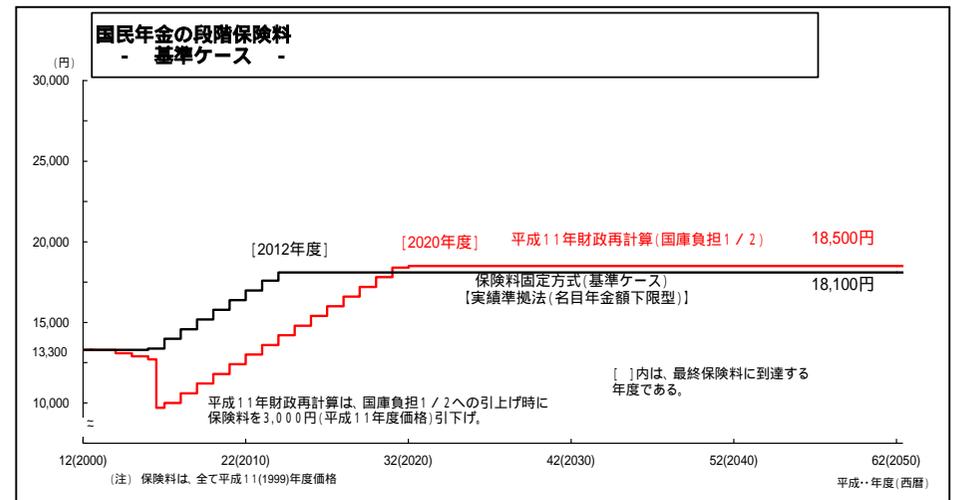
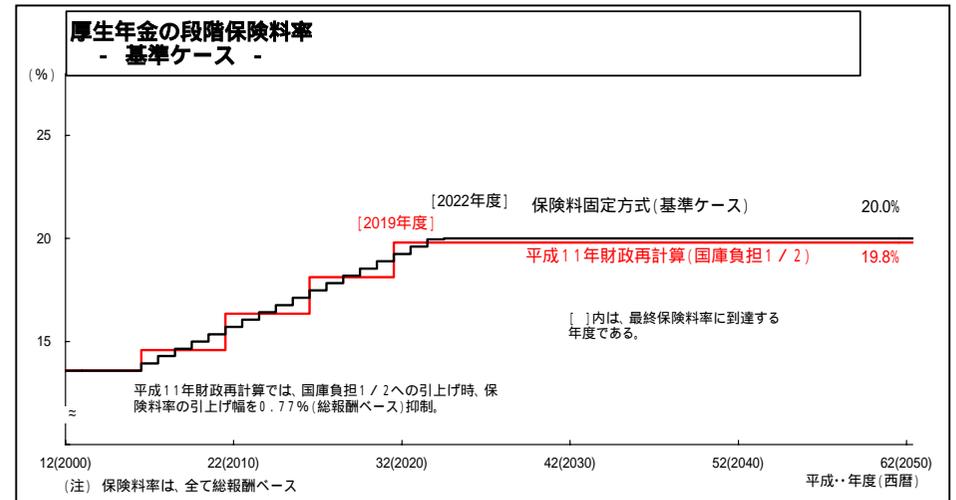


試算の諸前提 (基準ケース)

諸前提	基準ケース
経済前提	平成 20 (2008) 年度以降 実質賃金上昇率 1.0%、実質運用利回り 1.25% (名目賃金 2.0%、物価 1.0%、名目利回り 3.25%) 平成 15 (2003) ~ 19 (2007) 年度 実質賃金上昇率 0.5%、実質運用利回り 1.25% (名目賃金 0.5%、物価 0.0%、名目利回り 1.75%)
将来推計人口	新人口中位推計 (平成 14 年 1 月) 合計特殊出生率 (2050 年) 1.39 2050 年における平均寿命 男 80.95 歳、女 89.22 歳
国庫負担割合の引上げ	次期制度改正時に、安定した財源を確保し、基礎年金国庫負担を 1 / 2 に引上げ
国庫負担割合引上げ時の保険料 (率)	保険料 (率) の引上げ幅の抑制や引下げを行わない。
保険料 (率) の引上げ計画	毎年度引上げ (最終保険料 (率) に到達するまで) ・ 厚生年金 毎年 0.354% (総報酬ベース) 引上げ (国庫負担割合 1/3 の場合、総報酬ベースで 0.384%) 平成 11 年財政再計算と 5 年間の引上げ幅を同じとする 平均的な被用者 (月収 36.7 万円 (ボーナスは年 2 回 合計で月収 3.6 ヶ月分) の場合、毎年、保険料率の引 上げにより、月 650 円程度 (ボーナス 1 回分につき 1,150 円程度) 保険料負担 (被保険者分) が増加する ・ 国民年金 毎年 600 円 (平成 11 年度価格) 引上げ (国庫負担割合 1/3 の場合、平成 11 年度価格で 800 円) (右図参照)
厚生年金の最終保険料率	20% (保険料固定方式の場合) (右図参照)

(参考) 保険料固定方式における基準ケースの保険料 (率) の引上げ計画 (基礎年金国庫負担割合 1 / 2 の場合)



