

「女性のライフスタイルの変化等に対応した年金の
在り方に関する検討会」（第10回）議事次第

平成13年9月3日（月）14:00～16:00
於 全国都市会館 第2会議室

1. 開 会

2. 委員出席状況報告

3. 議 事

- ・ これまでの議論の整理
- ・ 女性のライフスタイルの変化・多様化

4. 閉 会

これまでの議論の概要

1. 基本的な考え方について

- 改革の最優先課題は、まずはナショナルミニマムとしての生活の保障であり、そして公平性の確保であるが、公的年金制度が労働力の供給に対して中立的であるということは、経済情勢の大きな変化の中でますます必要な要請になってきており、この点も重視して改革を考えるべきである。
- 改革に当たっては、「高齢者・障害者・遺族の生活の保障」「公平性の確保」「効率性・中立性の確保」「社会的妥当性・現実性の確保」「年金財政の健全化の確保」といった原則を踏まえ、制度設計を行うべきである。
- 社会保険は、「能力に応じて拠出し、ニーズに応じて給付する」のが原則。したがって、必ず所得再分配が生じる。その結果、当然に各人の損得が発生することになるが、過度の所得再分配は費用負担者の合意確保が困難になるので、所得再分配は合理的で公平であることが要請される。
- 負担の見返りとして給付があるという私的保険原理を社会保障の役割を果たす公的年金に完全に導入するのは無理ではないか。
- 男女共同参画社会の実現を阻害しないような年金制度にしなければならない。
- 男女の雇用機会、賃金等の雇用条件、雇用環境、雇用慣行、家族的責任等に差のない社会が実現し、男女が等しく働けるようになった場合には、第3号被保険者制度や遺族年金を廃止するのは当然である。こうした長期目標を達成するための社会経済の改革も必要となってくる。
- 今、企業の中では個人・企業の相互選択をキーワードに、処遇についても複線型を取り入れようとしている。画一的な議論ではなく、専業主婦でも働いている女性でも、選択肢を増やすという前提で、社会保障として国がどこまで考えるか、企業がどれだけサポートできるのか、本人がどれだけ自助努力するのか、総合的に議論する必要がある。

- 将来においては労働力不足が顕著になり、女性又は高齢者の労働市場への進出が絶対的に必要である。
- 環境整備が進めば、我が国の女性の労働力率は先進国並みに近づいてM字型カーブが序々になだらかになっていくのではないか。
- 労働市場では雇用形態の多様化といったものが急速に進展しており、パートタイマー、派遣労働者、嘱託、あるいは業務委託というような形で多様化の動きが見られる。これについては、価値観が多様化し、選択肢が増えていることであり、必ずしも否定すべき現象ではないとの見方もできる。
- 今後、両立支援策の整備が進めば、働く意欲・意思のある女性が労働市場に一層進出することは間違いない。これに伴い、専業主婦として残る人々は、夫の一定以上の収入を背景に、家庭内労働、地域活動・余暇活動等に充実感や必要性を求める層である。
- 社会が、主婦の仕事を、「心も体も健全な人を育てる」という意味で、非常に価値があるものとして認める。男女共同参画も年金も健康な働き手がいることが大前提である。青少年犯罪、若い母親の幼児虐待や引きこもりなどが増加するのも問題であり、家庭で、社会生活に適應する、健康な働き手を育て上げることがどれほどの意義があることかを社会的に明確にするということは大切なことである。
- 今の日本のような世帯主モデル、すなわち世帯主の雇用を保障し、世帯主を通じて無償労働をしている妻の生活費を賄うというのはかなり古いタイプの夫婦モデルであり、諸外国においても、介護や保育が外部化し、女性が労働市場に出ていく中で、それではうまくいけなくなった。そこで、人口の再生産が行われるような仕組みが必要となり、新しいタイプの社会保障モデルに変わってきている。
- 例えば年金分割のような結婚相手の所得に依存して年金権を得る制度は、男女の性別役割分業をむしろ強化する方向に働くおそれがある。そうではなくて、出産して子育てをするために退職すると年金は大きく下がってしまうが、維持可能な年金制度のためにも、出産して子どもを育てることは実物としての年金制度への出資をしていることになるのだから、出産や子育てを保険料や給付に考慮し、女性が自ら働いて高い水準の年金を得ることができるよう制度にすべきである。

- 子どもを出産した時期に働くか自ら育てるかは本人の選択によるべき。そのためには、出産などのケア活動を担っている者に対して、年金上の評価を行い、ケア活動を担う者が不利にならないような制度にすべきである。
- 働ける環境にある者については就業することが抑制されない、就業にはそれなりの見返りがある、という枠組みが必要である。
- 介護や育児を行う女性や低所得世帯への配慮は必要だが、権利と義務をきちんと担うという意味で、保険料を払い、年金を受給するという個人単位化を進めるべきである。
- 子ども等被扶養者の存在などを考えると、社会保障全体を個人単位にすることは不可能。年金制度あるいは社会保障制度において世帯単位から個人単位へという大上段の議論をするのではなく、第3号なら第3号、遺族年金なら遺族年金と個別の問題について議論していく方がよいのではないか。世帯単位から個人単位へということで議論を始めると袋小路に入るし、矛盾も生じるのではないか。
- 遺族年金について個人単位化するということは、結局、遺族年金を廃止することを前提にするということか。
- 消費及び労働については世帯単位で動いている部分があるのではないか。
- 今ここで考えるべきは、将来の社会状況に対応した制度ではなく、従来の制度が対応していた人々と新しい制度で対応すべき人々が入り交じり、両者の比率も変わっていくという状況を前提とした制度である。その意味では、壮大な経過措置を構築することが求められている。最終的に目指すべき制度があるということではなく、常に過渡期であり、それに対応した制度として考えていくべきである。
- 検討会では、現状は現状であるとして、年金制度によって現状を変えていく動機になるような結論が出るようにすべきである。
- 専業主婦がまずありきで、その方々には配慮して制度設計を行うというようなことでは、制度によって今後の性別役割分担を固定的なものとして定着させるおそれがある。

- 将来に向かって年金制度を改正することは必要であるが、現実に現在1200万人の被扶養配偶者がおり、これに対する年金の保障をどうするかということを考えることも必要である。
- 健康保険も含めて社会保障制度自体の中の整合性も考えていく必要がある。
- 制度改正の制約としては、被用者保険との整合性、実効性、財政的な持続可能性が挙げられる。
- 年金制度を考えるに当たっては、財源の問題は非常に大きな問題だが、長期的な展望を検討するときは、財源は財源として、筋論としてどうあるべきかということについて議論を尽くす必要があり、その中で財源等の現実論とのすり合わせを行い、妥当な結論を得るべきである。
- 企業の立場からすると、社会的責任という部分は十二分に認識しているが、やはり企業にとっては競争力という観点から負担が増えるのは厳しいものがある。
- 公的年金を、拠出は総所得に比例し、給付は拠出総額に等しい、全国民加入の一元的年金として再構築する。夫婦については、拠出を合算して2分したものを各人の拠出とする。低所得者には、最低生活を保障するため、国税の累進的所得税を財源とするミニマム年金を支給する。

2. 第3号被保険者について

- 第3号被保険者制度を創設した昭和60年改正の当時は、自分で保険料を納めて年金権を受けたいという意見よりも第3号被保険者制度によって婦人の年金が確立されたという声が圧倒的に多かった。
- 第3号被保険者制度は制度導入当時はそれなりの意義はあったが、現在では、被扶養内での就業を促進するという矛盾を作り出している。
- 無収入である学生、自営業の妻との不均衡が存在する。
- 農業者の女性については、税務申告上給与があるという形式になっているだけで実際には給与がないという場合も多く、また、育児休暇もない。農業を取り巻く環境が厳しくなる中、経営を必死に支えながら、年金保険料を納めているのが現状である。

- 現行の年金制度では、第1号被保険者は応益負担で、第2号、第3号被保険者は応能負担であり、負担の考え方が全く異なるので、第1号被保険者と第2、3号被保険者とは比較できない。
- 専業主婦というグループも一律で扱うのではなく、パートで働いている人、働いていない専業主婦、パートであっても社会保険に加入して働いている人を区別して議論する必要があるのではないか。
- 現在、専業主婦については保険料の負担なしに給付がなされているが、これは本来ならば資力調査を行い、生活に困窮している者について、憲法で認められた最低限度の生活水準を維持させるという扶助原理に基づくものであり、恩恵的な権利である。一方、昭和60年改正前の任意加入制度では保険料を負担しており、これは対価的関連を持つ保険原理に基づくものであり、当然に給付を受ける権利である。
- そもそも社会保険は応能負担でニーズに応じた給付を行うもので、保険原理と扶助原理に基づいているおり、基礎年金自体、応能負担・定額給付で、扶助原理と保険原理の混合であり、昭和60年改正前と改正後で原理が異なるというものではない。
- 主婦という存在価値が家庭の中でも、社会的にも認められるべきであり、そのためにも、社会の一員として、主婦が労働をしている証として、保険料を個人負担した方がよい。
- サラリーマンの妻は保険料を払っていないわけではなく、世帯単位で夫婦の保険料を応能負担で払っている。
- 夫の年収が上がるほど女性が専業主婦化することは明らかであるが、末子年齢が低い層では、夫の収入がとても低くても、その妻の半数以上が専業主婦であることを考えると、専業主婦全てが保険料を負担するという事は難しい。一方、働ける環境があっても働かないという選択を行う場合には保険料を免除する必要はない。
- 現在、多くの女性は育児期間中には離職して家庭にいるという事実があり、単純に第3号被保険者制度を廃止することは出産抑制的な効果を及ぼす。育児をしながら働くことができる環境が十分に整備されていない場合には、次世代の育成を担っているという点で年金制度上一定の評価を行い、不利にならないようにすべきである。
- 夫の所得が高い層ほど第3号被保険者が多く、保険料が免除されている一方で、夫の所得が低い層には妻が第1号被保険者として保険料を負

担している場合も多くあり、逆進的な状況が生じている。

- 基礎年金は応能負担・定額給付であるため、所得が高い者ほど損をするシステムであり、これと第3号被保険者制度で得をすることが相殺しあうことになるので、必ずしも逆進的であるとはいえない。
- ◎ 妻は夫の収入に対して家事労働等無償労働で寄与しており、夫の財産の1/2について潜在的持分権を有している。また、妻は婚姻費用を夫と共有しており、働いて収入のある夫に婚姻費用分担義務がある。しかも、夫婦には特に重い生活保持義務がある。したがって、妻の年金保険料は婚姻費用に含まれると考え、具体的な保険料額を算出し、夫婦の分を夫が全額拋出することにより、妻にも夫と同額の年金を給付すべきである。これは一種の賃金分割で、共働き夫婦にも適用可能。この考え方は、少なくとも法律上、民法上問題がない、可能であるが、これを現実の政策として、今、採用し得るかどうか、国民意識に沿うかどうかということとは次のレベルの問題として考えたい。
- 潜在的持分というのは権利ではない。権利として認められるのは死亡相続のときと離婚のときだけ。1/2の財産分与、夫婦の財産の共有、潜在的持分についても、いろいろな学説、判例があるのではないか。潜在的持分、共有ということと保険料負担能力があるということは別の話なのではないか。世帯単位の応能負担と考えれば、現行制度でも合理性はある。
- 社会保険、特に被用者保険においては、負担能力の判断基準は賃金だけである。潜在的持分権の対象は資産であると考えられるが、これと負担能力はどのような関係になるのか、資産も負担能力の判断基準にすることなのか、という点が問題になる。
- 税法上は、婚姻期間中に夫の所得から夫の名義で取得した資産について、潜在的であるにせよ、ないにせよ、妻の持ち分は観念されていないのが現在の判例及び課税実務の考え方である。
- 被用者保険の基礎的給付部分について、応能負担原理を修正し、応益負担原理を一部加味すべき。具体的には、専業主婦世帯の保険料率を共働き世帯の保険料率よりも高くするべきである。

- 月額50万円の片働き世帯と夫婦の合計賃金が50万円の共働き世帯の場合、現行では保険料額も年金額も同額であるが、専業主婦の妻分の保険料を賦課すると、年金額は同額にもかかわらず保険料負担は片働き世帯の方が多くなり、不公平である。
- 夫の賃金に対して妻の保険料分としての定率負担を課すという提案については、基本的には厚生年金は応能負担で定額給付と所得比例給付が出るのに、妻の上乗せ分について定額給付のみで所得比例給付がないことになり、不公平であるという問題点がある。
- 片働き世帯の場合、妻の家事労働により帰属所得が発生しており、応能負担という考え方に立っても、その分保険料が高くて不公平ではない。
- 帰属所得は片働き世帯だけではなく共働き世帯にも発生するものであり、片働き世帯だけに保険料を課すことは不公平ではないか。また、帰属所得は観念的なものであり、現金があるわけではないので、制度化するのは困難である。
- 一般的に片働き世帯の所得は高く、また、低所得者部分については免除等を行えば、片働き世帯に上乗せの保険料負担を課しても大きな問題は生じない。
- 第3号被保険者制度を廃止することは、再び女性の無年金の問題を生じさせることになり妥当でなく、パート就労者への厚生年金の適用拡大、基準額である130万円の引き下げなどでその範囲を縮小することにとめるべきである。
- 第3号被保険者制度を廃止し、現在の第3号被保険者は国民年金の任意加入にするという案もあるが、年金財政を不安定にし、任意非加入者は無年金・低年金になり皆年金でなくなる、という問題点がある。
- 厚生年金の保険料を基礎年金分の定額保険料と厚生年金分の定率保険料に区分し、第3号被保険者は定額保険料を支払うこととするという案もあるが、定額保険料は逆進的で、低賃金の者の負担が重くなるという問題点がある。
- 第3号被保険者の給付水準を引き下げるという案もあるが、片働き世帯をモデルとしている被用者年金の水準の見直しが今必要になってくるということに留意する必要がある。
- 賃金の2分2乗法により年金分割を行った場合、妻の60歳から65

歳までの間は妻の年金が出ないので、夫婦の年金水準が低くなってしま
うという問題や、子どもの遺族年金をどうするのか、実態としては遺族
年金の切り下げにすぎず、低所得の女性高齢者を増やすだけではないか、
といった問題がある。

- 第3号被保険者制度の改正の時期をある程度明示することで、50歳
代以上の世代の女性には安心感を与える一方で、若い世代の女性には経
済的自立を促していくということが非常に重要であるのではないか。

3. 短時間労働者への適用について

- 効率性の観点から、少子高齢化が進む中で個人が意欲と能力に応じて
力を発揮できる社会を形成すべきであり、働きたい人が働くことを邪魔
するような制度は再検討する必要がある。
- 年金保険料、課税、配偶者手当などが100万円から130万円まで
に集中し、これら全てが複合することで、明らかに就労調整が起こって
いる。
- 年収基準を超えることによって生じる社会保険料や税金分などを取り
戻すためには、大幅な労働時間の延長が必要であるため、短時間労働を
選択するという就業調整が起こる。また、賃金を上げると就労調整が行
われ、働く時間が減ることになるので、使用者側も賃金を上げようとは
せず、結果的にパートの低賃金を助長している。
- 夫の所得が高い層は、夫の配偶者手当も高いなど就業調整の壁が高い。
高学歴の女性ほどこうした男性と結婚している場合が多く、潜在的に優
秀な女性労働力が存在し、これが自主的に就業調整を行ってしまってい
る。
- 被用者保険は応能負担であり、所得なしの第3号被保険者について負
担がないのは当然だが、130万円未満の収入がある配偶者が、所得が
あるにもかかわらず応能負担の対象外となっており、この水準について
は検討が必要。

- 年収基準を130万円から103万未満に引き下げた場合、税金がからなくなり、所得把握できなくなるという問題点がある。また、基準を100万円近辺に設定すると、現在でもある就労調整問題が悪化するという問題もある。
- 労働時間基準を現行の3/4から1/2に、年収基準を130万円から65万円程度に、それぞれ引き下げ、どちらの基準を超えても同じように第2号とすることとしてはどうか。
- 労働時間基準と年収基準の引き下げという提案については、企業側の猛烈な抵抗が予想される。また、低賃金のパートであっても報酬比例部分も含めて年金を支給するという提案については、制度としての整合性があるのか、財政的にもつのか、といった疑問がある。これに对应していくために、低賃金のパートには保険料率も低くし、報酬比例部分の給付も低くしていくという方策は採れないか。
- 低賃金の場合は低い保険料負担であるが、給付は定額の基礎年金があるので、財政的には悪化する。これを解決するための提案としては、基礎年金に充当する保険料に相当する賃金分はカットして、それを除いた賃金で2階分の厚生年金額を計算するというものがある。
- 現行の厚生年金の報酬比例部分は、完全報酬・期間比例方式になっており、支給乗率も下げていることから、子育て終了後の女性が第2号被保険者になっても、低額の報酬比例年金が上乘せされるだけである。すなわち、本格的に働かないことが最も有利になるように制度が設計されており、結果的に、主婦労働が低賃金補助的になり、本格的に働く必要がある人も低賃金になってしまっている。
- 労働時間の3/4基準を引き下げたとしても、厚生年金の標準報酬の下限が月額9万8000円のままであれば、例えば月収5万円程度の者にとって重い負担になり、逆進的なものとなる。また、国民年金の130万円の年収基準を下げても、保険料が1万3300円のままであれば、やはり低所得者には重い負担になる。
- 未婚女性が急増している中で、未婚女性は年齢が上がるにつれ労働力率が低下し非正規労働が増加する現状があり、現行のまま非正規労働を報酬比例年金の枠外にしたままだと、報酬比例部分を持たない未婚女性が増加していくことが予想される。

- 年金加入を希望しないパート労働者が多い要因の1つは、遺族になったときには自分の年金保険は掛け捨てになると考えている者が多いと推測される。障害年金の存在等行政当局はもっとPRすべき。
- 第3号被保険者の範囲を縮小するということは、医療保険制度にも直ちに連動し、保険料負担能力の低い被扶養配偶者が独自に国保に加入することにつながり、国保財政に大きな影響を与える可能性がある。

4. 育児期間等の取り扱いについて

- 賦課方式の色彩を持った年金制度においては、前世代の老後負担を担う次世代を育てる負担を明示的に考慮する必要がある。
- 育児をすることが不利益にならない多様な選択肢が保障されるべきである。
- 共働き世帯か専業主婦世帯かを問わず、6歳以下の子どもを扶養している世帯に対しては保険料の軽減措置かメリット制を導入すべきである。
- 現在1年間である育児休業中の保険料免除を3年程度に延ばすべきである。
- 例えば、出産により報酬比例制度の加入期間が短くなってしまった場合に、その期間に限って乗率を引き上げることで不利にならないようにし、本人が仕事をすることで相応の報酬比例年金を得ることができるようにしたらどうか。
- 年金制度で少子化対応を解決していこうと無理に考えるのではなく、少子化対応は少子化対応として、そのポリシーの目的にあった形の政策をとるとするのが本質的な解決である。

