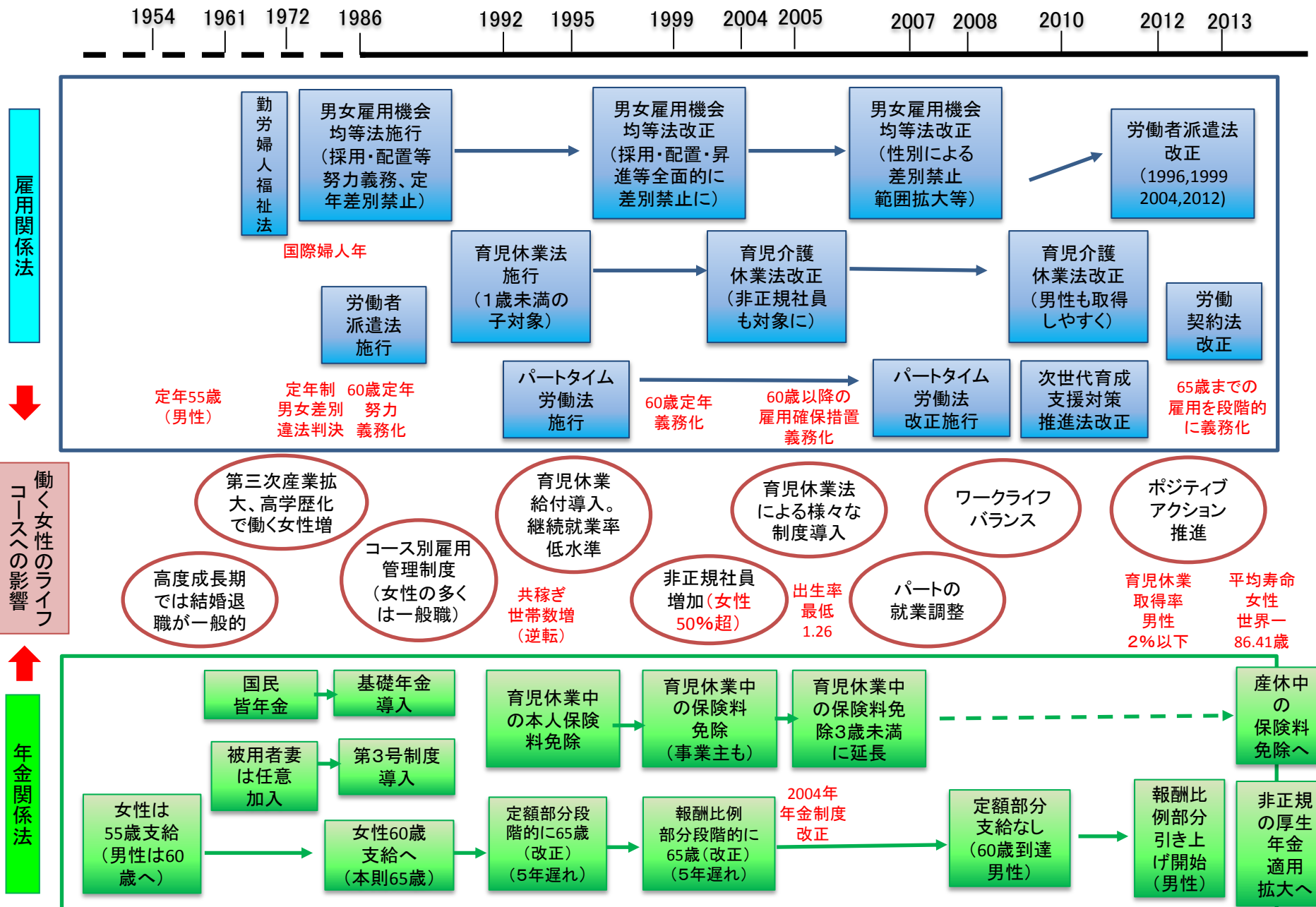


働く女性のライフコースと年金支給開始年齢
～働く女性のライフコースから考える
年金・支給開始年齢

(株)TIMコンサルティング
取締役 原 佳奈子

論点提示

働く女性に関する制度関連とライフコースへの影響等(沿革整理)



働く女性のライフコースから年金・支給開始年齢を考える上での論点整理

①女性の労働力人口は依然M字型カーブを描いている。女性が出産後も継続就業又は再就職できるよう、現在の雇用環境を整え、女性のキャリアアップをより充実させる(→老後の年金額充実にもつながる)など、まずは、老後の年金の支給開始年齢について現役世代の女性に考えてもらうための土台作りが必要なのではないか。

- ・勤務時間や勤務形態といった両立支援だけでなく、職務や役割による評価や意識向上のための仕組みの検討
- ・男性の育児休業取得など、男女ともが仕事と家庭の両立を行えるような環境や働き方の検討 など

②人生が長期化する中で、生涯現役社会の実現を展望しつつこの問題の検討を進めるためには、働く女性の高齢期までの継続的・安定的な雇用と、そのためのスキルアップにむけた教育の検討などが必要なのではないか。また、女性自身にも自分のキャリアプランや生き方を考えることが求められているのではないか。

- ・出産・育児等で退職し再就職した女性の多くが非正規社員となっていることを踏まえ、非正規社員への被用者保険の適用拡大を進めることの検討 など

③現段階では、女性はまだ定額部分の引き上げ途中にある。支給開始年齢の検討については、今後の雇用環境の動向等もみながら、十分な期間が必要なのではないか。まずは前提となる年金の知識をもってもらうための時間も必要なのではないか。

④女性は男性と比べて繰上げ受給の割合が多く認知度も高い。一方、繰下げ受給についてはほとんど行われていない。制度が認知されていない面もあるが、支給開始年齢を遅らせることへの心理的抵抗もあるのではないか。

⑤その他、女性全体の年金(→基礎年金のみの人、低年金の人などもいる)についての検討・議論も必要となってくる。またその場合、まずは、支給開始年齢の検討が何故必要なのかを一般の人にわかりやすい形で、より明確にする必要があるのではないか。

