

新春インタビュー 坂本純一さんに聞く・令和時代の年金制度改革

現行制度の財政フレームをデザインした平成16年改正時の厚生労働省年金局数理課長の坂本純一さんが平成16年改正以降を振り返り令和時代の年金制度改革の方向と展望を語る

【第2回】適用拡大と高齢期の年金を考える

坂本純一（さかもと・じゅんいち） 1975（昭和50）年東京大学大学院修了（数学）、厚生省入省、1999（平成11）年年金局数理課長、2004（平成16）年厚生労働省退官、野村総合研究所入社、2017（平成29）年同退社。現在、JSアクチュアリー事務所代表、年金シニアライフプラン総合研究機構特別招聘研究員、外食産業ジェフ企業年金基金理事長などを務める。



厚生労働省の社会保障審議会年金部会では、2018（平成30）年4月から2019（令和元）年12月までの15回にわたり、次期年金制度改革に向け議論を重ね、昨年12月27日、「社会保障審議会年金部会における議論の整理」*を取りまとめ公表しました。

「年金広報」では、年金制度改革の歴史の大きな転換点として、現在の公的年金制度の財政フレームを導入した2004（平成16）年改正のときの厚生労働省年金局数理課長であった坂本純一さんに、「議論の整理」を踏まえながら、令和時代の年金制度改革の方向と展望を語っていただきました。

第2回目はこの度の年金改正の骨子である「適用拡大」と「高齢期の働き方と年金」について語っていただきました。

* 社会保障審議会年金部会「社会保障審議会年金部会における議論の整理」令和元年12月25日
<https://www.mhlw.go.jp/content/12501000/000581907.pdf>

適用拡大は本来なら人数規模に関係なく非正規に適用すべき 高在老の繰下げ受給より働かない繰下げ受給のほうが有利なケースも

——「議論の整理」における「Ⅲ 今後の年金制度改革の方向性」をどうぞ覧になられましたか。まずは「被用者保険の適用拡大」からお願いします。



坂本 適用拡大について書かれている内容については、全体的によくできていると思います。ただ、ここにも書かれているように、本来なら人数規模にかかわらず、非正規の人にも適用すべきだったと思うのですが、それが2022（令和4）年10月に100人超規模の企業まで、2024（令和6）年10月に50人超規模の企業まで適用を拡大するという一方で、50人規模までとってしまったことについては理念的には残念な気がします。被用者の公的な社会保険料を払わない事業主はあってはならず、事業主に理解を求める動きを政治が主導すべきところ、迫力がなかったですね。全世代型社会保障検討会議の中間報告（案）は原理原則に全く触れていないですね。ただ、現実を考えると、小規模の事業所に急に被用者保険を適用すると社会保険料の負担が増えてしまいますから、小さな事

2019(令和元)年財政検証結果を踏まえた年金制度改革について

今後の社会経済の構造的な変化

- **より多くの人々が、これまでよりも長く多様な形で働く社会**
<労働力需給の推計>※労働参加進展シナリオの就業率(2017年→2040年の変化)
 ・男性 65～69歳: 54.8% → 70.1% 70～74歳: 34.2% → 48.1% 75歳以上: 14.1% → 17.5%
 ・女性 20～64歳: 71.7% → 83.7%
- **高齢期が長期化する社会**
<日本の将来推計人口> ※人口中位推計
 ・65歳平均余命(2017年→2065年の変化): 男性: 19.6歳 → 22.6歳 女性: 24.4歳 → 27.9歳
 ・65歳を迎えた人が特定年齢に達する確率(1950年生まれ→1990年生まれ)
 90歳 男性: 35% → 44% 女性: 60% → 69%
 100歳 男性: 4% → 6% 女性: 14% → 20%

2019(令和元)年財政検証結果

- 経済成長と労働参加が進むケース(ケースⅠ～Ⅲ)では、マクロ経済スライド終了時に**所得代替率は50%以上を維持**することが確認された。
ケースⅠ: 51.9%(2046年度) ケースⅡ: 51.6%(2046年度) ケースⅢ: 50.8%(2047年度) ※年度は調整終了時期
- さらに一定の制度改革を仮定した試算(オプション試算)では、
 A 被用者保険の更なる適用拡大
 B 保険料の拠出期間の延長と受給開始時期の選択肢の拡大の、いずれの場合も、**年金の給付水準を確保する上でプラス**であることが確認された。

