

委員からの意見書

井手委員提出意見書 P 1

- 《女性と年金》に関する意見書作成に向けての意見

今井委員提出意見書 . . . P 1 0

大澤委員提出意見書 . . . P 1 1

- 雇用機会と処遇の男女格差

《女性と年金》に関する意見書作成に向けての意見

H15.8.25

年金部会委員

井手 明子

審議整理メモの《女性と年金》については、各項目に関する委員の意見が羅列されており、どのような考え方にたって論議されてきたかが理解されにくく、議論の実態以上に意見が拡散した印象を与える構成となっている。8.21付の日経新聞記事（社保審部会が意見書骨子）においても、「第3号被保険者制度の見直しや離婚時の年金分割については各論併記。先送りの可能性もあり」との表現があった。

年金部会として、今後意見書を作成するにあたっては、委員間での細かな意見の相違はあるにしても、どのようなスタンスに立つ意見かをグルーピングし、対立軸を明確にしないと、改革案作成のためのたたき台にはならないのではないかと。

第3号被保険者問題や遺族年金に関し、意見が異なるのは、雇用機会や賃金の男女格差に関する現状認識および今後の変化のスピードに関する認識の違いに基づくものと考えられる。

従って、

現状では雇用機会・賃金の男女格差があり、社会経済の実態を踏まえて現行制度の変更は慎重とすべきとする考え方

現状は現行制度制定時より雇用機会・賃金の男女格差は縮小しており、必要な改正は速やかに行うとともに、今後の雇用機会や賃金水準の状況を見ながら、段階的に個人単位化に向けて制度改正を行うべきとの考え方

現行の年金制度が、個人の多様な選択や男女の雇用機会均等、賃金格差の是正を阻む面があることから、男女格差を縮小するためにも、速やかな改正が必要との考え方

といった認識の差による意見のグルーピングを行えば、どのスタンスに立つかによって個別の提案に関する賛否が明確になるのではないかと。実際には、これに加えて年金制度設計に対する考え方（応能負担か応益負担か、世帯単位か個人単位か、公平性の確保など）が重なり合い、複雑なものとなっているが、今選択すべき改革案が将来目指していくどの方向のどの段階に位置するものかを明確にするためにも、大胆な意見整理が必要と考える。

また、第3号被保険者問題は、基礎年金制度をどのように見直していくかと強い関連があり、前提条件によって個別案の賛否が異なることも示すべきであろう。

以上のような考え方に基づき、今後の意見書作成に向けて、審議整理メモ（事務局案）

をベースに、意見のグルーピングを実施してみた。(別紙参照) 8.20の部会で提出された委員の意見も一部付加している。

以上

7. 女性と年金

検討項目	考え方
(1) 女性のライフコースと世帯モデル	<p>【女性のライフコースの多様化に対する基本的考え方】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 女性の就業の増加、ライフコースの多様化などを踏まえ、個人の多様な選択に中立的な制度の構築を目指すべきである。 ・ 現状では、雇用機会・賃金に男女格差があり、社会経済の実態を踏まえて現行制度の変更は慎重にすべきとの意見() ・ 現状は、現行制度制定時より雇用機会・賃金の男女格差は縮小しており、必要な改正は速やかに行うとともに、今後の雇用機会や賃金水準の状況を見ながら、段階的に個人単位化に向けて制度改正を行うべきとの意見() ・ 現行の年金制度は、個人の多様な選択や男女の雇用機会均等、賃金格差の是正を阻む面もあることから、男女格差を縮小するためにも、速やかな改正が必要とする意見() ・ 基礎年金制度をどう見直すかによって、第3号被保険者制度の見直しに関する判断が異なるとの意見 <p>【制度の給付設計の単位・世帯モデルの見直し】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 被用者世帯における給付水準の妥当性を所得代替率で判断する場合、所得代替率は世帯類型別に相当の差があることから、世帯類型別に複数のモデルで検討する必要があるとの意見。 ・ 配偶者の加入する制度により、その被扶養者の年金が変わることは不相当であり、制度の個人単位化をはかるべきであるとの意見。
(2) 第3号被保険者制度	<p>《現状では、雇用機会・賃金に男女格差があり、社会経済の実態を踏まえて現行制度の変更は慎重にすべきという考え方に基づく意見》()</p> <p>【第3号被保険者縮小案】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 第3号被保険者制度は現在の社会経済の実態に適合し、社会保険の応能負担の原則に則した制度でありその範囲は縮小するとしても、制度の大枠は維持すべきとの意見。