<資料>

- I 働く女性の実情
- II 働く女性と雇用関連法
- III 働く女性と年金制度

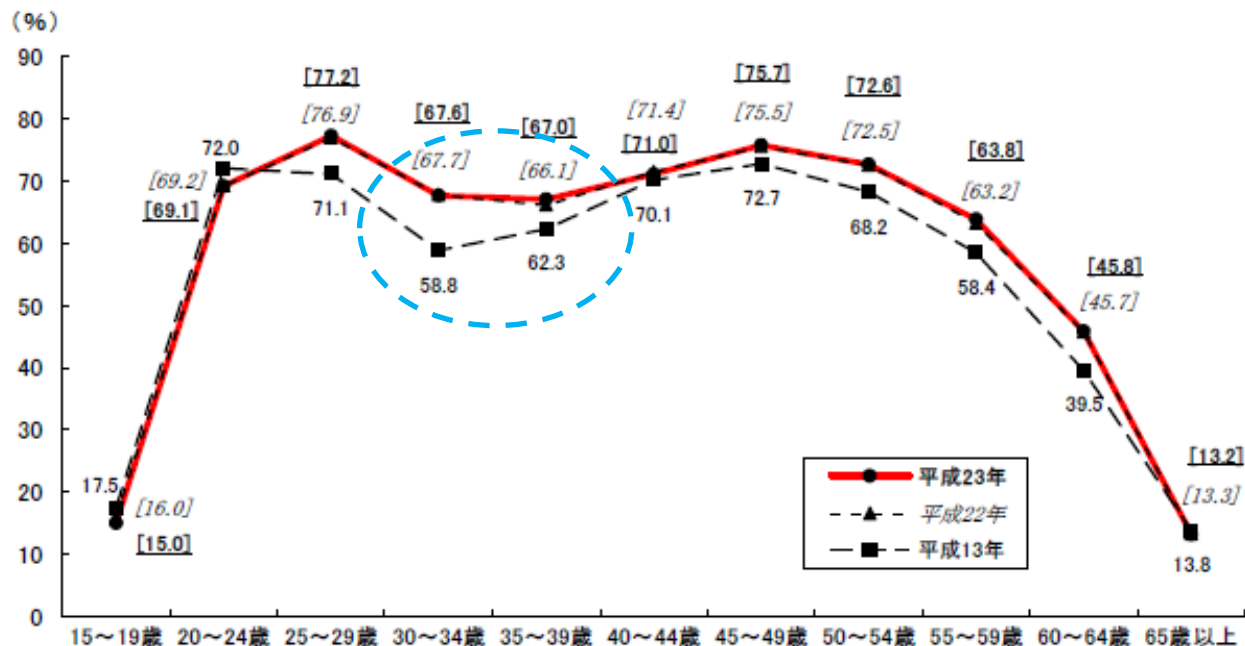
I 働く女性の実情

(厚生労働省:働く女性の実情(H23)より)

1. 労働力人口と女性の年齢階級別労働力率

平成23年の女性の労働力率を年齢階級別にみたグラフによると、「25～29歳」(77.2%)と「45～49歳」(75.7%)を左右のピークとし、「35～39歳」を底とするM字型カーブを描いているが、M字型の底の値は0.9ポイント上昇し、67.0%となった。また、M字の底の年齢層は「30～34歳」から「35～39歳」へと上方にシフトした。

女性の年齢階級別労働力率



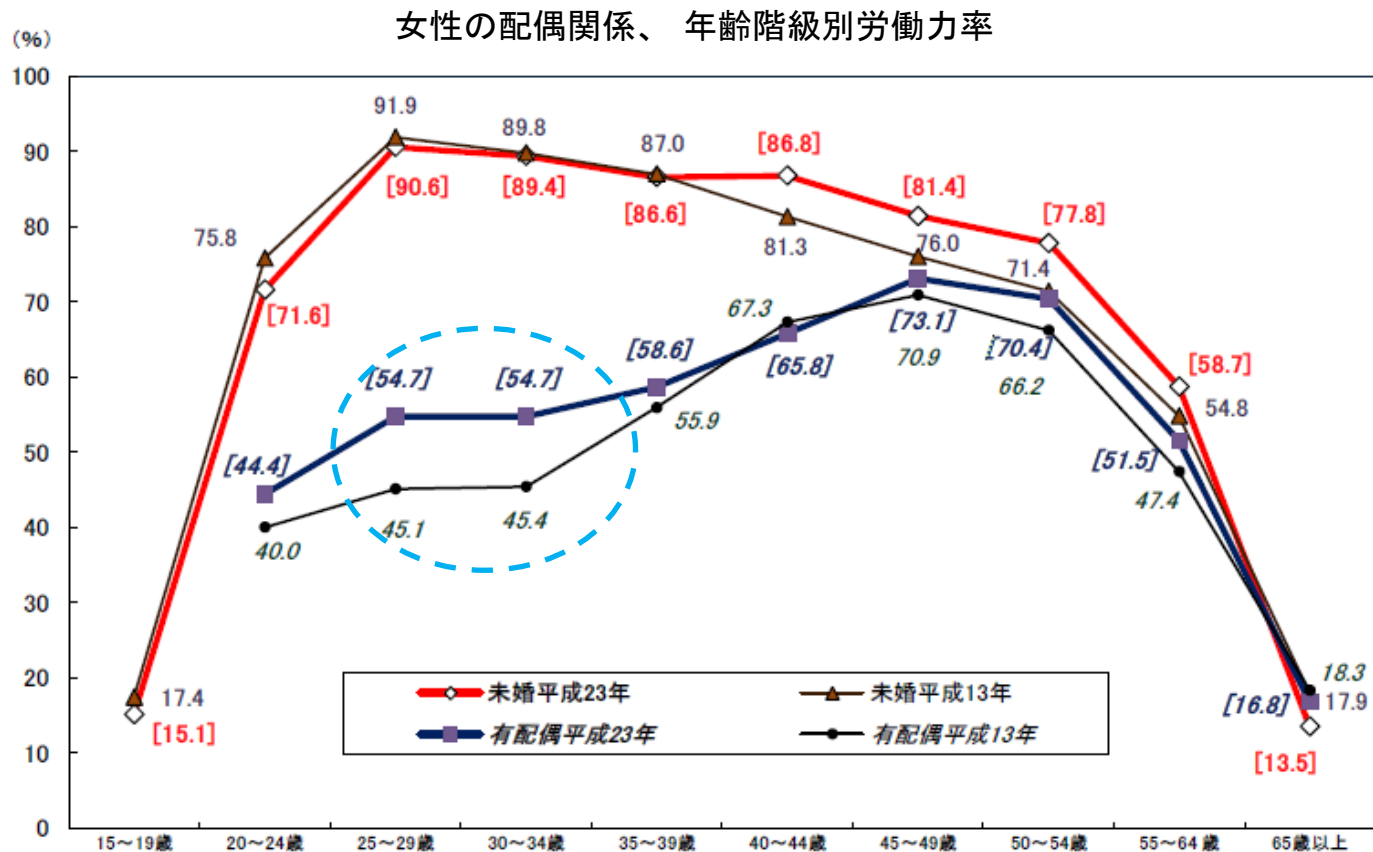
資料出所：総務省統計局「労働力調査」(平成13、22、23年)

注) 平成22年及び23年の比率は、岩手県、宮城県及び福島県を除く全国の結果。

※総務省統計局「労働力調査」の平成23年統計については、平成23年3月11日に発生した東日本大震災の影響により岩手県、宮城県及び福島県を除く全国の結果である。平成22年との比較の際には、前年の値として、遡及集計した当該3県を除く全国の平成22年の数値を用いた。

2. 女性の配偶者関係別労働力率

「25～29歳」の有配偶者の労働力率も10年前に比べ9.6ポイントの上昇となっており、上昇幅が大きいですが水準は低い。以下、女性の配偶関係、年齢階級別労働力率のグラフによると、「30～34歳」や「25～29歳」については、有配偶者の労働力率の上昇による変化効果が大きかったことが確認できる。



