

2点目でございますけれども、社会保険・労働保険徴収事務センターというものを(1)にございますように全国の社会保険事務所312 ございますけれども、そこに設置をするということでございまして、来年10月を目途にその設置を考えております。

そこで何をやるかということでございますが、①にございますように、保険料算定の基礎となります賃金や保険料額に関します届出、これをそこで受け付けるということでございます。事業主としてはそこに来れば両方の届出が一遍に済む、こういうこととなります。

②でございますけれども、事業所に対する調査、これは社会保険・労働保険それぞれでやっておりますけれども、これを一緒に実施をすると。

③でございますが、滞納整理のいわゆる差押え等の滞納処分も含めまして、これを一緒にそこでやっていくと。

それから④でございますが、事業所に対する説明会、これもそれぞれやっておるものをセンターでやっていくと、こういうことでございます。

以上でございます。

○ 宮島部会長

ありがとうございます。これは前回からの論点の続きでして、補充資料の説明をお願いしたわけでございますが、この後、大澤委員、堀委員、山崎委員、若杉委員、資料4のように、それぞれメモ・意見が提出されておりますので、まずこれについてそれぞれご説明を伺いたいと思いますが、メモがございますので、いつも申し訳ございませんが、5分を超えない範囲ということで簡潔にご報告いただければありがたいと思います。まず大澤委員からお願いいたします。

○ 大澤委員

では、お手元のレジュメと資料が4枚付いております。簡潔にご説明したいと思います。「支え手を増やす方策」ということで、ここではちょっと回り道のようにも見えるのですが、パートタイム労働者の均等待遇が生産と雇用を増やし、年金財政を支えるという趣旨でございます。最初の方のところは皆さんご承知のことですけれども、不況の中でいわゆる非正規労働者というのが増加しております。特に女性では2001年、正規の職員・従業員は52.2%ですから、非正規が半数に迫る。男性は依然として87~88%が正規でございます。

この非正規の人たちの処遇というのは、多様な就業形態として持ち上げる議論もありますけれども、全般に恵まれない待遇でございます。非正規の大部分を占めるパートタイム労働者の時間給は、フルタイム労働者の賃金を100として、2000年に女性では66.9、男性

では51.2。この経年変化は次の表に示してあります。格差は縮小していなくてむしろ拡大しているというところがございます。男性フルタイムに対して女性パートは44.3にすぎないわけがございます。このような非正規の増加とその低賃金は年金財政にも大きな影響を及ぼしているところでもあります。

このパートの賃金はなぜ低いのかということを考えてみますと、経済学の方には初歩的なことでございますけれども、幾つかの仮説があります。しかし、どの仮説も十分な説明にはなっていない。それから、パートと呼ばれていても限りなくフルタイムに近く働く人もいますけれども、待遇は短時間のパートと大差ない場合が大部分でございます。そこでパートと正社員の賃金格差には、働きに見合ったもの以上の「身分的な格差」があることは否定できないと思われまます。そこに不満を持つパート労働者は少なくないわけです。しかしながら、100万円前後以下の働き方というふうに強く誘導している制度があり、それは一つには税制の配偶者控除や配偶者特別控除でございますけれども、厚生年金といえますか、基礎年金の第3号被保険者制度というのも100万円前後以下の働き方というところに強く誘導する傾きを持っておりまして、3枚目でございますけれども、パートタイム労働者の収入分布、90～100万円のところに突出して集中していることがおわかりいただけます。その次のグラフは時給でございますけれども、900～999円というこのあたりに集中している。このようなことについて制度は中立的なのではなくて、むしろ、このあたりの働き方に強く誘導する傾きを持っているというところが重要な点かと思えます。

このようなパートの働き方について、労働省、厚生労働省になりましてからも研究会が数度設けられておりまして、正社員に対して、パートの処遇の「均衡」を図るように提言してきました。ただ、先頃、7月19日にまとめられた「パートタイム労働研究会」の最終報告は、処遇の格差是正に向けてガイドライン案も用意しましたが、労働側が求めていた法制化については、経営側の反対で「時期を見て」と述べるにとどまっています。経営側のお考えというのは、不景気の中でパートの処遇を改善する余裕などないということかと思われまます。

そこでなんですけれども、大変タイミング良くといえますか、非常に重要なシミュレーション結果が三菱総研から発表されました。そのプレスリリースの最初のページが最後のところに、下に5と手書きでページが振ってあるのがプレスリリースの最初のページでございます。

