

Topics | トピックス

◆ 変容する高齢期の働き方に応じた年金制度のあり方 ～第6回社会保障審議会年金部会

厚生労働省は2018年11月2日、第6回社会保障審議会年金部会を開催した(部会長は神野直彦・日本社会事業大学学長・東京大学名誉教授)。議事は第5回に引き続き「雇用の変容と年金(高齢期の長期化、就労の拡大・多様化と年金制度)」など。第5回年金部会で提示された「高齢期が長期化し就労のあり方が変容していることに年金制度も対応して改正されてきており、今後も就労と年金は連携することが重要」という結論をさらに掘り下げて具体化した。

高齢期が長期化し、就労が拡大・多様化されるなかで、年金制度では「支給開始年齢(制度上定められているもの)」「受給開始年齢(個人で選択するもの)」「在職老齢年金制度」が重要なキーとなる。

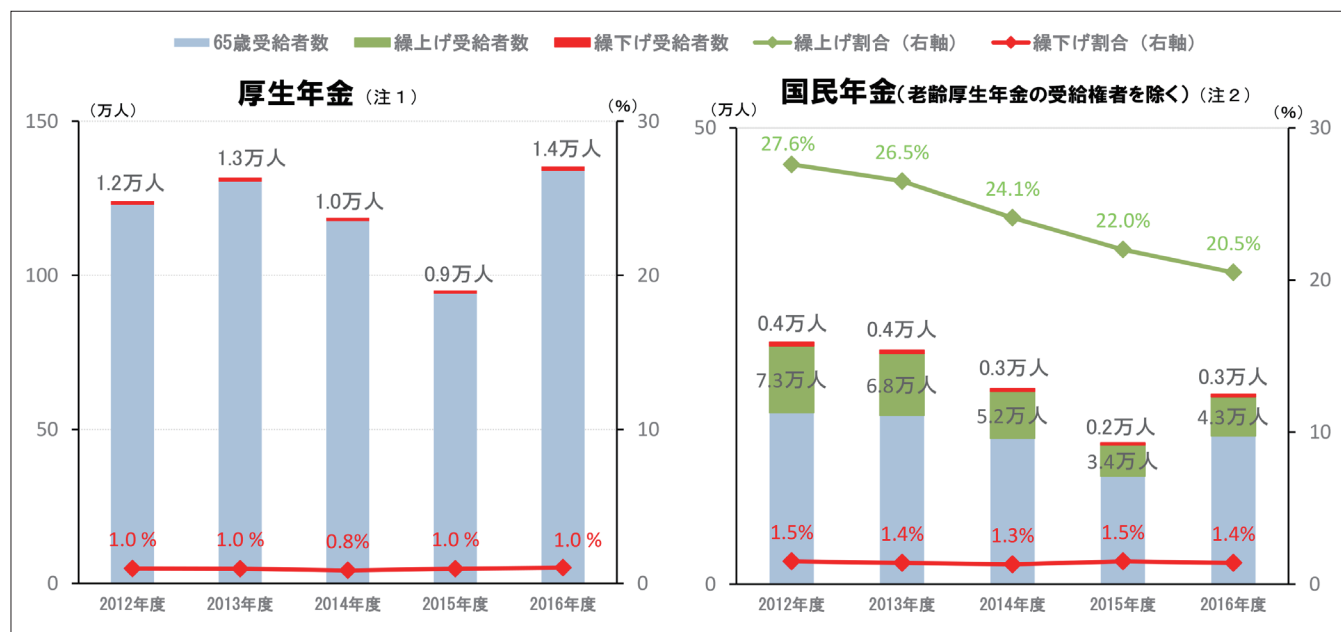
年金制度では受給開始年齢について、個人が60～70歳の間で自由に選択できるようになっているが、繰下げ受給は選択されにくい現状がある(図1)。その理由の一つは、特別支給の老齢厚生年金は繰下げ受給が適用されないため、65歳からの老齢年金を繰り下げようとすると受給の流れが一旦途切れることにある。受給し始めた年金をいったんやめる選択は難しい。なお、特別支給の老齢厚生年金の支給が完了(男性2025年度、女性は2030年度)すれば、この問題は解消されることになる。

繰下げ受給が選択されにくい他の理由には、繰下げ期間中の加給年金や振替加算が支給されないことが考えられる。さらに、在職老齢年金の支給停止相当分の年金については繰下げを行っても増額の対象とならないことも理由として考えられる。

