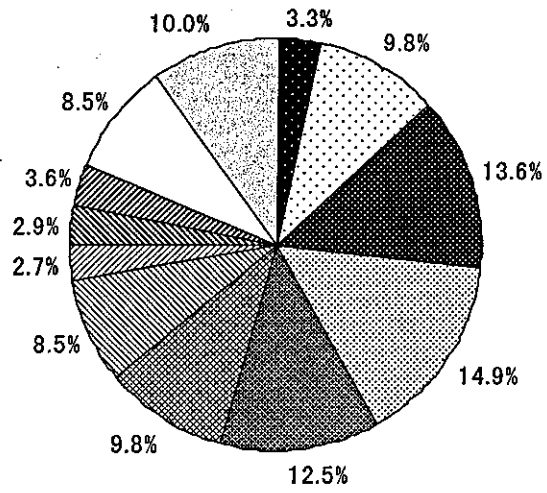


図表31 養育費の月額(全体)



■(a) □(b) ■(c) □(d) ■(e) □(f) ■(g) □(h) ■(i) □(j) □(k) □(l)

第三部 年金制度における少子化対策

横浜国立大学名誉教授
神代和俊(和欣)

目次

はじめに

- I. パートタイム労働者への年金権の拡大
- II. 育児・介護による雇用中断・賃金低下への補償措置
- III 長期失業者・若年未就職者の年金権
- IV 育児費用と住宅政策
- V. 内外価格差と賃金・年金の購買力
- VI 補論：その他の留意すべき論点

はじめに

わが国では、今日「少子化対策」あるいは「次世代育成支援政策」と呼ばれている諸施策は、もともと救貧政策的色彩の強い社会福祉政策として展開されてきた。保育所、児童手当などには特にその傾向が強い。¹⁾ そのため、1973年を境にして、合計特殊出生率が人口置換水準を割ってからも、1990年の「1.57ショック」に至るまでは、本格的な「家族政策」「次世代育成支援政策」は展開されなかった。これは、年金制度においても、平成元年(1989)改革でようやく老齢厚生年金の支給開始年齢を60歳から65歳にまで段階的に引き上げる案が提案されながら、国会の承認するところとならず、ようやく平成6年(1994)改正でそれが実現されたことと照応している。

わが国の「少子化社会対策」は、1994年の「今後の子育て支援のための施策の基本的方向について」(エンゼルプラン)からようやく本格化し、1999年12月には「少子化対策推進基本方針」およびそれに沿った「新エンゼルプラン」が策定された。さらに2000年代に入ってから、小泉政権のもとで、2004年年金改正をめぐる論議と並行して、かなり積極的な次世代育成支援政策が展開された。2003年7月には「少子化社会対策基本法」が4年越しに成立し、同年9月から施行された。同法に基づいて、内閣府に少子化社会対策会議(会長・総理大臣)が設置され、2004年6月4日には、「少子化社会対策大綱」が閣議決定された。²⁾

また、これと並行して、2003年7月には「次世代育成支援対策推進法」が制定され、施行された。さらに、2004年通常国会には、次世代育成支援対策関連三法、すなわち①児童手当法改正法(児童手当の支給対象年齢を小学校第3学年終了まで引き上げる)、②児童福祉法改正法(児童虐待防止対策等の充実、新たな小児慢性特定疾患対策の確立)、③育児・介護休

業法改正法(育児休業期間の1年半への延長、小学校就学前の子の看護休業制度年間5日の創設)が提出され、成立した。このうち、児童手当法改正法は2004年4月1日から施行され、児童福祉法改正法は2005年4月(新たな小児慢性特定疾患対策は2004年10月、政令指定都市の児童相談所は2006年4月から)、育児・介護休業法改正法は2005年4月から施行されることになった。³⁾

この間、当初は子育てと仕事の両立支援の観点から、保育所サービスの充実と育児休業制度の拡充を中心とした支援策であったが、次第に「男性を含めた働き方の見直し」「地域における子育て支援」「社会保障における次世代支援」「子どもの社会性の向上や自立の促進」という四つの柱に沿った総合的な対策へと拡大されてきた。⁴⁾

このうち、「社会保障における次世代支援」は、「年金制度における次世代支援措置」と「児童手当の充実」を二本柱としている。とくに、本研究課題である前者に関しては、育児休業期間中の保険料免除および標準報酬の補償措置が講じられてきた。⁵⁾ 児童手当あるいは育児手当を社会保険制度として拡充する案に関しては、本研究の別の担当者(堀、山崎)が扱うので、本章では、年金制度においてこれまで実施されてきたもの以外に有効な施策として何が考えられるかを、諸外国(とくにフランス)との比較において検討する。

筆者の基本的な考え方は、①パートタイム労働者への年金権の拡大、②育児・介護を契機とするパートタイム就労など「パーシャル・キャリア」への補償措置の拡大、③若年未就学・未就業者、ニートに対する国民年金免除措置の適用促進、および④狭義の年金制度に関するものではないが、年金を取り巻く環境条件のうち、育児世代の育児費用軽減のために住宅取得費用の低減のための土地税制改革、⑤内外価格差の是正による年金価値の引上げが必要であると、考える。

①は、OECDの対日家族政策勧告⁶⁾においても最初に指摘されている事項であり、第I節で扱う。②は、現在、OECD作業委員会において検討中の事項であり、第II節で論ずる。⁷⁾ ③はこれまで年金関係の審議会や研究会ではほとんど論じられてこなかった問題であり、第III節で論ずる。第IV節、第V節はこれまでの次世代育成支援政策をめぐる論議のなかでは、全く言及されていなかったものである。最後の第IV節では、「年金制度における少子化対策」とは直接には結びつかないが、少子化対策を論ずる際に考慮されるべきその他の重要論点を、補論としてまとめておいた。

このほかにも、年金積立金を活用した奨学金制度を作ることが考えられるが、この分野では伝統的に日本育英会の奨学金制度があり、⁸⁾ 他方、2004年の年金改正を巡って、積立金等の不適切利用問題がクローズアップされ、年金積立金を本来の年金給付以外に流用することに対する世論の批判が強まり、その政策的な実現可能性に大きな疑問符が投げかけられた。また、2004年年金改正では、将来給付に関してマクロ経済スライド方式と並んで、有限均衡方式が導入され、2050年前後以降の時期に年金積立金を1年分程度にまで漸次取り崩していくことが決定された。このため、本稿では、この問題にはあえて触れないこととした。

注1) 日本における「家族政策」の展開に関しては、Eiko Kenjyo (2004、Chapter2, pp.9-37)が、21世紀はじめまでの諸施策の沿革を簡潔に要約している。

