

# 社会保障改革に関する集中検討会議 関係資料

# 社会保障改革に関する集中検討会議

- 趣旨  
社会保障・税一体改革の検討を集中的に行うとともに、国民的な議論をオープンに進めていくため、内閣総理大臣を議長とし、少数の関係閣僚及び与党幹部と民間有識者からなる会議を政府・与党社会保障改革検討本部の下に設置する。
- 役割
  - 社会保障・税一体改革に関する重要提案のヒアリング、論点の明確化
  - 政府における一体改革検討に関する助言
  - 国民的な議論を進めるための環境作り
- 構成

## 【幹事委員】

### (1) 政府

内閣総理大臣（議長）  
社会保障・税一体改革担当大臣（議長補佐）  
内閣官房長官、内閣官房副長官  
総務大臣、財務大臣、厚生労働大臣、国家戦略担当大臣

### (2) 与党

仙谷由人 民主党社会保障と税の抜本改革調査会長  
亀井亜紀子 国民新党政務調査会長

### (3) 各界有識者

#### 【経済界】

成田豊 電通名誉相談役（安心社会実現会議座長）  
渡辺捷昭 トヨタ自動車株式会社代表取締役副会長

#### 【労働界】

古賀伸明 日本労働組合総連合会会長

#### 【学界】

清家篤 慶應義塾長  
宮本太郎 北海道大学大学院法学研究科教授  
吉川洋 東京大学大学院経済学研究科教授  
（社会保障国民会議座長）

#### 【有識者】

堀田力 さわやか福祉財団理事長  
峰崎直樹 内閣官房参与  
宮島香澄 日本テレビ解説委員  
柳澤伯夫 城西国際大学学長

## 【委員】

赤石 千衣子 特定非営利活動法人しんぐるまざあず・ふぉーらむ理事  
安藤 哲也 特定非営利活動法人ファザーリング・ジャパン代表理事  
岡村 正 日本商工会議所会頭  
小川 泰子 社会福祉法人いきいき福祉会専務理事  
亀田 信介 医療法人鉄蕉会亀田総合病院院長  
駒崎 弘樹 特定非営利活動法人フローレンス代表理事  
笹森 清 内閣特別顧問  
生水 裕美 野洲市市民部市民生活相談室主査  
鈴木 晶子 特定非営利活動法人ユースポート横濱理事

丹生 裕子 県立柏原病院の小児科を守る会代表  
中橋 恵美子 特定非営利活動法人わははネット理事長  
濱田 邦美 徳島県那賀町日野谷診療所長  
藤本 晴枝 特定非営利活動法人地域医療を育てる会理事長  
細野 真宏 株式会社アーク・プロモーション代表取締役社長  
前田 正子 甲南大学教授  
宮本 みち子 放送大学教授  
矢崎 義雄 独立行政法人国立病院機構理事長  
湯浅 誠 内閣府参与 反貧困ネットワーク事務局長

# 社会保障制度改革の方向性と具体策

－「世代間公平」と「共助」を柱とする持続可能性の高い社会保障制度－

※ 本改革案は、自公政権時代の社会保障国民会議や安心社会実現会議をはじめ、昨年報告がまとめられた民主党調査会や有識者検討会、本年4月まで行われた集中検討会議でのヒアリングなど過去の議論の蓄積を反映したものである。

## 社会保障制度改革が必要とされる背景

- 現在の社会保障制度の骨格は、高度経済成長期（1960年～1970年代）に形成
  - ・「正規雇用・終身雇用・完全雇用」「右肩上がりの経済成長」「核家族・専業主婦の標準世帯モデル」「企業による手厚い福利厚生」「地域や親族のつながり」が前提
  - ・社会保障支出の対GDP比や国民負担率が先進諸国と比較して低水準
- 社会保障制度を取り巻く状況の変化
  - ・雇用基盤（非正規雇用の増加等）、家族形態（単身世帯の増加等）、地域基盤（都市部の高齢化等）生活・リスク基盤（格差・貧困問題等）、企業基盤（グローバル化時代の雇用慣行等）の変化
  - ・社会保障費用の多くが赤字国債で賄われ、負担を後世代・次世代へ先送り
  - ・高齢者に対する給付が相対的に手厚くなり、世代間の給付と負担がアンバランス

## 【社会保障制度改革に取り組む際の留意点】

- 国民の目線に立ちつつ、国民の自立を支え、安心して生活できる基盤を整備する社会保障制度の本源的機能の復元・強化
- 「安心」「共助」「公平性」の三位一体（トライアングル）
  - ・多様な世帯・多様な人生に対応できる社会、一人ひとりが能力を發揮し「居場所」と「出番」を確保し得るような社会
  - ・新しい形の地域の支え合いやコミュニティの再生への寄与
  - ・世代間の公平性の確保、貧困・格差問題の解消を通じた社会的連帯の保持、共助の仕組みを基本とする国民相互で責任と負担を分かち合う仕組み

## 社会保障制度改革の基本的方向性

「3つの理念」①参加保障、②普遍主義、③安心に基づく活力

「5つの原則」①全世代対応型、②未来への投資、③分権的・多元的供給体制、④包括的支援、⑤負担の先送りをしない安定財源

必要な社会保障の機能強化  
を着実に進める

### 1. 全世代対応型・未来への投資

－「世代間公平」を企図する社会保障制度－

- 高齢世代のみならず現役世代や将来世代にも配慮した全世代対応型への転換を進め、人々の相互連帯・共助を基礎として、あらゆる世代が信頼感と納得感を得ることができる社会保障制度を構築。
- 現役世代の就労と社会参加を支援しつつ、次世代を育成。
- 若者男女を問わず雇用を中心に能力を形成し、発揮する機会を拡大。
- ⇒ 雇用を通じた参加保障（特に「現役世代の基礎」「将来の中核」である若者の自立支援の強化）
  - ・子ども・子育て支援の強化（「子ども・子育て新システム」の実現、現役世代の家族形成を支援）

