

## Topics | トピックス

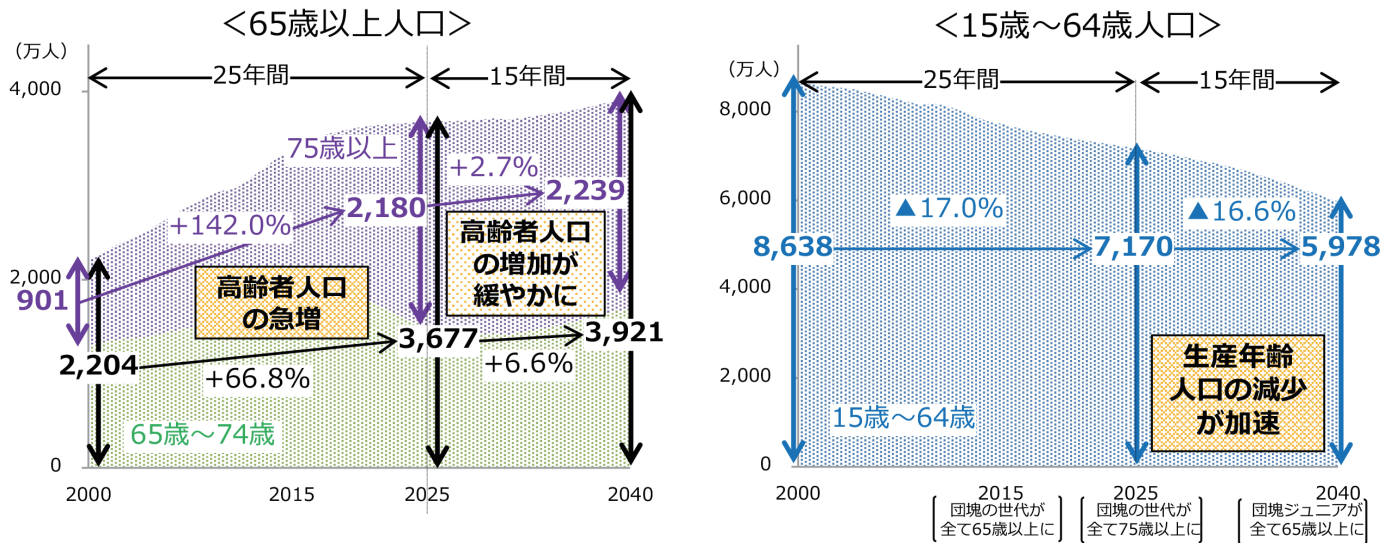
### ◆ 現役世代が急減する2040年に向けて総就業者数の増加が課題 ～第2回2040年を展望した社会保障・働き方改革本部

日本では、2040年になると高齢者の人口の伸びは落ち着くが、一方で現役世代が急減と言われていている。そのため、多様な就労・社会参加が可能となる環境を整備して総就業者数を増加することが求められる。厚生労働省では2019年5月29日、「第2回2040年を展望した社会保障・働き方改革本部」を開催し、「2040年を展望した社会保障・働き方改革本部のとりまとめについて」を審議した。

2040年頃を展望すると、2025年を境に人口構造は「高齢者の急増」から「現役世代の急減」に変化しはじめる(図1)。そこで、社会の活力を維持・向上するためには、高齢者をはじめとして多様な就労・社会参加を促進することが政策課題となる。具体的には、○70歳までの就業機会を確保すること ○就職氷河期世代の人たちが活躍できる場を更に拡大するための支援を行うこと(厚生労働省就職氷河期世代活躍支援プラン) ○中途採用を拡大し、副業・兼業を促進すること ○地域共生を目指し地域で支え合うこと ○人生100年時代に向けた年金制度改革を行うことを主な取組に挙げる(表1)。

2040年の高齢化社会を見据えた社会保障改革を進めるに当たっては、これまでの厚生労働行政の枠組みにとらわれず、様々な分野を視点を取り込むことが重要とされる。そのためには、厚生労働大臣が各業界関係者と直に意見交換する「社会保障制度の新たな展開を図る政策対話」を開催し、医療、介護、福祉、年金、雇用保険といった社会保障の枠内で考えるだけでなく、農業、金融、住宅、健康的な食事、創薬といった分野にも視野を拡げて、連携する中で新たな展開を図っていく。

