

# 今後の年金制度改革について

# 2019（令和元）年財政検証結果を踏まえた今後の年金制度改革の議論について

## 今後の社会経済の構造的な変化

### ○ より多くの方が、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。

## 次期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**

## 改革の大きな2つの柱

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

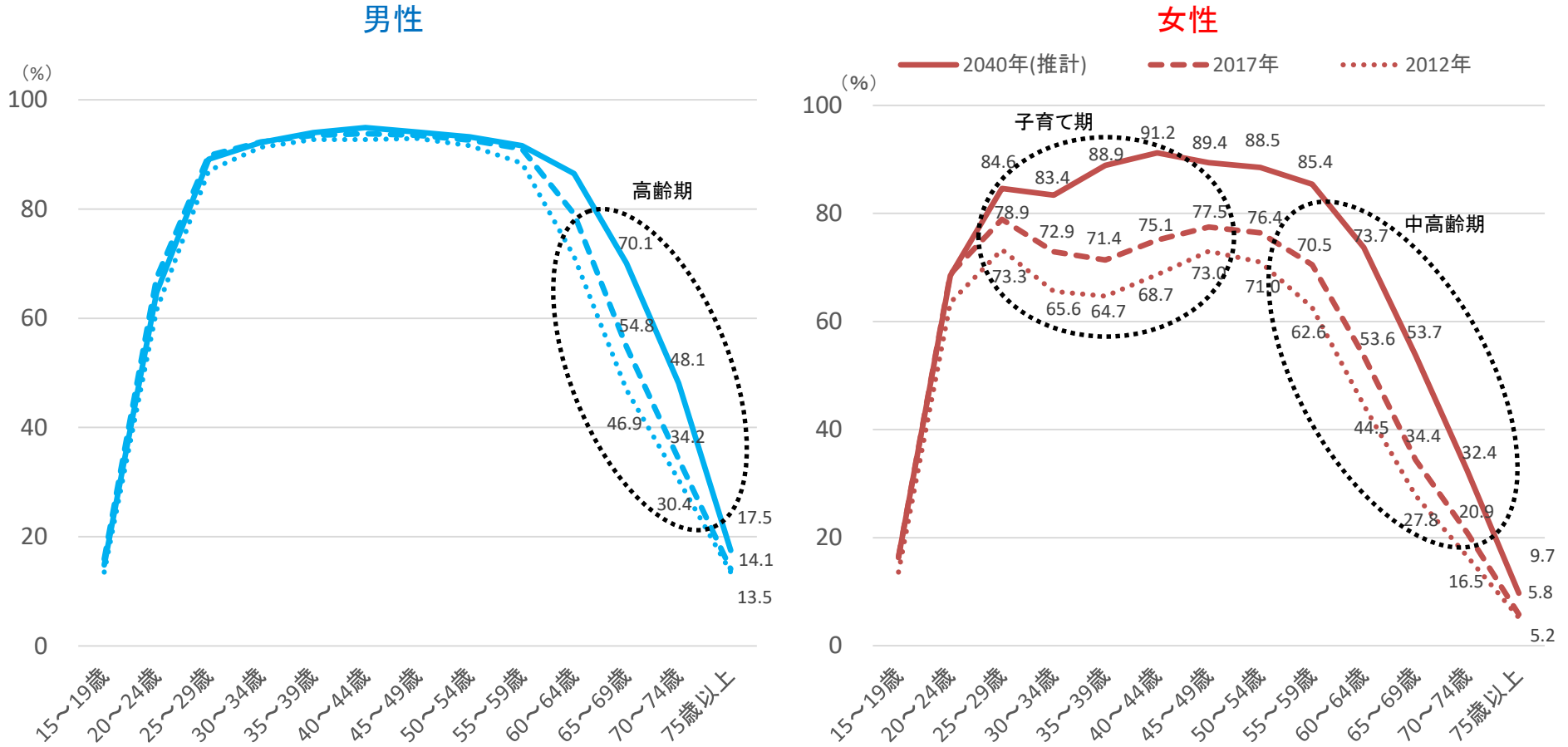
就労期の長期化による年金水準の確保・充実  
(繰下げ制度の柔軟化・在職老齢年金制度の見直し等)

## 次期年金制度改革に向けた今後の議論

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**、②**就労期間の延伸による年金の確保・充実**(繰下げ制度の柔軟化、在職老齢年金制度の見直し等)を柱に、③業務運営改善関係の見直し等の課題も含めて議論を進める。

# 性別・年齢階級別に応じた就業率の変化と今後の見通し

- 性別・年齢別の就業率をみても、近年、女性及び高齢者といった時間等に制約を持つ層の就業参加が進展しており、将来推計においてもこうした層の労働参加が一層進展することが見込まれている。



	2017年現在	→	2040年
就業者総数	6,530万人	→	6,024万人
15歳以上人口に占める就業者の割合	58.8%	→	60.9%
雇用者全体に占める短時間雇用者の割合	27.9%	→	42.7%

(注) 2012年、2017年の値は実績値。2040年の値は(独)労働政策研究・研修機構による「2019年3月 労働力需給の推計(経済成長と労働参加が進むケース)」の推計値。

# 平均余命の伸長

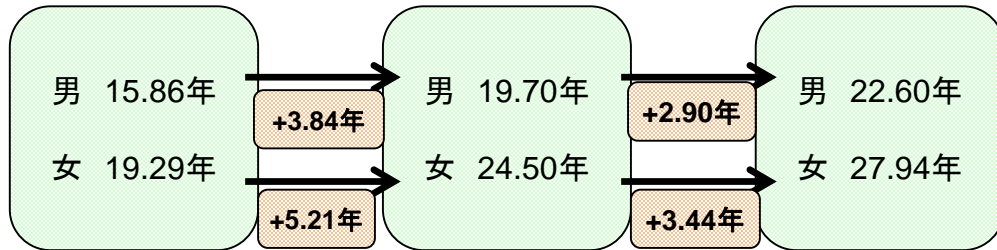
- 基礎年金創設時と比べると、今日まで65歳平均余命は5年程度伸長。
- 将来人口推計では、今後さらに3年程度伸長することが仮定。

基礎年金創設時  
(1986年)

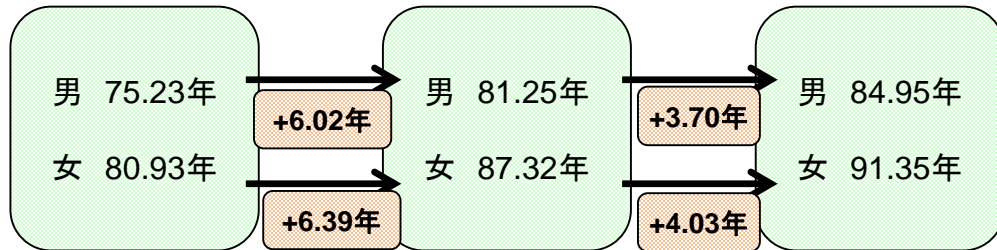
現在  
(2018年)

人口推計の仮定  
(2065年、中位)

【65歳平均余命】



【平均寿命】



(資料)厚生労働省「平成30年簡易生命表」(2019年)  
国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口(平成29年推計)」(死亡中位仮定)

# 65歳を迎えた方が 特定の年齢まで生存する確率

- 65歳を迎えた方が特定の年齢まで生存する確率をみると、2015年時点で65歳を迎えた1950年生まれですでに、男性の3割以上、女性の約6割が90歳まで長生きする見込みである。
- 1990年生まれ(2055年に65歳)については、男性の4割以上、女性の約7割が90歳まで長生きする見込みである。さらに、女性については、約2割が100歳まで長生きする見込みである。

