

国名	日本
公的年金の体系 保険料財源 税財源 企業・個人年金	
被保険者 (◎強制△任意×非加入)	<ul style="list-style-type: none"> <li>・20歳以上60歳未満の全国民（業態に応じ国民年金，厚生年金又は共済年金に◎）</li> <li>・60歳以上70歳未満の被用者（厚生年金に◎）</li> <li>・60歳以上65歳未満か在外邦人で他制度に非加入（国民年金に△）</li> </ul>
保険料率	<ul style="list-style-type: none"> <li>・国民年金：月額14,660円（2009年度）。</li> <li>・厚生年金・共済年金：標準報酬比例，厚生年金の料率は15.704%（2009年9月），労使折半。</li> </ul>
支給開始年齢	<ul style="list-style-type: none"> <li>・65歳。ただし，厚生年金・共済年金には60歳から64歳まで特別支給の年金がある。</li> </ul>
基本受給額	<ul style="list-style-type: none"> <li>・基礎年金：40年納付で，月額6.6万円</li> <li>・厚生年金加入で夫のみ就労の平均的世帯の年金額：月額22.3万円</li> </ul>
給付の構造	<ul style="list-style-type: none"> <li>・国民年金：保険料納付月数に応じて決まる基礎年金の定額給付。</li> <li>・厚生年金・共済年金は，基礎年金＋報酬比例年金＋加給年金。</li> </ul>
所得再分配	<ul style="list-style-type: none"> <li>・国民年金保険料免除者にも基礎年金の1/2が給付される（国庫負担財源）。</li> <li>・厚生年金・共済年金では，保険料が報酬比例だが定額の基礎年金がある。また，配偶者や18歳未満の子がいれば年金が加給される。</li> </ul>
公的年金の財政方式	<ul style="list-style-type: none"> <li>・基礎年金は賦課方式。</li> <li>・厚生年金・共済年金は一定の積立金を有する修正賦課方式。</li> </ul>
国庫負担	<ul style="list-style-type: none"> <li>・基礎年金の1/2</li> </ul>
年金制度における最低保障	<ul style="list-style-type: none"> <li>・年金制度の枠内では特にはないが，国民年金保険料免除者にも基礎年金の1/2が給付される。</li> </ul>
無年金者への措置	<ul style="list-style-type: none"> <li>・国民年金発足時にすでに高齢であった者に対し，全額国庫負担の福祉年金を支給。</li> </ul>
公的年金と私的年金	<ul style="list-style-type: none"> <li>・企業年金として，厚生年金基金，確定給付企業年金，確定拠出年金がある。なお，税制適格年金は2011年度末までにこれらに移行。</li> <li>・自営業者のために基礎年金に上乘せする国民年金基金がある。</li> </ul>
国民に対する個人年金情報の提供	<ul style="list-style-type: none"> <li>・すべての国民年金・厚生年金被保険者に「年金定期便」を送付。</li> <li>・年金事務所などの年金相談窓口で個別相談に対応するほか，インターネットにより加入記録を提供するとともに電話相談体制を充実。</li> </ul>

## 日本の年金制度

福山圭一（(財)年金シニアプラン総合研究機構専務理事）

### 1. 制度の特色

20歳以上の全国民が公的年金制度でカバーされる国民皆年金。ただし、自営業者などは国民年金、被用者とその配偶者は厚生年金、公務員などは共済年金と業種別縦割りである。

厚生年金の適用者に関しては、全国民共通の基礎年金、所得比例の厚生年金、これに上乗せする企業年金の3階建てである。

受給開始時の年金額の算定は手取り賃金スライド、受給開始後は物価スライドが基本であるが、2004年の年金改正で、この率から現役世代人口の減少及び平均余命の延びを減じるマクロ経済スライドが導入された。

### 2. 沿革

明治の早期から官吏や軍人を対象とする退職年金の仕組みは始まり、1923年（大正12年）には恩給法が制定された。また、明治末期より恩給の適用を受けない官庁雇用人の制度として各現業部門ごとに共済組合が設立された。

一般の雇用労働者を対象とする制度としては、1941年（昭和16年）に労働者年金保険法が制定され、常時10人以上使用事業所の男子労働者が対象となった。同法は1944年（昭和19年）には厚生年金保険法に名称変更され、常時5人以上使用事業所、女子に適用拡大が図られた。

戦後になり、1948年（昭和23年）に国家公務員共済組合法が制定され、この下に各共済組合が統合された。また、厚生年金は戦後のインフレで壊滅的な打撃を受け、再建の努力が傾けられたが、1954年（昭和29年）になって、それまでの法律を廃して新法として厚生年金保険法が制定された。これは定額部分と報酬比例部分の2本立ての体系であった。