仕事と責任が正社員と同様のパートの賃金を正社員100に対して77.6まで引上げる（現状は59.3）と正社員は相対的に“お買い得”な労働力となるおかげで雇用が増加するとい

う結論です。格差をそのままにして、正社員の労働時間短縮もしないと、正社員は今後5年間で48万人雇用が減少する。他方でパートは23万人増える。これに対して、正社員の時間短縮とパート格差是正の両方を行うと5年間で正社員は71万人増加し、パートは30万人増加する。

企業にとってはどうなのかといいますと、パートの賃上げは生産増でカバーできるため、コスト増加の要因にはならないと結論しています。

簡単にまとめますと、正社員はきりもなく残業し、パートは責任がなくて楽だからといってパートとの格差を放置すると、正社員自身の首が締まる。年金財政にもダメージが及ぶ。パートの均等待遇は、正社員のためにも、企業のためにも、年金財政のためにも“得”だということで、これは大変回り道を辿っているようではありますが、「支え手」を増やす方策として重視されるべきではないかというのが趣旨でございます。

以上です。

○ 宮島部会長

ありがとうございました。それでは、次は堀委員からお願いいたします。

○ 堀委員

私のペーパーは前回お出ししまして説明しましたので省略します。若干、加えました2カ所について簡単に述べます。

2ページ一番上の「(3)支給開始年齢という考えの廃止」の最初のところですが、在職老齢年金制度に関し適切な代替案は余りないということで、現行枠組みを維持したらどうかということです。

2点目が、下の方の「(2)年金制度での対応」、次世代育成支援の二つ目の「・」のところ、
「年金制度での対応は、出産・育児のため年金に関し不利になっているとすれば、それを解決するのが基本」というのを加えました。

以上です。

○ 宮島部会長

ありがとうございました。それでは、簡単に今報告伺いましたが、また、後ほど議論に参加していただければと思います。それでは、次、山崎委員お願いします。

○ 山崎委員

「年金制度の基盤強化」ということですが、まず最初に適用の問題ですが、前回、資料要求をしまして、事前に見せていただきましたが、雇用保険との比較でははっきりしたことは確認できないように思いますが、公的年金加入状況等調査によれば、1号被

保険者のうち雇用者が369万人いると。その一部が任意適用の事業所に働いているにしても、多くは厚生年金の適用漏れと見るべきではないかというふうに思います。

それからもう一つ、雇用者については、住民税が特別徴収されますから、市町村は実は勤務先と収入を把握し得る状況にあります。したがって、市町村では、厚生年金・健康保険の適用対象者である可能性がある場合でも、国民年金の1号被保険者・国民健康保険として適用しているのではないかと思います。ただし、市町村がその事実を最終的に確認できるのは、住民税との関係でございますから翌年になります。一方、所得税は毎月源泉徴収しておりますから、国税庁は毎月確認し得る状況にあります。問題は相互の連携がとれていないということだと思います。

今後の取組ですが、今日ご説明がありましたように、労働保険との適用・保険料徴収の一元化を進めるというのは強力に推進していただきたい。

もう一つ、将来的に社会保障を受ける権利保障のための情報提供や社会保険の適用・保険料徴収等の行政効率の観点から、医療・年金・福祉、税も含めて制度横断的に利用できる社会保障番号制度を導入すべきではないかというふうに考えております。

それから、未納者の問題ですが、悪質な滞納者については、少なくとも市町村国保が行っている程度の滞納処分は行うべきだと思います。また、未納者については、個人年金・生命保険の保険料控除の適用も除外すべきだというふうに思います。現状では、社会連帯の義務を果たさない、社会連帯に背を向けた自助努力を結果的に奨励していることになると思います。

次に「短時間労働者に対する厚生年金の適用拡大」ですが、「女性と年金検討会」では、年金財政の面から見る限りは長期的にはプラス要因とマイナス要因が相殺し合うということなのですが、この点については、医療保険や税全体を見て判断すべきだというふうに思います。明らかに医療保険や就労促進によって課税対象が広がれば財政はプラスというふうに思います。

それから、適用拡大の根拠の一つとして、「産業間・企業間の公平な競争の確保」ということが挙げられていますが、現状でも適用漏れが相当ある。さらに新たな基準で適用拡大をしたとしても、さらにそれを下回るところでの雇用を誘発する懸念がなくはないということでもあります。したがって、事業主負担については、賃金の支払い総額を課税標準とする、いわば賃金支払い税方式を採用し、雇用に対して中立的な負担方式にすべきではないかと思います。

