

第19回社会保障審議会年金部会 議事録

平成15年5月30日

第19回 社会保障審議会 年金部会 議事録

日 時：平成15年5月30日（金） 10：00～12：25

場 所：富国生命ビル28階会議室

出席委員：宮島部会長、神代部会長代理、井手委員、今井委員、大澤委員、大山委員、翁委員、小島委員、
近藤委員、杉山委員、堀委員、山口委員、山崎委員、渡辺委員

○高橋総務課長

それでは、定刻になりましたので、ただいまより第19回社会保障審議会年金部会を開会いたします。

議事に入ります前に、お手元の資料の確認をさせていただきます。座席図、議事次第のほか、次のとおりでございます。資料1「委員要求資料」でございます。これは前回までの宿題に対するお答えの資料でございます。資料2「スライド制の在り方について」、資料3-1「給付と負担の関係が分かりやすい年金制度について（ポイント制及び年金個人情報通知について）」、資料3-2は、その参考資料でございます。それから、資料4-1「次世代育成支援策について（給付と負担関係）」、資料4-2は、その関係の参考資料でございます。それから資料5-1「給付と負担の在り方に関する意見の整理（案）」、資料5-2は、その参考資料でございます。それから資料6「年金改革に関する有識者調査（結果の概要）」ですが、3月8日の話で、有識者調査の結果を、現在取りまとめ集計してございますが、その概要を取り急ぎまとめまして本日提出いたしております。それから資料7は、前回概要を提出した、内閣府の広報室が行った「公的年金制度に関する世論調査」の全体版を提出いたしております。

それから参考資料にまいりまして、参考資料1「第16回社会保障審議会年金部会議事録」でございます。それから参考資料2-1、2-2、2-3が一昨日の経済財政諮問会議の関係の資料でございます。参考資料2-1は民間議員提出資料でございます。参考資料2-2は、坂口大臣から提出いたしております「社会保障制度改革の在り方をめぐる問題点について」ですが、「社会保障制度改革のあり方」という民間議員提出資料に対する反論を載せています。それから参考資料2-3がその参考資料であります。

この参考資料2の関係につきましては、今日の議題でお願いする予定はございませんけれども、簡単に御紹介を申し上げます。一昨日の夕刻、経済財政諮問会議がございました。テーマは多岐にわたりました、規制緩和や国と地方の関係などいろいろございましたが、年金、社会保障につきましても議題となっております。ただ、時間切れで議論がなく、資料の提出だけで最後に坂口大臣の方からコメントを申し上げますけれども、先方と私どもとの間で、将来の潜在的国民負担率の問題につきまして、かなり大きい議論になっています。

それから年金の関係につきましては、内容を細かくコメントいたしませんけれども、民間議員の方から今の段

階でかなり確定的な数値目標などが提案されておりますが、経済財政諮問会議だけで先行して、この時期に決定的な方向を出すには議論が足りないではないかということをおもから申し上げているところでございます。なお、6月の下旬には、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、いわゆる「骨太方針」の第3弾が取りまとめられる見込みでございます。

それから、現在委員の出欠の状況でございますが、本日は岡本委員、矢野委員、若杉委員が御欠席とのことでございます。御出席いただいております委員の皆様方の数が総委員数の3分の1を超えておりますので、会議は成立をいたしております。それから年金局長は、現在、国会の方で参考人として答弁のため呼ばれておりまして、遅れてこちらに参るかと思っておりますのでご了承願いたいと思っております。

では、以後の進行については、部会長よろしくお願ひ申し上げます。

○宮島部会長

本日も御出席いただきましてありがとうございます。前回と前々回は、短時間労働者と第3号被保険者に関する構造的な問題について2度ほど議論をいたしましたけれども、本日はまた改めて給付と負担の問題に立ち返りまして、議論を継続したいと考えております。

