2019(令和元)年財政検証結果を踏まえた年金制度改正について

今後の社会経済の構造的な変化

○ **より多くの人が、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正を仮定した試算(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。

年金制度改正の基本的な考え方

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

年金制度改正の主な内容

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
- 短時間労働者を被用者保険の適用対象とすべき事業所の企業規模要件を段階的に引き下げる。(現行500人超→100人超→50人超)
- 弁護士・税理士・社会保険労務士等の法律・会計事務を取り扱う士業を個人事業所の場合の適用業種に追加する。

②就労期間の延伸による年金の確保・充実
- 60～64歳の在職老齢年金制度(低在老)について、現行の28万円から65歳以上の在職老齢年金制度(高在老)と同じ47万円の基準に合わせる。
- 65歳以上について、在職中から、年金額の改定を毎年行い、早期に年金額を増額させる仕組み(在職定時改定)を導入する。
- 現在60歳から70歳の間となっている年金の受給開始時期の選択肢を、60歳から75歳の間に拡大する。

③企業年金・個人年金制度の見直し
- 確定拠出年金(企業型DC、個人型DC(iDeCo))の加入可能年齢を引き上げるとともに、受給開始時期等の選択肢を拡大する。
- 確定拠出年金における中小企業向け制度の対象範囲の拡大(100人以下→300人以下)、企業型DC加入者のiDeCo加入の要件緩和など、制度面・手続面の改善を図る。

④その他

2か月以上の雇用が見込まれる者の被用者保険の早期加入措置／「未婚のひとり親」「寡夫」の国民年金保険料申請全額免除基準等への追加／脱退一時金の支給上限年数の引上げ(3年→5年)／年金生活者支援給付金制度における所得・世帯情報の照会の対象者の見直し等／国民年金手帳から基礎年金番号通知書(仮称)への切替え／厚生年金保険法における日本年金機構の調査権限の整備／年金担保貸付事業の廃止　等

8

短時間労働者に対する被用者保険の適用拡大の概要

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～)**501人以上の企業で、月収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～)**500人以下の企業で、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 (2019年9月末までに)**更なる適用拡大について検討**を加え、その結果に基づき、必要な措置を実施。

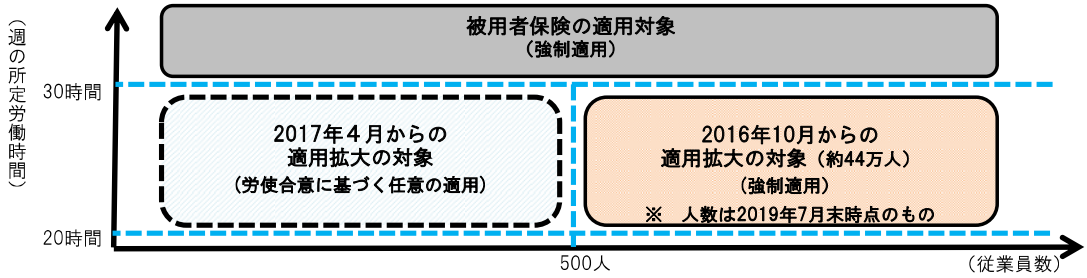
これまで
週30時間以上

①2016年10月～
(1)週労働時間20時間以上
(2)月額賃金8.8万円以上(年収換算で約106万円以上)
(所定労働時間や所定内賃金で判断し、残業時間(代)等を含まない)
(3)勤務期間1年以上見込み
(4)学生は適用除外
(5)従業員　501人以上の企業等
(適用拡大前の基準で適用対象となる労働者の数で算定)

②2017年4月～
左記(1)～(4)の条件の下、**500人以下の企業等**について、
- **民間企業は、労使合意に基づき、適用拡大を可能に**
- **国・地方公共団体は、適用**

③2019年9月末まで
更なる適用拡大について検討

＜被用者保険の適用拡大のイメージ＞



9

被用者保険の適用拡大を進めるにあたっての基本的な考え方

1．被用者にふさわしい保障の実現

- 被用者でありながら国民年金・国民健康保険加入となっている者に対して、被用者による支えあいの仕組みである厚生年金による保障（報酬比例の上乗せ給付）や健康保険による保障（病気や出産に対する傷病手当金や出産手当金の支給）が確保される。
- 保険料についても、被用者保険では労使折半の負担となる。

2．働き方や雇用の選択を歪めない制度の構築

- 労働者の働き方や企業による雇い方の選択において、社会保険制度における取扱いによって選択を歪められたり、不公平を生じたりすることがないようにする。
- 適用拡大などを通じて働き方に中立的な制度が実現すれば、働きたい人の能力発揮の機会や企業運営に必要な労働力が確保されやすくなることが期待できる。

3．社会保障の機能強化

- 適用拡大によって厚生年金の適用対象となった者は、定額の基礎年金に加え、報酬比例給付による保障を受けられるようになる。
- 適用拡大はどのような働き方であっても共通に保障される給付である基礎年金の水準の確保につながり、これによる年金制度における所得再分配機能の維持にも資する。

  （2014年（平成26年）及び2019年（令和元年）の財政検証のオプション試算においては、適用拡大の具体的内容に関して複数の仮定を置いた上で、上述の基礎年金水準の確保の効果が具体的に示された。）

被用者保険の適用拡大に係る見直し案①

【1】 短時間労働者への適用拡大

（1） 企業規模要件 ⇒ 今回の改正では、50人超規模の企業まで適用するスケジュールを明記する。具体的には、2024年10月に50人超規模の企業まで適用することとし、その施行までの間にも、できるだけ多くの労働者の保障を充実させるため、2022年10月に100人超規模の企業までは適用する。

（参考）見直しによって見込まれる影響（機械的推計）

	50人超	100人超	要件撤廃
■ 新たに適用となる人数	65万人（要件撤廃時の1/2程度）	45万人（要件撤廃時の1/3程度）	125万人
■ 所得代替率への効果（注1）（各段階の企業規模を仮に長期存置した場合）	およそ0．3%増	およそ0．2%増	およそ0．5%増
■ 国費への効果（医療・介護分のみ（注2））	430億円減	310億円減	800億円減
■ 事業主負担増（注3）	1,590億円増	1,130億円増	3,160億円増

（注1）所得代替率への効果は、2019年財政検証のケースⅢをもとに機械的に計算。
（注2）国費への効果については、長期的に見れば、適用拡大による基礎年金水準向上に伴う国庫負担増を考慮する必要があることに留意（たとえば2019年財政検証のケースⅢで機械的に計算すると、給付水準調整終了後の2047年度（約28年後）で50人超の場合は約1,100億円、要件撤廃の場合は2,100億円（2019年度価格）の国庫負担増となる）。
（注3）事業主負担増は、厚生年金保険料・健康保険料・介護保険料の負担を加味。
（注4）上記の推計は、今後の短時間労働者の増減や賃金動向によっては変わりうるもの。

【補足①】 企業規模要件の「従業員数」は、週労働時間が通常の労働者の3／4以上の者を指し、それ未満のパート労働者を含まない

パート比率約4割の企業の例

中小企業基本法上の「従業員数」（※パートを含む） ⇒ **80人**

被用者保険適用上の企業規模要件における「従業員数」（※パートを含まない） ⇒ **50人**

【補足②】 月ごとに従業員数をカウントし、直近12か月のうち6か月で基準を上回ったら適用対象となる
（※） 一度適用対象となったら、従業員数が基準を下回っても引き続き適用。ただし被保険者の3／4の同意で対象外となることができる

【補足③】 従業員数のカウントは、法人なら同一の法人番号を有する全事業所単位、個人事業主なら個々の事業所単位で行う

被用者保険の適用拡大に係る見直し案②

（2） 労働時間要件（週20時間） ⇒ まずは週20時間以上労働者への適用を優先するため、現状維持とする

【補足】 週20時間の判定は、基本的に契約上の所定労働時間によって行うため、臨時に生じた残業等を含まない
（※） 現行の運用では、実労働時間が2か月連続で週20時間以上となり、なお引き続くと見込まれる場合には、3か月目から保険加入。

（3） 賃金要件（月8.8万円） ⇒ 最低賃金の水準との関係も踏まえて、現状維持とする

【補足】 月8.8万円の判定は、基本給及び諸手当によって行う。ただし、残業代・賞与・臨時的な賃金等を含まない
（※） 判定基準に含まれないものの例：
- 臨時に支払われる賃金（結婚手当等）
- 1月を超える期間ごとに支払われる賃金（賞与等）
- 時間外労働に対して支払われる賃金、休日労働及び深夜労働に対して支払われる賃金（割増賃金等）
- 最低賃金において算入しないことを定める賃金（精皆勤手当、通勤手当及び家族手当）

（4） 勤務期間要件（1年以上） ⇒ 実務上の取扱いの現状も踏まえて撤廃し、フルタイムの被保険者と同様の2か月超の要件を適用する

【補足】 現行制度の運用上、実際の勤務期間にかかわらず、基本的に下記のいずれかに当てはまれば1年以上見込みと扱う
- 就業規則、雇用契約書等その他書面において契約が更新される旨又は更新される場合がある旨が明示されていること
- 同一の事業所において同様の雇用契約に基づき雇用されている者が更新等により1年以上雇用 された実績があること