資料出所：総務省統計局「労働力調査」（平成13、23年）

注）平成23年の比率は、岩手県、宮城県及び福島県を除く全国の結果。

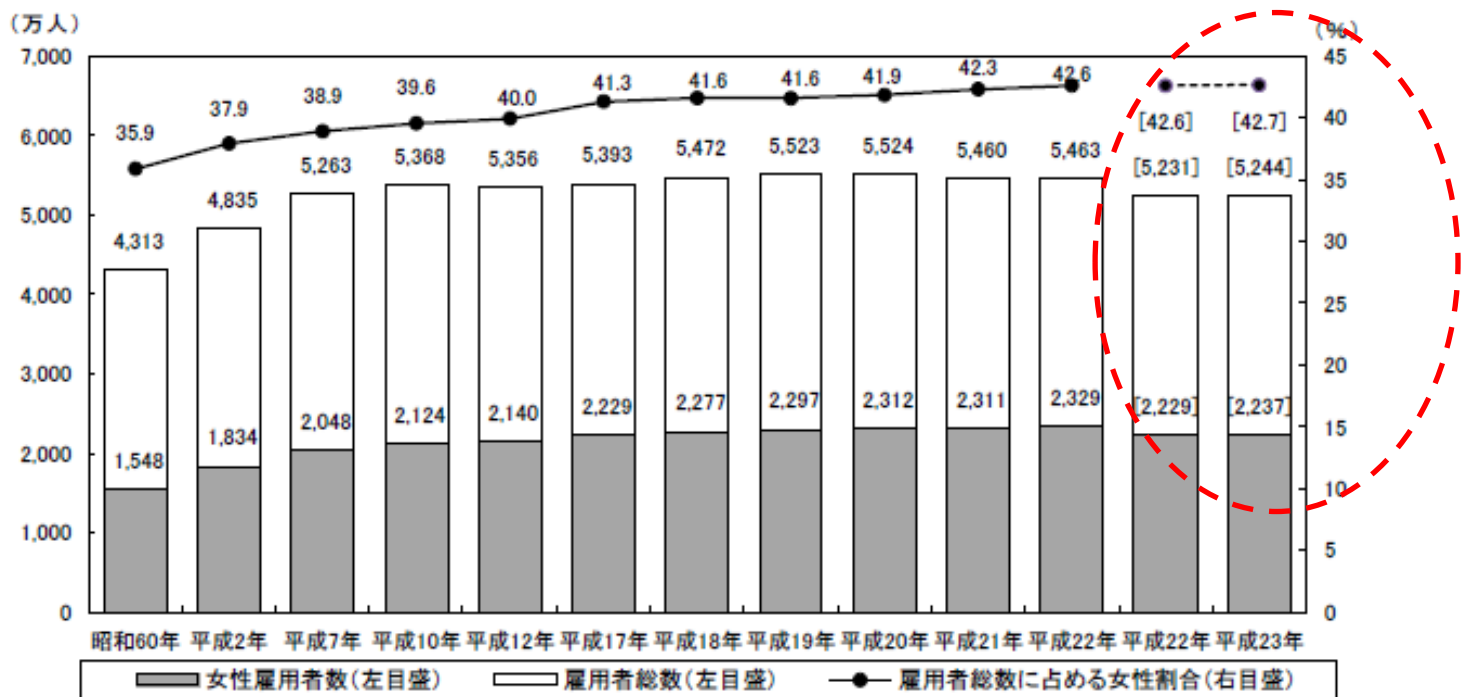
3. 女性の雇用者数

総務省統計局「労働力調査」によると、平成23年の女性雇用者数は2,237万人となり、前年に比べ8万人増加(前年比0.4%増)し、雇用者総数に占める女性の割合は42.7%(前年差0.1ポイント上昇)となった。

また、女性雇用者数を年齢階級別にみると、「40～44歳」が272万人と最も多く、次いで「35～39」歳が269万人、「45～49歳」が255万人の順となっており、前年と比べると「40～44歳」が最も増加している。

なお、女性雇用者は産業別には「医療・福祉」、「卸売・小売り」が多い。

雇用者数及び雇用者総数に占める女性割合の推移



資料出所：総務省統計局「労働力調査」

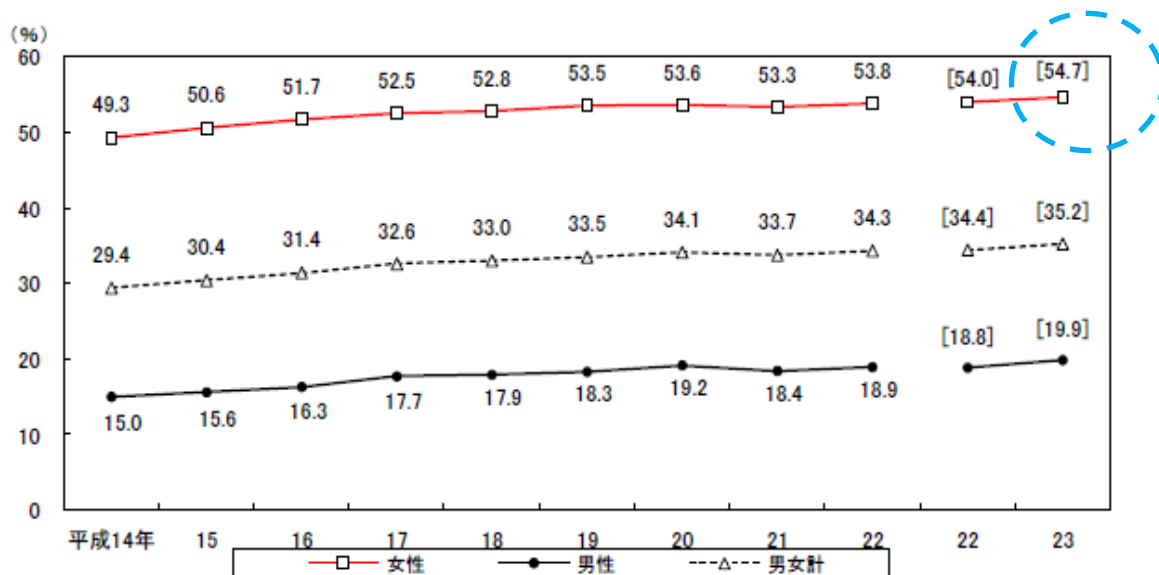
注) 平成22年及び23年の[]内の実数及び比率は、岩手県、宮城県及び福島県を除く全国の結果。

4. 女性の雇用形態別雇用者数(非正規職員・従業員の割合)

平成23年の女性は、「正規の職員・従業員」が985万人(前年差12万人減、前年比1.2%減)、「非正規の職員・従業員」が1,188万人(前年差18万人増、前年比1.5%増)となり、前年に比べ「正規の職員・従業員」は減少、「非正規の職員・従業員」は増加した。

構成比(役員を除く女性雇用者総数に占める割合)は、「正規の職員・従業員」45.3%(前年差0.7ポイント低下)、「非正規の職員・従業員」は54.7%(同0.7%上昇)となった。

非正規の職員・従業員の割合の推移



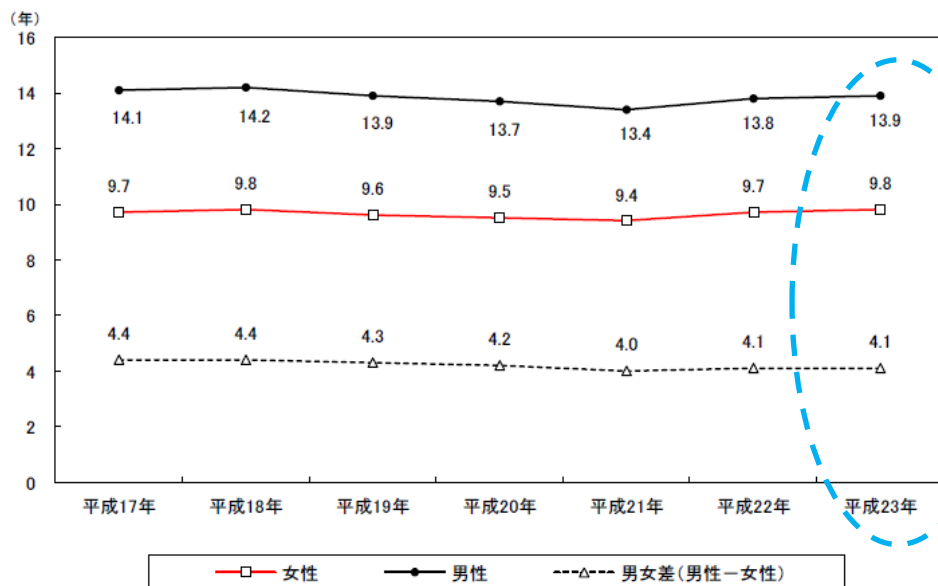
資料出所：総務省統計局「労働力調査(詳細集計)」

注)平成22年及び23年の[]内の比率は、岩手県、宮城県及び福島県を除く全国の結果。

また、女性雇用形態の年齢階級別構成比をみると、M字型カーブの谷にあたる25歳から44歳までの年齢階級にある女性について、年齢階級が上がるほど、「正規の職員・従業員」の割合が低下し、「非正規の職員・従業員」の割合が上昇している。→妊娠、出産等で退職した女性の再就職が正規ではなく、非正規となっている。

