

りそな企業年金研究所

# 企業年金ノート

## 目次

【本題】 公的年金の財政検証について .....	P1
【コラム】 労働保険の年度更新にまつわる話 .....	P7

## 公的年金の財政検証について

### 1. はじめに

2014年（平成26年）6月、厚生労働省より「平成26年財政検証結果」等が公表されました。今回は、公的年金の財政検証の概要について、特にポイントになるとと思われる部分に焦点を当てて解説いたします。なお、今般の財政検証結果の詳細につきましては、公表資料（厚生労働省ホームページ等）をご参照くださいようお願いいたします。

### 2. 「財政検証」とは

年金制度は長期にわたる制度であり、一定の予測に基づいて将来の給付と負担の見通しを立てて制度運営を行います。しかし、社会経済状況の変化により予測と実績とが乖離することがあるため、人口構成や経済情勢の変化を踏まえて、給付と負担の将来見通しを定期的に見直す必要が生じます。これを**財政再計算**といい、厚生年金基金や確定給付企業年金などの企業年金制度では少なくとも5年ごとに実施することが義務付けられています。

財政再計算は、かつては公的年金でも5年ごとに実施されてきました。しかし、2004（平成16）年の制度改正により、保険料の上限を法律で定め時間をかけて給付水準を調整していく仕組み（マクロ経済スライド）等が導入されたことを受けて、国民年金および厚生年金保険では、従来の財政再計算に代えて**財政検証**を実施することとされました。財政検証は、国民年金法第4条の3および厚生年金保険法第2条の4において「政府は少なくとも5年ごとに、国民年金・厚生年金の財政に係る収支についてその現況及び財政均衡期間における見通し（財政の現況及び見通し）を作成しなければならない」と定められており、今般、平成21年以来となる2回目の財政検証が実施されたものです。

### 3. 平成26年財政検証結果の概要

#### (1) 前提条件

平成26年財政検証の諸前提のうち、年金制度に関する前提については、社会保障と税の一体改革により成立した法律に基づく「基礎年金国庫負担2分の1の恒久化」「年金額の特例水準の解消」「被用者年金の一元化」「短時間労働者への厚生年金の適用拡大」などの制度改正を反映しています。

また、社会・経済状況に関する前提は、遠い将来の見通しには不確実性が伴うことから、複数のパターンを設定するなど幅広い検証を行っています（図表1）。

<図表 1>平成 26 年財政検証の諸前提

(1) 将来推計人口（少子高齢化の状況）の前提

- ・ 「日本の将来系人口（平成24年1月推計）」を使用。
- ・ 合計特殊出生率および死亡率について中位・高位・低位の3通りをそれぞれ設定。

合計特殊出生率		平均寿命	
2010年（実績）	2060年	2010年（実績）	2060年
1.39	出生高位：1.60 出生中位：1.35 出生低位：1.12	男：79.55 女：86.30	死亡高位：男83.22、女89.96 死亡中位：男84.19、女90.93 死亡低位：男85.14、女91.90

