

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会報告書資料編

目次

	頁
はじめに	
資料 -1 国民年金・厚生年金保険制度改正に関する意見(抄)(平成10年 10月9日年金審議会)	1
「女性と年金」問題とは？	
資料 -1 女性の年齢別就業意識の推移	3
資料 -2 未婚女性の理想と予定のライフコース	4
資料 -3 労働力人口及び労働力率の推移	5
資料 -4 女性の年齢階級別労働力率の推移	6
資料 -5 男女別雇用者数の推移	7
資料 -6 平均勤続年数の推移	8
資料 -7 勤続年数階級別女性労働者構成比の推移	9
資料 -8 女性の配偶関係、年齢階級別労働力率の推移	10
資料 -9 末子の年齢階級別母の就業状態	11
資料 -10 短時間雇用者数の推移(非農林業)	12
資料 -11 派遣労働者数の推移	13
資料 -12 雇用者に対する第2号被保険者の割合の推移	14
資料 -13 社会保険の加入状況別パート労働者割合	15
資料 -14 女性の年齢階級別雇用者比率(対人口・非農業)及び厚生年金 被保険者比率(対人口)の推移	16
資料 -15 男性の年齢階級別雇用者比率(対人口・非農業)及び厚生年金 被保険者比率(対人口)の推移	17
資料 -16 年齢階級別未婚率の推移	18
資料 -17 結婚・離婚件数の推移	19
資料 -18 年齢階級別離婚件数の推移	20
資料 -19 同居期間別にみた離婚件数と構成割合	21
資料 -20 平均寿命等の推移	22
資料 -21 単身世帯の年齢別割合と年齢階級・性別にみた原因別単身世 帯数	23
資料 -22 男女別65歳以上の単身世帯数及び単身世帯割合の推移	24
資料 -23 日本の年金制度における女性に関する制度改正の経緯	25
資料 -24 昭和60年改正による基礎年金制度(及び第3号被保険者制度) の導入	27
資料 -25 基礎年金制度の導入に伴う厚生年金の若齢の遺族配偶者に対 する遺族年金の仕組みの変化	28

資料	-26	女性のライフスタイルの変化・多様化と年金制度	2 9
資料	-27	平成12年改正後の被用者の標準的な年金額	3 0
資料	-28	老齢厚生年金新規裁定者における平均被保険者期間、平均標準報酬月額、年金額の比較	3 1
資料	-29	公的年金・恩給の年齢別受給額の男女比較	3 2
資料	-30	女子パートタイム労働者の年収分布(平成7年)	3 3
資料	-31	65歳以上の者のいる世帯の平均所得金額	3 4
資料	-32	高齢者における生活保護適用状況について(平成12年)	3 5

目指すべき方向と基本的な3つの視点

資料	-1	政府、与党等における各種提言	3 6
----	----	----------------	-----

社会保障制度としての年金制度に係る基本的論点

資料	-1	各制度における保険料(税)賦課の考え方について	3 8
資料	-2	基礎年金の費用負担の仕組みについて	3 9

個別の課題

1 標準的な年金(モデル年金)の考え方

資料	-1-1	モデル年金月額推移	4 0
資料	-1-2	老齢厚生年金の受給権を持つ女性の数の推移	4 1
資料	-1-3	様々な世帯類型でみた場合の現行制度の年金水準	4 2
資料	-1-4	勤労者世帯と高齢者夫婦世帯の消費支出	4 3

2 短時間労働者等に対する厚生年金の適用

資料	-2-1	年金保険(医療保険)における被保険者の区分について	4 4
資料	-2-2	厚生年金の適用基準(4分の3基準)及び被扶養者認定基準(130万円基準)について	4 5
資料	-2-3	短時間労働者等に対する年金制度の適用のあり方についての各種提言	4 6
資料	-2-4	諸外国における短時間労働者に対する適用	4 9
資料	-2-5	短時間労働者に対する厚生年金の適用拡大をする場合の新しい基準の提案	5 0
資料	-2-6	短時間労働者に厚生年金を適用拡大した場合の給付と負担の変化	5 1
資料	-2-7	派遣労働者等の厚生年金加入状況	5 2

3 第3号被保険者制度

資料	-3-1	日本の第3号被保険者と同様に配偶者に対する給付を有する国の制度	5 3
資料	-3-2	現行の制度における保険料負担と給付	5 4
資料	-3-3	昭和60年改正前後の被用者の被扶養配偶者に係る保険料負担と給付の位置付けの違い	5 6

資料	- 3 - 4	第 3 号被保険者の実態について	5 7
資料	- 3 - 5	第 案	6 4
資料	- 3 - 6	第 案	6 5
資料	- 3 - 7	第 案	6 6
資料	- 3 - 8	第 案	6 7
資料	- 3 - 9	第 案	6 8
資料	- 3 - 10	第 案	6 9
4	育児休業期間等の取扱い		
資料	- 4 - 1	諸外国における育児期間等に係る配慮措置と育児休業制度	7 0
資料	- 4 - 2	育児休業制度等の利用状況	7 2
資料	- 4 - 3	働きながら子育てする労働者に対する育児休業以外の支援措置	7 3
資料	- 4 - 4	諸外国の年金制度で採用されている育児期間の評価方法と我が国の年金制度	7 4
資料	- 4 - 5	育児期間に係る配慮措置以外の年金制度における対応について	7 5
5	離婚時の年金分割		
資料	- 5 - 1	年金受給権の一身専属性に関する法律条文	7 6
資料	- 5 - 2	基礎年金制度の導入と年金分割	7 7
資料	- 5 - 3	民法の離婚時の財産分与の規定等	7 8
資料	- 5 - 4	横浜地裁相模原支部平成11年7月30日判決の概要	7 9
資料	- 5 - 5	65歳以上単身世帯の所得金額	8 0
資料	- 5 - 6	高齢者の所得階層別、所得に占める社会保障給付割合	8 1
資料	- 5 - 7	諸外国における離婚時等の年金の取扱い(年金分割等)	8 2
資料	- 5 - 8	年金分割の方法	8 3
6	遺族年金制度		
資料	- 6 - 1	現在の遺族年金制度の仕組み	8 5
資料	- 6 - 2	若齢の遺族配偶者(妻)の遺族年金(1)	8 6
資料	- 6 - 3	若齢の遺族配偶者(妻)の遺族年金(2)	8 7
資料	- 6 - 4	高齢の遺族配偶者(妻)の遺族年金	8 8
資料	- 6 - 5	片働き世帯と共働き世帯の間での高齢期の遺族年金の不均衡	8 9
資料	- 6 - 6	諸外国における遺族年金の取扱い	9 0
終わりに			
資料	- 1	GEM(ジェンダー・エンパワーメント指数)に関する国際比較	9 3

資料 - 1 国民年金・厚生年金保険制度改正に関する意見（抄）

平成10年10月9日
年金審議会

本審議会は、平成11年の財政再計算に際する改正について、平成9年5月以降31回にわたり審議を重ね、その結果を以下のとおり取りまとめた。

政府においては、これまでの審議の経過も十分参酌しつつ、改正案の立案に当たられたい。

（中略）

第3号被保険者等女性の年金

女性の社会進出や人生設計の多様化、家族や就業形態の変化を踏まえ、女性の年金という観点から制度全体にわたる検討が必要となっており、具体的には、次に掲げるような課題がある。この場合、年金制度は、結婚、離婚、就労などの人生の選択を行う場合に影響を与えない中立的な制度とすべきであるとの考え方がある。

・個人単位化

現在の年金制度は、被扶養配偶者に関する第3号被保険者制度が設けられていること、厚生年金の水準も世帯を単位に設計されていることなど伝統的な女性の役割を反映した世帯単位の考え方を基本としている。しかし、経済の担い手として自立して働く女性という視点で年金制度の在り方を考え、年金制度も世帯単位中心から、個人単位に組み替えることが望ましいとの考え方がある。一方、女性は賃金が低い場合が多く、生活様式（ライフスタイル）の変化が大きいといった女性の置かれた実態に対する配慮が必要であり、早急な個人単位化は多くの女性が不利益を被るおそれがあるとの考え方があり、年金制度を個人単位の考え方に改めていくことについては、今後、更に議論を深めることが必要である。

・第3号被保険者制度

第3号被保険者制度は、昭和60年の改正により女性の年金権の確立という観点から導入されたものであるが、片働き世帯と共働き世帯・単身世帯との間の不公平などがあり、また、年金制度の個人単位化の観点からも、第3号被保険者又はその配偶者から保険料を徴収すべきであるとの考え方がある。その際、育児・介護のために就労できなかった期間については拠出期間等として認めるべきであるとの考え方がある。

この点については、現在は世帯の収入が同じであれば負担も給付も同じ水準となっていること、専業主婦には所得がないことや生活様式（ライフスタイル）の変化が大きい女性の年金権を確保する上で意義があることなどから第3号被保険者制度は合理的であるという考え方や、第3号被保険者制度の見直しの必要は認めつつ1200万人もの第3号被保険者の存在を考えると、急激な制度変更は困難といった現実論がある。このため、次期制度改正において何らかの見直しを行うことは困難であるが、医療保険や税制上の取扱いとの関係や女性の就業状況等の進展も踏まえ、検討を続けることが必要である。

なお、第3号被保険者については、次期制度改正においてその範囲を見直す（配偶者に限定せず、無収入の被扶養者等に拡大し、一方、収入の認定基準^{（注）}を引き下げる。）べきであるとの意見があった。

（注）現在は、年収が130万円を超えると第3号被保険者の資格を失い、第1号被保険者として国民年金保険料を納付しなければならない。

・遺族年金や離婚の場合の取扱い

遺族年金については、個人単位化という観点から縮小・廃止すべきであるとの主張が行われている。一方、女性が置かれている社会的実態からみて必要であるとの主張や共働きの女性について自分の年金が掛け捨てにならないようにすべきであるとの主張がある。したがって、男女の平等の視点から、女性の就業状況等の進展も踏まえながら検討を続ける必要がある。

離婚時の年金の取扱いについては、一律に夫婦それぞれの老齢年金を合算して分割すべきではないかとの意見や、一律に分割することは困難であり個別に対応すべきではあるが現在は年金受給権が一身専属的な権利とされており、このような対応ができないことが問題であるとの指摘がある。この問題についても、社会的合意が可能な方策や夫婦別産制との関係、年金受給権の一身専属性の取扱い、税制との関係等について、検討する必要がある。

・検討会の設置

以上に述べたとおり、女性をめぐる年金については、多くの課題があり、これらの課題は年金に限らず、民法、税制等幅広い分野にわたることから、女性の年金に関しては、民事法制、税制、社会保障、年金数理などの専門家からなる検討の場を設け、早急に検討に着手すべきである。

パートタイム労働者に対する厚生年金の適用

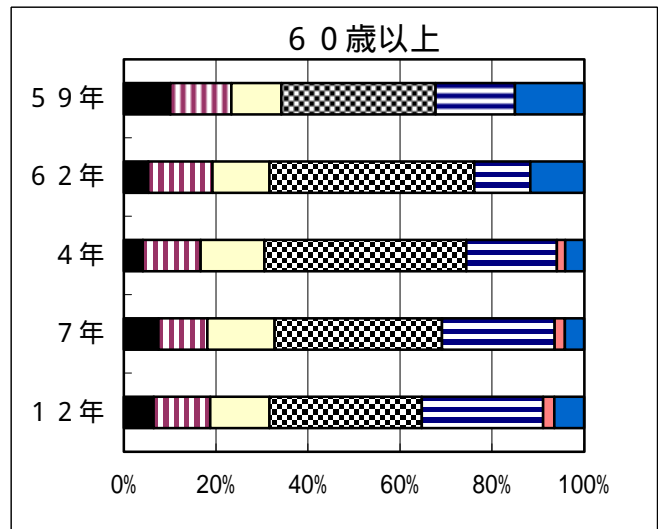
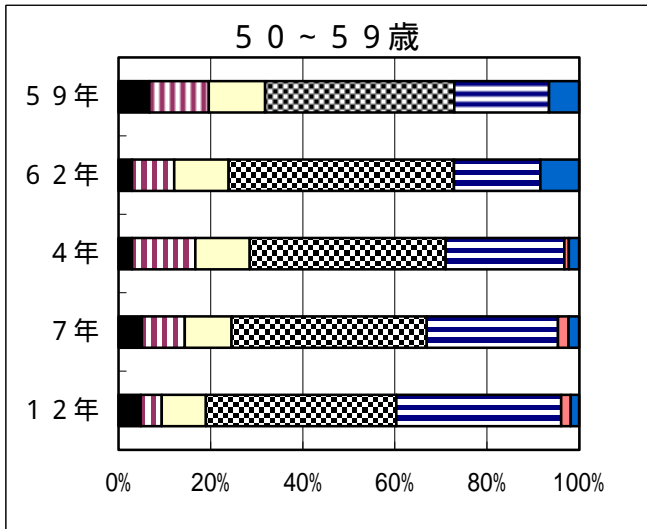
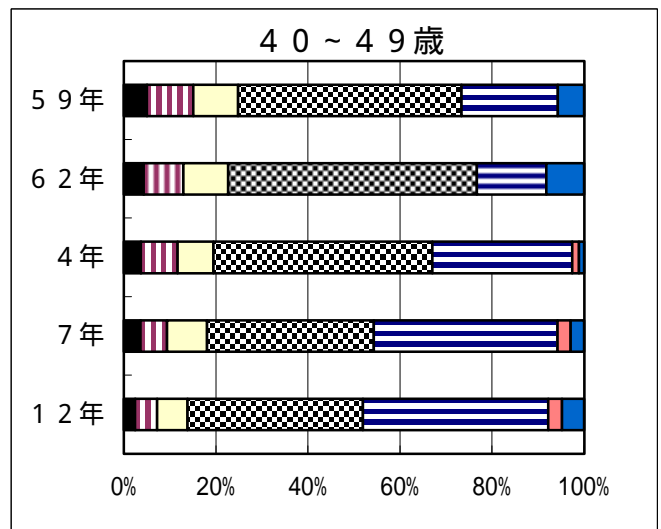
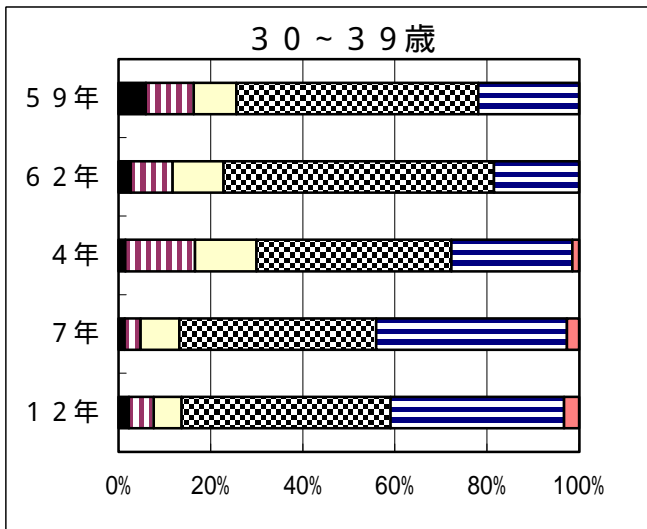
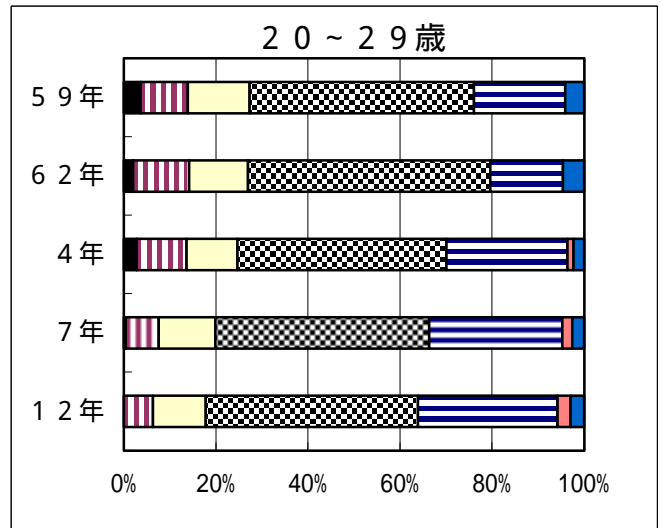
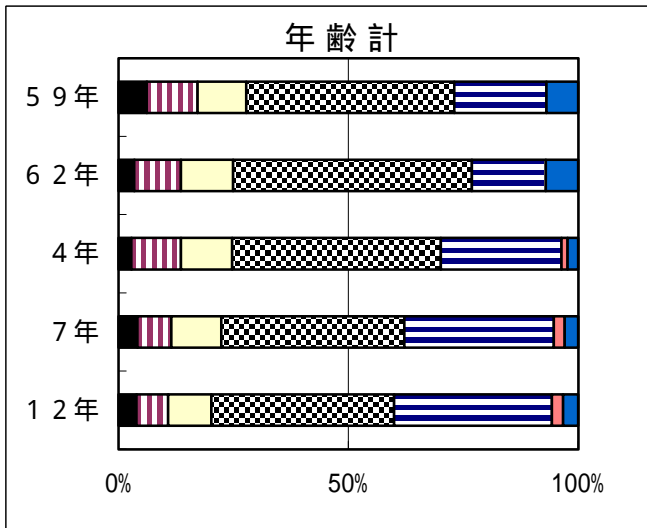
就業形態が多様化している中で、パートタイム労働者に対してもできるだけ厚生年金を適用すべきであるとの意見がある。パートタイム労働者に対して厚生年金の適用を拡大することは、国民年金保険料よりも低い保険料負担で基礎年金に加えて報酬比例部分の年金を受けることとなり、第1号被保険者との均衡を損なうという問題があるほか、医療保険の被扶養者の取扱いや税制等との整合性の問題があり、更に慎重に検討する必要がある。

(注) 現行では、常用雇用者の4分の3以上の勤務時間、日数の者について厚生年金の被保険者とされている。

少子化への対応

年金制度において、子育て家庭に対する負担の軽減や現金給付などの少子化対策を実施することについては、老齢、死亡、障害といった所得喪失事故に対する社会保障制度である年金制度にそぐわない、また、少子化対策をわずかな現金給付として行ったとしても出生率の向上には結び付かないとする意見がある一方、年金制度は次世代が育たないと成り立たないことや、実際の子育てに伴う負担を考え子どもがいる世帯と子どもいない世帯との公平を考慮して年金制度としても何らかの対策を検討すべきであるとの意見があった。なお、育児休業中の厚生年金保険料の本人負担の免除制度は、事業主負担にも適用すべきである、との意見があった。

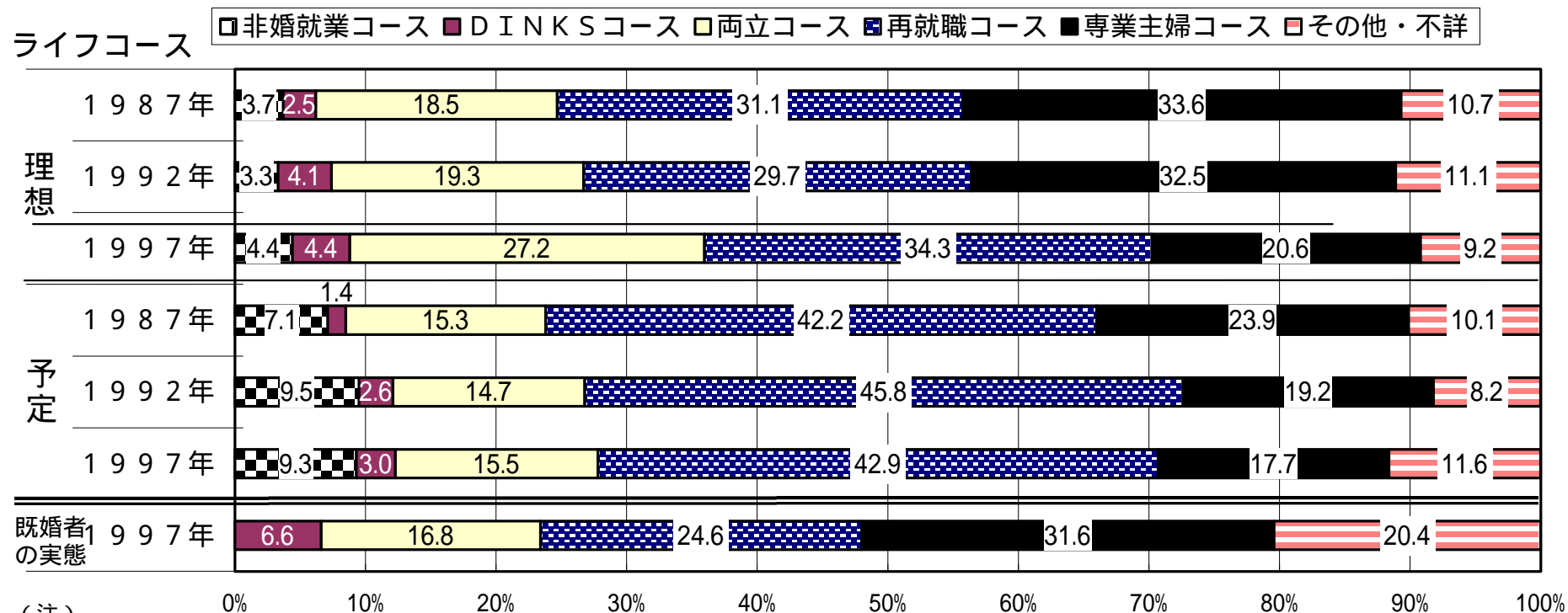
資料 -1 女性の年齢別就業意識の推移



- 女性は職業を持たない方がよい
- 結婚するまでは、職業を持つ方がよい
- 子供が出来るまでは、職業を持つ方がよい
- 子供が大きくなったら再び職業を持つ方がよい
- 子供が出来ても、ずっと職業を続けている方がよい
- その他
- わからない

出典：総理府「婦人に関する世論調査」（昭和59年）
 総理府「婦人に関する世論調査」（昭和62年）
 総理府「男女平等に関する世論調査」（平成4年）
 総理府「男女共同参画に関する世論調査」（平成7年）
 総理府「男女共同参画社会に関する世論調査」（平成12年）

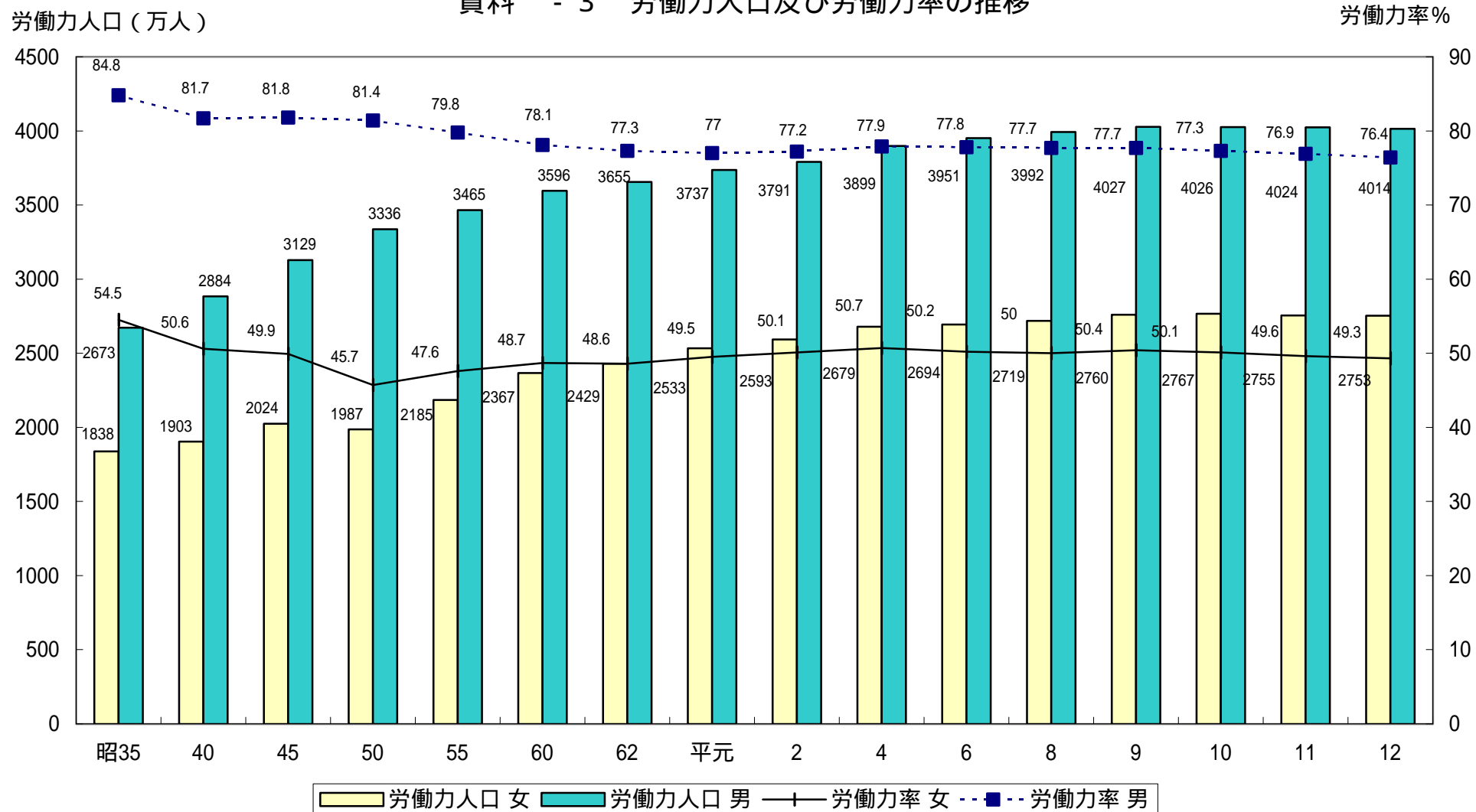
資料 - 2 未婚女性の理想と予定のライフコース



(注) 既婚女性のライフコースは、第11回出生動向調査(夫婦調査)、結婚持続期間15~19年の妻に関する結果。
 各ライフコースは下記のように設定した。「非婚就業コース」：結婚せず仕事を一生続ける、「DINKSコース」：結婚するが子供は持たず仕事を一生続ける、「両立コース」：結婚し子供を持つが仕事も一生続ける、「再就職コース」：結婚し子どもを持つが結婚出産の時期にいったん退職し子育て後に再び仕事を持つ、「専業主婦コース」：結婚して仕事を持ち結婚あるいは出産の機会に退職しその後は仕事を持たない。

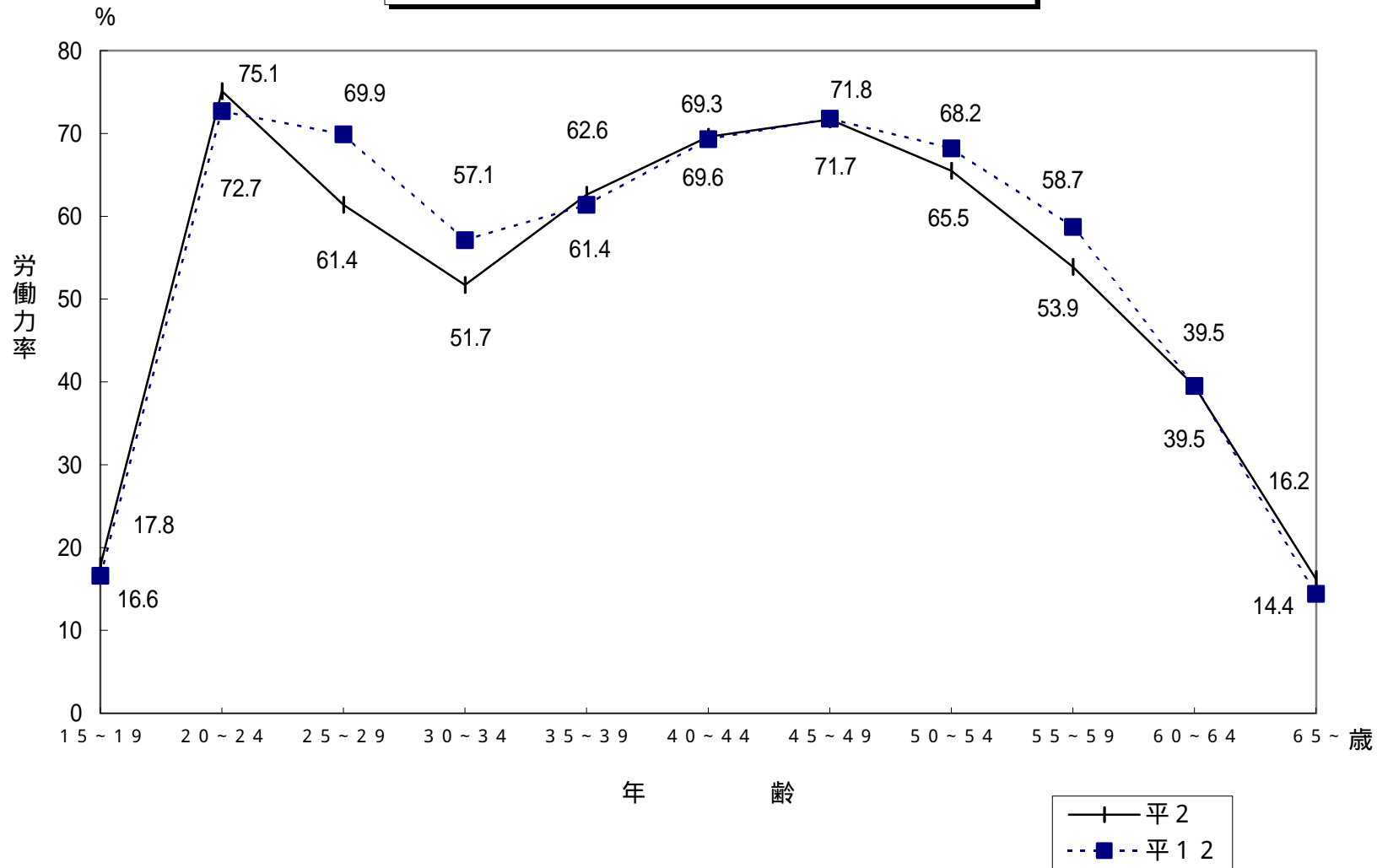
(出典：国立社会保障・人口問題研究所「第11回出生動向基本調査(平成9年)」)

資料 - 3 労働力人口及び労働力率の推移



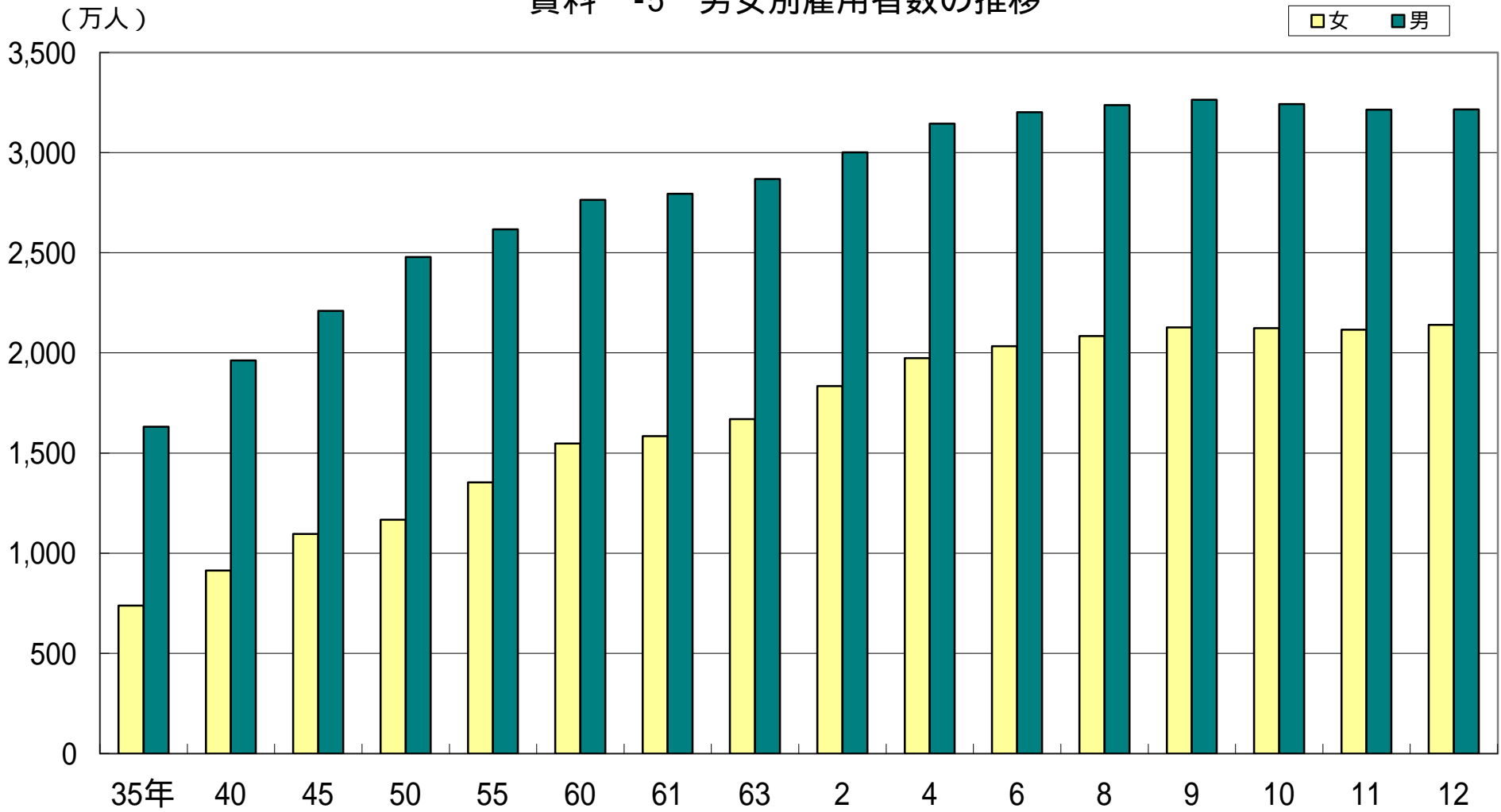
(出典：総務省統計局「労働力調査年報」)

資料 -4 女性の年齢階級別労働力率の推移



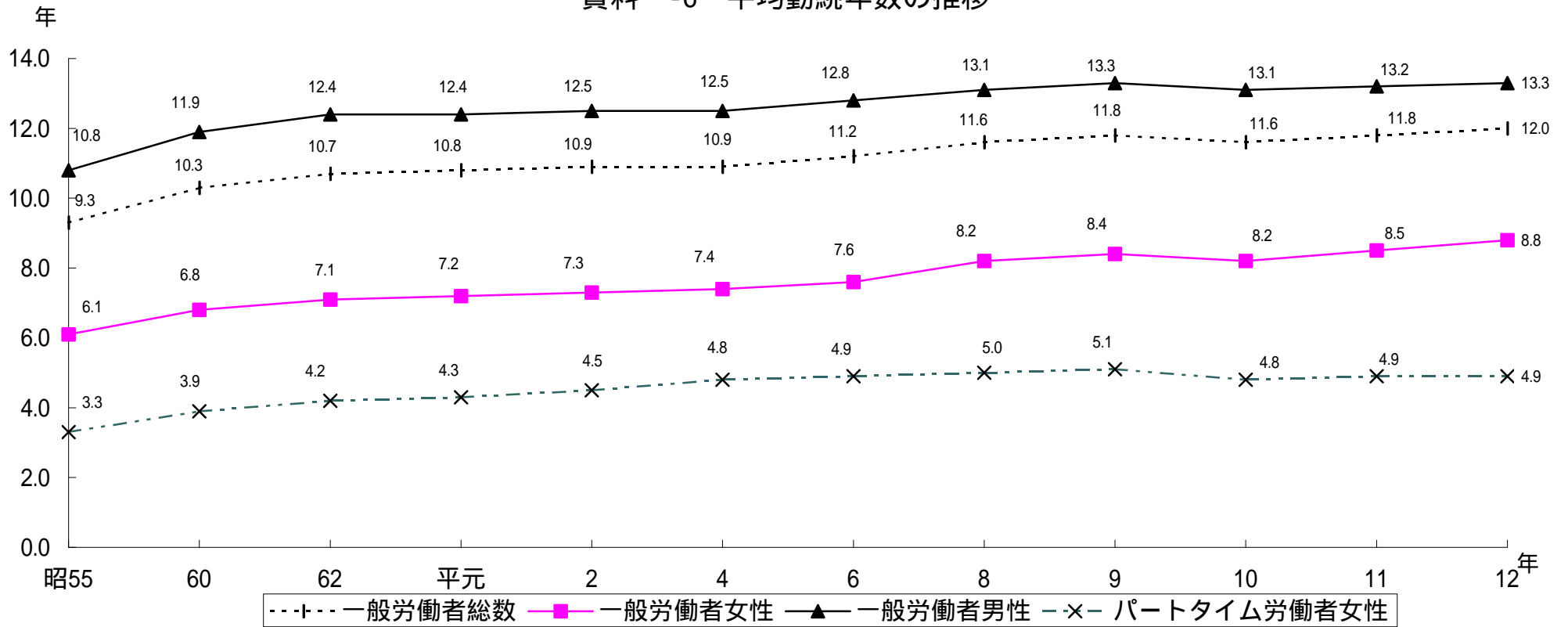
(出典：総務省統計局 「労働力調査年報」)

資料 -5 男女別雇用者数の推移



(出典：総務省統計局「労働力調査年報」)

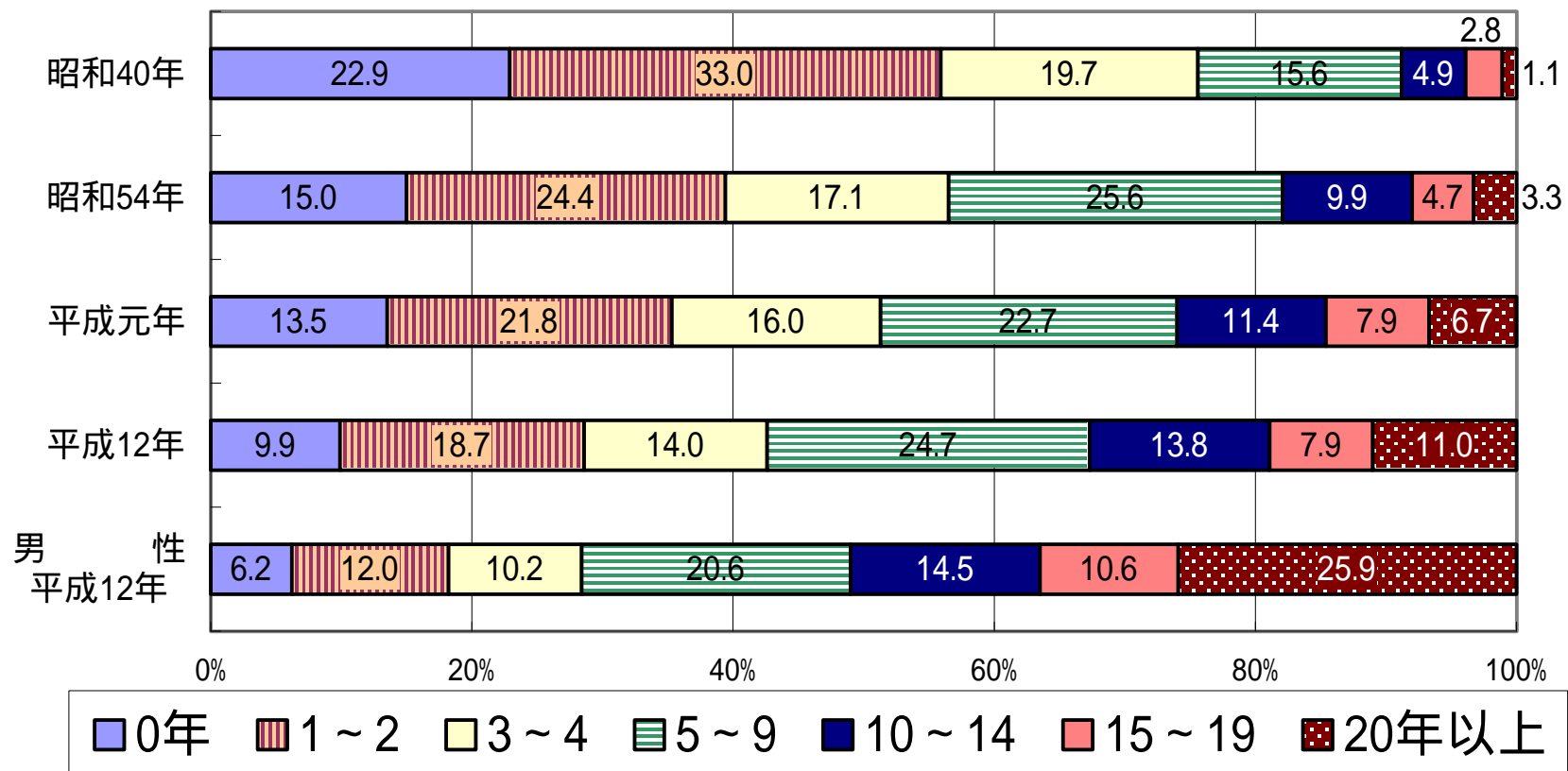
資料 -6 平均勤続年数の推移



注：「一般労働者」とはパートタイム労働者以外の労働者。
 「パートタイム労働者」とは、1日の所定労働時間が一般の労働者と同じで1週の所定労働日数が一般の労働者よりも少ない労働者をいう。

