

社会保障審議会年金部会（第9回）

平成20年6月19日（木）16時30分～18時30分
於：全国町村議員会館2階「第1～第3会議室」

議 事 次 第

1. 開会

2. 議事

（1）平成16年改正後の残された課題について

（3）その他

3. 閉会

社会保障審議会年金部会（第9回） 配付資料一覧

資料1 平成16年改正後の残された課題に対する各方面からの主な提案

資料1-1 国民年金保険料の徴収時効(2年)の見直しについて

資料1-2 老齢基礎年金の受給資格期間(25年)の見直しについて

資料1-3 低年金者・低所得者に対する加算等について

資料1-4 国民年金保険料の免除制度について

資料1-5 育児期間中の保険料免除について

資料1-6 非正規雇用者に対する厚生年金適用の拡大等について

資料1-7 成人年齢の見直しと国民年金制度の適用年齢について

資料1-8 高齢者雇用と統合的な仕組み(在職老齢年金等)について

資料2 第3号被保険者制度とこれを巡るこれまでの議論の整理等

資料3 委員からの意見書

資料4 社会保障国民会議 中間報告

資料5 社会保障国民会議 第一分科会(所得確保・保障(雇用・年金)) 中間とりまとめ「社会保障制度健全化の鍵は現役世代の活力」

平成16年改正後の残された課題に対する各方面からの主な提案
《項目一覧》

資料1-1

国民年金保険料の徴収時効(2年)の見直し

資料1-2

老齢基礎年金の受給資格期間(25年)の見直し

資料1-3

低年金者・低所得者に対する加算等

資料1-4

国民年金保険料の免除制度

資料1-5

育児期間中の保険料免除

資料1-6

非正規雇用者に対する厚生年金適用の拡大等

資料1-7

成人年齢の見直しと国民年金制度の適用年齢

資料1-8

高齢者雇用と統合的な仕組み(在職老齢年金等)

国民年金保険料の徴収時効(2年)の見直しについて

《現行制度の仕組み・趣旨》

- 現行制度においては、国民年金の保険料を徴収する権利については、2年で消滅時効することとされている。(国民年金法第102条第4項)

このため、免除制度や学生納付特例制度などを利用している場合を除き*、国民年金の被保険者は、保険料の納付時期から2年を経過したときには、保険料の納付を行うことができなくなる。

* この場合には、10年間の保険料の追納が認められる。

- こうした取扱いとしているのは、他の社会保険制度の保険料と同様、短期間で債権債務関係を確定し、法的関係の早期安定を図る必要があるため。

《各方面からの主な提案内容》

- 保険料の納付期間の延長(例えば5年)を行うべき。

(注)平成16年の第159回国会において「時効によって消滅した保険料の事後納付制度の創設」を含む国民年金法の一部を改正する法律案が議員立法によって提出された。(平成17年の第162回国会において審議未了・廃案)

《提案内容のような見直しに当たって考えられる論点》

- 納付期限を延ばすことによって、受給権を得られる者が増える可能性があるのではないか。
- 現在、強制徴収の徹底等により、負担能力がありながら2年の期限内に保険料納付を行わない者をなくそうとしているなかで、2年を超えて納付期間を設けることの意義をどう考えるか。
- 他の社会保険制度*における保険料徴収権の時効(2年)との関係をどう考えるか。

* 厚生年金保険、健康保険、国民健康保険、介護保険、労働保険の各制度

《諸外国における取扱い》

○諸外国の保険料徴収権の消滅時効までの期間

	日本	アメリカ	イギリス	ドイツ	フランス	スウェーデン
保険料徴収権の時効消滅までの期間	2年	3年 (注1)	6年 (注2)	4年 (注3)	3年	保険料徴収権は時効により消滅しない。

(注1) 収入の25%以上の額を過少申告した場合には6年間。虚偽申告・申告書未提出の場合には時効は適用されず。

(注2) 社会保険料の納付義務があることを意図的に隠したときは、当該隠蔽の事実を政府が知ったときから6年。

(注3) 事業主が故意に保険料を横領した場合は30年。

【資料出所】

在外公館を通じた調査等から厚生労働省年金局において作成

老齢基礎年金の受給資格期間(25年)の見直しについて

《現行制度の仕組み・趣旨》

- 現行制度においては、20歳から60歳までの間、被保険者として40年間の保険料納付義務が課されている。低所得等で保険料納付が困難な者は、保険料の免除制度が設けられており、保険料納付済期間、保険料免除期間等が25年あることが受給資格要件。
- 受給資格期間を25年としたのは(国民年金の制度発足時)、
 - ① 厚生年金等が受給資格期間を20年としているのに対して、40年加入を原則とする国民年金において、受給資格期間を25年としても特別に長いとは判断されなかったこと
 - ② 低所得者には免除制度が設けられていて、25年と定めても低所得者に特に不利になるとは考えられなかったこと
 - ③ 当時の所得水準をみたときに、年金という名に値する額の支給を確保するには、25年の拠出期間を必要としていたことを考慮したため。

○ この25年の資格期間については、

- ① 資格期間には、保険料納付済期間だけではなく、保険料免除期間(所得状況に応じきめ細かく多段階に設計)や合算対象期間(外国居住期間や基礎年金導入までの任意加入期間など)を幅広く算入し
- ② 一定の者に対しては、70歳までの任意加入制度を設けている。

○ 昭和36年の制度創設当時、年金という名に値する水準を確保するためには、25年の拠出期間が必要とされた。こうした点も踏まえ、受給資格期間が25年に設定された。

○ その後、25年の加入期間を給付水準の目安(標準的な年金)とし、年金額の充実が図られた*¹。

*¹ 例えば、昭和41年には夫婦1万円年金、昭和44年には夫婦2万円年金、昭和48年には夫婦5万円年金を達成。

○ 昭和60年に全国民共通の基礎年金を導入した。このとき、

- ・ 国民年金は制度創設から25年を迎えており、また基礎年金に統合された厚生年金の定額部分については、その後の制度の成熟化に伴う平均加入期間が伸長していくなかで、
- ・ 将来40年加入が一般的な時代における給付水準が現役世代の所得水準とのバランスを失うことが見込まれた*²ため、

給付水準を適正化するとともに、40年の保険料納付で、基礎的な消費支出をまかなう水準のフルペンションとされた。その際、25年の受給資格要件は維持された。

*² 厚生年金に32年加入のサラリーマン世帯の年金水準が、改正当時は男子平均賃金の68%であったものから将来は83%となることが見込まれた。

《各方面からの主な提案内容》

- 受給資格期間の短縮(例えば、10年)を行うべき。

《提案内容のような見直しに当たって考えられる論点》

- 25年の受給資格期間を短くすれば、今よりも年金の受給資格が得やすくなるのではないか。
- 短期間で受給資格を得ることが可能となれば、保険料納付意欲が低下し、未納問題が一層深刻になるおそれはないか。
- 低額の年金者を増やすことにもつながりかねず、結果的に公的年金に対する信頼が揺らぐことになるおそれはないか。
- 諸外国では無業や低所得者については適用除外又は任意加入とされており、我が国とは、制度の基本的な考え方や仕組みが異なっていることをどう考えるか。
- 受給資格期間の短縮を検討する場合には、受給資格期間分の保険料を納めた者と、40年間全て免除を受けた者との年金額のバランスをどう考えるか。

《参考》

(平成19年度基礎年金月額)

・ 40年納付した場合	66,008円
・ 25年納付した場合	41,258円
・ 20年納付した場合	33,008円
・ 10年納付した場合	16,500円

・ 40年間免除の場合 33,008円

(国庫負担1/2として算定した場合)

《諸外国における取扱い》

諸外国における年金の受給資格期間等について

	日本	アメリカ	イギリス	ドイツ	フランス	スウェーデン
受給資格期間	25年	(*) 40加入四半期 (10年相当)	男性11年 (**) 女性9.75年	5年	なし	なし (注参照)
強制適用 対象者	無業者も含む国民皆年金	被用者 及び年収400ドル (47,200円)以上の 自営業者	週84ポンド(約2万円)以上の所得がある被用者 及び年4,465ポンド (約100.4万円)以上の所得のある自営業者	民間被用者 及び芸術家等一部の自営業者	被用者 及び自営業者	被用者 及び自営業者 (17,047クローネ(約28.1万円)以上の所得)
無業者の 取扱い	強制適用対象	強制適用の対象外	同左	同左	同左	同左

(注) 保証年金については最低3年のスウェーデンでの居住が必要であり、満額受給は40年の居住が必要。

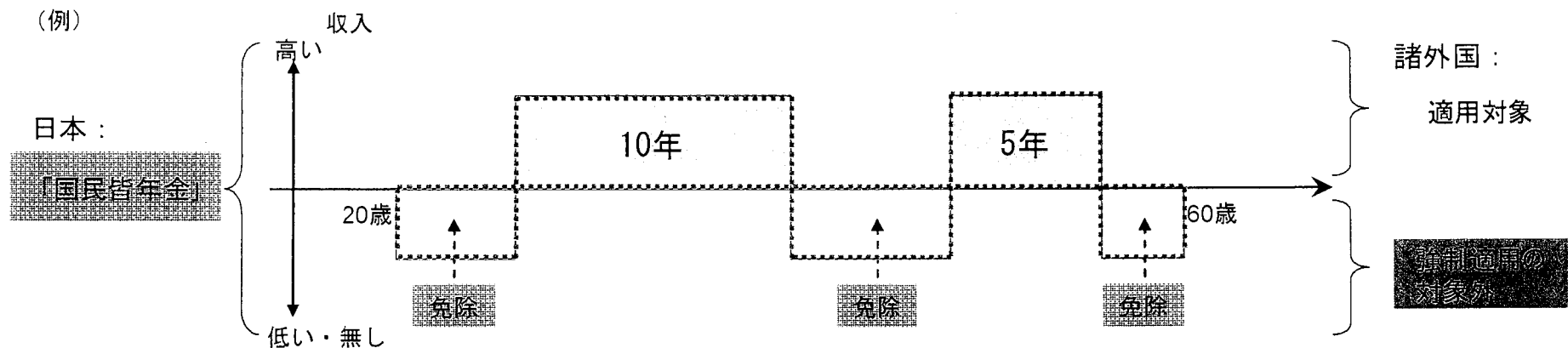
(*) 1,000ドル(2007年)の収入につき1加入四半期が付与される(最高で年間4加入四半期まで)。

(**) 男女ともに、満額受給要件(男性:44年、女性:39年)の4分の1の期間にわたって加入していることが必要。

(参考)

諸外国との比較

- 諸外国では、公的年金の受給資格期間が日本の25年に比べて短い状況にあるが、これは、
 - ・ 日本と異なり、収入の無い者も含めた「国民皆年金」が実施されている訳ではなく、一定収入以上ある者を対象とした制度であることから、収入の無い無業者などは公的年金制度の強制適用対象とはされていない国が多く、
 - ・ このため、人生のうちで就業者であるなど一定以上の収入のある時期のみしか加入期間としてカウントされないため、比較的短い期間でも年金権を与えないと、掛け捨てや無年金者という問題が生ずる、といった要因もあるのではないかと考えられる。
- 他方、我が国では、低収入や無収入の者でも制度の対象とする「国民皆年金」を実現するとともに、
 - ・ こうした者については免除制度を設けること等により、25年という受給資格期間であっても、これを満たすことを可能とし、
 - ・ 一定収入を超えた期間（例：被用者年金期間や国民年金の保険料納付済期間）は1月分からでも年金額に反映されるという制度体系をとっている。



《参考資料》

国民年金の給付水準の推移

改正年	政策目標	標準的年金額
昭和41年 (1966年)	夫婦1万円年金の実現	月額 5,000円 200円×12月×25年=5,000円×12月 (制度的な加入期間 25年)
昭和44年 (1969年)	夫婦2万円年金の実現 (付加年金を含む)	月額 8,000円 320円×12月×25年=8,000円×12月 (制度的な加入期間 25年)
昭和48年 (1973年)	夫婦5万円年金の実現 (付加年金を含む)	月額 20,000円 800円×12月×25年=20,000円×12月 (制度的な加入期間 25年)
昭和60年 (1985年)	老後生活の基礎的部分を保障するものとして、高齢者の生計費等を総合的に勘案	月額 50,000円 50,000円×480月/480月 (満額年金 40年)

厚生年金の給付水準の推移

改正年	政策目標	平均年金月額(A)	直近の現役男子の標準報酬月額 の平均(B)	(A)/(B)
昭和40年 (1965年)	1万円年金の 実現	月額 10,000円 (250円×20年)+(25,000円×10/1000×20年)+400円 制度的な加入期間 20年 標準報酬月額の平均 25,000円	27,725円 (昭和40年3月末)	36%
昭和44年 (1969年)	2万円年金の 実現	月額 19,997円 (400円+24.333年)+(38,096円×10/1000×24.333年)+ 1,000円 平均加入年数 24年4月 標準報酬月額の平均 38,096円	44,851円 (昭和44年3月末)	45%
昭和48年 (1973年)	直近男子の平 均賃金の60% を目途 5万円年金の 実現	月額 52,242円 (1,000円×27年)+(84,600円×10/1000×27年)+2,400円 平均加入年数 27年 標準報酬月額の平均 84,600円	84,801円 (昭和48年3月末)	62%
昭和51年 (1976年)	直近男子の平 均賃金の60% を目途	月額 90,392円 (1,650円×28年)+(136,400円×10/1000×28年)+6,000円 平均加入年数 28年 標準報酬月額の平均 136,400円	141,376円 (昭和51年3月末)	64%

改正年	政策目標	平均年金月額(A)	直近の現役男子の標準報酬月額 の平均(B)	(A)/(B)
昭和55年 (1980年)	直近男子の平均賃金の60%を目途	月額 136,050円 (2,050円×30年)+(198,500円×10/1000×30年)+ 15,000円 平均加入年数 30年 標準報酬月額の平均 198,500円	201,333円 (昭和55年3月末)	68%
昭和60年 (1985年)	直近男子の平均賃金の60%を目途	月額 173,100円 (2,400円×32年)+(254,000円×10/1000×32年)+ 15,000円 平均加入年数 32年 標準報酬月額の平均 254,000円	254,000円 (推計値)	68%
		《成熟時》月額 176,200円 (50,000円+50,000円)+(254,000円×7.5/1000×40年) 平均加入年数 40年 標準報酬月額の平均 254,000円		69%

低年金者・低所得者に対する加算等について

《現行制度の仕組み・趣旨》

- 現行制度においては、高齢期に低年金や低所得であることに着目して、年金給付に加算を行う仕組みは、特段設けられていない。

《各方面からの主な提案内容》

- 低年金者に対して、「最低保障年金」制度を設け、月5万円を保障すべき。ただし、最低保障年金には所得制限を設け、支給対象を年収200万円以下の高齢者世帯だけに限定する。
- 低年金者に対して、生活保護をもっと受けやすくするような配慮を行うべき。
- 低所得者に対して、基礎年金の国庫負担割合を引き上げ(例えば6割)、給付を加算する制度を設けるべき。

※ 社会保障国民会議中間報告骨子(案)及び雇用・年金分科会中間取りまとめ案にも、指摘あり。

《提案内容のような見直しに当たって考えられる論点》

- 高齢期の低年金や低所得という状態に着目した所得保障制度を設けるとした場合、社会保険方式を採用する年金制度において行うことが適切か。

⇒ 「保険料を真面目に40年払ってきた方の満額の年金額」と「最低保障の年金額」や「一定の加算が加えられた年金額」との関係はどう考えるか。保険料納付のインセンティブを低下させてまで年金制度で対応することが適切か。

- 国民年金制度発足時には免除制度により一定水準の給付を保障する仕組みとしたが、その後の状況変化(家族による扶養機能の低下、年金の役割の増大、被保険者に占める非正規雇用者の増加等)を踏まえ、国民年金における最低保障機能についてどう考えるか。

- 我が国の社会保障体系の中では、若年者・高齢者を問わず、低年金・低所得等により現に貧困になった者を事後的に救済し、「最低生活を保障」する制度として、生活保護があることをどう考えるか。

- 年金制度でも生活保護でもない、新たな社会扶助制度として作ることが可能か。その場合、どのような論点があるか。

(例) 民法第877条第1項による家族による私的扶養義務についてどう考えるか。

民法第877条第1項 直系血族及び兄弟姉妹は、互いに扶養をする義務がある。

※ 諸外国では、一般に、扶養義務の範囲は夫婦間と未成年の子どもに限定され、成人した子が親を扶養する義務がない。

- 安定的な財源をどのようにして確保するか。

《各国の公的扶助制度と高齢者に対する拠出制年金制度以外の所得保障》

国	公的扶助制度 (注1)	主な対象者	高齢者	失業者	母子	障害者	高齢者に対する拠出制年金以外の特別な所得保障制度	制度の特徴
日本	生活保護	・資産、能力等を活用した上でも生活に困窮する者	○	○	○	○	なし	—
ドイツ	社会扶助 (注2)	・必要不可欠の生計費を自ら全くあるいは十分に調達できない者 ・年齢制限なし	△	△	○	○	基礎保障 (注2)	○65歳以上の者及び18歳以上で継続的に稼得不能の者が対象。 ○生計扶助と同様に所得や資産の調査があるが、受給者について扶養義務を負う子や両親に対する求償は原則行われぬ。 ○社会扶助の実施主体である自治体を実施し、費用も負担。
フランス	最低社会復帰扶助 (RMI)	・収入の不足・欠如の者(失業の場合は、就業努力の実施が要件) ・25歳～	△	○	○	△	高齢者連帯手当 (ASPA)	○無年金・低年金者に対する補足的現金給付(財源は一般社会拠出金)。 ○年金制度と財源は異なるが、年金制度の保険者が制度を運営。
スウェーデン	社会扶助	・資産がなく、所得が国が定める基準をもとに市町村が決定する額以下の者 ・年齢制限なし	△	△	○	△	保証年金 (注3)	○一定以上の年金額を確保するための国庫負担による所得比例年金への上乗せ給付。
イギリス	所得補助	・フルタイム就労者でないため、失業者としての登録を求められない低所得者 ・16～59歳	×	×	○	○	ペンション・クレジット	○低所得の高齢者に対する税財源による補足的現金給付。 ○所得補助に比べて、給付要件や内容が寛大。 ○年金制度と同様に年金サービス庁が運営。
アメリカ	貧困家庭一時扶助 (TANF) (注4)	・未成年の児童、又は妊婦のいる低所得家庭	×	×	○	×	補足的保障所得 (SSI)	○高齢者、視覚障害者、障害者であって低所得のものを対象とした補足的現金給付。 ○年金制度と財源は異なるが、年金保険と同様に連邦政府の社会保障庁が運営。
	一般扶助 (GA) (注5)	・失業保険、SSI、TANF等の対象とならない者等	— (注6)					

○＝対象、△＝法律上排除されていないが運用上対象とならない者、×＝法律上対象とならないことが明記されている者

- (注1) 本表においては、各国における低所得者を対象とした税による代表的な公的給付を列挙した。各国において給付の対象者の範囲等が異なることに留意が必要。
- (注2) 2003年1月からの導入当初は、基礎保障は社会扶助とは異なるものとされていたが、2005年の社会扶助改革により、基礎保障法は連邦社会扶助法とともに社会法典第12編に統合され、社会扶助の一類型として位置付けられている。社会扶助には、生計扶助、医療扶助、介護扶助などの類型があるが、基礎保障は、生計困難者一般を対象とする生計扶助についての特別制度に当たる。
- (注3) 3年以上のスウェーデン居住期間があることが受給要件。なお、当該要件を満たせないような滞在期間の短い移民などに対しては、保証年金とは別に「高齢者生計費補助制度」から給付がなされる。
- (注4) 貧困家庭一時的扶助(TANF)は、州政府により運営されており、州ごとに独自に給付額基準が設定されている。連邦政府は各州に補助金を交付。
- (注5) 一般扶助(GA)は、州政府や地方政府が独自に行う扶助施策の総称であり、失業保険や補足的保障所得(SSI)などの適用範囲に含まれない者や、それらの給付によってもなお満たされない者を対象として、州若しくは地方政府が独自に財源を支出し実施されており、運営は実施主体により異なる。
- (注6) 一般扶助(GA)は、州政府や地方政府の独自施策であるため、対象者も各州・地方政府ごとに異なる。

【資料出所】

「主要各国における公的扶助制度の比較検証に関する調査報告書(平成15年3月)」(UFJ総研)、
「海外情勢報告(2005～2006)」(厚生労働省)などを元に厚生労働省年金局において作成。

国民年金保険料の免除制度について

《現行制度の仕組み・趣旨》

- 現行制度においては、保険料を納付することが経済的に困難な被保険者のために、被保険者からの申請に基づいて、社会保険庁長官が承認したときに保険料の納付義務を免除する免除制度(負担能力に応じ多段階)が設けられている。(申請免除)

※ 免除基準については、P8参照

- 申請免除としたのは、
 - ・ 原則としてすべての被保険者に課されている納付義務を特例的に課さないこととするとともに、国庫負担相当分の給付が保障される特例であり、一般の被保険者との均衡を考慮する必要があること
 - ・ また、将来の給付に影響することを踏まえ、「全額免除」「多段階免除」「免除なし」について、本人の選択・意思表示に基づく必要があることを考慮したもの。

- なお、次のような事由に該当する者は、申請手続きをとらなくても自動的に保険料の納付義務が免除される。(法定免除)

- ① 障害年金の受給権者
- ② 生活保護法による生活扶助等を受けている者等

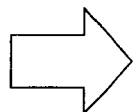
《これまでの年金部会の意見と見直し内容》

- 被保険者からの申請に基づく申請免除の仕組みそのものの見直しについては、特段の意見は出されていない。
- なお、着実な収納体制の確立に取り組むという観点から、次のような意見及び見直しが行われている。

(平成11年)

＜『国民年金・厚生年金保険制度改正に関する意見』(平成10年10月9日年金審議会)＞

国民年金の保険料については、無業者など保険料の負担が困難な人のために保険料免除制度が設けられているが、免除基準が複雑であり、分かりにくいと指摘されていることから、現在の免除基準を見直すとともに、的確な事務処理を行う必要がある。加えて、保険料を今後更に引き上げていかざるを得ない中、被保険者の負担能力に配慮して保険料の一部を免除する制度の導入について検討すべきである。

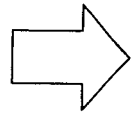


国民年金の保険料について、それまでの全額免除に加えて、2分の1を免除する半額免除制度を導入。

(平成16年)

<『年金制度改正に関する意見』(平成15年9月12日社会保障審議会年金部会)>

現実に負担能力がない又は低い者については、全額免除又は半額免除の仕組みがあるが、負担能力に応じたよりきめ細かい対応が可能となるよう、免除の仕組みを更に見直すことが必要である。

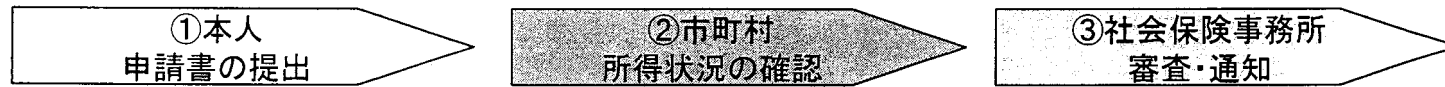


国民年金の保険料について、全額免除、半額免除に加えて、さらに4分の1免除、4分の3免除の仕組みを導入。

《申請免除の仕組み》

【被保険者からのアプローチ】

- ①申請者は、希望免除区分を記入の上、申請書を市町村窓口へ提出する。②市町村で申請者等の所得状況を記載し、社会保険事務所に送付する。③社会保険事務所において審査の上、免除の決定がなされる。



- ※1 希望区分に記入のない場合、全額免除、若年者納付猶予、4分の1納付、半額納付、4分の3納付の順に審査される。
- ※2 翌年度以降も継続して免除を希望する場合、希望により申請を省略することも可能。

