

表 1： 第 3 号被保険者問題と厚生労働省のコメント

意見（批判）の概要	厚生労働省のコメント
①第 3 号被保険者を抱える片働き世帯と共働き世帯の間で給付と負担の不公平がある。	現行制度では、夫婦世帯で標準報酬の合計が同じであれば、保険料負担は同額で老齢年金の給付も同額となっている。
②家事労働による帰属所得等を考えれば、片働き世帯は共働き世帯よりも保険料負担能力が高い。	帰属所得を含めて世帯の所得として保険料負担を求めることについては、帰属所得そのものについての議論の深まりを待って検討すべき。
③所得の低い共働き世帯から相対的に所得の高い片働き世帯への事実上の補助となっている。	現行の年金制度は、基礎年金制度を通じて標準報酬の合計が高い世帯から標準報酬の合計が低い世帯へ所得移転が行われる応能負担の仕組み。
④第 3 号被保険者にも第 1 号被保険者と同様の保険料負担を求めるべきである。	第 1 号被保険者の保険料負担についても、所得に応じた保険料負担という本来の応能負担という方向で考えることが望ましい。
⑤昭和 60 年改正以前は専業主婦の約 7 割が任意加入して国民年金の保険料負担をしていたのであるから、専業主婦であっても保険料負担能力はあるのではないか。	昭和 60 年改正で給付水準が適正化され、任意加入制度の廃止とともに、片働き世帯については、夫と妻ともに強制加入の下で、二人分の基礎年金+夫の報酬比例年金という水準によって、夫婦二人の老後の生活が支えられるという設計に変更されている。

最も執拗な批判は、①の「第 3 号被保険者を抱える片働き世帯と共働き世帯の間で給付と負担の不公平がある」というものである。しかし、厚生労働省のコメントにあるように、「現行制度では、夫婦世帯で標準報酬の合計が同じであれば、保険料負担は同額で老齢年金の給付も同額となっている」（図 1 を参照）のであって、このような批判は、理論的根拠のない感覚的なものと言わざるを得ない。



れらは、同じ国民である以上、老後を迎えた時には、現役時代の収入の多寡にかかわらず、基礎的な所得保障は皆で支え合って確保しようという基礎年金の理念である国民連帯、その具体的現れとしての応能負担の給与比例保険料の意義を理解しない主張である。

⑤についても、基礎年金創設時の経緯を無視した議論だが、この「保険料負担能力」に関連して、基礎年金を全額税方式に切り替えれば第3号被保険者にも負担をさせることができる、という理解しがたい主張がある。この場合の税が直接税であれば、現行の収入比例保険料と大差はないので、そのような主張は消費税等の間接税を念頭に置いているようである。第3号被保険者も消費はするのであるから、負担を強いることができるというわけである。しかし、この議論には、消費税の逆進性を除いても、消費をするためには収入が必要である、という基本的認識が欠けている。短期的にはともかく、長期的には収入を上回る消費を行うことはできない。この主張が多少なりとも妥当性を持つのは、片働き世帯の方が共働き世帯よりも消費性向が低い、すなわち貯蓄余力が大きい場合ということになるだろうが、事実は逆である<sup>4</sup>。

報告書では、このような根拠に乏しい批判にも配慮して、いくつかの見直し案を提示しているが、現行の第3号被保険者制度の正当性につながる「年金分割案」以外は見るべきものはない。

### 3. 雇用の変容と年金制度

一方、第3号被保険者問題とも密接に関わるが、わが国の労働市場では、女性が大半を占める派遣・パートタイムといった身分の不安定な「非正規」の労働者が急増してきている。

少子高齢化が急速に進展していく中では、女性のみならず高齢者も含めた就労促進による労働力不足への対応が不可欠であり、そのためには、短時間勤務をはじめとする多様な就労形態を可能とする必要がある。しかし、現行の健康保険および厚生年金保険では、短時間労働者を排除することを可能としており、このような就労形態の多様化を阻害する状況となっているのである。

#### 3. 1 現行の社会保険の適用基準

現行の取り扱いの根拠は、1980年に出された当時の厚生省年金局の課長見解を示す文書（内かん）とされている。だが、そこに記載されているのは、「通常の就労者の所定労働時間及び所定労働日数のおおむね4分の3以上である就労者については、原則として健康保険及び厚生年金保険の被保険者として取り扱うべきものであること」ということであり、本来の適用の有無は「常用的雇用関係」にあるかどうかによって判断されるべきとしているわけであって、必ずしも短時間労働者への適用を排除したものではない。

しかしながら、結果的に企業側は4分の3をお墨付きとし、法の本来の趣旨からすると

---

<sup>4</sup>働く女性の統計「図表 90 核家族共働き世帯・非共働き世帯別収支金額及び構成比」  
(<http://www.miraikan.go.jp/toukei/002/statistics/huhyo090.html>、財団法人 女性労働協会)

脱法的とも言える適用限定を常態化し、それをコスト削減の手法とまで位置づけてきたわけである。公平を期すために言えば、これは民間企業に限ったものではなく、国や地方公共団体などの政府機関でも同様であるし、また、正社員が中心となって組織されている労働組合も、近年に至るまで適用拡大についての強力な運動は展開してこなかった。

### 3. 2 諸外国における状況

ここで、諸外国の年金制度における短時間労働者の適用について見ると、検討会報告書には次の資料が付されている。

#### 資料 V-2-4 : 諸外国における短時間労働者に対する適用<sup>5</sup>

##### ○アメリカ [2000年]

収入を有する者については、雇用形態の如何を問わず適用。(年金額算定の根拠となる保険料記録は、年780ドル [88,850円] 以上の収入について行われる。)

##### ○イギリス [2001年]

週72ポンド [13,270円] 未満の被用者(と年収3,955ポンド [729,030円] 未満の自営業者)は強制加入が免除  
※週72ポンド→年換算(52倍)すると3,744ポンド [690,130円] に相当

##### ○ドイツ [2000年]

月収630マルク [39,090円] 未満かつ週の労働時間が15時間未満である場合は任意加入。(加入しない場合でも、事業主に対して、年間2か月又は50日未満の短期間雇用の場合を除き、報酬の12%に相当する保険料が賦課される。)  
※月収630マルク→年換算(12倍)すると7,560マルク [469,100円] に相当

##### ○フランス [2001年]

収入を有する者については、強制適用対象となる。(年8,404フラン [155,470円] 以上の収入がある場合1四半期の保険期間を得、年33,616フラン [621,900円] 以上の収入がある場合には、4四半期(1年)の保険期間を得る)

##### ○スウェーデン [2000年]

申告対象となる所得(年間8,952クローネ [123,450円] 以上)を有する者は、強制加入

##### ○カナダ(カナダ年金制度: 所得比例年金) [1999年]

年間基礎控除額(年間3,500ドル [268,350円])を超える所得を有する者は、強制加入  
(注 資料中の円表示は、IMF. "International Financial Statistics"による1999年平均レート(ドル=113.91円、1ポンド=184.33円、1マルク=62.05円、1フラン=18.50円、1クローネ=13.79円、1カナダドル=78.67円)。