次に「高齢者雇用」でございますが、在職老齢年金の効果というものが必ずしも明らか

でないというか、期待されたほどの効果が出てないということが出ておりますが、この間の雇用情勢を見ますと、それなりの役割を果たしてきたのではないかと私は思います。

さらに現行制度の下でも、来年から総報酬に切り替えが行われることによってかなり財政効果は期待できるというふうに思います。

さらに今後、短時間労働者に対する適用拡大や事業主負担の、今申し上げた賃金支払い税方式への切り替えを行えば、被用者年金の適用者を増やし、負担のすそ野を広げる効果も期待できるというふうに思います。

それから、将来的な本格的な対応としては、働く側にインセンティブを持たせようという取組を今までしてきたわけですが、私はそれとともにといいますか、より決定的なのは、雇う側にインセンティブを与えるべきだというふうに思います。高齢者を雇用することの年金財政上の貢献に応じた事業主負担制、つまりメリット制の導入を提案したいと思いません。

もう一方で、在職老齢年金制度そのものは廃止し、年齢要件だけで全額支給し、その上で年金と給与に対して思い切った課税を行うという考え方もあると思います。

そのほか、実は労働サイドで雇用保険を使ったり、あるいは高年齢雇用継続給付によって高齢者雇用に対する施策を行っているわけですが、全体として取組む、そういう視点も必要だという気がします。

最後に「次世代育成支援」ですが、年金でどう関わるかという前に、総合的なプランがあって、その中で年金としてどのような関わり方をするのが適切かという議論をすべきではないかと思えます。ただ、その場合の視点としては、親の所得、職業、就業形態等に関わりなく、子どもに着目した普遍的な支援というものを基本に置くべきだというふうに思います。

以上です。

○ 宮島部会長

ありがとうございました。それでは、若杉委員、該当部分についてとりあえずお願いいたします。

○ 若杉委員

今まで発言してきたことなんですけれども、一応まとめる形でメモをつくりました。読んだ方が早く済むと思いますので、読ませていただきます。

まず1が、「公的年金制度に関する基本的な考え方」ですけれども、現在の公的年金制度は、いわば貧しい資本主義の時代の発想に基づくものである。つまり、人々は、現在よ

りはるかに短い寿命の下で、肉体労働など厳しい労働を行っており、「一定の年齢になったら労働から解放され余生を楽しみたい」という考え方に基づいている。また、一家では夫が家族のために働き妻が家庭を守るという「家計」単位というか「夫婦」単位のそれが中心の経済社会だったわけです。しかし現在は、それから何十年かたって豊かな資本主義社会になっているわけですし、労働も知的な部分が大きくなりまして、労働の負担もずっと小さくなってきているわけです。そういう中で、できるものならば、一生働いて社会と関わりを持っていきたいという人も増えているわけです。また、経済の単位も個人単位の家計が増えている、そういう現状があるわけです。

また、仕事はやめても退職後、ボランティア活動などを通じて社会と関わり合いを持っていきたい人も増えているわけです。また、別の面から見ますと、大きなこういう社会の変化の中でビジネスチャンスをつかんで大きな所得を得ている人もたくさんいるわけですし、そういう人たちは社会へのお礼というかお返しとして寄附等をしたいという人たちも多くなっているわけです。だけど、我が国の税制は寄附は脱税というか、「逃税」と書きましたが、税逃れだと、そういうような認識が基本的にありまして、寄附がしづらくなっていると、そういうことだと思うんです。その結果、ボランティア活動などが非常に遅れているのだと思うんですね。だけど、これからは寄附とかボランティア活動などを活用すべきではないか。年金を始めとする社会保障にもっと活用すべきではないかと私は考えております。豊かな自由主義の社会では、このような自発的な資金の拠出や好意の方が、制度、強制的な制度に依存するよりもはるかにシステムとして強く安定的ではないかということなんです。

そういうことを考えますと、公的年金制度は、現在の多様なニーズや貢献を、貢献というのはいろんな働き手がいるということですが、それを考慮に入れて抜本的な改革の是非を検討する必要があるのではないかと。これまで世の中の変化に対して大きな枠組みは変えずに部分的に対処してきたわけです。それはそれなりに必要なことであつたが、世の中の変化は非常に大きく、部分的な対応では制度が複雑になるばかりであり、制度内での整合性を脅かしている。これらのことが国民の年金に対する理解を難しくし、公的年金離れを促している面があるのではないかとということなんです。