【行政からのアプローチ】

1. 免除申請をしていない者への勧奨

- 未納期間が1ヶ月以上ある第1号被保険者の所得情報について市町村から提供を受け、このうち免除基準に該当する者について、申請がないものについて免除制度の周知及び勧奨を実施。(免除勧奨件数 平成18年度実績 約186万件)
- 勧奨状を発送してもなお納付も免除申請も行っていない者について、さらに戸別訪問や、電話により免除制度の周知を行っている。

2. 免除の継続希望者に対する取組み

- 申請による全額免除対象者、若年者納付猶予対象者については、翌年度以降も継続して免除を希望する場合には、その者の同意を得た上で、翌年度以降においても市町村から社会保険事務所が所得情報の提供を受け、本人からの申請を待つことなく、免除の審査を行う事としている。(平成18年7月より実施)

【免除に係る現在の状況】

- 第1号被保険者数2,091万人のうち、申請全額免除者は207万人、申請3/4免除者は26万人、申請半額免除者は21万人、申請1/4免除者は8万人となっている(平成18年度末現在)。

《各方面からの主な提案内容》

- 免除制度について、本人の申請を待たずに、厚生労働省が積極的に、職権で行うべき。

※ 社会保障国民会議雇用・年金分科会 中間報告取りまとめ案にも指摘あり。

《提案内容のような見直しに当たって考えられる論点》

- まずは、免除対象者への勧奨の徹底と一部免除対象者への納付勧奨により、現行制度の中での未納・未加入対策を徹底し、将来の無年金・低年金者の減少を図ることが重要ではないか。
- 職権で免除を行う場合、個々の被保険者が免除要件に該当するか否かを確認する必要が生じる。このため、全国民年金第1号被保険者(約2,100万人)の所得を審査する必要が生じるが、このような網羅的な所得審査の仕組みが現実に構築可能か。

※ 現在の仕組みについては、P6、7参照

- 現に、所得がなくても、免除を申請せず保険料を納付している方がいるが、こうした方の納付意欲に悪影響を及ぼさないようにするためには、どのような仕組みにすべきか。
- 世帯所得が低くなるにしたがって申請免除者の割合は増加するが、「所得なし」でも4割程度は保険料を納付している(平成17年国民年金被保険者実態調査)という実態をどう評価するか。

市町村から提供される所得情報に関する現行制度について

- 国民年金第1号被保険者(約2,100万人)のうち、未納期間が1ヶ月以上ある者の所得に関する情報について、年1回から複数回、社会保険庁から市町村に提供を求め、これに応じた市町村から社会保険事務所に所得情報が提供される(平成18年の所得情報の取得状況:累計579万件(平成19年9月末現在))。
- この市町村から提供される情報は、市町村が住民税の課税のために有している所得情報*(前年の所得)であり、給与所得、事業所得などの内訳は分からず、総所得(各種所得の合計額)の形で提供される。

* 当該税情報については、給与所得は必要経費として収入に応じた一定率を一律控除されている一方、事業所得は自営業者等の申告に基づく必要経費が控除されていることなどから、政府税調において、一般の給与者にとって、税負担の「不公平感」が根強く存在することが指摘されている。

(参考)

『個人所得課税に関する論点整理』(平成17年6月21日 税制調査会 基礎問題小委員会)

2. 所得の種類と税負担のあり方

(1) 所得区分

[3] 事業所得

イ)(略)事業所得に係る必要経費についてみれば、その範囲が必ずしも明確ではなく、本来、必要経費に算入できない家事関連経費について混入を防止する制度的担保が存在しない。そうした中、一般の給与所得者にとって、日常生活において目にする事業所得者の行動に納得し難い思いを抱くこともあり、税負担の不公平感が醸成されている。

○ なお、所得情報の提供状況、制度の活用状況については、以下のとおり。

【①提供状況(平成19年9月末現在)】

提供市町村数(予定を含む)		1,810(99.1%)
提供方法	磁気媒体	1,528(84.4%)
	紙又は閲覧	282(15.6%)

【②活用状況(平成18年度末現在)】

強制徴収の実施状況	最終催告状の送付件数	31万件
	督促状の発行件数	12万件
	差押件数	1万件
免除勧奨の実施状況	全額申請免除	186万件
	学生納付特例	176万件
	若年者納付猶予	42万件

(参考2)

免除の対象となる所得(収入)の目安

※()内は給与所得者の年収ベース。

世帯構成	平成20年度の所得基準			
	全額免除 若年者納付猶予	4分の3免除	半額免除 学生納付特例制度	4分の1免除
4人世帯(夫婦・子2人) (子はいずれも16歳未満)	162万円 (257万円)	230万円 (354万円)	282万円 (420万円)	335万円 (486万円)
2人世帯(夫婦のみ)	92万円 (157万円)	142万円 (229万円)	195万円 (304万円)	247万円 (376万円)
単身世帯	57万円 (122万円)	93万円 (158万円)	141万円 (227万円)	189万円 (296万円)

- ※ 多段階免除制度は、本人だけでなく、配偶者や世帯主も各段階の免除基準に該当していることが必要。
(若年者納付猶予制度は本人と配偶者が、学生納付特例制度は本人が免除基準に該当していることが必要。)
- ※ 4人世帯、2人世帯は、夫か妻のどちらかのみ所得(収入)がある世帯の場合。
- ※ 社会保険料控除などの控除額が各個人で異なるためこの表は目安となる。

(参考3)

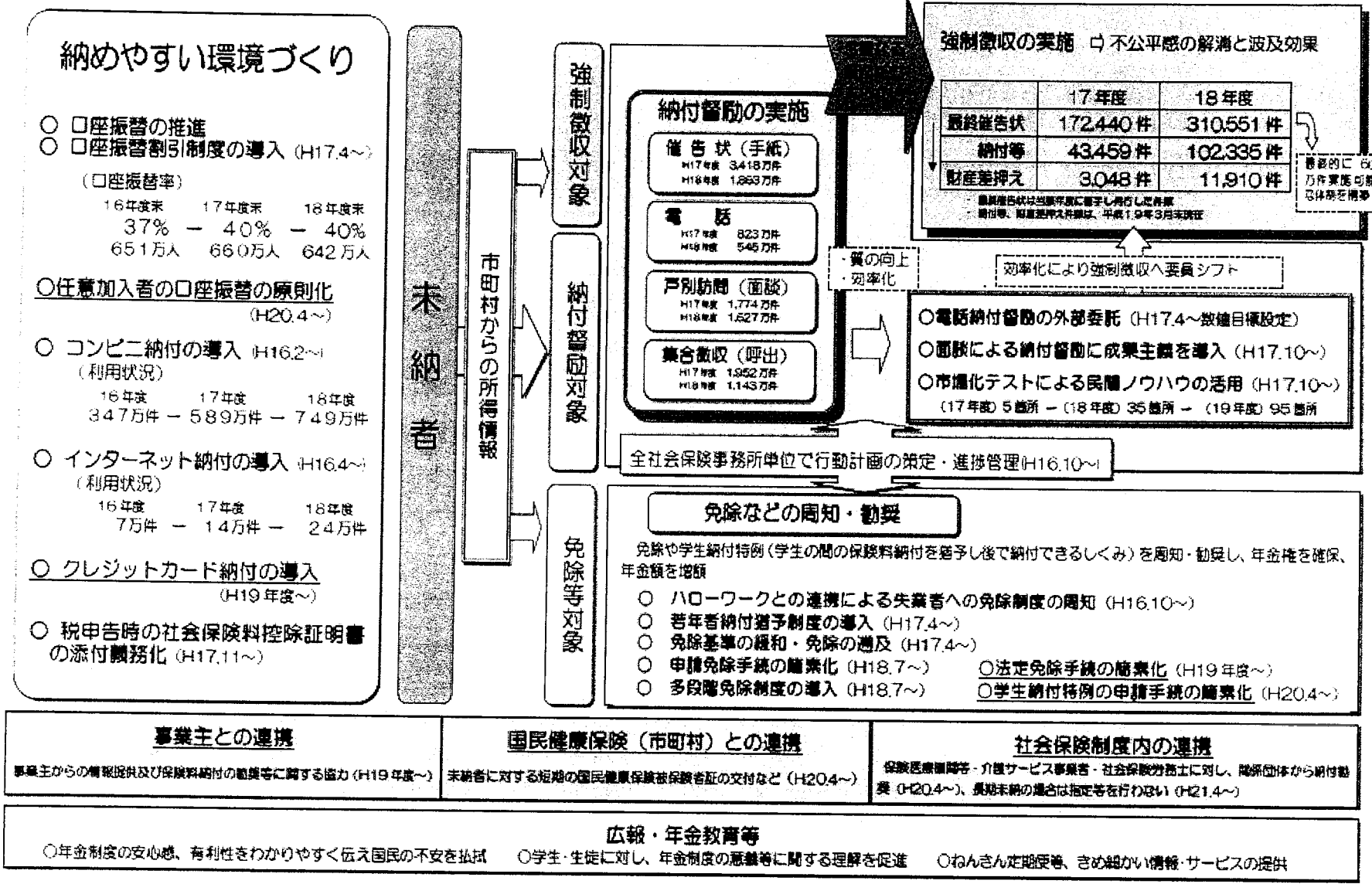
国民年金保険料免除等該当者数

(年度末現在、単位:万人)

	第1号被 保険者 (任意加 入含む)	第1号被保険者数							
		法定 免除者	申請免除者				学生納付 特例者	若年者 納付猶予 者	
			申請 全額 免除者	申請 3/4 免除者	申請 半額 免除者	申請 1/4 免除者			
平成13年度	2,207	2,177	99	277				148	
平成14年度	2,237	2,206	103	144		34		154	
平成15年度	2,240	2,208	106	165		38		168	
平成16年度	2,217	2,183	109	176		41		173	
平成17年度	2,190	2,158	113	216		53		176	34
平成18年度	2,123	2,091	114	207	26	21	8	170	37

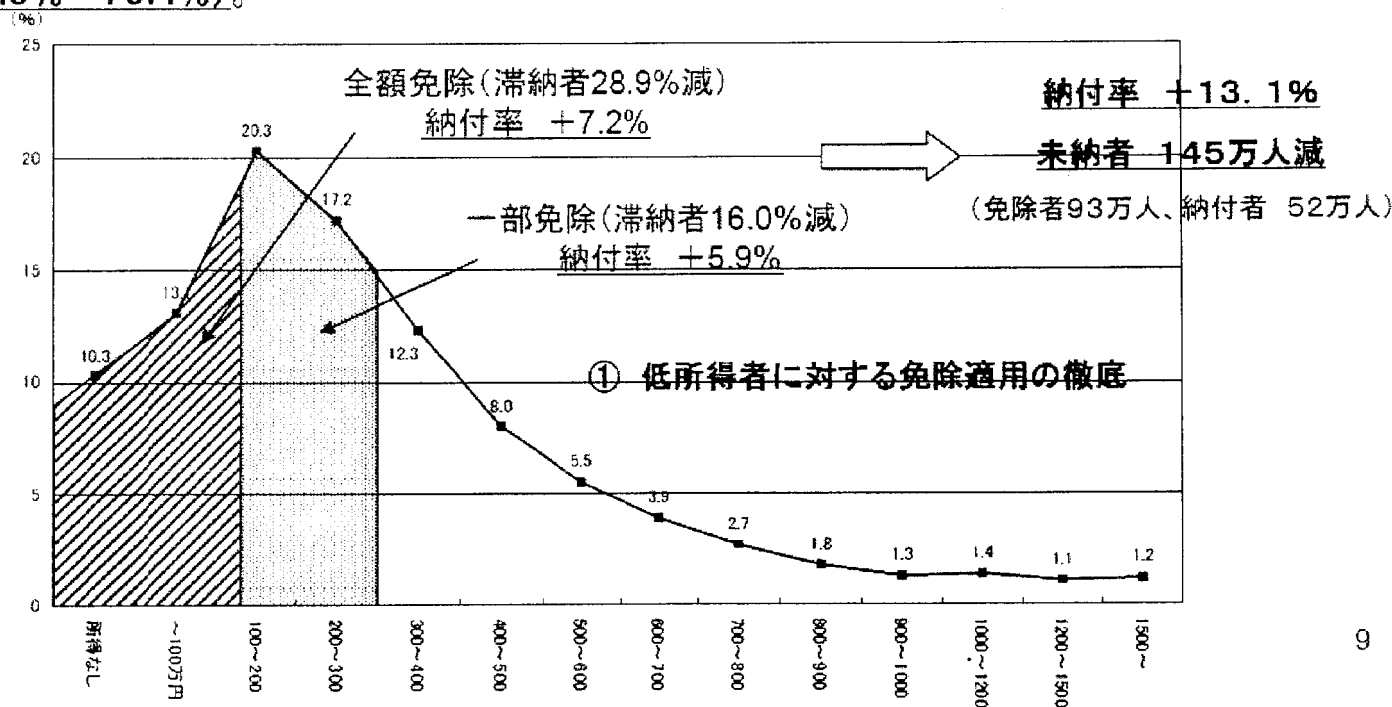
資料出所: 社会保険庁 平成18年度の国民年金の加入・納付状況

納付率向上に向けた戦略



①低所得者に対する免除適用の徹底

- 国民年金保険料の全額免除対象となる所得金額(3人世帯で127万円)を下回る所得の者は、滞納者全体のうちの約28.9%。
(注) 現在滞納者となっている者の平均世帯人員数は3.0人である。
- また、一部免除の対象となる基準所得額(約300万円)を下回る所得の者は、滞納者全体の約32.0%(全額免除対象者を除く)。一部免除で負担が軽減されることにより、このうち半数の者が新たに納付者となると仮定した場合、全体としての影響は、16.0%となる。
- 以上により、免除適用の徹底が納付率に与える影響は、最大で+13.1% (66.3%→79.4%)。



9

育児期間中の保険料免除について

《現行制度の仕組み・趣旨》

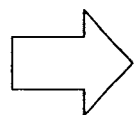
- 子が3歳に到達するまでの育児休業等の期間について、厚生年金保険料が免除される。
- 育児休業等を終了した被保険者が、3歳未満の子を養育している場合には、育児休業等の終了日の翌日の属する月以後の3ヶ月間の報酬月額が次回の定時決定までの標準報酬月額とされる。
- 3歳未満の子を養育する期間中の各月の標準報酬月額が、子の養育を開始した月の前月の標準報酬月額(従前標準報酬月額)を下回る場合には、年金額の計算に際し、標準報酬月額が低下した期間については、従前標準報酬月額がその期間の標準報酬月額とみなされる。
- このような仕組みは、次代を担う子どもを産み、育てやすい社会的な環境作りに資するという次世代育成支援の観点から設けられているものであるが、それと同時に、被保険者が就労を継続し、労働の担い手となることを厚生年金グループ全体として積極的に評価するという側面があり、このため保険料免除期間に係る給付の財源は、グループ内で拠出された保険料によってすべて賄われている。

《これまでの年金部会の意見と見直し内容》

(平成6年)

＜『国民年金・厚生年金保険制度改正に関する意見』(平成5年10月12日年金審議会)＞

- 育児休業期間中の厚生年金の保険料負担の在り方については、労働行政や企業の対応状況も考慮しつつ、検討すべきである。

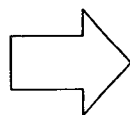


育児休業期間中の厚生年金保険の本人負担分の保険料免除制度を創設。

(平成11年)

＜『国民年金・厚生年金保険制度改正に関する意見』(平成10年10月9日年金審議会)＞

- 年金制度において、子育て家庭に対する負担の軽減や現金給付などの少子化対策を実施することについては、老齢、死亡、障害といった所得喪失事故に対する社会保障制度である年金制度にそぐわない、また、少子化対策をわずかな現金給付として行ったとしても出生率の向上には結び付かないとする意見がある一方、年金制度は次世代が育たないと成り立たないことや、実際の子育てに伴う負担を考え子どもがいる世帯と子どもいない世帯との公平を考慮して年金制度としても何らかの対策を検討すべきであるとの意見があった。なお、育児休業中の厚生年金保険料の本人負担の免除制度は、事業主負担にも適用すべきである、との意見があった。



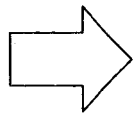
育児休業期間中の厚生年金保険の保険料免除制度について、それまでの本人負担分の免除に加えて、事業主負担にも適用。

(平成16年)

<『年金制度改正に関する意見』(平成15年9月12日社会保障審議会年金部会)>

- 次世代育成支援施策として年金制度において考えられる具体的な方策としては、現行の育児休業中の保険料免除期間の延長、勤務時間の短縮等の措置を受けながら就業を継続する者の年金保障が不利にならないよう育児期間前の標準報酬で保険料納付が行われたものとして扱うなどの配慮がある。

さらに、出産等に伴い離職した後再就職した場合の何らかの配慮、育児期間中の第1号被保険者の保険料負担への配慮措置なども必要との意見があった。



育児休業期間中の厚生年金保険の保険料免除制度について、子が1歳に到達するまでの期間から、3歳に到達するまでの期間へ拡充。
また、3歳未満の子を養育しながら就業を継続する人への従前標準報酬月額みなし措置を創設。

《各方面からの主な提案内容》

- 子どもが3歳になるまで、基礎年金の保険料は夫婦とも無料化。厚生年金の加入者については、保険料のうち基礎年金に相当する部分(年収の5%程度を労使折半)を無料化。その分は、税で肩代わりすることとし、給付には反映させる。

《提案内容のような見直しに当たって考えられる論点》

- 年金制度は次世代が育たないと成り立たないことや、実際の子育てに伴う負担を考えると、国民年金、厚生年金の別を問わず、子供のいる世帯と子供のいない世帯との公平を考慮して年金制度としても何らかの対策を検討すべきであるか。
- 現行の育児休業期間中の保険料免除については、厚生年金グループ内での支え合いという考え方に立ち、この期間の給付は全額保険料で賄われることとなっている。これに対し、定額保険料・定額給付である国民年金は、低所得者に係る保険料免除期間についても国庫負担相当の給付しか行われなないなど世代内の所得移転のない制度であり、育児期間中の保険料免除を導入するとした場合、保険料財源を用いることに他の被保険者の理解が得られるか。
- 子どもを持つ被保険者すべてが育児等に伴って収入が下がるというわけではなく、負担能力を問わずに子どもがいることのみを持って一律に保険料負担を要しないとするのが適当か。
- 安定的な財源をどのようにして確保するか。
- 政府全体として取り組むこととされている少子化対策において、どのように位置付けるか。

《諸外国における取扱い》

国名	育児期間の取扱い
ドイツ	<ul style="list-style-type: none"> ○ 育児期間(子1人について出生後の3年間)は、全被保険者の平均賃金を得て保険料を納付しているとみなす。 ○ さらに、2002年に施行した改正法によって、子が10歳になるまでの間の育児をしている者で報酬が平均賃金未満の者について、平均賃金の50%~100%の範囲内で報酬を年金計算上高く評価する措置がとられた。
イギリス	<ul style="list-style-type: none"> ○ 16歳未満の子の世話をしているため最低稼得収入額以上の収入がない者については、基礎年金の額の算定にあたって加入すべき年数から該当する期間控除(控除後の期間の下限は、有資格年の1/2(又は20年))され、より短い拠出で満額の給付を受けることが可能。
フランス	<ul style="list-style-type: none"> ○ 女性の被保険者が子が16歳になるまでの間に少なくとも9年間養育した場合、年金額の算定にあたって、子1人につき2年間加入期間が加算される。 ○ さらに男女少なくとも3人の子を養育(16歳になるまでの間に少なくとも9年間自身が配偶者が養育したことが要件)した被保険者は、年金額を10%加算。
スウェーデン	<ul style="list-style-type: none"> ○ 育児期間(子が4歳に達するまでの期間)と兵役期間については、年金権が保証される一定の配慮を行っている。育児期間については、所得の喪失や減少があった場合、 <ul style="list-style-type: none"> ①子の出生年の前年所得 ②16歳以上65歳未満の全期間の平均所得の75% ③現実の所得に基礎額(37,300クローネ)を上乗せした額の最も有利な額を年金制度上の所得として扱う。
アメリカ	<ul style="list-style-type: none"> ○ 特に措置はとられていない。

非正規雇用者に対する厚生年金適用の拡大等について

《現行制度の仕組み・趣旨》

- 現行制度においては、就労者が事業所と常用的使用関係にあるか否かという観点から、通常の労働者の所定労働時間の4分の3以上の就労時間のパート労働者であれば、厚生年金の被保険者とされている。

* 所定労働時間が4分の3未満であり被用者年金制度の被保険者の配偶者であって収入が130万円未満である場合は国民年金の第3号被保険者、それ以外は第1号被保険者となる。

- 現行の「4分の3」の基準は、事業主の事業活動と一定以上の関係性を有し、パート労働者が厚生年金の適用対象にふさわしい被用者としての実態を備えているか、を判断する基準という観点から、設定されたもの。

- 賃金により生計を営み、老後の稼得手段を失う可能性が高い勤労者については、できる限り被用者年金制度の対象とすることが望ましいとの考えの下、正社員に近いパート労働者にまで厚生年金の適用を拡大することを盛り込んだ被用者年金一元化法案を平成19年4月に国会へ提出（現在継続審議）。

※新たな基準

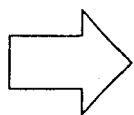
- ・週所定労働時間が20時間以上
- ・賃金が月額98,000円以上
- ・勤務期間が1年以上
- ・学生は適用除外
- ・従業員が300人以下の中小零細事業主には新たな基準の適用を猶予

《これまでの年金部会の意見と見直し内容》

(平成16年)

＜『年金制度改正に関する意見』(平成15年9月12日社会保障審議会年金部会)＞

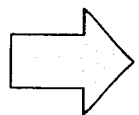
- 就労形態の多様化に対応し、年金制度についても、個人の働き方や雇用形態の選択に中立的な仕組みとし、個人が十分能力を発揮していくことができ、被用者としての年金保障を充実させる観点から、短時間労働者に対して厚生年金の適用拡大を図っていくことが求められている。また、「基本方針2003」等においても、その必要性は繰り返し指摘されている。
- このような働き方の多様化への対応、短時間労働者自身の年金保障の充実の観点のほか、就業調整問題の解決、事業主間の保険料負担の不均衡是正、雇用労働者としての均衡処遇等の観点からも、基本的には短時間労働者への厚生年金の適用拡大を行うべきである。
その際には、適用拡大による雇用への影響、短時間労働者が多く就労する産業・企業への影響、事務負担や保険料負担の増加等に十分配慮して慎重に検討することが必要である。また、適用拡大に伴う労働者及び事業主の保険料負担の増大については、経過措置等一定の配慮を行うべきである。



平成16年改正においては、改正法附則において法施行後5年を目途とした検討規定が設けられた。

＜平成16年改正法附則第3条第3項＞

短時間労働者に対する厚生年金保険法の適用については、就業形態の多様化の進展を踏まえ、被用者としての年金保障を充実する観点及び企業間における負担の公平を図る観点から、社会経済の状況、短時間労働者が多く就業する企業への影響、事務手続の効率性、短時間労働者の意識、就業の実態及び雇用への影響並びに他の社会保障制度及び雇用に関する施策その他の施策との整合性に配慮しつつ、企業及び被用者の雇用形態の選択にできる限り中立的な仕組みとなるよう、この法律の施行後五年を目途として、総合的に検討が加えられ、その結果に基づき、必要な措置が講ぜられるものとする。



その後、社会保障審議会年金部会パート労働者の厚生年金適用に関するワーキンググループ報告書(平成19年3月)を踏まえて、被用者年金一元化法案において、正社員に近いパート労働者への厚生年金の適用拡大が盛り込まれた。(現在継続審議)

<被用者年金一元化法案における新たな適用基準の考え方>

○週所定労働時間20時間以上

厚生年金と国民年金(第1号被保険者)のどちらの適用分とすることが適切かという判断に当たり、雇用保険法のパート労働者の適用基準(20時間以上)の例も参考にしながら、法定労働時間(週40時間)の半分以上であるかどうかを目安としたもの。

