

(3) 遺族年金

- 遺族年金についても、女性の就労の増加、生き方、働き方の多様化に対応し、年金制度における公平性を確保するという観点から、給付と負担の関係を見直すことが求められている。

<高齢の遺族配偶者に対する年金給付>

- 現行制度では、遺族厚生年金（死亡した被保険者の老齢厚生年金の4分の3）を選択した場合や、遺族厚生年金と自分自身の老齢厚生年金の併給を選択した場合に、自分自身の保険料納付に基づく給付が全部又は一部受けられなくなるという指摘がある。この点については、自らの保険料納付が給付額に反映される仕組みとする観点から、本人の老齢厚生年金の全額受給を基本とし、現行の遺族となった場合に受給できる額との差額を支給する仕組みとすべきである。

- 現行制度においては、遺族厚生年金の水準（死亡した被保険者の老齢厚生年金の4分の3）と遺族厚生年金と自分自身の老齢厚生年金の併給を選択した場合の水準（死亡した被保険者の老齢厚生年金と自分自身の老齢厚生年金の合計額の2分の1）が異なるため、世帯で標準報酬の合計額が同じ場合、片働き世帯と共働き世帯の間で、遺族年金の額が同一とならない場合がある。

この課題に対応するものとして、遺族厚生年金の水準を「遺族配偶者自身の老齢厚生年金と死亡した配偶者の老齢厚生年金の合計額」の一定割合（例えば5分の3）とすることによって、共働き世帯と片働き世帯の公平を図るべきであるとの意見があった。しかし、この点については、遺族年金の低い者の年金額を下げたり、より高い共働き等の者の年金額を引き上げたりすることとなり、女性の就労状況や雇用条件に格差がある現状において、夫の遺族年金（厚生年金の4分の3）を受給する者の比率が高いことを踏まえると、必ずしも適当でないとの意見があった。この点は、これからの男女の雇用の在り方も展望しつつ、将来に向けた課題として検討していくことが適当である。

- なお、夫婦間の年金分割の導入が図られたり、男女の雇用の格差の解消が進み、高齢期は自分自身の年金で暮らすことが基本となれば、遺族年金は不要となるのが将来的な方向であるとの意見があった。

<若齢期の妻等に対する年金給付>

- 子のいる若齢期の妻については、子の養育のため就業等の制約も多いと考えられ、現行制度を維持すべきである。

子のいない若齢期の妻については、遺族厚生年金は有期給付とするなどの見直しを行い、就労支援に重点を置く方が望ましい。このことに関し、例えば一定期間又は一定年齢までの支給や一時金とすべきとの意見があった。

子のいない中高齢期の妻については、雇用機会、雇用条件等を考えると、依然として遺族年金の必要性がある。

- なお、遺族年金の支給要件における男女格差が残存する間は、子のいる若齢期の妻及び子のいない中高齢期の妻についても、有期給付とすべきとの意見があった。

<支給要件における男女差>

- 男女で雇用機会、雇用条件等に格差がある現状では、現行制度の支給要件における男女差はやむを得ないものと考えられるが、将来の雇用の動向を踏まえつつ、在り方を検討していくべきである。一方、男女差は直ちになくすべきとの意見があった。

<生計維持要件>

- 生計維持要件の850万円については、高すぎるとの指摘があった。この要件は、死亡時点において判断するものであり、将来の収入を見通すことは困難であることから、広く受給権が発生するよう設定されているものであることも考慮して検討していくべきである。

なお、基準以上の収入が見込まれ受給権が発生しなかった遺族は、その後予測できない収入の変化があった場合でも遺族年金の支給を受けることができないことについても、あわせて検討すべきである。

(4) 離婚時の年金分割

- 近年、離婚件数、とりわけ中高齢者等の比較的婚姻期間の長い夫婦における離婚件数が増加しているが、十分な就労所得を得ることが難しい中高齢期に離婚した女性は、賃金も年金も低く、高齢期の所得水準が低いことが多いという問題が指摘されている。