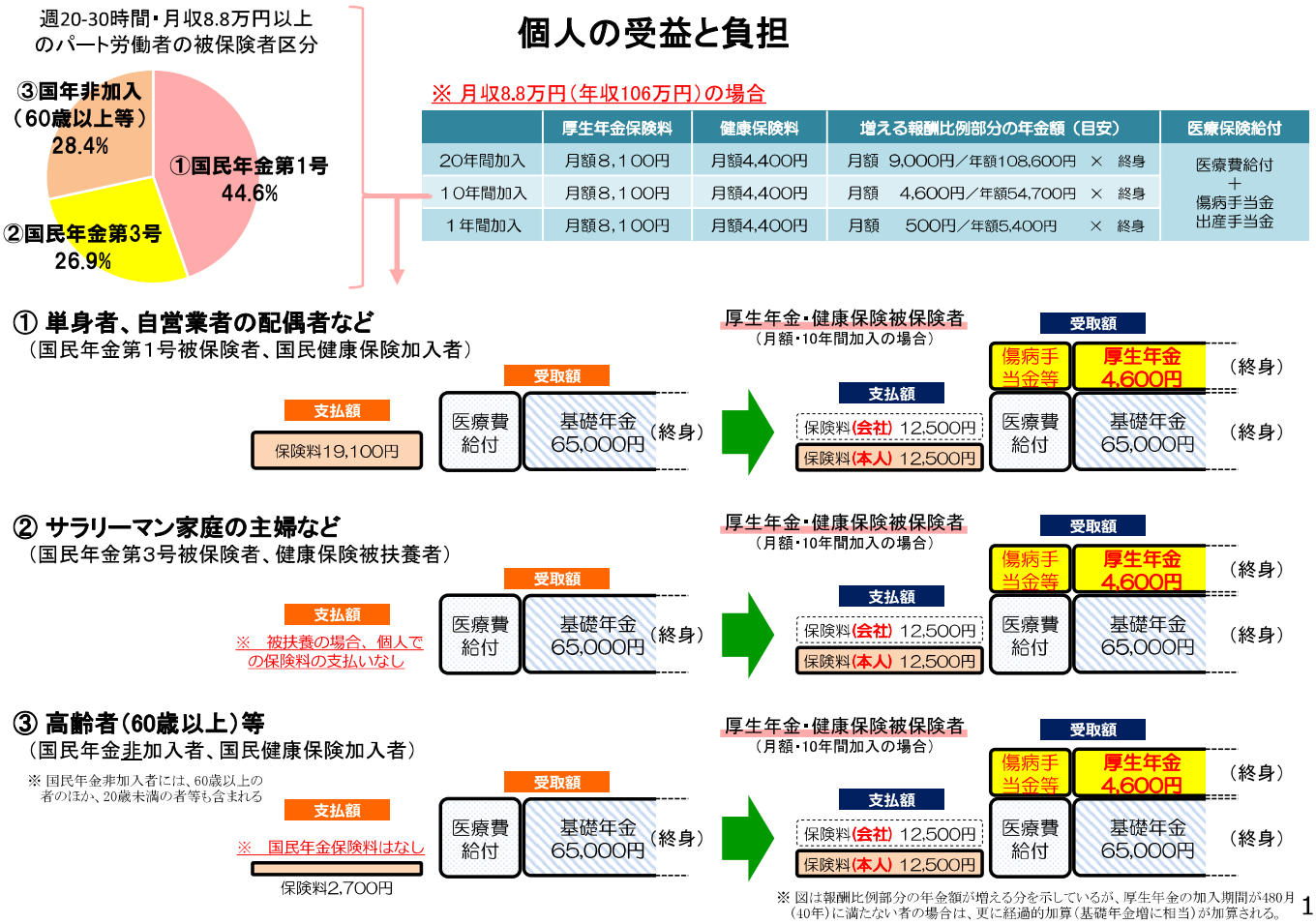
⇒ 適用除外となるのは、契約期間が1年未満で、書面上更新可能性を示す記載がなく、更新の前例もない場合に限られている

（5） 学生除外要件 ⇒ 本格的就労の準備期間としての学生の位置づけ等も考慮し、現状維持とする

【2】 非適用業種（法定16業種以外の個人事業所は非適用）の見直し

非適用業種 ⇒ 弁護士・税理士・社会保険労務士等の法律・会計事務を取り扱う士業については、他の業種と比べても法人割合が著しく低いこと、社会保険の事務能力等の面からの支障はないと考えられることなどから、適用業種に追加

12



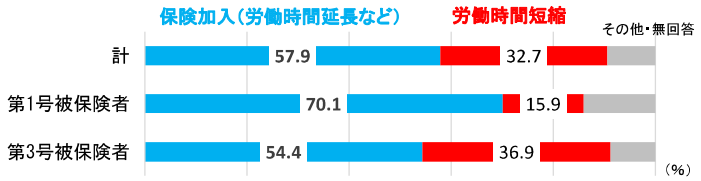
※ 図は報酬比例部分の年金額が増える分を示しているが、厚生年金の加入期間が480月（40年）に満たない者の場合は、更に経過的加算（基礎年金増に相当）が加算される。

13

適用拡大の労働者への影響について

- 前回の適用拡大の際には、就業調整した人より労働時間を延ばした人の方が多い。
- 実際に適用を受けた短時間労働者の収入は増加傾向。

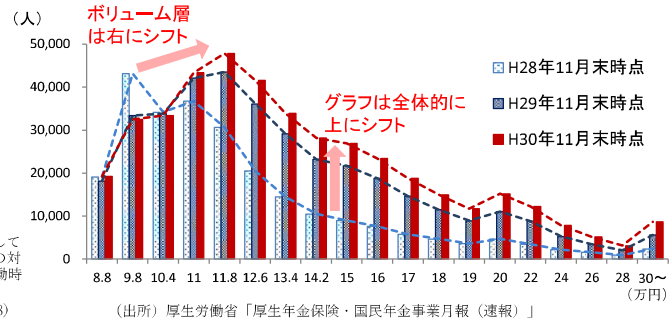
適用拡大に際して働き方を
変えた者の具体的な変更内容



（注）調査に回答した短時間労働者から元々厚生年金加入者だった者を除いた3,323人のうち、適用拡大に際して「働き方が変わった」と回答した15.8%（526人）の内訳の数値。なお、上記3,323人の中には、適用拡大の対象となった者のほか、義務的適用拡大の対象でない企業（従業員500人以下の企業等）に勤務する者、労働時間や賃金などで適用要件をそもそも満たしていない者も含まれる点に留意。

（出所）労働政策研究・研修機構（JILPT）「社会保険の適用拡大に伴う働き方の変化等に関する調査」（2018）

短時間被保険者の標準報酬月額別分布



（出所）厚生労働省「厚生年金保険・国民年金事業月報（速報）」

- 社会保険加入のメリットや働き方の変化について企業が従業員に丁寧に説明することが、就業調整の回避に有効。

前回の適用拡大の対象企業における好事例

- ✓ 社会保険加入のメリットについてパンフレットを作成し説明。厚生年金に加入すると、退職後に年金としてどの程度受け取れるのか、計算できる簡易シミュレーターを使って個別に相談。手取り給与を減らさないためには、労働時間をどの程度増やせばいいか、マトリックスを使って説明し、労働時間を増やす方向に誘導することで、会社としての総労働時間減少を食い止めた。【小売業】
- ✓ 全国の人事担当者向けに会議にて制度の周知をはかった。対象者に対し、個別に文章と日本年金機構のリーフレットを配布し、制度の周知をはかった。社会保険加入を機に、1日の所定労働時間の延長を提案した。【運輸業】
- ✓ 加入要件を満たす可能性がある全ての短時間労働者と面談を行い、社会保険に加入するか、労働時間を短縮するなどして加入しないこととするか、その利点と不利益な点を含め、個別に説明することに時間を要した。結果として、短時間労働者が労働時間を短縮する等、労働時間の確保に対する影響は軽微であった。【飲食業】

（出所）厚生労働省実施の企業アンケート（2019年2～3月）中、2016年10月からの適用拡大の対象企業（大企業）の回答より（※趣旨を変えずに文章を縮約している部分がある）