(2) 労働力率の設定

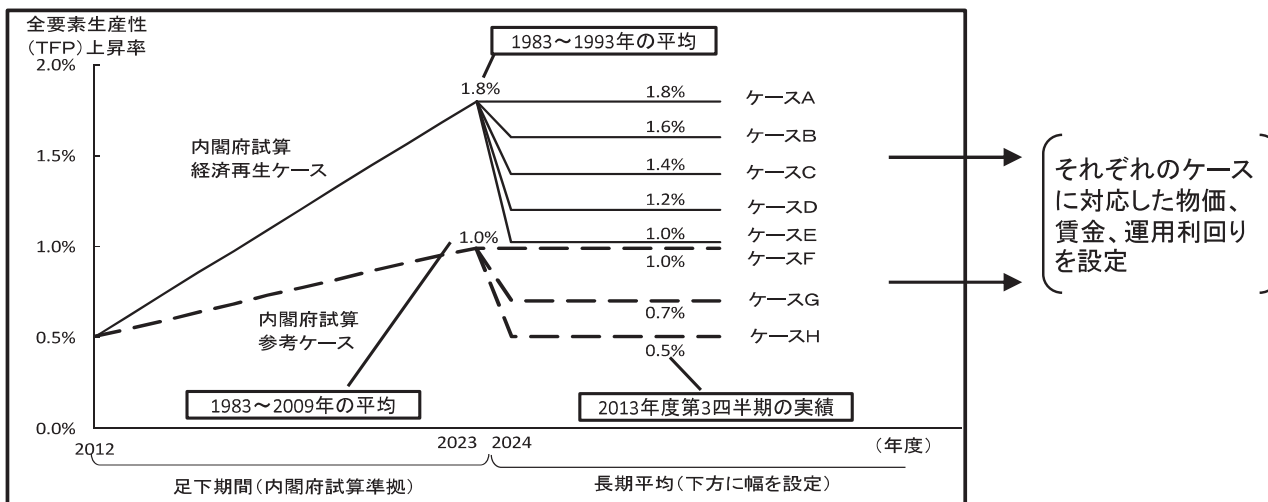
- ・ 平成26年2月にとりまとめられた「労働力需給推計」（（独）労働政策研究・研修機構）に準拠して設定。
- ・ 将来の経済状況の仮定に応じ、「労働市場への参加が進むケース」、「労働市場への参加が進まないケース」のいずれかを使用。

(3) 経済前提

年金財政における経済前提と積立金運用のあり方に関する専門委員会における検討結果の報告「年金財政における経済前提と積立金運用のあり方について（平成26年3月12日）」に基づき設定。

【平成 35（2023）年度までの足下の前提】

内閣府の「中長期の経済財政に関する試算（平成26年1月20日）」の「経済再生ケース」、「参考ケース」に準拠して設定。



【平成 36（2024）年度以降の長期の前提】

内閣府試算を参考にしつつ、長期的な経済状況を見通す上で重要な全要素生産性（TFP）上昇率を軸とした、幅の広い複数ケース（8ケース）を設定。

		将来の経済状況の仮定		経済前提				(参考) 経済成長率 (実質<対物価>) 2024年度以降20~30年
		労働力率	全要素生産性 (TFP)上昇率	物価上昇率	賃金上昇率 (実質<対物価>)	運用利回り		
						実質 <対物価>	スプレッド <対賃金>	
ケースA	内閣府試算 「経済再生 ケース」に 接続するもの	労働市場へ の参加が 進むケース	1.8%	2.0%	2.3%	3.4%	1.1%	1.4%
ケースB			1.6%	1.8%	2.1%	3.3%	1.2%	1.1%
ケースC			1.4%	1.6%	1.8%	3.2%	1.4%	0.9%
ケースD			1.2%	1.4%	1.6%	3.1%	1.5%	0.6%
ケースE			1.0%	1.2%	1.3%	3.0%	1.7%	0.4%
ケースF	内閣府試算 「参考 ケース」に 接続するもの	労働市場へ の参加が 進まない ケース	1.0%	1.2%	1.3%	2.8%	1.5%	0.1%
ケースG			0.7%	0.9%	1.0%	2.2%	1.2%	▲0.2%
ケースH			0.5%	0.6%	0.7%	1.7%	1.0%	▲0.4%

