

報告事項

基礎年金国庫負担関係

国民年金法等の一部を改正する法律等の一部を改正する法律案の概要

(第3次補正予算の提出に併せた再修正後の法案※)

1. 法案の趣旨

- 平成23年度の基礎年金の国庫負担割合を2分の1とする等のための所要の措置を講ずる。

2. 法案の概要

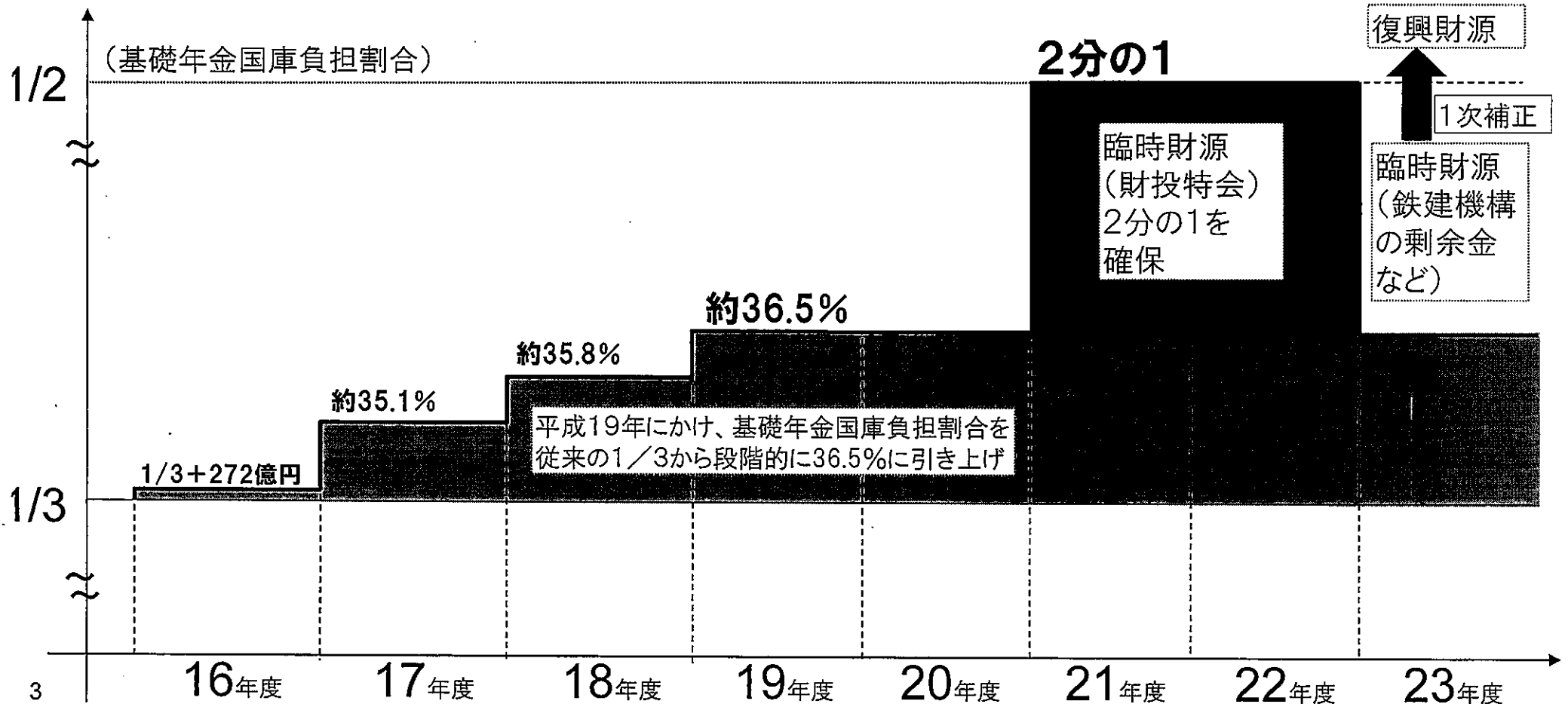
- 平成23年度について、国庫は、国庫負担割合2分の1と36.5%の差額を負担することとする。
この場合において、当該差額については、復興債の発行により確保される財源を活用して、確保するものとする。
- 平成24年度から税制の抜本的な改革により安定財源の確保が図られる年度の前年度までの各年度については、上記の差額に相当する額を税制の抜本的な改革により確保される財源を活用して国庫の負担とするよう、必要な法制上・財政上の措置を講ずるものとする。
 - ▶ 「税制の抜本的な改革」とは、所得税法等の一部を改正する法律(平成21年法律第13号)附則第104条の規定に従って行われる税制の抜本的な改革をいう。
- 平成23年度の国民年金保険料の免除期間について、国庫負担割合2分の1を前提に、年金額を計算するものとする。
 - ▶ 国民年金保険料免除期間の年金額は、国庫負担分に連動して設定されている。
(平成20年度まで:3分の1 平成21年度及び22年度:2分の1)

3. 施行日 公布の日

※ 本法案については、平成23年2月14日に提出した後、4月28日の閣議決定により、一度修正が行われている。今般、第3次補正予算案の提出に併せ、10月28日の閣議決定で、2分の1と36.5%の差額である2.5兆円を復興債で補てんすることに対応するための再修正を行った。

基礎年金国庫負担割合のこれまでの道筋

- 平成19年度にかけて、基礎年金国庫負担割合を従来の3分の1から段階的に36.5%に引き上げたが、「2分の1」には至らなかった。
- 平成21年度・22年度は臨時財源(財政投融资特別会計からの繰入金)を確保し、「2分の1」を実現。
- 平成23年度当初予算では、臨時財源(鉄道建設・運輸施設整備支援機構の利益剰余金など)を確保し「2分の1」を維持することとしたが、東日本大震災の発生に伴い、震災復興財源に転用された。



短時間労働者適用拡大関係

適用拡大に関する考え方

考え方1

被用者には、被用者にふさわしい年金・医療保険を確保すべきではないか。

考え方2

社会保険制度における、働かない方が有利になるような壁を除去し、就労促進型、少なくとも中立なものに転換すべきではないか。

考え方3

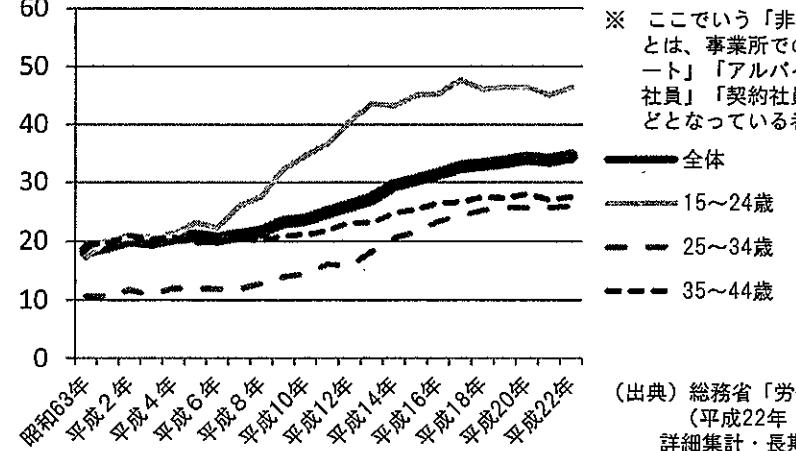
企業の社会保険料負担を業種や雇用形態によって異ならない公平なものとするべきではないか。

適用拡大に関する考え方1 (1)

考え方1:被用者には、被用者にふさわしい年金・医療保険を確保すべきではないか。

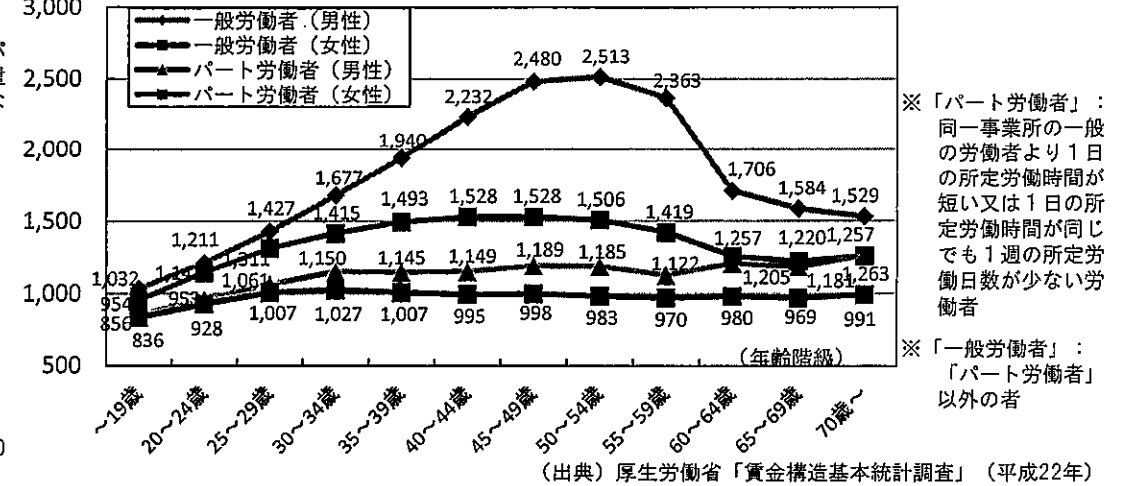
- 企業間の競争の激化を背景に、若年者を中心に非正規労働者が増加する一方で、正規労働者への転換は進んでいない。
- また、非正規労働者は、一般労働者に比して賃金が低くなる傾向にある。

(%) 非正規労働者が雇用者全体に占める割合 (若年世代)



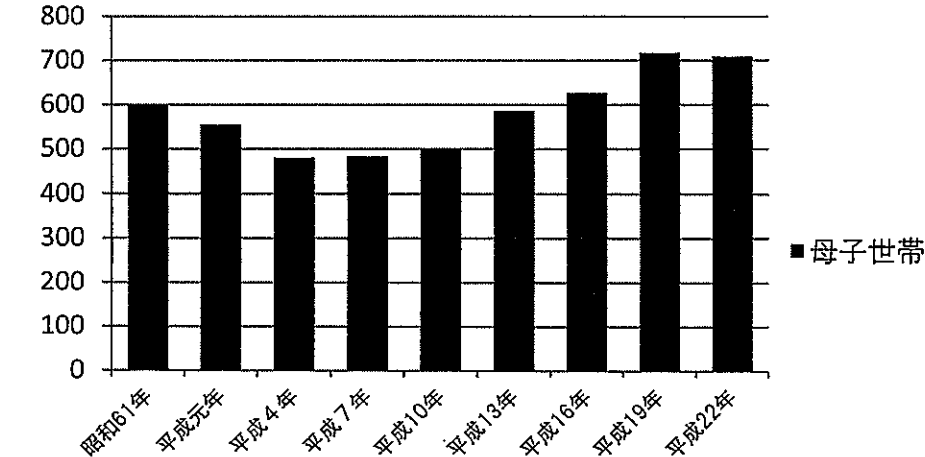
(出典) 総務省「労働力調査」(平成22年・年平均) 詳細集計・長期時系列表10

