

特集

年金制度改革関連法が成立 ～年金制度の充実と残された課題～

2020年5月29日、「年金制度改革関連法（年金制度の機能強化のための国民年金法等の一部を改正する法律）」が参議院本会議において賛成多数で可決・成立した。この法律は、多様化する働きや長期化する高齢期に対応する内容となっており、「厚生年金適用範囲の拡大」「在職老齢年金制度の見直し」「受給開始年齢の選択肢の拡大」「確定拠出年金制度の見直し」が大きな柱となっている。

この法律は、同年6月5日付官報に公布されている。

■厚生年金保険の適用拡大について

短時間労働者の適用は、現行制度では従業員501人以上規模の企業を対象としているが、2022年10月1日から101人以上規模の企業、2024年10月1日からは51人以上規模の企業へと段階を踏んで適用拡大を図る。政府の試算では、「101人以上」とした場合は新たに45万人が対象となり、「51人以上」になるとさらに65万人が対象となる。

これらの適用拡大は、少子高齢化により減少する年金制度の支え手を確保することが大きな狙いであり、また、パート労働者等が将来受け取る年金額を増やし、増加する非正規雇用者の低年金対策としても期待される。

今後はさらなる拡大をどうするかが検討課題となる。今回は企業負担の観点から見送られた「企業規模の要件の撤廃」に関して、社会保障の公平性から再度議論される可能性がある。

■在職老齢年金制度の対象の見直しについて

在職老齢年金は、就労により一定以上の収入がある高齢者の年金額を調整する仕組みとなっている一方で、高齢者の就労意欲を削いでいるとの指摘もある。そこで、この仕組みを見直し、60歳台前半の支給停止が開始される基準を現行の「月給28万円超」から、65歳以上の在職老齢年金制度と同様の「月給47万円超」に引き上げる。2022年4月1日の実施が予定されている。

一方で、65歳以上の在職老齢年金については、「高所得者の優遇につながる」等の理由から、今回は現行の「月給47万円超」に据え置かれているが、今後さらなる検討が求められる。

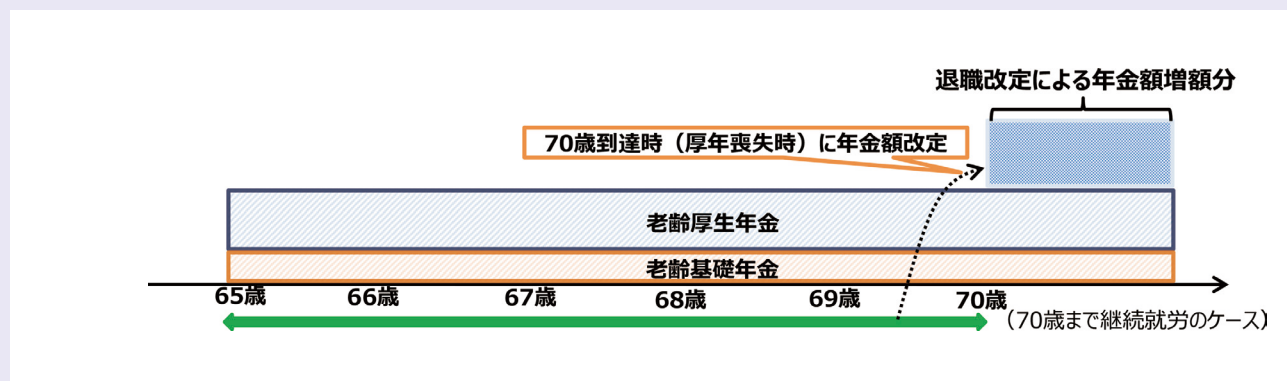
なお、新しく「在職定時改定」の仕組みも導入され、高齢者の経済基盤の充実を図る（2022年4月1日から実施）。

【在職定時改定】

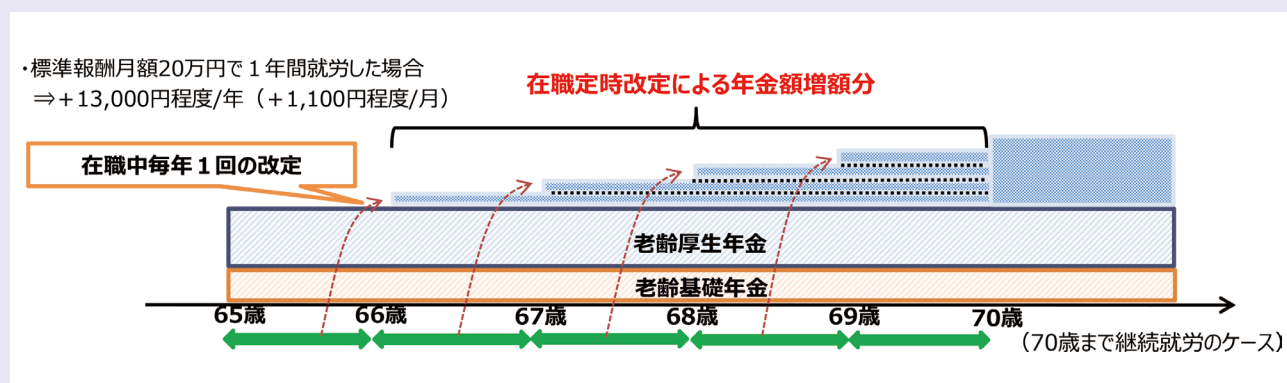
現行制度では、老齢厚生年金の受給権を取得した後に就労した場合は、退職時または70歳到達時の資格喪失時に、受給権取得後の被保険者期間を加えて老齢厚生年金額を改定する「退職改定」（図1）

