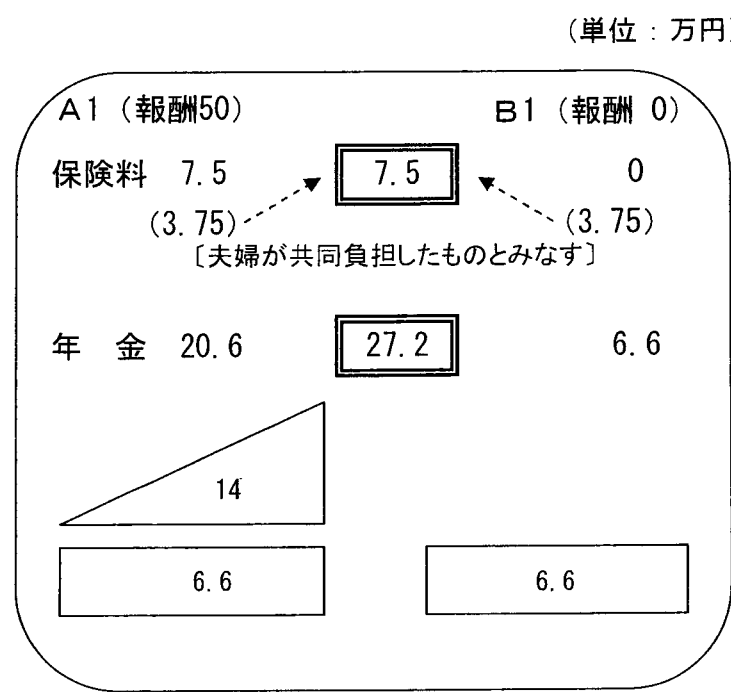
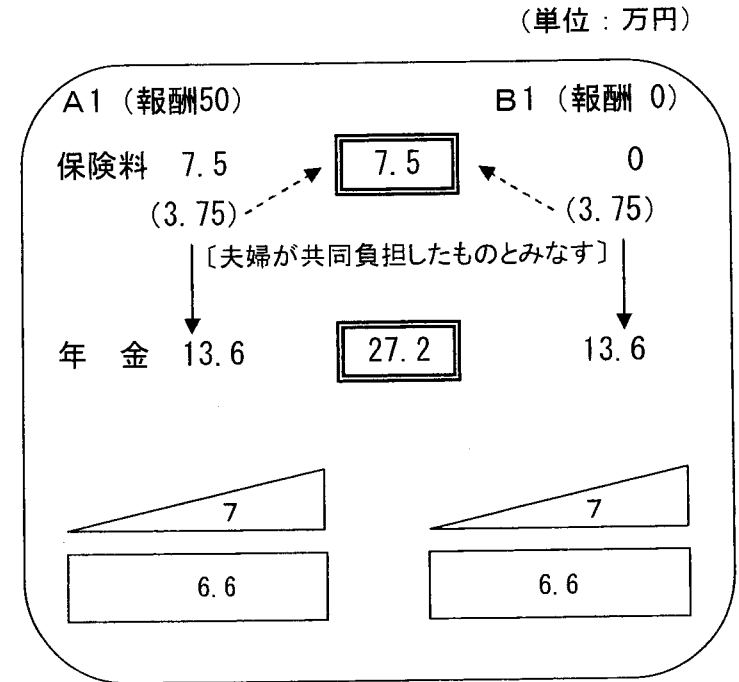


< 3号分割制度（イメージ） >

◎第2号被保険者が納付した保険料は、夫婦が共同負担したものとみなして、納付記録を分割し、この記録に基づき夫婦それぞれに給付する。



離婚



※婚姻期間40年とした場合(実際には、婚姻期間に応じて分割が行われるため、年金額もそれに依りて変わる。)

年金を受給している夫婦世帯における現役時代の経歴類型

○年金を受給する夫婦世帯のうち、夫の現役時代の経歴が正社員中心であった世帯は79.3%

○夫の経歴が正社員中心であった世帯のうち6割以上の世帯では、妻が厚生年金に本格的に加入していなかったものと考えられる。

(%)

		妻の現役時代の経歴類型							
		合計	正社員中心	常勤パート中心	アルバイト中心	収入を伴う仕事をしていない期間中心	中間的な経歴	自営業中心	不明
夫の現役時代の経歴類型	合計	100.0	19.5	6.7	4.4	26.3	20.4	7.5	15.1
	正社員中心	79.3	17.2	5.6	3.2	23.8	17.6	1.8	10.1
		(100)	(22)			(63)		(2)	(13)
	常勤パート中心	0.4	0.1	0.2	0.0	0.1	-	-	-
	アルバイト中心	1.3	0.2	0.1	0.4	0.2	0.1	0.1	0.2
	自営業中心	9.0	0.8	0.2	0.5	1.2	0.4	4.6	1.3
	収入を伴う仕事を していない期間中心	0.2	0.0	-	-	0.1	-	-	0.0
	中間的な経歴	2.6	0.3	0.3	0.1	0.2	1.3	0.0	0.4
不明	7.3	0.9	0.3	0.2	0.8	1.0	0.9	3.2	

