

その次のページで諸外国の例でございますけれども、資料4-2の最後の方にもつけておりますが、ヨーロッパ諸国等の出生率の関係と、育児支援の状況を見ていただいております。その中で、去年9月、10月にも見ていただきましたが、年金制度における育児期間等に係る配慮措置をドイツ、スウェーデン、フランス等を挙げております。

資料にもありますように、ドイツ等では育児期間中は、働いているか働いていないにかかわらず、3年間、被保険者の平均賃金を得ていたものとみなして年金制度上取り扱い、あるいは10歳までの期間についても平均賃金の範囲内で、年金計算上、賃金を上乗せをするというような改正も行われてきています。

スウェーデンにおきましても、育児期間の4歳までの期間について、所得減少等があった場合、働いていない場合も含めて、その子供さんが生まれる前の所得を得ているものとみなす、あるいは加入期間の平均所得の75%を得ているものとみなすというような措置をとり、年金制度上不利にならないような措置がとられているという例でございます。

フランスにおいては、更に年金額の計算における加算措置もとられております。

また、資料の最後にもつけましたように、ドイツにおきましては基本法的前提が少し違いますけれども、子供を養育している者が、その間就労できず、収入が減少し、年金額が少なくなるという状況に置かれているということに対しまして、年金法の規定において調整されていくべきであるというようなことが、1992年に連邦の憲法裁判所の決定が出ております。それと同時並行で、この年金における育児期間の配慮を3年に延長する、あるいは所得を得ているとみなす率を75%から100%にしていくという改善もされてきているという状況でございます。

その上で資料4-1の6ページからでございますけれども、次世代育成政策について、年金制度でどのように考えていくかということでございます。年金制度におきましても、そこに数字を挙げておりますように、次の世代が生まれないということは大変大きな影響を受けます。給付水準を維持するにしましても、低位推計にいつてしまった場合には、厚生年金の保険料率は、26.6%、国民年金の保険料については22,500円のような、非常に重い負担になってしまうのではないかと。あるいは保険料固定方式をとる場合で、所得代替率が45%程度まで給付水準が下がるというのは非常に厳しいものにならざるを得ず、影響が大きくなります。7ページでございますが、これは去年の9月にも挙げさせていただいたように、少子化対策を年金制度で考えるべきという意見、あるいは年金制度とは違う問題ではないかというような意見、両論あろうかと思いますが、その中でも先ほど見ていただいたように、政府の閣僚会議決定の中では、年金制度も含めて検討をしていくべきということが指摘をされており、御検討いただきたいということでございます。

8ページには、検討いただく場合の考え方を載せています。これまで見ていただきましたように、育児期間についての年金制度上の負担や給付における配慮を考えていくのか、または教育資金のような年金資金を活用した次世代育成支援策を考えていくのかということでございますが、ここでは給付と負担の関係の論点を挙げており

ますので、育児期間についても一回触れさせていただいております。

9 ページにその考えられる論点を、①から⑤まで幅広く拾わせていただいております。例えば、今の育児休業期間中の措置の延長線上で考えますと、現在は1歳まで育児休業期間中について免除措置を、例えば、3歳までは育児休業に準じた措置が義務化されておりますので、3歳までの期間に延長するという考え方がございます。

あるいは②のように、休業をとっていないけれども、就業調整、短時間就労等を組み合わせながら、何とか就業を続けていらっしゃる方についても、所得が低下していることについて、年金制度の中で不利にならないようなことを考えるやり方、例えば1歳まで、あるいは3歳まで、ドイツ、スウェーデンでとっているような平均的な標準報酬、あるいは平均賃金に基づき保険料を納めたとみなすことが可能かどうかということも挙げてさせていただきます。

あるいは、③でございますが、就労を続けられる方よりも、今は実際には離職される方が多いわけでございます。厚生年金に入っていた方が離職されたような場合においても、1年とか、3年とか、同じような配慮が考えられるのかどうかということ、あるいは離職されてしまったままでは、同じ考え方がとれない場合にあっては、再就職された場合に、厚生年金の方で同じような配慮措置が考えられるのかどうかということを見ていただいております。

