

年金改革の骨格に関する方向性と論点について

平成16年の年金改革に向けて、これまでの各方面の議論を参考にし、厚生労働省において、改革の骨格に関して今後の議論のたたき台としてとりまとめたもの。今後、広く国民的議論が行われることを期待するとともに、国民的な合意の下で改革を進めていくことを目指す。

《平成16年の年金改革の基本的視点》

- ①若い世代を中心とした現役世代の年金制度への不安感、不信感を解消すること
- ②少子化の進行等の社会経済情勢の変動に対し、柔軟に対応でき、かつ、恒久的に安定した制度とすること
- ③現役世代の保険料負担が過大にならないよう配慮することに重点を置きつつ、給付水準と現役世代の保険料負担をバランスのとれたものとする
- ④現役世代が将来の自らの給付を実感できる分かりやすい制度とすること
- ⑤少子化、女性の社会進出、就業形態の多様化等の社会経済の変化に的確に対応できるものとする

《特に取り組むべき課題》

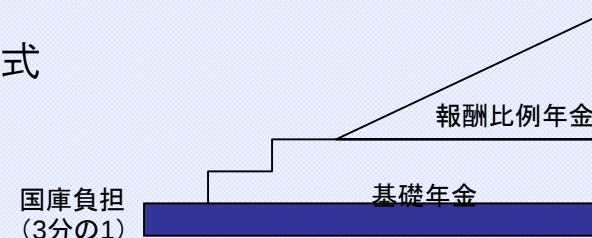
- ①前回改正法で規定された、安定した財源（平成16年度2.7兆円（平成11年度価格）、その後所要財源は増加）を確保して基礎年金国庫負担割合を2分の1に引き上げることは、最終保険料水準を過大にせず、給付も適切な水準を保つため、不可欠
- ②少子・高齢化が急速に進行する中で、将来の保険料水準を過度に上昇させないため、保険料引上げ凍結の解除が必要。

《改革の骨格に関する基本的な方向性と論点》

(1) 年金制度の体系

国民皆年金と社会保険方式を基本とした現行の制度体系

- 国民皆年金の下、保険料納付が年金給付に結びつく社会保険方式
- 統一的な定額基礎年金に所得比例年金を上乗せ
- 基礎年金に一定の国庫負担(3分の1)
- 賦課方式を基本に積立金を保有



年金制度の体系に関する各方面での議論

基礎年金を税方式とする体系

- 未加入・未納の問題は存在しなくなる
- 拠出の有無にかかわらず保障が自律・自助の精神に立脚した我が国の経済社会と整合的か
- これら論点についての総合的な議論が必要

定額の公的年金とその上乗せの私的年金の組合せ

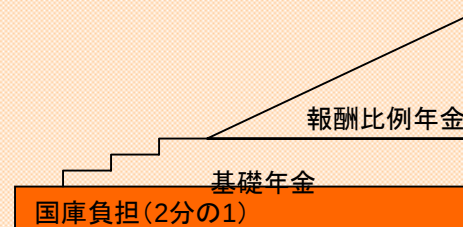
- 公的年金としては、基礎的生活費を賄う水準の定額年金のみ
- 公的年金として、現役時代と比べて老後の所得保障の機能が不十分ではないか
- 十分な議論が必要

所得比例年金と補足的給付の組合せ(スウェーデンの例)

- 一本の所得比例年金を創設し、低・無所得者には税財源の無拠出制の補足的給付を設ける
- 公平な負担の基となる所得把握の問題が存在
- 引き続き十分に議論

平成16年の改革の方向

- 社会保険方式に基づく現行の制度体系を基本として改革を進めていく。
- 安定した財源を確保して国庫負担割合の2分の1への引上げ、国民年金保険料の多段階免除導入の検討、徹底した保険料収納対策に取り組む。
- 制度改革により、長期的に安定した制度とする措置を講じた上で、さらに、社会保険方式による所得比例構造の一本の年金制度の導入等を含め、長期的な制度体系の在り方について議論



(2) 少子化の進行等を踏まえた給付と負担の見直し

給付と負担の見直しの基本的な考え方

- これまでの方式（方式Ⅰ） — 5年ごとの財政再計算の際に、人口推計や将来の経済の見通しの変化等を踏まえて、給付水準や将来の保険料水準を見直す
- 新しい方式（方式Ⅱ） — 最終的な保険料水準を法定し、その負担の範囲内で給付を行うことを基本に、少子化等の社会経済情勢の変動に応じて、給付水準が自動的に調整される仕組みを制度に組み込む

