

2 分野別の施策の実施の状況

1 就業・所得

「就業・所得」分野について、高齢社会対策大綱は、次のような方針を示している。

高齢化が急速に進展する中で、経済社会の活力を維持するため、高齢者がその知識と経験をいかして経済社会の担い手として活躍することができるよう、雇用・就業環境の整備を図る。

特に、労働力人口の構成の高齢化や公的年金の支給開始年齢の引上げ等を踏まえ、原則として希望者全員がその意欲と能力に応じて65歳まで働けるよう、定年の引上げや継続雇用制度の導入等による安定的な雇用の確保を図る。

勤労者が、職業生活と家庭や地域での生活とを両立させつつ、職業生活の全期間を通じて能力を有効に発揮することができるよう、職業能力の開発、労働時間の短縮、雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の一層の確保、育児・介護休業制度の普及などの施策を推進する。

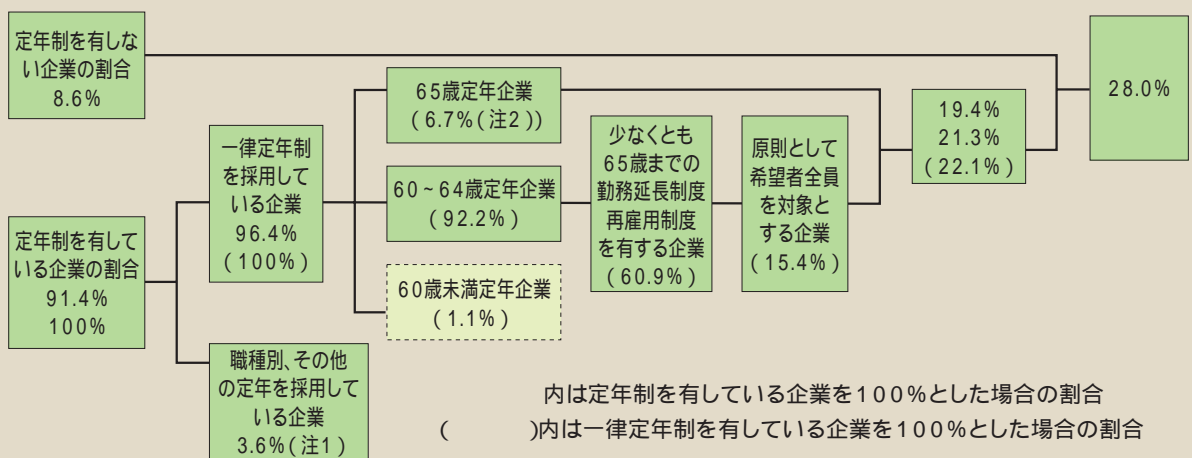
職業生活からの引退後の所得については、国民の社会的連帯を基盤とする公的年金を中心とし、これに職域や個人の自助努力による企業年金、退職金、個人年金等の個人資産を適切に組み合わせ、その確保を図る。

(1) 高齢者の雇用・就業の機会の確保

ア 知識、経験を活用した65歳までの雇用の確保

労働者が希望すれば65歳まで働くことができる何らかの制度(65歳以上定年制、勤務延長制度、再雇用制度)を有する企業の割合は、平成13年1月現在、一律定年制を定めている企業の22.1%であり、これに定年制を有しない企業を加えて、すべての企業に対する割合をみても、28.0%にとどまっている(図3-1-1)。

図 3-1-1 65歳までの雇用を確保する企業割合



資料:厚生労働省

(注1)職業別その他の定年を採用している企業についても、65歳までの雇用を確保する企業が若干存在する。

(注2)65歳を超える定年企業も若干存在する。

このような状況なども踏まえ、「高年齢者等職業安定対策基本方針（平成12年労働省告示第100号）に基づき、65歳までの雇用の確保を推進するため、定年の引上げ、継続雇用制度の導入等の促進を図っている。

平成13年度からは、総合的雇用環境整備推進事業（ジャンプ65推進事業）を実施し、高年齢者雇用アドバイザー活動を中心とした定年の引上げ、継続雇用制度の導入・改善等による65歳までの雇用

の確保を図る事業主に対して相談・援助を行っている。

また、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助成する継続雇用定着促進助成金の支給を行うとともに、高齢者向けの職場環境の改善等を図り、高齢者の雇用数を増加させた事業主に対して助成する高年齢者雇用環境整備奨励金の支給を行った（表3-1-2）。

表 3-1-2 高年齢者雇用関係助成金制度の概要

高年齢者雇用関係助成金	
継続雇用定着促進助成金	61歳以上の年齢への定年延長等を実施した場合、又は希望者全員を65歳以上まで雇用する継続雇用制度（再雇用等）を設けた場合のほか、60歳以上65歳未満の者の雇用率が15%を超えている事業主及び定年延長制度等の円滑な運用を図るための講習又は相談を実施した事業主に対して助成
高年齢者雇用環境整備奨励金	高年齢者のための施設・設備の改善等を行い、60歳以上65歳未満の者の雇用数を増加させた事業主等に対して助成
在職者求職活動支援助成金	定年解雇等により離職が予定されている高年齢者等のうち離職後再就職を希望する者に対して、求職活動のための休暇を与えた事業主、民間の再就職支援会社を活用し、当該高年齢者等の再就職を実現した事業主、再就職のための支援体制を整備した中小企業事業主団体の長及び当該高年齢者等を、失業を経ずに雇い入れた事業主に対して助成
移動高年齢者等雇用安定助成金	グループ内企業から送り出される中高年齢者を受け入れ、61歳以降の雇用を確保する事業主に対して助成
特定求職者雇用開発助成金	60歳以上65歳未満の求職者を公共職業安定所又は無料・有料職業紹介事業者の紹介により、継続して雇用する労働者として雇い入れた事業主に対して助成

