

この章ではとくにこの2点に絞って論点を整理してみることにしよう。

〔Ⅱ〕年金と就業行動

年金は受給資格のある高齢者の引退生活を可能にするためのものである。従ってそれが引退促進、すなわち就業抑制の効果を持つのは理論的にも当然である。表1はこの効果に関する最近の日本の実証分析結果である（注1）。

表1 このあたりに

高齢者の就業には表1に示すような様々な変数が影響しているが、厚生年金の受給資格を持つことは、他の条件一定のもとで就業確率を約13%低下させている。これは2000年の厚生労働省「高齢者就業実態調査」によるものであるが、ほぼ20年前の1983年の同調査による計測でも、厚生年金の受給資格は就業確率を約15%低下させており、その効果の大きさは時点間でも比較的安定的である（注2）。この変数はあくまでも厚生年金の受給資格の有無、すなわち実際に年金を受給しているかどうかではなく、年金の受給可能性を聞いた質問によって作成されている。その意味で年金による引退の可能性の増大が、就業確率にどれだけの影響を与えたかを純粋に反映したものである。

ここで高齢者の就業に与える厚生年金の影響を、年金給付額が実際に受給しているかどうかではなく、わざわざ受給資格の有無でみているのは、いわゆる同時決定のバイアスを避けるためである。というのは厚生年金制度では、受給資格を得た高齢者が働き続けて勤労収入を得ると、それに応じて年金給付額が減額されたり、最終的には全額カットされる仕組みになっているからだ。すると、たとえば厚生年金給付額がゼロで就業している個人のサンプルは、年金がもらえないから就業を選択しているという場合と、年金はもらえるが、本格的な就業を選択して勤労収入が多いために、年金給付がゼロとなっている場合の両方ありうる。前者は原因で就業決定が結果の因果関係となるが、後者では就業決定が原因で年金額が結果という逆の因果関係になる。

従って、厚生年金給付額や実際の給付の有無などを説明変数として計測を行うと、その係数は、純粋に年金給付による引退の可能性上昇が就業確率に与える影響の大きさだけでなく、就業確率が給付の有無や給付水準に与える影響も反映してしまう。そこでこれを回避するためには、就業決定とは無関係に決まる年金変数を右辺の説明変数としたのである。

逆に給付の有無や給付水準を説明変数としたときに、受給資格を説明変数にしたときよりも係数が実際大きければ、勤労収入に応じた給付削減の影響があったということになる。表1の右側の列は、実際の給付の有無を説明変数とした計測であるが、その係数（偏微係数）は左側の列にある受給資格を説明変数とした計測よりも大きなもの（約13%に対して約20%）となっており、勤労収入に応じた給付削減の影響の存在を示唆している。

この制度の影響は、より直接的には、年金受給資格のある高齢者の働く場合のパターンに現れてくる。2004年改正以前の直近の制度では、厚生年金の受給資格のある高齢者が勤労収入を得ると、給付はまず一律2割カット（80%給付）され、さらに年金の基本月額（加給年金額を除いた老齢厚生年金の80%相当額を12で除した額）と勤労収入月額をあわせて22万円を超えると、勤労収入1円に対して給付を0.5円減じていくという方式で

あった。この制度の下での、60歳～64歳の厚生年金受給資格者の勤労収入分を、他の条件（健康状態に問題がない、55歳当時民間企業に雇用されていた、定年経験あり）をできるだけ揃えて厚生年金の受給資格の無い者のそれと比較してみたのが図1である。

図1 このあたりに

厚生年金受給資格を持つ60歳前半の男性就業者は、8万円～12万円という勤労収入階層に明らかなモードをもっているのに対して、年金受給資格の無い男性就業者の勤労収入分布にはそうした特性は見られない。2000年度の一人当たり老齢厚生年金から計算した上述の基本月額約14万円程度であり、そこで勤労収入を8万円程度に抑え、合計で22万円程度となって給付は2割カットだけで済むことになる。年金をできるだけ削られないように、年金受給資格のある高齢者が勤労収入を調整したことが伺われる。これは後述するように、主婦のパートタイマーが厚生年金の3号被保険者にならないように年収を130万円に抑えるといったことと同様の、所与の制度の下での合理的選択だ。

こうした勤労収入の抑制は、就業を短時間に抑えるといったかたちで実現される。この場合、本来実現されたであろう労働供給量を年金制度が減じていることになる。と同時に、勤労収入の抑制は、賃金の安い雇用機会で働くということでも実現されるが、これは、個人が賃金の高い部門と安い部門のどちらで働いているかを規定する要因を示す計量分析から明らかになる。

表2はこれを示すスイッチ関数の計測結果である。この関数は、雇用機会を低賃金の部門と高賃金の部門に分けたとき、どのような要因が個人をその両者に振り分けるかを示すものである。係数がマイナスの変数は、個人を低賃金部門に振り分ける効果をもっていることを意味する。公的年金受給額の係数がマイナスであるという計測結果は、公的年金受給額の多い人ほど、低賃金の雇用機会にいる確率が高いことを示している。

表2 このあたりに

厚生年金は現役時代の賃金水準を反映する報酬比例部分ももっているから、年金給付額の多いひとは、現役時代にも賃金の高かった、すなわち仕事能力も高かったはずの人である。本来であれば高賃金の雇用機会に振り分けられるはずであるにもかかわらずこのような結果となっているのは、上述の年金制度のため、低賃金の雇用機会を選択した結果、年金給付も多くなったことを反映しているものと考えられる。賃金の水準は一般的に仕事能力を反映していると考えれば、厚生年金制度の勤労収入に応じた給付削減は、年金受給資格のある高齢者に本来の仕事能力を十全に発揮しない働き方を促していることになる。

