

<確定拠出個人勘定に対する評価>

現段階では、DC個人勘定の導入結果について評価を行なっている論文等はあまり多く見られない。また、評価自体に賛否両論がある。

チリ…世界銀行(94年)支持

ポーランド…99年改革時は支持

※ 導入してから時期が経っていない為、DC個人勘定の導入に対する評価は困難
論点5)

<日本での確定拠出個人勘定導入の検討について>

- ・ 日本は他の先進国と同様に、少子・高齢化、経済成長の鈍化に直面
- ・ 一方で、諸外国とは状況が異なる面もある（早期引退問題がない、貯蓄率が高い、等）
- ・ 外国の制度をそのまま日本に当てはめるのは適当ではない。
- ・ 日本においても適当な選択肢となるかどうかを検討しておく事は必要

<理論的に考えられるDC・NDC導入の選択肢>

- ① 社会保障年金の一部にDCを導入
- ② 社会保障年金の一部または全部にNDCを採用
- ③ 企業・個人年金のDCの加入者に優遇処置を行なう

※ ①と②の社会保障年金は、1階部分(国民年金)と2階部分(厚生年金)の2つがある。

結論)

<5つの論点から分かったこと>

- ・ 先進国における共通した問題としては、少子・高齢化や経済成長率の鈍化が挙げられる。
- ・ 社会保障年金制度の選択肢の多様化や、伝統的な社会保障年金制度(100%賦課方式のDB)から、DC・NDCの導入の方向へ向かっている。(組み合わせ方は国の事情によって異なる)
- ・ 最良の選択肢はみつかっていない。

5、(有森氏私見)日本での外国制度への注目

日本では、現在、目新しさを追うために外国の制度に注目が集められている傾向にあるが、一概の日本の制度が×で、外国の制度が○であるという印象を与える議論は危険であり、次の点を念頭におく必要がある。

(1)DC・NDCの導入時の事情は国によって異なっている。

(2)DC導入後の評価は賛否両論である。

(3)どの国にも当てはまる万能な制度は存在しない。

このような状況を把握し、日本での年金改革は以下の点を考えていかなければならな

い。

- (1) リスク分散という観点では、様々な制度を組み合わせる方向性が良いと思われる。(例：社会保障年金の枠内、私的年金も含めた年金制度体系(3本柱)等)
- (2) 予想外の経済・人口構造の変動が生じて、最低水準の給付を保障する必要があること、制度やその運営方法に柔軟性を持たせたり、定期的な見直し等を行なう施策が必要である。

質疑応答 (一部抜粋)

Q) スウェーデンの定常人口の仮定は、人口推計の算出そのものがどのような背景で推計されたものであるのか？

A) 本発表におけるスウェーデンの定常人口(出生率 1.8%、移民 2 万 2000 人)の数は 2002 年 11 月国際年金セミナーにおいてスウェーデン社会保険庁の方が公表した数値であり、人口推計そのものが定常人口として仮定しているものである。また、1.8%の出生率はかなり客観的なものであり、移民 2 万 2000 人という数値は作為的ではないかと思われる。もし、移民 2 万 2000 人という数値が無ければ人口は減少するのではないか。

<日本とスウェーデンの特徴>

日本…人口が減少しながら高齢化

スウェーデン…高齢化は頭打ちであり、人口減少の幅も少ない

Q) 高齢化の進捗はどのようになっているのか？

A) 高齢化の進展は以下のように進んでいる。

	日本			スウェーデン		
	0-14歳	15-64歳	65歳以上	0-19歳	20-64歳	65歳以上
2000年	14.6%	68.1%	17.4%	24.1%	58.7%	17.2%
2010年	13.4%	64.1%	22.5%	24.3%	57.3%	18.4%
2020年	12.2%	60.0%	27.8%	23.1%	56.2%	20.7%
2030年	11.3%	59.2%	29.6%	22.4%	53.9%	23.7%