- ・ 当面、厚生年金の適用拡大や被扶養者認定基準の見直しにより、第3号被保険者を縮小してくことで対応すべきとの意見。

《現状は、現行制度制定時より雇用機会・賃金の男女格差は縮小しており、必要な改正は速やかに行うとともに、今後の雇用機会や賃金水準の状況を見ながら、段階的に個人単位化に向けて制度改正を行うべきとの考え方に基づく意見》()

【年金権分割案】

- ・ 第2号被保険者が納付した保険料について、年金給付上、世帯で夫婦が共同で負担を行ったものとみなして、被用者世帯の年金の個人単位化を図るべきとの意見。
- ・ 年金権分割案は、世帯単位での給付と負担の関係を維持しつつ、個人単位化を進めるものとして考えられるとする意見。
- ・ 年金権を分割すれば、妻（あるいは夫）の貢献が目に見えるようになる点で、現行制度の見直しが図られるとする意見。
- ・ 年金権分割案を採用するのであれば、共働き世帯等2号 - 3号世帯以外の世帯に対しても分割を認めるべきとの意見。

《 の考え方をベースに公平性に着目した意見》

【負担調整案】

- ・ 妻も保険料を負担して老後の保障を得るとともに、共働き世帯や独身者の不公平感を是正する上で現実的との意見。
- ・ 負担調整案 - (注1)により、段階的に個人単位での公平性を徹底していく方向がよいとの意見。
(注1) 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関する拠出金負担分を除いて設定し、第3号被保険者に関する拠出金負担に要する費用を第3号被保険者を抱える第2号被保険者の間で定率で負担する案

【給付調整案】

- ・ 基礎年金を受給するために定額保険料を支払う第1号被保険者との公平性は担保されるとの意見。
- ・ 夫婦の合計賃金が同じでも片働き夫婦が共働き夫婦よりも年金額が低くなり、水平的公平性に反すると

の意見。

・
《現行の年金制度は、個人の多様な選択や男女の雇用機会均等、賃金格差の是正を阻む面もあることから、男女格差を縮小するためにも、速やかな改正が必要とする意見》()

- ・ 40年間「第3号」であり続けるような人はごく稀。配偶者に「扶養される」状態は、1つのライフステージにすぎず、別のライフステージへの移行を阻害しない制度設計が必要。現行の「第3号」、遺族年金は自立的ライフステージへのハードルを高くしていないか。

《基礎年金制度をどう見直すかによって判断が異なるとの意見》

【年金権分割案】

- ・ スウェーデン方式の税源による最低保障年金の導入が展望されるのであれば意味をもつ改革となるとの意見
- ・ 報酬比例の年金に一本化し、無収入や低所得の者には最低保障年金を用意する年金制度をとる場合には、夫婦間での年金分割は最低保障年金の受け皿に2号の被扶養配偶者がなだれ込むことを防ぐ手立てとなるとの意見

【税方式化等基礎年金制度を見直すことで第3号被保険者の問題解決をはかる案】

- ・ 基礎年金を税方式化することにより、公正な負担の実現につながり、第3号被保険者問題の解決に資するとの意見。
- ・ 4案のいずれによっても、世帯類型による所得代替率の格差は残り、基礎年金制度の見直しが必要との意見。

《年金制度設計に対する考え方の違いに基づく問題点の指摘》

【年金権分割案】

- ・ 年金権は一種の財産権と考えられるため、分割される側への十分な情報提供と同意を得るための仕組みが必要との意見。
- ・ 分割を認めることとした場合でも、3号被保険者が負担することなく基礎年金が支給される点は変わらず、不公平感は解消されないとの意見。

