

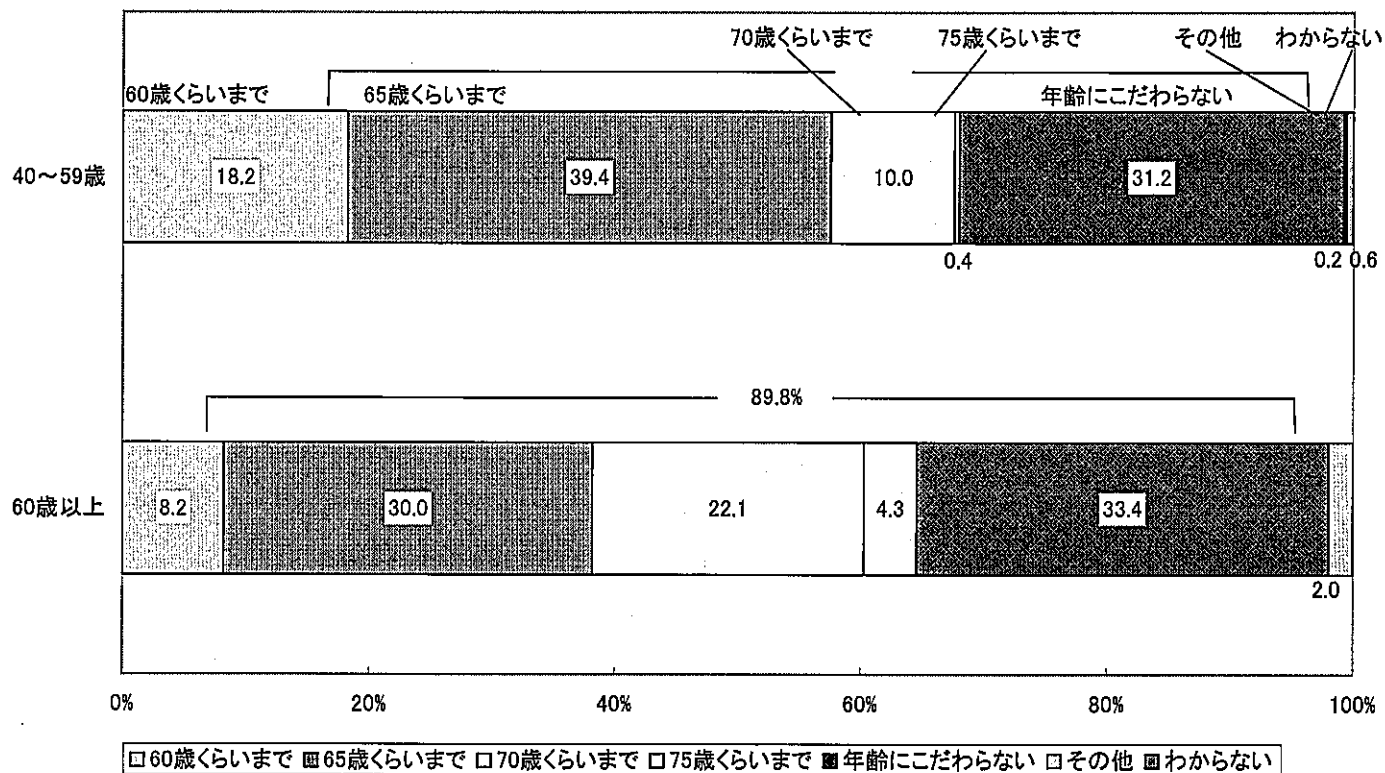
1-10 高齢期の就業希望

○ 高齢者の就業意欲の状況

60歳未満の層は、65歳程度までは働くのがよいと考えている者の割合が多い。

60歳以上の層は、65歳以上、あるいは年齢にこだわらずに働くのがよいとする者の割合が多い。

望ましい退職年齢(何歳くらいまで働くのがよいか)



(資料出所)総務庁「中高年齢層の高齢化問題に関する意識調査」(平成10年)