注：賃金上昇率については、男女の賃金水準の差が過去（H17～H24）の傾向で2030年度まで縮小するものと仮定。  
（男女の差が約15%解消）

#### (4) その他の制度の状況等に関する前提（有遺族率、障害年金発生率、納付率等）

・被保険者及び年金受給者等の実績データ等を基礎として設定

※国民年金保険料の納付率については、「今後の取組強化等により向上（平成30年度に65%）した場合」を基本に、「現状の納付率（60%）で推移した場合」も設定。

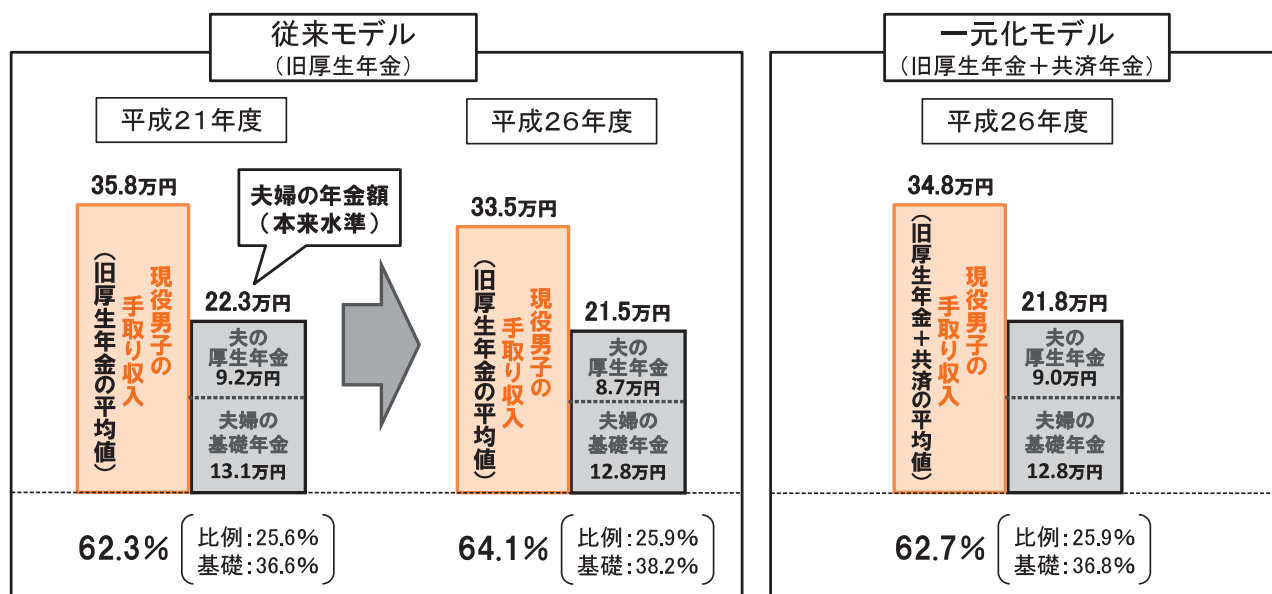
（出所）厚生労働省「国民年金及び厚生年金に係る財政の現状及び見通し（平成26年財政検証結果）」を基に作成。

#### (2) 所得代替率の将来見通し

所得代替率とは、男性の現役時代の平均的な手取り収入に対する、モデル年金額（夫婦2人世帯）の割合をいいます。平成26年度の標準的な所得代替率は64.1%（＝モデル年金額21.5万円／現役世代の平均月収33.5万円）とされています。

また、今回の財政検証では新たに「一元化モデル」も設定されました。同モデルにおける所得代替率は62.7%（＝モデル年金額21.8万円／現役世代の平均月収34.8万円）と従来よりも若干低下していますが、これは、被用者年金の一元化により厚生年金の被保険者に比べて賃金水準が高い共済年金の組合員等が新たに加わる結果、分母である現役世代の平均月収が上昇するためです。今回の財政検証では、一元化モデルを標準としています（図表2）。

