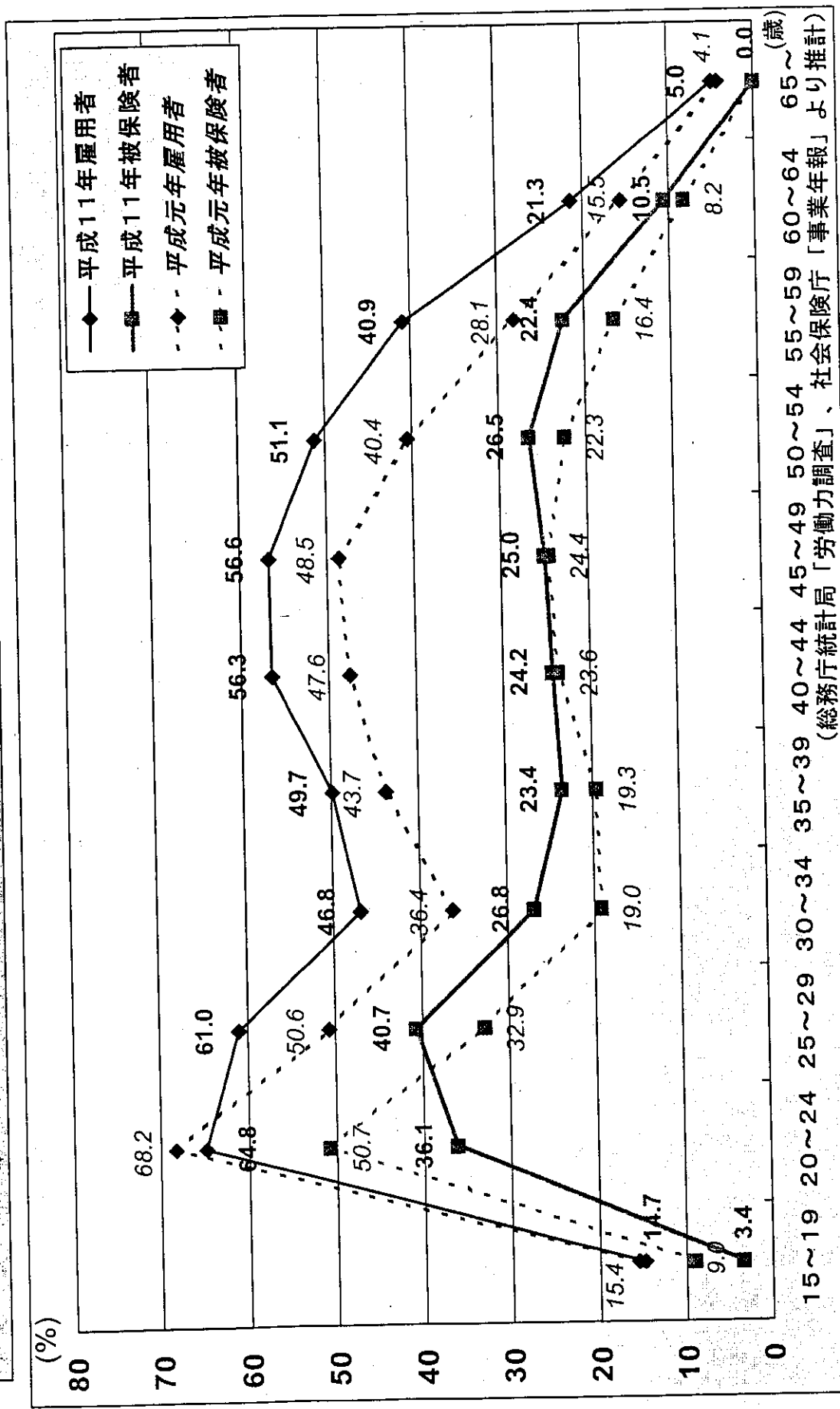


女性の年齢階級別雇用者比率（対人口・非農業）及び厚生年金被保険者比率（対人口）の推移

