

国立国会図書館

女性と年金をめぐる諸問題

—諸外国との制度比較を通して—

調査と情報—ISSUE BRIEF— NUMBER 820 (2014. 3. 28.)

はじめに

I 短時間労働者への厚生年金適用

- 1 日本の状況
- 2 諸外国の状況
- 3 小括

II 第3号被保険者制度

- 1 日本の状況
- 2 諸外国の状況
- 3 小括

III 育児期間への配慮措置

- 1 日本の状況
- 2 諸外国の状況
- 3 小括

おわりに

- 人口が減少し、少子高齢化が進展する中、「女性の活躍」が待望されており、その実現に向けて障壁となる事柄について改革が求められている。
- 年金制度においては、短時間労働者への厚生年金適用、第3号被保険者制度、育児期間への配慮措置といった事項が、女性と年金をめぐる課題として10年以上にわたって議論が行われてきた。
- この女性と年金をめぐる3つの課題について、諸外国との制度比較を通して、今後の公的年金制度改革の議論における示唆を得ることを目的とする。

国立国会図書館

調査及び立法考査局社会労働課

ほんだ まいこ
(本田 麻衣子)

第820号

はじめに

少子高齢化の進展に伴う、労働力人口の減少が指摘されて久しい。日本の総人口は、2050年には1億人を下回ると推計されており、労働力の中核である生産年齢人口（15～64歳人口）が占める割合は、2010年の63.8%から5割程度にまで低下する¹。そうした背景の中、若者、女性、高齢者などの労働市場への参加促進が求められている。とりわけ、労働力率の「M字カーブ」²にみるように、働き盛り世代の就業率が低い女性については、その活躍が待望されている。2012年12月に発足した第2次安倍晋三内閣では、「女性の活躍」が成長戦略の柱の1つに位置づけられている³。

2013年8月にとりまとめられた「社会保障制度改革国民会議報告書」においても、年金制度の持続可能性を高めるための方策として、雇用の拡大等の重要性が指摘されている。そのためには、年金制度においても「働き方に中立的な制度設計、働いて保険料を納付したことが給付に反映する形で透明感、納得感を高める改革」が必要であるとしており、その具体例として、第3号被保険者制度や国民年金第1号被保険者の出産前後の保険料免除（育児期間への配慮措置）という課題への対応が掲げられている。また、第3号被保険者制度の見直しは、短時間労働者の被用者保険適用を拡大していくなど、制度の支え手を増やす方向で検討を進めるべきであるとされている⁴。ここに掲げられた3つの課題は、長年にわたり「女性と年金」をめぐる問題として、改革の必要性が議論されてきた⁵。

本稿では、この3つの課題について、日本の状況および諸外国の状況について概括した上で、今後の公的年金制度改革の議論における示唆を得ることを目的とする。

I 短時間労働者への厚生年金適用

我が国の社会保障制度は、主としてフルタイムの正規雇用者を前提として制度設計されており、非正規雇用者⁶の増加という就業形態の多様化への対応が遅れていると言われている

※本稿におけるインターネット情報の最終アクセス日は、2014年3月14日である。また、本稿中の数値は、特に断りのない限り、2013年現在のものであり、円換算はすべて、2013年12月中において適用される、日本銀行「基準外国為替相場及び裁定外国為替相場」による（1ドル=98円、1ユーロ=133円、1クローネ=15円、1ポンド=158円）。

¹ 国立社会保障・人口問題研究所「将来推計人口（平成24年1月推計）」（出生中位・死亡中位仮定）によれば、2050年の日本の総人口は9708万人であり、うち生産年齢人口は5001万人（51.5%）、65歳以上は3768万人（38.8%）と推計されている。

² 2012年の女性の年齢階級別労働力率（15歳以上人口に占める労働力人口の割合）をみると、「25～29歳」の77.6%と「45～49歳」の75.7%を左右のピークとし、「35～39歳」の67.7%を底とするM字型カーブを描いている（内閣府『平成25年版男女共同参画白書』2013, p.71参照）。

³ 「新たな成長戦略～「日本再興戦略—JAPAN is BACK—」～」（平成25年6月14日閣議決定）首相官邸ホームページ <http://www.kantei.go.jp/jp/headline/seicho_senryaku2013.html>

⁴ 「社会保障制度改革国民会議報告書—確かな社会保障を将来世代に伝えるための道筋—」2013.8, pp.45-46. <<http://www.kantei.go.jp/jp/singi/kokuminkaigi/pdf/houkokusyosyo.pdf>>

⁵ 2000年に厚生労働省に設置された「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」では、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の適用、第3号被保険者制度、育児期間等に係る配慮措置、離婚時の年金分割、遺族年金制度の6つが、「女性と年金」をめぐる論点として掲げられた。

⁶ 本稿では、厚生労働省『平成24年版労働経済の分析—分厚い中間層の復活に向けた課題—』2012にならい、正規の職員・従業員以外の雇用者を「非正規雇用者」と呼ぶこととする。非正規雇用者は、パート、アルバイト、派遣労働者、契約社員など就業形態は様々であり、2012年現在で1813万人と、労働者全体の3分の

る。とりわけ、短時間労働者（パートタイム労働者）⁷に対する厚生年金の適用拡大問題は、10年以上にわたり議論が行われてきた⁸。2012年の社会保障と税の一体改革では、一部適用拡大が行われたが、さらなる拡大に向けての議論が課題として残されている。

本章では、イギリス、フランス、ドイツ、スウェーデン、アメリカにおける、被用者への年金制度適用要件を整理し、非正規雇用者の増加という就業形態の多様化に、諸外国の公的年金制度がどのように対応しているのかを概観する。

1 日本の状況

（1）短時間労働者への厚生年金適用状況

短時間労働者への厚生年金の適用基準については、「1日又は1週の所定労働時間及び1月の所定労働日数が通常の就労者のおおむね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」とされている⁹。そのため、おおむね週の労働時間が30時間未満の労働者には、厚生年金が適用されない。就業形態別の厚生年金の適用状況を見ると、正社員以外の労働者全体の適用率が51.0%であるのに対し、短時間労働者の適用率は33.8%と、非正規雇用者の中でも臨時的雇用者の11.0%に次いで低い適用率となっている¹⁰。

厚生年金が適用されない短時間労働者は、国民年金に自ら加入し、第1号被保険者¹¹として定額の保険料（2013年度は月額15,040円）を負担する必要がある¹²。一般的に正規雇用者に比べ賃金が低い傾向にある短時間労働者にとって、国民年金保険料の負担感は重く、

1 を超えている（厚生労働省「非正規雇用の現状はどうなっているの？」<http://www.mhlw.go.jp/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/part_haken/genjou/>を参照）。

7 「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。いわゆるパートタイム労働法。）第2条では、「短時間労働者」を「1週間の所定労働時間が同一の事業所に雇用される通常の労働者…の1週間の所定労働時間に比し短い労働者」と定義している。なお、勤め先での呼称が「パート」である者は、2012年現在で888万人と、非正規雇用者の半数近くを占めている（同上参照）。

8 2004年の年金改革では、短時間労働者に対する厚生年金の適用拡大について、「週の所定労働時間が、一般的な正規労働者の週の所定労働時間の半分程度である、20時間以上の者を基本とする。」という厚生労働省案が出された。しかし、短時間労働者を多く雇用する外食産業やスーパー業界を中心に、保険料の事業主負担増加を懸念する声が強くなり、見送られた。また、2007年には、短時間労働者への社会保険適用拡大を含む、被用者年金一元化法案が国会に提出されたが、審議が行われないうちに廃案となった。

9 短時間労働者への厚生年金適用については、昭和55年6月6日都道府県民生主管部（局）保険課（部）長あて内かんが根拠となってきた。内かんは、「パート労働者の厚生年金適用に関するワーキンググループ」報告書（資料編）（平成19年3月6日 第3回社会保障審議会年金部会 資料3）p.14.<<http://www.mhlw.go.jp/hingi/2007/03/dl/s0306-10e-02.pdf>>を参照。

10 「付2-(1)-11表 就業形態別、各種制度の適用状況」厚生労働省『平成24年版労働経済の分析—分厚い中間層の復活に向けた課題—』2012, p.389. ちなみに、契約社員85.4%、派遣労働者75.6%、臨時的雇用者11.0%の適用率となっている。なお、短時間労働者の公的年金加入状況には様々な統計があり、別の調査結果では、「パート」（当該調査においては、正社員以外の労働者でパートタイマー、アルバイト、契約社員などの名称にかかわらず、週の所定労働時間が正社員よりも短い労働者を指す。）の公的年金加入状況は、第2号被保険者が30.8%、第3号被保険者が28.9%、第1号被保険者が11.5%、公的年金を受給している者が14.4%、公的年金に加入していない者が8.7%となっている（厚生労働省「平成23年パートタイム労働者総合実態調査（個人調査）の概況」2012.8, p.11.<http://www.mhlw.go.jp/toukei/itiran/roudou/koyou/keita/11/dl/gaikyou_kojin.pdf>）。

