



現役世代の働く意欲を高め、将来の安心に備える年金制度の構築
～多様性を包摂し、公平・中立・簡素な制度へ～

2024 年 12 月

公益社団法人 経済同友会

目次

I	はじめに	1
1.	本提言の背景・目的.....	1
2.	年金財政検証の評価と課題.....	2
II	年金制度改革：基本的な考え方と改革のあり方	5
1.	年金制度改革の4つの視点.....	5
2.	改革のあり方（制度イメージ）.....	7
（1）	第1段階：第3号被保険者制度の廃止.....	7
（2）	第2段階：税と社会保障の一体改革に向けた基礎年金改革の検討.....	10
III	移行に向けた当面の対応～次期通常国会における法改正に向けて～	13
IV	おわりに	15
1.	「令和時代における税と社会保障の一体改革」の議論・検討を.....	15
2.	経済同友会の取り組み.....	15

I はじめに

1. 本提言の背景・目的

(背景)

少子高齢化に伴い生産年齢人口が減少する中で、近年の賃上げの動きは短時間労働者・非正規雇用者の就業調整を早期化させている。いわゆる「年収の壁」が人手不足を招き、経済全体に負のインパクトを与え、労働供給を強く制約している現状にある。

政府は「年収の壁」問題に対応し、昨年10月より緊急避難策として3年間の「年収の壁・支援強化パッケージ」を実施しているが、これは時限的措置であり弥縫策に過ぎない。また、多くの短時間労働者は制度の正確な理解が無い中で就業調整をしており、第3号被保険者制度の問題をはじめ、複雑な年金制度に対する理解の浸透不足が改めて露呈することとなった。本年10月からの従業員51人以上の企業への社会保険適用拡大により、被用者保険の対象は広がったが、「年収の壁・支援強化パッケージ」が終了する2025年度末以降の中期的な改革の姿は示されていない。

一方、本年7月には政府の社会保障審議会年金部会にて公的年金の財政検証が報告された。これを踏まえた検討により、次期通常国会へ年金関連法改正案が提出される予定であるが、その検討案は現行制度を前提としており、家族形態・ライフスタイルや働き方の多様化などの経済・社会構造の変化に対応した内容とは言い難い。

加えて、現役世代の負担の高まりは可処分所得を圧迫し、また、未納・免除・猶予者が約半数を占める第1号被保険者においては、基礎年金の減額にとどまらず、マクロ経済スライドの発動により、より一層の基礎年金の低年金化が懸念されるなど、年金制度の信頼性・持続性がさらに失われつつある。

(目的)

経済同友会は昨年10月に「いわゆる『年収の壁』問題への対応について¹」を公表し、社会保険制度の中長期的な改革の方向性を示しつつ、「多様なパターンに応じた複雑な年金制度を作るのではなく、簡素な制度で多様性を包摂すべきであり、雇用や働き方を歪めない年金制度への抜本改革の必要性」を主張した。

本提言では、次期通常国会における年金関連法改正案の審議に向けて、2025年度末以降の中期的な改革の姿を含めた、本会の基本的な考え方を示している。今後の人口減少下において加速する労働需要への対応や、年金制度の信頼性向上に向けた年金制度の抜本的な見直しである。具体的には、働き方やライフスタイルの選択に公平・中立で、誰もが分かり易い簡素な制度とし、特に、現役世代が働く意欲を高めると同時に、将来の安心に備える制度とすることを重要な目的と位置づけ、第3号被保険者制度の廃止と基礎年金改革の重要性を指摘した。また、今後の社会保障制度やわが国財政の持続可能性と信頼性の確保に向け、年金制度をはじめとする社会保障制度全体の受益と負担のあり方などを考えるため、「令和時代における税と社会保障の一体改革」の議論・検討を速やかに開始することを求めている。

¹ 経済同友会 年収の壁タスクフォース 意見「いわゆる『年収の壁』問題への対応について―支援強化パッケージの評価と社会保険制度の中長期的な改革の方向性」(2023年10月3日)

2. 年金財政検証の評価と課題

本年7月に政府が公表した年金財政検証は、社会・経済前提や経済シナリオにおいて楽観的な推計によるものが多く、年金制度の持続性への懸念が払拭できていない。

加えて、昭和時代の家族形態を基準とした「モデル年金」の考え方により、多様な世帯の将来の年金水準が示されておらず、特に単身世帯を中心に影響が大きい基礎年金の低下については、適切な対応策の検討がなされているとは言い難い。

また、就労を阻害する「年収の壁」問題については、「年収の壁・支援強化パッケージ」が2025年度末に期限が迫ることから、早期に有効な打ち手を示すべきである。

(社会・経済前提)

結婚の意思がある若者の割合や理想の子どもの数は未婚男女とも顕著に低下²し、2023年の合計特殊出生率も1.20と過去最低水準にある。にもかかわらず、年金財政検証では中位推計の出生率1.36を採用しており、足元の数値との乖離は大きい。

平均寿命については、死亡中位推計が前提であるが、過去20年（5回の検証）では、男性は約5歳寿命が延伸している。今後も延伸する可能性を考慮すれば、年金財政に対する負のインパクトも大きくなっていく。

さらに、外国人入国超過数については、世界的な人材獲得競争の激化や円安の影響などがある中、年金財政検証ではコロナ禍前の実績を前提としている。わが国の外国人の受入れ・共生政策に多くの課題が残る中で、継続的な入国超過数の維持・向上を実現できるほど楽観視できないことは明白である。

(経済シナリオ)

上位の「Ⅰ：高成長実現ケース」、「Ⅱ：成長型経済移行・継続ケース」のシナリオの全要素生産性（TFP）上昇率は、過去30年の上位1割となる「1.1%以上³」を想定している。労働力人口の比重が高齢世代に偏っていくにも関わらず、高成長を前提としていることに加え、過去5回しかマクロ経済スライドが発動されていない中、毎年発動する前提を置くなど、楽観的なシナリオである。

また、Ⅰ、Ⅱのシナリオは、足元の5.2年分の年金積立金が100年後には22～23年分になる想定をしている。過去1年程度の円安や株価上昇を将来に引き伸ばしたものであり過大な見積りである。2022～23年度の年金積立金は厚生年金45兆5,086億円および国民年金2兆654億円増加したが、内訳は主に時価評価による運用益（含み益）であり、年金積立金の減少リスクも少なくはない。

² 国立社会保障・人口問題研究所「出生動向基本調査」によれば、2021年調査では「いずれ結婚するつもり」と回答した割合は18～34歳男性で81.4%（2002年：87.0%）、同女性で84.3%（2002年：88.3%）、平均希望子ども数は男性で1.82（2002年：2.05）、女性で1.79（2002年：2.03）。

³ 全要素生産性（TFP）上昇率について、「Ⅰ：高成長実現ケース」のシナリオでは1.4%、「Ⅱ：成長型経済移行・継続ケース」では、1.1%としている。直近30年の四半期ごとの同指標においては、1.3%以上となった期間は無い。

(モデル年金・基礎年金の低下)

モデル世帯の所得代替率は50%以上を維持するとしているが、4つのケースのうち、成長率は2番目に低いものの比較的確度が高い「Ⅲ：過去30年投影ケース」でも、50%をкаろうじて上回る水準(50.4%)となっている。加えて、分母が手取り収入(税・社会保険料控除後)である一方、税・社会保険料控除前の年金額が分子となる算出方法であるため、所得代替率自体も高めに計算されたものとなっている。