高齢期の就労の拡大に対応するためには、まず、高齢者が活躍できる場を整備すること、高齢者の希望や特性に応じた多様な選択肢を設けて法制化を検討することが必要である。「年金支給開始年齢の引上げは行うべきではなく、選択可能な受給開始年齢の拡大を検討すべきである」との意見もある。

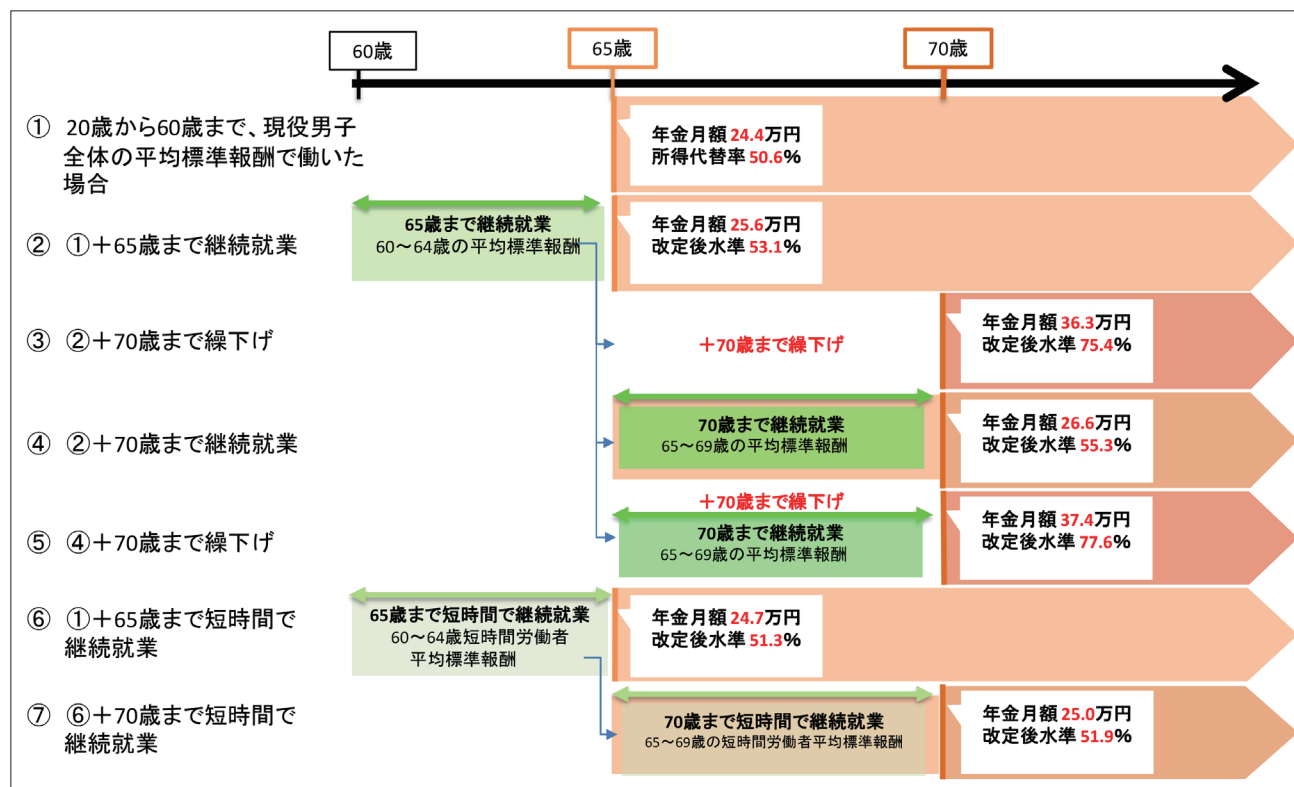
60歳以降に継続して働いた場合、働き方により年金額や改定後水準(現役男子全体の平均手取り賃金に対する年金月額割合)は異なってくる(図2: 現行制度がそのまま、マクロ経済スライドの調整が終了する2043年度に移行した場合の働き方と年金額を検証したもの)。在職しながらの年金受給のあり方(在職老齢年金制度、退職後の年金改定等)は、60歳前半の在職老齢厚生年金については、低賃金の在職者の生活を保障することを主目的としている一方で、65歳以降の在職老齢厚生年金については、高賃金の在職者の年金を支給停止することが目的となっている。60歳前半の在職者については、特別支給の老齢厚生年金自体が終了した時点で対象者はいなくなるが、65歳以降も働き続ける人は今後も増えることが予想される。働いても不利にならないような仕組みを構築する一方で、現役世代とのバランスから、一定以上の賃金を得ている人については、年金給付をある程度我慢してもらい年金制度の支え手に回ってもらうべきであるとの考え方は今後も主流となるが、合わせて、長期化する高齢期も活躍し続けられるために就労意欲を抑制しないよう考慮されるべきである。

