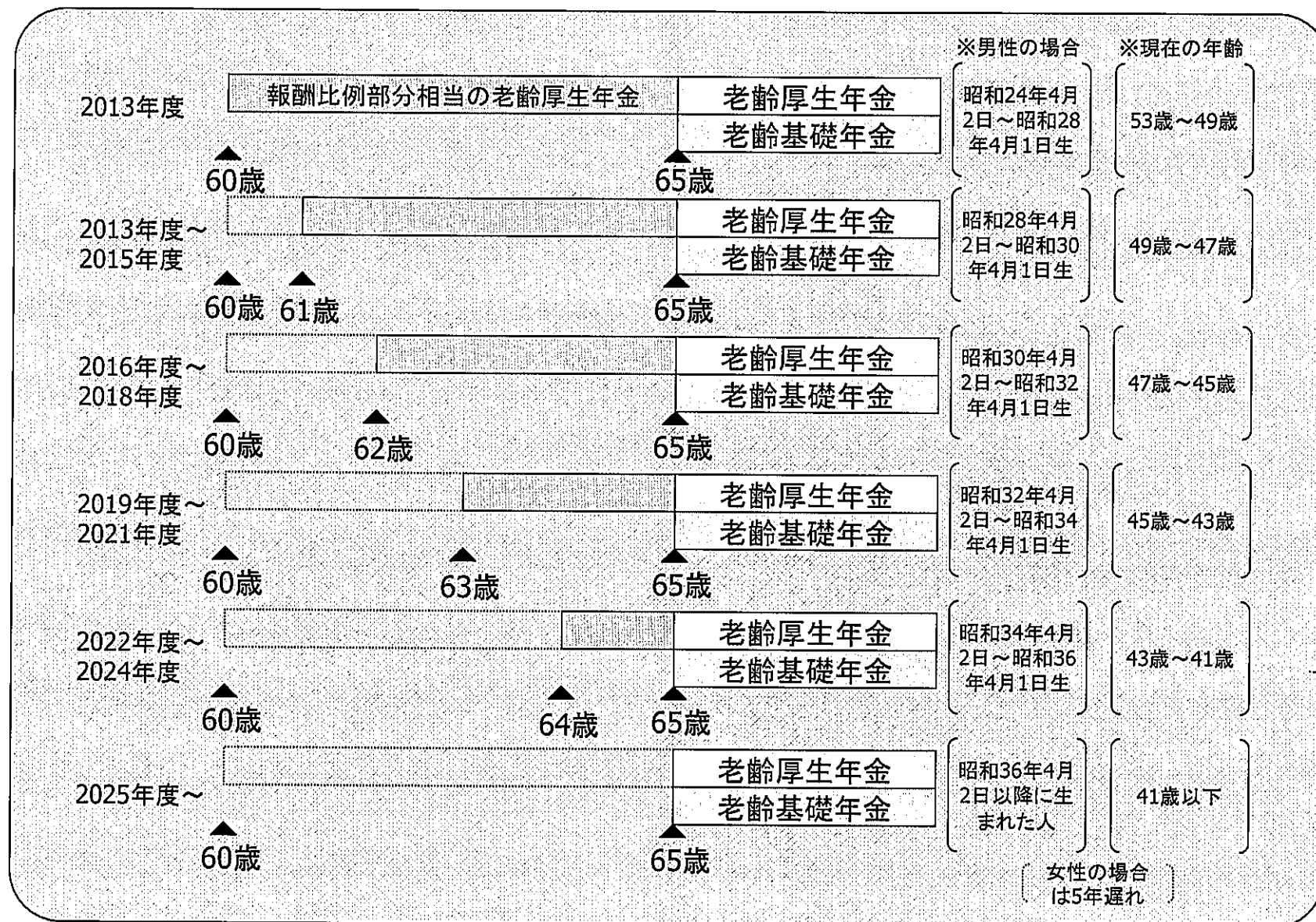


3-4 老齢厚生年金(報酬比例部分)の支給開始年齢引上げスケジュール

支給開始年齢：現在は60歳。2013年から段階的に引き上げ、2025年以降は65歳



3-5 諸外国における年金の支給開始年齢について

国名	支給開始年齢
アメリカ	65歳(2003~2027年にかけて、67歳まで引上げ)
イギリス	男性65歳。女性60歳(段階的に65歳まで引上げ)。
ドイツ	65歳
フランス	60歳
スウェーデン	61歳以降でいつでも受給可能

4-1 日本及び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	育児期間の取扱い	
		(参考) 育児休業制度
日本	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。)	<ul style="list-style-type: none"> ○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)
ドイツ	<ul style="list-style-type: none"> ◎<u>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</u> ◎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。 	<ul style="list-style-type: none"> ○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。)
イギリス	◎ <u>家庭責任のための保全措置</u> 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。	<ul style="list-style-type: none"> ○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
フランス	<ul style="list-style-type: none"> ◎<u>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。</u> ◎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年間自身か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 	<ul style="list-style-type: none"> ○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。)
スウェーデン	<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</p> <p>育児期間については、<u>所得の喪失や減少があった場合、</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ①子の出生年の前年所得 ②16歳以上65歳未満の全加入期間の平均所得の75% ③現実の所得に基礎額(37,300加-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 	<ul style="list-style-type: none"> ○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。
アメリカ	特に措置はとられていない	<ul style="list-style-type: none"> ○対象者 50人以上の労働者を雇用している事業主に12か月間雇用されており、直近12か月間に最低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年間に付き12週間