そして、報告書では、次のようにコメントしている。

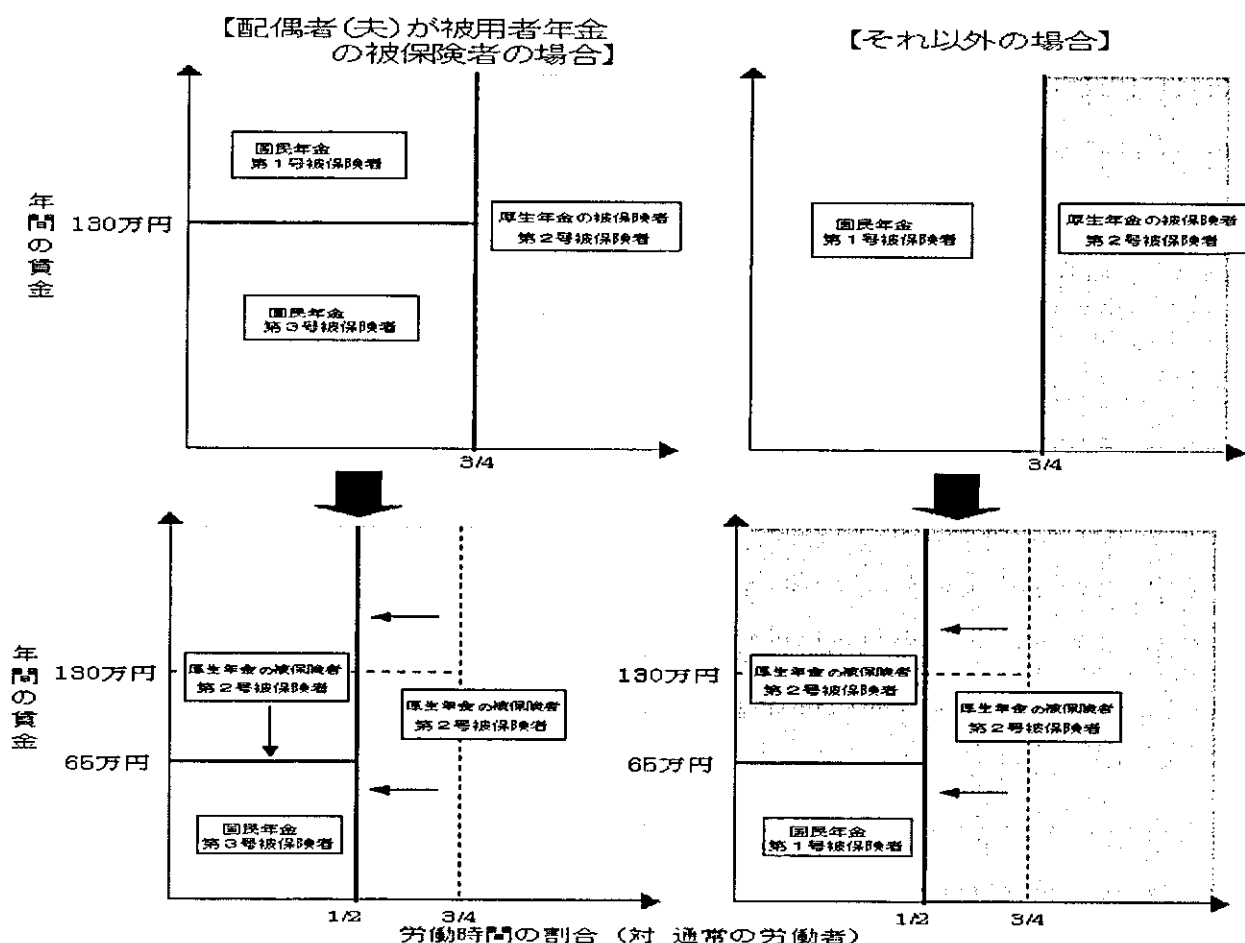
<sup>5</sup> 検討会報告書の資料V-2-4

「(諸外国では)一定額以上の所得のある者を強制適用とすることが多く、また、その金額は我が国の被扶養者認定基準よりもかなり低い水準となっている。なお、諸外国の年金制度においては、20歳から60歳までの全国民が強制加入対象となっている我が国の制度とは異なり、基本的には被用者を中心として制度が組み立てられており、所得がない場合には強制適用対象とはならず、自身の保険料納付による年金保障もないことから、できる限り低賃金の者であっても被用者年金の対象としていることがうかがわれる。このような違いはあるものの、我が国の厚生年金制度の適用基準が諸外国に比べて厳しくなっていることをどのように考えるかという点が課題である。」

### 3. 3 検討会報告書で紹介された提案

このような状況を背景として、検討会報告書において、パートタイム労働者に対する被用者年金の適用拡大策として紹介されたのが、図2のような提案であった。

図2 短時間労働者に対する厚生年金の適用拡大をする場合の新しい基準の提案<sup>6</sup>



[第7回検討会 有識者ヒアリングにおける慶應義塾大学樋口美雄教授の提案]

この提案は、適用拡大を、現状を踏まえて徐々に実効的に進めようというものである。

<sup>6</sup>検討会報告書の資料 V-2-5

しかし、二十数年にわたって適用拡大が放置された結果、このような形で適用拡大を行ったとしても、先進諸国の状況とは相当に落差が残る。

それにもまして問題なのが、わが国におけるパートタイム労働者の処遇の劣悪さをめぐる状況である。わが国のパートタイム労働者の中には、正社員と同等以上の勤務日数や勤務時間となっている人が少なくない。本来のパートタイム労働者を「短時間労働者」と呼ばざるを得ないのもその現れの一つであるが、賃金や雇用保証などの雇用条件が正社員と著しく異なる状況は、「身分差別」にも等しいものである。この状況は、国際会議などの際に他国の人に理解されるものではなく、「呼称パート」や「擬似パート」という苦肉の区分が行われている国辱的な有様である。

このような状況は、漸進的な改善では打破するのは困難であろう。正社員の2分の1相当としての週労働時間20時間に基準を引き下げれば、たらい回し的に2社で勤務を強いられるパートタイム労働者も出現しかねない。事実、2004年年金改定の過程で適用拡大の検討が伝わると、もし実施されれば週労働時間を20時間未満に調整すると言いつつ企業も出現したのである。

### 3. 4 2004年年金改定での問題先送り

2004年年金改定で適用拡大の検討方針が伝わると、流通業界を中心として、企業サイドから反発の声があがった。流通・サービス産業の12団体は、2003年9月9日に、「短時間労働者の多様な就労を阻害し、雇用のあり方に重大な影響を及ぼす一方、短時間労働者が事業活動の主要な担い手となっている流通・サービス産業の経営に深刻な影響を与えかねない」として、「短時間労働者への厚生年金等適用拡大反対協議会」を設置し、反対活動に入ったのである。また、2004年1月15日には、日本商工会議所等の中小企業団体が、「短時間労働者への厚生年金保険の適用拡大に反対する」という声明を出している<sup>7</sup>。