■ 図1 各年度末時点における70歳の受給権者の年金受給状況



<厚生労働省「厚生年金保険・国民年金事業年報」より>

■ 図2 60歳以降に継続して働いた場合の年金水準の変動について（2043年度時点における推測）



※数値は、2014年財政検証のモデル世帯（現役男子全体の平均標準報酬42.8万円）を基準として、「経済：ケースE（物価上昇率1.2%、賃金上昇率1.3%、実質運用利回り3.0%など）、人口：中位」で再計算したもの。

◆ 第3期中期計画策定に向けて現状と課題を確認 ～第40回社会保障審議会年金事業管理部会

厚生労働省は2018年11月28日、第40回社会保障審議会年金事業管理部会を開催した（部会長は増田寛也・東京大学公共政策大学院客員教授）。議事は「第3期中期計画の策定に向けて」など。前回部会（2018年10月17日）で確認を行った基幹業務以外について、次期中期計画の策定に向けて日本年金機構のこれまでの取組と課題の確認を行った。確認を行ったのは「業務運営の効率化に関する事項」と「業務運営における公正性及び透明性の確保その他業務運営に関する事項」について。

（1）業務運営の効率化に関する事項について

【主な取組】

- 「効率的な業務運営」の観点から、業務の合理化・効率化・標準化を行い、業務改善の推進を図った。また、お客様の住所の正確な把握と郵便物の適切な送付を行い、お客様サービスの向上を図った。
- 「外部委託の活用と管理の適正化」を行った。
- 「社会保険オンラインシステムの運用・改善・開発」の観点から、現行システムの改善・開発を行い、事務処理のシステム化を実現した。

【課題】

- 業務の合理化・効率化・標準化のためのマニュアルや業務支援ツールの改善を行う。
- お客様や拠点（年金事務所や事務センター等）の職員からも業務改善を提案しやすく、かつフォローしやすい環境を整備する。
- 事務センターに対して、マネジメント体制の構築と業務の標準化・効率化を行う。事務センターにおける外部委託業務についてもインハウス型を推進するとともに効率化を図る。
- 外部委託を行う際の年金個人情報情報の適正な管理を行う。そのために優良な受託事業者を確保し、調達に精通した人材を確保・育成する。

(2) 業務運営における公正性及び透明性の確保その他業務運営に関する事項について

【主な取組】

- 「内部統制システムの有効性確保」の観点から、内部統制システムの基本方針を取り決め、コンプライアンスの確保とリスク管理に取り組んだ。また、ルールの徹底化を図り、適正な監査の実施を図った。組織風土改革や文書の適正管理にも取り組んだ。
- 「組織改革」の観点から、機構発足時からの組織改革を継続し本部・ブロック本部の改革に取り組んだ。さらに、拠点（年金事務所や事務センター等）のビジネスプロセス改革を行った。
- 「人事及び人材の育成」の観点から、機構本部の人員体制を整備し、適正化を図った。人事方針、人材登用、適正な人事評価制度の運用を行い、人材育成に取り組み、働きやすい職場環境の確立を図った。
- 「個人情報の保護」のための徹底管理を図った（図3）。
- その他、「情報公開の推進」「契約の競争性・透明性の確保」「不要財産または不要財産となることが見込まれる財産の処分に関する計画」の実施に取り組んだ。

内部統制システム構築の基本方針（7つの柱）

- ①コンプライアンスの確保
- ②業務運営における適切なリスク管理
- ③業務の有効性・効率性の確保
- ④適切な外部委託の管理
- ⑤情報の適切な管理及び活用等
- ⑥業務運営及び内部統制の実効的な監視及び改善
- ⑦ICT（情報通信技術）への適切な対応

