

「支え手を増やす取組み」について

2002年9月10日

社会保障審議会年金部会

上智大学 堀 勝洋

第1 基本的考え方

- ・ 基本は雇用就労の改善—失業者を少なくし、高齢者、女性、障害者等が働ける環境を整備する
- ・ 所得のある者は保険料を拠出する—非正規就労者への厚生年金の適用を拡大する。ただし、給付構造が「定額+所得比例」となっている場合は、低賃金の者への適用拡大には限界がある

第2 在職老齢年金

(1) 現行制度の評価

- ・ 在職老齢年金の就労阻害効果の主張についての疑問—在職老齢年金は限界税率が50%であるのと同じであるため、就労阻害効果があるとされる。しかし、①働けば働くほど「賃金+年金」は増える、②働くのは賃金のためだけでなく、働くこと自体が楽しい、健康維持、人間関係の維持等の意義があるから働く、③在職老齢年金を全額不支給とすれば、高齢者の賃金が低いため、かえって働くのをやめ、年金を全額受ける可能性が高い
- ・ 在職老齢年金の賃金抑制効果の主張についての疑問—在職老齢年金があるため、高齢者の賃金が抑制される面がないとはいえない。しかし、①そもそも高齢者の賃金が低くなっているのは、年功制の下で高すぎるのを抑制した結果ではないのか。②高齢者の賃金が、その能力・成果と比べて低いのは問題であるが、高齢者の雇用を促進している面があるのではないか

(2) 改革案の問題

- ・ 60～69歳の在職者に対する年金の全額支給案も全額不支給案も、現行制度よりも更に大きな問題が生じさせるおそれがある
- ・ 在職老齢年金の繰下げ支給案の問題点—①繰下げ支給の年金額も在職老齢年金と同じく限界税率50%で減額されるとすれば、就労阻害効果の面では現行制度と同じではないのか。②繰下げ支給の制度を設けても、事業主は、被用者が自主的に繰下げ年金を選択しているにすぎないとし、繰下げ年金を選択しないで在職老齢年金があるものとして、賃金額を決定するおそれがあり、賃金抑制効果についても現行制度と同じになるのではないか

(3) 支給開始年齢という考えの廃止

- ・ 厚生年金の支給開始年齢が65歳に引き上げられた後は、支給開始年齢という考えを廃止し、60～69歳のいつからでも年金を受けることができるという考えに変える（この場合、60～64歳で受ける年金額は減額年金の額とし、65歳1か月以後69歳までに受ける年金額は増額年金の額とする）

第3 次世代育成支援

(1) 基本的考え方

- ・ 社会保障制度を含め、国・地方のあらゆる政策を通ずる少子化対策が必要。それだけでなく、労使合意によって働き方を変えることが必要。年金制度でも、できるものは実施
- ・ 子を産み育てやすい環境の整備が最重要—出産・子育てと就労の両立策が最も重要
- ・ 「親の扶養」と「子の扶養」の社会的ニーズは同じではない—①前者は生活扶助義務、後者は生活保持義務。親についての扶養意識は薄れているが、子についての扶養意識は存在。②家族制度が流動化している今日でも、核家族（親と未成年子）は存在。③「親の扶養」社会化の程度と「子の扶養」の社会化の程度は異なってよい
- ・ 特に、現金給付については、コスト対効果を考えることが必要

(2) 年金制度での対応

- ・ 賦課方式の現行制度の考えは、「若い時にそのときの高齢世代を扶養したから、老後に扶養を受ける」であって、「若い時に子を扶養したから、老後に扶養を受ける」ではない。これを、「若い時に高齢世代と子を扶養したから、老後に扶養を受ける」に変えるのか？
- ・ 第3号被保険者制度があるため、出産・育児のため働くのを止めても、基礎年金は支給される。問題は、①女性の被用者のうち、第3号被保険者については、2階部分の厚生年金がない又は少ないこと、②女性の被保険者のうち、第2号被保険者については、育児休業期間中の保険料免除以外に施策がないこと、③第1号被保険者には出産・育児に対する施策がないことにある
- ・ 「若者皆奨学生」は基本的に賛成。これ以外にも、年金制度での説得力ある次世代育児支援策があれば、要検討