こうした社会の実態を踏まえれば、現状では離婚した妻自身の年金だけでは生活保障は不十分であり、離婚時に夫婦の間で年金の分割が可能となるような仕組みを設けるべきである。

- 年金の分割には、受給権の発生した年金の年金額を分割する方法と、受給権の発生前も含め、保険料納付記録を分割し、分割を受ける者に「年金受給権」が分割される方法とが考えられる。

分割の有無及び分割割合等については、夫婦の合意により決定し、合意が得られない場合は、裁判所の判決等により決定するという考え方がある。

- 合意が得られない場合に、保険料納付記録（「年金受給権」）の分割を財産分与の一環として裁判上請求できることとするためには、配偶者が「年金受給権」の分割請求権を有することとする必要がある。しかしながら、通常のコ利の分割と異なり、具体的に発生している権利を単純に分割するものではない「年金受給権」の分割というものについて、民事上の権利として請求権を法的に与える根拠等について、現時点で十分な合意が得られておらず、また、裁判実務での対応についても体制整備等の検討が必要である。

次期改正では、合意に基づく「年金受給権」の分割をまず導入することは必要であるが、分割の請求を裁判上できることとすることについては、これらの点について引き続き検討していくことが適当である。

- 受給権発生後の年金については、年金法上の受給権保護規定を見直し、「年金額の分割」ができる仕組みの導入もあわせて考えることが適当である。
- 分割は制度改正後の離婚に限るとしても、分割の対象となる「年金受給権」については改正前の婚姻期間を含めるべきである。
- 離婚の場合の年金分割あるいは第3号被保険者期間の年金分割だけでなく、共働き世帯などについての婚姻期間中の分割についても認めるべきであるとの意見があった。一方、そのような婚姻期間中の分割は、その必要性や夫婦間の財産関係についての他の社会制度との整理について問題が多いとの意見があった。

6. 障害年金

- 障害を持ちながらも働ける可能性が広がっている中で、老齢又は障害という一事由による一人一年金の原則の下では、障害基礎年金を受けながら働いた期間に基づく老齢厚生年金が併せて受給できないことから、障害基礎年金及び老齢厚生年金という組み合わせを考えるべきとの意見があった。
- 年金制度に加入していなかったり、保険料を拠出すべきであったにもかかわらず拠出せず無年金になった者に年金を支給することは、社会保険方式の年金制度では困難である。年金を受給していない障害者には福祉的措置で対応すべきであり、障害者基本計画を踏まえた検討を進めるべきである。

7. 被用者年金の一元化

- 公的年金制度の一元化については、被用者年金制度の統一的な枠組みの形成を図るために、厚生年金保険等との財政単位の一元化も含め、更なる財政単位の拡大と費用負担の平準化を図るための方策について、関係者の合意を得つつ、21世紀初頭の間結論が得られるよう検討を急ぐべきである。

なお、公的年金制度の安定化と公平化を図るため、被用者年金の統合を早期に実施すべきであるとの意見があった。

8. 企業年金等

<企業年金等の役割>

- 厚生年金基金等の企業年金は、現在おおむね民間サラリーマンの半数をカバーしているが、運用環境、母体企業の経営状況等企業年金を取り巻く状況には厳しいものがある。一方、公的年金の改革が進む中で、高齢期の所得保障に関する企業年金等の役割はますます重要になってきており、また、企業にとっても、企業の活性化のため、よりよい人材を集める上で重要な方策となってきた。

このため、公的年金の改革と合わせ、企業・従業員が多様化した企業年金をその実情に応じてより一層活用できるものとし、企業年金等の一

層の普及及び充実を図ることが必要である。このような観点から、自助共助に対する政策上のインセンティブ、とりわけ税制上の支援措置についても充実すべきである。

<厚生年金基金制度>

- 代行部分に独自の年金を上乗せした厚生年金基金制度は、これまで我が国における企業年金の普及や受給権の保全に大きな役割を果たしてきたが、長引く不況による運用環境の低迷等により、財政上の問題が発生している。