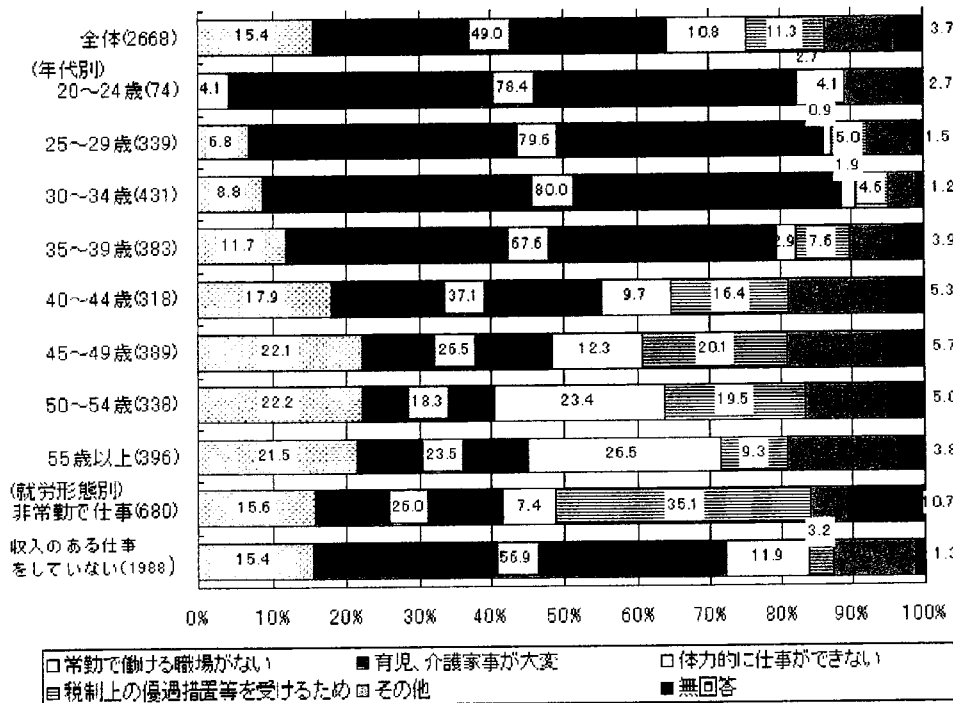
注) 「正社員中心」とは20歳から60歳までの40年間のうち20年を超えて正社員等であった経歴を持つ方であり(他も同様)、
「中間的な経歴」とはいずれの職業も20年以下であるような経歴の方である。

出典：老齢年金受給者実態調査(平成18年11月調査)

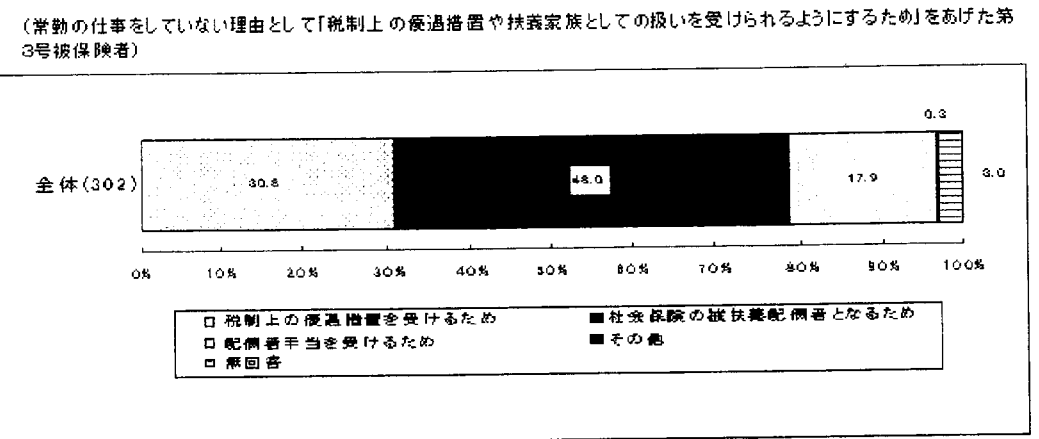
第3号被保険者制度の実態について

- 第3号被保険者制度が女性の就労に悪影響を与えているとの指摘について、以下の調査結果がある。
- 第3号被保険者が常勤の仕事をしていない理由として、「税制上の優遇措置や扶養家族としての取扱いを受けられるようにするため」をあげているのは、全体の11.3%。
その内の48.0%が「社会保険の被扶養配偶者となるため」を理由としている。

第3号被保険者が常勤の仕事をしていない理由(年代別、就業形態別)



「税制上の優遇措置や扶養家族としての扱いを受けられるようにするため」の具体的理由



(注)常勤の仕事をしていない理由として「税制上の優遇措置や扶養家族としての扱いを受けられるようにするため」をあげた第3号被保険者は全体の11.3%である。

女性のライフスタイルの変化等に対応した年金の在り方に関する検討報告書より抜粋
女性パートタイム労働者等に関する調査(平成9年3月厚生省年金局)

