

(図4)

**I 案のイメージ図** (例えば、「繰下げ」対象期間の本来年金額の全額を65歳以降に3倍の期間で支給するとした場合)

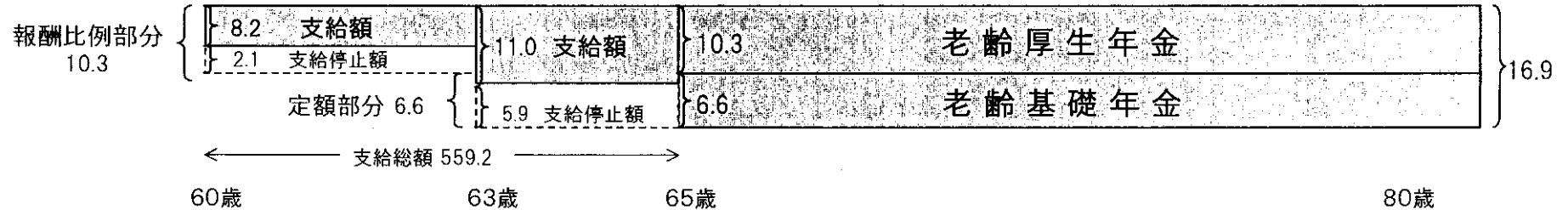
(前提条件)

○特老厚の受給権発生時(60歳)から65歳に達するまで在職。

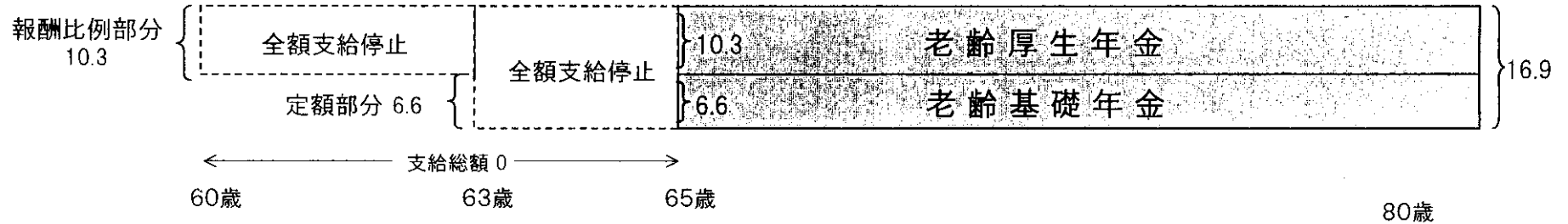
○報酬比例部分(老齢厚生年金)10.3万円、定額部分(老齢基礎年金)6.6万円とし、定額部分は63歳から支給。

(実際の65歳以降の老齢厚生年金の額については、60歳から65歳に達するまでの被保険者期間を計算の基礎に含めることとなる。)

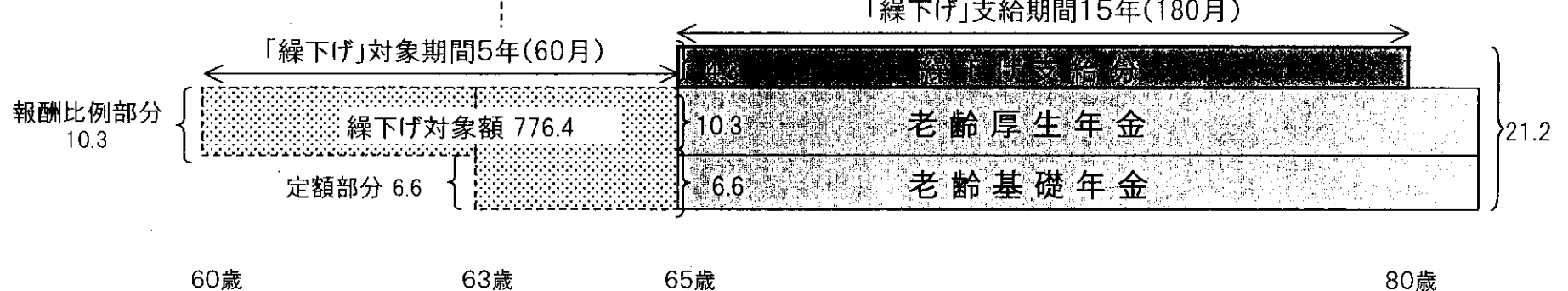
① 現行の低在老により一部支給停止となる者 (賃金15万円、年間賞与54万円 → 総報酬月額相当額19.5万円 の場合)



