

第5章

高齢者が生きがいを持ち 安心して暮らせる社会づくりの推進

第1節

高齢者の雇用の推進

1 高齢者雇用を取り巻く現状

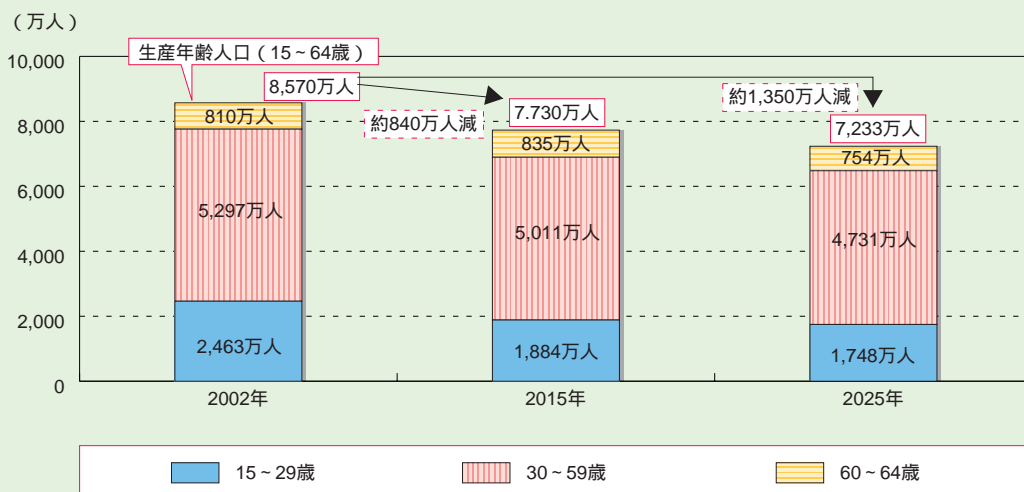
少子高齢化の急速な進展により、2015（平成27）年までに生産年齢人口は約840万人減少し、これに伴って労働力人口も若年層及び壮年層の大幅な減少により約90万人減少する見通しとなっている。また、今後2007（平成19）年から2009（平成21）年にかけて、いわゆる団塊の世代が60歳に到達することとなる。一方、諸外国と比較しても我が国の高齢者の就労意欲は非常に高く、総務省統計局「労働力調査」（2002年）によると、60歳代前半の男性の労働力率は70%を超えている。

これに対し、定年の引上げ、継続雇用制度の導入等による65歳までの雇用確保については、法律上の努力義務に加えて労使による自主的な努力がなされてきたところであるが、厳しい経済情勢もあって、少なくとも65歳まで働ける場を確保する企業の割合は全体の約70%、原則として希望者全員が少なくとも65歳まで働ける場を確保する企業は全体の約30%にとどまっている（厚生労働省「雇用管理調査」（2003年）より算出）。また、募集・採用時の年齢制限等により、中高年齢者は一旦離職するとその再就職は極めて困難な状況にある。

このような中で、厚生年金の支給開始年齢が段階的に65歳まで引き上げられつつあること等も踏まえると、我が国経済社会の活力を維持するためには、高い就労意欲を有する高齢者が、長年培ってきた知識と経験をいかし、社会の支え手として生き生きと活躍し続けることを可能とする仕組みについて今の段階から道筋をつけ、高齢者が意欲と能力のある限り活躍し続けることができる労働市場の整備を進めていくことが必要である。

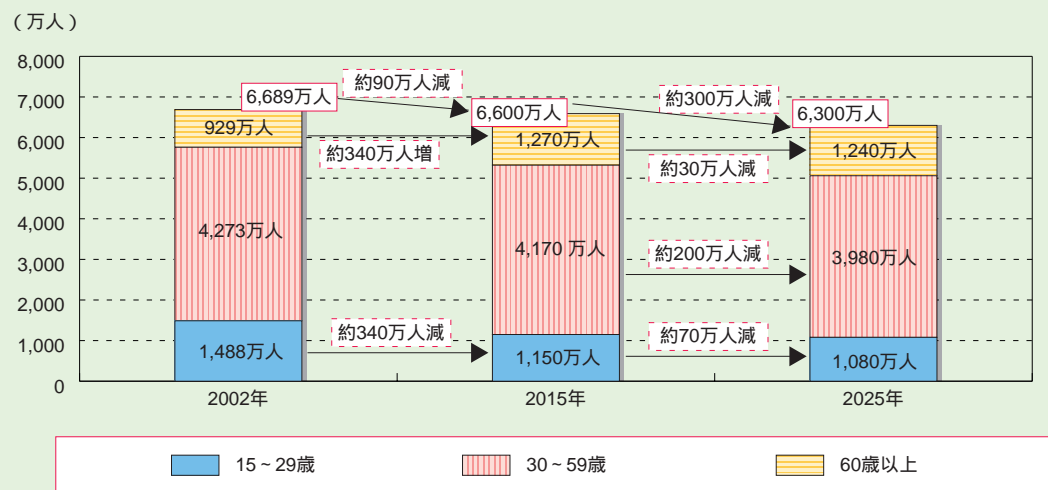
◀ 図表5-1-1
◀ 図表5-1-2
◀ 図表5-1-3

図表5-1-1 我が国の生産年齢人口の推移



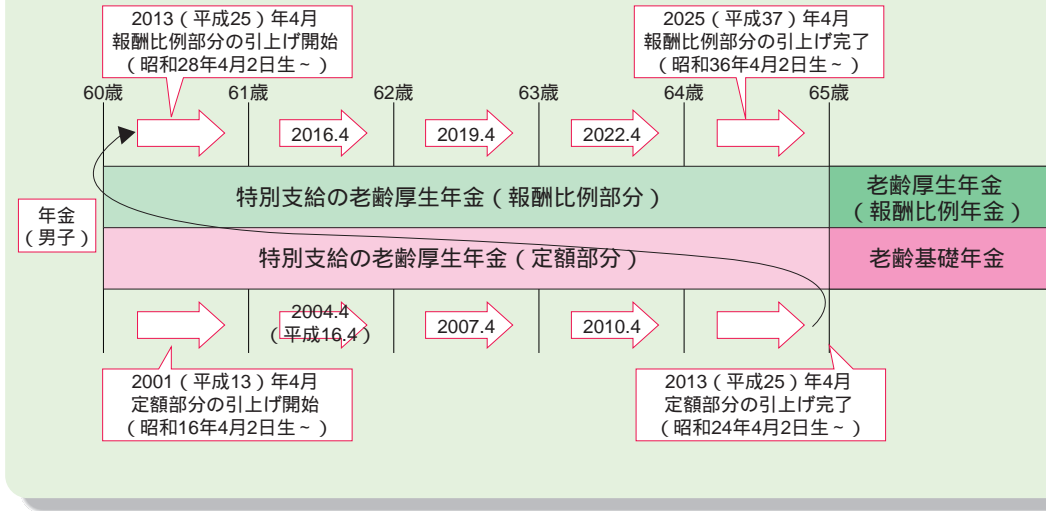
資料：2002年は総務省統計局「人口推計（平成14年10月1日現在推計人口）」
2015年及び2025年は、国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口（2002年1月推計）」

図表5-1-2 労働力人口の推移



資料：2002年は総務省統計局「労働力調査」
2015年及び2025年は、厚生労働省職業安定局推計（2002年7月）
（注）推計値については、概数で表示しているため、各年齢区分の合計と年齢計とは必ずしも一致しない。

図表5-1-3 年金支給開始年齢の引上げスケジュール



2 高年齢者雇用安定法の改正

このため、定年の定めをしている事業主に、年金支給開始年齢の引上げスケジュールに合わせて、65歳までの定年の引上げ、継続雇用制度の導入等の措置を求める、労働者の募集・採用に当たって、事業主が上限年齢を設定する場合に、その理由の提示を求める、事業主都合で離職を余儀なくされる高年齢者等に対して、事業主がその職務の経歴や職業能力等を記載した書面を交付することを求める、シルバー人材センターが、届出により臨時的かつ短期的又は軽易な就業に関する一般労働者派遣事業を行うことを可能とする、こと等を内容とする「高年齢者等の雇用の安定等に関する法律の一部を改正する法律案」を第159回国会に提出した。同法律案は、6月5日に成立したところである。

3 高年齢者雇用対策の取組み

(1) 知識、経験を活用した65歳までの雇用の確保

定年の引上げや継続雇用制度の導入等による65歳までの安定した雇用を確保するために、公共職業安定所等による事業主に対するきめ細やかな指導・援助等を行うとともに、都道府県高年齢者雇用開発協会に設置されている高年齢者雇用アドバイザーによる専門的・技術的な相談・助言を行っている。

