

# 年金制度改革の 議論を読み解く

## 15. 年金制度改革法案に 向けた議論

2025年1月

日本総合研究所特任研究員 高橋俊之

2025年の年金制度改革に向けて、12月25日に「社会保障審議会年金部会における議論の整理」がまとめられ、12月27日には、「社会保障審議会企業年金・個人年金部会における議論の整理」がまとめられました。

その後、年末の段階で明確になっていなかった施行時期や、具体的な金額などについても、1月下旬に開かれた与党の会議（自由民主党社会保障制度調査会年金委員会、公明党年金制度委員会）で、厚生労働省の案が説明され、議論が進められています。

現在、厚生労働省で法律改正案を作成中であり、与党の法案審査を経て、3月上旬には法律改正案が国会に提出される見込みです。これまで公表されている資料を基に、本稿執筆時点（2025年1月末）で検討されている年金制度改革案の検討内容について、解説します。

### □目次

1. 被用者保険の適用拡大
  - (1) 短時間労働者への適用拡大
  - (2) 適用事業所の拡大
  - (3) 「年収の壁」への対応
2. 在職老齢年金制度の見直し
3. 標準報酬月額の上限の見直し
4. 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）
5. 遺族年金制度の見直し
  - (1) 高齢期より前の遺族厚生年金の見直し
  - (2) 親と同居する子に対する遺族基礎年金の支給停止規定の見直し
  - (3) 遺族厚生年金の受給権者の老齢年金の繰下げ受給を可能とする見直し
6. 子の加算と配偶者の加給年金の見直し
  - (1) 年金制度における子の加算の見直し
  - (2) 老齢厚生年金の配偶者加給年金の見直し
7. 公的年金制度のその他の改正事項
8. 企業年金・個人年金制度の見直し
9. 今後検討すべき残された課題

2024年の財政検証の結果を踏まえた2025年の次期年金制度改正については、①働き方に中立的で、ライフスタイル等の多様化を踏まえた制度の構築、②高齢期における生活の安定や所得再分配機能の強化といった方向性の下で、以下のように多岐にわたる改正事項が検討されています。

## 1. 被用者保険の適用拡大

### (1) 短時間労働者への適用拡大

短時間労働者への適用拡大は、**2012（平成24）年の改正**で、**週労働時間20時間以上、月額賃金8.8万円以上、勤務期間1年以上見込み、学生は適用除外、従業員500人超規模の企業の5つの要件**が設けられ、2016（平成28）年10月から施行されました。そして、**2020（令和2）年改正**では、勤務期間1年以上見込みの要件が撤廃されて、一般被保険者と同様に勤務期間2か月超見込みで適用されるととともに、企業規模要件は**2022年10月から100人超規模、2024年10月から50人超規模**に適用拡大されました。

#### ①企業規模要件

この企業規模要件は、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る目的で設けられたものであり、年金部会の議論の整理では、「「当分の間」の経過措置として設けられた**企業規模要件**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、撤廃する方向で概ね意見が一致した。」とされました。撤廃されると新たに**70万人**が適用対象となると推計されています。

厚生労働省が与党の会議で説明した見直し案では、企業規模要件の撤廃の施行時期は、**2027（令和9）年10月から35人超規模、2029（令和11）年10月から20人超規模、2032（令和14）年10月から10人超規模、2035（令和17）年10月からそれ以下の規模の企業にも適用拡大**とされています。施行前でも、短時間労働者が事業所単位で**任意に加入できる制度が活用可能**です。

**2016年の500人超規模の施行から数えれば19年**かかることとなり、経過措置としては異例の長期をかけて、中小企業に十二分の配慮をしたものになっています。

#### ②賃金要件

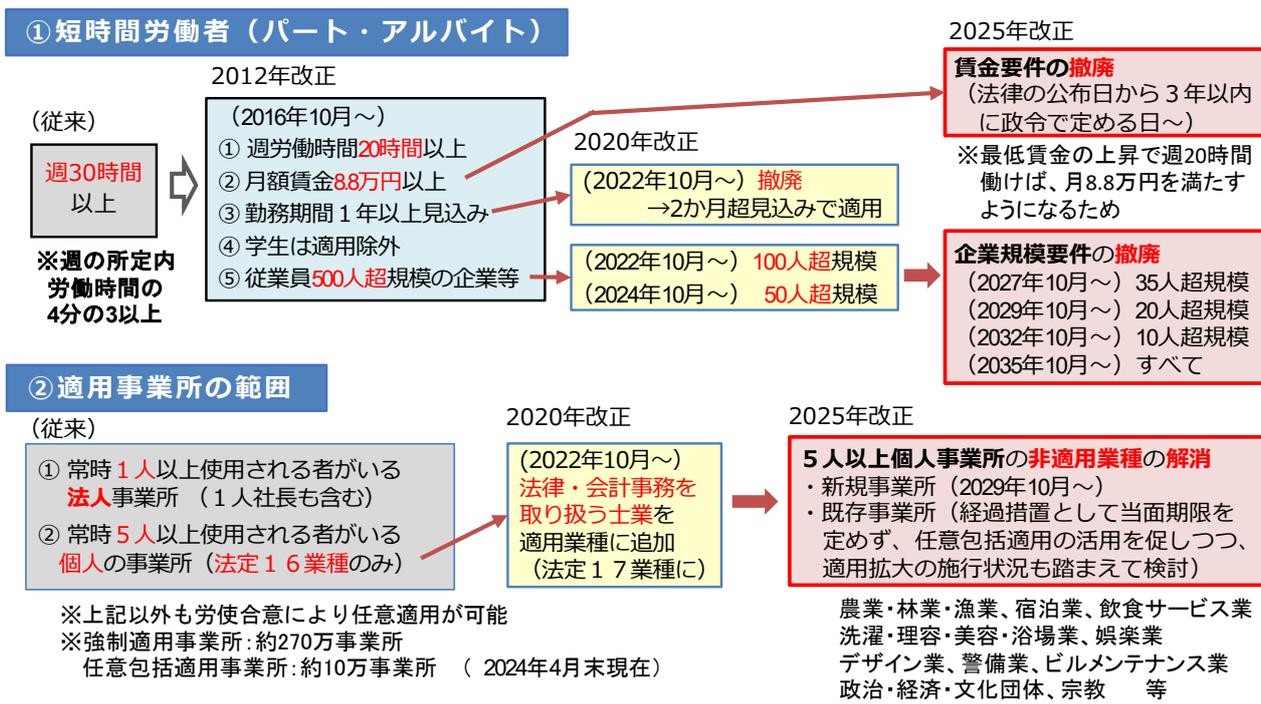
賃金要件については、年金部会の議論の整理では、「月額賃金8.8万円以上とする**賃金要件**については、**就業調整の基準（いわゆる「106万円の壁」）**として意識されていることや**最低賃金の引上げに伴い週所定労働時間20時間以上とする労働時間要件を満たせば賃金要件を満たす地域や事業所が増加していること**を踏まえ、**撤廃**する方向で概ね意見が一致した。」とされました。対象者数は**110万人**と推計されていますが、これは賃金要件の撤廃の効果というより

も、最低賃金の引上げによる効果です。

厚生労働省が与党の会議で説明した見直し案では、賃金要件の撤廃は、「**法律の公布の日から3年以内に政令で定める日**」から施行としています。現在の最低賃金が最も低い秋田県の951円でも、3.4%以上の上昇が2年続けば、2026年10月には1016円を上回り、全ての都道府県で賃金要件は意味が無くなりますので、それを見極めた上で施行するものです。

図表1 **被用者保険の適用拡大**

(目的) ・被用者にふさわしい社会保障の実現(低年金の防止)  
・働き方に中立的な社会保障制度の構築(働き方や雇い方を歪めない)



(資料) 2024年11月15日 年金部会資料1 (p5、p7)、12月10日 同部会資料1 (p3、p4、p14)、2025年1月 厚生労働省資料に基づき作成

### ③ 労働時間要件

週所定労働時間20時間以上とする労働時間要件については、年金部会の議論の整理では、「働き方に中立的な制度とする観点から雇用保険の適用拡大に伴い引き下げるべきとの意見や労働時間で就業調整する者の存在を懸念し要件の撤廃も含めた議論の継続を求める意見があった。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るべきか議論を深めることが肝要であるという考え方もあることに留意しつつ、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。こうしたことから、今回は

見直さないこととする。」とされました。

働き方に中立的な制度にして、週20時間での就業調整を無くすためには、次の段階として週10時間以上への適用拡大（対象者は410万人）が必要です。雇用保険では、2028年10月1日から、現在の週20時間以上から週10時間以上に適用拡大することが、既に法律改正が成立して決められています。社会保険についても、次の2030年改正では、重要な論点になると見込まれます。

週20時間未満でも、雇用労働である以上、雇用主は使用者として、被用者の社会保障についての一定の責任がありますし、週10時間以上20時間未満の従業員は、被用者という被保険者集団の支え合いのグループの中に、当然含まれるべきと考えます。パート労働者が多い職場では、週10時間以上のパートは、重要な戦力ですし、同じ職場で働く仲間と認識されていると思います。週20時間未満に適用拡大を行う際に検討課題となる国民年金保険料との調整方法については、厚生年金保険料の基礎部分を本人に還付する案や、国民年金保険料と厚生年金保険料との差額を本人が負担する案なども提案されていますので、システムで効率的に事務処理を行う方法を検討すれば良いと考えます。

#### ④学生除外要件

年金部会の議論の整理では、**学生除外要件**については、「**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、**今回は見直さないこととする。**」とされました。

#### ⑤複数事業所勤務

年金部会の議論の整理では、「**複数の事業所で勤務する者の現行の適用事務**について、事業所における事務負担の軽減の観点から見直しの方向性について検討したが、**医療保険者における財政調整の仕組み**や保険料の算定方法の見直しに伴う**保険者等におけるシステム改修**が必要となるなどの課題があり、関係者と丁寧に調整していくべきとの意見があったことを踏まえ、医療保険者や日本年金機構、事業者団体等と議論しつつ、複数の事業所で勤務する者の現行の適用事務の見直しを**引き続き検討**していく。」とされました。

複数事業所勤務の現行の適用事務は、事業主にとっても保険者にとっても、手作業が多く煩雑ですので、簡素化が是非必要であり、今回の改正では検討が整わず見送られましたが、今後の改正で検討が急がれる課題です。

また、「**複数の事業所で勤務する者の労働時間等を合算し、被用者保険を適用**することについては、社会保障における**DXの進展**を視野に入れながら、**実務における実行可能性等**を見極めつつ、慎重に検討する必要があるとの意見があり、**引き続き検討**していく。」とされました。

この論点については、私は、複数の事業所勤務で合算して20時間となる場合に適用することを検討するよりも、③のとおり、週10時間以上での適用拡大を検討する方が良いと考えます。