こうした抵抗を受けて2004年年金改定案には適用拡大案が盛り込まれず、改定法の附則第3条に「施行後5年を目途として、総合的に検討が加えられ、その結果に基づき、必要な措置が講ぜられるものとする」と記されるにとどまったわけである。

しかし、すでにして諸外国に比べて大きく遅れ、同一労働同一賃金の概念が同一労働同一労働条件へと拡大されつつある先進諸国の潮流も無視した現行の取り扱いが、なおも5年以上にわたって温存されようとしている事態は、少子高齢化の進行の中で女性や高齢者の多様な就労を拡大する必要性に鑑みても、問題であると言わざるを得ない。

## 4. 年金分割

### 4. 1 2004年改定法における年金分割の導入

今般の年金改定で、女性の年金に関して注目され、大きな変化があったのが、年金分割の導入である。分割の対象となる給付は、被用者年金の標準報酬比例給付であり、次のように、離婚等の場合の分割と、第3号被保険者期間についての分割とがある。

#### ①離婚等をした場合における標準報酬分割制度の創設

<sup>7</sup> <http://www.jcci.or.jp/nissy/iken/040115chushoyondantai.htm> を参照

離婚等（内縁関係の解消等を含む）をした場合に、当事者間で合意があるか、裁判所において処分がなされたときは、当事者の一方が、社会保険庁長官に対して、その離婚等についての対象期間に関する被保険者期間の標準報酬の分割（半分が限度）を請求できる制度が2007年4月から創設される。

②被扶養配偶者期間についての標準報酬分割制度の創設

被扶養配偶者（第3号被保険者）を有する被保険者が負担した保険料について、その被扶養配偶者が共同して負担したものであるとの基本的認識に立ち、被保険者及び被扶養配偶者が離婚等した場合に、その被扶養配偶者の請求に基いて第3号被保険者であった期間に関するその被保険者と被扶養配偶者の標準報酬を、その被保険者の標準報酬の半分ずつとする制度が、同じく2007年4月から創設される。ただし、この第3号被保険者期間は、法施行日の2007年4月以降に限られる。

4. 2 諸外国における年金分割

検討会報告書では、諸外国における年金分割の事例として、ドイツ、イギリス、カナダの3か国の制度を紹介している。

資料V-5-7：諸外国における離婚時等の年金の取扱い（年金分割等）<sup>8</sup>

国名	対象	分割方法	分割手続	その他
ドイツ	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 法定年金(所得比例年金)</li> <li>○ 企業年金や個人年金も含めて分割</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 年金期待権の分割(原則的な方法) <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 婚姻期間中に得た年金期待権(ポイント)の価値の差の半分に相当する部分を要請</li> <li>・ これにより、元配偶者から独立した年金権が獲得できる</li> </ul> </li> <li>○ 債権的な年金分割 <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 年金期待権の分割ができない場合に、価値の差の半分に当たる年金額を現金で分割義務者から権利者へ支払うという債権債務を確認する形での分割(裁判所が確認)</li> <li>・ 元配偶者から独立した年金権は得られない</li> </ul> </li> <li>○ 当事者の取決めにによる年金分割 <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 夫婦の間で合意した取決め内容を裁判所が許可する形で行う分割</li> <li>・ あらかじめ夫婦が婚姻契約において年金分割を行わないことを取り決めることも可能</li> </ul> </li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 離婚は、裁判手続(離婚判決)を経てのみ可能となっており、年金分割もこの手続の中で行われる。</li> <li>○ 当事者間で取決めを行う場合も家庭裁判所の許可が必要。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 本年の改正法により、婚姻中の夫婦についても、年金分割が可能とされた(25年以上の婚姻期間を持っているカップルが対象とのこと)。これは、義務的措置ではない</li> </ul>
イギリス	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 付加年金</li> <li>○ 企業年金等も対象</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 財産分与における年金受給権の整理については、 <ol style="list-style-type: none"> <li>① 他の財産との相殺(Offsetting)</li> <li>② 年金支払者に対して、年金の一部を他方に支払うことを命じる(Earmarking)</li> <li>③ 年金の受給権そのものを分割(Sharing)の各方法を選択</li> </ol> </li> <li>○ 分割する割合は裁判所の命令によって定められる</li> <li>○ 分割対象は婚姻期間中に限定されない</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 離婚には裁判手続が必要だが、内容について当事者間に争いが無い場合は、簡易な手続で行われる。</li> <li>○ 年金分割は、離婚に伴う財産分与の一環で行われる。</li> <li>○ Earmarking、Sharingは裁判所の命令により行われる</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 基礎老齢年金は、年金分割の対象となっていないが、離婚した場合でも再婚していなければ、元配偶者の保険料納付記録に基づく基礎年金を受給できる</li> </ul>
カナダ	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 所得比例年金</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 1年以上婚姻している夫婦が離婚の届け出をした場合、婚姻期間の間に獲得した年金権が等分に分割される(Credit-Splitting)</li> <li>※ ただし、州の家族法で年金分割を行わない取決めを認めているものがあり、その場合分割は行われない。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 法律上の婚姻での離婚の場合は、離婚の届出により特別な手続を必要とせずに分割</li> <li>○ 事実婚の場合は、年金分割の申請が必要。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 婚姻関係が継続していても、夫婦両方が退職年数(60歳以上)に達していれば年金権を等分できる(Pension Sharing)</li> </ul>
アメリカ	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 年金分割の仕組みはない</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 婚姻期間が10年以上の場合、離婚した場合でも元配偶者の保険料納付記録に基づき配偶者年金(被保険者本人の年金額の50%)が支給される</li> </ul>		

<sup>8</sup> 検討会資料V-5-7

その上で、次のような分析を行っている。

- いずれの国においても、年金分割は、離婚時に受給権が発生している場合に限りならず、受給権が発生する前であっても行われている。
- 夫婦の片方のみが年金権をもっている場合の分割だけでなく、双方が年金権をもっている場合の差の調整も行われている。
- 分割の方法として、年金権そのもの（あるいは期待権、保険料納付記録）を分割する方法と、支払われる年金額を分割する方法がみられ、両方の方法が併用される国もある（ドイツ、イギリス）。
- 分割の内容及び手続は、離婚に伴い自動的に均等に分割されるもの（カナダ）、離婚をめぐる裁判手続きの中で、原則均分することとしつつ、夫婦の間で合意した取決め内容を裁判所が許可する形で分割を行うことも可能としているもの（ドイツ）、財産分与に当たっての選択肢として財産分与手続の中で総合的に考慮され、内容は個別ケースごとに裁判所が定めるもの（イギリス）と、様々であり、また、分割を行うかどうかについて、ドイツやカナダの一部の州では、当事者間で分割を行わない取決めがあれば尊重される。
- 分割の対象とされているのは、公的年金では所得比例年金のみであり、ドイツ、イギリスでは企業年金等も対象となっている。
- 年金分割以外に、離婚した元配偶者（ただし婚姻期間が10年以上の者に限る。）に対しても配偶者年金が給付される取扱い（アメリカ）も存在する。