5. 離婚時の年金分割について

- 現在、夫の報酬比例部分に対応する給付については、妻の寄与分は考慮されておらず、妻に受給権はないが、離婚清算時にその潜在的持分権を具体化して妻に譲るということは法律上は可能である。
- 年金分割は年金の一身専属性に反するという意見があるが、全財産の1/2の潜在的持分権を有し生計同一者である妻を一身専属性を理由に排除することは不当である。
- 離婚による年金分割を認めた裁判例は多数あり、法律上何らかの手当を行うことは過渡的措置として可能である。
- 離婚するときの財産分与について、その割合を1/2にするというのが国民的な合意になっているのか。年金分割することは賛成だが、年金制度が先走って、1/2の財産分与が法定される前に1/2を決めることがいいのか。
- 内助の功の利益を受けたのは夫なのだから、夫婦間での年金移転で解決すべきである。報酬比例部分の年金分割については、分割するかしないか、あるいは分割割合も自由にし、受給開始時に社会保険庁に登録すべきではないか。
- 年金分割を行った場合には、過去の分も分割するのか、将来分だけにするのか、という非常に難しい問題が生じる。
- 離婚時の年金分割を制度化する場合には、今後、離婚、再婚の増加が予想される中で、個々の被保険者の婚姻ステータスを継続的に把握する必要があるが、これは相当に複雑なものになると考えられる。
- 中長期的な課題として離婚分割を検討していくべきである。

6. 遺族年金について

- 夫が長生きすれば、その分夫が老齢年金を長く受給し、夫が早死にした場合には、妻が夫の老齢年金の3/4に当たる遺族年金を受給することになっており、遺族年金を受給する妻が得をしているとは必ずしも言

えない。

- 現在既に高齢である人、今後就労して自ら収入を得られない人については、過渡期的な措置としての遺族年金は必要であるが、若年世代については、就職して自ら収入を得る可能性がある限りにおいて、今後遺族年金を廃止するという方向性を明確に示す必要がある。
- 現実に男女の賃金格差が大きく、また、雇用機会にも男女格差がある現状においては即時の個人単位化はなじまないと考える。しかし、夫婦の合意の上での適用除外を認めることは可能であり、その場合、離死別に関わらず婚姻期間について拠出、すなわち将来の年金給付額の基礎がを2分されることにより、遺族年金は不要になる。
- 若い時に死亡した場合、例えば、子どもを2人抱えて夫が亡くなったというような場合にも遺族年金を廃止するのか。
- 若い時に死亡した場合には、子どもの生活費は児童手当で賄い、母親本人の生活費は、就業機会が保障され、保育サービスが保障されているかぎり、本人が働いて稼ぐべきである。
- 遺族厚生年金の受給要件は、男性については55歳以上であるのに対し、女性については制限がない。これは明文の男女差別であり、できるだけ速やかに解消すべきである。
- 現行の遺族厚生年金の3つの選択肢を廃止し、例えば夫婦の老齢厚生年金額の合算額の3/5を遺族厚生年金額とするという案も一つの解決方法ではないか。
- 遺族年金の支給を望む者が任意に遺族保険料を納めるという案や、妻帯者から遺族保険料を強制徴収するという案が考えられるが、前者については、非加入で遺族となった者の生活保障に欠けること、公的年金制度において任意加入を認めることに伴って生じる問題が多々あること、後者については、妻帯者のみの保険というのは社会保険として妥当か、応能負担であるところに応益負担を加味することの可否、といった問題がある。
- 再婚による遺族年金失権を廃止すべきという案もあるが、若年死亡の場合には再婚した夫が働いて十分な給与を得ている場合も多く、こうした場合にも遺族年金を支給する必要はあるのか、という問題がある。

「女性と年金」問題を検討していく上での諸論点（案）

1 社会保険制度としての年金制度の「能力に応じて拠出し、ニーズに応じて給付する」原則の下で、どのように制度を見直すべきか。

- ・ライフコースが多様化する中で、平均的には、報酬額が低く被用者年金への加入期間が短い一方、老後期間の長い女性に対し、必要な年金（老齢年金、遺族年金）をどのように保障していくのか。
 - ・短時間労働者への厚生年金適用
 - ・子育て期間等の評価
 - ・離婚時の年金の扱い
 - ・遺族年金
- ・所得再分配によって生活保障を行う年金制度において、公平性をいかに確保すべきか。また、生計が世帯を単位として営まれている中で、年金の給付を行い負担を求める単位として、個人と世帯の関係をどのように整理すべきか。
 - 公平性 — 片稼ぎ・共稼ぎ間、世帯・単身間、所得階層間、男女間等
- ・公平性を確保していくためには、「能力に応じて拠出し、ニーズに応じて給付する」原則を修正し、年金制度に「受益に応じた負担」という考え方を入れうるかどうか。また、「貢献度に応じた給付」という要素を強化しうるかどうか。
- ・年金制度において、男女共同参画をどのように進めていくのか。

2 個人の多様な選択に中立的な制度を目指すため、どのように制度を見直すべきか。

- ・短時間労働者の増加等雇用形態の多様化に対応し、働いた分が自らの年金（老齢年金、遺族年金）に反映できるよう、制度をどのように見直すか。

- ・仕事と家庭の両立支援に向けて、子育て期の保険料負担や年金給付について、何らかの配慮を行うかどうか。

3 急速な少子高齢化の影響を緩和するためには、支え手を増やすことが必要であるが、このためにはどのように制度を見直すべきか

- ・短時間労働者の増加等雇用形態の多様化に対応し、働いた分が自らの年金（老齢年金、遺族年金）に反映できるよう、制度をどのように見直すか。（再掲）
- ・世代間扶養の年金制度において、出産、育児への支援を更に積極的に講じるべきかどうか。

4 具体的に論議すべき制度設計上の論点としてどのようなものがあるか。

- ・制度設計上の具体的な論点としては、次のものがあげられるのではないか

—どのような世帯をモデルとして年金の給付設計を行うか。

（現在は、片稼ぎ世帯（妻は専業主婦で厚生年金加入期間なし）23.8万円/月の年金水準（厚生年金）を設定）

—第3号被保険者制度

—短時間労働者に対する厚生年金の適用のあり方

—育児期間等の取扱い

—離婚時の年金分割

—遺族年金（給付水準、男女の取扱いの違い）

- ・今後、一層厳しくなることが予想される年金財政の健全さの確保と上記の論点の対応策との間でどのように調整を図るか。

- ・年金制度の国民生活に与える影響の大きさを考えると、将来の社会経済状況を想定した上で、現行制度からの円滑かつ着実な移行が必要なのではないか。

5 「女性と年金」問題の検討と併せて、次のような環境整備が必要ではないか。

- ・女性の就労支援のための施策の充実が必要ではないか（さらに、年金制度のあり方を考えれば、高齢者や障害者に対する就労支援も必要ではないか）。

- ・世代間扶養を基本とする公的年金において次世代を担う者の育成が本質的な問題である中で、年金制度における対応も含め、各方面における少子化対策（子どもを産み育てることへの支援、子どもを産み育てやすい環境作り）の積極的な推進が必要ではないか。

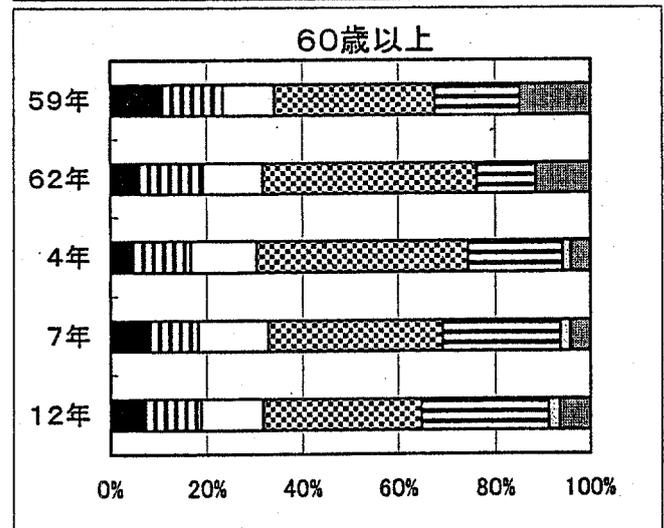
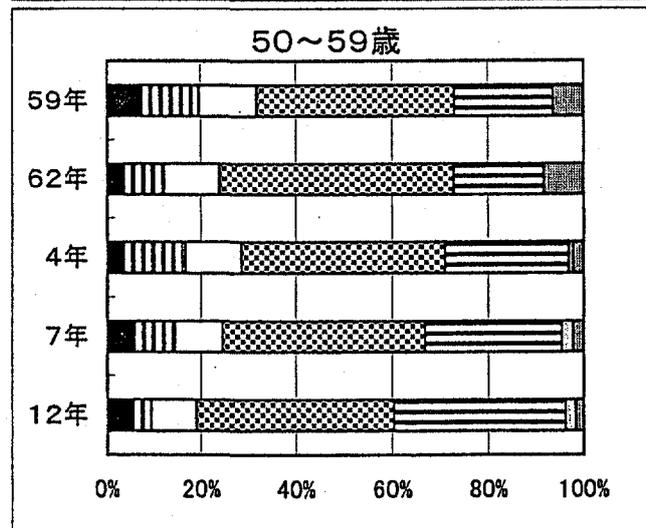
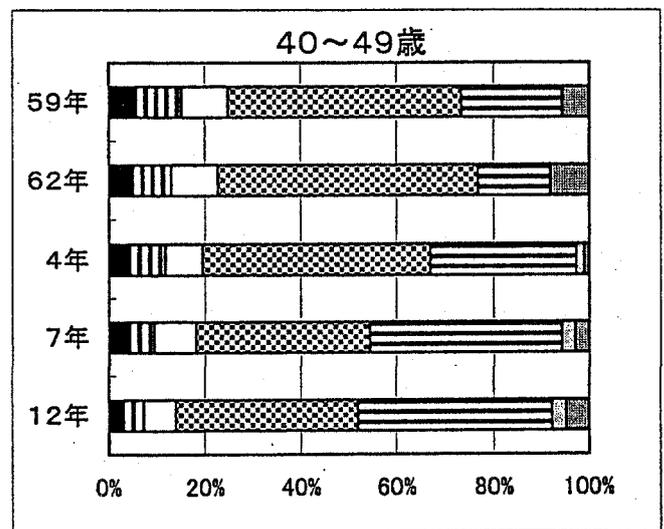
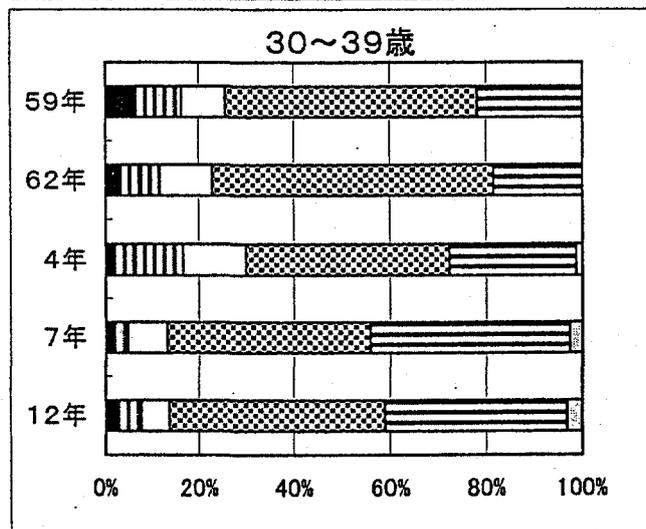
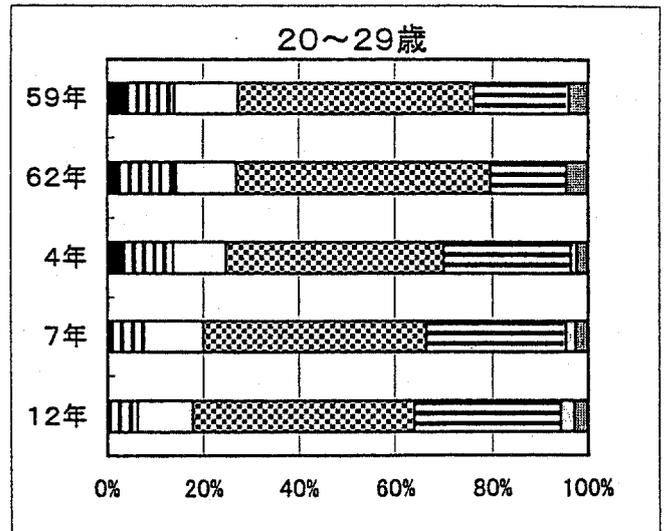
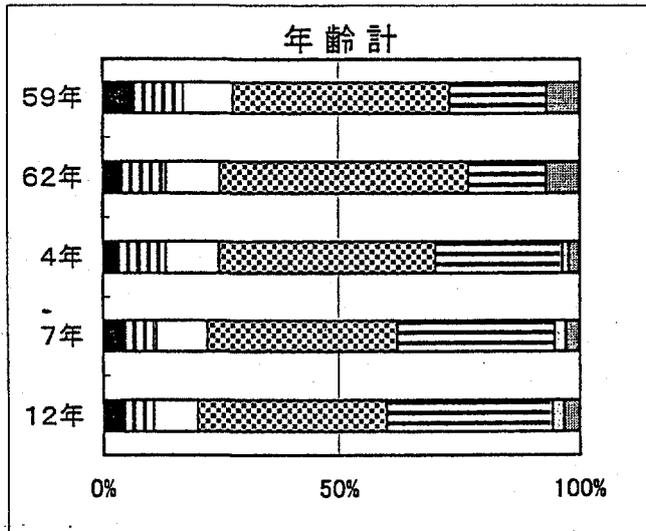
- ・被用者に対する制度としての構成が共通する健康保険制度や税制、民事法制、企業の扶養手当の問題についても併せて検討していくことが必要ではないか。

女性のライフスタイルの変化・多様化と年金制度

目 次

	頁
1. 女性の就労に対する意識	
1-1 年齢別就業意識の推移 (女性) -----	1
1-2 未婚女性の理想と予定のライフコース -----	2
1-3 第3号被保険者 (女性) の実態について -----	3
2. 女性の就労	
2-1 労働力人口及び労働力率 -----	7
2-2 女性の年齢別労働力率の推移 -----	8
2-3 配偶関係、年齢階級別労働力率の推移 (女性) -----	9
2-4 未子の年齢別母の就業状況 -----	10
2-5 短時間雇用者数の推移 (非農林業) -----	11
2-6 社会保険の加入状況別パート労働者割合 -----	12
2-7 多様な働き方に向けた取組み (雇用対策基本計画) -----	13
3. 結婚、離婚	
3-1 年齢階級別未婚率の推移 -----	18
3-2 結婚・離婚件数の推移 -----	19
3-3 年齢別離婚件数の推移 -----	20
3-4 同居期間別にみた離婚件数と構成割合 -----	21
4. 女性のライフスタイルの変化・多様化と年金制度	
4-1 老齢厚生年金新規裁定者における平均被保険者期間、平均標準報酬月額、年金額の比較 --	22
4-2 公的年金・恩給の年齢別受給額の男女比較 -----	23
4-3 高齢者における生活保護適用状況について (平成12年) -----	24
4-4 雇用者における第2号被保険者の割合 -----	25
4-5 年齢階級別労働力率の見通し -----	26
4-6 労働力人口に占める被用者年金被保険者の比率 (平成8年 (1996) 年度末) -----	27
4-7 女子被保険者の1号、2号、3号別割合 -----	28
4-8 女性のライフスタイルの変化・多様化と年金制度 -----	29

1-1 年齢別就業意識の推移（女性）

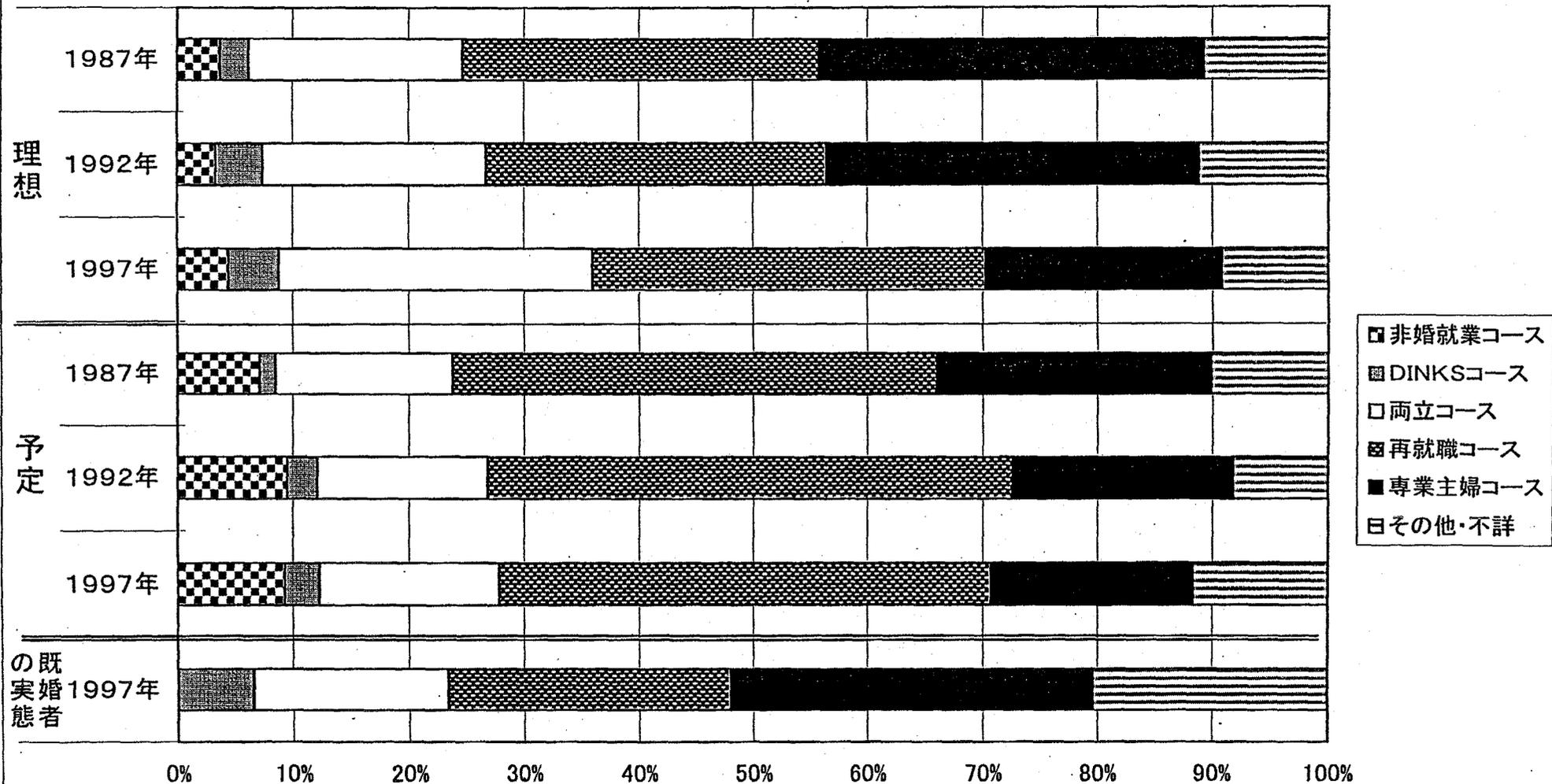


- 女性は職業を持たない方がよい
- 子供が出来るまでは、職業を持つ方がよい
- ▨ 子供が出来ても、ずっと職業を続けている方がよい
- ▩ わからない
- ▤ 結婚するまでは、職業を持つ方がよい
- ▧ 子供が大きくなったら再び職業を持つ方がよい
- その他