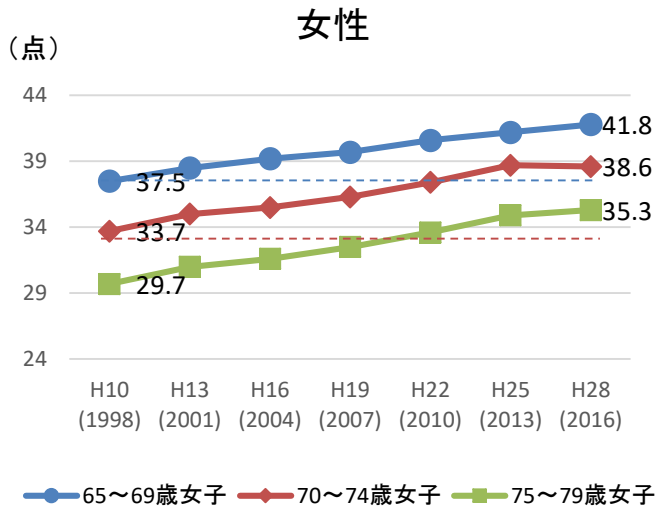
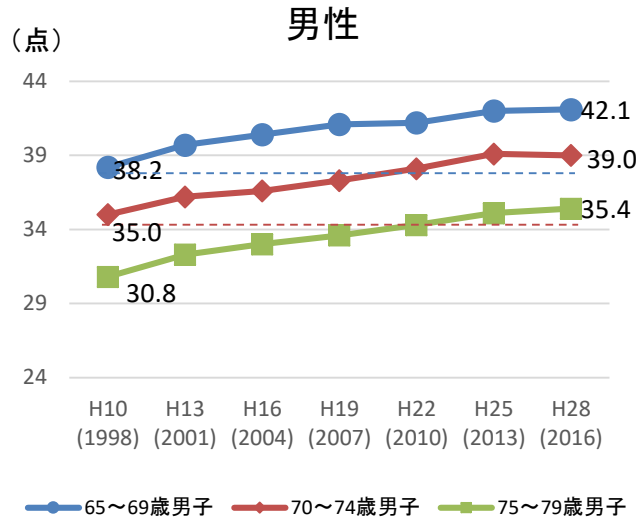
	男性			女性		
	80歳	90歳	100歳	80歳	90歳	100歳
2015年に65歳 (1950年生まれ)	73%	35%	4%	87%	60%	14%
2025年に65歳 (1960年生まれ)	75%	38%	5%	89%	64%	17%
2035年に65歳 (1970年生まれ)	77%	41%	6%	90%	67%	19%
2045年に65歳 (1980年生まれ)	78%	43%	6%	91%	69%	20%
2055年に65歳 (1990年生まれ)	79%	44%	6%	91%	69%	20%

※ 厚生労働省「完全生命表」「簡易生命表」、国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口(平成29年推計)」より試算したもの。

# 高齢期の健康状態

- 「65歳以上の者の新体力テストの合計点」や「通常歩行速度」のデータによると、高齢者の体力は、10～20年前と比較すると、5～10歳程度若返っていると言える。

## 【65歳以上の者の新体力テストの合計点の変化】

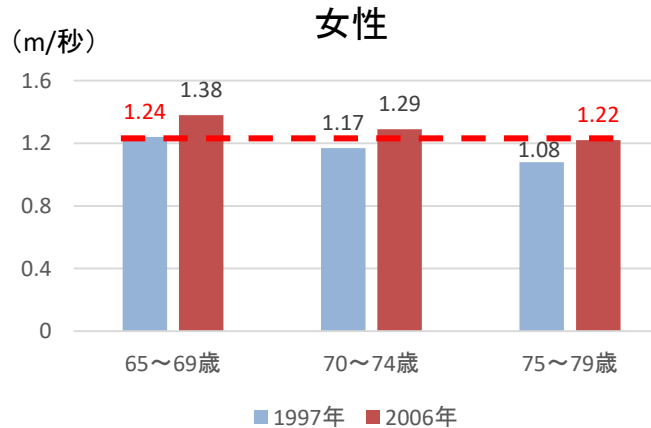
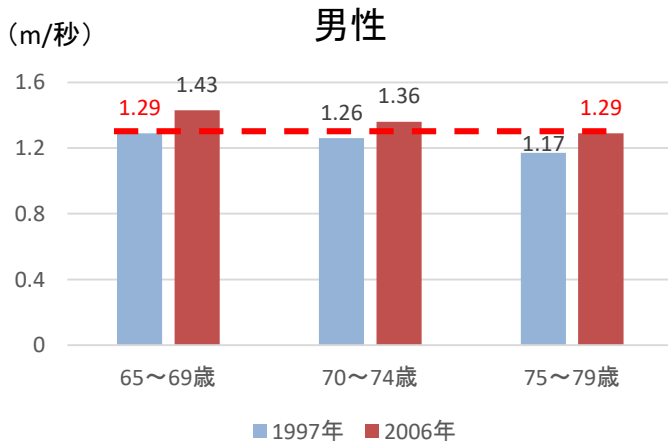


資料：スポーツ庁「体力・運動能力調査」

- 男性・女性ともに、2016年の70～74歳の新体力テストの合計点は、1998年の65～69歳の合計点を上回っている。
- 男性・女性ともに、2016年の75～79歳の新体力点数の合計点は、1998年の70～74歳の合計点を上回っている。

(注) 「新体力テストの合計点」とは、握力、上体起こし、長座体前屈、開眼片足立ち、10m障害物歩行、6分間歩行の合計点のこと。

## 【通常歩行速度の変化】



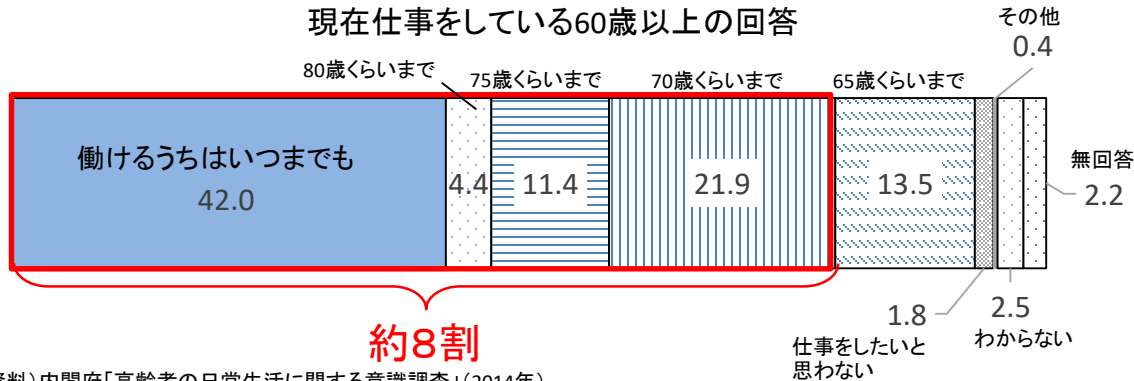
- 男性・女性ともに、2006年の75～79歳は、1997年の65～69歳とほぼ同じ歩行速度である。

資料：国立長寿医療研究センター長寿縦断研究 (NILS-LSA) (日本老年学会・日本老年医学会「高齢者に関する定義検討ワーキンググループ報告書」)

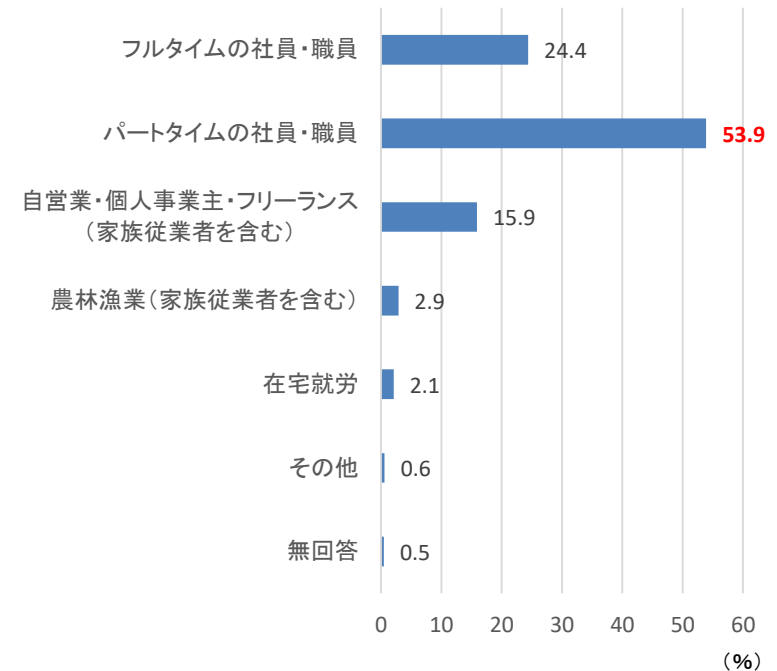
# 高齢期の就労意欲

- 現在仕事をしている60歳以上の約8割が65歳を超えても、又は年齢にかかわらず働けるうちはいつまでも仕事をしたいという意欲を持っている。
- 何歳頃まで収入を伴う仕事をしたいかとの問いに対し、18歳以上の約4割が65歳を超えても仕事をしたい(した)と回答。若い世代を含めた結果であることを考慮すれば高い割合。
- 35～64歳の男女で、60歳以降も収入を伴う就労の意向がある者が、60歳以降に希望する就業形態は、「パートタイムの社員・職員」が最も多い。