ですから、家族単位でもって、そして60歳とか65歳になったら早くやめてのんびりしたいという、そういうようなモデルなのですが、そういうようなモデルですべてのケースに適応しようとしているのが今の状況だと思うんですね。例えば、先ほど大澤委員が指摘されたような問題も起こってくるんだと思うんです。ですから初めからもっと多様なバリエ

ーションに比べられるような、そういうシステムを今から検討し始めてなければいけないのではないかと、そういう問題提起でございます。

それから、その次のページに行きまして、「支え手を増やす取組み」ということなんですけれども、公的年金の本質は賦課方式にせよ積立方式にせよ、国民が自ら原資を拠出して将来の所得を確保するものである。株主が拠出をして従業員が給付を享受する年金とは本質的に異なる。ごめんなさい。従業員が給付を享受する企業年金とは本質的に異なるという意味です。

「雇用と年金に関する研究会」は、「支え手の拡大」という発想で検討されているが、その趣旨は、労働形態、家計の形態が多様化した現在、これまでの制度ではカバーされない人々をいかにして年金制度の恩恵に浴せるようにするかとということにあると理解できる。そういう点で、私は検討内容自体は全然問題ないと考えています。

しかし、「支え手」というと、「支えられる人」がいるという印象を与えるわけです。公的年金の財政逼迫が問題とされている現在、「支え手を増やす」と表現すると、いかにも「支えられる人」つまり受給者が困っているのだと、原資の提供者として「支え手」を拡大するという考え方と受け取られるおそれがあるのではないかとということです。多くの人がこのように受けとめると、上記の研究会が押し進めようとしている制度の拡大、これをむしろ阻害するおそれがあるのではないかとということです。

繰り返しになりますけれども、上記研究会の基本的な考え方は、「制度への加入を可能にし年金制度の恩恵に浴する人を増やす」ということですから、「支え手」とは、そこでは、加入者、受益者と理解することも可能なわけなんですけれども、ここで言う支え手は、

「制度の支え手」という意味になるわけなんですけれども、公的年金制度自体は、基本的には自らが、自らを支える制度ですから、加入者を増やすこと自体は、長期的には年金制度の財政安定にとってもプラスにもマイナスにもならないというわけです。そういうことで、「支え手」という呼び方は適切ではないのではないかとというのが私の基本的な考え方です。

ちょっと言葉じりをとらえているかと思われるかもしれませんが、そうではないわけではなく、私が問題にしているのは、「支え手」という言い方だけで、国民年金に間違った印象を与えるのではないかと。今の年金制度改革がいかにも財政逼迫に対応する、そういう改革だけのように受け取られるという、そういうマイナスのイメージがあるのではないかと。ということで、表現の問題ではありますけれども、少し変えた方がいいのではないかとというのが私の意見でございます。

繰り返しになりますけれども、「雇用と年金に関する研究会」での内容自体に反対して

いるわけではありません。その点、ご理解いただきたいと思います。

○ 宮島部会長

ありがとうございました。若杉委員、2番目のところは、後で。

○ 若杉委員

はい、後で発言させていただきます。

○ 宮島部会長

それでは、今4名の委員の方からペーパーのご説明いただきまして、支え手の話、国民年金の徴収の話、その他、若干論点が広がっておりますが、今のご説明、先ほどの事務局の資料説明等に関しまして、ご意見なりご質問なりがあれば15分ほどお時間をとりたいと思います。

○ 神代部会長代理

質問ですが、事務局の説明の資料1の、フランスの制度の説明がありましたが、子ども1人当たり2年、基礎年金の加入期間を加算と。これは子どもが途中で死んだ場合はどうするんですか。生まれてすぐ死ぬとか、2年ぐらいたってから死んだとか、いろんなこと起こりますよね。生まれた子どもが途中で死亡した場合の扱いを知りたい。

それから、4ページのドイツの介護保険の場合なんですけど、これも再婚する場合、3回する人もいると思うけれども、再婚して女性の方が、自分は子どもを産んでないということがありますね。亭主の方は子ども持っているけれども、再婚した奥さんは自分の子どもはいないという場合。その奥さんがずっと働いている場合ありますね。そういうふうな場合はどういうことになるのか。今すぐわからなければ、後で調べていただけますか。

