

支え手を増やす観点からも、短時間労働者に対する厚生年金の適用拡大を図る方向で、いろんな論点を検討すべきであると整理がなされております。厚生年金の適用拡大は、短時間の方々にとっても、被用者にふさわしい年金保障を行うことを通じまして、その短時間労働を良好な就業形態とする、あるいは処遇・労働条件の改善を図るという面での基盤整備に資するのではないかというまとめ方をしておるところでございます。

この点につきましては、各種の提言等で取り上げられているところですが、参考資料の20ページの2-1として短時間労働者への適用拡大等に関連する主要な政府方針、提言等ということで種々付けさせていただきます。昨年の政府・与党の社会保障改革協議会のところから付けて、去年の6月のいわゆる骨太方針の閣議決定、あるいは総合規制改革会議のまとめ、答申。女性と年金検討会のまとめ、パートタイム労働の2月の中間まとめ、ワークシェアリングの労使合意の表現、先ほどの年齢にかかわらず働ける社会に関する有識者会議の中間まとめ。22ページにございますが、ことしの6月の骨太方針第二弾と言われるものでも同じことが書いてあります。それから、パートタイム労働研究会の7月のとりまとめでも同じような方向性が述べられている。同じく7月の雇用政策研究会でも同じような方向性が述べられています。ずっと連続的にいろんな場でこのような問題認識が共通に持たれておるところではないかと考えられます。

そこでもとの資料に戻っていただきまして、「○」の二つ目、厚生年金の適用基準についてどう考えていくのかということでございます。まず現行のご説明ですが、十分ご案内のように、現行では、通常就労者の所定労働時間及び所定労働日数のおおむね4分の3以上である就労者については、原則「健康保険も厚生年金保険も被保険者として取り扱うべき」とされておるところでございます。

この概念図は参考資料2-2に付けております。24ページでございますけれども、4分の3という要件で、右側の方に行きますと、厚生年金の2号の被保険者となる。4分の3に満たないということになりますと、130万円という被扶養者の認定基準を境目にして、130万円未満の収入ですと、サラリーマン本人の被扶養者という位置付けで3号の被保険者という形になる。それを超えると、国民年金の1号被保険者ということでの形になるという整理でございます。この130万円の被扶養者、後で出てまいりますけれども、ご参考までですが、ご案内のように、61年の国民年金の3号被保険者導入時に、健保と同等の額で設定がされておるところで、その後見直して今に至っている。もともとは健康保険の方で、52年頃でございましょうか、所得税の控除の対象配偶者の収入の限度額と並べての設定がなされ、それが見直しをされてきた経緯があるところでございます。

また、戻っていただきまして、行ったり来たりで申し訳ありませんが、もとの資料の方でございますけれども、諸外国ではどうかといいますと、いろんな資料をこれまでもご覧いただきましたように、一定以上の所得のある者は強制加入という仕組みでつくってありまして、その所得水準は、我が国の今申し上げました被扶養者の認定基準、130万円よりもかなり低い水準になっているのではないかとということが見られます。

2-3、25ページでございますが、これも今までご覧いただいたものを書き直したただけでございますが、アメリカは雇用形態のいかんを問わず収入があれば適用されるわけですが、年額で780ドル以上の収入、2000年のレートで言いますと8万円台以上の収入について適用されている。

イギリスは、週の72ポンドで境目になっておるわけですが、72ポンドを年額換算しますと3,744ポンドで、円に直すと年収の61万円ぐらいでの適用になっている。

ドイツでは、年収の630マルクのところで区分がありますが、それを年収換算すると、7,560マルク、38万円ぐらいではないか。

スウェーデンでは、8,952クローネ、10万円ぐらいのところでの境目になっております。というふうなことが見てとれるのではないかとこの資料を付けさせていただいておるところでございます。

また、もとに戻っていただきまして、他の制度、雇用保険ですが、雇用保険におきましては、反復継続して就労し、かつ1週間の所定労働時間が20時間以上である者は、短時間労働被保険者という形になっております。

なお、年収要件、90万円以上年収要件というのがありましたけれども、これは昨年の春から多様な就労形態に対応していくということで撤廃をされており、今は労働時間20時間要件で動いておることだろうと思っております。

