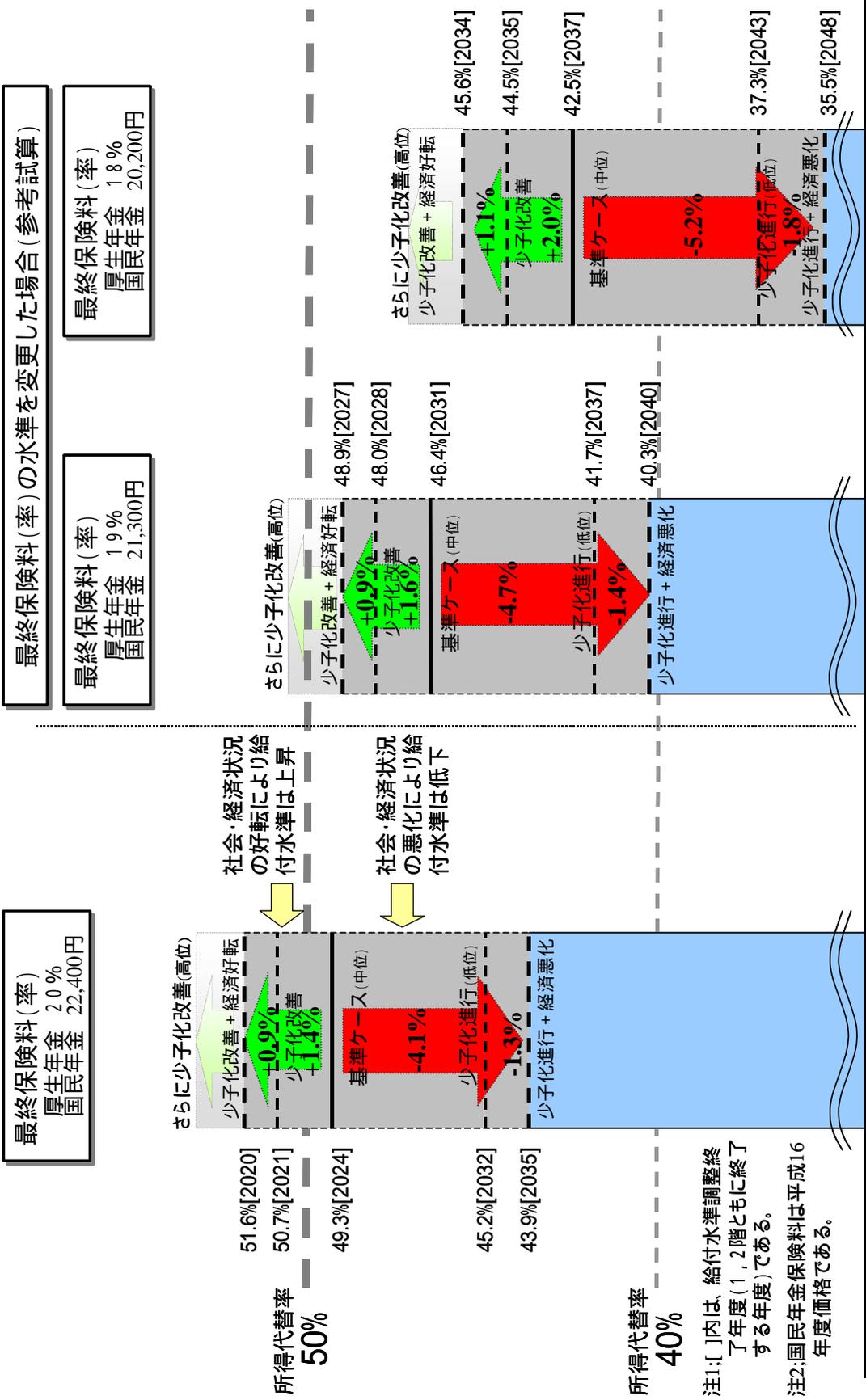


# 参考 国庫負担割合1/3の場合【有限均衡方式（財政均衡期間95年間）】

（厚生年金の給付水準調整終了時の所得代替率（新規裁定年金、標準的な年金の世帯））



## 《試算の前提》

### 1．保険料負担の上限

厚生年金の最終的な保険料率は、年収の20%の他、参考として年収の19%及び18%とするケースについても試算した。

### 2．保険料の引上げペース

保険料は最終保険料に到達するまで、毎年度小刻みに引上げ、5年間の引上げ幅を平成11年財政再計算と同じとした。(単年度当たりの保険料(率)の引上げ幅； 厚生年金0.354%(総報酬ベース、5年で1.77%)、国民年金600円(平成16年度価格))

### 3．国庫負担

平成12年年金改正法附則の規定を踏まえ、平成16年に基礎年金の国庫負担割合を1/2とした。参考として、国庫負担割合1/3の場合も試算した。

### 4．将来推計人口(少子化の状況)の前提

「日本の将来推計人口(平成14年1月推計)」の中位推計を基準ケースとした。

少子化改善ケースとして合計特殊出生率が1.5程度まで回復すると仮定した場合、少子化進行ケースとして合計特殊出生率が1.1まで低下する「日本の将来推計人口(平成14年1月推計)」の低位推計とした場合についても試算した。

	合計特殊出生率(2050年)
基準ケース(中位推計)	1.39
少子化改善ケース	1.52
少子化進行ケース(低位推計)	1.10

注：高位推計の合計特殊出生率(2050年)は1.63

## 5. 経済前提

### (1) 物価上昇率

2003 年は、平成 16 年度概算要求に使用した数値 (-0.4%)、2004～2007 年は、「改革と展望 - 2002 年度改定」の試算（消費税増税のない場合）における物価上昇率（GDP デフレーター）により仮定した。

2008 年以降は、1.0%と仮定した。

#### 《物価上昇率の前提》

2003 年	2004 年	2005 年	2006 年	2007 年	2008 年～
- 0.4%	- 0.3%	0.2%	0.7%	1.0%	1.0%

### (2) 賃金上昇率、運用利回り

年金資金運用分科会の報告「運用利回りの範囲について（検討結果の報告）」をもとに実質賃金上昇率及び実質的な運用利回り(対賃金上昇率)を仮定した。

年金資金運用分科会の報告は、2003～2007 年度については、「改革と展望 - 2002 年度改定」の試算に準拠している。

#### 《賃金上昇率の前提》

	2003 年度	2004 年度	2005 年度	2006 年度	2007 年度	2008 年度～	
実質賃金上昇率	0.9%					経済好転ケース	1.5%
						基準ケース	1.1%
						経済悪化ケース	0.8%
名目賃金上昇率	0.5%	0.6%	1.1%	1.6%	1.9%	経済好転ケース	2.5%
						基準ケース	2.1%
						経済悪化ケース	1.8%