## (2) 適用事業所の拡大

適用事業所の範囲は、1984（昭和59）年の健康保険法改正と1985（昭和60）年の年金改正法により、**法人**については従業員規模にかかわらず、**全ての事業所が強制適用**となりました。一方で、**個人事業所**では、**従業員5人以上**の事業所に限られている上に、1953（昭和28）年の健康保険法と厚生年金保険法改正以来、**法定16業種**のまま適用業種に変化がありませんでしたが、2020（令和2）年の年金改正法により、弁護士や公認会計士など法律や会計に係る業務を取り扱う士業を適用業種に追加し、**法定17業種**になっています。

### ① 個人事業所における非適用業種

年金部会の議論の整理では、「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**する方向で概ね意見が一致した。」とされ、長年の懸案である非適用業種の解消の方針が明確となりました。これによる対象者数は、短時間労働者を含めて**20万人**と推計されています。

厚生労働省が与党の会議で説明した見直し案では、5人以上個人事業所の非適用業種の解消の施行時期については、**新規の事業所については2029（令和11）年10月**から施行とした上で、**既存の事業所については「経過措置として当面期限を定めないこととし、任意包括適用の活用を促しつつ、適用拡大の施行状況も踏まえて検討」**とされており、事業所に特別の配慮をした案になっています。

### ② 5人未満の個人事業所

一方、年金部会の議論の整理では、「**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、適用拡大により発生する事務負担・コスト増が**経営に与える影響**が大きいこと、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ため、**今回は見直さないこととする**。なお、将来的には常時5人未満の従業員を使用する個人事業所についても適用を拡大すべきとの意見があった。」とされました。

この論点は、零細な個人事業者が対象であり、大変難しい課題です。しかし、5人未満個人事業所で働く従業員も、**将来低年金のまま放置して良いはずはありませんし、雇用や在り方に対して中立的な社会保障制度**とする必要があります。対象者数**70万人**と推計されており、今後の検討課題です。

### ③フリーランス等

このほか、「労働基準法上の労働者に該当しない働き方をしている**フリーランス等への適用の在り方**については、まずは労働法制における議論を注視する必要があること、被用者保険が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こと等の意見を踏まえ、諸外国の動向等を注視しつつ、**中長期的な課題**として引き続き検討していく。」とされており、将来に向けた検討課題です。

### (3) 「年収の壁」への対応

厚生労働省が1月末に与党の会議で説明した次期年金制度改革案では、「年収の壁」への対応、事業者への支援策として、以下の新たな案が提示されました。

#### ①適用拡大に伴う小規模事業主の行う人材確保措置に対する保険料調整の仕組みの導入

「106万円の壁関係」としては、上記(1)で説明した賃金要件(月額8.8万円)の撤廃に加え、適用拡大に伴う小規模事業主の行う人材確保措置に対する保険料調整の仕組みを導入するという案です。

これは、年金部会に年金局が提示した「**事業主が任意で負担割合を増加させて被保険者の保険料負担を軽減する特例**」については、年金部会でも多くの委員から慎重意見がありましたし、事業主団体からも慎重な意見があったことから、**対象範囲や内容を見直し**、今回の**適用拡大に関連した支援措置**として検討されたものです。

具体的には、**今回の改正で適用拡大の対象となる比較的小規模な企業(従業員数50人以下の法人等や一部業種における5人以上の個人事業所。任意で適用を受ける企業を含む。)**については、就業調整の影響がより大きいと考えられます。そのため、こうした企業で働く短時間労働者(**年間106万円から151万円程度の収入を得る者を念頭**)について、被用者保険(厚生年金・健康保険)加入に伴う手取りの減少を緩和することで、就業調整を減らし、被用者保険の持続可能性の向上につなげる観点から、**国が定める負担割合を前提に、事業主が労使折半を超えて保険料を負担することができる特例的・時限的な経過措置**を設けるとともに、この特例措置を利用した**事業主に対して労使折半を超えて負担した保険料のうち一定割合を制度的に支援**するという案です。

この案では、特例措置の適用を受ける短時間労働者の給付は**本来の給付と同等のもの**とするとしています。また、特例措置の適用を希望する事業主は、適用開始時に**年金事務所等にその旨の簡素な申込み**を行うことで適用できることとし、**特例措置の適用期間(3年間)**の期間中は、特段の申請等を要することなく、制度的支援を活用できるものとするとしています。

## ② 被扶養者認定における雇用契約ベースの判断の導入

130万円の壁関係では、いわゆる「106万円」の取扱いと同様に、**被扶養者の認定時点で労働契約の内容（基本給および諸手当等）によって年間収入が130万円未満であることが明らか**な場合には、**その時点で被扶養者認定を行う**という案が示されました。

併せて、当面の措置とされている**事業主証明による一時的な収入変動の場合の迅速な被扶養者認定を恒久化**するという案も示されました。

## ③ 学生等を対象とした被扶養認定基準の見直し

また、130万円の壁関係として、税制改正による特定扶養控除の所得要件の引上げに併せて、社会保険の被扶養者認定基準においても、**19～22歳の学生等**についての**被扶養者認定の収入要件**を現行の年間130万円未満から、**年間150万円未満に引き上げる**という案が示されました。

## 2. 在職老齢年金制度の見直し

公的年金では、**保険料を拠出した者に対し、それに見合う給付を行うことが原則**ですが、2000（平成12）年の年金制度改正で、少子高齢化の進行などにより現役世代の負担が重くなる中で、60代後半で報酬のある人には年金制度を支える側にまわってもらうという考え方から、**賃金と年金の合計額が現役世代の賃金収入を上回る人は、在職老齢年金制度による支給停止の対象**とすることとなりました。

具体的には、**賃金と年金の合計額（基礎年金は対象外）が支給停止の基準額（2024年度は50万円）を上回る場合は、賃金2に対し年金1を停止**します。この基準額は、現役男子被保険者の平均月収（ボーナスを含む）を基準として設定され、賃金変動率に応じて毎年度改定されています。支給停止となる部分は、繰下げ受給を選択しても、増額の対象となりません。

年金部会の議論の整理では、「**保険料を拠出した者に対し、それに見合う給付を行うという公的年金の原則との整合性**、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、現行の在職老齢年金制度を見直すことで概ね意見は一致した。」とされました。

厚生労働省が与党の会議で説明した見直し案では、支給停止基準額を現行の50万円から**62万円に引き上げる**こととし、**施行日は2026年4月を想定**して検討されています。

これにより、在職停止者数は現在の50万人（在職受給権者の16%）から、**30万人（在職受給権者の10%）**に減ります。支給停止となる受給権者が減ることで年金財政の支出が増えますので、マクロ経済スライドを少し進める影響があり、**所得代替率への影響は▲0.2%**（報酬比例部分）と試算されています。

年金部会では、①基準額を62万円に引上げ、②71万円に引上げ、③支給停止の撤廃の3案が示されて検討されましたが、年金財政への影響が小さい62万円案が採用されました。

62万円は、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（52万円）に加え、一定以上の厚生年金加入期間に基づく年金収入（9.7万円）を得ても支給停止とならない基準額です。（52.0万円+9.7万円=61.7万円）

この賃金52万円は、50歳代の一般労働者のボーナス含む賃金月額 49.1万円（令和4年賃金構造基本統計調査）に、2022年度から2024年度までの名目賃金変動率を反映したものです。また、年金9.7万円は、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）に、2022年度から2024年度までの名目賃金変動率を反映したものです。

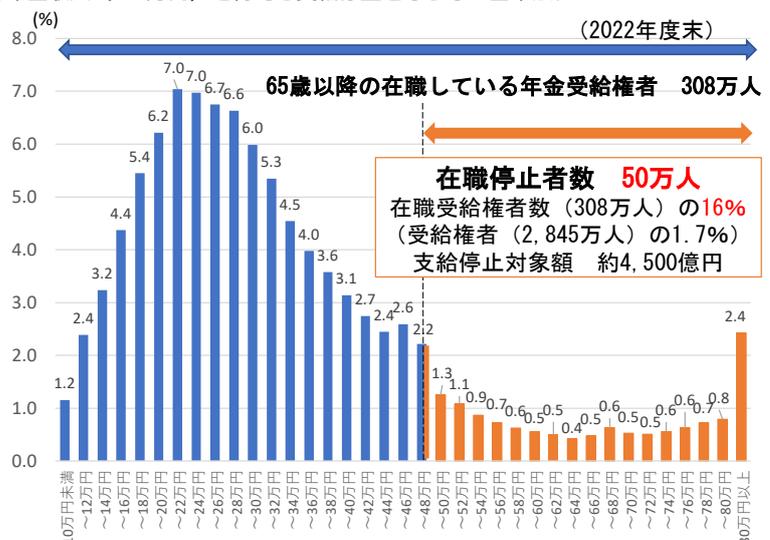
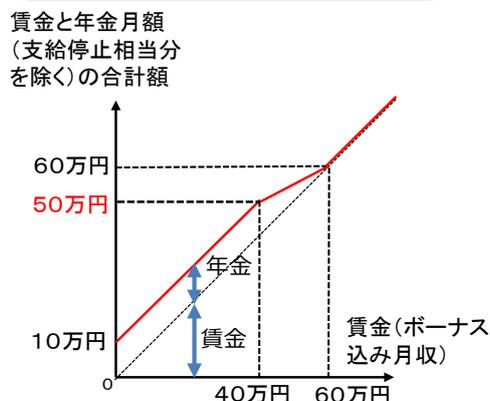
60歳で賃金水準が下がる企業も少なくありませんが、65歳までの就労が定着すると、人手不足の中で、50歳代の賃金水準のまま60歳代も働く人は今後増えていくと考えられます。平均的な賃金の額に、平均的な年金額を合計した額を支給停止の基準額とすることにより、平均的な賃金で働く人が、支給停止にかかわらずに、繰下げ受給を選択して年金額を増額できるようになります。

## 図表2 在職老齢年金制度の見直し

- 在職老齢年金制度は、賃金と老齢厚生年金の合計額が支給停止の基準額（2024年度は50万円）を上回る場合に、老齢厚生年金について、賃金2に対し年金1を停止する仕組み。  
※基準額は、現役男子被保険者の平均月収（ボーナスを含む）をもとに設定された。名目賃金変動率で毎年度改定。
- 在職老齢年金制度が高齢者の就業意欲を削いでいることを踏まえ、働き方に中立的な仕組みとする観点から、**基準額を62万円に引き上げる**。（施行日は、2026（令和8）年4月を想定して検討）  
※62万円とすることにより、在職停止者数は30万人（在職受給権者の10%）。所得代替率への影響は▲0.2%。  
※62万円は、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(52万円)に加え、一定以上の厚生年金加入期間に基づく年金収入（9.7万円）を得ても支給停止とならない基準額。

<現行制度>

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）



(資料) 2024年11月25日 社会保障審議会年金部会 資料2 (p2、p3、p9)、2025年1月の厚生労働省資料を基に作成

### 3. 標準報酬月額の上限の見直し

厚生年金保険法では、平成16年年金改正法で、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、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**で新たな上限を追加できる改定ルールが設けられました。このルールに基づき、2020（令和2）年には、現在の上限である65万円が追加されています。現在、**標準報酬月額の上限等級（65万円）に該当する者の割合は6.5%**となっています。