■ 図1 2040年までの人口構造の変化



<資料>総務省「国勢調査」「人口推計」(2045年まで/国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口 2017年推計」(出生中位・死亡中位推計(2016年以降)>

■ 表1 多様な就労・社会参加のための主な取組

主な取組	内容
70歳までの就業機会の確保	<ul style="list-style-type: none"> <li>・様々な就業や社会参加の形態も含め、70歳までの就業機会を確保する制度を創設する。</li> <li>・高齢者の活躍を促進する環境整備を行う（労働市場の整備、企業、労働者、地域の取組への支援）。</li> </ul>
就職氷河期世代の人たちの活躍の場を更に広げるための支援	<ul style="list-style-type: none"> <li>・地域ごとの支援のためのプラットフォームを形成し活用する。</li> <li>・就職氷河期世代、一人ひとりにつながる積極的な広報を行う。</li> <li>・対象者（不安定な就労状態にある人、長期にわたり無業の状態にある人、社会参加に向けて支援を必要とする人）の個別の状況に応じたきめ細やかな各種事業を展開する。</li> </ul>
副業・兼業の促進	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ガイドライン等により、原則として労働者は副業・兼業を行うことが可能である旨を周知する。</li> <li>・健康確保の充実と労働時間管理の在り方について検討する。</li> <li>・労災保険給付の在り方、雇用保険及び社会保険上の取扱の在り方について引き続き検討する。</li> </ul>
中途採用の拡大	<ul style="list-style-type: none"> <li>・個々の大企業における中途採用比率の情報を公開する。</li> <li>・「中途採用・経験者採用協議会」の知見を活用した企業への働きかけを強化する。</li> <li>・ハローワークにおける求職者の状況に応じたマッチング支援を充実する。</li> <li>・職業情報提供サイト（日本版O-NET）（仮称）を2020年中に運用を開始する。</li> <li>・中途採用等支援助成金の見直しを行う。</li> </ul>
地域共生・地域の支え合い	<ul style="list-style-type: none"> <li>・世帯の複合的なニーズやライフステージの変化に柔軟に対応できるように、新たな制度の創設を含め、包括的な支援体制の構築に向けた方策を検討する。</li> <li>・地域住民をはじめ多様な主体がつながり、活動するための地域共生の取組を促進する。</li> <li>・高齢者も障害者も利用できるサービスの推進を行う。</li> </ul>
人生100年時代に向けた年金制度改革	<ul style="list-style-type: none"> <li>・多様な就労を年金制度に取り込むために被用者保険の適用を拡大する。</li> <li>・就労期の長期化による年金水準の充実を図る（就労・制度加入と年金受給の時期や組合せの選択肢の拡大、就労に中立的かつ公平性にも留意した在職老齢年金制度等の見直し、私的年金の加入可能年齢等の見直し）。</li> </ul>

◆ 企業年金の普及・拡大に向けて ～社会保障審議会第5回企業年金・個人年金部会

2019年5月17日、厚生労働省は社会保障審議会の「第5回企業年金・個人年金部会」を開催した（部会長は神野直彦・日本社会事業大学学長・東京大学名誉教授）。同部会は第1回開催（2019年2月22日）より、関係団体のヒアリングを行いながら、企業年金・個人年金の現状と在り方について議論を行ってきた。今回の議事は「企業年金の普及・拡大について」「厚生年金基金の特例解散等に関する専門委員会における議論の経過について」。

信託協会、全国銀行協会などの金融機関関係団体、日本経済団体連合会、日本労働組合総連合会などの関係団体を対象に実施したヒアリングでは、「取り巻く環境の変化と年金（公的年金、企業年金、私的年金）の在り方が中心となった。現在、日本では高齢期が長期化し、高齢者の就労の更なる拡大と多様化が予想されている。また、デフレ脱却に伴う物価や賃金の上昇により、マクロ経済スライドによる公的年金の給付水準の調整が本格化する一方で、年金受給開始時期の柔軟化や在職老齢年金制度の見直しなど高齢期の経済基盤の充実を図る方策の検討が進められている。高齢期の経済基盤の充実には公的年金だけでは

