

第3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12日（月）10：40～12：10

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)

- ・佐藤 博樹 東京大学社会科学研究所教授
- ・宮本 太郎 北海道大学法学部教授

1. 冒頭、古川国家戦略室長から挨拶。

○年金の問題は国民の皆さんの関心が大変大きい課題。新しい年金制度の基本原則を考えるに当たっては、これから30年、40年後の日本社会のイメージを国民の皆さんにも共有いただく必要がある。なぜ今新しい年金制度を考えなければならないのか、そして新しい年金制度の姿はどのようなものなのかを建設的に議論するための前提について、共通の意識を持つということが大事。そういった観点から、各方面の有識者にお越しいただいて、日本の現状や将来の社会の姿についてご意見をいただいているところ。忌憚のないご意見を伺わせていただければと思うので、よろしくお願い申し上げます。

2. 佐藤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)

○企業は、今後も長期にわたり少子高齢化が続くことを前提に人材活用しなければならない。年金制度の支え手を増やすという意味でも、これまであまり戦力として捉えられていなかった人達を企業が雇用し、意欲的に働いてもらえる仕組みをつくる必要がある。

○特に、女性の就業率を高めていくことは重要。結婚して子どもを持った人たちが働きたいと思い、働けるような環境を整備し、有配偶者の就業率を高めていくことが企業の人材活用上、重要になってきている。

○企業の人材活用を多様化していく上で、就業調整が一番大きいネック。パートタイマーを例に

とると、企業が職業能力を開発し、責任ある仕事に就けて、給与を高めようとしても、税や社会保障で控除対象となる範囲を越えないように、働く時間を減らしてしまう。就業調整の問題がなければ、働く人を増やさなくても、今働いている人達がもっと働くことにより、人材確保ができるという面もある。働くか働かないか、あるいは何時間働くかについて、税制や年金制度などの影響を受けないように仕組みを考えることが必要。

○女性にとって、働き続けることと、結婚し子どもを持つということが、二者択一の状況となっており、この解消が大きな課題。今回の育児介護休業法の改正を含めて、制度面では相当充実してきたが、ワーク・ライフ・バランスを支援するためには、子育て等の時間制約があっても仕事を続けられるという仕事管理・働き方の実現が大事。さらに、そういう人たちを同僚や管理職が受け入れられるような職場風土づくりも重要。

○結婚して子どもを持ちながら働き続けるというのは大変なこと。それでも、働き続けるか否かは、それだけ苦勞しても続けたい仕事であるか、働き続ければさらに活躍できる展望のある職場かどうかということにも左右される。

○介護と仕事の両立も重要。40歳代後半以降の中核的な人材が、親の介護で仕事に専念できないおそれがある。介護は長期化するものであり、育児と介護では両立支援の方法が違う。育児・介護休業法の改正によって、短期の介護休暇が新設されたのはよいが、柔軟な働き方ができるかどうか等が重要。

○増加しているのは、臨時非正規ではなく、常用非正規雇用。すなわち、有期の雇用契約だが、事業所がなくなるというようなことがない限りは、契約が更新されていくという形態である。企業にとって、市場等の不確実性があるため、仕事も勤務地も限定せずに雇用保障責任を負うような正社員は増やせないという事情が背景にある。したがって、このような非正規社員のキャリアを安定化させるためには、「この事業所がある限り雇用し続けます」といったような、特約付きの無期雇用契約を普及させることが考えられる。

○育児休業、産前・産後休業、介護休業について、社会保険の保険料負担のあり方がバラバラになっているが、見直すべき。

○少子化や、未婚化・非婚化の問題に対し、家族形成に関する個人の希望を実現できるようにするため国民的に議論をすることが、年金制度にとっても重要なことではないか。

(意見交換におけるやりとり)

○資料図表4のワーク・ライフ・バランスの土台の部分を変えていくためにはどうしたらよいとお考えか。

(佐藤教授の回答)

管理職の意識を変えることが重要。時代が変わっており、部下に今までの自分と同じワー

ク・ライフ・スタイルを求めてはいけない、ということを理解してもらうことが大事。このような管理職の意識改革に取り組んでいる企業は、少しずつ増えてきている。

時間は幾らでも使えるという意識を変えることは、ホワイトカラーの時間当たり生産性を高めることにもつながる。

○短時間労働者を正社員化することと比較して、無期雇用契約という形態を普及させることの意義について、先生のお考えを伺いたい。

(佐藤教授の回答)

日本では、有期雇用と言っても、事実上は更新される前提で考えられている。特約付き無期雇用に移行できれば、企業も人的支援投資ができ、働く側も安定するのではないかと考えている。

3. 宮本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)

○日本の年金改革論議においては、スウェーデンの年金改革が参考とされているが、スウェーデンの福祉社会としての形である「アクティベーション型社会」との関係で理解されていない。そのため、同国の年金制度における一番大事な特質である社会契約的な側面が忘れ去られてしまっているのではないか。

