

4 育児期間等に係る配慮措置

1 育児期間等に係る配慮措置に関する我が国の現行制度

(1) 現行制度上の措置

現行制度では、育児に対する支援策として、育児・介護休業法に規定する育児休業制度を利用する者を対象として、

- ① 育児休業を取得した期間について、厚生年金保険料（被保険者本人負担分及び事業主負担分）を免除、
- ② 当該保険料免除期間について、育児休業直前の標準報酬に基づいて年金額を算定、

という配慮措置が講じられている。（資料V-4-1（諸外国における育児期間等に係る配慮措置と育児休業制度）を参照。）

(2) 育児休業制度等の利用状況

就業継続者の間では育児休業制度の利用は進んできている

育児休業制度は、出産に際して就業を継続できた女性に関しては、利用が進んできている。「平成11年度女性雇用管理基本調査」（平成12年7月、労働省女性局）によると、平成10年度に出産した女性労働者のうち育児休業取得者は半数を超え、特に100人以上の規模の事業所では、7割以上の者が育児休業を取得している。

（資料V-4-2：育児休業制度等の利用状況）

出生数と比較したときの利用者数はわずかにとどまる

育児休業の利用の拡大に伴って、厚生年金制度において保険料免除を受けた者（平成11年度末で48,930人）も増加してきているが、出生数（平成11年度で117万8千人）と比較すると、利用者は、結婚、育児等に伴う離職の多さ等も反映して、わずかにとどまっている。（資料V-4-2：育児休業制度等の利用状況）

資料V-4-1 諸外国における育児期間等に係る配慮措置と育児休業制度

国名	被保険者 (◎強制△任意×非加入)	育児期間の取扱い		介護期間の取扱い
		育児期間	(参考) 育児休業制度	
日本	◎被用者、自営業者、無職 [2001年]	育児・介護休業法上の育児休業を取得する労働者について、当該期間における厚生年金保険料が免除される。(この間は、直近の標準報酬をもとに年金額が算定される。)	◎対象者 日々雇用及び期間雇用を除く労働者 ◎形態 全日休暇 ◎期間 子どもが1歳に達するまでに連続した期間(子ども1人につき1回)	特に措置はとられていない
アメリカ	◎被用者 収入のある者 ◎自営業者 (年400ドル(45,560円)以上の収入のある者) ×無職 [2000年]	特に措置はとられていない	◎対象者 50人以上の労働者を雇用している事業主に12ヶ月間雇用されており、直近12ヶ月間に最低1,250時間の労働に服している労働者 ◎形態 全日休暇 ◎期間 1年につき12週間	特に措置はとられていない
イギリス	◎被用者 (週に72ポンド(13,270円)以上の収入のある者)(それ以下の低所得者は△) ◎自営業者 (年3,955ポンド(729,030円)以上の収入のある者)(それ以下の低所得者は△) △無職 [2001年]	◎家庭責任のための保全措置 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ものについては、基礎年金の額の算定に当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。	◎対象者 1年以上勤続している男女労働者(実親、養親を問わない) ◎形態 全日休暇 ◎期間 子どもが5歳に達するまでの13週間、ただし、1年につき最大4週間	付添手当(65歳以降に障害者となり、過去6ヶ月以上、日常生活の介護を必要とする者に支給)等の支給を週35時間以上・年48時間も「家庭責任のための保全措置」が認められる。
ドイツ	◎被用者 (週15時間以内の短時間労働者、月620マルク(38,470円)以下の低収入者は△) △自営業者(業種によっては◎、無職) [2000年]	◎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のみならず、本年成立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の未滿の者について、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ることになった。	◎対象者 男女労働者(実親、養親を問わない) ◎形態 全日休暇 ◎期間 子どもが3歳に達するまでの3年間、(ただし、このうち1年間については、使用者の同意があれば3歳から8歳までのうちの1年間に取得できる。)	職業的にではなく、要介護者を週14時間以上介護し、所得行為が週30時間を超えない介護者は、要介護度と介護時間に応じた介護保険制度の負担により年金制度の被保険者となる。