これをより直接的に見たのが図2である。図2は、60歳台で働き続けている人たちについて、55歳当時と同じ仕事をしている人の比率を見たものである。ここでは、55歳当時と同じ仕事であれば、培ってきた仕事能力を発揮できる職場、そうでなければかつての経験等の活かしにくい職場であると考えている。この比率を年金を受給しながら働いている人とそうでない人で比べている。なお同じ仕事をしているかどうかは、定年退職経験とも関係することが分かっているので、ここでは定年退職経験を統御した上で比較している。

図2このあたりに

図から分かるように、60歳台で年金を受給しながら働いている人は、そうでない人に比べて55歳当時と同じ仕事をしている比率は低くなっている。これは定年経験のある場合でもない場合でもいえるが、とくに定年経験のある場合ほど同じ仕事をしている比率は顕著に低くなっている。厚生年金制度が、年金受給資格のある高齢者の能力発揮を阻害していることを強く示唆するものといえよう。

このように日本での雇用者向け公的年金である厚生年金制度は、たんに引退を可能にすることで就労を抑制するだけでなく、働き続けること、とくに本格的に働き続けて勤労収入を得ることに強いペナルティーを課していることによって、過度に就労を抑制していることが分かる。それは労働時間といった量的側面だけでなく、仕事能力の発揮といった質的な面でも、高齢者の能力活用を阻害している。そうした阻害効果の生じないようにしなければならない。

〔Ⅲ〕年金と就業行動を巡る6カ国の動向

厚生年金制度の持つ上のような弊害を除去するための方策は、大きく分ければ3つあると考えられる。ひとつは年金の支給開始年齢そのものを引き上げることである。年金の受給資格が生じなければ、その就業抑制効果も生じない。

現在の日本の平均寿命はすでに世界一長くなっており、そうした寿命の長さから見て、60歳からの年金支給というのはいかにも早い。日本よりも寿命の短い国々で満額年金の支給開始年齢の相場は65歳である。その意味で、現在段階的に進められている年金支給開始年齢の引き上げは遅すぎたとはいえ当然のことといえる。むしろ支給開始年齢の一層の引き上げ、あるいは引き上げスケジュールの前倒しなどを考えるべきである。

この点で本書でこれまで見てきた諸国の経験はきわめて示唆に富むものである。これまでの章で述べられているように、実はヨーロッパ諸国では、1970年代から1980年代にかけて、公的年金支給開始年齢の引き下げ、ないしは実質的な引き下げを行ったのである。これは高齢者の引退を促進することで若年者の雇用機会を増やし、急上昇していた若年の失業率を低下させようとした政策である。これは本書の第4章で久保氏の指摘するように大失政であった。

その典型は第1章、第2章で紹介されているフランスである。フランスはもともと65歳だった年金支給開始年齢を60歳に引き下げて若年労働者の雇用機会拡大をねらった。しかしこれに対して若年の失業率は改善されるどころかむしろ悪化してしまっていたのである（注3）。

第3章、第4章で紹介されているドイツでは満額年金の支給開始年齢は65歳のままであったが、障害年金の弾力的な適用などによって、それ以前での早期引退を促していた。また第7章、第8章で紹介されているイギリスでも、同じ時期に早期退職優遇制度が導入されていた。

その結果、図3に見られるように高齢層の労働力率は1970年代から1980年代にかけて急激に低下した。60～64歳の男性の労働力率は、1970年代初めにはヨーロッパでも70%

～80%あったのに、1990年代初めには、フランスやドイツなどでは20%～30%に、イギリスでも50%まで低下してしまったのである。これに対して、1970年ころに比べれば低下したとはいえ、まだ70%の水準を維持している日本と大きな差がついたところである。まさに日本はそうした失政の影響を免れて、これからの高齢社会に必要な高齢者の就業、雇用を促進する前提条件としての高齢者の就業意欲を維持できているといえる。

.....
図3 このあたりに
.....

二つ目は、年金受給資格のある高齢者が働くと、勤労収入に応じて年金給付額が削減される制度の撤廃である。この制度が就業を大きく阻害することは、上述の日本の実証分析だけでなく、諸外国でも繰り返し確認されている。とくにアメリカでは、すでに1960年代から収入制限をつけた所得扶助制度が、就業意欲を阻害することについての実証研究の積み重ねがあった(注4)。こうした研究からの発展として年金制度の就業選択への影響が分析されてきた。

このため第10章でクラーク氏が「所得制限はアメリカの公的年金制度の中で最も不人気な側面のひとつである。実証的研究によると、所得制限は高齢者の勤労意欲を減少させる。労働市場にいる高齢者は、労働時間を短縮して所得が一定の制限を越えないようにし、その他は早期に労働市場を退いて公的年金の受給を申請する。これらは年金制度財政に悪影響を及ぼす。多くの退職者は、既に公的年金を受給する資格を得たと認識し、就業することによって受給額が減少することに怒りを覚える。議会は、所得制限への反発から制限を徐々に緩和し、最終的に年金年齢以上で受給開始した受給者への制限を廃止するに至った。」と述べているように、アメリカにおいては、2000年にこの制度を廃止させることになったのである。またイギリスにおいても、働いた勤労収入に応じた年金給付削減は、イギリスが高齢者の早期引退促進から就業、雇用促進に転じた1980年代末には同様の改革が行われたのである(注5)。日本でも、せっかく働いて得た勤労収入に応じて年金給付を最終的には100%までカットするといった、極端に就労抑制的な制度は廃止すべきであろう。

