

【1993 年 9 月 6 日】連合「年金改革基本方針」、「部分就労・部分年金制度」

日本労働組合総連合会

連合「年金改革基本方針」

第 13 回中央委員会

1993 年 9 月 6 日

I 年金改革への基本スタンス

公的年金は、94 年に財政再計算が行われ、それに伴う制度改革が予定されている。当面する年金改革は、21 世紀の高齢社会を間近にひかえ、老後所得保障の柱として定着している公的年金制度が、所得再配分システム(社会的扶養システム)としての役割を、今後とも適正かつ十分に発揮できるようにし、将来にわたって信頼できる制度として確立することが強く期待されている。

この期待に応えるためには、高齢化の進展や産業構造・就業構造等の変化、安定した経済成長の持続など諸条件をふまえた対応が必要である。さらに、年金制度の支え手であり将来の受給者である現役勤労者の実感とニーズ、ならびに、高年者の生活実態をふまえて制度改革を行うべきであり、年金財政対策の観点からだけの改革は避けなければならない。

厚生省年金局は、84 年改正、89 年改正に引き続き今回もまた、年金支給開始年齢の引き上げを制度改革の最大の課題に押し上げようとしている。しかしこれは、当面する制度改革の最大の争点になりえても、課題ではない。年金改革の基本的な課題は、①現役生活から引退生活にわたって、ゆとりと豊かさを実感できるシステムの確立、②給付と負担の両面における公平・公正の確保、③将来にわたる制度安定の確立である。前政権時代に閣議決定された、世代間の不公正を容認する、支給開始年齢の引き上げは白紙に戻すべきである。

このような年金改革の課題を実現し、安心して老後生活を送れる明るい高齢社会を築いていくためには、①政府が年金制度の現状と将来見直し等についての情報を十分公開すること、②改革内容についての議論をつくすこと、③国民合意の制度改革を行うこと、④雇用、住宅、保健福祉など関連政策の充実がはかられること、などが必要である。

われわれは、この立場から“60 歳からの多様な選択と生活安定”を確保する「年金改革基本方針」を提起するとともに、年金改革の国民的な議論に参加し、意形成に努める。

II 年金改革の基本的課題

1、 ゆとりと豊かさを実感できるシステムの確立

公的年金は、各種調査に示される通りすでに老後の生活保障の柱となっており、今後ともその役割を果たしていくこと、また、生活安定のためには所得の一貫性が不可欠であり、被用者年金制度において、定年と年金支給開始年齢とが結合していることは制度改革の前提条件である。

定年後の就労からの引退、定年後の就労など、多様な選択が可能となる社会環境が整備されるべきであり、どのような選択をしても生活の安定と生きがい確保できる年金制度を確立すべきである。このため、60歳からの年金受給権を確保し、定年後の就労を適正に評価する制度に改めるとともに、各人の老後生活設計に応じた多様な選択ができる制度の確立が求められる。

2、 給付と負担の両面における公平・公正の確保

現行モデル年金水準は、現在では妥当な水準であるが、今のまま名目賃金を基準とした制度を持続すれば、将来、保険料を負担する現役勤労者世帯と年金受給者世帯の所得バランスの不均衡を招くことになる。このため、年金水準は可処分所得(税、社会保険料を控除した額)を基準として設定し、受給者と現役勤労者における世代間のバランスを確保することが大切である。

また、同一世代にあっても、年間総所得でみた場合の保険料負担のあり方、短時間就労者の2号被保険者未適用の問題などが存在している。さらに、制度間においても、基礎年金拠出金負担の格差、在職老齢年金の支給所得基準の不均衡などがあり、こうした同一世代間・制度間の公平確保も急がれる。

3、 将来にわたる制度安定の確立

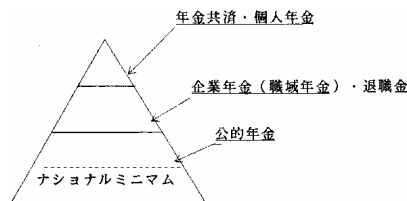
今後、高齢化と制度の成熟化に伴って、長い加入期間を有する受給者の急増が見通されるなかで、年金財政の安定化をはかることは重要な課題である。しかし、年金財政の安定化は、支給開始年齢の引き上げによってではなく、将来の給付水準の適正化、定年後就労ニーズに応える年金制度の確立、社会保険料や税負担のあり方、年金の積立金のあり方など、総合的な施策によって行われるべきである。