年金制度改革の基本的な考え方

より長く多様な形となる就労の変化を年金制度に反映し、長期化する高齢期の経済基盤を充実

年金制度改革の主な内容

- ① **多様な就労を年金制度に反映する被用者保険の適用拡大**
 - ・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**企業規模要件を段階的に引き下げる**。(現行500人超→100人超→50人超)
 - ・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**士業を個人事業所の場合の適用業種に追加**する。
- ② **就労期間の延伸による年金の確保・充実**
 - ・60～64歳の在職老齢年金制度(低在老)について、**現行の28万円から65歳以上の在職老齢年金制度(高在老)と同じ47万円の基準に合わせる**。
 - ・65歳以上について、在職中から、年金額の改定を毎年行い、早期に年金額を増額させる仕組み(**在職定時改定**)を導入する。
 - ・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歳の間に拡大**する。
- ③ **企業年金・個人年金制度の見直し**
 - ・**確定拠出年金(企業型DC、個人型DC(iDeCo))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。
 - ・**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**。
- ④ **その他**
2か月以上の雇用が見込まれる者の被用者保険の早期加入措置/「未婚のひとり親」「寡夫」の国民年金保険料申請全額免除基準等への追加/脱退一時金の支給上限年数の引上げ(3年→5年)/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等/国民年金手帳から基礎年金番号通知書(仮称)への切替え/厚生年金保険法における日本年金機構の調査権限の整備/年金担保貸付事業の廃止 等

被用者保険の適用拡大に係る見直し案②

(2) 労働時間要件(週20時間) ⇒ まずは週20時間以上労働者への適用を優先するため、現状維持とする

【補足】 週20時間の判定は、基本的に契約上の所定労働時間によって行うため、**臨時に生じた残業等を含めない**
 (※) 現行の運用では、実労働時間が2か月連続で週20時間以上となり、なお引き続く見込まれる場合には、3か月目から保険加入。

(3) 賃金要件(月8.8万円) ⇒ 最低賃金の水準との関係も踏まえて、現状維持とする

【補足】 月8.8万円の判定は、基本給及び諸手当によって行う。ただし、**残業代・賞与・臨時的な賃金等を含めない**
 (※) 判定基準に含まれないものの例:
 > 臨時に支払われる賃金(結婚手当等)
 > 1月を超える期間ごとに支払われる賃金(賞与等)
 > 時間外労働に対して支払われる賃金、休日労働及び深夜労働に対して支払われる賃金(割増賃金等)
 > 最低賃金において算入しないことを定める賃金(精皆手当、通勤手当及び家族手当)

(4) 勤務期間要件(1年以上) ⇒ **実務上の取扱いの現状も踏まえて撤廃し、フルタイムの被保険者と同様の2か月超の要件を適用する**

【補足】 現行制度の運用上、実際の勤務期間にかかわらず、基本的に下記のいずれかに当てはまれば1年以上見込みと扱う
 ・就業規則、雇用契約書等その他書面において契約が更新される旨又は更新される場合がある旨が明示されていること
 ・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1年以上雇用された実績があること
 ⇒ 適用除外となるのは、**契約期間が1年未満で、書面上更新可能性を示す記載がなく、更新の前例もない場合に限られている**

(5) 学生除外要件 ⇒ 本格的就労の準備期間としての学生の位置づけ等も考慮し、現状維持とする

【2】 非適用業種(法定16業種以外の個人事業所は非適用)の見直し

非適用業種 ⇒ 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については、他の業種と比べても法人割合が著しく低いこと、社会保険の事務能力等の面からの支障はないと考えられることなどから、**適用業種に追加**

業所には激変緩和ということでは当面しかたがないのかなと思います。しかし、いつまでも放置はできず、事業規模要件を撤廃すべきだということを「議論の整理」でも書いていますが、その通りだと思います。

もう一つ、適用拡大で難しいのは、複数事業所で働く人ですね、こういった方々の適用は、なかなか難しいし、わたしも解決の方法がよくわからないのですが、マイナンバーを使って名寄せをして、それで適用拡大をする方法がありそうな気がします。実務における難しい課題ではあるのですが、ここであきらめてはいけない課題であることに違いはありません。