1-11 雇用対策基本計画(抄)(平成11年8月閣議決定)

4 高齢者の雇用対策の推進

(1) 長期的な高齢者雇用の在り方

急速に高齢化が進展する我が国において、その経済社会の活力を維持するためには、できるだけ多くの高齢者が社会に支えられる側から社会を支える側へ回ることが必要である。こうした発想の転換は、国際的な潮流となりつつあり、デンバーサミットを始めとした各種国際会議においても、アクティブ・エイジング(活力ある高齢化)の実現ということが提唱されるに至っている。このため、将来的には、高齢者が、意欲と能力がある限り年齢にかかわらず働き続けることができる社会を実現していくことが必要である。

我が国においては、急速に高齢化が進展する中で、労働力供給すなわち労働力人口の年齢構成も急速に高齢化していく。こうした状況の中で、仮に、労働力需要の側の年齢構造が変化しないとすると、若年労働力が大幅に不足となる一方で、高齢者に関しては大幅な労働力過剰となる。

労働力需要の年齢構造を急速に変化させていく上では、従来の雇用慣行の見直しなど様々な課題があり、これらを解決していくためには、労使が率直に話し合い、政労使が協力して段階的な取組を行っていくことが必要である。

個々の企業においては、従来の人事管理制度の見直しを行いながら、高齢者が働き続けることができるような条件整備を図り、高齢労働力を一層活用していくことが必要となる。

そして、多くの企業において、年齢よりもその能力に基づく人事管理制度が普及するようになれば、意欲と能力がある限り年齢にかかわらず働き続けることができる社会の実現に近づいていくものとする。

(2) 向こう 10 年程度の間における取組(65 歳までの雇用の確保)

向こう 10 年程度の間における年齢別労働力人口の変化を見ると、29 歳以下の労働力人口が約 400 万人減少するのに対し、60 歳以上の労働力人口は、団塊の世代が 60 歳台に差し掛かること、及び、公的年金(基礎年金部分)の支給開始年齢が引き上がっていくこと等により、約 360 万人増加することが見込まれている。

こうした状況を踏まえると、向こう 10 年程度の間における高齢者雇用の最重要課題は、労働力人口(労働力供給)の急速な高齢化に対応して、高齢者(特に 60 歳台前半層)の労働力需要を大幅に高めていくことであるということができる。

(1)で述べたような将来展望を踏まえると、個々の企業においては、従来の人事管理制度の見直し等を行いながら、向こう 10 年程度の間において、65 歳に向けて定年年齢を引き上げていくことが必要である。

しかしながら、我が国の年功的な賃金が生活給的な側面も有しているなど、従来の人事管理制度の見直しに当たっては解決すべき問題点も多いことを考えると、当面は、60 歳台前半層の高齢者の労働力需要を高めていくために、再雇用による継続雇用、あるいは、他企業への再就職という方策も視野に入れていく必要がある。

したがって、向こう 10 年程度の間においては、65 歳定年制の普及を目指しつつも、少なくとも、意欲と能力のある高齢者が再雇用又は他企業への再就職などを含め何らかの形で 65 歳まで働き続けることができることを確保していくこととする。

このため、事業主が、人事管理制度の見直しや高齢期にも十分に能力が発揮されるようにするための職業能力開発などを行いつつ、定年延長又は継続雇用の拡充に取り組むことを促進していくため、各種の指導・援助を行うこととする。

また、継続雇用されない定年退職者の再就職が円滑に促進されるよう、事業主に対して、求人開拓や能力開発など各種の支援を行うことを求めていくとともに、国としても、そうした取組に対して助言・援助を行う。さらに、高齢期における再就職を促進していくため、事業主に対して、労働