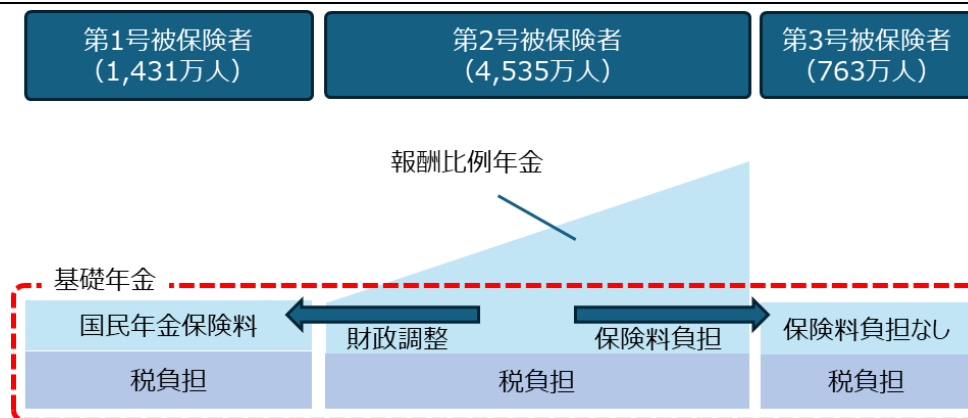
そもそも、夫がサラリーマン、妻が専業主婦の世帯をモデル世帯とし、共働き世帯や単身世帯、基礎年金のみの生活者が考慮されていないことが問題の根底にある。日本における単身ベースの所得代替率は現状、OECD 平均と比べ著しく低い水準⁴となっており、基礎年金部分の所得代替率は足元の 36.2%から、Ⅲのシナリオでは 25.5%まで低下する見込みである。基礎年金が十分ではない中で、マクロ経済スライドの発動をすれば、基礎年金の目減りが急激に起こり、生活保護の増加も懸念される。

(年収の壁対策)

「年収の壁・支援強化パッケージ」は2025年度末が期限となる。第2号被保険者への移行を企図した被用者保険の適用拡大の試算は示されているが、一度に全ての被用者への適用拡大は困難である。根本的な問題解決のため、専業主婦や短時間労働者の方が得であるというインセンティブが働き、女性の就労やキャリア形成を阻害すると共に男女間の賃金格差を生む大きな要因にもなっている「第3号被保険者制度」の見直しが必須となる。

また、夫の職業によって妻の保険料負担の有無が決まるという点では、被保険者間の公平性が担保できているとは言い難い。加えて、働いている女性と専業主婦の間に負担格差を生んでいる。片働き世帯は、共働き世帯との比較では世帯収入が同じ場合、世帯単位の負担と給付はそれぞれ同額となるが、単身世帯との比較では単身世帯と負担は同額であるにもかかわらず、片働き世帯は2名分の基礎年金が給付される。

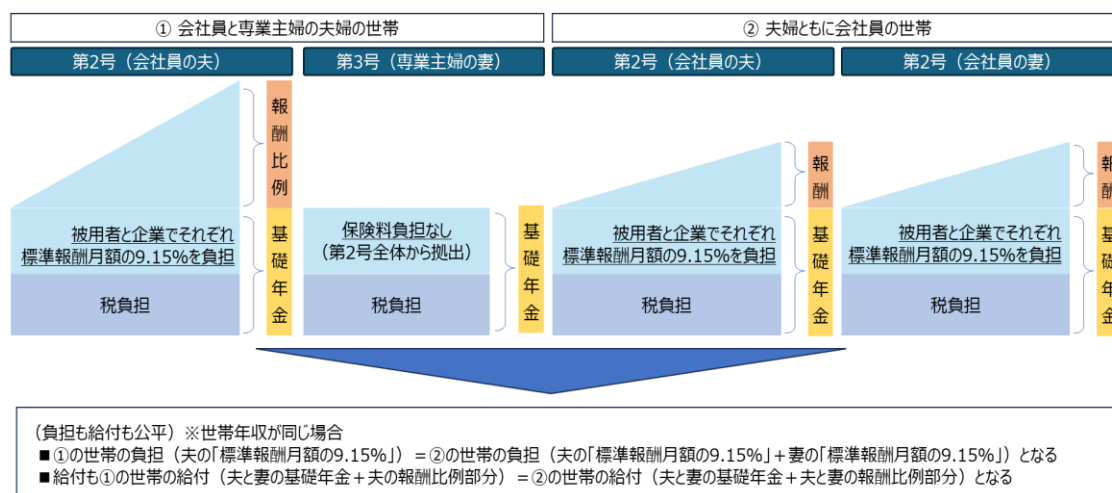
図表 1：現行の公的年金制度のイメージ ※以下（ ）の人数は2022年3月末時点



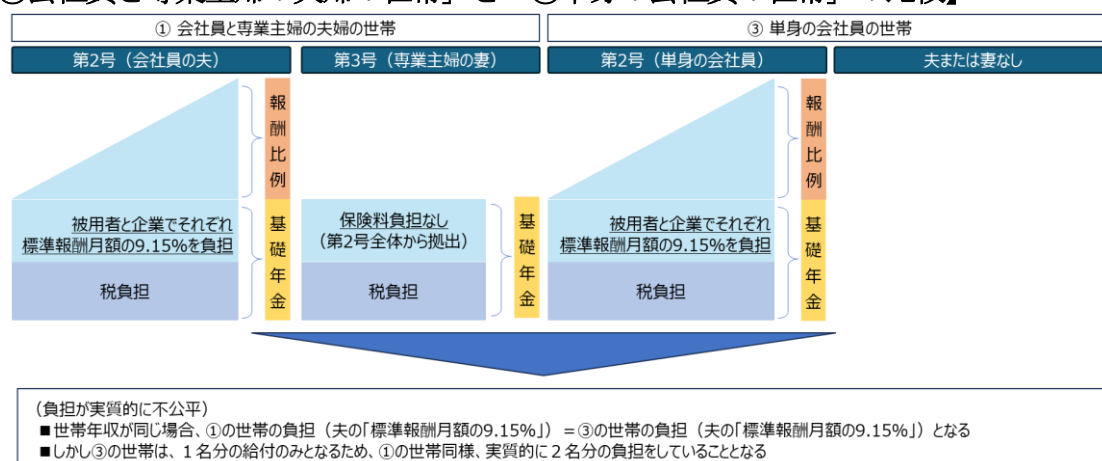
⁴ OECDの「Pension at a glance 2023」によれば、単身ベースの総所得代替率（Gross Pension Replacement Rates）は、義務的加入年金では日本は32.4%となっており、OECD平均50.7%に対し、大きく下回っている。

図表2：会社員と専業主婦の夫婦の世帯と各世帯との負担・給付の比較

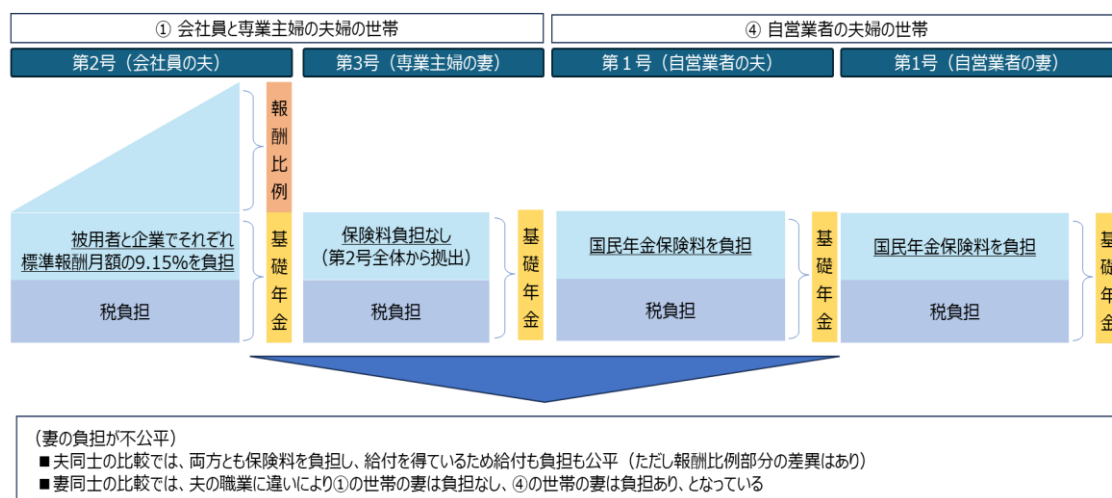
【「①会社員と専業主婦の夫婦の世帯」と「②夫婦ともに会社員の世帯」の比較】



【「①会社員と専業主婦の夫婦の世帯」と「③単身の会社員の世帯」の比較】



【「①会社員と専業主婦の夫婦の世帯」と「④自営業者の夫婦の世帯」の比較】



Ⅱ 年金制度改革：基本的な考え方と改革のあり方

年金をはじめとする社会保障制度は昭和・平成の時代に形作られた制度であり、令和時代の社会・経済環境の変化に適合した新たな制度への転換が必要である。新たな制度構築に向けては、経済成長が社会保障制度を支えると同時に、医療・福祉分野のイノベーションによる需要創出や制度改革を通じた労働供給制約の緩和などが経済成長に寄与するといった、健全な相互依存関係となるべきである。