また、地域の行政・経済団体・労働団体など関係機関の連携の下、選定された事業主団体において策定された65歳継続雇用達成方針に基づき、そのすべての傘下企業を

対象として集団的に指導、助言を行い、65歳までの継続雇用制度の導入比率の上昇を図るなど、65歳継続雇用達成事業を着実に推進している。

さらに、定年の引上げ、継続雇用制度の導入等を行った事業主に対しては、継続雇用定着促進助成金の支給を行うとともに、2004（平成16）年度からは、高齢短時間正社員制度を導入・適用した事業主に対して加算措置を講じている。

（2）中高年齢者の再就職の援助・促進

中高年齢者をめぐる雇用情勢は、依然として厳しく、中高年齢者は一旦離職すると再就職は極めて困難な状況にある。

このため、公共職業安定所を中心に、中高年齢者に対する職業相談、職業紹介等の体制の整備や積極的な求人開拓の実施、求人における年齢制限の緩和に向けた指導・啓発等を行っている。

また、離職を余儀なくされる中高年齢者の円滑な再就職の促進を図るため、事業主に対する再就職援助計画の作成と再就職援助措置の実施促進、都道府県高年齢者雇用開発協会に設置されている再就職支援コンサルタントによる相談・援助、再就職援助を行う事業主に対する助成金の支給等を実施している。

さらに、世帯主など特に再就職の緊急性が高い中高年齢求職者について、試行雇用を通じて常用雇用への移行を図ることを目的とした中高年齢者試行（トライアル）雇用事業を積極的に推進し、中高年齢者の再就職を促進している。

2004（平成16）年度からは、年齢にかかわらず働ける社会の実現に向け、独立行政法人高齢・障害者雇用支援機構において、中高年齢者の募集・採用から職場定着するための体制づくりに係る好事例の収集・分析等を行い、また、これらを活用した個別企業に対する相談・援助等の支援や、幅広い普及啓発を行っている。

（3）高齢者の多様な就業・社会参加の促進

高齢者は雇用就業に対する意欲や能力が多様化する傾向にあることから、希望に応じて働く機会が確保されるよう、多様な雇用・就業機会を確保していくことが重要である。

このため、定年退職後等において臨時的かつ短期的又は軽易な就業を希望する高齢者に対してその希望に応じた仕事を提供するシルバー人材センター事業を推進している。（現在、シルバー人材センターの団体数は1,865団体、会員は76万人である。（2003（平成15）年度末現在））

2003年度からは、乳幼児の世話や保育施設との送迎などの育児支援、就学児童に対する放課後・土日における学習・生活指導等の支援を行う子育て支援事業を実施しており、経験豊かな高齢者が地域における子育ての担い手として活用されている。

また、2004（平成16）年度においては、今後より一層多様化する高齢者の就業・社会参加ニーズを踏まえ、派遣・自営起業・ボランティア等に係る相談・援助等をワンストップサービスで提供するための事業を創設した。

このほか、中高年齢者がその経験や知識をいかして起業する場合における助成措置（高年齢者等共同就業機会創出助成金）を講じているところである（注）。

第2節

健康で豊かな高齢社会のために

1 高齢者の生きがい支援、中高年からの健康づくり等

（1）高齢期における生きがい支援

我が国は、戦後の公衆衛生水準の向上や医療提供体制の充実、医学の進歩、生活水準の向上などにより、世界最高水準の平均寿命を享受している。高齢期を迎えてからの人生が長くなる中で、「第2の現役期」として、生きがいを持って過ごすことが可能となるような社会の環境づくりが求められている。このような観点から、厚生労働省では、老人クラブ等が行っているボランティア活動を始めとした地域における各種活動等に対して支援を行っている。

（2）壮年期からの健康づくり

高齢期における健康を保持するためには、壮年期からの健康づくりが重要である。厚生労働省においては、生活習慣病等の予防に重点を置いた保健事業第4次計画（2000（平成12）年度からの5か年計画）を策定し、これに基づき、各市町村において40歳以上の住民を対象に健康教育、健康相談や健康診査等の保健事業を実施しているところである。

生活習慣病等の予防には、健康診査の受診が効果的であるが、基本的な健康診査はほぼ全市町村で実施されており、1983（昭和58）年には20.7%だった健康診査の受診率は、2002（平成14）年には42.6%と大きく向上している。また、がん検診については、検診による死亡率減少効果の観点から乳がん検診等の在り方を見直す専門家の検討会を開催し、乳がん検診については乳房エックス線検査（マンモグラフィ）によることを原則とすべき等の提言もなされたところである。今後は、こうした検診の体制整備を行っていくことが重要と考えられる。

（注） 第2章第6節1（2）「創業支援を通じた雇用機会の創出」参照

(3) 高齢者に対する生活支援、介護予防

老いても生き生きと暮らせる社会を実現し、高齢者が介護が必要な状態になることを予防するために、地方自治体が行っている軽度生活援助事業等の生活支援事業や、転倒骨折予防教室等の介護予防事業等に対して、「介護予防・地域支え合い事業」として支援を行っている。

また、2003（平成15）年度からは、高齢者自身の介護予防の取組みを促進するため、「高齢者筋力向上トレーニング事業」を支援の対象に追加するとともに、歩行継続のための重要な要素である足指・爪のケア（フットケア）についても支援を開始している。

2 介護サービスの利用について（介護保険制度の実施状況）

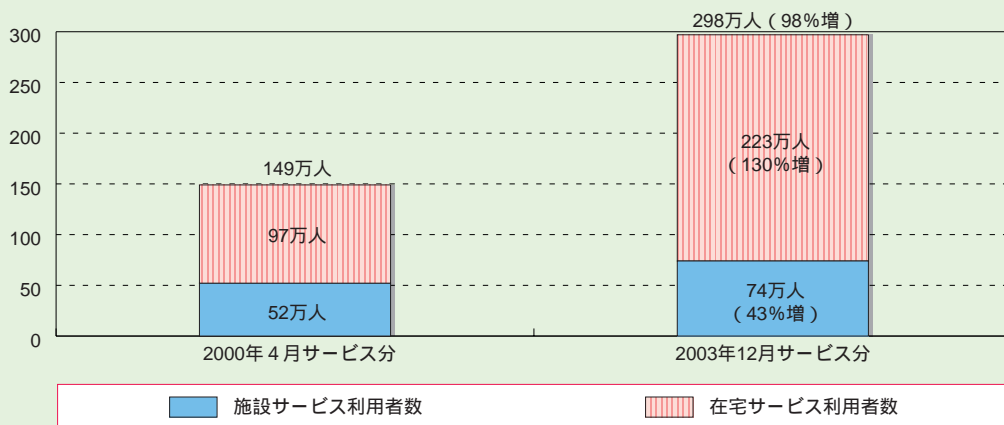
高齢者が、介護が必要な状態になっても、住み慣れた地域で暮らしを続けることができるよう、我が国では、高齢者に必要な介護サービスが提供される仕組みとして介護保険制度を設け、2000（平成12）年4月から施行されている。

介護保険制度が施行されてから現在までの状況を見ると、65歳以上の被保険者数は、施行後3年8か月で約2,165万人から約2,429万人へと約12%増加している。一方、要介護認定（介護が必要な程度によって「要支援」又は「要介護1～5」に分けられる。）を受けた者の数は、同期間に約218万人から約376万人へと約72%増加しており、65歳以上の被保険者数よりも高い伸びで増えている。また、要支援又は要介護の認定者数が全高齢者（65歳以上）人口に占める割合については、2000年4月には約10%であったのに対し、2003年12月には約15%に増加している。

図表5-2-1 ▶

介護サービスの利用者数は、訪問介護等の在宅サービスを中心に大きく増加してお

図表5-2-1 介護サービスの利用者数の推移



資料：厚生労働省「介護保険事業状況報告」

り、同期間に約149万人から約298万人へと、利用者数が約2倍になっている。

3 介護保険制度施行後に見えてきた課題

要介護認定者数、介護サービスの利用者数の増加に見られるように、介護保険制度は国民の間に定着してきた。しかしその実態を見ると、以下のように、介護保険制度の理念である自立支援や在宅重視の観点からみて必ずしも十分な効果が上がっていない点も見られる。また、介護給付費用の増大等に対応した制度の持続性も問われている。