➡ 適用拡大を更に進めるに当たり、労働者本人への周知・企業から従業員への説明支援のための取組を行う。

14

個々の企業における追加的な保険料負担のイメージ

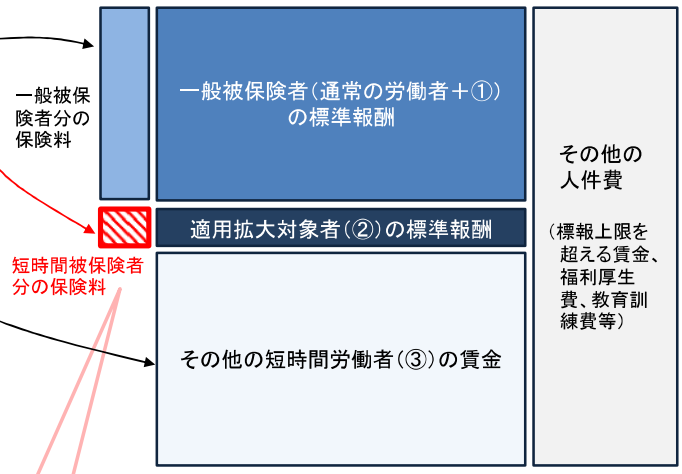
- 短時間被保険者に係る平均的な標準報酬額　172．8万円／年
- 厚生年金保険料率18．3%　⇒　事業主負担分9．15%
- 健康保険料率10%（協会けんぽの平均料率）　⇒　事業主負担分5%
  （40～65歳の被保険者については、介護保険料率1.73%（協会けんぽの料率）
  ⇒　事業主負担分0.865%）

⇒ 短時間被保険者1人当たり
約24.5万円／年
（40～65歳の者の場合、
＋約1.5万円）

○ 企業で働く短時間労働者

- ①「一般被保険者」として被用者保険適用済みの者
  （週の労働時間が通常の労働者の3／4以上）
- ② 今般の改正で新たに「短時間被保険者」となる者
  （週20～30時間かつ月額賃金8.8万円以上）
- ③ 引き続き被用者保険が適用されない者
  （週20時間未満、月8.8万円未満、学生等）

人件費に占める保険料負担増加分（イメージ）



適用拡大によって事業主が
新たに負担する社会保険料

○ 主な業種の短時間労働者比率

※　週労働時間30時間未満の全短時間労働者の比率。週20時間未満・月8.8万円未満・勤務期間1年未満・学生など、適用対象外も含む（①②③の合計）。

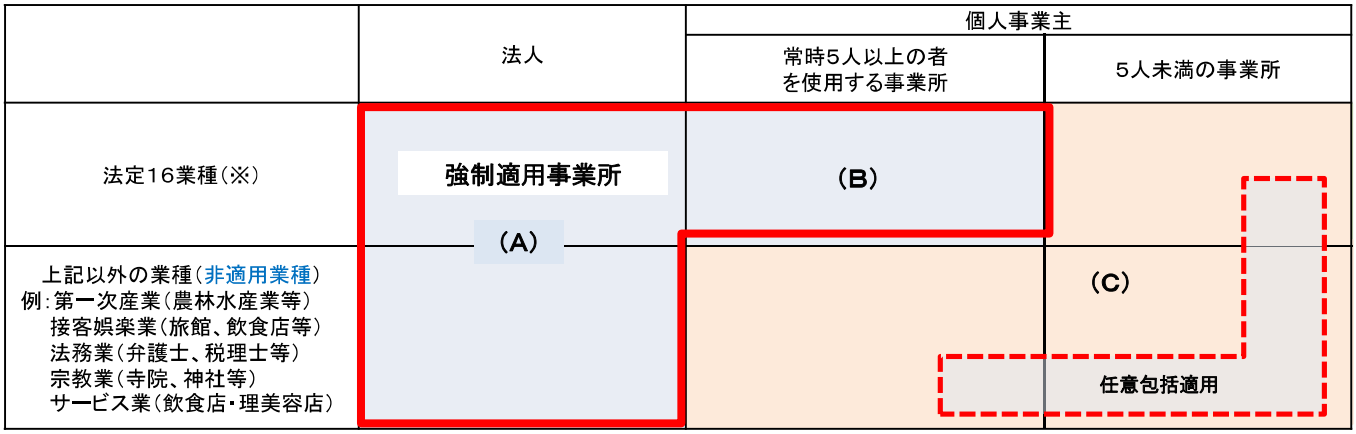
- 全産業平均：　17．5%
- 宿泊業、飲食サービス業：　43．6%
- 生活関連サービス業、娯楽業：　30．9%
- 卸売業、小売業：　23．3%
- 医療・福祉：　20．6%

（出所）平成28年パートタイム労働者総合実態調査を特別集計

15

被用者保険の適用事業所について

- 常時１名以上使用される者がいる、法人事業所 （A） ・・・ **強制適用**
- 常時５名以上使用される者がいる、法定１６業種に該当する個人の事業所 （B） ・・・ **強制適用**
- 上記以外 （C） ・・・ 強制適用外（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**）



※ 健康保険法3条3項1号及び厚生年金保険法6条1項1号に規定する以下の業種。

① 物の製造、加工、選別、包装、修理又は解体の事業
② 土木、建築その他工作物の建設、改造、保存、修理、変更、破壊、解体又はその準備の事業
③ 鉱物の採掘又は採取の事業
④ 電気又は動力の発生、伝導又は供給の事業
⑤ 貨物又は旅客の運送の事業
⑥ 貨物積みおろしの事業
⑦ 焼却、清掃又はと殺の事業
⑧ 物の販売又は配給の事業
⑨ 金融又は保険の事業
⑩ 物の保管又は賃貸の事業
⑪ 媒介周旋の事業
⑫ 集金、案内又は広告の事業
⑬ 教育、研究又は調査の事業
⑭ 疾病の治療、助産その他医療の事業
⑮ 通信又は報道の事業
⑯ 社会福祉法に定める社会福祉事業及び更生保護事業法に定める更生保護事業

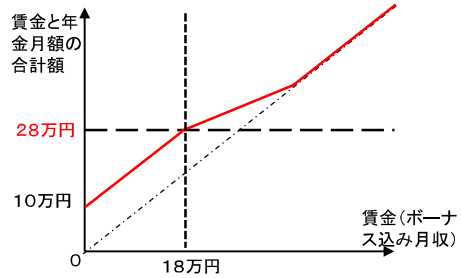
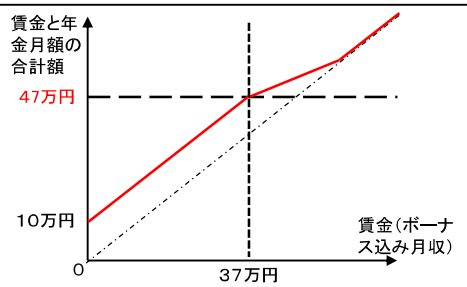
強制適用事業所 …… 約229万事業所
任意包括適用事業所 … 約9万事業所

注：適用事業所数は、2019年7月現在

16

在職老齢年金制度の概要

- 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。（保険料負担分は、退職時に年金給付の増額として反映される）
- 60歳台前半については、基本的には就労期間であるところ、低賃金の在職者の生活を保障するために年金を支給する仕組み。
- 65歳以降については、下記の2つの要請のバランスの中で、高賃金の在職者の年金を支給停止する仕組み。
  ①働いても不利にならないようにすべき
  ②現役世代とのバランスから、一定以上の賃金を得ている者は、年金給付を一定程度我慢してもらい、年金制度の支え手に回ってもらうべき

対象者	概要	対象者数及び支給停止額	イメージ図 （※）年金額は10万円と仮定
60～64歳	・賃金＋年金（厚生年金の定額部分も含む）の合計額が**28万円**を上回る場合は、賃金2に対し、年金を1停止。 ・賃金が47万円を上回る場合は、賃金1に対し、年金を1停止。 ・厚生年金の**支給開始年齢の段階的引上げが完了する2025年**（女性は2030年）**以降、対象はいなくなる。**	約67万人（※） 約4,800億円 （注）2019年度末の推計値 （※）対象者数に、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。	
65歳以上	**＜65～70歳＞** ・賃金＋年金**（基礎年金は対象外）**の合計額が**現役世代の平均月収相当（47万円）**を上回る場合は、賃金2に対し、年金を1停止。 **＜70歳以上＞** ・65～70歳と同じ仕組みで、保険料負担はなし。	約41万人（※） 約4,100億円 （注）2018年度末 （※）対象者数に、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。	

＊「28万円」は、夫婦2人の標準的な年金額相当を基準として設定。
＊「47万円」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。なお、対象者数の時点である2018年度の基準額は「46万円」。

17

在職老齢年金制度の見直し

【見直し案】

○ 60～64歳の在職老齢年金制度（低在老）について、
- 就労に与える影響が一定程度確認されている
- 2030年度まで支給開始年齢の引上げが続く女性の就労を支援する
- 制度を分かりやすくする

といった観点から、支給停止の基準額を**28万円**から、現行の高在老と同じ「47万円」に引き上げる。

※ 男性は2025年度まで、女性は2030年度までの経過的な制度であるため、見直しによる長期的な財政影響は極めて軽微。

【60～64歳の在職老齢年金制度（低在老）】（2019年度末推計）

（※1）対象者数に、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。
（※2）「基本月額」が全額支給停止となる人数であり、在職老齢年金制度による支給停止の対象とならない繰り上げた基礎年金等を受給している者を含んでいることに留意が必要。

