

2020年度年金額は0.2%引き上げ マクロ経済スライドが初めて2年連続実施

政策調査部主席研究員

堀江奈保子

03-3591-1308

naoko.horie@mizuho-ri.co.jp

- 2020年度の年金額は2019年度から0.2%のプラス改定となる。本来の年金改定率は0.3%であるが、マクロ経済スライドが実施されることから改定幅が抑制された
- マクロ経済スライドの実施は、2004年の年金改正により制度が導入されて以来、2020年度で3回目の実施で、初めての2年連続となる
- 将来世代の年金給付水準を確保するためには、毎年順調にマクロ経済スライドが実施されることや、より幅広く厚生年金の適用拡大が実施されることが求められる

1. 2020年度の年金額が決定

厚生労働省は、2020年1月24日に2020年度の年金額について2019年度から0.2%のプラス改定と発表した。2年連続のプラス改定であり、公的年金被保険者数の変動率と平均余命の伸びを勘案した一定率に基づいて実施される「マクロ経済スライド」も、2年連続の実施となる。

年金額は、その実質的な価値を維持するため、賃金や物価の変動率に応じて毎年度改定される。これから年金を受給し始める際の年金額（新規裁定年金額）は賃金変動率に応じて、受給中の年金額（既裁定年金額）は物価変動率に応じて改定される。2020年度は、年金額改定の基準となる名目手取り賃金変動率（以下、賃金変動率）が0.3%、物価変動率が0.5%となったが、両者がともにプラスで物価変動率が賃金変動率を上回るときは、新規裁定年金、既裁定年金ともに賃金変動率により年金額を改定することとされているため、改定率はいずれも0.3%が用いられる。

また、2020年度はマクロ経済スライドによるスライド調整率が▲0.1%であることから、改定率はその分抑制され0.2%のプラス改定となった（図表1）。

図表1 2020年度の年金額改定に関する指標

物価変動率	2019年の物価変動率	0.5%
名目手取り賃金変動率	実質賃金変動率（2016～2018年度の平均） ▲0.1%	0.3%
	×2019年の物価変動率0.5%	
	×2017年度の可処分所得割合変化率 ▲0.1%	
マクロ経済スライドによるスライド調整率	公的年金被保険者数の変動率（2016～2018年度の平均）0.2% ×平均余命の伸びを勘案した一定率 ▲0.3%	▲0.1%
未調整分のスライド調整率	過去の繰り越し	なし
年金改定率		0.2%

（資料）厚生労働省「令和2年度の年金額改定について」（2020年1月24日）等より、みずほ総合研究所作成

マクロ経済スライド導入後の2005年度以降の年金改定率の推移をみると、2014年4月の消費税率8%への引き上げで物価が大きく上昇した影響を受けた2015年度を除き、2018年度まで改定率はゼロかマイナスが続いていたが、2019年度と2020年度は、わずかながらプラス改定になった（図表2）。

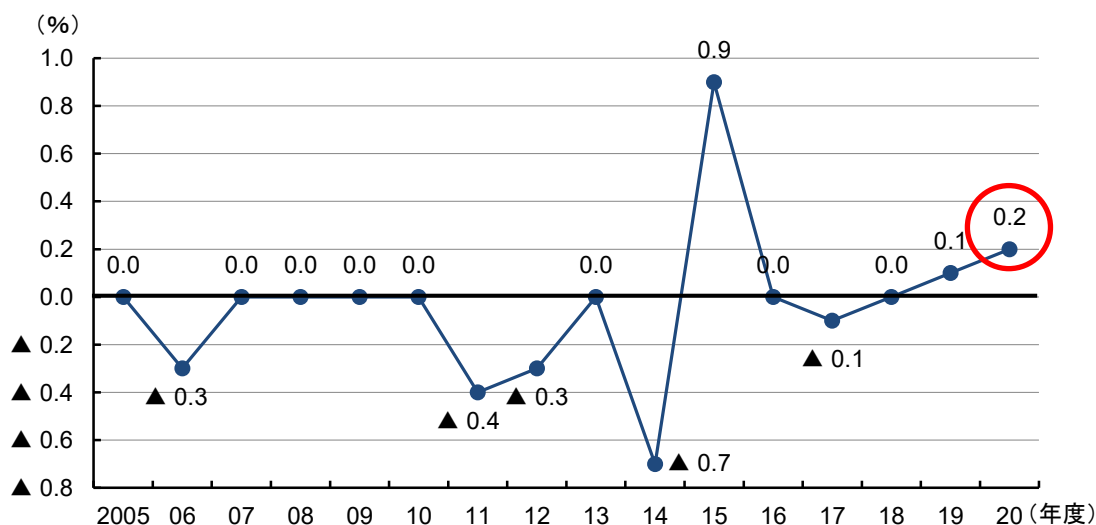
2020年度の年金額（67歳以下の新規裁定者の年金額）の例をみると、①国民年金のみに加入し老齢基礎年金を満額受給する場合は月額65,141円、②夫が会社員で40年厚生年金に加入し妻が専業主婦の世帯は夫婦で同220,724円となる（図表3）。