また、年金は将来にわたる国民の安心と生活の安定を支えるセーフティネットとして機能する制度でなくてはならない。制度設計においては、「働く意欲がある人が働きやすい（雇用形態・働き方に公平・中立）」、「消費や経済活動が拡大（経済成長を阻害しない）」、「持続可能性が高い」といった点が重要な要素となる。

1. 年金制度改革の4つの視点

昭和・平成時代に創られた年金制度を、令和時代における経済・社会構造の大きな変化を踏まえて機能する制度へと転換することが重要である。特に、今後は年金制度のみならず医療・介護制度、税制においても、従来のサラリーマン・専業主婦世帯モデルの発想から、共働き・単身世帯モデルの「子育て支援」を注視した制度設計への転換が必要である。以下、年金制度改革の4つの視点を掲げる。

① 多様な家族形態を踏まえた「モデル世帯」・働きたい人が働きやすい制度

- 「サラリーマンと専業主婦」というモデル世帯から、「共働き世帯」や「単身世帯」など多様な家族形態を踏まえた制度設計であること。
- 家族形態や年齢、雇用形態に関わらず、働きたい人が制約なく働くことができる環境の下で、豊かな年金を形成することができる制度であること。

② 現役世代・将来世代への負担とならない年金財政運営・応能負担の徹底

- 現役世代、特に若年層と子育て世帯を中心に過度な負担を与えることがなく、応能負担を徹底した世代間の公平性を確保すること。
- 少子高齢化の進展を踏まえ財政規模を縮小していくことで、持続可能性への懸念や将来世代の加重な負担を回避すること。

③ 税と社会保険料の一体的な負担構造・基礎年金と公的扶助の関係整理

- 所得再分配機能を強化するため、税を含め負担構造を一体的に見直し、最低限の保障を確実に得られる安心感のある制度とすること。
- 医療保険や介護保険も含めて過去から継続的に上昇し、現役世代への負担が過度に大きくなっている社会保険料⁵の軽減を図ること。

⁵ 次頁図表3のとおり、2024年度の社会保障負担率は、対国民所得比で18.4%であり、1989年（平成元年度）の10.2%から、8.2ポイント上昇（約1.8倍に増加）している。他方、2024年度の租税負担率は、26.7%であり、1989年（平成元年度）の27.7%から、1.0ポイント低下している。この間にも、消費税が導入され、10%に上昇したにも関わらず、マクロで見れば租税負担率は下がり、社会保障負担率は上がり続けている。

- 所得保障政策として基礎年金と生活保護を一体的に検討し整理すること。（高齢期の基礎的な消費支出を賄うことを目的とする基礎年金の目的が、生活保護の目的と近接している問題を解消すること）

—基礎年金：保険料の納付実績に応じた年金を、受給時の個々の生活状況にかかわらず一律に支給（半分は税財源）することで、高齢による稼得能力の減退を補填し、老後生活の安定を図る制度である。

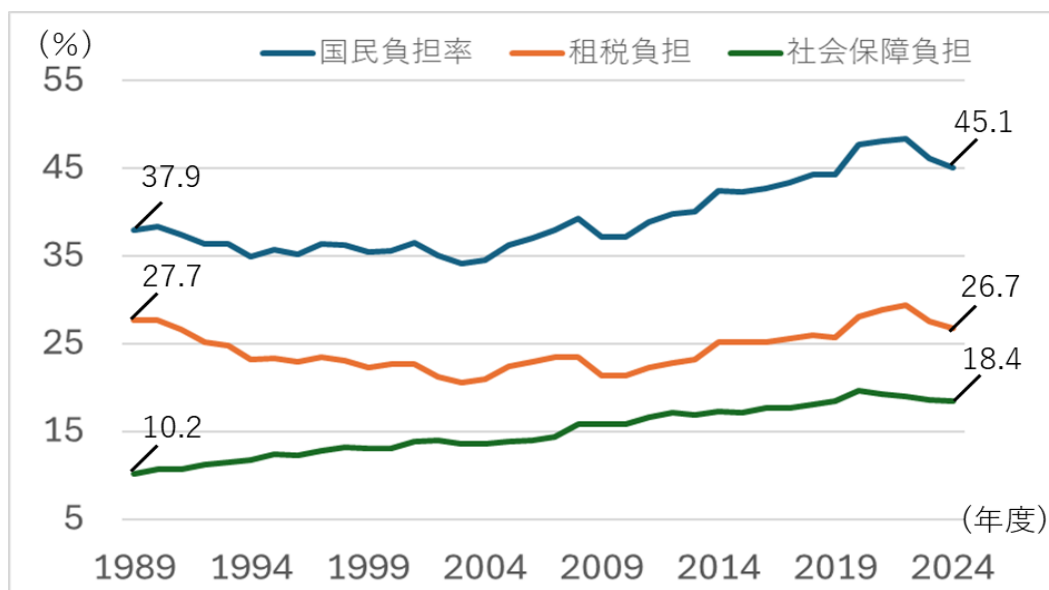
—生活保護：生活に困窮する方が、資産・能力等を活用してもなお、健康で文化的な最低限度の生活を営めないときに、その不足する部分に限ってのみ税を財源とした生活保障を行うことで、その自立を助長する制度⁶である。

④ 多様性を包摂する「公平・中立・簡素」な制度

- 働き方やライフスタイルに公平・中立とし、個人や企業の経済活動における選択・意思決定を歪めず、国民が理解しやすい簡素な制度であること。
- 負担において、等しい負担能力であれば同等の負担（水平的公平）、負担能力の大きな人には大きな負担（垂直的公平）とすること。

※基礎年金の2分の1は税負担であることから、「公平・中立・簡素」という租税原則の理念を持つ。

図表3：社会保障負担率及び租税負担率（対国民所得比）



（出所：財務省（2024）「国民負担率（対国民所得比）の推移」より経済同友会事務局作成）

⁶ 「令和6年版 厚生労働白書」によれば、生活保護受給世帯数の構成比では、2022年度において高齢者世帯が55.6%と最も多く、傷病・障害者世帯が24.9%、母子世帯が4.1%、その他の世帯が15.5%となっている。

2. 改革のあり方（制度イメージ）

今後の改革のあり方として、第1段階は「第3号被保険者制度の廃止」、第2段階は「税と社会保障の一体改革に向けた基礎年金改革の検討」を提案する。

第1段階の「第3号被保険者制度の廃止」については、サラリーマン・専業主婦世帯から共働き・単身世帯といった家族形態・ライフスタイルの多様化や、働く意欲・子育てへの支援といった、令和時代に応じた仕組みへの転換を目的としている。今後、社会保険適用拡大に伴い第3号被保険者の減少が見込まれるが、制度の段階的廃止とその時期を明示することで、第2号被保険者への速やかな移行を促し、本人の手取り収入や将来の年金受給額を増やす。同時に配偶者控除制度の段階的廃止とそれに見合う年少扶養控除の復活と増額、給付付き税額控除の導入など税制面での見直しも速やかに検討すべきである。

