

検討項目	論点	委員意見
4. 国庫負担の引上げと安定的な財源の確保	○前回改正法に規定された基礎年金の国庫負担割合の引上げを、どのように実現するか。	<p>【基礎年金の国庫負担割合を2分の1に引き上げるべきとする意見】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・将来の保険料を負担可能なものとするためには、基礎年金の国庫負担割合の3分の1から2分の1への引上げが必要。(堀) ・現役世代や企業の負担が過度に重くならないよう、基礎年金の国庫負担割合を2分の1へ引き上げるべきである。(岡本) ・保険料負担の上昇をできるだけ抑制するため、基礎年金については将来的な全額税方式を射程に、国庫負担を早急に2分の1に引き上げるべき。(大山・山口・向山) ・税財源の持つメリットを活かし、保険料の上昇幅を抑えるためにも、国庫負担の割合を2分の1にすべき。(渡辺) ・国庫負担水準の2分の1への引上げの趣旨は、最終保険料率を抑えるためである。(神代) <p>【基本的には消費税や年金税制の見直しで財源を賄うこととする意見】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・基礎年金については、全ての高齢者に一律に支給するのではなく、一定の所得を有する高齢者は支給停止又は減額などにより給付総額の抑制を行った上で、次回改正で安定財源として消費税を活用して、基礎年金の国庫負担を2分の1へ引き上げるべきである。(岡本・矢野) ・国庫負担を2分の1に引き上げることが望ましく、その財源は、年金税制の適正化と消費税引上げによる増税分を充てるのが望ましい。(堀) ・年金税制の改革による税収を、基礎年金国庫負担2分の1への所要財源には及ばないものの、引上げの財源とすることが考えられる。(神代) ・基本的には、消費税を目的税として充てるのが望ましいが、現状では消費税の引上げは妥当でない。当面は歳出構造の見直しで対応すべき。(渡辺) <p>【基本的には一般財源で賄うこととする意見】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・国庫負担の2分の1への引上げ財源は、歳出の見直しや年金課税の見直し等により、一般財源で賄うべきである。(小島) <p>【間接税を所得保障の財源とすべきでないとする意見】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・比較的低所得で子育てをしている世帯や母子家庭など、消費性向の高い世帯にとって

		<p>は、消費税負担は不釣り合いに重い。逆進性を持つ間接税を所得保障の財源とするのは不適當。(大澤)</p> <p>【国庫負担の引上げについては、低所得者や過去期間分の債務の償却に着目してもよいとする意見】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・国庫負担割合の引上げ分については、低所得者個人に着目した国庫負担の要素を組み込むべきではないか。また、基礎年金の過去期間分の債務の償却に重点を置いて配分するという考え方を取り入れてもよい。その場合、高齢者も相当な財源を負担することが妥当であり、仮に消費税を引き上げて対応するのであれば、それに伴う物価上昇分は年金スライドの対象から一部または全部控除する対応が必要。(山崎) <p>【国庫負担水準については国庫負担の意義や財源の議論をした上で検討すべきとする意見】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・保険料も税も国民負担という点では同じである。国庫負担分を、最低保障年金として位置付けるのかといった将来像を明確にすることが必要であり、国庫負担の意義や財源の議論、あるべき年金の制度設計の姿と切り離して、水準引上げの議論をすることは難しいのではないか。(翁)
--	--	--