また、年金制度への国庫(税)の重点投入やそれらに伴う適正な国民年金保険料の設定などを通じて、無年金者・低年金者の解消に努め、国民皆年金の実を上げていくことも重要である。

なお、年金財政の安定化にあたっては、将来の生活設計に大きな影響を与えるような制度の激変を避け、被保険者が納得のいく国民合意の得られる施策を優先的に採用すべきである。

III 公的年金の位置づけとあるべき体系

- 1、 高年者の所得保障は、ナショナル・ミニマムを土台とした公的年金を柱に、企業(事業主)の社会的責任による企業年金(職域年金)・退職金、互助・自助による年金共済・個人年金等の組合せによる総合的所得保障によって行う。



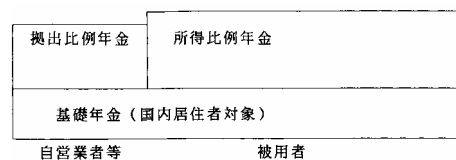
- 2、 公的年金の体系は、すべての国内居住者に共通する基礎年金と、所得比例の報酬比例年金(被用者)・拠出比例の拠出比例年金(自営業者等)との2階建てとする。

ただし、被用者年金は60～64歳の間を独自給付とする。

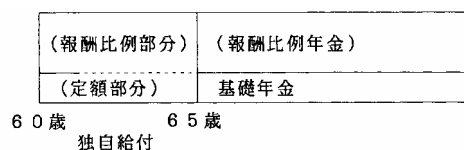
国民年金制度は、自営業者について拠出(3～5ランク)に応じた2階部分の年金を新設し、被用者年金制度と制度体系上の整合をはかる必要がある。

なお給付について、新国民年金は65歳からとし、被用者年金は60～64歳の間は現行通り厚生年金、共済年金の独自給付とする。

公的年金制度の体系



被用者年金の給付体系



- 3、 基礎年金はナショナル・ミニマム(生存権に係わる緊要度の高いニーズの充足)を保障する年金とし、給付水準は、生活保護水準等を勘案し、一人当たり国民所得の30%程度(二人世帯の場合)とする。

現行基礎年金はその位置づけが不明確であり、その水準設定の基準も定かでない。

このため給付水準は、相対的に発足当初(84年度)に比べると年々低下してきている。

高年者世帯の標準的な最低必要生計費を勘案し、一定の基準を設定する必要がある。

なお、単身世帯の場合の水準は、夫婦世帯の半額ではなくて、夫婦二人分の半分の1.2倍程度に設定することが合理的である。

	制度上の基礎年金額(A)	一人当り国民所得(B)	(A)/(B)
84 年度	月 50,000 円	年 202.6 万円	29.6%
89 年度	月 55,500 円	年 260.1 万円	25.6%
91 年度	月 58,500 円	年 289.6 万円	24.2%

なお基礎年金の国庫負担率(現行 3 分の 1)は、当面 3 分の 2 に引き上げる。これによって、国民年金の保険料負担は軽減されるので、今後、無年金者の減少が期待される。ただし国庫負担率を 3 分の 2 に引き上げだけでは、無年金者の存在は解消されないので、将来、税負担のあり方を含めて十分な検討を必要とする。

なお、企業(事業主)の負担割合は、拠出保険料の 70%程度とする。

- 4、 被用者年金の給付水準は、高年者世帯の平均的な生活ニーズ(例えば高年者世帯の平均的消費支出)に配慮しつつ、現役世代の所得水準とのバランスのとれたものとする。

厚生年金の現行モデル年金水準(40 年加入・夫婦 2 人世帯)は、現役勤労者の平均標準報酬月額(平均月収)の 69%程度に設定されており、これを現役勤労者世帯の可処分所得(手取り)でみると 81%程度(年間一時金を 3.5 カ月とした年間可処分所得でみると 63%程度)である。