第2段階の「税と社会保障の一体改革に向けた基礎年金改革の検討」については、現役世代、とりわけ低所得の若年層の社会保険料負担の高まりを抑制すること、さらには生産年齢人口の減少や高齢化時代における現役世代の定義の見直し、働き方・ライフスタイルの多様化などの社会構造の変化の下で、活力ある経済社会を維持することを目的としている。既に2分の1が税負担である基礎年金の財源のあり方を見直しや、セーフティネットとしての基礎年金水準の確保などを含めた持続可能な制度のあり方を早期に検討すべきである。

また、かつての「税と社会保障の一体改革」以降の急激な人口減少や出生率の低下等の環境変化を踏まえれば、「令和時代における税と社会保障の一体改革」の検討を速やかに着手すべきである。

（1）第1段階：第3号被保険者制度の廃止

（改革のねらい）

- 女性の就労意欲やキャリア形成を阻害し、男女間の賃金格差を生む大きな要因にもなっている第3号被保険者制度を廃止することで、多くの女性が潜在能力を発揮し、労働供給制約を解消する。第3号被保険者が将来のリスクに備え、自らの豊かな老後を迎えられるための資産形成を支援する。
- 第3号被保険者が本来負担すべき保険料のあり方を見直すことで、公平性・中立性の高い制度とする。なお、第3号被保険者には子育て・介護等により離職する方など、様々な理由があることを踏まえ、廃止の際にはきめ細やかな配慮をする。
- 家族形態・ライフスタイルや働き方の選択の多様化を踏まえ、所得の捉え方や手当のあり方を世帯単位から個人単位へと見直しを図る。

（改革の内容）

- 将来的な第3号被保険者制度の段階的廃止とその時期を明示する。
- 企業規模要件および非適用業種の解消、5人未満を使用する個人事業所への被用者保険の適用を拡大し、事業所に関する要件を完全撤廃する。今後、最低賃金が上がれば収入基準は意味を失うため、企業規模という働き手の事情とは関係ない制約を外す。なお、賃金要件は国民年金保険料との不公平が生じないよう留意のうえ見直しを進める。（第1段階の改革の時点では、週20時間の労働時間要件を維持する）。また、複数事業所勤務者については、マイナンバー等の活用により収入等を捕捉することで、第1号被保険者の第2号被保険者への移行をさらに促進させる。

- 「年収の壁・支援強化パッケージ」の執行上の課題⁷を整理し、より活用し易く、効果のある制度に見直したうえで期限を延長し就労を加速する。特に、「何時間働けば、保険料がいくらになり、手取りがいくらになるか」など具体的にイメージできるように、政府から提供されているツールや年金シミュレーターを改善していく。また、個人が職場経由ではなく、直接申請・給付を受けられるよう速やかに制度を見直す。
- 第3号被保険者制度の廃止までに5年の猶予期間を設け、その初年度から第3号被保険者への新たな加入・適用は行わない。
- これまで第2号被保険者全体で負担していた第3号被保険者にかかる保険料部分を削減する。また、現在の第3号被保険者で第1号被保険者に移行する者は負担能力を考慮した負担とする。
- 企業は持続的賃上げを行うと同時に、いわゆる「年収の壁」の効果を強めている家族手当等、支給基準に配偶者の年収制限を設ける福利厚生の見直しを行う。子育て・介護等で短時間労働を選択せざるをえない人に対して、企業も含めて社会全体で両立支援に取り組む。同時に、女性の活躍を推進すると共に、家庭内での性別役割分担や老後の生活について、より理解を深め、話し合う機会を増やす機運を醸成していく。

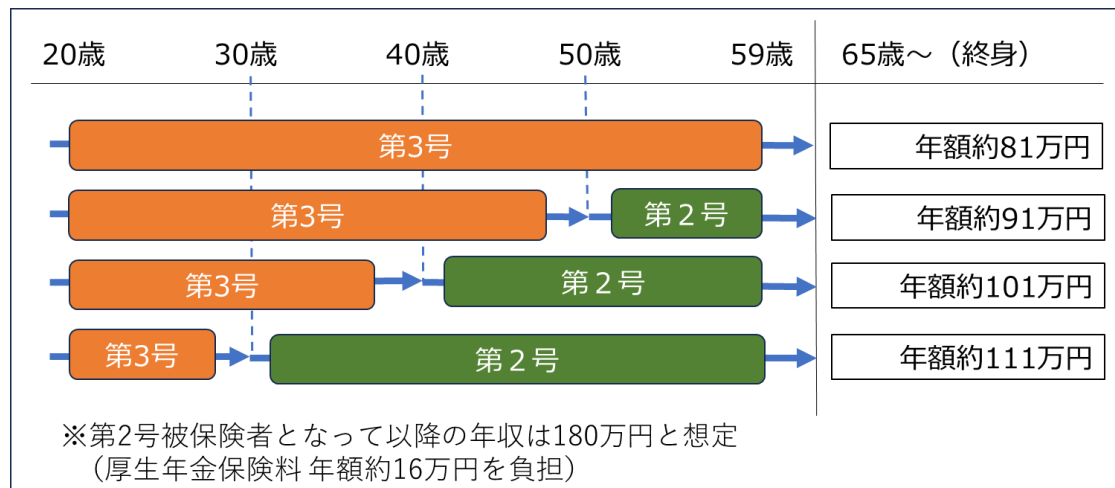
(移行方法・移行時の影響)

- 5年の猶予期間において、現第3号被保険者は第2号被保険者または第1号被保険者に移行を促し、猶予期間中に完全移行する。
- 育児期間中の世帯で子どもが1歳になるまでの期間を除き、移行時の世帯年収が一定金額以上の場合、5年が経過して以降、第1号被保険者となった第3号被保険者は、保険料を負担する（これにより、第2号被保険者の保険料率は一定割合減少する）。
- 第3号被保険者から第1号被保険者へ移行した者が、移行時の世帯年収が一定金額未満で、かつ子育てや障がい等により就労困難な場合は、保険料の減免措置⁸を設ける。また、配偶者控除制度の段階的廃止とそれに見合う年少扶養控除の復活と増額および、マイナンバー等の活用による給付（負の所得税）や所得税の還付を組み合わせた給付付き税額控除などにより尊厳ある生活を支える基礎的所得を保障する。加えて、正規・非正規の賃金格差の是正に向けたガイドライン等の整備やリスキリング政策の強化の取り組みも進める。

⁷ 経済同友会 年収の壁タスクフォース 「『年収の壁』支援強化パッケージに対する企業における実態調査結果」（2024年5月1日）において、「年収の壁・支援強化パッケージ」の活用率の低さや従業員間の不公平が生じることへの懸念などを指摘している。

⁸ 自営業・フリーランス・無業者等の第1号被保険者については、育児期間中の経済的な給付相当の支援措置として、所得要件・休業要件を設けずに、その子が1歳になるまでの期間は保険料免除措置が行われる予定（2026年10月1日施行）。