#### 《運用利回りの前提》

	2003 年度	2004 年度	2005 年度	2006 年度	2007 年度	2008 年度～	
実質的な運用利回り (対賃金上昇率)	0.9%					経済好転ケース	0.8%
						基準ケース	1.1%
						経済悪化ケース	1.3%
名目運用利回り	1.4%	1.5%	2.0%	2.5%	2.8%	経済好転ケース	3.3%
						基準ケース	3.2%
						経済悪化ケース	3.1%

注：自主運用分の利回りの前提である。試算に用いている運用利回りは、これに財投預託分の運用利回り(平成 13 年度末の預託実績より算出)を勘案した数値を使用。

## 《試算のまとめ》

試算によれば、新規裁定者、既裁定者ともに、公的年金被保険者数の減少率と平均的な年金受給期間（平均余命）の伸び率を勘案した一定率とを合算したスライド調整率で早期調整することにより、基準ケースで2013年にスライド特例期間は終了することとなる。

すなわち、試算の前提が確保されれば、10年間程度の早期の給付調整を行うことで、概ね現在の40歳台以下の若い世代が年金受給を開始する頃には、年金額改定は通常のスライド、物価スライドに戻っていることとなる。

## (5) 物価スライドの特例措置の解消

過去、物価が下落する中、経済社会情勢への配慮の観点から、物価スライドの特例措置が講じられ、現在、物価の変動に応じた本来の年金水準よりも1.7%分高い水準の年金額が支給されている。

この特例措置については、計画的に解消することが必要であり、その具体的な方法については、16年度の年金額の改定の在り方と合わせ、予算編成過程の中で結論を得る。

## (6) 世帯類型ごとの給付水準表示

マクロ経済スライドでは、世帯類型の別にかかわらず、同程度の給付水準の調整を行っていくこととなる。

複数の異なった世帯類型でどの程度の給付水準となるかについて、被用者世帯の給付水準を見るときに指標である所得代替率（当該世帯の現役時代の平均的な手取り賃金に対する新規裁定時に受け取る年金額の割合）で見たものを参考として示す。

### 世帯類型別給付水準

世帯類型	年金額・代替率		2025年	
	年金額	代替率	年金額	代替率
夫のみ就労の場合 〔夫は40年間フルタイムで就労、妻は40年間専業主婦の世〕	23.8万円 (40.1万円)	59.4%	27.1万円 (49.6万円)	[56.5%] 54.7% [50.8%]
40年間共働きの場合 〔夫、妻ともに40年間フルタイムで就労する世帯〕	30.2万円 (64.6万円)	46.7%	34.4万円 (79.9万円)	[44.6%] 43.0% [39.9%]
一時離職の場合（再就職後フルタイム） 〔夫は40年間フルタイムで就労、妻は結婚出産により一時的に離職し、子育ての終了後、フルタイムで再就職する世帯 妻の通算就労期間は、新規裁定年金(老齢相当)の平均被保険者期間(平成13年度:25年8月)により設定(1)〕	27.9万円 (55.8万円)	50.0%	31.8万円 (69.0万円)	[47.7%] 46.0% [42.7%]
一時離職の場合（再就職後パートタイム） 〔夫は40年間フルタイムで就労、妻は結婚出産により一時的に離職し、子育ての終了後、パートタイムで再就職する世帯 妻の離職前の就労期間は、新規裁定年金(通老相当)の平均被保険者期間(平成13年度:6年9月)、通算した就労期間は、新規裁定年金(老齢相当)の平均被保険者期間(平成13年度:25年8月)により設定(1)〕	24.9万円 (44.2万円)	56.3%	29.3万円 (59.4万円)	[51.0%] 49.3% [45.8%]
離職の場合 〔夫は40年間フルタイムで就労、妻は結婚出産後離職し、専業主婦となる世帯 妻の離職前の就労期間は、新規裁定年金(通老相当)の平均被保険者期間(平成13年度:6年9月)により設定(1)〕	24.9万円 (44.2万円)	56.3%	28.3万円 (54.7万円)	[53.6%] 51.8% [48.1%]
男子単身の場合 〔単身で40年間フルタイムで就労する世帯〕	17.1万円 (40.1万円)	42.7%	19.5万円 (49.6万円)	[40.9%] 39.3% [36.4%]
女子単身の場合 〔単身で40年間フルタイムで就労する世帯〕	13.1万円 (24.5万円)	53.3%	14.9万円 (30.3万円)	[50.8%] 49.1% [45.6%]

- 1 老齢厚生年金のうち、被保険者期間が20年以上、または中高年齢特例の適用を受けている被保険者期間15年以上のものを老齢相当といい、老齢厚生年金のうち老齢相当以外のものを通老相当という。
- 2 現在水準の夫の年金額は、平成12年改正における標準的な年金額に使用した平均標準報酬36.7万円、妻の年金額は、フルタイム時は平成13年度の女性被保険者の平均標準報酬22.4万円、パートタイム時は現在の平均の8.0万円を用いて計算。
- 3 年金額の欄の下段は、代替率計算上の分母である、現役時代の平均手取り報酬額。年金額計算に用いた報酬月額を1.3倍してボーナス込みの月額に換算し、さらに0.84倍(2025年水準の場合、0.81倍)して手取りベースに換算し、妻についてはさらに「厚生年金の適用月数/480月」を乗じて算出。
- 4 2025年時点の年金額及び手取り総報酬額は、現在水準のものを試算の前提を用いてスライドさせて算出。
- 5 2025年時点の金額は、2025年時点の名目額を物価で現在価値に割り戻したものの。
- 6 2025年時点の代替率は、上段が少子化改善+経済好転ケース、中段が基準ケース、下段が少子化進行+経済悪化ケース。

現行の年金制度の体系は、定額の基礎年金と報酬比例年金を組み合わせたものであることから、一般的に、世帯類型にかかわらず、世帯一人当たりの賃金が高いほど、その世帯の所得代替率は低下することとなる。

