

女性と年金検討会資料目次

I	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の変更に取り組む視点	1
II	短時間労働者に対する厚生年金の適用に関する論点について	3
	○ 年金保険（医療保険）における被保険者の区分について	3
	○ 厚生年金保険の適用基準（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	4
	○ 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	5
	○ 雇用者に対する第2号被保険者の割合の推移	8
	○ 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	9
	○ 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	10
	○ 諸外国における短時間労働者に対する適用	11
	○ これまで議論のあった短時間労働者に対する厚生年金適用の考え方について	12
	○ 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	13
	○ 短時間労働者への適用拡大のポイント	14
III	育児・介護期間の取扱い等に関する論点について	15
	○ 諸外国の公的年金制度における育児・介護期間の配慮措置と育児休業制度	15
	○ 育児休業中の保険料の扱いについて	17
	○ 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	18
	○ 育児休業制度の利用状況	19
	○ 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	20
	○ 育児期間に係る配慮措置を考える上での論点	21
	○ 育児期間の評価以外の年金制度における対応について	23
IV	標準的な年金額（モデル年金）の考え方の変更にに関する論点について	24
	○ 老齢厚生年金の受給権を持つ女性の数の推移	24
	○ 平成12年改正後のサラリーマンの標準的な年金額	25
	○ 標準的な年金額（モデル年金）のこれまでの推移	26
	○ 標準的な年金額を共働き世帯を想定して（共働きモデルを）考える際の論点	27
V	第3号被保険者制度に関する論点について（追加）	30
	○ 基礎年金の費用負担	30
	○ 基礎年金の費用負担の変化	31
	○ 現行の制度とIV案の比較（短時間労働者への厚生年金適用と合わせて考えた場合）	32

I 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の変更に取り組む視点

- 就業形態の多様化に対応した被用者にふさわしい年金保障の確立
- 就業に中立的な仕組みとすることや、就労と育児の両立を支援することとで国民の能力発揮を支えるとともに、社会保障の支え手を増やす

○21世紀に向けての社会保障(平成12年10月 社会保障構造の在り方について考える有識者会議)

II 持続可能な社会保障

1. 支え手を増やす

(支え手を増やす)

- ・ 年齢や性別、障害の有無にかかわらず、国民誰もがその意欲に応じて社会に参画できるようにすること、働く意欲を持つ者が働くことができる社会としていくことが求められている。
- ・ このため、性別や年齢、障害を理由に、働くことを妨げられることのないような環境整備を進める必要がある。女性の就労については、雇用機会の確保と男女の均等を徹底すると同時に、育児や介護などのために就労が阻害されることのないよう、保育、介護サービスの確保や育児休暇、介護休暇をとりやすく、職場復帰しやすい雇用環境の整備、雇用慣行の見直しなどの対策が必要である。
- ・ 21世紀初頭には我が国の総人口が減少に転じ、まさに21世紀が「人口減少の世紀」となる中で、意欲に応じ働くことができる社会としていくことは、社会保障の負担の担い手を増やし、給付と負担のバランスをとっていくことに寄与することになる。

(個人の選択に中立的な制度の構築)

- ・ また、社会の諸制度は、就労に中立的であることが望ましく、少なくとも就労することで不利な扱いとなる制度については、その見直しが必要である。特に、社会保障制度や税制においては、この観点が重要である。
- ・ 税制や社会保険で被扶養配偶者としての扱いを受ける収入の前後で、就業を調整する実態がみられる。
- ・ さらに、パートタイマー、派遣労働者等就業形態は多様化してきているが、これらの者については、現在の社会保障制度においては、被用者保険の対象の外におかれることが多く、就業形態によって社会保障制度における取扱いに差が生じることを考えると、これら雇用形態の多様化に対応できるよう、制度を見直すべきである。

○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)

一 社会保障改革に当たって(はじめに)

- 現在、我が国においては、二〇二五年には現役世代二人に対し高齢者が一人となる社会になると見込まれるなど、高齢化とともに少子化が急速に進みつつある。さらに、今後の人口構成や子どもの健やかな成長を考え、少子化に的確かつ迅速に対応していく必要があること、健康で豊かな高齢者の増加など国民の生活実態が変化していること、パートタイマーの増加など就労形態が変化してきていることなど、社会保障をとりまく経済社会構造は、大きく変化しており、これらに対応した社会保障の仕組みを構築していくことが喫緊の課題となっている。