	見直し内容・考え方	支給停止対象者数（2019年度末時点）（※1）	うち全額支給停止の対象者数（2019年度末時点）（※2）	支給停止対象額（2019年度末時点）
現行	**基準額は28万円** ・ 夫婦2人の標準的な年金額相当を基準として設定。	**約67万人** （在職受給権者の55%）	**約28万人** （約23%）	**約4,800億円**
見直し案	**基準額を47万円に引上げ** ・ 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。（高在老と同じ）	**約21万人** （在職受給権者の17%）	**約10万人** （約8 %）	**約1,800億円**

【65歳以上の在職老齢年金制度（高在老）】（2018年度末）

（※1）対象者数に、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。
（※2）「基本月額」が全額支給停止となる人数であり、在職老齢年金制度による支給停止の対象とならない基礎年金等を受給している者を含んでいることに留意が必要。

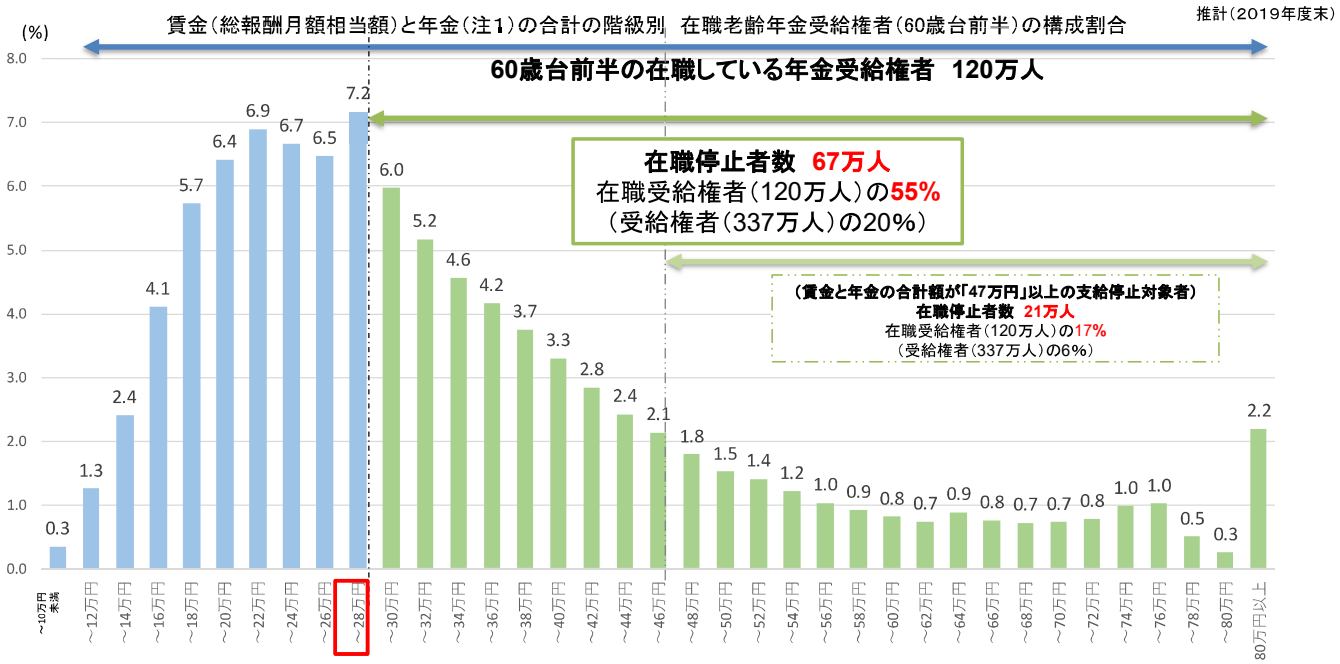
	見直し内容・考え方	支給停止対象者数（※1）	うち全額支給停止の対象者数（※2）	支給停止対象額
現行	**基準額は47万円** ・ 現役男子被保険者の平均月収（ボーナスを含む。）を基準として設定。 1998年度末の現役男子被保険者の平均月収（ボーナスを含まない）に、2003年度からの総報酬制の施行を勘案して2004年度に設定。（法律上は2004年度価格で「48万円」。）	**約41万人** （在職受給権者の17%）	**約20万人** （約8%）	**約4,100億円**

※ 高齢期の就労と年金の調整については、年金制度だけでなく、税制での対応や各種社会保障制度における保険料負担等での対応を併せて、引き続き検討していく。

18

60歳台前半の在職老齢年金制度の状況

- 賃金と年金の合計額の階級別に見ると、26万円以上～28万円未満となっている者が多い。
- 60歳台前半の在職している年金受給権者の半数強が支給停止の対象となっている。
- 賃金と年金の合計額が47万円以上である支給停止者数は、在職受給権者の17%となっている。



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（28万円）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 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。

資料：年金局調べ

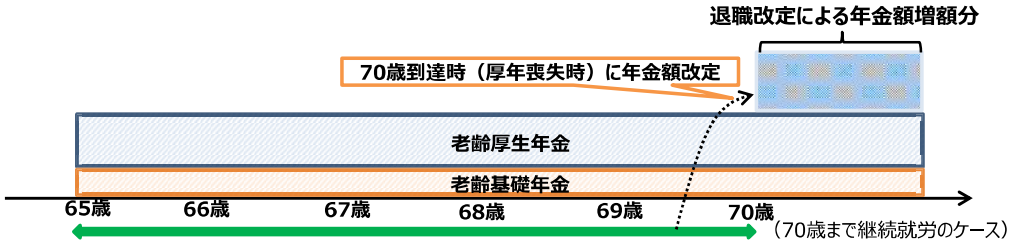
19

在職定時改定の導入について

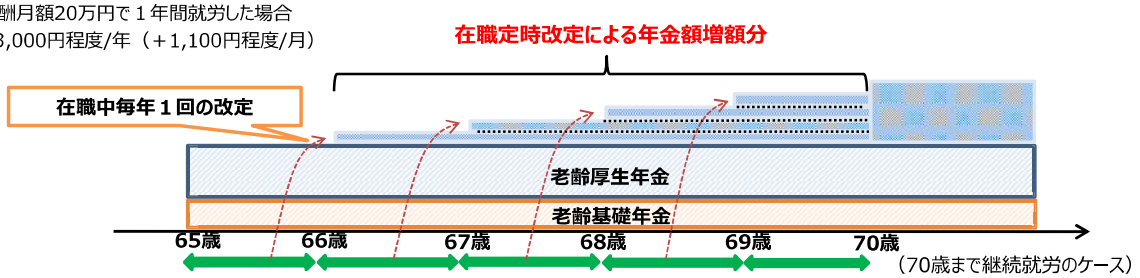
【見直しの趣旨】
○ 老齢厚生年金の受給権を取得した後に就労した場合は、資格喪失時（退職時・70歳到達時）に、受給権取得後の被保険者であった期間を加えて、老齢厚生年金の額を改定している（いわゆる退職改定）。
○ 高齢期の就労が拡大する中、就労を継続したことの効果を退職を待たずに早期に年金額に反映することで、年金を受給しながら働く在職受給権者の経済基盤の充実を図る。

