

第1章 研究目的及び方法について

I. 研究目的

経済・社会環境の変化の中で、就業形態の多様化が一層進展するなど雇用をめぐる環境は大きく変化しており、このことは、被用者年金制度としての厚生年金保険制度のあり方にも大きな影響を及ぼすことが見込まれる。他方、短時間労働者（パートタイム労働者）の就業調整問題等にみられるように、年金制度のあり方が働き方に影響を与えているという指摘もあり、働き方の選択に対しより中立的な仕組みが求められている。

これらを踏まえ、平成16年に予定される次期年金制度改正に向けた今後の検討に資するべく、年金制度の支え手を増やすという観点を踏まえ、雇用中立的（ないし促進的）な年金制度のあり方について検討を行うこととした。

II. 研究方法

平成16年に予定される次期年金制度改正に係る各般の検討に資するべく、「雇用と年金に関する研究会」を開催し、雇用の現状、雇用との関わりにおける年金制度上の課題等について、基礎的な資料の収集と論点の整理を行うこととした。

第2章 研究結果と考察

研究会においては、年金制度の支え手を増やすという観点を踏まえ、雇用促進的ないし雇用中立的な年金制度のあり方についての今後の検討に資するものとなるよう、雇用の現状、雇用との関わりにおける年金制度の現状、各種政策提言等について概観するとともに、雇用と年金の問題に関し、主として高齢者雇用との関わりにおいて論点の整理を行った。

I. 雇用との関わりにおける年金制度の現状

1 被用者年金の適用を受けない働き方の増加

(1) 雇用者に占める第2号被保険者の割合は、近年減少を続けており、特に女性における減少は、男性に比べて大きい。このように被用者年金の適用を受けない働き方が男女とも増加していることは、これらの者に対する老後の保障が十分でなくなることはもとより、年金制度をはじめとする社会保障制度の支え手を確保し、増加させていく上でも大きな問題であるといえる。

もとよりこれについては昨今の厳しい経済情勢の影響も考慮する必要があるが、その主たる要因の一つとして、近年における短時間労働者の増加をはじめとする就業形態の多様化が進んでいることが挙げられる。

(2) 短時間労働者の増加は、特に女性において著しく(全体:平成3年 802 万人→平成 13 年 1,205 万人。うち女性:平成3年 550 万人→平成 13 年 829 万人)、また、女性雇用者に占める短時間雇用者の割合は、男女合わせた雇用者全体に占める短時間雇用者の割合と比べても、急激な伸びを示している(全体:平成3年 16.3%→平成 13 年 22.9%、女性;平成3年 29.3%→平成 13 年 39.3%)。〔図1-1〕参照

(3) 一方で、「平成 7 年パートタイム労働者総合実態調査報告(労働大臣官房政策調査部)」によれば、短時間労働者(パートタイム労働者)のうち社会保険の適用を受けている者は、35%強にとどまっている。これに対し、「平成 11 年就業形態多様化調査」(同)によれば、「短時間のパート」で厚生年金保険の適用ありとする者は 17.6%、その他のパートは 62.4%とされている。昨年10月に実施された、「平成13年パートタイム労働者総合実態調査」においては、週当たりの所定労働時間が把握されることから、より詳細な実態把握につながる事が期待される。〔表1-1〕〔表1-2〕参照

(4) また、平成元年と11年について、年齢階級別に「厚生年金被保険者比率」をみた場合、この10年間で若年層(男性の29歳以下、女性の25歳以下)における被保険者比率の低下が顕著である。これについては、若年層における不安定就労の増加の影響が考えられる。

また、年齢階級別に「雇用者比率」と「厚生年金被保険者比率」を比較してみれば、女性の場合、両者の乖離がこの10年間において全般的に拡大しており、特に40歳以降や20~24歳層でこうした乖離が顕著となっている。これは短時間労働等、被用者年金が適用されない働き方の増加を反映していると考えられる。〔図1-2〕〔図1-3〕参照

2 雇用と年金に関わる各種提言等

「雇用と年金」の問題に関しては、支え手の拡大等の見地から、各種の政策方針や提言等が示されている。

例えば、平成 12 年 10 月に政府の「社会保障構造の在り方について考える有識者会議」がまとめた「21 世紀に向けての社会保障」においては、「21 世紀初頭には我が国の総人口が減少に転じ、まさに 21 世紀が『人口減少の世紀』となる中で、意欲に応じ働くことができる社会としていくことは、社会保障の負担の担い手を増やし、給付と負担のバランスをとっていくことに寄与することになる」との記述がなされている。

また、「今後の経済財政運営及び経済社会の構造改革に関する基本方針」(平成 13 年 6 月 26 日閣議決定)においては、「個人のライフスタイル、就労形態、家族形態の多様化・・・に現在の社会保障制度は十分に対応しきれておらず、働く意欲のある女性や高齢者の就業、パート労働、派遣労働などに不利な面が残されている。現行制度の持つ『非中立』的な効果を緩和し、国民にとって多様な選択を可能にする制度への転換を進め、国民の能力発揮を支えることが、男女共同参画社会、生涯現役社会への道を拓く」とされ、また、「働く意欲と能力のある女性や高齢者の就業を抑制しないよう、年金、医療、税制等の制度設計の見直しを進める」とされている。

さらに、同決定においては、短時間労働者等に対する年金制度の適用のあり方について、「パート労働者、派遣労働者については、年金保障が十分でないなどの指摘があり、年金適用のあり方を見直していく」とされている。(資料 1 参照)

