

「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13回）議事次第

平成13年10月30日（火）10:00～12:00

於 厚生労働省省議室

1. 開 会

2. 委員出席状況報告

3. 議 事

- ・ 女性と年金をめぐる諸論点についての討議

4. 閉 会

短時間労働者に対する厚生年金の適用、育児等の期間の取扱い、 モデル年金の考え方の変更に係るこれまでの議論の概要

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。
- 高齢化が急速に進んで、人口ピラミッドが三角から四角になるという状況の中で、第3号被保険者が多く、働き手が少ないというのでは日本経済全体がもたなくなってしまう。企業にとって負担にならないように、むしろ雇用促進的に働くようにしながら、短時間労働者に適用を拡大し、第3号被保険者のシェアを少なくしていくことが重要。
- 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。
- 低賃金の場合に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。
- イギリスやスウェーデンの旧制度は、2階の報酬比例部分を計算する際、賃金の全額を対象とするのではなく、基礎年金部分に見合う賃金は差し引いて、残りの賃金に給付乗率を掛けるという仕組みである。我が国でもそのような仕組みを採れば、現在の被保険者との公平性を保ちつつ、低賃金者に対しても厚生年金を適用できるのではないか。
- 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。

育児等の期間の取扱いについて

- 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というのが本質的な解決である。
- 育児期間だけではなく、介護休業期間も考慮すべき。

モデル年金について

- 今までは専業主婦世帯を基本モデルとして給付と負担の水準を設定してきたが、これが現実に合わなくなってきている。1200万の専業主婦世帯の存在を考えると、一気に個人単位化というのも難しい。将来の個人単位化へのステップということも含めて、共働き世帯を基本モデルとしてはどうか。
- 共働き世帯をモデルとする場合、夫も妻も40年加入というのは現実的ではない。
- 女性も働きやすい社会になれば、共働き世帯が増える。片働き世帯を基本モデルとする現行の給付設計の下では、共働き世帯に対する給付は高すぎる。現行の給付水準（約23万8千円）のまま、基本モデルを共働き世帯とすべき。この場合、妻のモデル加入期間は女性の平均加入期間としてはどうか。
- 夫婦世帯と単身世帯双方を基本モデルとすべきである。

女性と年金検討会資料目次

I	短時間労働者に対する厚生年金の適用、育児等の期間の取扱い、モデル年金の考え方の変更に取り組む視点	1
II	短時間労働者に対する厚生年金の適用に関する論点について	3
○	年金保険（医療保険）における被保険者の区分について	3
○	厚生年金保険の適用基準（4分の3基準）及び被扶養者認定基準（130万円基準）について	4
○	短時間労働者等に対する年金制度の適用のあり方についての各種提言	5
○	雇用者に対する第2号被保険者の割合の推移	8
○	女性の年齢階級別雇用者比率（対人口・非農業）及び厚生年金被保険者比率（対人口）の推移	9
○	男性の年齢階級別雇用者比率（対人口・非農業）及び厚生年金被保険者比率（対人口）の推移	10
○	諸外国における短時間労働者に対する適用	11
○	これまで議論のあった短時間労働者に対する厚生年金適用の考え方について	12
○	短時間労働者に厚生年金を適用拡大した場合の給付と負担の変化	13
○	短時間労働者への適用拡大のポイント	14
III	育児・介護期間の取扱い等に関する論点について	15
○	諸外国の公的年金制度における育児・介護期間の配慮措置と育児休業制度	15
○	育児休業中の保険料の扱いについて	17
○	諸外国の年金制度で採用されている育児期間の評価方法と我が国の年金制度	18
○	育児休業制度の利用状況	19
○	働きながら子育てする労働者に対する育児休業以外の支援措置	20
○	育児期間に係る配慮措置を考える上での論点	21
○	育児期間の評価以外の年金制度における対応について	23
IV	標準的な年金額（モデル年金）の考え方の変更に関する論点について	24
○	老齢厚生年金の受給権を持つ女性の数の推移	24
○	平成12年改正後のサラリーマンの標準的な年金額	25
○	標準的な年金額（モデル年金）のこれまでの推移	26
○	標準的な年金額を共働き世帯を想定して（共働きモデルを）考える際の論点	27
V	第3号被保険者制度に関する論点について（追加）	30
○	基礎年金の費用負担	30
○	基礎年金の費用負担の変化	31
○	現行の制度とIV案の比較（短時間労働者への厚生年金適用と合わせて考えた場合）	32

I 短時間労働者に対する厚生年金の適用、育児等の期間の取扱い、モデル年金の考え方の変更に取り組む視点

- 就業形態の多様化に対応した被用者にふさわしい年金保障の確立
- 就業に中立的な仕組みとすることや、就労と育児の両立を支援することで国民の能力発揮を支えるとともに、社会保障の支え手を増やす

○21世紀に向けての社会保障(平成12年10月 社会保障構造の在り方について考える有識者会議)

II 持続可能な社会保障

1. 支え手を増やす

(支え手を増やす)

- ・ 年齢や性別、障害の有無にかかわらず、国民誰もがその意欲に応じて社会に参画できるようにすること、働く意欲を持つ者が働くことができる社会としていくことが求められている。
- ・ このため、性別や年齢、障害を理由に、働くことを妨げられることのないような環境整備を進める必要がある。女性の就労については、雇用機会の確保と男女の均等を徹底すると同時に、育児や介護などのために就労が阻害されることのないよう、保育、介護サービスの確保や育児休暇、介護休暇をとりやすく、職場復帰しやすい雇用環境の整備、雇用慣行の見直しなどの対策が必要である。
- ・ 21世紀初頭には我が国の総人口が減少に転じ、まさに21世紀が「人口減少の世紀」となる中で、意欲に応じ働くことができる社会としていくことは、社会保障の負担の担い手を増やし、給付と負担のバランスをとっていくことに寄与することになる。

(個人の選択に中立的な制度の構築)

- ・ また、社会の諸制度は、就労に中立的であることが望ましく、少なくとも就労することで不利な扱いとなる制度については、その見直しが必要である。特に、社会保障制度や税制においては、この観点が重要である。
- ・ 税制や社会保険で被扶養配偶者としての扱いを受ける収入の前後で、就業を調整する実態がみられる。
- ・ さらに、パートタイマー、派遣労働者等就業形態は多様化してきているが、これらの者については、現在の社会保障制度においては、被用者保険の対象の外におかれることが多く、就業形態によって社会保障制度における取扱いに差が生じることを考えると、これら雇用形態の多様化に対応できるよう、制度を見直すべきである。

○社会保障改革大綱(平成13年3月 政府・与党社会保障改革協議会)

一 社会保障改革に当たって(はじめに)

- 現在、我が国においては、二〇二五年には現役世代二人に対し高齢者が一人となる社会になると見込まれるなど、高齢化とともに少子化が急速に進みつつある。さらに、今後の人口構成や子どもの健やかな成長を考え、少子化に的確かつ迅速に対応していく必要があること、健康で豊かな高齢者の増加など国民の生活実態が変化していること、パートタイマーの増加など就業形態が変化してきていることなど、社会保障をとりまく経済社会構造は、大きく変化しており、これらに対応した社会保障の仕組みを構築していくことが喫緊の課題となっている。

二 改革の理念

(五) 就労形態の多様化や女性の生活実態の変化などに対応し、個人の生き方の選択によって不合理的な取扱いが生じない公正な社会保障制度を目指す。

2 働く女性が能力を十分に発揮できるよう、雇用差別の禁止、女性の積極的な活用など、雇用環境の整備等を推進する。

4 社会保障制度について、パートタイマー等雇用形態の多様化に対応した制度の見直し、女性の就労など個人の選択に中立的な制度への見直しを進める。

5 老後の生活については、公的年金を基本としつつ、勤労収入、私的年金、貯蓄等の自助努力を組み合わせる必要経費を賄うこととする。この観点から、高齢者の経済状況や男女の就業実態の変化等を踏まえて、年金給付の在り方などについて検討する。また、企業年金や民間保険などの民間部門の活用策を推進する。

○今後の経済財政運営及び経済社会の構造改革に関する基本方針(平成13年6月26日 閣議決定)

第3章 社会保障制度の改革－国民の安心と生活の安定を支える

1. 国民の「安心」と生活の「安定」を支える社会保障制度の確立

(3) 時代の要請に応える

個人のライフスタイル、就労形態、家族形態の多様化が急速に進んでいる。特に、女性が働くことが当たり前になってきている。この変化に現在の社会保障制度は十分に対応しきれておらず、働く意欲のある女性や高齢者の就業、パート労働、派遣労働などに不利な面が残されている。現行制度の持つ「非中立」的な効果を緩和し、国民にとって多様な選択を可能にする制度への転換を進め、国民の能力発揮を支えることが、男女共同参画社会、生涯現役社会への道を拓く。

2. 社会保障制度全体に共通する課題

(3) 女性、高齢者の社会参画の拡大、就労形態の多様化への対応

働く意欲と能力のある女性や高齢者の就業を抑制しないよう、年金、医療、税制等の制度設計の見直しを進めるとともに、仕事と家庭の両立を図るため、労働法制の見直しを一層進める。特に、世帯単位が中心となっている現行制度を個人単位の制度とする方向で検討を進め、女性の就業が不利にならない制度とする。

また、労働移動の活発化、就労形態の多様化などに対応して、派遣労働に対する規制改革を推進するとともに、パート労働、派遣労働に対する社会保障制度の適用を拡大するとともに、ポータビリティを容易にするなど中立性を高めセーフティネットの機能を強化する。

さらに、高齢者は資産や所得等の経済状況が極めて多様であり、年齢で一律に社会的弱者とみなすのではなく、経済的な負担能力に応じた応分の負担を求めるとともに、高額の所得や資産を有するものに対する社会保障給付のあり方を見直す。

4. 年金制度の改革

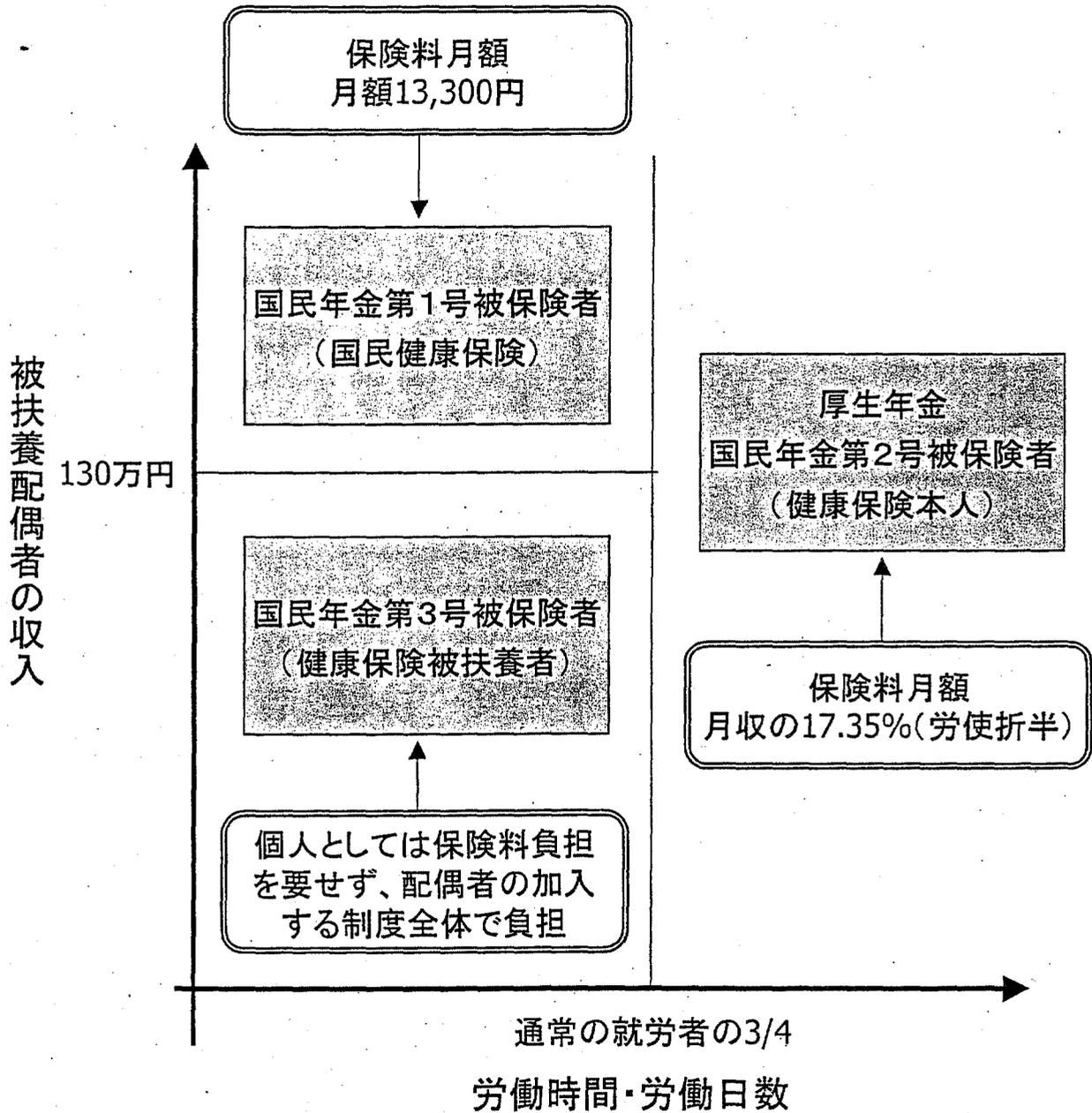
(2) 今後の検討課題

(i) 就労形態の多様化・個人のライフスタイルの多様化等に対応した制度設計の見直し

パート労働者、派遣労働者については、年金保障が十分でないなどの指摘があり、年金適用のあり方を見直していく。また、女性の労働力率の上昇、就労形態の多様化を踏まえ、夫婦片働き世帯(いわゆる専業主婦のいる世帯)を標準とした現在の給付設計を見直していく。さらに、勤労収入等のある高齢者に対する年金給付のあり方を検討する。