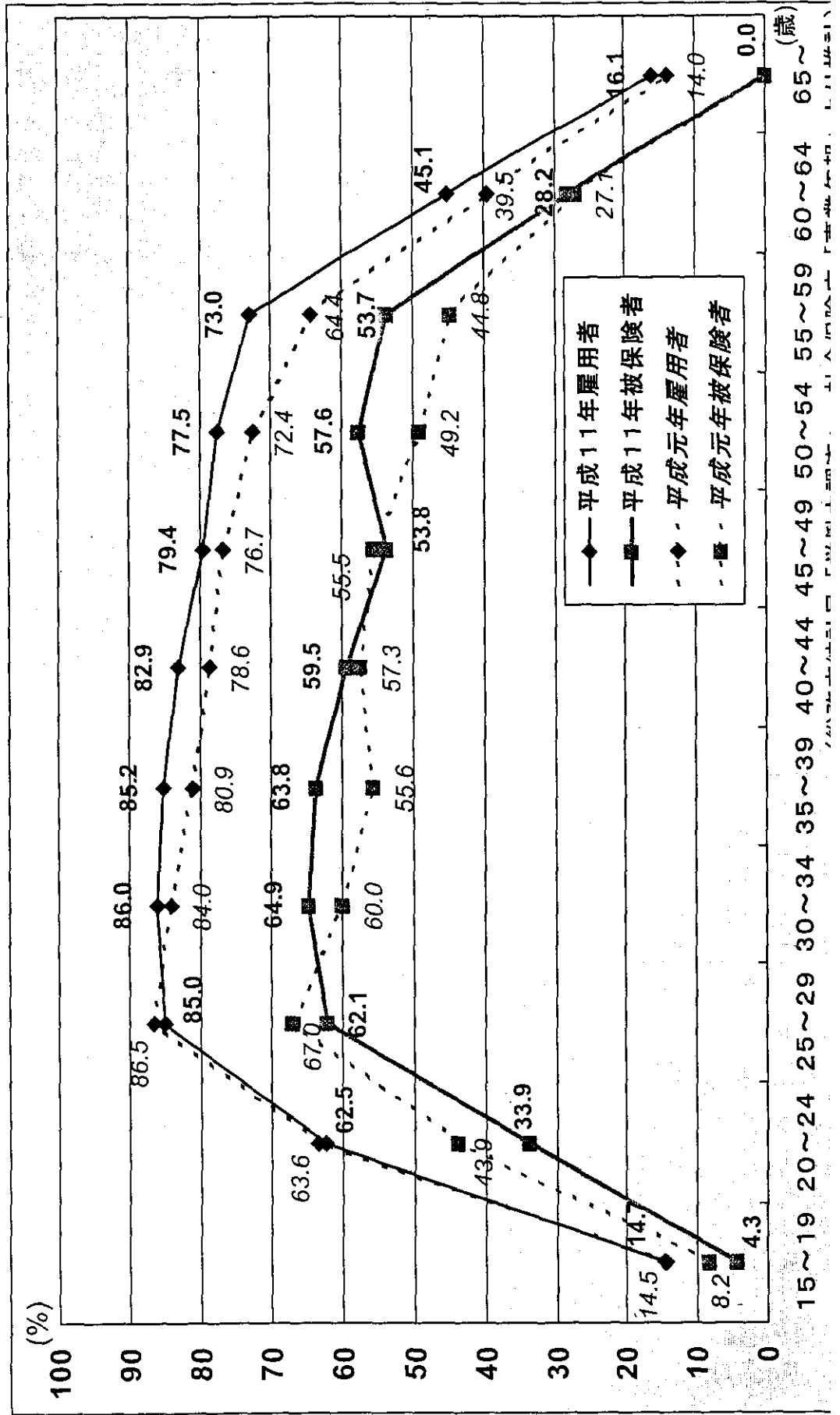
同一年齢階級内における「雇用者比率」と「厚生年金被保険者比率」の乖離は、この10年間に於いて全般的に拡大しており、特に40歳以降や20-24歳で顕著となっている。