次に女性と年金検討会の中におきましては、これもご案内があったかと思いますが、具体的な提案の例といたしまして、そこに書いてある二つの適用の基準を設けてはどうかという提案がされました。一つには時間の要件、週の所定労働時間、2分の1という提案だったと思いますが、今の40時間を当てはめれば20時間以上。または収入要件、2分の1未満の時間の方であっても、年収が65万円以上の方であれば適用していいのではないかとこのご提案があったように伺っております。

これは2-4、26ページ以降ですが、女性と年金検討会の報告書の抜粋を付けておりますが、その中で、具体的には、これは慶應の樋口先生のご提案ですが、28ページに書いてございまして、(1)のところ、「以下の2つの基準を設けたらどうかという提案がなさ

れ、これをたたき台として議論が行われた」。

①につきましては、今の4分の3の時間要件を2分の1以上にしたらどうか。

また、②で、2分の1未満の方であっても、年間賃金が「65万円以上」ならば厚生年金に適用するという収入基準を新たに設ける考え方をとったらどうか。

これを図示をされておるのが33ページになります。見づらいページで申し訳ありません。これも報告書に付いておったかと思いますが、左が配偶者の方が被用者年金の被保険者、サラリーマンである場合ですが、右側が配偶者の方が被用者保険の被保険者でない場合ということで書いてありますが、上が現在の仕組み、下が見直し案です。左側で申しますと4分の3要件を2分の1に下げる、あるいは130万円要件で、2分の1でも65万円以上であれば適用するというところで、網かけの部分がぐっと広がってきて、そのかわりに被扶養者としての3号の部分がもっと縮まるという形が見られるわけでございます。右側は、同じように網かけの部分が広がってくることにより、1号の方のその部分がぐっと狭まってくるという形が見られる。こういった見直しを一つ考えて、厚生年金の適用拡大をしたらどうかというご提案があったと伺っています。

また戻っていただきまして、3ページの下ですが、女性と年金検討会の中でも今後議論していく論点は幾つもあると言われておりますが、特にそこでも挙げられておりますように、①保険料負担の増加の問題。本人にも事業主も新たな負担が生じる場合がある、それをどう考えるのか。

②年金財政への影響、現状では短時間労働者の方は賃金が低い方が多い中で、そういう方々の被保険者が拡大していく場合に、年金財政の負担と給付にどういう影響が見られるのか。

③健康保険との並びでの設定がなされておりますが、健康保険との取扱いの均衡をどのように考えていくべきか、様々な論点が指摘されており、この辺の整理が要るのではないかとということです。

次のページへまいりまして、厚生年金の適用とともに、これは繰り返し同じような論点になりますが、被扶養者認定基準（130万未満）の見直しもあわせて考えて、基準の引き下げを図るべきという点も念のために書き出してあります。

次の「○」ですが、派遣労働者についての整理を書き出してあります。派遣労働者の厚生年金の適用については、仕組み上は社会保険の適用で一般の方々と特別な定めがされているわけではなくて、同じ基準で派遣元で適用がされるということです。派遣労働者の方々が増加をしてきている中で、2-6、2-7、参考資料35ページにその数字の動向は付け

ておりますが、今でも、2-7 派遣労働者の厚生年金加入状況ですが、まずは派遣元事業所の調査結果で見ると、特定派遣の事業所（常用型派遣）の場合、91.8%という高い加入率、一般派遣の事業所（登録型派遣）は61.2%の適用。

一番下の派遣労働者からの別の調査ですが、これは区別なしに全体で聞いておりますが、厚生年金は、67.4%の加入状況が見られます。

4ページに戻っていただきまして、しかしながら、雇用契約が断続的になってしまう登録型の方の場合には、実際の派遣の期間が終わりますと、こういう契約が実際にはなくなってしまうわけですが、この辺のことをどうするかということで、一つ改善が見られておりますのは、「・」の最初に書いておりますように、登録型の派遣労働者については、ことしの5月から、健保も厚生年金も派遣を繰り返される間に発生する短期間の待機の期間、実際の派遣がない期間については、最大1カ月以内であれば、同一の派遣元事業主のもとで、次の派遣就業が確実に見込まれる。次の就業が決定をしており、1月内に決まって派遣されることが見込まれますと、健保を抜けて国保になる、厚生年金を抜けて国年になるとかという手続をとっていただかなくても、被保険者資格を継続させていただいて結構であるというを通知を出してその適用を求めているということでございます。