II 短時間労働者に対する厚生年金の適用に関する論点について

年金保険(医療保険)における被保険者の区分について



※保険料負担は年金関係のみを記述

厚生年金保険の適用基準（4分の3基準）及び被扶養者認定基準（130万円基準）について

○厚生年金保険の適用基準を「通常の就労者の所定労働時間、所定労働日数の概ね4分の3以上」としている点について

昭和55年に当時の雇用保険法による短時間就労者の取扱い、及び人事院規則による非常勤職員の取扱いを参考に基準として示したもの。

（参考1）雇用保険法（昭和55年当時）における短時間就労者の取扱い
「一週間の所定労働時間が、当該事業所において同種の業務に従事する通常の所定労働時間のおおむね4分の3以上であり、かつ、22時間以上であること。」（昭和50年3月25日付職発第97号 -抄-）

（注1） 当時の一般被保険者としての適用ルールである。

（参考2）人事院規則における非常勤職員の取扱い

「1. 非常勤職員の勤務時間は、日々雇い入れられる職員については1日に月8時間を超えない範囲において、その他職員については常勤職員の1週間の勤務時間の4分の3を超えない範囲において、任命権者の任意に定めるところによる。」（人事院規則15-4(非常勤職員の勤務時間及び休暇) -抄- (昭和25年2月8日施行)）

○第3号被保険者の認定基準を「年間収入が130万円未満」としている点について

昭和61年に第3号被保険者制度が導入された際に、健康保険の被扶養者認定基準と同額に設定したもの。

（参考）健康保険における被扶養者認定基準の考え方

- ・昭和52年に、各保険者における認定を統一することを目的に所得税の控除対象配偶者の収入限度額（給与所得控除額と配偶者控除適用対象限度額の合計70万円）を参考に設定。
- ・その後、税制改正の伴う税控除の改定や給与の伸び率等に応じて改定。平成5年度より、現在の130万円となる。

短時間労働者等に対する年金制度の適用のあり方についての各種提言

○国民年金・厚生年金保険制度改正に関する意見(平成10年10月 年金審議会)

〈パートタイム労働者に対する厚生年金の適用〉

○ 就業形態が多様化している中で、パートタイム労働者に対してもできるだけ厚生年金を適用すべきであるとの意見がある。パートタイム労働者に対して厚生年金の適用を拡大することは、国民年金保険料よりも低い保険料負担で基礎年金に加えて報酬比例部分の年金を受けることとなり、第1号被保険者との均衡を損なうという問題があるほか、医療保険の被扶養者の取扱いや税制等との整合性の問題があり、更に慎重に検討する必要がある。

(注) 現行では、常用雇用者の4分の3以上の勤務時間、日数の者について厚生年金の被保険者とされている。

○21世紀に向けての社会保障(平成12年10月 社会保障構造のあり方について考える有識者会議)

さらに、パートタイマー、派遣労働者等就業形態は多様化してきているが、これらの者については、現在の社会保障制度においては、被用者保険の対象の外におかれることが多く、就業形態によって社会保障制度における取扱いに差が生じていることを考えると、これら雇用形態の多様化に対応できるよう、制度を見直すべきである。

○社会保障改革大綱(平成13年3月 政府・与党社会保障改革協議会)

一 社会保障改革に当たって(はじめに)

○ 現在、我が国においては、二〇二五年には現役世代二人に対し高齢者が一人となる社会になると見込まれるなど、高齢化とともに少子化が急速に進みつつある。さらに、今後の人口構成や子どもの健やかな成長を考え、少子化に的確かつ迅速に対応していく必要があること、健康で豊かな高齢者の増加など国民の生活実態が変化していること、パートタイマーの増加など就労形態が変化してきていることなど、社会保障をとりまく経済社会構造は、大きく変化しており、これらに対応した社会保障の仕組みを構築していくことが喫緊の課題となっている。

三 改革の基本的考え方

(二) 意欲に応じて働き、年金と組み合わせて豊かな生活ができるようにする

4 社会保障制度について、パートタイマー等雇用形態の多様化に対応した制度の見直し、女性の就労など個人の選択に中立的な制度への見直しを進める。

○今後の経済財政運営及び経済社会の構造改革に関する基本方針(平成13年6月26日 閣議決定)

第3章 社会保障制度の改革—国民の安心と生活の安定を支える

1. 国民の「安心」と生活の「安定」を支える社会保障制度の確立

(3) 時代の要請に応える

- 個人のライフスタイル、就労形態、家族形態の多様化が急速に進んでいる。特に、女性が働くことが当たり前になってきている。この変化に現在の社会保障制度は十分に対応しきれず、働く意欲のある女性や高齢者の就業、パート労働、派遣労働などに不利な面が残されている。現行制度の持つ「非中立」的な効果を緩和し、国民にとって多様な選択を可能にする制度への転換を進め、国民の能力発揮を支えることが、男女共同参画社会、生涯現役社会への道を拓く。

2. 社会保障制度全体に共通する課題

(3) 女性、高齢者の社会参画の拡大、就労形態の多様化への対応

働く意欲と能力のある女性や高齢者の就業を抑制しないよう、年金、医療、税制等の制度設計の見直しを進めるとともに、仕事と家庭の両立を図るため、労働法制の見直しを一層進める。特に、世帯単位が中心となっている現行制度を個人単位の制度とする方向で検討を進め、女性の就業が不利にならない制度とする。

また、労働移動の活発化、就労形態の多様化などに対応して、派遣労働に対する規制改革を推進するとともに、パート労働、派遣労働に対する社会保障制度の適用を拡大するとともに、ポータビリティを容易にするなど中立性を高めセーフティネットの機能を強化する。

さらに、高齢者は資産や所得等の経済状況が極めて多様であり、年齢で一律に社会的弱者とみなすのではなく、経済的な負担能力に応じた応分の負担を求めるとともに、高額な所得や資産を有するものに対する社会保障給付のあり方を見直す。

4. 年金制度の改革

(2) 今後の検討課題

(i) 就労形態の多様化・個人のライフスタイルの多様化等に対応した制度設計の見直し

パート労働者、派遣労働者については、年金保障が十分でないなどの指摘があり、年金適用のあり方を見直していく。また、女性の労働力率の上昇、就労形態の多様化を踏まえ、夫婦片働きの世帯(いわゆる専業主婦のいる世帯)を標準とした現在の給付設計を見直していく。さらに、勤労収入等のある高齢者に対する年金給付のあり方を検討する。

○産業構造改革・雇用対策本部 中間とりまとめ(平成13年6月)

就労形態の多様化に対応した環境整備

○パート・派遣労働者等の就業環境整備

- ・年金保険・医療保険における被扶養配偶者の取扱いや短時間労働者への適用のあり方等の検討を着実に進める。

○重点6分野に関する中間とりまとめ(平成13年7月24日 総合規制改革会議)

3 人材(労働)

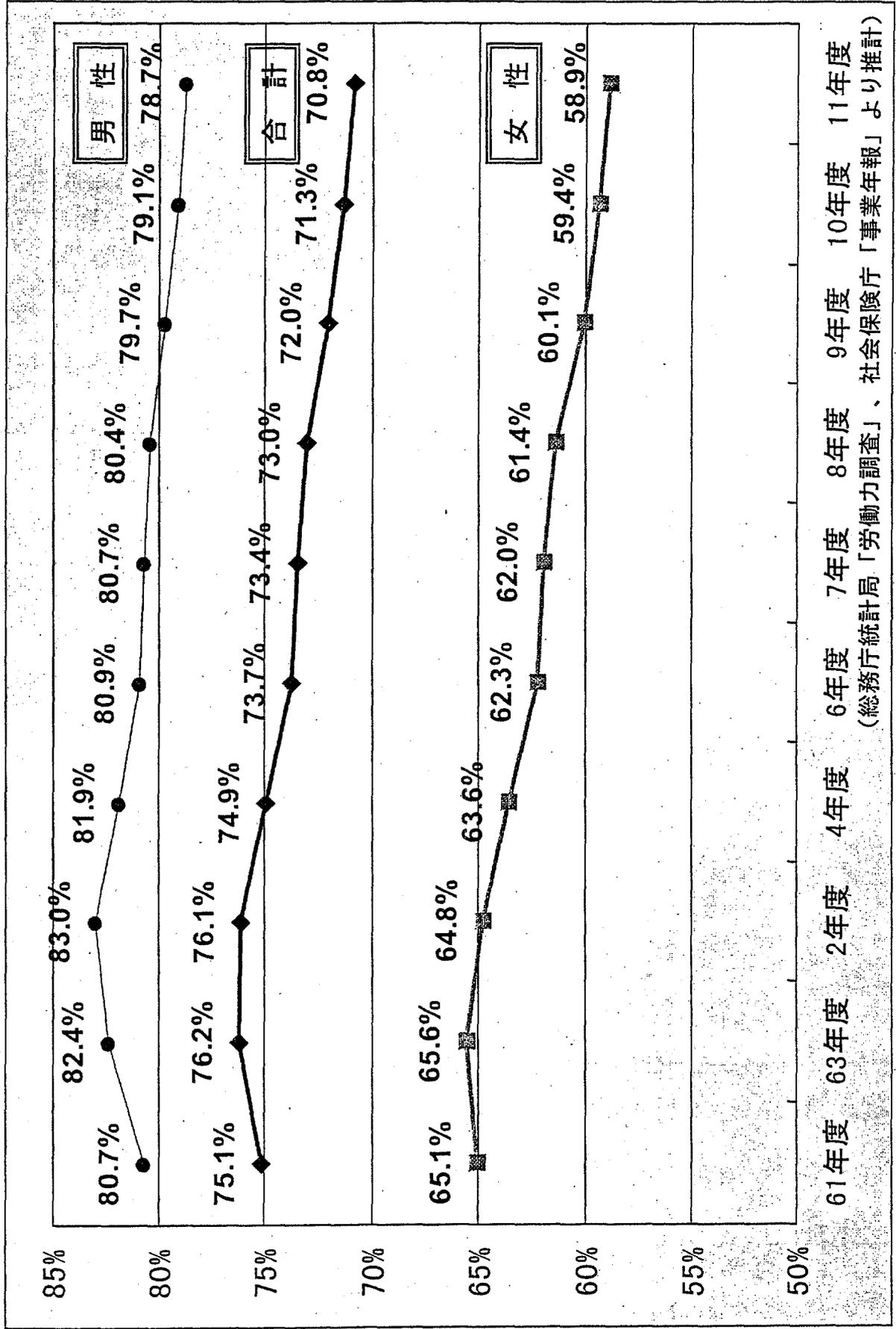
(3)新しい労働者像に応じた制度改革

② 社会保険制度改革等【早急に着手】

就労形態の多様化に対応し、パート・派遣労働者に対する雇用保険の適用拡大を徹底する必要がある。年金・医療保険の適用においては、パート労働者に対する適用を拡大することについて早急に検討するとともに、派遣労働者についても適用の実態等を把握の上、運用面の改善も含め、必要な対応について早急に検討を進めるべきである。

