

1. 持続可能性を問われる年金制度

* 年金保険料だけでボーナスを含めた収入の4分の1が天引きされるような制度は、運営や将来の給付に確固たる信頼をえないかぎり、維持することが難しい。

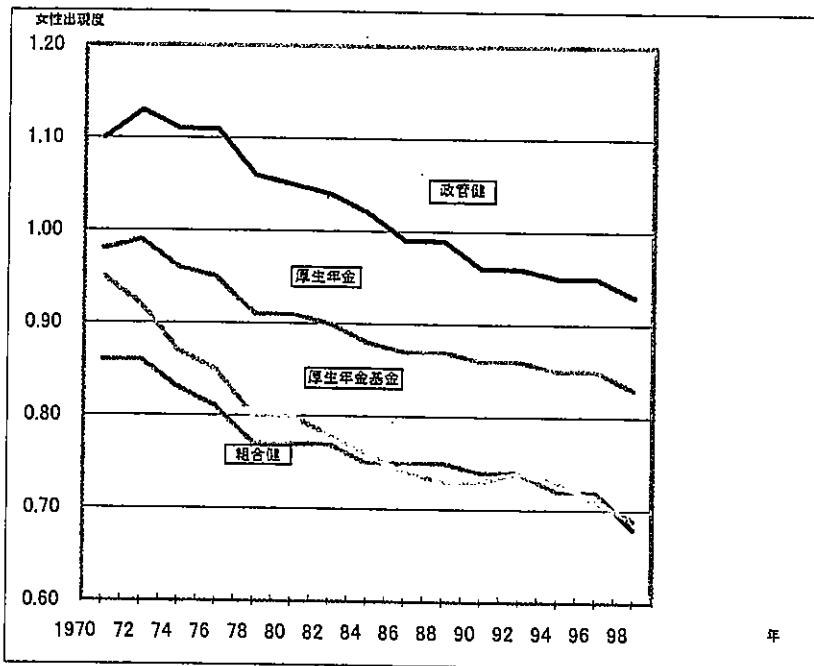
* 社会保険料の負担には逆進性があるが、応能負担原則は徹底していない。

2003年4月から「総報酬制」の導入予定。しかし、逆進性は残る。負担が高まらざるをえない局面では、応能原則というタテマエと実際との乖離が覆いがかたくなり、制度への信頼を維持することが困難となる。

* 1号も2号も空洞化が露わになっている。

被扶養配偶者であるか、または就労時間が短いなどの理由で、社会保険の適用を受けない労働者が女性に増えてきた(図)。事業所の厚生年金からの(偽装)脱退、保険料が納められない、失業や転職のあいだに届け出漏れになる等の事情も看過できない。

図 社会保険各制度の女性出現度の推移



出典：『社会保障統計年報』、『働く女性の実情』各年版より、大沢が作成。「女性出現度」は、社会保険各制度の被保険者女性比率を雇用者女性比率で割った数値。

2. 「男性稼ぎ主」＝「専業主婦」モデルの矛盾

* 共稼ぎあるいは単身の世帯から、専業主婦世帯に“逆補助金”

* 第3号被保険者制度と所得税の配偶者控除制度があいまって、有配偶女性が年収100万円前後以下の短時間・低賃金の就労を選好するよう促され、女性全体の労働条件を下方に引き下げている

* 遺族年金の問題

「掛け捨て」問題、遺族年金の支給条件に明文の男女別扱い。

- * 専業主婦のリスク。
- * 「男性稼ぎ主」＝「専業主婦」モデルの現行年金制度は、ライフスタイルが多様化しつつあるなかで種々の不合理性を露呈しており、またライフスタイルの選択にたいして中立的でない。