待機の期間が1月を超えてしまう場合については、健康保険については、健保組合でも、政管でもご本人の選択にはなりますが、任意継続被保険者の仕組みがございます。原則2年間まではそこに所属ができる。負担が増える形にはなりますが、そういう形もございません。特にこの5月からは、ここに書いておりませんが、派遣の総合型の健保組合ができておまして、全部の派遣事業所が入っているわけではないようですが、派遣組合の中で、派遣元が異なりましても組合にずっと所属ができる形の改善も見られております。

ただし、最後の括弧に書いていますが、年金については健保と違う仕組みですので、1月を超えてしまう場合には、厚年適用が切れまして国民年金の適用になります。これにつきましては、この前の雇用と年金の研究会の中では、任意の継続の仕組みが考えられるのかどうかということもご議論をいただいているところでございます。

以上、短期雇用の方々についての論点の例でございます。

次に5ページ、「高齢者の就労促進と年金制度」ということについて挙げております。高齢者の方々につきましては、年金と就業の関係については概念的に考える上では、退職すれば年金を支給する、在職中は年金を支給しないということになりますと、退職をして年金をもらおうかという方に働いてしまうのではないかと。在職していても年金を全部出すということになると、働きたい方は働かれるでしょうが、引退したい方は引退する。中

立的になるのかなという感じがいたします。

そういう中で、就労を延ばすことになりますと、許されるのであれば、在職していても年金を満額支給していくことは考えられるかと思いますが、しかし年金制度については、現役世代の方々に支えられていること、年金財政の健全化の問題もあるということも考え合わせますとなかなかそうもいかないということで、現行においては、在職中でも年金を支給する仕組みが始まっておりまますが、年金と賃金の合わせた額に応じて一定額を支給停止をする在老の仕組みをとっておるところでございます。

これは3-1、36ページに付けておりますが、ご案内のような仕組みでとらえておりまして、これは60歳台前半の在職老齢年金の仕組みの図ですが、このような仕組みでの調整が行われております。

この仕組みについては、もとの資料ですが、機能しているという考え方からすれば、賃金が低い方については年金と組み合わせることにより所得が確保される。あるいは労働能力が落ち、通常勤務が難しくなった方については、この年金との組み合わせにより手取りを増やすことができる。

それから、雇う側にとっても、在老を考えた賃金水準の設定ということで雇用のコストが比較的低くなっておるのではないかということが言われておりますが、他方で、この在老の仕組みは、年金の受給権を持っている世代の方々が就業することについて抑制的に働いている面があるのではないか。また、雇う側にとっても、低賃金での就業を促進してしまっている面があるのではないかということでの、就労の抑制的な面があるのではないかという指摘もあるところです。

そこでいろいろな考え方があろうと思うのですが、ここに幾つか挙げております。6ページのまず(1)ですが、在老の仕組みでの調整ではなく年金は全額支給するが、年金と賃金を一体としてとらえて、全体に課税をしていくことでバランスをとってはどうかというご指摘もあろうかと思うのですが、しかしながら、今の在老は、働き始めますと2割がカットされ、だんだん増えていくと全額停止まで至るという形で、こういう仕組みの中で見合うような課税の大幅な仕組みが果たして実際実現できるのかという論点。

(2)ですが、実際に高齢者の65歳までの就労促進ということであれば、支給開始年齢の引上げスケジュールが確定しておるわけですが、このスケジュールをさらに前倒しして早めに上げていき、それとともに60歳台前半の雇用環境整備を図っていったらどうかという考え方もあろうかと思えます。今の引上げスケジュールについては参考資料3-3、39ページ、1階部分(定額部分)の引上げは既に始まっておりまますが、2013年までかけて男