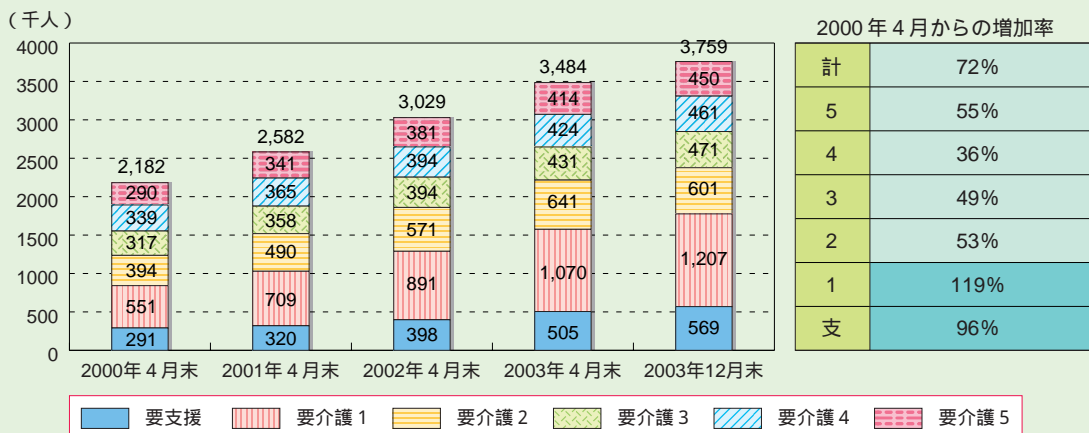
これらの点については、被保険者の範囲等の介護保険制度の創設当初からの課題と併せ、介護保険制度の見直しの中で対応していきたいと考えているところである。

(1) 介護予防の重要性

介護保険制度の施行後、要介護認定者数は年々増加しており、特に、要支援や要介護1といった軽度の認定者数が大きく増加している。しかしながら、要介護・要支援認定者について、2年間の状態の変化を比較したところ、軽度の人ほど重度化している割合が高いという調査結果もあり、軽度の方々への介護サービスの提供が、要介護状態の改善につながっていないのではないかと指摘もある。こうした状況を踏まえると、今後、要介護度の悪化を防ぐための介護予防のためのサービス充実がますます求められてくるものと考えられる。

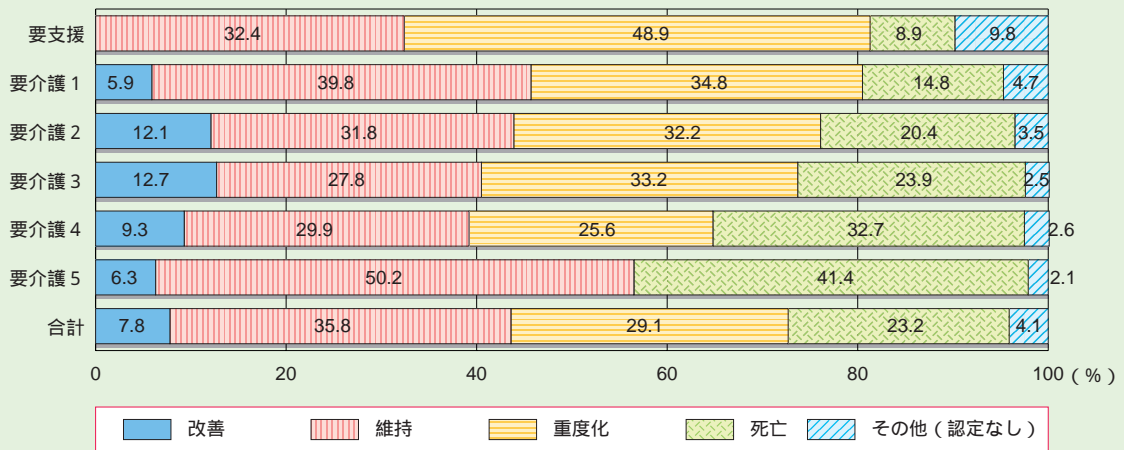
◀ 図表5-2-2
◀ 図表5-2-3

図表5-2-2 要介護度別認定者数の推移



資料：厚生労働省「介護保険事業状況報告」

図表5-2-3 要介護・要支援認定者の2年間の状態変化の割合



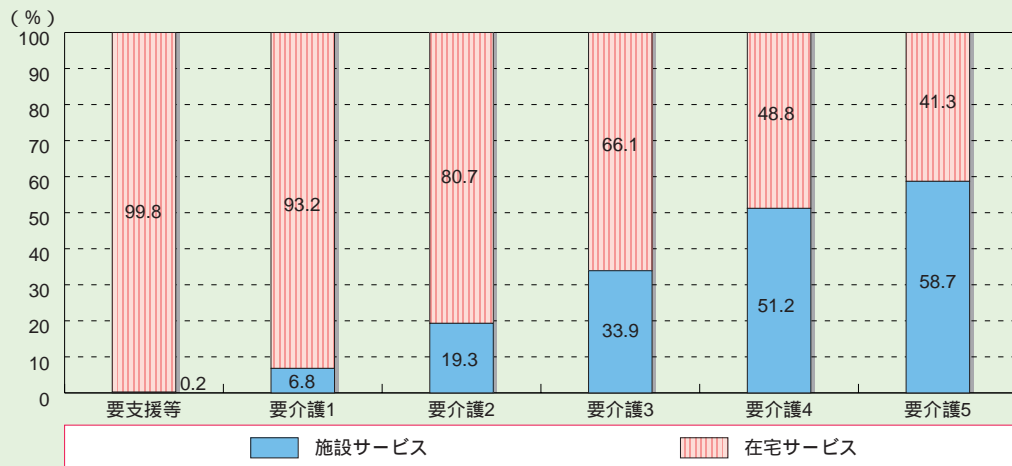
資料：日医総研 川越雅弘主任研究員の調査研究。
松江広域、出雲市、瑞穂町の被保険者について、2000年10月と2002年10月を比較。

(2) 在宅サービスの充実

介護保険制度は在宅重視を基本理念としているが、現状では、要介護度が高くなるほど特別養護老人ホーム等の施設サービスを利用する者の割合が高く、要介護4では約半数、要介護5では約6割が施設サービスを利用している。こうした状況に対して、重度になっても在宅生活が継続できるよう、夜間・緊急対応を含む在宅支援体制の整備等が必要と指摘されており、今後、重度者により力点を置いた在宅ケア体制の確立が必要と考えられる。

図表5-2-4 ▶

図表5-2-4 要介護別のサービスの利用状況



資料：介護給付費実態調査月報（2004年1月審査分）

(3) 痴呆性高齢者のケア

我が国では、何らかの介護・支援を必要とする痴呆性高齢者（痴呆性老人自立度以上）の数は、2002（平成14）年には約150万人と推計されているが、2015（平成27）年には250万人に、2025（平成37）年には323万人に達するものと推計されている。

厚生労働省においては、厚生労働科学研究事業において、痴呆に関する予防、治療等に関する研究の推進等を行っているところであるが、今後、このように痴呆性高齢者が増加していくことを踏まえると、これからの高齢者介護においては、身体ケアのみではなく、痴呆性高齢者に対応したケアを標準として位置づけていく必要がある。

(4) 負担の水準・公平性、制度の持続可能性

介護保険制度の施行後、2で見たように、介護サービスの利用者数は大きく増加しており、それに伴い、介護保険の給付費についても、2000（平成12）年度には3.2兆円（11か月分実績）であったのに対し、2004（平成16）年度には5.5兆円（予算）に達している。一方、2025年には、総人口の約3割、20歳以上の3人に1人が65歳以上の高齢者となると推計されており、今後の高齢化の将来を見据えた制度の持続性を考えることが非常に重要になっている。

介護保険サービスの利用者総数の約4分の1に当たる施設サービス利用者が、介護保険給付総額の半分以上の給付を受けており、施設サービスと在宅サービスの間の負担の公平性についても指摘されていることから、負担の在り方を見直していく必要があると考えられる。

4 介護保険の見直しに向けて

介護保険制度については、介護保険法附則第2条において、施行後5年を目途として制度全般に関して検討を加え、その結果に基づき必要な見直し等を行うこととされている。

介護保険制度の見直しに当たっては、制度創設当初からの課題として介護保険法附則第2条に規定されている被保険者と保険給付を受けられる者の範囲、保険給付の内容や水準、保険料等の負担の在り方に加え、3において見たような介護予防の重要性、重度になっても在宅生活が継続できるような在宅サービスの充実、痴呆性高齢者のケアや介護サービスの利用者の増加等に伴う介護保険給付費の増大への対応など、介護保険制度の施行後に見えてきた課題について検討を行い、長期的に持続可能なより良い制度としていくことが重要である。

厚生労働省では、こうした介護保険制度に関する課題について検討を行うため、

2003（平成15）年5月から、社会保障審議会介護保険部会において、2005（平成17）年の通常国会に介護保険法の改正法案を提出することを目指して検討を進めている。

第3節

長期的に安定した信頼される年金制度の構築

1 平成16年年金制度改革

（1）公的年金制度の現状と見通し

1）公的年金制度の現状

我が国の公的年金制度は今日、私たちの生活には欠くことのできない重要な役割を担っている。受給権者は3,000万人を超え、これは日本人の4.1人に1人が年金を受け取っていることになる。また、2002（平成14）年度末時点の年金総額は年間42兆円を超え、これは国民所得の約12%に相当する。老後の生活設計についての調査でも、国民の7割の方が公的年金を高齢期の生活設計の基本として考え（内閣府「公的年金制度に関する世論調査」（2003年））、また、高齢者世帯^{（注1）}の所得状況を見てみると、所得全体（304.6万円）のうち、公的年金・恩給が占める割合は約7割（212.6万円）（厚生労働省「国民生活基礎調査」（2002年））にもなり、公的年金制度はまさしく高齢者の生活の基本的部分を支える役割を果たしているということがいえる。また、このように年金制度により高齢者の生活が支えられているということは、若い世代が親の経済的な心配をすることなく安心して暮らせることになる。年金制度は、高齢者だけではなく、若い世代にとってもかけがえのない存在になっている。