『公的年金制度に関する世論調査(平成15年2月 内閣府)の概要 (抜粋)』

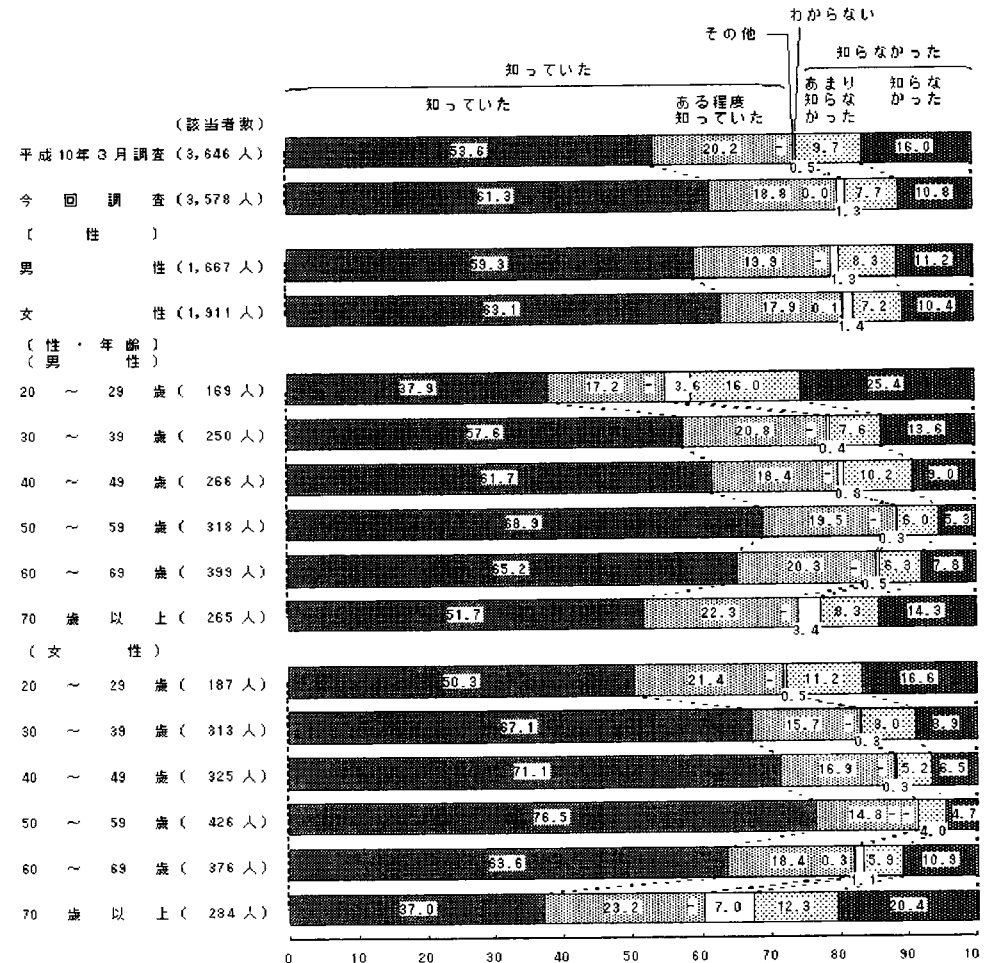
6 第3号被保険者制度について

(1) 専業主婦等の年金保険料の負担についての周知度

サラリーマン家庭の専業主婦等は、現在の制度においては、国民年金の保険料を負担する必要はなく、その配偶者が加入する厚生年金や共済年金からの負担により、老後等に国民年金(基礎年金)が給付される仕組みとなっているが、このことを知っていたか

図16 専業主婦等の年金保険料の負担についての周知度

	平成10年3月	→	平成15年2月	
・知っていた	73.8%		80.1%	(増)
知っていた	53.6%		61.3%	(増)
ある程度知っていた	20.2%		18.8%	
・知らなかった	25.7%		18.5%	(減)
あまり知らなかった	9.7%		7.7%	(減)
知らなかった	16.0%		10.8%	(減)