11 国民年金では、加入者を第1号、第2号、第3号被保険者の3種類に区分している。第1号被保険者は自営業者等、第2号被保険者はサラリーマンや公務員などの被用者、第3号被保険者は第2号被保険者の配偶者であって、主として第2号被保険者の収入により生計を維持する者を指す。

12 短時間労働者のうち、サラリーマンや公務員など被用者（第2号被保険者）の被扶養配偶者で、年収が130万円未満の者は、第3号被保険者となり、自ら保険料を支払う必要はない。

実際、国民年金の就業状況別保険料納付状況を見てみると、「臨時・パート」の4割以上が、1号期間滞納者（納付対象月の保険料を1月も納付していない者）か、保険料の申請全額免除者となっている¹³。

厚生年金が適用されない状況が続けば、短時間労働者の多くは、老後を基礎年金のみで生活することとなる。そもそも基礎年金の給付水準は、制度創設時に加入者の多数を占めていた、自営業者や農業従事者を念頭において設定されている¹⁴。定年がなく、高齢期にも収入を得る手段がある自営業者や農業従事者と異なり、被用者は定年退職すれば完全に稼得手段を失うため、基礎年金のみで老後の生活を支えるのは困難となる可能性が高い。

（２） 一体改革における改正

上述のような状況をふまえて、2012年8月には、「公的年金制度の財政基盤及び最低保障機能の強化等のための国民年金法等の一部を改正する法律」（平成24年法律第62号。以下「年金機能強化法」という。）が成立した。同法では、被用者でありながら被用者保険の恩恵を受けられない短時間労働者に社会保険を適用し、セーフティネットを強化することで、社会保険における「格差」を是正することを目的として、短時間労働者に対する厚生年金・健康保険の適用拡大が行われた。具体的には、短時間労働者への適用要件が、現行の週30時間以上勤務から、週20時間以上に拡大となった。ただし、賃金月額が8万8000円以上で、雇用期間1年以上、従業員数501人以上の企業に限られているため、対象者は約25万人程度と見込まれている。¹⁵

将来的な適用範囲の拡大に関しては、「施行後3年以内に検討し、その結果に基づき、必要な措置を講ずる」¹⁶とされているので、今後さらなる議論が行われるものと思われるが、この問題に関しては、労使折半の保険料負担増を懸念する事業主の反対が強いため、難航が予想される¹⁷。

2 諸外国の状況

諸外国においても、日本と同様、非正規雇用者は増加している¹⁸。このような就業形態の

¹³ 厚生労働省年金局「平成23年国民年金被保険者実態調査結果の概要」2012.12, p.11. <<http://www.mhlw.go.jp/toukei/list/dl/140-15a-h23.pdf>> 保険料完納者の割合も、自営業主は6割近くとなっているのに対し、「臨時・パート」では3割程度に留まっている。

¹⁴ 吉原健二編著『新年金法 61年金改革 解説と資料』全国社会保険協会連合会, 1987, pp.44-59. 現在の老齢基礎年金の給付水準は、40年間加入した場合の満額で月額64,875円（2013年10月から2014年3月）である。

¹⁵ 厚生労働省「公的年金制度の財政基盤及び最低保障機能の強化等のための国民年金法等の一部を改正する法律（平成24年8月10日成立・22日公布 平成24年法律第62号）」（説明資料）p.4.

<http://www.mhlw.go.jp/seisakunitsuite/bunya/nenkin/nenkin/topics/2012/dl/0829_01_01.pdf>

¹⁶ 施行日は2016年10月1日。

¹⁷ 一体改革では、当初、労働時間が週20時間以上の約370万人に適用拡大する方針が打ち出された。しかし、一気に拡大すると、保険料の半分を負担する事業主への影響が大きいため、厚生労働省は段階的に実施していく方針を打ち出し、第1段階として、従業員300人以上の企業で働く年収80万円以上の約100万人を対象とする案が検討された。しかし、短時間労働者が従業員の主体となっている流通・外食産業を中心に反発が強く、最終的には従業員501人以上の企業で1年以上働く、年収94万円以上（月額賃金7.8万円以上）の約45万人を当面の対象とすることとされた。法案の審議過程では、民主党・自由民主党・公明党の3党合意により、さらに月額賃金8.8万円以上に引き上げられ、最終的な対象者は約25万人程度となった。

¹⁸ 非正規雇用の概念や実態は、国によって様々であり厳密に比較することは難しいが、就業者に占める短時間労働者の割合は、2011年現在でイギリス24.6%、フランス13.6%、ドイツ22.1%、スウェーデン13.8%、アメ

多様化に、公的年金制度はどのように対応しているのだろうか。別表1は、社会保険制度で公的年金制度を運営しているイギリス、フランス、ドイツ、スウェーデン、アメリカの5か国について、被用者への年金制度適用要件をまとめたものである。日本と比較して諸外国では、収入があれば年金に加入することが原則となっている点が大きな特徴である。

アメリカやフランスは、基本的に収入があれば年金制度の適用対象となり、保険料を支払うこととなる。ただし、年金額算定の根拠となる保険料記録（四半期単位）は、一定の収入ごとに行われるため、1四半期の保険料納付期間を獲得するためには、アメリカは年1,160ドル¹⁹（約11.4万円）、フランスは年1,886ユーロ²⁰（約25.1万円）以上の収入が必要となる。

スウェーデンも、被用者はすべて年金制度の適用対象となっているが、保険料賦課の対象とされる年収には下限が設けられている。その額は、所得税の申告義務がある最低年収額と同じで、物価基礎額²¹の42.3%となっており、2013年は年18,900クローネ（約28.4万円）となる²²。それ以下の収入に対しては、被用者負担分の保険料は課されない²³。

一方、イギリスでは、被用者の場合、週109ポンド（約1.7万円）未満の収入の者は年金制度の適用対象外となっている。また、週109ポンド以上149ポンド（約2.4万円）未満の収入の者は、被用者負担分の保険料率は0%であり、年金制度は適用されるが実際の保険料負担はない²⁴。最低収入未満の低所得者は、基礎年金に任意加入することができる。

ドイツではこれまで、一定の収入未満の僅少労働（ミニジョブ）²⁵従事者については、社会保険加入義務が免除されていた。ただし、事業主には社会保険料を負担する義務が課せられており、疾病保険や税金分も合わせた一括負担金を納める必要があった²⁶。また、ミニジョブ従事者自身が完全な年金給付を求める場合には、申請を行うことにより年金保険への加入義務免除を放棄し、事業主の負担する保険料にプラスして保険料を支払うことも可能であった²⁷。しかし、ミニジョブ従事者は増加する一方で²⁸、従来の規定では、加入義務

リカ12.6%、日本20.6%となっている（OECD, *OECD Labour Force Statistics 2012*, p.48）。

¹⁹ Social Security Administration, *Quarter of Coverage*. <<http://www.socialsecurity.gov/OACT/COLA/QC.html>>

²⁰ 1時間あたりの最低賃金額（2013年：9.43ユーロ）の200倍の賃金が必要とされる（原田啓一郎「フランスにおける非典型雇用と社会保険の適用—パートタイム労働者を中心に—」『季刊労働法』218号、2007秋季、p.154）。なお、2014年1月に成立した法律（LOI n° 2014-40 du 20 janvier 2014 garantissant l'avenir et la justice du système de retraites. <http://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?jsessionid=670CA04912F79FC971F4F599185A94A5.tpdjo08v_1?cidTexte=JORFTEXT000028493476&categorieLien=id>）により、これが最低賃金額の150倍以上の収入に引き下げられ、週に最低賃金で1日半（11時間半）しか就業しない場合でも、保険料拠出期間として見なされることになった（労働政策研究・研修機構「フランス：公的年金制度改革案の発表—保険料拠出期間の延長と公平性への配慮—」2013.11. <http://www.jil.go.jp/foreign/jihou/2013_11/france_01.htm>）。

²¹ 物価基礎額（prisbasbelopp）は、政府が毎年物価の動向に基づいて定める額で、年金や各種社会保障手当を算出する際の基準となるものである。

²² Swedish Pensions Agency, *Orange Report: Annual Report of the Swedish Pension System 2012*, p.22. <<http://www.pensionsmyndigheten.se/download/18.732ffcac141a7450fb5f6a8/1370943410819/Orange+Report+2012.pdf>>