#### 4. 3 2004年改定法における年金分割の評価

年金分割の創設自体については、一身専属の年金権を分割するという分水嶺を乗り越えたものとして高く評価されてよいであろう。しかし、法制定の過程では様々な意見があり、その結果として若干妥協的と見られる措置がとられた結果、創設される制度は問題をはらんだものとなっている。

第一に指摘されている問題点は、離婚の場合の分割には、当事者間の合意が必要であることである。しかし、離婚は夫婦関係が破綻したことによって起きるのであり、そのような人間関係の中で合意を得るのは容易ではなかろう。だとすれば、裁判所による処分を得なければならないことになり、絵に描いた餅になりかねない、という批判があるわけである。

第2に指摘されている点は、夫婦関係が継続している間の分割が第3号被保険者の場合に限り、共働きの第2号同士の場合には分割できないことである。これでは、夫婦の役割分担の仕方によって年金額が変化することになり、到底合理的とは言えない。年金保険料を夫婦が「共同して負担したものであるとの基本的認識」にも合致せず、かえって女性の労働市場への進出を抑制することとなる危険性がある。

第3の点は、夫婦関係が継続している場合の年金分割が施行日以降の期間に限られることで、離婚の場合に劣後する点である。合意に基づく年金分割は、当然のことながら夫婦関係が継続している場合の方が容易であり、法施行後の一定期間内に試行前の期間についても分割を認める方が、年金分割創設の趣旨に沿うものといえよう。そのような分割を認



めれば、離婚後における年金をめぐる争いも減らすことができるであろう。

## 5. 遺族年金の問題

### 5. 1 諸外国における取り扱い

遺族年金については、年金分割も含めた女性の年金権のあり方と密接な関係があり、それらを総合的に分析・評価する必要がある。まず、検討会報告書での資料を見ると、次のようになっている。

資料V-6-6：諸外国における遺族年金の取扱い<sup>9</sup>

国名	子が成長するまでの間の若年の遺族配偶者の場合	子を養育しない若年の遺族配偶者の場合	高齢の遺族配偶者の場合
アメリカ	<p>◎養育者年金 — 18歳未満又は障害を有する子を養育し、再婚していない配偶者に対し、被保険者の年金額の75%を支給（上記の子がある場合、妻に年齢要件は無い）</p> <p>※同額が遺児年金として子に対しても給付</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・受給者が65歳未満で、年間10,000ドル〔1148210円〕を超える他の収入がある場合、超過額の半分を給付額から減額。</li> <li>・家族の受給額の総額が被保険者の老齢年金の175%程度を超えた場合には減額される。</li> <li>・配偶者自身の老齢年金、障害年金を受給している場合には、その額だけ養育者年金は減額</li> <li>・10年以上の婚姻期間がある場合は、離婚した元配偶者に対しても養育者年金が給付。</li> </ul>		<p>◎寡婦年金 — 60歳以上又は障害を有する50歳以上の再婚していない配偶者に対し、被保険者の年金額の100%を支給（子の有無は問わない）</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・寡婦年金の受給権を得た後に再婚しても給付。</li> <li>・所得制限、配偶者自身の老齢年金、障害年金との調整、家族の上限による減額、10年以上の婚姻期間がある場合の離婚時の取扱いについては、養育者年金と同様。</li> </ul>
イギリス	<p>◎養育者手当 — 児童手当受給対象となる児童（18歳未満又は16～18歳の学生）を養育している者、又は、亡くなった被保険者の子を扶養している者に対して、養育者手当として週72.50ポンド〔13380円〕の基礎年金と死亡者の付加年金額（報酬比例、2002年からは半額）が支給</p> <p>※子1人につき1135ポンド〔2090円〕の加算</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・所得制限はない。</li> <li>・子が児童手当対象年齢でなくなった時点で支給が停止。</li> <li>・亡くなった被保険者と離婚していた場合、再婚している場合には支給されない。</li> </ul>	<p>◎遺族手当 — 被保険者が死亡した時点で45歳以上60歳未満である配偶者に対して、1年間、遺族手当として週72.50ポンド〔13380円〕（55歳未満の場合、55歳を1年下回るごとに7%減額）の基礎年金が支給</p> <p>◎遺族一時金 — 死亡した被保険者も配偶者も老齢年金の受給年齢に達していない場合、配偶者に対して、遺族一時金として、2,000ポンド〔368,860円〕が支給</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・いずれも所得制限はない。</li> </ul>	<p>◎60歳に達した時点で、亡くなった夫の保険料納付に基づき配偶者年金（基礎年金と死亡者の付加年金額（報酬比例、2002年からは半額））を受給できる</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・自らの保険料納付に基づき老齢年金を受給できる場合には、基礎年金の満額、付加年金の最高限度額までは合計額を受給可能。</li> </ul> <p>※ 2010年からは、夫も亡くなった妻の保険料納付に基づき配偶者年金を受給できるようになる予定。</p>

<sup>9</sup> 検討会報告書のV-6-6

ドイツ	<p>◎大寡婦 夫 年金 — 18 歳以下の寡婦 夫の子、被保険者の子を養育する場合は、再婚していない寡婦 夫に、年金種別計数 06(当初3ヶ月のみ10)の年金を支給</p> <p>・月額 1262.81 マルク 79,580 円(子1人に対して 272.05 マルク 16,880 円を加算)以上の所得がある場合には、この額を超える所得の 40%に相当する額が年金から減額。</p> <p>・生前に離婚した配偶者が死亡した場合、配偶者自身が保険料納付要件を満たし、再婚していないときは、遺育年金が支給(自らの保険料納付に対応する給付として)。</p>	<p>◎小寡婦 夫 年金 — 45 歳未満の再婚していない寡婦 夫に、年金種別計数 025(当初3ヶ月のみ10)の年金を支給</p> <p>・所得制限は大寡婦(夫)年金と同様。</p> <p>・就労不能又は養育不能の場合、45 歳に到達した場合は、大寡婦 夫 年金が支給(自らの保険料納付に基づく老齢年金とは併給)。</p>	<p>◎大寡婦 夫 年金 — 45 歳に達した再婚していない寡婦 夫に、年金種別計数 0.6(当初3ヶ月のみ1.0)の年金を支給</p> <p>・所得制限、離婚時の取扱いには子がある配偶者と同様</p>
フランス	<p>◎寡婦 夫 手当 — 亡くなった被保険者の再婚していない55歳未満の配偶者に、3年固定額の給付(1年目は月3,744フラン[約260円]、2年目は月2,065フラン[約200円]、3年目は月1,573フラン[約150円])を支給</p> <p>・所得が四半期で11,790フラン[約218,120円]未満の場合に支給。</p> <p>・支給者が30歳以上の場合には、55歳まで3年目と同額の給付を支給</p> <p>・55歳未満のため、自身の退職年金との併給問題は生じない。</p> <p>◎子(原則として16歳未満)を扶養する遺族配偶者については、別に家族給付制度からの手当の支給がある。(財源は、事業主・自営業者が報酬、所得に応じて負担する保険料を基本として賄われる。)</p>		<p>◎遺族年金 — 亡くなった被保険者の再婚していない55歳以上の配偶者(2年以上の婚姻期間又は婚姻による子を有する配偶者が対象。亡くなった被保険者と離婚した者も含む。)に、被保険者に対する年金の54%を支給</p> <p>・所得が年間83,658フラン[1,547,670円]を超えない場合に支給。</p> <p>・配偶者自身の退職年金を支給している場合には、一定の上限のもとで遺族年金を併給可能。(亡くなった被保険者の年金額と自身の年金額の合計の52%あるいは一般制度における退職年金の最高限度額の73%を超えないという制限あり。)</p> <p>・複数の支給可能な配偶者がいる場合には、婚姻期間に応じて比例配分。</p>