<図表2> 標準的な厚生年金の所得代替率



（出所）厚生労働省「国民年金及び厚生年金に係る財政の現状及び見通し（平成26年財政検証結果）」を基に作成。

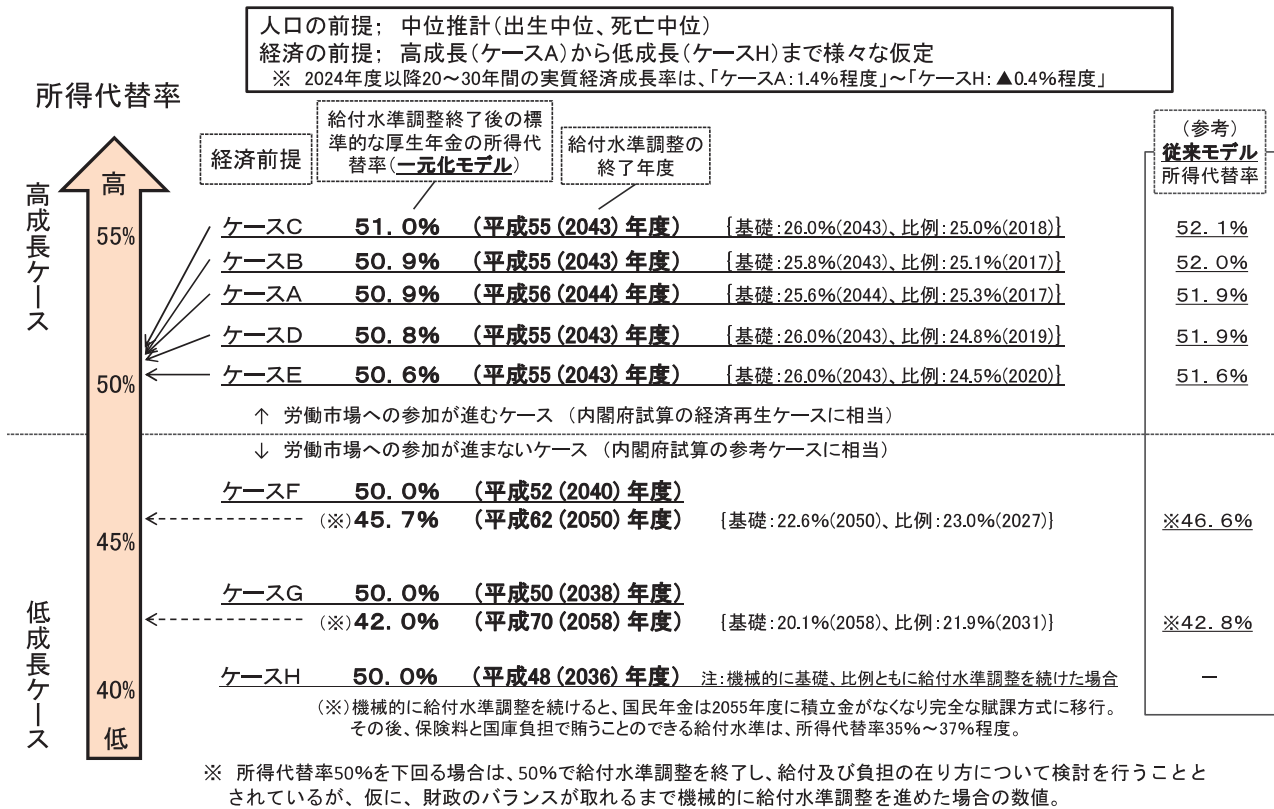
# 公的年金の財政検証について

上記の所得代替率を出発点とし、人口前提で中位推計（出生中位・死亡中位）を用いた経済前提A～Hの所得代替率の将来見通しは、図表3の通りです。労働市場への参加が進み、経済が持続的に成長することを想定したA～Eの5ケースでは、所得代替率は現時点（62.7%）よりも低下することは免れないものの、政府の公約である50%以上を確保したまま長期の財政バランスが取れる結果となっています。一方、労働市場への参加が進まず、かつ経済が低成長であることを想定したF～Hの3ケースでは、年金財政の収支バランスが取れないうちに所得代替率が50%の下限に達する結果となっています。

今回の財政検証では、低成長ケース（F～H）について、その後も財政バランスが取れるまで機械的に給付水準調整を進めた場合を検証しており、ケースFでは2050（平成62）年度に所得代替率45.7%で、ケースGでは2058（平成70）年度に所得代替率42.0%で収支バランスが取れる結果となりました。しかし、ケースHでは2055（平成67）年度に国民年金の積立金が枯渇し、その後は保険料と国庫負担で給付を賄う完全な賦課方式に移行する姿が示されました。