²³ 中野妙子「老齢年金—1998年改革の意義と課題—」『海外社会保障研究』No.178, Spring 2012, p.23. なお、事業主負担には保険料賦課対象額の上限・下限が設けられていない。

²⁴ GOV.UK, *National Insurance Contributions for your employees*. <<https://www.gov.uk/national-insurance-contributions-for-employers>> なお、事業主負担は週148ポンド以上の収入について発生する。

²⁵ 僅少労働は、継続的な僅少労働（労働報酬月額が450ユーロ以内）と短期的な僅少労働（年間2か月または50日以内の労働で、かつ労働報酬月額が450ユーロ以内）から構成される（松本勝明著『ドイツ社会保障論II（年金保険）』信山社出版、2004、p.147参照）。

²⁶ 僅少労働のうち、短期的な僅少労働については、事業主負担の義務も課されていない（同上、p.148）。

²⁷ 戸田典子「パート労働者への厚生年金の適用問題」『レファレンス』683号、2007.12、p.41. <http://dl.ndl.go.jp/view/download/digidepo_999699_po_068302.pdf?contentNo=1>

²⁸ 2013年6月現在のミニジョブ従事者総数は745万人で、2003年から200万人弱増加している。その内訳

免除を放棄して保険料を支払い、自身の老後に備える者はごくわずかであった²⁹。そのため制度改正が行われ、2013年1月からは、ミニジョブの報酬上限が月額400ユーロ（約5.3万円）から450ユーロ（約6万円）に引き上げられると共に、ミニジョブ従事者は、原則として年金保険への加入義務対象となり、一定率の保険料を負担することとなった³⁰。

3 小括

諸外国の状況を概括すると、基本的に収入があれば年金に加入することを前提としており、収入要件がある場合でも、その下限は日本と比較して低いところに設定されている（別表1参照）。そのため、短時間労働者の多くが厚生年金を適用されないという日本のような状況は、起こりにくい制度となっていることが指摘されている³¹。

日本の場合、国民皆年金という体制をとっているため、厚生年金が適用されない場合でも国民年金に加入し、老後に一定の給付を受けることは可能である。しかし、前述のように、受け皿となる国民年金は定額拠出制をとっているため逆進性が高く、賃金の低い非正規雇用者にとっては負担感が強い。結果的に経済的基盤が脆弱な者ほど、社会保険のセーフティネットからこぼれ落ちてしまい、高齢期の貧困につながる可能性が高くなっていると言えよう。

II 第3号被保険者制度

サラリーマンの夫に扶養され、自らは保険料を支払う必要がない専業主婦等の「国民年金第3号被保険者」をめぐっては、年金制度加入者間に不公平感をもたらすものとして、1986年の制度開始当初から見直しを求める意見が根強くあり、これまでも制度改正の度に様々な議論が行われてきたが、現在まで改正には至っていない³²。第3号被保険者問題とは、①第3号被保険者が保険料負担なしに基礎年金の給付を受けられることが年金制度加入者間に不公平感をもたらしている、②第3号被保険者の「年収130万円未満」という要件が女性の就労に対して抑制的に働いている、という2つの論点に大別できる。

本章では、このうち、②の女性の就労に対する抑制効果について、日本の状況に触れた上で、諸外国の公的年金制度における配偶者に対する年金制度の適用と給付状況について整理する。そして、諸外国との制度比較において、国民年金第3号被保険者制度が女性の就労に与える影響について概観する。

は、ミニジョブを主とする者が482万人、ミニジョブを副業とする者が263万人となっている（Sozialpolitik aktuell in Deutschland, *Beschäftigte in Mini-Jobs 2003-2013*. <http://www.sozialpolitik-aktuell.de/tl_files/sozialpolitik-aktuell/_Politikfelder/Arbeitsmarkt/Datensammlung/PDF-Dateien/abbIV91.pdf>）。

²⁹ Entwurf eines Gesetzes zu Änderungen im Bereich der geringfügigen Beschäftigung (Deutscher Bundestag, *Druksache*, 17/10773), S.9. <<http://dipbt.bundestag.de/dip21/btd/17/107/1710773.pdf>>

³⁰ Minijob-Zentrale, *Verdienstgrenze für Minijobber steigt ab dem 1. Januar 2013 auf 450 Euro*. <http://www.minijob-zentrale.de/DE/0_Home/00_startseite/01_thementeaser/startseite_450.html;jsessionid=98D12E67FAB4A79E03933E0A8D091D87> 従来の規定とは逆に、年金保険の適用除外を希望する場合は、雇用主に対し文書で免除を申請することも可能である。

³¹ 西村淳「非正規雇用労働者の年金加入をめぐる問題—国際比較の視点から—」『海外社会保障研究』No.158, Spring 2007, p.39.

³² 第3号被保険者をめぐる議論の経緯については、本田麻衣子「第3号被保険者をめぐる議論—年金制度の残された課題—」『調査と情報—ISSUE BRIEF—』783号, 2013.4.18. <http://dl.ndl.go.jp/view/download/digidepo_8198310_po_0783.pdf?contentNo=1> を参照。

1 日本の状況

日本の公的年金制度では、サラリーマンや公務員など被用者（第2号被保険者）の被扶養配偶者で年収が130万円未満³³の者は、国民年金（基礎年金）の第3号被保険者となる。その数は、2012年度末現在で960万人と、公的年金加入者全体の14.3%を占めており、その99%が女性である³⁴。第3号被保険者の就業状況を見てみると、半数近くは就業している³⁵。しかし、年収130万円未満が要件とされているため、就業している場合でも収入は少なく、第3号被保険者1人当たりの平均年収は約55万円で、50万円以下の年収の者が半数以上を占めている³⁶。

第3号被保険者で就業している者の中には、保険料負担の増加を避けるため³⁷、年収130万円未満になるよう就業調整を行い、第3号被保険者の立場に留まることを意図的に選択している者がおり、これが女性の就労に対して悪影響を及ぼしていると指摘されてきた³⁸。

実際、短時間労働者に関する調査結果では、女性短時間労働者の26%が就業調整をしており、その理由の1つとして、半数近くが「一定額（130万円）を超えると配偶者の健康保険、厚生年金等の被扶養者からはずれ、自分で加入しなければならなくなるから」と回答している³⁹。また、別の調査結果では、短時間労働者で国民年金の第3号被保険者である者のうち、厚生年金・健康保険の被保険者（国民年金の第2号被保険者）となることを希望する者は2割程度に留まっており、「希望しない」理由として、半数以上が「配偶者の健康保険・厚生年金があるから」と回答している⁴⁰。

第3号被保険者の年収130万円という要件は、この範囲内の年収に留まる限りでは就業抑制要因はないが、この年収を超えて働く場合、年収200万円程度までは女性の就業を大

³³ 第3号被保険者制度が実施される際に、健康保険の被扶養者認定基準（当時90万円。1993年度より現在の130万円）と同額に設定された（「国民年金法における被扶養配偶者の認定基準について」（昭和61年3月31日庁保発第13号 各都道府県知事あて社会保険庁年金保険部長通知））。

³⁴ 厚生労働省年金局「平成24年度厚生年金保険・国民年金事業の概況」2013.12, pp.2, 13.

<<http://www.mhlw.go.jp/topics/bukyoku/nenkin/nenkin/toukei/dl/h24a.pdf>>

³⁵ 厚生労働省年金局『平成22年公的年金加入状況等調査報告』2012, p.13. ちなみに、2010年11月末における20～59歳の第3号被保険者の就業形態の構成割合をみると、「自営業主」が1.1%、「家族従業者」が1.5%、「会社員・公務員」が12.4%、「臨時・不定期」が28.0%、「非就業者」が56.7%となっている。

³⁶ 厚生労働省「公的年金加入者等の所得に関する実態調査結果の概要について」2012.7.

