

【図表 7】 各国の年金制度、保険料率と非典型労働者への適用状況

国名	制度	料率	労使による負担の割合	非典型労働者に対する適用除外要件	
				短時間労働者	臨時労働者
日本	社会保険	13.58%	労使折半	労働時間が一般労働者の 3/4 未満あるいは被用者の妻で年収 130 万円未満の者	2 ヶ月未満の雇用契約を結んでいる者
アメリカ	社会保険	12.4%	労使折半	雇用形態のいかんを問わず適用(年金額算定の根拠となる保険料記録は年 780 ドル(88,850 円)以上の収入について行われる)	
イギリス	社会保険	21.9%	労 10.0% 使 11.9% (2001)	週 72 ポンド ¹⁴⁸ (13,270 円)未満の被用者(と年収 3,955 ポンド(729,030 円)未満の自営業者)は強制加入	
オランダ	社会保険	17.9% (1999)	全額使負担	雇用形態のいかんを問わず適用	
ドイツ	社会保険	19.1%	労使折半 (2000)	月収 630 マルク ¹⁴⁹ (39,090 円)未満かつ週の労働時間が 15 時間未満である場合は任意加入(加入しない場合でも、事業主に対して年間 2 ヶ月又は 50 日未満の短期間雇用の場合を除き、報酬の 12%に相当する保険料が賦課される)	
デンマーク	税+社会保険	定額保険料	労 1/3 使 2/3	一月の労働時間が 39 時間未満の労働者は社会保険の負担義務がない。	

(1) アメリカと日本

アメリカと日本で、非典型労働者の割合はほぼ同じである (ハウスマン=大沢、2003)。雇用就業者の約 25%が非典型労働者であり、アメリカは 21.5%である。しかし、その中身を見ると、日本はパートタイマーの比率が急速に増加しているのに対してアメリカでは 80 年代は日本よりも比率が高かったがその後はやや減少傾向にある。

日米、どちらの国でも非典型労働者は年金制度や医療保険への加入率が低く、どちらの国にも使用者が非典型労働者を雇うことによって人件費が削減できるメリットが存在していることがわかる。しかし、アメリカの場合、公的な年金制度がフルタイムかパートタイムかの選択にはそれほど大きな影響を与えていない。ただし、直接企業が採用していない労働者は、自社の労働者に提供している福利厚生の恩典に浴さない。企業が提供する社員のための福利厚生プログラムには、企業年金などの退職プランや医療保険などがあり、こういったプランに参加している割合は、常用フルタイム労働者に比べて非典型労働者において少ない(常用パートタイム労働者も例外ではない)。

アメリカの退職後の所得保障は公的年金と企業年金(職域年金制度)と個人貯蓄からなっている。日本の公的年金は、基礎年金と被用者年金(厚生年金など)の 2 階建てであるが、アメリカの連邦社会保障年金制度(OASDI)は、1 階のみである。負担は、雇用形態いかんにかかわらず、年 780 ドル以上 80,400 ドル以下の年収について、その 12.4%を労使で折半して収めることになっている。

これに対して日本の場合は、標準報酬の 13.5%を労使で折半して収めることになっている。

¹⁴⁸ 年換算では 3,744 ポンド(690,130 円)

¹⁴⁹ 年換算では 7,560 マルク(469,100 円)

ただし、一日、または1週間の所定内労働時間、あるいは月の勤務日数が通常の労働者の4分3未満、労働時間が一般労働者のおおむね4分の3未満の労働者、あるいは、年収が130万円未満の被用者の妻、および2か月未満の雇用契約を交わしている有期労働者は、支払い義務がない。これは医療保険も同じである（ちなみに雇用保険の加入義務は、週20時間未満働く労働者で1年以上の雇用の見込みのない労働者を除いている）。

使用者の公的年金の費用負担という点からみると、アメリカでは、年収の上限が設定されているために、フルタイムとして雇った方が、負担が少ない。ただし、業務請負や派遣といった間接雇用の労働者の場合は、直接雇っている労働者ではないので、事業主に負担の義務はない。そのために、社会保険や医療保険の費用負担を免れるために非典型労働者を採用するインセンティブが生ずる。

他方、日本では、一日、または1週間の所定内労働時間、あるいは月の勤務日数が通常の労働者の4分3未満である労働者（パートタイマー）、あるいは被用者の妻で年収が130万円未満のパートタイマーを雇う方が、コスト負担が少なくなる。また、事業主と2か月未満の雇用契約を交わしている有期労働者も負担がない。

こうみると、日米ともに間接雇用ができる派遣や業務請負などの非典型労働者を雇用するインセンティブがある。ただし、短時間労働者に関しては、アメリカでは社会保険料負担を回避する目的でパートタイマーを採用するインセンティブは薄いですが、日本には、そのインセンティブが存在する。この違いだけによって、日本のパートタイマーの増加が著しいとはいえないが、少なくとも、制度上存在するインセンティブと両国の非典型労働者のトレンドは整合的に推移している。

（2）ドイツとデンマーク

ドイツとデンマークはある意味で両極をなしている国といえる。ドイツは典型労働者が減少し、デンマークでは典型労働者が増えているからである。この対照的なトレンドには、年金制度や税制度が一役買っているといわれている（ホフマン＝ウオルウェイ、2003）。

デンマークの年金制度は、1階部分が賦課方式の税制度、2階部分が労働市場付加年金となっており、この二つの制度によって基礎的な年金給付が保障されている（その他に積み立て方式の労働市場年金と個人年金がある）。

16～66歳まで週9時間以上勤務する給与所得者は社会保険料を納めなければならない。その額は定額で、雇用主が拠出額の3分の2を負担し、残りの3分の1を労働者が負担する。負担額は3段階あり、民間労働者は2,682デンマーククローネ、公務員は1,116か、あるいは1,516デンマーククローネである。

使用者の負担が多いことと、定額拠出なので、労働者の給与が高いほど負担が軽くなる仕組みになっている。他の条件が一定であれば、フルタイム就労者の社会保険の拠出の方がパートタイム労働者よりも軽い。

他方、ドイツの年金制度は報酬比例の1階建てで、社会保険方式をとっている。2002年現在の保険料率は19.1%で、これを労使で折半している。この適用が除外されるのは、月収

630 マルク (39,090 円) (年換算すると 7,560 マルク (469,100 円)) 未満で、かつ週の労働時間が 15 時間未満の労働者である。適用が除外されている労働者の社会保険制度への加入は、任意加入となっている。ただし、加入しない場合でも事業主は、年間 2 か月または年 50 日未満の短期間雇用の場合を除き、報酬の 12%に相当する保険料を支払う義務があり、日本のように使用者にまったく支払い義務がないわけではない。

つまりドイツの制度では、パートタイマーとして週 15 時間未満就労することによって社会保険の負担が労使ともに軽くなる仕組みになっている。しかし、使用者には報酬の 12%の負担が課されているので、節約できるコストは使用者よりも働く側の方が大きい。

加えて、ドイツでは世帯単位の所得税制になっているのに対して、デンマークは個人単位の所得税制なので、デンマークの方が、共稼ぎ世帯の税負担が軽い。さらに保育設備もドイツよりもデンマークの方が整っている。