<p>フランス</p>	<p>◎ 被用者、自営業者 (年間 33,616 フラン(621,900 円)の収入がある場合、4 四半期(1 年)の保険期間を得る) △ 無職</p> <p>[2001 年]</p>	<p>◎ 女性の被保険者が、子の 16 歳になるまでの間に少なくとも 9 年間養育した場合、年金額の算定に当たって、子 1 人につき 2 年間加入期間が加算される。 ◎ さらに男女とも少なくとも 3 人の子を養育(16 歳になるまでの間に少なくとも 9 年間自身か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</p>	<p>◎ 対象者 男女労働者(実親、養親を問わない) ○ 形態 全日休暇、労働時間の短縮 ○ 期間 子どもが 3 歳に達するまで原則として 1 年間(1 年単位の延長を 2 回行うことが可能。)</p>	<p>特に措置はとられていない</p>
<p>スウェーデン</p>	<p>◎ 被用者、自営業者 (いずれも年間 8,952 クローネ(123,450 円)以上の所得を有する者) × 無職</p> <p>[2000 年]</p>	<p>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、年金額が保障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、 ① 子の出生年の前年取得 ② 16 歳以上 65 歳未満の全加入期間の平均所得の 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</p>	<p>◎ 対象者 男女労働者(実親、養親を問わない) ○ 形態 全日休暇、労働時間の短縮 ○ 期間 全日休暇は子どもが生後 18 ヶ月 労働時間の短縮は、子どもが 8 歳未満又は小学校 1 年生終了まで。</p>	<p>特に措置はとられていない</p>

(注1) 資料の公表は、IMF, "International Financial Statistics"による1999年平均レート ① ドル=11391 円、1 ポンド=184.33 円、1 マルク=62.05 円、1 フラン=18.50 円、1 クローネ=13.79 円。

(注2) 諸外国における育児休業制度については、平成9年の旧労働省調査による。

資料V-4-2 育児休業制度等の利用状況

◎「平成11年度 女性雇用管理基本調査」

(労働省女性局(平成12年12月))

○平成10年度に出産した女性労働者のうち育児休業取得者

- ・事業所規模 5人以上 56.4%
- ・事業所規模 100~499人以上 71.4%
- ・事業所規模 500人以上 76.3%

○配偶者が出産した男性労働者の0.42%が育休取得

◎育児休業に係る厚生年金保険料免除者数

(出典:社会保険庁「事業年報」)

単位(人)

	7年度末	8年度末	9年度末	10年度末	11年度末
女子	33,616	37,246	41,137	45,464	48,898
男子	28	32	45	37	32
計	33,644	37,278	41,182	45,501	48,930
指数	1.00	1.11	1.22	1.35	1.45
出生数 に対する割合	2.8%	3.1%	3.5%	3.8%	4.2%

(注) 1.旧三共済を除く

2.表中の指数は、平成7年度末を1として算出

3.平成7年度以降の出生数

(7年度) 1,187千人、(8年度) 1,207千人、(9年度) 1,192千人
(10年度) 1,203千人、(11年度) 1,178千人

(出典:厚生労働省「平成11年人口動態統計」)

(3) 育児休業制度以外の支援措置

(資料V-4-3：働きながら子育てする労働者に対する育児休業以外の支援措置)

事業所における育児休業以外の育児支援措置の導入及びその利用状況

事業所における勤務時間短縮等の措置の導入及びその利用状況については、資料V-4-2のとおりである。例えば、平成11年度「女性雇用管理基本調査」によれば、短時間勤務制度を導入している事業所（制度の導入率は29.9%）で働いている女性で出産した者のうち24.7%の者が短時間勤務制度を利用しており、このほか事業所内託児施設やフレックスタイム制度、短時間勤務制度といった支援措置、育児に要する経費の援助措置も利用されてきている。

