

＜第8回社会保障審議会年金部会

パート労働者の厚生年金に関するワーキンググループ（平成19年2月8日）における発言（抜粋）＞

（A委員）

「（略）1号の被保険者の保険料を事業主の方で源泉徴収するような御協力をしていただけますかという話だと思っんですけども、それについて、どうお考えなのかということ。」

（B協会）

「いわゆる源泉徴収の代行のことですけれども、もしかしたら、これは前に申し上げたのかもしれませんがけれども、この年金拡大の議論をして、国民年金の分野から大量に厚生年金適用拡大に伴って、私どもの業界はなだれ落ちて、その分がこちらに来るといふことの危機感と、現実の数字を示してきたわけですけれども、だとするならば、これにどうするのかといふことの対応についての議論が始まったならば、といふことで部内で議論していますのは、当然のことながら、やはり私どもが本来国民年金で収めている短時間の、しかも短期間の、そういう私どもが主張しています、本来、国民年金で将来の年金プランをつくるという人たちについての徴収にして、空洞や未納の問題があるわけですけれども、それらについては、私どもがその人たちに賃金を払う以上、それを代行徴収していくといふことについては提案していこう、あるいはそれを言っていこうといふことは、もう既に議論しております。（略）」

## 国民投票法の成立と民法の成年年齢の検討について

- 日本国憲法の改正手続に関する法律（平成19年法律第51号、平成19年5月18日成立。以下「国民投票法」という。）においては、投票権者として年齢18歳以上と規定。

- ・ 国民投票法第3条

日本国民で年齢満18年以上の者は、国民投票の投票権を有する。

- 国民投票法附則第3条において「年齢満18年以上満20年未満の者」に関し、国民投票法との整合性を図るべく「年齢」を定める公職選挙法、民法その他の法令の規定について検討を加え、必要な法制上の措置を講ずるよう規定された。

- ・ 国民投票法附則第3条

国は、この法律が施行されるまでの間に、年齢満18年以上満20年未満の者が国政選挙に参加することができること等となるよう、選挙権を有する者の年齢を定める公職選挙法、成年年齢を定める民法（明治29年法律第89号）その他の法令の規定について検討を加え、必要な法制上の措置を講ずるものとする。

- この規定を踏まえ、法務大臣より法制審議会に対し「若年者の精神的成熟度及び若年者の保護の在り方の観点から、民法の定める成年年齢を引き下げるべきか否か等について御意見を承りたい。」との諮問がなされており、現在、法制審議会民法成年年齢部会において検討が行われている。

## 民法の成年年齢が20歳と定められた理由等（参考）

- 民法(明治29年法律第28号)において成年年齢が20歳と規定されている。

### 第4条 年齢20歳をもって、成年とする。

- ・ 元々は、明治9年太政官布告第41号において「自今満20年ヲ以テ丁年ト相定候」と規定されて現在に至っているところ。

(注)太政官布告は、旧大日本帝国憲法下における法律又は勅令事項に該当する。

- 成年年齢が20歳と定められている理由については、必ずしも明らかではないが、旧民法制定当時の日本人の平均寿命や精神的な成熟度などを総合考慮したものであると考えられている。

### ・基本書における記載

「明治期の制定法が、当時21歳から25歳程度(21歳とするものが比較的多い)を成年年齢と定めていた欧米諸国に比べて、やや若い20歳成年制を採用したことについて、当時の学説には、日本人の平均寿命の短さ、あるいは日本人の精神的成熟の早さなどを理由として挙げるものがある。現実的な理由としては、当時の立法者が、近代的な経済取引秩序を作り上げるための必要条件として欧米の成年制度を受け入れることを基本に、15歳程度を成年とするわが国の旧来の慣行をも考慮に入れて、当時の国際的基準からいえばやや低く、それまでのわが国の慣行からすればかなり高い成年年齢を、律令を理由付けに、採用したと考えることができよう。なお、『全国民事慣例類集』には、20歳ないしそれ以上の成年期を定めた地方があることも記されており、本人保護を主な目的とする無能力者制度の趣旨からも、それまでの日本の慣行の中では高度な20歳を標準としたとする考察もある。」

【谷口知平＝石田喜久夫編『新版注釈民法(1)総則(1)[改訂版](有斐閣, 2002)294頁以下[高梨公之・高梨俊一]】

(【出典】法制審議会民法成年年齢部会第1回会議(平成20年3月11日開催)配付資料3『民法の成年年齢が20歳と定められた理由等』から抜粋)