今回の財政検証では、上記以外にも、人口前提（出生率・死亡率）や経済前提が変化した場合の影響も様々なパターンごとに示されていますが、基本的には、**経済成長や出生率が好調であれば年金財政にプラスに作用（低調であればマイナスに作用）**するといふごく自然な結果となっています。

＜図表3＞所得代替率の将来見通し（平成26年財政検証）



（出所）厚生労働省「国民年金及び厚生年金に係る財政の現状及び見通し（平成26年財政検証結果）」を基に作成。

### 3. 「オプション試算結果」について

今般の財政検証では、通常の検証結果（財政の現況と見通し）に加えて「オプション試算結果」も公表されています。これは、2013（平成25）年8月に公表された「社会保障制度改革国民会議」報告書において、公的年金制度の課題の検討に資するような検証作業を行い、その結果を踏まえて遅滞なくその後の制度改革につなげていくことが提唱されたことから、一定の制度改革を仮定した試算を実施したものです。

今回は、「マクロ経済スライドの仕組みの見直し」「被用者保険の更なる適用拡大」および「保険料拠出期間と受給開始年齢の選択制」の3つのオプション試算結果が示されました。

#### (1) オプションⅠ：マクロ経済スライドの仕組みの見直し

マクロ経済スライドは、本来は賃金・物価の上昇に応じて年金額を改定すべきところを、被保険者数の



減少や平均余命の伸びに応じて給付水準を自動調整する仕組みとして、2004（平成16）年の制度改革により導入されました。しかし、導入以降物価および賃金の下落が一貫して続いたため、現時点では発動されていません。

物価・賃金の伸びが低い場合でもマクロ経済スライドによる調整がフルに発動されることを前提にオプション試算を行ったところ、所得代替率は0.4%から5.0%ほど改善される結果となりました（図表4）。所得代替率の改善効果は、経済が低成長なケースほど大きくなります。換言すれば、マクロ経済スライドのフル発動は、年金受給世代に負担を求めるものであると言えます。

＜図表4＞オプション試算結果（マクロ経済スライドの仕組みの見直し）の概要

ケース（経済成長率＜実質＞）	所得代替率（給付水準調整終了年度）	
	現行の仕組み	マクロ経済スライドがフルに発動される仕組みとした場合
ケースC（+0.9%）	50.8%（2043年度）	51.2%（2043年度）
ケースE（+0.4%）	50.2%（2044年度）	50.0%（2042年度）
ケースG（▲0.2%）	39.5%（2072年度）	44.5%（2050年度）
ケースH（▲0.4%）	調整されず（積立金が枯渇）	41.9%（2054年度）

（出所）厚生労働省「国民年金及び厚生年金に係る財政の現状及び見通しの関連試算（オプション試算結果）」を基に作成。

### （2）オプションⅡ：被用者保険の更なる適用拡大

年金機能強化法による短時間労働者への適用拡大（2016（平成28）年10月施行）により、約25万人が新たに厚生年金の被保険者になると言われています。オプション試算では、一定の賃金収入（月5.8万円）のある被用者について2024（平成36）年度より更なる適用拡大を行った場合について、①所定労働時間週20時間以上の短時間労働者への適用拡大（対象者数220万人）、②すべての雇用者への適用拡大（対象者数1,200万人）、の2通りに分けて試算したところ、①では0.3%から0.5%、②では3.9%から最大6.9%も所得代替率が改善される結果となりました（図表5）。とりわけ②の適用拡大では、約600万人が第1号被保険者から第2号被保険者に移るとともに、それまでに蓄積された国民年金の積立金が減少後の第1号被保険者の給付原資となることから、基礎年金部分の所得代替率が大幅に改善されることとなります。