年金水準を現行の名目賃金対比で推移させていくと、将来、年金額は現役勤労者世帯の手取り賃金とほぼ同じになり、世代間のバランスを欠くことになると考えられるので、年金水準の設定は現役勤労者世帯の可処分所得対比に改める。

この場合、年金水準は高年者世帯の平均的消費支出をふまえて、現役勤労者の可処分所得対比でみた現行水準を維持していくように努める。

- 5、 年金の受給権は個人単位とし、給付水準は世帯単位で設計する。

老齢、障害、遺族給付の年金を受ける権利は、個人に帰属させるべきであり、被用者年金の特別支給における現行加給年金は妻自身の年金とする。

給付水準は現行どおり単身世帯、夫婦二人世帯別に世帯単位で設定する。

IV 具体的な制度改正の内容

- 1、 支給開始年齢

- ・ 被用者年金(特別支給部分)の支給開始年齢 60 歳を堅持する。60 歳年金支給とは、一定の加入期間があれば 60 歳で受給権が発生し、引退を選択した場合は満額の年金が支給されることである。
- ・ 被用者年金に 40 年間以上加入した被保険者は、60 歳前でも減額した年金を受給できる制度に改める。

2、 「部分就労・部分年金」制度の導入

- ・ 60 歳以降の就労を適正に評価するために、連合の提案する「部分就労・部分年金」の導入をはかり、現行の在職老齢年金制度を抜本改善する。
- ・ 60 歳代前半層を雇用している企業とそうでない企業で相対的に生じる、年金保険料負担や受給者を支えるための財政負担面での不公平を是正するため、雇用を進めることでメリットが生じる制度を導入する。

3、 60 歳からの多様な選択システムの確立

- ・ 連合型「部分就労・部分年金」制度を導入する。
- ・ 希望して年金受給を繰り延べた場合は、満額年金に割増しがつく制度を新設する。
- ・ 希望して 60 歳で年金額の減額支給を選択した場合は、満額年金に割増しがつく制度を新設する。

4、 年金の給付水準

- ・ 給付水準は将来の現役勤労者と受給者のバランスを考慮し、現行名目賃金(標準報酬)対比から、可処分所得対比に移行する。
- ・ 40 年加入の現行モデル給付水準(平均標準報酬の 69%程度)は、現役勤労者世帯における可処分所得の 81%程度(年間一時金を 3.5 カ月とした年間可処分所得では 63%程度)であり、これを、将来にわたって維持する。なお、前述を踏まえ現行の経過措置について十分な検討を加える。
- ・ 特別支給の「定額部分」加入年数上限(現行 35 年)は 40 年に引き上げる。
- ・ 基礎年金水準は、「定額部分」の引き上げに見合って引き上げる。
- ・ 65 歳に到達して以降の基礎年金給付については、年間所得が標準報酬月額上限の 17 倍以上を対象として、国庫負担相当分を支給停止とする給付要件を設ける。

5、 スライド方式・再評価方式

- ・ 財政再計算時に行われる標準報酬月額の再評価は、現行の物価スライド方式を前提に、現役勤労者と受給者との所得バランスに配慮し、可処分所得の伸び率を勘案し再評価する。

6、 基礎年金

- ・ 基礎年金の位置づけと水準の引き上げ
基礎年金はナショナルミニマム年金として確立する。このため生活保護水準等を勘案するとともに、一人当たり国民所得比の 30%を確保することとし、単身者月 7.2 万円、夫婦で 12 万円(89 年度価格)程度まで引き上げる。

また、低所得等により国民年金保険料の免除期間を有する 65 歳以上の年金受給

者の水準が、制度的基礎年金(40 年加入の場合のフル年金)以下の場合には、制度的基礎年金まで補足支給する「補足基礎年金」制度を導入する。

- ・ 国庫負担の引き上げ
基礎年金への国庫負担(現在 3 分の 1)を 3 分の 2 程度まで段階的に引き上げ低年金者、無年金者の解消に努める。
- ・ 国民年金 1 号被保険者の保険料滞納・未納、適用漏れの実態を把握し、徹底した収納対策を実施する。
- ・ 3 号被保険者の扱いについて
短時間労働者(パート労働者)の被保険者適用をはかる。また、3 号被保険者の費用負担のあり方について検討する。