こういったことも加わって、デンマークでは、夫婦がともにフルタイムで働くことが税負担の面でも有利に働く仕組みになっているのに対して、ドイツでは、夫がフルタイムで、妻が社会保険負担のいらぬ短時間就労をすることが税負担の面で軽くなる制度になっている。

先に述べたように、ドイツではパートタイマーが増えているのに対してデンマークでは減少している背景には、両国の社会保障／税制度も影響している。ホフマンとウオルウェイ (2003) は、もしドイツの制度がデンマークと同じであれば、ドイツでそれほどパートタイマーの増加が著しくなかったであろうと述べている。ちなみにドイツのパートタイマーは 1988 年の 13.2%から 1998 年には 18.3%に増加している。他方、デンマークは、23.7%から 22.3%へと若干ではあるが減少している。

(3) イギリスとオランダ

最後にイギリスとオランダについてみてみたい。どちらもパート労働者の割合が高いことで共通しているが、オランダは、自発的にパート就労を選ぶ労働者が増えたことによって(労働供給側の要因)、非典型労働者(主にパートタイマー)の増加が著しいのに対して、イギリスでは、コスト削減の目的で(労働需要側の要因)、パート労働者が増えている点に両国の違いがある。対照的な理由によって両国でパートタイマーが増えているのである。これと社会保障制度との間にはどのような関係があるのだろうか。

オランダの社会保険料は年収の 17.9%であるが、この全額が使用者のみによって負担されるので、個人の就業選択には影響を及ぼさない仕組みになっている。また、法律によりフルタイム労働者とパートタイム労働者の間に均等原則が成り立っているため、制度が就業選択に中立になっている。

これに対してイギリスの年金制度は、週 72 ポンド (13,270 円) (年に換算すると 69 万 130 円) 未満の被用者は強制加入が免除される仕組みになっている。被用者の保険料率¹⁵⁰は 22.2%であるが、このうち事業主が 12.2%、労働者本人が 10%負担する仕組みになっている(数値は

¹⁵⁰ 国民保険料税率の値。国民保険税による収入の多くは年金に使用されるが、他に、国民保健サービス、失業給付、労災給付等にも充当される。

2001年)。

イギリスの事業主負担はオランダよりも軽い、イギリスには年収による適用除外があることから、事業主が負担を避ける意味でパートを採用するインセンティブが存在する。

すなわち、オランダでは制度が就業選択に中立になっているので、非典型労働者の増加は供給要因によって発生しているのに対して、イギリスでは、非典型労働者（短時間労働者）を雇うとコストが削減できる仕組みになっているために、需要側の要因がパートの増加をもたらしているのである。

5. まとめにかえて

非典型労働者が増加している実態を10か国で比較した。増加の背後には、経済のグローバル化という共通の経済変化があるが、それに対する対応は国ごとに大きく異なっている。

一般にヨーロッパ諸国に比べてアメリカや日本で、典型労働者と非典型労働者の間で付加給付の受給における格差が大きい。ヨーロッパではEU指令を通じて、典型労働者と非典型労働者との間で時間あたりにして同じ賃金を支払い、同等の付加給付を支給することを定める法律が制定されているからである。こういった均等待遇を定めた法律が日本やアメリカには存在しない。

日本ではパートタイム労働者を雇う経営者のインセンティブとして、税負担や社会保障負担が少ないことあり、それがパート比率の高さとその急速な伸びの理由の一つになっている。

同様にアメリカでも、多くの研究が、典型労働者と非典型労働者との間に賃金や付加給付における大きな格差が存在しており、福利厚生を支払いを免れることが、パートタイマーや臨時雇用や契約労働者を採用する理由になっている、と指摘している（ハウスマン＝大沢、2003）。

ヨーロッパではアメリカや日本ほど、賃金や付加給付や福利厚生制度の適用における典型労働者と非典型労働者との間の格差が少ない。その理由はEU指令によって、ヨーロッパ諸国では非典型雇用の労働者に対しても同様の賃金と付加給付と様々な社会的な保護を与える法律が存在するからである。

にもかかわらず、臨時労働者やパートタイマーを活用するコスト上のメリットがヨーロッパ諸国にも存在する。それは上で述べた、社会保障制度の適用において労働時間の短い労働者が除外されているためである。

第IV節では6か国をとりあげ、社会保障制度がそこにどのように影響を与えているのかをみた。社会保障制度のあり方そのものが非典型労働者の動向に直接の影響を与えているわけではないが、経済のグローバル化が進展し、コスト削減のプレッシャーが増す中で、制度の存在が非典型労働者の比率に影響を及ぼしていることが明らかになった。

日本やドイツやイギリスは、社会保険制度の適用において、労働時間の要件や所得の要件を設けて短時間労働者の加入義務を免除している。こういった国においてはパートタイマーの増加が著しい。

また、アメリカでは制度は就業形態の選択に中立になっているものの、企業が労働者にどのような福利厚生プログラムを提供するのは各企業に任されている（法律で義務づけら

れていない)。また、たとえ企業が自社の社員にさまざまな制度を提供しているとしても、間接的に雇われている労働者はそこから除外されている。そのために、派遣労働者のような間接労働が増えているのである。

他方、目を日本に転じてみると、冒頭で述べたように、欧米では、パートタイム労働者の多くが、正社員の短時間勤務労働者であるのに対して、日本では非正社員に分類されており、雇用の保障のない労働者になっている。

経済のグローバル化に加えて職場の高齢化など人件費が膨らむ中で、日本の企業は正社員を減らし非正社員を増やす方向に採用方針を転換している。2002年の就業構造基本調査の結果をみても4人に1人が非典型（正規）労働者になっている。日本の企業がおかれた現状をみれば、このような傾向（非正規労働者の増加）は、今後も続くと考えざるをえない。

従来、日本では既婚女性の就労調整がパート労働者の低賃金化や社会保障への未加入の問題を引き起こしていると考えられ、企業の負担にはそれほど目を向けてこなかった。しかし、経済環境が大きく変わったいま、企業の負担回避の動機が強まっている（事実、パート労働者への適用拡大にもっとも反対したのはパート労働者を多数雇う流通業界の経営者団体であったと聞く）。

非典型労働者の増大は、（1）制度の加入要件に雇用形態間で差があること。労働時間であればパート労働者の増大に結びつき、雇用契約の期間であれば、短期間雇用（臨時労働者）の増大をもたらす。また、（2）自営業と雇用就業者で制度が違うことが、間接雇用を増大させる要因になっている。

長期的な視野に立った年金制度の構築には、負担と給付のあり方などさまざまな観点からの議論が必要であるが、そのなかで重要になってくるのは、それが事業主の採用や人材活用に影響を与えない制度であることである。そのためには、年金制度の一元化や加入要件を撤廃し、少なくとも事業主からみて採用する雇用形態によって社会保険の負担が異なる制度を改める必要があると思われる。詳細については来年度の研究課題としてさらに分析を深めたいと考えている。