<<http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/2r9852000002exks-att/2r9852000002exm9.pdf>>

³⁷ 第3号被保険者が年収130万円以上となった場合、厚生年金に加入できなければ、第1号被保険者として、自ら月額15,040円（2013年度）の国民年金保険料を支払うこととなる。また、被扶養者に該当しなければ、医療保険の保険料負担も発生する。

³⁸ 2012年2月に出された『男女共同参画会議基本問題・影響調査専門調査会報告書』<http://www.gender.go.jp/kaigi/senmon/kihon/kihon_eikyoku/pdf/spinv_frep_1-2.pdf> では、第3号被保険者制度は「働き方や待遇、更には働くこと自体の制約ともなり得る」ことが指摘されている（p.42）。

³⁹ 『「短時間労働者実態調査」結果—改正パートタイム労働法施行後の現状—』（JILPT調査シリーズ No.88）労働政策研究・研修機構, 2011, pp.39-40 参照。なお、女性に対する就労抑制効果という点では、税制上の配偶者控除等の影響もあるが、所得税上の制度では、配偶者控除（年収103万円以下）が適用されなくなっても、引き続いて配偶者特別控除制度が適用され、年収141万円まで収入額に応じて控除額が逡減する仕組みになっており、可処分所得の急激な落ち込みという点においては、第3号被保険者制度のインパクトがより大きいことが指摘されている（竹中康之「公的年金と女性」日本社会保障法学会編『講座 社会保障法 第2巻（社会保障法）』法律文化社, 2001, p.145）。

⁴⁰ 『「社会保障の適用拡大が短時間労働に与える影響調査」結果—短時間労働者に対する社会保障の適用拡大に伴い、事業所や労働者はどのように対応する意向なのか—』（JILPT調査シリーズ No.114）労働政策研究・研修機構, 2013, pp.24-25.

大きく阻害する制度になっているという分析結果もある⁴¹。結婚・出産等でいったん正規の職を離れた後、再就職をしようとする女性が、年収 200 万円を超える職を得ることはそれほど容易ではないことを考え合わせると⁴²、第 3 号被保険者制度は、現実的に女性の就業抑制要因となっている。

2 諸外国の状況

(1) 配偶者に係る給付

一方、諸外国の年金制度では、配偶者はどのような扱いになっているのだろうか。

別表 2 は、イギリス・フランス・ドイツ・スウェーデン・アメリカの 5 か国について、年金制度における配偶者の取り扱いをまとめたものである。これらの国の年金制度では、無業（収入のない）の場合、基本的に年金制度の適用対象外とされているが⁴³、保険料を負担しない配偶者に対しても年金給付が保障されるという仕組みは、日本のほかに、イギリスやアメリカの制度においても見受けられる⁴⁴。

イギリスの場合、満額で月額 286 ポンド⁴⁵（約 4.5 万円）、アメリカでは平均で月額 648 ドル⁴⁶（約 6.4 万円）が、配偶者である妻（あるいは夫）自身の年金として支給される。ただし、日本のように、被用者の被扶養配偶者に限定されておらず、自身で保険料を納めている配偶者に対しても適用されており⁴⁷、自身の保険料納付に基づく年金と配偶者に係る給付との間では、一定の併給調整が行われている⁴⁸。

また、日本の場合、第 3 号被保険者期間中の基礎年金権を 100% 付与されるのに対し、イギリスでは被保険者本人の基礎年金額の 60%、アメリカでは被保険者本人の年金額の 50% と、配偶者に係る給付は減額支給であり、自ら保険料を納付することで給付を増やす仕組みとなっている。日本の被扶養配偶者に対する年金の給付水準は、同様の仕組みを持つイギリス、アメリカと比較して、相対的に高いと言える⁴⁹。

⁴¹ 是枝俊吾・鈴木準「女性をとりまく社会保障制度と税制」『大和総研調査季報』Vol.9, 2013 年新春号, pp.62-77 参照。同論文中の試算によれば、妻の給与収入額が年 129 万円の場合の世帯の手取りの増加額（120.18 万円）を上回るためには、妻の給与収入額を年 155 万円まで増加させる必要があり、さらに 129 万超の収入に対する限界負担率（「追加的に増えた給与収入額」に対する、「追加的に増えた世帯の税・社会保険料の増加額」の割合）が 50% を下回るのは、妻の給与収入額が 204 万円以上の場合であるとの分析がなされている。

⁴² 時給 1,000 円で週 40 時間就業した場合でも、単純計算で年収 208 万円程度である（1 年を 52 週で計算）。

⁴³ スウェーデンの場合、全居住者が年金制度の適用対象となっているが、所得比例年金の被保険者資格は、スウェーデン国内で就労する（＝有償で働く）者が有するとされている（中野 前掲注(23), p.22）。

⁴⁴ フランスでは、老齢年金及び障害年金を受給できない 65 歳以上の配偶者（障害を有する場合は 60 歳以上）を扶養している者に対して、被保険者の年金に加給金が加算されていたが、2011 年 1 月に廃止された。

⁴⁵ GOV.UK, *The basic State Pension*. <<https://www.gov.uk/state-pension/eligibility>>

⁴⁶ Social Security Administration, *Fact Sheet on the Old-Age, Survivors, and Disability Insurance Program*, December 31, 2013. <<http://www.socialsecurity.gov/oact/FACTS/>>

⁴⁷ アメリカでは、被用者だけでなく自営業者の被扶養配偶者も対象としている。

⁴⁸ 配偶者自身が被保険者として保険料を納付したことによる年金を受給する場合、アメリカではその額だけ配偶者年金は減額され、自身の年金額が配偶者年金を上回る場合には、配偶者年金は支給されない。イギリスでは、自身の基礎年金額が満額の基礎年金額の 60% より低い時には、自身の保険料納付に基づく基礎年金と配偶者年金を、満額の基礎年金額の 60% まで併給することができる（「第 3 号被保険者制度の見直しについて」（平成 23 年 9 月 29 日 第 3 回社会保障審議会年金部会 資料 1） p.15. <<http://www.mhlw.go.jp/stf/shingi/2r9852000001q0wz-att/2r9852000001q11t.pdf>>）。

⁴⁹ 丸山桂「女性と年金に関する国際比較」『海外社会保障研究』No.158, Spring 2007, p.22.

（２）就業行動への影響

では、諸外国の年金制度においても、日本の第3号被保険者に見られるような、一定の収入を境にした就業行動への影響が存在するのだろうか。諸外国の年金制度では、前章でみたとおり、基本的に収入があれば年金に加入し、保険料を負担することを原則としている。別表2のとおり、保険料賦課下限額もないか、あるいは日本と比較して低い額に設定されているため、収入の少ない者でも保険料を負担する必要がある点が大きな特徴である。

日本と同様に、配偶者に係る給付があるアメリカやイギリスを見てみると、アメリカでは、収入の多寡にかかわらず、収入に応じた保険料を支払う必要があり、保険料の軽減・免除措置等とはとられていない。イギリスは、被用者の場合、週109ポンド（約1.7万円）以上の収入の者が年金制度の適用対象となる。実際に保険料負担が発生するのは週149ポンド（約2.4万円）以上の収入からであるが⁵⁰、収入の全額ではなく149ポンドを超過した部分に対してのみ、保険料が賦課される仕組みとなっている。一定の収入を超えた場合に保険料負担が急増する日本と比較して、保険料負担の増加は比較的穏やかである⁵¹。

スウェーデンは、配偶者に係る給付はないが、所得比例年金の額が一定水準に満たない、又はない者に対して、税を財源とする保証年金が支給される。ただし、女性の労働力率が高く、所得比例年金の保険料賦課下限額も年18,900クローネ（約28.4万円）⁵²と日本と比較して低い額に設定されているため、年金受給者の9割以上が所得比例年金を受給している⁵³。保証年金は所得比例年金の補てん的な役割を担っていることが指摘されている⁵⁴。

フランスやドイツでも、配偶者に係る給付はない。原則として収入があれば年金制度の適用対象となり、保険料を支払うこととなる。ただし、フランスでは、法定最低賃金(SMIC)以下の者は保険料免除の対象であり⁵⁵、ドイツでも、労働報酬月額450ユーロ（約6万円）以下のミニジョブ従事者は、被用者負担分の保険料軽減措置があり、申請によって加入義務の免除も可能となっている⁵⁶。

3 小括

諸外国の状況を概括すると、無業（収入のない）の場合、基本的に年金制度の適用対象外であるが、保険料を負担しない配偶者に対する年金保障の仕組みは、アメリカやイギリスの年金制度にも存在する。ただし、日本のように、適用対象が被用者の被扶養配偶者に限定されておらず、保険料を自ら納めている配偶者等にも適用される。加えて、配偶者に係る給付は、被用者本人の年金額より低くなっているため、自ら保険料を納付して給付を

⁵⁰ 週109ポンド以上149ポンド未満の収入の者は、被用者負担分の保険料率は0%とみなされ、実際の保険料負担はないが、年金制度は適用され、受給資格を得ることができる。なお、事業主負担は週148ポンド以上の収入について発生する（GOV.UK, *op.cit.*(24)）。

⁵¹ 是枝・鈴木 前掲注(41), p.68.