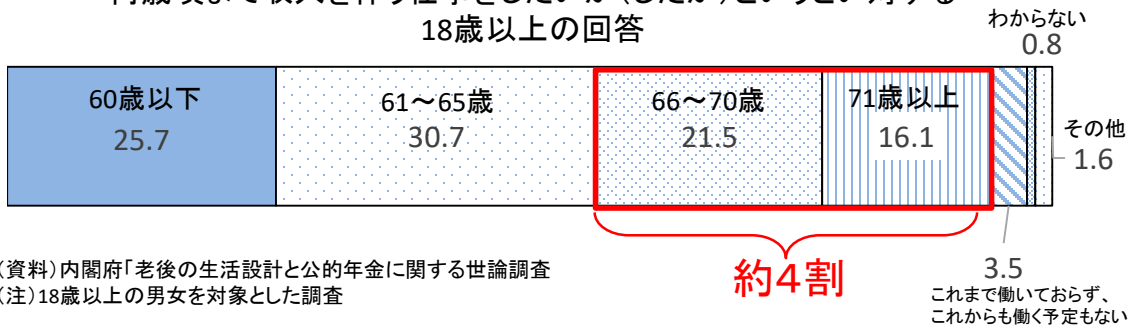
何歳頃まで収入を伴う仕事をしたいかという問いに対する  
現在仕事をしている60歳以上の回答



60歳以降の希望する就労形態



何歳頃まで収入を伴う仕事をしたいか(したか)という問いに対する  
18歳以上の回答



資料:内閣府「平成25年度 高齢期に向けた「備え」に関する意識調査」(2013年)  
(注) 35～64歳の男女を対象とした調査(n=2,214)。【60歳以降の希望する就業形態】の対象は35～64歳の男女のうち、60歳以降も収入を伴う就労の意向がある者。

# 2019 (令和元) 年財政検証結果のポイント

## 2004 (平成16) 年年金制度改正における年金財政のフレームワーク

少子高齢化が進行する中、将来世代の負担が過重なものとなることを避けるために、将来にわたって保険料水準を固定しつつ、その範囲内で給付を賄えるよう「マクロ経済スライド」により年金の給付水準を調整する仕組みを導入。これにより、長期的な給付と負担のバランスをとりつつ、将来にわたって年金の給付水準を確保。

- ①上限を固定した上での保険料の引上げ（保険料水準の上限：国民年金17,000円<sup>(※)</sup>（2004年度価格）、厚生年金18.3%）
  - ②基礎年金国庫負担の2分の1への引上げ
  - ③積立金の活用（概ね100年間で財政均衡を図る方式とし、積立金を活用して後世代の給付に充当）
- ⇒ 財源の範囲内で給付水準を自動調整する仕組み（マクロ経済スライド）の導入 (※)産前産後期間の保険料免除による保険料の引き上げ100円分含む。

人口や経済の動向

## 財政検証

- 少なくとも5年ごとに、
- 財政見通しの作成
  - マクロ経済スライドの開始・終了年度の見通しの作成を行い、年金財政の健全性を検証する

→ 次の財政検証までに所得代替率が50%を下回ると見込まれる場合には、給付水準調整の終了その他の措置を講ずるとともに、給付及び負担の在り方について検討を行い、所要の措置を講ずる

## 2019 (令和元) 年財政検証結果のポイント <新しい将来推計人口と幅広い経済前提の設定に基づき試算。また、オプション試算も実施>

- ①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**
  - ・マクロ経済スライド調整期間において、新規裁定時の年金額は、**モデル年金ベースでは物価上昇分を割り引いても増加**

- ②経済成長と労働参加が一定程度進むケース（ケースⅣ・Ⅴ）では、
- ・2040年代半ばに所得代替率50%に到達する。  
（その後も機械的に調整した場合、マクロ経済スライド終了時に、所得代替率は40%台半ば）
  - ・マクロ経済スライド調整期間において、新規裁定時の年金額は、モデル年金ベースでは物価上昇分を割り引いても概ね横ばいないし微減

※ 経済成長と労働参加が進まないケースⅥでは、機械的に調整した場合、2052年度に国民年金の積立金が無くなり、完全賦課方式に移行。ただし、ケースⅦは、長期にわたり実質経済成長率▲0.5%が続く設定であり、年金制度のみならず、日本の経済・社会システムに幅広く悪影響が生じ、回避努力が必要。