それから、④でございますが、1号である方についても、今の免除制度、あるいは学生の納付猶予の特例のようなことを考えるのかどうかということを見ていただいております。あるいは3号についてでございますけれども、3号制度の見直しの4案の中で、3号の方が被扶養配偶者であっても給付を調整すべきである、あるいは負担を求めるべきであるという案でありまして、1年、3年等の育児期間、につきましては、その給付を調整しない、あるいは負担を求めないというようなこともあり得るのか、その点を見ていただいております。

それを10ページから少し具体的に書き出して見ていただいております。(3)につきまして、ドイツ、スウェーデン等で行っているように休業中だけでなく、就業を継続されている方につきましても、その間、収入の低下等につきまして、不利にならないよう、従前所得なり平均賃金のみなしを行うことが可能かどうかということを見ていただいております。

それから、11ページは、離職をしてしまった方についても一定期間同様の考え方をとることは可能であるかどうかということ。離職したままでは難しいということであれば、復職をした、再就職をした場合について、それを前提に、期間なり給付の保険料計算で不利を補てんすることは考えられるのかどうかということを見ていただいております。

更に、12ページは、1号の方の場合でございますけれども、厚生年金における配慮ということではなくて、①、②、③にありますように、免除という考え方が当然とれるのかどうか、あるいは学生の納付特例のような措置をとって、追納があった場合に、満額給付とするという考え方がとれるのか、あるいは、もともと満額給付がとれ

るのかということを見ていただいております。また、保険料免除については収入を問うておりますので、世帯の収入等の所得を要件とする必要があるのかどうかということを見ていただいております。

最後のページでございますけれども、3号の方についてでございます。3号については、その3号の仕組み自身が支援措置であるという考え方もあるわけでございますけれども、今回見直しの中で3号にも負担を求めるという場合に、育児期間中については負担を求めないというような配慮が可能なのかどうか、あるいは給付を調整する場合に、育児期間については、そういう調整を行わないということを考えるのかどうかということです。

更に、③で分割案を行います場合にも、例えば、納付保険料負担を分割して行っていることを前提とするのであれば、その負担分について免除をするという考え方をとれるのかどうかということについて見ていただいております。育児休業については、給付と負担関係で、以上のことを追加で出させていただきました。

少し急ぎましたが、以上です。よろしくお願いいたします。

○宮島部会長

ありがとうございました。それでは、今一括して資料の方の説明をいただきましたが、今日は論点が同じようなものとは限らないものですから、分けて御意見をいただきたいと思っています。1つは、委員から要求のありました資料について、先ほど触れられましたように、これまでの片働きの世帯の場合には、モデルというのは比較的単純であったわけでありましてけれども、今後そういったモデルが変わることになってまいりますと、特に共働き世帯についてのモデルというのはどんなもの考えた方がいいのかということで、一応、今日は幾つかのライフスタイルを念頭に置きながら考えたわけです。これについて、少し御意見を伺いたいと思いますが、今後いろいろな形で資料を示す際に、どういうモデル世帯、あるいはライフスタイルを考えながら示すことが適当なのかということについて、時間は余りございませんが、何か御意見がありましたら伺いたいと思います。いかがでしょうか。どうぞ井手委員。

○井手委員

この委員要求資料の3点目は、私の方でお願いしたことでございまして、シミュレーションしていただきまして大変ありがとうございました。この資料1の7ページにライフスタイルに応じた世帯別の老齢年金額ということで、①から⑦まですべてのパターンが出ておりますので、これを見ながら意見を申し上げたいと思います。シミュレーションいただいた中で、現在モデルとされている①が、片働きということですが、現在1から7までがどのような構成比かということを知りたいわけです。多分、分からないということだと思うのですが、2050年を展望したときに、恐らく①と⑤が減って行って、②、③、④が増えて、⑥、⑦も増えるということではないかと思っています。将来のモデルを考えるときに、そういう流れも、やはり分からないながら当然、組み込まなくてはいけないのではないかと思います。少なくとも、1番がマジョリティであるということはあるでしょうから、この構成比がどう変化していくかということも、分からないながら考える必要があるのではないかと思います。1

点です。

それから労働力の見通しということで、11%女性の労働力が増えるという想定になっているんですけども、フルタイムもパートタイムも、どちらも同じように増えるということで想定されているようですが、そもそも、同じように伸びるのかどうかということも考えてみなければいけないのではないかと思います。