を行っている。この「退職改定」を「在職定時改定」(図2)に変えることで、65歳以上の人々が在職している場合であっても、毎年1回(定時)、年金額を改定することとなる。このことにより、高齢期の就労が拡大するなか、就労による保険料の増額を、退職を待たずに早期に年金額に反映することができるため、高齢者の経済基盤の充実を図ることができる。「在職定時改定」の対象となるのは150万人と推定されている。

【図1】 現行の「退職改定」



【図2】 新しく導入される「在職定時改定」



■ 老齢年金の受給開始年齢の選択の引上げについて

老齢年金の受給開始年齢については、現行が60～70歳であるが、これを60～75歳に引き上げて選択できるようにする。75歳で受給を開始した場合、通常の65歳で受給する年金額の84%超の増加となる。高齢期の就労意欲の促進等に加えて、年金制度の安定にも有効との結果も検証されており、2022年4月1日の実施が予定されている。

なお、基礎年金の給付水準を図るために加入期間を現行の60歳から65歳まで引き上げて45年間で満期とする案については、今回は見送られたが、基礎年金の充実は今後も検討課題となりそうである。

■ 確定拠出年金制度の加入要件の見直し等について

高齢期の資産運用を促進し、長期化する高齢期の経済基盤の安定を図るために、確定拠出年金の加入可能年齢を引き上げるとともに、受給開始時期の選択肢を拡大する。また、中小企業向け制度の対象範囲の拡大を図る。

企業型DCについては、対象を現行の「厚生年金被保険者65歳未満」から「厚生年金被保険者75歳未満」に拡大する。個人型DCについては、現行の「公的年金被保険者60歳未満」から「公的年金被保険者65歳未満」に拡大する。ともに2022年4月1日の実施が予定されている。また、確定拠出年金の企業向け制度の対象範囲を現行の「100人以下」から「300人以下」に拡大する。公布日より6月以内に実施される。

これ以外にもオンラインでの申し込みや、柔軟な掛金と運用の仕組みの導入など、利用しやすい制度を目指す。

■その他

上記以外にも、以下についても改正の項目となっている。

○2カ月以上の雇用が見込まれる者の被保険者の早期加入措置

(現行)・2カ月以内の期間を定めて使用されるもの(引き続き使用されるに至った場合は除く)は適用除外。
・2カ月以内の雇用契約であっても、これを継続反復しているような場合には、「引き続き使用されるに至った場合」として被用者保険の対象としているが、当該最初の雇用契約の期間は適用の対象となっていない。

(改正)雇用契約の期間が2カ月以内であっても、実態としてその雇用契約の期間を超えて使用される見込みがあると判断できる場合は、最初の雇用期間を含めて、当初から被用者保険の適用対象とする。

○未婚のひとり親等の申請全額免除基準への追加

(現行)国民年金保険料申請全額免除の基準は以下とする。

- ・所得が一定額以下であるとき。
- ・被保険者または被保険者の属する世帯の他の世帯員が生活保護法による生活扶助以外の扶助を受けるとき。
- ・地方税法に定める障害者・寡婦であって、年間の所得が125万円以下であるとき。
- ・その他保険料を納付することが著しく困難であるとみとめられるとき(失業、天災など)。

(改正・追加)単身児童扶養者(未婚のひとり親等)を寡婦を基準に追加する。

○脱退一時地金の見直し

(現行)短期滞在の外国人に対して、被保険者であった期間に応じて脱退一時金を支給(上限3年)。

(改正)支給上限を5年に引き上げる。

○国民年金手帳から基礎年金番号通知書(仮称)への切替え

など

新型コロナウイルス感染症の影響

今回の改正に関する国会審議のなかでは、新型コロナウイルス感染症の拡大が年金制度に与える影響についても議論されている。新型コロナウイルス感染症の拡大は日本経済にも大きな打撃を与えていることから、年金の試算の基本となる経済成長率の設定が変わってきているとの指摘もあり、今後、年金財政をどのように維持していくかは大きな課題となる。

また、適用拡大により企業への負担が増大する一方で、新型コロナウイルス感染症の拡大が経済活動に与えた損失はどのように配慮されていくべきかも今後の検討課題となる。