本日の大体の審議のスケジュールでございますが、まず前回、何人かの委員から改めて資料の提出依頼がございましたので、それについて事務局の方で用意されたものについて説明を受けた後、給付と負担の問題でまだ残されているマクロ経済スライドに関する議論と、わかりやすい年金制度、これはポイント制でございますが、これについての議論、それから比較的大きなテーマとしては、次世代の育成支援策をどう考えるかという議論につきまして一括して、まず事務局から説明を受けて、意見交換をした後、概ね11時半ぐらいをめぐりに一旦休憩をとりたいと考えております。その後、前回までの議論を踏まえまして、今後、更に議論を総括的に進めていく上で、給付と負担の在り方に関する総括的な議論を中間的に整理したいと思っております。

その中で、先ほど総務課長の方から説明のありました、有識者調査や、世論調査等の結果もその中に取り込み、中間的な整理を一回行いたいと考えております。大体そのようなスケジュールで本日は議事を進行いたしますので、よろしく御協力のほどお願ひ申し上げます。

それでは、まず前半の部分で、給付と負担の在り方に関して委員から要望のありました資料と、先ほど申しましたスライド制、ポイント制、次世代育成支援の3点につきまして、一括して事務局から説明いただきます。やや話が複雑な面がございますが、余り説明が長くなっても困りますので、事務局も大変かもしれませんが、簡潔にして要点を得た説明をしていただきたいと思いますというように考えています。では、よろしくお願ひいたします。

○木倉年金課長

資料を一括して御説明申し上げます。始めに資料1でございます。各委員からお話がありました4点について資料を出させていただきます。

1ページからでございます。これは短時間労働者に適用を拡大した場合の対象者数の推計、特にその前提となっております非適用事業種、あるいは個人経営の従業員5人未満のような非適用事業所の前提をどのように置いているかがわかる資料、又、新たに適用される方のうち、もともと3号被保険者だった方、あるいは1号被保険者だった方の数をどの程度と見ておるのかについての資料でございます。これは「雇用と年金研究会」の報告書の中にも、推計方法の概要は載せておりましたが、バックデータも含めてもう一度見ていただいているものでございます。

1ページに書いておりますように、ここでは、3年ごとに実施しております公的年金加入状況等調査の、平成10年のものを使用しております。13年調査は最終的なものをまとめている途中でございますので、13年に向けては雇用者の指数の伸びで推計して現状を見ていただいております。

それから、前回見ていただいたような、適用拡大の基準としての週の労働時間が20時間以上、あるいは年収65万円以上という前提につきましては、13年のパートタイム労働者総合実態調査を使って出しております。

一番下に書いておりますように、前提となる数字については、約10万の世帯について、雇用者とパートと分けて調査をしている公的年金加入状況等調査を全体の雇用者四千何百万人という数字に拡大して推計を行っているものでございます。雇用者は、正社員等で一般に厚生年金が適用されている方、パートは、週の労働時間が通常の労働者の4分の3未満の方、厚生年金については適用がない方ということで、調査をさせていただいております。

そうしますと、こちらにありますような、個人経営で従業員が5人未満の数の状況、5人以上の状況、それから法人の状況についての数値が出て参ります。法人においては雇用者は82%、パートでは61.8%程度いらっしゃるという状況にあるわけでございます。

その次のページで、今度は非適用・任意適用となっております事業種に属されている方はどの程度いらっしゃるかということでございますけれども、「農林水産業」、「飲食店」、「旅館・理美容・娯楽等」、「その他サービス業」というような分野が適用事業種の分類に入ろうかと思っておりますけれども、この中には雇用者が17.4%、パートが39.9%いらっしゃるを見ております。ただし、この注にありますように、法人でありますと、全部適用をしております。個人の場合、これらの業種は任意の適用になっています。それを前提として見ていただければと思います。

それから、その次の数字は、週の労働時間が20時間以上、あるいは年収が65万以上ある方を見るための数字でございます。労働時間数で見ますと、現在厚生年金が適用されていない週の労働時間が30時間未満の方のうち、20時間以上の方に適用拡大した場合には、全体の62.3%程度が適用の対象になろうかと思っております。

それから、左側、前年年収で見ますと、労働時間は20時間達していないけれども、年収65万円以上の方は18.9%になります。

その次のページでございます。これは今の雇用者の中での1号、3号の割合、パートの中での1号、3号の割合ですが、これは1号、あるいは3号でパートに出ていらっしゃる方のうち、どの程度適用拡大を見込めるかということの前提になる数字でございます。