- 2) 内閣府『少子化社会白書』平成16年版、pp.94~103.
- 3) 同上、pp.101~102, 141。なお、少子化社会対策会議決定「少子化対策大綱に基づく重点施策の具体的実施計画について」(平成16年12月24日)、厚生労働省雇用均等・児童家庭局職業家庭両立課「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について(概要)」、同局育成環境課「児童手当法の一部を改正する法律について」、同局総務課「児童福祉法の一部を改正する法律案概要」参照。
- 4) 同上『少子化社会白書』p.99。
- 5) 従来、育児休業を取得した厚生年金の被保険者たる労働者に関しては、子が1歳に達するまでの間、被保険者本人および事業主分の保険料を免除するとともに、給付算定上、育児休業取得前の標準報酬月額で保険料納付が行われたものとして取り扱われてきた。2004年6月に成立した年金改正法(「国民年金等の一部を改正する法律」)では、年金制度における次世代育成支援措置を拡充する観点から、2005年4月より、次の3点が改正された：①育児休業中の保険料免除措置について、子が3歳に達するまでの間延長する。②子が3歳に達するまでの間、勤務時間の短縮等により標準報酬月額が低下した場合、保険料は実際に低下した賃金に基づいて算定する一方、将来の年金額を算定する際には、以前の標準報酬月額に基づいて算定する。③育児休業を終了した者が、復職後育児等を理由に報酬が低下した場合には、育児休業終了後3ヶ月間の報酬月額を基に標準報酬月額を改定する措置を講じる。(内閣府『少子化社会白書』平成16年版、141頁。)
- 6) OECDの対日家族政策勧告は以下のとおり。「・正規雇用の労働者と同じ健康保険および年金制度を非正規労働者にも拡大して、両者の格差を是正する。・男女間の平等と同一労働同一賃金に関する法律を、一層積極的に施行する。・(正規雇用であるかどうかに関係なく)全労働者の賃金や昇進の決定において業績評価の割合を高めることによって、「出産後仕事に復帰する女性」の復帰に際しての障害を少なくする。・母親の労働市場復帰に対するもう一つの障害は、求人における年齢制限である。そのような制限を設けることに対する姿勢の変化が求められる。・健康保険および年金制度の条項により、配偶者が仕事をする金銭的意欲が削がれるようなことになってはならない。配偶者が仕事をすることで金銭的に不利になるような状況を改善する策を考慮すべきである。・使用者や労働組合に対し、使用者が提供している配偶者手当制度の改革を働きかける。・使用者や労働組合に対し、就業時間を労働者が家庭責任と両立できるようにするなど、家庭にやさしい職場の確立を働きかける。また、政府も、家庭にやさしい措置が職場に定着するよう、職場での「職業家庭両立推進者」という役割を積極的に広めるべきである。・職場における家庭にやさしい措置の実践を推進するには、「育児・介護休業法」にあるように、時間外労働の制限や柔軟な労働時間規定の適用を厳しく順守させることが必要である。・保育政策は、児童の福祉を重視して、質の高い保育施設を十分に供給することを目的としてい

る。公的資源を効率よく活用し、また、親たち間の公平化を図ることによって、この目的は達成できる。最近では、認可を受けた民間のサービス提供者の市場参入を許可し、親には選択の幅を広げ、無認可の施設には質の改善を指導するなど、市場志向のアプローチを取る改革が進められているが、これはさらに拡充されるべきである。効率化の方法の1つとしては、質の高い認可施設を利用する場合に限り、親に育児手当を支給するという方法も考えられる。(OECD (2003), , p. 13)

7) OECD Working Party on Social Policy (2003), *The Effects of Partial Careers on Pension Entitlements*, 24 October, 2003. 未公開資料。現在最終的な仕上げ作業が行われている。

8) 前掲『少子化社会白書』p.142。

I. パートタイム労働者への年金権の拡大*

* 本節及び第II節は、同名の拙稿(『季刊労働法』205号、2004年夏、138~151頁)に加筆補正したものである。

(1) 非正規雇用の増大

少子化の進展には、1970年代以降生じた世界経済および日本経済の大きな構造変化が影響を及ぼしている。とくに、1985年以降の円高と東南アジアの工業化および中国など共産圏の市場経済化にともなうグローバル競争の激化は、わが国の雇用構造に著しい変化を及ぼし、それが少子化の進展にも大きな影響を及ぼしている。パートタイム、アルバイトなどの非正規労働者はこの間に2.3倍にも増加し、2004年第3・四半期には1,563万人に達した。これは、役員を除く雇用者の31.5%に当たる。とくに女性の場合には、すでに過半数(51.6%)の労働者が非正規雇用者となっている(第1表、第1図)。この値は、OECD加盟国平均の値(男性7%、女性26%)^{註1)}をはるかに上回る。

このような変化は、何よりも国際競争が激化する中で、労働費用を節減しようとする企業側の強い要求(労働需要要因)に基づくものであるが、他方では、正規雇用の画一的な就業条件をきらう労働者側の要望(とくに家事・育児・介護と仕事との両立を求める女性の要望・労働供給要因)をも反映している。

第1表 非正規雇用者比率の増大、1986~2004年

第1図 雇用労働者(役員を除く)の中に占める非正規雇用者の割合、1986~2004年

これら非正規労働者の約半数(43.4%)、とくにパート・アルバイトでは過半数(54.8%)が年収100万円未満の給与収入しか得ておらず(第2表)、税金の配偶者控除の適用基準103万円、社会保険の被扶養者認定基準額130万円(昭和61年創設当初は90万円、その後数回の改正を経て平成5年度から130万円)に達しない。したがって、これらの非正規労働者は、サラリーマンの妻ならば配偶者控除の対象となり、国民年金の「第3号被保険者」となっている。多く

の先進諸国においても公的年金制度は、伝統的に生涯フルタイム労働に従事する夫と専業主婦からなる世帯をモデルとして構築されてきたが、近年、その見直しが進んできている²⁾。

わが国でも、1999年の年金財政再計算をめぐる年金法改正論議の中でこの問題が取り上げられ、「女性のライフスタイルの変化等に対応した年金の在り方に関する検討会」(以下「女性と年金検討会」と略す)で検討が続けられ、2001年12月にはその「報告書」が提出されたが、明確な結論には至らなかった。そこで、2004年年金改革と絡んで2003年3月には「雇用と年金に関する研究会報告」(座長・神代和俊)が作成され、社会保障審議会年金部会に提出された。しかし、スーパー、コンビニなどパートタイム労働者を多数雇用する関係業界および財界の強い反対にあつて、改正法案には盛り込まれず、2009年の次期財政再検証まで引き続き検討することになった³⁾。

第2表 正規・非正規別雇用者(役員を除く)の年間収入階級分布、2004年7~9月

しかしながら、パートタイム労働などの非正規雇用は、今後も増加することが見通され、とくに女性の場合には、その傾向が顕著である。わが国の人口は2006年から減少に転ずることが予想されているが、そのなかで、今後の経済成長を維持するには、女性の積極的な労働市場への参加が期待されている。それにもかかわらず、わが国企業のいまだに伝統的な雇用慣行⁴⁾の下においては、女性労働力の大半は非正規雇用となる可能性が大きい。非正規雇用は労働供給サイドの自主的な選択による部分も少なくないから、一概に否定的に評価するのは適切ではないが、女性雇用者の大部分が年金権から疎外されるのを放置することは、公的年金制度の基盤を弱めることになる。また、パートなど、相対的に低賃金の非正規雇用者の比重が増加すると、将来的に高齢貧困層を増加させ、また国民経済全体としての平均賃金の伸びも低下するから、今後の年金財政収支の見通しにも悪影響を及ぼす⁵⁾。本稿では、このような視点から、パートタイム労働者(partial careers)への年金権の拡張を主張するものである。なお、念のため付言すれば、この問題は、当然、フリーター等への年金権の拡張適用をも含意することになるが⁶⁾、本稿ではフリーター問題そのものは扱わない。

注1) OECD Working Party on Social Policy (2003), p.8.