なく、企業年金制度の普及と個人の自助努力への支援が必要不可欠である。

厚生年金基金について、2014年4月1日から2019年3月31日までの5年間、特例的な解散や他の企業年金制度への移行を促進し、また、厚生年金基金制度自体も見直しが求められてきた(図2)。また、企業年金の加入者数は減少の一途を辿っており、2017年度末現在の加入者数は1,606万人(適格退職年金、厚生年金基金、確定拠出年金(企業型)、確定給付企業年金の加入者の合計。図3)となっている。退職給付(一時金・年金)制度がある企業は若干増加したものの、退職年金制度がある企業は継続して減少しているが、それを上回って退職一時金制度のみの企業が増加している。退職給付水準は、一般的に低下している。また、従業員規模が小さいほど退職年金制度の実施割合は低く、すべての従業員規模で退職年金制度の実施割合が低下しているが、従業員規模300人未満で減少が大きい。

こうした状況の中、確定給付企業年金・確定拠出年金各制度においては、主に中小企業が取り組みやすいよう支援策を実施している。ところが、年金シニアプラン総合研究機構の2018年度調査によると、確定給付企業年金の導入の際の障害や実施中の問題について、「財政的負担」と回答した人が最も多く、次いで「手続き上の負担」を挙げた人が多くなっており、こうしたことが確定給付企業年金の導入の障害となっていると考えられる。簡易な基準に基づく確定給付企業年金では、規模要件について、2010年に加入者数300人未満から500人未満に緩和した。これは、約8割の確定給付企業年金が簡易型の対象となり得る水準になっている。確定拠出年金(企業型)では、導入の際の障害や実施中の問題について「加入者への投資教育の負担」、「手続き上の負担」としている人が「財政的負担」に次いで多くなっている(年金シニアプラン総合研究機構調べ)。企業が確定拠出年金を導入しようとする場合、事業主は、導入の意思決定から各種手続で1年程度を要するということが導入の障害になっていると考えられる。

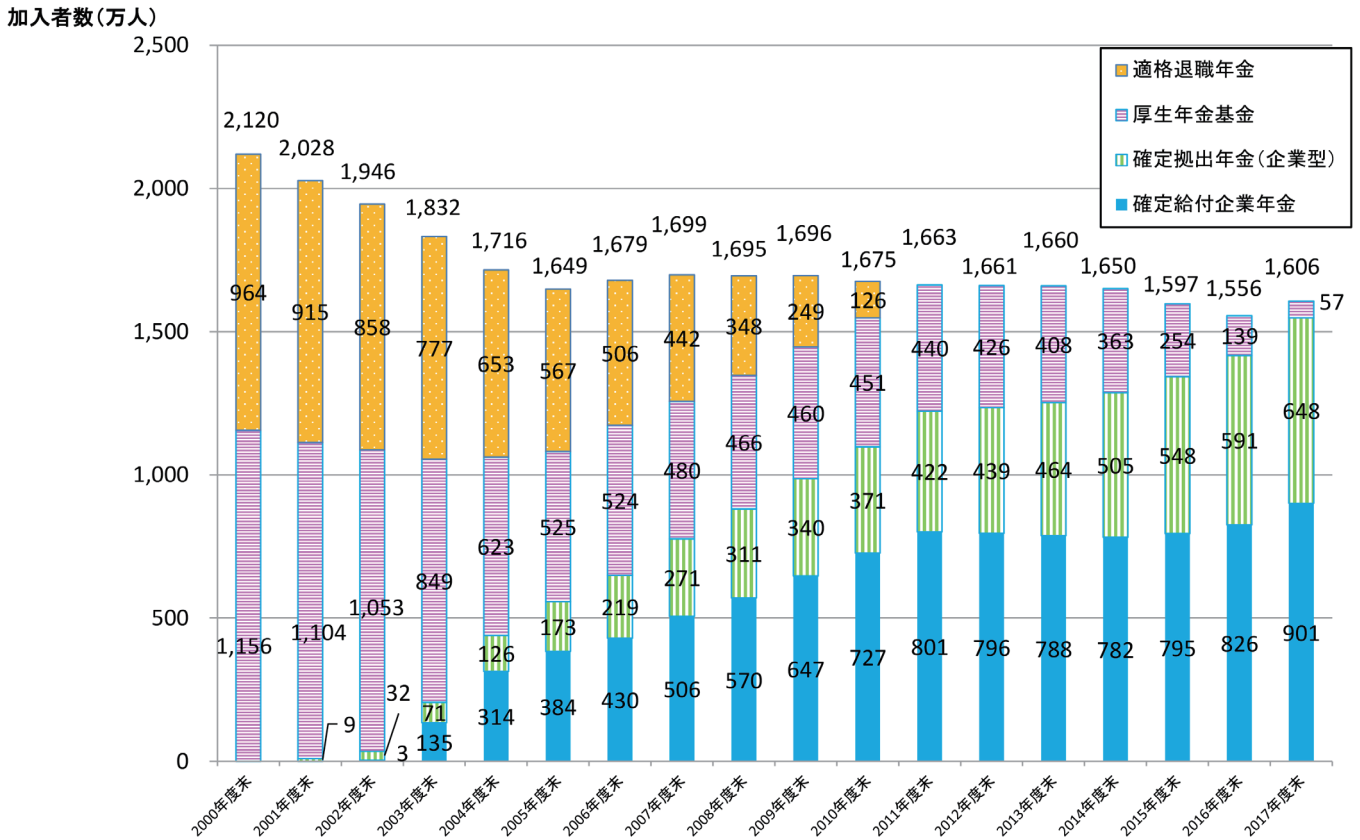
公的年金制度を補完するものとして、企業年金や個人年金の役割は今後ますます重要になるが、一人ひとりの労働者の老後所得の確保をサポートするためには、自助努力を支援するだけでなく、企業年金そのものの適用を拡大していくことが必要である。