## 国民年金の適用年齢について

○ 国民年金の適用年齢は、国民年金制度創設の昭和36年以来、20歳～60歳とされている。

○ 適用年齢を20歳～60歳としているのは、次のような考え方に基づくものである。

「年金制度は、稼得能力を有する時期に予め保険料を拠出し、稼得能力を喪失した場合の所得保障を行う制度であるが、自営業者等の場合、就職・退職という客観的な労働能力の得喪を把握できないので、一般的な生産活動、労働活動、稼得能力等を考慮し、20～60歳という年齢で線を引いた」

# 在職老齢年金(年金支給停止)制度の経緯

## 1. 導入の背景等

○ 厚生年金制度の老齢年金は、昭和29年にほぼ現在の姿になって以来、支給開始年齢要件に加え、「退職」を支給要件としており、在職中は年金を支給しないことが原則であった。

(在職老齢年金導入の経緯)

・ しかしながら、高齢者は低賃金の場合が多く、賃金だけでは生活が困難であったため、昭和40年、65歳以上の在職者にも支給される特別な年金(在職老齢年金)を新たに創設した(年金を8割支給する制度)。また、昭和44年には、在職老齢年金を60歳台前半にも拡大した(支給割合は8割～2割の4段階)。

⇒ 以降、①働いても年金が不利にならないようにすべきである、他方で、②現役世代とのバランスから、一定の賃金を有する高齢者については給付を制限すべきである、との相反する要請の中で見直しが行われてきた。

## 2. その後の主な改正の経緯 (●:60歳台前半、○:60歳台後半、◎:70歳以上)

(改正)	①就労を阻害しない観点の見直し	②現役世代の負担に配慮する見直し
昭和60年	◎◎ 65歳以上は年金を全額支給。	
平成元年	● 60歳台前半の在職老齢年金の支給割合を8割～2割の7段階に。  ※この支給方法では、賃金が増え ても、賃金と年金の合計額が増え ず、減る場合もあり。	
平成6年	● 60歳台前半について、賃金の増加に 応じ、賃金と年金の合計額がなだらか に増加するよう改正。	
平成12年		○ 60歳台後半にも在職支給停止の仕 組みを導入(ただし、60歳台前半より 緩やかな支給停止の仕組み)。
平成16年	● 60歳台前半について、在職支給停止 の仕組みを緩和。	◎ 70歳以上にも、60歳台後半と同様の 在職支給停止の仕組みを導入(ただし、 保険料負担なし)。

(注1) 報酬比例部分の支給開始年齢引上げ(男子は2025年(平成37年)、女子は2030年(平成42年)までに65歳まで引上げ)に伴い、60歳台前半の在職老齢年金制度はなくなる。

(注2) 被用者年金一元化に際し、60歳台前半の公務員OBに対する在職年金(共済年金)の支給停止方法を、現在の厚生年金のルールに合わせ強化する(被用者年金一元化法案を第166回国会に提出)。

## 60歳台以降の在職老齢年金制度について

### 60歳～64歳

約90万人、約0.8兆円  
(平年度ベースの推計値)

- 賃金(ボーナス込み月収)と年金(定額部分(65歳以降における基礎年金に相当)も含む)の合計額が28万円(※1)を上回る場合は、賃金の増加2に対し、年金額1を停止する。
- 賃金が48万円(※2)を超える場合は、賃金が増加した分だけ年金を停止する。
  - \* 平成16年改正により、在職中に一律2割の年金を停止していた仕組みを廃止。

### 65歳～69歳

約20万人、約0.2兆円  
(平年度ベースの推計値)

- 基礎年金は全額支給する。
- 賃金(ボーナス込み月収)と厚生年金(報酬比例部分)の合計額が48万円(※2)を上回る場合には、賃金の増加2に対し、年金額1を停止する。(平成12年改正で導入)

### 70歳～

約20万人、約0.2兆円  
(平年度ベースの推計値)