資料：厚生労働省

さらに、公務部門においては、高年齢雇用を推進するため、平成13年4月から、国家公務員及び地方公務員の定年退職者等を対象として、65歳までの在職を可能とすること（上限年齢については、経過措置として61歳から3年に1歳ずつ段階的に引上げ）や短時間勤務の制度を設けること等を内容とする新たな再任用制度を導入した。

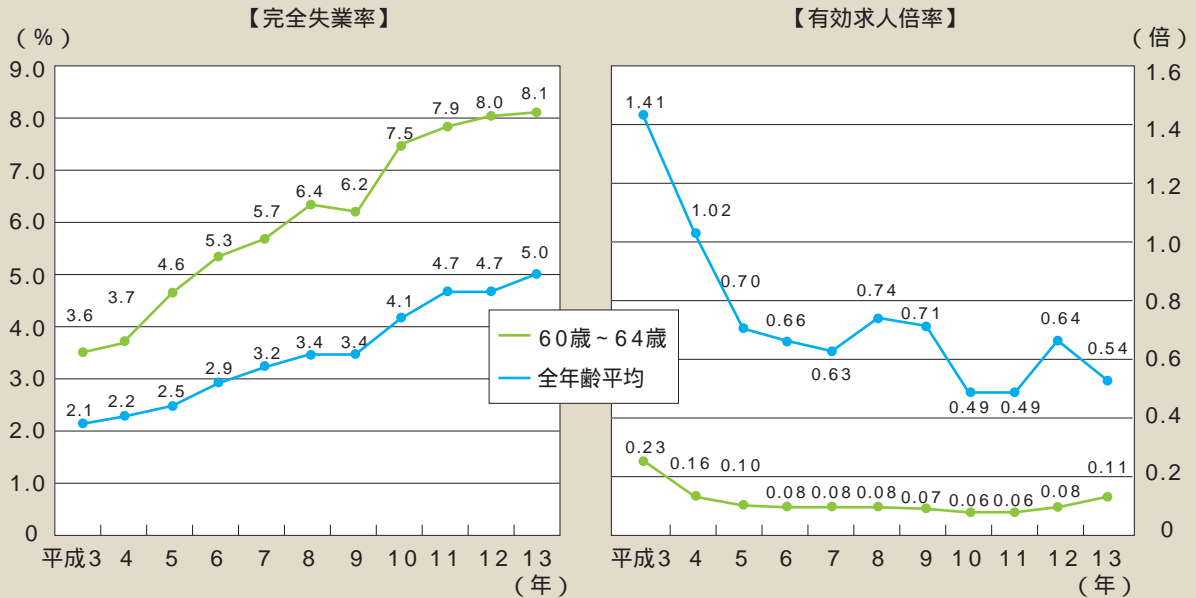
また、労働者の加齢に伴う心身機能の変化を考慮した職場環境等の改善を促進するため、高年齢

労働者の労働災害防止のためのガイドラインの普及、高年齢者雇用環境整備奨励金制度等の活用を行っている。

イ 中高年齢者の再就職の援助・促進

高齢者をめぐる雇用情勢は、高い失業率や低い求人倍率にみられるように依然として厳しく、高齢者はいったん離職すると再就職は難しい状況にある（図3-1-3）。

図 3-1-3 完全失業率・有効求人倍率の推移



資料:総務省「労働力調査」、厚生労働省「職業安定業務統計」(各年10月)
 (注)完全失業率は年平均、「有効求人倍率」は各年10月の値である。

このため、公共職業安定所を中心に、高齢者に対する職業相談、職業紹介等の体制の整備、求人の確保等を行っている。

また、地域の経済団体との連携の下、講習会や就職面接会等の開催を通じて高齢者と事業主双方の意識改革を促し、雇用に関するミスマッチを解消する高年齢者マッチング支援事業を実施したほか、高齢者の能力を有効に活用できる多様な職域の開発を促進し、継続雇用の促進、就業機会の拡大を図るため地域高齢者能力活用職域開発支援事業を実施している。

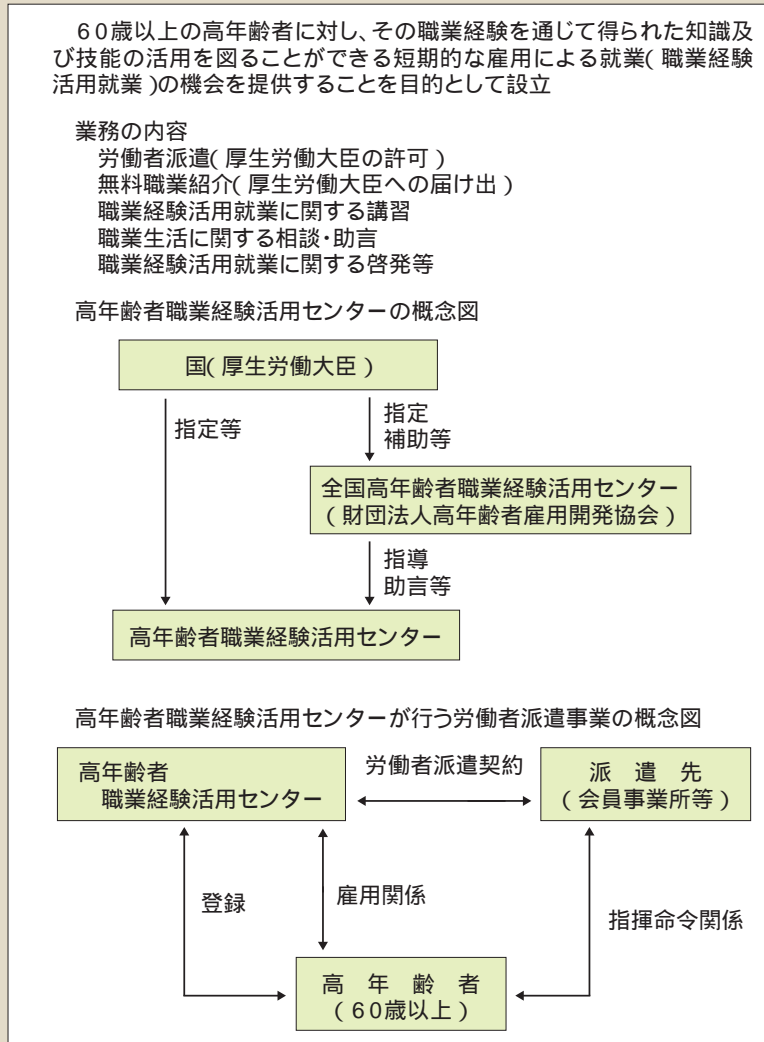
さらに、定年、解雇等によって離職が予定されている高年齢者等のうち、離職後再就職を希望する者について、一定の再就職援助措置を講じた事業主に対して助成する在職者求職活動支援助成金

