

第9回年金部会委員提出資料

1. 「支え手を増やす取組み」及び「国民年金の未加入・未納対策」関係

- 支え手を増やす方策について（大澤委員提出資料） . . . p1
- 「支え手を増やす取組み」について（改訂）（堀委員提出資料）
（前回提出された意見の改訂） . . . p6
- 年金制度の基盤強化：適用を促進し、支え手を増やす
（山崎委員提出資料） . . . p8
- 公的年金制度に関するいくつかの私見（若杉委員提出資料）
（年金積立金に関する意見を含む） . . . p10

2. 「年金積立金のあり方」及び「第3号被保険者のあり方」関係

- 公的年金の積み立て金の株式運用に関する論点メモ
（翁委員提出資料） . . . p12
- 積立金の役割について（近藤委員提出資料） . . . p14
- 「財政方式・積立金」と「第3号被保険者」について
（堀委員提出資料） . . . p16

支え手を増やす方策について

ーパートタイム労働者の均等待遇が生産と雇用を増やし、年金財政を支える

大沢真理

*** 増える非正規**

不況のなかで増加。とくに女性では2001年の雇用者のうち正規職員・従業員は52.2%で、非正規が半数に迫る（男性雇用者は87.5%が正規）。

*** 恵まれない処遇、年金財政にも影響**

多様な就業形態としてもちあげる議論もあるが、恵まれない待遇。非正規の大部分を占める「パートタイム労働者」の時間給は、フルタイム労働者の賃金を100として（時間当たり所定内給与）、2000年には女性では66.9、男性では51.2で、男性フルタイムに対する女性パートは44.3にすぎない。非正規の増加とその低賃金は年金財政にも大きな影響。

*** パートの賃金はなぜ低い働きにみあったもの以上の「身分的な格差」**

格差を勤続年数や職種の差で説明しようとする議論（人的資本仮説）があるが、格差の一部しか説明できない。また、“自分の都合の良い時間（日）に働ける”、“通勤が楽”、“拘束や責任がない”といった金銭以外の要素で、低賃金でも割に合っているという議論（補償賃金仮説）もあるが、それでパート同士の小幅な賃金差はできても、正社員との大きな格差とその拡大は、説明しきれない。また、パートと呼ばれていても限りなくフルタイムに近く働く人もいるが、待遇は短時間のパートと大差ない場合が大部分。パートと正社員の賃金格差には、働きにみあったもの以上の「身分的な格差」があることは否定できない。そこに不満をもつパート労働者は少なくない。

*** (厚生)労働省の研究会は、「均衡」待遇を提言**

厚生労働省（旧労働省）の研究会などは、正社員に対してパートの処遇の「均衡」を図るよう提言してきた。ただ、2002年7月19日にまとめられたパートタイム労働研究会の最終報告は、処遇の格差是正に向けたガイドライン案も用意したものの、労働側が求めていた法制化については、経営側の反対で「時機を見て」と述べるに止まった。不景気のなかでパートの処遇を改善する余裕などないというのが、経営側の主張か。

*** きわめて重要な三菱総研のシミュレーション結果**

8月初めに、三菱総合研究所が興味深いシミュレーション結果を発表。仕事と責任が正社員と同様のパートの賃金を、正社員100に対して77.6までひきあげると（現状は59.3）、正社員は相対的に“お買い得”な労働力となるおかげで雇用が増加するという。

- ・ 格差をそのままにして正社員の労働時間短縮もしなかった場合は、正社員は今後5年間で48万人減少し、パートが23万人増える。
- ・ 他方、正社員の時短とパート格差是正の両方をおこなうと、5年間で正社員は71万人増加し、パートは30万人増加する。
- ・ 企業にとってはパートの賃上げを生産増でカバーできるため、コスト増加の要因にはならないと結論。

