

第2回 新年金制度に関する実務者検討チーム 議事要旨

日 時：平成22年4月1日（水）16：30～18：00

場 所：内閣府本府3階特別会議室

出席者：国家戦略室 古川室長、矢野参事官、大西企画調査官

内閣官房副長官補室 佐藤(慎) 審議官

総務省自治行政局公務員部 佐々木部長

財務省主計局 木下次長

文部科学省高等教育局私学部 河村部長

厚生労働省年金局 榮畑局長

(ヒアリング対象者)

- ・樋口 美雄 慶應義塾大学商学部教授
- ・小杉 礼子 独立行政法人労働政策研究・研修機構統括研究員

1. 冒頭、古川国家戦略室長から挨拶。

○年金の問題は、大変国民の関心も高い。この検討チームでは、人口減少、超高齢化の時代、年金制度を始めとする社会の仕組みをどう変えていくべきかを議論していくが、是非国民の皆さんとも考えていきたい。前回に引き続き、今回も、新しい年金制度を考えるにあたっての前提として議論のバックグラウンドとなるような、今後の社会構造、経済、働き方等について、有識者の方から忌憚のないご意見をいただければと考えているので、よろしくお願い申し上げます。

2. 樋口教授から資料に沿って説明の後、意見交換。

(説明のポイント)

○これからの雇用戦略は、失業率の引き下げではなく、就業率の引き上げをターゲットにするという視点で考えるべき。就業率を引き上げるためには、雇用機会を拡大していかなければならないが、これは単に量を増やせばいいということではなく、質の向上をしてはじめて就業に対するインセンティブが高まると考えられる。そのためには、企業に活力と国際競争力を持ってもらう必要があるのと同時に、働く意欲を阻害しないように、雇用の供給側と需要側の両にらみの中で、政策パッケージを考えていかなければならない。

○1980年代には、女性の働き方に関し、一方で男女雇用均等政策を推進してアクセルを踏みながら、同時に、税制上の配偶者特別控除や年金の第3号被保険者制度を創設して女性が働くことにブレーキをかけるような政策をとった。

○現在、就業形態や雇用形態が多様化しており、ディペンデント・コンストラクターといわれるような、実質的に会社に依存している雇用者に近い工場内の個人請負形態なども発生している。また、有償ボランティアと言われる形態には最低賃金の適用がないなど、制度の隙間に落ちるような事態が増加している。したがって、今後の制度のあり方としては、このような隙間についてどうするかといった議論が必要だし、働き方によって得をしたり損をしたりしないような中立な制度を検討していくべきと考える。

○第3号被保険者制度については、何とか130万円以下に抑えようとして就業意欲を阻害する可能性がある点で、効率性基準から見て問題がある。また、日本は他国に比べて高所得の夫と高所得の妻という組み合わせは少ないという分析（ダグラス・有沢法則）がある中で、第3号被保険者制度は高所得の夫を優遇しており、公平性基準から見ても問題がある。

○短時間労働者への厚生年金適用の問題については、労使折半による保険料負担について、使用者側の視点からみると、保険料を支払っても何らメリットはなく、一定時間以上働かせると保険料負担が発生するだけなので、労働時間を抑制しようとするインセンティブが働く。また、製造業と流通業のような雇用構造が異なる産業間で公平性を欠く状況となっている。したがって、4分の3以上というような基準ではなく、一律〇〇時間以上は厚生年金を適用するというような基準の方がベターである。さらに、個別労働者について適用するか否かを判断して保険料の労使折半するのではなく、企業の給与総額に応じて保険料を徴収する労働保険方式をとるべき。

○また、パートで働く女性は、厚生年金の適用を受けると保険料が掛け捨てになると考えている人が多い。厚生年金の130万円要件は全国一律なのに、最低賃金は地域別に引き上げるという事態になると、特に時給の高い都市部において就労時間についてモラルハザードが起きやすい状況に陥ってしまう。したがって、最低賃金の引き上げと厚生年金の被扶養者の収入要件はパッケージで考えていくべき。

○在職老齢年金制度によって、60歳以上の雇用条件や労働条件に影響が大きく、モラルハザードを引き起こしているのではないかと考えられる。受給開始年齢を繰り下げても損にならないような中立的な制度設計を検討すべきである。

（意見交換におけるやりとり）

○以前に検討した時の民主党の考え方としては、在職老齢年金に関しては、仕事をしているか否かと年金支給額は切り離していこうということだったと思うが、在職老齢年金制度についての考え方を詳しくお聞かせいただきたい。

（樋口教授の回答）

建前としては、年金制度は、本来、所得を得られないという保険事故が発生したときに、給付を行うというもの。ところが、実際は、所得が得られなくなったから給付を受けるというよりも、給付を先に考えて働くか働かないかを決めている面がある。そこに、制度の建前

と人間の合理性の実態との間に乖離が生じており、人間の合理性の実態も踏まえて制度設計をする必要がある。自分は、働いても働かなくても受給総額が同じになるような制度にすればよいと考えている。

