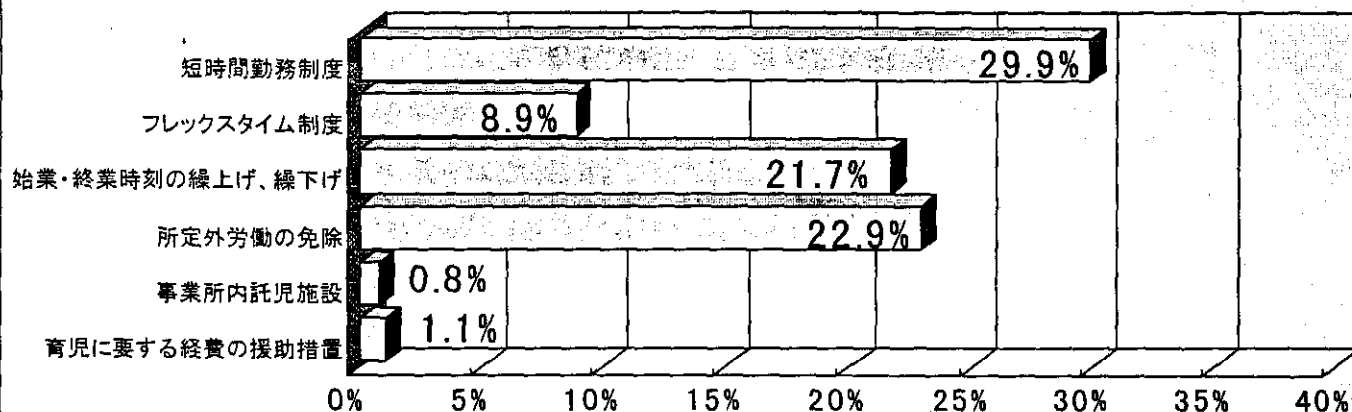


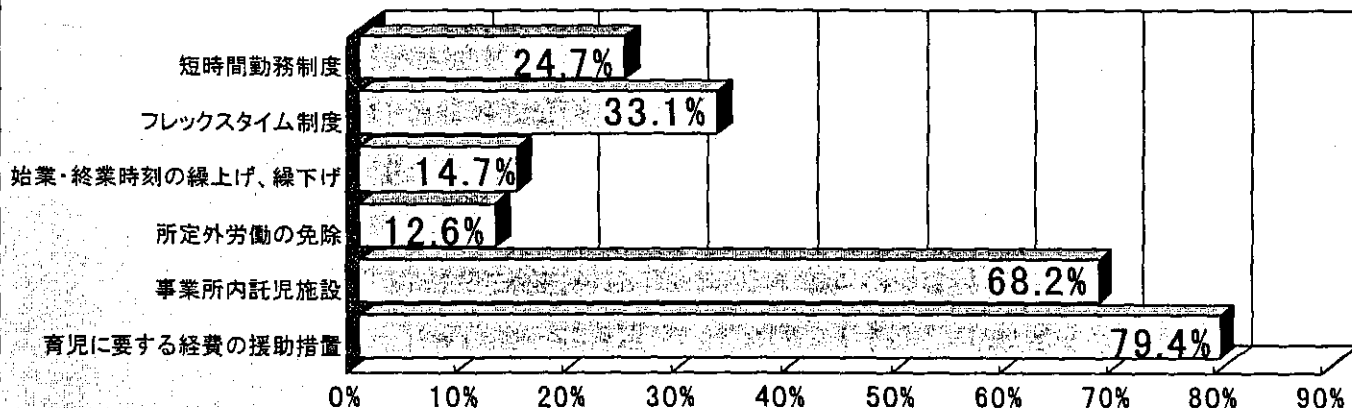
働きながら子育てする労働者に対する育児休業以外の支援措置

○平成11年度「女性雇用管理基本調査」

・事業所における勤務時間短縮等の措置の導入状況(複数回答)



・勤務時間短縮等の措置の利用状況(女性)



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

○育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律の一部を改正する法律案(現在国会審議中)

この法律案の中で、

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

育児期間に係る配慮措置を考える上での論点

- 現在、年金制度上の育児期間についての配慮措置は、育児休業取得者にのみ採られているが、他の者にも配慮措置を講ずるべきか。
- 配慮措置として、報酬比例部分について、年金算定上の報酬額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ずるべきか。その場合の対象や措置内容はどう考えるか。
 - ・離職促進的に機能するおそれはないか。
 - ・報酬額との関連のない第1号被保険者に対する措置や、第1号被保険者との均衡をどう考えるか。
- 所得を有する者には保険料負担を課している我が国年金制度において、支援措置として保険料免除を講ずることは適当か。

