

(分野名) 2 男女共同参画の視点に立った社会制度・慣行の見直し、意識の改革

(施策名) (1)・個人のライフスタイルに中立な社会制度の検討(年金)

1 主な施策の取組状況及び評価

16年改正年金法において、次のような生き方・働き方の多様化に対応した年金制度の見直しを実施。

・次世代育成支援の拡充(平成17年4月1日施行)

育児によって年金保障が不利になることを解消する観点から、子が1歳に達するまでの間育児休業中の保険料を免除するとともに年金の給付算定上は育児休業取得直前の賃金で保険料納付が行われたものとして取り扱っている現在の措置に加え、育児休業中の保険料免除措置を子が3歳に達するまでの間に拡充するとともに、子が3歳に達するまでの間、勤務時間の短縮等により賃金が低下した場合に、保険料は実際に低下した賃金によることとする一方、年金の給付算定上は低下する前の賃金で保険料納付が行われたものとして取り扱う措置を講じることとした。

・遺族年金の見直し(平成19年4月1日施行)

自らの保険料納付が給付に確実に反映される仕組みとする観点から、自らの老齢厚生年金を全額受給した上で、従来の遺族給付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こととした。

・離婚時の厚生年金の分割制度の導入(平成19年4月1日施行)

中高齢夫婦の離婚件数が近年増加する中で、離婚後の女性の高齢期の所得水準が低くなるという問題に対応するため、離婚した場合等において、当事者間の合意又は裁判所の決定に基づき、婚姻期間中の厚生年金の標準報酬総額の合計額の2分の1を上限として分割できることとした。

・第3号被保険者期間の厚生年金の分割制度の導入(平成20年4月1日施行)

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、被扶養配偶者と当該第2号被保険者が共同して負担したものであることを基本的認識とし、離婚した場合等に第3号被保険者期間における当該第2号被保険者の厚生年金の標準報酬総額の2分の1を分割できることとした。

2 今後の方向性、検討課題等

・短時間労働者への厚生年金の適用の検討

16年改正年金法において、「短時間労働者に対する厚生年金保険法の適用については、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する観点及び企業間における負担の公平を図る観点から、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や雇用への影響などに配慮しつつ、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、この法律の施行後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、必要な措置が講じられるものとする」とされている。

短時間労働者への厚生年金の適用の在り方は、第3号被保険者の負担の在り方と併せ、公的年金制度の基本的な考え方に関わるものであり、引き続き必要な検討を進めていく。

3 参考データ、関連政策評価等

添付資料参照。

次世代育成支援(厚生年金の給付と負担関係)の拡充

【平成17年4月～】

年金制度における次世代育成支援策を拡充し、子が3歳に達するまで、
 育児休業(準ずる休業を含む。)中の保険料免除制度を拡充
 勤務時間の短縮等の措置を受け就業継続する者に、子が生まれる前の賃金で給付算定する措置を創設

【子の年齢】	出産前	誕生	1歳	3歳
親の就業状況		育児休業	育児休業に準ずる休業	
賃金		なし又は低下		
保険料		免除	免除	
標準報酬		従前水準とみなす	従前水準とみなす	
親の就業状況		勤務時間の短縮等の措置		
賃金		低下		
保険料		賃金に応じて徴収		
標準報酬		↑	従前水準とみなす	↑

