

次期年金制度改革について

厚生労働省 年金局

Ministry of Health, Labour and Welfare of Japan

1. 働き方に中立的な社会保障制度等の構築（被用者保険関係抜粋）

＜② 「加速化プラン」の実施が完了する2028年度までに実施について検討する取組＞

（勤労者皆保険の実現に向けた取組）

◆ 短時間労働者への被用者保険の適用に関する企業規模要件の撤廃

- ・ 週20時間以上勤務する短時間労働者への被用者保険の適用拡大について、報告書において「早急に実現を図るべき」とされたことを踏まえ、2024年末の結論に向けて企業規模要件の撤廃等について引き続き検討する。

◆ 常時5人以上を使用する個人事業所の非適用業種の解消

- ・ 常時5人以上を使用する個人事業所の非適用業種の解消について、報告書において「早急を図るべき」とされたことを踏まえ、2024年末の結論に向けて引き続き検討する。

◆ 週所定労働時間20時間未満の労働者、常時5人未満を使用する個人事業所への被用者保険の適用拡大

- ・ 週所定労働時間20時間未満の労働者について、報告書において「具体的な方策について、実務面での課題や国民年金制度との整合性等を踏まえつつ、着実に検討を進めるべき」とされたこと、また、常時5人未満を使用する個人事業所への被用者保険の適用拡大については、「被用者保険の適用を図る道筋を検討すべき」とされたことを踏まえ、2024年末の結論に向けて引き続き検討する。

◆ フリーランス・ギグワーカーの社会保険の適用の在り方の整理

- ・ フリーランス・ギグワーカーについて、「フリーランスとして安心して働ける環境を整備するためのガイドライン」に照らして、現行の労働基準法上の「労働者」に該当する方々については、「被用者性」も認められ、適用除外の対象となる場合を除いて被用者保険が適用される旨を明確化したところ、その適用が確実なものとなるよう、労働行政と社会保険行政との連携を図っており、着実に推進していく。
- ・ 上記以外の「労働者性」が認められないフリーランス・ギグワーカーに関しては、新しいタイプの検討も含めて、被用者保険の適用を図ることについて、フリーランス・ギグワーカーとして働く方々の実態や諸外国の例なども参考としつつ、引き続き、検討を深める。

◆ 年収の壁に対する取組

- ・ いわゆる「年収の壁」については、社会全体で労働力を確保するとともに、労働者自身も希望どおり働くことのできる環境づくりに向けて、当面の対応策である「年収の壁・支援強化パッケージ」を着実に実行する。
- ・ また、「年収の壁」を意識せずに働くことが可能となるよう、制度の見直しに取り組む。

＜③ 2040年頃を見据えた、中長期的な課題に対して必要となる取組＞

- フリーランス・ギグワーカーの社会保険適用の在り方も含めた勤労者皆保険の構築など、働き方に中立的な社会保険制度の在り方の検討

次期年金制度改革について

【見直しの基本的な考え方】

令和6（2024）年財政検証の結果及び平均寿命・健康寿命の延伸、家族構成やライフスタイルの多様化、女性・高齢者の就業の拡大、今後見込まれる最低賃金の上昇・持続的な賃上げといった社会経済の変化を踏まえ、以下を基本的な考え方とする。

- ① ライフスタイル等の多様化の反映・働き方に中立的な制度の構築
- ② 高齢期の所得保障の柱として老後生活の基盤の強化（所得保障・再分配機能の強化）

【現在検討中の改正の主な項目】

- 1 被用者保険の適用拡大、いわゆる「年収の壁」への対応（①）
- 2 基礎年金のマクロ経済スライドによる給付調整の早期終了（調整期間の一致）（②）
- 3 在職老齢年金制度の見直し（①）
- 4 標準報酬月額上限の引上げ（②）
- 5 その他（高齢期より前の遺族年金の男女差解消等（①）、子に対する給付の改善（①））

短時間労働者及び非適用業種に対する被用者保険の適用要件の考え方

①週の所定労働時間（※1）が20時間以上あること

- 短時間労働者が被用者保険の適用対象にふさわしい「被用者」としての実態を備えているかどうか等を判断する基準として、一定の労働時間を基準とするものであり、雇用保険法の適用基準の例も参考にしながら設定された。

（※1）就業規則、雇用契約書等により、その者が通常の週に勤務すべき時間

②賃金（※2）が月額8.8万円（年収106万円相当）以上であること

- 国民年金第1号被保険者の負担や給付の水準とのバランスを図る観点から、一定額以上の賃金を得ていることを基準とした。

（注）月額8.8万円より少ない人から厚生年金を適用した場合、定額の国民年金保険料よりも低い負担で、基礎年金に加えて報酬比例部分の年金が受けられることが不公平である。

（※2）雇用契約書等に定められている基本給及び諸手当で、以下のものは除外

- ・ 臨時に支払われる賃金および1月を超える期間ごとに支払われる賃金（例：賞与等）
- ・ 時間外労働、休日労働および深夜労働に対して支払われる賃金（例：割増賃金等）
- ・ 最低賃金法で算入しないことを定める賃金（例：通勤手当等）

③学生を適用対象外とすること

- 学生はパート労働市場における重要な労働供給源であるが、短期間で資格変更が生じるため手続きが煩雑となるとの考えから、適用対象外としている。

④一定規模以上の企業を適用対象とすること

【2024年（令和6年）10月～ 50人超の企業等まで適用】

- 中小の事業所への負担を考慮して、激変緩和の観点から段階的な拡大を進めていくために設定されたもの。そのため、本要件については、法律本則に規定された他の要件と異なり、改正法の附則に当分の間の経過措置として規定。

（注1）企業規模のカウントは、厚生年金保険の通常の被保険者数（1週の所定労働時間及び1月の所定労働日数が、通常の就労者の4分の3以上であれば適用）ベースで行われる。

（注2）法人事業所の場合、企業規模の判断は、事業所単位ではなく、法人単位で行われる。このため、資本関係があり、一体的に経営される企業グループであっても、各法人単位で企業規模要件を満たさない場合は、適用対象とはならない。

常時5人以上の従業員を使用する法定17業種の個人事業所は適用事業所

- 適用業種が限定された経緯としては、制度実施が比較的容易と考えられた工業的事業のうち、工場法及び鉱業法の適用を受ける事業所を適用事業所、これらの法の適用を受けない工業業種を任意適用として始まり、産業発展の状況や適用事務の実現可能性を踏まえつつ、徐々に拡大され、昭和28年に16業種が適用の対象となった。
- 令和2年改正において、新たに適用の対象となる業種「土業」が追加された。

（現行の非適用業種：農業・林業・漁業、宿泊業、飲食サービス業、洗濯・理美容・浴場業、娯楽業、デザイン業、警備業、ビルメンテナンス業、政治・経済・文化団体、宗教等）

短時間労働者及び個人事業所の被用者保険の適用範囲の見直しの方向性案

「働き方の多様化を踏まえた被用者保険の適用の在り方に関する懇談会」及び年金部会の議論を踏まえ、以下のような方向性としてはどうか。

第20回社会保障審議会年金部会
2024年11月15日

資料 1

労働時間要件

雇用保険の適用拡大に伴い本要件を引き下げべきとの意見があった一方で、**保険料や事務負担の増加という課題は対象者が広がることでより大きな影響を与え、また、雇用保険とは異なり、国民健康保険・国民年金というセーフティネットが存在する国民皆保険・皆年金の下では、事業主と被用者との関係性を基盤として働く人々が相互に支え合う仕組みである被用者保険の「被用者」の範囲をどのように線引きすべきか議論を深めることが肝要であり、こうした点に留意しつつ、雇用保険の適用拡大の施行状況等も慎重に見極めながら検討を行う必要がある等**の意見があったことから、**今回は本要件を見直さないこととしてはどうか。**

賃金要件

就業調整の基準として意識されていること、最低賃金の引上げに伴い労働時間要件を満たせば本要件を満たす地域や事業所が増加していることを踏まえ、**本要件についてどう考えるか。**

学生除外要件

就業年数の限られる学生を被用者保険の適用対象とする意義は大きくない、適用対象とする場合には実務が煩雑になる等の意見があったことから、**今回は本要件を見直さないこととしてはどうか。**

企業規模要件

経過措置として設けられた本要件については、**労働者の勤め先や働き方、企業の雇い方に中立的な制度を構築する観点から、撤廃することとしてはどうか。**併せて、事業所における事務負担や経営への影響、保険者の財政や運営への影響等に留意し、**必要な配慮措置や支援策を講じることとしてはどうか。**

個人事業所

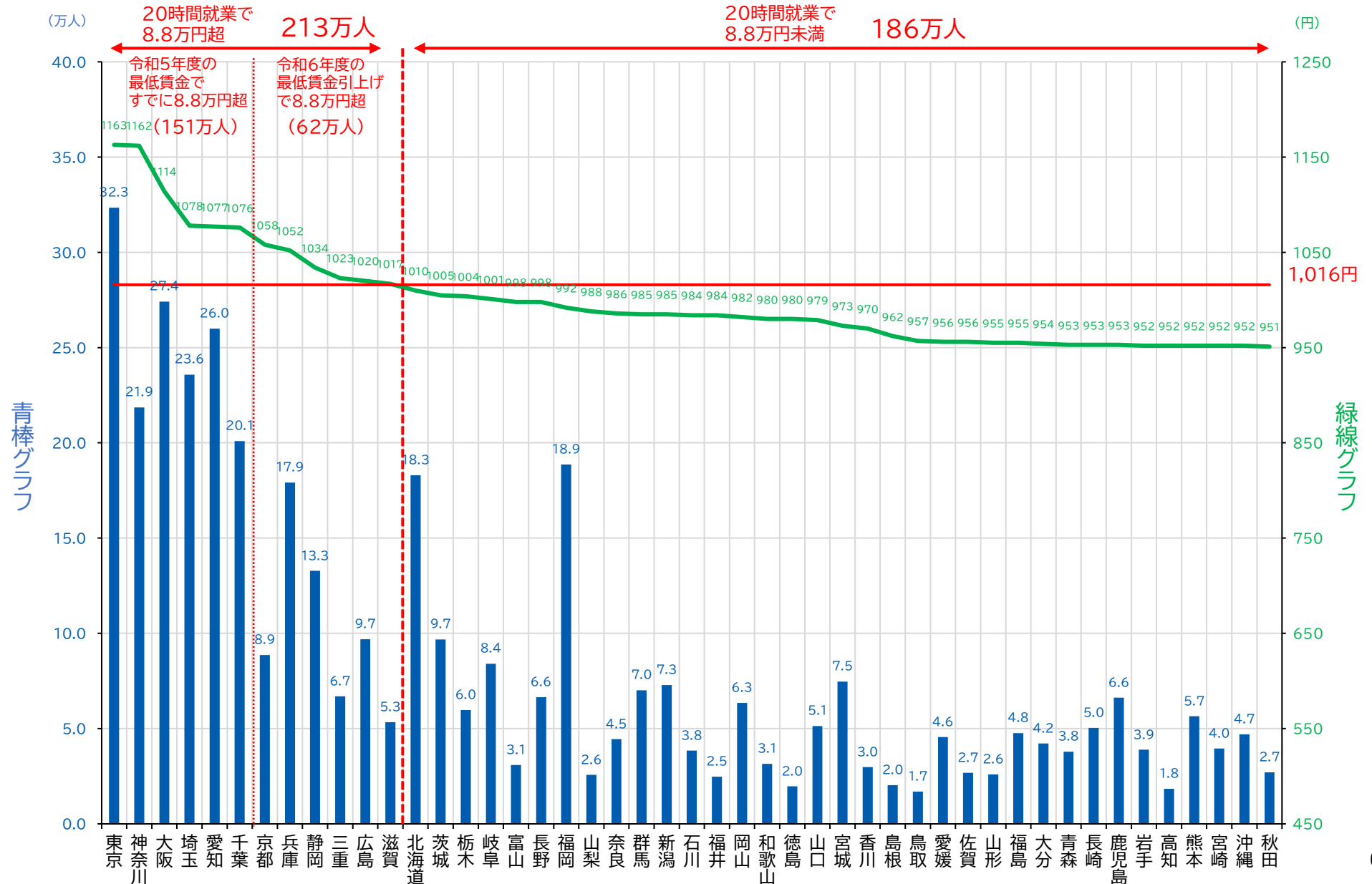
常時5人以上の従業員を使用する個人事業所における非適用業種については、**労働者の勤め先等に中立的な制度を構築する観点等から、解消することとしてはどうか。**併せて、事業所における事務負担や経営への影響、保険者の財政や運営への影響等に留意し、**必要な配慮措置や支援策を講じることとしてはどうか。**他方で、**常時5人未満の従業員を使用する個人事業所については、本来的には適用すべきとの意見があった一方で、対象事業所が非常に多く、その把握が難しいと想定されること、国民健康保険制度への影響が特に大きいこと等から、慎重な検討が必要との意見もあったことから、今回は適用しないこととしてはどうか。**

都道府県別週20～30時間就業する非正規職員と最低賃金

第20回社会保障審議会年金部会
2024年11月15日

資料 1

青棒グラフ:「令和4年就業構造基本調査」における非正規職員かつ週間就業時間20～30時間の者の人数
緑線グラフ:令和6年度における最低賃金



- 健康保険法第162条に基づき、健康保険組合は規約で定めるところにより、事業主の負担すべき一般保険料額又は介護保険料額の負担の割合を増加することができる。
- この規定は同法施行当時（1927年）から存在し、その趣旨は、事業主と被保険者とが合意の上、保険料負担の割合を被保険者の利益になるように変更することを認めるものである。

計1,383組合中、規約により健康保険料の事業主負担割合を増加させている健康保険組合は895組合（64.7%）存在する。

保険料率負担割合別組合数(令和5年3月末時点)

	負担割合（事業主：被保険者）														計
	50:50	～	55:45	～	60:40	～	65:35	～	70:30	～	75:25	～	80:20	～	
組合数	488	290	102	231	136	101	17	15	0	2	1	0	0	0	1383
構成比（%）	35.3	21.0	7.4	16.7	9.8	7.3	1.2	1.1	0	0.1	0.1	0	0	0	100.0%

（出典）健康保険組合連合会「健康保険組合の現勢」

参考 熊谷憲一(1927)『健康保険法詳解 訂正3版』

「七、健康保険組合に於ては其の規約を以て事業主の負担割合を増加することを得（健康保険法第七十五条）。

（前略）健康保険組合に在りては事業主が進んで規定以上の保険料を負担せんとする場合に於てを阻止するの必要なく寧ろ奨励すべきものであるから、事業主と被保険者とが合意の上保険料負担の割合を被保険者の利益に変更することを許したのである。又健康保険法第七十三条の規定に依る事業主の負担割合の増加に付ても施行令第九十六条及第九十七条に規定する程度以上に事業主の負担割合を増加するも差支へがないのである。

健康保険法第七十五条に其の規約を以てとあるは、事業主と被保険者と合意の上にて之を規定すべしとの意味である。唯組合設立の当初に於ては規約は事業主が作成するのであるから事業主が自由に其の負担割合を増加することが出来る。法文の解釈上事業主が保険料全額を負担し被保険者は何等負担せざる様規約を以て定め得るが如きも、健康保険が被保険者の相互扶助の精神の発揚に基くものとするときは被保険者が何等の負担をも為さないのは如何かと考へらる。」

※ 熊谷憲一は健康保険法の立案に参画していた内務省社会局長

□ 現行制度

- 被用者保険の保険料は原則として労使折半であるが、健康保険法（健康保険組合の保険料の負担割合の特例）において、事業主と被保険者とが合意の上、健康保険料の負担割合を被保険者の利益になるように変更することが認められている。

※ 健康保険は被保険者間の相互扶助に基づく制度であるため、健康保険組合の特例においても、受益者である被保険者本人の負担をなくすこと（労働者0%・事業主100%）は認められていない。

- 厚生年金保険法においては、政府が厚生年金保険を管掌する、つまり、政府が保険者とされており、健康保険法のような保険料の負担割合の特例に関する規定はない。

□ 検討の視点

- 被用者保険の適用に伴う保険料負担の発生・手取り収入の減少を回避するために就業調整を行う層に対し、健康保険組合の特例を参考に、被用者保険（厚生年金・健康保険）において、従業員と事業主との合意に基づき、事業主が被保険者の保険料負担を軽減し、事業主負担の割合を増加させることを認める特例を設けることをどのように考えるか。

① 給付について

- ・ 本特例を利用しても保険料負担の総額は変わらないため、本特例の適用を受ける者の給付（基礎年金・報酬比例部分）は現行通り。

② 保険料負担について

- ・ 本特例を利用した場合、労使の判断で労働者本人の保険料負担を軽減し、被用者保険の適用に伴う手取り収入の減少を軽減できる。ただし、健康保険と同様、事業主が保険料全額を負担し、本人負担をなくすことは認めない。

□ 特例を導入する場合の論点

- 被用者保険では保険料は労使折半が原則であることや健康保険法では保険者単位で労使合意に基づき保険料負担割合を変更できることを踏まえ、今回検討する恒久的でない特例的な案の位置づけをどのように考えるか。
- 一部の標準報酬月額の者に限って特例を認めることをどのように考えるのか。
- 健康保険法同様、標準報酬月額及び標準賞与額を対象とするか。
- 厚生年金保険法及び健康保険法に限った特例とすることを他の社会保険制度との関係においてどのように整理するか。

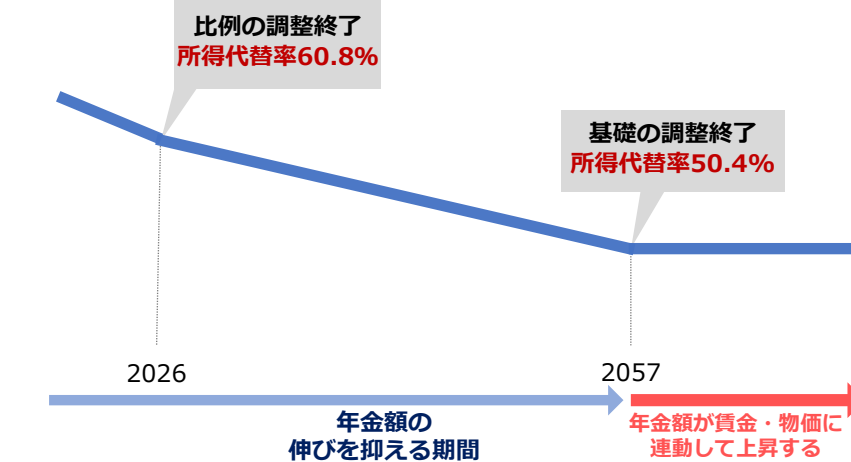
基礎年金のマクロ経済スライドによる給付調整の早期終了

第21回社会保障審議会年金部会
2024年11月25日

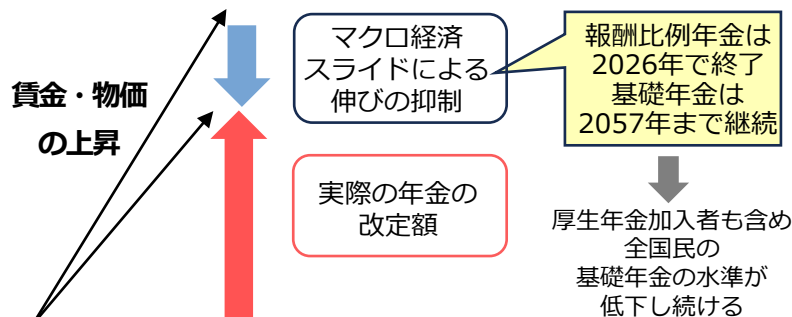
資料 1

継続的な賃金や物価の上昇が想定される中、現行の年金制度はマクロ経済スライドによる調整(少子高齢化が進む中でも、持続可能性を確保する仕組み)により、賃金や物価の伸びより年金額の伸びが抑えられている。年金制度の持続可能性を確保しつつ、マクロ経済スライドを公的年金全体で早期終了した場合、年金額は賃金・物価に連動して上昇するようになる。