検討項目	論点	委員意見
5. 制度の理解を深める仕組み	○現役世代、特に若い人の年金制度に対する理解を深めるため、将来の自らの年金給付を実感できる仕組みや運営として、どのようなものが適切か。	<p>【個人に対して加入記録や将来の年金についての情報を通知すべきとする意見】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・定期的に加入記録を知らせ、必要なアドバイスを提供すべき。(山崎) ・個人に対する拠出と給付の関係を明確に告知することは、若年層や現役世代の年金不信や不安を解決するためにきわめて重要。(翁) ・年金個人情報通知には賛成。導入にあたっては、特に若い世代の意見を取り入れ、どのような通知であれば興味を持って読むかを十分検討の上導入してほしい。(杉山) ・年金個人情報提供に向けた当面の取組(年金見込額試算対象年齢 50 歳以上への引下げ、58 歳到達者への直接本人宛通知、インターネット等を通じた照会)を確実に実施すべきである。また、わかり易い制度とするためにポイント制が検討されているが、厚生労働省のポイント制案を採用すると、年金額の算定式が変更され実際の計算式が分かりにくくなるため、誤解が生じる可能性がある。(井手・岡本・矢野) <p>【ポイント制の導入を検討すべきとする意見】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・自分の年金額のおおよそが分かることで、保険料納付意欲が高まり、かつ、老後の生活設計に役立つため、賛成。(堀) ・定期的に加入記録を通知する一環として、年金額算定式におけるポイント制の導入も検討すべき。ただし、①ポイント制を導入しても、老齢年金については 65 歳時の年金額の水準の通知にとどまること、②加入者にとっての関心事はポイントそのものよりも年金額であり、しかもポイントの単価は毎年変わるのだから、現在価格での過去の加入実績分の見込み額を通知するのと同じであること(これは現行制度でも可能である)、③給付乗率が同一となる昭和 21 年 4 月 2 日以後に生まれた者についても、今後の制度改正によっては経過措置の導入等により、単価が生年月日等によって変わることがありうること、④導入に伴うシステム開発コストや通知費用が相当にかかること等、についても十分に考慮する必要がある。(山崎) ・これからの年金制度は何よりも分かりやすいものになることを望む。ポイント制は、本人の拠出の実績がわかるのがよい。ドイツのように、わかりやすい内容を考えてほしい。(杉山) ・ポイント制に賛成。納付実績の少ない人が通知を見て老後のために行動できる仕組みにするべき。(山口) ・若者にとって年金は受給するまでに 40 年間というあまりにも先のことで想像もつ

		かないので、わかりやすいポイント制を取り入れ、個人に情報提供していく必要がある。(今井)
--	--	--

検討項目	論点	委員意見
<p>6. 支え手を増やす方策等</p> <p>(1) 短時間労働者等に対する厚生年金の適用</p>	<p>○短時間労働者に対する厚生年金の適用拡大を図るべきではないか。その場合、保険料負担の増加等についてどう考えるか。</p>	<p>【短時間労働者への厚生年金の適用拡大に賛成する意見】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・短時間労働者への適用拡大は、雇用労働者としての均等待遇の観点から、是非必要である。当該労働者及び事業主の保険料負担が増大することについては、経過措置を設ける等一定の配慮を行うべき。(大山・山口・小島) ・短時間労働者へも厚生年金の適用拡大を図っていくことが必要。(翁) ・働き方の多様化への対応、短時間労働者の年金保障の充実と支え手の増加、就業調整問題の解決、事業主間の保険料負担の不均衡是正に貢献するため、短時間労働者への適用拡大に賛成。(堀) ・適用されていない労働者は、年金なら第3号被保険者、医療なら被扶養者となり、別の被保険者の負担で給付を受けることになる。適用されない労働者を雇う企業は、それ以外の労働者を雇う企業に、自分の労働者の社会保障負担を転嫁していることになる。(堀) ・年金の支え手であり日本社会の担い手として今後大いに期待される若者や女性が、十分な職業教育の機会も得られないまま、不安定なパート・アルバイトとして社会保障制度の外で働くのは好ましいとは言えない。短時間労働者の厚生年金適用拡大をぜひとも実施に移していくべき。(杉山) ・パートが多く雇用されている飲食業などは国際競争のない業種であり、適用拡大は必ずしも経営問題にはならないのではないか。(大澤) ・事業主側では、フルタイム従業員を多く雇う事業所とパートが大部分の事業所の間で、より社会保険料負担をシェアすること(=競争条件の平準化)が望まれる。現在では、厳しい国際競争にさらされる業種が、不相応に重く社会保険料を負担していないか。 ・パート適用に関して労働者本人が負担を納得するかという指摘があるが、給付の面も考えないといけない。(大山) <p>【短時間労働者への厚生年金の適用拡大は慎重に検討するべきとする意見】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・第1号被保険者とのアンバランスの解消策や財政影響の試算を十分明らかにする必要がある。また、医療保険や介護保険への適用を拡大すればその影響は甚だ大きく、適用拡大による雇用の手控えといった雇用への影響、特定業種、地域経済への影響、事