3. 全国民が加入する一元的な年金を

- * 全国民が加入する一元的な制度へと公的年金制度を再構築することが、年金制度全体が抱える問題とともに、「男性稼ぎ主」＝「専業主婦」モデルの矛盾を克服する方策（金子・神野 1999；金子 1999）。
- * 基礎年金と所得比例部分という2階建てではなく1層とし、全国民が同じ条件で加入する一元的な制度にする。財政方式は賦課方式。
- * 拠出は総所得に比例させる。経過期間は年金積立金も取り崩しながら、高齢者人口比率が安定していくのにもない、マクロの拠出総額と年金給付総額が等しくなる水準へと、拠出率を安定化させる。
- * 拠出に応じた年金給付（各人・各年の年金給付額を「拠出総額の現在価値÷予想受給年数」）。所得スライド制。
- * 最低所得を保障する物価スライド付きのミニマム年金（給付額は、各人の拠出総額に緩やかに比例）。ミニマム年金の財源は、資産所得の総合課税も含めた税制改革のうえで、累進的所得税を税源とする一般財源から補填。
- * 夫婦について保険料納付記録を2分2乗（適用除外を認める）。
ドイツでは1976年以来、離婚時に婚姻期間に応じて年金を分割してきたが、2001年の年金改革で離婚しない場合にも任意で年金を分割できるようにした。イギリスでも99年改革により、離婚時の年金分割を導入している（裁判所による命令または両者合意の上の調停による）。離婚時にのみ分割を認めるのは離婚を促進するきらいがあり、ライフスタイルの選択にたいして中立でないという意味で、ドイツの改革は合理的。
- * 遺族年金は選択制（オプション）とし、超過保険料を求めることとする。
- * メリットの第1は、「応能原則と社会連帯のベストミックス」。では、「9・6・4（クロヨン）」問題の悪影響は？
- * メリットの第2は、完全な「ポータビリティ」と拠出インセンティブ。

4. 税方式？ 民営化？ 育児支援？

- * 間接税を所得保障の財源とするのは不合理で非効率。
- * 負担が軽い部分に負担を求めるべき。
日本の租税・社会保険料の負担を国内総生産 GDP にたいする比率で見ると、個人所得税が主要先進国のなかで最も軽く、GDPの5%から6%とアメリカの半分の水準である。社会保険料は10%程度で中位であり、アメリカよりは高く、ヨーロッパのいくつかの国と並ぶ負担率である。他方で、消費税はヨーロッパ諸国よりも低いけれどアメリカ並みである（池上 2001）。
- * 消費税負担は平均的には重くないとしても、逆進性をもつ。「消費性向」、したがってまた消費税負担の比率は、低所得層ほど高い。比較的所得で子育てをしている世帯、そ

してとくに消費性向が 100%を超える母子世帯や高齢無職世帯にとって、消費税負担は不釣り合いなまでに重い。

- * 所得比例部分を完全積立方式に転換し、将来的には民営化するというプランについて。
近似の方策が実施された例：サッチャー年金改革。サッチャー年金改革は、公的年金の所得比例部分の給付条件を引き下げるとともに、個人年金や企業年金の加入者が公的年金から適用除外するための条件を大幅に緩和した。その結果、5年経過後の90年までに公的年金の加入者は1200万人から750万人まで減少した。この間に適用除外となったのは450万人、つまり86年時点の加入者の2割に上る。同じ期間に、認可個人年金の加入は400万人増えたが、その75%は男性だった。つまり、給付の点で以前より不利にされた公的年金に「取り残された」人は、どちらかといえば恵まれないブルーカラー労働者やとりわけ女性だった（大沢 1999）。
- * 私的年金は巨額の租税支出を食う。
- * 「女性と年金検討会」の提案は、中途半端。
- * 年金制度における育児支援？保育サービスの拡充や女性の再就職保障といった施策を充実することが本筋。

ドイツの例：ドイツでは、子1人の出生後3年間の育児期間について、全被保険者の平均賃金相当の年金保険料を納付したとみなすという、世界でも最も手厚い措置をとる。反面で保育サービスなどの共働き支援はさほど手厚いとはとはいえない。出生後1年間を育児期間としてこの措置が始まったのは1985年であるが、その後もドイツは、世界でも最も出生率が低い国の一つであり続けている。

- * 児童の生活保障のためには、直接の現金給付である児童手当を拡充すべき。
累進所得税のもとでの扶養控除は、所得の高い者により多くの財政福祉を与える逆進的な措置であり、児童に最低生活を保証するうえでは最も非効率なバラマキである。定額の児童手当は、低所得世帯にとって世帯所得に占める比率が高いという意味で、真に重点的かつ効率的な給付。財源を累進的所得税に求め、給付を非課税としなければ、高所得層は児童手当の相当部分を税として返納する（「クローバック」方式）。所得制限を適用するより運営費用は安上がり。
- * 古典的なW・ベヴァリッジの1941年の報告書『社会保険および関連サービス』は、社会保険を普遍的で実質的な児童手当とセットで提案した。
社会保険制度は、失業・傷病などによる所得喪失時に最低生活費を給付するべきであるが、子どもの生活費も支給するべきだとすると、拠出に見合う給付という拠出原則が守れず（同じ拠出をしても子どもがいない者への給付は低くなる）、多子の世帯にたいしては就業時の所得を社会保険給付が上回るという問題も生じる。社会保険制度が、労働市場を攪乱しないためにこそ、「普遍的に」、つまり就業・休業を問わず所得制限なしに子どもの最低生活費を賄う児童手当を支給することが提案された。