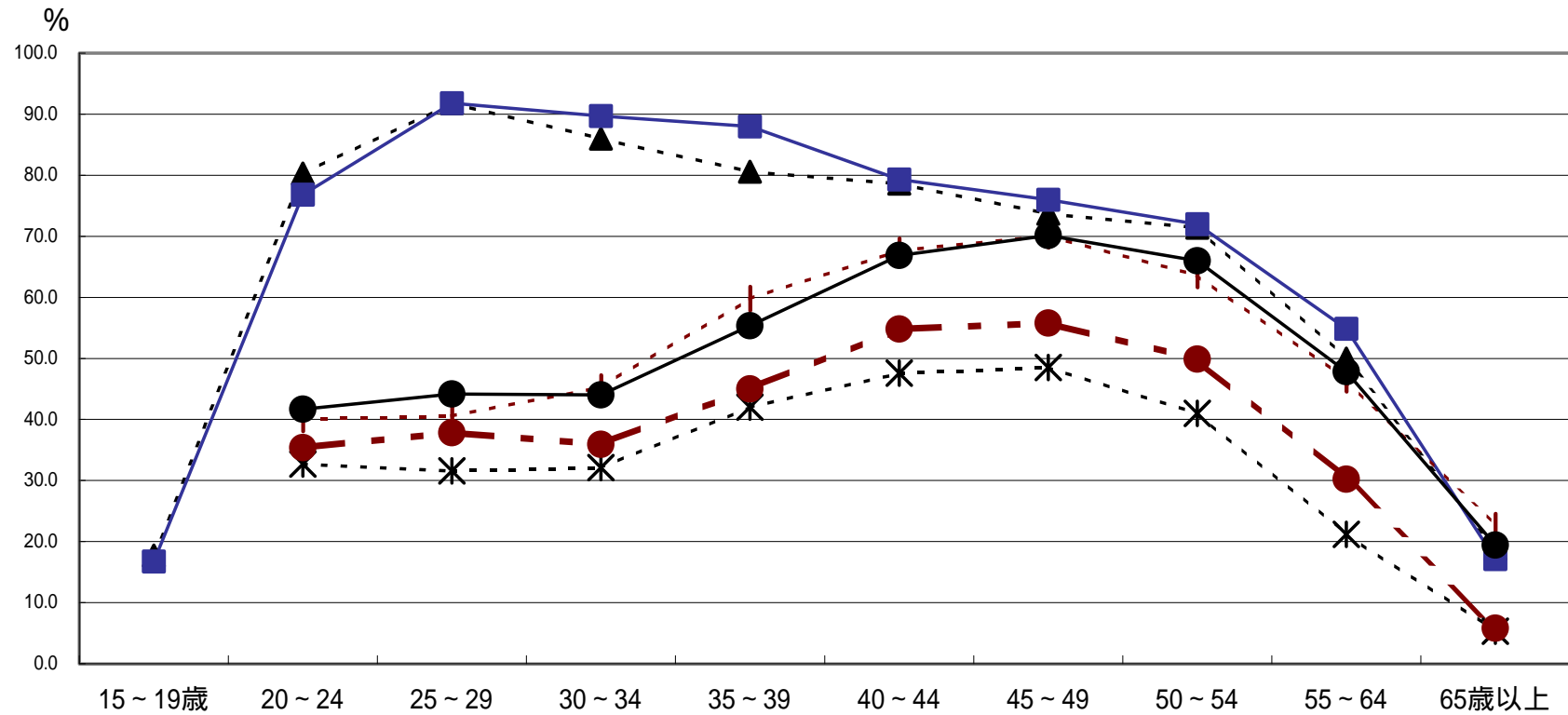
(出典：厚生労働省「賃金構造基本統計調査」)

資料 -7 勤続年数階級別女性労働者構成比の推移



(出典：厚生労働省「賃金構造基本統計調査」)

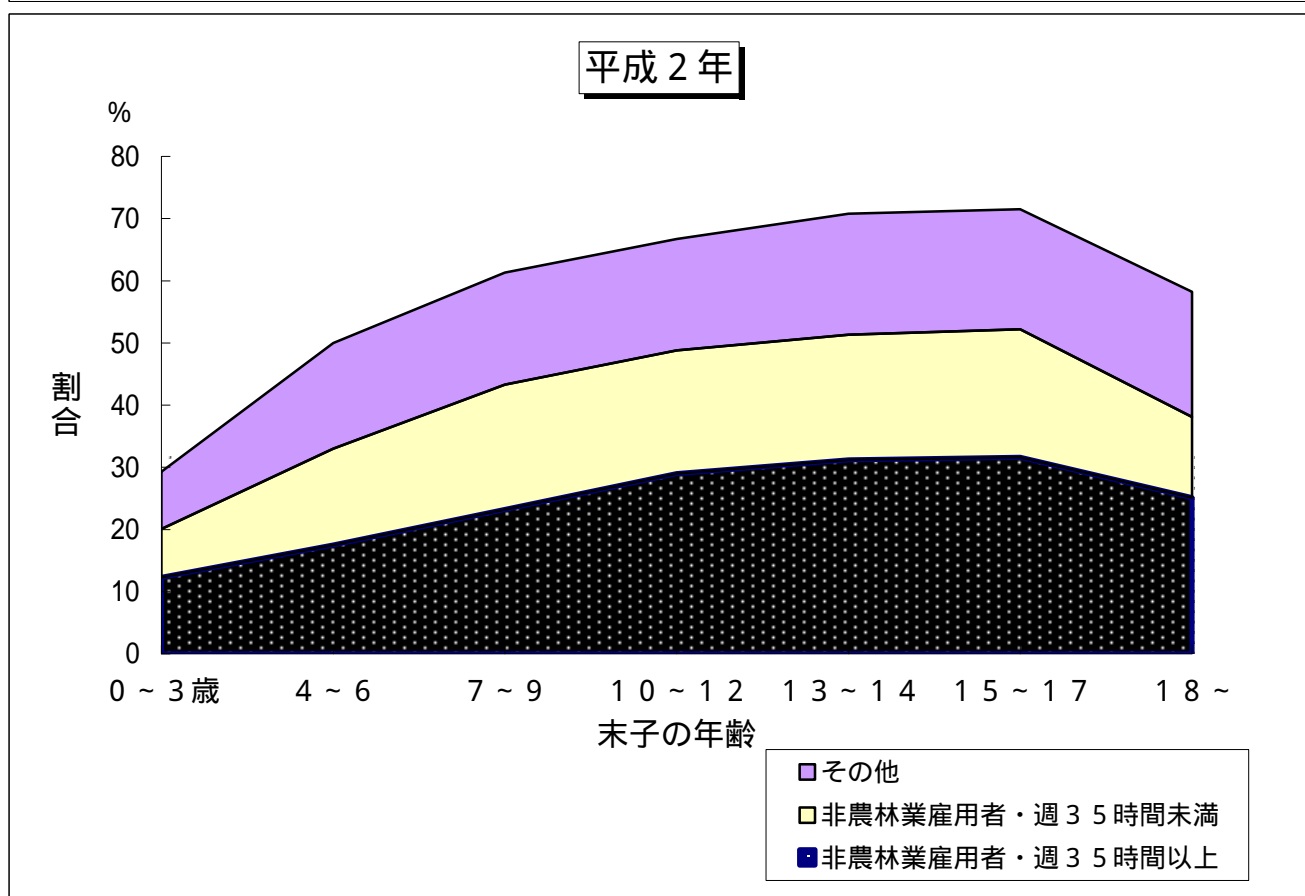
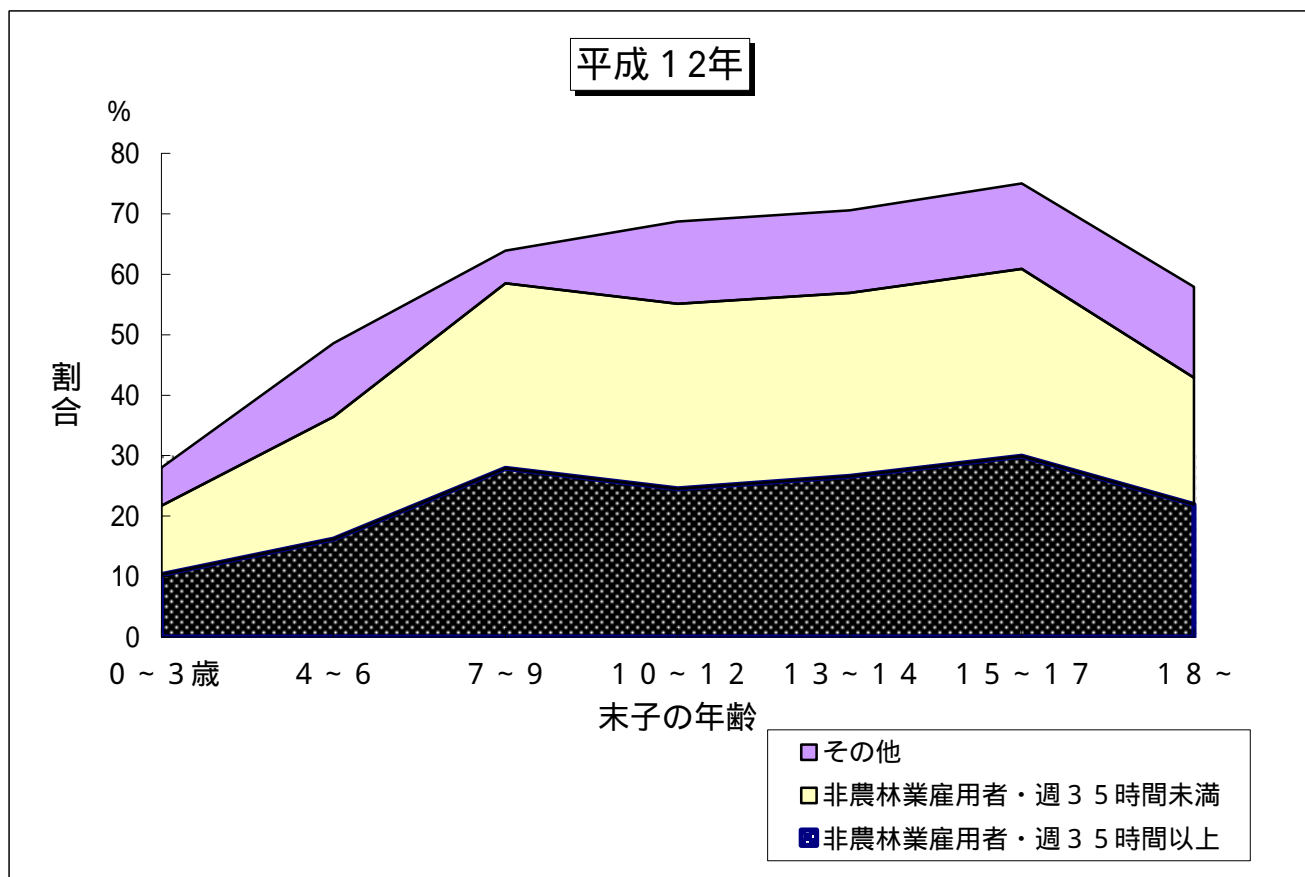
資料 -8 女性の配偶関係、年齢階級別労働力率の推移



- - ▲ - - 未婚 平成2年
 - - + - - 有配偶 平成2年
 - - * - - 有配偶(非農林雇用者) 平成2年
 —■— 未婚 平成12年
 —●— 有配偶 平成12年
 —●— 有配偶(非農林雇用者) 平成12年

(出典：総務省統計局「労働力調査年報」)

資料 -9 末子の年齢階級別母の就業状態

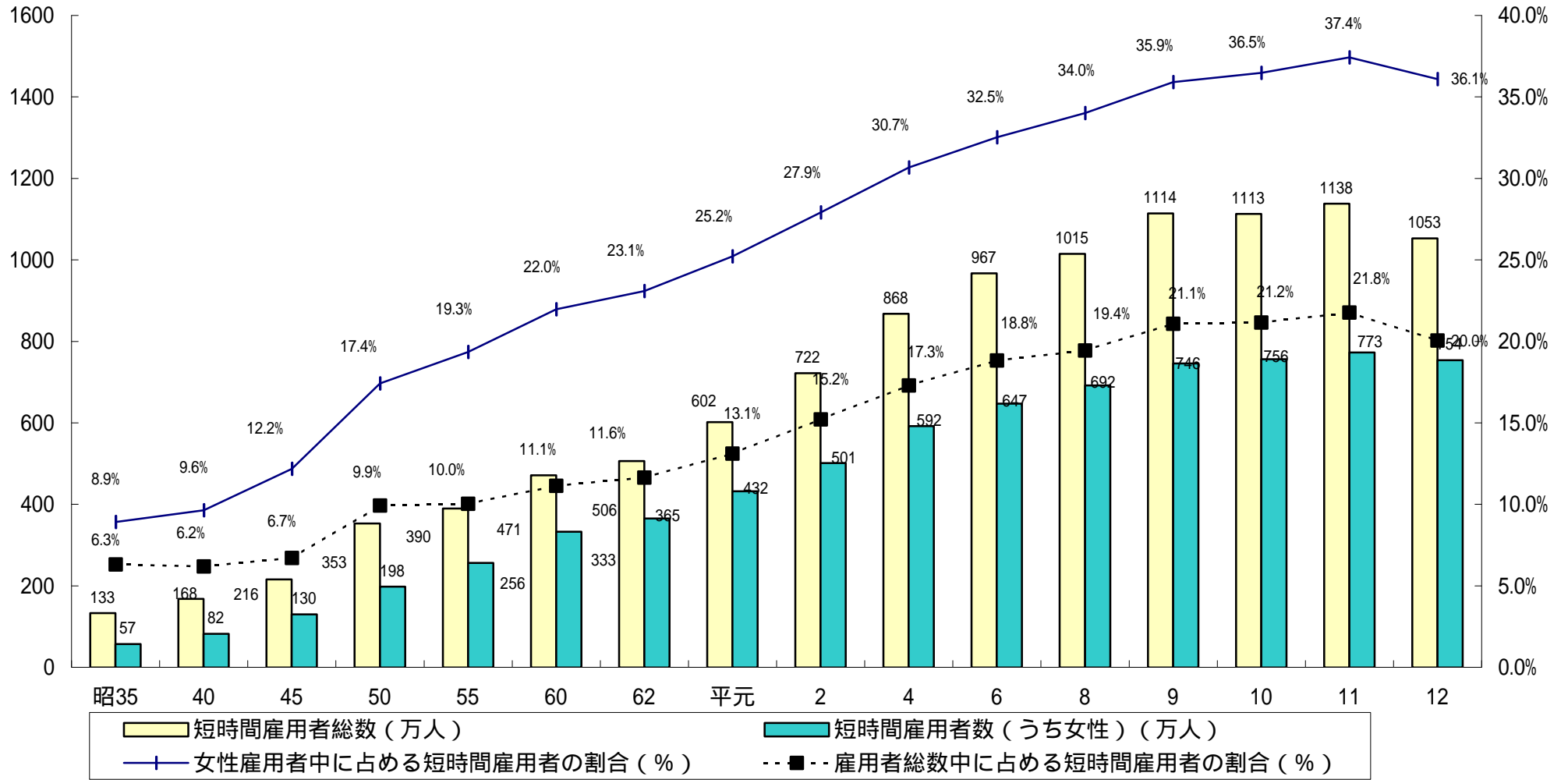


(注1) 割合は、子供のいる世帯総数に対する率である。

(注2) 凡例のその他は、労働力人口のうち、農林業従事者と完全失業者を合わせた割合である。

(出典：総務省統計局「労働力調査特別調査 平成12年」)

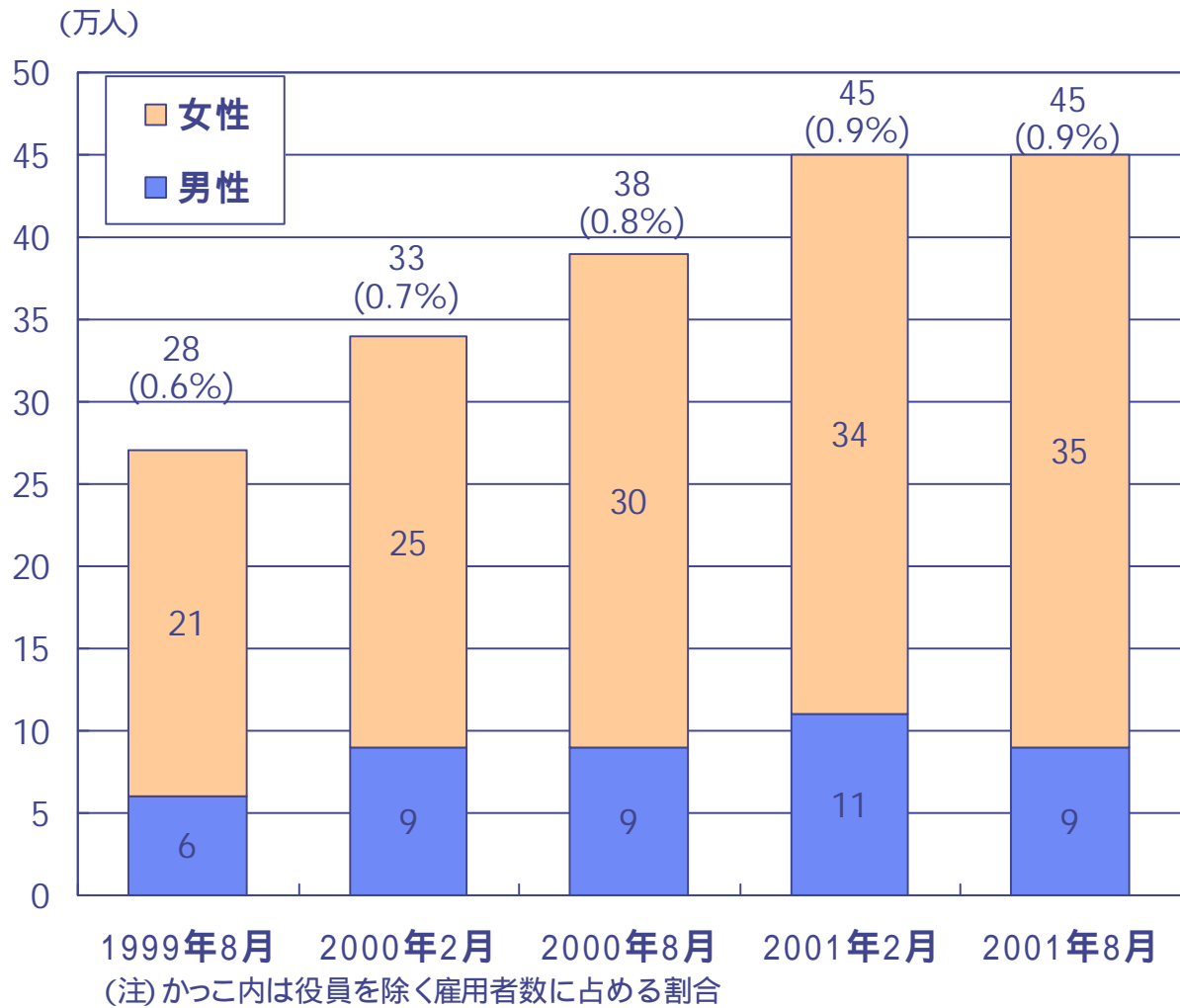
資料 -10 短時間雇用者数の推移（非農林業）



注：「短時間雇用者」...週間就業時間35時間未満の者

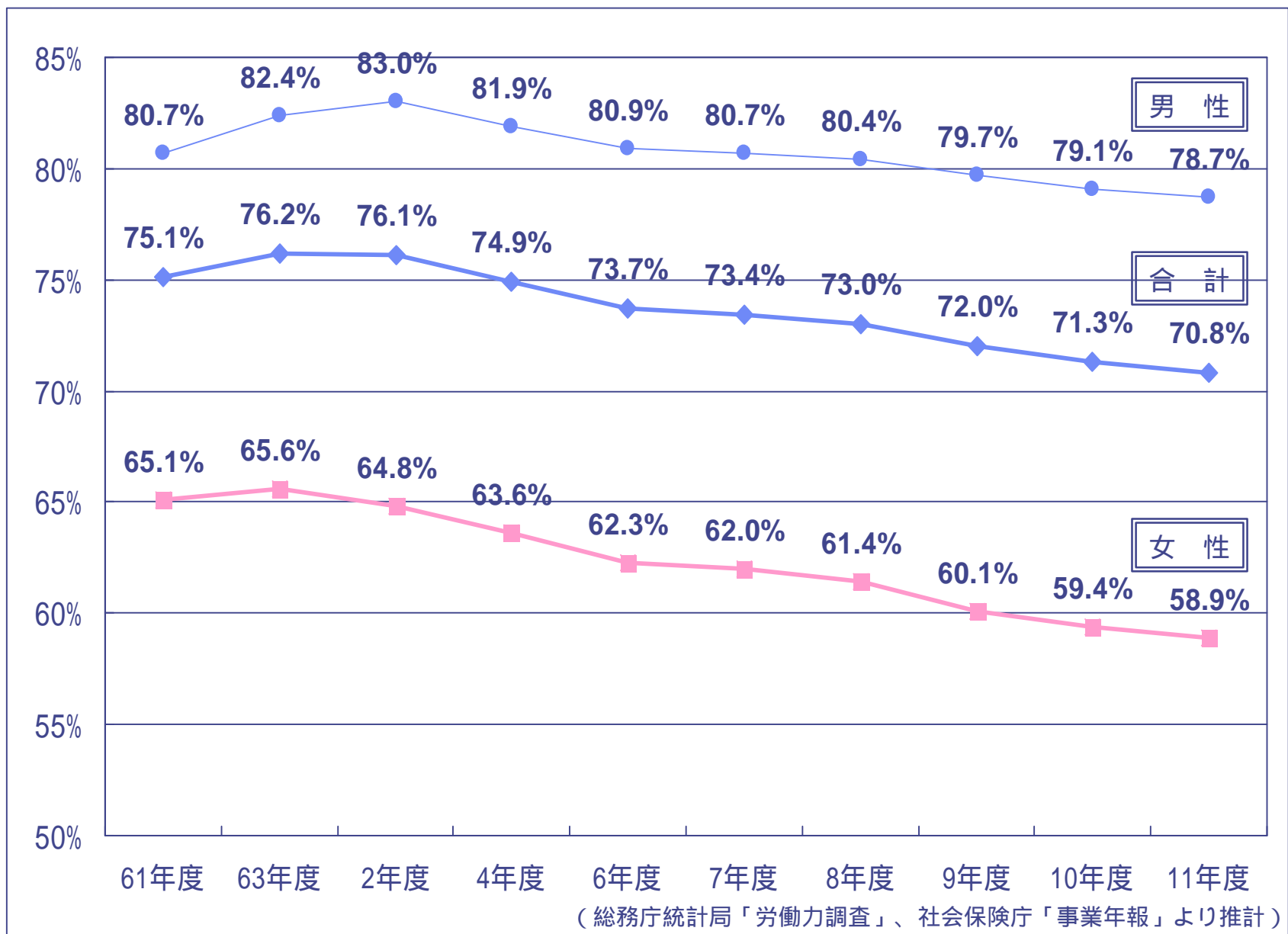
（出典：総務省統計局「労働力調査年報」）

資料 - 11 派遣労働者数の推移



(出典: 総務省統計局「労働力調査特別調査」)

資料 -12 雇用者に対する第2号被保険者の割合の推移



資料 -13 社会保険の加入状況別パート労働者割合

正社員以外の労働者のうち、1週間の所定労働時間が正社員と同じか長い労働者は含まれていない。

パートタイム労働者のうち社会保険の適用を受けている者は、35%強である。

パートタイム労働者：正規労働者以外の労働者で1週間の所定労働時間が正社員より短い労働者

	男女計		男子		女子	
	H7	H2	H7	H2	H7	H2
	%	%	%	%	%	%
	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
健康保険・厚生年金に加入している	35.8	23.8	36.5	19.5	35.6	24.8
健康保険・厚生年金に加入していない	64.2	76.2	63.5	80.5	64.4	75.2
雇用保険に加入している	35.8	26.6	26.9	16.9	38.4	29.0
雇用保険に加入していない	64.2	73.4	73.1	83.1	61.6	71.0

パートタイム労働者の平均勤続期間及び平均就労年数

パートタイム労働者の平均的な勤続年数は、約5年であり、5年を超える者は男女計で36.3%（女子で37.6%）である。

パートタイム労働者の通算就労期間は、約7年である。

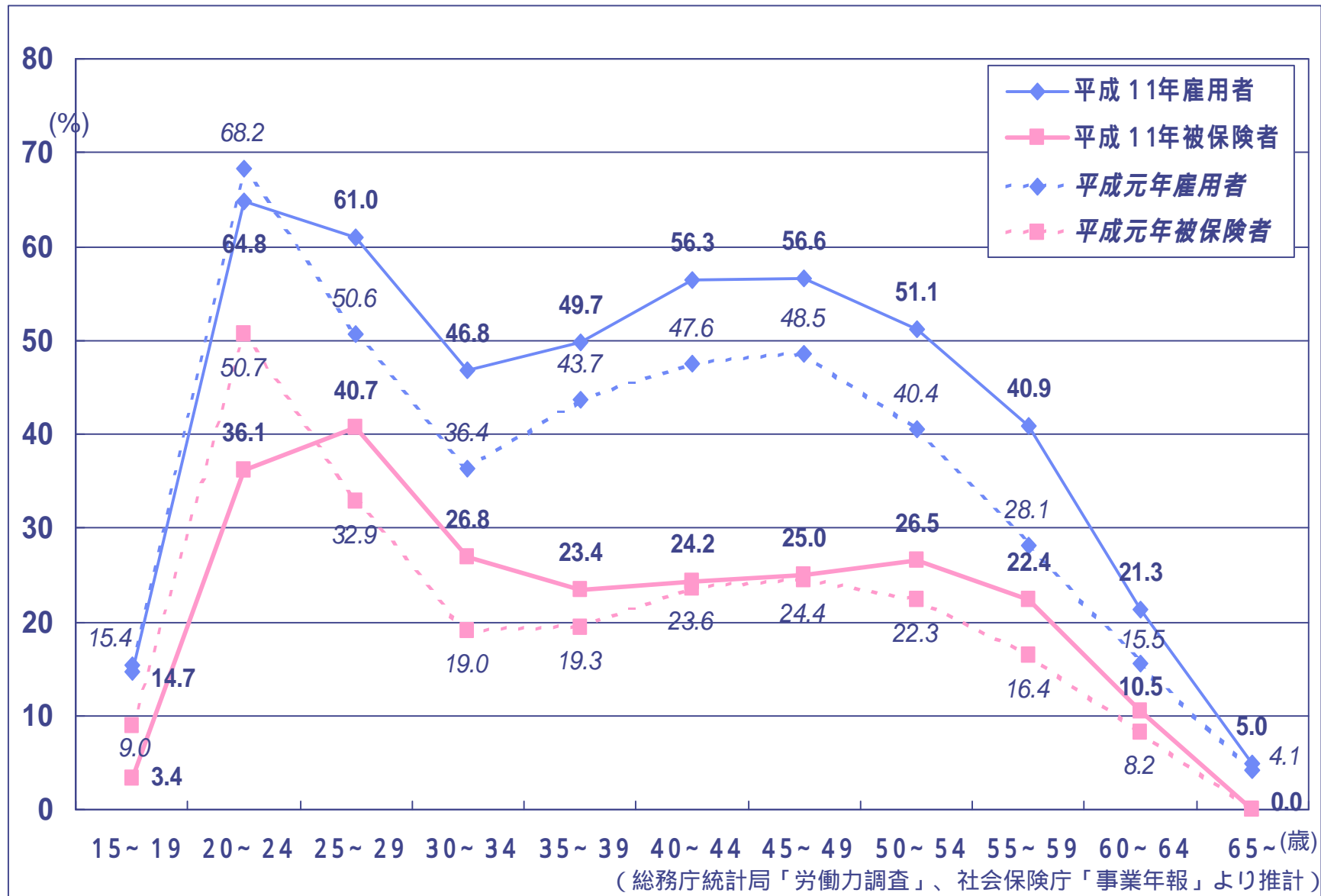
	同一企業における勤続年数			通算就労期間 ¹		
	男女計	男子	女子	男女計	男子	女子
	%	%	%	%	%	%
合計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
1年未満	17.9	21.3	17.2	9.7	15.1	8.5
1～3年	26.0	29.7	25.2	17.9	23.0	16.8
3～5年	19.9	18.9	20.1	17.7	22.7	16.7
5～10年	22.6	19.3	23.2	27.9	21.7	29.1
10～19年	12.1	8.4	12.9	21.4	10.8	23.6
20年以上	1.6	2.5	1.5	5.0	5.2	4.9
不明・無記入	-	-	-	0.4	1.4	0.2
平均年数	4.9年	4.5年	5.0年	7.2年	6.0年	7.4年