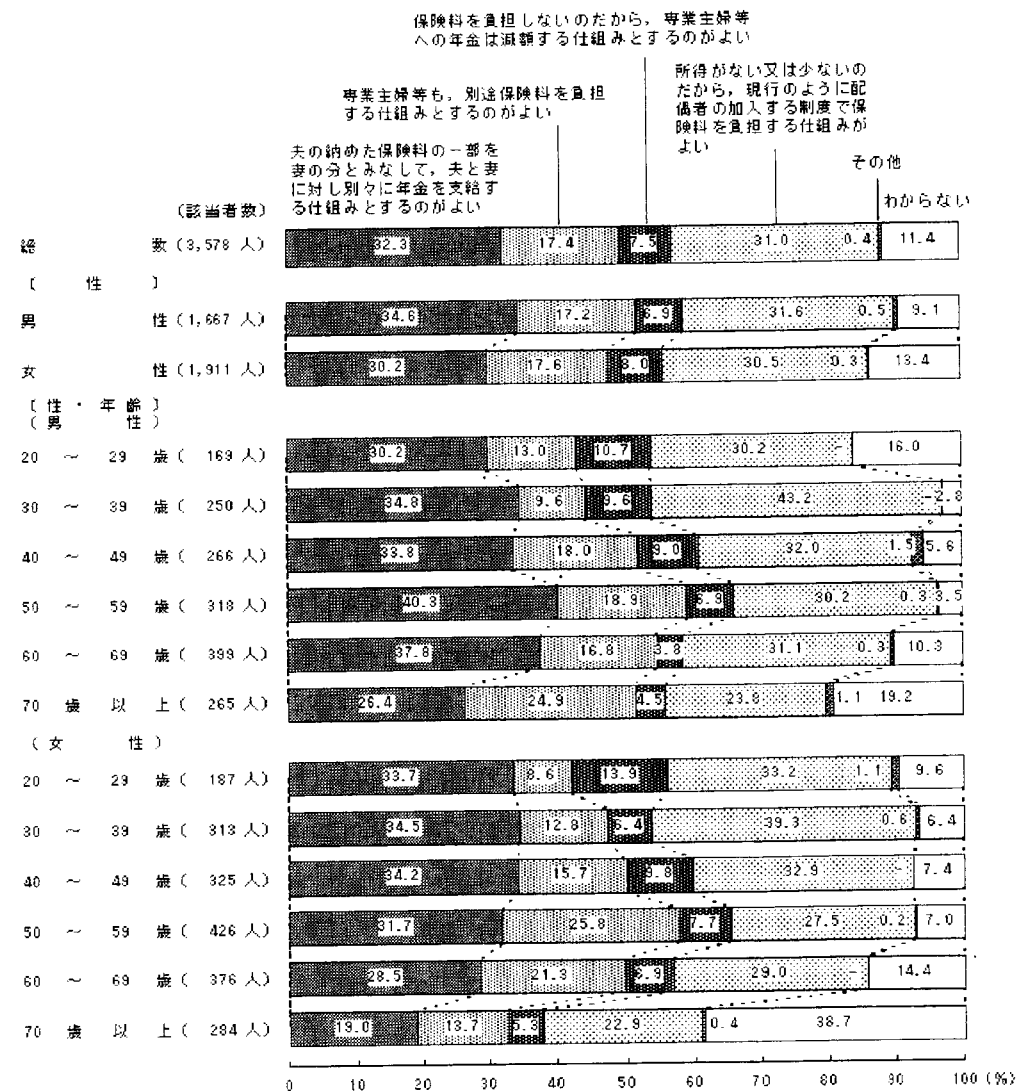


(2) 専業主婦等の年金保険料の負担についての考え方

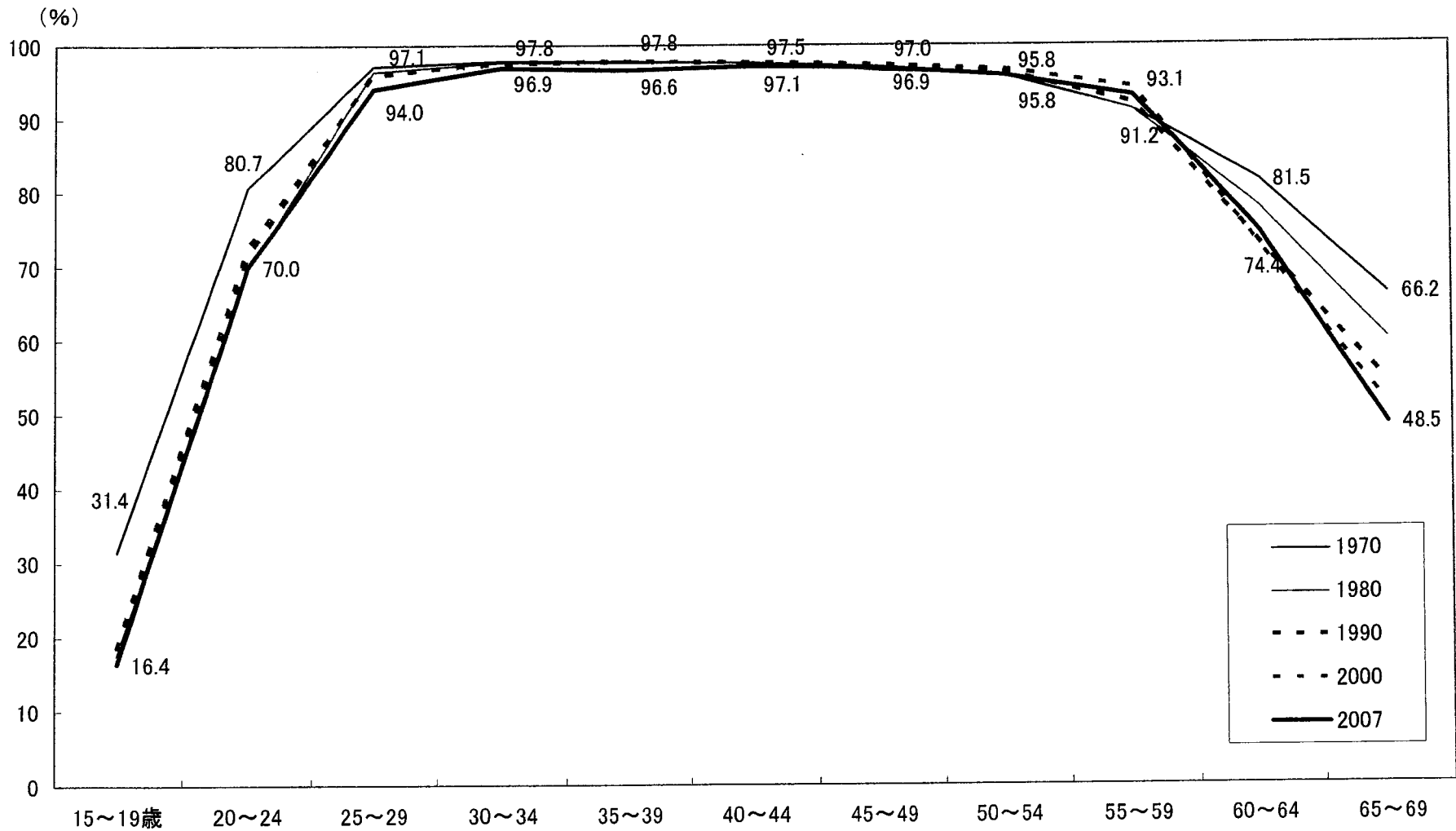
専業主婦等の年金の給付と負担のあり方について、どのように考えるか

図17 専業主婦等の年金保険料の負担についての考え方

- 平成15年2月
- ・夫の納めた保険料の一部を妻の分とみなして、夫と妻に対し別々に年金を支給する仕組みとするのがよい 32.3%
 - ・専業主婦等も、別途保険料を負担する仕組みとするのがよい 17.4%
 - ・保険料を負担しないのだから、専業主婦等への年金は減額する仕組みとするのがよい 7.5%
 - ・所得がない又は少ないのだから、現行のように配偶者の加入する制度で保険料を負担する仕組みがよい 31.0%

