

「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8回）議事次第

平成13年7月13日（金）13:30～15:30
於 厚生労働省省議室

1. 開 会

2. 委員出席状況報告

3. 議 事

委員のレポートとそれに基づく協議

- ・日興リサーチセンター副理事長 中田 正委員
- ・上智大学法学部教授 堀 勝洋委員

4. 閉 会

「女性と年金」に関する技術的問題

中田 正
平成13年7月13日

1. 「社会保障と家族」セミナー（米国アーバン・インスティテュート、2000年6月）

「社会保障と家族の扱い：米国は他の先進国と比較してどうか？」ソンプソン、カラソ

○ 米国の国の年金給付は競合する次の2つの社会目標の妥協の産物である。

・ 個人的な公平性 (individual equity)

・ 社会的な十分性 (social adequacy)

○ 現行システムの問題点

・ 特に寡婦に対してみられる不十分な給付水準。

・ 共働世帯の片働世帯に比べての不平等な取扱い。

・ 低所得者の抛出に対する不十分な見返り。

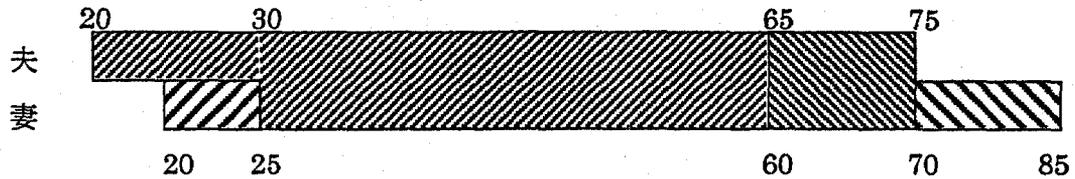
・ 離婚の不十分な取扱い。

・ 非市場的な活動の社会的価値についての不十分な認識。
特に、子供や要介護家族の世話。

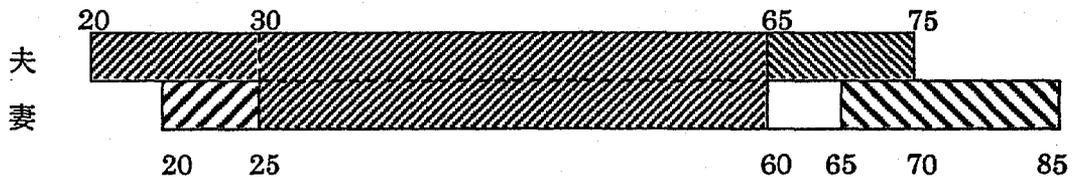
2. 検討会に提出された各案の技術的疑問点等

(1) 2分2乗法

〈現行〉



〈2分2乗法〉



- 妻の持分が明確（実際の運営は個人勘定か）
- 離婚分割が不要（離婚分割も1/2でよいか）
- 遺族年金に一部導入されている（夫1/2 + 妻1/2の選択肢）

- ・ 空白部分をどうするか。
- ・ 子供の遺族年金をどうするか（医療保険にも広げた場合の子の扱い）。
- ・ 実態としては遺族年金の切り下げ（3/4 → 1/2）にすぎなく、低所得女性老人を増やすだけではないか。
- ・ 年金給付は世帯ベース（1+1=1.5）
- ・ 離婚（特に受給開始前後の離婚）が増加するのではないか。
- ・ 企業年金についてどうするか（遺族年金・加給、確定拠出年金）。

(2) 属性別保険料

〈現行〉共働世帯、片働世帯、単身世帯とも同一保険料率

〈属性別保険料〉共働世帯、片働世帯、単身世帯で異なる保険料率。
子供等の世話を加味することも考えられる。

- 夫婦世帯、単身世帯等のグループ毎に給付・負担水準の分化を図ることが可能となる。
 - ・ どのグループで、給付、保険料負担を考えるか。
 - ・ データの入手可能性。
 - ・ 共働世帯、片働世帯で給付設計を同一とし、それぞれのグループ内で保険料負担を考えると、共働世帯>片働世帯となる（共働世帯の方が相対的に所得が低いため、現在は、年金給付等に片働世帯から共働世帯へ所得の再分配が行われている）。
 - ・ 医療、介護等を含めた、総合保険料とするほうが自然か。
 - ・ 制度の仕組み方によっては、婚姻・離婚等の行動が影響を受ける可能性がある。

(3) 3号被保険者が負担

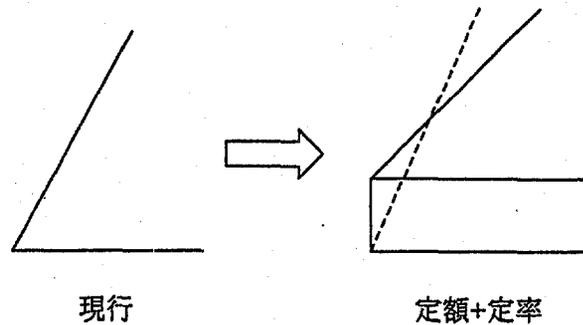
〈定額負担〉3号被保険者が定額負担又は、その保険料分を夫が負担(率)

- ・ 給付と負担のバランスを崩さないか。
- ・ 低所得者の負担が重くならないか。
- ・ 片働世帯の夫が共働および単身世帯への所得移転を認めるか
(片働世帯の夫が3号被保険者の保険料を負担することは、相対的に所得の低い共働・単身世帯への所得移転の他に、3号分を支払うこと)。

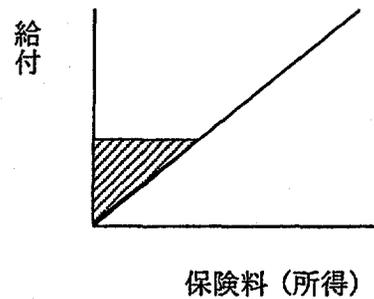
〈定額+定率負担〉基礎年金部分は全員が定額負担。

報酬比例部分は全員（自営業者を含む）が定率負担。

- ・ 現行制度より低所得者の負担が重くなる。



〈定率負担〉全員が所得に応じ定率負担。低給付に対しては別途手当。



(4) 女性の労働力化と年金財政への影響

- ア、 妻が働き（3号→2号）、その分そのまま所得、保険料が増えれば、年金財政は改善される。
- イ、 妻が働いても、総労働所得が変わらなければ（他の人の賃金低下）保険料総額も変わらず、妻の厚生年金報酬比例部分給付の増額により、年金財政は悪化する。
- ウ、 実際は、アとイの間にあると思われるが、この他、加給、遺族年金の要素もあり、定量的な分析が必要。

(5) 離婚時の年金分割

(イギリス企業年金の例：確定給付型年金 1年につき最終給与の1/60の給付、60歳支給開始；50歳男性、年収3万ポンド、20年勤続；離婚、妻の取り分40%)

50歳時点

年金額 $(30,000 \times 20 / 60 = 10,000)$ 10,000ポンド/年

妻の取り分 $(10,000 \times 0.4 = 4,000)$ 4,000ポンド/年

(debit)

60歳時点

給与 48,000ポンド/年

勤務期間 30年

年金額 $(48,000 \times 30 / 60 = 24,000)$ 24,000ポンド/年

妻の取り分の再評価 $(4,000 \times 1.041^{10} = 6,000)$ 6,000ポンド/年

夫の取り分 $24,000 - 6,000 = 18,000$ 18,000ポンド/年

又は、

離婚時の妻の取り分40%は $20 \times 0.4 = 8$ 年分に相当。

60歳時に男性が差し引かれる年金額は

$48,000 \times 8 / 60 = 6,400$ 6,400ポンド/年

したがって男性の年金は

$24,000 - 6,400 = 17,600$ 17,600ポンド/年

- ・ 妻の取り分（上記の40%）を誰がどう決めるか。（協議離婚で正しい年金分割は出来るか。）
- ・ 年金分割事務に要するコストを誰が負担するか。
- ・ 事実婚と法律婚
- ・ 企業年金をどうするか。
- ・ イギリスでは sharing, offsetting, earmarking からの選択。

(6) コメント

- ・ 2分2乗法を年金制度に適用するには、かなりの工夫が必要ではないか。
- ・ 属性別保険料は保険料率の算定根拠を得ることが難しいのではないか。
- ・ 3号被保険者が負担する制度とするには、個人ベースのかなり大がかりな年金制度の変更が必要ではないか。また、そうした場合、所得無し、又は、低所得者に現在より厳しい制度となる可能性があるのではないか。
- ・ 離婚時の年金分割には具体的な手段もありそうに思われる。
- ・ 現在、個人ベースで報酬比例部分の年金権が確立していないのは、3号被保険者であるが、離婚時の年金分割を行えば、事態はかなり改善されるのではないか。
(連生年金として受給権を確立したらどうか、又は、家族手当としての受給権確立はどうか)

社会保障と家族の扱い：米国は他の先進諸国と比較してどうか？*

Thompson and Carasso 著

はじめに

米国の社会保障給付制度は、常に、個人的な公平性(individual equity)と社会的な十分性(social adequacy)という2つの競合する社会的目標の妥協の産物であった。前者の立場は、基礎給付額を平均退職前所得水準を用いて評価することに現れており、就労時の拠出額が多いほど退職時に高額な給付が得られるようになっている。後者は、低所得者の退職前所得に対し、より高率の退職給付を提供することや、高い保険料負担や就労者給付の相殺を行うことなく非就労配偶者や高齢遺族配偶者へ給付を行っていることに現れている。

様々な点でこれらの2つの目標は競合し、十分な給付額を保証するという要求と保険料拠出者に対し公平な処遇を行うという要求との間で緊張を生み出している。様々な形態の世帯を扱う社会保障の分野で、この緊張は最も顕著に現れている。現行制度には次のような批判がある。

- ・特に寡婦に見られる不十分な給付水準。最新の推計によると、独身高齢者の貧困率は全国平均よりも50%高く、高齢者夫婦と比べると3倍になっている。¹
- ・片働き・共働き夫婦を比較すると、退職前の所得が同じならば共働き夫婦の待遇は不公平になっている。片働き夫婦は、通常、共働き夫婦よりも高い給付総額を受け取る。片働き夫婦の遺族配偶者も、より高い給付を得るのが普通である。
- ・低所得者の拠出に対する見返りが不十分である。非就労配偶者も給付が得られるため、低所得者からの追加的な社会保障拠出は追加的な給付に結びつくとしても限られたものになってしまっている。
- ・離婚者への待遇が不十分である。低所得者夫婦が10年未満で離婚した場合、前の配偶者の所得履歴からの保護は何もない。また、年金は複数の配偶者に対して同じレコードに基づいて支給されるため、年金支給額が、婚姻期間の長い者が生きていくかどうかという要因に依存して決まってしまう問題もある。
- ・(労働)市場外での活動(特に、幼い子供や介護を要する家族に対する世話)の社会的な価値が十分認識されていない。非就労期間に対し、退職年金は削減される。

長年の間、こうした問題について特定の制度改正が提案されてきたが、今日まで政治的

* 本文は、2000年6月に米国 Urban Institute で開催された "Social Security and the Family" に提出された論文 Thompson and Carrasso, "Social Security and the Treatment of Families: How Dose the U.S. Compare to Other Developed Countries?" の一部について「女性と年金」検討会に提出する旨の筆者の許可を得て、有森美木(日興リサーチセンター)が仮訳したものである。参考として表、グラフを付している。

¹ 65歳を超える独身者の平均貧困率は19.6%(1998年)。65歳を超える夫婦では6.6%、全人口では12.7%(U.S. Census Bureau, 1999)。

支持を得た制度改正案は殆どないと言ってよい。改正案は関心を得られなかったのではなく、むしろある給付の変更が新たに公平性や十分性の問題を生み出すことになることがわかったからである。

これらの問題は米国に限られたものではない。全ての先進国の公的年金制度においても個人的な公平性と社会的な十分性の対立を扱かわざるを得ず、米国と同様に、自国の制度を様々な世帯に適合させるよう努力している。先進国の経験を検証すれば、米国における公共政策のジレンマや考慮すべきアプローチの方法について理解が深まるであろう。

本稿の目的は、他の先進国における公的年金プログラムで、異なる世帯の給付額の算出をどのように扱っているのかを調べる点にある。次節で、先進国 16 カ国の公的年金プログラムの構造をレビューする。どの 2 カ国を取っても、公的年金制度は全く同じ構造をしている国はなく、様々なアプローチを注意深く見ることで、各国の独自のアプローチの面と共通面が混ざり合っているものであることが分かる。

異なる制度的取扱いを見た後、各国の給付構造についてはじめに指摘したポイントを検証する。まず、特に独身者に関して、種々の制度の下での社会的十分性を取り上げる。次に、異なる制度が共働き世帯と片働き世帯をどう扱っているか、また、低所得者の追加的な労働が夫婦の受給資格にどう影響を与えているかを明らかにする。さらに、異なる制度の下で離婚した配偶者と家族の世話をしている人に対する扱いを調査する。最後に要約的な所見を述べる。

制度構造

経済発展・グローバル化・通信革命によって、様々な社会的・経済的制度の構造が収斂する傾向が生じたが、年金はこの一般的な傾向の例外と思われる。長年にわたり、殆どの国では、低所得高齢者への再分配の要素と退職所得を退職前の所得水準に合わせる要素を併せて制度に織り込んできた。しかしながら、2つの目標の相対的な重要度と、それを達成するために採られた制度的な仕組みは、かなり違うものである。

米国と主要先進国 15 カ国における年金制度の基本構造を表 1 にまとめている。最初の 2 つの欄には、各国のプログラムの基本構造を記載している。1 番目の欄には公的年金制度の一部として定額年金がある国を、次の欄には報酬比例部分がある国を示した。3 番目と 4 番目には、各国の最低給付保証と平均製造業賃金の関係を述べている。3 番目の欄では他の収入源を除いた年金額に焦点を置く一方で、4 番目では年金プログラムの一環としての政府による追加的な所得・資産調査による補足給付も含んでいる。給付の資格は長期就労者だけが入手可能と思われる。表では続いて、非就労配偶者や遺族となった配偶者に対する補足給付の有無、給付構造を述べている。終わりから 2 番目の欄では、(国が事業主に)委任した年金制度の拠出の基となる所得の上限と平均製造業賃金を比較し、最後の欄では、公的制度が強制的な事業主の制度によって補足されている国を示している。

各先進国の年金制度の様々な性格がすぐにわかる。示されている 16 カ国のうち、8 カ国

は給付構造に定額部分を持ち、12カ国が報酬比例部分を、6カ国は事業主が運営する（強制）年金制度を持っている。定額部分を持つ8カ国のうち、5カ国は報酬比例部分があるが、3カ国はなく、3カ国のうち2カ国は定額年金と事業主が運営する（強制）年金を併せ持つ。²オーストラリアとニュージーランドはユニークである。前者は資産調査に基づく一般的な年金給付プログラムと事業主が運営する（強制）年金制度が合わさったものであり、後者は定額年金のみである。³

定額給付は資産・所得調査なしに支給され、高齢者に対して所得基盤を与える。これらの給付は（次に示す）2形式のどちらかによるものであり、充実の度合は様々である。定額年金を採用している8カ国中4カ国（カナダ、デンマーク、ニュージーランド、スウェーデン）では、定額年金は例外なく誰でももらえる。決められた退職年齢に達した長期在住者なら誰でも、過去の就労経験の有無や年金プログラムへの拠出の有無にかかわらず支給される。⁴

他の4カ国では、少なくとも原則として、定額年金は拠出制で就労期間中に保険料を支払っていた人のみが受給可能である。⁵しかし、現状は殆どの国において拠出制定額年金は事実上誰でも受給可能となっている。オランダでは、所得があれば拠出することになっているものの給付を受けるか否かは在住に強く結びついたものとなっている。ノルウェーでは、長期在住者は3年間拠出すれば満額受給の資格を得る。日本では、就労配偶者が拠出すると両方の配偶者の記録に債権が生じ、結婚も就労もしていない人には補足拠出が要求される。このことにより、ほぼ全国民が拠出に基づく債権を十分に持つということが保証されている。イギリスでは、ほぼ満額の拠出記録が要求されるが、家族の世話や離婚者に関する拠出記録の場合には、寛大なものとなっている。

多くの国では、報酬比例の給付は、多かれ少なかれ直接的に平均退職前所得に関係付けられている。本稿で扱う制度の中で例外は米国とスイスであり、両国はそれぞれ逡減的な方式を用いている。スイス方式は定額年金制度が事業主による（強制）年金制度によって補足されているともみなしうる点で、米国方式よりもはるかに逡減的である。

事業主が運営する（強制）年金制度の構造と範囲は国によって様々である。事業主が運営する（強制）年金制度の多くは、集団交渉の結果から発展している。国によっては、依

² 日本とイギリスでは、事業主が公的年金と同様に優れた従業員年金を提供している場合、事業主に報酬比例の年金から脱退する契約を認めている。また、イギリスでは、個人が公的制か事業主の年金制度のどちらかから脱退することを認めている。

³ 分析の対象外であるアイルランドにおいても、拠出はあるものの定額給付である。

⁴ 原則として、一般補助金(demogrant)は最近の移住者を除く全年齢層を対象とするため、最低限度の保証を非常に効果的に提供するものである。しかし、一般補助金が拠出経験の有無に関わらず全ての年齢層に支払われるならば、我々の政治的・社会的状況下では一般補助金はすぐに資産調査に基づくものになってしまうであろうということが懸念されている（例:Advisory Council on Social Security, 1979）。諸外国の経験では、この懸念が当たっている。カナダでは現在、高齢高所得者から所得税に対する特別の上乗せを通じて定額給付が回収されている。ニュージーランドの定額給付は最近まで、特定の水準を下回る所得者のみに支給されていた。スウェーデンでは将来段階的に定額給付が他の年金が増加するにつれて減少する最低給付保証に変更される。この10年間の間に、フィンランドにおいても、定額年金は残りの年金プログラムへの所得調査付きの補足給付に変更された。

⁵ デンマークでは2つの定額給付があり、1つは万人共通の、もう1つは拠出によるものである。万人共通の給付は非常に大きい。

然として技術的には交渉によるFRINGE BENEFITに過ぎないところもある。しかし、表1で取り上げた国では、事業主が運営する（強制）年金制度は全労働者に拡張され、政府から（典型的には公式に）奨励されている。事業主が運営する（強制）年金制度は、オーストラリア、フランス、スイスにおいては明確に法令に基づく制度となっているが、それ以外の国では技術的には集団交渉によるものとなっている。⁶

垂直給付構造 16カ国中1カ国を除く全ての国では、最低給付保障（社会的な十分性）と報酬比例給付（個人間の公平性）の双方を併せ持つ制度が構築されている。ニュージーランドは前者だけを考慮した制度である。しかしながら、どのように制度を構成し、どう財政運営するかは国によって非常に違いがあり、このことが、潜在的な労働市場のインセンティブや費用・給付の個人間の分配に対して重要な意味合いを持っている。

それぞれの国では、3つのアプローチのいずれかによっている。定額年金を持つ国では、別の公的プログラムや事業主が運営する（強制）年金制度を通じて報酬比例年金を提供している。⁷退職前所得を直接的に用いて給付額を算出する国では、殆どの場合、一定の所得期間を満たす労働者に対して最低年金を持っている。米国は2つの目標を1つの逡減的な給付算定式に組み込むという第3の独自の方法によっている。他の給付を考慮した上でも所得水準が不十分な場合、所得（資産）調査による補助を用意している国も多い。

報酬比例部分を併せ持つ定額年金を採用している国では、年収が一定水準を下回る場合は報酬比例部分を適用していない。実際、報酬比例部分は定額年金の上乗せになっている。どの人も同じ社会的十分性ベースから始まり、低所得者は個人的公平性部分の年金はもらえないが追加的な拠出も求められない。高所得者は、社会的十分性に基づく給付の上乗せとして個人的公平性の給付を受け取る。これらの国では、報酬比例部分は、通常、労使双方の拠出から賄われる。前述したように、一階部分の年金の財政運営方法は様々である。

報酬比例部分のみを持つ場合、最低年金は通常の算定式よりも多額になっている。⁸これらの国では実質的に全労働者が報酬比例年金制度に拠出しているものの、低所得者は拠出して最低年金を超える追加的な給付を得られない可能性がある。高所得者は、所得が最低保証水準を越えた時点で追加的な拠出に対する追加的な給付を受け取る。これらの国では、労使の拠出を主要財源とし、一般予算からの支出を加えている場合が多い。一般予算からの支出は給付パッケージの社会的な十分性の要素を補うものとして正当化され、その要素の必要額と実際の支出額の関係は詳細に分析されないことが多い。

⁶ ここで取り上げる国のうち、フランス以外の国の制度は事前積立方式である。フランスとドイツの制度は確定給付制度である。スウェーデンの制度は伝統的には確定給付制度であったが、確定拠出制度に移行している。オーストラリアとスイスの制度は殆ど確定拠出制度であり、デンマークの制度は確定拠出制度である。

⁷ 基本的には、スイスとオーストラリアにおいてもこのモデルに沿っている。

⁸ 主要な例外はドイツである。ドイツでは、長期就労低賃金労働者に対する特別な保護は、最低給付を提供するのではなく受給権の引上げという形で提供されている。最低35年間の就労経験があるドイツ人に対しては、給付計算（技術的には、年金のポイント数の計算）に用いられる所得は、実際の所得額よりも1.5倍弱、あるいはその時の国の平均賃金の75%に増加させる。

米国でのパターンは異なる。米国では、逡減的な方式によって低賃金とパートタイム就労者への再分配がなされている。平均的な就労者の最初の数年間や低賃金就労者の就労期間は、拠出額に比べかなりの額の給付となっている。高所得者や長期就労者ほど見返りが少なくなる。また、米国では、社会的十分性と個人的公平性を1つのパッケージに収めているにもかかわらず、全ての年金パッケージの財源は労使の拠出によるものとなっている。

9

米国の制度にも最低年金があるが、ほぼ全ての人が通常の年金算定式でこの最低年金により多額の給付を受けるため、給付の分布には殆ど影響しない。¹⁰最低年金では、支給対象者が少なくとも所得期間が20年間あり且つ20-30年間の保険料納付期間がある就労者に限られ、30年間の受給権に対しては、通常の退職年齢ならば平均製造業賃金の24%、支給開始年齢が62歳ならば19%を保証する。¹¹

低所得者への給付と高所得者への給付の関係は、社会的な十分性と個人的な公平性の相対的な規模や構造と、最大給付額によってコントロールされている。給付の上限は直接的あるいは間接的に導入されている。最も一般的な間接的方法は給付額計算に用いられる所得に上限を設けることである。上限額は国によってかなり異なっている。例えば、フランス、スウェーデン、カナダにおける報酬比例部分に用いる所得は、平均賃金と同等か若干上回る程度である。その他の国では、多くの場合、平均賃金の1.5倍から2.0倍が上限である。米国の制度は、平均賃金の2.5倍であり、本稿で取り上げている国の中で最も高い上限額である。

グラフ1は、各国における年金制度が低・平均・高所得者の年金に与える影響を示している。これらの試算では、低所得者とは収入が平均賃金の45%の労働者を、高所得者とは収入が平均賃金の1.6倍の労働者としている。平均賃金は、各国における製造業の平均年収を用いている。¹²グラフ1では各労働者の満額の退職給付額と平均賃金額を比較しているが、

⁹ この原則には、第2次大戦中戦死した日系アメリカ人への特別な賃金債権に関する費用を相殺するための一般財源支出といった例外もある。

¹⁰ この給付は、「特別最低年金」と呼ばれているが、それは通常の最低年金給付の受給も可能であった時に名付けられたからである。その算定には、一定額以上の所得がある期間だけが入られる。1999年のその所得額は8,000ドル超であり、これは平均所得水準にスライドする。1998年度末4,420万人の年金受給者のうち、約15万人だけがこの最低年金に基づく給付を受けている。長年の間米国においても、受給資格のある人ならば誰でも、所得のある年数やその水準に関係なく最低年金が与えられていた。しかし、対象者が少ないことを理由にその制度は1981年に廃止された。

¹¹ 退職年齢の上昇局面では、勤続30年の62歳退職者に対して保証していた社会保障給付は平均賃金の17%超引下げることとしている。資産を殆ど持たない就労者で、通常の退職年齢になる前に特別最低年金を請求するものは、65歳でSSI補給給付の受給資格を得ることになる傾向がある。SSIプログラムは、平均賃金の23%に等しい社会保障給付も受給する独身就労者のためのものである。

¹² 低・高所得の定義は、年1回のBoard of Trusteesレポートで使用された後で典型化される。各国の計算では基本的には1999年の給付規定を用いているが、賃金は1996-97年に一般的であった水準を用いている。米国における平均製造業賃金は、社会保障プログラムにおける賃金指数に用いた平均賃金の数百ドル以内の範囲にある。年金制度の社会的十分性に関する分析は、常に平均賃金を稼ぐ仮定上の就労者（そのような就労者は殆ど存在しないが）の所得代替率に焦点が置かれることが多い。少なくとも米国では、実際の賃金履歴はさまざまであり、職歴を通じて相対的な賃金の上昇や下落、所得のない数年間などがある(Bosworth et al., 1999)。そのような様々な状況にもかかわらず、通常の満額期間の給付水準の指標として仮定上の平均就労者を使うのは悪くはない。米国では、そのような就労者が1999年に65歳で退職すれば給付は11,454ドル(Board of Trustees, 1999)である一方、1999年に退職した男性の実質平均給付総額（「主要な保険額」）は12,278ドル(Social Security Administration, 2000)であった。女性の場合は10,008ドルである。

その額は国の運営している制度による給付額のみ示しており、事業主の（強制）年金制度からの給付は含まれていない。¹³

オーストリアとスペインの2カ国は、（少なくとも本稿で分析した限りでは）給付額は退職前所得と厳密に比例する。両国では、高所得者は低所得者の3.5倍程度の給付額を受け取っており、退職前の所得格差が給付に反映されている。他の国では給付格差はもっと小さいものとなっている。

オーストラリア（資産調査がある）、デンマーク、オランダ、ニュージーランドは定額年金支給に大きく依存しており、公的プログラムの給付構造が低所得者に対して非常に寛大なものになっている。しかし、4カ国中3カ国は事業主の運営による（強制）補足給付もある。スイスでは給付算定式が非常に逓減的な構造になっているため、また、カナダやフランスでは所得の上限額が低くなっているため、これらの国の給付パターンは結果的に上に述べたものと殆ど同じになっている。カナダ、フランスでは事業主が運営する（強制）年金制度もある。

その他の国では、制度の逓減性は米国に似ている。米国の給付水準は、少なくとも給付に対する租税の異なる影響を考慮する前においては他の先進国よりもいくらか低い傾向にある。¹⁴

扶養家族に対する給付 非就労配偶者への給付では、十分な所得を保証するように設計された要素をもっていることが共通の特徴であり、通常、報酬比例要素は見られない。定額給付制度では、拠出を伴う場合であっても、夫婦の給付は独身者の給付よりも高いのが普通であるが、独身者の2倍よりは少ないことが多い。¹⁵米国とベルギーは、非就労配偶者に対して就労者の給付額に応じた給付を提供しており、他では例を見ない特徴である。他の国では、報酬比例制度は、非就労配偶者に対して追加的な給付を行わないか、所得調査を伴う定額支給のみを行っている。

スイスでは就労年齢の者に対して就労していなくても所得や資産に基づいて年金の拠出を要求するという、異なるアプローチをとっている。これらの拠出は年金の給付に対する債権をもたらす。その結果、事実上スイスの全世帯は年金給付額を計算する時に共働き世帯となる。

全ての制度が非就労配偶者や遺族となった配偶者に対して給付を提供している。定額給

¹³ 本稿で示すスウェーデンの計算では、1997年現在のスウェーデンの制度を用いている。スウェーデンは報酬比例給付の計算について新しい方法に徐々に移行している。新しい方法は、微妙な給付水準の変化をもたらすが、本稿で紹介した基本的なパターンを変える程ではない。詳細はScherman(1999)を参照。

¹⁴ 米国は、少なくとも中所得世帯に対して社会保障給付を所得税から免除する点で、他のOECD諸国と違っている。給与税及び所得税が所得代替率に与える影響は、付録2を参照。課税控除の分岐点はスライドしないため、税の特典はインフレによって徐々に少なくなる。