スウェーデン	<p>◎基礎年金</p> <p>①生活転換年金 死亡者と5年以上婚姻、同居していた65歳未満の配偶者に、8か月間、死亡者の年金の90%(併住期間により減額)を支給。</p> <p>②延長された生活転換年金 ①の支給期限後、子が12歳になるまで、①と同額の年金を支給</p> <p>③特別遺族年金 ①の支給期限後、自分の仕事の収入だけでは生活していけないと認定された場合に、65歳まで、①の1/4~3/4の年金が支給。</p> <p>※他に、経過的な寡婦年金(終身年金で自身の老齢年金と併給可能)、及び、遺児に支給される児童年金(片親死亡の場合死亡者の年金の25%、18歳まで、学生の場合は20歳まで支給)がある。</p> <p>◎報酬比例年金</p> <p>死亡者が年金受給者であったか、3年以上被保険者であった場合、65歳未満の配偶者に対して、基礎年金と同様の要件で、</p> <p>①生活転換年金(死亡者の年金の40%)</p> <p>②延長された生活転換年金(①と同額)</p> <p>③特別遺族年金(①の1/4~3/4の額)が支給。</p> <p>※他に、経過的な寡婦年金(終身年金で自身の老齢年金と併給可能)、及び、遺児に支給される年金(死亡者の年金の30%、子どもが1人増えるごとに20%追加、上限100%。支給年齢は基礎年金と同じ)がある。</p>	
--------	---	--

そして、検討会報告書では、これらの諸外国(アメリカ、イギリス、ドイツ、フランス、スウェーデン)の制度について、次のようにコメントしている。

- 子が成長するまでの間の若齢の遺族配偶者に対する遺族年金は、家族給付制度によって対応するフランスを除いて、いずれの国にも存在する。
- 子を養育しない若齢の遺族配偶者に対する遺族年金については、存在しないか、あっても有期の給付か、子を養育する場合より低額の給付となっている。
- 高齢の遺族配偶者に対する遺族年金スウェーデンを除き、いずれの国にも存在する。この場合、自らの老齢年金の受給権を有する場合は、ドイツを除き、自らの老齢年金を受給した上で遺族年金について一定の調整が行われている。
- 受給資格における男女差は、ないか又は撤廃の方向である。

5. 2 2004年改定法における変更とその評価

この遺族年金について、わが国では、いわゆる専業主婦優遇につながるものとして、批判を受けてきた。特に、自分が働いて獲得した年金よりも遺族年金の水準が高くなる場合、結局は自分の年金を放棄する形となり、年金保険料の「掛け捨て」という気持ちを拭い去れなくなる。

そこで、改定法では、次のような変更を行っている。

①高齢期の受給権者に対する遺族厚生年金の支給方式の変更

高齢期の遺族厚生年金受給権者に対して、老齢厚生年金を全額支給し、残余の額を遺族厚生年金として支給する方式に改める。

②子を有しない若齢期の妻に対する遺族厚生年金の見直し

遺族厚生年金の受給権を取得した当時30歳未満である妻については、遺族厚生年金の支給期間を5年に限定し、中高齢寡婦加算は夫死亡時40歳以上の妻に限定する。

まず、①については、年金額の増減を伴うものではないが、自分の厚生年金と遺族年金との選択を迫られていた状況を見直し、まず自分の厚生年金の支給を確保した上で、遺族年金との差額がある場合に追加支給を行うという仕組みに改めるというもので、概念的には大きな変更である。これは、女性自身の年金権を尊重するものとして、評価されてよいだろう。

また、②についても、老齢年金を基本としつつ、死亡や障害といった一定の場合に付加的給付を行うという年金の原則に沿う改定であり、妥当な方向性であると思われる。

ただし、これらの改定は、抜本的な見直しに踏み込んだものではない。本来、女性の年金権が確立すれば遺族年金は不要となるはずのものであり、スウェーデンは現にその方向に踏み込んでいる。

しかし一方で、女性の年金権はいまだに確立途上にあることも事実であり、労働市場における男女均等待遇も完全には実現していないことから、一気の制度見直しが困難であることも事実である。特に、遺族年金の支給水準については、現在の4分の3という水準では、共働き世帯との均衡を図ることができず、また年金分割との整合性をとることもできないため、将来的には2分の1水準への引き下げを目指す必要があるだろうが、激変を緩和するため、一定期間にわたる経過措置が不可欠であるだろう。

## 6. 育児期間等の取り扱いの問題

### 6. 1 諸外国における取り扱い

最後の論点である育児・介護期間の評価について、検討会報告書資料で諸外国における育児期間等に対する配慮の状況をみると、次のようになっている。

資料V-4-1: 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<sup>10)</sup>

国名	被保険者 (○強制△任意×非加入)	育児期間の取扱い		介護期間の取扱い
			(参考) 育児休業制度	
日本	◎被用者、自営業者、無職 [ 2001年 ]	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。)	○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)	特に措置はとられていない
アメリカ	◎被用者 収入のある者 ◎自営業者(年400ドル(45,560円)以上の収入のある者) ×無職 [ 2000年 ]	特に措置はとられていない	○対象者 50人以上の労働者を雇用している専業主に12ヶ月間雇用されており、直近12ヶ月間に最低1,250時間の労働に就している労働者 ○形態 全日休暇 ○期間 1年につき12週間	特に措置はとられていない
イギリス	◎被用者(週に72ポンド(13,270円)以上の収入のある者)(それ以下の低所得者は△) ◎自営業者(年3,955ポンド(729,030円)以上の収入のある者)(それ以下の低所得者は△) △無職 [ 2001年 ]	◎家庭責任のための保金措置 16歳未満の子の世話をしているため最低所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、より短い償出で満額の給付を受けることが可能。	○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	付添手当(65歳以降に障害者となり、過去8ヶ月以上、日常生活の介護を必要とする者に支給)等の受給者を週35時間以上・年48時間以上介護している者についても「家庭責任のための保金措置」が認められる。
ドイツ	◎被用者(週15時間以内の短時間労働者、月620マルク(38,470円)以下の低収入者は△) △自営業者(業種によっては◎、無職) [ 2000年 ]	◎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のみならず、 ◎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。	○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。)	職業的にではなく、要介護者を週14時間以上介護し、所得行為が週30時間を超えない介護者は、要介護度と介護時間に応じた介護保険制度の負担により年金制度の被保険者となる。