注2) 上記のほか、OECD (2003)参照。

注3) 自民・公明両党は2004年1月22日、パート労働者に対する厚生年金加入の拡大を見送る方針を固めた(『朝日新聞』2004年1月22日)。

注4) 「伝統的な雇用慣行」とは、夫を主たる稼ぎ手とし、妻を家事・育児に専業させることを前提として、女性の雇用と育児の両立に対して十分な配慮をしない(ファミリー・フレンドリーでない)雇用慣行を言う。このような雇用慣行は、前掲「OECD対日家族政策勧告」OECD(2003)、p.13でも厳しく批判されている。

- 注5) 2004 年年金改正法案は、人口、労働力率などの伸びに関する諸前提とともに、2009 年以降年率 1.1% の実質賃金上昇率を見込んでいる (2003 年 0.3%、2004~08 年 0.8%、2009 年以降 1.1%)。厚生労働省「平成 16 年年金制度改正案について」(2004 年 3 月 4 日、第 27 回社会保障審議会年金部会参考資料 1、p.8)
- 注6) 前掲の OECD Working Party on Social Policy (2003) は、妊娠・出産・介護に伴う女性の雇用(年金権)中断と並んで、長期失業による中断(中高年のみならず、学校卒業後の未就職失業)をも対象としている。後者には、フリーター問題も含まれる。この問題については、本稿の第 III 節で述べる。

(2) 非正規労働者増加の原因とその国民福祉への影響

労働需要要因

前述のように、女性パートタイム労働者など非正規労働者の増加は、基本的には円高と成長鈍化のなかで労働費用の削減を求める企業側の要求に基づくものである。1980 年代末の共産圏の崩壊と市場経済化は、この傾向に拍車をかけた。これは、第一にニクソン・ショック以来の持続的な円高によって、わが国の正規雇用(いわゆる「終身雇用」層)の労働費用が国際的に極めて割高なものとなったことによる。第二に、そのうえに、正社員の雇用は「解雇権濫用の法理」によって強く守られているので、一部に「変更解約告知」のような新しいコスト削減手法をとる企業も現れはしたものの、全体としては既存の労働条件変更はきわめて困難であった。このため、グローバル競争の激化に直面した企業は、一方では新規採用停止・中高年層の希望退職などによって正規雇用のスリム化を進めると同時に、他方では雇用保障の枠外にあり相対的に労働費用の安い非正規労働者のウエイトを増やすことによって、総労働費用の削減を図らざるを得なくなった。

労働供給要因

戦後の民法改正および新憲法による両性の平等の実現、女性の高等教育進学率の上昇、家庭電化の進展、出生率の低下に伴う子育て期間の短縮などは、女性の雇用労働への進出を促した。男女雇用差別は、当初は裁判所の判例による是正が中心であったが、1985 年男女雇用機会均等法の制定、および 1999 年改正法による差別禁止の強化によって、ようやく本格的に進み始めた。これらの改革が、女性の職場進出を促したことは疑いない。

しかしながら、「夫を主要な稼ぎ手とする」わが国社会の伝統的な価値観および家事・育児・介護を主として女性(妻)の役割とし、仕事とこれら家庭業務との両立のための施策(family-friendly policies)への不十分な配慮は、わが国女性の結婚忌避・出産忌避行動を促し、これが出生率を急激に低下させ、少子・高齢化を予想以上に促進して、公的年金制度の持続可能性に深刻な影響を及ぼすことになった。^{註7)} 西欧諸国ではすでに早くからこれらの問題に対処し、出産・育児・介護による雇用中断に対する年金制度上の補償措置(これらの事由による雇用中断期間を仮定の収入で就労したこととみなして被保険者期間に計算する credit 制度)を講じているが、^{註8)} わが国の年金制度においてはこのような施策はま

だ十分には考慮されていない。パートタイム労働者に対する年金権の拡大は、このような「人口危機」に対処するためにも不可欠の施策となっている。

規制緩和

旧労働省は、こうした労働需要・労働供給構造の変化に対応するため、有料職業紹介の規制緩和(当初のポジティブ・リスト方式から、97年4月のホワイトカラーに対する有料職業紹介の許可および99年12月からは港湾運送・建設の業務を除くブルーカラーについても自由化し、ネガティブ・リスト方式となった)、および労働基準法の改正による有期労働契約の規制緩和を進めた。とくに、1985年6月には、行政管理庁の勧告(1978年7月)^{注9)}もあり、労働者派遣法を制定した(86年7月施行)。これらの規制緩和が結果的に非正規雇用の拡大を促す一因となったことは、否定できない(パート雇用を希望する女性に対して雇用拡大の希望を満たした面もあるが、「雇用の質」を落とした面もある)。

労働者派遣法はその後数次の改正を経て、当初の13業務に対するポジティブ・リスト方式から96年12月には26業務にまで拡大され、99年12月改正では特定5業務を除いて原則自由化された(ネガティブ・リスト方式)。さらに、2003年改正では製造業への派遣も解禁され(ただし施行後3年間は1年を限度とする)、社会福祉施設に対する医療業務の派遣も解禁された。03年改正では、26業務に対する派遣期間3年の規制が撤廃され(ただし、3年を超えると優先直接雇用の義務あり)、それ以外の業務に対する派遣期間1年の規制も3年に延長された。

このような労働需給調整面での規制緩和政策は、一方では正社員に対する強い雇用保障を維持したまま(トヨタ自動車、キャノンなどの成長企業は中核的労働力の長期雇用を続ける政策をとっている)、他方でグローバル競争の激化に対応して労働市場の柔軟化を促す施策としては有効であろうが、それだけでは人口政策上の配慮を著しく欠くことになり、年金制度の将来に大きな禍根を残すことになる。雇用政策と人口政策・年金政策の有機的結合が必要である。

注7) わが国の合計特殊出生率が人口置き換え水準(約2.08)を割ったのは、奇しくも1974年のことである。1973年から74年にかけて、変動相場制への移行、石油危機、人口減少があいつで起こったことは、単なる偶然ではあるまい。ただし、英仏スウェーデンなど少子化対策の進んでいる国々でも石油危機後は出生率が低下したが、わが国の水準よりは上回っている。フランス、スウェーデンでは回復傾向も見られる。