性の場合に引上げる、女性はその5年遅れというスケジュールで65歳になることが決まっております。

それから、3-4、40ページ、2階部分（報酬比例部分）の引上げもその後始まりまして、男性の場合で2025年、女性もその5年遅れでの65歳になる。原則65歳から厚生年金の支給という形になることは決まっておるわけですが、このスケジュールの前倒しの実現可能性はあるのか。資料には、現在の情勢や高齢者の雇用状況を踏まえると、なかなかこの引上げスケジュールの前倒しは現実的でない面もあるのではないかとということを論点として挙げております。

このように考えますと、次の「○」ですが、一つには、今の在職老齢年金の仕組みの見直しも考えられるのではないかと。これも雇用と年金の研究会でも、一律2割カットをやめるとか、22万円のラインをどうするかといったこと。賃金が増えると年金を一時カットするというような仕組みをどうするかといった論点を挙げてご議論いただきましたが、複雑になる一方でなかなか効果の決め手になる面も少ないかというようなご指摘もいただいて、まだ整理しきれてない面がありますけれども、そういう見直しの議論もしていかなければいけないのではないかとということもございます。

しかしながら一方で、調整を続けている限りは何らかの抑制的な面もあるのではないかとということで、一番下でございますが、在老の見直しも必要なものはしていくとともに、新たな仕組みが考えられないかということとして、7ページ、一つの例として、まだ制度設計も整理ができておるわけではありませんが、研究会でも少しイメージとしてお示しをさせていただきましたものは、60歳台前半の方が年金の受給権を持って就労する場合に、在老の仕組みでの年金をもらいながら働き方を選ぶということとともに、別途希望される方には年金を、例えば65歳以降に繰下げての受給の道を選ぶことができるようなことは考えられないかということです。そのイメージ図が8ページに付けてございますが、上、二つの絵が今の1階（定額部分）を引き上げている最中の年代の方、下が2階を引き上げている対象年代の方を例示しておりますが、一番上ですと、まだ1階引上げ途上の方について、働くの一部支給停止という調整がかかってしまうところを、支給停止のラインは、フルに働いて、その分について、これがどの程度繰下げを認めれば、就労とのバランス、年金財政とのバランスがとれるかという難しい問題あるわけですが、フルに働いて、そこでもらえる在職中の年金については、例えば65歳以降に有期か、ずっとかという論点もあるかと思いますが、繰下げ増額分として残せるような道を考えるということも一つイメージがあるかどうか。あるいは2階だけの時代になりましても、下半分のように、同じよう

な議論があるのかどうか。この辺のご議論もいただければということでございます。

7ページに戻っていただきまして、もう一つありますのは、年齢の話で、最後の「○」で、60代後半の高齢者の就労促進も考えていく必要があるのではないかとということで、65歳までの引上げのスケジュールがありますが、さらなる、例えばアメリカのように67歳まで引上げという国もありますが、こういう可能性があるのかどうか。これにつきまして、先ほどの60代前半の引上げスケジュールの前倒しの議論と同じですが、今の雇用状況、経済情勢等を考えると現実的かどうか、なかなか難しいのではないかとということをおっしゃいます。

これ以外にもいろいろ60代前半の議論はあろうかと思いますが、一つの論点の例として挙げさせていただきました。

次に、最後の点でございますが、9ページからですが、「4 次世代育成支援と年金制度」ということでございます。少子高齢化の程度も速さも著しく進んでおるわけですが、これにつきましては様々な面で見られておりますように、社会全体、政府挙げての次世代育成支援に取り組んでいく必要があることが指摘をされておるところでございます。

そのような中で、次の「○」ですが、この総合的な次世代育成支援対策を講じていこうという流れの中で、公的年金制度におきましても、その一環として対応をどう考えていくのかということが課題になると思っておりますけれども、これにつきましては、これまでご議論がありましたように、肯定的な立場の見解、否定的な見解両方あろうかということでも十分にご議論が必要だろうと思っております。

一つに、肯定的な考え方としてのものを例示をさせていただいておりますが、世代間扶養の仕組みを基本としておる公的年金制度については、次世代の育成は本質的な課題ではないかということで、例えば少子高齢化が先行しているような欧州各国におきましても、その下に例示をしておりますように、様々な形で次世代を育成する者への配慮措置が講じられているのではないかとということでございます。