<p>(3) 遺族年金</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・ 離婚していない夫婦は分割する必要がないとの意見。 <p>【負担調整案】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 応能負担という厚生年金の原則を変更するのは不適當、また夫婦の合計賃金と同じでも片働き夫婦が共働き夫婦よりも保険料額が高くなり、水平的公平性に反するとの意見。 ・ 負担調整案 - (注2) は、応能負担原則の厚生年金に応益負担をもちこむことは不適當。また、逆進性が高くなる可能性があり、問題があるとの意見。 (注2) 被用者グループにおいて、応能負担(定率保険料)と応益負担(定額保険料)を組み合わせる案 ・ 負担調整案 - は、片働きの被保険者が不利となり、雇用中立的でなくなるとの意見。 <p>【給付調整案】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 老後に必要な基礎的費用を賄うという基礎年金制度の趣旨に反するとの意見。 <p>【第3号被保険者縮小案】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 短時間労働者への適用拡大を行ったとしても、第3号被保険者縮小の効果は小さいとの意見。 <p>《現状では、雇用機会・賃金に男女格差があり、社会経済の実態を踏まえて現行制度の変更は慎重にすべきという考え方に基づく意見》()</p> <p>【高齢期の遺族配偶者に対する年金給付】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 受給方法 では遺族年金額の低い者の年金額を下げたり、より高い共働き等の者の年金額を引き上げたりすることとなり必ずしも適當でないとの意見。 <p>【若齢期の妻等に対する年金給付】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 子のいる若齢期の妻については、現行制度を維持すべきである。 ・ 子を有しない中高齢期の妻については、雇用機会、雇用条件等を考えると、まだ遺族年金の必要性がある。
-------------------	--

【支給要件における男女差】

- ・ 男女で雇用機会、雇用条件等に格差がある現状では、現行制度の男女差はやむを得ない。

《現状は、現行制度制定時より雇用機会・賃金の男女格差は縮小しており、必要な改正は速やかに行うとともに、今後の雇用機会や賃金水準の状況を見ながら、段階的に個人単位化に向けて制度改革を行うべきとの考え方に基づく意見》()

【高齢期の遺族配偶者に対する年金給付】

- ・ 自らの保険料納付が給付額に反映される仕組みとする観点から、まず本人の老齢厚生年金の全額受給を基本とし、遺族厚生年金との差額を支給する仕組みとすべき。
- ・ 受給方法 (注)は、共働きと片働き世帯の公平性の確保につながるとの意見。
(注) 妻自身の老齢厚生年金は全額支給、遺族年金の水準を「遺族配偶者(妻)自身の老齢厚生年金と死亡した配偶者(夫)の老齢厚生年金」の一定割合とし、妻自身の老齢厚生年金との差額を遺族厚生年金として支給する案
- ・ 受給方法を導入しつつ、年金財政上厳しい状況にならないような割合を決定すべきとの意見。
- ・ 共働きと片働き世帯の公平性を確保し、個人単位化の方向性を確保する上では、原則として遺族厚生年金の水準は報酬比例年金の1/2とすべきとの意見。
- ・ 夫婦間の年金分割の導入により、老後はそれぞれ自分自身の年金で暮らすようになり、遺族年金は不要となるのが将来的な方向であるとの意見。

【若齢期の妻等に対する年金給付】

- ・ 子のいない若齢期の妻については、遺族厚生年金は有期給付とするなどの見直しを行い、就労支援に重点を置く方が望ましい。例えば、一定期間又は一定年齢までの支給や一時金とすべきとの意見。
- ・ 遺族年金の支給要件における男女差が残存する間、子のいる若齢期の妻、および子のいない中高齢期の妻についても有期給付とすべき