雇用者に対する第2号被保険者の割合の推移

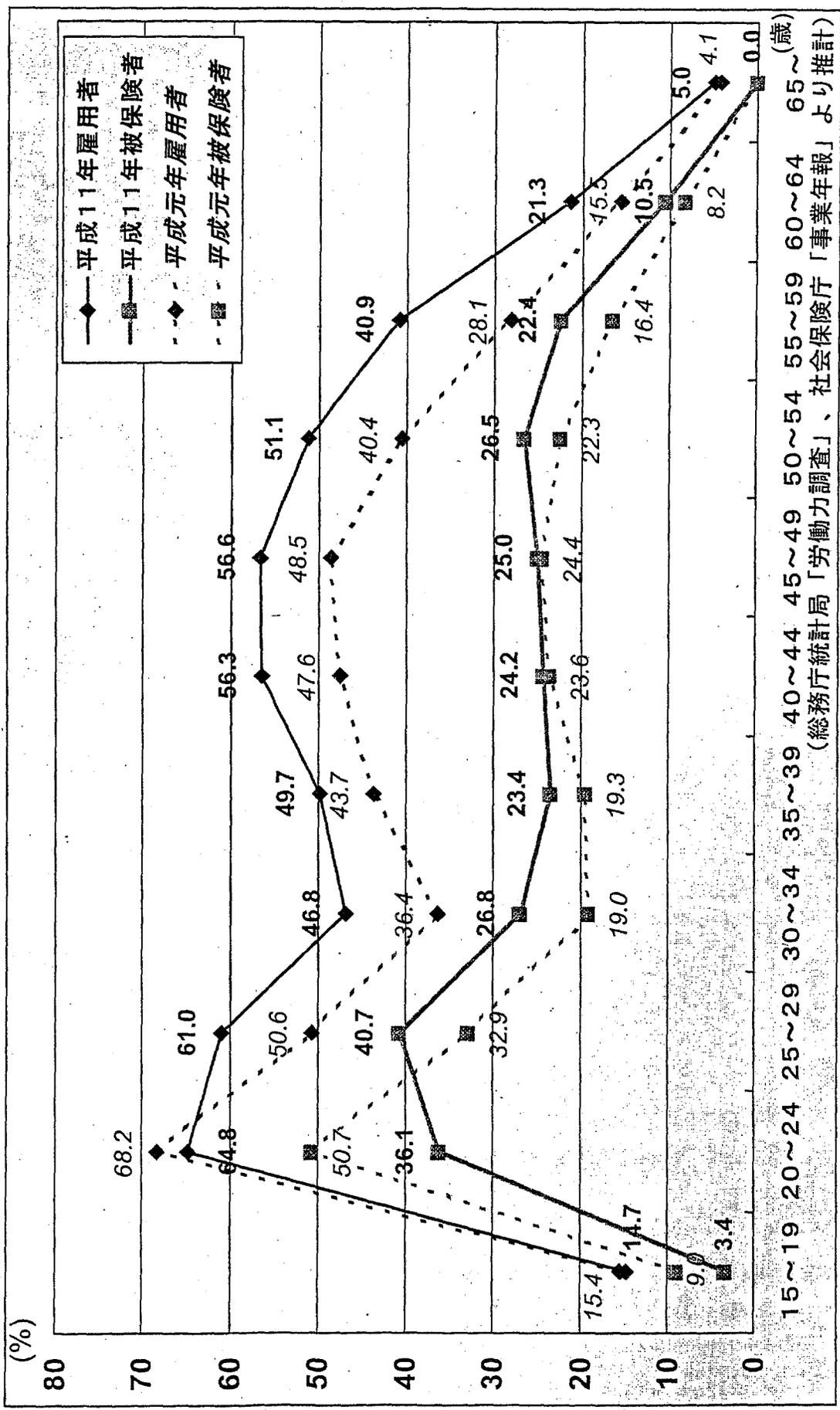
雇用者数に対する第2号被保険者の割合は近年減少を続けており、女性の割合の減少が大きい。



(総務庁統計局「労働力調査」、社会保険庁「事業年報」より推計)

女性の年齢階級別雇用者比率（対人口・非農業）及び厚生年金被保険者比率（対人口）の推移

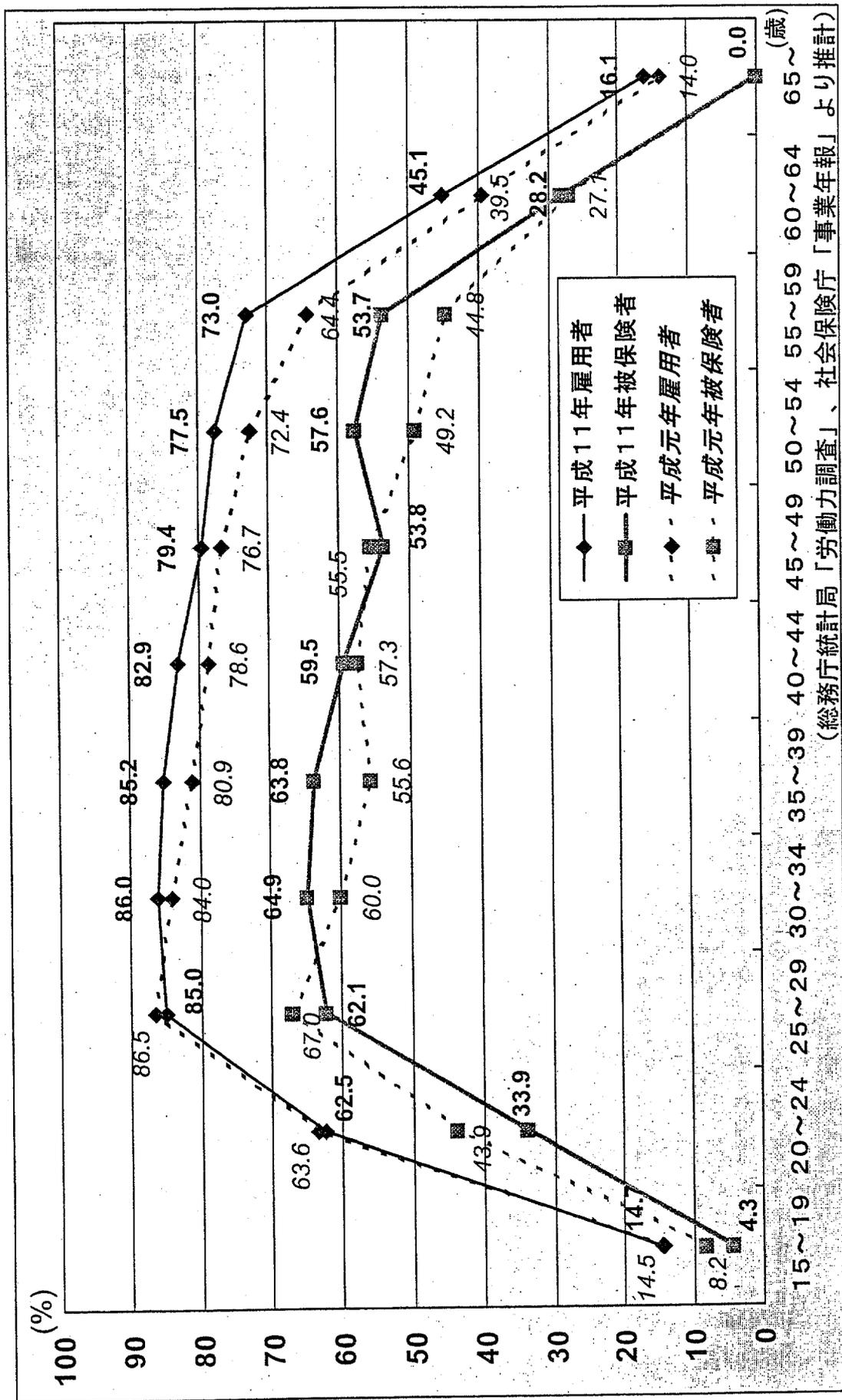
同一年齢階級内における「雇用者比率」と「厚生年金被保険者比率」の乖離は、この10年間に於いて全般的に拡大しており、特に40歳以降や20-24歳で顕著となっている。



(総務庁統計局「労働力調査」、社会保険庁「事業年報」より推計)

男性の年齢階級別雇用者比率（対人口・非農業）及び厚生年金被保険者比率（対人口）の推移

男性においても、20歳台で「雇用者比率」と「厚生年金被保険者比率」の乖離の拡大が顕著にみられる。



諸外国における短時間労働者に対する適用

主要国の年金制度における短時間労働者の適用に関しては、一定額以上の収入のある者を強制適用とすることが多く、その額も我が国の被用者年金の被扶養者認定基準よりもかなり低い。（ただし、これらの国の制度においては、収入がない場合、強制適用対象とはならず、したがって自身の納付記録による年金保障もないという点に留意。）

○アメリカ [2000年]

収入を有する者については、雇用形態の如何を問わず適用。（年金額算定の根拠となる保険料記録は、年780ドル [88,850円] 以上の収入について行われる。）

○イギリス [2001年]

週72ポンド [13,270円] 未満の被用者（と年収3,955ポンド [729,030円] 未満の自営業者）は強制加入が免除

※週72ポンド→年換算（52倍）すると3,744ポンド [690,130円] に相当

○ドイツ [2000年]

月収630マルク [39,090円] 未満かつ週の労働時間が15時間未満である場合は任意加入。（加入しない場合でも、事業主に対して、年間2か月又は50日未満の短期間雇用の場合を除き、報酬の12%に相当する保険料が賦課される。）

※月収630マルク→年換算（12倍）すると7,560マルク [469,100円] に相当

○フランス [2001年]

収入を有する者については、強制適用対象となる。（年8,404フラン [155,470円] 以上の収入がある場合1四半期の保険期間を得、年33,616フラン [621,900円] 以上の収入がある場合には、4四半期（1年）の保険期間を得る）

○スウェーデン [2000年]

