

○清家座長 それでは、定刻になりましたので、ただいまから第20回「全世代型社会保障構築会議」を開会いたします。

委員の皆様におかれましては、お忙しい中をお集まりいただきまして、ありがとうございます。

本日は、菊池委員、高久委員、増田委員、水島委員、横山委員はオンラインで御参加でございます。秋田委員、落合委員、笠木委員、国土委員、富山委員、沼尾委員は御欠席となっております。また、菊池委員、増田委員、香取委員、土居委員は途中で御退席の予定と伺っております。

また、赤澤大臣は、国会要務のため、終了次第、御参加される予定でございます。瀬戸副大臣は公務のため御欠席でございます。

それでは、冒頭、西野政務官に御挨拶をいただきたいと思います。

政務官、よろしくお願いいたします。

○西野政務官 皆様、こんにちは。

内閣府大臣政務官、西野太亮でございます。

本日は、構成員の皆様におかれましては、大変お忙しい中お集まりいただき、誠にありがとうございます。

前回、11月の会議に初めて参加させていただきましたが、皆さん方の議論を聞かせていただいて大変勉強になりましたし、私自身も政治の責任の重さを改めて感じたところでございます。

本日は、政府における改革工程の検討状況のうち、次期年金制度改正に向けた取組について厚生労働省から説明を差し上げた後、御議論いただきたいと思いますと考えております。

本日も精力的な御議論をどうぞよろしくお願いいたします。

○清家座長 西野政務官、ありがとうございました。

本日は、議事に入る前に、事務局から御報告がございます。

去る11月8日の全世代型社会保障構築本部において、石破総理から赤澤全世代型社会保障担当大臣に対して、伊東地方創生担当大臣とも連携をして、全世代型の社会保障への転換を進める中であって、若者・女性にも選ばれる地方づくりにつながる取組を進めていただきたいとの御発言があったところでございます。

これに関連して、石破総理が先日、鳥取県で開催されたフォーラムに参加され、スピーチをされておりますので、その資料について事務局より御報告をお願いします。

○岩井審議官 それでは、事務局より御報告申し上げます。

参考資料1を御覧ください。最終ページの7ページがエッセンスでございますので、このページで御説明申し上げます。

当フォーラムにおきまして、総理からは、どうしてこんなに人口が減るのだろう、昔は地方もにぎやかで楽しかったのに、取り戻せないのかという問題意識をお話されておりました。

そして、人口減少の要因といたしましては、外に出ていかれる、転出されるという社会減と、出生数が死亡数を下回るという自然減があるが、統計を見ると男性よりも女性が多く地方から転出されていること、婚姻率が低い県では人口減少率が高いことを御紹介されて、要は、いずれにしても若者や女性の意識と行動が関わっているというお話がございました。そして、若者や女性にも選ばれる地方をつくれるかが問題の本質である、地方創生の一丁目一番地が若者や女性にも選ばれる地方をつくることであるというお話でした。

その問題の背景と対処方針については、総理から、地方から東京に転出した理由は、仕事に関する問題、したい仕事がないということをよく聞くと。それから、東京圏に転出した女性に聞くと、地域や職場の意識、すなわち夫は働き、妻は家庭というものでございすけれども、こういう認識があるということをお話されました。

したがって、若者や女性に選ばれる地方をつくるためには、魅力ある働き方・職場づくりから、地域や職場の意識を変え、構造を変えていかなければならない、社会の構造・意識変革が必要であるというお話がございました。それによって、若者や女性に選ばれる地方をつくるのが地方創生2.0の核心だと思うというお話がございました。

具体的な課題とその対応でございますが、4つの課題があるというお話がございました。

1つは、賃金格差の是正である。男女間の賃金格差があり、しかもこれは地域間での格差がある。すなわち、東京圏では男女間賃金格差が比較的小さいということがあります。また、自分たちの地域、自分の会社では男女間格差がないというアンコンシャスバイアスというものがあるが、本当に格差はないかということを検証しましょう、このアンコンシャスバイアスの解消が大事だということをおっしゃっておりました。

2番目に、非正規雇用の正規化の推進ということをおっしゃっております。男女にかかわらず、厚生年金や健康保険が適用となり、賃金あるいは退職金なども正社員と同一の待遇を受ける、このような社会保険も適用されるような短時間正社員など、多様な正社員や時短勤務の活用・普及促進が必要であるということ。それから、地方自治体の会計年度任用職員の処遇改善や地方公務員の兼業・副業の弾力化などが必要であるというお話がございました。

3点目といたしまして、いわゆるL字カーブの解消。出産を契機とした非正規雇用への転換を減らすという取組が必要であるということをおっしゃっております。また、現在、改正を検討しております女性活躍推進法の枠組みの拡充などについても言及がありました。

最後、4点目でございますが、男性の育児休業の推進でございます。職場の慣行や意識の変革が必要であること、同僚手当や代替要員の確保など、両立支援等助成金の活用なども含めて必要であるというお話がございました。

このような対応につきまして、政府や自治体が考えればよいという話ではなくて、地域

の問題は地域で考えていかなければならないというお話がございまして、この資料の最後にもございますが、地域の産官学金労言の関係者が本気で議論し、共に解決に取り組むことが必要であるということをお話しされておりました。

報告は以上でございます。

○清家座長 ありがとうございます。

それでは、ここから議事に入りたいと思います。

本日は、次期年金制度改正について説明をいただき、その後に議論を行いたいと思います。

それでは、厚生労働省年金局より資料1について説明をお願いします。

○武藤審議官 厚生労働省の年金担当審議官の武藤でございます。本日はよろしく願いいたします。

現在、厚生労働省では、次期年金制度改革について、社会保障審議会年金部会において御議論いただきながら、年末の取りまとめに向けて検討している状況でございます。本日は、その検討状況などを御報告させていただきたいと存じます。

資料の2ページに入ります。

こちらは、令和5年12月に閣議決定されました全世代型社会保障構築を目指す改革の道筋（改革工程）についてです。1番に、「働き方に中立的な社会保障制度等の構築」ということで様々な取組が記述されているところですが、私どもといたしましても、この記述に沿って、被用者保険の適用拡大、あるいは年収の壁への対応の改革議論を進めているという状況でございます。

3ページでございます。

次期年金制度改正についての基本的な考え方でございます。上のほうは①、②と2本柱になっておりますけれども、①がライフスタイル等の多様化の反映・働き方に中立的な制度の構築、②が高齢期の所得保障の柱としての老後生活の基盤の強化（所得保障・再分配機能の強化）ということで柱を立てております。

現在、検討中の改正項目ということで、下に1～5がございまして。本日御報告させていただくのは、こちらに書いてある1～4になります。被用者保険の適用拡大など、基礎年金のマクロ経済スライドによる給付調整の早期終了、在職老齢年金制度の見直し、標準報酬月額上限の引上げということで、順に御説明申し上げます。

4ページになります。

こちらは、現行制度における被用者保険の適用要件の考え方をおさらいするものでございます。まず、短時間労働者に対して適用拡大を進めているわけですが、要件が①から④までございます。

①週の所定労働時間が20時間以上であること、②賃金が月額8.8万円、年収で見ると106万円に相当しますが、それ以上であること、③学生を適用対象外とすること、④一定以上の企業を適用対象とするということで、一体改革が始まってから④の部分については徐々

に適用対象を拡大するという事で、平成28年10月にスタートしたときは企業規模要件500人超のところからスタートしましたが、それが2年前に100人超、今年の10月から50人超になっているところがございます。

一番下に個人事業所の適用の関係が書かれておりますけれども、5人以上の個人事業所については適用になる業種と非適用になる業種があるということで、ここの見直しが議論になっているところがございます。ちなみに、5人未満については非適用になっているということです。

続きまして、5ページが被用者保険の適用範囲の見直しの方向性案ということで、こちらの資料は今年の11月15日に年金部会で提出した資料となっております。

先ほど確認した現行制度の要件と基本的には対応して並んでいるわけですが、上から、労働時間要件、飛んで3番目に学生除外要件がありますけれども、この2つについては、今回は本要件を見直さないこととしてはどうかということで記述しているところです。

残る要件ですが、まず2番目の賃金要件ですが、こちらは最低賃金の引上げに伴って労働時間要件を満たせば本要件を満たす地域や事業所が増加していることを踏まえて、本要件についてどう考えるかということで御議論いただいている状況でございます。

下から2番目の企業規模要件ですが、本全社会議の改革工程においてもここは早急に実現を図るべきとされていたところだと認識してございますが、こちらの記述にありますとおり、勤め先や働き方に中立的な制度を構築する観点から、撤廃することとしてはどうかと提案しているということです。ただ、必要な配慮措置や支援策を講じることとしてはどうかというふうにもさせていただいております。

あと、常時5人以上の従業員を使用する個人事業所における非適用業種については、こちらでも解消することとしてはどうかということでございます。必要な配慮措置や支援策を講じることとしてはどうかというふうにしております。5人未満の個人事業所については、今回は適用しないこととしてはどうか、今までと同じでどうかということで御提案しているところです。