(総務庁統計局「労働力調査」、社会保険庁「事業年報」より推計)

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

男性においても、20歳台で「雇用者比率」と「厚生年金被保険者比率」の乖離の拡大が顕著にみられる。



諸外国における短時間労働者に対する適用

主要国の年金制度における短時間労働者の適用に関しては、一定額以上の収入のある者を強制適用とすることが多く、その額も我が国の被用者年金の被扶養者認定基準よりもかなり低い。（ただし、これらの国の制度においては、収入がない場合、強制適用対象とはならず、したがって自身の納付記録による年金保障もないという点に留意。）

○アメリカ [2000年]

収入を有する者については、雇用形態の如何を問わず適用。（年金額算定の根拠となる保険料記録は、年780ドル [88,850円] 以上の収入について行われる。）

○イギリス [2001年]

週72ポンド [13,270円] 未満の被用者（と年収3,955ポンド [729,030円] 未満の自営業者）は強制加入が免除

※週72ポンド→年換算（52倍）すると3,744ポンド [690,130円] に相当

○ドイツ [2000年]

月収630マルク [39,090円] 未満かつ週の労働時間が15時間未満である場合は任意加入。（加入しない場合でも、事業主に対して、年間2か月又は50日未満の短期間雇用の場合を除き、報酬の12%に相当する保険料が賦課される。）

※月収630マルク→年換算（12倍）すると7,560マルク [469,100円] に相当

○フランス [2001年]

収入を有する者については、強制適用対象となる。（年8,404フラン [155,470円] 以上の収入がある場合1四半期の保険期間を得、年33,616フラン [621,900円] 以上の収入がある場合には、4四半期（1年）の保険期間を得る）

○スウェーデン [2000年]

申告対象となる所得（年間8,952クローネ [123,450円] 以上）を有する者は、強制加入

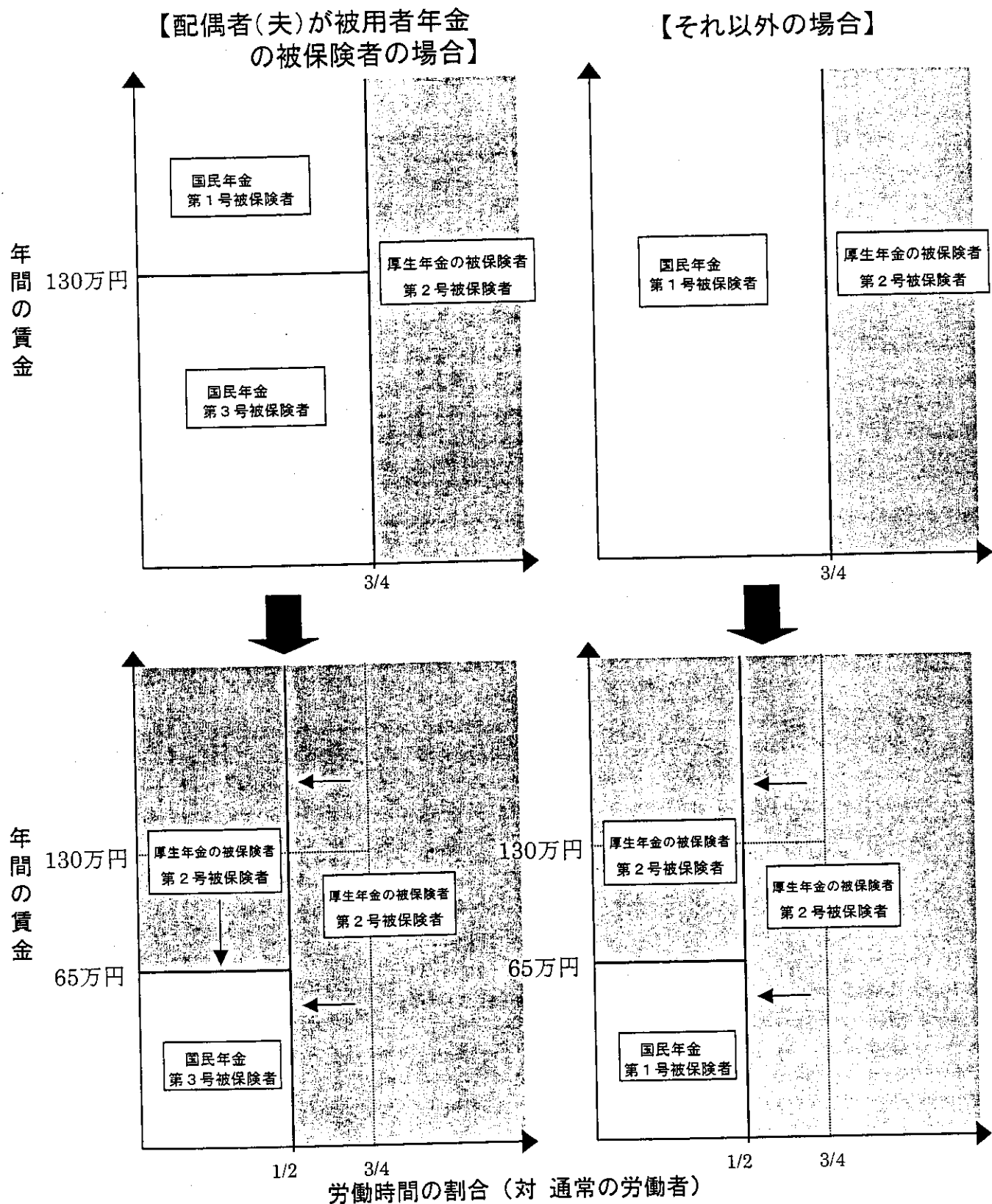
○カナダ（カナダ年金制度：所得比例年金） [1999年]