(円) 一般労働者とパート労働者の年齢階級別1時間あたり所定内給与額



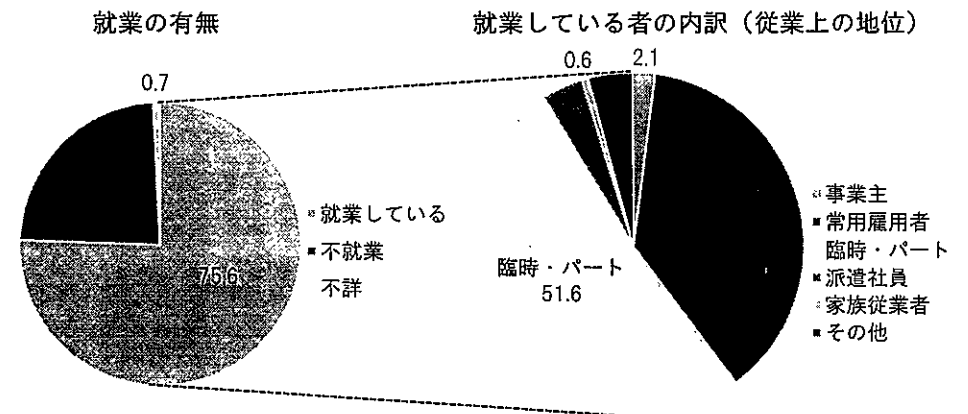
- 離婚などで単身(母子家庭)となった女性も増加しているが、特に一度退職した女性が正規労働に就くことは困難であり、多くが臨時・パートといった非正規労働に従事している。

(千世帯) 母子世帯の推計数



(出典) 厚生労働省「平成22年国民生活基礎調査の概況」表5

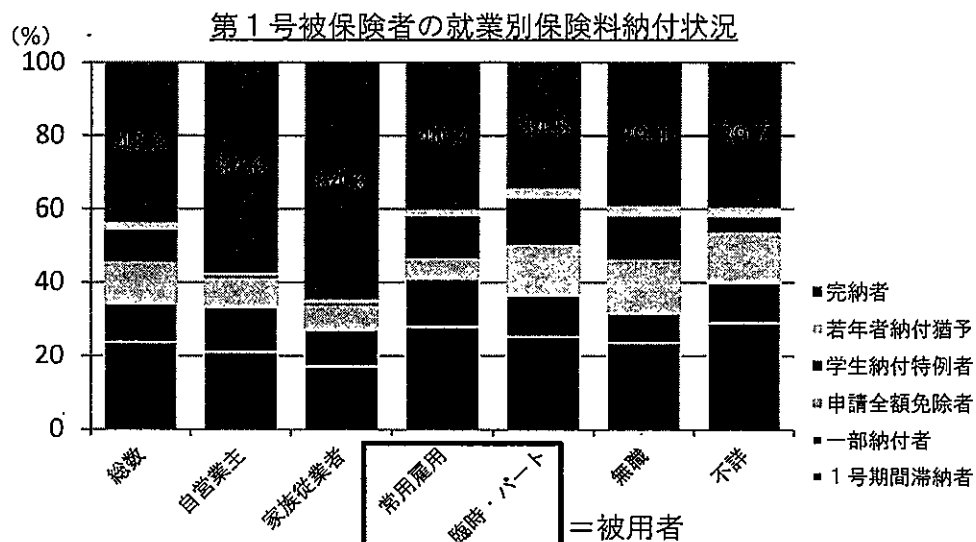
母子世帯になる前に不就業だった母の調査時における就業状況



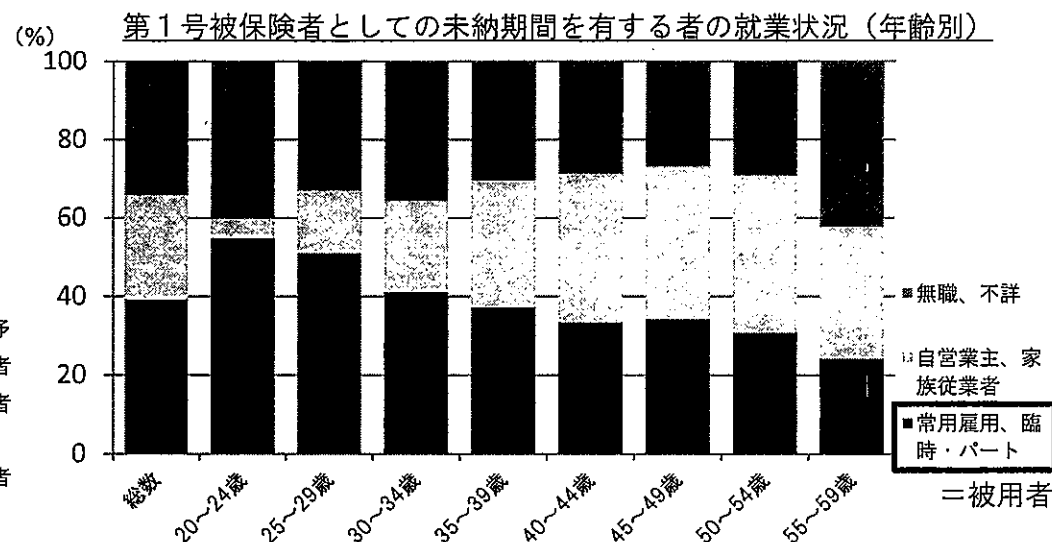
(出典) 厚生労働省「平成18年度全国母子世帯等調査結果報告」表8

適用拡大に関する考え方1 (2)

- こうした非正規労働者には、厚生年金や健康保険の適用を受けられない者も多く、被扶養配偶者でなければ、自身で国民年金や国民健康保険に加入することとなる。そのため、平成21年時点で、国民年金の第1号被保険者の39.4%を、国民健康保険の被保険者(世帯主)の32.4%を、それぞれ「被用者」が占めている。
- とりわけ年金に関しては、厚生年金の適用を受けられず、かつ、第3号被保険者ではないパート労働者は、国民年金の第1号被保険者として保険料を納め、将来、基礎年金の給付のみを受けることになるが、一般労働者に比べて賃金が低い非正規労働者にとっては、国民年金保険料の負担感は重い。こうしたことから、第1号被保険者のうち、特に被用者である者に未納者が多い。



(出典) 厚生労働省「平成20年国民年金被保険者実態調査」第B-1表



(出典) 厚生労働省「平成20年国民年金被保険者実態調査結果の概要」表5

- この結果、現在、パート労働者として就労している若年者のうち多くの者が将来、無年金・低年金になることが、強く懸念される。
- 老後には稼得能力を喪失する被用者にとっては、基礎年金だけでは老後生活を送るのに十分ではない。一方で、パート労働者は賃金も低く、公的年金以外に自ら老後に備えることも困難である。パート労働者の老後の所得保障を確実にするためには、できる限り、所得比例型で、かつ、事業主負担も入って将来の給付が手厚くなる厚生年金の対象としていくべきではないか。

適用拡大に関する考え方1 (3)

- 被用者保険では、疾病や負傷に対する療養の給付に加えて、療養のための休業や産前産後の労務に服さない期間の所得の一定程度を補填し、生活保障を行うため、傷病手当金や出産手当金を支給する。他方、市町村国保は任意となっているが、実施している保険者はない。
- さらに、被用者保険においては、被用者本人が育児休業等を取得している場合、保険料の免除措置がある。

	市町村国保	被用者保険
事業主負担	なし	あり
傷病手当金・ 出産手当金	任意(実施している保険者はない)	<u>あり(※1)</u>
育休中等の 配慮措置	なし	<u>保険料免除等あり(※2)</u>

※1 傷病手当金は、日給の2/3相当額、最長1年6か月間。

出産手当金は、日給の2/3相当額、約100日間。

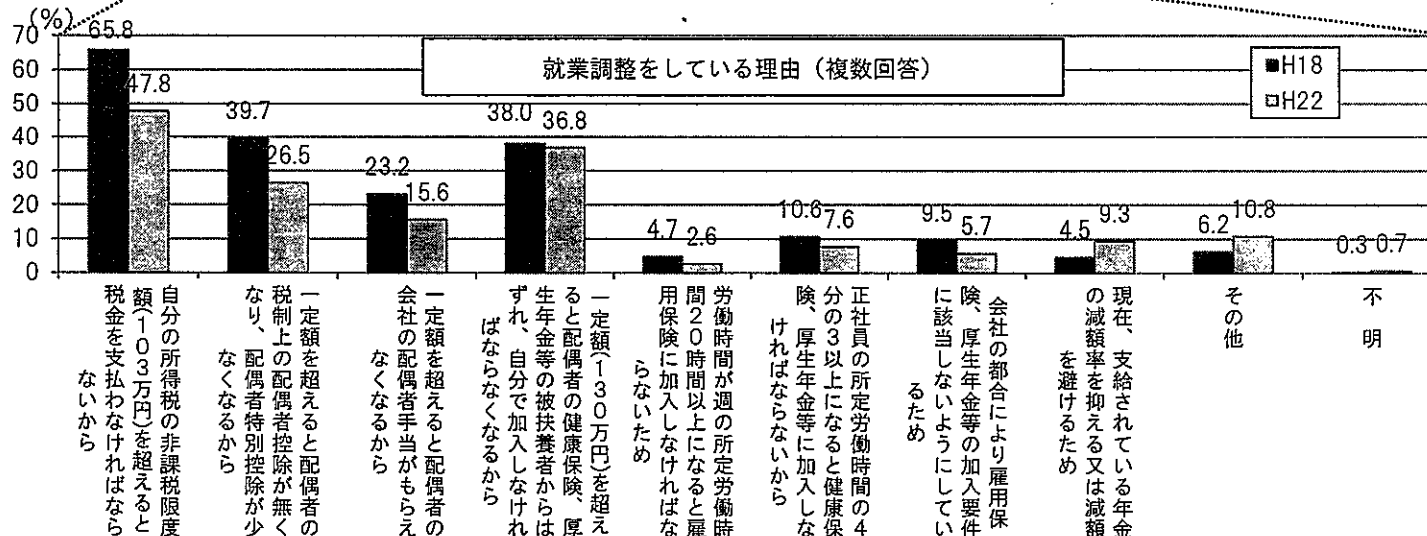
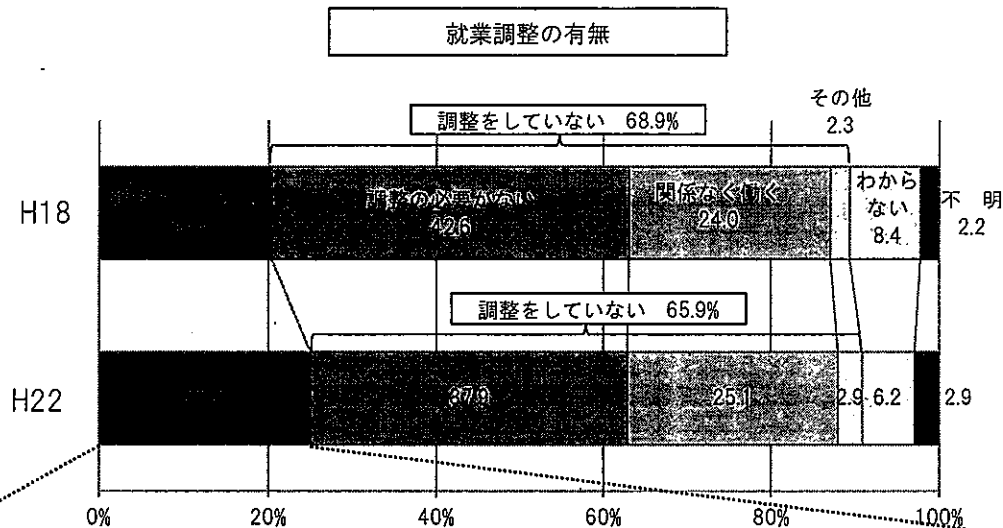
※2 保険料を徴収されない期間についても、被保険者の資格に変更はない。