平成13年の育児・介護休業法の改正

育児・介護休業法では、事業主に対して、1歳未満の子を養育する労働者であって育児休業しない者を対象として、勤務時間の短縮等の措置を講じることを義務付けている。

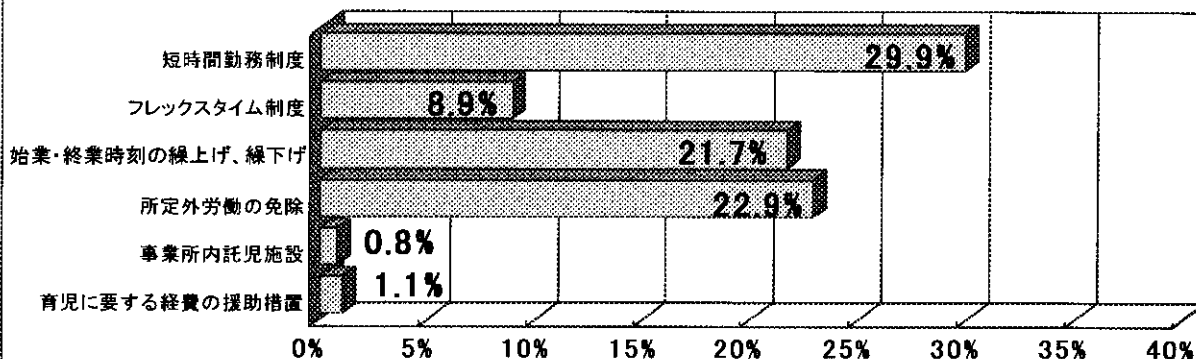
第153回臨時国会において成立した育児・介護休業法の改正法では、これに加えて、1歳以上3歳未満の子を養育する労働者を対象として、育児休業の制度に準ずる措置又は勤務時間の短縮等の措置を講じることを新たに事業主に対して義務付けている（平成14年4月1日から施行）。

なお、これらの措置に対して、年金制度においては、育児休業期間についてとられているような配慮措置は講じられていない。

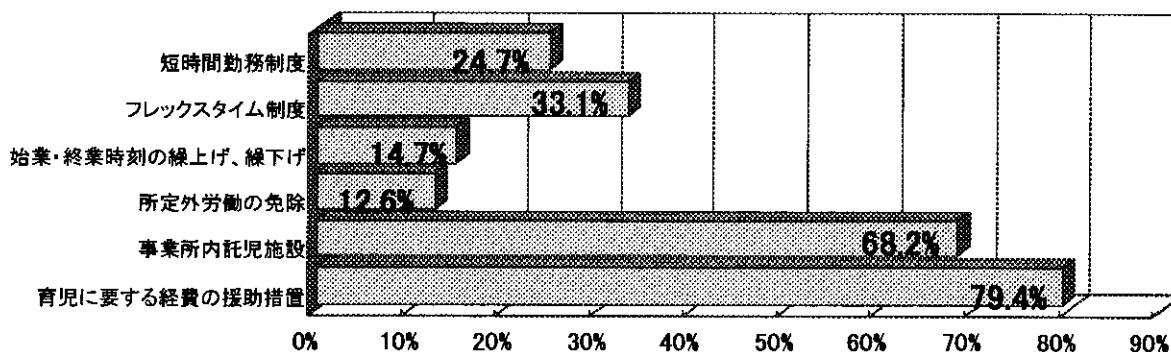
資料V-4-3 働きながら子育てする労働者に対する育児休業以外の支援措置

○平成11年度「女性雇用管理基本調査」

・事業所における勤務時間短縮等の措置の導入状況(複数回答)



・勤務時間短縮等の措置の利用状況(女性)



(注)当該措置がある事業所において、平成10年度に出産した者のうち平成11年10月までに措置の利用を開始した者(利用の申し出をした者を含む)の割合

○育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律の一部を改正する法律(平成13年11月9日成立)

この法律の中で、

- ・ 現在1歳未満の子を養育する労働者で育児休業しない者を対象に勤務時間の短縮等の措置を講ずることが義務づけられているのに加え、
- ・ 1歳以上3歳未満の子を養育する労働者に関して、育児休業の制度に準ずる措置又は勤務時間の短縮等の措置を講ずることを義務づけている。

2 諸外国における育児期間等に係る配慮措置と育児休業制度

(資料V-4-1：諸外国における育児期間等に係る配慮措置と育児休業制度)