出典：総理府「婦人に関する世論調査」(昭和59年)
 総理府「婦人に関する世論調査」(昭和62年)
 総理府「男女平等に関する世論調査」(平成4年)
 総理府「男女共同参画に関する世論調査」(平成7年)
 総理府「男女共同参画社会に関する世論調査」(平成12年)

ライフコース

1-2 未婚女性の理想と予定のライフコース



(出典: 国立社会保障・人口問題研究所「第11回出生動向基本調査(平成9年)」)

1-3 第3号被保険者（女性）の実態について

【調査客体】

平成8年8月1日現在の国民年金の第3号の女性の被保険者から無作為に抽出した5,000名を調査客体とした。

【調査時点等】

調査時点は平成8年12月1日とし、調査期間は平成8年12月1日から12月31日までの1カ月間とした。

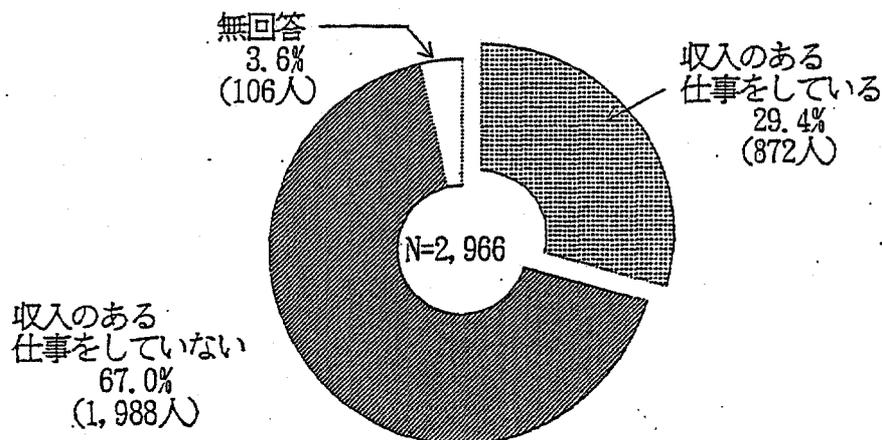
【調査方法】

調査客体として選ばれた国民年金被保険者に調査票を直接郵送し、これに所要の事項を記入の上、返送を求めた。なお、調査票への記入は無記名とした。

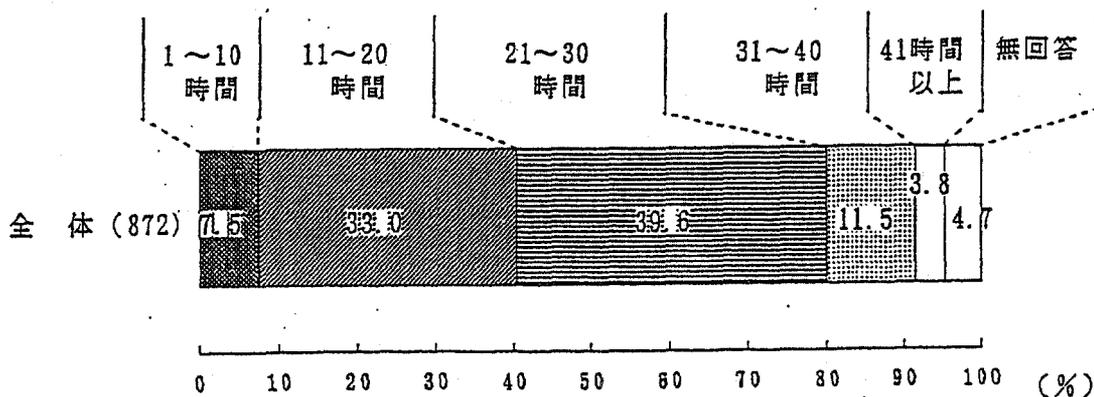
【回収状況】

回収票数は、3,053票であった。

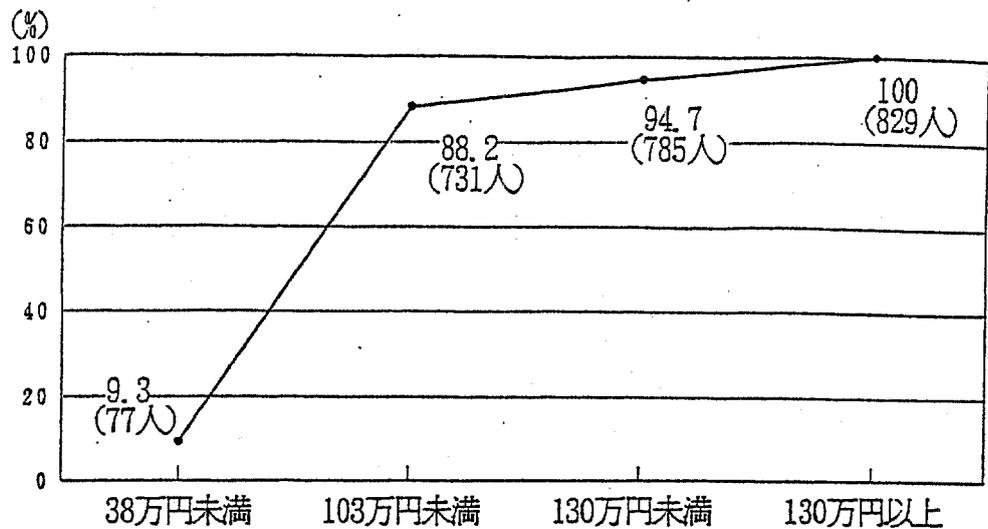
第3号被保険者の就労形態



第3号被保険者の週の労働時間

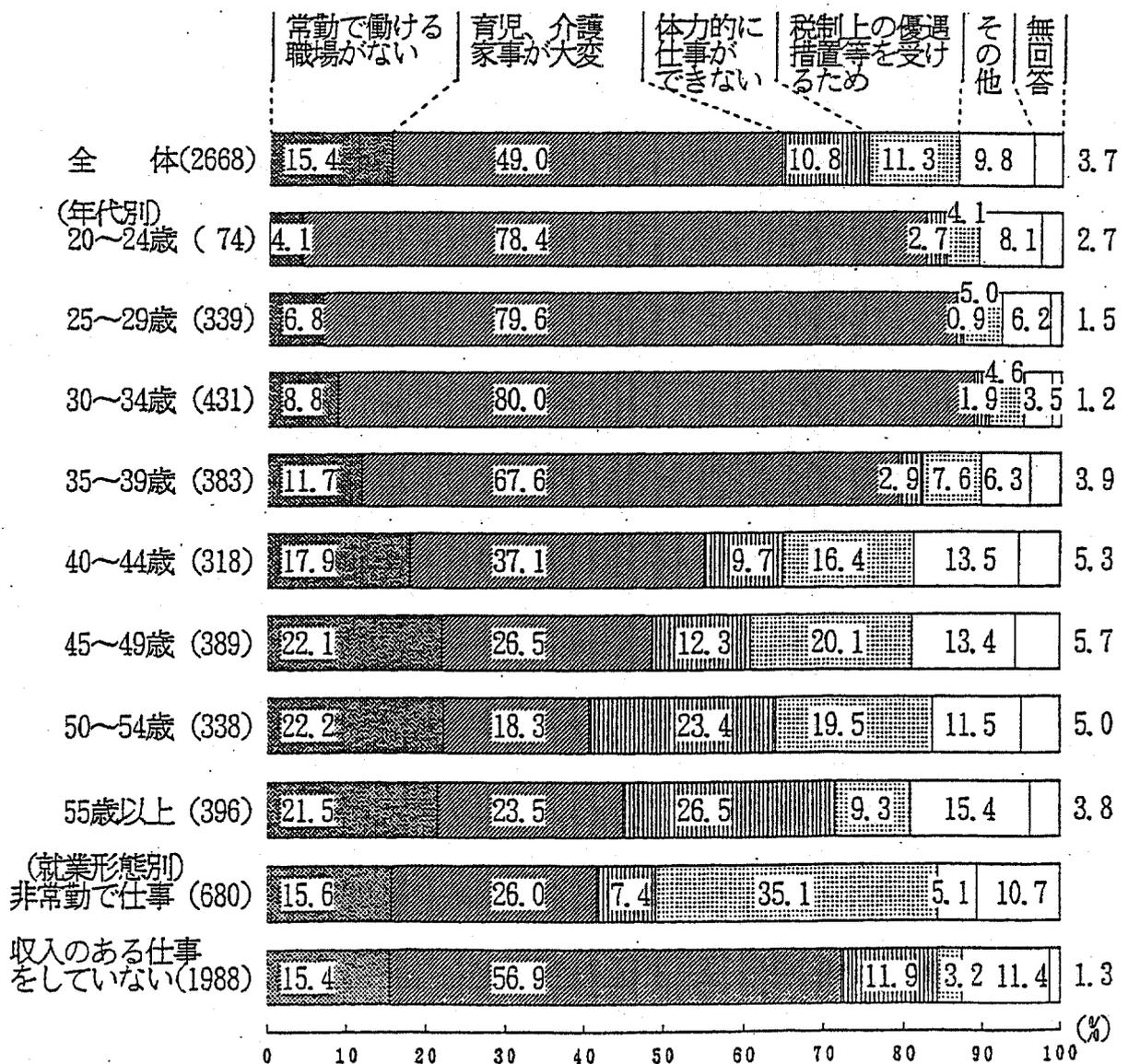


第3号被保険者の年間収入階層の累積比率
(各種控除前、税引前)



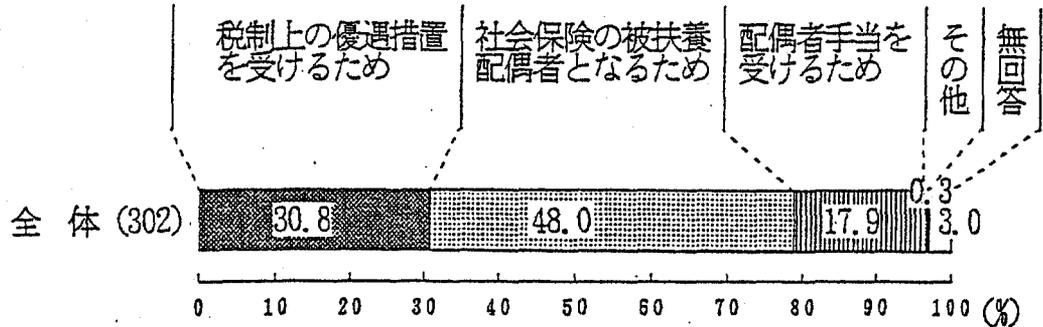
(注) 就労している第3号被保険者のうち収入について無回答の者を除く
829名を100%とした。

第3号被保険者が常勤の仕事をしていない理由 (年代別・就業形態別)



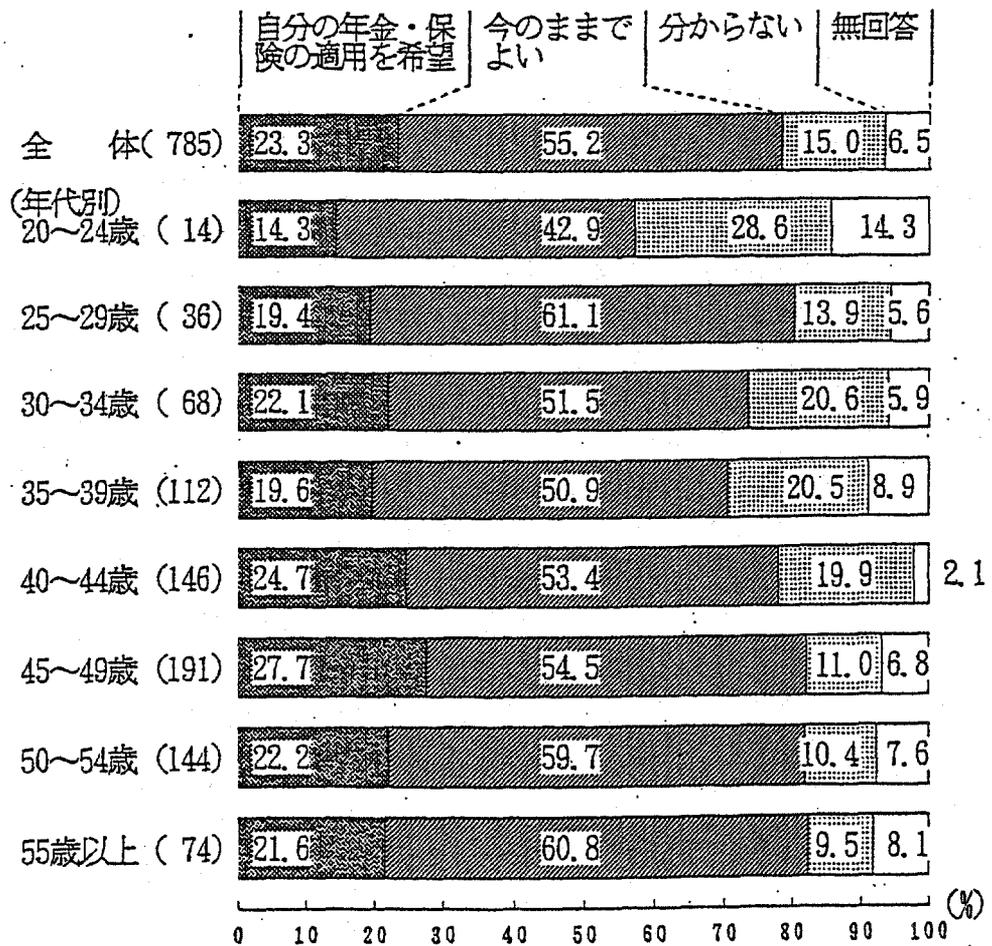
「税制上の優遇措置や扶養家族としての扱いを受けられるようにするため」
の具体的理由

(常勤の仕事をしていない理由として「税制上の優遇措置や扶養家族としての扱いを受けられるようにするため」をあげた第3号被保険者)



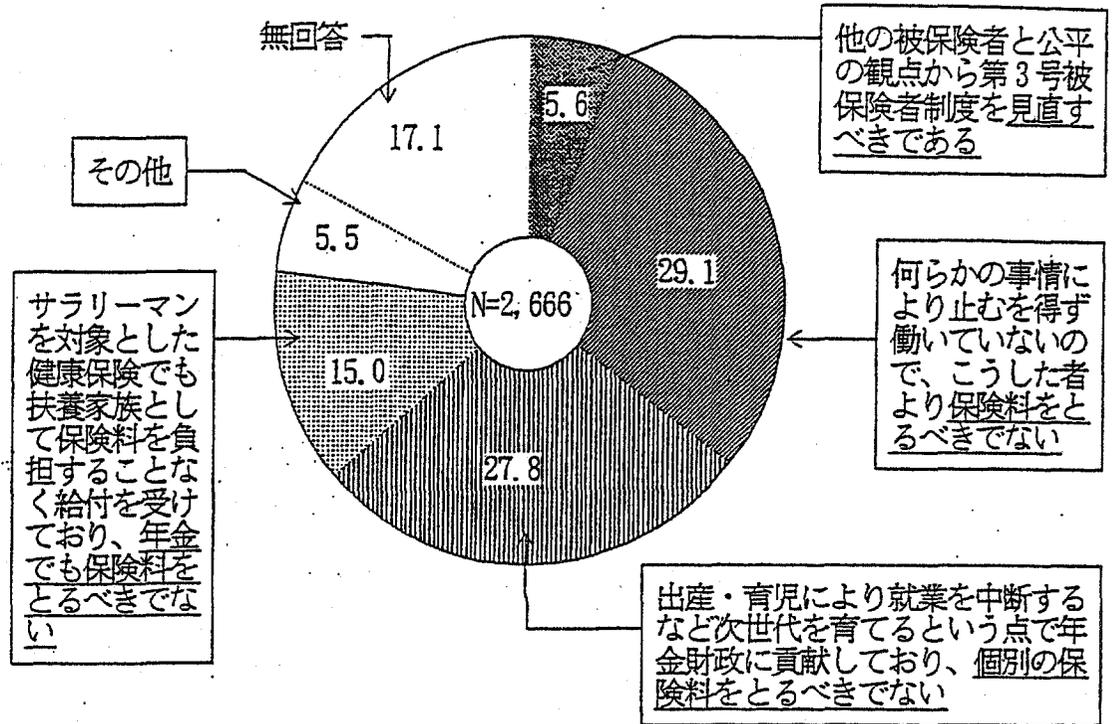
(注) 常勤の仕事をしていない理由として「税制上の優遇措置や扶養家族としての扱いを受けられるようにするため」をあげた第3号被保険者は全体の11.3%である。

職場での厚生年金や健康保険の適用希望
(第3号被保険者のうち働いている者)



第3号被保険者による第3号被保険者制度の評価

(単位：%)