3 高齢者雇用と年金制度

高齢者雇用との関係では、在職老齢年金制度の現状と課題、高年齢層における社会保障の「支え手」の拡大のあり方についての検討が課題となる。また、このことは、2025 年までに予定されている支給開始年齢の段階的引上げを円滑に進めていくための環境整備の観点からも重要である。(資料 2 参照)

そこで、研究会では、企業における賃金や労働時間に係る決定に在職老齢年金制度が及ぼす影響、特別支給の老齢厚生年金の年金額と就労の関係について検討するとともに、平成 6 年の年金法改正による在職老齢年金の改善の効果についても検証を試みた。

(1) 高齢者の就業等に係る状況

- ①「平成 12 年 高年齢者就業実態調査」(厚生労働省統計情報部)によれば、高齢者(以下では、特に断らない限り、60 歳前半の高齢者をいう。)全体に係る就業率

は、男 66.5%、女 41.5%であり、雇用者比率(従業上の地位が雇用者である者の割合)は、男 35.4%、女 19.3%となっている。〔表 1-3〕 参照

- ② 同調査によれば、高齢者のうち各種の年金を受給している者の割合は男 66.7%、女 51.9%であるが、これら年金受給者の就業率は男 58.6%、女 36.1%となっている。また、同調査の特別集計によれば、60歳から65歳になるまでの間に支給される「特別支給の老齢厚生年金」(以下「特老厚」という。)の受給権者における雇用者比率は、32.8%となっている。〔図 1-4〕 参照

本来の年金額(在職老齢年金制度による調整前の額)毎に特老厚受給者に占める雇用労働者の割合をみた場合、その水準は、各年金額階級層を通じ比較的安定的であり、例えば本来の年金額が高いほど就労する割合が低下する、といった関係は認められない。〔図 1-4〕 参照

- ③ さらに、「社会保険庁事業年報」によれば、平成 11 年において、「特老厚」受給権者(378 万人)に占める在職者(90 万人)の割合(すなわち、厚生年金の被保険者として雇用されている割合)は、23.8%である。

これは 60 歳前半層の高齢者全体に占める「被用者年金の被保険者」の割合(22.4%)とほぼ同じである(後者が、就労経験のない者や自営業者も含めた高齢者集団全体についてのものであることに留意が必要)。〔図 1-5〕 参照

- ④ なお、年金額が著しく低い者については「特老厚」受給権者に占める在職者の割合も低い傾向が見受けられ、特に女性において顕著である。これについては、比較的短い厚生年金被保険者期間を経て自営業や無業に転じたといった事情が考えられる。

(1) 調整ルール上に着目した行動の状況

- ① 「平成 12 年 高年齢者就業実態調査」によれば、在職老齢年金受給権者について、賃金・労働時間に関し「何らかの措置を講じている」とする企業は 45.6%となっている。すなわち、高齢者を雇用する企業の約半数において、在職老齢年金制度を意識した賃金・労働時間の調整行動が存在していることとなる。このことは、高齢者の能力の有効な発揮等の上で阻害要因となっている可能性があり得る。〔図 1-6〕 参照

なお、前回の「平成 8 年 高年齢者就業実態調査」においては、賃金決定の際に在職老齢年金受給額を「考慮する」とした事業所の割合が 30.2%にとどまったのに対し、「考慮しない」が 69.8%という結果であった。もとより、今回(H12)の調査とは設問が異なるため単純な比較はできないが、平成 6 年の年金法改正で在職老齢年金の支給要件が緩和されたこと、厚生年金の支給開始年齢の引上

げなどにより、企業が在職老齢年金制度の仕組みについての関心を強めている可能性がある。(資料3)、[表1-4] 参照

② 同調査によれば、「在職老齢年金制度を意識した賃金・労働時間の調整行動」として、具体的には、調整ルール上の屈折点等に着目した調整や、年金と賃金を合わせた手取額を一定以上にするための調整が一部において行われていることがうかがわれる。[図1-6] 参照

- a) 企業の12.0%が「老齢年金の支給停止額が2割を超えないように賃金・労働時間を調整」している。これは、在職者については、年金の2割がカットされるが、その後、当該年金額と賃金の合計額が22万円に達するまでは、2割カット後の年金がそのまま支給されることに着目した調整であると見ることができる。なお、高齢者に係る標準報酬の分布において、標準報酬9.8万円(下限額)付近の者が比較的多いこともこのような行動との関連をうかがわせるものとなっている。
- b) 企業の9.6%が「標準報酬月額が37万円を超えないように賃金・労働時間を調整」している。これは、標準報酬が37万円を超えた場合には、賃金増加分の全額が年金からカットされる(以後、調整後の年金額がゼロとなるまでの間は、賃金の増加が手取りの増加につながらない)ことに着目し、手取りの増加につながらない賃金支払いを回避しようとする調整であるとみることができる。
- c) 企業の17.9%が「在職老齢年金と賃金が一定額以上になるように賃金・労働時間を調整」している。

③ 同調査の特別集計結果に基づき、在職老齢年金受給権者に係る賃金・労働時間に関し企業が「何らかの措置を講じている」かどうかを高齢者雇用の取組別にみた場合、「定年制(61歳以上)を定めている」とするものは、全体における割合(45.6%)とほぼ変わらない44.4%であるのに対し、「勤務延長又は再雇用制度がある」とするものは53.9%で、1割程度高くなっている。