¹⁵ 注目すべき例外は、定額部分の夫婦の給付が独身労働者の2倍であるカナダと、定額部分の受給権を得るために夫婦に受給権の兼備を認めている日本である。（訳注：日本では、被扶養者であったことをもって受給権を発生させ、夫婦同額年金を支給している。）

付制度では、遺族となった配偶者は基礎的な就労者の給付と同額の給付を受けるのが普通である。報酬比例制度では、遺族となった配偶者は通常、就労者の給付の一定割合を受給する傾向がある。¹⁶寡婦の給付額は、オーストラリアにおける一定の条件のもとでの就労者給付の40%という低いものから、米国の100%という高いものまで様々である。本稿で取り上げる国のうち、遺族となった配偶者に対して就労者給付の100%が支給されるのは米国だけである。就労者給付の55-80%の範囲が普通である。

社会的十分性に関わる論点

現在の主要な論点の1つは、米国の給付があまりにも低いため多くの独身高齢者が貧困の状況にある点である。独身高齢者は、貧困率の最も高いグループの中で片親世帯の子供の次に高い貧困率となっている。他の先進国と比較して、米国の制度は、独身高齢者に最低限度の保証を効果的に提供しているのだろうか？

貧困発生率の国際比較が複雑な原因として、各国のデータに多かれ少なかれ統一的に適用する貧困の定義が必要である点が挙げられる。一般的には貧困の基準は、平均世帯所得（世帯のサイズで調整済み）の一定割合で定義する。比較の結果が、採用した定義や計算の細かな部分に依存して異なってくることは当然である。

グラフ2、グラフ3は、公的な所得援助政策が所得分配に与える影響を調べた最近の研究を2つ示している。¹⁷一方の研究では、特定の貧困ライン以下にある高齢者世帯割合の変化に焦点を置き、もう一方の研究では、ジニ係数を用いて高齢者世帯間の所得分配の変化に注目している。

2つの論文で採られたアプローチは異なるが、概括的な様子は同じである。どの国においても、高齢者の課税前・移転前所得は非常に低く、不平等に分配されている傾向がある。公的年金制度のような租税・所得移転制度は、各国とも貧困を減らし所得分配を非常に平等にしている。米国の課税前貧困率は殆どの国よりも低く、市場所得はより平等に分配されているが、米国の移転制度は他の先進国の制度と比べて貧困者を減らしたり所得を平等にする効果が少ないものとなっているため、租税や移転の効果を検討した場合、米国では他の国よりも貧困率は高く、所得は不平等に分配される傾向にある。

グラフ2では、課税と移転を考慮する前と後について、高齢人口に占める貧困割合を推計している。¹⁸市場所得だけに焦点を当てると、ここで取り上げている国の中では、貧困率が、上はスウェーデンの88%から下はイタリアの48%まで様々になっている。米国は53%

¹⁶ スウェーデンは遺族となった配偶者に対して報酬比例の給付を廃止することを計画している。給付は就労者給付の40%であるが、1944年より後に生まれた人には支給されない。スウェーデンにおける遺族への扱いは、広範な改革の一部として再検討されている。

¹⁷ Shaver(1996)とAwad and Israeli(1997)。関連した研究としてSmeeding(1997)、Bradshaw and Chen(1996)、Hauser(1997)。

¹⁸ グラフ1は表1に含まれていないイスラエル(IL)とイタリア(IT)の2カ国のデータを示している。この分析では、貧困の境界を各国の税引後中位世帯所得（世帯サイズで調整済み）の1/2と定義している。この貧困の定義はOECDやEU加盟国で一般的に使われるようになりつつある。米国の貧困の境界線は、1960年代半ばに作られた時、中位世帯所得の約1/2であったが、現在は中位世帯所得の40%に近い。

でイタリアの次に低くなっている。しかし、課税・移転後の状況は異なる。課税・移転後の純所得を比較すると、ノルウェー、スウェーデン、カナダの高齢者貧困率が最も低い一方で、米国が最も高くなっている。本研究では、イスラエル、ドイツ、フランスが米国の次になっている。

グラフ3は、高齢者夫婦と高齢独身女性に関するジニ係数を比較して同じ現象を調べた別の研究をもとに作られている。夫婦の分析では、米国は市場所得に関する不平等な分配が最も少なく、純所得（課税・移転後の所得）に関する不平等な分配が最も多いという結果が得られている。独身女性に対しては、米国は移転前所得の分配が2番目に平等である一方で、純所得については最も不平等となっている。

米国の社会保障制度が高齢者の貧困を減らすという点で他の諸外国よりも非効率的である主要な理由の1つは、低所得者に対する給付が少ないことである。これはグラフ4で示している。グラフ4は16の制度において、モデルの低賃金労働者の、社会保障年金の平均製造業賃金への比が比較されている。前と同様に、モデルの低賃金労働者は平均製造業賃金の45%に相当する賃金で満額期間を満たし、普通の退職年齢で退職するとしている。この表の夫婦は、低賃金労働者と非就労配偶者で構成されている。試算は、公的制度からの給付のみに焦点を当て、他の追加的な事業主が運営する（強制）年金給付の影響は除いている。

一般の賃金水準に比べて、米国におけるモデルの低賃金労働者に支給される満額の退職給付は、事業主が運営する（強制）年金給付が公的年金給付を補っているスイスを除いたどの国よりも低い。低賃金の就労者給付と非就労配偶者への給付の合計は、ドイツを除く他の国よりも低い。しかし、早期退職者が平均的な実質給付水準に与える影響を無視していることで、この比較でさえ米国制度が他国と比べて相対的に寛大な方に誇張しすぎているようである。¹⁹米国では障害のない者の半数以上が62歳で退職しており、給付額が13-20%永続的に削減されている。²⁰

低賃金就労者の遺族となった配偶者への給付比較も似たような状況であり、その試算をグラフ5で示している。グラフ5では、就労経験が全くない遺族配偶者と平均として75%に相当する所得を持つ者の例を示している。²¹前述の通り、米国では、就労経験のない遺族となった配偶者への給付は就労者への給付と通常等しく、このケースでは平均所得の25%である。非就労の遺族となった配偶者への給付は、ドイツ、フランス、スウェーデン、

¹⁹ 1998年米国における退職給付者として登録されている人のうち、男性の57%と女性の58%が62歳であった。彼らの給付は本稿で示す割合よりも13-20%削減される。早期退職者に対する減額給付は、カナダ、デンマーク、日本（定額部分のみ）、スペイン、スウェーデンにもある。その他の国ではそのような選択肢がない。

²⁰ 他の3カ国（カナダ、ドイツ、日本）だけが、減額給付付きの早期退職を認めている。カナダでは、早期退職は報酬比例部分にのみ適応されており、日本では定額部分のみである。ドイツでは1カ月当たり0.3%、米国は1カ月当たり0.56%減額される。前述した通り、米国は他の多くの諸外国と比べて所得税の扱いが好ましいものとなっているが、低所得者は給付に係る所得税を払わないので低所得者への大きな利益とはなっていない。

²¹ 75%という数字は恣意的なものである。それは、米国の社会保障プログラムにおける女性の退職者の平均生涯所得と男性のそれとのおよその比となっている。

スイスでは、より低いですが、それ以外の国では、同じかより高くなっている。

本稿での推計では、米国では、ここで仮定したような就労経験のある遺族となった配偶者への給付は、就労経験のない遺族配偶者の給付より高いということはない。しかし、同じような状況であれば、非就労の遺族となった配偶者への給付があまり高くないフランス、ドイツ、スウェーデンではより高い給付となる。その他の国でもより高い給付が与えられる。従って、米国では、共働きで低所得世帯の遺族となった配偶者は、本稿の分析で取り上げるどの国よりも給付が低くなっている。²²

他の国のプログラムに見られる給付構造の分析や各国の低所得者の扱いの比較から、かなり首尾一貫した様子が現れてくる。低賃金就労者に対して、米国では、まず一般的な賃金水準に対応する最低基礎退職給付が提供される。夫婦に対する米国と他の先進国との給付格差は、米国制度における非就労扶養者への比較的寛大な給付の追加によって、一部は縮小する。しかし、これでは遺族となった配偶者に関する格差を縮小するには十分ではない。

公平性とインセンティブに関する論点

片働き夫婦に追加的な給付をすると、不平等とも見られる課税上の利益の差が生じる。夫婦は独身者よりも高い給付を受け取る一方で、年金の拠出や一般課税の支出を増やすことはない。その上、特別給付が片働き夫婦に支払われる場合は、共働き夫婦の追加的な給付は彼らが支払った追加的な拠出や租税よりも少なくなる傾向がある。

個人的な公平性と社会的な十分性の対立は低所得層では避けることが出来ず、常に、所得の最低水準を保証することで解決が図られている。しかし、中高所得者層では、異なる退職給付の提供方法が異なる意味合いを持ち得るのである。

グラフ6aから6dは、各国の独身者・片働き夫婦・共働き夫婦への給付を比較している。それぞれのケースでは、独身（または第1）就労者は、製造業の平均賃金を稼ぐものと仮定し、共働き夫婦の場合は第2の働き手は平均の75%を稼ぐものと仮定している。この比較により、多くの国では片働き夫婦の方が独身者よりも給付が高くなっているが、米国ではこの差が大きい傾向が見られる。また、共働き夫婦の給付の増加傾向は、片働き夫婦への特別給付がある国の方が小さくなっていることがわかる。このケースでは、米国は中位にある。

本稿で検討している16カ国中11カ国において、片働き夫婦が独身者よりも高い給付を受けており、それらは、ベルギー、米国、それに制度に定額要素を持つ9カ国である。残りの5カ国（オーストリア、フランス、ドイツ、スペイン、スイス）は報酬比例部分のみを持ち、所得調査による補足給付以外の片働き夫婦への追加的な給付は行われない。平均

²² この比較は一般的な退職年齢における給付率に焦点を当てており、オーストリア、デンマーク、オランダ、スイスにおける給付の社会的十分性を恐らく過小評価している可能性がある。各国は退職後の給付額を賃金上昇（スイスでは賃金と物価上昇の平均）で調整している。多くの場合、賃金スライドは物価スライドよりも退職後の調整を急速に行っており、このため、退職後何年間か経つ者の方がより十分な給付となっている。

所得層の片働き夫婦に対して、配偶者への補足給付は米国は他の国よりも高くなっている（グラフ6b）。米国では平均所得の約20%が支給される一方で、その他の国では平均で平均所得のたった13%となっている。

米国では、退職前所得が同じ場合、片働き夫婦は、配偶者への補足的給付によって独身者よりも50%給付が多くなる。オーストラリアも平均所得層の片働き夫婦と独身者間の差異が大きい（グラフ6c）。

独身者よりも片働き夫婦に手厚い給付が支払われる結果、2番目の就労者は納税/拠出からの見返りが少なくなる。公的年金としての定額年金に強く依存している国では、低賃金配偶者の納税/拠出状況に対応した共働き夫婦への追加的な給付がなされない場合が多い（グラフ6d）。表のもう一方には、配偶者補足給付はない5カ国を示している。それらの国では、低賃金配偶者の追加的な納税/拠出が夫婦の退職給付を非常に増やす結果となっている。

上記以外の国では、夫婦は追加的な納税や拠出の見返りとして追加的な給付を得るが、納税/拠出と給付の増加は比例していない。中間のグループに属する国の中では、米国はデンマークを除いた他の国と比べてあまり寛大でないように見える。

本稿で取り上げる全ての公的年金制度では、片働き世帯で遺族となった非就労配偶者に対して給付を行っている。平均的な労働者の死亡に基づく給付額はグラフ7a-7cに示している。

定額年金制度では、遺族となった配偶者は就労者が独身である場合の年金給付に復帰するのが普通である。報酬比例制度では、遺族となった配偶者への給付は、通常、死亡した就労者が受給していた、あるいは受給する予定であった給付に基づくものとなっている。スウェーデンは例外的に、この種の給付をなくす予定である。²³就労経験のない遺族となった配偶者への給付は、夫婦で受け取る予定であった給付額の50-80%が一般的である（グラフ7b）。この場合、米国制度における遺族となった配偶者への給付は、夫婦への給付額の67%に等しく、米国を上記の範囲の中頃に位置させている。

報酬比例部分を持つ国では、遺族となった配偶者が就労者の給付についても受給権を持つ場合、以下に示す3つのアプローチのいずれかに従っている。カナダ、フランス、スペイン、イギリスの4カ国では、遺族給付と就労者給付の双方を受給する。オーストリア、ベルギー、ドイツ、日本^(脚注)、ノルウェーの5カ国では、状況に応じて併給を認めるが、給付額に上限を定めている。米国は両方の給付のうち高額な方を支給している（スイスにおいても同様であるが、配偶者独自の受給権はないという稀なケースである）。

遺族となった配偶者への給付総額に対する就労状況の影響はグラフ7cに示している。こ

²³ スウェーデンでは、高齢の遺族となった配偶者に対して就労者の報酬比例年金の40%に相当する給付を提供していた。しかし、1945年以降に生まれた人は、完全に一時的な移行給付になるまで、給付が徐々に少なくなる。遺族となった配偶者は基礎給付と所得調査に基づく補足給付に対して受給権を持つようになる。

^(脚注) 日本では、昭和60年改正前には上限があったが、現在では撤廃されている。

ここで用いている例によると、米国、ベルギー、および公的制度に定額年金のみをもつ5カ国中4カ国では、共働き夫婦の遺族は片働き夫婦の遺族と同程度の額を受給している。デンマークの増加額は少しである。²⁴米国では、共働き夫婦の遺族は本人がより高所得者の場合のみ高い給付を得る。ベルギーでは2人の潜在的な給付を合算することを認めているが、給付総額は遺族年金の110%を超えることは出来ない。実際、ベルギーにおいて、その増加額は決して大きくなく、自分の年金が遺族給付と同程度の人しか給付が増加しない。

報酬比例の遺族給付がないスウェーデンに加えて、オーストリア、フランス、スペインで、共働き夫婦の遺族への給付は高いのが現状である。フランスとスペインでは、満額の遺族給付と就労者給付の組み合わせが認められており、オーストリアでは遺族給付に加えて死亡した就労者の給付の40-60%が支給される。その結果、オーストリア、スペインでは、遺族の給付額はより高所得の者の退職前総所得と同じか上回りうることになり、フランスでは3番目に充実したものになっている。

その他の国の増加額は、上はノルウェーの55%から下は日本の5%まで様々である。カナダとイギリスでは、共働きの遺族に併給を認めるものの、退職所得総額への影響は他の諸外国よりも大幅に少なくなっている。これは、この制度が報酬比例部分だけに適用されているからである。

ノルウェーとドイツにおいては、就労の影響は就労者と配偶者の所得水準に依存している。ドイツの規定は複雑で、退職前所得が高い遺族への給付が高額になり、一方、ノルウェーでは退職前所得が低い世帯への給付が一番増加する。日本は共働き夫婦の遺族は、就労者か遺族のどちらか有利な方で（給付を）得ることが出来るという点で米国に類似しているが、一方で各給付の50%という第3の選択肢を提示している。日本の制度では、このことにより共働き夫婦の遺族に支払われる給付総額が大きくはないが増加している。一方米国では、就労者給付の高い割合を遺族給付としているので、共働き夫婦の遺族に対してはそれ程益のあるものではない。

要約すると、遺族となった非就労配偶者への補足的な給付は、拠出の有無に関わらず、社会的十分性に基づいた定額給付制度（あるいはその構成部分）の共通の特徴であり、個人的公平性に基づいた報酬比例制度（またはその構成部分）では稀である。米国では社会的十分性と個人的公平性を1つの給付方式に組み込んでいるため、米国の給付パッケージに配偶者補足給付があることは驚くにあたらない。しかし、米国では補足給付構造が異なっている。米国とベルギーの2カ国だけが、高所得就労者の配偶者に対する補足給付が高い。配偶者補足給付を提供する全ての国で、共働き世帯の低賃金配偶者は、支払う税/拠出からの見返りが殆どあるいは全くないため、米国制度に向けられたものと同様の批判を潜在的には受ける可能性がある。

どの制度においても非就労の遺族となった配偶者には給付があるが、就労者の基礎給付

²⁴ デンマークにおける増加は公的年金プログラムのごくわずかな拠出部分においてのみ生じている。本稿での例では、それは給付の約3%である。

の100%を支給しているのは米国だけである。米国以外の国では、遺族給付は就労者給付の一定割合である。米国は就労者給付の100%を遺族給付とすることで、片働き夫婦の遺族となった配偶者に対して、夫婦で受給していた給付額の2/3に等しい額の提供が可能になっている。これは片働き夫婦への給付と（片働き夫婦の）遺族となった配偶者への給付の比の典型的な例である。

一方、米国は共働き夫婦の遺族に対する扱いは例外的である。報酬比例要素を持つ他の国では、共働き夫婦の遺族に対して就労者給付と遺族給付の満額または一部を組み合わせたことを認めている。その結果、計算方法によるが、共働き夫婦の遺族への給付は緩やかまたは際立った増加をもたらさう。

定額年金制度の下では、共働き夫婦の遺族は片働き夫婦の遺族と同額の給付を得る傾向があるが、低賃金配偶者の租税／拠出を見返りとした給付は支給されなくなっている。

離婚の取扱い

離婚への対応策は表2に掲載している。それぞれの国は3つの基本的なグループに分類される。1番目は離婚した夫婦に対する特別な取扱いがないグループ、2番目は離婚に際して受給権を分割する何らかの方式があるグループ、3番目は離婚者へ特別な給付が加えられるグループである。

大部分の定額年金制度の下では受給権に関しては離婚は実質的な影響を与えないため、離婚者への特別な給付は導入されていない。離婚とは夫婦を2人の独身者に変えることであり、給付は未婚者と同じになる。

別のケースでは、離婚によって低所得者の所得が減少するかも知れないが、離婚に伴う給付は支給されていない。スウェーデンの報酬比例部分では離婚者への特別な給付はない。スウェーデンでは、離婚しても給付総額の減少は引き起こされないであろうが、より低所得の者を夫婦の以前の所得に対する平等の権利を持たない者として放置することになる。日本においてもまた、年金制度の報酬比例部分では、独自の受給権を持たない離婚者に対する所得保障はない。

離婚時に受給権の分割が行われる5カ国のうち、3カ国は一定の方式に従い、2カ国は裁判所の監督下での離婚調停による。スイスとカナダは、報酬比例部分について婚姻中に獲得された受給権が平等に分割される。²⁵ドイツは、手続きは複雑であるが、婚姻中に得た年金の全受給権の分割を試みる点で意欲的といえる。多くの場合、公的年金の権利を用いて、婚姻中生じた公的及び私的年金の全権利を平等化するように調整される。付録Iにプロセスの詳細を記述している。

カナダでは受給権分割を完全に行う上での障害がある。カナダでは米国と同様に、地方（州）の裁判所が離婚を扱う一方で、連邦政府が公的年金を運営している。連邦政府は地

方の裁判所に対して離婚成立時に年金当局への情報提供を要請する権限がない。その代わりに、年金当局は離婚を把握するために、賃金の低い方の配偶者からの自発的な報告に頼る必要がある。初めの数年間は離婚者全体のごく一部分だけが報告されている。付録Ⅰの記述通り、カナダの制度は報告を改善するために長年に渡り何度も改正され、近い将来も更に改正される方向にある。カナダでの受給権分割は、1980年代に制定された法律の下での法律婚に拡張されたが、これは、法律とカナダ憲法の相互作用に関する最近の最高裁の解釈の下では、同性愛者に対しても拡張されたことを意味する。

スペインでは離婚を申し渡す裁判所の一般的な監督の下で離婚者たちに対して年金権の調整を認め、イギリスでは報酬比例部分の給付に対して同様の調整を認めたところである。スペインにおける調整の効果を知る情報は入手しておらず、イギリスにおける状況を知るには時期尚早である。

離婚に対して特別な給付を設けている国は、米国、ノルウェー、ベルギー、イギリス（定額給付に関して）、そしてフランスである。フランスを除いた全ての国では、給付総額を増やす方針を採っている。

米国では、少なくとも10年間結婚生活が続くと、潜在的に配偶者給付と遺族給付という2重の権利が生じる。ベルギーとノルウェーは類似した制度がある。両国とも、離婚して遺族となった配偶者（ベルギーでは女性に限る）は、自分の履歴ではより高い給付を受けることが出来ず且つ再婚しなければ、給付の満額を得ることが可能である。しかし、両方の配偶者が生きている離婚者への扱いは両国で異なる。ベルギーでは、事実上、配偶者の給付は婚姻中の労働履歴を反映して比例配分される。ノルウェーは報酬比例部分に配偶者給付を持たず、前の配偶者が生きている場合は離婚した配偶者は追加的な給付を受けないものの、たいていは定額給付の資格を持っている。イギリスでは離婚に際し、就労者と配偶者の2人が定額給付の受給権を使うことを認めている。

フランスには配偶者給付や離婚した配偶者の給付がなく、離婚して遺族となった配偶者への支給は、ベルギーでより高所得の者が生きている場合に適用しているのと同じ原則を用いている。その原則とは、遺族となった配偶者への給付が、権利を有する遺族となった配偶者全員の間で結婚生活の期間に応じて分けられるというものである。

定額給付制度を持つ国では離婚者の問題が殆どないのは、大部分の状況において前の配偶者が自分の定額給付の受給権を保持しているからである。この場合の問題は、通常独身者2人分の給付が夫婦と比べて多いため、給付の総費用が若干増加することである。

しかしながら、離婚は、報酬比例制度においては、公平性と充分性の対立を生み出す。この対立は別途定額給付という充分性の要素を持たない国では特に顕著である。片働きで受給権を分割する場合、離婚によって2つの不十分な年金が生み出される。例えば、ドイツでは、平均的な労働者の年金を平等に分割すると、片働き夫婦のそれぞれに対する給付は平均所得の21%になる。フランスにおける遺族配偶者給付の割り当ても同様の結果をも

²⁵ スイス、デンマーク、オランダでは、事業主が運営する（強制）年金の受給権を分割することも要求されている。

たらしめている。

カナダとスイスでは、非就労配偶者に独立したの退職給付の受給権を与えているため、充分性の問題はあまり深刻ではない。カナダにおける受給権分割は報酬比例部分にのみ適用される。両者とも、定額給付の権利は完全に保持されている。同様に、スイスでは、公的プログラムにおける受給権分割の影響は、非就労配偶者に対する強制加入や非常に逡巡的な給付形式によって小さくなっている。多くの場合、分割は各配偶者の公的年金給付に対して殆ど影響を与えていない。

追加的な給付が与えられている国では充分性の問題が回避されるが、離婚者の拠出金は未婚者や結婚している人からの拠出金と比べてより多くの給付をもたらす。このアプローチを用いている国では、給付額の大小が就労者の生死によって異なる米国と同様の、給付の例外を形作っている。ノルウェーやフランスでは継続的な配偶者給付がなく、また、ベルギーの入手可能な給付は米国よりも低いというように、他の国での状況はより悪いものとなっている。

(扶養) 家族の世話に対する受給権の問題

受給権や給付額が賃金履歴に基づく国では、子育てのために就労から離れていた期間に対して受給権を与えることが多く、ステッキをついたり障害のある人を無償でケアした場合にも受給権を与える国がいくつかある。本稿で検証する国のうち、育児に関わる特別な手当てを持たない国は、米国とスペインの2カ国だけである。²⁶

表3に(扶養)家族の世話に対する手当てを示している。米国の制度における給付は、その人の(再評価した)所得が最も高い35年間の平均に基づいている。就労年数のうち、35年を超える年数は無視され、その期間を「欠落」年数という。米国のやり方では、幼い子供や扶養者の世話のために一時的に仕事から離れた人は、仮に就労した場合の所得が平均額算定で用いている最低年収額を下回っている限り、損をすることはない。損失を蒙る可能性は恐らく非常に小さいものと思われる。

育児の責任を認識する欠落年数の原則を採用している国は、カナダ、フランス、イギリスの3カ国である。例えば、カナダでは、7歳以下の子供がいる期間は、期間除外によって結果が良くなる場合は給付計算から外すことが出来る。実際、幼い子供を持つ人は、育児期間以外の全就労期間における平均賃金で算出され、実際よりも高い給付の受給権が与えられている。イギリスでは、少なくとも20年間の拠出がある人に限り、16歳以下の子供の養育中に所得がない年数は、定額給付算定上無視される。

それ以外の国では、所得記録に特別の受給権を加えることで、子供の世話に関する受給

²⁶ スペインでは、拠出年数に退職直前の賃金尺度を乗じた所得代替要素を退職給付の基礎としている。育児による非就労期間は平均所得の算定に影響を与えないものの、いくらか所得代替率を減少させる。しかし、高齢の両親の介護による非就労期間は年金給付額に深刻な影響を与え得る。

権を組み入れている。ベルギーと日本では、離職する前年所得^(脚注)と同額の年金受給権が与えられる。ドイツ、ノルウェー、スイスでは、平均賃金の一定割合に値する年金権を与えている。その割合は、スイスの平均賃金の54%からドイツの平均賃金の75%までとなっている。スウェーデンでは、自分の前の所得か平均賃金の75%かどちらか有利な方を選ぶことが出来る。

何歳まで養育期間とするかは様々である。日本は2歳^(脚注)まで、ドイツとベルギーは4歳まで、スウェーデンは5歳までである。一方、イギリスとスイスでは、それぞれ子供が16歳と17歳まで、育児年金権が得られる。ドイツ、ノルウェー、イギリスもまた、ステッキをついた人や障害のある人の世話に費やした期間に対して受給権を認めている。

まとめ

本稿のような比較研究では制度改正に関する特定の提案をもたらすことはあまりない。各国の公的年金制度は独自の社会的選好と制度的な歴史を反映しており、どの2カ国を取り出して見ても厳密に同じ構造をしているところはない。それにもかかわらず、本稿は、制度改正担当者が直面している難題のみならず、制度改正担当者が米国の状況への適用を望むと思われる取り組み方をいくつか提案している。

まず、殆ど全ての国では充分性原理と公平性原理を織り交ぜた制度を持っていることを確認した。一般的なパターンは、充分性原理に強く基づいたプログラムに、公平性原理に強く基づいた第2のプログラムを組み合わせるものである。第2のプログラムは、これもまた公的なものであるか、あるいは事業主が運営する(強制)年金制度である。

米国は公的プログラムを1つしか持たず、それを補足する事業主が運営する(強制)年金制度を持たない点でかなり特殊である。その代わり、米国では充分性原理と公平性原理をバランスさせるために通減的な給付算定方式を用いている。他の国で導入されている特定の改正を評価する際、米国とその他の国の間にある基本的な構造の違いに注意しておく必要がある。その改正は米国には異なる結果をもたらすであろう。

次に、米国の制度は、特に低所得者と平均所得者に対しては他の国の制度と比べてそれ程充実していないことを見た。米国では、あまり高くない就労者給付から出発しているため、非就労配偶者への補足給付が一般的な平均賃金水準に比較して最低水準を保証するのに重要な役割を果たしている。少なくとも賃金が平均よりも低いかあるいはほぼ同じ世帯に対して、配偶者への補足給付の規模を制限すると、低所得世帯への保護がひどく侵食されることになる。

3番目に、追加的な定額給付や、(時には所得調査を伴うことが多いが)配偶者補足給付は公的制度における充分性の要素としてかなり一般的であることを確認した。就労配偶者が追加的な納税/拠出からの見返りが低いと米国で聞く苦情は、大部分の他の国でも同程

^(脚注) 日本では、休業する直前の給与(月収)とされている。

^(脚注) 育児休業は、「一歳に満たない子を養育するためにする休業」とされている。

度に言われている。これは、充分性の要素を給付構造へ組み込む結果として避け難いことである。もしも、米国において配偶者の給付を減少させようとするならば、他の国の経験に沿った可能な代替案は給付規模に定額の上限を設定することであろう。例えば、配偶者補足給付は平均所得労働者のPIAの50%に制限することであろう。これは、高所得者層への影響を減らす一方で、低所得世帯への給付を維持するものである。²⁷

4番目に、遺族配偶者給付もまた他の国でも非常に一般的であることが分かった。配偶者給付と異なり、遺族配偶者給付は、労働者向けの報酬比例給付がある国では報酬比例にする傾向がある。就労者給付と比較して、遺族配偶者の給付は、米国は他の国よりも高くなっている。しかし、米国における遺族配偶者給付と片働き夫婦への給付の比は、かなり典型的である。米国では、就労者給付があまり高くない影響を相殺するために、配偶者給付とともに相対的に高い遺族配偶者給付が使われている。

遺族配偶者給付によって、就労配偶者の追加的な納税/拠出からの見返りが減少している。この影響は米国や就労遺族が非就労遺族と同額の給付を受け取る定額給付の国では非常に大きい。報酬比例要素を持つ国で非常に一般的なアプローチは併給を認めることである。制度の特性によって、日本のように就労遺族への給付上昇が非常に緩やかであったり、スペインやオーストリアのようにかなり大きな増加をしたりする。より緩やかな取り組み方ほどより実現可能なことは明らかである。

離婚時に受給権を分割する国がある一方で、米国のようにアドホックに離婚を取り扱う国もある。受給権の分割は、算定式によって行われる場合もあれば、時には離婚過程での裁判所の監督によって行われる場合もある。さまざまな受給権の分割方法に見られる利点・欠点に関しては、本稿の研究範囲を超えている。受給権分割が米国における離婚による問題を潜在的に解決するのにつながるのであれば、このような規定の構造面や実行面の違いについてより詳細に調べる必要がある。

米国のように離婚者に付加給付を与える国では、米国と同じ批判を受け得る。実際、米国では、同じ手法を用いている他の3カ国と比べて、就労者が生きていても十分すぎる給付を与えている。一方、定額給付がない国では、受給権分割は深刻な充分性原理の問題を引き起こす。

最後に、育児のために一時的に離職する人への補償がないのは事実上米国だけであることを確認した。社会保障給付パッケージの総額費用が明らかに増加するが、諸外国の経験によると、そのような保護をつけ加える方法は色々ある。

²⁷ 1967年、国会は配偶者給付の定額制限を導入したが、1969年に制限を廃止した。

TABLE 1: Major Features of OECD State Pension Systems

Program Key: X = entitlement, F = flat, S = scaled to worker's average income, B = ceiling on benefit level

Countries	Universal Benefit	Earnings-Related Benefit	Worker's Minimum		Dependents' Benefits		Ceiling on Contributions to Avg. Wage	Employer Mandate
			Guarantee to Avg. Wage	Total ¹	Spouse ²	Surviving Spouse		
Australia (AU)	X			0.27	F		B	Yes
Austria (AT)		X		0.35		S		Yes
Belgium (BE)		X	0.41	0.41	S	S		Yes
Canada (CA)	X	X	0.13	0.28		F + S		Yes
Denmark (DK)	X		0.20	0.33			B	Yes
France (FR)		X	0.32	0.32	F	S		Yes
Germany (DE)		X				S		Yes
Japan (JP)	X	X	0.23	0.23	F	F + S		Yes
Netherlands (NL)	X		0.33	0.33	F		B	Yes
New Zealand (NZ)	X		0.40	0.40	F		B	
Norway (NO)	X	X	0.17	0.30	F	F + S		Yes
Spain (ES)		X	0.28	0.28	⁴	S		Yes
Sweden (SE)	X	X	0.14	0.22	F			
Switzerland (CH)		X	0.18	0.18		S	B	No
United Kingdom (UK)	X	X		0.27	F	F + S		Yes
United States (US)		X	0.24	0.24	S	S		No

¹ Includes means-tested benefits or supplements operated as a part of the pension system.