○賃金月額98,000円以上

正社員等との負担・給付のバランスを図る観点から、現行の厚生年金適用対象者に係る保険料負担の基準である標準報酬等級の下限以上を基準としたもの。

○勤務期間1年以上

雇用保険法のパート労働者の適用基準(1年以上)の例も参考にしながら、ある程度長期間職場に定着しているパート労働者の目安として、設定するもの。

○学生を適用除外

厚生年金は被用者である間に保険料を負担し、その記録に基づいて、老後、従前所得の一定割合の年金を支給する仕組みであるが、学生のパート就労については、卒業後の本格的な就労と異なり、一般に、一時的、臨時的なものであって、老後に至る長期の年金保障の基礎とすることに必ずしもなじまないことから適用除外とするもの。

○中小零細企業への配慮措置

適用拡大による企業経営への影響は、事業規模が小さいほど相対的に大きいと考えられることから、雇用への悪影響が生じないようにするために、激変緩和措置を図る観点から一定規模以下の中小企業について適用を猶予したもの。(労働法制の一般的な例にならい、業種を問わず「従業員300人以下」を対象)

《各方面からの主な提案内容》

【厚生年金の適用拡大】

- パート労働者等のうち現在厚生年金の対象となっていない者に対して厚生年金を適用すべき。
- (被用者年金一元化法案に盛り込まれている内容以上に)新たな適用を猶予する企業規模を従業員100人以下とすべき。

【国民年金保険料の事業主徴収】

- 国民年金保険料を事業主がパート労働者の給与から天引きして代行徴収する。

※ 社会保障国民会議中間報告骨子(案)及び雇用・年金分科会中間取りまとめ案にも、指摘あり。

《提案内容のような見直しに当たって考えられる論点》

【厚生年金の適用拡大】

- 事業主が保険料負担を行う被用者の範囲をどのように考えるか。
- パート労働者や事業主に対して新たに生じる保険料負担について、どのように理解を得るか。
- 低所得のパート労働者への適用拡大をするには、現行の標準報酬月額等級の下限の改定が必要となってくるが、この場合、国民年金保険料とのバランスをどう考え、制度設計をすべきか。
- まずは、被用者年金一元化法案の早期成立が必要ではないか。

【国民年金保険料の事業主徴収】

- 基礎年金番号等の被保険者の基本情報、被保険者が保険料免除該当者か否か、被保険者の支払うべき保険料額、事業主が源泉控除した保険料額などについて、社会保険庁と個々の事業主との間で頻度の高い情報のやりとりを行う必要が生じるが、このような事務システムの構築が実現可能か。
- 新たな事務負担が増えることになる事業主から理解が得られるか。
- 事業主が天引きを行うことによって、被保険者本人が保険料納付を行うという意識に悪影響を及ぼすおそれはないか。
- どのような形で事業主からの徴収を実施するのか。例えば、任意とするのか強制とするのか。手数料の扱いをどうするか。賃金が低い者や複数事業所に勤務する者から徴収を行う場合は、実務的な対応をどのように行うのか。

《諸外国における取扱い》

国名	適用基準
アメリカ	被用者については、報酬(earnings)の多寡や労働時間の長短を問わず、すべて適用し、保険料が賦課される。(年金額算定の根拠となる保険料記録は、年1000ドル[118,000円]以上の収入について行われる。)
イギリス	報酬(earnings)が週84ポンド[19,068円]以上の被用者は強制加入。(低所得者・無業者などは任意加入。 ※週84ポンド→年換算(52倍)すると4,368ポンド[990,855円]に相当
ドイツ	月の報酬(earnings)が400ユーロ[61,400円]以上又は週の労働時間が15時間以上である場合は強制加入。(400ユーロ未満かつ週の労働時間が15時間未満の場合は任意加入。)(加入しない場合でも、事業主に対して、年間2か月又は50日未満の短期間雇用の場合を除き、報酬の12%に相当する保険料が賦課される。 ※月収400ユーロ→年換算(12倍)すると4,800ユーロ[736,800円]に相当
フランス	報酬(earnings)を有する者については、強制適用対象となる。(年1,654ユーロ[253,889円]以上の収入がある場合1四半期の保険期間を得ることができる(1暦年につき最大4四半期まで)。
スウェーデン	申告対象となる収入(income)(年間17,047クローネ[281,275円]以上)を有する者は強制加入。
オランダ	被用者はすべて強制加入。
カナダ (カナダ年金制度: 所得比例年金)	年間基礎控除額(年間3,500ドル[362,250円])を超える報酬(earnings)を有する者は強制加入。

(2007年)

(注)資料中の円表示は、日本銀行「基準外国為替相場及び裁定外国為替相場」より、それぞれ調査年の平均レートを算出し、換算(1ドル=118円、1ポンド=203円、1ユーロ=153.5円、1クローネ=16.5円 1カナダドル=103.5円)。

成人年齢の見直しと国民年金制度の適用年齢について

《現行制度の仕組み・趣旨》

- 国民年金の適用年齢は、20歳から60歳までとされている。
- この適用年齢については、年金制度は、稼得能力を有する時期に予め保険料を拠出し、稼得能力を喪失した場合の所得保障を行う制度であるが、自営業者等の場合、就職・退職という客観的な労働能力の得喪を把握できないため、一般的な生産活動、労働活動、稼得能力等を考慮し、設定されたもの。

《適用年齢に関する論点》

- 成人年齢の見直しに関する議論を踏まえつつ、国民年金の適用年齢を引き下げる必要はあるのか。

注1) 日本国憲法の改正手続に関する法律(平成19年法律第51号)附則第3条において「年齢満18年以上満20年未満の者」に関し、同法との整合性を図るべく「年齢」を定める公職選挙法、民法その他の法令の規定について検討を加え、必要な法制上の措置を講ずるよう規定されている。

注2) 民法第4条により成年年齢が20歳と規定されているが、これを引き下げるか否か等について、法務大臣の諮問を受けて、法制審議会民法成年年齢部会において検討が行われている。

○ 現状では、22歳位までは大学生等の学生が太宗を占め、一般的に、20歳から生産活動等に従事しているとまではいえない状況にあることを踏まえ、どう考えるか。

注) 国民年金法の成立時期である昭和34年においては、中学校卒業者の高校進学率は62.3%、高等学校卒業者の大学等への現役進学率は17.9%であったのに対し、現在では、それぞれ、96.4%、51.2%(加えて専修学校(専門課程)進学率は16.8%)となっている。

(文部科学省「平成19年度学校基本調査」)

この結果、大学等の卒業後に就職する者の割合が高くなるのは、概ね22歳から23歳にかけてとなっているものと考えられる。なお、20歳から24歳における第1号被保険者のうち3割以上は、学生納付特例者となっている。

	総数	納付者			1号期間 滞納者	申請全額 免除者	学生納付 特例者
		納付者	完納者	一部 納付者			
総数	18,963	10,959	8,977	1,982	4,819	1,768	1,418
20～24歳	3,870	1,291	981	310	1,071	157	1,351
25～29歳	2,178	1,108	829	279	827	191	53
30～34歳	2,102	1,154	902	252	700	238	9
35～39歳	1,811	1,022	818	204	559	227	3
40～44歳	1,560	975	798	177	390	194	1
45～49歳	1,648	1,110	920	190	349	189	0
50～54歳	2,368	1,667	1,408	259	448	253	0
55～59歳	3,425	2,632	2,321	311	475	318	0
総数	100.0	57.8	47.3	10.5	25.4	9.3	7.5
20～24歳	100.0	33.4	25.4	8.0	27.7	4.1	34.9
25～29歳	100.0	50.8	38.0	12.8	38.0	8.8	2.4
30～34歳	100.0	54.9	42.9	12.0	33.3	11.3	0.5
35～39歳	100.0	56.5	45.2	11.3	30.9	12.5	0.2
40～44歳	100.0	62.5	51.2	11.3	25.0	12.5	0.1
45～49歳	100.0	67.3	55.8	11.5	21.2	11.4	0.0
50～54歳	100.0	70.4	59.4	11.0	18.9	10.7	0.0
55～59歳	100.0	76.8	67.7	9.1	13.9	9.3	0.0

【資料出所】平成17年国民年金被保険者実態調査(社会保険庁)

※ 調査の対象範囲は、平成17年3月末現在で20～59歳であった、全国の第1号被保険者およびその属する世帯。ただし、以下の者を除く。

- ア 任意加入被保険者
- イ 平成17年4月又は5月に資格喪失した者
- ウ 外国人
- エ 法定免除者
- オ 転出による住所不明者

○ 現在、国民年金は20歳から60歳までの40年間の保険料納付でフルペンを支給するという制度設計であるが、適用下限年齢(20歳)を見直す場合、40年という現行加入期間との関係で、適用上限年齢(60歳)についてどうすべきか。

○ 被保険者となる20歳前に生じた障害に対しては、障害者が20歳に到達し、国民年金の被保険者となった時点で障害が発生したものとみなし、20歳から障害基礎年金(「20歳前障害基礎年金」)を支給しており、この障害基礎年金に対しては、通常の国庫負担より高い率の特別国庫負担が行われている。

また、20歳到達前については、特別児童扶養手当等福祉的手当が支給され、20歳という年齢を介して切れ目のない保障が実現されている。

こうした中、国民年金の適用下限年齢を見直す場合には、「20歳前障害基礎年金制度」について、その支給開始年齢や、特別児童扶養手当の支給対象年齢についても、適用下限年齢の見直しに合わせた変更を行うのか、といった点について検討する必要がある。

《諸外国における取扱い》

○諸外国において強制加入となる時期について

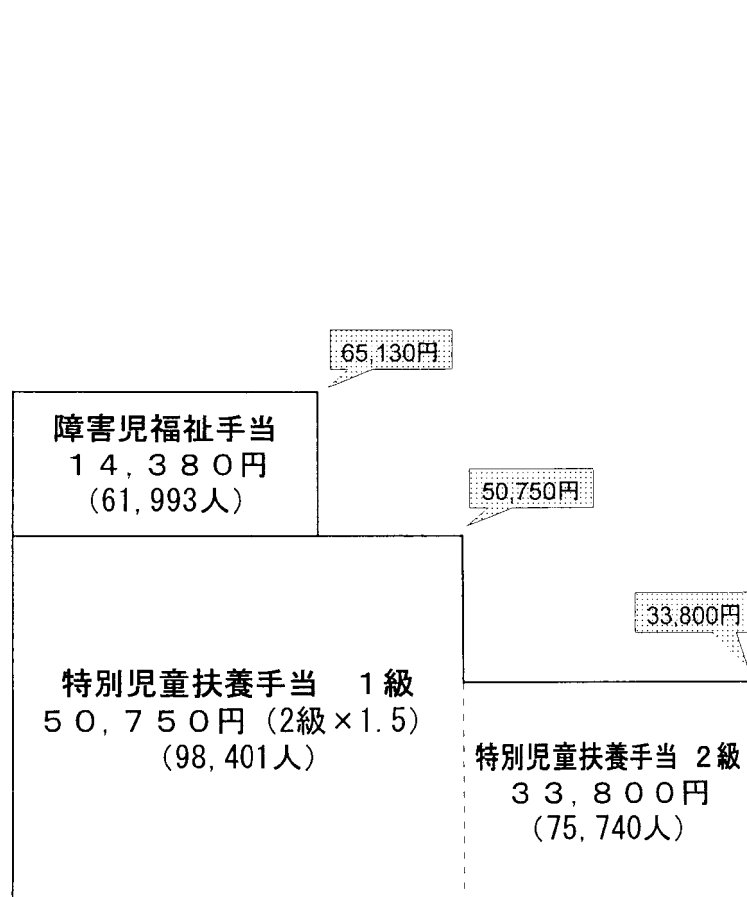
	日本	アメリカ	イギリス	ドイツ	フランス	スウェーデン
強制加入となる時期	<ul style="list-style-type: none"> ・ 20歳（第1号被保険者） ・ 厚生年金の被保険者となったとき 	被用者又は一定以上の収入（\$400以上）を有する自営業者となったとき	16歳以降で被用者又は自営業者となったとき	被用者又は特定の職業に従事する自営業者（弁護士、医師等）となったとき	被用者又は自営業者となったとき	一定所得（年間17,047クローネ）以上の被用者又は自営業者となったとき

【資料出所】

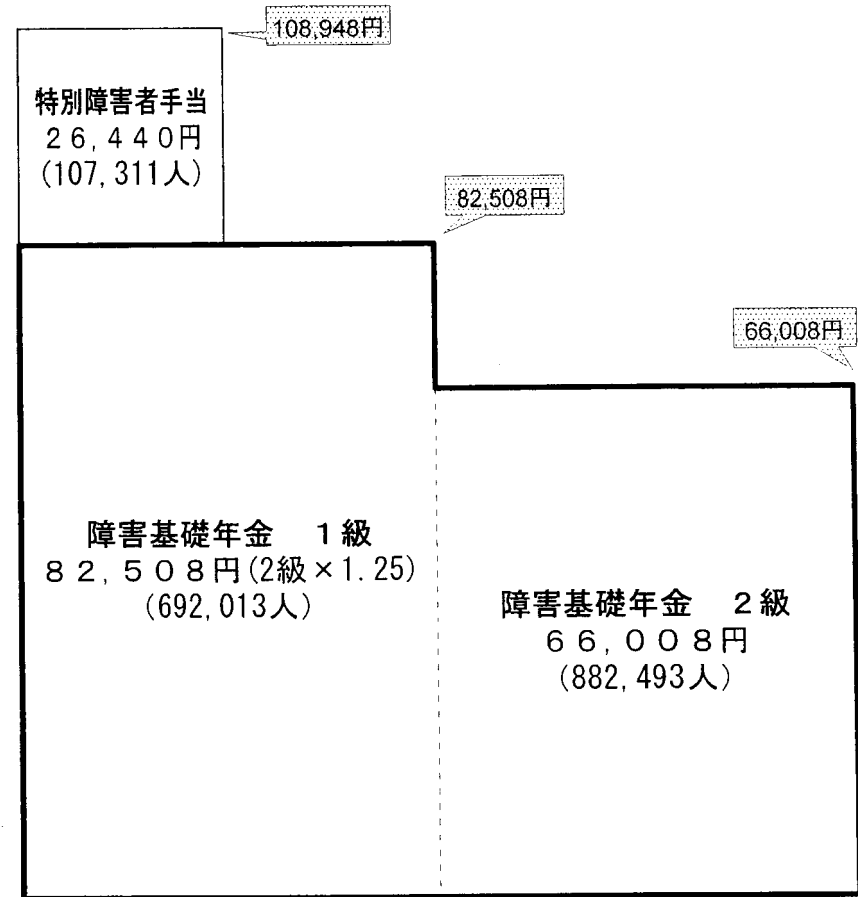
- ・ Social Security Programs Throughout the World : Europe,2006 / The Americas,2005
- ・ The Mutual Information System on Social Protection
- ・ 先進諸国の社会保障 ①イギリス、④ドイツ ⑤スウェーデン ⑥フランス ⑦アメリカ(東京大学出版会)ほか

障害者等の所得保障

《障害児》(20歳未満)



《障害者》(20歳以上)



※ 給付月額：平成19年4月～
※ 給付人員：平成18年度末現在
(障害基礎年金については受給権者数)

高齢者雇用と統合的な仕組み(在職老齢年金等)について

《現行制度の仕組み・趣旨》

【在職老齢年金制度】

- 厚生年金の適用事業所に勤務する70歳未満の者は被保険者として適用され、保険料を負担。一方、70歳以上の者は被保険者として適用されず、保険料負担はない。
- 給付面では、60歳から64歳までの受給者が厚生年金保険の被保険者となった場合には厳しい減額方法、65歳以上(又は70歳以上の被用者)の場合には緩やかな減額方法により、年金の支給停止が行われる。

・厳しい減額方法・・賃金(ボーナス込み月収)と年金の合計額が28万円を上回る場合は、賃金の増加2に対し、年金額1を停止し、賃金が48万円を超える場合は、賃金が増加した分だけ年金を停止。

・緩やかな減額方法・・基礎年金は全額支給した上で、賃金(ボーナス込み月収)と厚生年金(報酬比例部分)の合計額が48万円を上回る場合は、賃金の増加2に対し、年金額1を停止。

- 厚生年金は、退職後の所得保障を行う制度であり、制度発足時は、在職中は年金を支給しないこととされていた。しかしながら、高齢者は低賃金の場合が多いという実態に鑑み、在職者にも支給される特別な年金として、昭和40年に、在職老齢年金制度が設けられた。

それ以降、①働いても年金が不利にならないようにすべき、②現役世代のバランスから一定の賃金を有する高齢者については給付を制限すべきという相反する要請の中で逐次見直しが行われてきたもの。

【65歳以降の老齢厚生年金・老齢基礎年金の繰下げ制度】

- 老齢厚生年金・老齢基礎年金について、65歳以降に受給開始時期を繰り下げて、その分増額した年金を受給することができることとされている。
- 今後、高齢期の就労が進んでいくことが見込まれる中、引退年齢を自由に選択し、実際に引退した後から年金を受給することを望む者が増えることを踏まえ、設けられたもの。

在職老齢年金(年金支給停止)制度の経緯

1. 導入の背景等

- 厚生年金制度の老齢年金は、昭和29年にほぼ現在の姿になって以来、支給開始年齢要件に加え、「退職」を支給要件としており、在職中は年金を支給しないことが原則であった。

(在職老齢年金導入の経緯)

- ・ しかしながら、高齢者は低賃金の場合が多く、賃金だけでは生活が困難であったため、昭和40年、65歳以上の在職者にも支給される特別な年金(在職老齢年金)を新たに創設した(年金を8割支給する制度)。また、昭和44年には、在職老齢年金を60歳台前半にも拡大した(支給割合は8割～2割の4段階)。

⇒ 以降、①働いても年金が不利にならないようにすべきである、他方で、②現役世代とのバランスから、一定の賃金を有する高齢者については給付を制限すべきである、との相反する要請の中で見直しが行われてきた。

2. その後の主な改正の経緯 (●:60歳台前半、○:60歳台後半、◎:70歳以上)

(改正)	①就労を阻害しない観点の見直し	②現役世代の負担に配慮する見直し
昭和60年	◎◎ 65歳以上は年金を全額支給。	
平成元年	● 60歳台前半の在職老齢年金の支給割合を8割～2割の7段階に。 ※この支給方法では、賃金が増えても、賃金と年金の合計額が増えず、減る場合もあり。	
平成6年	● 60歳台前半について、賃金の増加に応じ、賃金と年金の合計額がなだらかに増加するよう改正。	
平成12年		○ 60歳台後半にも在職支給停止の仕組みを導入(ただし、60歳台前半より緩やかな支給停止の仕組み)。
平成16年	● 60歳台前半について、在職支給停止の仕組みを緩和。	◎ 70歳以上にも、60歳台後半と同様の在職支給停止の仕組みを導入(ただし、保険料負担なし)。

(注1) 報酬比例部分の支給開始年齢引上げ(男子は2025年(平成37年)、女子は2030年(平成42年)までに65歳まで引上げ)に伴い、60歳台前半の在職老齢年金制度はなくなる。

(注2) 被用者年金一元化に際し、60歳台前半の公務員OBに対する在職年金(共済年金)の支給停止方法を、現在の厚生年金のルールに合わせ強化する(被用者年金一元化法案を第166回国会に提出)。

《これまでの年金部会の意見と見直し内容》

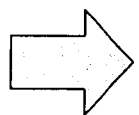
【在職老齢年金制度】

(平成6年)

＜『国民年金・厚生年金保険制度改正に関する意見』(平成5年10月12日年金審議会)＞

厚生年金の在職老齢年金については、高齢者の就業意欲を阻害しないよう、年金と賃金の合計が、賃金の上昇に応じて増加するように仕組みを改めるべきである。

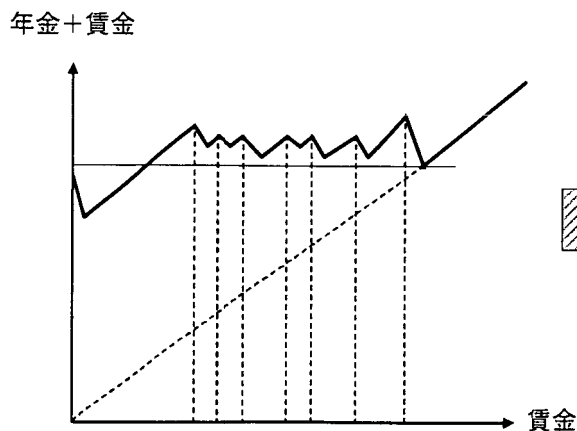
なお、この際、高齢者の賃金水準や、年金受給者が受ける年金と賃金の合計と年金を支える現役世代の賃金とのバランスに留意する必要がある。



60歳台前半について、賃金の増加に応じ、賃金と年金の合計額がなだらかに増加するよう改正*。

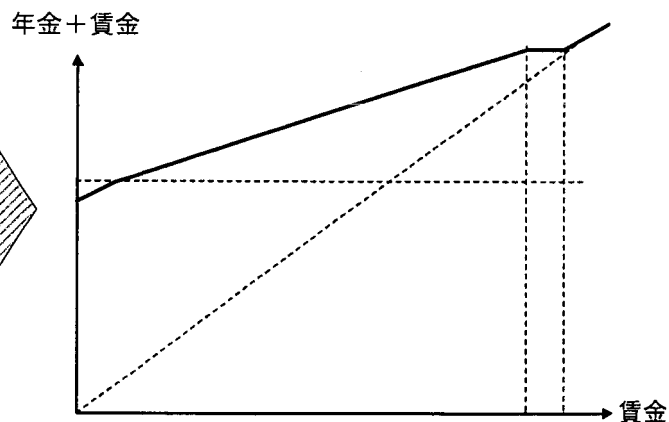
《平成6年改正前の姿(イメージ)》

賃金が増えても、年金+賃金は増加せず



《平成6年改正後の姿(イメージ)》

賃金が増えれば、年金+賃金が増加



- * ① 在職中は、2割の年金を支給停止。賃金と年金の合計額が22万円に達するまでは、賃金と年金(8割支給)は併給。
- ② これを上回る賃金がある場合は、賃金の増加2に対し、年金額を1停止。
- ③ 賃金が34万円を超える場合は、さらに、賃金が増加した分だけ年金を停止。

(平成11年)

<『国民年金・厚生年金保険制度改正に関する意見』(平成10年10月9日年金審議会)>

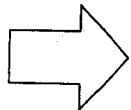
昭和60年改正において65歳を引退年齢と考え、また基礎年金との整合性を図る観点から65歳以上の者は在職中であっても年金制度の被保険者とせず、年金は満額支給することとされた。しかしながら、少子・高齢化が進行し現役世代の負担が重くなっていることを考えれば、60歳台後半の在職者に年金が満額支給されることは現役世代の理解を得にくいことから、厚生年金を適用し保険料負担を求めるとともに、厚生年金(報酬比例部分)の支給も一定の制限を行うことが適当であると考える。

なお、具体的な制度の設計に当たっては、一定の経過期間を設けるとともに、賃金と年金を合わせた額が低い高齢者に対しては年金額が減額されないような方法を検討することが必要である。

○ 60歳台後半にも、在職支給停止の仕組みを導入(ただし、60歳台前半より緩やかな支給停止の仕組み)。

具体的には次の仕組み

- ① 基礎年金は支給停止せず、全額支給
- ② 賃金と厚生年金との合計額が37万円に達するまでは、満額の厚生年金を支給
- ③ これを上回る場合には、賃金の増加2に対して、年金額1を停止(60歳台前半のような一律2割の年金の支給停止はない)



(平成16年)