Q) NDC と自動調整メカニズムの相違点

A) NDC…制度自体経済成長や平均余命の変化によって給付額を変動させる。

自動調整メカニズム…NDC とは異なり、経済等に大きな変動があった場合に給付額を調整させる事を目的として成立

この2つを組み込むことによって政治・経済変動等による圧力が生じた際、給付額を調整させる事を目的とする。本来、自動調整の語源には「うまく調整させる」との意味があり、この制度がうまく働くかどうかは別問題として解釈されている。また、DC・NDC には以下のような特徴がある。

DC…自分の意志によって運用商品を変える事ができるので、現役世代に経済成長が向上しており、そのときは株式運用して、退職前に不景気になった場合等には安全資産（定期預金等）にする事によってキャピタルロス無くす事が可能である。

NDC…自分の意志によって運用する事は出来ない事から、いままで保険料をたくさん支払い、退職してから不景気となった場合、給付額が削減される事も考えられる制度である。

Q)発表時に公開された論点1～論点5迄の議論は有森氏オリジナルのものかどうか？

A)日本では本発表、5つの論点のような議論はあまりなされないが、OECDでは98年頃からなされている。本発表はOECDの議論を参考に有森氏が論文作成にあたりまとめたものであり、論点1・4は事実をまとめたものであるが、論点2・3・5は有森氏がまとめたものである。

Q)年金についての議論で政権交代時、スウェーデンはどのような変化が生じたか？

A)

アメリカ・イギリス・ドイツ…前の政権と異なる政策が出る。

スウェーデン…年金制度の議論中に政権が替わったが両方の政権が合意した改革が行なわれた

理由)当時、年金制度を作った民主党は年金改革に反対であったが、財政の危機を感じ、改革に同意し、自由・保守両党はNDCを行なうことによって基盤を整えようとした為、同意した。

Q)これからどのような年金給付が行なわれるか？

A)日本の年金給付額が何年から低下するか、次期公的年金についての試算では2050年の推計では給付額自体は上昇傾向にあるが、代替率が低下している傾向にある。これからは、貯蓄行動の調整等を行なう事により代替率が低下しても、生活水準が低下する事が生じないようにさせる方法を考えていかなければならない。

<その他の議論>

- ・ 保険方式で確定給付を行なう事はそもそも無理なのではないか。保険方式にするには確定拠出にする必要があると思われる。
- ・ スウェーデンの場合は、保険方式も税方式も補足率は公平に保たれており、保険・税と言う名前(ラベル)の問題となっている傾向があり、これは日本も例外ではない。
- ・ 今までの議論の中心は「賦課方式か積立方式か？」の議論が多い中、有森氏の考え方は「給付立てから拠出立て」と言った議論となっており、この考え方はかなり興味深いものであった。

研究会議事録

西村淳氏厚生労働省「社会保障改革改革の基本的方向について」

1、日時・時間

2003年2月4日

2、場所

東洋大学白山校舎

概要

報告会・議事録・資料

(本議事録は、分担研究者駒村が報告・資料に基づいて作成したものであり、要約内容の文責は駒村にある)

I 概要

資料；週刊社会保障 (No 2176) 2002年3月11日号、(No 2177)2002年3月18日号

II 報告内容

1 改革動向

- (1) 経済財政諮問会議による改革案の紹介
- (2) 総合規制改革会議の改革案

2 諸改革案の基本方針

(1) 基本理念

- ・ 市場原理を生かす
- ・ 社会保障
- ・ わかりやすく信頼される社会保障制度
- ・ 持続可能で安心できる年金制度
- ・ 「保険機能強化プログラム」とセーフティネット
- ・ 医療における株式会社の参入の是非
- ・ 公的保険による診療と保険によらない診療 (自由診療) の是非

3. 「中期展望」

(1) 基本理念

- ・ 国民一人一人が自らの個性や能力を十分に発揮
- ・ 「人」の重視／雇用・高齢化・地域経済等の課題への積極的な挑戦
- ・ デフレ対応措置
- ・ プライマリーバランス均衡