諸外国の年金制度における育児・介護期間に係る配慮措置と育児休業制度の概要には、資料V-4-1のとおりであるが、諸外国に共通する特色として、以下の点が指摘できる。

(1) 年金制度上の配慮措置に係る期間

諸外国の年金制度において、育児休業制度で認められている休業期間と、年金制度において何らかの措置がとられている期間の間には、直接的な関連は見られない。

これに対して、我が国の制度では、育児休業の期間と年金制度上の配慮措置に係る期間は連動している。

(2) 保険料に係る取扱い

所得がない場合に保険料を求めないという点、就労し一定の所得のある者からはそれに応じた保険料が徴収されるという点で、諸外国の年金制度と我が国の制度は共通している。(育児期間に係る配慮措置として保険料は免除されていない。)

(3) 年金給付に係る取扱い

(資料V-4-4：諸外国の年金制度で採用されている育児期間の評価方法と我が国の年金制度)

諸外国の年金制度において採用されている育児期間の評価方法は、資料V-4-4にあるように、各国ごとに様々なものとなっている。制度体系の違いから、諸外国でとられている措置を直ちに我が国の制度に導入できるものではないが、諸外国で採用されている措置に相当するものを我が国の制度体系の中で講じようとした場合、以下のとおり整理できる。

なお、これは制度体系上の整合性という観点からの整理にとどまり、措置の必要性、妥当性については、別に議論が必要である。

① 厚生年金の報酬比例部分について、

(i) 育児期間中の標準報酬額について、何らかの配慮を加えること、

(ii) 報酬比例部分の年金算定上の加入年数について、何らかの配慮を加えること、

については、仕組み上は我が国の制度にとり入れ得る。

- ② 基礎年金について、何らかの措置を講じることは可能かどうか。基礎年金は、20歳以上60歳未満の40年間の強制加入で全国民共通の給付となっているため、給付上の措置を講じることはできず、講じるとすれば保険料負担面での措置となる。

(4) 介護期間の取扱い

諸外国の年金制度上の配慮措置については、育児期間と介護期間の扱いには差が見られ、介護期間について、育児期間のように報酬比例年金算定上の賃金や加入年数について配慮を加える特別措置は講じられていない。

なお、ドイツにおいては、一定の要件を満たす家族介護者については、年金制度の被保険者として年金給付を保障する措置が講じられているが、これは介護保険制度が年金保険料を負担することにより行われている措置である。

資料 V-4-4 諸外国の年金制度で採用されている育児期間の評価方法と
我が国の年金制度

1. 育児期間は制度上平均賃金で就労したとみなす措置（ドイツ）

○ドイツの場合、この措置がとられなければ、育児により就業できない期間の年金の保障が得られないのに対し、我が国の場合、被用者の被扶養配偶者に対しては、基礎年金給付が保障されており、そのうえにこのような措置をとることが適当か。

○ドイツの場合、制度体系が報酬比例構造のみであり、平均賃金で就労したとみなす措置が年金額算定上効果的であるのに対し、我が国の制度では、給付額が賃金に対応しない国民年金の体系があり、基礎年金給付のみの第1号被保険者に対しては、この措置は効果がない。

2. 育児のため稼得活動に従事できなかった期間を加入すべき年数から除外する措置（イギリス）

○イギリスの基礎年金にとられている措置であるが、イギリスでは稼得活動に従事できず収入がない場合は強制加入対象とならず、加入しなかった期間を加入すべき期間から除外して年金額を算定するのに対し、我が国の場合は、20歳から60歳までのすべての者が強制加入対象となっており、イギリスのように加入しなかった期間が想定されておらず、整合的ではない。

3. 子を一定年数以上養育した場合、加入年数を加算（フランス）

○フランスの年金は、報酬額と加入年数に比例しており、我が国の厚生年金の報酬比例部分は構造が類似するが、基礎年金部分については、20歳から60歳までのすべての者が強制加入対象とされ40年加入フルペンションとなっている中で、年数を加算することは整合的ではない。

4. 育児により所得の減少・喪失があった場合の年金算定上の報酬額における配慮（スウェーデン）

○スウェーデンの場合、制度体系が報酬比例構造のみであり、平均賃金で就労したとみなす措置が年金額算定上効果的であるのに対し、我が国の制度では、給付額が賃金に対応しない国民年金の体系があり、基礎年金給付のみの第1号被保険者に対しては、この措置は効果がない。

○我が国においては、勤務時間短縮等の措置により就業を継続する女性よりも、離職する女性が多いが、この措置をとる場合には、雇用関係のない離職者にも厚生年金を適用することとなるがそれは適当か。