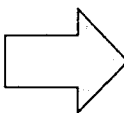
<『年金制度改正に関する意見』(平成15年9月12日社会保障審議会年金部会)>

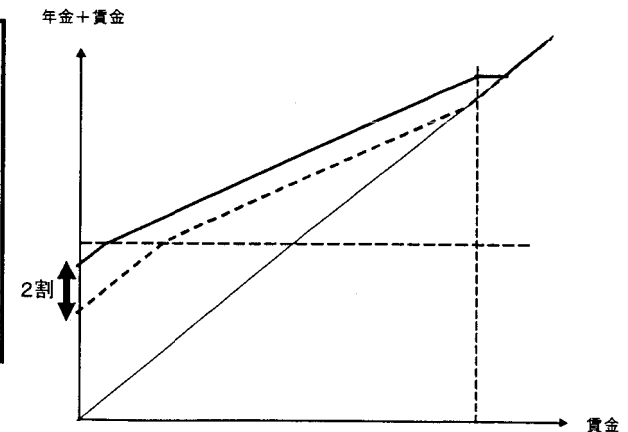
この仕組み(注:在職老齢年金制度)は、年金受給権を有する者の就労に抑制的に機能し、また、就労する場合にも低賃金の就労を促進することとなり、高齢者の就労を阻害しない、働くことに中立的な制度とするため、在職老齢年金の在り方を見直すことが求められている。

今後、60歳台前半の老齢厚生年金の定額部分の支給開始年齢が引き上げられる中で、報酬比例部分のみの比較的低い額の年金を受給する者が多くなる。(中略)これらを考慮すると、働いて被保険者となった場合、賃金や年金の額にかかわらず一律に年金の2割を支給停止する現行の仕組みは廃止することが適当である。

なお、現行制度において、年金と賃金の合計が28万円を超える場合に、賃金が2増えれば年金を1支給停止するという調整率の緩和や、この調整開始点を引き上げることは、高所得者のみが有利となり、望ましくない。

《イメージ》赤字太線が改正後の姿、
点線太線が改正前の姿(2割一律
支給停止)

- 
- 60歳台前半について、在職支給停止の仕組みを緩和。
⇒ 一律に年金の2割を支給停止する仕組みを廃止。
 - 70歳以上にも、60歳台後半と同様の在職支給停止の仕組みを導入(ただし、保険料負担なし)。
 - 65歳以後の老齢厚生年金の繰下げ支給制度の導入。



《各方面からの主な提案内容》

【在職老齢年金制度】

- 年金を受給する者の就労に抑制的に機能し、高齢者の就労促進を妨げており、高齢者の就労を阻害しない、働くことに中立的な制度とするべき。
- 在職老齢年金非適用者との公平性を確保するため、賃金ではなく、総収入をベースに、年金額を調整すべき。

※ 社会保障国民会議雇用・年金分科会 中間取りまとめ案にも、指摘あり。

《提案内容のような見直しに当たって考えられる論点》

- ①働いても年金が不利にならないようにすべきという考え方と②現役世代とのバランスから一定の賃金を有する高齢者については給付を制限すべきという考え方の両者の立場から、「就労し、所得を得ている者に対して、どの程度所得保障として年金を支給する必要があるのか」、「適用を行う(保険料負担を求める)必要があるのか」について、どのように考えるか。
- 支給開始年齢の引上げが法定され、60歳台前半の年金がいずれなくなることを前提として、どのような制度とするのか。
- 在職老齢年金制度については、これまでも、高齢者の就労を阻害しないような配慮(賃金の増加に応じて賃金と年金の合計額をなだらかに増加させる改正(平成6年)、一律に年金の2割を支給停止する仕組みの廃止(平成16年))を行ってきているが、実際に就労をどの程度阻害しているのか。

- 働くことに中立的な制度とするのであれば、70歳以上の者についても保険料負担を求める必要はないか。
- 高い所得のある高齢者が年金を受給することについて、保険料の負担を行う現役世代とのバランスをどう考えるか。
- 60歳台前半の在職老齢年金制度について、年金の支給停止が開始される現行の点(賃金と年金の合計額が「28万円」超)は、主に、年金受給者とのバランスを考慮し設定されているものではあるが、働いている者とのバランスを考慮すべきではないか。
- 高齢者の就労意欲を高めるという観点から、在職老齢年金制度を改善し、年金の支給割合が現行よりも増加する仕組みにした場合、年金の増加分が賃金の低下により相殺されるおそれがあるとするれば、真に、高齢者の就労を促進するため、何らかの対策が必要ではないか。
- 在職老齢年金制度を廃止又は縮小した場合には、その分給付費が増加することとなるが、年金財政に与える影響をどう考えるか。

《諸外国における取扱い》

国名	制度の概要
アメリカ	<ul style="list-style-type: none"> ・年金支給開始年齢(2008年:65歳10ヶ月)以降は、就労による収入がある場合も年金額が減額されることはない。 ・年金支給開始年齢に達する年以前に繰上げ受給している者が就労により収入を得た場合は、収入額が上限(13,650ドル)を超えた分の50%を年金額から減額。年金支給開始年齢に到達する年の場合は上限(36,120ドル)を超えた分の収入の3分の1を年金額から減額(ただし、満額支給開始年齢に到達する月までの収入のみを考慮。)
イギリス	<ul style="list-style-type: none"> ・就労による収入がある場合も年金は、減額されない。
ドイツ	<ul style="list-style-type: none"> ・65歳以降は、就労による収入がある場合も年金は減額されない。 ・65歳未満の者が年金を受給する場合は、賃金月額が350ユーロ以下のときは満額受給でき、350ユーロを超えるときは賃金月額に応じて年金が段階的に減額される。
フランス	<ul style="list-style-type: none"> ・年金支給開始年齢(60歳)前に年金を繰上げ受給する者は、収入を伴う就労はできない。 ・支給開始年齢到達後に一旦退職し、年金を受給開始した者が、従前の使用者と異なる使用者のもとで、年金額と合計して引退直前の賃金又は法定最低賃金の1.6倍を超えない範囲の収入を得て働く場合は、年金全額を受給が可能。 ・年金満額受給に必要な保険料拠出期間(原則160四半期)を満了した者が、年金支給開始年齢到達後に、従前の使用者のもとでパートタイム就労をする場合、就労時間の減少に応じて、減額した年金を受給できる。
スウェーデン	<ul style="list-style-type: none"> ・61歳以降に年金を受給可能で、勤労所得があれば年金の上限なく、年金権を積増しすることができる。一旦、年金を受給し始めても、再び勤労所得を得るに至った場合には、年金受給を続けながら、又は年金受給を中断して被保険者となって保険料を納めることもできる。本人の選択により、年金額を減らして受給し、減らした分の年金権により将来の年金額を積み増すことも可能。年金額は受給開始が早いほど低く、遅いほど高くなる。

《参考》

① 年金の受給資格がある60歳台前半の者の意識

○ 年金の受給資格がある60歳台前半の者(男)の多くは、年金の支給停止を考慮せず就業している。

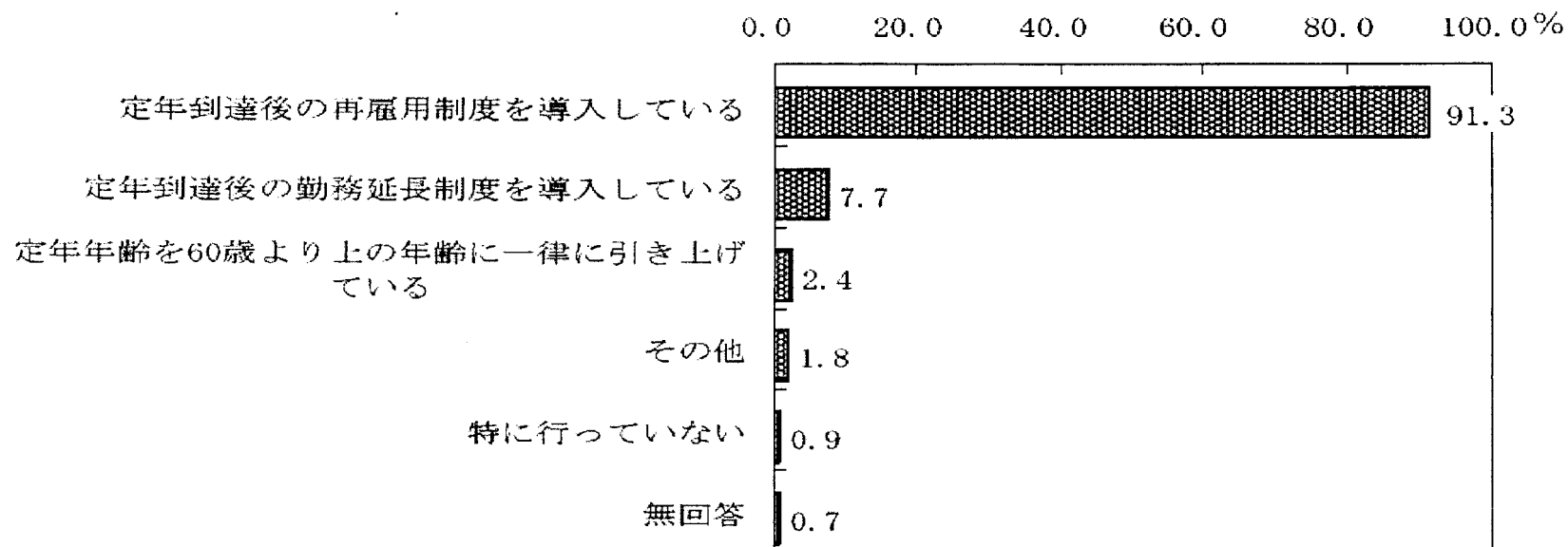
(単位：%)

	高年齢者	受給資格がある	就業調整				その他	不明	受給資格はない
			全く就業しないことになっている	就業日数や就業時間を抑えている	年金の支給停止を考慮せず就業している				
男									
60 ～ 64 歳	100.0	67.9	11.5	13.2	30.0	11.4	1.8	32.1	
60 歳	100.0	69.3	7.7	11.0	37.3	11.5	1.8	30.7	
61 歳	100.0	69.1	8.6	15.6	32.8	10.5	1.5	30.9	
62 歳	100.0	66.6	10.8	14.1	26.8	11.9	2.9	33.4	
63 歳	100.0	66.7	14.0	12.2	27.3	11.9	1.3	33.3	
64 歳	100.0	68.4	16.9	12.8	26.4	11.0	1.3	31.6	

資料出所：厚生労働省大臣官房統計情報部「平成16年高年齢者就業実態調査報告」

②-1 企業における60歳以降の雇用確保措置

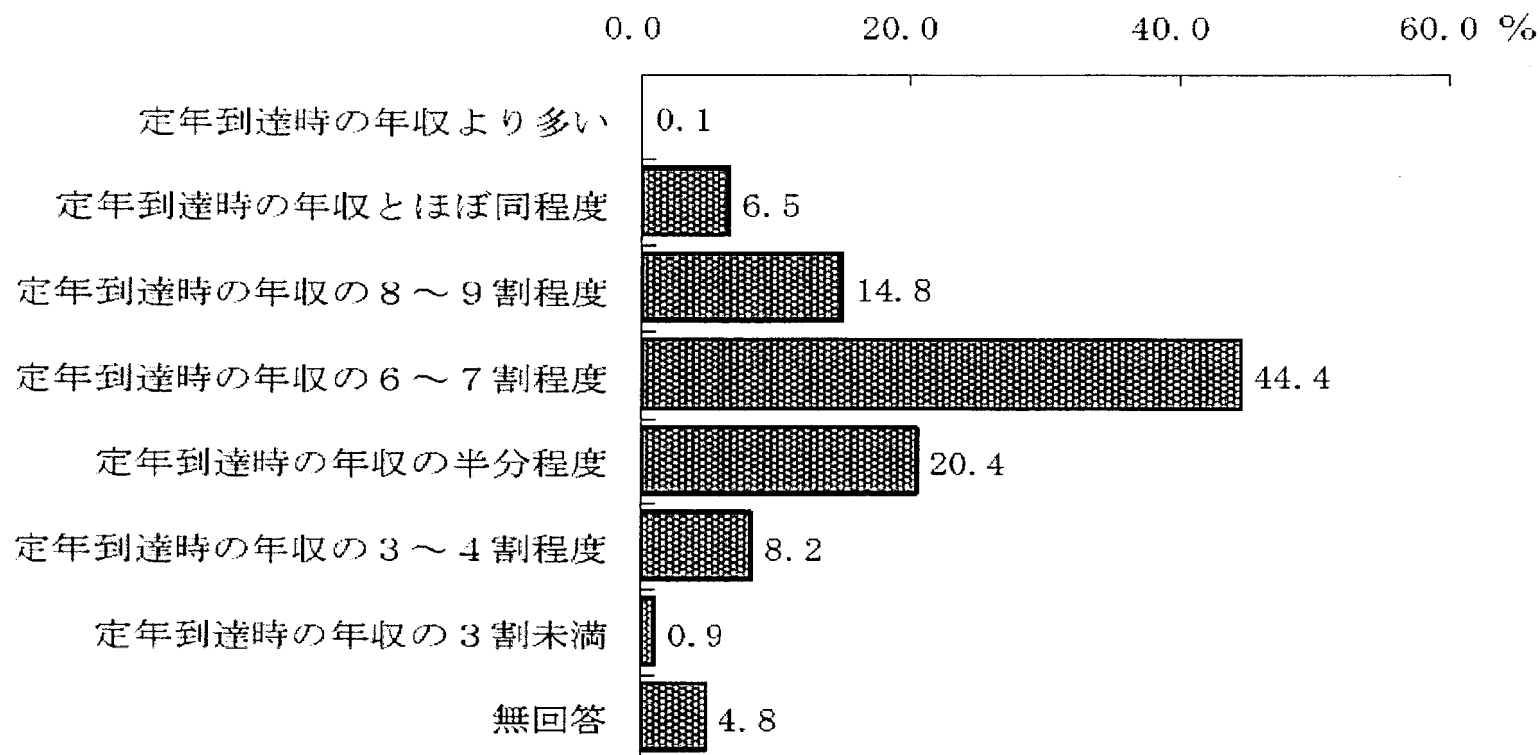
○ 60歳以降の雇用確保措置については、再雇用制度(定年年齢に達した者をいったん退職させた後、再び雇用する)を導入している企業が9割以上。



資料出所「高年齢者の継続雇用の実態に関する調査(企業アンケート)結果」
(独立行政法人 労働政策研究・研修機構 2007年4月)

②-2 定年到達時と比べた年収水準

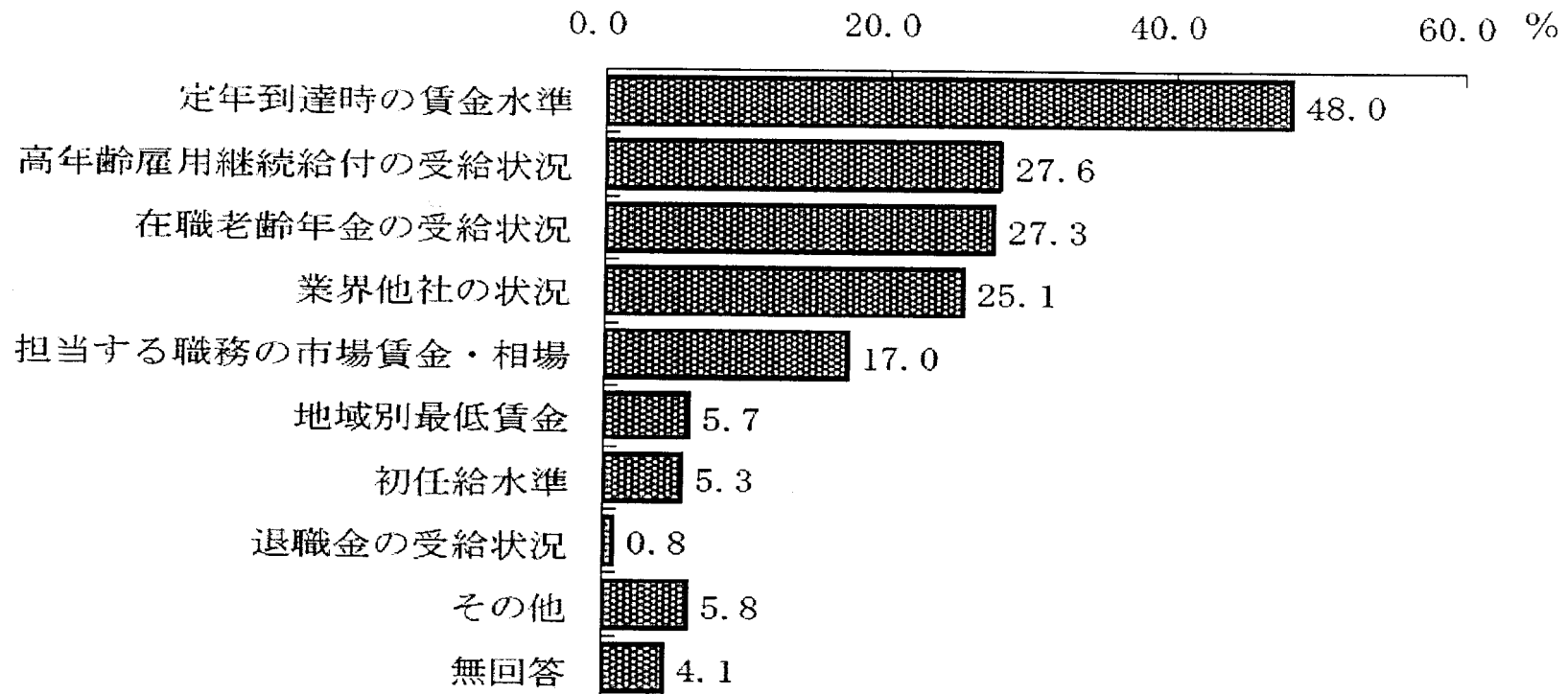
○ 継続雇用される社員の年収水準を年金や公的給付などの受給も含めた額でみた場合、「定年到達時の年収の6～7割程度」とする企業が最も多い。



資料出所「高年齢者の継続雇用の実態に関する調査(企業アンケート)結果」
(独立行政法人 労働政策研究・研修機構 2007年4月)

②-3 賃金水準決定に当たって特に考慮した点

○「在職老齢年金の受給状況」は、継続雇用者の賃金水準を決めるに当たって、企業が特に考慮した点として、「高年齢雇用継続給付の受給状況」と並び、上位に挙げられている。



資料出所「高年齢者の継続雇用の実態に関する調査(企業アンケート)結果」
(独立行政法人 労働政策研究・研修機構 2007年4月)

②-4 60歳以上の労働者の雇用拡大のための公的援助

○ 60歳以上の労働者の雇用拡大のために公的援助が必要とする事業所では、必要な援助として、「賃金に対する助成」を挙げる事業所が多い。

これは、実際に60歳以上の労働者を雇用している事業所において、より顕著。

産業・事業所規模・ 企業規模・事業所の形態	事業所 総数	何らか の公的 援助が 必要と する事 業所	公的援助の内容 (複数回答)					いずれ も必要 ない	わか ら ない	不明	
			人材の 紹介	雇用に 関する ノウハウの 提供	賃金に 対する 助成	能力開 発費用 に対する 助成	教育訓 練機会 の提供				その他 の援助
計	100.0	41.8	12.3	7.8	33.5	7.7	5.5	3.5	20.1	31.8	6.3

60歳 以上の 労働者 を雇用 してい る事業 所	何らか の公的 援助が 必要と する事 業所	公的援助の内容 (複数回答)					いずれ も必要 ない	わか ら ない	不明		
		人材の 紹介	雇用に 関する ノウハウの 提供	賃金に 対する 助成	能力開 発費用 に対する 助成	教育訓 練機会 の提供				その他 の援助	
	100.0	49.0	15.0	7.0	41.3	7.2	4.8	4.4	18.0	27.5	5.5

參考資料

60歳台以降の在職老齢年金制度について

60歳～64歳

約90万人、約0.8兆円
(平年度ベースの推計値)

- 賃金(ボーナス込み月収)と年金(定額部分(65歳以降における基礎年金に相当)も含む)の合計額が28万円(※1)を上回る場合は、賃金の増加2に対し、年金額1を停止する。
- 賃金が48万円(※2)を超える場合は、賃金が増加した分だけ年金を停止する。
 - * 平成16年改正により、在職中に一律2割の年金を停止していた仕組みを廃止。

65歳～69歳

約20万人、約0.2兆円
(平年度ベースの推計値)

- 基礎年金は全額支給する。
- 賃金(ボーナス込み月収)と厚生年金(報酬比例部分)の合計額が48万円(※2)を上回る場合には、賃金の増加2に対し、年金額1を停止する。(平成12年改正で導入)

70歳～

約20万人、約0.2兆円
(平年度ベースの推計値)

- 平成16年改正により、65歳～69歳と同じ取扱いとする。
(ただし、保険料負担はなし)
 - * 平成16年改正前は年金を全額支給

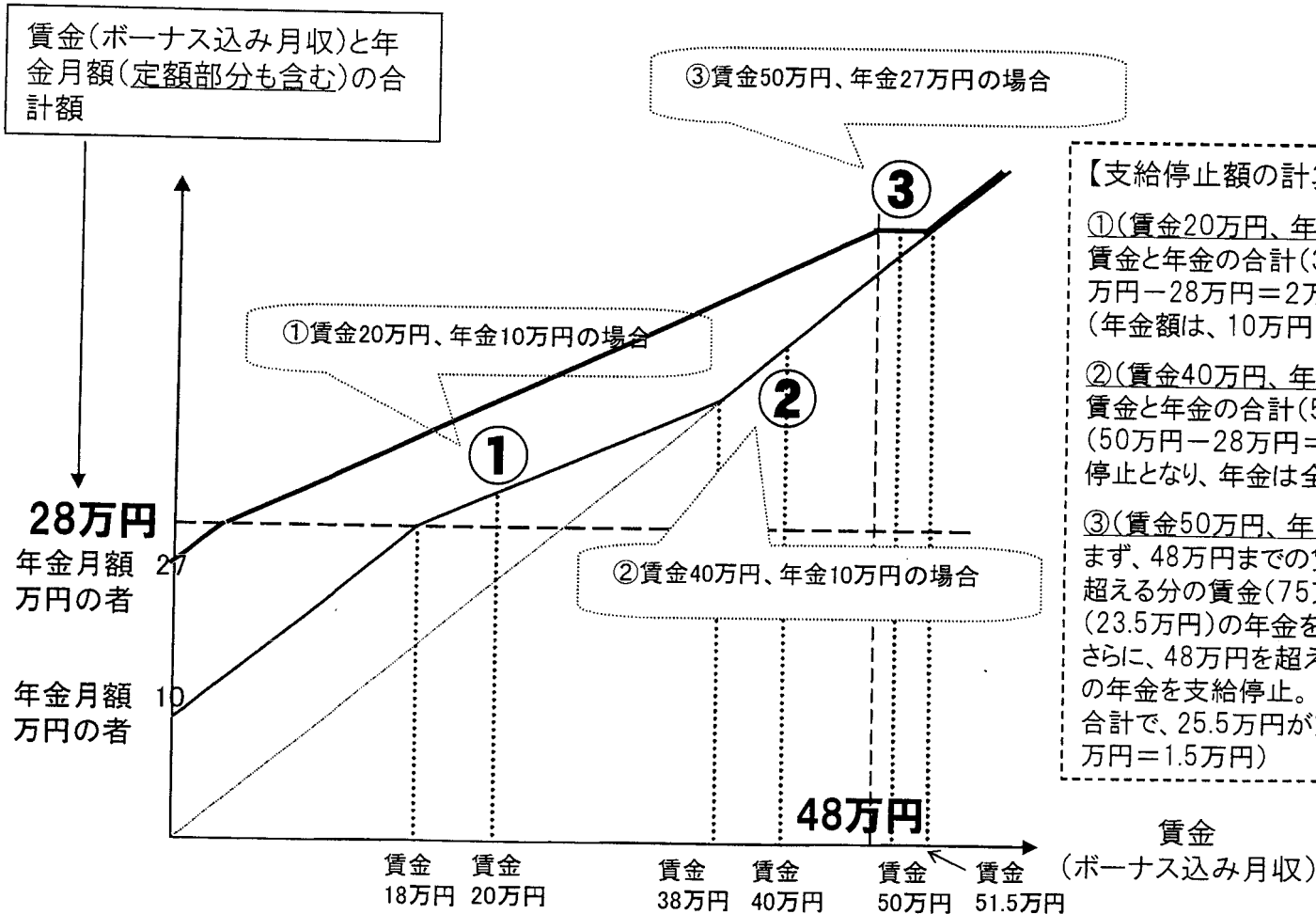
◎ 在職支給停止制度の年金財政への影響は、最終保険料率換算で0.7%程度に相当。