III. 年金制度と家族形態との関係

大沢真知子

日本の年金制度は、長期に安定した雇用と結婚を前提として、世代の助け合いによって成り立ってきた制度である。しかし、IIでのべたように、90年になって、雇用や賃金のあり方も結婚のあり方も大きく変化している。若者を中心に、フリーターが増え続けており、キャリアを積めない若者もふえている。

独身のまま一生を終える人もふえてきた。また、離婚率の上昇によって、結婚が女性にとって永久就職の場ではなくなっている。このような家族の変化に年金制度はどのように対応していったらいいのだろうか。

1. 女性のライフサイクルはどのように変化したのか

戦後の日本の女性労働者の変化をたどっていくと、大きく3つに類型化できるのではないだろうか。i.均等法施行以前世代、ii.均等法世代、iii.バブル崩壊世代である。

(1) 均等法以前世代

この世代の特徴は、結婚後に雇用労働者として働く女性が非常に少ないことである。女性の高学歴化や経済が次第にサービス産業にシフトすることによって、結婚前に働く女性は増えている。しかし、結婚後は多くの女性が家庭に入った。

結婚適齢期や「結婚したら子どもをもつ」といった社会の規範が強く女性たちの結婚や出産のパターンを規定しており、結婚や結婚適齢期といわれた20代前半に集中している。また、出産も7割～8割の女性が結婚1～2年後に第1子を出産している。

現在の年金制度はこの世代を前提に設計されている面が強い。

(2) 均等法世代

1986年に男女雇用機会均等法が施行された。この年の既婚女性の雇用就業率は3割。女性にも総合職への道が開かれるようになる。女性だけが一般職か総合職かといった選択をせまられることに対する是非はともかくとして、この均等法を境に、女性の高学歴化が加速化する。

女性の高学歴化は60年代から70年代にかけて進むが、その多くは短大に進学していた。ところが均等法施行以後は、大学に進学する女性がふえ、進学率の男女差が縮まる。

また、結婚や子どもをもつことを、人生の選択肢のひとつと捉える傾向が強まり、女性が結婚相手に求めるものが、経済的なものから精神的なものへとシフトしていく。

そして、高学歴の女性を中心に晩婚化や晩産化が顕著になり、出生率が低下するのである。

「パラサイト・シングル」といった言葉がはやり、親と同居する若者の増加が社会問題としてとりあげられるようになる。同時に離婚率も高まり、結婚が不安定になっていく。

ただし、『子どもは自分の手で育てたい』という意識は根強い。そのために、夫の所得が安定している場合は、出産後は家庭に入る女性も多い。

(3) バブル崩壊後世代

バブル崩壊後のもっとも顕著な特徴は、女性の変化というよりも、男性の労働市場が大きく変化したことだろう。男性の雇用保障が低下し、賃金形態が長期雇用を前提とした年功的な賃金体系から短期の成果を重視する、成果主義の賃金制度に大きく変化したのである。

また、1997・8年を境に、日本経済のグローバル化が進み、正社員の比率が減少しはじめる。経済的な理由で結婚できない、あるいは結婚しても希望するだけの子どもが産めない若者もみられる。

この世代は、男性の雇用が不安定になることによって、女性の就業が促進され、幼い子どもをもつ母親の就業率が增大する世代になるのではないだろうか。

2. 国際比較でみた日本の女性労働の特徴

経済のサービス化などによって、女性の高学歴化や既婚女性の雇用就業率の上昇は、先進国に、共通にみられる現象である。

日本の特徴は、晩婚化や晩産化が他の国よりも顕著なこと。

結婚で就業を辞める女性が多いこと。他の先進国では出産での退職が多い。つまり、日本の女性のほうが結婚しても継続して働くことを想定していない女性が多い。

高学歴の女性ほど継続就業している傾向があることは、他の先進国と変わらないのだが、キャリアを積んだ高学歴の女性の退職が多いのも日本の特徴である。いったん辞めると再就職の確率は学歴の低い女性の方が高い。

これらの特徴は、何を示しているのだろうか。

日本では独身の女性が働き、能力を発揮できる環境は整えられつつあるが、既婚女性が仕事と家庭を両立できる環境は整えられていない、ということである。これは、日本の正社員とパートタイマーの定義をみるとよくわかる。正社員とは、会社の指揮命令にしたがって、配置転換や転勤や残業をこなす労働者のことをさす。

そして、パートタイマーとは、自分（家族）の都合にあわせて仕事を調節できる労働者を指す。しかし、これは社員とはみなされていない。非正社員として処遇面でも大きく劣る。

つまり、労使関係のしくみそのものが、正社員とは妻が家にいて家事や子どもの世話をすることを前提に作られており、子どもを持って働く女性は、非正社員として、その枠組みから自動的にはずれている。

他方、諸外国では、パートタイムという働き方は、社員が選択できるひとつの就業形態として位置づけられている。時間あたりにすると、賃金差がまったくない国もある（たとえばオランダやスウェーデン）。

こういった日本の労使関係の枠組みのなかで産まれたのが、第3号被保険者制度である。専業主婦と家計補助的に働く妻がここに含まれ、1987年から、社会保険料の負担なしに、基礎年金を受け取れることになっている。

この制度によって、均等法前世代の女性の無償労働が評価され、女性にも年金権が付与された。この点においては、評価される。

他方、均等法以後の女性の晩婚化（とくに高学歴）を進めたのである。なぜか。これは、日本的な雇用制度との関連でみるとわかる。結婚後の就業機会が制限されたこと（これは労使関係の仕組みによるところが大きい）に加えて、第3号になるための所得制約が女性のパートを「低賃金の仕事」とすることに一役買ったからである。

ところが日本の経済社会が変化し、女性の社会進出が進むなかで、この制度が、もともと低かったパート労働者の賃金を低いままに固定してしまう役割を果たしてしまった。その具体的な方法として用いられたのが『就労調整』である。1999年に日本労働研究機構が実施した『職場における多様な労働者の活用実態に関する調査』によると、既婚女性の29%が就労調整をしているという結果が報告されている。

同時に、この制度は、均等法以後の女性の晩婚化（とくに高学歴）を進めた。なぜか。これは、日本的な雇用制度との関連でみるとよくわかる。結婚後の就業機会が制限されたこと

(これは労使関係の仕組みによるところが大きい)。労働市場も社会システムも女性が両立して働けるような環境を整えていない。

加えて、再就職するときの仕事がおもに低賃金の仕事に限られている。こちらの方は、いまのべたように、3号(の制度)が(低賃金に)寄与している。結果として、結婚後のビジョンが見えないままに、結婚を延期したり、晩婚化したために希望するだけの子どもが生まれない女性がふえてしまった。

女性の晩婚化はとくに高学歴の女性で顕著であり、かつ他の国(たとえばドイツやイギリスなど)と比較して進んでいる。

第3号のもうひとつの影響は、90年代の労働力の非正規化に一役買ったことである。非正規化を進めた原因は、経済の国際化であることは、I.ですでにのべたが、日本の社会保障や雇用保障が正社員を中心に作られていたために、(非正規を雇えばコストが削減できるという意味で)この流れを加速させたのである。