図表5-3-1▶

2）更なる少子高齢化の進行

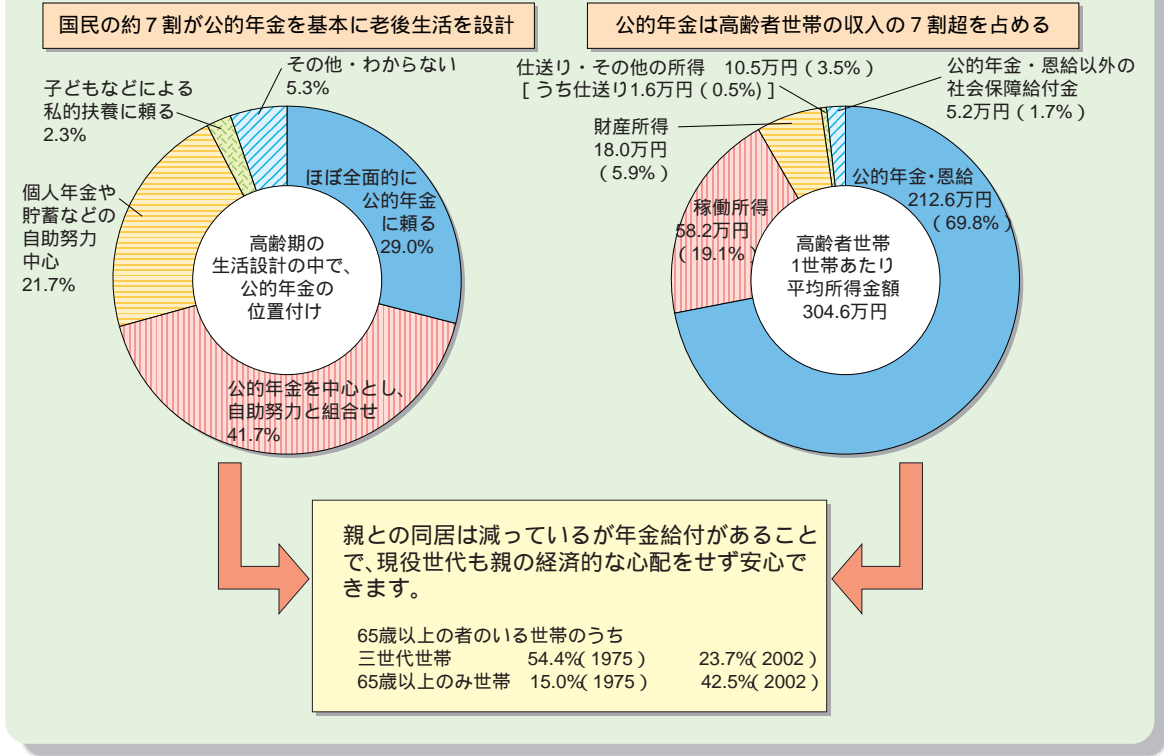
私たちの生活の安心を確保するためには、この年金制度を、将来にわたって持続可能で安定したものとしなければならない。しかしながら、少子高齢化の進行により、制度の持続可能性に不安が生じている。

現在の年金制度は、1997（平成9）年に国立社会保障・人口問題研究所が発表した将来推計人口を前提において持続可能なものとなるよう、2000（平成12）年に改正されたものであるが、この推計においては、合計特殊出生率^{（注2）}は、長期的には約1.6程度で推移する（2050（平成62）年時点で1.61）と見込まれていた。ところが、2002

（注1） 65歳以上の者のみで構成するか、又はこれに18歳未満の者が加わった世帯

（注2） 15歳～49歳の女子の年齢別出生率を合計したもので、1人の女子が仮にその年次の年齢別出生率で一生涯の間に生むとしたときの子ども数に相当する。

図表5-3-1 公的年金は、国民の生活に不可欠の存在です



(平成14)年に発表された新しい推計人口では、これまで少子化が進む要因とされていた晩婚化に加え、結婚した夫婦が生む子どもの数の減少も少子化に影響があることが明らかになり、その結果、合計特殊出生率は、2050年も現在と同水準(中位推計で1.39人)程度となることが示されており、更に少子高齢化が急速に進行するという見通しとなった。この推計によると、20歳～64歳の現役世代の人口と65歳以上の高齢者の人口との比率は、現在の3.6：1から、2025(平成37)年には、1.9：1に、2050年には1.4：1となると予想されている。

3) 年金制度改革の必要性

こうした中で、もし年金制度を現在のまま維持するとすれば、高齢期の生活や現役世代の生活に大きな影響を与えることになる。例えば、厚生年金の標準的な年金額^(注)が、現役世代の平均賃金の59%という現在の給付水準をこのまま維持しようとするれば、厚生年金の保険料率は、現在の13.58%から25.9%まで、国民年金の保険料額は、現在

(注) 夫が平均的な賃金で40年間就業し、妻が全期間専業主婦であった世帯の夫婦の基礎年金を含めた年金額

の1万3,300円から2万9,500円(2004年度価格)^(注)まで引き上げる必要がある。また、逆に、保険料水準を現在のままに抑えるならば、現在支給されている年金額も含めて、給付水準を一度に3～4割削減しなければならない。しかしこれらの両方とも、採り得ない選択肢である。

したがって、将来にわたって持続可能で安心できる年金制度とするために、給付と負担の見直しは急務の課題である。

4) 平成12年改正で残された課題

前回の平成12年改正においては、当時の社会経済情勢にかんがみ、保険料の引上げが凍結され、厚生年金の保険料率は1996(平成8)年から13.58%、国民年金の保険料額は1998(平成10)年から1万3,300円のままとなっている。少子高齢化が進む中で、将来世代に負担を先送りすることなく、また、後世代の保険料負担が過重なものにならないようにするためにも、保険料の引上げ凍結を早期に解除することが課題となっていた。

また、前回の改正法の附則において、「基礎年金については、給付水準及び財政方式を含めてその在り方を幅広く検討し、当面平成16年までの間に、安定した財源を確保し、国庫負担の割合の2分の1への引上げを図るものとする。」と規定されている。その引上げのための財源(平成12年改正時の試算で、2004(平成16)年度に現在の3分の1から2分の1へと引き上げるとすれば、約2.7兆円)をどのようにまかなうのか、引上げの道筋を明らかにすることが、大きな課題となっていた。

5) 年金制度改正に向けたこれまでの経緯

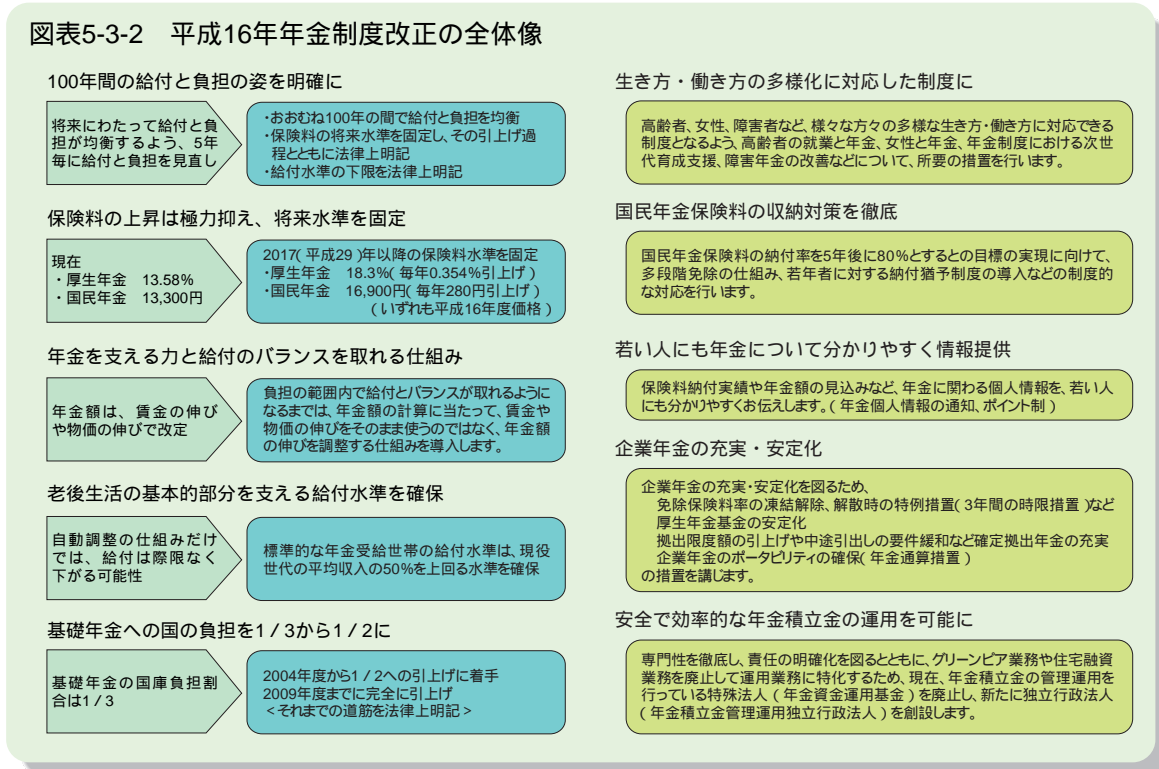
2002(平成14)年1月から社会保障審議会年金部会における検討が始まるなど、年金制度改正に向けた検討、議論が進められてきたが、2003(平成15)年9月に、坂口厚生労働大臣により給付と負担に関する試案が示されるとともに、社会保障審議会年金部会における議論や意見を整理した意見書(「平成16年年金制度改正に関する意見」)が取りまとめられた。これらを踏まえて、厚生労働省案の提案に向けて議論を進め、2003年11月17日に厚生労働省案を公表した。その後、年末から年明けにかけて、政府・与党において、改正案の取りまとめに向けた調整が行われ、2004(平成16)年2月10日に「国民年金法等の一部を改正する法律案」及び「年金積立金管理運用独立行政法人法案」を第159通常国会に提出した。これらの法案は、5月11日に、「国民年金法等の一部を改正する法律等」について一部修正の上、衆議院において可決され、6月5日に参議院で可決され、成立した。