【見直し案】
○ 65歳以上の者については、在職中であっても、年金額の改定を定時（毎年１回）に行う。

【現行】

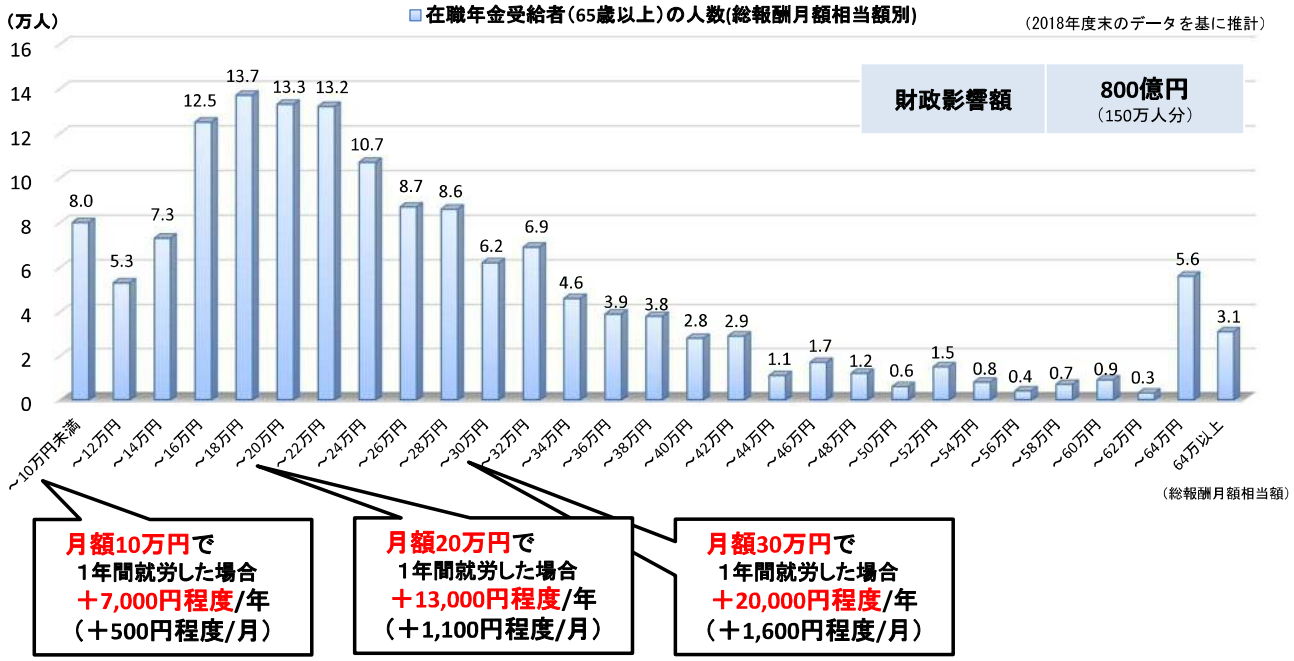


【見直し案】
・標準報酬月額20万円で１年間就労した場合
⇒＋13,000円程度/年（＋1,100円程度/月）



20

報酬額別の在職年金受給者の分布から見る在職定時改定の効果



注1 総報酬月額相当額は、標準報酬月額と1年間の標準賞与額の総額を12で除して得た額とを合算した額。
注2 厚生年金の加入期間が480月（40年）に満たない場合は、更に経過的加算が加算される（1年間就労した場合、＋20,000円程度/年）。
【計算方法】
経過的加算額＝イ（定額部分）－ロ（「厚年加入期間に係る」基礎年金部分）
イ：1,628円 × 改定率 × 厚生年金の被保険者期間の月数（480月上限）
ロ：780,900円 × 改定率 × 昭和36年4月以後の20歳以上60歳未満の厚生年金の被保険者期間の月数÷480月（昭和16年4月2日以後生まれの場合）
注3 図中の「在職年金受給者（65歳以上）の人数（総報酬月額相当額別）」は、第1号厚生年金被保険者期間を持つ在職年金受給者を基に在職定時改定対象者の分布を作成。データの制約上、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。
注4 財政影響は、現行制度を前提に、在職老齢年金制度などの支給停止の状況を踏まえて推計したもの。
（資料） 年金局調べ

21

受給開始時期の選択肢の拡大

【見直しの趣旨】

○ 公的年金の受給開始時期は、原則として、個人が60歳から70歳の間で自由に選ぶことができる。

○ 65歳より早く受給開始した場合（繰上げ受給）には年金額は減額（1月あたり▲0.5%、最大▲30%）、65歳より後に受給開始した場合（繰下げ受給）には年金額は増額（1月あたり＋0.7%、最大＋42%）となる。

○ 高齢期の就労の拡大等を踏まえ、高齢者が自身の就労状況等に合わせて年金受給の方法を選択できるよう、繰下げ制度について、より柔軟で使いやすいものとするための見直しを行う。

【見直し案】

＜繰下げ受給の上限年齢の引上げ＞

- 現行70歳の繰下げ受給の上限年齢を75歳に引き上げる（受給開始時期を60歳から75歳の間で選択可能）
  （改正法施行時点で70歳未満の者について適用）
- 繰上げ減額率は1月あたり▲0.4%（最大▲24%）、繰下げ増額率は1月あたり＋0.7%（最大＋84%）とする
  （それぞれの期間内において、数理的に年金財政上中立を基本として設定）

＜上限年齢以降に請求する場合の上限年齢での繰下げ制度＞

- 75歳以降に繰下げ申出を行った場合、75歳に繰下げ申出があったものとして年金を支給する。

＜70歳以降に請求する場合の５年前時点での繰下げ制度＞

- 70歳以降に請求し、かつ請求時点における繰下げ受給を選択しない場合、年金額の算定に当たっては、５年前に繰下げ申出があったものとして年金を支給する。
  （繰下げ上限年齢を70歳から75歳に引き上げることに伴う対応）

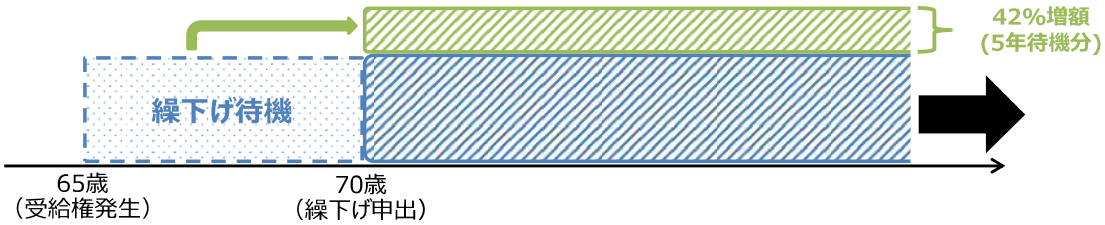
22

繰下げ受給の上限年齢の引上げ

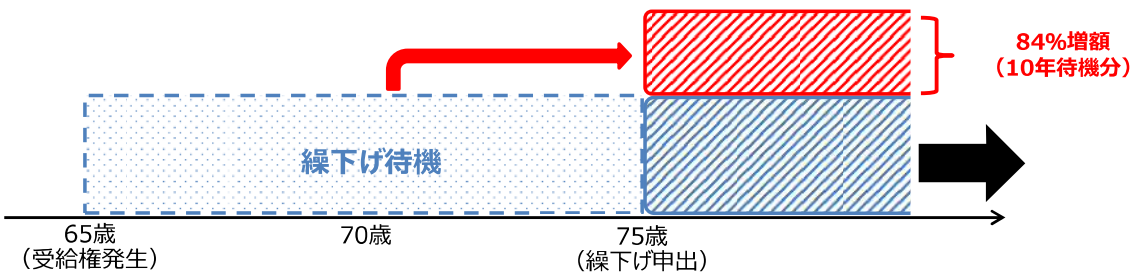
○ 繰下げ受給の上限年齢を現行70歳から75歳に引き上げる。

○ これにより、年金の受給開始時期は60歳から75歳の間で選択可能となる。

〈現行（上限年齢70歳）〉



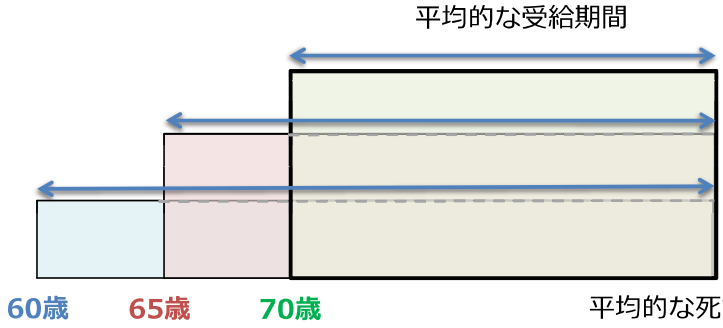
〈見直し案（上限年齢75歳）〉



23

受給開始時期（繰上げ・繰下げ受給制度）について（現行）

- 公的年金の受給開始時期は、原則として、個人が60歳から70歳の間で自由に選ぶことができる。
  ※繰下げについては、66歳到達以降でしか選択することができない。
- 65歳より早く受給を開始した場合（繰上げ受給）には、年金月額は減額（最大30%減額）となる一方、65歳より後に受給を開始した場合（繰下げ受給）には、年金月額は増額（最大42%増額）となる。
- 繰上げによる減額率・繰下げによる増額率については、選択された受給開始時期にかかわらず年金財政上中立となるよう設定されている。



※　世代としての平均的な給付総額を示しており、個人によっては受給期間が平均よりも短い人、長い人が存在する。

（参考）繰上げ・繰下げによる減額・増額率

減額率・増額率は請求時点（月単位）に応じて計算される。

・繰上げ減額率＝0.5%×繰上げた月数（60歳～64歳）

・繰下げ増額率＝0.7%×繰下げた月数（66歳～70歳）

請求時の年齢	60歳	61歳	62歳	63歳	64歳	65歳	66歳	67歳	68歳	69歳	70歳
減額・増額率	△30%	△24%	△18%	△12%	△6%	－	8.4%	16.8%	25.2%	33.6%	42%

24

確定拠出年金の加入可能要件の見直し等

1．確定拠出年金（DC）の加入可能年齢の引上げ

（1）企業型確定拠出年金（企業型DC）

○　企業が従業員のために実施する退職給付制度である企業型DCについては、現行は厚生年金被保険者のうち65歳未満のものを加入者とすることができる（60歳以降は60歳前と同一事業所で継続して使用される者に限られる）が、企業の高齢者雇用の状況に応じたより柔軟な制度運営を可能とするとともに、確定給付企業年金（DB）との整合性を図るため、厚生年金被保険者（70歳未満）であれば加入者とすることができるようにする。

