

- 公的年金等控除の見直しによる税収については、基礎年金国庫負担割合の2分の1への引上げの財源の一部とすべきである。なお、あわせて、次世代育成支援にも充てるべきとの意見があった。

2. 積立金の役割と経済前提等

<積立金>

- 積立金は、少子高齢化の急速な進行の中で、先行世代の保険料の一部を積み立て、その運用益により、将来の高齢化のピークにおいても保険料水準を抑えるとともに、その後も最終保険料率を賦課保険料率よりも低く一定に維持する役割を果たすものであり、将来世代の負担を抑え、世代間の公平にも寄与する。

巨額の積立金を保有することについては、早期に年金積立金を取り崩して、当面の保険料の抑制に充てるべきであるという意見、積立金の規模については、長期的には金融市場への影響の大きさも考慮して検討すべきであるとの意見があるが、高齢化のピークやその後における保険料の水準を考える必要があり、将来の世代の保険料負担を考えると、一定程度の積立金は必要である。

- その規模について「基本方針2003」では、「その水準は将来に向けて、年金の支払に支障のない程度まで抑制する。」とされており、長期の将来に向けては、人口や経済の見通しも踏まえながら、将来の世代の負担を一定にとどめつつ、必要な給付を確保していける積立金の規模について十分な検討が必要である。
- この場合において、積立金の機能を踏まえた給付と負担の在り方を検討するに当たっては、現行のように将来のすべての期間にわたり恒久的に均衡を図る方法と、アメリカのように一定の長期の期間で均衡を図りつつ定期的に見直しを行っていく方法が考えられる。

<積立金の運用>

- 年金積立金の運用については、現在、厚生労働大臣の定める「運用の基本方針」において示された基本ポートフォリオに基づき、国内債券を中心としつつ、国内外の株式を一定程度組み入れた分散投資を行っている。

今後、平成16年改正における運用利回りの変更に伴い、基本ポートフォリオを見直すに当たっては、本年3月の年金資金運用分科会の意見（株式を含む分散投資の是非に関する意見）を踏まえて行うことが適当である。

なお、年金積立金の運用については、安全性を最優先させる立場から市場リスクの高い株式投資は行うべきではなく、また、市場運用を行う場合は、運用結果について、財政再計算期に検証を行うべきであるとの意見があった。

<経済前提等>

- 財政再計算に用いる経済前提については、過去の実績を基礎としつつ、長期的な将来の潜在成長率の見通し等と整合のとれたマクロ経済的推計手法により、年金資金運用分科会で推計された賃金・運用利回りについての見込み値を基本として考えることが適当である。

また、人口推計については、国立社会保障・人口問題研究所の中位推計によることとし、あわせて、人口の厳しい見通しによる推計や、改善した場合等の推計も示していくことが適当である。

3. 国庫負担の2分の1への引上げと安定的財源の確保

- 平成12年改正法附則に規定された基礎年金に対する国庫負担割合の2分の1への引上げについては、将来の保険料水準が過大なものにならないようにし、給付も適切な水準を保つことができるようにするため不可欠なものであることから、安定的な財源を確保し、今回改正で実現すべきである。また、これは国会が国民に約束した事項であり、年金に対する国民の信頼を確保していくためにも実現すべきものである。

その場合、2分の1への引上げに当たっては、将来の全額税方式の導入を念頭におくべきであるとする意見や、税財源という形の負担で賄われる国庫負担の位置付けや年金水準の関係、あるべき年金の制度設計の姿を踏まえて検討すべきであるとの意見もあった。

- 国庫負担の引上げのために必要な財源については、安定財源として消費税の税率引上げによらざるを得ないのではないかと意見、年金課税や相続税等の見直しによる税収を併せて活用すべきとの意見があった。また、歳出の徹底的な見直しにより対応すべきとの意見があった。なお、

消費税は逆進性が強く不相当との意見があった。

4. 多様な働き方への対応・次世代育成支援

- 今後、急速な少子高齢化の進行が見込まれる中で、我が国の経済活力を維持していくためには、女性や高齢者をはじめ働く意欲を持つ者が多様な形で働き、その能力を発揮できる社会を構築していくことが重要な課題である。

就労形態を含めて個人の生き方が多様化する中で、短時間労働者等が急速に増加しており、これに対応して、社会保障制度や雇用を含む社会・経済制度全体を改革していくことが強く求められている。

