

「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」（第3回）議事次第

平成12年11月22日（水）10:00～12:00

於 都市センターホテル5階 会議室「オリオン」

1. 開 会

2. 委員出席状況報告

3. 議 事

(1) 遺族年金

(2) 離婚時の取扱い

(3) パートタイム労働者

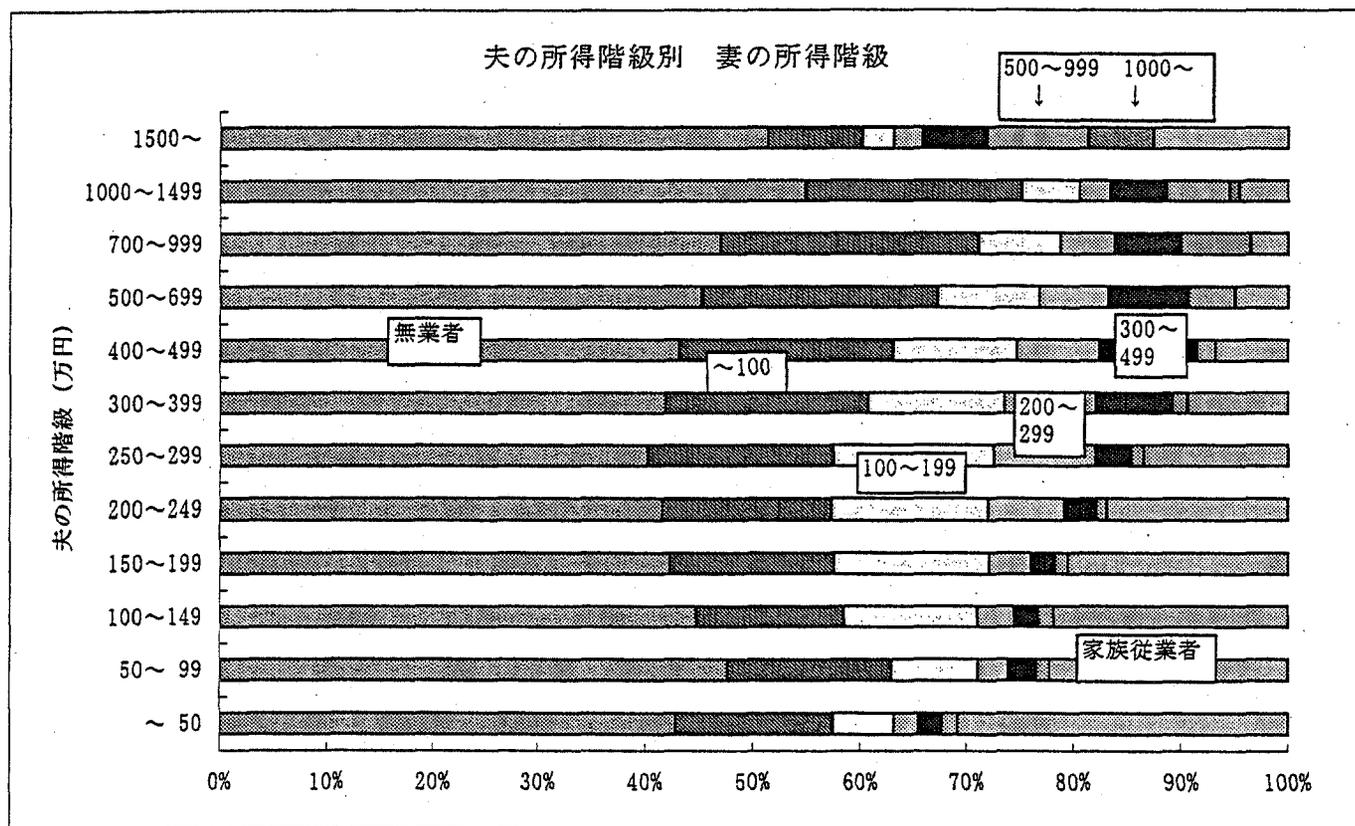
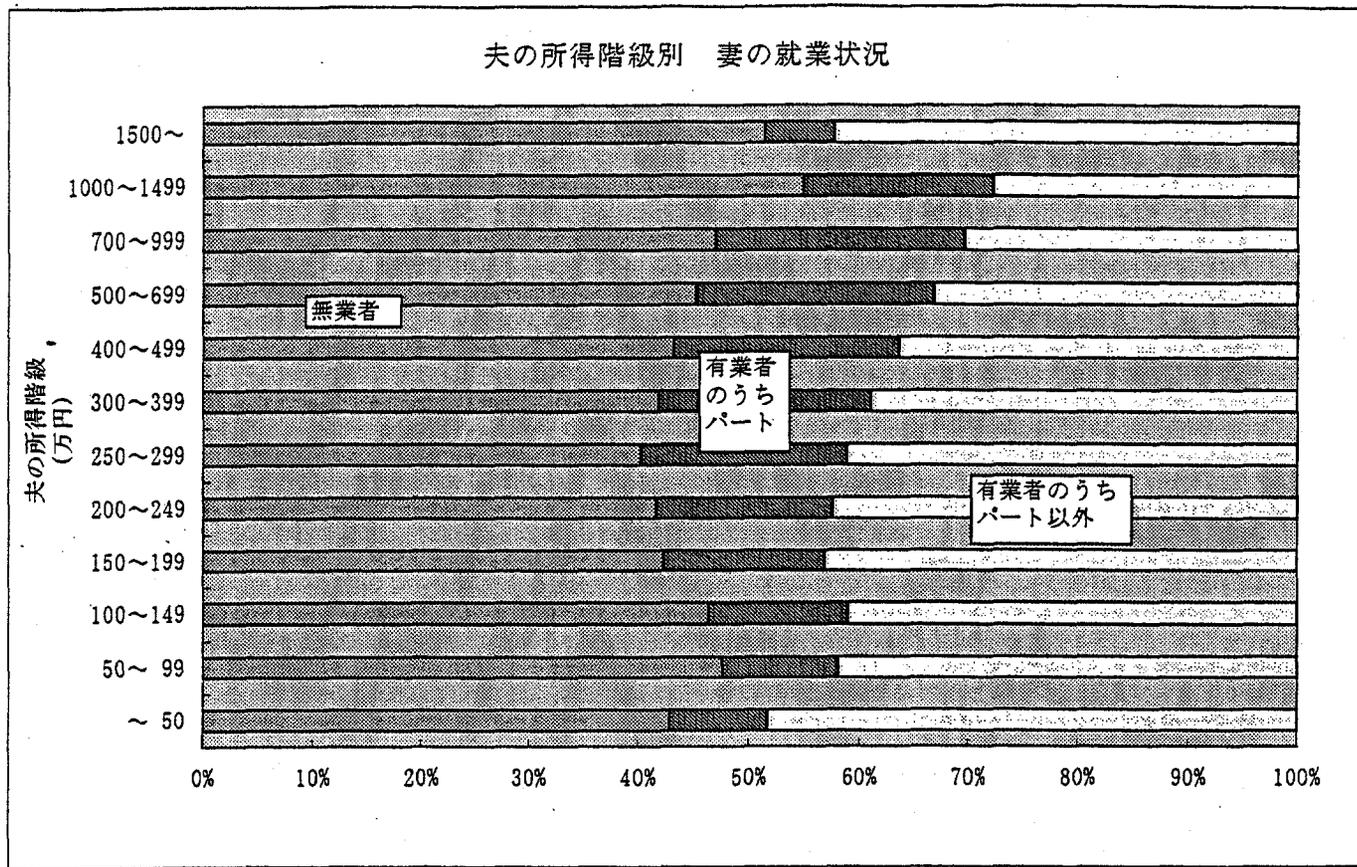
(4) その他

4. 閉 会

委員から要望のあった資料

	頁
・ 夫の所得階級別 妻の就業状況及び所得階級の状況	1
・ 年齢階級別女子労働力率	2
年齢階級別女子労働力率の推移及び将来見通し／出生コーホート別・年齢階級別女子労働力率の推移	
・ 労働力需給の見通し	4
・ 世帯構造別公的年金・恩給金額の分布（推計）	6
・ 世帯人員別にみた世帯数の構成割合の年次推移	7
・ 世帯人員別にみた世帯数の年次推移	8
・ 夫婦と未婚の子のみの世帯	9
・ 単独世帯の年齢別割合／年齢階級・性別にみた原因別単独世帯数	10
・ 専兼業別農家数／第2種兼業農家の就業状況	11
・ 農家における就業実態	12
・ 農林水産業従事者の就業形態別公的年金加入状況／ 就業者における事業の種類別の3号被保険者割合	13
・ 日本の年金制度における女性に関する制度改正の経緯	14
・ 厚生年金保険料率の推移	17
・ 第3号被保険者制度を変更した場合の影響	18

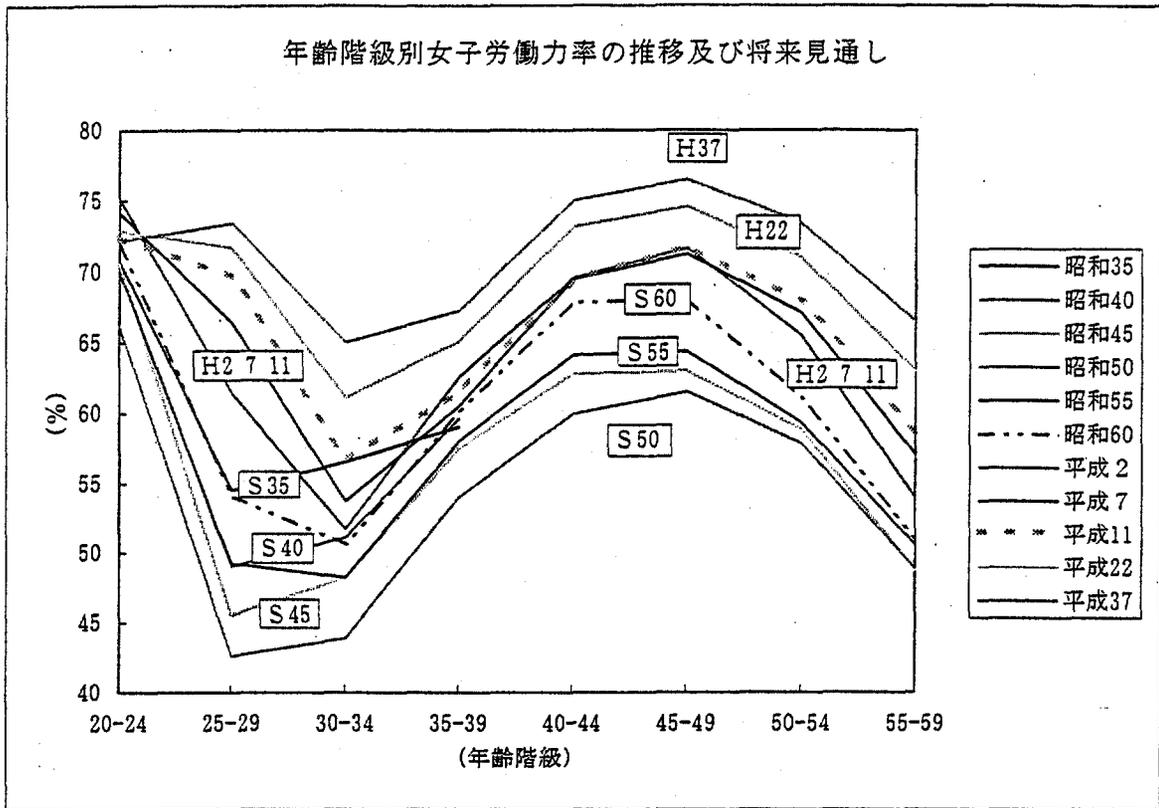
夫の所得階級別 妻の就業状況及び所得階級の状況



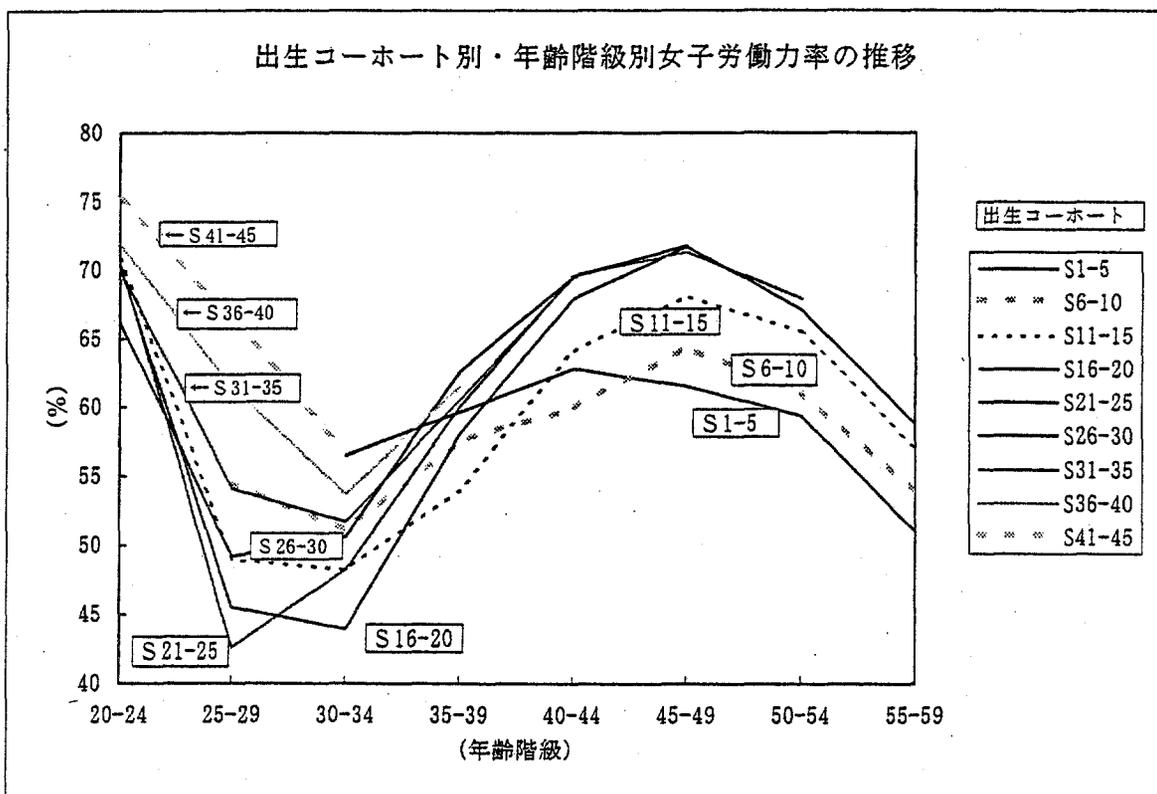
(備考) 夫婦のみ世帯及び夫婦と子からなる世帯について集計

(出典) 平成9年就業構造基本調査

年齢階級別女子労働力率



(出典) 平成11年までは労働力調査 平成22年・37年は労働省推計



(出典) 労働力調査

(参考) 労働力率の見通し ——— 労働省職業安定局推計 (平成10年10月)

(単位：%)

		平成12年	平成22年	平成37年
男 子	計	77.5	75.5	71.4
	15~19歳	19.9	20.4	20.0
	20~24歳	75.8	76.2	75.8
	25~29歳	96.3	96.3	96.3
	30~34歳	97.6	97.6	97.6
	35~39歳	97.9	97.9	97.9
	40~44歳	97.9	97.9	97.9
	45~49歳	97.6	97.6	97.6
	50~54歳	96.8	96.8	96.8
	55~59歳	93.3	93.3	93.3
	60~64歳	77.0	80.5	82.4
	65歳以上	36.4	34.4	31.0
	女 子	計	50.1	49.2
15~19歳		16.7	16.1	15.4
20~24歳		73.4	72.9	72.2
25~29歳		69.0	71.7	73.4
30~34歳		57.4	61.1	65.0
35~39歳		63.2	65.1	67.3
40~44歳		71.6	73.2	75.0
45~49歳		73.0	74.6	76.5
50~54歳		68.9	71.0	73.4
55~59歳		59.9	63.0	66.5
60~64歳		40.6	48.5	60.7
65歳以上		15.3	16.1	14.4

労働力需給の見通し

(万人、%)

年 項目	1998年 (実績)	2010年(推計)					
		1人当たり 2%成長 (イ)	左のケースに加え			1人当たり 1%成長 (ロ)	2%成長 (ハ)
			能力開発 充実(a)	時間短縮 (b)	全ての政策 充実(c)		
労働力人口	6,793	6,736	6,736	6,760	6,831	6,727	6,734
男 性	4,026	3,992	3,992	4,006	4,016	3,984	3,990
女 性	2,767	2,744	2,744	2,754	2,815	2,744	2,744
就業者数	6,514	6,455	6,481	6,491	6,579	6,386	6,442
第1次産業	343	250	251	248	250	253	250
第2次産業	2,050	1,833	1,840	1,852	1,862	1,803	1,834
第3次産業	4,121	4,372	4,389	4,391	4,466	4,330	4,358
完全失業率	4.1	4.2	3.8	4.0	3.7	5.1	4.3

(資料出所) 1. 1998年は総務庁統計局「労働力調査」による。

2. 2010年は労働省職業安定局の推計による。

(注) 2010年の推計値は、1999年度実質0.5%成長としその後についてイ～ハのケースについて推計し、さらにイのケースを基本としてa～cの想定について推計した。

イ 2010年まで国民一人あたり平均して2%成長

ロ 2010年まで国民一人あたり平均して1%成長

ハ 2010年まで平均して2%成長

a 離職者に占める離転職者訓練の対象者の割合が2010年に現在の5割増になるなど職業能力開発施策が拡充される。

b 総実労働時間の短縮がみられ、またパートタイム労働者が増加する。

c a、bの想定に加え、希望者全員が65歳まで働くことのできる継続雇用制度が2010年にほぼ全ての事業所で実施される、0歳児を持つ労働力人口世帯の育児休業給付受給比率が2010年にほぼ100%になる、保育所在児数/0-6歳人口比率が2010年に現在の5割増になる、派遣労働者数の就業者総数に占める比率が2010年に現在の5割増になる。

(参考)

年齢階級別労働力人口の推移と見通し

(万人)

性・年齢		年	1990年	1998年	2005年 (推計)	2010年 (推計)
計	計		6,384	6,793	6,856	6,736
	男	15～19歳	181	141	123	112
		20～24歳	653	688	556	490
		25～29歳	641	802	718	629
		30～34歳	584	648	774	671
	女	35～39歳	731	631	712	806
		40～44歳	884	675	686	744
		45～49歳	765	875	662	690
		50～54歳	653	764	734	639
	計	55～59歳	560	646	797	675
		60～64歳	372	439	513	646
		65歳以上	360	485	580	633
		計	3,791	4,026	4,081	3,992
性	計		3,791	4,026	4,081	3,992
	男	15～19歳	94	75	68	63
		20～24歳	327	354	289	256
		25～29歳	396	472	423	369
		30～34歳	384	416	495	429
	女	35～39歳	448	388	436	493
		40～44歳	518	395	400	433
		45～49歳	439	503	379	394
		50～54歳	385	447	427	370
	計	55～59歳	348	392	480	403
		60～64歳	234	279	327	403
		65歳以上	217	304	358	380
		計	2,593	2,767	2,775	2,744
性	計		2,593	2,767	2,775	2,744
	男	15～19歳	87	66	55	49
		20～24歳	326	334	268	234
		25～29歳	245	330	295	260
		30～34歳	200	232	280	243
	女	35～39歳	283	242	276	313
		40～44歳	366	280	286	311
		45～49歳	327	372	283	296
		50～54歳	268	316	308	270
	計	55～59歳	212	254	317	272
		60～64歳	138	160	186	243
		65歳以上	143	181	222	252
		計	2,593	2,767	2,775	2,744

(資料出所) 1. 1990年、1998年は、総務庁統計局「労働力調査」による。
2. 2005年、2010年は、雇用政策研究会の推計による。

世帯構造別公的年金・恩給金額の分布（推計）

（世帯数1万対）

	総数	男1人のみ受給世帯		女1人のみ受給世帯		夫婦ともに受給世帯		その他
		単独世帯・男	それ以外	単独世帯・女	それ以外	夫婦のみの世帯	それ以外	
総数	10,000	142	511	545	760	669	719	6,654
受給あり	3,955	142	511	545	760	669	719	609
50万円未満	452	17	57	103	224	3	5	43
50～100万円	701	30	87	135	205	49	103	94
100～150	635	22	71	115	150	72	123	81
150～200	528	22	66	92	98	74	99	79
200～250	432	18	77	55	50	67	80	85
250～300	385	17	69	26	16	91	71	95
300～350	362	11	56	12	10	100	89	85
350～400	224	4	20	5	4	97	62	32
400～450	118	1	7	1	1	61	40	8
450～500	43	0	1	0	1	20	17	4
500万円以上	75	-	2	1	2	35	31	4
受給なし	6,045	-	-	-	-	-	-	6,045