申告対象となる所得（年間8,952クローネ [123,450円] 以上）を有する者は、強制加入

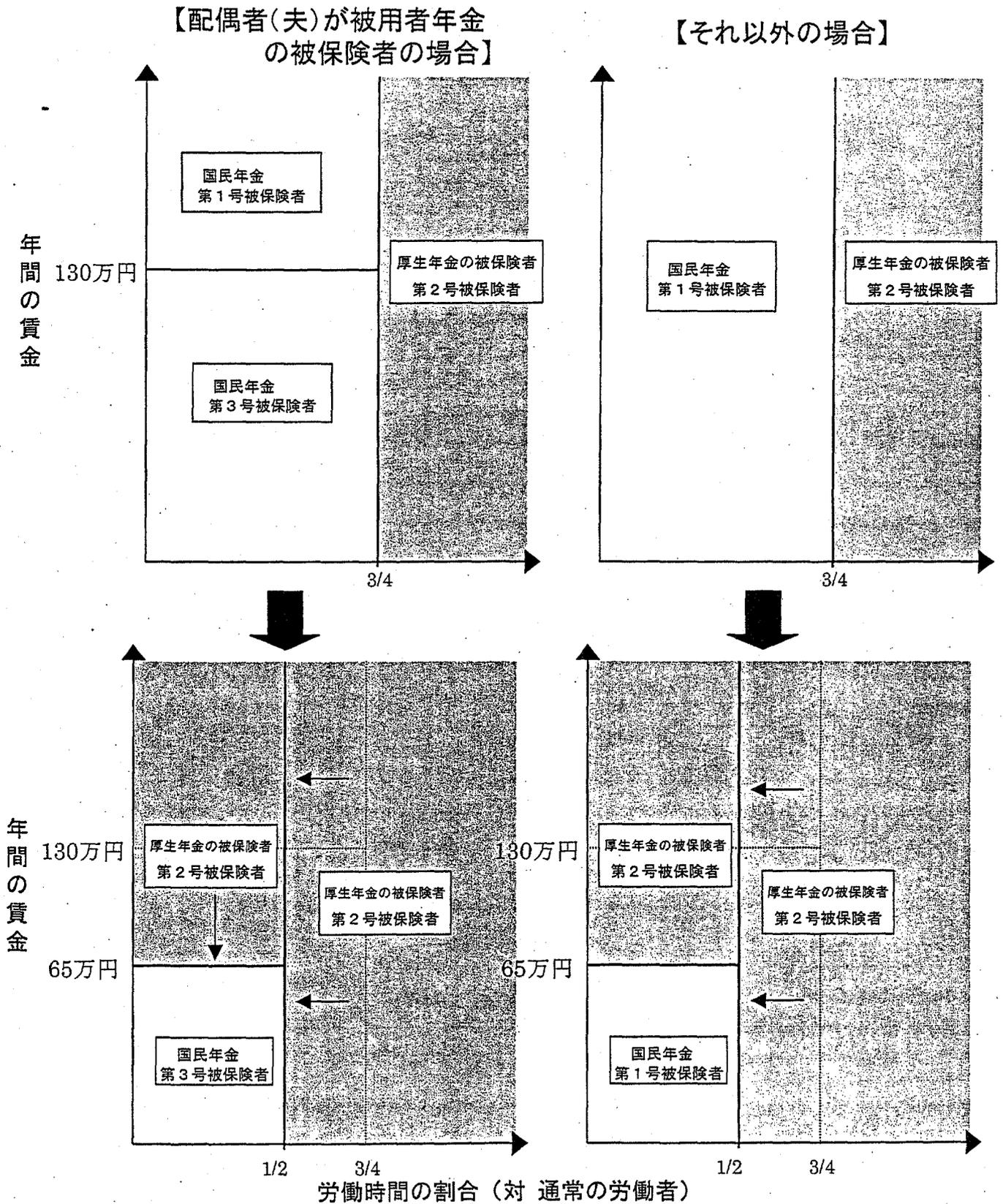
○カナダ（カナダ年金制度：所得比例年金） [1999年]

年間基礎控除額（年間3,500ドル [268,350円]）を超える所得を有する者は、強制加入

（注）資料中の円表示は、IMF, "International Financial Statistics"による1999年平均レート（1ドル=113.91円、1ポンド=184.33円、1マルク=62.05円、1フラン=18.50円、1クローネ=13.79円、1カナダドル=76.67円）。

（第9回「女性と年金検討会」資料から抜粋、一部追加）

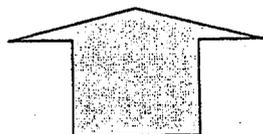
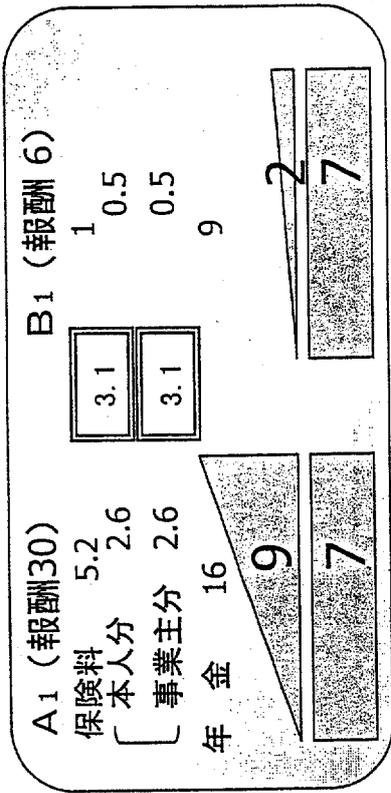
これまで議論のあった短時間労働者に対する厚生年金適用の考え方について



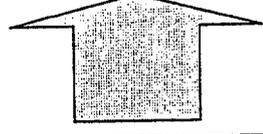
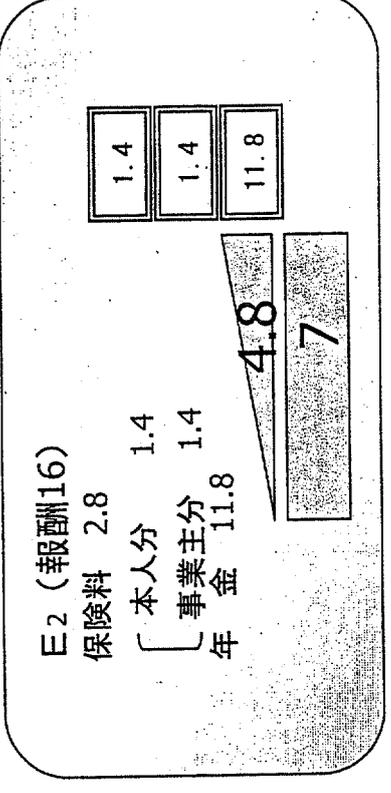
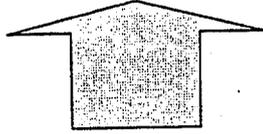
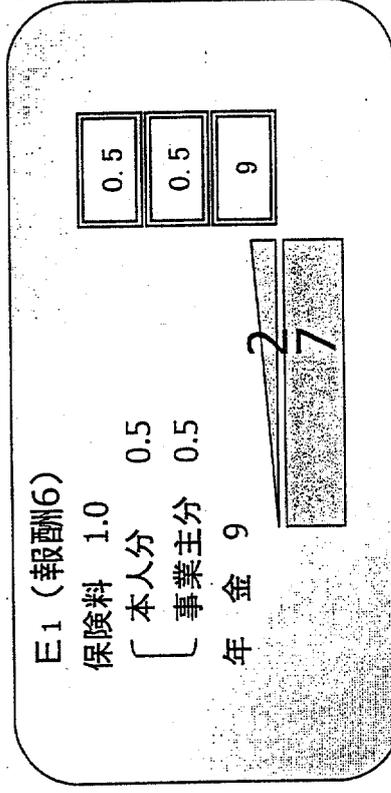
[第7回検討会 有識者ヒアリングにおける慶應義塾大学樋口美雄教授の提案]

短時間労働者に厚生年金を適用拡大した場合の給付と負担の変化

○短時間労働者が第3号被保険者であった場合



○短時間労働者が第1号被保険者であった場合



(注) 適用拡大後の標準報酬月額の下限は適用拡大に伴って引き下がることと仮定して試算。

短時間労働者への適用拡大のポイント

[適用拡大の利点]

- 就業形態の多様化に適切に対応し、就業の形態が変わっても被用者としての一貫した保障を受けることができ、働いた分が自らの年金により反映される仕組みとなり、特に女性に対する年金保障の充実が期待される。
- 報酬に応じた定率の保険料が賦課されることで、いわゆる「130万円の壁」がなくなり、年収増加に伴う手取りの逆転現象が解消し、就労や就業形態の選択に対し、より中立的で公正な仕組みの実現に寄与することが期待できる。
また、このことにより、短時間労働者の雇用管理の改善、短時間で勤務する者の能力の有効な発揮、企業における計画的な人員配置が図られることで、企業としての利点も期待されるのではないかと。
- 労働力人口の減少が見込まれている中で、労働者の能力の有効な発揮による国民経済の発展と年金制度の支え手の拡大を通じ、将来にわたる年金の財政計画の安定化、円滑化が図られ、安定的で信頼される年金制度の実現が期待される。
- 年金制度内における保険料負担の公平性の確保と不公平感の解消に資することが期待される。

[問題点]

- 短時間労働者のうち、これまで第3号被保険者となっていた者、比較的高い報酬を得て第1号被保険者となっていた者及びこれらの者を雇用していた事業主の保険料負担の増加が受け容れられるか。
- 適用拡大を期に相対的に報酬額の低い被保険者が増加することとなることに伴う、年金の財政や給付設計に対する影響をどうみるか。
- 自営業夫婦世帯において、妻が短時間、低報酬で勤務に出ることにより、厚生年金に適用されることで妻自身の保険料負担が軽減されるのみならず、その夫が第3号被保険者として定額保険料負担を免れる可能性はないか。
- 就労調整をとる短時間労働者はかなり限定されると考えられるものの、なお税制、企業の扶養手当を要因とする調整行動やより短時間、低報酬での調整行動が残る懸念はないか。
- 適用拡大による雇用コストの増加に伴い、どのような企業行動の変化が見込まれるか。
- 同様の基準により被扶養配偶者を認定している医療保険との関係をどうするか。

Ⅲ. 育児・介護期間の取扱い等に関する論点について
諸外国の公的年金制度における育児・介護期間の配慮措置と育児休業制度

- 育児休業制度で認められている期間と年金制度において何らかの措置が採られている期間の間に直接的な関連はない。
- 所得のある者からはそれに応じた保険料が徴収されている。(配慮措置として保険料を免除することはなされていない。)
- 育児期間と介護期間の扱いには差が認められる。

国名	被保険者 (◎強制△任意×非加入)	育児期間の取扱い		介護期間の取扱い
		育児期間	(参考) 育児休業制度	
日本	◎被用者、自営業者、無職 [2001年]	育児・介護休業法上の育児休業を取得する労働者について、当該期間における厚生年金保険料が免除される。(この間は、直近の標準報酬をもとに年金額が算定される。)	○対象者 日々雇用及び期間雇用を除く労働者 ○形態 全日休暇 ○期間 子どもが1歳に達するまでに連続した期間(子ども1人につき1回)	特に措置はとられていない
アメリカ	◎被用者 収入のある者 ◎自営業者 (年 400 ドル (45,560 円) 以上の収入のある者) ×無職 [2000年]	特に措置はとられていない	○対象者 50 人以上の労働者を雇用している事業主に12ヶ月間雇用されており、直近12ヶ月間に最低1,250 時間の労務に服している労働者 ○形態 全日休暇 ○期間 1年につき12週間	特に措置はとられていない
イギリス	◎被用者 (週に 72 ポンド (13,270 円) 以上の収入のある者) (それ以下の低所得者は△) ◎自営業者 (年 3,955 ポンド (729,030 円) 以上の収入のある者) (それ以下の低所得者は△) △無職 [2001年]	◎家庭責任のための保全措置 16 歳未満の子の世話をしているため最低稼得収入額以上の収入がないものについては、基礎年金の額の算定に当たって加入すべき年数から該当する期間控除(控除後の期間の下限は、有資格年の 1/2(又は 20 年))され、より短い拠出で満額の給付を受けることが可能。	○対象者 1 年以上勤続している男女労働者(実親、養親を問わない) ○形態 全日休暇 ○期間 子どもが5歳に達するまでの13週間、ただし、1年につき最大4週間	付添手当(65歳以降に障害者となり、過去6ヶ月以上、日常生活の介護を必要とする者に支給)等の受給者を週35時間以上・年48時間以上介護している者についても「家庭責任のための保全措置」が認められる。

<p>ドイツ</p>	<p>◎被用者 (週15時間以内の短時間労働者、月620マルク(38,470円)以下の低収入者は△) △自営業者(業種によっては◎、無職)</p> <p>[2000年]</p>	<p>◎育児期間(子1人について出生後の3年間)は、全被保険者の平均賃金を得て保険料を納付しているときのみならず、さらに、本年成立した改正法によつて、子が10歳になるまでの間の育児をしている者で報酬が平均賃金未満の者について、平均賃金の50%~100%の範囲内で、報酬を年金計算上高く評価する措置がとられることになった。</p>	<p>◎対象者 男女労働者(実親、養親を問わない) ○形態 全日休暇 ○期間 子どもが3歳に達するまでの3年間、(ただし、このうち1年間については、使用者の同意があれば3歳から8歳までのうちの1年間に取得できる。)</p>	<p>職業的にではなく、要介護者を週14時間以上介護し、所得行為が週30時間を超えない介護者は、要介護度と介護時間に応じた介護保険制度の負担により年金制度の被保険者となる。</p>
<p>フランス</p>	<p>◎被用者、自営業者 (年間33,616フラン(621,900円)の収入がある場合、4四半期(1年)の保険期間を得る) △無職</p> <p>[2001年]</p>	<p>◎女性の被保険者が、子の16歳になるまでの間に少なくとも9年間養育した場合、年金額の算定に当たって、子1人につき2年間加入期間が加算される。 ◎さらに男女とも少なくとも3人の子を養育(16歳になるまでの間に少なくとも9年間自身が配偶者が養育したことが要件)した被保険者は、年金額を10%加算</p>	<p>◎対象者 男女労働者(実親、養親を問わない) ○形態 全日休暇、労働時間の短縮 ○期間 子どもが3歳に達するまで原則として1年間(1年単位の延長を2回行うことが可能。)</p>	<p>特に措置はとられていない</p>
<p>スウェーデン</p>	<p>◎被用者、自営業者 (いずれも年間8,952クローネ(123,450円)以上の所得を有する者) ×無職</p> <p>[2000年]</p>	<p>育児期間(子が4歳に達するまでの期間)と兵役期間については、年金権が保障される一定の配慮を行っている 育児期間については、所得の喪失や減少があった場合、 ①子の出生年の前年取得 ②16歳以上65歳未満の全加入期間の平均所得の75% ③現実の所得に基礎額(37,300クローネ)を上乗せした額の最も有利な額を年金制度上の所得として扱う</p>	<p>◎対象者 男女労働者(実親、養親を問わない) ○形態 全日休暇、労働時間の短縮 ○期間 全日休暇は子どもが生後18ヶ月 労働時間の短縮は、子どもが8歳未満又は小学校1年生終了まで。</p>	<p>特に措置はとられていない</p>