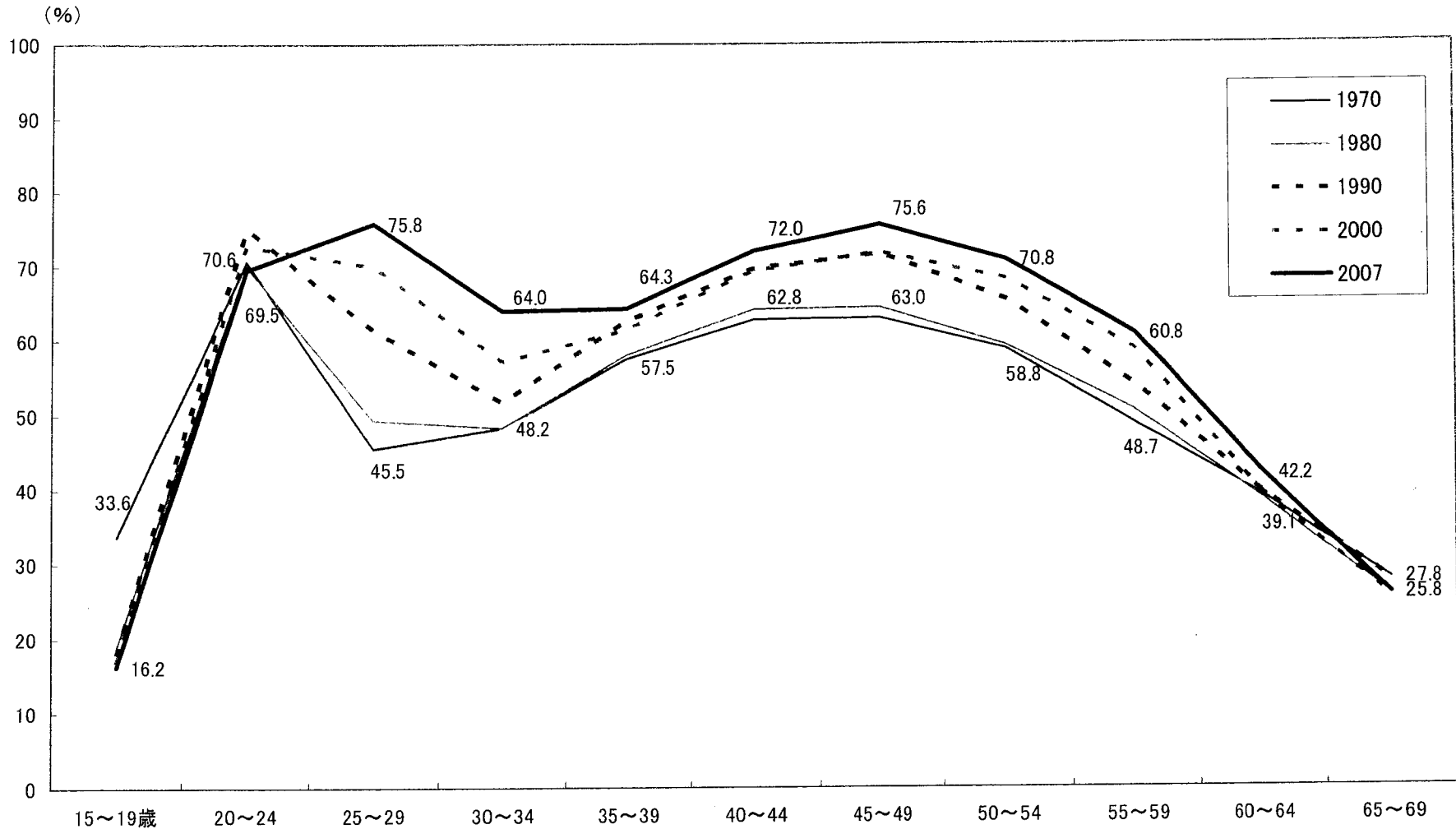


年齢階級別にみた労働力率の推移(男)



(注) 「労働力調査」(総務省統計局)
 ※ 数値は、1970年と2007年のものを表示している。

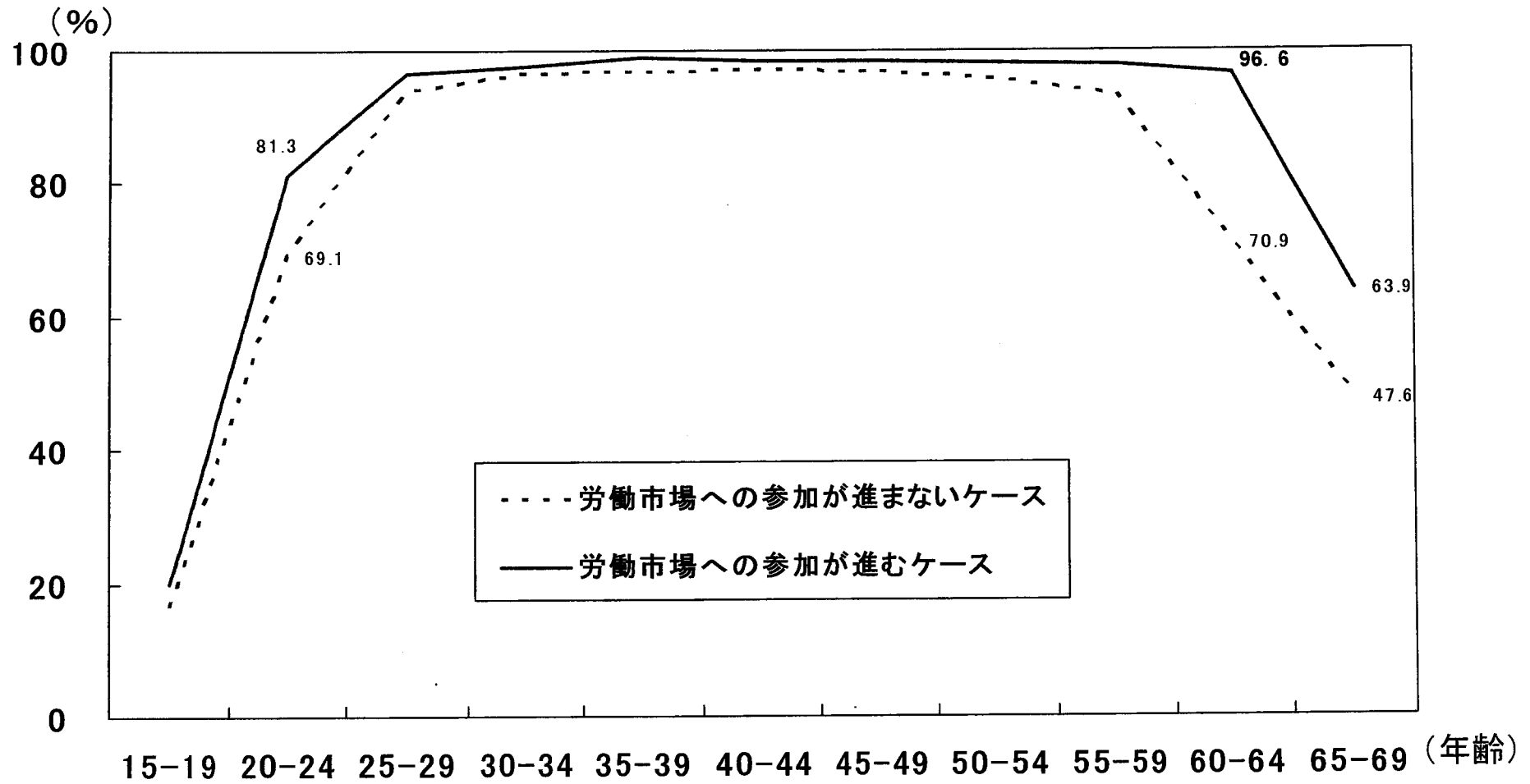
年齢階級別にみた労働力率の推移(女)



(注) 「労働力調査」(総務省統計局)