このことから、今後、60歳前半層の再雇用・雇用延長がさらに進展するにつれて、調整行動をとる企業が一層拡大する可能性がうかがわれる。

④ なお、平成15年4月からの総報酬制(ボーナスも含めて厚生年金の保険料を徴収する仕組み)の導入や、現在検討されている短時間労働者に対する厚生年金の適用拡大(これに伴い、在職老齢年金の下での年金額の調整を受ける者が拡大することに留意)により、高齢者雇用にどのような変化がもたらされるかについても、今後十分な検討が必要である。

(2) 平成6年の年金法改正の影響・効果

平成6年の年金法改正においては、雇用を促進していくとの見地からの在職老齢年金制度の改善が行われ、賃金の増加に伴う手取額の逆転の解消等が図られたところであるが、この改正の影響・効果の検証に向けたデータの作成、分析を行った。

この制度改正は、在職老齢年金の受給者の増加と、在職老齢年金制度の下で年金の全額を調整されて就労する者の減少をもたらしたが、厚生年金被保険者数の増加にはつながっているとは言い難い状況にある。また、制度改正の前後で、標準報酬月額分布状況は基本的には変化しておらず、企業の賃金決定への影響は限定的なものにとどまっている可能性がある。〔図1-7〕参照

これらに関し、平成6年改正前における在職老齢年金制度を前提とした企業の賃金等決定行動が、制度改正にもかかわらず固定化している可能性が指摘された。

(3) 在職老齢年金制度の見直しに当たっての主要な論点

研究会においては、在職老齢年金制度の見直しに当たっての主要な論点について、今後の議論に資すべく、次のような整理が試みられた。今後、これを参考としつつ、幅広い議論が行われることが期待される。

① 年金支給のあり方と就労の関係

- ・一般的には、支給開始年齢に到達した者について、退職すれば年金を全額支給するが、在職中は年金を全く支給しないこととした場合(退職年金としての構成)には退職促進の方向に作用し、逆に、在職中も年金を全額支給する場合(老齢年金としての構成)には就労継続の方向に作用するのではないか。
- ・全額支給とした場合においても、高齢者の留保賃金が大きく引き下げられることで、就業行動(賃金、労働時間等の選択)への影響が生じる可能性があるのではないか。

② 現役世代(保険料負担者)とのバランスや年金財政の健全化、安定化の要請との関係

- ・就労促進の観点からは、基本的には在職中も全額支給するのが望ましいとしても、他方で、勤労収入のみで生活している現役世代とのバランスや、年金財政の健全化、安定化の見地を総合的に検討していくことが必要ではないか。

③ ②の要請との調和の下での高齢者に対する年金給付の必要性

- ・就労促進のためには、本来は、支給開始年齢の引上げが最良の選択ではないか。

- ・現在では困難であるが、支給開始年齢の引上げに、就労促進な仕組みを考えるとすれば、全額支給と全額停止の中間的な方向を目指すほかなく、その場合、退職促進的な要素はどうしても残らざるを得ないのではないか。
- ・これらを前提に、現役世代とのバランス、年金財政の安定化の要請を踏まえつつ、就労促進の方向を強めるべく、60歳前半層の就労者に対する年金給付のあり方をどのように見直していくかが課題となるのではないか。

④ 支え手を増やすための方途（在職老齢年金制度の改善）

- ・在職老齢年金に係る支給要件を緩和し、就労に伴って年金の全部又は大部分がカットされる者の範囲を縮小するのか。あるいは、年金額の調整方式を緩和することで、全般的に手取り額を改善するのか。
- ・高齢者の就労意欲や企業の採用意欲を高めることに對しどの程度つながるか。
- ・高齢者の就業行動（賃金、労働時間等の選択）にどのような影響が生じるか。
- ・高額な年金や賃金を得ている者（現行制度の下で、年金額全部又は大部分が停止される者）との関係で、現役世代の理解が得られるか。また、年金財政への影響についてどのように考えるか。

⑤ その他

- ・支給開始年齢の65歳への段階的引上げ（2025年完了予定）を円滑に進めていくためにも、60歳前半において年金を頼らずに就労する途を早い段階から拡充することができないか。
- ・そのような働き方にインセンティブを与えるとすれば、どのような仕組みが考えられるか（高齢者の意欲の喚起と能力の発揮を図ることができ、また現役世代とのバランス等も確保されるものであることが必要ではないか）。

(4) 今後の検討課題

60歳前半層の高齢者に占める被用者年金の被保険者の割合は、現在、約4人に1人程度にとどまっていることが、高齢者雇用の質・量両面にわたる拡大は、今後、年金制度をはじめとする社会保障の支え手を増やしていくという観点からも重要な課題である。

このような中で、働いている高齢者に対し一定の条件の下で減額した年金を支給する「在職老齢年金制度」の機能についてさらなる検証を行った上で、高齢者の就業をより促進するような方向で、在職者に対する年金支給のあり方について今後具体的に検討していくことが望まれる。また、その際は、年金財政や現役世代とのバランスにも十分留意する必要がある。

これら検討に当たり、本研究会での検討結果が積極的に活用されることを期待したい。

平成 14 年 3 月の社会保障審議会年金部会においては、「短時間労働者に対する厚生年金の適用など雇用と年金に関する論点については、厚生労働省に別途「雇用と年金研究会」（仮称）を設けて、学者・研究者による専門的な研究を行い、年金部会におけるご議論に活かしていただく」ことが報告されたところである。