被保険者 期間の種類	現在採られている措置	さらに措置を講じる場合の論点
2号 → 2号 (育休取得)	<ul style="list-style-type: none"> ・一時的な休業として、休業前の標準報酬で厚生年金に適用 ・休業前の標準報酬をもとに、算定された保険料について被保険者、事業主とも免除 	<ul style="list-style-type: none"> ・さらに何らかの措置が必要か。その場合、下に掲げる者との均衡をどのように図るべきか <p>(例)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・休業前の報酬額が低い場合、年金算定上の報酬額を平均賃金程度に引き上げる措置
2号 → 2号 (育休取得せず)	<ul style="list-style-type: none"> ・一般の被保険者と同様に算定された標準報酬で厚生年金に適用 ・保険料や年金算定上特別の扱いはない 	<ul style="list-style-type: none"> ・育児休業取得者との均衡を考え何らかの措置を講ずるべきか <p>(例)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・短時間勤務等の措置により報酬が減少した場合の年金算定上の報酬額の扱い ・育休取得者に準じた保険料の軽減措置—所得を有する者に保険料免除は適当か
2号 → 2号 (育休法改正法案) における1~2歳 期間の措置	<ul style="list-style-type: none"> ・1歳以上で育休に準ずる休業を取得した場合は、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を納付 ・勤務時間の短縮等の措置の場合の扱いは、一般の被保険者と同様に算定された標準報酬で厚生年金に適用され、保険料や年金算定上の特別の扱いはない 	<ul style="list-style-type: none"> ・法律上事業主の義務として採られる1~2歳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何らかの対応を講ずるべきか <p>(例)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・1歳以降の休業取得者に対する育休取得者と同様の扱い ・短時間勤務等の措置により報酬が減少した場合の年金算定上の報酬額の扱い ・育休取得者に準じた保険料の軽減措置—所得を有する者に保険料免除は適当か

被保険者 期間の類型	現在採られている措置	さらに措置を講じる場合の論点
2号 → 3号 (育児により離職)	<ul style="list-style-type: none"> 退職により厚生年金の適用はされないが、配偶者が厚生年金に適用されている場合は、第3号被保険者となり保険料負担は要さない 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 	<ul style="list-style-type: none"> 基礎年金給付は保障されているものの育児により退職せざるを得なかった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ずるべきか <small>(例)</small> 就業していない育児期間にも厚生年金を適用し、報酬比例年金算定上の加入年数を加算する措置、従前の又は平均的な報酬で勤務したとみなす措置—育児休業と異なり雇用関係のない期間に厚生年金を適用することは適当か 育児退職を促進しないようにするためには、どのような工夫が必要か 育児を理由とする退職のみを対象とすべきか。それは可能か。
1号 → 1号 (自営業従事)	<ul style="list-style-type: none"> 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 給付は基礎年金のみ 	<ul style="list-style-type: none"> 就業や稼得の形態が一樣ではない自営業者について、休業により報酬が得られなくなる被用者と同様の考え方を採ることができるか <small>(例)</small> 定額保険料の免除—所得を有する者(世帯)に保険料免除を行うことは適当か 給付は基礎年金のみであり、被用者のように報酬比例年金給付において配慮する措置は制度上困難であるが、どう考えるか
2号 → 1号 (育児により離職し、配偶者(夫)が自営業に従事)	<ul style="list-style-type: none"> 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、定額の保険料負担が課せられる。 給付は基礎年金のみ 	<ul style="list-style-type: none"> 退職して第3号被保険者となった場合と同様、厚生年金への加入期間が短くなり年金額が低下し、定額保険料も課されることとなるが何らかの措置を講ずるべきか。 <small>(例)</small> 定額保険料の免除—所得を有する者(世帯)に保険料免除を行うことは適当か 就業していない育児期間にも厚生年金を適用し、報酬比例年金算定上の加入年数を加算する措置、従前の又は平均的な報酬で勤務したとみなす措置—育児休業と異なり雇用関係のない期間に厚生年金を適用することは適当か
3号 → 3号 (育児前から非就業)	<ul style="list-style-type: none"> 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 	<ul style="list-style-type: none"> 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ずるべきか(第3号被保険者制度に係る検討の帰趨と関連)

育児期間の評価以外の年金制度における対応について

世代間扶養を基本的な考え方として成り立っている公的年金制度において、年金給付と負担の設計以外の対応が考えられるか。

○「若者皆奨学生」制度(『年金のすべて』から抜粋 宮武委員)

21世紀にふさわしい事業として、「若者皆奨学生」制度を発足させたい。

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

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

(中略)

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

(中略)

この奨学金は、自分が親になった場合にもありがたい存在になる。

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

この時期に、今度は自分の子ども達が奨学金を受けられる。

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

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

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

○「保育費用の助成」(『年金改革には育児支援の視点を』から抜粋 永瀬委員)

子ども育成世帯の子どもコストを軽減する方策を年金制度の中に入れ込み、一方子どもを持たない世帯の年金保険料を(他人の子どもコストを一部負担する形に)引き上げる方法が可能ではないだろうか。