*** 正社員がきりもなく残業し、パートは責任がなくて楽だからと、パートとの格差を放置すると、正社員自身の首が締まる。年金財政にもダメージ。パートの均等待遇は、正社員のためにも、企業のためにも、年金財政のためにも、“得だ”というお話。**

性別—般労働者とパートタイム労働者の1時間当たり所定内給与額の推移

| 年 | 女 性 | | 男 性 | | 女性パートタイマーの格差 | | |
|------|----------|--------------|----------|--------------|------------------------|------------------------|-----------------------------|
| | 一般労働者(円) | パートタイム労働者(円) | 一般労働者(円) | パートタイム労働者(円) | 対女性一般労働者 (女性一般=100) | 対男性一般労働者 (男性一般=100) | 対男性パートタイム労働者 (男性パート=100) |
| 平成元年 | 934 | 662 | 1542 | 855 | 70.9 | 42.9 | 77.4 |
| 2年 | 989 | 712 | 1632 | 944 | 72.0 | 43.6 | 75.4 |
| 3年 | 1072 | 770 | 1756 | 1023 | 71.8 | 43.8 | 75.3 |
| 4年 | 1127 | 809 | 1812 | 1053 | 71.8 | 44.6 | 76.8 |
| 5年 | 1187 | 832 | 1904 | 1046 | 70.1 | 43.7 | 79.5 |
| 6年 | 1201 | 848 | 1915 | 1037 | 70.6 | 44.3 | 81.8 |
| 7年 | 1213 | 854 | 1919 | 1061 | 70.4 | 44.5 | 80.5 |
| 8年 | 1255 | 870 | 1976 | 1071 | 69.3 | 44.0 | 81.2 |
| 9年 | 1281 | 871 | 2006 | 1037 | 68.0 | 43.4 | 84.0 |
| 10年 | 1295 | 886 | 2002 | 1040 | 68.4 | 44.3 | 85.2 |
| 11年 | 1318 | 887 | 2016 | 1025 | 67.3 | 44.0 | 86.5 |
| 12年 | 1329 | 889 | 2005 | 1026 | 66.9 | 44.3 | 86.6 |

資料出所：厚生労働省「賃金構造基本統計調査」

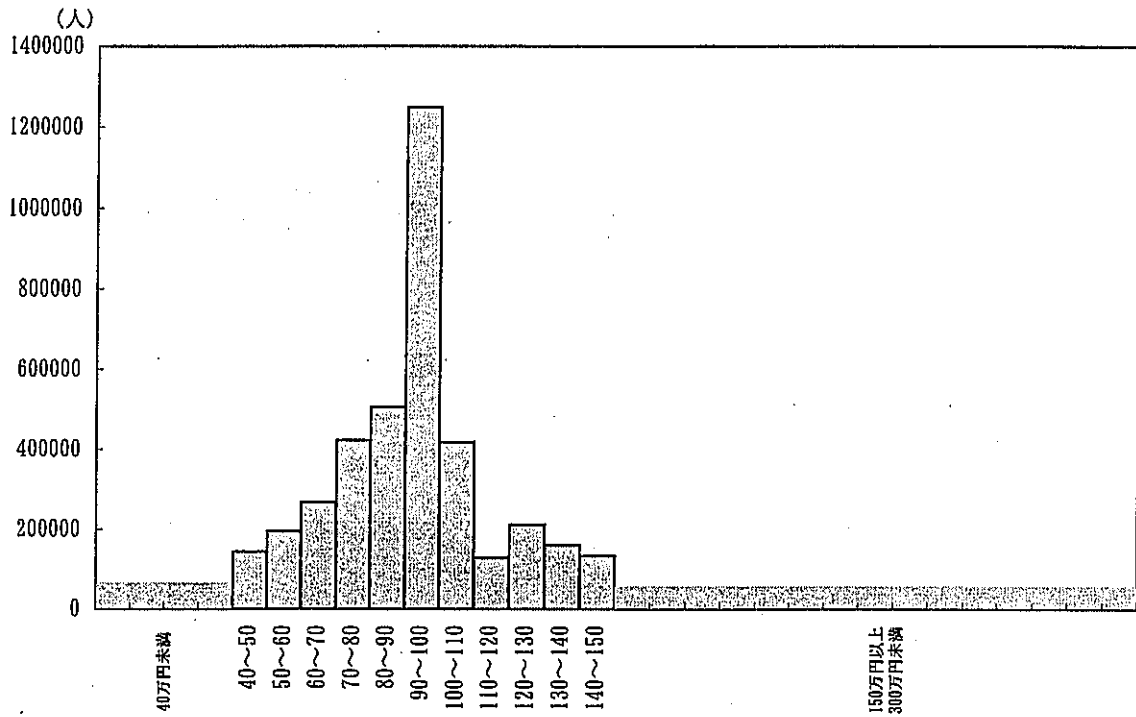
(注) 一般労働者とパートタイム労働者では、勤続年数、職種等に違いがあるので、単純には比較できない。