それから3点目として、40年間共働きタイプについて、女性の賃金は相変わらず、夫に対して6割ぐらいという想定になったままで計算されているのではないかと思います。これから40年共働きして、この6割の賃金のままでは、均等法をつくったかいないという感じがいたしますから、恐らくそういうことではないであろうと思います。もし完全に均等であれば、⑥番の男子単身タイプが2人合わさったような家庭1+1が2になるような、そういった家庭も、2050年には出てきてほしいというふうに思いますし、そういうことを前提の中に入れてべきではないかと思いました。

もう一つ、現在でも、この⑥番の男子単身タイプの所得代替率が保険料固定方式をとった場合、37%で一番低く、片働きの①番が52%で最も高くなっています。6ページの前提のところ、そもそも現在の年金体系が定額の基礎年金と報酬比例年金を組み合わせたものである、こうなるのは当然なんだということが3点目のところで書いてあるわけなんですけれども、この所得代替率の差は37%と52%だと、15%あるわけなんですけれども、それが⑥番を合わせたような家庭が今後増えてきた場合に、果たして、この所得代替率の差はしょうがないと言べきなのかどうか、その世帯間の所得代替率の差はどこまで縮めるべきなのかということも考えるべきではないかと思いました。

以上でございます。

○宮島部会長

ありがとうございました。ほかに何か御意見ございますでしょうか。問題は少し多岐にわたりますが、これは今、井手委員からありましたように、これからかなり長期を見た場合どうなるかということがなかなか予想しづらいという面もございますし、確かに共働きになりますと、今言いましたように、ライフスタイルの変化ということ、賃金水準をどう考えるのかというようなことは、これは様々なケースがあり得るので、なかなかモデルとしてうまく示すのが難しいというような面がございます。当面は幾つかのタイプを考えながら示すという努力をしたいと思いますが、余り足下の現実を離れてもしょうがないし、かといって、現状をそのまま追認するというのも、またこれは長い期間をとってみると必ずしも現実的ではないという面がありまして、やや悩ましい問題ではございます。

ほかに何かございますでしょうか。それでは、今日は幾つか論点がございますので、次にマクロスライドの話でございます。マクロスライドは一度概括的な議論をいたしました、今回は先ほどの①から⑥までの座標軸を使った説明がありましたように、いろいろなケースで考えますと、幾つか問題が出てくるという指摘がございま

した。その辺を中心に少し御議論をいただけないかと思っております。資料で申しますと11ページ3、賃金と物価の動向とスライドの関係というところがございまして、ここで実質賃金がプラスになる場合とマイナスになる場合というようなケースが幾つかございます。特に②、③、④のケース、それから③、④、⑤のケース、それから④、⑤、⑥のケースについて、実際のスライド、あるいはスライド調整という考え方を検討する場合に、議論としては詰めておく必要があるだろうと考えておりますので、これについて何か御意見があれば伺っておきたいと思っておりますが、いかがでございましょうか。どうぞ翁委員。

○翁委員

90年代の日本では、長い不況でかなり労働分配率が上昇していて、その結果として企業収益が大幅に低下しましたが、現状を見てみますと、少し賃金の下落傾向が出てきていて、その結果として将来も労働分配率が少し低下していくのではないかというシナリオが予想されています。実際、今説明にもありましたけれども、2001年以降というのは、少し賃金の下方硬直性というのが弱まってきていて、物価の下落率以上に下落するという局面が続くかもしれないという感じがします。

同時に、今行っている分析などを見てみますと、賞与の削減や、労働者に占めるパートの比率の上昇等、こうした傾向が出てきているというような状況だと思います。もちろん、今後どうなるかについては、例えば、予期せざるデフレの加速等があれば、賃金の調整の方が遅れてしまって、再び労働分配率が上昇するというのも、もちろん十分考えられると思うのですが、今の企業の状況などを見てみますと、年金の保険料が総報酬ベースに変わったというようなことや、今後パートを取り込んでいくというようなことが考えられ、年金制度は今の賃金の動向に、より強く影響される可能性があるのではないかと思います。

そうした局面が続いて、物価の下落を上回って賃金が低下する局面というのが続くようになると、将来期間に対応する純債務の部分がどんどん持続的に発生し続けることになって、年金財政にとっては非常に大きな危機になるのではないかと思います。

その意味で私自身は、そういった局面を考えるとより低い方にスライドをさせるということも考える必要があるのではないかと考えています。これは今の状況だけでなく、逆に賃金と物価が上昇局面になる状況も十分起り得るというように思いますので、こういったことを考えておく必要があるというふうに思います。