具体的には、子どもを出産した世帯に、育児休業後、入園待ちなしに入れる質の高い保育施設を(実物給付でも保育切符でも)提供する。一方離職し自宅保育をする世帯に対しては、保育費用の半額くらいにあたる子ども手当を年金制度の中から支給したらどうか。子どもが一定年齢(二、三歳程度か)に達した後は、手当の支給をうち切るが、相当年齢(例えば十歳未満程度)に達するまでは、非就業の妻の社会保険料は免除する。加えて、二階部分の年金は妻の就業(パートタイムであっても)とともに増加する設計とする。

IV 標準的な年金額（モデル年金）の考え方の変更に関する論点について

老齢厚生年金の受給権を持つ女性の数の推移

各年度末現在で65歳の女性の老齢年金受給権者数を比較すると、基礎年金の受給権を持つ者の数に対して、厚生年金の加入期間を持つ者の割合は着実に増加し、近年では半数以上となっている。

	基礎年金受給権者数(人)	厚生年金保険受給権者数(人) (旧三共済分も除く新法分)			厚年期間をもつ者の割合 (B)/(A)
		(A)	(B)合計	老齢相当	
平成3年度	454,100	164,528	42,348	122,180	36%
平成4年度	454,048	175,789	48,162	127,627	39%
平成5年度	489,612	199,742	59,787	139,955	41%
平成6年度	479,324	208,001	66,205	141,796	43%
平成7年度	516,055	230,696	80,104	150,592	45%
平成8年度	556,115	278,742	123,076	155,666	50%
平成9年度	605,540	310,189	135,713	174,476	51%
平成10年度	582,886	306,409	133,301	173,108	53%
平成11年度	601,391	334,551	143,689	190,862	56%

(各年度の社会保険庁「事業年報」より、女子で年齢が65歳の受給権者数を比較したもの)

平成12年改正後のサラリーマンの標準的な年金額 (夫婦二人、夫40年加入、妻専業主婦の場合)

厚生年金の標準的な年金額は、財政再計算の基準年(平成11年)における男子の平均標準報酬月額を基に、その報酬で制度が想定する標準的な加入期間(40年)加入した場合の夫婦二人分の基礎年金を合わせた水準として設定されている。

40年加入		
	<p>老齢厚生年金(報酬比例年金) 104,092円</p> <div style="border: 1px solid black; border-radius: 50%; padding: 10px; display: inline-block;"> <p>新水準額 102,500円 (注1) $359,660円 \times \frac{7.125}{1000} \times 40年$</p> <p>従前額 104,092円 (注2) $336,539円 \times \frac{7.5}{1000} \times 40年 \times 1.031$</p> </div>	夫
	<p>老齢基礎年金 67,017円</p>	分
	<p>老齢基礎年金 67,017円</p>	妻
<p>合計 238,125円 (59.4%) (注3) [新水準額 236,533円 (59.0%)]</p>		

(注1)平成11年の財政再計算の基礎とした平成11年時点における男子の推定平均標準報酬月額367,000円に年金保険料の引上げに伴う可処分所得変化率0.98を乗じた359,660円が年金算定の報酬額となり、これに乗率(7.125/1000)と制度が想定する標準の加入期間(40年)を乗じ、標準な報酬比例年金額102,500円となる。

(注2)ただし、改正前の算定方式による年金額の方が高い場合には、従前額が保障されることとなる。平成11年時点における男子の推計平均標準報酬367,000円を平成6年からの賃金上昇で割りした336,539円を年金算定上の報酬額とし、旧乗率(7.5/1000)と標準の加入期間(40年)と平成64からの物価スライド率(+3.1%)を乗じ、標準的な報酬比例年金額104,092円となる。現時点では改正前の算定方式による方が高く、従前額が保障されている。

(注3)標準的な年金額238,125円は、男子の推計手取り年収(月額換算)40.1万円のおおむね6割に相当する。

標準的な年金額(モデル年金)のこれまでの推移

○厚生年金の標準的な年金額のこれまでの経緯を「1万円年金」が提唱された昭和40年からみると、

- ① 昭和40年の「1万円年金」については、当時の男子の標準報酬月額で、制度的な加入期間である20年加入した場合、
- ② 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(昭和44年「2万円年金」昭和48年「5万円年金」「男子平均の賃金の6割用途」)
- ③ 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