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の年金額が増加**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**し、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ります。

年金部会の議論の整理では、「**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まれる状況において、**負担能力に応じた負担を求める観点**や**将来の給付水準全体にプラスの効果**をもたらす**所得再分配機能の強化**の観点から、現行の標準報酬上限額の改定のルールを見直して新たな等級を追加することについては概ね意見は一致した。」とされました。その上で、「この新しい改定ルールについては、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上限等級を追加**することができるルールが考えられる。その際には、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な観点を踏まえつつ、**事業主負担への配慮から、引き上げられる上限は小幅に留める**とともに、必要があれば影響等を検証しつつ**段階的に引き上げるべき**との意見もあり、本部会での意見を踏まえて、政府において具体的な制度の見直し案について検討が必要である。」とされました。

厚生労働省が与党の会議で説明した見直し案では、**上限等級を75万円に引き上げる**とともに、**上限該当者が4%を超える場合に上限を引き上げる新たな改定ルールを導入**することとし、施行日は**2027（令和9）年9月を想定**して検討されています。

年金部会では、①75万円案（改定ルールは上限該当者が4%を超える場合に上限引上げ）、②79万円案（同3.5%）、③83万円案（同3%）、④98万円案（同2%）の4案が示されて検討されていましたが、引上げを小幅に留める75万円案が採用されました。

75万円の場合、**所得代替率への影響は+0.2%**（報酬比例部分）と試算されています。先述の**在職老齢年金の見直しによる所得代替率への影響が▲0.2%**ですので、**結果として、これを打ち消すもの**となっています。

図表3

## 標準報酬月額の見直し

○平成16年改正では、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**できることとした。

※上限である標準報酬65万円以上の割合は**6.5% (278万人)** (2024年6月)

○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、**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、**上限等級を75万円に引き上げる**とともに、**上限該当者が4%を超える場合に上限を引き上げる改定ルール**とする。(施行日は、2027(令和9)年9月を想定して検討)

※上限等級の追加により、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)

※75万円とすることにより、所得代替率への影響は+0.2%

<現行制度>

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)	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	33	30	590,000	575,000 ～ 605,000
2		68,000	63,000 ～ 73,000	34	31	620,000	605,000 ～ 635,000
3		78,000	73,000 ～ 83,000	35	32	650,000	635,000 ～ 665,000
4	1	88,000	83,000 ～ 93,000	36		680,000	665,000 ～ 695,000
5	2	98,000	93,000 ～ 101,000	37		710,000	695,000 ～ 730,000
6	3	104,000	101,000 ～ 107,000	38		750,000	730,000 ～ 770,000
7	4	110,000	107,000 ～ 114,000	39		790,000	770,000 ～ 810,000
8	5	118,000	114,000 ～ 122,000	⋮		⋮	⋮
9	6	126,000	122,000 ～ 130,000	48		1,270,000	1,235,000 ～ 1,295,000
10	7	134,000	130,000 ～ 138,000	49		1,330,000	1,295,000 ～ 1,355,000
⋮	⋮	⋮	⋮	50		1,390,000	1,355,000 ～

(資料) 2024年11月25日 社会保障審議会年金部会 資料3 (p3、p11、p12)、2025年1月の厚生労働省資料を基に作成

### 4.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)

マクロ経済スライドによる給付調整は、少子高齢化が進んでも、将来にわたり**現役世代の保険料負担の上昇を抑える**とともに、**将来の年金額を確保**できるよう、**賃金や物価の伸びより年金額の伸びを抑える**仕組みです。制度導入時の2004年財政再計算では、基礎年金と厚生年金(報酬比例)の調整期間は、2023年度に同時に終了する見込みでした。しかし、デフレ経済が続いて調整が機能しなかった間に、マクロ経済スライドによる**給付調整の期間が長期化**しています。

2024年財政検証では、被用者保険の適用拡大200万人(週20時間以上の短時間労働者の企業規模要件の撤廃、賃金要件の撤廃、5人以上個人事業所の非適用業種の解消)を行うことによる調整期間への影響を加えた後の試算で、成長型経済移行・継続ケースでは、報酬比例部分(2階)は給付調整が不要で、基礎年金(1階)の給付調整も2034年度に終了すると見込まれる一方、**過去30年投影ケースでは、報酬比例部分(2階)の給付調整が2028年度の終了見込み**である中で、基礎年金は**2052年度まで調整による水準低下が続く見込み**です。これにより、将来、厚生年金の受給者を含めた年金額が低下し、所得再分配機能も低下し、低所得層ほど年金額の低下が大きくなります。

このため、基礎年金のマクロ経済スライドによる給付調整を早期に終了させる場合の具体的な方法として、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、①**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**させることにより、公的年金全体として給付調整を早期に終了させるとともに、②**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方法に変更**することが検討されています。

年金部会の議論の整理では、「過去30年の状況を投影した経済前提を中心に、**全国民共通の基礎年金が将来にわたって一定の給付水準を確保することの重要性**については、**委員の意見が概ね一致**した。この観点から、過去30年投影ケースのように、**今後の経済が好調に推移しない場合に発動されうる備えとしてはマクロ経済スライドの早期終了の措置を講じる**ことについて**賛成の意見の方が多かった**。」とされました。その上で、「一方で、慎重な意見もかなりあり、保険料・拠出金・積立金の関係が分かりづらいことや報酬比例部分（2階）の調整期間の延長により**足下の年金の給付水準が下がる場合があること**、基礎年金水準上昇に伴う**国庫負担の増加に対応した財源確保の見通しが曖昧**であることなどから国民の理解が得られるのかというものや、厚生年金の積立金を基礎年金（1階）の給付水準の向上に活用することは、実際に厚生年金保険料を負担している被保険者や事業主の理解が得られるのかというものもあり、**部会として意見はまとまらなかった**。」とされ、「政府においては、保険料や積立金の用途を明確にして、基礎年金をめぐる仕組みの透明性向上を図り国民にわかりやすく丁寧に説明し、課題についての関係者の理解に努めるとともに、将来の水準確保に向け、マクロ経済スライドの早期終了の措置に関して、上記の経済が好調に推移しない場合に発動されうる備えとしての位置づけの下、さらに検討を深めるべきである。」とされました。

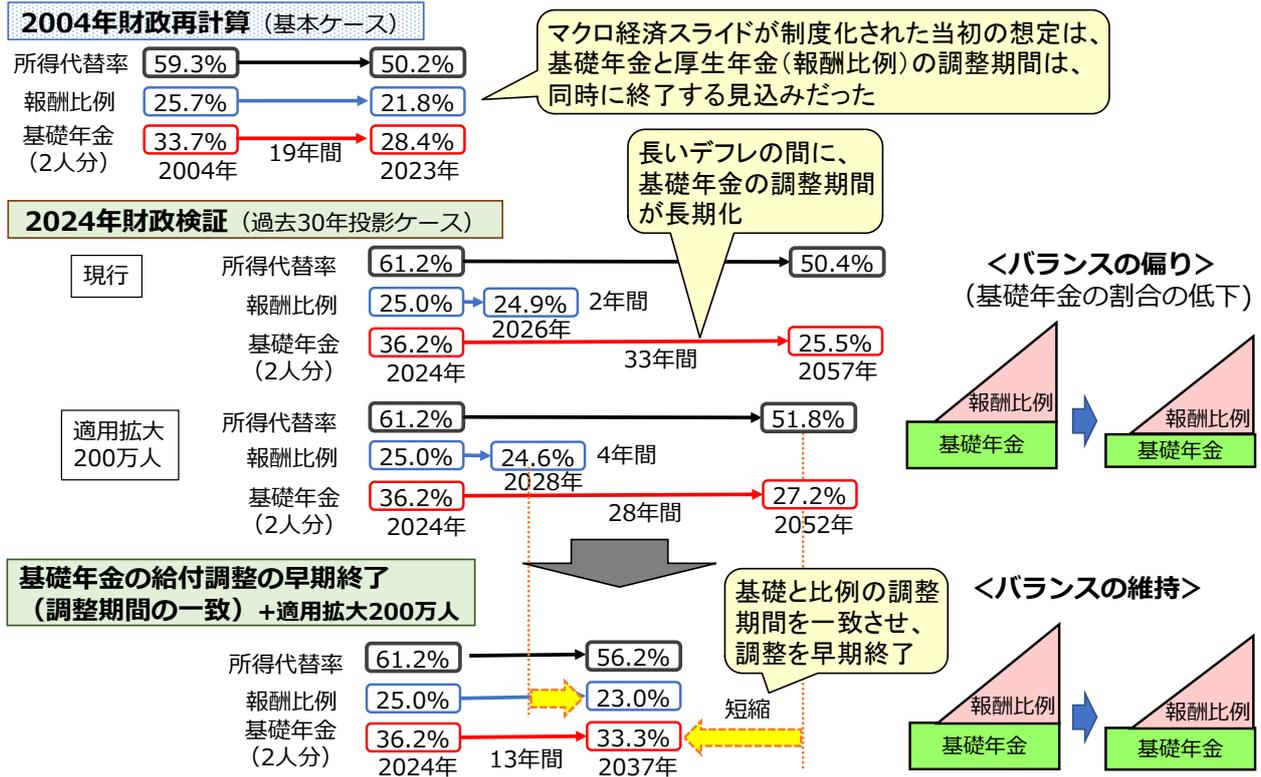
この「備えとしては」という表現は、年金部会では12月24日の議論の整理で初めて使われた表現です。これは、同日の参考資料2でも配られた「年金制度改革に向けた提言」（令和6年12月18日 **自由民主党 政務調査会 社会保障制度調査会 年金委員会・医療委員会**）で、「**政府・与党は「成長型経済」への移行を目指し取り組みを進めているところであり、その移行、継続の実現こそ重要**である。厚生労働省が提案している基礎年金のマクロ経済スライドの調整期間の早期終了は、**今後の経済が好調に推移しないリスクシナリオが実現する場合に発動されうる備えとして位置付けられるべき**である。この場合の実施に伴う**国庫負担の増加**については、**安定財源を確保すべき**である。」としていることを踏まえたものです。

これを踏まえて、厚生労働省が1月末の与党の会議で説明した資料では、

- ① **マクロ経済スライドの早期終了を発動**するかどうかは、**経済情勢及び安定財源の確保の状況等を踏まえて、次期財政検証（2029年予定）後に判断の上、別に法律で定める年度以降の発動**とすることを法案上に規定する。
- ② 「備え」の具体的な対応を明確にするため、**発動する場合の仕組み（調整期間の一致や基礎年金拠出金の仕組みの変更）は法案上に規定**する。
- ③ 上記を前提に、**厚生年金のマクロ経済スライドの調整期間を次期財政検証の翌年度までの時限で継続**する。