	<p>○短時間労働者に対する新たな厚生年金の適用基準についてどう考えるか。</p>	<p>務負担の増加を最小限に緩和する包括的な取り組みと併せて、慎重に検討すべきである。(井手・岡本・矢野)</p> <ul style="list-style-type: none"> 短時間労働者への厚生年金の適用拡大により、60才を超えてパート就労しているものに在職老齢年金制度が適用され、年金額が減額される上に保険料負担も同時に発生する。このような事態が発生することにより、高齢者本人の就労意欲を損ない、企業にとっても高齢者の採用への影響が生じてくるのではないか。(井手・岡本・矢野) <p>【基礎年金の税方式化によって対応すべきとする意見】</p> <ul style="list-style-type: none"> 被保険者の区分が変わることによって、その都度給付と負担の在り方が変わるような制度は好ましくない。基礎年金の税方式化は、短時間労働者への厚生年金の適用拡大に伴う課題の解決に資する。(井手) <p>【適用拡大に当たっては方法を工夫すべきとする意見】</p> <ul style="list-style-type: none"> 本人に年金を保障するというプラスの方向を目指していても、企業負担が増えるために短時間労働者の需要が減ることで、今短時間労働者にとどまっている若年者が今度は失業者となる可能性もあり、工夫したやり方をしないといけない。(翁) 短時間労働者への適用拡大は、雇用労働者としての均等待遇の観点から、是非必要である。当該労働者及び事業主の保険料負担が増大することについては、経過措置を設ける等一定の配慮を行うべき。〈再掲〉(大山・山口・小島) <p>【週の労働時間を要件とすべきとする意見】</p> <ul style="list-style-type: none"> 雇用保険と同じく週の所定労働時間が20時間以上の労働者を対象にすることが適当。労働時間要件と選択的に収入・賃金要件を設けるかどうかは、給付や負担の定め方による。設けるとした場合、厚生年金は被用者保険であるため、収入ではなく賃金を要件とすべき。(堀) <p>【週の労働時間要件に収入要件を併用すべきとする意見】</p> <ul style="list-style-type: none"> 収入要件を併用した方が、雇用形態の多様化に対応でき、就業調整の余地が減少するのではないか。(翁) 新たな適用基準は、「週の所定労働時間20時間以上または年収65万円以上」とすべきである。(大山・山口・小島) 週の所定労働時間20時間または年収65万円以上に適用拡大する案に賛成。所定労働
--	---	--