○宮島部会長

大変難しい、場合によってはスライド調整もしっかり行うというお考えだと思いますが、ほかにはいかがでしょうか。どうぞ小島委員。

○小島委員

翁委員とは逆の考え方なんですけれども、マクロ経済スライドを入れるべきではないということで、これまで発言しております。11ページに示されていることを見ますと、今、翁委員が指摘されましたように、これからの

賃金がどうなるかというのは、パートあるいは単時間労働者がこれからも増えていく、あるいはワークシェアリングの推進ということを考えますと、1人当たりの平均賃金が伸びるかどうかが、なかなか見通しが難しいというようなことが想定されます。そうしますと、本人の賃金も余り伸びない、あるいはマイナスが今後とも想定される中で、このマクロ経済スライドを適用すると、まさに賃金がマイナスである上に、さらにマイナスのスライドを適用するということでは、年金の水準は限りなく低下していくことになりかねないということがあります。そうすると、年金に対する信頼感が失われるのではないかとということが懸念されますので、このことも十分配慮すべきではないかと思っております。

そういう意味では、私としては現在の可処分所得スライドで対応すべきであると思っております。確かに少子化等で人口が減少していくということになれば、保険料が上昇していくということによって、現役の方の負担が重くなり、現役の手取り賃金が調整される、あるいは減っていくということになる。それが年金の水準に反映されるということですので、この可処分所得スライドは自動調整機能を持っているんだということをもう一度評価すべきじゃないかと思っております。

○山崎委員

最近、物価よりも賃金の方が相当下落しているようでございまして、裁定時の再評価につきまして、恐らく、このままですと再評価率が相当下がっていくだろうと思えます。また、急激に下がることについていろいろ激変緩和の要望なども当然出てくると思うのですが、そういったことを考えますと、この論点例に出ていますように、毎年、再評価率を見直すことが現実的ではないかと思えます。つまり、5年まとめてということではなくて、毎年、見直すことが現実的な対応かと思えます。

それから、賃金と物価の乖離で賃金の変動率の方が大きい場合には、やはり、それを踏まえた調整率とするのが現実的ではないかと思えます。これは翁委員と同じでございまして。ただ、その場合の基礎年金については、やはり一定の配慮が必要なのかなという感じが私はしております。

以上です。

○宮島部会長

ありがとうございました。ほかにいかがでございましょうか。もう一つはお気づきかと思えますが、マクロ経済スライドの中でも、特に労働力の変動のところは、労働力人口というのと、被保険者数という形になっておりますので、この辺のことも含めて、また、これを適用する場合に実績準拠法と将来見通し平均化法という、2つの考え方がありますが、そういう点も含めて、何かほかに御意見があれば伺っておきたいと思えますが、大山委員。

○大山委員

基本的に今出ている問題に関連しては、賃金と物価の関係については、賃金の方を重視すべきであると考えて

います。これは賃金と物価がどういう関係なのかという問題もあると思いますが、物価上昇、いわゆるインフレになれば、当然それは賃金水準に反映されると考えていますし、またそういう要求を働く者が出すわけでありませうから、基本的に賃金を中心として考えるべきだと思います。現役の勤労所得のある者も、年金の受給者も、それぞれ負担をする社会保険料や税金を含めた、社会的な責任を果たした上で、実際に受け取る収入によって生活を考えているわけでありませう。その世代の間で助け合いをするということが年金の基本的な考え方だと思いますので、一人一人の勤労者と、年金を受給している高齢者の助け合いが実感として分かるような制度をきちっと堅持すべきです。その場合にはやはり、生活するための基本的な収入がどの程度のものなのか、お互いの合意をつくり上げていくべきでありませう。そこにマクロスライドを導入して、トータルの所得賃金が幾らというようなものをもってくるということになれば、基本的に年金受給者と現役で働いている者が一体どこを基本にしてお互いに助け合っていくのかわからなくなります。マクロスライドは社会全体の賃金が少なくなるということを前提にしていますが、これが増えた場合、あるいは大幅に減った場合にはどうなるのかというような問題があります。基本的には年金受給者も、あるいは現役労働者も、手取りの賃金収入によって生活しているわけですから、可処分所得でスライドを行うことで、お互いが助け合うという制度の基本を堅持していくべきであるというふうに思います。このマクロ経済スライドによる自動調整というものについては反対いたします。