² Supplemental benefit (over a single worker) for a one-earner couple.

³ While Germany has no set minimum benefit, the wage- and salary-earner pension funds, when calculating a worker's pension, will credit career low-wage workers with the lesser of 150% of their actual wages or 0.75 pension points for each applicable year of low wages.

⁴ Spain's minimum pension for a one-earner couple includes an 18% spousal bonus over the single-earner's minimum pension

TABLE 2: Divorce Benefits of OECD State Pension Systems

Countries	Divorce Benefit
AU	Means-tested A\$178.65 wk / A\$9,289.80 yr for single women age 50 w/o kids if separated or divorced at age 40.
BE	37.5% of former spouse's earnings while married, less own pension rights during same period. Divorced widow only entitled to a benefit from her former husband (80% of husband's full benefit) if not entitled to benefit on her own record. Must not have re
CA	Universal: None. Contributory: pension credits accumulated by couples with marriages of 1 or more years are split equally.
DK	None
FR	If income under 83, 658 Fr yr and she has not remarried, 54% of insured's pension, proportionately divided among all eligible former spouses
DE	Pension rights are summed and the spouse with less pension is granted half the difference at the expense of the spouse with more pension.
JP	National Pension Program: Any combination of one's own years of contributions and years simply married to a person who has contributed that adds to 25 produces a full pension of ¥804,200 yr; Employee's Pension Insurance: None.
NL	None
NZ	Only if single parent with children. Covered under family allowances.
NO	Transitional grant to divorced, separated, or unwed parent, plus child care benefit if applicable. Full, ongoing survivor's benefits available if (a) marriage lasted 25 years (15 years if had children) and (b) has not remarried.
ES	Spouses resolve pension divisions subject to court guidance and approval.
SE	None
CH	All earnings while married are split evenly between both spouses and included in their individual pension determinations.
UK	State pension: Higher-earning spouse's earnings record is substituted either for (a) all tax years until the last year of the marriage or (b) only those tax years spanning the marriage, whichever is more favorable. Earnings-related: (legislation effective
US	50% of former spouse's benefit if marriage lasted 10 years or more.

Note: Countries often provide for pension division in their mandatory occupational or private pension schemes.

TABLE 3: Contribution Credits in OECD State Pension Systems

Countries	Pension Contribution Credits for...
AU	Not applicable*
AT	(Credits) Full-time education; Military service; Maternity and child-raising; Sickness benefit or unemployment benefit receipt.
BE	(Credits) Raising children age 3 or under. Credited each year with earnings equal to earnings in year prior to child's birth.
CA	(Drop-outs) Years of zero or low earnings while raising children under age 7.
DK	Not applicable*
FR	(Drop-outs) Zero years not averaged in.
DE	(Credits) Raising children age 3 or under; Military service; Full-time education; Unpaid home nursing care for 14 or more hours per week. Value of credit is 0.75 pension points for each applicable year.
JP	(Credits) Raising children age 1 or under (post-maternal leave). Credited with earnings equal to prior year's earnings.
NL	Not applicable*
NZ	Not applicable*
NO	(Credits) Persons taking unpaid, home care of children under age 7, the disabled, sick, or elderly are credited with 3.00 pension points for each applicable year.
ES	None
SE	(Credits) Full-time education; Military service; Raising children 4 or under. For child care, the credit awarded the parent each year is the most favorable of (1) earnings level before child birth, (2) difference between own earnings and 75% of average covered earnings, (3) a wage-adjusted amount of 36,300 SKR in 1999.
CH	(Credits) Combined child-raising and education credit for children 16 and under. The credit, equal to having earned a salary 3 times the minimum pension (28,944 CH in 1999 or 43% of the average wage), is awarded to single spouse or divided equally between two spouses.
UK	(Drop-outs) Years of earnings below the contribution floor while (1) in receipt of child care benefits for a child under 16, (2) spending 35 or more hours a week caring for someone receiving an attendance or disability allowance, and (3) in receipt of income support and also caring for a sick or disabled person at home are dropped out of the average wage determination for SERPS. No limit on dropped-out years allowed but at least 20 qualifying years are necessary to receive full basic pension.
US	None

* Country's system either awards pension amounts linked to years of residence or otherwise is insensitive to amount of annual contributions.

Chart 1. Ratio of Benefits for Low, Average and High Earners to National Average Wage

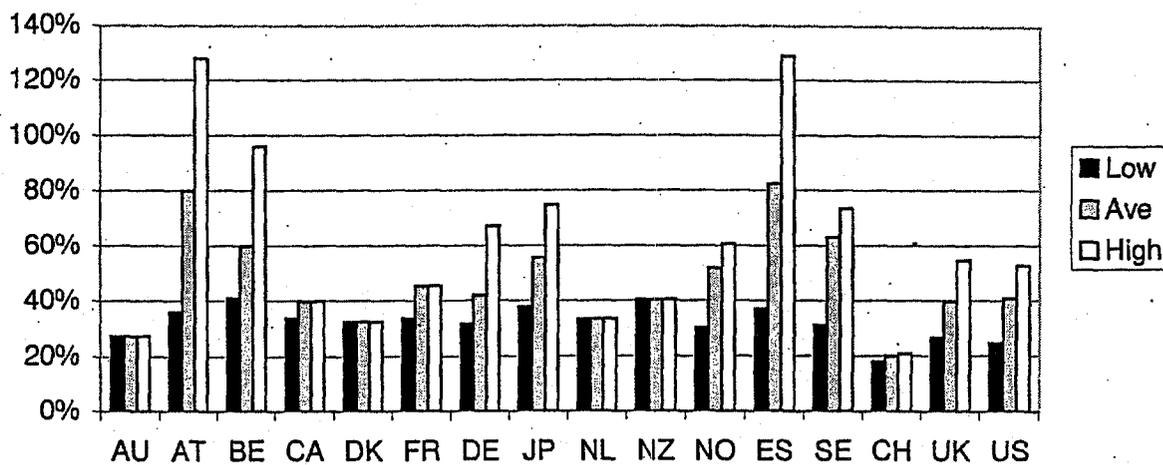
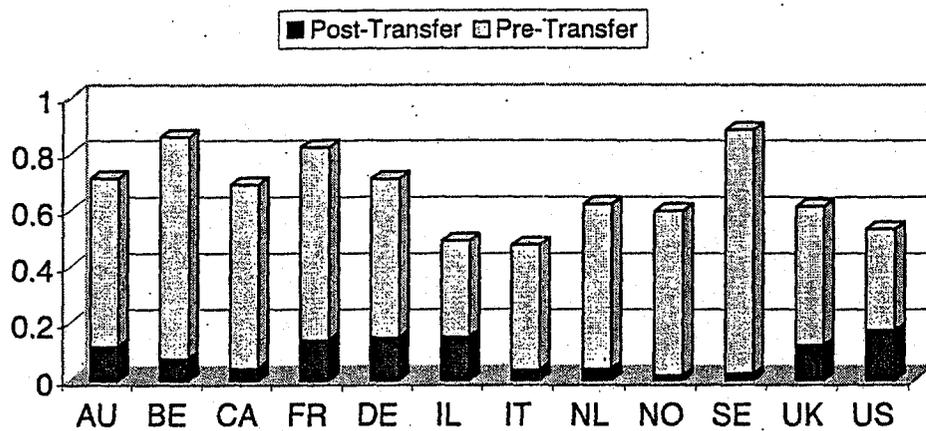
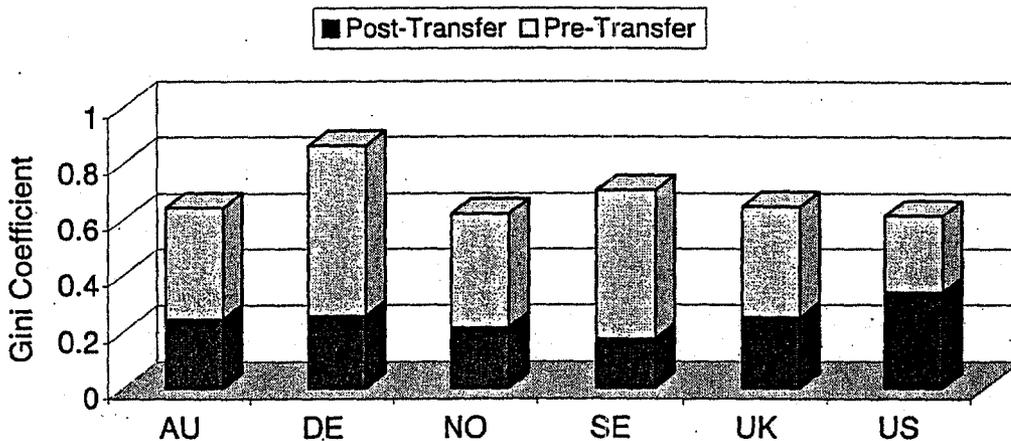


Chart 2. Impact of Taxes and Transfers on Aged Poverty Rates



Source: Awad and Israeli

**Chart 3. Income Distribution
Before and After Taxes and Transfers
Aged Couples**



**Chart 4. Benefit for Low Earner
as Percent of Average Wage**

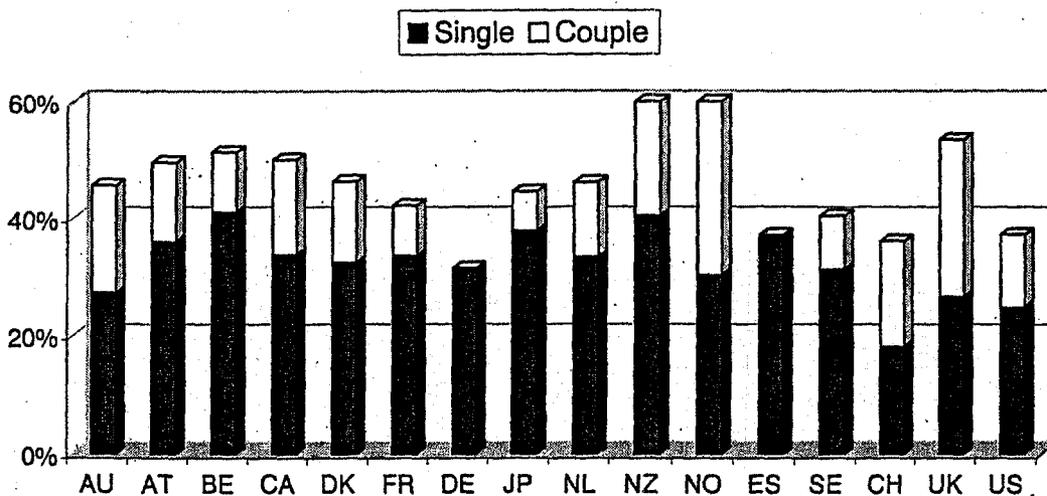


Chart 5. Low Earner Survivor Benefit as Percent of Average Wage

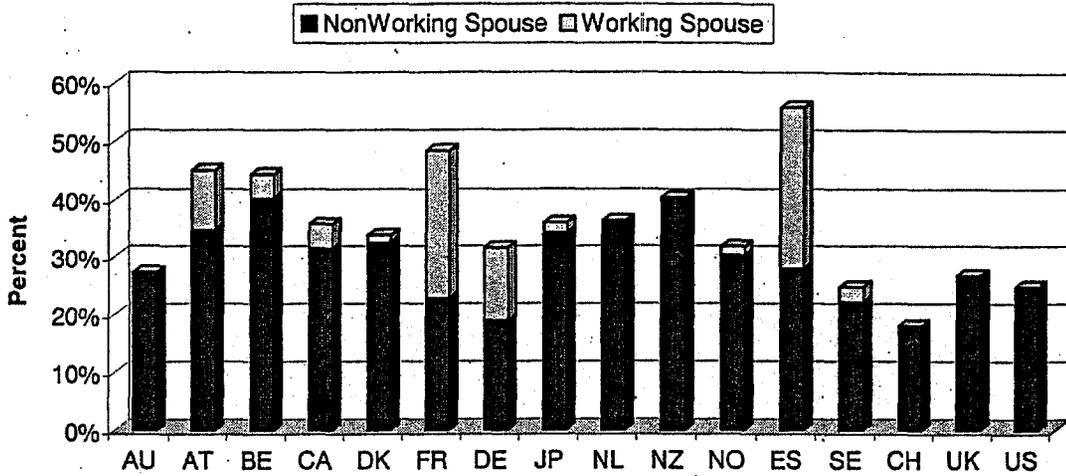


Chart 6a. Benefits for Couples, Average Earner and Spouse

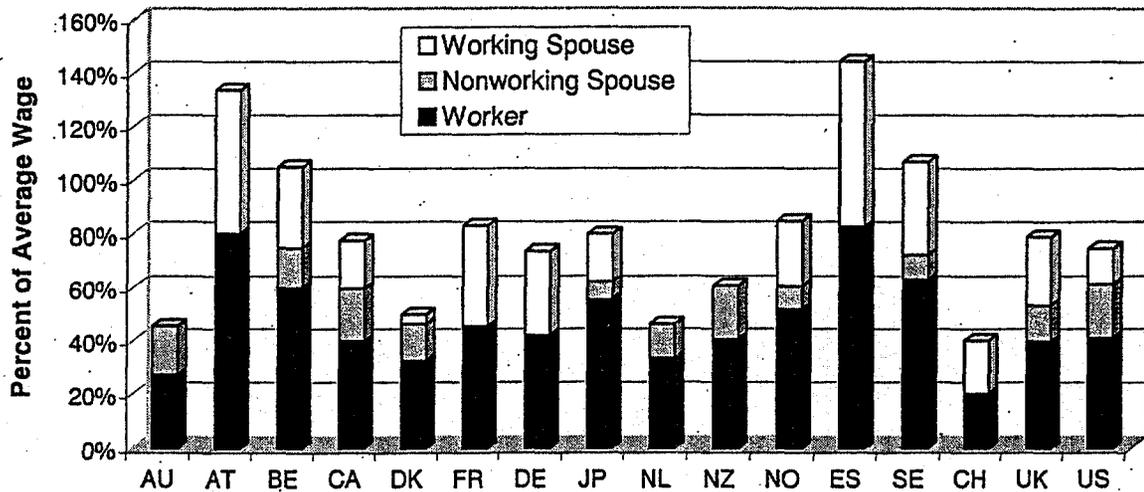


Chart 6b. Ratio of One-Earner Couple's to Single Worker's Benefit at Average Earnings Level.

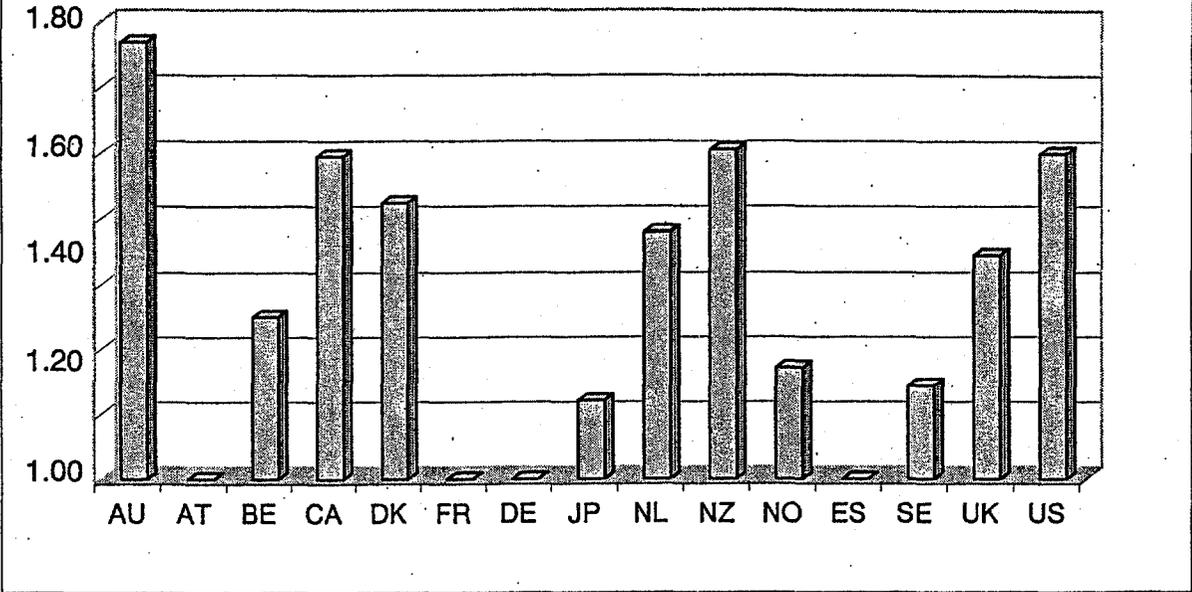


Chart 6c. Spouse's Supplement as Percent of Worker's Benefit

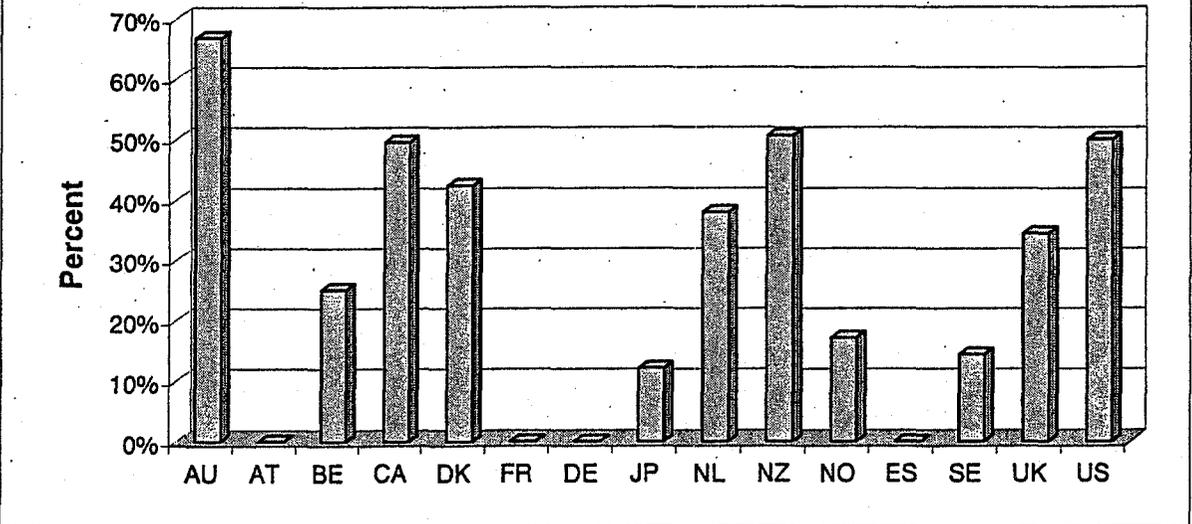


Chart 6d. Percent Increase in Couple's Benefit When Spouse Works

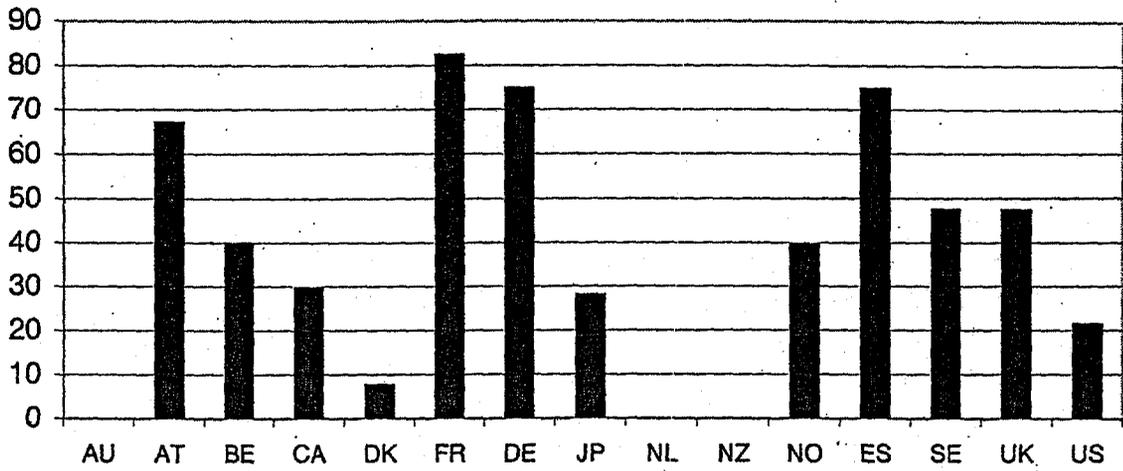


Chart 7a. Benefits for Survivors of Average Earner as Percent of Average Wage

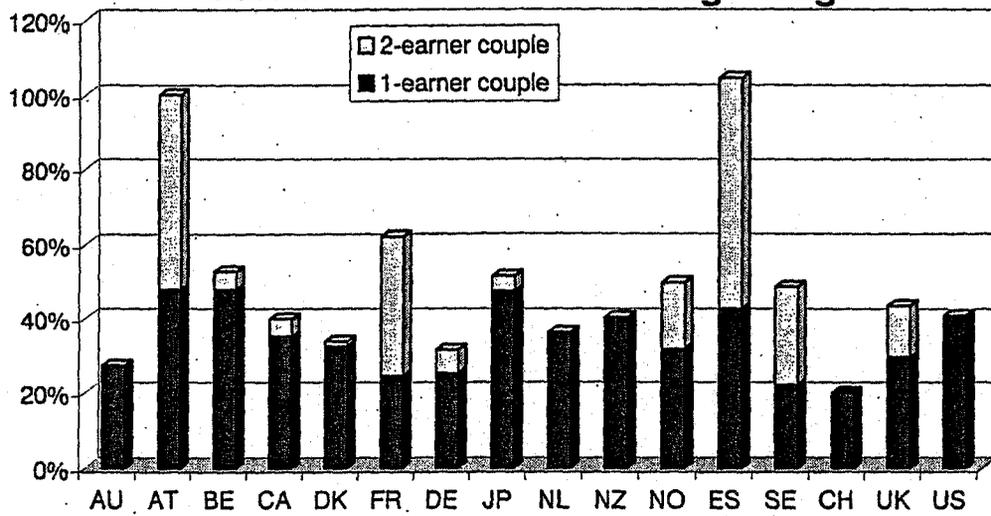


Chart 7b. Survivor's Benefit as Percent of One-earner Couple's Benefit

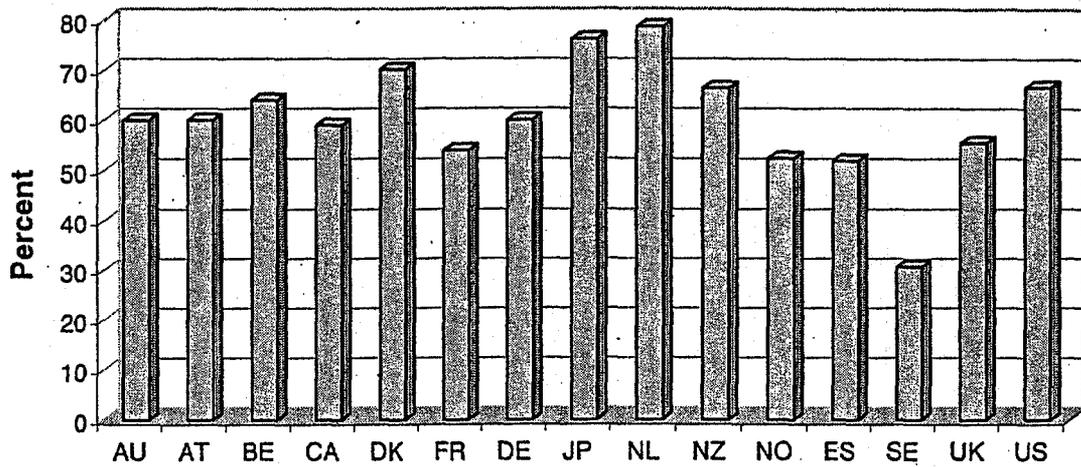
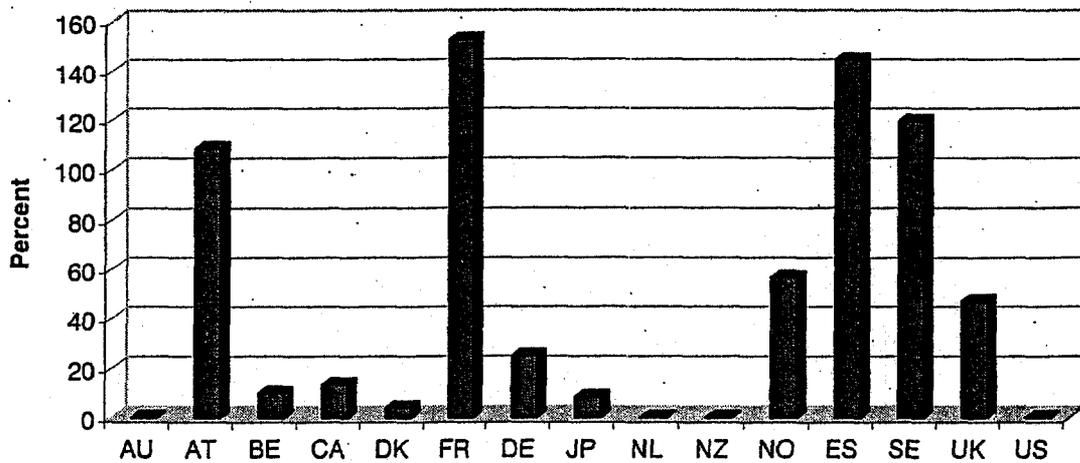