者募集の段階における年齢制限を緩和していくことを求めていくこととする。

なお、高齢期には、就業意欲や体力が多様化するので、それに応じた様々な形態の労働力需要を生み出すことも必要である。

このため、短時間勤務の雇用形態を普及させるほか、年齢にかかわらず働き続けることができる就業の場として、高齢者の自営開業も促進する。

1-12 年齢にかかわらず働く社会に関する有識者会議〈中間とりまとめ〉(抄)

(平成14年6月)

V 年齢にかかわらず働く社会の実現に向けたプロセス

(65歳雇用システムから年齢にかかわらず働くシステムへの移行-今後10年の位置づけ)

今後10年間は、団塊の世代が60歳台前半にさしかかるとともに、厚生年金の定額部分の支給開始年齢が65歳まで引き上げられる時期に当たることから、少なくとも65歳までの安定的な雇用を確かなものとするを最優先とすべき期間である。年齢にかかわらず働くことができる社会を実現するための条件整備としてすでに述べた職務の明確化と社会的な能力評価システムの整備、賃金・人事処遇制度の見直し、多様な働き方を可能とする環境整備は、当面の課題である65歳までの雇用確保を定着させるためにも欠かすことのできない取組である。これらの取組を進めることは、学卒一括採用、年功処遇、定年退職といった我が国の雇用システムの在り方を決定してきた年齢という要素の重要性を減少させるものであり、結果として、年齢にかかわらず働く社会により近づくことが期待される。

65歳雇用システムから年齢にかかわらず働く雇用システムへの移行を連続的に捉え、円滑に行っていくためにも、今後10年間で、65歳までの雇用を確かなものとするとともに年齢にかかわらず働く社会の実現に向けた基盤整備の期間と位置づけ、政労使を始め関係者が一体となった取組を集中的に実施していくことが必要である。ここに示した条件整備とプロセスを基に、着実な取組がなされていけば、誰もが年齢にかかわらず、自分の価値観に基づいて働き方を選び、その能力を最大限に発揮することのできる社会への展望が必ず拓けるものと確信する。

2-1 短時間労働者への適用拡大等に関連する主要な政府方針、提言等

○社会保障改革大綱（平成13年3月30日 政府・与党社会保障改革協議会）

「社会保障制度について、パートタイマー等雇用形態の多様化に対応した制度の見直し、女性の就労など個人の選択に中立的な制度への見直しを進める。」

○今後の経済財政運営及び経済社会の構造改革に関する基本方針（平成13年6月26日 閣議決定）

「パートタイム労働者、派遣労働者については、年金保障が十分でないなどの指摘があり、年金適用の在り方を見直していく。」

○重点6分野に関する中間とりまとめ（平成13年7月24日 総合規制改革会議）

「就労形態の多様化に対応し、・・・年金・医療保険においては、パート労働者に対する適用を拡大することについて早急に検討するとともに、派遣労働者についても適用の実態等を把握の上、運用面の改善も含め、必要な対応について早急に検討すべきである。」

○規制改革の推進に関する第一次答申（平成13年12月11日 総合規制改革会議）

「就労形態の多様化に対応した社会保険制度の改革等を速やかに検討する必要がある。・・・年金・医療保険においても、パートタイム労働者への適用拡大について早急に検討すべきである。派遣労働者については・・・適用基準の明確化等を行うことについて早急に検討を進めるべ

きである。」

○女性のライフスタイルの変化等に対応した年金のあり方に関する検討会報告（平成13年12月14日）

「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。」

○パートタイム労働研究会中間とりまとめ（平成14年2月5日）

「厚生年金の適用について、被用者にふさわしい年金保障の確立、とりわけパートが多い女性に対する年金保障の充実という観点から企業行動や労働市場への影響・効果、年金財政への影響等を踏まえつつ、適用拡大を行う方向で検討を進める・・・ことが重要と考えられる。」

○ワークシェアリングに関する政労使合意（平成14年3月29日）

「短時間労働者に対する社会保険適用のあり方については、平成16年に行われる次期年金制度改正に向け、厚生年金保険の適用拡大について引き続き検討を行う。医療保険についても、検討を行う。」

