

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

～ 女性自身の貢献がみのある年金制度 ～

平成 13 年 12 月

# 目 次

はじめに	1
女性と年金問題とは？	2
1 女性のライフスタイルの多様化	2
2 女性のライフスタイルの多様化に対応した近年の年金制度の動き	5
3 年金制度において対応が必要と考えられる課題	7
目指すべき方向と基本的な3つの視点	14
1 目指すべき方向 ～女性自身の貢献がみのる年金制度～	14
2 基本的な3つの視点	14
社会保障制度としての年金制度に係る基本的論点	16
1 個人単位と世帯単位	16
2 応能負担と応益負担	20
3 「公平性」の確保	23
個別の課題	25
1 標準的な年金(モデル年金)の考え方	25
1 標準的な年金(モデル年金)のこれまでの経緯	25
2 女性のライフスタイルの多様化とモデル年金のあり方	26
3 モデルとして共働き世帯等を想定する際の論点	27
2 短時間労働者等に対する厚生年金の適用	30
1 年金保険(医療保険)における被保険者の区分	30
2 短時間労働者等に対する年金制度の適用のあり方について の各種提言	30
3 女性の就労状況	31
4 諸外国における短時間労働者に対する適用	32
5 短時間労働者に対する厚生年金適用のあり方	32
6 短時間労働者に対する厚生年金適用を行う際の論点	34

7	派遣労働者に対する厚生年金の適用	37
3	第3号被保険者制度	39
1	現行制度の仕組み	39
2	諸外国における配偶者の取扱い	39
3	第3号被保険者制度をめぐる様々な議論	41
4	今後の検討	53
4	育児期間等に係る配慮措置	54
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	54
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	55
3	育児期間等に係る配慮措置を考える上での論点	57
5	離婚時の年金分割	63
1	現行の年金制度における取扱い	63
2	民法における離婚時の財産分与の規定	63
3	判例における離婚の際の財産分与時の年金の取扱い	64
4	離婚や年金受給に関する最近の状況	65
5	諸外国における離婚時等の年金の取扱い(年金分割等)	65
6	離婚時の年金分割のあり方	67
7	離婚時の年金分割に関する論点	67
6	遺族年金制度	71
1	現在の遺族年金制度の仕組み	71
2	諸外国における遺族年金の取扱い	73
3	遺族年金制度のあり方	74
4	遺族年金制度に係る論点	75
7	6つの課題についての議論のまとめ	78
	終わりに	80
1	国民的議論が求められる	80
2	現行制度からの円滑な移行と長期的な視点が必要である	80
3	他の政策分野を含めた総合的な対応が求められる	
	女性と年金問題解決のための環境整備	81

# 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

### ～女性自身の貢献がみのる年金制度～

#### はじめに

---

女性と年金をめぐる問題は、平成 12 年の年金制度改正後の検討課題。今後の本格的かつ国民的な議論に資するべく、その基本的な考え方や重要な論点について整理

女性の社会進出、家族や就業の形態の変化等、女性のライフスタイルの変化、多様化等を踏まえ、女性の年金という観点から、年金制度全体にわたる検討が必要となってきた。

女性と年金をめぐる問題は、多くの難しい論点を含んでおり、「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)においても、「女性をめぐる年金については、多くの課題があり、これらの課題は年金に限らず、民法、税制等幅広い分野にわたることから、女性の年金に関しては、民事法制、税制、社会保障、年金数理などの専門家からなる検討の場を設け、早急に検討に着手すべきである。」とされ、平成 12 年の年金制度改正後の検討課題とされたところである。(資料 - 1:「国民年金・厚生年金保険制度改正に関する意見(抄)」(平成 10 年 10 月 9 日 年金審議会))

このような要請を受けて、「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(略称:女性と年金検討会)」では、平成 12 年 7 月以降、女性と年金をめぐる様々な論点について、女性のライフスタイルの変化等を踏まえ、計 17 回にわたって真摯な議論を重ねてきた。

本報告書は、この女性と年金検討会で行われた女性と年金をめぐる議論について、今後の本格的かつ国民的な議論に資するべく、その基本的な考え方や重要な論点について整理したものである。

## 女性と年金問題とは？

---

まず、検討会では、現在の女性のおかれている状況を確認し、年金制度に関してどのような点が課題として指摘されているのかについて、整理を行った。

### 1 女性のライフスタイルの多様化

---

女性の社会進出、家族形態や就業形態の変化等、女性のライフスタイルの多様化が進展している。

#### (1) 女性の就労の多様化

##### 女性の就労に対する意識

就労に対する積極的な意識の高まり

女性に対する定期的な世論調査(総理府「男女共同参画社会に関する世論調査」等)の推移を見ると、「結婚をしても職業を持つ」という意識がかなり一般的となってきている。このうちで、「子供が大きくなったら再び職業を持つ方がよい」という意識がもっとも大きい割合を占めるものの、「子供ができてもずっと職業を続けている方がよい」という志向も、次第に高まってきている。(資料 - 1:女性の年齢別就業意識の推移)

また、未婚女性の多くは、理想のライフコース(一生を生きていく道筋)として、「結婚し子供も持つが、仕事も一生続ける」(「両立コース」)、あるいは「結婚し子供も持つが、結婚出産時期にいったん退職し、子育て後に再び仕事を持つ」(「再就職コース」)をあげており、なかでも「両立コース」をあげる者は増えている。(資料 - 2:未婚女性の理想と予定のライフコース)

こうした就労に対する積極的な意識の高まりが見られる一方で、就労の実態は、必ずしも上記のような希望どおりにはなっていない。未婚者の予定のライフコースをみると、理想のライフコースと比べて、「両立コース」を挙げる者は少なくなる。また、既に出産、子育てを終えた実際の既婚女性のライフコースを未婚者の理想のライフコースと比較してみると、「再就職コース」を歩んでいる者は少なく、「結婚あるいは出産の機会に退職し、その後は仕事を持たない」(「専業主婦コース」)を歩んでいる者は多くなっている。

## 女性の就労状況

女性の就労は増加してきている

女性の労働力人口あるいは労働力率は、経済的な要因もあって最近では伸び悩みが見られるものの、昭和 50 年代以降、女子雇用者の増加及び就業期間の伸長に伴い、長期的には増加の傾向をたどってきている。また、女性の年齢階級別の労働力率は、我が国では M 字型カーブを描くが、このカーブ全体が上方にシフトしてきている。(資料 - 3:労働力人口及び労働力率の推移、資料 - 4:女性の年齢階級別労働力率の推移、資料 - 5:男女別雇用者数の推移、資料 - 6:平均勤続年数の推移、資料 - 7:勤続年数階級別女性労働者構成比の推移)

未婚者は 20 歳代後半～ 30 歳代前半にかけて約 9 割が労働力化しており、晩婚化の傾向と合わせて考えると、ほとんどの女性が、期間の長短はあるものの何らかの就業経験を有するようになってきていると考えられる。一方で、有配偶者に限った女性の労働力率について平成元年から平成 11 年間の変化をみると、雇用者となる者の割合は多くなっているが、労働力全体ではほとんど変化がみられない。また、末子の年齢階級別に女性が週 35 時間以上の雇用者となる割合の推移を見ると、同期間でほとんど変化がみられない。これらのことから、結婚や出産、育児を機に仕事を辞めるというライフコースをたどる女性は依然として少なくないと考えられる。(資料 - 8:女性の配偶関係、年齢階級別労働力率の推移、資料 - 9:末子の年齢階級別母の就業状態)

女性の短時間雇用者等が増加

女性の短時間雇用者は、近年増加が著しい(平成 11 年で 773 万人)。また、女性雇用者に占める短時間雇用者の割合(平成元年 25.2% 平成 11 年 37.4%)は、男女合わせた雇用者全体に占める短時間雇用者の割合と比べても、急激な伸びを示している。(資料 - 10:短時間雇用者数の推移(非農林業)) また、派遣労働者についても、全体の雇用者に占める割合は、わずかではあるが近年増加を続けており、その 7 割強が女性となっている。(資料 - 11:派遣労働者数の推移)

被用者年金の適用を受けない働き方が増加

短時間雇用をはじめとして、被用者年金の適用を受けない働き方が増加している。雇用者に占める第 2 号被保険者の割合は、近年減少を続けており、特に女性における減少は、男性に比べて大きい(女性の場合、昭和 61 年度 65.1% 平成 11 年度 58.9%)。(資料 - 12:雇用者に対する第 2 号被保険者の割合の推移)

また、「平成 7 年パートタイム労働者総合実態調査報告(労働大臣官房政策調査部)」

によれば、短時間労働者(パートタイム労働者)のうち社会保険の適用を受けている者は、35%強にとどまっている。(資料 - 13 :社会保険の加入状況別パート労働者割合)

さらに、女性の各年齢階級別に「雇用者比率」と「厚生年金被保険者比率」を比較してみると、両者の乖離はこの10年間において全般的に拡大しており、特に40歳以降や20～24歳層でこうした乖離が顕著となっている。これは短時間労働等、被用者年金が適用されない働き方の増加を反映していると考えられる。(資料 - 14 :女性の年齢階級別雇用者比率(対人口・非農業)及び厚生年金被保険者比率(対人口)の推移)

このように女性の就労は増加してきているが、必ずしも被用者年金の適用につながっておらず、女性にとって、被用者としての年金保障という観点から、このことをどのように考えるかが課題である。また、子育て期である20歳代後半から30歳代にかけて、被用者年金の被保険者比率が低下する傾向にも、変化はみられていない。

男女とも若年齢層において、被用者年金の適用を受けない働き方が増加

なお、厚生年金の適用率は全体的に低下傾向にあるが、特に10歳代後半や20歳代前半といった若年齢層において、女性に限らず被用者年金の適用を受けない働き方が増加している。このことは、女性と年金という問題を越えて、年金制度全般に関わる問題として受け止める必要がある。(資料 - 15 :男性の年齢階級別雇用者比率(対人口・非農業)及び厚生年金被保険者比率(対人口)の推移)

## (2) 家族形態の変化

晩婚化、未婚率の上昇、離婚の増加

晩婚化が進んでおり、各年齢層において未婚率の上昇がみられる。また、離婚件数が大きく増加しており、年齢別に見ると、若い世代に加えて、40歳代、50歳代という中高齢者で比較的同居期間の長い夫婦間の離婚も増加している。(資料 - 16 :年齢階級別未婚率の推移、資料 - 17 :結婚・離婚件数の推移、資料 - 18 :年齢階級別離婚件数の推移、資料 - 19 :同居期間別にみた離婚件数と構成割合)

核家族化と高齢化の進展の結果、老後の期間の長い女性に対する年金保障の重要性が高まる

さらに、核家族化と高齢化の進展の結果、高齢者のみの世帯や単身高齢女性が増加しており、老後の期間の長い女性に対する年金保障の重要性は一段と高まっていると考えら

れる。(資料 - 20 :平均寿命等の推移、資料 - 21 :単身世帯の年齢別割合と年齢階級・性別にみた原因別単身世帯数、資料 - 22 :男女別 65 歳以上の単身世帯数及び単身世帯割合の推移)

## 2 女性のライフスタイルの多様化に対応した近年の年金制度の動き

こうした女性のライフスタイルの多様化に対応して、年金制度はこれまで様々な措置を講じてきている。(資料 - 23 :日本の年金制度における女性に関する制度改正の経緯)

### (1) 基礎年金制度の導入等(昭和 60 年改正)

(資料 - 24 :昭和 60 年改正による基礎年金制度(及び第 3 号被保険者制度)の導入)

#### 昭和 60 年改正前の年金制度の問題点

昭和 60 年改正前の厚生年金制度は、家計の主たる生計維持者の長期間就労を前提に、家計の主たる生計維持者への年金で夫婦二人の老後生活をカバーするという考え方で設計されていた。したがって、長期間就労した被用者に対する年金給付が夫婦世帯をカバーする水準に設定され、また、被用者世帯の専業主婦は年金制度の強制加入対象とせず、自営業者等を対象とする国民年金に任意加入できる制度となっていた。

このような制度について、

共働き世帯や国民年金に任意加入した妻がいる世帯では、世帯として見た場合に過剰給付となる場合がある、

被用者世帯の専業主婦が国民年金に任意加入していない場合、離婚したときや障害を負ったときに、年金保障が受けられない、

といった問題が指摘されていた。

#### 昭和 60 年改正 - 女性の年金権の確立、世帯類型に応じた給付水準の分化

こうした問題を解決するため、昭和 60 年改正では、自営業者等を対象としていた国民年金を全被用者世帯に適用拡大した基礎年金制度を導入し、生活の基礎的な部分に対応する年金給付については、基礎年金として個人を単位として給付するとともに、以下のような形で第 3 号被保険者制度を創設した。

自営業者等、従来 of 国民年金の適用対象を第 1 号被保険者、被用者年金の被保険者を第 2 号被保険者とするとともに、被用者(第 2 号被保険者)の被扶養配偶者も、第 3 号被保険者として国民年金の強制適用対象とする。

片働き世帯の老齢年金は従来 of 水準を維持しつつ、「夫と妻それぞれの基礎年金

+ 被用者の報酬比例年金」とする。

通常は所得のない第3号被保険者に係る費用負担については、独自の負担を求めるとせず、被用者年金の被保険者全体の保険料拠出により賄う。

このような整理を行ったことにより、

単身世帯 基礎年金 + 報酬比例年金

片働き世帯 夫と妻それぞれの基礎年金 + 報酬比例年金

共働き世帯 夫と妻それぞれの基礎年金 + 夫と妻それぞれの報酬比例年金

という形で、世帯類型に応じた給付水準の分化が図られた。この結果、単身世帯や長期間就労する共働き世帯については、これまで夫婦二人の老後生活をカバーするように設計された年金が一人一人に給付されていたのが、基礎年金部分については一人分に整理され、年金水準の適正化が図られた。

こうした基礎年金制度や第3号被保険者制度の導入は、基礎年金部分について専業主婦も含めた女性の年金権を確立するとともに、共働き世帯の増加等に対応し世帯類型に応じた給付水準の分化を図り、ライフスタイルの多様化に制度的にも一部対応したものである。

## (2) 遺族年金の改善(昭和60年改正、平成6年改正)

### 昭和60年改正

昭和60年改正では、従来の厚生年金制度において老齢年金の1/2とされていた遺族年金の給付水準について、生計維持者が死亡した場合に生計費が単純に1/2になるとはいえないことを考慮して、子を有する妻や中高齢の妻に対する給付の重点化を図り、その水準の改善を行った。(資料 - 25 :基礎年金制度の導入に伴う厚生年金の若齢の遺族配偶者に対する遺族年金の仕組みの変化)

基礎年金制度の導入に伴う2階建て年金への再編成により、子を有する妻に老齢基礎年金と同額の遺族基礎年金(及び子の加算額)を保障する。

遺族厚生年金については、死亡した配偶者の報酬比例の老齢厚生年金の3/4相当額とした。(なお、高齢期の報酬比例年金は、自らの老齢厚生年金か遺族厚生年金のどちらかを選択する。)

### 平成6年改正

平成6年改正では、共働き世帯の増加等を受け、自らの保険料納付実績が年金額に反映される方向で、遺族厚生年金と老齢厚生年金の併給調整の仕組みを改善することと

した。具体的には、高齢期の報酬比例年金について、自らの老齢厚生年金の 1/2 と遺族厚生年金の 2/3 (= 死亡した配偶者の老齢厚生年金の 1/2 相当) を併給するという選択肢を創設し、受給者が計 3 つの選択肢の中から選択できることとした。

### (3) 育児期間に係る配慮措置(平成 6 年改正、平成 12 年改正)

平成 6 年改正

平成 6 年改正では、育児に対する支援策として、育児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、

育児休業を取得した期間について、通常この間賃金がなくなることから、厚生年金保険料の被保険者本人負担分を免除し、

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する、

という配慮措置が講じられた。本来、賃金に応じた給付を行うことが報酬比例年金の原則であるが、育児支援の観点から、実態上賃金がない育児休業期間について、特例的に年金給付において配慮を加えたものである。

平成 12 年改正

さらに平成 12 年改正では、当該育児休業期間中の厚生年金保険料の事業主負担分についても免除措置がとられることとなった。

## 3 年金制度において対応が必要と考えられる課題

---

しかしながら、ライフスタイルが多様化している女性と、現役期の生活の履歴が反映する年金制度との間には、まだ次のような問題が存在している。(資料 - 26 : 女性のライフスタイルの変化・多様化と年金制度)

### (1) 多様化する女性のライフスタイルと標準的な年金(モデル年金)の考え方との乖離

女性の一定の厚生年金加入期間を前提としたモデル年金を想定し、給付と負担のあり方を考えていくことが課題

現在の年金制度の被用者に対する給付設計は、40 年間平均的な賃金で働いた夫及び全期間専業主婦だった妻からなる夫婦世帯を標準に、夫と妻二人の基礎年金を含めた世帯全体の年金額が、平均的な現役男子労働者の手取り年収の 6 割相当の水準となるよ

うに設定されている。(資料 - 27 :平成 12 年改正後の被用者の標準的な年金額) したがって、現在のモデル年金では、ライフスタイルの変化の大きい女性にとって、自分が働いて保険料を納付することによってどのような年金を受給できるのかが判りにくく、また、期間の長短はあるにせよ、多くの女性が就労期間を有するようになっている実態からも乖離している。