を支給するとともに、企業グループ内の中高年齢者を受け入れる事業主に対して助成する移動高年齢者等雇用安定助成金を創設した(前掲表3-1-2)。

ウ 多様な形態による雇用・就業機会の確保
 高齢期においては、健康、体力面での個人差が拡大するとともに、就業ニーズが多様化することから、多様な形態による雇用・就業機会の確保を図ることが必要である。

厚生労働大臣の指定を受けた高年齢者職業経験活用センターは、キャリア、技能を持った60歳以上の高齢者に対して短期的な雇用による就業機会を提供するものであり、人材を必要としている企業に適切な人材を派遣・紹介している(図3-1-4)。

図 3-1-4 高齢者職業経験活用センターの概要



資料:厚生労働省

また、シルバー人材センターにおいては、地域に密着した高齢者の臨時的・短期的な就業等の機会の提供などを行っている。

さらに、高齢期雇用就業支援コーナー等を主要な公共職業安定所に設置し、主に在職中の中高年齢者に対して、高齢期においても就業を継続するのに必要なキャリア・技能の向上を図っていくための職業生活設計を行うことを勧め、情報の提供、相談、援助等を行っている。

また、高齢期及び引退後の生活設計においては、

在職中の早い段階から準備を行うことが重要であることから、必要な情報を提供する等の事業主による定年退職者等に対する援助を促進している。

エ 起業の支援

本格的な高齢社会の到来を目前にして、我が国の経済活力の維持・向上を図っていくためにも、高齢者起業家による新規事業の創出が必要不可欠である。しかしながら、一般的にベンチャーは信用力(保証・担保)が不足しがちであり、特に高齢者

起業家の成長に必要な資金調達は一層困難な状況にある。このような高齢者起業家の資金調達を補完する目的から、高齢者(55歳以上の者)のうち新規開業しておおむね5年以内の者に対し、平成11年4月より中小企業金融公庫及び国民金融公庫(11年10月より国民生活金融公庫)による優遇金利の適用、また、12年1月より中小企業金融公庫による担保徴求の一部免除を行っている。

また、高齢者が自らの職業経験等を活用し、共同して継続的な就業機会を創出した場合に助成する高年齢者共同就業機会創出支援事業を実施している。



高齢者起業家による介護ベッドの開発風景(佐賀県)

オ 年齢にかかわらず働ける社会の実現に向けた取組

平成13年4月の雇用対策法(昭和41年法律第132号)の改正により、事業主の募集・採用における年齢制限緩和の努力義務が規定された(平成13年10月施行)。あわせて、この規定に事業主が適切に対応するための指針を策定した(13年厚生労働省告示第295号)。この指針は、労働者の募集及び採用に当たって事業主が講じるよう努めるべき措置の基本原則として、労働者の年齢を理由として排除しないよう努めること、職務の内容、

必要とされる能力等をできる限り明らかにするよう努めることの2点を定めるとともに、例外的に年齢制限をすることが認められる場合を示したものであり、公共職業安定所等において、指針の周知等及び年齢制限緩和に向けての指導を進めている。

また、年齢にかかわらず働ける社会の実現に向け、当該社会における雇用システムの在り方や採用から退職までの条件整備の在り方について幅広く意見交換を行うことを目的として、「年齢にかかわらず働ける社会に関する有識者会議」を平成13年4月から開催している。

(2) 勤労者の生涯を通じた能力の発揮

ア 勤労者の職業生活の全期間を通じた能力の開発

勤労者が生涯を通じて職業能力を有効に発揮するには、職業生活を通じて自発的に能力開発を行うことができるようにすることが重要である。

このため、平成13年4月、職業能力開発促進法(昭和44年法律第64号)が改正され、労働者の職業生活設計に即した自発的な職業能力開発を促進することとされた(13年10月施行)。また、13年5月には「第7次職業能力開発基本計画(計画期間:13~17年度)を策定し、職業能力のミスマッチの拡大に対応する観点から、労働市場が的確に機能するためのインフラストラクチャーの整備等を推進することとした。さらに、13年度は、法改正及び同計画等に基づき、キャリア形成促進助成金の創設、雇用・能力開発機構都道府県センターにキャリア形成支援コーナーが設置された。また、教育訓練給付制度について、大学・大学院の講座について指定拡大を図るなど、多様な教育訓練機会の確保、創出に努めるとともに、適切な職業能力評価システムや、情報提供システム等の構築に向け研究を推進した。