- 年金制度についても、短時間労働者等の急速な増加や、雇用の流動化などに対応して、被用者としての年金保障の充実を図るとともに、個人の働き方の選択や企業の雇用形態の選択に対してより中立的な制度とすることにより、少子高齢社会においても給付と負担の均衡のとれた安定的な制度運営を行っていくことが重要である。

- また、急速な少子化の進行に対して総合的な次世代育成支援施策が講じられており、「次世代育成支援に関する当面の取組方針」（平成15年3月少子化対策推進関係閣僚会議決定）では、年金制度における支援策の検討も求められている。

本来、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おいて、少子化の進行は極めて重大な問題であり、年金制度においても次世代育成支援に向けた対応をどのように考えていくかは大きな課題である。

（1）短時間労働者に対する厚生年金の適用

- 就労形態の多様化に対応し、年金制度についても、個人の働き方や雇用形態の選択に中立的な仕組みとし、個人が十分能力を発揮していくことができ、被用者としての年金保障を充実させる観点から、短時間労働者に対して厚生年金の適用拡大を図っていくことが求められている。また、「基本方針2003」等においても、その必要性は繰り返し指摘されている。

- このような働き方の多様化への対応、短時間労働者自身の年金保障の充実の観点のほか、就業調整問題の解決、事業主間の保険料負担の不均衡是正、雇用労働者としての均衡処遇等の観点からも、基本的には短時間労働者への厚生年金の適用拡大を行うべきである。

その際には、適用拡大による雇用への影響、短時間労働者が多く就労する産業・企業への影響、事務負担や保険料負担の増加等に十分配慮して慎重に検討することが必要である。また、適用拡大に伴う労働者及び事業主の保険料負担の増大については、経過措置等一定の配慮を行うべきである。

- また、5人未満の個人事業所及び任意適用業種への厚生年金の適用及びその在り方や方法についてまず検討すべきであるとの意見があった。

- 所定労働時間を基本的な基準として適用してきた厚生年金の考え方や、年収要件をなくして20時間という週の所定労働時間だけでみることにした雇用保険の適用基準を考慮すると、今回の適用拡大に当たっては、週の所定労働時間が一定以上の者を適用することが適当である。

具体的なこの基準については、週20時間以上という意見があった。

この点については、所定労働時間が20時間より短い者であっても、相当の賃金を得ている場合もあり、週の所定労働時間の要件に収入要件（例えば年間賃金65万円以上）を併用すべきであるとの意見があった。

- 短時間労働者への厚生年金の適用拡大を行った場合、その給付と負担の在り方については、短時間労働者は比較的低い賃金で就労している者が多いことから、負担については、現行の厚生年金の応能負担の考え方から、何らかの形で標準報酬の下限（月額98,000円）を引き下げて適用することが適当である。

この場合、適用を受ける短時間労働者の保険料が、第1号被保険者の保険料（月額13,300円）を下回ることとなるが、両者の均衡を考えるべきであるとの意見がある一方、厚生年金は応能負担であり、国民年金の定額負担の仕組みと同等には考えられないとの意見があった。また、年金財政全体への影響も十分検討すべきであるとの意見があった。

年金給付については、負担を一般の被保険者よりも軽減したものとするのであれば、給付についても、被扶養配偶者の給付を行わないなど、負担に応じた一定の調整を行うべきである。

(2) 高齢者の就労促進・支給開始年齢

○ 現在の60歳台前半又は60歳台後半の老齢厚生年金における、在職して被保険者である間の支給停止の仕組み（いわゆる「在職老齢年金制度」）は、高齢者の生活水準や保険料を負担している現役世代とのバランスを考慮して、在職中は、年金を支給しつつも、賃金や年金の額に応じてその一部あるいは全部を支給停止する仕組みである。

○ この仕組みは、年金受給権を有する者の就労に抑制的に機能し、また、就労する場合にも低賃金の就労を促進することとなり、高齢者の就労促進を妨げている側面が指摘されており、高齢者の就労を阻害しない、働くことに中立的な制度とするため、在職老齢年金の在り方を見直すことが求められている。

○ 今後、60歳台前半の老齢厚生年金の定額部分の支給開始年齢が引き上げられる中で、報酬比例部分のみの比較的低い額の年金を受給する者が多くなる。また、短時間労働者に厚生年金の適用拡大を行った場合、比較的低い賃金の被保険者で在職老齢年金制度の適用を受ける者が多くなる。これらを考慮すると、働いて被保険者となった場合、賃金や年金の額にかかわらず一律に年金の2割を支給停止する現行の仕組みは、廃止することが適当である。