本研究会で主として取り扱った高齢者雇用との関わりも含め、雇用と年金に関わる諸課題については、上記の研究会において、この報告書における基礎的な作業も参考としつつ引き続き議論が深められることを強く期待する。

資 料 編

関連する指摘・提言

- ・ 21世紀に向けての社会保障（平成12年10月 社会保障構造の在り方について考える有識者会議）

Ⅱ 持続可能な社会保障

1. 支え手を増やす

（支え手を増やす）

- ・ 年齢や性別、障害の有無にかかわらず、国民誰もがその意欲に応じて社会に参画できるようにすること、働く意欲を持つ者が働くことができる社会としていくことが求められている。
- ・ このため、性別や年齢、障害を理由に、働くことを妨げられることのないような環境整備を進める必要がある。女性の就労については、雇用機会の確保と男女の均等を徹底すると同時に、育児や介護などのために就労が阻害されることのないよう、保育、介護サービスの確保や育児休暇、介護休暇をとりやすく、職場復帰しやすい雇用環境の整備、雇用慣行の見直しなどの対策が必要である。
- ・ また、高齢者の就労促進のためには、まず、65歳まで働くことを希望する者は働き続けられるよう、再雇用や継続雇用等雇用を確保していくとともに、就労促進の妨げになっている定年退職制度を見直すなど、雇用における年齢だけを理由とする不利な取扱いを改める必要がある。あわせて、バリアフリー化など高齢者が暮らしやすいまちづくりや通勤しやすい環境の整備なども高齢者が働き続けられるようにするためには重要である。
- ・ さらに、障害だけを理由とする雇用上の不利な取扱いの禁止、障害者が働きやすいバリアフリーの職場環境の整備を企業に求めることなども必要であろう。
- ・ 21世紀初頭には我が国の総人口が減少に転じ、まさに21世紀が「人口減少の世紀」となる中で、意欲に応じ働くことができる社会としていくことは、社会保障の負担の担い手を増やし、給付と負担のバランスをとっていくことに寄与することになる。

（個人の選択に中立的な制度の構築）

また、社会の諸制度は、就労に中立的であることが望ましく、少なくとも就労することで不利な扱いとなる制度については、その見直しが必要である。特に、社会保障制度や税制においては、この観点が重要である。

- ・ 税制や社会保険で被扶養配偶者としての扱いを受ける収入の前後で、就業を調整する実態がみられる。
- ・ 年金制度においては、現行の制度は世帯を単位とした考え方が組み込まれたものとなっているが、経済の担い手として自立して働く女性という視点で年金制度の在り方を考え、現行制度を個人単位に改めるなど、必要に応じて見直しを行うべきである。

具体的には、被用者の被扶養配偶者が自身の保険料納付が不要な第3号被保険者と位置付けられていること、厚生年金の水準が世帯を単位に議論されてきたこと、遺族年金制度があることなどが指摘されている。

- ・ 一方、実際に個人単位化を進めるとした場合には、所得のない専業主婦にも負担を求めることとなったり、遺族年金の廃止や給付設計の変更などを行うことになり、現実の女性の就労実態等を踏まえ、慎重に検討する必要があるとの指摘もある。
- ・ 社会保障制度については、個人の選択に中立的な制度にしていくとの考え方に立って、より公平かつ合理的な制度の設計に向け、見直すべきである。その際、賃金が低い、ライフスタイルの変化が大きいなど現に女性のおかれている社会実態をも踏まえた検討が求められる。

【補論2】個人の選択に中立的な社会保障の在り方

(個人単位化について)

- ・ 女性の社会進出やライフスタイルの多様化を踏まえると、社会保障制度についても、個人の選択に中立的に設計されることが望ましく、その方策として個人単位化するなど、個人の選択に中立的な制度となるよう見直しが求められている。具体的な制度としては、より公平かつ合理的な制度に向け、見直すべきである。

(在職老齢年金制度について)

- ・ 厚生年金については、在職老齢年金制度の仕組みがあり、69歳までは在職中賃金に応じて年金（報酬比例部分）の一部又は全部が支給停止されることとなっている。この制度については、就業に対する抑制効果を持つことが指摘されている。
- ・ この制度を就労に中立的なものとするためには、例えば、在職中賃金の有無にかかわらず年金は全額給付とし、一方で現行低い水準にある年金に対する税負担の適正化を図るという方法が考えられる。
- ・ しかしながら、この方法には、就労促進的ではあっても、
 - ① これまで年金の支給を停止されていた者が、これまでより手取り額が増えることになり、高齢世代内の再分配効果を弱めることになるのではないか、
 - ② 勤労所得のある比較的豊かな高齢者世帯への年金併給を行うために、現役世代の保険料等の負担が増加するのは、世代間の不公平を助長するのではないか、といった問題がある。

第3章 社会保障制度の改革－国民の安心と生活の安定を支える

1. 国民の「安心」と生活の「安定」を支える社会保障制度の確立

（3）時代の要請に応える

個人のライフスタイル、就労形態、家族形態の多様化が急速に進んでいる。特に、女性が働くことが当たり前になってきている。この変化に現在の社会保障制度は十分に対応しきれず、働く意欲のある女性や高齢者の就業、パート労働、派遣労働などに不利な面が残されている。現行制度の持つ「非中立」的な効果を緩和し、国民にとって多様な選択を可能にする制度への転換を進め、国民の能力発揮を支えることが、男女共同参画社会、生涯現役社会への道を拓く。