続いて推計の方法でございます。これは「雇用と年金研究会」の報告書に載っていたものでございますけれども、今は労働時間が4分の3未満なので原則適用はないという方について、どの程度適用拡大されるかということとを計算しています。パートの全体100%から、先ほどありました従業員5人未満の個人事業所で働いている17.2%、それから更に、5人以上の個人事業所で働いているけれども、非適用の業種に入るという39.9%を引いて、全体の74.4%が適用拡大の可能性があると見ております。その上で、パート全体の588万人という推計にその74.4%を掛けて、その数字を13年指数で伸ばすと、484万人が拡大可能性があるということになります。

次の4ページですが、484万人という前提の数字に対しまして、20時間以上の62.9%を掛けると305万人という数字が出てきます。それから、20時間を満たしていないけれども、65万円以上の年収があるという方は、同様に18.8%を掛けると91万人ということで、合わせて400万人程度が見込まれるのではなかろうか、粗い概数ではありますが、このような見込みをしております。

その次に下の表は、その305万人、91万人についての1号、3号からの2号への移動の内訳でございます。まず20時間以上働いていて適用拡大される方は、1号を、3号の割合を305万人に掛けて算出します。それから、20時間に達していないけれども、年収65万円以上あるという方についても91万人に同じ率を掛けて算出しています。

なお、先ほどありますように、非加入者につきましては、20～59歳のパートの方で現在手続中の方、手続漏れの方は、原則は、3号か1号として手続をされるべき方ですので、そちらに分類をさせていただいております。

それから、20歳未満の方、あるいは60歳以上の方につきましては、1号、3号は適用されないわけでございますけれども、これから適用拡大された場合には、その方々も厚生年金に加入してきますので、その方々は1号、3号の方に案分して計算に入れていきます。

以上が最初の分野の数字でございます。

2番目でございますが、5ページは適用拡大を行った場合に、年金だけではなくて医療保険も同様の考え方で適用拡大をした場合にどうなるかという数字でございます。前回の委員提出資料の中にも前提になる数字は載せられていたかと思いますが、改めて見ていただいているものでございます。5ページにありますように、前回見いただきましたA案、B案、C案、それぞれにつきまして、左半分は本人分の年金の保険料を挙げております。A案は7万円の月収を、標準報酬月額の下限の9万8,000円とみなして適用した場合、B案は月収7万円なら7万円のままで適用した場合、C案は割り切って7万円、あるいは5万円という標準報酬で適用した場合でございます。それに対する年金の給付の割合等につきましては、右半分は、同様に医療保険について適用した場合の、

本人分の政管健保の料率を見ていただいております。更に40歳以上でありますと、介護保険の2号被保険者となり、介護保険の保険料が上乘せされます。これも毎年変わっておりますので、数字は15年度の政管健保の上乗せの料率から計算しております。

そういうことで、基本的には、年金については13.58%の半分程度である6.8%の保険料を御負担になる。一般の被保険者の方々、最下限の方々、あるいは平均的な方々も比べて載せておりますが、同程度の御負担をお願いすることになりますが、標準報酬月額を5万円等でみなした場合には、若干低目の率になるということです。それから、医療保険の方も、その本人負担の率である11.3%前後になるのではないかとということを見ていただいております。

6ページからでございますけれども、これは女性と年金研究会、あるいは2月、3月の給付と負担の議論のときにも御指摘をいただきましたモデル年金、標準的な年金をどのような世帯、個人で見えていくのかという議論についての参考資料でございます。

「方向性と論点」の中では、現在の片働き世帯の標準的な年金につきまして、給付と負担の変化の試算を見ていただいたわけでございますけれども、この資料では、2つ目の「○」で書いておりますように、その給付と負担の御議論をいただきます際の補足資料として、女性と年金検討会の報告書の中でも見ていただいております片働き以外の世帯類型、つまり共働き、単身等についての類型に沿いまして、その試算を載せています。給付水準を維持した場合、保険料固定方式の場合、このような変化をするんじゃないかというようなことです。それから、女性の就労につきましても、パートタイムへの厚生年金の適用拡大をした場合、あるいは労働力率が推計のように安定的に伸び、11%程度加入期間が伸びた場合というように、前提を少し置きかえての変化を見ていただいております。