- 平成16年改正により、65歳～69歳と同じ取扱いとする。  
(ただし、保険料負担はなし)
  - \* 平成16年改正前は年金を全額支給

◎ 在職支給停止制度の年金財政への影響は、最終保険料率換算で0.7%程度に相当。

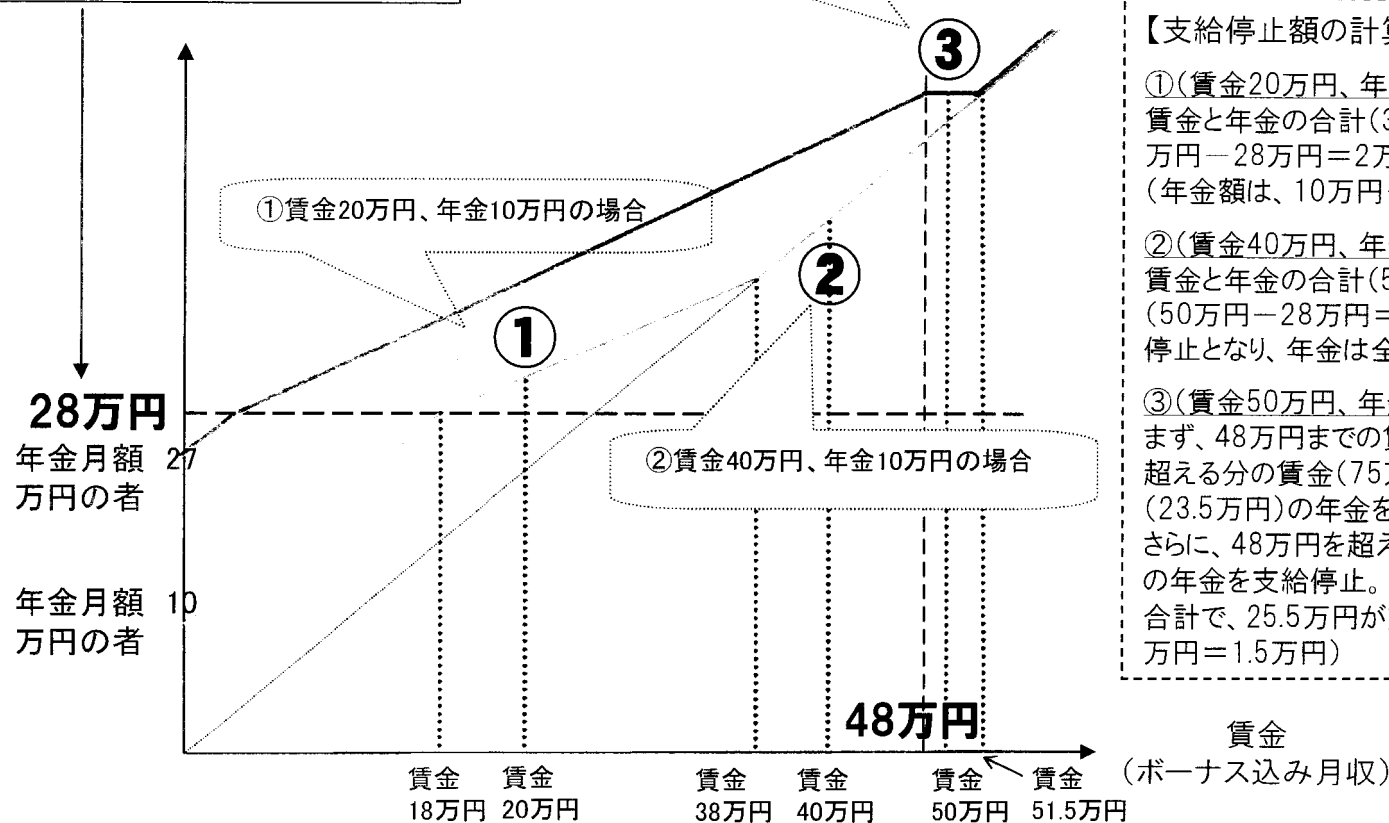
※1 総報酬制の導入前は22万円(標準的な年金受給世帯の給付水準(夫婦の基礎年金と夫の厚生年金))だったが、総報酬制の導入に伴い平成16年4月から28万円となった(総報酬制導入前の額に1.3を乗じて得た額をもとにしている)。

※2 総報酬制の導入前は37万円(現役男子被保険者の平均的賃金)だったが、総報酬制の導入に伴い平成16年4月から48万円となった(総報酬制導入前の額に1.3を乗じて得た額をもとにしている)。

# 60～64歳の在職老齢年金制度

- 賃金(ボーナス込み月収)と年金(定額部分(65歳以降における基礎年金に相当)も含む)の合計額が28万円を上回る場合は、賃金の増加2に対し、年金額1を停止する。
- 賃金(ボーナス込み月収)が48万円を超える場合は、賃金が増加した分だけ年金を停止する
- \* 平成16年改正により、在職中に一律2割の年金を停止していた仕組みを廃止。