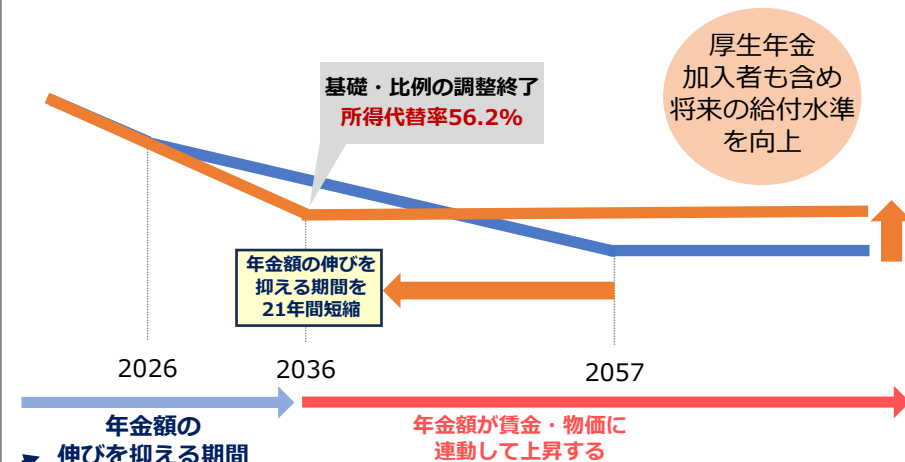
将来の年金水準（現行制度の場合）



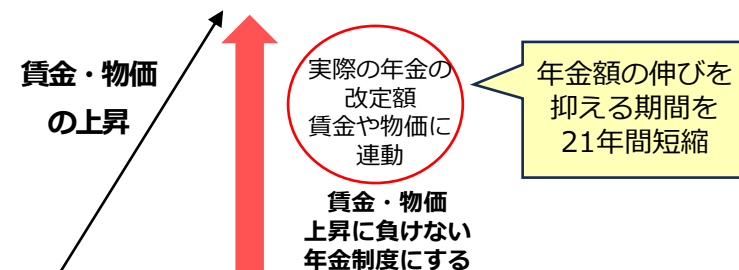
現行の年金額の改定のイメージ



将来の年金水準 （基礎年金のマクロ経済スライドを早期終了した場合）



マクロ経済スライドの調整終了後のイメージ

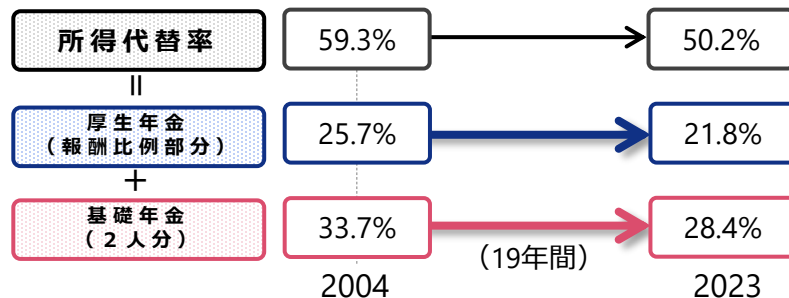


基礎年金のマクロ経済スライドによる給付調整の早期終了(調整期間の一致)を行った場合 【過去30年投影ケース】

第21回社会保障審議会年金部会
2024年11月25日

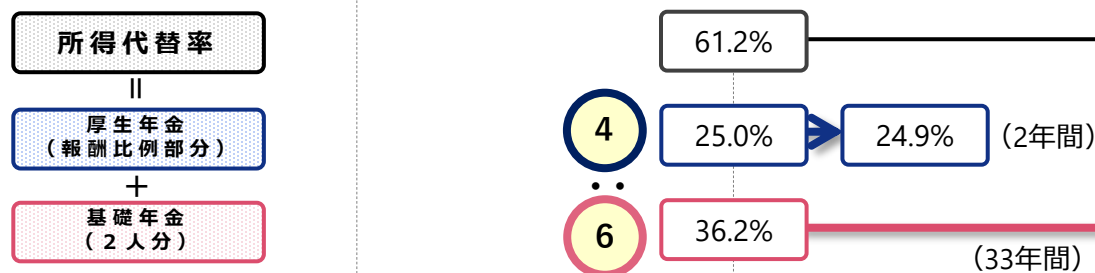
資料 1
一部改変

《平成16（2004）年財政再計算》【基本ケース】



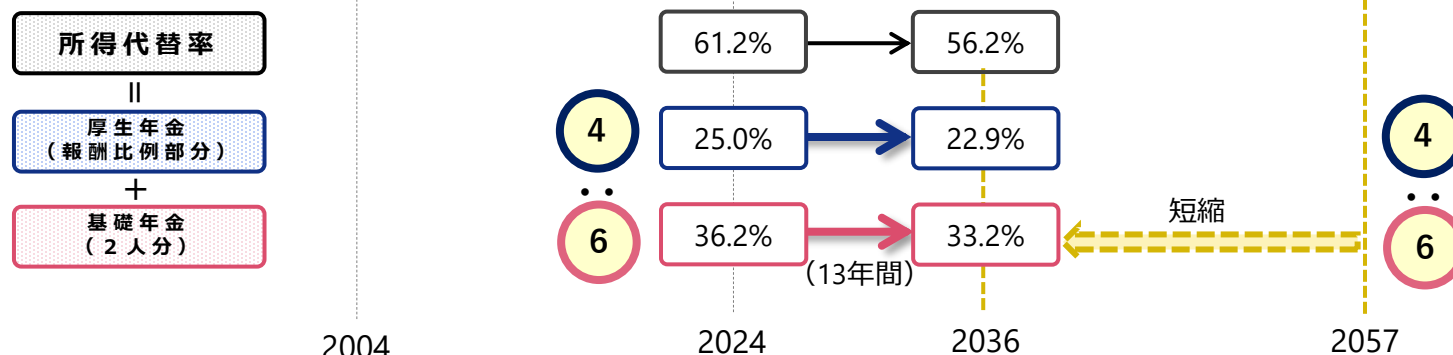
基礎年金の比率が低下することで、
厚生年金の所得再分配機能が低下。
(低所得層ほど年金の水準が低下)

《現行》



報酬比例と
基礎年金の比率

《基礎年金の給付調整の早期終了》



基礎年金のマクロ経済スライドによる給付調整の早期終了（調整期間の一致）について（案）

第21回社会保障審議会年金部会
2024年11月25日

資料 1

1. 改正の必要性

- 公的年金は、本来、賃金や物価の伸びで改定し、実質的な価値を維持。現在は、長期の財政安定のためマクロ経済スライドにより改定幅を抑制。
- 過去30年の状況を投影した保守的な経済前提でも、マクロ経済スライドによる給付調整は、報酬比例部分は2026年度に終了する一方、基礎年金の給付調整は30年以上継続の見込み。現行の仕組みを前提にすると、基礎年金のみ給付調整が続き、基礎年金の給付水準が長期にわたって低下。この結果、厚生年金の所得再分配機能も低下。

2. 改正の意義

- 年金制度の持続可能性を確保しつつ、将来の公的年金全体の給付水準の向上を図る観点から、基礎年金の給付調整を早期に終了させ（基礎年金と報酬比例部分の給付調整期間を一致させ）、賃金や物価に連動した年金額を実現。同時に将来の基礎年金の給付水準も向上。
- 加えて、基礎年金水準の向上により、将来においては、厚生年金の受給者を含め、ほぼ全ての受給者の年金水準が上昇。特に、基礎年金の再分配機能が強化されることにより低所得層への効果が大きい。

3. 見直しの方向性

- 国民年金と厚生年金それぞれの財政均衡を維持した上で、報酬比例部分（2階）のマクロ経済スライドを継続し、基礎年金（1階）と報酬比例部分（2階）の調整期間を一致させることで、公的年金全体として給付調整を早期に終了させることについてどう考えるか。
 - ※ 基礎年金の給付調整の早期終了により、調整終了後の年金水準は、ほぼ全ての厚生年金受給者で上昇する見込み。
一方、報酬比例部分（2階）の調整期間が現行制度よりも長くなることにより、この期間中に厚生年金を受給する者は、一時的に年金水準が低下することについてどう考えるか。
 - ※ 将来の基礎年金水準が上昇する結果、現行制度と比べて国庫負担が増加。一方、増加が始まるのは基礎年金のマクロ経済スライド調整終了後（過去30年投影ケースで2036年）であることも踏まえ、将来的な財源の確保についてどう考えるか。
- そのため、基礎年金拠出金の算定方法を、現行の被保険者数の人数割に加え、積立金も勘案して計算する仕組みに変更することについてどう考えるか。
 - ※ この場合、現行の人数割による拠出と比べて、厚生年金の基礎年金拠出金が増加することとなるが、どう考えるか。

在職老齢年金制度の概要

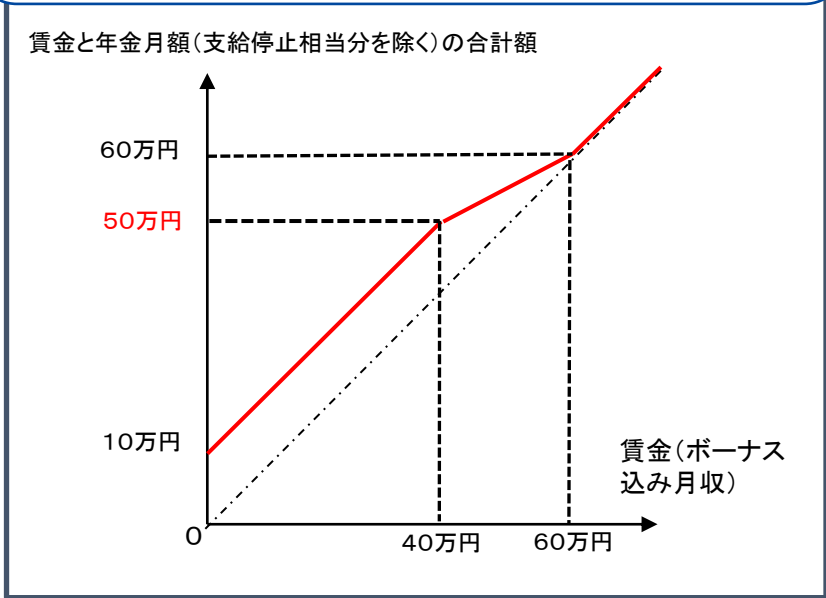
- 在職老齢年金制度とは、厚生年金の適用事業所で就労し、一定以上の賃金を得ている60歳以上の厚生年金受給者を対象に、原則として被保険者として保険料負担を求めるとともに、年金支給を停止する仕組み。
- 65歳以上の在職している年金受給権者の16%が支給停止の対象となっている。

【在職老齢年金制度の概要】

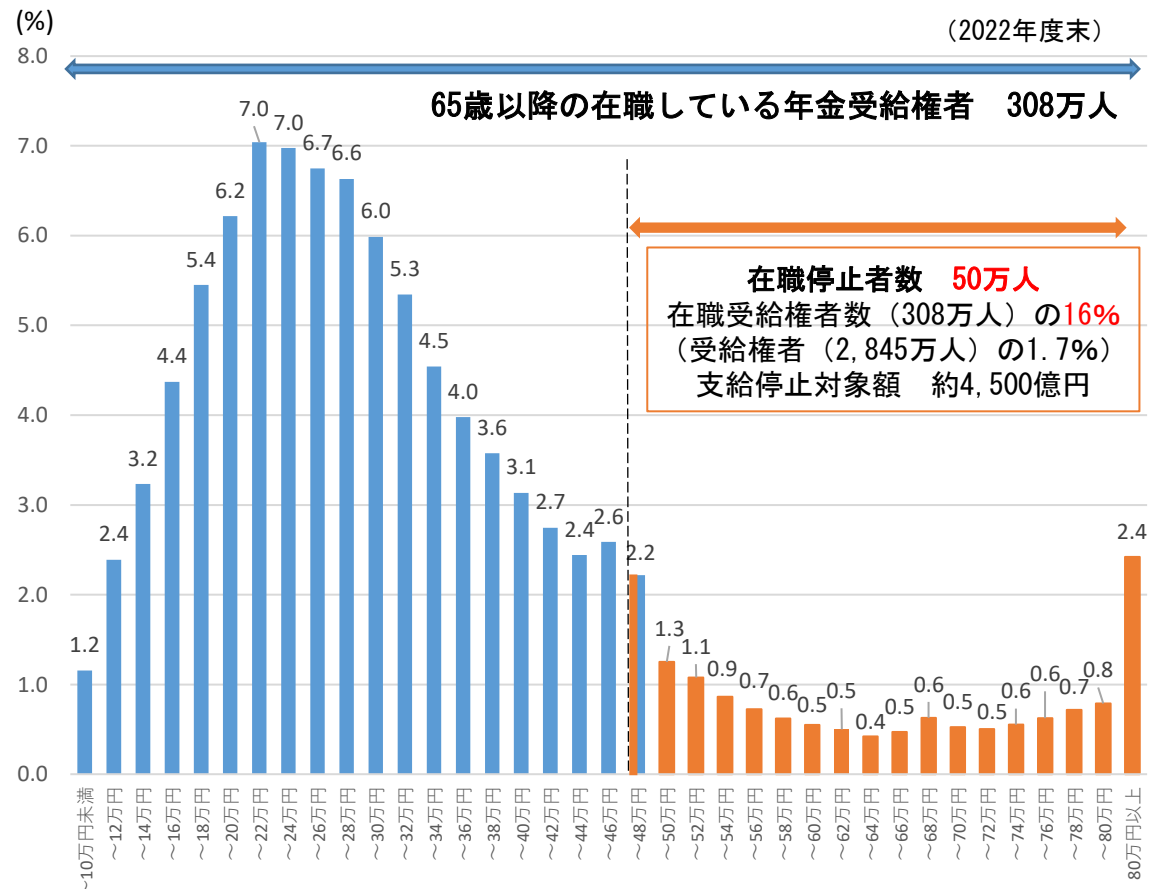
賃金 + 老齢厚生年金 > 50万円（2024年度）の場合、
賃金上昇額の 1 / 2 相当の厚生年金保険給付を支給停止

※「50万円」は、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。

支給額のイメージ （2024年度・老齢厚生年金が月額10万円の場合）



【65歳以上の在職老齢年金制度の状況】



（資料）年金局調べ

注1 支給停止は共済組合等が支給する年金額も含んで判定するが、上記分布の年金額には日本年金機構が支給する分であり共済組合等が支給する分は含んでいないため、基準額（47万円）（※2022年度の基準額）未満であっても支給停止されている者がいることに留意が必要。

注2 受給権者数及び在職停止者数は、第1号厚生年金被保険者期間を持つ者が対象であり、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が、支給停止対象額には含まれている。

高齢者の就業に関する業界の声（在職老齢年金制度関係）

第21回社会保障審議会年金部会
2024年11月25日

資料2

- 多くの産業に人手不足が生じ、就業者も高齢化していく中、在職老齢年金制度に関心を有する一部の業界へ同制度の影響を聞いたところ『人材確保や技能継承等の観点から、高齢者活躍の重要性がより一層高まっているが、在職老齢年金制度を意識した就業調整が存在しており、今後、高齢者の賃金も上昇していく傾向にある。高齢者就業が十分に進まないと、サービスや製品の供給に支障が出かねない』といった旨の声も寄せられた。

【スーパーマーケット】

- 人手不足の中で高齢者の活躍に期待している。特に店長クラスは、店舗における実務能力が高いことに加え、会社の方向性等に理解が深く、定年以降も同じ働き方をしてほしい。本業界は60歳定年の企業が中心であり、在職老齢年金制度の支給停止基準に該当する方は現時点では少ないが、**地方の中小企業等で在職老齢年金制度を意識した就労抑制が増え始めている。健康で働く意欲があり、経験がある有能な方が、年金の支給停止を嫌い、就労を抑制してしまうことは、人材確保が課題である中小企業にとって死活問題。**また、大都市圏の企業においても、今後こうした就労抑制が増えていくことを懸念している。

【タクシー】

- 運転手の平均年齢は60歳弱であり、年金を受け取りながら働く方も多い。給与は歩合制であるため、若い世代と同等の収入を得ることもできるが、在職老齢年金制度が働く意欲を削いでいる面があり、65歳くらいになると就業調整を行う方が増える。また、支給停止にあたって不労所得を勘案しないのは不公平。新型コロナが収束して人の移動が再び活発になり、インバウンド需要も増える中、人手不足が深刻。**高齢運転手の就業調整が続くと、地域における公共交通の供給に支障が出るおそれ。**他方で、在職老齢年金制度に関する広報が足りない。厚生年金部分しか考慮しないことが正確に伝わっていないのではないか。実際には支給停止基準に該当しない場合であっても感覚的に労働時間を減らす方もいるのではないかな。

【製造業（鋳造）】

- 工場における労働は体力が必要で、高齢者によってはフルタイムで働き続けることが厳しくなってくる面もあり、現時点では、在職老齢年金制度の就労への影響は大きいものではないが、体力面で問題なく、仕事へのモチベーションがある方にとってはブレーキとなっていることはあり得る。この業界では、**支給停止基準が数万円上がるだけでも、支給停止になる人数は一定数減ると思われる。**

【製造業（鋳鍛鋼）】

- 65歳以降も働き続ける方が多い中で、在職老齢年金制度を意識し、出勤日数を調整するようなケースが見られる。**若年就業者数が減る中、高齢者に活躍し続けてもらわないと、製品の供給に支障が出てしまう。**また、若年就業者は平均勤続年数も短くなっており、一部の技能が継承できず、昔は作れたものが今は作れなくなる事例も出てきている。DXも推進しているが、全てが機械で完結するわけではなく、**熟練した高齢者の技能は重要。技能継承の観点からも、高齢者の就労促進は大切。**

【製造業（家具）】

- 工場においては、**高齢者が有する経験や専門知識、高齢者から若年者への技能継承が重要。**現時点では、60歳定年後の再雇用で給与水準が下がるケースが多く、支給停止基準に該当する方は多くないが、今後、高齢者についても賃上げが進んでいくと、支給停止基準を引き上げておかなければ、労働需要と供給のミスマッチが起きるかもしれない。

【製造業（自動車部品）】

- これまでは従業員から本制度についての問い合わせは見受けられなかったが、昨今は定年後も就業を希望する方も多く、本制度を意識したうえでの就労調整を希望されるケースも出てきた。雇用主側としては、**専門スキルや様々な知見を豊富に持ったシニア層には年齢に関係なく、後任育成含めご活躍いただきたい意思があるものの、本制度との調整に苦慮する場面もある。**日本の生産年齢人口が減少の一途の中、人材確保や技術の伝承が課題として色濃く出てきており、シニア層も雇用側も納得した就業形態の実現が叶う制度になることを期待している。本制度の進化・発展は、65歳以上が総人口の30%まで近付いている日本において、働く個々人の自立につながり、社会全体の活性に大きく寄与すると考える。

※上記は業界団体から聞きとった声を事務局の責任でまとめたもの

（参考1）65歳以上の就業者数を主な産業別に見ると卸売業・小売業は132万と最も多い。製造業は88万人。（上位5位） 資料：総務省「労働力調査」（令和5年）

（参考2）タクシー業界の平均年齢59.7歳 全産業平均年齢は43.9歳 資料：厚生労働省「賃金構造基本統計調査」（令和5年）

在職老齢年金制度の見直しの方向性

第21回社会保障審議会年金部会
2024年11月25日

資料 2
一部改変

- 在職老齢年金制度が高齢者の就業意欲を削ぎ、さらなる労働参加を妨げている例も存在していることを踏まえ、高齢者の活躍を後押しし、できるだけ就業を抑制しない、働き方に中立的な仕組みとする観点から、在職老齢年金制度の見直しを検討することとしてはどうか。
- 在職老齢年金制度を撤廃した場合は将来世代の給付水準が低下するため、現行制度を維持すべきといった意見もある。このため、在職老齢年金制度を撤廃する案に加え、基準額を上げる案を検討することとしてはどうか。