3番目の「○」にありますように、現在の年金の体系は、定額給付である基礎年金を1階に置き、その上に所得比例の報酬比例年金を乗せておりますものですから、片働きかあるいは共働きかに関わらず、その世帯全体の総報酬が高くなりますと、世帯としての年金額が増加をします。一方で、その年金額の、手取り賃金に対する割合を計算しますと、総報酬の増加により、その数字は低下しています。

なお、御指摘は、どういうものを標準モデルとして今後見ていくべきなのかもっと検討していくべきだということでございますが、夫婦ともに40年間雇用ということを想定できるか、あるいは女性の方々の今後の加入期間の伸び、あるいは賃金の変化等をどのように考えるかという論点を今後もご指摘をいただければと思っております。

中身につきましては、7ページに書いてあります。1から7までのパターンは検討会等から挙げていただいているパターンでございますが、特に③から⑤のような女性が離職するパターンでは、女性の労働力率が11%程度上がり、加入期間が11%伸びるということも前提に置いております。それから④では、一旦離職した後、再就職

してパートタイムで働く場合、パートタイムが厚生年金が適用になった場合とならない場合で前提を変えて見ていただいています。

そうしますと、8ページですが、片働き世帯については、現在の23.6万円で、代替率59%が、給付水準維持ですと同じ59%のままですけれども、保険料固定方式ですと、基準ケースの場合には約12%程度の調整が行われますので、52%になります。なお、この金額につきましては、方向性と論点で論じている賃金の上昇率が、2050年までの間は物価に上乗せして1%程度あるという前提を、そのまま使っております。物価は、99年の水準に割り戻したものをいただいています。

9ページは、夫婦共、今の平均賃金程度で40年間働いた共働き世帯を見ていただいております。保険料固定方式ですと、46%の水準は12%程度調整をされ41%になるということでございます。

それから10ページは、一旦離職はされましたけれども、その後また復職し、結果的に今の女性の老齢年金の平均加入期間であります25年程度は働けた場合を想定しております。

なお、一番右には、労働力率が11%程度伸びたという前提で、25年の加入期間を2年9か月延ばしての計算を見ていただいています。

それから④は、一旦離職され、復職後パートタイムで働いた場合です。厚生年金適用がないままの場合及び適用が拡大され、同じく老齢年金の平均加入期間である25年程度働けたという場合にどうなるかということの両方を見ていただいております。この場合でも、女性の労働力率が11%伸びた期間を一番右の方で見ていただいています。

それから、離職して専業主婦になるタイプ5の場合でございます。これは女性の就労期間が女性の通老相当の平均期間である6年7か月程度にとどまった場合にどうなるかということを示しています。これも一番右の欄では、女性の労働力率が11%程度伸びた場合はどうなるかということを見ていただいております。

最後に男子の単身パターン、女子の単身パターンです。なかなか前提がおけません、これは平均賃金で40年間働いた場合にはどうなるかということでございます。いずれのケースでも、そのときの報酬に対する年金の額そのものは、今の額が給付水準維持であれば変わらないし、保険料固定方式であれば12%程度の調整になっているということでございます。

それから、4点目の最後の2ページでございますけれども、これは3号の議論の際使用した給付を調整する場合の参考資料を出させていただきました。女性と年金検討会からの資料の抜粋でございます。現在、日本で基礎年金が第3号被保険者と同額であることを公平でないと考え、その給付を少し減らすということもあり得るのかという議論のときに、アメリカ、イギリスの例が引用されますが、その見方についてのものでございます。アメリカは被保険者本人の50%の配偶者給付がある、あるいはイギリスは60%ありますが、それは被保険者本人が受け取る年金額に比べて見るとまた違うのではないかとございまして、日本で見ますと、夫婦の基礎年