(注) 一般労働者の一時間あたり所定内給与額は、それぞれ該当する一般労働者の所定内給与額と所定内実労働時間数から次式により試算した。

「一般労働者の一時間あたり所定内給与額＝所定内給与額÷所定内実労働時間数」

パートタイム労働者の一時間あたり所定内給与額については、統計表上の数字を用いた。

パートタイム労働者の収入分布

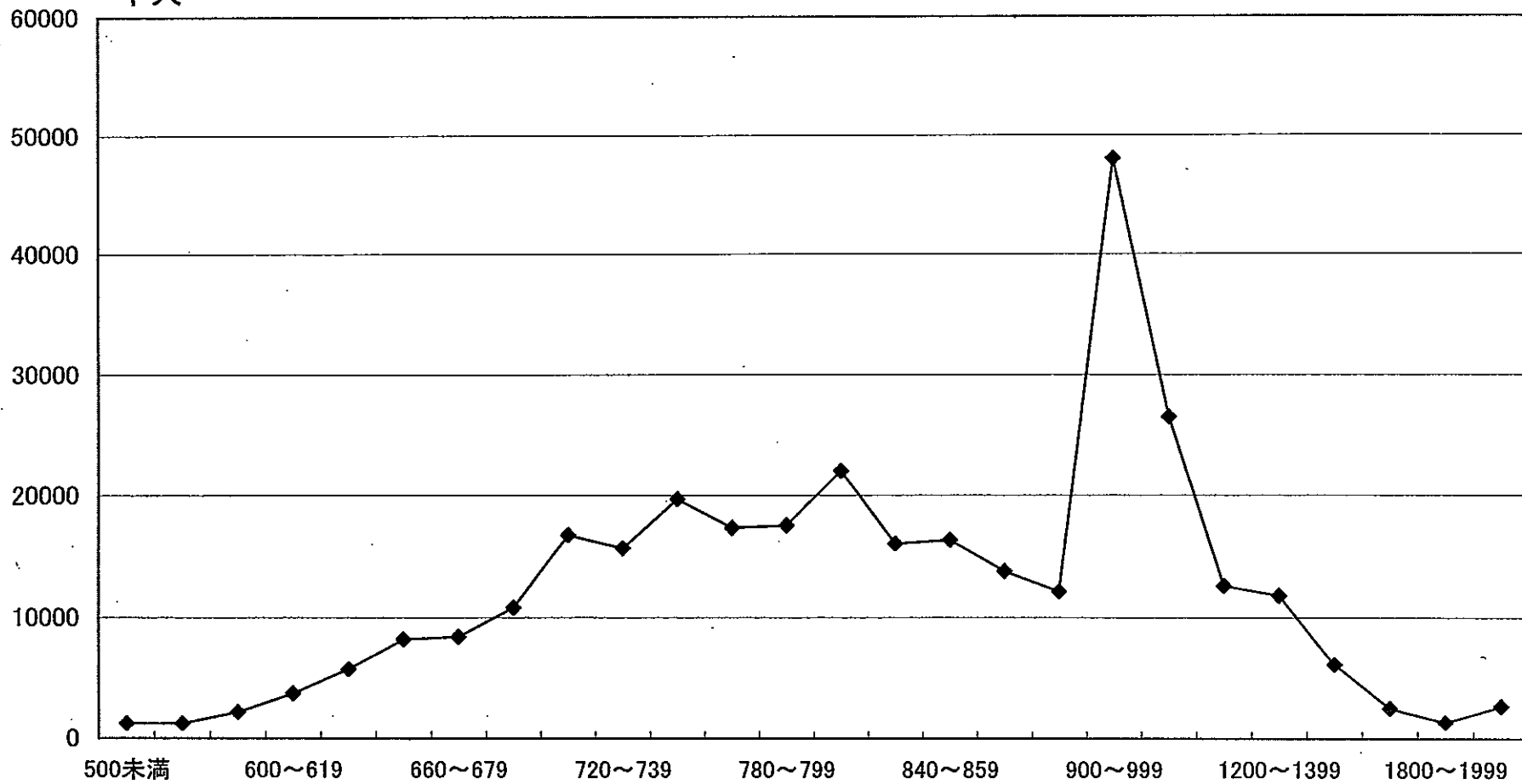


- (参考) 1. 労働大臣官房政策調査部「パートタイム労働者総合実態調査」(1997年)により
 2. 「40万円未満」の人数は4分割、「150万円以上300万円未満」の人数は15分割し10万円きざみでそれぞれ均等な数値となっている。
 3. 300万円以上(全体に占める割合:1.1%)の階層は割愛した。

(出典)内閣府国民生活局「家族とライフスタイルに関する研究会報告」2001年

パートタイム労働者(女性)の1時間当たり所定内給与額階級別労働者数

十人



1時間当たり所定内給与額(円)