3 育児期間等に係る配慮措置を考える上での論点

(1) 育児期間に係る配慮措置を拡充しようとする場合の論点

世代間扶養の仕組みを基本に成り立っている公的年金制度にとって、将来の年金制度を担う次世代の育成は重要な課題であり、現行制度においても、育児支援の観点から、育児休業期間について配慮措置を講じているところである。

これをさらに拡充しようとする場合には、以下の点を今後詰めていくべきである。

① 配慮措置の対象者を拡大するか

現在、年金制度上の育児期間に係る配慮措置は、育児休業取得者のみを対象としているが、厚生年金の被保険者として育児期間も働き続けている者、第1号被保険者、さらには育児を理由として離職して第3号被保険者となった者等、他の者も対象とすべきかどうか。

② 拡大する場合の配慮措置の具体的内容をどうするか

育児を理由として休業、離職、短時間労働の選択を行うことにより、賃金が減少、あるいは厚生年金の加入期間が短くなることに配慮した措置として、報酬比例部分について、年金算定上の賃金の配慮や加入年数の加算措置が考えられるが、このような措置を講じるべきかどうか。その場合の対象者や措置内容はどうか。その際、

○離職促進的に機能するのではないか、離職促進的に機能しないような工夫は考えられるか（例えば、再就職後の期間に係る配慮措置とした場合にはどのように機能するか、また就業行動をゆがめる可能性はないか等）、

○所得との関連のない定額の基礎年金給付のみである第1号被保険者との均衡をどう考えるか、

といった観点も踏まえつつ、検討を進める必要がある。

③ 保険料における対応は適当か

仮に第1号被保険者に対する配慮措置をとろうとする場合には、所得との関連のない基礎年金の給付で配慮を加えることはできないため、保険料負担等の面で配慮を行う（＝保険料を免除する又は年金以外の何らかの給付を行う）かどうかということが問題となる。

諸外国でとられている育児期間に係る配慮措置においては、所得のある者につ

いて保険料負担を免じているものはない。所得のある者には保険料を免じることが認めていない我が国の年金制度においても、支援措置として保険料免除を講じることが適当かどうか。

保険料負担の面での配慮が困難であるとすれば、これに代わる配慮措置を講じ得るかどうか。

(2) 育児期間に係る配慮措置と第3号被保険者制度の見直しを関連させる考え方

以上の育児期間に係る配慮措置については、現行の第3号被保険者制度を含む基礎年金制度を前提として議論してきたが、第3号被保険者制度の見直しと関連させる考え方がある（第3号被保険者に係る保険料負担の考え方の第VI案）。具体的には、第3号被保険者に係る保険料負担あるいは給付の見直しと併せて、現在の第3号被保険者としての保障を育児・介護期間にある者に限るとともに、育児・介護による就労中断を余儀なくされた者に対する報酬比例年金の給付において配慮を講じることが望ましいのではないかとの意見があった。

(参考) 育児期間前及び育児期間中の被保険者類型別の論点整理

育児期間前及び育児期間中の被保険者類型別に、育児期間に係る新たな配慮措置を検討する場合の論点を整理すると、以下のとおりである。

育児期間前・中の被保険者類型	現在とられている措置	さらに措置を講じる場合の論点
①第2号→第2号(育児休業取得者)	<ul style="list-style-type: none"> ○一時的な休業として、休業前の標準報酬で厚生年金に適用。 ○休業前の標準報酬を基に、算定された保険料について被保険者、事業主とも免除。 	
②第2号→第2号(改正育児・介護休業法における1歳以上3歳未満の措置)	<ul style="list-style-type: none"> ○1歳以上で育児休業に準ずる休業を取得した場合、育児休業のように保険料免除措置は適用されず、休業前の標準報酬をもとに算定された保険料負担を求める。 ○勤務時間の短縮等の措置の場合の扱いは、一般の被保険者と同様に算定された標準報酬で厚生年金に適用され、保険料や年金算定上の特別の扱いはない。 	<ul style="list-style-type: none"> ○法律上事業主の義務としてとられる1歳以上3歳未満の間の育児休業の制度に準ずる措置や勤務時間短縮等の措置についても、①の者に対する措置のように、何らかの措置を講じるべきか。
③第2号→第2号(育児休業取得せず)	<ul style="list-style-type: none"> ○一般の被保険者と同様に算定された標準報酬で厚生年金に適用。 ○勤務時間の短縮等の措置を受けた場合も含めて、保険料や年金算定上特別の扱いはない。 	<ul style="list-style-type: none"> ○①の者に対する措置との均衡を考え、何らかの措置を講じるべきか。
④第2号→第3号(育児により離職)	<ul style="list-style-type: none"> ○退職により厚生年金の適用はされないが、配偶者が厚生年金に適用されている場合は、第3号被保 	<ul style="list-style-type: none"> ○基礎年金給付は保障されているが、それ加えて、育児により退職せざるを得なかったことにより厚