(2) 社会保障

- ・ セーフティネットとしての社会保障／社会保障の総合化／持続可能な年金制度／

2 厚生労働省の改革ビジョン

①医療保険

(H14年改革)

- ・ 「21世紀の医療提供の姿」(H13.9 医療制度改革試案)

(H14.12 厚生労働省試案)

- ・ 「医療保険制度の体系」－保険者の再編統合／新しい高齢者医療制度を含む改革
- ・ 「診療報酬体系の見直し」

②年金改革

- ・ H14.12 年金改革の骨格に関する方向性と論点

3 社会連帯と自立支援の社会保障に向けて

○社会連帯 (前の拙稿)

○自立支援

研究会議事録

小杉礼子氏（日本労働研究機構）「現代若者の就業意識と行動」

1、日時・時間

2003年2月25日(火) 1時00分～3時00分頃迄

2、場所

東洋大学白山校舎

<内容>

1、若年労働市場の変化とフリーター

図表1は失業者の推移を表しており、この表で分かる事は若者の失業率の上昇で、特に96年以降男性の失業率の多さが窺える。この事から、我が国は若者の失業率が低いと言われていた従来の考え方に変化が表れてきた事を露呈している。

図2は学歴別に表した失業率であるが、この表から学歴が低ければ低いほど失業率が高いという状態になっている。また、図表3はアルバイト・パート比率を表した表であり、日本は性別による就業形態の違いが大きい為、20代後半からの男女のパート・アルバイト比率は低かったが、最近では20代後半の比率が高くなってきた事がいえる。

この事を踏まえ、パート・アルバイトとして働いている者をフリーターと定義した場合のフリーター数を表した表が図表4、図表5(フリーター率として表した表)である。この表は日本労働研究機構で推計したものであり、フリーターの定義を「15・34歳で在学しておらず、女性は未婚の者の内、パート・アルバイト雇用者及び、無業で通学も家事もしておらず、パート・アルバイトを希望する者」としている。

この表から考えられる事は、97年以降にフリーター数が上昇しており、更に低学歴の者がほとんどを占めている事がいえる。更に、このフリーター率を地域別に表した表が図表6であり、この表によると、フリーター率は京浜葉・京阪神といった大都市圏に多く見られ、いわゆる「都市型フリーター」が多いことがいえる。

以上までが、若者とフリーターとの状況であるが、今までの内容から現在のフリーターに起こっている内容を表に表したものが図表7である。

図表7は新規学卒枠外比率の推移を表したものであり、棒グラフは「中学校卒業生」、折れ線グラフは「なんらかの理由で新規学卒就職の枠に乗らなかった者」を表している。この表から考えられる事は、従来は、棒グラフと折れ線グラフがほぼ同じ動きをしていたが、89年あたりから棒グラフが減少しているにも関わらず、折れ線グラフは上昇するようになり、これは卒業生数が減るにも関わらず就職に就いていない者が多くなってきている事を証明している。このことは企業の新規学卒者の雇用状態に変化が生じてき

ている事を表しており、フリーターの加速化をもたらしていると考えられる。

2、高校生の進路の変化と高卒労働市場

以下はフリーターが発生するプロセスとして高校生の就職分析を例に考察する。現在の高校生の求人倍率はバブル期の3分の1~4分の1までに減ってきており(図表8)、事業所の規模で見ると、(図表9)事務・販売職等は高卒よりも大卒に代替傾向にあり、高卒はサービス業・生産ラインに配属になる場合が多くなっている。

図表10は、東京の企業にアンケート調査をした結果をまとめたものであり、この表によると90年代から高卒の採用をやめた企業は、従業員の質の向上等による要因が多い。

高卒者の内定率(図表11)では、90年代は9月位までには70%程度は内定していたが、現在は9月末時点で30%程度しか内定していないのが実情である。

ここで、高卒の就職活動の特徴を考えてみると、高校は学校推薦によって就職内定するのがほとんどであり、推薦による就職活動では約7割は内定していた。それは、企業・学校間での取り決めがあり「企業は採用に対するコスト削減、学校は生徒を必ず就職させる事が出来る」とする双方のメリットから出来上がった慣行である。