もちろん高給の高額所得者に年金給付は必要かという疑問は当然ある。そうした高額所得者には、年金と勤労収入を合わせた総額に対して、しっかりと勤労収入課税をおこなうべきである。しかし現在の制度はむしろ逆で、年金給付額を勤労収入に応じて減額し、最終的には100%課税と同等のすごい削減を行いながら、他方で年金給付については、雑所得扱いでかつ年金給付等控除を認めるといった優遇を行っている。年金給付額を勤労収入に応じて減額することを止め、そのかわり年金給付に対する税制優遇措置を一切無くすべきであろう。

また生涯現役社会という考え方からいえば、年金を受給している高齢者からも勤労収入に応じてきちっと保険料を徴収してよいだろう。このように高額所得者の勤労収入に応じた年金給付の減額を止めると、年金給付総額は増えるため、保険料は高くなる。また年金課税強化によって所得税負担も増えるから、トータルの国民負担率は高くなる。

しかしもともと本格的に働く高齢者は年金給付の削減という目に見えない負担を強いられていたわけである。その意味で、上述のような改革は、隠された負担を見やすい負担に

変えたにすぎず、負担の透明性を高めるという意味ではむしろ望ましいことといえよう。

三つ目に究極的な改革としては、生涯にわたる年金の受給総額（の現在価値）を、引退選択から中立的なものにするということである。仮に年金の支給開始年齢を引き上げても、その引き上げた支給開始年齢以降には、年金の就業抑制効果が生じてしまう。そこでより抜本的には、支給開始年齢をという考え方そのものをやめ、加入期間など一定の条件を満たせば何歳からでも受給可能とし、早くもらい始めれば年々の給付水準は低く、遅くもらい始めれば年々の給付水準が高くなって、生涯に受け取る年金額は引退時期によらず一定とすることである。第5章で紹介されているスウェーデンの年金改革はまさにこのことを目指したものであり、将来の日本の年金制度改革に大いに参考となる。

〔IV〕雇用・就業形態多様化と年金制度

1990年代中盤から21世紀初頭に労働市場で観察された最も顕著な変化の一つは雇用・就業形態の多様化である。雇用者に占める、パートタイム労働者、アルバイト労働者、有期契約社員、派遣社員などの、いわゆる非正規従業員の比率の顕著な増加である。表3はこの非正規従業員比率の動向を示したものである。

表3このあたりに

1990年代の前半まで非正規従業員比率は20%程度であった。しかしこれが、2004年7-9月期には32%にまで上昇している。1994年からの10年間で、毎年1ポイント前後の上昇であった。1994年には非正規従業員は雇用者の5分の1だったのに、10年後の2004年には雇用者の3分の1に迫る水準となってしまったのである。

もともと非正規従業員は、解雇が難しい正社員などに代わって、不況期に雇用の調整弁とされる存在とも言われてきた。そうであるならば、景気のどん底期も多かった過去10年の間に、非正規従業員が減る状況があってもよいはずである。しかし実際は、非正規従業員の間一貫して増加してきたのである。

雇用形態多様化は景気循環に伴う現象というよりも、後戻りしない構造的な変化ととらえるべきものである。この背景には、労働需要側と労働供給側双方の変化があったと考えられる（注6）。

労働需要側ではもともとこうした多用な雇用形態を多く雇用するサービス業の比重増加がある。また製造業なども含めて、企業をとりまく内外の市場環境が厳しくなってきたことから、企業が雇用の固定コスト化を避けるために、非正規従業員を増やしてきていることも事実である。

他方労働供給側においても、多様な働き方を選好する女性労働者の比重増加があった。上述の非正規従業員比率も、男性雇用者の場合まだ16%程度であるのに対して、女性雇用者の場合は52%と、過半数に達している。さらに若年層を中心に、非正規従業員として働くことへの抵抗感も小さくなっているということも労働供給側の要因としてあげられるだろう。

問題はこうした雇用・就業形態の多様化と年金制度との間のギャップである。端的に言えば、公的年金制度、とくに雇用者の老後の所得保障を目的とする厚生年金制度はパート

タイマーや有期契約社員などの非正規従業員を視野に入れてこなかった、という問題だ。いわゆる正社員といわれるフルタイムの常用労働者を念頭において作られた年金制度だからである。このため雇用者の老後生活の糧となるべき厚生年金制度から非正規従業員が排除されてしまっている。

具体的にはパートタイム労働者にかんして、一般社員のおおむね4分の3以上の労働時間「同じくおおむね4分の3以上の出勤日数」の場合以外は厚生年金の適用除外となり、国民年金の対象となる。さらに厚生年金保険の被保険者の配偶者でかつ年収が130万円以下であれば、いわゆる専業主婦と同じ扱いで国民年金の保険料支払いも免除されている。また雇用契約期間にかんしては、契約期間が2ヶ月以内の労働者については、労働時間にかかわらず厚生年金の適用外となる。

結果として多くのパートタイム労働者や有期契約社員が厚生年金の適用外となってしまうている。こうしたことも反映して、表4に見られるように、1970年代初めには厚生年金の被保険者は雇用者全体の4分の3を占めていたのが、最近では3分の2ちかくにまでその比重を低下させている(注7)。厚生年金保険は雇用者全体のための老後保障ではなく、雇用者の一部のための老後保障となってしまうているわけだ。雇用者の老後保障の空洞化も、静かに進行しているのである。

.....
表4 このあたりに
.....