——高齢期の就労と年金受給の在り方について、「議論の整理」をどう評価されていますか。

坂本 在職老齢年金には、60～64歳に支給される特別支給の老齢年金を対象にした在職老齢年金制度である低在老と、65歳以上の者に対する在職老齢年金制度である高在老とがありますが、「議論の整理」では、低在老の基準を高在老と同じ基準にすることから、現行の28万円の低在老の基準を高在老と同じ47万円にあわせるべきだとしています。

しかし、基準額が同じであっても、両者の事情はちょっと違います。基礎年金は高在老では調整の対象となりませんが、低在老では特別支給の老齢厚生年金の定額部分も調整の対象となります。低在老が就労抑制的な効果を持っているというのはやはりそういうことが関係していると思うので、基準額を高在老にあわせて、47万円にまで引き上げたことについては評価します。基準額の上限が上がり、満額の年金をもらえる人が多く出てくると思いますね。

高在老については見直しをしませんでしたが、こういう問題が出てくると思います。たとえば、AさんとBさんの2人が同じ時期に65歳に達し、同じ額の年金額をもらうことになっていたとします。その場合、Aさんは65歳で退職して、70歳まで貯金(金融資産)で生活して、70歳から繰下げ受給をしたとします。そうしますと、70歳から42%増額された年金を受けることができます。一方、Bさんは65歳になり、そのまま厚生年金

在職老齢年金制度の見直し

【見直し案】

- 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)】(2019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 (2019年度末時点) (※1)	うち全額支給停止の 対象者数 (2019年度末時点) (※2)	支給停止対象額 (2019年度末時点)
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。	約67万人 (在職受給権者の55%)	約28万人 (約23%)	約4,800 億円
見直し案	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)	約21万人 (在職受給権者の17%)	約10万人 (約8%)	約1,800 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。 <small>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」。)</small>	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。

の被保険者として70歳になるまで働き続けました。そのとき、Bさんは給料が高かったので、高在老のしくみによって年金額は全額支給停止になったとします。そうしますと、Bさんの年金は繰り下げたとしても増額された年金を受けることができません。支給停止部分は繰下げ受給をした場合に増額の対象とならないからです。よって、Bさんは、5年間働いたことにより年金額は増えることになるでしょうが、たぶん2割増がいいほうではないかと思えます。その一方で、Aさんは働かなくて42%増の年金を70歳から受けられることになってしまいます。

こういう結果をどう見ればいいのか、年金制度が就労促進に対して中立的でなければいけないと言っているのにある意味、就労抑制的になっているのではないのでしょうか。だから、こういう問題があることを、報告書のなかでもそれに類することを意識して問題点があると書いてはありますが、そうはいっても支給停止になる人は、かなりの給料をもらっているはずだから、生活には困らないだろうからという認識で、現状維持の書き方ぶりになっています。それについては、今回はしかたないにしても、将来的には考え直す必要があると思えます。

——在職老齢年金について、2つの観点からの見直しの要請があったかと思えます。一つは、将来世代の所得代替率をなるべく高い水準で維持するという。そしてもうひとつが、高齢期における就労促進ということだったと思いますが、両者をすり合わせながら見直しの着地点を見つけていくというのが、年金部会に託された検討課題ではなかったかと思うのですが、坂本さんはどうお考えでしょう。

坂本 長く働くことというのは、60歳代の後半も現役であることを意味します。そこには在老による支給停止という概念が当てはまらない状態になっていることを意味します。そこにある意味でこれまでの延長というかたちで在老の概念を当てはめるから、先ほど申し上げたように働かなかったほうが、年金額が高くなるという矛盾した結果が出てきます。実際、現行制度のもとでも60歳代前半の給料の高さで65歳以降の給付の一部または全部が支給停止になるということはありません。確かに高在老の廃止で将来世代の所得代替率は若干低くなりますが、変えなければならぬものを変えないでそのままにしておくのは正当な設計ではないでしょう。比較的給与、年金額が恵まれた人の話なので、金持ち優遇というような感情論がまかり通るのですが、長く働き、繰下げ受給を活用する方向に動くときには、高在老を廃止すべきでしょう。この問題は、将来必ず決めないといけない性格のものですから、制度改正のコストと考えるべきものだと思います。