を標準的な年金額(モデル年金)として設定されてきた。

○モデル年金は、

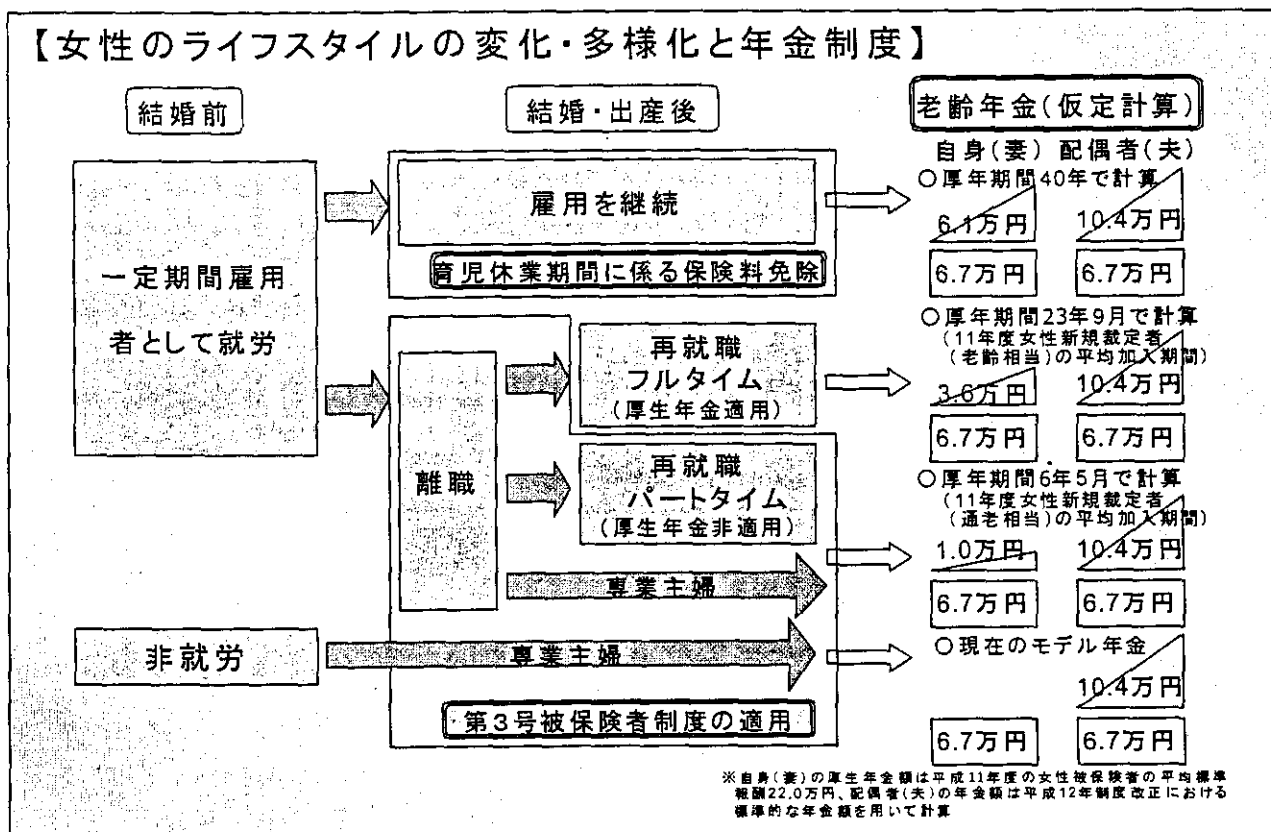
- ① 昭和60年改正前は、夫に支給される厚生年金(定額部分+報酬比例部分+加給年金)
- ② 昭和60年改正後は、夫婦2人分の基礎年金と夫に支給される厚生年金(報酬比例年金)で構成されている。

(参考)モデル年金月額の推移(昭和40年～平成11年財政再計算)

財政再計算時	モデル年金の構成	モデル年金額
昭和40年 (「1万円年金」)	夫に支給される厚生年金	月額10,000円【5,000円(定額)+5,000円(報酬比例)】 制度的な加入年数 20年 標準報酬月額の平均 25,000円
昭和44年 (「2万円年金」)		月額19,997円【9,733円(定額)+9,264円(報酬比例)+1,000円(加給)】 平均加入年数 24年4か月 標準報酬月額の平均 38,096円
昭和48年 (「5万円年金」)		月額52,242円【27,000円(定額)+22,842円(報酬比例)+2,400円(加給)】 平均加入年数 27年 標準報酬月額の平均 84,600円
昭和51年		月額90,392円【46,200円(定額)+38,192円(報酬比例)+6,000円(加給)】 平均加入年数 28年 標準報酬月額の平均 136,400円
昭和55年		月額136,050円【61,500円(定額)+59,550円(報酬比例)+15,000円(加給)】 平均加入年数 30年 標準報酬月額の平均 198,500円
昭和59年 (昭和60年改正)	夫婦二人の基礎年金と夫に支給される報酬比例年金	月額176,200円【50,000円+50,000円(基礎年金)+76,200円(厚年・報酬比例)】 成熟時における標準的な加入年数 40年 標準報酬月額の平均 254,000円
平成元年		月額197,400円【55,500円+55,500円(基礎年金)+86,400円(厚年・報酬比例)】 成熟時における標準的な加入年数 40年 標準報酬月額の平均 288,000円
平成6年		月額230,983円【65,000円+65,000円(基礎年金)+100,989円(厚年・報酬比例)】 成熟時における標準的な加入年数 40年 標準報酬月額の平均 340,000円
平成11年 (平成12年改正)		月額238,125円【67,017円+67,017円(基礎年金)+104,092円(厚年・報酬比例)】 成熟時における標準的な加入年数 40年 標準報酬月額の平均 367,000円