5. 一般労働者の平均勤続年数

厚生労働省「賃金構造基本統計調査」によると、平成23年の一般労働者の平均勤続年数を見ると、正社員・正職員の女性は9.8年(前年9.7年)、男性は13.9年(同13.8年)と、男女とも前年に比べ長くなり、男女差は4.1年(前年同)であった。また、女性一般労働者の正社員・正職員のきまって支給する現金給与額は26万7,600円と前年より2.2%増加した。なお、男性は37万2,400円(前年比0.3%増)であった。なお、女性一般労働者の正社員・正職員以外のきまって支給する現金給与額は18万2,000円、男性は24万6,300円であった



一般労働者の平均勤続年数の推移(正社員・正職員)

一般労働者の賃金実態(正社員・正職員)

	きまって支給する現金給与額		年間賞与その他特別給与額		所定内実労働時間数 (時間)	超過実労働時間数 (時間)
	(千円)	(千円)	(千円)	(千円)		
男女計	341.5	(340.0)	312.8	(311.5)	166 (165)	13 (13)
女性	267.6	(261.8)	248.8	(244.0)	165 (164)	8 (8)
男性	372.4	(371.2)	339.6	(338.5)	167 (166)	15 (15)

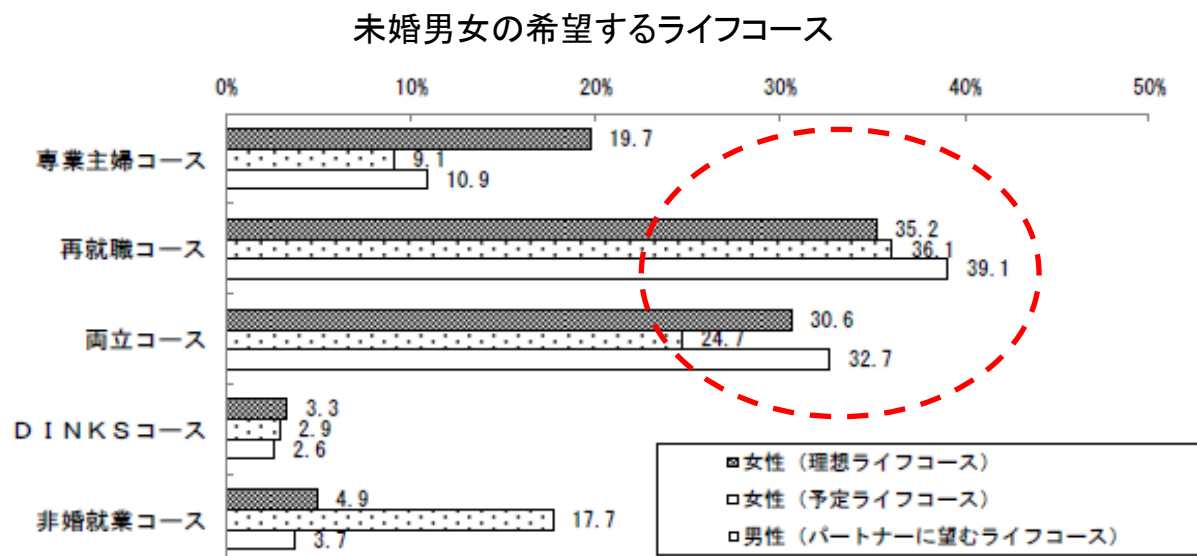
資料出所：厚生労働省「賃金構造基本統計調査」(平成23年)

- (注)
- 「一般労働者」は、常用労働者のうち、短時間労働者以外の者をいう。
 - 「短時間労働者」は、常用労働者のうち、1日の所定内労働時間が一般の労働者よりも短い又は1日の所定労働時間が一般の労働者と同じでも1週の所定労働日数が一般の労働者よりも少ない労働者をいう。
 - 「正社員・正職員」は事業所で正社員、正職員とする者をいい、「正社員・正社員以外」とは、正社員・正職員に該当しない者をいう。
 - 企業規模10人以上の結果を集計している。
 - ()内は前年の数値である。

6. 未婚男女の希望するライフコース

18～34歳の未婚女性の理想とするライフコース(理想ライフコース)は、「再就職コース」(35.2%)の割合が最も高く、次いで「両立コース」(30.6%)となっている。また、実際になりそうだと考えるライフコース(予定ライフコース)についても「再就職コース」(36.1%)の割合が最も高く、次いで「両立コース」(24.7%)となっている。専業主婦コースについては、理想ライフコースでは19.7%だが、予定ライフコースでは9.1%となっており、結婚後も就業することを想定しているものが多いことがわかる。

また、未婚男性がパートナーとなる女性に望むコースでも、「再就職コース」(39.1%)の割合が最も高く、次いで「両立コース」(32.7%)となっており、「専業主婦コース」(10.9%)の割合は低く、男性の共稼ぎ思考が高いことがわかる。



資料出所：国立社会保障・人口問題研究所「第14回出生動向基本調査(独身者調査)」(平成22年)

ライフコースの説明

専業主婦コース＝結婚し子どもを持ち、結婚あるいは出産の機会に退職し、その後は仕事を持たない

再就職コース＝結婚し子どもを持つが、結婚あるいは出産の機会にいったん退職し、子育て後に再び仕事を持つ

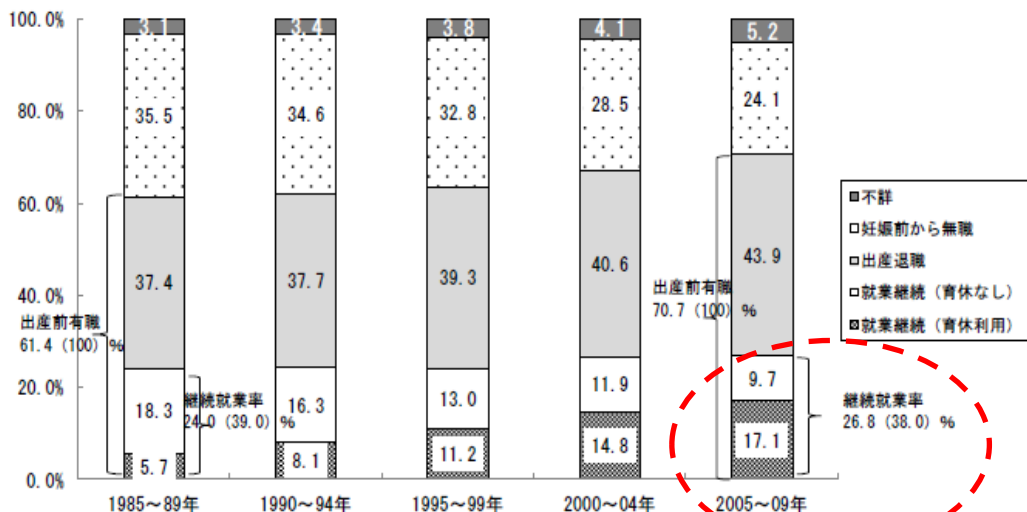
両立コース＝結婚し子どもを持つが、仕事も一生続ける

DINKSコース＝結婚するが子どもは持たず、仕事を一生続ける

非婚就業コース＝結婚せず、仕事を一生続ける

7. 第1子出産前後の妻の就業経歴(上)と末子妊娠時後の再就職状況(下)