引用文献

- 池上岳彦 2001 「ワークフェア概念と福祉国家論の転換—分権的「福祉政府」へ向けて—」、社会政策学会誌第6号『「福祉国家」の射程』ミネルヴァ書房
- 大沢真理 1999 「社会保障政策」、毛利健三編『現代イギリス社会政策史 1945—1990』ミネルヴァ書房
- 金子勝 1999 「拠出税方式の所得比例年金を」、神野直彦・金子勝編『福祉政府への提言 社会保障の新体系を構想する』岩波書店
- 金子勝・神野直彦 1999 「協力社会の年金を創る」、『世界』1999年3月号

「総合的な少子化対策」とはなにか

大沢真理（東京大学社会科学研究所、社会政策専攻）

1. 日本の勤労者家計の特徴－国際比較から－

世帯主勤め先収入の比率が高い／世帯主の配偶者の収入の比率が低い

社会保障給付の比率が低い（ドイツ、イギリス、イスラエルなどに比べて） 図1

贈与や仕送り等の比率が低い（韓国、台湾に比べて）

要するに世帯主の会社への依存度が高い（家父長制的な企業中心社会）

ドイツの現役世代にとって実収入に占める社会保障給付の比率が高いのは、児童手当と雇用促進給付のおかげ

2. 児童支援パッケージ（CBP）の国際比較

児童支援パッケージ（CBP）とは

児童手当、扶養家族に関して税を軽減する所得税制、住宅費を軽減させる給付、

保健医療費を軽減させる給付やサービス、保育・教育費を軽減させる給付やサービス
子どもがいない家族の総所得にたいしてCBPが占める比率を見ると

日本は、企業が支給する家族手当の扶養児童分を含めても、ギリシャ、ポルトガル、
スペインなどと並んで低い 図2

CBPが高い国は所得制限のない児童手当制度をもつ

税制がCBPに占める比重は比較的高所得者で大きい

日本では住宅費が格段に重く住宅費を控除するとCBPはマイナスとなる（住宅費を軽減する給付がない）

低所得者にとっては住宅費、比較的高所得者にとっては住宅費と教育費が大きい

1982～92年の出生率の変化を見ると、CBPの低い国で出生率が低下した 図3

3. 男女共同参画と出生率

25～34歳女性の労働力率が高い国で出生率も高い

女性の社会的地位（ジェンダー開発指数）が高い国で出生率も高い

ある程度開発が進んだ国では、男女賃金格差が小さいほど出生率が高い 図4

男女賃金格差が小さい国では夫の家事協力度が高い

4. 政策的インプリケーション

少子化対策を「総合的」（児童手当法改正案の趣旨）に図ることの重要性

児童支援パッケージCBPはその指標となる

CBPを高めれば、所得制限のない児童手当が重要

税制を通ずるCBPは低所得者にとっては有効性が小さい

男女賃金格差の縮小をめざす男女共同参画政策こそ、最善の少子化対策となる

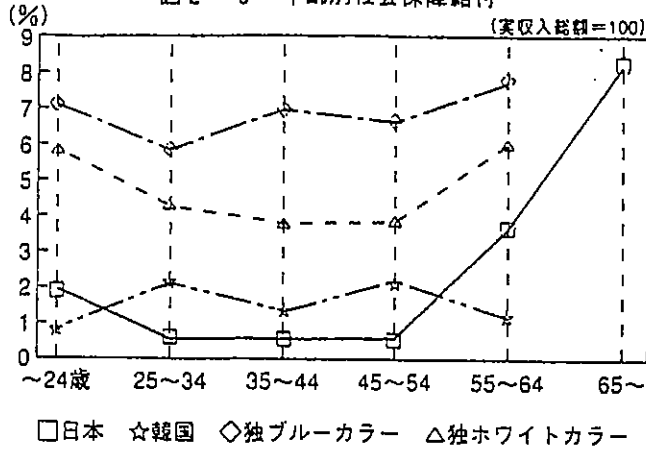
図表出所

図1～3 埋橋孝文『現代福祉国家の国際比較』日本評論社、1997年

図4 香西泰「日本経済成長の条件」、東洋経済『論争』1999年11月号

107

図2-8 年齢別社会保障給付



108 102

各国のCBPの水準 (小学生2人のカップル家族、住居費控除前)

