

2023年11月2日 全7頁

配偶者加給年金の廃止は妥当か

65歳未満の配偶者分の年金を保障する必要性は低下

政策調査部 研究員 佐川 あぐり

[要約]

- 加給年金は、厚生年金の受給者に配偶者や子がある場合に、一定要件のもとで加算される「家族手当」である。本レポートでは、特に配偶者が対象となる加給年金について、制度廃止の可能性について考察した。
- 昭和29年に制度化された当初、加給年金は配偶者や子がいる世帯の生活の安定が目的だったが、次第に専業主婦である妻の年金保障という側面を強めていった。だが、共働き世帯が増える中、65歳未満の配偶者の分も年金を支給する（または、保障する）必要性は低下している。また、配偶関係や夫妻の年齢差で受給の有無や受給額が決まる配偶者加給は、不公平感を生じさせていると言える。
- 配偶者加給については、制度廃止を求める声は少なくない。女性の労働参加が進む中、50～60歳代女性の就業状況を踏まえると、将来的に配偶者加給を廃止する方向性で検討することは妥当と考える。

厚生労働省の社会保障審議会年金部会で、次期公的年金制度改革に向けた議論が進められている。第6回年金部会（2023年7月28日）では、主な検討事項の一つである加給年金制度が議題となった。加給年金は、厚生年金の受給者に配偶者や子がある場合に一定要件のもとで加算される「家族手当」であるが、専業主婦世帯を前提とした古い給付設計のため、制度の存続意義を問う声が上げられている。

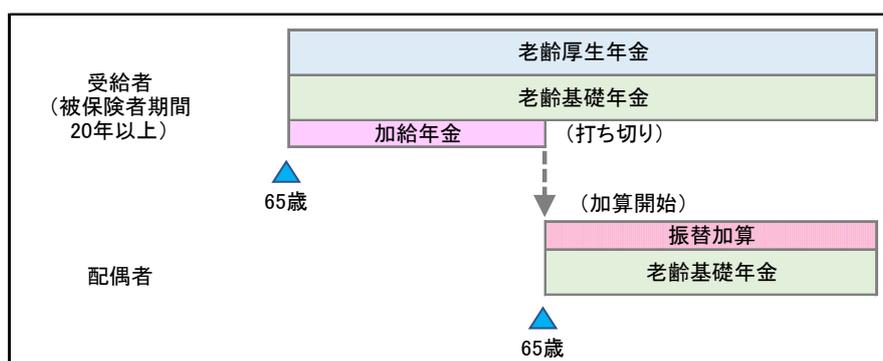
加給年金はそれほど国民に知られていないためか、これまで制度改革に向けた検討事項として取り上げられていなかったが、現状を踏まえれば確かに制度の必要性は低下していると考えられる。本レポートでは、特に老齢厚生年金における配偶者を対象とした加給年金について、将来的な制度廃止を視野に入れた見直しの妥当性を考察した。

1、加給年金の仕組み

加給年金は、厚生年金保険の被保険者期間が20年以上ある人が、65歳到達時に生計を維持する¹65歳未満の配偶者または子²があるときに加算される「家族手当」である。加給年金の額は、配偶者と1人目・2人目の子については各22万8,700円（年額）で、3人目以降の子は各7万6,200円（同）である。さらに、配偶者の加給年金の額には、受給者の生年月日に応じた特別加算額が加算され、例えば、昭和18年4月2日以後生まれの受給者は16万8,800円（同）になる。このケースでは、生計を維持する60歳の妻がいる夫が65歳到達時、夫の老齢厚生年金には、60歳の妻を対象とした加給年金額39万7,500円（=228,700+168,800）が加算される³。なお、加給年金は男女に制度上の差異はなく、夫妻どちらも要件を満たせば受給できる。

加給年金の対象になっている配偶者が65歳になり、老齢基礎年金を受けられるようになると、受給者の加給年金額の加算は打ち切られる。この時、一定の基準により配偶者自身の老齢基礎年金の額に加算がされる。これを振替加算という（図表1）。詳細は後述する。