※1 総報酬制の導入前は22万円(標準的な年金受給世帯の給付水準(夫婦の基礎年金と夫の厚生年金))だったが、総報酬制の導入に伴い平成16年4月から28万円となった(総報酬制導入前の額に1.3を乗じて得た額をもとにしている)。

※2 総報酬制の導入前は37万円(現役男子被保険者の平均的賃金)だったが、総報酬制の導入に伴い平成16年4月から48万円となった(総報酬制導入前の額に1.3を乗じて得た額をもとにしている)。

60～64歳の在職老齢年金制度

- 賃金(ボーナス込み月収)と年金(定額部分(65歳以降における基礎年金に相当)も含む)の合計額が28万円を上回る場合は、賃金の増加2に対し、年金額1を停止する。
- 賃金(ボーナス込み月収)が48万円を超える場合は、賃金が増加した分だけ年金を停止する。
- * 平成16年改正により、在職中に一律2割の年金を停止していた仕組みを廃止。

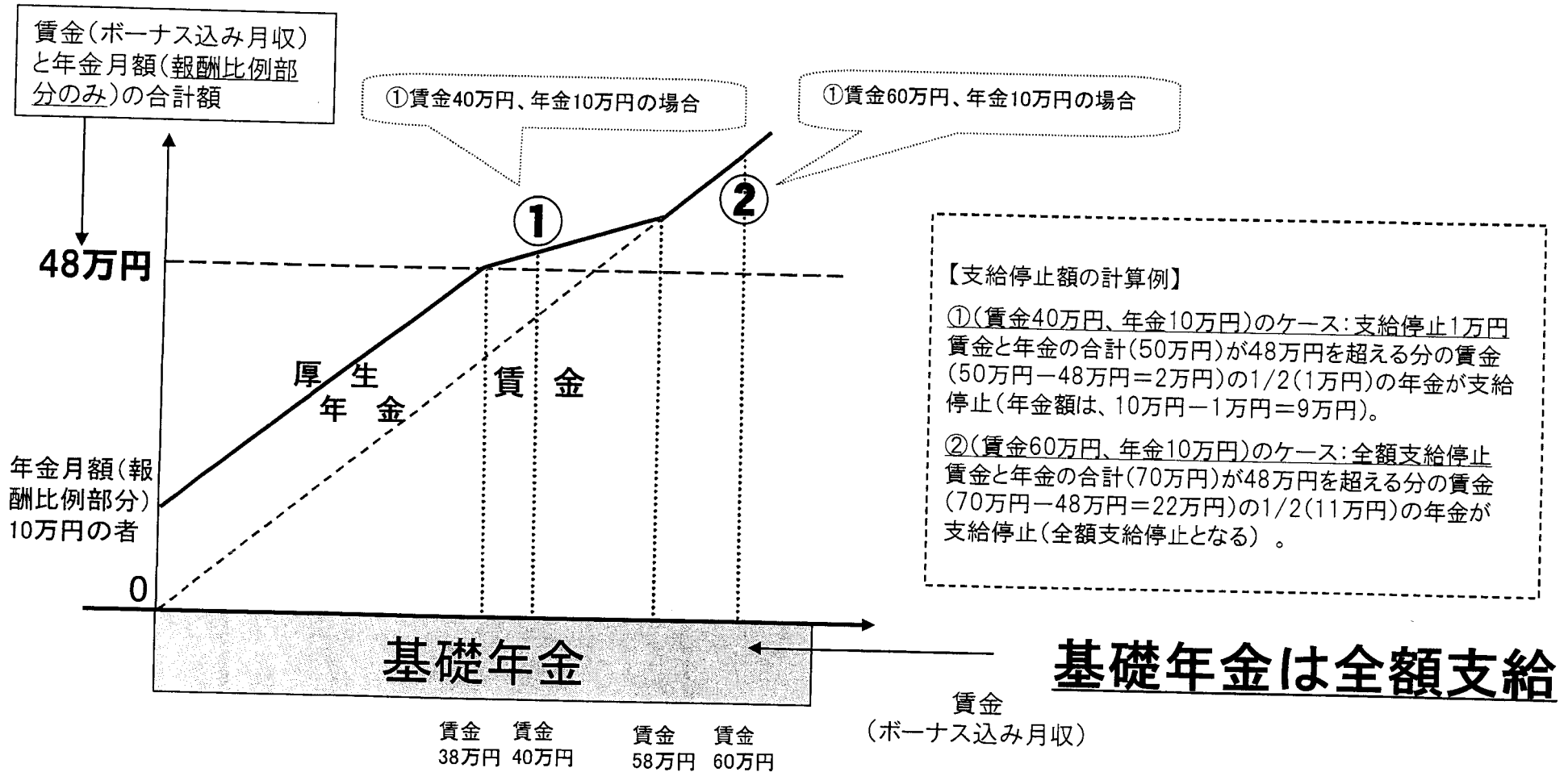


【支給停止額の計算例】

- ①(賃金20万円、年金10万円)のケース: 支給停止1万円
賃金と年金の合計(30万円)が28万円を超える分の賃金(30万円-28万円=2万円)の1/2(1万円)の年金が支給停止。
(年金額は、10万円-1万円=9万円)
- ②(賃金40万円、年金10万円)のケース: 全額支給停止
賃金と年金の合計(50万円)が28万円を超える分の賃金(50万円-28万円=22万円)の1/2(11万円)の年金が支給停止となり、年金は全額支給停止。
- ③(賃金50万円、年金27万円)のケース: 支給停止25.5万円
まず、48万円までの賃金と年金の合計(75万円)が28万円を超える分の賃金(75万円-28万円=47万円)の1/2(23.5万円)の年金を支給停止。
さらに、48万円を超える賃金分(50万円-48万円=2万円)の年金を支給停止。
合計で、25.5万円が支給停止。(年金額は、27万円-25.5万円=1.5万円)

65歳以上の在職老齢年金制度

- 基礎年金は全額支給する。
- 賃金(ボーナス込み月収)と厚生年金(報酬比例部分)の合計額が48万円を上回る場合には、賃金の増加2に対し、年金額(報酬比例部分)1を停止する。

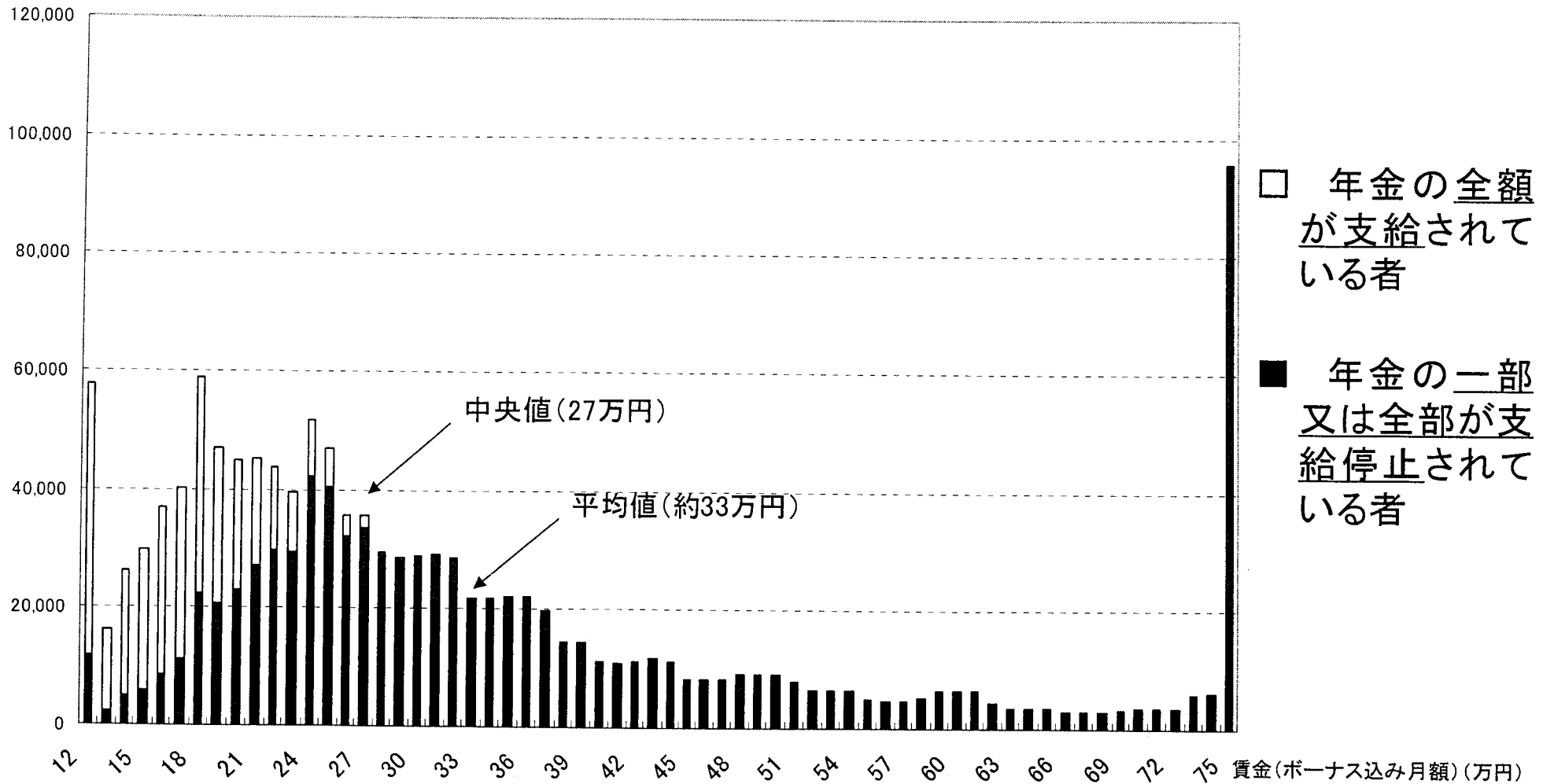


60歳台前半の在職老齢年金の受給権者の賃金分布

- 60歳台前半の在職老齢年金の受給権者が多く属する層の賃金*としては20万円前後
- このうち年金の支給停止が行われている者が多く属する層の賃金*としては、24・25万円前後

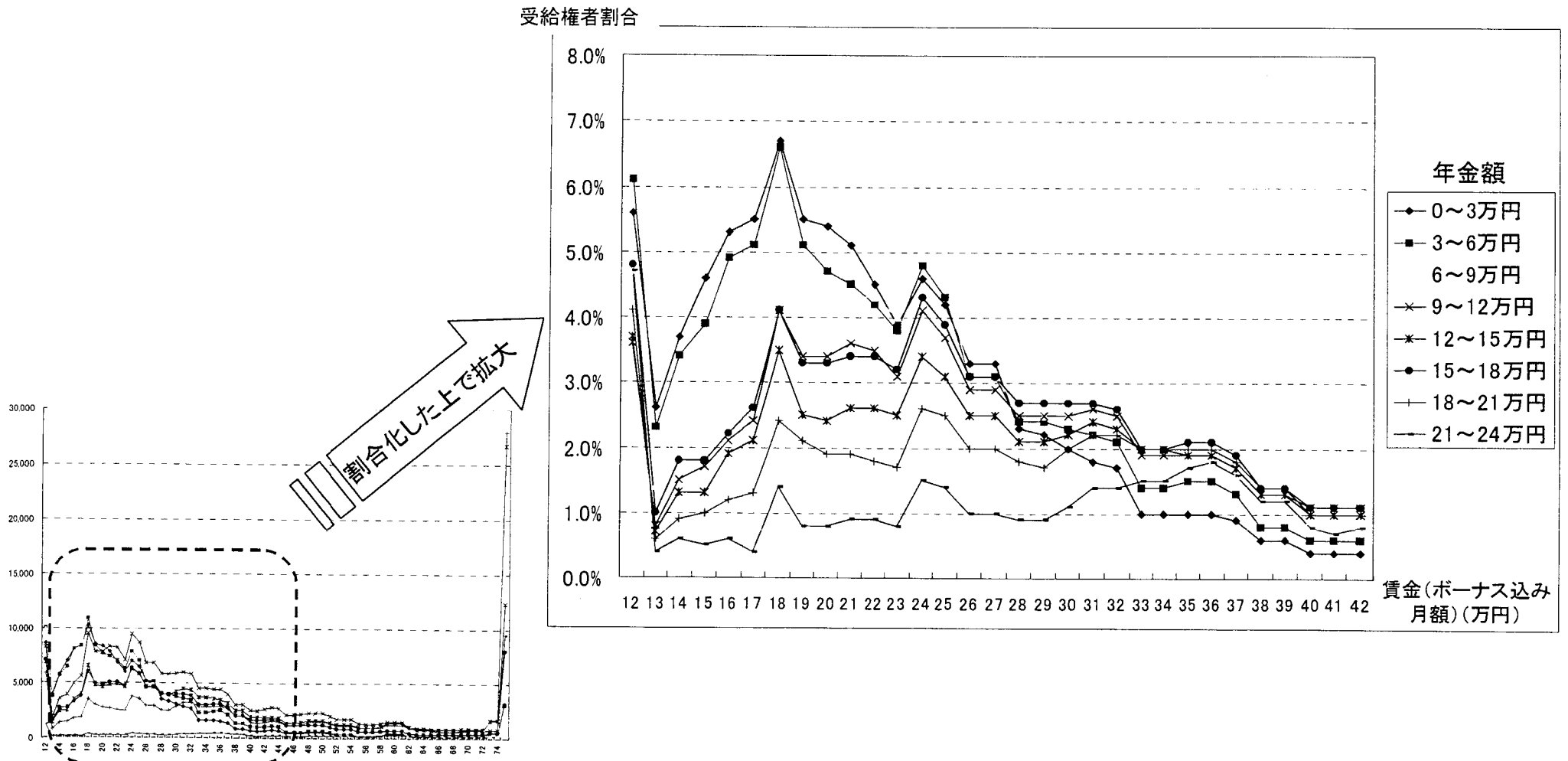
* ボーナス込み月額額の推計値

受給権者数

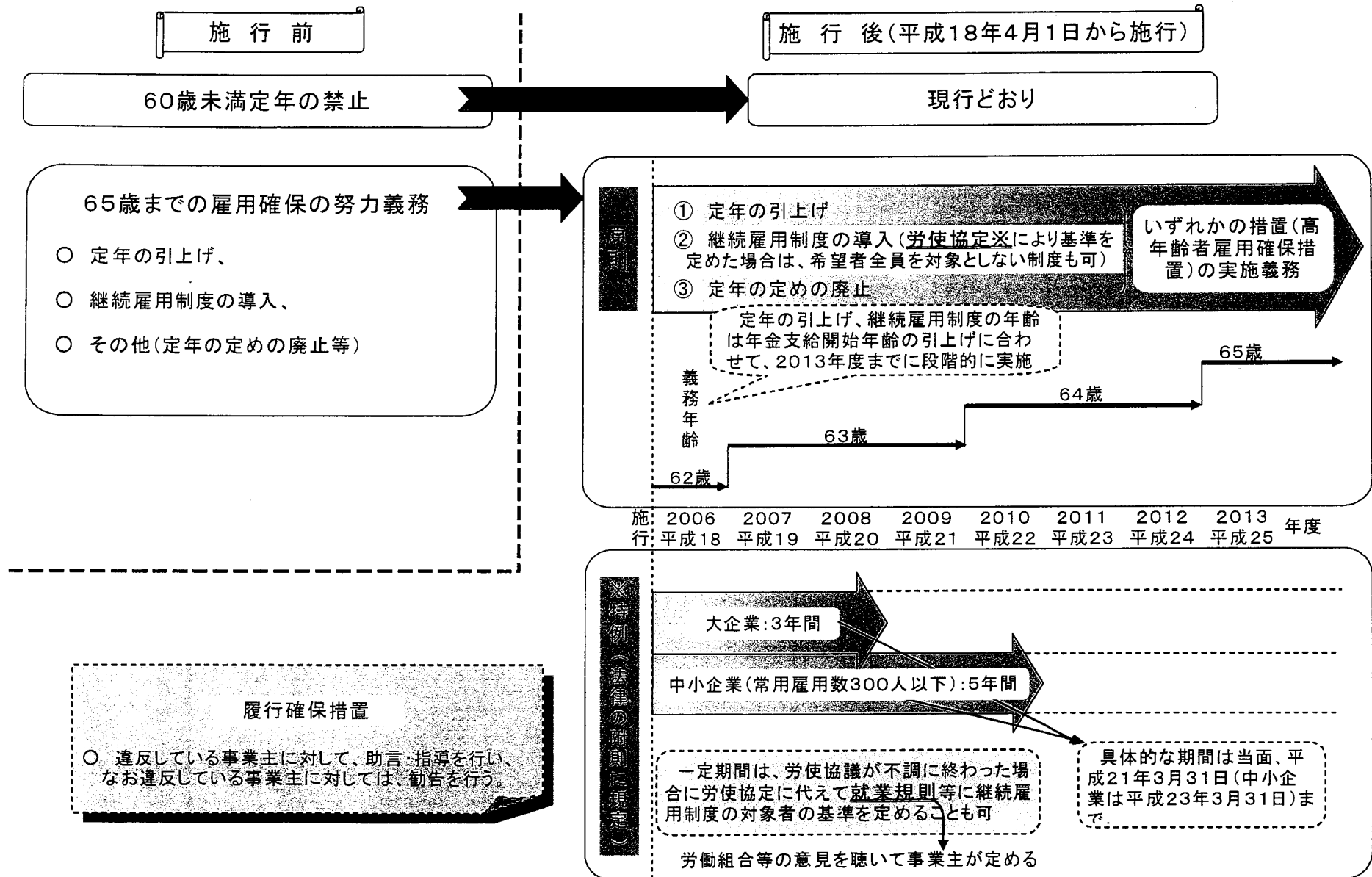


年金額別の60歳台前半の在職老齢年金の受給権者の賃金分布

- 年金額が低い層においては、賃金が低い者の割合が高く、年金額が高い層においては、賃金が高い者の割合が高くなる傾向が若干みてとれる。
- どの年金額においても、賃金(ボーナス込み月額)が18万円と24万円付近に、受給権者が多く集まっている。

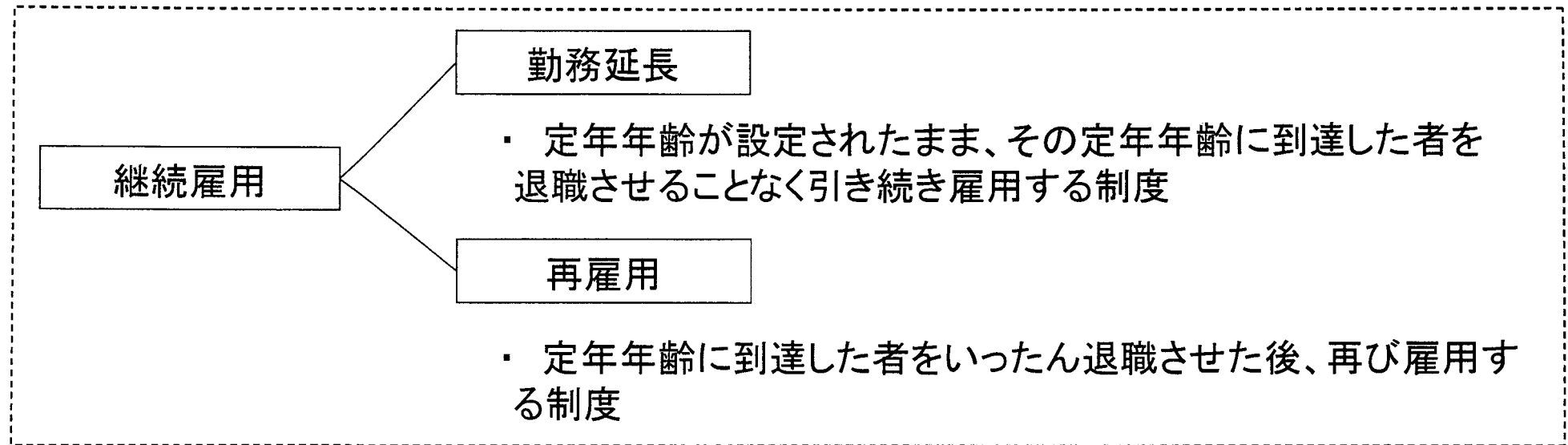


定年の引上げ、継続雇用制度の導入関係(改正高年齢者雇用安定法)



(参考) 継続雇用制度

現に雇用している高年齢者が希望するときは、当該高年齢者をその定年後も引き続いて雇用する制度



(雇用条件について)

- 雇用条件については、最低賃金などの雇用に関するルールの範囲内で、フルタイム、パートタイムなどの労働時間、賃金、待遇などに関して、事業主と労働者の間で決めることができることとされている。

(継続雇用制度の対象者に係る基準)

- 継続雇用制度については、原則として、希望者全員を対象とすることが求められるが、労使協定により継続雇用制度の対象者となる高年齢者に係る基準を定めたときは、この基準に該当する高年齢者を対象とする制度とすることも認められている。

高年齢雇用継続給付の概要

高年齢雇用継続給付は、60歳時点からの賃金の相当の低下が、高齢者の働き続ける意欲の減退や基本手当、年金等の受給の安易な選択等を招き、さらに深刻な保険事故である「失業」に結びつきかねない状況を踏まえ、これを「失業」に準じた職業生活上の事故と捉え、雇用の継続を援助、促進するための給付

1 支給対象者

60歳時点に比して賃金額が25%を超えて低下した状態で雇用継続する高齢者(被保険者であった期間が5年以上ある60歳以上65歳未満の被保険者)

* 賃金が339,255円を超える場合には、支給されない。

2 給付額

60歳以後の賃金の15%(賃金と給付の合計額が60歳時点の賃金の70.15%を超え75%未満の場合は逓減した率)

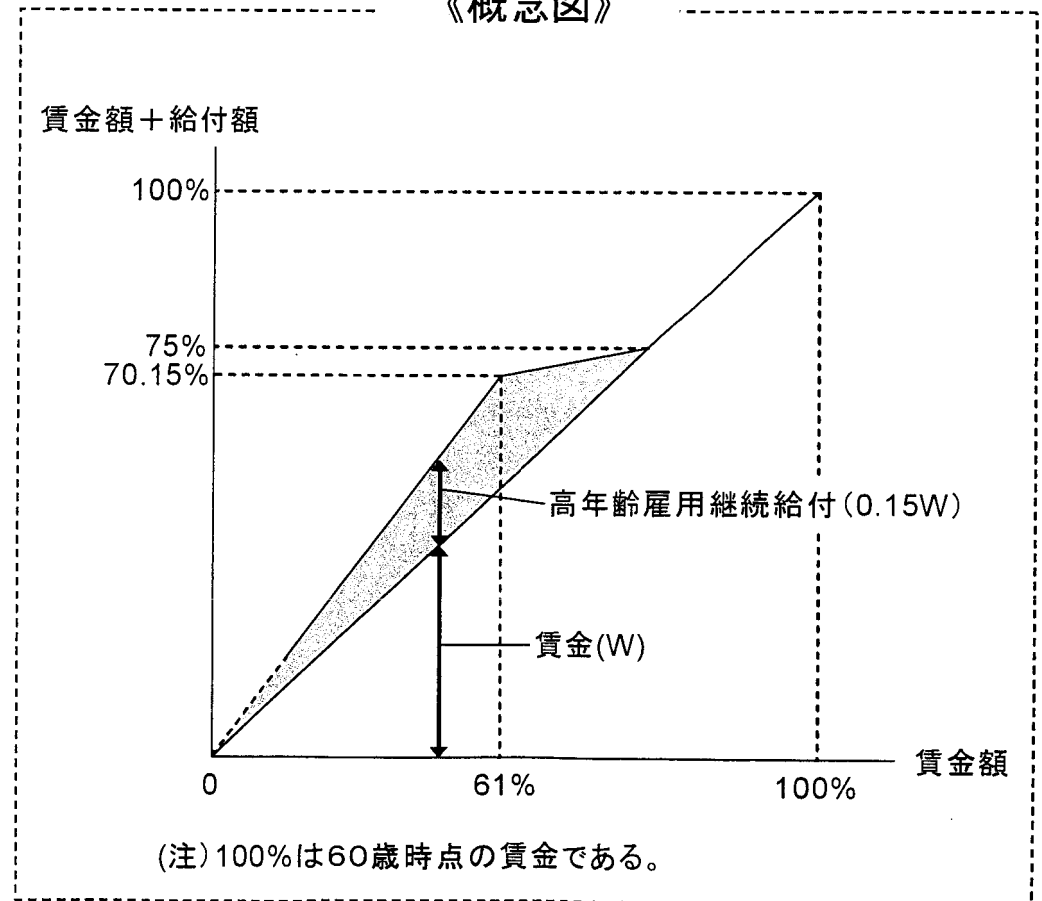
3 支給期間

65歳に達するまでの期間

4 初回受給者数

約18万人(平成19年度)