注1 「男1人のみ受給世帯」とは、公的年金を受給している60歳以上の男が1人のみいる世帯をいう。

注2 「女1人のみ受給世帯」とは、公的年金を受給している60歳以上の女が1人のみいる世帯をいう。

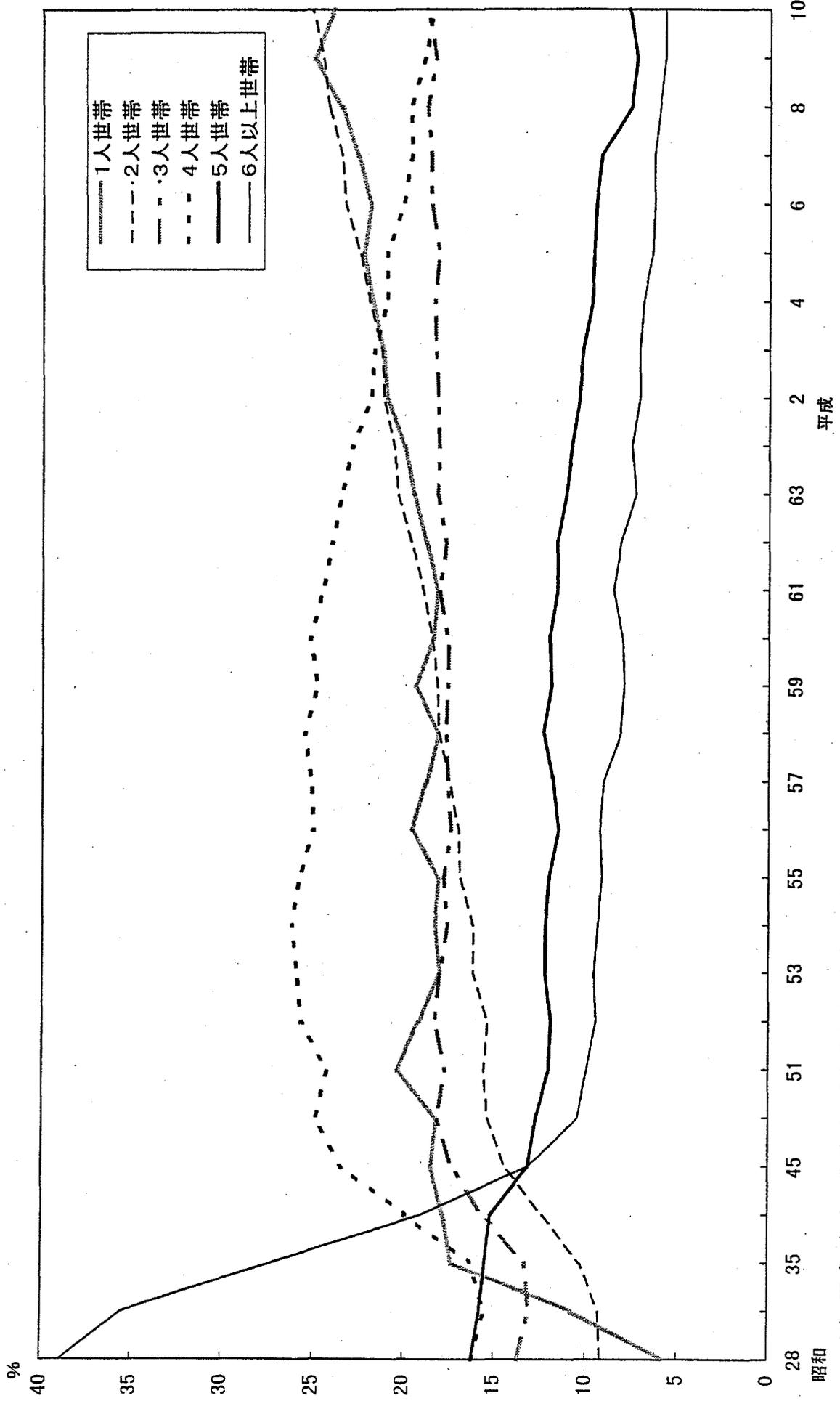
注3 「夫婦ともに受給世帯」とは、公的年金を受給している60歳以上の男女が1人ずつおりかつ夫婦である世帯をいう。

注4 「それ以外」とは、子と同居している等、年金受給者以外と同居している世帯をいう。

注5 「その他」とは、注1～注4以外の「60歳以上の公的年金を受給している者のいる世帯」、「60歳未満の公的年金一恩給を受給している者のいる世帯」、「公的年金一恩給を受給している者のいない世帯」をいう。

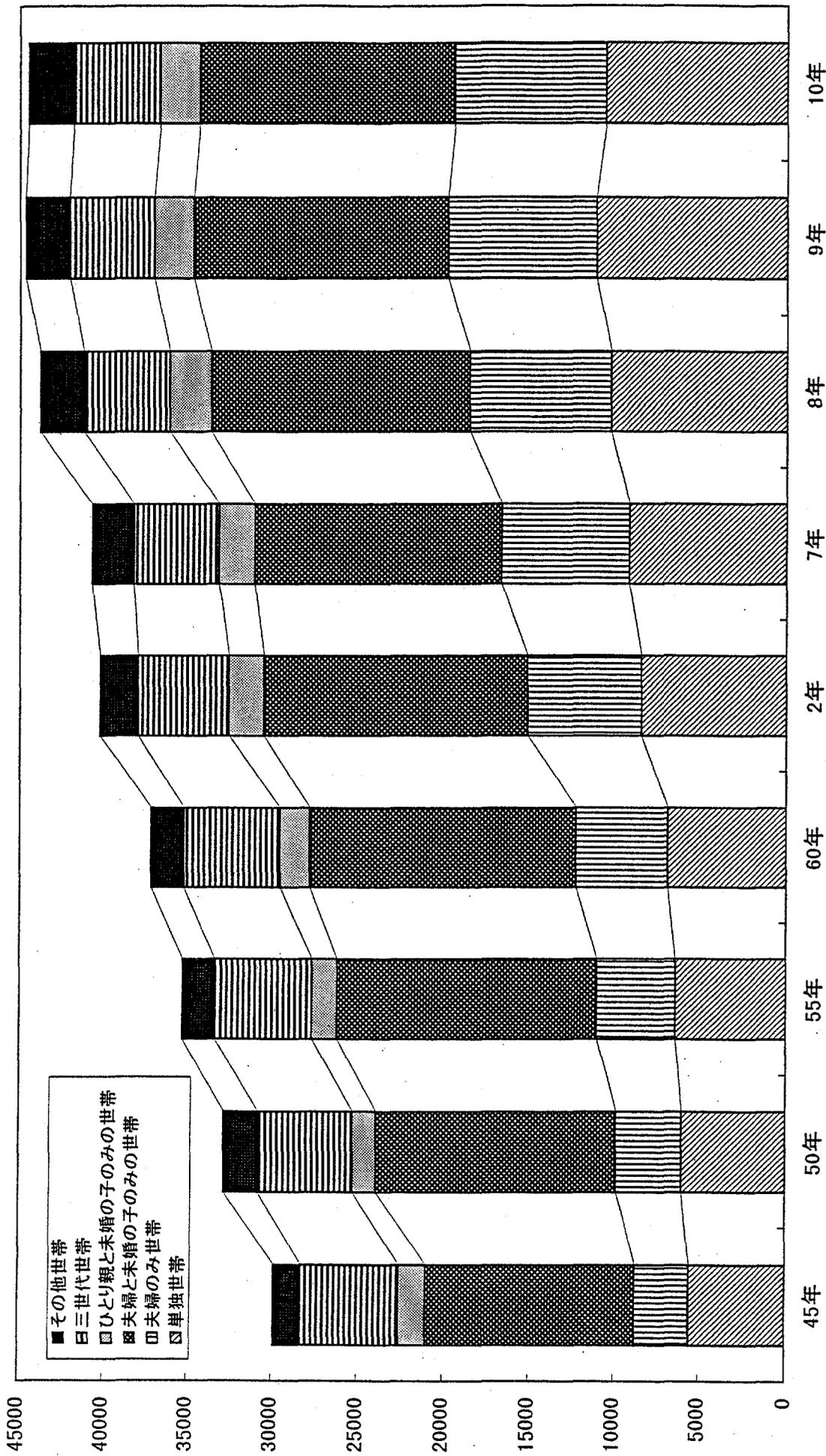
注6 本調査は標本調査であり（約4万世帯）、誤差があることに留意する必要がある。

世帯人員別にみた世帯数の構成割合の年次推移



(注)平成7年度の数值は、兵庫県を除いたものである。

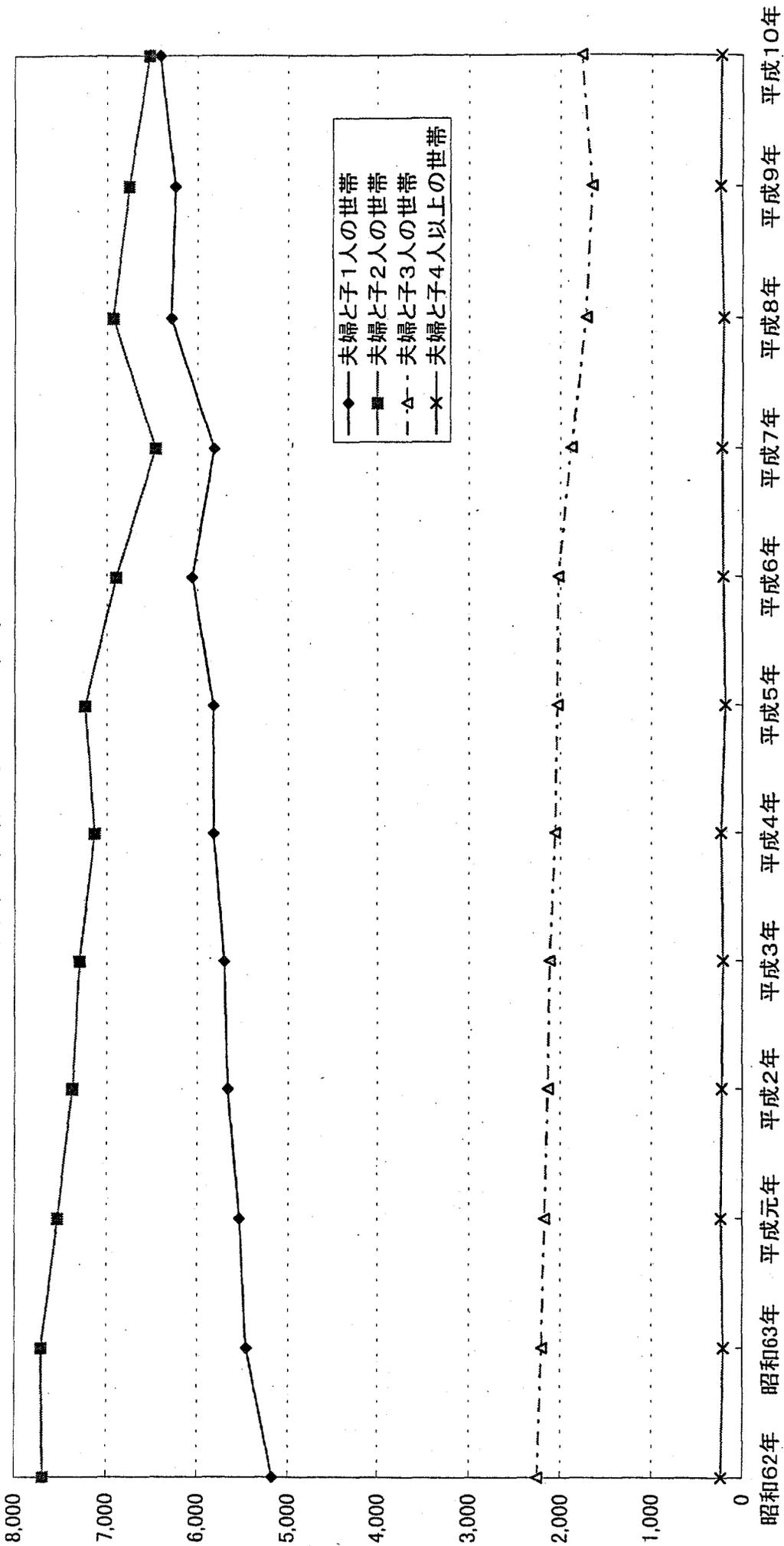
世帯構造別にみた世帯数の年次推移



(注)平成7年の数値は兵庫県を除いたものである。

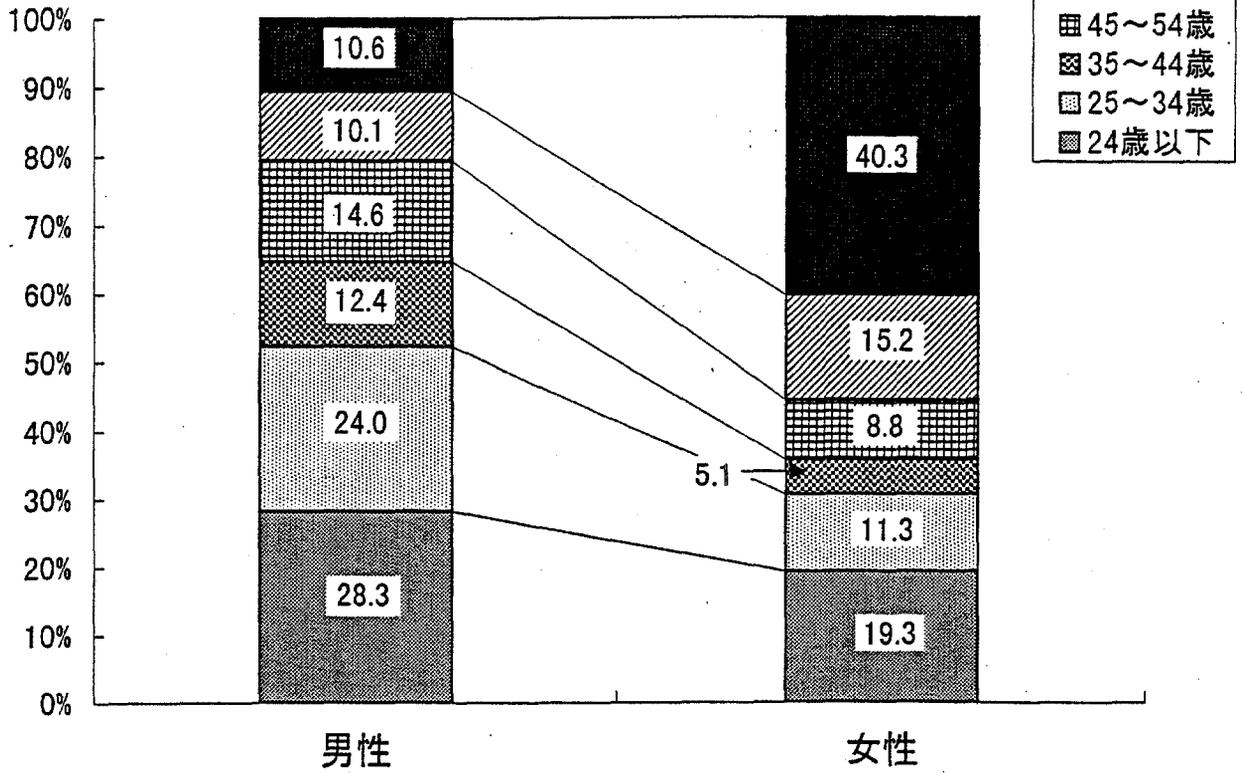
千世帯

夫婦と未婚の子のみの世帯

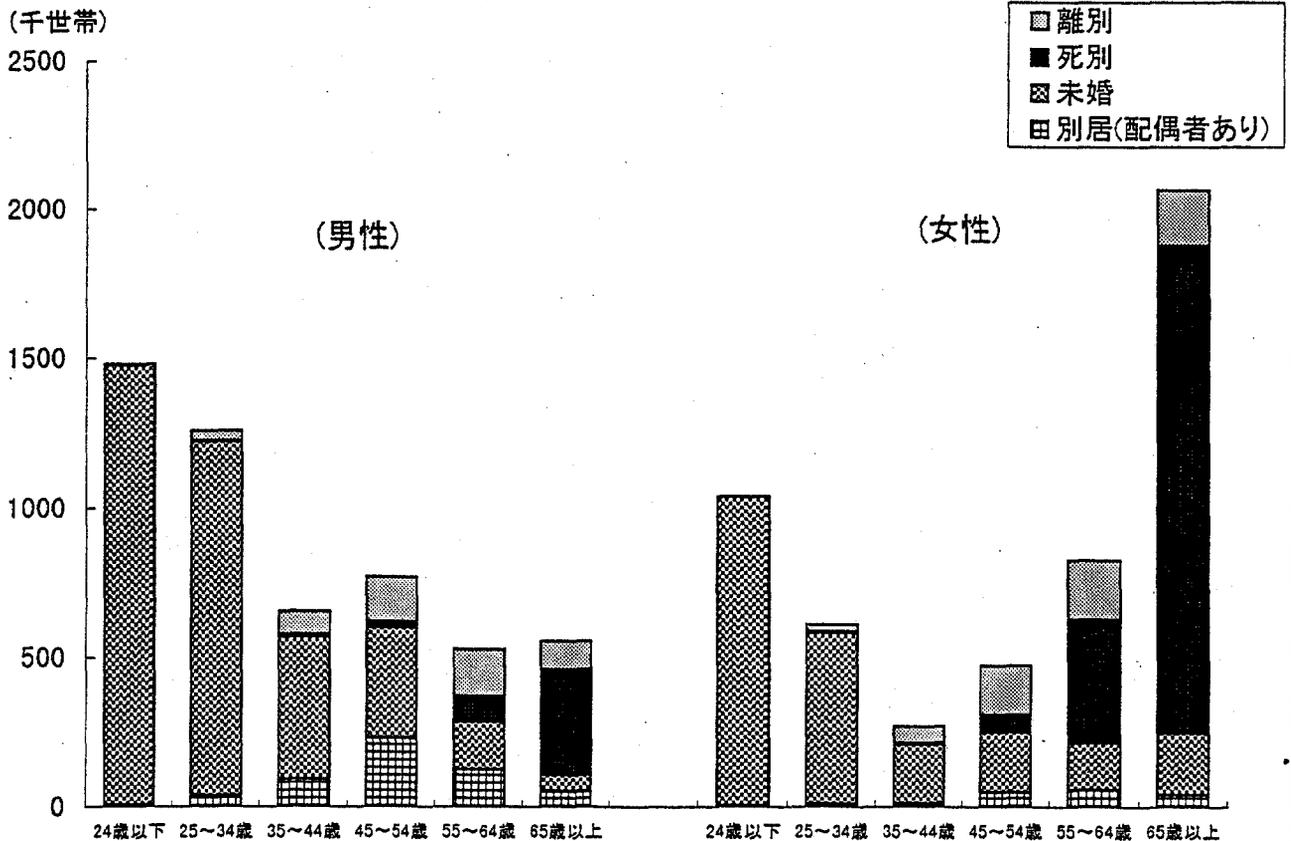


(注)平成7年度の数値は、兵庫県を除いたものである。

単独世帯の年齢別割合



年齢階級・性別にみた原因別単独世帯数



(出典「平成10年 国民生活基礎調査」)

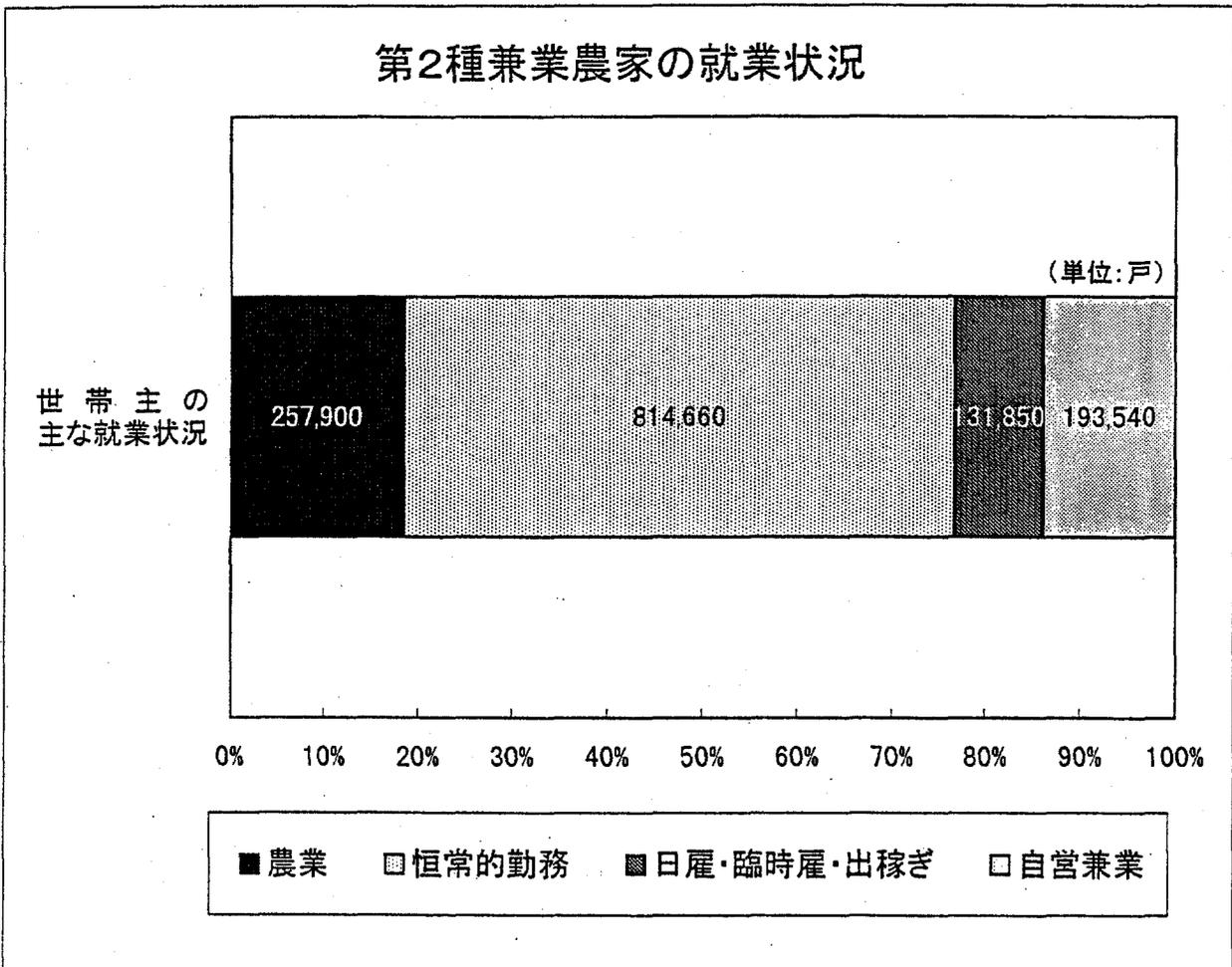
専 兼 業 別 農 家 数

(単位：戸)