現行制度・基準額の考え方	支給停止対象者数	支給停止額
賃金と年金の合計額が支給停止の基準額（ 50万円 ）を上回る場合、賃金2に対し年金1を停止。 基準額は毎年度名目賃金変動率を乗じている。 （考え方）現役世代とのバランスから、男子厚生年金被保険者の賃金（ボーナスを含む）をもとに設定。	約50万人 （在職受給権者の約16%）	約4,500億円

	見直し内容・考え方	支給停止対象者数	支給停止額
案1	在職老齢年金制度の撤廃 考え方：保険料を拠出された方に対し、それに見合う給付を行う年金制度の原則を重視。	—	—
案2	支給停止の基準額を71万円に引き上げ 考え方：同一企業における勤続年数の長い労働者が、現役期に近い働き方を続けた場合の賃金※1に加え一定以上の厚生年金加入期間に基づく年金収入※2を得ても支給停止とならないように基準額を見直す。	約23万人 （在職受給権者の約7%）	約1600億円
案3	支給停止の基準額を62万円に引き上げ 考え方：近年の60歳代高齢者の平均賃金の上昇傾向を踏まえ、平均的な収入を得る50歳代の労働者が、60歳代で賃金の低下を経ることなく働き続けた場合の賃金※3に加え一定以上の厚生年金加入期間に基づく年金収入を得ても支給停止とならないように基準額を見直す。	約30万人 （在職受給権者の約10%）	約2900億円

※1 61.7万円：勤続年数25年以上の一般労働者のボーナス含む賃金月額 58.3万円（厚生労働省「令和4年賃金構造基本統計調査」をもとに作成）に2022年度から2024年度までの現行の支給停止の基準額の改定に用いた名目賃金変動率（以下「名目賃金変動率」という）を反映。
※2 9.7万円：厚生年金加入期間25年以上の者の報酬比例部分の年金額 9.1万円（年金局調べ（令和4年度末時点））に2022年度から2024年度までの名目賃金変動率を反映。
※3 52万円：50歳代の一般労働者のボーナス含む賃金月額 49.1万円（厚生労働省「令和4年賃金構造基本統計調査」をもとに作成）に2022年度から2024年度までの名目賃金変動率を反映。

【参考】支給停止対象者数及び支給停止額は財政検証のデータと同じ時点である2022年度ベースの支給停止の基準額（案2：67万円、案3：58万円）をもとに算出し、14た2022年度末の数値。所得代替率への影響は、案1（撤廃）の場合は▲0.5%、案2（71万）の場合は▲0.3%、案3（62万円）の場合は▲0.2%

厚生年金保険・健康保険の標準報酬月額等級表

第11回社会保障審議会年金部会
2023年12月26日

資料2
一部改変

- 厚生年金保険法において、標準報酬月額は全部で32等級あり、下限は8.8万円、上限は65万円となっている。
(第32級は、令和2年9月1日に追加)
- 健康保険法・船員保険法において、標準報酬月額は全部で50等級あり、下限は5.8万円、上限は139万円となっている。
(第48～50級は、平成28年4月1日に追加)

※上限である標準報酬65万円以上の割合：男性9.6%、男女計6.5%

健康保険 の等級	厚生年金 の等級	標準報酬月額 (円)	報酬月額 (円以上) (円未満)
1		58,000	～ 63,000
2		68,000	63,000 ～ 73,000
3		78,000	73,000 ～ 83,000
4	1	88,000	83,000 ～ 93,000
5	2	98,000	93,000 ～ 101,000
6	3	104,000	101,000 ～ 107,000
7	4	110,000	107,000 ～ 114,000
8	5	118,000	114,000 ～ 122,000
9	6	126,000	122,000 ～ 130,000
10	7	134,000	130,000 ～ 138,000
11	8	142,000	138,000 ～ 146,000
12	9	150,000	146,000 ～ 155,000
13	10	160,000	155,000 ～ 165,000
14	11	170,000	165,000 ～ 175,000
15	12	180,000	175,000 ～ 185,000
16	13	190,000	185,000 ～ 195,000
17	14	200,000	195,000 ～ 210,000
18	15	220,000	210,000 ～ 230,000
19	16	240,000	230,000 ～ 250,000
20	17	260,000	250,000 ～ 270,000
21	18	280,000	270,000 ～ 290,000
22	19	300,000	290,000 ～ 310,000
23	20	320,000	310,000 ～ 330,000
24	21	340,000	330,000 ～ 350,000
25	22	360,000	350,000 ～ 370,000

健康保険 の等級	厚生年金 の等級	標準報酬月額 (円)	報酬月額 (円以上) (円未満)
26	23	380,000	370,000 ～ 395,000
27	24	410,000	395,000 ～ 425,000
28	25	440,000	425,000 ～ 455,000
29	26	470,000	455,000 ～ 485,000
30	27	500,000	485,000 ～ 515,000
31	28	530,000	515,000 ～ 545,000
32	29	560,000	545,000 ～ 575,000
33	30	590,000	575,000 ～ 605,000
34	31	620,000	605,000 ～ 635,000
35	32	650,000	635,000 ～ 665,000
36		680,000	665,000 ～ 695,000
37		710,000	695,000 ～ 730,000
38		750,000	730,000 ～ 770,000
39		790,000	770,000 ～ 810,000
40		830,000	810,000 ～ 855,000
41		880,000	855,000 ～ 905,000
42		930,000	905,000 ～ 955,000
43		980,000	955,000 ～ 1,005,000
44		1,030,000	1,005,000 ～ 1,055,000
45		1,090,000	1,055,000 ～ 1,115,000
46		1,150,000	1,115,000 ～ 1,175,000
47		1,210,000	1,175,000 ～ 1,235,000
48		1,270,000	1,235,000 ～ 1,295,000
49		1,330,000	1,295,000 ～ 1,355,000
50		1,390,000	1,355,000 ～

標準報酬月額の上限見直し（案）

第21回社会保障審議会年金部会
2024年11月25日

資料3
一部改変

- 標準報酬月額の上限見直しについては、以下の案を検討してはどうか。

現行

【標準報酬月額上限】 現在の上限：65万円

（改定ルール）全被保険者の平均標準報酬月額の2倍に相当する額が標準報酬月額の上限を上回り、その状態が継続すると認められる場合に上限引上げ

改正後

上限98万円

（改定ルール）上限該当者が2%を超える場合に上限引上げ

上限83万円

（改定ルール）上限該当者が3%を超える場合に上限引上げ
（見直しの考え方）上限該当者（現在6.5%）を概ね半減（約3%）

上限79万円

（改定ルール）上限該当者が3.5%を超える場合に上限引上げ
（見直しの考え方）男性の上限該当者（現在9.6%）を概ね半減（約5%）

上限75万円

（改定ルール）上限該当者が4%を超える場合に上限引上げ
（見直しの考え方）男女ともに上限該当者が最頻値とならない

【参考】所得代替率への影響は上限98万円の場合+0.5%、上限83万円の場合+0.4%、上限79万円の場合+0.3%、上限75万円の場合+0.2%。

参考資料

令和6（2024）年財政検証結果を踏まえた今後の年金制度改正の議論について

社会経済の変化

○ 平均寿命・健康寿命の延伸

＜65歳時点平均余命＞ ＜健康寿命＞
1990年 男性:16.22年、女性:20.03年 2001年 男性:69.40歳、女性:72.65歳
2070年 男性:23.14年、女性:28.36年 2019年 男性:72.68歳、女性:75.38歳

○ 家族構成やライフスタイルの多様化

・ 単身世帯・共働き世帯の増加等

＜単身世帯割合（世帯主が25～64歳の世帯）＞
22.6%（2000年）⇒28.3%（2010年）⇒32.8%（2020年）
＜共働き世帯割合（夫が25～64歳の夫婦のいる世帯）＞
53.6%（2005年）⇒61.8%（2010年）⇒63.5%（2020年）

○ 女性・高齢者の就業の拡大

・ 人手不足の中での労働力確保の要請

＜就業率＞
60～64歳 :51.1%（1985年）⇒74.0%（2023年）
女性（25～64歳）:55.9%（1985年）⇒77.7%（2023年）

○ 今後見込まれる最低賃金の上昇・持続的な賃上げ

令和6（2024）年財政検証結果

第17回社会保障審議会年金部会
2024年7月30日

資料 1

○ 5年前の前回財政検証と比べて将来の給付水準が上昇。

1人当たり成長率をゼロと見込んだケースを除き、将来にわたって
所得代替率50%を確保できることが確認された。

※所得代替率:61.2%（令和6（2024）年度）⇒57.6%（成長型経済移行・継続ケース）
50.4%（過去30年投影ケース） ※数値は最終代替率

○ 一方で、基礎年金の調整期間は長期化し、将来的な基礎年金の給付水準が低下する見通し。

○ 一定の制度改正を仮定した試算（オプション試算）では、

・ 被用者保険の更なる適用拡大

・ マクロ経済スライドの調整期間の一致

を行った場合には、いずれも**基礎年金の給付水準を確保する上でプラスの効果があることが確認された。**

○ 今回初めて実施した各世代の65歳時点の老齢年金の分布推計では、若年世代ほど労働参加の進展や被用者保険の適用拡大により厚生年金被保険者期間が延伸し、**年金額の増加へ寄与することが確認された。**

【上記を踏まえた次期年金制度改正の方向性】

見直しの基本的な考え方

- ① **働き方に中立的な制度**を目指すとともに、**ライフスタイル等の多様化**を年金制度に反映しつつ、
- ② **高齢期の経済基盤の安定や所得保障・再分配機能の強化**を図る。

対応の方向性

○ 働き方に中立的な制度の構築

論点：**被用者保険の適用拡大**、いわゆる「**年収の壁**」と第3号被保険者制度、**在職老齢年金制度**等

○ ライフスタイル等の多様化への対応

論点：**高齢期より前の遺族年金**、**加給年金**等

○ 平均寿命の延伸や基礎年金の調整期間の長期化を踏まえた、高齢期の経済基盤の安定、所得保障・再分配機能の強化

論点：**マクロ経済スライドの調整期間の一致**、**標準報酬月額の上限**等

○ 業務運営改善関係・その他所要の事項への対応

平成16(2004)年年金制度改革における年金財政のフレームワーク

- 上限を固定した上での保険料の引上げ
(最終保険料(率)は国民年金17,000円(2004年度価格)、厚生年金18.3%)
※産前産後期間の保険料免除による保険料の引上げ100円分含む(国民年金)
- 負担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
- 積立金の活用 (おおむね100年間で財政均衡を図る方式とし、財政均衡期間の終了時に給付費1年分程度の積立金を保有することとし、積立金を活用して後世代の給付に充てる)
- 基礎年金国庫負担の2分の1への引上げ

人口や経済の動向

少なくとも5年ごとに、

- 財政見通しの作成
 - 給付水準の自動調整(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

※所得代替率… 公的年金の給付水準を示す指標。現役男子の平均手取り収入額に対する年金額の比率により表される。

所得代替率	=	(夫婦2人の基礎年金	+	夫の厚生年金)	／	現役男子の平均手取り収入額
2024年度:	61.2%	13.4万円		9.2万円		37.0万円

注: 所得代替率に用いる年金額は、平成16年改正法附則第2条の規定に基づき前年度までの実質賃金上昇率を全て反映したもの。

令和6（2024）年財政検証の諸前提

第16回社会保障審議会年金部会
2024年7月3日

資料1

＜社会・経済状況に関する諸前提＞

財政検証においては、将来の社会・経済状況について一定の前提を置く必要があるが、将来は不確実であるため、幅広い複数のケースを設定している。財政検証の結果についても、複数のケースを参照し幅広く解釈する必要がある。

※ なお、現行制度に基づく財政検証は、令和6年10月に施行される適用拡大（企業規模要件100人超→50人超）等の影響を織り込んでいる。

＜人口の前提＞

「日本の将来推計人口」（2023年4月、国立社会保障・人口問題研究所）

出生率：高位・中位・低位

死亡率：高位・中位・低位

入国超過数：

25万人、16.4万人、6.9万人

合計特殊出生率		平均寿命		入国超過数	
2020年 （実績）	2070年	2020年 （実績）	2070年	2016～2019年 （実績の平均）	～2040年 入国超過数（一定）
1.33	高位：1.64 中位：1.36 低位：1.13	男性：81.58 女性：87.72	高位 （余命の伸び小） 84.56 90.59 中位 85.89 91.94 低位 （余命の伸び大） 87.22 93.27	16.4万人	25万人 16.4万人 6.9万人
※2041年以降は2040年の総人口に対する比率を固定					

＜労働力の前提＞

「労働力需給の推計」（2024年3月、独立行政法人 労働政策研究・研修機構）

①労働参加進展シナリオ

②労働参加漸進シナリオ

③労働参加現状シナリオ

就業者数		就業率 ※15歳以上人口に占める割合	
2022年 （実績）	2040年	2022年 （実績）	2040年
6,724万人	労働参加進展：6,734万人 労働参加漸進：6,375万人 労働参加現状：5,768万人	60.9%	労働参加進展：66.4% 労働参加漸進：62.9% 労働参加現状：56.9%

＜経済の前提＞

社会保障審議会年金部会「年金財政における経済前提に関する専門委員会」で設定（2024年4月）

①高成長実現ケース

②成長型経済移行・継続ケース

③過去30年投影ケース

④1人当たりゼロ成長ケース

		将来の経済状況の仮定		＜長期の経済前提＞				参考（推計結果）	
		労働力率	全要素生産性（TFP）上昇率	物価上昇率	賃金上昇率（実質＜対物価＞）	運用利回り		実質経済成長率	人口1人当たり実質経済成長率
						実質＜対物価＞	スプレッド＜対賃金＞		
高成長実現ケース	中長期試算成長実現ケースに接続	成長実現・労働参加進展シナリオ	1.4 %	2.0 %	2.0 %	3.4 %	1.4 %	1.6 %	2.3 %
成長型経済移行・継続ケース	中長期試算参考ケースに接続		1.1 %	2.0 %	1.5 %	3.2 %	1.7 %	1.1 %	1.8 %
過去30年投影ケース	中長期試算ベースラインケースに接続	成長率ベースライン・労働参加漸進シナリオ	0.5 %	0.8 %	0.5 %	2.2 %	1.7 %	▲0.1%	0.7 %
1人当たりゼロ成長ケース		一人当たりゼロ成長・労働参加現状シナリオ	0.2 %	0.4 %	0.1 %	1.4 %	1.3 %	▲0.7%	0.1 %

給付水準の調整終了年度と最終的な所得代替率の見通し（令和6（2024）年財政検証）

－ 幅広い複数ケースの経済前提における見通し －

第16回社会保障審議会年金部会
2024年7月3日

資料1

足下の所得代替率※（2024年度）

※ 公的年金の給付水準を示す指標。現役男子の平均手取り収入額に対する年金額の比率により表される。

61.2% { 比例: 25.0%
基礎: 36.2%

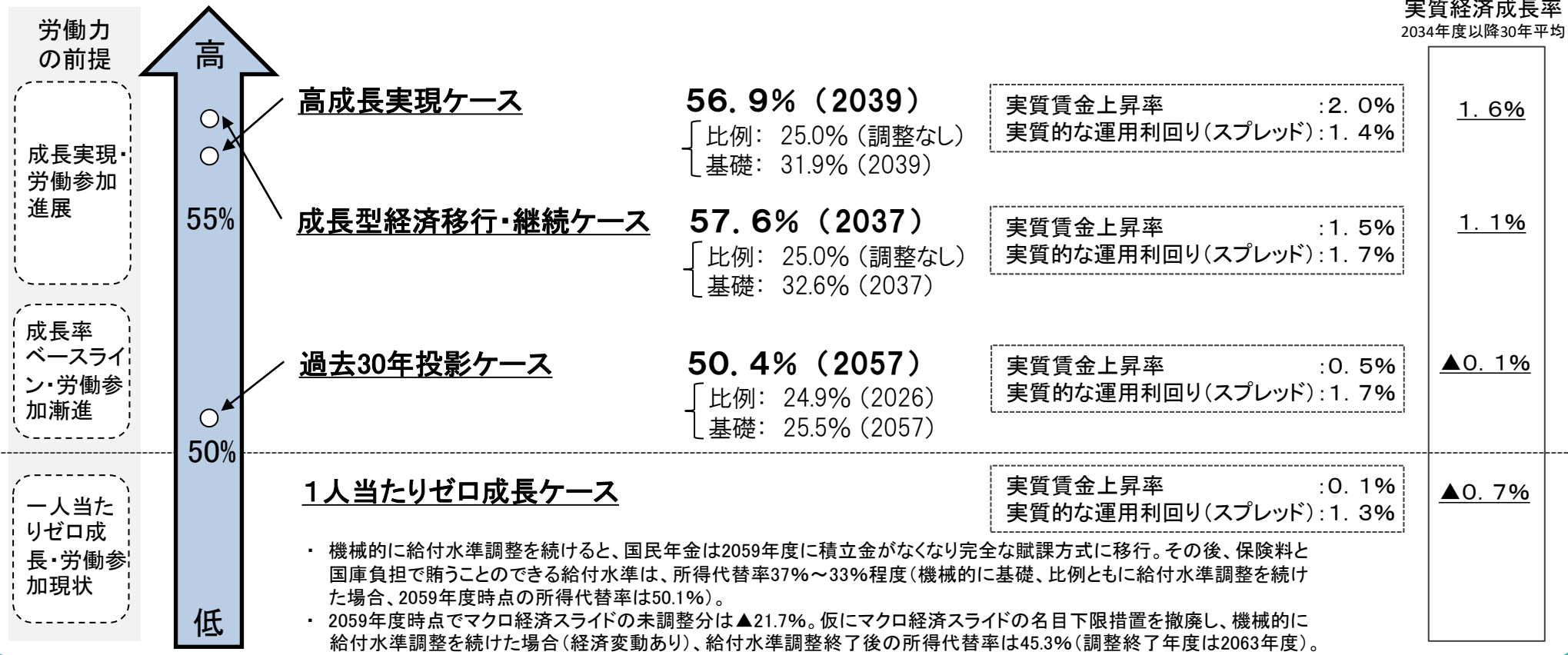
所得代替率 = (夫婦2人の基礎年金 + 夫の厚生年金) / 現役男子の平均手取り収入額
2024年度: 61.2% 13.4万円 9.2万円 37.0万円

注: 所得代替率に用いる年金額は、平成16年改正法附則第2条の規定に基づき前年度までの実質賃金上昇率を全て反映したもの。

将来の所得代替率

※ 給付水準調整終了後の所得代替率であり、()内は給付水準の調整終了年度である。

実質経済成長率
2034年度以降30年平均



※ 最低賃金が2030年代半ばに1,500円（全国加重平均）となった場合、短時間労働者の厚生年金適用が増加する効果により基礎年金に係る所得代替率はさらに上昇。（高成長実現ケース: +0.4%ポイント、成長型経済移行・継続ケース: +0.4%ポイント、過去30年投影ケース: +0.3%ポイント）

注1: 試算における人口の前提は、中位推計（出生中位、死亡中位、入国超過数16.4万人）。
注2: 高成長実現ケースの実質経済成長率や実質賃金上昇率は成長型経済移行・継続ケースより高いものの、賃金を上回る実質的な運用利回り(スプレッド)が低いため、所得代替率は成長型経済移行・継続ケースより低くなっている。なお、平成26(2014)年財政検証においても同様の結果が生じている。