## ■図2 厚生年金制度の見直しの内容

※公的年金制度の健全性及び信頼性の確保のための厚生年金保険法等の一部を改正する法律(2013年法律第63号)による見直し

- (1) 施行日(2014年4月1日)以後は、厚生年金基金の新設は認めない。
- (2) 施行日から5年間の時限措置として特例解散制度を見直し、分割納付における事業所間の連帯債務を外すなど、基金の解散時に国に納付する最低責任準備金の納付期限・納付方法の特例を設ける。
- (3) 施行日から5年後以降は、代行資産保全の観点から設定した基準を満たさない基金については、厚生労働大臣が第三者委員会の意見を聴いて、解散命令を発動できる。
- (4) 上乘せ給付の受給権保全を支援するため、厚生年金基金から他の企業年金等への積立金の移行について特例を設ける。

■ 図3 企業年金の加入者数の推移



＜出所＞適格退職年金・厚生年金基金・確定給付企業年金：生命保険協会・信託協会・JA共済連「企業年金の受託概況」、確定拠出年金：厚生労働省調べ

◆ 一人ひとりの年金の選択を支援するような年金広報へ

2019年5月17日、厚生労働省は「第3回年金広報検討会」を開催した(座長は上田憲一郎・帝京大学経済学部経営学科教授)。議事は、「若年者向けライフプラン教育に関する調査について(年金シニアプラン総合研究機構)」、「年金広報コンテストについて」、「年金生活者支援給付金の広報について」、「年金広報の現状と今後の検討課題について」など。

公益財団法人年金シニアプラン総合研究機構による「若年者向けライフプラン教育に関する調査」では、人生100年時代の到来を踏まえて、若年者が自らライフプランや資産形成を考えるようにするためにはどのような働きかけが必要か、具体的な取組に結び付く提言を行うことを目的として、わが国における若年者向けライフプラン教育の現状と課題をまとめた。現状では莫大な数の教材やコンテンツが存在する一方で、セミナーは50歳代が中心で若年者や学生向けの研修は多くない。また、現在の若年者には公的年金制度に不信感を抱きながらも資産形成については関心が持てない、あるいはリスクを評価するあまり現在の生活を最優先する傾向がある。こうした問題をクリアするためには、○広く不特定の若者に働きかけること ○職場や学校などで一定の若者の集団に働きかけること ○若者たちが主体的に働きかけに参画すること、が重要となる。特に広く不特定の若者に働きかけるには、・SNS等による情報の共有化 ・ねんきん定期便の活用 ・情報伝達のキーワードの設定 ・キーワードを具現化するようなライフプランの作成、が鍵となる。同法人は、企業の研修や教育の場を活用することも大切であると、公的年金制度と社会保障の正しい理解を促進し、企業年金や個人年金などにも興味を喚起し、さらに将来の資産形成やライフプラン、資産形成にまで展開することを提示した。