⁵² Swedish Pensions Agency, *op.cit.*(22)

⁵³ 2012年12月現在で65歳の女性年金受給者57,754人のうち、96%に当たる55,730人が所得比例年金を受給しており、53%に当たる30,815人が保証年金を受給している。

(Pensionsmyndigheten, *Antal pensionstagare med ålderspension / åldreförsörjningsstöd i december med fördelning efter ålder och omfattning 2012*. <<http://secure.pensionsmyndigheten.se/5998.html>>)

⁵⁴ 西沢和彦『年金制度は誰のものか』日本経済新聞出版社, 2008, p.194 参照。

⁵⁵ 原田 前掲注(20), p.149.

⁵⁶ Deutsche Rentenversicherung, *Minijob - Midijob: Bausteine für die Rente*, 2013.1. <http://www.deutsche-rentenversicherung.de/cae/servlet/contentblob/232680/publicationFile/54363/minijobs_midijobs_bausteine_fuer_die_rente.pdf>

増やすインセンティブが働くと考えられる。

さらに、諸外国の場合、収入があれば保険料を負担することを原則としており、保険料賦課下限額も低いため、一定の収入を境にした保険料負担の急激な増加という問題は起こりにくい。日本の第3号被保険者に見られるような、年収130万円未満になるよう就労調整を行うという事態は発生しにくいと思われる。

このように、諸外国の制度の在り方と比較しても、日本の第3号被保険者制度は、女性の就労に対して抑制的に働くような仕組みになっていると言えよう。

Ⅲ 育児期間への配慮措置

日本をはじめ、世代間扶養の賦課方式を基本とする年金制度では、将来の支え手が減少することは、制度自体を不安定にさせる要因となるため、多くの国において、出産・育児により離職あるいは収入が減少する期間について、子どもの養育者が年金制度上不利にならないよう様々な配慮措置を設けている。

本章では、日本と諸外国における年金制度上の育児期間への配慮措置を整理した上で、諸外国との制度比較における、日本の制度の課題を概観する。

1 日本の状況

日本では、「厚生年金保険法」(昭和29年法律第115号)において、育児休業を取得した被保険者に対して、①育児休業等期間中の保険料免除⁵⁷、②育児休業等を終了した際の標準報酬月額改定の特例、③3歳未満の子の養育期間における従前標準報酬月額みなし措置⁵⁸という3つの配慮措置が講じられている。これらの措置は、次世代育成支援の観点から設けられたものであるが、他方で、被保険者が就労を継続し、労働の担い手となることを厚生年金グループ全体として積極的に評価するという側面もあるため、保険料免除期間の年金給付の財源はすべて、グループ内で拠出された保険料によって賄われている。⁵⁹

さらに、2012年の社会保障と税の一体改革において成立した年金機能強化法の施行により、2014年4月から産前産後休業期間⁶⁰についても、育児休業と同様の配慮措置が講じられることになった⁶¹。

このように、日本の場合、厚生年金の被保険者(第2号被保険者)に関しては、育児休

⁵⁷ 1994年と2000年の年金制度改正により、育児休業期間(子が1歳に到達するまで)中の厚生年金保険料の本人および事業主負担分の免除制度が導入された。さらに2004年の改正により、子が3歳に到達するまでの育児休業または育児休業の制度に準ずる措置に基づく休業の期間についても、保険料免除制度が拡大された。

⁵⁸ ②の育児休業等終了時改定は、育児休業等を終了して復職した被保険者が、3歳未満の子を養育している場合には、年1回の標準報酬月額の定時決定を待たず、育児休業等の終了日の翌日の属する月以後の3か月間の報酬の平均額を報酬月額として標準報酬月額を改定する仕組みである。③の従前標準報酬月額みなし措置は、3歳未満の子を養育する期間中は、復職後の報酬が低下した場合でも、子の養育を開始した月の前月の標準報酬月額(従前標準報酬月額)を標準報酬月額とみなして、将来の年金額を計算する仕組みである。②および③とも、2004年の年金制度改正により導入された。

⁵⁹ 「産休期間中の保険料免除について」(平成24年2月6日 第10回社会保障審議会年金部会 資料2)

<<http://www.mhlw.go.jp/stf/shingi/2r98520000021kjh-att/2r98520000021knu.pdf>>

⁶⁰ 産前6週間(多胎妊娠の場合14週間)、産後8週間のうち、被保険者が労務に従事しなかった期間を指す。

⁶¹ 厚生労働省 前掲注(15), p.5.

業取得と連動して、徐々に配慮措置が拡大されていったと言えるが⁶²、一方で、自営業者や厚生年金が適用されない短時間労働者などの国民年金第1号被保険者の育児期間については、特段の配慮措置が行われていない⁶³。また、配慮措置が育児休業取得と連動している点にも注意が必要である。

厚生労働省の調査⁶⁴によれば、出産時点で有業だった女性の2012年度の育児休業取得率⁶⁵は83.6%となっているが、日本の場合、そもそも出産前に退職する者が多いという状況がある。実際、妊娠時に就業していた妻のうち、出産後も就業を継続する妻の割合（第1子の出生年が2005年から2009年）は4割弱であり、第1子の出産を機に退職する女性は6割に上っている⁶⁶。また、別の調査結果では、末子が18歳未満のふたり親世帯⁶⁷の母親の育児休業制度の利用率は21.2%であり、政府統計の育児休業取得率（83.6%）よりはるかに低い理由として、大半の母親が出産前にすでに無業または退職していたからであると指摘されている⁶⁸。先述の育児休業期間中の厚生年金保険料免除者数は、2012年度末現在で21万4000人（うち女性が21万3000人）であった⁶⁹。2012年の出生数103万7231人⁷⁰と比較すると、年金制度における育児期間の配慮措置の対象となっている女性は一部のみに残まっている⁷¹。

2 諸外国の状況

一方、諸外国の年金制度では、育児期間に対してどのような配慮措置が行われているのだろうか。別表3は、イギリス・フランス・ドイツ・スウェーデン・アメリカの5か国について、年金制度における育児期間への配慮措置をまとめたものである。アメリカ以外の国々では、出産・育児等の活動を担うため所得比例年金が低くなりがちな女性に対して、年金制度上において様々な配慮措置を講じている。

対象となる育児期間についてみると、イギリスは12歳未満、スウェーデンは4歳未満

⁶² これらの配慮措置は、導入当初は保険料免除による育児休業取得の促進をねらった労働政策の一環であったが、育児休業取得者の年金給付時における不利益回復を図る措置が導入され、家族政策（育児支援）・男女平等取扱いからの要請を含むようになったことが指摘されている（平部康子「社会保険における育児期間の評価」『週刊社会保障』No.2336, 2005.6.13, p.47）。

⁶³ 年金機能強化法附則第2条の4において、国民年金の第1号被保険者に対する出産前6週間及び出産後8週間に係る国民年金の保険料の納付義務を免除する措置の検討規定が設けられている。

⁶⁴ 厚生労働省「平成24年度雇用均等基本調査」の概況 2013.7, p.16.

<<http://www.mhlw.go.jp/toukei/list/dl/71-24e.pdf>>

⁶⁵ 2010年10月1日から2011年9月30日までの1年間に在職中に産した女性のうち、2012年10月1日までに育児休業を開始した者（育児休業の申出をしている者を含む。）の割合を指す。

⁶⁶ 国立社会保障・人口問題研究所「第14回出生動向基本調査 結婚と出産に関する全国調査 夫婦調査の結果概要」（2010年6月実施）p.14. <<http://www.ipss.go.jp/ps-doukou/j/doukou14/doukou14.pdf>>

⁶⁷ 核家族世帯に限らず、祖父母等親族との同居世帯も含んでいる。

⁶⁸ 『子どものいる世帯の生活状況および保護者の就業に関する調査2012（第2回子育て世帯全国調査）』（JILPT調査シリーズ No.109）労働政策研究・研修機構，2013，p.25.

⁶⁹ 厚生労働省年金局 前掲注(34), p.5.

⁷⁰ 厚生労働省「平成24年（2012）人口動態統計（確定数）の概況」2013.9, p.3.