		<p>働時間が極めて短い者であっても、相応の賃金を得ているのであれば、厚生年金の対象者とするに問題はない。ただし、短時間労働以外から主たる収入を得ている場合は適用からはずせばよいのではないか。(杉山)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・標準報酬最低限の引き下げを行ったうえで、労働時間が短くても一定以上の賃金収入があれば適用する。(大澤) <p>【収入要件だけで適用の対象となる者を決めるべきではないとする意見】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・被用者保険の理念は、雇用契約に基づいて労働を提供し、会社に貢献する者に対して、会社もサポートするということ。被用者保険という観点からは、収入だけ見て適用するというにはならないのではないか。(岡本) <p>【短時間労働者以外についても適用を検討すべきとする意見】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・適用拡大を議論するのであれば、まず先に任意適用事業所に雇用される従業員への強制適用のあり方を検討すべきである。(井手・岡本・矢野) ・従来任意適用となっている5人未満の個人事業所及び適用外業種の事業所についても強制適用とするべきである。また、複数事業所で雇用される場合は、個々の事業所で労働時間及び年収は適用要件に満たなくても、合算すれば適用基準を満たす場合の適用のあり方についても、さらに検討するべきである。(大山・山口・小島) ・複合就労の場合も、本人には合計賃金収入に応じて、各事業主にも支払い賃金に応じて、拠出を求めるべき。(大澤) <p>【適用拡大に当たっては保険料の徴収等について見直す必要があるとする意見】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・適用拡大の実効性を確保する上では、労働保険との適用・保険料徴収の一元化等の業務体制の強化や、事業主負担の賦課基準を賃金支払総額とするなどの見直しが必要。(山崎) <p>【医療保険との関係も検討するべきとする意見】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・健康保険では、被扶養者から被保険者本人になるものにとって見ると保険料負担が発生しても、医療費の一部負担は3割で変わらず、適用拡大による被保険者本人にメリットは少ない。したがって、医療保険における適用拡大の影響も同時に検討すべき重要な問題である。(井手・岡本・矢野)
--	--	--

	<p>○短時間労働者へ適用拡大を行う場合の給付と負担の在り方についてどう考えるか。</p>	<p>【標準報酬下限維持案の問題を指摘する意見】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・負担が逆進的となり、厚生年金の応能負担原則に反する。(堀) <p>【標準報酬下限引下げ×給付維持案の問題を指摘する意見】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・被扶養配偶者にまで基礎年金を支給すると、拠出した保険料と比べて給付が過大となる。(堀) <p>【標準報酬下限引下げ×給付調整案(本人給付維持案)を支持する意見】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・短時間労働者の給付と負担のあり方は、「標準報酬下限引下げ×本人給付維持案」を基本に考えるべきである。保険料は応能負担で、給付で被用者グループ内の所得再配分を行う被用者年金の設計上当然であり、問題ではない。(大山・山口・小島) ・現行の厚生年金とほぼ同じ仕組みである標準報酬下限引き下げ×給付調整案(本人給付維持案)が適切。(堀) <p>【標準報酬下限引下げ×給付調整案(本人給付維持案)の問題を指摘する意見】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・標準報酬月額の下限を引き下げて、第1号被保険者の負担より少ない負担で基礎年金に上乗せした報酬比例年金を受給するような給付設計を制度に組み込むことについては、十分な検討をすべきである。(井手・岡本・矢野) <p>【標準報酬下限引下げ×給付調整案(本人給付調整案)を支持する意見】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・給付と負担のあり方については、標準報酬下限引下げ×本人給付調整案が望ましいと思われる。現状の若年層の短時間労働者の増加を考えると、短時間労働者の年金がある程度保障されることが重要である。同時に、給付水準によっては、先行き極めて深刻な年金財政の悪化を招く可能性がある。(翁) ・第1号被保険者からみると、提案された4案は1号と3号間の不公平感を解消できないが、あえて言えば基礎年金減額案が一番理解を得やすいのではないかと。(杉山)
<p>(2) 高齢者の就労促進・支給開始年齢</p>	<p>○高齢者の就労促進という観点から在職老齢年金の仕組みをどう見直すか。</p>	<p>【在職老齢年金の仕組みの見直しについての意見】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・現行の在職老齢年金制度を廃止して、総収入(賃金・高年齢雇用継続給付金、事業所得、家賃、配当・利子等)をベースに、年金額を調整する制度に抜本的に改める。例えば、年収総額が600万円を超えるあたりから順次年金支給を削減し、年収1000万円まで全額停止としてはどうか。(大山・小島・山口)