出所:平成12年 賃金構造統計調査報告 パートタイム労働者の1時間当たり所定内給与額階級別労働者数 女性労働者 産業計 企業規模計



プレスリリース・2002年8月1日

株式会社三菱総合研究所

パートタイム賃金格差縮小の労働需要および労働費用への影響分析 －賃金格差縮小は企業のコスト負担増なしに雇用者の増加をもたらす－

株式会社 三菱総合研究所(取締役社長 谷野 剛、東京都千代田区大手町二丁目3番6号)では、このたび「パートタイム労働の労働条件改善(時間あたり賃金格差縮小)の経済的影響」に関する試算をおこなった。ここでは、労働需要関数によるシミュレーションによって、パートタイム労働の労働条件改善の労働力需要に対する影響を定量的に明らかにし、その施策の意義を明らかにすることを目的としている。本調査研究は雇用・能力開発機構からの委託を受けて三菱総合研究所が実施したものである。結果の概要は以下の通りである。

【試算結果の概要】

今回のモデルによって試算したパートタイム労働の賃金の格差縮小の効果は、若干の労働費用の増加が所得・消費に回る部分のGDE増加効果という最小限の経済拡大効果を織り込むと、ケース2について以下のようなことが言える。

- (1) パートの「働きに見合った処遇」による賃金格差縮小の効果は、企業の正規従業員とパートそれぞれへの雇用需要を変化させ、何もしないケース(ケース0)に比べ、ワークシェアリングの効果(注)とあわせて、正規従業員の大幅な増加(119万人)をもたらす。

2000年からの推移をみると、現状維持のケース0は雇用者総数が26万人減少するのに対して、ワークシェアリング実施のケース1では86万人増加し、これにさらにパートの賃金格差縮小がなされると(ケース2)100万人増加する。その内訳はケース1の場合はパートタイム労働と正規従業員の増加が43万人ずつ同数であるが、格差の縮小するケース2では正規従業員の増加(71万人増)がパートの増加(30万人増)を上回る。

注：試算におけるワークシェアリングとは、時間あたり所定内賃金一定のもと、正規従業員の所定内労働時間を短縮させた場合を想定している。

- (2) パートの賃金格差縮小に伴って労働費用はケース1に比べて0.6%ポイント上回るが、同時に経済全体の所得・消費増加を通じた産出額の増加があるため、その産出額に対する労働費用の比率は格差一定の場合と同じ26.08%という比率となり、コスト負担増は相殺される。

上記のことから、正規従業員とパートタイムの賃金格差を縮小することにより、これまでのようなパートへの急速なシフトが緩和され、結果として正規従業員が増加し、全体の雇用者数も若干増加する。また、労働費用についても、賃金格差縮小を行っても、産出額が増加するという効果のため、必ずしもコストアップ要因とはならない。さらに、本シミュレーションでは、正規従業員の1人あたり残業時間が削減されることとなり、より望ましい結果となっている。

● 詳細資料(PDF形式、119KB)

◆ 本件に関するお問合せは下記までお願い致します。

株式会社 三菱総合研究所
〒100-8141 東京都千代田区大手町2-3-6
産業政策研究部 政策研究チーム 木村文勝、荻野百合
電話：03-3277-0516 E-mail:f-kimura@mri.co.jp

「支え手を増やす取組み」について（改訂）

2002年9月26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のが原則—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」となっているので、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より長い時間働いて賃金が増えれば、「賃金+年金」は増える、②労働者は自分の裁量で働く時間を左右し得るとする前提に疑問がある、③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のではないか、④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、老齢年金を全額受ける可能性が高いのではないか
- ・ 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

- ・ 在職老齢年金制度に関し適切な代替案が見つからない—支給開始年齢が完全に65歳に引き上げられるまでは、基本的に現行制度の枠組みを維持—屈折点（バンド・ポイント）22万円、限界税率50%は見直しの余地がある
- ・ 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られ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等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」の社会化の程度と「子の扶養」の社会化の程度は異なってよい。*社会保障は、ニーズのある者にニーズに応じて給付する仕組み
- ・ 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？
- ・ 年金制度での対応は、出産・育児のため年金に関し不利になっているとすれば、それを解決するのが基本—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」案については基本的に賛成。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

