

経営者のための やさしい企業年金教室

2025年2月4日

53 時限目：2024（令和6）年財政検証結果を踏まえた年金法改正の方向性

2004（平成16）年年金制度改正以降、上限を固定した保険料の引上げ、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、基礎年金の国庫負担2分の1の引上げを骨子とする年金財政のフレームワークが継続していますが、2024（令和6）年は5年毎に行われる財政検証（年金制度の健康診断）の年にあたり、7月の検証結果公表以降2025（令和7）年に行われる年金法改正に向けた議論が継続しています。今回は昨年の検証結果を踏まえた法改正の方向性についてコメントしたいと思います。

■ 年財政検証について

財政検証では、少なくとも5年に1度、社会経済の変化を踏まえたシナリオ毎に①概ね100年という長期の財政収支の見通し、②マクロ経済スライドの終了年度の見通し、③給付水準（所得代替率）の見通しが公表されると同時に公的年金の今後の課題検証としてオプション試算の結果も公表されます。これら公表は、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が5割以上を保っているかを指標として検証されます。

■ 2024（令和6）年財政検証について

（1） 財政の現況及び見通しについて

今回の財政検証結果は以下の通り、2000万円問題がマスコミを賑した5年前の財政検証と比べ将来の給付水準の上昇、所得代替率50%確保が確認され、調整期間の短縮も見込まれる結果となりました。

財政の見通しとマクロ経済スライドの終了年度見通し

【検証結果：人口前提：出生中位・死亡中位・入国超過数16.4万人の場合】

	足元所得代替率(2024年)	所得代替率(5年後)	所得代替率(マクロ経済スライド終了時点)	マクロ経済スライドの終了時期	実質経済成長率
① 高度成長実現	61.2%	60.3%	56.9%	2039年	1.6%
② 成長型経済移行・継続		60.3%	57.6%	2037年	1.1%
③ 過去30年投影		60.1%	50.4%	2057年	▲0.1%
④ 1人当たりゼロ成長		59.4%	(50.1%)	(2059年)	▲0.7%

※ 機械的に給付調整を続けると、国民年金は2059年に積立金が無くなり完全な賦課方式に移行
但し、一方で基礎年金の調整期間の長期化、

給付水準低下の見通しもなっています。

（2） オプション試算について

今回の検証では、制度改正を仮定したオプション試算として、以下5つが検証されました。

- ① 被用者保険の更なる適用拡大
- ② 基礎年金の拠出期間延長と給付の増額
- ③ マクロ経済スライドの調整期間の一致

上記はそれぞれ所得代替率アップが確認されましたが、将来の年金財政健全化効果が認められる②については短期的保険料・国庫負担増の批判等から今回法改正では見送られました。

- ④ 在職老齢年金制度の変更

経営者のための やさしい企業年金教室

⑤ 標準報酬月額の上限見直し

④は若干の所得代替率減少(▲0.5%)・⑤は上限金額問わず増加が検証されました。

(3) 公的年金改正の方向性

社会保障審議会年金部会では、前述検証結果を踏まえて以下の議論方向性を公表しています。

(i) 働き方に中立的な制度の構築

➡ 被用者保険適用拡大、「年収の壁」と第三号被保険者制度、在職老齢年金制度の改正等

(ii) ライフスタイル等の多様化への対応

➡ 高齢期前の遺族年金、加給年金の改正等

(iii) 平均寿命の延伸や基礎年金調整期間の長期化を踏まえた、高齢期の経済基盤の安定、所得補償・再分配機能強化

➡ マクロ経済スライドの調整期間の一致・標準月額の上限改正等

詳細は今後の議論によりますが、各企業は法改正後に施行までの期間を利用し、届出等の対応準備が必要と言えます。

■ 企業年金・個人年金の検討について

一方、財政検証と並行し、社会保障審議会企業年金・個人年金部会では私的年金制度の改正にあたり、以下7つの論点が議論されています。

- ① iDeCo 加入可能年齢、拠出限度額・受給開始年齢の引上げ
- ② 企業型 DC の拠出限度額の引上げ
- ③ DB・DC の資産運用の見える化(情報公開)

④ 企業年金の加入者等の利益の最大化

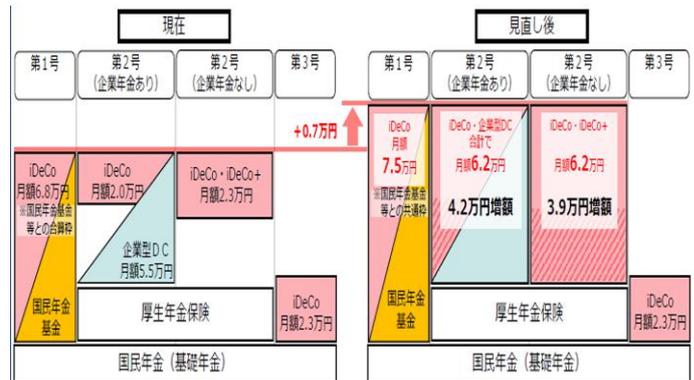
⑤ 給付の見える化

⑥ 私的年金の普及拡大

⑦ 公的・私的年金の役割分担・連携の在り方

この内①③は今年の法改正が見込まれ、令和7年度税制改正大綱に以下 DC 拠出限度額の改正(限度額月 5.5 万円 ➡ 6.2 万円)が盛り込まれたことは今後も注視する必要があると思います。

【DC 拠出限度額の改正内容】



今後、具体的な法改正は国会の議論によりますが、法改正に対する準備は重要となります。

特に企業規模や労働実態に合わせた適用拡大の改正は、従業員の労働状態の把握や届け出の有無等を整理することが重要と言えるでしょう。

特に恒常的な人手不足解消のためには、検証の議論の方向性を踏まえ、公的・私的年金改正事項を企業のコストではなく、投資教育含め人財投資として先取りをした対応が必要であると思います。

企業年金相談センター(NPO 法人企業・団体支援日本FP協議会) 大西 浩