所得代替率及びモデル年金の将来見通し（令和6(2024)年財政検証）

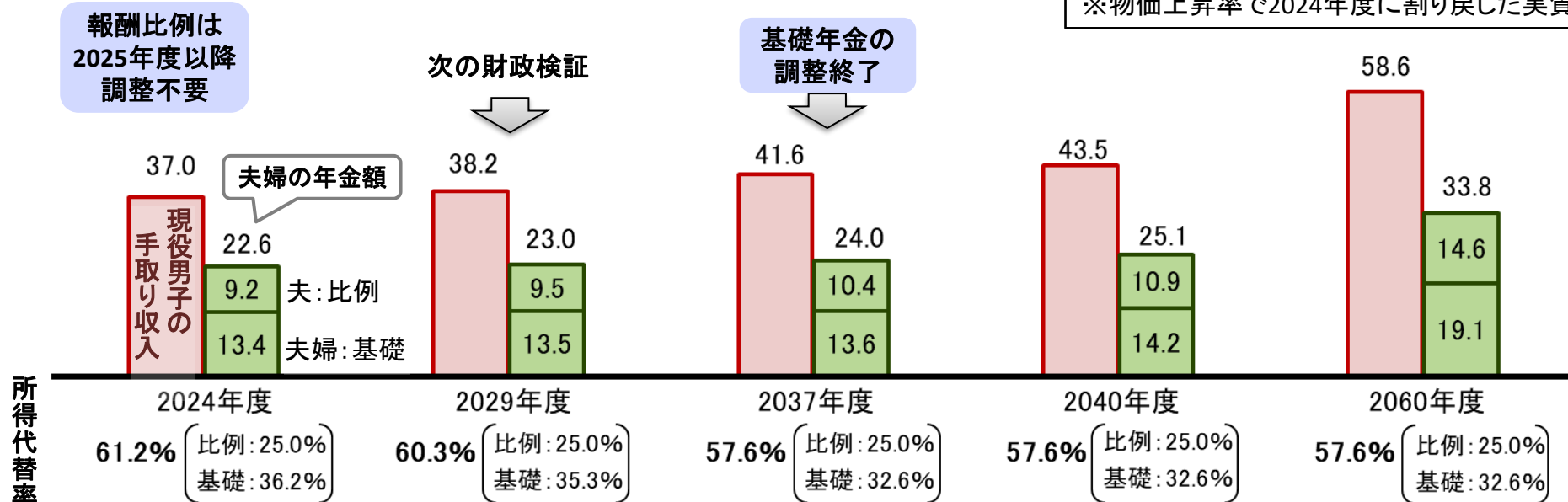
成長型経済移行・継続ケース（実質賃金上昇率（対物価）1.5%）

第16回社会保障審議会年金部会
2024年7月3日

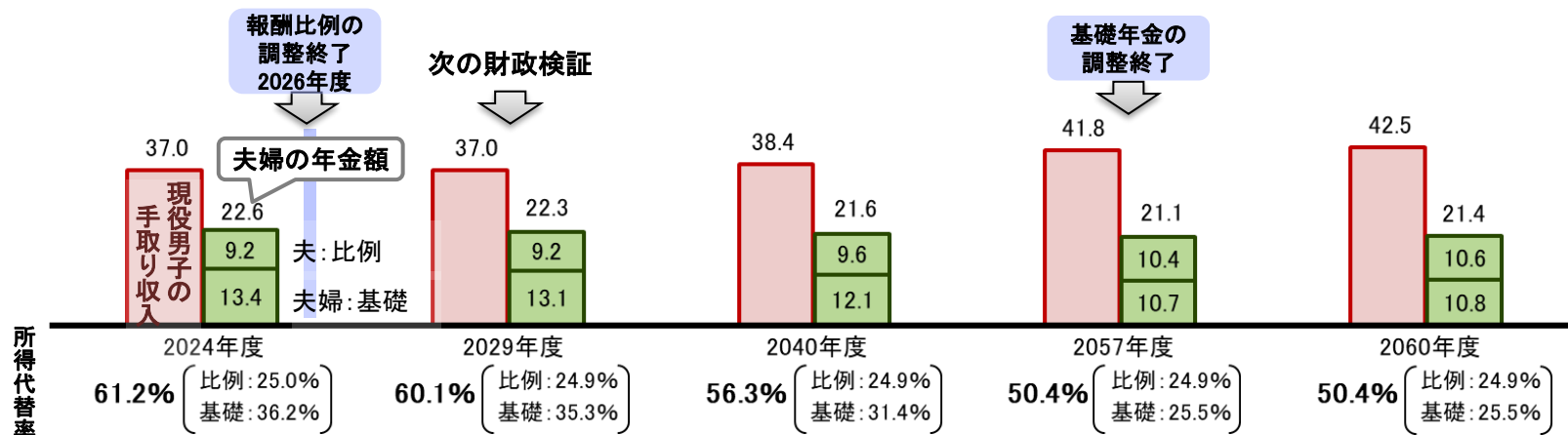
資料1

単位：万円（月額）

※物価上昇率で2024年度に割り戻した実質額



過去30年投影ケース（実質賃金上昇率（対物価）0.5%）



※ 上の図は、新規裁定者の年金について表したものの。既裁定者の年金額は物価で改定されるため、物価上昇率＜名目賃金上昇率となる場合は、そのときどきの現役世代の所得に対する比率は下がる。

※ 所得代替率に用いる年金額は、平成16年改正法附則第2条の規定に基づき前年度までの実質賃金上昇率を全て反映したもの。

※ 試算における人口の前提は、中位推計（出生中位、死亡中位、入国超過数16.4万人）。

1. 被用者保険の更なる適用拡大

- ①: 被用者保険の適用対象となる企業規模要件の廃止と5人以上個人事業所に係る非適用業種の解消を行う場合
(約90万人)
- ②: ①に加え、短時間労働者の賃金要件の撤廃又は最低賃金の引上げにより同等の効果が得られる場合
(約200万人)
- ③: ②に加え、5人未満の個人事業所も適用事業所とする場合
(約270万人)
- ④: 所定労働時間が週10時間以上の全ての被用者を適用する場合
(約860万人)

2. 基礎年金の拠出期間延長・給付増額

基礎年金の保険料拠出期間を現行の40年(20～59歳)から45年(20～64歳)に延長し、拠出期間が伸びた分に合わせて基礎年金が増額する仕組みとした場合

3. マクロ経済スライドの調整期間の一致

基礎年金(1階)と報酬比例部分(2階)に係るマクロ経済スライドの調整期間を一致させた場合

4. 在職老齢年金制度

就労し、一定以上の賃金を得ている65歳以上の老齢厚生年金受給者を対象に、当該老齢厚生年金の一部または全部の支給を停止する仕組み(在職老齢年金制度)の見直しを行った場合

5. 標準報酬月額の上限

厚生年金の標準報酬月額の上限(現行65万円)の見直しを行った場合

(参考) 被用者保険の更なる適用拡大を行った場合の適用拡大対象者数

第16回社会保障審議会年金部会
2024年7月3日

資料 1

D

雇用者全体 (2023年度時点)
5,740万人 ※70歳以上を除く

- ① 90 万人・・・企業規模要件撤廃＋非適用業種の解消 (A)
- ② 200 万人・・・①＋賃金要件撤廃又は最低賃金の引上げ (A+B)
- ③ 270 万人・・・②＋5 人未満個人事業所 (A+B+C)
- ④ 860 万人・・・週10時間以上の全ての被用者へ適用拡大 (D)

適用拡大対象者数【万人】

	計	1号→2号	3号→2号	非加入→2号
①	90	40	30	20
②	200	70	90	40
③	270	130	90	50
④	860	380	290	200

フルタイム
4,780 万人

厚生年金の被保険者
(フルタイム)
4,590 万人

週所定労働時間
4 分の 3 (注 4)

厚生年金の被保険者
(短時間)

令和 2 年改正までの
適用拡大の効果

企業規模要件撤廃

5 人未満個人事業所

5 人以上個人事業所
の非適用業種の解消

70 万人・・・C
〔5 人未満個人
※短時間を含む〕

20 万人・・・A
〔5 人以上個人
非適用業種
※短時間を含む〕

学生等
20 万人
(注 3)

フルタイム
以外
960 万人

うち
20時間以上
380 万人

うち
20時間未満
580 万人

90 万人
〔企業規模
100人超〕

20 万人
〔企業規模
50人超100人以下〕

70 万人
〔企業規模
50人以下〕・・・A

110 万人〔月 8.8 万円未満〕・・・B

410 万人〔10~20 時間〕

180 万人〔10 時間未満〕

賃金要件撤廃 又は
最低賃金の引上げ

適用事業所

非適用事業所
(未適用者を含む)

注 1. 「労働力調査2023年平均」、「令和 4 年公的年金加入状況等調査」、「令和 4 年就業構造基本調査」、「令和 3 年経済センサス」等の特別集計等を用いて推計したもの。

注 2. 斜体字は、「令和 3 年経済センサス」等を基にした推計値であり、他の数値と時点が異なることに留意が必要。

注 3. 学生等には、雇用契約期間 2 ヶ月以下の者（更新等で同一事業所で 2 ヶ月以上雇用されている者は除く）が含まれている。

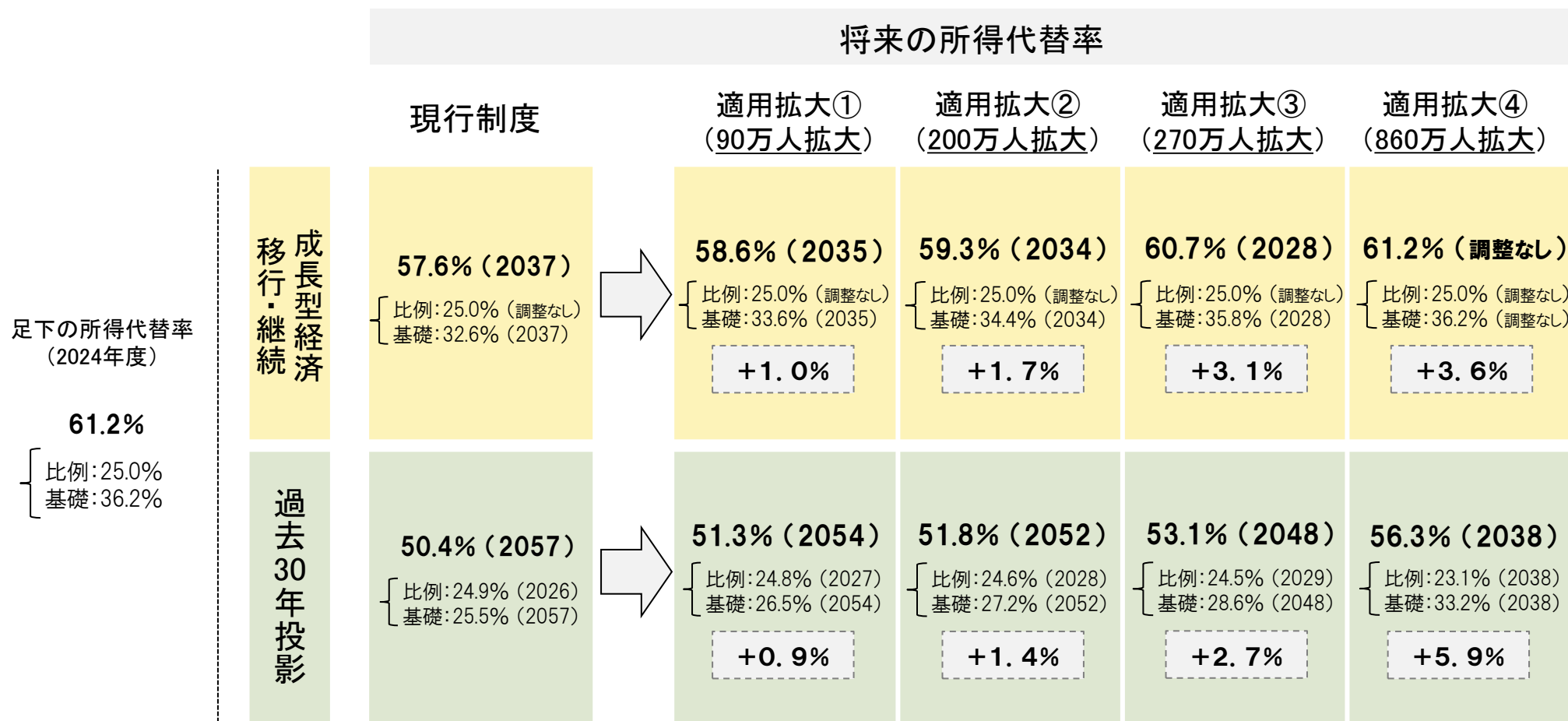
注 4. 通常の労働者の週所定労働時間は、「令和 5 年就労条件総合調査」における労働者 1 人平均の値 (39時間04分) としている。

1. 被用者保険の更なる適用拡大を行った場合

第16回社会保障審議会年金部会
2024年7月3日

資料1

- ①：被用者保険の適用対象となる企業規模要件の廃止と5人以上個人事業所の非適用業種の解消を行う場合（約90万人拡大）
 - ②：①に加え、短時間労働者の賃金要件の撤廃又は最低賃金の引上げにより同等の効果が得られる場合（約200万人拡大）
 - ③：②に加え、5人未満の個人事業所も適用事業所とする場合（約270万人拡大）
 - ④：所定労働時間が週10時間以上の全ての被用者を適用する場合（約860万人拡大）
- ・試算の便宜上、2027年10月に更なる適用拡大を実施した場合として試算。



注1: 給付水準調整終了後の所得代替率であり、()内は給付水準の調整終了年度である。

注2: 試算における人口の前提は、中位推計(出生中位、死亡中位、入国超過数16.4万人)。

3. マクロ経済スライドの調整期間の一致を行った場合

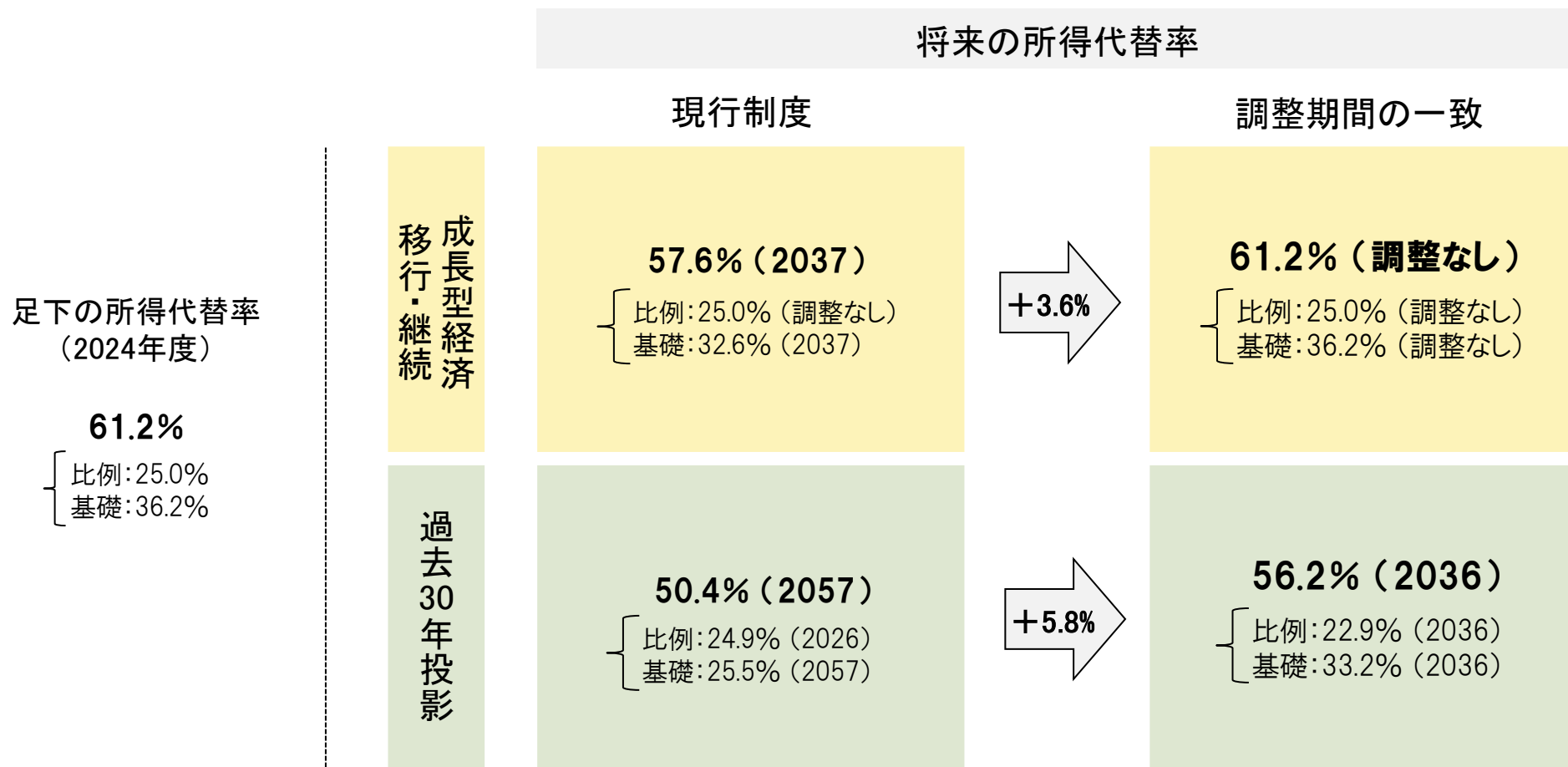
第16回社会保障審議会年金部会
2024年7月3日

資料1

○ 基礎年金(1階)と報酬比例部分(2階)に係るマクロ経済スライドの調整期間を一致させた場合

※ マクロ経済スライドの調整終了年度の決定方法(2段階方式)を見直し、公的年金全体の財政均衡で決定する方法に変更。

なお、基礎・比例のマクロ経済スライドの調整期間を一致させるために必要となる基礎年金拠出金の仕組みの見直しについては、具体的な前提をおいていないが、どのように見直した場合でもマクロ経済スライドの調整期間を一致させた場合の給付と負担への影響は同じ。



注1: 給付水準調整終了後の所得代替率であり、()内は給付水準の調整終了年度である。

注2: 試算における人口の前提は、中位推計(出生中位、死亡中位、入国超過数16.4万人)。

4. 65歳以上の在職老齢年金の仕組みを撤廃した場合

○ 就労し、一定以上の賃金を得ている65歳以上の老齢厚生年金受給者を対象に、当該老齢厚生年金の一部または全部の支給を停止する仕組み(在職老齢年金制度)を撤廃した場合

・ 試算の便宜上、2027年度より見直しをした場合として試算。また、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。

※ 厚生年金の給付の増加により報酬比例部分の所得代替率が低下(基礎年金への影響はない)。

⇒ 働く年金受給者の給付が増加する一方、将来の受給世代の給付水準が低下する。

【参考】65歳以上の在職老齢年金の支給停止基準額を変更した場合の影響
(2022年度末データ)

支給停止基準額	支給停止者数	支給停止額	支給停止基準額 見直しによる給付増
現行 [2022年度 47万円]	50万人 (16%)	4,500億円	—
53万円	37万人 (12%)	3,600億円	900億円
56万円	33万人 (11%)	3,200億円	1,300億円
59万円	29万人 (10%)	2,700億円	1,800億円
62万円	27万人 (9%)	2,300億円	2,200億円
65万円	25万人 (8%)	1,900億円	2,600億円
⋮	⋮	⋮	⋮
撤廃	—	—	4,500億円

高在老の撤廃

所得代替率への影響

比例：▲0.5%

※ 基礎は影響なし

【参考】高在老の撤廃による給付増
(報酬比例部分)

2030年度：5,200億円
2040年度：6,400億円
2060年度：4,900億円

※ 賃金上昇率により2024年度の価格に換算したもの

注1：所得代替率への影響は、過去30年投影ケースにおける給付水準調整終了後の所得代替率への影響を示している(人口の前提は、中位推計(出生中位、死亡中位・入国超過数16.4万人))。

過去30年投影ケースにおける給付水準調整終了後の所得代替率(比例)：[現行]24.9%(2026年度)→[高在老撤廃]24.4%(2029年度) ※()内は調整終了年度

なお、成長型経済移行・継続ケースにおいては現行制度の下で報酬比例部分の調整がかからない見通しとなっているため、所得代替率への影響を計測することができない。

注2：右表の支給停止者数における()内は、65歳以上の在職老齢年金受給権者(308万人)に対する割合である。

注3：右表の支給停止者数には第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が、支給停止額には含まれている。