その結果、96年からの被保険者数の推移をみると、企業の社会保険料の負担のない第1号がふえる一方、第3号は多少であるが減少している。平成不況の影響による夫の所得の減少やリストラなどの影響で、就労を調整できる女性が減少しているのである。データをみても、就労調整をしている女性の世帯主の賃金はそうでない女性よりも高い。

こういった経済の変化のなかで、2004年度の改革案をみると、年金制度の前提となっている家族のあり方や女性の就業のあり方が大きく変化したことをきちんと議論していないようにおもわれる。

これからは、男性も女性も有償労働と無償労働をもっと平等に分担するようになるだろう。少なくとも女性についてみれば、無償労働と有償労働という2つの労働に携わるひとがふえる。ところが、現行の年金制度では、非課税限度額内に所得を抑えている人か、まったく働いていない女性のみが無償労働の担い手と考えられ、かつその(3号の)貢献度(内助の功)のみが年金制度に反映されるしくみになっている。

いま重要なことは、ひとまず若い世代において、3号という制度を見直すと同時に、女性が圧倒的に無償労働をやっている現実を年金制度に反映していく方法を探すことではないだろうか。

IV. 高齢者の就業と年金制度の対応

中里 幸聖

1. 高齢者の就業と年金に関する課題

(1) 二つの課題

わが国が今後とも経済・社会活力を維持していくためには、健康で意欲のある高齢者の積極的な社会参加・労働市場参加が重要である。生産活動の中心である企業も高齢者を積極的に活用していく工夫が求められる。その際、健康状態や就業動機などが若年者以上に多様であることを前提に取り組むことが肝要である。

一方、健康上の理由など様々な要因により就業しない高齢者が安心して暮らせる社会であることも経済・社会の活力を生む上では重要な課題である。年金制度はそのような安心を提供する制度の一端を担っており、高齢者の社会参加・労働市場参加を考える際の重要な要素である。

高齢者の就業と年金制度に関する課題としては、①高齢者の就業行動に中立的な年金制度（在職老齢年金のあり方）、②年金受給開始年齢と定年制度による離職年齢の乖離（無収入期間の可能性）、の大きく二つの課題が存在すると考えられる。

「①高齢者の就業行動に中立的な年金制度」ということでは、2004年年金改革において、「60歳台前半の在職老齢年金制度の改善」、「65歳以降の老齢厚生年金の繰下制度の導入」、「70歳以上の被用者の老齢厚生年金の給付調整」という形で、一応の改善は図られた¹⁵¹。

一方、「②年金受給開始年齢と定年制度による離職年齢の乖離」については今後も検討が必要な課題と考える。

(2) 無収入期間の可能性

現在、「特別支給の老齢厚生年金」の定額部分の支給開始年齢は引上げ途上にある。また報酬比例部分についても平成25年から段階的に引上げが開始される。

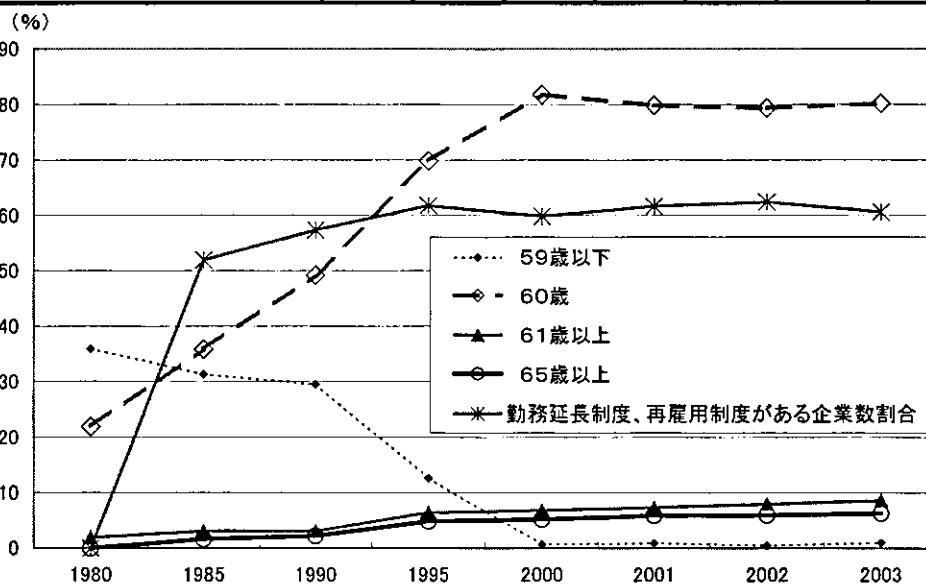
今後、徐々に定年年齢の引上げや定年制度の廃止、再雇用制度の積極的活用などが広がっていくと予想されるが、年金受給開始年齢と定年制度による離職年齢の乖離が完全に解消するかは不確定である。

¹⁵¹ 「60歳台前半の在職老齢年金制度の改善」の内容は、在職中の老齢厚生年金一律2割支給停止の仕組を廃止することで、2005年4月実施予定である。「70歳以上の被用者の老齢厚生年金の給付調整」は、70歳以上の被用者の老齢厚生年金について、60歳台後半の被用者と同様の給付調整の仕組を導入することで、2007年4月実施予定である。なお、給付調整の仕組は、賃金+厚生年金が48万円を超える時に年金額を調整し、給与が2増える毎に年金額を1支給停止という調整の仕方である。基礎年金額については支給停止しない。いずれも厚生労働省年金局『「持続可能」で「安心」の年金制度とするために～平成16年年金制度改正案のポイント～』より。

〔図表8〕定年制を定めている企業数割合の推移

(全企業=100)

	1980	1985	1990	1995	2000	2001	2002	2003
定年制を定めている企業数割合	82.2	87.3	88.2	91.8	91.3	91.4	91.5	92.2
一律定年制を定めている企業数割合	60.0	70.3	81.8	88.9	89.3	88.1	87.8	89.9
59歳以下	35.9	31.3	29.5	12.6	0.7	0.9	0.5	1.0
60歳	21.9	35.8	49.2	69.8	81.8	79.8	79.3	80.2
61歳以上	1.9	3.1	3.1	6.4	6.8	7.3	8.0	8.6
65歳以上	-	1.6	2.2	4.9	5.2	5.9	6.0	6.3
勤務延長制度、再雇用制度がある企業数割合	-	51.9	57.4	61.8	59.8	61.6	62.4	60.6



(資料) 厚生労働省「雇用管理調査」より作成

2. 年金制度としての対応の方向性

年金制度が直接的に関与する範囲とは異なるが、働く意欲のある高齢者の雇用の場を広げようとして社会全体で取り組むべきである。なお、その際に労働市場を歪める可能性のあるような補助金等の活用はなるべく最小限に抑えるべきである。

年金制度そのものとしては、残念ながら雇用の機会を得られなかった定年退職者に対しては対応を考えるべきであろう。具体的に年金制度の枠内では、今後とも繰上げ支給制度の継続が必要と思われる。さらに進んで、働き方・生き方の多様性という観点から、年金受給開始年齢を個人で選択できるような制度がより望ましいと考える。もちろん、その際、受給開始年齢が遅いほど受給月額が多くなるような調整をすべきである。一方、受給開始可能な最若年齢については基準を設けるべきである。