図表1 配偶者加給年金のイメージ（配偶者が専業主婦（夫）の場合）



（出所）各種資料より大和総研作成

2023年度現在は老齢厚生年金の支給開始年齢が引き上げられている途中であり、男性は64歳、女性は62歳で特別支給の老齢厚生年金（報酬比例部分）が支給される。配偶者が特別支給の老齢厚生年金を受ける場合、配偶者の厚生年金被保険者期間が20年未満であれば受給者の加給年金は継続して支給されるが（図表2<A>）、20年以上であれば加算は打ち切られる（図表2）。

支給開始年齢の引き上げは、男性が2025年度まで、女性は2030年度までに完了する。その後、全ての人々が65歳から年金を受け取るようになる2031年4月以降は、加給年金は配偶者の厚生年金被保険者期間にかかわらず、配偶者が65歳となるまでの有期給付となる（図表2<C>）。後述するように、このタイミングで振替加算による加算対象者がいなくなるため、加給年金の仕組みはよりシンプルな形となる。

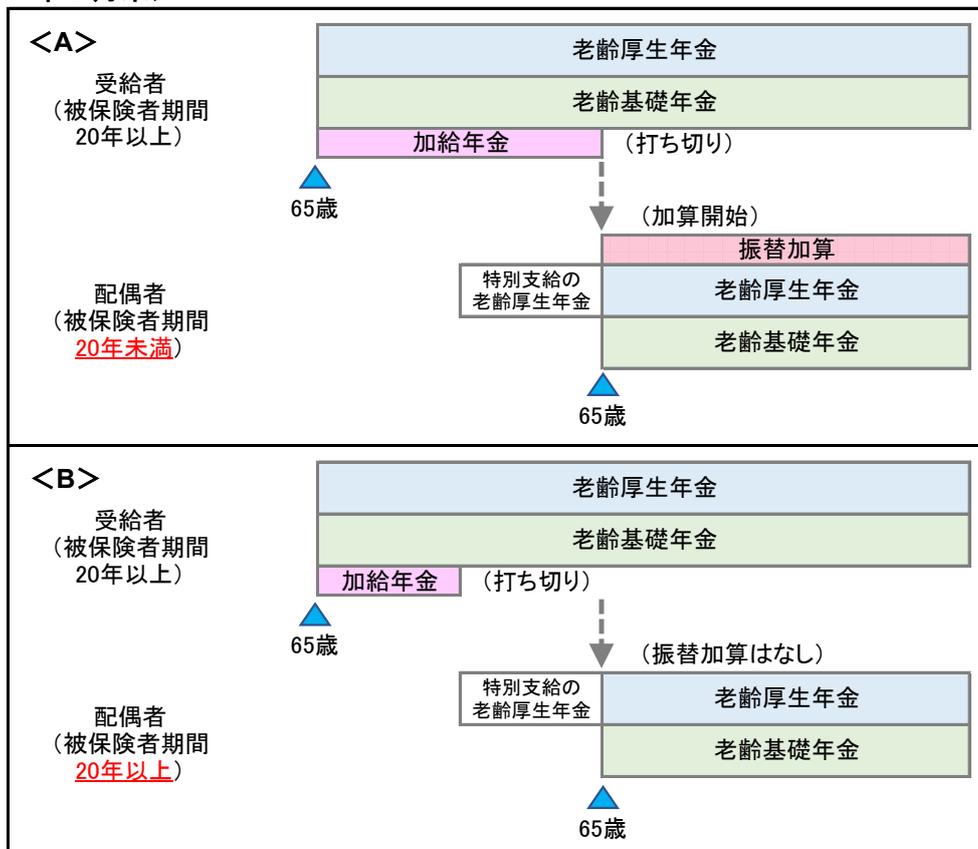
¹ 生計維持の要件は、①生計を同一にしていること、②配偶者の前年の年収が850万円（所得金額では655.5万円）未満を満たすこと、である。