女性の就業が増加し、そのライフスタイルが多様化する中で、女性の一定の厚生年金加入期間を前提としたモデル年金を想定し、給付と負担のあり方を考えていくことが課題となっている。

## (2) 被用者年金の加入期間の短さ、低賃金に伴い相対的に低い水準にとどまる女性の年金

女性の就業が増加しているものの、平均的に見た場合、男性と比較して、女性は被用者年金の加入期間が短く、また賃金も低い。結果として、女性が自ら保険料を納付して得ることのできる年金額は、男性に比べて低くなっており、また、遺族年金など夫の保険料納付による保障を含めて全体的に見ても、男性と比べて、女性が受けとる年金額は低くなっている。

(資料 - 28 :老齢厚生年金新規裁定者における平均被保険者期間、平均標準報酬月額、年金額の比較、資料 - 29 :公的年金・恩給の年齢別受給額の男女比較)

### 短時間労働者等に対する厚生年金の適用

常用的使用関係に係る基準を見直し、短時間労働者等に対して厚生年金の適用を拡大することが課題

このような女性の被用者年金の加入期間や賃金に係る問題については、雇用システムや雇用行動、税制、各種の社会保障制度、育児環境、さらには人々の意識といった様々な要素が影響しているものと考えられる。

年金制度との関わりから言えば、女性の被用者年金の加入期間が短い点については、まず、現行制度において、短時間労働者の多くが厚生年金の適用を受けない扱いとなっていることの影響が考えられる。

現在の厚生年金制度では、常用的使用関係のある雇用労働者に対する年金保障を目的としており、常用的使用関係があるかどうかについての基準、すなわち厚生年金の適用基準は、「通常の就労者の所定労働時間及び所定労働日数のおおむね4分の3以上である就労者については、原則として健康保険及び厚生年金保険の被保険者として取り扱うべきものであること」とされている。

前述のように、近年、女性の短時間労働者が増加するなど、就業形態の多様化が急速

に進展する中で、被用者年金の適用を受けない働き方が増えており、その結果、女性の労働力率が高まり就業期間も伸びている一方で、平均的に見た女性の厚生年金の加入期間は、男性と比べて相対的に短い状態に留まっている。

また、こうした厚生年金の適用基準が、被扶養者認定基準(年間収入が 130 万円未満であること)とも相まって、女性の間での就業調整や短時間労働者の賃金抑制の要因の一つとなっているとも指摘されている。(資料 - 30 :女子パートタイム労働者の年収分布(平成7年))

こうした中で、労働政策の分野では、個人の能力が最大限に発揮され、人的資源が有効に活用されることが、国民経済の発展の上でも重要であるという観点から、短時間労働等の多様な就業形態について、パートタイム労働法、労働者派遣法等を通じ、適正な労働条件の確保等が図られているところである。

年金制度においても、多様な就業形態の下で働く人々が必要な年金保障を受けられるよう、就業に中立的な仕組みとし、男性に比べて働き方が多様な女性の年金保障を充実したものとするとともに、制度の支え手を増やすとの観点から、常用的使用関係に係る基準を見直し、短時間労働者等に対する厚生年金の適用を拡大することが課題となっている。

また、育児期における勤務時間の短縮措置や、いわゆるワークシェアリングとの関わりにおいても、当該基準の見直しが必要であるとの意見も出ている。さらに、零細事業所(常時5人未満の従業員を使用する個人の事業所等)に雇用される労働者に対する厚生年金の適用のあり方についても、検討を求める意見も出ている。

### 育児期間等に係る年金制度上の配慮措置

育児等を理由とする休業や離職、短時間労働の選択等に対する年金制度上の配慮措置が課題

現在、女性が育児等の家族的責任を主に担っているという実態があるため、休業、離職したり、短時間労働者となることを選択するという事態が生じており、その結果として、女性の被用者年金の加入期間が短くなったり、賃金が低くなっていると指摘されている。

前述のように、現行の年金制度では、育児・介護休業法(「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」)に規定する育児休業制度を利用する者を対象として、育児期間に係る配慮措置がとられている。

一方で、30 歳代～40 歳代前半の有配偶の女性の労働力率にはほとんど変化がみら

れない。結婚や出産、育児を機に仕事を辞めるというパターンは依然として多く、子供を産み育てる女性の被用者年金への加入期間が短いという実態にも変化は見られない。

今後、少子高齢化の進展が見込まれる中で、安心して子供を産み、育てるための社会環境の整備が重要な政策課題となっており、特に仕事と育児等の家庭生活との両立を可能とするための支援策が求められている。世代間扶養の仕組みを基本として成り立っている公的年金制度においても、女性に対する年金保障の充実という観点から、また、将来の年金制度を担う次世代の育成を図る観点から、育児を理由とする休業や離職、短時間労働の選択等に対して年金制度上の配慮措置をさらに講じるかどうかという点が課題となっている。

介護休業期間についても、育児休業期間と同様の措置を求める意見も出ている。

### (3) 様々なライフスタイルを選択する女性の間での不公平感

現在の年金制度が、被扶養の女性を優遇しているのではないが、様々なライフスタイルを選択する女性の間で給付と負担の関係が公平となっていないのではないかと、近年高まっている。

#### 第3号被保険者制度

第3号被保険者制度の廃止又は見直しを求める様々な意見

第3号被保険者は、本人自身が保険料を納付することなく年金(基礎年金)が保障されているが、昭和60年改正による制度創設後における女性の就労の進展等、経済社会情勢の多様な変化の中で、

( ) 第3号被保険者を抱える片働き世帯を優遇する制度であり、共働き世帯や単身世帯(ひとり親世帯を含む。)と比べて、老齢年金や遺族年金について給付と負担の関係が不公平となっているほか、短時間労働者が第3号被保険者に留まろうとして就業調整を行う原因となり、女性の就労や能力発揮の障害となっている、

( ) 第3号被保険者の中には、短時間労働により賃金を得ている者もあり、また、所得のない者であっても、夫婦は婚姻費用を分担して負担する義務があること等を考えると、配偶者が第2号被保険者で賃金を有しているのだから、第3号被保険者にも保険料負担能力はある。また、家事労働による帰属所得を考慮することによっても、保険料負担能力があると考えることはできる、

(注)婚姻費用とは、婚姻共同生活を維持するために必要な費用のことであり、夫婦間において資産、

収入その他一切の事情を考慮して分担すべきことが定められている(民法第760条)。

(注) 帰属所得とは、持ち家などの自己の財産の利用や家事労働等から得られる経済的な利益を所得と観念するもの。

- ( ) 第3号被保険者は世帯を維持し得る賃金を一人で獲得できる第2号被保険者により扶養される者であり、所得のない者にとらえる必要はない。このような第3号被保険者は減少傾向にあり、また、夫の賃金が高くなると専業主婦世帯の割合が高まるという実態がある中で、第3号被保険者を第2号被保険者全体で支えることは社会的に受容されない、
- ( ) 第1号被保険者である自営業者の妻や母子家庭の母は、個別に保険料を納めなければ給付が受けられず、保険料免除を受けても給付は減額されるのに対し、第3号被保険者のみ保険料を払わなくてよいのは不公平である、
- ( ) 育児・介護等を行っている者はともかくとして、そうした事情のない者は、自ら働かないことを選択しているにもかかわらず、保険料を納付する者と同じ基礎年金給付が保障されるのは不公平である、
- ( ) 第3号被保険者が自ら保険料を納めないことで、年金制度への関心が薄れがちとなり、夫の転職や退職等により年金制度上の地位が変更された場合の手續漏れ等も生じている、

といった意見があり、第3号被保険者制度の廃止又は見直しを求める声も、近年強くなってきている。

## 遺族年金制度

遺族年金制度の廃止又は見直しを求める様々な意見

遺族年金制度についても、

- ( ) 年金制度において個人単位化の考え方を貫き、将来的には、遺族年金制度を廃止する、又は希望する者だけが加入する別建ての制度とすべきである、
- ( ) 高齢の遺族配偶者に対する遺族厚生年金については、夫婦世帯で現役期の賃金の合計額が同じ場合、片働き世帯の遺族の方が共働き世帯の遺族よりも受給できる遺族年金額が大きくなり、給付と負担の関係が同一とならない。また、働いて払った保険料が、配偶者の死後は何の給付にもつながらない場合があるのはおかしい、

- ( ) 男性と女性で遺族年金の支給要件に違いがあるのは適切ではない、
- ( ) 夫婦が高齢になって離婚し、その後元の夫が別の女性と再婚した場合に、元の夫が働いている間生計をともにしていた元の妻には遺族年金が支給されず、高齢になってから結婚して妻となった者には支給されるのはおかしい、

といった意見があり、遺族年金制度の廃止又は見直しを求める声も出ている。

#### (4) 女性の長い老後期間に対する保障

平均寿命の男女差等から女性の老後期間は長く、核家族化の傾向と相まって、女性が人生の最後を単身で過ごすことになる可能性が高まっている。一方、高齢の単身女性の所得水準は高齢の単身男性や高齢者夫婦等に比べて低くなっており、このような老後期間の長い女性に対して、年金制度においてどのような老後の保障を行うかは重要な課題である。(資料 - 31 : 65 歳以上の者のいる世帯の平均所得金額、資料 - 32 : 高齢者における生活保護適用状況について(平成 12 年))

##### 離婚時の年金分割

離婚時に夫婦の間で年金の分割が可能となるような制度整備が課題

近年、離婚件数、特に中高齢者等の比較的同居期間の長い夫婦における離婚件数が増加している。このような状況の中で、男女の間の年金受給額には大きな差があり、十分な就労所得を得ることも難しい中高齢期に離婚した女性は、老後も低い所得に甘んじなければならないことが多いと指摘されている。

現行制度では、生活の基礎的な費用に対応する基礎年金部分は夫と妻それぞれに支給されるが、報酬比例年金部分については、被保険者本人のみに支給され、離婚した配偶者には、報酬比例部分について直接的には何の権利もない仕組みとなっている。また、離婚の際の財産分与時の年金の取扱いについても、判例において確立された取扱いはみられない。

こうした中で、現役期と大きく変わらない老後の生活を保障するという年金制度の趣旨に鑑み、離婚時に夫婦の間で年金の分割が可能となるような制度整備をすべきではないかという点が課題となっている。

## 遺族年金の役割

自ら働いて保険料を納付したことができる限り給付額に反映される仕組みの構築が課題

夫の死亡後に老後の相当期間を単身で過ごす可能性の高い中で、被用者の妻にとって、その高齢期の所得保障を充実させる上で、遺族年金は重要な役割を果たしている。

前述のように、高齢期の遺族厚生年金は、夫の保険料納付に基づく老齢厚生年金が夫亡き後遺族厚生年金に転ずる仕組みであり、これまで充実が図られてきたところであるが、女性の就業の増加、多様化が進展する中で、自ら働いて保険料を納付したことができる限り給付額に反映される仕組みを構築することが課題となっている。

### (5) 6つの課題

女性のライフスタイルの多様化に対して、これまでも年金制度は対応を講じてきているが、以上見てきたように、なお以下のような6つの分野において、年金制度設計上検討していくべき具体的な課題がある。

標準的な年金(モデル年金)の考え方

短時間労働者等に対する厚生年金の適用

第3号被保険者制度

育児期間等に係る配慮措置

離婚時の年金分割

遺族年金制度

## 目指すべき方向と基本的な3つの視点

---

### 1 目指すべき方向 ～女性自身の貢献がみのる年金制度～

---

男女が家族的責任を果たしつつ様々な形で就労したことができるだけ年金制度上評価され、それに応じて自らの年金が報酬比例部分も含めて充実していく方向を展望

女性と年金をめぐる問題の検討に当たっては、第 4 章でみてきた社会経済状況の変化を踏まえて、主たる生計維持者の保険料納付を通じて夫婦二人の老後生活を保障する従来の形から、夫婦であっても単身であっても、男女が家族的責任を果たしつつ様々な形で就労したことができるだけ年金制度上評価され、それに応じて老後の自立生活を支える自らの年金が報酬比例部分も含めて充実していく方向を、年金制度において展望すべきである。

こうした方向は、男女が社会の対等な構成員として社会的、家族的責任を分かち合い、様々な形で個性と能力を発揮することのできる男女共同参画社会の実現が重要な課題となっている今日において、その基本理念にも沿うものと考えられる。

#### 女性自身の貢献がみのる年金制度

こうした方向を、女性と年金という問題意識に立って簡潔に分かりやすい形で表現すると、まず女性に着目すると、「女性自身の貢献がみのる年金制度」と言うことができるだろう。さらに、夫婦世帯を例にとってこれを表現すると、「夫一人で築く年金から、夫婦のそれぞれで築く年金へ」と言うこともできるだろう。

### 2 基本的な3つの視点

---

こうした「女性自身の貢献がみのる年金制度」という大きな方向を目指しつつ、これまで述べてきた女性と年金制度との間に存在する問題については、以下の基本的な3つの視点に立って改善を図っていくことが適切である。

#### 第1 個人の多様な選択に中立的な制度の構築

個人のライフスタイル、就業形態、家族形態の多様化が急速に進んでおり、女性の就業が拡大してきている。こうした中、国民皆年金制度の下で、個人、とりわけ女性の多様なライフス

タイルの選択に中立的な年金制度を構築することにより、働く意欲を持つ者が多様な形で働き、国民の一層の能力発揮につなげることが重要な課題となっている。この課題の実現は、ひいては安定的で信頼される年金制度の確立にも寄与することとなる。

このような「個人の多様な選択に中立的な制度の構築」という観点は、「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)」、「社会保障改革大綱(平成13年3月政府・与党社会保障改革協議会)」等においても、指摘されているところである。(資料 - 1:政府、与党等における各種提言)

## 第2 年金の「支え手」を増やしていく方向

「21世紀に向けての社会保障(平成12年10月、社会保障構造のあり方について考える有識者会議)」等において、今後、少子高齢化が急速に進行することが見込まれる中で、社会保障の負担の支え手を増やすことは、給付と負担のバランスをとっていくことに寄与すると指摘されている。(資料 - 1:政府、与党等における各種提言)

今後の年金制度のあり方として、急速な少子高齢化の中で安定的な運営を行っていくことができるよう、女性の就労の拡大や将来の年金制度を支える次世代の育成の支援につながるような年金制度であることが求められている。

## 第3 女性に対する年金保障の充実

前述のように、女性の年金額が男性に比べて相対的に低い水準にとどまっていることには様々な要素が影響しているが、このうち年金制度の影響が考えられる点について、適切に対応することが必要である。また、自ら就労し保険料を納付したことが老後の年金に反映することを通じて、男性と比べて単身での老後生活期間を送る可能性の高い女性に対する年金保障の充実を図ることが求められている。

なお、女性の年金が相対的に低い水準となっていることの背景にある、女性の雇用機会や賃金等、雇用にかかわる諸課題については、労働政策上の解決が図られるべきである。

## 社会保障制度としての年金制度に係る基本的論点

---

社会保障制度としての年金制度という面から、大きな価値判断を伴う基本的な論点

我々は、第 2 章で述べた基本的な認識の下で、今後の年金制度を考える上での一般的なライフコースの姿として、就労という形でともに社会に参画し、所得を得るとともに、家族的責任をともに負った共働き夫婦を想定した。一方で、夫婦がどのようなかたちで社会に参画し所得を得、また家族的責任を果たすかということには、それぞれの夫婦の価値観や夫婦の置かれる状況によって様々な選択があり得て、必ずしも一様ではない。片働き世帯や単身世帯も含めて選択に幅のある中で、社会保障制度としての年金制度は、それぞれの生活実態に応じて生活の安定を図るという目的を有している。

前述した、目指すべき方向と3つの基本的な視点に基づいて女性をめぐる年金のあり方について論じていく際には、社会保障制度としての年金制度という面から大きな価値判断を伴う基本的な論点が存在している。したがって、まず、これらの点について整理を行いたい。

### 1 個人単位と世帯単位

---

#### (1) 現行制度の考え方

我が国の社会保障制度においては、

被用者については、賃金を得ている以上、通常は保険料負担能力があるものとして個人を単位として適用している一方、

被用者が保険料負担を行うことにより、その被用者の配偶者等に保障が及ぶ仕組みとなっていること(年金制度における第3号被保険者制度、遺族年金、健康保険制度の家族療養費等)、自営業者等については保険料負担能力の判定に当たって当該個人の保険料負担能力のみならず世帯を単位として保険料負担能力が捉えられていること(国民年金の保険料免除基準、国民健康保険の保険料算定等)など、世帯を単位に捉える考え方も組み込まれて制度が設計されている。(資料 1:各制度における保険料(税)賦課の考え方について)

#### (2) これまでの変遷

年金制度において、世帯を単位と捉える考え方を組み込む度合いについては、我が国社会の変化とともに変遷がみられる。

## 昭和 60 年改正前の厚生年金制度

被用者に対する厚生年金による給付で夫婦二人の老後生活をカバーするという、世帯を単位とする考え方が色濃く現れていた。

## 昭和 60 年改正(基礎年金制度の導入)

基礎年金制度の導入によって、生活の基礎的な部分に対応する年金給付については個人を単位に整理されたと言えるが、保険料負担の面では、被用者が保険料を納付したことが被扶養配偶者に対する基礎年金給付の保障に及ぶという点で、引き続いて世帯を単位とする考え方が組み込まれている。

