



DCプランナーのためのスキルアップ塾①

「スキルアップ公的年金」

2020年度の公的年金に関する改正ポイント

2020年5月29日に国会で成立し、6月5日に交付された年金制度改正法「年金制度の機能強化のための国民年金法等の一部を改正する法律」には、公的年金の改正事項が盛り込まれています。働き方の多様化と長期化する高齢期という今後の社会経済の変化に対応したものが多く含まれ、個人の働き方や老後の生活設計と共に事業主にとっても重要な項目が盛り込まれています。今回は、公的年金のポイントとなる改正点を解説します。



TIMコンサルティング 社会保険労務士

原 佳奈子 (はら かなこ)

プロフィール／年金・社会保障制度やライフプランに関する講演・執筆を行うほか、幅広い業界で研修企画・教育体系構築支援などに多数携わる。1級企業年金総合プランナー、社会保険労務士、1級FP技能士(CFP®)。著書に「公的年金ガイドブック」(金融財政事情研究会)、編著書に「社労士さんに聞いた年金と老後とお金の話」(中央経済社)ほか。

●社会保険(厚生年金・健康保険)の適用拡大

社会保険の適用拡大の意義については、「被用者にふさわしい保障の実現」、「働き方や雇用の選択を歪めない制度の構築」、「社会保障の機能強化」とされ、事業主に雇われて働いている労働者に対しては、できるだけ等しく社会保険(厚生年金保険・健康保険)を適用していこうとするものです。特に、短時間労働者の保障を厚くするということが重点が置かれ、これまで幾度かの改正が行われてきました。現在は、週20時間以上30時間未満で働く短時間労働者が一定要件の下、厚生年金に加入するのは、従業員501人以上の企業となっています。なお、500人以下の企業も労使合意に基づいて任意で適用拡大することは可能となっています。

今回の改正法では、企業規模要件について、2022年10月に100人超の企業、2024年10月には50人超の企業まで段階的に引き下げられます。厚生年金保険料の負担は労使折半なので、適用拡大により、事業主の負担が増加します。特に、中小企業に対しては、補助金や助成金などの支援の検討が必要となるでしょう。

社会保険に加入することで、労働者個人には多くのメリットがあります。老後には老齢基礎年金に加えて報酬比例の老齢厚生年金を受け取ることができ、万一のリスクに備えて、厚生年金には障害厚生年金や遺族厚生年金といった保障もあります。健康保険にも加入することになるので、病気や怪我、出産時に仕事を休まなければならないときの所得保障として傷病手当金や出産手当金といった独自の給付もあります。

また、社会保険適用拡大を進めていくと、基礎年金の財政に影響を与え所得代替率が上昇します。これは、適用拡大によって国民年金の第1号被保険者が減少するため、第1号被保険者1人当たりの国民年金の積立金が増加し、将来の基礎年金の給付水準を支える効果も大きくなるからです。適用拡大は、将来の年金受給者全体に関わる重要な施策になります。公的年金制度を長期にわたって給付の十分性を考慮しながら持続可能なものとしていくためにも、適用拡大をさらに進めることは重要な意味を持つものであると言えます。

なお上記のほかにも、個人事業所の厚生年金の適用について約70年ぶりに対象業

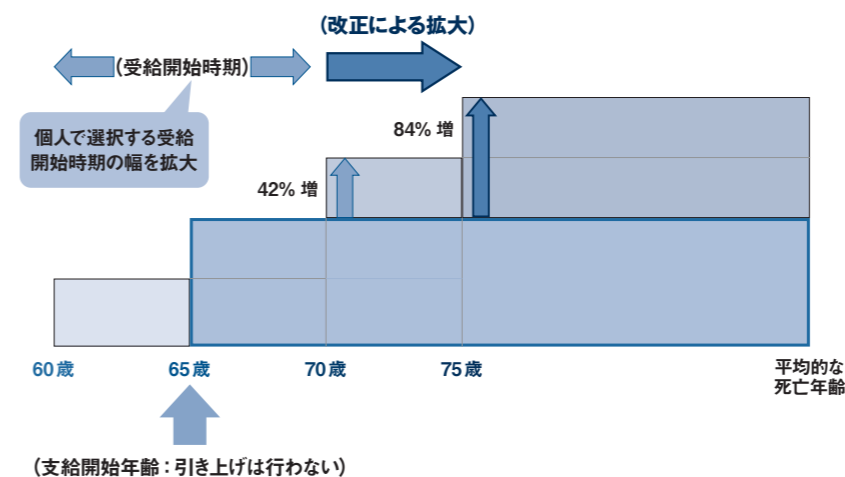
種の一部見直しが行われました。改正法により、これまで非適用業種であった弁護士・税理士・社会保険労務士等の法律・会計事務を取り扱う士業について、個人事業所でも常時5人以上の従業員を使用していれば、適用事業所になります(2022年10月)。