注8) イギリスおよびフランスの制度が最も進んでいる。詳しくは、前掲 OECD Working Party on Social Policy (2003), pp.24~38 参照。英仏スウェーデン3カ国はいずれもわが国の2004年年金改革が想定している将来的な合計特殊出生率1.39を上回っている。

注9) 高梨昌(2001)、『詳解労働者派遣法』第2版、日本労働研究機構、102~105頁。

(3) 正規・非正規雇用労働者間の賃金格差

パートタイマーなど非正規労働者は、「通常の労働者と同様の仕事」をしていても雇用上

の身分が違うだけで、賃金、賞与、退職金、社会保険、福利厚生など多くの面で差別的待遇を受けている。というよりも、非正規労働者増加の原因分析から明らかなように、むしろ正規労働者の雇用上の既得権がその労働費用を高価なものにしてしまったために、それを免れ労働費用を節約する手段として、労働時間など勤務形態の面での弾力性と引き換えに、パートタイマーが雇用されているといえる。

わが国では、所定内賃金の男女格差は1970年の58.9から2003年には66.8まで縮小したが、その格差は依然として大きい。さらに、女性パートと女性一般労働者との所定内賃金格差は、1970年の76.2から2002年の64.9まで低下したあと、03年には65.7にまで僅かに反転した(第2図および第3表;ただし、これは主として一般労働者賃金の下落によるものである)。^{註10)} パートタイムなど非正規労働者の賃金収入が正規労働者に比べて低いのは、時間当たり賃金額の低さのほかに、平均労働時間が短いこと、就労日数が少ないこと、ボーナスなどの支給額が少ないことなど多くの要因による。労働時間や就労日数が少ないために賃金収入が減るのはある意味で当然であるが、時間当たり賃金格差やボーナス格差にどこまで合理的理由があるのか疑問が多い。かといって、機械的な年間賃金収入の比較には問題があるが、基準外賃金および賞与等を含めた年間現金給与総額では、一般労働者を100とするパート労働者の格差は2002年に男で21.5、女で33.3にまで拡大した(第4表)。したがって、とくに女性が結婚・育児のためにいったん退職し、パートタイムで再就業する際には、大きな経済的「損失」を蒙る可能性が大きいことが、統計的には明らかである。

第2図 女性パートタイム労働者と女性一般労働者の賃金格差の推移、1980~2002年

第2表 一般労働者とパートタイム労働者の時間給比較、2003年

第4表 一般労働者とパート労働者の賃金格差(年間現金給与総額)、1988~2003年

こうした事態を踏まえて、労働政策審議会・雇用均等分科会の報告(2003年3月18日)は「通常の労働者とパートタイム労働者との間の『働きに応じた公正な処遇』の実現に向けた取り組み」を検討、それに基づいて「パートタイム労働法に基づく指針」が改正された(2003年8月25日改正、同年10月1日適用)。この改正指針は、短時間労働者に対する雇入通知書の交付、短時間労働者に適用される就業規則の作成(常時10人以上の事業主)、期間の定めのあるパート労働契約に関する契約更新の有無の明示、雇止めの予告、雇止め理由の明示、解雇の予告などと並んで、賃金、賞与および退職金に関しても「事業主は、短時間労働者の賃金、賞与及び退職金については、その就業の実態、通常の労働者との均衡等を考慮して定めるように努めるものとする」という努力義務を定めた。^{註11)} つまり、直接に賃金率の比例(均等)原則を定めてはいないので、一般労働者との賃金格差の縮小に大きな効果をもたら

すことはすぐには期待できないが、「均等処遇」に向かつての世論形成には役立つであろう。

しかしながら、所定労働時間および就業の実態が通常の労働者とほぼ同等のパートタイム労働者の処遇に関しては、学説も判例も意見が分かれており、^{註12)} 簡単には解決できない難しさをはらんでいる。市場の圧力に任せておいた場合には、相対的に低賃金のパート労働者比重の増加から全般的な賃金水準が低下する可能性も軽視できない。^{註13)} それは、公的年金の給付と負担を将来的にも維持するための基盤を脅かす一因となる。それを回避するには、技術革新を梃子とした投資と需要の拡大によって、経済全体を活性化するしかない。他方、一般労働者とパートとの賃金格差の急速な是正が簡単には実現できないのであれば、とくに育児のためにパートタイム就労を余儀なくされている者に対して、年金権の拡大とパーシャル・キャリアへの補償措置を講ずる必要があるだろう。

注10) 厚生労働省雇用均等・児童家庭局『働く女性の実情』平成15年版、18、31頁。

注11) 労働政策審議会・雇用均等分科会「今後のパートタイム労働対策の方向について(報告)」(平成15年3月18日)<http://www.mhlw.go.jp/shingi/2003/07/s0722-4g.html>; 厚生労働省雇用均等・児童家庭局短時間・在宅労働課「事業主が講ずべき短時間労働者の雇用管理の改善等のための措置に関する指針」<http://www2.mhlw.go.jp/topics/seido/josei/hourei/20000401-50-1.htm>

注12) 労働法学説は、「同一(価値)労働同一賃金原則」を公序として均等処遇原則を認める立場と、労働契約上の拘束性の度合いの差を根拠として賃金格差に合理的根拠を認める説とに分かれている。また、地裁判決も女性正社員の賃金の8割より低額の賃金は公序良俗違反として不法行為とするもの(丸子警報器事件判決、1996年)と、7~6割の賃金格差は「契約の自由の範疇」にあるとするもの(日本郵便送達事件判決、2002年)に分かれている。小西国友・渡辺章・中嶋士元也『労働関係法』第4版(有斐閣、2004年)、166頁。

注13) 念のために、第3表の一般労働者とパートタイム労働者との賃金格差(現金給与総額)拡大の趨勢をそのまま伸ばしていくと、2025年には16.4(男性では14.4、女性では20.8)にまで低下する。なお、賃金低下の可能性に関しては、拙稿「賃下げはどこまで続くか」(『関西経協』2003年10月号、30~37頁。関西経営者協会編『続・労働力の市場価値と賃金』2004年1月、pp.66~75)参照。

(4) 非正規労働者への年金権の拡大

すでに「女性と年金検討会」は、その報告書のなかで、女性と年金の問題を解決するためには、短時間労働者等に対する厚生年金の適用を拡大する必要があることを指摘していた。

^{註14)} また、上記の雇用均等分科会報告も「短時間労働者等に対し厚生年金の適用を行う方向で検討を進めるとともに、医療保険における取扱いについても検討を進める」ことを期待していたが、^{註15)} 改正指針はこの点には触れていない(これは、当時すでに社会保障審議会年金部会が年金法改正の審議を始めていたからかもしれない。しかし、実際にはその後、後述のような政治判断の結果、2004年年金改正法には盛り込まれなかった)。