平成12年の年金改正においては、厚生年金本体の保険料の引上げの凍結と連動し免除保険料率が凍結されたため、現在の免除保険料率は直近の平均寿命、厚生年金本体の予定利回り等の運用環境の状況に対応しておらず、事前積立に必要な保険料となっていない。

そこで、厚生年金基金制度を持続可能なものとするため、免除保険料率の凍結解除を行い、予定利率の引下げ分、死亡率の改善分等を反映させるべきである。その際、免除保険料率の個別化を進め、少なくとも上下限を拡げるべきである。

また、基金は自己責任の下に財政健全化を図ることが基本であるが、予定利率の変更や死亡率の改善等、基金の責任とは言えない過去期間に係る負担増の部分については、一定の調整を行うべきである。なお、凍結解除に伴う最低責任準備金の見直しの際には、現在の仕組みとの連続性に留意すべきである。

いわゆる代行割れ基金（解散を希望するものの、最低責任準備金に不足が生じている基金）についても、基金の自己責任による財政健全化が基本であるが、国民に対する十分な説明の下、解散時の分割納付や納付額の特例を行うべきである。また、分割納付に際しては、将来の返済が確実に行われるための措置が必要である。

<確定給付企業年金制度>

- 平成13年の確定給付企業年金法等により事業所単位や企業年金単位の企業年金等との移行は可能となっているが、個人単位での企業間等の移動に対応したポータビリティについては、現状においては十分とは言えない。

このため、確定給付企業年金等のポータビリティについては、厚生年金基金連合会による中途脱退者の通算制度の拡大、厚生年金基金・確定

給付企業年金間や厚生年金基金・確定給付企業年金から企業型・個人型確定拠出年金への資産移換が可能となる措置を講ずるべきである。

なお、確定給付企業年金の支払保証制度については、受給者保護のため導入すべきという意見と、モラルハザードや全体的コストの観点から導入すべきでないとの意見があった。

<確定拠出年金制度>

- 確定拠出年金の拠出限度額は、厚生年金基金の望ましい給付水準を基本にして算定されている。公的年金の給付の在り方に応じ、また、長期的な運用環境を踏まえ、拠出限度額の引上げを図り、公的年金とあいまって高齢期の所得保障を充実すべきである。

また、確定拠出年金の脱退一時金は、現在は加入期間が極めて短く、かつ、企業型又は個人型確定拠出年金の加入資格喪失後確定拠出年金に加入できない場合に限り例外的に認められているが、少額資産の場合等受給要件の緩和を図るべきである。

なお、企業拠出と従業員拠出を合わせて行ういわゆるマッチング拠出については、自助努力による高齢期の生活保障の確保を支援するため認めるべきという意見と、現時点では従業員拠出の位置付けが不明確であるため認めるべきでないとの意見があった。

<企業年金等に係るその他の論点>

- 企業年金等の積立金に課税される特別法人税については、現在課税が停止されているが、企業年金等の役割が今後ますます重要になること等を踏まえ、廃止すべきである。

給付減額の要件の緩和や財政検証の弾力化等、企業年金の運営の弾力化について検討が必要との意見があった。

企業会計基準については、代行部分は退職給付債務の算定対象から除外するなど、中長期的観点から運営される年金制度の実態を反映したものととなるよう早急に修正すべきとの意見があった。

IV. 公的年金制度の運営

(1) 国民年金保険料の徴収

- 国民年金の納付率は、現行制度となった昭和61年以降平成4年度の85.7%をピークに徐々に低下し、平成14年度には62.8%となった。近年のこのような大幅な低下の背景には、20歳到達者に対する職権適用等により納付率の低い若年層が増加してきていることや、雇用情勢の悪化等による第2号被保険者から第1号被保険者となった者の増加、若年失業者の増大、フリーターの増加など、社会経済情勢による側面もある。