② 現行の低在老により全額支給停止となる者 (賃金40万円、年間賞与144万円 → 総報酬月額相当額52万円 の場合)



◎ 繰下げ受給を行った場合



## Ⅱ案 繰下げ期間にかかる本来の年金額の一定割合（例えば5割）に相当する額を繰下げ支給する案

繰下げ期間にかかる本来の年金額の一定割合（例えば5割）に相当する額を、60歳台前半における働き方や賃金にかかわらず、65歳以降に繰り下げ、65歳以降の老齢厚生年金に一定期間上乘せして支給する案（図5参照）

- I案について、本来の年金額の全額を繰り下げることが年金財政に与える影響が大きいことを考慮し、繰下げ額を本来年金額の一定割合（例えば5割）とする考え方。この案については、
- ・ 現行の在職老齢年金制度における年金受給額の割合がこの一定割合（例えば5割）より高い者（例えば28万円の基準額以下で8割の年金を受給できる者）、つまり、比較的賃金と年金の合計額が低い者に対してはメリットがないこととなる、
  - ・ 現行の在職老齢年金制度において年金受給額がこの一定割合（例えば5割）よりも低い者、つまり比較的賃金と年金の合計額が高い者が、繰下げの結果、現行よりも高い水準の年金を受給できることとなる、
  - ・ 65歳以降も就労する者については、繰下げ受給分の年金に60歳台後半の在職老齢年金制度の仕組みを適用することが適当か、

といった論点がある。

- なお、I案における修正案と同様、前述のA案（一律2割停止の廃止案）との組合せも考えられる。

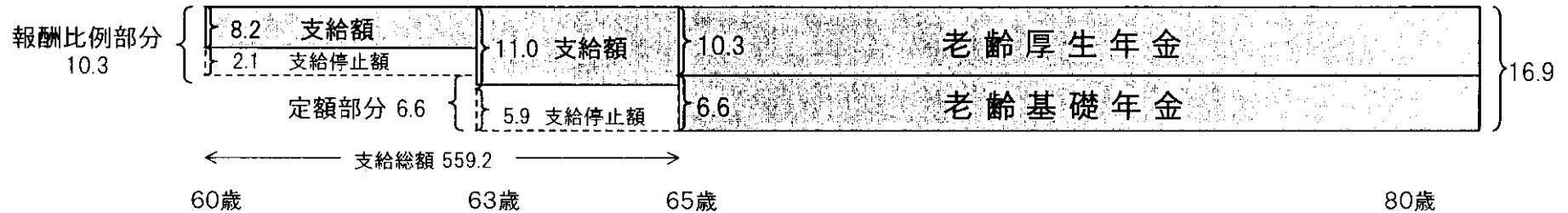
(図5)

Ⅱ案のイメージ図 (例えば、「繰下げ」対象期間の本来年金額の5割を65歳以降に3倍の期間で支給するとした場合)

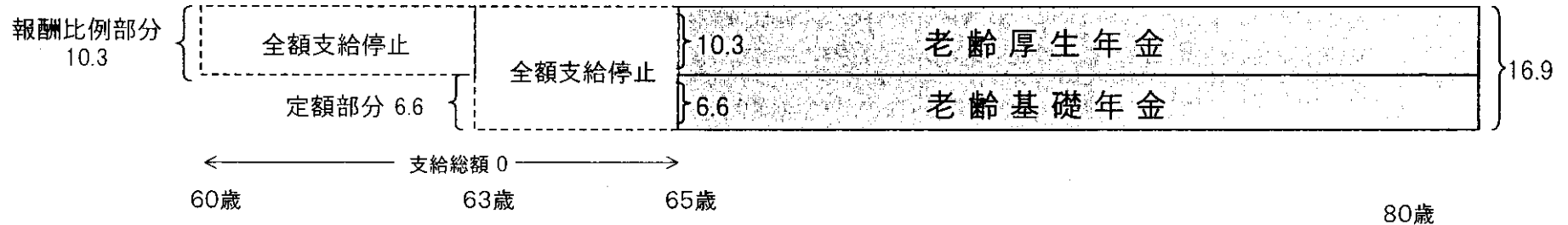
(前提条件)

- 特老厚の受給権発生時(60歳)から65歳に達するまで在職。
- 報酬比例部分(老齢厚生年金)10.3万円、定額部分(老齢基礎年金)6.6万円とし、定額部分は63歳から支給。  
(実際の65歳以降の老齢厚生年金の額については、60歳から65歳に達するまでの被保険者期間を計算の基礎に含めることとなる。)