《概念図》



高齢者雇用継続給付と老齢厚生年金との併給調整

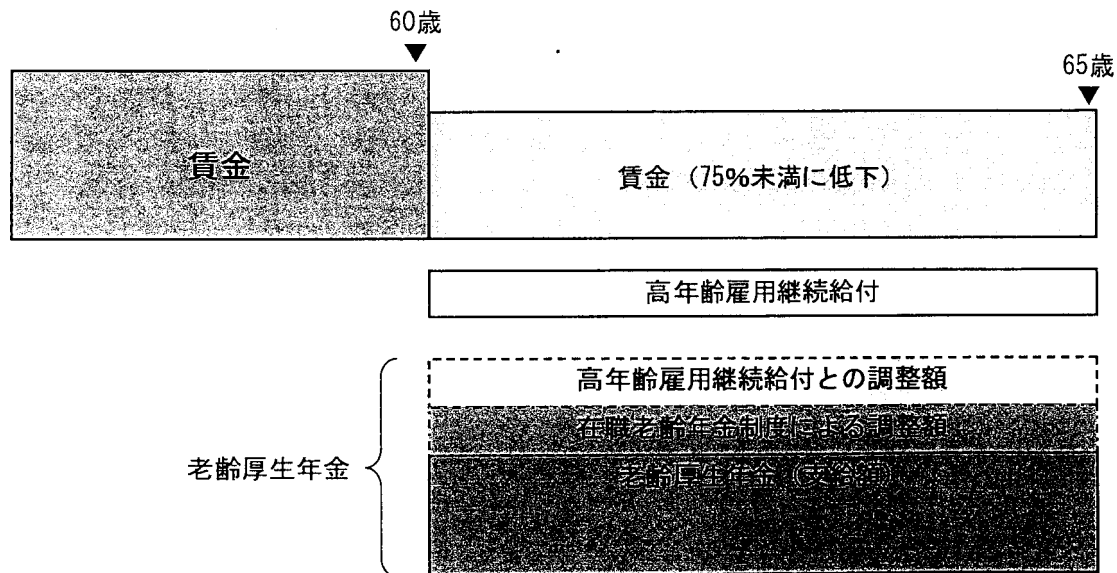
1. 概要

○ 雇用保険法による高年齢雇用継続給付と65歳未満の者に支給される老齢厚生年金については、

- ① 個人に対して同一時期に支給される公的な現金給付であり、
- ② 高年齢雇用継続給付は失業給付と同質の給付であること、

などに鑑み、失業給付と老齢厚生年金との調整に準じて、調整を行うもの。

※ 平成6年改正により導入され、平成10年4月1日より実施



2. 具体的な調整の仕組み

高年齢雇用継続給付が賃金額に応じてその一定割合(15%)を支給する給付であることに鑑み、在職老齢年金制度の調整方法に準じつつ、雇用継続の援助促進という高年齢雇用継続給付の趣旨を考慮し、在職老齢年金制度の調整よりも緩和した調整を行う。

- 65歳未満の老齢厚生年金の受給権者が、厚生年金保険の被保険者であって、かつ、雇用保険法による高年齢雇用継続給付を受けられる場合には、まず在職老齢年金の仕組みによる調整(※)を行う

※ 賃金(ボーナス込み月収)と年金の合計額が28万円を上回る場合は、賃金の増加に対し、賃金増加額の1/2(50%)相当の年金を支給停止。

- 在職老齢年金の仕組みによる調整に加えて、老齢厚生年金の受給権者の標準報酬月額が60歳到達時の賃金の61%未満に相当する額である場合には、標準報酬月額の6%(※)を支給停止。

※ 高年齢雇用継続給付の6/15(40%)に相当する額が在職老齢年金の支給停止額となる。

(注1)高賃金者(60歳到達時の賃金の61%以上75%未満の者)については、賃金の増加に応じ、高年齢雇用継続給付の給付率を15%から徐々に減少させることとしていることから、老齢厚生年金における調整率もこれに合わせ、標準報酬月額の6%から一定割合で逡減するよう定められた率を乗じて得た額を支給停止。

(注2)標準報酬月額と高年齢雇用継続給付との合計額が支給限度額を超える場合は、支給限度額から標準報酬月額を減じた額に6/15を乗じた額を支給停止。

- 上記の支給停止額が、在職老齢年金の仕組みによる調整後の年金額を超える場合には、年金は全額支給停止。

(参考)高年齢雇用継続給付と老齢厚生年金との調整者 約18万人(平成19年3月末時点) 出典:「社会保険事業状況」(社会保険庁)

第3号被保険者制度と これを巡るこれまでの議論の整理等

第3号被保険者制度と同制度に対する指摘

昭和60年改正前

- 国民年金制度発足時（昭和36年）は、厚生年金が世帯単位の給付設計となっていたことを踏まえ、被用者年金の被保険者の妻については、国民年金の強制適用の対象とはせず、任意に加入できることとしていた。
- その結果、妻が国民年金に任意加入していた場合には、夫婦2人分の水準である夫の厚生年金と妻の国民年金が支給されることとなり、世帯でみた所得代替率は、成熟時には109%（*）になると予測された。* 夫が厚生年金40年加入、妻が国民年金40年加入した場合
一方、妻が任意加入していない場合は、障害年金が支給されず、さらに、離婚した場合の年金の保障が及ばないという問題があった。

昭和60年改正後

- サラリーマン世帯の専業主婦についても、第3号被保険者として国民年金の強制適用対象とし、独自の年金権を付与するとともに、妻の基礎年金を含めた世帯での給付水準を妻が任意加入していない場合の水準に適正化した。
- その際、第3号被保険者については、独自の保険料負担を求めず、基礎年金給付に必要な費用は、被用者年金制度全体で負担することとした。

《第3号被保険者制度に対する指摘》

- 専業主婦は、被保険者本人が保険料を負担せずに、基礎年金の給付を保障されている。
- 特に、一定程度の給与所得がある場合であっても、被保険者本人が保険料を負担せずに、基礎年金の給付を保障されている。
- 女性の就労に悪影響を与えている。

《検討に当たって考えられる論点》

- 平成16年改正において、「被扶養配偶者に対する年金たる給付に関しては、(中略)、被扶養配偶者を有する被保険者が負担した保険料について、当該被扶養配偶者が共同して負担したものである」ことを基本的認識とする旨が厚生年金保険法の規定として明記されるとともに、これを踏まえて離婚時等において、第3号被保険者の請求によって、第3号被保険者期間に係る配偶者の厚生年金についてその2分の1を分割する制度(いわゆる3号分割制度)が平成20年4月より施行されることにより、一定の整理がなされているが、これをどのように踏まえて議論を進めるか。
- 制度発足以来、第3号被保険者数は約1,100万人、女子人口の3分の1を占めてきており、現在でも1,079万人(平成18年度末)の第3号被保険者がいる。年金を受給している夫婦世帯について見ると、夫の現役時代の経歴が正社員中心であった世帯の6割以上の世帯では、妻が厚生年金に本格的に加入していなかったものと考えられる。こうした実態をどう踏まえるか。(参考3)
- 内閣府が平成15年2月に行った「公的年金制度に関する世論調査」(参考5)によれば、「専業主婦等も、別途保険料を負担する仕組みとすること」や、「保険料を負担しないのだから、専業主婦等への年金は減額するしくみとすること」については、肯定的な意見は多くなかったという結果をどのように踏まえるか。

- 第3号被保険者制度も含め、生計維持関係に着目した年金制度上の諸制度(*)について検討する際には、個人単位と世帯単位、応能負担と応益負担、公平性の確保といった社会保障制度としての基本に関わる問題がある。
- したがって、社会保障制度全体の将来の方向性を論ずる中で、社会保障制度の中核をなす年金制度における様々な課題への対応等の環境整備の進展を十分に考慮しつつ、将来像を考えていく必要があるのではないか。
- その際、将来の社会経済情勢、雇用市場の変化などの実態や、所得保障制度としての年金制度の在り方を踏まえる必要もあるのではないか。

* 公的年金制度においては、被保険者とその被扶養者との生計維持関係に着目した制度が設けられてきている。

- ・ 遺族年金制度(中高齢寡婦加算制度などを含む)
- ・ 配偶者や子に対する加給・加算制度(振替加算制度を含む)
- ・ 第3号被保険者制度

※ 健康保険制度においても、被保険者の被扶養者に対する給付として家族療養費等がある。

《諸外国における取扱い》

	アメリカ	イギリス	ドイツ	フランス	スウェーデン
制度名	老齢遺族障害保険 (OASDI)	国民保険 (National Insurance)	労働者年金保険	一般制度	老齢年金
配偶者に係る年金給付	夫(妻)の年金の 50%(注1)を妻(夫)自 身の年金として支給	夫の基礎年金の 60%(注2)を妻自身の 年金として支給	なし	年金受給者の年金 に加給(注3)	なし
被扶養の妻への給付月額	平均504.1ドル [約54,000円] (2005年)	満額236ポンド(注4) [約56,200円] (2008年)	—	満額50.81ユーロ [約8,400円] (2008年)	—

(注1) 配偶者自身が被保険者として保険料を納付したことによる老齢年金又は障害年金を受給している場合には、その額だけ配偶者年金は減額される。(配偶者本人の老齢年金又は障害年金の額が配偶者年金を上回る場合には、配偶者年金は支給されない。)

(注2) 妻自身が被保険者として保険料を納付したことによる老齢年金を受給している場合には、①基礎年金については、自身の保険料納付に基づく基礎年金と夫の保険料納付に基づく配偶者年金を基礎年金の満額まで併給でき、②付加年金については、最高限度額(=保険料徴収上限に応じて保険料を支払った場合の受給額)を超えない限り、合計額を受給できる。

*イギリスの公的年金は被用者・自営業者を対象とする「基礎年金」と被用者を対象とする「付加年金」(国家第二年金)から構成される。なお、被用者については基礎年金と付加年金は一体的に適用されている。また、付加年金については、被用者であっても適格企業年金(拠出建てのものを除く。)に加入することを条件として付加年金からの脱退(コントラクティング・アウト)を選択した者については適用しない。

(注3) 老齢年金及び障害年金を受給できない65歳以上の配偶者(配偶者が障害を有する場合には60歳以上)を扶養している被保険者の年金に対して加算される。

(注4) 週額54.35ポンドを52で乗じて12で除した額

※各国通貨の換算レートは基準外国為替相場及び裁定外国為替相場(財務大臣公示)による。(米ドルは当該年の平均値、その他の通貨は2008年1月1日～6月30日適用分)

《平成16年改正における議論の経緯》

(参考1)

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報告書 平成13年12月(参考6)

- 第3号被保険者制度の見直し案(6案)を整理し議論を行った。

社会保障制度審議会年金部会における検討

- 平成14年12月厚生労働者がとりまとめた「年金改革の骨格に関する方向性と論点」における第3号被保険者制度の見直し案(年金分割案、負担調整案、給付調整案、第3号被保険者縮小案:参考7)をもとに議論を行った。
- 議論では、短時間労働者への厚生年金の適用拡大等により、第3号被保険者を縮小していく方向性については一致したが、その他の案については多くの論点があり、1つの案のみが多数の賛同を得られなかった。

社会保障制度審議会年金部会の意見(参考8)



- 現行制度においては、片働き世帯と共働き世帯について、夫婦の標準報酬の合計額が同じであれば夫婦2人でみた保険料負担も年金給付も同額であり、世帯単位で見れば、給付と負担の公平性は保たれている。しかしながら、第3号被保険者が、直接の保険料負担はなくても基礎年金給付を受けられることについて、個人単位でみて給付と負担の公平を図っていくという観点から見直すべきであるとする考え方がある。あるいは、世帯単位でみた場合の給付と負担の公平を維持しつつ、個人単位化を進めるべきであるという考え方もある。
- 本部会の議論では、(中略)少なくとも就業形態の多様化等の状況を踏まえ、基本的には短時間労働者への厚生年金の適用拡大等により、第3号被保険者を縮小していく方向性については一致した。
ただし、現実の第3号被保険者の短時間労働者としての就労状況からみて、現時点での縮小効果は小さいとの意見があった。
- 本部会においては、見直し案のそれぞれについて各委員から様々な観点から多様な意見が出される中、第3号被保険者制度の見直しについて、将来を展望し、ライフコースの多様化に対応できる方向で見直しに取り組むべきであるという意見が多かった。
- その見直しに当たっては、男女を問わずライフコースの中で育児、介護その他の事由から被扶養配偶者となる時期は誰にも生じるものであり、働いて第2号被保険者となっている者や第1号被保険者と、第3号被保険者期間にある者とを対立するものであるかのようにとらえることは適当ではない。生き方、働き方の個々人の多様な選択と移行に年金制度も円滑に対応していけることを基本に見直しを進めるべきである。

『持続可能な安心できる年金制度の構築に向けて』(厚生労働省案) 平成15年11月(参考9)

- 短時間労働者への厚生年金の適用拡大により、第3号被保険者を縮小していく。
- 現行制度における世帯単位での給付と負担の均衡を踏まえながら、できる限り個人単位での給付と負担の関係に向けて制度を見直していくという観点から年金分割を導入する。

※ 年金分割の具体的仕組み

婚姻期間中の分割であり、世帯での給付額をできる限り維持するため、夫婦がともに65歳に達した時点で年金の分割の効力を発生させることを基本とする。また、保険料納付記録の分割は、今後の第3号被保険者期間について行うものとする。

与党年金制度協議会 『平成16年年金制度改正について』 平成16年2月(参考10)

- 被扶養配偶者を有する厚生年金の加入者が負担した保険料は夫婦で共同して負担したものであり、被扶養配偶者にも潜在的な権利があることは基本であるが、離婚時など分割の必要な事情がある場合に分割できることとした。

法制化(平成16年2月国会提出)

国会において審議、成立(平成16年6月)

- 第3号被保険者期間についての厚生年金の分割については、平成20年4月施行。

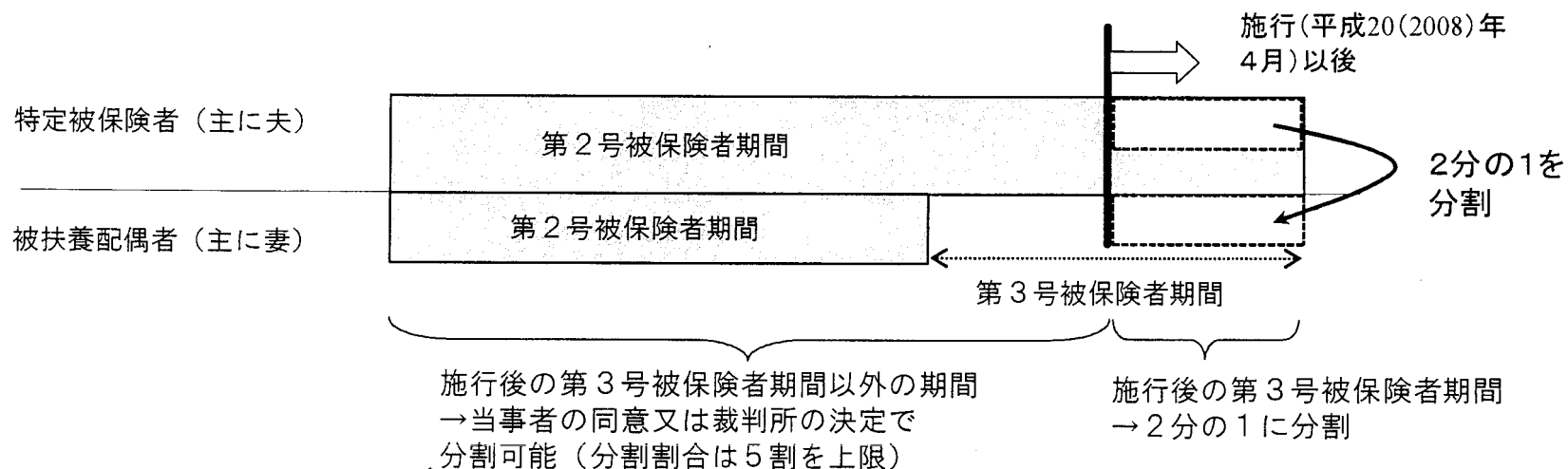
平成16年改正法

厚生年金保険法(昭和29年法律第115号)

(被扶養配偶者に対する年金たる保険給付の基本的認識)

第78条の13 被扶養配偶者に対する年金たる保険給付に関しては、第三章に定めるもののほか、被扶養配偶者を有する被保険者が負担した保険料について、当該被扶養配偶者が共同して負担したものであるという基本的認識の下に、この章の定めるところによる。

【離婚した場合の厚生年金の分割のイメージ】



※ 改正法附則において、「短時間労働者に対する厚生年金適用」について、総合的に検討し、必要な措置を講ずる旨を規定。

政府が実施する男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の実施状況及び今後の取組
に向けての意見 「高齢者の自立した生活に対する支援について」(抜粋)
(平成20年6月13日 男女共同参画会議)

4. 分野別にみた課題と取組

(2) 高齢期の経済的自立につなげるための制度や環境の整備

ア. 多様なライフスタイルに中立的な税制・社会保障制度の構築

① 女性の経済的自立を阻害しない制度への見直し

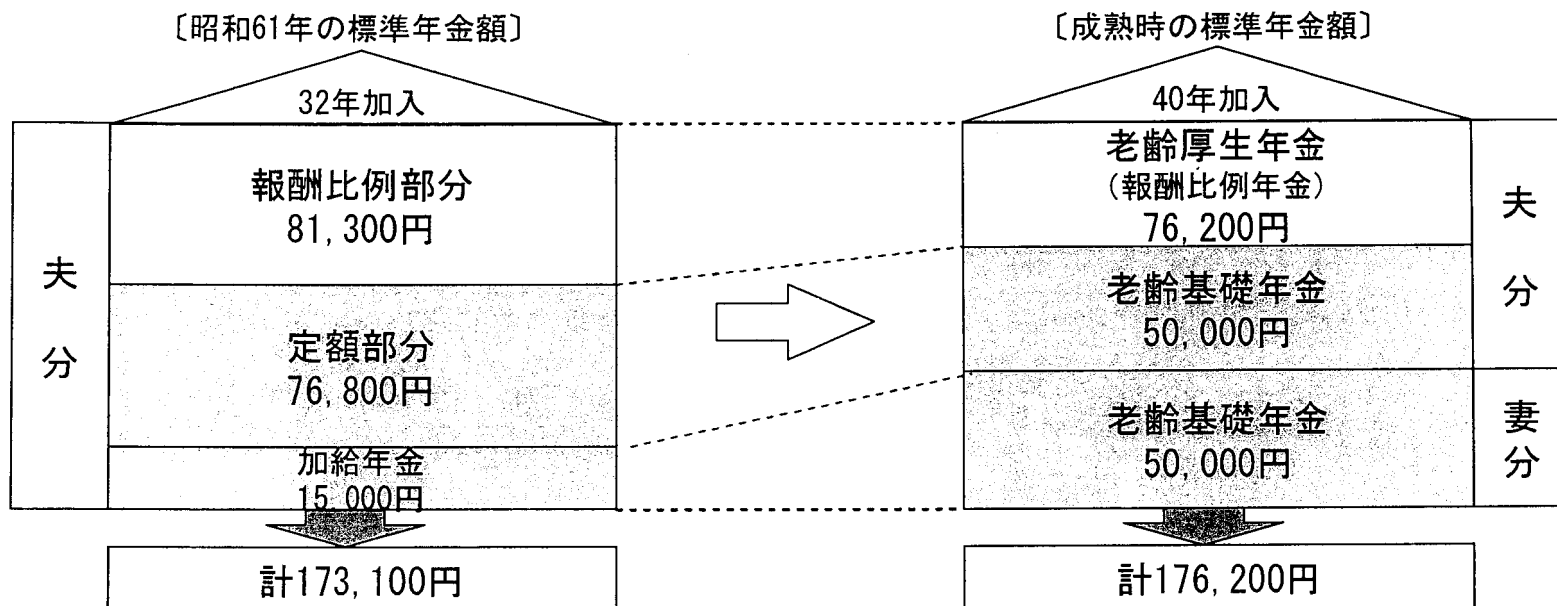
○ 第3号被保険者制度の在り方の検討(厚生労働省)

第3号被保険者制度については、希望する女性が働きやすい就業環境整備の加速化を前提としつつ、経済的自立を阻害しない方向で縮小・廃止を含めてその在り方について検討を進める。その際には、第3号被保険者と位置付けられていた女性の給付水準の単純な引き下げにならないよう、所得分割制度(*)の一層の徹底を含め、女性の現状を踏まえた上で、高齢期の所得保障の在り方の視点から検討する必要がある。

* 「所得分割制度」に関しては、平成16年年金制度改正において、「被扶養配偶者に対する年金たる給付に関しては、(中略)、被扶養配偶者を有する被保険者が負担した保険料について、当該被扶養配偶者が共同して負担したものである」ことを基本的認識とする旨が、厚生年金保険法の規定として明記されるとともに、これを踏まえて、離婚時等において、第3号被保険者の請求によって、第3号被保険者期間に係る配偶者の厚生年金についてその2分の1を分割する制度(いわゆる3号分割制度)が導入されている。(平成20年4月1日施行)