年間基礎控除額（年間3,500ドル [268,350円]）を超える所得を有する者は、強制加入

（注）資料中の円表示は、IMF, "International Financial Statistics"による1999年平均レート（1ドル=113.91円、1ポンド=184.33円、1マルク=62.05円、1フラン=18.50円、1クローネ=13.79円、1カナダドル=76.67円）。

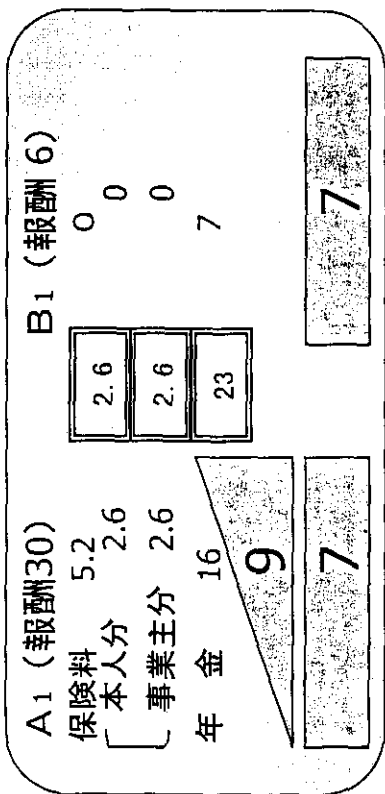
（第9回「女性と年金検討会」資料から抜粋、一部追加）

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

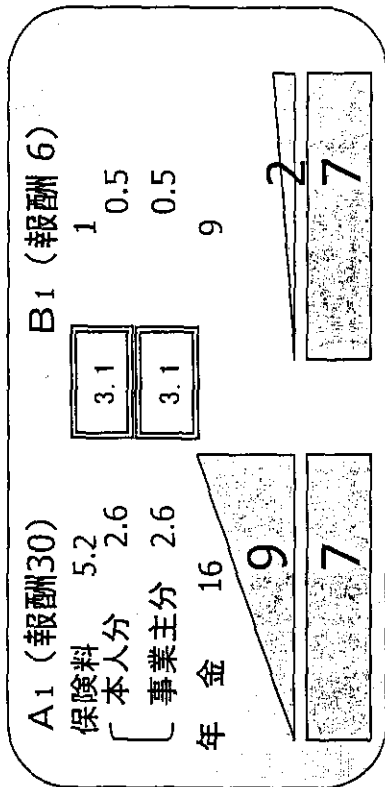
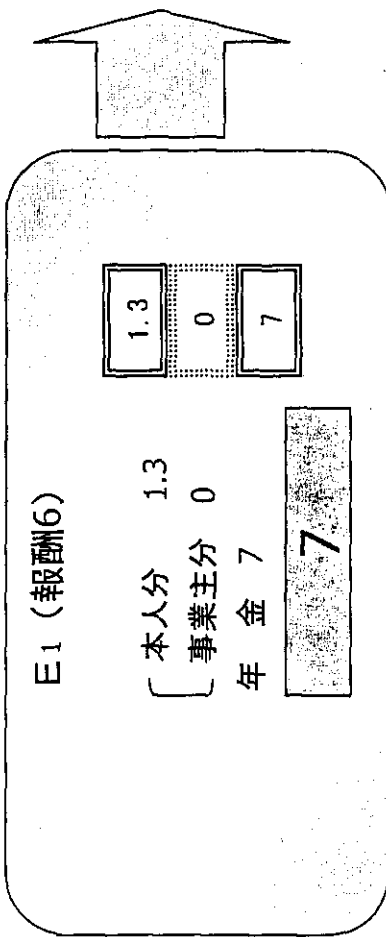


短時間労働者に厚生年金を適用拡大した場合の給付と負担の変化

○短時間労働者が第3号被保険者であった場合



○短時間労働者が第1号被保険者であった場合



短時間労働者への適用拡大のポイント

[適用拡大の利点]

- 就業形態の多様化に適切に対応し、就業の形態が変わっても被用者としての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より反映される仕組みとなり、特に女性に対する年金保障の充実が期待される。
- 報酬に応じた定率の保険料が賦課されることで、いわゆる「130万円の壁」がなくなり、年収増加に伴う手取りの逆転現象が解消し、就労や就業形態の選択に対し、より中立的で公正な仕組み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ことで、企業としての利点も期待されるのではないかと。