＜図表5＞オプション試算結果（被用者保険の更なる適用拡大）の概要

ケース（経済成長率＜実質＞）	所得代替率（給付水準調整終了年度）		
	現行の仕組み（25万人）	適用拡大した場合①（220万人）	適用拡大した場合②（1,200万人）
ケースC（+0.9%）	51.0%（2043年度）	51.5%（2042年度）	57.3%（2032年度）
ケースE（+0.4%）	50.6%（2043年度）	51.1%（2042年度）	57.5%（2029年度）
ケースG（▲0.2%）	42.0%（2058年度）	42.5%（2056年度）	47.1%（2046年度）
ケースH（▲0.4%）	41.9%（2054年度） <sup>（注）</sup>	42.2%（2054年度）	45.8%（2047年度）

（注）オプション試算Ⅰでマクロ経済スライドがフルに発動される仕組みとした場合の数値。

（出所）厚生労働省「国民年金及び厚生年金に係る財政の現状及び見通しの関連試算（オプション試算結果）」を基に作成。

### （3）オプションⅢ：保険料拠出期間と受給開始年齢の選択制

オプションⅢでは、①基礎年金の納付年数の上限を現在の40年（20～60歳）から45年（20～65歳）に延長した場合、②65歳を超えて就労した者が受給開始年齢の繰下げを行った場合、の2つの試算を行っています（いずれも65歳以上の在職老齢年金（いわゆる「高在老」）の廃止を前提）。

試算①では、所得代替率は6.0%から6.6%改善される結果となりました（図表6）。さらに、試算②（47年拠出・67歳受給開始）では、所得代替率は9.3%から最大11.1%まで改善される結果となりました（図表7）。とりわけ試算②では、受給開始年齢の繰下げによって年金額が増加することにより、所得代替率が劇的に改善される結果となりました。

<図表6> オプション試算結果（保険料拠出期間の延長）の概要

ケース（経済成長率<実質>）	所得代替率（給付水準調整終了年度）	
	現行の仕組み （40年拠出モデル：65歳受給開始）	保険料拠出期間を延長した場合 （45年拠出モデル：65歳受給開始）
ケースC（+0.9%）	51.0%（2043年度）	57.6%（2042年度）
ケースE（+0.4%）	50.6%（2043年度）	57.1%（2042年度）
ケースG（▲0.2%）	42.0%（2058年度）	48.4%（2053年度）
ケースH（▲0.4%）	41.9%（2054年度） <sup>（注）</sup>	47.9%（2051年度）

（注）オプション試算Ⅰでマクロ経済スライドがフルに発動される仕組みとした場合の数値。

（出所）厚生労働省「国民年金及び厚生年金に係る財政の現状及び見通しの関連試算（オプション試算結果）」を基に作成。

<図表7> オプション試算結果（保険料拠出期間の延長・受給開始年齢の繰下げ）の概要

ケース（経済成長率<実質>）	所得代替率（給付水準調整終了年度）	
	45年拠出・65歳受給開始モデル	47年拠出・67歳受給開始モデル
ケースC（+0.9%）	57.6%	68.7%
ケースE（+0.4%）	57.1%	68.2%
ケースG（▲0.2%）	48.4%	57.8%
ケースH（▲0.4%）	47.9% <sup>（注）</sup>	57.2%

（注）オプション試算Ⅰでマクロ経済スライドがフルに発動される仕組みとした場合の数値。

（出所）厚生労働省「国民年金及び厚生年金に係る財政の現状及び見通しの関連試算（オプション試算結果）」を基に作成。

#### 4. 結びにかえて

今回の財政検証に関するメディアの報道を見ると、「経済前提が甘いのではないか」「前回の財政検証は大外れた」などの批判が際立っています。しかし、財政検証の目的は、冒頭でも述べたとおり、社会経済状況の変化による予測と実績との乖離を踏まえ、**給付と負担の将来見通しを定期的に見直すこと**にあります。今回の財政検証では、経済前提について8つのケースを想定しているほか、経済成長が芳しくないケースも複数想定の上で試算しています。人間が行う予測・推計には限界があることを踏まえた上で、「**現在の環境が変化するとどうなるか**」「**現状の傾向が続くとどうなるか**」を大まかに把握することが財政検証の本来の役割であることを、まずは冷静に認識する必要があります。