Chart 7c. Percent Increase in Benefit When Survivor Works



「女性と年金検討会」報告(レジュメ)

2001年7月13日

上智大学 堀 勝洋

- ・ 現行制度の問題点等については、別添の資料1～2の拙稿を参照
- ・ 今回の報告は、①公的年金制度の基本的考え方及び②改革の代替案とその主要な問題点の指摘のみ。問題点を指摘するのは、代替案を否定するためではなく、制度化する際に考慮すべき事項を明らかにすることがねらい

第1 公的年金制度の基本的考え方

- (1) 公的年金制度の性格—①自分が払った掛金が戻ってくる貯蓄のような仕組みか、②国家が国民の生活保障のため年金を支給する制度か—①は私的保険の考え(給付反対給付均等の原則)、②は社会保障制度の考え
 - * 公的年金制度は主として②の考えによるが、①の考えも一部入っている
- (2) 保険原理と扶助原理—別添の図表1～2を参照
 - * 社会保障は「能力に応じて拠出し、ニーズに応じて給付する」→損得が発生
- (3) 公的年金制度と損得—所得再分配によって生活保障を行う社会保障に損得はつきもの。ただし、過度の所得再分配は費用負担者の合意確保が困難→合理的で公平な所得再分配である必要
 - * 女性は男性と比べて公的年金制度で得—①賃金代替率が高い(低賃金の被用者)、②平均余命が長いことため老齢年金の受給期間が長い、③支給開始年齢が経過的に低い(女性被用者)、④過去の保険料率が低かった(女性被用者)、⑤遺族年金はほとんど女性のみ受給
- (4) 国民皆年金—保険料負担能力のない者も年金が受けられるような仕組みが必要→①保険料減額・免除、②被保険者の応能負担保険料に基づく被扶養者への給付
- (5) 世帯単位と個人単位—個人単位化する場合の問題—①保険料については、負担能力のない者をどうするか、②給付については、世帯共通経費の節減分をどうするか
 - * 遺族年金額は、夫婦の合計老齢年金額の6～7割とするのが一般的。個人単位化すると、単身者は過小給付、夫婦は過大給付となるおそれ
 - * 第3号の保険料を夫の賃金から天引きする案、賃金分割案等は、世帯単位の考え

第2 女性と公的年金制度

1 女性と公的年金制度に係る誤解——正確な理解に基づいた議論が必要——

- (1) 「第3号=専業主婦は少数派」—第3号=被用者に扶養されている配偶者(専業主婦+パート主婦+零細自営主婦)。

*第3号の女性の数は第2号の女性の数に匹敵→制度改正は1100万人強もの人々に影響

- (2) 「第3号制度等は女性の就労を妨げている」—①第3号制度等は、女性が働くか否かではなく、年収130万円・就労時間4分の3の基準を超えて働くか否かに影響を及ぼす可能性がある。②「就労調整の多くは年収100万円近辺で行われている」・「パート女性のうち社会保険の被扶養配偶者から外れることを理由に就労調整するのは16.8%」という統計もある

- (3) 「第3号は保険料を納めていない」—夫の保険料で負担(世帯単位の応能負担)

*世帯単位の応能負担—健康保険を例にとると、賃金額が同じであれば、1人世帯でも5人世帯でも保険料額は同じ

- (4) 「夫には婚姻費用分担義務があるから、専業主婦にも保険料負担能力がある」—片働き世帯の夫が月50万円の賃金を婚姻費用分担として家計に拠出しても、この世帯の負担能力は依然として50万円

- (5) 「同じ専業主婦でも第3号と第1号では保険料負担が不公平」—両者は負担原則が異なる。第1号は応益負担、第2、3号は応能負担

*応益負担—国民健康保険を例にとると、保険料は「応益部分(被保険者均等割+世帯別平等割)+応能部分(所得割+資産割)」であるが、被保険者均等割の額は5人世帯の方が1人世帯よりも5倍高くなる

- (6) 「第3号制度は低賃金の共働き世帯から高賃金の片働き世帯に所得移転をしている」—結論は逆

*月額賃金が50万円の片働き世帯(A)と夫婦合計40万円の共働き世帯(B)では、基礎年金額はA=B、保険料額はA>B

- (7) 「賃金分割制度を導入すれば第3号問題は解決する」—保険料・基礎年金については変化なし

*月額賃金50万円の片働き世帯について、第3号制度(C)を夫婦それぞれ25万円ずつの賃金分割制度(D)に変えても、保険料額も基礎年金額もC=D

- (8) 「税方式にすれば第3号問題は解決する」—無所得の第3号は税も納めないで、共働き・単身の女性の納めた税で基礎年金を受けるという構図に変化はない

- (9) 「専業主婦は年金制度で得をしている」—女性は就労すればするほど、また就労形態がパートタイムであるよりフルタイムである方が、生涯可処分所得額が大きいと

いう実証研究がある

*生涯可処分所得＝生涯収入額(賃金、年金、医療等の総額)－生涯負担額(税、社会保険料の総額)

2 改革に当たっての原則

(1) 「高齢者・障害者・遺族の生活の保障」－最優先課題

(2) 「公平性の確保」－世代間・世代内、男女間、所得階層間、職種間等の公平

*何が公平か(配分的正義・平均的正義等)、どの公平基準を優先するかは、極めて困難な問題

(3) 「効率性・中立性の確保」－公的年金制度が労働力供給、資本蓄積、技術革新等を妨げない仕組み

*しかし、もともと社会保障は、市場の失敗の是正を図るものとして、市場による第1次的所得分配を変更して所得再分配を行うもの－効率性より公平性を優先する側面が強い

*中立性原則からは外れるが、育児休業中の年金保険料の免除等、女性の就労支援・育児支援のための仕組みを公的年金制度内に更に盛り込むべきか？

(4) 「社会的妥当性・現実性の確保」－社会経済の実態に合わない制度は、国民の合意が得られない。現行制度からの移行可能性、他制度との整合性等をも考慮

*女性の家事・育児・介護の負担の状況、低賃金、不利な雇用機会・雇用環境等の現実を考慮した制度設計は本当に必要なのか？

(5) 「年金財政の健全性の確保」－現在及び将来の保険料・税を負担可能な範囲に収める

◎上記の原則をすべて満たす制度構築はほとんど不可能。上記原則間にトレードオフの関係がある場合もある→いずれかの原則を優先適用せざるを得ない場合がある

3 改革案とその問題点

(1) 長期目標

- ・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→第3号・遺族年金の廃止
- ・この長期目標を達成するためには社会経済の改革が必要

(2) 公的年金制度の抜本改革案－①完全所得比例化案、or②基礎年金の社会扶助方式(税方式)化案、or③賃金分割案

*①案は、定額の基礎年金をなくし、保険料・年金をすべて所得比例にする。ただし、スウェーデンのような確定拠出ではなく、確定給付を維持する。加えて、全額公費負担のミニマム年金を創設する。②案は、基礎年金を全額公費負担の社会扶助方式にする。③案は、婚姻期間中の夫婦の賃金額を各月ごとに合算して、その2分の1をそれぞれの月の賃金額とみなして、年金額を計算する

①案の問題点

- ・ 現在の第3号など、無所得者・低所得者は無年金・低年金となる→皆(社会保険)年金ではなくなる
- ・ 基礎年金による垂直的所得再分配がなくなる→現在低賃金である女性は不利になる
- ・ 遺族年金の必要性は残る
- ・ ミニマム年金は、年金額が低くされ、所得制限が導入される可能性大

②案の問題点

- ・ 現在の第3号の年金費用を共働き・独身の女性が負担するという構図は変わらない
- ・ 遺族年金の必要性は残る
- ・ 社会扶助方式化には、数多くの問題がある→別添の図表3及び資料3を参照

③案の問題点

- ・ 片働き世帯について現行制度と改革後の制度を比較すると、妻に所得がない場合は保険料と基礎年金は全く変わりなし
- ・ 第3号制度の就労調整問題は一部残る→夫が被用者の場合、妻が第1号として自ら定額保険料を負担する場合と賃金分割の対象となる場合との所得基準額の設定が必要
- ・ 配偶者の一方が死亡した場合、年金額は現行制度より低くなる→遺族加算が必要?
- ・ 年金額計算のためとはいえ、「賃金の分割」が我が国の法体系の下で認められるか→夫婦別産制との関係は?当事者の合意は必要ないのか?
- ・ 障害厚生年金まで夫婦間で分割するのは妥当ではない
- ・ 改革によって不利になる者(特に男性)の合意が得られるか
- ・ 法改正前の夫婦期間についてはどうするか→この期間について賃金分割しないと、遺族年金の必要性が残り、しかも極めて複雑になる。この期間について賃金分割するには、当事者の合意が必要となろう

(3) 女性の年金に係る部分的な改正案

1) 第3号制度の改正

a) 加入・保険料サイドで解決—①任意加入案、or②付加保険料案、or③定額・定率保険料案、or④年収・就労時間の基準引下げ案

* ①案は、第3号制度を廃止し、現在の第3号は国民年金任意加入にする。②案は、夫の厚生年金保険料に定率又は定額の妻分の保険料を付加する。③案は、厚生年金は現在一律の定率保険料であるが、これ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改める。片働き世帯の夫は、夫婦2人分の定額保険料を納める。④案は、年収130万円・就労時間4分の3の基準を引き下げる

①案の問題点

- ・ 任意加入制は年金財政を不安定にする
- ・ 任意非加入者は無年金・低年金になる一皆年金ではなくなる
- ・ 改正に伴って、片働き世帯をモデルとしている被用者年金の給付水準の見直しが必要。給付水準を見直さなければ、任意加入世帯は過剰給付になる
- ・ 健康保険をどうするか—被用者の被扶養配偶者は健康保険任意加入にするのか？

②案の問題点

- ・ 第3号制度の就労調整問題は一部残る—夫が被用者の場合、妻が第1号として自ら定額保険料を拠出する場合と夫の保険料に付加する場合の所得基準額の設定が必要
- ・ 妻分の付加保険料への事業主負担分がなくなるか
- ・ 雇用関係のない妻分の付加保険料を事業主に徴収させることの可否
- ・ 現在の応能負担に応益負担を加味するため矛盾が生ずる
 - * 月額賃金50万円の片働き世帯(E)と夫婦の合計賃金が50万円の共働き世帯(F)は、現在は保険料額も年金額も $E=F$ 。改正後は、保険料額は $E>F$ 、年金額は $E=F$
- ・ 定額保険料を付加することとした場合は、負担が逆進的になる
- ・ 健康保険をどうするか—被用者の被扶養配偶者について付加保険料を徴収するのか

③案の問題点

- ・ 定額保険料は逆進的で低賃金の者の負担が重くなる
- ・ 妻分の付加保険料への事業主負担分がなくなるか
- ・ 雇用関係のない妻分の付加保険料を事業主に徴収させることの可否
- ・ 健康保険をどうするか

④案の問題点

- ・ 単に基準を下げるだけでは、就労調整問題が残る可能性がある
- ・ 年収130万円の基準額を103万円未満に引き下げると、所得把握が困難になる。基準額を100万円近辺に設定すると、就労調整問題を悪化させる

- ・ 就労時間の4分の3の基準を引き下げた場合、現行の標準報酬月額の下限額と保険料率をそのまま維持すると、これらのパートの実効保険料率が高くなる。標準報酬月額の下限額を引き下げると、わずかな保険料負担で基礎年金のほか厚生年金まで受けられるようになる。保険料負担をきらう事業主は、これらのパートを採用しなくなるか、その雇用条件を悪化させる可能性がある
- ・ 健康保険の基準も同じように引き下げると、国民健康保険財政が悪化する

b) 給付サイドで解決—給付水準引下げ案

* 第3号の給付水準を引き下げる (例えば国庫負担のみの3分の1)

b)案の問題点

- ・ 改正に伴って、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必要
- 2) 遺族年金制度の改正—①遺族厚生年金の新合算分割案、or②遺族保険料案、and③再婚による遺族年金失権見直し案、and④遺族年金の男女差見直し案

* ①案は、遺族厚生年金に係る現在の三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5分の3を遺族厚生年金額とする。結局、自分の老齢厚生年金との選択になる。②案は、遺族年金の支給を望む者が任意に遺族保険料を納めるようにするか、妻帯者から遺族保険料を強制徴収するようにする。③案は、遺族年金受給権者が再婚しても失権しないこととする。④案は、遺族基礎年金・遺族厚生年金・寡婦年金に係る男女差を見直す

①案の問題点

- ・ 5分の3にすると、現行制度より年金額が下がる者が出て来る。なお、2分の1では低すぎ、4分の3では高すぎる
- ・ 保険料を納めなかった専業主婦が、遺族厚生年金を受けるのはおかしいという批判は残る

②案の問題点

- ・ 遺族保険料の拠出が任意である場合、拠出せずに遺族となった者の生活保障に欠ける
- ・ 公的年金制度に任意加入を認めると様々な問題が生ずる—低所得者は加入できない。積立方式にせざるを得ず、スライドができなくなる。国庫負担廃止のおそれ。逆選択等
- ・ 強制加入にするにしても、妻帯者のみの保険というのは社会保険として妥当か。応能負担に応益負担を加味することの可否。単身者を保険料面で優遇することになる
- ・ 負担事業主負担がなくなるおそれがある

③案の問題点

- ・ 若年死亡の妻が再婚した場合は、遺族年金は失権させる必要があるのではないか

④案の問題点

- ・ どのように格差是正するのか。遺族年金を廃止する案及び男性にも遺族年金を支給する案のいずれも、現在の社会の実態に適合するか

3) 離婚時の年金分割制度の創設—①法律上当然離婚分割案、or②財産分与による離婚分割案

- *①案は、離婚時に、婚姻期間中の夫婦の賃金額を各月ごとに合算して、その2分の1を夫婦それぞれの各月の賃金額とみなして、老齢厚生年金額を計算する。②案は、扶養的財産分与として公的年金額を基に計算した額を離婚配偶者に分与する

(参考) 扶養的財産分与の例—横浜地裁相模原支部判平成11年7月30日判時1708号142頁—清算的財産分与のほか、扶養的財産分与として、夫の年金額と妻の年金額の差額の4割に当たる月額16万円を妻の存命中支払うよう命じた—公的年金の扶養的財産分与としては初めて

①案の問題点

- ・ 当事者の合意なく法律上当然年金権を分割することが認められるか?年金権の分割に法律上合意を必要とするとした場合であって、当事者が合意しないときは、裁判所を関与させなくてよいか?
- ・ 法改正について、不利になる者(特に男性)の合意が得られるか
- ・ 法改正前の夫婦期間についてはどうするか—この期間について年金分割しないと、遺族年金の必要性が残り、しかも極めて複雑になる。この期間について分割するには、当事者の合意が必要となろう

②案の問題点

- ・ 分与した者が死亡すれば、年金権は消滅—年金権を分与された者に対する遺族年金の創設が必要?
- ・ 民法の財産分与の制度だけでは不十分—年金保険者が分割支給できるような法改正、年金の譲渡禁止規定・差押禁止規定の適用除外の法改正等が必要ではないか?

4) 配偶者加算、振替加算、中高年寡婦加算等の制度の改正

- ・ 第3号制度等の改正内容いかんによって、これらの見直しの内容が変わり得る

別添

図表 1 保険原理と扶助原理

図表 2 社会扶助・社会保険・私的保険と年金

図表 3 社会保険方式と社会扶助方式のメリット・デメリット

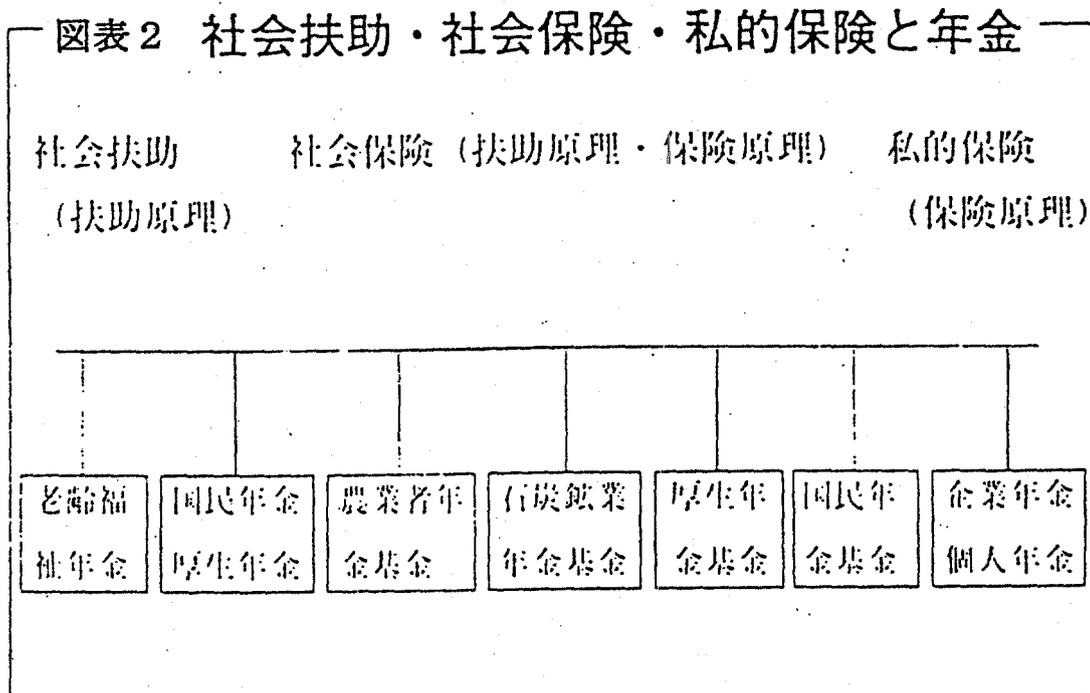
資料 1 堀 勝洋「給付額の男女格差縮めよ」『日本経済新聞』1996年4月26日朝刊
「経済教室」欄

資料 2 堀 勝洋『年金制度の再構築』東洋経済新報社、1997年の第3章・第4章

資料 3 堀 勝洋「保険方式の利点生かせ」『日本経済新聞』1999年5月13日朝刊「経
済教室」欄

図表 I 保険原理と扶助原理

	保険原理	扶助原理
所得再配分	保険の技術に基づく所得再配分	保険の技術に基づかない一方的な所得移転
負担の原則	応益負担原則	応能負担原則
給付の原則	貢献給付原則	ニーズ給付原則
給付反対給付均等の原則の適用の有無	あり (対価性・等価性)	なし (非対価性・非等価性)



(資料)堀勝洋「保険原理と扶助原理(再論)」『社会保険旬報』

1999年5月21日

図表3 社会保険方式と社会扶助方式のメリット・デメリット

		理論的な面		現実的な面	
		社会保険方式	社会扶助方式	社会保険方式	社会扶助方式
原理・制度面	① 経済システムとの適合性	○	×	○	×
	② 給付の普遍性	○	×	○	×
	③ 給付の権利性	○	×	○	×
	④ 給付水準の高さ	○	×	○	×
財源面	⑤ 財源確保の容易さ	○	×	○	×
	⑥ 支出統制の容易さ	×	○	×	○
	⑦ 収入の安定性	—	—	○	×
	⑧ 収入の成長性	—	—	×	○
	⑨ 負担の公平	—	—	—	—
	⑩ 賦課対象者の個別事情に応じた賦課徴収	—	—	—	—
	⑪ 納付上の便宜・事務コスト	×	○	×	○
	⑫ 経済の成長性・効率性に対する影響	—	—	—	—
	⑬ 公平な利用者負担	—	—	—	—

(注) ○は優れていること、×は劣っていること、—は優劣がないことを示している。

(資料) 堀勝洋「現代社会保障・社会福祉の基本問題」

ミネルヴァ書房、1997年、P.52

①現在、男女間の経済的責任の差などにより、公的年金の額にかなり差が生じている。このため年金制度としても保険料が免除される育児休業期間の延長、介護休業期間中の保険料免除の制度化などによって、その差を縮小する必要があらう。

②第三号被保険者(被用者の無業)の老齢年金について、いくつかの問題が指摘されているが、この制度は女性の無年金などの問題を解決するために設けられ、かつ、社会保険の原則に即した合理的な制度である。制度を廃止するのではなく、その範囲の縮小を対処すべきである。

③二階部分の年金を夫婦間で分割する問題については、中期的な課題として検討すべきである。



保険料免除期間を延長

従来日本の公的年金制度には、女性の無年金の問題や結婚前後・出産前後の男女間の格差の問題などがあつたが、現在ではこれらはほぼ解決されている。しかし、依然として女性の年

に格差を縮小する必要がある。女性の就業期間が短いことは、一般に女性が出産・育児・介護、専業主婦などの家庭的責任を負っているからと考えられるため、年金制度にも

給付額の男女格差縮めよ

経済教室

金についていくつかの問題が指摘されている。第一は、非年金の男女間の格差の問題である。厚生年金の加入期間が二十年以上の退職者の総数は、九五年三月現在、男性千一〇四、女性千二二万四千人。これは、年齢別では、男女間の就業期間中の被用者、厚生年金加入者の男女別割合は、九五三年三月現在、男性三五・一、女性千一、八、千一、八の差によつて生じている。したがって、男女間の年金額の差を縮小するために、女性の就業機会を確保することを必要とする。女性の就業機会を確保するに当たっては、女性の就業機会を確保することを必要とする。女性の就業機会を確保するに当たっては、女性の就業機会を確保することを必要とする。

年金の誤算

このことを配属した仕組みが重要である。九四年の改正で育児休業期間(最大二年間)中の厚生年金非納付金を含む(以下同じ)加入者が増えることになったが、少子化対策の意味も込めて、この期間を三年間に延長するが望ましい。また、九五年

に介護休業期間が開始されたが、女性特例としてこの休業期間中も厚生年金への納付を課せられた。第三号被保険者(被用者の無業)の老齢年金は、家庭の経済的責任を要しない女性にのみ適用される。その年金額を高めるために設けられていることと見なされる。詳しくは後述。

また、養老のいかにかわるも、この年金を支給する二階部分の無年金は、一般に無業の世帯の女性や専業主婦(従前の被用者)に支給される。収入が三十万円未満の者を

育児・介護など配慮

「専業主婦外し」には反対

形を男性と比較して高めに算定されている。厚生年金の給付水準(夫婦に対する毛元給付率)は、現在就労世代の平均収入が月額約十八万円、妻が月額約十万円と仮定すると、妻の給付額は、妻の収入の約五割に達する。これは、妻の収入が夫の収入の約五割に達するに相当する。したがって、妻の給付額を夫の給付額と同様に算定することは、妻の収入が夫の収入の約五割に達するに相当する。したがって、妻の給付額を夫の給付額と同様に算定することは、妻の収入が夫の収入の約五割に達するに相当する。

れに上る。世帯では、年収が三十万円未満の世帯は、約四分の一に達している。したがって、第三号被保険者の年金制度を維持し、かつ、社会保険の原則に即した合理的な制度である。制度を廃止するのではなく、その範囲の縮小を対処すべきである。

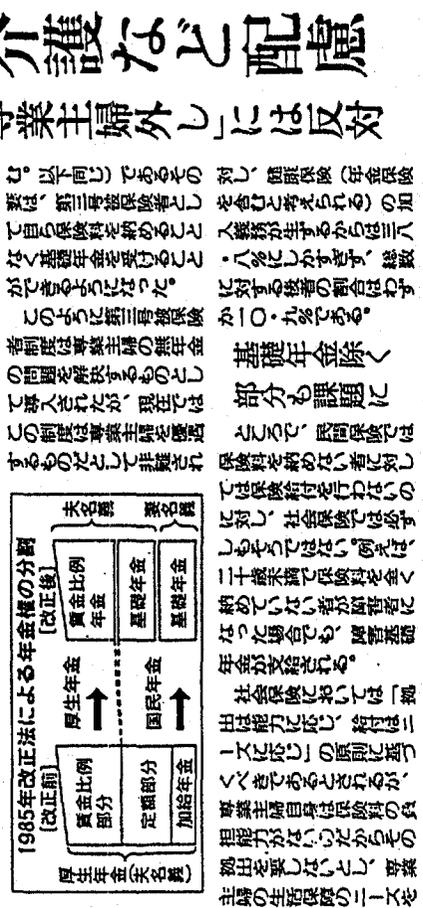
「専業主婦外し」の批判当たらず

これらの問題を解消するため、図に示したように、八五年の改正により、従来厚生年金の二階部分と同等の給付水準を支給する第三号被保険者(被用者の無業)の老齢年金は、家庭の経済的責任を要しない女性にのみ適用される。その年金額を高めるために設けられていることと見なされる。詳しくは後述。

ている。年収が三十万円以上には、第三号被保険者の年金制度を維持し、かつ、社会保険の原則に即した合理的な制度である。制度を廃止するのではなく、その範囲の縮小を対処すべきである。

「専業主婦外し」の批判当たらず

これらの問題を解消するため、図に示したように、八五年の改正により、従来厚生年金の二階部分と同等の給付水準を支給する第三号被保険者(被用者の無業)の老齢年金は、家庭の経済的責任を要しない女性にのみ適用される。その年金額を高めるために設けられていることと見なされる。詳しくは後述。



止めるのは女性の無年金の問題が生ずるためである。第三号被保険者(被用者の無業)の老齢年金の額は、収入が夫の収入の約五割に達するに相当する。したがって、妻の給付額を夫の給付額と同様に算定することは、妻の収入が夫の収入の約五割に達するに相当する。したがって、妻の給付額を夫の給付額と同様に算定することは、妻の収入が夫の収入の約五割に達するに相当する。

第 3 章

女性の年金(1)

——専業主婦に対する基礎年金支給は継続——

わが国の公的年金制度において、かつては女性は男性と異なった取扱いがなされる面があった。厚生年金の老齢年金の支給開始年齢は男性60歳に対し女性は55歳であったし、女性の厚生年金の保険料率は男性とくらべて低かった。これは、女性の定年年齢が男性とくらべて低かったこと、女性は結婚前の数年間だけ勤めるのが一般的であり、したがって保険料の拠出が老齢年金の受給につながらなかったことなどの理由による。しかし、現在では、男女の定年年齢の差は最高裁の判決により違法とされたため、¹⁾定年年齢の男女差は撤廃されるようになっている。また、国民皆年金の実現によりほとんどの女性が老齢年金を受給するようになった。厚生省の「平成7年国民生活基礎調査」によると、65歳以上の者のうち公的年金・恩給を受けているものの割合は、男性96.1%に対し女性93.7%とほとんど差がなくなっている。

以上のことから、年金制度において男女間で差を設ける理由がなくなった。現在では、保険料率の男女差は撤廃されているし、女性の支給開始年齢も55歳から60歳に徐々に引き上げられる途中にあり、現在は59歳になっている。しかし、現在においても、女性が実際に受ける年金額は男性とくらべて低いという問題があるほか、いわゆる第3号被保険者制度の当否や遺族年金の存廃について活発に議論されるなど、女性の年金については残された課題も多い。

1 女性の年金額の改善

(1) 年金額の男女差とその理由

わが国の公的年金制度において、年金額の計算方法は男女とも同じであるが、実際に受け取る年金額は男女間でかなり差がある。たとえば、厚生年金の老齢年金受給権者（20年以上加入・退職者）の平均年金月額、1996年3月末現在、男性は20.1万円、女性が10.8万円である（社会保険庁「平成7年度事業年報」）。この差は、年金制度によってというよりは、賃金額と就労期間に関する男女間の差によって生じている。上記の受給権者の厚生年金加入中の平均賃金額（再評価後の平均標準報酬月額）は、男性が31.7万円、女性が17.3万円である。²⁾同様に、この受給権者の厚生年金への平均加入期間（平均被保険者期間）は、男性が384カ月（32年）、女性が260カ月（21年8カ月）である。