二 改革の理念

- (五) 就労形態の多様化や女性の生活実態の変化などに対応し、個人の生き方の選択によって不合理な取扱いが生じない公正な社会保障制度を目指す。
- 2 働く女性が能力を十分に発揮できるよう、雇用差別の禁止、女性の積極的な活用など、雇用環境の整備等を推進する。
 - 4 社会保障制度について、パートタイマー等雇用形態の多様化に対応した制度の見直し、女性の就労など個人の選択に中立的な制度への見直しを進める。
 - 5 老後の生活については、公的年金を基本としつつ、勤労収入、私的年金、貯蓄等の自助努力を組み合わせる必要な経費を賄うこととする。この観点から、高齢者の経済状況や男女の就業実態の変化等を踏まえて、年金給付の在り方などについて検討する。また、企業年金や民間保険などの民間部門の活用策を推進する。

○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)

第3章 社会保障制度の改革—国民の安心と生活の安定を支える

1. 国民の「安心」と生活の「安定」を支える社会保障制度の確立

(3) 時代の要請に応える

個人のライフスタイル、就労形態、家族形態の多様化が急速に進んでいる。特に、女性が働くことが当たり前になってきている。この変化に現在の社会保障制度は十分に対応しきれておらず、働く意欲のある女性や高齢者の就業、パート労働、派遣労働などに不利な面が残されている。現行制度の持つ「非中立」的な効果を緩和し、国民にとって多様な選択を可能にする制度への転換を進め、国民の能力発揮を支えることが、男女共同参画社会、生涯現役社会への道を拓く。

2. 社会保障制度全体に共通する課題

(3) 女性、高齢者の社会参画の拡大、就労形態の多様化への対応

働く意欲と能力のある女性や高齢者の就業を抑制しないよう、年金、医療、税制等の制度設計の見直しを進めるとともに、仕事と家庭の両立を図るため、労働法制の見直しを一層進める。特に、世帯単位が中心となっている現行制度を個人単位の制度とする方向で検討を進め、女性の就業が不利にならない制度とする。

また、労働移動の活発化、就労形態の多様化などに対応して、派遣労働に対する規制改革を推進するとともに、パート労働、派遣労働に対する社会保障制度の適用を拡大するとともに、ポータビリティを容易にするなど中立性を高めセーフティーネットの機能を強化する。

さらに、高齢者は資産や所得等の経済状況が極めて多様であり、年齢で一律に社会的弱者とみなすのではなく、経済的な負担能力に応じた応分の負担を求めるとともに、高額所得や資産を有するものに対する社会保障給付のあり方を見直す。