(注) 資料中の円表示は IMF, "International Financial Statistics"による1999年平均レート(1ドル=113.91円、1ポンド=184.33円、1マルク=62.05円、1フラン=18.50円、1クローネ=13.79円)。

育児休業中の保険料の扱いについて

- 育児休業を取得した期間の報酬支給の有無についての法律上の定めは無いが、厚生年金制度においては引き続き被保険者資格を有し、無給の場合であっても、休業前の標準報酬により適用されることとなっている。

※ 休業前の標準報酬により適用される点は、病気による休業など、一時的な賃金の支払の停止又は減額の場合と同様の扱いである。

※ 標準報酬には「0円」という等級はなく無給の場合であっても、保険料は「0円」とはならず、特例の措置が講じられなければ、休業前の標準報酬に定率保険料率を乗じた保険料負担が生じる仕組みとなっている。

- 休業前の標準報酬により算定された保険料額について、

- ① 平成4年4月（育休法施行）～平成7年3月

被保険者及び事業主より徴収

- ② 平成7年4月（平成6年改正施行）～平成12年3月

被保険者負担分は徴収せず、事業主負担分のみ徴収

- ③ 平成12年4月（平成12年改正施行）～

事業主負担分についても徴収しない

扱いとなっている。

- 諸外国の年金制度においては、保険料免除の措置を採られていないが、これは国民皆年金を採る我が国と異なり、報酬が得られない場合は、保険料の賦課そのものがなされないためである。諸外国の比較において、現在の我が国における育児休業中の年金保険料の取扱いをみた場合、

- ① 無給の場合に保険料を求めない点では、諸外国と同様であり、

- ② 当該期間について、年金額算定上従前の報酬額を得ていたものとみなす扱い（スウェーデンに類似の措置あり）が採られている

と考えることができる。

したがって、我が国の制度において育児休業中の措置について、単純に保険料を免除していると捉えるのは適切でない。

諸外国の年金制度で採用されている育児期間の評価方法と我が国の年金制度

諸外国の年金制度で採用されている育児期間の評価方法については、制度体系の違いから我が国の年金制度とは整合しないものもあるが、厚生年金の報酬比例部分について

①育児期間中の標準報酬額について何らかの配慮を加えること

②報酬比例部分の年金算定上の加入年数について何らかの配慮を加えること

については、我が国の制度体系と整合する可能性(むろん、このような措置を講じることの必要性や妥当性の議論は別途必要)

1. 育児期間は制度上平均賃金で就労したとみなす措置 (ドイツ)

○ドイツの場合、この措置がとられなければ、育児により就業できない期間の年金の保障が得られないのに対し、我が国の場合、被用者の被扶養配偶者に対しては、基礎年金給付が保障されており、そのうえにこのような措置をとることが適当か。

○ドイツの場合、制度体系が報酬比例構造のみであり、平均賃金で就労したとみなす措置が年金額算定上効果的であるのに対し、我が国の制度では、給付額が賃金に対応しない国民年金の体系があり、基礎年金給付のみの第1号被保険者に対しては、この措置は効果がない。

2. 育児のため稼得活動に従事できなかった期間を加入すべき年数から除外する措置 (イギリス)

○イギリスの基礎年金にとられている措置であるが、イギリスでは稼得活動に従事できず収入がない場合は強制加入対象とならず、加入しなかった期間を加入すべき期間から除外して年金額を算定するのに対し、我が国の場合は、20歳から60歳までのすべての者が強制加入対象となっており、イギリスのように加入しなかった期間が想定されておらず、整合的ではない。

3. 子を一定年数以上養育した場合、加入年数を加算 (フランス)

○フランスの年金は、報酬額と加入年数に比例しており、我が国の厚生年金の報酬比例部分は構造が類似するが、基礎年金部分については、20歳から60歳までのすべての者が強制加入対象とされ40年加入フルペンションとなっている中で、年数を加算することは整合的ではない。

4. 育児により所得の減少・喪失があった場合の年金算定上の報酬額における配慮 (スウェーデン)

○スウェーデンの場合、制度体系が報酬比例構造のみであり、平均賃金で就労したとみなす措置が年金額算定上効果的であるのに対し、我が国の制度では、給付額が賃金に対応しない国民年金の体系があり、基礎年金給付のみの第1号被保険者に対しては、この措置は効果がない。

○我が国においては、勤務時間短縮等の措置により就業を継続する女性よりも、離職する女性が多いが、この措置をとる場合には、雇用関係のない離職者にも厚生年金を適用することとなるがそれは適当か。

育児休業制度の利用状況

- 育児休業制度は、出産に際して就業を継続できた女性に関しては、利用が進んでいる。
- 厚生年金制度において、保険料免除を受けた者は増加しているものの、出生数と比較するとその割合は、なおわずかである。

◎「平成11年度女性雇用・管理基本調査」

- 平成10年度に出産した女性労働者のうち育児休業取得者
 - ・事業所規模 5人以上 56.4%
 - ・事業所規模 100～499人以上 71.4%
 - ・事業所規模 500人以上 76.3%
- 配偶者が出産した男性労働者の0.42%が育休取得

◎育児休業に係る厚生年金保険料免除者数

単位(人)

	7年度末	8年度末	9年度末	10年度末	11年度末
女子	33,616	37,246	41,137	45,464	48,898
男子	28	32	45	37	32
計	33,644	37,278	41,182	45,501	48,930
指数	1.00	1.11	1.22	1.35	1.45

(注) 1.旧三共済を除く

2.表中の指数は、平成7年度末を1として算出

3.平成7年度以降の出生数

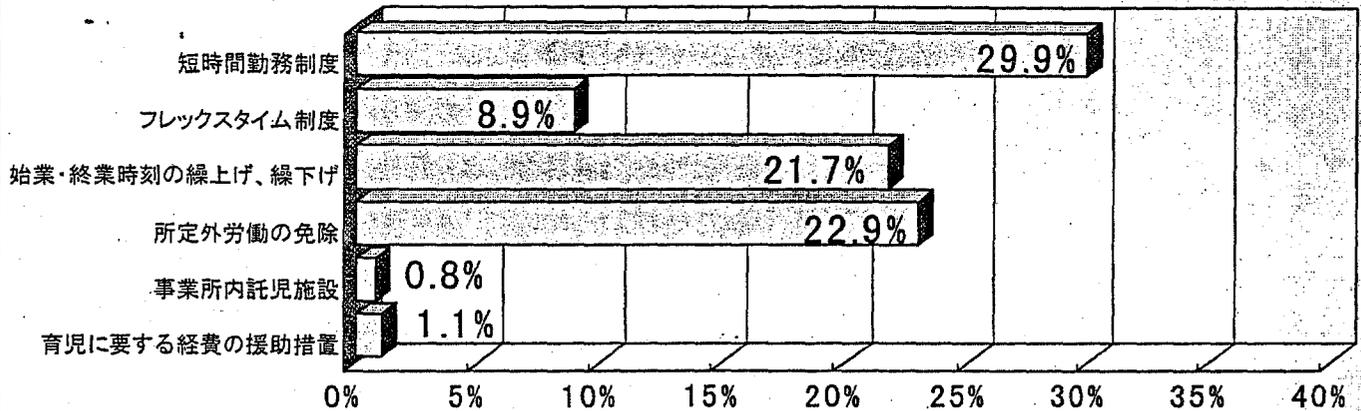
(7年度) 1,187千人、(8年度) 1,207千人、(9年度) 1,192千人
 (10年度) 1,203千人、(11年度) 1,178千人

資料:「人口動態統計」厚生労働省統計情報部

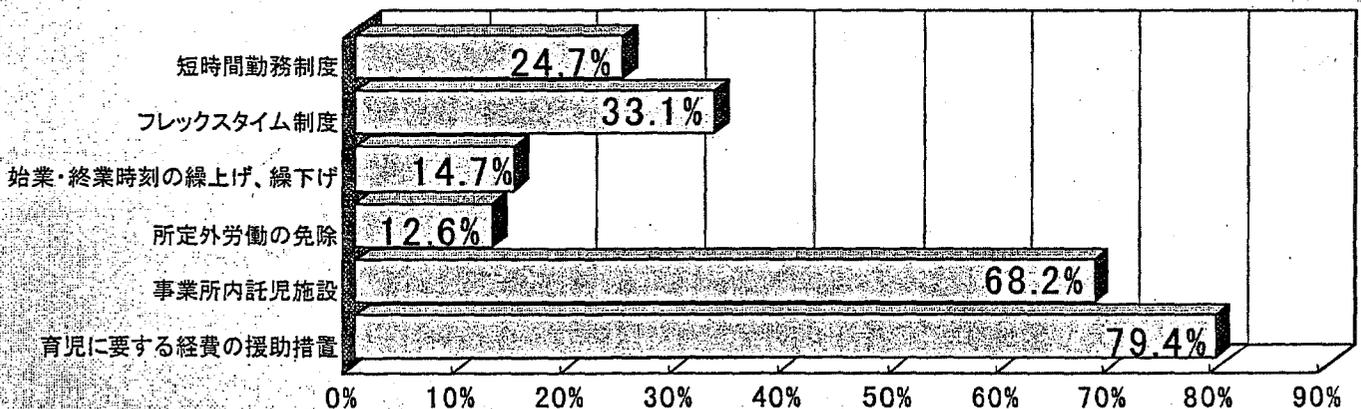
働きながら子育てする労働者に対する育児休業以外の支援措置

○平成11年度「女性雇用管理基本調査」

・事業所における勤務時間短縮等の措置の導入状況(複数回答)



・勤務時間短縮等の措置の利用状況(女性)



(注)当該措置がある事業所において、平成10年度に出産した者のうち平成11年10月までに措置の利用を開始した者(利用の申し出をした者を含む)の割合

○育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律の一部を改正する法律案(現在国会審議中)

この法律案の中で、

- ・ 現在1歳未満の子を養育する労働者で育児休業しない者を対象に勤務時間の短縮等の措置を講ずることが義務づけられているのに加え、
- ・ 1歳以上3歳未満の子を養育する労働者に関して、育児休業の制度に準ずる措置又は勤務時間の短縮等の措置を講ずることを義務づけている。

育児期間に係る配慮措置を考える上での論点

- 現在、年金制度上の育児期間についての配慮措置は、育児休業取得者にのみ採られているが、他の者にも配慮措置を講ずるべきか。
- 配慮措置として、報酬比例部分について、年金算定上の報酬額の配慮や加入年数の加算措置が考えられるが、このような措置を講ずるべきか。その場合の対象や措置内容はどう考えるか。
 - ・離職促進的に機能するおそれはないか。
 - ・報酬額との関連のない第1号被保険者に対する措置や、第1号被保険者との均衡をどう考えるか。
- 所得を有する者には保険料負担を課している我が国年金制度において、支援措置として保険料免除を講ずることは適当か。