○堀委員

先ほど賃金上昇率と物価上昇率の低い方をとったかどうかという意見がありましたが、そうすると、年金受給者の年金水準は永久に若い世代の生活水準に追いつかないということになります。例えば、物価上昇率が高くて賃金上昇率が低いという場合は賃金上昇率でスライド調整し、逆に、賃金上昇率が上がった場合には物価上昇率で調整するということで、若い世代の所得はどんどん上がっていく可能性がある一方、年金世代は若い世代と比べてどんどん下がっていきます。総人口が減って総賃金が減る分、給付水準を下げるというのは分かるのですが、基本的には給付水準を下げたとしても、ある程度、若い世代とバランスがとれるような仕組みにすべきだと思います。それがどういう仕組みになるのか分かりませんが、今の年金水準は高いから、それをある程度下げていくというのは分かるんですが、若い世代と年金受給者の生活水準が乖離していくような仕組みは私は望ましくないのではないかと思います。

○宮島部会長

ほかにかがでございませうか。このスライド制の議論というのは、要するに、年金制度が今の世代間扶養という基本的な仕組みを維持するのであれば、マクロの人口変動や、経済変動によって影響を受けるということ、どういう仕組みで年金制度の中に吸収するかということから発想が出てきたわけだ。その点の基本的な考え方は、今、若干意見の対立があったことも承知をしておりますが、押さえておいていただきたいと思っております。どうぞ近藤委員。

○近藤委員

マクロスライドを導入するのは、私自身は賛成です。ただ、具体的に言うと、余りにも微妙なところで毎年調整していくというのではなく、昔ありましたゾーン制のような形で、一定の幅の中では積立金を利用し、変化させない、それを越えたものについて、調整する仕組みがとればいいのかと思います。やはり、マクロスライドの考え方は基本的には実施した方が良くと思います。

○宮島部会長

ありがとうございました。それでは次に、分かりやすい年金制度、ポイント制の話でございますが、これについて御意見ございますか。杉山委員どうぞ。

○杉山委員

こうした分かりやすい制度に対する取組を進めていきたいと思います。これはとてもいいことだと思っております。特に資料3-2で参考資料としてドイツとスウェーデンの例が出ていますが、これなども読む気にさせるというか、あなたは今こういう状況で、過去にこういうことをしてきたから、予測額はこうですよといった形で読ませる工夫や配慮がされているなと思えました。どうしても仕組みから説明して全体が長いのが、私が感じる行政の通知へのイメージですが、今後取組を進める場合には、それよりはやはり分かりやすさや、年金を身近に感じられる工夫というところにまずは焦点を絞って、通知の仕方を御検討いただければなと思っております。以上です。

○宮島部会長

ありがとうございました。ほかに、山口委員どうぞ。

○山口委員

私もこのポイント制については賛成でございます。やはり、年金制度に対する理解と信頼を高めるということでは、情報の開示が非常に重要だと思うんですが、特に納付実績の短い若い人たちが、本当に送られて来る資料を見て信頼を高めるかということが心配です。通知を見ることによって、納付実績の短い若い層が能動的に自分の老後の生活設計にアクションを起こせるかという視点を、ぜひ、このポイント制をスタートするときに入れなくてはいけないのではないかと思います。

それから、それと併せて先ほども議論がありましたモデルの部分でございますが、井手委員がおっしゃったように、今後どういう方向にライフスタイルが収斂されるかということよりも、自分がパターンをセレクトできるような多様なライフスタイルのモデル世帯、モデル年金も併せて見せていかなくてはいけないのではないかと思っております。以上です。

○宮島部会長

ありがとうございました。反対の人はいらっしゃらないと思いますが、ポイント制の導入を進めていったとき

に、やはり具体的には実務面などで幾つかの問題が起ってくるかなという気は若干しております。どうぞ渡辺委員。

○渡辺委員

主にポイント制の質問ですけれども、これからは総報酬で見えるわけですね。そうしますと、私などは三十数年間の厚生年金の加入期間があるわけですけれども、過去の標準報酬月額で納付してきた部分はポイントに反映しないということになると思うんですが、そうなると、このポイント制を導入しても、これが実際問題として分かりやすい年金になるためには、全く新しい人、新社会人等が、ずっと納付したら40ポイントだなということは分かるにしても、今、就職後数年以上の人というのは、ほとんど使えないことになりやしないかと思います。つまり、過去の標準報酬ベースの分についても何かポイント制に変えることはできないのかなという気はするんですが、その点について伺えますか。