## 昭和 60 年改正(遺族年金の拡充)

昭和 60 年改正では、従来、厚生年金において老齢年金の  $1/2$  とされていた遺族年金の給付水準について、死亡した配偶者の保険料納付が残された配偶者の保障に及ぶ形で、すなわち世帯を単位とする考え方の中で、年金保障の充実を図った。

なお、平成 6 年改正では、遺族厚生年金について、自らの老齢厚生年金の  $1/2$  と遺族厚生年金の  $2/3$  (= 死亡した配偶者の老齢厚生年金の  $1/2$ ) を併給するという選択肢が新たに創設されたが、これは、自ら働いて保険料を納付したことが給付額に反映される方向で制度の改善を図ったものである。

### (3) 個人でみる見方と世帯でみる見方

現行制度では、給付と負担の関係について、片働きか共働きかに関わらず、夫婦世帯で標準報酬の合計が同じであれば、保険料負担は同額で、老齢年金給付も同額となるようになっている。

このような現行制度について、個人に着目して見ると、片働き世帯、共働き世帯及び単身世帯を比較した場合に、給付と負担の関係が公平となっていないとの意見がある。

個人に着目して見た場合の共働き世帯と片働き世帯

共働き世帯から見た場合、

個人を単位として給付と負担の関係を見ると、共働き世帯が夫と妻それぞれの保険料負担に対応して「夫と妻それぞれの基礎年金 + 夫と妻それぞれの報酬比例年金」

を受給するのに対し、片働き世帯は、一人分の保険料負担に対応して「夫と妻それぞれの基礎年金 + 報酬比例年金」を受給することになり、片働き世帯は、共働き世帯の夫婦一人一人と比べると、相対的に少ない負担で大きい給付を受けていると指摘されている。

遺族年金について、保険料を納めていない片働き世帯の妻の方が、共働き世帯の妻よりも、高い遺族厚生年金を受給する場合がありますと指摘されている。

#### 個人に着目して見た場合の単身世帯と片働き世帯

単身世帯から見た場合、

一人分の保険料負担に対応して、単身世帯が「基礎年金一人分 + 報酬比例年金」を受給するのに対し、片働き世帯は「基礎年金二人分 + 報酬比例年金」を受給することになり、不公平であると指摘されている。

遺族年金について、単身世帯では子が成長した後は遺族年金の対象となる者はいなくなるのに、保険料を納めていない片働き世帯の妻には遺族年金が支給されることは不公平であると指摘されている。

#### (4) 個人単位か世帯単位かという観点からの考え方の整理

男女共同参画社会の下でも、男女がともに責任を分かち合いながら社会に参画するかたちは多様

「男女が、社会の対等な構成員として、自らの意思によって社会のあらゆる分野における活動に参画する機会が確保され、もって男女が均等に政治的、社会的、経済的利益を享受することができ、かつ、共に責任を担うべき」男女共同参画社会(男女共同参画社会基本法第2条)においては、社会の多くの構成員が自ら保険料を納付し、給付を得る存在となることが想定される。

一方で、多くの場合、世帯を単位として生計が営まれているのが実情であり、男女共同参画社会の下でも、様々な個性と能力を有する男女がともに責任を分かち合いながら社会に参画するかたちには多様なものがあると考えられる。

このような様々な生活実態に応じて国民生活の安定を図るという役割を担っている年金制度について、個人単位と世帯単位という点から給付と負担に関するいくつかの考え方が整理できる。

社会に参画するかたちの多様性に対応した、夫婦の一方が被用者として保険料を納付したことがその配偶者の保障に及ぶ仕組み

現行の年金制度においては、夫婦の一方が被用者として保険料を納付したことがその配偶者の保障に及ぶという点で、世帯を単位とする考え方が組み込まれている。この仕組みは、男女がともに責任を分かち合いながら社会に参画するかたちが多様である中で、様々な生活実態に応じて必要な保障を行う機能を果たしている。

様々な生活実態に応じて必要な保障を行う機能を維持した上で、個人の単位で給付と負担を完結させる方法(賃金を二分割する考え方)

一方、このような機能を維持しながら個人を単位とする考え方を基本におく方法として、片働き世帯を含めて賃金を二分割して夫婦それぞれの賃金として年金の保険料負担を求め、それを給付に反映させる方法が考えられる。この方法では、様々な生活実態に応じて必要な保障を行う機能を維持した上で、個人の単位で給付と負担を完結することができる。

個人を単位とする考え方を徹底すれば、基礎年金給付という受益に着目した何らかの保険料負担を求めていく考え方に

このような方法ではなく、個人を単位とする考え方を徹底した上で、基礎年金給付を保障していこうとすれば、通常は所得のない者に対しても、基礎年金給付という受益に着目した何らかの保険料負担を求めていくこととなる。また、併せて遺族配偶者に対する遺族年金を廃止するという方向をとることとなる。

どの程度個人を単位とする考え方を貫くかということは、年金制度体系の基本の選択に関わる問題

社会保障制度としての年金制度において、どの程度個人を単位とする考え方を貫くかということは、男女が社会に参画するかたちには多様なものがあり、様々な働き方や所得水準がある中で、自身のみ所得水準に応じた年金保障を是とする考え方と、夫婦の一方が被用者として保険料を納付したことがその配偶者の保障に及ぶ仕組みによって個人の所得水準の違いをカバーした年金保障を是とする考え方を、それぞれどの程度貫くかという制度体系の基本の選択に関わる問題である。

また、このことと共に、応能負担の考え方を基本に保険料負担がなされている中で、基礎年金に関して応益負担の考え方を導入するかという基本的な問題でもある(この点については次項で論じる。)

## 2 応能負担と応益負担

---

### (1) 応能負担の考え方

応能負担：保険料を所得に比例して負担する考え方

我が国の年金制度は、全国民を対象として強制適用を行う国民皆年金制度の下、能力、即ち所得に応じて、保険料を負担するという応能負担の考え方を基本として運営されている。保険料を所得に比例して負担する構造は、諸外国の年金制度においてほぼ共通のものとなっており、応能負担の考え方は諸外国の年金制度において広く採用されている考え方である。

所得保障の必要度に対応した給付体系と所得再分配機能

その一方で、我が国においては、いわゆる二階部分に相当する被用者年金の給付については報酬比例構造をとりつつ、いわゆる一階部分に相当する生活の基礎的な部分に対応した給付については基礎年金として所得の多寡を問わず共通に給付するという、所得保障の必要度に対応した二階建ての年金体系を採用している。これによって、定額給付である基礎年金制度を通じて、低所得者層に対する所得移転が行われ、被用者グループにおいては所得再分配機能が働く仕組みとなっている。

自営業者等についても本来的には応能負担が望ましい

このような基本的な考え方の中で、被用者については、賃金に応じて定率保険料が課されている。これに対して自営業者等については、就業の形態が多様であって所得の把握が困難であることから被用者と同じような応能負担の考え方を適用することはできず、やむを得ず、実際の所得の帰属や多寡を問わず、個々の被保険者を保険料負担能力を有する者とみなして、定額保険料が課されているものである。今後、税制の見直し等により自営業者等の所得把握の改善が進めば、所得に応じた保険料負担という本来の応能負担がなされることが望ましいと考えられる。

### (2) 基礎年金の費用負担の仕組み

現行の基礎年金の費用負担の仕組み：保険料負担のない第3号被保険者及び賃金が低く保険料負担の低い第2号被保険者の基礎年金負担を、高賃金の第2号被保険者が支える

また、基礎年金の給付に要する費用負担の仕組みは、被用者年金各制度及び従来の自営業者等を対象とする国民年金制度が、年度ごとの給付費の総額を、それぞれの制度の被保険者数(被用者年金制度については第2号被保険者及び第3号被保険者。国民年金については保険料納付者である第1号被保険者。)で按分して負担(いわゆる頭割り)している。したがって、第1号被保険者の保険料で第3号被保険者を支えることにはなっていない。

厚生年金はこのように頭割りで割り振られた額を、被保険者の標準報酬に応じて定率で賦課される保険料の中から負担している。すなわち、厚生年金制度においては、第2号被保険者が、第3号被保険者分も含め、賃金に比例する形で基礎年金費用を負担していることとなる。

したがって、現行の仕組みの下で、実態として、保険料負担のない第3号被保険者及び賃金が低く保険料負担の低い第2号被保険者の基礎年金負担を、高賃金の第2号被保険者が支えることとなる。(資料 - 2:基礎年金の費用負担の仕組みについて)

### (3) 応益負担の考え方と基礎年金制度

応益負担:受益に着目して給付に必要な費用を負担する考え方

応益負担とは、受益に着目して給付に必要な費用を負担するという考え方である。年金制度においては、所得保障制度である性格上、医療保険や介護保険のような保険給付を受ける際の一部負担は存在しないので、この考え方は、保険料負担に関して年金給付に着目した負担を求めることとなる。

賃金に比例した年金給付の構造を持つ被用者年金制度において応能負担を基本的な考え方とする保険料負担は、結果的に、受益である年金給付額に対応した応益負担ともなっているが、全国民共通の定額給付である基礎年金制度に着目して応益負担を考えると、基礎年金という一人一人の受益に着目した何らかの保険料負担を求めるという考え方となる。

基礎年金に応益負担の考え方を導入することは、我が国年金制度や社会保障制度全体のあり方、機能をどう考えるかという制度体系の基本の選択に関わる問題

我が国の年金制度において、前述のように、本人自身が保険料を納付することなく年金(基礎年金)の給付を受けている第3号被保険者に関しては、個人に着目して片働き世帯、共働き世帯及び単身世帯を比較した場合や、第1号被保険者と比較した場合に、給付と

負担の関係が公平となっていないとの批判がある。そして、これらの批判は、基礎年金について、第3号被保険者に対する基礎年金給付という受益に着目した保険料負担を求めるべきという考え方につながる。

応能負担の考え方を基本として組み立てられている現行の年金制度に、このような基礎年金という受益に着目した保険料負担を求める考え方を導入すれば、基礎年金制度を通じた所得再分配機能が弱まることとなる。また、応能負担の考え方は、健康保険等の他の被用者保険にも共通した基本的な考え方であり、これらへの影響も併せて考える必要がある。

基礎年金に応益負担の考え方を導入するかどうかという論点は、このような我が国年金制度や社会保障制度全体のあり方、機能をどう考えるかという制度体系の基本の選択に関わる問題である。

### 3 「公平性」の確保

#### (1) 現行の制度における「公平性」の考え方

前述のように、現行制度では、応能負担を基本的な考え方とし、老後の所得保障の必要度に対応した給付体系をとった結果、給付と負担の関係について、片働きか共働きかに関わらず、夫婦世帯で標準報酬の合計が同じであれば、保険料負担は同額で、老齢年金給付も同額となるようになっている。

また、基礎年金制度を通じた所得再分配機能により、世帯間で見ても、個人間で見ても、高所得者層と比べて低所得者層(個人に着目してみた場合は、被用者の被扶養配偶者も同様。)が保険料負担に対してより手厚い年金給付を受けるように制度設計されている。

#### (2) 「公平性」を考えた場合どの均衡を重視するか

現行制度は、夫婦世帯単位で比べた場合の片働き世帯と共働き世帯との給付と負担の関係の均衡を重視

前述のように、現行制度は、第3号被保険者制度を通じて、夫(妻)の保険料納付が妻(夫)の基礎年金保障にも及ぶ仕組みとなっているため、夫婦世帯を単位として整理すれば、片働き世帯と共働き世帯との間で原則として給付と負担の関係が等しいものとなっている。他方で、個人に着目して見た場合には、片働き世帯、共働き世帯及び単身世帯との間で給付と負担の関係が等しいものとはなっていない。

したがって、現行の制度は、同じ賃金を有する片働き世帯の夫(妻)、共働き世帯の夫又は妻、及び単身者との間での給付と負担の関係の均衡よりも、夫婦世帯単位で比べた場合の片働き世帯と共働き世帯との給付と負担の関係の均衡を重視したものとなっていると言える。

社会保障制度としての年金制度における公平性の問題は、公平の概念をどこに置き、またどの関係の均衡を重視するかという基本の選択に関わる問題

応能負担を基本的な考え方とし、老後の所得保障の必要度に対応した基礎年金と報酬比例年金の二階建ての給付体系をとりつつ、片働き世帯、共働き世帯及び単身世帯について、夫婦世帯単位、個人単位のいずれで比較した場合でも、すべての給付と負担の関係を均衡させることはできない。

このような中で、年金制度における公平性の問題は、単に一つの関係が均衡していない

ことをもって判断すべきものではなく、社会保障制度としての年金制度において、それぞれの生活実態に応じて生活の安定を図るという目的や社会実態に照らし、公平の概念をどこに置き、またどの関係の均衡を重視するかという基本の選択に関わる問題である。

## 個別の課題

### 1 標準的な年金(モデル年金)の考え方

#### 1 標準的な年金(モデル年金)のこれまでの経緯

##### (1) 標準的な年金(モデル年金)の意味

標準的な年金(モデル年金)は、被用者について標準的な被保険者像を想定し、その被保険者が世帯として得られる年金を示したものであり、年金水準を設定したり、制度的に保障される年金の姿を端的に示す際に標準として用いられる概念である。

片働き世帯を標準的な世帯として示してきた、これまでのモデル年金

厚生年金のモデル年金は、これまで、片働き世帯、すなわち夫は財政再計算の基準年当時の現役男子の平均的な標準報酬月額を得ている被用者であって、厚生年金に標準的な期間加入しており、妻は厚生年金にまったく加入したことがないという夫婦世帯を標準的な世帯として、標準的な年金額を示してきた。

モデル年金は、

昭和 60 年改正前は、夫に支給される厚生年金(定額部分 + 報酬比例部分 + 加給年金)、

昭和 60 年改正後は、基礎年金制度の導入により、夫と妻 2 人分の基礎年金と夫に支給される厚生年金(報酬比例年金)

で構成されている。

モデル年金の変遷

いわゆる「1 万円年金」が提唱された昭和 40 年以降、厚生年金のモデル年金額は、以下のような男子被用者をモデルとして設定されてきた。

昭和 40 年の「1 万円年金」については、当時の男子の平均的な標準報酬月額で、制度的な加入期間である 20 年加入した場合をモデルとして設定。

昭和 44 年改正以降は、財政再計算時の当時の男子の平均的な標準報酬月額で、当時の男子新規裁定者の平均的な加入期間加入した場合をモデルとして設定(昭和 44 年「2 万円年金」(平均加入年数は 24 年4ヶ月)、昭和 48 年「5 万円年金」(平均加入年数は 27 年)、「男子平均の賃金の 6 割目途」)。

昭和 60 年改正以降は、将来的な加入期間の伸びを想定して、財政再計算時の男子の平均的な標準報酬月額で、成熟時における標準的な加入期間(40 年)加入し

た場合をモデルとして設定。

#### 給付水準の変遷

また、給付水準は、以下のように設定されてきている。(資料 - 1 - 1:モデル年金月額推移)

昭和 40 年、昭和 44 年には、標準的な世帯が受給する年金月額がそれぞれ 1 万円、2 万円となるように、給付水準を設定。

昭和 48 年以降は、標準的な世帯が受給する年金月額が、現役男子の平均標準報酬月額の概ね 6 割となるように、給付水準を設定。

### (2) 現在の標準的な年金(モデル年金)

平成 12 年改正後の標準的な世帯が受給する年金額は、夫と妻それぞれ基礎年金 67,017 円、夫は報酬比例年金として 104,092 円、世帯全体で月額 238,125 円の年金を受給する形となっている。この標準的な年金額 238,125 円は、現役男子の推計手取り年収(月額換算) 401,000 円の概ね 6 割に相当している。(資料 - 27:平成 12 年改正後の被用者の標準的な年金額)

## 2 女性のライフスタイルの多様化とモデル年金のあり方

---

多くの女性が厚生年金に加入する被用者として就業する機会を持つようになってきている

先に述べたように、女性のライフスタイルの多様化が進み、多くの女性が、期間の長短はあるものの、厚生年金に加入する被用者として就業する機会を持つようになってきており、このような動きは今後も拡大するものと見込まれる。65 歳の女性における老齢厚生年金受給権者数を見てみると、近年着実に増加しており(平成 3 年度末現在で 164,528 人 平成 11 年度末現在で 334,551 人)、基礎年金の受給権を持つ者(平成 3 年度末現在で 454,100 人 平成 11 年度末現在で 601,391 人)のうち、近年では半数以上の者が、厚生年金の加入期間を有するようになってきている。(資料 - 1 - 2:老齢厚生年金の受給権を持つ女性の数の推移)

モデルとして共働き世帯等を想定し、女性の一定の厚生年金加入期間を前提としたモデル年金を想定していくことが妥当

こうした中、主たる生計維持者のみが厚生年金に加入するという、片働き世帯を標準とし

て年金保障を組み立てるこれまでの考え方を再整理することが求められている。具体的には、モデルとして共働き世帯を想定し、女性の一定の厚生年金加入期間を前提としたモデル年金を想定していくことが妥当である。この場合、従来からの継続性という観点から、片働き世帯を想定したモデルも従来どおり提示していくことが必要である。また、世帯類型の多様化が進展する中では、単身世帯を想定したモデルについても併せて検討すべきである。