	専 業 農 家	兼 業 農 家			農 家 総 数
		第 1 種 兼 業 農 家	第 2 種 兼 業 農 家	計	
戸 数	433,470	358,600	1,682,460	2,041,060	2,474,540

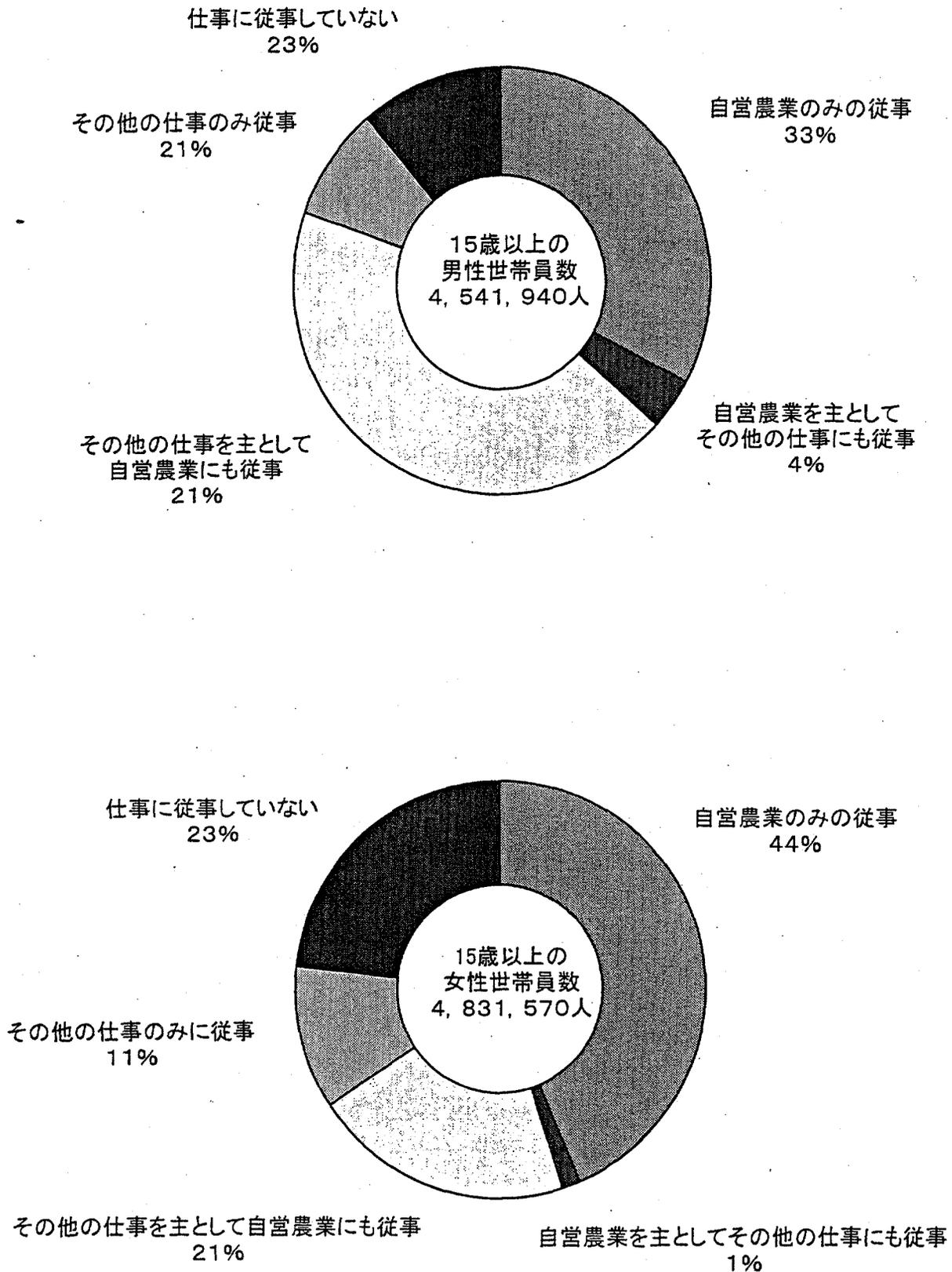
(注)農家総数は、四捨五入の関係で一致しない。

第2種兼業農家の就業状況



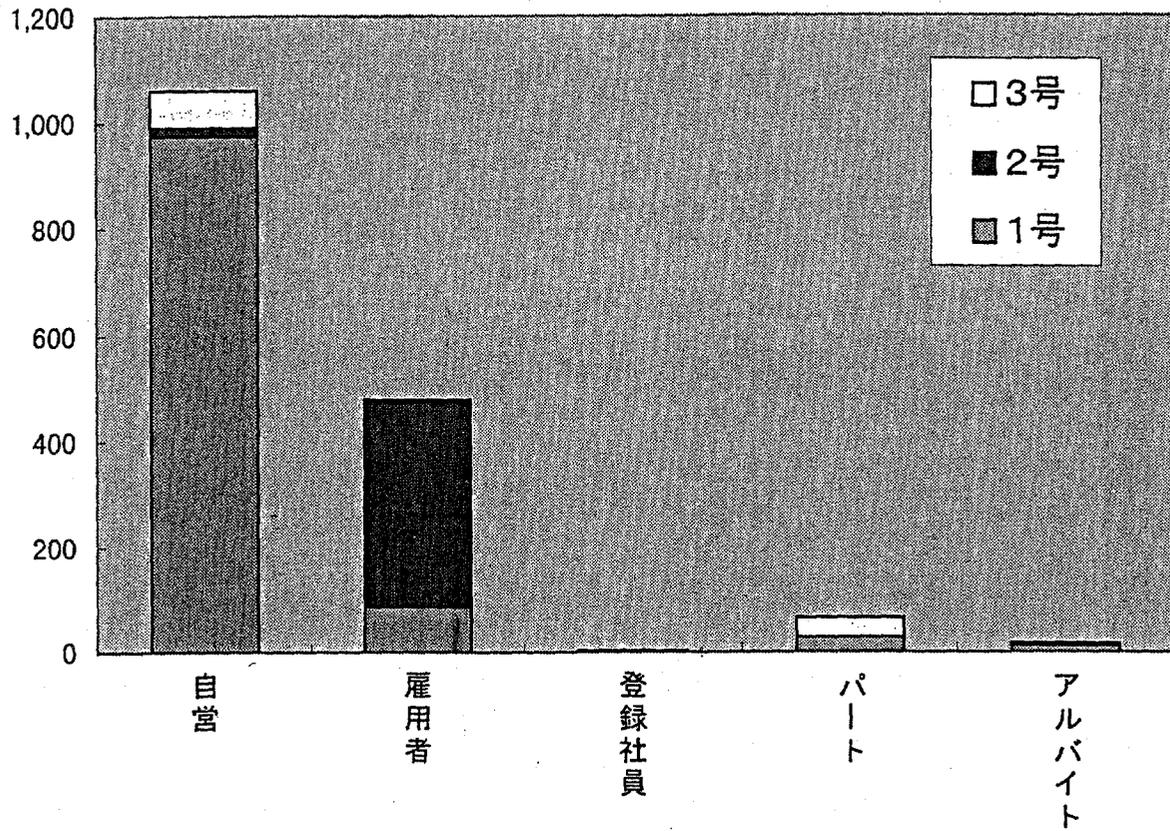
(出典「平成11年 農業構造動態調査報告書」)

農家における就業実態

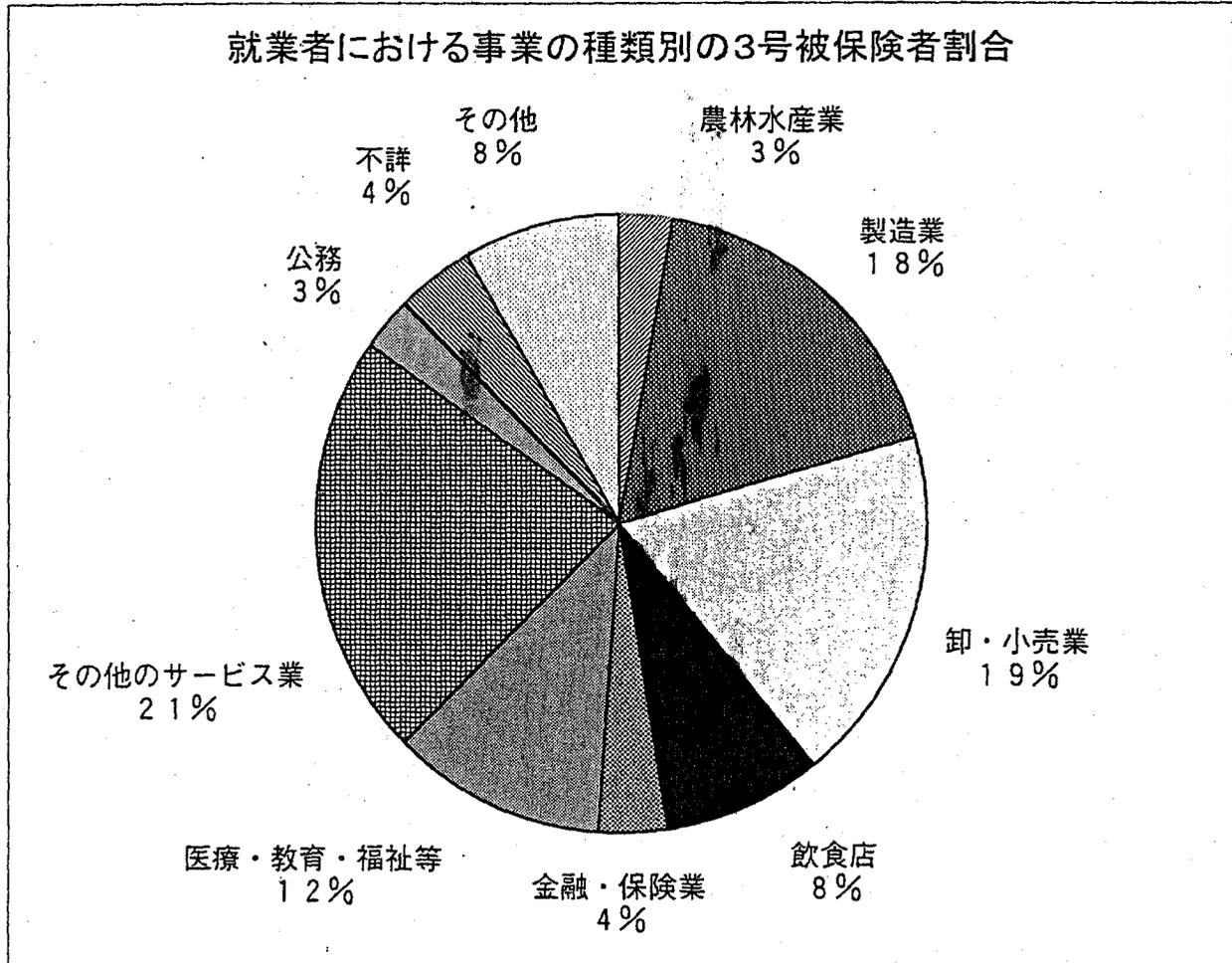


出典 平成11年「農業構造動態調査報告書」

農林水産業従事者の就業形態別公的年金加入状況



就業者における事業の種類別の3号被保険者割合



(出典「平成10年 公的年金加入状況等調査報告」)

日本の年金制度における女性に関する制度改正の経緯

昭和17年	<p>労働者年金保険制度発足</p> <ul style="list-style-type: none"> ○女性は適用除外。 ○遺族年金は10年間の有期年金。 ○脱退手当金制度創設。 <p>【要件】</p> <p style="padding-left: 2em;">3年以上の被保険者期間を有する者が死亡又は資格喪失した場合</p>
昭和19年	<p>厚生年金保険に名称を変更</p> <ul style="list-style-type: none"> ○女性にも適用拡大。 ○遺族年金を終身年金へ変更。 ○「婚姻」を保険事故とする結婚手当金を創設。(昭和22年に廃止。) ○保険料率 男女同率 110/1,000 (労使折半)
昭和22年	<p>男女別の保険料率</p> <ul style="list-style-type: none"> ○一般男子：94/1,000 ○一般女子：68/1,000
昭和23年	<p>脱退手当金の支給を制限</p> <p>【要件】</p> <p style="padding-left: 2em;">被保険者期間が<u>5年以上20年未満の者が50歳を超えた時。</u></p> <p style="padding-left: 2em;">ただし死亡の場合及び<u>6月以上の被保険者期間を有する女性が結婚又は出産のために脱退した時については年齢制限なし。</u></p>
昭和29年	<p>厚生年金保険制度発足</p> <ul style="list-style-type: none"> ○脱退手当金の支給要件を変更。 <p>【要件】</p> <p style="padding-left: 2em;">男子：被保険者期間<u>5年以上かつ55歳以上</u></p> <p style="padding-left: 2em;">女子：被保険者期間<u>2年以上(年齢制限なし)</u></p> <p style="padding-left: 2em;">(脱退手当金の支給をうけることは老齢年金受給の機会を奪うものであり廃止されるべきという意見があったが、年金制度間で期間を通算する措置がなされていないなど、直ちに廃止することは社会の実情に沿わず、各方面(主として労働者側)からも強く要請されたため存置することとした。)</p>

	<p>○男子の支給開始年齢を引上げ。女子は55歳のまま据置き。 (昭和32年度から16年間かけて55歳から60歳へ。)</p>
昭和36年	<p>国民年金制度発足</p> <p>○被用者年金各法の被保険者等を除き、男女を問わず被保険者とした。</p> <p>○被用者年金各法の被保険者の被扶養配偶者(サラリーマンの妻)は任意加入とした。</p> <p>通算年金通則法の制定</p> <p>○脱退手当金の支給を制限。 (各制度の加入期間を通算してそれぞれの制度から年金が支給されることになり、国民のうち大多数の者が何らかの形で年金給付の支給が受けられることとなったため。)</p> <p>【要件】 被保険者期間<u>5年以上</u>の者で老齢年金の支給要件を満たすことができない者が、<u>60歳</u>に達した後に被保険者の資格を喪失した場合。 ただし通算老齢年金の受給権を取得している場合は支給しない。</p>
昭和40年	<p>短期加入女子の脱退手当金制度の復活</p> <p>○短期加入女子の脱退手当金について改正後6年間の経過措置として昭和29年の規定(女子について被保険者期間2年以上、年齢制限なし)が復活。</p> <p>※以後、昭和53年5月まで2回(S46・S48)にわたって特例を延長。 (それ以降は本則どおり昭和36年の要件(5年以上60歳)で支給。)</p>
昭和55年	<p>短時間労働者に関する厚生年金の適用要件を通知</p> <p>○いわゆる3/4要件を通知し、取扱いを統一化。 短時間労働者の厚生年金への適用については、「1日又は1週間の所定労働時間、1ヶ月の勤務日数がそれぞれ通常の就労者のおおむね4分の3以上であるか」を基準とすることとした。</p> <p>○女子の保険料率引上げを段階的に進め、男女差を解消する方向性をだす。(昭和55年改正法附則第17条第2項)</p> <p>※昭和60年改正、平成元年改正に引き継がれ平成6年1月から同率。</p>

昭和60年

基礎年金導入

- サラリーマンの被扶養配偶者にも自分名義の年金権を保障。
- 第3号被保険者制度発足。(国民年金への任意加入廃止)

被扶養者認定基準額(昭和60年改正以降)

昭和61年4月	90万円
昭和62年5月	100万円
平成元年5月	110万円
平成4年1月	120万円
平成5年4月～	130万円

- 遺族年金の見直し。

(基礎年金の導入に伴い国民年金における自らの拠出に基づく母子年金を廃止。被用者年金と同様に生計維持者の拠出に基づく遺族基礎年金とする。)

厚生年金制度改正

- 女子についても支給開始年齢を引上げ。
(昭和62年度から12年間かけて55歳から60歳へ。)
- 脱退手当金の廃止。

平成6年

平成6年改正

- 遺族厚生年金と老齢厚生年金との併給の選択肢を追加。
(それぞれ2分の1ずつ併給することを可能とした。)
- 第3号被保険者の届出特例の実施。(平成7年4月～平成9年3月)
- 特別支給の老齢厚生年金の定額部分の支給開始年齢を60歳から65歳へ引き上げることとした。
男子：平成13年度から平成25年度にかけて
女子：平成18年度から平成30年度にかけて(女子は5年遅れ)

平成12年

平成12年改正

- 特別支給の老齢厚生年金の報酬比例部分の支給開始年齢を60歳から65歳へ引き上げることとした。
男子：平成25年度から平成37年度にかけて
女子：平成30年度から平成42年度にかけて(女子は5年遅れ)

厚生年金保険料率の推移

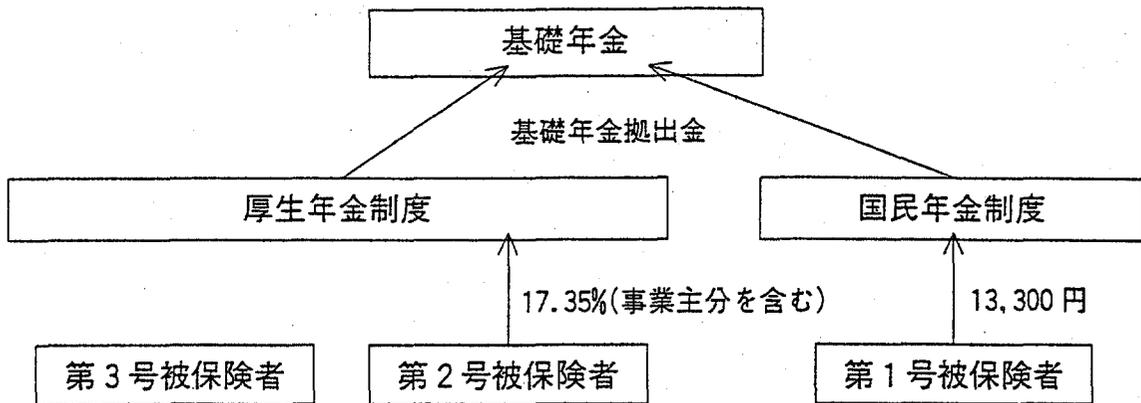
改定年月	男子 (%)	女子 (%)
昭和17年 6月	6.4	—
19年10月	11.0	
22年 9月	9.4	6.8
23年 8月	3.0 (注)	
29年 5月	3.0	
35年 5月	3.5	3.0
40年 5月	5.5	3.9
44年11月	6.2	4.6
46年11月	6.4	4.8
48年11月	7.6	5.8
51年 8月	9.1	7.3
55年10月	10.6	8.9
56年 6月		9.0
57年 6月		9.1
58年 6月		9.2
59年 6月		9.3
60年10月	12.4	11.3
61年10月		11.45
62年10月		11.6
63年10月		11.75
平成元年10月		11.9
2年 1月	14.3	13.8
3年 1月	14.5	14.15
4年 1月		14.3
5年 1月		14.45
6年 1月	14.5	
6年11月	16.5	
8年10月	17.35	

(注) 厚生年金保険料率中、昭和23年8月から昭和29年4月までの間は、暫定保険料率。

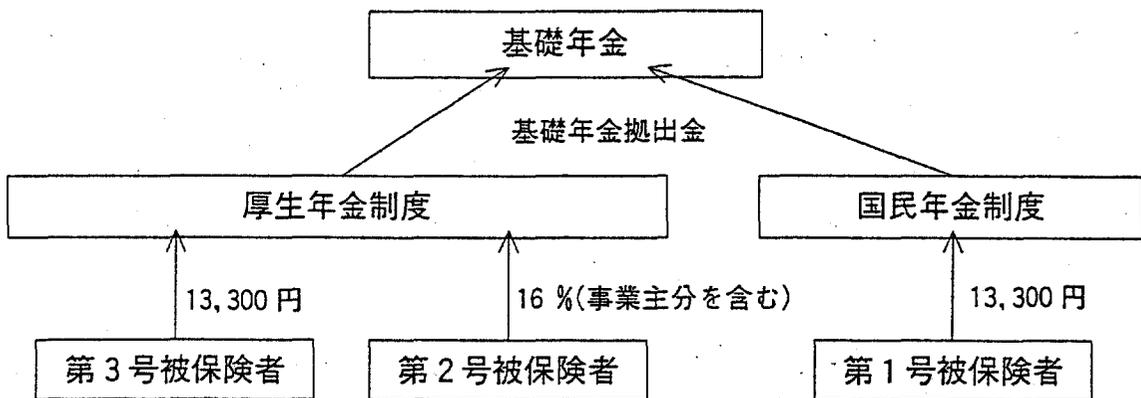
(制度上の保険料率は男子9.4%、女子5.5%)