1958年（昭和33年）には恩給が国家公務員共済組合制度に統合された。

1960年（昭和35年）には自営業者等それまで年金制度の対象とならなかった者を対象とする国民年金法が制定され、ここに国民皆年金の制度的完成を見

た（施行は1961年）。

1962年（昭和37年）には地方公務員等共済組合法が制定された。

1966年（昭和41年）には、厚生年金の一部を代行するとともに上乗せを行う企業年金たる厚生年金基金制度が創設された。

1973年（昭和48年）は「福祉元年」と称され、年金制度についても給付水準充実、物価スライド制の導入などが行われた。

1980年（昭和60年）には、それまで3種7制度に分立していた公的年金制度について、国民年金を発展させる形で全国民共通の基礎年金制度が導入された。厚生年金などはこれに上乗せになり、更に企業年金が加わる現行の3階建て年金制度体系が完成した。また、それまで国民年金に任意加入であったサラリーマン家庭の専業主婦にも基礎年金の年金権が賦与されることとなった。

1989年（平成元年）には、自営業者等について基礎年金の上乗せを行う国民年金基金制度が創設された。

支給開始年齢は国民年金65歳、厚生年金は60歳であったが、1994年（平成6年）には厚生年金の定額部分について、2000年（平成12年）には報酬比例部分も、65歳に向け長期的に引き上げていくこととされた。

2001年（平成13年）には個人の自己責任で運用する新たなタイプの確定拠出年金制度が、2002年（平成14年）には代行部分がない企業年金である確定給付企業年金制度が創設された。

2004年（平成16年）には、保険料の上限が法定されるとともに、マクロ経済スライドによる給付水準の調整の仕組みが導入された。

### 3. 制度体系の概要

わが国は国民皆年金であり、20歳以上60歳未満の国民は、国民年金法による次の区分により公的年金制度が適用され、高齢になれば基礎年金が支給される。

① 第1号被保険者：②、③以外の全ての国民であり、自営業者、学生、短時間労働者、無業者など様々な立場の人々が含まれる。国民年金が適用される。

② 第2号被保険者：フルタイムの被用者であり、厚生年金又は共済年金が適用される。

③ 第3号被保険者：②の被扶養配偶者。

2008年3月末現在の国民年金被保険者数は次のとおり(単位：万人)。

第1号	第2号	第3号	計
2,035	3,837	1,063	6,935

なお、これに高齢の被用者年金適用者を含めた公的年金加入者合計は7,007万人である。

被用者のうち民間サラリーマンについては厚生年金が適用となり、雇用される企業によっては企業独自に上乘せを図る企業年金がある。基礎年金に加え、厚生年金、企業年金と3階建ての制度体系になっている。

公務員など特定職域の被用者には共済年金が適用される。

また、1号被保険者である自営業者のために基礎年金に上乘せする国民年金基金がある。

#### 4. 給付算定方式、スライド方式

国民年金は、保険料納付月数に応じて決まる基礎年金の定額給付(480月納付で月額66,008円)。なお、付加保険料を納めれば付加年金(200円×納付月数)が支給される。

基礎年金の算定式： $792,100円 \times \{ 保険料納付月数 + 保険料免除月数 \times (1/2) + 保険料3/4免除月数 \times (5/8) + 保険料半額免除月数 \times (3/4) + 保険料1/4免除月数 \times (7/8) \} / 480月$

ただし、平成21年3月以前の加入月については、1/2、5/8、3/4、7/8はそれぞれ、1/3、1/2、2/3、5/6となる。

厚生年金・共済年金は、基礎年金+報酬比例年金+加給年金。

老齢厚生年金(報酬比例)の算定式： $平均標準報酬月額 \times 7.125$  (2003年4月以降は平均標準報酬額×5.481) / 1000 × 加入月数。

ここに、2003年4月以降の「標準報酬額」とは各月の標準報酬月額と標準賞与額の合計をこの間の月数で除した額である。なお、この算定式は法律本則に規定されているものであるが、累次の制度改正に伴い様々な経過措置が定められており、その中で、現在のところ大半の場合の報酬比例年金額は次の従

前額算定式により算定される。

$平均標準報酬月額 \times 10 \sim 7.5$  (2003年4月以降は平均標準報酬額×7.692~5.769) / 1000 × 加入月数 × 1.031 × 0.985