○かつてパート労働者の意向調査をしたところ、厚生年金適用を受けることには反対という意見が多かった。事業主がパート労働者にどのように説明をしているのかといった問題もあり、悩ましい問題である。

○年金制度があまりに複雑であるため、事業主の側も労働者にうまく説明できないという面があるのではないか。

3. 小杉統括研究員から資料に沿って説明の後、意見交換。

(説明のポイント)

○年度別の新規学卒就職率と正規比率の関係を見ると、生まれ年によって正規比率が大きく左右されるという結果が出ている。また、学歴別、初職の離職時期別に見ても、その後正社員になれるか否かに大きく影響していると考えられ、最初の出口でどうだったかということが後々まで尾を引くというのが日本の労働市場の特徴である。

○また、地域によっても、学歴・専攻別にみるキャリアパスの様子は異なっており、学校で何を学ぶかに加え、その地域にどんな仕事、就業機会があるのかということも大きく関係してくる。地域労働市場に密着したレリバンスを高めるということが大事。雇用を安定させるためには、学校から労働市場まで連続した教育視点から考える必要があつて、それをどのように設計するかによって、若者のキャリアパスが変わってくると考えられる。

○昔と比べ、労働市場は変わったといわれるが、新規学卒一括採用という慣行は基本的には変わっていない。この方式の国としてのメリットは、若年失業率を低くできていること。また、企業が長期的視点に立って積極的に能力開発投資を行うことができるなどのメリットもある。デメリットとしては、入口で失敗すると後々まで労働市場に参入しにくい、年齢による人事管理の硬直化の問題、大学の文系学部の職業離れなどがあげられる。

○最近、日本の企業は教育訓練をしなくなったということが言われるが、これは企業の業績に影響されている部分が大きく、職業能力開発投資は景気次第と見るべきなのではないか。今後、日本の企業が全く体質を変えて、中で職業能力開発投資をせずに外から人材を持ってくるだけになるということにはならないのではないかと考えている。

○非正規労働者は、収入も一定の幅以上は上がらず、正規労働者との間は壁が越えにくいいため、結局は格差となって、結婚もできないということになりがち。男女で比べると、男性の方が女

性よりは正社員になりやすく、産業別では製造業が正社員として雇用しているといったデータがある。

○若い人たちは学生の頃は関心を持ってNPOなどの活動に参加するが、社会人になると抜けていってしまう。海外ではNPOでの活動は次の職場に移るにあたってキャリアとして残るが、日本ではパート・アルバイトをやったのと同じで、十分に評価されておらず、早く抜けないと安定した職業につけないような状況になっている。「新しい公共」の担い手を育てるためには、途中から入れるような労働市場を整備しないと、志を持った人の芽を潰してしまうことになる。

○自己啓発や能力開発をすることが、個人としてのキャリアパスを積み、ひいては産業の発展をもたらす上で、とても重要な要素になってきている。今後、年金制度も含めて、キャリアの途中での「学び」をマイナスにならないような形で促進していくように、制度を設計していく必要がある。

○若年者の現状からみた新年金制度での留意事項として、「ヨ－ヨ－型移行」と言われるような、多様で時間がかかる移行経路となってきたことを前提とした制度を考えるべきではないか。給付と負担の面で働き方に中立的で、転職等に対応できるポータブルな制度とすべき。

○なお、「若者は年金不信から保険料を納めない」と言われることがあるが、そのような者は少数で、生活が苦しいから払えないというほうが多いのではないか。教育の中で正しい知識を教えることが重要。

(意見交換におけるやりとり)

○このまま行くと、今10代の若者の30年、40年後の将来はどうなっていくのか。生まれ年が不運な人たちについては、どうしていけば良いとお考えか。

(小杉統括研究員の回答)

「生まれ年の不運」と言っても、半分は救われているのが現状。彼らも、まだ、必死にもがいている。また、若い人たちは新しいNPO活動を展開するような力も持っている。残念なのは、「新しい公共」が結局、「安上がりにする」手段になりがち傾向があること。育てていこうという視点が大事であり、新しいものを作りだす若者のエネルギーをうまく引き出していくことが重要。

○新卒一括採用の仕組みと途中から参入できる仕組みの、どちらに重点を置くべきとお考えか。

(小杉統括研究員の回答)

我が国の場合、中途採用は昔よりは広がっているが、ヨーロッパのような職業横断的な労働市場にはなかなかならないのではないか。企業の側も、幹部候補生と現場のトップ止まりというような人材というような区別をするなど、両方をうまく使い分けようとしている。企業を規制して新規一括採用をやめさせようとしても、アングラ化するだけで、実効性に乏しい。したがって、両方が併存していくというのが現実的。新卒一括採用の良さをとりつつ、

現在進められているジョブカードの導入などを起爆剤として、中途採用の間口を広げていくべき。

以 上