² 18歳到達年度末までの子又は20歳未満で障害等級1級・2級に該当する子

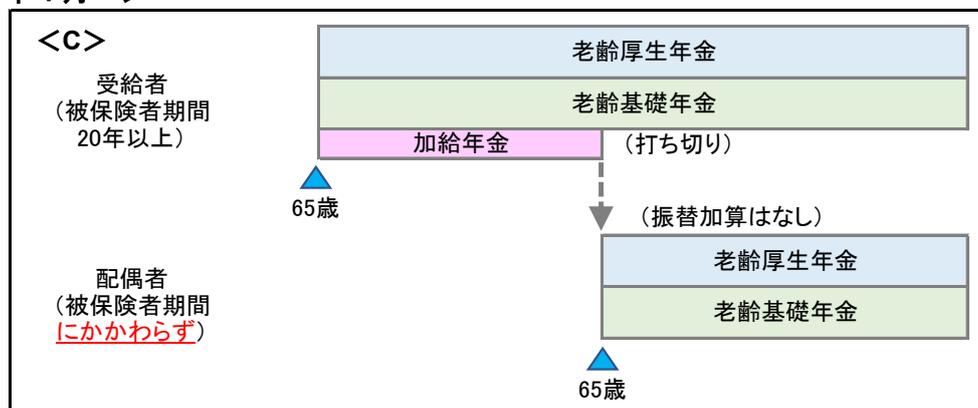
³ 日本年金機構ウェブサイト [加給年金額と振替加算 | 日本年金機構 \(nenkin.go.jp\)](https://www.nenkin.go.jp)

図表2 配偶者加給年金のイメージ（受給者が夫、配偶者が妻の場合）

<～2031年3月末>



<2031年4月～>



(出所) 各種資料より大和総研作成

2、加給年金制度の歴史的経緯

加給年金は 1954（昭和 29）年の厚生年金保険改正時に制度化された。この頃は、夫が働き、妻が家庭を支えるという性別役割分業が一般的で、夫の年金に家族手当としての加給年金を加算し、夫婦世帯の年金を保障する仕組みであった。加給年金は、社会保障としての年金は世帯を単位に、家族構成に応じて生活を保障するものでなければならないという考え方をもとに、配

偶者と18歳未満の子がいるときに加給することとされた⁴。その後、妻の年金保障については、加給年金額を増額し強化していく方向性が示され、1969（昭和44）年に加給年金額が引き上げられたことを契機に、段階的に引き上げが行われた⁵。

1985（昭和60）年改正で基礎年金（制度開始は1986（昭和61）年4月）が導入されると、会社員に扶養される配偶者は、第3号被保険者として国民年金に強制加入することとなった。これにより、配偶者も65歳で老齢基礎年金を受けとれるようになるため、加給年金は配偶者が65歳になるまでの有期給付となった。

しかし、会社員の被扶養配偶者は、それまで国民年金に任意加入とされてきたため、強制加入となっても加入期間が短く、65歳で受け取れる年金額が低額になってしまう場合がある。そのため、それらの人々に加算を行うこととなった。これが振替加算である。振替加算は、1985年改正時に20歳以上の者（フルペンションとされない者）を対象とした経過的な制度で、年代が若くなるにつれて逓減するように設計されている⁶。原則として国民年金に40年加入し満額の老齢基礎年金が受けられる1966（昭和41）年4月2日以降生まれの人は、振替加算制度の対象とならない。つまり、1966（昭和41）年4月2日以降生まれの人が年金を受け取り始める2031年4月以降には、特別支給の老齢厚生年金の受給者と振替加算による加算対象者がいないため、加給年金の仕組みがよりシンプルになる（図表2<C>）。

3、配偶者加給の必要性低下に伴い、高まる制度見直しの必要性

配偶者や子がいる世帯単位の生活の安定を目的として設立された加給年金は、次第に専業主婦である妻の年金保障という側面を強めていった。だが、今や多くの女性が働き、夫婦、家族のあり方は多様化している。夫婦のうち一方が65歳以上になったからといって、65歳未満の配偶者の分についても年金を支給する配偶者加給の必要性は薄れてきたと言えるのではないか。