学生は含まれていない。

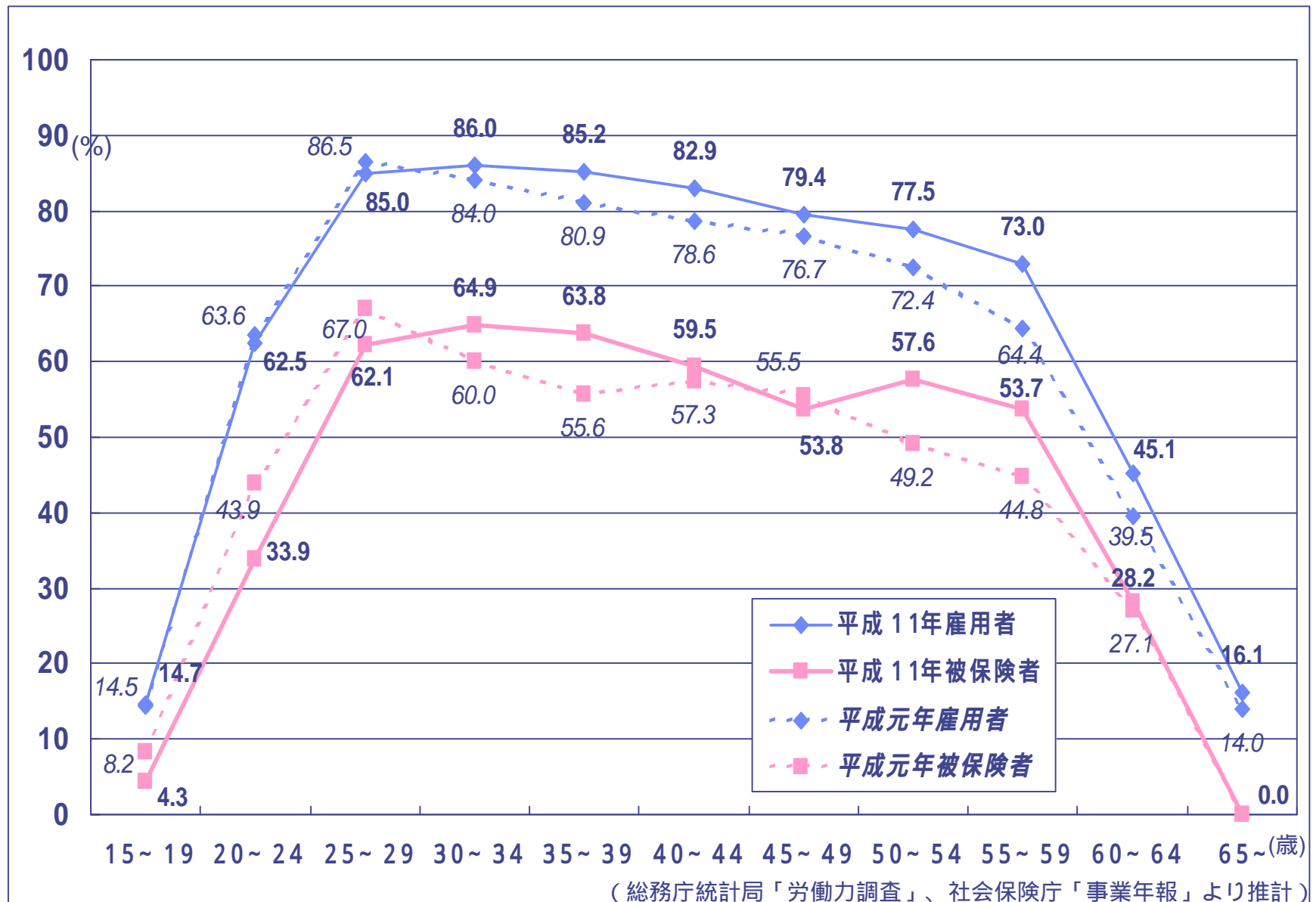
¹ パートタイム労働者としての就労期間である。

（出典）労働大臣官房政策調査部「平成7年 パートタイム労働者総合実態調査報告」

資料 -14 女性の年齢階級別雇用者比率（対人口・非農業）及び厚生年金被保険者比率（対人口）の推移

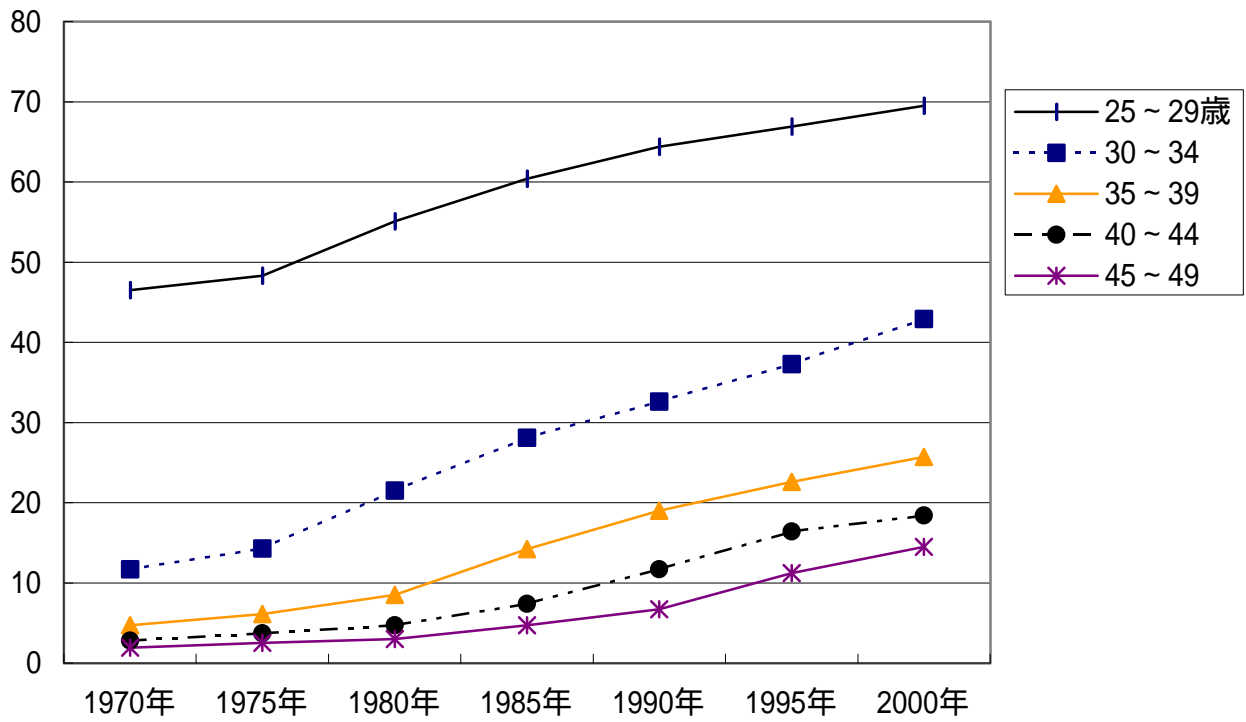


資料 -15 男性の年齢階級別雇用者比率（対人口・非農業）及び厚生年金被保険者比率（対人口）の推移

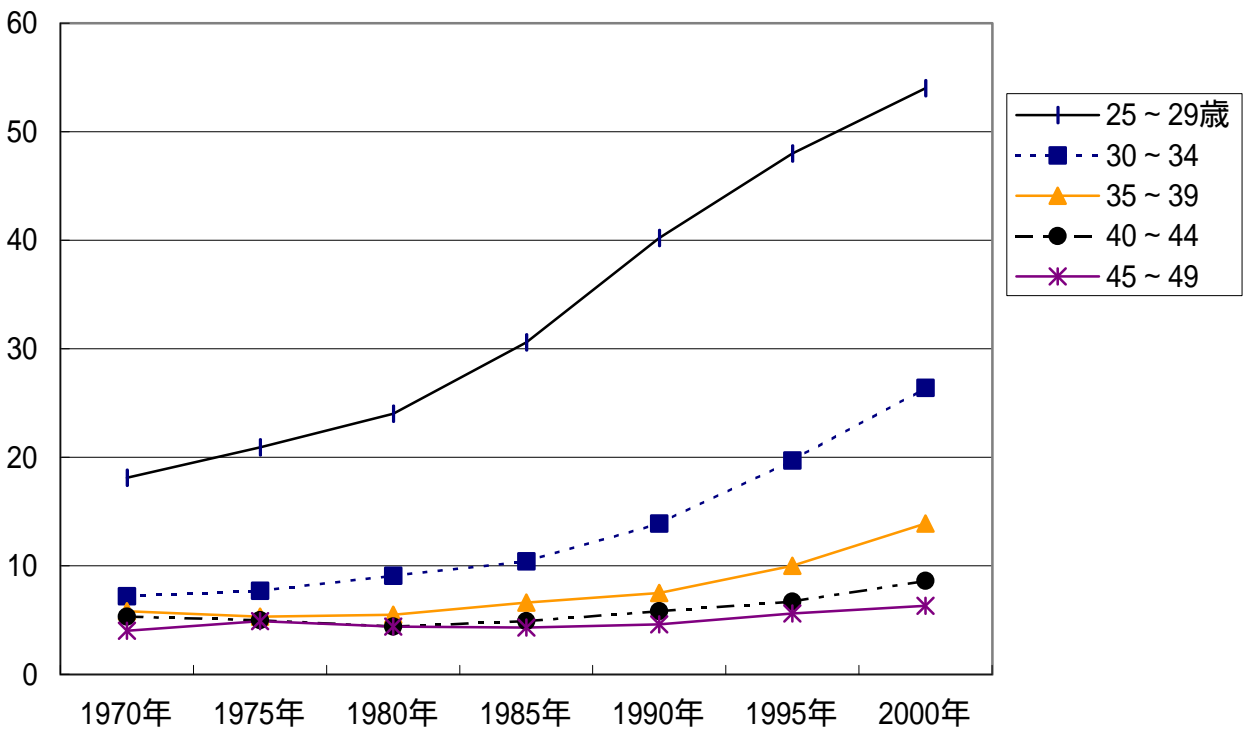


資料 -16 年齢階級別未婚率の推移

男性

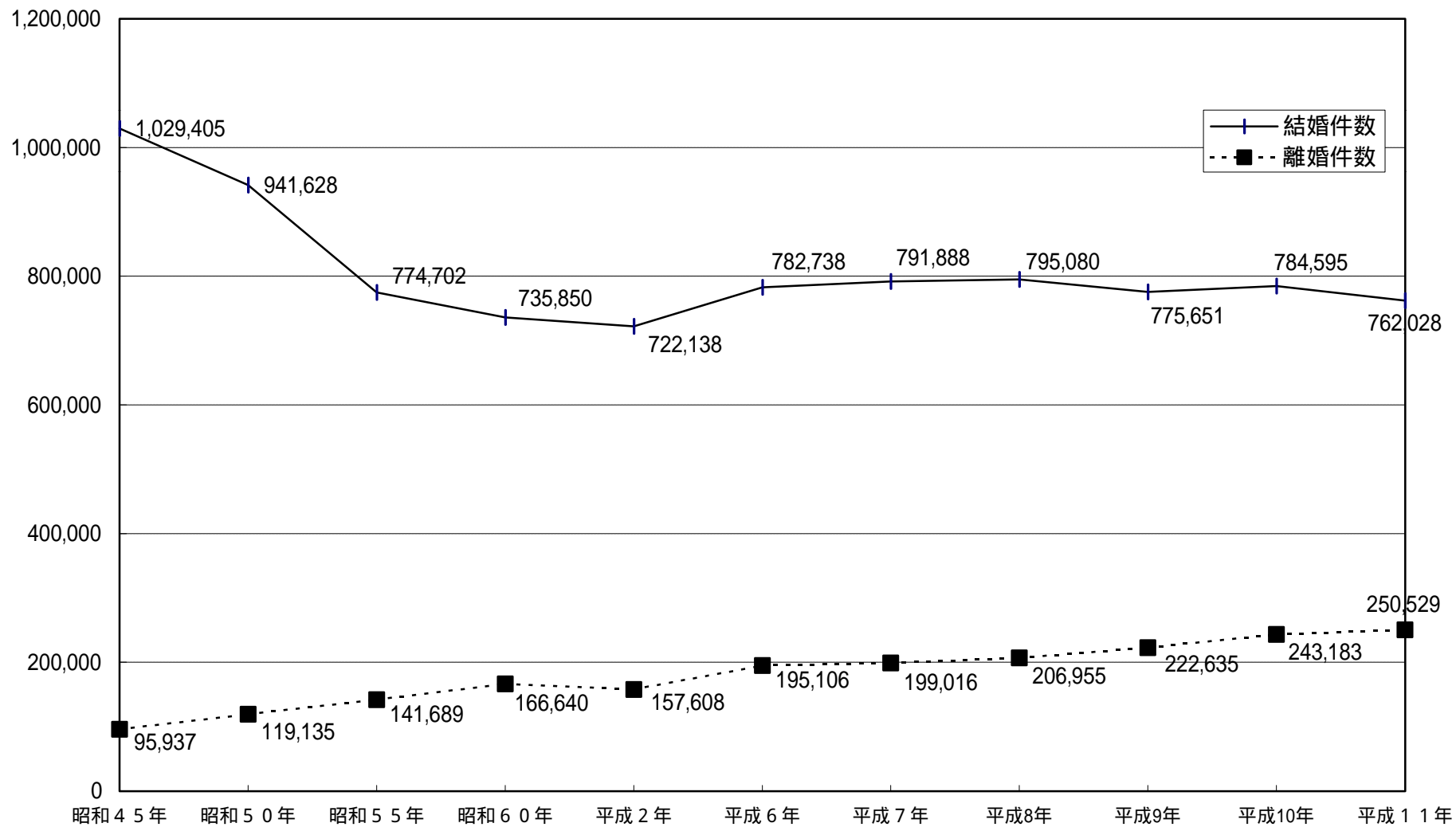


女性



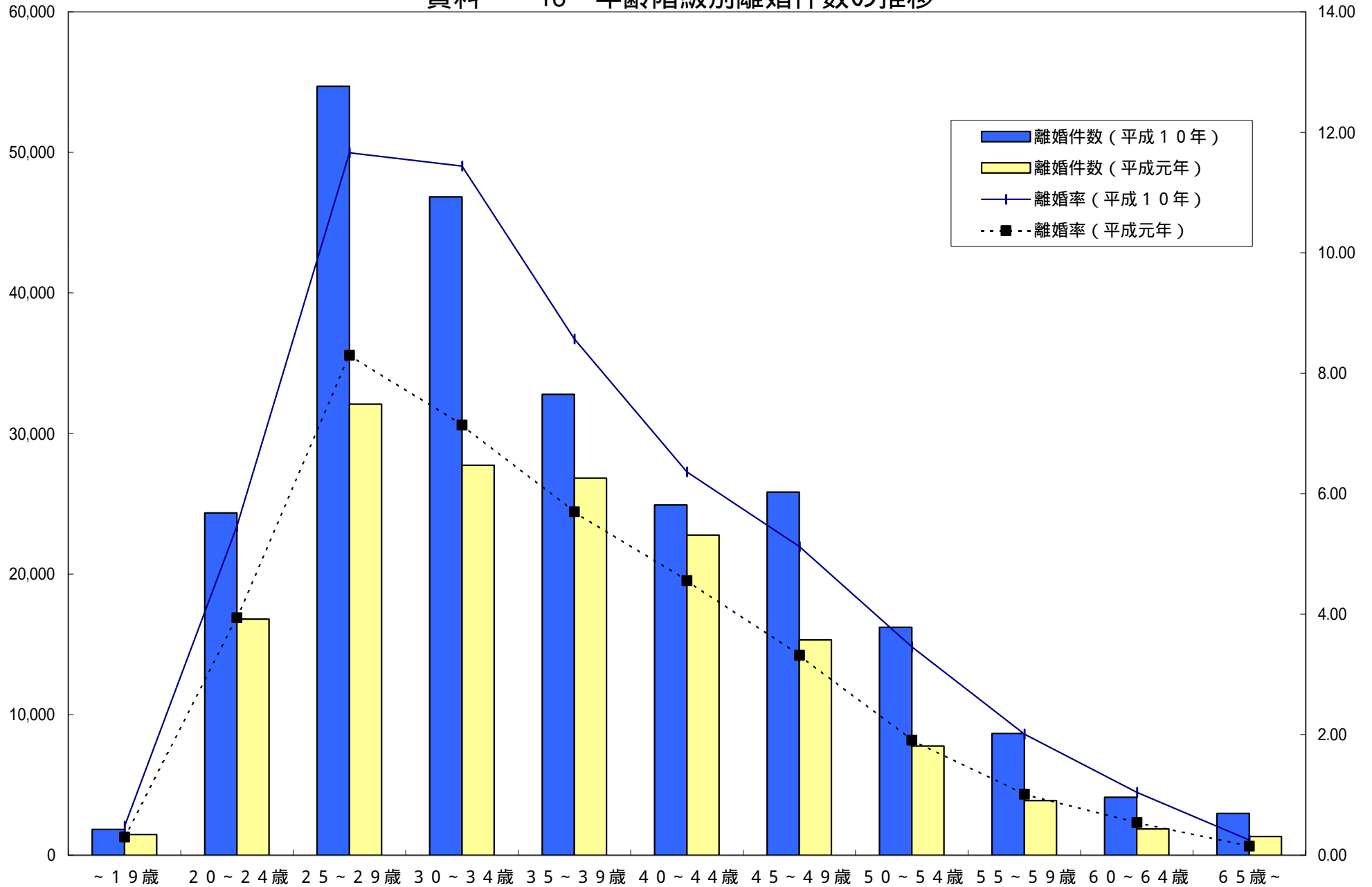
(出典：総務省統計局「国勢調査」)

資料 -17 結婚・離婚件数の推移



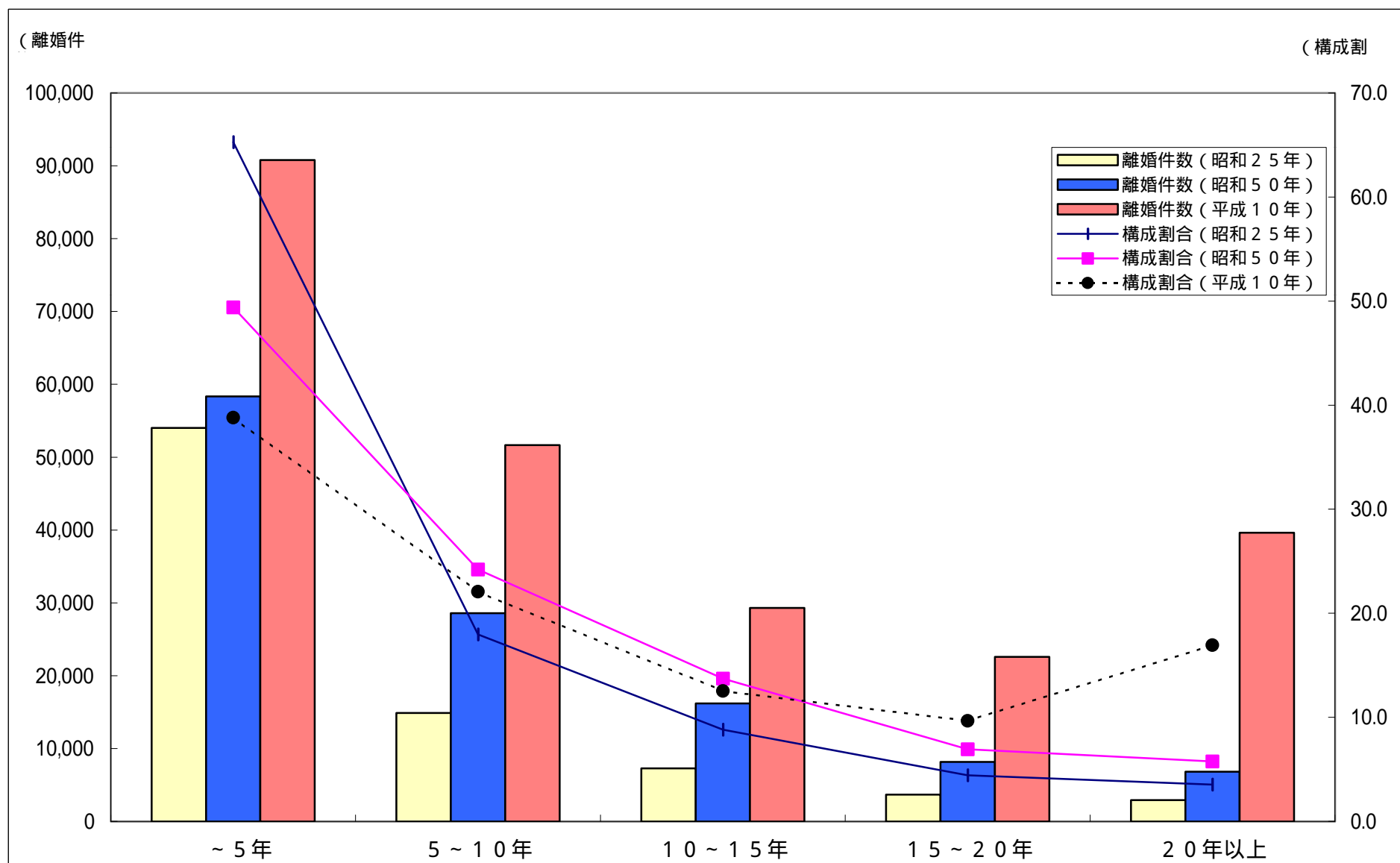
(出典：厚生労働省「平成11年人口動態統計」)

資料 ー18 年齢階級別離婚件数の推移



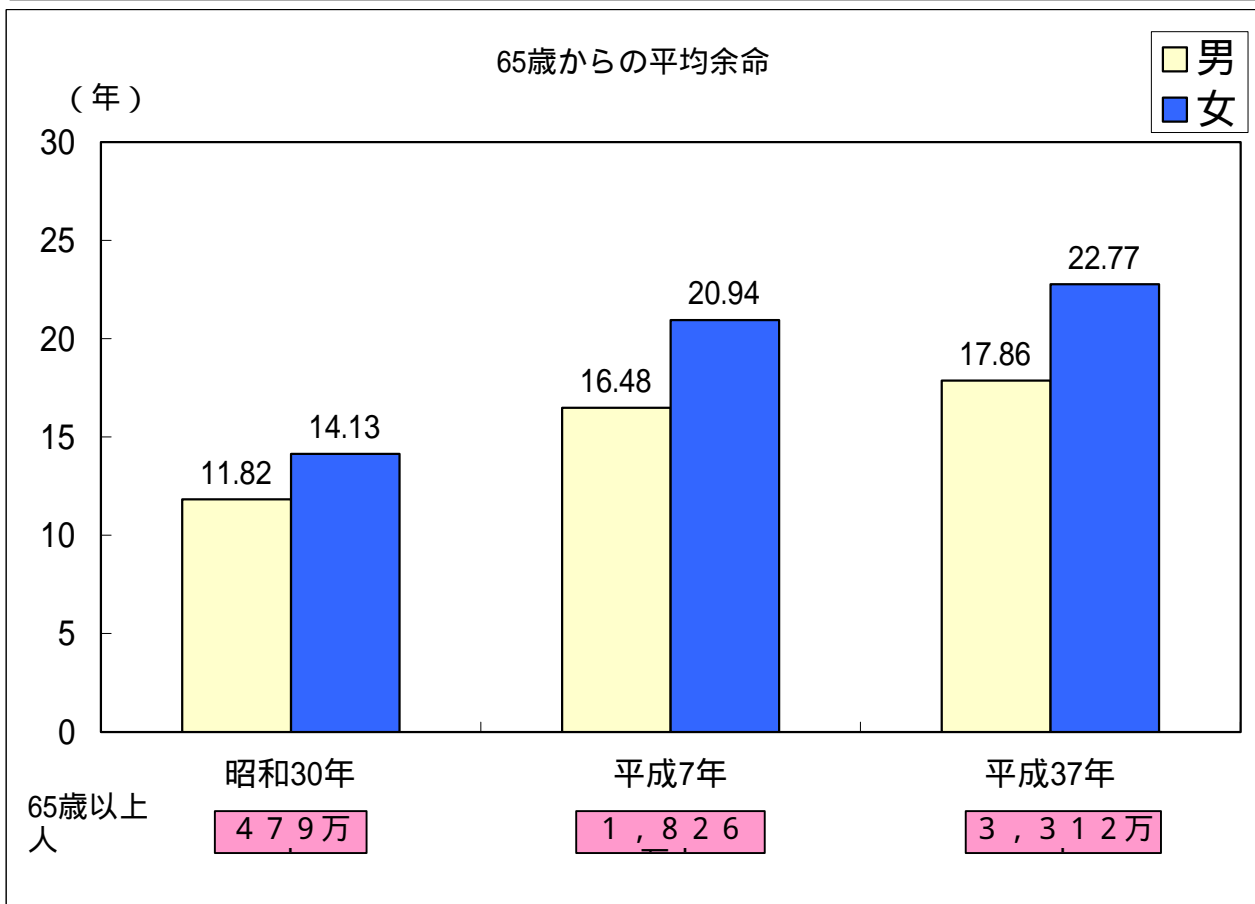
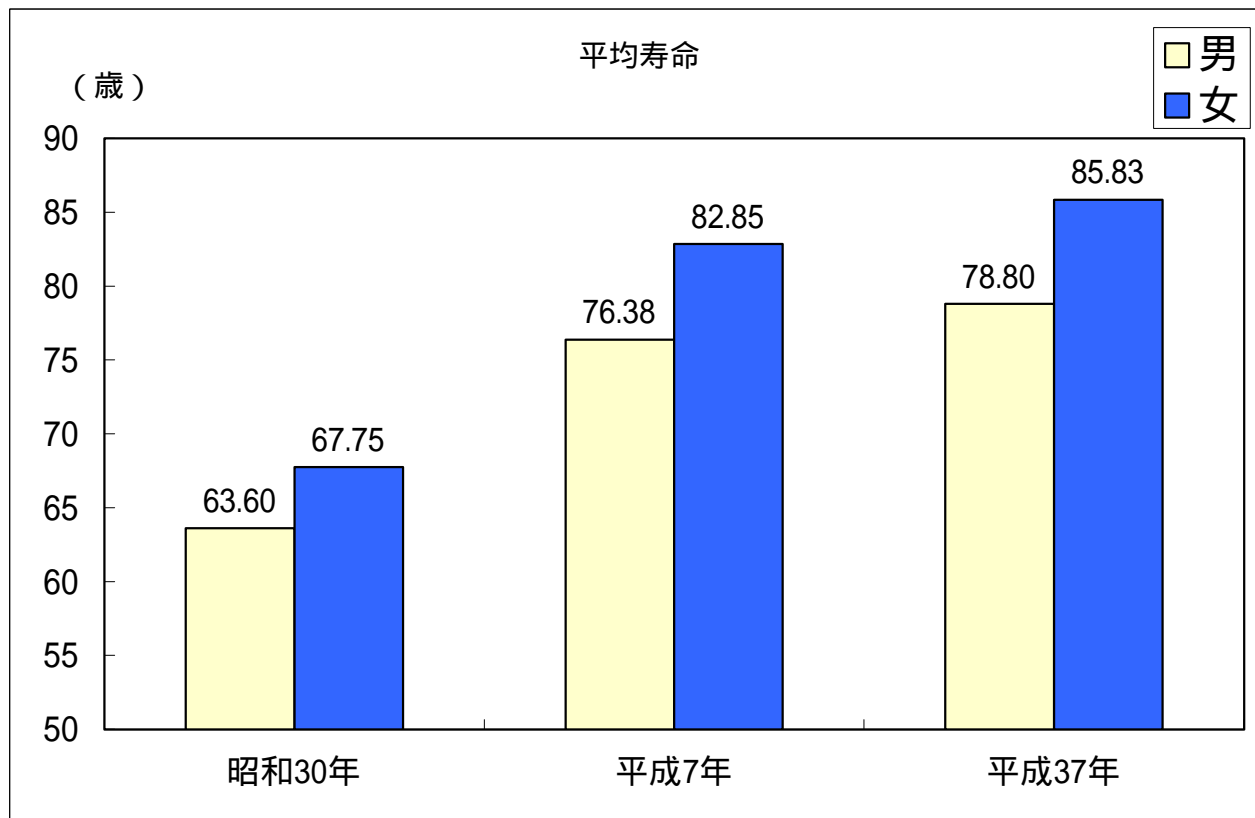
出典 厚生労働省「平成11年人口動態統計」

資料 -19 同居期間別にみた離婚件数と構成割合

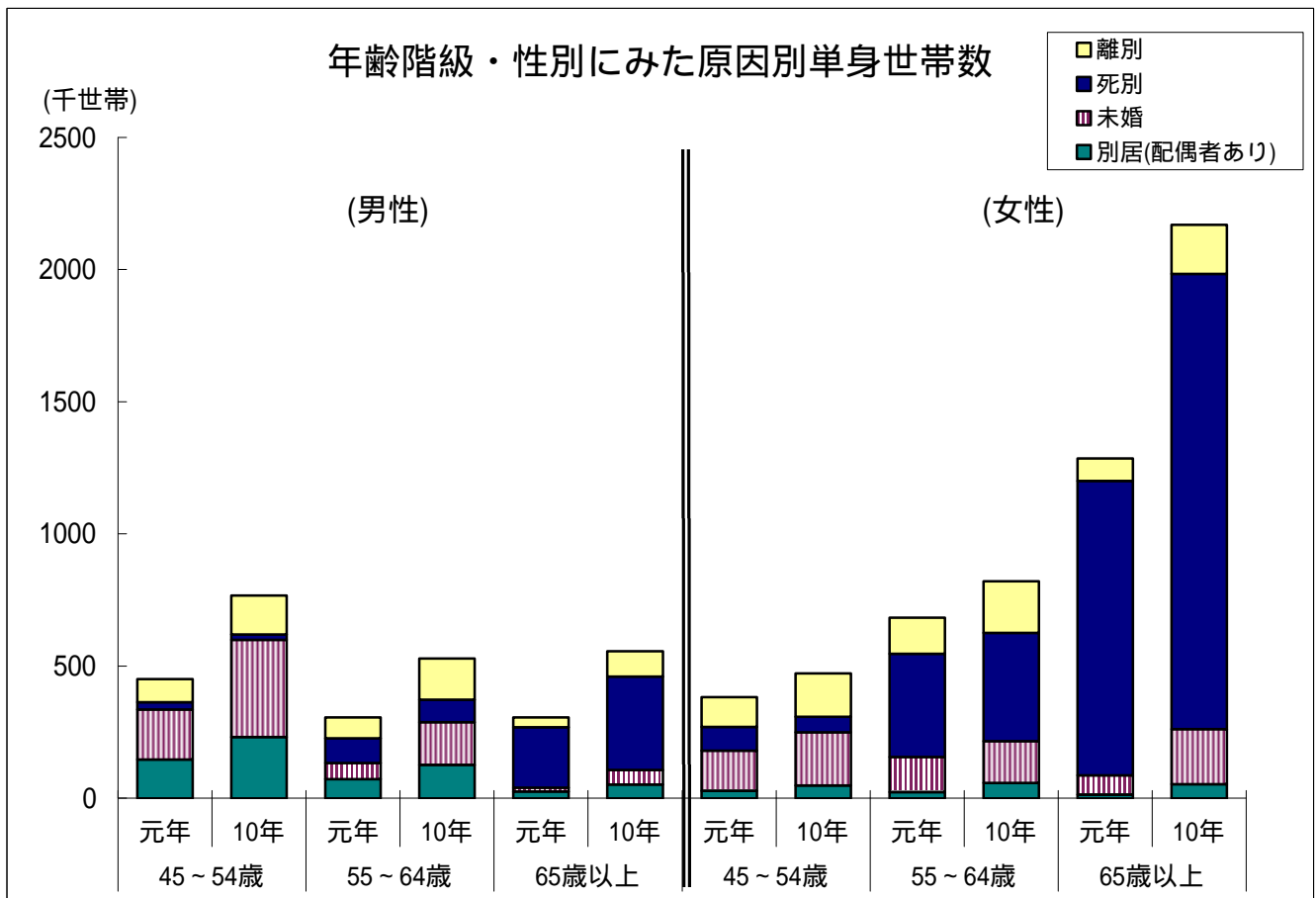
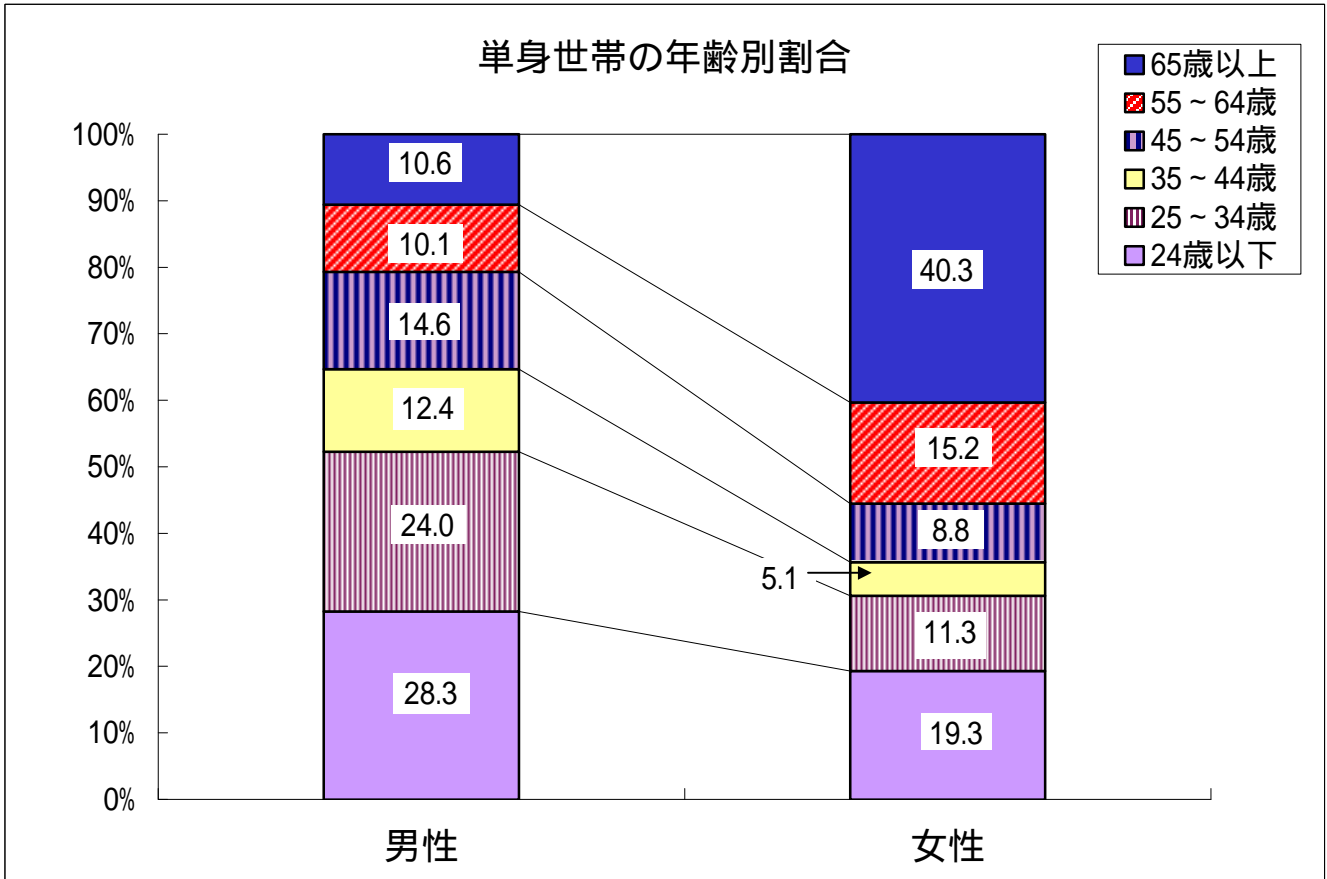


(出典「離婚に関する統計(人口動態統計特殊報告)」)

資料 -20 平均寿命等の推移

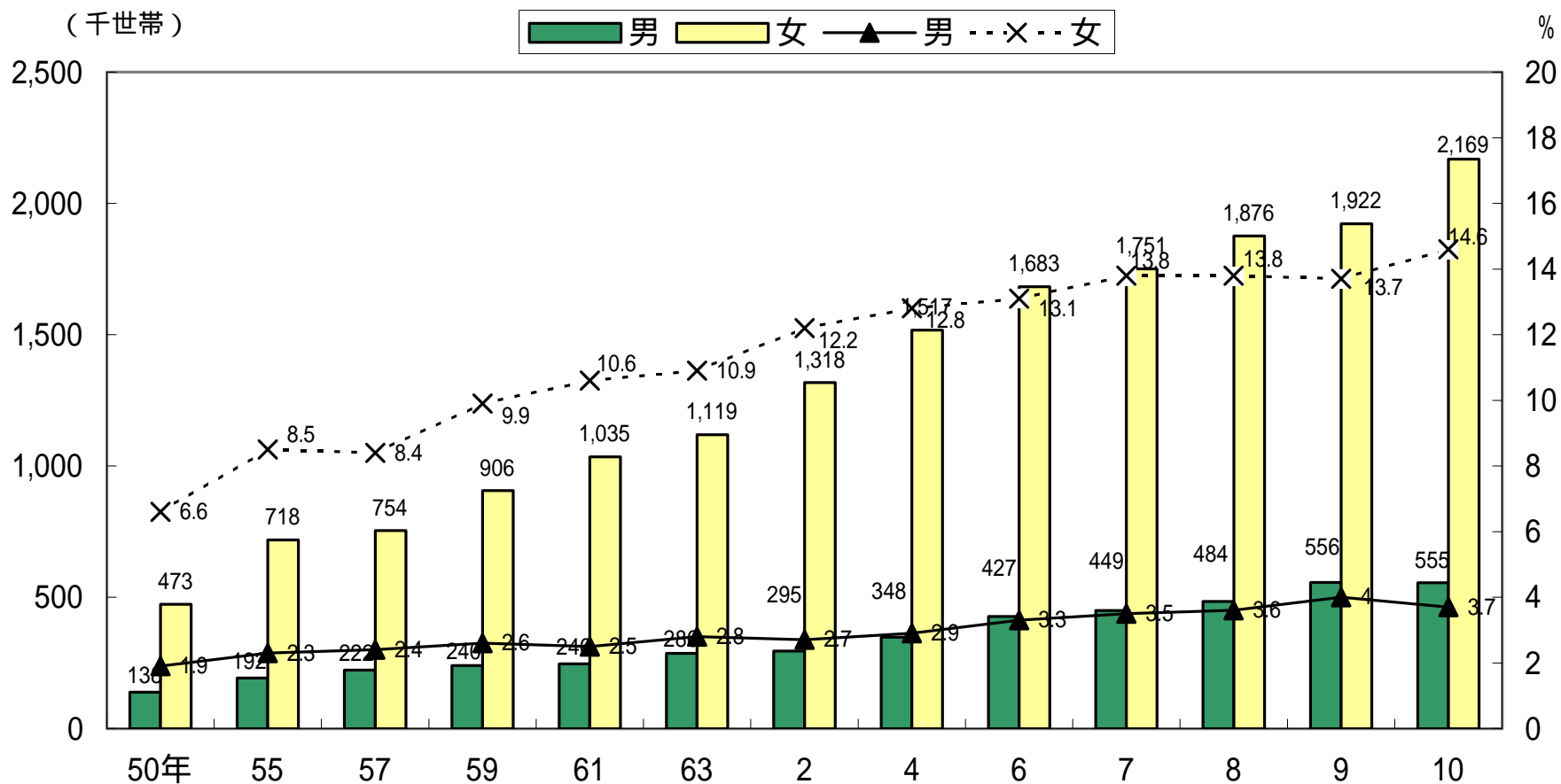


資料 -21 単身世帯の年齢別割合と年齢階級・性別にみた原因別単身世帯数



(出典:厚生省「平成10年 国民生活基礎調査」)

資料 -22 男女別65歳以上の単身世帯数及び単身世帯割合の推移



(注) 割合は、65歳以上の者のいる世帯数に占める割合である。(出典：厚生省「平成10年 国民生活基礎調査」)

資料 -23 日本の年金制度における女性に関する制度改正の経緯

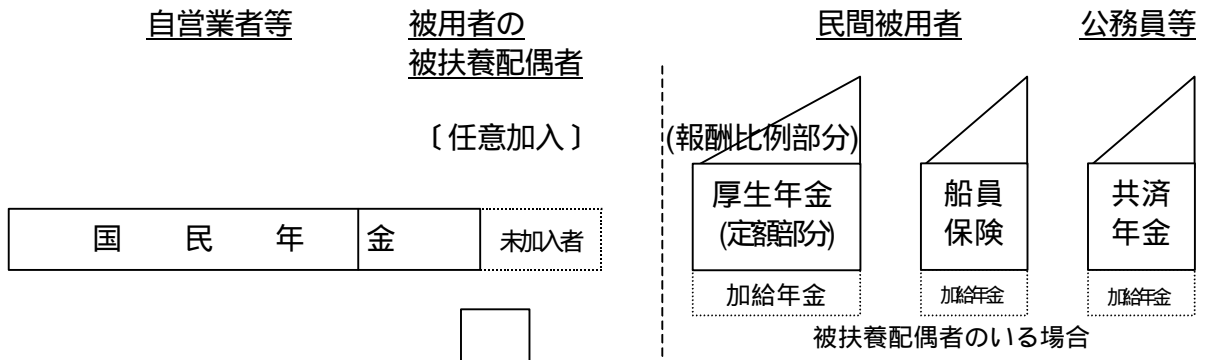
昭和17年	<p>労働者年金保険制度発足 女性は適用除外。 遺族年金は10年間の有期年金。 脱退手当金制度創設。 【要件】 3年以上の被保険者期間を有する者が死亡又は資格喪失した場合</p>
昭和19年	<p>厚生年金保険に名称を変更 女性にも適用拡大。 遺族年金を終身年金へ変更。 「婚姻」を保険事故とする結婚手当金を創設。(昭和22年に廃止。) 保険料率 男女同率 110/1,000(労使折半)</p>
昭和22年	<p>男女別の保険料率 一般男子：94/1,000 一般女子：68/1,000</p>
昭和23年	<p>脱退手当金の支給を制限 【要件】 被保険者期間が<u>5年以上</u>20年未満の者が<u>50歳</u>を超えた時。 ただし死亡の場合及び6月以上の被保険者期間を有する女性が結婚又は出産のために脱退した時については年齢制限なし。</p>
昭和29年	<p>厚生年金保険制度発足 脱退手当金の支給要件を変更。 【要件】 男子：被保険者期間<u>5年以上かつ55歳以上</u> 女子：被保険者期間<u>2年以上(年齢制限なし)</u></p> <p>(脱退手当金の支給をうけることは老齢年金受給の機会を奪うものであり廃止されるべきという意見があったが、年金制度間で期間を通算する措置がなされていないなど、直ちに廃止することは社会の実情に沿わず、各方面(主として労働者側)からも強く要請されたため存置することとした。) 男子の支給開始年齢を引上げ。女子は55歳のまま据置き。 (昭和32年度から16年間かけて55歳から60歳へ。)</p>
昭和36年	<p>国民年金制度発足 被用者年金各法の被保険者等を除き、男女を問わず被保険者とした。 被用者年金各法の被保険者の被扶養配偶者(サラリーマンの妻)は任意加入とした。</p> <p>通算年金通則法の制定 脱退手当金の支給を制限。 (各制度の加入期間を通算してそれぞれの制度から年金が支給されることになり、国民のうち大多数の者が何らかの形で年金給付の支給が受けられることとなったため。) 【要件】 被保険者期間<u>5年以上</u>の者で老齢年金の支給要件を満たすことができない者が、<u>60歳</u>に達した後に被保険者の資格を喪失した場合。 ただし通算老齢年金の受給権を取得している場合は支給しない。</p>

昭和40年	<p>短期加入女子の脱退手当金制度の復活 短期加入女子の脱退手当金について改正後6年間の経過措置として昭和29年の規定（女子について被保険者期間2年以上、年齢制限なし）が復活。</p> <p>以後、昭和53年5月まで2回（S46・S48）にわたって特例を延長。 （それ以降は本則どおり昭和36年の要件（5年以上60歳）で支給。）</p>										
昭和55年	<p>短時間労働者に関する厚生年金の適用要件を通知 いわゆる3/4要件を通知し、取扱いを統一化。 短時間労働者の厚生年金への適用については、「1日又は1週間の所定労働時間、1ヶ月の勤務日数がそれぞれ通常の就労者のおおむね4分の3以上であるか」を基準とすることとした。</p> <p>女子の保険料率引上げを段階的に進め、男女差を解消する方向性をだす。（昭和55年改正法附則第17条第2項）</p> <p>昭和60年改正、平成元年改正に引き継がれ平成6年1月から同率。</p>										
昭和60年	<p>基礎年金導入 サラリーマンの被扶養配偶者にも自分名義の年金権を保障。 第3号被保険者制度発足。（国民年金への任意加入廃止）</p> <p>被扶養者認定基準額（昭和60年改正以降）</p> <table border="1" data-bbox="405 1005 1080 1227"> <tr> <td>昭和61年4月</td> <td>90万円</td> </tr> <tr> <td>昭和62年5月</td> <td>100万円</td> </tr> <tr> <td>平成元年5月</td> <td>110万円</td> </tr> <tr> <td>平成4年1月</td> <td>120万円</td> </tr> <tr> <td>平成5年4月～</td> <td>130万円</td> </tr> </table> <p>遺族年金の見直し。 （基礎年金の導入に伴い国民年金における自らの拠出に基づく母子年金を廃止。 被用者年金と同様に生計維持者の拠出に基づく遺族基礎年金とする。）</p> <p>厚生年金制度改正 女子についても支給開始年齢を引上げ。 （昭和62年度から12年間かけて55歳から60歳へ。） 脱退手当金の廃止。</p>	昭和61年4月	90万円	昭和62年5月	100万円	平成元年5月	110万円	平成4年1月	120万円	平成5年4月～	130万円
昭和61年4月	90万円										
昭和62年5月	100万円										
平成元年5月	110万円										
平成4年1月	120万円										
平成5年4月～	130万円										
平成6年	<p>平成6年改正 遺族厚生年金と老齢厚生年金との併給の選択肢を追加。 （それぞれ2分の1ずつ併給することを可能とした。） 第3号被保険者の届出特例の実施。（平成7年4月～平成9年3月） 特別支給の老齢厚生年金の定額部分の支給開始年齢を60歳から65歳へ引き上げることとした。 男子：平成13年度から平成25年度にかけて 女子：平成18年度から平成30年度にかけて（女子は5年遅れ）</p>										
平成12年	<p>平成12年改正 特別支給の老齢厚生年金の報酬比例部分の支給開始年齢を60歳から65歳へ引き上げることとした。 男子：平成25年度から平成37年度にかけて 女子：平成30年度から平成42年度にかけて（女子は5年遅れ）</p>										

資料 -24 昭和60年改正による基礎年金制度（及び第3号被保険者制度）の導入

給付水準、給付体系の見直しの必要
 世帯単位で設計されていた被用者年金の水準の分化
 女性の年金権の確立の要請

【昭和60年改正前】



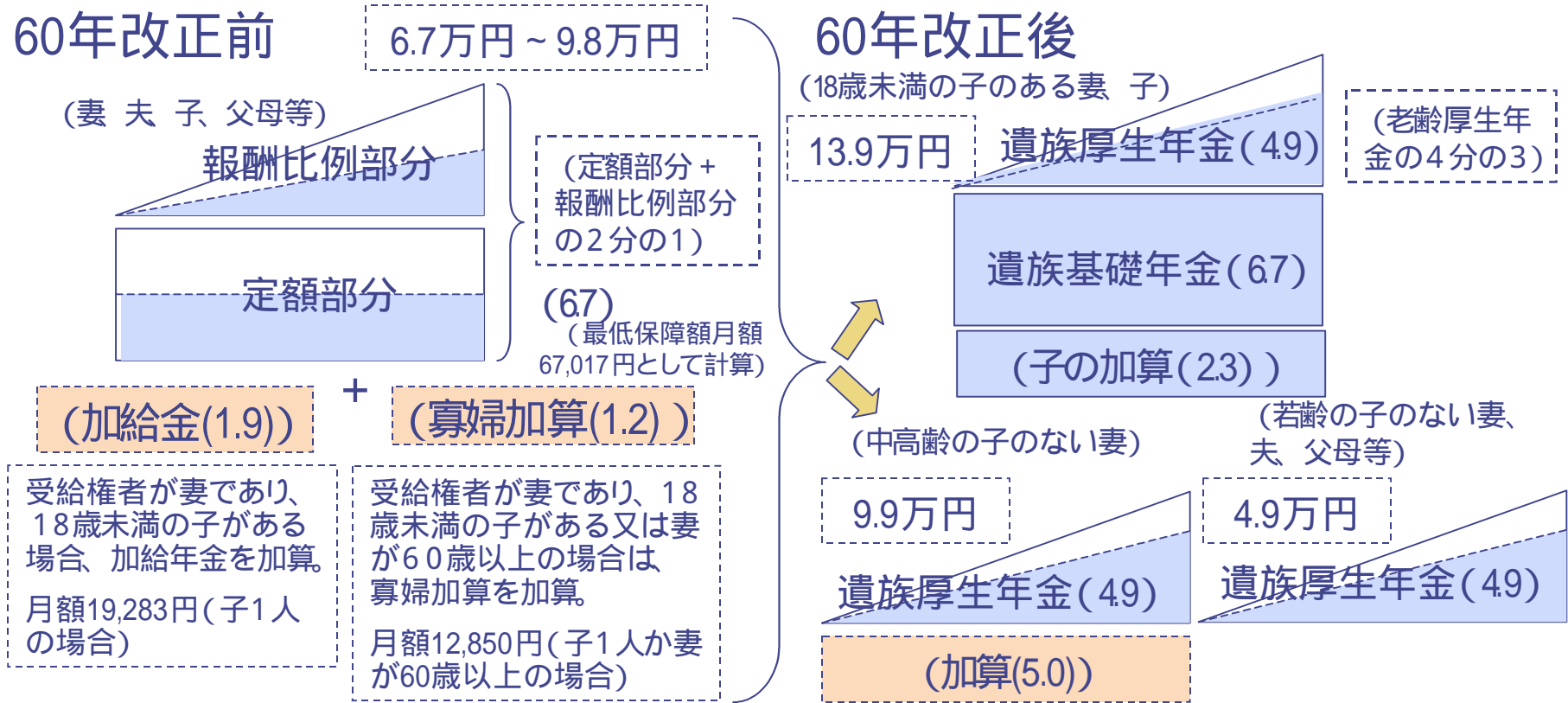
各制度共通の横断的な仕組みとして基礎年金を導入し、その負担を各制度が加入者の頭割りで持ち寄ることにより、産業・就業構造の変化に中立的で安定的な仕組みとした。
 被用者の被扶養配偶者の任意加入を廃止し、強制加入とし、厚生年金の定額部分、加給年金について、これらを夫と妻それぞれの基礎年金に編成替えし、これらを被用者年金制度の負担で給付することにより、世帯の形態に応じた適正な給付水準とするとともに、女性の年金権を確立した。