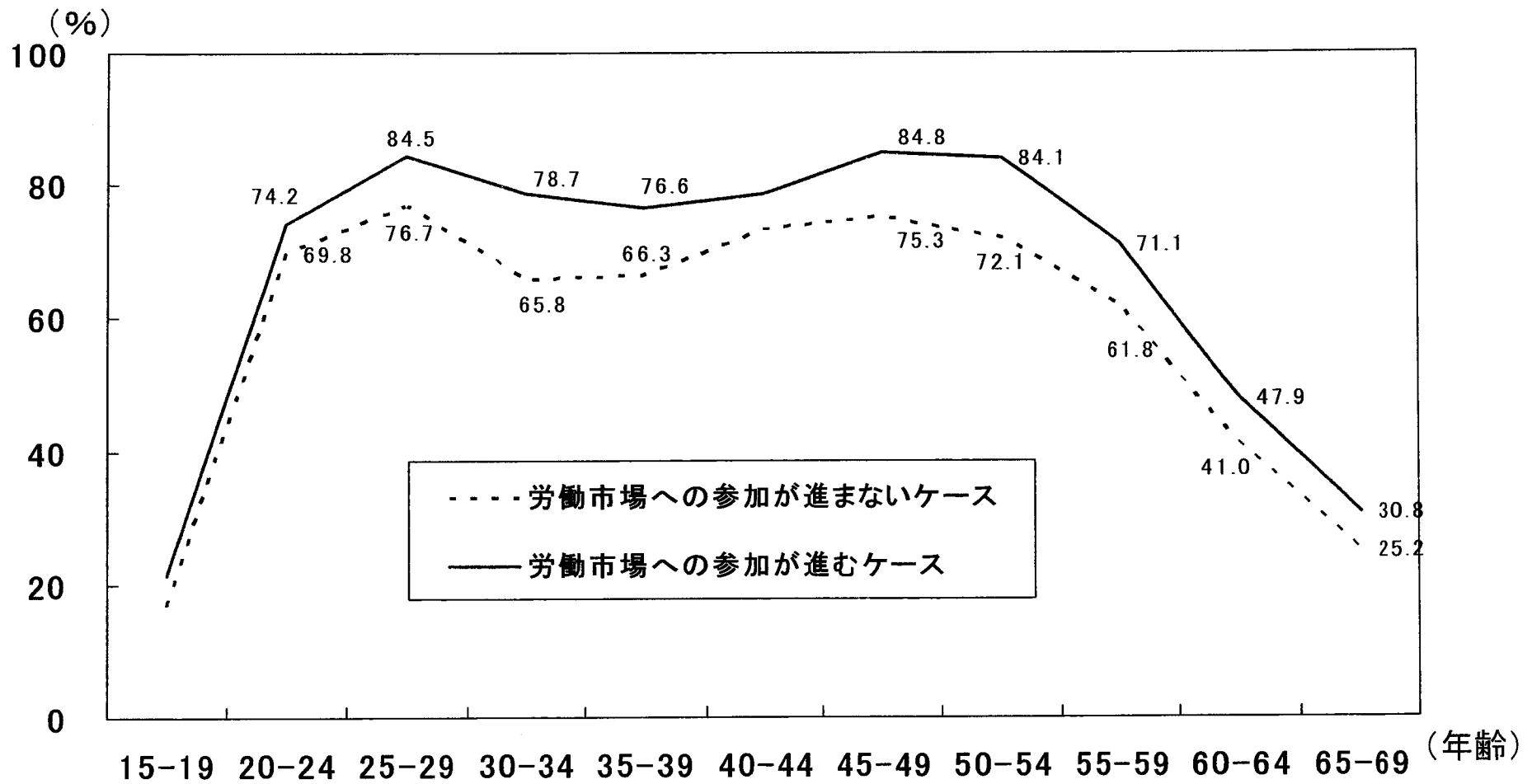
※ 数値は、1970年と2007年のものを表示している。

ケースごとの2030年の労働力率(男)



(出典)労働力需給の推計(2008年3月、独立行政法人労働政策研究・研修機構)

ケースごとの2030年の労働力率(女)



(出典)労働力需給の推計(2008年3月、独立行政法人労働政策研究・研修機構)

各国の労働力率(50～65歳以上、5歳階級刻み)

			50～54歳	55～59歳	60～64歳	65歳以上
日本	2006	男	95.7	93.2	71.7	29.5
		女	70.5	60.2	40.8	13.0
アメリカ	2006	男	86.1	77.7	58.6	20.3
		女	74.7	66.7	47.0	11.7
フランス	2006	男	91.2	65.5	19.4	1.6
		女	79.1	56.8	17.4	0.8
ドイツ	2006	男	91.2	82.0	42.3	5.0
		女	78.7	65.6	24.4	2.2

資料出所: ILO Year Book of Labour Statistics
 フランス: OECD Labour Force Statistics
 日本: 総務省「労働力調査」(2006年)