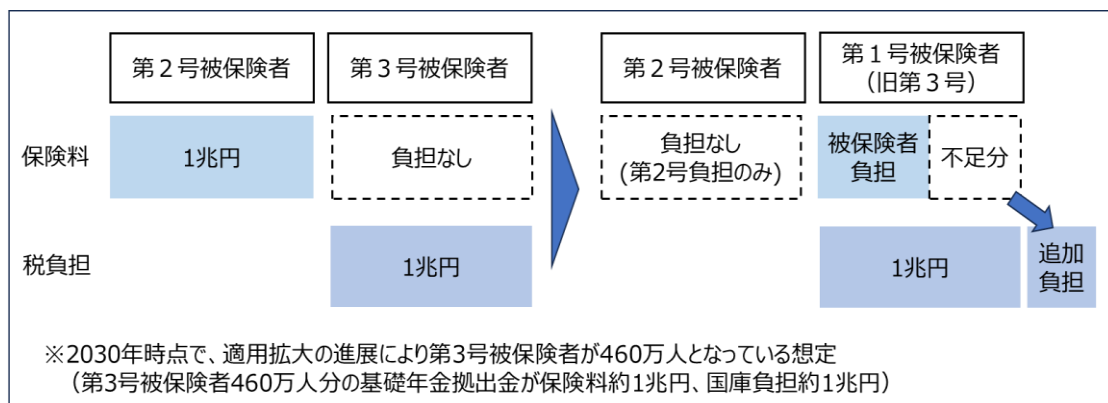
図表4：第3号から第2号被保険者に移行した場合の年金受給額イメージ



（財源の考え方）

- 第3号被保険者の保険料については、第2号被保険者全体で負担しているが、制度の廃止によりその保険料負担は減少する。
- 現在の第3号被保険者のうち第1号被保険者に移行する者は、新たに国民年金保険料を負担する。また、そのうち子育て、障がい、学生等一定数に対しては、減免・猶予期間等の措置を講ずるための財源確保が必要となる。
- なお、税負担については、現在の第3号被保険者から第1号被保険者に移行する分においてはこれまでと同様の額の負担が必要である。

図表5：第3号被保険者の基礎年金拠出金の税負担と保険料負担の変化



(2) 第2段階：税と社会保障の一体改革に向けた基礎年金改革の検討

(改革のねらい)

- 「令和時代における税と社会保障の一体改革」を検討することを前提に、税財源により最低限度の生活水準を保障する基礎年金制度を構築することで、低所得層も老後において貧困に陥ることが無い安心感のある社会を実現する。
- より多くの人を報酬比例年金に移行させつつ、若年層・現役世代の社会保険料の過度な負担を軽減し、逆進的な国民年金保険料を将来的に廃止する。基礎年金の目減りや未納・免除による低年金化を防止するとともに応能負担を強化する。
- 税を財源とする基礎年金（1階部分）と保険料を財源とする報酬比例年金（2階部分）を明確に区分けし、シンプルな2階建て構造に見直すことで、国民に分かり易い簡素な仕組み⁹とする。

(改革の内容)

- 「国民年金保険料」、「厚生年金保険料の基礎年金拠出金部分」の徴収を段階的に引下げ、最終的に廃止する。同時に基礎年金（1階部分）を現行の税負担割合（1/2）から段階的に引き上げ、全額税による制度へ移行する。
- 自営業者は、マイナンバー等の活用により所得を捕捉し、報酬比例年金に移行するとともに、標準報酬月額の上限については、段階的に引き上げる。
- 高額所得者については、報酬比例年金の額に応じて基礎年金を減額（クローバック）することとし減額率を段階的に高める。また、株式配当等の金融所得の保険料賦課ベースの反映を検討する。
- 年金給付が基礎年金のみで過去に未納があり低年金となる場合等においては、所得審査を条件に一定額の補足給付を行う。

(移行方法・移行時の影響)

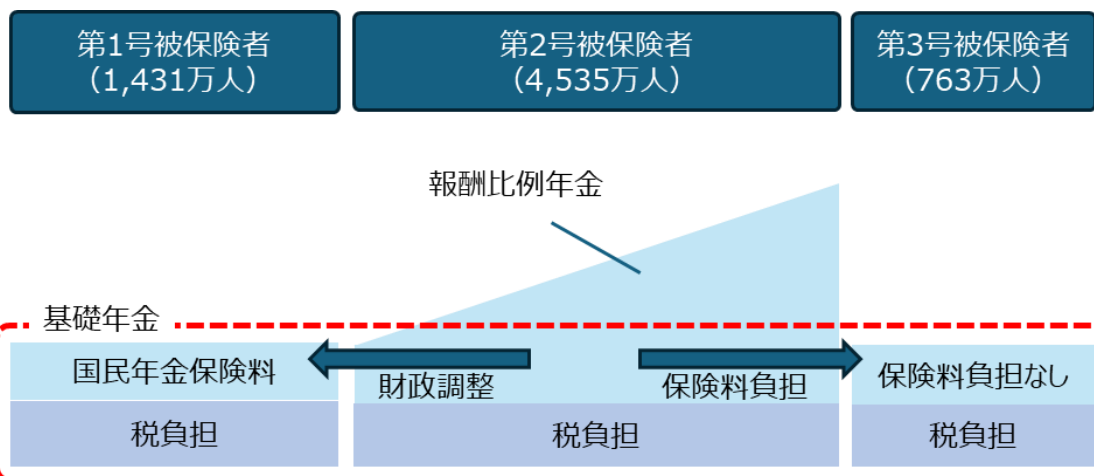
- 「国民年金保険料」の低下（税負担の増加）に応じて、厚生年金保険料の下限を見直す。被用者保険の適用基準である時間要件についても見直しを進め、被用者保険の完全適用拡大を図る¹⁰。
- 基礎年金の保険料負担廃止とそれに伴う税負担は、マクロの視点ではほぼ同額とし、国民負担率は変わらないよう制度設計を行う。
- 税を財源とすることにより、これまで社会保険料を負担していなかった層（高齢世代など）も含め、薄く広く負担を求める。
- 事業主は、基礎年金部分の負担が無くなる一方、被用者保険の適用拡大や標準報酬月額の引き上げによる保険料負担が発生する。

⁹ 本会では、2002年12月、2004年2月、2009年6月において年金目的消費税の導入による基礎年金の全額税方式化を提言してきた。

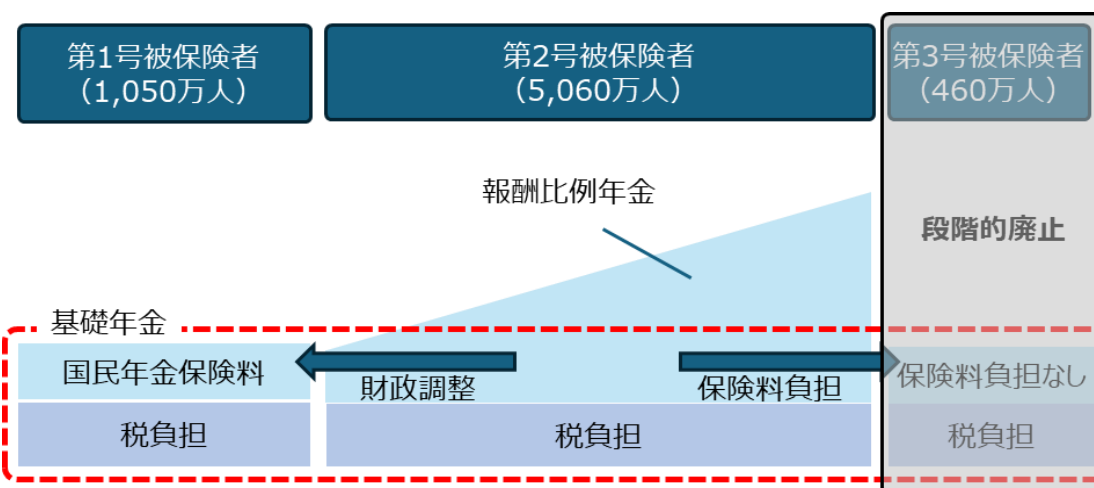
¹⁰ 現行制度では、国民年金保険料16,980円⇨厚生年金保険料の下限16,104円（賃金要件：月8.8万円×18.3%）であるため、国民年金保険料と見合うように、標準報酬月額の下限および時間要件を見直していくことで、被保険者間の不公平を生じさせないようにする。