このような慣行が崩れた為、従来は成績の良い生徒は良い就職口があったが、現在は成績に関係なく就職できなくなっており、この現象は特に進学希望ではない普通科高校で大きく現れている。

図表12は地域別に見た無業者比率であるが、この表を見ても東京・大阪・神奈川等の大都市圏が多くなっている傾向にある。それは、都市部の高校がランク別に分かれており、進学率の低い学校に無業化が多くなっている事が主な原因として挙げられる。また、富山県が低い理由は、北陸3県は産業構造の問題等により無業者を出さない対策がなされていた為と言われている。

3、高校生の就業意識

図表13は、卒業直前の進路調査(2000年春)を行なった表である。この表からいえることは、約2割がフリーターとなっている事であり、注目できる点は、生徒の多くは就職活動を特に行っていないでフリーターになっている者が多い事である。このことは、若者が就業についての認識・魅力等の欠如が原因である。

図表14、15はフリーターになる生徒がどのような原因でなるのかを表したものである。この表によると、「他にやりたい事がある」、「自分に向いた仕事解らない」等のいわゆる「やりたい事志向」によってフリーターになっている者が多く、高校側でも、自分のやりたい事を見据える事の必要性を説いている事から、生徒がすぐに就職しようとする意識が低い事等もフリーターの増加の原因になっている。

図16はフリーターになる高校生の学校生活の特徴を表したものであり、全体として、

学業成績が悪い生徒にフリーターが多い。この表から、フリーターとなる者の特徴の1つとして、部活・勉強等はあまり行なわず、高校生活をアルバイトで費やしていた生徒にフリーターが多い事がいえる。これは、やりたい事志向を全面に出す一方、大人としての責任を放棄したいと望んでいる事から生じている事に原因がある場合が多い。

4、フリーター経由の移行の実態

図表 17 は、東京都の 17~28 歳までの自称フリーターをサンプリングしたものである。この表から以下の事が考えられる。

- ・未婚、非婚とフリーターは関係ない。
- ・パラサイト的な意味合いでフリーターになっている者は少ない。
- ・全体としてのフリーターが親に依存しているとは限らない。(最も豊かな家庭がフリーターであるという訳ではない)

図表 18、19 は、フリーターになった理由等を表したものであり、この調査では、基本的には高校生に取ったアンケート調査の回答とほぼ同様な結果が得られた。しかし、図表 21 に見られるように、正社員になった方が得であるとの理由から正社員になる試みを行なうが、その成功率は男性で 70%前後、女性で 50%前後に留まっている。(図表 20)

また、フリーターになっている人は、ほとんどが一時的なキャリアの探索期として考えており、このまま一生フリーターを続けていこうとは考えていない。

図表 22 は東京都で年収と労働時間を正社員とアルバイトで比較したものであり、この表を見ると、年齢・学歴が高くなればなるほど正社員の方の賃金が高くなっている。

5、フリーター経由の移行の問題点

図表 23 はフリーターの期間を表した表である、この表から、フリーター期間が短いほど、正社員となる可能性が高い事がいえる。また、フリーターから抜け出そうとした者は、結婚等により、収入を得なければならない必要性に迫られた場合が多い。

さらに、フリーター期間が長期になっている者は、就職相談が出来ない等の心理的要因が多い。

図表 24 はフリーター離脱後の正社員と、フリーターをしないで正社員となった者の違いを比較したものであるが、全体としてフリーターを経験した者の方が労働条件が悪くなっている傾向にあり、全体的に不利な傾向にある。

以上の結果を考えると、フリーターから抜け出せる事は可能であるが、フリーター経験者はフリーターを経験しないで就業した正社員よりも、約 1 割程度、収入面・労働時間面で少なくなる事がいえる。