- 労働力人口の減少が見込まれている中で、労働者の能力の有効な発揮による国民経済の発展と年金制度の支え手の拡大を通じ、将来にわたる年金の財政計画の安定化、円滑化が図られ、安定的で信頼される年金制度の実現が期待される。
- 年金制度内における保険料負担の公平性の確保と不公平感の解消に資することが期待される。

[問題点]

- 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、比較的高い報酬を得て第1号被保険者となっていた者及びこれらの者を雇用していた事業主の保険料負担の増加が受け容れられるか。
- 適用拡大を期に相対的に報酬額の低い被保険者が増加することとなることに伴う、年金の財政や給付設計に対する影響をどうみるか。
- 自営業夫婦世帯において、妻が短時間、低報酬で勤務に出ることにより、厚生年金に適用されることで妻自身の保険料負担が軽減されるのみならず、その夫が第3号被保険者として定額保険料負担を免れる可能性はないか。
- 就労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、なお税制、企業の扶養手当を要因とする調整行動やより短時間、低報酬での調整行動が残る懸念はないか。
- 適用拡大による雇用コストの増加に伴い、どのような企業行動の変化が見込まれるか。
- 同様の基準により被扶養配偶者を認定している医療保険との関係をどうするか。

Ⅳ. 育児・介護期間の取扱い等に関する論点について 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

○ 育児休業制度で認められている期間と年金制度において何らかの措置が採られている期間の間に直接的な関連はない。
 ○ 所得のある者からはそれに応じた保険料が徴収されている。(配慮措置として保険料を免除することはなされていない。)
 ○ 育児期間と介護期間の扱いには差が認められる。