第3号被保険者制度を変更した場合の影響

○ 現行の仕組み



○ 第3号被保険者が定額保険料を負担することとした場合



* 第3号被保険者は、第1号被保険者と同額の保険料を厚生年金制度に納め、その保険料収入に見合う分だけ厚生年金保険料率を引き下げる。

* 第2号被保険者分保険料率

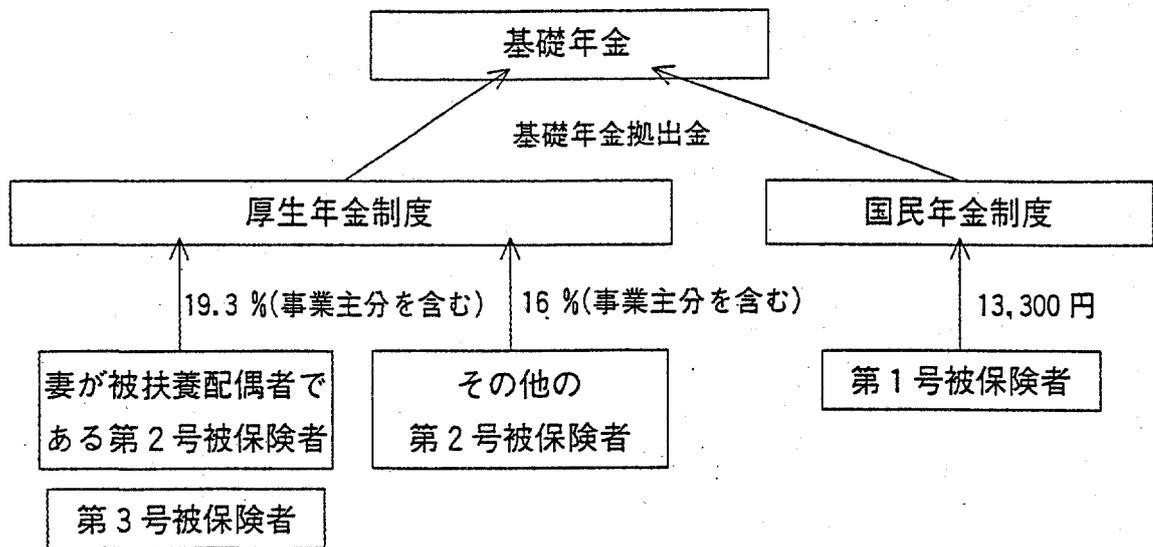
=17.35%

$\times (\text{従来保険料収入} - \text{保険料月額} \times 12 \times \text{第3号被保険者数}) / \text{従来保険料収入}$
 $= 17.35\% \times (21.5 \text{ 兆円} - 1.33 \text{ 万円} \times 12 \times 1,063 \text{ 万人}) / 21.5 \text{ 兆円}$

=16%

(平成10年度予算値を用いて試算)

- 妻が被扶養配偶者（専業主婦等）であるサラリーマンの夫の保険料に妻分の保険料を上乗せすることとした場合



- * 妻が被扶養配偶者（第3号被保険者）である第2号被保険者は、第1号被保険者保険料に見合う厚生年金保険料率を上乗せして厚生年金制度に納め、その保険料収入に見合う分だけ第2号被保険者全員の厚生年金保険料率を引き下げる。
 （妻分も事業主が保険料を折半負担するのかという問題は別途ある）

- * 第2号被保険者分保険料率
 =16%

- * 第3号被保険者分保険料率（13,300円の保険料率換算）
 =保険料月額 / 有配偶者の標準報酬月額
 =1.33万円 / 40.2万円
 =3.3%
 （配偶者の有無による男子の標準報酬月額の違いを考慮）
 （平成10年度予算値を用いて試算）

- * 妻が被扶養配偶者であるサラリーマンの保険料率
 19.3% = 16% + 3.3%

女性と年金検討会（第3回）資料

	頁
1. 遺族年金及び離婚時の取扱い関係	
・年金審議会意見書（関係部分抜粋）	1
・配偶者の死亡時・夫婦の離婚時の年金の給付と負担の現状（H9. 10. 21）	2
・配偶者の死亡時・夫婦の離婚時の年金の給付と負担を巡る議論（H9. 10. 21）	3
・遺族年金について（H10. 3. 18）	4
・遺族年金給付における世帯単位での給付と負担の不均衡を問題視する立場に立った考え方（H10. 3. 18）	5
・遺族年金の受給権に見られる男女差について	6
・年金分割について（H10. 3. 18）	7
・現行の夫婦財産制の考え方（H10. 3. 18）	8
2. パートタイム労働者関係	
・年金審議会意見書（関係部分抜粋）	9
・パート労働者の厚生年金保険・国民年金の適用について	10
・短時間雇用者数の推移（非農林業）	11
・女子雇用者の現状について	12
・男子雇用者の現状について	13
・平均勤続年数	14
・就業形態の多様化について	15
就業形態別労働者割合／正社員及び非正社員別労働者割合／ 非正社員の就業形態別労働者割合	
・女性労働者（一般労働者）の賃金について	16
所定内給与額の推移／男女間賃金格差の推移／一般労働者の賃金実態	
・女性労働者（パートタイム労働者）の賃金について	17
パートタイム労働者の1時間当たり賃金額の推移／ パートタイム労働者の男女間賃金格差の推移	
・所定内給与額階級別女性労働者割合	18
・女性労働者（一般労働者）の賃金について（年齢階級別）	19

年齢階級別所定内給与額／年齢階級別男女間賃金格差

- ・ 女子・正規の職員従業員の年齢階級別所得分布／
女子・パート・アルバイトの年齢階級別所得分布…………… 2 0
- ・ 女子パートタイム労働者の年収について（平成7年）…………… 2 1
- ・ 女子パートタイム労働者の労働日数と所定労働時間について…………… 2 2
- ・ 男子パートタイム労働者の労働日数と所定労働時間について…………… 2 3
- ・ 社会保険の加入状況別パート労働者割合…………… 2 4
- ・ 所得税による就労調整の対応別パートタイム労働者割合／所得税以外の理由による
就労調整の対応別パートタイム労働者割合…………… 2 5
- ・ 配偶者の収入金額による配偶者手当支給制限がある企業の配偶者の年間収入限度額
決定方法別企業数割合／配偶者手当の支給制限の対象となる配偶者の年間収入金額
階級別企業数割合及び1企業平均年間収入金額…………… 2 6
- ・ パートタイム労働者等に対する厚生年金保険（健康保険）及び雇用保険の適用等に
ついて (H10. 3. 18) …… 2 7
- ・ パートタイム労働者の年金問題 (H10. 3. 18) …… 2 8

3. 参考

- ・ 第3号被保険者の届出に関する経過…………… 3 1

(注) 1. 資料の内、目次に日付が入っているものは年金審議会提出資料である。
2. 資料P. 10～P. 26は、前回の資料に含まれたものと同じものである。

国民年金・厚生年金保険制度改正に関する意見

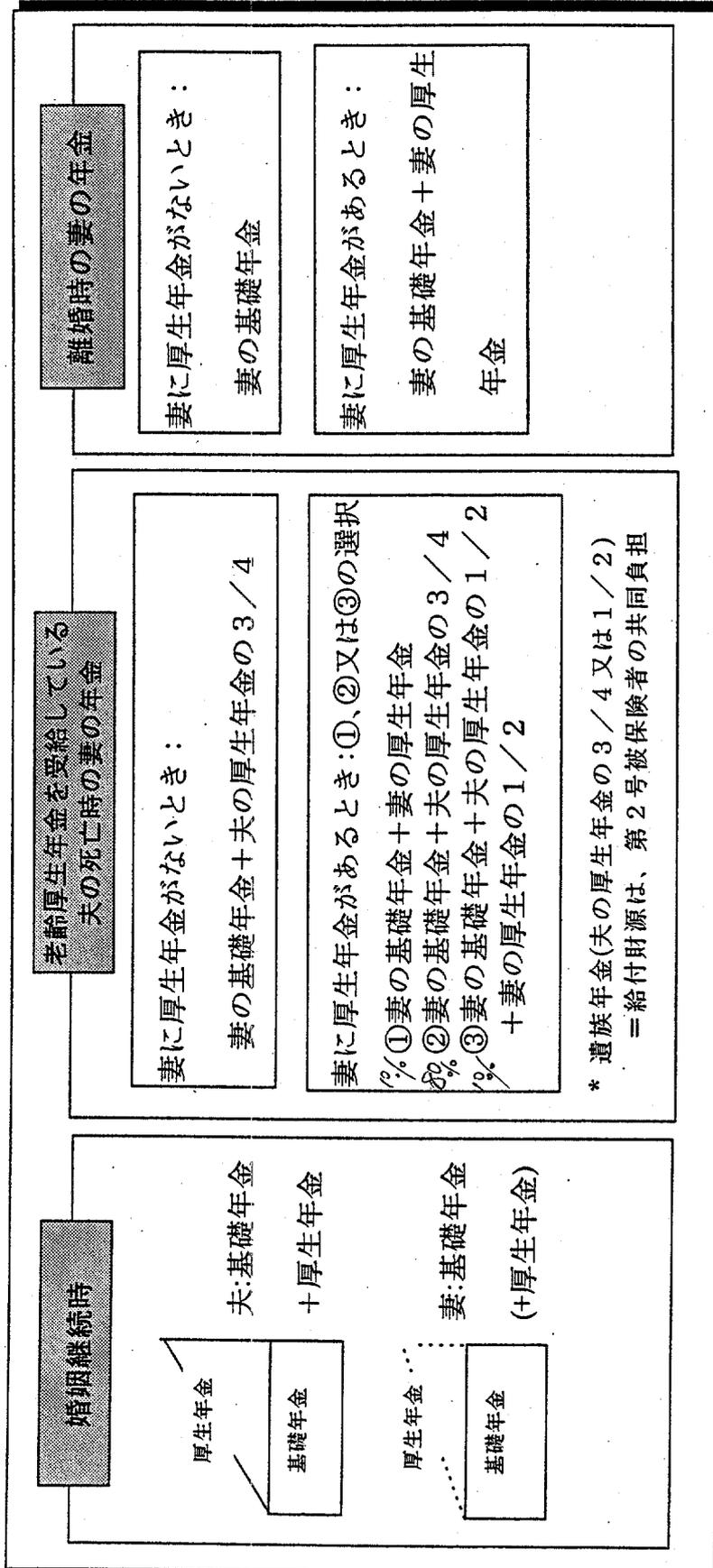
(年金審議会意見 (H10.10.9) 抜粋)

○遺族年金や離婚の場合の取扱い

遺族年金については、個人単位化という観点から縮小・廃止すべきであるとの主張が行われている。一方、女性が置かれている社会的実態からみて必要であるとの主張や共働きの女性について自分の年金が掛け捨てにならないようにすべきであるとの主張がある。したがって、男女の平等の視点から、女性の就業状況等の進展も踏まえながら検討を続ける必要がある。

離婚時の年金の取扱いについては、一律に夫婦それぞれの老齢年金を合算して分割すべきではないかとの意見や、一律に分割することは困難であり個別に対応すべきではあるが現在は年金受給権が一身専属的な権利とされており、このような対応ができないことが問題であるとの指摘がある。この問題についても、社会的合意が可能な方策や夫婦別産制との関係、年金受給権の一身専属性の取扱い、税制との関係等について、検討する必要がある。

配偶者の死亡時・夫婦の離婚時の年金の給付と負担の現状



配偶者の死亡時・夫婦の離婚時の年金の給付と負担を巡る議論

現行制度の問題点の指摘とその解決方向として出されている提言

専業主婦に対して遺族年金を給付する費用を第2号被保険者(特に、単身の女性、共働きの女性)が共同負担していることは不公平

と男性

妻に老齢厚生年金があっても額の低い場合は、夫の死亡時に遺族年金を選択することになり、妻自らの保険料が掛け捨てになるのは不合理

専業主婦の場合は、離婚時に基礎年金だけになるのは不合理

再婚時に遺族年金の受給権を失うのは不合理

遺族年金受給権の男女差の不公平
 ・遺族基礎年金・寡婦年金が夫に支給されないこと
 ・遺族厚生年金を受給する場合、夫にのみ年齢要件があること
 ・妻にのみ遺族厚生年金の中高齢寡婦加算があること

遺族年金を廃止
 遺族年金を希望する夫のみ任意に付加保険料を納付

遺族年金制度があること自体が不合理

妻の老齢厚生年金額が低いこと自体が問題

① 現役時代の夫婦の賃金を2分割。夫婦同額の保険料負担、夫婦同額の老齢年金給付
 ② 離婚時の老齢厚生年金の分割

高齢者については、再婚の制約を除くため、再婚時にも遺族年金の受給権を継続。過剰給付を防ぐために、老齢厚生年金の受給権をあらかじめ、夫婦で分割

女性の就労が一般的になれば、受給要件の男女差を解消

左記の提言の問題点として出されている意見

賃金額が低く、厚生年金加入期間が短いという女性就業の現状において、夫死亡後の年金額が低くなる。
 ニーズに応じて遺族年金を支給すべき。

付加保険料を納付しなかった場合の生活保障に欠ける。
 婚姻阻害要因になったり、専業主婦の負担も付ける場合は専業主婦の夫の雇用回避につながる。

賃金分割・年金分割が国民意識になじむか。
 (民法は夫婦別産制であり、税法は2分2乗法を採用していない。)

遺族年金について

遺族年金は、被保険者が死亡した時点において生計を維持されていた遺族に対して必要に応じて所得保障を行うものであり、その費用は被保険者等が配偶者の有無を問わず一律に負担している。

現行制度に対する意見

- サラリーマン世帯の専業主婦の遺族年金に必要な費用を単身者世帯や共働き世帯が負担しているのは不公平であり、また、遺族年金給付のために就労も抑制されていることから遺族年金は廃止すべきではないか。
- 老齢年金給付の場合は世帯として同一の保険料負担をすれば同一給付となる。遺族年金給付の場合は、同一負担であっても共働き世帯より専業主婦世帯の遺族年金給付が高いのは問題ではないか。

1. 現行制度を維持する考え方

現行の遺族年金は女性の就業が一般的でなく、夫の死亡後の妻の年金保障が必要であるとの社会実態を前提に設けられており現在も廃止するのは適当でない。また遺族の態様にあわせて必要性に応じ適切な給付を行っており、自分の年金をもつ女性と専業主婦を比較して給付水準を設定することは適切でない。

2. 現行制度の修正を求める意見

a. 遺族年金を廃止する。

→ 第3号被保険者に定額保険料を求める場合と同様の問題が生ずる。遺族年金を廃止することで給付と負担の公平性は明確となり、就労調整もなくなるが、公的年金の所得保障機能を低下させることにならないか。

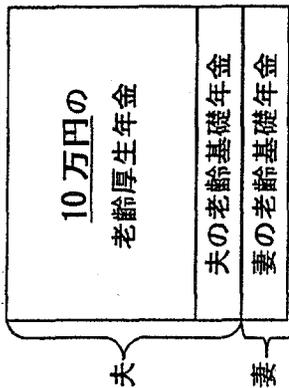
・仮に遺族年金を廃止して遺族年金給付を希望する夫から遺族年金保険料を任意に徴収することとしても、夫の体調が悪くなってから遺族年金保険料を払い始めるなどの逆選択の問題があるのではないか。

b. 遺族年金給付における世帯単位での給付と負担の不均衡を問題視する立場に立った考え方

→ 共稼ぎ世帯に対しては現行でも手厚い給付設計となっており、むしろこの是正が前提になるのではないか。また、遺族年金給付の支給割合を4分の3にしたままの場合には、給付費の増大をもたらすことから遺族年金の給付水準の見直しにつながるのではないか。

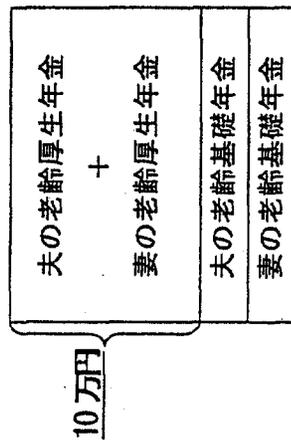
【夫婦2人暮らし時】

専業主婦世帯 (厚生年金 10万円 + 2人分の基礎年金)



共働き世帯

(夫婦で厚生年金 10万円 + 2人分の基礎年金)



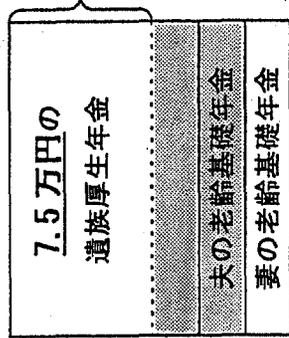
妻の老齢厚生年金が5万円以上
⇒妻の老齢厚生年金を選択

合計で5万円

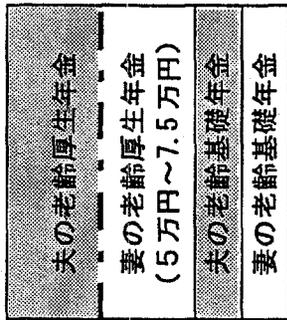
妻の老齢厚生年金が3.3万円以上5万円未満
⇒夫と妻の老齢厚生年金の1/2ずつの合計を選択

妻の老齢厚生年金が3.3万円未満
⇒夫の老齢厚生年金の3/4を選択

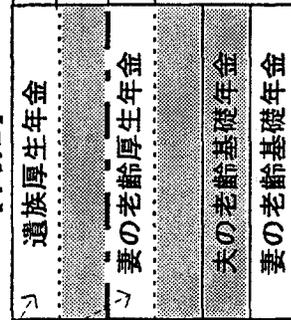
【夫死亡後】



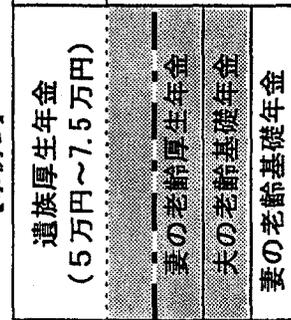
【事例1】



【事例2】



【事例3】

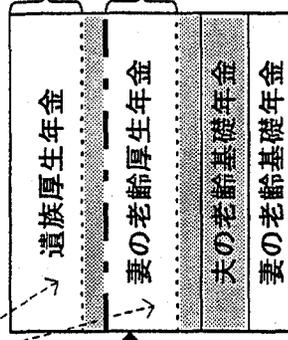


合算率給付方式にすると夫死亡後は7.5万円の厚生年金給付となり専業主婦世帯と共働き世帯の公平が図られる。

夫婦の年金を合算し一定率をかけてみると

いずれの場合も共働き世帯の厚生年金給付が専業主婦世帯より低くなる。

夫の老齢厚生年金の3/4
妻の老齢厚生年金の3/4



《合算率給付方式》

遺族年金の受給権に見られる男女差について

		遺族が男性の場合	遺族が女性の場合	年金月額 (平成12年度)
残された配偶者に18歳未満の子がある場合	遺族基礎年金	— (子には受給権が発生するが、父と生計同一の間は支給停止される。)	遺族基礎年金を受給	67,017円 + 子の加算 第1子・第2子 各19,283円 第3子以降 各6,425円
	遺族厚生年金	妻死亡時に55歳以上の場合のみ受給権が発生し、60歳から支給	年齢制限なし	亡くなった者の平均標準報酬月額を基礎に算定 (老齢厚生年金相当額の4分の3)
子どものない配偶者の場合	遺族厚生年金	同上	年齢制限なし 夫死亡時に35歳以上の者には、40~64歳の間、一定額を加算	同上 50,267円加算
	国民年金の寡婦年金	—	一定要件を満たす妻に60~64歳の間支給	亡くなった者 (夫) の老齢基礎年金相当額の4分の3

(注)「遺族」とは、亡くなった当時に、その者と生計を同一にし、その者に生計を維持されていた者をいう。

【上記表のような男女差を設けている理由】

- 生計を維持されていた者が、生計中心者の死亡後に、自ら稼得を得られるようになる可能性 (就職等の可能性) を考慮し、
- ・ 男性については55歳以上 (実際に支給されるのは60歳以降)
- ・ 女性については、母子家庭になった場合及び中高齢である場合を重点的に保障しているものである。

年金分割について

サラリーマン世帯の場合、専業主婦は第3号被保険者となることで本人が負担することなく本人名義の基礎年金を受給することができる。しかし、厚生年金保険については夫が保険料を負担した場合には夫の名義でのみ給付が行われるため、妻には老齢厚生年金の給付はなく、離婚した場合は遺族厚生年金を受給できなくなる。

現行制度に対する意見

離婚女性は老後自分の老齢基礎年金のみで生活せねばならず、老後の生活における所得保障として十分でないと考えられる。婚姻期間中の内助の功を評価して夫の厚生年金を分割しても、世帯単位の給付と負担の均衡は保たれることから、基礎年金と同様に厚生年金についても妻名義の受給権を賦与すべきではないか。