フランス	◎被用者、自営業者 年間33,616フラン(621,900円)の収入がある場合、4四半期(1年)の保険期間を得る △無職 [ 2001年 ]	◎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年間育児した場合、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。 ◎さらに男女とも少なくとも3人の子を育児(16歳になるまでの間に少なくとも9年間自費か配偶者が育児したことが要件)した被保険者は、年金額を10%加算	○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。)	特に措置はとられていない
スウェーデン	◎被用者、自営業者 いずれも年間8,952クローナ(123,450円)以上の所得を有する者 ×無職 [ 2000年 ]	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 育児期間については、所得の喪失や減少があった場合、 ①子の出生年の前年取得 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クローナ)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	○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。	特に措置はとられていない

(注1) 諸国の円換率は、OECD International Financial Statisticsによる1999年時点のレート(1ポンド=166円、1マルク=166円、1フラン=200円、1クローナ=133円)。

(注2) 諸外国における育児休業制度については、平成9年の同労働者調査による。

これについて、報告書では、次のようにコメントしている。

○諸外国の年金制度において、育児休業制度で認められている休業期間と、年金制度において何らかの措置がとられている期間の間には、直接的な関連は見られない。これ

に対して、我が国の制度では、育児休業の期間と年金制度上の配慮措置に係る期間は連動している。

- 所得がない場合に保険料を求めないという点、就労し一定の所得のある者からはそれに応じた保険料が徴収されるという点で、諸外国の年金制度と我が国の制度は共通している。（育児期間に係る配慮措置として保険料は免除されていない。）

次に、育児期間についての年金給付における取り扱いは、次のようになっている。

資料V-4-4：諸外国の年金制度で採用されている育児期間の評価方法と我が国の年金制度)<sup>11</sup>

1. 育児期間は制度上平均賃金で就労したとみなす措置（ドイツ）

○ドイツの場合、この措置がとられなければ、育児により就業できない期間の年金の保障が得られないのに対し、我が国の場合、被用者の被扶養配偶者に対しては、基礎年金給付が保障されており、そのうえこのような措置をとることが適当か。

○ドイツの場合、制度体系が報酬比例構造のみであり、平均賃金で就労したとみなす措置が年金額算定上効果的であるのに対し、我が国の制度では、給付額が賃金に対応しない国民年金の体系があり、基礎年金給付のみの第1号被保険者に対しては、この措置は効果がない。

2. 育児のため稼得活動に従事できなかった期間を加入すべき年数から除外する措置（イギリス）

○イギリスの基礎年金にとられている措置であるが、イギリスでは稼得活動に従事できず収入がない場合は強制加入対象とならず、加入しなかった期間を加入すべき期間から除外して年金額を算定するのに対し、我が国の場合は、20歳から60歳までのすべての者が強制加入対象となっており、イギリスのように加入しなかった期間が想定されておらず、整合的ではない。

3. 子を一定年数以上養育した場合、加入年数を加算（フランス）

○フランスの年金は、報酬額と加入年数に比例しており、我が国の厚生年金の報酬比例部分は構造が類似するが、基礎年金部分については、20歳から60歳までのすべての者が強制加入対象とされ40年加入フルペンションとなっている中で、年数を加算することは整合的ではない。

4. 育児により所得の減少・喪失があった場合の年金算定上の報酬額における配慮（スウェーデン）

○スウェーデンの場合、制度体系が報酬比例構造のみであり、平均賃金で就労したとみなす措置が年金額算定上効果的であるのに対し、我が国の制度では、給付額が賃金に対応しない国民年金の体系があり、基礎年金給付のみの第1号被保険者に対しては、この措置は効果がない。

○我が国においては、勤務時間短縮等の措置により就業を継続する女性よりも、離職する女性が多いが、この措置をとる場合には、雇用関係のない離職者にも厚生年金を適用することとなるがそれは適当か。

そして、報告書では、次のようにコメントしている。

○諸外国の年金制度において採用されている育児期間の評価方法は、各国ごとに様々なものとなっている。制度体系の違いから、諸外国でとられている措置を直ちに我が国の制度に導入できるものではないが、諸外国で採用されている措置に相当するものを我が国の制度体系の中で講じようとした場合、以下のとおり整理できる。なお、これは制度体系上の整合性という観点からの整理にとどまり、措置の必要性、妥当性については、別に議論が必要である。

(1) 厚生年金の報酬比例部分について、

(i) 育児期間中の標準報酬額について、何らかの配慮を加えること、

<sup>11</sup> 検討会報告書資料のV-4-4

(ii) 報酬比例部分の年金算定上の加入年数について、何らかの配慮を加えること、については、仕組み上は我が国の制度にとり入れ得る。

(2) 基礎年金について、

基礎年金は、20歳以上60歳未満の40年間の強制加入で全国民共通の給付となっているため、給付上の措置を講じることはできず、講じるとすれば保険料負担面での措置となる。

また、介護期間については、次のようにコメントしている。

○諸外国の年金制度上の配慮措置については、育児期間と介護期間の扱いには差が見られ、介護期間について、育児期間のように報酬比例年金算定上の賃金や加入年数について配慮を加える特別措置は講じられていない。

○なお、ドイツにおいては、一定の要件を満たす家族介護者については、年金制度の被保険者として年金給付を保障する措置が講じられているが、これは介護保険制度が年金保険料を負担することにより行われている措置である。

## 6. 2 2004年改定法における変更とその評価

これに対し、2004年改定法では、育児をする被保険者に対する配慮措置の拡充として、次のような変更が行われている。

○育児期間における従前標準報酬月額みなし措置の導入

- ・3歳未満の子を養育する被保険者の標準報酬月額が養育開始の前月の標準報酬月額を下回った場合には、申出により従前の標準報酬月額を老齢厚生年金等の額の計算の基礎となる標準報酬月額とみなすこととする。

○育児休業期間における保険料免除措置の拡充

- ・3歳未満の子を養育する被保険者の育児休業法による育児休業等の期間について、申出により、事業主及び被保険者の保険料を免除する。

しかし、これらの措置は、被用者のうち育児休業が取得できるという、いわば恵まれた人々の特権を増幅するというものであり、政策の公平性や正当性については納得しがたいものがある。先述したように、パートタイム労働者については適用拡大が見送られており、民間では正社員についても育児休業の取得は容易ではない状況である。また、何とかして勤務と育児を両立させようとする被用者に対しては、むしろ相対的なペナルティとして作用する恐れもある。

結局、こうした措置は、公務員や教員といった被用者年金の一元化にすら消極的な人々の特権を拡充する、「役人の、役人による、役人のための」改定ということになるのではないか。