図表6：年金制度改革（第1段階・第2段階）のイメージ

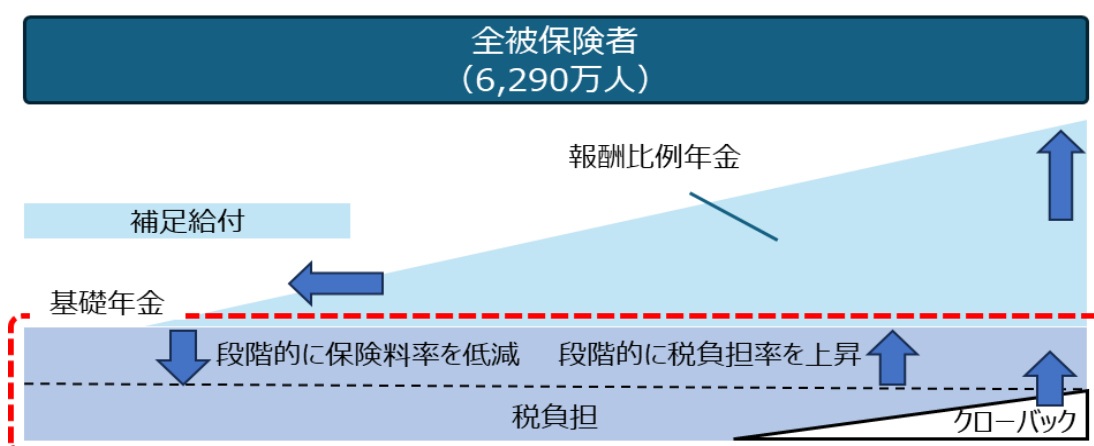
【現行の公的年金制度】※以下（ ）の人数は2022年3月末時点



【第1段階の改革】



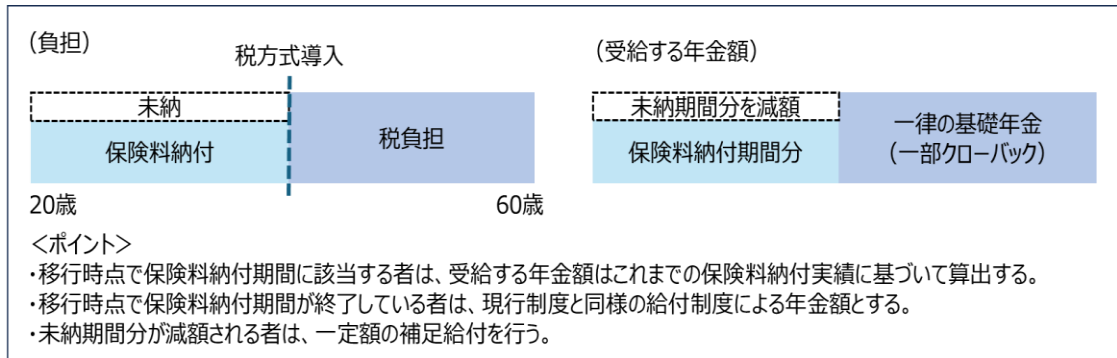
【第2段階の改革（第1段階の改革完了以降、早期に着手）】



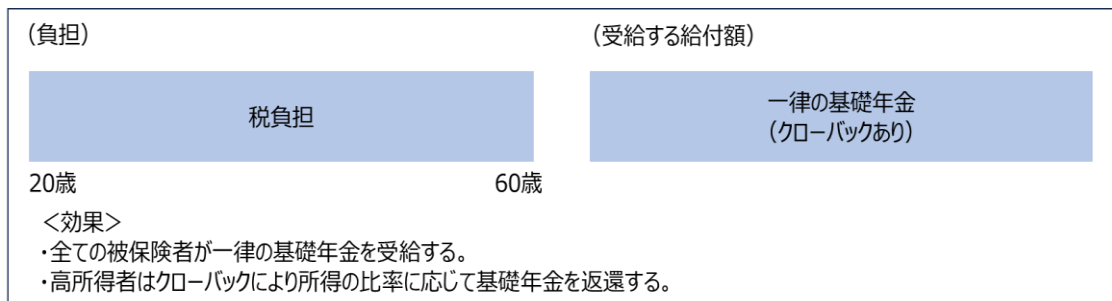
※第1段階の改革の（ ）の人数は2030年時点。第2段階の改革の（ ）の人数は2035年時点ですべての被保険者数を合算したもの。いずれも、厚生労働省年金部会財政検証資料（事業所要件および賃金要件の撤廃、出生中位・死亡中位・外国人入国超過数16.4万人、労働参加漸進シナリオ）より事務局にて作成。

図表 7：第 2 段階から移行完了時までの受給イメージ

【第 2 段階の開始時】



【移行完了時（第 2 段階の改革の開始から 40 年後）】



(財源の考え方)

- 「国民年金保険料」および「厚生年金保険料の基礎年金拠出金」として徴収していた社会保険料を税に振り替えるものであり、マクロで見れば社会保険料の減少と税負担は相殺されるため、国民負担は増加しない。これにより、若年層や現役世代に重く逆進的な保険料負担を軽減させていく。
- 国庫負担については、まず保険料控除の減少による税収増、生活保護受給者の減少、クローバックの導入による財政改善効果、補足給付の導入を踏まえた財政への影響を考慮する。
- 保険料から税となるため新たな税財源が必要となるが、その際現役世代、特に若年層の保険料負担軽減や応能負担原則という制度設計の趣旨に鑑み、消費税だけではなく、金融所得課税の強化、所得税の課税ベースの見直し、資産課税の強化など、所得再分配を十分に機能させたバランスの良い組み合わせとする。

Ⅲ 移行に向けた当面の対応～次期通常国会における法改正に向けて～

新たな年金制度の構築には、現在、次期通常国会における年金関連法案改正に向けて政府で検討されている改革案のうち、「働き方の中立性確保」、「応能負担の強化」、「将来的な基礎年金の給付水準の確保」の視点から、次の施策の早期の実行または見直しが必要である。

【働き方の中立性確保】

(被用者保険の適用拡大)

- 企業規模要件および非適用業種の解消、5人未満を使用する個人事業所への被用者保険の適用拡大より、第2号被保険者の拡大と第3号被保険者の縮小を図っていくことが必要である。
- なお、賃金要件を見直す場合、国民年金保険料との不公平を拡大させないよう厚生年金保険料の下限の水準に留意したうえで、実施すべきである。
- 小規模事業者まで適用拡大した場合、人件費としてコスト負担となる点については、事務手続きの簡素化なども含め、負荷軽減などの支援策を政府として検討すべきである。

(複数事業所勤務者・フリーランス等への適用)

- 現行制度では、事業所ごとに適用要件が判断されるため、収入等を合算しても事業所ごとに見て適用基準を満たさない場合、合算されない。複数事業勤務者が、適正に報酬比例年金が得られるよう、被用者保険資格取得届を廃止し、マイナンバー等の活用により日本年金機構において、収入等を名寄せ・合算できる仕組みを導入すべきである。
- フリーランスやギグワーカーに関しては、被用者性が認められる場合、被用者保険を適用することで、適正に報酬比例年金が得られるよう、適用範囲を拡大すべきである。

(年収の壁対策)

- 「年収の壁・支援強化パッケージ」が来年度末に期限となるが、その後の対応の方向性が示されていない。終了後には再び就業調整が始まり、人材不足が深刻化することが予想される。2025年の早期の段階において、これまで明らかになった制度上や執行上の課題と対策、および今後の中期的な抜本改革の方向性（「年収の壁・支援強化パッケージ」の期限延長と第3号被保険者制度の廃止）を明示すべきである。

(在職老齢年金制度の段階的廃止)

- 在職老齢年金制度により、繰り下げ受給をしても支給停止部分は増額の対象とはならない。繰り下げ受給の選択肢を前提として考えていけば、就労を延長し、退職後に増額した年金を受給しようとするインセンティブが生まれる。高齢者の自己実現のためにも、また社会保険制度の持続性を向上するためにも、健康で意欲ある高齢者は可能な限り就労を続けることが望ましい。

- 高齢者の就労のディスインセンティブとなっている在職老齢年金を撤廃すべきである。同時に、撤廃に伴う将来世代の所得代替率低下を補う財源を確保するため、公的年金等控除を縮小すべきである。

【応能負担の強化】

(標準報酬月額の段階的な上限見直し)