労働力率: 15歳以上人口に占める労働力人口の割合
 労働力人口

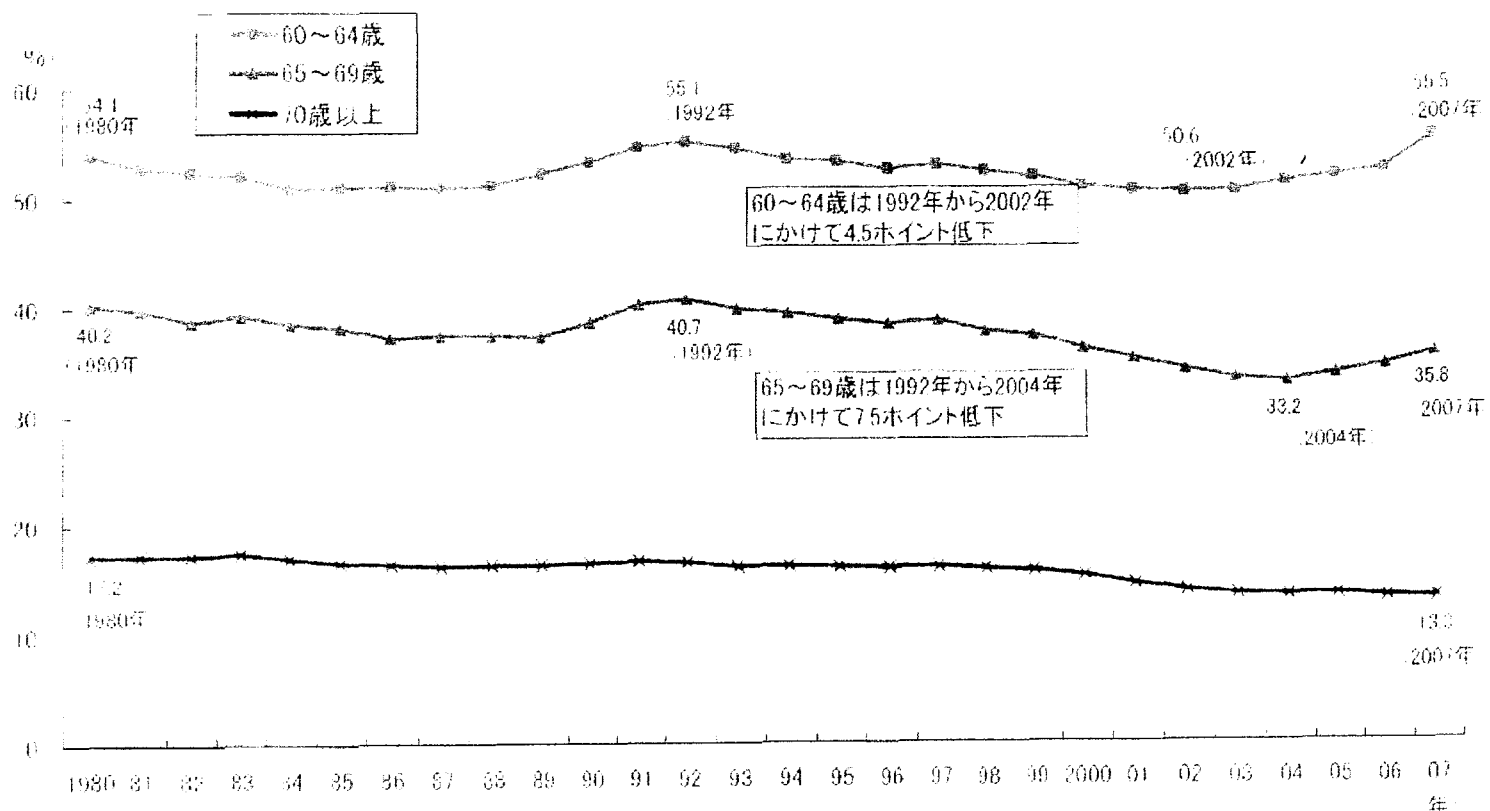
日本: 就業者と完全失業者の合計

アメリカ: 労働力から軍人を除く

フランス、ドイツ: 就業者と失業者の合計

年齢別就業率の長期的推移(60歳～、男女計、5歳階級刻み)

- 男女計の60～64歳及び65～69歳の就業率は1990年初頭から2000年初頭にかけて大きく低下したが、このところやや上昇している
- 70歳以上の就業率は長期的に緩やかな低下傾向となっている。



資料出所：総務省統計局「労働力調査」

高齢者雇用対策の基本的枠組み

1. 現状

- ①出生率の低下、団塊の世代の高齢化により、労働力人口は今後減少
・2004年:6600万人→2030年:6100万人 (30~59歳:4300万人→3900万人、60歳~:960万人→1080万人)
- ②高齢者の有効求人倍率は厳しい情勢が続く
・60~64歳有効求人倍率:0.74倍 <2008年5月> (年齢計有効求人倍率:0.81倍)
- ③高齢者の就労意欲は非常に高い ・2004年男性の労働力率 60~64歳:71% (米:57%、仏:19%、独:38%)
- ④年金(定額部分)の支給開始年齢が2013年にかけて段階的に65歳に引上げ

2. 基本的方向性

高齢者が意欲と能力がある限り年齢にかかわらず働き続けることができる社会の実現を目指す

3. 施策の体系

- | | | |
|----------------|---|--|
| ①65歳までの雇用確保 | ➡ | ①65歳までの定年引上げ又は継続雇用制度(労使協定により対象労働者を限定可能)の導入等を義務化
(平成18年4月施行) |
| ②中高年齢者の再就職促進 | ➡ | ②募集・採用時の上限年齢設定理由の明示を義務化
(平成16年12月施行) |
| ③多様な就業・社会参加の促進 | ➡ | ③シルバー人材センターによる労働者派遣事業を含む多様な就業機会の確保を促進
(平成16年12月施行) |

高年齢者雇用対策施策体系

主な取組の例

①60歳代の雇用確保

- 65歳以上定年企業等の割合を2010年度までに50%
- 「70歳まで働ける企業」の割合を2010年度までに20%

- 65歳までの段階的な定年引上げ、継続雇用制度等の高年齢者雇用確保措置の義務化

(改正高年齢者雇用安定法を平成18年4月に施行)

- 「70歳まで働ける企業」の普及及び促進(定年引上げ等奨励金の拡充等)

②中高年齢者の再就職促進

- ハローワークにおける60歳以上就職件数を2006年度から2010年度までで70万件

- 募集・採用における年齢制限の禁止を義務化

(改正雇用対策法を平成19年10月に施行)