6、若者のキャリア形成をどう支援するか

<新規学卒システムの枠内での移行できる生徒・学生に対して>

- ・高卒就職の見直しが必要。
- ・大学での就職指導、キャリア教育等の強化。
- ・職業的発達を促す指導、エンプロイアビリティの向上。

<新規学卒システムの乗らないあるいは乗れない若者生徒に対して>

- ・移行に時間がかかることを前提とした取り組みが必要。

<長期的な方向一雇用慣行の変化を前提に>

- ・非正社員雇用の均衡待遇化、キャリア形成上のデメリットの是正。

質疑応答（一部抜粋）

Q) フリーターの条件を35歳で切っているが、これからは中年フリーター等の存在が考えられないだろうか？

A) 本研究会ではふれていなかったが、女性に関しては35を過ぎると未婚・非婚関係なくフリーターの割合が増加傾向にある。このような現状を踏まえ、たしかに今後は中高年に対してのフリーター対策が必要である。

Q) フリーターの年金・雇用保険は実際にはどのようなになっているか？

A) 本研究会では詳細な資料は用意していなかったが、以前にインタビューをした結果では以下のようなになっている。(すべて推計であり、実数ではない)

<国民年金>…100人の内約60人が占めている。

本人が保険料を納めている…18%

親が保険料を納めている…13%

払っていない(未納)…50%以上

<健康保険>

親の扶養…60%

自分で独立…13%

払っていない…大半

持っていない…少数

※ 病気になったときは友達に保険証を借りる者もいる。

Q) 実際、フリーターの就業時の状況はどのようなになっているか？

A) 終業時間は8時間で週5日くらいである。正社員との違いは、残業が有るか無いかであり、給料は3分の1位であり、職種はサービス・販売業が多い。

Q)フリーターで正社員になれない者への対策は今後どのようにしたらよいか？

A) 能力開発の推進や非正規社員と正規社員との格差を縮小させる必要がある。

Q)フリーターから正社員になる者の入職経路について

A)雑誌の応募、縁故、親の自営を継ぐといった例が多い。(特に、親が自営業をしている者にフリーターが多い)

Q)フリーターのJOBトレーニングの必要性について

A) 3ヶ月雇用してもらい、若年者に対して専門学校等に入学させて勉強させたりする必要がある。また、現在行なわれている給付金以外にも、若年者の雇用プログラム等を欧米並に高める必要性もある。

Q)大卒に比べ、高卒は賃金が低い傾向がある。人件費削減のために、低い賃金である高卒を雇うというインセンティブはないか

A)国内の学齢別の賃金格差は大きな問題でない。むしろ、今はアジアとの人件費格差の方が大きな問題であるにとらえられている。

Q)現在のフリーターに対する就業支援制度について

A)ヤングハローワークが存在するが、利用する人は大卒や、あと少しの努力で就業できる者の利用がほとんどである。実際にはフリーターの期間が長期化している者は利用していないので、対策が必要である。

Q)高校生で就職の推薦が取れない人は成績が悪いといわれたが、女性と男性では女性の方が成績が良いと思われるが、なぜ女性にフリーターの割合が多いのか？

A)いわゆる女子学生の就職氷河期の問題と同じである。採用体系に問題がある。また、女性だから正社員でなくてもいいと思う、ジェンダー等の問題もある。

Q)イギリスでは、フリーター・失業者等が就職するまでに1人の担当者が就いて以下のような要領で就職活動の支援を行なう制度があるが、日本ではどうなのか？

例) 若年、失業期間半年の人には、求職活動について1人のアドバイザーが就いておこなない、それでも就職出来なかった者は半年間の職業訓練を行ない、その後、①民家企業、②ボランティア団体、③環境保護団体、④フルタイム、のどれかの職を選択しないと失業保険の給付が受けられない。

A)日本でも、ヤングハローワークで担任制をとって若者への就職斡旋をしているが、公的資格のキャリアカウンセリングについてはニーズはあるが、どこから経費を捻出するか等に問題があり、近日の実現は不可能である。