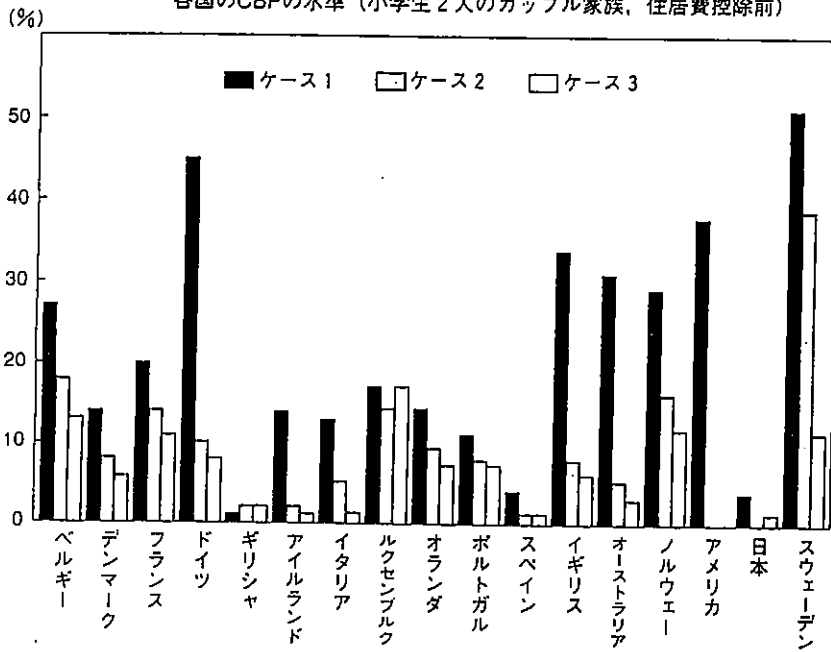
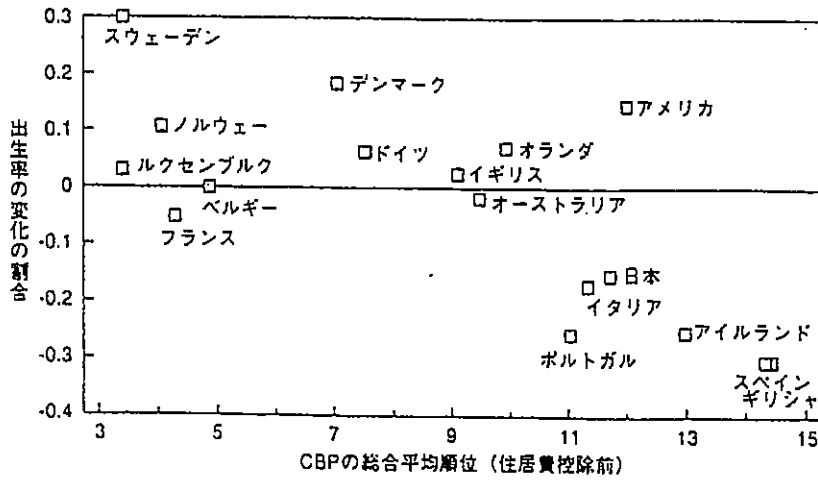
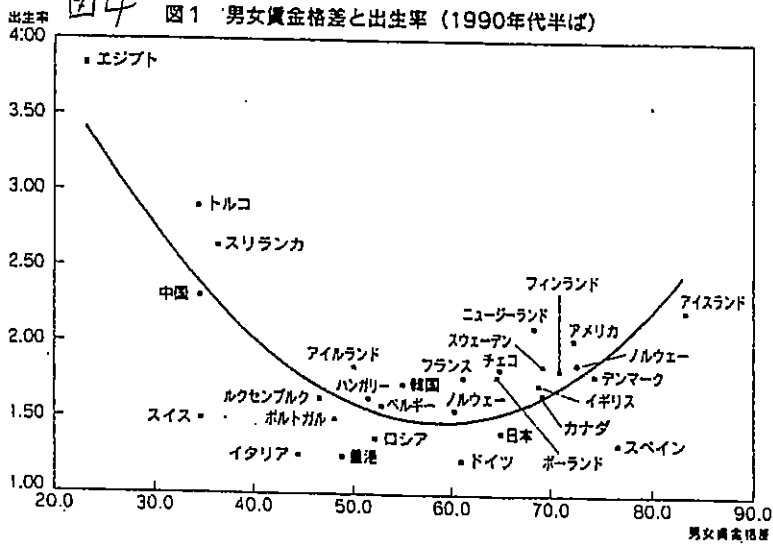