モデルとしての共働き世帯等の年金の給付水準がどうあるべきかは、別途議論されるべき問題

本検討会では、女性と年金をめぐる問題という観点から、モデルとして共働き世帯等を想定していくことについて議論したものである。モデルとしての共働き世帯等の年金の給付水準がどうあるべきかという点については、年金制度全体の給付と負担の関係をどうするかといった観点から、別途議論されるべき問題である。

### 3 モデルとして共働き世帯等を想定する際の論点

---

今後、モデルとして具体的な共働き世帯等を考えていく上で、例えば以下の論点について検討を行う必要がある。

#### (1) 共働き世帯等において女性のどのような厚生年金加入期間、賃金を想定してモデルとするか

モデルとして共働き世帯を想定する際、夫婦ともに 40 年間常用雇用の世帯を想定するのかどうかという論点、また、女性の被保険者について、その厚生年金加入期間や賃金をどのように考えるかという論点について、議論が必要である。(資料 - 1 - 3: 様々な世帯類型でみた場合の現行制度の年金水準)

平均標準報酬額、厚生年金平均加入期間には男女差が存在

男女の被保険者の平均標準報酬額には差がみられる。また、厚生年金加入期間についても、継続的に就労し比較的加入期間の長い新規裁定者についての平均をみても、女子は男子に比べて 10 年以上短くなっている。

（平成 11 年度実績値）	男子	女子
平均標準報酬額	36.1 万円	22.0 万円
新規裁定者（老齢相当） の平均加入期間（注）	418 ヶ月 （34 年 10 ヶ月）	285 ヶ月 （23 年 9 ヶ月）

（注）昭和 60 年改正前の厚生年金制度において他制度と通算せずに厚生年金制度への加入期間のみで受給資格期間を満たした者（原則 20 年以上の加入）及び昭和 60 年改正後の厚生年金制度でこれに相当する者について、加入期間を平均したもの

### モデルにおける女性の厚生年金加入期間の取扱い

現在のモデル年金の加入期間は、モデルとなる男子労働者の制度成熟時における標準的な加入期間（40 年）を用いているが、モデルとして共働き世帯を想定する際には、

男女ともに 40 年間厚生年金に加入する世帯を想定することが可能なかどうか。  
また、適当なのかどうか。

あるいは実態に即した一定の加入期間をもって想定するのかどうか。

また、将来に向かって加入期間の伸びをどのように考えるか。

### モデルにおける女性の賃金の取扱い

現在のモデル年金の賃金は、直近の男子の平均標準報酬額を用いているが、モデルとして共働き世帯を想定する際に、男性よりも低い女性の賃金水準をどのように扱うのか。この場合、

現在の女子被保険者の平均標準報酬 22.0 万円は、就労期間が短く結果として賃金が相対的に低い者も含めて算定されたものであるが、ある程度の期間就労するモデルを考えた場合には、この賃金水準についてどう考えるか。

男女の平均標準報酬の差を考慮するのか。あるいは、男女平均報酬を用いることとするのか。

将来に向かっての賃金水準についてどのように考えるか。

### 共働き世帯のモデルについて、これらの論点について今後綿密に検討

これらの論点について今後綿密に検討を重ねて、ほとんどの女性が一定の厚生年金加入期間を持つ時代にふさわしい、モデルとしての共働き世帯を想定していくことが必要である。

### 単身世帯のモデルに係る論点

また、単身世帯には様々な形態（生涯未婚や離婚、死別に伴うもの等）が考えられる中で、単身世帯のモデルを検討する場合には、どのようなライフコースを送る単身世帯をモデルとして想定することが可能なのか、適当なのか、その場合の賃金水準、就労期間についてどう考えるのかといった論点がある。

## (2) 共働き世帯等を想定したモデルによって年金水準をどのように設定するか

年金水準について、これまでは片働き世帯をモデルとして年金額が平均的な現役男子労働者の手取り賃金の一定割合（概ね6割）となるように設定してきたが、共働き世帯等を想定したモデルを検討するに当たって、適切な年金水準の設定についてどう考えるかが論点となる。具体的には、以下の論点が考えられ、これらについて今後さらに十分に議論を重ねていく必要がある。

年金水準の設定に当たってどのモデルを基準に考えるか。

現役世代の共働き世帯等の平均的な賃金等を踏まえ、適切な年金水準をどのように設定するか。（資料 - 1 - 4：勤労者世帯と高齢者夫婦世帯の消費支出）

年金水準の設定に当たって、共働き世帯、片働き世帯、単身世帯のバランスや公平をどのように考えるか。

## 2 短時間労働者等に対する厚生年金の適用

### 1 年金保険(医療保険)における被保険者の区分

(資料 - 2 - 1:年金保険(医療保険)における被保険者の区分について)

#### (1) 厚生年金の適用基準(いわゆる 3/4 要件)

厚生年金の適用基準については、昭和 55 年以来、「通常の就労者の所定労働時間及び所定労働日数のおおむね4分の3以上である就労者については、原則として健康保険及び厚生年金保険の被保険者として取り扱うべきものであること」とされている。これは、当時の雇用保険法による短時間就労者の取扱い、及び人事院規則による非常勤職員の取扱いを参考として、示したものである。

したがって、被用者の配偶者である者について考えると、労働時間が通常の就労者の概ね4分の3以上であれば、第2号被保険者となり、それに満たない場合であれば、収入に応じて第1号被保険者または第3号被保険者となる。(資料 - 2 - 2:厚生年金の適用基準(4分の3基準)及び被扶養者認定基準(130万円基準)について)

#### (2) 第3号被保険者の認定基準(いわゆる 130 万円要件)

第3号被保険者の認定基準については、「年間収入が 130 万円未満」であることとされている。これは、昭和 61 年に第3号被保険者制度が導入された際に、健康保険の被扶養者認定基準と同額(当時 90 万円)に設定され、その後賃金の上昇等に応じて引き上げられてきたものである。

したがって、被用者の配偶者である者について考えると、労働時間が通常の就労者の概ね 4 分の 3 に満たない場合に、年間収入が 130 万円以上であれば第1号被保険者、130 万円未満であれば第3号被保険者となる。(資料 - 2 - 2:厚生年金の適用基準(4分の3基準)及び被扶養者認定基準(130万円基準)について)

### 2 短時間労働者等に対する年金制度の適用のあり方についての各種提言

短時間労働者等に対する年金制度の適用のあり方については、近年、様々な場において、見直しを求める提言が行われている。特に、最近の雇用の多様化、短時間労働者等の増加を受け、これにふさわしいセーフティーネットを構築するとの観点から、「パート労働者、

派遣労働者については、年金保障が十分でないなどの指摘があり、年金適用のあり方を見直していく。」(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))ことが閣議決定されている。

このほか、「年金保険・医療保険における被扶養配偶者の取扱いや短時間労働者への適用のあり方等の検討を着実に進める。」(平成13年6月 産業構造改革・雇用対策本部 中間取りまとめ)、「年金・医療保険の適用においても、パートタイム労働者への適用拡大について早急に検討すべきである。派遣労働者については就業実態等を踏まえた健康保険組合の設立を認めるとともに、適用基準の明確化等を行うことについて早急に検討を進めるべきである。」(平成13年12月11日 総合規制改革会議答申)といった提言が、相次いで示されているところである。(資料 - 2 - 3:短時間労働者等に対する年金制度の適用のあり方についての各種提言)

### 3 女性の就労状況

---

第 章でも述べたように、女性の労働力人口あるいは労働力率は、長期的には増加傾向にあり、ほとんどの女性が期間の長短はあるものの何らかの就業経験を有するようになってきていると考えられる。(資料 - 3:労働力人口及び労働力率の推移、資料 - 4:女性の年齢階級別労働力率の推移、資料 - 5:男女別雇用者数の推移、資料 - 6:平均勤続年数の推移、資料 - 7:勤続年数階級別女性労働者構成比の推移資料、 - 8:女性の配偶関係、年齢階級別労働力率の推移)

特に、短時間労働者は、近年その増加が著しい。女性の雇用者に占める短時間雇用者の割合は、男女合わせた雇用者全体に占める短時間雇用者の割合と比べても、急激な伸びを示している。(資料 - 10:短時間雇用者数の推移(非農林業))

他方で、厚生年金の適用を受けない働き方が増えてきている。雇用者に占める第2号被保険者の割合は、近年減少を続けており、特に女性における減少は、男性に比べて大きい。(資料 - 12:雇用者に対する第2号被保険者の割合の推移) また、短時間労働者(パートタイム労働者)のうち社会保険の適用を受けている者も、35%強にとどまっている。(資料 - 13:社会保険の加入状況別パート労働者割合) さらに、女性の各年齢階級別に見た場合に、「雇用者比率」と「厚生年金被保険者比率」の乖離が、この10年間において全般的に拡大しており、特に40歳以降や20～24歳層で顕著となっている。(資料 - 14:女性の年齢階級別雇用者比率(対人口・非農林業)及び厚生年金被保険者比率(対人口)の推移)

このように女性の短時間労働者の増加、特に被用者年金の適用を受けない働き方の増

加を背景として、現行の厚生年金の適用基準について見直しすべきではないかという点が課題となっている。

#### 4 諸外国における短時間労働者に対する適用

---

諸外国の年金制度における短時間労働者の適用を見ると、一定額以上の所得のある者を強制適用とすることが多く、また、その金額は我が国の被扶養者認定基準よりもかなり低い水準となっている。(資料 - 2 - 4: 諸外国における短時間労働者に対する適用)

なお、諸外国の年金制度においては、20歳から60歳までの全国民が強制加入対象となっている我が国の制度とは異なり、基本的には被用者を中心として制度が組み立てられており、所得がない場合には強制適用対象とはならず、自身の保険料納付による年金保障もないことから、できる限り低賃金の者であっても被用者年金の対象としていることがわかれる。このような違いはあるものの、我が国の厚生年金制度の適用基準が諸外国に比べて厳しくなっていることをどのように考えるかという点が課題である。

#### 5 短時間労働者に対する厚生年金適用のあり方

---

短時間労働者に対する厚生年金の適用の拡大をすべきとの意見が多い

短時間労働者について、以下の観点から、現在の厚生年金の適用基準及び被扶養者認定基準の見直しを行い、厚生年金の適用の拡大をしていくべきではないかとの意見が多い。

なお、年金制度だけではなく、健康保険制度、税制及び企業の配偶者手当の制度についても、就業調整や短時間労働者の低賃金の原因となっており、見直しが必要であるとの指摘が多くあった。

##### (1) 被用者にふさわしい年金保障の確立

就業形態の多様化が進む中で、被用者にふさわしい年金保障の確立が求められている。就業の形態が変わっても被用者として一貫した保障を受けることができ、働いた分が自らの年金に反映される仕組みとなるよう、短時間労働者に対する厚生年金の適用を拡大してい

くべきである。また、このことによって、短時間労働者が多い女性に対する年金保障の充実が図られることとなる。

## (2) 就業に中立的な制度の構築

個人が意欲と能力に応じて力を発揮できる社会を形成していく上で、就労意欲を阻害するような制度は見直していく必要がある。このような観点から、現在の厚生年金の適用基準及び被扶養者認定基準については、就業調整や短時間労働者の賃金抑制の要因の一つとなっているとの指摘も踏まえつつ、必要な見直しが行われるべきである。

この場合、賃金に応じて定率の保険料を賦課する仕組みは、就労や就業形態の選択に対し、より中立的で公正な制度の実現に寄与することが期待できる。また、このことにより、短時間労働者の雇用管理の改善、短時間で勤務する者の能力の有効な発揮、企業における計画的な人員配置が図られるなど、企業としての利点も生じるのではないかと見られる。

## (3) 年金制度の支え手の拡大

労働力人口の減少が見込まれ、また就業形態の多様化が進展する中で、短時間労働者に対する厚生年金の適用を拡大することで、国民の能力の有効な発揮を支え、ひいては国民経済の発展と年金制度の支え手の拡大につなげることが重要である。また、その結果として、将来にわたる年金財政の安定化が図られ、安定的で信頼される年金制度の実現につながる。

## (4) 保険料負担の公平性の確保

厚生年金が応能負担の考え方に基づいた制度である中で、労働時間・日数が通常の3/4未満の被用者を賃金があるにもかかわらず応能負担の対象外としている現行制度については問題があり、公平性の観点から、賃金がある人には負担を求めていくという方向で応能負担の考え方を徹底していくことが必要である。このような観点から短時間労働者に対する厚生年金の適用を拡大することにより、年金制度内における保険料負担の公平性の一層の確保を図ることが求められる。

## (5) 産業間・企業間の公平な競争の確保

被用者の就業形態に応じて厚生年金の適用やそれに伴う保険料負担が異なる現行制度では、短時間労働者を雇用する割合が高い産業や企業ほど、保険料負担が軽減されることとなる。産業や企業の間における公平な競争を確保するという観点からも、被用者にはできるだけ厚生年金を適用する方向で見直しが図られるべきではないか。

## 6 短時間労働者に対する厚生年金適用を行う際の論点

---

### (1) 厚生年金の適用拡大に係る基準の提案

検討会では、短時間労働者に対して厚生年金の適用を拡大する場合の具体的な新しい適用基準について、以下の2つの基準を設けてはどうかという提案がなされ、これをたたき台として議論が行われた。(資料 - 2 - 5:短時間労働者に対する厚生年金の適用拡大をする場合の新しい基準の提案)

「通常の就労者の所定労働時間及び所定労働日数のおおむね4分の3以上」という現在の基準については、「2分の1以上」とする。

所定労働時間、所定労働日数が通常の2分の1未満の場合であっても、年間の賃金が「65万円以上」ならば厚生年金に適用するという、いわば収入基準を新たに設ける。

### (2) 適用拡大に向けて今後議論を重ねていくべき論点

短時間労働者に対する厚生年金の適用拡大については、今後、以下に掲げる論点を踏まえた議論を重ねていくべきものとする。

#### 保険料負担の増加

保険料負担が増加する者の理解が得られるかどうか

短時間労働者に対する厚生年金の適用に伴い、短時間労働者のうち、これまで第3号被保険者となっていた者、比較的高い賃金を得て第1号被保険者となっていた者、及び短時間労働者を雇用していた事業主については、各々の保険料負担が増加することとなるが、こうした保険料負担の増加について理解が得られるかどうかという論点がある。(資料

- 2 - 6:短時間労働者に厚生年金を適用拡大した場合の給付と負担の変化)

### 第1号被保険者とのバランス

また、短時間労働者に対する厚生年金の適用拡大によって新たに第2号被保険者となる者は、第1号被保険者よりも少ない保険料負担で、第1号被保険者よりも手厚い年金給付(基礎年金+報酬比例年金)を受けることがあり得ることについて、どう考えるのかという論点もある。

### 年金財政への影響の検証

短時間労働者に対して厚生年金の適用拡大を図ることにより、現状では賃金の低い被保険者が増加することとなるが、このことが年金財政に対してどのような影響を与えるのか、また、新たに適用拡大される者についての負担と給付の関係がどうなるのかについて、今後十分な検証が必要である。

### 年金財政への影響の定性的な整理

年金財政に対する影響については、標準報酬下限の取扱い等、新たに厚生年金の適用を受ける者に係る給付と負担の関係の設計をはじめ、今後の労働力や賃金の見通し、適用拡大の範囲等、どのような前提条件の下で試算するかによって大きく結果が変わりうるものであり、今後の財政再計算において詳細に検討を行うこととなるが、定性的には以下のように整理できる。

### 長期的には、年金財政上は概ねバランス

まず、長期的には、現在第3号被保険者である短時間労働者について、賃金は一般労働者に比べて低いものの、これらの者に対する基礎年金の給付を賄う負担が新たに生じないため、厚生年金財政上は、適用拡大はプラスの要素となる。一方、現在第1号被保険者である短時間労働者については、厚生年金においてこれらの者に係る基礎年金拠出金負担が新たに生じるが、短時間労働者の賃金は通常、一般労働者に比べて低いため、基礎年金拠出金に係る短時間労働者の保険料負担は小さいものとなり、結果として厚生年金財政上は、適用拡大はマイナスの要素となる。

こうした長期的に見た場合のプラスの要素とマイナスの要素は、今後の賃金動向等にも左右されるが、基本的には相殺しあうことにより、年金財政上は概ねバランスがとれるのではないかと考えられる。

短・中期的には、当面の収支の安定化に貢献

さらに、短・中期的には、保険料収入の増加が年金給付の増加に先行するため、当面は積立金が増加することとなり、年金財政的には、支え手の拡大により、当面の収支の安定化に貢献し、今後の計画的な年金制度運営に資するものと考えられる。