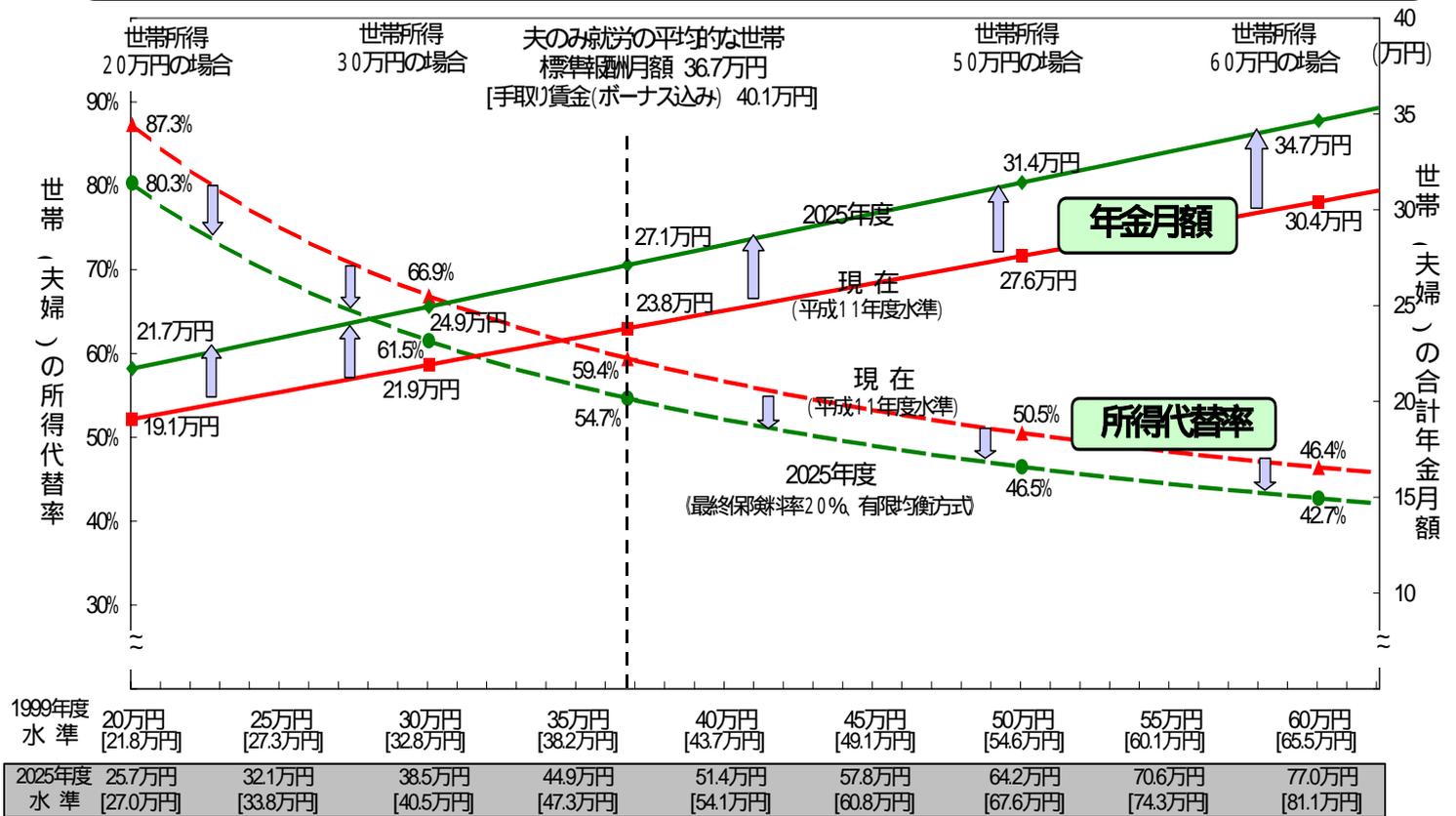
ただし、世帯一人当たりの賃金が高くなるほど、年金額そのものは高くなり、所得代替率が低いことのみをもって、公的年金の給付水準として不利になっていることは意味しない点に留意が必要である。

## 世帯(夫婦)所得別の年金月額及び所得代替率

- [最終保険料率20%、基準ケース] -

世帯(夫婦)の合計所得が増加すると、所得代替率は低下するが、年金額は増える。

マクロ経済スライドによる給付水準調整を行えば、所得代替率は低下する。ただし、名目年金額は減少しない調整方法をとることとしており、一定の経済成長(実質1%、名目2%程度)があれば、物価で現在の価値に割り戻した年金額についても増加することとなる。



世帯(夫婦)の合計所得(標準月額ベース)  
[手取り賃金(ボーナス込み年収の月額換算値)]

注1: 世帯(夫婦)の合計所得の[ ]内は、手取り賃金(ボーナス込み年収の月額換算値)である。  
2: 2025年度水準の年金月額及び世帯の合計所得は、物価で現在価値に割り戻した値である。  
所得代替率 = 年金月額 ÷ 手取り賃金(ボーナス込み年収の月額換算値)

## (7) 高額所得者に対する給付制限の是非と年金課税の見直し

### < 高額所得者給付制限の是非 >

一定以上の高額所得者については、年金の給付制限を行うべきとの意見があるが、これに対しては、同額の保険料を同期間拠出したにもかかわらず、所得・資産によって給付制限を行うのは、拠出に応じた給付を行うという社会保険方式の基本が損なわれるという問題がある。

特に、第1号被保険者に関しては、年齢により拠出期間と受給期間を一律に区分し、均一拠出・均一給付という保険原理の強い構成となっており、所得・資産によって給付制限を行った場合、保険料拠出意欲を損ない、制度の存立にも影響を与えかねない。

また、実際にも、現状では、公正な所得把握が現実的に可能かという問題がある。

年金制度全体の整合性から考えると、年金課税や在職老齢年金制度の見直しの方法が妥当と考えられる。

### < 年金課税の見直し >

高額所得者の負担力を考慮した負担の公平を図るためには、年金の給付制限によるより、年金に限らず高齢者の収入全体を標準とした負担を求めることが可能な年金課税の見直しによることが適当である。