それと堀先生のコメントですが、堀先生のご意見は、前回に在老年金の繰延べができるという制度を一応提案していますが、それは余り賛成でないというご意見ですね。

○ 堀委員

はい。

○ 神代部会長代理

そうですね。

○ 宮島部会長

まず事務局の方から何かございますか。

○ 坂本数理課長

神代先生のご質問は、フランスの制度でどうなっているかということですか。

○ 神代部会長代理

子どもの方は。

○ 坂本数理課長

フランスの制度におきましては、女性の被保険者が16歳になるまでの間に少なくとも9年間養育したという実績がある場合に、子1人につき2年間加入期間が加算されると、そういう制度になっております。したがって、子どもが非常に早く亡くなったという場合は、9年間の実績にならないと考えられますので、推測いたしますに、恐らくその場合には加算がないだろうと考えられると思っております。

○ 木倉年金課長

後の方のご質問の介護保険の方では、今は差をつけておりませんものですから、ご趣旨は、年金の方で、今のドイツの方ですが、すみません、それは確認をさせていただきたいと思えます。

○ 神代部会長代理

はい。

○ 矢野委員

督促と滞納処分の実情、ご説明でよくわかりましたが、今後はどうする考えであるのか。督促や滞納処分をしないのか、もっと強化してやることをお考えなのか、その考え方を伺いたいと思えます。

○ 宮島部会長

関連でございますか、渡辺委員。

○ 渡辺委員

今、国民年金の強制徴収の件については、私の個人的な考えは、基本的に確実な罰則といたしましょうか、やるべきであると思えます。一つは、ちゃんと国民年金法96条に規定されている、することができるという規定であっても、それを事実上ほとんど発動してない。先ほどのご説明のとおり、昭和63年までに何件かあったのですが、少なくとも私の記憶ではほとんどこれは世間に対して発表してないですね。明確に発表してない。ですから、あたかもこっそりところいった処分をやったというような印象を私は持っております。

これは確かに今お話があったように、やっても効果ないということは確かに私も当時のろいろ取材して知っておりますけれども、そのこと以上に、ご本人に対する以上に社会的にこうしたことを毅然としてやるということの意味は大きいと思えます。やはり法律に定まっている以上、これを全くほとんど発動しないのはおかしいので、もしどうしてもやらないなら法律を変えるべきだし、やるならやるで明確に発表するということをすべきだと

思います。

もう一点、関連して言いますと、先ほどのご説明にも、小・中学校での教育といった問題ありました。これは相当前から社会保険庁もなさっていますし、小・中学校の生徒及び教師についてなさっていますが、私自身もそういったセミナーに何度か出たことがあるのですが、逆に教師の方が迷っているわけですね。つまり生徒に対して保険料徴収を義務と教えるのか、あるいは給付に結びつくから払いなさいと教えるのか、あるいは国が言っているみたいに世代間扶養が大事だから払いなさいと教えるのかと、非常に迷っているわけですね。現実問題として、社会保険庁あるいは国の方も、あるときは世代間扶養と言い、あるときは給付があるから保険料を払いなさいと言いと。しかし、一方で、この法律に見られるように義務規定とも読み取れるわけですね。ですからある意味では教師もそうだけれども、国民の方も迷っているところがある。

そういったところを先ほどの強制処分とからめて、ある程度保険料納付というのは一体何なのだろうかといったことを明確にすることをあわせてお願いしたいと思います。以上です。

○ 宮島部会長

ありがとうございました。矢野委員、渡辺委員から、今、保険料の徴収のことについてご質問ございましたが、どうぞ。

○ 渡邊社会保険庁年金保険課長

ご質問の今後の強制執行に対する考え方ということでございますけれども、説明をいたしておりますように、14年度から初めて国が一元的に徴収業務を行うという整理になりました。資料の18ページで言うておりますように、まず文書でもって催告状を年6回出しますよと。それから、電話あるいは訪問によって個別に滞納者に対して折衝を重ねて、それで制度の理解を求めるということを今繰り返し実施をしております。

この結果を踏まえまして、今後さらなる対策を検討するということになろうと思いますが、その際の対策の一つとして強制徴収についても検討するということにしております。

それから、学校教育の関係につきましてご質問がありましたけれども、今、中学校、高校生に対して年金について、先生を始めとして生徒にも説明しているのですが、今はいわゆる年金を支払うというのが義務であるということを前提として教えておるということを基本としております。