適用拡大に関する考え方2 (1)

考え方2: 社会保険制度における、働かない方が有利になるような壁を除去し、就労促進型、少なくとも中立なものに転換すべきではないか。

○ パート労働者の中には、被扶養配偶者認定基準(年収130万円未満)を意識して、就業時間を調整している者も多い。

パート労働者(※)の就業調整に対する意識

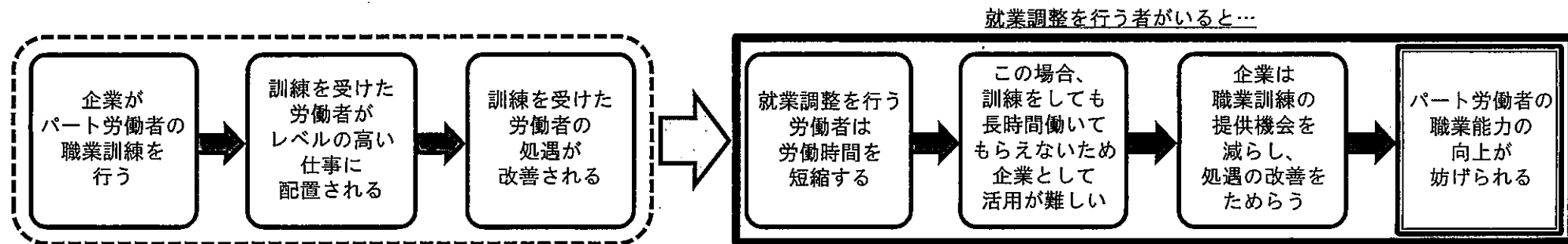


※「パート労働者」：正社員以外の労働者でパートタイマー、アルバイト、準社員、嘱託、臨時社員などの名称にかかわらず、週の所定労働時間が正社員よりも短い労働者を指す。

(出典) パートタイム労働者総合実態調査(平成18年)(厚生労働省)、短時間労働者実態調査(平成22年)(労働政策研究・研修機構)

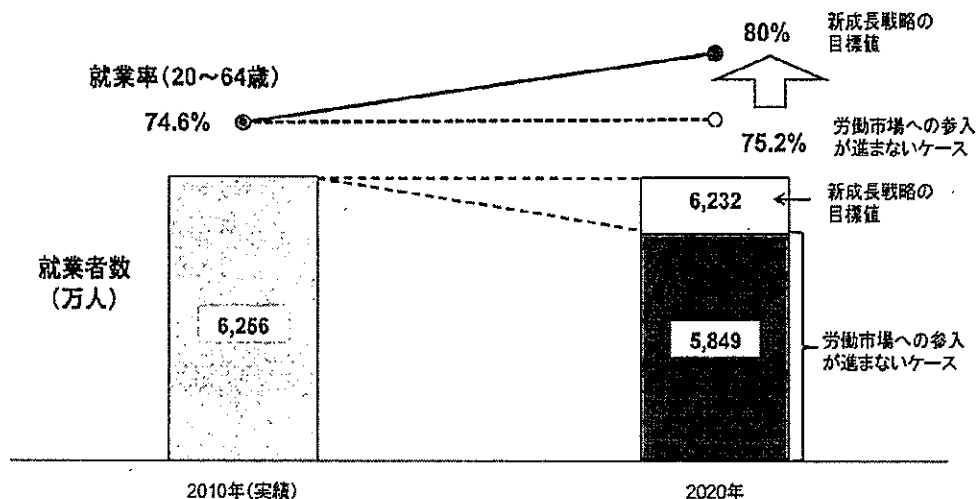
適用拡大に関する考え方2 (2)

○ このような被扶養配偶者認定基準による就業調整の発生については、女性を中心としたパート労働者の能力の発揮が妨げられており、結果として、人口減少社会において貴重な労働力である女性の社会進出が阻害されている、という批判がある。



就業者数・就業率の見通し

- 労働市場への参入が進まない場合、就業者数は今後10年間で約400万人減少する。
- 労働力の減少を跳ね返すため、若者・女性・高齢者・障がい者など、あらゆる人が就業意欲を実現できる「持続可能な全員参加型」社会を構築し、就業率・就業者数を上昇させる必要がある。



(注)1. 新成長戦略において、20~64歳の就業率の目標を80%(2026年)としており、このとき、15歳以上の就業率(69.9%)は、2020年において維持されることとなる。また、就業者数は15歳以上についてであり、2021年の目標値は就業率の目標が達成されたときの男のみを指す。

2. 「労働市場への参入が進まないケース」とは、2009年の性別・年齢別の就業率が2020年まで変わらないと仮定したケースである。国立社会保障・人口問題研究所による性別・年齢別の将来推計人口(2020年)に、2009年の各種の就業率を乗じ、2020年の就業者数を試算。2020年の就業率(20~64歳)は、試算した就業者数(20~64歳)を2020年の20~64歳人口で割ることで算出。

図表53 就業率の目標設定の考え方

現状

2009年就業率 56.9% (15歳以上)
 ↓ 年齢別の就業率が、現在のまま推移した場合
 2020年就業率 53.4% (15歳以上)
※国立社会保障・人口問題研究所による性別・年齢別の将来推計人口(2020年)に、2009年の各種の就業率を乗じ、2020年の就業者数を試算。試算した就業者数を2020年の15歳以上の人口で割ることで2020年の就業率を算出。

<設定されている新成長戦略の目標>

- 2020年度までの平均で、名目3%、実質2%を上回る成長を目指す。
- 「新成長戦略」を通じた雇用創出等により、完全失業率はできる限り早期に3%台への低下を目指す。

現在の就業率56.9%(15歳以上)を維持することを目標とする

就業率の2020年目標

「新成長戦略」に盛り込まれた各施策を実施し、2020年就業率 **80%** (20~64歳)の達成を目標とする

若者(20~34歳男女)	女性(25~44歳女性)	高齢者(60~64歳男女)	その他の年齢層
77% (2009年:73.6%)	73% (2009年:66.0%)	63% (2009年:57.0%)	
<考え方> ①フリーター・約半減を目標とし、フリーターのうち非就業フリーター(失業者+非労働力人口の一部)の約半数が就業するとする。 ②失業率の低下(2009年5.3~9.0%→2020年4.1~7.0%)により就業者が増加。	<考え方> ①非労働力人口のうち、「家事・育児」や「勤務時間」を理由として就業していない女性と「知識・能力」面で不安を持つ女性の就業希望を実現することにより就業者数が増加。 ②失業率の低下(2009年4.6~6.3%→2020年3.2~5.1%)により就業者が増加。	<考え方> ・2000年から施行されている65歳までの段階的な高齢者雇用確保措置の努力義務 ・2013年度からの公的年金支払開始年齢(報酬比例部分)の65歳への引上げ などの効果により、就業率上昇トレンドが2020年まで継続することを目標とする。	<考え方> 2020年の就業率(15歳以上)が、2009年の就業率(15歳以上)と同じ56.9%となるために必要な全体の目標就業者数(6,232万人)に達するよう、性別・年齢別の各層の現在の失業者及び非労働力人口中の就業希望者の多寡に応じ、就業者数を配分。

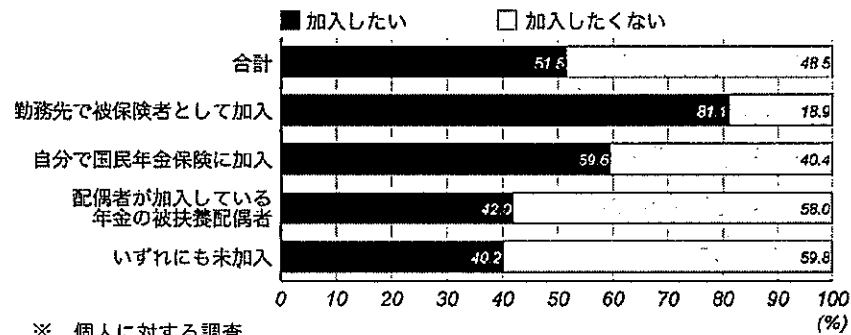
(出典) 第6回社会保障改革に関する集中検討会議(平成23年5月12日)資料5

(出典) 雇用政策研究会 報告書「持続可能な活力ある社会を実現する経済・雇用システム」(平成22年7月)参考資料

適用拡大に関する考え方2 (3)

- また、パート労働者の中には、厚生年金の適用を望む者も多いという調査もある。
- 加えて、現在、厚生年金の適用を受けていない者の中には、適用拡大が行われた場合に労働時間を増やすと答える者も多い。

図2.11-2 公的年金保険の加入状況と厚生年金保険への加入に対する考え

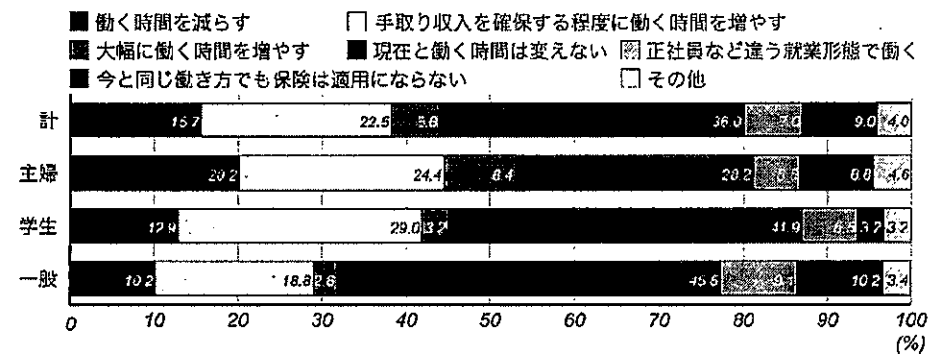


※ 個人に対する調査。

※ 種別の定義

「主婦」…結婚している女性で、パート・アルバイトで働いている者
 「学生」…学生であって、学業の合間にパート・アルバイトで働いている者
 「一般」…パート・アルバイトで働いている者で、「主婦」、「学生」以外の者

図2.13-1 厚生年金保険適用拡大後の働き方



※厚生年金保険改正後の加入要件である週20時間以上働いていると回答した者のうち、公的年金保険の加入状況の設問で、「被保険者として加入している」及び「わからない」と回答した者を除いて集計

(出典) 株式会社アイデム 人と仕事研究所「平成19年版パートタイマー白書」2. 労働時間と社会保険 より

- 適用拡大により、新たに就業調整を行うパート労働者が一定程度いるものと考えられるが、このような社会保険の適用を望むパート労働者や、適用拡大が行われた場合に労働時間を増やすというパート労働者は、適用拡大による処遇改善を受けて、より長時間・長期間にわたり企業活動に貢献するようになるのではないか。
- なお、新たな適用要件に合わせて、事業主側がパート労働者の就業時間を調整する(短くする)可能性については、かえって管理コスト等(例えば採用コスト、交代・代替要員の確保や、通勤費補助、厚生施設など、人員数に応じた費用)がかさむおそれがあることから、限定的なものになるのではないか。