⇒ **経済成長と労働参加を促進することが、年金の水準確保のためにも重要**

オプション試算A（被用者保険の更なる適用拡大）

- ・適用拡大を125万人、325万人、1,050万人の3つのケースで試算

⇒ **適用拡大は、所得代替率や、基礎年金の水準確保に効果が大きい。**

オプション試算B（保険料拠出期間の延長と受給開始時期の選択）

- ・基礎年金の加入期間の延長
- ・在職老齢年金の見直し
- ・厚生年金の加入年齢の上限の引上げ
- ・就労延長と受給開始時期の選択肢の拡大について試算

⇒ **就労期間・加入期間を延長することや、繰下げ受給を選択することは、年金の水準確保に効果が大きい。**

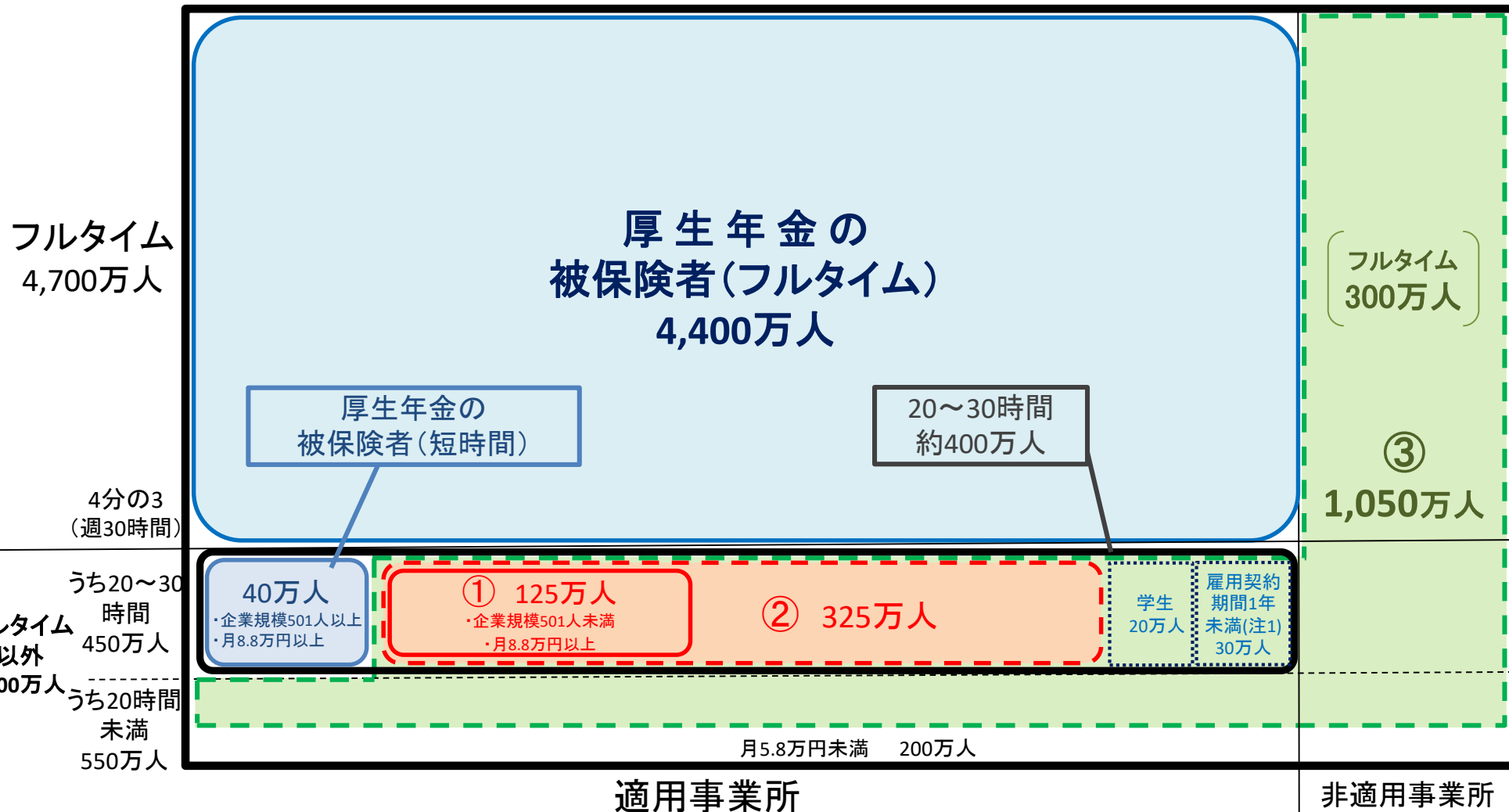


# オプションA 適用拡大対象者数 【2018年度時点】

〔雇用者全体〕 5,700万人  
※70歳以上を除く

【適用拡大者数(万人)】

	計	1号→2号	3号→2号	非加入→2号
適用拡大①	125	45	40	40
適用拡大②	325	90	155	80
適用拡大③	1,050	400	350	300



注1. 雇用契約期間1年未満の者のうち更新等で同一事業所で1年以上雇用されている者は除いている。  
注2. 「労働力調査2018年平均」、「平成28年公的年金加入状況等調査」、「平成29年就業構造基本調査」の特別集計等を用いて推計したもの。



# オプションA 被用者保険の更なる適用拡大を行った場合

## ① 被用者保険の適用対象となる企業規模要件を廃止(125万人ベース)した場合

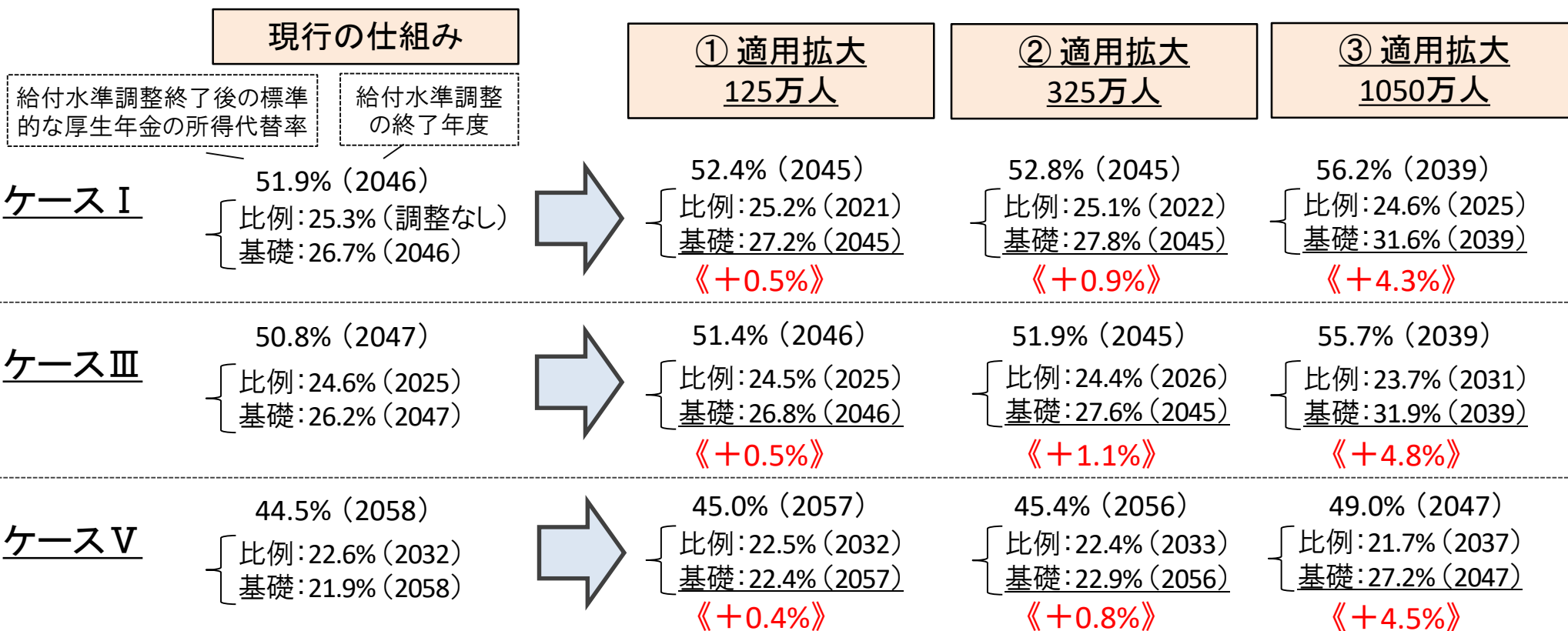
所定労働時間週20時間以上の短時間労働者の中で、一定以上の収入(月8.8万円以上)のある者(125万人)に適用拡大し、その後は、短時間労働者の中で適用される者の比率が一定と仮定した場合

## ② 被用者保険の適用対象となる賃金要件、企業規模要件を廃止(325万人ベース)した場合

対象外となる者を除いて、所定労働時間週20時間以上の短時間労働者全体に適用拡大

## ③ 一定以上の収入のある全雇用者を適用(1,050万人ベース)した場合

※ 試算の便宜上、2024年4月に更なる適用拡大を実施した場合として試算。また、更なる適用拡大による就労の変化は見込んでいない。

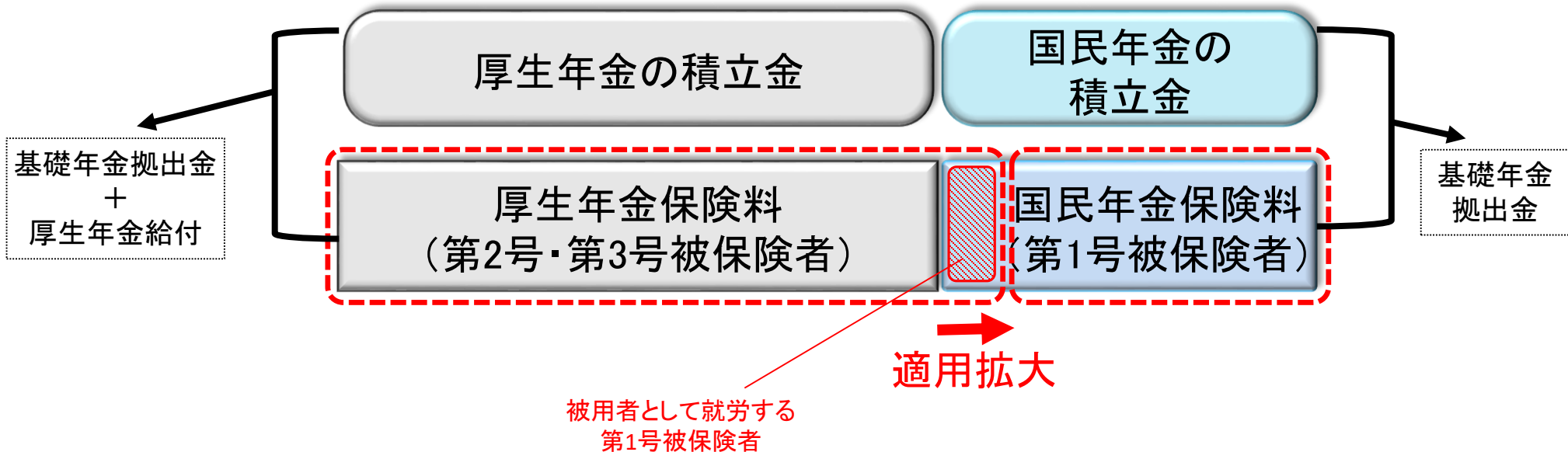


注1:人口の前提は、中位推計(出生中位、死亡中位)