としています。

図表4 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）



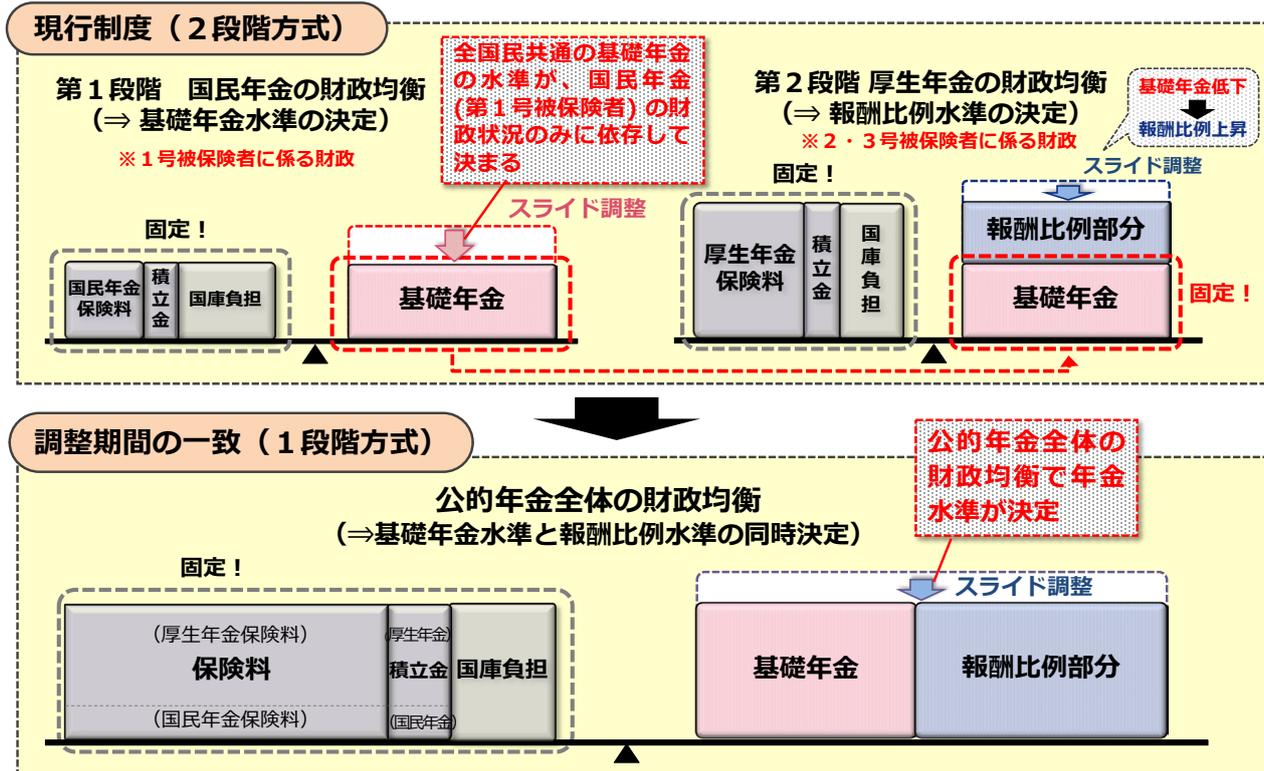
(資料) 2024年11月25日 年金部会 資料1 (p3、p30)、2025年1月 厚生労働省資料を基に作成

マクロ経済スライドの早期終了は、具体的には、図表5にあるように、マクロ経済スライドの調整期間を一致させるように調整終了年度の決定方法を現行の2段階方式から1段階方式に見直すとともに、図表6にあるように、基礎年金拠出金の仕組みを見直して、各制度からの基礎年金拠出金の額は、毎年の保険料で賄う部分については現行と同じ加入者割としつつ、積立金で賄う部分については各制度の積立金の額により按分して計算するよう見直すものです。(仕組みの詳細やその考え方については本連載の第11回参照)

マクロ経済スライドの早期終了の仕組みの発動を、2029年の次期財政検証後に判断することとして先送りしたとしても、それまでの間、厚生年金のマクロ経済スライド調整を継続しておけば、その後で発動することにより、同じ効果を得ることができます。

また、これにより、基礎年金水準上昇に伴う国庫負担の増加に対応した財源確保の議論についても、5年後に保留することができます。5年後の2030年改正で、被用者保険の適用拡大をさらに進める(例えば週10時間以上の短時間労働者への適用拡大など)ことにより、基礎と比例の調整期間の差がさらに縮小しますので、調整期間一致による基礎年金水準上昇に伴う国庫負担の増加幅も小さくなり、議論が行いやすくなります。

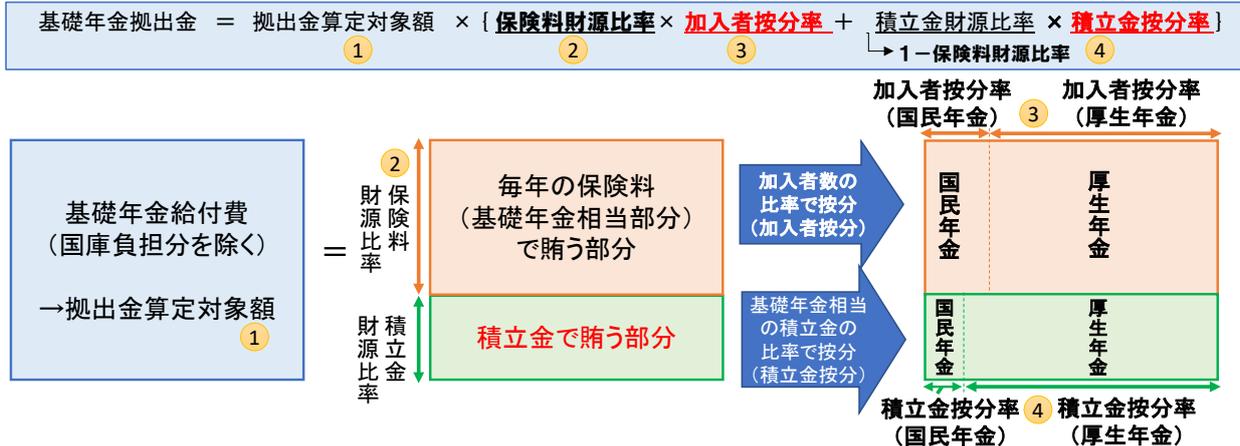
図表5 マクロ経済スライドの調整期間を一致させる場合の調整終了年度の決定方法



（資料）2024年11月25日 社会保障審議会年金部会 資料1（p31）

図表6 基礎年金拠出金の仕組みの見直し案

- 基礎年金の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）には、基礎年金拠出金の算定方法の見直しが必要。
- 各制度からの基礎年金拠出金の額は、**毎年の保険料で賄う部分については現行と同じ加入者割としつつ、積立金で賄う部分については各制度の積立金の額により按分して計算。** ※被用者年金一元化後の厚生年金拠出金の計算と同様の仕組み



- ① 「拠出金算定対象額」は、基礎年金給付費から特別国庫負担（国年免除者への給付費等）を除いた額
- ② 保険料財源比率は、国庫負担を除いた支出のうち、保険料で賄う部分の比率。  
→ 財政均衡期間（概ね100年）における保険料財源分と積立金財源分の関係に応じ、財政検証毎に設定。
- ③ 加入者按分率 =  $\frac{\text{各制度の拠出金算定対象者数}}{\text{全制度の拠出金算定対象者数の合計}}$  ※ 現行の基礎年金拠出金按分率と同じ。「拠出金算定対象者数」は、1号保険料納付者数及び2号・3号被保険者数
- ④ 積立金按分率 =  $\frac{\text{各制度の前年度末積立金（1階相当）}}{\text{全制度の前年度末積立金（1階相当）の合計}}$  ※ 厚生年金については財政検証における見直しをもとに1階相当分の積立金を算出

（資料）2024年11月25日 社会保障審議会年金部会 資料1（p19）

## 5. 遺族年金制度の見直し

### (1) 高齢期より前の遺族厚生年金の見直し

遺族基礎年金については、2014（平成26）年4月から支給対象を従前の母子家庭から父子家庭へと拡大する見直しが行われました。しかし、**遺族厚生年金**では、依然として、制度創設当初の**男性が主たる家計の担い手であるという考え方を内包した制度設計**が残っています。

具体的には、20代から50代に死別した**子のない配偶者に対する遺族厚生年金**は、死別時に**30歳未満の妻には有期給付、30歳以上の妻には期限の定めのない終身の給付**を行っています。加えて、妻については受給権取得当時の年齢が40歳以上65歳未満である中高齢の寡婦のみを対象とする**中高齢寡婦加算**（遺族基礎年金の4分の3に相当する額）もあります。一方で、**夫に対しては55歳以上での死別に限定**されており、その場合でも、**60歳未満は支給停止**される仕組みであり、**制度上の大きな男女差**が残っています。

年金部会の議論の整理でも、「遺族厚生年金において、**女性の就業の進展、共働き世帯の増加等の社会経済状況の変化**を踏まえ、男性が主たる生計維持者であることを前提とした考え方を改め、**制度上の男女差を解消**し、男女それぞれが拠出する保険料を等しく給付に結びつけていく観点から、20代から50代に死別した子のない配偶者に対する遺族厚生年金の給付について時間をかけながら段階的に見直すこととし、事務局から提案があった（中略）見直し案について概ね意見が一致した。」としています。

厚生労働省の見直し案の概要は次のとおりです。

- ① **20代から50代に死別した子のない配偶者に対する遺族厚生年金を、配偶者の死亡といった生活状況の激変に際し、生活を再建することを目的とする給付と位置づけ、男女とも原則5年間の有期給付として年齢要件に係る男女差を解消**します。（図表7参照）
- ② 有期給付化に当たっては、有期給付の生活再建という観点から、保障を手厚くするため、次の3つの配慮措置が行われます。（図表8参照）