■ 図3 不正アクセスによる情報流出事案発生以降の個人情報保護の取組

取組	～平成27年度	平成28年度	平成29年度	平成30年度	平成31年度
組織面		情報管理対策本部、情報管理対策室、機構CSIRTの設置			
		最高情報セキュリティアドバイザー、情報セキュリティ対策支援業者の設置			
		情報セキュリティ対策連絡会議の設置			
技術面	生体情報認証の実施	年金個人情報等専用共有フォルダの設置			
			検疫PCの運用開始		
		インターネット環境の運用検証			インターネット環境の本格利用開始
業務運営面	情報セキュリティポリシー及び諸規程の整備、自主点検の実施				
	第2次個人情報保護管理推進計画（H26～28年度）	第3次個人情報保護管理推進計画（H29～30年度）			次期管理計画の策定
	研修・自己点検の実施	研修・自己点検の改善（研修時間等の明確化、派遣職員を対象に追加、テスト形式の設問の追加 など）			
		インシデント対応訓練の実施			
		外部の専門家によるリスク評価・分析、脆弱性診断の実施			
		特定個人情報保護管理事務取扱要領等の制定			
	氏名索引照会処理実施時の確認			氏名索引照会処理実施手順書の策定、クリアバックの導入等	
外部委託	外部委託先の選定・監督			新たな委託管理ルールに基づく厳格な委託先の選定及び監督	
監査によるチェック	内部監査の実施	内部監査の実施（組織面、業務運営面の実施状況）			
		外部専門家による保証型の情報セキュリティ監査の実施			

【課題】

- 内部統制システム構築の適正な運用を行う。
- リスク管理及びコンプライアンス意識の醸成を図り高度化を行う。本部内、本部現業部門、自然災害についてもリスク管理を徹底する。
- 現場の実態を踏まえたルールを設定し、管理の徹底を行う。
- 監査体制に係る課題や監査手法に係る課題を明確にする。

- 文書の適正管理に関して、法人文書の保存期間、法人文書の適正な管理・保管について見直しを行う。電子申請や電子媒体で提出された届書の取扱いについても見直す。
- 本部組織の見直しを継続し、地域部の機能強化を図り、機構全体における業務分担・役割を見直す。
- 年金事務所や事務センターについてはお客様対応を再構築し徴収体制の整備と年金給付業務の抜本改革を行う。事務センターについてのビジネスモデルを確立し、本部現業部門のあり方と本部リスク管理を見直す。
- 今後の業務の効率化及びシステムの刷新等に合わせて、人員削減を着実に実施する。
- 人材育成に関しては、階層別研修・業務研修を見直し、専門人材や基盤的業務を担う人材の育成を図る。研修の質の向上を図り、無期転換職員・有期雇用職員の育成も行う。
- 働きやすい職場環境の確立については、「働き方改革」にも取り組み、メンタルヘルス対策の強化を行う。
- 個人情報の保護については情報セキュリティ対策の継続的な見直しを行い、教育の充実及び組織・人的体制の強化を図る。外部委託先における個人情報の管理を徹底し、監査によるチェックを強化する。