ここに、「10~7.5」あるいは「7.692~5.769」とあるのは、生年月日に応じてその間の特定の数値が適用されるものである。

なお、この従前額算定式は、平成12年及び16年改正前(すなわち平成6年改正後)ベースの額を物価スライドしたものであり、平均標準報酬は平成6年改正後水準に再評価したものを使用する。改正後の算定式による額が従前額算定式による額に満たない場合は、この額が年金額となる。

加給年金額は、65歳未満の配偶者及び18歳の誕生日の属する年度の年度末を経過していない子2人まで、1人当たり年額227,900円、3子以降年額75,900円。

受給開始時の年金額の算定は手取り賃金スライド、受給開始後は物価スライドが基本だが、この率から現役世代人口の減少及び平均余命の伸びを勘案した一定率を減じるマクロ経済スライドの仕組みが導入されている。なお、この仕組みでは、手取り賃金や物価がマイナスになれば当該率でスライドされるが、その場合を除き名目年金額が前年度より下回らないようになっている。

支給開始年齢は65歳が基本であるが、厚生年金・共済年金からは60歳から64歳までの間にも特別支給される。この特別支給の年金は定額部分と報酬比例部分からなり、定額部分は2001年度から、報酬比例部分は2013年度から、3年ごとに支給開始年齢が1歳ずつ引き上げられる(女子は5年遅れ)。

一定の障害状態になれば障害年金。この算定の基本は、1級は基礎年金(厚生年金の場合は+報酬比例年金)の1.25倍、2級は1.0倍、3級(厚生年金のみ)は報酬比例年金相当。

被保険者が死亡したときは、子か子のある妻に基礎年金相当の遺族基礎年金。厚生年金の場合、生計維持関係のあった遺族に報酬比例年金×3/4の遺族厚生年金。

#### 5. 負担、財源

保険料については、国民年金は定額で、2009年度

は月額14,660円。2017年度まで2004年度価格で毎年度280円ずつ引き上げられ16,900円で上限となり、以後価格変動のない限り固定される。付加保険料は国民年金基金に加入しない第1号被保険者だけが納付でき、月額400円。

厚生年金・共済年金の保険料は標準報酬比例であり、厚生年金の場合、2009年9月現在の料率は15.704%、2017年度まで毎年9月から0.354%ずつ引き上げられて18.30%で上限となり、以後固定される。保険料の負担は労使折半である。なお、坑内員と船員には当面別料率が適用される。

国庫負担は、基礎年金の1/2である。

## 6. 財政方式、積立金の管理運用

基礎年金は賦課方式である。厚生年金・共済年金は一定の積立金を有する修正賦課方式である。なお、厚生年金については、100年後の積立水準を給付費の1年分程度にまで抑制する有限均衡方式が導入されている。

積立金の運用は、全額市場運用が基本である。厚生年金・国民年金については、年金積立金管理運用独立行政法人が信託銀行等を通じて市場で債券、株式などに運用するほか、一部は債券に自家運用している。2008年度末で同独立行政法人の運用資産額は117.6兆円であり、資産構成は、国内債券73.9%、国内株式9.7%、外国債券8.5%、外国株式7.7%、短期資産0.1%となっている。共済年金は各共済組合が運用している。

## 7. 制度の企画・運営体制

年金制度の企画は、厚生労働省年金局が担当（共済年金は財務省、総務省、文部科学省が所管）し、運営については、2010年1月から、国民年金・厚生年金の業務は、国の責任の下で、新たに設立される非公務員型公法人である日本年金機構によって実施されることになっている。共済年金は各共済組合である。

## 8. 最近の論議や検討の動向・課題（今後の見通し、評価を含む）

- ① 超高齢化への対応、年金制度への信頼の確保  
日本はすでに世界でもっとも高齢化の進んだ国に

なっているが、2006年12月に国立社会保障・人口問題研究所から発表された新人口推計ではこれまでの見通し以上に少子高齢化が進み、2005年で20.2%である65歳以上人口の比率は2030年には31.8%、2055年には40.5%と増大すると見込まれている。これは世界でも突出した状況であり、2004年の年金制度改正でマクロ経済スライドの仕組みが導入されたが、年金制度の持続性を維持していくことは引き続き極めて重要な課題となり続けることは間違いない。

年金制度は若い間に長期間にわたって保険料を納め、老後に年金を受け取るという、きわめて長い時間軸を持った仕組みであることから、制度に対する信頼を確保することが運営上不可欠であり、超高齢化が進む状況ではなおさらである。年金実施業務は2010年1月からは、社会保険庁が廃止され、新たに設立される日本年金機構によって担われることになるが、国民が信頼を寄せるに足る真摯な業務運営が行われることが強く期待される。