<http://www.mhlw.go.jp/toukei/saikin/hw/jinkou/kakutei12/dl/00_all.pdf>

⁷¹ 『女性と年金—女性自身の貢献がみよる年金制度—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』社会保険研究所，2002，p.126でも、出生数と比較したときの厚生年金保険料免除制度の利用者数がわずかに留まることが指摘されている。なお、同報告書によれば、1999年度末で48,930人の保険料免除者に対し、1999年度の出生数は117万8000人であった。

など、各国の家族観の違いや労働市場の状況等によって幅がある。また、基本的に育児休業取得期間と、年金制度において何らかの配慮措置がとられる期間の間には、直接的な関連は見られない⁷²。そして、いずれの国も所得がない場合に保険料の支払いは求められない点は共通している⁷³。

配慮措置の内容についてみると、育児期間中の所得の喪失あるいは減少に伴う、保険料支払い期間や拠出額の減少に対して、育児を担う者が将来の年金額において不利益を受けないように、保険料財源あるいは国庫負担によって、一定の収入があったものとみなす措置がとられており、この点は日本と同様である。

しかし、別表3のとおり、配慮措置の内容を具体的にみてみると、例えばフランスでは、子育てのために就労せず家庭にいる期間を、年金額を計算する際に保険期間として算定する制度以外にも、子どもを養育する親に対して、年金額計算の算定基礎となる保険期間を加算する制度、育児休業を取得して休業した期間を加算する制度、さらには3人以上の子どもを養育した親に対する年金額の10%割増制度など、多様な優遇措置を導入している⁷⁴。

また、スウェーデンでは、4歳未満の子どもの育児期間中に所得の喪失や減少があった場合は、①子どもが生まれる前年の所得、②16歳以上65歳未満の全被保険者の平均所得の75%、③現実の所得に一定額を上乗せした額、という3つの選択肢のうちから最も有利な所得額を、年金庁が自動的に育児期間中の所得と仮定するという措置をとっている⁷⁵。この場合の3つの選択肢は、女性の様々な就労パターンに対応しており、どの就労パターンを選んでも、育児期の年金権が一定レベル保障される仕組みとなっている⁷⁶。

3 小括

このように、諸外国の制度と比較した場合、日本の年金制度における育児期間への配慮措置は、対象者が育児休業を取得した3歳未満の子をもつ、被用者年金の被保険者のみに限定されており、出産・育児期における女性の様々な就業パターンに対応する配慮内容とはなっていないことが指摘されている⁷⁷。その背景には、第3号被保険者制度が、家事・育児等による低所得期間がある女性の年金権を実質的に保障してきたという事情がある⁷⁸。他方、諸外国では、出産・育児による無業あるいは低収入期間を経験する女性に対して、配偶者に対する給付という形のみならず、就業形態に応じた様々な配慮措置を講じている。

⁷² 同上, p.132.

⁷³ 諸外国の場合、所得がない場合には保険料負担を求めないのが原則であり、育児期間に係る配慮措置として保険料が免除されているわけではない(同上)。

⁷⁴ 神尾真知子「フランスの年金制度と女性の就業・出産・子育て」『年金と経済』Vol.31 No.4, 2013.1, pp.25-32.

⁷⁵ 寺本尚美「年金制度における育児期間の配慮措置の検討—スウェーデンの取り組みに焦点をあてて—」『梅花女子大学現代人間学部紀要』9号, 2012, p.43.

⁷⁶ スウェーデンのみなし所得の選択肢①は、比較的高収入の親が育児のため休業したか、あるいはパートタイム労働になった場合を、②は、比較的低収入あるいは収入のない親を、③は子どもが小さい時にも労働生活に全く変化がないか、あるいは少しの変化しかない親で、収入が少なくとも全被保険者平均収入の75%の収入がある親を想定していることが指摘されている(多田葉子『スウェーデンの年金制度—持続可能なシステムをめざして—』樹芸書房, 2005, p.42)。

⁷⁷ 寺本尚美「年金制度はケア労働をどのように評価してきたか—育児を中心に—」『梅花女子大学現代人間学部紀要』7号, 2010, p.10.

⁷⁸ 永瀬伸子「女性と年金権の問題」『季刊社会保障研究』Vol.39 No.1, Summer 2003, p.84.

諸外国の制度とは基本的な考え方や仕組み自体が異なるため単純な比較はできないが、育児期間の年金保障を考える際には、日本において第3号被保険者制度が担ってきた役割⁷⁹と就業形態の多様化という社会状況の変化を考慮した上で、さらなる議論を重ねていく必要がある。

おわりに

本稿で取り上げた短時間労働者への厚生年金適用、第3号被保険者制度、育児期間への配慮措置という3つの課題は、相互に関連が深い事柄でもある。厚生年金が適用されない短時間労働者は、国民年金第1号被保険者⁸⁰または第3号被保険者となるので、短時間労働者への厚生年金適用拡大を行うことは、とりもなおさず第3号被保険者制度の対象者を縮小することにつながる。また、日本の年金制度における育児期間への配慮措置は、育児休業⁸¹を取得する厚生年金の被保険者のみを対象としているので、厚生年金の適用拡大は、配慮措置の対象者拡大にもつながり得る。その一方で、第3号被保険者制度が、実質的に出産・育児期の女性の年金権の保障という役割を担ってきたことも考慮する必要がある。

そして、これら3つの課題の背景には、女性をめぐる社会状況の変化がある。1980年当時は1548万人であった女性被用者数は、2013年には2406万人に達している⁸²。1980年にはいわゆる専業主婦世帯の半数を占めていた共働き世帯は、1990年代にその数が逆転し、2012年現在では、専業主婦世帯805万世帯に対し、共働き世帯は1068万世帯と大きく上回っている⁸³。就業形態が多様化したゆえに、女性と年金をめぐる問題は、各人が置かれた立場や環境により賛否が大きく分かれがちな問題でもある。どのようなライフスタイルを選んだとしても、それを支える制度があることが理想であろう。諸外国の制度の在り方を参考にしつつも、人口減少に直面する日本に最も適した制度の在り方を一体的に議論していくことが求められる。

⁷⁹ 第3号被保険者制度に関する改革案の1つとして、「第3号被保険者を育児・介護期間中の被扶養配偶者に限る」という案も掲げられている（永瀬伸子「第3号被保険者制度の見直しを一低賃金者への配慮と育児期間の拡充にかえよ」『週刊社会保障』No.2658, 2011.12.19, pp.44-49 参照）。

⁸⁰ 第1号被保険者の就業状況をみると、自営業主が14.4%、家族従業者が7.8%、常用雇用が7.7%、臨時・パートが28.3%、無職が38.9%となっている（厚生労働省年金局 前掲注(13), p.9 参照）。

⁸¹ 「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」（平成3年法律第76号。いわゆる育児・介護休業法）第5条では、期間を定めて雇用される者については、一定の要件を満たす場合に限り、育児休業の申出をすることができるとされている。

⁸² 総務省統計局「労働力調査（基本集計）平成25年（2013年）平均（速報）」2014.1, p.7. <<http://www.stat.go.jp/data/roudou/sokuhou/nen/ft/pdf/index.pdf>> なお、出典資料中では「雇用者」という用語が使われているが、本文中の表記と統一し「被用者」とした。

⁸³ 「付3-(1)-30表 共働き世帯数の推移」厚生労働省『平成24年版労働経済の分析—分厚い中間層の復活に向けた課題—』2012, p.418 参照。

別表1 諸外国における被用者への年金制度適用

国名	制度概要	被用者への年金制度適用要件			保険料率
		年収	労働時間	その他	
イギリス	2階建て 1階：被用者・自営業者共通の基礎年金 2階：被用者のみを対象とした所得比例年金(国家第二年金)	週109ポンド(約1.7万円)以上の収入がある被用者は適用対象	なし	最低収入未満の低所得者・無業者は、基礎年金に任意加入が可能	第1種保険料(疾病・失業・労災給付等も含む「国民保険」(National Insurance)の保険料率) <u>被用者負担</u> 週109～149ポンド(約2.4万円)の収入について0%、週149～797ポンド(約12.6万円)の収入について12.0%、週797ポンド超の収入について2%を拠出する。 <u>事業主負担</u> 週148ポンド(約2.3万円)を超える被用者収入について13.8% *基礎年金の任意加入者の保険料(第3種保険料)は、定額で週13.55ポンド
フランス	1階建て 社会保険方式の所得比例年金が職種ごとに分立	被用者はすべて適用対象 ただし、年金額算定の根拠となる保険料記録(四半期単位)を獲得するためには、年1,886ユーロ(約25.1万円)以上の収入が必要	なし	無職の者は、民間商工業被用者対象の一般制度に任意加入が可能	【一般制度】 <u>被用者負担</u> 上限報酬限度額(月3,086ユーロ(約41万円))までの給与に対して6.75%、全給与に対して0.1% <u>事業主負担</u> 上限報酬限度額(月3,086ユーロ)までの給与に対して8.4%、全給与に対して1.6%
ドイツ	1階建て 社会保険方式の所得比例年金が職種ごとに分立	被用者は原則として適用対象 労働報酬月額450ユーロ(約6万円)以下のミニジョブ従事者は、申請によって加入義務免除も可能	なし	短期的なミニジョブ従事者については適用対象外	【一般年金保険】 18.9%(労使折半) 保険料算定基礎上限額は、旧西ドイツ地域で年額69,600ユーロ(約925.7万円)、旧東ドイツ地域で年額58,800ユーロ(約782.0万円) *月額450ユーロ以下のミニジョブ従事者の場合、被用者負担3.9%、事業主負担15%(労使合計18.9%) *報酬月額が175ユーロ(約2.3万円)未満の場合でも、最低報酬額175ユーロとして保険料が課される。 *月額450ユーロ超850ユーロ(約11.3万円)以下のミニジョブ従事者についても、被用者負担分の保険料軽減措置あり。