V. 雇用主負担のあり方

棚橋 俊介

中里 幸聖

1. 主要国の雇用主負担

中里 幸聖

公的年金の保険料については、日米独のような労使折半のみならず、雇用主負担の方が多い制度も見られる。また、保険料の算定対象賃金に関して、雇用主負担に関しては上限を設けていない制度も見られる。

【図表 9】 主要国における被用者と雇用主の保険料率

国名	合計	事業主負担	被用者負担	算定基礎	非典型労働者に対する適用除外要件	備考
日本	13.58%	6.79%	6.79%	上限内の賃金(標準報酬月額)	短時間労働者:労働時間が一般労働者の3/4未満あるいはサラリーマンの妻で年収130万円未満の者 臨時労働者:2ヶ月未満の雇用契約を結んでいる者	厚生年金(2003年)
アメリカ	12.4%	6.2%	6.2%	下限以上の賃金	雇用形態のいかんを問わず適用(下限あり)	(2002年)
イギリス	23.8%	12.8%	11%	上下限内の賃金	義務教育終了後16歳超の全ての就業者が対象。ただし、無所得、一定以下の所得者は除く。	国民保険料税(2003年)。適用除外は割愛。
	13.8%	12.8%	1%	上限超過部分の賃金		
オランダ	17.9%	—	17.9%	ネット平均賃金程度までの所得	雇用形態のいかんを問わず適用	(2003年)事業主による補償賃金あり
ドイツ	19.5%	9.8%	9.8%	上下限内の賃金	収入が一定以下、就業時間が法定時間(週15時間)未満などの場合は任意	(2003年)
フランス	14.75%	8.20%	6.55%	限度額以下の賃金	職種・職域単位で分立	一般制度(2003年)
	1.60%	1.60%	—	賃金の全体		
スウェーデン	18.91%	11.91%	7%	保険料の賦課対象収入	雇用形態のいかんを問わず適用	(2002年)
	—	11.91%	—	賦課対象収入上限超過部分を税として徴収		

(資料) 年金総合研究センター『「年金制度の長期的な制度体系のあり方に関する研究」平成15年度総括研究報告書』(2004年4月)、小野正昭「英国・スウェーデンの年金制度」、久保知行「オランダとベルギーの年金制度」(年金総合研究センターシンポジウム「激動するヨーロッパの年金制度」2004年6月22日)、江口隆裕「フランスの年金改革—年金改革に関する2003年8月21日の法律—」(2004年4月)、Hans Ludwig Flecken「老齡年金改革に関するプレゼンテーション」(年金総合研究センターフォーラム「大陸欧州の年金制度改革とわが国への示唆—ドイツ・フランスの改革—」2004年11月11日)、厚生労働省年金局『「持続可能」で「安心」の年金制度とするために—平成16年 年金制度改正案のポイント—』等により作成

2. 多様な就業形態と自営業者の位置づけ

棚橋 俊介

① 就業別主体の明確化

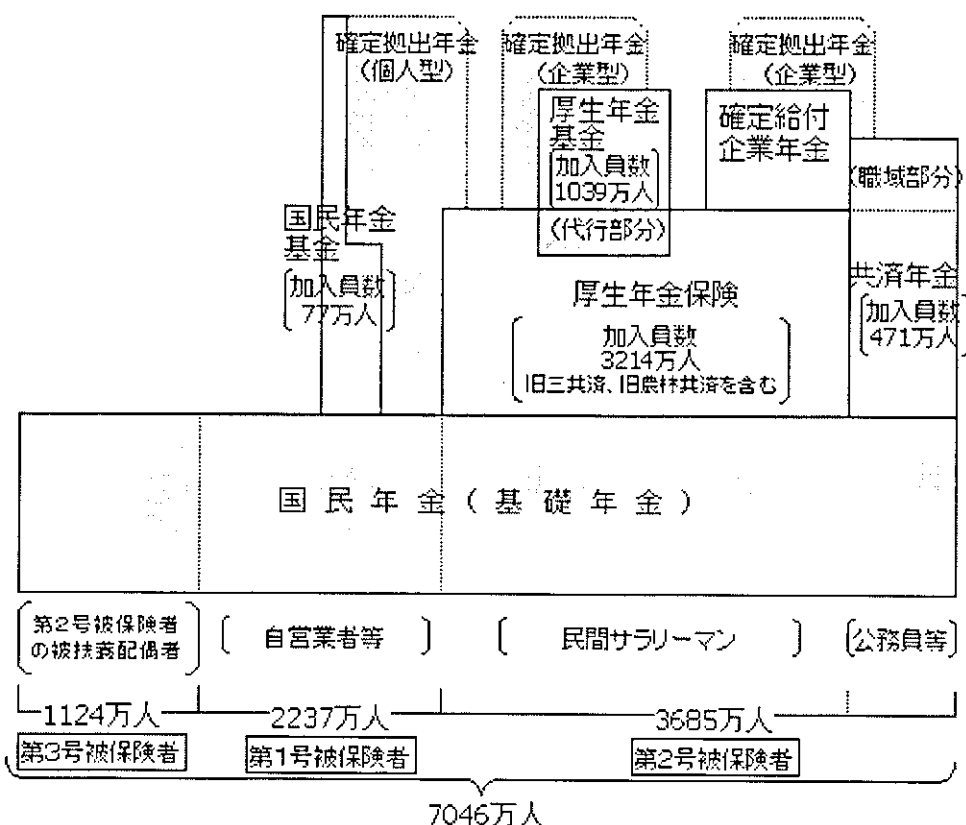
公的年金の制度参加者を分類する切り口としては、被用者を意味する「第2号被保険者」、被用者の被扶養配偶者である「第3号被保険者」、そして自営業者等の「第1号被保険者」が一般的な分類である。

広い意味でその3分類を就業別年金制度の参加者分類であるとすると、被用者(第2号被保険者)とその被扶養配偶者(第3号被保険者)に関しては、主体が明確にされており拠出と給付の関係が明瞭であるといえる。特に第2号被保険者の社会保険料の納付(拠出)については、源泉徴収を経た納付システムが定着化しているため拠出に実質的な強制力があると

考えて良い。

一方で、第1号被保険者は自営業者等とうたわれており、構成する主体は多種多様である。例えば、農業者、学生、退職した被用者の被扶養配偶者で年金受給年齢に達していない者（元第3号被保険者）など、第2号被保険者、第3号被保険者に属さないものをすべて意味する雑多なカテゴリーである。それらすべての共通点の1つに、社会保険料が源泉徴収されないということがあげられ、この点が拠出を実質的に強制される第2号被保険者と制度的に拠出を免除される第3号被保険者と決定的に議論を分ける点になる。