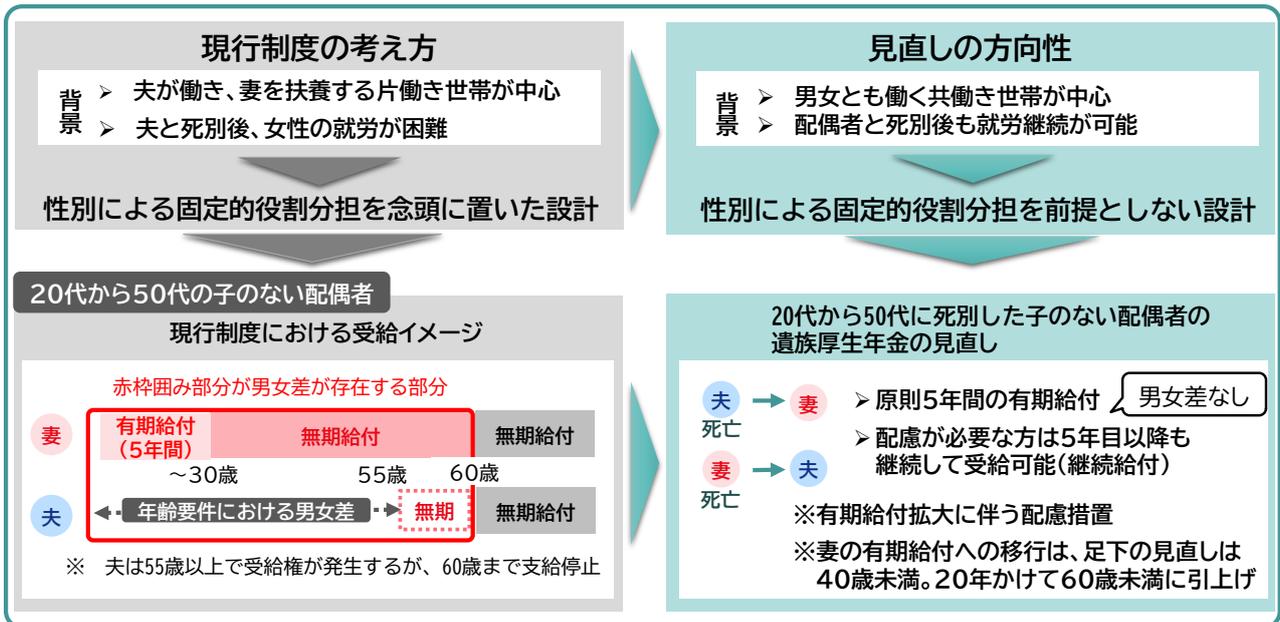
「**死亡分割制度**」は、離婚時の年金記録分割の仕組み（離婚時分割）と同様に、**死亡者の婚姻期間における厚生年金への加入期間の標準報酬月額等を分割**することで、**残された遺族の将来の老齢厚生年金を増加させる仕組み**であり、有期給付の遺族厚生年金を受給後に失権した者を対象とします。第3号被保険者である期間における分割割合は、離婚時分割に倣って2分の1とします。一方で、双方が厚生年金に加入していた婚姻期間における分割割合は、2分の1で合意したものと擬制します。

「**有期給付の遺族厚生年金に係る収入要件の撤廃**」は、配偶者との死別による生活状況の激変や、有期給付の目的である被保険者の死亡による収入減少を受けた場合の生活再建の必要性は収入の多寡にかかわらず存在することに着目して行うものです。

「**有期給付加算**」は、現行制度の遺族厚生年金よりも金額を充実させ、**死亡者の老齢厚生年金の4分の1相当額を遺族厚生年金に加算**するものです。

図表 7

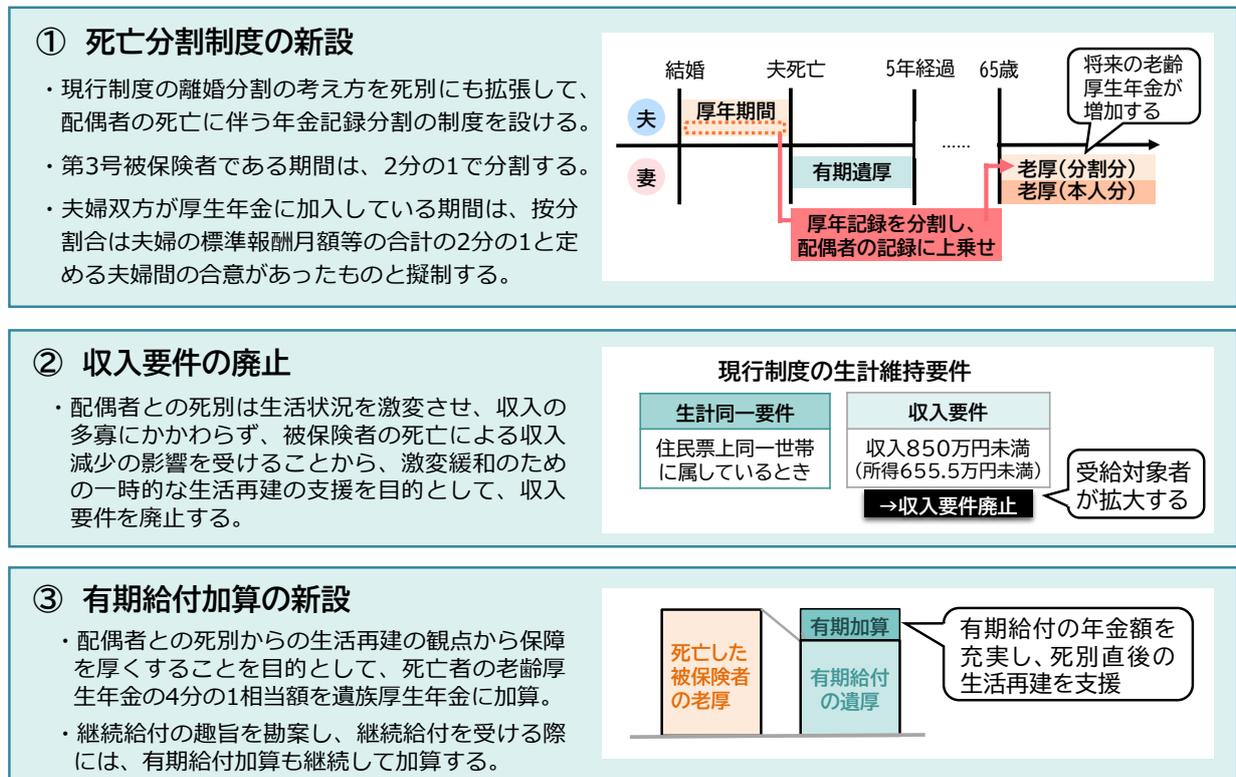
## 高齢期より前の遺族厚生年金の見直し



(資料) 2024年7月30日 社会保障審議会年金部会 資料4 (p3)、12月10日 同部会 資料3 (p3、p4、p7) に基づき作成

図表 8

## 有期給付化に伴う配慮措置(遺族厚生年金)



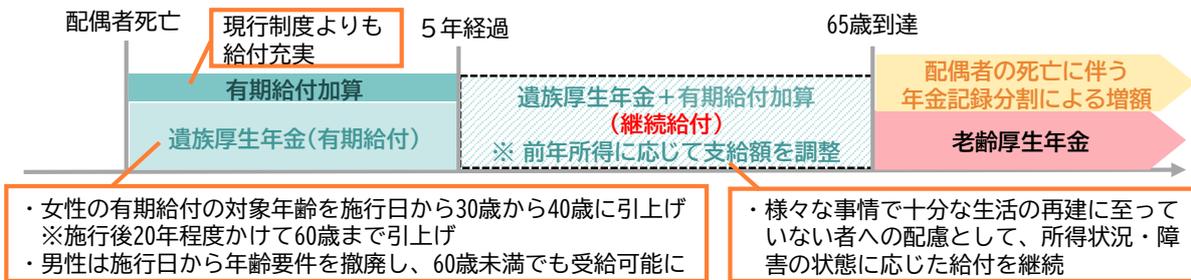
(資料) 2024年7月30日 社会保障審議会年金部会 資料4 (p7)、12月10日 同部会 資料3 (p15、p16) に基づき作成

- ③ 有期給付化に当たっては、様々な事情により十分な生活再建に至らず、引き続き遺族厚生年金による生活保障の必要性が高い状況にある者への支援の必要性の観点から、**所得状況や障害の状態**によっては、原則5年間の有期給付が終了した以降も**最長65歳到達まで継続して給付（継続給付）**を受給できることとします。（図表9参照）

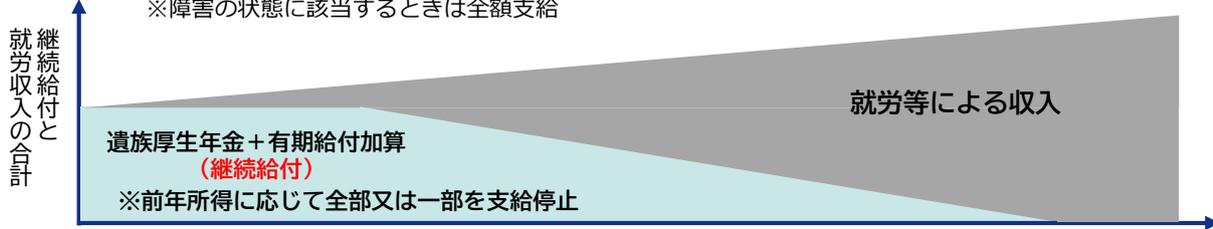
継続給付については、その趣旨を勘案し、後述する有期給付加算を含めた額を基本とし、所得の状況に応じて支給額を調整しますが、調整に当たっては、**収入と支給額の合計額が緩やかに上昇する仕組み**とします。

図表9 様々な事情によって十分な生活の再建に至っていない者等に対する継続給付

- 5年間の有期給付の支給終了後、様々な事情によって十分な生活の再建に至っておらず、引き続き遺族厚生年金による生活保障の必要性が高い状況にある者への配慮の観点から、**5年間の有期給付終了後も、遺族厚生年金の支給を継続**。  
 (対象) ・ **障害年金受給権者** (有期給付の支給終了日前に受給権が発生しているもの) で、現に障害の状態にある者  
 ・ **前年所得に基づいて支給継続を判定する者** (全額支給停止となったときから2年が経過したときに失権)  
 ※継続給付は、最長でも自らの老齢厚生年金の受給権が発生する65歳到達時点で失権



収入の増加に伴い収入と継続給付の合計額が緩やかに上昇する仕組みとする  
 (例えば、国民年金保険料の全額免除基準所得を超える所得3に対して年金1を支給停止)  
 ※障害の状態に該当するときは全額支給



(資料) 2024年12月10日 社会保障審議会年金部会 資料3 (p11, p12) に基づき作成

- ④ **18歳未満の子を養育している配偶者については、子が18歳に到達する年度末までの給付内容は現行通り**ですが、それ以降も引き続き養育費用が必要な場合や、本格的な就労に向けた準備期間となる場合が想定されることから、**子が18歳に到達して遺族基礎年金が失権した後も原則5年間の有期給付を受給**できることとし、所得状況や障害の状態に応じてはさらにその後の継続給付の受給も可能とします。（図表10参照）

図表10 18歳未満の子のある配偶者に対する遺族給付

○18歳未満の子のある配偶者に対する遺族厚生年金については、子の18歳到達年度末を迎えた後も、引き続き養育費用が必要であったり、本格的な就労に向けた準備期間が想定されることから、**子が18歳到達年度末を迎えて遺族基礎年金失権後から5年間の有期給付**とする。

※子のある妻の遺族基礎年金が30歳前に失権した場合は、当該妻の遺族厚生年金は当該失権した日から5年間の有期給付となる現行制度における仕組みを踏襲する。



(資料) 2024年12月10日 社会保障審議会年金部会 資料3 (p9、p10) に基づき作成

- ⑤ 男女差の解消に伴い、死別時に60歳未満の男性は施行時点から新たに有期給付の受給が可能となります。**女性は、30歳未満という現行の有期給付の対象年齢を段階的に引き上げる**こととし、**施行時点では既に男女間の賃金水準の差が一定程度縮小している40歳未満を対象年齢**とします。その後は、現に存在する男女の就労環境の違いを考慮するとともに、現行制度を前提に生活設計している者に配慮する観点から、**20年程度の時間をかけて60歳未満まで引き上げ**ます。(図表11、12参照)
- ⑥ 女性のみが対象となっている**中高齢寡婦加算**は、十分な時間をかけて**加算措置を終了**します。その際、激変緩和の観点から経過措置を設け、施行日前に加算を受給している者は対象とせず、新規に加算が発生する場合のみを対象にし、**十分な時間をかけて段階的に逡減**させるとともに、**受け取り始めた年金額は受け取り終了まで変化させない**こととします。