配偶者加給は、年上の夫と年下の妻からなる夫婦世帯を対象に加算されていることが多い。それは、令和3年度末時点における配偶者加給の受給者数95.0万人のうち、男性が92.7万人と圧倒的に多いことからわかる⁷。配偶者加給の対象はほぼ65歳未満の妻となるが、今や50～60歳代の女性の多くが就労している⁸。もっとも、この年代はパートやアルバイトで家計補助的に働くケースが多いが、50歳より若い年代では雇用者に占める正規社員の比率が全体的に高く、今後は50～60歳代で正規社員という女性も増えるだろう。配偶者加給で妻の年金を保障する必要性はますます低下していくと言える。

⁴ 原（2022）。

⁵ 田宮（2003）。

⁶ 振替加算額は、配偶者の生年月日によって異なり、「大正15年4月2日～昭和2年4月1日生まれ」で22万8,100円（年額）、年代が若くなるに連れて逓減し、「昭和36年4月2日～昭和41年4月1日生まれ」で1万5,323円（同）となる。

⁷ 第6回社会保障審議会年金部会「資料2 加給年金制度」（2023年7月28日）

⁸ 女性の就業率（2022年）は60～64歳で62.7%、55～59歳で74.0%となり、1985年からそれぞれ24.8%ポイント、24.1%ポイント上昇している（出所：総務省「労働力調査」）。

また、配偶者加給はそもそも配偶関係が前提であるため、厚生年金被保険者期間が20年以上の受給者であっても単身世帯やひとり親世帯は加算の対象とはならない。世帯構造が大きく変化中、配偶関係で年金受給額に差が生じる仕組みは、不公平感を強めるものと思われる。

実際に、厚生年金被保険者期間20年以上の受給者（65歳）で、配偶者加給の受給者と非受給者それぞれの平均年金額（月額、令和3年度末）を見ると（図表3）、男性は、受給者が18.6万円、非受給者が13.6万円、女性はそれぞれ13.9万円、10.7万円と、男女とも受給者の年金額の方が高い。だが、特に男性はその差が5.0万円と、令和3年度の配偶者加給年金額の平均である3.2万円⁹より多かった。加給年金は、加給前の時点で年金額が比較的多い者に対して、さらに加給を行っている実態があり、所得再分配の観点からも問題である。

加えて、加給年金は夫妻の年齢差で受給期間が決まるため、年齢差が大きい夫婦世帯ほど、累積受給額が多くなる。女性が働けない（働かない）ことを前提としていた時代であれば、妻が年下であればあるほど、夫が退職した後の期間がより長くなり、所得保障ニーズが大きいと言えたかもしれない。しかし、女性の就業率が上がり、かつ、女性は若い世代ほど正規社員の比率が高いことを踏まえると、所得保障ニーズが大きいとは言えないだろう。

図表3 配偶者加給年金の受給者数と老齢年金平均額（65歳、令和3年度末）

		厚生年金被保険者期間20年以上の受給者	配偶者加給を受給している者	配偶者加給を受給していない者
男性	受給者数	33.6 万人	15.7 万人	17.8 万人
	老齢年金平均額（月額）	16.0 万円	18.6 万円	13.6 万円
女性	受給者数	15.6 万人	0.6 万人	15.1 万人
	老齢年金平均額（月額）	10.8 万円	13.9 万円	10.7 万円