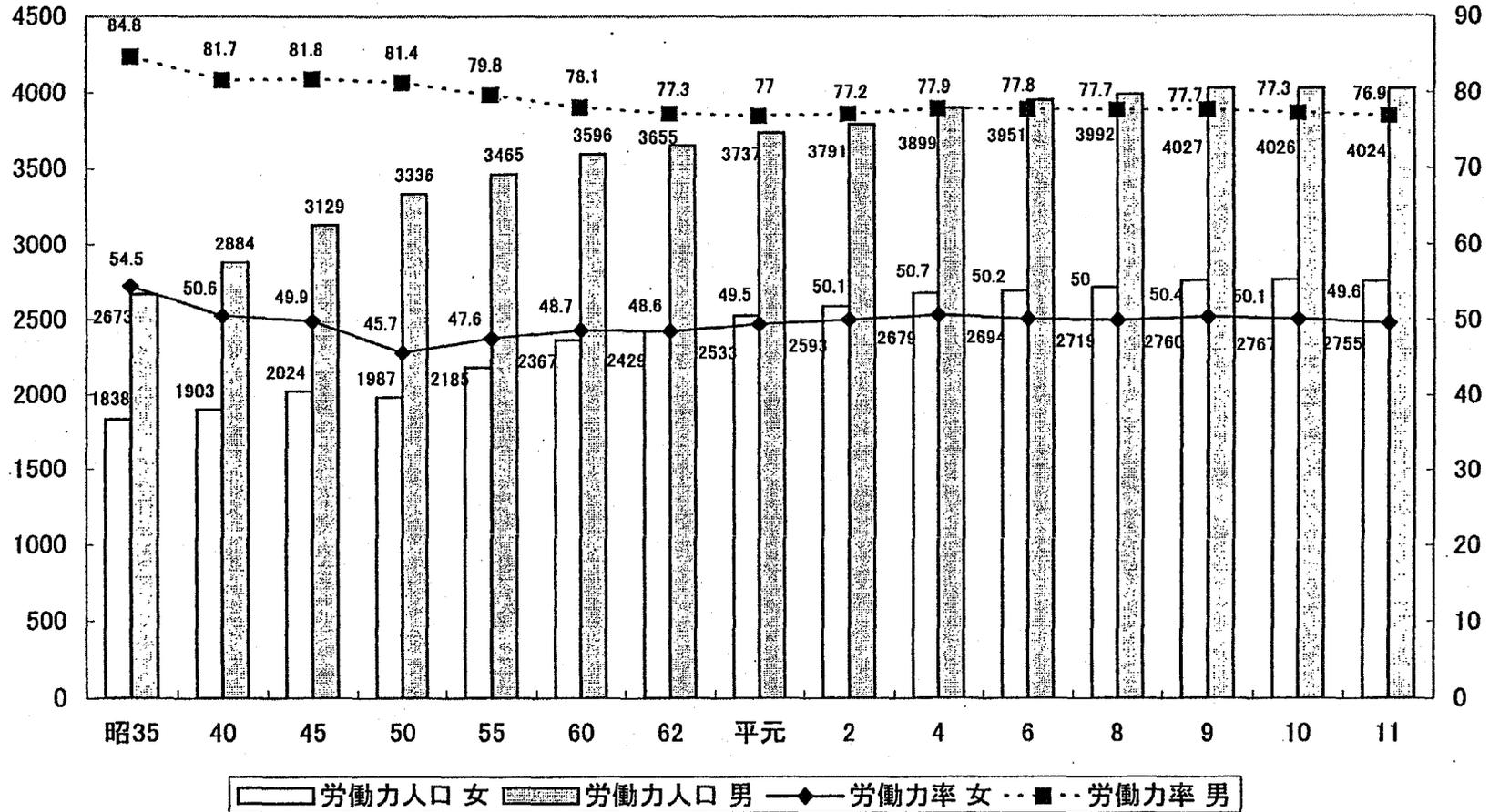


(出典: 厚生省年金局「女性のパートタイム労働者等に関する調査」(平成9年3月))

2-1 労働力人口及び労働力率

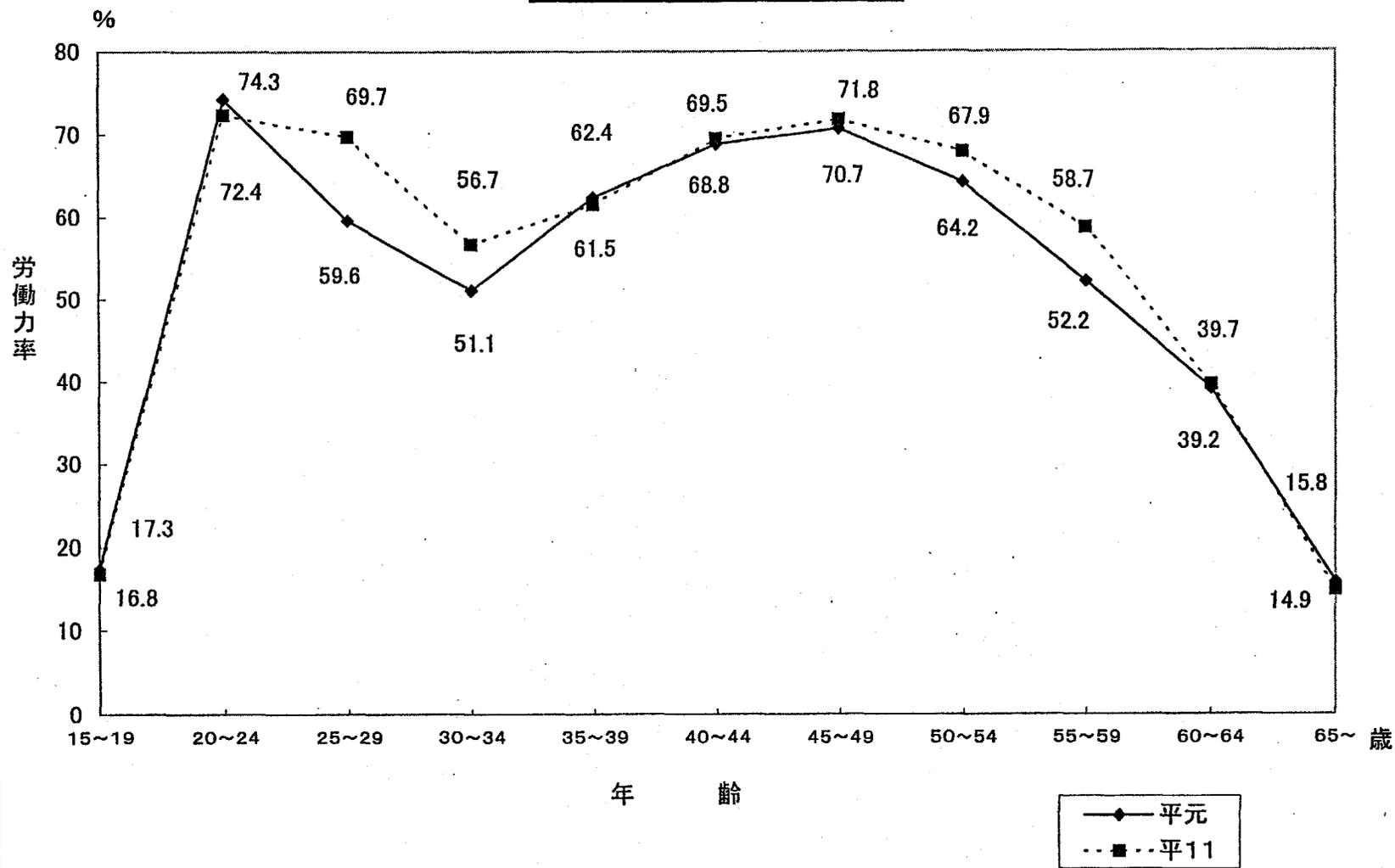
労働力人口(万人)

労働力率%



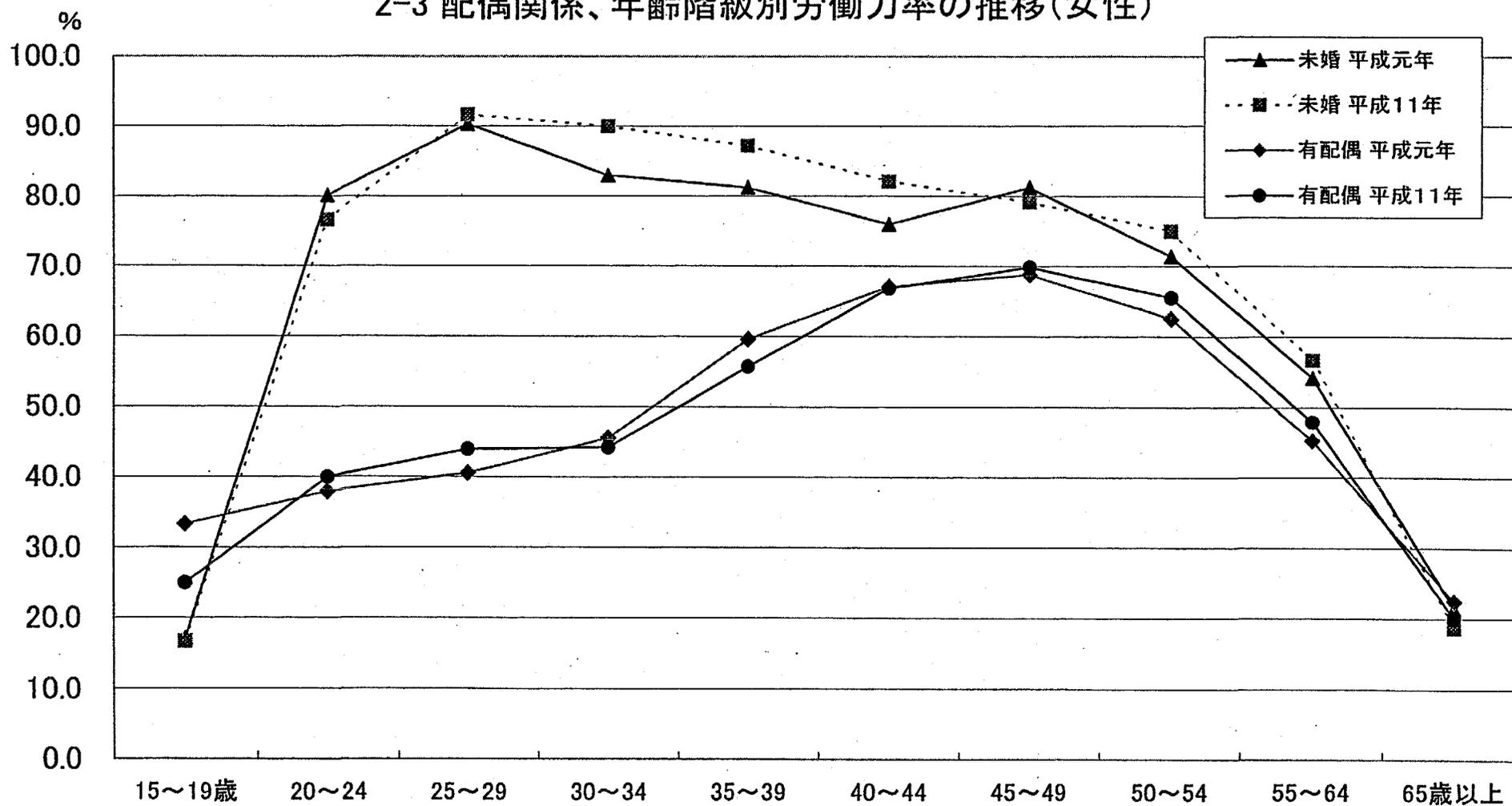
資料出所:総務庁統計局「労働力調査」

2-2 女性の年齢別労働力率の推移



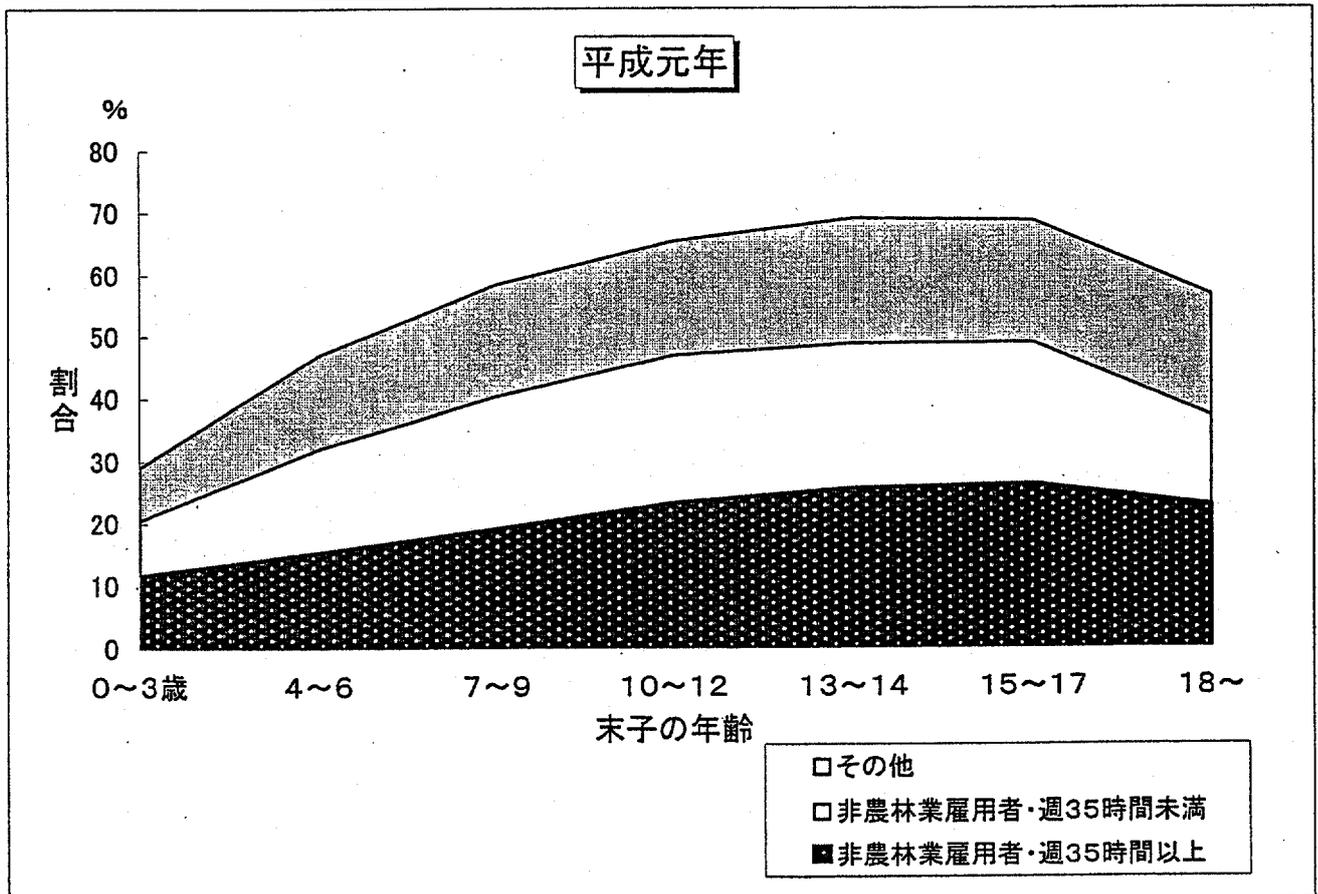
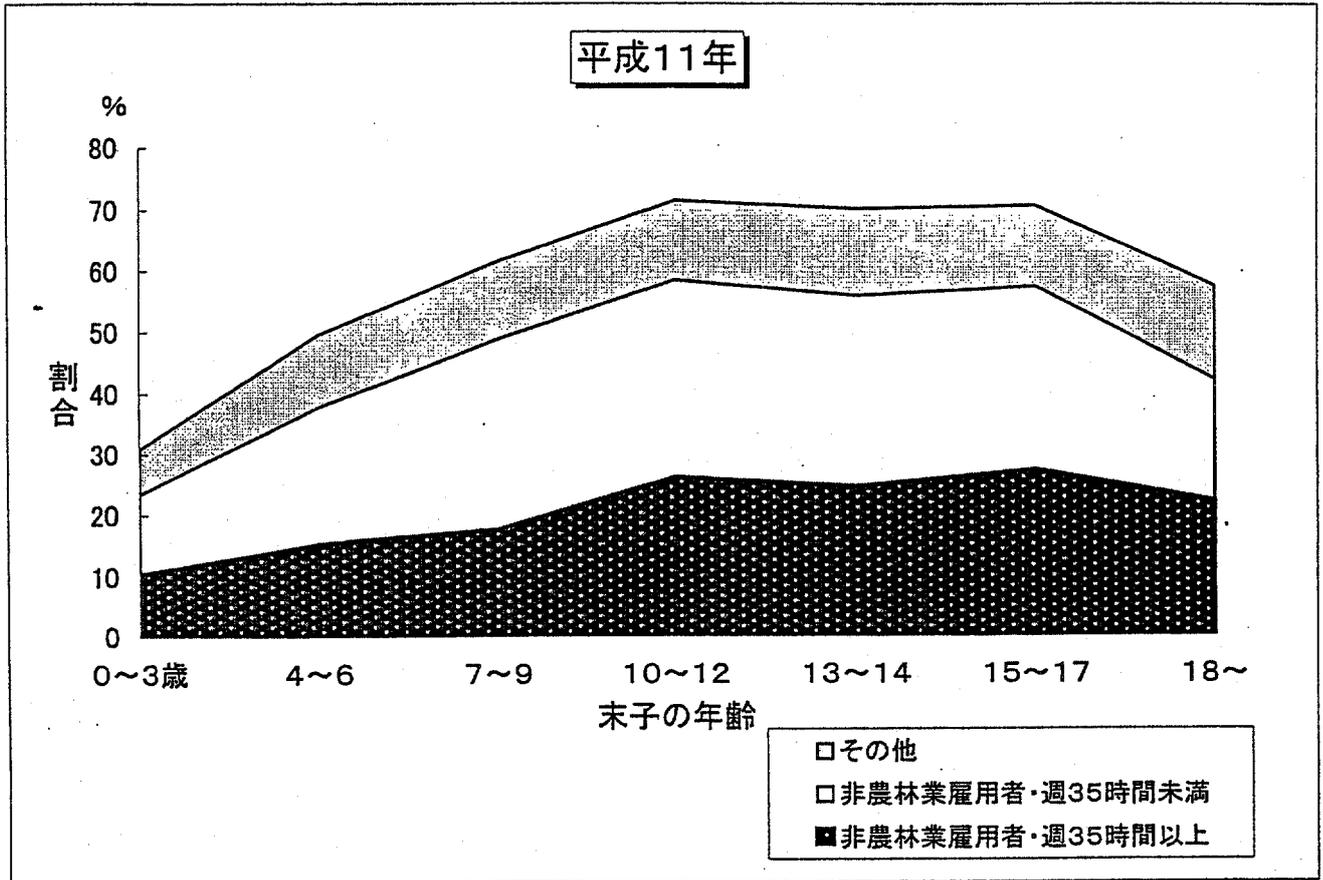
資料出典:総務庁統計局「労働力調査」

2-3 配偶関係、年齢階級別労働力率の推移(女性)



(出典:総務庁統計局「労働力調査」)