年金部会の下に設けられた「雇用と年金に関する研究会」は、2002年6月から検討を始め2003年2月12日にその報告書「多様な働き方に対応できる中立的な年金制度を目指して」を公表した。この報告書は、短時間労働者の厚生年金への加入資格を、従来(昭和55年以来)の「所定労働時間が通常の労働者の概ね4分の3以上」^{注16)}から週の所定労働時間20時間以上、または年収65万円(給与所得控除の金額)以上にまで拡大することを提案した。これによって、短時間労働者のうち、①所定労働時間が週20時間以上の者、および②従来短時間労働でも年収130万円以上で国民年金の1号被保険者となっていた者、が厚生年金の適用対象となり、約400万人が新たに加入資格(義務)を持つようになることが期待された。

しかし、これを受けた年金部会「年金制度改革に関する意見」では、「所定労働時間を基本的な基準として適用してきた厚生年金の考え方や、年収要件をなくして20時間という週の所定労働時間だけでみることにした雇用保険の適用基準を考慮すると、今回の適用拡大に当たっては、週の所定労働時間が一定の者を適用することが適当である」として、「収入要件(例えば年間賃金65万円以上)」に関しては「併用すべきであると意見があった」と併記するにとどめた。^{注17)} また、同年11月17日の厚生労働省案でも「週の所定労働時間が20時間以上の者を基本に適用する」案が採用された。^{注18)} 適用対象者は約300万人にと推定された。

だが、この案に対しては、流通関係業界のみならず財界の反対が強く、またパートタイム労働者自身のなかにも保険料拠出を嫌い第3号被保険者の地位を維持する方がよいという意見も少なくなかったため、自民・公明両党は2004年1月22日、パート労働者に対する厚生年金加入の拡大を今次改正では見送る方針を決めた。^{注19)} これを受けた同年2月4日の与党年金制度改革協議会「平成16年年金制度改革について(合意)」は、「5年後を目途として、総合的に検討を加え、その結果に基づき必要な措置を講じるものとする」ことを決定した。^{注20)}

したがって、この問題は、今後5年間に、女性と年金の問題、出産・育児・介護等による雇用中断(partial careers)への補償措置(credit)など、年金における次世代育成支援施策などとも絡めて、総合的に検討するべき課題になったものと理解される。

なお、パートは児童手当法においても「被用者」としては扱われず、「被用者等でない者」に分類されている(児童手当制度研究会『三訂・児童手当法の解説』中央法規、2004年、127頁)ことに留意すべきである。したがって、もしパートの一部にも年金権を拡大すると、事業主はそれらの者に関して厚生年金保険料に加えて、児童手当の拠出金をも負担しなければならないであろう。

注14) 女性のライフスタイルの変化等に対応した年金の在り方に関する検討会(2001)、32~33頁。

注15) 労働政策審議会雇用均等分科会(2003)、「今後のパートタイム労働対策の方向について(報告)」4頁。<http://www.mhlw.go.jp/shingi/2003/07/s0722-4g.html>

注16) 報告書の説明は次のようになっている。「厚生年金制度においては、適用事業所に使用され

る70歳未満の者のうち、常用的な雇用関係にあつて『1日又は週の所定内労働時間及び1月の所定労働日数が通常の就業者の概ね4分の3以上の者』を被保険者としている。他方、この適用基準を満たさない短時間労働者等については、20歳以上60歳未満であれば国民年金の第1号被保険者または第3号被保険者（被用者の配偶者で年収130万円未満の場合）となる」（3頁）。

注17) 社会保障審議会年金部会「年金制度改正に関する意見」（2003年9月12日）、23頁。65万円は給与所得控除に見合うものであるが、なぜ基礎控除38万円を加えた103万円または住民税の課税最低限98万円（基礎控除33万円＋給与所得控除65万円）としないのかという問題をクリアしにくいこともあったものと思われる。年金保険料の徴収に当たる社会保険庁が税務情報を利用し難いことも、政策の実現可能性を危ぶませたのかもしれない。

注18) 厚生労働省「持続可能な安心できる年金制度の構築に向けて」（厚生労働省案）、平成15年11月17日、34頁。

注19) 「パート加入拡大見送り」（『朝日新聞』2004年1月22日）。

注20) この点に関する与党合意は次のようになっている。「2.短時間労働者への厚生年金の適用
「雇用の多様化の一層の進行は、我が国の年金制度など社会保障制度の根幹にかかわる問題である。「このような中で、短時間労働者への厚生年金の適用については、被用者としての年金保障を充実する観点や、企業間の負担の公平を図る観点から、その在り方を今後見直していくことが重要な課題である。「見直しに当たっては、社会経済の状況、短時間労働者が多く就業する企業への影響、適用に当たっての事務手続きの効率性、短時間労働者の意識、就業の実態及び雇用への影響を十分踏まえるとともに、他の社会保障制度や雇用に関する施策との整合性に十分配慮することが必要である。「このような考え方に立って、厚生年金が企業や被用者の雇用形態の選択にできる限り中立的な仕組みとなるよう、法律の施行後5年を目途として、総合的に検討を加え、その結果に基づき必要な措置を講じるものとする。」（第27回社会保障審議会年金部会、平成16年3月4日、参考資料3、p.8）。今後の検討に当たっては、永瀬伸子(2004；123)の指摘する「細かい実務上の制度設計の変更」も考える必要がある。

（5）第3号被保険者問題

パートタイム労働者への年金権の拡張適用は、もともと「第3号被保険者問題」と密接に絡んでいる。第3号被保険者制度の見直しに関しては、すでに「女性と年金検討会」報告書が包括的な検討を加えた上で、現行制度のほかに考える6つの選択肢（第Ⅰ・賃金分割案、第Ⅱ～Ⅳ・3つの負担調整案、第Ⅴ・標準報酬上限の引上げ案、第Ⅵ・育児・介護期間に限定する案）を示し、それぞれの問題点を検討していた。^{註21)}年金部会の議論はこれを引き継いでおこなわれた。

年金部会の「意見」では、「現実に約1,100万人を超える第3号被保険者が存在し、現状では男女間で雇用機会や賃金に格差がある中で、社会経済の実態を踏まえて、制度の変更は慎重に考えるべきである」とする考え方（現行方式維持）に立つ場合であっても、「少なく

とも就業形態の多様化等の状況を踏まえ、基本的には短時間労働者への厚生年金の拡大等により、第3号被保険者を縮小していく方向性については一致した」とされた。そのほかに年金分割案、負担調整案、給付調整案が選択肢として示された。^{註22)}

これを受けて、厚生労働省案「方向性と論点」は、①夫婦間の年金分割案、②負担調整案、③給付調整案、④第3号被保険者縮小案の四案を併記し、「今後、これらをもとに、さらに議論を深め、適切な結論を得ることとする」^{註23)}とした。しかし、上記の短時間労働者への厚生年金の適用問題をめぐる経緯から、与党合意では④の縮小案が先送りされ、厚生年金の分割のみが取り上げられて、第3号被保険者問題の解決は再び先送りされた。^{註24)}