(注) 2004年度の賃金水準を基準として価格表示したもの。実際に賦課される保険料額は、2004年度価格の額に、賦課される時点までの賃金上昇率を乗じて定められる。したがって、その額は今後の賃金上昇の状況に応じて変化するものである。

(2) 平成16年年金制度改正の概要

ここでは、第159通常国会で成立した「国民年金法等の一部を改正する法律」、「年金積立金管理運用独立行政法人法」などの平成16年年金制度改正関連法の概要を紹介する。

◀図表5-3-2



1) 国民年金及び厚生年金制度関係

(i) 社会経済と調和した持続可能な制度の構築と制度に対する信頼の確保

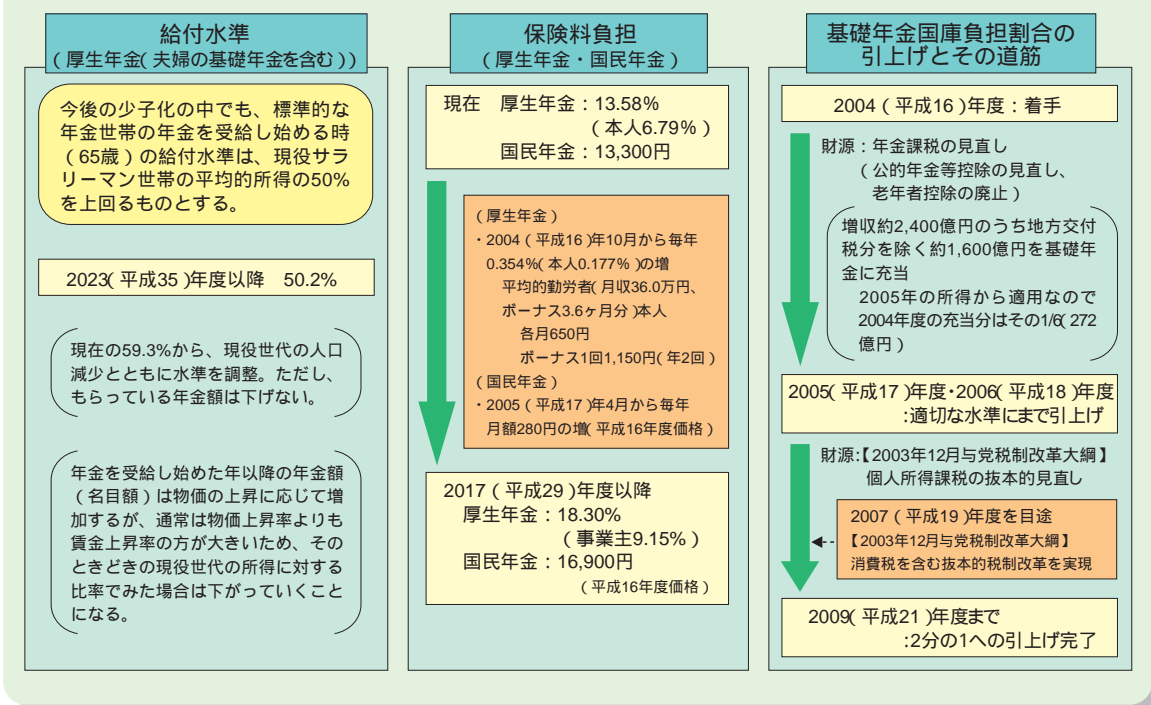
冒頭で述べたように、公的年金制度は、高齢期の生活を支える重要な役割を果たしている。急速な少子高齢化の進行が予想されている中で、将来の現役世代の負担が過重なものとならないようにするとともに、公的年金が、今後ともその役割を果たしていけるよう、社会経済と調和した持続可能な制度を構築し、国民の制度に対する信頼を確保していく必要がある。

◀図表5-3-3

(基礎年金国庫負担割合の2分の1への引上げ)

基礎年金に対する国庫負担割合の引上げは、将来の保険料負担が過重なものとなることを避けつつ、適切な給付水準を確保するために不可欠であるが、これについては、2009(平成21)年度までに現在の3分の1から2分の1に引き上げることとしており、

図表5-3-3 平成16年年金制度改正における給付と負担の見直し



2004(平成16)年度からその引上げに着手することとしている。

具体的には、改正法の附則に、

2004年度から年金課税の見直しによる増収分を財源として引上げに着手する

2005(平成17)年度及び2006(平成18)年度については、我が国の経済社会の動向を踏まえつつ、所要の税制上の措置を講じた上で、国庫負担割合を適切な水準に引き上げる

2007(平成19)年度を目途に、政府の経済財政運営の方針との整合性を確保しつつ、社会保障に関する制度全般の改革の動向その他の事情を勘案し、所要の安定した財源を確保する税制の抜本的改革を行った上で、2009年度までに2分の1に引き上げる

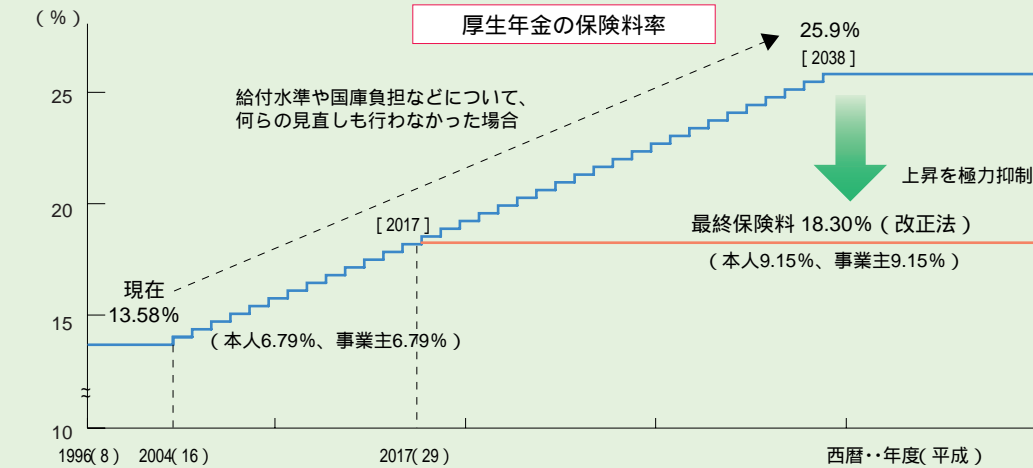
ことを規定し、引上げの道筋を明らかにしている。

(保険料水準固定方式)