[これらの方式による給付と負担の試算]

方式Ⅰ－1 保険料水準を見直しながら現行の給付水準を維持する（給付水準維持方式）

[試算結果] ※国庫負担割合1/2の場合

○給付水準(厚生年金) 現役手取り賃金比59%維持

○厚生年金の保険料率(総報酬ベース)

13.58%(現行) → 23.1%(2030年度以降)

〔平成11年財政再計算では19.8%
(2019年度以降)〕

〔国庫負担割合1/3の場合 26.2%(2036年度以降)〕

○国民年金の月額保険料(11年度価格)

13,300円(現行) → 20,500円(2016年度以降)

〔平成11年財政再計算では18,500円
(2020年度以降)〕

〔国庫負担割合1/3の場合 29,300円(2024年度以降)〕

方式Ⅰ－2 保険料水準を見直しながら現行の給付の内容や水準を見直す（給付と負担双方見直し方式）

方式Ⅱ 最終的な保険料水準を法定し、その負担の範囲内で給付を行うことを基本に、少子化等の社会経済情勢の変動に応じて、給付水準が自動的に調整される仕組みを制度に組み込む（保険料固定方式）

[試算の代表例]

※国庫負担割合1/2の場合

○厚生年金の保険料率(総報酬ベース)

・段階的に引き上げて、20%に固定(2022年度から)

○給付水準(厚生年金)