いずれにしても、年金財政への影響については、具体的な前提条件を設定のうえ、今後十分な検証が必要であり、議論を重ねていくべきものである。

### **夫と妻ともに第1号被保険者である自営業等の夫婦世帯との関係**

夫と妻ともに第1号被保険者である自営業等の夫婦世帯は、現在、夫と妻ともに定額保険料(月額 13,300 円)を負担している。短時間労働者に対する厚生年金の適用拡大により、妻(夫)が短時間、低賃金で勤務に出ることによって厚生年金が適用される場合、妻(夫)自身の保険料負担が軽減されるのみならず、その夫(妻)が第3号被保険者となって定額保険料負担を免れる可能性があるが、このような事態を防止するための措置について検討する必要がある。

### **就業調整が残る可能性**

現在の厚生年金の適用基準及び被扶養者認定基準を引き下げる場合には、就業調整をとる短時間労働者はかなり限定されると考えられるものの、税制、企業の配偶者手当を要因とする調整行動のほか、新たな基準を免れるための調整行動も、なお一部残るのではないかという論点がある。この点に関しては、厚生年金の適用基準及び被扶養者認定基準を相当程度引き下げれば、調整行動の余地はほとんどなくなるのではないかと意見があった。

なお、短時間労働者への厚生年金の適用拡大を図る場合には、新たな基準に基づき適切な運用がなされ、適用漏れが生じないよう、事業主に対し十分な指導が行われるべきである。

### **企業行動や労働市場への影響・効果**

短時間労働者に対して厚生年金の適用を拡大することは、雇用コストの増加を伴うもの

であることから、就労形態、企業行動に与える影響等について、今後、さらに詳細な分析、検討を行うことが必要である。

他方、短時間労働者の雇用管理の改善、短時間労働者の能力の有効な発揮、企業における計画的な人員配置が図られるといった、企業、さらに社会全体としてのメリットについても、分析、検討が必要である。

### 医療保険との関係

厚生年金と健康保険は、被用者に対する社会保障制度として、どのような者を適用対象としていくかについては、共通の基準により運営されてきている。このような中で、厚生年金において適用対象を拡大していくとすれば、健康保険に対しても大きな影響を与えることとなるので、健康保険における取扱いも含めて検討していく必要がある。

### 標準報酬の下限の扱い

現在の厚生年金の適用基準を引き下げの場合、厚生年金の標準報酬の下限が現行の月額 98,000 円のままであれば、例えば賃金の月額が5万円程度の者にとって重い保険料負担となってしまう。一方で、標準報酬の下限を引き下げるほど、既に述べた年金財政への影響は大きなものとなる。

こうした点を踏まえつつ、短時間労働者に対する厚生年金の適用拡大に伴う、標準報酬の下限のあり方についても検討する必要がある。

## 7 派遣労働者に対する厚生年金の適用

---

### (1) 現行制度の適用の現状

派遣労働者に対する適用は通常の労働者と同様

派遣労働者に対する社会保険の適用については、特別な定めはなく、通常の労働者と同様の適用基準にしたがって適用がなされている。

特定労働者派遣(常用型派遣)と一般労働者派遣(登録型派遣)

派遣労働者には大きく特定労働者派遣(常用型派遣)と一般労働者派遣(登録型派遣)があるが、下記のような扱いとなっている。

特定労働者派遣については、常用的使用関係のある雇用労働者としての要件を満たす場合(原則2か月以上の雇用期間があり、通常の就労者の概ね4分の3以上の労働日数、時間の者)は、厚生年金の被保険者となる。

一般労働者派遣については、常用的使用関係のある雇用労働者としての要件を満たす場合は厚生年金の被保険者(第2号被保険者)となり、待機期間中は第1号被保険者又は第3号被保険者となる。

派遣労働者の厚生年金加入状況

「労働者派遣事業実態調査結果報告」(平成13年9月 厚生労働省職業安定局)では、派遣元事業所調査結果において、特定労働者派遣、一般労働者派遣それぞれ、91.8%、61.2%の派遣労働者が厚生年金に加入しているとの結果が、また、派遣労働者調査において、67.4%の派遣労働者が厚生年金に加入しているとの結果が出ている。(資料 - 2 - 7: 派遣労働者等の厚生年金加入状況)

## (2) 今後の検討

各種の提言を踏まえた検討が必要

派遣労働者に対する厚生年金の適用については、「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」や総合規制改革会議等における提言を踏まえ、検討を行うことが必要である。(資料 - 2 - 3: 短時間労働者等に対する年金制度の適用のあり方についての各種提言)

### 3 第3号被保険者制度

#### 1 現行制度の仕組み

---

第 章でも述べたように、昭和 60 年改正では、基礎年金制度の導入に伴い、以下のよう  
に第3号被保険者制度が創設された。

被用者の被扶養配偶者も、第3号被保険者として国民年金の強制加入対象とする。  
片働き世帯の老齢年金は「夫と妻それぞれの基礎年金 + 被用者の報酬比例年金」  
という形で、従来の水準を維持する。

通常は所得のない第3号被保険者の費用負担については、独自の負担を求めるこ  
ととせず、被用者年金の被保険者全体の保険料拠出により賄う。

#### 2 諸外国における配偶者の取扱い

---

夫婦の一方の保険料納付に基づいてその配偶者に対して年金給付が保障される仕組み  
は、諸外国の年金制度にも存在

被保険者の保険料納付に基づいて、その配偶者に対して年金給付が保障されるという  
仕組みは、我が国のほか、アメリカやイギリスにおいても見られる。(資料 - 3 - 1:日本の第3  
号被保険者と同様に配偶者に対する給付を有する国の制度)

両国における年金制度では、所得が一定の水準未満の者は強制加入の対象となっ  
ていない(資料 - 2 - 4:諸外国における短時間労働者に対する適用)が、被保険者の配偶者に対す  
る年金保障の仕組みは、保険料を自ら納めている配偶者であっても適用される。この場合、  
自分自身の保険料納付に基づく年金と配偶者給付との間では、一定の併給調整が行わ  
れる。

フランスでは、老齢年金及び障害年金を受給できない配偶者を扶養している者に対して、  
一定の場合に被保険者の年金に加給金が加算される。

また、ドイツやスウェーデンでは、所得が一定の水準未満の者は強制加入の対象となっ  
ておらず、被保険者の保険料納付に基づいてその配偶者に対して年金給付が保障される  
という仕組みはとられていない(スウェーデンでは、低所得又は無所得であり、自身の年金  
額が低い又ははない者には、保障年金が支給される。)

なお、諸外国の社会実態や年金制度の仕組みには我が国と異なるものがあり、配偶者

の取扱いについての単純な比較はできないことに留意が必要である。

### アメリカの制度

アメリカの年金制度では、

老齢年金又は障害年金の受給資格を有する被保険者の 65 歳以上の配偶者( 62 歳からの繰上げ受給が可能)に対して、被保険者に給付される年金額の 50%が配偶者年金として給付される。

(注)年金制度上の平均賃金( 2,539 ドル、2000 年)で満年度加入した場合の配偶者給付額は、月額 553 ドル( 62,990 円、為替レートは IMF による 1999 年平均レートを使用。)となる。

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。)

また、被保険者が死亡した時点で、寡婦(夫)年金(被保険者に給付されていたものと同額)に切り替えられる。

### イギリスの制度

イギリスの年金制度では、

夫が老齢年金(基礎年金及び付加年金)の受給資格を有し、受給年齢( 65 歳)に達している場合、受給年齢( 60 歳、なお 2020 年までに段階的に 65 歳まで引き上げられる予定)に達した妻は、夫の生存中には夫の基礎年金の 60%を、夫の死亡後には夫の基礎年金と付加年金の 100%(なお、2002 年より付加年金は 50%に減額予定)を、妻自身に対する配偶者年金として受給する。

(注)満年度加入した場合の基礎年金額は、週 72.5 ポンド(月額換算 57,890 円)であり、その 60 %は週 43.5 ポンド(月額換算 34,740 円、為替レートは IMF による 1999 年平均レートを使用。)となる( 2001 年)。

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、

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る。

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。

#### フランスの制度

フランスの年金制度では、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(障害を有する場合には60歳以上)を扶養している者に対して、被保険者の年金に年額4,000フラン(月額換算6,170円、円換算レートはIMFによる1999年平均レートを使用)の加給金が加算される。ただし、当該措置に係る所得制限額は低い水準に設定されており、また給付額も長期間据え置かれている。

### 3 第3号被保険者制度をめぐる様々な議論

---

#### (1) 第3号被保険者に係る保険料負担のあり方を検討する前提

第3号被保険者に係る保険料負担のあり方について検討する際に、まずその前提として以下に掲げる事項について整理した。

##### 第3号被保険者に係る給付と負担の比較について

現行制度は、夫婦世帯で標準報酬の合計が同じであれば、保険料負担は同額で老齢年金の給付も同額

第3号被保険者を抱える片働き世帯と共働き世帯の間で給付と負担の不公平があるという批判があるが、これについては、現行制度では、夫婦世帯で標準報酬の合計が同じであれば、保険料負担は同額で老齢年金の給付も同額となっている。(資料 - 3 - 2:現行の制度における保険料負担と給付)

家事労働による帰属所得等を考えれば、片働き世帯は共働き世帯よりも保険料負担能力が高いという意見

これに対して、第3号被保険者の家事労働により帰属所得が発生していることから、標準報酬の合計が同じであっても、片働き世帯は共働き世帯よりも保険料負担能力が高いのではないかという意見がある。

この帰属所得という考え方については、

家事労働から生じる帰属所得は片働き世帯だけではなく共働き世帯にも発生するものであり、帰属所得に着目して片働き世帯だけに保険料負担を求めることは不公平

ではないか、

家事労働から生じる帰属所得については、具体的にどれだけの所得が発生しているのか算定できない以上は、それを基にしてどれだけの保険料負担を求めるのが定まらず、制度に組み入れるのは困難ではないか、

という指摘もあり、現段階では、帰属所得を根拠に、あるいは、帰属所得を含めて世帯の所得として、保険料負担を求めることについては、帰属所得そのものについての議論の深まりを待って検討すべきものと考えられる。

また、これに関連して、同じ賃金であっても、家事に係る外部サービスを利用する度合いが高い共働き世帯よりも片働き世帯の方が家事費用は少なく、したがって費用を控除した実質的な負担能力は片働き世帯の方が高いという意見があった。これについては、片働き、共働きの違いだけでなく、子供の数や要介護者の有無等によっても家事費用は異なり、そのような実質的な負担能力の違いを公平に把握して現実の施策とすることは難しいのではないかとの意見もあった。

所得の低い共働き世帯から相対的に所得の高い片働き世帯への事実上の補助となっているという指摘

また、しばしば、第3号被保険者制度が、所得の低い共働き世帯から相対的に所得の高い片働き世帯への事実上の補助となっているとの指摘がある。確かに、個人に着目した場合は、被用者の被扶養配偶者は基礎年金制度を通じた再分配機能により所得移転を受けており、これをどのように考えるか様々な見方があり得る。

この点について、夫婦世帯の標準報酬の合計をみる限りにおいては、現行の年金制度は、基礎年金制度を通じて標準報酬の合計が高い世帯から標準報酬の合計が低い世帯へ所得移転が行われる仕組みとなっており、指摘されているようなことにはなっていない。

一方、共働き世帯の夫の賃金と片働き世帯の夫の賃金を比較した場合には平均的には片働き世帯の夫の賃金は若干高くなっている(平成 11 年全国消費実態調査報告で2人以上の一般世帯(勤労者世帯)における「世帯主だけが働いている世帯」の世帯主の勤め先収入は 41.1 万円、「世帯主とその配偶者のみが働いている世帯」の世帯主の勤め先収入は 40.5 万円。)が、共働き世帯の夫婦の賃金の合計額と片働き世帯の夫の賃金を比較した場合には平均的には共働き世帯の賃金の合計額が高くなっている(同調査報告「世帯主だけが働いている世帯」の勤め先収入の合計は 41.2 万円、「世帯主とその配偶者のみが働いている世帯」の勤め先収入の合計は 54.8 万円。)。厳密には年齢や世帯類型に応じた検討が必要であるが、それぞれの世帯に係る平均賃金で見た場合は、共働き世帯が

ら片働き世帯への所得移転が行われていると見ることができる。ただし、これは、応能負担の考え方の下で必要度に対応した給付体系をとっていることの結果である。

### 第3号被保険者の保険料負担能力に関する考え方について

婚姻費用分担請求権に基づく第3号被保険者の保険料負担能力に関する考え方

第3号被保険者の保険料負担能力に関する考え方について、先に述べた帰属所得の考え方のほかに、年金保険料は婚姻費用に含まれ、この婚姻費用を夫婦は共同で負担しているという考え方も提案されている。この考え方の骨格は次のとおりである。

婚姻共同生活を送る上での生活費(民法上の婚姻費用)は家庭外で労働する配偶者が拠出するが、夫婦が共同で負担しており、その中に老後生活の保障の根拠となる年金保険料は当然含まれる。

仮に配偶者が婚姻費用を支払わないときには、被扶養者は配偶者に対して婚姻費用分担請求権を持ち、配偶者は婚姻費用を支払う義務を有する。したがって、第3号被保険者には年金保険料を支払う能力がある。

これは、婚姻費用という概念で整理することにより、所得のない第3号被保険者であっても保険料負担能力があると考えられることを法的に説明付ける考え方である。これに関しては、いったん被用者の賃金全体を保険料負担能力としてとらえた上で、同じ賃金を起源とする婚姻費用を被用者の配偶者に係る保険料負担能力として重ねてとらえることが適切といえるのかとの意見もある。いずれにしても、婚姻費用分担請求権に基づく考え方をもとに現実の政策として、第3号被保険者に保険料負担を求めることが相当であるかという点については、さらに議論が必要である。

配偶者の賃金に対する潜在的な持分権に基づく第3号被保険者の保険料負担能力に関する考え方

また、

第3号被保険者はその配偶者と婚姻共同生活を送っており、両者は家庭の内外での労働を分担し、第3号被保険者は家事労働で帰属所得を発生させているが、両者の労働の評価は、原則として家庭内では均等・平等であり、家庭外で獲得した資産は離婚・死亡の清算時に原則として均等に分割されるべきものである、

第3号被保険者には、潜在的ではあるが、この獲得した資産に持分があるところ、将来に備えて潜在的な持分を年金保険料の形で具体化していくことも、法的には説

明可能である、  
という考え方もある。

この潜在的な持分権に基づいた考え方については、現段階ではまだ我が国の税制、労働法制等の社会制度において具体化されていない中で、年金制度のみがこの考え方を採用することが妥当かどうか、潜在的持分権は婚姻期間中に増加した資産を対象とした考え方であり、こうした潜在的持分権の考え方をフローである賃金全体に当てはめることはできるのかといった意見があることを踏まえ、さらに議論が必要である。

さらに、このような婚姻費用分担請求権や配偶者の賃金に対する潜在的な持分権の考え方をとることにより、第3号被保険者は保険料負担能力があると考えられることから、第3号被保険者制度を続けることには問題が多い、したがって、直ちに廃止することは困難であるとしても、将来的にはこれを廃止することとし、その時期を明記すべきとの意見があった。

#### 短時間労働者に対する厚生年金の適用拡大との関係に関する意見

短時間労働者に対し厚生年金の適用拡大を行いつつ、第3号被保険者制度を存続する場合、比較的高賃金である配偶者をもつ者が引き続き第3号被保険者にとどまると考えられ、公平性の観点からも併せて第3号被保険者制度の廃止や見直しが必要であるという意見があった。これについては、短時間労働者に対する厚生年金の適用拡大を講じた場合、働きたくても働けない者等も第3号被保険者にとどまると考えられ、配偶者が比較的高賃金であるもののみが第3号被保険者にとどまるという見方は適切ではないという意見があった。

#### 第1号被保険者と第3号被保険者の公平性について

第1号被保険者との均衡から、第3号被保険者にも第1号被保険者と同様の保険料負担を求めるべきであるとの指摘がなされることがある。

#### 第1号被保険者に対する定額保険料の考え方

自営業者、農業者等の第1号被保険者に関しては、第2号被保険者と違い、その就業や稼得の形態が様々であり、所得把握の状況も一律には考えられず、現実の所得を適切に把握することは困難であるため、実際の所得の帰属や多寡を問わず一律に保険料負担能力を有する者とみなして、夫と妻それぞれに定額保険料を課すとともに、保険料の免除制

度を準備している(現行の制度においては、免除を受けた場合の給付は1/3となる)。

一方、第2号被保険者については、生計の源泉である給与所得は一律に把握されている。このような給与所得によって生計が維持されている第2号被保険者の被扶養配偶者について、第1号被保険者と同じ位置付けを行うことの是非を論じる場合には、所得把握の違いやそれに伴う保険料負担能力のとらえ方の違いについて十分留意が必要である。

#### 第2号被保険者や第3号被保険者と比べた場合の不公平の指摘とそれに対する対応の方向性

一方で、昭和36年に国民年金が創設された頃と比べて、第1号被保険者の様相も変化し、短時間労働者等の被用者や無職の者も相当数存在するとともに、第1号被保険者の中にも所得の格差があることは事実である。このような状況の中で、現行制度では第1号被保険者として自営業者、農業者を主に想定しつつ、そうではない者も含めて一律に保険料負担能力を有する者とみなして定額保険料を課していることへの疑問や、厚生年金の適用を受けている被用者世帯(第2号被保険者、第3号被保険者)と比べて不公平であるとする意見もある。