しかもここで、年金と雇用を巡る関係としてより深刻なのは、厚生年金制度自体が、雇用・就業形態の多様化を促進、加速化しているという事実である。上述のように、パートタイム労働者や短い雇用期間の労働者として雇えば、企業負担の厚生年金保険料を免れるということが、企業にとってそうした雇用形態を導入することの有利性となっているのだ。これは与えられた条件の下で合理的な行動をとる企業の選択として当然のことであり、問題は制度の方にある。

つまり厚生年金制度そのものが企業に対して、「パートタイム労働者や短期契約労働者を多くするのがお得ですよ」と言っているわけである。結果として多くの雇用者は、雇用者としての老後保障を受けられず、上述のように雇用者の老後を保障すべき厚生年金保険の存在意義そのものを問われてしまうことになるのである。厚生年金制度は自らその空洞化を促進する自己矛盾を抱えているということになる。雇用・就業形態多様化と矛盾しない制度への変革が求められているのである。

〔V〕雇用・就業形態多様化に対応した制度改革を

雇用・就業形態多様化に対応して統合的な年金制度にするためには、労働時間や契約期間等に関りなく、すべての雇用者を厚生年金の適用対象とすることが理想的である。さらに、企業との業務請負的な働きかたや、起業などのため職業人生の途中で自営業主となり、また再び雇用者に戻るといったケースも増えそうなことなどを考えると、雇用者と自営業者の年金も一体することが望ましい。いわゆる年金一元化はその意味でも大いに検討すべきである。

その点で参考になるのは、雇用者も自営業者も同じ公的年金制度に加入しているアメリ

力である。第9章、第10章で紹介されているアメリカの Social Security は、雇用者中心の公的年金体制を維持するヨーロッパのそれとは基本的に異なるもので、一元化を議論するには必須の参照事例となるだろう。

ただし、一気に自営業層まで含めた一元化は容易ではない。まずは雇用者の老後保障を担う雇用者年金の中での適用拡大を考えるのが現実的であろう。具体的には厚生年金の適用範囲の拡大である。

ここでは、第7章で紹介されているイギリスの年金改革などが参考になりそうだ。山本氏が簡潔にまとめているように、欧州裁判所の判決を受けて、イギリスでは約10万人のパートタイム労働者が1976年に遡って年金に加入できることになったというケースである。

日本ではとくにパートタイム労働者への適用拡大は雇い主の抵抗が強い。昨年年金制度改革でも当初はパートタイム労働者への適用拡大を考えていたのに、最終案では削除されてしまった。

制度の急変によって急にコスト増大となることへの懸念は理解できる。しかし、もともとそのコストは負担されるべきものであった。このままでは、正規従業員を多く抱える企業、業界と、非正規従業員を多くかかえる企業、業界との間の負担の歪みも看過できないものとなる。

労働時間にかんしては、少なくとも雇用保険の対象と同じ週20時間以上の労働者に厚生年金を適用するようすべきである。さらに厚生年金被保険者の配偶者等で保険料負担を免除される年収水準も、130万円から65万円程度に引き下げるべきであろう。もちろんこれらを急激に実施するのではなく、段階的に、かつ猶予期間等も置きながら実施すればよい。適用拡大の是非ではなく、適用拡大をどのようなスケジュールで行うべきかを考えるべきとききている。

雇用・就業形態多様化による厚生年金の適用範囲縮小は財政問題ではない。財政的には中立ないしは給付増加による財政逼迫化の方向に作用するかもしれない。大切な点は、雇用者の老後保障の空洞化を防ぐということなのである。

〔VI〕 まとめ

雇用と年金は、年金制度発足のときから密接な関係を持っている。とくに雇用のあり方の大きく変化する現在、年金は雇用のあり方の変化と整合的なかたちに変革されなければならない。

ポイントは二つある。ひとつは高齢者の就業促進ということと整合的な年金にすることである。もうひとつは、雇用・就業形態の多様化と整合的な年金にすることである。どちらも簡単ではないが、早急に進めなければならない改革だ。

高齢者の就業促進と整合的な年金という点では、とくに勤労収入に応じた年金給付の削減という制度の廃止が求められる。高齢者の就労にペナルティーを課すような年金制度では困るからである。最終的には、生涯に受け取る年金総額が、引退の選択から中立的になるような年金制度が望ましい。

雇用・就業形態多様化への対応という点では、厚生年金の適用範囲の拡大が求められる。労働時間や雇用期間に関らず厚生年金を適用するようすべきだ。

これらの問題を考える際に、本書で紹介した海外事例は参考になる。

〔注〕

〔注1〕余暇が、所得に応じて消費の増える正常財であるとするれば、非勤労所得である年金給付の増加は余暇消費を増やすので、その分だけ労働供給、すなわち就業は減少することになる。

〔注2〕この計測について詳しくは、清家（1993）の第4章を参照されたい。

〔注3〕こうした1970年代から1980年代にかけてのヨーロッパ諸国における早期引退促進政策についての総括的な評価は、OECD（1995）などに詳しく述べられている。

〔注4〕アメリカの1960年代における所得扶助政策と労働供給についてはCain and Watts（1973）やMasters and Gerfinkel（1977）を、また公的政策と労働供給についてはKeely（1981）などを参照されたい。

〔注5〕イギリスにおける年金の収入制限廃止についてはDisney and Tanner（2000）などを参照されたい。

〔注6〕これについては日本経済調査協議会（2004）などを参照されたい。

〔注7〕このほかに、最近では適用事業所自体の減少等の影響も指摘されている。

〔参考文献〕

Cain, G. G. and H. W. Watts eds. (1973) *Income Maintenance and Labor Supply*, Rand McNally.

Disney, R. and S. Tanner (2000) "The Abolition of the Earnings Rule for UK Pensioners," The Institute for Fiscal Studies Working Paper 00/13.

Keely, M. C. (1981) *Labor Supply and Public Policy*, Academic Press.