また、公共職業能力開発施設において高年齢者

向け訓練科の増設を行っており、平成13年度末現在125科が設置されている。

イ ゆとりある職業生活の実現等

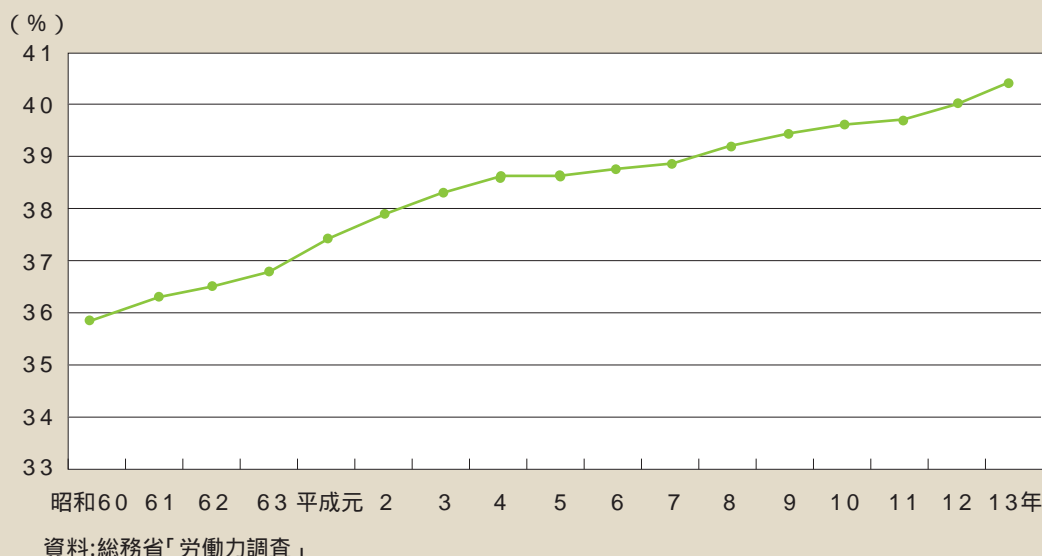
勤労者が、職業生活と家庭や地域での生活とを調和させつつ、生涯にわたって能力を有効に発揮するには、労働時間の短縮が重要である。このため、政府目標である「年間総実労働時間1,800時間の達成・定着」に向け、所定外労働の削減と年次有給休暇の取得促進に重点を置いた取組を行っている(平成13年労働者一人平均年間総実労働時間:1,849時間)

また、職業生活の節目節目に職務から一定期間

離れ、心身のリフレッシュを図り、職場、家庭、地域社会でのバランスのとれた生活を実現することができるよう、リフレッシュ休暇制度の普及促進を中心とする勤労者リフレッシュ対策を推進している。

さらに、経営者団体とNPOその他のボランティア支援団体とが連携して、勤労者が退職後を含めボランティア活動へ参加するきっかけをつくり、ボランティア活動を希望する人を実際の活動に結びつけるための勤労者マルチライフ支援事業を実施し、11都府県においてインターネットによる情報提供、勤労者向けのボランティア活動づくり、ボランティア体験プログラム等を行っている。

図 3-1-5 全雇用者に占める女性雇用者の割合の推移



ウ 雇用・就業における女性の能力発揮
全雇用者に占める女性雇用者の割合は上昇しており、女性の労働市場への進出が進んでいる(図3-1-5)。

女性労働者は、経済社会の発展に大きな役割を果たしており、中長期的に労働力の不足が予測される中で、高齢社会を活力あるものとするために

は、女性労働者が能力を発揮できる環境を整備していくことが重要である。

雇用の分野については、雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律(昭和47年法律第113号、以下「男女雇用機会均等法」という。)及び「男女雇用機会均等対策基本方針(運営期間:平成12~16年度)に基づき、法

の内容に沿った雇用管理が行われるよう、男女雇用機会均等法の周知徹底、企業への積極的な行政指導及び女性労働者と事業主との間の個別紛争の解決援助を行うとともに、女性の能力発揮促進のための企業の積極的取組(ポジティブ・アクション)を促進することにより、男女雇用機会均等確保対策を推進している。

そのほか、「農山漁村男女共同参画推進指針」(平成11年11月農林水産省)を踏まえ、女性が対等なパートナーとして男性とともに農業経営及びこれに関連する活動に参画していくことのできる社会の実現に向けた施策を推進し、市町村における女性の参画に関する指標・目標の策定等を重点的に行う総合的なモデル事業を実施するとともに、新たに、女性農業者自らのライフステージに応じて出産・育児期にある女性の農業経営参画が可能となるよう

経営管理等の研修、母性保護のためのセミナーの開催等を実施している。

エ 職業生活と家庭生活との 両立支援対策の推進

労働者が生涯を通じて充実した職業生活を送るためには、家庭生活との両立を図ることのできる環境を整備することが重要である。

(ア) 職業生活と家庭生活との

両立のための制度の一層の定着促進

平成13年11月に、時間外労働の制限等を内容とする育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律の一部を改正する法律(平成13年法律第118号)が成立したところであり、労働者の仕事と育児・介護との両立を支援する施策を推進している(表3-1-6)。

表 3-1-6 育児・介護休業法の概要

1 育児休業制度

労働者は、その事業主に申し出ることにより、子が1歳に達するまでの間、育児休業をすることができる。

事業主は、労働者が育児休業の申出をし、又は育児休業をしたことを理由として解雇その他不利益な取扱いをしてはならない。

2 介護休業制度

労働者は、その事業主に申し出ることにより、連続する3月の期間を限度として、常時介護を必要とする状態にある対象家族(配偶者、父母及び子(これらの者に準ずる者を含む)、配偶者の父母)1人につき1回の介護休業をすることができる。

事業主は、労働者が介護休業の申出をし、又は介護休業をしたことを理由として解雇その他不利益な取扱いをしてはならない。

3 時間外労働の制限

事業主は、小学校入学までの子を養育し、又は常時介護を必要とする状態にある対象家族の介護を行う労働者が請求した場合においては、1か月24時間、1年150時間を超えて時間外労働をさせてはならない。