5. 標準報酬月額の上限の見直しを行った場合

- 厚生年金の標準報酬月額上限(現行65万円)について、以下のとおり見直した場合
- ① 75万円(上限該当者4%相当)、② 83万円(上限該当者3%相当)、③ 98万円(上限該当者2%相当)
 - ・試算の便宜上、2027年度より見直しをした場合として試算。・標準賞与の上限は、上限該当者の賞与の水準を踏まえ現行と同じと仮定。
 - ・現行の上限該当者は6%程度。
 - ※ 厚生年金の保険料収入の増加により報酬比例部分の所得代替率が上昇(基礎年金への影響はない)。
- ⇒ 上限該当者や企業の保険料負担は増加する一方、上限該当者の老齢厚生年金が増加することに加え、将来の受給世代の給付水準も上昇する。

標準報酬月額上限	上限該当者数 (注1) ※()内は上限該当者の割合	保険料収入の増加額 (注2) ※()内は事業主負担分	所得代替率への影響 (注3)	<参考> 上限該当者に係る (注4) 老齢厚生年金の給付増 ※10年間、見直し後の 標準報酬上限に 該当した場合の例
現行 65万円	259万人 (6.2%)	—	—	
上限の見直し① 75万円	168万人 (4.0%)	4,300億円 (2,150億円)	比例: +0.2% ※ 基礎は影響なし	
上限の見直し② 83万円	123万人 (3.0%)	6,600億円 (3,300億円)	比例: +0.4% ※ 基礎は影響なし	6.1万円/年 (終身)
上限の見直し③ 98万円	83万人 (2.0%)	9,700億円 (4,850億円)	比例: +0.5% ※ 基礎は影響なし	11.0万円/年 (終身)
				20.1万円/年 (終身)

注1: 上限該当者数は2022年度末時点における現行の上限(65万円)該当者数259万人(1号厚年のみ)を、「健康保険・船員保険被保険者実態調査(令和4年10月)」による健康保険・船員保険の標準報酬月額等級別被保険者数の分布をもとに按分して推計。()内は被保険者全体(4,200万人)に占める上限該当者の割合。

注2: 保険料収入の増加額は満年度1年分。2022年度末時点におけるデータをもとに試算したもの。

注3: 所得代替率への影響は、過去30年投影ケースにおける給付水準調整終了後の所得代替率への影響を示している(人口の前提は、出生低位・死亡中位・入国超過数16.4万人)。過去30年投影ケース(出生低位・死亡中位・入国超過数16.4万人)における給付水準調整終了後の所得代替率(比例): ※()内は調整終了年度
[現行]23.9%(2031年度) → [上限の見直し①: 75万円]24.2%(2030年度)、[上限の見直し②: 83万円]24.3%(2030年度)、[上限の見直し③: 98万円]24.5%(2029年度)
なお、成長型経済移行・継続ケースや、過去30年投影ケース(出生中位・死亡中位・入国超過数16.4万人)においては、現行制度の下で報酬比例部分の調整がかからない(又は調整期間が短い)見通しとなっているため、所得代替率への影響を計測することができない。

注4: 見直し後の上限該当者について、令和6年度の年金額を前提として試算したもの。

短時間労働者に対する被用者保険の適用拡大の概要

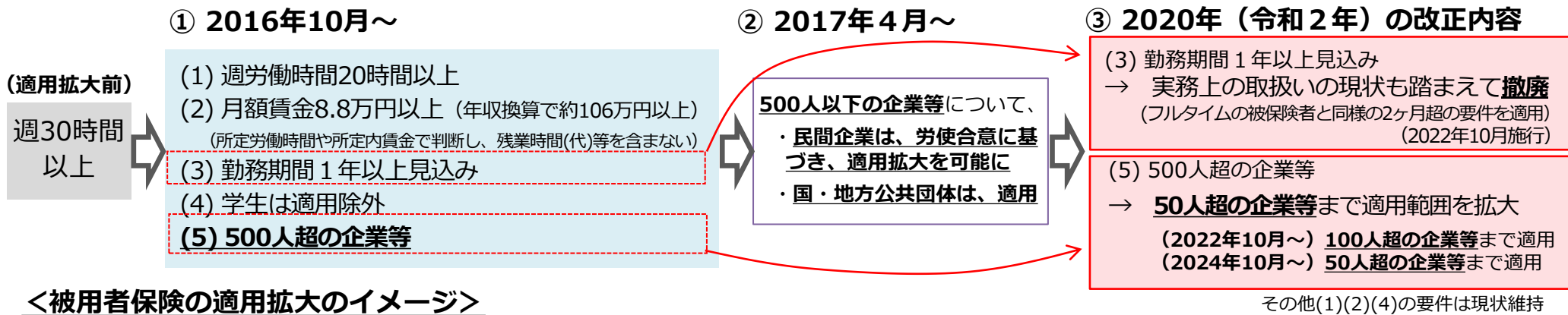
第20回社会保障審議会年金部会
2024年11月15日

資料 1

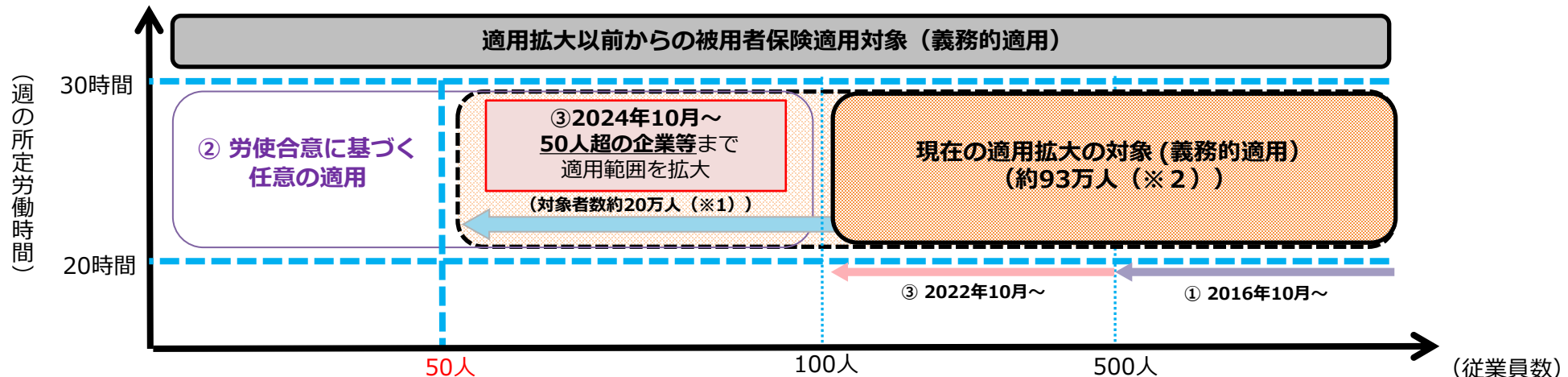
働きたい人が働きやすい環境を整えるとともに、短時間労働者について、年金等の保障を厚くする観点から、被用者保険（年金・医療）の適用拡大を進めていくことが重要。

- ①（2016年10月～）**従業員500人超の企業等で、月額賃金8.8万円以上等の要件を満たす**短時間労働者に適用拡大。
- ②（2017年4月～）**従業員500人以下の企業等で、労使の合意に基づき、企業単位で**短時間労働者への適用拡大を可能とする。
（国・地方公共団体は、規模にかかわらず適用とする。）
- ③ 令和2年の改正では、**従業員50人超の企業等まで適用範囲を拡大**。（100人超（2022年10月）→50人超（2024年10月））

※ 従業員数は、適用拡大前の基準で適用対象となる労働者の数で算定



<被用者保険の適用拡大のイメージ>



※1 令和2年度法改正時点の推計によるもの

※2 2024年5月末時点（厚生年金保険・国民年金事業状況（事業月報））

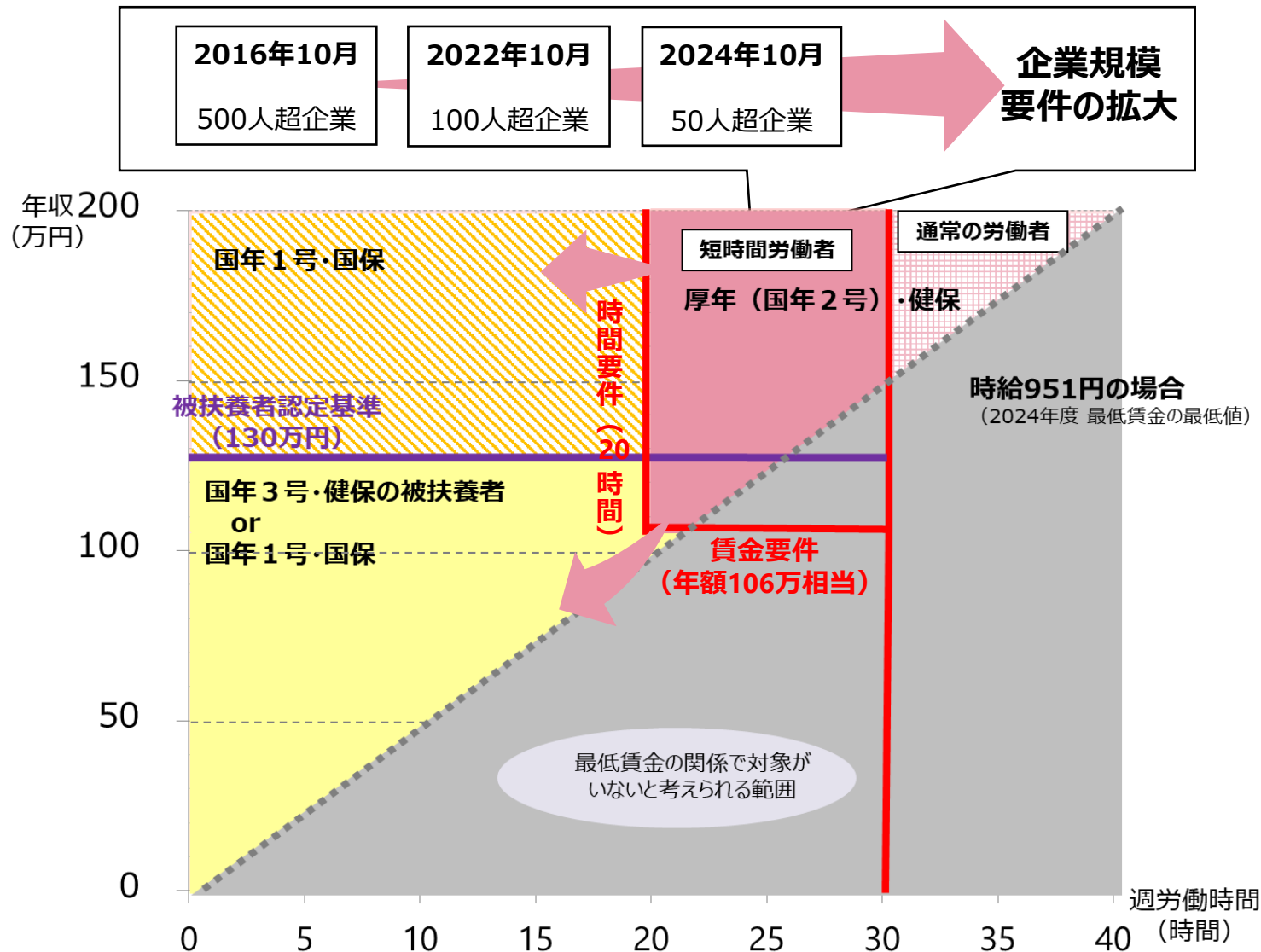
短時間労働者に対する被用者保険の適用拡大に向けた検討について

第20回社会保障審議会年金部会
2024年11月15日

資料 1

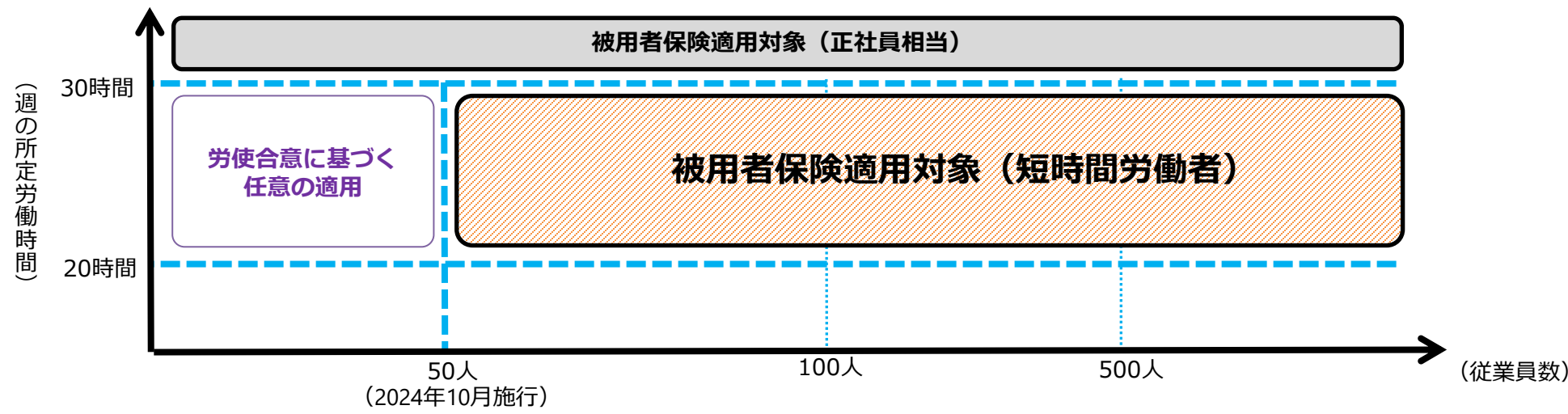
- 短時間労働者の適用拡大に向けて、企業規模要件、時間要件、賃金要件などの検討が考えられる。

更なる短時間労働者の適用拡大のイメージ

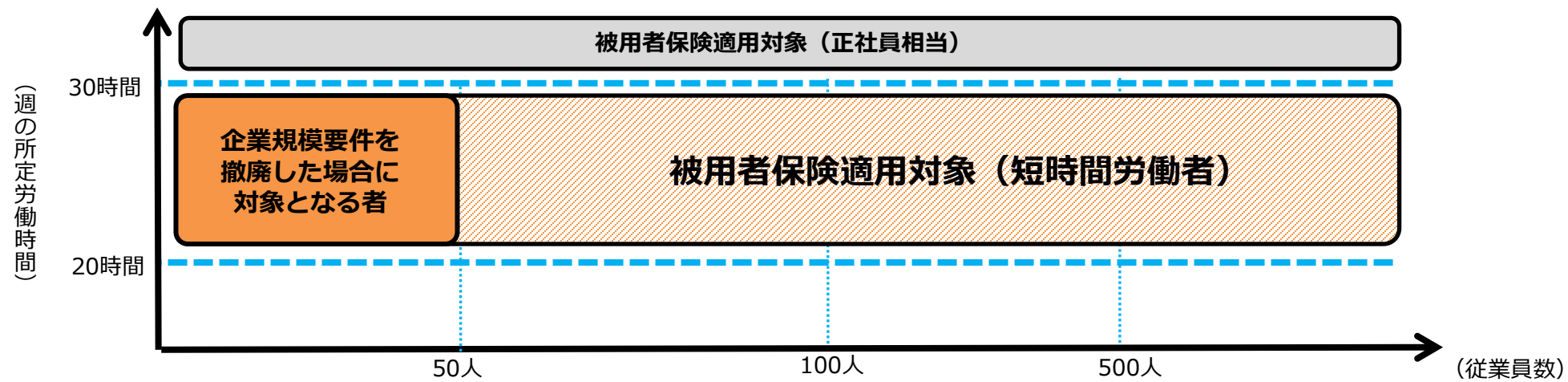


(※) この他、学生の取扱いについても検討対象 30

【現行制度】



【企業規模要件を撤廃した場合】



個人事業所に係る被用者保険の適用範囲の見直しイメージ

第20回社会保障審議会年金部会
2024年11月15日

資料 1

【現行】

	法人	個人事業主	
		常時5人以上の者 を使用する事業所	5人未満の事業所
法定17業種	適用対象		適用対象外
上記以外の業種（非適用業種） 例：農業・林業・漁業、 宿泊業、飲食サービス業 洗濯・理美容・浴場業、娯楽業 デザイン業、警備業、ビルメンテナンス業 政治・経済・文化団体、宗教 等			任意包括適用

非適用業種の解消に伴い
適用対象となる事業所

【常時5人以上の個人事業所の非適用業種を解消した場合】

	法人	個人事業主	
		常時5人以上の者 を使用する事業所	5人未満の事業所
全業種	(A) 適用対象	(B)	適用対象外 (C) 任意包括適用

【被用者保険の適用事業所（見直し後）】

- (A) 常時1人以上使用される者がいる、法人事業所 . . . 適用対象
- (B) 常時5人以上使用される者がいる、個人の事業所 . . . 適用対象
- (C) 常時5人未満使用される者がいる、個人の事業所 . . . 適用対象外

労使合意により任意に適用事業所
となることは可能 = 任意包括適用

「年収の壁」への当面の対応策（「年収の壁・支援強化パッケージ」）概要

人手不足への対応が急務となる中で、短時間労働者が「年収の壁」を意識せず働くことができる環境づくりを支援するため、当面の対応として下記施策（支援強化パッケージ）に取り組むこととし、さらに、制度の見直しに取り組む。

106万円の壁への対応

◆キャリアアップ助成金

キャリアアップ助成金のコースを新設し、短時間労働者が被用者保険（厚生年金保険・健康保険）の適用による手取り収入の減少を意識せず働くことができるよう、労働者の収入を増加させる取組を行った事業主に対して、労働者1人当たり最大50万円の支援を行う。なお、実施に当たり、支給申請の事務を簡素化。

労働者の収入を増加させる取組については、賃上げや所定労働時間の延長のほか、被用者保険適用に伴う保険料負担軽減のための手当（社会保険適用促進手当）として、支給する場合も対象とする。

◆社会保険適用促進手当

事業主が支給した社会保険適用促進手当については、適用に当たっての労使双方の保険料負担を軽減するため、新たに発生した本人負担分の保険料相当額を上限として被保険者の標準報酬の算定において考慮しない。