Masters, S. and I. Gerfinkel (1977) *Estimating the Labor Supply Effects of Income Maintenance Alternatives*, Academic Press.

日本経済調査協議会（2004）『雇用形態の多様化と労使関係』、日本経済調査協議会。

OECD（1995）*Employment Outlook*.

清家篤（1993）『高齢化社会の労働市場』東洋経済新報社。

清家篤・山田篤裕（2004）『高齢者就業の経済学』日本経済新聞社。

*この章は、清家篤「雇用の構造変化と年金制度の改革」『年金学会雑誌』第24号（2005年3月）と、清家篤・山田篤裕『高齢者就業の経済学』（日本経済新聞社、2004年）の第4章をベースに、加筆したものである。

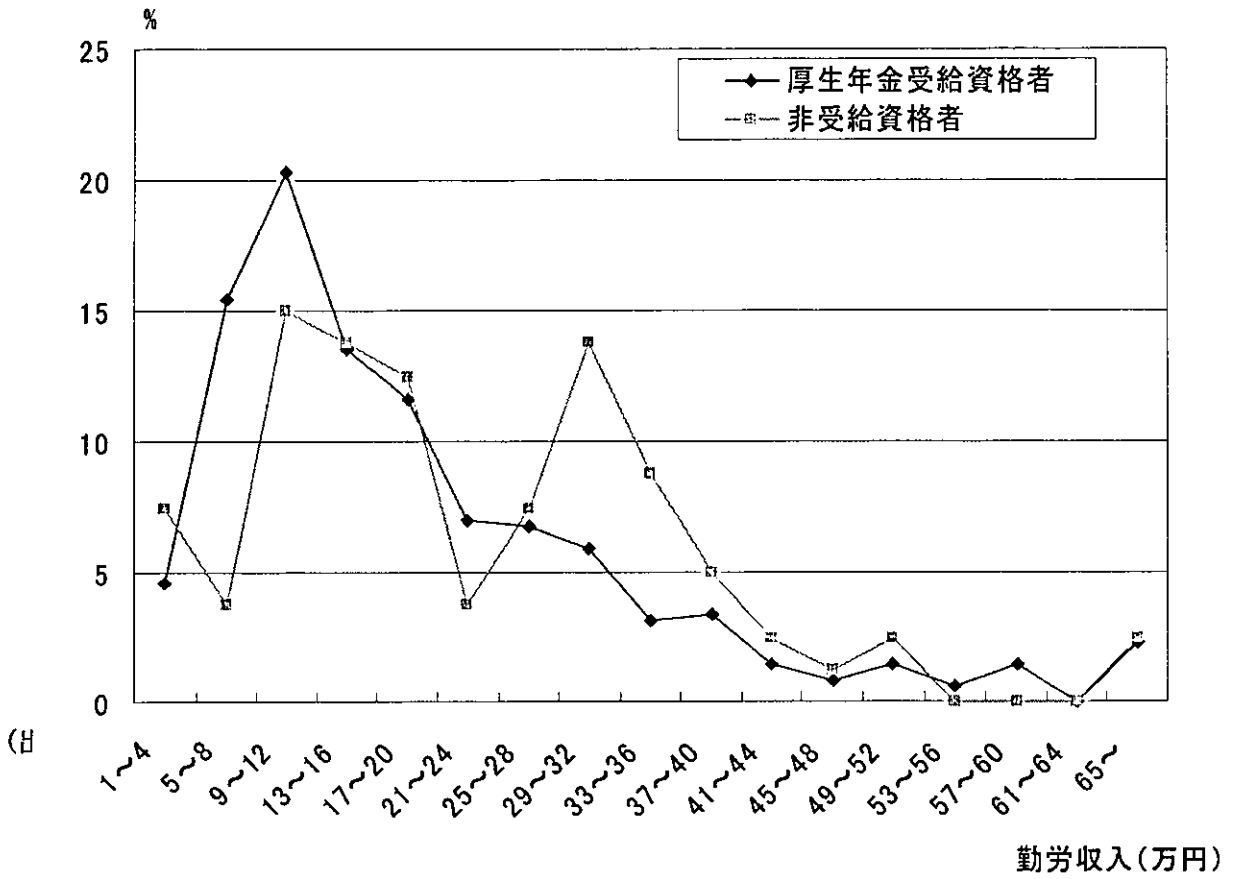
〔表 1〕 高齢者の就業に与える厚生年金の影響（2000 年、男性 60 歳～69 歳）

説明変数	就業確率関数の偏微係数	
	バイアスなし	バイアスあり
年齢	-0.027**	-0.020**
あまり元気でない・病気・病気がち	-0.316**	-0.314**
高校・短大卒業または同程度	-0.021	-0.015**
大学卒業または同程度	0.008	-0.004**
厚生年金の受給資格(受給資格あり=1、それ以外=0)	-0.127**	-0.198**
厚生年金を受給(受給=1、それ以外=0)		-0.127**
厚生年金以外の非勤労収入（万円）	-0.004**	-0.005**
定年退職経験	-0.180**	-0.164**
東京居住ダミー	-0.010	-0.007**
定数項	**	**
サンプルサイズ	4029	4029

（表注）***, **, * それぞれ有意水準 1%, 5%, および 10% で統計的に有意。

（出所）清家・山田（2004）

〔図1〕 厚生年金受給資格者と非受給資格者の勤労収入分布（2000年）



〔表2〕 実際に受けとる賃金額にかんするスイッチ関数計測結果

説明変数	(左ツメル)	(左ツメル)	スイッチ関数
Constant			-0.280
AGE			-0.013
HEALTH			-0.371*
FAMILY			-0.027
NOMOGAGE			-0.077
METRO			-0.120
MANDRET			-0.500***
PENSION			-0.024***
REGULAR55			0.134
GOV55			-0.098
LARGE55			0.237*
SMALL55			-0.334***
MGR55			1.156***
PRO55			0.978***
OTHER55			0.545***
SERVE55			-0.136
スイッチングの 誤差の共分散			(Normalized to 1)
対数尤度			-3160.73
サンプルサイズ			3308