		<ul style="list-style-type: none"> ・ B案（2対1の調整率の緩和案）でも C案（2対1調整基準の引上げ案）でも高賃金の者のみが改善されるので、望ましくないのではないか。A案（一律2割停止の廃止案）の変形として、特別支給の老齢厚生年金の定額部分が引き上げられた者について、2割停止を廃止したらどうか。（堀） ・ 支給停止（調整）率の緩和や、60歳台前半の老齢厚生年金の65歳以後への繰り下げ支給の導入については、高所得層に有利になることから、慎重な検討が必要。（山崎） ・ 現行制度を基本に見直すとすれば、年金水準が下がる60歳台前半の報酬比例部分のみの老齢厚生年金について、一律2割の支給停止を廃止することが現実的な対応。（山崎） ・ 企業の雇用政策とも関係することから、就労を阻害しない、シンプルで分かりやすい制度とするよう見直しを行うべきである。また、総報酬制の導入で、前年度の賞与の1/12を加算して在職老齢年金額が計算される。定年後再雇用の場合などに在職老齢年金が大幅に削減されるため、当年度の賞与で計算されるよう見直しが必要である。（井手・岡本・矢野） <p>【在職老齢年金以外の方策についての意見】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 高齢者の本格的な就労を促進するため、例えば年金の繰下げ受給を選択できる仕組みを取り入れることも考えられる。（神代） ・ 繰下げ支給案は以下のような問題がある。（堀） <ul style="list-style-type: none"> ① 60～64歳の在職老齢年金の趣旨が賃金だけでは生活できないため支給するものであると考えられるが、この案は年金無しでも生活できる者に年金を支給するものであり、上記の趣旨に反する ② I案（年金全額繰下げ案）は論外—在職中の高賃金の者に年金を全額支給するのは、厚生年金制度の趣旨（退職による生活の保障）に反する ③ II案（年金一部繰下げ支給案）—繰下げ支給の年金額が減額されるとすれば、現行制度について指摘されている就労阻害効果の面では同じではないのか ④ 繰下げ支給の制度を設けても、事業主は、被用者が自主的に繰下げ年金を選択しているにすぎないとし、繰下げ年金を選択しないで在職老齢年金があるものとして、賃金額を決定するおそれがあり、賃金抑制効果については現行制度と同じではないのか ・ 支給停止（調整）率の緩和や、60歳台前半の老齢厚生年金の65歳以後への繰り下げ支給の導入については、高所得層に有利になることから、慎重な検討が必要。＜再掲
--	--	---

	<p>○支給開始年齢についてどう考えるか。</p>	<p>> (山崎)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・高齢者の就労を促進する上では、在職老齢年金制度を廃止し、年齢要件のみで全額支給する一方で、年金税制を見直し、総合課税化することが考えられる。(山崎) ・在職老齢年金制度を存続させることを前提にすると、年金の支給停止額を雇用貢献度の指標として、貢献度に応じて事業主負担を軽減してはどうか。この場合、雇用保険の雇用三事業による高齢者雇用関係の各種助成金との統合も考えられる。(山崎) <p>【支給開始年齢の引上げは行うべきではないとする意見】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・現下の厳しい雇用情勢と、支給開始年齢の引上げ途上にあることから当面は支給開始年齢の引上げは行うべきではない。(井手・岡本・矢野) ・今は1階の定額部分の引上げが順次行われているというような状況の中で、さらに支給開始年齢を引き上げることになれば、ますます年金に対する国民の不信・不満が高まり、不安の拡大ということにつながりかねず、慎重な対応が必要。(小島)
<p>(3) 次世代育成支援</p>	<p>○少子高齢化が将来の我が国の社会経済に大きな影響を及ぼすことが予想される中で、公的年金制度においても次世代育成支援に向けた対応をとることをどう考えるか。</p>	<p>【年金制度での次世代育成支援を肯定する意見】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・年金制度でも、少子化対策としてできるものを実施すべき。(堀) ・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。(堀) ・親の所得、職業、就業形態に関わりなく、子どもに着目した普遍的な支援を基本に置く支援をすべき。(山崎、杉山) ・育児や介護のために仕事を辞めるあるいは休む選択をした者に対して社会全体で配慮することは、特にこのような少子高齢化の社会においては問題がない。平行して、第3号被保険者の問題を解決し、個人の生き方に公平なものとする必要がある。(杉山) <p>【少子化対策は必要だが年金制度の外で行うべきとする意見】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・少子化対応を進める必要はあるが、公的年金制度の財源を制度本来の趣旨と異なる目的に流用すべきではない。(岡本・矢野) ・現在の支え手(女性被保険者)を失うことなく、将来の支え手(子ども)を減少させないためには、年金制度の枠組みの中での経済的直接的支援よりも、就業環境、社会環境を整備して、子育てにより現在の仕事と収入を失わずにすむようにする方が効果的。(井手)