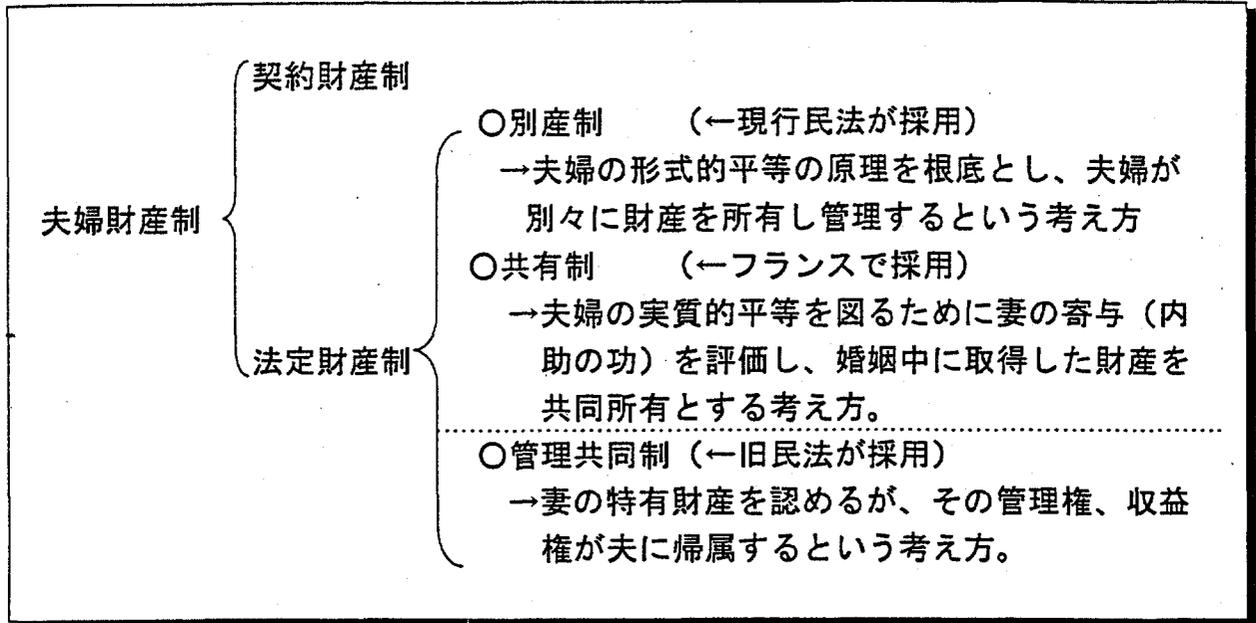
1. 現行制度を維持する考え方

我が国においては、夫婦の婚姻期間中において取得した財産については当然半分は妻のものだという考え方が定着しているとはいいがたく、また、妻の財産権は離婚の際に財産分与請求権等の行使により調整されていることから年金分割制度を導入することは適当でない。

2. 現行制度の修正を求める意見

- a. 離婚分割：離婚時に夫婦それぞれの老齢年金を合算して分割すること。または、希望する夫婦に対して分割を認めること。
 - 離婚分割が現在の国民の意識になじむかどうか。
 - 夫婦別産制をとっている現行民法との関係をどう考えるか。
 - 一方の配偶者だけに原因のある離婚については年金分割を行う必要がないのではないか。分割するとしても離婚に至った全体の状況を勘案する必要があり、年金行政では対応できないのではないか。
- b. 賃金分割：現役時代の夫婦の賃金を2分割し、夫婦同額の保険料負担に基づき、夫婦同額の老齢厚生年金を給付すること（長期要件の遺族厚生年金は廃止）。
 - 賃金分割が現在の国民の意識になじむかどうか。
 - 夫婦別産制をとっている現行民法との関係をどう考えるか。
 - 税制においては2分2乗方式といった取扱いをしていないがどうか。
 - 事業主は雇用関係のない専業主婦の保険料を負担する義務があるのかどうか。

現行の夫婦財産制の考え方



日本の民法における夫婦財産制

- ①契約財産制が優先。契約財産制を選択しなかったときは法定財産制が適用される(民§755)。
- ②法定財産制としては基本的には夫婦別産制を採用(民§762 I)。
- ③夫婦のどちらに帰属するか不明な財産については、夫婦の共有と推定される(民§762 II)。

○共有財産とされた例

- ・共働きにより得た収入で夫名義で購入した不動産
- ・生活費の一部を節約して得た妻名義の貯蓄

日本の民法における「内助の功」の評価

夫が妻の内助の功を得て財産形成した場合でも、夫に当該財産は帰属する。妻の内助の功は、財産分与請求権、相続権、扶養請求権等の行使により評価される。

(参考)

○昭和36年9月6日最高裁大法廷判決

民法§762は夫と妻の双方に平等に適用されるものであり、たとえ夫婦が一つの協力体であって、配偶者の一方の財産取得に対して他方が常に協力的であっても、民法には財産分与請求権、相続権、扶養請求権等の権利が規定されており、夫婦相互の寄与に関してはこれらの権利を行使することで、結果において夫婦間に実質的な不平等が生じないように立法上の配慮がなされている。

国民年金・厚生年金保険制度改正に関する意見

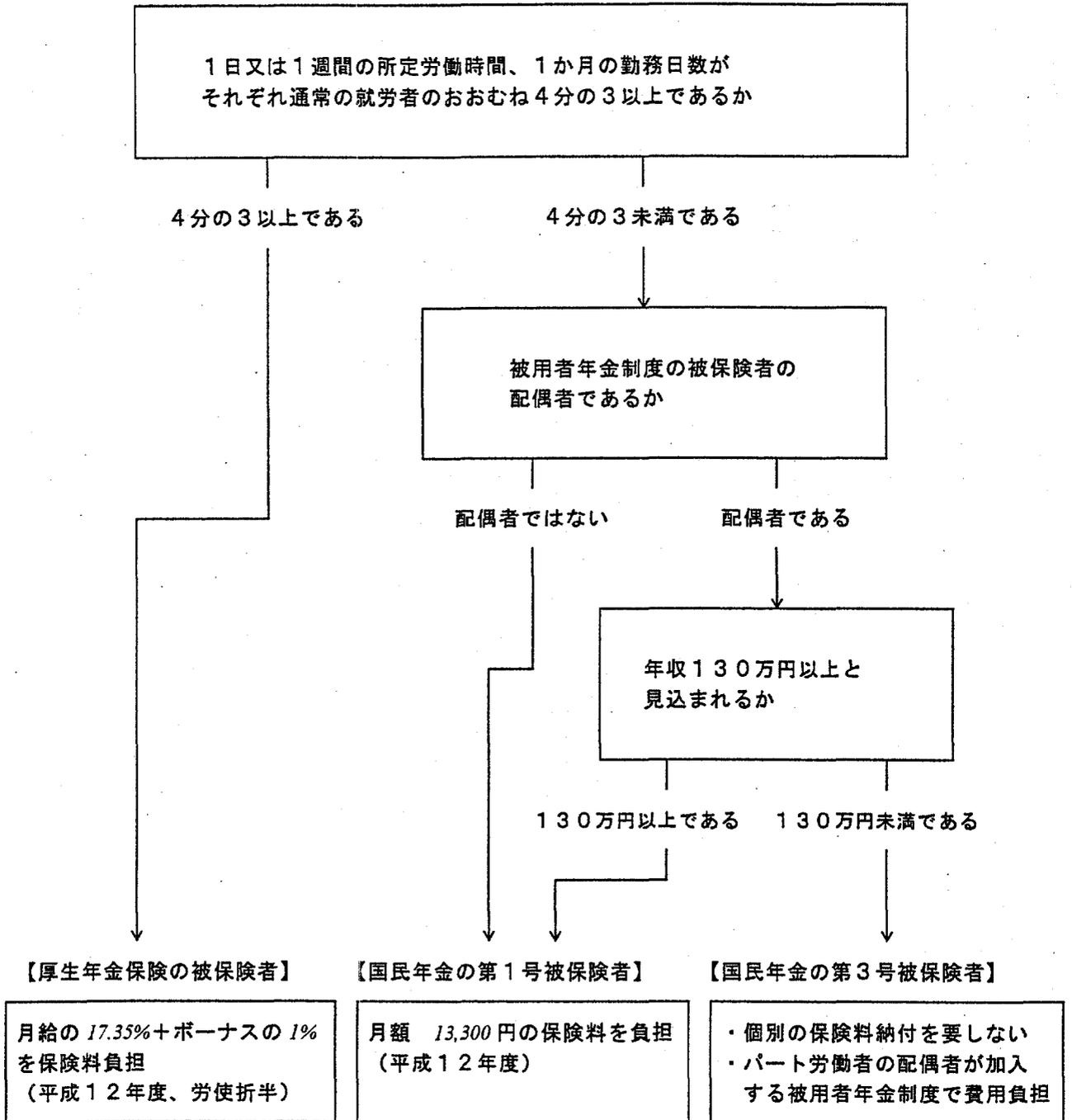
(年金審議会意見 (H10.10.9) 抜粋)

○パートタイム労働者に対する厚生年金の適用

就業形態が多様化している中で、パートタイム労働者に対してもできるだけ厚生年金を適用すべきであるとの意見がある。パートタイム労働者に対して厚生年金の適用を拡大することは、国民年金保険料よりも低い保険料負担で基礎年金に加えて報酬比例部分の年金を受けることとなり、第1号被保険者との均衡を損なうという問題があるほか、医療保険の被扶養者の取扱いや税制等との整合性の問題があり、更に慎重に検討する必要がある。

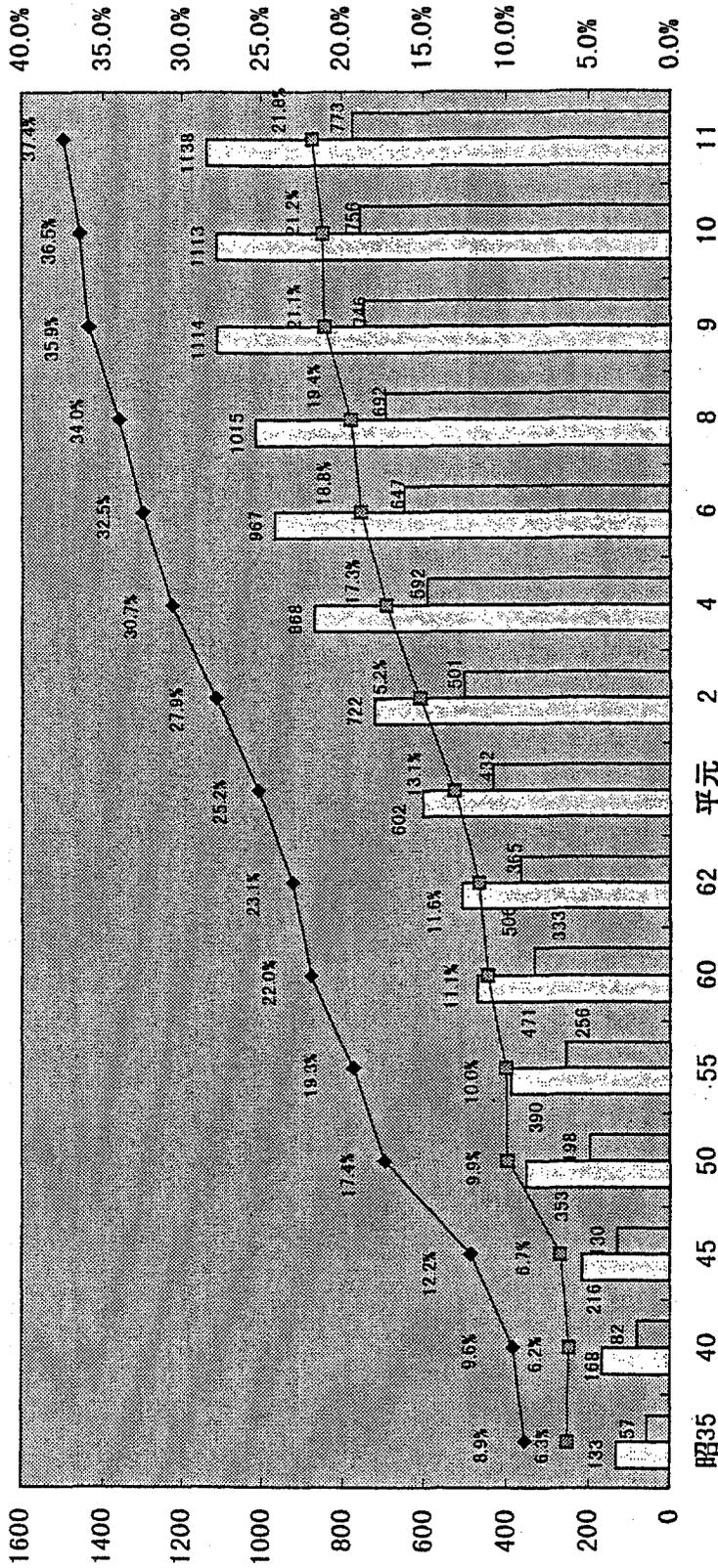
(注) 現行では、常用雇用者の4分の3以上の勤務時間、日数の者について厚生年金の被保険者とされている。

パート労働者の厚生年金保険・国民年金の適用について



(注) 原則的な取扱いを示したものである。

短時間雇用者数の推移(非農林業)

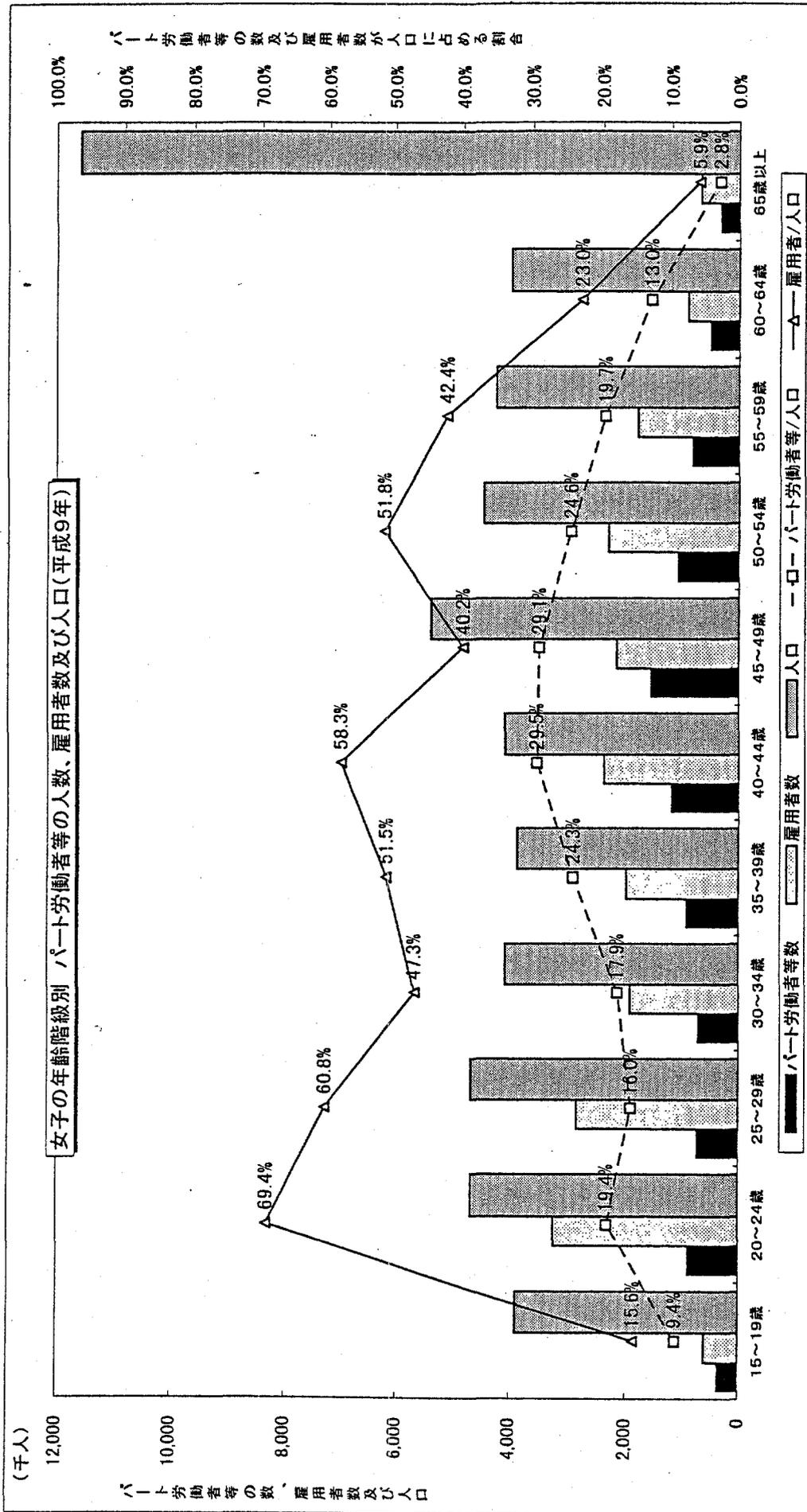


短時間雇用者総数(万人)
 女性雇用者中に占める短時間雇用者の割合(%)

注:「短時間雇用者」…週間就業時間35時間未満の者

資料出所:総務庁統計局「労働力調査」

女子雇用者の現状について

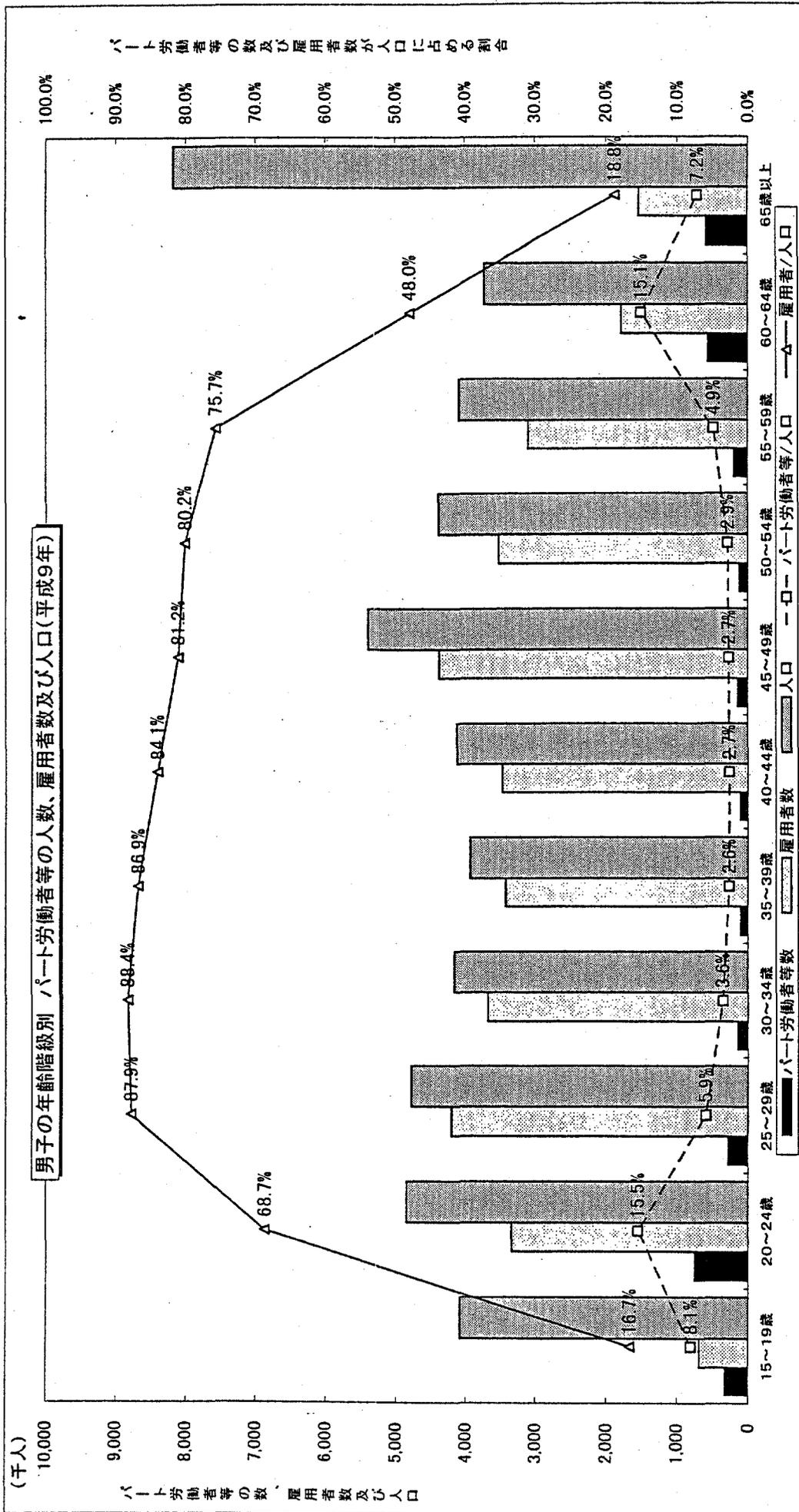


年齢階級	平成9年			割合
	パート労働者等数	雇用者数	人口	
15~19歳	609	368	3,899	
20~24歳	3,245	906	4,679	
25~29歳	2,844	747	4,679	
30~34歳	1,932	732	4,082	
35~39歳	1,992	939	3,866	
40~44歳	2,383	1,204	4,085	
45~49歳	2,161	1,568	5,381	
50~54歳	2,305	1,093	4,450	
55~59歳	1,797	833	4,234	
60~64歳	916	328	3,976	
65歳以上	684	9236	54908	
合計	20868	9236	54908	100.0%
パート等労働者数	38.0%			
雇用者数	16.8%			

(出典) 総務庁統計局「平成9年 就業構造基本調査報告」

(注) 「パート労働者等」については、雇用者のうち、民間の役員及び正規の職員・従業員のいずれにも該当しない者として計算した。
 (注) 「パート労働者等」については、職場における呼称による分類であることから、厚生年金保険の適用と直接の対応はないことに留意する必要がある。