とはいえ、今回の財政検証からうかがえる公的年金制度の将来像は、決して楽観視できる内容ではないことは否めません。その意味では、今回初めての試みとなったオプション試算は、今後の制度改正を議論する上で大きな示唆となるのではないのでしょうか。公的年金制度の抜本改革を求める声もありますが、わが国の急激な高齢化の状況を鑑みれば、いかなる改革を目指そうとも負担増は避けられません。年金制度の改正・改革のみに着目した場合、高齢者（年金受給者）、現役世代（被保険者）、政府、企業らによる負担の分かち合い（痛み分け）について同時に考えなければなりません。

最後に、公的年金制度の持続可能性については、「**出生率**」「**労働力人口**」「**経済成長**」など制度外の要因が**大きく作用**することが改めて浮き彫りとなりました。とりわけ、出生率の改善、被保険者の適用拡大および持続的な経済成長は、公的年金財政に大きな影響を与えます。公的年金は**わが国の社会の縮図**であることを、一人一人が今一度よく理解する必要があります。

#### <参考文献>

将来の厚生年金・国民年金の財政見直し（厚生労働省ホームページ）

<http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/nenkin/nenkin/zaisei-kensyo/index.html>

りそな企業年金研究所「日本の将来推計人口（平成24年1月推計）について」『企業年金ノート』2012年3月号。

<http://www.resona-gr.co.jp/resonabank/nenkin/info/note/pdf/201203.pdf>

（信託ビジネス部 西島茂樹・谷内陽一）

## りそなコラム

## 労働保険の年度更新にまつわる話

第50回のコラムのテーマは、労働保険の年度更新手続きに関する、とある企業の人事総務課の若手職員「Aさん」と、ベテラン職員の「Bさん」との間のディスカッションです。

Bさん：6月に入って「労働保険の年度更新手続き」の案内がきていると思いますが、準備は進んでいますか？

Aさん：はい、先輩の指示通り、昨年度の賃金台帳から労働保険の対象となる従業員の人数および賃金・賞与等を「算定基礎賃金集計表」に転記しておきました。それにしても、労働保険の保険料の算定は、社会保険のそれとはずいぶん異なりますね。

Bさん：保険料の算定における、労働保険と社会保険との手続きの違いはわかっているかな？

Aさん：はい。労働保険では、年度の初めに保険料を概算して納付し、年度末に賃金総額が確定した段階で精算するという方法をとっています。したがって、事業主は、前年度の保険料を精算するための「**確定保険料**」の申告・納付と、新年度の「**概算保険料**」の申告・納付の手続きの双方が必要となります。

新年度（平成26年度）の手続きは、まず、算定基礎賃金集計表を用いて前年度（平成25年度）の賃金総額（算定基礎額）を集計した上で、所定の保険料率を乗じて前年度の確定保険料を算出します。次に、算出した確定保険料と前年度の概算保険料（前年度の年度更新時に納付済み）との差額を計算し、新年度の概算保険料とともに当該差額を納付します（還付を受ける場合もあり）。なお、新年度の賃金総額の見込額が前年度の50/100（2分の1）以上200/100（2倍）以下に収まれば、前年度の算定基礎額をそのまま当年度の算定基礎額の見込額として用いることができます。

一方、社会保険（健康保険・厚生年金保険）では、毎年7月1日現在で事業所に使用される被保険者に対し4～6月に支払われた賃金総額を「算定基礎届」で届出し、厚生労働大臣は当該届出の内容に基づいて毎年1回標準報酬月額を決定します（定時決定）。標準報酬月額は、報酬等級が2等級以上変動しない限り、原則1年間（9月から翌年8月まで）使用します。労働保険料の算定基礎額は事業所単位で用いられるのに対し、社会保険の標準報酬月額は被保険者各人ごとに異なる点が特徴ですね。