◎年齢にかかわらず働ける社会に関する有識者会議中間とりまとめ（平成14年6月）

「厚生年金は、原則として通常の労働者のおおむね4分の3以上の日数・時間以上働く労働者が加入することとされていることから、パートタイム労働者については適用を受けない者も少なくないが、就業形態の多様化に対応し、就業により中立的な仕組みにするという観点も踏まえ、次期年金制度改正に向け、その適用拡大について検討を行う必要がある。」

◎経済財政運営と構造改革に関する基本方針2002（平成14年6月25日閣議決定）

「厚生労働省は、年金をはじめとする社会保障制度について、持続可能で公平な制度の構築に向け、給付と負担のあり方等を抜本的に見直すほか、年金のポータブル化の拡充、短時間労働者に対する社会保険の適用拡大、第3号被保険者制度のあり方について見直す。」

○パートタイム労働研究会とりまとめ（平成14年7月）

「厚生年金の適用について、被用者にふさわしい年金保障の確立、とりわけパートが多い女性に対する年金保障の充実という観点から企業行動や労働市場への影響・効果、年金財政への影響等を踏まえつつ、適用拡大を行う方向で検討を進める・・・ことが重要と考えられる。」

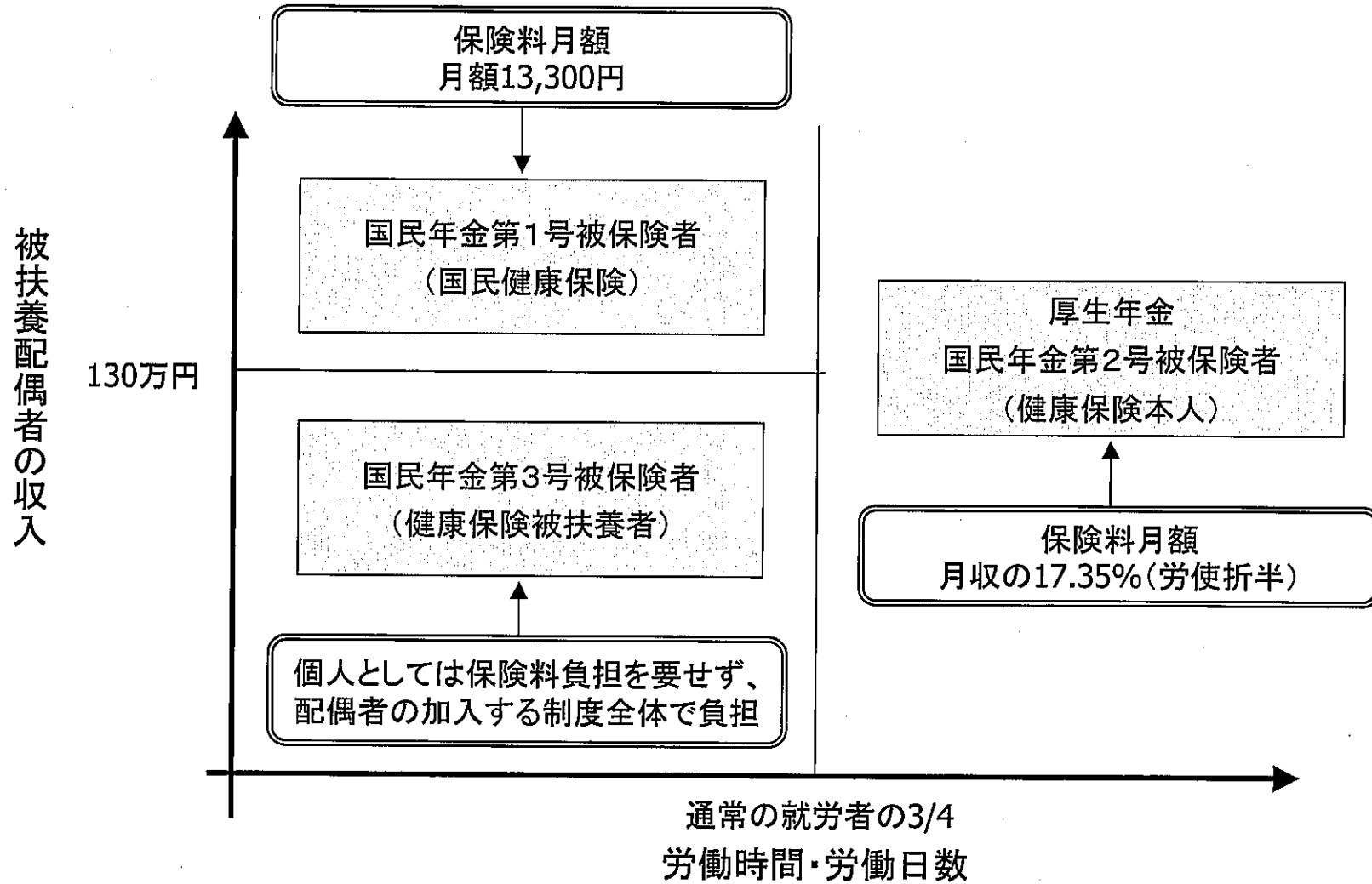
◎雇用政策の課題と当面の課題（平成14年7月 雇用政策研究会）

「多様な働き方のいずれを選択しても公平な負担の下に雇用者にふさわしい保障を受けることができるようにするため、社会保障制度等について所要の見直しを行う必要がある・・・医療、年金などの社会保険についても、それぞれの制度趣旨に照らし、短時間労働者等への適用拡大に前向きな取組を期待するものである。」

「これらの取組は、労働時間の短縮というワークシェアリングの手法を活用し、多様な働き方を適切に選択できるようにするための環境整

備を社会全体で進めていくという「多様就業型ワークシェアリング」の普及にも関わる問題であり、具体化に向け更に検討を深めていくべきである。」

2-2 年金保険(医療保険)における被保険者の区分について



※保険料負担は年金関係のみを記述