〔図表 10〕 公的年金制度の概要



出典：厚生労働省年金局ホームページ

② 公的年金制度の歴史から見た自営業者像

日本の年金制度は様々な形で変更が加えられ、「厚生年金」、「共済年金」、「国民年金」の概ね3つの制度を柱とするものになってきた。

そのうち、自営業者等がカバーされる国民年金は1961年に設立され、当初は老後所得を保障する制度を持たない自営業者等のための年金制度を構築したことが始まりである。

〔図表 11〕 1986 年改正までの年金制度の沿革

		西暦19●●年	15	42	44	48	54	55	56	58	59	61	62	86
被用者	民間被用者	男子労働者			労働者年金保険	厚生年金保険								
		女子及び職員												
		私立学校教職員			(厚生年金保険)	私立学校教職員共済組合								
		農林漁業団体職員			(厚生年金保険)	農林漁業団体職員共済組合								
		船員				船員保険								
		公務員など			恩給			国家公務員共済組合						
					官業共済組合等			旧国家公務員共済組合						
					恩給			公共企業体職員等共済組合						
				条例恩給および準用恩給等			市町村職員共済組合			地方公務員等共済組合				
	自営業者など			国民年金(拠出制)										

出典：村上清著、年金の知識

図表 11 のように 1986 年まではそれぞれの年金制度がそれぞれの勘定での運営を行ってきたが、1986 年の大改正で、年金制度への「基礎年金」導入が実施され一元化の基礎が打たれた。

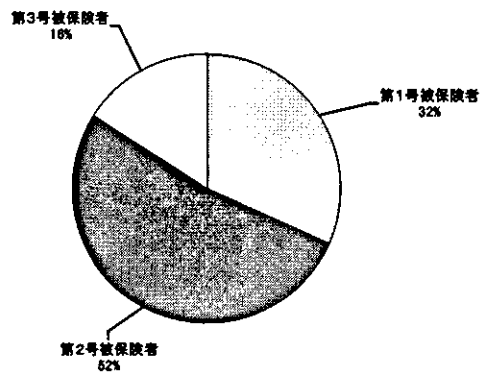
では、1986 年改正における一元化の必要性は何であったのかであるが、一元化の背景となった事象が、財政悪化にあるといわれている。上記のような複数の制度が存立している状態では、拠出と給付のバランスが悪く、給付過多になっている制度を健全な制度との統合により救済する必要があった。そのため、国民年金を基礎年金として位置づけ、すべての制度の共通項として位置づけた。これにより最低限の生活を営む生活費を賄う原資を「拠出金」と「税負担」とで賄う体制が整ったのである。

このような歴史的な背景から、元来自営業者の老後所得保障を目的とした国民年金が、1986 年を境にして他の制度に拡大されたことにより、自営業者の公的年金給付が被用者世帯の公的年金給付と比較して、低水準になることが決定的となった。もちろん、自営業者等が国民年金基金や個人型確定拠出年金の制度に参加して、老後所得を自ら上積みしていればその限りではない。

〔図表 12〕 被保険者別構成

	人数(万人)
第1号被保険者	2,237
第2号被保険者	3,685
第3号被保険者	1,124
合計	7,046

※2002年度末



③ 被保険者別構成割合

次に被保険者別構成割合を確認する。

現在の公的年金制度参加者は、7046 万人（平成 14 年度末値）であるが、被用者を意味する第 2 号被保険者は全体の 52%（3,685 万人）であり、その被扶養配偶者である第 3 号被保険者は 16%（1,124 万人）となっている。

それに対して、自営業者等が帰属する第 1 号被保険者は全体の 32%（2,237 万人）にのぼっ

ており決して少数派とはいえない。

④ 被保険者の分類上の問題点

現在の年金制度の枠組みでは、第1号被保険者を「被用者（第2号被保険者）とその被扶養配偶者（第3号被保険者）以外」と分類しているが、この分類が全体の3割以上に達しており、「その他項目」として小さな割合にとどまらなくなっている。このことは年金制度運営上、多くのパターンで対応を迫られるという意味でコスト高になる可能性があるだろう。

⑤ 第1号被保険者の実態

第1号被保険者が、「農業者」、「学生」、そして「自営業者」により概ね構成されていると仮定して議論を進めたい。もちろん、「その他」であると考えれば、失業者や退職した被用者の被扶養配偶者で年金受給年齢に達していない者（元第3号被保険者）なども構成要素として考慮すべきであるが、ここでは大枠の議論を進めるために、敢えて上記の3つに絞った議論を展開したい。

最初に、「農業者」であるが、この場合には業態が明確であり、制度参加者としては主体がどのような就業形態でありどのような拠出・給付実態にあるのかを把握しやすいのではない。もちろん、税務上は確定申告により所得申告をすることになるため、被用者世帯に比べれば所得把握の強制力が低いといえるかもしれない。とは言っても就業形態をイメージできるため、制度運営上の対応がしやすいという点も指摘できる。

次に、「学生」であるが、この場合にも業態が明確であり他の業態とは異なる特殊な性質が見られる。それは、通常数年間帰属すると卒業と同時に他の業態に移行することになるうえに、学生は拠出することはあっても給付を受けることは稀である点であろう。また、一定の要件を満たす場合には学生納付特例制度¹⁵²により社会保険料の支払いが猶予されるなど、制度的な手当でもされているため問題点は限定的である。

最後に、農業者以外の「自営業者」について言及する。農業者以外の自営業者の業態や規模、所得など属性が幅広いため、該当主体の実態を把握することが困難である。業態に応じて働くことができる上限年齢が異なる場合、申告所得に現れない実益を得ている場合などが想定できるが、そのような業態別の特殊事情を把握することが、自営業者の取り扱い上の問題点を解決するための最も重要なポイントであると考えられる。

⑥ 自営業者の実態

これまでに自営業者の実態を把握することが重要なポイントであると議論を絞り込んだが、実態の把握は容易ではない。税務申告が確定申告を基本となっており、さらに費用計上が一定程度認められるという意味で、所得の認識がサラリーマンと異なる。このことが自営業者の実態把握の大きな障害となっている。

