

令和 6 年度「全国年金委員研修」資料

厚生労働省 年金局

Ministry of Health, Labour and Welfare of Japan

- 1．年金制度改革について
- 2．年金広報、年金教育の取組について

令和6（2024）年財政検証結果を踏まえた今後の年金制度改正の議論について

第17回社会保障審議会年金部会
2024年7月30日

資料1

社会経済の変化

○ 平均寿命・健康寿命の延伸

＜65歳時点平均余命＞ ＜健康寿命＞
1990年 男性:16.22年、女性:20.03年 2001年 男性:69.40歳、女性:72.65歳
2070年 男性:23.14年、女性:28.36年 2019年 男性:72.68歳、女性:75.38歳

○ 家族構成やライフスタイルの多様化

・ 単身世帯・共働き世帯の増加等

＜単身世帯割合（世帯主が25～64歳の世帯）＞
22.6%（2000年）⇒28.3%（2010年）⇒32.8%（2020年）
＜共働き世帯割合（夫が25～64歳の夫婦のいる世帯）＞
53.6%（2005年）⇒61.8%（2010年）⇒63.5%（2020年）

○ 女性・高齢者の就業の拡大

・ 人手不足の中での労働力確保の要請

＜就業率＞
60～64歳 :51.1%（1985年）⇒74.0%（2023年）
女性（25～64歳）:55.9%（1985年）⇒77.7%（2023年）

○ 今後見込まれる最低賃金の上昇・持続的な賃上げ

令和6（2024）年財政検証結果

○ 5年前の前回財政検証と比べて将来の給付水準が上昇。

1人当たり成長率をゼロと見込んだケースを除き、将来にわたって
所得代替率50%を確保できることが確認された。

※所得代替率:61.2%（令和6（2024）年度）⇒57.6%（成長型経済移行・継続ケース）

50.4%（過去30年投影ケース） ※数値は最終代替率

○ 一方で、基礎年金の調整期間は長期化し、将来的な基礎年金の給付水準が低下する見通し。

○ 一定の制度改正を仮定した試算（オプション試算）では、

・ 被用者保険の更なる適用拡大

・ マクロ経済スライドの調整期間の一致

を行った場合には、いずれも**基礎年金の給付水準を確保する上でプラスの効果があることが確認された。**

○ 今回初めて実施した各世代の65歳時点の老齢年金の分布推計では、若年世代ほど労働参加の進展や被用者保険の適用拡大により厚生年金被保険者期間が延伸し、**年金額の増加へ寄与することが確認された。**

【上記を踏まえた次期年金制度改正の方向性】

見直しの基本的な考え方

- ① **働き方に中立的な制度**を目指すとともに、**ライフスタイル等の多様化**を年金制度に反映しつつ、
- ② **高齢期の経済基盤の安定や所得保障・再分配機能の強化**を図る。

対応の方向性

○ 働き方に中立的な制度の構築

論点：**被用者保険の適用拡大**、いわゆる「**年収の壁**」と第3号被保険者制度、**在職老齢年金制度**等

○ ライフスタイル等の多様化への対応

論点：**高齢期より前の遺族年金**、**加給年金**等

○ 平均寿命の延伸や基礎年金の調整期間の長期化を踏まえた、高齢期の経済基盤の安定、所得保障・再分配機能の強化

論点：**マクロ経済スライドの調整期間の一致**、**標準報酬月額の上限**等

○ 業務運営改善関係・その他所要の事項への対応

2. 働き方に中立的な社会保障制度等の構築（被用者保険関係抜粋）

（1）基本的方向

- 国民の価値観やライフスタイルが多様化し、働き方の多様化もますます進んでいる。こうした中で、格差の固定化や貧困の防止を図り、社会の分断を防ぐ観点からも、どのような働き方をしてもセーフティネットが確保され、誰もが安心して希望どおりに働くことができる社会保障制度等を構築することが求められている。

（2）取り組むべき課題

① 勤労者皆保険の実現に向けた取組

- 勤労者がその働き方や勤め先の企業規模・業種にかかわらず、ふさわしい社会保障を享受できるようにするとともに、雇用の在り方に対して中立的な社会保障制度としていく観点から、以下の課題への対応を着実に進めるべきである。

- ◆ 短時間労働者への被用者保険の適用に関する企業規模要件の撤廃
- ◆ 個人事業所の非適用業種の解消
- ◆ フリーランス・ギグワーカーについて
- ◆ 女性の就労の制約と指摘される制度等について
- ◆ 被用者保険適用拡大の更なる推進に向けた環境整備・広報の充実
- ◆ 週労働時間20時間未満の短時間労働者への適用拡大
- ◆ デジタル技術の活用

（3）今後の改革の工程

（勤労者皆保険の実現に向けた取組）

① 次期年金制度改革に向けて検討・実施すべき項目

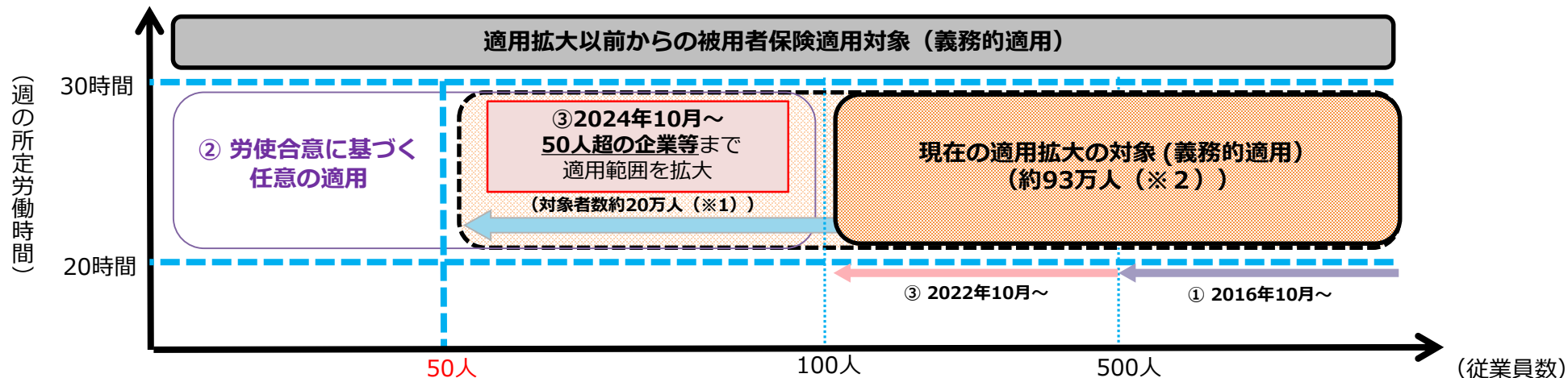
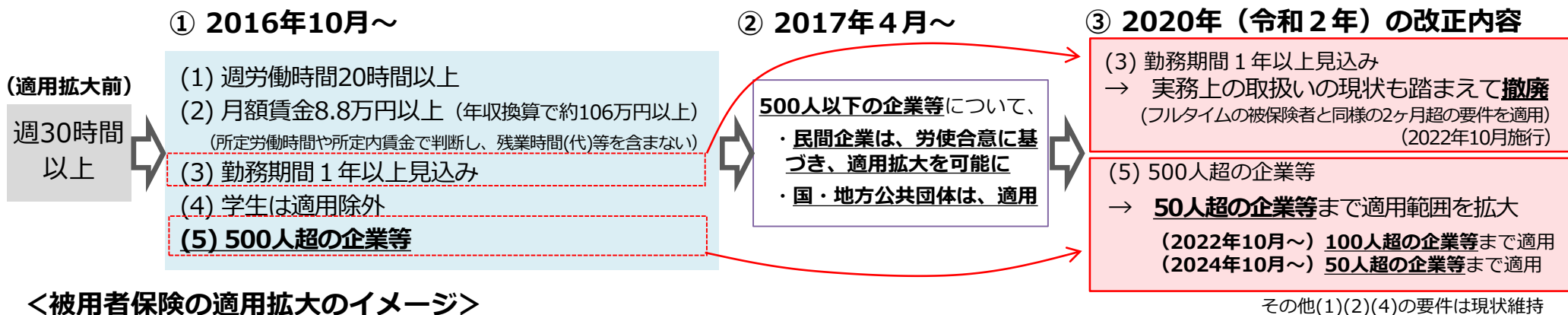
- 短時間労働者への被用者保険の適用拡大（企業規模要件の撤廃など）
- 常時5人以上を使用する個人事業所の非適用業種の解消
- 週所定労働時間20時間未満の労働者、常時5人未満を使用する個人事業所への被用者保険の適用拡大
- フリーランス・ギグワーカーの社会保険の適用の在り方の整理