金は同額でございます。その表の一番下の欄にありますように、被保険者本人の2階の報酬比例分も含めた額を分母、配偶者に支給される基礎年金部分を分子にとって計算しますと39.4%になります。アメリカの場合には50%、イギリスの場合には、基礎年金だけを比べますと60%ですが、被保険者本人の付加年金を合わせたものと比べますと31.8%ということでございます、被保険者本人が受給する年金額との比較結果を見ていただいています。

以上が前回の御指摘に対する資料についてでございます。

次にスライド制について、資料2の論点をなぞらせていただきます。

1ページでは現在のスライドの考え方を確認しております。今は厚生年金は5年に一度賃金再評価、賃金スライドを行っており、過去の賃金を現在価値に直して平均賃金を出しています。それから、基礎年金は5年に一度の改正のときに、生活水準等もろもろを勘案しての政策改定をやらせていただいております。

それから裁定されました後、65歳以上の年金につきましては、毎年の物価変動を反映する物価スライドを原則としております。その上で2ページでございますが、この物価スライドにつきましては、12年度、13年度、14年度は、特例法によりまして、物価は下落しておりましたけれども、年金額を据え置く措置を講じました。15年度、今年の春からにつきましては、直近1年分の0.9%だけの物価下落を反映した措置をとらせていただきました。

3ページは再評価の考え方の図でございます。

それから、4ページの方は最近の賃金、物価の動向でございます。賃金、つまり決まって支給すべき給与も下がっておりますけれども、一時金、ボーナス等を入れた現金支給総額はより大きく下がっている状況にあります。物価も対前年比でマイナスが続いております。

5ページは、これまでのスライドのルールの変遷でございます。昭和48年に賃金スライド、賃金再評価の仕組み、あるいは裁定後の物価スライドの仕組みが導入されましたが、このときには物価スライドにつきまして、5%を超えて変動した場合のみ、その変動率全体を改定に反映させるというゾーン制でありました。それが平成元年に改正されまして、小さい幅であっても自動スライドにする完全自動物価スライドが導入されたわけでございます。なお、元年以前につきましても、5%以内であっても、特例で改定されたものがほとんどであったということでございます。

それから、平成6年改正のときに、この賃金再評価というものを、現役の負担も増えているということで、可処分所得に応じた改定にさせていただきました。

それから、その次、前回の平成12年の改正のときに、既裁定年金に対して物価スライドのみを適用させていただきました。5年に1度の賃金スライドは行っておりません。その後は、年金額を据え置く特例措置を講じております。

なお、欄外に※印で書いておられますのは、このゾーン制に関係するものでございますけれども、年金を改定した場合の改定のお知らせ等のコストがかかっているのではないかと御指摘に対しましては、13年度以降は物価スライドに伴う年金額の改定通知と、毎年の何月に幾ら払われますという支払い通知を一つのお知らせにいたしまして送らせていただいておりますので、特段の事務コストが生じるものではないということを書き出させていただいております。

それから、6ページは外国の仕組みでございます。新規裁定は賃金スライドという仕組みが多い。スウェーデンは概念上の拠出建てを採っていますが、この内容としましては、賃金を反映させているということでございます。

なお、一番下のフランスは、80年代の後半ぐらいから、物価だけの再評価として実施してきているということです。裁定後につきましては、物価スライドの例が多い。スウェーデンの新しい仕組みも、賃金の実質上昇率が1.6%以上になったときに、物価上昇率以上の裁定がされるということでございます。

7ページから数ページは、これまでも見ていただきましたマクロ経済スライドを簡単にもう一度振り返ってみたいところでございます。年金制度を支える社会全体の力、所得や賃金の総体の変動率を反映させる期間をとりまして、新規裁定年金については賃金スライド、既裁定年金については物価スライドに、この社会全体の所得や賃金の変動率を反映させていくことが可能かどうかということでございます。

その考え方は9ページにありますような式であらわしております。一人当たり賃金と総賃金の変化率の差だけ、これまで反映していた一人当たり賃金、あるいは物価の上昇率から、差し引かせていただいて調整をする特例期間をとっていったらどうかということを見ていただいております。