2. 社会保障制度全体に共通する課題

（3）女性、高齢者の社会参画の拡大、就労形態の多様化への対応

働く意欲と能力のある女性や高齢者の就業を抑制しないよう、年金、医療、税制等の制度設計の見直しを進めるとともに、仕事と家庭の両立を図るため、労働法制の見直しを一層進める。

特に、世帯単位が中心となっている現行制度を個人単位の制度とする方向で検討を進め、女性の就業が不利にならない制度とする。

また、労働移動の活発化、就労形態の多様化などに対応して、派遣労働に対する規制改革を推進するとともに、パート労働、派遣労働に対する社会保障制度の適用を拡大するとともに、ポータビリティを容易にするなど中立性を高めセーフティネットの機能を強化する。

さらに、高齢者は資産や所得等の経済状況が極めて多様であり、年齢で一律に社会的弱者とみなすのではなく、経済的な負担能力に応じた応分の負担を求めるとともに、高額な所得や資産を有するものに対する社会保障給付のあり方を見直す。

4. 年金制度の改革

（2）今後の検討課題

- （i）就労形態の多様化・個人のライフスタイルの多様化等に対応した制度設計の見直し
- パート労働者、派遣労働者については、年金保障が十分でないなどの指摘があり、年金適用のあり方を見直していく。また、女性の労働力率の上昇、就労形態の多様化を踏まえ、夫婦片働きの世帯（いわゆる専業主婦のいる世帯）を標準とした現在の給付設計を見直していく。さらに、勤労収入等のある高齢者に対する年金給付のあり方を検討する。

〈在職老齢年金の取扱い〉

○ 昭和60年改正において65歳を引退年齢と考え、また基礎年金との整合性を図る観点から65歳以上の者は在職中であっても年金制度の被保険者とせず、年金は満額支給することとされた。しかしながら、少子・高齢化が進行し現役世代の負担が重くなっていることを考えれば60歳台後半の在職者に年金が満額支給されることは現役世代の理解を得にくいことから、厚生年金を適用し保険料負担を求めるとともに、厚生年金（報酬比例部分）の支給も一定の制限を行うことが適当であると考えます。

なお、具体的な制度の設計に当たっては、一定の経過期間を設けるとともに、賃金と年金を合わせた額が低い高齢者に対しては年金額が減額されないような方法を検討することが必要である。

○ 60歳台前半の在職老齢年金（特別支給の老齢厚生年金又は別個の給付（報酬比例部分）について賃金と年金の額に応じて年金の一部又は全部が支給制限される。）は、高齢者の就労を阻害する面があること、実質的に年金によって賃金の補填を行うべきではないことから廃止すべきであるとの意見があった。この場合、在職中は年金を支給しないようにすべきであるとの意見と、在職中も無条件に年金を支給すべきであるとの意見があった。

また、高齢者の雇用の促進のためには、年金によって、賃金を補うことも必要であり、現行の60歳台前半の在職老齢年金は当分の間存続することもやむを得ないとの意見、60歳台前半の在職者について一律に20%の年金支給を制限する措置を廃止すべきであるとの意見があった。

〈一定以上の高額所得者の年金給付〉

○ 在職中に限らず、一定以上の高額所得者に対しては年金支給を制限すべきであるとの考え方があるが、これに対しては、拠出に応じた給付を行うという社会保険方式の理念になじまないこと、高齢期でも一定の所得があると予想する者は加入を忌避し制度の崩壊につながるおそれがあることなどから適切な課税によって対応していくことが適当と考えられ、慎重な検討が必要である。

なお、老齢年金は高齢期の所得保障であり、年金以外の収入を可能な限り捕捉し一定以上の高額所得者に対しては年金の支給を制限すべきであるとの意見があった。

一 社会保障改革に当たって（はじめに）

○ 現在、我が国においては、二〇二五年には現役世代二人に対し高齢者が一人となる社会になると見込まれるなど、高齢化とともに少子化が急速に進みつつある。さらに、今後の人口構成や子どもの健やかな成長を考え、少子化に的確かつ迅速に対応していく必要があること、健康で豊かな高齢者の増加など国民の生活実態が変化していること、パートタイマーの増加など就労形態が変化してきていることなど、社会保障をとりまく経済社会構造は、大きく変化しており、これらに対応した社会保障の仕組みを構築していくことが喫緊の課題となっている。

二 改革の理念

（五）就労形態の多様化や女性の生活実態の変化などに対応し、個人の生き方の選択によって不合理な取扱いが生じない公正な社会保障制度を目指す。

（七）所得や資産を有するなど負担能力のある者は、年齢にかかわらず、その能力に応じ公平に負担を分かち合う。なお、高額所得や資産を有する者に対する社会保障給付の在り方などについて検討する。

三 改革の基本的考え方

（二）意欲に応じて働き、年金と組み合わせて豊かな生活ができるようにする

1 働くことを希望する高齢者が働き続けられるよう、当面、定年の引上げや継続雇用などで六十五歳までの雇用を確保していくとともに、多様な就業機会の確保を図る。更に、年齢にかわりなく働ける雇用環境の在り方について検討を進める。また、高齢者が暮らしやすい生活環境の整備を進める。

2 働く女性が能力を十分に発揮できるよう、雇用差別の禁止、女性の積極的な活用など、雇用環境の整備等を推進する。

3 障害者については、ノーマライゼーションの理念の下、働く意欲のある障害者とその能力を十分に発揮できるよう、雇用・就労支援の一層の推進を図るとともに、公共施設のバリアフリー化などを進め、社会参加を促進する。