図表 1 1

有期給付化の具体的な施行イメージ (その1)

- 施行日から、新たに60歳未満の夫を有期給付の遺族厚生年金の対象に加える。また、子のない妻の有期給付の対象年齢を施行日から40歳に引き上げ、その後、相当期間をかけて段階的に対象年齢を引き上げる。
- 施行日から、有期給付の遺族厚生年金を対象とする有期給付加算を加算する。
- 中高齢寡婦加算は施行日以降、年度ごとに加算額を段階的に逓減し、最終的に廃止する。その上で施行日以降に新規発生する中高齢寡婦加算は、新規発生する年度に応じた加算額とし、受け取り始めた時点の加算額は、受け取り終了まで変わらない。

施行年度	遺族厚生年金の受給権取得当時の年齢別 受給する遺族給付のイメージ
現行制度	<p>妻: 30歳 有期給付 (45歳-60歳 中高齢寡婦加算) 無期給付 (60歳-65歳)</p> <p>夫: 40歳 有期給付 (45歳-60歳 中高齢寡婦加算) 無期給付 (60歳-65歳)</p> <p>年齢要件における男女差</p>
N年度～	<p>① 新たに60歳未満の夫を有期給付の支給対象に追加 ② 妻の有期給付対象年齢の段階的引き上げ開始 ③ 有期給付加算の新設 ④ 中高齢寡婦加算額の見直し</p> <p>妻: 30歳 有期給付加算 (30歳-40歳 ③) 有期給付 (40歳-65歳) 無期給付 (60歳-65歳)</p> <p>夫: 30歳 有期給付加算 (30歳-40歳 ③) 有期給付 (40歳-65歳) 無期給付 (60歳-65歳)</p> <p>④ 中高齢寡婦加算(新規受給者について逓減)</p>
N+5年度	<p>② 妻の有期給付対象年齢の段階的引き上げ</p> <p>妻: 30歳 有期給付加算 (30歳-40歳) 有期給付 (40歳-65歳) 無期給付 (60歳-65歳)</p> <p>夫: 30歳 有期給付加算 (30歳-40歳) 有期給付 (40歳-65歳) 無期給付 (60歳-65歳)</p> <p>中高齢寡婦加算(新規受給者について逓減)</p>

(資料) 2024年7月30日 社会保障審議会年金部会 資料4 (p10)

図表 1 2

有期給付化の具体的な施行イメージ (その2)

施行年度	遺族厚生年金の受給権取得当時の年齢別 受給する遺族給付のイメージ
N+10年度	<p>② 妻の有期給付対象年齢の段階的引き上げ</p> <p>妻: 30歳 有期給付加算 (30歳-40歳) 有期給付 (40歳-65歳) 無期給付 (60歳-65歳)</p> <p>夫: 30歳 有期給付加算 (30歳-40歳) 有期給付 (40歳-65歳) 無期給付 (60歳-65歳)</p> <p>中高齢寡婦加算(新規受給者について逓減)</p>
N+15年度	<p>② 妻の有期給付対象年齢の段階的引き上げ</p> <p>妻: 30歳 有期給付加算 (30歳-40歳) 有期給付 (40歳-65歳) 無期給付 (60歳-65歳)</p> <p>夫: 30歳 有期給付加算 (30歳-40歳) 有期給付 (40歳-65歳) 無期給付 (60歳-65歳)</p> <p>中高齢寡婦加算(新規受給者について逓減)</p>
N+20年度	<p>○年齢要件の男女差の解消</p> <p>妻: 30歳 有期給付加算 (30歳-40歳) 有期給付 (40歳-65歳) 無期給付 (60歳-65歳)</p> <p>夫: 30歳 有期給付加算 (30歳-40歳) 有期給付 (40歳-65歳) 無期給付 (60歳-65歳)</p> <p>中高齢寡婦加算(新規受給者について逓減)</p>
N+25年度	<p>※次期改正における最終的な姿 ○新規の中高齢寡婦加算終了</p> <p>妻: 30歳 有期給付加算 (30歳-40歳) 有期給付 (40歳-65歳) 無期給付 (60歳-65歳)</p> <p>夫: 30歳 有期給付加算 (30歳-40歳) 有期給付 (40歳-65歳) 無期給付 (60歳-65歳)</p>

(資料) 2024年7月30日 社会保障審議会年金部会 資料4 (p11)

## (2) 親と同居する子に対する遺族基礎年金の支給停止規定の見直し

遺族基礎年金は子を抱える配偶者や自ら生計を維持することができない子に対し、生活の安定を図ることを目的とする給付ですが、現行制度では子に対する遺族基礎年金は、父又は母と生計を同じくするときは、その父又は母が遺族基礎年金の受給権を有していない場合でも、支給停止されています。

例えば、離婚後に親の一方が亡くなり、その後元配偶者である親に引き取られた場合には、子に対する遺族基礎年金は支給停止されます。

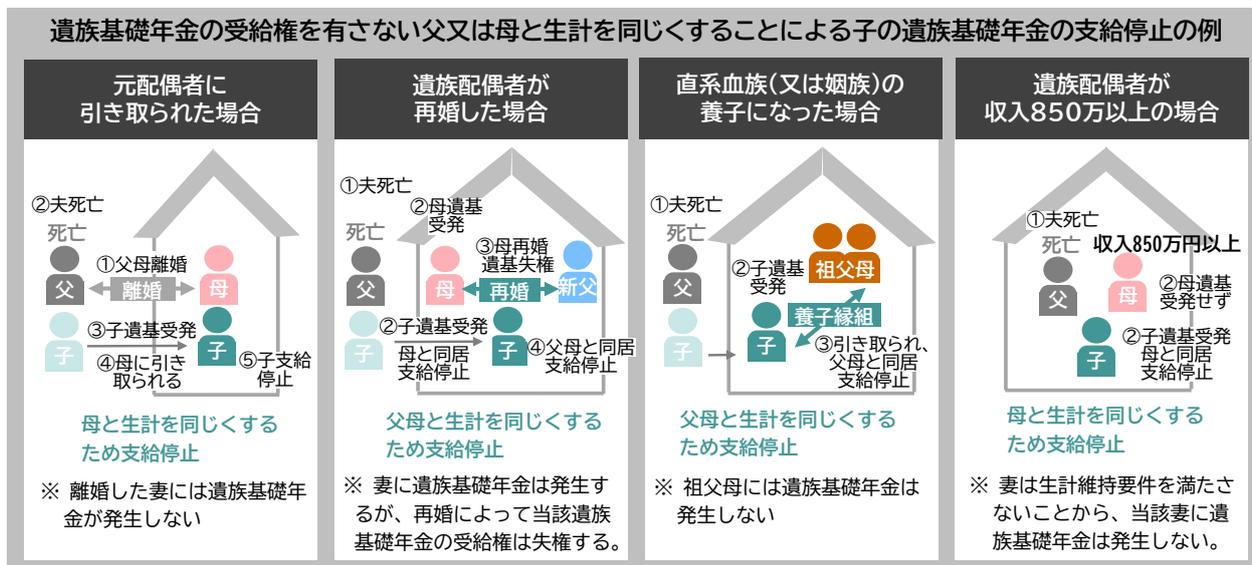
離婚の増加などで子を取り巻く家庭環境は変化しており、子自身の選択によらない事情で遺族基礎年金が支給停止されることは、子の生活の安定を図るという遺族基礎年金の目的からみて適切ではありません。また、現行の遺族厚生年金ではこのような支給停止の規定はありません。

厚生労働省の見直し案では、遺族基礎年金について子が置かれている状況によって支給が停止される不均衡を解消するため、生計を同じくする父又は母があることによる支給停止規定を見直し、遺族基礎年金が支給されるように見直すこととしています。（図表13参照）

図表 1 3 親と同居する子に対する遺族基礎年金の支給停止規定の見直し

○自らの選択によらない事情で子が置かれている状況によって遺族基礎年金が支給停止されることのないように、下記のケースのような生計を同じくする父又は母があることによる支給停止規定を見直す。

※子に対する遺族厚生年金には、生計を同じくする父又は母があることによる支給停止規定は存在しない。



すべてのケースで子に遺族基礎年金が支給されるように見直す

(資料) 2024年12月10日 社会保障審議会年金部会 資料3 (p17) 一部省略

### (3) 遺族厚生年金の受給権者の老齢年金の繰下げ受給を可能とする見直し

現行制度では、遺族厚生年金の受給権者は、老齢年金（基礎年金・厚生年金）の繰下げ受給はできない規定となっています。

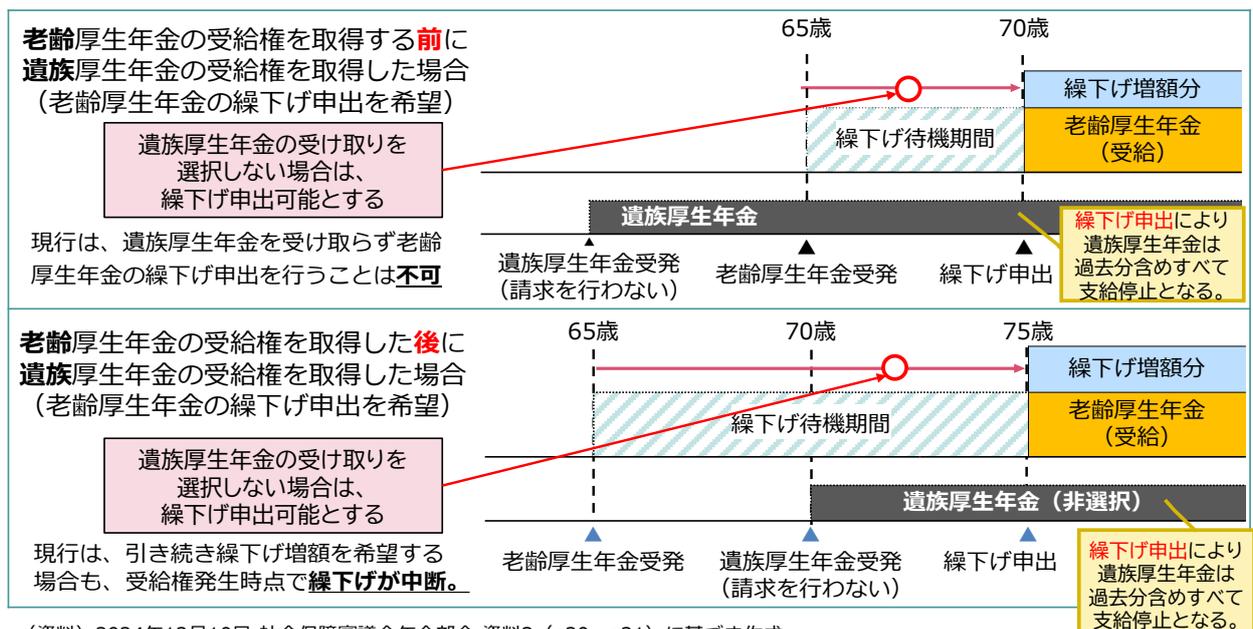
例えば、専業主婦や厚生年金が適用されない働き方だった妻が、若いときに短い期間だけ厚生年金に加入していた場合も、妻が亡くなると少額ですが夫に遺族厚生年金の受給権が発生します（現行制度でも、遺族厚生年金は、夫についても、妻の死亡時に55歳以上の場合には60歳から支給）。また、共働きの場合も、老齢厚生年金と遺族厚生年金の併給調整では、本人の老齢厚生年金が優先されますので、老齢厚生年金の額が遺族厚生年金の額よりも多いときは、遺族厚生年金は全額が支給停止ですが、法律上は、受給権が生じているため、繰下げ制度を利用できません。