・賃金上昇率や物価上昇率から支え手の減少分を調整してスライド

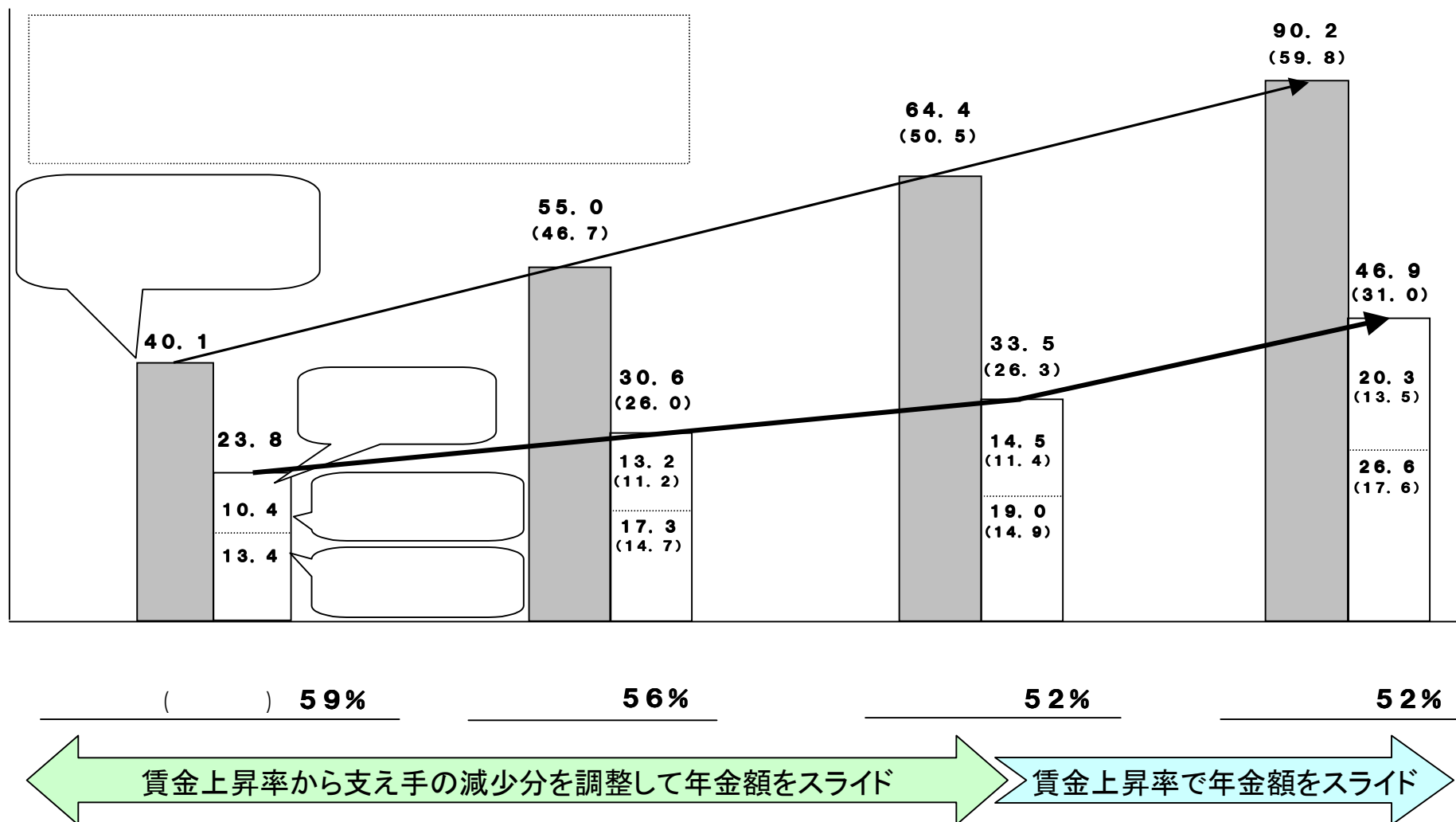
・現役の手取り賃金比

59%(現行) → 52%(2032年度以降)

〔国庫負担割合1/3の場合 45%(2043年度以降)〕

保険料水準を固定する方式の例

(厚生年金の最終保険料率20%、基礎年金国庫負担割合1/2)



この方式の特徴

- 年金制度を支える力である社会全体の所得や賃金の変動に応じて給付水準を自動調整する考え方
- 少子化等の社会経済全体の変動の実績や見通しを給付の改定方法に反映させることで、給付の水準を時間をかけて緩やかに調整
- 少子化の状況が改善すれば(支え手の減少が少なければ)、給付水準は改善する仕組み

(3) 給付と負担の関係が分かりやすい年金制度

ポイント制の導入

- 現役世代、特に若い世代の年金制度に対する理解と信頼を高めるため、ポイント制を導入する。
- また、年金ポイント数や将来支給する年金見込額等を、定期的に被保険者に対して情報提供(通知)していく仕組みを導入する。

ポイント制のイメージ(報酬比例年金)

$$\text{年金額} = \text{報酬比例年金ポイント} \times \text{単価(年金現在価値)}$$

毎年のその人の賃金をその年の被用者
全体の平均賃金で割って点数化

例えば、平均的な給与で1年間保険料を納めた
場合を1ポイントとすると、標準的な労働者は、40
年間の勤務で累積40ポイントとなる。

- 40ポイント獲得した場合に標準的な年金額
を受給できるように設定
- 単価(年金現在価値)は、賃金等の上昇に
応じて改定

ポイント制の意義

- 保険料の納付に伴い年金ポイントが増加していくので、自らの拠出実績が確認できるとともに、将来受給する年金権が着実に増加することが実感できる。
- 標準的な年金水準に必要な年金ポイント数から見て、自らの年金権が現在どの程度の位置にあるかが分かるので、老後の生活設計がしやすい。
- 加入者からみて、年金額の算定式が分かりやすい。

(4) 現在受給している年金の取扱い

- 将来世代に対して保険料負担の引上げや給付水準の調整を求めることとする場合、世代間の公平の観点から、現在の年金受給者に対しても一定の給付水準の調整を求めていくことが必要との意見
- 年金受給者の生活の安定も考慮が必要(賃金や物価が下落する場合を除き名目水準は維持)
- スライドの調整や年金課税(公的年金等控除)の見直しの検討

(5) 少子化、女性の社会進出、就業形態の変化に対する対応

公的年金制度における次世代育成支援策

- 現在の育児休業期間に対する配慮措置を拡充し、多様な働き方の実現と併せて、育児期間において収入が減少する場合に、将来の年金額計算において配慮を行うこと等の検討
- 年金資金を活用した次世代育成支援策の検討

支え手を増やす取組

- 多様な働き方への対応 — 短時間労働者等に対する厚生年金の適用
- 高齢者の就労促進 — 在職老齢年金制度の見直し等(就労に対してできる限り中立的となる新たな仕組みの検討)

女性と年金をめぐる問題

- 第3号被保険者制度 — 4つの見直し案を整理

年金改革についての今後のスケジュール

