

「多様な働き方に対応した中立的な年金制度」

慶應義塾大学 樋口美雄

1. 問題点；就業形態・雇用形態が多様化
保険料負担の在り方；加入要件と労使折半
給付の在り方；所得保障とモラル・ハザードの回避
2. 第3号被保険者問題
専業主婦・短時間労働者（被用者の配偶者で年収130万円未満の場合）
が実質上、相対的に有利に
 - ・就業意欲を阻害（効率性基準）
 - ・高所得の配偶者で有利な制度（公平性基準）←ダグラス・有沢法則
日本では高所得同士の夫婦は少ない
3. 短時間労働者に対する厚生年金の適用拡大問題
現行制度；適用事業所に使用される70歳未満の者のうち、常用的な雇用関係にあつて、「1日又は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概ね4分の3以上の者」を厚生年金制度における被保険者とする（20歳以上60歳未満であれば国民年金の第1号、あるいは第3号被保険者に）
 - ・加入要件を満たす労働者について、労使折半による保険料負担
 - (1) 使用者にとって；一定労働時間以上働かせると、保険料負担
 - ・保険料を払っても、使用者にとっては何らメリットがない
→労働時間を抑制する効果
 - ・フルタイムの多い事業所・業種にとっては保険料負担が大
→企業の給与総額に応じた保険料徴収（労働保険方式）
 - (2) 労働者にとって；第2号被保険者になれば、将来、給付額は増えるが、掛け捨てになると考えている人が多い
 - ・労働時間を抑制
 - ・被用者の配偶者の場合、130万円を超えないように賃金も抑制（賃金引上げ希望が弱い）
 - ・最低賃金が引き上げられた場合、労働時間抑制が強まる
 - ・年収要件は全国一律、時給の高い地域でこの傾向は強い

4. 在職老齢年金問題

60歳から65歳まで

基本月額＋総報酬月額相当額 \leq 28万円の場合

年金のカットなし

基本月額＋総報酬月額相当額 $>$ 28万円の場合

ケースに応じて年金カット

65歳以上（2007年4月以降は70歳以上も同じ方式に）

基本月額＋総報酬月額相当額 \leq 47万円の場合

年金のカットなし

基本月額＋総報酬月額相当額 $>$ 47万円の場合

1か月の支給額＝老齢厚生年金月額－（総報酬月額相当額＋
老齢厚生年金月額－47万円） $\times 0.5$

- ・労働時間を抑制
- ・賃金引上げに対する要望が低下
 - 受給開始年齢の繰り下げの選択
(繰り下げても損にならない制度設計)