の事業者が連携する、波及効果の大きい取組を重点的に支援。その際、積極的な賃上げや被用者保険の任意適用に取り組む事業者は優先的に支援。

地方公共団体による小規模事業者支援推進事業 |12億円(10億円)|

小規模事業者の販路開拓や生産性向上の取組等を都道府県が支援する際、国がその実行に係る都道府県経費の一部を支援。

共創型サービスIT連携支援事業 |5億円|

既存の複数のITツールを連携・組み合わせたシステムを中小サービス業等が導入する際にかかる費用を支援。またその際、ITベンダーと中小サービス業等が共同でITツールの機能改善を進め、当該ツールの汎用化による業種内・他地域への普及を目指す取組を支援。

AI人材連携による中小企業課題解決促進事業 |6億円|

AIに関する専門的知見を持った人材の育成及び中小企業とのマッチングを支援し、データ分析等を活用した経営課題解決を普及促進。

生産性向上人材育成支援センターによる支援訓練 |267億円の内数(257億円の内数)|

「生産管理、IoT、クラウドの活用」等のカリキュラムを、利用企業の課題に併せてカスタマイズし、専門的な知見やノウハウを有する民間機関等を活用して実施。

人材開発支援助成金等による支援 |893億円(599億円)|

人材開発支援助成金により、事業主等が雇用する労働者に対して職務に関連した専門的な知識及び技能の習得をさせるための職業訓練等を計画に沿って実施した場合に、訓練経費や訓練期間中の賃金の一部等を助成。

人材確保等支援助成金により、生産性向上のための能力評価を含む人事評価制度等の整備や、生産性向上に資する設備等の導入を通じて、雇用管理改善に取り組み、生産性向上・賃金アップ等を図った事業主に対して助成。

テレワーク導入に向けた支援 |3.1億円(2.8億円)|

雇用型テレワークについて、ガイドラインの周知、テレワーク相談センターの設置・運営、テレワーク導入に係る助成、セミナーの開催等による導入支援を実施。

中小企業のための女性活躍推進事業 |3億円(2.6億円)|

女性活躍推進アドバイザーによる説明会や個別訪問等により取組を支援

生活衛生業関連施策

・日本政策金融公庫の生活衛生貸付に係る特別利率適用対象の拡充

…事業場内最低賃金の引上げに取り組む者を特別利率適用対象に追加

・生産性向上推進事業 |1.3億円(1.2億円)| <0.8億円>

…生産性向上ガイドライン・マニュアルを活用した個別相談の実施

・生活衛生関係営業収益力向上事業 |0.8億円(0.9億円)| <0.2億円>

…最低賃金のルールの徹底を図るとともに、同時に経営やICTに関するセミナーを開催

年金改正法の附則の検討規定(第3～5項は衆議院における修正により追加)

(検討)

- 第二条 政府は、この法律の施行後速やかに、この法律による改正後のそれぞれの法律の施行の状況等を勘案し、公的年金制度を長期的に持続可能な制度とする取組を更に進め、社会経済情勢の変化に対応した保障機能を一層強化し、並びに世代間及び世代内の公平性を確保する観点から、公的年金制度及びこれに関連する制度について、持続可能な社会保障制度の確立を図るための改革の推進に関する法律（平成二十五年法律第百十二号）第六条第二項各号に掲げる事項及び公的年金制度の所得再分配機能の強化その他必要な事項（次項及び第四項に定める事項を除く。）について検討を加え、その結果に基づいて必要な措置を講ずるものとする。（参考1）
- 2 政府は、この法律の公布の日以後初めて作成される国民年金法第四条の三第一項に規定する財政の現況及び見通し、厚生年金保険法第二条の四第一項に規定する財政の現況及び見通し等を踏まえ、厚生年金保険及び健康保険の適用範囲について検討を加え、その結果に基づいて必要な措置を講ずるものとする。
- 3 前二項の検討は、これまでの国民年金法第四条の三第一項に規定する財政の現況及び見通し及び厚生年金保険法第二条の四第一項に規定する財政の現況及び見通しにおいて、国民年金法第十六条の二第一項に規定する調整期間の見通しが厚生年金保険法第三十四条第一項に規定する調整期間の見通しと比較して長期化し、国民年金法等の一部を改正する法律（平成十六年法律第百四号）附則第二条第一項第一号に掲げる額と同項第二号に掲げる額とを合算して得た額の同項第三号に掲げる額に対する比率に占める同項第一号に掲げる額に相当する部分に係るものが減少していることを踏まえて行うものとする。（参考2）
- 4 政府は、国民年金の第一号被保険者に占める雇用者の割合の増加の状況、雇用によらない働き方をする者の就労及び育児の実態等を踏まえ、国民年金の第一号被保険者の育児期間に係る保険料負担に対する配慮の必要性並びに当該育児期間について措置を講ずることとした場合におけるその内容及び財源確保の在り方等について検討を行うものとする。
- 5 政府は、国民が高齢期における所得の確保に係る自主的な努力を行うに当たって、これに対する支援を公平に受けられるようにする等その充実を図る観点から、個人型確定拠出年金及び国民年金基金の加入の要件、個人型確定拠出年金に係る拠出限度額及び中小事業主掛金を拠出できる中小事業主の範囲等について、税制上の措置を含め全般的な検討を加え、その結果に基づいて必要な措置を講ずるものとする。
- 6 政府は、前条第八号に掲げる規定の施行後五年を目途として、当該規定による改正後の確定拠出年金法の施行の状況等を勘案し、同法の規定に基づく規制の在り方について検討を加え、必要があると認めるときは、その結果に基づいて所要の措置を講ずるものとする。

(参考1) 2013年プログラム法（持続可能な社会保障制度の確立を図るための改革の推進に関する法律（平成25年法律第112号））

第六条（略）

2 政府は、公的年金制度を長期的に持続可能な制度とする取組を更に進め、社会経済情勢の変化に対応した保障機能を強化し、並びに世代間及び世代内の公平性を確保する観点から、公的年金制度及びこれに関連する制度について、次に掲げる事項その他必要な事項について検討を加え、その結果に基づいて必要な措置を講ずるものとする。

- 一 国民年金法（昭和三十四年法律第百四十一号）及び厚生年金保険法（昭和二十九年法律第百十五号）の調整率に基づく年金の額の改定の仕組みの在り方
- 二 短時間労働者に対する厚生年金保険及び健康保険の適用範囲の拡大
- 三 高齢期における職業生活の多様性に応じ、一人一人の状況を踏まえた年金受給の在り方
- 四 高所得者の年金給付の在り方及び公的年金等控除を含めた年金課税の在り方の見直し

(参考2) 第二条第3項における用語

- 国民年金法第十六条の二第一項に規定する調整期間の見通し
→国民年金（基礎年金部分）のマクロ経済スライド調整期間の見通し
- 厚生年金保険法第三十四条第一項に規定する調整期間の見通し
→厚生年金保険（報酬比例部分）のマクロ経済スライド調整期間の見通し
- 国民年金法等の一部を改正する法律（平成十六年法律第百四号）附則第二条第一項第一号に掲げる額と同項第二号に掲げる額とを合算して得た額の同項第三号に掲げる額に対する比率
→モデル年金の所得代替率
- 同項第一号に掲げる額に相当する部分に係るもの
→基礎年金部分の所得代替率