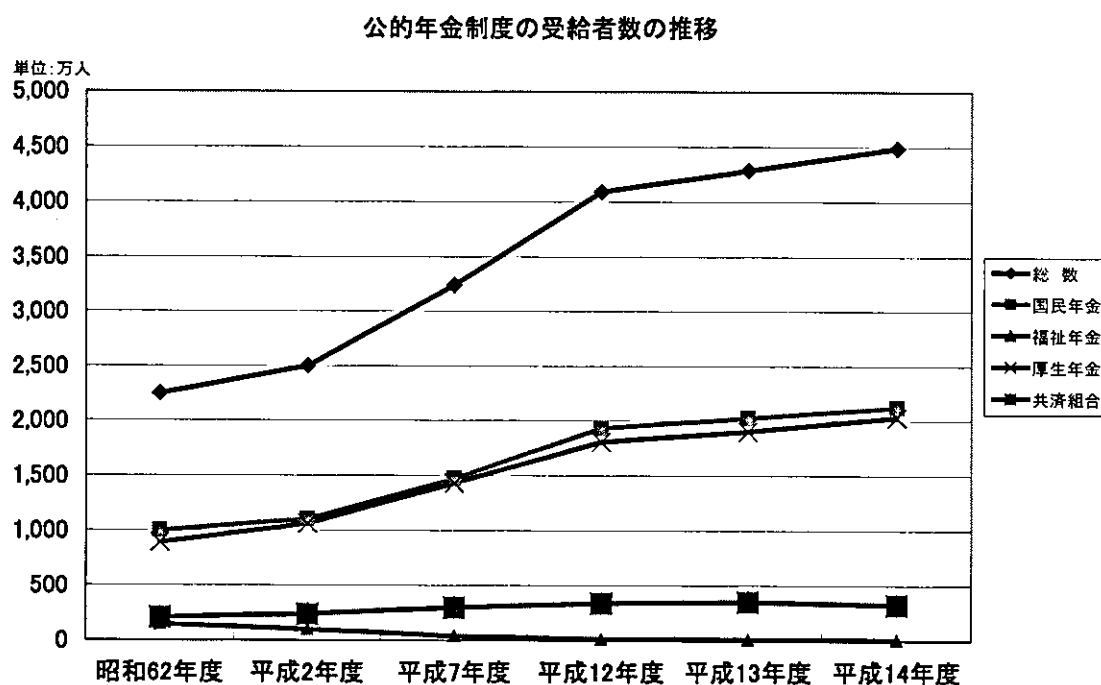
¹⁵² 学生納付特例制度：学生で、学生本人の前年所得が68万円（給与収入で133万円）以下の人は、社会保険事務所に申請して承認されれば、社会保険料の納付を猶予される制度。

そこで、所得把握という点を被用者と同レベルに揃えて議論をする方向性とは別の方向に自営業者の実態把握の回答を求めることとする。自営業者にも財政的に余裕のある階層と、そうでない階層があると考えられる。前者を富裕層、後者を非富裕層と呼び議論をすすめた

い。富裕層は、制度的に被用者よりも老後所得が低くなる国民年金の給付金を補う資金原資を保有しており、老後所得は自前で確保しているといえる。一方で非富裕層は、国民年金の保険料を支払うだけで精一杯であり、被用者の老後所得のレベルまで別途積み立てる余裕がないため、国民年金基金や個人型確定拠出年金への加入も十分にできない可能性がある。

このような経済実態の異なる富裕層と非富裕層とを1つの年金制度の枠組みで解決しようとすることは非常に困難であるといわざるを得ない。富裕層と非富裕層とで構成される自営業者が属する年金制度の問題点を浮き彫りにするためには、両階層が具体的にどのような業種に属しているのか、どのような所得階層にあるのかといった属性把握を実施することが出発点になる。その上で富裕層と非富裕層の労働環境の違い、労働可能年齢の違い、給与水準の違いなどに関する調査を行うことで具体的な制度変更に関する示唆も得られるとも考えられよう。これらのことは今後の課題としたい。

【図表 13】 公的年金制度の受給者数の推移



(資料) 金融広報中央委員会 HP より

3. 年金制度としての対応の方向性

中里 幸聖

雇用主負担は雇用形態に中立的なものとするのが望ましい。実質的に雇用している者¹⁵³について、雇用形態に関わらず、支払賃金の標準報酬月額相当部分について、雇用主は保険料負担をすることが求められる。その際、雇用主負担については、当面は標準報酬月額に対する保険料率を労使折半とするのが現実的であろう。ただし、将来的には保険料率水準を勘案の上、標準報酬月額上限超の部分についても雇用主の負担を検討し、雇用形態や支払賃金水準による雇用主側の負担率の差をより少なくする方向にした方が、雇用に対する中立性が高まると考える。

VI. 第4章における提言

大沢 真知子

中里 幸聖

棚橋 俊介

本章が対象とする範囲は多岐にわたるので、ここでは幾つかのテーマに分けて提言を記述するが、人々の働き方や生き方（家族形態等含む）の選択に対し、年金制度がなるべく中立的であることが全体的な方向性である。ただし、次世代育成に関しては、社会全体の存続に関わるテーマであり、より積極的対応が必要と考える。しかしながら、年金制度として対応可能な範囲は限られよう。

1. 就業形態の多様化と年金制度の国際比較について

就業形態は今後ますます多様化していくと予想される。そうした多様化の内容を事前に把握することの限界も考えると、制度を一元化し、統一的に運用する方が合理的と思われる。ただし、自営業者等も含めた無差別の一元化については、年金制度の枠内には納まらない難問も多く、労働問題や所得把握問題なども含めて総合的な検討が必要である。

現実的な対応としては、まずは実質的な被用者であるにも関わらず、現行制度の第1号被保険者や第3号被保険者となっている者について、要件の見直しなどにより現行制度の第2号被保険者の制度を適用できるように制度の改善を図るべきである。

2. 年金制度と家族形態との関係について

現在の日本の年金制度は、夫が生計費をかせぎ、妻が家で無償労働に専念するというモデルが前提になって設計されている。しかし、均等法施行以降の世代では、働く女性がふえ、妻が有償労働と無償労働のふたつの労働に従事するようになっている。今後は夫婦共働き世

¹⁵³ 業務請負や契約社員として、実質的には雇用関係にあるような働き方をしているにもかかわらず、契約上は個人事業主の形態をとっている就業形態など。

帯がさらにふえるだろう。こういった変化をふまえて、現在働いていない専業主婦（あるいは年収が130万未満の妻）の無償労働のみを家計への貢献と考え、負担を軽減する第3号のしくみをあらためる必要がある。

他方、無償労働は重要な労働であり、この貢献を無視すれば、無償労働をおこなったものが年金の支給などの点で不利な立場に立たされてしまう。

本研究では、無償労働を年金制度のなかでどのように評価し組み入れていくのかについて十分に検討できなかった。年金制度を個人単位化するにしても、個人が子育てや介護などで就業できなかつたり、労働時間を減らさざるをえなかつた期間に対して何らかの配慮をするなどのしくみを考えていくことが必要なのではないだろうか。この点については、今後の研究課題としたい。

3. 高齢者の就業と年金制度の対応について

今後とも繰上げ支給制度の継続が必要と思われる、さらに進んで、年金受給開始年齢を個人で選択できるような制度がより望ましいと考える。その際、受給開始年齢が遅いほど受給月額が多くなるような調整をすべきである。一方、受給開始可能な最若年齢については基準を設けるべきである。

4. 雇用主負担のあり方について

雇用主負担は雇用形態に中立的なものとするのが望ましい。

実質的に雇用している者について、雇用形態に関わらず、支払賃金の標準報酬月額相当部分について、雇用主は保険料負担をする制度とするべきである。

雇用主負担については、当面は標準報酬月額に対する保険料率を労使折半とするが、将来的には保険料率水準を勘案の上、標準報酬月額上限超の部分についても雇用主の負担を検討する。