（出所）第6回社会保障審議会年金部会「資料2 加給年金制度」（2023年7月28日）より大和総研作成

4、配偶者加給廃止の可能性について

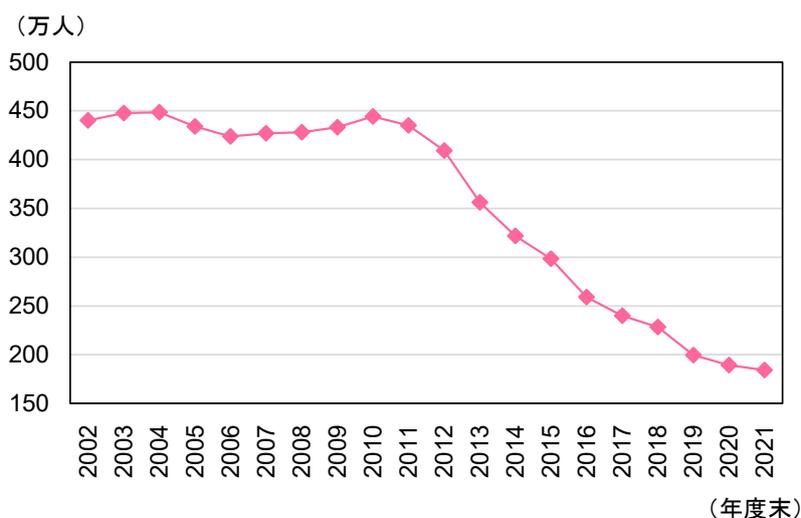
女性の労働参加の進展や、単身世帯やひとり親世帯の増加など世帯構造の変化に伴い、配偶者加給の必要性は今後ますます低下し、不公平感も強まっていくと考えられる。制度見直しの方向性については、例えば、東野（2021）では「配偶者の加給年金は令和13年4月以降段階的に廃止することを提案する」とされ、原（2022）では「配偶者加給については、廃止の方向性へ向けた道筋を探る必要性がある」と考える¹⁰とされるなど、廃止を求める声は少なくない¹⁰。

⁹ 第6回社会保障審議会年金部会「資料2 加給年金制度」（2023年7月28日）

¹⁰ 第6回社会保障審議会年金部会の議事録によると、同部会の委員からは「（前略）、老齢厚生年金の加給年金は、将来に向かって廃止すべきと考えております。」という意見や、「（前略）、加給年金は、やはり繰下げ受給の判断を相当鈍らせるということ、実感をさせていただきました。子や障害の場合に配慮しつつ、廃止の方向でよいのではないかと考えております。」という意見が挙げられている。

老齢厚生年金における配偶者加給の対象者数の推移を見ると、2000年代には400～450万人程度であった対象者が、2010年代以降減少の一途をたどり、2021年度末時点で184万人となっている（図表4）。支給開始年齢が2013年以降引き上げられており、新規裁定の受給権者数が減少していることに加え、離婚の増加や婚姻の減少により、離婚者、未婚者が増加していることも背景と考えられる。今後も対象者数は減少傾向が続き、それに伴い受給者数、受給総額¹¹も減少していくとすれば、配偶者加給の制度廃止の影響はそれほど大きくないと思われる。

図表4 配偶者加給の対象者数の推移



（出所）厚生労働省「厚生年金保険・国民年金事業年報」各年度版より大和総研作成

すでに配偶者加給を受給している夫婦世帯では、加給年金を含めた年金額で生活を送っているため、制度廃止は困難である。また、年金受給開始直前の世代についても、加給年金を含めた年金額を前提に老後の生活資金を想定しているため、一度に廃止することは望ましくなく、段階的に縮小した上で、廃止することが考えられる。