- 募集・採用時の上限年齢設定理由の明示を義務化

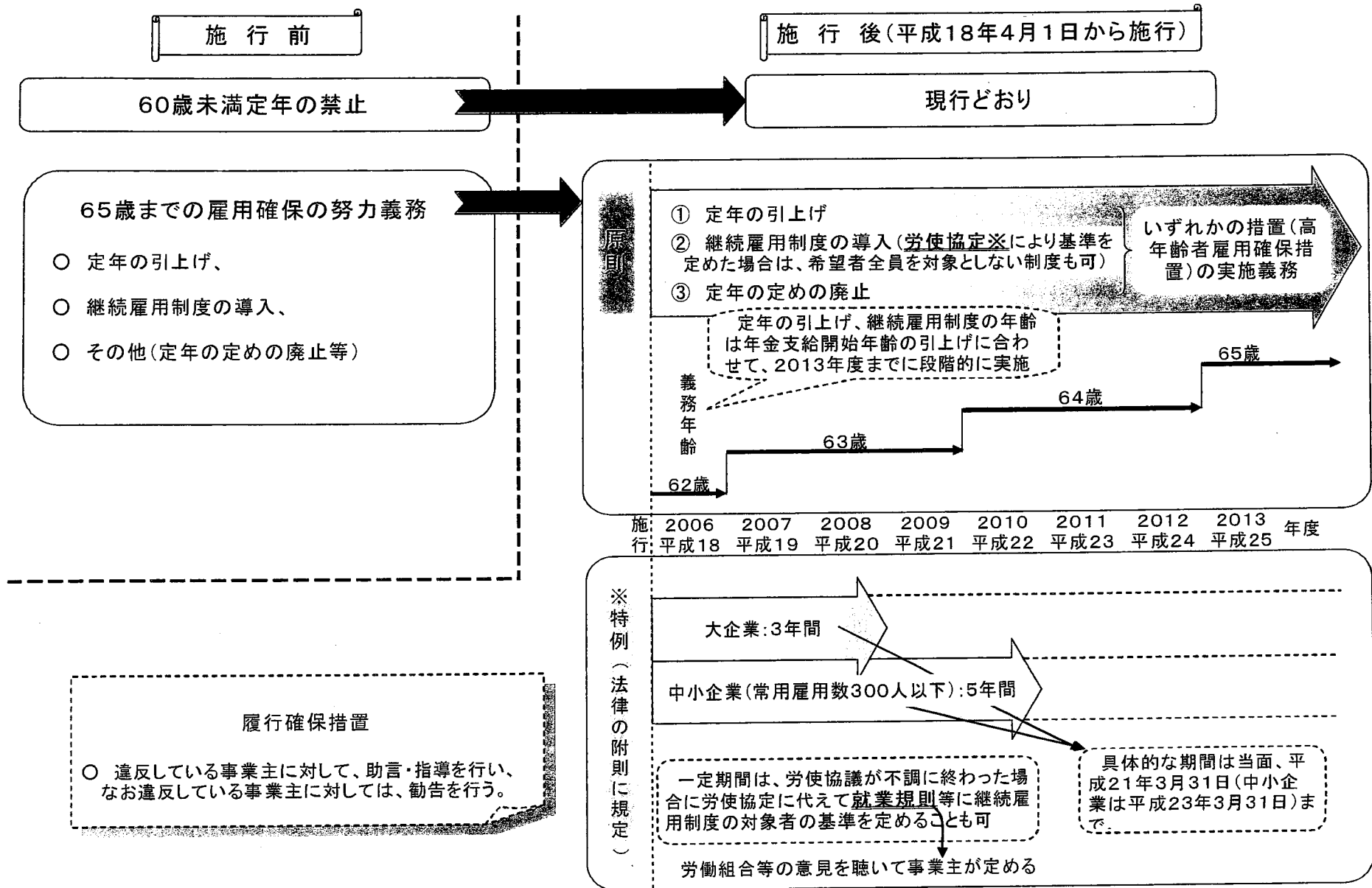
(改正高年齢者雇用安定法を平成16年12月に施行)

③多様な就業・社会参加の促進

- シルバー人材センターの会員数を2010年度までに100万人

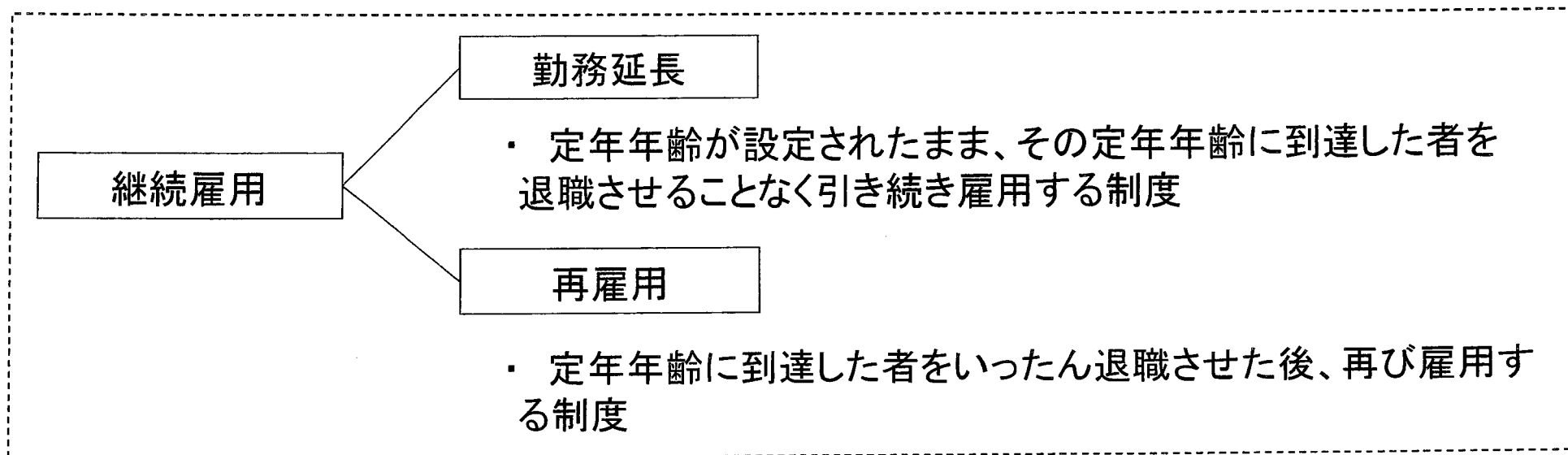
- シルバー人材センター事業による多様な就業機会の確保の促進

定年の引上げ、継続雇用制度の導入関係(改正高年齢者雇用安定法)



(参考) 継続雇用制度

現に雇用している高年齢者が希望するときは、当該高年齢者をその定年後も引き続き雇用する制度



(雇用条件について)

- 雇用条件については、最低賃金などの雇用に関するルールの範囲内で、フルタイム、パートタイムなどの労働時間、賃金、待遇などに関して、事業主と労働者の間で決めることができることとされている。

(継続雇用制度の対象者に係る基準)

- 継続雇用制度については、原則として、希望者全員を対象とすることが求められるが、労使協定により継続雇用制度の対象者となる高年齢者に係る基準を定めたときは、この基準に該当する高年齢者を対象とする制度とすることも認められている。