4. 年金制度の改革

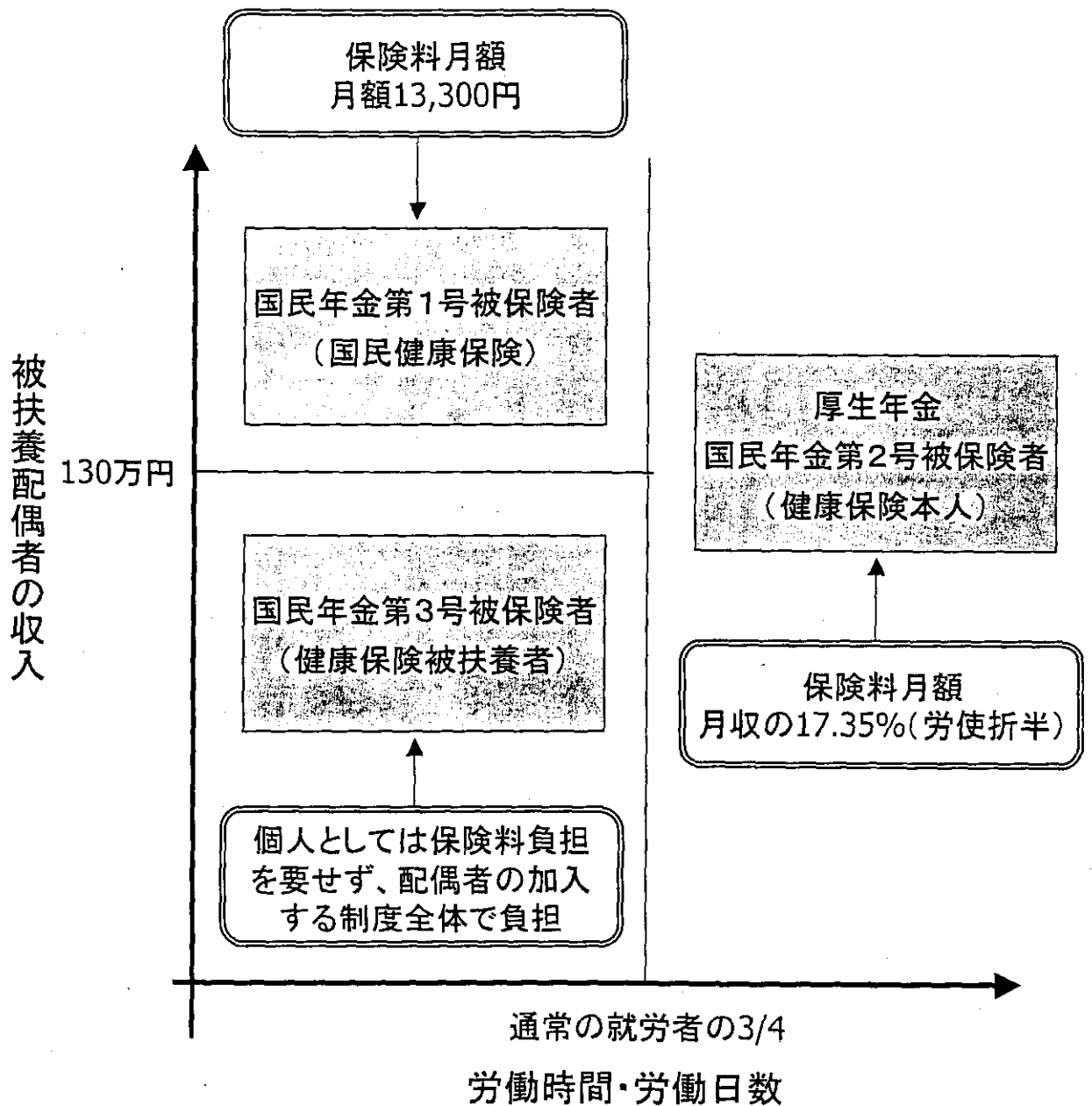
(2) 今後の検討課題

(i) 就労形態の多様化・個人のライフスタイルの多様化等に対応した制度設計の見直し

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。また、女性の労働力率の上昇、就労形態の多様化を踏まえ、夫婦片働きの世帯(いわゆる専業主婦のいる世帯)を標準とした現在の給付設計を見直していく。さらに、勤労収入等のある高齢者に対する年金給付のあり方を検討する。

II 短時間労働者に対する厚生年金の適用に関する論点について

年金保険(医療保険)における被保険者の区分について



※保険料負担は年金関係のみを記述

厚生年金保険の適用基準（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

○厚生年金保険の適用基準を「通常就労者の所定労働時間、所定労働日数の概ね4分の3以上」としている点について

昭和55年に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に基準として示したもの。

（参考1）雇用保険法（昭和55年当時）における短時間就労者の取扱い
「一週間の所定労働時間が、当該事業所において同種の業務に従事する通常の所定労働時間のおおむね4分の3以上であり、かつ、22時間以上であること。」（昭和50年3月25日付職発第97号 -抄-）

（注1） 当時の一般被保険者としての適用ルールである。

（参考2）人事院規則における非常勤職員の取扱い

「1. 非常勤職員の勤務時間は、日々雇い入れられる職員については1日に月8時間を超えない範囲において、その他職員については常勤職員の1週間の勤務時間の4分の3を超えない範囲において、任命権者の任意に定めるところによる。」（人事院規則15-4（非常勤職員の勤務時間及び休暇）-抄-（昭和25年2月8日施行））

○第3号被保険者の認定基準を「年間収入が130万円未満」としている点について

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に設定したもの。

（参考）健康保険における被扶養者認定基準の考え方

- ・昭和52年に、各保険者における認定を統一することを目的に所得税の控除対象配偶者の収入限度額（給与所得控除額と配偶者控除適用対象限度額の合計70万円）を参考に設定。
- ・その後、税制改正の伴う税控除の改定や給与の伸び率等に応じて改定。平成5年度より、現在の130万円となる。