- 応能負担強化の観点から、基礎年金、厚生年金の持続性を高めるためにも、標準報酬月額の上限については、引き上げを行うべきである。引き上げに際しては、個人・企業負担の増加を伴うため、急激な負担増とならないよう段階的に引き上げていくべきである。
- なお、高所得者の年金が増える部分については、将来的にクローバックでの基礎年金の返還を想定すべきである。

(支給開始年齢の段階的引き上げ)

- 日本は男性が 2025 年度に、女性は 2030 年度に厚生年金の支給開始年齢が 65 歳に引き上げ予定であるが、米独は 67 歳、英国は 68 歳まで引き上げを予定している。日本の平均寿命は世界トップクラスであり、健康増進・重症化予防の更なる取組みにより、健康寿命の延伸も実現する。健康寿命の延伸に伴い 65 歳以上の働き手がいきいきと働きやすい環境をつくり、可能な限り支えられる側から支える側に回すためにも、支給開始年齢の引き上げを行うべきである。
- また、高齢期の雇用制度の見直しへの対応など企業の予見性を高める趣旨からも、現在 65 歳の支給開始年齢を段階的に引き上げていくことが必要である。

【将来の基礎年金の給付水準の確保】

(マクロ経済スライドの調整期間の一致・名目下限ルールの撤廃)

- 調整期間の一致により、厚生年金加入者にとっては期間が長期になるものの、大半の加入者は基礎年金部分が厚くなる所得再分配の効果がある。追加的な負担増は免れないが、基礎年金の持続可能性の観点からも実施すべきである。
- 国立社会保障・人口問題研究所の中位推計を大きく上回るスピードで少子化が進行するなかで、将来世代の基礎年金の所得代替率を確保するためにも、名目下限措置は速やかに撤廃すべきである。

(基礎年金の拠出期間延長)

- 追加的な負担増は免れないが、基礎年金の拠出期間の延長は将来の基礎年金の給付水準の維持に大きく貢献する。政府は見送りとしたが、長期的な改革の方向性を見据えつつ、再検討すべきである。

IV おわりに

1. 「令和時代における税と社会保障の一体改革」の議論・検討を

年金制度改革の遂行には、国民の理解と共感を得ながら進めていくことが重要である。年金をはじめとする社会保障制度は部分改定が積み重なり複雑化し、国民が理解し難い制度となっているため、現行制度を可能な限り、簡素にしていくとともに、国民に分かり易く説明することが必要である。特に持続可能な仕組みの構築のために、一定の負担増や給付減などの不利益変更が生じる検討を行う際には、その目的と制度等を分かり易く丁寧に説明を尽くさなければならない。

本提言では、年金制度改革について提案をしたが、急激な人口減少や出生率の低下に伴う人手不足の顕在化と単身世帯の急増にみられる家族形態の変化が顕著ななかでは、経済、財政、社会保障を一体とした制度の見直しが不可欠である。特に、地方および大都市圏においては、人口構造の変化に対応した医療・介護体制の見直しは喫緊の課題である。

また、昨今の103万円の壁、130万円の壁などを含めて、賃上げから可処分所得向上（手取り向上）に焦点が移り、「税と社会保障」が重要な課題として浮上した。

今こそ、「令和時代における税と社会保障の一体改革」の議論をはじめべきである。先の衆議院総選挙では、与野党ともに年金制度を始めとする社会保障のあるべき姿に向けた具体的な政策やその財源が示されなかった。与野党には、目指すべき経済社会と社会保障制度の姿や、その負担と給付のあり方を国民に示すために、国会、政府のそれぞれにおいて「税と社会保障の一体改革」の検討の場を設けて速やかに議論を始めて頂きたい。その際には、特に、若年層を含めた現役世代に過度に依存した負担のあり方をはじめ、社会保障全体の給付と負担のあり方、ナショナルミニマムの基準、税と社会保険料等による財源のバランスや国民負担のあり方などを、自助・共助・公助のバランスの効いた中福祉中負担の将来ビジョンを含めてエビデンスベースで議論・検討をし、具体政策と工程表を策定すべきである。また、メディアにおいても、今回の「年収の壁」問題等での報道を機に国民に対する分かり易い発信を続けて頂きたい。

将来にわたって持続的で国民の信頼・安心できる令和時代の社会保障制度の構築にむけて、国民的議論が展開されることを望む。

2. 経済同友会の取り組み

経済同友会としても、経営者の叡智を結集し引き続き議論・検討を続け、「令和時代における税と社会保障の一体改革」の議論を牽引する。

そのためには、まず、国民に対して年金制度を始めとした社会保障制度への理解の促進を図ることが必要であると考えている。「年収の壁」問題等での報道を機に、賃上げや働き方改革の焦点が可処分所得に移ったこともあり、税と社会保障の一体改革の重要性が一層高まっている。税と社会保障制度に関して、様々な層に広く、正確な理解を深めるため、他団体とも連携しながら、国民的議論に資する活動を展開する。

また、本提言の実現に向けては、持続的賃上げと共に企業の配偶者手当を扶養手当に変更することなどにより、配偶者手当の廃止を通じて配偶者の収入要件を前提とする支援制度を時代に合った制度に改めるなど、第3号被保険者制度の廃止に向けた環境整備については、本会としても全面的に協力していく。また、医療・介護分野等も含めた社会保障制度全体の新たなモデル構築に向けた本会の考え方についても議論・検討を深めていく。

以 上

経済・財政・金融・社会保障委員会

(敬称略)

(※) 「年金制度改革検討チーム」 委員

本提言は年金制度改革検討チームにて起草

委員長・年金制度改革検討チーム座長

深 澤 祐 二 (東日本旅客鉄道 取締役会長)

委員長

山 口 明 夫 (※) (日本アイ・ビー・エム 取締役社長執行役員)

岩 崎 真 人 (※) (IGPIグループ シニア・エグゼクティブ・フェロー)

松 江 英 夫 (※) (デロイト トーマツ グループ 執行役)

委員

青 木 健 雄 (泉工医科工業 取締役)

赤 林 富 二 (ニッセイ・リース 取締役会長)

朝 倉 陽 保 (HAマネジメント 代表社員)

浅 沼 章 之 (浅沼建物 取締役社長)

足 立 洋 子 (SBI証券 専務取締役)

五十嵐 啓 朗 (ファイザー 取締役執行役員 COO)

池 田 悦 哉 (東邦アセチレン 取締役社長 社長執行役員)

石 井 誠 二 (グリニッチ・アソシエイツ・ジャパン 代表取締役)

石 黒 憲 彦 (日本貿易振興機構 理事長)

石 塚 雅 洋 (スーパーナース 取締役社長)

市 川 晃 (住友林業 取締役会長)

乾 亮 太 (フューチャーアーキテクト 取締役)

井 野 貴 章 (PwC Japan有限責任監査法人 会長)

岩 崎 高 治 (ライフコーポレーション 取締役社長執行役員)

岩 崎 俊 博 (T. IWASAKI 取締役社長)

牛 嶋 友 美 (コア 取締役最高戦略責任者)

榎 並 友理子 (日本アイ・ビー・エム 執行役員)

榎 本 英 二 (野村不動産ホールディングス 執行役員)

大 岡 哲 (大岡記念財団 理事長)

大久保 和 孝 (大久保アソシエイツ 取締役社長)

大 関 洋 (ニッセイアセットマネジメント 取締役社長)

大 塚 俊 彦 (デル・テクノロジーズ 取締役社長)

大 槻 奈 那 (住友商事 社外取締役)

大 西 徹 (かんぽ生命保険 取締役兼代表執行役副社長)

翁 百 合 (※) (日本総合研究所 理事長)

小 柳 博 史 (ソニーネットワークコミュニケーションズ エグゼクティブ・フェロー)

小 野 健 二 (日本アイ・ビー・エム 執行役員)