(改正前後を通じて、同範囲を夫の納付する保険料でカバー)

【昭和60年改正後】

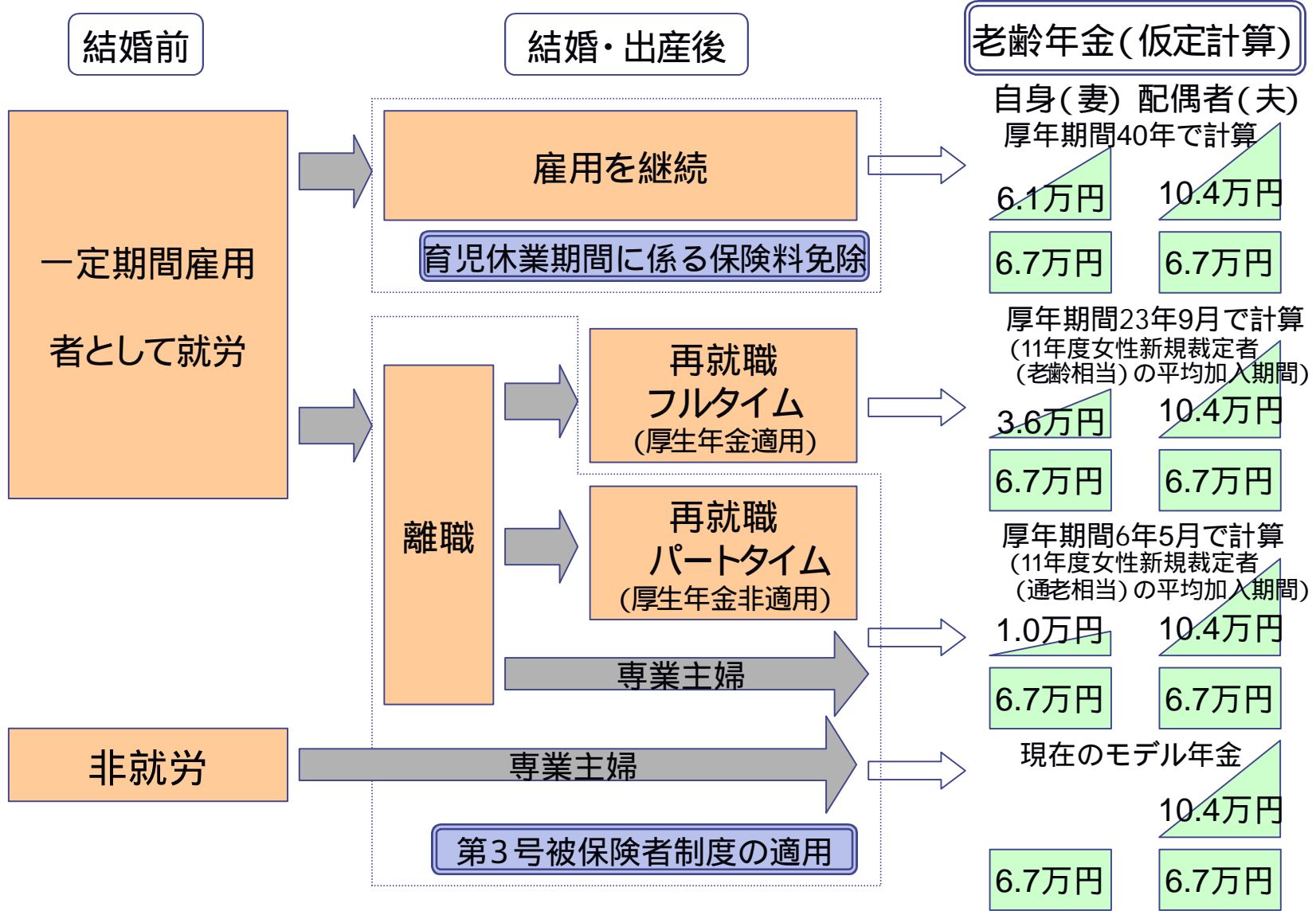
	[全員加入]	
国民年金	厚生年金	共済年金
国民年金 (基礎年金)		
第1号被保険者 1,951万人 〔男 915万人〕 〔女1,036万人〕	第3号被保険者 1,093万人 〔男 3万人〕 〔女1,090万人〕	第2号被保険者 3,287万人 (1987年3月末) 〔男2,256万人〕 〔女1,031万人〕
2,088万人 〔男1,032万人〕 〔女1,056万人〕	1,169万人 〔男 5万人〕 〔女1,164万人〕	3,775万人 (2000年3月末) 〔男2,530万人〕 〔女1,245万人〕

資料 -25 基礎年金制度の導入に伴う厚生年金の若齢の遺族配偶者に対する遺族年金の仕組みの変化



60年改正前と60年改正後の遺族年金について、現時点での給付水準を比較
 遺族年金の額については、モデル年金額と同様に男子の平均標準報酬月額367,000円で加入していたと仮定し、加入期間は60年改正前は、240月(20年)みなし(報酬比例部分も240月として計算)、60年改正後は300月(25年)みなしが適用されるものとして計算した。
 18歳未満の子は1人として計算した。
 高齢の遺族配偶者に対する遺族年金についても、自らの老齢基礎年金に遺族厚生年金が支給される構成に再編成されている。

資料 -26 女性のライフスタイルの変化・多様化と年金制度



自身(妻)の厚生年金額は平成11年度の女性被保険者の平均標準報酬22.0万円、配偶者(夫)の年金額は平成12年度制度改正における標準的な年金額を用いて計算

資料 -27 平成12年改正後の被用者の標準的な年金額
(夫婦二人、夫40年加入、妻専業主婦の場合)

厚生年金の標準的な年金額は、財政再計算の基準年(平成11年)における男子の平均標準報酬月額を基に、その報酬で制度が想定する標準的な加入期間(40年)加入した場合の夫婦二人分の基礎年金を合わせた水準として設定されている。

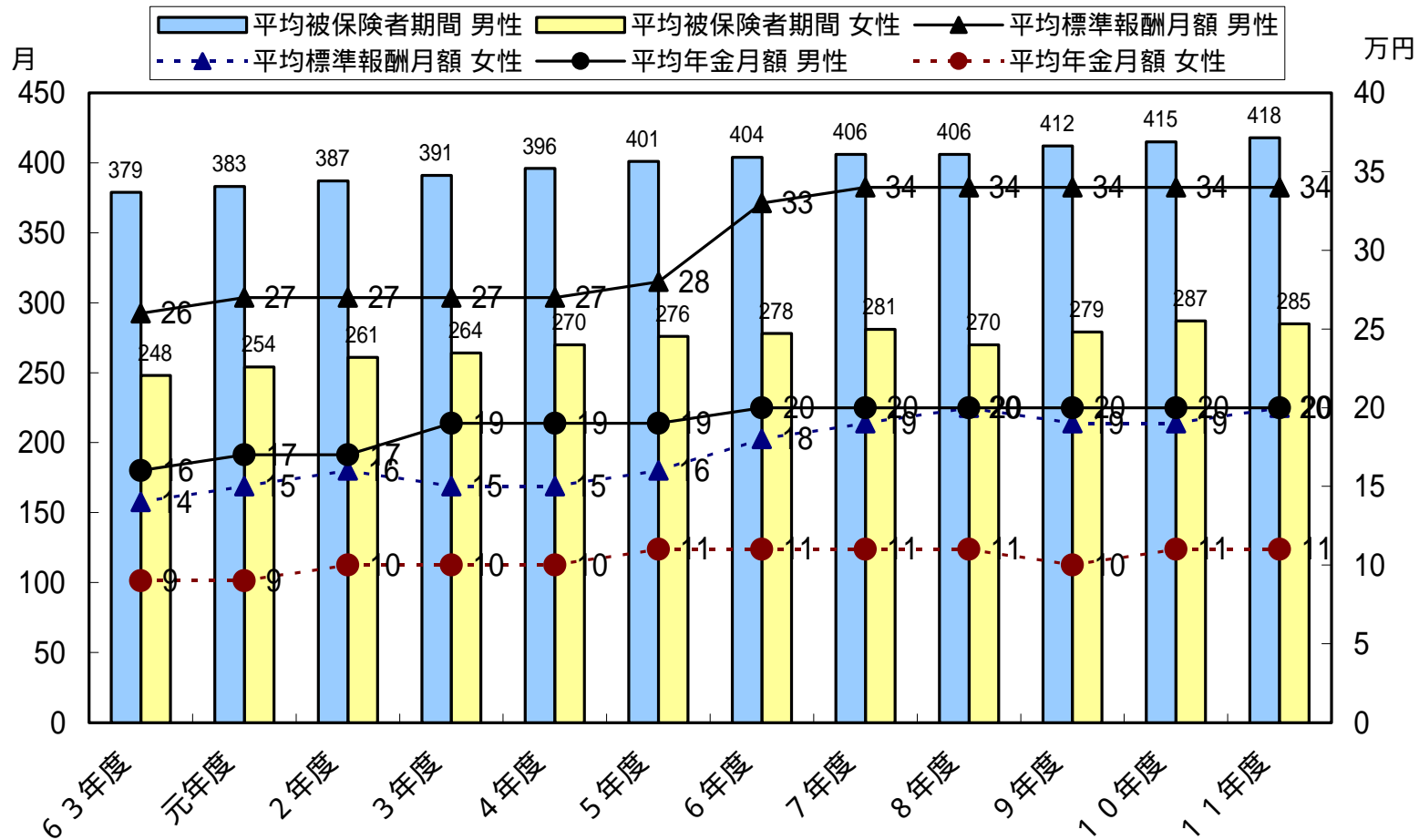
40年加入	
<p>老齢厚生年金(報酬比例年金) 104,092円</p> <p>(注1) 新水準額 102,500円 359,660円 × $\frac{7.125}{1000}$ × 40年</p> <p>(注2) 従前額 104,092円 336,539円 × $\frac{7.5}{1000}$ × 40年 × 1.031</p>	夫
老齢基礎年金 67,017円	分
老齢基礎年金 67,017円	妻分
<p>合計 238,125円 (59.4%) (注3) [新水準額 236,533円 (59.0%)]</p>	

(注1) 平成11年の財政再計算の基礎とした平成11年時点における男子の推定平均標準報酬月額367,000円に年金保険料の引上げに伴う可処分所得変化率0.98を乗じた359,660円が年金算定上の報酬額となり、これに乗率(7.125/1000)と制度が想定する標準の加入期間(40年)を乗じ、標準的な報酬比例年金額102,500円となる。

(注2) ただし、改正前の算定方式による年金額の方が高い場合には、従前額が保障されることとなっている。平成11年時点における男子の推計平均標準報酬367,000円を平成6年からの賃金上昇で割り戻した336,539円を年金算定上の報酬額とし、旧乗率(7.5/1000)と標準の加入期間(40年)と平成6年からの物価スライド率(+3.1%)を乗じると、標準的な報酬比例年金額104,092円となる。現時点では改正前の算定方式による方が高く、従前額が保障されている。

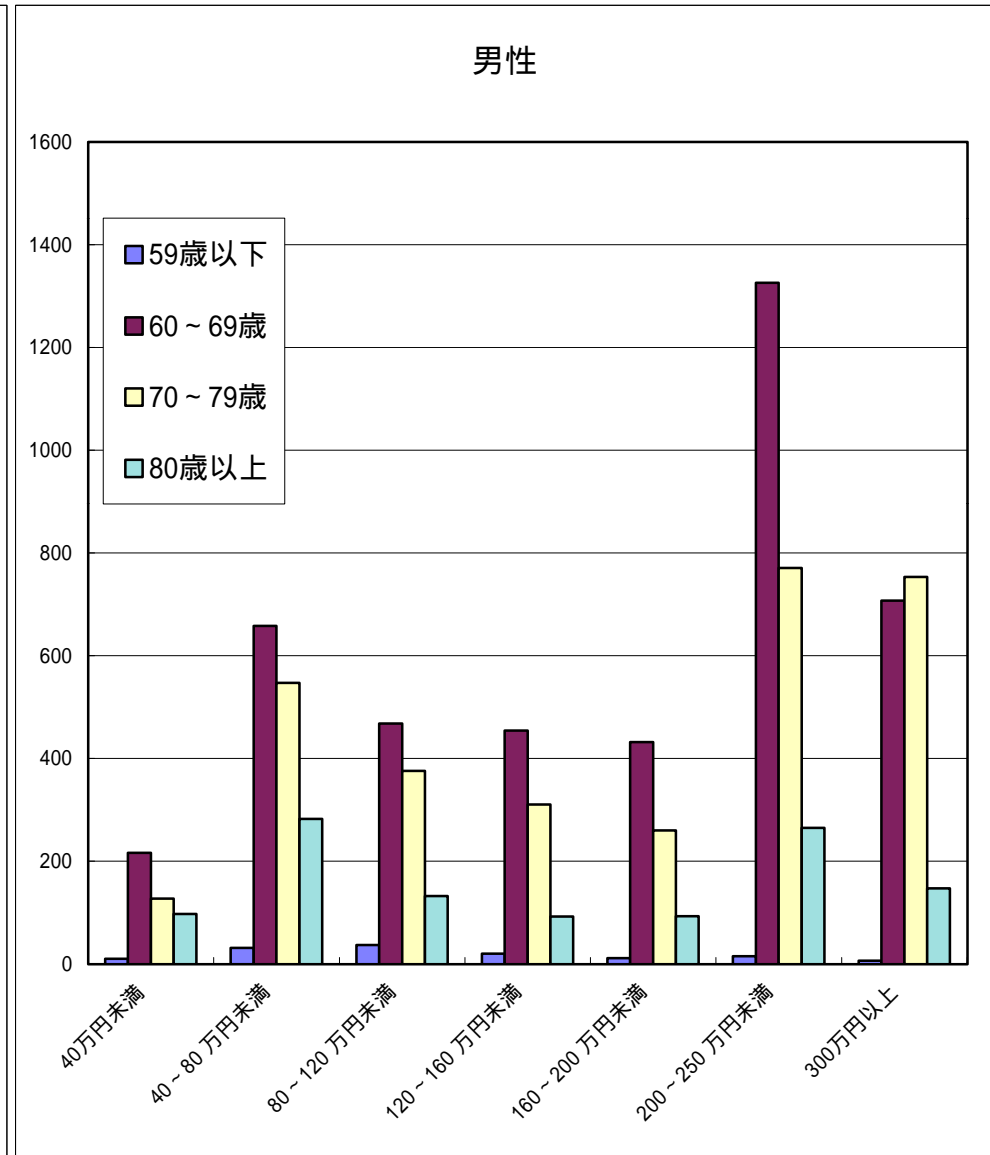
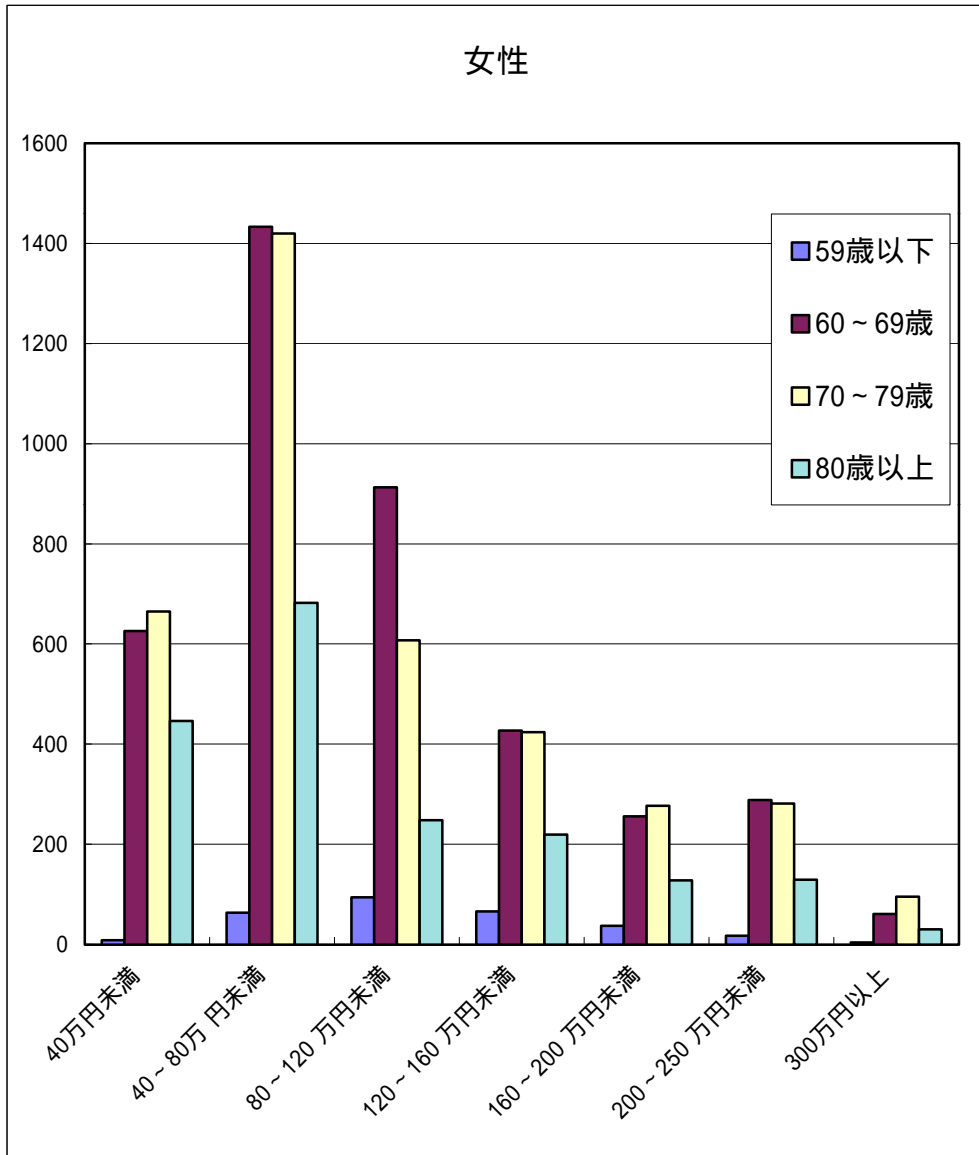
(注3) 標準的な年金額238,125円は、男子の推計手取り年収(月額換算)40.1万円のおおむね6割に相当する。

資料 -28 老齢厚生年金新規裁定者における平均被保険者期間、
平均標準報酬月額、年金額の比較



(出典：社会保険庁「事業年報」)

資料 -29 公的年金・恩給の年齢別受給額の男女比較

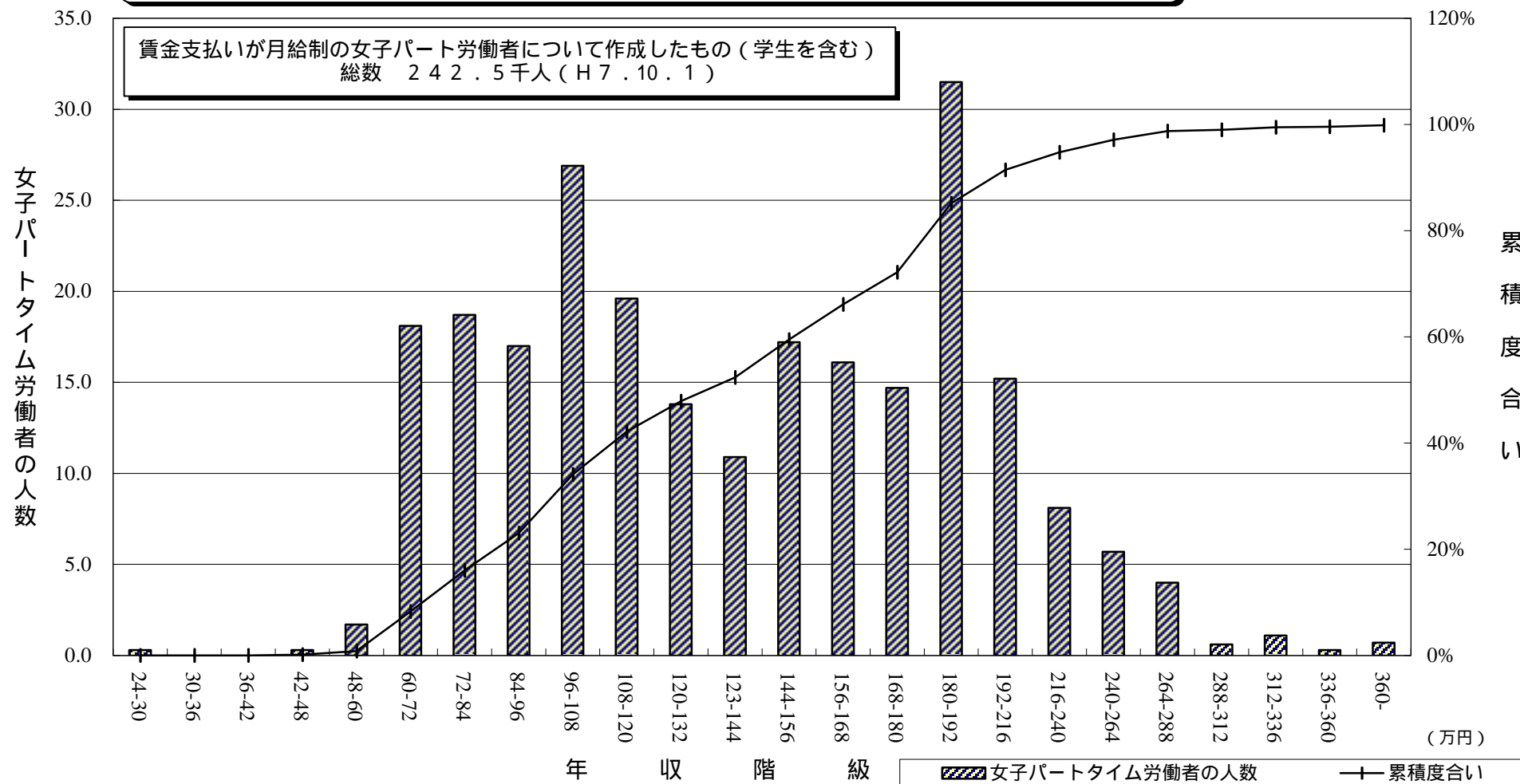


(注) 人員数は、総数10万に対する割合である。

(出典：厚生省「平成10年国民生活基礎調査」)

資料 -30 女子パートタイム労働者の年収分布（平成7年）

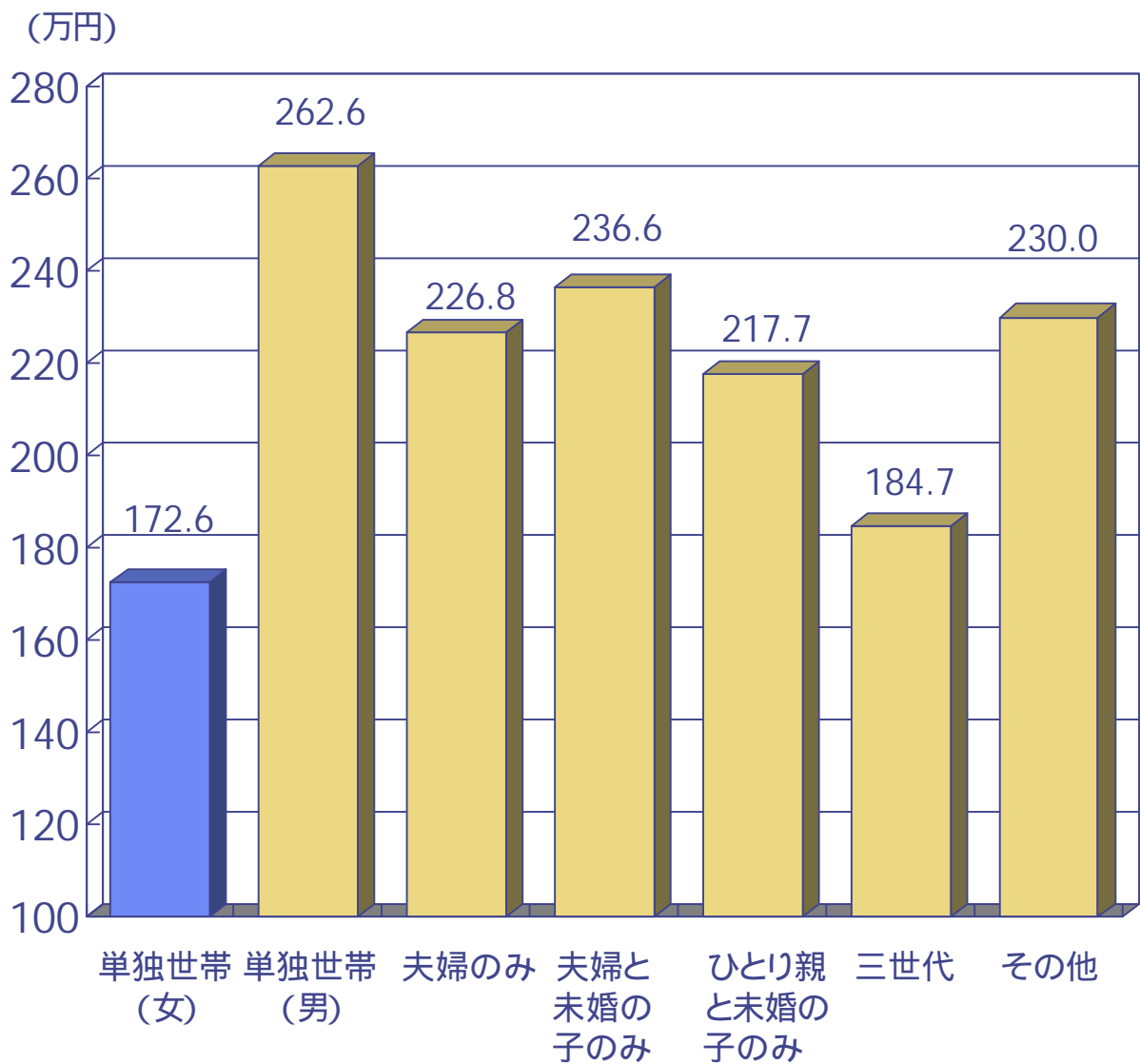
月給払いの女子パートタイム労働者のうち（116千人）48%が年収132万円未満である。
（被扶養配偶者の認定額=130万円未満）



（出典）労働大臣官房政策調査部「平成7年 パートタイム労働者総合実態調査報告」

注）パート労働者 = 正社員以外の労働者で、名称に関わらず1週間の所定労働時間が正社員より短い労働者。

資料 - 31 65歳以上の者のいる世帯の平均所得金額

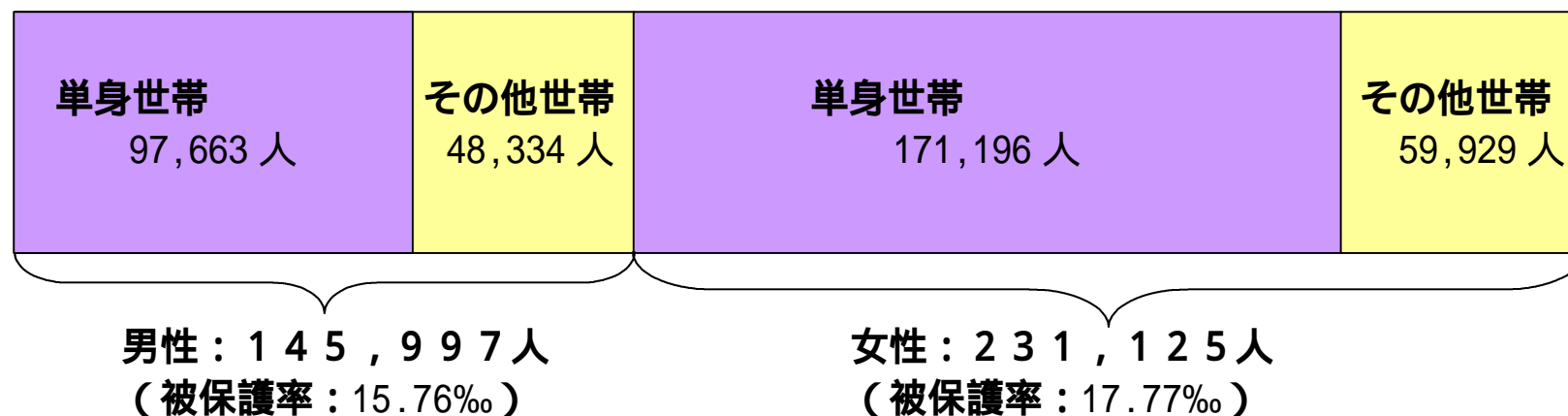


(注) 世帯人員1人あたりの平均所得金額を比較したもの

(出典: 厚生省「平成10年 国民生活基礎調査」)

資料 -32 高齢者における生活保護適用状況について（平成12年）

高齢（65歳以上）被保護者数 377,122人



被保護者総数に占める (1,031,770人)	高齢者の割合	36.6%
	女性高齢者の割合	22.4%
	単身女性高齢者の割合	16.6%

（出典：厚生労働省「被保護者全国一斉調査12年7月1日現在」等）

資料 - 1 政府、与党等における各種提言

21世紀に向けての社会保障(平成12年10月 社会保障構造の在り方について考える有識者会議)

持続可能な社会保障

1. 支え手を増やす

(支え手を増やす)

- ・ 年齢や性別、障害の有無にかかわらず、国民誰もがその意欲に応じて社会に参画できるようにすること、働く意欲を持つ者が働くことができる社会としていくことが求められている。
- ・ このため、性別や年齢、障害を理由に、働くことを妨げられることのないような環境整備を進める必要がある。女性の就労については、雇用機会の確保と男女の均等を徹底すると同時に、育児や介護などのために就労が阻害されることのないよう、保育、介護サービスの確保や育児休暇、介護休暇をとりやすく、職場復帰しやすい雇用環境の整備、雇用慣行の見直しなどの対策が必要である。
- ・ 21世紀初頭には我が国の総人口が減少に転じ、まさに21世紀が「人口減少の世紀」となる中で、意欲に応じ働くことができる社会としていくことは、社会保障の負担の担い手を増やし、給付と負担のバランスをとっていくことに寄与することになる。

(個人の選択に中立的な制度の構築)

- ・ また、社会の諸制度は、就労に中立的であることが望ましく、少なくとも就労することで不利な扱いとなる制度については、その見直しが必要である。特に、社会保障制度や税制においては、この観点が重要である。
- ・ 税制や社会保険で被扶養配偶者としての扱いを受ける収入の前後で、就業を調整する実態がみられる。
- ・ さらに、パートタイマー、派遣労働者等就業形態は多様化してきているが、これらの者については、現在の社会保障制度においては、被用者保険の対象の外におかれることが多く、就業形態によって社会保障制度における取扱いに差が生じることを考えると、これら雇用形態の多様化に対応できるよう、制度を見直すべきである。

社会保障改革大綱(平成13年3月 政府・与党社会保障改革協議会)

二 改革の理念

(五) 就労形態の多様化や女性の生活実態の変化などに対応し、個人の生き方の選択によって不合理な取扱いが生じない公正な社会保障制度を目指す。

2 働く女性が能力を十分に発揮できるよう、雇用差別の禁止、女性の積極的な活用など、雇用環境の整備等を推進する。

4 社会保障制度について、パートタイマー等雇用形態の多様化に対応した制度の見直し、女性の就労など個人の選択に中立的な制度への見直しを進める。

5 老後の生活については、公的年金を基本としつつ、勤労収入、私的年金、貯蓄等の自助努力を組み合わせる必要経費を賄うこととする。この観点から、高齢者の経済状況や男女の就業実態の変化等を踏まえて、年金給付の在り方などについて検討する。また、企業年金や民間保険などの民間部門の活用策を推進する。

第3章 社会保障制度の改革 - 国民の安心と生活の安定を支える

1. 国民の「安心」と生活の「安定」を支える社会保障制度の確立

(3) 時代の要請に応える

個人のライフスタイル、就労形態、家族形態の多様化が急速に進んでいる。特に、女性が働くことが当たり前になってきている。この変化に現在の社会保障制度は十分に対応しきれておらず、働く意欲のある女性や高齢者の就業、パート労働、派遣労働などに不利な面が残されている。現行制度の持つ「非中立」的な効果を緩和し、国民にとって多様な選択を可能にする制度への転換を進め、国民の能力発揮を支えることが、男女共同参画社会、生涯現役社会への道を拓く。

2. 社会保障制度全体に共通する課題

(3) 女性、高齢者の社会参画の拡大、就労形態の多様化への対応

働く意欲と能力のある女性や高齢者の就業を抑制しないよう、年金、医療、税制等の制度設計の見直しを進めるとともに、仕事と家庭の両立を図るため、労働法制の見直しを一層進める。特に、世帯単位が中心となっている現行制度を個人単位の制度とする方向で検討を進め、女性の就業が不利にならない制度とする。

また、労働移動の活発化、就労形態の多様化などに対応して、派遣労働に対する規制改革を推進するとともに、パート労働、派遣労働に対する社会保障制度の適用を拡大するとともに、ポータビリティを容易にするなど中立性を高めセーフティネットの機能を強化する。

さらに、高齢者は資産や所得等の経済状況が極めて多様であり、年齢で一律に社会的弱者とみなすのではなく、経済的な負担能力に応じた応分の負担を求めるとともに、高額な所得や資産を有するものに対する社会保障給付のあり方を見直す。

資料 -1 各制度における保険料(税) 賦課の考え方について

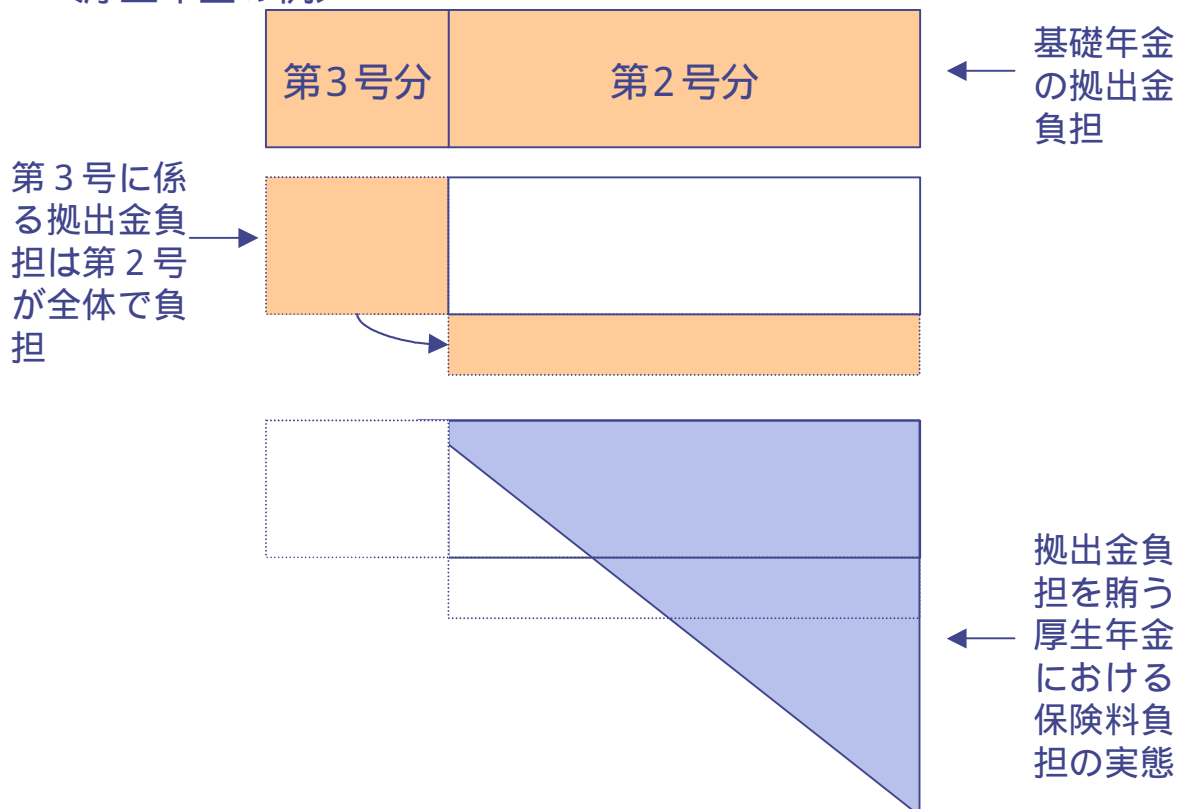
	賦課される保険料(税)額	納付義務者	連帯納付義務	負担額について納付義務者本人の所得以外の考慮要素
国民年金 〔第1号被保険者〕 (自営業者等)	被保険者個人ごとに定額 (現在13,300円)を賦課	被保険者	世帯主及び 配偶者	被保険者本人、世帯主、配偶者がいずれも一定の収入以下である場合は、保険料の一部又は全部を免除
厚生年金 健康保険	被保険者個人ごとに標準報酬(賃金)の一定割合(厚生年金は現在17.35%)を賦課	適用事業所 〔被保険者から〕 天引き徴収	なし	なし
国民健康保険	被保険者について算定した所得割額(定率)、資産割額(定率)、被保険者均等割額(定額)及び世帯別平等割額(定額)の合計額を世帯主(被保険者以外でも可)に賦課	世帯主 〔生活の中心と〕 なる者	なし	定額部分について、世帯主(被保険者以外でも可)及び被保険者である世帯員の所得の合計額が一定金額以下であれば、減額
介護保険 〔第1号被保険者〕 (65歳以上)	被保険者個人ごとに所得段階別の定額を賦課	被保険者	世帯主及び 配偶者	他の世帯員がいずれも市町村民税非課税である場合は、基準額よりも減額 第1号被保険者の4分の3が市町村民税非課税である中で、可能な限り低所得者にきめ細かい配慮を行うため、世帯による保険料負担能力(他の世帯員の所得も考慮)を加味。
所得税 住民税	所得を稼得する個人に対し、所得の一定率(所得段階に応じて累進構造を持つ定率)を賦課	所得を稼得する個人	なし	納税者及び世帯員の人的事情等による所得控除(老年者控除、扶養控除等)

資料 -2 基礎年金の費用負担の仕組みについて

基礎年金の給付に要する費用は、年度ごとの給付費の総額を、被用者年金各制度及び国民年金制度が、それぞれの被保険者数（被用者年金制度については第2号及び第3号。国民年金については、保険料納付者）で按分して負担（いわゆる頭割り）

厚生年金はこのように頭割りで割りふられた額を、被保険者の標準報酬（賃金）に応じて賦課する定率の保険料の中から負担している。すなわち、厚生年金制度においては、第2号被保険者が、賃金に比例する形で基礎年金費用を負担していることとなる。