次回年金事業管理部会では、さらに内容を精査し具体化に向けて審議を行う。

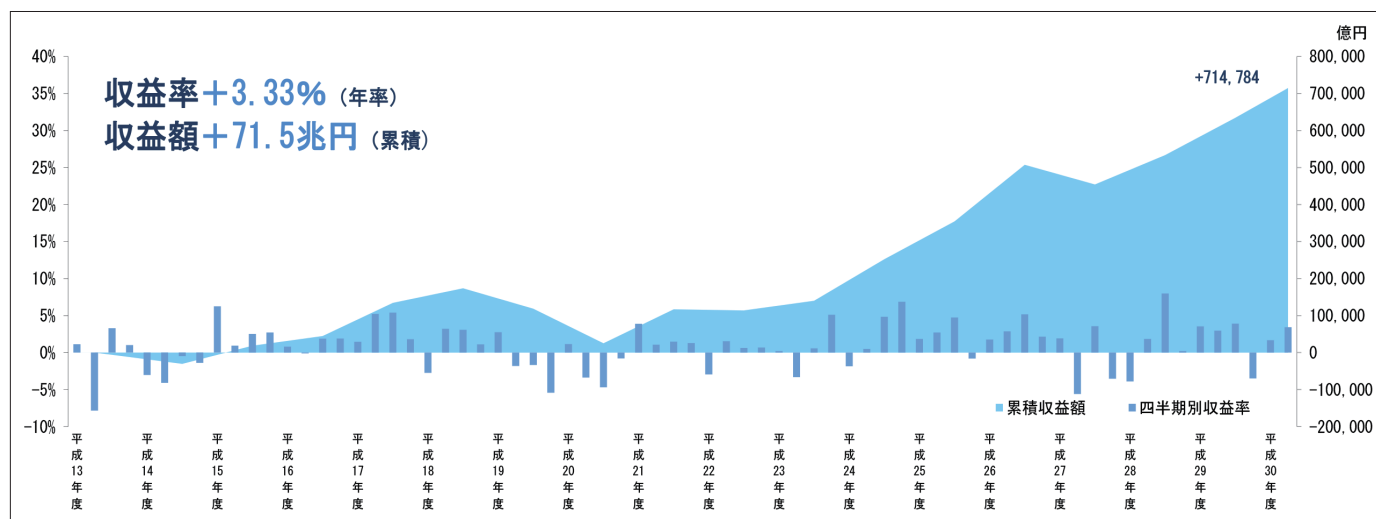
◆ 2018年度第2四半期の年金積立金運用実績はプラス3.42%

年金積立金管理運用独立行政法人は2018年11月2日、2018年度第2四半期（7～9月）の運用状況を公表した。公表に当たり、高橋則広（たかはしのりひろ）理事長は、「2018年度第2四半期は国内外における良好な経済指標や企業実績が相場の支えとなり、また、内外金利差の拡大などを背景とした円安基調のなか、年金運用資金の運用実績がプラス3.42%となった」とコメントした。

2018年度第2四半期現在、運用資産全体の期間収益額はプラス5兆4,143億円（収益率プラス3.42%）、市場運用開始以降の収益額（2001年度～2018年度第2四半期）はプラス71兆4,784億円（プラス3.33%）で、運用資産額は165兆6,104億円となった（図4）。

運用資産の構成割合を見ると、外国株式が436,604億円と最も多く、次いで国内株式、国内債券の順となっている（表1）。

■ 図4 市場開始後の四半期収益率と累積収益額（2001年度～2018年度第2四半期）



■ 表1 運用資産の資産額・構成割合・収益率(2018年度第2四半期)

	資産額	構成割合	収益率
国内債券	429,141 億円	25.26%	-0.79%
国内株式	435,646 億円	25.65%	5.89%
外国債券	251,566 億円	14.81%	1.79%
外国株式	436,604 億円	25.70%	7.07%
短期資産	145,792 億円	8.58%	-0.00%
合 計	1,698,748 億円	100.00%	3.41%

◆ 「国民年金実務セミナー」を開催 ～NPO法人 年金・福祉推進協議会

NPO法人年金・福祉推進協議会(理事長:紀陸孝氏)は2018年11月9日、千代田年金事務所会議室にて「2018年度国民年金実務セミナー」を開催、27市から29名の国民年金担当者が参加した。講義は厚生労働省年金局の巽慎一事業管理課長による「公的年金等をめぐる動向について」と、NPO法人年金・福祉推進協議会・佐々木満事務局長による「国民年金の沿革について」の2部より構成された。

【公的年金等をめぐる動向について】

厚生労働省年金局 巽慎一事業管理課長(写真)

- 国民年金第1号被保険者の産前産後免除における事務について
- 年金生活者支援給付金について
- 次期制度改正に向けて
- 年金事業と市町村行政の関わりについて



巽慎一事業管理課長

【国民年金の沿革について】

NPO法人年金・福祉推進協議会 佐々木満事務局長

- 年金前史
- 年金のはじまり
- 日本の年金
- 世論の高まり
- 実施体制の整備
- 国民年金の誕生
- 地方分権(1993～2000年)
- 国民年金事務の見直し(2000～2002年)
- 取り巻く環境の変化

◆ 2018年9月末現在の国民年金月次保険料納付率は3年経過納付率で73.0%

厚生労働省は2018年11月30日、2018年9月末現在の国民年金保険料の納付率を公表した。

【2015年9月分の納付率】（3年経過納付率）

対前年同期比1.2%増の73.0%であった。3年経過納付率は最終的な納付率の状況を示すものとなっている。納付対象月数は1,070万月で、納付月数は781万月。

【2016年9月分の納付率】（2年経過納付率）

対前年同期比4.6%増の73.4%であった。納付対象月数は986万月で、納付月数は723万月。

【2017年9月の納付率】（1年経過納付率）

1年経過納付率は70.1%であった。納付対象月数は927万月で、納付月数は649万月。

なお、都道府県別に見ると、1年経過納付率・2年経過納付率・3年経過納付率ともに最も高いのは島根県で、3年経過納付率は86.0%となっている。