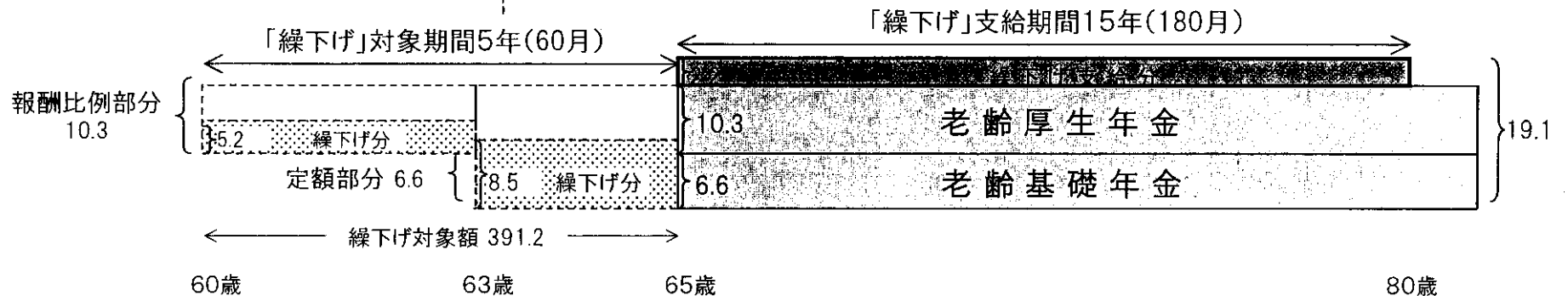
① 現行の低在老により一部支給停止となる者 (賃金15万円、年間賞与54万円 → 総報酬月額相当額19.5万円 の場合)



② 現行の低在老により全額支給停止となる者 (賃金40万円、年間賞与144万円 → 総報酬月額相当額52万円 の場合)



◎ 繰下げ受給を行った場合



(「繰下げ受給」の仕組みを導入する案を考える上での共通の留意点)

- 前述のⅠ案、Ⅱ案いずれの場合でも、比較的賃金や稼得能力の高い者が選択しやすい仕組みとなり、そのような者について就労に対する中立性が改善されることについて、どう考えるか。
- 在職老齢年金制度による財政効果が減少することについてどう考えるか。このことについて、保険料を負担する現役世代の理解が得られるか。
- 平成12年改正においては、60歳台後半の在職老齢年金制度の導入に伴い、65歳で受給権が発生する老齢厚生年金の繰下げ制度は廃止された。  
このことと特別支給の老齢厚生年金の「繰下げ受給」の仕組みとの関係をどのように考えるか。
- 繰下げ支給を選択した後、選択を撤回して在職中に年金を受給することを認めることについてどう考えるか。特別支給の老齢厚生年金の支給開始時点においては将来の自分の賃金状況を見通すことは難しいことから、選択の撤回を認めることも考えられるが、一方で、在職老齢年金制度における受給額と繰り下げ後の受給額を比較して有利な方を選ぶことができることをどう考えるか。

### (3) 一定以上の収入のある高齢者に対する給付のあり方

- 世代間の公平や高齢世代内の公平の視点に立って、一定以上の収入のある高齢者の年金給付を調整してはどうかという指摘がある。
- これに対しては、
  - ・ 年金制度は、あらかじめ保険料を拠出して不確実な高齢期に備える制度であるが、仮に所得制限を行った場合、実際に高齢期になるまで年金の給付が受けられるか、支給が調整されるかわからないこととなり、あらかじめ保険料を拠出することへの理解が得られなくなるおそれ大きい。  
特に、国民年金の場合、稼得能力の高い自営業者等は保険料を拠出する意欲を失うのではないか、という論点がある。
- 厚生年金制度における在職中の者に係る支給停止の仕組みの改正経緯は、以下の通り。
  - ① 昭和60年改正前においては、在職している限りは被保険者であるとした上で、60歳以降の期間については、年金と賃金の間で一定の調整を行っていた。
  - ② 昭和60年改正において、基礎年金制度の創設に伴い、被保険者の資格を65歳に達するまでとし、65歳以降の期間については在職中であっても年金を全額支給することとした。
  - ③ 平成12年改正では、現役世代との均衡の観点から60歳台後半の在職中の者については、厚生年金の被保険者とし、賃金に応じて年金を調整する仕組みを設けた。
- 収入のある高齢者に対しては、年金も含めた収入全体について適切な税負担を求めることが合理的であるとする意見が多い。年金課税を見直した場合は、現在の年金受給者も対象として年金水準を調整するのと同様の効果が生じる。この場合、高額年金受給者や他の所得を有する者にとって、より大きな効果が生じ得る。