2. 世帯別の年金額

公表された2020年度の年金額の例は、老齢基礎年金（満額）と夫が会社員で妻が専業主婦の世帯の夫婦2人分の老齢基礎年金を含む厚生年金額であるが、以下ではその他の世帯別の年金額を試算した。

いずれも男女別の平均的な収入であった場合で、40年間厚生年金に加入していた男性単身世帯は15.6万円、同女性単身世帯は12.7万円となる。夫婦ともに40年間厚生年金に加入していれば世帯の年金額は28.3万円である。また、夫婦世帯で夫が40年間厚生年金に加入し、妻は10年間正社員、10年間専業主婦、20年間短時間労働者として厚生年金に加入していた世帯（図表4の共働き世帯（短時間あり）の世帯）では、25.1万円となる（図表4）。

図表2 年金改定率の推移



(注) 2013年度は、4月の年金改定率はゼロであったが、10月に特例水準の解消として1.0%の引き下げが実施された。
(資料) 厚生労働省資料より、みずほ総合研究所作成

図表3 2020年度の新規裁定者（67歳以下）の年金月額例

	2019年度	2020年度
①国民年金（老齢基礎年金（満額）：1人分）	65,008円	65,141円 (+133円)
②厚生年金（夫婦2人分の老齢基礎年金を含む標準的な年金額）	220,266円	220,724円 (+458円)

(注) 老齢基礎年金は保険料納付済期間が40年で満額となる。②厚生年金は夫が平均的な収入（平均標準報酬（賞与を含む月額換算）が43.9万円）で40年間就業し、妻が40年間専業主婦であった世帯が受け取り始める時点の年金の給付水準。

(資料) 厚生労働省「令和2年度の年金額改定について」（2020年1月24日）より、みずほ総合研究所作成

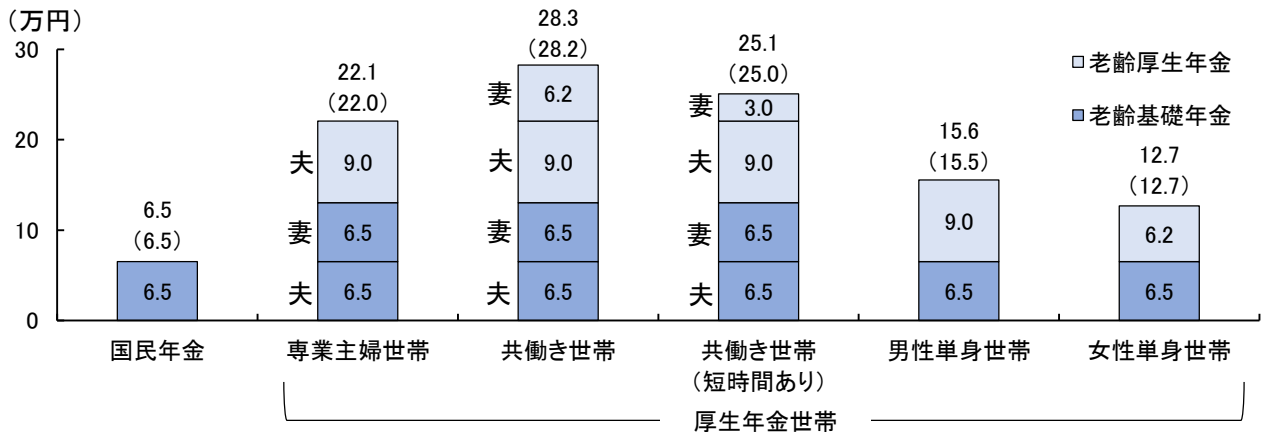
3. 今後の年金改革の課題

2020年度の年金額改定においては、2年連続でマクロ経済スライドが実施され、▲0.1%とわずかではあるが年金額の調整が進む。年金給付水準の抑制が早期に進むと、現在の年金受給者の給付水準が抑制される分、将来の年金受給者の給付水準が確保される。年金の長期的な安定性を維持する観点からも、継続的にマクロ経済スライドが実施されることが望ましい。

しかし、2004年の年金改正でマクロ経済スライドが導入されてから、これまでに賃金や物価がほとんど伸びなかったことから、マクロ経済スライドが実施されたのは2020年度を含めて3回のみであり、当初見通しより年金給付水準の抑制が遅れている。

今後については、厚生労働省が2019年8月に公表した年金財政検証の結果のうち、経済成長や労働参加が進むケースでも、将来の基礎年金の給付水準が大きく低下する見通しが示されている。例えば、2019年度時点の基礎年金（夫婦2人分）の所得代替率は36.4%であるが、経済成長や労働参加が進み、物価・賃金上昇率の前提が最も高いケースⅠでも2046年度以降は所得代替率が26.7%と大きく低下する見通しとなっている（図表5）。したがって、将来の基礎年金のみの受給者の低年金が懸念される。