(参考) 「第3回雇用と年金に関する研究会 資料1」—企業ヒアリング結果より—

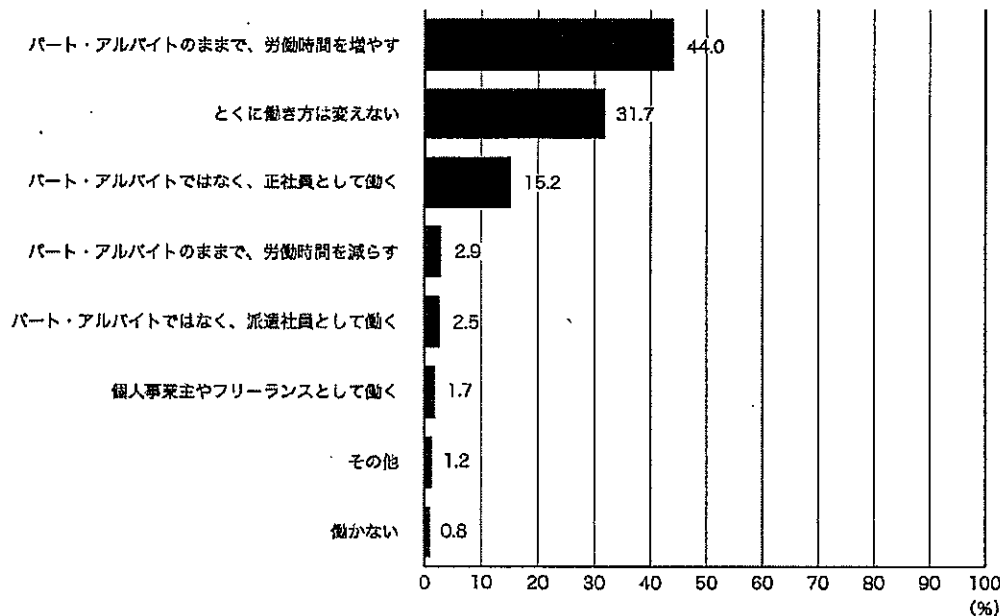
所定労働時間を引き下げた(20時間未満)場合には、人員の確保が困難になること、サービス面の低下が懸念されること、1日の労働時間が細分化され勤務ローテーションが組みにくくなるといった問題が生じる。これらを考えれば、労働時間の引き下げによる厚生年金の適用回避は、現実的ではないと考える(〇社、E社、H社)。

適用拡大に関する考え方2 (4)

- こうしたことから、労働者が労働時間を抑えることを誘導するような、社会保険制度における適用要件や被扶養配偶者認定基準を見直しつつ、今まで就業調整をして保険料負担をしていなかったような者にも、被用者としての社会保険制度に加入してもらおうべきではないか。

被扶養配偶者認定基準に対する主婦パートの考え方

図 4.7 収入を制限する必要がなくなったら、どのように働きたいか



※ 個人に対する調査。

(出典) 株式会社アイデム 人と仕事研究所「平成22年版パートタイマー白書」
4. 労働力としての今後の可能性 より

OECDの対日経済審査における 被扶養配偶者への措置に関する勧告

OECD Economic Surveys : Japan April 2011 — Chapter 5 Labour market reforms to improve growth and equity より抜粋

The government should address factors that discourage female labour force participation. (訳：政府は女性の労働力参加を阻害するような要素を取り除くべきである) One priority is to enhance the availability of affordable and high-quality childcare, in part by integrating childcare and kindergarten (Chapter 4). A second key is to reform the tax and benefit system to remove disincentives to work by secondary earners. Spouses with annual earnings below 1 million yen (about 30% of average full-time earnings) are exempt from income tax, and can be claimed as a tax deduction by the primary earner. Many family allowances paid by firms are based on this threshold. In addition, second-earners are covered by the primary-earner's pension, health and longterm nursing care insurance, without paying contributions themselves, if their earnings are below 1.3 million yen. (訳：家計における2番目の稼ぎ手は、年収が130万円未満であれば、保険料を自ら納付せずとも、主たる生計者の年金保険・健康保険・介護保険によって保護されることになる) A survey of married part-time workers reported that a quarter reduced working hours to avoid taxes and social insurance contributions. (訳：配偶者のいるパート労働者の4分の1が、税金や社会保険料の負担を避けるために労働時間を削減している、とする調査がある)

Summary of recommendations to reform the labour market

● Encouraging labour market participation of women, elderly and youth

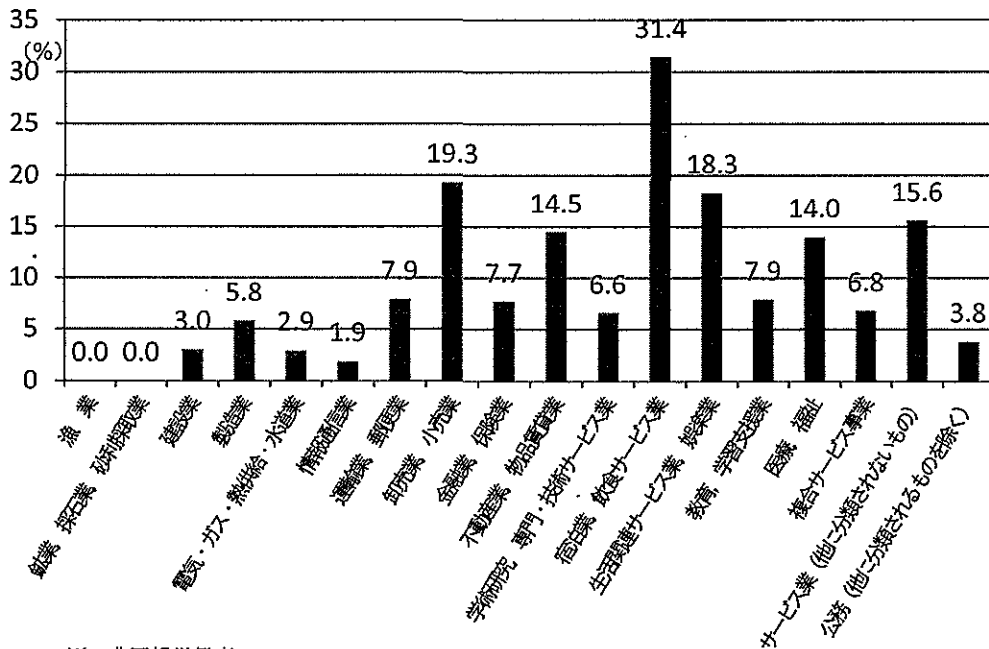
・ Reform aspects of the tax and social security system that reduce work incentives for secondary earners. (訳：税制や社会保障制度の、家計における2番目の稼ぎ手の労働意欲を阻害するような側面について、改革を行うこと)

適用拡大に関する考え方3 (1)

考え方3: 企業の社会保険料負担を業種や雇用形態によって異なる公平なものとするべきではないか。

- 事業主はパート労働者を雇用することの利点として、社会保険料負担が軽くなることを挙げており、パート労働者を多く雇用する業種の事業主は、正社員(フルタイム)を中心に雇用する業種に比べて社会保険料の負担が軽く、人件費を相対的に低く抑えることができる。
- 現状、パート労働者を多く雇用する業種としては、「宿泊業、飲食サービス業」「卸売業、小売業」「生活関連サービス業、娯楽業」「サービス業(他に分類されないもの)」「医療、福祉」などが挙げられる。

週間就業時間が15時間～29時間である非正規労働者が各業種の雇用者全体に占める割合 (%)



※ 非正規労働者：勤め先での呼称が「パート」「アルバイト」「労働者派遣事業所の派遣社員」「契約社員・嘱託」「その他」である者。
 ※ 雇用者全体：役員を除く。

(出典) 総務省「労働力調査」(平成22年・年平均) 詳細集計・第15表

事業主がパート労働者を雇う理由

表4 主な産業、パート等労働者の雇用理由別事業所の割合

区分	パート等労働者を雇用している事業所	学卒等一般の正社員を採用、確保が困難なため	人手を確保しやすいため	経験・知識の豊富な人を採用していたため	仕事量が増えたときや臨時に人手を必要としたため	退職した女性正社員を再雇用するため	定年社員を雇うため	一時的な増雇に際して対応するため	1日の忙しい時間帯に当分の間、パート労働者を雇うため	簡単な仕事のため	17(16)歳未満の若者の雇用に際して、年齢が低いため	人件費が割安なため(若手・初任給)	その他	不明	
平成18年	パート	[81.0]100.0	12.9	29.5	18.8	21.9	7.3	8.2	23.8	39.5	35.3	2.5	71.0	3.7	1.7
	製造業	[63.9]100.0	9.7	20.7	14.9	22.9	8.9	21.0	19.8	14.9	45.4	0.5	68.7	4.2	0.6
	情報通信業	[26.6]100.0	16.7	25.0	24.7	20.6	9.4	3.5	25.1	23.9	32.0	6.4	56.5	3.9	0.8
	運輸業	[47.3]100.0	6.1	16.6	19.7	18.1	6.2	14.8	23.3	35.9	37.9	3.9	67.7	3.0	0.5
	卸売・小売業	[89.8]100.0	13.2	38.5	16.6	17.8	5.2	4.4	23.1	42.2	43.4	2.6	73.8	1.9	2.3
	飲食店、宿泊業	[91.3]100.0	32.4	43.1	8.2	34.0	3.1	3.2	37.1	70.6	42.0	2.7	78.6	0.2	2.6
	医療、福祉	[83.3]100.0	12.7	23.9	25.1	18.2	13.4	4.7	15.6	43.7	12.9	2.0	65.4	7.4	1.0
	サービス業	[48.7]100.0	9.0	24.3	19.6	22.7	8.6	11.4	29.0	27.7	35.5	1.7	65.7	7.5	2.6
	その他	[17.3]100.0	16.1	15.0	31.9	19.0	7.6	21.7	18.8	9.0	18.6	1.5	58.4	11.1	4.5
平成13年	パート	[81.0]100.0	12.9	29.5	18.8	21.9	7.3	8.2	23.8	39.5	35.3	2.5	71.0	3.7	1.7
	製造業	[63.9]100.0	9.7	20.7	14.9	22.9	8.9	21.0	19.8	14.9	45.4	0.5	68.7	4.2	0.6
	情報通信業	[26.6]100.0	16.7	25.0	24.7	20.6	9.4	3.5	25.1	23.9	32.0	6.4	56.5	3.9	0.8
	運輸業	[47.3]100.0	6.1	16.6	19.7	18.1	6.2	14.8	23.3	35.9	37.9	3.9	67.7	3.0	0.5
	卸売・小売業	[89.8]100.0	13.2	38.5	16.6	17.8	5.2	4.4	23.1	42.2	43.4	2.6	73.8	1.9	2.3
	飲食店、宿泊業	[91.3]100.0	32.4	43.1	8.2	34.0	3.1	3.2	37.1	70.6	42.0	2.7	78.6	0.2	2.6
	医療、福祉	[83.3]100.0	12.7	23.9	25.1	18.2	13.4	4.7	15.6	43.7	12.9	2.0	65.4	7.4	1.0
	サービス業	[48.7]100.0	9.0	24.3	19.6	22.7	8.6	11.4	29.0	27.7	35.5	1.7	65.7	7.5	2.6
	その他	[17.3]100.0	16.1	15.0	31.9	19.0	7.6	21.7	18.8	9.0	18.6	1.5	58.4	11.1	4.5
平成18年	パート	[71.0]100.0	70.5	63.5	47.9	55.1	4.1	5.3	6.4	1.9	0.1	65.1	6.5	-	
	その他	[64.1]100.0	64.2	70.6	64.8	18.9	4.5	7.0	3.7	2.6	9.3	51.9	13.1	11.1	
平成13年	パート	[65.2]100.0	78.5	72.8	51.0	32.4	4.4	2.8	4.3	0.7	-	65.1	6.5	-	
	その他	[57.9]100.0	76.4	75.6	60.3	22.6	4.8	2.0	2.7	2.1	-	51.9	13.1	11.1	