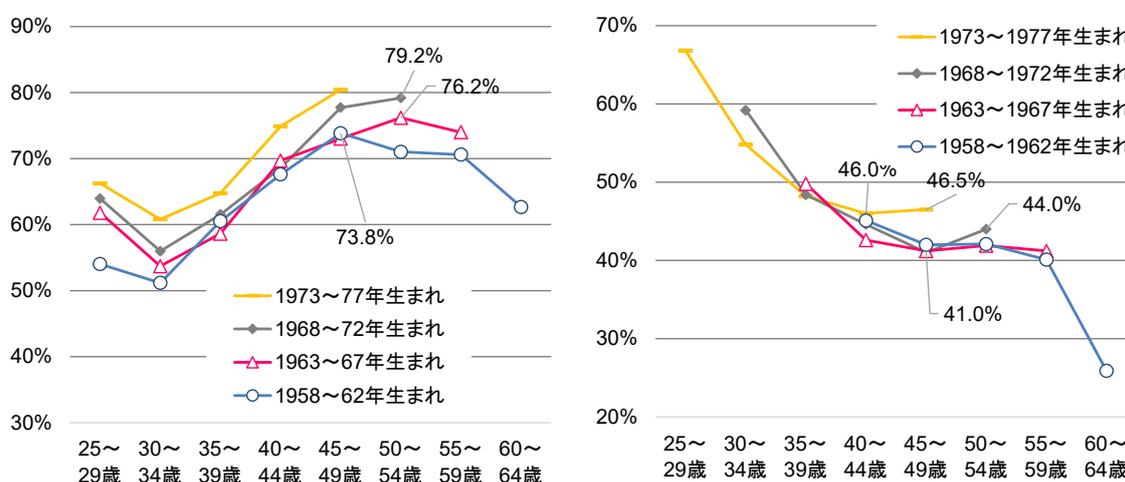
女性の年齢階級別就業率を出生コーホート別に見ると、1958年～62年生まれ（2022年時点60～64歳）の女性は、45～49歳時の就業率が73.8%と最も高く、50歳代以降は低下している（図表5）。だが、1963～67年生まれ（同55～59歳）は50～54歳時の就業率が76.2%と45～49歳時よりも高く、1968～72年生まれ（同50～54歳）の就業率は79.2%と一段と高まっている。また、同様に、雇用者（役員を除く）に占める正規の職員・従業員の割合を見ると、1968年～72年生まれは45～49歳時の41.0%から50～54歳の44.0%と上昇し、1973年～77年生まれも40～45歳時の46.0%から45～49歳の46.5%とわずかながら上昇している。それ以前の年代では40歳代から50歳代にかけて正社員の割合が横ばい、あるいは低下傾向であったことと比較すると、近年の子育て支援政策や働き方改革により、女性の就労が拡大している様子が窺える。

このように、出生コーホート別に女性の就労状況を見ると、50～60歳の働き方に変化が見られるのは1968～72年生まれの年代あたりからと言え、ここから下の年代の妻を対象に配偶者加

¹¹ 令和3年度の配偶者加給の支給総額は3,700億円。第6回社会保障審議会年金部会「資料2 加給年金制度」（2023年7月28日）

給を廃止することなどが検討できるのではないか。例えば、2031年4月以降廃止する案については、1968～72年生まれの女性が60歳代に該当する期間を経過措置期間とし、段階的に廃止していくことも考えられる。

図表5 女性の年齢階級別に見た就業率（左）と雇用者に占める正規の職員・従業員の割合（右）



（注）雇用者は役員を除く。

（出所）総務省「労働力調査」より大和総研作成

5、まとめ

本レポートでは、特に老齢厚生年金における配偶者を対象とした加給年金について、制度見直しの必要性を考察した。女性の労働参加の進展や世帯構造の変化に伴い、配偶者加給の必要性は低下しており、今後それがますます顕著になっていくと考えられる。

配偶者加給制度については、上述のように制度の対象者が減少傾向にあり、自然と制度の適用範囲が縮小していくことも想定できる。だが、配偶関係や夫婦の年齢差で受給の有無や受給額の多寡が決まる仕組みは不公平感を生じさせる可能性がある。配偶者加給制度については、将来的な廃止を視野に入れた見直しを検討する時期が来ていると言えよう。

【参考文献】

○[佐川あぐり（2019）「2019年財政検証をどう見るか」（大和総研レポート、2019年9月5日）](#)

○田宮遊子（2003）「公的年金制度の変遷-ジェンダー視点からの再考」『国立女性教育会館研究紀要』Vol. 7. August. 2003

○原佳奈子（2022）「新たな将来像と年金制度の在り方」『日本年金学会誌』第41号, 2022年4月, pp. 81-86, 日本年金学会

○東野正孝（2021）「老齢厚生年金における加給年金の将来について」『日本年金学会誌』第41号, 2022年4月, pp. 81-86, 日本年金学会