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

○夫婦ともに40年間常用雇用の世帯を想定してモデルを考えるのか。また、共働きモデルを考える際には、女性の被保険者の賃金や加入期間をどのように考えるのか。



・現時点においては、被保険者の平均標準報酬額、新規裁定者の平均厚生年金加入期間とも男女差が存在する。

平均標準報酬額 男子36.1万円 女子22.0万円

新裁平均加入期間 男子418か月 女子285か月

(老齢相当)

[平成11年度実績値]

→モデル年金の加入期間については、制度成熟時における標準的な加入期間(40年)で設定しているが、夫婦ともに40年間常用雇用の世帯をモデルとして考えることは可能か。適当か。

→モデル年金の賃金については、直近の平均標準報酬額を用いて設定しているが、男性より低い女性の賃金水準をどう扱うのか。

—現在の女子の被保険者の平均標準報酬22.0万円には就労期間の短い者も多く含まれているが、ある程度の期間就労するというモデルを考えた場合には、これをどう考えるか。

—男女の平均標準報酬の差をどう考えるか。あるいは男女平均で考えるのか。

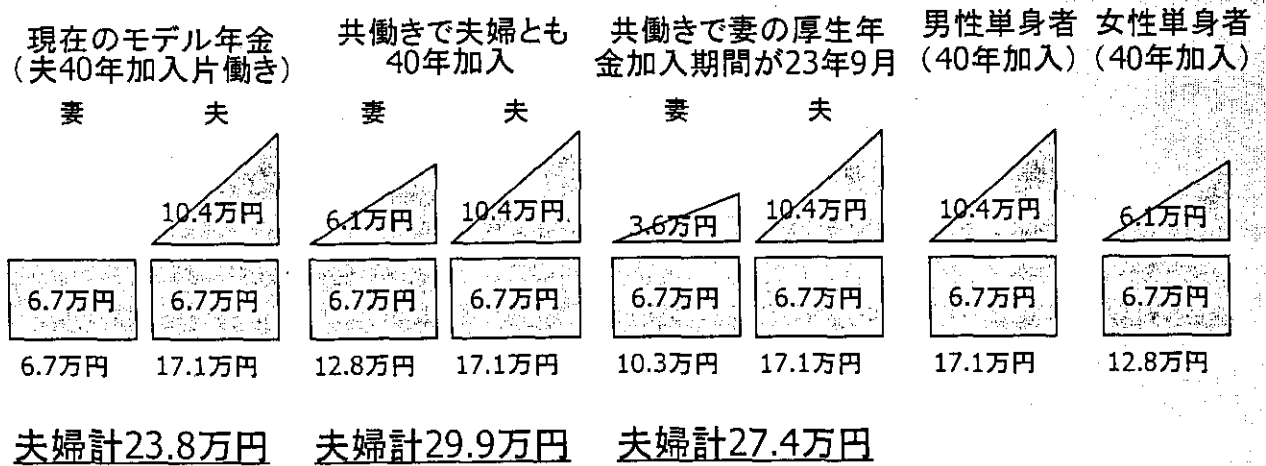
→加入期間を考えるうえでは、短時間労働者の厚生年金適用や、育児期間についての配慮措置等とあわせて考える必要があるのではないか。

○年金の水準について、夫の手取り報酬額の一定割合(おおむね6割)を目安に設定してきたが、共働きモデルについては、これをどう考えるか。

○その際、共働きモデルだけでなく、片働きや単身のモデルも考える必要があるか。

○その際、高齢者になってからの消費水準と現役の頃の経歴(共働き、片働きの違い)との関係をどう考えるか。

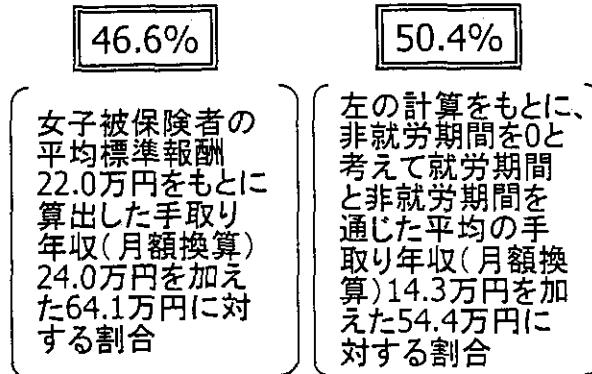
【様々な世帯類型でみた場合の現行制度の年金水準】



(現役男子の平均手取り年収(月額換算)40.1万円に対する割合)



(夫婦の手取り年収をベースに考えた場合の割合)



女子被保険者の平均標準報酬22.0万円をもとに算出した手取り年収(月額換算)24.0万円に対する割合

※共働きの妻の年金額は平成11年度女子被保険者の平均標準報酬 22.0万円を用いて計算

【勤労者世帯と高齢者夫婦世帯の消費支出】

(単位:円)