●受給開始時期の選択肢の拡大

公的年金の受給開始は原則65歳です。しかし、年金の繰り上げ制度や繰り下げ制度を活用すれば、個人ごとに60歳から70歳までの間で受給開始時期を選択することができます。改正法では、2022年4月から、年金の受給開始時期に関して、現行の60歳～70歳から60歳～75歳へと選択肢の幅が拡大されます。つまり、就労状況等に合わせて個人が年金の受給開始時期をより幅広く選択できるよう、年金の繰り下げ受給の上限年齢を「70歳」から「75歳」へ拡大されることとなります。なお、1月当たりの繰り下げ増額率は0.7%と現行と同じです。一方、繰り上げ減額率は0.4%(現行0.5%)に変更される予定です。

公的年金は、他の社会保険(健康保険、介護保険、雇用保険、労災保険)と同様、

図表1 受給開始時期の選択肢の拡大(繰り上げ・繰り下げの改正)



リスクに備える保険制度です。障害年金や遺族年金もありますが、平均寿命が延びるなか、特に老齢年金は終身年金であることから、長生きリスクに備えたものであると言えます。健康に気を配りながら、可能であれば少しでも長い期間働き、公的年金は繰り下げを活用して給付に厚みを持たせるなどの方法も考えられます。

しかしながら、現在の繰り下げ利用率は低い状況です。理由としては、65歳前に特別支給の老齢厚生年金を受給できる場合は、65歳時点で繰り下げを選択するのは心理的に難しいということや、繰り下げすると加給年金や振替加算なども待期間中は支給されないということなどがよく挙げられます。これに対しては、年金支給が65歳からとなる世代に対して、また、共働きが主流で生年月日からも加算が付かない人が多くなる将来世代に対して、就労の長期化と合わせて、長生きリスクに備える手段として、繰り下げ制度についてはよりいっそう正確な周知を進めることが必要になるでしょう。

●在職老齢年金の見直しと在職定時改定の導入

在職老齢年金については、65歳以降の在職老齢年金(高在老)の見直しは見送られ、60～64歳に支給される特別支給の老齢厚生年金を対象とした在職老齢年金(低在老)について、2022年4月から、支給停止基準額を現行の28万円から高在老と同じ47万円(2020年度額)の基準に緩和されます。ただし、特別支給の老齢厚生年金が支給される1961年4月1日以前生まれ(女性は1966年4月1日以前生ま

れ)の人に限られます。

また、改正法には「在職定時改定」という仕組みの導入が盛り込まれました。現行の制度では、65歳からの老齢厚生年金の受給権を取得した後に就労した場合は、退職時か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ます。

今回の改正法では、65歳以上の在職者については、在職中であっても、毎年1回年金額の改定を行い10月分から反映させる在職定時改定が2022年4月から導入されます。これは65歳以降も働く人にとっては、就労期間が延びたことによる年金額の増加を年単位で実感しやすくなり、特に年金額が低い人にとっては就労による賃金と合わせて生計を立てる際の改善につながるということが考えられます。

このほかにも、幾つかの改正事項が予定されています。施行時期を含めて確認しておくようにしましょう。

図表2 年金制度改正法の主な改正事項の施行時期(公的年金編)

2022年4月	繰り下げ受給の上限を70歳から75歳に延長、増額率は1カ月ごとに0.7%と変わらず。繰り上げ受給は60歳から変わらず、減額率を1カ月ごとに0.5%から0.4%へ変更予定
2022年4月	65歳未満の在職老齢年金の減額の基準額を28万円から47万円に緩和
2022年10月	65歳以降も厚生年金に加入する場合、在職中であっても毎年1回年金額の改定を行う在職定時改定を導入
2022年10月	101人以上の企業で週20時間以上30時間未満の短時間労働者も厚生年金の加入対象に。個人事業所の一部について適用を拡大(従業員5人以上の法律・会計事務を取り扱う士業)
2024年10月	51人以上の企業で週20時間以上30時間未満の短時間労働者も厚生年金の加入対象に