注2:国民年金の納付率は、納付率の低い短時間労働者が厚生年金適用となるため①0.2%程度、②0.4%程度、③2.4%程度上昇する前提。

# 適用拡大による基礎年金水準の向上について

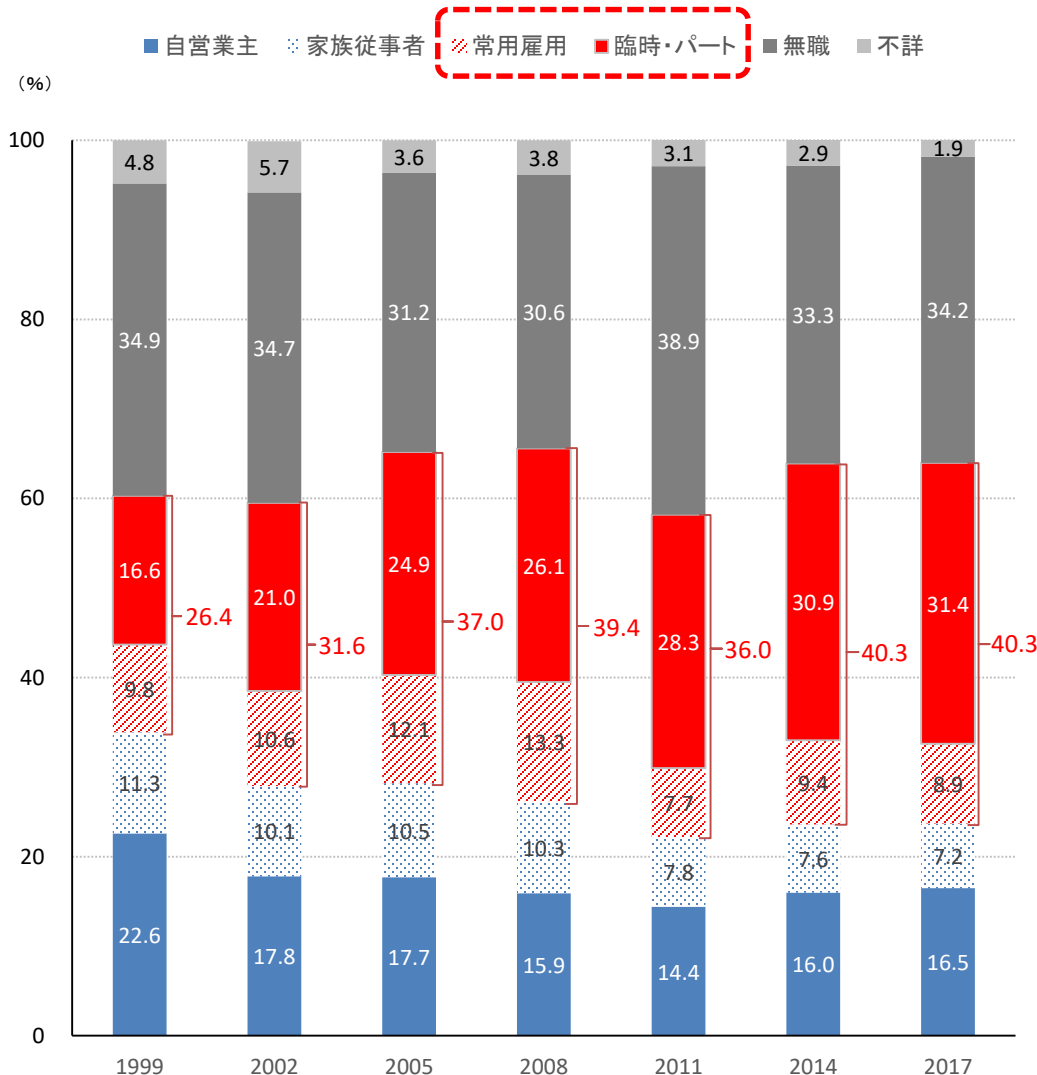
- 2019年の財政検証オプション試算では、「被用者保険の適用拡大」が、基礎年金の水準を確保する上でプラスの効果を持つことが確認された。
- 基礎年金の給付に必要な費用は、厚生年金、国民年金の被保険者の割合により按分して拠出されており、各制度は必要な費用を被保険者からの保険料と各制度が保有する積立金を活用して賄っている。
- 報酬比例年金等の独自給付のウェイトが高い厚生年金と比べ、支出のほとんどが基礎年金拠出金である国民年金の財政均衡を図るため、2009年財政検証以来、基礎年金のマクロ経済スライド調整期間が長期化する見通しとなってきた。
- このような財政構造下において、適用拡大により、被用者として就労していながら第1号被保険者だった者(短時間労働者等)が第2号被保険者となれば、その分国民年金の拠出金負担が減少し、積立金の活用も含めた全体的な国民年金の財政が改善することで、将来の基礎年金の所得代替率が改善(マクロ経済スライドによる調整が早期に終了)する結果となる。