なお、女性の年金額が低いことは、単身の女性を除き、女性の生活水準を低くしているとは限らないことに注意する必要がある。なぜならば、わが国の年金は必ずしもすべてが個人単位ではなく、世帯単位のものもあり、また通常は夫婦両方の年金で老後の生活費をまかなっているからである。

(2) 年金水準の男女差を縮小する仕組み

このように男女間で実際に受け取る年金額に差が生じているが、被用者に対する年金については、以下に述べるように、むしろ賃金額の低い女性の年金水準が、男性との比較で事実上高くなるような構造になっている。

第1に、従前の賃金額のいかんにかかわらず定額の年金を支給する1階部分の基礎年金は、一般に賃金額の低い女性の年金の代替率（年金額/過去の賃金〔再評価後〕の平均額）を男性との比較で高める働きをしている。以下、これを具体的な数値でみてみたい。

現在、厚生年金の保険料賦課の対象となる賃金額には下限額と上限額が設けられている。この下限額を下回る賃金は9万2000円と、上限額を上回る賃金額は59万円とみなされて、保険料率が乗せられ、年金額が計算される。そこで、

図表3-1 厚生年金被保険者の老齢年金の最低額と最高額の代替率

	老齢基礎年金額	老齢厚生年金額	合計額	代替率
最低額	6.5万円	$9.2万円 \times 0.75\% \times 40年 = 2.76万円$	9.76万円	$9.76万円 \div 9.2万円 = 1.06$
最高額	6.5万円	$59万円 \times 0.75\% \times 40年 = 17.7万円$	24.2万円	$24.2万円 \div 59万円 = 0.41$

この最低額に相当する賃金を得ていた者と、最高額に相当する賃金を得ていた者が、それぞれ厚生年金に40年間加入していた場合に受ける老齢年金の代替率(1994年)を計算すると、図表3-1に示したようになる。すなわち、賃金が最低額の9.2万円を40年間得ていた者は、従前賃金額の106%にあたる9.76万円の年金を受ける。これに対し、賃金が最高額の59万円を40年間得ていた者は、従前賃金額の41%にあたる24.2万円の年金しか受けることができない。このような代替率の差は、図表3-1から明らかなように、定額の老齢基礎年金があるためである。

第2に、後で詳しく論ずる国民年金の第3号被保険者制度は、育児、介護等の家族的責任を負いがちで、そのため就労を中断しがちな女性の年金額を高める働きをしている。第3号被保険者制度は、厚生年金の被保険者(通常は夫)に扶養されている配偶者(通常は妻)は、自ら保険料を納めることなく被保険者の納めた保険料で基礎年金を受けることができる仕組みである。したがって、女性が勤めをやめても、被用者の妻であれば、老齢基礎年金については40年加入の満額の年金を受けることが可能となる。

第3に、育児休業期間(最大1年間)中は保険料を納めることなく厚生年金に加入したとみなされるが、この制度も育児休業を取ることの多い女性の年金(1階の基礎年金および2階の厚生年金)の額を高める働きをしている。1996年3月末現在において、育児休業による保険料の免除を受けている厚生年金の被保険者の99.9%が女性である(社会保険庁「平成7年度事業年報」)。

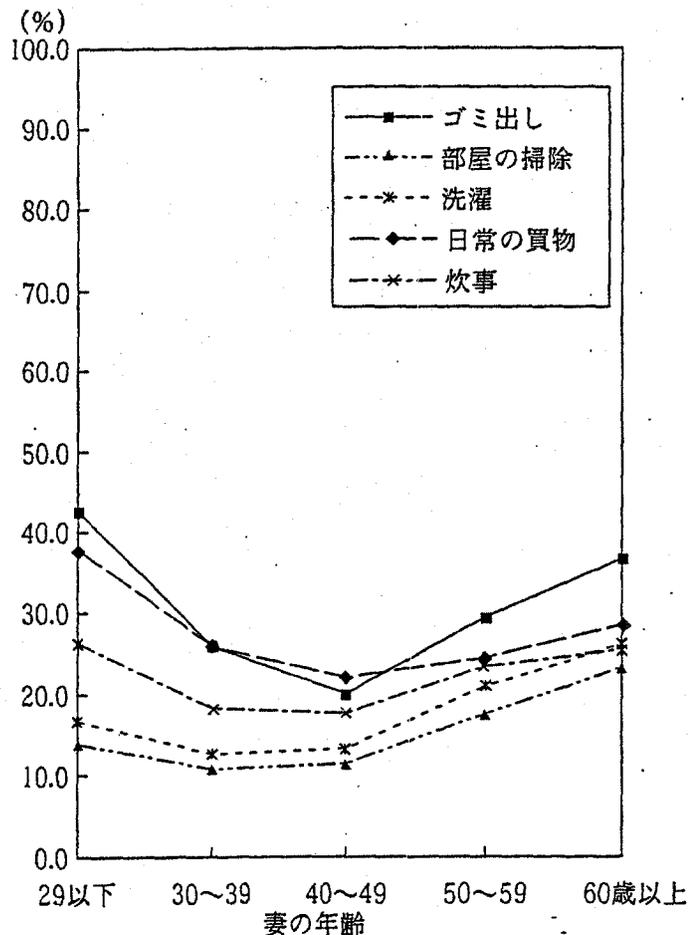
なお、女性は男性より長生きであるため、個人年金保険であれば女性の保険料額が男性より高くされるか、年金額が男性よりも低くされる。しかし、公的年金ではこの点について女性は男性と同じとされており、実質上優遇されている。

第I部 年金制度改革の当面の課題

(3) 女性の年金額を高めるための施策

以上のような事実上女性に有利な仕組みも、さきにみたようにあまり女性の実際の年金額を高めるのに役立ってはいない。したがって、今後、女性の年金額を男性と同じ程度に高めていくためには、男女の賃金差をなくすとともに、女性が働きやすい環境をつくって、女性の就労期間を長くしていくほかはない。しかし、このことはそう簡単に実現できるようには思われない。わが国においては、女性は出産のほか育児、介護その他の家事の大部分を担っており、³⁾就労を続けることが相当困難な状況にあるからである。図表3-2は、ゴミ出し、日常の買物といった簡単なことさえ夫の家事への協力度が低いことを示している。また、妻自身も、「子どもが小さいうちは、母親は仕事を持たず育児に専

図表3-2 夫の家事への参加割合（週1、2回以上）



(資料) 厚生省「第1回全国家庭動向調査」1993年。

念」すると答えた者が8割以上を占めている(厚生省「第1回全国家庭動向調査」1993年)。このことは、欧米諸国ではみられなくなったいわゆるM字型カーブの女性の労働力率が、その底が上がってきているとはいえ、わが国ではまだ存在していることから間接的にうかがうことができる。

また、わが国における企業の雇用管理や雇用慣行も、上に述べたことを前提にして形成されている。すなわち、企業は終身働き続ける男性を基幹的な労働力とみなし、企業内訓練を積ませ、それに応じて昇格や昇進を行うため、賃金も女性と比較して高くなっていく。また、女性がいったん出産、育児などにより企業を離れば、賃金その他の労働条件の悪いパート労働しか得られなくなることが多い。男性の賃金もこのことを反映し、妻や子の扶養責任がふえていくにしたがって賃金も上がっていくという年功賃金=世帯賃金・家族賃金になっている。⁴⁾経済企画庁([1996b] 56ページ)は、年功序列賃金および長期雇用慣行といった日本的雇用慣行は、ほとんどの女性には適用されていないと分析している。

したがって、女性の賃金や就労期間が男性と同じになるには、家族的責任を男女が共同して担うようにし、雇用慣行等における男女の平等化を推進していかなければならない。このようにすることが、人口減少社会における労働力を確保し、年金費用をまかなう就労人口の増加にも役立つであろう。

しかし、このようにすることは、男性の賃金を年功賃金=世帯賃金・家族賃金でなくすることにつながり、結局は男性の賃金水準が引き下げられることになろう。そのことが、また、妻が働かなければ生活できないようにし、女性の就労が不可欠となるため、その労働条件の改善につながる可能性がある。

なお、より多くの女性が働いて年金費用を負担するようになればそのときの負担は軽減されるが、この女性が年金受給年齢になればそのときの年金費用はふえることに注意する必要がある。また、働く女性が子を産む率は低いため、女性の就業率の上昇がわが国の少子化に拍車をかけ、年金の負担をさらに高める可能性もある。

2 第3号被保険者制度の見直し⁵⁾

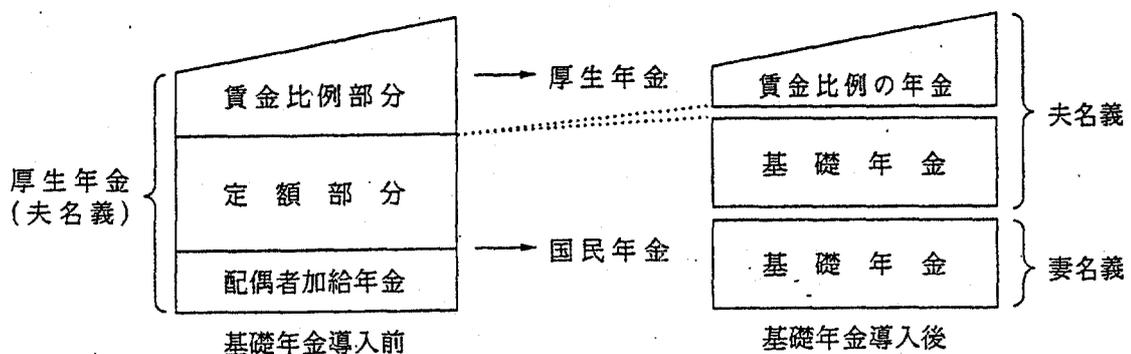
(1) 問題の所在

《第3号被保険者制度の導入》

従来、被用者の世帯については、夫は外で働き、妻は専業主婦として家事・育児に専念するという片働き世帯が多かった。このため、老後の生活も夫の老齢年金で夫婦が暮らすという考えで構築されていた。1961年には国民年金制度が導入され、すべての国民が年金の支給を受けられることができるという国民皆年金体制が確立された。しかし、被用者に扶養される配偶者は、いずれの公的年金にも加入する義務はなく、国民年金に任意加入することができるだけであった。このため、任意加入しなかった妻は、自分自身の年金を受けることができず、依然として老後は被用者であった夫の年金にたよるしかなかった。また、任意加入しなかった妻が障害者になったり、中高年で離婚すると、無年金になった。

これらの問題を解決し、女性の年金権を確立することを目的として、1985年の法改正によりいわゆる第3号被保険者の制度が導入された。すなわち、従来国民年金は自営業者等にのみ適用されていたのであるが、被用者およびその被扶養配偶者にも強制適用されるようになった。そして、図表3-3に示したように、従来厚生年金から支給されていた定額部分と配偶者加給年金が国民年金の基礎年金に変えられ、同時にこの基礎年金は二つに分割されて夫婦それぞれに支給されるようになった。このようにして、被用者に扶養されている妻は、

図表3-3 基礎年金の導入による年金権の分割



第3章 女性の年金(1)

たとえ離婚しても老後には自分自身の老齢基礎年金を受け、障害者になった場合も障害基礎年金を受けることができるようになり、女性の無年金の問題は解決した。

もう少し詳しくこの制度を説明すると、被用者は国民年金の第2号被保険者、被用者の被扶養配偶者は第3号被保険者となり、第3号被保険者は自ら保険料を納めることなく、第2号被保険者の納めた厚生年金の保険料で独自に基礎年金を受けられるようになった。扶養されているかどうかは年収が130万円あるか否かによって判断され、パートなどによる就労収入、家賃、地代などの財産収入などが年130万円を超えれば、第1号被保険者として自ら保険料を納めなければならなくなる。パートなどで働いている者は、厚生年金が適用される場合があるが、これらの者は年収130万円以下でも第3号被保険者にはなれない。男性であっても被用者である妻に扶養されていれば、第3号被保険者になる。ただし、第3号被保険者の99.7%は女性であるため(社会保険庁「平成7年度事業年報」)、以下第3号被保険者のことを「(被用者の)妻」、「専業主婦」などということがある。なお、自営業者など第1号被保険者の配偶者は、たとえ専業主婦であっても第3号被保険者にはなれない。

《第3号被保険者制度の問題点》

しかし、皮肉なことに、この第3号被保険者の制度は、新たに次のような問題を生み出したと指摘されている。第1は、被用者に扶養されている妻は保険料を納めることなく基礎年金を受けられることができるが、これは保険料を納めている单身や共働きの女性とくらべて優遇されており、不公平であるということである。

第2は、この制度は、女性の賃金率や就労時間に悪影響を与えるということである。すなわち、第3号被保険者となるためには、被用者の妻の年収が130万円を下回っていないなければならない。妻がこの額以上の年収を得ていれば、自ら厚生年金に加入している場合は別として、国民年金の第1号被保険者として現在月1万2800円の保険料を納める義務が生ずる。したがって、年収が130万円をわずかでも超えれば保険料を納めなければならないため、年収が130万円未満のときとくらべて手取り収入がかえって減るといいういわゆる「逆転現象」

第I部 年金制度改革の当面の課題

が生ずる。このため、被用者の妻がパートで働いている場合は、年収が130万円を超えないように就労時間を制限する可能性がある。また、このような仕組みのもとでは、パート賃金の引上げへのインセンティブを欠く。

このため、この第3号被保険者の制度は、とくに上記の第1点について、専業主婦と働いている女性、または片働き世帯と共働き世帯とのあいだの格差として、働いている女性とくにエリートの女性から強く非難されている。また、上記の第2点についても、労働経済学者などから、今後の少子化・高齢化による労働力の減少に対応するためには女性労働力の活用が必要なのに、この制度はその妨げとなっていると批判されている。しかし、これらの批判がはたして妥当なものか、またこの制度に代わる妥当かつ現実的な代替案があるのか、大いに疑問がある。

(2) 第3号被保険者制度と損得

《公的年金制度と応能負担》

まず、第3号被保険者は保険料を納めず基礎年金を受けられるという点であるが、被用者の妻の基礎年金は、さきに図表3-3に示したように、もともと夫が納めた保険料で夫に支給されていた年金の一部を分割して妻に与えたものにすぎない。また、制度的にみると、被用者の妻は自らは保険料を納めないが、世帯としては必ずしも保険料を納めていないというわけではない。なぜならば、夫が納めた厚生年金の保険料のなかから妻の分を含めて国民年金特別会計の基礎年金勘定に一定額が拠出されているからである。

これに対して、被用者の妻分の基礎年金勘定への拠出は厚生年金の保険料をプールしたなかからなされるのであって、夫が納める保険料に妻分の保険料が加算されているわけではなく、妻がいてもいなくても夫の厚生年金の保険料額は同じであり、したがってやはり被用者の妻分の保険料は納められていないとする批判がなされている。しかし、この議論は、公的年金を私的年金のように考えるとともに、厚生年金の保険料が応益負担ではなく応能負担であることを見過ごしている。⁶⁾

わが国の公的年金が依拠する社会保険は、本来「拠出は能力に応じ、給付は

ニーズに応じ」という原則に従うべきであるとされている。⁷⁾そして、わが国の社会保険はこの原則にしたがって制度が構築されている面が多々みられる。たとえば、被用者に対する医療保険制度においては、その被保険者に扶養されている子は、負担能力がないため自らは保険料を納める必要はないが、被保険者の被扶養者として医療を受けることができる。同様に、社会保険としての被用者年金制度において、被保険者に扶養されている妻は保険料の負担能力がないのだから保険料を納めることを要せず、被保険者である夫が納めた応能負担の保険料で年金を受けることができるようにすることは、上記の社会保険の原理に即した合理的な制度であるといえることができる。

《片働き世帯から妻分の定額保険料を徴収するのは逆進的》

これに対し、扶養されている子は父（または母）の納める保険料で社会保険の給付を受けるのはやむをえないとしても、成人である妻は自ら保険料を納めるべきではないかという反論がなされるかもしれない。しかし、まず、働いてもない専業主婦については、一般的には自分自身の所得がないのだから、やはり子と同じ立場にある。収入のない専業主婦が保険料を納めるとすれば、夫の賃金から納めるしかない。しかし、夫の賃金から妻分として定額の国民年金保険料を納めるのは、逆進的になるとともに、後で詳しく述べるようにむしろ世帯としては共働き世帯よりも負担が重くなるという問題がある。すなわち、現在、たとえば夫婦の賃金がそれぞれ20万円ずつ合計40万円の共働き世帯と、夫の賃金が40万円の片働き世帯とでは、世帯でみると保険料額も老齢年金額も同じである（87ページの図表3-5の(1)を参照）。したがって、片働き世帯は共働き世帯とくらべて得をしているということではなく、後者の世帯の妻分として国民年金保険料を納めさせれば、むしろ片働き世帯のほうが負担が重くなるのである（同図表の(2)を参照）。

次に、パート労働などにより賃金収入がある妻については、少なくとも「国民年金保険料（1997年度1万2800円×12カ月＝15万3600円）＋国民健康保険料」⁸⁾以上の収入がなければ保険料を納めることはできない。実際は働くことにもなう経費があるためこれ以上の収入が必要であるし、収入全部を保険料として徴収するのは働く意味をなくすため妥当ではない。以上のことは、所得

第I部 年金制度改革の当面の課題

税に給与所得控除（最低65万円）と基礎控除（38万円）があることを考えれば、容易に理解することができる。それではいくらの収入があれば保険料を徴収してよいか問題となるが、それは政策の問題であり、以上のことを考慮しつつ結局は国民が妥当であると考えられる水準に決めていかざるをえない。現在の130万円という水準が妥当であるかどうかは今後検討を要するとしても、いずれにしても定額の国民年金保険料を賦課するとすれば、一定額以上の収入のある者に限るとするのはやむをえない措置なのである。一定額以下の所得しかない妻は、専業主婦と同じように、やはり夫の賃金からしか保険料を納めることができない。しかし、夫の賃金から妻分として定額の保険料を徴収するのは逆進的になるという問題があるし、社会保険については基本的に応能負担が望ましい。しかも、現在の厚生年金は応能負担の定率負担であるから、結局妻分の保険料は夫の定率保険料に含まれるとする第3号被保険者の制度にならざるをえないのである。

《第3号被保険者制度と賃金》

第3号被保険者制度は、エリートの女性——とくに、男性と同じ賃金を得、家族的責任と就労を両立させやすい大学教員——によって批判されている。しかし、これらエリートの女性の賃金が前に述べた年功賃金＝世帯賃金・家族賃金だとすると、賃金面で得をしている。なぜならば、世帯賃金・家族賃金には扶養すべき子や配偶者の分も含まれているが、単身の女性にはこれら扶養すべき者がおらず、共働きの場合は夫の賃金にも扶養すべき者の分が含まれているからである。しかし、こう述べたからといって、これらの女性の賃金が高過ぎることを指摘したいわけではない。男性と同じ労働であれば、男性と同じ賃金を得ることは当然である。言いたいことは、そのような賃金面で有利な立場にある者が、第3号被保険者制度を批判していることの違和感である。

かりに一般の女性の賃金が男性の賃金並みになれば、配偶者の扶養分を含んだ賃金という考えがなくなるであろうから、これらエリートの女性の賃金も男性と同様下がるであろう。あるいは、女性の賃金を引き上げるには男性の賃金を引き下げなければならないということからもそのようにいうことができよう。そのようになれば、ほとんどすべての女性が働かざるをえなくなるであろうか

ら、第3号被保険者制度を残しておく必要はない。しかし、現在そのような状態になっていない段階において、しかもエリートの女性が上記のような世帯賃金・家族賃金を得ながら、それが前提にしている夫による妻の扶養というわが国の現実にもとづいた第3号被保険者の制度を批判するというのは、矛盾しないのであろうか。

現在、わが国においては、共働き世帯と片働き世帯との両方ともかなり存在する。過去からのトレンドでみると、被用者世帯については後者から前者への移行期にあると見てよい。かつては片働き世帯が多かったため、夫の年金で夫婦の老後の生活費をまかなうという考えで給付水準が決められた。しかし、このような考えでは、夫婦共働きの場合には、夫に2人分、妻にも2人分、合計4人分の年金が支給されることになる。このような過剰給付を解消するため、68ページの図表3-3に示したように、夫（および被用者である妻）の年金の一部を配偶者の分とし、共働きの場合はその分は夫婦それぞれが自分の保険料拠出により受けるため支給しないこととし、過剰給付の解消をはかった。

これに対し、片働き世帯の場合は、夫婦2人分の年金を夫に支給していたのを、夫の年金の一部を妻に支給するようにしたのが第3号被保険者制度である。1985年の法改正前はこのような専業主婦は国民年金に任意加入できたが、任意加入すれば夫に夫婦2人分、妻に任意加入の年金、合計3人分の年金が支給されることになっていた。しかし、これも過剰給付なので、夫の年金を分割して妻に与える第3号被保険者制度の導入を契機に、妻の任意加入の制度を廃止し、過剰給付の解消をはかった。

わが国において、ほとんどすべてが夫婦共働きであれば、夫による妻の扶養を前提とする第3号被保険者の制度を設ける必要はない。しかし、わが国の社会の実態はそこまでいっていない。1996年3月末現在の女性の第3号被保険者の数は1216万人であるのに対し（社会保険庁「平成7年度事業年報」）、フルタイムで雇用されている有配偶の女性はおよそ725万人と推計され、⁹⁾まだ夫によって扶養されている妻のほうがはるかに多いのである。

《公的年金と子の扶養》

損得という観点からは、子のいない単身者や共働き世帯は、子の扶養という

第I部 年金制度改革の当面の課題

大きな負担を免れていることに注意する必要がある。¹⁰⁾『日本経済新聞』の1996年11月21日の夕刊の「言わせてFAX」欄は、次のような興味深い意見を載せている。少し長いが、要点をついているので引用する。「専業主婦が税金面で優遇されているのは確かに事実ですが、子育ての環境（職場環境、保育所、学童保育など）から考えて、現状は、『やむなく専業主婦になっている』人が大部分ではないでしょうか。一般に、専業主婦家庭の子どもの人数は共働き家庭より多いのが普通です。しかし専業主婦が、将来の年金の担い手である子どもを多数育てているにもかかわらず年金面でさらなる負担を求められるのは、逆に不公平ではないでしょうか。子どもにかかる費用は、年金や税金負担とは比較にならぬほど多額です。」「結局、専業主婦の優遇については、子育て環境が十分に整備され、育児手当の大幅拡充による子育てへの経済的・社会的支援が確立するまでは、現行の制度を続けていくしかないのではないのでしょうか。」

賦課方式のもとでの次代の年金費用の負担者である子を扶養した者にのみ年金を支給すべきであるというように、子の扶養と年金支給とを直接結びつける考えがある。しかし、これは年金制度を正確に理解したものではない。賦課方式の年金というのは、若いときに年金保険料の負担という形でそのときの高齢者を扶養したから、高齢期になって年金を受けることができるのであって、子を扶養したからではない。子を扶養しようがしまいが、過去において保険料を納めていれば年金を支給するというのが、積立方式であれ賦課方式であれ、年金制度の本来の姿なのである。したがって、少子化対策として子の扶養負担を軽減する施策を講ずる必要があるとすれば、それはそのこと自体のために行うべきなのであって、子を扶養した者を有利に扱うべきことが年金制度から論理必然的に出てくるというわけではない。年金制度にとって問題なのは、子育てのため女性の就労期間が短くなったり、就労条件が悪くなり、これが女性の年金にとって不利に働くことである。第3号被保険者制度はまさにこのような女性の不利な状態をカバーするための制度なのである。

《年金制度による少子化対策》

賦課方式のもとでは若い保険料負担世代が少なくなると年金費用の負担が増大するため、少子化対策によって人口がふえることは年金制度の財政にとって

プラスに働く。第3号被保険者制度は、被用者の妻が子を産み育てるため勤めをやめた場合も年金の保険料を納めたものとみなす制度であり、この意味で少子化対策になっている。このほか、以下のような形で年金制度が国民の出産・育児を支援することが考えられる。

第1は、年金の保険料について税制と同じような児童扶養控除を認めることである。このようにすれば、子を扶養している者の保険料負担は軽減される。しかし、これを税制のように所得控除にし、しかもこの控除後の賃金額で年金額を計算すると、年金額が低くなってしまう。また、所得控除では、高い賃金を得ている者のほうが、定率保険料のもとで控除による保険料減額の効果が大きくなってしまう。さらに、第1号被保険者の保険料は定額で、所得を基準にしていない。したがって、児童扶養控除は、所得額から控除する所得控除ではなく、保険料額から控除するいわゆる税額控除（保険料額控除）にすべきである。そして、年金額の計算上は保険料に係る児童扶養控除のことを無視する必要がある。

ただし、このような児童扶養控除の制度は、保険料免除者についてはなんらその効果が及ばない。また、このように年金保険料について児童扶養控除を認めると、保険料収入が全体として減少し、現在の推計でも高すぎる保険料が将来さらに高くなってしまう。したがって、この児童扶養控除の制度によって保険料収入が減る分を国庫負担することを検討する必要がある。

なお、子の扶養の有無・多少によって保険料額を変えるという上記のような提案の理由が、「年金財政が若者が高齢者を支えるという図式になっていることを根拠にしている」からであるとする、「生産活動に貢献できない子を産んだ人は評価しないことにつながる」という批判がなされている（木村[1997] 55ページ）。しかし、児童扶養控除は子の扶養にともなう保険料の負担能力の低下を考慮するものであり、したがってその子が生産活動に貢献できるようになるかどうかは関係ない。また、子が将来年金の費用を負担するようになるというのはマクロ的にみてそうだと知っているのであって、個々の子がそうであるかどうかは関係ないことである。

さらに、同論文は、このような考えは、シングルの人々の生き方を暗に非難し

第I部 年金制度改革の当面の課題

ているとし、「たまたま結婚したい人にめぐりあうことができ、子に恵まれた人の傲慢この上ない考え方だ」とする批判も行っている。しかし、これも的外れな議論である。たとえば、現在、独身で子のいない者には児童手当を支給せず、また税制の児童扶養控除を適用していないが、そうだからといってこれらの独身者の生き方を非難しているわけではない。子のいない者はその扶養費用を負担していないため、児童手当を支給せず、租税を減額しないだけである。児童手当や児童扶養控除の制度は、子を扶養している者と扶養していない者とのあいだの経済的な能力の差の回復をはかるためのものであって、公平の理念にもとづいている。このことは、独身者であっても、養子をとったり、未婚の母であれば、当然児童手当や児童扶養控除が認められることから明らかである。

第2に、子を扶養している一定期間については、児童扶養控除ではなく保険料全額を免除するが、年金額の計算上は保険料を納めたものとみなすことである。現在1年の範囲内で育児休業をしている期間はこの取扱いが認められているが、これをたとえば3年に延長することが考えられる。ただし、3年も休業すると、技術進歩から取り残され、企業内の昇進のコースから外されるおそれがある。

なお、育児休業は被用者のための制度であり、したがって育児休業期間中の保険料免除も第2号被保険者にしか認められていない。第1号被保険者についても、育児中の保険料免除を認め、免除された期間の年金額は現在の3分の1ではなく3分の3にする必要がある。ただし、自営業の場合は休業しているかどうかを把握することは困難である。したがって、被用者も含めて育児のための1年間は休業の有無にかかわらず、保険料を免除することも検討に値する。この問題は、第5章でもう少し詳しく検討する。

第3に、育てた子の数に応じて年金を増額することも考えられる。ただし、保険料の減免と年金の増額は、どちらか一方を行うこととすべきである。保険料の減免は子の扶養負担を考慮したいわば応能負担原理にもとづいた合理的な仕組みであるが、過去における子の扶養が老後の生活費のニーズをふやすわけでは必ずしもないので、年金を増額する理由はあまりない。ただし、子の扶養