	<p>険者となり保険料負担は要さない。</p> <p>○第3号被保険者である期間は保険料納付済期間と扱われ基礎年金給付は保障。</p>	<p>生年金への加入期間が短くなり年金額が低下するという事情に配慮して、厚生年金制度においても何らかの措置を講じる必要性はあるか。</p> <p>○育児退職を促進するのではないか。そうならないようにするためには、どのような工夫が必要か。</p> <p>○育児を理由とする退職のみを対象とすべきか。また、それは可能か。</p>
⑤第1号→第1号（自営業従事）	<p>○世帯全体が低所得で保険料免除される場合を除き、20歳以上60歳未満の期間は稼得活動に従事している期間として一律に適用し、保険料負担（定額）を求める。</p> <p>○給付は基礎年金のみ。</p>	<p>○就業や稼得の形態が一律ではない自営業者について、休業により賃金が得られなくなる被用者と同様の考え方をとって保険料を免除することは適当か。</p> <p>○保険料負担の面での配慮が困難であるとするれば、これに代わる他の配慮措置を講じ得るか。</p>
⑥第2号→第1号（育児により離職。配偶者（夫）が自営業に従事）	<p>○退職により厚生年金の適用はされず、配偶者が自営業者等の場合、第3号被保険者としての扱いも受けられず、定額の保険料負担を求める。</p> <p>○給付は基礎年金のみ。</p>	<p>○⑤に掲げた論点。</p> <p>○④の者と同様、厚生年金への加入期間が短くなり年金額が低下するという事情に配慮して、何らかの措置を講じる必要性はあるか。</p>
⑦第3号→第3号（育児前から非就業）	<p>○第3号被保険者として、保険料負担は要さず、基礎年金給付が保障される。</p>	<p>○育児による稼得の減少はなく、現行制度のもとでは保険料負担も求めているので、年金制度上これ以上の措置を講じる必要はないのではないか。</p>

(3) 育児期間に係る配慮措置以外の年金制度における対応

少子化の進展が安定的な運営に大きな影響を及ぼす年金制度においては、年金の給付と負担に係る育児期間への配慮措置を超えて、育児や子育てを支援する措置をさらに拡大させるべきではないかという考え方も指摘されている。検討会においては、

- ① 公的年金の積立金を財源とした「若者皆奨学金制度の創設」
- ② 年金制度における保育費用の助成

という提案があった。(資料V-4-5:育児期間に係る配慮措置以外の年金制度における対応について)

これらの提案については、次に述べるような育児期間等に対する年金制度上の配慮措置の基本的な位置付けに係る論点のほか、①については、官民の役割分担からみた時の妥当性といった論点、②については、税財源により行われている保育施策について社会保険制度である年金制度が行うことの妥当性といった論点があり、これらを踏まえ、その是非も含めてさらに議論を深めていくべきである。

資料V-4-5 育児期間に係る配慮措置以外の年金制度における対応について

○「若者皆奨学生」制度(『年金のすべて』から抜粋 宮武委員)

21世紀にふさわしい事業として、「若者皆奨学生」制度を発足させたい。

高校生から大学院生まで、専修学校や各種学校も含めて、生徒・学生1人につき年間50万円限度を無利子で貸し出し、20年返済にする。

公的年金の全体で、200兆円近い積立金を活用すれば、当初で毎年度最大4兆円の融資財源は楽に確保できる。

(中略)