——「議論の整理」では「在職定時改定の導入」も盛り込まれました。

坂本 支給開始年齢を過ぎてからの厚生年金被保険者期間に係る給付をいつ実際の年金額に反映させるかの問題ですが、これまでは70歳もしくは退職のときに反映させることになっていましたが、これを毎年反映させて、少しでも早く年金額に反映させるということで、制度の改善とみていいと思えます。IT技術が高度に発達した今日的対応だと思います。

——そのほか、現行70歳の繰下げ受給の上限年齢を75歳に引き上げる「受給開始時期の選択肢の拡大」については、いかがでしょうか。

坂本 これについては非常にいいことだと思いますね。75歳まで被保険者期間を延ばすということについては盛り込まれませんでした。これについては事業主にとっては負担になりますからね。ひとまず、受給開始時期の選択肢の拡大だけやっておいて、徐々に実態にあわせて延ばしていくということはあるとは思

在職定時改定の導入について

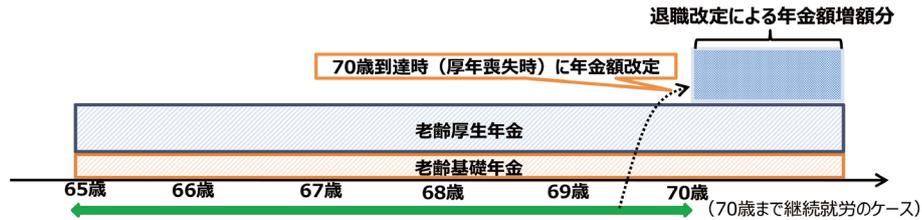
【見直しの趣旨】

- 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。

【見直し案】

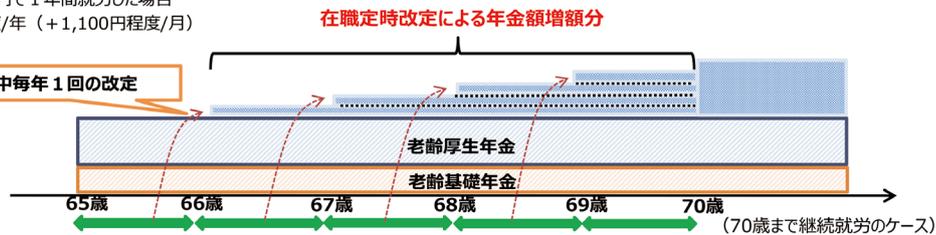
- 65歳以上の者については、在職中であっても、年金額の改定を定時(毎年1回)に行う。

【現行】



【見直し案】

- ・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)



出所：第15回社会保障審議会年金部会2019年12月25日資料2「年金制度改革の検討事項」厚生労働省年金局 [48頁]
<https://www.mhlw.go.jp/content/12601000/000580825.pdf>

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)には年金額は減額(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)には年金額は増額(1月あたり+0.7%、最大+42%)となる。
- 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。

【見直し案】

<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%)とする(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)

<上限年齢以降に請求する場合の上限年齢での繰下げ制度>

- ・ 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。

<70歳以降に請求する場合の5年前時点での繰下げ制度>

- ・ 70歳以降に請求し、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う対応)

出所：第15回社会保障審議会年金部会2019年12月25日資料2「年金制度改革の検討事項」厚生労働省年金局 [52頁]
<https://www.mhlw.go.jp/content/12601000/000580825.pdf>

いますが。まさに、2017(平成29)年の日本老年学会、日本老年医学会の「高齢者に関する定義」検討ワーキンググループの報告書にある「75歳以上が高齢者」という結果と統合的な選択肢の拡大だと思います。企業が65歳以上の人を雇用する場合に、年金があるという前提で給料を決めないように監視する必要もあるでしょうね。そうでないと繰下げ受給の活用ができなくなります。

——また、基礎年金の拠出期間を現在の20歳から60歳になるまでの40年間を20歳から65歳になるまでの45年間に延長することも、オプション試算では示されていましたが、「議論の整理」では、今後の年金制度改革の方向性の中で触れられ、「必要となる財源確保の在り方も検討した上で」検討すべきとされました。