○「アクティベーション型社会」とは、流動的な労働市場を前提として、手厚い社会保障や福祉、公共サービスなどを通じて、人の就労を支えるという点を主要な目的においた社会を指す。スウェーデンにおけるアクティベーション型社会の基本的な考え方は、日本でこれまで行われたような生産性の低い企業や部門への公共事業や法規制を通じた保護は行わず、同一労働同一賃金を徹底しつつ、グローバル時代において経営者の自己努力で生産性を上げることができなくなったらそこは市場に任せてしまい、余剰な労働力としてあふれ出てきた人々を、積極的労働市場政策によって生産性が高いところに移していくというもの。

○アクティベーション型社会における所得保障の基本的考え方は、就労時のパフォーマンスに見合った給付を行うという「現行所得代替原理」であり、例えば、スウェーデンの両親手当は従前所得の8割の水準を支給するので、女性も給与が高くなってから出産しようとする。このような仕組みによって、社会保障が人々の就労インセンティブを強める。

○アクティベーション型社会における社会契約としての年金制度という視点から、スウェーデンの年金制度の特徴を3点指摘する。一つは、就労所得に応じた年金給付という点。現行所得代替原理は、1960年の年金改革で導入され、99年の改革で所得比例年金への一本化によってさらに純化された。

○年金は、労働市場において、個々の加入者が頑張ったそのパフォーマンスに応じた給付を必ず行うという社会契約的な性格を持っている。アクティベーション型社会において、全ての人を稼得者として就労させていくという大前提からすると、税で賄われる最低保障年金の部分は膨らまないはずであるが、スウェーデンにおいても、最低保障年金部分の支出額はGDPの1%ぐらいになっており、これでは少し膨らみ過ぎではないかという議論がある。この点、アクティベーション型社会という足場がないところに導入すれば、どこまで膨らんでしまうかという懸念がある。

○スウェーデンの年金制度の特徴の第二点目は、社会契約的な性格を支える仕組みとしての「概念上の拠出建て」である。賦課方式でありながら、一人一人のパフォーマンスを個人積立口座に積み立てていくもの。さらに、連帯の原理が入れ込まれているので、経済をみんなで支えていけば、個人積立口座も大きくなっていくという仕組み。また、拠出と給付の対応関係をクリアにするものとして、自動収支均衡装置と呼ばれる仕組みもある。

○特徴の第三点目は、流動性の高い労働市場との連携であり、学習、職業訓練や家族のケアに携わるといような所得が得られない期間については、みなし拠出制度によってカバーすることである。

○政府は年金に関して国民に甘言を言うのではなく、ケネディ米大統領の就任演説にならえば、次のように言うべき。

「政府に将来幾ら年金をもらえるかは問わないで下さい。そうではなく、将来の年金を安定させるために自分が何をできるかを問うて下さい。そのために、政府は、①少子化を抑制し、また全ての人々が就労できるようにあらゆる手立てをとること、②拠出と給付の関係について誰もが納得のできる透明な制度をつくること、この二つを約束します」と。

(意見交換におけるやりとり)

○所得比例年金をベースにしつつ、損得の議論をする年金制度から納得の年金制度にする、保険料の部分と税の部分はクリアに分けるとというのが民主党案の基本的な考え方。

○アクティベーションとベーシックインカム、ワークフェアの関係について教えていただきたい。
(宮本教授の回答)

それら3つは、20世紀型福祉国家の前提が崩れた後の、雇用と社会保障との結び付け方に関するオプション。

雇用と社会保障を結び付けるのが、ワークフェアとアクティベーションであるが、ワークフェアは、働かない者には社会保障の給付を下げるというようなペナルティ的性格を持つ。アクティベーションというのは、例えば、自分の技能がだんだん時代遅れになって仕事を失ってしまった若者に、殻を与えて休んでいなさいというのではなく、そこできちっとした技能訓練を提供して翼を与える、そのためにはある程度お金をかけるという考え方であり、自分は、スウェーデンの研究者に触発されて、アクティベーションは“security by wing”(翼

の保障)であって、“security under the shell”(殻の保障)ではない、と言っている。

それに対して、ベーシックインカムというのは、雇用と社会保障を切り離してしまっ、最低所得保障を一律に行っていくという考え方。ただし、給付水準をどうするかなど、就労意欲等との関係で工夫が必要。

アクティベーションとベーシックインカムをどう組み合わせていくかが重要な課題。

○最低保障年金と給付付き税額控除との関係についてのお考えを伺いたい。

(宮本教授の回答)

給付付き税額控除はアメリカでは所得保障の軸になっているが、日本ではほとんど浸透していない。老後の安心という点では、年金というほうが安心材料になるのではないか。

○グローバル化して雇用の場が生まれにくいという現状がある中では、成長戦略とセットで考えていかなければならないと思うがいかがか。

(宮本教授の回答)

その点は本質的な問題。例えば、生産性の高い部門に雇用を移していくといった場合に、今日では、生産性の高い競争力のある部門・企業は、あまり雇用を吸収しなくなっている。このため、医療・介護などの分野や環境技術関連分野に人を移していくというような、雇用創出の取り組みも、各国共通の課題になっている。

以 上