4 社会保障制度について、パートタイマー等雇用形態の多様化に対応した制度の見直し、女性の就労など個人の選択に中立的な制度への見直しを進める。

5 老後の生活については、公的年金を基本としつつ、勤労収入、私的年金、貯蓄等の自助努力を組み合わせる必要経費を賄うこととする。この観点から、高齢者の経済状況や男女の就業実態の変化等を踏まえて、年金給付の在り方などについて検討する。また、企業年金や民間保険などの民間部門の活用策を推進する。

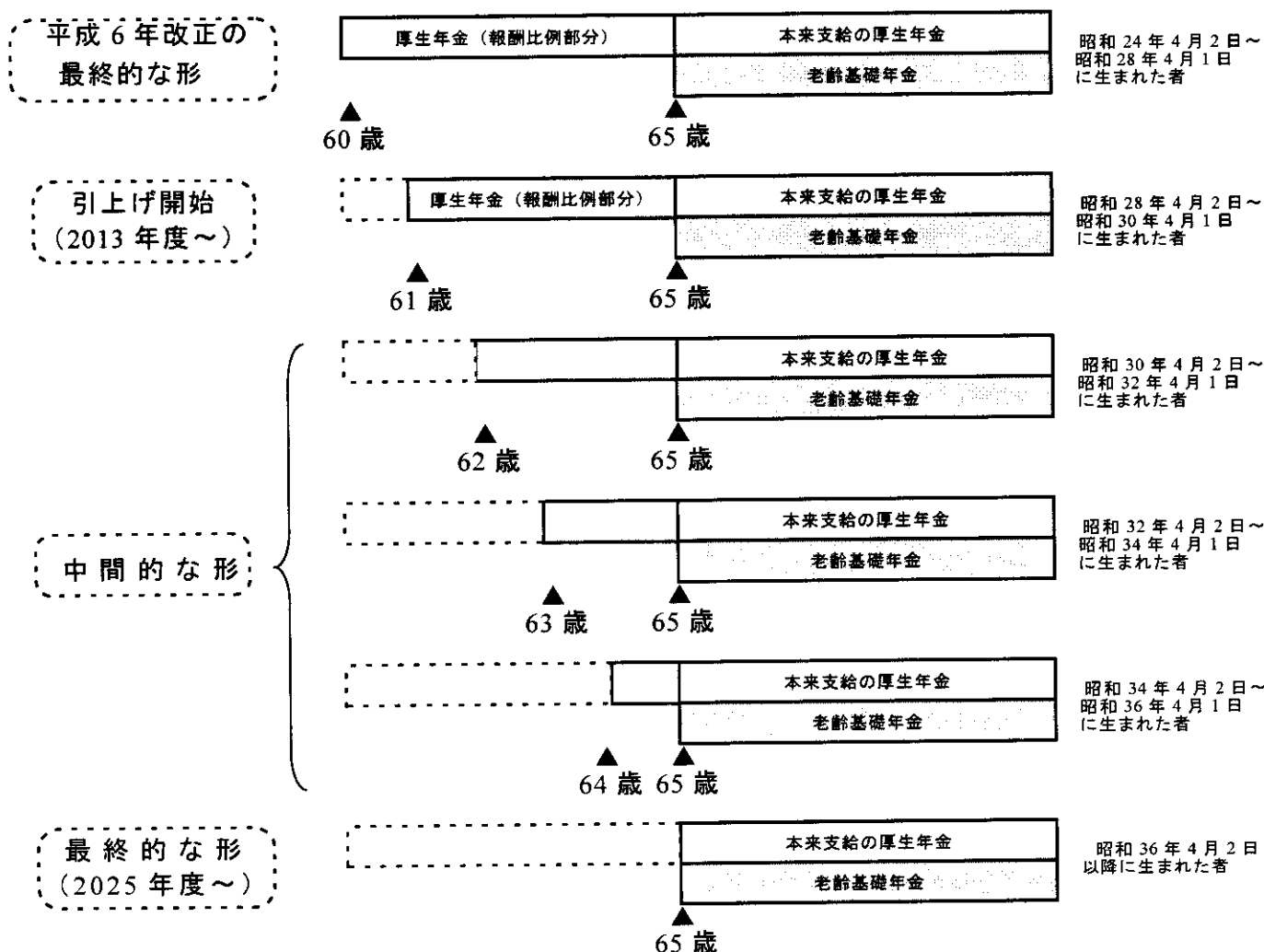
(資料2)

《60歳前半の老齢厚生年金（報酬比例部分）の支給開始年齢の引上げ》

◎ 60歳前半の老齢厚生年金（報酬比例部分）の支給開始年齢を、男子は15年後の平成25年度（2013年度）から平成37年度（2025年度）にかけて、女子は平成30年度（2018年度）から平成42年度（2030年度）にかけて、3年ごとに1歳ずつ65歳へ引き上げる。