男子雇用者の現状について

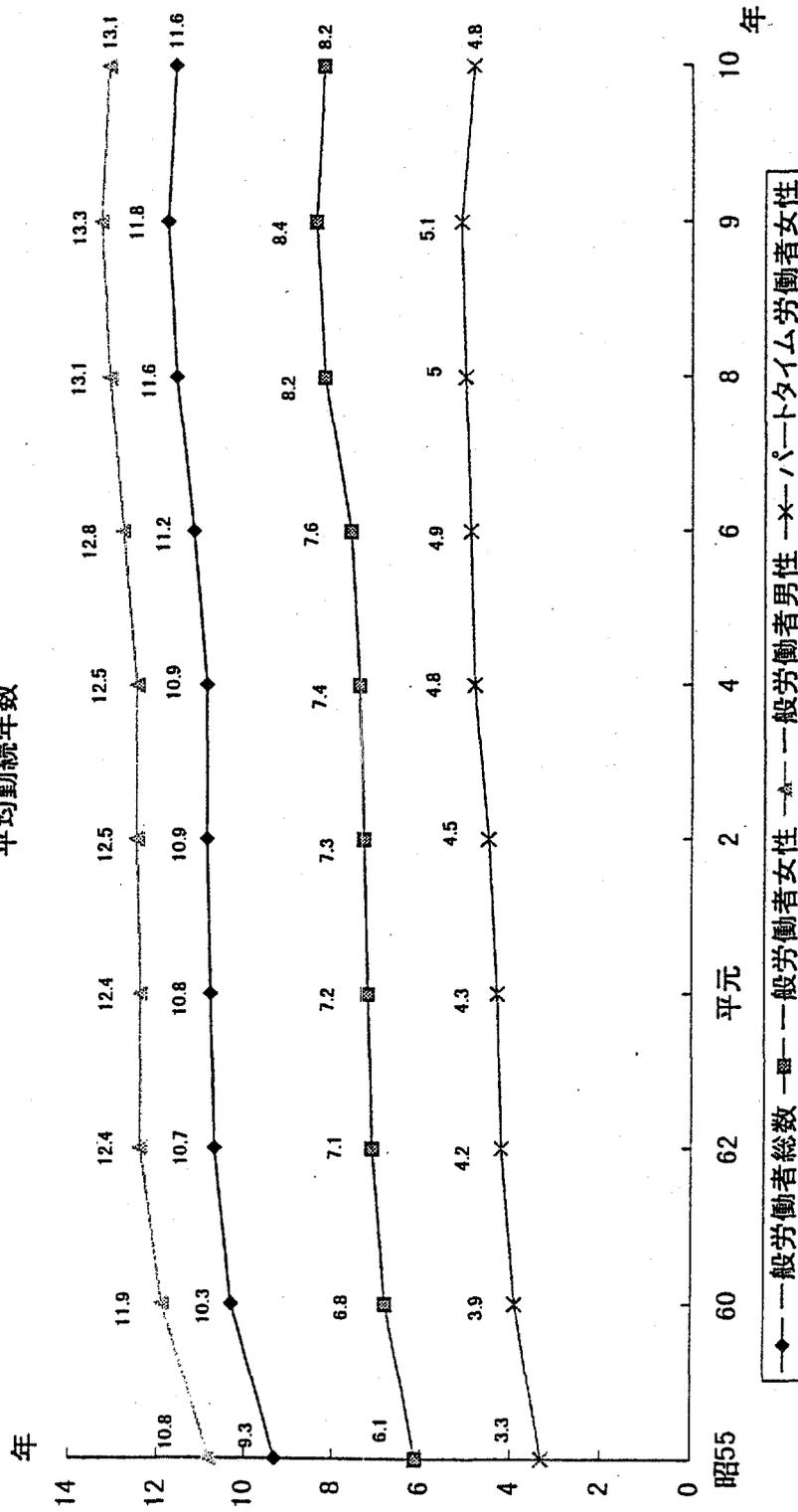


年齢階級	パート労働者等の数	雇用者数	人口	パート労働者等/人口 (%)	雇用者/人口 (%)
15~19歳	331	755	331	8.1%	16.7%
20~24歳	685	3338	4091	16.7%	68.7%
25~29歳	148	283	4789	3.1%	5.9%
30~34歳	104	3418	4169	2.5%	8.2%
35~39歳	110	3472	4126	2.7%	8.4%
40~44歳	147	4381	5398	2.7%	8.1%
45~49歳	127	3522	4391	2.9%	8.0%
50~54歳	563	1787	3722	15.1%	4.9%
55~59歳	587	1537	33130	17.7%	4.9%
60~64歳	587	1537	33130	17.7%	4.9%
65歳以上	587	1537	33130	17.7%	4.9%

(出典) 総務庁統計局「平成9年就業構造基本調査報告」

(注) 「パート労働者等」については、雇用者のうち、民間の役員及び正規の職員・従業員のいずれにも該当しない者として計算した。
 (注) 「パート労働者等」については、職場における呼称による分類であることから、厚生年金保険の適用と直接の対応はないことに留意する必要がある。

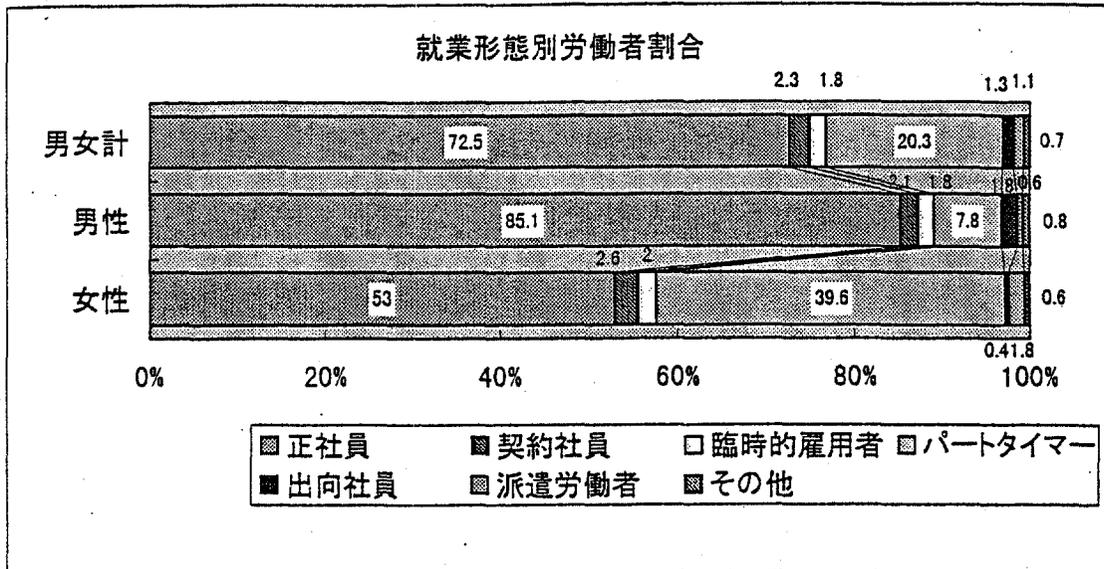
平均勤続年数



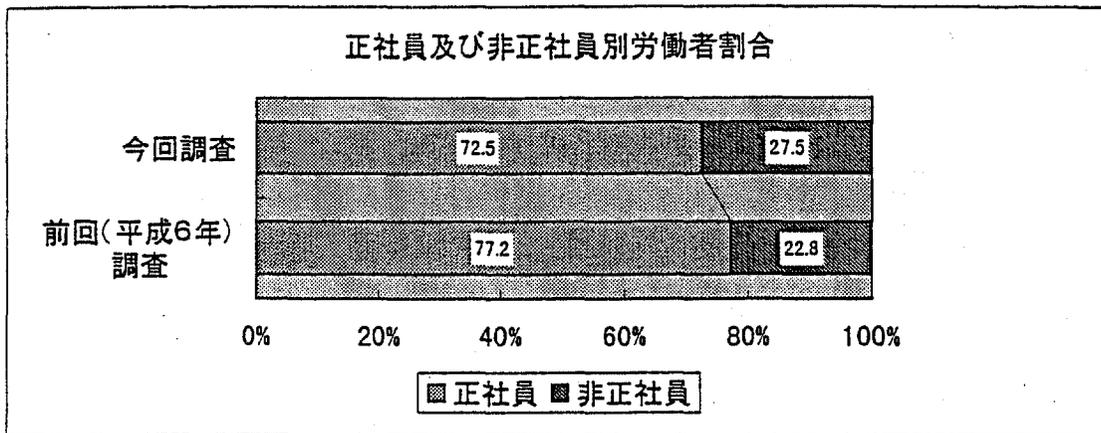
注:「一般労働者」とはパートタイム労働者以外の労働者。
 「パートタイム労働者」とは、1日の所定労働時間が一般の労働者と同じで1週の所定労働日数が一般の労働者よりも少ない労働者をいう。

資料出所:労働省「賃金構造基本統計調査」

就業形態の多様化について



※調査対象事業所における労働者割合。



非正社員の就業形態別労働者割合(%)

計	契約社員		短時間のパート		出向社員		派遣労働者	
今回	今回	前回	今回	前回	今回	前回	今回	前回
100	2.3	1.7	14.5	13.7	1.3	1.4	1.1	0.7

注:「短時間のパート」の今回は「パートタイマー」の数値。

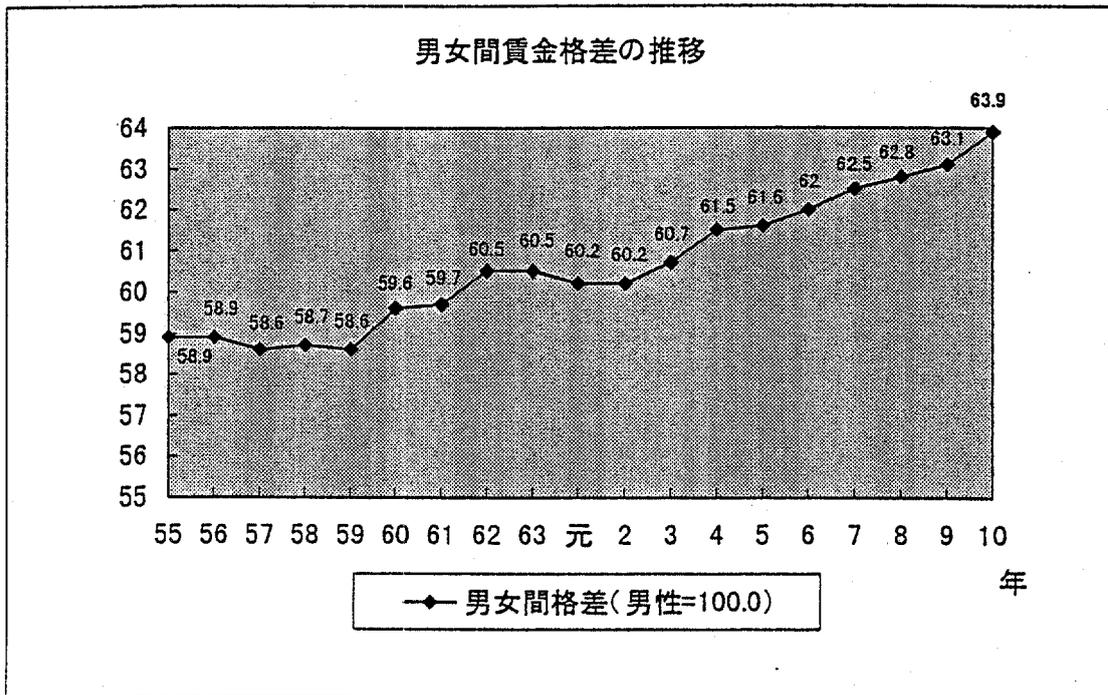
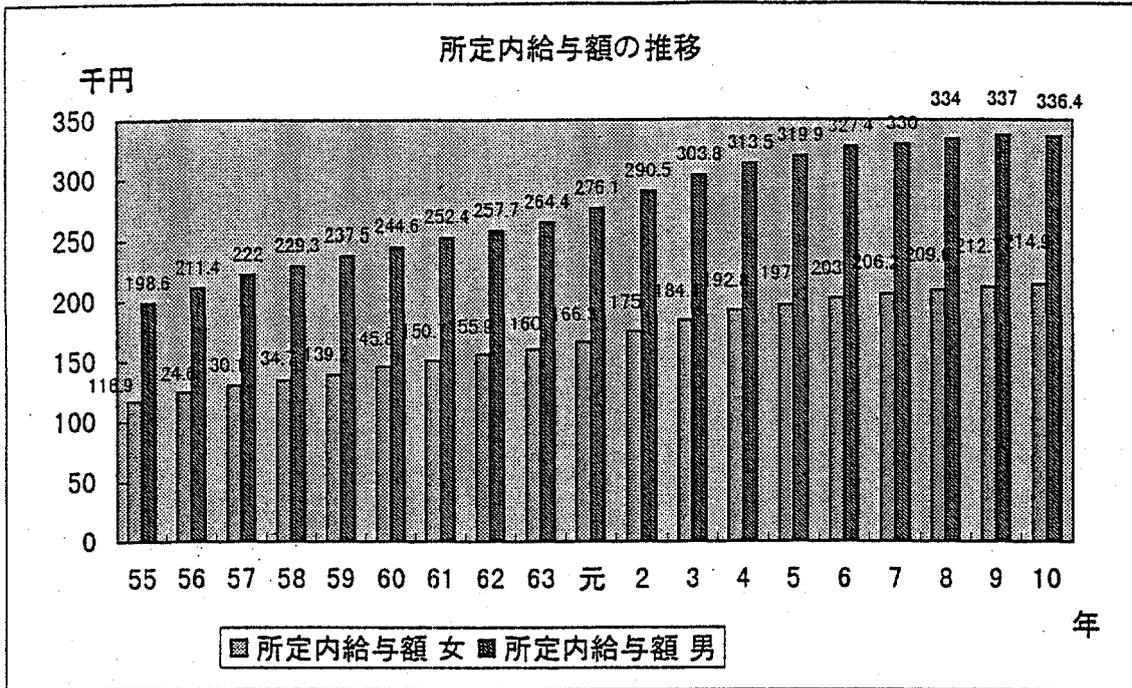
注:「パートタイマー」は「短時間のパートタイマー」及び「その他のパートタイマー」を含む。

「短時間のパートタイマー」は、いわゆる正社員より1日の所定労働時間が短い、1週の所定労働日数が少ない者。雇用期間は1ヶ月を超えるか、または定めがない者。

「その他のパートタイマー」は、いわゆる正社員と1日の所定労働時間と1週の所定労働日数がほぼ同じ者。雇用期間は1ヶ月を超えるか、又は定めのない者で、パートタイマーその他これに類する名称で呼ぶ者。

資料出所:労働省「平成11年就業形態の多様化に関する総合実態調査」

女性労働者(一般労働者)の賃金について



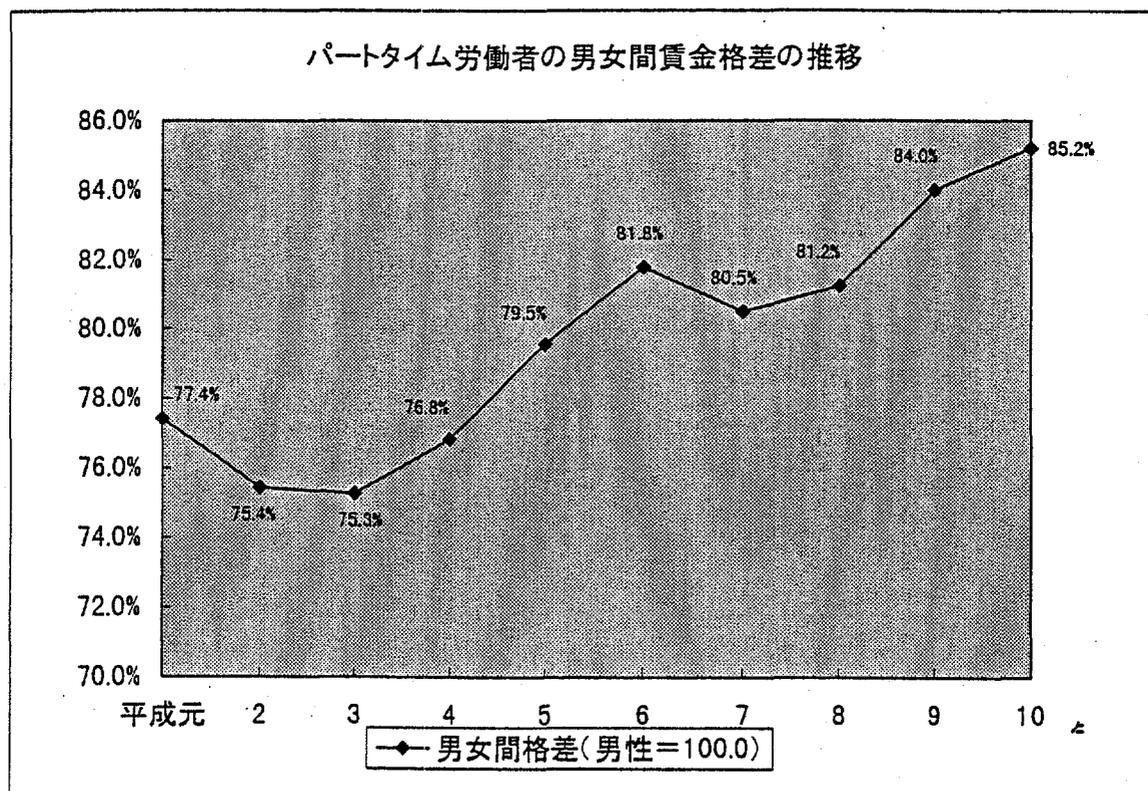
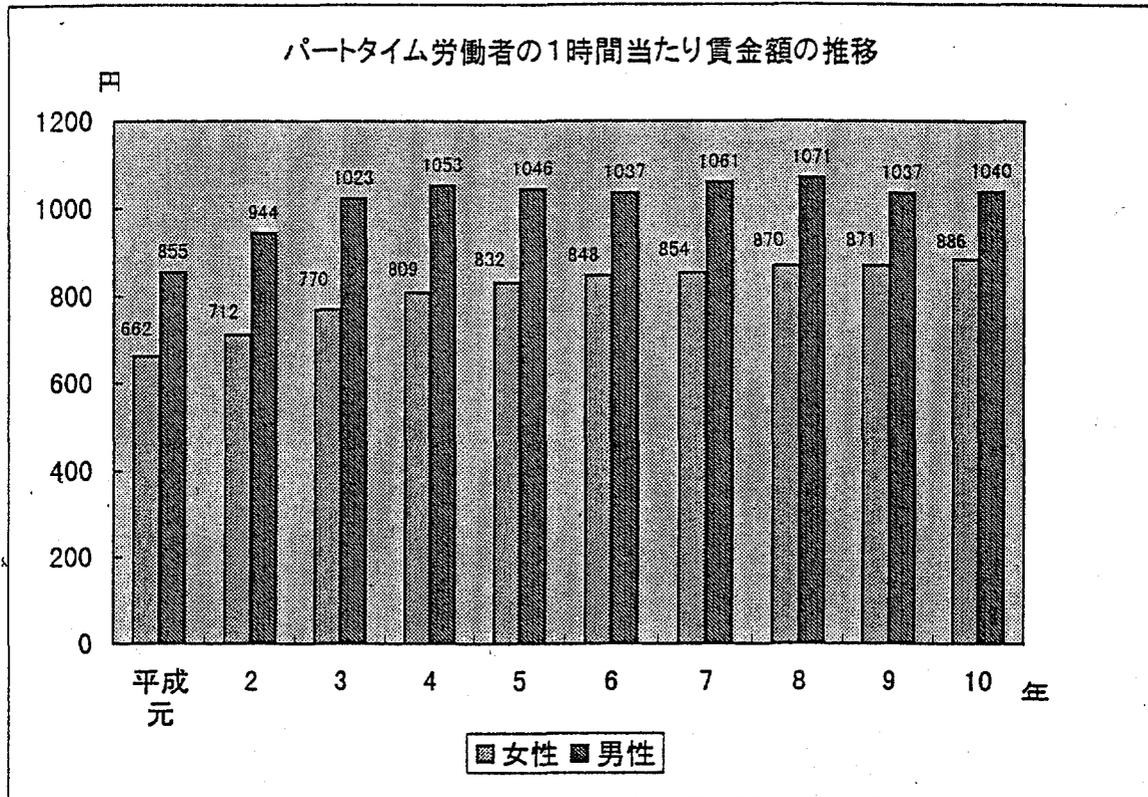
一般労働者の賃金実態