(表注)説明変数は、

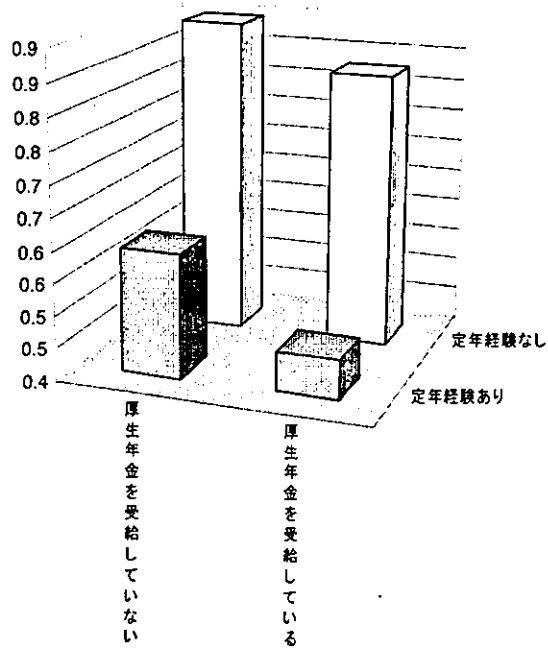
AGE 年齢, HEALTH 健康に問題あり, FAMILY 同居家族人数, NOMOGAGE 住宅ローンなし, METRO 大都市圏居住, MANDRET 定年経験あり, PENSION 公的年金(厚生年金・共済年金)受給額, REGULAR55 55歳当時正規従業員, GOV55 55歳当時官公庁従業員, LARGE55 55歳当時大企業従業員, SMALL55 55歳当時小企業従業員, MGR55 55歳当時管理職, PRO55 55歳当時専門職, OTHER55 55歳当時他のホワイトカラー一般職, SERVE55 55歳当時サービス職種

***, **, * それぞれ有意水準 1%, 5%, および 10% で統計的に有意。

(出所) 清家・山田(2004)

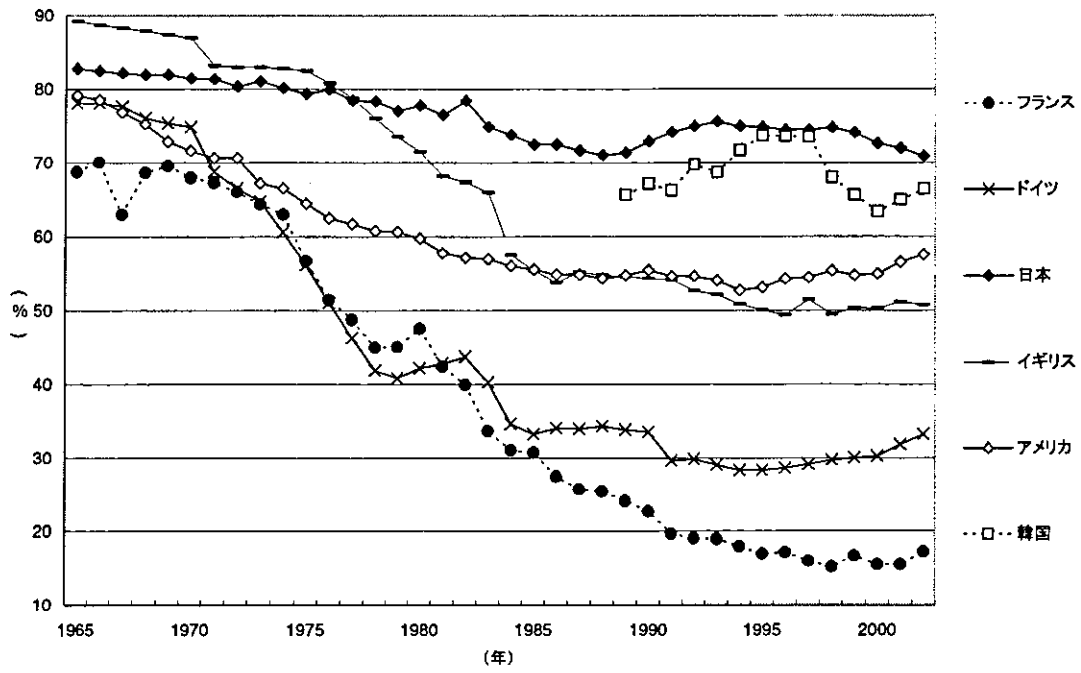
〔図2〕 公的年金受給・定年経験有無と55歳当時と同一職種で働く高齢者の比率

厚生年金受給・定年退職経験有無と定年(又は定年退職)前に従事していた職種と同一職種で働く高齢者の比率
 65-69歳就労男性(55歳当時会社等に雇われていた・官公営でない)



(出所) 清家・山田(2004)

〔図3〕 男性 60 - 64 歳層労働力率の国際比較 (1965 - 2002 年)



出所：OECD, *Labour Force Statistics*.