続きまして6ページ、賃金要件の関係で、最低賃金を確認しておきたいと思えます。

緑色の線が今年の最低賃金引上げ後の状況になります。真ん中よりちょっと上に赤い横線が引いてありますけれども、赤い横線は1,016円の水準です。この1,016円の水準ですが、週20時間の勤務があれば月8.8万円、あるいは年106万円を超える水準になるということで、賃金要件に相当するラインですが、今年の最賃の引上げは50円ほどであったということで、このペースで仮に来年、再来年も上がっていくとしますと、数年後には20時間の勤務の方に対しては賃金要件の意味がなくなることが確認できるグラフでもあります。

7ページ、「健康保険組合の保険料の負担割合の特例」という資料がございます。

御案内のとおりかもしれませんけれども、健康保険組合においては、規約で定めるところにより、事業主の負担すべき保険料の負担割合を増加させることができるようになってございます。事業主と被保険者が合意の上、保険料負担の割合を被保険者の利益になるように変更することを認めるものであるということで、現状、真ん中辺りの表に書いてありますとおり、赤いところですがけれども、保険料の事業主負担割合を増加させている健康保険組合は全体の64.7%ほどあるということでございます。

この考え方をある意味参考として、被用者保険の適用に伴う手取り収入の減少を回避するために就業調整を行う層に対して、負担の軽減が考えられないかとして考えたものが次のページにある資料でございます。

8 ページ、「就業調整に対応した保険料負担割合を変更できる特例の検討の視点」ということで、こちらも11月15日の年金部会の提出資料でございます。

現行制度は、先ほど申し上げたところですがけれども、被保険者の保険料負担は原則として労使折半ですが、健保組合において、事業主と被保険者が合意の上、保険料の負担割合を変更することが認められている。

一方、年金のほうですがけれども、年金は保険者が1つになりますので、保険料の負担割合に関する特例は、今のところそういう規定はないということです。

検討の視点が真ん中に書いてありますけれども、被用者保険の適用に伴う保険料負担の発生・手取り収入の減少を回避するために就業調整を行う層に対して、従業員と事業主の合意に基づき、事業主が被保険者の保険料負担割合を軽減し、事業主負担割合を増加させることを認める特例を設けることとしたときに、そのことについてどう考えるかというのを年金部会で11月15日に御議論いただいたところです。

恒久的ではない特例的な案として考えているということですがけれども、どういうふうに考えるかということについて御議論いただいた中では、この特例を利用できるのは大企業中心になるのではないかと、大企業と中小企業との待遇格差を招くのではないかなどの御議論があったところで、引き続き厚生労働省において検討しているという状況でございます。

以上が適用拡大のパートでございます。

続きまして9 ページが、「基礎年金のマクロ経済スライドによる給付調整の早期終了」の資料でございます。

まず、マクロ経済スライドがそもそもどういうことかというのを復習してみますと、左下にある図がいいと思いますけれども、平成16年の改正で設けられた仕組みでありまして、長期的な年金財政の収支バランスを図る必要があるという中で、年金制度から見た収入面を固定して、給付側の水準を調整するという仕組みで導入された仕組みがここにありますマクロ経済スライドです。

年金額は、基本は賃金や物価の上昇に応じて改定するという中で、一定期間だけマクロ経済スライドによる伸びの抑制が行われて、実際の年金額改定は、下の絵にありますように赤い上向きの矢印のようになるということです。

今回の財政検証で、経済前提は上から3番目のケースになりますけれども、報酬比例部分は2026年度で調整が終了、基礎年金は2057年まで継続するという事で給付水準を確認してみますと、上の青い折れ線グラフで書いていますけれども、2026年のところからマクロ経済スライドによる調整のスピードが緩やかになるので、傾きが緩やかになった後、2057年になると基礎年金の調整が終了いたしますので、対賃金比で見た給付水準は一定となるということです。

これを基礎年金のマクロ経済スライドを早期終了した場合ということで書いたのが右のグラフになるわけですが、基礎年金が2057年まで給付水準調整が続く予定であったことが21年短縮されて、2036年で給付水準の調整が終了する。そこから後は、下の赤い太い上向けの矢印で書いていますように、賃金や物価の上昇に応じた年金額の改定になるというところでございます。

次の10ページが、給付調整の早期終了を行った場合の影響を所得代替率や1階の基礎年金、2階の報酬比例部分の比で確認したものです。現行の所得代替率が真ん中に書かれていますけれども、足元で61.2%の所得代替率の内訳を見ますと、2階の報酬比例部分と1階の基礎年金の比がこちらにありますとおり4対6でございます。現行制度のままの見通しでいくと、基礎年金の割合が6であったものが5に下がるということです。このように、基礎年金の比率が低下することで厚生年金の所得再分配機能が低下することになります。それを基礎年金の給付調整期間を短縮するという事で、4対6、6のままで維持しようというのが今回の政策の目的になります。

一部の報道やSNSの書き込みなどの中に、厚生年金が国民年金を助けているという誤解もありますけれども、この政策は、ここで確認したように、その効果は厚生年金受給者自身の基礎年金の水準が高まるなど、調整期間が終わればほぼ全ての受給者の給付水準が向上するものであります。そういう意味で、平たく申し上げますと、1階の基礎年金と2階の報酬比例部分のバランスの調整をするという政策になっているところでございます。

以上をまとめて11ページは早期終了についての論点などを挙げたものですけれども、1番の「改革の必要性」や2番の「改正の意義」については、ただいま申し上げたようなところでございます。

3番の「見直しの方向性」については、書いてあるような内容で11月25日の年金部会で御議論いただいたということですが、年金部会においては、この政策の意義や必要性は理解するという意見が多かったところですが、さらにしっかりした説明をお願いしたいという御意見もありまして、それを踏まえて引き続き厚生労働省で検討しているという状況でございます。

以上が早期終了の関係でございます。

続きまして、12ページが在職老齢年金制度の概要でございます。この制度は、厚生年金の適用事業所で就労して、一定以上の賃金を得ている60歳以上の厚生年金受給者を対象に、原則として被保険者として保険料負担を求めるとともに年金支給を停止する仕組みでござ

います。左側に在職老齢年金制度の概要がございますけれども、賃金と老齢厚生年金の合計額が50万円を超えるところから徐々に停止され始めまして、賃金の上昇額の2分の1相当額の厚生年金保険給付を支給停止するというものでございます。

下にグラフが書かれていますけれども、これは老齢厚生年金月額が10万円のケースですが、年金の10万円と賃金の40万円を足した50万円のところから赤い線が徐々に緩やかになっており、合計額が60万円になるところから全額支給停止になっております。

右側が65歳以上の在職老齢年金の状況です。左側の水色の部分が在職支給停止がかからない方、右側のオレンジ色の部分が在職停止がかかる方で、在職停止者数は50万人、16%で、支給停止額は4500億円となっているということです。

13ページが高齢者の就業に関する業界の声ということで、在職老齢年金制度の関係で御意見を聴いたものですが、「人材確保や技能継承の観点から、高齢者の活躍の重要性がより一層高まっているが、在職老齢年金制度を意識した就業調整が存在しており、今後、高齢者の賃金も上昇していく傾向にある。高齢者就業が十分に進まない、サービスや製品の供給に支障が出かねない」などの声もいろいろな業界から出ているということです。

続きまして、14ページが在職老齢年金制度の見直しの方向性ということで、こちらにあります案の1、2、3ということで複数案を御相談申し上げているところでございます。

以上が在職老齢年金の関係です。

続きまして、15ページからが最後のパートですけれども、標準報酬月額の上限引上げでございます。

健康保険の等級と厚生年金の等級とで差がございます、厚生年金の等級は上限が65万円、健康保険の等級は上限が139万円となっているところで、厚生年金のほうは低くて、あまりが多くなっていますけれども、男性であれば65万円以上の方の割合が9.6%、男女計で6.5%という状況でございます。

最後、16ページが標準報酬月額の上限見直し（案）です。現行の65万円を改正後どのように見直すかというのが16ページの右の水色で書かれているところですが、75万円の案から上限98万円の案まで御相談申し上げているところでございます。

以上でございますけれども、引き続き、社会保障審議会年金部会で御議論いただきながら、我々としては与党とも御相談しつつ進めてまいりたいと考えております。

私からの説明は以上です。

○清家座長　ありがとうございました。

それでは、ここから委員の皆様から、これまでの説明に関して御意見をいただければと思います。

なお、本日は途中で御退席される菊池委員、増田委員、香取委員、土居委員に先に御発言をいただいた後、前回とは反対に五十音順の後ろのほうから御発言をいただいて、残りの時間で御自由に御発言いただくという進行にさせていただきます。よろしく願いいた

します。

では早速ですが、菊池委員、よろしくお願いします。

○菊池構成員 御配慮いただきまして大変ありがとうございます。

ただいま年金局から御説明がございましたとおり、次期年金改革に向けた社会保障審議会年金部会での議論は、2022年10月以来、12月3日に至るまでに22回にわたって行われており、1巡目、2巡目の議論をほぼ終えた段階で、年末の取りまとめに向けた大詰めの段階を迎えつつあると認識してございます。

当初より、当会議の報告書を意識しながら議論を進め、改革の4つの柱のうち、主として、働き方に中立的な社会保障制度等の構築に関わるものでありますが、一部、子ども・子育て支援の充実にも関わってございます。

部会長を拝命している立場上、個別論点についての発言は差し控えさせていただきますが、今回改正はほぼ5年ごとに行われてきたこれまでの年金改正の中でも、後で振り返っても、恐らく全体としては相当大きな規模になることが見込まれ、本日を含め、当会議の先生方の御指導、御支援をお願いしたく存じます。