〔厚生年金の例〕



資料 -1-1 モデル年金月額の推移

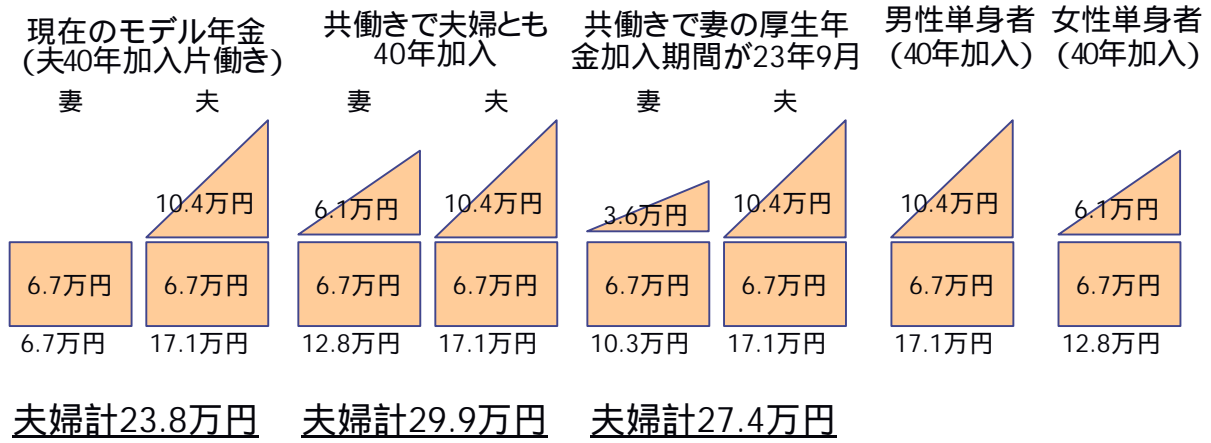
財政再計算時	モデル年金の構成	モデル年金額
昭和40年 (「1万円年金」)	夫に支給される厚生年金	月額10,000円 【5,000円(定額) + 5,000円(報酬比例)】 制度的な加入年数 20年 標準報酬月額平均 25,000円
昭和44年 (「2万円年金」)		月額19,997円 【9,733円(定額) + 9,264円(報酬比例) + 1,000円(加給)】 平均加入年数 24年4か月 標準報酬月額平均 38,096円
昭和48年 (「5万円年金」)		月額52,242円 【27,000円(定額) + 22,842円(報酬比例) + 2,400円(加給)】 平均加入年数 27年 標準報酬月額平均 84,600円
昭和51年		月額90,392円 【46,200円(定額) + 38,192円(報酬比例) + 6,000円(加給)】 平均加入年数 28年 標準報酬月額平均 136,400円
昭和55年		月額136,050円 【61,500円(定額) + 59,550円(報酬比例) + 15,000円(加給)】 平均加入年数 30年 標準報酬月額平均 198,500円
昭和59年 (昭和60年改正)	夫婦二人の基礎年金と 夫に支給される報酬比例年金	月額176,200円 【50,000円 + 50,000円(基礎年金) + 76,200円(厚年・報酬比例)】 成熟時における標準的な加入年数 40年 標準報酬月額平均 254,000円
平成元年		月額197,400円 【55,500円 + 55,500円(基礎年金) + 86,400円(厚年・報酬比例)】 成熟時における標準的な加入年数 40年 標準報酬月額平均 288,000円
平成6年		月額230,983円 【65,000円 + 65,000円(基礎年金) + 100,989円(厚年・報酬比例)】 成熟時における標準的な加入年数 40年 標準報酬月額平均 340,000円
平成11年 (平成12年改正)		月額238,125円 【67,017円 + 67,017円(基礎年金) + 104,092円(厚年・報酬比例)】 成熟時における標準的な加入年数 40年 標準報酬月額平均 367,000円

資料 -1-2 老齡厚生年金の受給権を持つ女性の数の推移

	基礎年金受給権者数 (人)	厚生年金保険受給権者数 (人) (旧三共済分も除く新法分)			厚年期間をもつ者の割合 (B)/(A)
		(B)合計	老齡相当	通老相当	
平成 3年度	454,100	164,528	42,348	122,180	36%
平成 4年度	454,048	175,789	48,162	127,627	39%
平成 5年度	489,612	199,742	59,787	139,955	41%
平成 6年度	479,324	208,001	66,205	141,796	43%
平成 7年度	516,055	230,696	80,104	150,592	45%
平成 8年度	556,115	278,742	123,076	155,666	50%
平成 9年度	605,540	310,189	135,713	174,476	51%
平成 10年度	582,886	306,409	133,301	173,108	53%
平成 11年度	601,391	334,551	143,689	190,862	56%

(出典: 社会保険庁「事業年報」(女子で年齢が65歳の受給権者数を比較))

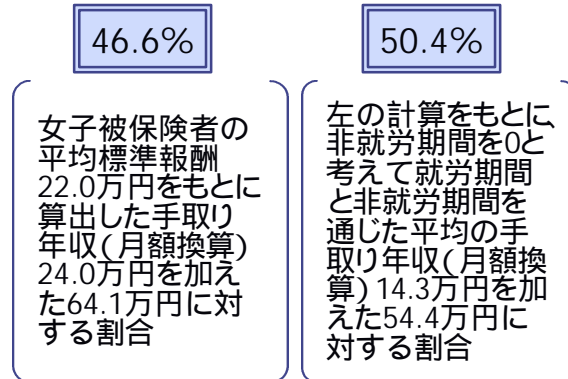
資料 -1-3 様々な世帯類型でみた場合の現行制度の年金水準



(現役男子の平均手取り年収(月額換算)40.1万円に対する割合)



(夫婦の手取り年収をベースに考えた場合の割合)



女子被保険者の平均標準報酬22.0万円をもとに算出した手取り年収(月額換算)24.0万円に対する割合

共働きの妻の年金額は平成11年度女子被保険者の平均標準報酬 22.0万円を用いて計算

資料 -1-4 勤労者世帯と高齢者夫婦世帯の消費支出

(単位: 円)

	勤め先収入	可処分所得	消費支出	うち基礎的消費支出
世帯主だけが働いている世帯	411,542	375,478	316,102	144,446
世帯主とその配偶者のみが働いている世帯	548,142	485,325	371,590	155,027
高齢者夫婦世帯			253,950	122,717

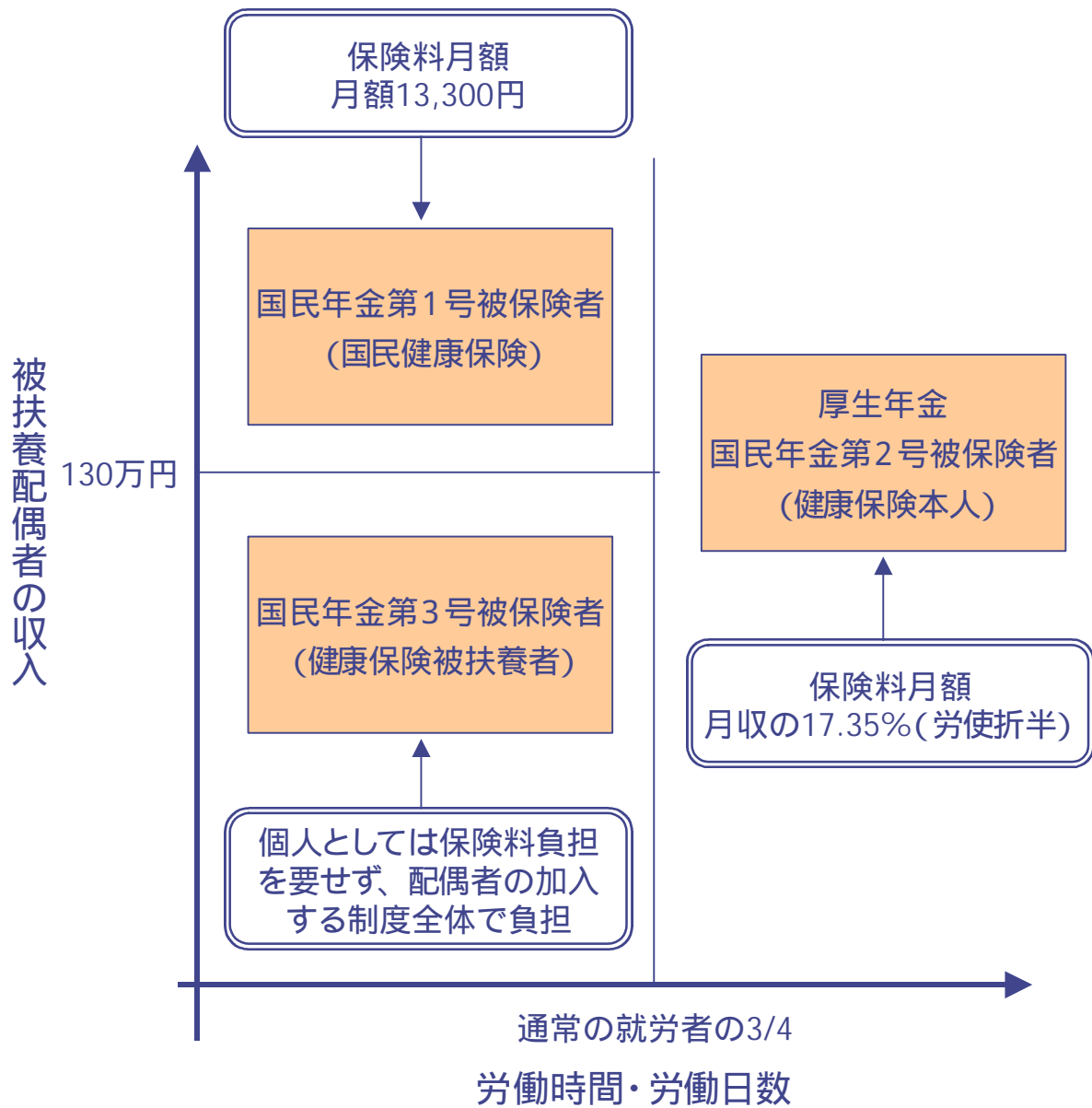
〔高齢者夫婦世帯の消費支出(253,950円)と
勤労者世帯の勤労収入、可処分所得との比較〕

	勤め先収入との比較	可処分所得との比較
世帯主だけが働いている世帯	61.7%	67.6%
世帯主とその配偶者のみが働いている世帯	46.3%	52.3%

(出典: 総務省統計局「平成11年全国消費実態調査報告」)

- (注) 1. 「世帯主だけが働いている世帯」、「世帯主とその配偶者のみが働いている世帯」は、ともに2人以上の一般世帯(勤労者世帯)におけるそれぞれの平均
 2. 「高齢者夫婦世帯」は夫65歳以上、妻60歳以上の夫婦のみの世帯
 3. 「基礎的消費支出」は、消費支出のうち「食料」、「住居」、「光熱・水道」、「家具・家事用品」、「被服及び履物」の合計

資料 -2-1 年金保険(医療保険)における被保険者の区分について



保険料負担は年金関係のみを記述

資料 -2-2 厚生年金の適用基準（4分の3基準）及び被扶養者認定基準（130万円基準）について

厚生年金保険の適用基準を「通常就労者の所定労働時間、所定労働日数の概ね4分の3以上」としている点について（昭和55年6月6日 各都道府県保険課（部）長あて内かん）

昭和55年に当時の雇用保険法による短時間就労者の取扱い、及び人事院規則による非常勤職員の取扱いを参考に基準として示したもの。

（参考1）雇用保険法（昭和55年当時）における短時間就労者の取扱い
「一週間の所定労働時間が、当該事業所において同種の業務に従事する通常の所定労働時間のおおむね4分の3以上であり、かつ、22時間以上であること。」（昭和50年3月25日付職発第97号 -抄-）

（注1）当時の一般被保険者としての適用ルールである。

（参考2）人事院規則における非常勤職員の取扱い

「1．非常勤職員の勤務時間は、日々雇い入れられる職員については1日に月8時間を超えない範囲において、その他職員については常勤職員の1週間の勤務時間の4分の3を超えない範囲において、任命権者の任意に定めるところによる。」（人事院規則15-4（非常勤職員の勤務時間及び休暇）-抄-（昭和25年2月8日施行））

第3号被保険者の認定基準を「年間収入が130万円未満」としている点について（昭和61年3月31日庁保発第13号 都道府県知事あて通知）

昭和61年に第3号被保険者制度が導入された際に、健康保険の被扶養者認定基準と同額に設定したもの。

（参考）健康保険における被扶養者認定基準の考え方

- ・昭和52年に、各保険者における認定を統一することを目的に所得税の控除対象配偶者の収入限度額（給与所得控除額と配偶者控除適用対象限度額の合計70万円）を参考に設定。
- ・その後、税制改正の伴う税控除の改定や給与の伸び率等に応じて改定。平成5年度より、現在の130万円となる。

資料 -2-3 短時間労働者等に対する年金制度の適用のあり方についての各種提言

国民年金・厚生年金保険制度改正に関する意見(平成10年10月 年金審議会)

パートタイム労働者に対する厚生年金の適用

就業形態が多様化している中で、パートタイム労働者に対してもできるだけ厚生年金を適用すべきであるとの意見がある。パートタイム労働者に対して厚生年金の適用を拡大することは、国民年金保険料よりも低い保険料負担で基礎年金に加えて報酬比例部分の年金を受けることとなり、第1号被保険者との均衡を損なうという問題があるほか、医療保険の被扶養者の取扱いや税制等との整合性の問題があり、更に慎重に検討する必要がある。

(注) 現行では、常用雇用者の4分の3以上の勤務時間、日数の者について厚生年金の被保険者とされている。

21世紀に向けての社会保障(平成12年10月 社会保障構造のあり方について考える有識者会議)

さらに、パートタイマー、派遣労働者等就業形態は多様化してきているが、これらの者については、現在の社会保障制度においては、被用者保険の対象の外におかれることが多く、就業形態によって社会保障制度における取扱いに差が生じていることを考えると、これら雇用形態の多様化に対応できるよう、制度を見直すべきである。

社会保障改革大綱(平成13年3月 政府・与党社会保障改革協議会)

一 社会保障改革に当たって(はじめに)

現在、我が国においては、二〇二五年には現役世代二人に対し高齢者が一人となる社会になると見込まれるなど、高齢化とともに少子化が急速に進みつつある。さらに、今後の人口構成や子どもの健やかな成長を考え、少子化に的確かつ迅速に対応していく必要があること、健康で豊かな高齢者の増加など国民の生活実態が変化していること、パートタイマーの増加など就労形態が変化してきていることなど、社会保障をとりまく経済社会構造は、大きく変化しており、これらに対応した社会保障の仕組みを構築していくことが喫緊の課題となっている。

三 改革の基本的考え方

(二) 意欲に応じて働き、年金と組み合わせ豊かな生活ができるようにする

4 社会保障制度について、パートタイマー等雇用形態の多様化に対応した制度の見直し、女性の就労など個人の選択に中立的な制度への見直しを進める。

今後の経済財政運営及び経済社会の構造改革に関する基本方針(平成13年6月26日 閣議決定)

第3章 社会保障制度の改革 - 国民の安心と生活の安定を支える

1. 国民の「安心」と生活の「安定」を支える社会保障制度の確立

(3) 時代の要請に応える

個人のライフスタイル、就労形態、家族形態の多様化が急速に進んでいる。特に、女性が働くことが当たり前になってきている。この変化に現在の社会保障制度は十分に対応しきれず、働く意欲のある女性や高齢者の就業、パート労働、派遣労働などに不利な面が残されている。現行制度の持つ「非中立」的な効果を緩和し、国民にとって多様な選択を可能にする制度への転換を進め、国民の能力発揮を支えることが、男女共同参画社会、生涯現役社会への道を拓く。

2. 社会保障制度全体に共通する課題

(3) 女性、高齢者の社会参画の拡大、就労形態の多様化への対応

働く意欲と能力のある女性や高齢者の就業を抑制しないよう、年金、医療、税制等の制度設計の見直しを進めるとともに、仕事と家庭の両立を図るため、労働法制の見直しを一層進める。特に、世帯単位が中心となっている現行制度を個人単位の制度とする方向で検討を進め、女性の就業が不利にならない制度とする。

また、労働移動の活発化、就労形態の多様化などに対応して、派遣労働に対する規制改革を推進するとともに、パート労働、派遣労働に対する社会保障制度の適用を拡大するとともに、ポータビリティを容易にするなど中立性を高めセーフティネットの機能を強化する。

さらに、高齢者は資産や所得等の経済状況が極めて多様であり、年齢で一律に社会的弱者とみなすのではなく、経済的な負担能力に応じた応分の負担を求めるとともに、高額所得や資産を有するものに対する社会保障給付のあり方を見直す。

4. 年金制度の改革

(2) 今後の検討課題

(i) 就労形態の多様化・個人のライフスタイルの多様化等に対応した制度設計の見直し

パート労働者、派遣労働者については、年金保障が十分でないなどの指摘があり、年金適用のあり方を見直していく。また、女性の労働力率の上昇、就労形態の多様化を踏まえ、夫婦片働きの世帯(いわゆる専業主婦のいる世帯)を標準とした現在の給付設計を見直していく。さらに、勤労収入等のある高齢者に対する年金給付のあり方を検討する。

産業構造改革・雇用対策本部 中間とりまとめ(平成13年6月)

就労形態の多様化に対応した環境整備

パート・派遣労働者等の就業環境整備

- ・年金保険・医療保険における被扶養配偶者の取扱いや短時間労働者への適用のあり方等の検討を着実に進める。

重点6分野に関する最終とりまとめ(平成13年12月11日 総合規制改革会議)

3 人材(労働)

(3) 新しい労働者像に応じた制度改革

イ 社会保険制度改革等【速やかに検討】

就労形態の多様化に対応した社会保険制度改革等を速やかに検討する必要がある。パートタイム労働者と派遣労働者に対する雇用保険の適用拡大については、本年4月に措置が採られたところであるが、年金・医療保険においても、パートタイム労働者への適用拡大について早急に検討すべきである。派遣労働者については就業実態等を踏まえた健康保険組合の設立を認めるとともに、適用基準の明確化等を行うことについて早急に検討を進めるべきである。

資料 -2-4 諸外国における短時間労働者に対する適用

アメリカ [2000年]

収入を有する者については、雇用形態の如何を問わず適用。(年金額算定の根拠となる保険料記録は、年780ドル [88,850円] 以上の収入について行われる。)

イギリス [2001年]

週72ポンド [13,270円] 未満の被用者(と年収3,955ポンド [729,030円] 未満の自営業者)は強制加入が免除
週72ポンド 年換算(52倍)すると3,744ポンド [690,130円] に相当

ドイツ [2000年]

月収630マルク [39,090円] 未満かつ週の労働時間が15時間未満である場合は任意加入。(加入しない場合でも、事業主に対して、年間2か月又は50日未満の短期間雇用の場合を除き、報酬の12%に相当する保険料が賦課される。)

月収630マルク 年換算(12倍)すると7,560マルク [469,100円] に相当

フランス [2001年]

収入を有する者については、強制適用対象となる。(年8,404フラン [155,470円] 以上の収入がある場合1四半期の保険期間を得、年33,616フラン [621,900円] 以上の収入がある場合には、4四半期(1年)の保険期間を得る)

スウェーデン [2000年]

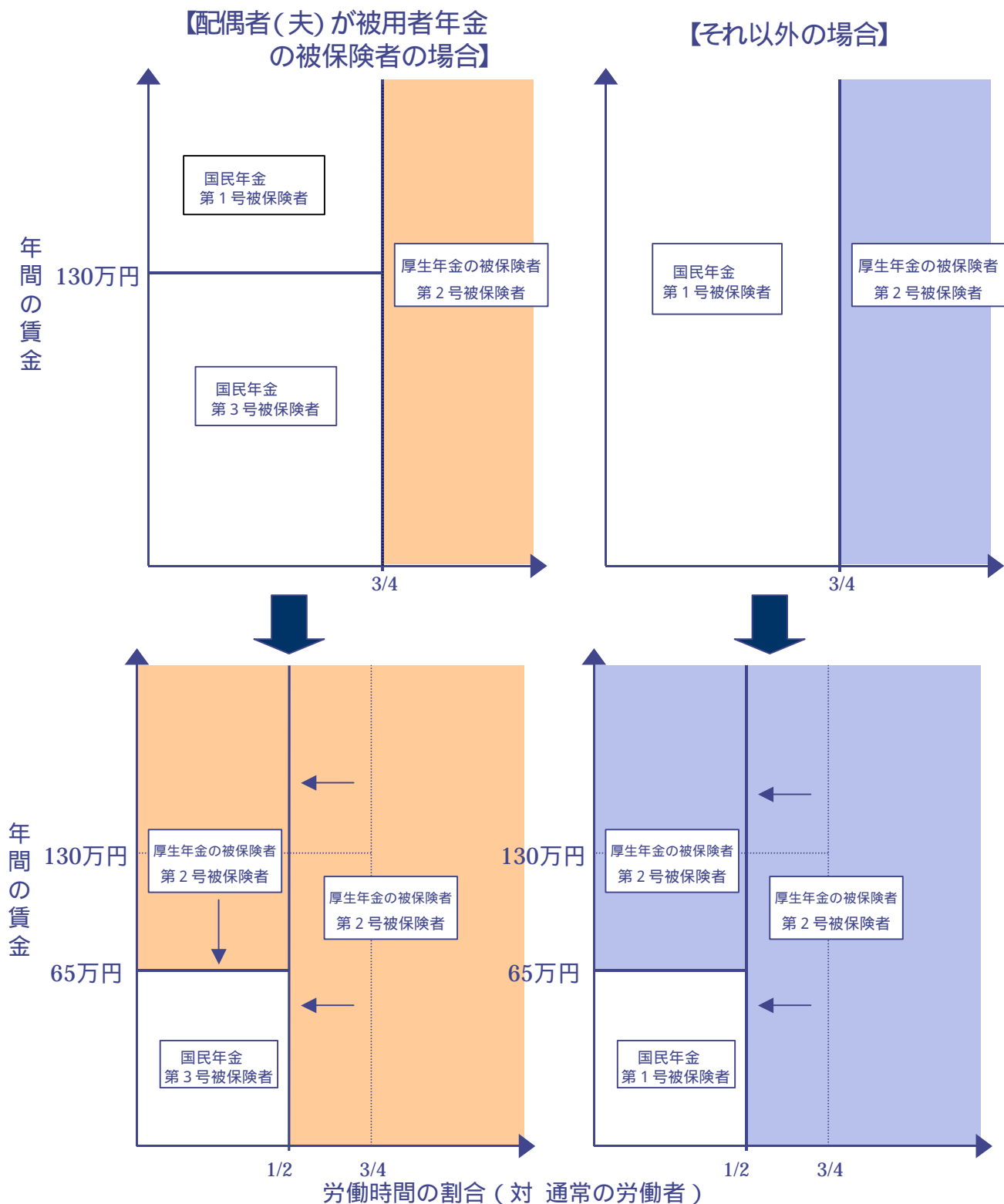
申告対象となる所得(年間8,952クローネ [123,450円] 以上)を有する者は、強制加入

カナダ(カナダ年金制度：所得比例年金) [1999年]

年間基礎控除額(年間3,500ドル [268,350円])を超える所得を有する者は、強制加入

(注)資料中の円表示は、IMF, "International Financial Statistics"による1999年平均レート(1ドル = 113.91円、1ポンド = 184.33円、1マルク = 62.05円、1フラン = 18.50円、1クローネ = 13.79円、1カナダドル = 76.67円)。

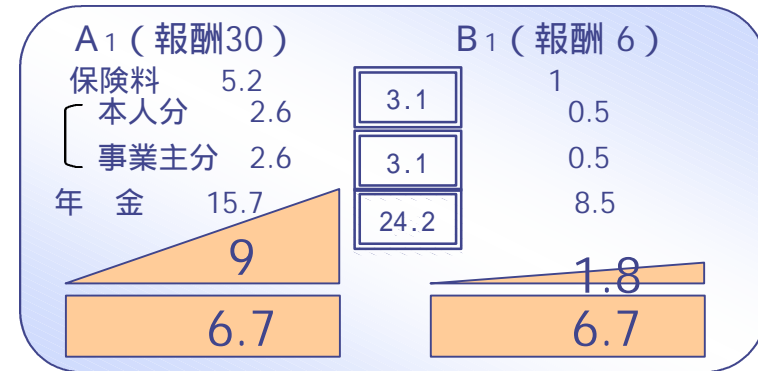
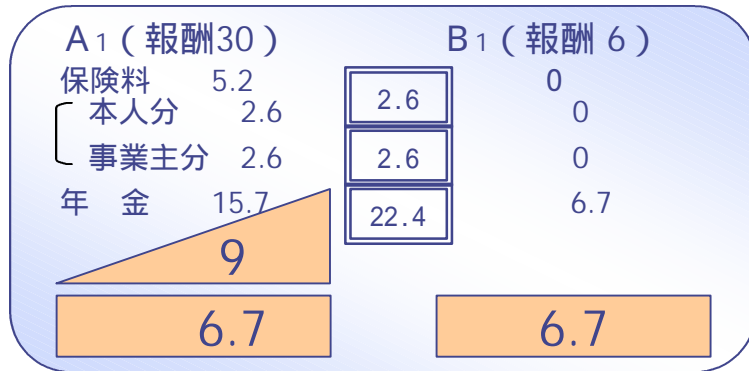
資料 -2-5 短時間労働者に対する厚生年金の適用拡大をする場合の新しい基準の提案



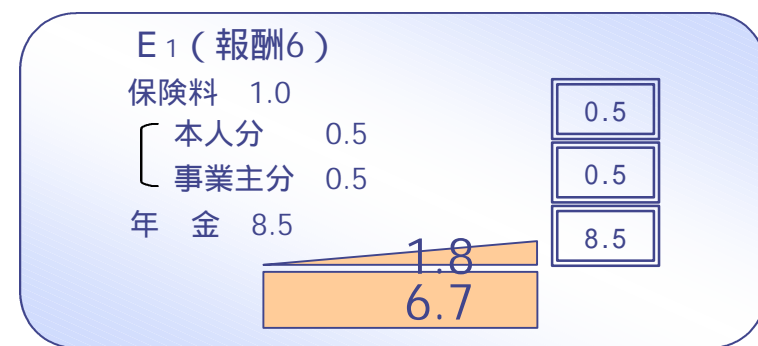
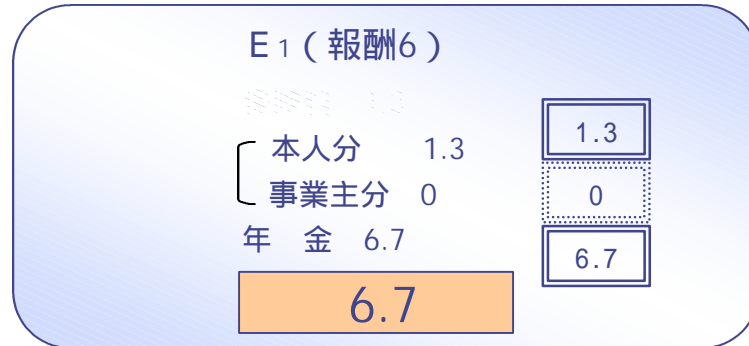
[第7回検討会 有識者ヒアリングにおける慶應義塾大学樋口美雄教授の提案]

資料 -2-6 短時間労働者に厚生年金を適用拡大した場合の給付と負担の変化

短時間労働者が第3号被保険者であった場合



短時間労働者が第1号被保険者であった場合



(注1) 適用拡大後の標準報酬月額の下限は適用拡大に伴って引き下がると仮定して試算。

(注2) 被保険者期間は、40年加入として計算。

資料 -2-7 派遣労働者等の厚生年金加入状況

・派遣元事業所調査結果：厚生年金保険加入率

(単位：所、%)

	総数	20%未満	20～ 40%未満	40～ 60%未満	60～ 80%未満	80%以上	不明	平均加入率
特定	309	11	2	10	6	207	73	91.8%
	100.0	3.6	0.6	3.2	1.9	67	23.6	
一般	348	46	38	49	48	111	56	61.2%
	100.0	13.2	10.9	14.1	13.8	31.9	16.1	

・派遣労働者調査結果：厚生年金加入の有無

(単位：人、%)

総数	加入して いる	加入して いない	わから ない	不明
2029	1368	277	55	329
100.0	67.4	13.7	2.7	16.2

(出典：「労働者派遣事業実態調査結果報告」平成13年9月3日厚生労働省発表)

資料 -3-1 日本の第3号被保険者と同様に配偶者に対する
給付を有する国の制度

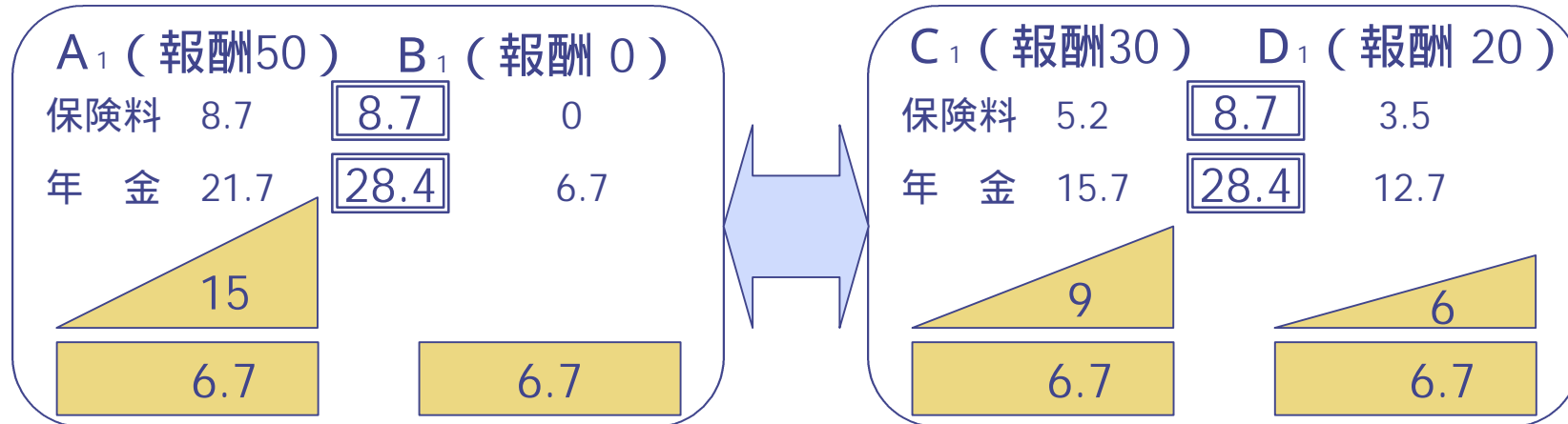
	日 本	アメリカ	イギリス
制 度 名	厚生年金保険	老齡遺族障害保 険(OASDI)	国民保険
制度上の平均 賃金(A)	36.7万円 (ボーナス込みの手 取り換算40.1万円)	\$ 2,539 (289,217円)	£ 1,707 (314,583円)
Aで満年加入し た場合の 本人給付額	基礎年金 67,017円 報酬比例部分 104,092円	\$ 1,105 (125,871円)	基礎年金週 £ 72.5 (月換算57,890円) 付加年金週 £ 64.2 (月換算51,269円)
配偶者給付額	基礎年金 67,017円	\$ 553 (62,992円)	基礎年金週 £ 43.5 (月換算34,740円)
$\frac{\text{配偶者給付}}{\text{本人給付}}$	39.4%	50.0%	31.8%

イギリスは、1999年から2010年にかけて付加年金の給付率を減額中。表中は、減額後（代替率20%）
の数値を記載

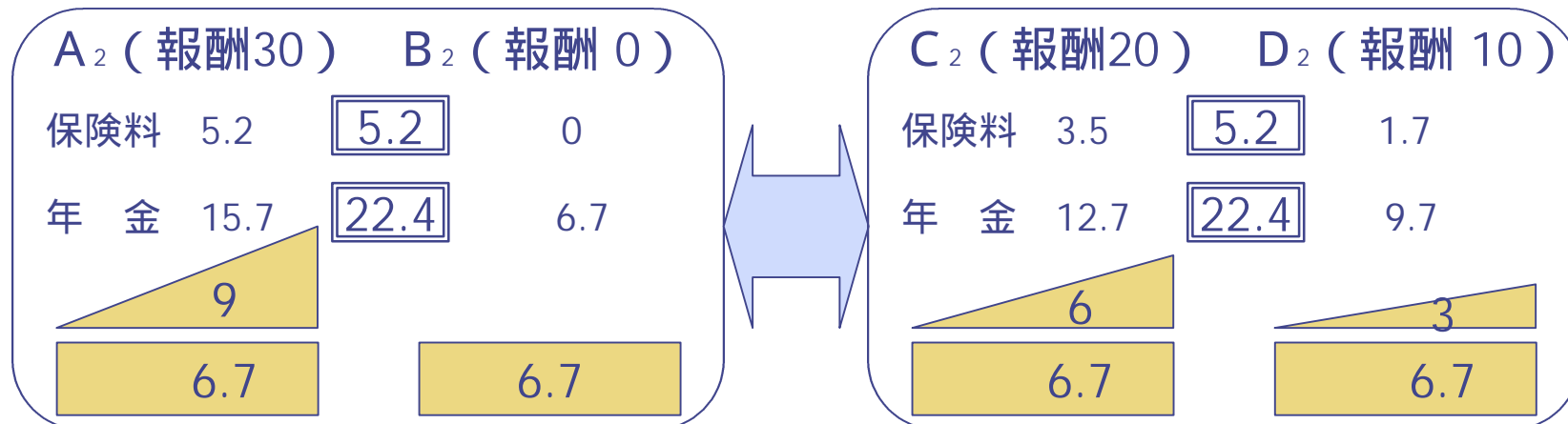
資料 -3-2 現行の制度における保険料負担と給付

世帯報酬50の場合

(単位：万円 以下同じ。)



世帯報酬30の場合

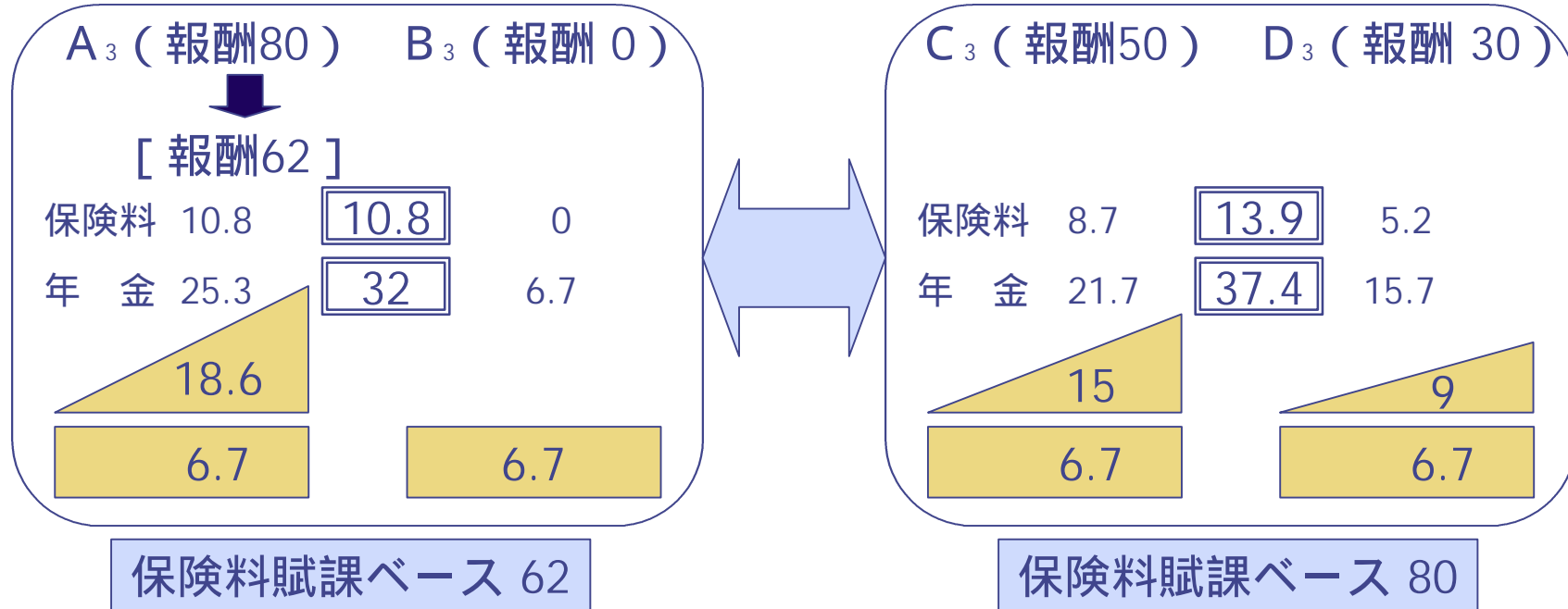


(注) 保険料は、事業主負担を含む数字である。また、年金額の計算において被保険者期間は、40年加入として計算している。

夫婦世帯で標準報酬額が同じであれば、保険料負担は同額で給付も同額

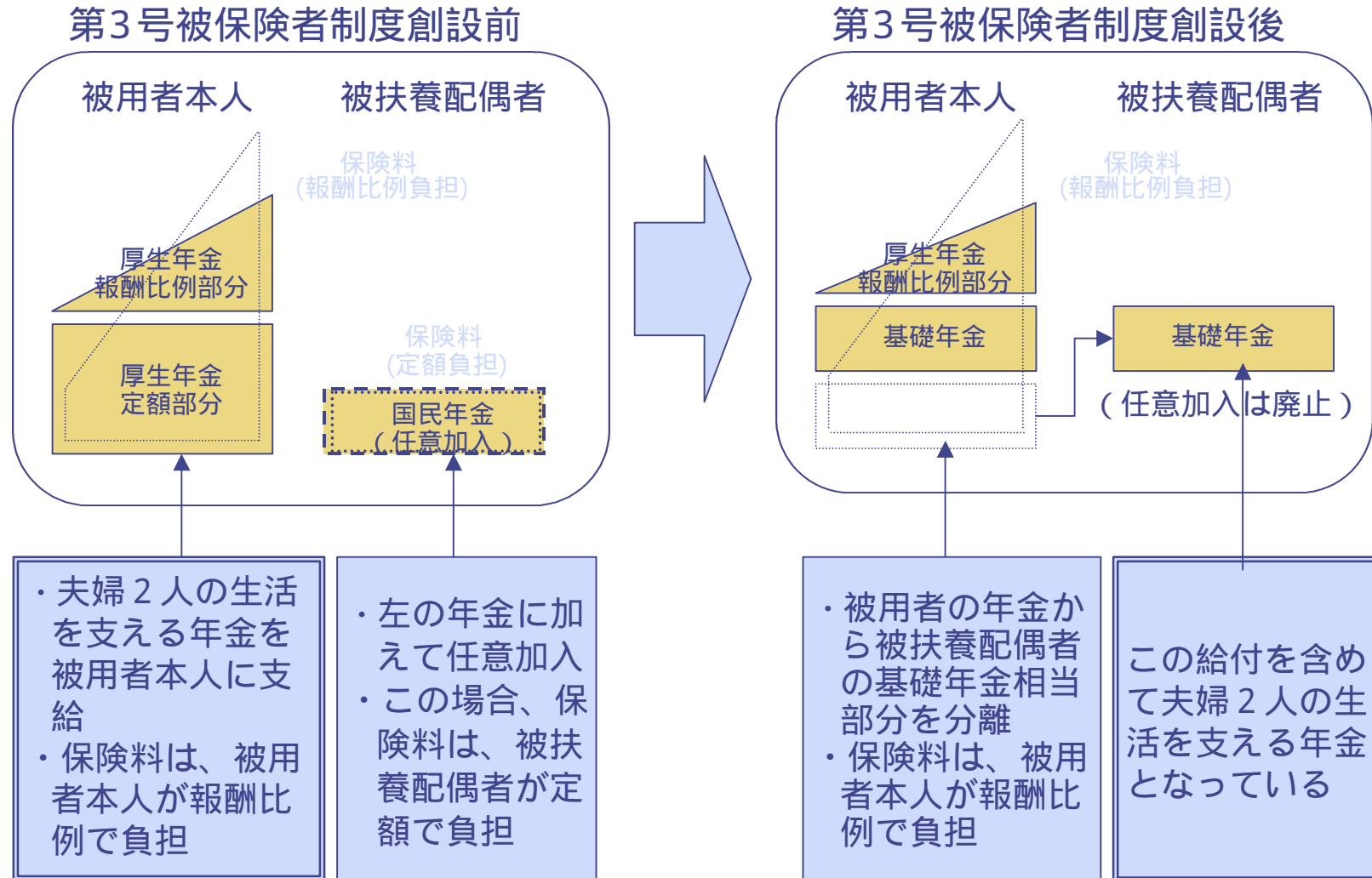
報酬額が標準報酬上限を超える場合

年金の保険料賦課や年金額算定の基礎となる標準報酬については、過大な年金給付を避けるなどの理由により上限が設定されている。現在の上限額は62万円。これにより、これを超える高い賃金であっても、保険料、年金額の計算上62万円として計算される。