国名	制度概要	被用者への年金制度適用要件			保険料率
		年収	労働時間	その他	
スウェーデン	1 階建て 所得比例年金と低・無年金者を対象とする保証年金（税財源）	被用者はすべて適用対象 ただし、給付額への反映は、物価基礎額（2013 年：44,500 クローネ（約 66.8 万円））の 42.3% 以上の年収がある場合において行われる。	なし	—	被用者負担：7% 事業主負担：10.21% 被用者の保険料賦課対象となる収入上限額は、所得基礎額（2013 年：56,600 クローネ（約 84.9 万円））の 7.5 倍 事業主の保険料賦課上限額はなし。
アメリカ	1 階建て 被用者及び自営業者を対象とした社会保険方式の所得比例年金	被用者はすべて適用対象 ただし、年金額算定の根拠となる保険料記録（四半期単位）を獲得するためには、年 1,160 ドル（約 11.4 万円）以上の収入が必要	なし	—	社会保障税率（Social Security Tax）：12.4%（労使折半） 社会保障税の課税対象上限額は年 113,700 ドル（約 1114.3 万円）
日本 （加入要件は 2016 年 10 月か らのもの）	2 階建て 1 階：国民年金（基礎年金） 2 階：厚生年金・共済年金	月額賃金 8.8 万円以上 （年収 106 万円以上）	週 20 時間 以上	勤務期間 1 年以上、従業員 501 人以上の企業といった要件も満たす必要がある。	【厚生年金保険】 17.120%（労使折半） （2013 年 9 月分から 2014 年 8 月分） 標準報酬月額上限 620,000 円 標準報酬月額下限 88,000 円（2016 年 10 月施行）

※表中の数値は、特に断りのない限り、2013 年現在のものである。

（出典）丸山桂『就業形態の多様化と社会保険の適用状況に関する国際比較』全国勤労者福祉・共済振興協会、2008 所収の「諸外国における非正規労働者の被用者年金加入要件」（pp.44-45）の表を基に筆者作成。内容の加筆・更新にあたっては、各国全般について次の資料を参照した。

【全般】厚生労働省「諸外国の年金制度」<<http://www.mhlw.go.jp/topics/bukyoku/nenkin/nenkin/shogaikoku.html>>; 厚生労働省「海外情勢報告 2011～2012 年」<<http://www.mhlw.go.jp/wp/hakusyo/kaigai/13/>>; 年金シニアプラン総合研究機構「世界の年金情報」<<http://www.nensoken.or.jp/pension/>>

また、各国について次の資料も参照した。

【イギリス】HM Revenue & Custom, *Tax structure and parameters statistics*. <<https://www.gov.uk/government/collections/tax-structure-and-parameters-statistics>> 【フランス】URSSAF, *Taux des cotisations du régime général de sécurité sociale*. <http://www.urssaf.fr/profil/employeurs/baremes/baremes/taux_des_cotisations_du_regime_general_01.html>; Ministère des Affaires sociales et de la Santé, *Arrêté du 12 décembre 2012 portant fixation du plafond de la sécurité sociale pour l'année 2013*, Journal officiel de la République française, 21 décembre 2012. <http://www.legifrance.gouv.fr/jopdf/common/jo_pdf.jsp?numJO=0&dateJO=20121221&numTexte=14&pageDebut=20186&pageFin=20187> 【ドイツ】Minijob-Zentrale, *Versicherungspflicht in der Rentenversicherung*. <http://www.minijob-zentrale.de/D/E/0_Home/01_mj_im_gewerblichen_bereich/09_versicherungspflicht_rv/node.html>; ISSA, *Social Security Programs Throughout the World: Europe*, 2012. 【スウェーデン】Skatteverket, *Belopp och procent - inkomstår 2013*. <<http://www.skatteverket.se/privat/skatter/belopp procent/2013.4.2b543913a42158acf800010110.html>> 【アメリカ】Social Security Administration, *Fact Sheet - 2013 Social Security Changes*. <<http://www.socialsecurity.gov/pressoffice/factsheets/colafacts2013.htm>>; Social Security Administration, *Benefits Planner: Maximum Taxable Earnings (1937-2014)*. <<http://www.socialsecurity.gov/planners/maxtax.htm>>

別表 2 諸外国の年金制度における配偶者の取り扱い

国名	制度概要	配偶者の取り扱い		配偶者に係る年金給付	配偶者への給付額	被用者の保険料賦課下限額
		収入のない場合	収入のある(被用者である)場合			
イギリス	2階建て 1階：被用者・自営業者共通の基礎年金 2階：被用者のみを対象とした所得比例年金	適用対象外 (任意加入可)	週 109 ポンド (約 1.7 万円) 以上の収入の場合は適用対象	夫(妻)の基礎年金の 60%を妻(夫)自身の年金として支給	満額月額 286 ポンド (約 4.5 万円) *2	週 149 ポンド (約 2.4 万円) 週 109 ポンド以上 149 ポンド未満の収入は、被用者の保険料負担率 0%
フランス	1階建て 社会保険方式の所得比例年金が職種ごとに分立	適用対象外 (任意加入可)	収入の多寡にかかわらず適用対象	—	—	なし 法定最低賃金 (SMIC) 以下の者は保険料免除の対象
ドイツ	1階建て 社会保険方式の所得比例年金が職種ごとに分立	適用対象外 (任意加入可)	原則適用対象*1	—	—	なし 月額 450 ユーロ (約 6 万円) 以下のミニジョブ従事者は、申請により加入義務免除も可能
スウェーデン	1階建て 所得比例年金と低・無年金者を対象とする保証年金 (税財源)	全居住者が年金制度の適用対象 (ただし、所得比例年金の被保険者となるのは、収入がある場合のみ)		3年以上居住の低・無年金者に対しては、居住期間に応じて保証年金を支給	保証年金満額 月額 6,967 クロウネ (約 10.5 万円) (2012 年)	年 18,900 クロウネ (約 28.4 万円)
アメリカ	1階建て 被用者及び自営業者を対象とした社会保険方式の所得比例年金	適用対象外	収入の多寡にかかわらず適用対象	夫(妻)の年金の 50%を妻(夫)自身の年金として支給	平均月額 648 ドル (約 6.4 万円)	なし
日本	2階建て 1階：国民年金(基礎年金) 2階：厚生年金・共済年金	国民皆年金のため、収入の有無にかかわらず年金制度の適用対象		専業主婦(夫)については、第3号被保険者として基礎年金を支給される。	基礎年金満額 月額 64,875 円 (2013 年 10 月から 2014 年 3 月)	サラリーマン等の被扶養配偶者で年収 130 万円未満の場合は、国民年金の第3号被保険者となり、保険料負担はない。

※表中の数値は、特に断りのない限り 2013 年現在のものである。

(*)1 年間 2 か月または 50 日以内の労働で、かつ労働報酬月額が 450 ユーロ以内の短期的なミニジョブ従事者は適用対象外である。

(*)2 週 66 ポンド (30 年満額) に 52 を乗じて 12 で除した額。

(出典) 丸山桂「女性と年金に関する国際比較」『海外社会保障研究』No.158, Spring 2007, p.20; 第3号被保険者制度の見直しについて(平成 23 年 9 月 29 日 第3回社会保障審議会年金部会資料 1) p.15. <<http://www.mhlw.go.jp/stf/shingi/2r9852000001q0wz-att/2r9852000001q11t.pdf>>; 各国政府資料等を基に筆者作成。