図3 図5-3 散布図 (CBPの順位と出生率の変化の割合)



注) 出生率の変化の割合 = (1992年の出生率 - 1982年の出生率) / 1982年の出生率

図4 図1 男女賃金格差と出生率 (1990年代半ば)



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ー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時間あ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」

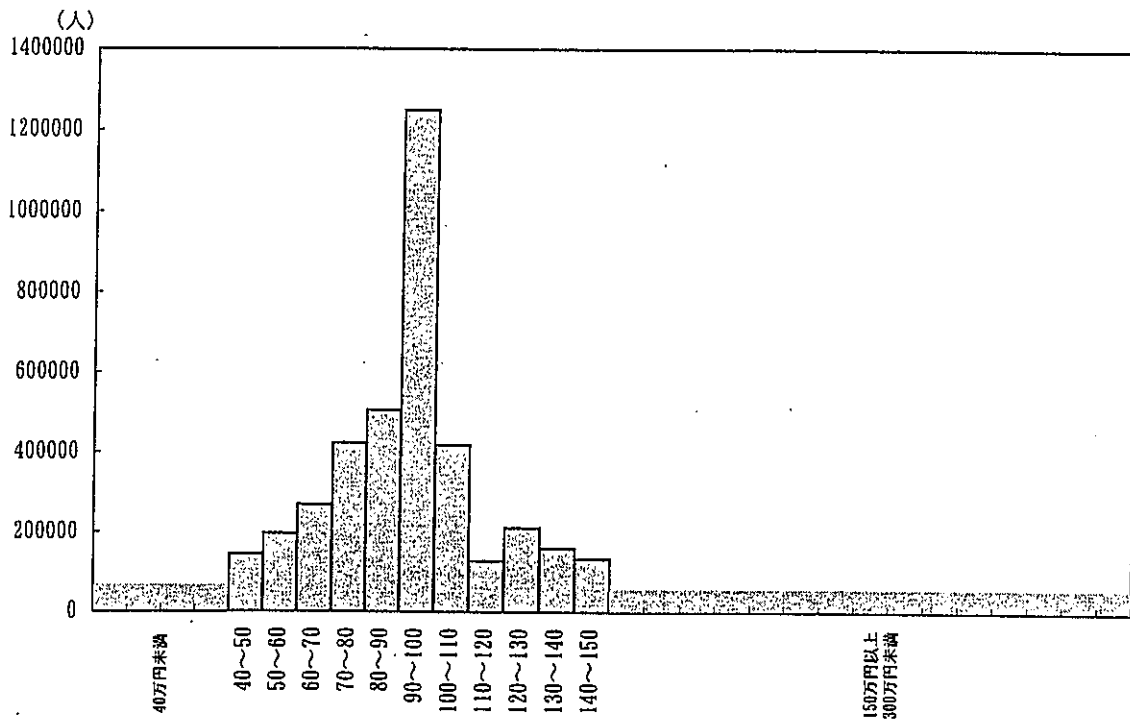
(注) 一般労働者とパートタイム労働者では、勤続年数、職種等に違いがあるので、単純には比較できない。