第1子出生年別にみた、第1子出産前後の妻の就業経歴



出産後も継続して就業する妻の割合は、1980年代後半の39%から2000年代後半の38%と微減しており、第1子出産前後の妻の継続就業は、依然として低い状況にある。また、就業継続者の内訳をみると、育児休業制度を利用した割合が1980年代後半の5.7%から2000年代後半の17.1%と、この20年間で大きく上昇したことがわかる。

資料出所：国立社会保障・人口問題研究所「第14回出生動向基本調査（夫婦調査）」（平成22年）

注）初婚どうし夫婦について、第12回～第14回調査の当該児が1歳以上15歳未満の夫婦を合わせて集計

出産前後の職業経歴：就業継続（育休利用）－第1子妊娠前就業～育児休業取得～第1子1歳時就業

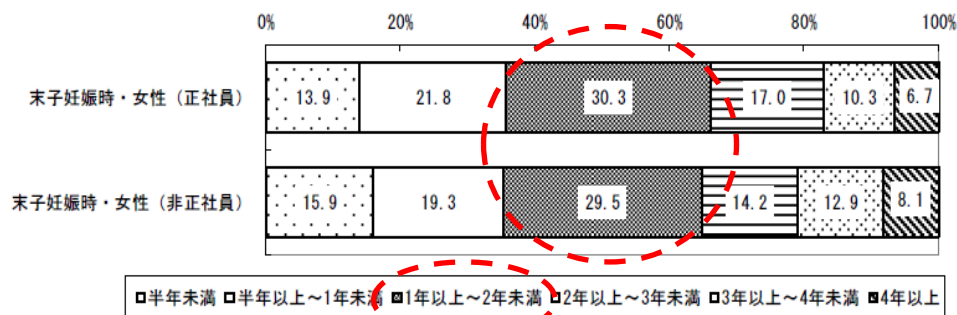
就業継続（育休なし）－第1子妊娠前就業～育児休業取得なし～第1子1歳時就業

出産退職－第1子妊娠前就業～第1子1歳時無職

妊娠前から無職－第1子妊娠前無職～第1子1歳時無職

末子の妊娠・出産を機に退職し、現在、再就職している女性（小学校就学前の子がいる女性）の再就職までに期間については、末子妊娠時就業形態が「正社員」、「非正規社員」とともに、「1年以上～2年未満」が3割前後で最も高く、次いで、「半年以上～1年未満」が2割前後と比較的早期に再就職していることがわかる。

末子妊娠時の就業形態別再就職までの期間



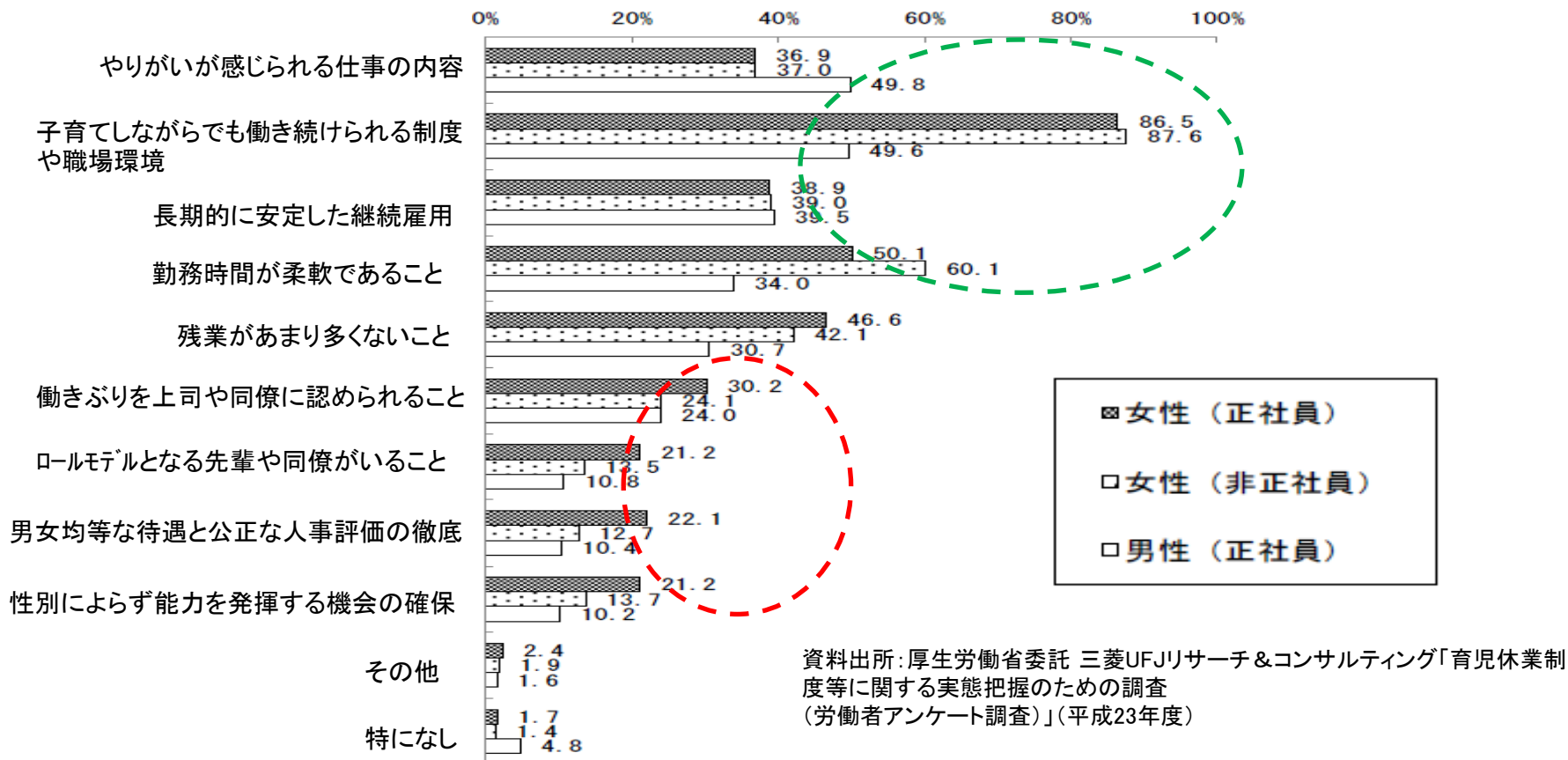
資料出所：厚生労働省委託 三菱UFJリサーチ&コンサルティング「育児休業制度等に関する実態把握のための調査（労働者アンケート調査）」（平成23年度）

8. 子どもを持ちながら働き続けるために必要なこと

子どもを持ちながら働き続ける上で必要なことについてみると、男女とも「子育てしながらでも働き続けられる制度や職場環境」や「やりがいを感じられる仕事の内容」等の割合が高くなっている。

また、女性(正社員)については、「働きぶりを上司や同僚に認められること」や「男女均等な待遇と公正な人事評価の徹底」、「性別によらず能力を発揮する機会の確保」の割合が他と比べて高くなっている。

子どもを持ちながら働き続ける上で必要なこと(複数回答)