10ページに前にもつけさせていただいた概念図をつけております。

それから11ページでは、最近の物価賃金の動向を踏まえた論点を追加提案させていただいております。少し分かりにくい図で申し訳ありませんが、一番上に座標軸をとっておりますけれども、縦軸に一人当たりの賃金の上昇率、横軸に物価の上昇率をとっております。財政再計算等で用いて通常想定しておりましたのは①のゾーン、すなわち、物価も賃金も上がっている場合です。物価以上に名目賃金が上昇する場合がありますが、実質賃金の上昇があるということを前提に、いろいろ試算をさせていただいているわけでございます。しかし足下では、これと違う状況も生じているということでございます。そこで、そのような論点もあるのではないかとということで、下にケース1、2、3を挙げさせていただいております。

ケースIと申しますのは、その座標軸の中の②、③、④のゾーンでございまして、一人当たりの賃金の変化率が物価の変化率を下回っており、実質賃金の変化率がマイナスの場合でございます。その場合に既裁定の方々の年金に物価スライドをそのまま適用したときに、現役の方々の賃金はそれよりも下回って変化をしておることになると、アンバランスが生じてしまうのではないかと、そのところをどう考えるのかという点があろうか

と思います。

それからケースⅡでございますが、一人当たりの賃金がマイナスの変化をしているゾーンでございます。このときには、新規裁定の方々についてでございますが、賃金の再評価をする場合に、再評価率は、原則であればマイナスにならざるを得ないということでありましょうが、それに加えて、スライド調整を更に上乗せして行えるのかどうかという論点がございます。マイナスの場合にマイナスの評価をやるのか、なかなか難しい問題があると思います。

それから、ケースⅢ、物価がマイナスのゾーンです。④、⑤、⑥のゾーンでございますけれども、これにつきましては、受給者の方々、既裁定の年金につきまして、物価が下落しているときに、原則どおりであればマイナスの物価スライドをさせていただくということでございますが、そのとき、更にプラスアルファのスライド調整が可能なのかどうか、なかなかこれも厳しい問題があるのではないかとということで挙げさせていただいておるわけでございます。

今、申し上げましたようなことを12ページ、13ページでもう一度確認的に論点として挙げさせていただいています。

スライド制については以上でございます。

次に、ポイント制につきまして、2点資料を用意させていただいております。3-1と3-2でございます。3-1の方はポイント制、あるいは、そのポイントの個人へのお知らせ、情報提供の例についてでございます。3-2の方は、そのポイント制や通知について、ドイツの具体的な例、スウェーデンのオレンジレターの例について、見ていただいているところでございます。

3-1の1ページにありますように、これまでも見ていただきましたが、年金制度に対する理解を深め、信頼を高めていくために、自らの年金の情報をなるべく分かりやすくお知らせをしていくための方法として、1つには、社会保険事務所等で受給時期が近づいたの方々に対して、受給見込額等をお知らせする時期をなるべく早めようとしています。50代のなるべく早い段階でお知らせする努力をしており、2ページにありますように、今、58歳以上でお知らせしてる具体的な年金の見込み額を55歳以上、更には50歳以上でお知らせできるよう検討しております。

それから、受給時期が近づいた方について、その方の被保険者の記録を早めにお知らせする、あるいは希望があれば、見込み額を通知するというのもやっていくようにしております。それからインターネット等を通じた御照会や電話相談に対しても、具体的にお答えできるようにということで、検討を進めてきております。

更に1ページにありますように、ポイント制を導入していったら、その方々の納付の記録が御本人に分かりやすいようにし、着実に自分の納付済期間、つまり将来年金をもらえる権利というものが増加していることが分かり、拠出の実績を実感していただけるような仕組みを取り入れていきたいということでございます。

具体的な仕組みは、これまでも御紹介してきましたように、3ページ、4ページにつけておりますようなことで考えております。基礎年金につきましては、毎年、免除、未納等なしにきちんと払われれば1ポイントずつたまっていくということでございます。