(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。

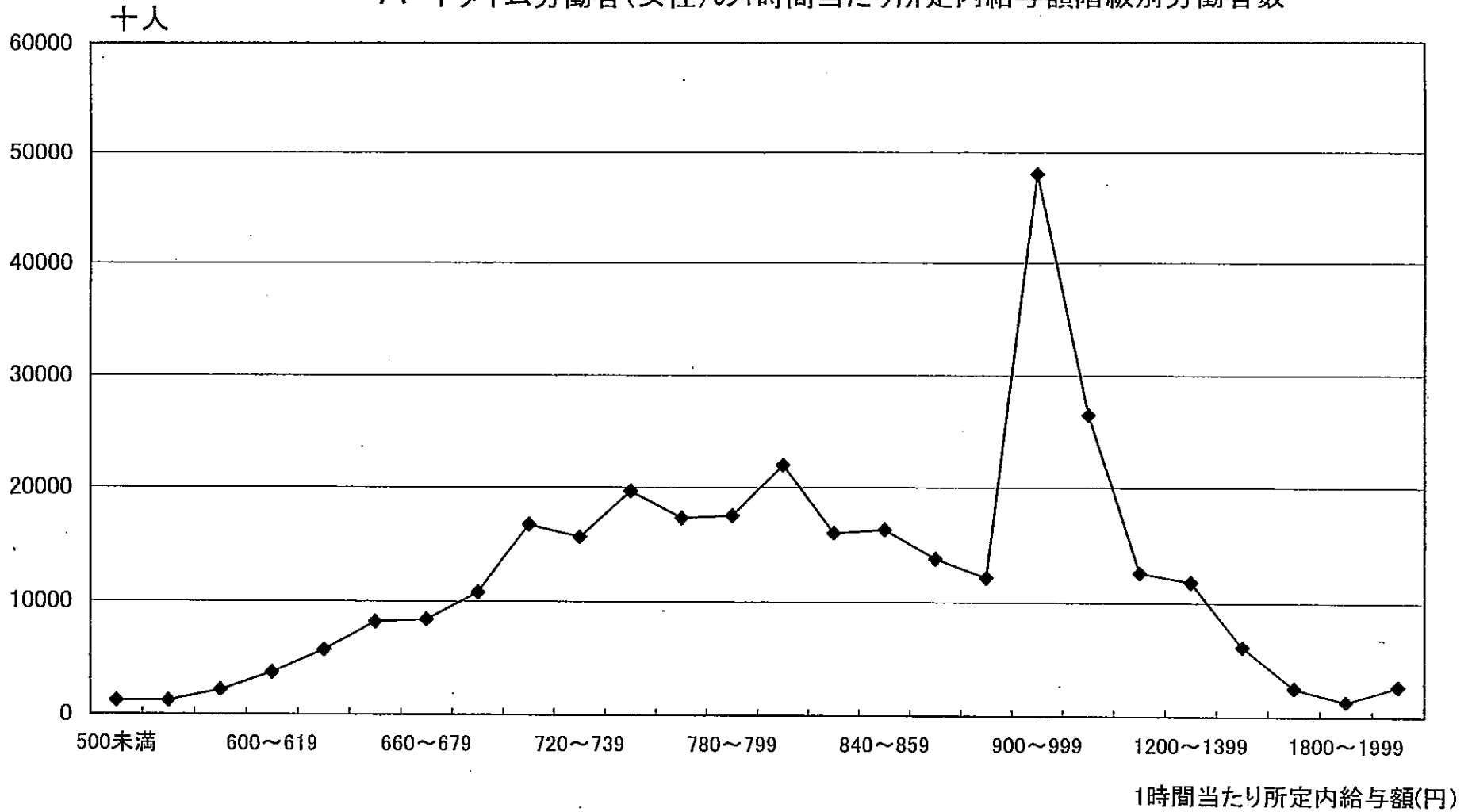
パートタイム労働者の収入分布



- (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



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

1. 基本的視点－男女共同参画

- ・ 本年6月に閣議決定された「骨太方針第2弾」は、経済活性化戦略の基本的考え方として、「高齢者、女性、若者等が、ともに社会を支える制度の整備」を掲げ、「男女共同参画社会を構築し、女性が働くことが不利にならない制度設計にする」と明記している。とくに年金制度について「『男女共同参画社会の』理念とも合致した」制度を構築することを打ち出している。
- ・ 男女共同参画社会の基本理念のうち、年金制度に特に関係するのは、男女共同参画社会基本法の第3条（性別による差別的取扱いがないこと等、男女の人権の尊重）と第4条（固定的な性別役割等を反映する社会制度・慣行から、できる限り中立な制度・行へ）。