〔表3〕

年	正規従業 員比率(%)	非正規従業 員比率(%)
1990	80	20
1991	80	20
1992	79	21
1993	79	21
1994	80	20
1995	79	21
1996	78	22
1997	77	23
1998	76	24
1999	75	25
2000	74	26
2001	73	27
2002	71	29
2003	70	30
2004	69	31

(出所) 総務省統計局「労働力調査(詳細結果、2002年以前は同特別調査)」

(注) 2004年は7月—9月期。また%は小数点以下四捨五入。

[表4]

年	民間企業 雇用者数 (千人)	厚生年金 保険者数 (千人)	民間企業 雇用者に 占める厚 生年金費 保険者の 比率(%)
1972	30639	23074	75
1981	35473	25585	72
1991	45639	31959	70
2001	46574	31576	68

(出所) 総務省統計局「事業所・企業統計調査報告」、社会保険庁「事業年報」

(注) %は小数点以下四捨五入。

女性と年金

久保知行
(日産自動車)

1. 女性の年金問題

1. 1 「女性と年金検討会」における論点整理

日本では、2000年の年金改革に対して年金審議会がとりまとめた「国民年金・厚生年金保険制度改正に関する意見」(1998年10月9日)において、「女性をめぐる年金については、多くの課題があり、これらの課題は年金に限らず、民法、税制等幅広い分野にわたることから、女性の年金に関しては、民事法制、税制、社会保障、年金数理などの専門家からなる検討の場を設け、早急に検討に着手すべきである」とされたのを受けて、「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(略称:女性と年金検討会)」が2000年7月に設置され、計17回にわたる議論を経て、2001年12月に「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・報告書～女性自身の貢献がみえる年金制度～」¹(以下、「検討会報告書」と略す)がとりまとめられた。この報告書は、「女性と年金をめぐる議論について、今後の本格的かつ国民的な議論に資するべく、その基本的な考え方や重要な論点について整理したもの」と位置づけられている。

検討会報告書では、具体的な制度設計上の6つの課題について、以下のように議論を整理している。

①標準的な年金(モデル年金)の考え方

女性の一定の厚生年金加入期間を前提とした、いわゆる「共働きモデル」を想定していくことが適当である。この「共働きモデル」を念頭に置きつつ、前述した「個人の選択に中立的」、「支え手を増やす」、「女性に対する保障の充実」の基本的な視点に沿って、これまで議論してきた6つの課題について、国民各界各層の間で幅広く議論が行われ、改革に向けて、整合性をもった形で合意が得られ、次期年金制度改正で改善措置が講じられることを期待する。

②短時間労働者等に対する厚生年金の適用

就業形態の多様化が進展する中で、多くの女性が多様な形態での就労を通じて自らの年金保障の充実を図ることができるようにするとともに、年金制度の支え手を増やすという観点から、短時間労働者に対する厚生年金の適用については、拡大を図る方向で、様々な論点について検討していくべきである。

③第3号被保険者制度

第3号被保険者制度については、個人単位と世帯単位、応能負担と応益負担、公平性の確保という社会保障制度としての我が国年金制度の基本に関わる大きな問題である。男女共同参画社会の形成に向けた様々な取組みが進められている中で、この問題についても、必要な改革が行われることを強く望む。そのためには、国民各界各層の間で、この報告書

¹ <http://www.mhlw.go.jp/shingi/0112/s1214-3.html>

における議論の整理と問題提起をスタートラインとして幅広い議論が繰り広げられ、この問題についての国民的な合意が形成され、適切な結論が見出されることを求めたい。

④育児期間等に係る配慮措置

育児期間等に係る配慮措置については、女性が多様な就労を通じて自らの年金保障の充実を図るという方向性の中で、年金制度としてどのような配慮を行うことが適当かどうかという点について検討すべきである。

⑤離婚時の年金分割

夫婦二人の老後生活を支える年金が離婚してもなおそれぞれの生活を支えるものとなるよう、離婚時の年金分割が可能となるような仕組みを講じる方向で、実施可能な方途、その時期等、専門的、技術的な多くの論点について十分な検討を重ねるべきである。

⑥遺族年金制度

同様の観点から、遺族年金制度については、これを基本的に維持しつつ、共働き世帯と片働き世帯との間の均衡を図る、自ら働いて保険料を納付したことができる限り給付に反映する仕組みにする等の観点から、見直しに向けて綿密に議論していくことが必要である。

しかし、この検討会報告書のトーンは、働く女性の視点や主張が強く、果たして「個人の選択に中立的」および「女性に対する保障の充実」という報告書の基本的視点と整合的かどうか疑問を感じる部分もある。本章では、その点について、論点ごとに、諸外国の状況を参照しながら、検討してみることとしたい。

1. 2 2004年年金改定における変更事項

2004年の年金改定は、国民の不信・不安の高まりの中で、2004年7月に与党の強行採決によって法制化された。「抜本改革」という触れ込みであったわけだが、法制化の過程から「年金一元化」の議論が噴き出すなど、今後の見直しが必至の状況となっている。そうした中、検討会報告書で盛り込まれた事項については、以下に整理されているように、先送りになった事項もあるが、一定の進展をみた事項もある。

①短時間労働者への厚生年金の適用拡大

- 就業形態の多様化の進展を踏まえ、被用者としての年金保障を充実する観点及び企業間における負担の公平を図る観点から、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や雇用への影響などに配慮しつつ、企業及び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、法施行後5年を目途として、総合的に検討が加えられ、その結果に基づき、必要な措置が講じられるものとする。

②次世代育成支援の拡充

- 子が3歳に達するまでの間、
 - ・ 育児休業期間について保険料を免除する。
 - ・ 勤務時間の短縮等により標準報酬が低下した場合には、年金額の計算上、低下前の標準報酬とみなす措置を講じる。

③第3号被保険者期間の厚生年金の分割

- 被扶養配偶者を有する被保険者が負担した保険料については、被扶養配偶者と被保険者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。
- 第3号被保険者期間（施行後の期間）については、離婚した場合又は分割を適用する