坂本 基礎年金の拠出期間を65歳になるまでに延長することは必要です。厚生年金は現行制度でも加入年齢の上限は70歳までで、その上限を75歳まで引き上げることも視野に入れているのに、基礎年金が60歳のままでいいのかとは思いますがね。

——「必要となる財源確保の在り方」ということは基礎年金への国庫負担が増えることに対する財源確保の問題があるからということですね。

坂本 そうですね。基礎年金の保険料拠出期間の延長については財務省からけん制されたのかもしれませんが、「必要となる財源確保の在り方も検討した上で」という書きぶりになっていますが、これは、結局、消費税率の次のアップということも含まれているのだと思われます。だから、それにつながるような書き方をしたのには財務省サイドにも配慮したということでしょうね。

——国庫負担は年金特別会計で決着する話ではなく、一般会計も関係する話ですね。

坂本 とはいえ、こういう書き方で「議論の整理」に書き込まれたとなると、たとえば、本則では改正事項にはならないにしても、附則に載るとか、付帯決議に載るとかになると、次の年金制度改革の議論につながっていくことになります。

——財源確保ができていない今の段階では、基礎年金の保険料拠出期間の延長というのも、これが精いっぱい表現なのですね。

坂本 基礎年金の保険料拠出期間の延長はほんとうに効果があります。65歳まで拠出期間を延ばすと、所得代替率が6%台もアップすることになりますからね。まあ、オプション試算では思い切った前提を置いて試算はできますが、実際に延長するとなると国庫負担のための財源確保は避けて通れない問題です。

繰下げ受給の選択・活用による所得代替率の引き上げ効果に期待 その一方で、高齢者の雇用維持対策も必要

——「議論の整理」で示された「今般の年金制度改革」は、所得代替率の引き上げ効果という観点からはどう評価されていらっしゃるでしょうか。

坂本 所得代替率の引き上げということにいちばん貢献するのは、やはり、繰下げ受給の活用です。その繰下げ受給年齢の選択肢が75歳まで延長することが示されていますから、それを見る限りにおいては、かなり評価していますが、そこで、一つ常に注意しておかなければならないことが高齢者の雇用です。これは直接、年金制度のことではないのですが、いま確かに人手不足で高齢者の雇用がどんどん伸びています。2010(平成22)年以降だけで65歳から69歳までで140万人も増えています。70歳以降でも150万人増えています。それほどまでに定年で辞めてもらっては困るという状態が起こっているのだと思います。しかし、これがひとたび大不況にでもなったら、繰下げ受給年齢の選択肢が拡大されたとしても活用どころの話ではなくなってしまいます。

——年金受給できる高齢者がいちばん先に解雇されてしまいますね。

坂本 そうですね。そのあたりをどういうふう雇用慣行としても、労使の交渉事項にもなるのでしょうか、政府が整備すべき制度の部分と総合的に考えて、雇用が維持されていくようきちんと雇用対策を進めていくことが必要なのだと思います。高年齢者雇用安定法の整備なども必要でしょう。そこは年金制度だけでは解決できない問題だと、「議論の整理」には書かれています。高齢者の雇用には全力を尽くして、現在、好調だからと言って、油断しては絶対だめで、そこはセンシティブに対応して行ってほしいと思います。

——マクロ経済スライドによって、モデル年金で見た年金制度全体の所得代替率は引き下げられていくのですが、受給開始時期の選択肢が拡大されたことにより、個人のレベルでは就労期間を延長したり、繰下げ受給を活用したり、個人の選択によって、年金の所得代替率を引き上げることができるメニューを示すことによって、年金制度の給付水準の引き下げに対して、個人が受給する年金額の所得代替率を引き上げることで対応してくださいというメッセージなのだろうと思うのです。

坂本 もう少し踏み込んで申し上げると、これだけ長寿の社会になっていますので、個人のレベルにおいても、長く働くことが要請されているのでしょね。やはり、平均余命が伸びた分をすべて年金生活とする選択は怠け者の発想です。健全な社会の在り方ではないと思います。少なくとも伸びた分の半分は就労期間に充てるとかを考えるべきだと思います。その意味では、日本人の特性として、わりと高齢の方は、給料はあまり気にしないから、とにかく働き続けたいと考える方が多いです。諸外国に比べて、高齢者の就労意欲がわりと高いのです。そういう就労意欲の高い意識をちゃんと育てるような制度の在り方にしていけないといけません。