	勤め先収入	可処分所得	消費支出	うち基礎的消費支出
世帯主だけが働いている世帯	411,542	375,478	316,102	144,446
世帯主とその配偶者のみが働いている世帯	548,142	485,325	371,590	155,027
高齢者夫婦世帯	—	—	253,950	122,717

〔高齢者夫婦世帯の消費支出(253,950円)と
勤労者世帯の勤労収入、可処分所得との比較〕

	勤め先収入との比較	可処分所得との比較
世帯主だけが働いている世帯	61.7%	67.6%
世帯主とその配偶者のみが働いている世帯	46.3%	52.3%

(資料)平成11年全国消費実態調査報告

- (注) 1. 「世帯主だけが働いている世帯」、「世帯主とその配偶者のみが働いている世帯」は、ともに2人以上の一般世帯(勤労者世帯)におけるそれぞれの平均
2. 「高齢者夫婦世帯」は夫65歳以上、妻60歳以上の夫婦のみの世帯
3. 「基礎的消費支出」は、消費支出のうち「食料」、「住居」、「光熱・水道」、「家具・家事用品」、「被服及び履物」の合計

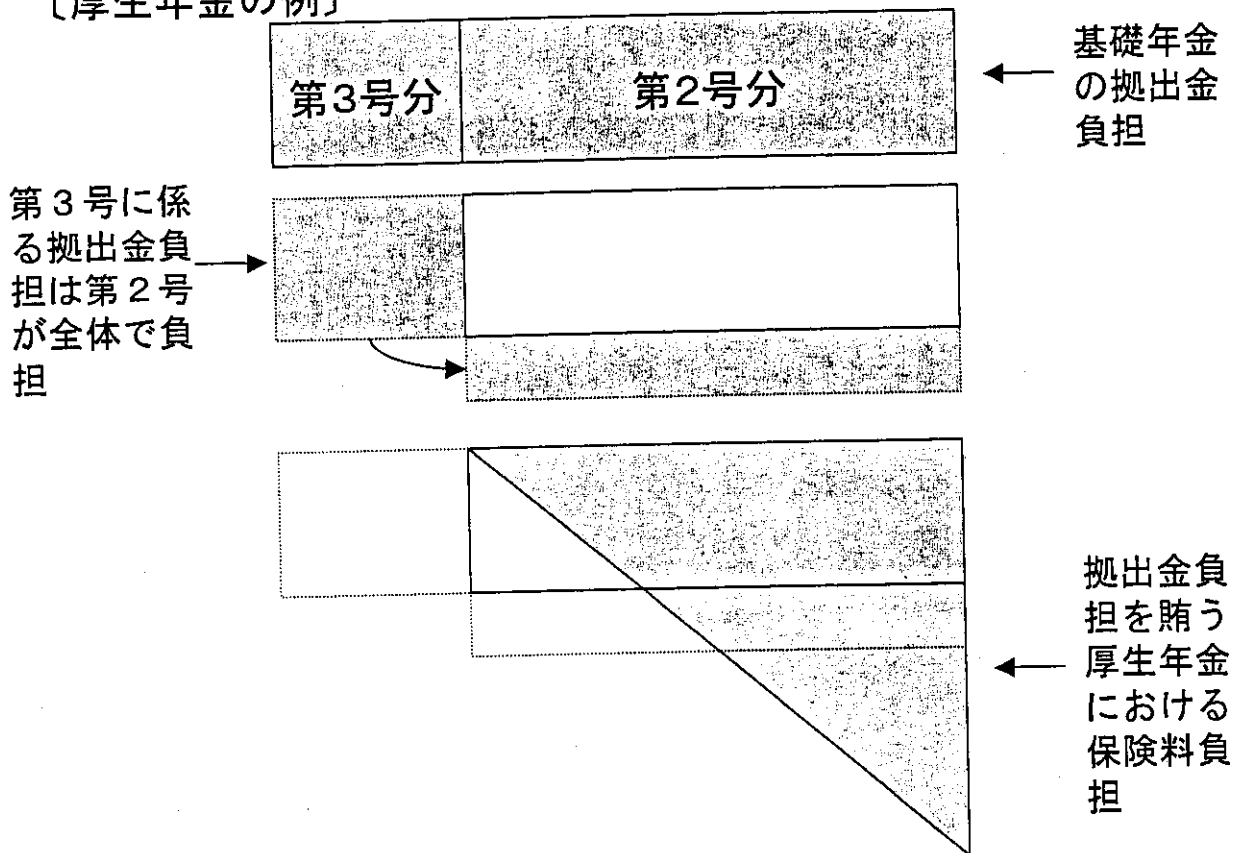
- ・現在の考え方(夫の報酬額の一定割合)からみた場合、共働き夫婦の年金水準は高くなるが、妥当か。
- ・夫婦合わせた報酬額をベースに考えた場合の適切な年金水準(現役世代の手取り収入に対する割合)をどう考えるか。