これに伴い、新たな減額率に基づく老齢厚生年金（報酬比例部分）の繰上げ支給制度を創設する。

【男子の場合】



(参考) 厚生年金（定額部分）の支給開始年齢の引上げ（女子は5年遅れ）

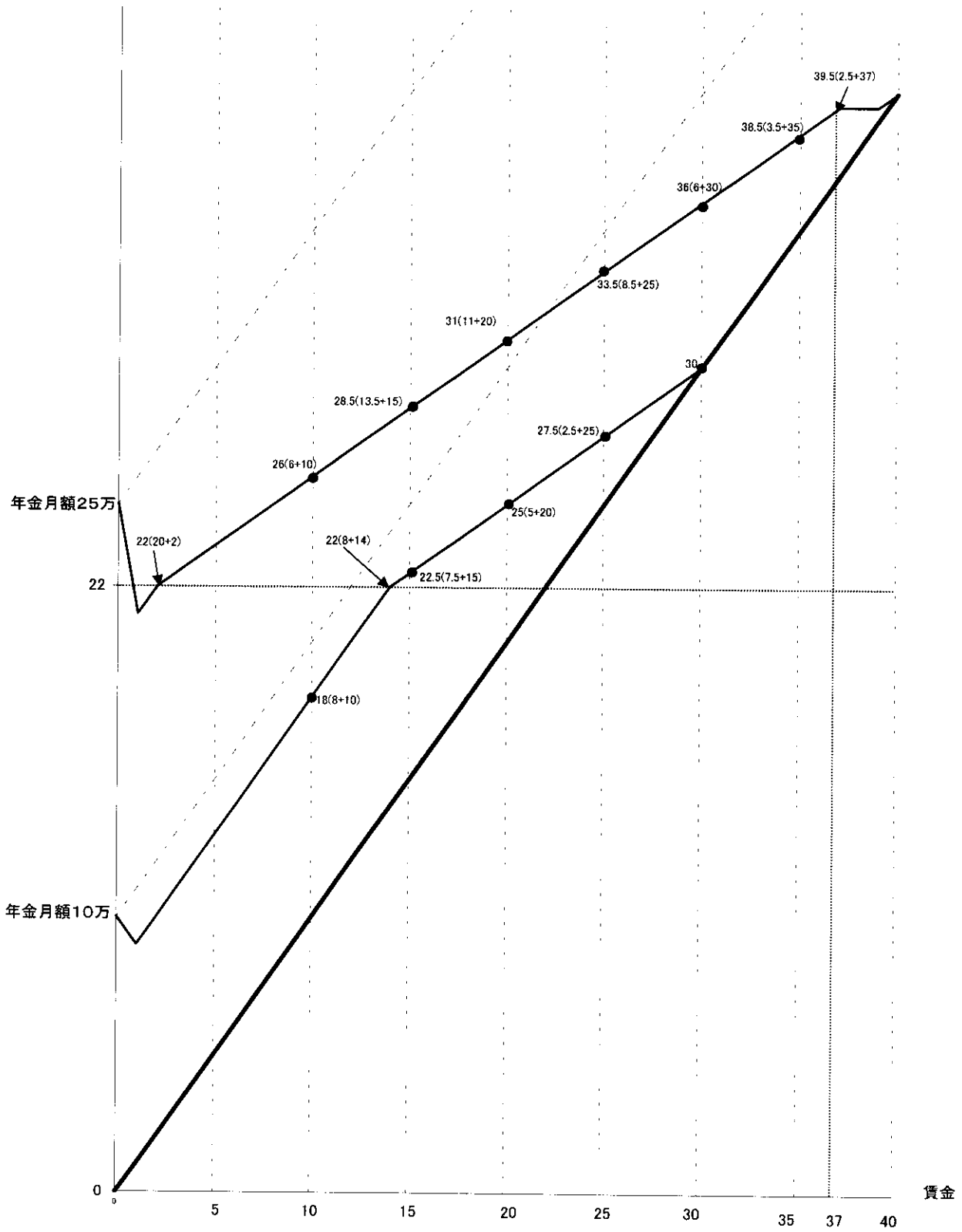
年齢	生年月日（男子）
61歳	昭和16年4月2日～昭和18年4月1日
62歳	昭和18年4月2日～昭和20年4月1日
63歳	昭和20年4月2日～昭和22年4月1日
64歳	昭和22年4月2日～昭和24年4月1日

(資料3)

現在の在職老齢年金制度

年金+賃金

(単位:万円)