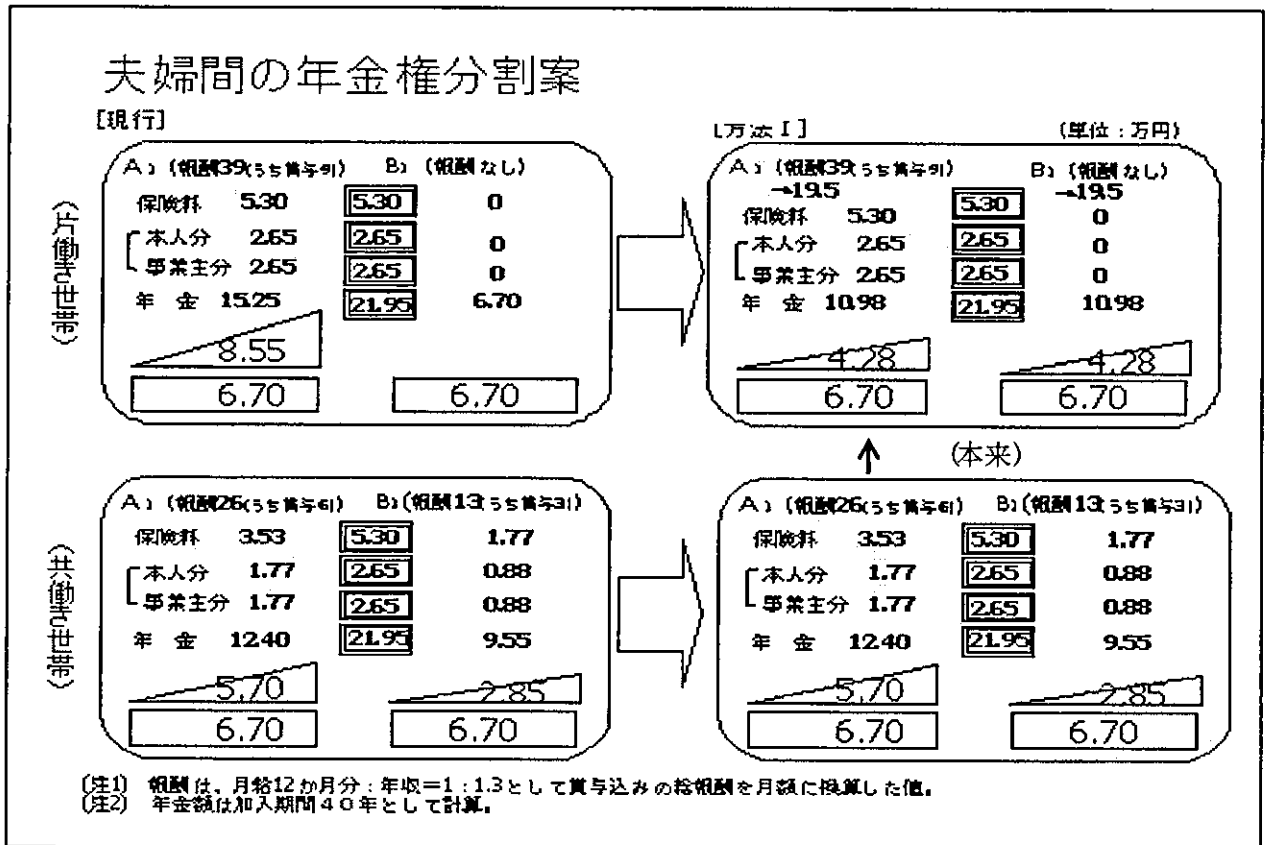
育児期間の支援について、もっとも望ましいのは、職業や所属する年金制度あるいは就労状況に関わりなく、一律で公平な措置を行うことである。具体的には、育児期間については、休業の有無を問わず年金保険料を全額納付不要とし、保険料納付済期間として取り扱うとともに、その期間の標準報酬については被用者の平均的な標準報酬とみなすという対応が考えられる。これらは、すでにドイツにおいて実施されていることである。

## 7. 抜本改革試案

### 7. 1 試案の概要

以上に述べた分析および考察を踏まえて、以下のような抜本改革案<sup>12</sup>を提示したい。その要点は、パートタイム労働者全員を原則として被用者年金に加入させる一方、夫婦間においては所得分割の考え方に基づく任意選択による「年金分割」を導入する(図3を参照)、というものである。

図3 夫婦間の年金権分割案<sup>13</sup>



### 7. 2 改革試案の基本的視点

パートタイム労働者と専業主婦の取り扱いについては、密接な関係を有しており、別個に検討するのは適切でない。パートタイム労働者の取り扱いについては、基本的に被用者としての立場を重視すべきであり、原則として被用者年金制度の適用を受けるものとするべきである。また、専業主婦負担の保険料については、雇用形態や就労条件に左右されない公平な仕組みとするべきである。

夫婦共同の家計の維持方法としては、共働きもあれば、片働きもある。また、共働きの

<sup>12</sup> 本試案は第23回日本年金学会(2003年10月)での発表をベースとしている。

<sup>13</sup> 厚生労働省「年金改革の骨格に関する方向性と論点」62ページ

<http://www.mhlw.go.jp/houdou/2002/12/dl/h1205-2c2.pdf>



場合でも、正社員同士の場合もあれば、正社員とパートタイム労働の組み合わせ、さらにはパートタイム労働同士のワークシェアリング型もあり得る。公的年金を含む社会保障制度は、このような家計の維持方法の違いに中立的であることが望まれる。特に、育児や介護といった事態への対応として、夫婦の一方が就労を中断する場合や、双方が就労時間の調整を行うという場合を考えれば、夫婦の稼得収入は共同して獲得したものとみなせることが重要である。

### 7. 3 改革の具体的なイメージ

パートタイム労働者については、とりあえず全員を被用者年金の被保険者（第2号被保険者）とし、毎月の給与および賞与に対して被保険者保険料（現行の厚生年金では13.58%の料率）を課す。この場合の賦課対象所得については、標準報酬下限を適用しない。

事業主が負担する保険料は、支払総賃金に対する一定割合の形に改め、保険料率（全事業主に対して一本の料率）については、被保険者全員が支払った保険料総額と同一になるように毎年設定する（労使折半の原則を維持）。

暦年（または年度）の終わりにおいて、被用者各人について総報酬を算定し、各月徴収分の保険料について調整計算を行い、本来の総報酬制を適用する。この調整計算時において、夫婦（一方が無所得の場合を含む）による保険料分割の申告を可能にする。保険料分割を申告した夫婦については、両者ともに被用者年金の被保険者（第2号被保険者）とする。