国名	被保険者 (◎強制△任意×非加入)	育児期間の取扱い		介護期間の取扱い
		育児休業法上の育児休業を取得する労働者について、当該期間における厚生年金保険料が免除される。(この間は、直近の標準報酬をもとに年金額が算定される。)	(参考) 育児休業制度 ○対象者 日々雇用及び期間雇用を除く労働者 ○形態 全日休暇 ○期間 子どもが1歳に達するまでに連続した期間(子ども1人につき1回)	
日本	◎被用者、自営業者、無職 [2001 年]	特に措置はとられていない	○対象者 50人以上の労働者を雇用している事業主に12ヶ月間雇用されており、直近12ヶ月間に最低1,250時間の労務に服している労働者 ○形態 全日休暇 ○期間 1年につき12週間	特に措置はとられていない
アメリカ	◎被用者 収入のある者 ◎自営業者 (年400ドル(45,560円)以上の収入のある者) ×無職 [2000 年]	◎家庭責任のための保全措置 16歳未満の子の世話をしているため最低稼得収入額以上の収入がないものについては、基礎年金の額に当たって加入すべき年数から該当する期間控除(控除後の期間の下限は、有資格年の1/2(又は20年))され、より短い拠出で満額の給付を受けることが可能。	○対象者 1年以上勤続している男女労働者(実親、養親を問わない) ○形態 全日休暇 ○期間 子どもが5歳に達するまでの13週間、ただし、1年につき最大4週間	付添手当(65歳以降に障害者となり、過去6ヶ月以上、日常生活の介護を必要とする者に支給)等の受給者を週35時間以上・年48時間以上介護している者についても「家庭責任のための保全措置」が認められる。
イギリス	◎被用者 (週に72ポンド(13,270円)以上の収入のある者)(それ以下の低所得者は△) ◎自営業者 (年3,955ポンド(729,030円)以上の収入のある者)(それ以下の低所得者は△) △無職 [2001 年]			

ドイツ	<p>◎被用者 (週15時間以内の短時間労働者、月620マルク(38,470円)以下の低収入者は△)</p> <p>△自営業者(業種によっては◎、無職)</p> <p>[2000年]</p>	<p>◎育児期間(子1人について出生後の3年間)は、全被保険者の平均賃金を得て保険料を納付しているのみならず、さらに、本年成立した改正法によつて、子が10歳になるまでの間の育児をしている者で報酬が平均賃金未満の者について、平均賃金の50%~100%の範囲内で、報酬を年金計算上高く評価する措置がとられることになった。</p>	<p>◎対象者 男女労働者(実親、養親を問わない)</p> <p>○形態 全日休暇</p> <p>○期間 子どもが3歳に達するまでの3年間、(ただし、このうち1年間については、使用者の同意があれば3歳から8歳までのうちの1年間に取得できる。)</p>	職業的にではなく、要介護者を週14時間以上介護し、所得行為が週30時間を超えない介護者は、要介護度と介護時間に応じた介護保険制度の負担により年金制度の被保険者となる。
フランス	<p>◎被用者、自営業者</p> <p>(年間33,616フラン(621,900円)の収入がある場合、4四半期(1年)の保険期間を得る)</p> <p>△無職</p> <p>[2001年]</p>	<p>◎女性の被保険者が、子の16歳になるまでの間に少なくとも9年間養育した場合、年金額の算定に当たつて、子1人につき2年間加入期間が加算される。</p> <p>◎さらに男女とも少なくとも3人の子を養育(16歳になるまでの間に少なくとも9年間自身が配偶者が養育したことが要件)した被保険者は、年金額を10%加算</p>	<p>◎対象者 男女労働者(実親、養親を問わない)</p> <p>○形態 全日休暇、労働時間の短縮</p> <p>○期間 子どもが3歳に達するまで原則として1年間(1年単位の延長を2回行うことが可能。)</p>	特に措置はとられていない
スウェーデン	<p>◎被用者、自営業者</p> <p>(いずれも年間8,952クローネ(123,450円)以上の所得を有する者)</p> <p>×無職</p> <p>[2000年]</p>	<p>育児期間(子が4歳に達するまでの期間)と兵役期間については、年金権が保障される一定の配慮を行っている</p> <p>育児期間については、所得の喪失や減少があった場合、</p> <p>①子の出生年の前年取得</p> <p>②16歳以上65歳未満の全加入期間の平均所得の75%</p> <p>③現実の所得に基礎額(37,3007⁰ルーネ)を上乗せした額の最も有利な額を年金制度上の所得として扱う</p>	<p>◎対象者 男女労働者(実親、養親を問わない)</p> <p>○形態 全日休暇、労働時間の短縮</p> <p>○期間 全日休暇は子どもが生後18ヶ月</p> <p>労働時間の短縮は、子どもが8歳未満又は小学校1年生終了まで。</p>	特に措置はとられていない