ことが必要な事情があるものとして厚生労働省令で定める場合、その配偶者の厚生年金（保険料納付記録）の2分の1を分割できるものとする。

④離婚時の厚生年金の分割

- 離婚した場合の厚生年金については、配偶者の同意又は裁判所の決定があれば、分割できるものとする。（保険料納付記録につき、当事者双方の婚姻期間中の合計額の半分を上限）

④遺族年金制度の見直し

- 自らの老齢厚生年金を全額受給した上で、従来の遺族給付との差額を遺族厚生年金として支給する仕組みに改める。
- 子のいない30歳未満の遺族配偶者の遺族厚生年金を5年の有期給付とする。併せて、中高齢寡婦加算の支給対象については、夫死亡時40歳以上とする。

ただし、これらの改定事項の中には、進展とみられる面の一方で、むしろ問題を引き起こすのではないかと懸念される面もある。そうした面について、次章以降で、各論点を再吟味する中で分析していきたい。

2. 第3号被保険者問題再考

被扶養配偶者が、扶養者の所属する被用者年金制度（厚生年金制度、共済年金制度）を通じて国民年金の第3号被保険者となり、表面的には直接の費用負担をしないで基礎年金の受給権を得る「第3号被保険者制度」は、働く女性、特に正規の教員や正社員として勤務する相対的に恵まれた雇用状態にある女性層から徹底した攻撃を受けている。しかし、この制度が、それら女性の主張するような「不公平」なものであるかどうかの判定には、冷静で論理的な思考を必要とする。そこで、この問題について、検討会報告書の議論や資料も踏まえて、再検討してみよう。

2. 1 諸外国における配偶者の取り扱い

まず、諸外国における配偶者の取り扱いを見てみよう。検討会報告書では、次の資料が提示されている。

日本の第3号被保険者と同様に配偶者に対する給付を有する国の制度²

	日 本	アメリカ	イギリス
制 度 名	厚生年金保険	老齢遺族障害保険(OASDI)	国民保険
制度上の平均賃金(A)	36.7万円 (ボーナス込みの手取り換算40.1万円)	\$2,539 (289,217円)	£1,707 (314,583円)
Aで満年加入した場合の本人給付額	基礎年金 67,017円 報酬比例部分 104,092円	\$1,105 (125,871円)	基礎年金週£72.5 (月換算57,890円) 付加年金週£64.2 (月換算51,269円)
配偶者給付額	基礎年金 67,017円	\$553 (62,992円)	基礎年金週£43.5 (月換算34,740円)
配偶者給付 本人給付	39.4%	50.0%	31.8%

※イギリスは、1999年から2010年にかけて付加年金の給付率を減額中。表中は、減額後（代替率20%）の数値を記載

1

そして、報告書には、次のようなコメントが記されている。

「被保険者の保険料納付に基づいて、その配偶者に対して年金給付が保障されるという仕組みは、我が国のほか、アメリカやイギリスにおいても見られる。両国における年金制度では、所得が一定の水準未満の者は強制加入の対象となっていないが、被保険者の配偶者に対する年金保障の仕組みは、保険料を自ら納めている配偶者であっても適用される。この場合、自分自身の保険料納付に基づく年金と配偶者給付との間では、一定の併給調整が行われる。

²検討会報告書の資料 V-3-1

フランスでは、老齢年金及び障害年金を受給できない配偶者を扶養している者に対して、一定の場合に被保険者の年金に加給金が加算される。

また、ドイツやスウェーデンでは、所得が一定の水準未満の者は強制加入の対象となっておらず、被保険者の保険料納付に基づいてその配偶者に対して年金給付が保障されるという仕組みはとられていない(スウェーデンでは、低所得又は無所得であり、自身の年金額が低い又ははない者には、保障年金が支給される。)

ここで、戒めておかなければならないのは、「外国ではこうなっている、だから、こうすべきである」という短絡した考え方である。報告書に、「なお、諸外国の社会実態や年金制度の仕組みには我が国と異なるものがあり、配偶者の取扱いについての単純な比較はできないことに留意が必要である。」とあるように、わが国と同様に諸外国においても、一つの制度の背景には歴史や背景があるのであって、そうしたものを含めた全体像として理解する必要があるだろう。

特に重要なのが、低所得者に対する年金外の制度も含めた老後保障の体系である。老後において、収入源や貯蓄を持たない国民を、いわば荒海に投げ出すがごとく放置するような「先進国」は存在しないし、存在すべきではあるまい。単に年金制度内の比較だけで軽々に分析を行うことは危険である。

また、労働市場の状況や、被用者年金制度の適用状況も、重要な関連事項である。わが国では、結婚・出産によって退職する女性がいまだに少なくないが、かつては社会慣行として「自発的に」退職に誘導され、今はリストラの嵐の中で退職を強いられる状況が蔓延しているようである。そして、いざ再就職の段になると、過去の知識や経験を活かせる職場を見つけるのは容易ではなく、低賃金の上に年金も含む社会保険の適用もない「パートタイム」労働に甘んじるしかないケースが多い状況にある。一部の恵まれた女性と異なり、「正社員→専業主婦→パートタイム」あるいは初めから派遣・パートタイムというのが、多くの女性が直面している現実である。この第3号被保険者問題も、そうした現実を踏まえて分析・検討する必要があるだろう。

2. 2 第3号被保険者問題に関する意見と評価

「女性の年金検討会」報告書では、第3号被保険者問題に関する意見(批判)を分析し、それらに対する厚生労働省のコメントを付している。それを整理すると、表1のようになる。