2-3 諸外国における短時間労働者に対する適用

○アメリカ [2000年]

収入を有する者については、雇用形態の如何を問わず適用。(年金額算定の根拠となる保険料記録は、年780ドル [85,020円] 以上の収入について行われる。)

○イギリス [2001年]

週72ポンド [11,797円] 未満の被用者(と年収3,955ポンド [648,007円] 未満の自営業者)は強制加入が免除

※週72ポンド→年換算(52倍)すると3,744ポンド [613,436円] に相当

○ドイツ [2000年]

月収630マルク [32,100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。

なお、加入しない場合でも、事業主に対して、年間2か月又は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(通常、保険料率は19.10%(労使折半))。

※月収630マルク→年換算(12倍)すると7,560マルク [385,200円] に相当

○スウェーデン [2000年]

申告対象となる所得(年間8,952クローネ [105,358円] 以上)を有する者は、強制加入(保険料率17.21%(本人7%, 事業主10.21%))

なお、年1,000クローネ [12,000円] 以上の所得のある被用者については、保険料の事業主負担が賦課される。

(注)日本円への換算レートには、日本銀行が発表している裁定相場の年平均レート(2000年)を使用。

2-4 女性と年金検討会報告書(抄)

5 短時間労働者に対する厚生年金適用のあり方

短時間労働者に対する厚生年金の適用の拡大をすべきとの意見が多い

短時間労働者について、以下の観点から、現在の厚生年金の適用基準及び被扶養者認定基準の見直しを行い、厚生年金の適用の拡大をしていくべきではないかとの意見が多い。

なお、年金制度だけではなく、健康保険制度、税制及び企業の配偶者手当の制度についても、就業調整や短時間労働者の低賃金の原因となっており、見直しが必要であるとの指摘が多くあった。