改正法案は、以上の経緯から、「被扶養配偶者(第3号被保険者)を有する第2号被保険者が負担した保険料については、夫婦が共同して負担したものであることを基本的認識とする。(法律上明記)。第3号被保険者期間(施行後の期間)については、以下の場合に、第2号被保険者の厚生年金(保険料納付記録)を2分の1に分割することができる。①夫婦が離婚した場合、②分割を適用することが必要な事情があると認められる場合として厚生労働省令で定める場合(配偶者の所在が長期にわたり明らかでない場合など)」^{註25)}と、年金分割案をとっている。

昭和60年改正で導入された現行の3号被保険者制度は、「応能負担論」を論拠としており、それ自体は論理的に頑健なものである。^{註26)} またいまだに約1,100万人の該当者がいることから(配偶者を含めるとその2倍の有権者がいる)、政治的にも変更がしにくい制度である。また、健康保険制度も同様の考え方に立っており、イギリスやアメリカでも同様の制度が採られていることから、負担調整案や給付調整案は容易に採用しにくいという現実がある。

「女性と年金検討会」報告書は、前記六つの代替案を慎重に吟味したが、いずれも他の諸制度との整合性に欠けるところがあり、直ちに採用することはできないと結論したものと評価される。

筆者は、個人的には厚生労働省案のように週20時間以上の短時間労働者に対して厚生年金を拡大適用すると同時に、標準報酬の上限を拡大する案が適当ではないかと考える。賃金分割案(二分自乗方式)はフランス等で採用されており、魅力的ではあるが、わが国の現行税制との整合性を維持することが難しく、また保険料率体系全体を変更しないと保険料収入の確保が難しくなる。とくに、妻の保険料をどのように徴収するかという実行上の難問に突き当たるので(フランスでは所得税も申告方式である)、現実的ではない。第VIの第3号被保険者を育児・介護休業期間中の者に限定する案は、第3号被保険者問題の解決策としてではなく、後述するように、むしろ少子化対策として、育児・介護による雇用中断・賃金低下への補償措置として別途に検討すべきである。

標準報酬の上限拡大案は、「女性と年金検討会」報告書では次のように説明されている。「夫の賃金が高くなると専業主婦世帯の割合が高まることに着目し、高賃金者について、標準報酬上限を引き上げて、保険料の追加負担を求めるという仕組み。片働き世帯が相対的に高賃金であることに着目して、高賃金者の保険料負担を引き上げることにより、実質

的に第3号被保険者に係る保険料負担についての不公平感を縮減できる。」^{註27)}

他方、この案に対する問題点としては、「部分的な解決策にとどまるのではないかと言う論点や、賃金の高い者により多くの負担を求める手法が今日の税制や社会保障制度における所得再分配施策の中でどのように位置付けられるのかという論点がある。」^{註28)}と否定的評価を与えている。しかし、「部分的解決策にとどまるのではないか」という点については、もともと現行方式が批判者の言うほど「不公平」なものとはいえないこと、^{註29)}また短時間労働者への拡大適用によってかなり問題が緩和されることをあわせ考えれば、それほど大きな問題ではない。上記引用文後段の論点は文意が不鮮明であるが、おそらく現行社会保障方式では保険料は給付と比例すべきものになっているので、保険料の引上げが高額給与所得者の年金をさらに高めることへの懸念を示唆するものであろう。

しかし、この点は、健康保険制度との整合性を考えれば、むしろ厚生年金の標準報酬上限が第30級62万円に抑えられており、保険料自体が逆進的になっていることから、健康保険料並みの最高第39級98万円にまで引き上げる方が公平である。年金部会ではこの点はあまり審議されなかったと記憶しているが、今次厚生年金保険法改正法第20条2項では、平均賃金(全被保険者の標準報酬月額を平均した額)の2倍が標準報酬月額の上限を超える場合には、健康保険法の標準報酬額上限を「参酌して、政令で」、標準報酬月額の等級区分の改定を行うことができる旨、定めている。^{註30)}改正法は、一挙に健康保険法の標準報酬等級上限にまで引き上げることは避けたが、これまでの第3号被保険者問題に関する議論の経緯から見れば、注目すべき改正であらう。

標準報酬額の引き上げは、通常の年金保険制度では給付の引き上げに結びつかなければならないと考えられているが、スイスの場合には、基礎年金給付に関しては標準報酬の上限は設けられていない。スイスでは、全居住者を対象とした完全所得比例の保険料が徴収されながら、基礎年金給付の上限は平均稼得収入の40%、下限は20%で、給付の上下格差は2倍に抑えられている。最低年金の給付水準は貧困線を下回る。この基礎年金の保険料は平均稼得収入の15.2%に当たる。国庫負担は給付の27%(老齢年金では20%、障害年金では50%)であり、平均稼得収入の4%に相当する。^{註31)}自営業主の所得把握が困難なわが国の場合に直ちにそのような制度がとれるわけではないが、標準報酬の上限引上げを考える場合には、一つの参考にならう。ただし、わが国では標準報酬の上限引上げの影響をこうむる高所得サラリーマン層の社会的発言力が強く、実現し難いことは、留意する必要がある。

註21) 女性のライフスタイルの変化等に対応した年金の在り方に関する検討会(2001)、101~106頁。

註22) 前掲年金部会「意見」27~29頁。

註23) 厚生労働省「方向性と論点」28頁。

註24) 第27回社会保障審議会年金部会「参考資料3」、9頁。

- 注25) 「平成16年年金制度改正案について(国民年金法等の一部を改正する法律案)」参考資料(社会保障審議会年金部会、平成16年3月4日、参考資料1)、15~16頁。
- 注26) 応能負担論を支持する代表的な議論としては、堀勝洋(1997)第3章(とくに68~91頁)参照。
- 注27) 女性のライフスタイルの変化等に対応した年金の在り方に関する検討会(2001)、103頁。
- 注28) 同上、105頁。
- 注29) この点については、堀(1997)68~91頁参照。
- 注30) 改正法「第20条2 毎年三月三十一日における全被保険者の標準報酬月額を平均した額の百分の二百に相当する額が標準報酬月額等級の最高等級の標準報酬月額を超える場合において、その状態が継続すると認められるときは、その年の九月一日から、健康保険法(大正十一年法律第七十号)第四十条第一項に規定する標準報酬月額の等級区分を参酌して、政令で、当該最高等級の上に更に等級を加える標準報酬月額の等級区分の改定を行うことができる。」
- 注31) Queisser and Vittas (2000), pp.4~5.