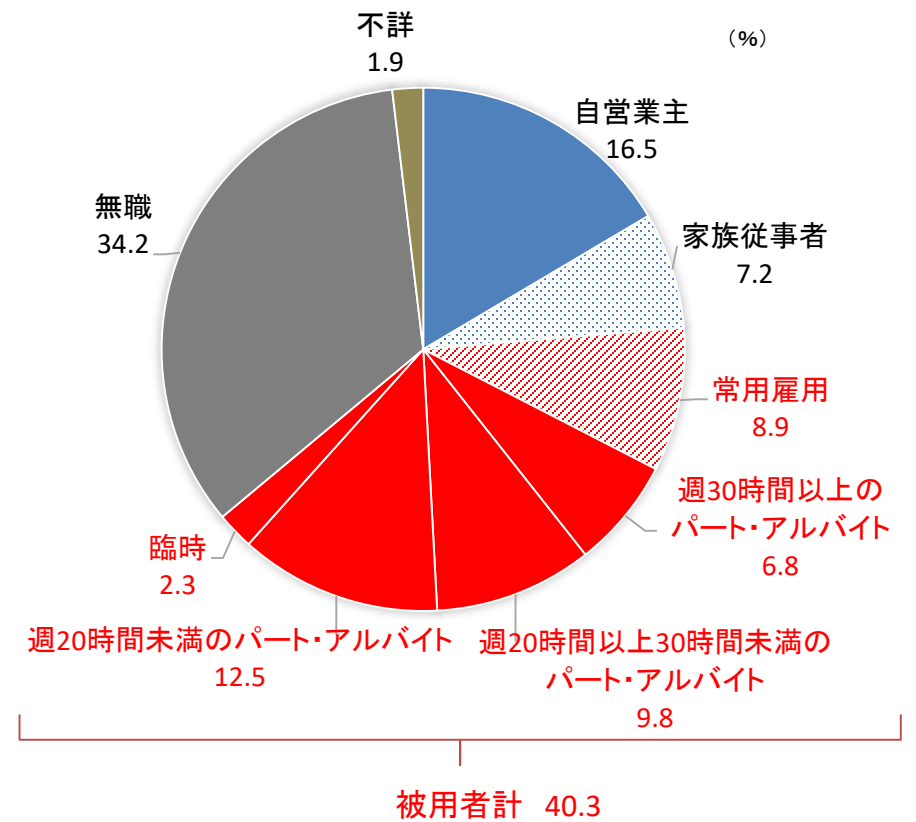
# 国民年金第1号被保険者の就業状況

- 被用者でありながら厚生年金保険被保険者となっておらず、自営業者等と同様に国民年金加入となっている者が、国民年金第1号被保険者の4割近くを占めるに至っている。

## 国民年金第1号の就業状況の推移

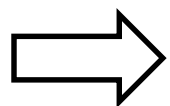


## 直近の国民年金第1号の就業状況 (2017年調査)



(出所) 厚生労働省「国民年金被保険者実態調査」

# オプションB（保険料拠出期間の延長と受給開始時期の選択）の全体像



現行制度



オプションBの前提

	20～59歳	60～64歳	65～69歳	70～74歳	75歳～
人口	6,200万人	800万人	1,000万人	750万人	1,750万人
就業者数	5,100万人	500万人	450万人	200万人	150万人
雇用者数	4,750万人	450万人	350万人	150万人	70万人
厚生年金被保険者数	3,850万人	300万人	150万人	(注2)〔60万人〕	〔30万人〕
(1) 国民年金の被保険者		オプションB-① 65歳に延長		オプションB-⑤は①～④の全て実施した場合	
(2) 厚生年金の被保険者 (注3)				オプションB-③ 75歳に延長	
(3) 受給開始時期の選択		繰上げ	繰下げ	オプションB-④ 75歳に延長	
(4) 在職老齢年金		28万円基準		47万円基準	オプションB-② 基準の緩和・廃止

注1 人口、就業者数、雇用者数は2017年労働力調査、厚生年金被保険者数は2017年度末の数値

注2 69歳までは厚生年金被保険者、70歳以上は在職している老齢年金の受給権者数(年金機構が支給するもので全額停止者数も含む)

注3 20歳未満についても、適用事業所に使用される場合は被保険者となる

# オプションB-①～③ 保険料拠出期間の延長、在職老齢年金の見直し

## ① 基礎年金の保険料拠出期間の延長

基礎年金給付算定の時の納付年数の上限を現在の40年(20～60歳)から45年(20～65歳)に延長し、納付年数が伸びた分に合わせて基礎年金が増額する仕組みに変更した場合

## ② 65歳以上の在職老齢年金(高在老)の見直し

高在老を緩和・撤廃した場合 (1) 給付調整の基準額の引上げ(47万円→62万円相当)、(2) 給付調整の仕組みを撤廃

## ③ 厚生年金の加入年齢の上限の延長

厚生年金の加入年齢の上限を現行の70歳から75歳に延長した場合

※ 試算の便宜上、2026年度より見直しをした(①は2026年度より納付年数の上限を3年毎に1年延長した)場合として試算。スライド調整率は、現行の仕組みの場合と同じものを用いている。在職老齢年金の見直しによる就労の変化は見込んでいない。

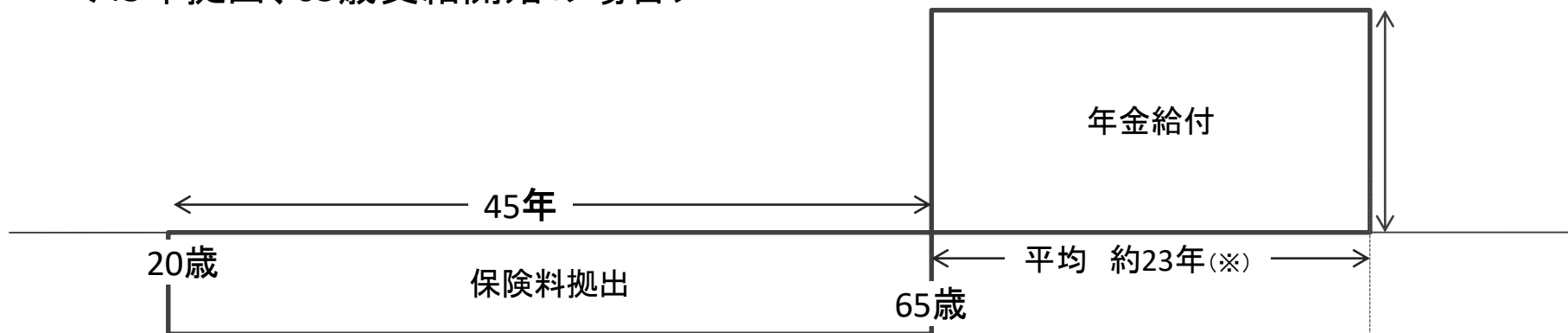
給付水準調整終了後の標準的な 厚生年金の所得代替率	現行の仕組み 〔基礎年金40年拠出 厚生年金40年拠出〕		B-①	B-②(1)	B-②(2)	B-③
	給付水準調整の 終了年度		〔基礎年金45年拠出 厚生年金45年拠出〕	〔基礎年金40年拠出 厚生年金40年拠出〕	〔基礎年金40年拠出 厚生年金40年拠出〕	〔基礎年金40年拠出 厚生年金40年拠出〕
<b>ケースⅠ</b>	51.9% (2046) 〔 比例:25.3% (調整なし) 基礎:26.7% (2046) 〕	→	58.8% (2045) 〔 比例:28.4% (2020) 基礎:30.4% (2045) 〕 《+6.9%》	51.8% (2046) 〔 比例:25.1% (2022) 基礎:26.7% (2046) 〕 《▲0.2%》	51.6% (2046) 〔 比例:24.9% (2023) 基礎:26.7% (2046) 〕 《▲0.3%》	51.9% (2046) 〔 比例:25.3% (調整なし) 基礎:26.7% (2046) 〕 《-》
<b>ケースⅢ</b>	50.8% (2047) 〔 比例:24.6% (2025) 基礎:26.2% (2047) 〕	→	57.6% (2046) 〔 比例:27.6% (2025) 基礎:30.0% (2046) 〕 《+6.8%》	50.6% (2047) 〔 比例:24.4% (2025) 基礎:26.2% (2047) 〕 《▲0.2%》	50.4% (2047) 〔 比例:24.2% (2026) 基礎:26.2% (2047) 〕 《▲0.4%》	51.1% (2047) 〔 比例:24.9% (2023) 基礎:26.2% (2047) 〕 《+0.3%》
<b>ケースⅤ</b>	44.5% (2058) 〔 比例:22.6% (2032) 基礎:21.9% (2058) 〕	→	51.0% (2055) 〔 比例:25.3% (2032) 基礎:25.6% (2055) 〕 《+6.4%》	44.3% (2058) 〔 比例:22.4% (2032) 基礎:21.9% (2058) 〕 《▲0.2%》	44.2% (2058) 〔 比例:22.2% (2033) 基礎:21.9% (2058) 〕 《▲0.4%》	44.8% (2058) 〔 比例:22.8% (2031) 基礎:21.9% (2058) 〕 《+0.2%》

注:人口の前提は、中位推計(出生中位、死亡中位)

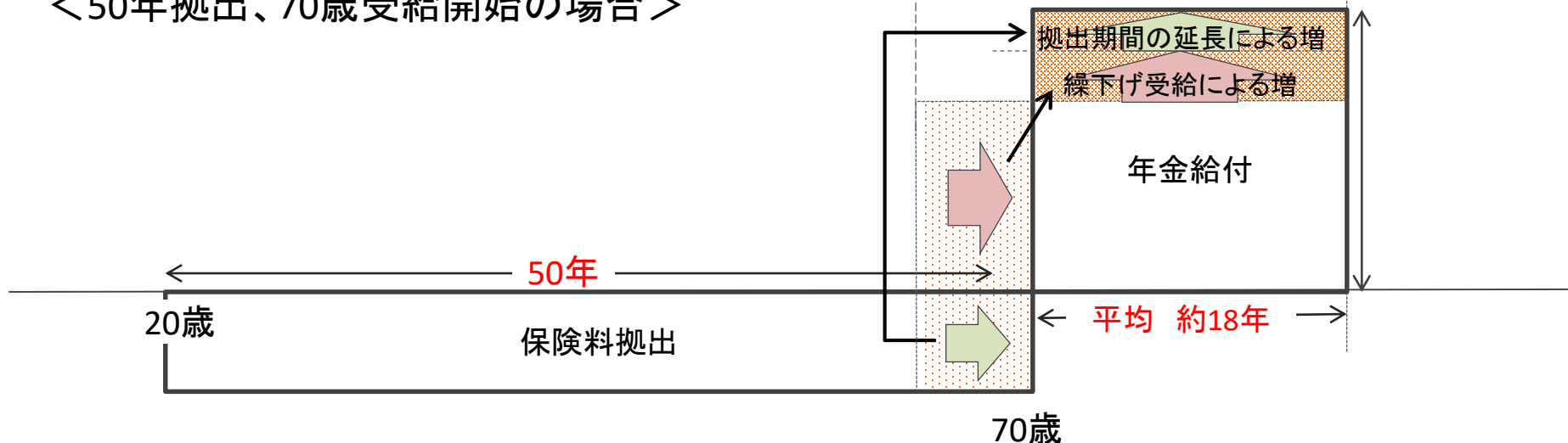
# 拠出期間の延長と繰下げによる給付水準上昇のイメージ

○ 65歳を超えて就労した者が、受給開始時期の繰下げを選択した場合、「①保険料拠出期間の延長」と「②受給開始を遅らせる繰下げ受給」の2つの効果により、年金給付の水準(所得代替率)が上昇