2-4 末子の年齢別母の就業状態

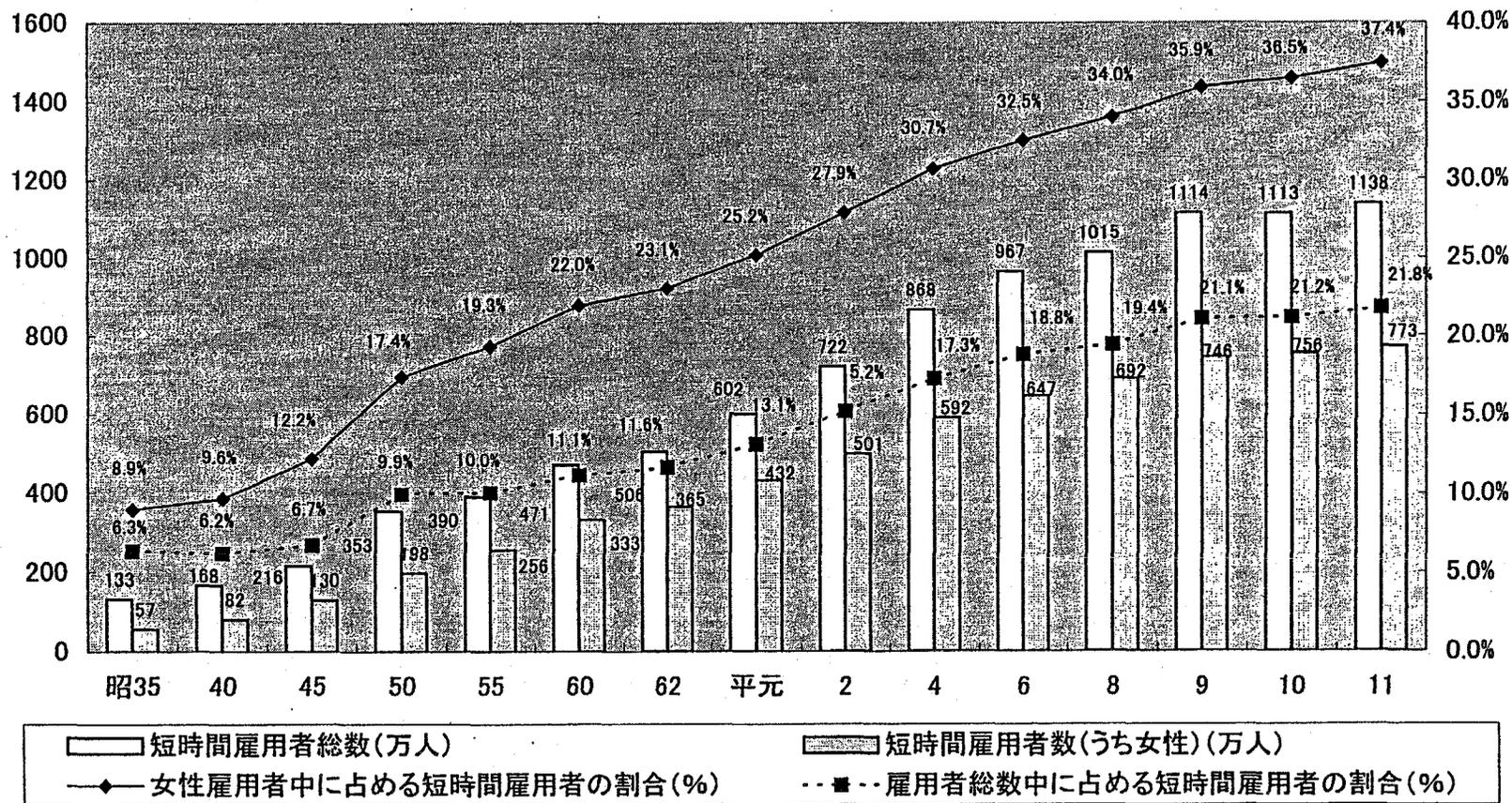


(注1) 割合は、子供のいる世帯総数に対する率である。

(注2) 凡例のその他は、労働力人口のうち、農林業従事者と完全失業者を合わせた割合である。

(出典: 総務省統計局「労働力調査特別調査 平成11年」)

2-5 短時間雇用者数の推移(非農林業)



注:「短時間雇用者」…週間就業時間35時間未満の者

資料出所:総務庁統計局「労働力調査」

2-6 社会保険の加入状況別パート労働者割合

正社員以外の労働者のうち、1週間の
所定労働時間が正社員と同じか長い
労働者は含まれていない。

○ パートタイム労働者のうち社会保険の適用を受けている者は、35%強である。

※ パートタイム労働者：正規労働者以外の労働者で1週間の所定労働時間が正社員より短い労働者

	男女計		男子		女子	
	H7	H2	H7	H2	H7	H2
	%	%	%	%	%	%
	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
健康保険・厚生年金に加入している	35.8	23.8	36.5	19.5	35.6	24.8
健康保険・厚生年金に加入していない	64.2	76.2	63.5	80.5	64.4	75.2
雇用保険に加入している	35.8	26.6	26.9	16.9	38.4	29.0
雇用保険に加入していない	64.2	73.4	73.1	83.1	61.6	71.0

パートタイム労働者の平均勤続期間及び平均就労年数

○ パートタイム労働者の平均的な勤続年数は、約5年であり、5年を超える者は男女計で36.3%（女子で37.6%）である。

○ パートタイム労働者の通算就労期間は、約7年である。

	同一企業における勤続年数			通算就労期間 ¹		
	男女計	男子	女子	男女計	男子	女子
	%	%	%	%	%	%
合計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
1年未満	17.9	21.3	17.2	9.7	15.1	8.5
1～3年	26.0	29.7	25.2	17.9	23.0	16.8
3～5年	19.9	18.9	20.1	17.7	22.7	16.7
5～10年	22.6	19.3	23.2	27.9	21.7	29.1
10～19年	12.1	8.4	12.9	21.4	10.8	23.6
20年以上	1.6	2.5	1.5	5.0	5.2	4.9
不明・無記入	-	-	-	0.4	1.4	0.2
平均年数	4.9年	4.5年	5.0年	7.2年	6.0年	7.4年

※ 学生は含まれていない。

¹ パートタイム労働者としての就労期間である。

(出典) 労働大臣官房政策調査部「平成7年 パートタイム労働者総合実態調査報告」

2-7 多様な働き方に向けた取組み

(雇用対策基本計画(平成11年8月13日閣議決定)より抜粋)

I 計画の基本的考え方

21世紀初頭の10年間は、我が国において、初めて労働力人口の減少が現実のものとなるとともに、経済のグローバル化、情報化やサービス経済化の一層の進展、規制改革などにより経済・産業構造が大きく転換する時期である。

このような環境変化の下で、適切な経済運営によって良好な雇用の機会の創出・確保を図るとともに、労働力需給のミスマッチの拡大を抑制するために、職業能力開発の推進、失業なき労働移動の実現、労働力需給調整機能の強化、65歳までの雇用の確保、若年者雇用対策などが大きな課題である。

また、少子・高齢化の進展、女性労働者の増加、若年層を中心とした勤労者意識の多様化等に対応して、個人が主体的に多様な働き方を選択でき、安心して働ける社会をつくっていくことが重要である。

1 計画の課題

(1) 労働力需給構造等の変化

(女性労働者の増加)

女性の労働力率は、「雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律」(以下「男女雇用機会均等法」という。)が施行された1985年以降、いずれの年齢層でも上昇してきている。特に25～29歳層においては、大学・短大進学率の上昇、職業意識の変化などを背景に、1985年の54.1%から1998年には69.2%に上昇している。

また女性は、かつては景気後退期には就業意欲を喪失し、労働力率が低下する動きがみられたが、1970年代後半以降、景気後退時に非労働力化する動きが弱まってきており、女性の就業意欲の高まりがうかがえる。

女性の希望する就業パターンをみると、従来どおり結婚や出産等により一時労働市場から退出するが再び就職する「再就職型」を希望する者が最も多いものの、子供ができて就業を続ける「継続就業型」を希望する者もかなり増加してきている。

仕事と育児の両立は時間的、体力的にも負担が大きいことから「再就職型」を選択した結果、男性に比べて正規・フルタイム以外の形態で就業する者の割合がかなり高くなっている。また、再就職後に、それまでの専門的知識・技術やキャリアを十分活かせる機会が少ないなどの問題もある。

このため、育児等を行いながら継続就業できるよう、職業生活と家庭生活との両立を支援するとともに、育児、介護後の再就職の際にも、フルタイム、パートタイムを問わず良好な就業機会を確保できるような環境整備を図ることが今後の重要な課題である。

(若年層を中心とした勤労者意識の多様化)

転職希望率は景気や労働力需給の状況によって大きく左右されるが、1970年代以降これが傾向的に高まっており、特に若年層で割合が高く上昇幅も大きい。

また、最近の勤労者の意識をみると、若年層を中心として一つの会社に長く勤め続けようとする意識が弱まり、多様な働き方を希望する者が増え、また、専門職志向の強まりがみられる。働く目的としては、所得を得るために働くとする者が最も多いものの、その割合は減少している。一方、職業選択の際に、自己能力発揮の可能性及び仕事への充実感が重要視されている。

こうした意識の変化により転職が増加するとすれば、構造的・摩擦的要因による失業の増大をもたらす可能性があり、若年者に対する総合的な雇用対策の必要性を高めている。

(2) 計画の課題

(労働市場の構造変化への対応)

我が国の雇用失業情勢は、依然として厳しい状況にあり、また、今後においては、経済・産業構造の転換、少子・高齢化等の構造的変化により、労働市場は需給両面にわたり大きな変化に直面することから、次のような考え方の下に的確な雇用対策を実施する必要がある。

第二に、女性や高齢者、障害者なども含めて、すべての人々が意欲と能力に応じて働くことのできる社会の実現を目指していくことが必要である。

規制改革や行政改革が進み新しい行政の在り方が問われ、勤労者の意識が多様化していく中で、自己選択・自己責任の下に、個々人が主体的に行動できる社会を目指すとともに、意識や希望の変化に応じた多様な選択肢のある社会をつくっていく必要がある。また、雇用の分野におけるいわゆるセイフティ・ネットについては、単に最低限の生活を確保するというナショナル・ミニマムだけではなく、人々の再挑戦しようという意欲を支える積極的な意味でのセイフティ・ネットを構築することが重要である。

その際、パートタイム労働、派遣労働、在宅就労、契約労働、テレワーク、SOHO（スモール・オフィス、ホーム・オフィス）、ワーカーズ・コレクティブやNPOにおける就業など多様な働き方が今後増加していくと見込まれることから、雇用であるかどうかにかかわらず、安心して働くことのできる条件の整備を図るとともに、働き方の多様性を認めあうような社会をつくることも必要である。

III 雇用対策の基本的事項

(今後の雇用対策の重点的な方針)

今後の雇用対策を推進するに当たっては、次の4つの方針を重点に具体的施策の強力な展開を図るものとする。

第3は、人々の意欲と能力が活かされる社会の実現を目指すことである。

活力ある高齢社会の実現のため、長年培った知識や経験が活かされる高齢期の雇用・就業機会が確保され、すべての意欲と能力のある高齢者が65歳まで働ける仕組みを構築していくこと及び社会参加ができることが重要である。また、性別にかかわらず、個人が主体的に職業選択を行い、能力を十分に発揮し、充実した職業生活を送ることができるようにすること、育児や介護を行う労働者が、職業生活と家庭生活とを両立できるようにすることが重要である。さらに、健康で安心して働ける職場を実現すること、多様な働き方を可能とする環境を整備することが必要である。

6 個人が主体的に働き方を選択できる社会の実現

(2) 仕事と育児・介護との両立支援対策

少子・高齢化、核家族化等が進展する中で、労働者が仕事と育児・介護を容易に両立させ、生涯を通じて充実した職業生活を送ることができるようにすることは、大きな課題である。また、このことは我が国の経済社会の活力を維持していく上でも、さらに労働者が安心して子供を産み育てることができる社会を形成していく上でも重要である。

このため労働者の仕事と育児・介護との両立を支援する次のような取組を推進する。

① 育児・介護を行う労働者が働き続けやすい環境整備の推進

育児・介護を行う労働者がその能力や経験を活かしながら就業を継続するためには、これらの労働者が多様でかつ柔軟な働き方を選択することができる雇用環境を整備することが必要となる。

このため、育児・介護休業制度、育児・介護休業後の円滑な職場復帰に向けた支援、育児・介護に配慮した勤務時間に関する措置等育児・介護を行う労働者の雇用の継続を図るための制度の充実に向けての検討を行う。また、仕事と育児・介護とが両立できる様々な制度を持ち、短時間勤務、在宅勤務等多様でかつ柔軟な働き方を労働者が選択できるような取組を行う「ファミリーフレンドリー」企業を目指す企業を支援するなど、企業における自主的な取組の促進を図る。

さらに育児・介護を行う労働者に対する情報提供、相談、講習、地域における支援事業を推進する。また、育児を行いながら働き続ける労働者のニーズに対応するため、延長保育、低年齢児保育、放課後児童クラブ等多様な保育サービスの整備、幼稚園における未就園児の受入れや預かり保育の推進、保育所との連携の強化などを行うとともに介護を行いながら働き続ける労働者のニーズに対応するため、地域における支援を含め、介護サービスの多様化、弾力化を推進する。

② 育児・介護等により退職した者のための再就職対策の拡充及び再就職後の能力発揮促進のための支援

育児・介護等のために退職した者の円滑な再就職を支援するため企業におけるこれらの者の円滑な再就職を可能とする雇用管理に対する支援が求められている。

このため、長期継続雇用、年功賃金等のいわゆる日本的雇用慣行が当該再就職

希望者に不利に働いている側面があることを念頭に置き、企業におけるこれらの者の能力、経験に応じた再就職を可能とし、積極的に活用するための取組に対する支援等に関し、幅広い視野から検討を行う。

また、再就職希望者が、その能力、経験を最大限に活かすことができるようにするため、これらの者に対する情報提供、能力開発への支援等を充実する。

(3) 多様な働き方を可能とする環境整備

労働者個人の価値観、ライフスタイル、ライフサイクル等に応じ、短時間勤務、在宅勤務等多様でかつ柔軟な働き方を選択することができるようにするため、企業における雇用管理の実施、定着、適正な労働条件の確保に向けた施策を推進する。

① パートタイム労働対策の推進

パートタイム労働については、個々の労働者により主体的に選択され、またその能力の有効な発揮ができるような良好な就業形態としていくことが重要である。

このため、パートタイム労働者について、パートバンク、パートサテライト等による需給調整を推進するとともに、「短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律」等に基づき、就業の実態、通常の労働者との均衡等を考慮したパートタイム労働者の適正な労働条件の確保及び雇用管理の改善を図る等の対策を推進する。パートタイム労働者が、通常の労働者としての働き方を選択することが容易となるよう、支援の充実を図る。なお、パートタイム労働者の就業に影響を及ぼしている社会制度、慣行等の在り方については、パートタイム労働者の雇用管理の改善を図るという観点から留意する必要がある。

② 在宅就労対策の推進

在宅就労については、専門性を活かしつつ自らのペースで柔軟・弾力的に働ける就業形態として大きな期待が集まる一方、契約条件をめぐるトラブルの発生や良質な仕事の確保が困難であることなどの問題点が指摘されている。

このため、在宅就労の健全な発展に向け、在宅就労の適正な実施を確保するためのガイドラインの策定、周知・啓発を図るとともに、在宅就労者等に対する各種情報提供、相談体制の整備、能力開発・能力評価の在り方の検討等総合的な支援を行う。

③ 派遣労働者が広範な分野において、安心して就業できるための環境整備

労働者派遣事業制度については、派遣労働者が広範な分野において、安心して就業できるよう、労働力需給調整機能の有効・適切な発揮を図るため社会・労働保険の適用、職業能力開発、派遣先による労働者派遣契約の中途解除、労働者派遣契約違反等の問題に関し、労働者の保護に十分留意して、制度の適正な運営を確保するとともに、その就業の実情、労働条件の確保等の状況を把握、分析し、必要に応じ制度の在り方について総合的な検討を行う。

④ 契約労働、テレワーク、SOHO、ワーカーズコレクティブやNPOにおける就業など多様な働き方で働く人の就業環境の整備

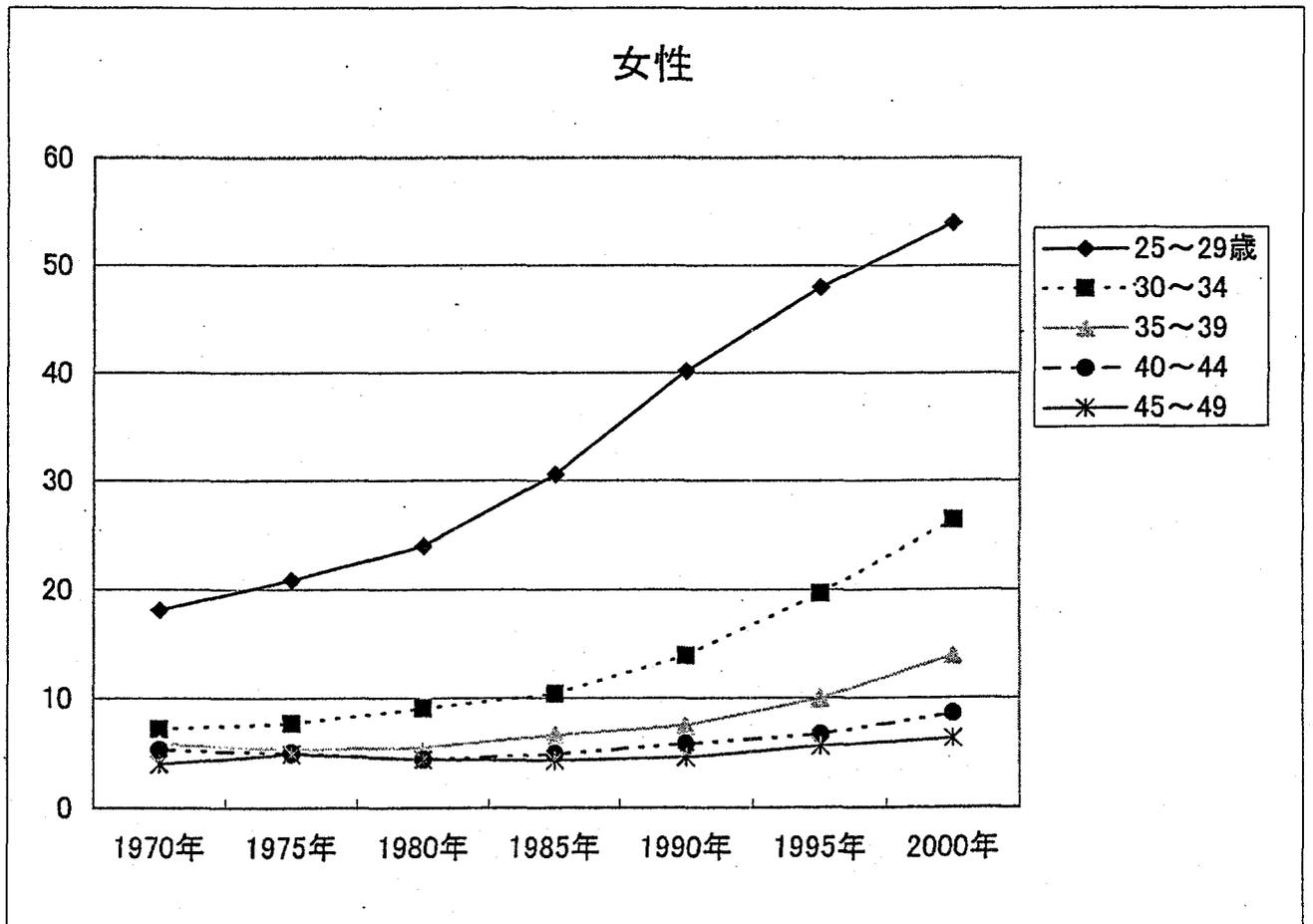
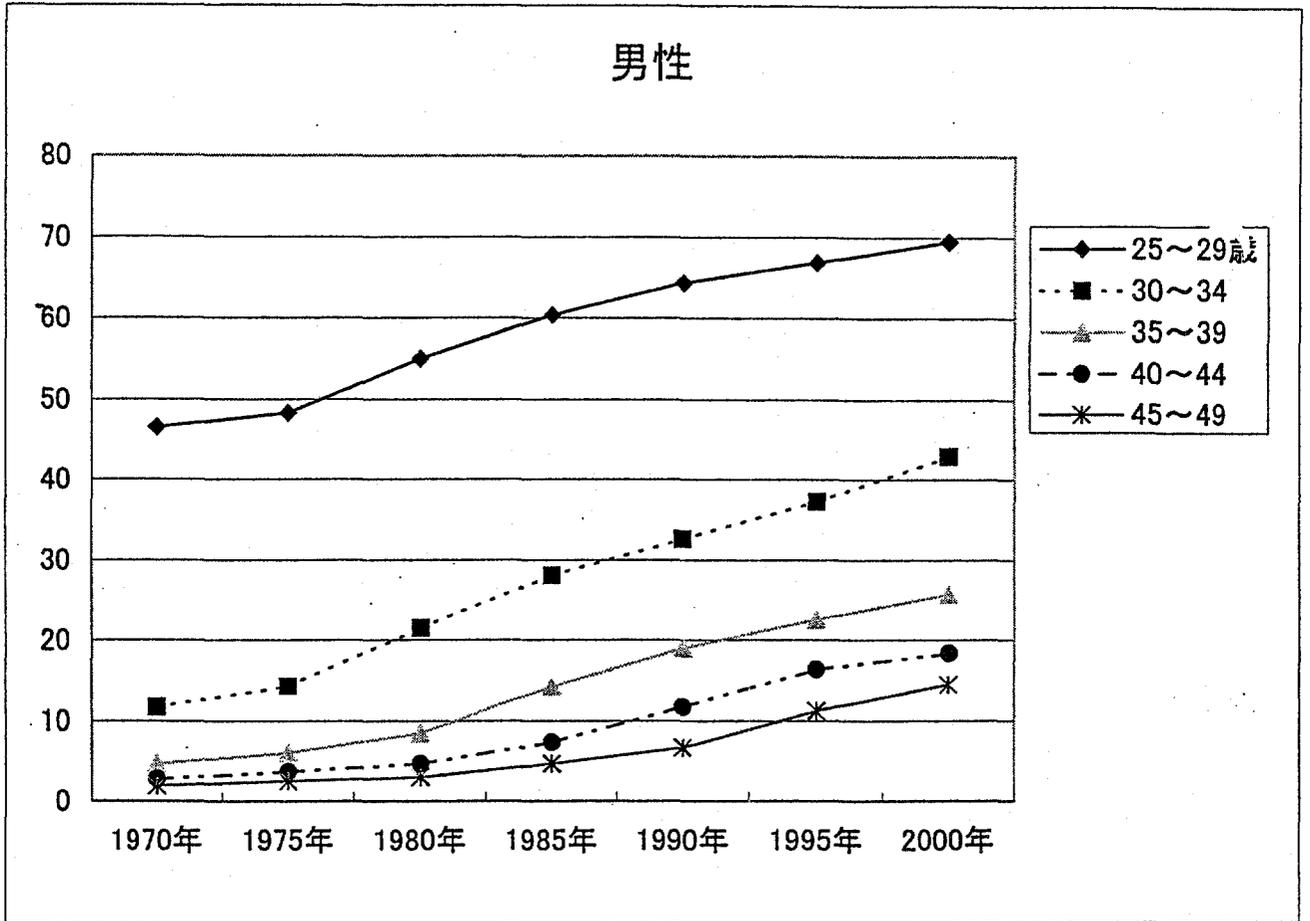
契約労働、テレワーク、SOHO、ワーカーズコレクティブやNPOにおける就業など多様な働き方が今後増加していくと見込まれることから、雇用であるかどうか