(注) 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。

※なお、アメリカについては、

- ① 子が出生し、その養育のため
- ② 養子縁組、里子の受け入れのため
- ③ 労働者の配偶者、子及び親（配偶者の親は含まない）が重病の場合にその世話をするため
- ④ 労働者が重病で職務を遂行することが不可能である場合に休暇を取得することができるものであり、休暇取得の理由は育児に限られるものではない。

4-2 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」)

	7年度末	8年度末	9年度末	10年度末	11年度末	12年度末
女子	33,616	37,246	41,137	45,464	48,898	55,923
男子	28	32	45	37	32	76
計	33,644	37,278	41,182	45,501	48,930	55,999
指数	1.00	1.11	1.22	1.35	1.45	1.66
出生数 に対する割合	2.8%	3.1%	3.5%	3.8%	4.2%	4.7%

(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、(12年度) 1,189千人

(出典:厚生労働省「平成12年人口動態統計」)

4-3 女性と年金検討会報告書(抄)

3 育児期間等に係る配慮措置を考える上での論点

(1) 育児期間に係る配慮措置を拡充しようとする場合の論点

世代間扶養の仕組みを基本に成り立っている公的年金制度にとって、将来の年金制度を担う次世代の育成は重要な課題であり、現行制度においても、育児支援の観点から、育児休業期間について配慮措置を講じているところである。

これをさらに拡充しようとする場合には、以下の点を今後詰めていくべきである。

① 配慮措置の対象者を拡大するか

現在、年金制度上の育児期間に係る配慮措置は、育児休業取得者のみを対象としているが、厚生年金の被保険者として育児期間も働き続けている者、第1号被保険者、さらには育児を理由として離職して第3号被保険者となった者等、他の者も対象とすべきかどうか。

② 拡大する場合の配慮措置の具体的内容をどうするか

育児を理由として休業、離職、短時間労働の選択を行うことにより、賃金が減少、あるいは厚生年金の加入期間が短くなることに配慮した措置として、報酬比例部分について、年金算定上の賃金の配慮や加入年数の加算措置が考えられるが、このような措置を講じるべきかどうか。その場合の対象者や措置内容はどうか。その際、

○ 離職促進的に機能するのではないか、離職促進的に機能しないような工夫は考えられるか（例えば、再就職後の期間に係る配慮措置とした場合にはどのように機能するか、また就業行動をゆがめる可能性はないか等）、

○ 所得との関連のない定額の基礎年金給付のみである第1号被保険者との均衡をどう考えるか、

といった観点も踏まえつつ、検討を進める必要がある。

③ 保険料における対応は適当か

仮に第1号被保険者に対する配慮措置をとろうとする場合には、所得との関連のない基礎年金の給付で配慮を加えることはできないため、保険料負担等の面で配慮を行う(＝保険料を免除する又は年金以外の何らかの給付を行う)かどうかということが問題となる。

諸外国でとられている育児期間に係る配慮措置においては、所得のある者について保険料負担を免じているものはない。所得のある者には保険料を免じることを認めていない我が国の年金制度においても、支援措置として保険料免除を講じることは適当かどうか。

保険料負担の面での配慮が困難であるとすれば、これに代わる配慮措置を講じ得るかどうか。

(2) **育児期間に係る配慮措置と第3号被保険者制度の見直しを関連させる考え方**

以上の育児期間に係る配慮措置については、現行の第3号被保険者制度を含む基礎年金制度を前提として議論してきたが、第3号被保険者制度の見直しと関連させる考え方がある(第3号被保険者に係る保険料負担の考え方の第VI案)。具体的には、第3号被保険者に係る保険料負担あるいは給付の見直しと併せて、現在の第3号被保険者としての保障を育児・介護期間にある者に限るとともに、育児・介護による就労中断を余儀なくされた者に対する報酬比例年金の給付において配慮を講じることが望ましいのではないかとの意見があった。

(3) 育児期間に係る配慮措置以外の年金制度における対応

少子化の進展が安定的な運営に大きな影響を及ぼす年金制度においては、年金の給付と負担に係る育児期間への配慮措置を超えて、育児や子育てを支援する措置をさらに拡大させるべきではないかという考え方も指摘されている。検討会においては、

① 公的年金の積立金を財源とした「若者皆奨学金制度の創設」

② 年金制度における保育費用の助成

という提案があった。(資料V-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)

これらの提案については、次に述べるような育児期間等に対する年金制度上の配慮措置の基本的な位置付けに係る論点のほか、①については、官民の役割分担からみた時の妥当性といった論点、②については、税財源により行われている保育施策について社会保険制度である年金制度が行うことの妥当性といった論点があり、これらを踏まえ、その是非も含めてさらに議論を深めていくべきである。

資料V-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、手当ての支給をうち切る。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。