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～）**従業員500人超の企業等で、月額賃金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～）**従業員500人以下の企業等で、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 令和2年の改正では、**従業員50人超の企業等まで適用範囲を拡大**。（100人超（2022年10月）→50人超（2024年10月））

※ 従業員数は、適用拡大前の基準で適用対象となる労働者の数で算定



※1 令和2年度法改正時点の推計によるもの

※2 2024年5月末時点（厚生年金保険・国民年金事業状況（事業月報））

被用者保険が適用される個人事業所の非適用業種

【被用者保険の適用事業所】

- ・ 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 17 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 17 業種（※）	強制適用事業所 （A）	（B）	
上記以外の業種（非適用業種） 例：農業・林業・漁業、 宿泊業、飲食サービス業 洗濯・理美容・浴場業、娯楽業 デザイン業、警備業、ビルメンテナンス業 政治・経済・文化団体、宗教 等			（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

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

③ 鉱物の採掘又は採取の事業

④ 電気又は動力の発生、伝導又は供給の事業

⑤ 貨物又は旅客の運送の事業

⑥ 貨物積みおろしの事業

⑦ 焼却、清掃又はと殺の事業

⑧ 物の販売又は配給の事業

⑨ 金融又は保険の事業

⑩ 物の保管又は賃貸の事業

⑪ 媒介周旋の事業

⑫ 集金、案内又は広告の事業

⑬ 教育、研究又は調査の事業

⑭ 疾病の治療、助産その他医療の事業

⑮ 通信又は報道の事業

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

⑰ 弁護士、公認会計士その他政令で定める者が法令の規定に基づき行うこととされている法律又は会計に係る業務を行う事業

強制適用事業所

任意包括適用事業所

..... 約270万事業所
... 約10万事業所（注）

注：適用事業所数は、2024年4月末現在「厚生年金保険・国民年金事業状況（事業月報）」

短時間労働者に対する被用者保険の適用範囲の在り方

企業規模要件

経過措置として設けられた企業規模要件については、他の要件に優先して、撤廃の方向で検討を進めるべきである。併せて、事業所における事務負担や経営への影響、保険者の財政や運営への影響等に留意し、必要な配慮措置や支援策（※）の在り方について検討を行うことが必要である。

※具体的には、段階的な適用の要否を検討することも含めた準備期間の十分な確保、専門家による事務支援、適正な価格転嫁に向けた支援が必要との指摘のほか、現在の支援策の実施状況を踏まえつつ、生産性向上等で活用可能かつ申請が簡便な助成金を検討すべきとの指摘など、様々な意見があった。

労働時間要件

労働時間要件の引下げについては、雇用保険の適用拡大等を踏まえ検討が必要との見方がある一方、これまでの被用者保険の適用拡大においても指摘されてきた保険料や事務負担の増加という課題は、対象者が広がることでより大きな影響を与えることとなる。また、雇用保険とは異なり、国民健康保険・国民年金というセーフティネットが存在する国民皆保険・皆年金の下では、事業主と被用者との関係性を基盤として働く人々が相互に支え合う仕組みである被用者保険の「被用者」の範囲をどのように線引きするべきか議論を深めることが肝要であり、こうした点に留意しつつ、雇用保険の適用拡大の施行状況等も慎重に見極めながら検討を行う必要がある。

賃金要件

賃金要件の引下げについては、これまで対象としていなかった働き方をする労働者に適用範囲を広げるという点で、労働時間要件の引下げの検討で指摘された論点と同様の側面がある。同時に、本要件特有の論点として、年収換算で約106万円相当という額が就業調整の基準として意識されている一方、最低賃金の引上げに伴い労働時間要件を満たせば賃金要件を満たす場合が増えてきていることから、こうした点も踏まえて検討を行う必要がある。

個人事業所に係る適用範囲

常時5人以上を使用する個人事業所における非適用業種については、5人未満の個人事業所への適用の是非の検討に優先して、解消の方向で検討を進めるべきである。併せて、見直しを行った場合に対象となる事業所は新たに被用者保険の適用事業所となる小規模事業者が大半であることも踏まえ、事務負担や経営への影響、保険者の財政や運営への影響等に留意し、必要な配慮措置や支援策の在り方について検討を行うことが必要である。

いわゆる「年収の壁」の概要とポイント

概 要

ポイント

103万円	年間収入が103万円を超えた場合、 本人に所得税が段階的に賦課される	➤ <u>短時間労働者本人・世帯双方の手取り収入の逆転現象は生じない</u>
106万円	被用者保険の適用事業所に勤務する者で、雇用契約時に <u>所定内賃金</u> （注1）が月8.8万円以上となると、被用者保険が適用され保険料負担が生じる	➤ 厚生年金保険の給付や健康保険法上の傷病手当金等の <u>給付が上乗せされる</u> ➤ <u>手取り収入が減少する</u>
130万円	第3号被保険者（被扶養者）の年間収入の見込額が130万円以上となった場合（注2）、配偶者の扶養から外れ、国民年金・国民健康保険の保険料負担が生じる	➤ <u>給付面は変わらない</u> ➤ <u>手取り収入が減少する</u> ➤ 運用において実態に即した取扱いとしている（注2）
150万円	年間収入が150万円を超えた場合、 短時間労働者の配偶者が受ける 配偶者特別控除が段階的に減少する（注3）	➤ <u>短時間労働者本人・世帯双方の手取り収入の逆転現象は生じない</u>

