

- 10 雇用環境を整えるなど公的年金保険への加入を長くすればより高い給付水準を確保することができること

雇用環境を整えるなど公的年金保険への加入を長くすれば
より高い給付水準を確保することができること

1 理解し伝えるべき項目

- (1) **公的年金保険は「社会の鏡」**であり、日本が直面する社会経済の影響を受けて、その給付水準などが変わる。
- (2) 公的年金財政の基本を理解すれば、公的年金の**給付水準を上げるためには、「多くの人々が長く働く」、「賃金を上げる」ことが重要**であることが分かる。
- (3) 加えて、良く知られているように、子どもの数が減ることは将来生産されるパイ（GDP）が小さくなることに直結する。**今後の子どもの数が増え、将来のパイが大きくなることは年金水準の大きなプラス効果をもたらす。子どもを産み育てやすい社会を作っていく、そして将来生産に携わる世代を増やすことは、公的年金保険のためにとっても大事なこと**である。
- (4) 日本では、一定期間の人口減少は避けがたい状態となっているが（少子化対策がこれから効果を発揮したとして、これから生まれてくる子どもが増えて20歳を迎えるのは早くも20年後）、今、**働く意欲の高い高齢者と、もっと働きたいと考える女性に働いてもらうことが出来れば、彼らの年金の給付水準を高く**することができる。
- (5) こうした**高齢者や女性**は、体力や家庭環境等を理由として短時間労働を選択する人も多く、現在は厚生年金保険の適用対象となっていない人が多い。こうした人達を**厚生年金保険の適用対象**としていくことで、厚生年金保険の保険料を納めてもらい、**自身の厚生年金を増やしつつ、その年金財政に与えるプラスの効果**により、将来世代の基礎年金水準の低下を抑えることができる。この結果は、**2019（令和元）年財政検証のオプション試算 A** で明らかとなっている。

2 伝える際のポイント

(i) 公的年金保険は「社会の鏡である」こと

公的年金保険に対する主張の一つに、「公的年金だけでは暮らせない」「公的年金を抜本改革して給付水準のカットをやめる」といったものがある。こうした主張のベースには、「**制度を改正さえすればどうにかなる（今の制度が悪い）**」との**根本的な誤解**がある。

一国で生産されたパイ（GDP＝付加価値の総計）を高年齢世代と分け合う

10 雇用環境を整えるなど公的年金保険への加入を長くすればより高い給付水準を確保することができること

ルールである公的年金保険の制度的な本質は、突き詰めれば、その時々¹の社会経済状況の中で、「**①どれだけの数の労働者がどれだけの額の保険料を負担してくれるか**」がまずあり、そこで得られた財源を「**②どれだけの高齢者にどれだけの金額で分配できるか**」という、**2つの要因の組み合わせ**に尽きる。②は制度設計の問題に関わるが、より本質である①は制度の問題ではない。

かつては、保険料を上げることで①も制度の問題として扱うことができたが、**既に保険料が固定**（厚生年金で18.3%、国民年金で17,000円（2004年度価格））**されている公的年金保険の制度をどのようにいじくってみた**ところで、**子どもが減り、高齢者が増え、寿命が伸びていくという社会環境の中では、将来のパイの縮小と高齢期世代へのパイの分割部分の増加が生じるために、年金給付水準を増やすことは難しい**。少子高齢化の中で制度を安定させるためには、**①より多くの人**が長く働く、**②保険料の原資となる賃金を上げる**、**③給付を減らす（給付水準を下げる）**の**3つの選択肢**しかない。