このため、厚生労働省の見直し案では、高齢者の就労が進展し、今後繰下げ制度の利用者が増える可能性がある中で、年金を増額させたいという受給者の選択を阻害しない観点から、遺族厚生年金の受給権者の老齢年金について、一定の条件を満たす場合に繰り下げ申出を認める見直しを行うとしています。

具体的には、**老齢基礎年金**については、**繰下げ申出を認めることと**されます。また、**老齢厚生年金**については、**繰下げ申出前に遺族厚生年金の請求を行わない場合には、繰下げ申出を認めることと**されます。（図表14参照）

図表14 遺族厚生年金受給権者の老齢年金の繰下げ申出の見直し

- 現行制度では、遺族厚生年金の受給権者は、老齢（基礎・厚生）年金の繰下げ受給はできない。
- 高齢者の就労が進展し、今後繰下げ制度の利用者が増える可能性がある中で、**年金を増額させたいという受給者の選択を阻害しない観点**から、遺族厚生年金受給権者による老齢年金の繰下げ申出を可能とするよう見直す。
  - ・老齢基礎年金については、繰下げ申出を認める。
  - ・老齢厚生年金については、繰下げ申出前に遺族厚生年金の請求を行わない場合には、繰下げ申出を認める。



## 6. 子の加算と配偶者の加給年金の見直し

### (1) 年金制度における子の加算の見直し

公的年金制度では、子や配偶者のいる世帯に対して、生活保障を目的としてその扶養の実態に着目し、子や配偶者に係る加算を行っています。

子に係る加算としては、障害基礎年金・遺族基礎年金の子に係る加算や老齢厚生年金の加給年金がありますが、その金額は子の人数に応じて異なり、第3子以降の子への加算額は第1子・第2子への加算額に比べて少なくなっています。

厚生労働省の見直し案では、次の見直しを行うとしています。(図表15参照)

- ① 第1子・第2子と同額となるまで**第3子以降の支給額を増額し、子の人数にかかわらず一律の給付に改める。**
- ② 加算額について、第1子・第2子を含め全体として子に係る加算額を引き上げることとし、令和6年度額で、現行の第2子まで年額234,800円、第3子以降78,300円を、**一律281,700円に引き上げる**(第2子までの年額から20%増額)。これは、現在の受給者も引上げの対象とする。
- ③ これまで加算対象ではなかった**障害厚生年金や遺族厚生年金、老齢基礎年金**についても**加算対象**に拡大する。(基礎年金と厚生年金のいずれも加算の要件を満たす場合は、厚生年金を優先して併給調整を行う。)
- ④ 子に係る加算の対象となる子について**国内居住要件**を設ける。

図表 1 5 年金制度における子の加算の見直し

- ・子に係る加算を、厚生年金・基礎年金のいずれにおいても**年金の種別に拠らない共通の制度**(厚生年金を優先する併給調整)とし、子の出生順位にかかわらず**一律の金額を加算**とする。⇒ **一律281,700円**(年額)
- ・また加算対象の子に**国内居住要件**を設ける。

	老齢年金	障害年金	加給年金の共通化	遺族年金
<b>厚生年金</b>	<b>《子》加給年金(支給額を増額)</b> ・厚生年金の加入期間→ <b>10年に短縮</b> ・65歳到達時に生計維持 ・子が18歳になる年度末まで※ 【支給額】第2子まで：234,800円 第3子以降：78,300円 → <b>一律の金額を加算</b> 【加算件数】3.6万人(推計)	<b>《子》加給年金(対象に追加)</b> ・障害等級1級・2級に該当、生計維持 ・子が18歳になる年度末まで※ 【支給額】 <b>一律の金額を加算</b> 【加算件数】4.3万人(推計) ※障害等級1・2級に該当する障害の状態にある子は20歳まで		<b>《子》加給年金(対象に追加)</b> ・死亡当時に生計維持 ・子が18歳になる年度末まで※ 【支給額】 <b>一律の金額を加算</b> 【加算件数】7.3万人(推計)
<b>基礎年金</b>	<b>《子》額の加算(対象に追加)</b> ・65歳到達時に生計維持 ・子が18歳になる年度末まで※ 【支給額】 <b>一律の金額を加算</b> (加入期間に応じた金額の調整を検討) 【加算件数】2.2万人(推計)	<b>《子》額の加算(支給額を増額)</b> ・障害等級1級・2級に該当、生計維持 ・子が18歳になる年度末まで※ 【支給額】第2子まで：234,800円 第3子以降：78,300円 → <b>一律の金額を加算</b> 【加算件数】11.1万人(推計)	<b>加算額の共通化</b>	<b>《子》額の加算(支給額を増額)</b> ・死亡当時に生計維持 ・子が18歳になる年度末まで※ 【支給額】第2子まで：234,800円 第3子以降：78,300円 → <b>一律の金額を加算</b> 【加算件数】4.4万人(推計)

基礎年金と厚生年金のいずれも子に係る加算の受給要件を満たす場合は、厚生年金を優先し併給調整を行う。

「保険料納付済期間+免除期間」が25年(300月)未満の場合

$$\text{加算額} = \text{子の加算額(満額)} \times \frac{\text{保険料納付済期間} + \text{保険料免除期間}}{300\text{月}}$$

**加算額の共通化**

(注) 件数は令和4年度時点での推計、金額は令和6年度

(資料) 2024年12月3日 社会保障審議会年金部会 資料1 (p6、p7、p8)、2025年1月の厚生労働省資料に基づき作成

年金部会の議論の整理では、「近年、子ども・子育て支援に関する施策を充実する観点から、児童手当や児童扶養手当等子どもへの給付の拡充が図られている。賦課方式で運営されている年金制度にとって、次世代の育成は制度の根幹を維持するために必要であり、次代の社会を担う子どもの育ちを支援し、子を持つ年金受給者の保障を支援する観点から取組を強化する方向性については概ね意見が一致した。」としています。

なお、「老齢基礎年金等に子に係る加算を拡大することについては、慎重な意見が複数あった。」としていますが、私は、老齢、障害と遺族、基礎年金と厚生年金の種別にかかわらず、子に係る加算と加算額を共通化することは、シンプルでわかりやすい制度につながると思います。

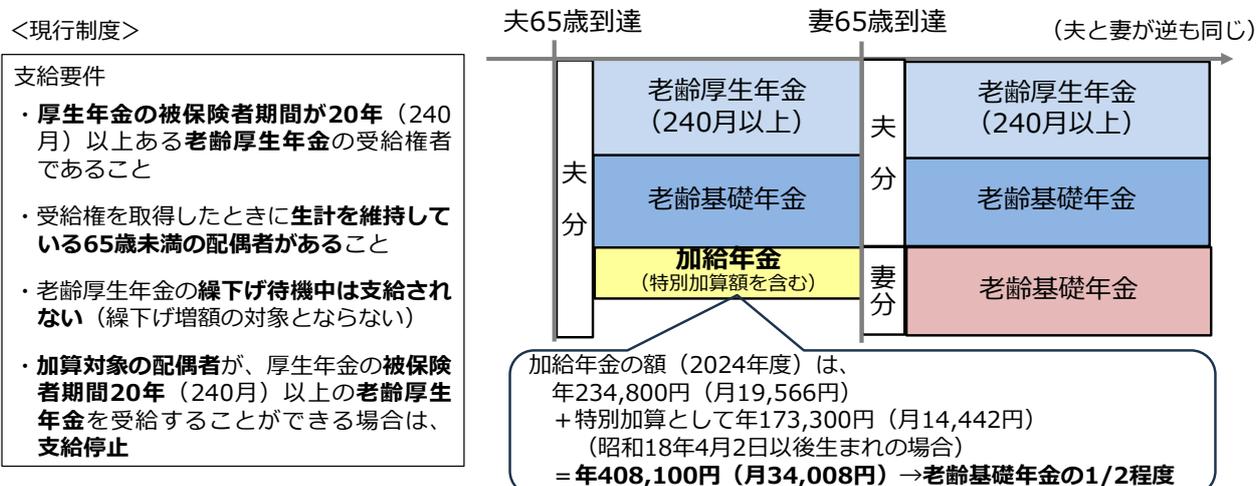
## (2) 老齢厚生年金の配偶者加給年金の見直し

年金部会の議論の整理では、「老齢厚生年金における配偶者に係る加給年金について、社会状況の変化等によりその役割が縮小していることを踏まえ、将来的な廃止も含めて見直す方向性については概ね意見が一致した。今回の改正では、新たに対象となる者の支給額を見直すこととするが、加給年金を前提に生活している者への配慮から、現在の受給者は見直しの対象としないことが適当である。」としました。

厚生労働省の見直し案では、配偶者の加給年金は、令和6年度額で、現行の年額408,100円から、**年額367,200円に引き下げる（10%の減額）**としています。現在の受給者は見直しの対象とせず、施行日については検討中です。（図表16参照）

図表16 老齢厚生年金の配偶者加給年金の見直し

- 夫婦がともに65歳に到達し、基礎年金を受給するまでの間（一方が65歳以上、その配偶者が65歳未満である間）は、老齢厚生年金の加算として、**配偶者加給年金が支給**されている。
  - ※昭和60年改正で第3号被保険者制度を導入した際、旧法の計算方法の考え方（夫の年金で夫婦2人が生活できる給付設計）から、妻の基礎年金部分と配偶者加給年金部分等を切り出し、その部分を妻の老齢基礎年金とした上で、配偶者加給年金は配偶者が老齢基礎年金を受給できる65歳までの間の有期給付とされた。その際、特別加算が設けられ、特別加算を合算した配偶者加給年金額が、**老齢基礎年金の満額の2分の1の額**となるように設定された。
- 女性の就業率の向上に伴う共働き世帯の増加など社会状況の変化等を踏まえ、扶養する年下の配偶者がいる場合にのみ支給される配偶者に係る加算の役割は縮小していくと考えられることから、**現在受給している者への支給額は維持した上で、将来新たに受給権を得る者に限って支給額を見直す。**（令和6年度額で**年額408,100円 → 年額367,200円**）