賃金(ボーナス込み月収)と年金月額(定額部分も含む)の合計額



## 【支給停止額の計算例】

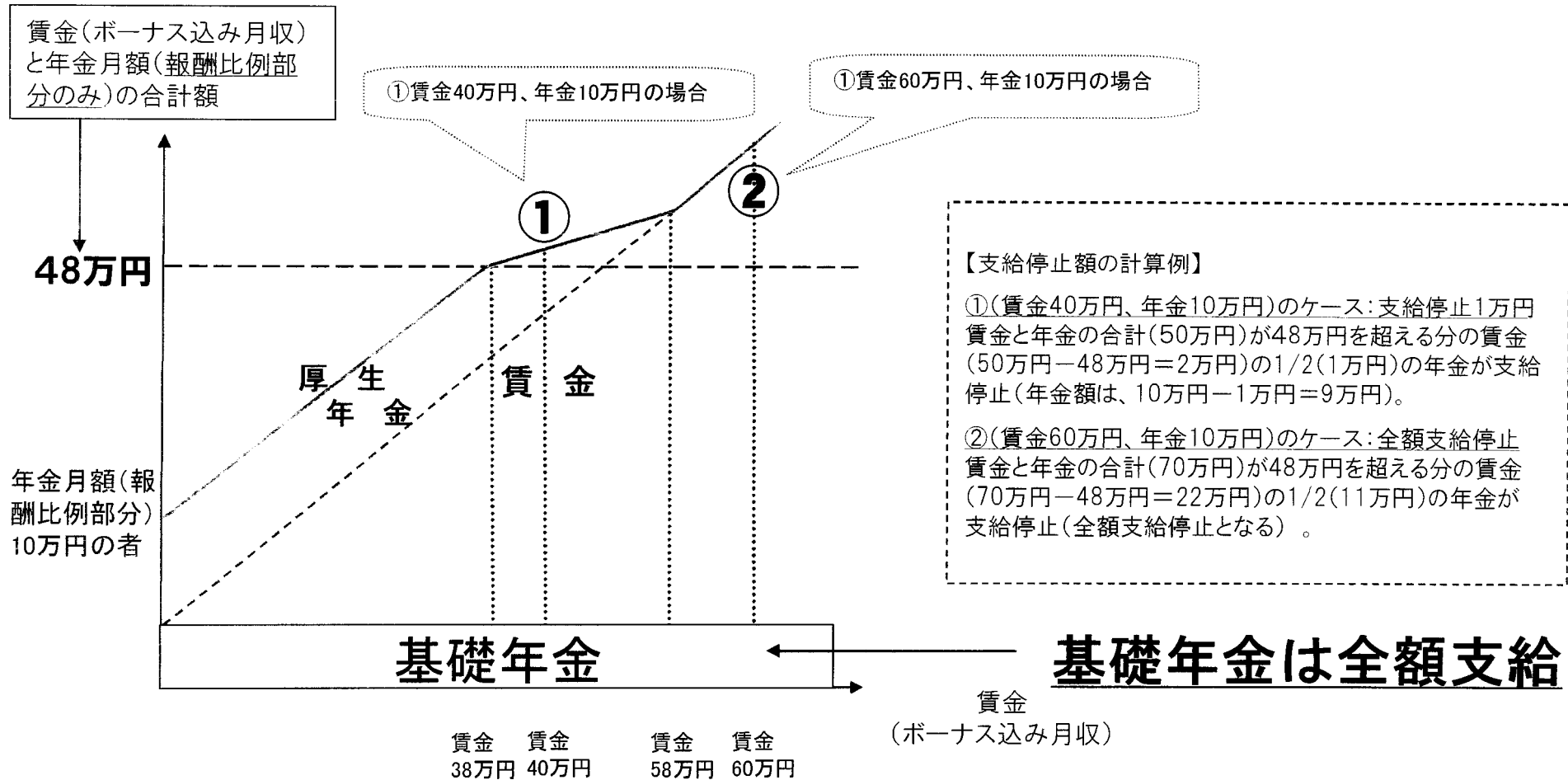
- ①(賃金20万円、年金10万円)のケース: 支給停止1万円  
賃金と年金の合計(30万円)が28万円を超える分の賃金(30万円-28万円=2万円)の1/2(1万円)の年金が支給停止。  
(年金額は、10万円-1万円=9万円)
- ②(賃金40万円、年金10万円)のケース: 全額支給停止  
賃金と年金の合計(50万円)が28万円を超える分の賃金(50万円-28万円=22万円)の1/2(11万円)の年金が支給停止となり、年金は全額支給停止。
- ③(賃金50万円、年金27万円)のケース: 支給停止25.5万円  
まず、48万円までの賃金と年金の合計(75万円)が28万円を超える分の賃金(75万円-28万円=47万円)の1/2(23.5万円)の年金を支給停止。  
さらに、48万円を超える賃金分(50万円-48万円=2万円)の年金を支給停止。  
合計で、25.5万円が支給停止。(年金額は、27万円-25.5万円=1.5万円)