(*) 資料中の円表示は IMF, "International Financial Statistics"による1999年平均レート(1ドル=113.91円, 1ポンド=184.33円, 1マルク=62.05円, 1フラン=18.50円, 1クローネ=13.79円)。

育児休業中の保険料の扱いについて

- 育児休業を取得した期間の報酬支給の有無についての法律上の定めは無いが、厚生年金制度においては引き続き被保険者資格を有し、無給の場合であっても、休業前の標準報酬により適用されることとなっている。
 - ※ 休業前の標準報酬により適用される点は、病気による休業など、一時的な賃金の支払の停止又は減額の場合と同様の扱いである。
 - ※ 標準報酬には「0円」という等級はなく無給の場合であっても、保険料は「0円」とはならず、特例の措置が講じられなければ、休業前の標準報酬に定率保険料率を乗じた保険料負担が生じる仕組みとなっている。

- 休業前の標準報酬により算定された保険料額について、
 - ① 平成4年4月（育休法施行）～平成7年3月
被保険者及び事業主より徴収
 - ② 平成7年4月（平成6年改正施行）～平成12年3月
被保険者負担分は徴収せず、事業主負担分のみ徴収
 - ③ 平成12年4月（平成12年改正施行）～
事業主負担分についても徴収しない
扱いとなっている。

- 諸外国の年金制度においては、保険料免除の措置を採られていないが、これは国民皆年金を採る我が国と異なり、報酬が得られない場合は、保険料の賦課そのものがなされないためである。諸外国の比較において、現在の我が国における育児休業中の年金保険料の取扱いをみた場合、
 - ① 無給の場合に保険料を求めない点では、諸外国と同様であり、
 - ② 当該期間について、年金額算定上従前の報酬額を得ていたものとみなす扱い（スウェーデンに類似の措置あり）が採られていると考えることができる。

したがって、我が国の制度において育児休業中の措置について、単純に保険料を免除していると捉えるのは適切でない。

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

諸外国の年金制度で採用されている育児期間の評価方法については、制度体系の違いから我が国の年金制度とは整合しないものもあるが、厚生年金の報酬比例部分について

- ①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
- ②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、我が国の制度体系と整合する可能性(むろん、このような措置を講じることの必要性や妥当性の議論は別途必要)

1. 育児期間は制度上平均賃金で就労したとみなす措置(ドイツ)

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

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

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

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

3. 子を一定年数以上養育した場合、加入年数を加算(フランス)

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

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

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

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

育児休業制度の利用状況

- 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、利用が進んでいる。
- 厚生年金制度において、保険料免除を受けた者は増加しているものの、出生数と比較するとその割合は、なおわずかである。

◎「平成11年度女性雇用・管理基本調査」

○平成10年度に出産した女性労働者のうち育児休業取得者

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

○配偶者が出産した男性労働者の0.42%が育休取得

◎育児休業に係る厚生年金保険料免除者数

単位(人)

	7年度末	8年度末	9年度末	10年度末	11年度末
女子	33,616	37,246	41,137	45,464	48,898
男子	28	32	45	37	32
計	33,644	37,278	41,182	45,501	48,930
指数	1.00	1.11	1.22	1.35	1.45

(注) 1.旧三共済を除く

2.表中の指数は、平成7年度末を1として算出

3.平成7年度以降の出生数

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

資料:「人口動態統計」厚生労働省統計情報部