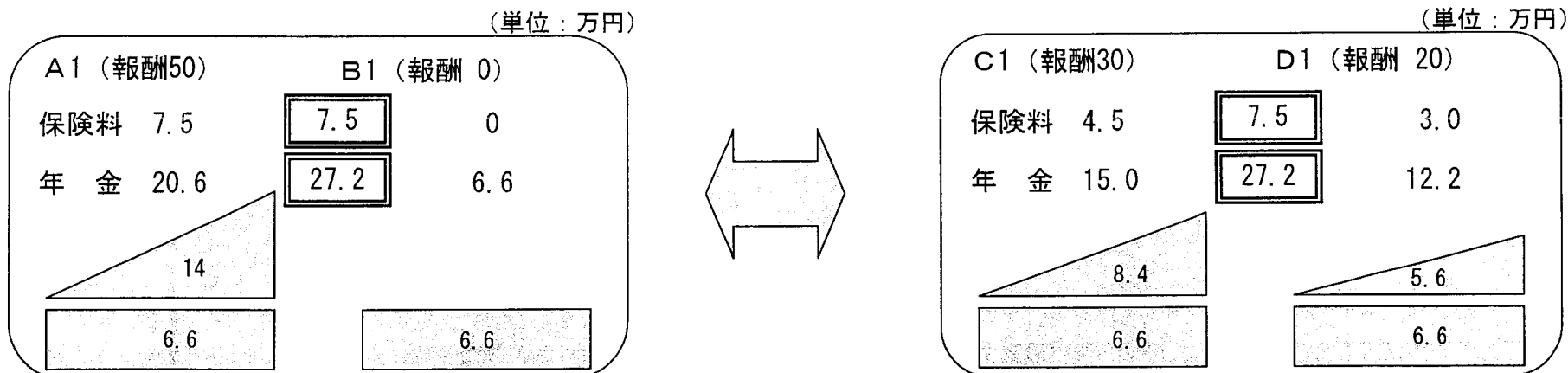
世帯単位でみた負担と給付のイメージ

<基礎年金導入による給付構造の変化（イメージ）>



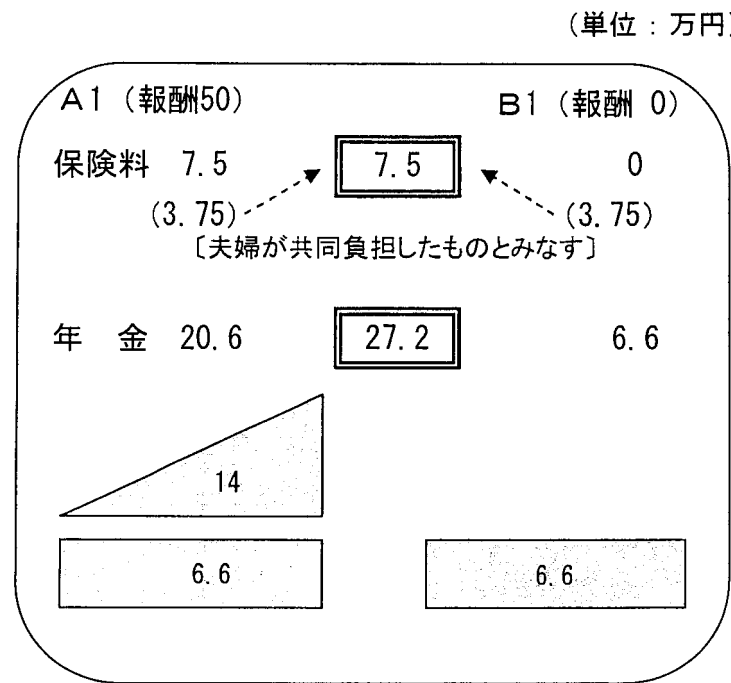
<基礎年金導入後の保険料負担と給付（イメージ）>

◎夫婦世帯で標準報酬が同じであれば、保険料負担は同額で給付も同額

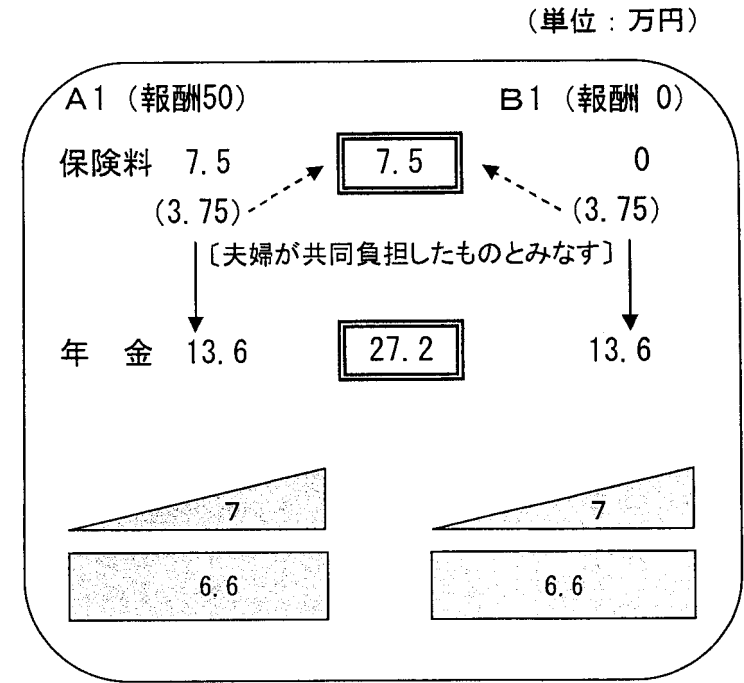


< 3号分割制度（イメージ） >

◎第2号被保険者が納付した保険料は、夫婦が共同負担したものとみなして、納付記録を分割し、この記録に基づき夫婦それぞれに給付する。



離婚
→



※婚姻期間40年とした場合（実際には、婚姻期間に応じて分割が行われるため、年金額もそれに応じて変わる。）

第3号被保険者数の推移

年度	被保険者計	第1号被保険者 (任意加入含む)	第3号 被保険者(A)	20-59歳日本人 女子人口(B)	A/B
	万人	万人	万人	万人	
昭和 61	6,332	1,951	1,093	3,383	32.3%
62	6,411	1,929	1,130	3,398	33.3%
63	6,493	1,873	1,162	3,410	34.1%
平成 元	6,568	1,816	1,179	3,423	34.4%
2	6,631	1,758	1,196	3,430	34.9%
3	6,835	1,854	1,205	3,446	35.0%
4	6,894	1,851	1,211	3,462	35.0%
5	6,928	1,861	1,216	3,479	35.0%
6	6,955	1,876	1,219	3,494	34.9%
7	6,995	1,910	1,220	3,497	34.9%
8	7,020	1,936	1,202	3,503	34.3%
9	7,034	1,959	1,195	3,501	34.1%
10	7,050	2,043	1,182	3,503	33.7%
11	7,062	2,118	1,169	3,505	33.3%
12	7,049	2,154	1,153	3,481	33.1%
13	7,017	2,207	1,133	3,465	32.7%
14	7,046	2,237	1,124	3,443	32.6%
15	7,029	2,240	1,109	3,424	32.4%
16	7,029	2,217	1,099	3,399	32.3%
17	7,045	2,190	1,092	3,376	32.4%
18	7,041	2,123	1,079	3,368	32.0%

資料：社会保険庁「事業年報」、総務省統計局「人口推計」

(注) 日本人人口は10月1日現在、それ以外は年度末現在である。

(年齢別割合)

年度	計	20-24歳	25-29歳	30-34歳	35-39歳	40-44歳	45-49歳	50-54歳	55-59歳
昭和 63	32.3%	5.6%	33.3%	48.5%	45.7%	44.0%	38.4%	31.5%	21.1%
平成 元	33.3%	5.0%	32.1%	49.0%	46.9%	45.5%	38.2%	32.9%	22.4%
2	34.1%	4.7%	30.3%	49.7%	47.8%	46.8%	38.3%	34.0%	24.0%
3	34.4%	5.0%	30.1%	50.0%	48.7%	45.0%	40.7%	35.7%	24.1%
4	34.9%	5.0%	29.0%	49.7%	49.5%	44.7%	42.3%	36.1%	24.9%
5	35.0%	4.9%	28.4%	48.7%	50.6%	44.7%	42.8%	37.4%	24.7%
6	35.0%	4.8%	27.3%	48.5%	50.7%	45.5%	43.8%	36.7%	25.4%
7	35.0%	5.1%	27.0%	47.4%	50.8%	45.9%	44.1%	36.3%	25.5%
8	34.9%	5.3%	26.7%	47.2%	50.1%	44.9%	41.0%	37.3%	26.3%
9	34.9%	4.9%	25.6%	45.5%	50.0%	45.3%	40.2%	38.6%	27.2%
10	34.3%	4.8%	24.7%	44.4%	48.8%	45.5%	39.3%	38.9%	27.3%
11	34.1%	4.9%	23.3%	42.1%	48.9%	45.2%	39.5%	39.0%	26.7%
12	33.7%	4.8%	22.2%	41.8%	47.5%	45.5%	39.7%	39.3%	25.1%
13	33.3%	4.8%	21.1%	39.7%	47.1%	44.9%	40.1%	36.9%	26.9%
14	33.1%	4.9%	20.5%	39.0%	46.5%	44.7%	39.8%	36.6%	27.9%
15	32.7%	4.9%	20.2%	37.7%	45.4%	44.6%	40.1%	36.1%	28.5%
16	32.6%	4.5%	19.7%	36.9%	44.1%	44.3%	40.5%	37.0%	29.0%
17	32.4%	4.8%	19.3%	36.2%	44.3%	42.9%	39.4%	36.9%	30.7%
18	32.3%	5.0%	19.2%	35.0%	42.9%	43.1%	40.3%	37.4%	29.1%

資料：社会保険庁「事業年報」、総務省統計局「人口推計」

(注1) 日本人人口は10月1日現在、それ以外は年度末現在である。

(注2) 第3号被保険者割合は第3号被保険者数を日本人女子人口で割ったものである。

年金を受給している夫婦世帯における現役時代の経歴類型

○年金を受給する夫婦世帯のうち、夫の現役時代の経歴が正社員中心であった世帯は79.3%

○夫の経歴が正社員中心であった世帯のうち6割以上の世帯では、妻が厚生年金に本格的に加入していなかったものと考えられる。

(%)

		妻の現役時代の経歴類型							
		合計	正社員中心	常勤パート中心	アルバイト中心	収入を伴う仕事をしていない期間中心	中間的な経歴	自営業中心	不明
夫の現役時代の経歴類型	合計	100.0	19.5	6.7	4.4	26.3	20.4	7.5	15.1
	正社員中心	79.3	17.2	5.6	3.2	23.8	17.6	1.8	10.1
		(100)	(22)			(63)		(2)	(13)
	常勤パート中心	0.4	0.1	0.2	0.0	0.1	-	-	-
	アルバイト中心	1.3	0.2	0.1	0.4	0.2	0.1	0.1	0.2
	自営業中心	9.0	0.8	0.2	0.5	1.2	0.4	4.6	1.3
	収入を伴う仕事を していない期間中心	0.2	0.0	-	-	0.1	-	-	0.0
	中間的な経歴	2.6	0.3	0.3	0.1	0.2	1.3	0.0	0.4
	不明	7.3	0.9	0.3	0.2	0.8	1.0	0.9	3.2

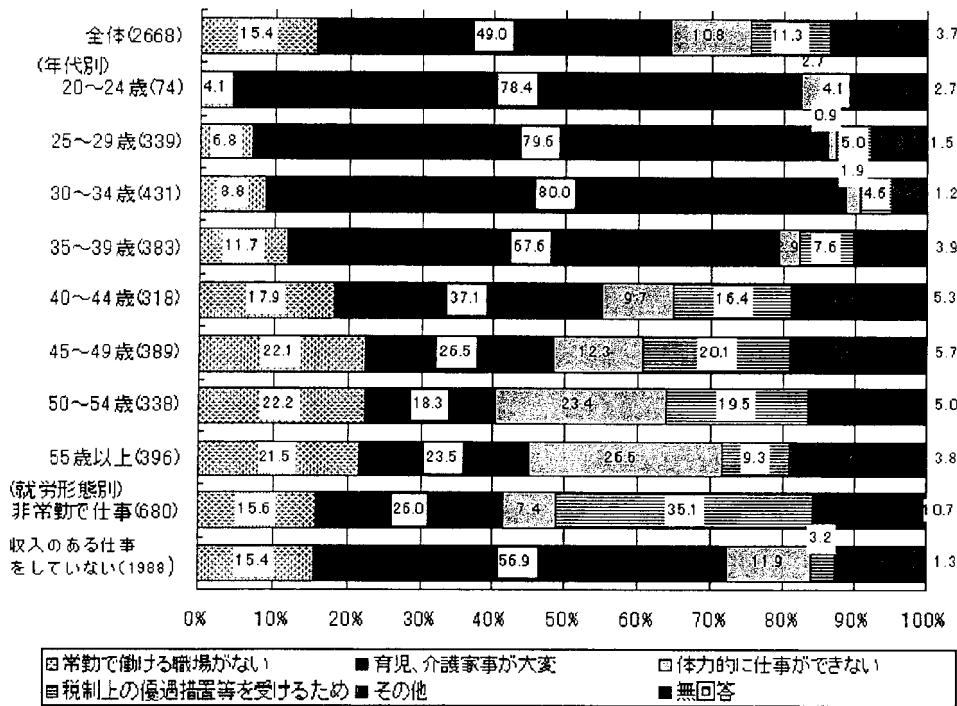
注) 「正社員中心」とは20歳から60歳までの40年間のうち20年を超えて正社員等であった経歴を持つ方であり(他も同様)、「中間的な経歴」とはいずれの職業も20年以下であるような経歴の方である。

出典：老齢年金受給者実態調査(平成18年11月調査)

第3号被保険者制度の実態について

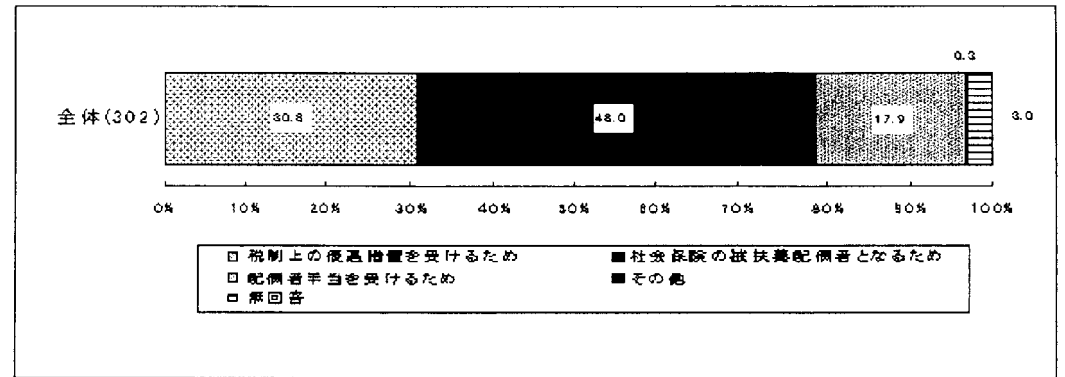
- 第3号被保険者制度が女性の就労に悪影響を与えているとの指摘について、以下の調査結果がある。
- 第3号被保険者が常勤の仕事をしていない理由として、「税制上の優遇措置や扶養家族としての取扱いを受けられるようにするため」をあげているのは、全体の11.3%。
その内の48.0%が「社会保険の被扶養配偶者となるため」を理由としている。

第3号被保険者が常勤の仕事をしていない理由(年代別、就業形態別)



「税制上の優遇措置や扶養家族としての扱いを受けられるようにするため」の具体的な理由

(常勤の仕事をしていない理由として「税制上の優遇措置や扶養家族としての扱いを受けられるようにするため」をあげた第3号被保険者)



(注)常勤の仕事をしていない理由として「税制上の優遇措置や扶養家族としての扱いを受けられるようにするため」をあげた第3号被保険者は全体の11.3%である。

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報告書より抜粋
女性パートタイム労働者等に関する調査(平成9年3月厚生省年金局)

『公的年金制度に関する世論調査(平成15年2月 内閣府)の概要 (抜粋)』

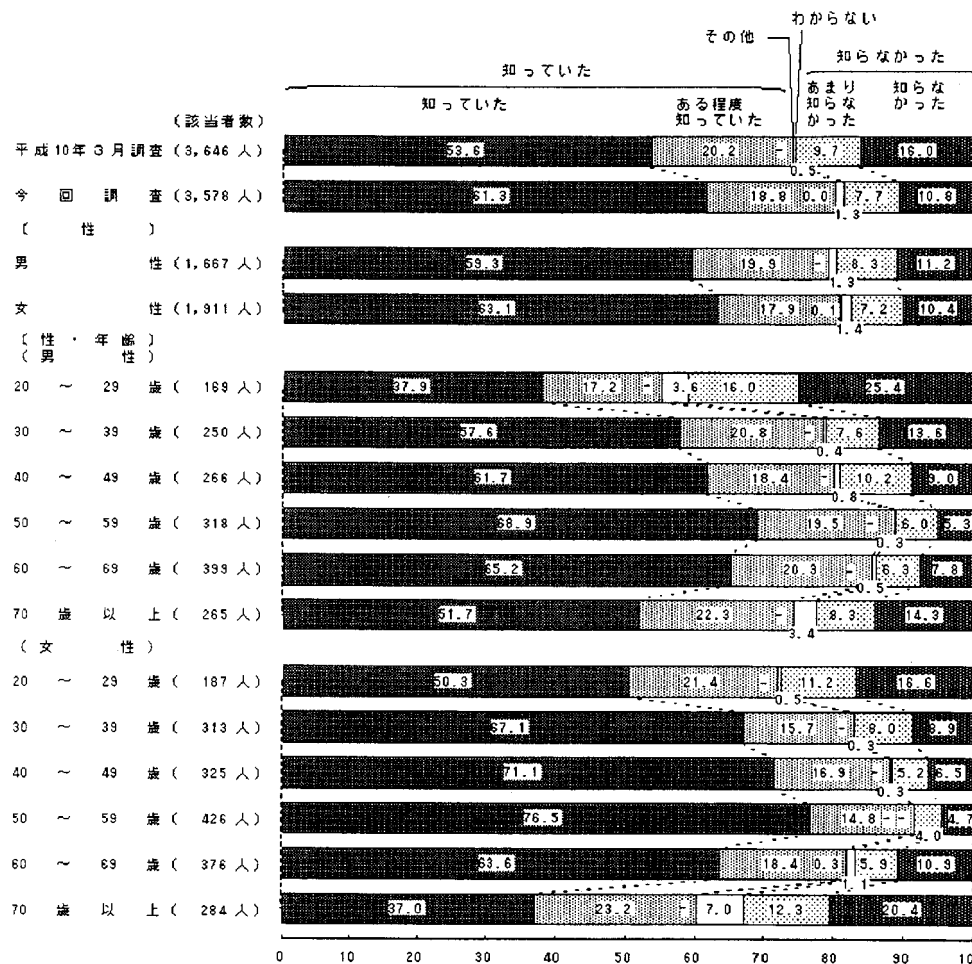
6 第3号被保険者制度について

(1) 専業主婦等の年金保険料の負担についての周知度

サラリーマン家庭の専業主婦等は、現在の制度においては、国民年金の保険料を負担する必要はなく、その配偶者が加入する厚生年金や共済年金からの負担により、老後等に国民年金(基礎年金)が給付される仕組みとなっているが、このことを知っていたか

図16 専業主婦等の年金保険料の負担についての周知度

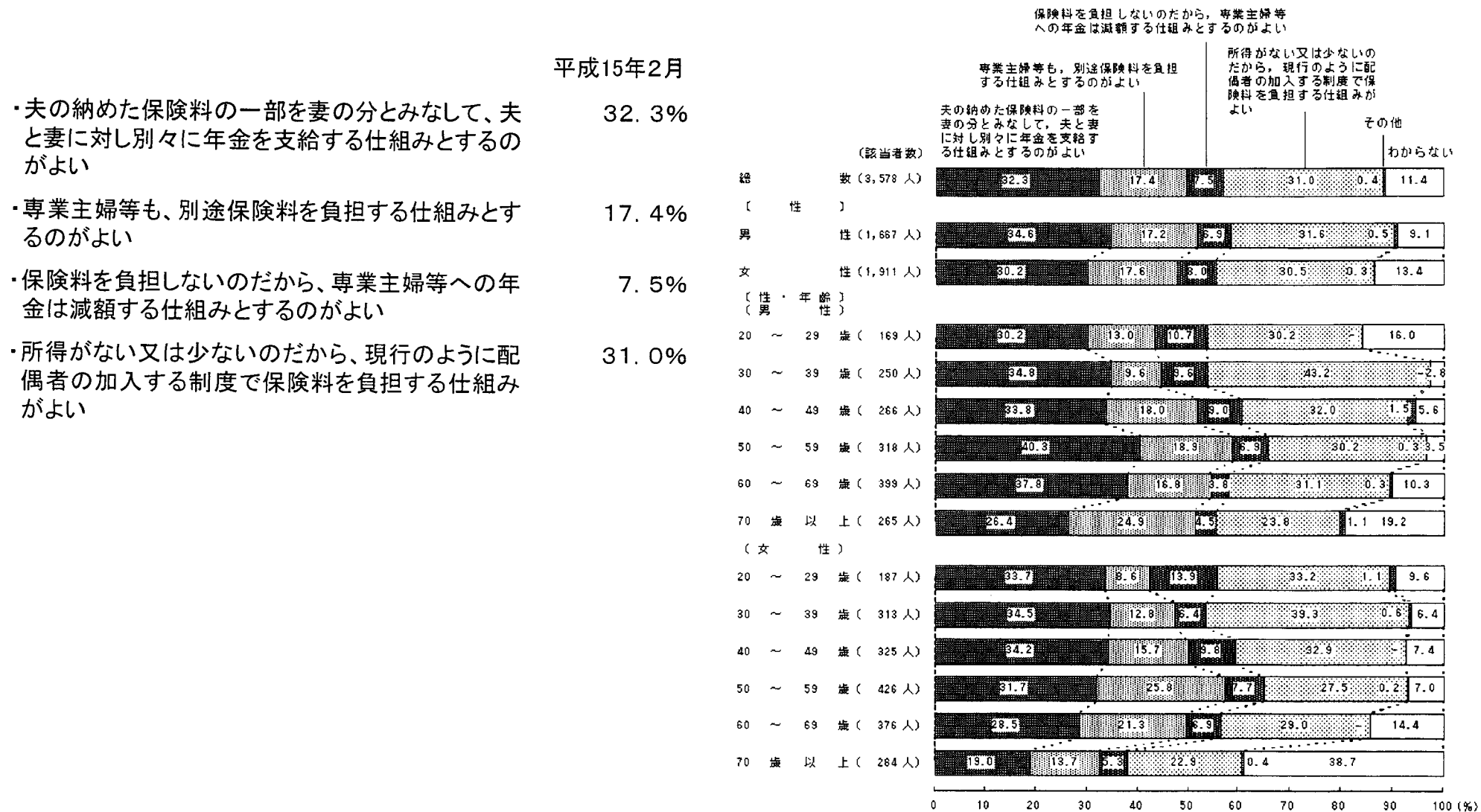
	平成10年3月	→	平成15年2月	
・知っていた	73.8%	→	80.1%	(増)
知っていた	53.6%	→	61.3%	(増)
ある程度知っていた	20.2%	→	18.8%	
・知らなかった	25.7%	→	18.5%	(減)
あまり知らなかった	9.7%	→	7.7%	(減)
知らなかった	16.0%	→	10.8%	(減)



(2) 専業主婦等の年金保険料の負担についての考え方

専業主婦等の年金の給付と負担のあり方について、どのように考えるか

図17 専業主婦等の年金保険料の負担についての考え方



第3号被保険者制度の見直し案

(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 報告書)

案	第3号被保険者に係る保険料負担の考え方
現行	<p>【第3号被保険者に係る保険料負担を負担能力に応じて負担—夫—定率負担】</p> <p>通常は所得のない第3号被保険者に独自の保険料負担を求めることとせず、第3号被保険者に係る拠出金負担は、夫の加入する被用者年金制度全体で定率負担するもの。</p>
第Ⅰ案	<p>【第3号被保険者に係る保険料負担を負担能力に応じて負担—妻—定率負担】</p> <p>潜在的な持分権の具体化による賃金分割を行った上で、妻自身にも分割された賃金に対して定率の保険料負担を求めるという仕組み。</p> <p>個人で負担し個人で給付を受けるという考え方を、応能負担の仕組みを維持しながら貫くことができ、片働き、共働きを通じて、夫と妻それぞれに給付と負担の連動が明確となる。また、報酬比例部分も含め、離婚した場合の年金給付のあり方が明確となる。</p>
第Ⅱ案	<p>【第3号被保険者に係る保険料負担を受益に着目して負担—妻—定額負担】</p> <p>第2号被保険者の定率保険料は第3号被保険者の基礎年金に係る拠出金負担分を除いて設定し、それとは別に、第3号被保険者たる妻自身に、第1号被保険者と同額（現在13,300円）の保険料負担を求めるという仕組み。</p> <p>第3号被保険者も含めて個々人全員が受益に着目した負担という考え方から保険料負担を行うことにより、第3号被保険者に係る保険料負担についての不公平感を解消できる。</p>
第Ⅲ案	<p>【第3号被保険者に係る保険料負担を受益に着目して負担—夫—定額負担】</p> <p>第2号被保険者の定率保険料は第3号被保険者の基礎年金に係る拠出金負担分を除いて設定し、第3号被保険者のいる世帯の夫には、それに第1号被保険者の保険料と同額（13,300円）を加算した保険料負担を求めるという仕組み。</p> <p>所得のある者から保険料負担を求めるという考え方を貫きつつ、受益に着目した負担という考え方を導入することにより、第3号被保険者に係る保険料負担についての不公平感を解消できる</p>