夫婦世帯で報酬額が同じであっても、標準報酬上限額の存在により、片働きと共働きで保険料賦課ベースが異なるケースが存在
 この場合、基礎年金に関しては、共働き世帯は片働き世帯より相対的に負担が重くなる

資料 -3-3 昭和60年改正前後の被用者の被扶養配偶者に係る保険料負担と給付の位置付けの違い



資料 -3-4 第3号被保険者の実態について

1. 女性のパートタイム労働者等に関する調査(厚生省年金局(平成9年3月))

【調査客体】

平成8年8月1日現在の国民年金の第3号の女性の被保険者から無作為に抽出した5,000名を調査客体とした。

【調査時点等】

調査時点は平成8年12月1日とし、調査期間は平成8年12月1日から12月31日までの1か月間とした。

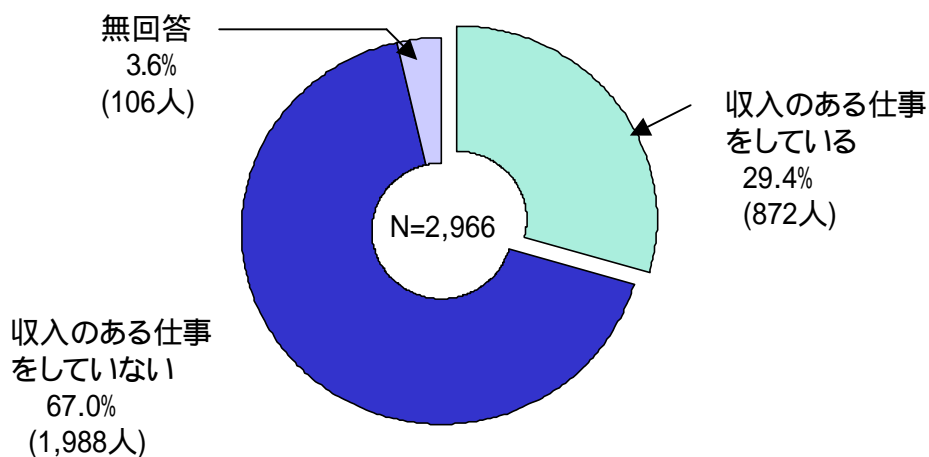
【調査方法】

調査客体として選ばれた国民年金被保険者に調査票を直接郵送し、これに所要の事項を記入の上、返送を求めた。なお、調査票への記入は無記名とした。

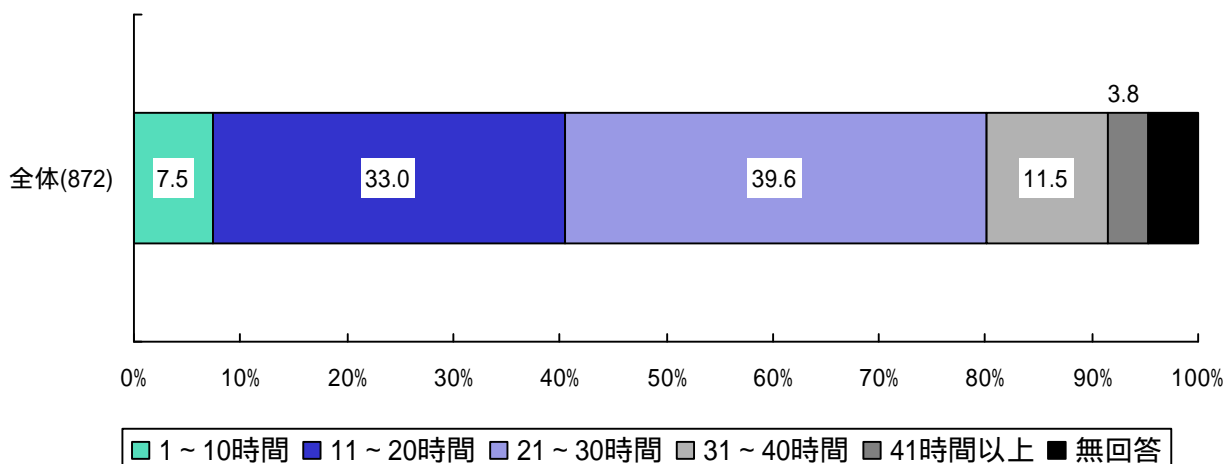
【回収状況】

回収票数は、3,053票であった。

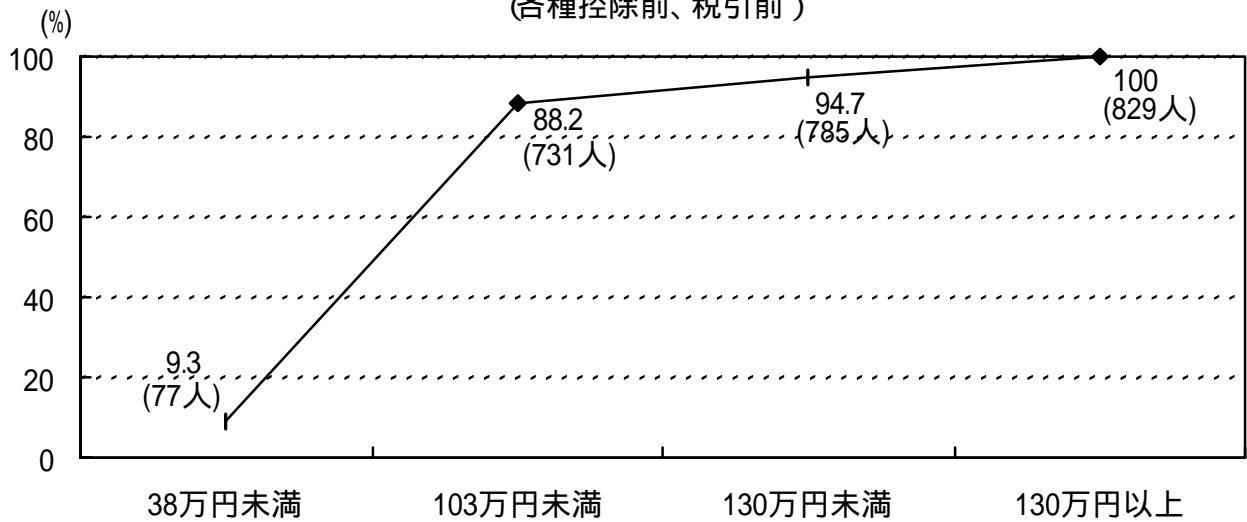
第3号被保険者の就労形態



第3号被保険者の週の労働時間

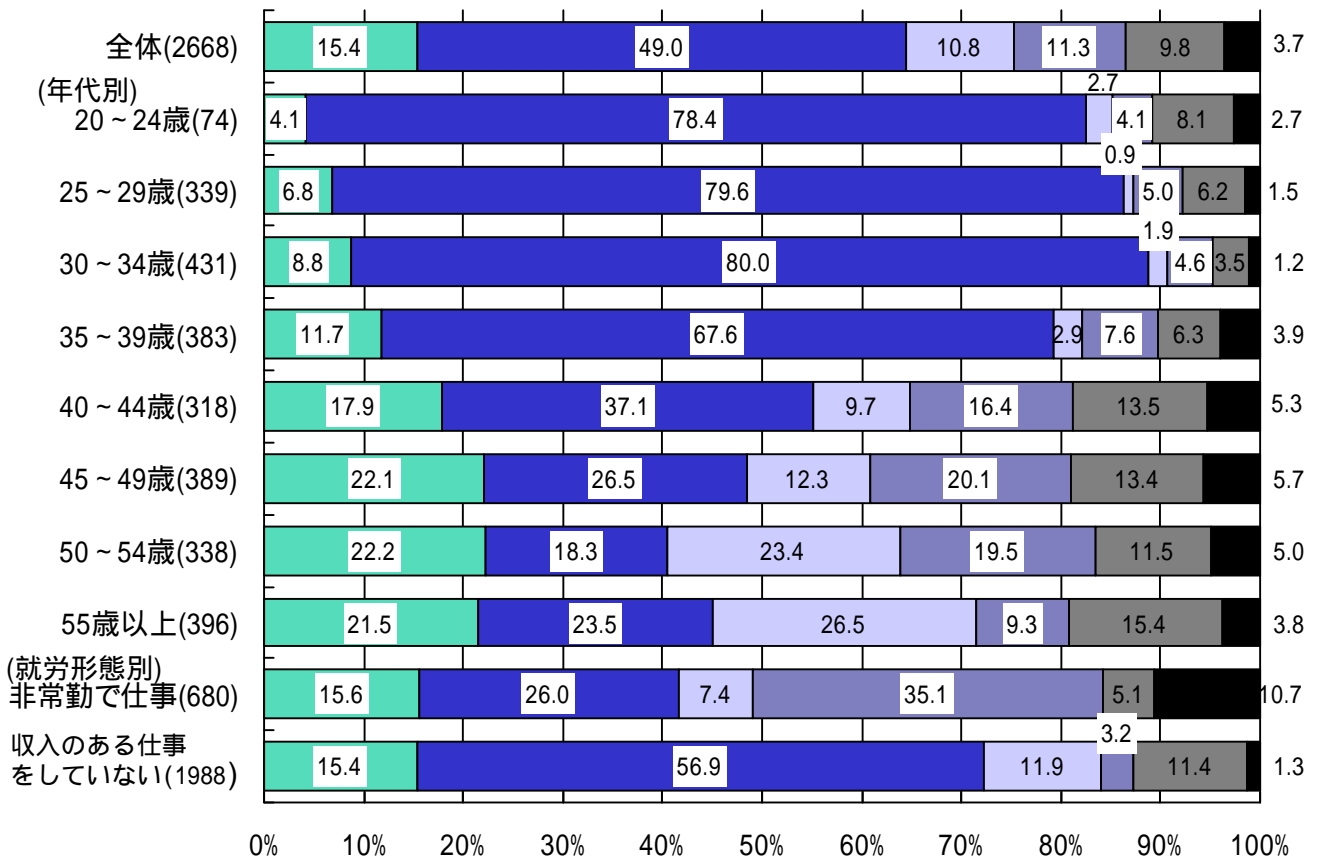


第3号被保険者の年間収入階層の累積比率
(各種控除前、税引前)



(注) 就労している第3号被保険者のうち収入について無回答の者を除く829名を100%とした。

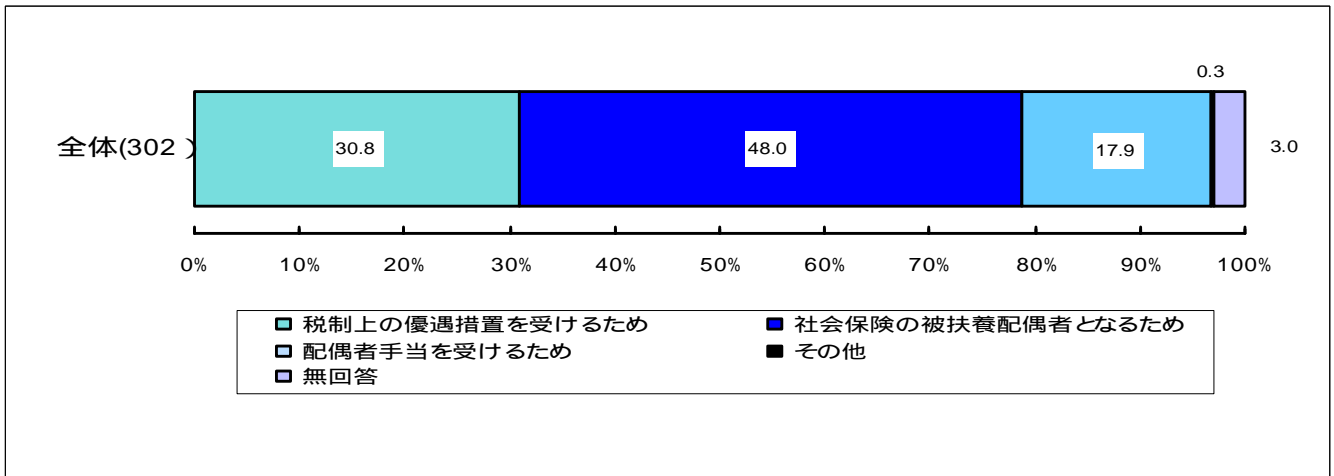
第3号被保険者が常勤の仕事をしていない理由(年代別、就業形態別)



■ 常勤で働ける職場がない
 ■ 育児、介護家事が大変
 ■ 体力的に仕事ができない
■ 税制上の優遇措置等を受けるため
 ■ その他
 ■ 無回答

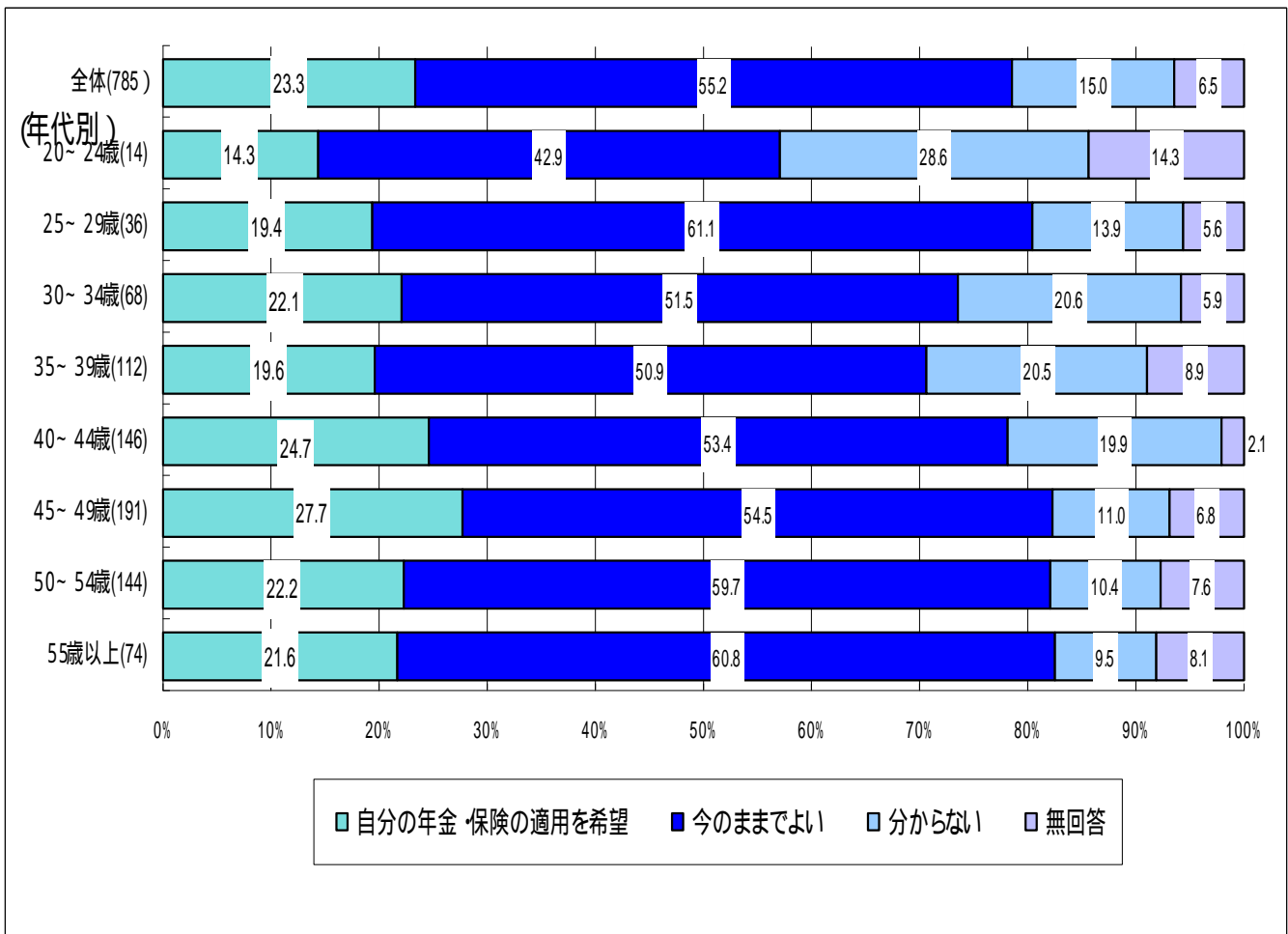
「税制上の優遇措置や扶養家族としての扱いを受けられるようにするため」の具体的理由

(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)

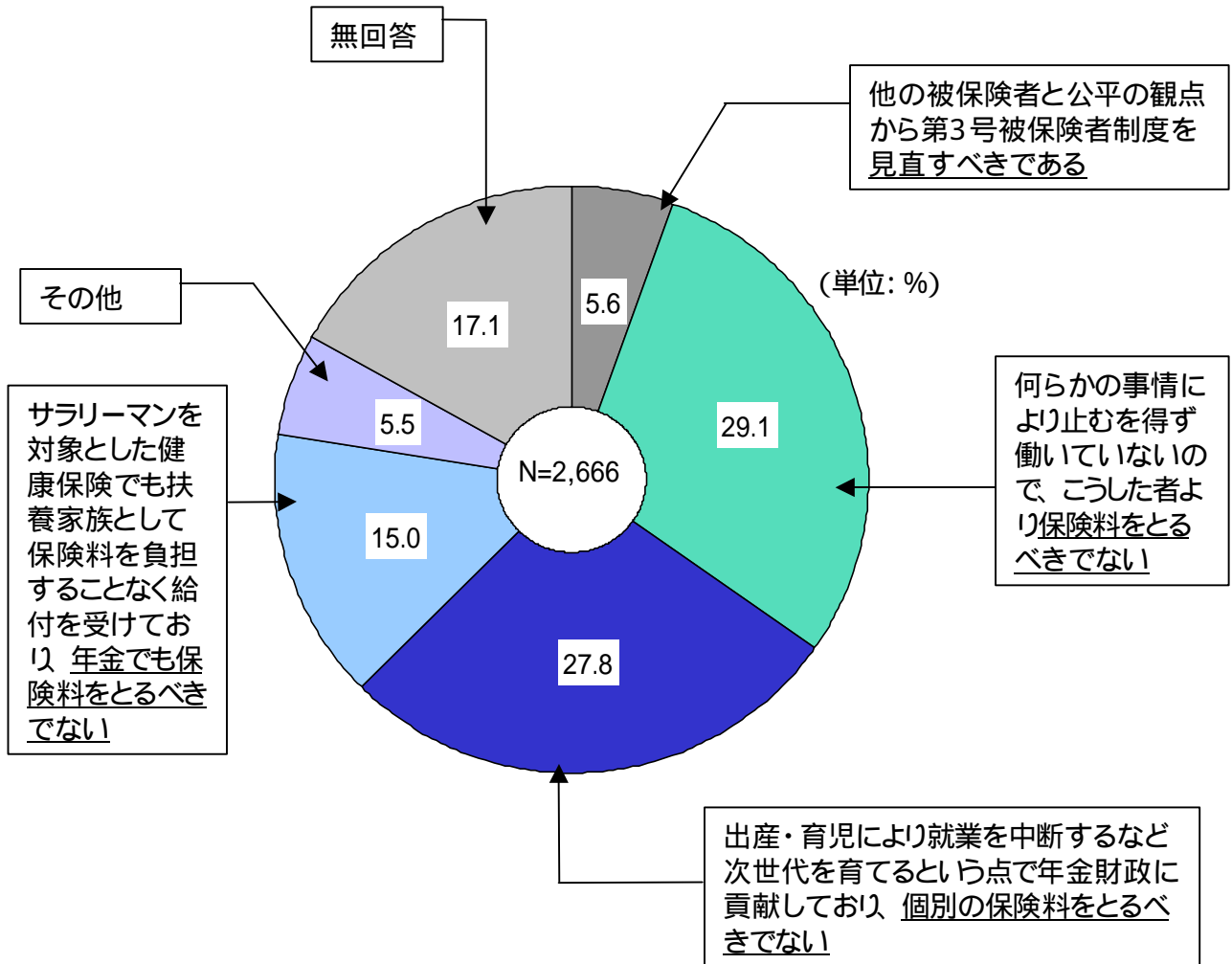


(注) 常勤の仕事をしていない理由として「税制上の優遇措置や扶養家族としての扱いを受けられるようにするため」をあげた第3号被保険者は全体の11.3%である。

職場での厚生年金や健康保険の適用希望 (第3号被保険者のうち働いている者)



第3号被保険者による第3号被保険者制度の評価



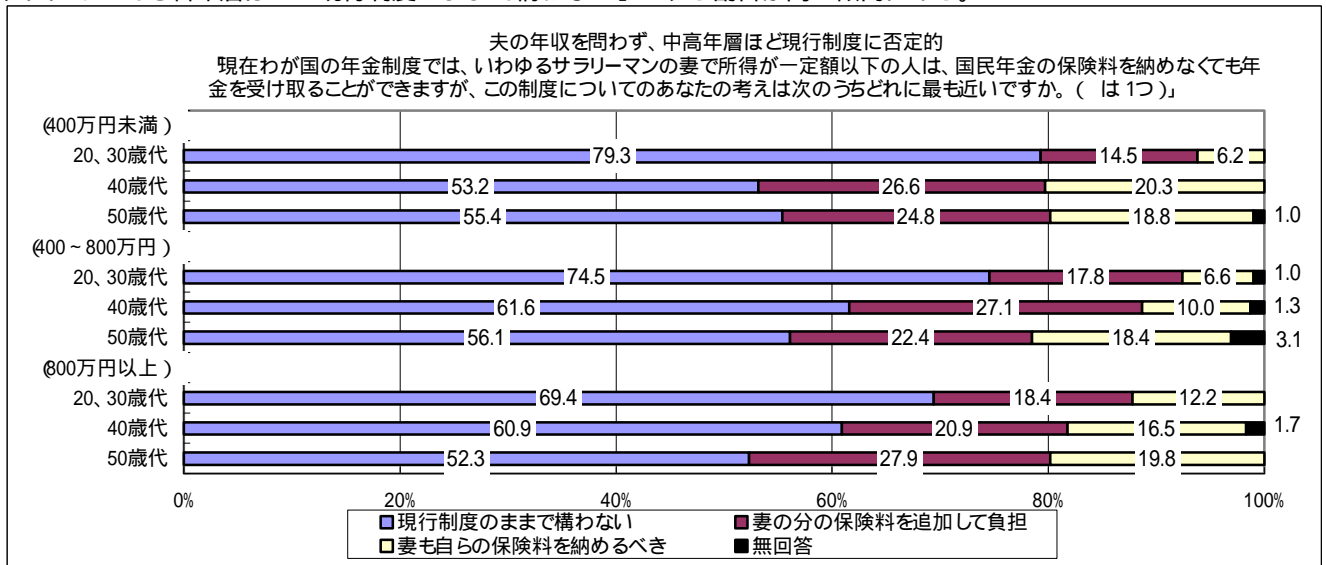
2. 平成9年度 国民生活選考度調査（平成10年2月経済企画庁国民生活局）

問 現在、わが国の年金制度では、いわゆるサラリーマンの妻の所得が一定額以下の人は、国民年金の保険料を納めなくても年金を受け取ることができますが、この制度についてのあなたのお考えは次のうちどれに最も近いですか。（は1つ）

- 1 妻は夫のために家庭で働いているのだから、保険料を納めなくても年金を受け取るのは当然の権利であり、現行の制度のままで構わない
- 2 妻は夫のために家庭で働いているのだから、保険料を納めなくても年金を受け取るのは当然の権利であるが、妻の家庭内での働きによる便益を受けている夫が、妻の分の保険料を追加した負担するべきである。
- 3 妻も自立した個人として、何らかの形で金銭収入を得て、自らの保険料を納めるべきである

第3号被保険者制度については、若年層ほど「現行どおり」が多く、中高年層になると「見直すべき」が増える

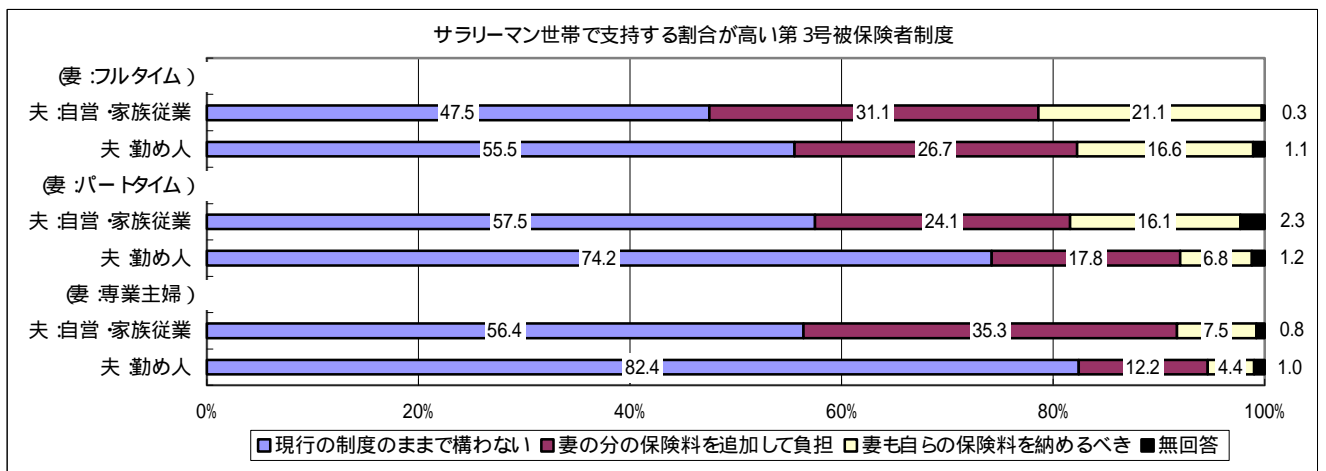
第3号被保険者制度についての考えを結婚している女性について夫の年収別、本人の年齢別にみると、各年収帯いずれにおいても若年層ほど「現行制度のままで構わない」とする割合が高い傾向にある。



（備考）既婚女性を対象に配偶者の年収別、本人の年齢別にみたものである。

サラリーマン世帯で支持する割合が高い第3号被保険者制度

次に、結婚している男女について妻の職業別、夫の勤務形態別みると、妻がフルタイム、パートタイム、専業主婦のいずれであるかにかかわらず、夫が勤め人である場合の方が「現行制度のままで構わない」とする割合が多い。特に夫が勤め人で妻が専業主婦の場合は82.4%、妻がパートタイムの場合は74.2%もの割合で現行制度のままであることを支持しており、夫が自営・家族従業者である者との違いが大きい。



（備考）1. 回答者は、既婚者である。

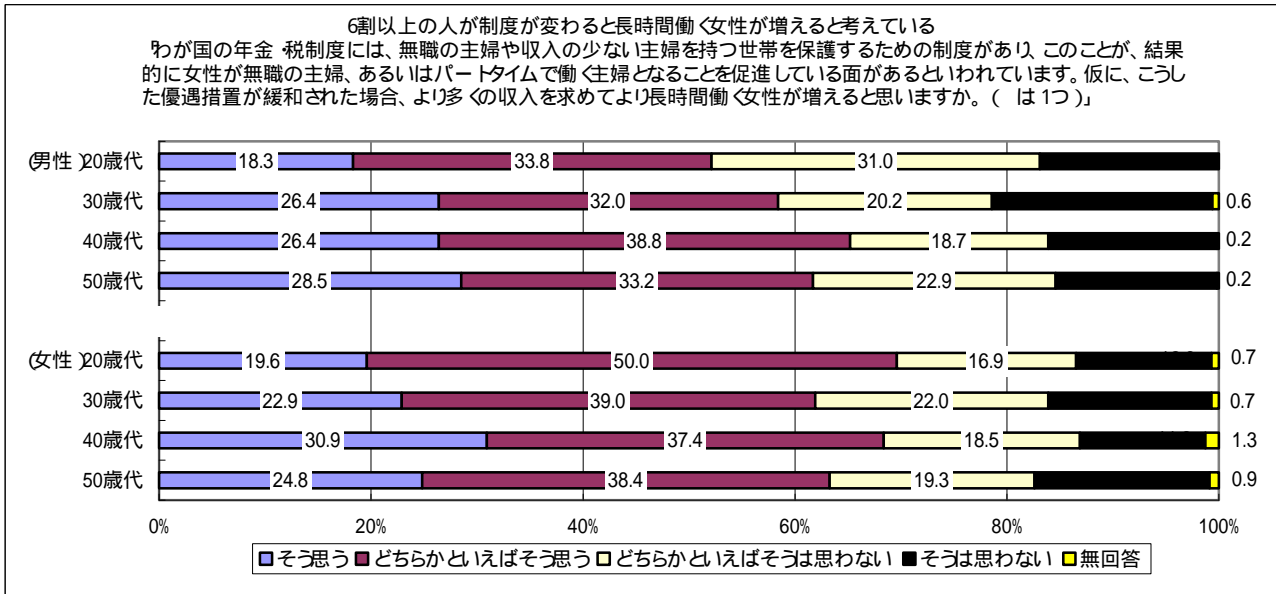
2. 妻の職業別、夫の勤務形態別にみたものである。

問 わが国の年金・税制度には、無職の主婦や収入の少ない主婦を持つ世帯を保護するための制度があり、このことが、結果的に女性が無職の主婦、あるいはパートタイムで働く主婦となることを促進している面があるといわれています。仮に、こうした優遇措置が緩和された場合、より多くの収入を求めてより長時間働く女性が増えると思いますか。(は1つ)

- | | |
|----------------|------------------|
| 1 そう思う | 3 どちらかといえばそう思わない |
| 2 どちらかといえばそう思う | 4 そうは思わない |

6割以上の方が「年金・税制度の優遇措置制度が緩和されればより長時間働く女性が増える」

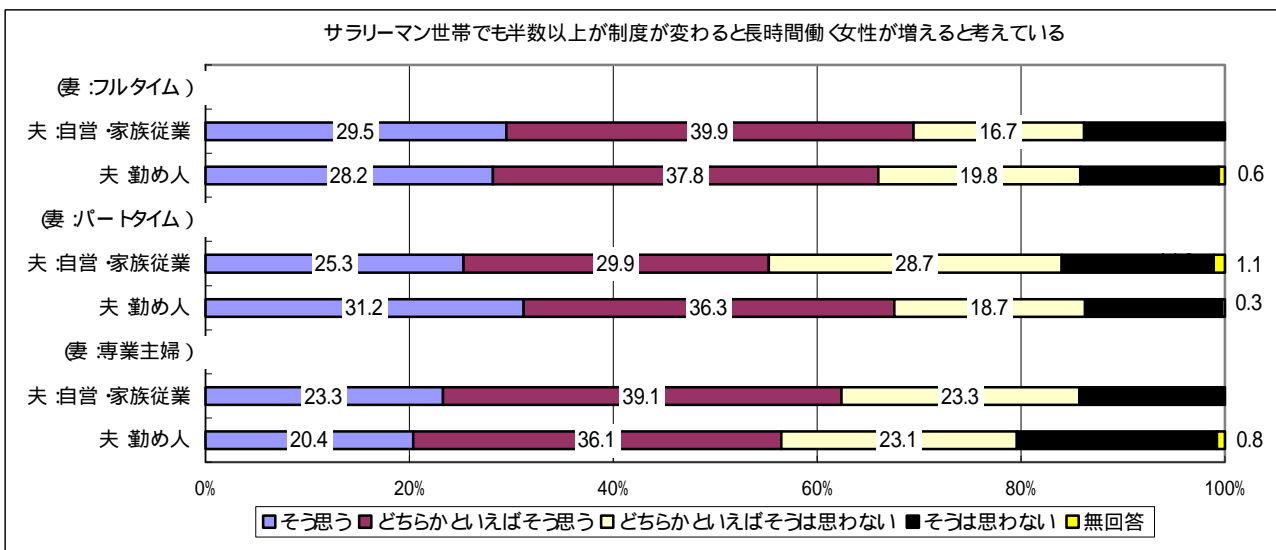
現行の無職の主婦や収入の少ない主婦を持ち世帯を保護するための年金・税の制度が緩和されれば、より多くの収入を求めて女性がより長時間働きだすと思うかという問いについて、既婚の男女を年齢別にみると、各年齢層において男性でも6割前後、女性では6～7割の者が「そう思う」「どちらかといえばそう思う」を合わせた「思う」と答えている。



(備考) 回答者は既婚者である。

サラリーマン世帯でも半数以上が「緩和されれば長時間働く女性が増える」

一方、前問と同様に結婚している男女について、妻の職業別、夫の勤務形態別にみると、立場による違いはあまりみられず、いずれも「思う」の割合が67.5%となっており、夫が自営・家族従業者である場合の55.2%を上回っている。



(備考) 1. 回答者は、既婚者である。
 2. 妻の職業別、夫の勤務形態別にみたものである。

【調査対象】

- (1) 母集団 全国に居住する20歳以上59歳以下の男女
- (2) 標本数 5,000人
- (3) 抽出方法 層化二段無作為抽出法

【調査時期】

97年5月29日～6月11日

【調査方法】

調査員による個別訪問留置法

【回収結果】

- (1) 有効回答数(率) 3,773人(75.5%)
- (2) 調査不能数(率) 1,227人(24.5%)

資料 -3-5 第 案

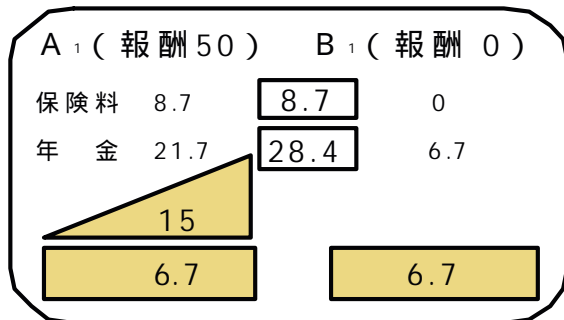
【第3号被保険者に係る保険料負担の考え方】

【第3号に係る負担を負担能力に応じて負担 妻 定率負担】

潜在的な持分権の具体化による賃金分割を行った上で、妻自身にも分割された賃金に対して定率の保険料負担を求めるという仕組み。

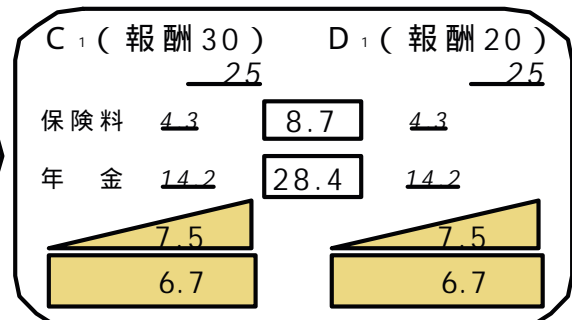
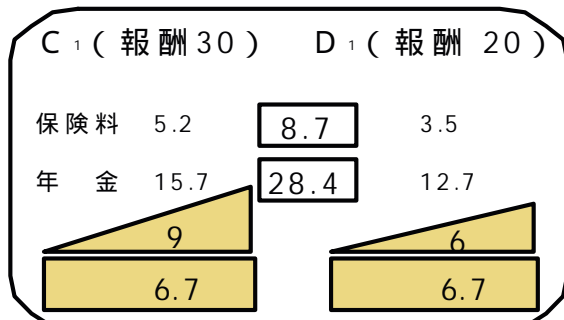
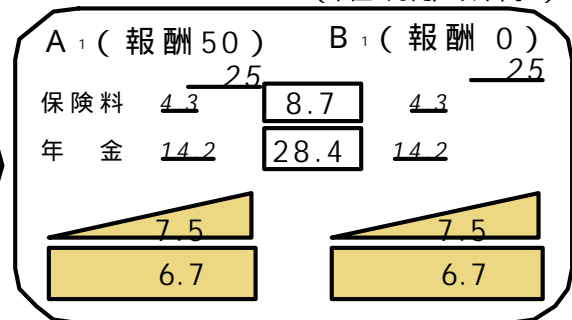
個人で負担し個人で給付を受けるという考え方を、応能負担のシステムを維持しながら貫くことができ、片働き、共働きを通じて、夫と妻それぞれに給付と負担の連動が明確となる。また、報酬比例部分も含め、離婚した場合の年金給付のあり方が明確となる。

【現行】



【第 案】

(単位:万円 以下同じ)



(注) 保険料は、事業主負担を含む数字である。また、年金額は加入期間40年として計算している。

【議論する際の主な論点】

潜在的な持分権の具体化による賃金分割という手法が、我が国の税制、労働法制等の社会制度に組み込まれていない中で、現段階で年金のみがこの考え方を政策として採用できるか。

雇用関係のない第3号被保険者に係る事業主負担をどう考えるか。事業主負担が求められない場合、これに代わる財源をどこに求めるか。

(参考) 第2号被保険者(厚生年金)が納付する保険料 約20.2兆円(平成11年度) 第3号被保険者のいる第2号被保険者は2号全体の約3割(これらの者に係る賃金の半分が妻に分割される形となる。現在は、これに相当する部分も含めて2号被保険者の保険料全体を通じて2分の1の事業主負担が行われている)

雇用関係のない配偶者に賦課される保険料の特別徴収(いわゆる天引き徴収)が可能かどうか。特別徴収ができない場合、未納の増加を招くおそれはないか。

医療保険も同様に制度を見直して、被扶養配偶者自身が健康保険又は国民健康保険に独自に加入することとするのか。

資料 -3-6 第 案

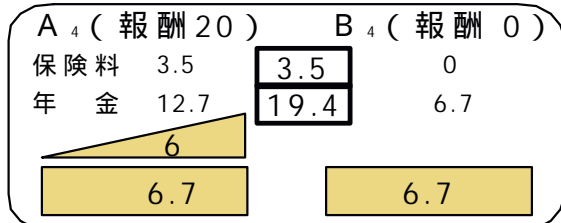
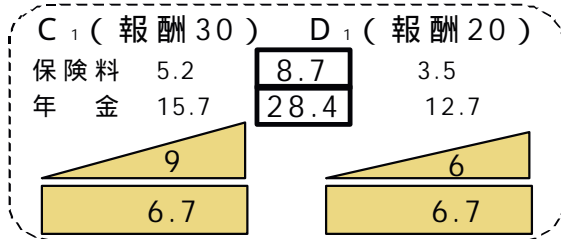
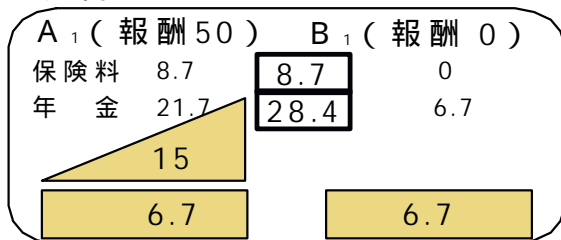
【第3号被保険者に係る保険料負担の考え方】

【第3号に係る負担を受益に着目して負担 妻 定額負担】

第2号被保険者の定率保険料は第3号被保険者の基礎年金に係る拠出金負担分を除いて設定し、それとは別に、第3号被保険者たる妻自身に、第1号被保険者と同額(現在13,300円)の保険料負担を求めるとい仕組み。