II. 育児・介護による雇用中断・賃金低下への補償措置

(1) 育児期間に対する配慮措置

現行の第3号被保険者制度の相対的な合理性を強調する堀(1997)は、被用者に雇用されている妻が保険料を納めなくてもよいとされているのは、「賃金がなく負担能力がないためであって、家事や育児をしているからではない。」しかし、「このような家事、育児等の家族的責任を負うことで、女性が雇用面で不利になっていること」は問題であり、「このような女性の不利な面を第3号被保険者という制度で補っているのである」^{註32)}と、述べている。第3号被保険者のすべてが育児・介護のために犠牲になっているわけではないから、堀の立論にはやや無理があるが、多くの女性が育児のために引退して3号被保険者となるか、あるいはその後一定期間を経てパートタイム就労することを余儀なくされているのは事実である。このように女性労働者が現実的に育児・介護のために蒙っている不利を補い、少子化に歯止めをかけるために、partial careers に対する年金上の補償措置(credit)を与えることは、本稿のはじめに指摘したとおり、最近の国際的潮流にもなっている。

前掲「女性と年金検討会」報告書は、「育児期間等に係る配慮措置」としてこの問題を扱っている。平成16年改正前の旧育児・介護休業制度では、育児に対する支援策としては、育児・介護休業法に規定する育児休業制度(1歳に満たない子を養育するためにする休業)を利用する者を対象として、①育児休業を取得した期間について、厚生年金保険料(被保険者本人負担分および事業主負担分)を免除し、②当該保険料免除期間について、育児休業直前の標準報酬に基づいて年金額を算定する、という配慮措置を講じていた。2002年には、育児休業の取得率は5人以上事業所の64.0%、30人以上の71.2%に達したが、出生数に対する割合では育児休業取得率はまだ4%台にとどまっていた。^{註33)}

年金部会「意見」は、年金制度においても次世代育成政策に取り組む必要性を強調し、「その場合、まず、出産・育児のために年金制度において不利になっている状況を解決することを基本とすべきである」と述べ、具体的には、「次世代育成支援施策として年金制度において考えられる具体的な方策としては、現行の育児休業中の保険料免除期間の延長、勤務時間の短縮等の措置を受けながら就業を継続する者の年金保障が不利にならないように育児期間前の標準報酬で保険料納付が行われたものとして扱うなどの配慮がある。」「さらに、出産等に伴い離職した後再就職した場合の何らかの配慮、育児期間中の第1号被保険者の保険料負担への配慮措置なども必要との意見があった」^{註34)}と提案した。すでに2003年7月には次世代育成支援対策推進法が制定されて地方公共団体および企業等が次世代育成支援の行動計画を策定する枠組みが整備されていたが、2004年2月には育児・介護休業法改正法案も上程され、育児休業期間を1年半にまで延長することになった(改正法5条3項、2005年4月施行)。^{註35)}しかし、介護休業については、補償措置を講ずるにはいたらなかった。

これらの動きを受けて、年金改革に関する厚生労働省案では、「子が3歳に達するまでの期間について、次の措置を行う。① 現行の育児休業中の保険料免除制度の拡充、② 勤

務時間の短縮等の措置を受けながら就業を継続する者の年金保障が不利にならないよう、給与算定上、育児期間前の標準報酬で保険料納付が行われたものとして取り扱う措置の創設」^{註36)}を提案、①については改正法81条の2、②については26条(子が3歳に達するまでの期間)でそれぞれ具体化された。^{註37)}また、③改正後の厚生年金保険法第23条の2によって、報酬低下に対応する迅速改定の措置が設けられた。すなわち、「育児休業後の育児休業を終了後に育児等を理由に報酬が低下した場合においても、その低下が、固定的賃金の変動で、しかも著しい低下でない限り、(標準報酬額の)随時改定の規定に該当せず、保険料徴収の対象となる標準報酬月額が低下前のものとされ、次の定時改定が行われる9月まで高い保険料負担を負うことになっていた。」^{註38)}そこで、改正法では、従来の標準報酬月額の随時改定とは別に、育児休業等を終了した際に、標準報酬月額の迅速改定を行えることにした。いずれも平成17年4月から実施される。

次世代育成支援施策としては、「女性と年金検討会」報告書が問題提起しているように、このほかにも①フランス等で実施されているように、報酬比例部分の年金算定上の加入年数についても加算するか、②育児・介護休業を取得せずに就労し続けた者に対しても加入年数の加算をするか、③育児・介護休業を取得せずに労働市場から退出して第3号被保険者となった者(保険料は支払わなくてよい)にも加入年数加算などの配慮措置を講ずるべきか、④自営業主の妻に対しても育児期間中、基礎年金の保険料を免除する制度や加入年数加算を導入するか、などが考えられる。今年年金改正法案にはこれらは盛り込まれていないが、今後検討すべき課題であろう。

今年年金改正法で措置された育児休業に関連する補償措置は、第2号被保険者に限られている。しかし、次世代育成支援という観点からは、第1号、第3号被保険者であっても育児に携わる点においては同様であり、次世代育成の貢献度も同じである。第3号被保険者に関しては、前述の堀説のような解釈もあるのでしばらく措くとしても、第1号被保険者たる女性の場合には、出産・育児によってこうむる経済的損失は第2号被保険者の場合と大差ない。第1号被保険者が定額保険料負担・定額給付であり、また家業自体は継続しているとしても、育児のために相当の犠牲を払っている点においては異なるところがない。したがって、第1号被保険者についても、育児期間中(期間は第2号被保険者と同じ3年間とする)の年金保険料免除、および後述する育児に対する年金加算を、第2号被保険者と同じように付与すべきであろう。

(2) 育児に対する年金加算

周知のように、子化対策の最も進んでいるフランスの年金制度においては、次世代育成支援策は次のようになっている。①出産した四半期は自動的に基礎年金および職域年金の加入期間に算入される、②16歳未満の子を少なくとも9年間育てた母親には子1人について基礎年金の加入期間を2年加算する、③3歳未満の子の育児のために働くのをやめた期間、またはパート就労した期間は基礎年金の加入期間に算入され、この間は最低賃金を稼得し

たものとみなされる。最初の子2人までは一人当たり最高3年間、3人目以上の子にはさらに長い期間の育児休業が認められる。ただし、家族数に応じた両親の所得制限がある。④16歳未満の子を、3人またはそれ以上、少なくとも9年以上育てた両親は基礎年金給付を10%割増しする。^{註39)}

フランスのこのような保険期間の加算制度の沿革と現状に関しては、本研究のために特別寄稿・嵩さやか論文(2005)が参考になるので、全文を引用する。

「女性被保険者が育児を行った場合の保険期間の加算について (社会保障法典 L.351-4) 《沿革》

女性被保険者が育児を行なった場合に保険期間に一定の加算を行なう措置がフランスの老齢保険制度に初めて登場したのは、1924年の特別制度においてであった¹。商工業被用者を対象とする一般制度にこうした措置が導入されたのは1971年である。1971年当初は、2人以上の子供を育てた女性被用者に対して子供1人につき1年の加算を行うというものであった²。