案	第3号被保険者に係る保険料負担の考え方
第IV案	<p>【第3号被保険者に係る保険料負担を受益に着目して負担—夫—一定率負担】</p> <p>まず第2号被保険者の定率保険料を第3号被保険者の基礎年金に係る拠出金負担分を除いて設定し、第3号被保険者のいる世帯の夫には、それに第3号被保険者に係る拠出金負担に要する費用を第3号被保険者のいる世帯の夫の賃金総額で割った率を加算した保険料負担を求めるという仕組み。</p> <p>被用者の保険料負担に係る応能負担の考え方を貫きつつ、第3号被保険者について世帯単位での受益に着目した負担という考え方を導入することにより、第3号被保険者に係る保険料負担についての不公平感を解消できる。</p>
第V案	<p>【第3号被保険者に係る保険料負担をより徹底した形で負担能力に応じて負担—夫—一定率負担】</p> <p>夫の賃金が高くなると専業主婦世帯の割合が高まることに着目し、高賃金者について、標準報酬上限を引き上げて、保険料の追加負担を求めるという仕組み。</p> <p>片働き世帯が相対的に高賃金であることに着目して、高賃金者の保険料負担を引き上げることにより、実質的に第3号被保険者に係る保険料負担についての不公平感を縮減できる。</p>
第VI案	<p>第3号被保険者を、育児・介護期間中の被扶養配偶者に限るという仕組み（その余の期間については、他案のいずれかの方法で保険料負担を求める。）。</p> <p>第3号被保険者としてのメリットを受けられる期間を育児等の活動を行っている期間に限定することにより、第3号被保険者に係る保険料負担についての不公平感を縮減できる。</p>

第3号被保険者制度の見直しに向けた4つの案
(年金改革の骨格に関する方向性と論点)

	考え方	仕組みの概要
【方法Ⅰ】 夫婦間の年金権分割案	様々な生活実態に応じて必要な保障を行う公的年金の機能を確保しつつ、年金給付算定上、世帯の賃金が分割されたものとして評価することにより、夫婦の間で年金権の分割を行い、同一世帯内において個人はそれぞれ負担を行い、給付を受けると擬制する考え方。	<ul style="list-style-type: none"> ○ 第2号被保険者と第3号被保険者の夫婦において、保険料負担は、従来どおり、第2号被保険者が勤務する事業所を通じて、その標準報酬に応じた保険料を納付する。 ○ 年金給付については、第2号被保険者の標準報酬が第3号被保険者との間で分割されたものとして評価する。この場合、第3号被保険者は、基礎年金に加えて、報酬比例年金を有する。
【方法Ⅱ】 負担調整案	第3号被保険者に対し、基礎年金という受益に着目した何らかの保険料負担を求める考え方。具体的には、2つの仕組みが考えられる。	<p>《方法Ⅱ-1》</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 基礎年金に関する負担について、被用者グループにおいて、応能負担（定率保険料）と応益負担（定額保険料）を組み合わせる。（負担の一部を受益に応じた負担とする。） ○ 例えば、第2号及び第3号被保険者に対して一律に国民年金保険料の半額（現在は、13,300円/2=6,650円）に相当する定額保険料の負担を求め、残りの費用については第2号被保険者の間で定率で負担する。 <p>《方法Ⅱ-2》</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ まず第2号被保険者の定率保険料を第3号被保険者の基礎年金に関する拠出金負担分を除いて設定する。 ○ 第3号被保険者に関する拠出金負担に要する費用を、第3号被保険者を抱える第2号被保険者の間で定率で負担する。

	考え方	仕組みの概要
【方法Ⅲ】 給付調整案	第3号被保険者に対し、保険料負担を求めない代わりに、基礎年金給付を減額する考え方。具体的には、2つの仕組みが考えられる。	<p>《方法Ⅲ－1》</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 第3号被保険者について国民年金の免除者と同様の取扱いとし、基礎年金給付は国庫負担部分に限る。 ○ 現在であれば、基礎年金給付は1/3となり、基礎年金国庫負担割合の1/2への引上げ後であれば、基礎年金給付は1/2となる。 ○ 第3号被保険者が基礎年金の満額給付を得るために、任意の追加納付制度を設けることも考えられる。 <p>《方法Ⅲ－2》</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 現行制度では、被用者年金の被保険者全体の保険料拠出により、第3号被保険者に関する保険料負担全額を賄っているが、これを保険料負担の一部に限ることにより、基礎年金給付についても一部とする。 ○ この場合、例えば、国民年金の半額免除者と同様の扱いとすると、国庫負担割合が1/2であれば、基礎年金給付は3/4となる。 ○ 方法Ⅲ－1同様、第3号被保険者が基礎年金の満額給付を得るために、任意の追加納付制度を設けることも考えられる。
【方法Ⅳ】 第3号被保険者縮小案	現実に約1,000万人の第3号被保険者が存在していること等を踏まえ、当面、現行の第3号被保険者制度を維持しつつ、その対象者を縮小していく考え方。	<ul style="list-style-type: none"> ○ 短時間労働者等に対する厚生年金の適用拡大及びそれに伴う被扶養配偶者認定基準の見直しにより、その対象者を縮小していく。 ○ この場合、片働き世帯が共働き世帯よりも相対的に高賃金であることに着目して、標準報酬上限を引き上げて保険料の追加負担を求める一方、現行の標準報酬の上限を超える部分は給付に反映されない仕組みとし、実質的に第3号被保険者に関する保険料負担についての不公平感を縮減することも考えられる。

『社会保障制度審議会年金部会 年金制度改革に関する意見 平成15年9月 (抜粋)』

Ⅲ. 時期制度改革における個別論点についての考え方

5. 女性と年金

(3) 第3号被保険者制度

○ 第3号被保険者制度は、第2号被保険者に扶養される配偶者(主に妻)の年金権の確立という観点から昭和60年改正において導入されたものである。これにより、1階部分の基礎年金の給付については個人単位の給付とされたが、2階部分の厚生年金の給付は従来どおり第2号被保険者(主に夫)名義のままとなっている。

その後、女性の社会進出や世帯類型の多様化などを受け、片働き世帯と共働き世帯・単身世帯との間の給付と負担の不公平の問題が指摘されることとなった。

○ 現行制度においては、片働き世帯と共働き世帯について、夫婦の標準報酬の合計額が同じであれば夫婦2人でみた保険料負担も年金給付も同額であり、世帯単位で見れば、給付と負担の公平性は保たれている。しかしながら、第3号被保険者が、直接の保険料負担はなくても基礎年金給付を受けられることについて、個人単位でみて給付と負担の公平を図っていくという観点から見直すべきであるとする考え方がある。あるいは、世帯単位でみた場合の給付と負担の公平を維持しつつ、個人単位化を進めるべきであるという考え方もある。

○ 本部会の議論では、前述の(1)の観点に立つ場合であっても、少なくとも就業形態の多様化等の状況を踏まえ、基本的には短時間労働者への厚生年金の適用拡大等により、第3号被保険者を縮小していく方向性については一致した。

ただし、現実の第3号被保険者の短時間労働者としての就労状況からみて、現時点での縮小効果は小さいとの意見があった。

<年金分割案>

・ さらに、前述の(2)の観点に立ち、現行制度における世帯単位での給付と負担の均衡を踏まえながらも、できるだけ個人単位での給付と負担の関係に向けて整理していくという考え方から、「年金分割案」(第2号被保険者が納付した保険料について、給付算定上夫婦が共同して負担したものとみなすこととして、納付記録を分割しておき、この記録に基づき夫婦それぞれに基礎年金と厚生年金の給付を行うこととするもの)も、女性の貢献が目に見える形になり、現段階における一つの現実的な案であるという意見があった。

・ この場合、第3号被保険者であった者が就労すれば、分割された納付記録に自らの実際の就労による納付記録が継続され、年金保障は充実していくこととなる。

この第3号被保険者期間についての年金分割案は、男女が格差なく働ける社会が現実のものとなり、分割によらなくても、第2号被保険者として自らの就労により負担し給付を受けられることが一般的となるまでの過渡的なものとして位置付けられるべきであるという意見があった。

- ・ なお、年金分割案については、将来受給権として発生する年金権は一種の財産権であり、納付記録を分割される側への十分な情報提供と同意を得るための仕組みが必要との意見があった。
一方で、分割を認めることとした場合でも、実際には負担することなく基礎年金が支給される点は変わりがない、離婚しない大多数の夫婦にとって、年金を分割する意味はあまりないとの意見があった。
また、第3号被保険者に限定した年金分割だけでは理解が得にくいのではないかと、共働き世帯等についても分割を検討していくべきではないかとの意見があった。一方で、婚姻継続中の分割については、その必要性や夫婦間の財産関係についての他の社会制度との整理について問題が多いとの意見があった。

<負担調整案>

- ・ また、前述の(2)の観点に立ちながらもより公平性に配慮した場合、基礎年金という受益に着目した一定の負担を求める「負担調整案」が考えられる。この場合、現実に第3号被保険者も保険料を負担して給付を得るものであり、共働き世帯や単身世帯との不公平感を是正する上で現実的という意見があった。
一方で負担調整案については、応能負担という厚生年金の原則を変更するのは不相当である、また、世帯の合計賃金が同じでも、片働き世帯にだけ特別な負担を求めると共働き世帯よりも保険料が高くなるので公平ではないという意見、事業主の負担や保険料徴収事務の問題があるとの意見があった。

<給付調整案>

- ・ 同様に、(2)の観点に立ちながらもより公平性に配慮した場合において、受益に応じた負担が現実に困難であれば、基礎年金の給付をある程度減額する「給付調整案」が考えられる。
給付調整案については、第1号被保険者の負担との公平性からみて適切であるとの意見がある一方で、全国民共通のものとして高齢期の基礎的費用を賄う基礎年金の趣旨に反するという意見があった。
- 本部会においては、見直し案のそれぞれについて各委員から様々な観点から多様な意見が出される中、第3号被保険者制度の見直しについて、将来を展望し、ライフコースの多様化に対応できる方向で見直しに取り組むべきであるという意見が多かった。
- その見直しに当たっては、男女を問わずライフコースの中で育児、介護その他の事由から被扶養配偶者となる時期は誰にも生じうるものであり、働いて第2号被保険者となっている者や第1号被保険者と、第3号被保険者期間にある者とを対立するものであるかのようにとらえることは適当ではない。生き方、働き方の個々人の多様な選択と移行に年金制度も円滑に対応していけることを基本に見直しを進めるべきである。
- なお、第3号被保険者制度の在り方は、基礎年金制度をどのように見直していくかという問題と関係しており、税方式化する場合は問題はなくなる、報酬比例方式化する場合には無・低年金を防ぐ年金分割案が意味を持つ、という意見があった。

『持続可能な安心できる年金制度の構築に向けて(厚生労働省案) 平成15年11月(抜粋)』

第4章 多様な生き方、働き方に対応し、より多くの者が能力を発揮できる社会につながる制度

4. 女性と年金

女性と年金に関わる課題については、女性の社会進出、就業形態の多様化等、個人の生き方、働き方の多様化に対応した年金制度とし、また、女性自身の貢献が実る年金制度を実現する観点から、必要な見直しを行う。

見直しに当たっては、今後、国民皆年金を維持することを前提としつつ、男女が格差なく働ける社会が現実のものとなることを展望して、できる限り一人一人が負担能力に応じて保険料を納め、その拠出に応じた給付を受けることにつながる仕組みとなることを目指す。

以上のような将来展望の下、第3号被保険者制度や離婚時の年金分割、遺族年金制度の見直しについて、整合性のとれた見直しを行う。

- 短時間労働者への厚生年金の適用拡大により、第3号被保険者を縮小していく。
- 現行制度における世帯単位での給付と負担の均衡を踏まえながら、できる限り個人単位での給付と負担の関係に向けて制度を見直していくという観点から、年金分割を導入する。
- 離婚時に厚生年金の分割が可能となる仕組みを創設する。
- 遺族年金制度について、自らの保険料納付が反映される制度への見直し、子のいない若齢期の遺族配偶者に対する給付を5年とするなどの見直しを行う。

(1) 第3号被保険者制度の見直し

- 第3号被保険者制度は、第2号被保険者とその者に扶養される配偶者に係る給付について、1階部分の基礎年金については個人単位の給付とし、2階部分の厚生年金の給付は第2号被保険者名義のものとしている。
- 現行のこの仕組みでは、世帯単位で見れば、給付と負担の公平性は保たれている。
しかしながら、直接の保険料負担はなくても基礎年金給付を受けられることについて、個人単位で見て給付と負担の公平を図っていくという観点から見直すべきとする考え方がある。
また、世帯単位で見た場合の給付と負担の公平を維持しつつ、個人単位化を進めるべきとの考え方もある。
- この問題については、まず、就業形態の多様化等の状況を踏まえ、短時間労働者への厚生年金の適用拡大により、自ら負担しそれに応じた給付を受ける者を増やしていき、第3号被保険者を縮小していく。

<第3号被保険者期間についての年金分割案>

- 現行制度における世帯単位での給付と負担の均衡を踏まえながら、できる限り個人単位での給付と負担の関係に向けて制度を見直していくという観点から、また、女性の貢献が目に見える形になるということから、年金分割を今回改正で導入することが考えられる。
- この仕組みでは、第2号被保険者が納付した保険料について、給付算定上夫婦が共同して負担したものとみなすこととして、納付記録を分割し、この記録に基づき、夫婦それぞれに基礎年金と厚生年金の給付を行うこととなる。
- この場合、第3号被保険者が就労すれば、分割された納付記録に自らの実際の就労による納付記録が継続され、年金保障は充実していくこととなる。

※ なお、第3号被保険者制度の見直し案としては、以下の負担調整案や給付調整案といった案も議論されてきている。

<負担調整案>

- 個人単位で給付と負担の公平を考えることを徹底していった場合、第3号被保険者について基礎年金が給付される受益に着目した一定の負担を求める案が考えられる。
- この案については、応能負担という厚生年金の原則を変更し、受益に応じた負担を求めることが妥当かという問題、世帯単位での給付と負担の公平が崩れる問題、追加負担分についての事業主負担や保険料徴収事務の問題などがある。

<給付調整案>

- 受益に応じた負担が困難であれば、基礎年金の給付をある程度減額する案が考えられる。
- この案については、全国民共通のものとして高齢期の基礎的費用を賄う基礎年金の趣旨に反するなどの問題がある。

- 「有識者調査」や「公的年金制度に関する世論調査」(平成15年2月実施)では、世帯単位で給付と負担を考える考え方が多い。

このような中で、今回改正では、世帯単位で見た場合の給付と負担の公平は維持しつつも、今後、男女が格差なく働ける社会が現実のものとなり、自らの就労により負担しそれに応じた給付を受けられることが一般的となる社会を展望し、個人単位での給付と負担の関係に向けた見直しとなる年金分割制度を導入する。

※ 第3号被保険者期間についての年金分割の具体的仕組み

- 具体的には、婚姻期間中の分割であり、世帯での給付額をできる限り維持するため、夫婦がともに65歳に到達した時点で年金の分割の効力を発生させることを基本とする。また、保険料納付記録の分割は、今後の第3号被保険者期間について行うものとする。

『平成16年年金制度改革について 与党年金制度改革協議会 平成16年2月(抜粋)』

4. 女性と年金

(1) 第3号被保険者期間の厚生年金の分割

第3号被保険者制度の在り方は、世帯単位での給付と負担の仕組みが設計されている厚生年金の基本的な考え方などに深くかかわる問題である。

この問題を考えるに当たり、被扶養配偶者を有する厚生年金の加入者が負担した保険料は夫婦で共同して負担したものであり、被扶養配偶者にもいわば潜在的な権利があることは基本であるが、当面、離婚時など分割の必要な事情がある場合に分割できることとする取扱いとし、女性と年金の在り方について、更に検討を深めることとする。

このような認識に基づき、第3号被保険者被保険者期間(施行後の期間)については、離婚した場合又は配偶者の所在が長期にわたり明らかでない場合など分割を適用することが必要な事情があるものとして厚生労働省令で定める場合、その配偶者の厚生年金(保険料納付記録)の2分の1を分割できるものとする。

委員からの意見書

- 西沢委員提出意見書

2008年6月19日

第9回年金部会 各論点への意見

日本総研 西沢和彦

現行年金制度の枠組を前提とし、各論点に意見を述べれば、次の通りです。

資料1-1 時効長期化の効果は見極めにくい。国民年金保険料の徴収時効を長期化することによる(1)後で保険料を納めれば良いという被保険者側のモラル低下の程度、(2)徴収機関側からみて国民年金保険料という大量の小口債権を長期間管理するコストの2点を特に考慮しながら検討を深めるべき。

資料1-2 老齢基礎年金の受給資格期間短縮の効果も見極めにくい。期間短縮による(1)保険料拠出インセンティブの減退(例えば10年に短縮した場合、既に10年を充足している人は未納を選ぶ可能性)、(2)低年金の発生が懸念されるため。

この論点の根底にあるのは、次のジレンマと考える。「基礎年金」の名を冠する以上、意味ある給付水準を提供したい。すると拠出原則のもとでは、ある程度の期間を要さざるを得ない。他方、拠出と給付の結び付きという制度の特徴に着目すると、1か月の保険料納付でも給付に結び付く方が国民の期待に応えやすい側面もある。

仮に、期間短縮するのであれば、もはや「基礎年金」とは呼びにくくなる。逆に、意味ある給付水準を提供しよう、言い換えれば「基礎年金」に踏みとどまろうとするならば、期間短縮は好ましくない。

資料1-3 加算等は今後積極的に検討していくべきアイデア。特に、基礎年金にもマクロ経済スライドが適用されることから、必要性は高まっていると考える。(1)設計の核心の一つとなるのは、資力テストの対象。スウェーデンの保証年金のように本来的な年金額だけにするのか、あるいは、年金受給時の総合所得とするのか。何れをも課す案も考えられるものの、財政面のメリットが見込める一方、制度が複雑になるデメリット。(2)また、本来的には、個々人の資力情報が1つの執行機関で一元的に正確に把握されていることが効率的。こうした加算等を執行していく体制整備も重要な論点。(3)このほか、現行制度を前提とすると、仕組みに関し詰めなければならない点が多い。例えば、拠出原則に基づく基礎年金に別途加算を設けたり、あるいは、生活保護の受給をより容易にしたりする場合、P2の一つめの○にあるように、基礎年金の拠出インセンティブにマイナスの影響が生じる懸念。

資料1-4 個人所得課税と一体的に議論すべき。年金保険料には反対給付があることなどから租税と全く同じではないとはいえ、参考1(P6)にあるように、水平的公平の間

題を完全に避けることは出来ない（資料1-2のP3の数値例もこの点を意識したものでないか）。個人所得税・住民税における給与所得控除の背景の1つは水平的公平の問題。国民年金保険料の免除制度の見直しは、税制と一体的に、具体的には、給与所得控除の縮小が給与所得者に受け容れられるような土壌作りのなかで進められることが好ましいと考える。

こうした議論のなかで、「免除制度の見直し」というよりも論点を大きく設定し「定額保険料」そのものの見直しに着手すべきではないか。

資料1-5 趣旨は好ましい。もっとも、第3号被保険者の仕組みと同様、説明が付きにくい点がある。第3号被保険者の仕組みは、家事、育児、介護など家庭内労働を年金制度のなかで積極的に評価している点で大きな意義を有しているものの、(1)なぜ国民年金にそうした仕組みがなく厚生・共済年金だけなのか（自営業者を夫に持つ専業主婦もいるはず）、(2)専業主婦世帯への再分配の財源を単身世帯や共働き世帯も保険料の名目で負担しなければならないのか、(3)働く必要のない裕福な人まで第3号でなければならないのか、についての説得的な理由がないと思われる。

あるべき姿としては、全国民を対象に本趣旨が徹底され、再分配的な財源であるので税で賄われるのが適していると考えられる。

資料1-6 先ず、厚生年金の適用拡大という大目標は好ましくとも、賃金基準の98,000円をさらに引き下げるとは国民年金制度加入者との公平性の観点から許容されにくいと考える。現行制度を前提とするならば、一元化法案成立後のさらなる適用拡大としては、勤続期間基準や事業所規模基準の緩和などに限られる。

次に、国民年金保険料の事業主徴収は、現行制度のままだと問題が多い。(1)事業主の納税協力費用増となる。現在、事業主が負っている個人所得税、個人住民税、社会保険料の源泉・特別徴収などの納税協力費用の縮小が先決。具体的には、国、地方、社会保険料間の課税ベースの重複整理や徴収一元化など税制と行政の根本的見直し。(2)同じ職場に、給与から14,410円が天引きされる人と7,000円程度しか天引きされない人（しかもこの人の方が給与は高く、給付も多い）が混在する状況は、好ましくないのではないかと懸念。

資料1-7 大学卒業年にあたる22~23歳から働き出しても、60歳前半まで働けばモデル年金の受給に必要な40年間の加入期間を満たすことが可能であり、20歳からの学生に国民年金保険料を課すことにどれほど意味があるのか疑問。ましてP2にあるように、学生には所得がない。仮に国民年金に加入させるとしても、学生にとってもリスクとして存在する障害基礎年金部分だけを切り出して加入させる方向を検討したらどうか。

資料1-8 在職老齢年金は、現役世代の保険料負担軽減という財政的寄与が唯一最大の意義。他方、制度が持つべきロジックを犠牲。給与所得のみが年金カットの基準となっている点も「狭い」点で問題。年金受給資格者が就労した場合の年金給付について、あるべき論としては、拠出と給付のリンクする社会保険を標榜する以上、いったんは年金として給付し、その上で、給与所得、年金（雑所得）、事業所得などを合算した総合所得への課税を行い、それを年金特別会計へ繰り入れる仕組みとすべき。公的年金等控除のもう一段の見直しを含め個人所得税制と一体的に議論するのがいいと思う。

資料2 参考6の第I案～第VI案をみると何れも一長一短。そのなかでは、資料1-5で述べた意見を踏まえると、第VI案と第IV案を組み合わせるのが相対的に合理的かと思われる。

もともと、参考7の方法I～IVも含め、何れも、現行年金制度の枠組のなかで合理性を追求していくと、年金制度がさらに複雑になる。また、第3号被保険者に負担を求める案の場合、同じく国の制度である個人所得税制で被扶養配偶者がいると、担税力の低下要因への配慮として配偶者控除がある点との整合性が、年金には反対給付があるとは言え、気になる。

以上は現行制度を前提とした意見だが、資料1-5（育児）、資料1-6（厚年適用拡大）、および、資料2（第3号）の各論点については、現行制度を前提とせず、1階部分と2階部分の費用負担を切り離していくことでよりクリアな制度設計が期待出来る。

資料1-1（時効）、資料1-2（期間短縮）、資料1-3（加算等）は、拠出原則の基礎年金であるということに大きく起因し、なかなか明確な回答の出にくい論点と考える。

資料1-4（免除）、資料1-6（厚年適用拡大）、資料1-8（在老）の各論点は、執行面を含めた税制との一体的議論が望まれる。04年改正時、公的年金等控除や老年者控除の見直しと年金制度が一体的に議論された先例もあり、これをさらに発展させた議論が必要と考える。

以上