# 65歳以上の在職老齢年金制度

- 基礎年金は全額支給する。
- 賃金(ボーナス込み月収)と厚生年金(報酬比例部分)の合計額が48万円を上回る場合には、賃金の増加2に対し、年金額(報酬比例部分)1を停止する。

20

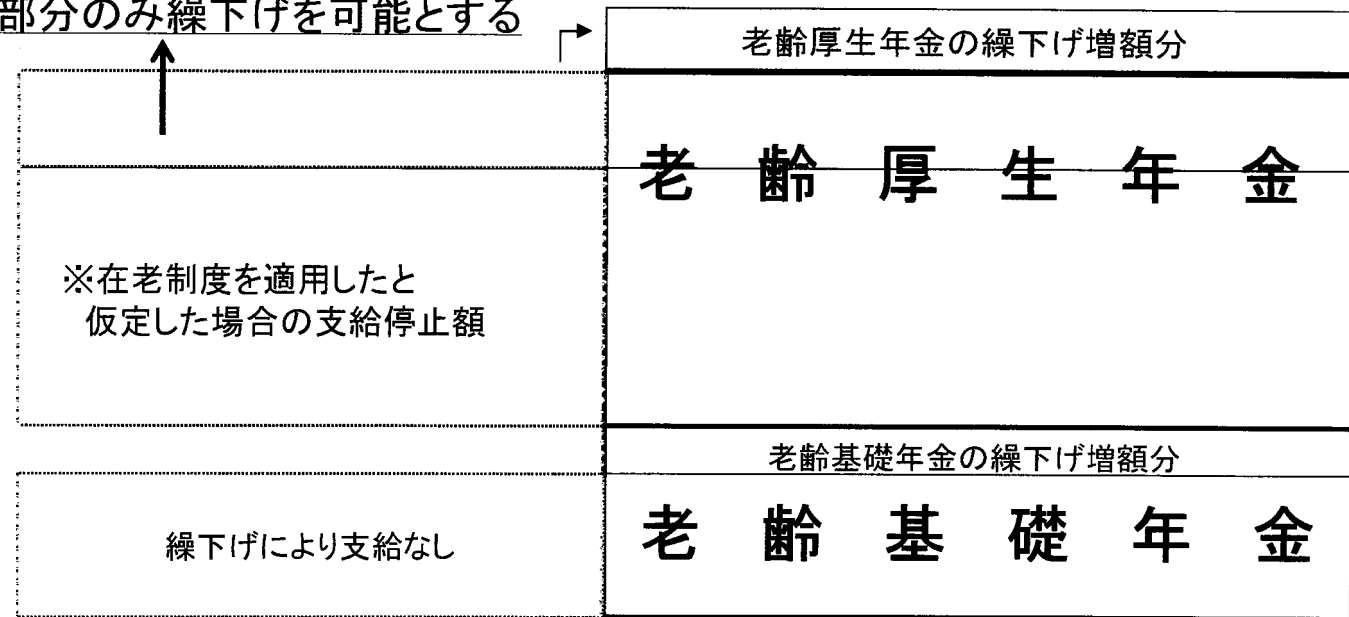


## 65歳以降の老齢厚生年金の繰下げ制度の導入(平成19年4月施行)

○ 今後、高齢期の就労が進んでいくことが見込まれる中、引退年齢を自由に選択し、実際に引退した後から年金を受給することを望む者が増えていくことが考えられることから、現行の65歳から一律に支給される老齢厚生年金について、支給開始年齢を繰り下げて受給する仕組みを導入する。

### ◎ 70歳に繰下げ請求するケース

この部分のみ繰下げを可能とする



65歳  
↑

裁定請求を行わない(在職中)

70歳  
↑

繰下げ請求(退職)

# 平成16年年金制度改革について（合意）―抜粋―

平成16年2月4日  
与党年金制度改革協議会

## 1、在職老齢年金制度の見直し等

- (1) 60歳台前半の在職老齢年金制度については、働き始めると年金が一律2割支給停止される現行の仕組みを廃止する。
- (2) 70歳以上の被用者については、
  - ① 退職後の年金受給期間等を勘案し、保険料の負担を求めないこととし、
  - ② 厚生年金の給付については、60歳台後半の被用者と同様、調整を行う。
- (3) 在職老齢年金制度については、保険料負担と給付調整の両面にわたり、公的年金の支え手の在り方を勘案の上、引き続き検討を行うものとする。
- (4) 65歳以降の老齢厚生年金について、繰下げ制度を導入し、年金受給開始年齢を選択できるようにする。