130万円の壁への対応

◆事業主の証明による被扶養者認定の円滑化

被扶養者認定基準（年収130万円）について、労働時間延長等に伴う一時的な収入変動による被扶養者認定の判断に際し、事業主の証明の添付による迅速な判断を可能とする。

配偶者手当への対応

◆企業の配偶者手当の見直しの促進

特に中小企業においても、配偶者手当の見直しが進むよう、

- (1) 見直しの手順をフローチャートで示す等わかりやすい資料を作成・公表した。
- (2) 中小企業団体等を通じて周知する。

基礎年金のマクロ経済スライドの早期終了による将来の給付水準の上昇効果

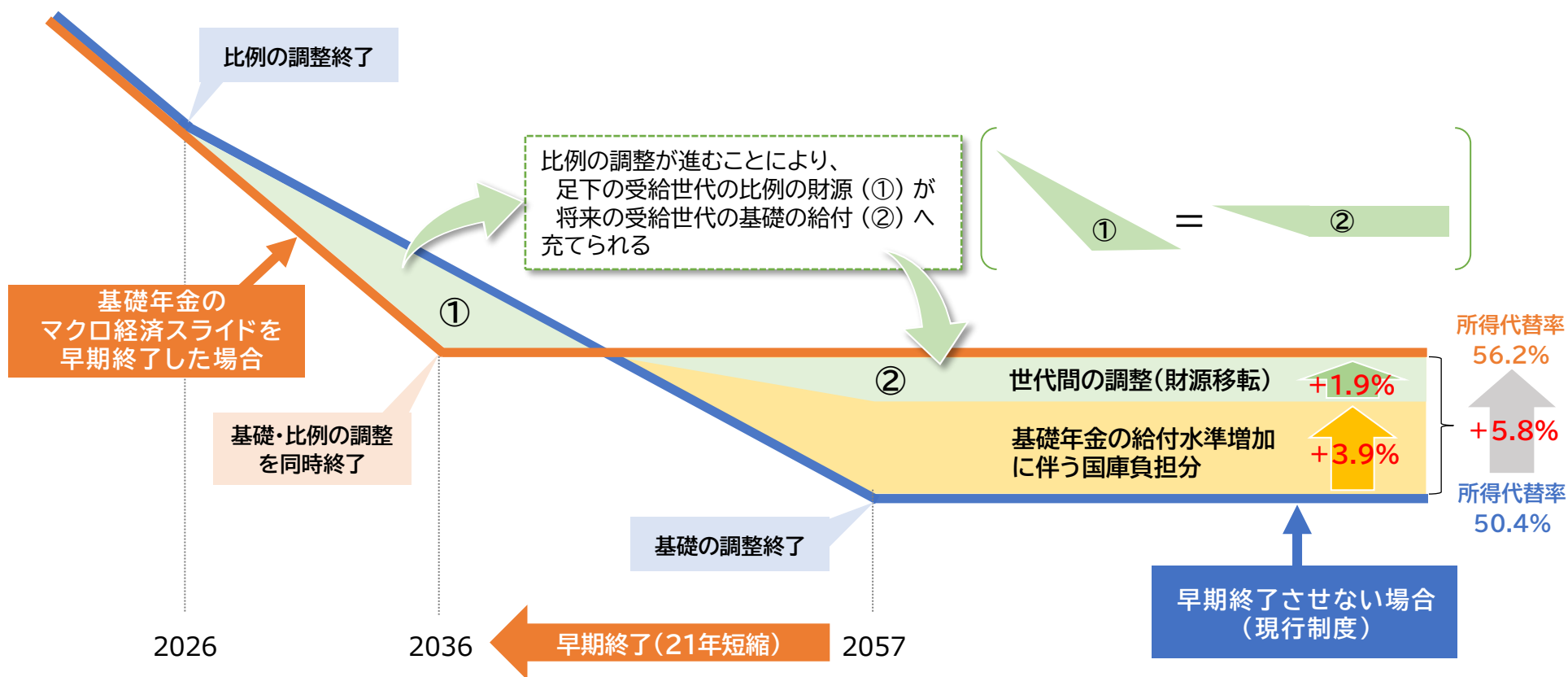
第21回社会保障審議会年金部会
2024年11月25日

資料 1

基礎年金のマクロ経済スライドによる給付調整の早期終了(マクロ経済スライドの調整期間の一致)により、

- ・ 基礎(1階)の水準上昇に伴う国庫負担の増加で給付が純増するとともに、
- ・ 比例(2階)の給付調整が進むことで足下の受給世代の比例(2階)の財源(①)が将来の受給世代の基礎(1階)の給付(②)に充てられ、世代間の財源移転も行われる。

これらの効果により、将来の給付水準が上昇。



【出所】令和6年財政検証(過去30年投影ケース)

基礎年金の財政構造の変化(現行制度・基礎年金の給付調整の早期終了)

第21回社会保障審議会年金部会
2024年11月25日

資料 1

○ 基礎年金の給付調整の早期終了(調整期間の一致)により、厚年積立金を1階に重点活用(+65兆円)。

このうち、拠出金按分率の変化分は7兆円。

○ 加えて、国庫負担の増により財源の総額が増加し、ほぼ全ての厚生年金受給者で2階も含めた給付水準が上昇。

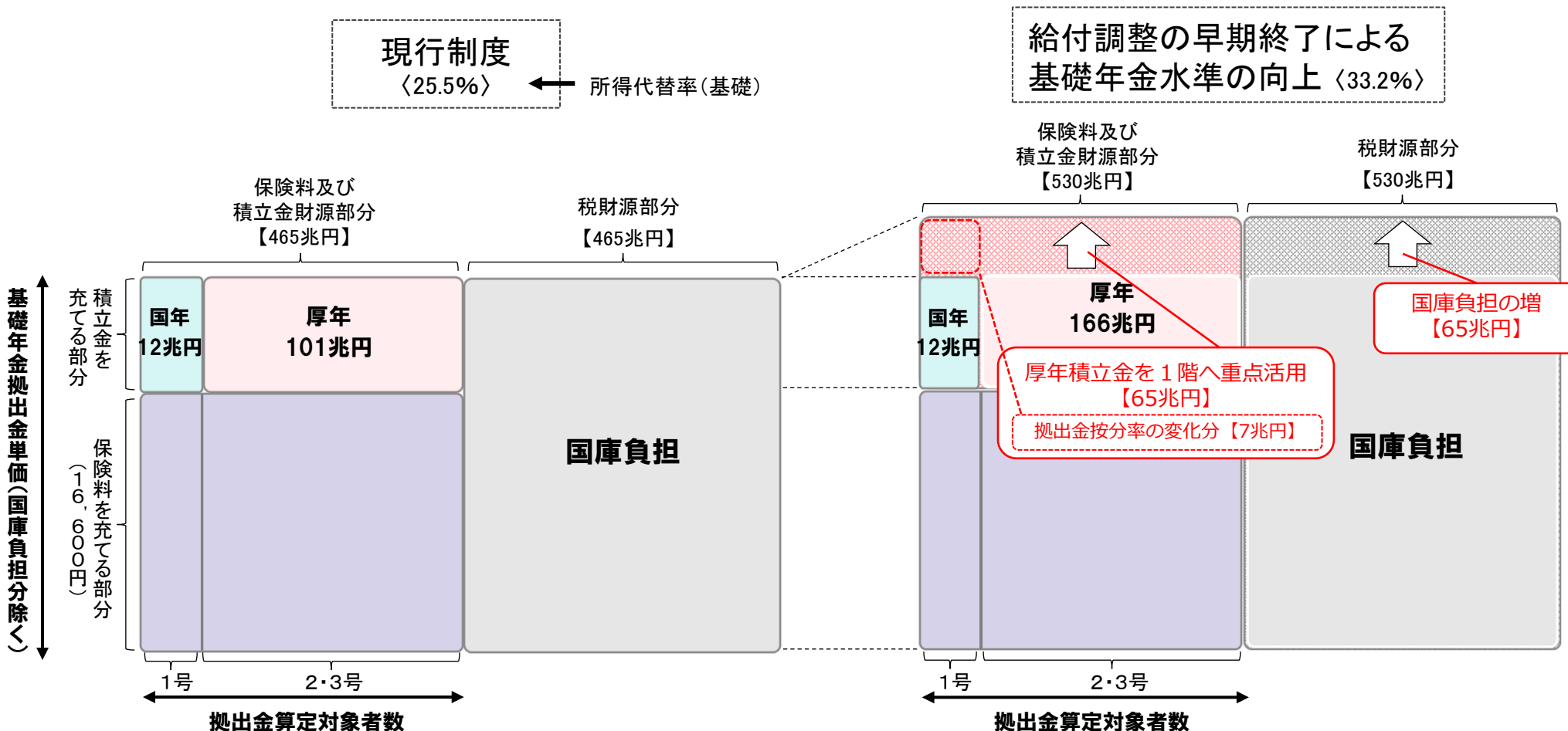
《過去30年投影ケース》 概ね100年間にわたる基礎年金給付の財源を運用利回りで2024年度価格に換算して一時金で表示

現行制度

〈25.5%〉

← 所得代替率(基礎)

給付調整の早期終了による
基礎年金水準の向上 〈33.2%〉



注1: 積立金は概ね100年間で基礎年金給付に充てる額であり、厚生年金(報酬比例部分)に充てる積立金や財政均衡期間の終了時に保有する給付費約1年分相当の積立金等が除かれている。

注2: 厚生年金保険料のうち1階(基礎年金)相当部分は、国民年金保険料(※)と同額とみなして計算している。

※ 国民年金の独自給付及び産休免除相当分(約400円)を除いた月額16,600円(2004年度価格)としている。

注3: 国庫負担は特別国庫負担(保険料免除期間に係る給付費や20歳前障害に係る障害基礎年金の給付費等)に対する国庫負担)を含まない。

特別国庫負担の額は、現行制度:28兆円、基礎年金の給付調整の早期終了:32兆円。

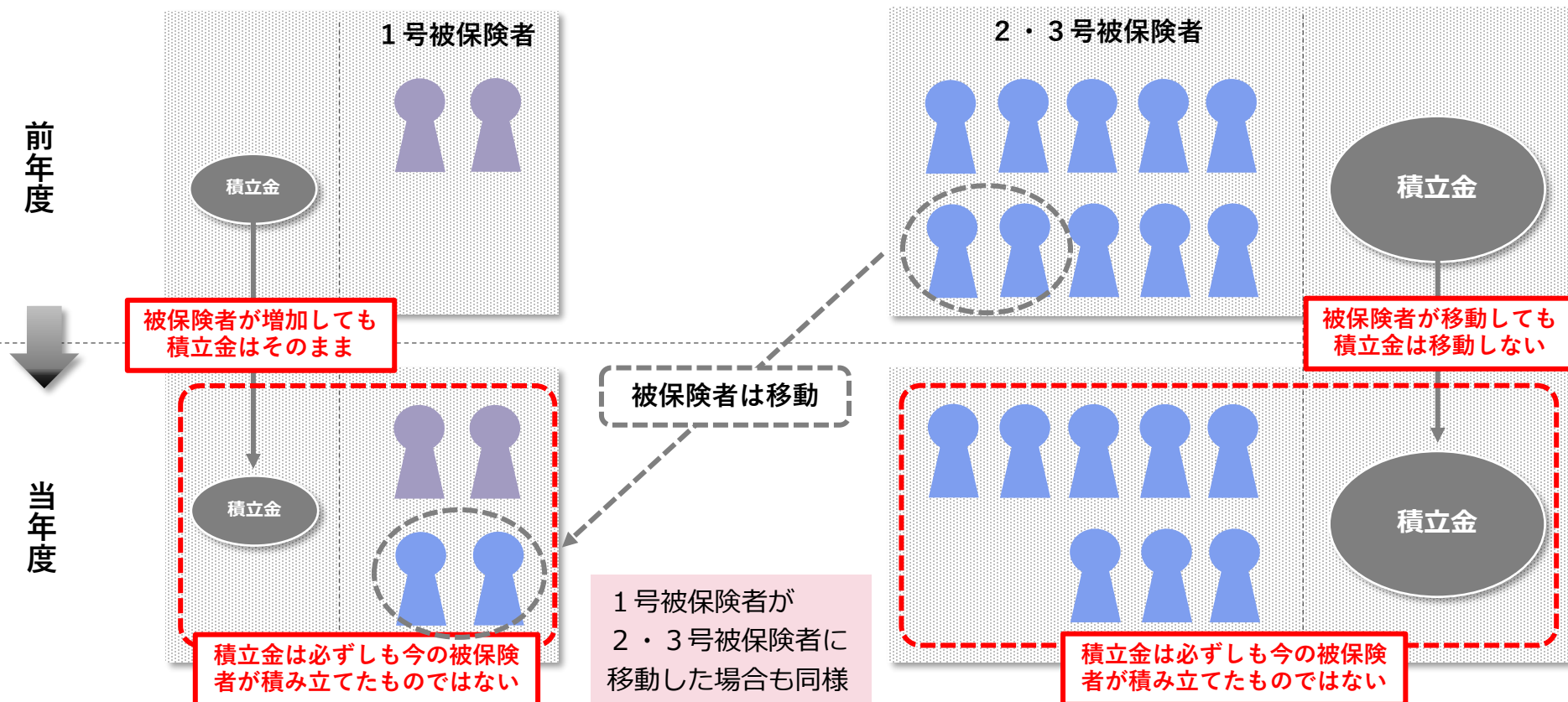
積立金の性質

- 賦課方式の年金制度における積立金は、保険料を給付に充てて余った残余が積み立てられたもの
- このため、積立方式のように個人の持ち分という考え方はなく、被保険者が制度間を移動しても積立金は移動しない
- また、年金給付が大きくなった現在、保険料の残余はなく、現在の積立金は、過去の被保険者の保険料の残余が積み立てられ、運用により増大してきたもの
- したがって、厚生年金、国民年金の積立金は必ずしも今のそれぞれの制度の被保険者が積み立てたものではない

国民年金財政

※ 1号被保険者に係る財政である

厚生年金財政



老齢基礎年金の算定基礎となる加入履歴

- 老齢基礎年金の算定基礎となる期間が第1号被保険者期間のみである者は、65歳の受給権者の3.0%（全受給権者の場合 8.1%）
- 残りの 97.0%（全受給権者の場合 91.9%）は、第2号被保険者期間又は第3号被保険者期間（厚生年金の財政単位）の履歴がある者

<老齢基礎年金の算定基礎となる加入履歴>

	65歳の受給権者数		受給権者数全体	
1号期間のみ	3万人	3.0%	276万人	8.1%
2号期間又は3号期間のみ	31万人	28.8%	844万人	24.9%
1号期間と2号又は3号期間の両方を保有	74万人	68.2%	2,263万人	66.9%
計	108万人	100.0%	3,382万人	100.0%

（出典）令和3年度の基礎年金受給権者データを基に作成

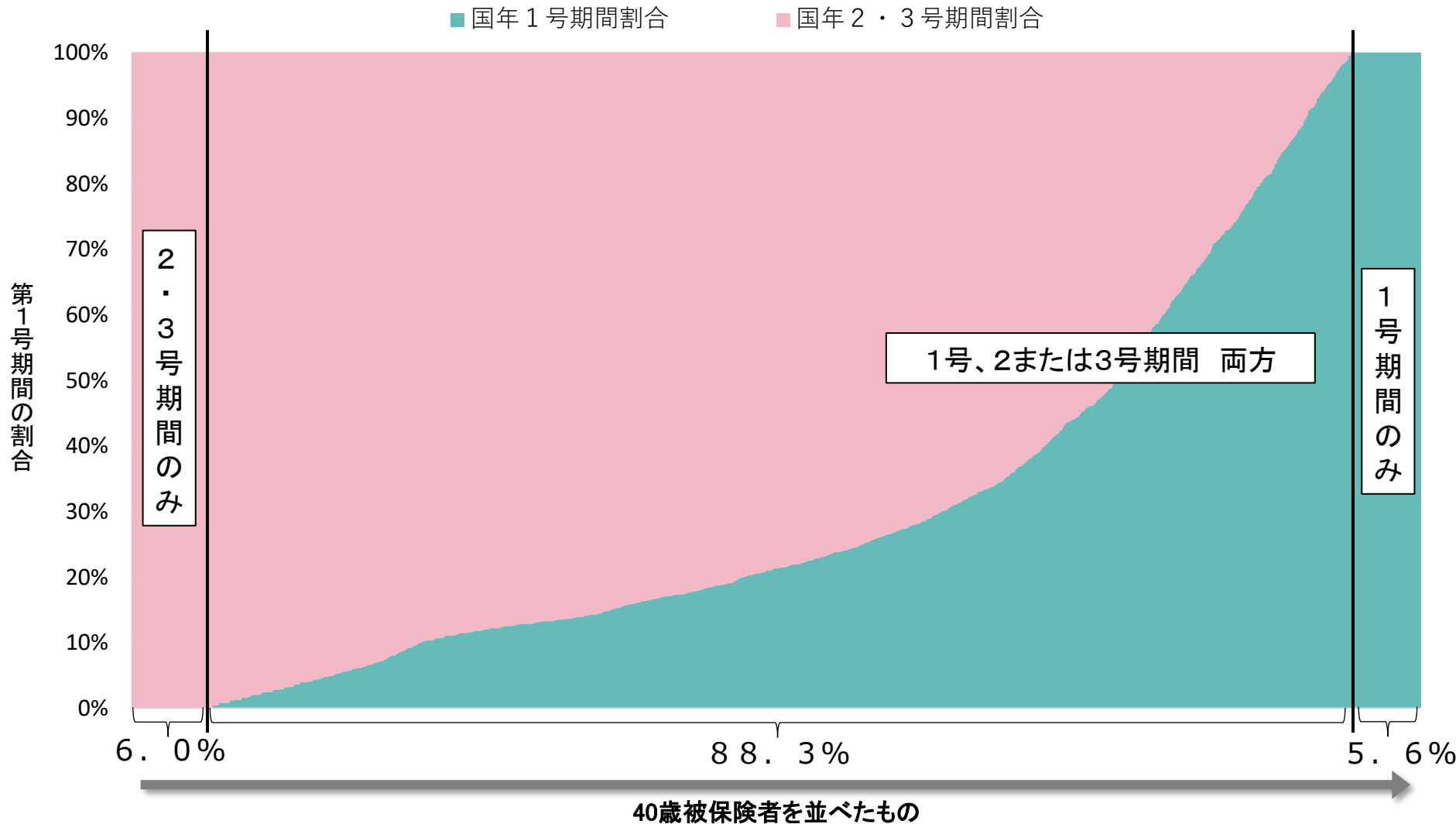
※ 未納期間及び納付猶予期間については、第1号期間に含めず集計している。また、共済期間は第2号期間としている。

また、昭和60年改正以前は、国民年金の被保険者期間は第1号期間、厚生年金及び共済年金の被保険者期間を第2号期間としている。

※ 昭和60年改正以前に国民年金に任意加入していた専業主婦は第1号期間に含まれていることに留意。

国年1号期間、国年2・3号期間配分別分布(40歳被保険者)

○ 40歳(1981年度生まれ)の被保険者について、過去の第1号期間、第2号(20~59歳に限る)・第3号期間を計算し、第1号期間の割合の低い順に並べると以下のとおり。



(出典)年金局調べ(令和3年度末時点)

※端数処理の関係で、内訳の合計は必ずしも100%とならない。

※未納期間及び納付猶予期間についても、第1号期間に含めて集計している。また、共済期間は第2号期間としている。

GPIFの実質運用利回り(対物価)のバックテスト

第21回社会保障審議会年金部会
2024年11月25日

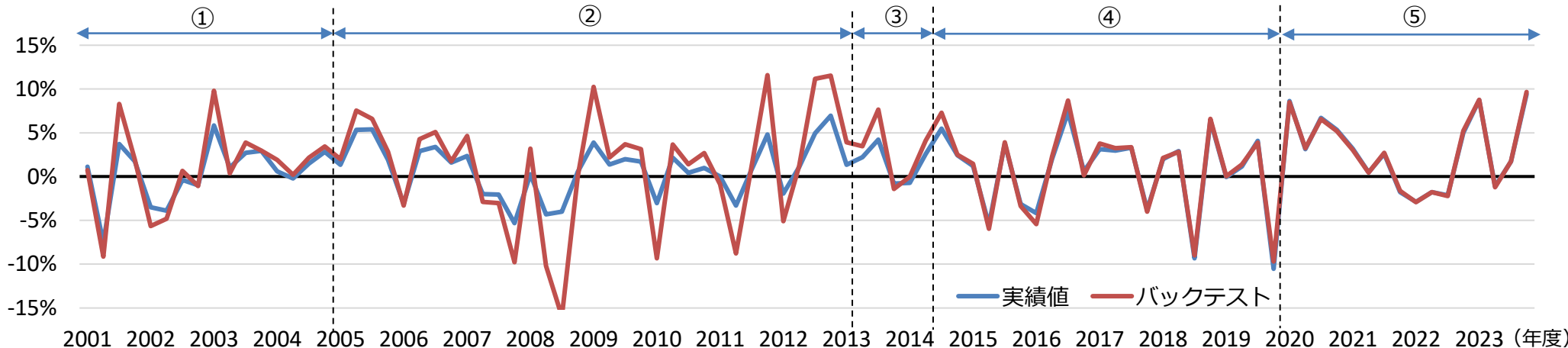
資料 1

- GPIFの実質運用利回り（対物価）の10年移動平均の分布の上位80%タイル（※1）は、バックテストの方が実績よりも+0.2%高い。 ※1 令和6年財政検証の過去30年投影ケースにおける実質運用利回り（対物価）の仮定。