	<p>○育児期間中の者に対する保険料の免除等の配慮措置を拡大することについてどう考えるか。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・次世代育成は、年金制度の中での経済的支援よりも保育サービスの充実等の社会基盤の整備で考えるべき。(矢野・大澤・大山・翁・山口・向山) <p>【育児期間中の者への配慮措置に反対はしないが、効果は疑問とする意見】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・育児・介護期間中の配慮は不当ではないが、少子化対策としての有効性は疑問。(大澤) <p>【育児休業期間中の措置を拡充すべきとする意見】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・育児に対する支援をもう少し手厚くしてもいい。少なくとも1年という育児休業の期間が妥当かどうかをよく検討する必要がある。(神代) ・①育児休暇中の保険料免除期間の延長、②就業を継続するも時短等で年金保障が不利にならないよう、育児期間前の標準報酬、あるいは平均賃金で保険料納付が行われたものとして扱うなどの配慮、③いったんは離職した後も(例えば)3年以内に再就職した場合なども、なんらかの配慮を行うなどを行ってはどうか。(杉山) <p>【育児休暇取得者に対する措置は効果が少ないとする意見】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・出産を機に退職する人が多く、育児休暇取得者は7万人にとどまることから、育児休暇取得者に関する措置は効果が少ない。(堀) ・育児休業期間中の免除期間を拡充しても、その政策効果は不明確であり、義務化された育児休業期間(最長1年)の範囲内にとどめるべきである。(井手・岡本・矢野) <p>【育児休業の取得者以外についても、年金額で配慮すべきとする意見】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・2階の厚生年金に関しては、育児休業を取得したか否かに関わりなく、育児期間の前後を通算して一定の厚生年金の被保険者期間がある場合に、年金額算定において一定水準の報酬を保障することとしてはどうか。(山崎) ・2号被保険者に対しては、育児休暇取得者だけでなく短時間労働者にも変わったものも、子どもが3才くらいになるまでは従前の賃金をベースに給付するのがよい。(小島) ・仕事を辞めた人が不利にならないように、そのような人も含めて幅広く対応することが基本である。(堀) ・育児休暇を取れずに離職したり、短時間労働者になる人にも配慮するべき。(山口)
--	---	---

	<p>○公的年金の積立金を活用した教育資金貸付制度についてどう考えるか。</p>	<p>【第1号被保険者にも支援措置を拡充すべきとする意見】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・育児・介護期間中の者に対する配慮措置が必要。第1号被保険者も育児・介護期間中は保険料の負担をなくすべき。(今井、杉山) ・1階の基礎年金部分に関しては、第1号被保険者を含め、全ての被保険者について、育児期間中は基礎年金の保険料負担を免除または軽減してはどうか。(山崎) ・第1号被保険者に対しても、子どもが3才くらいになるまでは学生と同様に納付特例を認めてはどうか。(小島) <p>【夫婦間の年金分割案を採用することで保険料の減免が行えるとする意見】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・1階の基礎年金部分に関して、第1号被保険者を含めて育児期間中の全ての被保険者の基礎年金の保険料負担を免除または軽減する場合、第3号被保険者の取扱いについては、「夫婦間の年金権の分割案」を採用し、妻も保険料負担を行っているものと擬制すれば、保険料について免除または軽減するという形を取れる。(山崎) <p>【教育資金貸付制度に賛成する意見】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・次世代支援については、年金を使った奨学金制度も年金のありがたみが増し、若者も年金を身近に感じることにつながるので、検討してほしいが、日本育英会や国民生活金融公庫の事業見直しが行われている現状では、導入には慎重であるべき。また、貸し倒れのない確実な仕組みを作ることが必要。(杉山) ・奨学金については基本的に賛成。きちんと金利を取るのであれば、積立金の一つの運用先となる。(山崎) ・教育費負担の状況や次世代育成支援等の観点から、貸付制度の意義はあるのではないかと。ただし、利子をどうするかが問題で、一般財源により利子補給することが考えられる。(堀) ・総合的な次世代育成支援策の一環として、若年世代、現役世代から年金制度のメリットを受けられるよう、若者に対する無利子の奨学金の貸付制度を創設する。(小島) <p>【教育資金貸付制度に反対する意見】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・貴重な年金原資を使って育英会と同じような教育ローンを開始することは、①特殊法人整理合理化の方向と逆行し、②しかも年金資金の損失リスクを招きかねない、という点で反対。(翁)
--	--	--