注: []は、全事業所のうち、「パート」及び「その他」をそれぞれ雇用している事業所の割合である。

表5 パート等労働者の人件費のうち割安だと思われる内容別事業所の割合

区分	「人件費が割安なため」を雇用理由とした事業所	賃金	賞与	退職金	法定福利費	法定外福利費	勤労引続費	養老費	その他	不明
平成18年	パート	[71.0]100.0	70.5	63.5	47.9	55.1	4.1	5.3	6.4	1.9
	その他	[64.1]100.0	64.2	70.6	64.8	18.9	4.5	7.0	3.7	2.6
平成13年	パート	[65.2]100.0	78.5	72.8	51.0	32.4	4.4	2.8	4.3	0.7
	その他	[57.9]100.0	76.4	75.6	60.3	22.6	4.8	2.0	2.7	2.1

注: []は、全事業所でパート等労働者を雇用している事業所のうち、「人件費が割安なため」を雇用理由とした事業所の割合である。

※ パート：正社員以外の労働者で、週の所定労働時間が正社員よりも短い者をいう。
 ※ その他：正社員やパート以外の労働者(1週間の所定労働時間が正社員と同じか長い労働者)をいう。

(出典) 厚生労働省「パートタイム労働者総合実態調査」(平成18年) 結果の概要

適用拡大に関する考え方3 (2)

- 「4分の3要件」によって社会保険の適用を受けないパート労働者がいることにより、業種間でパート労働者の雇用率に大きな差がある中で、企業・産業間の競争に対して非中立的な側面が生じていることが考えられる。したがって、適用拡大によって、企業・産業間の公平な社会保険料負担の実現を目指すべきではないか。
- 一方で、企業の保険料負担の増大に対する懸念があるが、適用拡大は、企業にとって必ずしも悪影響だけを及ぼすものではないのではないかと。
- まず、短期的にも、総合的に見れば、必ずしも企業にとって悪影響になるとは限らないと考えられる。
 - ・ 社会保障審議会年金部会
「パート労働者の厚生年金適用に関するワーキンググループ報告書」
(平成19年3月6日)より抜粋

4. 適用拡大に伴う課題とその対応

(2) 企業経営への影響

- 事業主団体からは、「適用拡大によって、企業負担が極めて増大し、経営を圧迫する」との見解が相次いだ。
- また、保険料負担増分について商品やサービスの価格に転嫁して対応することについては、事業主団体から、「価格に転嫁できる世の中ではない」や「メニュー価格に転嫁すればたちまち客離れをおこし業績の悪化を招く」との見解があった。
(短期的影響)
- 短期的には、確かに保険料負担分のコスト増が生じる。
- 反対に、適用拡大により、就業調整のための時間管理のコストやパート労働者と正社員の間での軋轢など、これまで事業主が目に見えない形で負担してきたコストが減少することから、短期的には事業主にとってコストの増加と減少の両面があると考えられる。
- また、同じ業種の事業主に対して等しく適用されるのであれば、特定の事業主だけが競争上不利になるということにはならないのではないかと。

適用拡大に関する考え方3 (3)

○ また、中長期的には、例えば、企業の労働生産性を向上させる可能性もある。

- ・ パート労働者は、現在、正社員に比べて職業訓練・教育が充実していないが、その要因の一つとしては、企業への貢献が短期間となるおそれから、企業側が職業訓練・教育に対して積極的でないことが考えられる。
- ・ 適用拡大によって、パート労働者の処遇が総合的に改善されることを通じて、長時間・長期間にわたり企業活動に貢献するパート労働者が増えれば、企業側が職業訓練・教育に対してより積極的になり、さらには、労働生産性の向上を通じて企業の競争力も向上する可能性が考えられる。

図13 計画的なOJTを実施した事業所（総数）

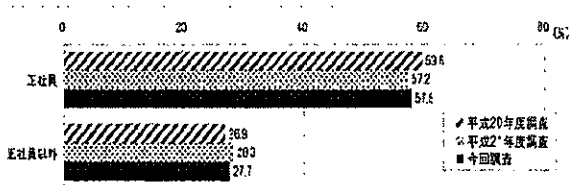


図11 OFF-JTを実施した事業所（総数）

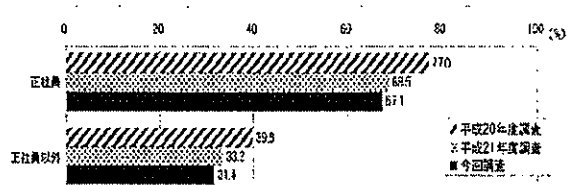


図16 人材育成に関する課題の内訳（複数回答）

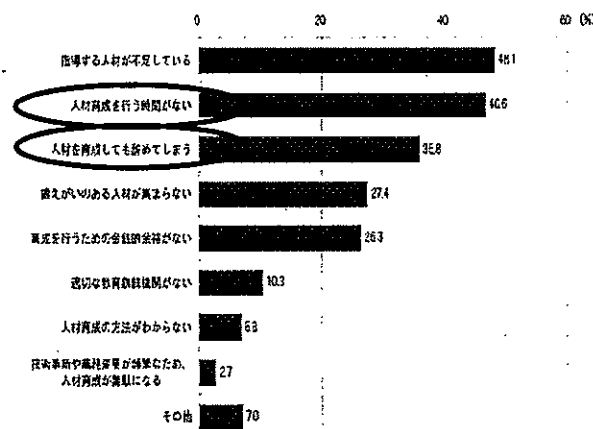
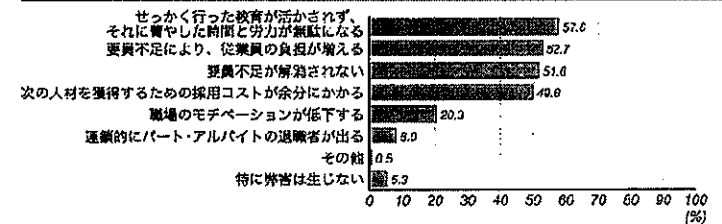
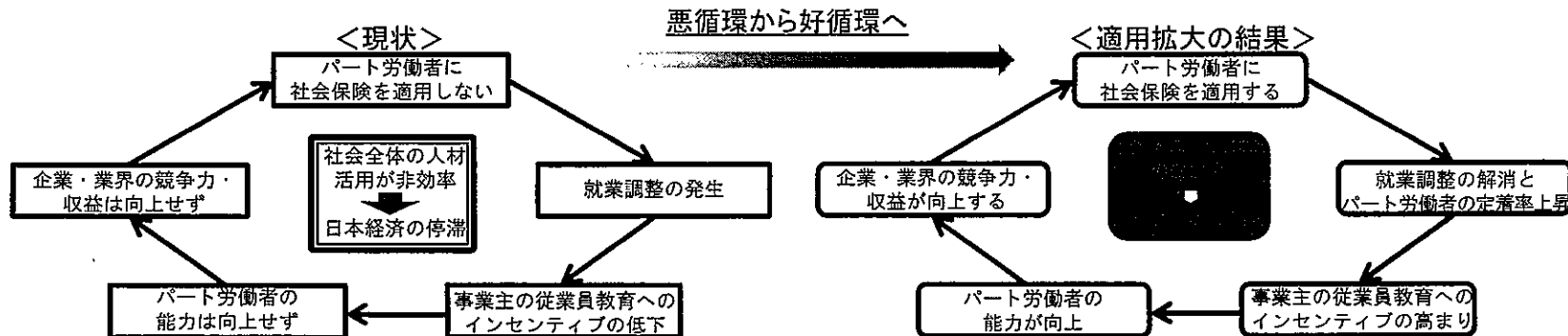


図2.9 パート・アルバイトが期待していたよりも早く辞めてしまう理由(複数回答)



(出典) 株式会社アイデム人と仕事研究所
「平成21年版パートタイマー白書」
2. パート・アルバイトの勤続意識 より

(出典) 厚生労働省「能力開発基本調査」(平成22年度)結果の概要 2. 事業所調査 より



想定される主な論点

第2回社会保障審議会短時間労働者への社会保険適用等に関する特別部会（9月21日資料より抜粋）

○ 厚生年金・健康保険の適用対象となる者の範囲をどのように定めるか。

- ・ 週の労働時間について、平成19年法案では雇用保険と同様の20時間を適用基準とし、一体改革「成案」でも「例えば雇用保険並びにまで拡大」となっているが、どう考えるか。
- ・ 雇用保険では適用の要件を31日以上雇用見込みとしているが、どう考えるか。
- ・ 生計の中心ではなく、その家計における役割は補助的なものであるようなパート労働者をどのように位置づけるか。
- ・ 生活の中心が労働者であるとは言えない昼間学生であるパート労働者をどのように位置づけるか。
- ・ 厚生年金の受給資格を満たしている60歳以上のパート労働者をどのように位置づけるか。 等

○ パート労働者の雇用への影響にどのように配慮するか。

- ・ 企業が、事業主負担を抑えるため、雇用自体を抑制したり、パート労働者に新たな基準以下の就業（労働時間の短縮等）を求めたりするのではないか。
- ・ パート労働者が、保険料の負担増を避けるため、新たな基準以下の就業（労働時間の短縮等）に移行するのではないか。
- ・ パート労働者の処遇面（給与等）に与える影響はどうか。 等

○ パート労働者が多く就業する企業への影響にどのように配慮するか。

- ・ 「企業規模」による取扱いの差異を設けるかどうか。
- ・ 「業種」による取扱いの差異を設けるかどうか。
- ・ 企業の事業主負担の激変緩和策の必要性について、どう考えるか。
- ・ 小規模の事業所について、社会保険の適用事務が多大な負担にならないか。
- ・ 負担の大きい業種や企業に対する雇用政策、産業政策としてどのようなことが考えられるか。 等

○ その他

- ・ 厚生年金の標準報酬の下限(現行月額98,000円)を維持するか、それともパート労働者の収入実態を考慮して引き下げるか。引下げ後の下限は、新たに適用となるパート労働者のみに適用するか。
- ・ 新たに適用となるパート労働者の被扶養配偶者を、第3号被保険者として取り扱うべきか。
- ・ 国民年金保険料を負担する場合(第1号被保険者)との負担と給付のバランスをどう考えるか。
- ・ 第3号被保険者・被扶養配偶者の認定基準(年収130万円)についても、見直しが必要ではないか。
- ・ パート労働法による均等・均衡待遇の推進等、他の非正規雇用関係施策との整合性はどうか。
- ・ 現行の厚生年金・健康保険の適用対象、および新たに適用対象となる事業所・従業員に対する適用の徹底をどう図るか。