4 深夜業の制限

事業主は、小学校入学までの子を養育し、又は常時介護を必要とする状態にある対象家族の介護を行う労働者が請求した場合においては、深夜において労働させてはならない。

5 勤務時間の短縮等の措置

事業主は、1歳に満たない子を養育し、又は常時介護を必要とする状態にある対象家族の介護を行う労働者で育児・介護休業をしない者については、次のいずれかの措置を、1歳から3歳までの子を養育する労働者については、育児休業に準ずる措置又は次のいずれかの措置を講じなければならない。

(短時間勤務制度、フレックスタイム制、始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ、所定外労働の免除(育児のみ)託児施設の設置運営(育児のみ)育児・介護費用の援助措置)

事業主は、3歳から小学校入学までの子を養育し、又は家族を介護する労働者については、育児・介護休業の制度又は勤務時間の短縮等の措置に準じた措置を講ずるよう努めなければならない。

6 子の看護のための休暇の努力義務

事業主は、小学校入学までの子の看護のための休暇制度を導入するよう努めなければならない。

7 転勤についての配慮

事業主は、労働者の転勤については、その育児又は介護の状況に配慮しなければならない。

8 国による援助

国は、事業主等に対する給付金の支給等の援助、労働者に対する相談等の措置、再就職の援助、仕事と家庭の両立についての広報活動等を行う。

資料:厚生労働省

また、公務部門においては、国家公務員、地方公務員について、関係法律の一部改正により、育

児休業等の対象となる子の年齢を三歳未満に引き上げること等の措置を講じた。

(イ) 職業生活と家庭生活との
両立支援事業
職業生活と家庭生活との両立支援事業として、
育児休業・介護休業を取得しやすく職場復帰しや
すい環境の整備、育児や介護を行う労働者が働き
続けやすい環境の整備、育児、介護等のために退
職した者等に対する再就職支援を行っている(表3-
1-7)。

表 3-1-7 労働者の職業生活と家庭生活との両立支援対策

1	育児休業・介護休業を取得しやすく職場復帰しやすい環境の整備
(1)	育児休業制度・介護休業制度の定着の促進 育児休業制度・介護休業制度の定着に向けた相談・指導を行う。
(2)	育児休業給付の支給 育児休業取得者に対し、育児休業取得前の賃金額の40%相当額を支給する。
(3)	介護休業給付の支給 介護休業取得者に対し、介護休業取得前の賃金額の40%相当額を支給する。
(4)	育児・介護休業者職場復帰プログラム実施奨励金 育児・介護休業取得者の円滑な職場復帰のためのプログラムを実施した事業主に対し、奨励金を支給する。
(5)	育児休業代替要員確保等助成金(育児・介護雇用安定助成金) 育児休業取得者の代替要員を確保し、かつ、育児休業取得者を原職又は原職相当職に復帰させた事業主に対し、一定額の助成金を支給する。
2	育児や家族の介護を行う労働者が働き続けやすい環境の整備
(1)	育児・介護費用助成金(育児・介護雇用安定助成金) 従業員の育児・介護サービス利用料を補助する事業主に対し、助成金を支給する。
(2)	事業所内託児施設助成金(育児・介護雇用安定助成金) 事業所内託児施設を設置・整備する事業主に対し、助成金を支給する。
(3)	ファミリー・サポート・センター事業 急な残業や子供の急病等変動的、変則的な保育需要に対応するため、地域における育児の相互援助活動を実施する市町村等に対し、補助を行う。
(4)	フレールー・テレフォン事業 育児、介護サービスに関し、電話等により、相談を受けるとともに、地域の具体的情報を提供する。
(5)	ファミリー・フレンドリー企業普及促進事業 仕事と育児・介護とが両立できる様々な制度を持ち、多様でかつ柔軟な働き方を労働者が選択できるような取組を行うファミリー・フレンドリー企業の普及促進を図る事業を総合的に実施する。 シンポジウムの開催 ファミリー・フレンドリー企業表彰の実施 育児・介護雇用環境整備助成金(育児・介護雇用安定助成金) ファミリー・フレンドリー企業を目指す事業主団体に対し、助成金を支給する。
3	育児、介護等のために退職した者に対する再就職支援
	再就職希望登録者支援事業 育児、介護等のために退職し、将来的に再就職を希望する者に対し、セミナーの実施、情報提供、自己啓発への援助を行う。

資料:厚生労働省

オ 多様な勤務形態の環境整備

(ア) 多様な働き方を選択できる環境の整備

高齢者等の多様な就業ニーズに対応するための労働者の福祉増進の一環として、パートタイム労働対策については、短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律(平成5年法律第76号)及び「事業主が講ずべき短時間労働者の雇用管理の改善等のための措置に関する指針(平成5年労働省告示第118号)の周知・徹底を図った。

また、派遣労働については、労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の就業条件の整備等に関する法律(昭和60年法律第88号)等に基づき、労働者派遣事業の適正な運営の確保を図っている。

(イ) 情報通信を活用した

遠隔型勤務形態の開発・普及

情報通信技術の高度化に伴い、テレワーク企業に雇用されている者が情報通信を活用して行う遠隔型勤務形態(在宅勤務、サテライトオフィス勤務等)・SOHO(スモールオフィス、ホームオフィス:独立自営型の在宅就業等)が実現すれば、育児・介護を行う労働者や高齢者にとって、柔軟な働き方が可能となる。

テレワーク・SOHOの普及促進に向け、シンポジウムの開催、テレワーク相談センターの設置等の適正な雇用管理の下でのテレワークの普及のための事業を推進するとともに、地方公共団体が実施する共同利用型テレワークセンター施設の整備のための支援、税制上の特例措置やテレワーク・SOHOの施設整備に対する日本政策投資銀行等による融資を実施している。さらに、在宅テレワーカーやSOHOの普及に資する高度な情報通信システ