また、納付者と未納者の所得分布ではそれほど大きな相違は見られないことや、未納者の半数が生命保険や個人年金に加入しその保険料を負担していることなどからもわかるように、未納者の公的年金制度に対する認識の低下による側面もある。

- 国民年金は国民皆年金の基本であることから、国民年金の未納・未加入問題は、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ゆるがしかねない重大な問題であり、制度面の整備を含めて徹底した対応を図るべきである。

厚生労働省においても、厚生労働大臣を本部長とする「国民年金特別対策本部」を本省及び地方社会保険事務局に設置し、今後5年間で納付率80%という目標の下に、全省を挙げて、①要因分析を踏まえた新たな個別収納対策を実施するとともに、②保険料納付は国民の義務であるという意識の徹底を図り、着実な収納体制の確立に取り組むこととしているが、具体的には、以下の取組を徹底すべきである。

- ① 国民に対して、年金広報や年金教育を強化し、制度の意義・役割、更に保険料納付の有利さ、大切さについて正しく理解してもらうとともに、保険料納付は国民の義務であるという意識の徹底を図るべきである。
- ② 現実に負担能力がない又は低い者については、全額免除又は半額免除の仕組みがあるが、負担能力に応じたよりきめ細かい対応が可能となるよう、免除の仕組みを更に見直すことが必要である。
- ③ 未納者に対して、徹底した納付督励活動を行うとともに、制度的対応も含め、口座振替の促進など納付しやすい環境づくりや、地域に根

ざした納付協力組織の活用などによる収納活動を強化すべきである。

- ④ 度重なる納付督促によっても納付義務を果たさない者に対しては、強制徴収の実施により世代間連帯の下の納付義務の履行を求めるとともに、強制徴収を確実にを行うための仕組みを構築すべきである。

- このほかにも、税制の面で、未納者に対しては、国民年金保険料の社会保険料控除が行われないう納付額に関する書類の添付を義務付けることや、個人年金の保険料控除の適用を除外することも必要である。
また、納付の意欲を持たせるため、定期的に納付実績や将来の受給見込みなどについて自ら確認できる仕組みを構築し、保険料納付を促進していくことも必要である。

(2) 制度の理解を深めるための仕組み

<年金に関する情報の通知・ポイント制>

- 現役世代、特に若い世代の年金不信や不安を解消するため、また、年金制度に対する理解と信頼を高めるため、将来の年金給付を実感できる分かりやすい仕組みや運営が必要である。

このような観点から、個人に対して被保険者記録や年金見込額等の年金個人情報を提供する体制を整備すべきであり、とりわけ、年金個人情報提供に向けた当面の取組を確実に実施すべきである。

- ① 社会保険事務所における年金見込額試算対象年齢の引下げ（58歳以上を50歳以上とする）
 - ② 58歳以上の者に対する被保険者記録・年金見込額の直接通知
 - ③ インターネット等を利用した年金個人情報の提供
- さらに、被保険者個々人が自らの拠出実績を確認し、将来受給する年金が着実に増加していくことを実感できるように、被保険者個々人の保険料納付実績を年ごとに点数化する仕組み（ポイント制）を導入することについても、実施上の留意点とともに検討すべきである。

(3) 福祉施設等

- 厚生年金保険及び国民年金の被保険者等の福祉を増進する観点から行ってきた年金の福祉施設事業については、被保険者等の公的年金制度に

対する理解を深めること等に一定の役割を果たしてきたところであるが、厚生年金保険及び国民年金の厳しい財政状況、福祉施設を取り巻く社会環境や国民ニーズの変化等を踏まえ、その見直しを行う必要がある。

- 年金資金運用基金（旧・年金福祉事業団）が行ってきた大規模年金保養基地（グリーンピア）事業及び年金加入者住宅等融資事業については、「特殊法人等整理合理化計画」（平成13年12月閣議決定）のとおり、早期に廃止すべきである。