以上でございます。

○ 宮島部会長

これはまだ総括的な論議も恐らく出てくることになると思いますが、どうぞ、堀委員。

○ 堀委員

先ほどの神代委員のご質問ですが、そもそも在職老齢年金というのは、60代になると賃金が低くなって暮らせないから年金を支給しようというものです。したがって、働いて生活できるのなら年金は支給する必要はない。在職老齢年金を繰り下げて受給するというのは、年金がなくても給料で暮らせるということですね。給料だけで暮らせるなら、わざわざ在老を支給する必要はない。在職老齢年金の繰下げ受給を認めて、増額して支給する必要はないのではないかとということです。

○ 神代部会長代理

要するに公的年金が一応老齢年金という建前ですよ。退職年金ではなくて老齢年金なのだろうと思いますが、ただ、寿命の延びが非常に急激に過去30年ぐらいの間に発生したために、制度のずれが起きて段階的に65歳に支給開始年齢を繰り延べる、その経過期間で発生している問題なわけですよ。ですから、一応60歳で支給開始というのをもともと決めていた制度があって、それを変更していくプロセスで生じていることですから、そう簡単に割り切れないので一種の折衷案が出てきたのだろうと私は理解しているんです。理論的に純粹に割り切れば、おっしゃるとおりにもなると思いますが、ちょっと実際の政策としてはいかがかなという気が依然として残るんですけど、おっしゃることはよくわかります。

○ 宮島部会長

これはまさに老齢年金の対象ということで、やや、基本にひっかかる。これは総括的な討論のところを持って行っていただきたいと思います。ほかに、大澤委員。

○ 大澤委員

先ほどの神代委員のご質問と重なるのですけれども、フランスでとられている育児配慮、それからドイツの介護保険制度の中での子の養育に関する配慮なんですけれども、重なる質問なのですが、フランスの場合には、結局給付のところで作るわけですから、産んだ子どもが無事に成長して税や社会保険料の払い手になるかどうかまで見届けてから給付のところというふうにはできるのですけれども、保険料のところでは調整するとすると、さらに問題は大きくなると思います。

それで、離婚をして、例えば男性の方が養育費を払わなかった場合はどうするのかとか、それから、子どもは無事成長したが、フリーターかなんかになってしまって、税金も社会保険料も払わないかもしれない。外国に行ってしまうかもしれない。そういうときに、あ

らかじめ保険料で調整していた分というのは一体どうするのかという問題をどのように解決しているのか、あるいはしようとしているのか。これは細かいことですから、今データがないかもしれませんが、ゆくゆく教えていただければ大変ありがたいと思います。

○ 官島部会長

ちょっと今すぐは難しいでしょうから、また、少しその辺のところは。ほかにございますでしょうか。

○ 井手委員

徴収の問題に戻って恐縮なんですけれども、先ほど既に催告状を6回送るとか、電話督促、戸別訪問については、現実になさっていて、その結果を踏まえて、第二段階に進むかどうかというお話がございましたが、私、電話督促業務のようなものを仕事でやっていたこともございまして、非常にこの効果というものが大変難しいというのを実感しております。電話料金とか電気・ガスでしたらとめられて困るということでお支払いいただけると思うんですが、先ほど教育のお話もございましたけれども、何年後かの云々ということで、非常にすばらしいテレコミニケーターがお話ししたとしても、なかなか先ほどのうっかりしていたとか、まとめて払おうと思ったという方が5%ぐらいはいらしたわけなんですけれども、かなり確信犯的にお支払いいただけないという方に対しての、どこまでコストをかけるという問題もあろうかと思うんですね。電話督促だけでも、自動ダイヤル装置だとかいろいろ使ったとしても結構コストはかかってしまいますし、これに戸別訪問ということになりますと、この第一段階でどこまでコストをかけて効果を望むのかというあたり、そのコストも非常に大きな問題と思うんですが、そのあたり、現実既に第一段階はやられているということでございますけれども、効果としてどのように評価されているのかというあたりを教えていただけたらと思うのですが。

○ 渡邊社会保険庁年金保険課長

現実的には、全国一斉に納付の取組につきましては、14年、今年の4月から実はスタートしております。その前の年までは、現年度が市町村で徴収をし、過年度、要は翌年以降、社会保険事務所に引き継ぐということになっておりました。この4月から一元的に国が国民年金の保険料を徴収するということに変わりました。今、この対策を進めているところでございます。

現実的には現在行ったその結果が出ているわけではないのですが、各県からの話を聞きますと、いわゆる納付約束等も含めて、対策の一つとしては相当効果が出ているというふうなお話も来ております。