それから報酬比例の部分につきましては、毎年の平均賃金に対するその方の賃金の比率、平均値であれば1.0、平均値より2割多ければ1.2という形でポイントをお知らせをしていく。そのポイントに対しまして、直近の基礎年金、厚生年金の単価を掛けていただければ、大体今の時点で年金の水準はこのぐらいが見込めるということが分かるということです。その単価につきましては、今までのものを賃金に応じたスライド、あるいは物価に応じたスライドをやっていく必要があるだろうと思っております。

5ページ以降に、ポイント制の意義をもう一度確認的に見ていただいておりますけれども、ポイントが増加していくことで、自らの業績を実感していただけるということ、それから先ほどのような平均値と比べることによりまして、自分の年金の額、水準がどの程度であるかということが分かりやすくなるのではないかと考えております。老後の設計もしやすい、加入状況も分かりやすい、算定式も分かりやすいのではないかと考えております。

更に、6ページからは、具体的に行います場合の考え方でございます。先ほどのように加入期間に比例して伸びる年金、あるいは報酬に比例して伸びる年金の部分についてポイント化をしていきたいと考えておりますけれども、障害基礎年金等々定額の年金はもう額が決まっていますから、ポイント化をする必要はないのではないかと考えております。

それから適用対象者につきましては、これは受給前の方ということは当然でございますけれども、例えば、戦後生まれの方々は、同じ給付乗率を持っていらっしゃるから、現在50代後半にはなっていないから、なるべく広い階層、若い方のデータをとって通知をしてまいりたいと考えています。

それから、受給資格につきましては、ポイントが多いから受給資格があるということではなくて、加入期間の要件というのは、引き続き存続することになるのではないかとということを見ていただいております。

それから、7ページですが、導入に当たりましては、システム開発等も必要になりますが、十分準備をとって進めていきたいと思っております。お知らせの方は、ドイツは今パイロット期間中のご様子でございまして、試行しながら広げているということでございます。

それから、ポイントの算定に関しまして、基礎年金のポイントは、社会保険庁の方で加入の状況が分かります。それから、報酬比例年金の方は、各制度で加入の記録管理をしておりますので、各制度の方で行うということになると思いますが、その場合でありましても、平均賃金等は今でも賃金再評価のために被保険者全体を通じた平均賃金での再評価率を出しておりますので、今後もその平均値の出し方というのは、どの制度であっても共通のものが使えるであろうと思っております。

それから、8ページは、個人情報をお知らせする場合の考え方でございます。外国の例を見ましても、定期的

に一定年齢以上の方に対して、なるべく広くお知らせしていくことになろうかと思えます。お知らせする中身としては、現在のポイント、あるいは現在の加入期間、それを前提にして、一定の過程を置いて、このまま伸びていったら、このぐらいになりますよという年金見込額のようなものになろうかと思えます。あるいは、年金の考え方等についても分かりやすくお知らせして、御理解を深めていただきたいと考えております。

外国の例を拾ってみましても、9ページにありますように、ドイツが出ておりますが、見込額、更には保険料の納付記録、あるいはその他の情報を出していつているということでございます。

参考資料にありますように、ドイツの年金情報の例、それから、後半にはスウェーデンのオレンジレターの例がありますが、相当詳細な情報を入れているというふう聞いております。

次に4点目でございますが、次世代育成に関する資料をごらんいただきたいと思えます。4-1と4-2ということで用意をさせていただいております。これも去年の9月、10月ごろに、次世代育成支援策を取り上げた際に挙げたものをもう一度なぞらせていただいております。4-1の方が給付と負担、育児の期間をどのように考えていくのかということについて、もう一度整理をさせていただいた資料でございます。4-2の方は、そのバックデータのものです。これまでいろいろ見ていただいたものですので、資料は触れずに済ませさせていただきたいと思えます。

4-1の1ページに現状を載せております。これは当然の前提でございますけれども、少子・高齢化が一層進展しております中で、いろいろなアンケートでも見られるように、「子供ができて、ずっと仕事を続ける方がよい」、あるいは「子供が大きくなったら再び職業をもつ方がよい」という女性が非常に増えてきています。この中で、出産と離職の関係につきましては、出産で仕事をやめたという方が多く、また、就業状態を見ますと、0歳から3歳の特に小さい子供さんがいらっしゃる家庭におきましては、就業状態が余り伸びていません。また、就業した場合でもパート、アルバイトというようなことが多く、子供さんの年齢が上がるに従って、就業の割合は高まっていくというようなデータになっております。