現行の公的年金等控除の仕組みについて、高齢者と給与所得者の間の負担の公平を勘案して縮小し、年金も含めた収入全体に応じた適切な税負担とすることが適当である。

年金受給者の中における公平という観点から64歳以下と65歳以上とで別々に設けられている控除を一本化すること、控除そのものは給与所得とのバランスを保つこと、また標準的な年金だけで暮らしている高齢者世帯には課税がなされないようにすること等が必要である。

公的年金等控除の見直しによる税収については、現役世代とともに高齢者も能力に応じて負担を分かち合う観点から、基礎年金国庫負担割合の2分の1への引上げの財源の一部として、相当する額を繰り入れるべきである。

これにより、現役世代だけでなく、負担能力のある高齢者が国民共通の活力の基盤である年金制度を支えることを具体的な形とすることができる。

#### < 65歳以降の在職老齢年金制度の見直し ~ 70歳以降も適用 >

一方で、60歳台後半の在職中の者については、引き続き厚生年金の被保険者となり、厚生年金と賃金の合計額が現役の平均的な賃金水準を上回るものについて支給調整を行う在職老齢年金制度がある。

この仕組みについて、世代間の公平や高齢世代内の公平の観点から、就労し負担能力のある高齢者が年金制度の負担を分かち合うため、適用年齢を拡大する。

現在の厚生年金の被保険者資格は70歳未満までとなっているが、この年齢制限をなくし、70歳以降も在職中は被保険者として保険料負担を求める（その後の退職時に、加入期間に応じて年金額は改定される。）とともに、

60歳台後半の在職老齢年金制度を70歳以降にも適用する。

## 第4章 多様な生き方、働き方に対応し、より多くの者が能力を発揮できる社会につながる制度

### 1. 在職老齢年金制度の見直し等

60歳台前半の在職老齢年金制度については、60歳台前半の高齢者の就労を阻害しない、働くことに中立的な制度とするため、一律に2割支給停止する仕組みを廃止する。

65歳以降の年金制度については、高齢者自身の選択の幅を拡げ、また、世代間・世代内の公平の観点から、

- ・ 65歳以降の老齢厚生年金の繰下制度を導入する
- ・ 65歳以降の在職老齢年金制度を70歳以降にも適用するなどの見直しを行う。

支給開始年齢の引上げは、雇用と年金の連携を考慮しつつ、長期的課題として認識しておく事項である。

#### (1) 60歳台前半の在職老齢年金制度の見直し

60歳台前半の特別支給の老齢厚生年金の定額部分の支給開始年齢の引上げ、短時間労働者に対する厚生年金の適用拡大などを考慮し、60歳台前半の特別支給の老齢厚生年金の受給者が就労し被保険者となった場合に、一律に2割の年金額の支給停止を行う現行の仕組みは、廃止する。

#### (2) 65歳以降の老齢厚生年金の繰下制度の導入

～ 本人の選択により受給開始を遅らせることのできる仕組み

前回改正では、65歳からの在職者の支給調整を行うことに伴い、老齢厚生年金の繰下制度を廃止した。

今後、高齢期の就労が進んでいくことが見込まれる中、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が、年金制度上も65歳からの老齢厚生年金について、自らの引退年齢を自分自身で選択できるような仕組みとするため、支給開始年齢を繰り下げて受給する仕組みを導入する。

これにより、現行の繰り上げ受給の仕組みと合わせて、年金を受給開始する時期について、受給者の選択の幅が広がることとなる。

この場合、65歳から在職しつつ受給したとしたら在職老齢年金制度で支給停止されていたであろう額の残額を繰下の対象とする。

### (3) 65歳以降の在職老齢年金制度の見直し ~ 70歳以降にも適用(再掲)

60歳台後半の在職老齢年金制度について、世代間の公平や高齢世代内の公平の観点から、就労し負担能力のある高齢者が年金制度の負担を分かち合うため、適用年齢を拡大する。

現在の厚生年金の被保険者資格は70歳未満までとなっているが、この年齢制限をなくし、70歳以降も在職中は被保険者として保険料負担を求める(その後の退職時に、加入期間に応じて年金額は改定される。)とともに、

60歳台後半の在職老齢年金制度を70歳以降にも適用する。

### (4) 支給開始年齢の引上げについて

高齢期の生活の安定を図る上では、雇用と年金との接続が最も配慮されるべき課題である。年金の支給開始年齢については、前々回及び前回の改正により、男性は2025年まで、女性は2030年までかけて、雇用との連携を図りつつ、65歳に向けて段階的に引き上げることとされ、現在その引上げ途上にある。

現在、この支給開始年齢の引上げに合わせて、希望すれば65歳まで働き続けられる雇用環境の整備が課題となっており、また高齢者をめぐる雇用情勢も極めて厳しい中で、65歳の支給開始年齢をさらに引き上げることについては、国民の年金制度に対する不信・不安を高めることになりかねない。

なお、諸外国においても、65歳以降に支給開始年齢を引き上げている例は少ない。

急速に少子・高齢化が進行する中、多くの国民が年齢に関わりなく就労して能力を発揮できる社会を構築することは重要な課題であり、年金制度の在り方もこのような社会を展望しつつ考えていくべきものである。

支給開始年齢の在り方は、雇用と年金の連携を考慮しつつ検討していくべきものであり、長期的課題として認識しておく事項である。

今回改正では、この問題については、65歳以降の老齢厚生年金の繰下制度の導入や65歳以降の在職老齢年金制度の見直しにより対応していく。

## 2. 短時間労働者に対する厚生年金の適用拡大等

短時間労働者に対する厚生年金の適用拡大を図る。その際、経過措置等一定の配慮を行う。

週の所定労働時間が20時間以上の者を基本に適用する。

保険料負担については、特別な低い標準報酬区分を設定して適用する。被扶養者の給付は行わない。

### (1) 適用拡大の必要性

就労形態の多様化に対応し、年金制度についても、個人の働き方や雇用形態の選択に中立的な仕組みとし、個人が十分能力を発揮していくことができるよう、また、被用者としての年金保障を充実させる観点から、短時間労働者に対する厚生年金の適用拡大を図る。

その際、適用拡大による雇用への影響、短時間労働者を多く雇用する産業・企業に与える影響、事務負担や保険料負担の増加等を踏まえて、経過措置等一定の配慮を行う。

### (2) 適用基準の在り方

適用拡大後の適用基準については、雇用保険と同様に、適用事業所における週の所定労働時間が、一般的な正規労働者の週の所定労働時間の半分程度である、20時間以上の者を基本とする。