詳しくは参考資料の42ページに付けておりますけれども、ドイツは、育児休業期間中につきまして、この前の改正では10歳までということになっておりますが、これにつきまして、平均賃金ないしは平均賃金の一定の割合で、保険料納付としてみなされる仕組みがあるというようなこと。イギリスでは加入すべき期間からの控除が認められるようなこと。あるいはフランスで、加入年数や年金額を子育てをした分について増やしてもらえようという仕組みがあるということ。スウェーデンは、所得が減ってしまった場合に、報酬の面で、年金制度の所得として配慮をするという仕組み。このような例が見られるところござい

ます。いろいろ就労中断の事情がある中で、特に育児に着目しての配慮措置が見られることについては一つの例があるかと思っております。

そこでもとの資料の10ページですが、これらの諸外国におきましては、肯定的な立場から見ますと、公的年金制度におきまして、一つ目は、年金で高齢者世代を支えるということとともに、この給付と負担の仕組みを通じて、次に高齢者世代を支えてくれる次世代のグループを育てている方々も支えるということで、次世代の育児支援を行っている仕組みが取り入れられているというふうに見ることもできるのではないかと。

このような考え方を敷衍していきますと、単に育児の責任を果たしている方々が大変な負担であるからということで配慮をするという視点だけではなくて、支え合いの仕組みの中におきまして、次世代の育成を加入者全体で支援をしていくという考え方をとっていくことが考えられるのではないかとということ。

この考え方は、同じではないかもしれませんが、山崎委員ご指摘のような、社会保険の仕組みで子育ての費用を賄っていく、所得制限がない形での援助をしていくというふうな形。年金制度の中ではありますけれども、一つの考え方として同じような方向性が見られるような考え方になるのではないかとということ。

最後のところでは、少子高齢化の中で保険料水準が上昇やむを得ない中で、その次世代を頑張って育成をしておる現役世代の理解を得ていくためには、何らかの負担の還元ということも考えられるのではないかとといったことを挙げております。

他方で、否定的な立場のご意見としての整理ですが、この年金制度は老後の所得保障であって趣旨が違う、次世代育成については租税でやるべき問題ではないかと。

あるいは老後の費用の保障ということについては、何人子どもを育てたかとは無関係であるので、それで給付が増えるような仕組みは適切ではないのではないかと。

子どもの有無で給付や負担に差が出ることはライフサイクルの選択ということについては中立的でなくなるのではないかと。

年金制度のような所得移転ではなくて、保育サービスのような環境整備の方が実効性があるのではないかと。

そもそも年金財政が厳しい中で、そういう余裕はなかなかないのではないかとという点もよく挙げられているだろうと思います。

その中で、一番下からですが、既に我が国の厚生年金の仕組みの中においては、育児休業期間、今のところ1年ですが、この中で次世代を育成する者について、本人、事業主の負担を免除して全体を支え合うという仕組みがとられておりますが、こういうことにとど



まらずに支援を拡大することになりますと、例えば女性と年金検討会でも挙げておりますが、11ページ、いろんな検討課題が、検討の可能性ということで論議すべき点は見られるのではないかとということで、最初の「・」、現在の育児休業期間中の免除は厚生年金の被保険者のうちの実際に育児休業をとった方を対象にしておりますが、では育児休業をとらずに働き続けていらっしゃる方々をどう考えるか。それから、厚生年金ではないグループ、1号の方々をどう考えるのか。あるいは離職せざるを得なくなったような方々、3号になってしまったような方々はどう考えるのか、こういったバランスの問題をどう考えていくのか。

次の「・」ですが、育児休業期間中についての賃金の減少、加入期間が短縮したことについて、年金の算定上での報酬面での配慮、加入年数の加算ということの例もあるわけですが、そういう措置をとるべきかどうか。実際にとるときにどういった内容として考えていくか。注意しなければいけないこととして、離職促進的に機能しないように工夫ができるのだろうかというようなこと。