(3) 現在受給している年金の取扱い

平成16年の年金改革において、将来世代に対して保険料負担の引上げや給付水準の調整を求めることとする場合、世代間の公平の観点から、現在の年金受給者に対しても、一定の給付水準の調整を求めていくことが必要との意見が多い。

この場合、年金受給者の生活の安定を考慮すれば、一人当たり賃金や物価が下落する場合を除き、年金の名目水準を維持しつつ、時間をかけて給付水準の調整を行うことが考えられる。

世代間の公平や高齢世代内の公平の視点に立って、公的年金に対する課税(公的年金等控除)を見直すべきではないかという意見が多い。

年金課税を見直した場合には、給付水準を調整するのと同様の効果が結果として生じ、現在の既裁定年金受給者を含めて、高額年金受給者や他の所得を有する者にとってより大きな効果が生じ得る。

また、これにより得られる財源を、世代間扶養を基本として運営されている年金制度の趣旨にかんがみ、年金制度に還元することが考えられる。

(4) 企業年金、確定拠出年金等の拡充、育成

高齢期の生活の基本部分を支えるものは公的年金であるが、高齢期の生活は個人によって様々であり、私的年金は、公的年金を補完して多様化した老後生活のニーズに対応する役割を持つ。このような公私それぞれの役割を踏まえ、公的年金を土台として、両者を組み合わせて老後の収入を確保することが適当。

また、公的年金の給付の調整が今後図られる場合には、企業年金、確定拠出年金等の一層の拡充、育成が必要。

(5) 給付と負担の関係が分かりやすい年金制度

現役世代、特に若い世代の年金制度に対する理解と信頼を高めるため、ポイント制を導入する。
また、年金ポイント数や将来支給する年金見込額等を、定期的に被保険者に対して情報提供(通知)していく仕組みを導入する。

ポイント制のイメージ(報酬比例年金の場合)

年金額 = 報酬比例年金ポイント × 単価(年金現在価値)

毎年のその人の賃金をその年の被用者全体の平均賃金で割って点数化

例えば、平均的な給与で1年間保険料を納めた場合を1ポイントとすると、標準的な労働者は、40年間の勤務で累積40ポイントとなる。

40ポイント獲得した場合に標準的な年金額を受給できるように設定
単価(年金現在価値)は、賃金等の上昇に応じて改定

ポイント制の意義

保険料の納付に伴い年金ポイントが増加していくので、自らの拠出実績が確認できるとともに、将来受給する年金権が着実に増加することが実感できる。

標準的な年金水準に必要な年金ポイント数から見て、自らの年金権が現在どの程度の位置にあるかが分かるので、老後の生活設計がしやすい。

加入者からみて、年金額の算定式が分かりやすい。

(6) 少子化、女性の社会進出、就業形態の変化に対する対応

公的年金制度における次世代育成支援策

育児期間に対する配慮措置の拡充

年金資金を活用した次世代育成支援策の検討

支え手を増やす取組

多様な働き方への対応 - 短時間労働者等に対する厚生年金の適用

高齢者の就労促進 - 在職老齢年金制度の見直しなど

女性と年金

第3号被保険者制度については、女性と年金検討会における検討等を踏まえ、以下の4つの案に整理。

夫婦間の年金権分割案

保険料負担については、従来どおり、第2号被保険者がその報酬額に応じた保険料を納付することとする一方、給付については、世帯賃金が分割されたものとして評価する考え方。

負担調整案

第3号被保険者に関して、何らかの保険料負担を求める考え方。

- ・ 被用者グループにおいて応益負担(定額負担) + 応能負担(定率負担)を組み合わせる考え方。
- ・ 第3号被保険者に関する保険料負担を、被用者グループ全体ではなく、第3号被保険者を抱える第2号被保険者の間で定率負担により求める考え方。

給付調整案

第3号被保険者に関して、保険料負担を求めないが、基礎年金給付を減額する考え方。

第3号被保険者縮小案

短時間労働者等に対する厚生年金の適用等により第3号被保険者の対象者を縮小していく考え方。

(7) 国民年金の徴収強化

国民年金の未加入・未納の問題に対応し、その長期にわたる安定的な運営を確保するため、制度の意義・役割に関する国民一人一人の理解を深める一方、保険料を納付しやすい環境整備、適確な保険料収納のための制度整備を図っていくとともに、その徴収が法令の規定により担保されているという観点から、徹底した保険料収納対策を講じていくことが必要。

(8) 公的年金制度の一元化の推進

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、被用者年金制度が成熟化していく21世紀初頭の間結論が得られるよう検討を急ぐ(平成13年3月16日閣議決定)。」とされているが、給付と負担の見直しに関する新たな議論も踏まえて、さらに検討を進める。

(9) 総合的な社会保障の在り方と年金改革

社会保障全体を考えると、年金だけでなく、医療、介護等他の社会保険料負担や税負担があり、これらを含めて全体的な負担の在り方を考えることが必要である。したがって、総合的な社会保障の展望の下で、整合性ある年金改革を進めていくことが必要。

3. 今後の議論

今回、「年金改革の骨格に関する方向性と論点」に示した事項を含め、専門的技術的検討が必要な重要事項(年金の財政見通しや資産運用の在り方等)や制度設計上の詳細な事項については、今後、社会保障審議会資金運用分科会や年金部会の議論等も踏まえ、順次議論を進め、適切な結論を得る。