ところで、厚生労働省では、年金や老後の資産形成について若者と一緒に考えることを目的として、ポスターや動画等を募集する「令和の年金広報コンテスト」を行うこととしている。このコンテストでは、①ポスター部門、②動画部門、③自由形式部門、の3部門で、年金の広報に関する作品を募集する。7月中に厚生労働省ホームページ等で募集し、10月下旬～1月中旬の第1次審査、12月下旬の最終審査を予定している。

また、10月に実施される「年金生活者支援給付金」は対象者数約970万人(2019年度予算)と推計されるが、その広報スケジュール(案)も示された(図4)。

厚生労働省では、年金制度について正しく理解してもらい、制度に関する議論が建設的に進むことを目的として、年金制度

の基本的な概要、財政検証の結果・制度改正の議論の状況等について周知を図るため、2019年から計画的・積極的に広報を行ってきた。2019年4月16日には「年金ポータル」を開設した。今後は、一人ひとりの年金の選択を支援し、適切な行動を促す役割を果たすために、年金広報の改善に取り組んでいく必要がある。そのためには、○技術革新へ対応できるよう、きめ細かさ・わかりやすさについて改善等を行うこと ○公的年金と私的年金を合わせた総合性の強化を考慮すること ○行動経済学を活用し、行動変容を促す広報のあり方を考えること ○広報の効果を把握し、PDCAサイクルを強化することが求められる。

■ 図4 年金生活者支援給付金の広報スケジュール(案)

	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月
<p style="text-align: center;">制度施行</p>												
機構のスケジュール												
申請手続 (TA請求書) H31.4.1時点の基礎年金受給者							TA請求書発送	請求受付				
申請手続 H31.4.2以降に基礎年金を受給する者		▼事前受付開始 (30.12.末～)	年金生活者支援給付金請求書発送									
コールセンター		(ねんきんダイヤル対応)					給付金専用ダイヤル (9月に向け順次拡大)					
年金局広報スケジュール												
テレビCM広告							OA		OA			
ラジオ広告							OA					
厚労省ホームページ		掲載										
特設サイト							厚労省ホームページに特設サイト公開					
インターネット広告							掲載					
ポスター等							配布	掲示				
本広報の対象者が集う場所における広告								掲載				
新聞広告 (政府広報)							掲載					

◆ 中国との社会保障協定が9月1日から発効

2019年5月16日、2018年5月9日に署名された「社会保障に関する日本国政府と中華人民共和国政府との間の協定(日・中社会保障協定)」の効力発生のための公文の交換が北京で行われた。これにより、この協定は同年9月1日に効力が生じる。発効後は、派遣期間が5年以内の一時派遣被用者等は原則、派遣元国の公的年金制度にのみ加入することとなり社会保険料の二重払いの問題が避けられることになる。保険料納付済期間は両国での保険期間が通算される。

この協定が発効することにより、企業や駐在員等の負担が軽減され、日・中両国の経済交流及び人的交流が一層促進されることが期待されている。なお、2017年10月現在で、永住者を除く在中国在留邦人121,095名のうち、民間企業関係者(本人)は70,135名となっている。

◆ 2019年3月末現在の国民年金の月次保険料納付率は3年経過納付率で73.5%

厚生労働省は2019年5月31日、2019年3月末現在の国民年金保険料の納付率を公表した。

**[2016年3月分の納付率] (3年経過納付率)**

対前年同期比1.0%増の73.5%であった。3年経過納付率は最終的な納付率の状況を示すものとなっている。納付対象月数は1,035万月で、納付月数は761万月。

### 【2017年3月分の納付率】(2年経過納付率)

対前年同期比4.6%増の74.5%であった。納付対象月数は937万月で、納付月数は698万月。

### 【2018年3月分の納付率】(1年経過納付率)

1年経過納付率は71.4%であった。納付対象月数は901万月で、納付月数は643万月。

なお、都道府県別に見ると、1年経過納付率・2年経過納付率・3年経過納付率ともに最も高いのは島根県で、3年経過納付率は86.5%となっている。