（注1）毎月支払われる基本的な賃金を指し、時間外手当や家族手当、通勤手当、賞与などは除く。

（注2）今後1年間の収入を見込む際には、例えば、認定時（前回の確認時）には想定していなかった事情により、一時的に収入が増加し、直近3か月の収入を年収に換算すると130万円以上となる場合であっても、直ちに被扶養者認定を取り消すのではなく、過去の課税証明書、給与明細書、雇用契約書等と照らして、総合的に将来収入の見込みを判断することとしている。

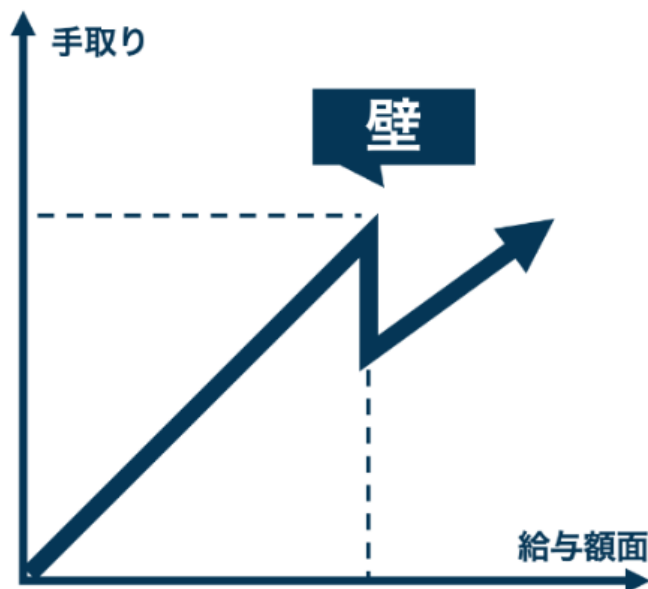
（注3）配偶者控除は、年収103万円を超えると、控除額が同額の配偶者特別控除に切り替わる。年収150万円を超えると、配偶者特別控除の額が段階的に減少する。 8

3 「年収の壁」を越える

社会保険の適用拡大と「年収の壁」の関係

社会保険の適用拡大によって、要件を満たすパート・アルバイトの方は健康保険・厚生年金保険への加入の対象となり、将来の給付が増えるものの、社会保険料負担（約15%）が発生し、手取り収入が減少します。

手取り収入の変化（イメージ）



「年収の壁、突破へ」（首相官邸ホームページ）
（<https://www.kantei.go.jp/jp/headline/nennsyuunokabe/index.html>）を
加工して作成

（例）月額給与98,000円の場合の
手取り月額（概算）

月額給与	98,000円
健康保険料	4,900円
厚生年金保険料	9,000円
雇用保険料	600円
所得税（※1）	0円
手取り月額（概算）	83,500円

年間で**約166,800円**の社会保険料
が給与から差し引かれることになります。

※1 所得税額については、毎月の収入額の変動や控除の追加などにより年末調整において調整額が発生し、一月当たりの所得税額が本事例と異なったものとなる場合があります。

(参考) 社会保険への加入のメリット (年金)

社会保険に加入して働いた場合、受け取ることができる年金額が増えます

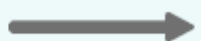
1分で分かる! 動画はこちら >>>



✓ 年金メリット

厚生年金保険に加入すると、**年金額が増えます。**

加入前 (国民年金のみ)



加入後 (国民年金 + 厚生年金保険)



「年収の壁」への当面の対応策（「年収の壁・支援強化パッケージ」）概要

人手不足への対応が急務となる中で、短時間労働者が「年収の壁」を意識せず働くことができる環境づくりを支援するため、当面の対応として下記施策（支援強化パッケージ）に取り組むこととし、さらに、制度の見直しに取り組む。

106万円の壁への対応

◆キャリアアップ助成金

キャリアアップ助成金のコースを新設し、短時間労働者が被用者保険（厚生年金保険・健康保険）の適用による手取り収入の減少を意識せず働くことができるよう、労働者の収入を増加させる取組を行った事業主に対して、労働者1人当たり最大50万円の支援を行う。なお、実施に当たり、支給申請の事務を簡素化。

労働者の収入を増加させる取組については、賃上げや所定労働時間の延長のほか、被用者保険適用に伴う保険料負担軽減のための手当（社会保険適用促進手当）として、支給する場合も対象とする。

◆社会保険適用促進手当

事業主が支給した社会保険適用促進手当については、適用に当たっての労使双方の保険料負担を軽減するため、新たに発生した本人負担分の保険料相当額を上限として被保険者の標準報酬の算定において考慮しない。

130万円の壁への対応

◆事業主の証明による被扶養者認定の円滑化

被扶養者認定基準（年収130万円）について、労働時間延長等に伴う一時的な収入変動による被扶養者認定の判断に際し、事業主の証明の添付による迅速な判断を可能とする。

配偶者手当への対応

◆企業の配偶者手当の見直しの促進

特に中小企業においても、配偶者手当の見直しが進むよう、

- (1) 見直しの手順をフローチャートで示す等わかりやすい資料を作成・公表した。
- (2) 中小企業団体等を通じて周知する。

第3号被保険者制度の在り方について

第3号被保険者制度の在り方に関して、これまでの年金部会での指摘を踏まえ、特に下記の点を中心にご議論いただきたい。

- 女性の労働参加が進展し、共働き世帯が増加するなど女性を取り巻く環境が変化する中で、被用者保険の適用拡大を進めることで、第3号被保険者制度の縮小・見直しに向けたステップを踏んでいくことが必要であると指摘されている。また、いわゆる「年収の壁」を意識した就業調整が生じていることから、働き方に中立的な制度を構築していくことも必要であると指摘されている。こうした点を踏まえ、今後の制度の在り方をどのように考えるか。
- 一方で、被用者保険においては、夫婦どちらかが就労する世帯・夫婦共働き世帯・単身世帯とも、一人当たり賃金水準が同じであれば、どの世帯類型でも負担・給付が同じになる構造となっていること、多様な属性の者を含む第3号被保険者の所得保障の柱として機能している制度であることに留意する必要性が指摘されている。また、第3号被保険者に新たに保険料負担を求める場合、免除や未納となり将来低年金となる可能性があるという指摘もされている。こうした点を踏まえ、今後の制度の在り方をどのように考えるか。
- 第3号被保険者の中には、育児や介護、病弱等の理由により、就業に一定の制約を持つ方々や、第3号被保険者制度を前提に生活設計をしてきた方々が含まれており、仮に第3号被保険者制度の見直しを行う場合には、こうした方々への配慮が必要であると指摘されている。また、個々の事情に応じた公平な線引きの技術的な難しさや、これまで第1号被保険者として保険料を負担してきた方々とのバランスに関する指摘もある。こうした点を踏まえ、今後の制度の在り方をどのように考えるか。

在職老齢年金制度の概要

- 在職老齢年金制度は、現役世代の負担が重くなる中で、報酬のある者は年金制度を支える側にまわってもらうという考え方に基づく仕組み。
- 具体的には、厚生年金の適用事業所で就労し、一定以上の賃金を得ている60歳以上の厚生年金受給者を対象に、原則として被保険者として保険料負担を求めるとともに、年金支給を停止することとしている。