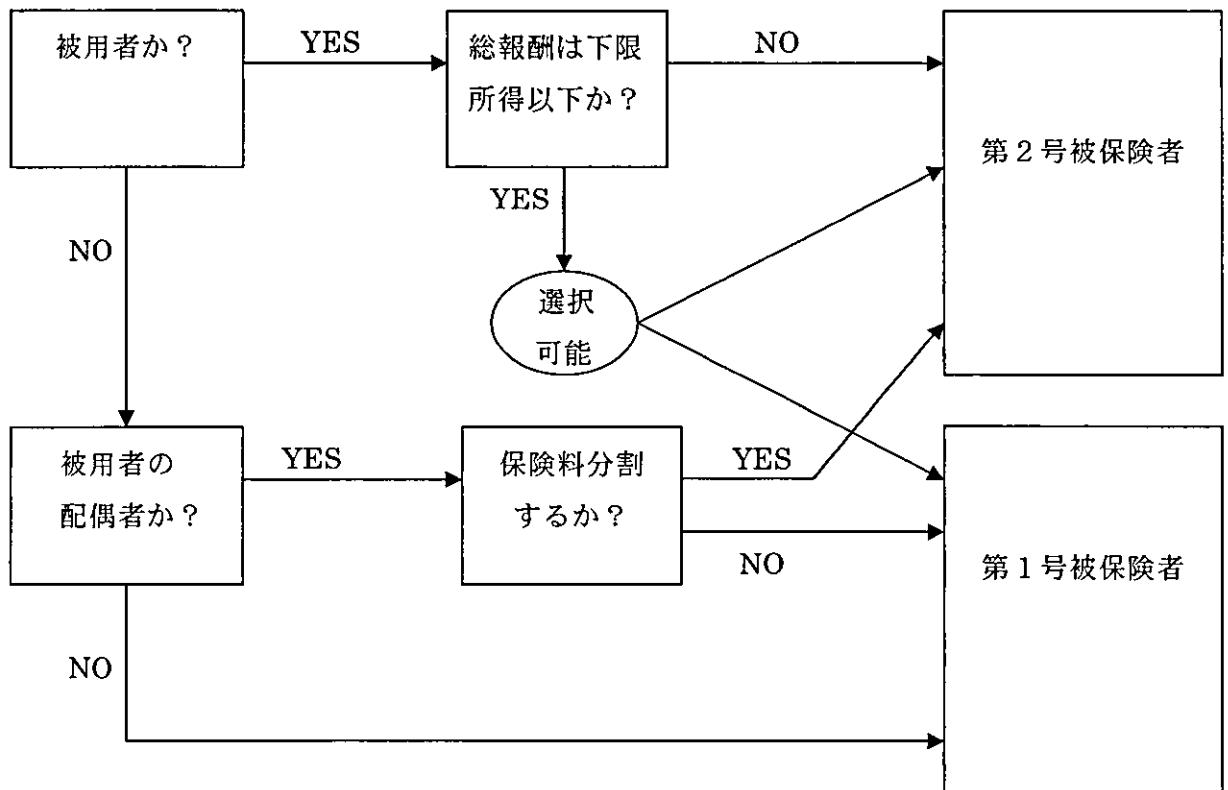
上記の調整計算時の総報酬が標準報酬下限額（9.8万円×12＝117.6万円）に満たない場合には、第1号被保険者に振り替わる選択肢も認めるものとする。第2号被保険者にとどまった場合には、標準報酬下限額に相当する保険料までの本人負担保険料の不足分を納付する必要があり、第1号被保険者に振り替わる場合には、国民年金保険料と本人負担保険料の差額を納付する必要がある。

第2号被保険者の配偶者であって、年初において、その年に稼得収入がないか僅少であると見込まれる者については、特例第1号被保険者（仮称）として取り扱い、年末まで保険料徴収を猶予する。年末において、この者が自らの就労あるいは保険料分割により第2号被保険者とならない場合には、第1号被保険者と同額の保険料を課し、第2号被保険者本人の調整計算に織り込んで一括徴収する。

以上について、表2およびフローチャートを参照されたい。

表2 パターン別の取り扱いのイメージ

区分	種別	保険料徴収
自営業者等	第1号被保険者	月額 13,300 円 (+所得に応じる加算保険料)
その配偶者	第1号被保険者	月額 13,300 円 (+所得に応じる加算保険料)
被用者本人	第2号被保険者	総報酬比例保険料 (厚生年金料率 13.58%) 被用者の配偶者と保険料分割可能
うち低所得者	第2号被保険者	総報酬比例保険料 (最低年額=9.8万円×12×13.58%=159,700円) 本人負担分(半分)の不足分を追加納入
	または 第1号被保険者	年額 13,300 円×12=159,600 円 本人負担分との差額を追加納入
被用者の配偶者		
被用者の場合	第2号被保険者 または第1号被保険者	上記の被用者本人の取り扱いに準じる 被用者本人と保険料分割可能
被用者以外	第2号被保険者	被用者本人と保険料分割
	第1号被保険者	被用者本人から国民年金保険料を徴収



#### 7. 4 留意点

本来は、第1号被保険者の保険料についても所得比例の要素を導入すべきである。現行制度からのスムーズな移行を考えれば、月額 13,300 円の定額保険料に加えて、所得に応じる加算保険料を課す方法が考えられる。この場合、定額保険料の引き上げは、物価調整分を除き、今後を行わないこととなるであろう。

2階部分の被用者年金については、保険料にリンクした給付に転換することが、世代間の公平性を確保するために検討されるべきである。この場合の2階部分の保険料は、保険料総額（労使合計で、本人負担保険料の2倍）から、国民年金の保険料（月額 13,300 円＋所得に応じる加算保険料）を控除したものとする。

障害年金については、本来は加入期間に応じる給付ではなく、必要性に応じる給付となるべきものであるから、介護保険との調整も含め、別建ての制度として検討することが望ましい。

遺族年金については、年金分割の途が用意され、年金の個人単位化が実現すれば不要と考えられるので、経過措置を講じた上で、将来的には廃止すべきである。

7. 5 2004年改定法等と改革試案との比較

「女性の年金」についての2004年改定法および厚生労働省の改革案と、上記の試案とを比較すると、表3のように整理できよう。

表3 厚生労働省案と抜本改革試案との比較

区分	改定法・厚生労働省当初案	抜本改革試案
短時間労働者への被用者年金の適用拡大（厚生労働省当初案）		
・対象者	週労働時間20時間以上	原則として全員
・保険料負担（本人）	特別の低い標準報酬区分設定	低賃金者は第1号被保険者選択が可能
・保険料負担（事業主）	同上の同額	支払総賃金ベースに変更
・被扶養者の給付	行わない	年金分割により廃止
夫婦間の年金分割の導入（改定法）		
・対象者	第3号被保険者期間に限定	あらゆる夫婦を対象
・分割の選択	65歳到達時に強制分割	年単位で任意分割
・遺族年金	分割対象外	将来的に廃止
・離婚時の分割	夫婦の合意により別途分割	改めての分割は不要

厚生労働省当初案の適用拡大については、事態を悪化させる恐れとして、適用拡大を逃れるための短時間化やたらい回しパートなどの待遇悪化が、また、改定法における第3号被保険者に限定した年金分割がもたらすパートタイム労働者の就労意欲の減退が、何よりも気がかりである。このような事態が生じるようでは、折角の踏み込みが「改悪」ということになってしまう。是非とも、抜本的改革の方向を目指してもらいたいものである。

(以上)