あるいは、その次の「・」でございますが、1号の方々ということになりますと、所得との関連のない基礎年金の給付、負担という中で考えておりますけれども、そういうことになりますと、給付面で差をつけるのはなかなか難しいということになりますので、定額の負担でありますけれども、負担の中で何らかの配慮を行うことができるのかどうか。

最後に、こういった給付と負担の枠の中での考えだけにとどまるのではなくて、例えばということで、奨学金制度、これは女性と年金検討会の中で付けたものをもう一回付けておりますが、参考資料の一番最後の48ページですが、これは宮武検討会委員のご指摘でございましたけれども、「若者皆奨学金制度」ということで、学校への奨学資金を年金から貸出しをして返済を求めていくということで、この年金にちゃんと保険料を払っておって、また、奨学金を完済すれば、次の世代の子どもたちも、また親に続いてこの奨学金を活用できるような仕組みを考えてはどうかということ。

あるいはその下で、永瀬委員からは、実際の保育サービスを援助していくことも考えられるのではないかと。このようなことも挙げられておるところでございます。

以上、長くなりましたが、「支え手を増やす取組み」の論点のご紹介でございます。

もう少しお時間をいただきまして、よろしゅうございますでしょうか。

○ 宮島部会長

ただ、大変丁寧でよかったのですが、少し長過ぎました。

○ 木倉年金課長

すいません。もう少し簡潔にやらさせていただきます。

○ 宮島部会長

あと、15分ぐらいでもう一つの方はご説明いただきたい。

○ 木倉年金課長

わかりました。「国民年金の未加入・未納対策」につきましては、これは参考資料なしでございまして簡潔にやらさせていただきます。

これまでも国と地方の地方分権の見直しを行うという中での事務の移行のご報告はさせていただきますましたが、さらに骨太方針の第二弾でも、収納対策に徹底的に取り組むべきだというご指摘もいただいておりますので、支え手の面にもかかわりますのでもう一度ご紹介をさせていただくということでございます。

おめくりいただきまして1ページですが、国民年金の今の未加入者・未納者の状況全体をまとめておりますが、左下にありますように、これは調査時点がいろいろ違うものを整理しておりますので、なかなかうまく合わない、数字が入ってない部分もありますが、7,000万人を超える公的年金の加入者の中での1号の被保険者2,000万人強、2号被保険者3,700万人強、3号被保険者が1,100万人強という中でございますが、一番左の黒いところですが、この1号に未加入の方々は平成10年の調査では99万人。未納者、これは2年間1月分も保険料を納付してない方々ですが、これは265万人（11年調査）、こういう数字が見られます。これは右の棒グラフにありますように、未加入の方については加入をきちんと進めるということでだんだんと減ってきておりますが、それと裏腹に未納者がじわじわと増えてきておる傾向が見られているということでございます。

次のページに今の状況をもう一つ書いておりますが、未加入者については、20歳に到達した人に対する年金手帳の送付等による強制適用ということも進めておりますし、サラリーマンから変わってくる人につきましては、基礎年金番号を活用したフォローということで適用対策の促進等を進めてきている。その結果として、先ほどのような現象が見られたと思っておりますが、これをきちんとやっていくことが今後とも必要だと思っております。

未納者につきましては、先ほどのように増えてきている傾向もございますけれども、これまで適用促進をしてきた方々がなかなか制度に関心の低いような階層の方々であったこともあろうかと思っておりますが、いろいろな調査から見ますと、主な原因としては年金制度に対するそもそもの理解の差や意識の差にあるのではないかと。

これはよく挙げられている数字ですが、次の3ページにありますように、未納者の方々と実際に納付をいただいている方々との所得の分布はほとんど差がないのではないかと。

るいは左下にあるように、生命保険、個人年金への加入条件を見ましても、未納者の方でも生命保険には半分以上というような加入ですし、平均的な掛金も1号の保険料を超えるようなものを払っていらっしゃるのではなかろうかということ。

一方で、右の老後の生活設計に対する意識というところで見られるように、未納の方々には、聞いてみますと、今は特に考えてないよといった将来に対する認識が十分でない方が見られるのではないか。これ以外にも個人年金に頼る、貯蓄に頼るからいいよ、配偶者に頼るからいいよという例も挙げられておるのですが、公的年金をきちんとご理解いただけないのではないかということが見られるところがございます。まずもって、こういった公的年金にきちんと加入していただくことが一番有利であるし、確実なのだということについての正しい理解を求めていかなければいけないと思っております。