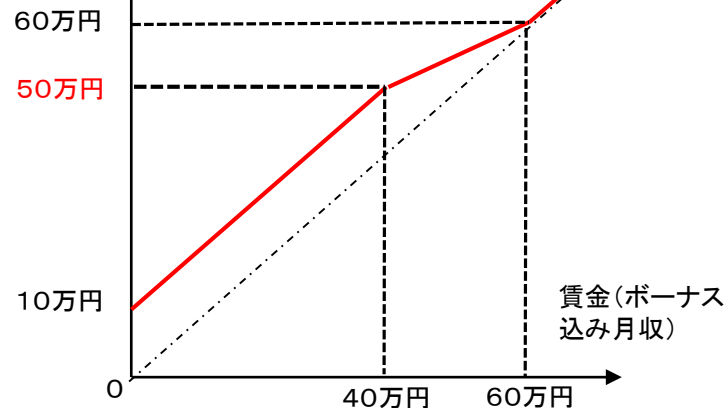
賃金 + 老齢厚生年金 > 50万円 (令和6年度)

支給額のイメージ (令和6年度・老齢厚生年金が月額10万円の場合)

➡ 賃金上昇額の1/2相当の厚生年金保険給付を支給停止
※年金の受給開始を遅らせることで受給額を増加させる繰下げ制度でも、支給停止分は反映されない。

- ・これに加えて、70歳未満の方は厚生年金保険料を負担。
- ・70歳以降は厚生年金被保険者とならないため、保険料負担はなし。
- ・「50万円」は、現役男子被保険者の平均月収(ボーナスを含む)を基準として設定し、賃金変動に応じて毎年度改定。

賃金と年金月額(支給停止相当分を除く)の合計額



(参考) 令和2年年金制度改正法による在職老齢年金制度の見直し

60～64歳の在職老齢年金制度(低在老)※1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、**65歳以上の在職老齢年金制度(高在老)と同じ「47万円※2」に引き上げた**。(令和4(2022)年4月施行)

※1 60歳代前半に支給される特別支給の老齢厚生年金は、男性は2025年度まで、女性は2030年度までの経過制度であるため、見直しによる長期的な財政影響は極めて軽微。

※2 賃金変動に従い改定される。令和6年度は50万円となっている。

4. 65歳以上の在職老齢年金の仕組みを撤廃した場合

- 就労し、一定以上の賃金を得ている65歳以上の老齢厚生年金受給者を対象に、当該老齢厚生年金の一部または全部の支給を停止する仕組み(在職老齢年金制度)を撤廃した場合
- ・ 試算の便宜上、2027年度より見直しをした場合として試算。また、在職老齢年金の見直しによる就労の変化は見込んでいない。
- ※ 厚生年金の給付の増加により報酬比例部分の所得代替率が低下(基礎年金への影響はない)。

⇒ 働く年金受給者の給付が増加する一方、将来の受給世代の給付水準が低下する。

【参考】65歳以上の在職老齢年金の支給停止基準額を変更した場合の影響
(2022年度末データ)

高在老の撤廃

所得代替率への影響

比例：▲0.5%

※ 基礎は影響なし

【参考】高在老の撤廃による給付増
(報酬比例部分)

2030年度：5,200億円
2040年度：6,400億円
2060年度：4,900億円

※ 賃金上昇率により2024年度の価格に換算したもの

支給停止基準額	支給停止者数	支給停止額	支給停止基準額 見直しによる給付増
現行 [2022年度 47万円]	50万人 (16%)	4,500億円	—
53万円	37万人 (12%)	3,600億円	900億円
56万円	33万人 (11%)	3,200億円	1,300億円
59万円	29万人 (10%)	2,700億円	1,800億円
62万円	27万人 (9%)	2,300億円	2,200億円
65万円	25万人 (8%)	1,900億円	2,600億円
⋮	⋮	⋮	⋮
撤廃	—	—	4,500億円

注1：所得代替率への影響は、過去30年投影ケースにおける給付水準調整終了後の所得代替率への影響を示している(人口の前提は、中位推計(出生中位、死亡中位・入国超過数16.4万人))。

過去30年投影ケースにおける給付水準調整終了後の所得代替率(比例)：[現行]24.9%(2026年度)→[高在老撤廃]24.4%(2029年度) ※()内は調整終了年度
なお、成長型経済移行・継続ケースにおいては現行制度の下で報酬比例部分の調整がかからない見通しとなっているため、所得代替率への影響を計測することができない。

注2：右表の支給停止者数における()内は、65歳以上の在職老齢年金受給権者(308万人)に対する割合である。

注3：右表の支給停止者数には第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が、支給停止額には含まれている。

20代から50代に死別した子のない配偶者の遺族厚生年金の見直し

第17回社会保障審議会年金部会
2024年7月30日

資料4

【現行制度】

- 20代から50代に死別した子のない配偶者に対する遺族厚生年金は、主たる生計維持者を夫と捉え、夫と死別した妻が就労し生計を立てることが困難であり、世帯の稼得能力が喪失した状態が将来にわたり続くことが見込まれるといった社会経済状況を背景に、妻に対して30歳未満の場合には有期給付、30歳以上の場合には期限の定めのない終身の給付が行われている。
- 一方で、夫は就労して生計を立てることが可能であるという考えの下、55歳未満の夫には遺族厚生年金の受給権が発生しない。加えて、受給権取得当時の年齢が40歳以上65歳未満である中高齢の寡婦のみを対象とする加算があるなど、制度上の男女差が存在している。

【見直しの意義】

- 女性の就業の進展、共働き世帯の増加等の社会経済状況の変化や制度上の男女差を解消していく観点を踏まえて、20代から50代に死別した子のない配偶者に対する遺族厚生年金を見直す。

※ 施行日前に受給権が発生している遺族厚生年金については、現行制度の仕組みを維持する。

【見直しの方向性】

- 20代から50代に死別した子のない配偶者に対する遺族厚生年金を、配偶者の死亡といった生活状況の激変に際し、生活を再建することを目的とする5年間の有期給付と位置付け、年齢要件に係る男女差を解消することを検討する。
- 現在、妻が30歳未満に死別した場合に有期給付となっている遺族年金について、適切な配慮措置を講じた上で、30歳以上へと対象年齢の引上げを徐々に行うことにより、20代から50代に死別した子のない妻に対する遺族厚生年金の見直しを行う。引上げの施行に当たっては、現に存在する男女の就労環境の違いを考慮するとともに、現行制度を前提に生活設計している者に配慮する観点から、相当程度の時間をかけて段階的に施行することとする。男性については、こうした女性の対象見直しと合わせて、給付対象となる年齢を拡大する。

※年齢別遺族厚生年金の新規受発者

(30歳以上の子のない女性・令和5年度)

30～34歳	35～39歳	40～44歳	45～49歳	50～54歳	55～59歳
約100人	約160人	約420人	約1,550人	約4,670人	約9,260人