【支給要件における男女差】

- ・ 男女の支給年齢要件をどちらにそろえるかは、将来の遺族年金のあり方としてどのような方向性を目指すかという観点から考えるべきとの意見。

<p>(4) 離婚時の年金分割</p>	<p>《現行の年金制度は、個人の多様な選択や男女の雇用機会均等、賃金格差の是正を阻む面もあることから、男女格差を縮小するためにも、速やかな改正が必要とする意見》()</p> <p>【支給要件における男女差】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 現行の「第3号」遺族年金は、自立的ライフステージへのハードルを高くしていないか(再掲) ・ 遺族年金の支給要件における男女差はなくすべきとの意見 <p>《その他意見》</p> <p>【生計維持要件】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 被保険者の死亡時に認定基準以上の収入がある場合でも、受給権を与えた上で支給停止とする扱いとすべきとの意見。 ・ 生計維持要件については、高すぎるので見直すべきではないか、その場合遺族となった者の毎年の年収に応じて年金額を段階的に調整する仕組みとすべきとの意見。 <p>【離婚時の年金分割制度の導入】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 離婚した妻自身の年金による生活保障は現状では不十分であり、老齢厚生年金の分割を実施すべきである。 ・ 年金による生活保障を受けられなくなることから離婚したいのに離婚できないという現行制度の問題を解決するために離婚時の年金分割は必要との意見。 <p>【離婚時の年金分割の仕組み】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 夫の老齢厚生年金の受給権が発生していない時点での離婚についても、年金分割を認めることが望ましいとの意見。 ・ 分割の有無及び分割割合等については、夫婦の合意により決定し、合意が得られない場合は、裁判所の審判等により決定すべきとの意見。 ・ 夫婦の合意がない場合に、離婚当事者が年金受給権の分割を、財産分与の一環として裁判上の請求を行えるとするためには、配偶者が年金受給権の分割請求権を有することとする必要があるが、年金受給権という特殊な債権について民事上の請求権を法的に与える根拠は、現時点では十分な合意となっていないなどの問題があり、次期改正では合意に基づく分割をまず導入することが適当とする意見。
-----------------------	---

- ・ 短期間の婚姻や若年者同士の離婚について、分割を認める必要性は薄いのではとの意見。一方、短期間の婚姻や若年者同士の離婚についても分割を認めるべきとの意見。
- ・ 事実婚については、内縁関係についての婚姻期間の証明が難しいという問題があるとの意見。一方、事実婚関係の明確な証明が得られた期間に限っては分割を認めるべきとの意見。
- ・ 分割は制度改正後の離婚に限るとしても、分割の対象となる年金受給権については改正前の婚姻期間を含めるべきとの意見。

【婚姻期間中の年金分割との関連】

- ・ 本来は婚姻期間中から年金権を分割すべきだが、直ちに困難であるとすれば、そこに至る当面の措置として離婚時の年金受給権の分割が考えられるとの意見。
- ・ **離婚の場合だけの年金分割は中立性の観点から問題**
- ・ 離婚の場合に限っての年金分割でなく、婚姻期間中の2号2号についても認めるべきとの意見。一方、婚姻期間中の分割は問題が多いとの意見

意見書

15.8.28

年金部会委員 今井延子

「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」に時間をかけ議論し、「女性自身の貢献がみのる年金制度」、つまり、男女が家族的責任を果たしつつ様々な形で就労したことができるだけ年金制度上評価され、それに応じて老後の自立生活を支える年金という目指すべき方向が打ち出されました。

基本的な3つの視点

1. 個人の多様な選択に中立的な制度の構築
2. 年金の支え手を増やしていく方向
3. 女性に対する年金保障の充実

それから、第21回部会の参考資料4、社会保障審議会の「今後の社会保障改革の方向性に関する意見」に、「公平性」については、世代間、世代内に限らず、男女間、職業間、制度間など様々な側面でその確保が求められる。」とあります。

改めて、今回の見直しは上記のことを踏まえたものにすべきと考えます。

概況：男女格差はゆっくりとではあるが、縮小している。厳しい雇用不安のなかでも、昨今の雇用機会が、女性にとくに乏しいわけではない。その雇用機会の質に問題がある。女性がとくに厳しくしぼり込まれた正社員では、男女格差が縮小したものの、女性間で雇用形態（フルタイムかパートか）による格差が拡大した（以下各論）。