そこで4ページでございますが、この正しい理解を得るために、今の状況についての認識ですが、今の未加入者・未納者の状況は全体の5%、これが大したことではないということではありませんが、全体の5%程度でありまして、直ちにこれで制度を揺るがせるものになっているわけではないのですが、②にあるように、未加入であった、未納であった期間は、その方の国民年金の年金に結び付かないということでありまして、その方について見ればただ乗りは生じない仕組みであるということです。

しかしながらということで、①で、入らなくてもいいのではないかという意識が進んでいることにより、全国民が強制的に加入することによって支えられていることの世代間扶養の仕組みの信頼が損なわれてしまうのではないか。

②、実際にも基礎年金の保険料の拠出金を2号の方々からもいただいておりますが、この拠出金単価を未加入・未納分について上げてしまっておるということで影響が実際に生じてしまっておるということです。

③で、そういう未加入・未納の方であっても、自分の親御さんは安心して年金を受けていらっしゃって、仕送りなどもしていないということで、自分は年金もらわないつもりだからいいよと言われても、その親御さんの扶養を免れていることは、それは全国民がその方に代わって全体でカバーしておるからであるということでありまして、そういう全国民に対しての多大なる迷惑をかけていることの認識が足りない。そういうことですので、自分の問題だけで判断すればいいのであって、保険料を納めなくてもよいという考え方は明らかな誤りだということをもう一度きちんとわかっていただくとともに、徹底した収納の対策を講じていくことが必要ではないかと思っております。

5ページ、これまでとってまいりました収納対策ですが、特にこの4月からは、この前

も申しましたように、地方分権を見直す中で、社会保険、国のシステムで収納対策を一元的に進めていく。もちろん市町村の窓口も受付等については使わせていただいておりますが、収納対策そのものは国で一律に進めていくという中で、収納対策の一律の強化を図っておるところでございます。

(1) で、年金広報の充実ということで、これも従来から進めてきておるところでございますが、お手元に少しパンフレットを付けさせていただきましたが、例えば4種類のリーフレット、これは20歳代から40歳代ぐらいまで、世代別の世代の関心に応じて国民年金の仕組みの理解をよりわかりやすくするようなものを付けて、こういうものをお配りをしたり、ホームページにも載せてご覧をいただいたりしております。それから「COMIC 公的年金」という漫画を付けさせていただきますが、これも以前ご紹介いたしました公的年金制度に関する考え方(第二版)というのがありましたけれども、こういったきちんと考え方をわかってもらうために職員等が持って普及啓発に当たる資料をもっとわかりやすくしようということで、漫画版にしてこういうものを活用していただいている。こんなことも含めて広報活動の充実を図っています。

(2) で、中、高校生に対し、在学中に一度は年金教育をきちんと受けてもらい、年金という仕組みを知ってもらおうということで、教員や子どもたちにもちゃんと知ってもらうような仕組みをとっており、文部科学省とも連携をとって進めさせていただいているところでございます。

(3) で、学生期間中払にくいということにつきましては、前回の改正で12年4月からは、学生期間が終わりましたから、さかのぼっての追納ができる特例納付制度をつくったところですが、こういった仕組みでの未加入・未納期間が生じないための工夫についてしっかり周知を図らせていただいているところでございます。

(4) で、実際に納めやすい環境ということで、市町村の指定金融機関だけではなくて、全国の仕組みの中で金融機関で使えるようになった。あるいは口座振替を徹底的にお願いしている。また、集合の場で、市町村の役場、商店会、自治会等の場で年金相談もやりながらしっかりと納めていただくという納付窓口の拡大を図っております。

(5) それとともに、保険料の納付督促ということ。これまで市町村でも一生懸命やっていた面もありましたけれども、なかなか一律でなくばらばらであった。その辺を国になったところで、7ページをごらんいただきましたと思うのですが、まずもって、催告状、納期限が来ますと、2月毎に年6回きちんと催告状を送り、督促を繰り返していくことを一つやる。