このような点については、前述したように、被用者についてはできるだけ厚生年金を適用する方向での検討が必要と考えられる。また、第1号被保険者の保険料負担についても、今後、税制の見直し等により自営業者等の所得把握の改善が進めば、所得に応じた保険料負担という本来の応能負担という方向で考えることが望ましいと考えられる。

#### **昭和60年までは専業主婦の多くは任意加入し国民年金の保険料を支払っていたことについて**

昭和60年改正以前の制度では、専業主婦の約7割が任意加入制度によって国民年金に加入し、保険料負担をしていたのであるから、現行の制度において、専業主婦であっても保険料負担能力はあるのではないかと指摘がなされている。

#### プラスアルファの給付としての昭和60年改正前の国民年金の任意加入制度

前述のように、昭和60年改正前は、片働き世帯の夫に対する「定額+報酬比例+加給年金」という厚生年金水準によって、夫婦二人の老後の生活が支えられるという考え方で給付設計されていた。したがって、妻の国民年金への任意加入によって得られる年金は、いわばプラスアルファであり、それゆえに「任意」、すなわち加入して保険料を払おうと思う人のみが加入していたものである。

## 昭和 60 年改正による年金制度の設計変更

しかし、昭和 60 年改正により、給付水準が適正化され、将来に向けてプラスアルファとしての任意加入制度は廃止されるとともに、片働き世帯については、夫と妻ともに強制加入の下で、二人分の基礎年金 + 夫の報酬比例年金という水準によって、夫婦二人の老後の生活が支えられるという設計に変更されている。

この際、強制加入対象となった被扶養配偶者に対し、保険料負担を義務として求めることは困難であることから、現在のような制度が設けられたものである。(資料 - 3 - 3:昭和 60 年改正前後の被用者の被扶養配偶者に係る保険料負担と給付の位置付けの違い)

## 昭和 60 年改正前と現行制度とでは、被扶養配偶者の位置付けが全く変わっている

このようなことから、第3号被保険者の保険料負担能力を論じる上では、昭和 60 年改正前と現行制度とでは、被扶養配偶者の位置付けが全く変わっていることに留意すべきである。この点に関しては、約 7 割の専業主婦が任意加入していたことを評価して、すべての第3号被保険者に保険料負担を求めることは可能であるという意見があるとともに、これに対して全国民共通の基礎年金とするためには任意加入していなかった約 3 割の専業主婦の存在を重く考える必要があるという意見があった。

### 第3号被保険者に対する基礎年金の水準について

現行の年金制度においては、基礎年金の水準は、全国民共通の給付として老後の基礎的な生活を賄うという考え方に立って設定されている。検討会においては、全国民共通の給付としての基礎年金制度を前提として第3号被保険者に係る保険料負担のあり方についての議論が進められたが、第3号被保険者の就労意欲を積極的に高めていこうとする観点から、短時間労働者に対する厚生年金の適用を行うとともに、育児や介護等の事情で就労が困難である場合について一定の配慮を加えた上で、それ以外の期間に係る第3号被保険者に対する基礎年金給付については減額する方法も考えられるという意見があった。この意見に対しては、実態として、ほとんどの世帯が何らかの第3号被保険者期間を有しており、このような措置を講じれば相当数の世帯で受給する年金水準が下がるという意見があった。

### 基礎年金の税方式化による第3号被保険者問題の解決について

基礎年金について社会保険方式をとる現行の財政方式を改め、これを税方式化( = 目

的間接税等すべて税財源による方式)することにより、国民年金のいわゆる空洞化問題への抜本的な解決策となり、すべての国民に基礎年金を保障することができるとともに、第3号被保険者問題の解決にも資するのではないかという意見があった。

このような税方式については、

- ( ) 自助自律の原則の下で、保険料を納めるという自己責任を果たした者が年金給付を受けるとい仕組みを基本とする我が国社会保障のあり方と適合しないのではないか、
- ( ) 基礎年金給付に係る負担は巨額であり、さらに将来に向けて相当増加させなければならぬものであるが、個々人の年金受給権及び年金額と個々人が払う目的間接税等の税負担が連動しない税方式によって、このような巨額の負担について国民の合意が得られるか。仮に税負担の引き上げの合意が得られなければ、所得制限の導入や給付水準のカット等が行われ、年金は「第二の生活保護」化してしまうのではないか、

等の問題がある。

**(参考) 第3号被保険者自身の保険料負担に対する意識について**

検討会における議論に際しては、第3号被保険者自身が保険料負担に関してどのように考えているかという点についてもとりあげられた。

この点については、第3号被保険者の中には自分の保険料も含めて夫の給料から天引きされていると誤解している者も少なくないという意見、第3号被保険者に係る保険料負担は第2号被保険者が全体で負担していて自分の夫が特別に上乗せして負担をしているのではないことを説明すると、自分も負担すべきという考えを持つ者も少なくないという意見があった。また、専業主婦や専業主婦経験者を交えたフリートーキング(第11回検討会)では、第3号被保険者経験を有する参加者から「自分は負担してもよい」という意見もあった。

なお、この点については、平成8年に行われた「女性のパートタイム労働者等に関する調査」(厚生省年金局)や、平成10年に行われた「平成9年度国民生活選好度調査」(経済企画庁国民生活局)がある。(資料 - 3 - 4:第3号被保険者の実態について)

## (2) 見直し案とそれについての議論

### 典型化した見直し案

以上に述べた議論を踏まえた上で、検討会では、的確な議論を進めるため、第3号被保険者に係る保険料負担に関する各方面からの意見や検討会で出された様々な提案について、保険料負担を求める考え方、保険料負担を求める主体、具体的な負担の方法等の点から、典型化した見直し案に整理し、それぞれの提案の利点及び論点について、踏み込んだ議論を行った。

典型化した見直し案に整理するに至った考え方は次のとおりである。

(注)なお、以下の記述に当たっては、便宜上、第2号被保険者=夫(夫が第3号被保険者の場合の妻を含む。)、第3号被保険者=妻(妻が第2号被保険者の場合の夫を含む。)として説明している。

まず、第3号被保険者に係る保険料負担を、従来どおり第2号被保険者全体で負担能力に応じて求めるか、あるいは第3号被保険者を抱える片働き世帯グループの中で第3号被保険者に対する基礎年金という受益に着目した負担を求めるかという点から、考え方が整理できる。

この場合、被扶養配偶者に保険料負担を求めつつ応能負担の考え方を貫くため、前述した潜在的な持分権を夫の賃金全体に及ぼすことで、夫の賃金を分割して妻の賃金を想定するという考え方がある。

さらに、受益に着目した保険料負担を求めるという考え方に立つ場合に、妻自身に保険料負担を求める考え方と、夫を通じて保険料負担を求める考え方があり得る。この場合、通常は被扶養配偶者には所得がないことから、妻自身に保険料負担を求める場合は定額負担とならざるを得ないが、夫を通じて保険料負担を求める場合には、定額負担(第3号被保険者を抱えるグループの中でも受益に着目した負担)と所得に応じた定率負担(第3号被保険者を抱えるグループの中では負担能力に応じた負担)の2つの考え方がある。

以上を踏まえ、第3号被保険者に係る保険料負担の考え方について、整理すると、

第 案	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
第 案	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
第 案	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
第 案	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	定率負担

とすることができる。

この4つの案に加えて、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て、高賃金者である夫に対して、標準報酬上限を引き上げて保険料の追加負担を求め、応能負担を基本とした体系の下でその考え方を徹底することにより、実質的な公平を図る案(第 案)もあり得る。

現行の仕組みとこれらの5つの案を体系的に整理すると、次表のとおりとなる。

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 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 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 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>

<p>第 案</p>	<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 定率負担】          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。          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>
<p>第 案</p>	<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 定率負担】          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。          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>

また、これらの案とは別の切り口で整理した考え方として、第3号被保険者としての扱いを受ける者を、育児や介護の期間中の被扶養配偶者に限定するという案(第 案)も提案された。この場合は、このような期間にある者以外の被扶養配偶者については、第 案～第 案のいずれかと組み合わせることとなる。

<p>第 案</p>	<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らる。)          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>
------------	--

### 典型化した見直し案を議論する際の主な論点

検討会では、この典型化して整理した見直し案について、踏み込んだ議論が行われたが、これらを論じる際の主な論点は次のとおりと考えられる。

**( ) 潜在的な持分権に関する論点(第 案関係)**

第 案については、年金制度を個人単位化しつつ、負担能力に応じた負担という考え方を貫徹させようという点では評価できるが、潜在的な持分権の具体化による賃金分割という手法が、我が国の税制、労働法制等の社会制度に組み込まれていない中で、現段階で年金制度のみがこの考え方を政策として採用できるかどうか、一層の議論が必要である。

**( ) 事業主負担に関する論点(第 案、第 案、第 案、第 案関係)**

現在、第3号被保険者に係る保険料負担の半分(第3号被保険者に係る基礎年金の拠出金負担に相当する分で計算すると、平成 11 年度で 0.85 兆円。)は、実質的には事業主の負担により賄われているが、第 案から第 案については、これについて引き続き事業主に負担を求めることができるかという点や、仮に求められない場合これに代わる財源をどこに求めるのかという点も、大きな論点である。

**( ) 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するという考え方に関する論点(第 案、第 案、第 案関係)**

第 案、第 案及び第 案に共通する論点として、前述のように、第3号被保険者に係る保険料負担について受益に着目して負担するという考え方を導入することの妥当性については、

基礎年金の費用負担に関しては、現行制度では、第2号被保険者及び第3号被保険者に係る拠出金負担について、保険料を報酬比例で負担する被用者年金制度全体で負担することで、自らの保険料負担のない第3号被保険者のみならず、賃金が低く保険料負担の低い第2号被保険者の保険料負担も軽減されている。このような中で、第3号被保険者だけに受益に着目した負担という考え方を適用することが整合的であるかどうか、また妥当であるか、

諸外国の年金制度においても、応能負担の考え方を基本として、通常は所得がない者は年金制度の適用外となっている中で、諸外国と異なり全国民共通の基礎年金の枠組みをとる我が国において、通常は所得のない者に対して受益に着目した負担の考え方をとり入れることが妥当であるかどうか、

等の論点もあり、前述の応能負担と応益負担に関する制度体系の基本の選択に関わる問題として、なお綿密な議論が必要である。

**( ) 定額保険料に関する論点(第 案、第 案関係)**

第 案及び第 案については、現在、やむを得ず第1号被保険者に対してとられている

定額保険料の仕組みを、さらに第3号被保険者にも及ぼすこととなり、保険料負担の逆進性の問題を一層拡大させることについてどう考えるかという論点もある。

**( ) 雇用行動に対する影響等に関する論点(第 案、第 案関係)**

第 案は、応能負担の考え方をとる現行制度体系の中で、第3号被保険者に係る世帯単位での受益に着目した負担という考え方をとり入れるという工夫がなされたものであるが、片働き世帯の夫(妻)に課される保険料率が共働き世帯の夫と妻に課されるものよりも高くなることについて、事業主の理解が得られるか、また、雇用行動に何らかの影響を及ぼす可能性はないかという論点もある。また、第 案にも同様の論点がある。

**( ) 共有すべきリスクの分化に関する論点(第 案、第 案関係)**

第 案及び第 案については、「所得のない第3号被保険者に係る保険料負担について、被用者間で共有すべきリスクととらえる社会連帯が崩れており、第3号被保険者に係る保険料負担は、第3号被保険者を抱える被用者間で負担するのが妥当。」という考え方を背景としている。

これについては、被用者間でのリスクの違いには、第3号被保険者の有無だけでなく、例えば性別の違いや子供の有無のように様々なものがある中で、社会保険制度の下で国民が共有すべき社会的なリスクをどう考えるかという点も考慮しながら、十分に議論を重ねていくことが必要である。

**( ) その他の論点**

**第 案及び第 案に関する論点等**

第 案については、部分的な解決策にとどまるのではないかという論点や、賃金の高い者により多くの負担を求める手法が今日の税制や社会保障制度における所得再分配施策の流れの中でどのように位置付けられるのかという論点がある。また、第 案についても、育児・介護等により就労できない者について、被用者間で連帯して年金給付を保障する考え方であるが、この期間中にある者以外の被扶養配偶者の扱いをどうするかという論点のほか、後で述べるように、育児・介護期間中にある者に対して年金制度上の特別な配慮をとることが妥当かどうかという論点がある。

このほか、第 案及び第 案については、雇用関係のない妻自身に賦課される保険料の特別徴収(いわゆる天引き)が可能かどうか、仮に特別徴収ができなければ未納の増加を招くおそれはないかという論点もある。

医療保険に関する論点(すべての案に関係)

最後に、すべての案について、医療保険も同じように見直すことが必要なのかという点も、影響が大きく、十分に議論すべき論点である。

## 4 今後の検討

---

問題の大きさを踏まえつつ、国民各界各層の間で、さらに踏み込んだ議論が行われ、国民的合意が形成されていく中で、適切な結論が見出され、改革が行われていくことを強く望む

検討会では、前述のように、現在の第3号被保険者制度についての様々な議論の整理を行った上で、的確な議論を進めるため、第3号被保険者に係る保険料負担の考え方に関する各方面からの意見や検討会で出された様々な提案を踏まえて、典型化した見直し案という形に整理して示すとともに、その利点や議論する際の主な論点も明確に提示したところである。(資料 - 3 - 5:第 案、資料 - 3 - 6:第 案、資料 - 3 - 7:第 案、資料 - 3 - 8:第 案、資料 - 3 - 9:第 案、資料 - 3 - 10:第 案)

この問題は、個人単位と世帯単位、応能負担と応益負担、公平性の確保という社会保障制度としての我が国年金制度の基本に関わる大きな問題である。こうした問題の大きさを踏まえつつ、国民各界各層の間で、さらに踏み込んだ議論が行われ、国民的な合意が形成されていく中で、適切な結論が見出され、改革が行われていくことを強く望むものである。

## 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、

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、

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 - 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 - 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 - 4 - 2: 育児休業制度等の利用状況)

#### (3) 育児休業制度以外の支援措置

(資料 - 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 - 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。

## 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 - 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 - 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 - 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 - 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。

厚生年金の報酬比例部分について、

- ( ) 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、
  - ( ) 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。

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。

### 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。

#### 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。

#### 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。

#### 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を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は適当かどうか。

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 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
第2号 第2号 (育児休業取得者)	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。	
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)	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ておらず、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。	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、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。
第2号 第2号 (育児休業取得せず)	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。	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。
第2号 第3号 (育児により離職)	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、	基礎年金給付は保障されているが、それに加えて、育児により退職せざるを得なかった

	<p>第3号被保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>ことにより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、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>
<p>第1号 第1号 (自営業従事)</p>	<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樣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も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れば、これに代わる他の配慮措置を講じ得るか。</p>
<p>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>	<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>に掲げた論点。</p> <p>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>
<p>第3号 第3号 (育児前から非就業)</p>	<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、

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」

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 - 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、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、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。

### (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。

#### 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。

#### 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自体が女性の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。

#### **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。

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を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は適当かどうか。

保険料負担の面での配慮が困難であるとするれば、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 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
第2号 第2号 (育児休業取得者)	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。	
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)	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ておらず、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。	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、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。
第2号 第2号 (育児休業取得せず)	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。	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。
第2号 第3号 (育児により離職)	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、	基礎年金給付は保障されているが、それに加えて、育児により退職せざるを得なかった

	<p>第3号被保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>ことにより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、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>
<p>第1号 第1号 (自営業従事)</p>	<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樣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も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れば、これに代わる他の配慮措置を講じ得るか。</p>
<p>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>	<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>に掲げた論点。</p> <p>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>
<p>第3号 第3号 (育児前から非就業)</p>	<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ないので、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、

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」

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 - 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、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、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。

### (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。

#### 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。

#### 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自体が女性の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。

#### **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。

## 5 離婚時の年金分割

### 1 現行の年金制度における取扱い

---

#### (1) 年金受給権の一身専属性

各年金法においては、年金給付を受ける権利について、「譲り渡し、担保に供し、又は差し押えることができない」ことが規定されている。

この規定は、受給権者の権利を保護する趣旨で設けられている。もしこのような制限がなければ、稼得能力を失い、あるいは働き手を失った受給権者が、一時的な利益のために年金権を譲渡したり、担保に供したりした場合、あるいは年金権が他人によって差し押えられた場合、年金が老後の生活を保障するものとならず、長期にわたって国民の生活の安定を図る年金制度の趣旨に沿わない事態が生じるおそれがある。

このようなことから、年金の受給権は、受給権者の一身に専属するものとされている。また、年金の受給権は、受給権者の死亡により消滅し、相続の対象にもならない。(資料

- 5 - 1:年金受給権の一身専属性に関する法律条文)

#### (2) 基礎年金制度の導入と年金分割

昭和 60 年改正で導入された基礎年金制度によって、従前の制度において被用者本人に対して行われていた給付が、被用者本人と被扶養配偶者それぞれの基礎年金に分化、発展した。このことにより、仮に離婚した場合であっても、被扶養配偶者に対して自分の名義の基礎年金が支給されることとなり、女性の年金権の確立が図られた。

したがって、基礎年金制度の導入により、老後の生活の基礎的な費用に対応する部分については、従前の被用者本人に対する年金給付が被扶養配偶者に分割されたと考えることもできる。(資料 - 5 - 2:基礎年金制度の導入と年金分割)