にかかわらず、安心して働くことのできる条件の整備を図る。

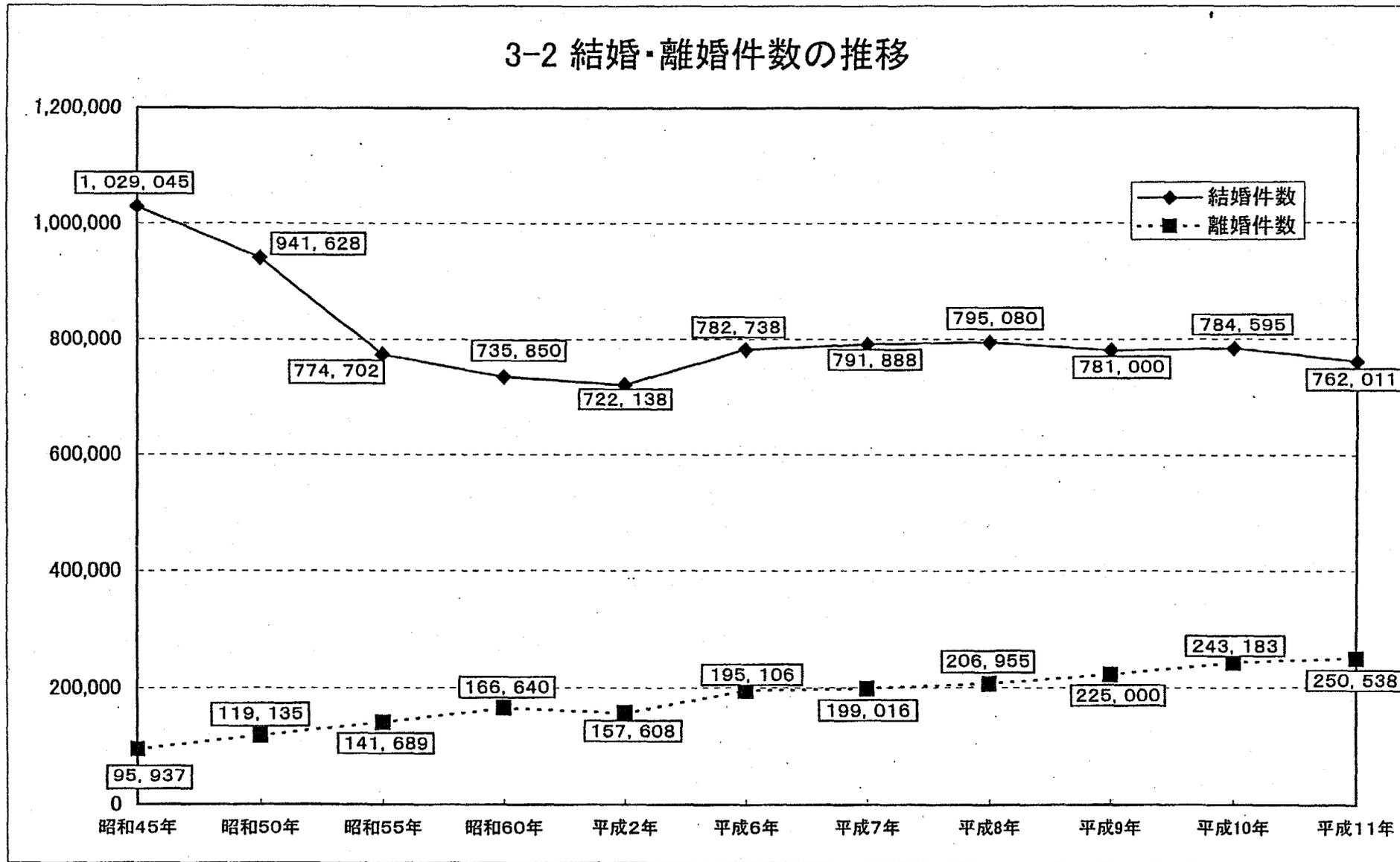
通勤負担の軽減や就労形態の多様化への対応のため、テレワークについて、シンポジウムの開催等や情報通信機器を備えたテレワーク相談・体験センターの開設を通じてテレワークの普及事業を推進していく。

また、障害者については、障害の重度化や障害者の高齢化の進展を踏まえ、短時間労働、在宅就労等柔軟で多様な雇用・就労形態により、その障害の特性及び程度に応じた働き方が可能となるようこれらの働き方に対する支援体制の整備を図る。