（資料）2024年12月3日 社会保障審議会年金部会 資料1（p9、p19）、2025年1月の厚生労働省資料に基づき作成

## 7. 公的年金制度のその他の改正事項

このほか、年金部会の議論の整理では、その他の改正事項として、次の改正事項が挙げられています。

### ① 障害年金の支給要件の特例の延長

直近1年間に保険料の未納がなければよいとする特例について、令和8（2026）年3月末までの時限措置を**10年延長**

### ② 国民年金保険料の納付猶予制度の延長

令和12（2030）年6月までの時限措置を**5年延長**

### ③ 国民年金の高齢任意加入の特例の延長

65歳以上70歳未満で老齢基礎年金受給に必要な資格期間の10年間の要件を満たすことができない者を対象に、国民年金に加入して保険料を納付することにより年金の受給権に結びつけることができるようにする特例について、新たに65歳に到達する世代も利用できるよう、昭和40（1965）年4月1日生まれまでの特例を**昭和50（1975）年4月1日生まれまで対象**とするよう延長

### ④ 離婚時分割の請求期限の延長

離婚時分割の請求期限について、民法上の離婚時の財産分与に係る除斥期間が、離婚後2年間から5年間に延長されることに伴い、離婚後2年間から**5年間に伸長**

### ⑤ 脱退一時金制度の見直し

将来の年金受給に結び付けやすくするため、**再入国の許可を受けて出国した外国人は、当該許可の有効期間内は脱退一時金を請求できないこととする**。また、外国人の滞在期間の長期化や入管法等の改正法により育成就労制度が創設されることを踏まえ、**支給上限年数を現行の5年から8年に見直す**。

## 8. 企業年金・個人年金制度の見直し

企業年金・個人年金制度については、企業年金・個人年金部会の議論の整理で結論がまとめられた事項のうち、法律改正を要するものは、今回の年金改正法案に盛り込まれます。

また、企業年金・個人年金制度は、税制措置と深く結びついていることから、拠出限度額や加入可能年齢の見直しの具体的内容は、税制改正の議論のプロセスで決められます。2024年12月27日に閣議決定された「令和7年度税制改正の大綱」において、次のように決められており、年金制度改正法案や、税制改正に反映されます。

## ① 拠出限度額の引上げ

第2号被保険者の企業型DCの拠出限度額（現行：月額5.5万円）が、月額6.2万円に引き上げられます。

また、第2号被保険者のiDeCoの拠出限度額（現行：月額2.0万円又は2.3万円）も、月額6.2万円に引き上げられます。

一方、第1号被保険者の拠出限度額（iDeCoと国民年金基金で共通で、現行は月額6.8万円）が、月額7.5万円に引き上げられます。

また、企業型DCのマッチング拠出について、加入者掛金の額が事業主掛金の額を超えることができないとする要件が廃止されます。

## ② iDeCoの加入可能年齢の上限の引上げ

iDeCoの加入できる年齢等の対象は、現行では、国民年金被保険者（1号、2号、3号、国年任意加入）で、老齢基礎年金や老齢給付金を受給していない者となっています。

そこで、見直し案では、iDeCoについて、60歳以上70歳未満であって現行の個人型確定拠出年金に加入できない者のうち、個人型確定拠出年金の加入者・運用指図者であった者又は私的年金の資産を個人型確定拠出年金に移換できる者であって、老齢基礎年金及び個人型確定拠出年金の老齢給付金を受給していない者が、新たに対象に加えられます。拠出限度額は月額6.2万円です。

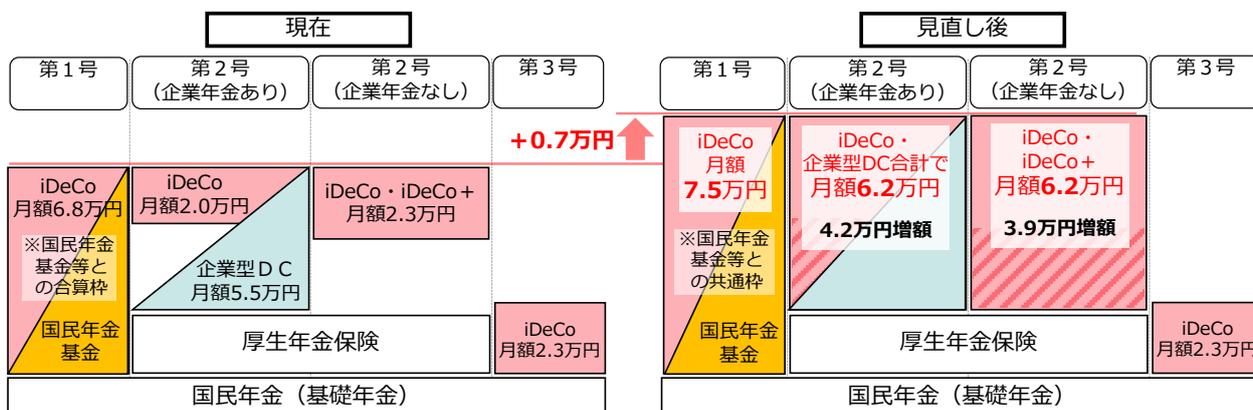
図表 1 7 企業年金・個人年金制度の見直し

### ○拠出限度額の引上げ

- ・第2号被保険者の企業型DCの拠出限度額を、月額6.2万円に引上げ（現行：月額5.5万円）
- ・第2号被保険者のiDeCoの拠出限度額を、月額6.2万円に引上げ（現行：月額2.0万円又は2.3万円）
- ・第1号被保険者の拠出限度額（iDeCoと国民年金基金で共通）を、月額7.5万円に引上げ（現行：月額6.8万円）
- ・企業型DCのマッチング拠出について、加入者掛金の額が事業主掛金の額を超えることができないとする要件を廃止

### ○iDeCoの加入可能年齢の上限の引上げ

- ・iDeCoについて、60歳以上70歳未満であって現行の個人型確定拠出年金に加入できない者のうち、個人型確定拠出年金の加入者・運用指図者であった者又は私的年金の資産を個人型確定拠出年金に移換できる者であって、老齢基礎年金及び個人型確定拠出年金の老齢給付金を受給していない者を新たに対象とする。拠出限度額は月額6.2万円。（現行：国民年金被保険者（1号、2号、3号、国年任意加入）で、老齢基礎年金や老齢給付金を受給していない者）



（資料）2024年12月26日 社会保障審議会企業年金・個人年金部会 参考資料1（p1）に基づき作成

## 9. 今後検討すべき残された課題

年金部会の議論の整理では、「今後検討すべき残された課題」として、①基礎年金の拠出期間の延長（45 年化）、② 障害年金の2つを挙げています。

### ① 基礎年金の拠出期間の延長（45 年化）

年金部会の議論の整理では、

「**基礎年金の拠出期間**については、その**前身である国民年金制度が 1961（昭和36）年に創設された時に20歳から60歳まで**と定められ、その後**60年以上変更されていない**。この間、**平均寿命の延伸**や**60代前半の就業率の上昇**など、社会経済状況は大きく変化している。

基礎年金の拠出期間の延長については、今回の財政検証及びオプション試算の結果では全体的に所得代替率が改善したことや、基礎年金のマクロ経済スライドの早期終了や被用者保険の適用拡大など基礎年金の給付水準の向上に資する他の事項も検討していることから、次期年金制度改革においては、国民に保険料負担を追加で求める基礎年金の保険料拠出期間（現行 40 年）の5年延長は行わないこととし、本部会において詳細な制度設計については議論しなかった。

これに対して、実現の優先順位について理解を示す意見や将来的な実現を求める意見があった。

**健康寿命の延伸や高齢者の就労進展等を踏まえると、基礎年金の拠出期間延長は、基礎年金の給付水準の向上を確保するために自然かつ有効で意義のある方策であると考えられる。引き続き、議論を行うべきである。」**

とされました。

基礎年金の拠出期間の45年化については、本連載の第3回（2024年3月）でも説明しましたように、平均余命と就労期間が伸びた中で、有意義で必要な改正論点です。昨年7月の時点で検討の先送りを当時の年金局長が表明しましたが、年金部会の議論では、多くの委員から重要性を指摘する意見もありました。次の2030年改正に向けて、再び議論を深めていくことが重要と考えます。

### ② 障害年金

年金部会の議論の整理では、

「**障害年金については、現時点で議論が求められる事項から中長期的な課題に至るまで様々な論点がある**。本部会では前者に着目して、**事後重症の場合に障害認定日に遡って年金を支給すべきかどうか**や、**障害厚生年金における初診日要件**について検討したが、制度の見直しの検

討には、制度上あるいは実務上の観点から、以下の点を整理していく必要があると考える。

- (1) 拠出制年金における社会保険の原理との関係の整理
- (2) 様々な障害がある中で、障害の認定判断に客観性を担保しその認定判断を画一的で公平なものとする必要性
- (3) 障害年金の目的や障害の認定基準のあり方と他の障害者施策との関連の整理

障害年金については、こうした点を整理しつつ、**社会経済状況や医療技術の進歩等を踏まえながら、様々な課題について引き続き検討すべき**である。」

とされました。

事後重症や初診日要件の論点は、本連載の第6回（2024年6月）でも説明しましたように、現行の障害年金の請求で難しさを感じるケースを緩和できる重要な論点です。今回は、年金局において、被用者保険の適用拡大や遺族年金の見直しなどの検討を優先して、障害年金の検討作業を深めることができず、昨年7月の時点で検討の先送りをした論点です。次の2030年改正に向けては、早めに障害年金実務に詳しい専門家も交えて、検討を深めておく必要があると考えます。

※本稿は、「年金時代」（社会保険研究所）に、2025年1月31日付けで掲載されたものです。

※本稿は、本稿執筆時点（2025年1月末）で検討されている年金制度改革案の状況を解説したものです。今後、厚生労働省で細部を精査して法律改正案を作成し、与党の法案審査を経て、3月上旬には法律改正案を国会に提出し、国会審議となる見込みです。本稿に用いた図表は、これまでの年金部会の資料等に基づきながら筆者において作成したものです。確定した内容は、法案提出後の厚生労働省の公表情報を参照してください。

※年金制度についての詳しい解説は、筆者の書籍「年金制度の理念と構造—より良い社会に向けた課題と将来像」([社会保険研究所](#)、2024年4月23日新刊)をご参照ください。

【筆者プロフィール】高橋俊之（たかはし としゆき）

1962年東京都生まれ。1987年東京大学法学部卒。厚生省入省。2004年から2008年まで社会保険庁で総務課企画官・企画室長。2015年から内閣府で大臣官房審議官（経済財政運営・経済社会システム担当）。2017年から厚生労働省で年金管理審議官、2019年から年金局長。2019年の財政検証、2020年の年金制度改革法案などを担当。2022年6月厚生労働省退官。同年10月より三井住友銀行顧問、株式会社日本総合研究所特任研究員。日本年金学会会員