被保険者 期間の種類	現在採られている措置	さらに措置を講じる場合の論点
2号 → 2号 (育休取得)	<ul style="list-style-type: none"> ・一時的な休業として、休業前の標準報酬で厚生年金に適用 ・休業前の標準報酬をもとに、算定された保険料について被保険者、事業主とも免除 	<ul style="list-style-type: none"> ・さらに何らかの措置が必要か。その場合、下に掲げる者との均衡をどのように図るべきか <p>(例)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・休業前の報酬額が低い場合、年金算定上の報酬額を平均賃金程度に引き上げる措置
2号 → 2号 (育休取得せず)	<ul style="list-style-type: none"> ・一般の被保険者と同様に算定された標準報酬で厚生年金に適用 ・保険料や年金算定上特別の扱いはない 	<ul style="list-style-type: none"> ・育児休業取得者との均衡を考え何らかの措置を講ずるべきか <p>(例)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・短時間勤務等の措置により報酬が減少した場合の年金算定上の報酬額の扱い ・育休取得者に準じた保険料の軽減措置—所得を有する者に保険料免除は適当か
2号 → 2号 (育休法改正法案における1～2歳期間の措置)	<ul style="list-style-type: none"> ・1歳以上で育休に準ずる休業を取得した場合は、保険料免除措置は適用されておらず、休業前の標準報酬をもとに算定された保険料を納付 ・勤務時間の短縮等の措置の場合の扱いは、一般の被保険者と同様に算定された標準報酬で厚生年金に適用され、保険料や年金算定上の特別の扱いはない 	<ul style="list-style-type: none"> ・法律上事業主の義務として採られる1～2歳の間の育児休業の制度に準ずる措置や勤務時間短縮等の措置についても何らかの対応を講ずるべきか <p>(例)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・1歳以降の休業取得者に対する育休取得者と同様の扱い ・短時間勤務等の措置により報酬が減少した場合の年金算定上の報酬額の扱い ・育休取得者に準じた保険料の軽減措置—所得を有する者に保険料免除は適当か

被保険者 期間の類型	現在採られている措置	さらに措置を講じる場合の論点
2号 → 3号 (育児により離職)	<ul style="list-style-type: none"> 退職により厚生年金の適用はされないが、配偶者が厚生年金に適用されている場合は、第3号被保険者となり保険料負担は要さない 第3号被保険者である期間は保険料納付済期間と扱われ基礎年金給付は保障 	<ul style="list-style-type: none"> 基礎年金給付は保障されているものの育児により退職せざるを得なかったことにより厚生年金への加入期間が短くなり年金額が低下するという事情に配慮して、厚生年金制度においても何らかの措置を講ずるべきか <small>(例)</small> 就業していない育児期間にも厚生年金を適用し、報酬比例年金算定上の加入年数を加算する措置、従前の又は平均的な報酬で勤務したとみなす措置—育児休業と異なり雇用関係のない期間に厚生年金を適用することは適当か 育児退職を促進しないようにするためには、どのような工夫が必要か 育児を理由とする退職のみを対象とすべきか。それは可能か。
1号 → 1号 (自営業従事)	<ul style="list-style-type: none"> 世帯全体が低所得で保険料免除される場合を除き、20歳以上60歳未満の期間は稼得活動に従事している期間として一律に適用し、保険料負担(定額)を求める 給付は基礎年金のみ 	<ul style="list-style-type: none"> 就業や稼得の形態が一樣ではない自営業者について、休業により報酬が得られなくなる被用者と同様の考え方を採ることができるか <small>(例)</small> 定額保険料の免除—所得を有する者(世帯)に保険料免除を行うことは適当か 給付は基礎年金のみであり、被用者のように報酬比例年金給付において配慮する措置は制度上困難であるが、どう考えるか
2号 → 1号 (育児により離職し、配偶者(夫)が自営業に従事)	<ul style="list-style-type: none"> 退職により厚生年金の適用はされず、配偶者が自営業者等の場合、第3号被保険者としての扱いも受けられず、定額の保険料負担が課せられる。 給付は基礎年金のみ 	<ul style="list-style-type: none"> 退職して第3号被保険者となった場合と同様、厚生年金への加入期間が短くなり年金額が低下し、定額保険料も課されることとなるが何らかの措置を講ずるべきか。 <small>(例)</small> 定額保険料の免除—所得を有する者(世帯)に保険料免除を行うことは適当か 就業していない育児期間にも厚生年金を適用し、報酬比例年金算定上の加入年数を加算する措置、従前の又は平均的な報酬で勤務したとみなす措置—育児休業と異なり雇用関係のない期間に厚生年金を適用することは適当か
3号 → 3号 (育児前から非就業)	<ul style="list-style-type: none"> 第3号被保険者として、保険料負担は要さず、基礎年金給付が保障される 	<ul style="list-style-type: none"> 育児による稼得の減少はなく、現行制度のもとでは保険料負担も求めているので、年金制度上これ以上の措置を講ずるべきか(第3号被保険者制度に係る検討の帰趨と関連)

育児期間の評価以外の年金制度における対応について

世代間扶養を基本的な考え方として成り立っている公的年金制度において、年金給付と負担の設計以外の対応が考えられるか。

○「若者皆奨学生」制度(『年金のすべて』から抜粋 宮武委員)

21世紀にふさわしい事業として、「若者皆奨学生」制度を発足させたい。

高校生から大学院生まで、専修学校や各種学校も含めて、生徒・学生1人につき年間50万円限度を無利子で貸し出し、20年返済にする。

公的年金の全体で、200兆円近い積立金を活用すれば、当初で毎年度最大4兆円の融資財源は楽に確保できる。

(中略)

親の世代も、若者の世代も、この制度の創設によって教育費の重圧を軽減され、「公的年金」への関心を高め、年金制度のありがたさを実感できるようになる。

(中略)

この奨学金は、自分が親になった場合にもありがたい存在になる。

大学、高校を卒業してから20年経過して、奨学金の返還を終えるころには40歳前後になる。結婚・出産が早い場合は、ちょうど第一子が高校に進学する時期に当たる。事実、総務庁の「家計調査」では40～50歳代世帯で教育費は、平均でも家計の6～10%に達する。

この時期に、今度は自分の子ども達が奨学金を受けられる。

その際、親たちが公的年金の保険料を支払い、奨学金を返済(完済あるいは返済中)しているのを、制度利用の条件にする。

年金が教育費の悩みを軽減する制度になれば、加入拒否者や滞納者は減少するに違いない。徴収の強化に大金を投じるより、ずっと効率的な勧誘になる。

ライフサイクルの中に「年金」が組み込まれ、親の世代も、子の世代にとっても、「年金」は身近な存在になる。「世代間の仕送り制度」「社会的な親孝行」などと説教するより、奨学金が年金制度の大事さを具体的に教えてくれる。

○「保育費用の助成」(『年金改革には育児支援の視点を』から抜粋 永瀬委員)

子ども育成世帯の子どもコストを軽減する方策を年金制度の中に入れ込み、一方子どもを持たない世帯の年金保険料を(他人の子どもコストを一部負担する形に)引き上げる方法が可能ではないだろうか。

具体的には、子どもを出産した世帯に、育児休業後、入園待ちなしに入れる質の高い保育施設を(実物給付でも保育切符でも)提供する。一方離職し自宅保育をする世帯に対しては、保育費用の半額くらいにあたる子ども手当を年金制度の中から支給したらどうか。子どもが一定年齢(二、三歳程度か)に達した後は、手当の支給をうち切るが、相当年齢(例えば十歳未満程度)に達するまでは、非就業の妻の社会保険料は免除する。加えて、二階部分の年金は妻の就業(パートタイムであっても)とともに増加する設計とする。

IV 標準的な年金額（モデル年金）の考え方の変更に関する論点について

老齢厚生年金の受給権を持つ女性の数の推移

各年度末現在で65歳の女性の老齢年金受給権者数を比較すると、基礎年金の受給権を持つ者の数に対して、厚生年金の加入期間を持つ者の割合は着実に増加し、近年では半数以上となっている。

	基礎年金受給権者数(人)	厚生年金保険受給権者数(人) (旧三共済分も除く新法分)			厚年期間をもつ者の割合 (B)/(A)
		(A)	(B)合計	老齢相当	
平成3年度	454,100	164,528	42,348	122,180	36%
平成4年度	454,048	175,789	48,162	127,627	39%
平成5年度	489,612	199,742	59,787	139,955	41%
平成6年度	479,324	208,001	66,205	141,796	43%
平成7年度	516,055	230,696	80,104	150,592	45%
平成8年度	556,115	278,742	123,076	155,666	50%
平成9年度	605,540	310,189	135,713	174,476	51%
平成10年度	582,886	306,409	133,301	173,108	53%
平成11年度	601,391	334,551	143,689	190,862	56%

(各年度の社会保険庁「事業年報」より、女子で年齢が65歳の受給権者数を比較したもの)

平成12年改正後のサラリーマンの標準的な年金額

(夫婦二人、夫40年加入、妻専業主婦の場合)

厚生年金の標準的な年金額は、財政再計算の基準年(平成11年)における男子の平均標準報酬月額を基に、その報酬で制度が想定する標準的な加入期間(40年)加入した場合の夫婦二人分の基礎年金を合わせた水準として設定されている。

40年加入	
老齢厚生年金(報酬比例年金) 104,092円 $\begin{aligned} & \text{新水準額 } 102,500\text{円} \\ & \text{(注1)} \quad 359,660\text{円} \times \frac{7.125}{1000} \times 40\text{年} \\ & \text{従前額 } 104,092\text{円} \\ & \text{(注2)} \quad 336,539\text{円} \times \frac{7.5}{1000} \times 40\text{年} \times 1.031 \end{aligned}$	夫
老齢基礎年金 67,017円	分
老齢基礎年金 67,017円	妻分

合計 238,125円 (59.4%) (注3)
[新水準額 236,533円 (59.0%)]

(注1)平成11年の財政再計算の基礎とした平成11年時点における男子の推定平均標準報酬月額367,000円に年金保険料の引上げに伴う可処分所得変化率0.98を乗じた359,660円が年金算定上の報酬額となり、これに乗率(7.125/1000)と制度が想定する標準の加入期間(40年)を乗じ、標準的な報酬比例年金額102,500円となる。

(注2)ただし、改正前の算定方式による年金額の方が高い場合には、従前額が保障されることとなっている。平成11年時点における男子の推計平均標準報酬367,000円を平成6年からの賃金上昇で割り戻した336,539円を年金算定上の報酬額とし、旧乗率(7.5/1000)と標準の加入期間(40年)と平成6年からの物価スライド率(+3.1%)を乗じ、標準的な報酬比例年金額104,092円となる。現時点では改正前の算定方式による方が高く、従前額が保障されている。

(注3)標準的な年金額238,125円は、男子の推計手取り年収(月額換算)40.1万円のおおむね6割に相当する。

標準的な年金額(モデル年金)のこれまでの推移

○厚生年金の標準的な年金額のこれまでの経緯を「1万円年金」が提唱された昭和40年からみると、

- ① 昭和40年の「1万円年金」については、当時の男子の標準報酬月額で、制度的な加入期間である20年加入した場合、
- ② 昭和44年改正以降は、財政再計算時の当時の男子の平均的な標準報酬月額で、当時の男子新規裁定者の平均的な加入期間加入した場合(昭和44年「2万円年金」、昭和48年「5万円年金」「男子平均の賃金の6割目途」)
- ③ 昭和60年改正以降は、将来的な加入期間の伸びを想定して、財政再計算時の男子の平均的な標準報酬月額で、成熟時における標準的な加入期間(40年)加入した場合