《育児休業法のしくみ》

〔～1歳〕育児休業 又は 勤務時間の短縮等の措置 〔1～3歳〕育児休業に準ずる休業 又は 勤務時間の短縮等の措置

「勤務時間の短縮等の措置」とは

短時間勤務制度

フレックスタイム制度

始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ

所定外労働の免除

託児施設の設置運営等

遺族年金の見直し

1. 高齢期の遺族配偶者に対する遺族厚生年金と老齢厚生年金の併給

【平成19年4月～】

改正後

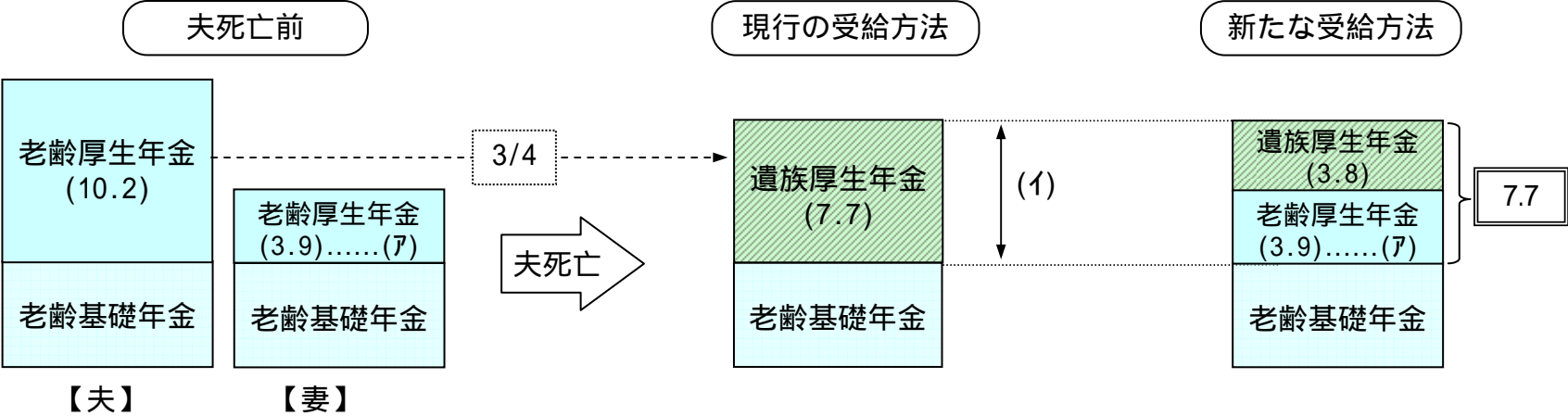
高齢期（65歳以降）の遺族配偶者（妻）に対する年金給付について、妻自身が納めた保険料をできるだけ年金給付額に反映させるため、妻自身の老齢厚生年金は全額支給し、現行の水準との差額を遺族厚生年金として支給する仕組みとする