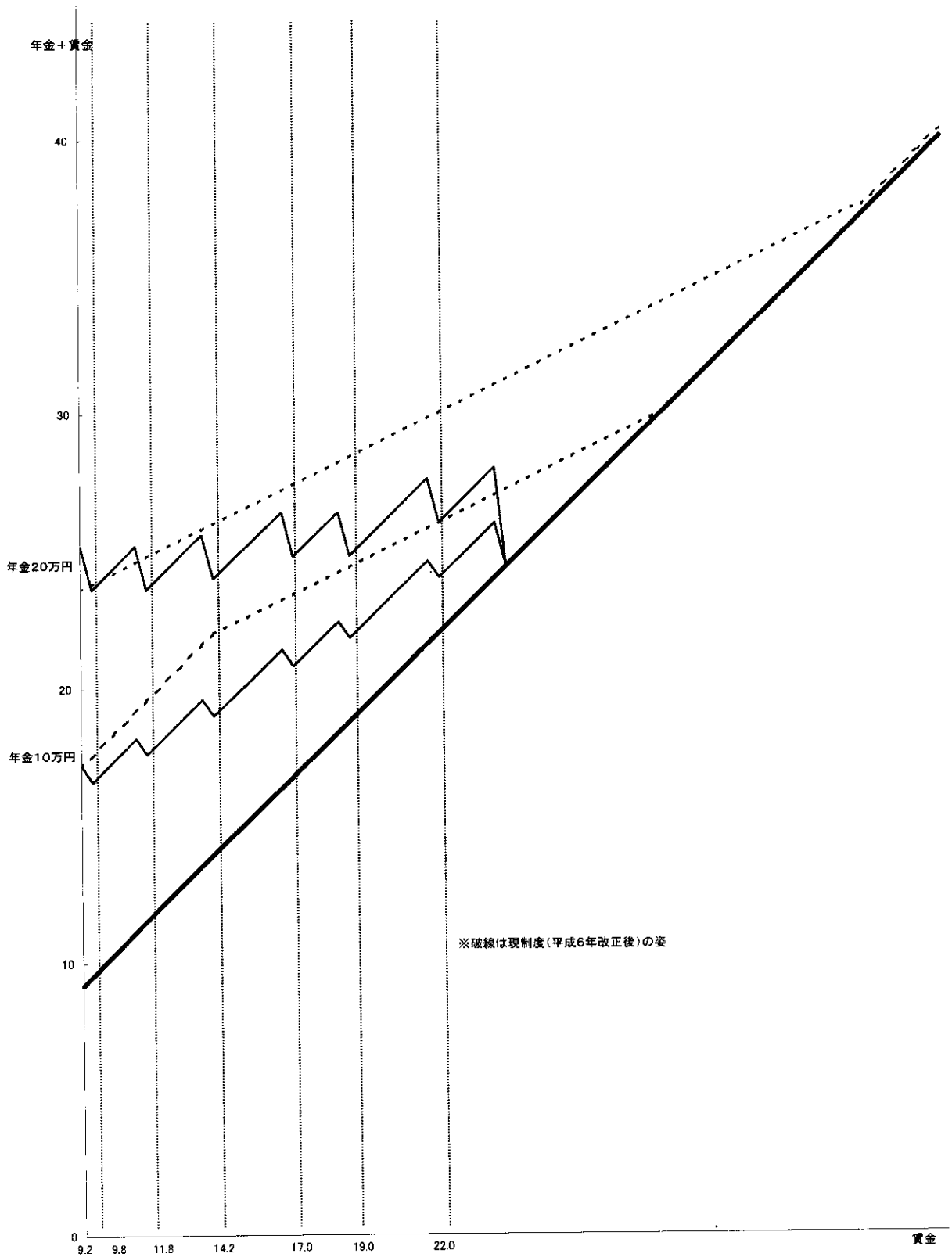


(注1) 点線は在老調整されないとした場合の年金月額+賃金額

(注2) 括弧内の数値は(年金月+賃金額)

平成6年改正前の在老制度

(単位:万円)



〔表 1 - 1〕 就業形態別厚生年金保険の適用状況

(単位：%)

就業形態	厚生年金保険		
	適用あり	適用なし	不明
非正社員計	38.1	57.1	4.8
契約社員	78.1	18.1	3.8
臨時的雇用者	12.2	66.9	20.9
短時間のパート	17.6	79.9	2.6
その他のパート	62.4	34.3	3.3
出向社員	67.1	8.5	24.5
派遣労働者	61.4	31.8	6.7
登録型	62.2	34.4	3.4
常用雇成型	58.9	27.2	13.9
その他	54.1	41.5	4.4

(注) (資料)平成11年度就業形態の多様化に関する総合実態調査 (労働省大臣官房)

〔表 1-2〕 社会保険の加入状況別パート労働者割合

正社員以外の労働者のうち、1週間の所定労働時間が正社員と同じか長い労働者は含まれていない。

○ パートタイム労働者のうち社会保険の適用を受けている者は、35%強である。

※ パートタイム労働者：正規労働者以外の労働者で1週間の所定労働時間が正社員より短い労働者

	男女計		男子		女子	
	H7	H2	H7	H2	H7	H2
	%	%	%	%	%	%
	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
健康保険・厚生年金に加入している	35.8	23.8	36.5	19.5	35.6	24.8
健康保険・厚生年金に加入していない	64.2	76.2	63.5	80.5	64.4	75.2
雇用保険に加入している	35.8	26.6	26.9	16.9	38.4	29.0
雇用保険に加入していない	64.2	73.4	73.1	83.1	61.6	71.0

パートタイム労働者の平均勤続期間及び平均就労年数

○ パートタイム労働者の平均的な勤続年数は、約5年であり、5年を超える者は男女計で36.3%（女子で37.6%）である。

○ パートタイム労働者の通算就労期間は、約7年である。

	同一企業における勤続年数			通算就労期間 ¹		
	男女計	男子	女子	男女計	男子	女子
	%	%	%	%	%	%
合計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
1年未満	17.9	21.3	17.2	9.7	15.1	8.5
1～3年	26.0	29.7	25.2	17.9	23.0	16.8
3～5年	19.9	18.9	20.1	17.7	22.7	16.7
5～10年	22.6	19.3	23.2	27.9	21.7	29.1
10～19年	12.1	8.4	12.9	21.4	10.8	23.6
20年以上	1.6	2.5	1.5	5.0	5.2	4.9
不明・無記入	-	-	-	0.4	1.4	0.2
平均年数	4.9年	4.5年	5.0年	7.2年	6.0年	7.4年

※ 学生は含まれていない。

¹ パートタイム労働者としての就労期間である。

（出典）労働大臣官房政策調査部「平成7年 パートタイム労働者総合実態調査報告」