以上です。

○清家座長 ありがとうございます。

それでは、増田委員、よろしくお願いいたします。

○増田構成員 御配慮いただきまして、どうもありがとうございます。

冒頭、総理の鳥取での御発言の御紹介がございました。私も現地で拝聴しておりましたが、大変重要な4項目をはっきりと総理はおっしゃいました。総理がおっしゃったように、これは地域の関係者が本気でやらないといけないことであると同時に、やはり政府でもぜひ力強く旗振りをしていただきたいと思います。

そして、今日の審議項目である年金についてですが、全体の適用拡大をはじめ、ここに示されている項目で、おおむねこの方向で進めていただければと思いますが、1点だけ、先ほどマクロ経済スライドの調整期間の一致の関係で御説明がございました。部会のほうでも丁寧に議論を進めていくというお話が出ているという御紹介がございましたけれども、経済の前提の置き方次第で、この必要性とか、さらには国庫負担の必要性の説明も変わってくるのだらうと思います。

ここにございます資料を見ますと、過去30年のデフレ経済が今後ずっと続いていくという過去30年投影ケースで試算になっておりますけれども、今、経済もデフレから基調が変わってきていますので、その試算は様々なケースを基に説明していく必要があるのではないか。

一部の新聞の社説だったか何かで出ていますけれども、先ほどの図を見ても、当面、厚生年金の水準が現行制度よりも低下する部分がありますので、年金の場合は年金の受給期間がいつなのかというのは必ず差が出てきますけれども、年金水準の低下が現行制度よりも低下になるところもあるといったことも含めてきちんと丁寧に説明をしていく必要があ

と思いますので、今後、部会でその辺りを取り扱われると思いますが、ぜひそういったことに心がけていただければと思います。

私からは以上でございます。

○清家座長 ありがとうございます。

では、香取委員、よろしくお願いします。

○香取構成員 御配慮ありがとうございます。この後5時から地域医療構想の会議がありまして、そちらに行かないといけないので、すみません。

今、武藤審議官から御説明がありましたが、私自身も10年前、2014年の年金改正を局長で担当しましたので、そのときの議論も踏まえてコメントしたいと思います。

年金の見直しは5年に1度なので、5年たつと新聞記者はみんな入れ替わってしまうので、そもそも論からまた議論するみたいなどころがあるので、皆さん御案内のことかと思いますが、幾つか確認しながら進めたいと思います。

まず、マクロ経済スライドについてですが、これから人口の減少があり、高齢化が進むわけですけれども、年金制度全体のマクロの財政の安定性、長期的持続可能性はこの制度があることで確保されるということです。このことは恐らく今回の財政検証でも確認されていると思うので、マクロの年金制度は基本的には安定している。

ということは、かつてあったような積立方式に移行しろとか、税方式にしろとか、この手の大振りな制度改革は恐らく必要なくて、これからの問題は、マクロ経済スライドがあることを前提に、ミクロの年金給付水準をどうやって守るか、維持をするか、今の話で言えば、マクロ経済スライドで給付水準が低下していく部分をいかに小さく収めるかということになるのだらうと思います。

その観点で言いますと、被用者保険の適用拡大というのは最も重要なミクロの年金水準の確保方策になります。先ほど調整期間の話がありましたが、適用拡大をすることで、そもそもこれでかなり調整期間は短縮されることになりまして、当然ながら今適用されていない非正規の方々の将来の2階部分が確保されるという意味でこれは非常に重要です。今回拡大の方向で進んでいるので、それはそれでいいと思いますけれども、本来であれば、雇用形態や労働時間や賃金にかかわらず全ての勤労者に基本的には適用されて、賃金が少ないなら少ないなりに保険料を支払って年金額が確保されるという形にする。全ての勤労者に2階の年金を保障すべきものだと思います。今回、幾つか触らないところもあるわけですが、様々な周辺状況を整備し、支援策も講じながら、さらなる適用拡大をしていただきたいと思います。

それから、先ほどお話がありましたが、最低賃金との関係で、賃金要件そのものがもう意味がなくなってしまうと思います。そもそも壁というのは引き上げるのではなくて撤廃すべきものなので、賃金要件はもはや撤廃でいいと私は思っております。

同様のことで、フリーランスとかギグワーカーの方についても、今回そこまでの議論に達していなかったようではありますが、プラットフォームの責任を明らかにした上で被用

者保険を適用していくことを考える必要があるのではないかと思います。部会の議論の中でも新しい被保険者類型をつくって適用するという御議論もあるようですから、制度の工夫でいろいろな形で適用の拡大を考えていただきたいと思います。

それから、保険料負担割合の変更特例ですけれども、今御説明があったので特にコメントはしませんが、これはこれでいいと思いますが、事業主単位で任意、ということになりますと、やはり力のあるところは割合を変えることになりますから、結局、所得の高い人も含めて割合が変わるということが起こるので、御説明にあったように、どういう方々を変更の対象にしていくかということをきちんと示す。ドイツの例なども見て、標準報酬の低い方とか、労働時間の短い方とか、そういう方々を対象にするということを明示しながら入れていくことが必要だと思います。

年収の壁については、そもそも社会保険の場合は保険料を払えばちゃんと給付がついてくるというもので、これは朝三暮四みたいな議論です。要するに撤廃してしまえばそれで済むのではないかと私は思うのですが、基本的には本人の働き方、あるいは社会全体として労働力が不足しているという中で、意見も出ていましたけれども、基本的には撤廃していくことだろうと思います。

マクロ経済スライドの調整期間の一致ですけれども、今日、武藤審議官はあまり詳しく説明されませんでした。これはテクニカルな要素がすごくあるのでなかなか理解は難しいと思うので、丁寧に説明していただきたいのですけれども、要は、ミクロの年金保障をするという観点からすれば、マクロ経済スライドというのはさっさと始めてさっさと終わらせるのが一番いいわけです。つまり、早期に終わらせるというのが非常に大事なのですね。

この制度は2004年に入っているのですが、ずっとデフレが続いたので、実際に発動されたのは2015年なのです。その後も年によっては発動されなかった年があって、その分、調整が先送りになって、マクロ経済スライドの終了期間がどんどん長くなるということが起こっているわけです。実はこの影響は厚生年金よりも国民年金のほうにより大きいので、国民年金のほうがどんどん長くなっているというのが今の状態と、先ほど武藤審議官のお話であった通りです。

基礎年金の水準が下がるというのは、これまた今お話があったように、これは国年だけではなくて全ての年金受給者に影響するということと、将来にわたって下がっていくので、今、現役の人たちが将来もらうときの年金水準にはねるのです。なので、誰にとっても基本的に前倒しで早く終わらせることがすごく大事だと思います。

この資料を見ると、今回の改正で2036年時点で両方とも終わらせることができるとなっています。2036年時点で調整期間が終わるというのはどういうことを意味するかというと、2036年以降に年金をもらい始める人たちは、マクロ経済スライド調整がない世界で年金がもらえるということを意味するわけです。つまり、これは誰に一番メリットがあるかというと、これから年金をもらう人の年金が保障されることになるので、実は現役の人のため

の措置だというふうにむしろ理解したほうがいいのではないかと私は思っています。

どうしても年金の話というのは、今もらっている人の話と将来もらう人、将来もらう人というのは今払っている人なので、時間軸を頭に置いて議論することが必要になります。今回の改革案は、2036年以降マクロスライドがない世界をつくるということなので、厚年と国年のバランスが変わらなくなって給付が下がりませんと言う説明も大事ですが、これは現役の人のための措置だということをもっと言ったほうがいいのではないかと思います。

在老に関しては、在老という制度を入れたときと今とでは社会経済情勢が大きく変わっていて、今はできるだけみんなに働いてもらうことのほうがより重要だというふうになっているので、今回どこまで上げるかという議論があるようですけれども、もう基本的に在老はやめてもいいのではないかと私は思っています、その辺はよく御議論いただきたいと思います。

しかも、この話は、厚年の被保険者になっている人は調整対象になりますけれども、自営でやっている人とか運用益で収入のある人は引っかけられないことになるので、そういう意味でも不公平感が若干あるので、この際やめたほうがいいのではないかと思います。

標準報酬の上限ですが、上げるのはいいのですが、標準報酬が上がれば年金をもらう額も高くなるわけですね。年金は完全報酬比例なので、所得の高い人のほうが後代負担が大きいという構造になっていて厚年自体には所得再分配効果がないので、これは御議論だと思いますが、報酬の高いところについては乗率を調整する、いわゆるバンドポイントとか、そういうものも少しお考えになってはいかがかと。これは私からの提案でございます。

それから、今回、国年の65歳までの加入はやらないことになったようですけれども、これはどうも世の中の人には誤解していて、国民年金というのは非常に簡単で、簡単に説明すると、1か月1万6000幾らの保険料を払うと将来の年金が年額1,700円増えるという構造になっているので、長く入れば入るほど年金額が高くなる。国民年金は強制加入ではないので、より長く加入して年金額を上げたいということがあれば、別にそれはそれで認めればいいのではないかと。65歳までみんな払えと強制しているわけではない。