(1) 被用者にふさわしい年金保障の確立

就業形態の多様化が進む中で、被用者にふさわしい年金保障の確立が求められている。就業の形態が変わっても被用者として一貫した保障を受けることができ、働いた分が自らの年金に反映される仕組みとなるよう、短時間労働者に対する厚生年金の適用を拡大していくべきである。また、このことによって、短時間労働者が多い女性に対する年金保障の充実が図られることとなる。

(2) 就業に中立的な制度の構築

個人が意欲と能力に応じて力を発揮できる社会を形成していく上で、就労意欲を阻害するような制度は見直していく必要がある。このような観点から、現在の厚生年金の適用基準及び被扶養者認定基準については、就業調整や短時間労働者の賃金抑制の要因の一つとなっているとの指摘も踏まえつつ、必要な見直しが行われるべきである。

この場合、賃金に応じて定率の保険料を賦課する仕組みは、就労や就業形態の選択に対し、より中立的で公正な制度の実現に寄与することが期待できる。また、このことにより、短時間労働者の雇

用管理の改善、短時間で勤務する者の能力の有効な発揮、企業における計画的な人員配置が図られるなど、企業としての利点も生じるのではないか。

(3) 年金制度の支え手の拡大

労働力人口の減少が見込まれ、また就業形態の多様化が進展する中で、短時間労働者に対する厚生年金の適用を拡大することで、国民の能力の有効な発揮を支え、ひいては国民経済の発展と年金制度の支え手の拡大につなげることが重要である。また、その結果として、将来にわたる年金財政の安定化が図られ、安定的で信頼される年金制度の実現につながる。

(4) 保険料負担の公平性の確保

厚生年金が応能負担の考え方に基づいた制度である中で、労働時間・日数が通常の 3/4 未満の被用者を賃金があるにもかかわらず応能負担の対象外としている現行制度については問題があり、公平性の観点から、賃金がある人には負担を求めていくという方向で応能負担の考え方を徹底していくことが必要である。このような観点から短時間労働者に対する厚生年金の適用を拡大することにより、年金制度内における保険料負担の公平性の一層の確保を図ることが求められる。

(5) 産業間・企業間の公平な競争の確保

被用者の就業形態に応じて厚生年金の適用やそれに伴う保険料負担が異なる現行制度では、短時間労働者を雇用する割合が高い産業や企業ほど、保険料負担が軽減されることとなる。産業や企業の間における公平な競争を確保するという観点からも、被用者にはできるだけ厚生年金を適用する方向で見直しが図られるべきではないか。

6 短時間労働者に対する厚生年金適用を行う際の論点

(1) 厚生年金の適用拡大に係る基準の提案

検討会では、短時間労働者に対して厚生年金の適用を拡大する場合の具体的な新しい適用基準について、以下の2つの基準を設けてはどうかという提案がなされ、これをたたき台として議論が行われた。(資料V-2-5:短時間労働者に対する厚生年金の適用拡大をする場合の新しい基準の提案)

- ①「通常の就労者の所定労働時間及び所定労働日数のおおむね4分の3以上」という現在の基準については、「2分の1以上」とする。
- ②所定労働時間、所定労働日数が通常の2分の1未満の場合であっても、年間の賃金が「65万円以上」ならば厚生年金に適用するという、いわば収入基準を新たに設ける。

(2) 適用拡大に向けて今後議論を重ねていくべき論点

短時間労働者に対する厚生年金の適用拡大については、今後、以下に掲げる論点を踏まえた議論を重ねていくべきものと考えらる。

① 保険料負担の増加

保険料負担が増加する者の理解が得られるかどうか

短時間労働者に対する厚生年金の適用に伴い、短時間労働者のうち、これまで第3号被保険者となっていた者、比較的高い賃金を得て第1号被保険者となっていた者、及び短時間労働者を雇用していた事業主については、各々の保険料負担が増加することとなるが、こうした保険料負担の増加について理解が得られるかどうかという論点がある。(資料V-2-6:短時間労働者に厚生年金を適用拡大した場合の給付と負担の変化)