- なお、養育する子がいる世帯としてみた場合の遺族厚生年金、高齢期の夫婦の一方が死亡したことによって発生する遺族厚生年金については、現行制度の仕組みを維持する。

制度趣旨

老齢厚生年金・障害厚生年金の受給権発生時に生計を維持する配偶者・子がいる場合に、その扶養の実態に着目し、当該年金給付の額に加給年金額を加算する。

支給要件

老齢厚生年金

- ・ 厚生年金保険の被保険者期間が240月以上ある老齢厚生年金の受給権者であること
- ・ 受給権を取得したときに生計を維持（※1）している65歳未満の配偶者（※2）又は18歳到達年度の末日までの子（または1級・2級の障害の状態にある20歳未満の子）があること

障害厚生年金

- ・ 障害等級1級又は2級の障害厚生年金の受給権者であること
- ・ 生計を維持（※1）している65歳未満の配偶者（※2）があること（＝子の加算なし）

※1 ①生計同一、②年収850万円（所得655万5千円）未満

※2 配偶者が65歳到達後は加算されない

支給停止

- ・ 加算対象の配偶者が、厚生年金保険の被保険者期間240月以上の老齢厚生年金等を受給することができる場合（※）には、年金保障上独立しているとして、加給年金額の加算は停止される。

※ 配偶者の老齢厚生年金等の全額が支給停止されている場合には、支給停止されないこととなっていたが、令和4年4月からはこのような場合（障害を支給事由とするものを除く）にも加給年金額の加算が停止されるようになった。

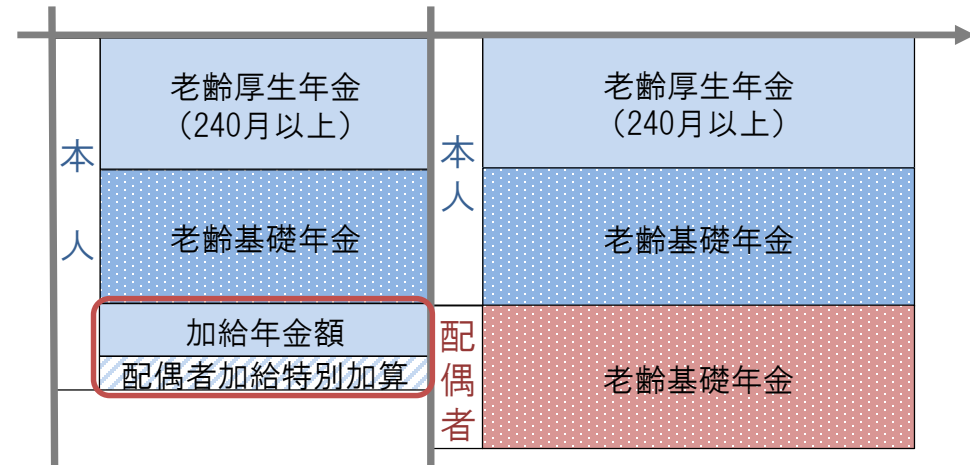
加給年金額

※金額は令和6年度

- ・ 23万4,800円／年（1万9,566円／月）
（老齢厚生年金の場合、第1子・第2子も同額。第3子以降は7万8,300円／年）
- ・ 老齢厚生年金における配偶者への加給年金額については受給権者の生年別に加算（配偶者加給特別加算）があり、現在は多くの者が加算込みで40万8,100円／年（3万4,008円／月）を受給している。

<老齢厚生年金における加給年金額の加算イメージ>

配偶者65歳到達



3. マクロ経済スライドの調整期間の一致を行った場合

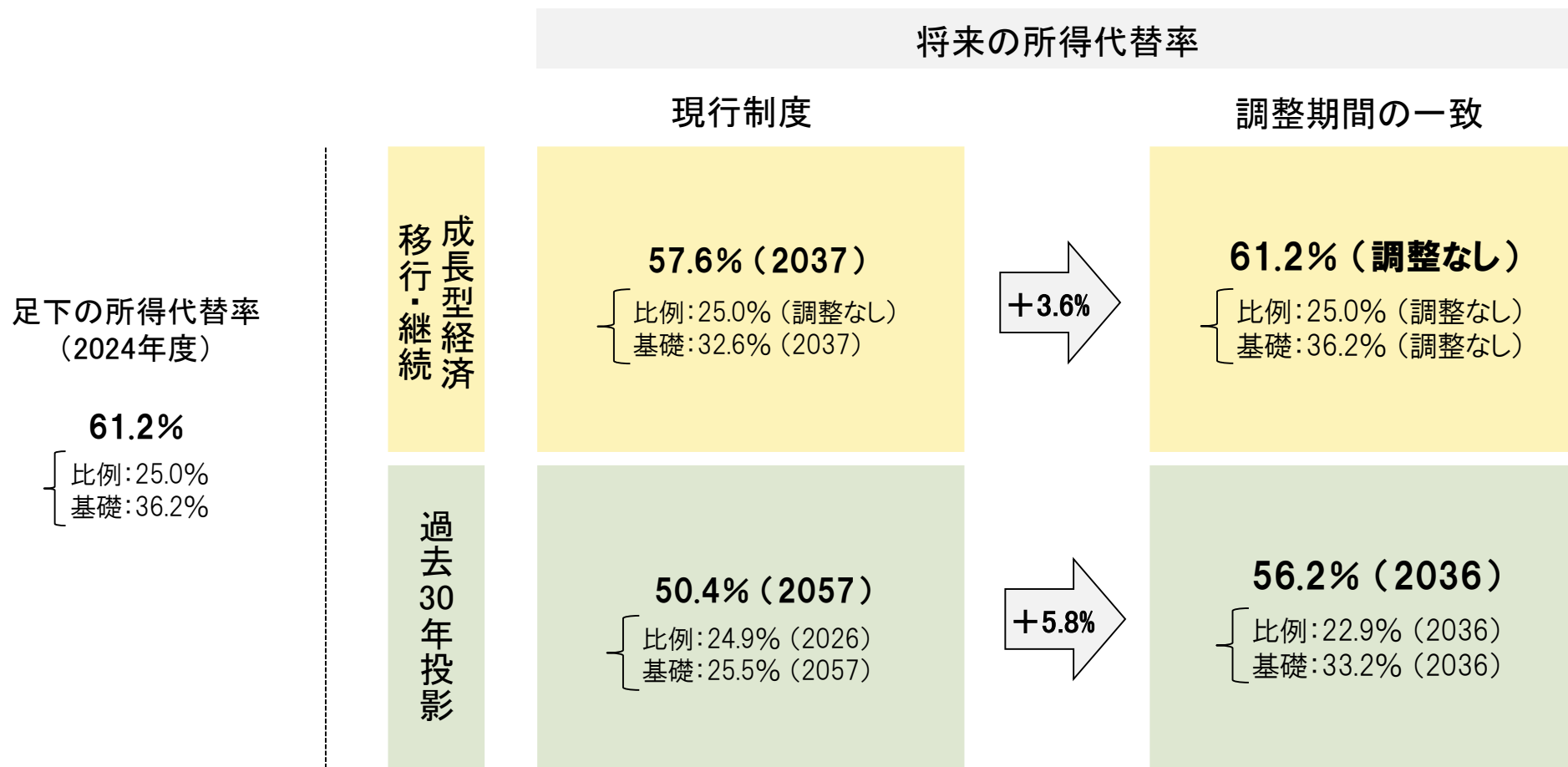
第16回社会保障審議会年金部会
2024年7月3日

資料1

○ 基礎年金(1階)と報酬比例部分(2階)に係るマクロ経済スライドの調整期間を一致させた場合

※ マクロ経済スライドの調整終了年度の決定方法(2段階方式)を見直し、公的年金全体の財政均衡で決定する方法に変更。

なお、基礎・比例のマクロ経済スライドの調整期間を一致させるために必要となる基礎年金拠出金の仕組みの見直しについては、具体的な前提をおいていないが、どのように見直した場合でもマクロ経済スライドの調整期間を一致させた場合の給付と負担への影響は同じ。