この点について、これを延ばすと国庫負担が増えるという話があるのですが、そもそも全員がちゃんと保険料を払ってくれば給付は増える、保険料が増えれば国庫負担も増えるという構造になっていて、みんながちゃんと保険料を払えば当然に国庫負担がついてくるというのが基礎年金の国庫負担ですから、検認率が上がっていくのと基本的に同じことです。このことによって国庫負担が増えることを問題にするというのは制度に対する基本的な理解がないのではないかと。しかも、基礎年金の2分の1の国庫負担は消費税で手当てしていますし、消費税は高齢者も負担するわけですから年金額が上がればその分高齢者の消費を通じて消費税収も増えることになります。そういうことも踏まえて、これはやっていただいたほうがいい改正なので、そもそも今や65歳までみんな働く、さらにはその先も働くという時代になっているので、ここはぜひお考えいただきたいと思います。

ちょっと長くなりましたが、私からは以上です。

○清家座長 ありがとうございます。

では、土居委員、よろしくお願いします。

○土居構成員 順番を御配慮いただき、ありがとうございます。私も香取委員と同じで地域医療構想に関する検討会のほうに行くので、すみませんが、先に発言させていただきたいと思います。

私は、在職老齢年金と、それに付随する意見と、マクロ経済スライドの早期終了の3点について意見を述べさせていただきます。

まず、在職老齢年金ですけれども、私も高齢者の就労促進という観点からもこの見直しは今する必要があるということはとても理解できます。ただ、その際に、経済力に余裕のある高齢者に年金給付が増額されることになる。しかも、働いて給付をもらうことになる、所得税制においては給与所得控除と公的年金等控除を併用することになる。今は、給与所得控除は課税前収入で850万円が上限ですけれども、公的年金等控除は課税前収入で1000万円が上限になっていて、該当者がごくわずかで上限がほとんど効力を発揮していないということですから、やはり在職老齢年金制度の見直しと併せて公的年金等控除の上限引下げもセットで行うべきではないか。

それは、もちろん所得再分配の観点からの配慮というのもありますけれども、もう一つは現役世代との公平性を担保する。つまり、現役世代は給与所得控除しか受けようがないわけで、両控除を併用することができるのは高齢者のある種特権で、現役世代との公平性を考えるという意味では公的年金等控除の上限引下げをセットで行う必要があると思います。

現役世代との世代間の公平性という観点からすると、前回の議題になったものではあるのですが、高額療養費制度の見直しも併せてしっかり取り組んでいただきたい。厚生労働省からはそれを検討するという御報告があったわけで、これはぜひ1つでも2つでもできるものをどんどん実現してほしい。

つまり、高額療養費制度は在職老齢年金制度とダイレクトに関連するものではないとはいえ、在職老齢年金の見直しをすることを通じて収入が増える高齢者がいらっしゃって、そして、年齢ではなくて能力に応じて負担をお願いするというのがまさに全世代型社会保障の理念でありますから、当然負担を能力に応じてお願いするという観点からも、高額療養費制度を併せて見直すことが私は必要だと思います。

特に、70歳以上にのみ特例的に設けられている外来負担上限の見直しは不可欠だと思います。むしろ廃止も含めて検討していただきたいと思います。その部分は前回申し上げられなかったことを補足的に意見をさせていただいているところでありますけれども申し上げます。

最後に、マクロ経済スライドの早期終了についてであります。前提となるケースによっては、所得代替率について、ないしは終了時期が若干前後することもあるかもしれません

けれども、将来、相当規模の財源を必要とすることが示されていると私は理解しております。

この際、仮に国庫負担も増加させるということになると、当然財源の確保をしっかりと担保していただく必要があって、制度改正だけを行う、つまり、マクロ経済スライドの早期終了だけを先に決めてしまって、安定的な財源の確保を曖昧にしてしまうことは無責任なことでもありますから、絶対に許されないと私は思います。将来世代に負担をつけ回すことのないように、安定財源の確保を早期終了と併せて法律上も担保していただきたい。2012年度、2013年度に財源が確保できなかったために残念ながら発行されてしまった年金特例公債の二の舞には決してならないようにしていただきたいと思います。

私からは以上です。

○清家座長 ありがとうございます。

それでは、ここからは五十音順の逆の順番で御指名させていただきます。

では、横山委員、よろしくお願いいたします。

○横山構成員 よろしく願いいたします。お世話になっております。一橋大学の横山です。本日もZoomからの参加となりまして申し訳ございません。

私からお話ししたいことは4点ございます。

まず、健康保険組合の保険料の負担割合の特例というところに関してですが、経済学の理論で言うと、例えば買い手課税でも売り手課税でも均衡価格の変化により帰結は同じになることはよく知られていることかと思いますが、これは労働市場でも同じことで、事業主負担を増やしたとしても賃金の減少という形を通して被保険者も負担を背負うことになって、負担は折半のときと結局は同じになるというのは教科書的な説明であります。

この「配分の調整によって被保険者の負担が減る」という議論をする場合、その背景にある仮定や条件によっては、特に経済学を学んだ人にはミスリーディングだと受け取られかねないので、そのリスクがあることを認識して、より注意深い説明が必要かと思っております。

次に、106万円におけるキャリアアップ助成金についてです。もちろん手取りの減少に対して助成を行うことは、事業所にとっても、労働者にとっても、2号に移行させる、そして移行するインセンティブにポジティブに影響するものであることは経済学的にも間違いありません。

しかし、労働時間要件だけになった後、2号に関する決定が労働時間の選択に直接反映されて、20時間の下と上でこれまで以上に分かりやすく、異なるスキルや働く意思を持った労働者に分かれてくる可能性があります。より具体的には、個人の決定は保険料の高さや将来のベネフィットだけではなくて、現在指向型の度合いを反映する割引率、将来の不確実性、政府信頼度、消費への選好の高さ、被保険者期間、非勤労所得の高さなど、個人の持つパラメーターにも大いに依存するので、保険料の負担のコントロールだけでは結果を変えることが難しい例も多く存在するかと思います。

さらに、企業特種的な技能を既に持っており、企業とのマッチングも非常に重要な要素として雇用された人は、特に「自分の足で立って働きたい」という2号としての働き方を望む方が多いと思われます。

一方、そうでない方は、保険料が軽減されたとしても2号としての働き方が自分の中の仕事へのプライオリティーと合っていないと判断しやすい可能性は高く、直接的な保険料負担以外の理由で2号になることを選ばない人もいるかと思います。

実際、このキャリアアップ支援の計画届を受理している現場の東京労働局の方に現状を伺ったのですが、その方も労働者の2号への移行の決定に関して今と同じような理解をお持ちでした。

また、事業者側も、「この補助金がなくても2号として働いてほしいと思っている労働者の人数」を補助金申請のために過少に申告したり、本当は元から2号として働いてほしい人たちの2号としての雇用を、あたかも企業としては負担でしかないような計画届を提出したりするような企業のモラルハザードが起こっている可能性も、現場に伺ったところ、計画届には想定している人数などの情報しか聞いていないので、そのような企業のマニピュレーションのようなことは十分に起こり得るという回答を得ました。その場合、この助成金には少なからず本来不必要であった支払いが生じている可能性が高いと思われます。ですので、政策評価が非常に大事になってくると思います。

その評価の指標としては、「もともと2号になることを望んでいなかった人の意思がこの補助金を変えた」、または「事業主が保険料の負担により2号を望む労働者に対しノーと言っていた状況を、この補助金を変えた」度合いなどを随時見ていく必要があります、今後の継続に関しても検討を続けていくべきかと思います。

3点目、在職老齢年金の改正に関してです。在職老齢年金がなかったときの本来働きたかった最適な労働時間を達成するという意味での中立性の目的や、まだ働ける労働者の労働力確保を重要な目的とする場合は、在職老齢年金制度を撤廃することが解になるかと思っています。あとは、財政面や、どれほど高齢労働者の労働力に期待するかなどの要因で解が変わってくるかと思っています。

さらに、もし支給停止の基準額の引上げを行う場合、その額の妥当性を説得することの難しさがあること、また、現在の数値を根拠にして額を決めても、それがすぐに時代遅れになることも事実かと思っています。結果、時代遅れにならないように基準額を改定していくことが今後続いていくと、年金制度の変化があったというだけで不確実性が増しているように感じられる国民も中にはいらっちゃって、そういう不確実性が増したという心理的メカニズムを通して、現役世代の労働供給の決断に対しても期待とは逆の方向への影響が出る可能性にも留意すべきかと思っています。

最後の点ですが、厚生年金の標準報酬月額の上限額の決定は、何にプライオリティーを置くかに依存するため、それが格差の是正なのか、保険料負担への配慮なのか、中立性なのかという政治的思想とは独立ではあり得ないものとなってくると思います。もし経済学

的に中立性のみを考えた場合は、上限の概念がなくなることに近いような、潜在的な収入と等級における収入がほぼ一対一対応するような案が自然と解となってくるかと思います。

一方で、厚労省の別の資料によりますと、2021年度末の時点で、平均では26%の賞与ゼロの人たちの割合が、標準報酬月額が上限額に達している人たちの間では約40%が賞与ゼロとのことです。つまり、毎月給与からだけでなく賞与からも保険料の支払いが生じることから、保険料支払いを避けるために、上限額においては賞与も月収に算入させることを正当化している事業所がいる可能性が示唆されています。