恩 田 学	(GTM総研 取締役副社長)
梶 川 融	(太陽有限責任監査法人 会長)
加 藤 奂	(京王電鉄 特別顧問)
金 澤 善 明	(明治安田生命保険 執行役員)
河 合 良 秋	(キャピタル アドバイザーズ グループ 議長)
川 上 結 子	(日本アイ・ビー・エム 執行役員)
川 崎 博 子	(ENEOSホールディングス 取締役 取締役会議長)
川 原 浩	(アサヒグループ食品 取締役社長)
菊 地 唯 夫 (※)	(ロイヤルホールディングス 取締役会長)
菊 地 麻緒子	(日立建機 取締役)
岸 野 寛	(東京ガスネットワーク 取締役副社長執行役員)
北 所 克 史	(日本政策投資銀行 取締役常務執行役員)
北 野 唯 我	(ワンキャリア 取締役 執行役員)
木 村 尚 敬	(経営共創基盤 共同経営者 (パートナー) マネージングディレクター)
久 慈 竜 也	(久慈設計 取締役会長)
熊 谷 亮 丸	(大和総研 副理事長 兼 専務取締役)
栗 原 美津枝 (※)	(価値総合研究所 取締役会長)
黒 木 彰 子	(千代田化工建設 取締役)
桑 原 茂 裕	(アフラック生命保険 取締役副会長)
神 津 多可思	(日本証券アナリスト協会 専務理事)
小 林 永 朋	(カネソウ 取締役)
小 室 淑 恵	(ワーク・ライフバランス 取締役社長)
斉 藤 剛	(味の素 取締役 執行役常務 Chief Transformation Officer (CXO))
斎 藤 祐 二	(日本航空 取締役副社長執行役員)
酒 井 香世子	(損害保険ジャパン 常務執行役員 CHRO・CCUO)
坂 本 和 彦	
迫 田 英 典	(SOMPOインスティテュート・プラス 理事長)
佐 谷 進	(プロレド・パートナーズ 代表取締役)
佐 藤 久 美	(コスモ・ピーアール 取締役社長)
佐 藤 誠 治	(関西エアポート 取締役/監査等委員)
ステファン・ジヌー	(エアバス・ジャパン 取締役社長)
島 田 雅 史	(アライアンスパートナーズ 取締役社長)
首 藤 透	(AIG損害保険 常勤監査役)
正 田 修	(日清製粉グループ本社 名誉会長相談役)
白 井 均	(桜美林学園 理事)
新 芝 宏 之	(岡三証券グループ 取締役社長)
鈴 木 純	(帝人 シニア・アドバイザー)
鈴 木 正 敏	(ServiceNow Japan 執行役員社長)
関 根 愛 子	(日本公認会計士協会 相談役)
高 田 恭 介	(富山銀行 取締役CGO兼CSO)

高 橋 栄 一	(ジェダイトメディスン 取締役社長CEO)
高 畑 勲	(インフィニオンテクノロジーズジャパン 取締役 最高財務責任者)
多 田 莊一郎	(未来社会イノベーション 取締役社長)
田 中 繁 広	(日本電気 副社長 執行役 Corporate SEVP 兼 CGAO)
田 中 洋 樹	(短資協会 会長)
田 中 若 菜	(リンクトイン・ジャパン 日本代表)
谷 川 史 郎	(NTTアーバンソリューションズ 社外取締役)
田 沼 千 秋	(グリーンハウス 取締役社長)
玉 塚 元 一	(ロッテホールディングス 取締役社長CEO)
千 田 勇 一	(リヴァンプ 取締役 執行役員)
土 屋 達 朗	(フジタ 上級顧問)
手 島 恒 明	(ニッセイ基礎研究所 取締役社長)
手 納 美 枝	(デルタポイント インターナショナル 代表取締役)
寺 澤 辰 麿	(横浜銀行 名誉顧問)
寺 澤 達 也	(日本エネルギー経済研究所 理事長)
富 樫 直 記	(TG Partners 代表取締役 パートナー)
富 田 純 明	(日進レンタカー 取締役会長)
富 田 秀 夫	(LSEG 日本代表)
豊 島 俊 弘	(マーキュリアインベストメント 代表取締役)
永 山 妙 子	(FRONTEO 取締役)
中 山 泰 男	(セコム 特別顧問)
並 木 昭 憲	(MS&Consulting 取締役会長)
西 浦 三 郎	(ヒューリック 取締役会長)
野 澤 康 隆	(浜銀総合研究所 取締役会長)
塙 栄 一	(日本生命保険 常務執行役員)
早 坂 宣 則	(アイネックス 取締役社長)
林 明 夫	(開倫塾 取締役社長)
林 礼 子	(BoFA証券 取締役 副社長)
原 田 明 久	(ファイザー 取締役社長)
平 野 英 治	(メットライフ生命保険 取締役 副会長)
藤 井 幸 一	(ファイザー 執行役員)
藤 沢 久 美	(国際社会経済研究所 理事長)
藤 重 貞 慶	(ライオン 特別顧問)
伏 石 敏 郎	(パナソニック コネクト 執行役員 アソシエイト・ヴァイス・プレジデント)
船 倉 浩 史	(ベース 顧問)
古 川 厚	(パナソニック コネクト 執行役員 ヴァイス・プレジデント)
古 田 未来乃	(武田薬品工業 チーフフィナンシャルオフィサー)
星 久 人	(ベネッセホールディングス 特別顧問)
細 谷 仁 詩	(学研ホールディングス 取締役)
堀 井 昭 成	(キヤノングローバル戦略研究所 理事 特別顧問)

間 下 直 晃	(ブイキューブ 取締役会長 グループCEO)
増 渕 稔	(日本証券金融 名誉顧問)
三 毛 兼 承	(三菱UFJフィナンシャル・グループ 取締役 執行役会長)
宮 内 淑 子	(ワイ・ネット 取締役社長)
三 宅 孝 之	(ドリームインキュベータ 取締役社長)
三 宅 康 晴	(原田工業 取締役社長)
武 藤 真 祐	(鉄祐会 理事長)
村 上 努	(日本政策投資銀行 取締役常務執行役員)
本 山 博 史	(アクティオホールディングス 取締役社長)
森 浩 志	(三菱UFJ銀行 取締役専務執行役員CLO)
森 正 勝	(国際大学 特別顧問)
守 田 道 明	(イーレックス 取締役)
森 本 晋 介	(アフラック生命保険 取締役専務執行役員)
安 田 育 生	(ピナクル 取締役会長兼社長兼CEO)
山 岡 浩 巳	(フューチャー 取締役)
山 口 惣 大	(あすか製薬 取締役社長)
山 田 匡 通	(イトーキ 取締役会長)
湯 浅 誠	(全国こども食堂支援センター・むすびえ 理事長)
横 田 成 人	(ヨコタエンタープライズ 代表取締役)
横 山 文	(OXYGY エグゼクティブアドバイザー)
吉 田 淳 一	(三菱地所 取締役会長)
チャールズD.レイクII	(アフラック生命保険 取締役会長)
ヨッヘン・レグヴィー	(K e k s t CNC 日本最高責任者)
若 山 健 彦	(ミナトホールディングス 取締役会長兼グループCEO)
湧 永 寛 仁	(湧永製薬 取締役社長)
鷲 見 隆 充	(SOMPOホールディングス 介護事業CEO 執行役)
渡 部 一 文	(SOMPOホールディングス グループCXO 執行役常務)
渡 部 憲 裕	(裕正会 理事長)
渡 辺 治 子	(アメリカンホーム医療・損害保険 取締役社長兼CEO)
以上140名	

事務局

菅 原 晶 子	(経済同友会 常務理事)
菅 野 宏 司	(経済同友会 政策調査部 マネジャー)
上 玉 利 茂	(経済同友会 政策調査部 マネジャー)
森 裕 大 朗	(経済同友会 政策調査部 マネジャー)
松 岡 広 祐	(経済同友会 政策調査部 アシスタント・マネジャー)