注1: 給付水準調整終了後の所得代替率であり、()内は給付水準の調整終了年度である。

注2: 試算における人口の前提は、中位推計(出生中位、死亡中位、入国超過数16.4万人)。

5. 標準報酬月額の上限の見直しを行った場合

第16回社会保障審議会年金部会
2024年7月3日

資料1

○ 厚生年金の標準報酬月額上限(現行65万円)について、以下のとおり見直した場合

① 75万円(上限該当者4%相当)、② 83万円(上限該当者3%相当)、③ 98万円(上限該当者2%相当)

- ・試算の便宜上、2027年度より見直しをした場合として試算。・標準賞与の上限は、上限該当者の賞与の水準を踏まえ現行と同じと仮定。
- ・現行の上限該当者は6%程度。

※ 厚生年金の保険料収入の増加により報酬比例部分の所得代替率が上昇(基礎年金への影響はない)。

⇒ 上限該当者や企業の保険料負担は増加する一方、上限該当者の老齢厚生年金が増加することに加え、将来の受給世代の給付水準も上昇する。

標準報酬月額上限	上限該当者数 (注1) ※()内は上限該当者の割合	保険料収入の増加額 (注2) ※()内は事業主負担分	所得代替率への影響 (注3)
現行 65万円	259万人 (6.2%)	—	—

上限の見直し① 75万円	168万人 (4.0%)	4,300億円 (2,150億円)	比例: +0.2% ※ 基礎は影響なし
上限の見直し② 83万円	123万人 (3.0%)	6,600億円 (3,300億円)	比例: +0.4% ※ 基礎は影響なし
上限の見直し③ 98万円	83万人 (2.0%)	9,700億円 (4,850億円)	比例: +0.5% ※ 基礎は影響なし

<参考>
上限該当者に係る (注4)
老齢厚生年金の給付増
※10年間、見直し後の
標準報酬上限に
該当した場合の例

6.1万円/年
(終身)

11.0万円/年
(終身)

20.1万円/年
(終身)

注1: 上限該当者数は2022年度末時点における現行の上限(65万円)該当者数259万人(1号厚年のみ)を、「健康保険・船員保険被保険者実態調査(令和4年10月)」による健康保険・船員保険の標準報酬月額等級別被保険者数の分布をもとに按分して推計。()内は被保険者全体(4,200万人)に占める上限該当者の割合。

注2: 保険料収入の増加額は満年度1年分。2022年度末時点におけるデータをもとに試算したもの。

注3: 所得代替率への影響は、過去30年投影ケースにおける給付水準調整終了後の所得代替率への影響を示している(人口の前提は、出生低位・死亡中位・入国超過数16.4万人)。

過去30年投影ケース(出生低位・死亡中位・入国超過数16.4万人)における給付水準調整終了後の所得代替率(比例): ※()内は調整終了年度

[現行]23.9%(2031年度) → [上限の見直し①:75万円]24.2%(2030年度)、[上限の見直し②:83万円]24.3%(2030年度)、[上限の見直し③:98万円]24.5%(2029年度)

なお、成長型経済移行・継続ケースや、過去30年投影ケース(出生中位・死亡中位・入国超過数16.4万人)においては、現行制度の下で報酬比例部分の調整がかからない(又は調整期間が短い)見通しとなっているため、所得代替率への影響を計測することができない。

注4: 見直し後の上限該当者について、令和6年度の年金額を前提として試算したもの。

国民年金第1号被保険者の育児期間における保険料免除措置について

1. 改正の概要（国民年金法の一部改正）

自営業・フリーランス等の国民年金第1号被保険者について、その子が1歳になるまでの期間の国民年金保険料免除措置を創設する。

※当該期間に係る被保険者期間の各月を保険料納付済期間に算入する。

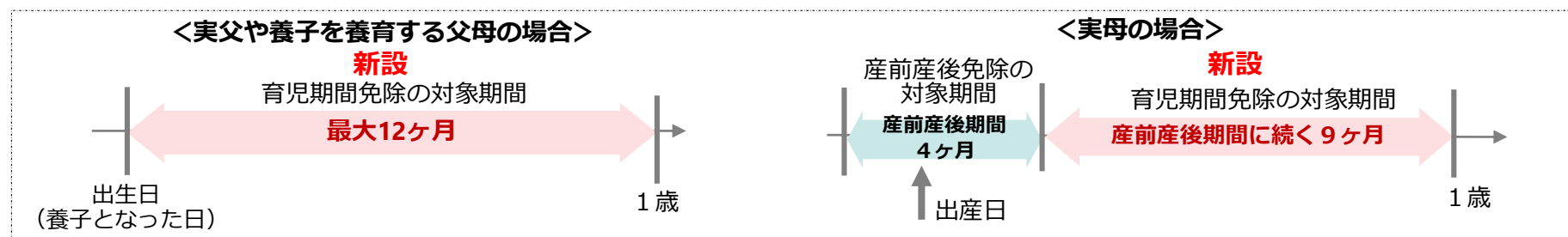
2. 免除に係る要件等について

①対象期間や要件等

- 子を養育する国民年金第1号被保険者を父母ともに措置の対象とする。
- 育児休業を取得することができる被用者とは異なり、自営業・フリーランス・無業者等の国民年金第1号被保険者については、育児期間における就業の有無や所得の状況はさまざまであることから、その多様な実態を踏まえ、第1号被保険者全体に対する育児期間中の経済的な給付に相当する支援措置とすることとし、一般的に保険料免除を行う際に勘案する所得要件や休業要件は設けない。

②対象となる免除期間の考え方

- 原則として子を養育することになった日から子が1歳になるまでを育児期間免除の対象期間とし、産前産後免除が適用される実母の場合は産後免除期間に引き続く9ヶ月を育児期間免除の対象期間とする。
- 育児期間免除の対象期間における基礎年金額については満額を保障する。



3. 財源について

今般新設する免除措置は、必ずしも所得の減少が生じない者も含めて育児期の被保険者を広く対象とし、社会全体で子育て世代を支える育児支援措置の一環として実施するため、「子ども・子育て支援金」を充てる。