を標準的な年金額(モデル年金)として設定されてきた。

○モデル年金は、

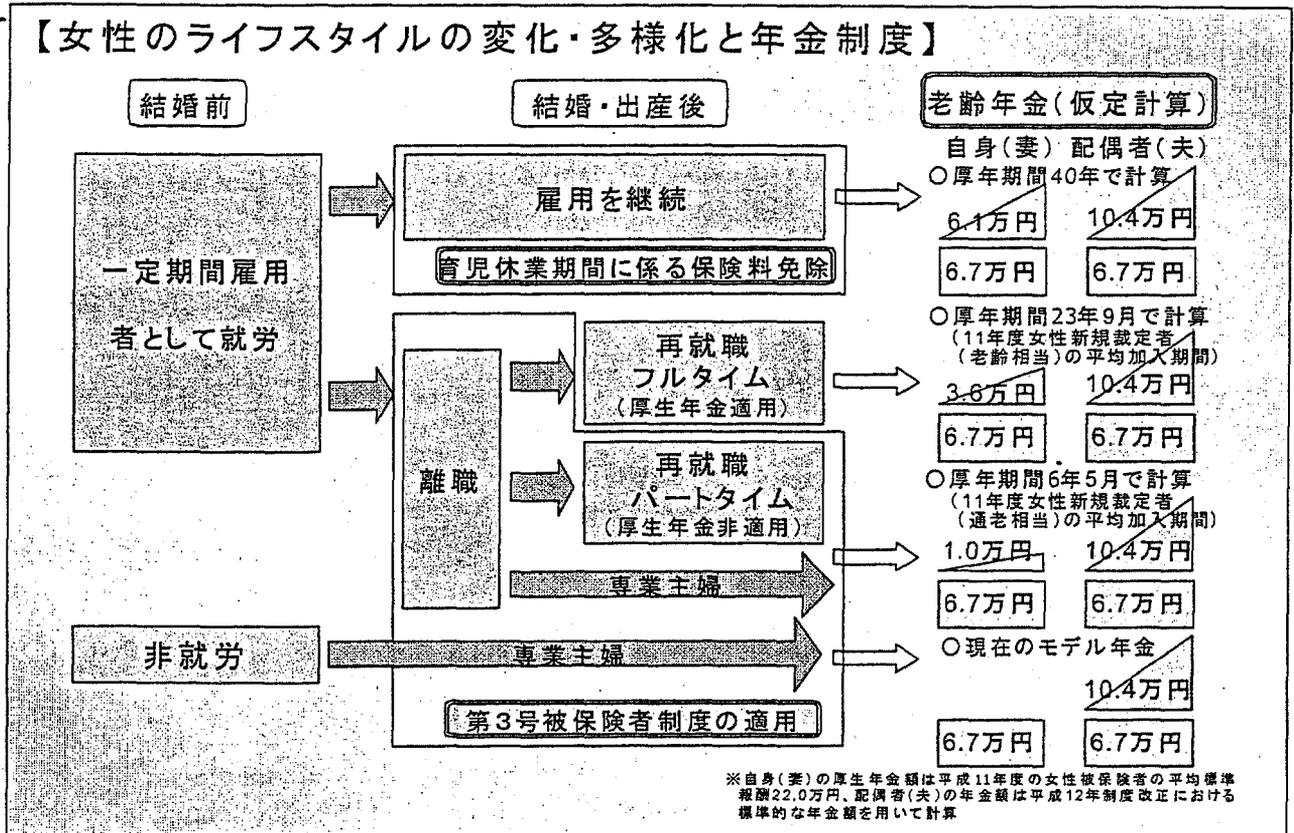
- ① 昭和60年改正前は、夫に支給される厚生年金(定額部分+報酬比例部分+加給年金)
- ② 昭和60年改正後は、夫婦2人分の基礎年金と夫に支給される厚生年金(報酬比例年金)で構成されている。

(参考)モデル年金月額推移(昭和40年～平成11年財政再計算)

財政再計算時	モデル年金の構成	モデル年金額
昭和40年 (「1万円年金」)	夫に支給される厚生年金	月額10,000円【5,000円(定額)+5,000円(報酬比例)】 制度的な加入年数 20年 標準報酬月額の平均 25,000円
昭和44年 (「2万円年金」)		月額19,997円【9,733円(定額)+9,264円(報酬比例)+1,000円(加給)】 平均加入年数 24年4か月 標準報酬月額の平均 38,096円
昭和48年 (「5万円年金」)		月額52,242円【27,000円(定額)+22,842円(報酬比例)+2,400円(加給)】 平均加入年数 27年 標準報酬月額の平均 84,600円
昭和51年		月額90,392円【46,200円(定額)+38,192円(報酬比例)+6,000円(加給)】 平均加入年数 28年 標準報酬月額の平均 136,400円
昭和55年		月額136,050円【61,500円(定額)+59,550円(報酬比例)+15,000円(加給)】 平均加入年数 30年 標準報酬月額の平均 198,500円
昭和59年 (昭和60年改正)	夫婦二人の基礎年金と夫に支給される報酬比例年金	月額176,200円【50,000円+50,000円(基礎年金)+76,200円(厚年・報酬比例)】 成熟時における標準的な加入年数 40年 標準報酬月額の平均 254,000円
平成元年		月額197,400円【55,500円+55,500円(基礎年金)+86,400円(厚年・報酬比例)】 成熟時における標準的な加入年数 40年 標準報酬月額の平均 288,000円
平成6年		月額230,983円【65,000円+65,000円(基礎年金)+100,989円(厚年・報酬比例)】 成熟時における標準的な加入年数 40年 標準報酬月額の平均 340,000円
平成11年 (平成12年改正)		月額238,125円【67,017円+67,017円(基礎年金)+104,092円(厚年・報酬比例)】 成熟時における標準的な加入年数 40年 標準報酬月額の平均 367,000円

標準的な年金額を共働き世帯を想定して(共働きモデルを)考える際の論点

○夫婦ともに40年間常用雇用の世帯を想定してモデルを考えるのか。また、共働きモデルを考える際には、女性の被保険者の賃金や加入期間をどのように考えるのか。



・現時点においては、被保険者の平均標準報酬額、新規裁定者の平均厚生年金加入期間とも男女差が存在する。

平均標準報酬額 男子36.1万円 女子22.0万円

新裁平均加入期間 男子418か月 女子285か月

(老齢相当)

[平成11年度実績値]

→モデル年金の加入期間については、制度成熟時における標準的な加入期間(40年)で設定しているが、夫婦ともに40年間常用雇用の世帯をモデルとして考えることは可能か。適当か。

→モデル年金の賃金については、直近の平均標準報酬額を用いて設定しているが、男性より低い女性の賃金水準をどう扱うのか。

—現在の女子の被保険者の平均標準報酬22.0万円には就労期間の短い者も多く含まれているが、ある程度の期間就労するというモデルを考えた場合には、これをどう考えるか。

—男女の平均標準報酬の差をどう考えるか。あるいは男女平均で考えるのか。

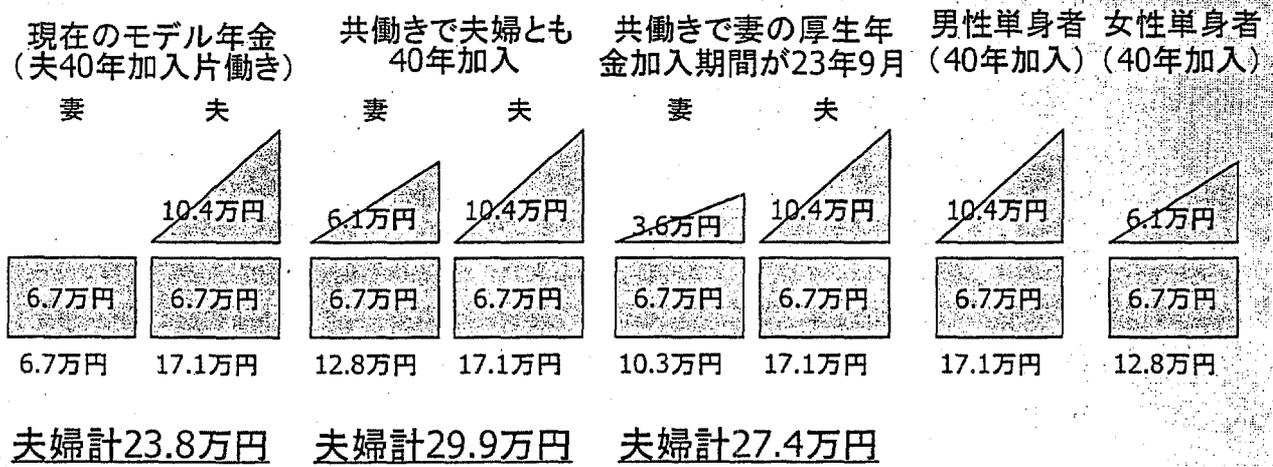
→加入期間を考えるうえでは、短時間労働者の厚生年金適用や、育児期間についての配慮措置等とあわせて考える必要があるのではないか。

○年金の水準について、夫の手取り報酬額の一定割合(おおむね6割)を目安に設定してきたが、共働きモデルについては、これをどう考えるか。

○その際、共働きモデルだけでなく、片働きや単身のモデルも考える必要があるか。

○その際、高齢者になってからの消費水準と現役の頃の経歴(共働き、片働きの違い)との関係をどう考えるか。

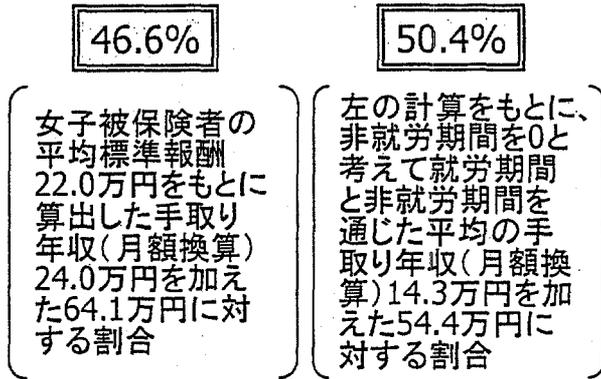
【様々な世帯類型でみた場合の現行制度の年金水準】



(現役男子の平均手取り年収(月額換算)40.1万円に対する割合)



(夫婦の手取り年収をベースに考えた場合の割合)



女子被保険者の平均標準報酬22.0万円をもとに算出した手取り年収(月額換算)24.0万円に対する割合

※共働きの妻の年金額は平成11年度女子被保険者の平均標準報酬 22.0万円を用いて計算

【勤労者世帯と高齢者夫婦世帯の消費支出】

(単位:円)

	勤め先収入	可処分所得	消費支出	うち基礎的消費支出
世帯主だけが働いている世帯	411,542	375,478	316,102	144,446
世帯主とその配偶者のみが働いている世帯	548,142	485,325	371,590	155,027
高齢者夫婦世帯	—	—	253,950	122,717

〔高齢者夫婦世帯の消費支出(253,950円)と勤労者世帯の勤労収入、可処分所得との比較〕

	勤め先収入との比較	可処分所得との比較
世帯主だけが働いている世帯	61.7%	67.6%
世帯主とその配偶者のみが働いている世帯	46.3%	52.3%

(資料)平成11年全国消費実態調査報告

- (注) 1. 「世帯主だけが働いている世帯」、「世帯主とその配偶者のみが働いている世帯」は、ともに2人以上の一般世帯(勤労者世帯)におけるそれぞれの平均
 2. 「高齢者夫婦世帯」は夫65歳以上、妻60歳以上の夫婦のみの世帯
 3. 「基礎的消費支出」は、消費支出のうち「食料」、「住居」、「光熱・水道」、「家具・家事用品」、「被服及び履物」の合計