Ⅱ 働く女性と雇用関連法

1. 男女雇用機会均等法について～主な沿革より

- 昭和47年(1972年) 「勤労婦人福祉法」施行
○同法目的条文によると、勤労婦人の福祉に関する原理を明らかにするとともに、勤労婦人について、職業指導の充実、職業訓練の奨励、職業生活と育児、家事その他の家庭生活との調和の促進、福祉施設の設置等の措置を推進し、もって勤労婦人の福祉の増進と地位の向上を図ることを目的とするものであった。
- 昭和61年(1986)年 「雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等女子労働者の福祉の増進に関する法律」(男女雇用機会均等法)施行。
○募集・採用、配置・昇進の際、女性を男性と均等に扱う努力義務が課され、教育訓練、福利厚生、定年・解雇については女性であることを理由とした差別が禁止された。
- 平成11年(1999年) 改正「男女雇用機会均等法」施行。
①努力義務であった募集・採用、配置、昇進における差別を禁止
②紛争が生じた場合の調停の申請方法の拡大
③均等法違反があった場合に社会的制裁を加えることを目的とする違反企業の企業名公表
④積極的措置(ポジティブ・アクション)の奨励
⑤セクシャル・ハラスメントへの事業主の配慮義務
○労働基準法の一部が改正され女子保護規定が撤廃されたことを受け発表した指針により、事業主は妊娠中及び出産後の女性労働者が保健指導又は健康診査を受けるための時間の確保や指導を受けた場合の勤務の軽減・勤務時間の変更など必要な措置を講ずるものとされた。
- 平成19年(2007年) 改正「男女雇用機会均等法」施行。
○あらゆる雇用管理の段階における性別による差別的取扱い、間接差別、妊娠出産等を理由とする不利益取扱いが禁止されると同時に、セクシャルハラスメント防止対策の義務化、母子健康管理措置、ポジティブ・アクションの推進、報告義務違反に対する過料創設。
○これまでの女性対象という視点から、男女双方に対する差別的取扱いの禁止という視点に。

<影響>コース別人事管理は1986年の男女雇用機会均等法施行以降に、それまでの男女別の雇用管理制度を改め、総合職、一般職という職種コースを設定し、大企業を中心に導入されたものである(性別による差別禁止⇒職種による待遇の違いは合法)。当時は男性は自動的に総合職、女性の大多数が一般職であった。その後、均等法改正による女性差別禁止が浸透し、女性の採用、配置に関する積極的取組(ポジティブアクション)の促進等により、企業の雇用管理は改善されつつあるが、依然として、コース別雇用管理においては、総合職は男性が多数で、一般職は女性がほとんどという実態がある。

2. 育児介護休業法について～主な沿革より

- 平成4年(1992年) 「育児休業等に関する法律」施行(全ての事業所への義務化は1995年)
1歳に満たない子を養育する労働者が育児休業を取得できる権利が明確化された。
- 平成6年(1994年) エンゼルプランを策定。子育てと仕事の両立支援を推進。また、エンゼルプラン策定後、保育サービスの充実や育児休業給付の実施が行われた。
- 平成11年(1999年) 「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」へ名称変更し、介護休業制度が義務化(施行)された。新エンゼルプラン策定
- 平成14年(2002年) 「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の一部を改正する法律」施行。
①育児休業や介護休業を理由とした不利益取り扱いの禁止 ②時間外労働の制限(1年150時間、1か月24時間を超える時間外労働の制限 ③3歳未満の子を養育する労働者に対する勤務時間短縮等の措置 等
- 平成17年(2005年) 「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等の一部を改正する法律」施行。
改正のポイントは、①育児休業・介護休業の対象労働者の拡大(同一の事業主に引き続き1年以上雇用された者(有期契約者も含む)) ②育児休業期間の延長(子が1歳を超えても休業が必要な場合は1歳6カ月まで延長可能) ③ 子の看護休暇制度の創設(小学校就学の始期に達するまで:1人につき5日まで) 等
- 平成22年(2010年) 「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等の一部を改正する法律」施行
改正のポイントは、①3歳未満の子を養育する労働者について、短時間勤務制度(1日6時間)を設けることを義務化 ②子の看護休暇制度を拡充(小学校就学前の子が1人であれば年5日、2人以上であれば年10日) ③父母がともに育児休業を取得する場合、1歳2か月までの間に1年間育児休業を取得可能とするパパ・ママ育休プラス)を制度化 ④所定外労働の免除の義務化 等(一部について100人以下の企業は2012年7月から)

※育児休業の取得率:女性は約8割だが、男性は2%以下と低い。

3. 育児休業給付金： 1995年－2009年（休業期間中＋復帰後）、2010年（統合）－

<趣旨>

労働者が育児休業を取得しやすくし、職業生活の円滑な継続を援助、促進するために、雇用保険から育児休業給付を支給する。

（1992年育児休業法施行時には、健康保険からの出産育児一時金と出産手当金のみ）

<支給対象>

労働者が1歳（保育所に入所できないなど、子が1歳を超えても休業が必要と認められる一定の場合については1歳6か月）未満の子を養育するための育児休業を行う場合に支給する。

※父母ともに育児休業（パパママ育休プラス制度）を取得する場合は、一定の要件を満たせば、子が1歳2か月までの間に最大1年間支給する

<支給要件>

雇用保険の被保険者が、育児休業をした場合に、当該休業を開始した日前2年間に、賃金の支払の基礎となった日数が11日以上ある月が通算して12か月以上あること

<給付額>

休業開始時賃金日額 × 支給日数 × 50%（当分の間）

注：賃金が、休業開始時賃金日額 × 支給日数の

30%以下の場合

→ 賃金日額 × 支給日数の50%相当額

30%を超えて80%未満の場合

→ 賃金日額 × 支給日数の80%相当額と賃金の差額

80%以上の場合

→ 支給しない

4. パートタイム労働法

平成5年(1993年) 「短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律」(パートタイム労働法)が成立、施行(「努力義務」主体)。

パートタイム労働法の対象である「短時間労働者」は、「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べて短い労働者」とされた。

雇い入れの際、雇用通知書等の交付により労働条件を明示することやパート労働者に適用される就業規則の作成等が定められたが、ほとんどが努力義務であった。

平成20年(2008年) 「短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律」を改正(改正パートタイム労働法)が施行。

パートタイム労働者がその有する能力を一層有効に発揮することができる雇用環境を整備するため、短時間労働者の納得性の向上、通常の労働者との均衡のとれた待遇の確保、正社員への転換の推進等を図ることを目的とされた。

①労働条件を明示した文書公布の義務化(昇格、賞与、退職手当の有無) ②通常の労働者と均衡のとれた待遇の確保の促進(賃金、教育訓練、福利厚生) ③通常の労働者への転換の推進、④働き方が正社員と同じパートについては、全ての待遇において差別的取り扱いの禁止 等

○女性パートタイマーの公的年金の加入状況をみると、第3号被保険者の40.4%が最も高い割合となっている。ついで、第2号被保険者の30.7%となっている。なお、第1号被保険者の割合は10.2%(厚生労働省「パート労働者総合実態調査」(H23)より)。

○また、雇用調整をするパートの割合について、「パートの就業調整の理由(複数回答)」をみると、女性では、「自分の所得税の非課税限度額(103万円)を超えると税金を支払わなければならないから」が61.5%と最も高い割合となっている。これに次いで「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」43.1%などとなっている。