		<ul style="list-style-type: none"> ・少子化対応を進める必要はあるが、育英奨学金や教育貸付金については、すでに公的な機関で行われており、年金の積立金を本来の目的である年金給付以外の目的に流用する必要はない。(井手・岡本・矢野) ・進学しなかった者が負担する年金保険料が同年代の比較的恵まれた層である進学者への奨学資金に回ることについて、理解が得られるか。(大澤) <p>【教育資金貸付制度の他にも還元融資制度を検討すべきとする意見】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・奨学金の貸付制度の他に、保育サービスの基盤整備のための還元融資制度を検討すべきではないか。(山崎)
<p>(4) 派遣労働者・失業者</p>	<p>○派遣労働者・失業者の厚生年金の取扱いについてどう考えるか。</p>	<p>【失業中も継続して厚生年金に加入できる仕組みとすべきとする意見】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・次の就労までの期間、厚生年金に引き続き加入できる「継続加入制度」を創設する。その間の保険料については、学生の国民年金保険料の猶予制度(10年以内に追納：学生納付特例制度)と同様に、保険料負担を猶予し(2年間：健保の任意継続加入期間)、再就職後にその分を追加分納する。なお、追納の保険料は、労使分、本人分(給付算定は半額)、免除(障害・遺族年金の対象)との3選択制として、追納期間は猶予期間の2倍(4年)以内とする。(大山・小島・山口) <p>【失業中に継続して厚生年金に加入する仕組みは慎重に検討すべきとする意見】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・派遣労働者等については、前記の短時間労働者への適用と同様の問題がある。さらに、短期・断続的に就労する者も多いことから、事務手続きの煩雑さの増大等を踏まえて慎重に検討すべきである。(井手・岡本・矢野)
<p>(5) 障害年金</p>	<p>○障害年金と障害者雇用の関わりについてどう考えるか。</p> <p>○年金を受給していない障害者についてどう考えるか。</p>	<p>【老齢年金と障害年金の組み合わせを検討すべきとする意見】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・障害年金をもらいながら働いている人が65歳になり老齢年金をもらうようになると、年金額が減ってしまうことになる。障害基礎年金+老齢厚生年金という組み合わせを考えるべきではないか。(渡辺) <p>【拠出せずに無年金になった者に年金を支給することは困難とする意見】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・保険料を拠出すべきであったにもかかわらず拠出せず無年金になった者に年金を支給するのは、拠出制の年金保険としては無理。(堀)

		<p>【福祉的措置について方向性を示すべきとする意見】</p> <ul style="list-style-type: none">・20歳以上で障害基礎年金を受給していない無年金障害者については、障害者福祉施策（特別障害者手当（現在、月額26,860円）増額など）と年金制度（当面、国庫負担相当分の障害基礎年金の支給等）双方の組み合わせによる所得保障制度を早急に導入すべきである。（大山・小島・山口）・無年金障害者には、基本的には福祉的措置で対応すべき。（堀）
--	--	---