7、 保険料負担

- ・ 保険料を引き上げる前提となる情報の公開と政策的努力
保険料率(額)等の変更に係わる公的年金制度の法改正にあたっては、年金財政再計算の基礎資料を公開し、また、複数モデルによる試算を行う等、情報の公開と国民的合意形成をはかる。
- ・ 事業主負担について
企業の社会的責任として、被用者年金の労使負担割合を 3:7 に改め、その法制化をはかる。
- ・ 標準報酬月額の上限を改訂する。
- ・ 総報酬制(年収ベース)について
保険料は標準報酬月額にもとづく現行制度を改め、年間総報酬を徴収ベースとした制度とする。
- ・ 20 歳以上の学生の国民年金加入促進をはかるとともに、親の負担を排除するため、学生に対する保険料の無利子融資制度を創設する。
- ・ 諸外国との年金通算協定の締結をはかる。
- ・ 被用者保険の保険料算定基礎から交通費(通勤手当)を除外する。

8、 障害年金、遺族年金の改善

- ・ 障害厚生年金の 3 級障害年金額は、1～2 級の年金額との見合いで改善する。
- ・ 3 級障害基礎年金を新設する。
- ・ 在日外国人障害者に対して公正な障害年金の適用をはかる。
- ・ 老齢後の障害に対する加算制度を新設する。
- ・ 遺族年金の併給調整のあり方について、抜本的に見直す。
- ・ 遺族厚生年金の若年の子なし妻に対する給付額は、夫死亡時 35 歳以上の要件を外し、共済年金と同様 40 歳以上はすべて中高齢加算をおこなう。

遺族年金の受給要件が発生したことによる、老齢年金から遺族年金への切りかえ時に、適切な猶予期間を設ける。

9、 企業年金制度の育成普及

企業年金制度(厚生年金基金・税制適格年金)の特別法人税は廃止をめざし、当面、適格年金について基金なみ水準を確保する。また、一定の給付水準を上回る積立金の税率部分と国庫助成をもとに、中小企業退職金共済制度とも連携し中小・零細企業労働者の新所得保障制度の創設について検討をはかる。

厚生年金基金制度は、一律の保険料免除料率の弾力化などを検討し、職域年金として普及率を抜本的に引き上げる。

年金の実質価値の維持をはかるため、逓増型の導入を促進し、その財源には特別償却を認めるなどの措置をはかる。

企業年金制度(厚生年金基金・税制適格年金)の過去勤務債務の償却について、償却方法を弾力化する。

適格退職年金制度は、企業年金として充実させるため税制面も含め、厚生年金基金制度に準じた改善措置をはかる。また、制度間の通算制度の確立について検討する。

産別労組年金、個人年金の掛金控除に対する税制上の措置を拡充する。

10、 その他の重要事項

- ・ 老齢年金と雇用保険給付との併給について

60歳以降における雇用保険の求職者給付と、老齢厚生年金の併給については、両制度の趣旨と現状を踏まえ検討を加える。

- ・ 年金積立金の管理運用の改善

年金積立金の自主運用枠を大幅に拡大するとともに、運用体制を強化し、効率運用をはかる。また、89(平成1)年度末の厚生保険特別会計に対する国庫負担繰延べ金1兆5千億円を利子を含め全額速やかに返済する。

年金積立金の運用は、拠出者である被保険者代表も参加する自主運営機構を設置し、民主的決定を行う。

積立金の使途と運用方法については、高齢化社会に備えた福祉施設などの社会資本整備をつうじ、勤労国民の「ゆとり」「豊かさ」に結び付くものとする。適正な利息分については年金原資に償還させる。

- ・ 公的年金の一元化への対応

公的年金制度の一元化に向けては、各制度における被保険者間の相互理解と相互信頼が極めて重要であり、財政的あるいは制度的な課題と方向を速やかに提示し条件整備をはかる。