3-1 年齢階級別未婚率の推移

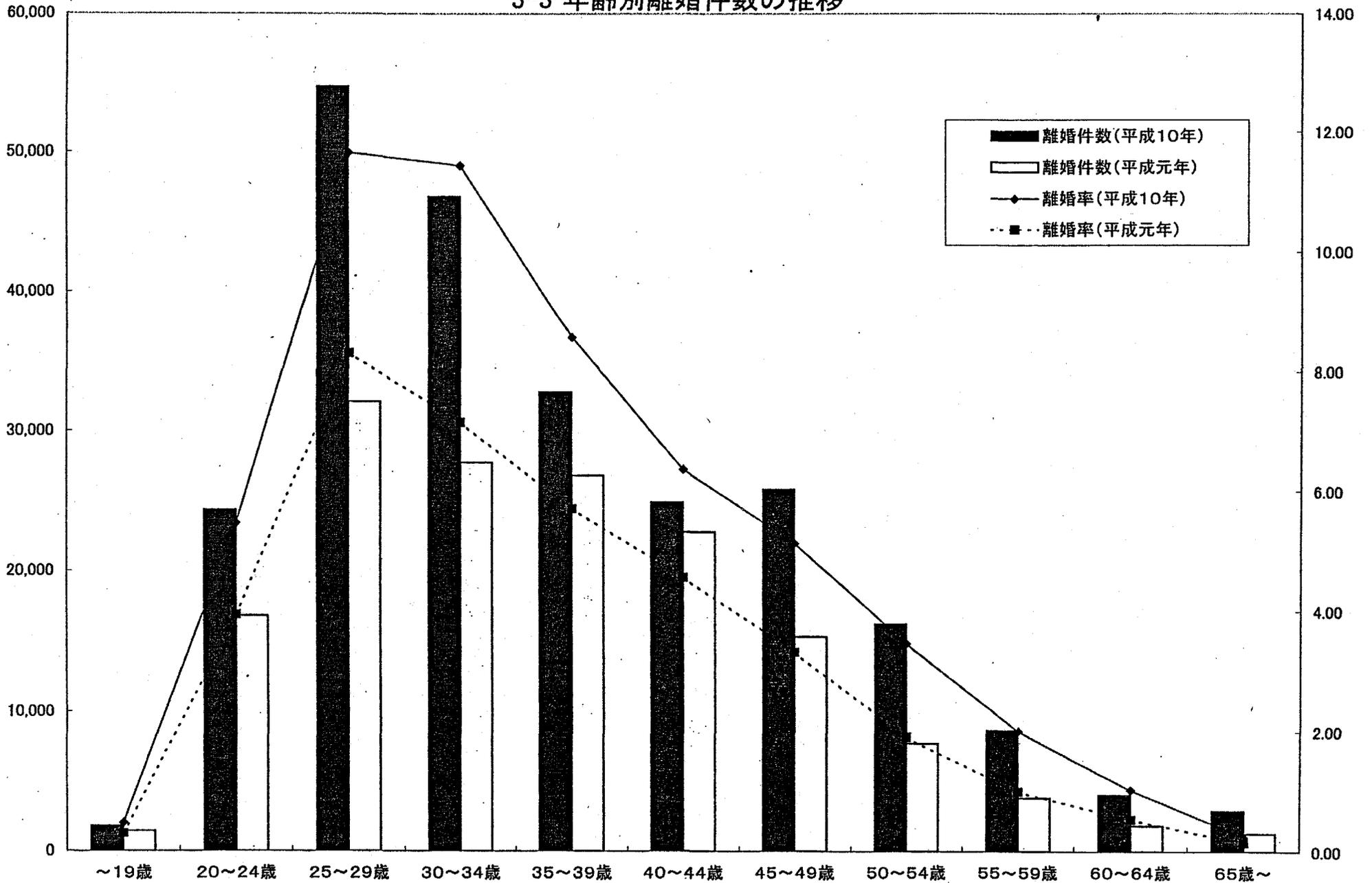


3-2 結婚・離婚件数の推移

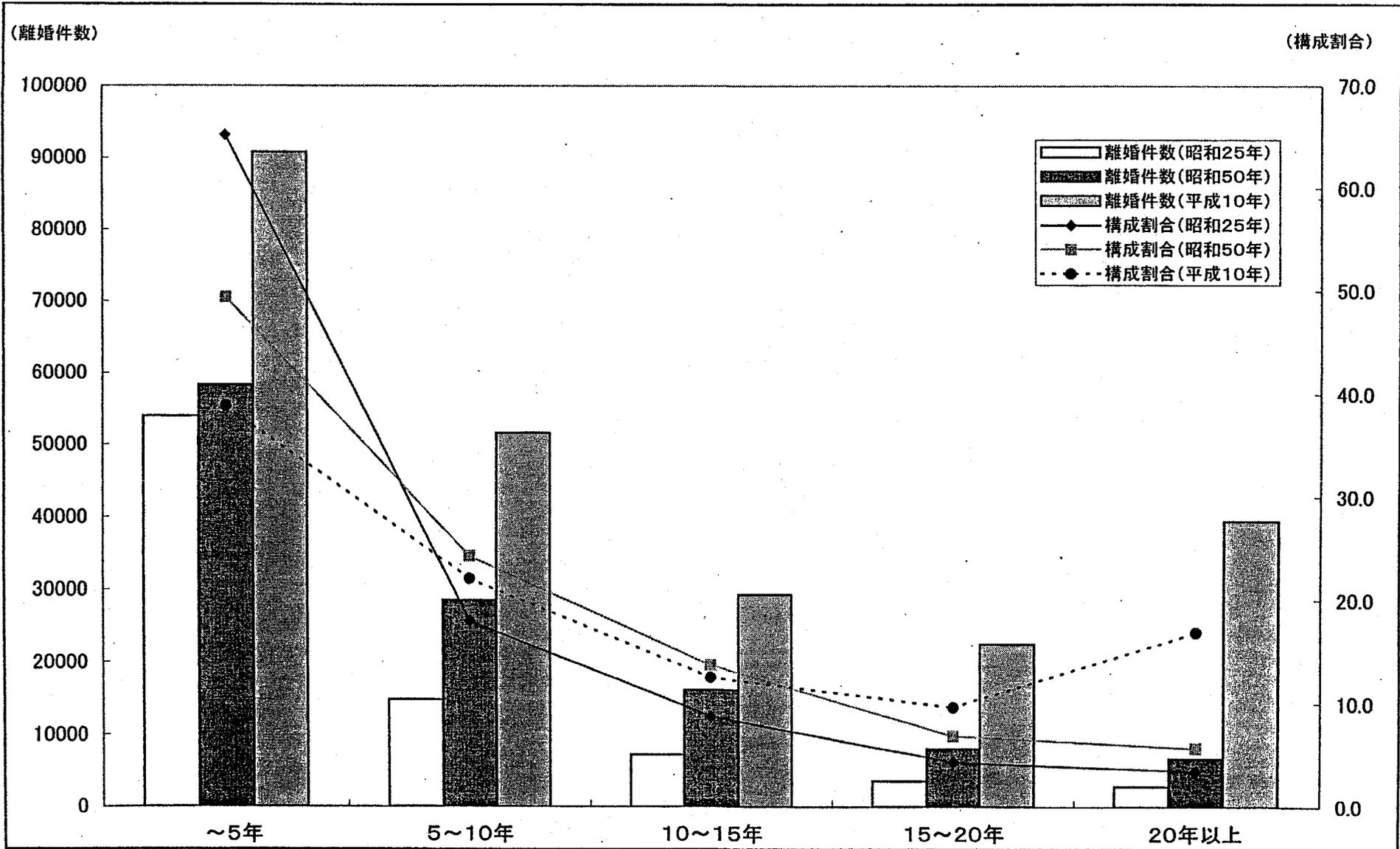


出典 平成11年厚生省「人口動態統計」

3-3 年齢別離婚件数の推移

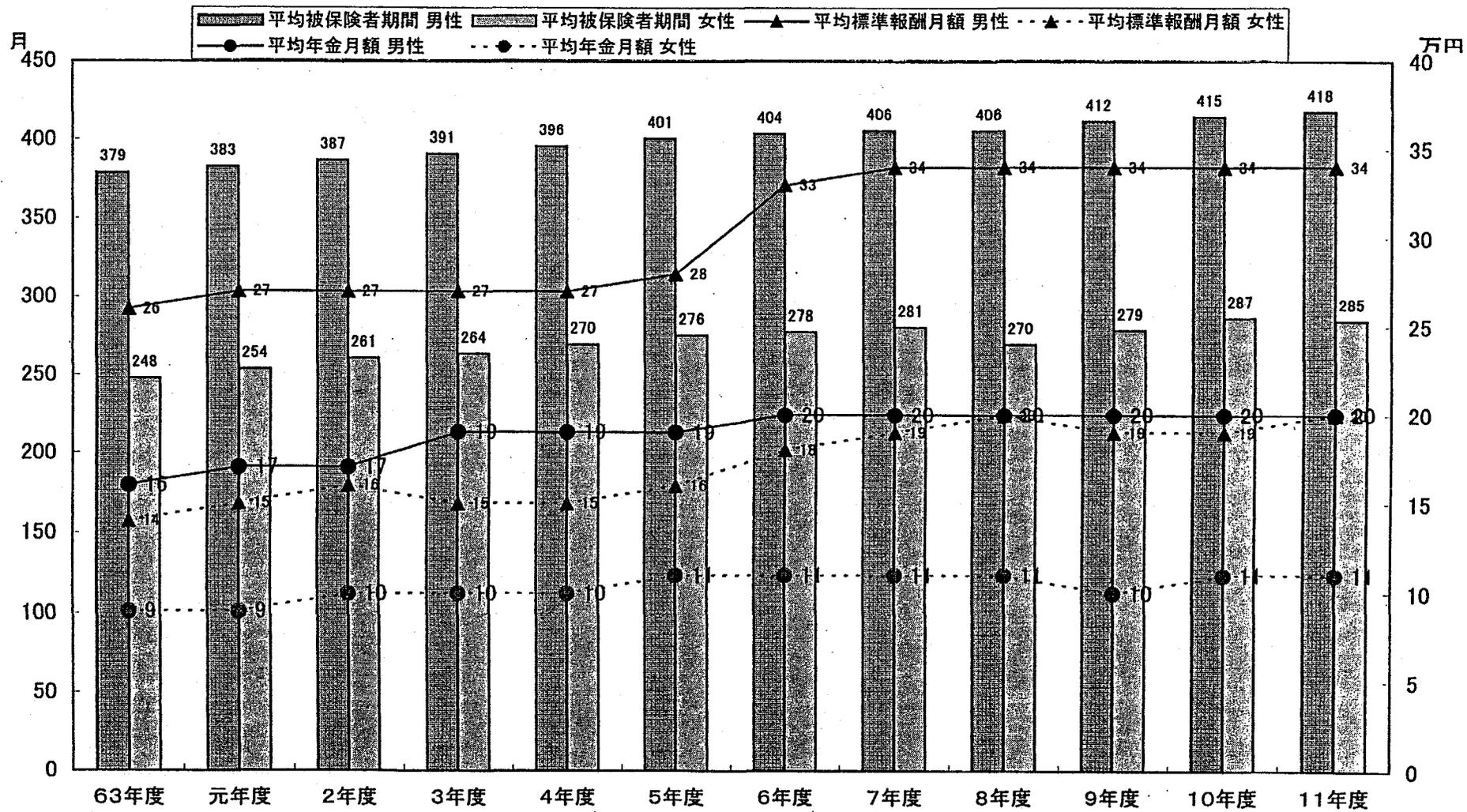


3-4 同居期間別にみた離婚件数と構成割合



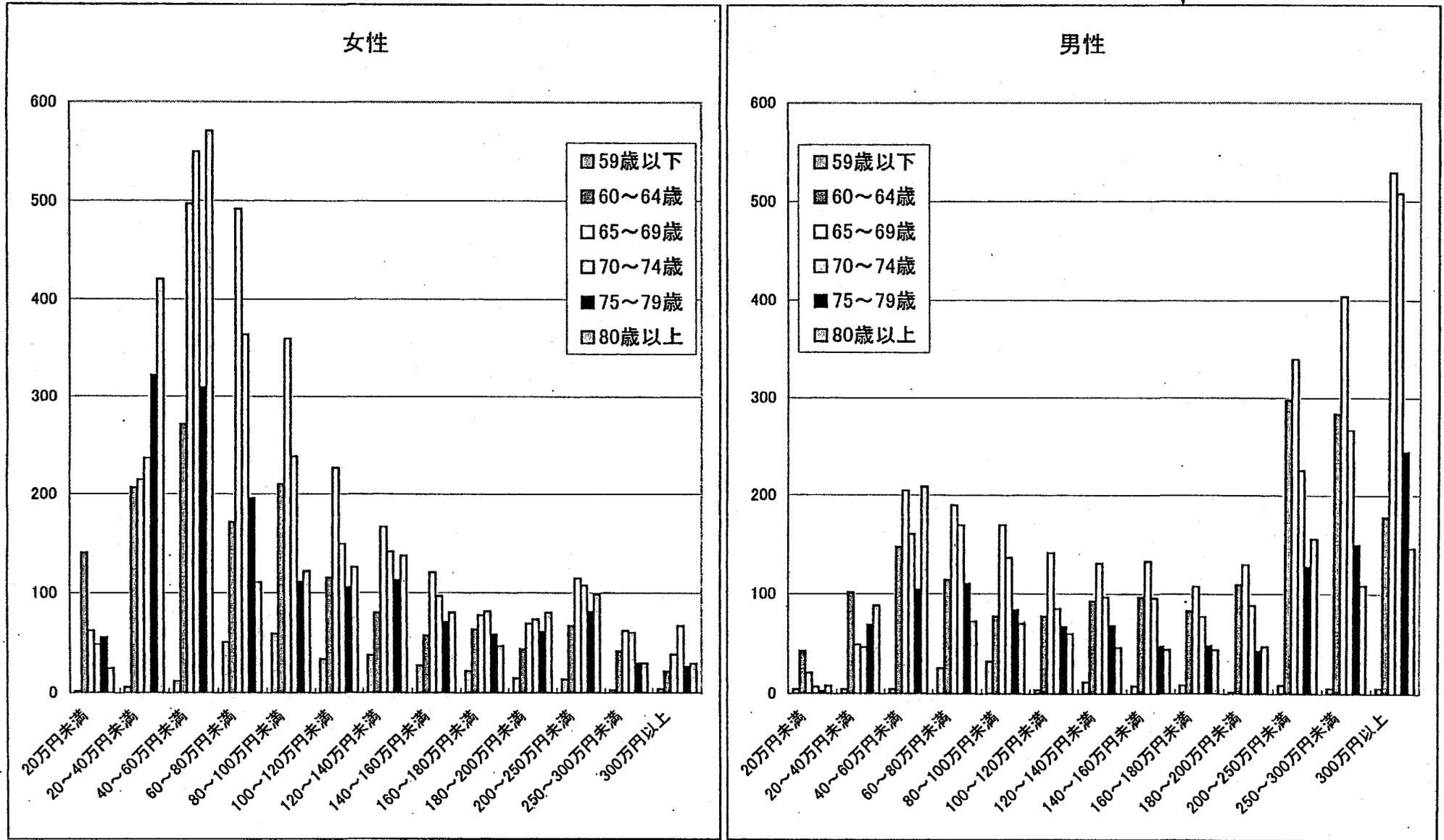
(出典「離婚に関する統計(人口動態統計特殊報告)」)

4-1 老齢厚生年金新規裁定者における平均被保険者期間、平均標準報酬月額、年金額の比較



(出典: 社会保険庁「事業年報」)

4-2 公的年金・恩給の年齢別受給額の男女比較

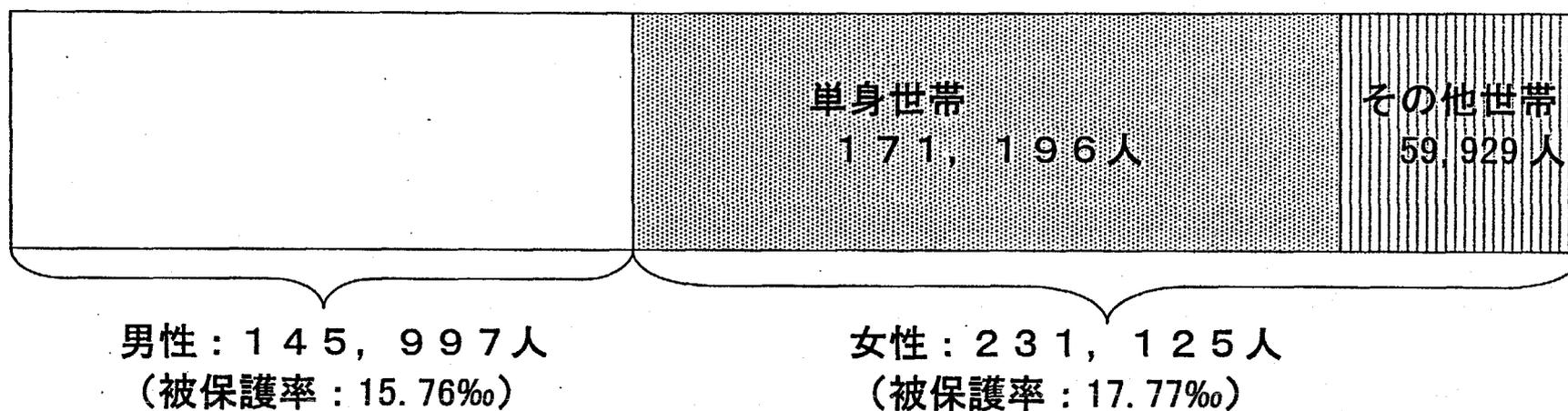


(注) 人員数は、総数10万に対する割合である。

(出典：厚生省「平成10年国民生活基礎調査」)

4-3 高齢者における生活保護適用状況について（平成12年）

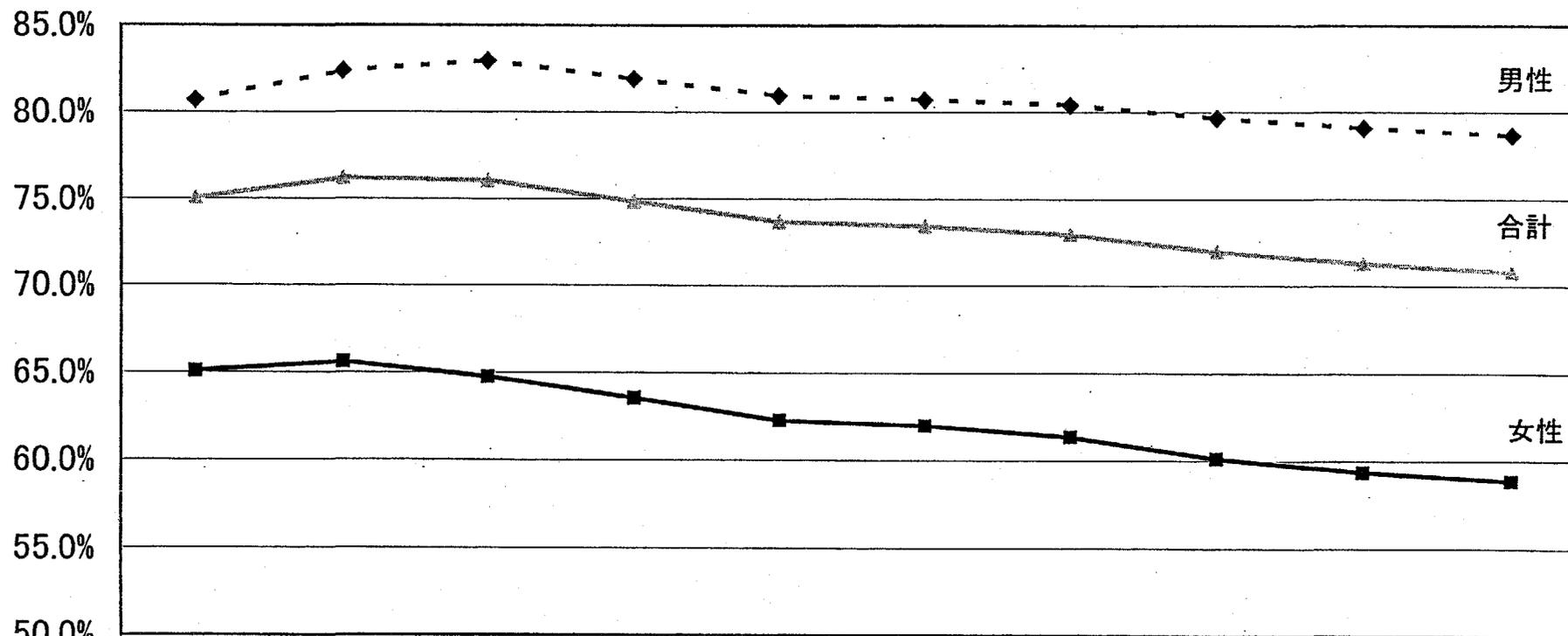
○高齢（65歳以上）被保護者数 377,122人



◎被保護者総数に占める (1,031,770人)	高齢者の割合	36.6%
	女性高齢者の割合	22.4%
	単身女性高齢者の割合	16.6%

（出所：被保護者全国一斉調査12年7月1日現在等）

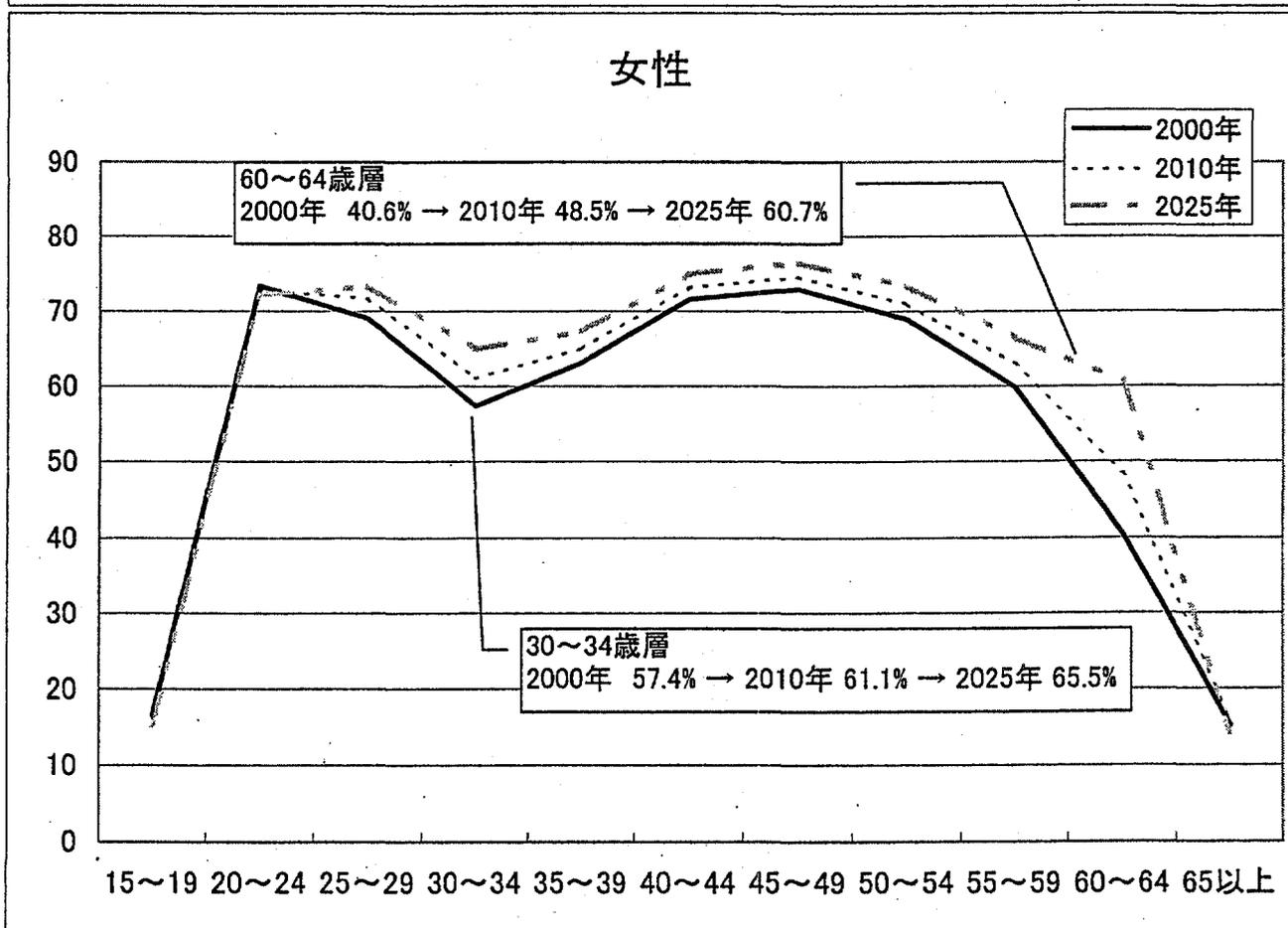
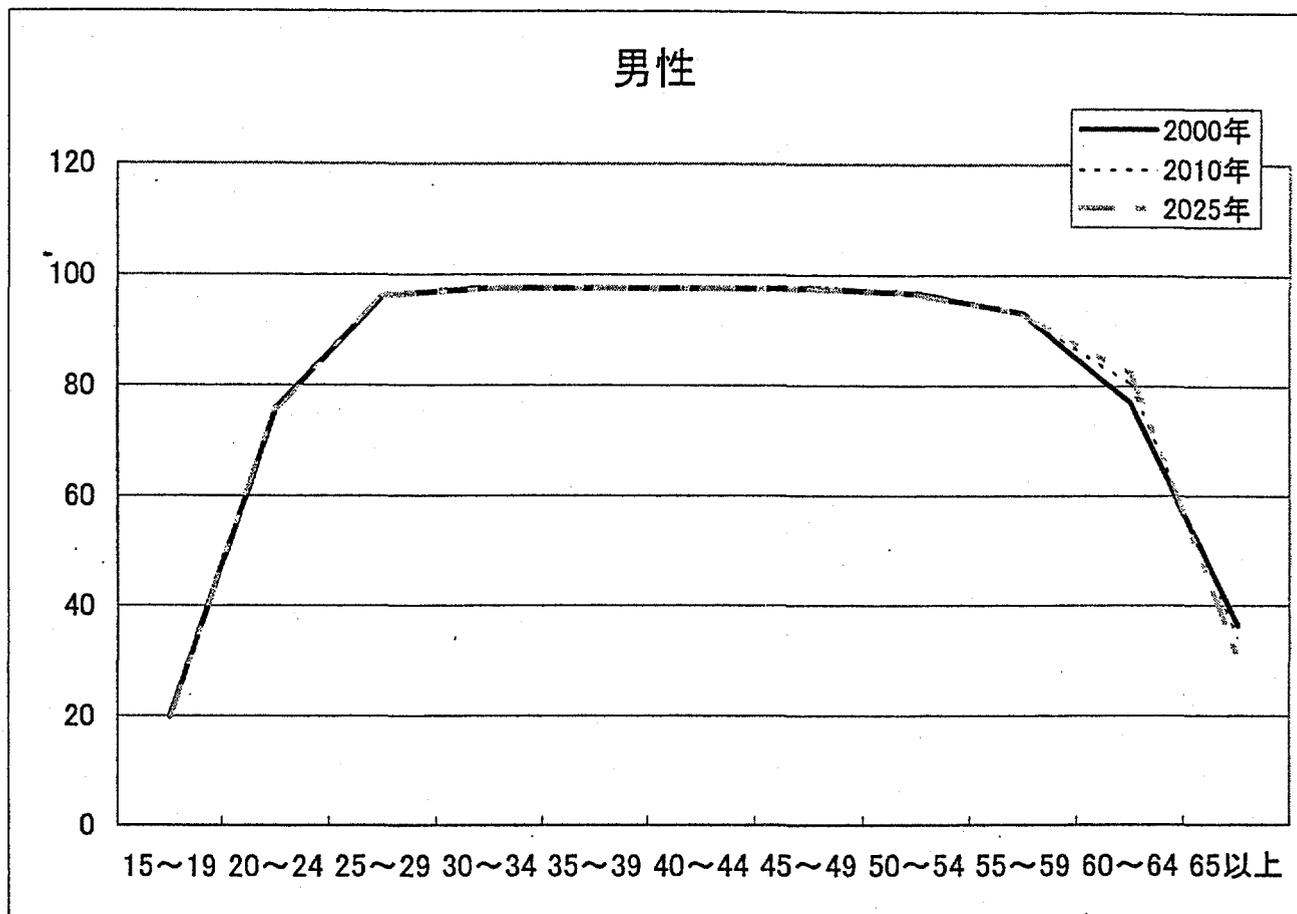
4-4 雇用者における第2号被保険者の割合



	61年度	63年度	2年度	4年度	6年度	7年度	8年度	9年度	10年度	11年度
- ◆ - 男性	80.7%	82.4%	83.0%	81.9%	80.9%	80.7%	80.4%	79.7%	79.1%	78.7%
■ 女性	65.1%	65.6%	64.8%	63.6%	62.3%	62.0%	61.4%	60.1%	59.4%	58.9%
▲ 合計	75.1%	76.2%	76.1%	74.9%	73.7%	73.4%	73.0%	72.0%	71.3%	70.8%

出典：(総務庁統計局「労働力調査」、社会保険庁「事業年報」)