(医療保険関係(一部再掲))

- ・ 特に医療保険では、被扶養者の保険関係の適用を維持するために被扶養者の認定基準を引き上げてきた経緯をどう考えるか。
- ・ 2以上の事業所で働くパート労働者の適用、徴収業務に与える影響はどうか。

(参考1)

医療保険では、被保険者によって生計を維持されている被扶養者の疾病等は、被保険者にとって経済上の負担となることから、被保険者の生活の安定のために、被扶養者についても保険給付を行ってきた。

(参考2) 医療保険における家族の給付割合について

国民健康保険では、世帯員(家族)の給付割合が、昭和34年から昭和42年まで5割、昭和43年以降、7割であるが、健康保険では、被扶養者の給付割合が、昭和18年から昭和47年までは5割、昭和48年から昭和55年までは7割、昭和56年から平成14年まで、被扶養者の入院の給付割合が8割(外来は7割)であり、国民健康保険と健康保険で家族の給付割合に差があった。

(参考3) 2以上の事業所で勤務する者の適用の取扱い(現行)

2以上の事業所で勤務する者がそれぞれの事業所で被保険者の要件を満たす場合、被保険者が加入する保険者を選択した上で、それぞれの事業所での報酬月額を合算した報酬月額に対応する標準報酬月額にその加入した保険者の保険料率を乗じて保険料を算出し、それぞれの事業所がその報酬月額をベースに按分して、保険料を納付する。

- ・ 適用対象となる者の範囲をどのように定めるか。

医療保険では、どの制度に加入しても同じ医療給付が受けられる中で、事業主が費用(保険料)の半額を負担する範囲という観点から、どう考えるか。

また、被用者保険の被保険者は現金給付(傷病手当金、出産手当金)を受けられるという観点から、どう考えるか。

(参考) 健康保険の事業主負担の性格

- ・ 健康保険の事業主負担は、被保険者の健康保持が事業主にも一定の利益がある、業務外の疾病にも事業主が一定の責任を有する、労使協調による健保組合の管理等を理由に位置づけられてきた。
 - ・ 現在でも短期保険は、長期間の制度設計に基づく長期保険よりも、企業単位での労使協調による運営の要素が強い(保険料率や事業主負担割合が企業・組合によって異なる)。
- ・ 地域保険に、本来被用者保険に加入すべき被用者が多く加入している現状をどう考えるか。
 - ・ 保険者の負担増をどう考えるか。
適用対象を拡大することによって増加する保険者の負担をどう考えるか(被用者保険の保険者(保険集団)がカバーする範囲という観点から、どう考えるか)。 等

社会保障審議会短時間労働者への社会保険適用等に関する特別部会
事業主団体及び労働組合等からのヒアリング 対象団体

○第4回特別部会(10月13日(木))

- ・日本フードサービス協会
- ・日本サービス・流通労働組合連合

○第5回特別部会(10月24日(月))

- ・日本チェーンストア協会
- ・日本スーパーマーケット協会
- ・日本百貨店協会
- ・全国生活衛生同業組合中央会
- ・全国介護事業者協議会
- ・日本人材派遣協会
- ・全国繊維化学食品流通サービス一般労働組合同盟
(UIゼンセン同盟)
- ・特定非営利活動法人しんぐるまざあず・ふぉーらむ

○第6回特別部会(10月27日(木))

- ・全国母子寡婦福祉団体協議会
- ・全国乗用自動車連合会
- ・全国ビルメンテナンス協会
- ・日本在宅介護協会
- ・全日本自治団体労働組合

○第7回特別部会(11月9日(水))

- ・国民健康保険中央会
- ・情報産業労働組合連合会

被用者年金一元化關係

被用者年金一元化について

被用者年金制度の一元化等を図るための厚生年金保険法等の一部を改正する法律案の概要

(平成19年4月法案提出、平成21年7月衆議院解散に伴い廃案)

1. 法律案の趣旨

被用者年金制度の一元化については、平成18年4月の閣議決定及び12月の政府・与党合意に基づき、制度の安定性・公平性を確保し、公的年金全体に対する国民の信頼を高めるため、共済年金制度を厚生年金保険制度に合わせる方向を基本として行う。これにより、民間被用者、公務員及び私学教職員を通じて、同一保険料、同一給付を実現する。

2. 法律案の概要

(1) 主要事項

①被用者年金の大宗を占める厚生年金に、公務員及び私学教職員も加入することとし、2階部分の年金は厚生年金に統一。

②共済年金と厚生年金の制度的な差異については、基本的に厚生年金に揃えて解消。

- ・共済年金にある遺族年金の転給制度や地方公共団体の長の加算特例は廃止、等。
- ・60歳台前半の公務員OB等に係る在職中の年金支給額の減額方法について、より厳しい減額方法(現行の厚生年金の取扱い)に統一。

③共済年金の1・2階部分の保険料を引き上げ、厚生年金の保険料率(上限18.3%)に統一。

- ・平成22年から引き上げ、公務員共済は平成30年、私学教職員は平成39年に統一。

④事務組織については、効率的な事務処理を行う観点から、共済組合や私学事業団を活用。また、制度全体の給付と負担の状況を国の会計にとりまとめて計上。

⑤共済年金にある公的年金としての3階部分(職域部分)は廃止。

・新3階年金については、平成19年中に検討を行い、その結果に基づいて別に法律で創設し、職域部分の廃止と同時に実施するという趣旨を規定(附則)。

⑥追加費用削減のため、恩給期間に係る給付について本人負担の差に着目して27%引下げる。ただし、一定の配慮措置を講じる。(文官恩給、旧三共済も同様)

(2)その他

①被用者年金制度の一元化の対象とする「被保険者」の範囲の見直し。
(パート労働者に対する社会保険の適用対象範囲の拡大)

②企業年金に係る規定の整備等。

3. 施行時期

- ・原則、平成22年4月1日(一部は平成23年4月1日等)。
- ・パート労働者に対する適用拡大については、平成23年9月1日。
- ・追加費用及び文官恩給の減額については、平成20年4月1日。

※本法案は平成19年4月13日、第166回通常国会に提出したが、審議未了のまま衆議院解散(平成21年7月21日)により廃案となった。

公的年金制度一覽

○国民年金制度

(平成21年度末(平成22年3月末)現在)

区分	被保険者数 ①	老齢基礎年金等 受給者数 ②	年金扶養比率 ① ②	老齢基礎年金 平均年金月額 (繰上げ・繰下げ除く)	実質的な 支出総費用額	積立金 簿価ベース [時価ベース]	積立比率 簿価ベース [時価ベース]	保険料 (平成23年4月)	老齢基礎年金 支給開始年齢
第1号被保険者	万人 1,985	万人 2,765	2.45	万円 5.8	兆円 3.9	兆円 7.5	兆円 [7.5]	円 15,020	65歳
第2号被保険者	3,780								
第3号被保険者	1,021								
合計	6,786								
(参考) 公的年金加入者合計	6,874								

- (注) 1. 上記のほか、老齢福祉年金受給者数は、0.8万人である。
 2. 第1号被保険者には、任意加入被保険者を含む。
 3. 老齢基礎年金等受給者数は、老齢基礎年金受給者数に、旧国民年金法による老齢年金受給者数、被用者年金制度の65歳以上の旧法老齢(退職)年金の受給者数等を加えたものである。
 4. 老齢基礎年金平均年金月額は、繰上げ・繰下げ支給分を除いた老齢基礎年金受給者に係る平均年金月額である。このほか、繰上げ・繰下げ支給分の老齢基礎年金受給者および旧国民年金法による老齢年金受給者に係る分を含めた老齢基礎年金等平均年金月額は、5.4万円である。
 5. 実質的な支出総費用額は、給付費から基礎年金勘定からの受入を控除した額に基礎年金勘定への繰入を加えたものである。
 6. 積立金[時価ベース]は、旧年金福祉事業団から承継した資産に係る損益を含めて、年金積立金管理運用独立行政法人における市場運用分の運用実績を時価ベースで評価したものである。
 なお、承継資産に係る損益の厚生年金・国民年金への按分は、厚生年金・国民年金のそれぞれの積立金の元本平均残高の比率により行っている。
 7. 公的年金加入者合計は、被用者年金被保険者と、第1号・第3号被保険者の合計である。

○被用者年金制度

(平成21年度末(平成22年3月末)現在)

区分	適用者数 ①	老齢(退職)年金 受給者数 (老齢・退年相当) ②	年金扶養比率 ① ②	老齢(退職)年金 平均年金月額 (老齢・退年相当) (繰上げ・繰下げ等除く)	実質的な 支出総費用額	積立金 簿価ベース [時価ベース]	積立比率 簿価ベース [時価ベース]	保険料率 (平成23年4月)	老齢(退職)年金 支給開始年齢 (平成23年度)
厚生年金保険	万人 3,425	万人 1,385	2.47	万円 16.5	兆円 36.7	兆円 119.5	兆円 [120.8]	% 16.058	報酬比例部分 一般男子・女子 60歳 坑内員・船員 59歳 定額部分 一般男子・共済女子 64歳 厚年女子 62歳 坑内員・船員 59歳
国家公務員共済組合	104	68	1.53	21.7	2.0	8.4	[8.3]	15.508	
地方公務員共済組合	291	182	1.60	22.5	5.5	38.9	[37.6]	15.508	
私立学校教職員共済	48	11	4.32	21.2	0.4	3.4	[3.4]	12.938	
合計	3,868	1,646	2.35	17.4	44.6	170.2	[170.1]	5.1 [4.8]	

- (注) 1. 厚生年金保険の老齢(退職)年金受給者数及び平均年金月額には、日本鉄道、日本電信電話、日本たばこ産業及び農林漁業団体職員の各旧共済組合において厚生年金保険に統合される前に裁定された受給者に係る分を含む。
 2. 共済組合の老齢(退職)年金受給者数には減額退職年金に係る分を含む。(厚生年金保険に含まれている旧三公社共済組合、旧農林漁業団体職員共済組合に係る分についても同じ。)
 3. 老齢(退職)年金平均年金月額は、老齢基礎年金を含んだものである。ただし、繰上げ・繰下げ支給(減額退職年金を含む)を選択した者と、報酬比例部分の支給開始年齢に到達しているが定額部分の支給開始年齢に到達していない者は除外して推計している。
 4. 実質的な支出総費用額は、給付費から基礎年金交付金を控除した額に基礎年金拠出金を加えたものである。
 5. 厚生年金保険における坑内員及び船員の保険料率は、16.696%である。
 6. 厚生年金保険の積立金には厚生年金基金が代行している部分の積立金は含まれていない。
 7. 厚生年金保険の積立金[時価ベース]は、旧年金福祉事業団から承継した資産に係る損益を含めて、年金積立金管理運用独立行政法人における市場運用分の運用実績を時価ベースで評価したものである。なお、承継資産に係る損益の厚生年金・国民年金への按分は、厚生年金・国民年金のそれぞれの積立金の元本平均残高の比率により行っている。
 8. 積立比率とは、前年度末に保有する積立金が、実質的な支出のうち、保険料拠出によって賄う部分(国庫・公経済負担を除いた部分)の何年分に相当しているかを表す指標である。
 (前年度末に保有する積立金が、国庫・公経済負担や追加費用を含めた実質的な支出総額の何年分に相当しているかを表す積立度合とは異なる。)