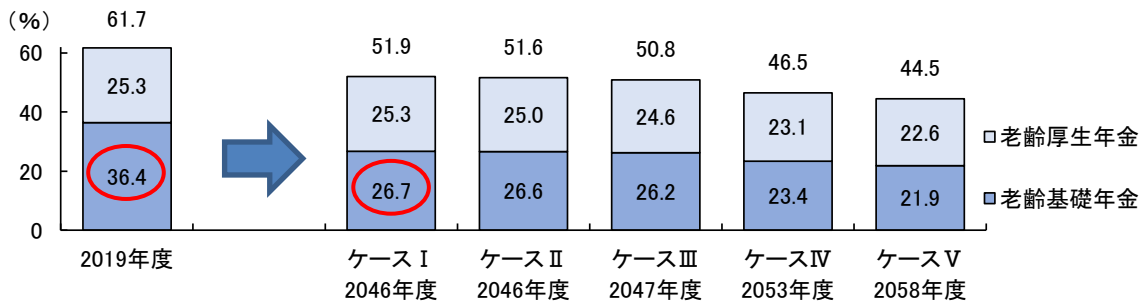
図表4 世帯別の年金額の例（2020年度）



(注) () 内は2019年度。女性の厚生年金は2018年度の女性の平均賃金（平均標準報酬（賞与を含む月額換算））から算出。各40年加入だが、共働き世帯（短時間あり）は夫が40年間会社員、妻は10年間会社員、10年間専業主婦、20年間短時間労働者で厚生年金加入の場合を想定し、みずほ総合研究所が試算。四捨五入の関係で合計が一致しないことがある。

(資料) 厚生労働省「令和2年度の年金額改定について」（2020年1月24日）、社会保障審議会年金数理部会資料より、みずほ総合研究所作成

図表5 所得代替率の現状と見通し（夫会社員、妻専業主婦の世帯）



(注) 物価や賃金上昇率の前提はケースⅠが最も高く、ケースⅤが低い。所得代替率が50%を下回る場合は50%で給付水準調整を終了し、給付と負担の在り方について検討を行うとされているが、ケースⅣとⅤは仮に財政の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のもの。

(資料) 厚生労働省「国民年金及び厚生年金に係る財政の現況及び見通しー2019（令和元）年財政検証結果ー」（2019年8月27日）より、みずほ総合研究所作成

現在開会中の2020年の通常国会には、年金改正法案が提出される。これまでに明らかになっている改正案の内容をみると、厚生年金の適用拡大、在職老齢年金の見直し、75歳までの繰下げ受給の拡大等が挙げられている²。このうち、厚生年金の適用拡大は、基礎年金の給付水準の改善効果があることが明らかになっており³、将来世代の給付水準を確保するためにもできる限り幅広く適用拡大を進めることが求められる。短時間労働者の厚生年金適用拡大は2022年10月から従業員101人以上の企業に、2024年10月には同51人以上の企業に拡大される見通しだが⁴、最終的には企業規模要件を廃止することとし、そのスケジュールを早めに示すことが必要であろう。

また、今回の改正案には含まれていないが、マクロ経済スライドの見直しも検討課題である。マクロ経済スライドの実施による年金額のマイナス改定は行われなかったこととされており、これまで給付水準の調整が当初見通しほど進んでいない。賃金や物価の伸びが小さい時やマイナスの時でも、下限を設けた上で一定のマイナス改定を実施することとし⁵、毎年度マクロ経済スライドを着実に実施する仕組みとすることで、将来世代の年金給付水準の確保を図ることを早急に検討すべきであろう。

¹ 所得代替率は、現役世代の手取り収入（賞与込み）に対する年金額の割合。

² 詳細は、堀江奈保子「75歳以上も医療費2割負担導入へ～全世代型社会保障検討会議中間報告の評価～」(みずほ総合研究所『みずほインサイト』2019年12月20日)を参照。

³ 厚生労働省「国民年金及び厚生年金に係る財政の現況及び見通しの関連試算－2019(令和元)年オプション試算結果－」(2019年8月27日)による。

⁴ 全世代型社会保障検討会議「全世代型社会保障検討会議中間報告」(2019年12月19日)による。現在は、501人以上(1週間の所定労働時間及び1カ月の所定労働日数が同じ事業所で同様の業務に従事している通常の労働者の4分の3以上である労働者数で算定)企業が対象。500人以下の企業は任意。なお、適用対象となる短時間労働者は、企業規模要件のほかに、週所定労働時間が20時間以上、月額賃金8.8万円以上等の要件がある。

⁵ 2018年度以降は、未調整分を翌年度以降に繰り越す仕組み(キャリアオーバー制度)が導入されたが、この仕組みでも翌年度以降、賃金や物価が大きく上昇するまで調整が先送りになる。

●当レポートは情報提供のみを目的として作成されたものであり、取引の勧誘を目的としたものではありません。本資料は、当社が信頼できると判断した各種データに基づき作成されておりますが、その正確性、確実性を保証するものではありません。本資料のご利用に際しては、ご自身の判断にてなされますようお願い申し上げます。また、本資料に記載された内容は予告なしに変更されることもあります。なお、当社は本情報を無償でのみ提供しております。当社からの無償の情報提供をお望みにならない場合には、配信停止を希望する旨をお知らせ願います。