そのような保険料逃れをなくす意味でも、上限を実質的にはほぼなくすくらい高くして、上限に人が固まらないような、常に標準報酬月額も上がり続けるような制度設計であれば、上限におけるかなりの割合の人の賞与ゼロの問題も緩和されると思います。ただ、この場合、もちろん格差の問題とのトレードオフがあることは前述のとおりです。ですので、私からは働き方の中立性にプライオリティーを置いた議論でとどめたいと思います。

以上です。長くなり、申し訳ございません。ありがとうございました。

○清家座長 ありがとうございました。

それでは、水島委員、よろしくお願いします。

○水島構成員 大阪大学の水島でございます。よろしくお願いいたします。

厚生労働省の武藤審議官におかれましては、年金改革の検討状況を御報告いただき、誠にありがとうございました。

被用者保険の適用拡大について意見を述べさせていただきます。

働き方に中立的な社会保障制度とするため、まずすべきことは、被用者保険の適用対象でないため被用者保険の被保険者になれず、国民健康保険や国民年金の被保険者となっている労働者を確実に被用者保険、厚生年金保険等に取り入れることが必要と考えます。一般の労働者と変わらない働き方をしている、働く場が違うことで被用者保険に入れないという事態はすぐにでも解消すべきであり、個人事業所の非適用業種の解消に向けての検討が必要となりますが、解消に向けた議論が進んでいることは適切であると考えます。

なお、常時5人未満の従業員を使用する個人事業所を適用対象とすることには様々な課題があり、直ちに適用対象とする議論が進まないことは承知しておりますが、原理的には適用すべきであり、将来的には適用に向けた議論が進むことを期待しております。

年金部会では労働時間要件を見直さない方向のようですが、この点はいささか残念に思います。学生アルバイトや主婦パートのように小遣い稼ぎや家計補助的就労は、今も短時間労働者の一定割合を占めているのかもしれませんが、しかし、単なる家計補助者というよりは、世帯の生計の一端を担う者として位置づけるべき就労者が増えていると思いますし、労働者でない就労とアルバイトやパートを組み合わせたような働き方も想定されます。労働時間要件を引き下げ、できるだけ多くの労働者を被用者保険に取り入れ、被用者保険による保障を受けられる方向に進むことが将来的には必要と考えます。

さて、11月30日の総理スピーチの概要を冒頭、事務局から紹介いただきましたが、短時間労働者などの正社員化を進めるに当たっては、あわせてこれらの者の被用者保険の被保険者化を進めることが適切と考えます。

私は、勤労者皆保険が単なる被保険者の適用拡大というだけでなく、真の勤労者皆保険に近づけるべきという考えを持っています。それは、労働者であれば誰しも被用者保険に入るべき、また労働力を活用する使用者は賃金と相応する社会保険料を負担すべきという考え方が被用者保険の基本にあると考えるからです。

もちろん、被用者保険の適用拡大により、使用者、とりわけ中小企業・小規模事業者において事務処理負担が重くなることや保険料負担増の課題が生じることが予想されます。ただ、このうち事務処理負担については、中小企業・小規模事業者だけでなく大企業においても負担になっているものと私は考えます。企業が保険者の事務処理業務を請け負っているように見えるところではありますが、この事務処理業務の改革が将来的には必要ではないか。現行の標準報酬月額制度をもっとシンプルにするとか、マイナンバーを活用して実際に支払われた賃金をベースに保険料率を掛けるといったシンプルな制度にして事務処理業務の負担を減らす、その点の検討も将来的には必要と考えます。

以上です。

○清家座長 ありがとうございました。

それでは、田邊委員、よろしく願いいたします。

○田邊構成員 何点かコメントをさせていただきたいと思います。

まず、今回の課題といたしましては、被用者保険の適用拡大、マクロ経済スライド、在職老齢年金、標準報酬月額の上上げという4つが出ておりますけれども、このうち2番目と3番目、マクロ経済と在職にしましては年金固有の問題ですけれども、被用者保険の適用拡大と標準報酬月額をどうするというのは医療保険にも関わってくる問題です。年金と医療保険の対象をずらしてもよいというのだったら問題はありませんけれども、そんなことをやったら実務的にかなりの負担が出てくるので、まずあり得ないとする、この年金部会で主に議論されているものは、医療保険のほうにも、影響を与えるということです。その点を考慮いたしまして幾つかコメント申し上げたいと思います。

まずは、マクロ経済スライドというところでございますけれども、こちらは早期終了ということで構わないと思っております。特に基礎年金とそれ以外の報酬比例部分のバランスを取るという観点からすると、この終了時期をできるだけ足並みをそろえて、かつ短くするというのは理にかなった方向かなと思っております。

それから、3番目の在職老齢年金の見直しというところでございます。働き方に中立的な制度を設けるというのだったら全廃が理かなと思いますけれども、短期的にはやはり財政面の影響は考えざるを得ませんので、そこら辺を考慮いたしまして、全廃が望ましいけれども、適切な配慮の下にどこら辺の水準にするということをお決めいただきたいと思います。

残りは被用者保険でございます。この適用拡大の方向に関しましては、労働時間は見直さない、賃金要件に関しては若干ペンディング、学生要件は見直さないというので、企業規模の要件に関しては撤廃するという方向でございます。私自身はこの方向で構わないと思っております。

ただ、賃金要件に関しましては、先ほど香取委員の議論がありましたけれども、事実上要らなくなるのではないかとということもあるので、この時期、一挙に撤廃するのか、それとももう少し時期を見て段階的にするのかというのが考慮事項になるのかなと思っている次第でございます。

ただ、2点ほど申し上げたいと思いますけれども、これは年金のほうは影響がないのですけれども、医療保険に関しましては、ここを拡大すると明らかに国民健康保険の負担力のある方々がいなくなってしまうということで、国民健康保険の財政維持に関して、自治体関係者のほうから大丈夫かという声がかかなり出ております。その点を含めまして、対応をお願いしたいということでございます。

それから、2番目として、基本は次の通常国会でということだろうと思っておりますけれども、この対応にシステム改修その他がいろいろかかりますので、時間を置いて施行したほうがよくないかということです。それで確実に動かす。特に企業要件を撤廃しますと、結構な数の企業が対応を迫られるので、そのシステム整備は3か月とかそこら辺でできるかなというところかなり疑問なので、なだらかに着地点を狙っていただきたいと思いますと思っております。

ラストは標準報酬月額でございます。これは先ほど香取委員のほうからありましたけれども、年金のほうはこれを上げるともらう額も上がるという構造ですけれども、医療保険のほうは負担に関する部分が影響を受け、給付のほうにはあまり影響がないとは申し上げませんが、関係ないということなので、数字を見ると、男性で9.6、男女で6.5が上限突破という数字ですけれども、これは保険の中でも結構数字が大きいのではないかと。大体2.5とか3%ぐらいがフラットになるラインよりも上の人口みたいな数字を何度も医療保険関係では見ておりますので、これを上げることにしましては医療保険的な立場からするといいいのではないかと。応能負担の原理の拡大によって財政の維持可能性を拡大する方向に行くのではないかとということで、賛成でございます。

以上、何点か申し上げました。

○清家座長　ありがとうございます。

それでは、武田委員、よろしくお願いします。

○武田構成員　どうもありがとうございます。

3点申し上げます。

1点目、働き方に中立な制度の実現です。日本経済は潮目の変化に來ていると思っておりますが、今後持続的に経済成長をしていくためには、潜在成長率をいかに引き上げていくかが重要と考えます。しかしながら、目下、人手不足が成長の制約になり始めていると、経済の様々な指標から感じており、経済状況を見ても働き方に中立な制度の実現が必要な時期

に來ているという認識です。まず、適用拡大、在職老齡年金制度の見直しを着実にを行うこと、第3号についても見直しの方向性を示す必要があると思います。

在老につきましては、働き方に中立にしていくと高所得者を優遇するのではないかという見方がございます。当然その面はありますが、それよりも、働き方に中立にして、希望する方が年齢等にかかわらずできるだけ働いていただき、同時に、所得再配分等については年金に閉じて議論するのではなく、全体として所得再配分機能がうまくいくよう、税制も含めてトータルで動学的に議論していくことが重要と考えます。

2点目、基礎年金のマクロ経済スライドによる給付調整の早期終了です。先に述べたとおり、日本は現在ようやく潮目の変化に來ていますが、バブル崩壊以降、団塊ジュニアの世代は就職が厳しい時代でした。その後、就職氷河期もあり、非正規雇用が増えた背景があります。その世代がいよいよ50代に入中、高齢期の生活という意味で年金が果たす役割は極めて大きいという認識がございます。仮に、経済の好転がうまくいけばそういった状況も改善が見込めるものの、できるだけその世代の年金の水準が一定程度確保されることの意義は極めて大きいと思います。

一方で、本日他の委員からもございましたように、非常に複雑な部分もございますので、丁寧な説明が必要です。先ほど申し上げたように経済環境は少なくとも潮目の変化を迎えつつあるので、その点の見極めはもちろん重要です。さらに、何よりも重要なのは、現行制度と比べて、調整期間が一致することにより国庫負担の問題があることです。国庫負担の財源の確保は大前提になると考えますので、その点をしっかり議論していく必要があると思います。