公平・公正で長期的に安定した、国民の信頼あつた制度とすることを基本に、公

的年金制度の一元化を推進する。

公的年金の手続きの簡素化、迅速化、業務の効率化および制度の公正化をめざし、年金番号を一本化する。

- ・ 女性の年金権ならびに負担と給付について整合性ある制度の確立をはかる。

連合「部分就労・部分年金」制度 —60 歳を起点にした多様な選択と生活安定—

はじめに

この連合「部分就労・部分年金」制度は、89 年の連合「総合福祉ビジョン」での提起にもとづき、現行在職老齢年金制度の問題点等を踏まえ、その制度にかわり高年者の就業実態やニーズの変化に対応して新たな制度を創設しようとするものである。

わが国の人口構造が急速な高齢化に移行しつつあるなかで、高年者の強い就労希望に応えうる就業の場を確保することは、今日、極めて重要な課題となっている。こうした現状をふまえ、社会保障制度によって就業意欲を減退させることなく、就労したことに対する適正な評価システムを確立する必要がある。また、定年年齢と年金支給開始年齢の結合は、勤労者の強いニーズであり、60 歳年金支給開始を基本とし、「60 歳を起点にした多様な選択と生活安定」を可能とする年金制度の確立が求められている。

以上の視点に立ち、高年者とりわけ定年後の年金制度と就労所得について、現状と問題点、課題を見極めつつ検討を進め、連合の政策としてとりまとめた。

「部分就労・部分年金」制度について

1、 背景と課題

- ①賃金生活者にとって定年年齢と年金支給開始年齢の結合は不可欠の条件である。
- ②60 歳定年の完全定着と 60 歳台前半層の多様な就労ニーズへ環境整備が必要である。
- ③現在支給されている年金額水準では生活を維持することは困難であり、生きがい(働きがい)や社会参加を通じつつなだらかに引退できる環境整備が求められている。
- ④60 歳以降も強い就労意欲があるものの、その就労形態は短時間や少日数労働への希望が多い。
- ⑤60 歳以降の就労に対し、就労評価の適正化(妥当な賃金や年金制度)がはかられる必要がある。
- ⑥個人の事情に適応した就労所得と年金所得等について選択の幅を拡大する必要がある。

2、 制度を検討するに当たっての基本的な考え方

- ①定年年齢と年金支給開始年齢の結合を前提とし、60 歳を起点にした年金所得、就労所得等の多様な選択を確保する。
- ②現行在職老齢年金制度は、この新制度(部分就労・部分年金)に移行させる。
- ③高齢社会に対応した、引退後における所得保障の柱としての公平・公正な公的年金制度を確立する。
- ④この制度を選択できる人は、基本的に 60 歳に到達した被用者年金受給権者で、65 歳になるまでの間を適用期間とする。

3、 制度の概要

〈60 歳支給の堅持〉

定年 60 歳で就労から引退した場合、60 歳からフルペンション(満額の年金)が受給できること。

〈一定の勤労所得までは満額の年金を保障する〉

60 歳以降、就労により(フルタイム、短時間労働、少日数労働等就労形態を多様に選択した場合を含む)所得が生じた場合、この就労所得と年金所得の合計額が厚生年金制度の平均標準報酬額(32 万円)に到達するまで、フルペンションの年金と就労所得を保障すること。

〈勤労所得と年金の合計額が一定額を超える場合は年金の一定割合を減額給付する〉

就労所得と年金所得の合計額が平均標準報酬額(32 万円)を超え、平均標準報酬月額の 1.5 倍(48 万円)に到達するまでは、一定割合で年金を減額給付する。

〈勤労所得が一定限度を超える場合は年金の支給を停止する〉

就労所得が平均標準報酬月額の 1.5 倍(48 万円)を越える場合は、年金の支給は停止すること。

連合「部分就労・部分年金」制度の概念図

使用モデル

- ・ 平均標準報酬月額 320,000 円=
厚生年金、91 年 3 月末、男子標準報酬の平均額 319,000 円を使用。
- ・ フルペンション(満額)年金額 192,000 円=
厚生年金、91 年 3 月末、加入期間 20 年以上の新規裁定男子受給者の平均年金月額 192,000 円を使用。
- ・ 結果的に、フルペンションの年金月額/平均標準報酬月額の割合は 60%である