負担のため貯蓄が少なくなることはありえよう。

第4に、年金制度から子についての手当を支給することが提案されている。現在児童手当の財源に充てるため、厚生年金の保険料に上乗せして事業主からその費用が徴収されているが、¹¹⁾これを厚生年金から直接児童手当を支給するように改めることが考えられる。しかし、これはたんに児童手当の支給主体を変えるだけにすぎず、実質的にはなんの改善にもならない。児童手当の額を引き上げることとし、その財源を年金財源からまかなうことにすると、ただでさえ高くなる将来の保険料をさらに高くする。それだけでなく、現在公務員および自営業者等に対する児童手当は全額公費負担であるが、これを年金制度から支給するようにすると、その財源をどうするかも問題になる。自営業者等にも年金制度から児童手当を支給するとすれば、2階部分の年金がないため基礎年金財源から支給するほかない。しかし、第1号被保険者の定額保険料は今後急速に引き上げられていき、児童手当を支給する余裕はまったくない。

高山（[1992] 190ページ）は、年金制度の枠内で出生給付を新たに設けることとし、その財源として消費税率を引き上げることが提案しているが、これはどのような意味かよく分からない。年金制度から出生給付を行うということは、保険料を財源とすることを意味するはずである。消費税の増税によって基礎年金に対する国庫負担率を引き上げ、その分を出生給付に回すというのであろうか。

そもそも、児童に関する給付を年金保険制度から支給するということは、保険料を納めた者にのみ支給することを意味する。したがって、児童に関する給付を年金制度から支給するとすれば、若い世代にもメリットが生じて保険料の納付意欲を強め、保険料の滞納や制度未加入を少なくする可能性がある。しかし、保険料を滞納している者に対して児童に関する給付を支給しないこととするのが妥当かは、さらに慎重な検討を必要とする。また、子を産みそうになったら保険料を納め、給付を受けたら納めなくなるというモラル・ハザードをどのようにして防ぐかも課題となる。

むしろ、税制の児童扶養控除を廃止して、その増税分で児童手当の額を引き上げるのが最も合理的である。児童扶養控除は所得控除なので限界税率の高い

第I部 年金制度改革の当面の課題

高所得者ほどそれによる減税額が多く逆進的であり、また非課税世帯にはこの制度によるメリットがまったくない。これに対し、児童手当は一定所得以下のすべての子を有する世帯に支給されるし、児童手当のような定額の給付はむしろ低所得世帯にとって実質的な効果大きい。また、児童手当に課税すれば、さらに低所得世帯に重点的な給付を行うことにもなる。

ただし、児童手当が子をふやすことにつながるかは疑問があり、少なくとも相当高額でなければそのような効果は生まないであろう。しかも、このような現金給付は必ずしも子のために使われるか分からないこともあり、むしろ子の出産費用、教育費、住宅費など現実の支出に着目した支援のほうが望ましい。また、現在の少子化の大きな原因が婚姻率の低下だとすると、このような施策は的外れかも知れない。さらに、発展途上国の人口爆発による資源・エネルギーの枯渇や食料危機の発生が予想される21世紀において、以上のような人口刺激策をとることの意味をグローバルな視点で考える必要がある。

《家事・育児の負担と第3号被保険者制度》

第3号被保険者制度の批判論者は、被用者に扶養されている妻という形で優遇するのではなく、上記のような育児、介護等に着目して優遇措置を講ずべきだと主張している。たしかにそのとおりであるが、わが国ではそれだけでは足りない。なぜならば、前述したように、女性が育児、介護等家族的責任を負うことを前提に、企業における賃金体系などが構築されているからである。このような状況のもとでいくら育児、介護等に着目して年金制度内で優遇措置を講じたとしても、女性のそのような不利な状況が改善されなければ、第3号被保険者制度を存続させる意義は残る。

第3号被保険者制度の批判論者は、専業主婦だけでなく、共働きの女性も家事や育児をしているから、専業主婦だけを優遇する理由はないと主張している。¹²⁾しかし、これは的外れの批判である。被用者に扶養されている妻が保険料を納めなくてもよいとしているのは、賃金がなく負担能力がないためであって、家事や育児をしているからではない。前述したように、子を扶養した者を優遇する理由は年金制度からは論理的には出てこないものであり、ましてや家事を理由とすることはできない。問題は、このような家事、育児等の家族的責

任を負うことで、女性が雇用面で不利になっていることである。このような女性の不利な面を第3号被保険者という制度で補っているのである。

《社会保険と損得》

以上、第3号被保険者制度をめぐる損得の問題について論じてきた。しかし、損得を論ずることは、著者の真意ではない。もともと社会保障制度においては所得再分配が行われるため、損をする者と得をする者が必ず出てくる。したがって、社会保障に関して損得を論ずることは基本的に意味がない。ただし、社会保障による所得再分配であっても、社会的にみて公平で妥当なものでなければならぬことはいうまでもない。

社会保険も保険である以上、受け取る給付が納めた保険料の対価という面がある。しかし、私的保険が「給付反対給付均等の原則」という給付と反対給付とのあいだの厳密な等価関係を必要とするのに対し、社会保険は国民の生活を保障することが主たる目的であるため、この原則に必ずしもとらわれる必要はない。たとえば、女性は男性よりも長生きであるため、女性の年金額を男性より低くするか、保険料額を高くしなければならないが、公的年金保険ではそうしていない。これは、序章でも述べたように、私的保険が市場での等価交換を原則とする経済システムに属しているのに対し、社会保険は社会保障の一環として公共目的を遂行するための政治システムに属しているからである。そして、社会保険が「拠出は能力に応じ、給付はニーズに応じ」という基本原理に忠実に構築されるなら、損得関係が必然的に生ずる。第3号被保険者制度は、夫に扶養されている妻はそもそも負担能力がないのだから保険料を納めることを要しないとし、夫からその負担能力に応じて保険料を徴収し、それにもとづいて妻に基礎年金を支給する仕組みであり、社会保険の原理に即したきわめて合理的な制度というべきである。

なお、第3号被保険者制度に関連して、「累進的な所得税・相続税、生活保護等があるため、年金制度で所得再分配を行うべき理由はない」とする議論がある(八田ほか [1992] 120ページ)。その理由は、わが国の年金制度が、保険料の賦課ベースが賃金のみであるから垂直的公平の基準を満たしておらず、第3号被保険者制度があるから水平的公平の基準を満たしていないからというもの

第I部 年金制度改革の当面の課題

である。しかし、現実の年金制度がこれらの基準を満たしておらず、しかもそれで問題があるというのなら、満たすように改正すれば足りるだけの話であって、公的年金が本来的に所得再分配を行うべきでないとする理由にはならない。

公的年金には、①保険本来の所得再分配と、②福祉政策的意図をもった所得再分配がある。前者は、短命の者から長命の者へ（老齢年金）、障害事故に遭わなかった者から遭った者へ（障害年金）、生計維持者が死亡しなかった者から死亡した者へ（遺族年金）、再分配を行うものである。このような本来的な所得再分配については、八田教授といえども否定はしないであろう。

後者は、たとえば、障害などにより所得が低くて保険料を拠出できない者について、保険料を免除したり拠出したものとみなして、給付を行うような場合である。このような場合、所得税や相続税はこれらの低所得者の生活を保障することはできない。したがって、これらの者は生活保護にたよらざるをえないが、生活保護費は、すべての資産が調査されてしかもそれを使い切り、兄弟を含む扶養義務者からの扶養を得た後にしか支給されない。このようなこともあって生活保護を受ける者に対し貧乏人・人生の落後者などというレッテルがはられ（スティグマ）、それを嫌って受給申請をしない者が多くなり、結局生活保障という目的を達成できないという問題が生じた。このような問題を解決するものとして社会保険制度が設けられたのであり、社会保険による給付は保険料拠出の見返りとして行われるため、より人間的でかつより水準の高い生活を保障することができる。しかも、社会保険による年金は保険料額の低かった者にも生活できる水準の給付を行う必要があるため、垂直的所得再分配の仕組みが組み込まれている。したがって、生活保護があるから公的年金で所得再分配をしなくてもよいという議論は、このような社会保障の歴史的な発展を無視し、公的年金のこの称賛されるべき優れた面を否定するものである。

八田ほか（[1992] 120ページ）は、公的年金の必要性を、生活保護への支出の抑制という観点から説明している。すなわち、生活保護があると意図的に貯蓄を使い切って生活保護にたよる者がふえ、政府の支出が増大するから公的年金の形で貯蓄を強制しているのだと説いている。しかし、賦課方式にかなり傾斜している現在の公的年金を強制貯蓄ととらえること自体がまず問題である。

公的年金の保険料は、もはや私的年金の保険料と同じものではなく、生活保護の財源と同じく政府による特定の給付の財源ととらえるべきものである。このように考えると、むしろ公的年金制度を設けることによって、さまざまな制限が加えられる生活保護と比較して、政府支出をふやしていることになる。また、生活保護があると貯蓄を使い切るという議論は、わが国をはじめとする世界各国の生活保護のきびしい取扱いの現実を無視した議論でもある。それよりも、このような政府支出の抑制という観点から公的年金の必要性を説くことは、経済決定論的にすぎる。前述したように、公的年金は、国民をより人間的に扱うなどの生活保護に対する優位性のゆえに、各国で制度化されてきたものである。このことは、世界の他の国のなかには、生活保護とは別に、要件を緩和し水準を高めた公費負担による公的年金制度を設けている国があることから明らかである。

(3) 第3号被保険者制度の就労抑制効果

第3号被保険者制度について指摘されている第2の問題は、その就労時間の抑制効果および賃金引上げの抑制効果である。すなわち、被用者の妻の年収が130万円を超えると国民年金の保険料を納めなければならなくなるため、それを超えないよう就労時間を調整し、また賃金引上げに対するインセンティブを弱める効果があるという指摘である。樋口 [1995] 215ページの実証研究によれば、収入調整をしているパートタイマーの賃金率はしていない者の賃金率とくらべて低いが、その程度はそう大きくないとされる。¹³⁾ また、経済に与える影響は就労時間の調整のほうが大きいので、以下ではもっぱらこの問題について論ずる。

一般に、所得制限付きの給付は、貧困のわな (poverty trap) の問題を生じさせる。すなわち、社会保障給付の受給者の賃金収入等がふえてその給付の所得制限額以上になると、給付が受けられなくなって総所得が減るため、受給者の就労意欲を減退させ、貧困状態を継続するというわなに陥る。第3号被保険者の130万円という基準も一種の所得制限であり、年収が130万円未満になるよう就労を抑制するという貧困のわな (以下「就労抑制のわな」という) に陥る。

第I部 年金制度改革の当面の課題

この指摘は理論的にはそのとおりであるが、以下のことを考慮する必要がある。

第1に、一般に、社会保険の保険料を賦課徴収する場合、低所得者に配慮する必要があるため、一定額以上の所得のある者のみに課すとするのはやむをえないことである。

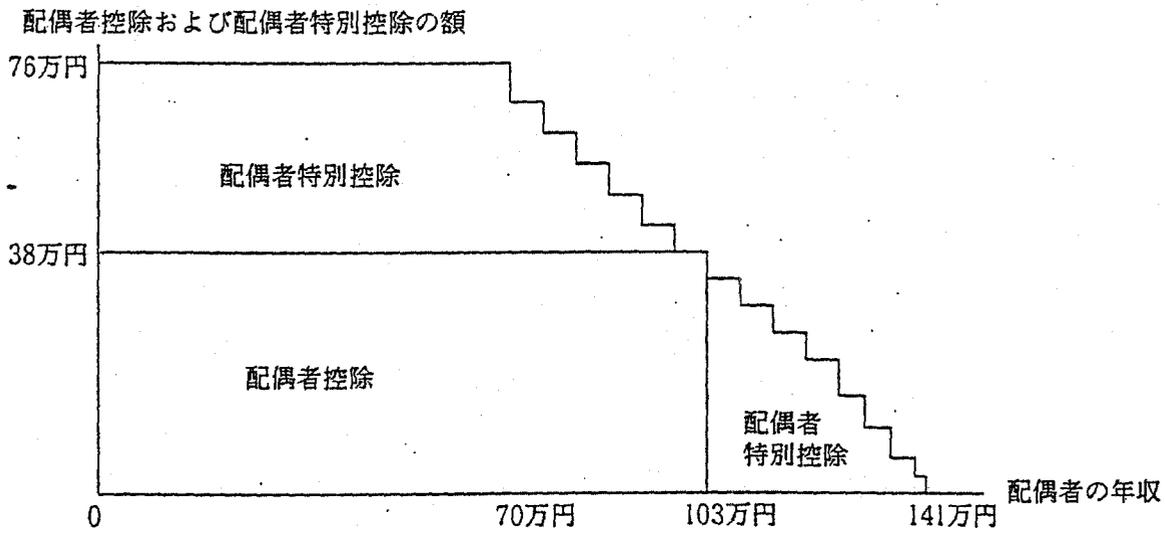
第2に、就労抑制のわなは第3号被保険者制度のみによって生ずるとは限らず、その他の制度も同時に変えなければ、この就労抑制のわなの問題は解消しないことである。その他の制度としては、①被用者医療保険の被扶養者に対する医療の給付、②企業等による賃金に対する配偶者手当および③税制がある。

①の制度のもとでは、被扶養配偶者の年収が第3号被保険者と同じく130万円未満であれば、自ら保険料を納める必要はなく、その配偶者の加入する医療保険から医療を受けることができる。しかし、年収が130万円を超えれば、国民健康保険に加入して自ら保険料を納めなければならなくなる。第3号被保険者制度を廃止するとすれば、この被用者医療保険制度の被扶養者の制度も廃止しなければならなくなる。しかし、被扶養者は配偶者だけでなく子もおり、子についての医療保険料をも徴収とするのであろうか。社会保険の「拠出は能力に応じ、給付はニーズに応じ」の原則をもち出すまでもなく、所得がなく負担能力がない者について保険料を負担させようとするのは妥当ではない。

②の配偶者手当制度の内容は企業等によってまちまちであるが、一般的には配偶者の年収が所得税の配偶者控除が認められるための基準額である103万円を超えれば手当が支給されなくなるようである。しかし、これは企業によるものであるため、政府がどうこうできるものではない。

③の税制であるが、まず、妻の賃金額が上記の配偶者控除に係る基準額103万円を超えれば、妻自身の賃金にも所得税が課せられるようになることが、就労時間を調整する原因の一つであると考えられる。次に、年間の賃金額が上記の基準額を超えれば、夫の所得税について配偶者控除38万円が認められなくなるため、かつては就労抑制のわなの問題があることが指摘されていた。しかし、1989年の税制改正により配偶者特別控除の制度ができて、控除額が妻の年間賃金額に応じて遞減するようにされたため、いわゆる逆転現象は生じなくなった(図表3-4参照)。しかし、この図表から明らかなように、配偶者の賃金が一

図表3-4 配偶者特別控除の仕組み



定額を超えると、配偶者特別控除額が急激に減少していく。また、就労抑制のわなの機能は弱まったとはいえ、現実には年間の賃金額が上記の基準額103万円を超えないよう就労時間を調整する者がかなりいるといわれている。

労働省が1995年に実施した「パートタイム労働者総合実態調査」によれば、パートの女性のうち、就労調整を行うのは約3人に1人であるが、その大部分が税制上の控除を理由にあげ、健康保険（年金保険を含むと考えられる）の加入義務を理由に就労調整をする者は全体の15.9%にしかすぎない。¹⁴⁾しかも、税制や企業の配偶者手当の基準額103万円のほうが第3号被保険者の基準額130万円より低いため、いわゆる「100万円の壁」近辺で就労時間の調整をする可能性が高い。¹⁵⁾そうすると、第3号被保険者制度の就労調整効果はより低いということになる。

このように、パートの女性について社会保障制度を理由に就労時間を調整する者は、少ないとはいえ存在する。今後の少子化・高齢化による労働力の減少に対応するための女性労働力の活用という観点からは、就労していない女性の労働力化およびパート労働からフルタイム労働への転換が必要であるが、第3号被保険者制度は必ずしもこのことの妨げになっていないことに注意する必要がある。なぜならば、第3号被保険者の就労抑制効果は、働くか否かではなく、働いている者が年収130万円を超えてまで働くか否かにかかわるだけであるか

第I部 年金制度改革の当面の課題

らである。むしろ、女性がフルタイムで就労することの妨げになっている最大の理由は、女性が家事、育児、介護等の家族的責任を負うという社会慣行およびこれを前提にした雇用慣行にある。

総理府が1989年に行った「女性の就業に関する世論調査」によれば、女性の就労を困難にしている理由としては、育児58.6%、老人や病人の世話48.7%が最も多くなっている。このほかの家族的責任にかかわる理由としては、子どもの教育24.7%、家事24.1%などがあげられている。また、労働省婦人局（[1996] 44ページ以下）は、労働省「平成6年就業形態の多様化に関する総合調査」などにもとづき、多くの家庭の主婦層が非正規雇用に就いているのは「家庭責任と職業との両立」のためだと分析している。したがって、女性がフルタイムで就労するようにするためには、家族的責任を夫婦が平等に担うようにするとともに、保育所の整備、介護保険の導入等育児や介護などについて社会的に対応していくほうが、第3号被保険者制度を廃止するよりも格段に有効な方策となるであろう。

わが国においては、出産、幼児期の子どもの養育、親の介護などにより女性が働くのをやめると、フルタイムの職場が少なくなり、¹⁶⁾しかも賃金が低くなる。これは、終身雇用を前提に、企業内部での訓練を経て昇進し、賃金もそれに応じて高くなる年功序列賃金が依然として多いわが国において、就労の中断によって女性がこのようなコースをたどるのを妨げているからである。新卒者でない者にフルタイムの雇用機会が少ないことおよび賃金が低くなることが、女性の家族的責任の重さと相まって、女性がフルタイムで就労するのを妨げているのである。したがって、女性の就労を促進するためには、このような雇用慣行を改め、女性の賃金を引き上げる等の措置が必要である。しかし、前述したようにこのことはそう簡単ではないし、ましてや第3号被保険者制度を廃止することでこのことが達成されるわけではない。むしろ、女性が働かざるをえなくなっても、女性の家族的責任が依然として重いということも、欧米諸国の経験（柴山 [1993] 82, 174ページなど）からありうることを知っておく必要がある。

(4) 第3号被保険者制度に代わる案

《夫の賃金から妻の国民年金保険料を徴収する案》

第3号被保険者の制度を批判する者は、必ずしもそれに代わる具体的な提案をしているとはいえないが、夫の賃金から妻の国民年金保険料を徴収すべきだという提案がなされている。しかし、この提案には以下に述べるようなさまざまな問題がある。

第1に、この提案はこれらの者が非難している世帯単位の年金制度そのものであるが、しかもこれらの論者はそのことに気づいていない。すなわち、これらの論者は、第3号被保険者制度は夫の納めた保険料で妻に年金を支給する制度であって、これは世帯単位の年金制度であり、本来年金制度は個人単位——夫の年金は夫が、妻の年金は妻自身が納めた保険料でまかなう——べきだと主張している。しかし、夫の賃金から妻の保険料を徴収すべきだとするのは、まさに世帯単位で年金制度を考えているのである。

これらの論者は、年金制度のみならず社会保障のすべての分野で、世帯単位から個人単位にすべきだと主張しているが、それは妥当でも現実的でもない。個人単位にすると、たとえば被用者医療保険において、夫婦2人に子が2人いる4人世帯は、単身者の4倍の保険料を納めることになるが、それがはたして妥当なことであろうか。また、片働き世帯であれ共働き世帯であれ、夫婦は単身者の2倍の保険料を納めさせるとするのは、結婚しない傾向にますます拍車をかけ、少子化を促進する可能性があり、妥当であるとは思われない。やはり、社会保険においては、世帯の負担能力に応じて保険料を課し、世帯員のニーズに応じて給付をするのが最も合理的である。

また、年金制度を個人単位にするということは、生計維持者の死亡による遺族年金の廃止につながるが、これも次の第4章で詳しく論ずるように妥当ではない。また、生活保護は世帯単位で生活扶助費を算定しているが、これは生活を共同にすることによる共通経費の節減に着目して、最低生活費を決定しているからである。¹⁷⁾かりに生活扶助を個人単位で算定すると、世帯人員の多い家族には最低生活費を上回る生活扶助費が支給されるようになる。このように、

第I部 年金制度改革の当面の課題

社会保障においては、個人単位ではなく、世帯単位で給付を行ったり、保険料を徴収すべき場合があるのである。このことは、世界のほとんどの国において、夫婦に対する年金額は単身者の2倍以下とされていることでも明らかである。社会保障制度審議会は1995年7月に総理大臣に対し「社会保障体制の再構築——安心して暮らせる21世紀の社会を目指して」と題する勧告を行い、そのなかで社会保障については世帯単位中心から個人単位に切り替えることが望ましいと述べているが、それは「できるものは」という限定つきであることに注意する必要がある（総理府社会保障制度審議会事務局 [1995] 24ページ）。

被用者の妻の国民年金保険料を夫の賃金から納めさせるべきだとする提案の第2の問題は、保険料負担が逆進的になることである。現在厚生年金の保険料は賃金に対し定率であるため賃金額が低ければ低いが、妻の国民年金の定額保険料を夫が負担するようになると、低賃金の夫ほどその負担が重くなる。これは、応能負担で課している厚生年金の保険料の制度に、応益負担という異質の原理にもとづく定額保険料をもち込むために生じる。このことがもたらす問題は、図表3-5に明瞭に示されている。

この図表は、夫の賃金額が20万円、妻の賃金額が20万円の共働き世帯と、夫の賃金額が40万円の片働き世帯の保険料額とモデル的な老齢年金額を比較したものである。現行制度では、この両世帯とも世帯で見ると、保険料月額3.47万円、老齢年金月額23万円、まったく同じ額である。ところが、片働き世帯の妻が国民年金の保険料を納めるようになる新制度では、老齢年金月額はこの両世帯でまったく同じ額であるが、保険料月額は共働き世帯では3.47万円であるのに、片働き世帯では4.75万円と多くなるのである。このような矛盾が生ずるのは、「拠出は能力に応じ、給付はニーズに応じ」という原則に沿ってつくられている厚生年金に、応益負担の国民年金の保険料をもち込んだためである。

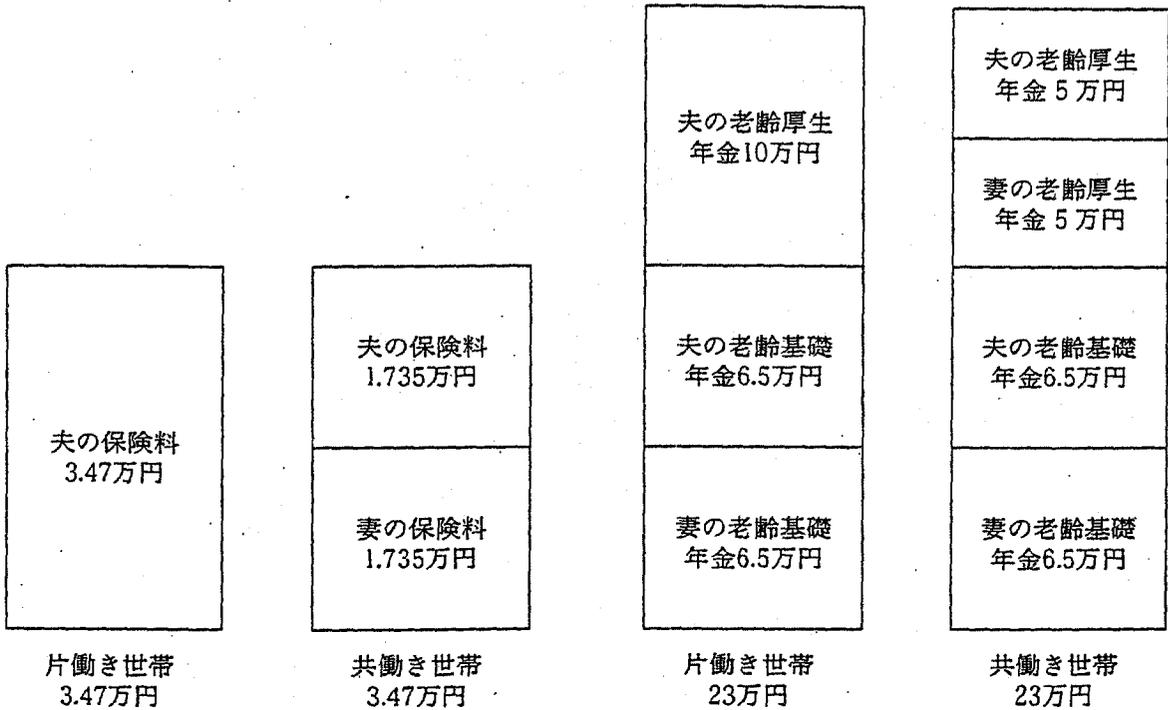
第3号被保険者制度の批判論者は、片働き世帯は共働き世帯とくらべて夫の賃金が高いとするダグラス=有沢の法則にもとづいて、第3号被保険者制度は夫の賃金が高い片働き世帯に夫の賃金が高い共働き世帯が補助金を与えていることになり、¹⁸⁾不公正であるとする批判をしている。しかし、図表3-5の現

第3章 女性の年金(1)

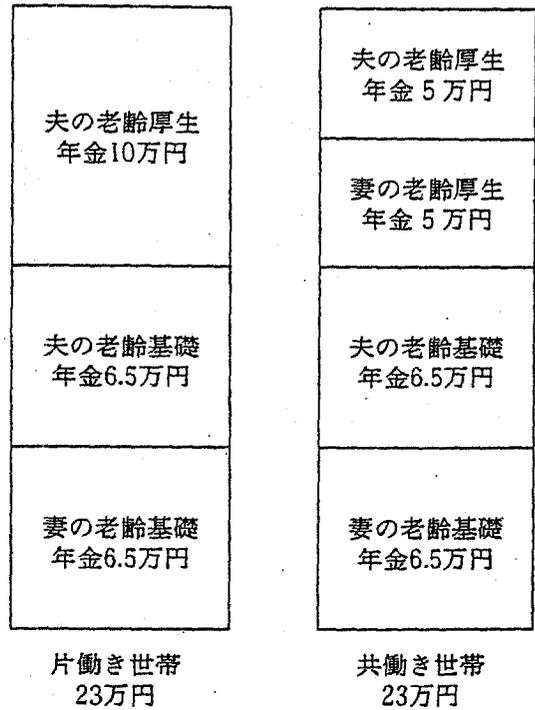
図表3-5 夫の賃金額が40万円の片働き世帯と夫と妻の賃金額がそれぞれ20万円ずつの共働き世帯の保険料額と年金額