（2）個人型確定拠出年金（個人型DC（iDeCo））

○　老後のための資産形成を支援するiDeCoについては、現行は国民年金被保険者の資格を有していることに加えて60歳未満という要件があるが、高齢期の就労が拡大していることを踏まえ、国民年金被保険者（※）であれば加入可能とする。

（※）国民年金被保険者の資格は、①第１号被保険者：60歳未満、②第２号被保険者：65歳未満、③第３号被保険者：60歳未満、④任意加入被保険者：保険料納付済期間等が480月未満の者は任意加入が可能（65歳未満）となっている。

2．受給開始時期等の選択肢の拡大

（1）確定拠出年金（企業型DC・個人型DC（iDeCo））

○　DCについては、現行は60歳から70歳の間で各個人において受給開始時期を選択できるが、公的年金の受給開始時期の選択肢の拡大に併せて、上限年齢を75歳に引き上げる。

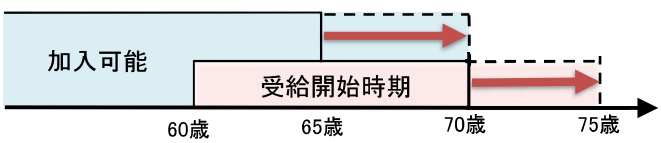
（2）確定給付企業年金（DB）

○　DBについては、一般的な定年年齢を踏まえ、現行は60歳から65歳の間で労使合意に基づく規約において支給開始時期を設定できるが、企業の高齢者雇用の状況に応じたより柔軟な制度運営を可能とするため、支給開始時期の設定可能な範囲を70歳までに拡大する。

【DCの加入可能年齢の引上げと受給開始時期の選択肢の拡大】

＜企業型DC＞

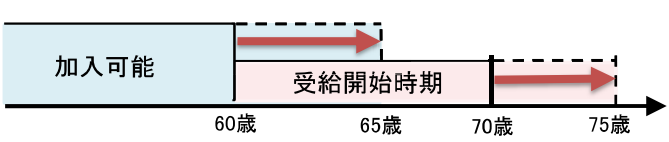
現行は65歳未満が拠出可（65歳→70歳）



現行は60～70歳の間で受給可（70歳→75歳）

＜個人型DC（iDeCo）＞

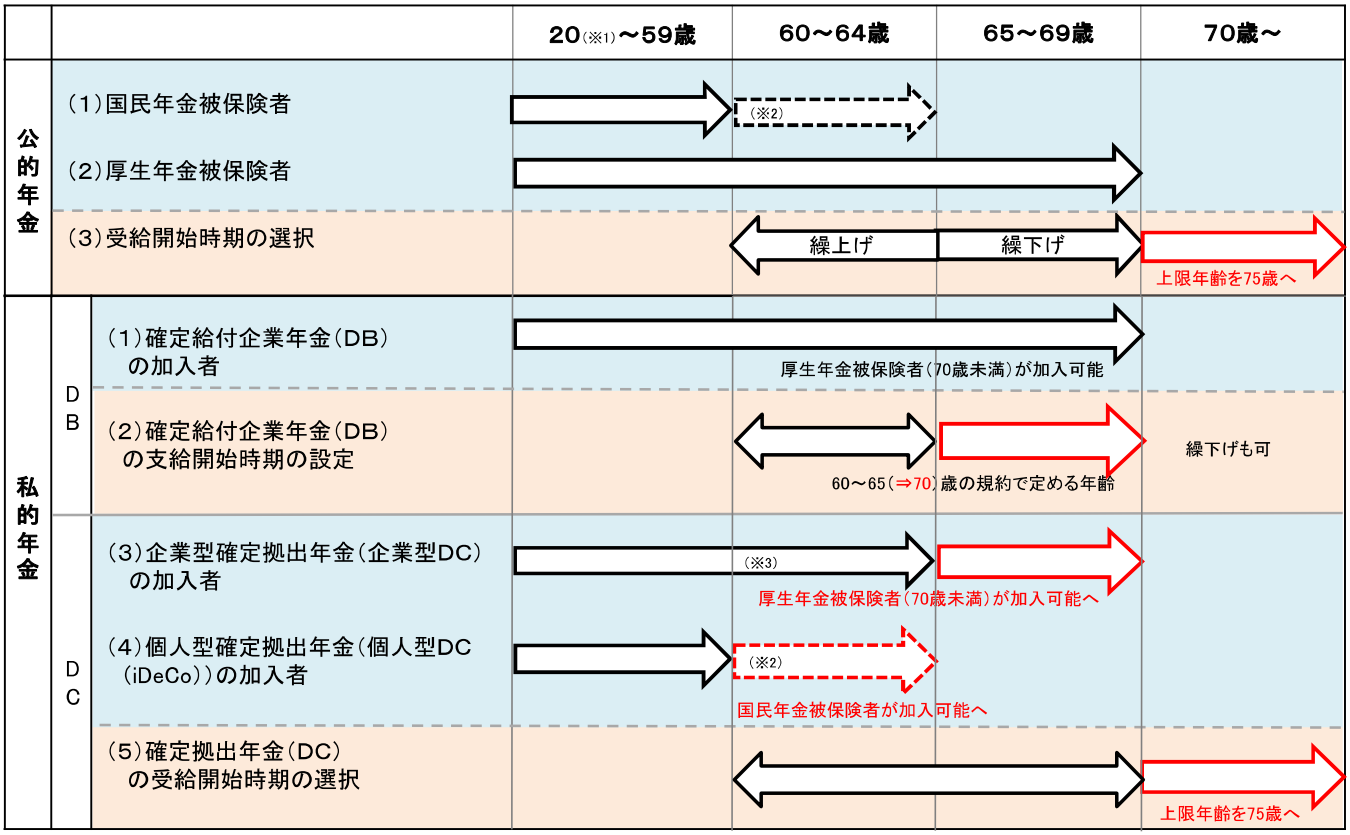
現行は60歳未満が拠出可（60歳→65歳）



現行は60～70歳の間で受給可（70歳→75歳）

25

公的年金・私的年金の加入・受給の全体像　（黒字は現行、赤字が見直し案）



※1：20歳未満の者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。
※2：国民年金被保険者の資格は、①第1号被保険者：60歳未満、②第2号被保険者：65歳未満、③第3号被保険者：60歳未満、④任意加入被保険者：保険料納付済期間等が480月未満の者は任意加入が可能（65歳未満）となっている。
※3：60歳以降は60歳前と同一事業所で継続して使用される者に限られる。

26

確定拠出年金の制度面・手続面の改善

1．中小企業向け制度（簡易型DC・iDeCoプラス）の対象範囲の拡大

○　中小企業における企業年金の実施率は低下傾向にあることから、中小企業向けに設立手続を簡素化した「簡易型DC」や、企業年金の実施が困難な中小企業がiDeCoに加入する従業員の掛金に追加で事業主掛金を拠出することができる「中小事業主掛金納付制度（iDeCoプラス）」について、制度を実施可能な従業員規模を現行の100人以下から300人以下に拡大する。

2．企業型DC加入者の個人型DC（iDeCo）加入の要件緩和【下図参照】

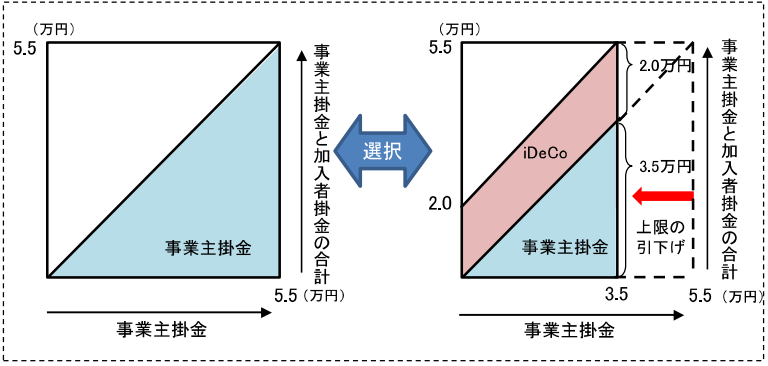
○　企業型DC加入者のうちiDeCo（月額2.0万円以内）に加入できるのは、拠出限度額（DC全体で月額5.5万円以内）の管理を簡便に行うため、現行はiDeCoの加入を認める労使合意に基づく規約の定めがあって事業主掛金の上限を月額5.5万円から3.5万円に引き下げた企業の従業員に限られている。ほとんど活用されていない現状にあることから、掛金の合算管理の仕組みを構築することで（※）、規約の定めや事業主掛金の上限の引下げがなくても、全体の拠出限度額から事業主掛金を控除した残余の範囲内で、iDeCo（月額2.0万円以内）に加入できるように改善を図る。

（※）事業主掛金を管理する企業型DCの記録関連運営管理機関と、iDeCo掛金を管理する国民年金基金連合会との情報連携で対応する。また、各加入者のiDeCo掛金の拠出可能見込額について、企業型DCの加入者向けのウェブサイトで表示する。