——最後に、坂本さんご自身、今後の年金制度改革の方向性ということではどのようにお考えですか。

坂本 「議論の整理」においても、さらに検討していかなければならない課題を「今後の年金制度改革の方向性」の章で示していますが、ここでは非常にいい指摘をしていると思います。ここで示されているテーマよりもさらに長期的な視座をもって年金制度を俯瞰すると、自営業者と被用者の間の差をどういうふう埋めるかということも一つのテーマなのでしょうね。自営業者を含めた完全なる一元化というものをどう考えるかということです。

まだまだ、「トーゴーサンピン」とか「クロヨン」とかあるのですが、サラリーマンから見て、自営業者の申告が正直になされていないという不公平感があると、やはり難しいのですが、いまはマイナンバー制度ができて、かなり所得捕捉が可能となってきました。そうして、この不公平感がなくなってくると、自営業者も被用者も同じ年金制度に加入することも可能になってくるかと思えますし、そうすれば厚生年金を全体にかぶせてしまうことも可能なのかなと思います。ただし、自営業の人の所得をどのように定義するかは難しい問題でしょうね。

そんな気もするのですが、まだまだ具体化の動きはありませんが、テーマとしてこれからは考えていかなければいけないと思います。特に自営業の在り方、考え方が変わってきています。「議論の整理」にも示されていますが、「自営的雇用」という、実際にはその会社の仕事しかしていない、自営業者なのですが、結局、その会社に雇われているのと何ら変わらないような関係にある人たちがいます。雇用契約がないだけで、コンサルティング契約とか委託契約とか、そんなかたちになっているだけで、そうした契約が増えています。制度をいっしょにすることによって、すべてが解決できるわけではありませんが、解決できる面もあるのではないかと思います。

あと、もう一つは「議論の整理」の17-18頁*に出てくる、その他の2番目の記述に関連してですが、個人が自分の知りたい情報にアクセスできるようなウェブサイトの整備や、その他広報の在り方を改善していくことは極めて重要です。IT技術の発達を十分に活用していくことは当然ですが、そのような発達についていけないグループへの広報の在り方も工夫していくことが重要なのでしょう。