2. 配偶者に係る社会制度・慣行（税・社会保障等）の問題点

- ・ 働いて稼ぐことを通じて制度の支える能力も条件もある者が、あえて就業時間や賃金率を調整して、制度に依存する者となる傾向。
- ・ 女性全体（共働き、単身を含む）の賃金を引き下げる影響も否定できない。
- ・ つまり、男女の経済力の平等化を、第3号被保険者制度等の制度が阻害している。
- ・ 働く母親のほうが産み育てる子どもの数は多い。

3. 第3号被保険者制度の見直しに係る論点について

（以下の丸数字は、第9回資料3-1、p.9-12の番号に対応）

- ① 判例上の破綻主義離婚の定着に伴い、何らかの形で報酬比例部分の年金を分割することは、急務となっている。単年度主義や短期の制度よりも、長期保険で現金給付を行う年金にとって、最大の問題。
就労している第2号より、被扶養配偶者である女性の年金額が高くなる場合がある問題については、現在すでに遺族年金でより強い形で起こっている。夫婦について、適用除外を認めつつ、所得分割（保険料納付記録の分割）することが、適当。
- ② スウェーデン型とすれば、ミニマム年金分について、事業主負担なし
- ③ 1号は所得がなくても保険料を負担している。被用者グループについて、応益負担を組み込むとする場合、健康保険でもそうするのか。
- ④ 3号の分は、第3号を抱える被用者のみで負担というのは、現実的でない。しかし、共有すべきリスクについては、任意性の強いもの（就労と所得水準、子の有無）と、任意でないか弱いもの（性別、余命）を混同すべきでない。
- ⑤ V案はI案と組み合わせると有効。
- ⑥ 育児介護期間の配慮は不当ではないが、少子化対策としての有効性は疑問
- ⑦ 夫から妻へ納付記録を振り替えるだけでよい。

「公的年金制度の役割と財政方式等」についての意見

(第3回社会保障審議会・年金部会の資料2に基づく)

社会保障審議会・年金部会委員

大山 勝也

山口 洋子

向山 孝史

年金部会では時間的な制約もあって、公的年金制度の問題に特化した発言になっているが、その前提として、年金を含む社会保障全体について考える基本的視点が必要である。

そこで、私たちは、21世紀の社会保障を考える基本的視点の考え方、「公的年金制度の役割と財政方式等」に関する考え方を意見書としてまとめた。

意見書

はじめに：21世紀の社会保障を考える基本視点

公的年金制度の問題についての意見に先だて、その前提として、年金を含む社会保障全般について考える基本的な視点を次のとおり提示する。年金プロパーの制度や政策もこれを基礎に検討される必要がある。

(1) 社会保障の「危機」への認識

日本の社会保障が危機を迎えているのは、一部で言われるような人口変動（「少子高齢化」）のためではない。社会保障をめぐる条件変化に対して制度が適応できていないためである。それは端的に、「官・民」関係に現れている。

GNPあるいはGDPに対する社会保障給付費の比率で見れば、日本の社会保障水準は西欧福祉国家に較べてかなり低位にある。それでもそれが一定の役割を果たしてきたのは、「企業（官公庁を含む）」と「家計」というふたつの私的＝民間セクターによって補完されてきたためである。医療、年金は、それぞれ企業内健康保険組合の付加給付、企業年金など企業の福利厚生制度によって補完され、また育児と介護は家計部門によって不足を補われてきた。前者の負担は企業の法定外福利費に表れている。また後者の負担は、特に女性によって担われてきた。独立して生計を営むに足らない水準の年金しかない高齢者の生計を（同居や仕送りで）支えてきたのも家計である。

今、このふたつの補完機能がそれぞれ大きく後退している。健康保険組合は財政的困難から解散が相次いでおり、企業年金も解散と給付引き下げが続いている。制度は維持されても、従業員にとってそれが十分に機能する前提である長期勤続が、相次ぐリストラで崩れつつある。行政改革の嵐のなかで、官公庁もまた民間企業の後を追って縮小と不安定化をたどっている。家計部門では、両性が家族的負担を分担する条件が未整備なまま女性の就業だけが拡大した結果、育児や介護の負担を担うことがはるか以前から著しく困難になってきた。出産忌避（その結果としての少子化）や要介護老人の長期入院（いわゆる「社会的入院」）はその帰結である。