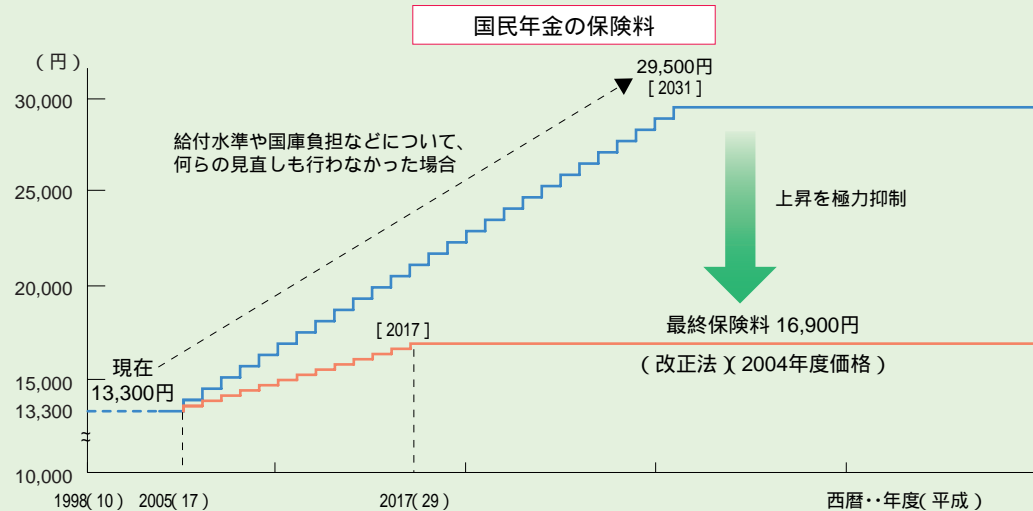
改正法においては、保険料の上昇を極力抑制し、将来の保険料水準を固定し、保険料水準は2017(平成29)年までに厚生年金は18.3%、国民年金は16,900円(2004年度価格)に段階的に引き上げた上で固定する(厚生年金は毎年0.354%、国民年金は毎年280円(2004年度価格)の引上げ)。

図表5-3-4 ▶

図表5-3-4 将来の保険料水準



(注) 保険料率は、全て総報酬ベース。



(注) 2003年度以前は、名目額。

(積立金の活用)

将来にわたり年金財政を均衡させる現行の財政計算の方法(永久均衡方式)を見直し、約100年間で財政均衡を図ることとし、積立金は、約100年後に給付費の1年分程度の積立金を保有する方法(有限均衡方式)を採用する。これにより、現在保有している3～5年分の積立金は、高齢化率が高まる次世代及び次々世代の給付に活用されることになる。

(年金を支える力と給付のバランスが取れる仕組み)

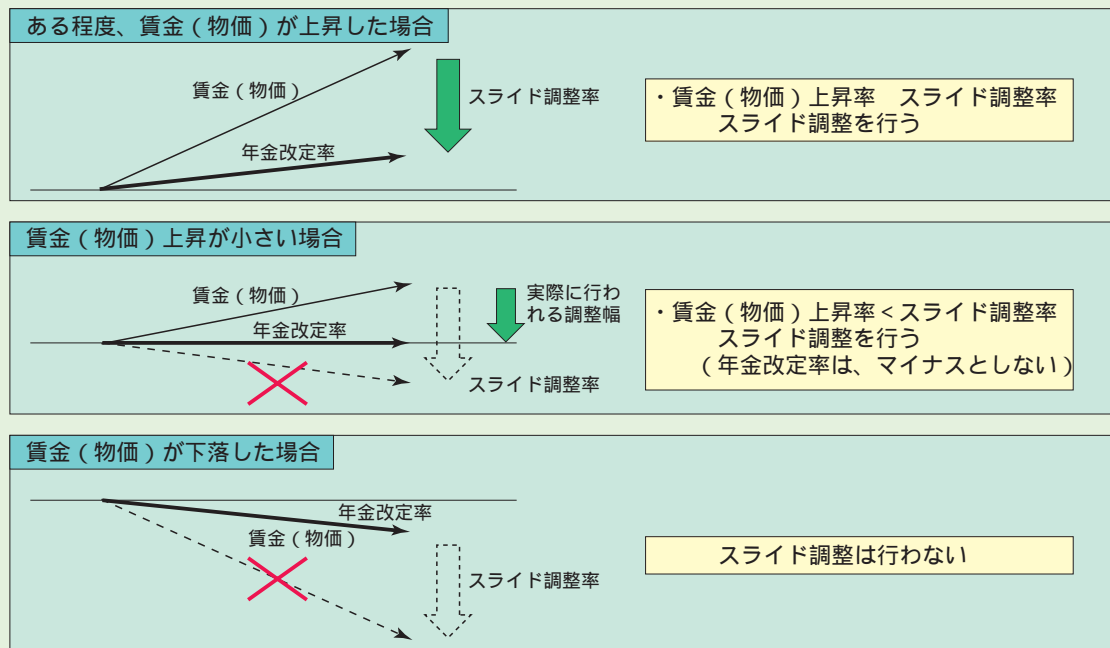
通常の場合、年金を初めて受給する場合(65歳時点)には、1人当たり手取り賃金

の伸びを反映して年金額が算定され、受給後は、物価の伸びで改定されるが、固定した保険料負担の範囲内でバランスが取れるようになるまでは、年金額の計算に当たって賃金や物価の伸びをそのまま使うのではなく、年金額の伸びを自動的に調整する仕組みを導入する。この年金額の調整を行う期間においては、年金制度を支える力を表す被保険者数の減少率や平均余命の伸び等を勘案した一定率を年金額の改定に反映させ、改定率を1人当たり手取り賃金や物価の伸びよりも抑制する。（この仕組みを「マクロ経済スライド」という。）

ただし、1人当たり手取り賃金や物価の伸びが小さく、調整を行うと現在受給している年金額（名目）を下回ってしまう場合には、名目額を下限として調整を行う。また、1人当たり手取り賃金や物価の伸びがマイナスの場合には、その下落分は年金額に反映させることになるが、それ以上の調整は行わない。

図表5-3-5▶

図表5-3-5 年金を支える力と給付のバランスが取れる仕組み



（給付水準の下限）

この自動調整の仕組みの下でも、基礎年金及び厚生年金の給付水準については、現役世代の可処分所得に対する高齢夫婦世帯の消費支出の割合が50%程度となっていることなどを踏まえ、65歳となり年金を受け取り始める時点において、厚生年金の標準的な年金額が、現役世代の平均賃金の50%を上回るような水準を確保することとしている（2023年度以降50.2%と試算）。

なお、年金を受給し始めた年以降の年金額（名目額）は物価の上昇に応じて増加するが、通常は物価上昇率よりも賃金上昇率の方が大きいため、そのときどきの現役世代の所得に対する比率でみた場合は下がっていくことになる。

（ii）多様な生き方、働き方に対応した制度の導入

少子高齢化の急速な進行の中で、我が国の社会経済を活力あるものにしていくためには、働く意欲を持つ者が多様な形で働き、能力を發揮できる社会を維持していくことが重要である。このため、年金制度についても、多様な生き方、働き方の選択に柔軟に対応できる仕組みとするとともに就労等様々な形で貢献が年金制度上評価される仕組みとすることが求められており、改正法においては以下の施策を講じている。

（在職老齢年金制度の見直し等）

60歳代前半の者の就労を抑制しないようにし、働くことに中立的な仕組みとする観点から、在職中に特別支給の老齢厚生年金を一律2割支給停止する現行の仕組みを廃止する。

また、70歳以上の被用者が受給する老齢厚生年金について、60歳代後半の被用者と同様、賃金と老齢厚生年金の合計額が現役男子被保険者の平均的賃金を上回る場合に老齢厚生年金の全部又は一部の支給停止を行う仕組みを導入する。

さらに、受給開始年齢について受給者の選択の幅を広げるため、老齢厚生年金について繰下げ制度を導入する。

（次世代育成支援措置の拡充）

現行制度においては、育児休業を取得した厚生年金被保険者について、子が1歳に達するまで保険料を免除し、給付算定上、育児休業取得直前の標準報酬月額で保険料納付が行われたものとして取り扱っている。これについて、年金制度における次世代育成支援措置を拡充する観点から、

子が3歳に達するまでの育児休業期間について、保険料免除措置の対象とする

子が3歳に達するまでの間、勤務時間短縮等により標準報酬月額が低下した場合、子養育開始前の標準報酬月額で年金額を算定する仕組みを設ける

こととする。

（厚生年金の標準報酬分割制度の導入（離婚時等の年金分割））

被扶養配偶者（第3号被保険者）を有する第2号被保険者が負担した保険料については、夫婦が共同して負担したものであるという基本的認識の下、第3号被保険者期

間については、夫婦が離婚した場合等に、第2号被保険者の標準報酬（保険料納付記録）の2分の1を分割できることとする。

離婚した場合については、第3号被保険者期間の分割の対象とならない期間（共働き期間等）も含め、離婚当事者の婚姻期間中の標準報酬を、当事者の協議又は家庭裁判所の審判により分割できることとする。（分割割合は、婚姻期間中の保険料納付記録の合計の半分を限度とする。）

（遺族年金制度の見直し）

高齢期の遺族配偶者（妻）に対する年金給付について、妻自身が納めた保険料をできるだけ年金額に反映させるため、妻自身の老齢厚生年金は全額支給し、現行の水準との差額を遺族厚生年金として支給する仕組みに改める。