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

○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 年金審議会)

〈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。

○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)

さらに、パートタイマー、派遣労働者等就業形態は多様化してきているが、これらの者については、現在の社会保障制度においては、被用者保険の対象の外におかれることが多く、就業形態によって社会保障制度における取扱いに差が生じていることを考えると、これら雇用形態の多様化に対応できるよう、制度を見直すべきである。

○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)

一 社会保障改革に当たって(はじめに)

○ 現在、我が国においては、二〇二五年には現役世代二人に対し高齢者が一人となる社会になると見込まれるなど、高齢化とともに少子化が急速に進みつつある。さらに、今後の人口構成や子どもの健やかな成長を考え、少子化に的確かつ迅速に対応していく必要があること、健康で豊かな高齢者の増加など国民の生活実態が変化していること、パートタイマーの増加など就労形態が変化してきていることなど、社会保障をとりまく経済社会構造は、大きく変化しており、これらに対応した社会保障の仕組みを構築していくことが喫緊の課題となっている。

三 改革の基本的考え方

(二) 意欲に応じて働き、年金と組み合わせて豊かな生活ができるようにする

4 社会保障制度について、パートタイマー等雇用形態の多様化に対応した制度の見直し、女性の就労など個人の選択に中立的な制度への見直しを進める。

○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)

第3章 社会保障制度の改革－国民の安心と生活の安定を支える

1. 国民の「安心」と生活の「安定」を支える社会保障制度の確立

(3) 時代の要請に応える

個人のライフスタイル、就労形態、家族形態の多様化が急速に進んでいる。特に、女性が働くことが当たり前になってきている。この変化に現在の社会保障制度は十分に対応しきれておらず、働く意欲のある女性や高齢者の就業、パート労働、派遣労働などに不利な面が残されている。現行制度の持つ「非中立」的な効果を緩和し、国民にとって多様な選択を可能にする制度への転換を進め、国民の能力発揮を支えることが、男女共同参画社会、生涯現役社会への道を拓く。

2. 社会保障制度全体に共通する課題

(3) 女性、高齢者の社会参画の拡大、就労形態の多様化への対応

働く意欲と能力のある女性や高齢者の就業を抑制しないよう、年金、医療、税制等の制度設計の見直しを進めるとともに、仕事と家庭の両立を図るため、労働法制の見直しを一層進める。特に、世帯単位が中心となっている現行制度を個人単位の制度とする方向で検討を進め、女性の就業が不利にならない制度とする。

また、労働移動の活発化、就労形態の多様化などに対応して、派遣労働に対する規制改革を推進するとともに、パート労働、派遣労働に対する社会保障制度の適用を拡大するとともに、ポータビリティを容易にするなど中立性を高めセーフティネットの機能を強化する。

さらに、高齢者は資産や所得等の経済状況が極めて多様であり、年齢で一律に社会的弱者とみなすのではなく、経済的な負担能力に応じた応分の負担を求めるとともに、高額所得や資産を有するものに対する社会保障給付のあり方を見直す。

4. 年金制度の改革

(2) 今後の検討課題

(i) 就労形態の多様化・個人のライフスタイルの多様化等に対応した制度設計の見直し

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。また、女性の労働力率の上昇、就労形態の多様化を踏まえ、夫婦片働きの世帯(いわゆる専業主婦のいる世帯)を標準とした現在の給付設計を見直していく。さらに、勤労収入等のある高齢者に対する年金給付のあり方を検討する。

○産業構造改革・雇用対策本部 中間とりまとめ(平成13年6月)

就労形態の多様化に対応した環境整備

○パート・派遣労働者等の就業環境整備

- ・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。

○重点6分野に関する中間とりまとめ(平成13年7月24日 総合規制改革会議)

3 人材(労働)