日本の社会保障が迎えている問題の基本がここにある以上、解決の方向はただひとつ、これまで「企業」と「家計」が私的に担ってきたサービス供給を社会的なシステムへ移しかえることである。これはまた、家計所得や企業の福利厚生にみるような、私的セクターに特有の格差を是正する課題とも重なっている。その社会的なシステムのすべてを「官」に求めるわけにはいかないとすれば、民間部門の参入もまた必要である。たとえば介護保険はそれを前提に出発した。しかしそれは、これまで「官」が担ってきたものの縮小、その「民営化」で果たされるものではない。もともと社会保障財は、一般の財・サービスと異なり、私企業が構成する市場機能によって安定に供給されるものとは性質が異なる。だからこそ歴史的にどの国でも政府の役割とされてきたのであった。

経営主体が政府であろうと民間であろうと、求められているのは「社会システム」とそれに対する信頼であり、ひとくちに言えば「公共性」である。政府であろうと民間であろうと、この公共性の担い手たりえないものは主体として失格である。この公共的社会システムは長期にわたる安定性を求められる。年金に即して言えば、拠出期間40年以上、受給期間10年以上、合わせて個人ベースで考えても半世紀を越える安定性があってはじめて信頼するに値するものとなる。今問われているのは、何よりもこの「信頼」にほかならない。

この「信頼」を確立するため、以下では、「将来世代に少なくとも今と同程度の生活水準を保証する」ことをひとつの基準とする。

(2) 「少子高齢化」は社会保障の危機の原因ではない

“お年寄りひとりを現役何人で支える”という考え方を脱却する必要がある。統計的に言えば「高齢人口」と「生産年齢人口」の比率として表現され、一見「客観的」に感じられるこの考え方は、「給付の切下げ」を運命のように語り、社会保障の将来にいたずらに暗いイメージを投げかけるだけであるばかりか、事実の認識を誤らせる有害なものである。その理由は以下のとおりである。

① 社会保障給付を切下げても問題は解決しない

公的年金や医療保険の給付を切下げても、極端な話それらがなくなっても、高齢者の数が減るわけではない、社会は何らかのかたちで彼らを支えなければならない、という単純な事実をまず押さえることが必要である。公的給付が縮小すれば私的負担（家計の負担）に振り替えられるだけである。個々の家計の事情は大きく異なる。高齢者を抱えている家計とそうでない家計、稼得収入が安定している家計とそうでない家計、所得水準が高い家計と低い家計など。かくして公的給付の削減と家計への負担の振替は、格差の拡大をもたらすことは避けられない。格差拡大傾向が指摘されるなかでそれをさらに促進するような政策制度を選択することは社会正義に反する。

② 問題は「人口」ではない

過去40年間は、「1.57ショック」に代表される「少子化」と、「長寿化」ともいわれたことのある「高齢化」が目だって進んだ時期であり、また「高学歴化」にともない10代後半～20代前半層の労働力率が低下した時期でもあった。高齢者一人当たりの生産年齢人口は、この間約半分以下になっている。だが、こうした「人口統計学上の問題」によってわれわれの生活水準が大きな低下を余儀なくされたとか、深刻な労働力不足に見舞われたとかいう事実はない。つまり、広く普及した“お年寄り1人を現役何人で支える”という言い方とそれが与えるイメージは事実と反しているのである。

「高齢人口」と「生産年齢人口」との比較は、人口統計学上の指標ではありえても社会保障の制度政策を考える根拠にはならない。「高齢人口」はそのまま「従属人口」ではない。日本では65歳以上の就業率はかなり高い。他方、「生産年齢人口」もその就業率は100%ではない以上、そのまま「支え手」ではない。しかも、2025年を展望したとき、その人口構成はすでにほぼ固まっている。その時点での社会保障財政を考えるための課題は、人口以外の要素、すなわち支え手である就業者の割合（就業率）とその稼得水準（賃金水準など）である。

③ 支えるべきは「お年寄り」だけではない：正しい計算方法

「現役」が支えなければならないのは高齢者だけではない。まず就業以前の子どもがおり、学生がおり、失業者その他非就労人口がいる。そして、しばしば忘れられがちだが、「現役」自身の暮らしもまた本人の稼得で支えられている。以上を合計したものは全人口にはほかならない。したがって、将来制度を構想する上で基礎にすべき指標の算式は、

$$\text{〔高齢者人口〕} / \text{〔生産年齢人口〕} \cdots \cdots [1]$$

ではなく、