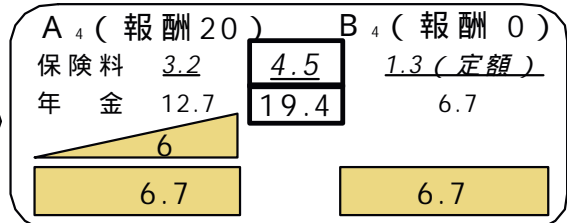
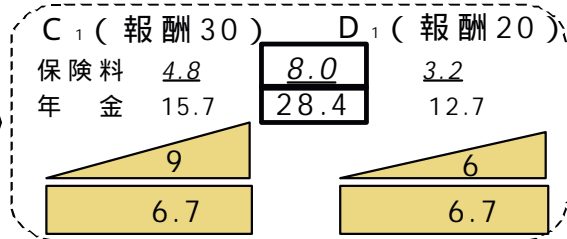
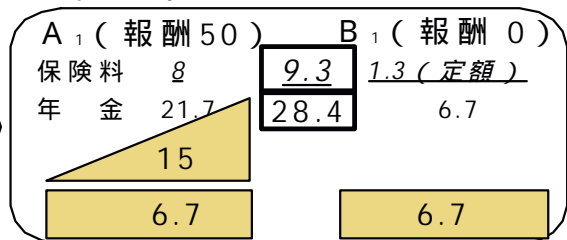
第3号被保険者も含めて個々人全員が受益に着目した負担という考え方から保険料負担を行うことにより、第3号被保険者に係る保険料負担についての不公平感を解消できる。

【現行】



【第 案】

(単位:万円 以下同じ)



- (注1) 保険料は、第2回検討会資料で示した試算 3号のいる世帯16%+13,300円、それ以外の世帯16%による。
 (注2) 保険料は、事業主負担を含む数字である。また、年金額は加入期間40年として計算している。

【議論する際の主な論点】

第3号被保険者に係る保険料負担について、受益に着目した負担の考え方を導入することが妥当かどうか。

雇用関係のない第3号被保険者に係る事業主負担をどう考えるか。事業主負担が求められない場合、これに代わる財源をどこに求めるか。

(参考) 第3号被保険者に係る拠出金負担のうち国庫負担を除いた部分 約1.7兆円(平成11年度) 現在、この2分の1が事業主負担によって賄われている。

現在、やむを得ず第1号被保険者に対して採られている定額保険料の仕組みを、さらに第3号被保険者にも課すことになり、保険料負担の逆進性の問題を一層拡大することについてどう考えるか。

雇用関係のない配偶者に賦課される保険料の特別徴収(いわゆる天引き徴収)が可能かどうか。特別徴収ができない場合、未納の増加を招くおそれはないか。

医療保険も同様に制度を見直して、被扶養配偶者を健康保険から外して、国民健康保険に独自に加入することとするのか。

資料 -3-7 第 案

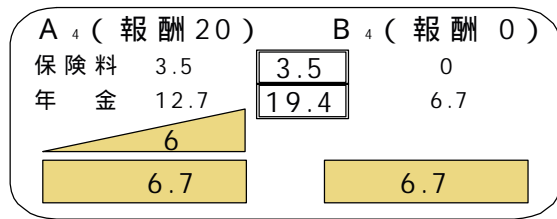
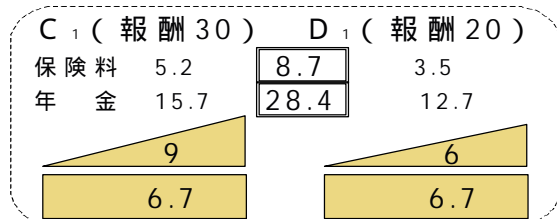
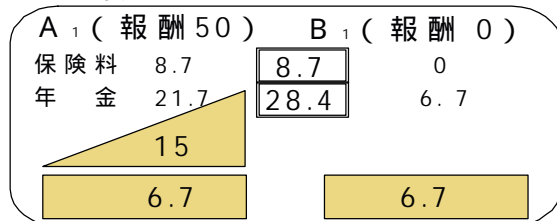
【第3号被保険者に係る保険料負担の考え方】

【第3号に係る負担を受益に着目して負担 夫 定額負担】

第2号被保険者の定率保険料は第3号被保険者の基礎年金に係る拠出金負担分を除いて設定し、第3号被保険者のいる世帯の夫には、それに第1号の保険料と同額(13,300円)を加算した保険料負担を求めるとい仕組み。

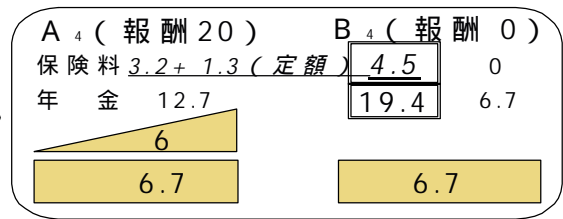
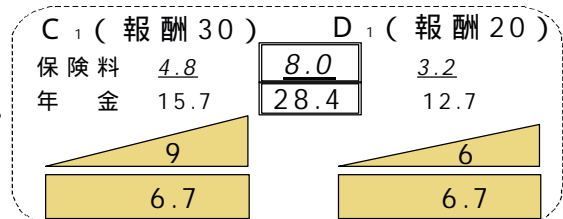
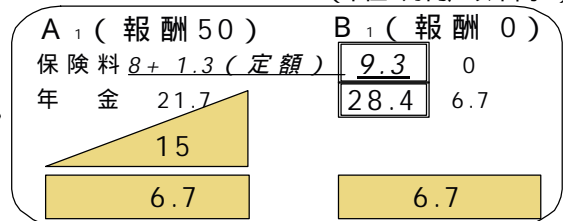
所得のある者から保険料負担を求めるとい考え方を貫きつつ、受益に着目した負担とい考え方を導入することにより、第3号被保険者に係る保険料負担についての不公平感を解消できる。

【現行】



【第 案】

(単位:万円 以下同じ)



(注1) 保険料は、第2回検討会資料で示した試算 3号のいる世帯16%+13,300円、それ以外の世帯16%による。

(注2) 保険料は、事業主負担を含む数字である。また、年金額は加入期間40年として計算している。

【議論する際の主な論点】

第3号被保険者に係る保険料負担について、受益に着目した負担の考え方を導入することが妥当かどうか。

雇用関係のない第3号被保険者に係る事業主負担をどう考えるか。事業主負担が求められない場合、これに代わる財源をどこに求めるか。

(参考) 第3号被保険者に係る拠出金負担のうち国庫負担を除いた部分 約1.7兆円(平成11年度) 現在、この2分の1が事業主負担によって賄われている。

現在、やむを得ず第1号被保険者に対して採られている定額保険料の仕組みを、さらに第3号被保険者にも課すことになり、保険料負担の逆進性の問題を一層拡大することについてどう考えるか。

片働き世帯の夫(妻)に課される保険料が、共働き世帯の夫と妻に課されるものよりも高くなることについて、事業主の理解が得られるか。また、雇用行動に何らかの影響を及ぼす可能性はないか。

被用者間でのリスクの違いは、第3号被保険者の有無だけでなく、例えば性別の違いや子どもの有無のように様々なものがある中で、社会保険制度の下で国民が共有すべき社会的なリスクをどう考えるか。

医療保険も同様に制度を見直して、被扶養配偶者の受益に着目した保険料負担を求めることとなるのか。

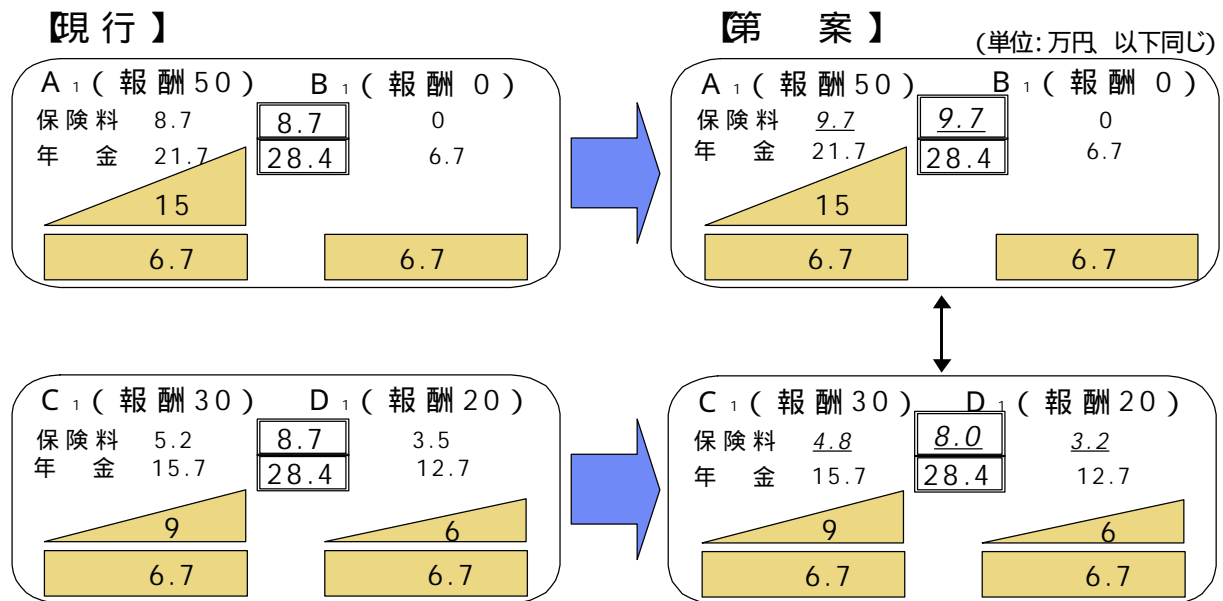
資料 -3-8 第 案

【第3号被保険者に係る保険料負担の考え方】

【第3号に係る負担を受益に着目して負担 夫 定率負担】

まず第2号被保険者の定率保険料を第3号被保険者の基礎年金に係る拠出金負担分を除いて設定し、第3号被保険者のいる世帯の夫には、それに第3号被保険者に係る拠出金負担に要する費用を第3号被保険者のいる世帯の夫の賃金総額で割った率を加算した保険料負担を求めるという仕組み。

被用者の保険料負担に係る応能負担の考え方を貫きつつ、第3号被保険者について世帯単位での受益に着目した負担という考え方を導入することにより、第3号被保険者に係る保険料負担についての不公平感を解消できる。



(注1) 保険料は、第2回検討会資料で示した試算 保険料率 = 3号のいる世帯19.3%、それ以外の世帯16% による。

(注2) 保険料は、事業主負担を含む数字である。また、年金額は加入期間40年として計算している。

【議論する際の主な論点】

第3号被保険者に係る保険料負担について、受益に着目した負担の考え方を導入することが妥当かどうか。

雇用関係のない第3号被保険者に係る事業主負担をどう考えるか。事業主負担が求められない場合、これに代わる財源をどこに求めるか。

(参考) 第3号被保険者に係る拠出金負担のうち国庫負担を除いた部分 約1.7兆円(平成11年度) 現在、この2分の1が事業主負担によって賄われている。

片働き世帯の夫(妻)に課される保険料が、共働き世帯の夫と妻に課されるものよりも高くなることについて、事業主の理解が得られるか。また、雇用行動に何らかの影響を及ぼす可能性はないか。

被用者間でのリスクの違いは、第3号被保険者の有無だけでなく、例えば性別の違いや子どもの有無のように様々なものがある中で、社会保険制度の下で国民が共有すべき社会的なリスクをどう考えるか。

医療保険も同様に制度を見直して、被扶養配偶者の受益に着目した保険料負担を求めることとなるのか。

資料 -3-9 第 案

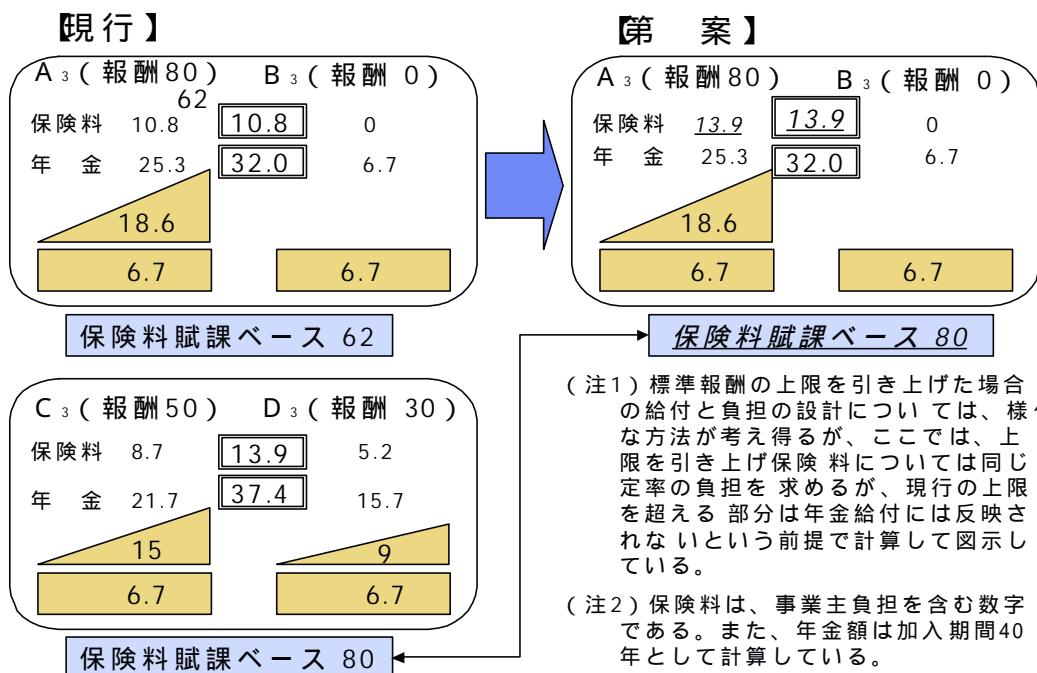
【第3号被保険者に係る保険料負担の考え方】

【第3号に係る負担を、応能負担をより徹底する形で負担 夫 定率負担】

夫の所得が高くなると専業主婦世帯の割合が高まることに着目し、高所得者について、標準報酬上限を引き上げて、保険料の追加負担を求めるとい仕組み。

片働き世帯が相対的に高所得であることに着目して、高所得者の保険料負担を引き上げることで、実質的に第3号被保険者に係る保険料負担についての不公平感を縮減できる。

(単位:万円 以下同じ)



【議論する際の主な論点】

第3号被保険者に係る保険料負担について、標準報酬の上限があることにより生じている基礎年金の負担の不均衡への対応案であり、部分的な解決策にとどまるのではないか。

賃金の高い者により多くの負担を求めることにより解決を図るとい手法が、今日の税制や社会保障制度における所得再分配施策の流れの中で、どのように位置付けられるのか。

一定以上の報酬について、給付に反映させずに保険料負担のみを求めることは可能か。

資料 -3-10 第 案

【第3号被保険者に係る保険料負担の考え方】

第3号被保険者を、育児・介護期間中の被扶養配偶者に限るという仕組み(その余の期間については、他案のいずれかの方法で保険料負担を求める。)。

第3号被保険者としてのメリットを受けられる期間を育児等の活動を行っている期間に限定することにより、第3号被保険者に係る保険料負担についての不公平感を縮減できる。

【議論する際の主な論点】

育児・介護等の期間中にある者以外の被扶養配偶者の扱いをどうするか。

育児・介護期間中にある者に対して年金制度上の特別な配慮を採ることが妥当かどうか。

資料 -4-1 諸外国における育児期間等に係る配慮措置と育児休業制度

国名	被保険者 (強制 任意×非加入)	育児期間の取扱い		介護期間の取扱い
			(参考) 育児休業制度	
日本	被用者、自営業者、無職 [2001 年]	育児・介護休業法上の育児休業を取得する労働者について、当該期間における厚生年金保険料が免除される。(この間は、直近の標準報酬をもとに年金額が算定される。)	対象者 日々雇用及び期間雇用を除く労働者 形態 全日休暇 期間 子どもが1歳に達するまでに連続した期間(子ども1人につき1回)	特に措置はとられていない
アメリカ	被用者 収入のある者 自営業者(年400ドル(45,560円)以上の収入のある者) ×無職 [2000 年]	特に措置はとられていない	対象者 50人以上の労働者を雇用している事業主に12ヶ月間雇用されており、直近12ヶ月間に最低1,250時間の労務に服している労働者 形態 全日休暇 期間 1年につき12週間	特に措置はとられていない
イギリス	被用者(週に72ポンド(13,270円)以上の収入のある者)(それ以下の低所得者は) 自営業者(年3,955ポンド(729,030円)以上の収入のある者)(それ以下の低所得者は) 無職 [2001 年]	家庭責任のための保全措置 16歳未満の子の世話をしているため最低稼得収入額以上の収入がないものについては、基礎年金の額の算定に当たって加入すべき年数から該当する期間控除(控除後の期間の下限は、有資格年の1/2(又は20年))され、より短い拠出で満額の給付を受けることが可能。	対象者 1年以上勤続している男女労働者(実親、養親を問わない) 形態 全日休暇 期間 子どもが5歳に達するまでの13週間、ただし、1年につき最大4週間	付添手当(65歳以降に障害者となり、過去6ヶ月以上、日常生活の介護を必要とする者に支給)等の受給者を週35時間以上・年48時間以上介護している者についても「家庭責任のための保全措置」が認められる。
ドイツ	被用者(週15時間以内の短時間労働者、月620マルク(38,470円)以下の低収入者は) 自営業者(業種によっては、無職) [2000 年]	育児期間(子1人について出生後の3年間)は、全被保険者の平均賃金を得て保険料を納付しているとみなす さらに、本年成立した改正法によって、子が10歳になるまでの間の育児をしている者で報酬が平均賃金未満の者について、平均賃金の50%~100%の範囲内で、報酬を年金計算上高く評価する措置がとられることになった。	対象者 男女労働者(実親、養親を問わない) 形態 全日休暇 期間 子どもが3歳に達するまでの3年間、(ただし、このうち1年間については、使用者の同意があれば3歳から8歳までのうちの1年間に取得できる。)	職業的ではなく、要介護者を週14時間以上介護し、所得行為が週30時間を超えない介護者は、要介護度と介護時間に応じた介護保険制度の負担により年金制度の被保険者となる。

<p>フランス</p>	<p>被用者、自営業者 (年間 33,616フラン(621,900円)の収入がある場合、4四半期(1年)の保険期間を得る 無職 [2001年]</p>	<p>女性の被保険者が、子の16歳になるまでの間に少なくとも9年間養育した場合、年金額の算定に当たって、子1人につき2年間加入期間が加算される。 さらに男女とも少なくとも3人の子を養育(16歳になるまでの間に少なくとも9年間自身が配偶者が養育したことが要件)した被保険者は、年金額を10%加算</p>	<p>対象者 男女労働者(実親、養親を問わない) 形態 全日休暇、労働時間の短縮 期間 子どもが3歳に達するまで原則として1年間(1年単位の延長を2回行うことが可能。)</p>	<p>特に措置はとられていない</p>
<p>スウェーデン</p>	<p>被用者、自営業者 (いずれも年間 8,952クローネ(123,450円)以上の所得を有する者 ×無職 [2000年]</p>	<p>育児期間(子が4歳に達するまでの期間)と兵役期間については、年金権が保障される一定の配慮を行っている 育児期間については、所得の喪失や減少があった場合、子の出生年の前年取得16歳以上65歳未満の全加入期間の平均所得の75% 現実の所得に基礎額(37,300クローネ)を上乗せした額の最も有利な額を年金制度上の所得として扱う</p>	<p>対象者 男女労働者(実親、養親を問わない) 形態 全日休暇、労働時間の短縮 期間 全日休暇は子どもが生後18ヶ月 労働時間の短縮は、子どもが8歳未満又は小学校1年生終了まで。</p>	<p>特に措置はとられていない</p>

(注1)資料の円表示は IMF, "International Financial Statistics"による1999年平均レート(1ドル=113.91円 1ポンド=184.33円 1マルク=62.05円 1フラン=18.50円 1クローネ=13.79円)。

(注2)諸外国における育児休業制度については、平成9年の旧労働省調査による。

資料 -4-2 育児休業制度等の利用状況

「平成11年度 女性雇用管理基本調査」

(労働省女性局(平成12年12月))

平成10年度に出産した女性労働者のうち育児休業取得者

- ・事業所規模 5人以上 56.4%
- ・事業所規模 100～499人以上 71.4%
- ・事業所規模 500人以上 76.3%

配偶者が出産した男性労働者の0.42%が育休取得

育児休業に係る厚生年金保険料免除者数

(出典:社会保険庁「事業年報」) 単位(人)

	7年度末	8年度末	9年度末	10年度末	11年度末
女子	33,616	37,246	41,137	45,464	48,898
男子	28	32	45	37	32
計	33,644	37,278	41,182	45,501	48,930
指数	1.00	1.11	1.22	1.35	1.45
出生数 に対する割合	2.8%	3.1%	3.5%	3.8%	4.2%

(注) 1.旧三共済を除く

2.表中の指数は、平成7年度末を1として算出

3.平成7年度以降の出生数

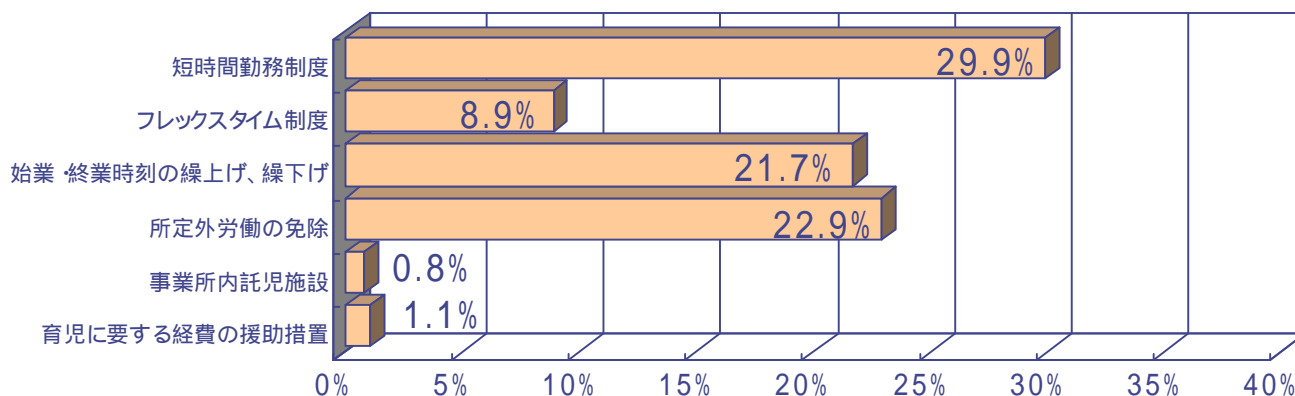
(7年度) 1,187千人、(8年度) 1,207千人、(9年度) 1,192千人
(10年度) 1,203千人、(11年度) 1,178千人

(出典:厚生労働省「平成11年人口動態統計」)

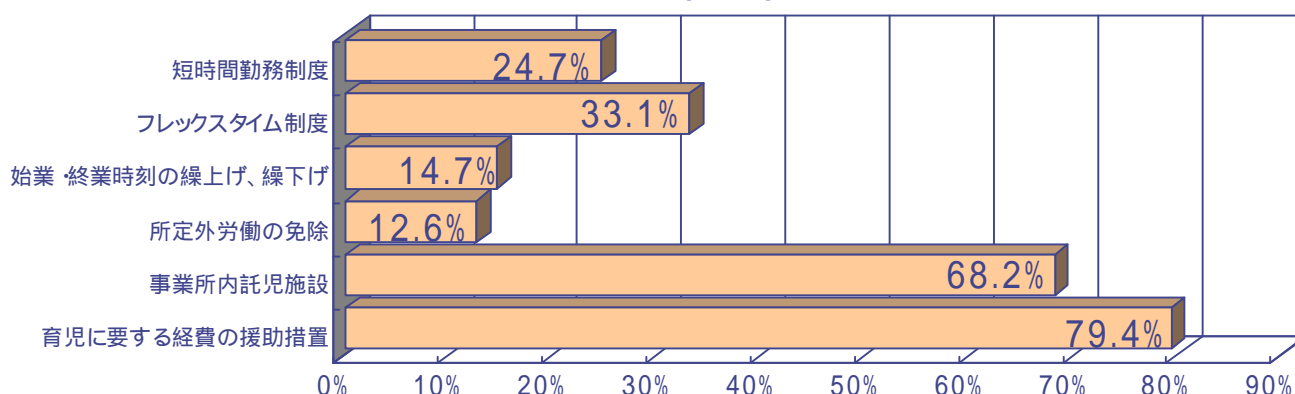
資料 -4-3 働きながら子育てする労働者に対する 育児休業以外の支援措置

平成11年度「女性雇用管理基本調査」

・事業所における勤務時間短縮等の措置の導入状況(複数回答)



・勤務時間短縮等の措置の利用状況(女性)



(注) 当該措置がある事業所において、平成10年度に出産した者のうち平成11年10月までに措置の利用を開始した者(利用の申し出をした者を含む)の割合

育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律の一部を改正する法律(平成13年11月9日成立)

この法律の中で、

- ・ 現在1歳未満の子を養育する労働者で育児休業しない者を対象に勤務時間の短縮等の措置を講ずることが義務づけられているのに加え、
- ・ 1歳以上3歳未満の子を養育する労働者に関して、育児休業の制度に準ずる措置又は勤務時間の短縮等の措置を講ずることを義務づけている。

資料 -4-4 諸外国の年金制度で採用されている育児期間の評価方法と我が国の年金制度

1．育児期間は制度上平均賃金で就労したとみなす措置（ドイツ）

ドイツの場合、この措置がとられなければ、育児により就業できない期間の年金の保障が得られないのに対し、我が国の場合、被用者の被扶養配偶者に対しては、基礎年金給付が保障されており、そのうえにこのような措置をとることが適当か。

ドイツの場合、制度体系が報酬比例構造のみであり、平均賃金で就労したとみなす措置が年金額算定上効果的であるのに対し、我が国の制度では、給付額が賃金に対応しない国民年金の体系があり、基礎年金給付のみの第1号被保険者に対しては、この措置は効果がない。

2．育児のため稼得活動に従事できなかった期間を加入すべき年数から除外する措置（イギリス）

イギリスの基礎年金にとられている措置であるが、イギリスでは稼得活動に従事できず収入がない場合は強制加入対象とならず、加入しなかった期間を加入すべき期間から除外して年金額を算定するのに対し、我が国の場合は、20歳から60歳までのすべての者が強制加入対象となっており、イギリスのように加入しなかった期間が想定されておらず、整合的ではない。

3．子を一定年数以上養育した場合、加入年数を加算（フランス）

フランスの年金は、報酬額と加入年数に比例しており、我が国の厚生年金の報酬比例部分は構造が類似するが、基礎年金部分については、20歳から60歳までのすべての者が強制加入対象とされ40年加入フルペンションとなっている中で、年数を加算することは整合的ではない。

4．育児により所得の減少・喪失があった場合の年金算定上の報酬額における配慮（スウェーデン）

スウェーデンの場合、制度体系が報酬比例構造のみであり、平均賃金で就労したとみなす措置が年金額算定上効果的であるのに対し、我が国の制度では、給付額が賃金に対応しない国民年金の体系があり、基礎年金給付のみの第1号被保険者に対しては、この措置は効果がない。

我が国においては、勤務時間短縮等の措置により就業を継続する女性よりも、離職する女性が多いが、この措置をとる場合には、雇用関係のない離職者にも厚生年金を適用することとなるがそれは適当か。

資料 -4-5 育児期間に係る配慮措置以外の年金制度における対応について

「若者皆奨学生」制度(『年金のすべて』から抜粋 宮武委員)

21世紀にふさわしい事業として、「若者皆奨学生」制度を発足させたい。
高校生から大学院生まで、専修学校や各種学校も含めて、生徒・学生1人につき年間50万円限度を無利子で貸し出し、20年返済にする。

公的年金の全体で、200兆円近い積立金を活用すれば、当初で毎年度最大4兆円の融資財源は楽に確保できる。

(中略)

親の世代も、若者の世代も、この制度の創設によって教育費の重圧を軽減され、「公的年金」への関心を高め、年金制度のありがたさを実感できるようになる。

(中略)

この奨学金は、自分が親になった場合にもありがたい存在になる。

大学、高校を卒業してから20年経過して、奨学金の返還を終えるころには40歳前後になる。結婚・出産が早い場合は、ちょうど第一子が高校に進学する時期に当たる。事実総務庁の「家計調査」では40～50歳代世帯で教育費は、平均でも家計の6～10%に達する。

この時期に、今度は自分の子ども達が奨学金を受けられる。

その際、親たちが公的年金の保険料を支払い、奨学金を返済(完済あるいは返済中)しているのを、制度利用の条件にする。

年金が教育費の悩みを軽減する制度になれば、加入拒否者や滞納者は減少するに違いない。徴収の強化に大金を投じるより、ずっと効率的な勧誘になる。

ライフサイクルの中に「年金」が組み込まれ、親の世代も、子の世代にとっても、「年金」は身近な存在になる。「世代間の仕送り制度」「社会的な親孝行」などと説教するより、奨学金が年金制度の大事さを具体的に教えてくれる。

「保育費用の助成」(『年金改革には育児支援の視点を』一部要約 永瀬委員)

子ども育成世帯の子どもコストを軽減する方策を年金制度の中に入れ込み、一方子どもを持たない世帯の子どもコストを一部負担する方法が可能ではないだろうか。

具体的には、子どもを出産した世帯に、育児休業後、入園待ちなしに入れる質の高い保育施設を(実物給付でも保育切符でも)提供する。その財源を年金制度に求めたらどうか。子どもが一定年齢(二、三歳程度か)に達した後は、手当での支給をうち切るが、相当年齢(例えば十歳未満程度)に達するまでは、非就業の妻の社会保険料は免除する。加えて、二階部分の年金は妻の就業(パートタイムであっても)とともに増加する設計とする。

資料 -5-1 年金受給権の一身専属性に関する法律条文

国民年金法第24条（受給権の保護）

給付を受ける権利は、譲り渡し、担保に供し、又は差し押えることができない。ただし、年金給付を受ける権利を別に法律で定めるところにより担保に供する場合及び老齢基礎年金又は付加年金を受ける権利を国税滞納処分（その例による処分を含む。）により差し押える場合は、この限りでない。

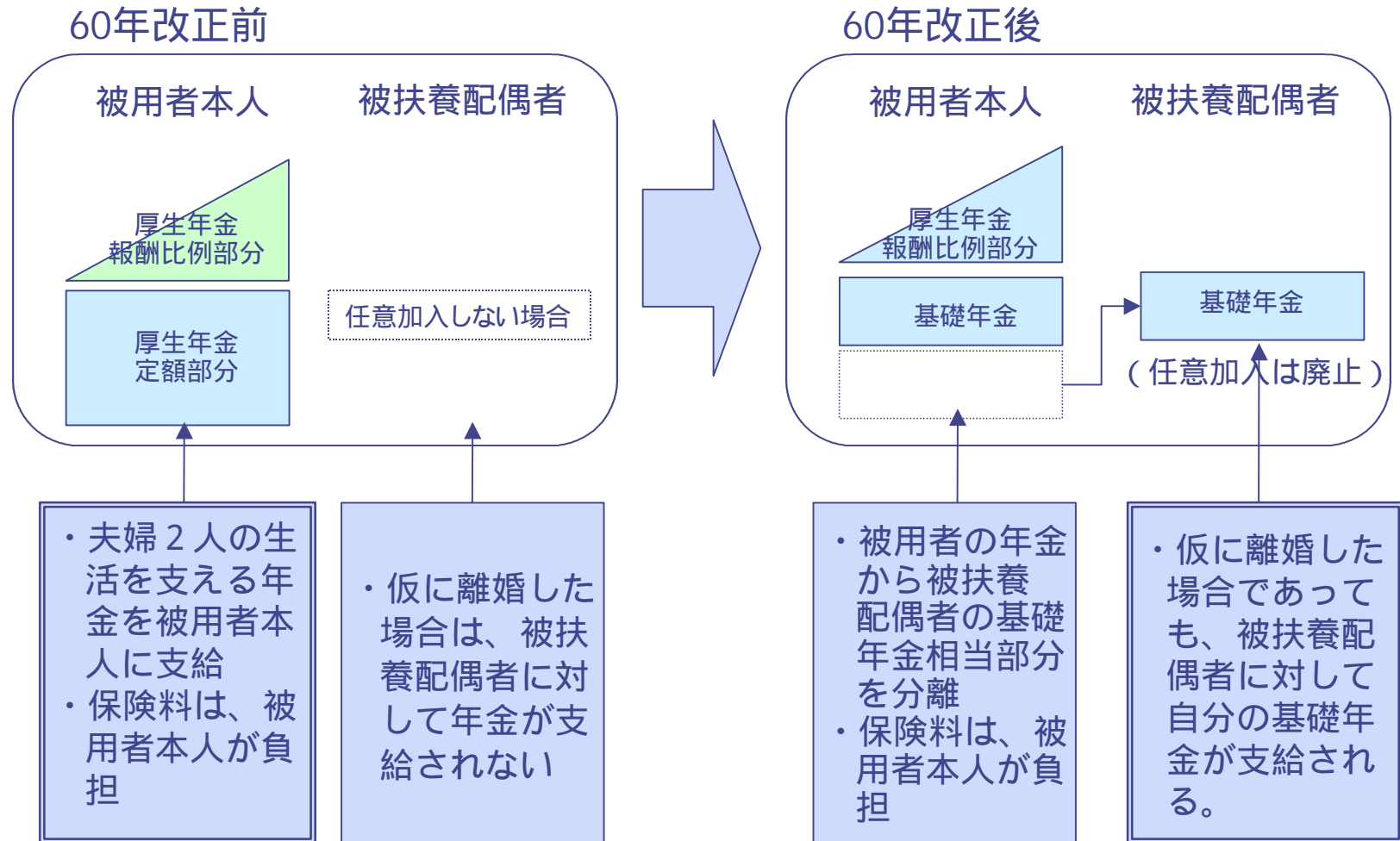
厚生年金保険法第41条第1項（受給権の保護）

保険給付を受ける権利は、譲り渡し、担保に供し、又は差し押えることができない。ただし、年金たる保険給付を受ける権利を別に法律で定めるところにより担保に供する場合及び老齢厚生年金を受ける権利を国税滞納処分（その例による処分を含む。）により差し押える場合は、この限りでない。

民法第896条

相続人は、相続開始の時から、被相続人の財産に属したいっさいの権利義務を承継する。ただし、被相続人の一身に専属したものは、この限りでない。

資料 -5-2 基礎年金制度の導入と年金分割



資料 -5-3 民法の離婚時の財産分与の規定等

民法762条第1項（夫婦別産制）

夫婦の一方が婚姻前から有する財産及び婚姻中自己の名で得た財産はその特有財産とする。

民法768条

協議上の離婚をした者の一方は、相手方に対して財産の分与を請求することができる。

- 2 前項の規定による財産の分与について、当事者間に協議が調わないとき、又は協議をすることができないときは、当事者は、家庭裁判所に対して協議に代わる処分を請求することができる。但し、離婚の時から二年を経過したときは、この限りでない。
- 3 前項の場合には、家庭裁判所は、当事者双方がその協力によって得た財産の額その他一切の事情を考慮して、分与をさせるべきかどうか並びに分与の額及び方法を定める。

民法の一部を改正する法律案要綱（平成8年2月26日、法制審議会総会決定）

第六 協議上の離婚

二 離婚後の財産分与

- 1 協議上の離婚をした者の一方は、相手方に対して財産の分与を請求することができるものとする。
- 2 1による財産の分与について、当事者間に協議が調わないとき、又は協議をすることができないときは、当事者は、家庭裁判所に対して協議に代わる処分を請求することができるものとする。ただし、離婚の時から二年を経過したときは、この限りでないものとする。
- 3 2の場合には、家庭裁判所は、離婚後の当事者間の財産上の衡平を図るため、当事者双方がその協力によって取得し、又は維持した財産の額及びその取得又は維持についての各当事者の寄与の程度、婚姻の期間、婚姻中の生活水準、婚姻中の協力及び扶助の状況、各当事者の年齢、心身の状況、職業及び収入その他一切の事情を考慮し、分与させるべきかどうか並びに分与の額及び方法を定めるものとする。この場合において、当事者双方がその協力により財産を取得し、又は維持するについての各当事者の寄与の程度は、その異なることが明らかでないときは、相等しいものとする。

資料 -5-4 横浜地裁相模原支部平成11年7月30日判決の概要

本件は、64歳の妻が、同じく64歳である夫に対し、離婚及びこれに伴う財産分与等を求めた訴訟であり、妻の請求において現に夫が受給している特別支給の老齢厚生年金等も分与財産の対象とされた。

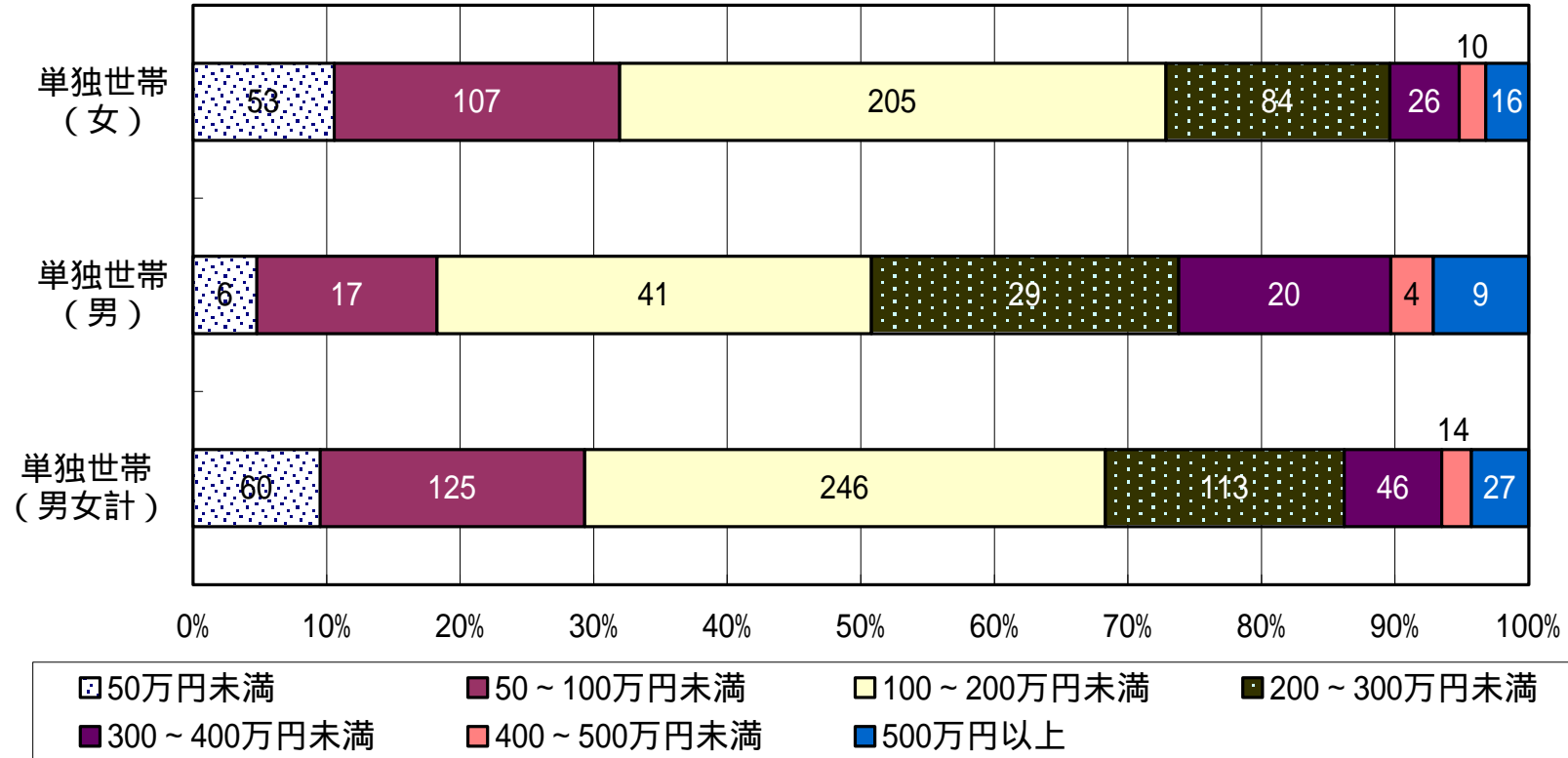
判決は、夫が現に受給している特別支給の老齢厚生年金と夫が勤務する会社の厚生年金基金の基本年金及び加算年金等の合計額を年額540万円余りと認定した上で、これから妻の65歳からの年金支給見込額年額46万円を控除した494万円の4割相当額(約198万円)を扶養的財産分与として妻に分与することとし、夫にその受給する年金の一部(月額16万円)を妻の死亡まで一般の定期金債務の形式で支払うことを命じた。