3点目、改革工程についてです。前回の議論で申し上げるべきでしたが、一言触れさせていただきます。

先日、総理から、できるものから着実に実行してくださいという指示をいただき、それについて検討が進んでいると認識しています。その観点も含めて3点コメントいたします。

1点目、年齢ではなく能力に応じた負担を徹底する点は、ぜひ取り組んでいただきたいと思います。

2点目、先ほど土居先生もおっしゃった高額療養費制度ですが、大きなリスクに備えるために極めて重要な制度と思います。この制度を持続可能なものにしていくことが大切で、年齢で区切った制度が果たして全世代型の社会保障として適切なのかという議論も必要だと思います。

3点目、中長期的な視点に立ちますと、今改革工程で載っているものを着実にを行うことに加え、その先にどういう改革が必要かということ。つまり進捗に合わせて必要な改革についての議論を絶えず行う不断の努力が必要だと思います。特に応能負担について足らざる部分があるようにも思いますので、年明け以降も本構築会議で議論が継続されることを望んでおります。

以上です。

○清家座長　ありがとうございました。

それでは、高久委員、よろしくお願いいたします。

○高久構成員　清家先生、ありがとうございます。

年金部会の議論に特にこちらから異論はございません。賃金要件の撤廃、企業規模要件の撤廃についてはぜひ進めていただきたいと思っております。ある程度大きな改革になりますし、昨今、手取りを増やすと掲げている政党もございすけれども、適用拡大が現役世代の生涯所得を上げる最も有力で持続可能な政策だという点の周知もやはり必要ではないのかなと考えているところです。

保険料負担割合の調整については、大企業ほど企業負担を担う傾向があるという意見もございましたけれども、労働力も不足しておりますので、実際どういう調整になるのか分からないということかと思えます。特例の対象となる方を適正な範囲に定めることに努めていただきたいかなと思います。

それから、在職老齢年金制度についてですけれども、資料の12ページの現状の就労の図を見たときに、私はそれほど就労調整が大きいようには思えないというのが率直なところではあります。恐らく、この年収の層で働きたい方というのは、年金の額にそれほど反応せず、働きたいので働いているという方が多数を占めているのではないかなと思います。そうなってしまうと、廃止した場合に、高額所得者の方にも年金を支払うことは特にする必要もないのではないかなと。ですので、案2、案3の場合でもそれほど悪い決定ではないという印象を持っております。あわせて、土居先生が言われたような公的年金控除の見直しについても必要なことかと思っているところでございます。

あと2点、EBPMの観点からの御提案になるのですが、今後、最低賃金も上がって、いわゆる106万円の壁を超えて働く人も増えるということかと思えますけれども、様々な制度改革の想定の下で、3号にとどまる人の属性について何がしかの定量的な試算を行う必要があるのではないかなと考えております。

現状で3号の方が約700万人おりますけれども、中には子育てや介護で一時的に3号にとどまっている方もおりますし、配偶者の所得が高いので恒久的に3号を利用している方もいらっしゃる。今後、適用拡大が進んでいった際に将来の3号に加入される方の像がどうなるのか、データがないとよく分からないということが正直なところかと思えます。

現状で、本日の資料の24ページ目になりますけれども、適用拡大の規模に応じて3号の被保険者が例えばシナリオ2だと90万人が3号から2号に移ると試算されている。当然、年金の加入記録は国が持っているわけですので、そうした加入の履歴のデータを利用して、こういった属性の方がこうした改革をしたときに3号に残ることになるのかというのをもう少し見える化していただくと、議論が建設的な方向に今後進むのではないかなと思っております。

最後になりますけれども、石破総理の資料の中にございましたが、男性の育休の拡大について触れられていましたけれども、これはいろいろな国のエビデンスがございまして、

かなり効果の位置づけが難しいところかなと個人的には認識しております。男性の育休については促進したら離婚が増えたというスウェーデンの研究もございますし、第2子設ける間隔がむしろ伸びたというスペインの報告がございますけれども、海外ではある。やはり事前にどういう効果があるのか分からないので、検証しながら進めて、今後どれぐらいの育休の期間を取ってもらうのがいいのかを一步一步進めてもらいたいと思いますので、こういう政策についてもいま一度EBPMを徹底してほしいと思っていますところ。ぜひよろしくお願いします。

○清家座長　ありがとうございました。

それでは、権丈委員、よろしくお願いします。

○権丈構成員　私は、2006年に年金部会の下につくられた「パート労働者の厚生年金適用ワーキンググループ」の委員になって、これまで適用拡大に関わっております。私は、この間ずっと適用拡大は絶対正義だと言ってきました。「絶対正義」という言葉を使ったのはこの1点しかありません。ほかのところでは使っていない。

適用拡大の目的は、被用者でありながら第1号被保険者の中にとどめ置かれている第1号被保険者の4割を占める人たちに厚生年金を適用することです。彼らが厚生年金に入ることができれば、彼らが負担していた1号の定額保険料1万7000円弱が労使折半の保険料の下で本人負担分が半分ほどになりますから、働く人の手取りが増えます。かつ、厚生年金という2階部分の年金も保障されるようになります。今言われている106万円、壁なのかどうか分からないのですけれども、その106万円の賃金要件までを撤廃すると70万人の人が1号から2号に移ることができるので、70万人の人の手取りが増えます。これはぜひやってもらいたいと思っております。

加えて、適用拡大は成長戦略だとも言ってきました。適用拡大の適用除外規定というのは、事業主負担をしなくても済む安い労働力を雇うことができる一種のダンピング・システムなわけですね。そうした適用除外規定をなくしていけば、企業は生産性を上げるために企業家精神を発揮せざるを得なくなります。最低賃金の引上げを成長戦略と捉えている人も多いと思いますが、これは同じロジックです。私はこれをずっと、アトキンソンさんよりも前から言っていました。

逆に言うと、厚生年金をはじめ、被用者保険に適用除外規定があったために、貧困とか格差をなくすために存在するはずの社会保険そのものが非正規雇用を推奨して格差を生む原因になっていたという、絶対にあってはならない状況が続いていたわけなんですね。

この構築会議では、これまで「適用除外」という言葉が使われています。みんな「適用拡大」と言うけれども、ここでは「適用除外」という言葉が使われて、2022年12月の報告書では、「被用者保険の適用除外となっている規定を見直して適用拡大を図ることが適当と考えられる」と書かれています。

そもそも被用者保険に適用除外規定があることのほうが初めからおかしいわけです。先ほど香取委員が発言されたドイツでは、適用除外がないと同時に、短時間労働者を雇う企

業に対してはペナルティーを課して負担分が多くなっているわけですがけれども、その逆を行っているこの国は政策形成過程で何かおかしさがあると私は昔から見えています。

そうした中、岸田内閣は勤労者皆保険を掲げました。岸田さんが政調会長のときには、自民政調の報告書に、「所得の低い勤労者の保険料は免除・軽減しつつも事業主負担は維持すること等で、企業が事業主負担を回避するために生じる見えない壁」、企業は意識しているけれども労働者からは見えません、そういう「見えない壁を壊しつつ社会保険の中で助け合いを強化する」、これこそが勤労者皆保険だというスローガンを掲げました。関係者から見ると、もう拍手喝采ですね。

事業主には例外なく事業負担を課す。ドイツもそれをやっています。そして、被保険者本人には、構築会議の報告書にもあるように、「国民年金制度との整合性を踏まえつつ」、例えば20時間以上から本人負担を課するという形で、事業主負担はずっと課していくという制度が勤労者皆保険の原型になります。そこをゴールとしておかないと、被用者保険が非正規雇用とか格差を生む構図は変わりません。その意味で、今回の適用拡大は一步前進だと私は評価しています。

それと、国民年金の被保険者期間を40年から45年にする45年化というのは、今回は見送られましたけれども、年金部会では勤労者皆保険と45年化は王道の改革と私は言い続けています。というのも、公的年金を本来あるべき姿にしていくのが勤労者皆保険と45年化だからです。あれらは、本来あるべき姿に向かっていくという改革です。

勤労者皆保険と45年化を同時にやった複合効果は所得代替率に対して結構大きくて、この2つを同時にやると、基礎年金をはじめ所得代替率を相当高くします。そして、今日議論に出ている調整期間の一致をさらに重ねると、なお一層所得代替率は上がって、今の所得代替率61.2%が過去30年投影で63%を超えて、成長移行・維持ケースになってくると約69%になります。

財政検証の結果が以前よりもどんどんハッピーな方向に向かっている状況の中で、所得代替率69%に上げるために合計で3兆円とか4兆円規模の増税をしようとする人が霞が関とか永田町に誰が出てくるのだろうかというのが私の疑問です。先週の年金部会で話したことは、調整期間の一致をやると、さらなる適用除外規定の見直しと45年化という王道の改革の道は閉ざされるということでした。

先週の年金部会では、調整機関の一致をトロイの木馬に例えて、その木馬を城の中に入れるとトロイの城塞が陥落するというカッサンドラのような不吉な予言をしてきたわけですが、さて誰が信じてくれるかなというところですね。

今回の改革が調整期間の一致と呼ばれていたように、問題は調整期間の不一致でした。そして私は厚生年金の調整期間を延ばしていくことには昔から反対はしていません。それを行うと厚生年金の積立金が上積みされていくわけですがけれども、その使途を今決める必要はないのではないかと思います。

今回は45年化を見送ることになりましたが、5年後の財政検証の様子を見ながら、さら

なる王道の改革を行うために年金も汗をかく。「汗をかく」という言葉は年金部会で小野委員が使い始めて、私も使っているのですけれども、年金部会で用いているキーワードで、マクロ経済スライドのフル適用ということをやらなかった、年金が汗をかかなかったから起こってきている調整期間の不一致という問題を、国庫負担で解決していくことはどうも筋が違うのではないかというのは小野委員と私が言っていることです。