ムやSOHOと発注者を結ぶ仲介機関(在宅就業者に対し、在宅就業に関する情報提供等を行う民間機関)に関する情報を提供するシステムの開発を行っている。

(3) 公的年金制度の安定的運営

ア 持続可能で安定的な公的年金制度の確立

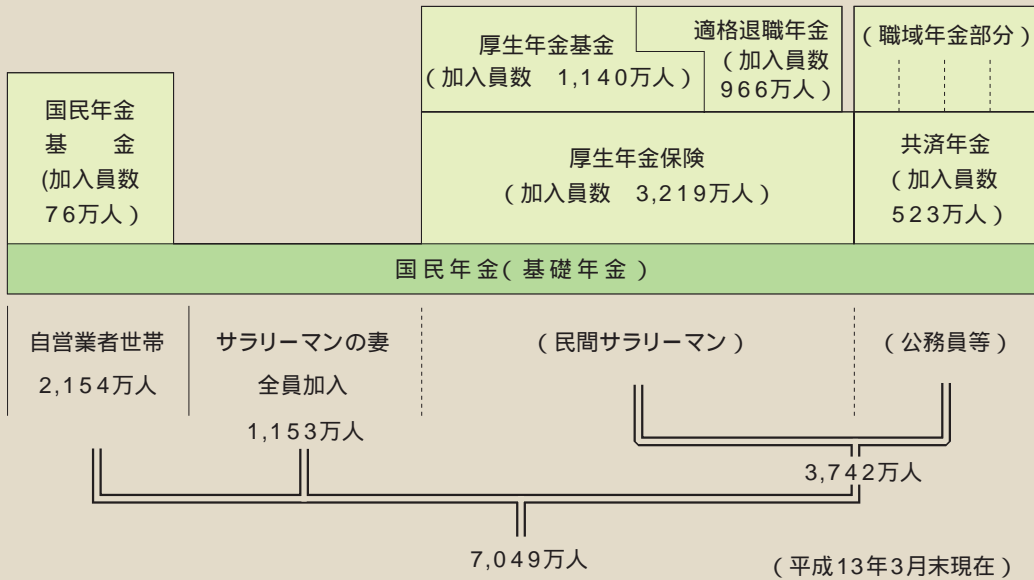
我が国の公的年金制度は、「一階部分」の国民年金(基礎年金)と「二階部分」の厚生年金保険、共済年金からなる「二階建て」の構成をとっている。国民年金(基礎年金)は、20歳以上の全国民が加入する制度であり、基礎的な給付を行うものである。被用者が加入する厚生年金保険、共済年金は、国民年金(基礎年金)に上乗せして報酬比例の年金給付を行うものである。厚生年金保険は、広く各産業分野の被用者が加入するが、共済年金は、国家公務員、地方公務員、私立学校教職員の職域ごとに3制度が並立している。

なお、自営業者に対する上乗せ年金としては国民年金基金制度があり、厚生年金保険の上乗せとしては厚生年金基金制度がある(図3-1-8)。

我が国の公的年金制度は、年金を受給する高齢者世代をサラリーマンや自営業者等の現役世代が支える世代間扶養の仕組みを基本としており、こうした仕組みをとることによって、長期間にわたる賃金や物価の上昇等の社会経済の変動に対応した年金給付を行うことが可能になる。

急速に少子高齢化が進行する我が国において、公的年金制度が国民の老後を確実に支える役割を将来にわたって果していくことができるようにするためには、まず、こうした公的年金制度の基本的な考え方や重要性について国民、特に若い世代の

図 3-1-8 年金制度の体系



資料:厚生労働省

理解と合意を得ることが重要である。このため、年金週間(11月6～12日)等において、その広報を行い、普及を図っているところである。

また、年金制度においては、少なくとも5年に1度、年金財政の将来見通しを見直す「財政再計算」を行うこととされており、将来にわたって持続可能で安心できる制度を確立するため、平成16年までに行うこととなっている次期財政再計算に向けて、14年1月より、社会保障審議会年金部会において、制度全般にわたる検討を開始した。

また、平成12年平均の全国消費者物価指数が10年平均を下回ったことから、本来ならば13年4月からの年金の額等を引き上げるべきところを、平成十三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(平成13年法律第13号)に基づき、13年度の特例として、国民年金法による年金の額等を据え置く措置を講じた。

農業者年金制度については、農業の担い手確保及び年金財政の長期的安定を図るため、平成

13年6月に、加入要件の緩和や積立方式への移行等を内容とする農業者年金基金法(昭和45年法律第78号)の一部改正が行われた(平成14年1月施行)。

イ 個人のライフスタイルの選択に中立的な公的年金制度の構築

女性の社会進出、家族や就業の形態の変化等により、女性のライフスタイルは多様化しており、現役期の生活の履歴を反映する年金制度との間に様々な問題が存在している。

このような女性と年金を巡る問題に関して、平成12年7月より、「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」において幅広い観点から検討を進め、13年12月に、標準的な年金(モデル年金)の考え方、短時間労働者等に対する厚生年金適用等6つの具体的な課題について基本的な考え方と今後議論を進めるべき論点を整理した報告書をとりまとめた(図3-1-9)。

図 3-1-9 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報告書のあらまし

【報告書の性格】(はじめに)

検討会でいった女性と年金をめぐる議論について、その基本的な考え方や論点について整理したもの
今後の本格的かつ国民的な議論に資する

【ライフスタイルが多様化している女性と年金制度との間に存在する問題】(女性と年金問題とは?)