	平均年齢(歳)	平均勤続年数(年)	所定内給与額(千円)
女性	37.2	8.2	214.9
男性	40.4	13.1	336.4

注) 一般労働者とは、パートタイム労働者以外の労働者をいう。

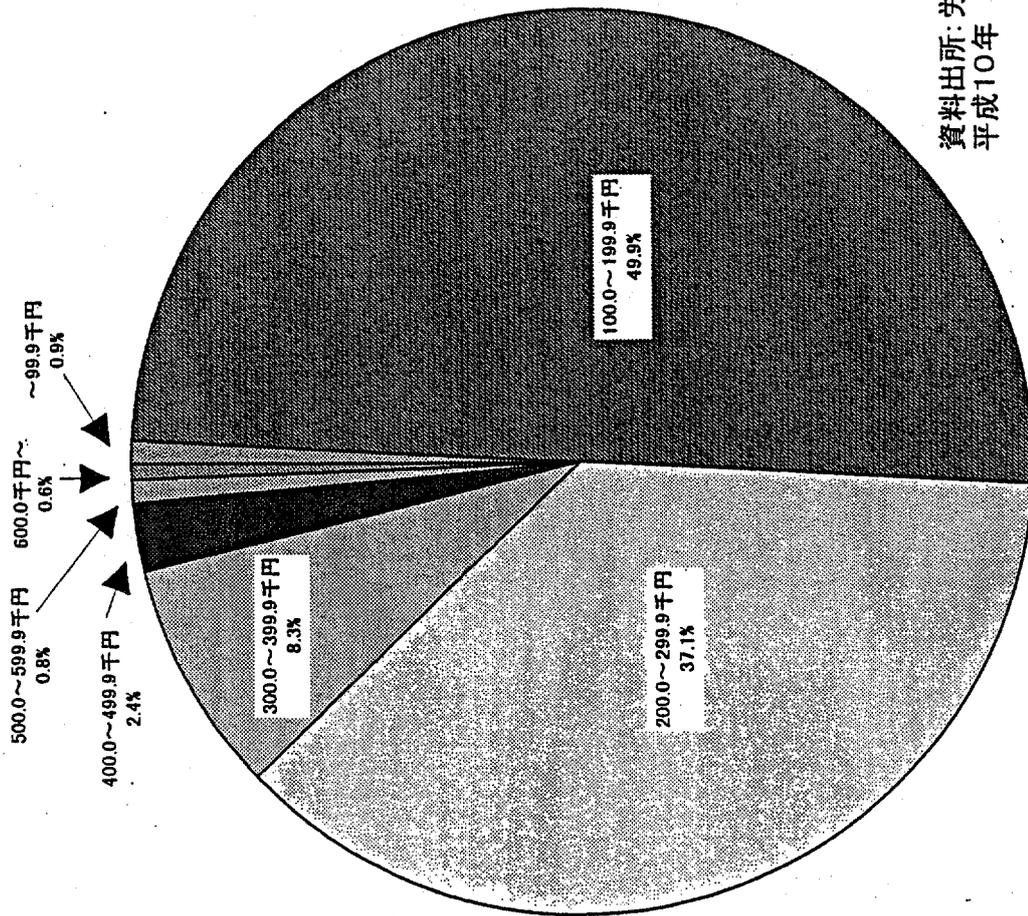
資料出所: 労働省「賃金構造基本統計調査」

女性労働者(パートタイム労働者)の賃金について



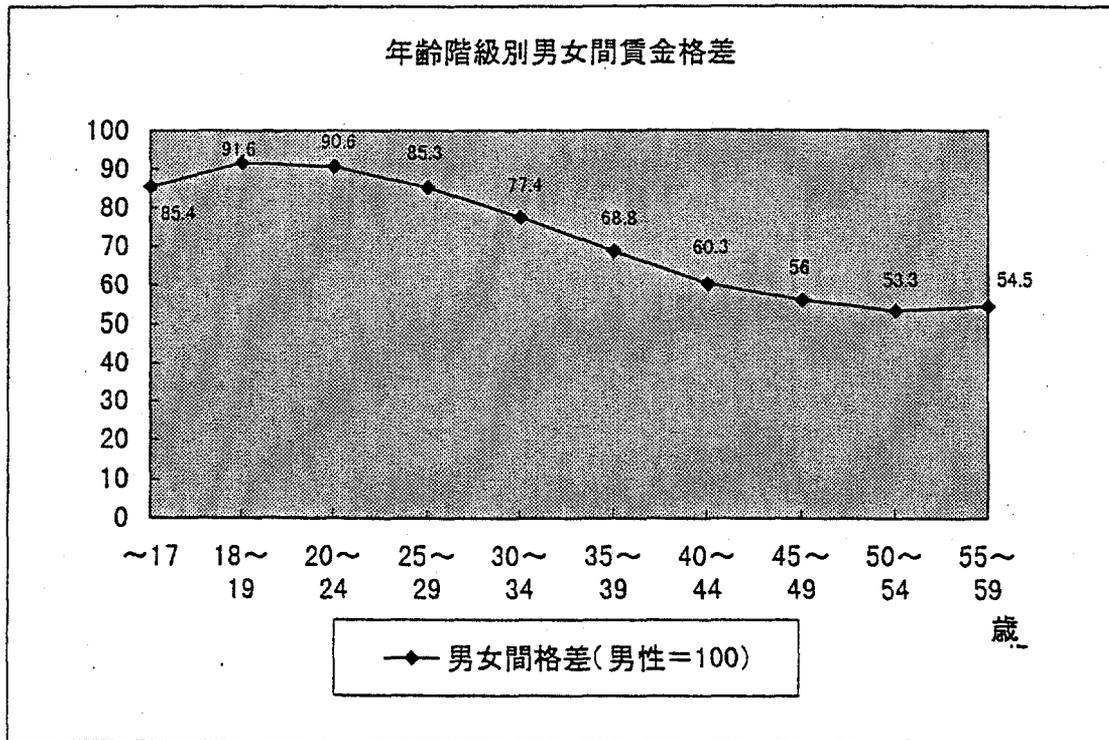
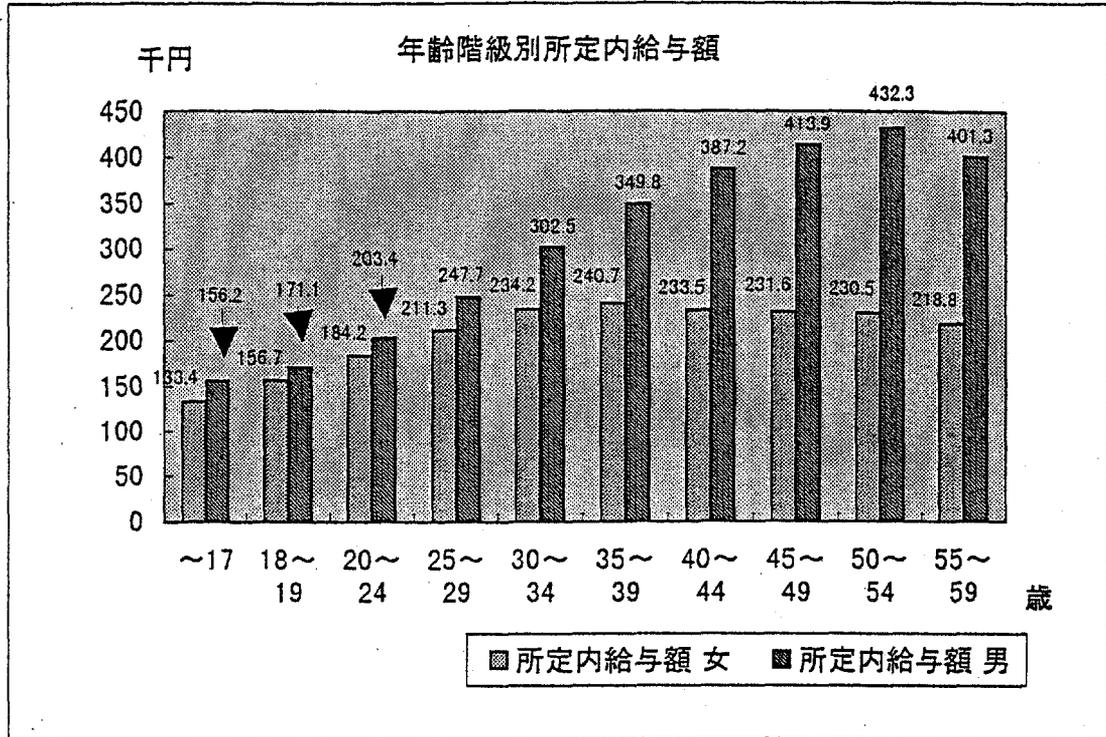
注)パートタイム労働者とは、1日の所定労働時間が一般の労働者よりも少ない又は1日の所定労働時間が一般の労働者と同じで1週の所定労働日数が一般の労働者よりも少ない労働者をいう。
資料出所:労働省「賃金構造基本統計調査」

所定内給与額階級別女性労働者割合



資料出所: 労働省「賃金構造基本統計調査」
平成10年

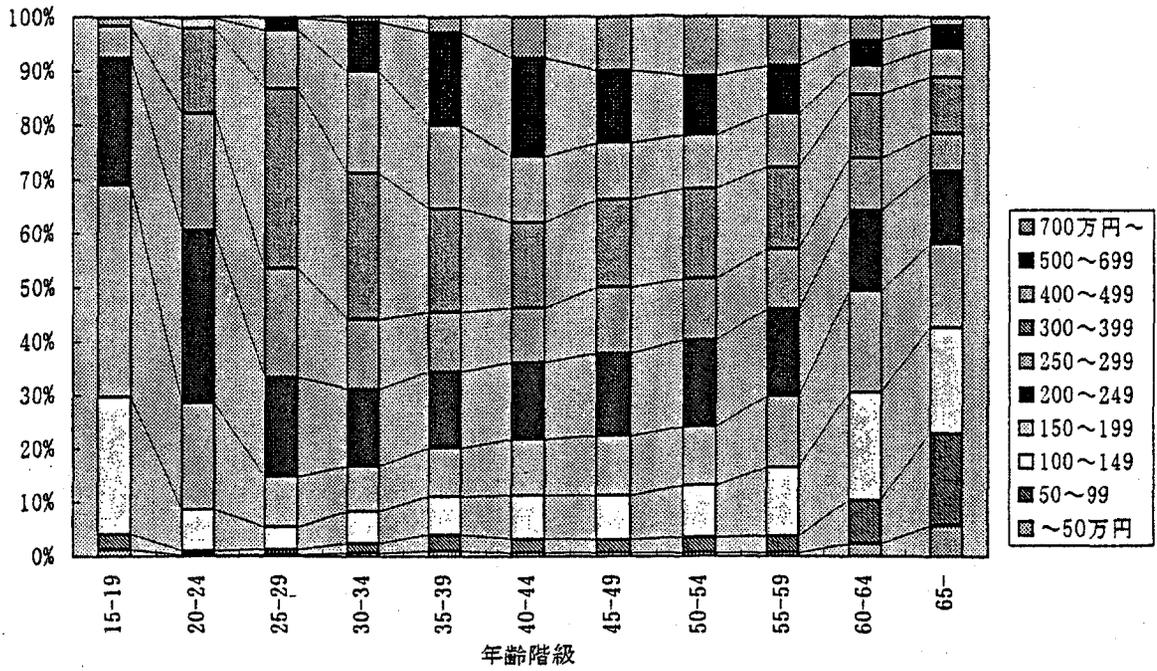
女性労働者(一般労働者)の賃金について(年齢階級別)



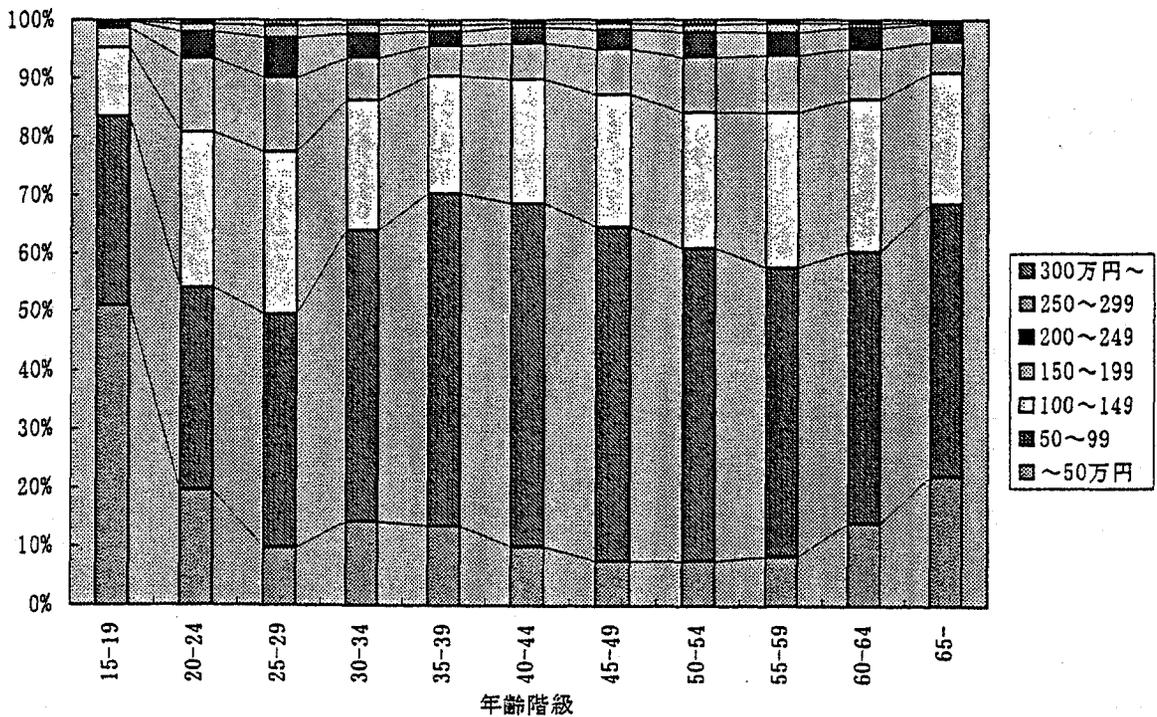
注) 一般労働者とは、パートタイム労働者以外の労働者をいう。

資料出所: 労働省「賃金構造基本統計調査」(平成10年)

女子・正規の職員従業員の年齢階級別所得分布



女子・パート・アルバイトの年齢階級別所得分布

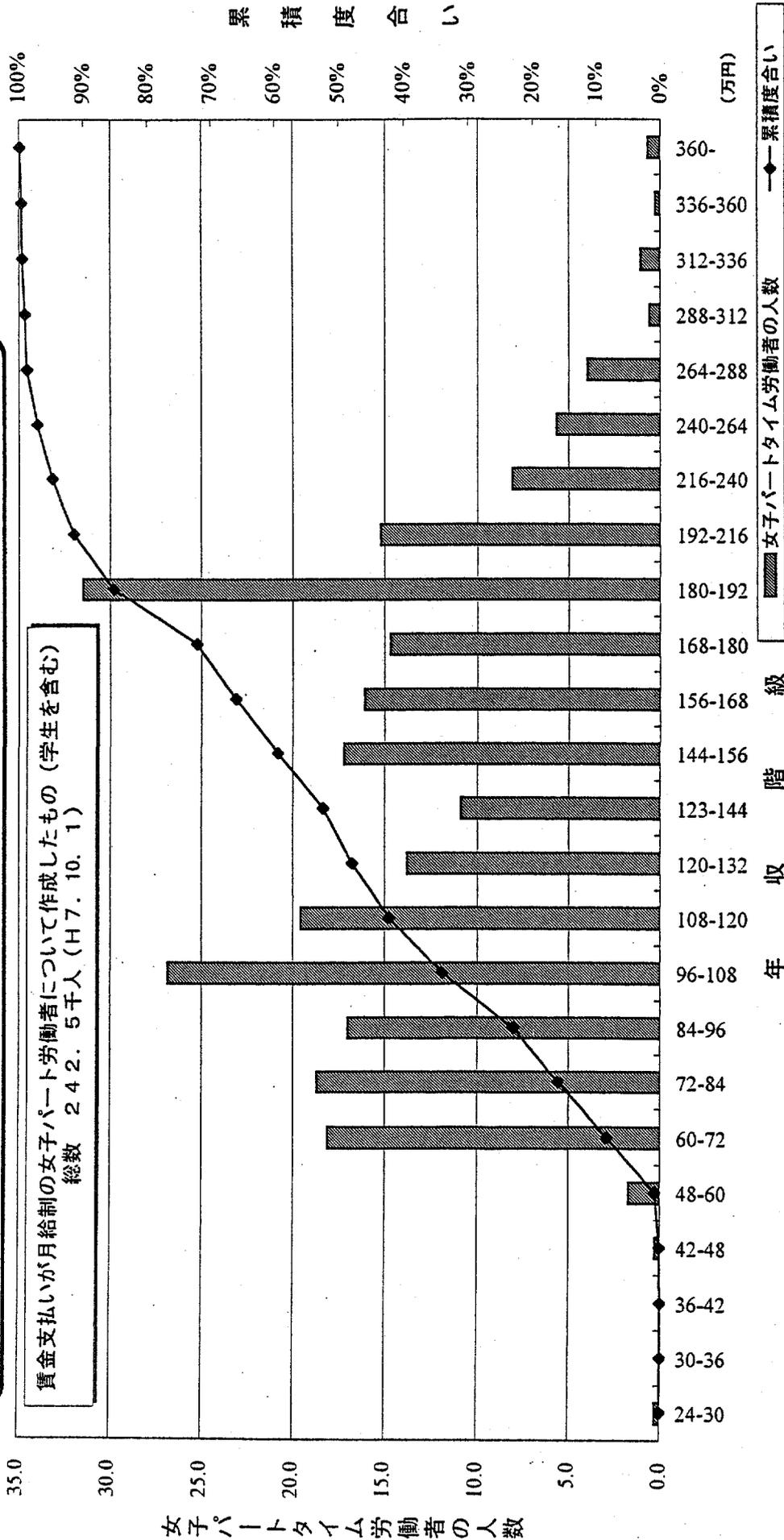


(出典：平成9年就業構造基本調査報告)

女子パートタイム労働者の年収について（平成7年）

月給払いの女子パートタイム労働者のうち（1116千人）48%が年収132万円未満である。
（被扶養配偶者の認定額=130万円未満）

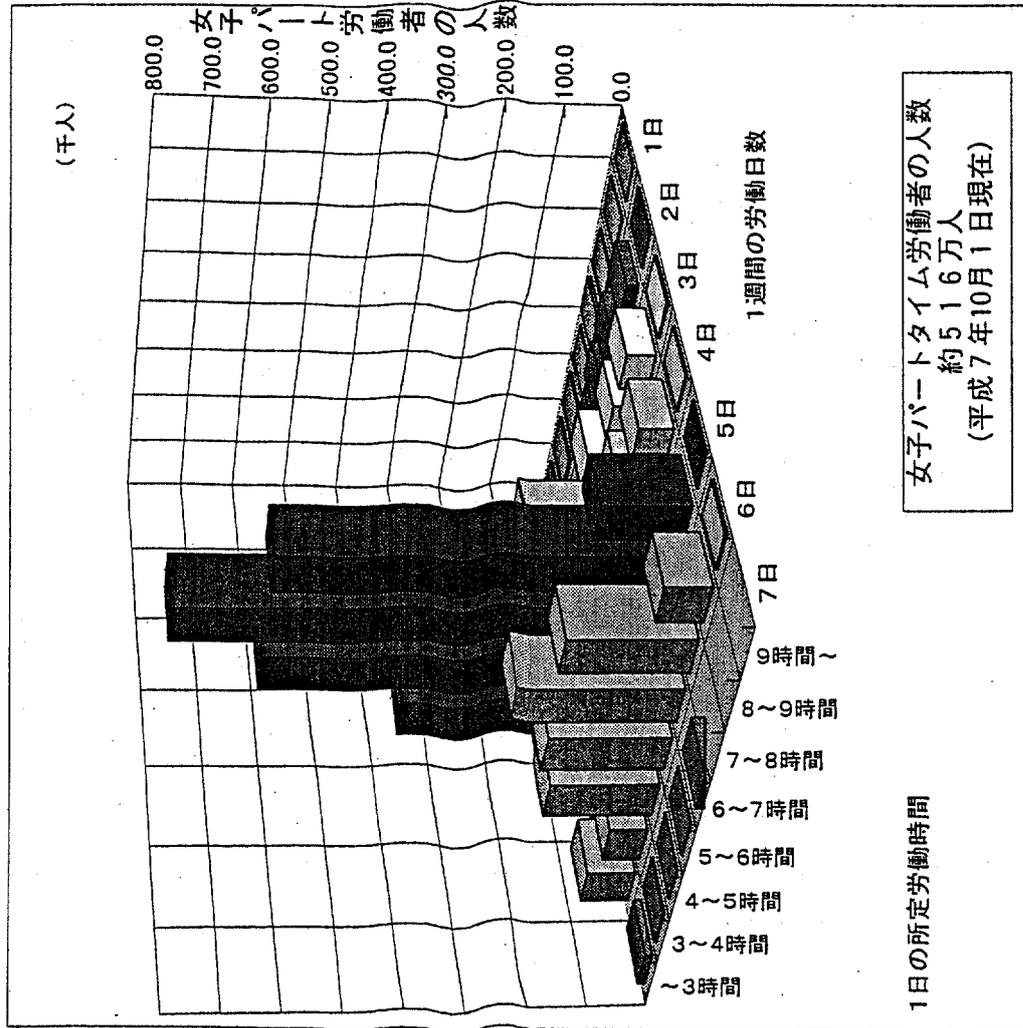
賃金支払いが月給制の女子パート労働者について作成したもの（学生を含む）
総数 242.5千人（H7.10.1）



(出典) 労働大臣官房政策調査部「平成7年 パートタイム労働者総合実態調査報告」
 (注) パート労働者 = 正社員以外の労働者で、名称に関わらず1週間の所定労働時間が正社員より短い労働者。

女子パートタイム労働者の労働日数と所定労働時間について

- 女子パートタイム労働者のうち、1週間に5日働く者が5割以上を占める。
- 女子パートタイム労働者の1日の所定労働時間は、5時間～7時間の者が5割近くを占める。