(本件では、一切の事情を考慮して財産分与全体の割合を4割としており、年金についても同じ割合が適用されている。)

(注) 本件の控訴審では、本件婚姻関係が完全に破綻しているとまで認めるのは相当でないとして、本判決を取り消し、離婚請求を棄却している。(東京高判平成13年1月18日)

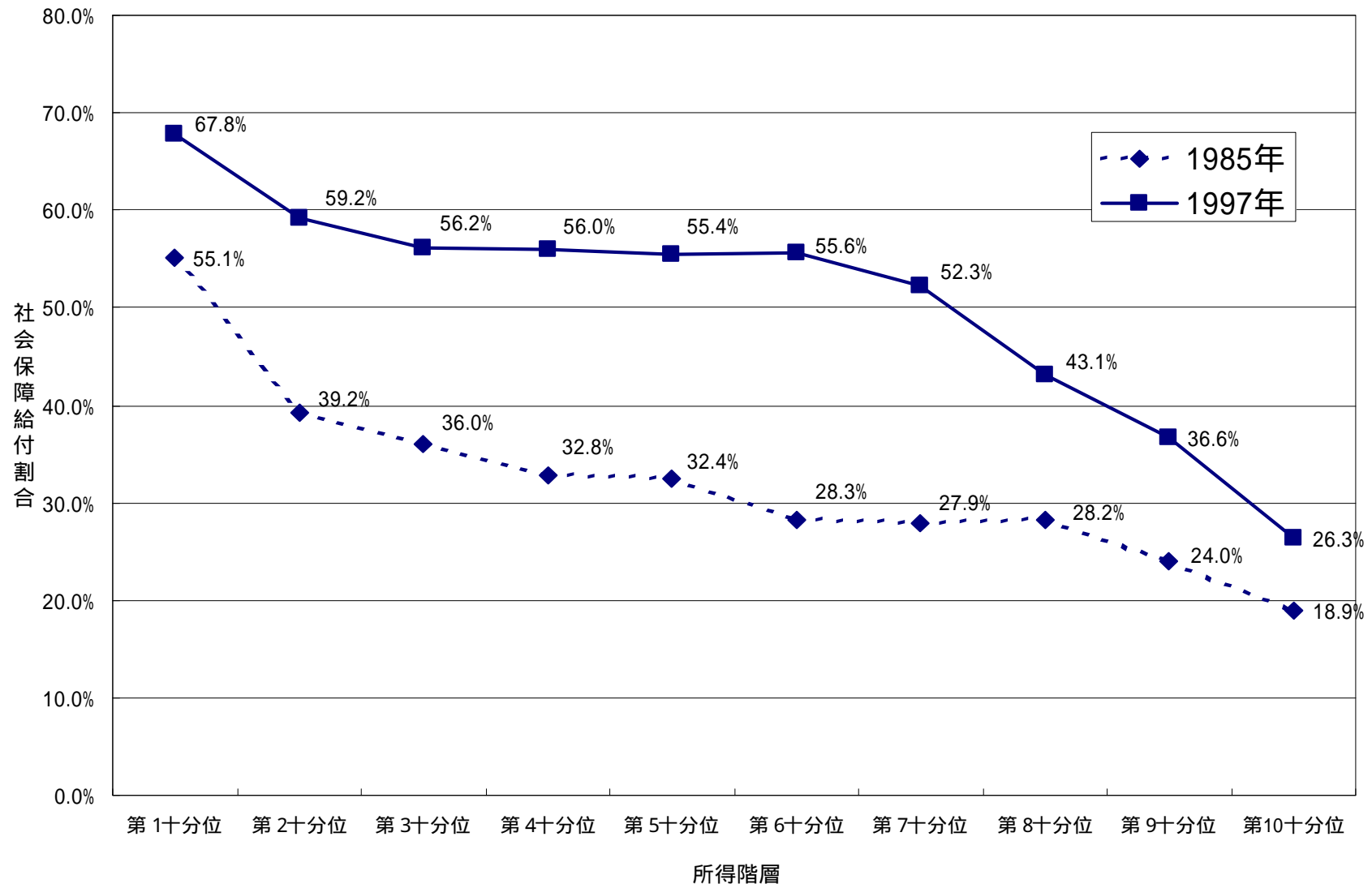
資料 -5-5 65歳以上単身世帯の所得金額

(世帯数 1万)



(出典：厚生省「平成10年 国民生活基礎調査」)

資料 -5-6 高齢者の所得階層別、所得に占める社会保障給付割合



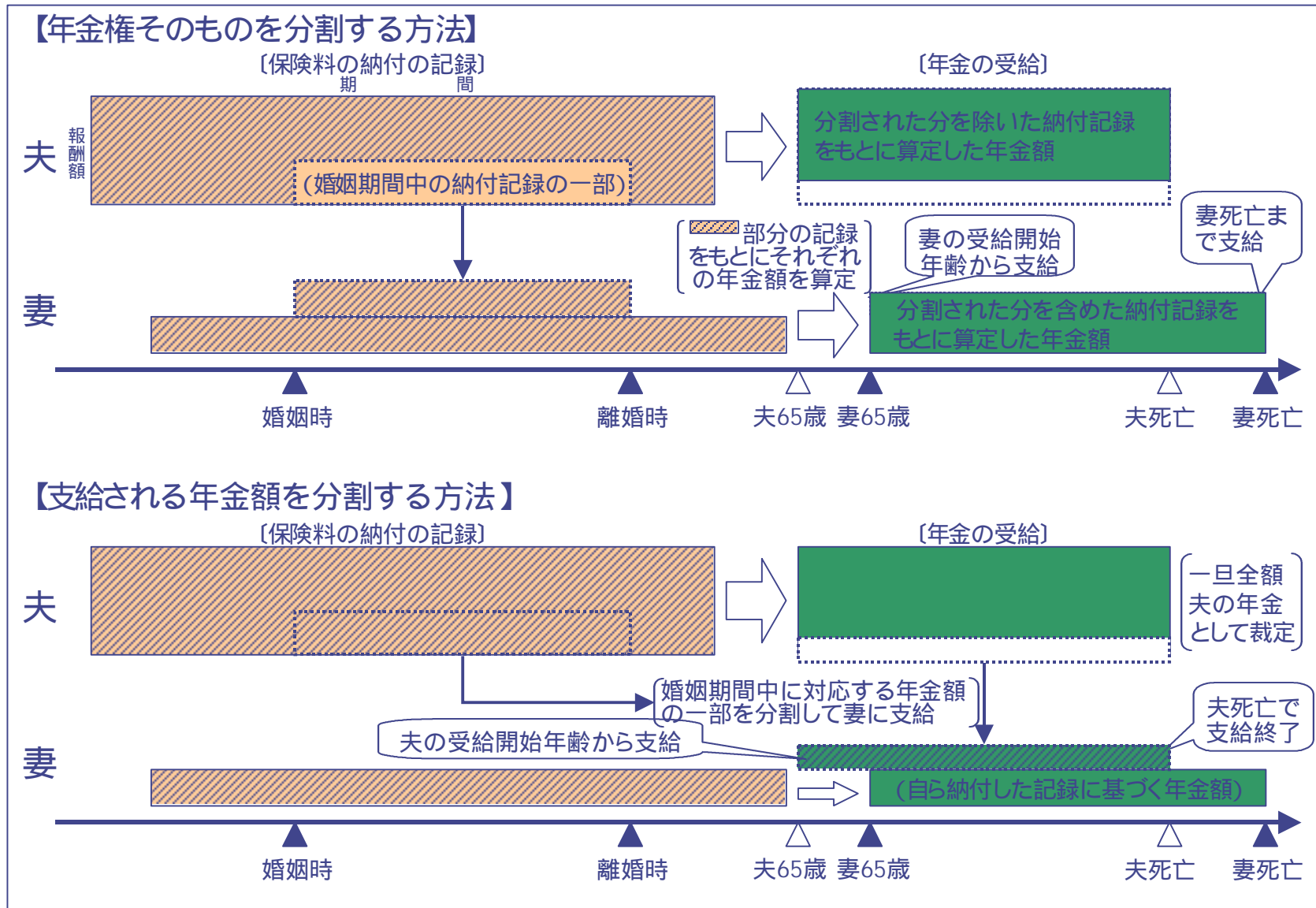
(出典) 平成12年版厚生白書(45ページ)から抜粋。平成11年度厚生科学研究(政策科学推進研究)「活力ある豊かな高齢社会実現のための方策に関する研究」において「国民生活基礎調査」の個票を再集計した結果を引用したもの。高齢者の属する世帯の所得の合計を世帯員数で割って1人あたりの所得を求め、そのうち公的年金等の社会保障給付の占める割合をみたもの。

資料 -5-7 諸外国における離婚時等の年金の取扱い（年金分割等）

国名	対象	分割方法	分割手続	その他
ドイツ	<p>法定年金（所得比例年金）</p> <p>企業年金や個人年金も含めて分割</p>	<p>年金期待権の分割（原則的な方法）</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 婚姻期間中に得た年金期待権（ポイント）の価値の差の半分に相当する部分を委譲 ・ これにより、元配偶者から独立した年金権が獲得できる <p>債権的な年金分割</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 年金期待権の分割ができない場合等に、価値の差の半分に当たる年金額を現金で分割義務者から権利者へ支払うという債権債務を確認する形での分割（裁判所が確認） ・ 元配偶者から独立した年金権は得られない当事者の取決めによる年金分割 ・ 夫婦の間で合意した取決め内容を裁判所が許可する形で行う分割 ・ あらかじめ夫婦が婚姻契約において年金分割を行わないことを取り決めることも可能 	<p>離婚は、裁判手続（離婚判決）を経てのみ可能となっており、年金分割もこの手続きの中で行われる。</p> <p>当事者間で取決めを行う場合も家庭裁判所の許可が必要。</p>	<p>本年の改正法により、婚姻中の夫婦についても、年金分割が可能とされた（25年以上の婚姻期間を持っているカップルが対象とのこと）。これは、義務的措置ではない</p>
イギリス	<p>付加年金</p> <p>企業年金等も対象</p>	<p>財産分与における年金受給権の整理については、</p> <ul style="list-style-type: none"> 他の財産との相殺（Offsetting） 年金支払者に対して、年金の一部を他方に支払うことを命じる（Earmarking） 年金の受給権そのものを分割（Sharing） <p>の各方法を選択</p> <p>分割する割合は裁判所の命令によって定められる</p> <p>分割対象は婚姻期間中に限定されない</p>	<p>離婚には裁判手続が必要だが、内容について当事者間に争いが無い場合は、簡易な手続きで行われる。</p> <p>年金分割は、離婚に伴う財産分与の一環で行われる。</p> <p>Earmarking、Sharing は裁判所の命令により行われる</p>	<p>基礎老齢年金は、年金分割の対象となっていないが、離婚した場合でも再婚していなければ、元配偶者の保険料納付記録に基づく基礎年金を受給できる</p>

カナダ	所得比例年金	<p>1年以上婚姻している夫婦が離婚の届け出をした場合、婚姻期間の間に獲得した年金権が等分に分割される（Credit-Splitting）</p> <p>ただし、州の家族法で年金分割を行わない取決めを認めているものがあり、その場合分割は行われぬ。</p>	<p>法律上の婚姻での離婚の場合は、離婚の届出により特別な手続を必要とせず分割</p> <p>事実婚の場合は、年金分割の申請が必要。</p>	<p>婚姻関係が継続していても夫婦両方が退職年齢（60歳以上）に達していれば年金権を等分できる（Pension Sharing）</p>
アメリカ	<p>年金分割の仕組みはない</p> <p>婚姻期間が10年以上の場合、離婚した場合でも元配偶者の保険料納付記録に基づく配偶者年金（被保険者本人の年金額の50%）が支給される</p>			

資料 -5-8 年金分割の方法



資料 - 6 - 1 現在の遺族年金制度の仕組み

遺族		遺族基礎年金	遺族厚生年金（注1）	
若 齢 の 遺 族 配 偶 者 の 場 合	子のいる場合 （注2）	妻	子が18歳に達するまで支給される 夫の報酬比例の年金額の3/4が支給される（注3・注4）	
		夫	配偶者死亡時の年齢が55歳以上の場合	支給されない 60歳以降妻の報酬比例の年金額の3/4が支給される（60歳までは支給停止、子が遺族厚生年金の受給権を有する場合は夫の遺族厚生年金は支給停止される）
	配偶者死亡時の年齢が55歳未満の場合		支給されない 支給されない（この場合、18歳未満の子に対しては妻の報酬比例の年金額の3/4が支給される）	
	子のいない 場合	妻	配偶者死亡時の年齢が35歳未満の場合	支給されない 夫の報酬比例の年金額の3/4が支給される
			配偶者死亡時の年齢が35歳以上の場合	支給されない 夫の報酬比例の年金額の3/4に加えて40歳以降65歳未満の間は中高齢寡婦加算（40歳までは夫の報酬比例の年金額の3/4のみ支給）が加算される（注4）
		夫	配偶者死亡時の年齢が55歳以上の場合	支給されない 60歳以降妻の報酬比例の年金額の3/4が支給される（60歳までは支給停止）
			配偶者死亡時の年齢が55歳未満の場合	支給されない 支給されない
	高 齢 の 遺 族 配 偶 者 の 場 合		妻	配偶者の報酬比例の年金額の3/4が支給される （参考） 自分の老齢厚生年金の受給権がある場合には、実際に受給する年金については、遺族厚生年金のみを受給する 自分の老齢厚生年金のみを受給する 死亡した配偶者の報酬比例の年金額の1/2と自分の老齢厚生年金の1/2の額を併給するという3つから選択する。
夫			支給されない	

（注1）現役期に夫が死亡した時の妻や子に対する給付については、夫の被保険者期間が25年未満である場合、遺族厚生年金の金額は25年で計算される。

（注2）「子」とは、18歳未満又は障害状態で20歳未満の子をいう。

（注3）夫の死亡当時妻が35歳未満であっても、子どもが18歳に達した時点で妻が35歳以上である場合は、40歳以降65歳未満の間中高齢寡婦加算が加算される。

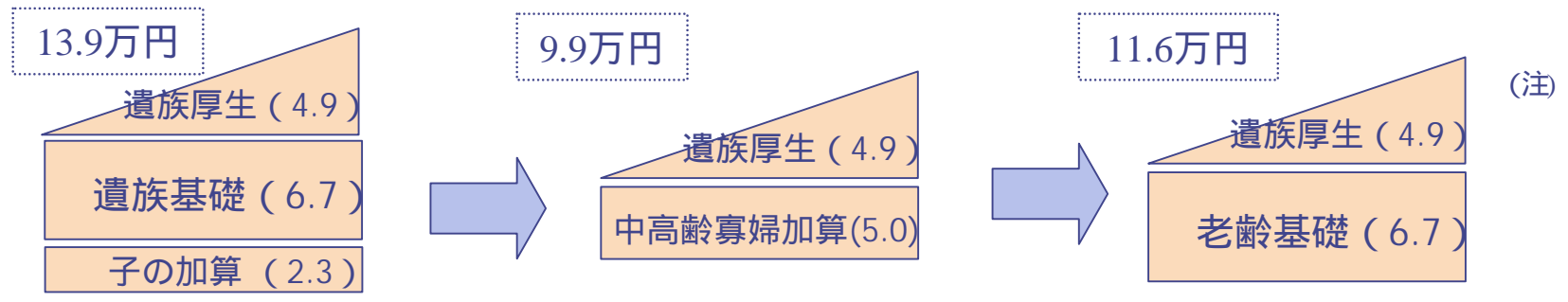
（注4）遺族厚生年金を受けている妻が65歳になり、自分の老齢基礎年金を受給できるようになったときに、昭和31年4月1日以前に生まれた者に対しては、中高加算と老齢基礎年金の差に相当するものとして、経過的寡婦加算が加算される。

（注5）この表で整理したケース以外に、夫の年齢、妻の年齢、子の年齢によって様々なケース（年金受給者だが18歳未満の子がいる、年金受給者である夫は死亡したが自らは年金受給年齢とはなっていないなど）が生じ得るが、ここでは省略している。

（注6）遺族厚生年金は、この表で整理した以外にも、子、父母、孫、祖父母が支給対象となるが、ここでは省略している。また、国民年金では独自制度として寡婦年金、死亡一あるが、ここでは省略している。

資料 -6-2 若齡の遺族配偶者(妻)の遺族年金(1)

厚生年金に加入していた夫死亡時に妻に18歳未満の子がある場合



夫死亡時～子が18歳到達

子が18歳到達～64歳
(妻が40歳以上)

65歳以降
(注) 65歳以降で自らの老齢厚生年金を受給できる場合については88ページ参照

遺族厚生年金
平均標準報酬月額 × 7.125 / 1000 ×
被保険者期間 × 3/4 (被保険者期間が
300月に満たない場合は300月)
遺族基礎年金
804,200円 + 子の加算額
子の加算 子が1人 231,400円
子が2人 462,800円
子が3人以上 462,800円
+ 1人につき77,100円加算

遺族厚生年金
平均標準報酬月額 × 7.125 / 1000 ×
被保険者期間 × 3/4 (被保険者期間が
300月に満たない場合は300月)
中高齢寡婦加算
603,200円

遺族厚生年金
平均標準報酬月額 × 7.125 / 1000 ×
被保険者期間 × 3/4 (被保険者期間が300
月に満たない場合は300月)
老齢基礎年金
804,200円 × 納付済月数 + 免除月数 × 1/3 /
加入可能年数 × 12

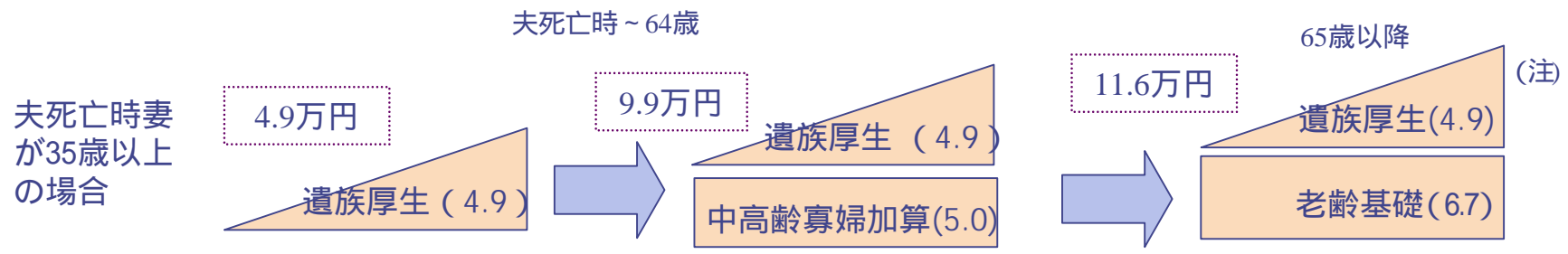
遺族厚生年金の額については、モデル年金額と同様に男子の平均標準報酬月額367,000円で加入していたと仮定し、加入期間は300月(25年)みなしが適用されるものとして計算し、また、平成12年改正における給付乗率の5%適正化については、従前額保障が適用されるものとして計算した。

老齢基礎年金の額は40年加入として計算した。なお、これは自らが保険料納付を行って受給権を獲得できるものであり、亡き夫が厚生年金に加入していたことで自動的に妻が65歳になって老齢基礎年金の受給権を得られるわけではない。

昭和31年4月1日以前に生まれた者に対しては、65歳以上の老齢基礎年金が中高齢寡婦加算よりも低額となるため、生年月日に応じて遺族厚生年金に経過的寡婦加算が加算される。(年額20,200円～603,200円)

資料 -6-3 若齡の遺族配偶者(妻)の遺族年金(2)

厚生年金に加入していた夫死亡時に妻に18歳未満の子がない場合



夫死亡時～39歳	40歳～64歳	65歳以降
<p>遺族厚生年金 平均標準報酬月額×7.125/1000× 被保険者期間×3/4(被保険者期間が 300月に満たない場合は300月)</p>	<p>遺族厚生年金 平均標準報酬月額×7.125/1000× 被保険者期間×3/4(被保険者期間が 300月に満たない場合は300月) 中高齡寡婦加算 603,200円</p>	<p>遺族厚生年金 平均標準報酬月額×7.125/1000× 被保険者期間×3/4(被保険者期間が 300月に満たない場合は300月) 老齡基礎年金 804,200円×納付済月数+免除月数 ×1/3/加入可能年数×12</p>

(注) 65歳以降で自らの老齡厚生年金を受給できる場合については88ページ参照

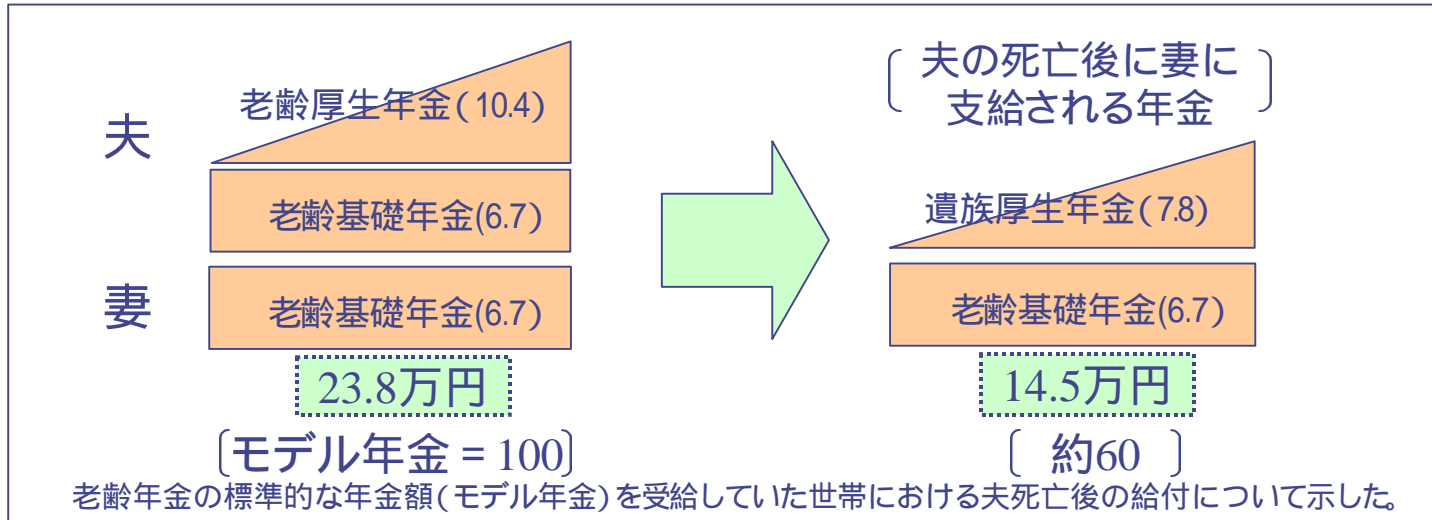
遺族厚生年金の額については、モデル年金額と同様に男子の平均標準報酬月額367,000円で加入していたと仮定し、加入期間は300月(25年)みなしが適用されるものとして計算し、また、平成12年改正における給付乗率の5%適正化については、従前額保障が適用されるものとして計算した。

老齡基礎年金の額は40年加入として計算した。なお、これは自らが保険料納付を行って受給権を獲得できるものであり、亡き夫が厚生年金に加入していたことで自動的に妻が65歳になって老齡基礎年金の受給権を得られるわけではない。

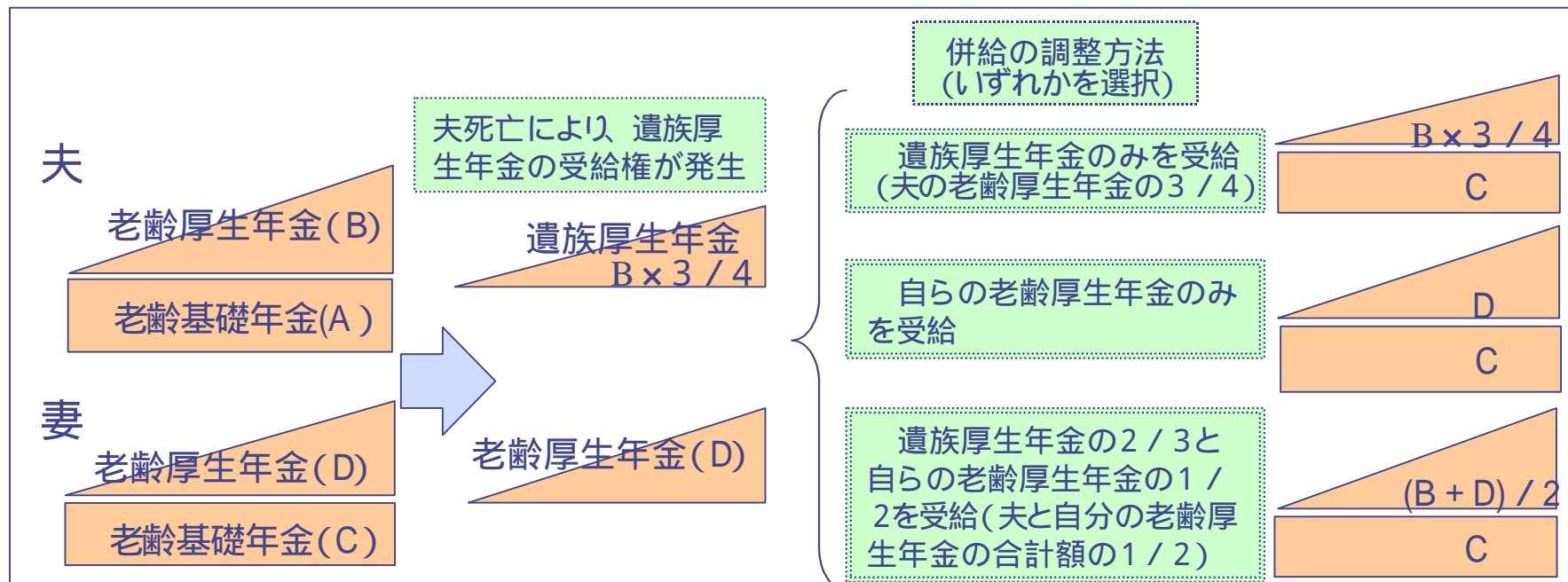
昭和31年4月1日以前に生まれた者に対しては、65歳以上の老齡基礎年金が中高齡寡婦加算よりも低額となるため、生年月日に応じて遺族厚生年金に経過的寡婦加算が加算される。(年額20,200円～603,200円)

資料 -6-4 高齢の遺族配偶者(妻)の遺族年金

[モデル年金受給世帯]

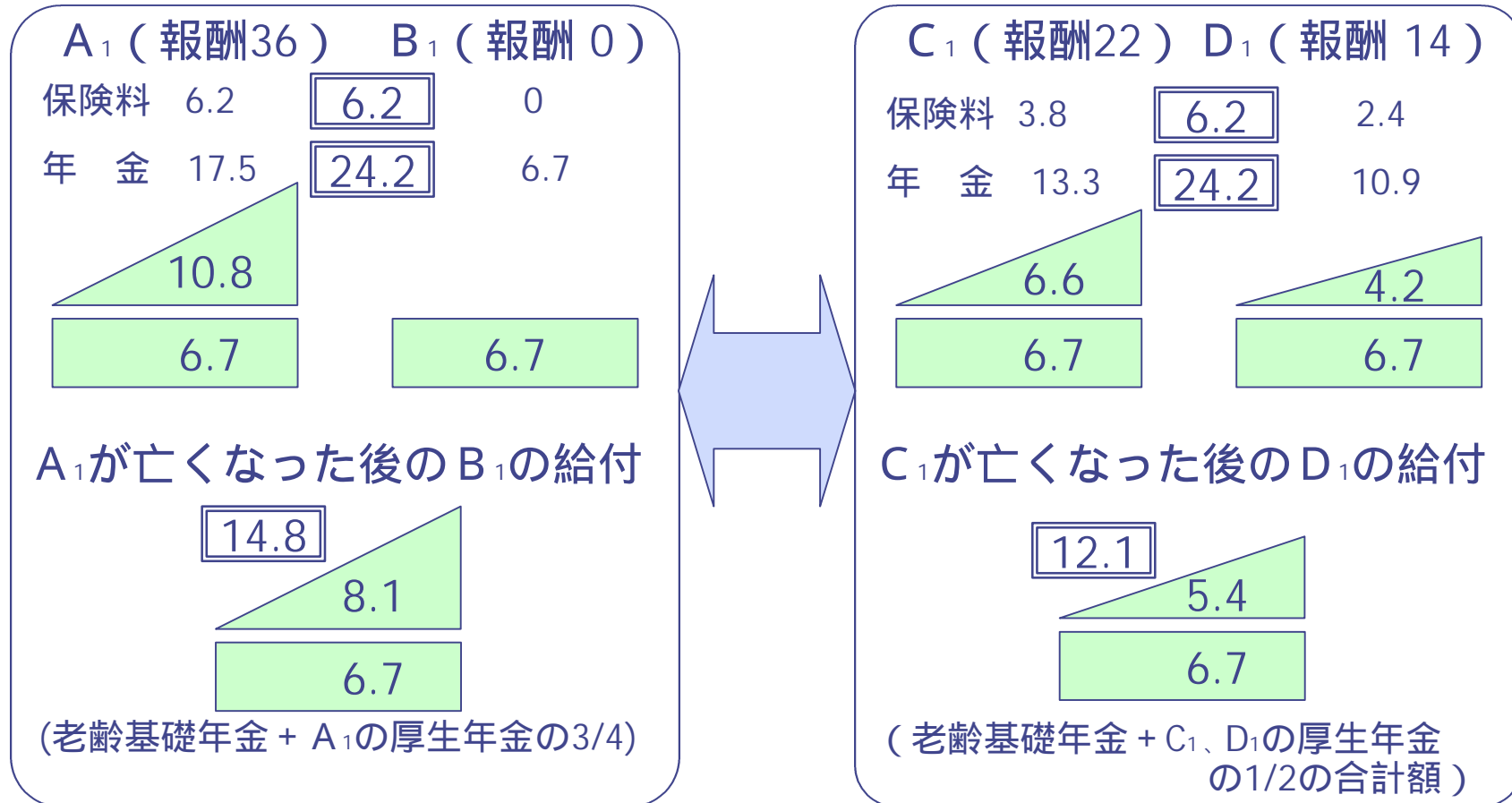


[自身の老齢厚生年金との併給調整]



資料 -6-5 片働き世帯と共働き世帯の間での高齢期の遺族年金の不均衡

(単位: 万円)



(注) 保険料は、事業主負担を含む数字である。また、年金額は加入期間40年として計算している。

夫婦世帯で報酬額が同じ場合、片働き世帯と共働き世帯で老齢年金では給付と負担の関係が同一であるが、遺族年金については同一とはならない。

資料 - 6 - 6 諸外国における遺族年金の取扱い

国名	子が成長するまでの間の若齢の遺族配偶者の場合	子を養育しない若齢の遺族配偶者の場合	高齢の遺族配偶者の場合
アメリカ	<p>養育者年金 16歳未満又は障害を有する子を養育し、再婚していない配偶者に対し、被保険者の年金額の75%を支給(上記の子がある場合、妻に年齢要件は無い)</p> <p>同額が遺児年金として子に対しても給付</p> <ul style="list-style-type: none"> ・受給者が65歳未満で、年間10,080ドル[1,148,210円]を超える他の収入がある場合、超過額の半分を給付額から減額。 ・家族の受給額の総額が被保険者の老齢年金の175%程度を超えた場合には減額される。 ・配偶者自身の老齢年金、障害年金を受給している場合には、その額だけ養育者年金は減額 ・10年以上の婚姻期間がある場合は、離婚した元配偶者に対しても養育者年金が給付。 		<p>寡婦(夫)年金 60歳以上又は障害を有する50歳以上の再婚していない配偶者に対し、被保険者の年金額の100%を支給(子の有無は問わない)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・寡婦(夫)年金の受給権を得た後に再婚しても給付。 ・所得制限、配偶者自身の老齢年金、障害年金との調整、家族の上限による減額、10年以上の婚姻期間がある場合の離婚時の取扱いについては、養育者年金と同様。
イギリス	<p>養育者手当 児童手当受給対象となる児童(16歳未満又は16~18歳の学生)を養育している者、又は、亡くなった被保険者の子を妊娠している者に対して、養育者手当として週72.50ポンド[13,360円]の基礎年金と死亡者の付加年金額(報酬比例、2002年からは半額)が支給</p> <p>子1人につき11.35ポンド[2,090円]の加算</p> <ul style="list-style-type: none"> ・所得制限はない。 ・子が児童手当対象年齢でなくなった時点で支給が停止。 ・亡くなった被保険者と離婚していた場合、再婚している場合には支給されない。 	<p>遺族手当 被保険者が死亡した時点で45歳以上60歳未満である配偶者に対して、1年間、遺族手当として週72.50ポンド[13,360円](55歳未満の場合、55歳を1年下回るごとに7%減額)の基礎年金が支給</p> <p>遺族一時金 死亡した被保険者も配偶者も老齢年金の受給年齢に達していない場合、配偶者に対して、遺族一時金として、2,000ポンド[368,660円]が支給</p> <ul style="list-style-type: none"> ・いずれも所得制限はない。 	<p>60歳に達した時点で、亡くなった夫の保険料納付に基づく配偶者年金(基礎年金と死亡者の付加年金額(報酬比例、2002年からは半額))を受給できる</p> <ul style="list-style-type: none"> ・自らの保険料納付に基づく老齢年金を受給できる場合には、基礎年金の満額、付加年金の最高限度額までは合計額を受給可能。 <p>2010年からは、夫も亡くなった妻の保険料納付に基づく配偶者年金を受給できるようになる予定。</p>

ドイツ	<p>大寡婦(夫)年金 18歳以下の寡婦(夫)の子、被保険者の子を養育する場合は、再婚していない寡婦(夫)に、年金種別計数0.6(当初3ヶ月のみ1.0)の年金を支給</p> <ul style="list-style-type: none"> ・月額1,282.51マルク[79,580円](子1人に対して272.05マルク[16,880円]を加算)以上の所得がある場合には、この額を超える所得の40%に相当する額が年金から減額。 ・生前に離婚した配偶者が死亡した場合、配偶者自身が保険料納付要件を満たし、再婚していないときは、養育年金が支給(自らの保険料納付に対応する給付として)。 	<p>小寡婦(夫)年金 45歳未満の再婚していない寡婦(夫)に、年金種別計数0.25(当初3ヶ月のみ1.0)の年金を支給</p> <ul style="list-style-type: none"> ・所得制限は大寡婦(夫)年金と同様。 ・就労不能又は稼得不能の場合、45歳に到達した場合は、大寡婦(夫)年金が支給(自らの保険料納付に基づく老齢年金とは併給。) 	<p>大寡婦(夫)年金 45歳に達した再婚していない寡婦(夫)に、年金種別計数0.6(当初3ヶ月のみ1.0)の年金を支給</p> <ul style="list-style-type: none"> ・所得制限、離婚時の取扱いは子がある配偶者と同様
フランス	<p>寡婦(夫)手当 亡くなった被保険者の再婚していない55歳未満の配偶者に、3年間定額の給付(1年目は月3,744フラン[69,260円]、2年目は月2,065フラン[38,200円]、3年目は月1,573フラン[29,100円])を支給</p> <ul style="list-style-type: none"> ・所得が四半期で11,790フラン[218,120円]未満の場合に支給。 ・受給者が50歳以上の場合には、55歳まで3年目と同額の給付を支給 ・55歳未満のため、自身の退職年金との併給問題は生じない。 <p>子(原則として16歳未満)を扶養する遺族配偶者については、別に家族給付制度からの手当の支給がある。(財源は、事業主・自営業者が報酬、所得に応じて負担する保険料を基本として賄われる。)</p>	<p>遺族年金 亡くなった被保険者の再婚していない55歳以上の配偶者(2年以上の婚姻期間又は婚姻による子を有する配偶者が対象。亡くなった被保険者と離婚した者も含む。)に、被保険者に対する年金の54%を支給</p> <ul style="list-style-type: none"> ・所得が年間83,658フラン[1,547,670円]を超えない場合に支給。 ・配偶者自身の退職年金を受給している場合には、一定の上限のもとで遺族年金を併給可能。(亡くなった被保険者の年金額と自身の年金額の合計の52%(あるいは一般制度における退職年金の最高限度額の73%)を超えないという制限あり。) ・複数の受給可能な配偶者がいる場合には、婚姻期間に応じて比例配分。 	

スウェーデン	<p>基礎年金</p> <p>生活転換年金 死亡者と5年以上婚姻 同居していた65歳未満の配偶者に、6か月間、死亡者の年金の90%（居住期間により減額）を支給。</p> <p>延長された生活転換年金 の支給期限後、子が12歳になるまで、 と同額の年金を支給</p> <p>特別遺族年金 の支給期限後、自分の仕事の収入だけでは生活していけないと認定された場合に、65歳まで、 の1/4～3/4の年金が支給。</p> <p>他に、経過的な寡婦年金(終身年金で自身の老齢年金と併給可能)、及び 遺児に支給される児童年金(片親死亡の場合死亡者の年金の25%、18歳まで(学生の場合は20歳まで)支給。)がある。</p> <p>報酬比例年金</p> <p>死亡者が年金受給者であったか、3年以上被保険者であった場合、65歳未満の配偶者に対して、基礎年金と同様の要件で、</p> <p>生活転換年金（死亡者の年金の40%）</p> <p>延長された生活転換年金（ と同額）</p> <p>特別遺族年金（ の1/4～3/4の額）</p> <p>が支給。</p> <p>他に、経過的な寡婦年金(終身年金で自身の老齢年金と併給可能)、及び 遺児に支給される年金(死亡者の年金の30%、子どもが1人増えるごとに20%追加(上限100%)。支給年齢は基礎年金と同じ。)がある。</p>	
--------	---	--

資料 -1 GEM(ジェンダー・エンパワーメント指数)に関する国際比較

順位	国名	GEM値	順位	国名	GEM値
1	ノルウェー	0.836	26	チェコ	0.546
2	アイスランド	0.815	27	スロバキア	0.546
3	スウェーデン	0.809	28	ラトビア	0.540
4	フィンランド	0.783	29	イタリア	0.536
5	カナダ	0.763	30	クロアチア	0.527
6	ニュージーランド	0.756	31	日本	0.520
7	オランダ	0.755	32	ポーランド	0.518
8	ドイツ	0.749	33	ペルー	0.516
9	オーストラリア	0.738	34	ドミニカ	0.510
10	米国	0.738	35	シンガポール	0.509
11	オーストリア	0.723	36	コロンビア	0.507
12	デンマーク	0.705	37	メキシコ	0.507
13	スイス	0.696	38	マレーシア	0.503
14	ベルギー	0.692	39	ギリシャ	0.502
15	スペイン	0.688	40	ベリーズ	0.496
16	英国	0.671	41	ハンガリー	0.493
17	バルバドス	0.648	42	ウルグアイ	0.491
18	アイルランド	0.644	43	エクアドル	0.482
19	バハマ	0.639	44	パナマ	0.475
20	ポルトガル	0.629	45	リトアニア	0.474
21	トリニダード・トバコ	0.599	46	フィリピン	0.470
22	スロベニア	0.574	47	ホンジュラス	0.449
23	コスタリカ	0.571	48	ルーマニア	0.449
24	イスラエル	0.569	49	チリ	0.445
25	エストニア	0.552	50	エルサルバドル	0.440

GEM (Gender Empowerment Measure) ジェンダー・エンパワーメント指数

女性が積極的に経済界や政治生活に参加し、意思決定に参加できるかどうかを測るもの。HDI(人間開発指数)が人間の能力の拡大に焦点を当てているのに対して、GEMは、そのような能力を活用し、人生のあらゆる機会を活用できるかどうかに焦点を当てている。

具体的には、女性の所得、専門職、技術職に占める女性の割合、行政職・管理職に占める女性の割合、国会議員に占める女性の割合を用いて算出している。