- * 完全失業率：1990年代なかばから上昇し、2003年6月では失業率は5.3%。性別では男性の失業率が高い傾向があり、03年6月は男性5.7%、女性4.8%で、5月にくらべて男性では0.1ポイント悪化、女性では0.3ポイント改善。女性での改善は、女性の比率が高い医療・福祉やサービス分野で求人が増えたためとも解説されている。しかし、統計上の「失業者」であるためには、求職しなければならず、それが雇用保険の失業給付を受けられる条件でもある。求職をあきらめて非労働力人口となった潜在的失業者には、女性が少なくないと考えられる。
- * 年齢階層別失業率：2002年について失業率を年齢別に見ると、職場に定着して働き盛りである25歳から44歳までの層では、女性の失業率のほうが高い。男性の失業率が女性よりとくに高いのは、15-19歳（男性15.2%、女性10.2%）と、60-64歳（男性9.7%、女性4.3%）で（『平成14年版働く女性の実情』7ページ）、ライフステージとして雇用の入り口と出口である。
- * 賃金水準：98年以降、男性の賃金水準が低下している。時間外手当やボーナスで調整するだけでなく、所定内給与までが低下したのが98年で、所定内給与は2000-2001年にはわずかにもち直したものの、2002年にまた減少した。この間、女性ではわずかず賃金が上昇。
- * 男女賃金格差：フルタイム雇用者の所定内給与は、1986年の均等法施行時に男性を100として59.7だった女性の賃金は、2001年には65.3。最近の諸外国では、スウェーデン88.4、フィリピン84.5、イギリス82.1、フランス79.8、アメリカ76.0、ドイツ73.6などであり（フランスは98年、その他の国は2001年の数値）日本の格差は依然として大きい。しかし、98年以降格差が3ポイント縮小している（主として男性の賃金低下による）。
- * 役職者に占める女性の割合：85年に部長で1%、課長で1.6%、係長で3.9%だったものが、2002年には部長で2.4%、課長で4.5%、係長で9.6%である。80年代以降、アメリカ、フィリピン、スウェーデンなどで女性の管理的職業従事者比率が大幅に増加したことから比べて、日本の変化は小さい。
- * 非正規化（パート・アルバイトの拡大）：2001年に、雇用者のうち「正規の職員・従業員」の占める割合は、女性では52.2%、男性では87.5%で、98年からの低下は、女性で4.9

ポイント、男性で 2.2 ポイント。もともと正社員比率が低い女性で低下幅が大きいのであり、正社員のしぼり込みは、女性で格段に厳しいといえる。

* パートの待遇：時間あたり所定内給与で女性フルタイムを 100 とした女性パートの賃金を見ると、90 年代前半は 70 程度で横ばいだったものが、後半から低下局面になり、2002 年には 64.9 となった。

* 非自発的パート：みずから進んでではなく、やむなくパートで働くケースが増えている。パートタイムで働く理由として、「自分の都合のよい時間（日）に働きたいから」をあげるパート労働者の比率は、90 年は 65%、95 年は 55.8%、2001 年には 50.9%と減少する一方、「正社員として働ける会社がないから」をあげるパート労働者の比率は、90 年に 13.8%、95 年に 14.3%、2001 年は 20.8%と増加してきた（男女共同参画会議影響調査専門調査会 2002：10 ページ）。

* パートの就業調整：2001 年のパートタイム労働者総合実態調査によれば、年収または労働時間の調整をしている者は 26.7%。その理由（複数回答）を見ると、「自分の所得税の非課税限度額（103 万円）を超えると税金を支払わなければならないから」とする労働者の割合が最も多く 72.6%、次に「一定額を超えると配偶者の税制上の配偶者控除がなくなり、配偶者特別控除が少なくなるから」が 45.1%、3 番目に「一定額（130 万円）を超えると配偶者の健康保険、厚生年金等の被扶養者からはずれ自分で加入しなければならないから」で 38.2%だった。

所見：パートの処遇が相対的に低下している原因には、労働力の供給圧力とともに、いわば能力発揮を自粛させる制度の壁（103 万円の壁、130 万円の壁）が否定できない。パートタイム労働者に社会保険の適用を拡大することにより、フルタイム・パート間の賃金格差を是正すれば、正社員の雇用の収縮（＝社会保険の空洞化）を止める効果も期待できる。