### (3) 給付と負担の在り方

新たに適用される短時間労働者についての給付と負担の在り方については、短時間労働者は比較的低い賃金で就労している者が多いことから、保険料負担については、現行の標準報酬の下限（月額98,000円）とは別に特別な低い標準報酬区分を設定して適用する。

給付については、被扶養配偶者の給付は行わない。

短時間労働者に対する厚生年金の適用拡大に合わせ、標準報酬の算定基礎日数（現在、標準報酬の定時決定等に当たり、3か月のうち報酬支払の基礎日数が20日以上を算定基礎とすることとされている。）について、実態を踏まえて見直す。

#### (4) 派遣労働者

派遣労働者については、特に登録型の派遣労働者について、社会保険の適切な適用を進めていく必要がある。登録型の派遣労働者は、派遣先が変わる都度、厚生年金保険の資格取得の届出等を行わなければならないことから、事業主・労働者の事務負担の軽減を図るため、事務手続の簡素化を図る。

### 3. 次世代育成支援

子が3歳に達するまでの期間について、  
育児休業中の保険料免除制度を拡充する。  
就業継続者への給付算定上の配慮措置を創設する。

年金資金を活用した教育資金貸付等については、引き続き検討する。

#### (1) 給付と負担における配慮

現行では、育児休業を取得した厚生年金被保険者について、子が1歳に達するまで保険料を免除し、給付算定上、育児休業取得直前の標準報酬で保険料納付が行われたものとして取り扱う措置がある。

年金制度において次世代育成支援を拡充するため、こうした取扱いについて、育児休業法の措置も考慮し、子が3歳に達するまでの期間について、次の措置を行う。

現行の育児休業中の保険料免除制度の拡充

勤務時間の短縮等の措置を受けながら就業を継続する者の年金保障が不利にならないよう、給付算定上、育児期間前の標準報酬で保険料納付が行われたものとして取り扱う措置の創設

#### (2) 年金資金を活用した教育資金貸付等について

年金資金を教育資金貸付に活用することについては、奨学金・教育資金貸付制度を実施している公的機関の資金調達への支援を行うことが考えられるが、これが年金資金の活用のあり方として適切と考えられるかどうかについて、見直しの過程にある公的機関の今後の動向等も考慮し、引き続き検討することとする。

その他、年金制度の支え手となる次世代の育成支援対策の今後の展開に合わせ、年金制度として果たすべき役割についても、引き続き検討する。

## 4．女性と年金

女性と年金に関わる課題については、女性の社会進出、就業形態の多様化等、個人の生き方、働き方の多様化に対応した年金制度とし、また、女性自身の貢献が実る年金制度を実現する観点から、必要な見直しを行う。

見直しに当たっては、今後、国民皆年金を維持することを前提としつつ、男女が格差なく働ける社会が現実のものとなることを展望して、できる限り一人一人が負担能力に応じて保険料を納め、その拠出に応じた給付を受けることにつながる仕組みとなることを目指す。

以上のような将来展望の下、第3号被保険者制度や離婚時の年金分割、遺族年金制度の見直しについて、整合性のとれた見直しを行う。

短時間労働者への厚生年金の適用拡大により、第3号被保険者を縮小していく。

現行制度における世帯単位での給付と負担の均衡を踏まえながら、できる限り個人単位での給付と負担の関係に向けて制度を見直していくという観点から、年金分割を導入する。

離婚時に厚生年金の分割が可能となる仕組みを創設する。

遺族年金制度について、自らの保険料納付が反映される制度への見直し、子のいない若齢期の遺族配偶者に対する給付を5年とするなどの見直しを行う。

## (1) 第3号被保険者制度の見直し

第3号被保険者制度は、第2号被保険者とその者に扶養される配偶者に係る給付について、1階部分の基礎年金については個人単位の給付とし、2階部分の厚生年金の給付は第2号被保険者名義のものとしている。

現行のこの仕組みでは、世帯単位で見れば、給付と負担の公平性は保たれている。

しかしながら、直接の保険料負担はなくても基礎年金給付を受けられることについて、個人単位で見て給付と負担の公平を図っていくという観点から見直すべきとする考え方がある。

また、世帯単位で見た場合の給付と負担の公平を維持しつつ、個人単位化を進めるべきとの考え方もある。

この問題については、まず、就業形態の多様化等の状況を踏まえ、短時間労働者への厚生年金の適用拡大により、自ら負担しそれに応じた給付を受ける者を増やしていき、第3号被保険者を縮小していく。

### < 第3号被保険者期間についての年金分割案 >

現行制度における世帯単位での給付と負担の均衡を踏まえながら、できる限り個人単位での給付と負担の関係に向けて制度を見直していくという観点から、また、女性の貢献が目に見える形になるということから、年金分割を今回改正で導入することが考えられる。

この仕組みでは、第2号被保険者が納付した保険料について、給付算定上夫婦が共同して負担したものとみなすこととして、納付記録を分割し、この記録に基づき、夫婦それぞれに基礎年金と厚生年金の給付を行うこととなる。

この場合、第3号被保険者が就労すれば、分割された納付記録に自らの実際の就労による納付記録が継続され、年金保障は充実していくこととなる。

なお、第3号被保険者制度の見直し案としては、以下の負担調整案や給付調整案といった案も議論されてきている。

#### < 負担調整案 >

個人単位で給付と負担の公平を考えることを徹底していった場合、第3号被保険者について基礎年金が給付される受益に着目した一定の負担を求める案が考えられる。

この案については、応能負担という厚生年金の原則を変更し、受益に応じた負担を求めることが妥当かという問題、世帯単位での給付と負担の公平が崩れる問題、追加負担分についての事業主負担や保険料徴収事務の問題などがある。

#### < 給付調整案 >

受益に応じた負担が困難であれば、基礎年金の給付をある程度減額する案が考えられる。

この案については、全国民共通のものとして高齢期の基礎的費用を賄う基礎年金の趣旨に反するなどの問題がある。

「有識者調査」や「公的年金制度に関する世論調査」(平成15年2月実施)では、世帯単位で給付と負担を考える考え方が多い。

このような中で、今回改正では、世帯単位で見た場合の給付と負担の公平は維持しつつも、今後、男女が格差なく働ける社会が現実のものとなり、自らの就労により負担しそれに応じた給付を受けられることが一般的となる社会を展望し、個人単位での給付と負担の関係に向けた見直しとなる年金分割制度を導入する。