<45年拠出、65歳受給開始の場合>



<50年拠出、70歳受給開始の場合>



※ 国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口(平成29年推計)」の2030年の平均余命(男女平均)



# オプションB-④ 就労延長と受給開始時期の選択肢の拡大 (退職年齢と受給開始を65歳、70歳、75歳とした場合の給付水準の上昇)

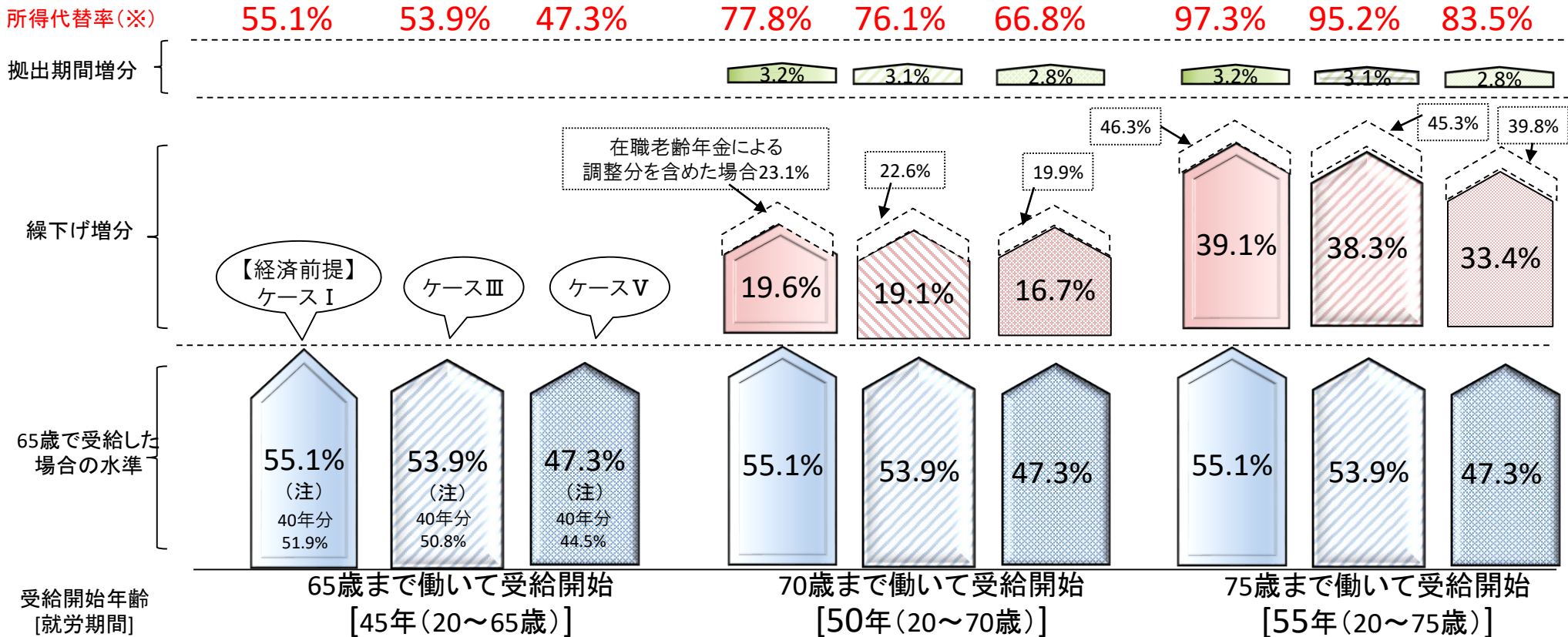
○ 受給開始可能期間の年齢上限を現行70歳から75歳まで拡大した場合、65歳を超えて70歳、75歳まで就労した者が、受給開始時期の繰下げを選択すると給付水準がどれだけ上昇するかを試算(70歳以降の繰下げ増額は、機械的に現行の70歳までと同じ0.7%(1月当たり)を当てはめて試算。)

※ 現行の仕組みを前提とした試算であり、以下に留意

- ・ 基礎年金の拠出期間は40年(20~60歳)であるため、60歳を超えて働いても基礎年金は増加しない。一方、厚生年金の拠出期間は70歳未満のため、70歳までは拠出期間の増加に伴い報酬比例年金が増加するが、70歳を超えて就労したとしても保険料拠出はなく報酬比例年金も増加しない。
- ・ モデル年金の年金額と賃金を前提に65歳以降も働いた場合、モデル年金のうち報酬比例部分の約3割が在職老齢年金制度により支給停止となる。この者が繰下げ受給を選択すると当該支給停止相当分は報酬比例年金の繰下げ増額が調整される。(なお、実際の停止割合は個々人の年金額や賃金によって様々。)

## マクロ経済スライド給付調整終了後の所得代替率(※)

65歳で受給開始した場合の水準      繰下げ増分      拠出期間増分



(※) 65歳時点における現役男子の平均賃金(手取り)に対する年金額(実質)の比率

注1: モデル年金は20~60歳の40年間の就労期間となっているが、ここでは20~65歳の45年間の就労期間としているため、厚生年金(報酬比例)の年金額が増額された水準となっている。

注2: 人口の前提は、中位推計(出生中位、死亡中位)