(1) 現行制度

(a) 保険料額

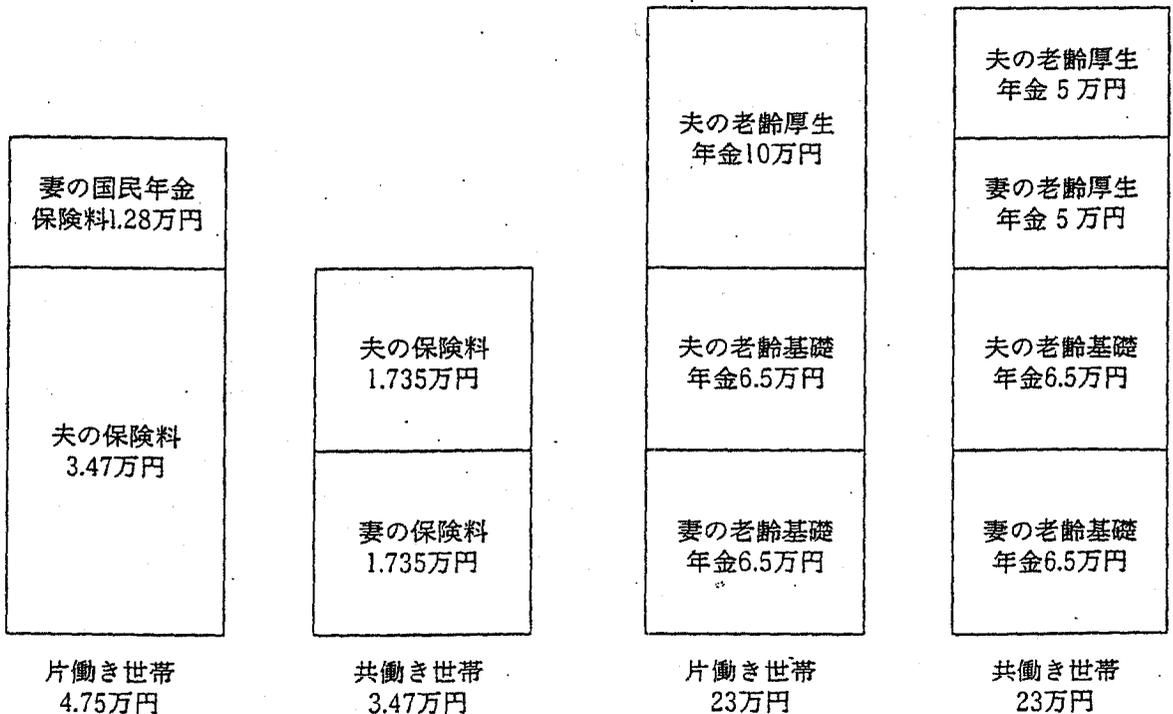


(b) 年金額

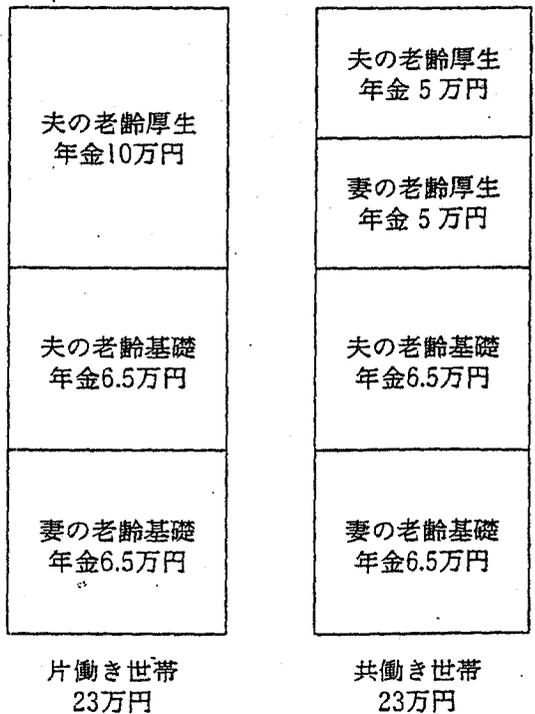


(2) 新制度 (第3号被保険者について国民年金保険料を徴収)

(a) 保険料額



(b) 年金額



第I部 年金制度改革の当面の課題

行制度の欄をみれば明らかなように、これは事実と反する。夫の賃金が40万円の世帯と夫（と妻）の賃金額が20万円である世帯とでは、世帯として受ける年金額と納める保険料額はまったく同じであり、後者から前者への所得移転はなされていない。なぜこのようになるかという、賃金が40万円の者の保険料額は20万円の者の保険料額の2倍である一方、前者も後者も基礎年金額は同じ6.5万円であり、賃金の高い者から賃金の低い者へ所得移転がなされており、片働き世帯の第3号被保険者に対する基礎年金がそれを相殺する働きをしているからである。すなわち、たとえ片働き世帯の夫の賃金が高いとしても、基礎年金制度によりそれに見合う年金を受給できないため、共働き世帯から所得移転を受けるとは限らないのである。

また、たとえダグラス＝有沢の法則が成立しているとしても、わが国では年功賃金が支配的であるので、夫の賃金が低い共働き世帯は夫の年齢が高まるにつれて夫の賃金が高い片働き世帯（または妻の年収が130万円未満の世帯）に変わっていく可能性がある。これが事実だとすると、片働き世帯と共働き世帯との不公平を論ずることにどれだけの意味があるか問われることになる。

被用者の妻の国民年金保険料を夫の賃金から納めさせるべきだとする提案は、以上のほか、次のような問題もある。保険料の拠出方法としては、国民年金第1号被保険者と同じく自主納付による方法と、夫の賃金から源泉で徴収する方法の二つがある。前者の方法をとると、第1号被保険者について空洞化として問題となっている制度未加入や保険料の滞納が生じ、無年金や低額年金が発生する。第3号被保険者制度が導入される1986年前において、被用者の妻の約3割は国民年金に任意加入していなかったといわれる。1996年3月末現在の女性の第3号被保険者の数は1216万人であり（社会保険庁「平成7年度事業年報」）、その3割は365万人に達する。第3号被保険者制度を廃止すると、このような膨大な人口が無年金・低額年金になる可能性があるのである。とくに、国民年金の定額保険料は低賃金の世帯の負担が重くなるため、無年金者になるのはこれら低賃金の世帯の妻に多くなると考えられる。

第2の夫の賃金から源泉徴収するという方法は、雇用関係のまったくない妻の保険料を夫の事業主に徴収させることの根拠が問われよう。また、夫と妻は

独立した人格であるのに、夫の賃金から妻の保険料を強制的に差し引くことも、はたして妥当なことか疑問がある。このことは、夫婦が別居しているような場合、事実婚関係にあるといったプライバシーにかかわるような場合などに、とくに強く感じられよう。

《基礎年金の費用を消費税でまかなうとする案》

第3号被保険者制度の問題を解決する方法として、基礎年金の費用を国庫負担、とくに消費税を財源とするいわゆる社会扶助方式(税方式)にすべきだとする提案がある(日本経済新聞社[1996]208ページ〔木村陽子稿〕)。現在基礎年金の支給に要する費用の3分の1しか国庫負担でまかなわれていないが、これを全額国庫負担でまかなうようにすれば、第3号被保険者制度について指摘されている問題はすべて解決する。すなわち、保険料拠出の有無を問わず老齢基礎年金が国庫負担により支給されるようになるため、単身や共働きの女性も、被用者に扶養されている妻と同様、保険料を納める必要がなくなるからである。第3号被保険者の年収130万円未満という要件もなくなるため、女性の就労を抑制することもなくなる。それだけでなく、現在大きな問題として議論されている国民年金の空洞化の問題も解決する。

しかし、第3号被保険者制度の批判論者が展開していた損得の問題は、社会扶助方式にすることで解消するのであろうか。批判論の中心的な論点は、被用者に扶養されている妻は保険料を納めることなく基礎年金を受けられるということである。しかし、社会扶助方式にしたとしても、これらの妻は租税を納めていないので、やはり単身や共働きの女性の納めた租税によって基礎年金を受けられることに変わりはない。これらの妻も商品を購入すれば消費税を納めることにはなるが、その税は結局は夫の賃金から納めるのであって、現行の第3号被保険者制度と同じである。ただ、130万円未満の年収のある妻は、その額の範囲内でわずかな消費税と所得税を負担しているだけである。社会扶助方式の年金は、社会保険方式の年金と異なって、保険料の拠出が年金の受給要件となっていないが、その財源をみればやはり被用者の妻は年金の費用をほとんど負担しないのである。

このほか、基礎年金を全額国庫負担の社会扶助方式にする案についてはさま

第I部 年金制度改革の当面の課題

さまざまな問題があり、これについては第7章で詳細に検討する。

《第3号被保険者制度の改善の方向》

第3号被保険者制度を廃止しても、それに代わる妥当な制度は見当たらない(代替案については、堀 [1996a] 360ページ以下を参照)。今後の基本的な方向としては、男女の家族的責任の共同化をはかり、男女の就労条件を平等化して女性の就労を促進して、第3号被保険者制度の必要性を減じていくべきである。そこまで達しないあいだは、以下の二つの方法により第3号被保険者の範囲を縮小することで対応せざるをえないであろう。

一つは、第3号被保険者になるための基準である年収130万円の額を引き下げることである。この目安としては、給与所得に係る所得税の課税最低限103万円(基礎控除38万円+給与所得控除65万円)または住民税の課税最低限98万円(基礎控除33万円+給与所得控除65万円)である。しかし、この額はこれらの税の基準でもあるため、就労抑制効果が強く働くことになる(いわゆる「100万円の壁」)。かといって、この額以下、たとえば80万円にすると、課税の対象とならないため所得の把握に困難をきたす。

なお、130万円は被用者医療保険の被扶養者になるための基準でもあるが、これを引き下げると大きな問題が生ずる。なぜならば、たとえば基準額を80万円にすると、所得が80~130万円という低い者が新たに国民健康保険に加入することになり、ただでさえ悪いその財政をさらに悪化させるからである。したがって、国民年金の第3号被保険者の基準額は引き下げるとしても、被用者医療保険の被扶養者の基準額は引き下げることが望ましくない。しかし、このように年金制度と医療保険制度で基準を分けることは事務を煩雑にするという問題を生じさせる。

もう一つの方法は、パート労働者に対する厚生年金の適用を拡大することである。労働省「パートタイム労働者総合実態調査」によると、パート労働者のうち健康保険・厚生年金に加入しているのは1995年で35.8%と、1990年の23.8%よりふえてはいるが、まだ低い。現在、厚生年金は、1日の所定労働時間および1カ月の所定労働日数が、当該事業所における同種の業務に従事する通常の労働者の所定労働時間および所定労働日数のおおむね4分の3以上に達する

第3章 女性の年金(1)

者にしか適用されていない。したがって、たとえば1日の所定労働時間が8時間である事業所では、1日6時間未満のパート労働者は厚生年金の適用を受けることができず、これらの者のうち年収が130万円未満の被用者の妻は第3号被保険者となる。これら第3号被保険者であるパート労働者に厚生年金を適用するようにすれば、第2号被保険者となって自ら保険料を納めるようになって、第3号被保険者制度で指摘されている問題はこれらの者については解消する。

ただし、すべてのパート労働者に厚生年金を適用することは、妥当ではない。パート労働の形態は千差万別であり、たとえば労働時間のきわめて短い者について厚生年金の保険料(最低月額7590円)を労使双方から徴収することはできないからである。かといって、この厚生年金の最低保険料額を引き下げることでも妥当ではない。なぜならば、厚生年金の保険料を納めれば、賃金に比例する2階部分の厚生年金だけでなく、賃金と無関係な定額の基礎年金が支給されるからである。現在でさえ、わずか月7590円(被保険者負担分)の厚生年金の保険料を納めれば、基礎年金のほか2階部分の厚生年金を受けられるのである。これに対し、自営業者等の第1号被保険者は、月1万2800円の保険料を納めても基礎年金しか受けられない。厚生年金の保険料を納めることによって受ける年金額が完全に賃金に比例しているならば、どんなに低い賃金のパート労働者に厚生年金を適用しても問題はない。しかし、現実には厚生年金の保険料納付によって定額の基礎年金も支給される以上、その適用には限度があるべきなのである。

なお、第3号被保険者としての届出をしなければその効力が生ぜず、第1号被保険者として保険料滞納の扱いとなる。しかし、相当の届出漏れが生じていたため、1994年の法改正により過去にさかのぼって特例届出を認めることとされた。しかし、この特例届出は、1997年3月末までの臨時的の措置であり、恒久的な対策ではない。第3号被保険者の配偶者である厚生年金の被保険者(第2号被保険者)のほうで被扶養配偶者を把握するなど、届出漏れが生じないようにな措置を講じる必要がある。

1) 最高裁判所昭和56年3月24日判決。『最高裁判所民事判例集』35巻2号300ページ以下。

第I部 年金制度改革の当面の課題

- 2) 労働省「毎月勤労統計調査」(1995年)による1人平均月間現金給与総額(事業所規模5人以上・産業計)でも、男性44.8万円、女性22.7万円と差がある。
- 3) 総務庁「平成3年社会生活基本調査報告」による「家事」、「介護・看護」、「育児」および「買物」の1日当たりの合計時間は、男性24分、女性3時間52分である。「主に仕事」をしている女性でも、その合計時間は2時間18分である。
- 4) 「家族賃金」については、近年フェミニストやマルクス経済学の立場からさまざまな形で論じられているが、中川[1994]は以下のように述べている。「日本では依然として経済単位としての家族の位置づけが先進諸国のなかでも強固に維持され、「家族賃金」のシステムとイデオロギーがつよく作用している。先進諸国のなかでも例外的な性別賃金格差が日本に存在するのは、こうした事情を背景に、平均的にみて男には家族扶養費を加味した賃金が、女性には家計補助的な賃金が支払われるという力学がより強く働いているからだというよりほかならないであろう。」(271ページ)「日本の年功賃金はまさに「家族賃金」理念を具体化した賃金体系であり、ここに「家族賃金」の実態的基礎の一つを見いだすことができるのではないだろうか。」(285ページ)
- 5) 第3号被保険者制度の問題については、堀[1995b]、[1996a]および[1996b]で詳細に論じたので、ここではできるかぎりそれとの重複を避けて論ずる。関心ある方は、是非ともこれらの文献を参照されたい。
- 6) 八代([1996] 17ページ)は、厚生年金の賃金比例年金分については過去の賃金水準に応じた給付がなされるため、保険料の面だけを見て「国民年金が応益負担原則だが、厚生年金は応能負担(中略)という点を強調することの意味は不明である」と批判している。しかし、厚生年金は、賃金比例の2階部分の厚生年金だけでなく、定額の1階部分の基礎年金も賃金比例の保険料拠出の見返りに支給される。この点は、定額の保険料拠出で定額の基礎年金を支給する国民年金第1号被保険者とまったく異なる点であり、この点を無視して論ずる八代の議論には疑問がある。著者が厚生年金について応能負担を強調したのは、妻の分を含んだ世帯単位で保険料を課すこととすると、応能負担では妻がいようがいまいが保険料額は同じになるが、国民年金の第1号被保険者の保険料は応能負担ではないためそのようにすることはできないということ述べたかったのである。したがって、国民年金の第1号被保険者の妻が自ら保険料を納めていることを理由に、第3号被保険者についても保険料を納めるべきだとする議論は、厚生年金が世帯単位で応能負担としていることを考えれば成り立たないということ述べたかったのである。

なお、八代([1996] 11ページ)は、第1号被保険者については、負担能力が低くて保険料を納めることができない場合は免除されるが、その期間の年金額は3分の1になるとして、保険料を納めなくても満額の年金が支給される第3号被保険者制度を批判している。しかし、これも上で述べたような意味で厚生年金が世帯単位の応能負担で、国民年金第1号被保険者が応益負担であることを無視した議論である。これに対し、同論文17ページは、自営業世帯とサラリーマン世帯とでこのように応益負担と応能負担という異なる原則にするには、その理由がなければ説得力がないと批判している。しかし、著者は、社会保険の保険料は本来応能負担であることが望ましいが、「自営業者等の所得把握が困難であり、かつ、自営業等において夫婦がどのような働き方をしているのか(ひいてはどのような収入の分配をしているのか)必ずしも明らかでないため、定額の保険料を夫婦それぞれに課していると考えられる」と明確に述べている(堀[1996a] 357ページ)。
- 7) 山口[1995] 11ページなど。なお、八代([1996] 17ページ)は、「拠出は能力に応じ、給付はニーズに応じ」といった原則はいかようにも解釈されるため、このような大原則

第3章 女性の年金(1)

に依存すべきではないと批判している。しかし、少なくとも著者にとっては、この原則はきわめて明快である。経済学者がしばしば依拠し、八代 [1996] 論文自体が依拠している「公平性」と「効率性」という大原則こそ、いかようにも解釈できる原則であるように思われる。むしろ、「拠出は能力に応じ、給付はニーズに応じ」という原則は、公平性の原則を一定の方向に明確化したものである。

- 8) 国民健康保険は市町村単位で運営されており、したがってその保険料の額はその市町村における医療費の額、被保険者の所得額等によって異なる。それだけでなく、市町村ごとに保険料を算定する方式が異なっているため、国民年金のように保険料の額を示すことはできない。なお、全国平均の国民健康保険1人当たり保険料(税)調定額は年7.25万円である(厚生省「平成6年度国民健康保険実態調査報告」)。
- 9) 1996年3月末現在の女性の第2号被保険者数1270万人に、総務庁「平成7年労働力調査年報」による非農林業女子雇用者中の有配偶率57.1%を乗じて推計した。
- 10) 徳広([1997] 48ページ)によれば、合計特殊出生率が1.52人であった1990年において、働く女性の合計特殊出生率は0.60人、働いていない女性のそれは2.96人であったとされる。
- 11) 被用者の子に係る児童手当の費用の7割は、厚生年金の事業主負担の保険料に上乗せした児童手当拠出金によってまかなわれている。ただし、自営業者等の子に対する児童手当の所得制限による支給率と同じ支給率にするために特例的に支給されている被用者の子に係る児童手当の費用は、全額事業主からの拠出金によってまかなわれている。
- 12) なお、第3号被保険者制度の批判論者は、専業主婦は自由な時間を家事やレジャーなどに充てて生活水準を高めることができるため帰属所得が生じているとして、専業主婦のこの帰属所得についても保険料や租税を課すべきだと主張している。しかし、本文で述べたように共働きの女性も家事をして帰属所得が生じているため、この主張に従うと、働いている妻のこの帰属所得にも保険料等を課すべきだということになる。

この帰属所得に関する議論に対し、堀 [1995b] 357ページで、「帰属所得は理論上の所得であり、現実に現金収入があるわけではないので、保険料や税を課するのは妥当ではない。このことは、失業者や退職者の自由時間による帰属所得に保険料等を課するのが妥当ではないことを考えれば明らかだ」という趣旨を述べた。これに対し、大石([1996] 45ページ)は、「家庭内労働の価値を評価する考え方は、Becker [1965] 流の家庭内生産の理論に基づいている」とし、著者がこれを否定していると述べている。しかし、これは誤解であり、これを否定しているわけではない。ただ、帰属所得に保険料等を課することが妥当ではないと述べているだけである。
- 13) 収入調整をしている者の時間当たりの賃金率はしていない者とくらべて5.1%ほど低い。これが全体の市場賃金にどの程度影響を及ぼしているかは分からないとされる。
- 14) 年収が103万円(前回1990年の調査時は100万円)を超えそうになった場合、就労調整を考慮すると答えたパートの女性は37.6%(前回調査30.4%)、関係なく働くと答えた者は25.6%(前回23.0%)であった。就労調整の理由を複数回答で聞いたところ、就労調整を考慮すると答えた37.6%の者を100%とすると、税制上の控除がなくなるからが81.0%(前回77.6%)、配偶者手当がもらえなくなるからが34.8%(前回38.3%)、健康保険の加入義務が生じるからが42.3%(前回38.8%)であった。したがって、健康保険の加入義務が生ずることを理由に就労調整を考慮すると答えたパートの女性は、全体の15.9%にしかすぎない。
- 15) 前記「パートタイム労働者総合実態調査」(1995年)によると、女性パート労働者の1994年の年間賃金額は、80~90万円未満が10.1%、90~100万円未満が23.7%と最も多くなっている。これに対し、110~130万円未満が6.4%、130~150万円未満が5.5%でし

第 I 部 年金制度改革の当面の課題

かない。

- 16) 労働省「パートタイム労働者総合実態調査」(1995年)によると、女性のフルタイムパートがパートを選んだ理由は、「正社員として働く会社がない」が33.0%と最も多い。女性の短時間パートがパートを選んだ理由は、「自分の都合のよい時間に働きたいから」が55.8%、「勤務時間が短い」が27.9%、「家事・育児の事情で正社員として働けない」が19.5%であり、この結果から労働省婦人局([1996] 85ページ)は「家事と両立しつつ都合のよい時間に働いている家庭の主婦層が短時間労働を選択していることが窺える」と述べている。
- 17) 生活保護の生活扶助には第1類と第2類とがあり、個人的経費に充てられる第1類は世帯員が倍増すればその額も倍増するが、共通経費に充てられる第2類はわずかしかふえないようにされている。
- 18) なお、総務庁「平成8年家計調査年報」によると、勤労者世帯の月平均の実収入は、核家族共働き世帯が65.2万円であるのに対し、世帯主のみ働いている核家族世帯は53.0万円である。

第4章

女性の年金(2)

——将来的には夫婦間で年金権を分割——

1 遺族年金の見直し

女性は一般的に男性よりも長生きであり、しかも妻は夫より年下であることが多いため、遺族年金のもつ意味は女性にとって大きい。現に、配偶者に対する遺族厚生年金の受給権者中、女性のほうが97.9%と圧倒的に多く、男性は2.1%にしかすぎない(社会保険庁「平成7年度事業年報」)。この遺族年金の制度についても、いくつかの問題が指摘されている。

(1) 遺族年金の受給資格に関する男女差の見直し

現在、国民年金の遺族基礎年金は、18歳未満の子¹⁾をもつ妻か18歳未満の子にしか支給されず、妻が死亡しても夫には支給されない。また、10年以上継続して婚姻関係にあった夫が死亡した場合に、60～64歳の妻に支給される寡婦年金も、女性にしか支給されない。もともと遺族年金は、主たる生計維持者の死亡によって所得がなくなる遺族の生活保障を目的として支給される。したがって、夫が外で働いて賃金を得、妻は家事・育児に専念するのが一般的であった時代にあっては、妻と子にしか遺族年金を支給しないというのは当然のことであった。現在では女性の就労がふえてきてはいるが、まだ妻が働いていないか、妻の所得が家計を維持するほどのものでない世帯が相当数存在する。また、女性が子の出産・育児のために退職した後再就職しようとしても、フルタイムの

第I部 年金制度改革の当面の課題

職は多くなく、また女性の賃金は一般的に低い。したがって、遺族基礎年金を妻に支給するという現行制度は、まだ存在意義があると考えられる。しかし、今後女性の就労に関する上のような状況が改善され、女性が男性と同様就労するのが一般的になれば、遺族基礎年金の受給資格の男女差を解消していく必要がある。むしろ、配偶者に対する遺族年金の支給を見直していく必要がある。

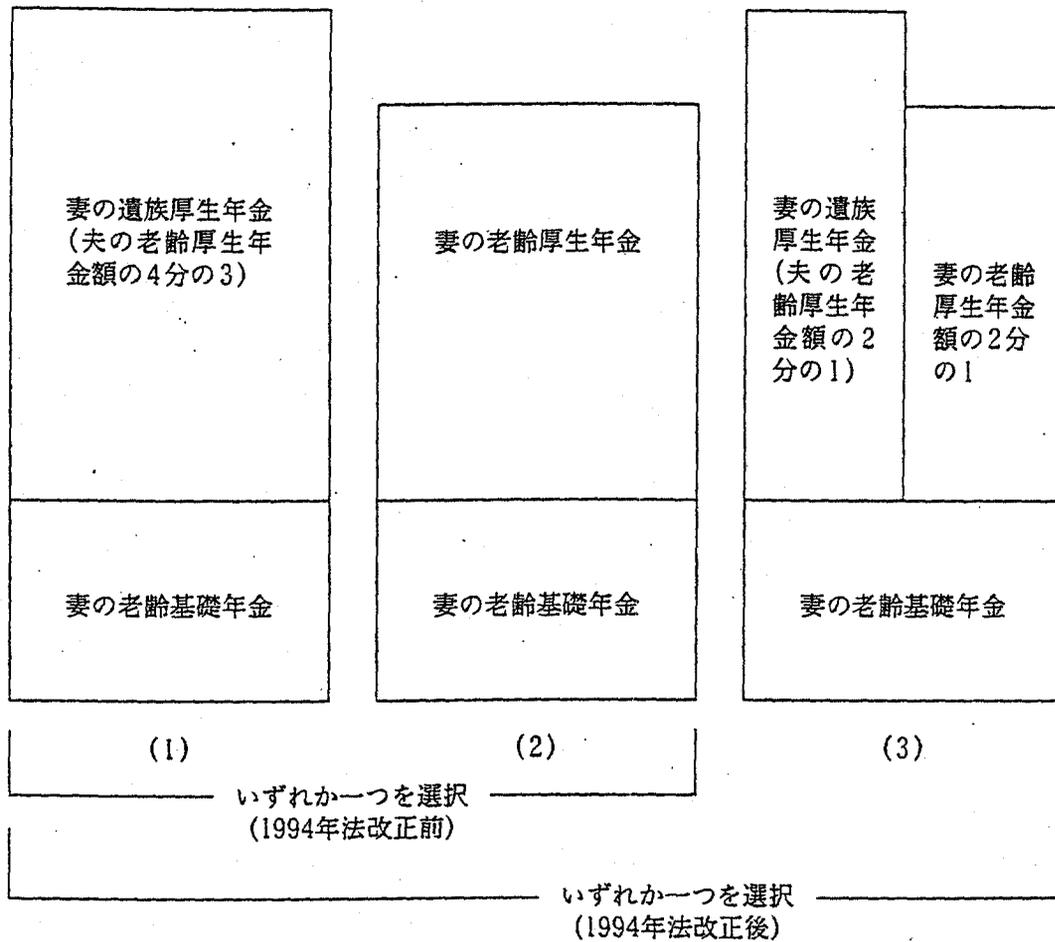
次に、2階部分の遺族厚生年金についても、その受給資格に男女差がある。妻については、夫の死亡当時夫によって生計維持されていれば、無条件で遺族厚生年金が支給される。しかし、夫については、生計維持要件のほか、夫が55歳以上のときに妻が死亡したことが要件とされ、しかも60歳以後にしか支給されない。また、夫の死亡当時子がいなかったり子が18歳以上であったりしたため、遺族基礎年金を受ける資格のない妻でも遺族厚生年金を受けることができるが、その妻が中高年²⁾であればその遺族厚生年金に、遺族基礎年金額の4分の3に相当する額の加算がなされる。これら遺族年金に係る男女差も、いわば専業主婦モデル（片働き世帯モデル）というべきものおよび現実の女性の就労条件を考慮したもので、女性の就労に係る社会の実態が変わっていくにしたがって見直していく必要がある。

なお、遺族厚生年金は、配偶者および子のほか、父母、孫および祖父母に対しても支給されることになっている。しかし、現在では、成人した子による父母または祖父母の扶養についての意識が変化してきているし、国民皆年金のためほとんどすべての父母または祖父母は老齢年金を受けられることができる。配偶者または子が遺族厚生年金の受給権をいったん取得すると、これらの者が受給権を失っても父母以下の者に転給されないのであまり問題はないとはいえるが、将来的にはこれらの者に対する遺族厚生年金の制度を廃止することを検討する必要がある。

(2) 遺族厚生年金と老齢厚生年金の選択

老齢厚生年金の受給者が死亡すると、残された配偶者には、その老齢厚生年金額の4分の3に相当する額の遺族厚生年金が支給される。残された配偶者が65歳以上で自ら老齢基礎年金を受けている場合、2階部分の年金については、

図表4-1 老齢基礎年金受給者である妻に対する2階部分の年金の選択肢



この遺族厚生年金を受けるか自分自身の老齢厚生年金を受けるかという選択肢が認められていた。すなわち、配偶者が妻であるとする、図表4-1の(1)か(2)のどちらかを選ぶこととされていた。ところが、女性の就労期間は短くかつ賃金額が低いため、その老齢厚生年金額は遺族厚生年金額よりも低いことが多い。このため、通常は、遺族たる妻は自分の老齢厚生年金よりも夫の保険料拠出にもとづく遺族厚生年金を選択するほうが有利となる。しかし、このことは妻にとってみれば、自分が納めた保険料が掛け捨て同然になっていると指摘されていた。

このため、1994年の法改正により、図表4-1の(3)に示したように、妻自身の老齢厚生年金額の2分の1と、夫の老齢厚生年金額の2分の1に相当する額の遺族厚生年金の両方を受けることができるとする新たな選択肢がつけ加えられた。