#### 第3号被保険者期間についての年金分割の具体的仕組み

具体的には、婚姻期間中の分割であり、世帯での給付額をできる限り維持するため、夫婦がともに65歳に到達した時点で年金の分割の効力を発生させることを基本とする。また、保険料納付記録の分割は、今後の第3号被保険者期間について行うものとする。

遺族厚生年金については、分割された第2号被保険者の保険料納付記録を前提にその額を算出する仕組みとした場合、死亡した者の老齢厚生年金の4分の3の水準で計算される遺族厚生年金の水準が下がることとなることから、例外として分割の対象外とする。

この問題については、将来、厚生年金の適用期間や賃金水準について男女間の格差が縮小していった場合には、分割の対象とすることも考えられる。その場合、死亡した者の老齢厚生年金の4分の3の水準で計算される遺族厚生年金の在り方についても、併せて見直しを検討することが適切と考えられる。

第3号被保険者であった者が離婚した場合には、この第3号被保険者制度における年金分割を基本として、離婚時に別に合意等がなされた場合には以下の離婚時の年金分割の仕組みによる分割ができることとする。

## (2) 離婚時の年金分割

近年、離婚件数、とりわけ中高齢者等の比較的婚姻期間の長い夫婦における離婚件数が増加してきているが、現役時代の男女の雇用の格差などを背景として、夫婦双方の年金受給額には大きな開きがあり、女性の高齢期の所得水準が低くなるという問題がある。

このようなことから、離婚時に厚生年金の分割が可能となるような仕組みを設ける見直しを行う。

年金の分割方法としては、受給権の発生前も含め、婚姻期間中の保険料納付記録を分割し、分割を受けた者に保険事故が発生した場合には、当該納付記録に基づきその者自身の年金受給権が発生することとなる方法（「保険料納付記録の分割」）とする。

離婚時の年金分割については、夫婦の合意がある場合に、保険料納付記録の分割が行えるものとする。また、夫婦間に争いがある場合に司法上の解決ができる仕組みとすることについて、更に検討を進める。

保険料納付記録の分割制度を導入する場合に考えられる具体的な仕組み

- ・ 分割の合意を確認するため、公正証書の提出をはじめとする必要な書類の提出を求める。
- ・ 分割の請求は、原則として離婚成立後2年間とする。
- ・ 当事者双方の婚姻期間中の標準報酬合計の2分の1を限度として分割を認める。
- ・ 対象とする離婚は制度実施日以降に成立した離婚とする。
- ・ 対象とする婚姻期間については、制度実施日以前の婚姻期間も対象とする。

### (3) 遺族年金制度の見直し

#### < 自らの保険料納付が反映される制度への見直し >

現行の遺族年金制度は、遺族厚生年金（死亡した者の老齢厚生年金の4分の3）を選択した場合や、遺族厚生年金と自分自身の老齢厚生年金の併給（死亡した者の老齢厚生年金の2分の1相当額及び自分自身の老齢厚生年金の2分の1の併給）を選択した場合、自分自身の保険料納付に基づく給付の全部又は一部が受けられなくなるという指摘がある。

この点について、自らの保険料納付が給付に反映される仕組みとすることが望ましく、本人の老齢厚生年金の全額受給を基本とし、現行の遺族となった場合に受給できる額との差額を遺族厚生年金として支給する仕組みとする見直しを行う。

#### < 子のいない若齢期の遺族配偶者である女性に対する給付の見直し >

子のいない若齢期の遺族配偶者である女性は、現在、遺族厚生年金を生涯受給できる。この仕組みについて、若年層の雇用条件の格差の縮小の動向を踏まえ、20歳台については5年間の有期給付とするなどの見直しを行う。

#### < その他の課題 >

その他の遺族厚生年金についての課題である支給要件における男女差等については、雇用機会や雇用条件等に男女間で格差がある現状を踏まえ、将来に向けた課題として検討していくべきである。

## 5 . 障害年金

障害者が自ら働いた期間に応じた老齢給付等が受けられるよう、障害基礎年金と老齢厚生年金、遺族厚生年金の併給ができる仕組みに見直す。

### ( 1 ) 障害基礎年金と老齢厚生年金等の併給

現在 1 階の基礎年金と 2 階の厚生年金は、基本的に同一事由のものを選択して受給する仕組みとなっている。

このため、障害基礎年金の受給者にとっては、障害を有しながら長期間自ら就労して保険料を納付したことが年金給付に反映されにくい仕組みとなっている。

今日、障害を有していても出来る限り能力を發揮し、就労できる環境整備に向けた取組が進められていることに年金制度としても対応し、就労を年金制度上評価し、地域での自立した生活を可能とするための経済的基盤を強化する観点から、障害基礎年金と老齢厚生年金又は遺族厚生年金の併給ができる仕組みに見直す。

### ( 2 ) 保険料納付要件 1 年要件の期限延長

障害基礎年金、遺族基礎年金等の保険料納付要件については、原則として、加入期間の 3 分の 2 以上の納付等があることが必要である。

この点について、平成 1 8 年 4 月 1 日前期間までの経過措置とされている、初診日（死亡日）の前日において、当該初診日（死亡日）の属する月の前々月までの 1 年間に保険料滞納がないことでもよいとする取扱いの期限を延長する。

## 第5章 国民年金保険料の徴収対策の強化等

### 1. 国民年金保険料の徴収対策の強化

国民年金は国民皆年金の基本であり、国民年金の未納問題は、制度に対する信頼を損ね、社会連帯に基づく制度の根幹を揺るがしかねない重大な問題であり、制度面の整備を含めて徹底した対応を図っていく。

このため、以下のような制度的対応を行う。

所得水準に応じた多段階免除制度の導入

若年世代に多い単身世帯などを中心とした免除基準の見直し

失業や就職困難な若年者について、親などの世帯主の所得にかかわらず一定期間保険料納付を猶予する仕組みの創設

口座振替割引制度の導入

効果的な保険料徴収のために必要となる所得情報等の収集のための法的整備の検討

#### < 保険料多段階免除制度の導入及び免除制度の見直し >

##### ( 多段階免除制度の導入 )

今後国民年金保険料が段階的に引き上げられていく中、定額保険料を基本とする国民年金保険料について、被保険者の負担能力に応じた設定を行い、被保険者が納付しやすい環境整備を図る必要がある。