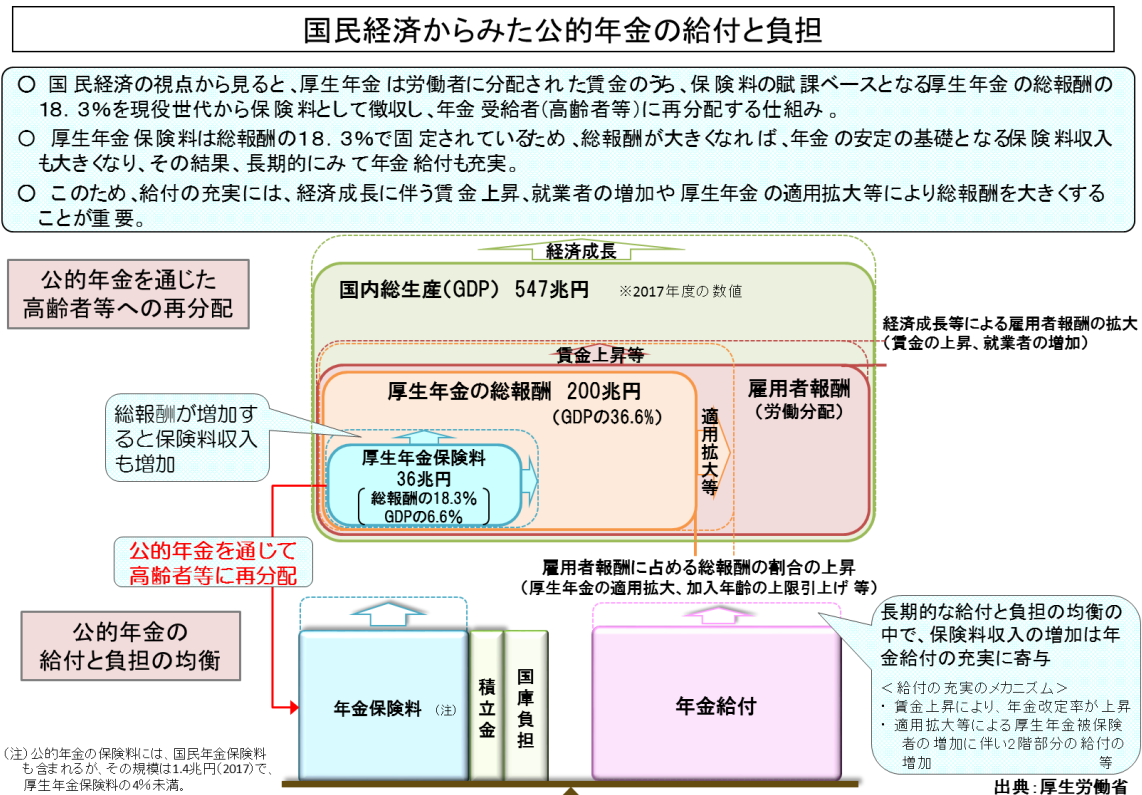
このうち、**③の「給付を減らす」という手段は、既に公的年金には、「マクロ経済スライド制度」として導入済みである。あとは、「①働く人を増やす」、「②賃金を上げる」という2つの選択肢**である。前向きに捉えれば、この2つは、いずれも年金水準を上げることが可能な社会的要因であり、公的年金保険のためだけではなく、社会全体のためにも、是非とも実現していかなければならない事項である。

振り返ってみると、「給付水準を上げる」方向での**社会的要因は**、「給付水準を下げる」方向での社会的要因である少子高齢化とともに、**公的年金保険制度の外部（社会の変化）からもたらされる**。つまり、「**年金の給付水準**」の増減は、**年金制度そのものからもたらされるわけではない**。このように年金制度というのは、**社会の変化を写す「鏡」に過ぎず、年金制度をいじっただけでは根本的な解決にはならないことを理解しておく必要がある**。

これは、考え方を換えれば、**公的年金保険の制度設計に関わりなく、より多くの人**が長く働く、**賃金を上げる努力をしていければ、年金の給付水準低下を抑えることができることを意味する**。

このような考え方に立てば、**非正規労働者の正規転換を進めることや、非正規労働者と正規労働者の間の格差を縮小し、同一労働・同一賃金を実現すること、両者の均等・均衡待遇を実現していくことが、公的年金保険にとっても重要であることが理解できる**。