次に、年金と成長戦略についてです。人手が不足すると、賃金をはじめとした待遇改善を図って労働力を確保したり、労働をロボットなどの資本に置き換えて対応するのが市場の働きです。市場の規律というのはそういうことを企業に求めます。そして、数年前から就業調整をする人たちがいたときにでも、多くの企業は手取りが減らないように、賃金を上げたり、ボーナスで保険料を補填して対応していました。そういう企業が幾つもあった。

そうした企業と労働力の確保の面で競合するライバルに補助金をあげる制度ができるとどうなるか。そして、その制度をごまかしながら使っているという話も先ほど横山先生からありましたけれども、そういう制度があったらどうなるかということで、もしかすると成長戦略とは逆方向の正直者がばかを見る政策になる可能性さえあるのではないかと私は当初から見えておりました。

そうした意味で、今回、年金局が提案してきた就業調整をする可能性のある人たちを対象として事業主負担割合を高くできる道を準備して、今ある年収の壁・支援強化パッケージに置き換えるというのは成長戦略として妥当なものと私は評価しています。

今回、どうしてもなさねばならないことに高在老の見直しというのがあります。高在老の支持者が世の中には結構多いのですけれども、それは資料1の12ページの左の図を見て、高所得者の年金を減らすのは再分配だから良いことではないかと判断しているところが、いろいろと講演で質問が来たりすることから考えてみると、どうもあるのですね。

しかし、この制度の問題は、2019年の『年金部会における議論の整理』にあるように、「同じような所得を得る者の間での公平性の問題」とか、「繰下げ受給をしても在職支給停止相当分は増額対象にならない」という理不尽さにあるんですね。どうして対象は賃金だけで、本当のお金持ちがいるところの役員報酬は対象ではないのか、どうして繰り下げても減額されたままなのですかと、そうした素朴な疑問に答えることができないから、初めてこの問題に直面した年金受給世代の人たちは、納得のいかない制度だと思いながら泣き寝入りしている状態です。みんな年金制度への不快な思い、嫌悪感を抱きながら、大方向働くんですね。

だから、労働経済学者が調査をしても、就労への影響がないということになるのは当たり前だけれども、私はこの泣き寝入りの感覚、年金への不信感が高まっている感情を計測してもらいたいと思っているけれども、これはなかなかできないだろうと思っている。

7月の財政検証で、標準報酬月額の上限を上げると、拠出と給付の間にタイムラグがあるので、その間の積立金の運用などを介して将来の年金全体の給付水準も上昇することが示されました。この財源を用いれば、高所得者優遇だという批判を受けることなく、理不

尽な制度を見直すことができるので、ぜひこれは進めてもらいたいと思っています。

ワークロンガーが社会・経済政策の最上位に位置づけられる今の時代に、それを実行していこうとするとペナルティーが課される、しかも正当な理由もないような政策は、私は早急になくしたほうがいいと思っています。

最後に、本日の資料にはなく、来週の年金部会での議論になるのですが、加給年金の廃止、つまり年下の配偶者が850万の年収以下の人たちならばもらうことができるという訳の分からない加給年金という制度が今もあるわけですが、それを廃止する。

あと遺族年金の課税化。これが非課税になっているから非常に多くの問題が出ている。老齢年金は課税で、遺族年金が非課税になっていて、今は自分の厚生年金と遺族年金との併給時には、自分の厚生年金を先に受けて、遺族年金は差額を上乗せするというルールになっています。その結果、共働きで自分の厚生年金がある人はその年金に課税され、遺族年金しかない人は非課税という状態になっている。つまり、遺族の年金給付水準が同じであっても、共働きのほうが不利になり、ほかにも医療・介護の自己負担とか保険料の負担面でもいろいろおかしいことが起こっていることは、これは年金部会のほうではあまり扱おうとしていないのですけれども、私は大きくこれを扱っていく必要があると考えていると同時に、もう既に政府税調で問題提起しております。税調と年金部会の両方が歩調をそろえて進まないといけないので、遺族年金の課税化というのは今後の年金部会でも提起したいと思っております。

以上になります。

○清家座長　ありがとうございました。

それでは、熊谷委員、よろしくお願いいたします。

○熊谷構成員　ありがとうございます。熊谷でございます。

私からは大きく3点申し上げます。

第1に、次期年金制度改正についてでございます。まず、権丈委員をはじめとする各委員から御指摘があったように、働き方に中立的な制度の構築という観点から、企業規模要件の廃止や非適用業種の解消にはしっかりと取り組んでいただきたいと思います。

また、マクロ経済スライドの調整期間の早期終了の実施に関しては、冒頭、増田委員から御指摘がございましたけれども、前提となる経済シナリオ等について丁寧に説明するとともに、国庫負担が必要になる場合とならない場合を明確に区別した上で、仮に必要な場合にはそのための財源を確保しなければならないとのコンセンサスは法律などで確実に形にしておく必要があります。

加えて、在職老齢年金制度に関しては、土居委員などからも御指摘がございましたように、高齢者の就労促進という政策目的は理解いたしますが、一定の収入がある方に追加で年金を支給することになるため、低中所得者への影響を踏まえた対応も検討すべきであると考えます。

第2に、石破総理が先日の所信表明演説において現役世代の負担を軽減すると明言され

たことは、誠に僭越ながら高く評価をいたします。これをしっかりと実行に移していくことが肝要です。少子高齢化の進展で、給付が増え、保険料負担が年々重くなっていく中で、毎年着実に制度改革を行い、改革効果を積み上げていかなければなりません。

この点に関連して、本日のメインテーマではございませんが、現在佳境を迎えている令和7年度予算編成においては、毎年薬価改定の着実な実施が極めて重要なピースとなります。そもそも薬価改定は、実際の市場での取引価格に合わせる形で薬価を引き下げ、国民負担を軽減するものです。患者負担や保険料負担を軽減し、家計の可処分所得を増やす観点からも着実に実施すべきだと考えます。

その上で、創薬力の強化や安定供給対策などに対応していくことも重要です。補正予算でも必要な対応がなされていると伺っておりますので、こうしためり張りの効いた対応を行うことで、足元の政策課題への対応と国民負担の軽減を両立していくことも可能となります。

第3に、せっかくの機会でございますので、税と社会保障改革の一体改革こそが重要であるという観点なども踏まえて、蛇足かもしれませんが、現在、政府及び与野党で検討が進められている税制のいわゆる103万円の壁について一言だけ意見を申し述べます。

いわゆる103万円の壁には、課税最低限としての103万円と、扶養控除などを受けられる扶養の上限としての103万円という2つの意味合いがあり、両者は今は同じ金額ですが、金額を分けることも可能です。私は、課税最低限の103万円は物価高への対応という観点から、扶養の上限の103万円に関しては就業調整を解消する観点から、それぞれ引上げ幅を定めるべきだと思います。

課税最低限の引上げはほぼ全ての納税者の税額を減少させることとなり、財政への影響が極めて大きいものの、これによる就業増加は期待できません。大和総研の試算では、国民民主党が主張するように、課税最低限を178万円まで引き上げると、国と地方を合わせて年間約7.3兆円の税収減になります。私は、課税最低限の引上げは物価上昇を反映して、例えば113万円程度に引き上げるといった形で小幅な引上げにとどめることが妥当だと考えます。こうした対応であれば、税収の減少は1兆円程度にとどまり、物価上昇に伴う税収の上振れ分でカバーできる可能性もあります。

一方で、扶養の上限のうち、学生については例えば180万円程度まで引き上げるという選択肢もあり得ます。大和総研の試算では、学生の税及び社会保険の扶養の上限を180万円まで引き上げた場合、最大で61万人程度の学生が希望どおり働けるようになり、労働供給量は年間0.4億～3.3億時間増加、個人消費は年430億円～3190億円増加する可能性があり、国・地方の税収の減少はほぼ生じない見込みです。この会議で目指してきた働き方に中立的な税制・社会保障制度の構築にもつながるものと思われます。

私から申し上げたいのは大きくは以上の3点でございますが、最後に、来年以降も現役世代の負担軽減のモメンタムを途絶えさせないことが何よりも重要です。そのための医療・介護の制度改革の実現に向けて、年明け以降もこの構築会議こそが中心的な役割を果たし

ていくべきだと考えます。

私からは以上でございます。ありがとうございます。

○清家座長 どうもありがとうございました。

それではここで、赤澤大臣が御到着でございますので、大臣から御発言いただきたいと存じます。

大臣、よろしくお願いいたします。

○赤澤大臣 お忙しい中、私共が心から信頼を申し上げる先生方にお集まりをいただきまして本当にありがとうございます。日頃の精力的な御検討に心から感謝をしておりますし、清家先生には、ここは忌憚のない議論をするところだと前回言っていたいて、大変うれしく、頼もしく思った次第でございます。

それで、既に厚生労働省から説明を差し上げたと思いますが、次期年金制度改正は、老後生活の基盤の強化とともに働き方に中立的な制度の構築が柱となっている。私自身も、定年制というのは今となつては、高齢者の皆さんのことをちゃんとアンケートを取ると、あるいは調べると、働き続けたほうが幸福度も高く寿命も延びることがほぼ分かっています。逆に、人口が増えているときは、若い人たちに職場を譲るために、方便で定年をむしろ悠々自適と思って我慢してくださいということだったのかなという気もいたします。