年金制度の基盤強化：適用を促進し、支え手を増やす

2002・9・26 社会保障審議会年金部会

上智大学 山崎 泰彦

1 年金制度の適用促進

- 1) 厚生年金の適用漏れについては、雇用保険との比較では、適用対象者が若干異なるので確認できない。しかし、「平成 10 年公的年金加入状況等調査」によれば、第 1 号被保険者のうち雇用者（パートを除く）者が 369 万人存在する。その一部は 5 人未満の個人事業所（任意適用）の雇用者だとしても、多くは厚生年金の適用漏れとみるべきではないか。また、国民健康保険の被保険者のうちにも、雇用者であって健康保険の適用を受けるべき者が相当に存在する。
- 2) 雇用者（給与所得者）については住民税が特別徴収されるので、市町村は勤務先と収入を把握し得る。市町村では、厚生年金・健康保険の適用対象者である可能性がある場合でも、国民年金（第 1 号被保険者）・国民健康保険として適用しているのではないか。ただし、市町村が住民税の関係で雇用状況を確認できるのは翌年になる。一方、所得税は毎月源泉徴収されるので、国税庁はその都度確認できる。問題は相互の連携がとれるシステムになっていないことである。
- 3) 厚生年金の適用を進めるには、労働保険との適用・保険料徴収の一元化を進める必要がある。
さらに将来的には、社会保障を受ける権利保障のための情報提供や社会保険の適用・保険料徴収等の行政効率の観点から、医療・年金・福祉・税など制度横断的に利用できる社会保障番号制度を導入すべきではないか。
- 4) 国民年金の未納者のうち悪質滞納者については、少なくとも国民健康保険なみの滞納処分を行うべき。また、未納者については、個人年金・生命保険の保険料控除の適用を除外すべきである。現状では、社会連帯に背を向けた自助努力を奨励していることになる。

2 短時間労働者に対する厚生年金の適用拡大

- 1) 短時間労働者に対する適用拡大による厚生年金の財政効果については、プラスの要素とマイナスの要素があり、長期的には「概ねバランスがとれる」（「女性と年金検討会報告書」平成 13 年 12 月）とされているが、財政効果については医療保険や税も含めて考えるべきである。
- 2) 適用拡大の根拠の 1 つとして、「産業間・企業間の公平な競争の確保」（「女性と年金検討会報告書」）が上げられているが、現状でも適用漏れが相当にあるほか、新たな基準

を下回る雇用を誘発する可能性も残されることからすると、事業主負担については、賃金の支払い総額を課税標準（外形標準）とする賃金支払い税方式を採用し、雇用形態、労働時間、賃金等に対して中立的な負担方式にすべきではないか。

3 高齢者雇用の促進

- 1) 平成6年改正による在職老齢年金制度には雇用促進効果が期待されていたが、雇用及び賃金（標準報酬）のいずれにおいても期待された効果が見られないようである（「第2回雇用と年金研究会資料」）。

ただし、平成6年改正から今日に至るまで、雇用情勢が悪化しており（失業率は平成6年の2.8%から平成13年には5.2%に上昇）、その中において高齢者の雇用を維持する一定の効果があつたとも考えられるのではないか。

- 2) 現行の標準報酬制の下では、一般の従業員に比べて月収を抑制し賞与の支給率を高めることにより、在職老齢年金を活用しつつ保険料負担を逃れるという企業が少なくないが、平成15年度からの総報酬制への切り替えに伴って、保険料負担面での財政効果が期待される。
- 3) また、60歳台前半では被用者年金適用外の雇用者が非常に多い（雇用者のうち被用者年金が適用されていない者が38.4%）が、短時間労働者に対する適用拡大や事業主負担の賃金支払い税方式への切り替えを行えば、被用者年金適用者を増やし負担のすそ野を広げる効果を期待できるのではないか。
- 4) 本格的な高齢者雇用促進のためには、年金制度のなかに、労働者に対する就労インセンティブとともに、企業に対する雇用インセンティブを組みこむべきではないか。高齢者を雇用することの年金財政上の貢献に応じた事業主負担制（メリット制）の導入を提案したい。
- 5) 一方、在職老齢年金制度を廃止し、在職者にも年金を全額支給した上で、年金と給与を合算して思い切った課税強化を図ることも考えられる。
- 6) そのほか、雇用保険（雇用三事業）による助成や高年齢者雇用継続給付との関連も含めた総合的な検討が必要ではないか。

4 次世代育成支援

育児の社会化という観点から、育児保険制度の導入を含む本格的・総合的な育児支援策を検討し、その上で年金制度としての支援策のあり方を考えるべき（育児保険構想については第7回年金部会資料参照）。

政策の視点として、親の所得、職業、就業形態等にかかわらず、子どもに着目した普遍的な支援を基本に置くべき。