その中で、2ページでございますけれども、年金・医療保険等の現在の社会保険制度において、どのような次世代育成の配慮策を講じているかを書いております。これは育児休業制度ができましたのと並行的に、育児休業が取れる1歳までの期間につきまして、保険料の本人負担、事業主負担を免除をし、育児休業を取得する前の標準報酬に基づいた保険料納付があったとみなし、将来の給付に反映するという仕組みになっております。

その育児休業取得の状況でございますが、よく紹介されているものでございますけれども、実際に就労を続けられた方の中では、女性56・7%が、利用されています。男性はまだまだ低いようですが、そのような状況です。しかしながら、離職される方も多く、全体の中ではまだまだ非常に低い。百何十万人か生まれる子供さんの中では、4・5%台というようなことであろうかと思えます。その状況を取りまとめているものでございます。

それから、その育児休業制度そのものの状況でございますけれども、次の「○」に書いておりますように、制

度が拡充されてきておりまして、1歳までの育児休業に加えまして、3歳になるまでの間、育児休業に準ずる休業の措置、あるいは勤務時間の短縮、フレックスタイムの導入、早出・遅出の始業・終業時間の繰上げ・繰下げ、所定外労働の免除等々の措置を講じることが義務化されてきておるといふ流れにございます。

3ページ目でございます。国全体での次世代育成支援策の議論の状況を挙げておりますけれども、一番上にありますように、一つには、現在、国会で審議中のものとしたしまして、議員提案であります「少子化社会対策基本法案」があります。これは、少子化に対処するために講ずべきものの施策の基本事項を定め、取り組んでいこうという基本法案でございます。

それから、政府の側としたしましては、少子化対策の推進関係閣僚会議がございますが、その中で今年3月、当面の取組方針を決定いたしております。その中では、次世代育成支援策を4つの柱の一つということで挙げております。年金につきましての内容でございますけれども、一つには、育児期間において収入が下がり、あるいはなくなっていく場合に、将来の年金の計算等において配慮を行うことについて検討をしていくということ、あるいは、教育に伴う経済的負担の問題につきまして、育英奨学金の充実等と併せて、世代間扶養の考え方立っている年金制度におきましても、次世代を支援する立場から、新たな貸し付け制度も含めてどのように取り組んでいくか、次の改正の際に検討するということを挙げております。

更に、政府の一番下でございますが、新しい法案、「次世代育成支援対策推進法案」を提出し、国会で御審議をお願いしているところであります。これは次世代育成に対し、地方自治体、企業等も伴って、ともに取り組んでいこうという法案でございます。

4ページの世論調査等の状況でございます。この対策が出生率向上等に、そのまま反映できているというような調査はなかなかなくて難しいところでございますけれども、関係するものとして幾つか挙げております「平成13年度国民生活選考度調査」等でも、出生率低下の原因として経済的負担が多く挙げられています。これはよく言われている点ではございます。

今日提出しております内閣府の世論調査の中で言われております項目としたしましては、その2番目の「○」にありますように、子供を育てている者の保険料の軽減を拡充するなど、年金制度においても支援策を講じるべきであるという方は54.1%ということございまして、二、三十代の方に多く見られております。少子化対策を年金制度で行うことは適当でないと思われる方は29.7%という状況でございます。

それから、有識者調査の方でございますけれども、育児期間への配慮措置として、今とられている保険料免除等のような措置を拡充すべきであるかということにつきましては、52.9%の方がそうすべきであるというお答えがありました。次世代育成の支援は保育サービスの充実など年金制度以外で行うべきという方が41.8%という状況でございます。また、「年金資金を活用した教育資金の貸付制度を創設すること」につきましては、「積極的に取り組むべき」が50%、「取組は必要ない」が42.9%というような状況ございました。