このため、現在、全額免除と半額免除の2段階の免除制度となっている保険料免除制度について、所得水準に応じた多段階の免除制度とする見直しを行う。

##### ( 免除基準の見直し )

現在の免除制度は、消費支出の状況との対比などから見ると、単身世帯を中心に免除基準が厳しいものになっている面があり、こうした世帯類型の均衡を図るなど免除基準の見直しを行う。

### **（納付猶予制度の創設）**

現在、就職が困難であったり失業中で所得が低い若年の者であっても、収入のある親と同居している場合には免除とならない。このような若年の者については、実際に負担できることとなった時点で保険料追納を可能とすることが適当であり、同居している世帯主の所得にかかわらず、本人及び配偶者の所得要件で、10年間は保険料納付を猶予し追納可能とする仕組みを設ける。

### **（保険料追納等の仕組みの改善）**

現行制度において、免除や学生納付特例の措置を受けた者について、その後10年間に保険料の追納が可能とされているが、その際に付される年率4%の加算額について、実勢金利を反映した年率となるよう見直す等、免除制度、学生納付特例制度の仕組みの改善を行う。

### **<前納制度を活用した口座振替割引制度の導入>**

口座振替による保険料納付は、確実かつ安定的な保険料収納を確保でき、納付率向上に有効な手段であり、また、効率的な保険料収納を行うことができ、さらには国民年金財政の安定化にも資する効果がある。一方で、その利用率は低い水準にとどまっていることから、その利用を促進するため、前納制度を活用した利用者に対する保険料額の割引制度を導入する。

### **<保険料徴収の効果的实施等に必要な所得情報等の収集のための制度面の整備>**

強制徴収の実施、保険料免除制度の勧奨等の効果的实施等に必要となる所得情報等の収集のための法的整備を行うことを検討する。

### **<その他>**

その他、保険料収納対策等に資する取組、仕組み及び実態調査について、制度面からの所要の措置を講じる。

## 2 . 年金制度の理解を深めるための取組

被保険者に対し年金個人情報定期的に通知することとする。

その際、保険料納付実績を年ごとに点数化して表示していく。  
(ポイント制)

現役世代、特に若い世代の年金制度に対する理解を深め、信頼・安心を高めるため、将来の年金給付を実感できるわかりやすい仕組みや運営が必要であり、被保険者個々人が自らの拠出実績を確認し、将来受給する年金が着実に増加していくことを実感できるように、被保険者に、保険料拠出実績、年金額の見込み等の年金個人情報の定期的な通知を行うこととする。

あわせて、その際に被保険者個々人の保険料納付実績を年ごとに点数化して表示していく(ポイント制)。

### 3. その他の見直し

#### (1) 第3号被保険者の特例届出

第3号被保険者に係る届出の未届け期間の問題については、前回の平成7年4月から平成9年3月までの特例措置以降、過去に未届であった事実が新たに判明しているケースが多数に上ってきている。

このことを踏まえ、これらの者の年金受給権の確保等を図る観点から、過去の未届期間について、特例届出を認め、現行で認められている遡り期間である2年間を超えて遡って保険料納付済期間とする特例措置を講じる。

#### (2) 特別支給の老齢厚生年金の定額部分等の算定上の被保険者期間の上限の見直し

60歳台前半に支給される特別支給の老齢厚生年金の定額部分は、加入期間の伸びに対応して段階的に生年を追って低くなる仕組みとなっている。また、その算定を行う場合の被保険者期間については、段階的な単価の設定に合わせて、現在37年(444月)を上限とする措置が講じられている。

このため、今後定額部分の額が老齢基礎年金の額を下回ることがないように、算定上の被保険者期間の上限を見直す。

## 第6章 積立金の運用の在り方

年金積立金の運用においては、国内債券を中心としつつ、国内外の株式等を一定程度組み入れた分散投資を行うという基本的考え方を維持する。

年金積立金の運用は、独立した第三者機関で効率的に行い、受託者責任を厳正に適用する仕組みに改める。第三者機関の組織形態等については、更に検討を進める。

年金資金運用基金が行っている大規模年金保養基地（グリーンピア）及び年金加入者住宅等融資業務については、被保険者等に影響が及ぶことがないように十分留意しつつ、平成17年度までに廃止する。

### 1. 年金積立金運用の基本的な考え方

現在、年金積立金の運用については、専ら被保険者のために、長期的な観点から、安全かつ効率的に行うため、「運用の基本方針」に基づき、国内債券を中心としつつ、国内外の株式等を一定程度組み入れた分散投資を行っている。

年金積立金の運用は、数十年にわたる長期の運用であり、その間様々な経済変動が予想されるが、そうした中で、一定の収益を確保しながら、リスクの低減を図るためには、分散投資を行うことが必要である。

このため、国内債券を中心としつつ、国内外の株式等を一定程度組み入れた分散投資を行うという基本的な考え方を維持することとする。

現行の基本ポートフォリオ（長期的に維持すべき運用資産の構成割合）については、上記の基本的な考え方や社会保障審議会年金資金運用分科会における検討を踏まえて、見直すこととする。

## 2 . 年金積立金運用の新たな仕組み

年金積立金の運用は、独立した第三者機関で効率的に行い、受託者責任を厳正に適用する仕組みに改める。第三者機関の組織形態等については、更に検討を進める。

## 3 . 大規模年金保養基地・住宅等融資業務

年金資金運用基金が行っている大規模年金保養基地（グリーンピア）及び年金加入者住宅等融資業務については、被保険者等に影響が及ぶことがないように十分留意しつつ、特殊法人等整理合理化計画（平成13年12月19日閣議決定）のとおり、平成17年度までに廃止する。

## 第7章 企業年金の安定化と充実

厚生年金基金制度については、免除保険料率の凍結解除等により持続可能な展望を示すとともに、一方で解散を希望する財政状況の厳しい基金について解散時の特例措置を設ける。

確定給付企業年金制度等の給付建て制度についても、雇用の流動化により対応できるよう、ポータビリティの確保を図る。

公的年金の改革にあわせ、拠出限度額の引上げ等、確定拠出年金制度の改善を図る。

### 1. 厚生年金基金関係

#### (1) 免除保険料率の凍結解除等

##### < 免除保険料率の引上げ >

将来の代行給付に必要な免除保険料率については凍結を解除し、直近の平均寿命、厚生年金本体の予定運用利回りの見直し、平成12年改正後の代行範囲に基づいて見直し、設定する。〔現行：平均2.8% 平均3.7%程度（見込）〕