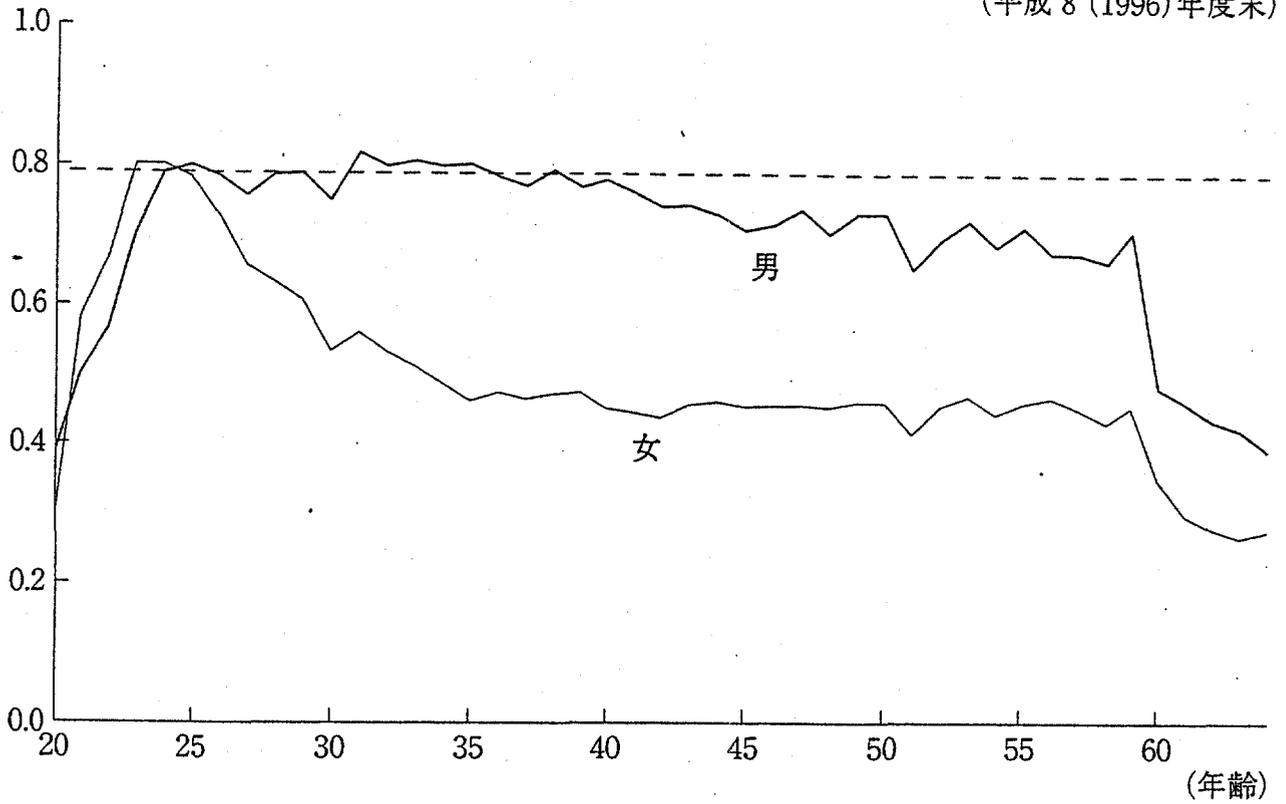
4-5 年齢階級別労働力率の見通し



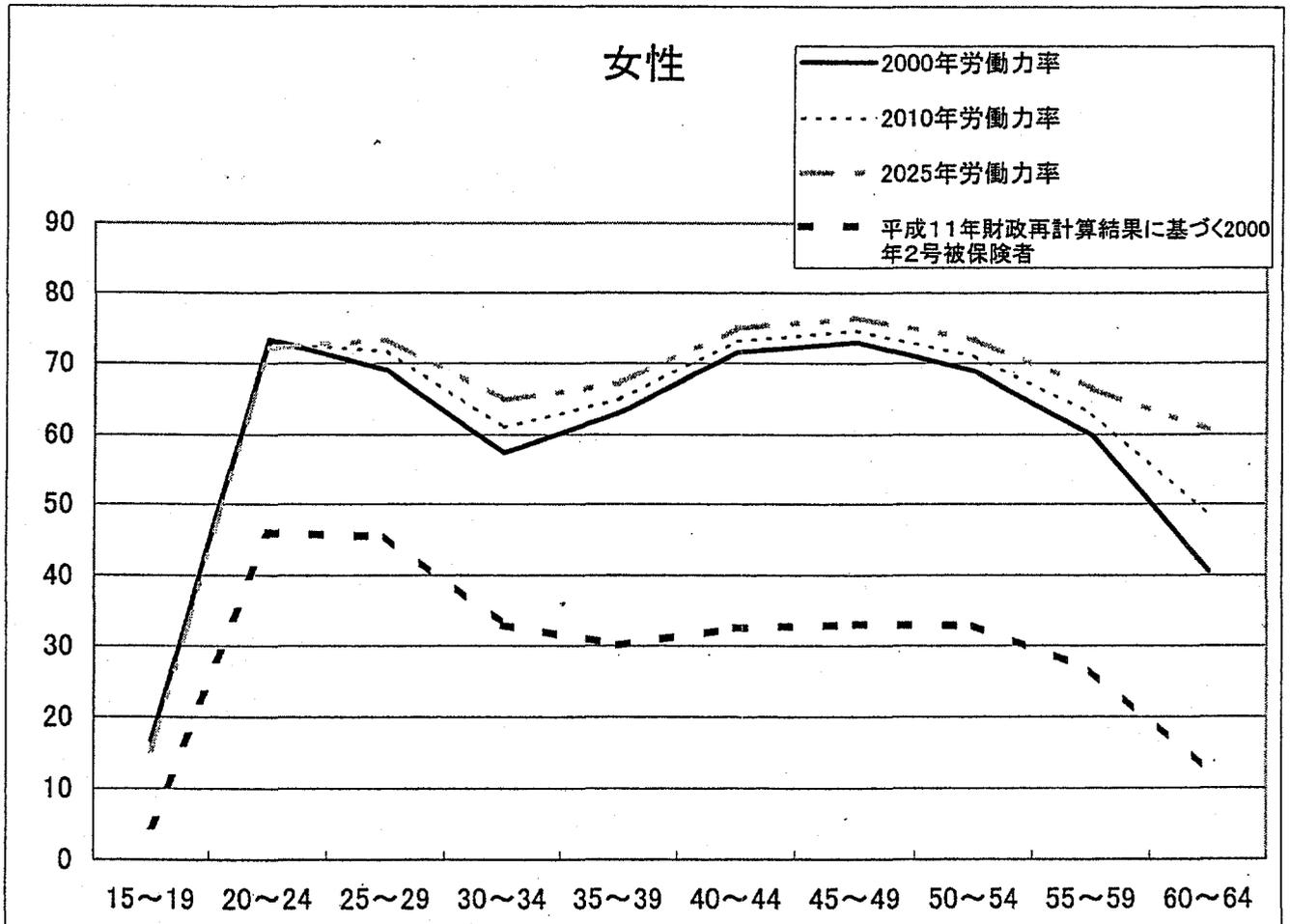
(出典: 労働省職業安定局推計(平成10年10月))

4-6 労働力人口に占める被用者年金被保険者の比率

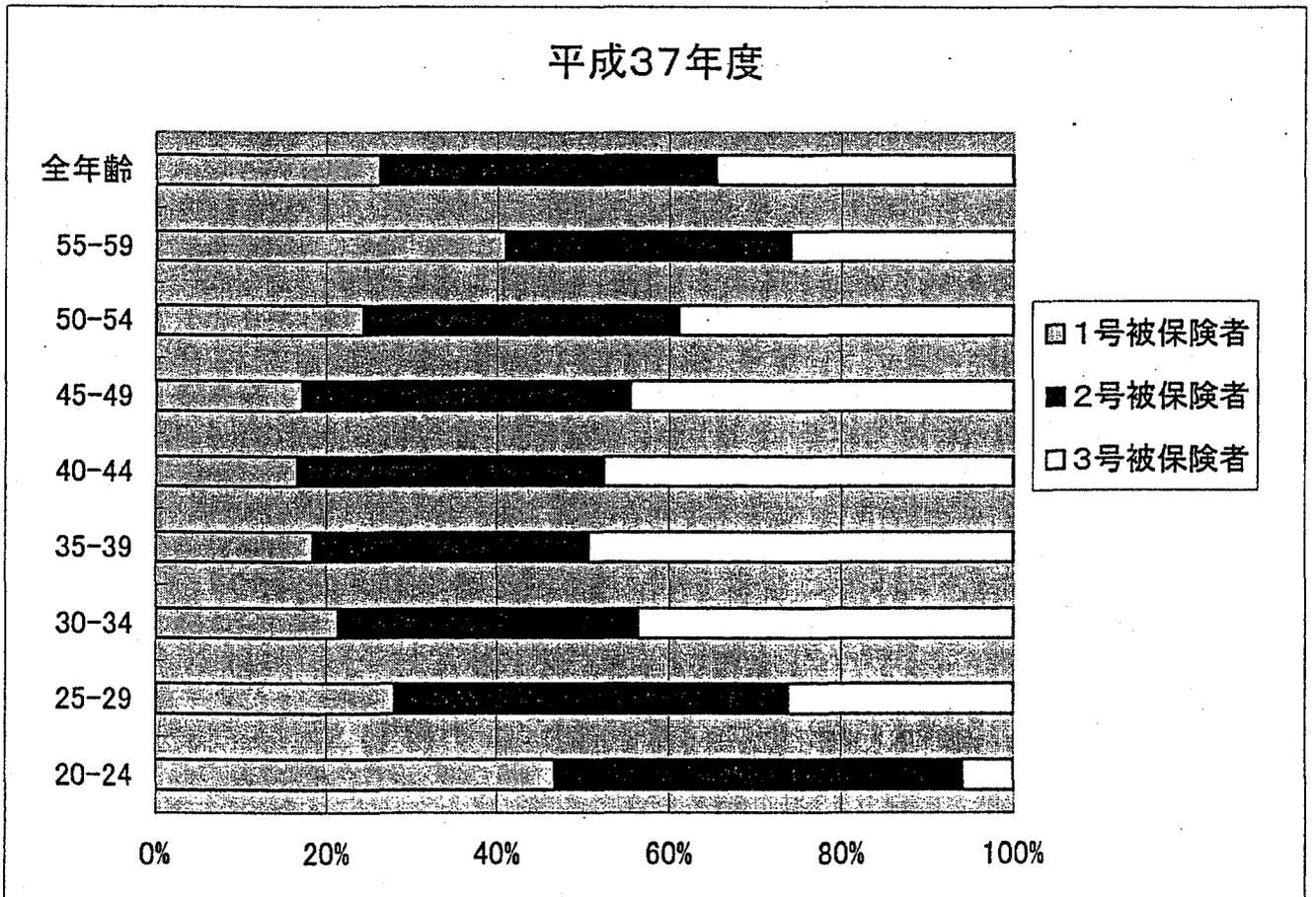
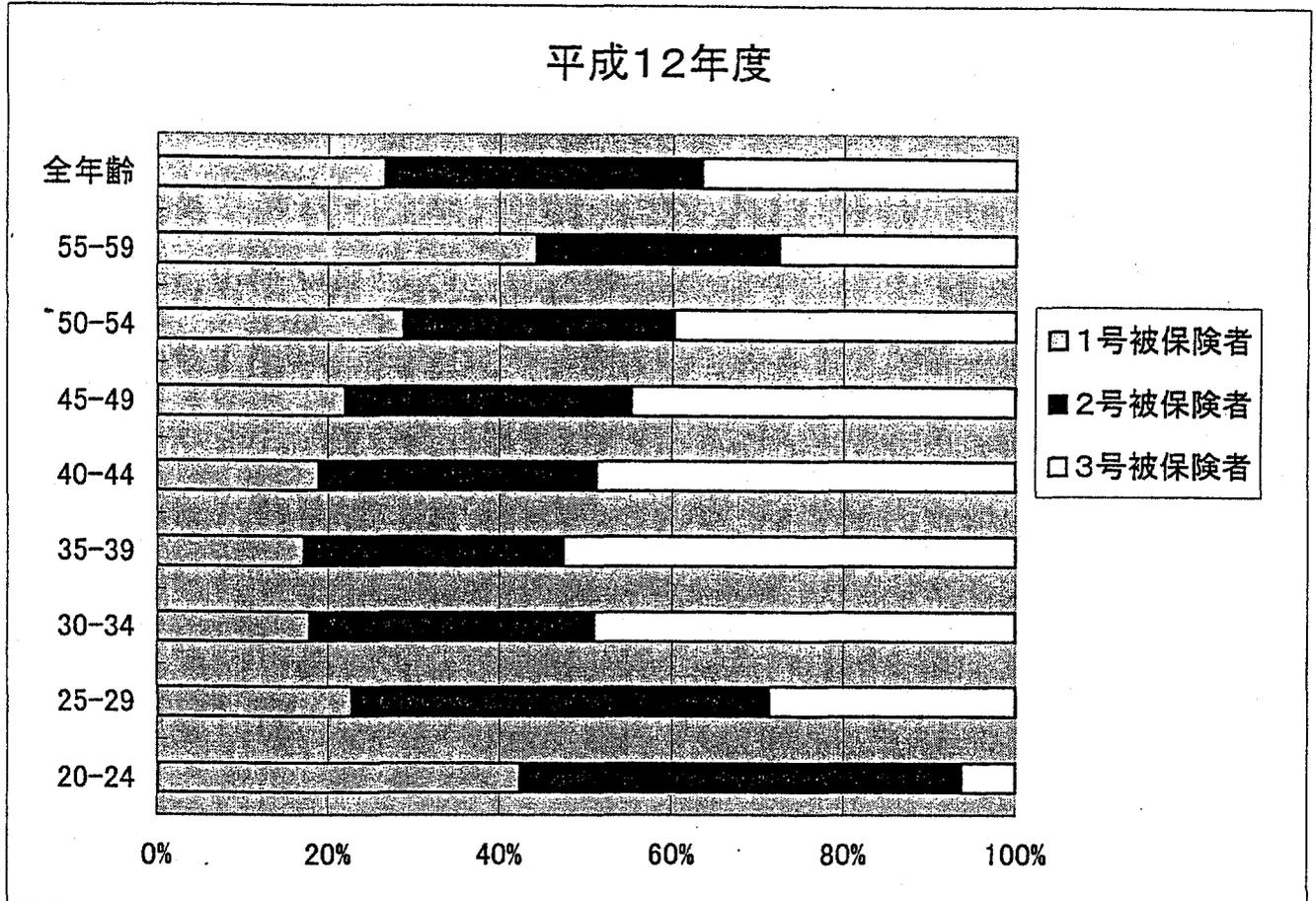
(平成8(1996)年度末)



(参考)

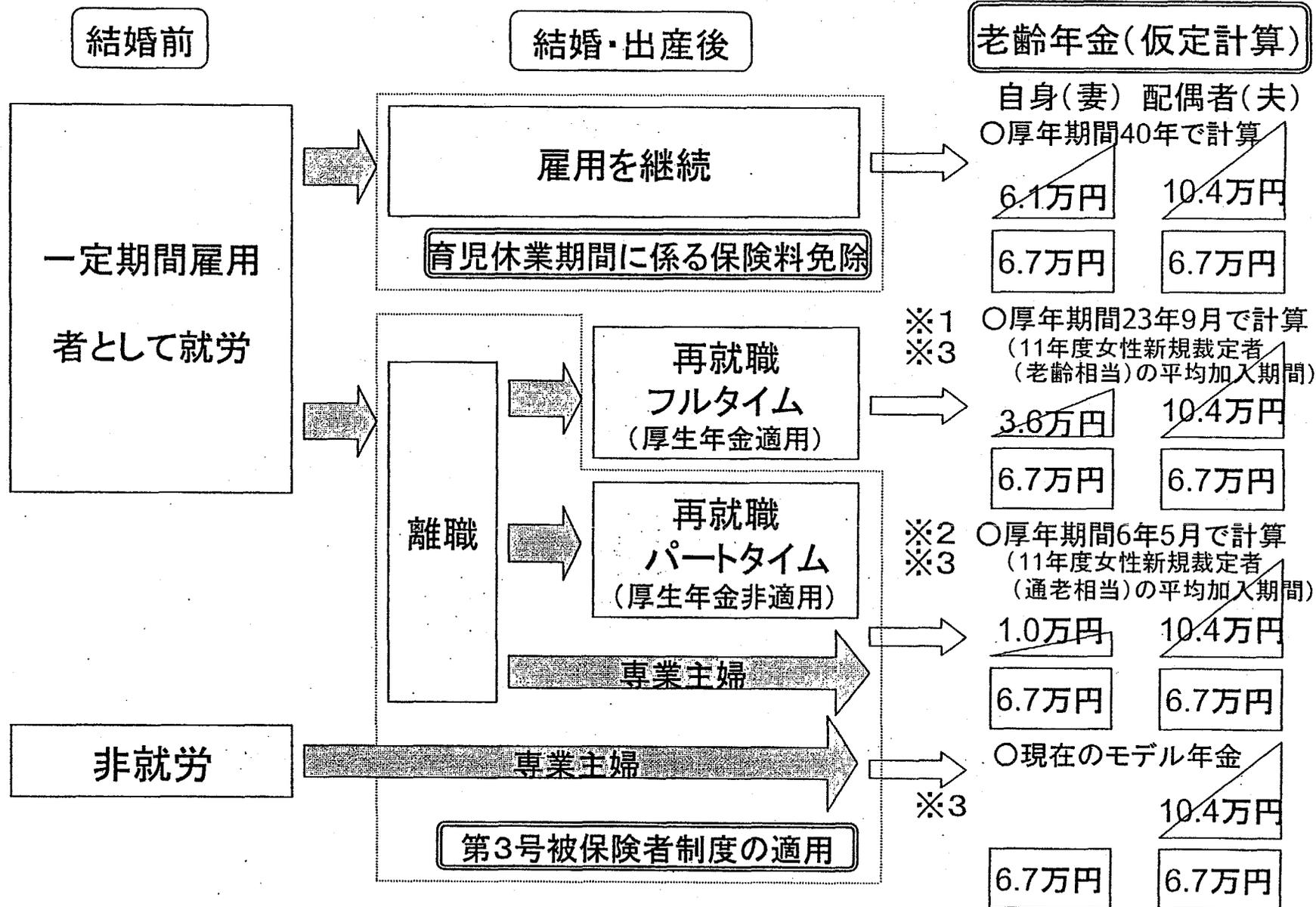


4-7 女子被保険者の1号、2号、3号別割合



(出典:厚生年金・国民年金平成11年財政再計算結果に基づく推計)

4-8 女性のライフスタイルの変化・多様化と年金制度



※自身(妻)の厚生年金額は平成11年度の女性被保険者の平均標準報酬22.0万円、配偶者(夫)の年金額は平成12年制度改正における標準的な年金額を用いて計算

女性から見た場合の問題点

- ※1 離職により加入期間が短く、報酬額が低いことが影響して、自身(妻)に支給される年金額が低い。
- ※2 再就職が厚生年金の適用されない短時間雇用の場合は、再就職した期間が年金制度上評価されないため、さらに年金額が低くなる。(さらに、配偶者(夫)と離婚、死別した場合は、第3号被保険者制度も適用されなくなる。)
- ※3 これらのケースにおいては、離婚した場合、年金給付が基礎年金のみ、あるいは基礎年金と低い報酬比例年金となってしまう。