Ⅲ 働く女性と年金制度

1. 女性の年金に関する主な改正（支給開始年齢・育児休業関連）

昭和17年（1942年）	労働者年金保険法 当時、 <u>男性（現業）のみの適用で、支給開始年齢は55歳</u> であった。
昭和19年（1944年）	<u>厚生年金保険法。全ての男性と女性へ適用。</u> <u>男女ともに、支給開始年齢は55歳</u> であった。
昭和29年（1954年）	厚生年金保険法を全面改正。 <u>男性の支給開始年齢、55歳から60歳に引き上げ（16年かけて）。女性の支給開始年齢は55歳のまま。</u>
昭和36年（1961年）	国民年金法施行。被用者年金各法の被保険者を除き、男女問わず国民年金の被保険者となったが、被用者年金各法の被保険者の配偶者（妻）は任意加入であった。
昭和61年（1986年）	新法施行。労働条件における男女の格差を解消する等の動向を踏まえ、 <u>女性の支給開始年齢を55歳から12年かけて男性と同じ60歳に引き上げることとされた。</u> なお、男性については、60歳から65歳に引き上げ（ただし、当分の間、60歳から65歳までは、特別支給の老齢厚生年金を支給することとされた）。 また、基礎年金制度が導入され、第3号被保険者制度が導入された。
平成6年（1994年）	<u>厚生年金保険法を改正し、特別支給の老齢厚生年金の定額部分を男性は60歳から65歳へ、女性も60歳から65歳へ（5年遅れ）、それぞれ12年かけて引き上げることとされた。</u>
平成7年（1995年）	育児休業期間中の厚生年金保険の本人負担分の保険料免除制度を実施。
平成12年（2000年）	<u>厚生年金保険法を改正し、特別支給の老齢厚生年金の報酬比例部分を男子は60歳から65歳へ、女子も60歳から65歳へ（5年遅れ）、それぞれ12年かけて引き上げることとされた。</u> 育児休業期間中の厚生年金保険の保険料免除について、本人負担分の免除に加え、事業主負担分も適用実施。
平成16年（2004年）	保険料水準固定方式の導入、マクロ経済スライドの導入 等
平成17年（2005年）	育児休業期間中の厚生年金保険の保険料免除について、子が1歳に到達するまでの期間から、3歳に到達するまでの期間へ拡充実施。勤務時間短縮等の場合の従前標準報酬月額みなし措置。

2. 支給開始年齢引き上げに伴う改正の趣旨

【昭和60年改正】

労働条件における男女間の格差を解消する等の動向を踏まえ、女性の支給開始年齢を、55歳から12年かけて、男性と同じ60歳に上げた(平成11年度に完成)。

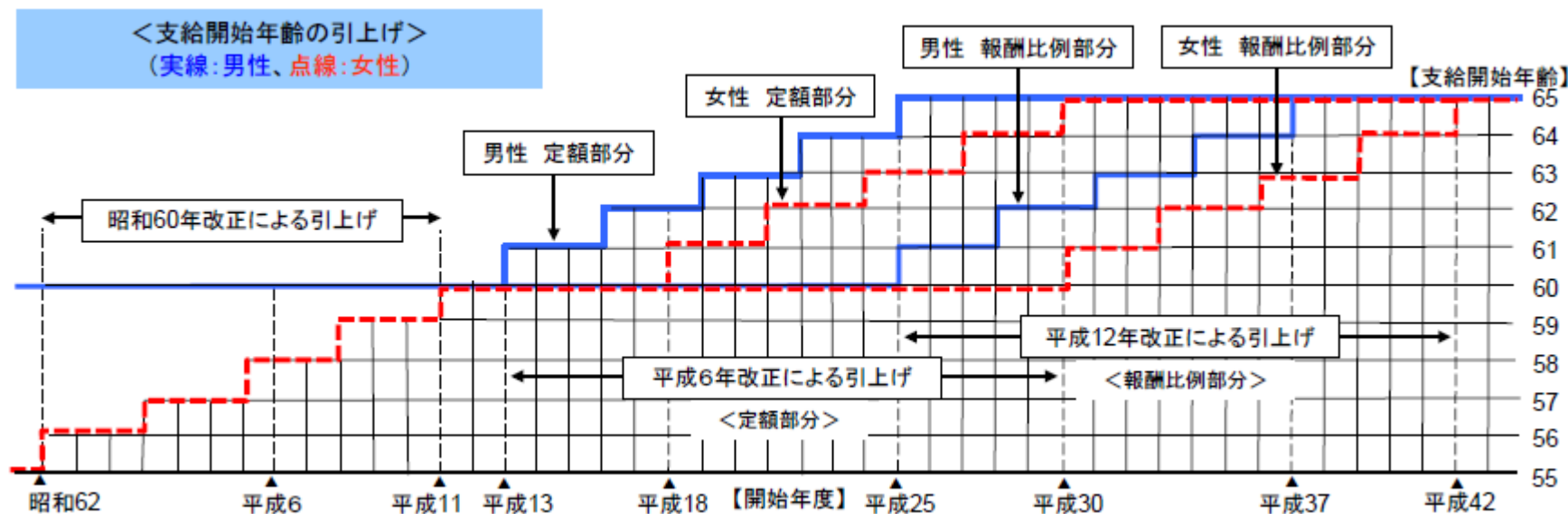
* 60年改正においては、本則上の支給開始年齢を65歳とし、当分の間、60歳から(女性については、支給開始年齢から)は、60歳代前半の老齢厚生年金を支給することとされた。

【平成6・12年改正】

「65歳現役社会」の実現と高齢者雇用の一層の促進を図るため、60歳代前半の年金の支給開始年齢を上げた。(定額・報酬比例部分を、それぞれ、12年かけて引上げ)

女性については、6年改正では、改正時において、55歳から60歳へ年齢を引き上げる途中であったため、その完成後に、男性より5年遅れて、引上げを開始。また、12年改正では、6年改正による引上げの完成後、引き続き、6年改正と同様の仕組みで、男性より5年遅れて、引上げを開始とした。

⇒引き上げスケジュールは、男性平成37(2025)年まで、女性平成42(2030)年まで。



3. 老齢年金の月額階級別男女比較

平成23年度末における厚生年金保険の老齢年金受給権者の年金月額階級別分布によると、男性は、15～20万円が男子全体の29.9%を占めており、20～21万円台をピークとする山型となっている。女性は、5～10万円が45.3%と半数近くを占めており、9～10万円台をピークとする山形になっている。男性に比べ女性の分布は低い方に偏っている。

厚生年金 男女別年金月額階級別老齢年金受給権者数(平成23年度末)

年金月額	合 計		男 子		女 子	
		割合		割合		割合
	千人	%	千人	%	千人	%
合 計	14,840	100.0	10,153	100.0	4,687	100.0
万円以上 万円未満						
～ 5	408	2.7	156	1.5	252	5.4
5 ～ 10	3,295	22.2	1,174	11.6	2,121	45.3
10 ～ 15	4,162	28.0	2,329	22.9	1,833	39.1
15 ～ 20	3,425	23.1	3,036	29.9	389	8.3
20 ～ 25	2,885	19.4	2,802	27.6	83	1.8
25 ～ 30	619	4.2	612	6.0	8	0.2
30 ～	46	0.3	45	0.4	0	0.0
平均年金月額 (円)	149,334		170,265		103,989	

注1. 年金月額には、基礎年金月額を含むが、旧農林共済組合に係る基礎年金月額は含まない。

2. 新法老齢厚生年金については、旧法の老齢年金に相当するものを「老齢年金」としている。新法退職共済年金についても同様。

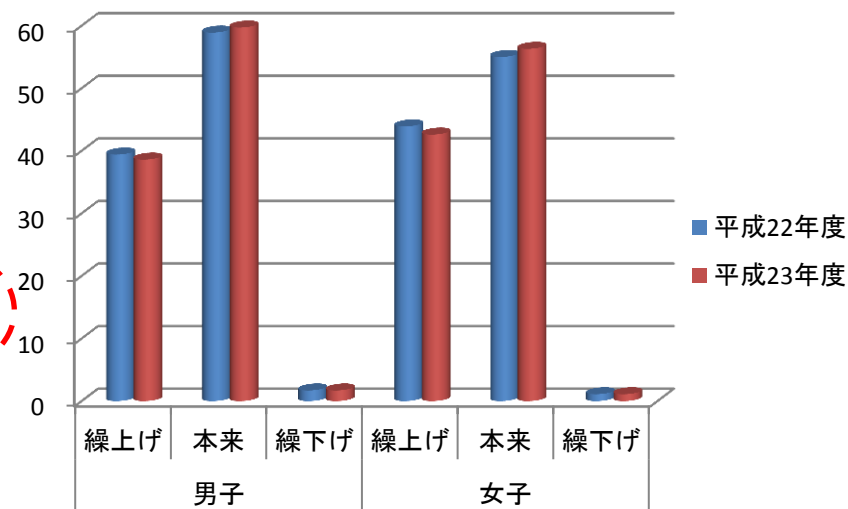
出所:厚生労働省 厚生年金保険・国民年金事業の概況(平成23年度)より作成

4 直近2年間の老齢基礎年金繰上げ・繰下げ者の推移

平成23年度の老齢基礎年金のみの受給者についてみると、繰上げ受給率は男女合計で41.7%。しかも、60歳からの繰上げが最も多い。また、本来(65歳)受給率は57.1%。繰下げ受給率は1.2%であった。男女別詳細については以下の通り。女性は繰上げ受給率が男性より高く、繰下げ受給率は男性より低いという特徴がある。