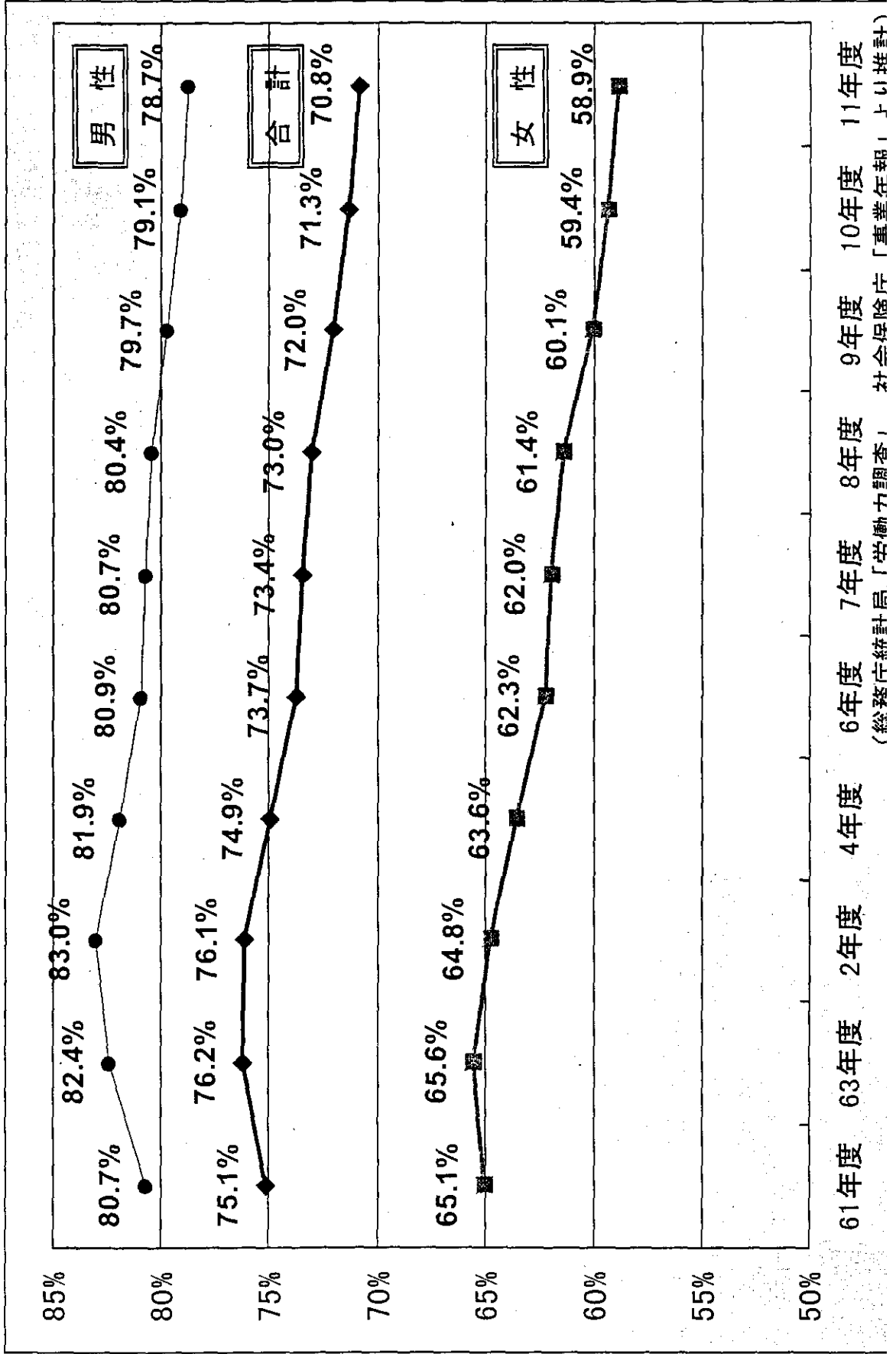
(3)新しい労働者像に応じた制度改革

② 社会保険制度の改革等【早急に着手】

就労形態の多様化に対応し、パート・派遣労働者に対する雇用保険の適用拡大を徹底する必要がある。年金・医療保険の適用においては、パート労働者に対する適用を拡大することについて早急に検討するとともに、派遣労働者についても適用の実態等を把握の上、運用面の改善も含め、必要な対応について早急に検討を進めるべきである。

雇用者に対する第2号被保険者の割合の推移

雇用者数に対する第2号被保険者の割合は近年減少を続けており、女性の割合の減少が大きい。



(総務庁統計局「労働力調査」 社会保険庁「専従年報」より推計)