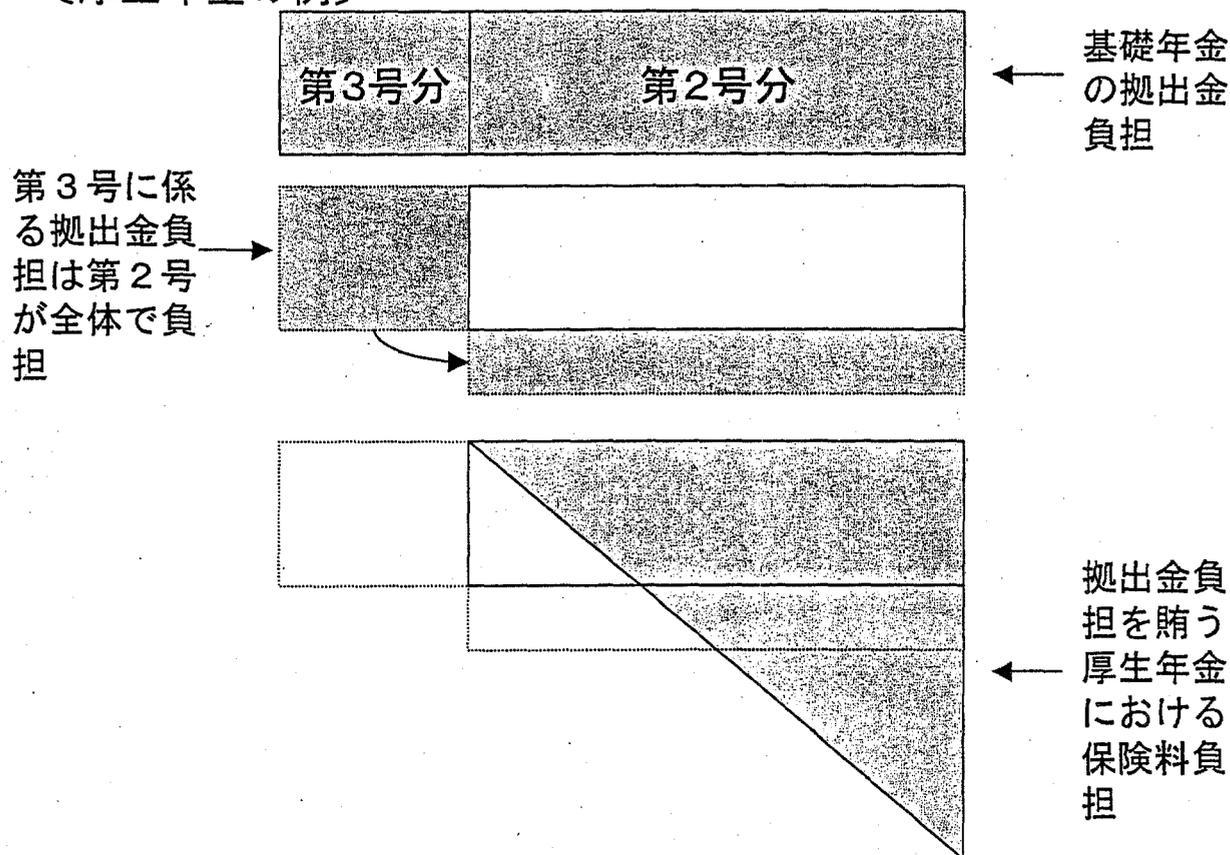
- ・現在の考え方(夫の報酬額の一定割合)からみた場合、共働き夫婦の年金水準は高くなるが、妥当か。
- ・夫婦合わせた報酬額をベースに考えた場合の適切な年金水準(現役世代の手取り収入に対する割合)をどう考えるか。

V 第3号被保険者制度に関する論点について（追加）

基礎年金の費用負担

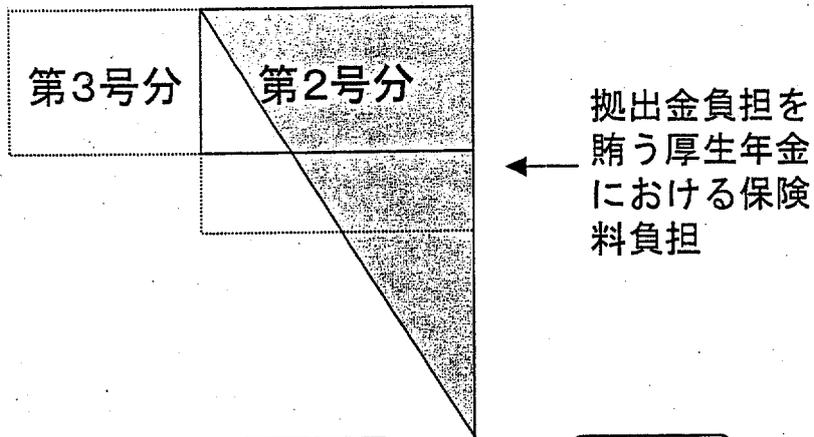
- 基礎年金の給付に要する費用は、年度ごとの給付費の総額を、被用者年金各制度及び国民年金制度が、それぞれの被保険者数（被用者年金制度については第2号及び第3号。国民年金については、保険料納付者）で按分して負担（いわゆる頭割り）
- 厚生年金はこのように頭割りで割りふられた額を、被保険者の標準報酬（賃金）に応じて賦課する定率の保険料の中から負担している。すなわち、厚生年金制度においては、第2号被保険者が、賃金に比例する形で基礎年金費用を負担していることとなる。

[厚生年金の例]

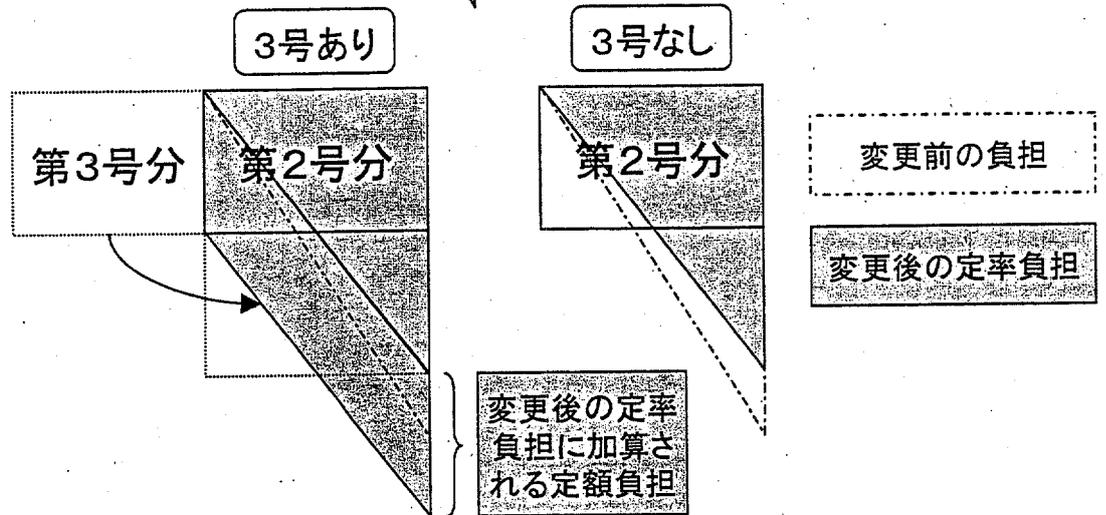


基礎年金の費用負担の変化

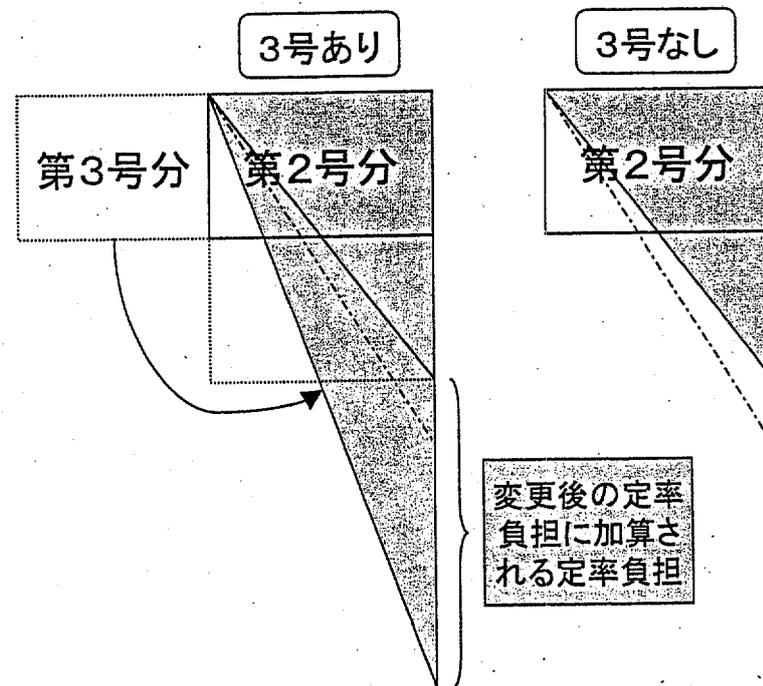
現行



Ⅲ

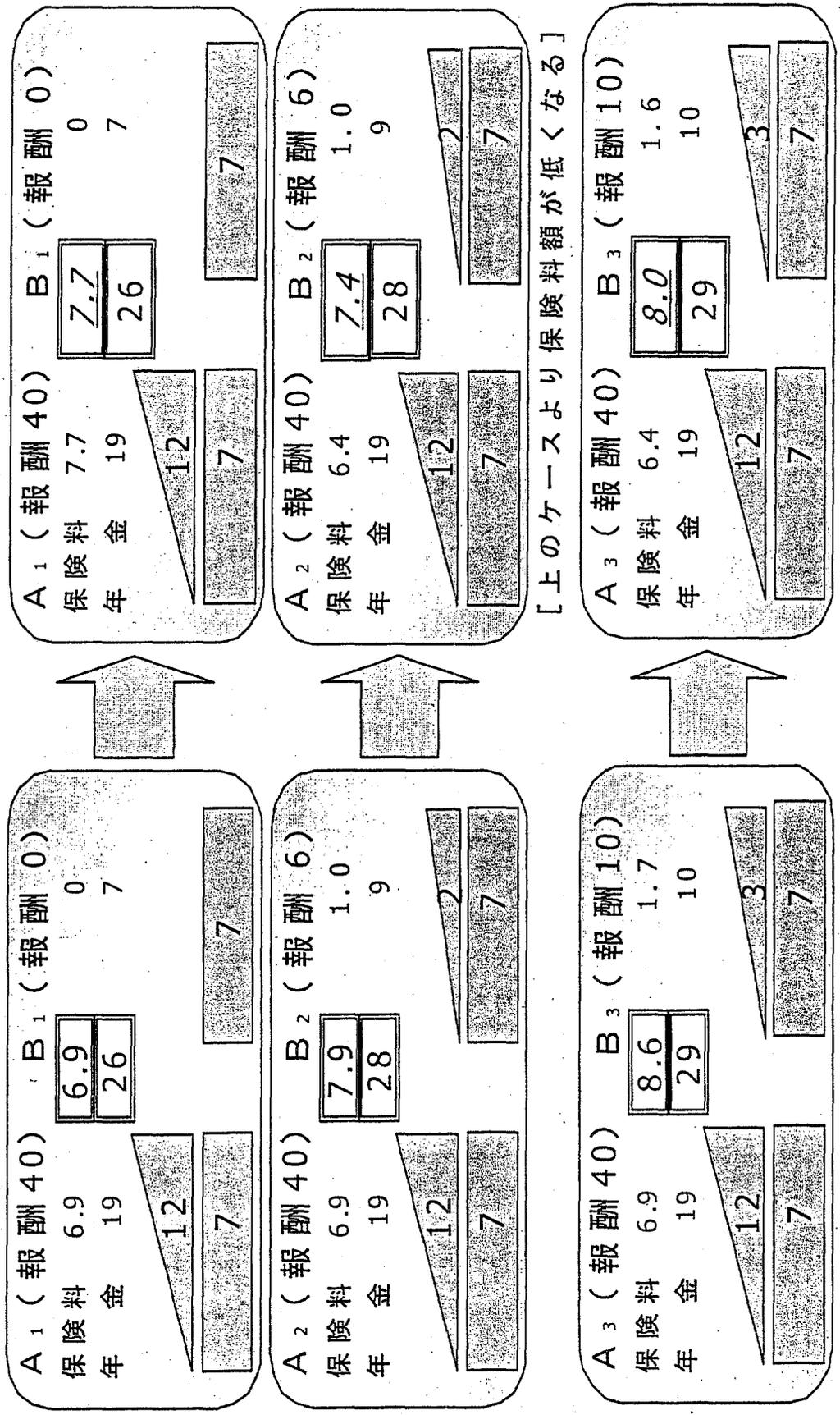


Ⅳ



現行の制度とIV案の比較(短時間労働者への厚生年金適用と合わせて考えた場合)

短時間労働者への厚生年金適用拡大と合わせて考えて考えた場合、妻が厚生年金の適用となるぎりぎりの水準で働くことで、保険料負担は下がり年金額が増加する有利な選択となる。



(注1) 保険料は、第2回検討会資料で示した試算(保険料率=3号のいる世帯19.3%、それ以外の世帯16%)による。
 (注2) 適用拡大後の標準報酬月額の下限は、適用拡大に伴って引き下げると仮定して試算

「女性と年金検討会」今後の日程（案）

- 第14回 平成13年11月 9日（金）
時間 14：00～16：00
場所 厚生労働省専用会議室（17階 専用18～20）
- 第15回 平成13年11月16日（金）
時間 14：00～16：00
場所 厚生労働省専用会議室（18階 専用22）
- 第16回 平成13年12月7日（金）
時間 14：00～16：00
場所 未定
- 予備日 平成13年12月14日（金）
時間 14：00～16：00
場所 未定