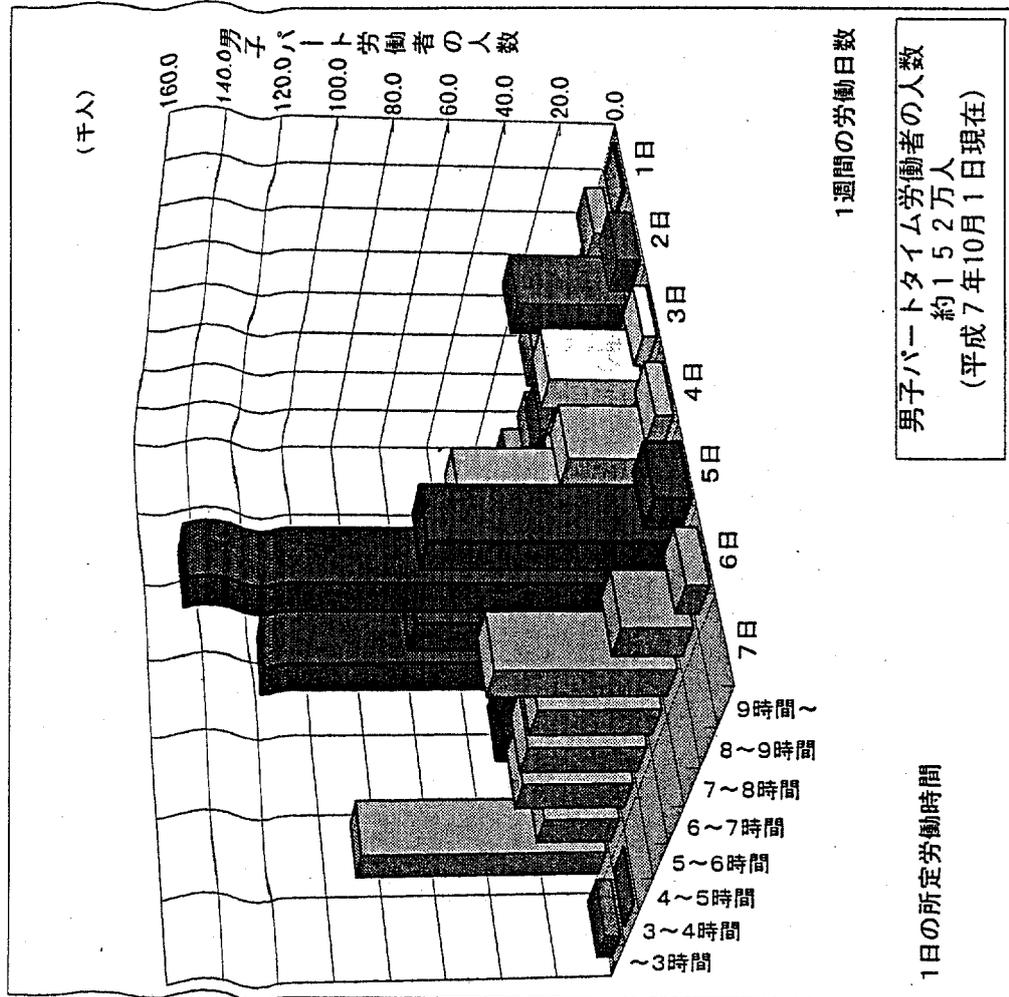


(出典) 労働大臣官房政策調査部「平成7年 パートタイム労働者総合実態調査報告」

※ 疑似パートは含まない。

男子パートタイム労働者の労働日数と所定労働時間について

- 男子パートタイム労働者は、女子パート労働者に比べ就業態にバラつきがある。
- 男子パートタイム労働者のうち、1週間に4日～6日間就労している者が4分の3を占める。



男子パートタイム労働者の人数
約152万人
(平成7年10月1日現在)

1週間の労働日数	1日の所定労働時間 (単位: 時間)							小計
	1日	2日	3日	4日	5日	6日	7日	
1日	0.9%	1.0%	0.1%	0.6%	0.3%	1.0%	0.3%	3.5%
2日	1.0%	1.0%	0.1%	0.6%	0.3%	1.0%	0.3%	8.5%
3日	0.1%	0.1%	0.1%	0.2%	0.2%	1.3%	0.3%	11.8%
4日	0.6%	0.6%	0.9%	2.9%	2.9%	3.3%	4.2%	18.0%
5日	0.4%	0.4%	2.5%	2.7%	8.4%	5.2%	10.5%	35.9%
6日	5.9%	5.9%	1.8%	2.6%	2.7%	2.8%	4.0%	21.8%
7日	0.4%	0.4%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.4%
小計	9.2%	9.1%	11.2%	18.9%	14.1%	20.6%	14.1%	100.0%

※ 疑似パートは含まない。

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

社会保険の加入状況別パート労働者割合

正社員以外の労働者のうち、1週間の所定労働時間が正社員と同じか長い労働者は含まれていない。

○ 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%強である。

※ パートタイム労働者：正規労働者以外の労働者で1週間の所定労働時間が正社員より短い労働者

	男女計		男子		女子	
	H7	H2	H7	H2	H7	H2
	%	%	%	%	%	%
	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
健康保険・厚生年金に加入している	35.8	23.8	36.5	19.5	35.6	24.8
健康保険・厚生年金に加入していない	64.2	76.2	63.5	80.5	64.4	75.2
雇用保険に加入している	35.8	26.6	26.9	16.9	38.4	29.0
雇用保険に加入していない	64.2	73.4	73.1	83.1	61.6	71.0

パートタイム労働者の平均勤続期間及び平均就労年数

○ パートタイム労働者の平均的な勤続年数は、約5年であり、5年を超える者は男女計で36.3%（女子で37.6%）である。

○ パートタイム労働者の通算就労期間は、約7年である。

	同一企業における勤続年数			通算就労期間 ¹		
	男女計	男子	女子	男女計	男子	女子
	%	%	%	%	%	%
合計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
1年未満	17.9	21.3	17.2	9.7	15.1	8.5
1～3年	26.0	29.7	25.2	17.9	23.0	16.8
3～5年	19.9	18.9	20.1	17.7	22.7	16.7
5～10年	22.6	19.3	23.2	27.9	21.7	29.1
10～19年	12.1	8.4	12.9	21.4	10.8	23.6
20年以上	1.6	2.5	1.5	5.0	5.2	4.9
不明・無記入	-	-	-	0.4	1.4	0.2
平均年数	4.9年	4.5年	5.0年	7.2年	6.0年	7.4年

※ 学生は含まれていない。

¹ パートタイム労働者としての就労期間である。

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

配偶者の収入金額による配偶者手当支給制限がある企業の配偶者の年間収入限度額決定方法別企業数割合 (単位%)

企業規模	配偶者手当がある企業	支給制限がある企業	配偶者の年間収入限度額決定方法別企業数割合				支給制限がない	
			所得税の非課税限度額(103万円)に合せている	配偶者控除の対象となりうる限度額(103万円)に合せている	社会保障の被扶養者となりうる限度額(130万円)に合せている	配偶者特別控除の対象となりうる限度額(141万円)に合せている		税制、社会保障制度とは無関係に決めている
企業規模計	100.0	49.9(100.0)	(37.9)	(38.5)	(15.4)	(5.3)	(2.8)	50.1
1,000人以上	100.0	71.0(100.0)	(45.4)	(41.3)	(8.0)	(1.9)	(3.4)	29.0
100~999人	100.0	53.4(100.0)	(40.8)	(40.7)	(13.0)	(3.6)	(1.9)	46.6
30~99人	100.0	47.5(100.0)	(36.0)	(37.2)	(17.2)	(6.4)	(3.2)	52.5

配偶者手当の支給制限の対象となる配偶者の年間収入金額階級別企業数割合及び1企業平均年間収入金額 (単位：%)

企業規模	配偶者手当がある企業	配偶者手当の支給制限がある企業	配偶者手当が支給制限の対象となる配偶者の年間収入金額										配偶者手当の支給制限がない企業
			103万円未満	103万円超130万円未満	130万円超141万円未満	141万円超	141万円超	130万円超141万円未満	141万円超	141万円超	141万円超	1企業平均年間収入金額(万円)	
企業規模計	100.0	49.9(100.0)	(2.3)	(76.3)	(0.2)	(15.4)	(0.0)	(5.3)	(0.4)	107.9	50.1		
1,000人以上	100.0	71.0(100.0)	(2.5)	(86.7)	(0.2)	(8.1)	(0.1)	(1.9)	(0.6)	105.5	29.0		
100~999人	100.0	53.4(100.0)	(1.1)	(81.4)	(0.3)	(13.0)	(0.0)	(3.6)	(0.7)	108.0	46.6		
30~99人	100.0	47.5(100.0)	(3.0)	(73.1)	(0.1)	(17.2)	(-)	(6.4)	(0.2)	108.0	52.5		

(資料出所) 平成9年賃金労働時間制度等総合調査 (労働省)

所得税による就労調整の対応別パートタイム労働者割合

		男女計	男性	女性
計		100.0%	100.0%	100.0%
就労調整を考慮する		33.3	7.8	38.6
	最初から非課税限度額を超えないよう計画的に働く	20.8	5.7	23.9
	非課税限度額を超えそうになったら調整する	12.5	2.1	14.7
年収が非課税限度額を超えることはない		17.5	14.8	18.1
年収が非課税限度額を超えても関係なく働く		29.6	44.4	26.5
特に考えていない（分からない）		19.6	33.0	16.8

（注）学生は含まれていない。

資料出所：労働省「平成7年パートタイム労働者総合実態調査報告」

所得税以外の理由による就労調整の対応別パートタイム労働者割合

		男女計	男性	女性
計		100.0%	100.0%	100.0%
調整する		32.5	6.8	39.7
	配偶者の税制上の配偶者控除や配偶者特別控除がなくなるから	(79.4)	(25.0)	(81.4)
	配偶者の会社の配偶者手当がもらえなくなるから	(33.8)	(1.3)	(35.0)
	社会保険の被扶養配偶者からはずれ、自分で加入しなければならないから	(41.1)	(5.6)	(42.4)
	雇用保険に加入しなければならないから	(7.4)	(17.5)	(7.0)
	配偶者の会社に自分が働いていることが知られてしまうから	(2.2)	(1.3)	(2.2)
	その他	(9.3)	(58.6)	(7.4)
調整しない		51.3	73.4	46.9
分からない		18.6	19.8	15.2

（注）学生は含まれていない。

資料出所：労働省「平成7年パートタイム労働者総合実態調査報告」

（注）所得税における非課税限度額

65万円（給与所得控除の最低保証額）＋38万円（基礎控除額）＝103万円

パートタイム労働者等に対する厚生年金保険（健康保険）及び雇用保険の適用等について

	厚生年金保険（健康保険）	雇 用 保 険 （短時間労働被保険者）
考 え 方	一定の要件を満たす者を、一般の被保険者として適用	適用は一般被保険者と同様とし、給付について一般被保険者と区別
労働時間	1日又は1週間の所定労働時間が、通常の就労者のおおむね4分の3以上であること	1週間の所定就労時間が30時間未満20時間以上
労働日数	1か月の所定労働日数が、通常の就労者のおおむね4分の3以上であること	特例的な要件はない
使用期間	2か月以上 （4か月以内の季節労働者を除く）	1年以上と見込まれること
常 用 的 使用関係	労働日数、労働時間、就労形態、職務内容等を総合的に勘案	<ul style="list-style-type: none"> ・労働日、労働時間及び賃金を除く労働条件が同種の業務に従事する通常の労働者と概ね同様 ・反復、継続して就労
賃 金	特例的な要件はない	年額90万円以上あることが見込まれること （H13.4以降、要件撤廃）
給付上の 差 異	一般の被保険者との区別なし	<ul style="list-style-type: none"> ・給付時において、給与支払基礎日数が10日/月以内の場合にはセーフカウント、11日/月以上の場合には1/2月分としてカウント * 一般被保険者は13日/月以下はセーフカウント、14日/月以上は1月カウント ・受給には、6か月の被保険者期間が必要（一般被保険者と同一の要件） ⇒ 受給には最低1年間の就労が必要 ・最低保障額及び給付日数は、一般被保険者に比べて少ない ・一般被保険者については、6か月の被保険者期間があれば、失業している日について、28日ごとに、被保険者期間・年齢等に応じて90～300日分まで給付（H13.4以降、離職理由・年齢等に応じて90～330日分まで給付）
保 険 料	保険料は労使折半 （保険料率は厚生年金保険） <ul style="list-style-type: none"> ・標準報酬月額×173.5/1,000 ・ボーナス × 10 /1,000 H15.4以降、総報酬制導入 <ul style="list-style-type: none"> ・標準報酬月額×135.8/1,000 ・標準賞与額 ×135.8/1,000 	<ul style="list-style-type: none"> ・一般の被保険者と区別なし ・事業所に使用される者の賃金総額を基礎として計算 （一般の事業の場合） H13.4以降 ・労働者： 4 /1,000 → 6 /1,000 ・事業主： 7.5 /1,000 → 9.5 /1,000

現行制度に対する意見

1. パートタイム労働者の地位及び福祉の向上

パートタイム労働者の多様な就労形態を勘案しつつ、その能力発揮の基盤を整備することを通じて人的資源を有効に活用する観点及び労働者をなるべく厚生年金保険の被保険者とするとの原則に立って、厚生年金保険の適用拡大を図っていくべきではないか。

2. 保険料を負担する者の拡大の必要性

年金財政負担の軽減の観点から、できるだけ多くの者に厚生年金保険が適用されるようにすべきではないか。

3. 負担の公平性

(1) 企業間の負担の不公平

第3号被保険者は厚生年金保険料負担をしておらず、第3号被保険者の代わりに厚生年金保険適用の労働者及び企業が負担している。厚生年金保険の適用を拡大することにより企業間の負担の公平性を確保すべきではないか。

(2) 就労調整

労働者が年収を130万円未満に抑えたり、労働者又は事業主が1週間あたりの労働時間を30時間以内にとどめる(4分の3基準問題)などの調整が行われることにより、労働力の供給が抑制され、パートタイム労働者の地位の向上を阻害するだけでなく、こうした調整により公的年金の保険料負担を免れ得ることについて、何らかの方策をとるべきではないか。



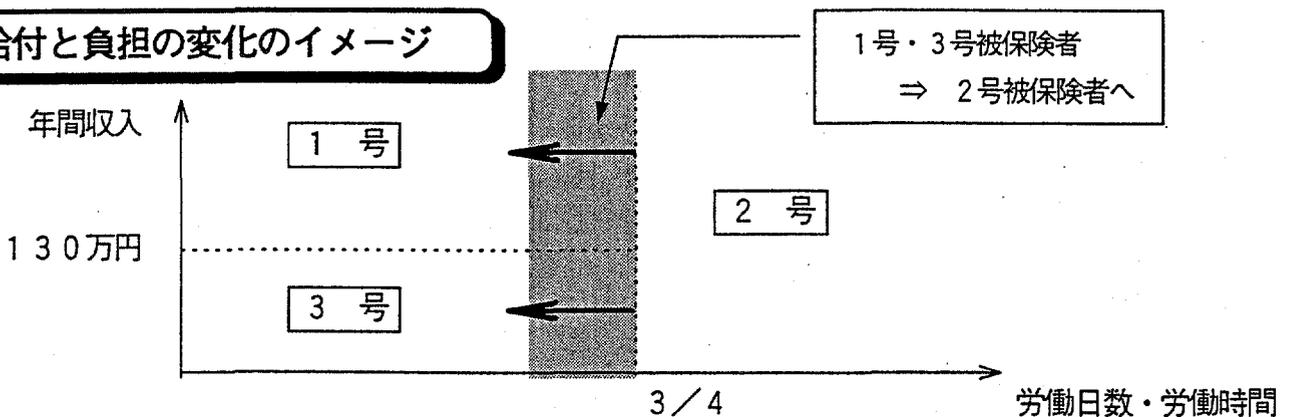
現行制度の修正を求める意見

4分の3基準の引下げによりパートタイム労働者にも厚生年金の適用を拡大するべきではないか。

検討を要する課題

1. 妻が厚生年金保険の給付を受けることが一般的になると、夫婦2人の年金額は、夫のみが厚生年金を受ける場合よりも増加することから、夫のみの厚生年金受給で夫婦2人が生活することを前提とした現行の平均的な厚生年金給付水準の設計を見直し、給付水準を引き下げる必要が生じるのではないか。
2. 就労日数・就労時間・雇用契約期間、賃金等が多様なパートタイム労働者に対してどのような客観的適用基準を作り厚生年金保険を適用していくのか。また、医療保険、労働法規、税制との調整が必要なのではないか。厚生年金保険と国民年金の適用区分をどのように取り扱うのか。
 ※ 派遣労働業界や従業員数の少ない事業主からは、厚生年金保険・国民年金（第1号被保険者）の選択制の導入等の要望がある
3. 低賃金パートタイム労働者に対して一般の被保険者と同じ保険料率で負担を求めてもよいか（特に月収9万8千円未満の者）。仮に、パートタイム労働者の負担能力を勘案して厚生年金保険料を国民年金保険料より著しく低く設定すると第1号被保険者との均衡を損なうのではないか。
4. パートタイム労働者（特に第3号被保険者の場合）自身は、厚生年金保険の適用を受けて保険料負担を求められることをどう考えているのか。パートタイム労働者を雇用している事業主はどうか。
5. 現行制度においては、高齢者がパートタイム労働者として働く場合、保険料の負担はなく、在職老齢年金制度による支給制限も適用されていない。厚生年金保険の適用拡大に伴い、高齢者は保険料を負担するとともに在職老齢年金制度による支給制限を受けることとなるが、これをどのように考えるか。
6. 厚生年金保険の適用拡大を図るにしても、厚生年金保険の適用されないパートタイム労働者が残った場合には、これを第1号被保険者とするか第3号被保険者とするかの基準の設定が必要となる。その際、基準の水準によっては引き続き就労調整が行われることが予想されるが、これをどのように考えるか。

給付と負担の変化のイメージ



	適用	負担の変化	将来の給付の変化
1号	一部2号に	国年保険料 ⇒ 厚年保険料 *1	基礎年金 ⇒ 基礎年金 + 厚生年金
2号	—	一概にいけない *2	—
3号	一部2号に	0円 ⇒ 厚年保険料	基礎年金 ⇒ 基礎年金 + 厚生年金
事業主	厚生年金保険加入者が増加するため、保険料負担は増加。保険料率は一概にいけない *2		

*1 平成10年度現在の国民年金・厚生年金保険の保険料（率）を当てはめると、厚生年金保険適用後の標準報酬月額が15.0万円以下の者は自己負担分が減少し、16.0万円以上の者は自己負担分の増加となる。

*2 第1号・第3号被保険者の一部が第2号被保険者となることで保険料判入（事業主負担分を含む）が増加するが、将来の厚生年金保険給付が増加することとなるため、最終保険料率への影響は一概にいけない。

就労調整問題について

○現行制度に対する意見

労働者が、年収を130万円未満に調整することにより、労働力の供給が抑制され、パートタイム労働者の地位の向上も阻害するだけでなく、こうした調整により国民年金の保険料負担を免れ得ることについて、何らかの方策をとるべきとの指摘がある。

1. 現行制度を維持する考え方

就業行動の決定には、家庭の状況や本人の就労意欲の他、労働需要側の要因も関係している。また、税制や健康保険、企業等の配偶者手当等においても被扶養配偶者についての基準（健康保険については被扶養者）を設定しており、公的年金制度においても一定の所得水準以下の被扶養配偶者に対する配慮が必要であると考えられる。

2. 現行制度の修正を求める意見

a. 段階的な保険料の導入（収入が増加しても可処分所得が減らないように収入に応じて逦増する国民年金保険料）

→ 国民年金は自営業者等の所得把握が困難なことから定額拠出・定額給付の年金制度となっている。被扶養配偶者のみを所得比例負担とすることは国民年金制度全体の変更に付き困難ではないか。

b. 被扶養配偶者認定基準（130万円基準）の引上げ

→ 当該基準までの就労が促進されるなど一定の効果があるものの、

①当該基準を超える就労は逆に抑制される可能性があること、

②賦課対象の拡大という従来からの流れに反すること、

③低賃金の第2号被保険者の負担との均衡、

などの問題があるのではないか。

c. 被扶養配偶者認定基準（130万円基準）の引下げ

→ 賦課対象の拡大につき、自営業者等の妻との負担の不公平感は緩和されるものの、

①第3号被保険者制度の本来の目的である、必要に応じた所得保障が縮小する、

②現状よりも低い収入基準で就労調整が発生し、パート労働が抑制されることになる、

などの問題があるのではないか。

第3号被保険者の届出に関する経過

○昭和61年4月（制度発足）

[昭和60年改正]

※ 第3号被保険者は、個別の保険料負担を行う必要はないが、これに代わるものとして、第3号被保険者である旨の届出を必要とした。

〈届出を求めている理由〉

第3号被保険者については、その配偶者が加入している厚生年金や共済年金などの年金制度が、基礎年金の給付に必要な費用を負担する仕組みとなっているが、本人からの届出があつて初めて、

- ・第3号被保険者であること(*)、及び
- ・どの制度で費用を負担すべきか

の確認がなされる仕組みとなっている。

(*)年金の裁定時になってから、遠い過去の期間の被扶養認定（特に収入の認定）を遡って行うことは困難である。

このため、各年金制度に費用負担を求めるための正確な人数を確定し、基礎年金制度の運営を安定させるため、資格が変動した場合には、届出をお願いしているところ。

※ この届出を遅れて行った場合、第3号被保険者に該当していた期間のうち直近の2年までの期間については、遡及して保険料納付済期間に算入される。

← 第1号被保険者等が保険料納付を怠った場合に、2年を超えては保険料納付が認められないこととの均衡を考慮

○平成7年4月～9年3月（届出特例を実施）

[平成6年改正]

※ 年金受給権を確保するため、届出を行わなかったことにより保険料納付済期間に算入されない第3号被保険者期間を有している人について、特例届出期間に届出を行えば、その未届の期間を保険料納付済期間に算入することとした。

○平成9年1月～（基礎年金番号導入）

※ 平成10年度から、過去記録の整理を進めているところ
（平成16年度までの間に段階的に実施）

○平成10年4月～（退職者への届出勧奨実施）

※ 適用事業所退職後2か月（及び4か月）経過しても届出がない場合には
個別に届出の勧奨を実施

○平成14年4月～（届出を事業主経由で実施）

※ 届出を、本人が市町村に対して行うのではなく、配偶者である第2号被
保険者を使用する事業主を経由させることにより、届出事務負担の軽減を
図り、届出漏れの解消につなげることとした。