これからの人口急減少、生産年齢人口も2040年までにこれから2割かそこら減るので、意欲と能力がある高齢者の方には本当に頑張っていたきたい。

女性についても、いろいろな議論がありますが、人口がどんどん増えていた時代の第3号被保険者という制度もこのままでいいのかというのは当然議論もしてかなければいけないと私は思っています。

そういう意味で、支え手を増やすという努力をすごくやっていかなければいけないということだと思います。御本人の希望どおり働き続けることができる社会にしていくことが支え手を増やすという全世代型社会保障の構築の目玉であって、現役世代の負担を減らすことに直結していくことだと思います。

こうした制度における対応に加えて、賃金格差につながるようなアンコンシャスバイアスの解消とか、魅力ある働き方・職場づくり、若者・女性にも選ばれる地方ということで、地方創生2.0を打ち出してやっていこうと思っています。

そんな中で我が国は高齢社会であり、高齢者の方たちが政治的にも大変な発言力を持ち、政治を動かすところもあり、そんな中で過去30年のトレンドで示した結果を基にやろうとしておられる例のマクロ経済スライドの期間の調整というのがあります。

我々は今分岐点だけれども、今後、経済について言えば相当真剣に、単に物価上昇がコストプッシュ型でなくて生産性向上を伴うものにしていき、しっかり成長も実現していこうとしている中、出そうとしている数字が、ホラーストーリーっぽい最悪の場合はこうなりますよというつもりで示したものををもって大騒ぎになることについて、私自身は非常に気にしています。そういう意味で、意義とか効果とか影響というものも含めて先生方には

熟議をいただきたいというのが私の思うところです。

その点も含めてよく検討いただいて、我々が目指している成長ケースは恐らく先生方もそのとおりに完全に実現することはないだろうと思われ、ただ、我々からすると過去30年のトレンドをそのまま行くようなものは、そうはならないことに全力を挙げているので、現実的にはその中間ぐらいのものが出てくると、もしかすると期間の調整をやらないで済む場合もあるかもしれないということを率直に思います。

結果的には我々がそのまま一生懸命今の方向で続けていければ、一言で言えば杞憂だったかもしれないという事態も絶対ないとは言えないので、その辺のことはぜひ踏まえて御議論いただきたいと思います。

最終的には男女ともに年齢を問わずに希望どおり働ける環境をつくり、全世代が活躍できる社会保障を展開して、若者が仕事も子育ても面白い、楽しいと思ってもらえる環境づくりにつなげたいと思っているので、引き続き闊達な御議論をお願いしたいということを申し上げておきたいと思います。

以上でございます。

○清家座長 大臣、ありがとうございました。

それでは、ここから、ただいまの大臣の御発言も含めてまた議論を進めたいと思います。

権丈委員どうぞ。

○権丈構成員 大きな改革をすることの必要性を言うためには、やはりホラーストーリー系になっているところがあるのですね。そこで世の中では炎上しています。どうしてそんなに大きな改革をする必要があるのだと。そして、やはり年金というのは駄目なのではないかということで炎上していて、先週ぐらいに私は『ABEMA Prime』に呼び出されて、この調整期間の一致に対して若い人たちがみんな批判する中で、それを僕が弁護するという訳の分からないポジションで行くことになって、そこで言ったのは、そんなに年金は毀損していないし、年金はそんなに悪い状態でもないのだよねという話をしていくことになりました。それと整合性を持つ結論は、そんなに大きな改革は本当は必要ないのだけれども、だから僕は年金部会でも反対しようと思うけどねというようなストーリーになるわけです。

そこで感じたのは、先ほど私は財政検証の結果が以前よりもハッピーな方向に向かっていくという話をしまして、実際のところ、女性の就業率が高まって被保険者期間が長くなっていくと、共働きだったらこの国の年金は何かやらなければいけないことがあるのかなというぐらいに生活が安定していくような結果が出てきているわけですが、一方で本当に年金が若い人たちに不信感を与え、そして、政府不信の源になっています。

彼らは年金はもうもらえないものと思って、強制的な制度でお金を持っていかれているので、政府を憎むという感覚になっていますね。そして、僕から見ると、彼らの心がすさみ、そのすさんだ隙に魔の手が伸びていく可能性が多分にある非常にリスクな状況にあるなというのをこのテレビに出たときに思った。

同時に、根本的なところで彼らに分かってほしいと思うのは、年金は保険であるという

ことです。民間保険で給付負担倍率を計算すると、付加保険料もあるので、確実に1を切ります。普通のオルカンとかいろいろなところの貯蓄性の金融商品を計算するときに、給付負担倍率や割引現在価値という形で比較して、こっちの商品のほうが得だとかあっちの商品のほうがいいという計算は成立するけれども、保険にはそれは当てはまらないのです。

保険に入ることによるリスクヘッジが効いているので、そこでの効用の増加があるがために、給付負担倍率が1を切ったからといって払い損という話に確実にならないのですけれども、はやりの試算の給付負担倍率、若い人たちはこんなに損をするというような試算そのものもおかしい。厚労省は事業主負担を入れないで計算するとか、経済学者たちは入れて計算するとか、実は両方とも間違えています。両方とも間違えていて、リスクヘッジ、年金で言えば長生きリスクへのヘッジ、亡くなるまでの終身給付による効用の増加がカウントされていないのです。

昔、社会保障の教育推進に関する検討会でそういう計算を議題にしたときに、私は昔の数理課長に電話をかけて、かつて数理課がやった2.2倍の試算そのものを否定させてもらうと言った。年金は保険だからそういう計算そのものが妥当でないからと。そして、厚生労働省にも「公的年金保険」という「保険」という言葉を前面に出して議論してくれと。そうでないと、給付負担倍率を持ち出してただの金融商品と勘違いしてみんなが議論していくと、年金不信が高まっていき、そして、強制的に保険料を徴収されているという意識になって、そこから解放しますという人たちが今はあの世界でもうヒーローです。そして、そういう試算をしている人たちもSNSの世界でヒーローなのですね。僕たちの目の前にはいないのだけれども。だから、これはかなり危ないというのをこの前のアベプラで思いました。

○赤澤大臣 大変ごもっともで、恐らくそうした議論を適用すると、自動車の保険も成り立たないということになるのですよね。掛け金を掛けて、いざ事故を起こしたときのために保険料を払い続けて、事故を起こさずに一生を終えたら、保険金を払った分だけ損をすると言っているようなものなわけですよ。純粋な保険であれば、積み立てた分が無事故なら返ってくるみたいな金融商品もありますけれども、保険の本質は、毎月幾らか払って、いざ事故を起こしたときにお金をもらえる権利を有していることをもって毎月お金を払うと思っているのだけれども、払った分のお金、積み立てた分だけ損しているのではないかと捉える人もいるのかもしれませんが。

逆に言えば、年金も当然ながら、65歳とか年齢設定がありますけれども、その後は少し体がきつくなって現役のときほどは働けなくなったリスク、逆に言えば日本は元気老人が多いので、そのリスクはあまり顕在化しないけれども、働けなくなったときには年金を生活の足しにしよう、貯金と合わせて暮らしていけるようにしようみたいな考えだと思います。

先生方に議論していただいているこの問題は本当に重要な問題で、社会の流れを変えて

しまったり、本当に大きな影響を与えてしまったりすることになるので、効果とか影響とか意義というものを先生方に議論し尽くしていただきたいというのが担当閣僚としての切なる願いでございます。いつもやっていただいているので心から感謝いたします。

○清家座長　ありがとうございます。

ほかにはよろしいですか。

大臣の今のお話を伺っていて、どこかで聞いておられたのではないかと思うくらい、実は今おっしゃったことは今回まさに議論されたことでした。

1つは、今は何よりも支え手を増やすことが大事なことから、社会保障制度は、年金も含めて徹頭徹尾それと整合的でなければいけない、という意見が非常にたくさん出ました。

それから、今おっしゃったマクロ経済スライドの問題についても、多くの委員から、試算をする際の経済前提をもっとしっかりといろいろなケースも考えて出さないと誤解を招きやすいのではないかという御議論がございました。いずれもまさに大臣が言われたとおりです。

まさに大臣の指摘された2つの点につきましては、今日ここで忌憚のない御意見をいただきましたので、それもしっかりと議事録には残ると思いますので、よろしくお願いいたします。よろしゅうございますか。

オンラインで御参加の皆様からも何かございますか。よろしいですか。

それでは、ただいまの大臣の御発言も含めまして、本日の御議論についてしっかりと踏まえられて、引き続き厚生労働省において検討を進めていただければと思います。

また、前回御議論いただきました医療等も含めまして、政府の対応状況につきましてはしかるべきタイミングで御報告いただくこととしたいと考えております。

なお、会議後のメディア対応につきましては、後ほど事務局から記者ブリーフィングを行う予定でございますので、恐縮ですが、皆様におかれましては個別に御対応されることはお控えいただければと存じます。

次回の日程、開催場所については、追って事務局から連絡をさせていただきます。

以上をもちまして、第20回「全世代型社会保障構築会議」を終了いたします。本日は、活発な御議論をありがとうございました。