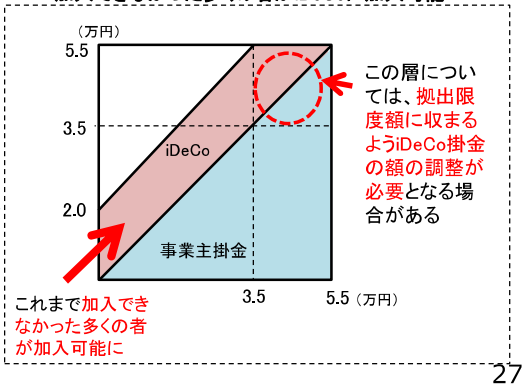
3．その他の改善

○　企業型DCの規約変更、企業型DCにおけるマッチング拠出とiDeCo加入の選択、DCの脱退一時金の受給、制度間の年金資産の移換、DCの運営管理機関の登録について、手続の改善を図る。

＜現行＞iDeCoの加入を認める労使合意に基づく規約の定め等がなければ、加入者全員がiDeCoに加入不可



＜見直し案＞規約の定め等を不要とすることで、これまで加入できなかった多くの者がiDeCoに加入可能



※　企業型DCと確定給付型を実施している場合は、5.5万円→2.75万円、3.5万円→1.55万円、2.0万円→1.2万円

27

DBとDCの拠出・給付の仕組み

○ 確定給付企業年金（DB）は、適格退職年金や厚生年金基金を継承した給付建ての制度として創設された。
○ 確定拠出年金（DC）は、米国401(k)を参考にしつつ、貯蓄との違いを考慮した拠出建ての制度として創設された。
○ DBは、適格退職年金や厚生年金基金の移行の受け皿としての位置付けであったことから、両制度の特徴を承継している。一方、DCは、資産が老後所得となることを担保するための措置として、中途引き出しの原則禁止等の特徴を持つ。
○ DBとDCとでは、制度創設の経緯を反映して、拠出や給付の仕組みが異なっているが、公的年金の給付と相まって国民の老後の所得確保を図るという制度の目的は共通している。

		確定給付企業年金（DB）	確定拠出年金（DC）	
拠出の仕組み	掛金	事業主拠出 （加入者も事業主掛金を超えない範囲で拠出可能） ※拠出限度額なし（ただし、加入者掛金の非課税枠は年間４万円まで（生命保険料控除））	【企業型】 事業主拠出 （加入者も事業主掛金を超えない範囲で拠出可能） ※拠出限度額あり	【個人型（iDeCo）】 加入者拠出 （中小企業については、事業主も拠出可能） ※拠出限度額あり
	加入可能要件（年齢）	厚生年金被保険者 （70歳未満）	60歳未満の公的年金被保険者 ※企業型確定拠出年金で規約に定めがある場合、60歳前と同一の実施事業所で引き続き使用される加入者は、65歳未満の規約で定める年齢まで加入可能	
給付の仕組み	支給開始時期の設定 受給開始時期の選択	60歳～65歳の規約で定める年齢到達時 又は50歳以上の退職時（規約に定めがある場合） ※規約で定めるところにより繰下げを申し出ることができる（繰り下げた場合の開始時期は規約で定める）	60歳～70歳の請求時 ※60歳未満の加入等の期間が10年に満たない場合は、その期間に応じた年齢以降で請求が可能	
	年齢到達前の中途引き出し	制限なし ※規約において、３年を超える加入者期間を中途引き出しの要件として定めてはならない	原則不可 ※資産額が少額であること等の要件を満たす場合は可能	
	受給の形態	年金か一時金かを受給権者が選択可能 （年金の場合の期間等は労使が選択）	年金か一時金かを受給権者が選択可能 （年金の場合の期間等は受給権者が選択）	

28

その他の制度改正事項及び業務運営改善事項

- 厚生年金保険の適用除外要件の見直し
- 未婚のひとり親等の申請全額免除基準への追加
- 脱退一時金制度の見直し
- 年金生活者支援給付金制度における所得・世帯情報の照会の対象者の見直し等
- 国民年金手帳から基礎年金番号通知書（仮称）への切替え
- 厚生年金保険法における日本年金機構の調査権限の整備
- 年金担保貸付事業の廃止

29

これからの地域づくり戦略

集い・互い・知恵を出し合い

3部作 1.0版

はじめに

地域づくりは、とても重要な、古くて新しいテーマです。

地域づくりの考えが土台になければ、例えば介護保険制度も、保険料を集めて給付をすればそれでよしということになりかねず、暮らしや生活を支える（＝福祉の増進を図る）という本来の目的を忘れてしまうおそれがあります。

他方、地域づくりの現状は、自治体によって大きな差があると感じます。積極的に取り組んでいる自治体の方々と意見交換をして、どうすれば他の自治体にも広げることができるのか、私たちなりに考えてみました。その結果が、この冊子です。

不十分な所が多々あると思いますが、活用しながら進化させればよいと考え、まずは形にしました。今後、多くの方々の意見を聴く中で修正し、何度も版を改めていきたいと考えています。

地域づくりは、法令や制度よりも実践が重要です。この冊子が首長をはじめ自治体の皆さま等とのコミュニケーション・ツールとして活用され、お互いの認識や思いが合わさり、そうして全国各地にいい取組が広がることを願います。

平成31年3月19日　厚生労働省老健局

これからの地域づくり戦略

第1部 集い編

高齢者が集えば、地域が変わる

地域の抱える悩み

地域を変える起点

住民の
元気アップ

地域
コミュニティ
の再生

保険料の
伸びの抑制

**きっかけは
高齢者にあり**

1－2

具体的方策

体操等の「通いの場」が、まちを変える。

- 参加すること、体操することで、元気になる
- 集まることで、地域がつながる
- つながる地域が、まちを変える

1－3

まずは体操等の「通いの場」づくりから

身体を動かしたりする身近な場所･･･これをたくさん用意する

- 週１回集まって、30分~60分程度の軽い体操＋お茶を飲む
- 歩いて5～10分で行ける身近な場所
- 中心は70代～90代の人。誰でも参加可能
- 週1回の軽い体操以外に、健康教室、料理教室、サロンなどのメニューももちろんOK。無理のない範囲で実施を
- 住民がお客さん(客体)ではなく、主体となることも重要

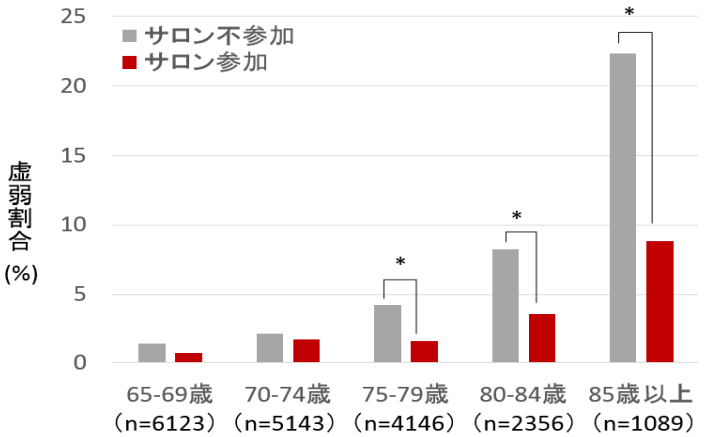
体操等の「通いの場」を作っても、最初は人が集まらないこともありうる。
口コミで徐々に利用者を増やすなど、地道に取り組みを続けることが大事。
交流会やポイントへの反映、表彰を行うなど工夫や仕掛けも考える。
人々の集まりは、「互助」の基盤にもなる。