### 2 民法における離婚時の財産分与の規定

---

#### (1) 現行の民法の規定

現在の民法は、夫婦別産制の下(法第 762 条第 1 項)、法第 768 条において、離婚の場合に財産分与請求権を認めている。その際、当事者間の協議が調わないとき等には、家庭裁判所が、当事者双方がその協力によって得た財産の額その他一切の事情を考慮し

て、分与をさせるべきかどうか並びに分与の額及び方法を定めることとされている。(資料 - 5 - 3:民法の離婚時の財産分与の規定等)

## (2) 「民法の一部を改正する法律案要綱」

平成 8 年 2 月に法制審議会において決定された「民法の一部を改正する法律案要綱」の中では、離婚時の財産分与額及び方法に関するルールについて、より明確な規定となっている。具体的には、

財産分与の際に家庭裁判所が考慮する「その他一切の事情」について、当事者双方が協力して取得又は維持した財産の額、各当事者の寄与の程度、婚姻の期間、婚姻中の生活水準、婚姻中の協力及び扶助の状況、各当事者の年齢、心身の状況、職業及び収入といった、具体的な考慮要素を規定している。

考慮要素の一つである「当事者双方の財産取得、維持に対する寄与の程度」については、その違いが明らかでないときには、「相等しい」ものとするとしている。

なお、本要綱に基づいた民法改正案は、いまだ国会に提出されていない。(資料 - 5 - 3:民法の離婚時の財産分与の規定等)

## 3 判例における離婚の際の財産分与時の年金の取扱い

---

離婚の際の財産分与時の年金の取扱いについては、将来受給する年金について、「不確定的要素の多いものをもって夫婦の現存共同財産とすることはできない。」として清算の対象とすることを否定した判決(東京高判昭和 61 年 1 月 29 日)がある一方、扶養的財産分与として、受給している年金の一部に相当する金額を定期的に相手方に支払うことを命じた判決(横浜地判平成 11 年 7 月 30 日。ただし、高裁判決(平成 13 年 1 月 18 日)では離婚請求そのものが棄却されたため、確定判決ではない。)があり、判例において確立された取扱いはみられない。

なお、扶養的財産分与を認めた判決においては、年金受給権の一身専属性との関係から年金受給権の分割や譲渡ができないため、受給者本人に支払われる年金の一部に相当する金額を、定期金債務の形で相手方に支払うことを命じるという方法がとられている。

(資料 - 5 - 4:横浜地裁相模原支部平成 11 年 7 月 30 日判決の概要)

## 4 離婚や年金受給に関する最近の状況

---

### (1) 最近の離婚の状況

近年、離婚件数が非常に増加しており、結婚件数と比べた離婚件数の割合は、約3分の1程度までになってきている。(資料 - 17 : 結婚・離婚件数の推移)

年齢別に離婚件数を見ると、全体的には20歳代後半から30歳代前半にかけての若年齢層の占める割合が大きいですが、最近では、40歳代から50歳代にかけての中高年齢層における離婚件数の増加が著しい。(資料 - 18 : 年齢階級別離婚件数の推移)

また、同居期間別に離婚件数を見ると、同居期間が5年未満の離婚件数が最も多いものの、他方で、同居期間が長い層(特に20年以上)における離婚件数の増加も顕著である。(資料 - 19 : 同居期間別にみた離婚件数と構成割合)

### (2) 高齢者の年金受給の状況

男女の間で受給する年金額に大きな差が見られる。公的年金及び恩給の受給額を、男女別及び年齢別に見ると、男性では200万円～250万円未満に最も集中しているのに対し、女性では40～80万円未満に最も集中している。(資料 - 29 : 公的年金・恩給の年齢別受給額の男女比較、資料 - 5 - 5 : 65歳以上単身世帯の所得金額)

また、老後の生活を支える所得について、年金等の社会保障給付の占める比重は年々高まっており、老後生活における年金保障の果たす役割も大きくなっている。(資料 - 5 - 6 : 高齢者の所得階層別、所得に占める社会保障給付割合)

## 5 諸外国における離婚時等の年金の取扱い(年金分割等)

---

離婚時の年金の取扱いについて、年金分割制度を有しているドイツ、イギリス、カナダの3か国の制度を見ると、以下の点が指摘できる。(資料 - 5 - 7 : 諸外国における離婚時等の年金の取扱い(年金分割等))

### (1) 受給権が発生する前であっても年金分割を実施

いずれの国においても、年金分割は、離婚時に受給権が発生している場合に限られず、受給権が発生する前であっても行われている。

**(2) 双方が年金権を持っている場合にも年金分割を実施**

夫婦の片方のみが年金権をもっている場合の分割だけでなく、双方が年金権をもっている場合の差の調整も行われている。

**(3) 分割の方法**

分割の方法として、年金権そのもの(あるいは期待権、保険料納付記録)を分割する方法と、支払われる年金額を分割する方法がみられ、両方の方法が併用される国もある(ドイツ、イギリス)。

**(4) 分割の内容及び手続**

分割の内容及び手続は、

離婚に伴い自動的に均等に分割されるもの(カナダ)、

離婚をめぐる裁判手続きの中で、原則均分することとしつつ、夫婦の間で合意した取決め内容を裁判所が許可する形で分割を行うことも可能としているもの(ドイツ)、

財産分与に当たっての選択肢として財産分与手続の中で総合的に考慮され、内容は個別ケースごとに裁判所が定めるもの(イギリス)

と、様々である。また、分割を行うかどうかについて、ドイツやカナダの一部の州では、当事者間で分割を行わない取決めがあれば尊重される。

**(5) 分割の対象**

分割の対象とされているのは、公的年金では所得比例年金のみであり、ドイツ、イギリスでは企業年金等も対象となっている。

**(6) 年金分割以外の措置**

年金分割以外に、離婚した元配偶者(ただし婚姻期間が 10 年以上の者に限る。)に対しても配偶者年金が給付される取扱い(アメリカ)も存在する。

## 6 離婚時の年金分割のあり方

---

年金分割が可能となるような仕組みを講じる方向で、専門的、技術的な多くの論点について、十分に検討

離婚時の年金分割の仕組みを講じることについて、我が国においては当事者間の協議による離婚が離婚の大半を占めていることから、そもそも離婚に伴う財産の整理も当事者間で行うべきことであり、年金制度において特別の対応をとるべき問題なのかという意見や、離婚の促進につながらないかという意見も見られる。

しかしながら、離婚件数、特に中高齢者等の比較的同居期間の長い夫婦における離婚件数が増加する一方、男女の間の年金受給額には大きな開きがある中で、高齢単身女性世帯の貧困問題等も生じている。こうした社会の実態を踏まえ、老後の生活保障という年金制度の趣旨に鑑み、夫婦二人の老後生活を支える年金が離婚してもなおそれぞれの生活を支えるものとなるよう、離婚時に夫婦の間で年金の分割が可能となるような仕組みを講じる方向で検討を続けていくことが適当である。

他方で、離婚時の年金分割には、専門的、技術的観点からすると、その実現に向けては難しい問題が多く存在する。次項で議論する諸論点に関し、今後、実施可能な方途、その時期等について十分な検討を重ね、離婚時の年金分割についての結論を出していくべきである。

## 7 離婚時の年金分割に関する論点

---

離婚時の年金分割の仕組みを導入するに際しては、以下の論点について、専門的、技術的観点から、今後さらに検討を行う必要がある。

### (1) 分割の位置付けと割合

年金分割も選択できる仕組みとすることが適当ではないか

民事法制の検討状況や社会の実態から見て、離婚の際に必ず又は原則的に年金分割するという仕組みではなく、年金分割も選択できる仕組みとすることが適当ではないか。

分割割合については、一身専属性の趣旨から、年金を分割した者の老後の生活保障を確保しつつ、一定の範囲内で年金分割を認め得るということではないか

分割の割合については、年金の給付が老後の生活を長期にわたって支えるものとなるよう受給権者の権利保護を目的とする、いわゆる年金受給権の一身専属性の趣旨から、年金を分割した者の老後の生活保障を確保しつつ、一定の範囲内で年金分割を認めうということではないか。例えば、相手に年金すべてを譲渡するような分割や 1/2 を超える割合での分割は認められないのではないか。この点に関しては、原則を 1/2 とした上で、個別の事情に即して具体的な割合を決めていけばよいとの意見があった。

## (2) 分割の対象となる年金

報酬比例年金が年金分割の対象

基礎年金部分は既に制度的に分割がなされていると考えられることから分割対象とはならず、報酬比例年金が年金分割の対象となると考えられる。

この場合に、厚生年金の一部を代行している企業年金(厚生年金基金)や企業年金に相当する給付を含む共済年金等の扱いをどうするかという論点がある。

## (3) 分割の方法

分割の方法については、年金権そのものを分割する方法(我が国の制度においては、「保険料納付記録」の分割と考えられる。)と、支給される年金額を分割する方法(我が国の制度においては、受給権者に帰属する年金債権の一部の譲渡と考えられる。)が考えられる。(資料 - 5 - 8:年金分割の方法)

年金権そのものの分割

年金権そのものの分割とは、単に財産を分割したり債権を譲渡したりするという意味を超えて、元配偶者の保険料納付記録によって、自分に生じた保険事故に対する給付が自分名義で行われるということの意味する。すなわち、元配偶者から独立した年金権が得られることとなり、

元配偶者が受給年齢に達しても、自分が受給年齢とならない限り年金の支給はない、

元配偶者が死亡しても、分割された年金は支給される、  
ということとなる。

### 支給される年金額の分割

支給される年金額の分割とは、いったん元配偶者の年金として裁定された上で、婚姻期間中に対応する年金額の一部が分割されて支給されるものであり、

自分自身の年齢にかかわらず、元配偶者が受給年齢に達している場合に、分割された年金が支給される、

元配偶者が死亡した場合には、分割された年金は消滅する、ということとなる。

### 年金権そのものの分割の仕組みを基本とすることが適当

女性の老後生活の保障の充実という観点からは、元配偶者から独立した権利としての年金を獲得し、元配偶者が死亡しても年金が支給される、年金権そのものの分割の仕組みを基本とすることが適当ではないか。

ただし、この場合、年金権の分割については、

厚生年金基金(代行部分)と厚生年金本体との調整、厚生年金と共済年金の制度間の調整(分割した給付をどちらから出すか、財源の移換など)をどうするか、

分割された記録の管理、分割された記録を用いた年金額の算定ルールの確立、社会保険業務処理システムにおける対応をどうするか、等、綿密かつ十分な検討を要する事項が相当量存在する。

また、支給される年金額の分割の仕組みについても、

元配偶者が死亡すれば分割された年金の支給も受けられないこととなる一方、離婚という保険事故ではない事由によって受給年齢開始前の者が年金を受給することになることがあり得ることをどう考えるか、

年金保険者は年金支給のため双方の状況を把握し続けることが必要となり、その間の事務量も膨大となることをどう考えるか、等の問題がある。

## (4) 分割の手続

何らかの形で裁判所等の関与が必要と考えられるが、それは適当かつ可能かどうか

どのような手続で分割を行うかについては、ドイツやイギリスにおいては離婚そのものが裁判手続によって行われており、その手続の中で年金の分割が行われていることに鑑みる

と、当事者の合意のみによる分割とせず、何らかの形での裁判所等の関与が必要と考えられるが、それは適当かつ可能かどうか。

#### (5) 対象となる離婚

施行日以降の離婚を対象、一定の婚姻年数以上の婚姻のみを対象、事実婚について対象とすることが可能かどうか

離婚期日について、施行日以降の離婚を対象とすることが適当ではないか。

婚姻期間について、一定の婚姻年数以上の婚姻のみを対象としてはどうか。

事実婚についても対象とすることが可能かどうか。(例えば、内縁関係の始期と終期の確定、分割の手續等の論点がある。)

## 6 遺族年金制度

### 1 現在の遺族年金制度の仕組み

遺族年金制度は、

被保険者が現役期に死亡した時に、その者によって生計を維持されていた配偶者や子等に対する給付、

受給権者が死亡した時に、その者によって生計を維持されていた配偶者等に対する給付

の2つの性格をもった給付である。(資料 - 6 - 1:現在の遺族年金制度の仕組み)

#### (1) 若齢の遺族配偶者(妻)に対する遺族年金

**厚生年金に加入していた現役期の夫の死亡時に妻に18歳未満の子(あるいは障害をもつ20歳未満の子)がある場合**(資料 - 6 - 2:若齢の遺族配偶者(妻)の遺族年金(1))

夫の死亡時から子が18歳に到達するまで(あるいは障害をもつ子が20歳に到達するまで)は、遺族基礎年金(子の加算を含む。)及び遺族厚生年金が支給される。

子が18歳に到達した後、妻が40歳以上となり65歳に到達するまでは、中高齢寡婦加算を含む遺族厚生年金が支給される。

妻が65歳以降は、老齢基礎年金及び遺族厚生年金が支給される。

**厚生年金に加入していた現役期の夫の死亡時に妻に18歳未満の子(あるいは障害をもつ20歳未満の子)がない場合**(資料 - 6 - 3:若齢の遺族配偶者(妻)の遺族年金(2))

#### 夫死亡時に妻が35歳未満の場合

夫の死亡時から妻が65歳に到達するまでは、遺族厚生年金が支給される。

妻が65歳以降は、老齢基礎年金及び遺族厚生年金が支給される。

#### 夫死亡時に妻が35歳以上の場合

夫の死亡時から妻が40歳に到達するまでは、遺族厚生年金が支給される。

妻が40歳以上となり65歳に到達するまでは、中高齢寡婦加算を含む遺族厚生年金が支給される。

妻が65歳以降は、老齢基礎年金及び遺族厚生年金が支給される。

## (2) 高齢の遺族配偶者(妻)に対する遺族年金

高齢(本人の老齢年金の受給権が発生後)の遺族配偶者(妻)は、自らの老齢基礎年金を受給するとともに、報酬比例年金については、自らの老齢厚生年金と夫の死亡により生じた遺族厚生年金の両方の受給権を持つことになることから、併給調整が行われる。(資料 - 6 - 4: 高齢の遺族配偶者(妻)の遺族年金)

併給調整の方法は、以下の3つの方法の中から遺族配偶者(妻)が選択することとなる。

遺族厚生年金のみを受給( = 夫の老齢厚生年金の  $\frac{3}{4}$  )

自らの老齢厚生年金のみを受給

遺族厚生年金の  $\frac{2}{3}$  と自らの老齢厚生年金の  $\frac{1}{2}$  を受給( = 夫と自分の老齢厚生年金の合計額の  $\frac{1}{2}$  )

## (3) 片働き世帯と共働き世帯の間での高齢期の遺族年金の不均衡

夫婦世帯で賃金の合計額が同じ場合、片働き世帯と共働き世帯の間で、老齢年金では原則的に給付と負担の関係が同一となるが、遺族年金については同一とならない場合がある。(資料 - 6 - 5: 片働き世帯と共働き世帯の間での高齢期の遺族年金の不均衡)

例えば、世帯全体での賃金の合計額が 36 万円であり、共働き世帯の場合、夫と妻がそれぞれ 22 万円、14 万円の賃金を有するとした場合、片働き世帯と共働き世帯で保険料は同一であり(労使合わせて 6.2 万円)、老齢年金額も同一である(老齢基礎年金も含め、世帯全体で 24 万円)。しかしながら、夫が死亡した場合の遺族年金について見ると、片働き世帯では、妻の老齢基礎年金に加えて、遺族厚生年金( = 夫の老齢厚生年金の  $\frac{3}{4}$  )を受給することになり、合計 15 万円の年金を受給することとなる。これに対して、共働き世帯では、妻の老齢基礎年金に加えて、遺族厚生年金の  $\frac{2}{3}$  と自らの老齢厚生年金の  $\frac{1}{2}$  ( = 夫と自分の老齢厚生年金の合計額の  $\frac{1}{2}$  )を受給することにより、合計 12 万円の年金を受給することになり、片働き世帯と共働き世帯の間で、現役時代の世帯全体での賃金の合計額が同一であるにもかかわらず、高齢期の遺族年金は同一とならないこととなる。

## (4) 現行の遺族年金の生計維持関係認定基準

遺族年金の受給権は、被保険者等が死亡した当時、被保険者によって生計を維持されていた遺族に対して発生する。「生計を維持されていた遺族」とは、死亡した被保険者と生

計を同じくし、恒常的な収入が将来にわたって年収 850 万円以上にならないと認められること、という2つの要件を満たす遺族をいう。

昭和 60 年改正以前は、国民年金、厚生年金には生計維持認定要件はなく、共済年金において、配偶者について、組合員の死亡時の給与の額を超える収入を将来にわたって有すると認められる者以外の者等を遺族年金の受給権者とした。

昭和 60 年改正では、各年金制度に共通の生計維持認定要件を設定することとし、具体的には、厚生大臣の定める金額(600 万円)以上の収入を将来にわたって有すると認められる者以外の者等を遺族年金の受給権者とした。