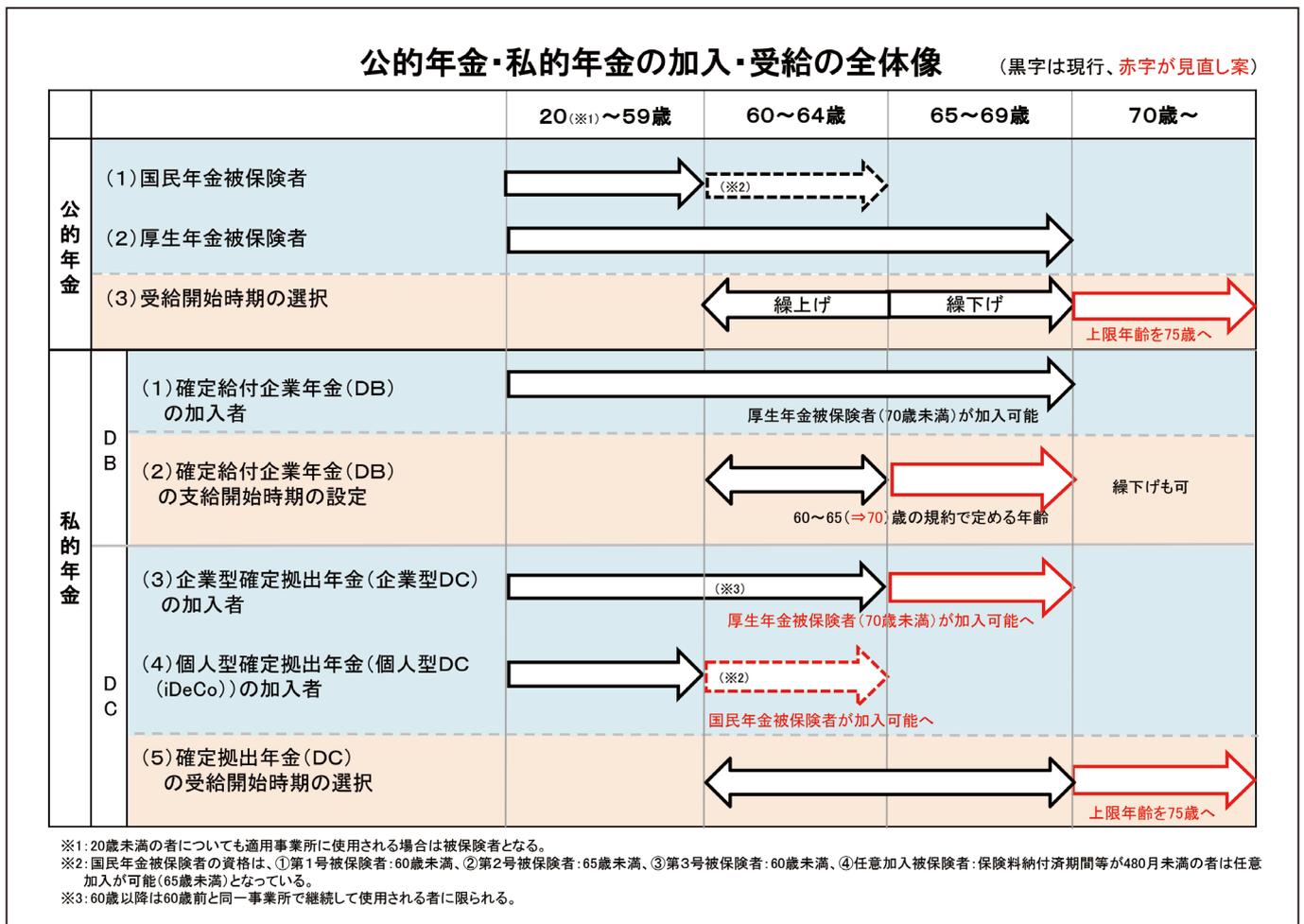
* 「働き方の多様化、高齢期の長期化が進む中、老後の所得保障や退職後の生活設計の情報に対するニーズは高まっている。年金制度については、広報媒体の多様化や世代の特性も踏まえつつ、様々な媒体を適切に用いた周知を行いながら、正しい情報を正確に伝え、関係者の理解を得ていくことが重要である。その際、地域や事業所における年金委員の活用も図っていくべきである。

これに関連して、年金に関して様々なウェブサイトがあることで、かえって知りたい情報にアクセスすることが難しいとの指摘もあったことから、2019(平成31)年4月、厚生労働省ホームページ上に、ライフイベントごとに必要な年金情報が整理されたサイトである「年金ポータル」が開設されたところであり、引き続き広報の充実・強化に取り組むとともに、戦略的な広報展開を検討すべきである。

また、2019(令和元)年財政検証でも、世帯類型ではなく一人当たりの賃金水準によって所得代替率が決まることやその水準がどのようになるかを示しているが、このように、モデル年金以外の所得保障の状況についてもイメージできるようにわかりやすく示す工夫を重ねていくことが今後とも重要である。」(社会保障審議会年金部会「社会保障審議会年金部会における議論の整理」令和元年12月27日[17-18頁])
<https://www.mhlw.go.jp/content/12501000/000581907.pdf>

去年は「2,000万円不足問題」が取りざたされましたが、厚生労働省では、企業年金・個人年金部会において公的年金制度改革と連携するかたちで企業年金・個人年金制度改革の議論を進めていたのですが、自助努力の個人年金・金融商品についての監督官庁である金融庁とは行政間での連携がとれていなかったことを露呈させることになってしまいました。

公的年金では長く働いて繰下げ受給を活用して給付水準を上げようという制度改革の方向性を示しているわけですが、そういう厚生労働省の動きを知っていれば、ああいうレポートにはならなかったと思うのです。あのような情報の出し方はなくしていかないと、せっかくある公的年金制度が人生100年の生活設計のなかに生かされないことにもなってしまいます。公的年金と私的年金がしっかり連携して、老後の所得保障を確保していくことが大切です。



出所: 第15回社会保障審議会年金部会2019年12月25日資料2「年金制度改革の検討事項」厚生労働省年金局 [64頁]
<https://www.mhlw.go.jp/content/12601000/000580825.pdf>

——きょうはありがとうございました。