女性のライフスタイルの多様化と標準的な年金(モデル年金)の考え方の乖離
[標準的な年金(モデル年金)の考え方]
被用者年金への加入期間の短さ、低賃金に伴い相対的に低い水準にとどまる女性の年金
[短時間労働者等に対する厚生年金の適用、育児期間等に係る配慮措置]
様々なライフスタイルを選択する女性の間での不公平感
[第3号被保険者制度、遺族年金制度]
女性の長い老後期間に対する保障 [離婚時の年金分割、遺族年金制度]



【目指すべき方向】(目指すべき方向と基本的な3つの視点)

「女性自身の貢献がみのる年金制度」

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が充実していく方向を展望

【基本的な3つの視点】

女性と年金をめぐる問題については、以下の基本的な視野に立って改善を図ることが適切

- 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 女性に体する年金保障の充実

【社会保障制度としての基本的論点】

(社会保障制度としての年金制度に係る基本的論点)

社会保障制度としての年金制度において大きな価値判断を伴う制度体系の基本に関わる論点

- 1 個人単位と世帯単位
- 2 応能負担と応益負担
- 3 「公平性」の確保



【年金制度設計上検討していくべき具体的な6つの課題】(個別の課題)

- 1 標準的な年金(モデル年金)の考え方
女性の一定の厚生年金加入期間を前提としたいいわゆる「共働きモデル」を想定していくことが適当
- 2 短時間労働者等に対する厚生年金の適用
多様な形態での就労を通じて年金保障の充実を図ることができるようにするとともに、年金制度の支え手を増やす観点から、厚生年金の適用については、拡大を図る方向で、様々な論点について検討していくべき
- 3 第3号被保険者制度
社会保障制度としての年金制度の基本に関わる大きな問題。必要な改革が行われることを強く希望。そのためには、国民各界各層の間で、この報告書における議論の整理と問題提起をスタートラインとして幅広い議論が繰り広げられ、国民的合意が形成され、適切な結論が見出されることを希求
- 4 育児期間等に係る配慮措置
女性が多様な就労を通じて自らの年金保障の充実を図るという方向性の中で、年金制度としてどのような配慮を行うことが適当かどうかという点について検討すべき
- 5 離婚時の年金分割
離婚時の年金分割が可能となるような仕組みを講ずる方向で、専門的、技術的な多くの論点について十分な検討を重ねるべき
- 6 遺族年金制度
共働き世帯と片働き世帯との間の均衡を図る、自ら働いて保険料を納付したことができる限り給付に反映する仕組みとする等の観点から、見直しに向けて綿密に議論していくことが必要

【終わりに】(終わりに)

- 1 国民的議論が求められる
- 2 現行制度からの円滑な移行と長期的な視点が必要である
- 3 他の政策分野も含めた総合的な対応が求められる
女性の就労支援策等 少子化対策の推進
健康保険制度、税制、企業の配偶者手当の問題についての検討

資料:厚生労働省

ウ 公的年金制度の一元化の推進
就業構造の変化、制度の成熟化の進展等に対応し、公的年金制度の安定化と公平化を図るため、平成13年3月に「公的年金制度の一元化の推進について」が閣議決定され、財政単位の拡大及び共通部分についての費用負担の平準化など統一的な枠組みの形成の推進を基本に公的年金制度の一元化の更なる推進を図ることとした。

この閣議決定にのっとり、平成13年6月、農林漁業団体職員共済組合を厚生年金保険に統合することを内容とする厚生年金保険制度及び農林漁業団体職員共済組合制度の統合を図るための農林漁業団体職員共済組合法等を廃止する等の法律（平成13年法律第101号）が成立し、14年4月施行（表3-1-10、表3-1-11）。

表 3-1-10 厚生年金保険制度及び農林漁業団体職員共済組合制度の統合を図るための農林漁業団体職員共済組合法等を廃止する等の法律の概要

- (1) 被保険者の取扱い
農林漁業団体職員共済組合法を廃止する。旧農林共済組合の組合員は、統合後、厚生年金の被保険者とする。
- (2) 給付
統合後は、職域年金(旧農林共済組合員期間分)は、経過的に存続する農林共済組合から支給し、厚生年金相当部分は社会保険庁から支給する。
- (3) 保険料率
平成14年4月～16年9月
厚生年金の保険料率(現在17.35%)に2.14%上乘せ
現行の農林共済の保険料率(19.49%)と同じ
平成16年10月～20年9月
厚生年金の保険料率に1%上乘せ
- (4) 統合後の農林共済組合の取扱い
農林共済組合は統合後も、旧農林共済組合員期間に基づく職域年金等の給付の業務等を行うため経過的に存続する。

資料:厚生労働省

表 3-1-11 公的年金制度一覧

国民年金制度 (平成13年3月末現在)

区 分	被保険者	保険者	被保険者数	老齢基礎年金等受給権者数	年金扶養比率 /
第1号被保険者	自営業者	国	2,154 万人	2,057 万人	3.43
第2号被保険者	サラリーマン		3,742		
第3号被保険者	サラリーマンの配偶者		1,153		
合 計	—————		7,049		

(注) 上記のほか、老齢福祉年金受給者数は、14万人である。

被用者年金制度 (平成13年3月末現在)

区 分	被保険者	保険者	被保険者数	老齢(退職)年金受給権者数	年金扶養比率 /
厚生年金保険	民間サラリーマン	国	3,219 万人	901 万人	3.57
国家公務員共済組合	国家公務員	国家公務員共済組合	112	59	1.89
地方公務員共済組合	地方公務員	地方公務員共済組合	324	139	2.32
私立学校教職員共済	私立学校の教職員	日本私立学校振興・共済事業団	41	7	5.98
農林漁業団体職員共済組合	農協等の職員	農林漁業団体共済組合	47	15	3.09
合 計	—————	—————	3,742	1,122	3.34

資料：厚生労働省

(注1) 厚生年金保険の老齢(退職)年金受給権者数には、日本鉄道、日本電信電話、日本たばこ産業の各旧共済組合において厚生年金保険に統合される前に裁定された受給権者に係る分を含む。