別表3 諸外国の年金制度における育児期間への配慮措置

国名	育児期間の取り扱い
イギリス	<p>○12歳未満の子を養育して児童手当を受給し、年金の保険料拠出ができない者は、1階部分の基礎年金については、任意加入の保険料（第3種保険料：定額で週13.55ポンド）を納めたものとして、育児期間を保険料納付期間とみなし、2階部分の国家第二年金については、最低稼得収入額（月額464ポンド（約7.3万円）：2012年）があったものとみなして給付額を算定する（2011年4月から）。</p> <p>○保険料財源で賄われ、原則として国庫負担はない。</p>
フランス	<p>【家庭にいる親のための老齢保険（assurance vieillesse des parents au foyer：AVPF）】</p> <p>○父親または母親が育児等で就労せず家庭にいる期間について、社会保障の家族部門（全国家族手当金庫）が保険料を負担することによって、最低賃金を基礎とする年金権が保障される。ただし、一定の条件を満たす必要がある。</p> <p>【保険期間の加算（les majorations de durée d'assurance）】</p> <p>○出産加算：子が誕生した際に、被保険者である母親に対して、保険料拠出期間4四半期（1年）を子どもごとに加算。</p> <p>○養育加算：父親または母親は、誕生から4年間に未成年の子どもの養育についての4四半期（1年）の加算を受ける。出産加算と養育加算を合わせて、子1人につき最長8四半期（2年）の加入年数を付与する。</p> <p>○育児休業を取得した被保険者である父親及び母親に対して、育児休業に等しい期間を保険期間に加算する（加算期間は最大12四半期（3年））。この加算は、出産加算や養育加算と併給できないので、有利な方を選択することになる。</p> <p>【年金額の割増（la majoration pour enfants）】</p> <p>○3人以上の子ども（養子・里子も含む）を養育した父親及び母親に対して、子どもの数を問わず各々基礎制度の年金の10%の割増を受ける。当該加算には税金が課されない。この場合の養育と認められる要件は、子が16歳になるまでの間に少なくとも9年間、自身が配偶者が養育したことである。</p> <p>○財源は、上述のAVPFと同じで全国家族手当金庫が負担する。</p>
ドイツ	<p>○子ども1人につき、その子が3歳に達するまでの児童養育期間（Kindererziehungszeit）中は、全被保険者の平均労働報酬を得て働いていたものとみなし、報酬点数を算定する（両親の一方のみ）。</p> <p>○保険料相当額は国庫補助金によって負担される。</p> <p>○25年以上の年金法上の期間を有する者が、2002年以降に年金受給を開始する場合、1992年以降の考慮期間（Berücksichtigungszeiten：10歳未満の子を養育する期間）の報酬点数が1.5倍に引き上げられる。ただし、1月あたりの加算上限があり、通常の報酬点数の3分の1相当となっている。育児と仕事の両立のために正規雇用の3分の2相当の非正規雇用に従事したとしても、正規雇用と同様の報酬点数が得られるようにすることが目的とされている。</p>
スウェーデン	<p>○4歳未満の子どもの育児期間中に所得の喪失や減少があった場合は、次の3つの選択肢のうちから、最も有利な額を育児期間の所得と仮定し、それに応じた保険料を納付していたとみなす（Barnårsrätt）。みなし所得の上限は、通常の保険料賦課上限額と同じ、所得基礎額の7.5倍（424,500クローネ（約640万円））である。なお、当該の親に最も有利な所得の選択は、年金庁が自動的に選択し適用する。</p> <p>①子どもが生まれる前年の所得</p> <p>②16歳以上65歳未満の全被保険者の平均所得の75%</p> <p>③現実の所得に所得基礎額（56,600クローネ（約84.9万円））を上乗せした額</p> <p>○みなし所得分の保険料については、保険料相当額を国庫で負担する。</p>

国名	育児期間の取り扱い
アメリカ	特段の措置はとられていない。
日本	<p>○厚生年金保険法において、次世代育成支援の観点から、育児休業を取得した被保険者（第2号被保険者）に対して、次の措置がとられている。</p> <p>① 育児休業期間の保険料免除 子どもが3歳に達するまでの育児休業等の期間について、厚生年金保険料が免除される。</p> <p>② 育児休業等を終了した際の標準報酬月額の変更に特例 育児休業等を終了して職場に復帰した被保険者が3歳未満の子を養育している場合には、申し出をすれば復職後の低下した賃金に対応する標準報酬月額に改定される（保険料が低下する）。</p> <p>③ 3歳未満の子の養育期間における従前標準報酬月額みなし措置 3歳未満の子を養育する期間中の各月の標準報酬月額が、子の養育を開始した月の前月の標準報酬月額（従前標準報酬月額）を下回る場合、従前標準報酬月額がその期間における標準報酬月額とみなされて、年金額が計算される。</p> <p>○被保険者が就労を継続し、労働の担い手となることを厚生年金グループ全体として積極的に評価するという側面から、保険料免除期間の年金給付の財源は、グループ内で拠出された保険料によってすべて賄われている（税財源は投入されていない）。</p> <p>○2012年の社会保障と税の一体改革において成立した「公的年金制度の財政基盤及び最低保障機能の強化等のための国民年金法等の一部を改正する法律」（平成24年法律第62号。いわゆる年金機能強化法）によって、次世代育成支援の観点から、産前産後休業を取得した者にも、育児休業同様の配慮措置（産前産後休業期間中の保険料免除、産前産後休業を終了した際の標準報酬の改定）がとられることになった（2014年4月施行）。</p>

※表中の数値は、特に断りのない限り2013年現在のものである。

（出典）次に掲げる資料等を基に筆者作成。

【全般】『女性と年金—女性自身の貢献がみえる年金制度—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』社会保険研究所, 2002, pp.132-134; 「参考資料集」（平成23年10月31日 第5回社会保障審議会年金部会 参考資料2）p.8. <<http://www.mhlw.go.jp/stf/shingi/2r9852000001tgr-att/2r9852000001tgxj.pdf>>

【イギリス】平部康子「イギリスにおける高齢女性の所得保障—年金における「女性の貧困リスク」への対応—」『海外社会保障研究』No.175, Summer 2011, pp.26-34; Department for Work & Pensions, *Specified Adult Childcare credits*, 2013.5. <https://www.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/237239/specified-adult-childcare-credits.pdf>

【フランス】神尾真知子「フランスの年金制度と女性の就業・出産・子育て」『年金と経済』Vol.31 No.4, 2013.1, pp.25-32; 神尾真知子「フランスの子育て支援—家族政策と選択の自由—」『海外社会保障研究』No.160, Autumn 2007, pp.33-72; Service-public.fr, *Assurance vieillesse des parents au foyer (AVPF)*. <<http://vosdroits.service-public.fr/particuliers/F2574.xhtml>>; Service-public.fr, *Retraite dans le privé : majoration d'assurance pour enfant*. <<http://vosdroits.service-public.fr/particuliers/F16336.xhtml>>; Service-public.fr, *Retraite dans le privé : majoration du montant de la pension de retraite - Majoration pour enfants*. <<http://vosdroits.service-public.fr/particuliers/F19643.xhtml#N1011A>>

【ドイツ】森周子「ドイツにおける働く女性の年金—年金法上の配慮とその課題—」『年金と経済』Vol.31 No.4, 2013.1, pp.33-37; 松本勝明『ドイツ社会保障論II（年金保険）』信山社, 2004; Deutsche Rentenversicherung, *Vorteile für Frauen - Infos für "sie"*, 2009.2. <http://www.braunschweig.de/leben/frauen/arbeit_beruf_finanzen/RenteI.pdf>

【スウェーデン】寺本尚美「年金制度における育児期間の配慮措置の検討—スウェーデンの取り組みに焦点をあてて—」『梅花女子大学現代人間学部紀要』9号, 2012, pp.41-46; 多田葉子『スウェーデンの年金制度—持続可能なシステムをめざして—』樹芸書房, 2005, pp.40-44; Pensionsmyndigheten, *Små barn ger rätt till pension*. <<http://www.pensionsmyndigheten.se/SmaBarnGerRattTillPension.html>>

【日本】「産休期間中の保険料負担免除について」（平成23年10月31日 第5回社会保障審議会年金部会 資料1）<<http://www.mhlw.go.jp/stf/shingi/2r9852000001tgr-att/2r9852000001tgwj.pdf>>; 「公的年金制度の財政基盤及び最低保障機能の強化等のための国民年金法等の一部を改正する法律（平成24年8月10日成立・22日公布 平成24年法律第62号）」（説明資料）p.5. <http://www.mhlw.go.jp/seisakunitsuite/bunya/nenkin/nenkin/topics/2012/dl/0829_01_01.pdf>