(1) 年度末現在 受給権者数（基礎のみ・旧国年（5年年金除く））

	平成22年度		平成23年度	
	人	%	人	%
男子	1,967,595	100.0	1,919,443	100.0
繰上げ	775,903	39.4	740,300	38.6
60歳	442,392	22.5	418,987	21.8
61歳	117,284	6.0	111,947	5.8
62歳	76,100	3.9	73,834	3.8
63歳	100,631	5.1	97,118	5.1
64歳	39,496	2.0	38,414	2.0
本来	1,159,180	58.9	1,146,223	59.7
繰下げ	32,512	1.7	32,920	1.7
女子	6,354,068	100.0	6,243,230	100.0
繰上げ	2,791,603	43.9	2,662,678	42.6
60歳	1,590,688	25.0	1,511,078	24.2
61歳	424,770	6.7	403,265	6.5
62歳	266,603	4.2	256,215	4.1
63歳	380,137	6.0	366,647	5.9
64歳	129,405	2.0	125,473	2.0
本来	3,495,167	55.0	3,512,261	56.3
繰下げ	67,298	1.1	68,291	1.1



出所：厚生年金保険・国民年金事業の概況
厚生労働省年次統計資料 より作成



※平均余命については、65歳の人の平均余命は、平成23年において、男性18.69年、女性23.66年となっており、昭和60年(1985年)当時と比べ、男性は約3年、女性は約5年伸びている。

5. 女性にまつわる年金制度改正①

<平成26年4月施行> 産前産後の保険料免除

産前産後期間中の厚生年金保険料を免除する。また、産前産後休業終了後に育児等を理由に報酬が低下した場合に、定時決定まで保険料負担が改正前のものとならないよう、産前産後休業終了後の3月間の報酬月額を基に、標準報酬月額を改定する。

産休期間中の保険料免除

<改正内容>

○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、育児休業同様の配慮措置を講ずる。

【産前産後休業期間中の保険料徴収の特例】

・産前産後休業期間(※)中の厚生年金保険料を免除する。

(※) 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。

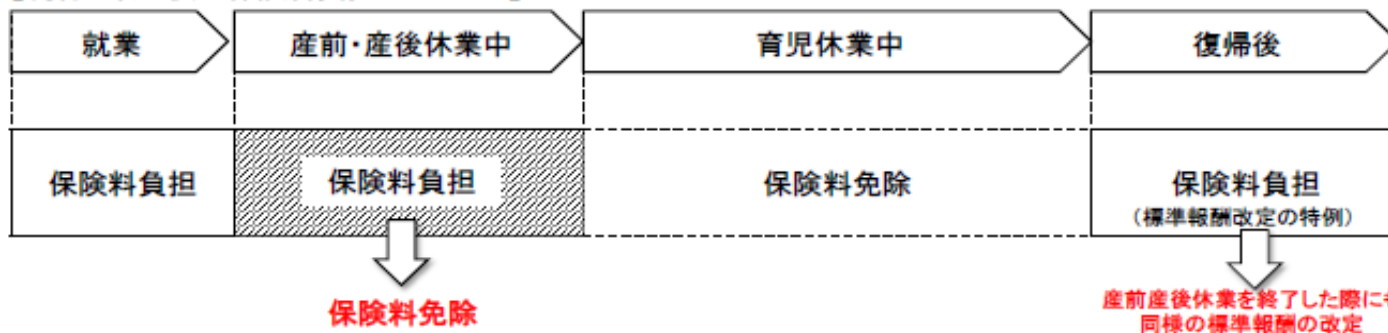
【産前産後休業を終了した際の標準報酬の改定】

・産前産後休業終了後に育児等を理由に報酬が低下した場合に、定時決定まで保険料負担が改定前のものとならないよう、産前産後休業終了後の3ヶ月間の報酬月額を基に、標準報酬月額を改定する。

(※) 育児休業終了後についても、同様の措置あり。

○施行日 平成26年4月

【現行と改正後の保険料負担のイメージ】

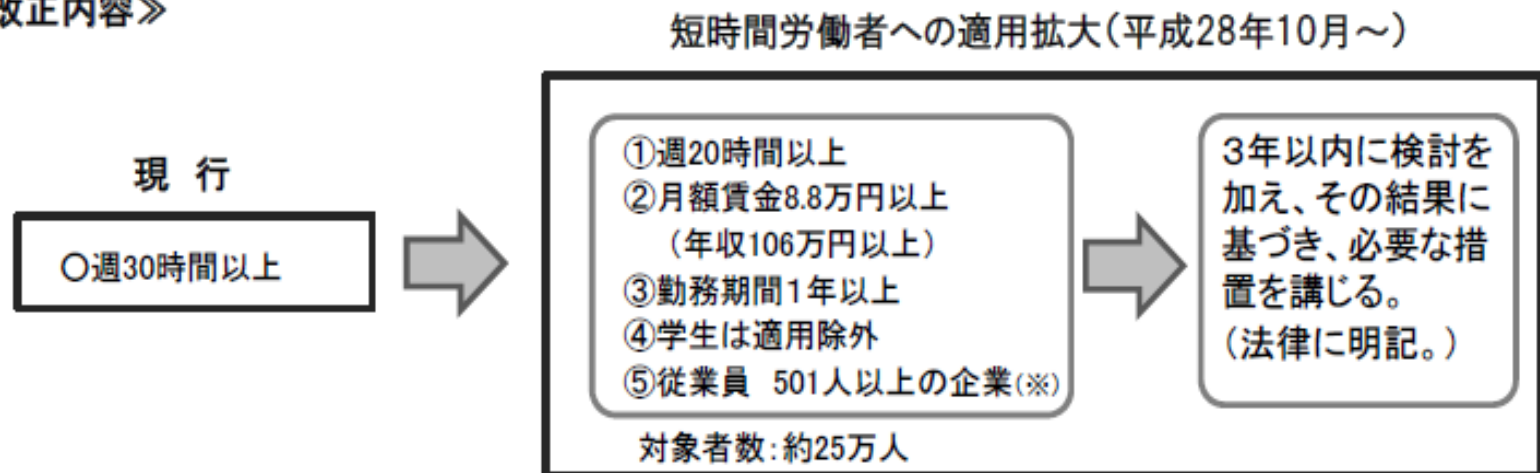


6. 女性にまつわる年金制度改正②

<平成28年10月施行> 社会保険の短時間労働者への適用拡大

- 被用者でありながら被用者保険の恩恵を受けられない非正規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。
- 社会保険制度における、働かない方が有利になるような仕組みを除去することで、特に女性の就業意欲を促進して、今後の人口減少社会に備える。

《改正内容》



(※)現行の適用基準で適用となる被保険者の数で算定。

出所:厚生労働省HP