(注2) 共済組合(旧三公社共済組合に係る分を含む。)の老齢(退職)年金受給権者数には減額退職年金に係る分を含む。

(注3) 農林漁業団体職員共済組合は平成14年4月に厚生年金保険に統合される。

(4) 自助努力による高齢期の所得確保への支援

ア 企業年金制度等の整備

我が国の公的年金の上乗せの企業年金制度には、確定給付型の企業年金として、厚生年金の一

部を国に代わって支給するとともに、独自の年金を上乗せする「厚生年金基金」、社外に資産を積み立てる等の要件を備えたものに税制上の特例を認めた「適格退職年金」等がある(表3-1-12)。

表 3-1-12 企業年金の適用状況の推移

(年度末現在)

年度	厚生年金基金		適格退職年金	
	基金数	加入員数 (千人)	契約件数	加入員数 (千人)
昭和60年	1,091	7,058	68,268	7,557
平成 2	1,474	9,845	86,648	9,374
3	1,593	10,678	90,434	9,769
4	1,735	11,571	92,082	10,402
5	1,804	11,919	92,467	10,594
6	1,842	12,051	92,355	10,751
7	1,878	12,130	91,465	10,776
8	1,883	12,096	90,239	10,626
9	1,874	12,254	88,312	10,432
10	1,858	12,002	85,047	10,297
11	1,835	11,692	81,605	10,011
12	1,801	11,396	77,555	9,656

資料:厚生年金基金連合会「厚生年金基金事業年報」、生命保険協会・信託協会・全国共済農業協同組合連合会「適格退職年金の契約状況調べ」

こうした確定給付型の企業年金等に加え、国民の自助努力を支援するための新たな選択肢として、拠出した掛金額とその運用収益との合計額を基に給付額が決定される「確定拠出年金」を導入する確定拠出年金法(平成13年法律第88号)が平成13年6月に成立した(同年10月施行)。

また、平成13年6月に、確定給付型の企業年金について、その受給権保護等を図る観点から、労使の自主性を尊重しつつ、その統一的な枠組みを定めた確定給付企業年金法(平成13年法律第50号)が成立した(14年4月施行)。同法により、一定期間経過後に適格退職年金が廃止され、確定給付企業年金等に移行するとともに、厚生年金基金の代行返上も可能となる。

さらに、厚生年金基金制度については、最近の厳しい経済・金融環境の下で、中長期的な観点から弾力的な財政運営等が図られるよう、財政運営基準の見直しを行うなどの規制緩和等が行われた。

イ 退職金制度の改善

企業における退職金制度について、高齢化の進展に伴う退職者の増加、産業構造の変化等による労働移動の増加等に対応した制度の在り方について検討を行っている。

また、社外積立型の制度を導入する等の改善を促進するとともに、中小企業が退職金制度を導入するのを支援するため、中小企業退職金共済制度の普及促進等の施策を推進している。

ウ 高齢期に備える資産形成等の促進

ゆとりある高齢期の生活に資するため、高齢期の所得の安定を目的とした、貯蓄等の自助努力による資産形成が必要であり、これを促進するために、金融商品の開発、資産運用の多様化、各種金融サービスの充実等が進められている。

個人年金については、簡易保険、生命保険会社、銀行、証券会社等において各種の個人年金が提供されているが、簡易保険においては、生涯にわ

たる死亡保障と高齢期の年金を一つの契約で総合的に提供する保険・年金一体型の商品も提供している。

また、確定拠出年金制度について、郵便局において加入申込みの受付等を行うとともに、個人型年金の運営管理機関として、運用商品の提示、情報提供等を開始した。

さらに、勤労者財産形成年金貯蓄については、退職後の生活に備えての勤労者の計画的な自助

努力を支援するため、元本550万円を限度として、利子等については非課税措置が講じられている。また、財形貯蓄活用給付金・助成金制度により、一般財形貯蓄を活用して育児介護等の費用に充てる勤労者に給付金を支給する事業主に対し、助成を行っている。

また、高齢者の財産管理の支援等に資する痴呆性高齢者等の権利擁護のための新たな成年後見制度について周知を図っている(表3-1-13)。

表 3-1-13 成年後見制度の概要

<p>制度の趣旨 高齢社会への対応及び福祉の充実等の観点から、自己決定の尊重、残存能力の活用、ノーマライゼーション等の新しい理念と従来の本人の保護の理念との調和による柔軟かつ弾力的な利用しやすい制度への社会的要請にこたえる。</p> <p>概要 従来の禁治産・準禁治産制度を、各人の多様な判断能力及び保護の必要性の程度に応じた制度とするため、補助・保佐・後見の三類型の制度とする。また、自己決定の尊重及び本人保護に配慮した制度とする。</p> <p>(1) 禁治産・準禁治産制度の改正(民法の改正)</p>			
新しい3類型	補助(新設)	保佐(準禁治産の改正)	後見(禁治産の改正)
判断能力の程度	不十分	著しく不十分	欠く常況
<p>*補助:軽度の痴呆症者等が対象で、日用品の買物等は認められる。</p> <p>(2) 成年後見体制の充実(民法の改正) 後見・保佐制度の改正 社会福祉協議会等の法人や複数の者が成年後見人となることや、後見人の職権乱用を防止するために監督体制の充実を図るなど、社会的要請にこたえた制度とした。</p> <p>(3) 任意後見制度の創設(任意後見契約に関する法律) 自分の判断能力が低下する前に、本人が選ぶ後見人(任意後見人)に依頼し、将来の財産管理等について公正証書で委任契約をすることができることとした。</p> <p>(4) 戸籍記載に代わる成年後見登記制度の創設(後見登記等に関する法律) プライバシー保護の観点から、これまで行ってきた後見などの官報公告と戸籍への記載を改め、新たな登録制度を行うこととした。</p>			

資料:法務省