Bさん：うむ。では労働保険の話に戻ろう。年度更新の行政への届出はどうなっているかな？

Aさん：前述の算定基礎賃金集計表を用いて集計した算定基礎額を申告書（様式第6号）に転記し、労災保険・雇用保険等ごとに保険料率を乗じて確定保険料を算出します。都道府県労働局から送付されてくる申告書には前年度に納付した概算保険料が印字されていますので、前年度の確定保険料と概算保険料との差額を計算し、新年度の概算保険料に上乗せ（または控除）した金額を記入した納付書を、申告書とともに日本銀行（歳入代理店である金融機関・郵便局を含む）に持ち込むことで手続きは完了します。

Bさん：万が一労働保険料の納付が遅れると、どうなるかな？

Aさん：労働保険の申告・納付期限（毎年7月10日頃）までに申告しないと、新年度の保険料については国が職権で保険料等を決定し（認定決定）、原則として10%の追徴金が保険料に課せられます。また、納付を怠った場合は年率14.6%の延滞金が発生しますが、発生当初2ヶ月間<sup>(※)</sup>は延滞金軽減法に規定する適用年率が適用されず（※社会保険料は発生当初3ヶ月間）。



Bさん：うむ、合格です。よく勉強していますね。労働保険の年度更新手続きは、前年度の状況を把握しておけば労せずとも手続きを済ませてしまえるのであまり深く悩むことはないのですが、社会保険の手続きとは異なる点も結構あるので、人事総務担当者としては両者の特性をよく理解しておく必要がありますね。

ところで、平成26年3月に雇用保険法が改正されたそうですが、どんな内容ですか？

Aさん：改正法の概要は以下の通りです。雇用保険というと失業時しか馴染みがないように思われがちですが、教育訓練給付のように勤労者の自己啓発を支援する制度でもあるので、わが社の社員には是非活用してほしいし、われわれ人事総務部門としてもしっかりサポートしてあげたいですね。

### 1. 育児休業給付の充実【平成26年4月1日施行】

1歳未満の子を養育するための育児休業する場合、休業開始後6月について休業開始前賃金に対する給付割合を50%から67%に上げる

### 2. 教育訓練給付金の拡充及び教育訓練支援給付金の創設【平成26年10月1日施行】

#### (1) 教育訓練給付の拡充

専門的・実践的な教育訓練として厚生労働大臣が指定する講座を受ける場合、給付額を受講費用の2割から4割に上げるほか、資格取得等の上で就職に結びついた場合は受講費用の2割を追加的に給付する（原則として2年以上の被保険者期間を有する者が対象）

#### (2) 教育訓練支援給付金の創設

45歳未満の離職者が上記の教育訓練を受講する場合に、訓練中に離職前賃金に基づき算出した額（基本手当の半額）を給付 ※平成30年度までの暫定措置

### 3. その他

#### (1) 就業促進手当（再就職手当）の拡充【平成26年4月1日施行】

早期再就職した雇用保険受給者が、離職前賃金と比べて再就職後賃金が低下した場合には、6月間職場に定着することを条件に、基本手当の支給残日数の40%を上限として、低下した賃金の6月分を一時金として追加的に給付する

#### (2) 平成25年度末までの暫定措置の延長【いずれも3年間の延長】

ア 解雇、雇止め等による離職者の所定給付日数の60日間延長（要件も厳格化）

イ 雇止め等の離職者（特定理由離職者）について、解雇等の者と同じ給付日数で基本手当を支給する暫定措置の延長

Bさん：うむ。これからもよろしくお願いしますよ。

企業年金ノート No.555

平成26年7月 リそな銀行発行



リそな銀行は、企業年金に関する情報発信のポータルサイト「リそな企業年金ネットワーク」を開設しております。

会員専用サイトの閲覧をご希望の場合は、弊社営業担当者または上記問合せ先までお問い合わせください。

受付時間…月曜日～金曜日 9：00～17：00（土、日、祝日および12月31日～1月3日はご利用いただけません。）

信託ビジネス部

〒135-8581 東京都江東区木場1-5-65 深川ギャザリアW2棟

TEL:03(6704)3384 MAIL:Pension.Research@resonabank.co.jp

※リそな銀行「リそな企業年金ネットワーク」でもご覧いただけます。

<https://resona-nenkin.secure.force.com/>