4. 施行時期

- 2026年10月1日施行

年金部会における議論の進め方（案）

	年金部会	年金財政における経済前提に関する専門委員会	その他の予定（見込み）
令和5年 5月30日	第4回 ・年金部会における議論の進め方（案） ・次期制度改正に向けた主な検討事項（案） ・被用者保険の適用拡大		
令和5年夏	○それぞれの課題について議論		
令和6年1月	○専門委員会経過報告 ←	○基本的な考え方とりまとめ	
令和6年春	○オプション試算について議論		○内閣府の中長期試算
	↓	↓	○（独）労働政策研究・研修機構の労働力需給の推計
	○専門委員会結果報告 ←	○議論のとりまとめ ←	
	〔⇄ 厚生労働省における検証作業〕		
令和6年夏	○財政検証結果の報告 ○改正内容について議論		
令和6年末	○年金部会取りまとめ		

- 1．年金制度改革について
- 2．年金広報、年金教育の取組について

小学生以下

中高生

大学生

社会人

生涯を通じた年金教育

■ 若年者向け参加型教育

こども霞ヶ関
見学デー

中高生向け
年金対話集会

大学生向け
年金対話集会



※ 日本年金機構では高校生や大学生向けの年金セミナーなどを開催

■ 教育資材の開発と活用

学研まんが
年金のひみつ

中高生向け教育資材

令和6年5月
新たな教育
資材を公開



令和6年3月末
第4弾の
動画を公開

YouTube動画を活用した年金教育(QuizKnockとのコラボ動画)

年金の見える化



公的年金シミュレーター(令和6年6月末時点のアクセス数約770万回)

ねんきんネット(令和6年3月末の登録数約1,098万件)

※ 私的年金についても各実施主体などによる見える化の取組を実施

制度見直しなどに 関する広報



令和6年4月
適用拡大特設サイトを更新
(手引き、チラシ、動画)

被用者保険の適用拡大の周知広報



令和6年6月
年金財政に関する
動画・広報資料を公開

財政検証に向けた年金財政に関する広報

※ 令和6年12月のDC拠出限度額見直しに向けた広報を実施

令和5年度にQuizKnockと全面タイアップして中高生向けの教育教材を制作。令和6年度から全国の中学校、高等学校の授業において活用できるよう、厚生労働省ホームページで公開を開始した。 URL: <https://www.mhlw.go.jp/koroshokyoza/>

新たな年金教育教材について(ワークシート)

働き方・暮らし方の変化に伴う将来の受取り年金額をシミュレーションしながら、年金制度に関する基礎的な内容をわかりやすく解説することを目的としたワークシートを中学校や高校に提供。

新たな年金教育教材について(年金教育特設サイト)

全国の中学校や高校の教育現場で活用できるようにするため、厚生労働省ホームページの特設サイトとして、年金教育特設サイトを新たに公開する予定。ワークシートをはじめとする各種年金教育教材のダウンロードや各教材の内容と関連したQuizKnockによる解説動画など、ICT教育とも関連付けて活用できるようにしている。

(1) 公的年金ってどんな制度？

1

年金の「年」って何？

▶

ワーク1-1 年金ウイズ！

動画をみて、クイズに答えよう！

問題！

年金の「年」って何？

A 年齢
B 年配
C 1年

年金の種類

国民年金

65歳以上

厚生年金

若い人OK

遺族年金

年金とは高齢者が受け取るもの、というイメージがあるかもしれませんが、それだけではなくあります。「公的年金」には、高齢者が対象の「**老齢年金**」のほか、障がいがある人が対象の「**障害年金**」、経済的な支えを失った家族が対象の「**遺族年金**」があります。

2 日本の年金制度って？

日本の**公的年金制度**は、①20歳以上60歳未満の全ての人が加入する**国民年金**、②会社員や公務員などが加入する**厚生年金保険**があります。

年金を受け取る制度にもいろいろあります。国民年金から支給される年金は「**老齢基礎年金**」「**障害基礎年金**」「**遺族基礎年金**」と呼び、厚生年金保険から支給される年金は「**老齢厚生年金**」「**障害厚生年金**」「**遺族厚生年金**」と呼びます。

公的年金制度とライフコース

働き方・暮らし方に応じて加入

国民年金

国民年金加入期間

国民年金加入期間中に国民年金保険料を納付し、国民年金に加入する。

国民年金

国民年金加入期間

国民年金加入期間中に国民年金保険料を納付し、国民年金に加入する。

国民年金

国民年金加入期間

国民年金加入期間中に国民年金保険料を納付し、国民年金に加入する。

日本に住んでいる 20歳以上60歳未満の人は、国民年金に加入することが義務付けられています。国民年金の被保険者は3種類に分けられ、それぞれ加入手続きや保険料の納付方法が異なります。

3 公的年金には誰がいつ加入するの？

働き方・暮らし方に応じて加入

国民年金

国民年金加入期間

国民年金加入期間中に国民年金保険料を納付し、国民年金に加入する。

国民年金

国民年金加入期間

国民年金加入期間中に国民年金保険料を納付し、国民年金に加入する。

国民年金

国民年金加入期間

国民年金加入期間中に国民年金保険料を納付し、国民年金に加入する。

日本に住んでいる 20歳以上60歳未満の人は、国民年金に加入することが義務付けられています。国民年金の被保険者は3種類に分けられ、それぞれ加入手続きや保険料の納付方法が異なります。

「第1号被保険者」はフリーランスで働く人や学生などが当てはまります。毎月「定額」の保険料を自分で納める必要があります。

国民年金は年金制度の中でも、最も基本的な年金制度です。国民年金に加入すると、国民年金から支給される年金を受け取ることができます。

2 将来受け取れる年金ってどれくらい？

将来どのくらいの年金がもらえるのだろうか？
予想しながら動画を見よう。

ワーク2-2 公的年金シミュレーターを使ってみよう！

公的年金シミュレーター

<https://nenkin-shisan.mhob.go.jp/>

公的年金シミュレーターを使って、将来もらえる年金額をイメージしよう。

1.

生年月日を入力する。

2.

働き方・暮らし方を選択し、
加入期間を入力する。
(付加給付の有無が出て
きた場合は、今回は「無」を
選択する。)
全部で3から「試算する」ボ
タンを押す。

3.