# オプションB-⑤ B-④ にB-①～③の制度改革を加味 (退職年齢と受給開始を65歳、70歳、75歳とした場合の給付水準の上昇)

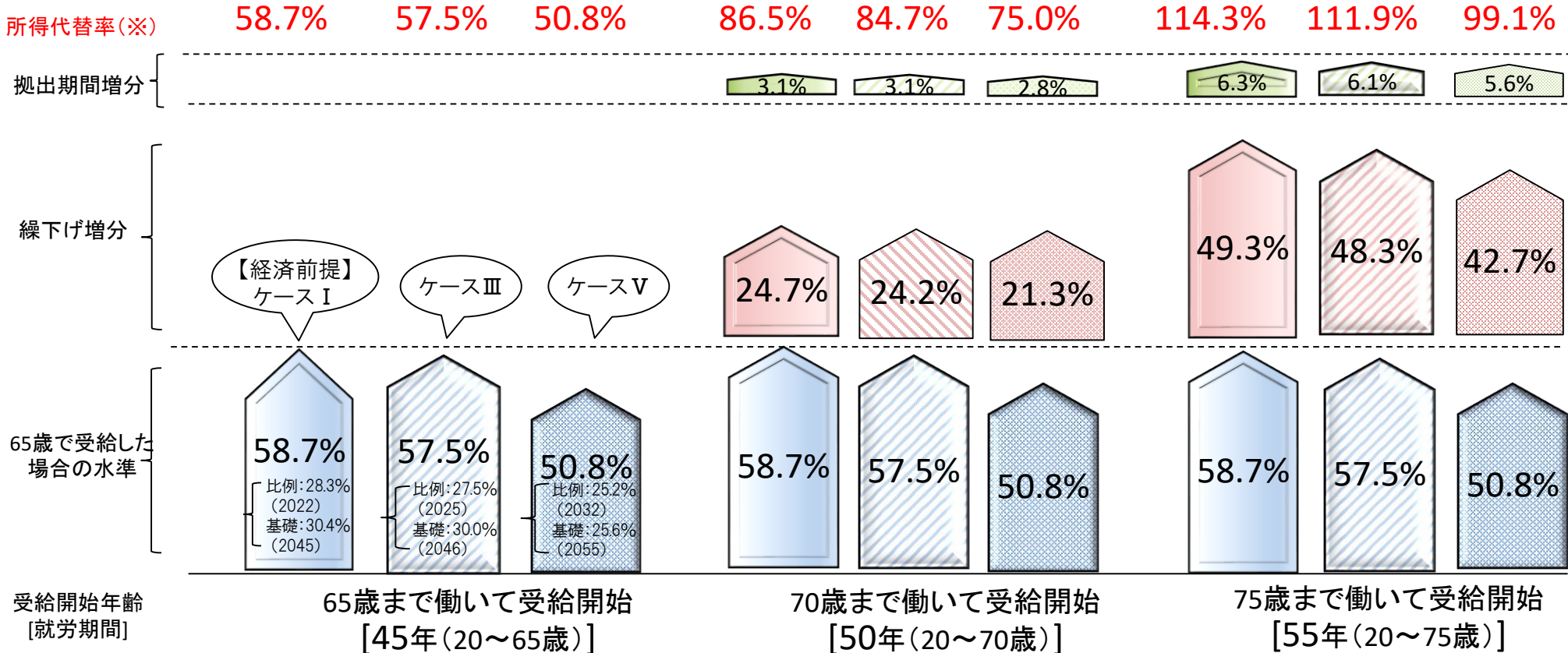
○ 受給開始可能期間の年齢上限を現行70歳から75歳まで拡大した場合、65歳を超えて70歳、75歳まで就労した者が、受給開始時期の繰下げを選択すると給付水準がどれだけ上昇するかを試算 (70歳以降の繰下げ増額率は、機械的に現行の70歳までと同じ0.7%(1月当たり)を当てはめて試算。)

※ オプションB-①～③の制度改革、具体的には「基礎年金の拠出期間延長」、「65歳以上の在職老齢年金の廃止」、「厚生年金の加入年齢の上限を現行の70歳から75歳に延長」を前提としており、オプションB-④と比べ、以下の違いがある。

- ・ 基礎年金の拠出期間は40年(20～60歳)から45年(20～65歳)に延長されているため、基礎年金の給付が5年分増加。また、厚生年金の加入年齢の上限も70歳から75歳延長されているため、70歳を超えて就労した場合も拠出期間の増加に伴い報酬比例年金が増加する。
- ・ 現行の仕組みは、在職老齢年金による支給停止相当分は繰下げ増額が調整されるが、65歳以上の在職老齢年金の廃止が前提のため当該調整がない。

## マクロ経済スライド給付調整終了後の所得代替率(※)(オプションB-④に①～③を加味)

65歳で受給開始した場合の水準
  繰下げ増分
  拠出期間増分



(※) 65歳時点における現役男子の平均賃金(手取り)に対する年金額(実質)の比率 注: 人口の前提は、中位推計(出生中位、死亡中位)

## 第2章 Society 5.0 時代にふさわしい仕組みづくり

### 1. 成長戦略実行計画をはじめとする成長力の強化

#### (2) 全世代型社会保障への改革

##### ① 70歳までの就業機会確保

（年金制度との関係）

70歳までの就業機会の確保に伴い、現在65歳からとなっている年金支給開始年齢の引上げは行わない。他方、現在60歳から70歳まで自分で選択可能となっている年金受給開始の時期については、70歳以降も選択できるよう、その範囲を拡大する。加えて、在職老齢年金制度について、公平性に留意した上で、就労意欲を阻害しない観点から、将来的な制度の廃止も展望しつつ、社会保障審議会での議論を経て、速やかに制度の見直しを行う。

このような取組を通じ、就労を阻害するあらゆる壁を撤廃し、働く意欲を削がない仕組みへと転換する。

## 第3章 経済再生と財政健全化の好循環

### 2. 経済・財政一体改革の推進等

#### (2) 主要分野ごとの改革の取組

##### ① 社会保障

（多様な就労・社会参加に向けた年金制度改革等）

高齢者、女性をはじめとして多様な就労・社会参加を促進するため、勤労者が広く被用者保険でカバーされる勤労者皆社会保険制度（※）の実現を目指して検討を行う。働き方の多様化に応じた年金受給開始時期の選択肢の拡大、被用者保険の適用拡大について検討を進めるなど、多様な生き方、働き方に対応した社会保障制度を目指す。（略）

短時間労働者に対する厚生年金保険及び健康保険の適用範囲について、これまでの被用者保険の適用拡大及びそれが労働者の就業行動に与えた影響についての効果検証を行いつつ、法案提出も含めた必要な措置を講ずる。（略）

高齢期における職業生活の多様性に応じた一人一人の状況を踏まえた年金受給の在り方について、高齢者雇用の動向、年金財政や再分配機能に与える影響、公平性等に留意した上で、繰下げ制度の柔軟化を図るとともに、就労意欲を阻害しない観点から、将来的な制度の廃止も展望しつつ在職老齢年金の在り方等を検討し、社会保障審議会での議論を経て、速やかに制度の見直しを行う。また、老後の生活設計の選択を支援するため、随時ねんきん定期便等の記載を見直す。

※ 被用者保険の更なる適用拡大

## 第1章 基本的考え方

### （4）人の変革

#### ④多様な働き方の拡大のインフラ整備

多様な働き方の拡大に対応するため、勤労者皆社会保険の実現を目指して、被用者保険の短時間労働者等に対する適用拡大を進める必要がある。

## 第3章 全世代型社会保障への改革

### 1. 70歳までの就業機会確保

#### （2）対応の方向性

##### ①70歳までの就業機会確保

###### （年金制度との関係）

70歳までの就業機会の確保に伴い、現在65歳からとなっている年金支給開始年齢の上げは行わない。

他方、現在60歳から70歳まで自分で選択可能となっている年金受給開始の時期については、70歳以降も選択できるよう、その範囲を拡大する。加えて、在職老齢年金制度について、公平性に留意した上で、就労意欲を阻害しない観点から、将来的な制度の廃止も展望しつつ、社会保障審議会での議論を経て、制度の見直しを行う。

このような取組を通じ、就労を阻害するあらゆる壁を撤廃し、働く意欲を削がない仕組みへと転換する。

## Ⅱ. 全世代型社会保障への改革

### 1. 70歳までの就業機会確保

#### (2) 新たに講ずべき具体的施策

##### ii) 働き方の多様化や高齢期の長期化・就労拡大に伴う年金制度の見直し

- ・ 2019年の公的年金の財政検証結果を基に、「人生 100 年時代」を展望し、より多くの人が多様な形態で長く働く社会へと変化する中で、長期化する高齢期の経済基盤を充実できるよう、2020年の通常国会への法案提出を念頭に、公的年金・私的年金両面にわたる制度改革を進める。
- ・ 長期化する高齢期の経済基盤を就労期間を延伸することで充実することが可能となるよう、繰下げ制度（現在、1年繰下げで、年間 8.4%増額、5年繰下げで、年間 42 %増額）の柔軟化等による、高齢期の就労と年金受給開始時期の選択肢の拡大を図る。また、公平性に留意しつつ、マクロ経済スライド調整が進む将来の受給世代ができるだけ長く働き年金水準を確保することを阻害しないよう、将来的な制度の廃止も展望しつつ在職中の賃金と年金の調整（在職老齢年金制度）等の見直しを行う。これらについては、社会保障審議会での議論を経て、速やかに制度の見直しを行う。
- ・ 短時間労働者に対する年金などの保障を厚くする観点から、勤労者皆社会保険制度の実現を目指して、被用者保険の短時間労働者等に対する適用拡大について、社会保障審議会での議論を経て、速やかに制度の見直しを行う。
- ・ 高齢期の長期化と就労の拡大・多様化等を踏まえた私的年金の加入可能年齢等の引上げや、中小企業への企業年金の普及・拡大等について、社会保障審議会での議論を経て、速やかに制度の見直しを行う。