<見直しのイメージ図>

妻自身の老齢厚生年金(ア)は全額支給する

現行の遺族に対する年金給付の水準(イ)を(ア)と比較し、(ア)の方が少額の場合は差額を遺族厚生年金として支給する

【妻の老齢厚生年金は3.9万円、夫の老齢厚生年金は10.2万円の場合】



離婚時の厚生年金の分割

【平成19年4月～】

離婚時の厚生年金分割の仕組み

離婚当事者の婚姻期間中の厚生年金の保険料納付記録を、離婚時に限り、当事者間で分割することを認める。

施行日以降に成立した離婚を対象とする。

ただし、施行日以前の厚生年金の保険料納付記録も分割対象とする。

分割割合(分割を受ける者の厚生年金の保険料納付記録の持ち分)は5割を上限とする。

離婚当事者間の協議で分割割合について合意の上、社会保険事務所に厚生年金分割の請求を行う。

合意がまとまらない場合、離婚当事者の一方の求めにより、裁判所が分割割合を定めることができる。

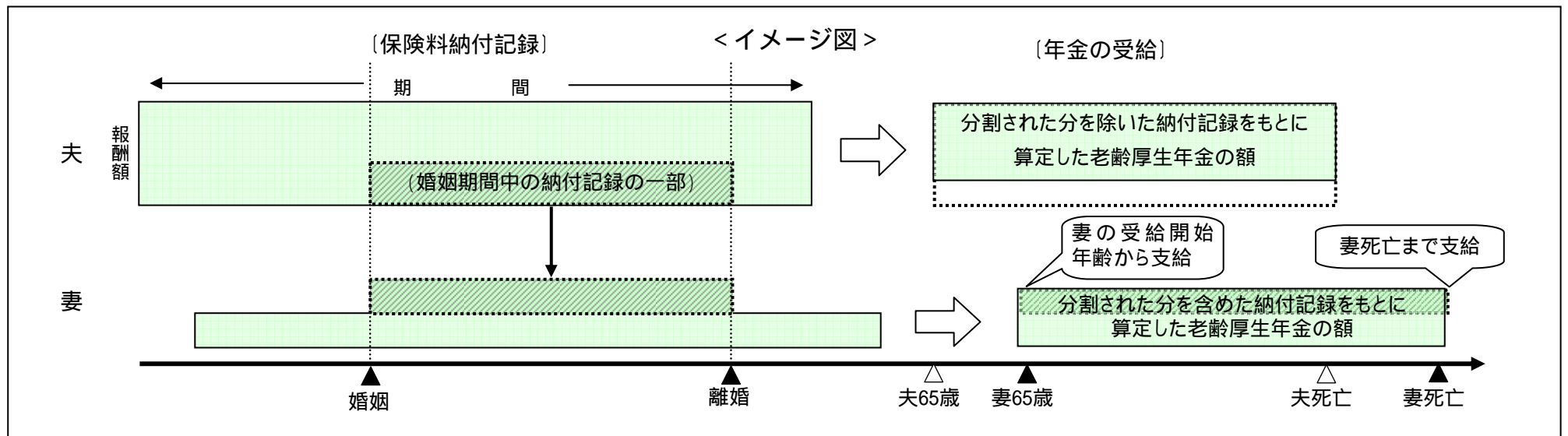
離婚時の厚生年金分割の効果

保険料納付記録の分割を受けた者は、自身の厚生年金受給資格(老齢・障害等)に応じた年金を受給。

- ・ 自身が老齢に達するまで老齢厚生年金は支給されない。
- ・ 分割を行った元配偶者が死亡しても、自身の厚生年金受給に影響しない。

分割は厚生年金(報酬比例部分)の額のみに影響し、基礎年金の額には影響しない。

原則として、分割された保険料納付記録は厚生年金額算定の基礎とするが、年金受給資格期間等には算入しない。



第3号被保険者期間についての厚生年金の分割

【平成20年4月～】

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ことを基本的認識とする。（法律上明記）

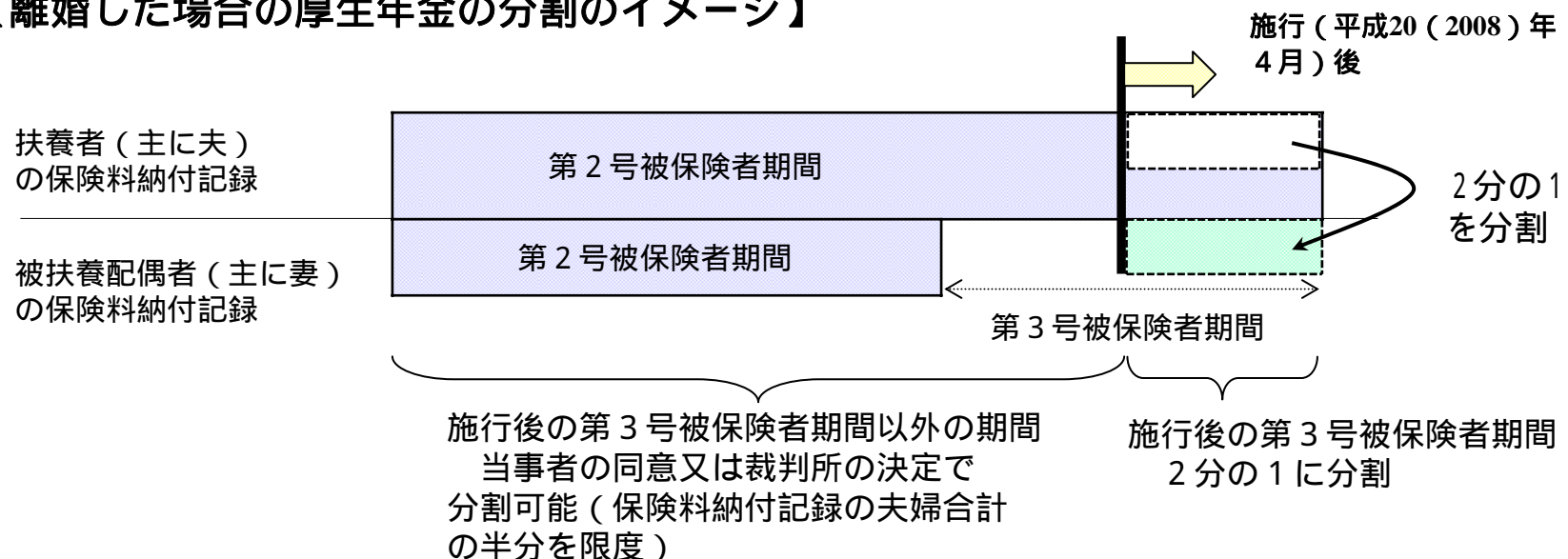
第3号被保険者期間（施行後の期間）については、以下の場合に、第2号被保険者の厚生年金（保険料納付記録）を2分の1に分割することができる。

夫婦が離婚した場合

分割を適用することが必要な事情にあると認める場合として厚生労働省令で定める場合（配偶者の所在が長期にわたり明らかでない場合など）

離婚した場合には、上記の分割の対象とならない期間（共働き期間等）についても、当事者の同意又は裁判所の決定があれば、厚生年金の分割を受けることができる。

【離婚した場合の厚生年金の分割のイメージ】



国民年金法等の一部を改正する法律（抄）

附則

（検討）

第三条 短時間労働者に対する厚生年金保険法の適用については、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する観点及び企業間における負担の公平を図る観点から、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、事務手続の効率性、短時間労働者の意識、就業の実態及び雇用への影響並びに他の社会保障制度及び雇用に関する施策その他の施策との整合性に配慮しつつ、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、この法律の施行後五年を目途として、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。