○宮島部会長

事務局の方から何かそれについてございましたら、どうぞ。

○木倉年金課長

実務はこれから詰めますけれども、考え方としては、過去の月収ベースで平均賃金を出したものにつきましても、可能であれば、そのポイント化をして、御本人に過去の累積分は、これだけのポイントをお持ちです、これからの期間については、今後、逐次お知らせしますということではでき得るものであろうと思っております。そういうことで、なるべく広くポイントを持っていただくようなことを実際にできればと思います。

○渡辺委員

大変結構なことなんですが、そうなりますと、先ほどの事前通知を58歳から55歳、更には50歳に行うという話も、今、木倉課長がおっしゃったようなことが可能であるならば、プログラムを変換しなくても、もっと若い世代から教えることが可能になるわけです。だから、別に大変な作業をやって55歳、数年間かけて50歳までする必要もないということも言えると思いますが、そこを教えてください。

○木倉年金課長

現在の実務は、58歳ぐらいにならないと、まだ見込み額もお知らせできないというところです。現実問題として退職が近づいてくる50代には自分の年金がどのぐらいかということが御心配になりますので、なるべく早く通知するというので進めていこうと思っております。それと同時に、今、委員御指摘のように、できますれば、若い世代にも、20代、30代も5年、10年という早い段階で、実績としてポイントをどの程度積み立ててきているかということを知っていただけて納付意欲も増していただきたいと思っております。諸外国におきましても、相当早い時期からお知らせをしておるようでございますので、お知らせする作業と、ポイント制への切りかえも全世代一遍にできればいいんですけども、それができずに順次やっていくのであれば、50代について実際にお

知らせするものと、若い世代からもポイントを切りかえさせていただくという考え方もとり得ようかと思っております。

○山崎委員

私が、非常に気になっておりますのは、今、社会保険庁は住民登録の住所記録ではなくて、独自にお知らせできる住所記録をお持ちのほすでございますが、問題は二十歳代で本当にお知らせしなければいけない人たちの住所が相当不明で返ってくるのではないかということです。これは学生をつかむのが非常に難しいということで、大学に住所が変わったというのを届け出ない学生が多いものですから非常に困ります。恐らく庁もお困りじゃないかなと思うんですけども、この辺はいかがでしょうか。

○宮島部会長

社会保険庁の方から何かございますか。

○十菱企画課長（社会保険庁）

お答えになるかどうか分かりませんが、社会保険庁は、二十歳になった方には強制適用しております。そして、適用された方には納付書を送り、未納の方には、納付勧奨をするということで常時連絡をしておりますので、実際に転居をなさったときに追いかけていけないものが返ってくるというものはございますが、それが圧倒的に多くて処理できないということではないという認識です。

○宮島部会長

この問題はさっきも言いましたように、どなたも反対はないと思いますが、具体的なことになると、事務的にクリアしなければいけない問題が出てきますので、それは今後詰めていただくということにいたします。

それでは次に次世代支援でございまして、ここは考え方によってはいろいろ御意見があり得ると思っておりますので、できましたら具体的な御意見をいただきたいと思っております。大きな意見の分かれ目というのは、次世代支援というものが世代間扶養型の年金保険制度を存続する上で非常に重要な意味を持つという観点からの議論と、もう一つは、育児に伴って短時間労働者変わる、あるいは休職、離職することで、所得の減少なり喪失というリスクが生ずるという観点からの議論があります。それからもう一つは、支援方法としての、負担や給付の点でどう考えるかという話と、積立金の使い方のような資金面でどうするかという論点があると思っておりますけれども、これについて、御意見を伺っておきたいと思っておりますので、どなたでも結構でございますが、どうぞ小島委員。

○小島委員

次世代支援の基本は、やはり年金以外の社会全体の在り方としてどうするかというところが問われていると思っております。そういう中で、年金制度でも可能な範囲においては次世代支援について、やはり考えていくべきだと思っております。これまでも年金の水準については維持すべきという言い方をしておりますので、そういう観点からしても、この年金制度の中で、次世代支援を可能なものはやるべきだと思っております。