また、18歳未満の子のいない30歳未満の遺族配偶者（妻）に対する遺族厚生年金について、5年間の有期給付とするなどの改正を行う。

（障害年金の改善）

障害を有しながら就労したことを年金制度上評価する観点等から、障害基礎年金と老齢厚生年金等を組み合わせた受給を認める。

（短時間労働者への厚生年金の適用拡大）

短時間労働者への厚生年金の適用の在り方については、就業形態の多様化の進展を踏まえ、被用者としての年金保障を充実させる観点等から、社会経済の状況、短時間労働者が多く就業する企業への影響等に配慮しつつ、企業及び被用者の雇用形態の選択にできる限り中立的な仕組みとなるよう、改正法の施行後5年を目途として総合的に検討を加え、その結果に基づき、必要な措置を講ずることとしている。

（iii）国民年金保険料の徴収対策の強化等

2002（平成14）年度の国民年金保険料の納付率は62.8%となっているが、国民年金は国民皆年金の基本であり、国民年金の未納問題は、制度に対する信頼を損ね、社会連帯に基づく制度の根幹を揺るがしかねない問題であるため、制度面の整備を含めて徹底した対応を図っていくこととしている。厚生労働省では、2003（平成15）年8月から厚生労働大臣を本部長として「国民年金特別対策本部」を設置し、「5年後に納付率を80%とする」という目標を立てて、未納問題に対する取組みを進めてきている。

改正法においては、制度的な対応として

- ・保険料免除制度について、被保険者の負担能力に対応したものとする観点から、

多段階免除制度や若年者に対する納付猶予制度を導入する

- ・特に若い世代の年金制度に対する理解を深め、信頼・安心を高めるため、保険料納付実績や年金額の見込み等の年金個人情報に被保険者にわかりやすい形で定期的に通知する（ポイント制）
- ・強制徴収の実施、保険料免除制度の勧奨等の効果的实施等に必要となる所得情報等を取得するための法的整備を行う

等の措置を講じている。

また、法律改正以外の対策についても、強制徴収の実施や地域の納付協力組織の活用など効果的な施策を実施することとしている。

◀ 図表5-3-6

図表5-3-6 国民年金保険料の収納対策の強化

『国民年金特別対策本部』の設置（本省及び地方社会保険事務局）：中長期的な目標を設定（今後5年で納付率80%）

要因分析を踏まえた新たな個別収納対策

2002年度の納付率低下要因の分析を踏まえた新たな個別対策を実施するとともに、未納者一人一人に対し、催告状、電話、戸別訪問等の地道な納付督促活動を強化する。

1. 免除制度の見直し及び制度周知

多段階免除制度の導入（法改正事項）

免除対象者の負担感の急変を緩和し、免除制度を活用しつづけるだけ納付しやすい仕組みとするため、負担能力に応じたきめ細やかな免除制度とする

単身世帯を中心とする所得基準の緩和

免除申請等の承認期間の遡及（法改正事項）

免除申請等が遅れた者が未納に陥ることを避ける

2. 納付しやすい環境づくり

口座振替割引制度の導入

保険料の安定的な収納につながる口座振替の利用を促進

若年者に対する納付猶予制度の導入（法改正事項）

若年層の失業・無業者等に対し、保険料追納の機会を用意
追納加算率の水準見直し

3. 地域特性に応じたネットワーク（納付協力組織等）の活用

納付協力組織に対する収納業務委託

地域に根ざした同業者団体等を納付協力組織とし、当該組織の加入に係る収納業務を委託

保険料納付意識の徹底

年金制度の意義・役割や、保険料納付の有利さを正しく理解してもらう中で、保険料納付は国民の義務であるとの意識を徹底周知し、以下の対策を講ずる。また、こうした観点から、年金制度のわかりやすい広報、中高生に対する年金教育の実施を強化する。

1. 強制徴収の実施

納付意識の徹底を図りつつ、度重なる納付督促によっても世代間連帯の下の納付義務を果たさない者であって、十分な所得や資産があり、他の被保険者の納付意欲にも悪影響を与えかねない滞納者について、強制徴収を実施する。

2. 所得情報の取得（法改正事項）

効果的な保険料徴収のため必要な所得情報を取得するための法的整備を行う。

3. 社会保険料控除の手続の見直し

未納者について国民年金保険料に係る社会保険料控除が適用されないようにするための措置を講じる。

制度の理解を深めるための取組み

年金個人情報の定期的な通知（法改正事項）

被保険者に保険料納付記録等の年金個人情報の定期的通知を行う。その際、被保険者個々人の保険料納付実績を年ごとに点数化して表示する仕組み（ポイント制）を導入する。

なお、国民年金法等の一部を改正する法律については、衆議院において、附則に、政府は、社会保障制度に関する国会の審議を踏まえ、社会保障制度全般について、税、保険料等の負担と給付の在り方を含め、一体的な見直しを行いつつ、これとの整合を図り、公的年金制度について必要な見直しを行うものとする。

前項の公的年金制度についての見直しを行うに当たっては、公的年金制度の一元化を展望し、体系の在り方について検討を行うものとする。

との内容を加える修正が行われた。

2) 企業年金の安定化と充実

(i) 厚生年金基金関係

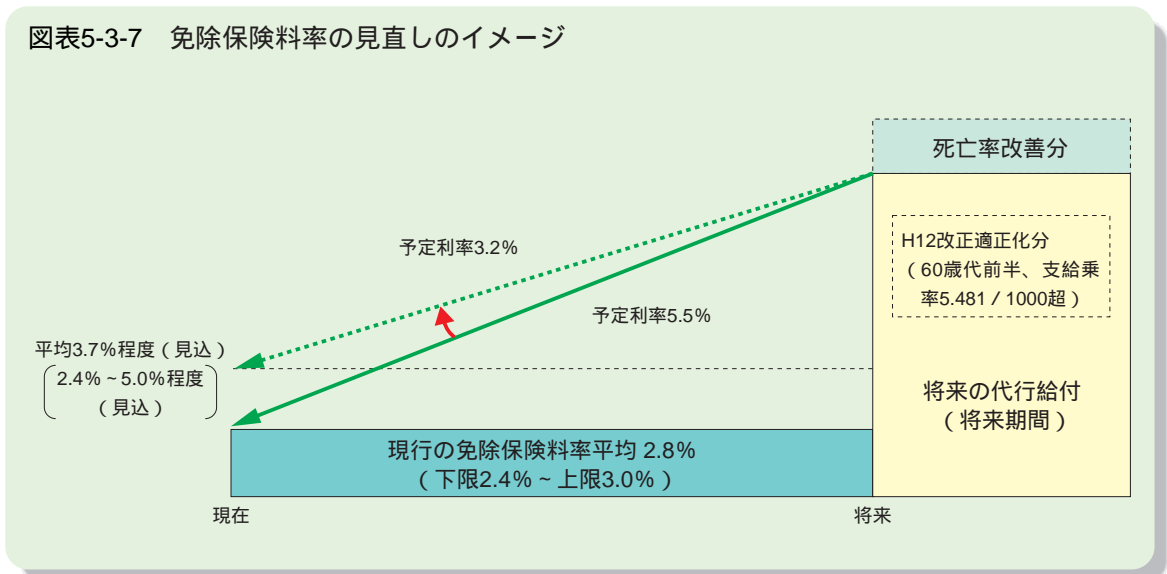
(免除保険料率の凍結解除)

平成12年改正では、厚生年金本体の保険料率の引上げが凍結されたため、これに連動し、厚生年金基金の免除保険料率も凍結された。この凍結により、現在の免除保険料率は、直近の平均寿命、本体の予定利率に対応していないため、事前積立に必要な保険料となっていない。今回この凍結を解除し、直近の平均寿命等に基づいて見直し、設定する。

(現行：平均2.8% 平均3.7%～3.8%程度(見込))

図表5-3-7▶

図表5-3-7 免除保険料率の見直しのイメージ



(厚生年金基金の解散時の特例措置)

年金給付等積立金が責任準備金相当額を下回っている厚生年金基金が一定の要件を満たして解散する場合、責任準備金相当額の特例、納付の猶予等の特例を、3年間の時限措置として認める。

(ii) ポータビリティ (企業年金の通算措置) の確保

(厚生年金基金・確定給付企業年金間の相互の移動及び確定拠出年金への移動)

厚生年金基金 (企業年金連合会 (厚生年金基金連合会を改称) を含む。) ・確定給付企業年金間で、あらかじめ規約で資産移換できる旨を定めている場合には、加入者の申出により脱退一時金相当額の移換が行えるものとする。また、厚生年金基金等から、加入者の申出により企業型確定拠出年金、個人型確定拠出年金へ資産移換を行えるも