共済年金について

[厚生年金]

[共済年金]

(企業年金)	
本人分	老齢厚生年金 (報酬比例年金) 100,166円
	老齢基礎年金 65,741円
配偶者分	老齢基礎年金 65,741円

合計 231,648円

(企業年金を含まない)

職域相当額 20,033円		本人分	労使折半 (保険料)
退職共済年金 (報酬比例年金) 100,166円			
老齢基礎年金 65,741円			
老齢基礎年金 65,741円		配偶者分	1/2 労使折半 (保険料) + 1/2 国庫負担

合計 251,682円

(職域相当額を含む)

(注) 職域相当額を除けば、厚生年金と同額 (231,648円)

※平成23年度価格

(前提) 加入期間中の平均報酬月額：360,000円、加入月数：480月(40年)
 24(参考) 報酬比例部分の年金額：平均報酬月額(賃金変動に伴う再評価後) × 給付乗率 × 加入月数 × 物価スライド率

厚生年金と共済年金の主な制度的な差異の例

	厚生年金	共済年金
①被保険者の年齢制限	○70歳まで	○年齢制限なし（私学共済除く）
②未支給年金の給付範囲	○死亡した者と生計を同じくしていた配偶者、子、父母、孫、祖父母、又は兄弟姉妹	○遺族（死亡した者によって生計を維持していた配偶者、子、父母、孫、祖父母）、又は遺族がないときは相続人
③老齢給付の 在職支給停止	○老齢厚生年金受給者が厚年被保険者となった場合 ・65歳までは（賃金＋年金）が28万円を超えた場合、年金の一部又は全部を支給停止。 ・65歳以降は（賃金＋年金）が46万円を超えた場合、年金の一部又は全部を支給停止。 ○老齢厚生年金受給者が共済組合員となった場合 年金の支給停止なし。	○退職共済年金受給者が共済組合員となった場合 （賃金＋年金）が28万円を超えた場合、年金の一部又は全部を支給停止。3階部分は支給停止。 ※私学共済の退職共済年金受給者が私学共済加入者となった場合は、厚年と同様の方式 ○退職共済年金受給者が厚年被保険者等となった場合 （賃金＋年金）が46万円を超えた場合、年金の一部又は全部を支給停止。
④障害給付の 在職支給停止	○障害厚生年金受給者が厚年被保険者又は共済組合員となった場合 年金の支給停止なし。	○障害共済年金受給者が共済組合員となった場合 （賃金＋年金）が28万円を超えたとき、年金の一部又は全部を支給停止。3階部分は支給停止。 ※私学共済の障害共済年金受給者が私学共済加入者となった場合は、厚年の老齢給付の場合と同様の方式 ○障害共済年金受給者が厚年被保険者等となった場合 （賃金＋年金）が46万円を超えたとき、年金の一部又は全部を支給停止。
⑤障害給付の 支給要件	○初診日の前々月までの保険料納付済期間及び保険料免除期間を合算した期間が3分の2以上必要（保険料納付要件あり）。	○保険料納付要件なし。
⑥遺族年金の 転給	○先順位者が失権しても、次順位以下の者に支給されない（転給なし）。	○先順位者が失権した場合、次順位者に支給される（転給あり）。
（経過的措置）		
⑦女子の支給開始年齢	○60歳台前半の特別支給の老齢厚生年金の支給開始年齢引上げは、男子の5年遅れのスケジュール。（昭和21年4月2日以降生まれ～）	○60歳台前半の特別支給の退職共済年金の支給開始年齢引上げは、男子と同じスケジュール。（昭和16年4月2日以降生まれ～）

25 ※ 平成19年の被用者年金一元化法案においては、①～⑥の差異は、すべて厚生年金に揃えて解消することとされていた。

公的年金財政状況報告 ー平成21年度ー (要旨)

1 財政収支

○公的年金制度全体の財政収支状況

公的年金制度全体でみると、21年度の収入は保険料収入 28.2 兆円、国庫・公経済負担 10.8 兆円等、支出は年金給付費 48.2 兆円等となっている。21年度末の積立金は、簿価ベースで 178.4 兆円、時価ベースで 178.3 兆円であった(図表 1、本文図表 2-1-1)。

○保険料収入 ー私学共済以外の制度で減少ー

保険料収入は、厚生年金 22.2 兆円、国共済 1.0 兆円、地共済 2.9 兆円、私学共済 0.3 兆円、国民年金 1.7 兆円であった(本文図表 2-1-4)。公的年金制度全体では、平成 16 年度以降増加していたが、21 年度は 2.0% の減少となった。制度別にみると、私学共済以外の制度で減少している。

○給付費 ー厚生年金、基礎年金で大幅な増加ー

給付費^注は、厚生年金 23.8 兆円、国共済 1.7 兆円、地共済 4.5 兆円、私学共済 0.3 兆円、国民年金の国民年金勘定 1.5 兆円、基礎年金勘定 16.4 兆円であった(本文図表 2-1-12)。21 年度は、特に厚生年金、基礎年金で大幅に増加している。厚生年金の増加は、年金総額の増加に加え、年金時効特例措置の効果によるものと考えられる。

注 各制度の給付費は、基礎年金相当給付費(旧法年金の給付費のうち基礎年金相当とされる分)を含む。
国民年金勘定の給付費は主として旧法国民年金の給付費、基礎年金勘定の給付費は基礎年金給付費である。

○積立金

積立金^注は、厚生年金 119.5 兆円 [120.8 兆円]、国共済 8.4 兆円 [8.3 兆円]、地共済 38.9 兆円 [37.6 兆円]、私学共済 3.4 兆円 [3.4 兆円]、国民年金勘定 7.5 兆円 [7.5 兆円]、基礎年金勘定 0.7 兆円であった(本文図表 2-1-15)。なお、厚生年金の積立金には、厚生年金基金が代行している部分の積立金は含まれていない。

注 数値は簿価ベース、[] 内は時価ベースである。時価評価の方法については本文図表 2-1-17 参照。

図表 1 財政収支状況 ー平成21年度ー

区分	公的年金 制度全体
	億円
収入総額 簿価ベース	470,891
保険料収入	282,483
国庫・公経済負担	108,293
追加費用	13,015
運用収入 簿価ベース (再掲 年金積立金管理運用 独立行政法人納付金)	7,142 (-)
職域等費用納付金	2,015
解散厚生年金基金等徴収金	1,905
独立行政法人福祉医療機構納付金	4,150
積立金より受入	37,549
その他	※ 14,338
支出総額	486,078
給付費	481,557
その他	4,521
収支残 簿価ベース	△ 15,187
年度末積立金 簿価ベース	1,784,106
年度末積立金の 簿価ベース 対前年度増減額	△ 55,525
(参考)	
運用収入 時価ベース	122,737
年度末積立金 時価ベース	1,783,247
年度末積立金の 時価ベース 対前年度増減額	61,885

注 公的年金制度全体としての財政収支状況をとらえるため、公的年金制度内でのやりとりである基礎年金拠出金、基礎年金交付金、財政調整拠出金、年金保険者拠出金(国共済組合連合会等拠出金収入)について、収入・支出両面から除いている。また、単年度の財政収支状況をとらえるため、収入のその他(※)には、基礎年金勘定の「前年度剰余金受入」15,922億円を除いた額を計上している。

○単年度収支状況

単年度収支状況は、年金数理部会が公的年金制度の財政状況を年金財政の観点から制度横断的に比較・分析したもので、「運用損益分を除いた単年度収支残」と「運用による損益」に分けて分析している。公的年金制度全体の運用損益分を除いた単年度の収入総額は42.6兆円、単年度の支出総額は48.4兆円、収支残は5.8兆円のマイナスとなっている。これに対し、運用による損益が時価ベースで12.3兆円のプラスとなっており、結果として、公的年金制度全体の時価ベースの年度末積立金は、対前年度で6.2兆円増の178.3兆円となった(図表2、本文図表2-1-3)。

制度別にみると、被用者年金各制度及び国民年金で、運用損益分を除いた単年度収支残がマイナス、運用による損益(時価ベース)がプラスとなり、結果として、時価ベースの年度末積立金は増加している(図表3、本文図表2-1-3)。

図表2 単年度収支状況 -平成21年度-

【年金数理部会が年金財政の観点から制度横断的に比較・分析したもの】

区分		公的年金制度全体
収(単年度入)	総額	426,200
	保険料収入	282,483
	国庫・公経済負担	108,293
	追加費用	13,015
	職域等費用納付金	2,015
	解散厚生年金基金等徴収金	1,905
	独立行政法人福祉医療機構納付金	4,150
	その他	14,338
支(単年度出)	総額	484,264
	給付費	481,557
	その他	2,707
運用損益分を除いた単年度収支残		△ 58,063
運用による損益 時価ベース		122,737
年度末積立金の 時価ベース 対前年度増減額		61,885
年度末積立金 時価ベース		1,783,247

注 「単年度収支状況」は、公的年金制度の財政状況を年金財政の観点から制度横断的に比較・分析したもので、収入では「運用収入」、厚生年金・国民年金(国民年金勘定)の「積立金より受入」、基礎年金勘定の「前年度剰余金受入」を除き、支出では国共済・地共済・私学共済の「有価証券売却損等」を「その他」から除いて算出しており、収入総額と支出総額の差を「運用損益分を除いた単年度収支残」としている。

図表3 公的年金各制度の単年度収支状況 -平成21年度-

	厚生年金	国共済	地共済	私学共済	国民年金 (国民年金勘定)
	億円	億円	億円	億円	億円
運用損益分を除いた単年度収支残	△ 45,333	△ 3,300	△ 10,036	△ 103	△ 2,254
運用による損益 (時価ベース)	86,258	4,385	24,130	2,542	5,296
年度末積立金 (時価ベース)	1,207,568	83,230	376,161	33,963	75,079

注 上記の他に基礎年金勘定分がある。

2 被保険者

○被保険者数 ー私学共済で増加、他制度は減少ー

被保険者数は、被用者年金が、厚生年金 3,425 万人、国共済 104 万人、地共済 291 万人、私学共済 48 万人の計 3,868 万人、国民年金第 1 号被保険者が 1,985 万人、第 3 号被保険者が 1,021 万人で、公的年金制度全体では 6,874 万人であった(本文図表 2-2-1)。21 年度は、私学共済で増加したが、被用者年金制度計で 0.6%減少した。国民年金第 1 号被保険者は 0.8%減少し、公的年金制度全体では 0.9%減少した。

○1人当たり標準報酬額 ーすべての被用者年金制度で大きな減少ー

1人当たり標準報酬月額(賞与は含まない)は、厚生年金 30.4 万円、国共済 41.0 万円、地共済 43.6 万円、私学共済 36.8 万円であった(本文図表 2-2-5)。一方、賞与も含めた 1人当たり標準報酬額(総報酬ベース・月額)は、厚生年金 35.9 万円、国共済 53.9 万円、地共済 56.8 万円、私学共済 47.9 万円であった(本文図表 2-2-6)。国共済と地共済は、厚生年金や私学共済に比べて男女間の差が小さい。