免除保険料率の上下限については、平均的な免除保険料率の動向、上下限を超える基金の状況、上下限のバランス等を考慮し、見直しを行う。〔現行：2.4%～3.0% 2.4%～5.0%程度（見込）〕

##### 経過的給付分の取扱い

将来加入期間について発生する経過的給付分（乗率千分の5.481超部分・60歳代前半部分）は、免除保険料の対象外とし、給付時に厚生年金本体から政府負担金として対応する。

##### < 過去加入期間分への対応及び最低責任準備金の在り方 >

予定利率、平均寿命の見直しにより、過去加入期間についての給付債務の増大が生じるが、これについては、最低責任準備金が代行給付現価の1/2を下回った場合、この下回った部分の1/5を各年度に財源手当する。

最低責任準備金（過去加入期間に対応するものとして各基金が代行給付のために保有すべきもの。解散時や代行返上時には返還）については、給付債務の増大に対し部分的にしか対応できないことや、厚生年金本体との財政中立性の観点、現行との接続性から、現在行われている過去法に基づく方式で算定する。

現在行われている過去法に基づく方式

平成12年改正での免除保険料率凍結に伴い導入されたもので、平成11年9月時点の最低責任準備金をベースに、以降の免除保険料収入を加え代行給付の支出を控除し、厚生年金本体の運用利回りの実績により付利するもの。なお、上記の財源手当も収入として算定する。この方式によれば、本体財政と完全に財政中立的である（凍結以降は、本体にいたのと同じであり、利子率、死亡率も本体との間で自動的に調整される。）

## （２）厚生年金基金の解散の特例措置

### <納付方法の特例（分割納付）及び納付額の特例>

解散時に最低責任準備金を確保していなくとも解散を認め、不足分については分割納付を認める。〔分割納付は原則5年以内。厚生年金本体の運用利回りで付利〕

下記の要件を満たす厚生年金基金については、仮に当該基金の加入員が当初から厚生年金本体のみに加入していれば厚生年金本体において形成されていたであろう積立金（当該基金の資産額がこれを上回る場合には当該現有資産額）を解散時の納付額とすることを認める。

分割納付の納付計画

納付計画を事前に作成させ、厚生労働大臣の承認を要するものとする。

納付額特例の対象基金の要件

- これまでの運営努力  
相応の掛金の徴収（適正な掛金の徴収、免除保険料率以上の掛金水準（上乘せ分補正後）が全基金平均超）や給付設計見直し（一時金停止、給付減額）を考慮。
- 今後の運営の困難性  
成熟度、代行コスト、母体企業（業種）の経営状況等を考慮。

#### 国への移換

特例措置による最低責任準備金及び給付義務の移換先は、通常の解散ケースと異なり、上乘せ部分の移換がないこと、分割納付の場合長期の徴収が必要なこと等から、国とする。

#### 特例措置の期限

本特例措置は、3カ年の時限措置（施行から3年以内の申請）とする。

## 2．確定給付企業年金関係（ポータビリティの確保）

### < 厚生年金基金・確定給付企業年金間の相互の移動及び確定拠出年金への移動 >

厚生年金基金（厚生年金基金連合会を含む）・確定給付企業年金間で、あらかじめ規約で資産移換できる旨定めている場合には、加入者の申出により、資産移換を行えるものとする。

厚生年金基金（厚生年金基金連合会を含む）・確定給付企業年金から、加入者の申出により企業型確定拠出年金、個人型確定拠出年金へ資産移換を行えるものとする。

### < 確定給付企業年金の中途脱退時及び制度終了時の年金化 >

確定給付企業年金の中途脱退時及び制度終了時について、加入者の申出により厚生年金基金連合会で引受を行い、年金として受給できる途を開く。

## 3．確定拠出年金関係 [ 税制改正関係 ] [ 具体的要望は別添参照 ]

### < 拠出限度額の引上げ >

公的年金制度の改革に合わせて、確定拠出年金の普及を図るために、公的年金の給付水準の見直し、長期的な運用利回りの低下傾向を踏まえ、拠出限度額の引上げを図る。

### < 中途脱退時の要件緩和 >

確定拠出年金は、年金としての老後保障を目的とすることから、中途脱退を制限しているが、資産が少額の場合は運営管理手数料等で資産が減少する状況にあることから、中途脱退の要件の緩和を図る。

## 第 8 章 福祉施設

厚生年金保険及び国民年金の福祉施設については、「民間と競合する公的施設の改革について（平成 12 年 5 月 26 日閣議決定）」、「社会保険病院の在り方の見直し（平成 14 年 12 月 25 日厚生労働省方針）」等の趣旨に沿って、制度の厳しい財政状況、福祉施設を取り巻く社会環境や国民ニーズの変化等を踏まえ、今後、施設整備について保険料財源を投入しないことを基本とするなど、その見直しを行う。

## 確定拠出年金の関係税制改正要望

### (1) 拠出限度額の引上げ

公的年金制度の改革に合わせて、確定拠出年金の普及を図るために、公的年金の給付水準の見直し、長期的な運用利回りの低下傾向を踏まえ、拠出限度額を引き上げることがを要望する。

(企業型) 他の企業年金がない場合	3.6万円	6.6万円
他の企業年金がある場合	1.8万円	3.3万円
(個人型) 企業年金がない場合	1.5万円	6.6万円
自営業者等	6.8万円	6.8万円

国民年金基金の限度額と枠を共有

(注) 厚生労働省案による給付水準の調整(40年間平均的な賃金で働いた夫及び全期間専業主婦であった妻からなる夫婦世帯の場合の年金額の所得代替率54.7%)に対応した額

### (2) 中途脱退時の要件緩和

確定拠出年金は、年金としての老後保障を目的とすることから、中途脱退を制限しているが、資産が少額の場合は運営管理手数料等で資産が減少する状況にあることから、中途脱退の要件を緩和することを要望する。

企業型から個人型に移行した者であって、第3号被保険者等個人型に拠出できない者については、資産が少額の場合(50万円以下)に脱退を認める。

資産が極めて少額(1.5万円以下)の者は、個人型に移行することなく退職時に企業型で脱退を認める(現行は個人型へ移換)。