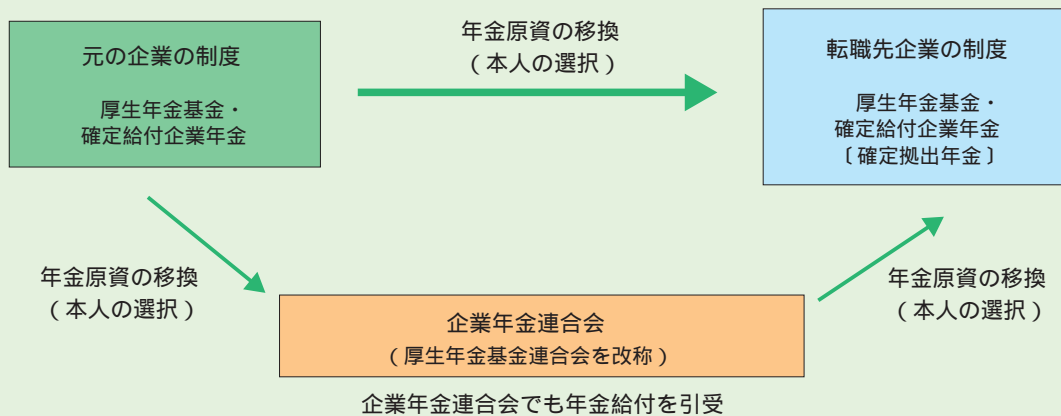
のとする。

(確定給付企業年金の中途脱退時及び制度終了時の年金化)

確定給付企業年金の中途脱退時及び制度終了時について、加入者の申出により企業年金連合会で資産の引受けを行い、年金として受給できる途を開く。

◀図表5-3-8

図表5-3-8 ポータビリティのイメージ



(注) 現在でも厚生年金基金制度では、厚生年金基金連合会により年金通算化

(iii) 確定拠出年金の充実

(拠出限度額の引上げ)

公的年金の給付水準の見直し、長期的な運用利回りの低下傾向を踏まえ、公的年金を補完して老後の所得の確保を図る確定拠出年金の拠出限度額を引き上げる。(政令事項)

(企業型)	他の企業年金がない場合	(月額)	3.6万円	4.6万円
	他の企業年金がある場合	(月額)	1.8万円	2.3万円
(個人型)	企業年金がない場合	(月額)	1.5万円	1.8万円
	自営業者等	(月額)	6.8万円	6.8万円

あわせて、厚生年金基金や適格退職年金等から確定拠出年金への制度移行に伴う原資の移換限度額も撤廃する。

(中途引き出し要件の緩和)

確定拠出年金は、年金としての老後の所得保障を目的とすることから中途脱退を制限しているが、資産が少額の場合は運営管理手数料等で資産が減少又は滅失する状況にあることから、中途脱退の要件の緩和を図る。

3) 年金積立金の運用について

年金積立金は、2002(平成14)年度末現在、約148兆円に上っている。少子高齢化が進む中、年金積立金の安全・効率的な運用により、年金制度の長期的な安定を図ることが課題となっており、その重要性は一層高まっている。年金積立金は、2000(平成12)年度までは、その全額を旧大蔵省の資金運用部(現在の財政融資資金)に預託する義務が課されていたが、2001(平成13)年度の財政投融资改革により、年金積立金の預託義務が廃止され、厚生労働大臣による自主運用の仕組みが構築された。具体的には、厚生労働大臣が年金積立金の管理・運用を行う特殊法人である年金資金運用基金に対して年金積立金を寄託し、年金資金運用基金は、厚生労働大臣が定める運用の基本方針に従って、民間の運用機関を活用しながら、年金積立金の管理・運用を行ってきた。しかしながら、2001年に閣議決定された「特殊法人等整理合理化計画」において、次期財政再計算時(2004(平成16)年)までに、年金資金運用の在り方について検討するとともに、年金資金運用基金の組織の在り方についても検討し、決定することとされた。

このため、今回の改正では、専門性の徹底や責任の明確化の観点から年金積立金運用の在り方を見直し、年金積立金の管理・運用を行う専門機関として「年金積立金管理運用独立行政法人」を設立すること、従来厚生労働大臣が策定していた資産構成割合(基本ポートフォリオ)については、専門機関である年金積立金管理運用独立行政法人が策定すること、年金積立金管理運用独立行政法人の内部に学識経験者からなる運用委員会を置き、運用の基本方針の審議や法人の業務の執行状況を監視させることなど、年金積立金運用の新しい仕組みを構築することとしている。

なお、年金積立金の運用は、将来の保険料水準に影響を与えることから、引き続き、安全・確実を基本として、効率的な運用を行うとともに、今後、運用資産額が巨額になることなどを踏まえ、市場への影響や安定的な運用収益の確保にも、一層留意することとしている。

今回の年金積立金運用の改革に合わせて、年金資金運用基金は解散し、同基金で行われてきた施設事業及び融資事業については、廃止する。具体的には、大規模年金保養基地(グリーンピア)事業については、2005(平成17)年度までに廃止することとしている。また、住宅融資事業についても、2005年度までに廃止し、既往の貸付債権

の管理・回収業務については、独立行政法人福祉医療機構において実施することとしている。さらに、教育資金貸付あっせん事業についても、独立行政法人福祉医療機構において実施することとしている。

4) 年金の福祉施設の見直しについて

年金保険料を原資として整備された厚生年金病院や厚生年金会館などの年金の福祉施設は、年金資金を被保険者に福祉還元する観点から、国会附帯決議や関係審議会の提言、地域のニーズ等を踏まえて設置し、これまで多くの被保険者や受給者に利用されることを通じて、年金制度に対する理解や信頼を得る上で一定の役割を果たしてきた。

しかしながら、年金制度の厳しい財政状況や民間部門における類似施設の普及等の社会経済情勢の変化を踏まえ、今後は、年金保険料を福祉施設の整備などに投入しないことを基本に抜本的な見直しを行い、福祉施設の整理合理化を進めていく。

2 年金制度をめぐるその他の動向

(1) 物価スライド特例法

厚生年金や国民年金の年金額等については、物価の変動に応じて自動的に額を改定する「自動物価スライド制」が採られている。

2003（平成15）年の消費者物価指数が対前年比で0.3%の下落となったことから、法律どおりの取扱いであれば、2000（平成12）～2002（平成14）年度に額据置きの特例措置を講じた分（1.7%）と合わせて、2004（平成16）年度の年金額等はマイナス2.0%の改定となるところである。

しかしながら、公的年金制度は世代間扶養の賦課方式（現役世代が高齢世代を支える仕組み）を基本としており、現役世代の賃金が低下している中で、保険料を負担する現役世代との均衡を図る必要がある。このような観点から、高齢者の生活に配慮しつつ、2003年度の物価スライドと同様、特例として2003年の消費者物価の下落分（マイナス0.3%）のみの年金額等の改定を行うこととする「平成16年度における国民年金法による年金の額等の改定の特例に関する法律案」を第159回通常国会に提出し、3月31日に成立したところである。

なお、2000～2002年度に講じた特例措置分（1.7%）については、「国民年金法等の一部を改正する法律」において、物価等が上昇する際に年金額を据え置くことでその解消を図ることとしている。

(2) 日米社会保障協定、日韓社会保障協定

国際的な人的交流の活発化に伴い、海外で就労・生活する日本人や日本国内に居住する外国人が増加する傾向にある。このため、日本から海外に一時的に派遣される被用者等について、日本と諸外国の年金制度等に二重に加入し、保険料を二重に負担するという二重加入の問題や、諸外国の年金制度へ加入しても加入期間が短いために給付に結び付かないという問題が生じている。これらの問題を解決するため、一時的に海外に派遣される被用者等については、派遣先国の年金制度等への加入を免除し厚生年金保険等にのみ加入すればよいこととし、また、加入期間が短く給付に結びつかない問題については、諸外国との間で加入期間を相互に通算し年金受給権を確立する等を目的とした、二国間の社会保障協定締結の促進を図る必要がある。

我が国においては、既にドイツ及びイギリスとの間で社会保障協定を締結し、ドイツについては2000（平成12）年2月、イギリスについては2001（平成13）年2月から、それぞれ協定を実施しているところである。

2004（平成16）年2月には、アメリカ及び韓国との間でも協定の署名に至り、協定及び協定を実施するために必要な厚生年金保険法等の特例措置を定めた実施特例法案をそれぞれ第159回通常国会に提出しているところであり、いずれも2005（平成17）年度中に実施できるよう、両国政府間における取組みを進めているところである。なお、アメリカとの協定では、医療保険の保険料二重負担の問題も解決するため、年金制度だけではなく医療保険制度の適用も調整することとなっている。

さらに、フランス及びベルギーとの間で、現在協定締結のための政府間交渉を行っているほか、幾つかの国から協定締結に向けた交渉を我が国との間で開始したい旨の申入れがされているところである。今後とも、諸外国との間で協定の締結に向けた取組みを積極的に進め、国際化時代に対応した年金制度を構築していくこととしている。