### ② 年金制度一元化、雇用の非正規化への対応

わが国の公的年金は、基礎年金は全国民共通の仕組みが導入されたとはいえ、適用や負担面では、自営業者等のための国民年金、民間サラリーマンのための厚生年金、公務員等のための共済年金と3種に分立している。これに対し、これらを全て同一の負担や給付の仕組みに統合して一元化すべきとする議論があり、2009年9月に政権与党となった民主党のマニフェストには、「年金制度を一元化し、月額7万円の最低保障年金を実現」することが掲げられている。

全ての制度の一元化は理想である。しかし、わが国では自営業者の所得把握が十分でなくそれを放置したままの一元化ではかえって不公平となること、自営業者等にも厚生年金並みの保険料負担を求めるとすると一挙に負担が増えること、などといった問題が指摘され、実際には必ずしも実現は容易ではないと考えられる。まず仕組みの似ている厚生年金と共済年金の統合を実現することが現実的であることから、このための法案がかつて国会に提出されたが、十分な審議がなされないまま廃案になった。年金の基本的な制度体系について今後とも様々な議論が展開されるものと予想されるが、年金は長期にわたる給付と負担の仕組みである。一時の判断が後々まで

影響を及ぼすことから、国民的合意が得られるまで十分な議論の積み重ねが求められるとともに、その際には冷静かつ客観的に議論を進めていくことが大切である。

また、厚生年金の適用対象はフルタイムの被用者を想定しているが、わが国の雇用環境は大きく変化し、パートタイム労働者や派遣労働者などが著しく増加するいわゆる雇用の非正規化が進んでいる。雇用されても十分な年金保障が及ばない層の拡大は制度の存在意義にもかかわる問題である。上記の法案の中に一定の適用拡大を図るための規定も含まれていたが、廃案になったことは残念なことであった。この問題の解決は急務であり、一元化の議論とは別に、所要の対応が早急になされるべきであると考えられる。

### ③ 女性と年金問題

女性と年金問題として様々な問題が提起されるが、最大のものは第3号被保険者に係るものである。サラリーマン家庭の専業主婦である3号被保険者は自らで保険料負担をせずとも基礎年金の受給権を得る。これに対して、自営業世帯の主婦(1号被保険者)や被用者として働く女性(2号被保険者)からは、不公平であるとの主張がある。女性の間でも意見の隔たりがあり、現行制度を基本的な前提にすると合理的な解決策が見出されていない課題であるが、年金制度の一元化によってこれを解決することができるとも可能性がある。

### ④ 基礎年金のあり方、国庫負担 1/2のための財源確保

民主党のマニフェストでは最低保障年金の創設が掲げられており、これに伴って基礎年金がどのようになるか必ずしも明らかでないが、仮に将来に向かって廃止するとしてもこれまで受給権が確立した人には給付を継続する必要があると考えられる。最低

保障年金は消費税を財源にするとされているが、消費税率の引上げは直ちには実現が難しいであろう。その場合、基礎年金は賦課方式で行われてきたことから、国民年金保険料や基礎年金拠出金をどのようにするのが課題になろう。また、基礎年金の国庫負担割合は、1/3から1/2への引上げが2009年度に実現したが、当面2年度間の財源のめどしか立っていない。2年度経過後には国庫負担 1/2のための財源を確保する必要が生じる。

### ⑤ 企業年金の一層の充実

我が国の企業年金は、従来は厚生年金基金と税制適格年金が中心であったが、2000年度から3年度連続した運用状況の大幅な悪化に退職給付会計の導入等が重なったことなどから、厚生年金基金の代行返上や解散が相次ぎ、その数はピーク時の1/3ほどになっている。また、適格年金も2011年度には制度の終了期限を迎えることになっている。一方、2001年に運用リスクを加入者が負う確定拠出年金制度が、2002年には代行部分のない確定給付企業年金制度が創設され、これらは解散厚生年金基金や適格年金からの受け皿としての役割も果たしながら着実に普及している。しかし、運用環境は2008年のリーマンショックなど厳しい状況が続いている。そのような中でもきちんと役割を果たしていけるよう、リスク管理やガバナンス、確定拠出年金の投資教育などの一層の充実が求められている。また、特別法人税の撤廃、確定拠出年金の拠出限度額引き上げや個人(マッチング)拠出など税制に関する課題も多い。公的年金ではマクロ経済スライドの導入により所得代替率が低下していくが、それを補完する意味で企業年金に対する期待は強い。それに応えるためにもこれら諸課題に適切に対応しつつ、企業年金の一層の充実発展が図られることが望まれる。