なお、現行制度において、年金と賃金の合計が28万円を超える場合に、賃金が2増えれば年金を1支給停止するという調整率の緩和や、この調整開始点を引き上げることについては、高所得の者のみが有利となり、望ましくない。

○ 高齢者の本格的な就労を促進するためには、60歳台前半の老齢厚生年金の65歳以後への繰下げ受給の仕組みを取り入れることが考えられるとの意見があった。

しかし、これについては、60歳台前半において、年金なしでも生活できる高賃金の者を優遇することになること、繰下げを選択した者についても事業主は繰下げがないものとして賃金額を決定し、賃金抑制効果は現行制度と変わらないおそれがあること等の問題があり、慎重な検討が必要である。

＜支給開始年齢＞

- 支給開始年齢について更なる見直しを検討すべきであるとの指摘もあるが、支給開始年齢は、前々回及び前回の改正により、65歳に向けて引上げ途上にある。雇用情勢も極めて厳しい中で、65歳の支給開始年齢を更に引き上げることは、国民の年金制度に対する不信・不安を高めることになりかねない。支給開始年齢の在り方は、雇用と年金の連携を考慮しつつ検討していくべきものであり、当面見直しは行うべきではない。

(3) 派遣労働者・失業者

- 厚生年金は適用事業所と使用関係を有する労働者に適用され、登録型の派遣労働者の待機期間や失業期間中の者については、原則として国民年金の第1号被保険者又は第3号被保険者となるが、そのような期間に係る所得保障が不十分となるのではないかと指摘がある。
- このような指摘に対応するものとして、登録型の派遣労働者の待機期間や失業中の者に対し、厚生年金の任意継続加入制度を設けるべきであるとの意見があった。これについては、求職中の失業者や非労働力化する者との区別が難しいこと、待機期間中の者や失業者にも国民年金が適用されることを考えると、慎重に検討すべきである。

なお、派遣労働者が待機期間のたびに国民年金の種別変更を行わなければならないという事務手続について、簡素化を検討すべきであるとの意見があった。

(4) 次世代育成支援

- 世代間扶養を基本とする年金制度は、少子化の影響を大きく受けるものであり、制度を持続可能なものとして安定的に維持していくためには、次世代育成支援は本質的に重要な課題である。このため、年金制度においても次世代育成支援施策に取り組んでいくべきであるが、その場合、まず、出産・育児のために年金制度において不利になっている状況を解決することを基本とすべきである。
- 次世代育成支援施策として年金制度において考えられる具体的な

方策としては、現行の育児休業中の保険料免除期間の延長、勤務時間の短縮等の措置を受けながら就業を継続する者の年金保障が不利にならないよう育児期間前の標準報酬で保険料納付が行われたものとして扱うなどの配慮がある。

さらに、出産等に伴い離職した後再就職した場合の何らかの配慮、育児期間中の第1号被保険者の保険料負担への配慮措置なども必要との意見があった。

○ 一方、公的年金制度の財源を制度本来の趣旨と異なる目的に流用すべきではないとの慎重な意見もある。

○ 次世代育成支援施策の一環として、年金資金を活用した教育資金貸付制度を創設するという提案については、様々な意見があった。若い世代が年金制度のメリットを受けられるよう貸付制度を創設すべきである、少子化の一因となっている教育費負担を軽減する等の観点から貸付制度の意義がある、という意見がある一方で、既に他の貸付制度が存在しており年金資金を本来の目的である年金給付以外の目的に流用する必要はない、年金資金の損失リスクを招きかねないことや特殊法人の整理合理化の方向性に逆行すること等から新たな貸付制度を創設すべきでない、という意見があった。

5. 女性と年金

○ 女性の社会進出、家族や就業の形態の多様化等が進み、年金制度をこうした男女を通じたライフコースの多様化に対応できるものとしていくことが求められてきている。

このため、「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」において、「女性自身の貢献がみのる年金制度」を目指して、個人の多様な選択に対して中立的な制度を構築するとともに、女性に対する年金保障の充実を図るという観点から、第3号被保険者制度や遺族年金、離婚時の年金分割等について、年金制度の設計上検討していくべき具体的な課題について、その考え方や論点が整理された。