親の世代も、若者の世代も、この制度の創設によって教育費の重圧を軽減され、「公的年金」への関心を高め、年金制度のありがたさを実感できるようになる。

(中略)

この奨学金は、自分が親になった場合にもありがたい存在になる。

大学、高校を卒業してから20年経過して、奨学金の返還を終えるころには40歳前後になる。結婚・出産が早い場合は、ちょうど第一子が高校に進学する時期に当たる。事実、総務庁の「家計調査」では40～50歳代世帯で教育費は、平均でも家計の6～10%に達する。

この時期に、今度は自分の子ども達が奨学金を受けられる。

その際、親たちが公的年金の保険料を支払い、奨学金を返済(完済あるいは返済中)しているのを、制度利用の条件にする。

年金が教育費の悩みを軽減する制度になれば、加入拒否者や滞納者は減少するに違いない。徴収の強化に大金を投じるより、ずっと効率的な勧誘になる。

ライフサイクルの中に「年金」が組み込まれ、親の世代も、子の世代にとっても、「年金」は身近な存在になる。「世代間の仕送り制度」「社会的な親孝行」などと説教するより、奨学金が年金制度の大事さを具体的に教えてくれる。

○「保育費用の助成」(『年金改革には育児支援の視点を』一部要約 永瀬委員)

子ども育成世帯の子どもコストを軽減する方策を年金制度の中に入れ込み、一方子どもを持たない世帯の子どもコストを一部負担する方法が可能ではないだろうか。

具体的には、子どもを出産した世帯に、育児休業後、入園待ちなしに入れる質の高い保育施設を(実物給付でも保育切符でも)提供する。その財源を年金制度に求めたらどうか。子どもが一定年齢(二、三歳程度か)に達した後は、手当ての支給をうち切るが、相当年齢(例えば十歳未満程度)に達するまでは、非就業の妻の社会保険料は免除する。加えて、二階部分の年金は妻の就業(パートタイムであっても)とともに増加する設計とする。

(4) 年金制度における育児等に対する支援の拡充の是非

年金制度において、育児期間等に対する配慮措置の拡大等に係る検討を行うに当たっては、この際、改めてどのような政策目的で配慮措置を考えるのかという点についての整理が必要である。

① 将来の年金制度を担う次世代の育成の観点

まず、世代間扶養の仕組みを基本として成り立っている年金制度において、将来の年金制度を担う次世代の育成は重要な課題であることから、年金制度としても、育児期における仕事との両立支援や育児負担への配慮のための措置を拡充していくことが必要ではないかという考え方がある。

この考え方に対しては、年金制度で対応するのではなく、政策目的に応じ、例えば保育サービスなどによって対応するのが本質的な解決であるという意見もある。

② 育児を理由とした休業、離職、短時間労働の選択に伴う、年金水準低下の補填という観点

現状においては、女性は育児を理由として休業、離職、短時間労働の選択をすることが多く、老後の年金水準も低いものとなりがちな実態がある。こうした中で、男女それぞれの加入実績が老後の年金に反映することを通じて女性、男性それぞれの年金が充実していくことを目指すためには、次世代の育成にかかわる休業等により年金額が低くなることについては、これを補填するような配慮が必要ではないかという考え方がある。

この考え方に対しては、女性の就労継続への意欲を阻害しないようにする必要があるとの意見、さらに、育児休業として長期間休暇を取ることで女性がキャリア形成を損なうことにもつながるので、むしろ休業せずに働き続ける女性を支援するような措置を検討すべきとの意見もある。

いずれにしても、少子化に関わる対策は社会全体を挙げて取り組むべき課題であり、特に、世代間扶養を基本として成り立っている年金制度においてどのような対応を講じていくことが適切かについては、上記の様々な視点も踏まえつつ、十分な議論の下に判断がなされるべきものとする。

③ 介護休業期間に関する考え方

なお、介護休業期間についても、育児休業期間と同様に、年金制度上の配慮措

置をとるべきではないかという意見があった。将来の年金制度を担う次世代の育成という観点から見ると、介護期間と育児期間は性格が異なっており、また諸外国においても育児期間と介護期間では年金制度上の扱いを異にしているが、介護を理由とした休業や離職等により年金額が低くなる構造は育児と共通しており、このような点も踏まえつつ、今後検討していくべきものとする。