その後、1975年1月3日の法律 (Loi n° 75-3 du 3 janvier 1975) により保護が拡大された。すなわち、1人以上の子供を育てた女性被保険者に対して、子供1人につき2年の加算を行うとされた。ただし、この加算の適用を受けるには、子供の16歳の誕生日までに9年以上その子を育てたことが必要であった。しかし、こうした制限は、9歳になる前に子供をなくした母親や7歳以上の子を養子に迎えた母親を加算措置から排除し、こうした母親に不利益をもたらすものと考えられた³。

そこで、2002年社会保障財政法律 (Loi n° 2001-1246 du 21 décembre 2001) は、こうした制限をなくし子供の育児期間に比例して保険期間の加算を行なう措置の導入を意図して、具体的な加算の仕組みの規定をデクレに委ねた。しかし、デクレは1年以上たっても実際に規定されることはなく、2002年社会保障財政法律の目的は達成されないままの状態が続いていた。そこで、2003年年金改革法律 (Loi n° 2003-775 du 21 août 2003) は、育児期間に比例して保険期間を加算する仕組みを (デクレに委任するのではなく) 法律上に直接規定することとした。2003年年金改革法律によって改正されたL.351-4は具体的にはつぎのように規定する。

「女性被用者は、デクレによって定められた要件のもと、子供1人につき8四半期(2年)を上限として、子供を育てた期間1年につき1四半期の保険期間の加算を受ける。」

この規定の制定により、上述のような育児期間の短い母親の不利益が解消されることとなった。

¹ Lanquetin (M.-T.), *Les retraites des femmes: quelle égalité?*, *Droit Social*, novembre 2003, p.961.

² *Ibid.*

³ Rapport par M. Bernard Accoyer (Tome 1), *J.O., Doc.parl., Assemblée Nationale*, N° 898, 2003, p.63.

《L.351-4 に関する法的問題—男女平等との関係》

こうした社会保障法典L.351-4について特に法的に問題となったのが男女平等原則との関係である。なぜなら、同条で保険期間の加算が認められるのは「女性被用者」に限られているからである。実際、2003 年年金改革法制定の際には、同条が男女平等原則に抵触して違憲であるという理由で憲法院に提訴された。結論からいえば、憲法院の決定（Décision n°2003-483 DC du 14 août 2003）は同条の違憲性を否定している。そこで挙げられた理由は以下のとおりである。

「子供の教育に関わる社会給付の付与は原則的には親の性によることはできない。

しかしながら、これまで女性がその対象となってきた事実上の不平等を考慮することは立法府の役目である。特に、女性は子供の教育を行なうために男性より職業活動を中断してきた。それにより、2001 年においては、女性の平均保険期間は男性のそれより 11 年短かった。また、女性の年金額は平均して男性の年金額に比べて 3 分の 1 以上低い。こうした状況の考慮と、社会保障法典 L.351-4 の規定の撤廃がもたらす将来の被保険者の年金水準への影響の防止とに関わる公の秩序を理由に、立法府は通常なら消滅すべき不平等を是正するための規定を改正しつつ維持することができる。」

すなわち、この憲法院の決定は、育児を行なった女性被保険者のための保険期間の加算措置を、育児負担に関する男女間の事実上の不平等に伴う年金額の不均衡を是正するためのポジティブ・アクションの一環と位置づけているといえる⁴。

4 Lanquetin (M.-T.), *Les retraites des femmes: quelle égalité?*, *Droit Social*, novembre 2003, pp.961-962.]

わが国の現状では、このようなフランスの制度を直ちに導入するのは困難かもしれないが、出生率回復の緊急性および他の両立支援諸施策の効果の不確実性を考えれば、早急にその導入可能性を検討すべきであろう。なお、林雅彦(2003、pp.31-31)によれば、子供を持つことで得る年金上の利益は 104 億ユーロ(約 1.4 兆円)と推定され、フランスの家族に対する支給・支援総額 818 億ユーロ (11 兆円) のうちの 12.7%にあたる。

注32) 堀勝洋(1997)、78~79 頁。

注33) 2002 年の育児休業所得率は厚生労働省『働く女性の実情』平成 15 年版(2004 年 3 月)、22 頁。出生数に対する割合は、女性のライフスタイルの変化等に対応した年金の在り方に関する検討会 (2001)、113~116 頁。

注34) 社会保障審議会年金部会「意見」23~124 頁。

注35) 厚生労働省「育児・介護休業法改正法案参考資料」第 159 国会、新旧対照条文、2~3 頁。

注36) 厚生労働省「持続可能な安心できる年金制度の構築に向けて」36 頁。

注37) 厚生労働省「国民年金法等の一部を改正する法律案参考資料」平成 16 年第 159 回

国会提出資料、4.新旧対照条文、135、139頁。

注38) 厚生労働省年金局『平成16年度年金制度改正の解説』80頁。なお、本資料は一般には社会保険研究所『年金制度改正の解説』(平成16年10月)として公開されている。

注39) OECD Working Party on Social Policy (2003), p.24.

III 長期失業者・若年未就職者の年金権

現行の年金制度では、第2号被保険者が失業した場合、第1号被保険者として自らの負担で国民年金に加入しなければならない。その場合には、第3号被保険者であった配偶者の保険料も負担しなければならない。このため、年金部会においても労働側委員は、失業期間中も厚生年金保険に「継続加入制度」を創設するよう求めたが、改正法には盛り込まれなかった。^{注40)}

わが国の完全失業率(男女計・季節調整値)は、2001年7月に初めて5%台に乗り、2002年8月には最悪の5.5%に達した(男性は5.8%)。その後、緩やかに回復し、2004年3月には再び4%台に戻ったが、若年層、とくに15~19歳の失業率(男女計)は、1997、98年を境に急増し、1999~2002年には12%を越した。その後若干改善し11%台に落ちてはいるが、依然として高水準を続けている(第3図)。

第3図 年齢階級別完全失業率(男女計)の推移、1968~2004年

玄田(2001)が指摘するように、「仕事のなかの曖昧な不安」に取り付かれている若年層(10代から30歳代前半)の失業は、これまでかなり軽視されていた。若年失業の根本原因は、総労働需要の減少だが、実際には、相対的に乏しくなった雇用機会の大部分を、雇用保障に守られている中高年層が握って、「若者の採用凍結」が続いているからである。完全失業者に占める若年層(15~34歳)の割合は、最近では50%を少し下回るが、総数では150~160万人に達する(第5表)。

第5表 失業者に占める若年層の割合

それでも「失業者」や「フリーター」、つまり「労働力」としてとらえられる若者はまだまだ少な方で、真の問題はニート(NEET)の急増である(玄田・曲沼、2004)。1997-98年の金融危機および2001年のITバブル崩壊を契機に失業が急増する中で、これまでわが国では余り社会問題とはならなかった学卒未就職者のNEET化が目立ち始めた。ニートは、定義上、就職も進学もしない人のうち「就職希望もない人々」である。2003年15~24歳の若者のうち40万人と推定されている(玄田・曲沼、21頁)。小杉・堀(2003)は、2000年には19歳人口の約4%がニートだと推定している。統計上、彼らは「非労働力」に分類さ