（参考）仮に運用利回りが+0.2%改善すると、マクロ経済スライドの給付調整は更に3年程度早く終了すると見込まれる（※2）。

※2 過去30年投影ケースで基礎年金の給付調整の早期終了を前提とした場合。

GPIFの実質運用利回り（対物価）の推移



【基本ポートフォリオの推移】

	①	②	③	④	⑤
国内債券	68%	67%	60%	35%	25%
外国債券	7%	8%	11%	15%	25%
国内株式	12%	11%	12%	25%	25%
外国株式	8%	9%	12%	25%	25%
短期資産	5%	5%	5%	—	—

①2001年4月～2005年3月 ②2005年4月～2013年6月

③2013年6月～2014年9月 ④2014年10月～2020年3月 ⑤2020年4月～

【GPIFの運用利回り】
(10年移動平均)

GPIF実質運用利回り (上位80%タイル値)	
実績値	2.6%
バックテスト	2.8%

+0.2%

【令和6年財政検証の前提となるスプレッド】
(過去30年投影ケース)

$$\begin{array}{ccccc}
 \mathbf{2.6\%} & \times & 0.88 & = & \mathbf{2.2\%} \\
 \text{GPIFの実績} & & \text{利潤率倍率} & & \text{将来の} \\
 \text{上位80\%タイル値} & & & & \text{実質運用利回り(対物価)} \\
 & & \text{実質賃金上昇率} & & \\
 & & \text{(0.5\%) 控除} & & \mathbf{1.7\%} \\
 & & & & \text{スプレッド}
 \end{array}$$

(注1) 運用利回りは、2007年度までは市場運用分、2008年度以降は資産全体に係る四半期の収益率（運用手数料控除前）。

(注2) 10年移動平均は、年率換算したものを幾何平均により算出している。

(注3) 直近のデータの分布及びパーセンタイル値は、2012年度以降の手数料の最大値が0.04%（2020年度）であることに鑑み、手数料として0.04%を控除した値としている。

(注4) 実績については、業務概況書（GPIF）及び「消費者物価指数」（総務省）における四半期平均の前期比を基に作成。また、バックテストは、各資産のベンチマーク収益率に基づき作成。

(注5) 利潤率倍率は、マクロ経済モデルから推計される将来の利潤率に対するGPIFの運用実績期間の利潤率の実績の比率であり、スプレッドは実質運用利回り（対物価）から実質賃金上昇率（過去30年投影ケースでは0.5%）を控除したもの。

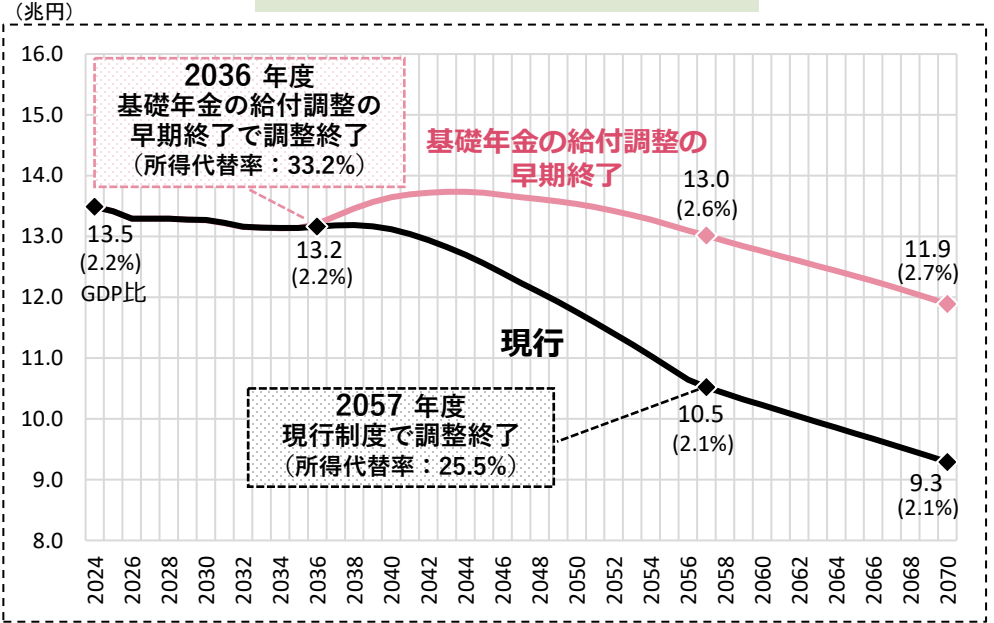
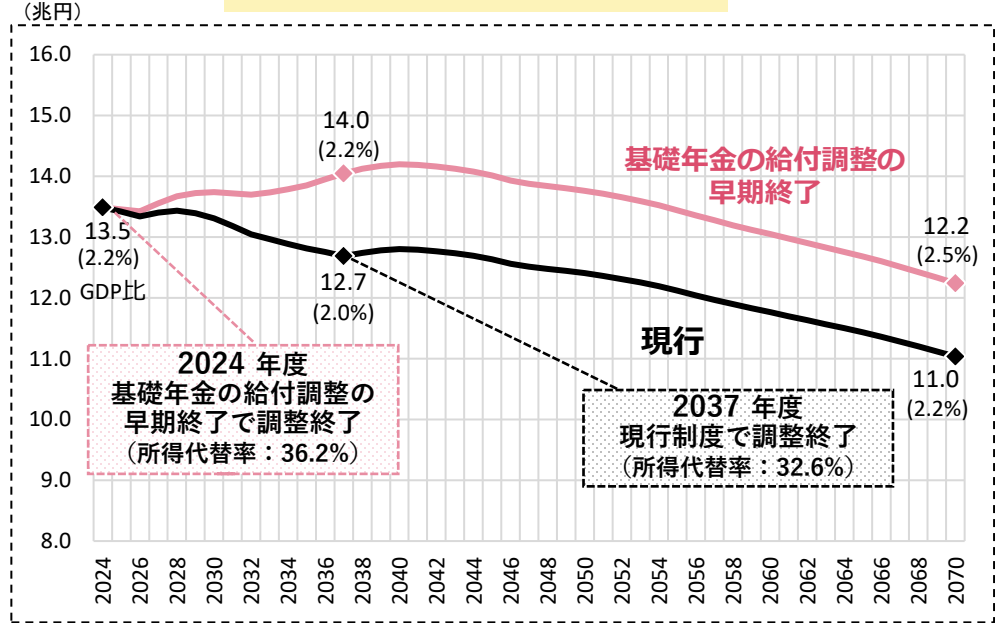
基礎年金の給付調整の早期終了による国庫負担の見通しの変化（現行制度との比較）

第16回社会保障審議会年金部会
2024年7月3日
※一部改変

資料3-1

成長型経済移行・継続

過去30年投影



	現行制度		基礎年金の給付調整の早期終了		基礎年金の給付調整の早期終了による影響
	2024年度価格	(GDP比)	2024年度価格	(GDP比)	
2024	13.5	(2.2%)	13.5	(2.2%)	-
2025	13.4	(2.2%)	13.5	(2.2%)	【+0.0】
2030	13.3	(2.1%)	13.7	(2.2%)	【+0.4】
2037	12.7	(2.0%)	14.0	(2.2%)	【+1.4】
2040	12.8	(2.0%)	14.2	(2.2%)	【+1.4】
2050	12.4	(2.1%)	13.8	(2.4%)	【+1.4】
2060	11.8	(2.2%)	13.0	(2.4%)	【+1.3】
2070	11.0	(2.2%)	12.2	(2.5%)	【+1.2】

(単位:兆円)

基礎年金の給付調整の早期終了で調整終了

現行制度で調整終了

	現行制度		基礎年金の給付調整の早期終了		基礎年金の給付調整の早期終了による影響
	2024年度価格	(GDP比)	2024年度価格	(GDP比)	
2024	13.5	(2.2%)	13.5	(2.2%)	-
2025	13.4	(2.2%)	13.4	(2.2%)	-
2030	13.3	(2.2%)	13.3	(2.2%)	-
2037	13.2	(2.3%)	13.3	(2.3%)	【+0.2】
2040	13.1	(2.3%)	13.6	(2.4%)	【+0.5】
2050	11.8	(2.2%)	13.5	(2.6%)	【+1.8】
2057	10.5	(2.1%)	13.0	(2.6%)	【+2.5】
2060	10.2	(2.1%)	12.8	(2.7%)	【+2.5】
2070	9.3	(2.1%)	11.9	(2.7%)	【+2.6】

(単位:兆円)

基礎年金の給付調整の早期終了で調整終了

現行制度で調整終了

- ・「2024年度価格」とは、賃金上昇率（国民年金の保険料改定率）により、2024年度の価格に換算したものである。
- ・「所得代替率」は基礎年金2人分である。
- ・国庫負担額には、地方公務員共済組合の基礎年金拠出金に係る地方負担分等を含む。
- ・（ ）内は、2024年財政検証におけるGDPの見通しを分母として算出したGDP比の見通しである。

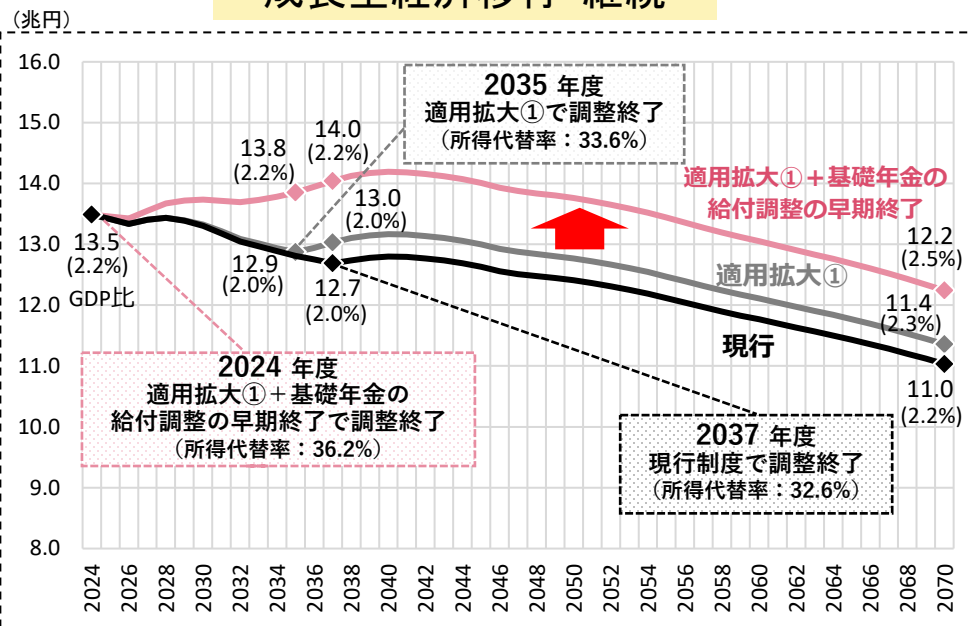
基礎年金の給付調整の早期終了による国庫負担の見通しの変化（適用拡大①との比較）

適用拡大①：企業規模要件の撤廃 + 5人以上個人事業所の非適用業種の解消（対象者90万人）

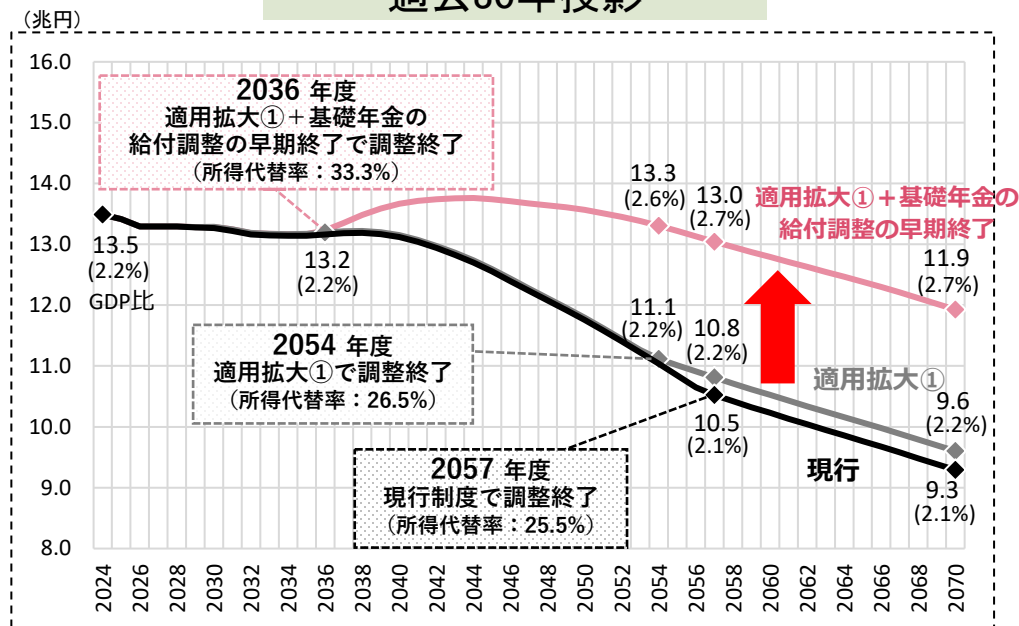
第21回社会保障審議会年金部会
2024年11月25日

資料
1

成長型経済移行・継続



過去30年投影



	適用拡大①		適用拡大①+基礎年金の 給付調整の早期終了		基礎年金の 給付調整の 早期終了に よる影響※
	2024年度 価格	(GDP比)	2024年度 価格	(GDP比)	
2024	13.5	(2.2%)	13.5	(2.2%)	-
2025	13.4	(2.2%)	13.5	(2.2%)	【+0.0】
2030	13.3	(2.1%)	13.7	(2.2%)	【+0.4】
2035	12.9	(2.0%)	13.8	(2.2%)	【+1.0】
2040	13.2	(2.1%)	14.2	(2.2%)	【+1.0】
2050	12.8	(2.2%)	13.8	(2.4%)	【+1.0】
2060	12.1	(2.3%)	13.1	(2.4%)	【+0.9】
2070	11.4	(2.3%)	12.2	(2.5%)	【+0.9】

適用拡大①+
基礎年金の給付
調整の早期終了
で調整終了

適用拡大①で
調整終了

	適用拡大①		適用拡大①+基礎年金の 給付調整の早期終了		基礎年金の 給付調整の 早期終了に よる影響※
	2024年度 価格	(GDP比)	2024年度 価格	(GDP比)	
2024	13.5	(2.2%)	13.5	(2.2%)	-
2025	13.4	(2.2%)	13.4	(2.2%)	-
2030	13.3	(2.2%)	13.3	(2.2%)	-
2037	13.2	(2.3%)	13.4	(2.3%)	【+0.1】
2040	13.2	(2.3%)	13.7	(2.4%)	【+0.5】
2050	11.8	(2.2%)	13.6	(2.6%)	【+1.8】
2054	11.1	(2.2%)	13.3	(2.6%)	【+2.2】
2060	10.5	(2.2%)	12.8	(2.7%)	【+2.3】
2070	9.6	(2.2%)	11.9	(2.7%)	【+2.3】

適用拡大①+
基礎年金の給付
調整の早期終了
で調整終了

適用拡大①で
調整終了

※ 適用拡大により基礎年金に係る国庫負担は増加する一方、国保の国庫負担は減少することを踏まえ、適用拡大による国庫負担の増に財源を要しないと仮定した場合の影響額。

- ・「2024年度価格」とは、賃金上昇率（国民年金の保険料改定率）により、2024年度の価格に換算したものである。
- ・「所得代替率」は基礎年金2人分である。
- ・国庫負担額には、地方公務員共済組合の基礎年金拠出金に係る地方負担分等を含む。
- ・（ ）内は、2024年財政検証におけるGDPの見通しを分母として算出したGDP比の見通しである。

注：適用拡大①

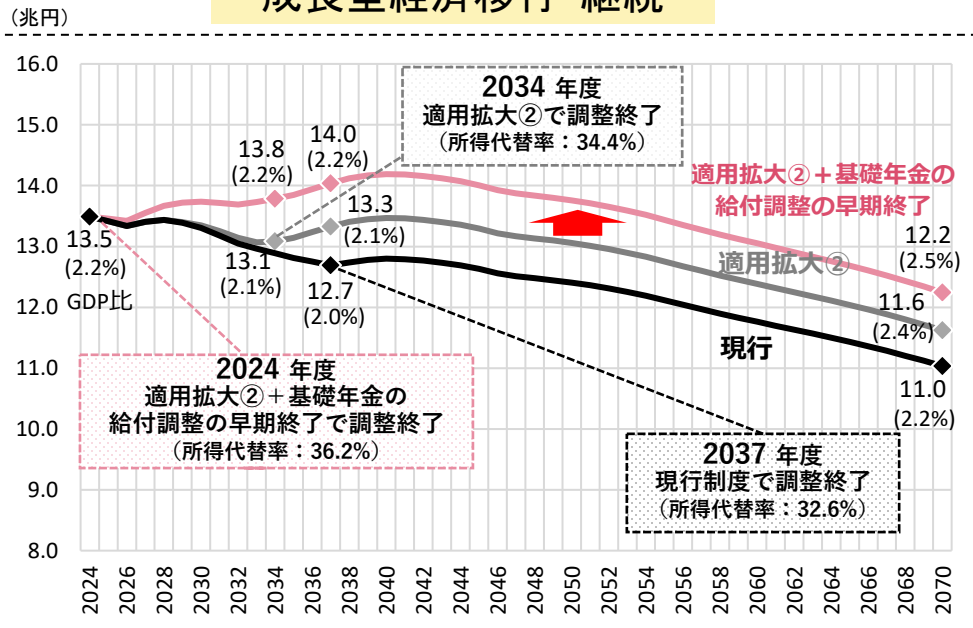
- ・企業規模要件の撤廃
- ・5人以上個人事業所の非適用業種の解消

対象者
90万人

基礎年金の給付調整の早期終了による国庫負担の見通しの変化（適用拡大②との比較）

適用拡大②：企業規模要件の撤廃＋5人以上個人事業所の非適用業種の解消＋賃金要件の撤廃又は最低賃金の引き上げ（対象者200万人）

成長型経済移行・継続



	適用拡大②		適用拡大②+基礎年金の給付調整の早期終了		基礎年金の給付調整の早期終了による影響※
	2024年度価格	(GDP比)	2024年度価格	(GDP比)	
2024	13.5	(2.2%)	13.5	(2.2%)	-
2025	13.4	(2.2%)	13.5	(2.2%)	【+0.0】
2030	13.3	(2.1%)	13.7	(2.2%)	【+0.4】
2034	13.1	(2.1%)	13.8	(2.2%)	【+0.7】
2040	13.5	(2.1%)	14.2	(2.2%)	【+0.7】
2050	13.1	(2.2%)	13.8	(2.4%)	【+0.7】
2060	12.4	(2.3%)	13.1	(2.4%)	【+0.7】
2070	11.6	(2.4%)	12.2	(2.5%)	【+0.6】

(単位:兆円)