1－4

期待される効果

- **高齢者がますます元気になる**
- **地域のつながりづくりのきっかけになる**

地域づくりによる高齢者に対する効果例：サロン参加による虚弱割合の効果



65歳以上の高齢者21,844名を対象として分析した結果、**サロンへの参加群の虚弱の割合が低い**ことを確認

日本医療研究開発機構（AMED）研究事業「地域づくりによる介護予防を推進するための研究（平成27-29年度課題）」
主任研究者 近藤克則（千葉大学）

1－15

インセンティブの対象になる

介護保険：保険者機能強化推進交付金

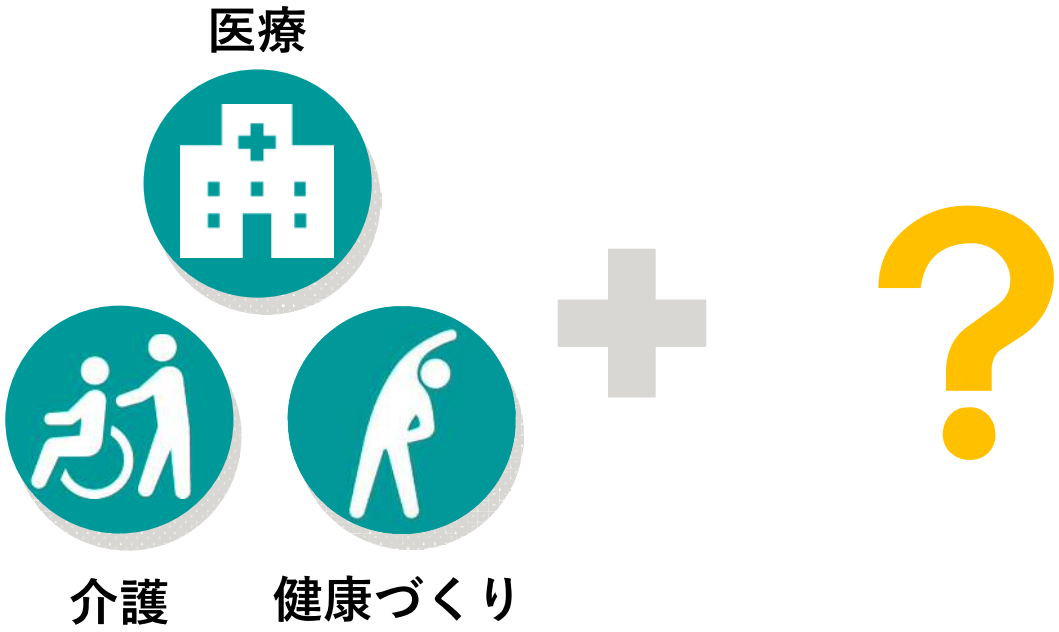
- 体操等の「通いの場」の整備状況に応じて交付金が増加
- 200億円のうち、190億円を市町村、10億円を都道府県に交付

評価指標の例（通いの場関係）
介護予防に資する住民主体の通いの場への65歳以上の方の参加者数はどの程度か 【通いの場への参加率＝通いの場の参加者実人数／高齢者人口】等 ア　通いの場への参加率が○％（上位３割） イ　通いの場への参加率が○％（上位５割）
地域包括支援センター、介護支援専門員、生活支援コーディネーター、協議体に対して、総合事業を含む多様な地域の社会資源に関する情報を提供しているか。
住民の介護予防活動への積極的な参加を促進する取組を推進しているか（単なる周知広報を除く。）

これからの地域づくり戦略 第2部 互い編

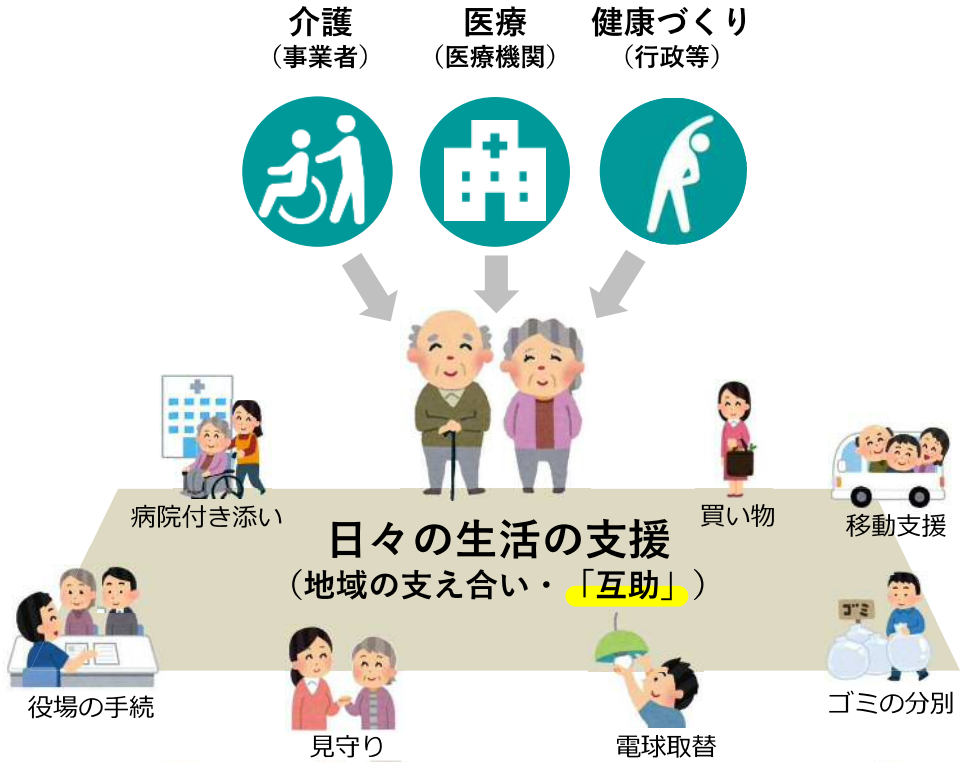
互助を見つける、互助を育む

高齢者の暮らしを支えるために必要なものは？



2－1

「互助」が、地域の高齢者の暮らしを支える



2－2

互助を手厚くするには

地域に既にある互助を見つけ、育む

- ご近所づきあい
- 町内会
- 老人クラブ
- 校区社協
- 協同組合

など

制度を活用して、新たな「互助」を生み出し、育てていく

- 生活支援コーディネーター(SC)・SC協議体
- 介護支援ボランティア
- 認知症サポーター・チームオレンジ
- 認知症地域支援推進員
- 住まいの確保支援・生活支援

インセンティブの対象になる

介護保険：保険者機能強化推進交付金

- 互助の取組の支援状況に応じて交付金が増加
- 200億円のうち、190億円を市町村、10億円を都道府県に交付

評価指標の例（互助の取組関係）
認知症支援に携わるボランティアの定期的な養成など認知症支援に関する介護保険外サービスの整備を行っているか。
高齢者のニーズを踏まえ、介護予防・生活支援サービス事業における多様なサービス、その他生活支援サービスを創設しているか。
生活支援コーディネーターが地域資源の開発に向けた具体的取組（地域ニーズ、地域資源の把握、問題提起等）を行っているか。
生活支援コーディネーター、協議体の活動を通じて高齢者のニーズに対応した具体的な資源の開発（既存の活動やサービスの強化を含む。）が行われているか。

これからの地域づくり戦略

第3部 知恵を出し合い編

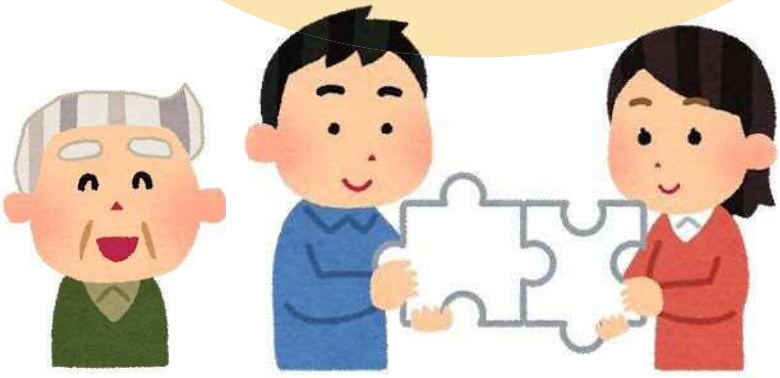
多職種が知恵を出し合い、地域の課題を解決する

高齢者の悩みを解決したいけれど…

人の悩みはそれぞれ
助けの手もそれぞれ
今見えているものだけで、十分ですか？

知恵を出し合えば、解決できる

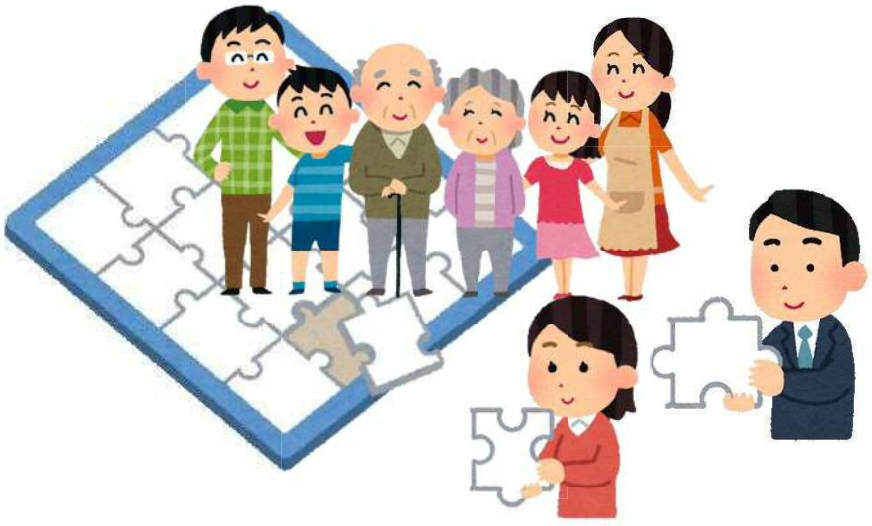
介護や福祉、医療などの専門職が話すことで、
思いもよらぬ支援とマッチングできる。



3－2

地域の課題は、地域が解決する

個人の悩みは、地域の悩み
その解決は、地域を変える



3－3