10 雇用環境を整えるなど公的年金保険への加入を長くすればより高い給付水準を確保することができること



(ii) 短期的には被保険者の範囲の拡大、中期的には少子化対策が重要であること

公的年金の給付水準を上げるためには、**将来のパイの増加につながる子どもの数が増えることが最も効果**があり、国を挙げて少子化対策に取り組むなどにより、将来の働き手を確保していくことが最も大事である。

しかしながら、仮に今から効果が生じて出生数が増えたとしても、その子ども達が大人となり、就職して年金を支えてくれるようになるには、**少なくとも20年以上かかる**。その間も、高齢者の数は増え、長寿化により寿命も伸びていくので、自然体でいけば、限られた財源の中でのやりくりとなり、公的年金の給付水準を下げしていくことは避けがたい。

短期的な対応策も必要となるが、この間の公的年金の給付水準低下を緩やかにしていく(抑える)手段はある。具体的には、**短時間労働者の多くは、現在、厚生年金保険の適用対象となっていないが、適用拡大していくことで、給付水準の低下を緩やかにする効果がある**ことが分かっている。

また、今後、**新たに労働市場に参加することが期待されるのは高齢者や女性**だが、こうした方々は、**年齢と体力**が課題となりフルタイムの正規社員は難しく、短時間労働を選択していたり、**子どもの面倒や親の介護等**といった

10 雇用環境を整えるなど公的年金保険への加入を長くすればより高い給付水準を確保することができること

家庭的責任から短時間労働を選択していたりする。短時間労働者を厚生年金保険の対象として適用拡大していくことで、公的年金により多くの保険料を支払ってくれる参加者を増やせれば、子どもが増えていくことにより公的年金保険の被保険者が増えていくことと同様の効果が期待できる。

このことは、2019（令和元）年財政検証のオプション試算Aで既に明らかとなっている

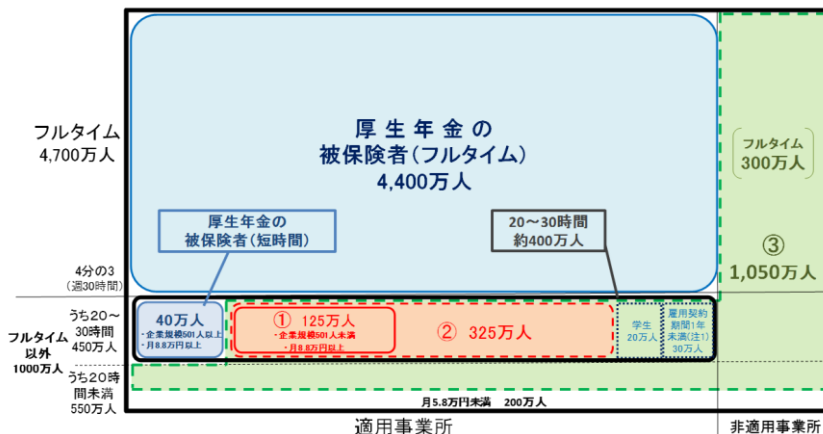
まず何よりも、厚生年金保険の適用拡大は、対象となった高齢者や女性の将来の年金を増やすことにつながる。特に、単身で働く者、とりわけひとり親や、就職氷河期で不本意ながら非正規雇用で働いている者にとって、将来の年金が手厚くなることは、個人の単位でみたときの適用拡大による重要な政策効果である。

2019年財政検証オプション試算結果(オプションA)

○「被用者保険の適用拡大」が年金の給付水準を確保する上でプラス（特に、基礎年金にプラス）であることを確認

オプションA 被用者保険の更なる適用拡大を行った場合の適用拡大対象者数【2018年度時点】

〔雇用者全体〕 5,700万人
※70歳以上を除く



【適用拡大者数(万人)】

	計	1号→2号	3号→2号	非加入→2号
適用拡大①	125	45	40	40
適用拡大②	325	90	155	80
適用拡大③	1,050	400	350	300

注1. 雇用契約期間1年未満の者のうち更新等で同一事業所で1年以上雇用されている者は除いている。
注2. 「労働力調査2018年平均」、「平成28年公的年金加入状況等調査」、「平成29年就業構造基本調査」の特別集計等を用いて推計したもの。