## II 派遣労働者や失業期間の者に係る厚生年金の取扱いについて

### 1. 派遣労働者に係る厚生年金の取扱いについて

- 派遣労働者の数は年々増加しており、平成13年度において170万人を超え、常用換算でも60万人を超えている（参考2）。近年、就労形態が多様化する中で、派遣労働者に係る年金適用のあり方を見直す必要性が指摘されてきたところ（「今後の経済財政運営及び経済社会の構造改革に関する基本方針」（平成13年6月26日閣議決定）等）。
- 派遣労働者に係る厚生年金の適用については、現行制度上特別の定めはなく、通常の常用雇用労働者と同様に就労の実態に応じた適用がなされている。
- 一方、いわゆる登録型の派遣労働者については、派遣期間中は厚生年金が適用され、派遣期間が終了した後、次の派遣就労までの期間（以下、「待機期間」という）は20歳以上60歳未満であれば国民年金の第1号被保険者または第3号被保険者に移る取扱いとなっている。

（参考2）

#### ・派遣労働者数

派遣労働者・・・・・・・・・・約175万人（注1）

常用換算派遣労働者・・・・・・・・約61万人（注2）

#### （1）一般労働者派遣事業

常用雇用労働者

157,450人…a

登録者

1,449,352人…b

（常用雇用以外の労働者〔常用換算〕）

313,535人…c

#### （2）特定労働者派遣事業

常用雇用労働者

141,111人…d

（労働者派遣事業平成13年度事業報告より）

（注1）「派遣労働者」はa,b及びdの合計

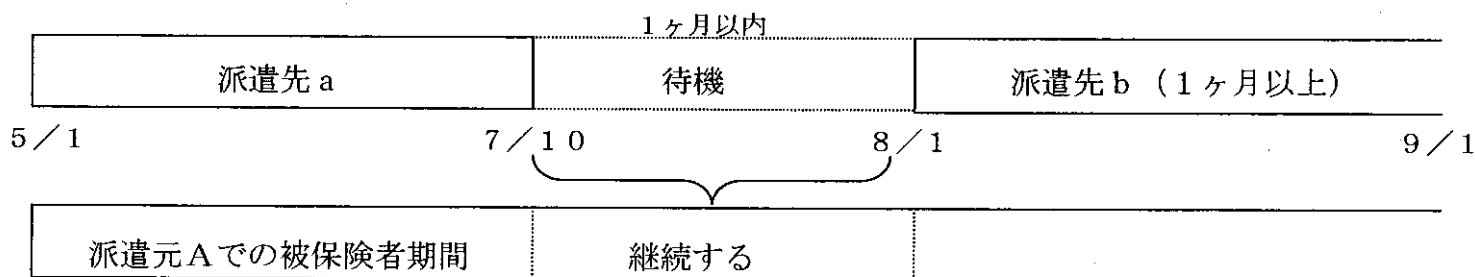
（注2）「常用換算派遣労働者」はa,c及びdの合計

#### ・派遣労働者への厚生年金適用状況

派遣労働者（常用型及び登録型）のうちの67.4%が厚生年金保険に適用されている。

（出典：厚生労働省「労働者派遣事業実態調査報告」平成13年9月3日発表）

- 登録型の派遣労働者については、平成14年4月に新たな通知が出され、「待機期間」が1ヶ月を超えない場合であって、同一の派遣元からの次の1ヶ月以上の派遣就労が確実に見込まれる場合には、厚生年金等の適用を継続することが出来るような措置が講じられている。



派遣元 A に登録されている者が派遣先 a の雇用契約終了時において、1ヶ月以内に派遣先 b の雇用契約（1ヶ月以上）が見込まれる場合、使用関係は継続しているものとする。

- 「待機期間」が1ヶ月を超える場合など、上記の措置の対象とならない場合、登録型の派遣労働者は厚生年金の被保険者でなくなるため、被用者としての老後の所得保障が十分でなくなるのではないかと、また、「待機期間」中に障害や死亡事故が発生した場合の所得保障が不十分となるのではないかと、の指摘がある。
- また、登録型の派遣労働者については、「待機期間」の度に国民年金の第1号被保険者または第3号被保険者に移ることになり、種別変更を行う事務手続が煩雑となっているのではないかと、の指摘がある。