V 第3号被保険者制度に関する論点について（追加）

基礎年金の費用負担

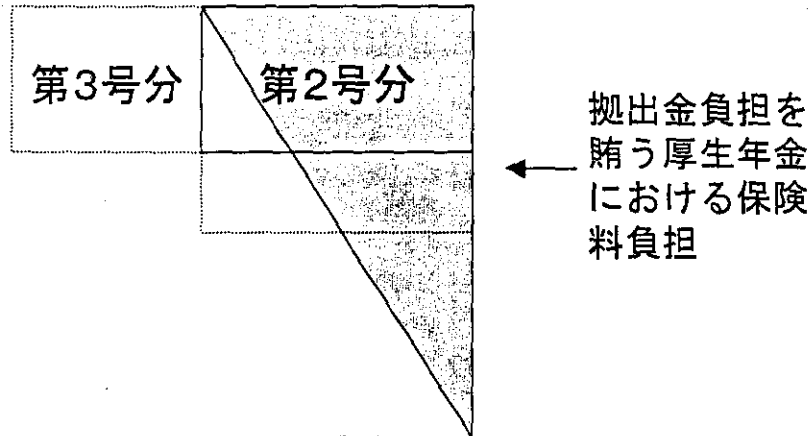
- 基礎年金の給付に要する費用は、年度ごとの給付費の総額を、被用者年金各制度及び国民年金制度が、それぞれの被保険者数（被用者年金制度については第2号及び第3号。国民年金については、保険料納付者）で按分して負担（いわゆる頭割り）
- 厚生年金はこのように頭割りで割りふられた額を、被保険者の標準報酬（賃金）に応じて賦課する定率の保険料の中から負担している。すなわち、厚生年金制度においては、第2号被保険者が、賃金に比例する形で基礎年金費用を負担していることとなる。