試算結果

給付水準調整後の
所得代替率
<>内は基礎年金分

現行: ケースⅠ、Ⅲ、Ⅴ
51.9%、50.8%、44.5%
<26.7%、26.2%、21.9%>

適用拡大①
125万人ベース
(企業規模要件を廃止した場合)
52.4%、51.4%、45.0%
<27.2%、26.8%、22.4%>

適用拡大②
325万人ベース
(賞金要件、企業規模要件を廃止した場合)
52.8%、51.9%、45.4%
<27.8%、27.6%、22.9%>

適用拡大③
1,050万人ベース
(一定の賞金収入以上の全被用者へ拡大)
56.2%、55.7%、49.0%
<31.6%、31.9%、27.2%>

出典: 厚生労働省

10 雇用環境を整えるなど公的年金保険への加入を長くすればより高い給付水準を確保することができること

オプションA 被用者保険の更なる適用拡大を行った場合

- ① 被用者保険の適用対象となる企業規模要件を廃止(125万人ベース)した場合
 所定労働時間週20時間以上の短時間労働者の中で、一定以上の収入(月8.8万円以上)のある者(125万人)に適用拡大し、その後は、短時間労働者の中で適用される者の比率が一定と仮定した場合
- ② 被用者保険の適用対象となる賃金要件、企業規模要件を廃止(325万人ベース)した場合
 対象外となる者を除いて、所定労働時間週20時間以上の短時間労働者全体に適用拡大
- ③ 一定以上の収入のある全雇用者を適用(1,050万人ベース)した場合
 対象外となる者を除いて、所定労働時間週20時間以上の短時間労働者全体に適用拡大
 ※ 試算の便宜上、2024年4月に更なる適用拡大を実施した場合として試算。また、更なる適用拡大による就労の変化は見込んでいない。

現行の仕組み		① 適用拡大 125万人	② 適用拡大 325万人	③ 適用拡大 1050万人
給付水準調整後の標準的な厚生年金の所得代替率		給付水準調整の終了年度		
ケースⅠ	51.9% (2046)	52.4% (2045)	52.8% (2045)	56.2% (2039)
	〔 比例:25.3% (調整なし) 基礎:26.7% (2046) 〕	〔 比例:25.2% (2021) 基礎:27.2% (2045) 〕 《 +0.5% 》	〔 比例:25.1% (2022) 基礎:27.8% (2045) 〕 《 +0.9% 》	〔 比例:24.6% (2025) 基礎:31.6% (2039) 〕 《 +4.3% 》
ケースⅢ	50.8% (2047)	51.4% (2046)	51.9% (2045)	55.7% (2039)
	〔 比例:24.6% (2025) 基礎:26.2% (2047) 〕	〔 比例:24.5% (2025) 基礎:26.8% (2046) 〕 《 +0.5% 》	〔 比例:24.4% (2026) 基礎:27.6% (2045) 〕 《 +1.1% 》	〔 比例:23.7% (2031) 基礎:31.9% (2039) 〕 《 +4.8% 》
ケースⅤ	44.5% (2058)	45.0% (2057)	45.4% (2056)	49.0% (2047)
	〔 比例:22.6% (2032) 基礎:21.9% (2058) 〕	〔 比例:22.5% (2032) 基礎:22.4% (2057) 〕 《 +0.4% 》	〔 比例:22.4% (2033) 基礎:22.9% (2056) 〕 《 +0.8% 》	〔 比例:21.7% (2037) 基礎:27.2% (2047) 〕 《 +4.5% 》

注1:人口の前提は、中位推計(出生中位、死亡中位)
 注2:国民年金の納付率は、納付率の低い短時間労働者が厚生年金適用となるため①0.2%程度、②0.4%程度、③2.4%程度上昇する前提。 出典:厚生労働省

3 振り返り

- (1) **公的年金保険は「社会の鏡」**であるが、それはどのような意味か。
- (2) **公的年金の給付水準を増やす(低下を抑える)ためには、社会としてどのように取り組んでいけば良いか。**