## 2. 失業期間の者に係る厚生年金の取扱いについて

- 平成14年度における完全失業者数は360万人、完全失業率は5.4%（平成14年度 総務省「労働力調査」）となっており、厳しい雇用失業情勢の下で、労働者がその職業生活の中で失業を経験する可能性も少なくない。
- 失業期間中の者については、厚生年金の資格を喪失し、20歳以上60歳未満であれば、国民年金の第1号被保険者または第3号被保険者に移る取扱いとなっている。また第1号被保険者については、申請により国民年金の保険料納付の免除を受けることができる仕組みとなっている。

※ 平成14年度より、失業した者に係る国民年金保険料の免除申請については、その者の所得に関わりなく認める扱いをしたところ。

- 失業期間中については、国民年金の第1号被保険者または第3号被保険者に移行するため、被用者としての老後の所得保障が十分でなくなるのではないかと、またその間に障害や死亡事故が発生した場合の所得保障が不十分となるのではないかと指摘がある。



### 3. 派遣労働者や失業期間の者に係る取扱いの見直しについて

#### (1) 厚生年金の任意継続加入制度について

- 雇用と年金に関する研究会では、登録型の派遣労働者の「待機期間」が1ヶ月を超える場合など、平成14年4月の通知に基づく措置の対象とならないケースの取扱いに関して、例えば「待機期間」であっても任意で厚生年金に継続加入できる仕組みを導入することについて議論が行われた。
- 研究会における議論の中では、以下のような指摘が見られた。
  - ① 登録型の派遣労働者の「待機期間」について、派遣元の事業所に登録しているという点を除けば、求職中の他の失業者と変わらないのではないかと指摘された。

したがって、派遣労働者の「待機期間」について任意で厚生年金に継続加入できる仕組みを考える場合には、失業者への対応とバランスの取れた検討が必要ではないかと指摘された。
  - ② 次のように、制度的に整理が難しい問題があるのではないかと指摘された。
    - ・登録のみ行っているが、再度派遣就労する見込みのない者との区分けができるのか。
    - ・「待機期間」が長引く場合にどこまでの期間を対象とすべきか。
    - ・事業主負担分を含めた保険料をどのように負担すべきか。

- 失業期間中の者の取扱いについても、やはり任意継続加入制度をめぐる議論がなされたが、同様に以下のような指摘がみられた。
  - ・登録型の派遣労働者の「待機期間」の場合と同様、再就職せずに非労働力化する者との区別ができるのか
  - ・失業後どの程度までの期間を対象とすべきか
  - ・事業主負担も含めた保険料をどのように負担すべきか
  
- なお、健康保険制度には任意継続被保険者制度があるが、これは被保険者資格の喪失後も原則2年間は、事業主負担分を含めた保険料を本人が負担することにより、引き続き一般の被保険者と同様の給付を保障するものである。

- 厚生年金を適用されない者に対する所得保障としては国民年金で対応し、厚生年金は適用事業所と使用関係を有する者の強制加入を原則としている中で、適用事業所と使用関係がない者に対し任意加入という仕組みを設けることについてどう考えるか。

※ なお、現行の厚生年金制度における任意加入制度としては、高齢任意加入被保険者制度、第4種被保険者制度がある。

(参考3)

・ 高齢任意加入被保険者制度

70歳以上になっても老齢厚生年金、老齢基礎年金等の年金給付の受給資格期間（原則25年）を満たしていない者は、適用事業所等に使用される限り、受給資格期間を満たすまで任意加入することができる。

・ 第4種被保険者制度

昭和60年改正において廃止されたが、経過的に以下の条件を満たしている者は、厚生年金保険の被保険者期間が20年（中高齢の被保険者期間の特例あり）に達するまで、退職後も任意加入することができる。

- ・ 昭和16年4月1日以前に生まれていること
- ・ 昭和61年4月1日現在、厚生年金保険の被保険者であること
- ・ 昭和61年4月から退職する月までのすべての期間、厚生年金保険または共済組合に加入していること
- ・ 厚生年金保険の被保険者期間が10年以上あること

## (2) 派遣労働者に係る事務手続上の対応

- 登録型の派遣労働者が「待機期間」の度に国民年金の種別変更を行う事務手続が煩雑であることへの対応として、どのような事務手続の簡素化が考えられるか。

### 【現 行】