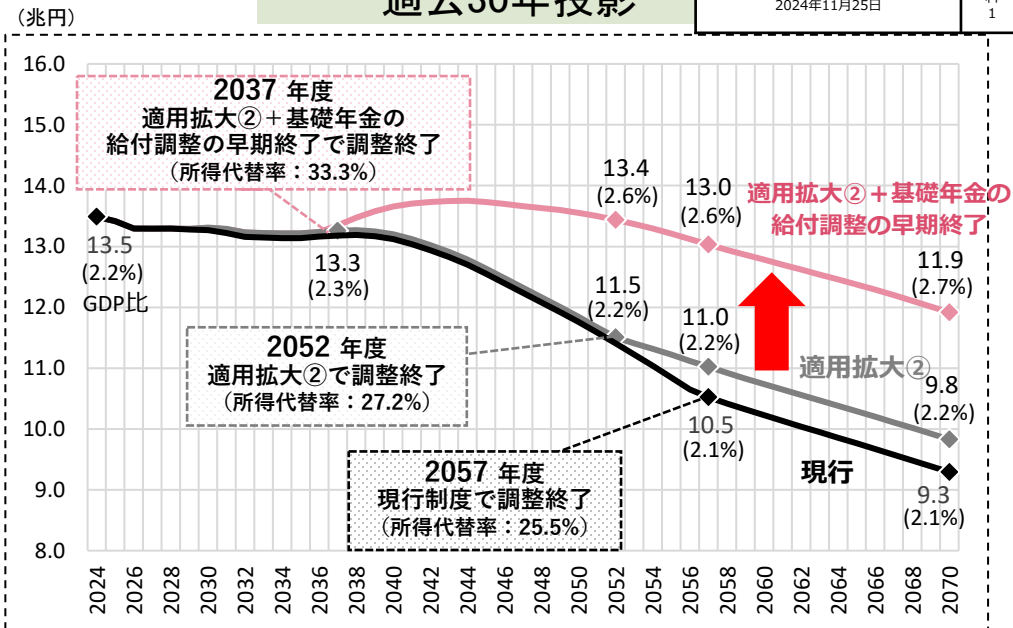
適用拡大②+基礎年金の給付調整の早期終了で調整終了

適用拡大②で調整終了

過去30年投影

第21回社会保障審議会年金部会
2024年11月25日

資料 1



	適用拡大②		適用拡大②+基礎年金の給付調整の早期終了		基礎年金の給付調整の早期終了による影響※
	2024年度価格	(GDP比)	2024年度価格	(GDP比)	
2024	13.5	(2.2%)	13.5	(2.2%)	-
2025	13.4	(2.2%)	13.4	(2.2%)	-
2030	13.3	(2.2%)	13.3	(2.2%)	-
2034	13.3	(2.3%)	13.5	(2.3%)	【+0.2】
2040	13.2	(2.3%)	13.7	(2.4%)	【+0.5】
2050	11.8	(2.3%)	13.6	(2.6%)	【+1.7】
2052	11.5	(2.2%)	13.4	(2.6%)	【+1.9】
2060	10.7	(2.2%)	12.8	(2.7%)	【+2.0】
2070	9.8	(2.2%)	11.9	(2.7%)	【+2.1】

適用拡大②+基礎年金の給付調整の早期終了で調整終了

適用拡大②で調整終了

※ 適用拡大により基礎年金に係る国庫負担は増加する一方、国保の国庫負担は減少することを踏まえ、適用拡大による国庫負担の増に財源を要しないと仮定した場合の影響額。

・「2024年度価格」とは、賃金上昇率（国民年金の保険料改定率）により、2024年度の価格に換算したものである。

・「所得代替率」は基礎年金2人分である。

・国庫負担額には、地方公務員共済組合の基礎年金拠出金に係る地方負担分等を含む。

・（ ）内は、2024年財政検証におけるGDPの見通しを分母として算出したGDP比の見通しである。

注：適用拡大②

・企業規模要件の撤廃

・5人以上個人事業所の非適用業種の解消

・賃金要件の撤廃又は最低賃金の引き上げ

対象者
200万人

標準報酬月額の上限設定の基準の経緯

第11回社会保障審議会年金部会
2023年12月26日

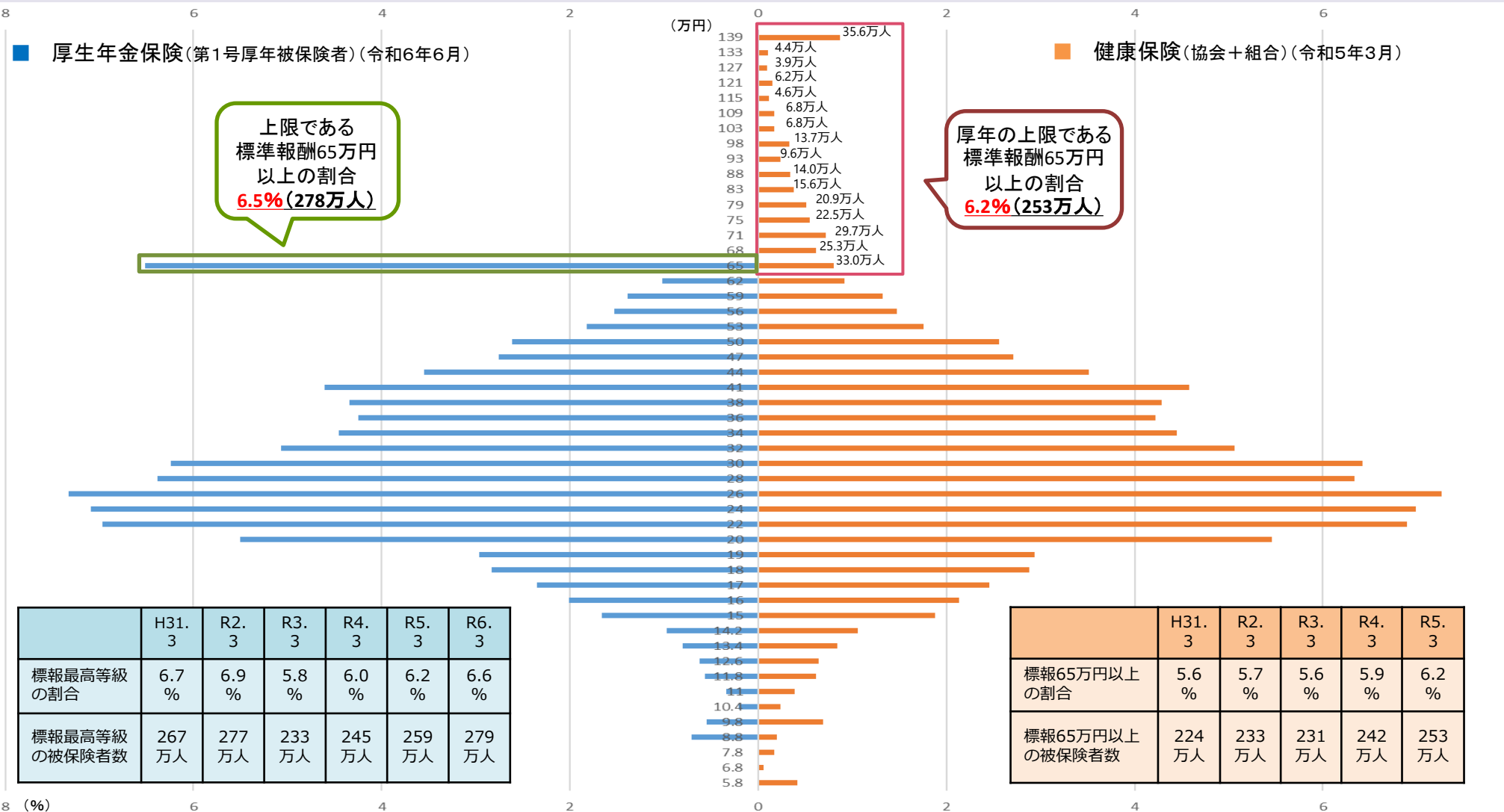
資料 2

- 制度発足当初、上限改定に関する明確な基準は設けていなかったが、昭和44年改正以降、被保険者の約95%が上下限を除いた標準報酬月額に該当するよう改定することとした。
- 昭和60年改正において、給付額の差があまり大きくならないようにする観点から、男子被保険者の平均標準報酬月額の概ね2倍となるように設定することとし、平成元年改正以後は、女子も含めた被保険者全体の平均標準報酬月額の概ね2倍となるように設定。
- 平成16年改正においては、保険料率の引上げスケジュールがすべて法定化されたことに伴い、標準報酬月額の上限の考え方を法律に規定し、政令で上限を追加することを可能とした。
具体的には、各年度末時点において、全被保険者の平均標準報酬月額の2倍に相当する額が標準報酬月額の上限を上回り、その状態が継続すると認められる場合には、政令で、上限の上に等級を追加することができることとした。

改正年月	標準報酬月額の上限	考え方
昭和29年5月	1.8万円(12級)	賃金の水準、被保険者の報酬の分布状況等を勘案して決定。
35年5月	3.6万円(20級)	
40年5月	6万円(23級)	最高等級に包括される被保険者が全体の5%前後。また、平均賃金の2倍を上限とする諸外国の例等を勘案。
44年11月	10万円(28級)	前回改正以後の賃金上昇を勘案して、被保険者の約95%が上限と下限を除いた標準報酬に該当するよう改定。
46年11月	13.4万円(33級)	
48年11月	20万円(35級)	
51年8月	32万円(36級)	
55年10月	41万円(35級)	男子被保険者の平均標準報酬月額の概ね2倍となるよう設定。
60年10月	47万円(31級)	
平成元年12月	53万円(30級)	女子も含めた現役被保険者全体の平均標準報酬月額の概ね2倍となるように設定。
6年11月	59万円(30級)	
12年10月	62万円(31級)	
16年10月	62万円(31級)	上記改定ルール(現役被保険者の平均標準報酬月額の概ね2倍に当たる額を基準に改定)を法定化。
令和2年9月	65万円(32級)	上記改定ルールに基づき、政令改正により第32級(65万円)を追加。

標準報酬月額別の被保険者数分布割合（男女計）

- 厚生年金（第1号厚生年金被保険者のみ）において、標準報酬月額の上限の等級（65万円）に該当する者の割合は **6.5%** となっており、健康保険と比較すると、多くの者が上限の等級に該当している（健康保険では1%未満）。
- ※ 健康保険の被保険者のうち、標準報酬が65万円以上である者の割合も、年金と同程度の6.2%。

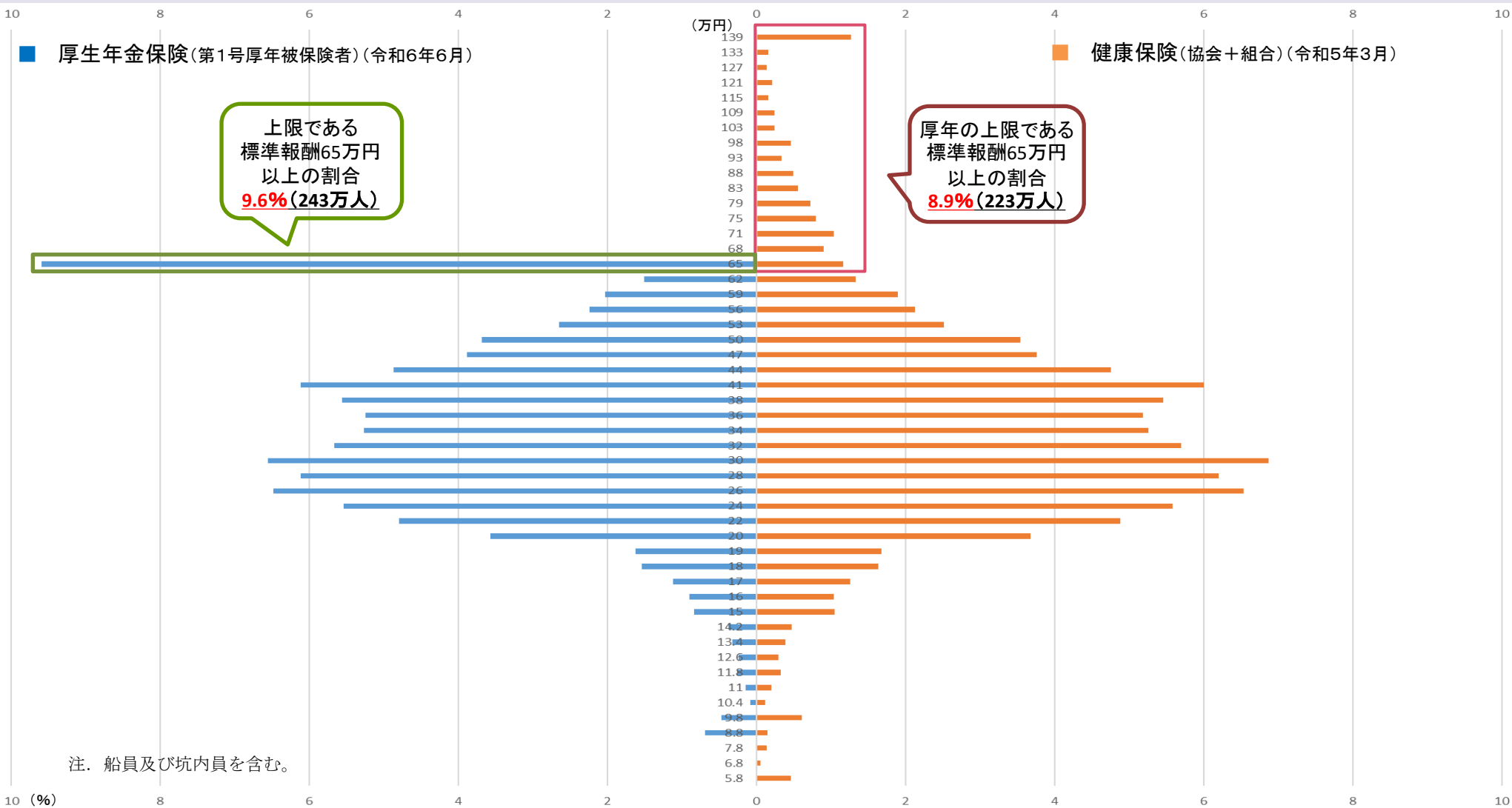


（出典）厚生労働省年金局「厚生年金保険・国民年金事業月報」

（出典）厚生労働省保険局「健康保険・船員保険事業年報」

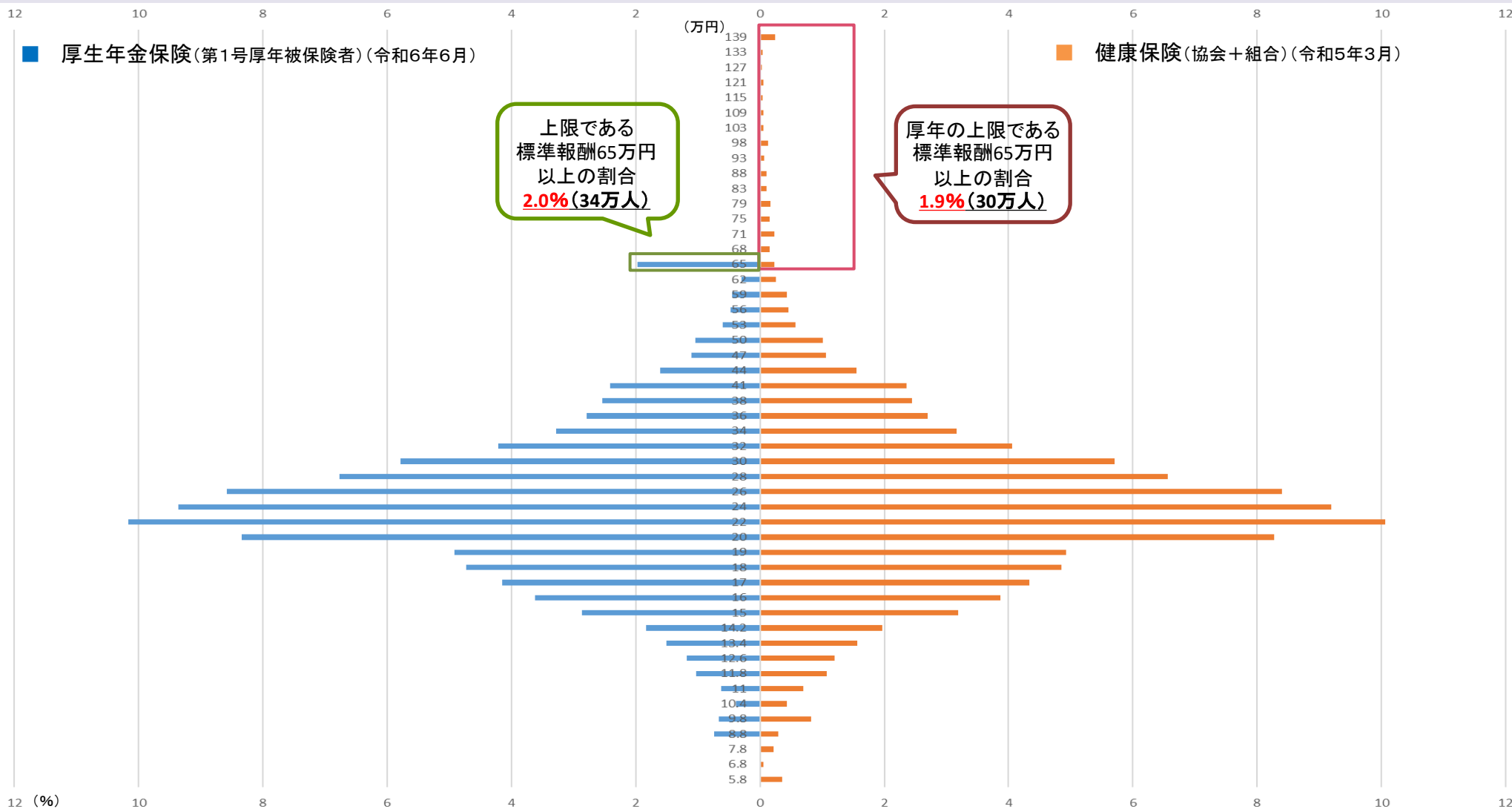
標準報酬月額別の被保険者数分布割合（男性）

- 厚生年金（第1号厚生年金被保険者（男性）のみ）において、標準報酬月額の上限等級（65万円）に該当する者の割合は9.6%となっており、上限等級（65万円）に最頻値がある。
- ※ 上限等級に該当する者の割合は、女性よりも男性の方が高い（女性は2.0%）。



標準報酬月額別の被保険者数分布割合（女性）

- 厚生年金（第1号厚生年金被保険者（女性）のみ）において、標準報酬月額の上限等級（65万円）に該当する者の割合は2.0%にとどまり、22万円（15等級）に最頻値がある。



現行制度及び現状

- 平成16年改正において、各年度末時点において、全被保険者の平均標準報酬月額の2倍に相当する額が標準報酬月額の上限を上回り、その状態が継続すると認められる場合には、政令で、上限の上に等級を追加できることとし、この「2倍ルール」に基づき、これまで、令和2年9月に現在の上限等級（65万円）を追加した。
- 厚生年金保険では、
 - ・ 上限等級（65万円）に該当する者の割合は6.5%（令和6年6月時点）となっており、健康保険と比較すると、多くの者が上限等級に該当している（健康保険では1%未満）。また、上限等級に該当する者の割合は女性よりも男性の方が高く、かつ、男性については上限等級に最頻値が見られる。
 - ・ 上限等級の額について、健康保険と比べると、平成16年改正以降、上限額の差が大きく開いている。

	平成16年10月～	平成19年4月～	平成28年4月～	令和2年9月～
健康保険の上限等級の額	98万円	121万円	139万円	
厚生年金保険の上限等級の額	62万円			65万円

見直しの意義及び方向性

- 現行の等級の追加ルール（いわゆる「2倍ルール」）の法定化以降、令和2年9月の1等級の上限引上げを経ても上限等級に多くの者が該当している状態が継続している。上限該当者は、負担能力に対して相対的に軽い保険料負担となっている中、今後、賃上げが継続すると見込んだ場合に、負担能力に応じた負担を求めるとともに、将来の給付も増やすことが出来るようにする観点から、現行ルールの見直しを検討することとしてはどうか。
具体的には、男女ともに上限等級に該当する者が最頻値とならないように上限等級を見直すとともに、健康保険法の改定ルールを参考に、上限等級に該当する者が占める割合に着目して等級を追加することができるルールへの見直しを検討することとしてはどうか。
- 上限等級を追加した場合には、新たな上限等級に該当する者の報酬比例部分が増加するとともに、保険料収入が増加し、これが給付に反映されるまでの間の積立金の運用益が増加することにより、厚生年金受給者全体の将来の給付水準も上昇する（所得再分配機能の強化につながる。）など、高齢期の経済基盤の安定、所得保障・再分配機能の強化につながる。