第I部 年金制度改革の当面の課題

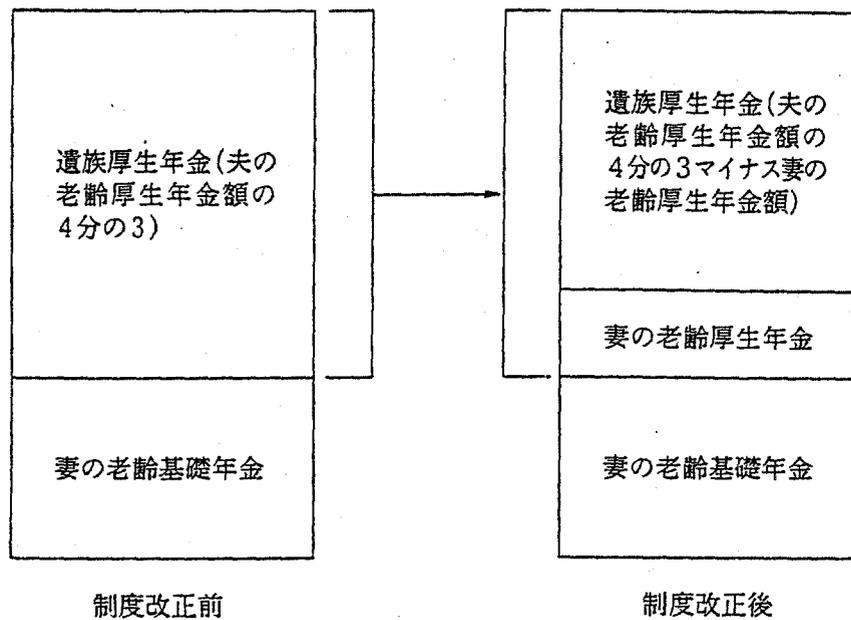
この改正により、妻の老齢厚生年金額が夫の老齢厚生年金額の2分の1以上4分の3未満の場合はこの図表の(3)を選択したほうが有利になり、4分の3以上である場合は(2)を選択したほうが有利になる。しかし、2分の1未満のときは(1)を選択することになり、妻がパート労働者であったような場合は(1)を選択することが有利となって、やはり自分の保険料が掛け捨て同然になるという事態は解消されていないと批判されている。また、そもそもこれらの批判論者は、保険料を納めなかった専業主婦にも夫の老齢厚生年金額の4分の3に相当する額の遺族厚生年金が支給されることに対して批判的である。

しかし、この批判は、公的年金を私的年金と同じく、自分の納めた保険料が後になって年金として戻ってくるととらえているという点で問題がある。公的年金は、負担能力に応じて保険料を納め、ニーズに応じて給付されるものである。したがって、専業主婦にも老後の生活費のニーズがあるとともに、夫が生存していたときは夫の老齢厚生年金でも生活していたため、夫が死亡したのちその一部を遺族厚生年金として受給するのは当然であるように思われる。そうでなければ、残された妻は生活できないか、生活水準が格段に低くなってしまふ。

また、上の掛け捨てに関する議論も、たんなる感情論にすぎないように思われる。遺族厚生年金額が自分の老齢厚生年金額よりも高くても、この遺族厚生年金を受けることは強制されているわけではなく、自分の納めた保険料を生かしたいと思う者は自分の老齢厚生年金を選択すればよい。また、図表4-2のような制度改革をして、自分の老齢厚生年金の全額を受けるほか、改正前の遺族厚生年金の額（夫の老齢厚生年金額の4分の3の額）から自分の老齢厚生年金額を控除した額を遺族厚生年金として受けるようにしてもよい。しかし、このようにしても受ける年金額は制度改革前と変わらず、受ける年金の名前が変わるだけである。以上のように、遺族年金をめぐる掛け捨ての議論は、基本的に無意味であるように思われる。

もともと、女性の老齢厚生年金が生かされていないようにみえるのは、その年金額が低いためであって、年金制度のためではない。女性の老齢厚生年金額が高ければ、このような無意味な議論は起こらなかったであろう。そして、女

図表4-2 遺族厚生年金制度の改正案



性の老齢厚生年金額が低いのは、女性の賃金額が低く、女性の就労環境が整備されていないためである。したがって、改善されるべきは女性の就労条件であって、遺族年金制度ではないように思われる。

なお、現在の遺族厚生年金の仕組みは、女性の就労に対するインセンティブを阻害するとする批判がなされている。すなわち、専業主婦にも夫の死亡後その老齢厚生年金額の4分の3に相当する遺族厚生年金が支給される一方、パートで働いていても自分の老齢厚生年金額よりも遺族厚生年金額のほうが高いから、働く甲斐がないというわけである。しかし、夫の死亡後の年金のことを考えて女性が働くか否かを決めるというこの論議が、現実に妥当するとはとても思えない。

(3) 遺族年金保険料の上乗せ拠出の提案

また、遺族年金制度の本質に対する無理解にもとづく批判もなされている。たとえば、単身者が死亡しても遺族年金は支給されないため、不公平であるという主張がある。しかし、公的年金としての遺族年金は、納めた保険料が戻ってくるという私的年金と異なって、生計維持者の死亡によって生活に困ることになる遺族の生活保障を目的としている。したがって、そのような遺族のいな

第I部 年金制度改革の当面の課題

い場合に遺族年金を支給しないこととするのは、ニーズに応じて支給するという公的年金としては当然のことである。

これらの論者は、遺族年金を残したい者は選択制でその分保険料を上乗せするようにすべきだとする提案をしている（木村 [1997] 55ページ）。しかし、低所得のためまたは近視眼的に行動して保険料を上乗せしなかった場合や、夫婦仲が悪くて上乗せをしなかった場合などは、妻だけでなく残された子も生活に困ることになる。私的年金ならともかく、公的年金としてはたしてそのようなことでよいのであろうか。また、妻や子がいる者に上乗せの保険料を納めさせるというのは、結婚をすることや子をもつことに対する阻害要因となり、晩婚化や少子化に拍車をかける可能性がある。さらに、遺族年金のための上乗せ保険料についても事業主負担が必要であると考えられるが、事業主は負担を回避するため単身者や子のいない労働者を優先して雇用するようになる可能性もある。そもそも、労働者の選択によって事業主の負担が異なってくる制度というのは、本来望ましいものではない。

また、これらの論者は、少なくとも配偶者については遺族年金を廃止すべきだとする意見のようである。しかし、現在のわが国には、男性並みの賃金を得ているこれらエリートの論者だけでなく、子育てのため、介護のため、または低賃金のパートの職場しかないため、働いていない女性が大勢いる。家族的責任を男女がともに担い、労働条件が男女平等になって、ほとんどの女性が働くようになった場合には、配偶者に対する遺族年金は廃止すべきかもしれない。しかし、そのような状況にない現在において遺族年金の廃止を主張することは、夫を亡くしても生活に困らない社会的強者の論理からくるものではあっても、社会保障制度の存在理由から出てくるものではない。

(4) 再婚による遺族年金の失権の見直しの提案

現在、遺族年金の受給者が再婚すると、遺族年金を受ける権利は消滅する。いわゆる内縁関係（事実婚関係）でも同様に失権するが、たんに同棲しているというだけでは内縁関係にあるとはされず、婚姻届を出していないがあとは法律上の婚姻と同じような実態にある場合に内縁関係にあるとされる。再婚によ

って遺族年金が失権するとされるのは、新たな配偶者によって生計が維持されるようになると考えられているからである。

遺族年金の受給者が若い場合は同じ若い者と再婚することが多いと考えられるため、その就労収入によって扶養してもらうことができる。老齢年金の受給者が再婚する場合は、相手も年金受給者が多いであろうから、年金によって生活することになる。高齢者が再婚しても1階部分の老齢基礎年金（および2階部分の老齢厚生年金）は失権せず、2階部分の遺族厚生年金だけ失権する。夫を失った女性の年金は、一般に1階部分は老齢基礎年金、2階部分は遺族厚生年金であるから、再婚によって遺族厚生年金を失うのは女性が圧倒的に多いであろう。男性の年金は通常は1階部分も2階部分も老齢年金であるから、再婚によって年金権を失うことはない。

このように高齢者が再婚すると遺族年金が失権するため、婚姻をあきらめたり、婚姻届をしない者もいると考えられる。したがって、高齢者については再婚しても失権しないようにするべきだとの提案がなされている。たしかに、高齢者の婚姻に対する制約を取り除くためには、そのようにすることが望ましいであろう。

しかし、そのようにすると過剰給付になる場合があることに注意する必要がある。現在、1階部分の老齢基礎年金は個人単位になっているが、2階部分の老齢厚生年金はそうではないからである。たとえば、片働き世帯であったA夫婦の残された夫と、同じく片働き世帯であったB夫婦の残された妻が再婚するとする。この場合、ABの両夫婦の配偶者が死亡する前はそれぞれ「夫の年金（老齢基礎年金＋老齢厚生年金）＋妻の年金（老齢基礎年金）」で暮らしていたが、再婚すると「夫の年金（老齢基礎年金＋老齢厚生年金）＋妻の年金（老齢基礎年金＋遺族厚生年金）」となって、再婚したほうが世帯で受ける年金額は多くなってしまう。

このような問題を解消するためには、2階部分の老齢厚生年金も夫婦で分割し、遺族厚生年金を廃止すればよい。夫婦で分割された老齢厚生年金を受給している者が再婚しても、過剰給付にはならないからである。しかし、この2階部分の年金の分割についても、次の2で述べるように問題がある。

2 年金権の夫婦間での分割

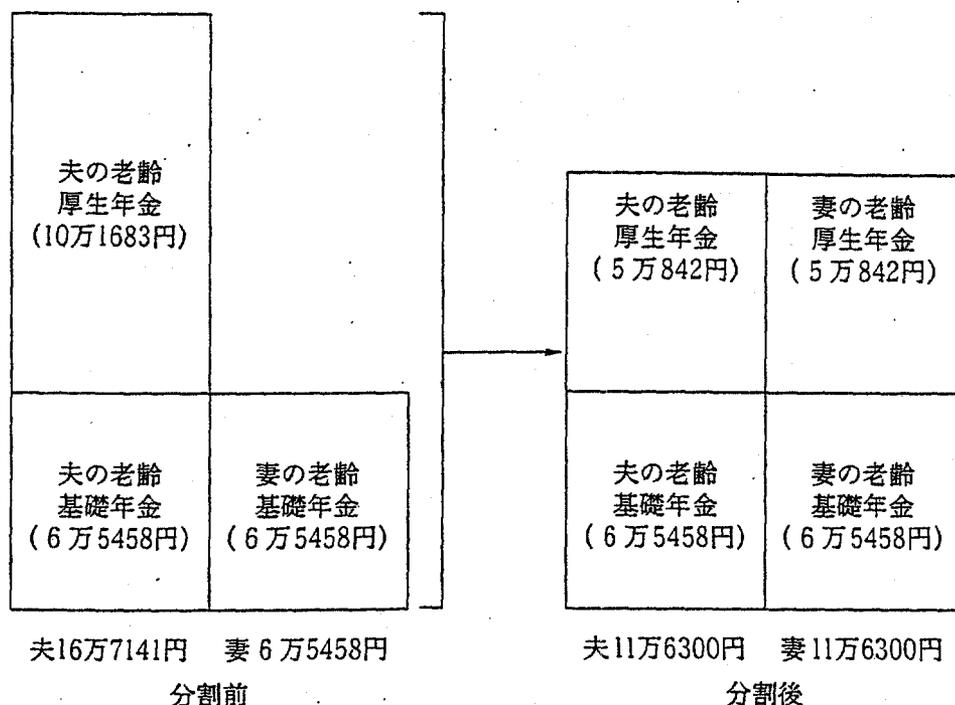
(1) 年金権の分割の方法

1994年の法改正によって認められた遺族厚生年金に係る新たな選択肢（97ページの図表4-1の(3)）は、夫婦の老齢厚生年金を合計してその2分の1を夫婦それぞれに支給するのと同じことであり、年金権を夫婦のあいだで分割したととらえることができる。しかし、これは死亡した場合だけであり、夫婦が生存しているあいだは分割されるわけではない。現在、専業主婦であった妻が中高年で離婚すると、夫の老齢厚生年金は夫だけのものであるため、この妻は月額6万5458円の老齢基礎年金だけで暮らさざるをえなくなる。しかし、これだけでは不十分であるため、2階部分の老齢厚生年金についても夫婦間で分割すべきではないかという議論がなされている。

年金権の分割には次の二つの方法がある。一つは、離婚するときだけに、婚姻を継続していた期間分の年金権を分割するものである。もう一つは、離婚しない場合にも、夫婦が婚姻していたときの賃金額を合計してその2分の1を夫婦それぞれの賃金額とみなして、夫婦の老齢厚生年金額を計算するものである。以下、前者を「離婚分割」、後者を「賃金分割」という。ただし、わが国では、専業主婦を含めてすべての者に基礎年金が支給されるので、たとえ賃金分割の方法によるものであっても、1階部分の年金は分割する必要はなく、分割するのは2階部分の年金だけで足りる。また、賃金分割は、2階部分の年金額の計算上夫婦の賃金を分割するだけであって、保険料まで分割して別々に納めるようにするわけでは必ずしもない。保険料を分割して納める方法については、後で検討する。

この年金権の分割の効果は、いうまでもなく離婚しても妻にも2階部分の年金権が確保されることにある。賃金分割方式の場合は、それだけでなく、低い妻の年金額が引き上げられる（ただし、その分夫の年金額は低くなる）。1997年度の厚生年金のモデル老齢年金23万2600円を夫婦で分割すると、1人11万6300円になる。この内訳は、図表4-3に示したように、夫婦それぞれの老齢

図表4-3 厚生年金のモデル老齢年金の夫婦間での分割

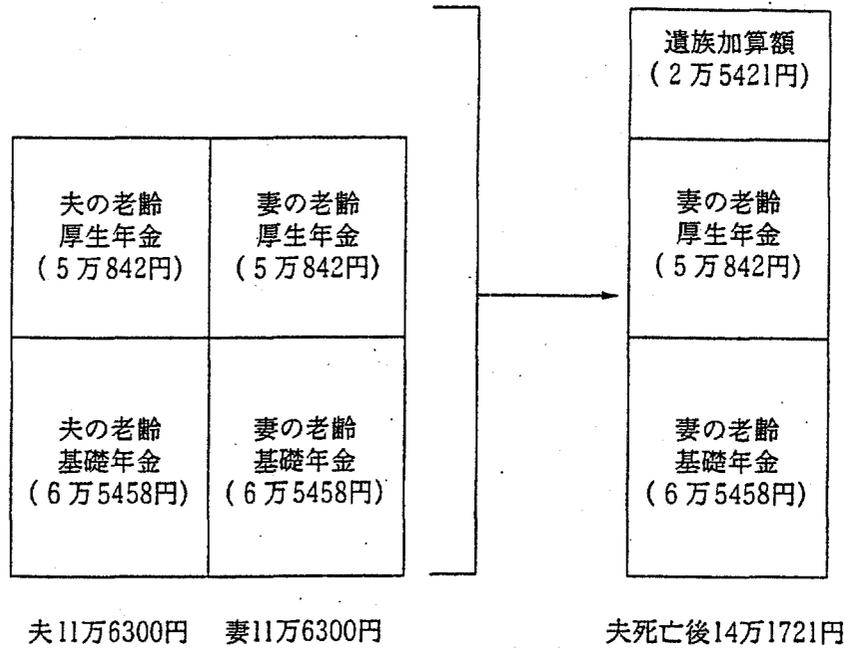


基礎年金額6万5458円に、夫の老齢厚生年金額10万1683円を夫婦で分割した額5万842円を加えたものである。ただし、これは夫が保険料を納めていた全期間夫婦であった場合であり、そうでない場合は夫の老齢厚生年金額のほうが妻のものより多くなる。

賃金分割方式の場合は、専業主婦であっても自分名義の2階部分の年金権を取得するため、夫が死亡してももはや遺族厚生年金を支給する必要はなくなると、一見思われがちである。しかし、夫婦の一方が死亡すると、年金額は夫婦で受けていた年金額の合計額の半分になってしまう。図表4-3のモデル老齢年金の例でいえば、月11万6300円で暮らさなければならなくなる。しかし、2人が1人になっても共通の生活費(家賃、光熱水費、新聞購入費等)が半減するわけではない。³⁾したがって、遺族となった配偶者に支給される年金額は夫婦に支給される年金額の6~7割とするのが、諸外国の年金制度でも一般的である。現在のわが国のモデル老齢年金でも、妻が死亡した場合は、夫が受ける年金額は16万7141円になる。これは夫婦で受けていた年金額23万2600円の71.9%である。夫が死亡した場合は、妻の年金額は14万1720円になり、これは夫婦で受けていた年金額の60.9%である。

第I部 年金制度改革の当面の課題

図表 4-4 賃金分割方式によった場合の遺族に対する
年金額の案



以上のように、現在遺族が受けるモデル年金は夫婦のどちらが死亡しても夫婦で受けていた年金額の6割または7割程度になるとともに、賃金分割方式で夫婦の一方が受ける年金額(11万6300円)よりも高い。このため、賃金分割方式を導入したとしても、遺族給付はやはり必要である。現在のモデル老齢年金の老齢厚生年金額10万1683円を夫婦で2分の1に分割した5万842円の50%の額2万5421円を「遺族加算額」として支給するようにすると、遺族は合計で14万1721円の年金を受けることになる(図表4-4)。この額は、夫婦で受けていた年金額23万2600円の60.9%になる。

(2) 賃金分割方式の問題

賃金分割方式を採用しても、老齢厚生年金額を夫婦で分割するだけなので、世帯で受ける年金額は変わりはない。ただし、その一方が死亡した場合は、上で述べた遺族給付の仕組み方いかんでは現行制度よりも不利になることがある。妻よりも夫が長生きした場合は、現行制度では通常夫に高い老齢厚生年金が支給されているので、賃金分割によって低くなった年金で暮らさなければならな

くなる夫はつねに不利になる。妻が夫より長生きした場合は、賃金分割によって導入される遺族加算額の高低によって有利・不利が左右される。なお、通常夫のほうが妻より年上なので、夫のほうが支給開始年齢に早く到達する。したがって、賃金分割方式の導入前は夫の支給開始年齢で受けられた2階部分の年金の一部は、妻の支給開始年齢到達まで遅れて支給されることになる。妻が年上の場合はこの逆であり、賃金分割によって高くなった老齢厚生年金を制度改正前より早く受給できる。

賃金分割方式を導入する際の経過的な問題として、賃金分割をいつの時点から行うかという問題がある。この方式を導入する前の婚姻期間についても賃金分割することは、年金額が低くなる者(通常は夫)の期待権を侵害するため妥当ではない。また、そのために必要な過去の記録もない(ただし、夫婦の申し出によって分割するという方法もあるが、遺族給付のあり方いかんで逆選択が行われる可能性がある)。かといって、導入後の婚姻期間だけ賃金分割ことにすると、経過的にわずかの老齢厚生年金しか得られない妻が出てくる。このような場合は、依然として遺族厚生年金が必要となるが、その必要度は制度導入時の夫婦の婚姻期間に応じて千差万別である。このため、賃金分割の導入と遺族厚生年金の廃止は、制度導入後に婚姻した者からとすることが考えられる。しかし、導入の前後で制度が大幅に異なって有利・不利が生ずるため、はたして女性自体の合意が得られるかどうか疑問がある。これも夫婦の選択に任せるという方法があるが、婚姻を解消した場合などは、遺族給付が複雑になる。

賃金分割方式では、障害厚生年金についても賃金が分割されたことを前提とするかという問題がある。前提にすると、たとえば専業主婦が障害者になった場合でも、障害基礎年金のほか、分割後の賃金に応じた障害厚生年金が受給できるため、一見有利になるように見える。しかし、夫が障害者になった場合は、分割後の低い賃金額にもとづいた障害厚生年金しか支給されなくなる。片働き世帯では障害者になって困るのは、夫が障害者になって賃金が得られなくなった場合であり、したがって夫の障害年金額が多いほうが一般的には有利である。また、2階部分の年金は従前所得の補填という意味があるため、そのような所得がない専業主婦に2階部分の障害厚生年金を支給することは妥当ではない。

第I部 年金制度改革の当面の課題

以上のことから、賃金の分割は老齢厚生年金額の計算をする際だけにとどめるべきである。

これらの技術的な問題のほか、賃金分割には以下のような基本的な問題がある。すなわち、夫の得た賃金は妻の内助の功によるところが多いとしても、お互いが働いて得た賃金は基本的に各人の所有に属する。それを年金のためだとはいっても、個々人の同意を得ず制度的に夫婦で分割することが、はたして妥当かということである。わが国では民法上夫婦別産制を定め、⁴⁾税法上いわゆる2分2乗方式⁵⁾を採用してない。年金制度だけ賃金を分割する制度を設けることがはたして国民の合意が得られるか疑問がある。ただし、現在法制審議会で、離婚の際の財産分与については婚姻期間中に取得した財産の2分の1にすることも検討されているようであり、これが実現するようになると年金制度における賃金分割も現実性を帯びることになる。

なお、年金権の分割は一般的には男性の年金額を引き下げるため、男性の合意が得られるかという問題がある。ドイツではこの年金権の分割のため、男性の婚姻に対する志向が減じたともいわれており、これがわが国で現実化すると少子化をさらに進める可能性がある。また、年金権の分割は、女性の就労率が高まり、その賃金が男性と同じになれば、問題は自然と解決され、その必要性はなくなる。今後は、むしろこの方向に向けて改善をはかっていくのが望ましいともいえる。

年金権の分割の問題は、以上述べてきたことを総合的に判断して決められるべきである。なお、年金権の分割は世帯単位で年金の問題をとらえるものであるが、社会保障において個人単位化を推進すべきだと主張する者からも年金権の分割が提案されている。このことは、社会保障における個人単位化がすべての場合に行われるべきものではないことを、自ら認めるものである。

(3) 賃金分割と第3号被保険者制度

賃金分割は、第3号被保険者制度の問題を解決するためにも提案されている。ただし、この場合の賃金分割は、上に述べたように2階部分の老齢厚生年金の計算上夫婦の賃金を分割するというだけでは足りない。なぜならば、たんに2

階部分の年金権を分割するというだけでは、保険料を納めていない妻に1階部分の基礎年金を支給するという第3号被保険者制度批判論者が指摘する問題は解決されていないからである。したがって、第3号被保険者の問題を解消するためには、夫の賃金を夫婦で分割して夫と妻がそれぞれ厚生年金の保険料を納めるようにしなければならない。

専業主婦もこのように厚生年金の保険料を納めることにすれば、当然に1階部分の基礎年金の受給資格を得ることができる。このようにしても、103ページの図表4-3のように、世帯で受ける年金額もまた拠出する保険料額も、賃金分割方式を導入する前と変わらない。1階部分の老齢基礎年金は、夫婦それぞれ同じ額を受けるという点で導入前と変わらない。変わるのは、2階部分の老齢厚生年金が夫のみへの支給から、夫と妻で分割されることだけである。賃金分割方式の導入前において、専業主婦に対しても老齢基礎年金が支給されたのは第3号被保険者制度があったためである。したがって、1階部分の老齢基礎年金が賃金分割方式の導入の前後で変わらないということは、第3号被保険者制度は賃金分割方式を先取りした制度であるということができる。

上のような賃金分割方式を導入した場合において、妻が専業主婦の場合は妻分の保険料を徴収する事業主はいない。この場合は夫を雇用する事業主が妻分の保険料を含めて夫の賃金から徴収することになるが、これはまさに第3号被保険者制度そのものである。すなわち、夫だけが40万円の賃金を得て、妻は無収入である場合、夫婦それぞれ20万円ずつの賃金を得ていると仮定し、それに17.35%の保険料を乗じて得た額を、夫を雇用する事業主が徴収するのが賃金分割方式である。他方、夫の賃金40万円に保険料率17.35%を乗じて得た額を、夫を雇用する事業主が徴収するのが現行制度である。この両方を世帯単位で見ると、保険料の額も年金の額も87ページの図表3-5の(1)に示したようにまったく同じになる。

なお、夫の40万円の賃金を分割して妻に20万円の賃金があるとみなして保険料を徴収することとした場合、夫を雇用する事業主がその妻に係る事業主負担分の保険料を負担することに異議を唱える可能性があることに注意する必要がある。

第I部 年金制度改革の当面の課題

夫婦共働きの場合に上のような方法で賃金分割するようにすると、さらに厄介な問題が生じる。たとえば、夫の賃金が月40万円、妻の賃金が20万円である場合の分割後の賃金はそれぞれ30万円になるため、事業主は本人の保険料についてはそれぞれ賃金が30万円であるとして計算して、賃金から天引きする必要があるが生ずる。この場合、妻の保険料は賃金額20万円でも30万円とみなして徴収することにしても、妻の事業主が負担する分の保険料を30万円であるとして徴収するわけにはいかないから、被保険者本人負担分と事業主負担分とで保険料の計算の基礎が異なってしまう。このようなことは事務を複雑にするだけでなく、夫婦が内縁関係である場合などはプライバシーを侵害するおそれがある。

- 1) 子が高校を卒業するまで支給するという趣旨で、18歳に達した日以後の最初の3月31日までの子も含む。また、障害をもつ子については20歳までの子を含む。以下同じ。
- 2) 権利を取得した当時35歳以上であった妻であって、40歳以上65歳未満であるもの。これは、子がいなくても中高年の女性は生活を支えうる職に就くことが困難であるために設けられた制度である。
- 3) 生活保護の生活扶助は、個人的な経費に充てられる第1類と共通経費に充てられる第2類に分けられ、後者の額は世帯の人数が2倍になっても単純に2倍にはならないように決められている。この結果、1997年度の高齢者世帯の最低生活費（生活扶助〔第1類＋第2類＋老齢加算〕＋住宅扶助、1級地－1）の月額は、1人世帯では10万7608円であるが、夫婦2人世帯では14万8747円であり、前者は後者の72.3%である。
- 4) 民法762条1項「夫婦の一方が婚姻前から有する財産及び婚姻中自己の名で得た財産は、その特有財産とする。」
- 5) 夫と妻の収入を合算した額の2分の1に税率を乗じて得られた額の2倍を夫婦の納めるべき税額とする方式である。

①高齢者の年金・医療・介護の全額公費負担化は、リスクに備えて保険料を拠出するといふ自助の要素をなくすなど、問題が多い。
②国民年金保険料の未納者比率は五割超で、増徴とはいえない。
③消費税の社会負担目的化は社会負担の大きさをからめて不可能だ。必要なのは、保険方式の最終的な社会負担の強化である。



上智大学教授 勝洋 堀 謙

要介護のリスクが高いため、リスク分散の仕組みである社会保険になじまないといえる。また、日本の社会保険は専ら医療・介護のリスクを分散することは、不可能ではないとしても困難である。しかし、若い世代を含め国民全体を被保険者とする社会保険で十分である。

誇張され過ぎの国民年金空洞化

意旨の簡便化である。国民年金は今年三月、基礎年金と介護・高齢者の医療とについて、社会保険方式から全額公費負担の社会扶助方式(税方式)にすべきだと提議した。これ以外には、若年者年金については、税方式にすべきだとする提議が相次いでいる。その理由は、必ずしも明



に述べられていない。これは、国民年金の空洞化を懸念するからである。国民年金の空洞化とは、国民年金の被保険者数の減少を指す。国民年金の被保険者数は、現在約七千三百四十万人である。これは第一号被保険者(自営業者など)と第二号被保険者(会社員など)に分れており、国民年金の被保険者数は、現在約七千三百四十万人である。これは第一号被保険者(自営業者など)と第二号被保険者(会社員など)に分れており、国民年金の被保険者数は、現在約七千三百四十万人である。

保険方式の利点をかせ

社会保障改革を問う

第一、高齢者は国民年金の生計を担う責任を支えなければならない。国民年金の空洞化を懸念するからである。国民年金の被保険者数は、現在約七千三百四十万人である。これは第一号被保険者(自営業者など)と第二号被保険者(会社員など)に分れており、国民年金の被保険者数は、現在約七千三百四十万人である。

方式は、国民年金共済や職域共済などを統合する。たが、この統合は、国民年金共済や職域共済を統合する。たが、この統合は、国民年金共済や職域共済を統合する。たが、この統合は、国民年金共済や職域共済を統合する。

社会保険には自助の要素内在

国民年金を全額公費負担にしたら、専業主婦などが納税を納めない限り、費用を負担するに際しては、国民年金共済の問題が解決される問題が解決される問題ではない。これは、国民年金共済の問題が解決される問題ではない。これは、国民年金共済の問題が解決される問題ではない。

コスト意識高まる

税方式、個人へし寄せ大

国民年金の被保険者数の減少を懸念するからである。国民年金の被保険者数は、現在約七千三百四十万人である。これは第一号被保険者(自営業者など)と第二号被保険者(会社員など)に分れており、国民年金の被保険者数は、現在約七千三百四十万人である。

目的税にすれば

国民年金の被保険者数の減少を懸念するからである。国民年金の被保険者数は、現在約七千三百四十万人である。これは第一号被保険者(自営業者など)と第二号被保険者(会社員など)に分れており、国民年金の被保険者数は、現在約七千三百四十万人である。