平成6年改正では、厚生大臣の定める金額を 850 万円以上に改定した。

遺族年金の生計維持認定要件は、法律上、権利発生要件であることから、社会通念上著しく高額な収入を有している者以外は生計が維持されていたものと考えて、遺族年金の支給対象とする考え方がとってきたものであり、所得分位の上位 10%に当たる者の推計年収をもって基準を設定してきている。

## 2 諸外国における遺族年金の取扱い

---

遺族年金制度について、諸外国(アメリカ、イギリス、ドイツ、フランス、スウェーデン)の制度を見ると、以下の点が指摘できる。(資料 - 6 - 6:諸外国における遺族年金の取扱い)

### (1) 子が成長するまでの間の若齢の遺族配偶者に対する遺族年金

子が成長するまでの間の若齢の遺族配偶者に対する遺族年金は、家族給付制度によって対応するフランスを除いて、いずれの国にも存在する。

### (2) 子を養育しない若齢の遺族配偶者に対する遺族年金

子を養育しない若齢の遺族配偶者に対する遺族年金については、存在しないか、あっても有期の給付か、子を養育する場合より低額の給付となっている。

### (3) 高齢の遺族配偶者に対する遺族年金

高齢の遺族配偶者に対する遺族年金も、スウェーデンを除き、いずれの国にも存在する。

この場合、自らの老齢年金の受給権を有する場合は、ドイツを除き、自らの老齢年金を受給した上で遺族年金について一定の調整が行われている。

#### (4) 受給資格における男女差

受給資格における男女差は、ないか又は撤廃の方向である。

### 3 遺族年金制度のあり方

---

遺族年金制度については、これを基本的に維持することとしつつ、見直しを検討

遺族年金制度については、将来的には、年金制度において個人単位化を貫きこれを廃止する、又は希望する者だけが加入する別建ての制度とすべきであるという意見がある一方、

子が成長するまでの間の若齢の遺族配偶者に対する保障については、ほとんどの国の年金制度において行われており、また、配偶者の死亡後に、就労しつつ子を養育するとしても、なお所得保障の必要性は高い、

子を養育しない若齢の遺族配偶者に対する保障については、諸外国の制度においては、給付がないか有期の給付としているものもみられることから、その就労を支援しつつ、見直しを行うことが必要なのではないか、

高齢の遺族配偶者に対する保障については、ほとんどの国の年金制度において、高齢期には死亡した配偶者の保険料納付に基づく給付が行われており、また、高齢期の所得保障として亡き配偶者の保険料納付に基づく給付の必要性は高い、

といった意見がある。これらを踏まえ、遺族年金制度については、これを基本的に維持することとしつつ、次に掲げる論点等について、見直しに向けて綿密に議論していくことが必要である。

なお、遺族年金の見直しに当たっては、今後、遺族年金の受給者が増加していくと考えられることから、年金財政への影響も踏まえて、慎重な検討を行うことが必要である。

## 4 遺族年金制度に係る論点

---

### (1) 支給要件における男女差

男女差を見直していく方向で考えることが適当

遺族年金の支給要件における男女の取扱いの違いは、ほとんどの国で存在しておらず、我が国においても男女差を見直していく方向で考えることが適当である。この場合、現実には、賃金水準、年金受給額等について男女差が見られ、例えば母子家庭と父子家庭において、多くの場合、年金による所得保障の必要性の度合いが異なると考えられること等を踏まえれば、中高齢寡婦加算等の給付設計や生計維持認定要件のあり方に係る検討と併せ、支給要件における男女差を見直していく方向で、今後、検討を続けることが必要である。

### (2) 高齢の遺族配偶者に対する遺族年金と老齢年金の併給

#### 共働き世帯と片働き世帯との間の給付と負担の均衡の観点

高齢の遺族配偶者について、共働き世帯と片働き世帯との間の給付と負担の均衡をとろうとする場合、遺族厚生年金の水準(現在は老齢厚生年金の  $3/4$ )と、遺族厚生年金と老齢厚生年金の併給を選択する場合の水準(現在は両者の老齢厚生年金のそれぞれ  $1/2$ )を同じ割合に揃える方向で検討を続けていくことが必要となる。

この場合、

- ( ) 遺族厚生年金と老齢厚生年金の併給を選択する場合の水準を  $3/4$  に引き上げて両者の割合を合わせた場合、ともに長期間にわたり高賃金を得ていた夫婦に対して過剰な給付とならないかどうか。また、今後厳しくなることが想定される年金財政から見て、給付水準の引き上げは可能かどうか、
- ( ) 遺族厚生年金の水準を現在の  $3/4$  から引き下げて両者の割合を合わせた場合、片働き世帯に係る遺族厚生年金の給付水準や、併給問題とは関係のない若齢の遺族配偶者に対する遺族厚生年金の給付水準を引き下げることとなるが、社会保障制度としての年金制度のあり方として適当かどうか、
- ( ) 遺族である高齢単身者の生活費用は、高齢者夫婦の生活費用の半分以上を超える水準となることから、 $1/2$  より大きく、過剰給付となるおそれのある  $3/4$  より低い水準で考えるべきではないか(例えば  $3/5$ )、

といった観点も併せて検討していくことが必要となる。

### **自ら働いて保険料を納付したことが、できる限り給付額に反映されるようにするという 観点**

また、これと併せて、自ら働いて保険料を納付したことが、できる限り給付額に反映されるようにするとの考え方から、自らの保険料納付に基づく老齢年金の支給を基本とし、遺族年金額を調整する仕組みとなるよう検討することが、一つの方向ではないかと考えられる。

### **若齢遺族配偶者に対する遺族厚生年金の水準について**

前述の議論において、高齢の遺族配偶者に対する遺族厚生年金の水準を引き下げた場合にも、現在は同じく 3/4 としている若齢遺族配偶者に対する遺族厚生年金の水準について、現行を維持してはどうかという意見があった。これについては、

- ( ) 若齢遺族配偶者から高齢遺族配偶者に切り替わる際に、遺族厚生年金の水準が下がることについてどう考えるか、
- ( ) 若齢遺族配偶者及び高齢遺族配偶者に対する遺族厚生年金については、現在 3/4 という点では同じであるが、他方でそれぞれに適用される賃金及び加入期間が異なるので、必ずしも年金の水準が同じにはならない、

といった様々な制度的論点を含めて検討する必要がある。

## **(3) 離婚時の年金分割と遺族年金の関係**

両制度の間の整合性の観点からの考慮が必要

遺族年金制度のあり方を考える場合に、前述した離婚時の年金分割の仕組みが講じられるのであれば、両制度の間の整合性の観点からの考慮が必要となる。

この場合、高齢期の離婚により、現役期の生活を共にした元の妻は遺族年金の支給対象とならず、高齢期になってから妻となった者が遺族年金の対象となることを疑問視する見方があるが、仮に離婚時に年金権そのものが元の妻に分割されることとなれば、元の妻が遺族年金給付を受けられないという問題は、実質的には解消されることとなる。また、死亡者の年金によって、その生前に生計を維持されていた者の生活保障を行うという遺族年金

の趣旨から、高齢期になってから妻となった者が遺族年金の対象となることには変わりはないが、元の妻に分割された部分を除いた遺族年金が支給されるという整理ができると考えられる。

## 7 6つの課題についての議論のまとめ

### 改革に向けた期待、標準的な年金(モデル年金)の考え方

以上、女性と年金をめぐる問題について、具体的な制度設計上の6つの課題について見てきたが、議論を大きな視野で整理するとすれば、「女性自身の貢献がみのある年金制度」という方向を目指し、まず、女性の一定の厚生年金加入期間を前提とした、いわゆる「共働きモデル」を想定していくことが適当である。

この「共働きモデル」を念頭に置きつつ、前述した「個人の選択に中立的」、「支え手を増やす」、「女性に対する保障の充実」の基本的な視点に沿って、これまで議論してきた6つの課題について、国民各界各層の間で幅広く議論が行われ、改革に向けて、整合性をもった形で合意が得られ、次期年金制度改正で改善措置が講じられることを期待する。

### 短時間労働者等に対する厚生年金の適用

就業形態の多様化が進展する中で、多くの女性が多様な形態での就労を通じて自らの年金保障の充実を図ることができるようにするとともに、年金制度の支え手を増やすという観点から、短時間労働者に対する厚生年金の適用については、拡大を図る方向で、様々な論点について検討していくべきである。

### 第3号被保険者制度

第3号被保険者制度については、個人単位と世帯単位、応能負担と応益負担、公平性の確保という社会保障制度としての我が国年金制度の基本に関わる大きな問題である。男女共同参画社会の形成に向けた様々な取組みが進められている中で、この問題についても、必要な改革が行われることを強く望む。そのためには、国民各界各層の間で、この報告書における議論の整理と問題提起をスタートラインとして幅広い議論が繰り広げられ、この問題についての国民的な合意が形成され、適切な結論が見出されることを求めたい。

### 育児期間等に係る配慮措置

育児期間等に係る配慮措置については、女性が多様な就労を通じて自らの年金保障の充実を図るという方向性の中で、年金制度としてどのような配慮を行うことが適当かどうかという点について検討すべきである。

## 離婚時の年金分割

夫婦二人の老後生活を支える年金が離婚してもなおそれぞれの生活を支えるものとなるよう、離婚時の年金分割が可能となるような仕組みを講じる方向で、実施可能な方途、その時期等、専門的、技術的な多くの論点について十分な検討を重ねるべきである。

## 遺族年金制度

同様の観点から、遺族年金制度については、これを基本的に維持しつつ、共働き世帯と片働き世帯との間の均衡を図る、自ら働いて保険料を納付したことができる限り給付に反映する仕組みにする等の観点から、見直しに向けて綿密に議論していくことが必要である。

## 終わりに

---

### 1 国民的議論が求められる

---

第 章で議論した、個人単位と世帯単位、応能負担と応益負担、公平性の確保という問題は、女性と年金をめぐる問題であるのみならず、我が国年金制度のあり方や社会保障制度全体、さらには我が国社会のあり方にまで関わり、大きな価値判断を要する問題である。本検討会においても、これらの重大な問題との関連を含め、6つの課題について幅広く密度の濃い議論を行ったところであるが、最終的にはどのように国民的合意が形成され、どのような選択が行われるかに関わる問題である。

本報告書では、女性と年金をめぐる問題の個別の論点について、あえて早急に結論を求めるのではなく、基本的な方向はできる限り明らかにしつつ、幅広い観点から問題を整理した。ここに整理された多様な議論を素材として、女性と年金の実情の一層の把握を図りつつ、次期制度改正に向けて、幅広い国民的な議論が綿密に展開されることを期待する。

また、少子化の問題は、世代間扶養の仕組みを基本として成り立っている公的年金制度にとっても重要な問題である。育児期間等に係る配慮措置等については、検討会では積極的な意見と消極的な意見とがあったが、年金制度上の措置として、次世代を育てる少子化対策に取り組むことが適当かどうかという点についても、国民的な議論が期待される。

### 2 現行制度からの円滑な移行と長期的な視点が必要である

---

女性と年金をめぐる様々な問題は、雇用や育児・介護等の家族的責任といった一生の道筋での様々な局面において、男女に差があるという実態があり、これが年金制度に直接反映される、あるいはこの実態に配慮して年金制度において主に女性を想定した特別な措置を講じるといったことにより、生じているものである。

女性と年金をめぐる様々な問題については、国民的な合意が形成された上で早急に改善を図るべきである。しかしながら一方で、年金制度の改正は、女性のライフスタイルの選択、将来の生活設計に多大な影響を与えるものであることから、社会の実態に配慮して現行制度からの円滑な移行が図られるよう万全の措置を講じるとともに、長期的視点に立ち、男女共同参画の進展に合わせて不断に見直しを図っていくべきである。(資料 -1:GEM

(ジェンダー・エンパワーメント指数)に関する国際比較)

### 3 他の政策分野を含めた総合的な対応が求められる 女性と年金問題解決のための環境整備

---

女性と年金をめぐる問題については、年金制度上の対策だけではなく、以下の政策分野における実効ある対応策が講じられることにより、十全な解決が図られるものである。したがって、今後の年金制度における議論と並行して、これらの政策分野においても、政府、労使等、関係方面において、具体的な検討や実効ある取組みが早急に行われることを強く要請するところである。

#### (1) 女性の就労支援策等

女性と年金をめぐる問題は、女性が男性と同じように就労し、賃金を得る社会を想定すれば、その多くが解決する性格のものと考えられる。このことにかんがみれば、女性の年金が相対的に低い水準となっていることの背景として考えられる、女性の雇用機会や賃金等、雇用に関わる諸課題について、労働政策上の解決が図られることが求められる。

#### 雇用の分野における男女の均等な機会と待遇の確保

男女労働者の均等な機会及び待遇を確保し、女性労働者が能力を十分に発揮していくことができる環境を整備していくことが重要である。

#### 職業生活と育児等の家庭生活の両立支援

労働者が仕事と育児や介護を両立させ、生涯を通じて充実した職業生活を送ることができるようになることが重要である。

#### 多様で柔軟な働き方の整備

労働者個人の価値観、ライフスタイルなどに応じ、多様かつ柔軟な働き方を選択することができるようにするため、短時間労働等について、個々の労働者により主体的に選択され、またその能力の有効な発揮等ができるような良好な就業形態としていくことが重要である。

## **若齢労働者対策**

就労支援策は、女性だけではなく、若齢者一般に対して求められている。いわゆるフリーターなどの非正規労働者が男女を問わず若齢層に増加している中で、年金保障の確保という観点とともに、将来の良質な人材の確保という観点からも、若齢者に対する就労支援策が重要である。

### **(2) 少子化対策の推進**

少子化に対する対応は、単に年金制度において重要な課題であるということにとどまらず、我が国経済社会の将来のあり方に大きな影響を持つ重要な政策課題である。したがって、子供を産み、育てやすい環境づくりについては、政策全般にわたってより一層の推進が求められる。

### **(3) 健康保険制度、税制、企業の配偶者手当の問題についての検討**

年金制度だけではなく、関係する政策分野等においても、整合性をもった取組みがなされることが重要である。

特に、健康保険制度の被扶養者認定基準、税制上の配偶者控除及び特別配偶者控除並びに企業の配偶者手当の取扱いについては、各々が短時間労働者の就業調整の要因となっているとの指摘があることから、就業形態の多様化に対応し、就業に中立的な制度を構築するとの観点から、整合的な見直しが行われることが必要である。

「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会」

委員名簿

(五十音順、敬称略)

は座長      は座長代理

- 今井 延子 全国女性農業経営者会議副会長  
大島 敬子 主婦  
翁 百合 日本総合研究所主席研究員  
駒村 康平 東洋大学経済学部助教授  
佐藤 英明 神戸大学大学院法学研究科教授  
下村美恵子 足立区女性総合センター社会教育指導員  
住田 裕子 弁護士  
袖井 孝子 お茶の水女子大学生活科学部教授  
高島 順子 日本労働組合総連合会副事務局長  
永瀬 伸子 お茶の水女子大学大学院人間文化研究科助教授  
中田 正 日興フィナンシャル・インテリジェンス株式会社副理事長  
藤野真紀子 料理研究家  
堀 勝洋 上智大学教授  
堀岡 弘嗣 株式会社東芝人事勤労部労政担当部長  
宮武 剛 埼玉県立大学社会福祉学科教授  
山口 剛彦 社会福祉・医療事業団理事長

「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」の検討経過

第1回(12.7.19)		検討会設置の趣旨、年金制度の概要について
第2回(12.9.19)	指摘されている 論点の説明	女性のライフスタイルの変化等の現状、個人単位化、第3号被保険者制度について
第3回(12.11.22)		遺族年金、離婚時の取扱い、短時間労働者について
第4回(13.3.1)	事務局からの レポートとそれ に基づく協議	第3号被保険者制度の創設に係る議論等について
第5回(13.4.12)	委員及び委員 以外の有識者 からのレポート とそれに基づく 協議	・法律面からのレポート(住田裕子委員) ・労働経済面からのレポート(永瀬伸子委員)
第6回(13.5.17)		・租税法論からのレポート(佐藤英明委員) ・社会保障論からのレポート(駒村康平委員)
第7回(13.6.7)		・男女共同参画論からのレポート(大澤真理教授(東京大学教授)) ・労働経済論からのレポート(樋口美雄教授(慶應義塾大学教授))
第8回(13.7.13)		・年金数理面からのレポート(中田正委員) ・社会保障論からのレポート(堀勝洋委員)
第9回(13.7.26)	事務局からの レポートとそれ に基づく協議	女性と年金に関する諸外国の年金制度について
第10回(13.9.3)	これまでの議論 の整理	これまでの議論の整理、女性のライフスタイルの変化、多様化について
第11回(13.9.25)	専業主婦及び 専業主婦経験 者を交えたフリ ートーキング	専業主婦、専業主婦経験者を交えたフリートーキング
第12回(13.10.3)	制度設計上の 個別の論点に ついての整理	第3号被保険者に係る保険料負担の在り方について
第13回(13.10.30)		短時間労働者に対する厚生年金の適用、育児等の期間の取扱い、モデル年金の考え方について
第14回(13.11.9)		離婚時の年金分割、遺族年金について
第15回(13.11.16)	報告書の作成 に向けての協 議	報告書の骨格(案)について
第16回(13.12.7)		報告書(案)について
第17回(13.12.14)		報告書のとりまとめ