参考文献

- ・ 大沢真知子「非典型労働の増大と女性の就業選択—日本とアメリカとヨーロッパの比較」雇用・能力開発機構、財団法人統計研究会『構造調整と労働市場：賃金・雇用構造の変化に関する調査研究報告書』平成15年3月。
- ・ 大沢真知子＝ハウスマン・スーザン編（大沢真知子監訳）『働き方の未来—非典型労働の日米欧比較』日本労働研究機構、2003。
- ・ ホフマン・エデルランド＝オーリック・ウオルウェー「デンマークとドイツにおける就業形態の変化：典型的な働き方はどのように変わるのか」大沢真知子＝ハウスマン・スーザン編（大沢真知子監訳）『働き方の未来—非典型労働の日米欧比較』日本労働研究機構、2003
- ・ コレット・フェーガン＝ケビン・ワード「イギリスとオランダの非典型労働：両国の法規制は統合に向かうのか」大沢真知子＝ハウスマン・スーザン編（大沢真知子監訳）『働き方の未来—非典型労働の日米欧比較』日本労働研究機構、2003

- ・ インマクラダ・セブリアン他「イタリアとスペインにおける非典型労働：硬直的と考
えられている労働市場でいかに柔軟性を追求したのか」大沢真知子＝ハウスマン・スー
ザン編（大沢真知子監訳）『働き方の未来—非典型労働の日米欧比較』日本労働研究機構、
2003
- ・ カー・フランソワーズ「非典型労働の仏米比較：制度的背景、労働市場の状況、その活
用における違い」大沢真知子＝ハウスマン・スーザン編（大沢真知子監訳）『働き方の未
来—非典型労働の日米欧比較』日本労働研究機構、2003
- ・ ハウスマン・スーザン＝大沢真知子「非典型労働の増加の要因と労働市場に与える影響
に関する日米比較」大沢真知子＝ハウスマン・スーザン編（大沢真知子監訳）『働き方の
未来—非典型労働の日米欧比較』日本労働研究機構、2003
- ・ 権丈英子、シブ・グスタフソン、セシル・ウェッツェルズ「オランダ、スウェーデン、
イギリス、ドイツにおける典型労働と非典型労働：就業選択と賃金格差」大沢真知子＝
ハウスマン・スーザン編（大沢真知子監訳）『働き方の未来—非典型労働の日米欧比較』
日本労働研究機構、2003
- ・ 永瀬伸子「日本の非典型労働：女性のライフサイクルと就業選択：結婚や出産はどのよ
うな影響を与えているのか」大沢真知子＝ハウスマン・スーザン編（大沢真知子監訳）『働
き方の未来—非典型労働の日米欧比較』日本労働研究機構、2003
- ・ 日本労働研究機構『職場における多様な労働者の活用実態に関する調査』1999年。
- ・ ナオミ・キャシレー「アメリカの女性の就業選択：結婚や出産はどのような影響を与え
ているのか」大沢真知子＝ハウスマン・スーザン編（大沢真知子監訳）『働き方の未来—
非典型労働の日米欧比較』日本労働研究機構、2003
- ・ シューマン・イザベル＝クラウス・シューマン「柔軟性のある新しい体制を求めて：EU
における非典型労働の規制強化」大沢真知子＝ハウスマン・スーザン編（大沢真知子監
訳）『働き方の未来—非典型労働の日米欧比較』日本労働研究機構、2003
- ・ 小島典明・藤川恵子「非典型労働をめぐる日米の法制度」大沢真知子＝ハウスマン・ス
ーザン編（大沢真知子監訳）『働き方の未来—非典型労働の日米欧比較』日本労働研究機
構、2003
- ・ カリバーク・アーニー＝ジェレミー・レイノルズ「非典型的な働き方と職務態度に関す
る国際比較」大沢真知子＝ハウスマン・スーザン編（大沢真知子監訳）『働き方の未来—
非典型労働の日米欧比較』日本労働研究機構、2003
- ・ 小野正昭「英国・スウェーデンの年金制度」年金総合研究センターシンポジウム『激動
するヨーロッパの年金制度』2004年6月。
- ・ 久保知行「オランダとベルギーの年金制度」年金総合研究センターシンポジウム『激動
するヨーロッパの年金制度』2004年6月。
- ・ 江口隆裕「フランスの年金改革—年金改革に関する2003年8月21日の法律—」一橋大
学経済研究所『世代間利害調整プロジェクト(特定領域研究)』Discussion paper No.216、
2004年4月。
- ・ Hans Ludwig Flecken「老齢年金改革に関するプレゼンテーション」年金総合研究セン

ターフォーラム『大陸欧州の年金制度改革とわが国への示唆～ドイツ・フランスの改革～』2004年11月11日。

- 厚生労働省年金局「「持続可能」で「安心」の年金制度とするために～平成16年 年金制度改正案のポイント～」。
- 「「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のある年金制度～」平成13年12月。
- 「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（雇用と年金に関する研究会報告）」平成15年3月。

終章 本研究会の提言

I. わが国の年金制度体系の長期的な方向性

本研究では、2004年・年金改正を持続可能な制度構築への本格的な再出発と位置づけた上で、経済や社会の環境変動に対して柔軟に対応できる制度体系のあり方を探求した。

初年度は、制度の安定性と信頼性を高めるための最大課題は「新しい働き方」「新しい生き方」にいかに対応するか、つまり制度の浮沈は若い担い手たちの信頼を得られるかどうか、にかかっていることを確認し、この観点から現行制度体系の是非と将来のあり方を考察した。

2年度目は、若い世代の価値観の変化や非典型労働者の急増に象徴される被保険者の変容などを踏まえ、負担と給付がより密接に連動する新しい制度体系の再構築は是か非か、さらに、その実現性の可否を検討した。これは、国庫補助等に頼る余り、いわば「もらう年金」と化した現状から、応能負担・必要給付という本来の共助システム（自助の共同化）として「受け取る年金」へと、社会保険原理を取り戻す試みと言える。具体的には自営業者も含めた一元化（代表例は所得比例一本及び最低保証年金の補完）を想定し、NDC型の導入、応能負担の強化、最低保証水準の設定、国庫負担の見直し、それに伴う給付水準の変化を概観できるシミュレーションに取り組んだ。

もちろん自営業者を含む所得比例一本化等への変更には年金制度はもとより制度の枠内に納まらない障壁があることも精査した。しかし、この作業を通じ現行体系を維持する場合でも、NDC型要素を加えることで、負担と給付の連動や新たな財政検証方法の開発を図る道筋を提示し、その導入可能性と諸課題を分析・整理した。ただし、いわばデッサンを描いた段階であり、制度化に向けては租税制度、労働法制等に視野を広めた検討や実施体制・システム構築という実務面での作業を加えていかなければならない。

II. 各章における主な提言のまとめ

1. 「第1章 年金制度の変遷と理念」の主な提言

「第1章 年金制度の変遷と理念」では、わが国の公的年金制度の歴史的経緯や諸外国の年金改革の動きを整理した上で、財政規律的な観点を中心に、一元化やNDCの方向性を検討した。

まず過去の教訓を踏まえた今後の年金制度運営のための理念として、

- 世代間の移転を圧縮すること。
- 短期的な視点に立った政治介入から独立していること。
- 政府と国民が年金に関する情報を共有し、国民が理解しやすい制度であること。
- 出生率・寿命などの人口予測や経済予測の誤差について、自動的に調整できる機能があること。
- 産業構造、就業行動の変化というリスクに備え、制度一元化を図ること。