年金額の試算結
果が表示される。

Aさんのパターン

20歳からフリーランスとして働き始め、59歳まで国民年金に加入したケース。

1

受給開始年齢を 65 歳にしたとき、
1年いくらずつ受給できる？

2

Aさんは受給開始年齢を 70 歳に定めた。
このとき、70〜74歳の5年間で受け取れる金額はいくら？

Bさんのパターン

20歳から働き始め、64歳まで厚生年金保険に加入したケース。

※年収 450 万円（令和 4 年） 月間給与実質標準計算額の平均値を）

1

受給開始年齢を 65 歳にしたとき、
1年いくらずつ受給できる？

2

年収 450 万円で 69 歳まで働いて、70 歳から受給を始めた
とき、1年あたり受給額はいくらになる？

3

30〜40歳の年収は450万円だったが、41〜64歳では年収600万円に上がった。
このとき、65歳から受給を始めると、1年あたり受給額は③に比べていくら高くなる？

QuizKnockと知る年金投資

1時間目

公的年金ってどんな制度？



学習のポイント
 公的年金制度について知り、将来活用できるようにする！

この授業で学べる学習目標

- ▶ 年金ってどんな制度かに
- ▶ 年金の種類と年金の種類
- ▶ 年金の種類と年金の種類
- ▶ 年金の種類と年金の種類
- ▶ 年金の種類と年金の種類
- ▶ 年金の種類と年金の種類
- ▶ 年金の種類と年金の種類
- ▶ 年金の種類と年金の種類

1時間目のページへ

2時間目

ライフプランと年金制度



学習のポイント
 将来に備えるため、今でできることを考えよう！

この授業で学べる学習目標

- ▶ 年金ってどんな制度かに
- ▶ 年金の種類と年金の種類
- ▶ 年金の種類と年金の種類
- ▶ 年金の種類と年金の種類
- ▶ 年金の種類と年金の種類
- ▶ 年金の種類と年金の種類
- ▶ 年金の種類と年金の種類
- ▶ 年金の種類と年金の種類

2時間目のページへ

サクッと学べる！！ 年金制度12のキーワード

予測できない 未来のために 	世代を超えて 支え合う 	年金の財源 	年金の給付水準 
保険料を 回身もらえる保障 	国民年金 働きがなくなっ てしまったとき 	厚生年金 会社か 働けなくなるとき 	国民年金が加入する 国民年金 
会社が社会負担 してくれる厚生年金 	所得等による 免除・給付制度 	自分の生活に 使ったとき 	個人でも 買てられる私的年金 

年金制度12のキーワードページへ

このサイトについて

年金について「なんとなくは知っているけど詳しくおぼろげな印象」「大人になっても年金制度の考え方がわからないけど、どんな保障がもらえるんだろう」と思っている方いませんか？

このサイトは厚生年金制度が中心の年金制度を解説することができます。QuickCheckの作りやすさ（解説した制度について、英語を学んでいきます）



年金生活支援の達人

被用者保険適用拡大の広報（好事例を踏まえた新たな広報コンテンツ）

令和5年度に実施した企業へのヒアリングの結果などを踏まえ、複数の企業で共通して実施している取組などを参考にした新たな広報コンテンツを作成し、令和6年4月にリニューアルした「適用拡大特設サイト」に掲載、関係団体などと協力した周知も実施

人事労務管理者向け手引き

人事・労務管理者向け
社会保険適用拡大の
こんなとき! どうする?
手引き

こんなとき! どうする?

- 適用拡大により社会保険に加入することになる事業所や従業員を知りたい **P 2**
- 従業員数を計算するにあたってポイントが知りたい **P 4**
- 経営層への説明にあたってポイントが知りたい **P 5**
- 現場責任者への説明にあたってポイントが知りたい **P 8**
- 従業員への説明内容のポイントが知りたい **P 10**
- 従業員への説明方法のポイントが知りたい **P 14**

3 テラシ・パンフレット一覧

どんな場面でどのテラシ・パンフレット、動画サイトが最も有効か? 一覧

従業員向けチラシ

社会保険
加入のメリット!

対象者 1分で分かる! 動画はこちら

社会保険(健康保険、厚生年金保険)に加入した場合、保険料の支払いが長くなるものの、医療や年金の保険が受けやすくなります。対象者の範囲が拡大されています。以下4つの条件すべてでチェックがなければなりません。1つでも、1つも満たない場合は対象外となります。

- ① 通の勤務時間が20時間以上
- ② 給与が月額88,000円以上
- ③ 2か月を超える雇用の見込みがある
- ④ 学生ではない

⑤ 医療メリット

1分で分かる! 動画はこちら

① 傷病手当金 傷病手当金は、傷病期間中に給与の2/3の金額が支払われます。

② 出産手当金 出産の前後の期間中に、給与の2/3の金額が支払われます。

③ 年金メリット

厚生年金保険に加入すると、年金が増えます。

加入前(国民年金のみ) → 加入後(国民年金+厚生年金保険)

年金の増額例 1分で分かる! 動画はこちら

厚生年金保険に加入することで「標準年金」に比べて「厚生年金」が受け取れます。

標準年金(国民年金) 1,000円 1,000円 1,000円

厚生年金(標準) 19 6,000 7,700 10,400

10年 29,800 36,400 51,800

15年 58,700 73,700 103,600

20年 88,500 110,500 155,300

25年 118,300 150,300 207,000

合計 約220万円

標準年金 年額 816,000円

厚生年金加入による変化を計算してみよう

④ 手取り増しのシミュレーション

社会保険加入による保険料の増加は、手取り増しのシミュレーションをすることで確認できます。

⑤ 年金増しのシミュレーション

社会保険加入による年金の増加は、年金の増額率のシミュレーションをすることで確認できます。

従業員向けショート動画

社会保険の加入対象ってどんな人?

短時間労働者の社会保険の加入条件をご説明します。

社会保険 労働士さん

Aさん 35歳 パート勤務

社会保険の加入対象ってどんな人?

- ① 通の勤務時間が20時間以上
- ② 給与が月額88,000円以上
- ③ 2か月を超える雇用の見込み
- ④ 学生ではない

次の4つの条件のすべてに当てはまる場合は対象となります。

現行の公的年金シミュレーターの概要

- 公的年金シミュレーターは、令和2年改正年金法を分かりやすく周知すること、働き方や暮らし方の変化に伴う年金額の変化を「見える化」することを目的として、令和4年4月から運用を開始した。
- ねんきん定期便の二次元コードを読み取るなどして将来の年金受給見込額を簡単に試算でき、働き方や暮らし方の変化に応じた年金額の変化も試算できる。令和5年4月に年金受給開始時点での税や保険料の大まかなイメージを表示する機能を追加し、同年7月には民間サービスとの連携に向けたプログラムを公開、令和6年1月には在職定時改定の試算機能を追加した。
- 公的年金シミュレーターを利用して、実際に試算を行った回数は令和6年9月10日時点で500万回超。

■ 公的年金シミュレーターの特徴

【簡単でスムーズな操作性】

- ・ ID・パスワードは不要で、すぐに試算を始めることができる。
- ・ 「ねんきん定期便」の二次元コードを利用すれば、よりスムーズに入力が可能。

【グラフを表示しながら試算できる】

- ・ スライダーを動かすと年金額の変化が一目で分かる。

【データ管理も安心・安全】

- ・ 個人情報記録は記録、保存されない。



■ 公的年金シミュレーターの使い方



4 これからの働き方を考える

各種制度について調べる

➤ 税金に関すること

【国税庁】

「暮らしの税情報」（令和5年度版）
※所得税の仕組み、税と家族など



➤ 社会保障に関すること

【厚生労働省】

「社会保障改革」
※何のための制度かについて



➤ 健康保険について

【全国健康保険協会】（協会けんぽ）

※健康保険制度・手続きなど



➤ 年金について

【日本年金機構】

※年金制度・手続きなど



【厚生労働省】

公的年金について、将来の年金額の
試算を行うことができます



※ 制度は改正されることがあります。状況に合わせて、最新の内容をご確認ください。