21 年度は、すべての制度で例年に比べ大きく減少した(本文図表 2-2-7)。

注 平成 15 年度から総報酬制が導入された。

3 受給権者

○受給権者数 ー各制度とも増加が続くー

受給権者数は、厚生年金 3,058 万人、国共済 114 万人、地共済 265 万人、私学共済 35 万人、国民年金(新法基礎年金と旧法国民年金)2,829 万人であった(本文図表 2-3-1) 何らかの公的年金の受給権を有する者は 3,703 万人である。各制度とも増加を続けている。

○老齢・退年相当の年金の平均年金月額

老齢・退年相当^{注1}の年金の平均年金月額^{注2}(老齢基礎年金分を含む)は、厚生年金(厚生年金基金代行分も含む)15.4 万円、国共済 19.9 万円、地共済 21.0 万円、私学共済 19.6 万円、国民年金(新法老齢基礎年金及び旧法国民年金の老齢年金)5.4 万円であった(本文図表 2-3-8)。すべての被用者年金で 20 年度に比べ減少した。一方、国民年金は増加を続けている(本文図表 2-3-11)。

注 1 老齢・退年相当とは、被保険者期間が老齢基礎年金の資格期間を満たしている(経過措置(現在は 20 年以上)及び中高齢の特例措置(15 年以上)も含む)新法の老齢厚生年金及び退職共済年金、並びに旧法の老齢年金及び退職年金のことをいう。

4 財政指標

○年金扶養比率 ー高い私学共済、低い国共済、地共済。各制度とも低下ー

年金扶養比率^注は、厚生年金 2.47、国共済 1.53、地共済 1.60、私学共済 4.32、国民年金 2.45 であり、各制度とも低下し続けている(本文図表 2-4-1、2-4-2)。年金扶養比率の高い私学共済は、成熟が厚生年金などに比べて進んでいない制度、逆に年金扶養比率の低い国共済、地共済は成熟が進んでいる制度といえる。

注 被保険者数の受給権者数(老齢・退年相当の受給権者数)に対する比。

○総合費用率

総合費用率^注は、厚生年金 19.2%、国共済 19.9%、地共済 19.9%、私学共済 12.6% であり、すべての制度で保険料率よりも高い率となっている(図表 4、本文図表 2-4-7、2-4-8)。

21 年度は、厚生年金と地共済で上昇、国共済で横ばい、私学共済で低下した。各制度とも、基礎年金の国庫・公経済負担割合の引上げが総合費用率を低下させる方向に働いている。

注 実質的な支出のうち自前で財源を賄わなければならない費用の標準報酬総額に対する比率。厚生年金は決算ベースであり、厚生年金基金による代行分を含まない。代行分を含めると 20.2%となる(実績推計)。

図表 4 総合費用率の推移

	厚生年金	国共済	地共済	私学共済
平成	%	%	%	%
15	17.3	17.4	14.4	11.3
16	17.8	17.1	15.4	11.5
17	17.8	16.7	16.2	11.8
18	17.9	17.6	16.8	12.0
19	17.9	18.7	17.6	12.4
20	18.2	19.9	19.2	12.7
21	19.2	19.9	19.9	12.6

5 実績と平成16年財政再計算との比較

○積立金の実績と将来見通しとの乖離分析

全被用者年金制度において、平成21年度の積立金の実績は将来見通しを下回った（図表5、本文図表3-2-1）。

図表5 平成21年度末積立金の平成16年財政再計算における将来見通しとの乖離状況

区分	厚生年金	国共済+地共済	国共済	地共済	私学共済
	兆円	億円	億円	億円	億円
平成21年度末積立金 実績	[150.3]	472,912 [459,390]	83,658 [83,230]	389,255 [376,161]	34,073 [33,963]
将来見通し	156.7	486,685	88,809	397,875	35,539
乖離 (=実績-将来見通し)	[△ 6.4]	△ 13,773 [△ 27,295]	△ 5,152 [△ 5,580]	△ 8,621 [△ 21,715]	△ 1,466 [△ 1,576]
乖離の割合 (実績/将来見通し-1) (%)	[△ 4.1]	△ 2.8 [△ 5.6]	△ 5.8 [△ 6.3]	△ 2.2 [△ 5.5]	△ 4.1 [△ 4.4]

注1 []内は、時価ベースである。

注2 厚生年金の積立金の実績は、厚生年金基金の最低責任準備金などを加えた「実績推計」である。

注3 将来見通しは、基礎年金拠出に係る国庫・公経済負担について、平成16年改正後の引上げ分を反映した加工値であり、年金数理部会にて推計した。

注4 「国共済+地共済」の実績については、年金数理部会にて推計した。

平成17年度以降に発生した積立金の乖離について発生要因別にみると、名目運用利回りによる影響が大きく、特に平成20年度の名目運用利回りが将来見通しを大きく下回ったことが影響し、平成21年度においても積立金の実績が将来見通しを下回った。また、名目賃金上昇率が将来見通しを下回っており、積立金の実績を将来見通しより減らす方向に作用している（本文図表3-2-4）。

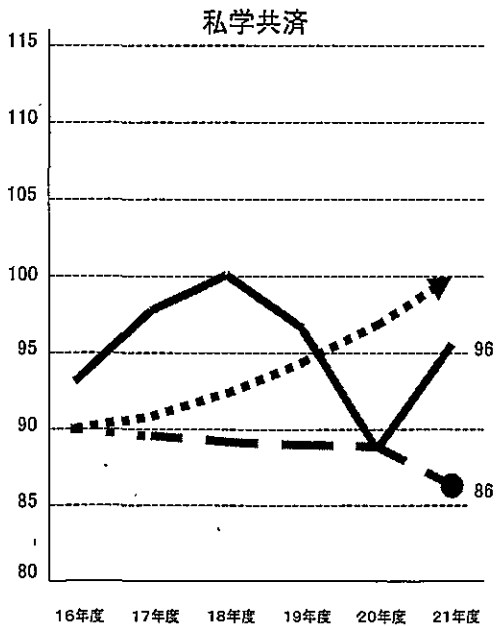
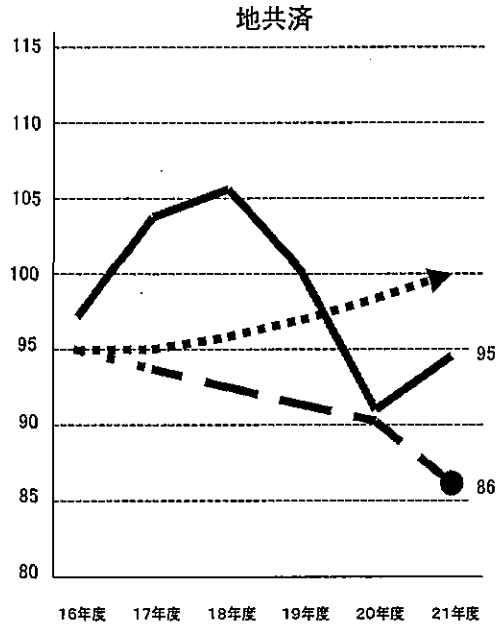
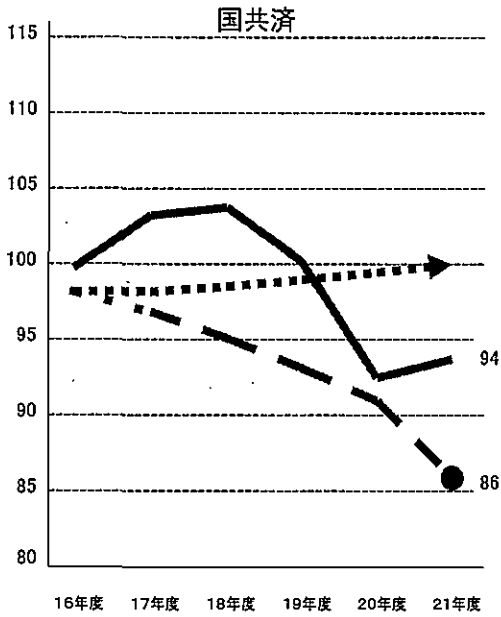
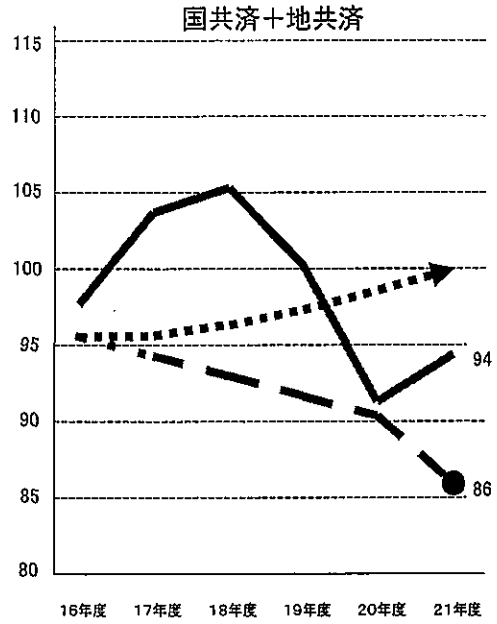
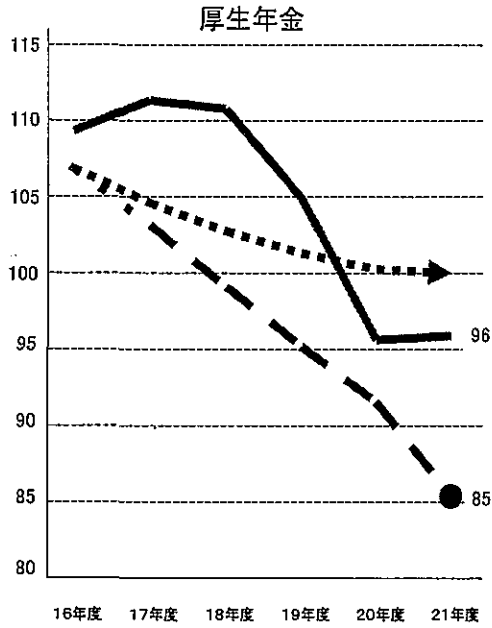
（「実質」でみた財政状況）

公的年金では、保険料や給付費など収支両面とも長期的には概ね名目賃金上昇率に応じて増減することから、前述のように積立金に名目賃金上昇率の違いによる乖離が生じても、実質賃金上昇率等が変わらなければ、全体の財政規模が相似的に拡大、縮小するだけであり、長期的には財政的にあまり影響がないと考えられる。

そこで、積立金について名目賃金上昇率の違いを除いた場合の推計値^注を作成し、実績と比較すると、各制度とも平成21年度において実績の積立金の名目賃金上昇率の違いを除いた場合の推計値を上回っている（図表6、本文図表3-2-7）。

注 平成16年財政再計算における将来見通しについて、名目賃金上昇率を、財政再計算の前提の数値から実績の数値に置き換えて算出した推計値。

図表6 積立金の実績と平成16年財政再計算における将来見通しとの乖離状況（時価ベース）
 【将来見通しの平成21年度末を基準（=100）にして表示】



..... : 将来見通し
 ————— : 実績
 - - - - - : 名目賃金上昇率の違いを除いた場合の推計値

(参考) 図表の見方
 「実績」(緑線)と「名目賃金上昇率の違いを除いた場合の推計値」(赤線)の差が、前述の「実績の方が将来見通しよりも良い方向に推移していること」を表している。