〔厚生年金の例〕

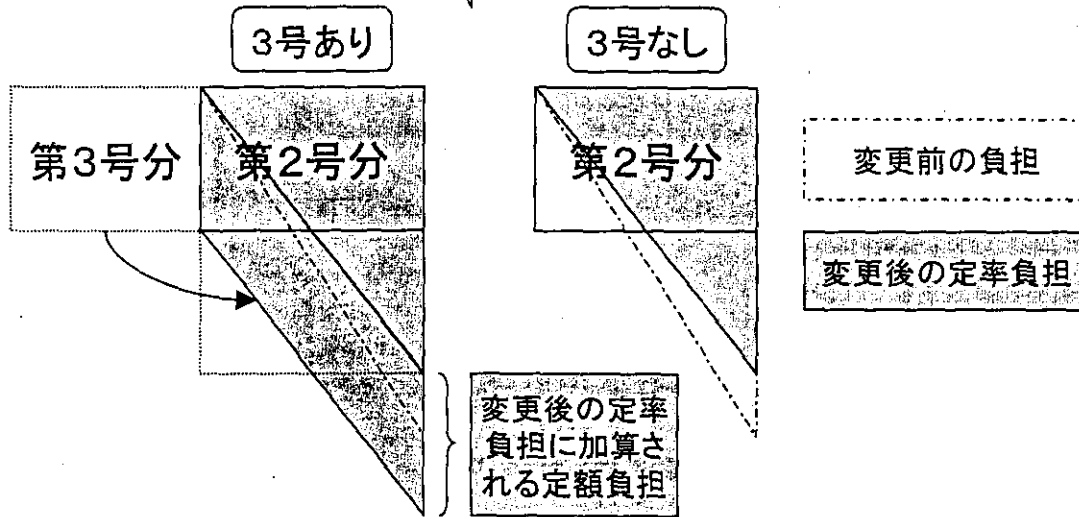


基礎年金の費用負担の変化

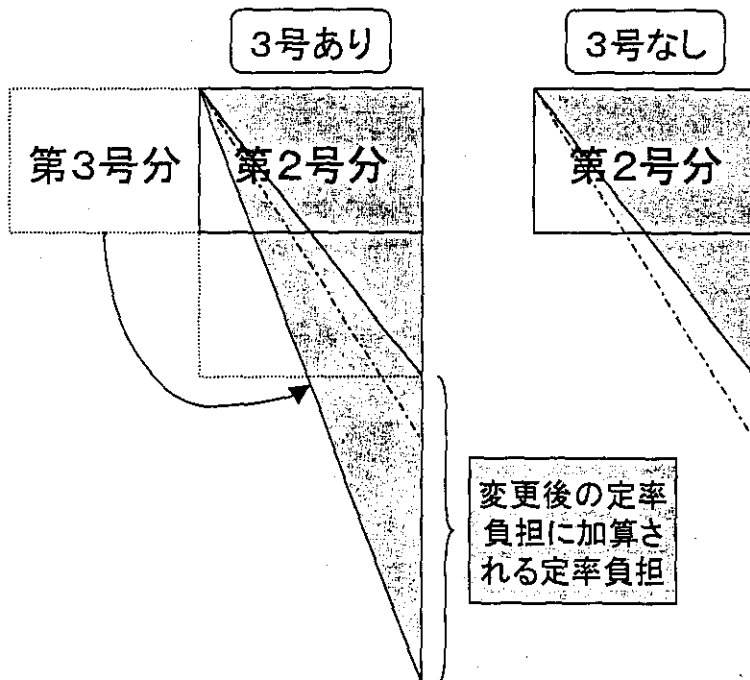
現行



Ⅲ

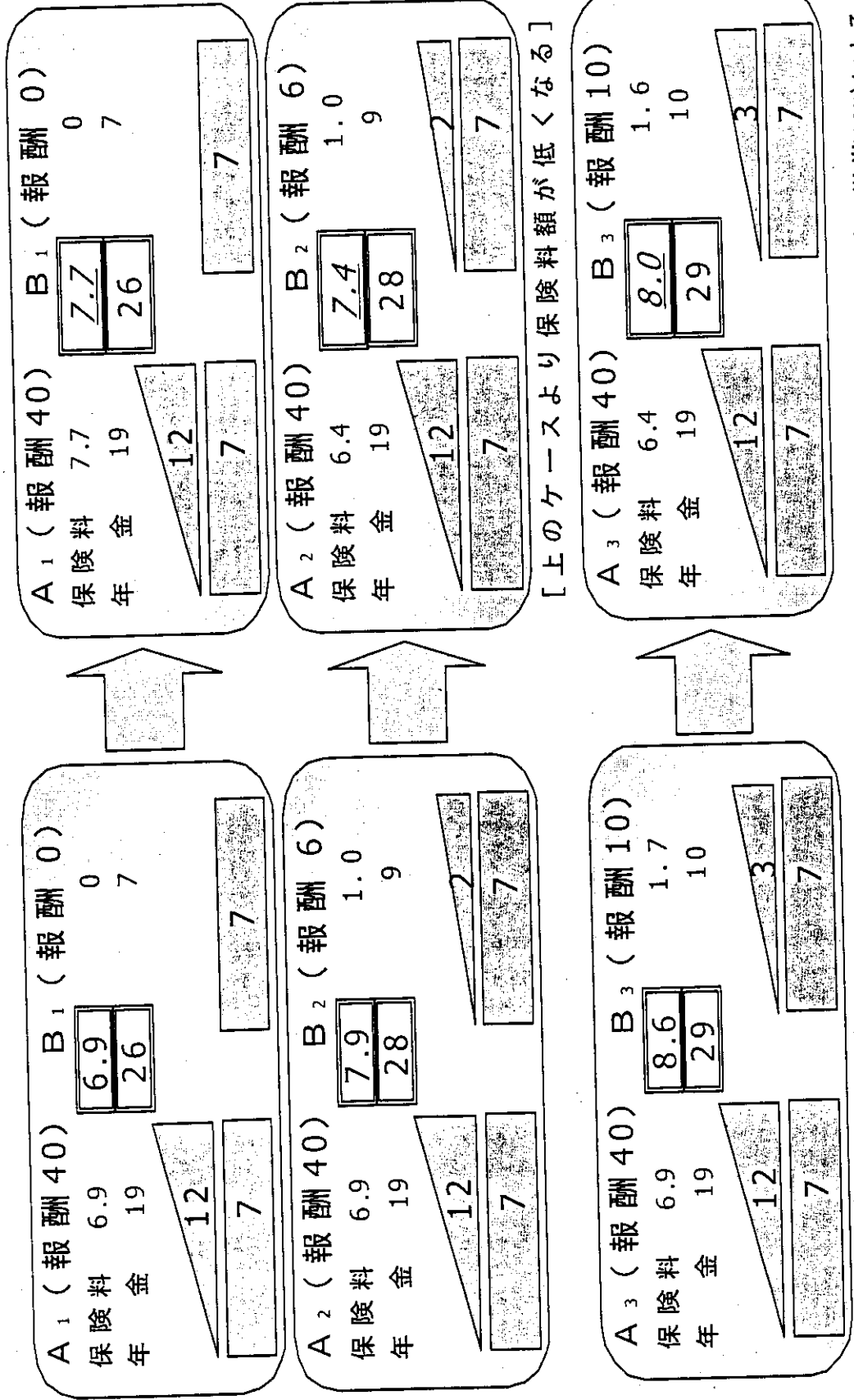


Ⅳ



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)

短時間労働者への厚生年金適用拡大と合わせて考えて考えた場合、妻が厚生年金の適用となるぎりぎりの水準で働くことで、保険料負担は下がり年金額が増加する有利な選択となる。



(注1) 保険料は、第2回検討会資料で示した試算(保険料率=3号のいる世帯19.3%、それ以外の世帯16%)による。