### 2. 参加保障・包括的支援（全ての人に参加できる社会）

－「共助」をベースとした「重層的なセーフティネット」の構築－

- 「共助」の強化により、社会の分断や二極化をもたらす貧困・格差やその再生産を防止・解消し、社会全体で支え、支えられる社会保障制度の構築。
- 「共助」をベースとした重層的なセーフティネットの確立。
- ⇒ 「第1のセーフティネット」（皆保険・皆年金体制）の揺らぎを是正（非正規労働者への社会保険の適用拡大、低所得者対策の強化等）
  - ・トランポリン型の「第2のセーフティネット」構築（求職者支援制度の創設、パーソナルサポートサービスの推進等）
  - ・「最後のセーフティネット」としての生活保護制度の見直し

### 大震災からの復興

- ・社会経済情勢の変化を踏まえた給付の重点化、選択と集中
- ・共助を重視した社会保障の機能強化
- ・未来志向の「安心して暮らせる地域社会」モデルの提示

### 3. 普遍主義、分権的・多元的なサービス供給体制

－多様な主体の連携・協力による地域包括ケアシステム－

- 機能分化やネットワーク構築により、住み慣れた地域に必要な医療・介護サービスを継続的・一体的に受けられる「地域包括ケアシステム」の構築。
- 国民の納得と満足を得られるような、質の担保と効率的なサービス提供。
- 地域（コミュニティ）を基礎に、人的・物的資源を選択的・集中的に投下し、機能強化と効率化を同時実施。
- ⇒ 安心で良質な医療・介護の提供ネットワーク（急性期医療へのリソースの集中投下による入院期間の短縮・早期社会復帰、リハビリ医療・慢性期医療への機能分化の推進、在宅医療・介護の拡充、チーム医療の推進や人材確保等）
  - ・給付の重点化・効率化（高度医療等への対応、医療保険の機能の重点化等）

### 4. 安心に基づく活力

－新成長戦略の実現による経済成長との好循環－

- 社会保障は需要面と供給面の双方から成長戦略に寄与する余地が大きく、日本経済の成長は社会保険料収入や税収の安定的確保に通じ、社会保障の機能強化につながる。
- 財政に対し過大な負荷をかけ続けることも持続可能な社会保障につながらず、強い経済・強い財政・強い社会保障が好循環を生むことが重要。
- ⇒ 医療イノベーションの推進（医薬品、医療機器、再生医療、個別化医療等）
  - ・地域雇用に資する医療、介護、子ども・子育て支援分野での雇用拡大
  - ・就労促進策による「雇用の拡大」と「ディーセント・ワーク」の実現
  - ・社会保障改革による「安心の創造」を通じた消費の拡大・下支え

# みんなで働こう、人間らしく

～「参加保障」の理念による「雇用の拡大」と「働きがいのある人間らしい仕事（ディーセント・ワーク）」の実現～

## 基本的考え方

### 【現状の課題】

- 就労は人々を経済的に自立させ、社会からの孤立や貧困を防ぎ、自己実現や豊かな人生へとつながる。また、働くことができる者はできる限り就労することで、国民が共に支え合う社会が形成される。
- しかし、今後、労働市場への参加が進まなければ、就業者の大幅な減少(2010～2020年で▲400万人)が見込まれる。また、増加している非正規労働者(雇用者の1/3超)には、低賃金・不安定雇用の問題が生じている。

### 【施策の方向】～人々の就労を促進する政策(積極的労働市場政策)の推進～

- **労働市場への「参加保障」**の理念により、積極的に人々の就労を促進し、**「雇用の拡大」と「ディーセント・ワーク」**を実現。東日本大震災からの復興及び被災者の生活再建のためにも強力に推進。
- これにより、人々の生活の安定と社会からの孤立の防止につなげ、経済の拡大と社会保障制度を支える基盤を強化。

## 改革案の具体的内容(ポイント)

### ■ 全員参加型社会の実現(就業率の向上) ～現役世代が就労を通じてその力を最大限に発揮できる環境づくり～

#### ○ 若者の安定的雇用の確保 ～若者非正規労働者を減少させ、若者を育てる社会をつくる～

- ・ 新卒応援ハローワークの恒久化・機能強化、フリーター向け若者ハローワークの設置、ジョブサポーターによる向き合い型支援
- ・ 求職者支援制度での重点的な支援、ジョブ・カードを活用した人材育成
- ・ 産業構造の変化に即応して成長分野の人材育成・就業に結びつけるため、民間教育訓練機関の創意工夫を活用した職業訓練の実施 等

#### ○ 女性の就業の拡大 ～女性の就業率のM字カーブを解消するための国家戦略～

- ・ 男女の均等度合いを企業労使で把握し、女性の活躍促進のためのポジティブ・アクションにつなげるためのシステムづくり
- ・ 仕事と家庭の両立支援と保育サービスの充実(子ども・子育て新システム)を車の両輪として推進 等

#### ○ 高齢者の就労促進 ～年齢にかかわらず働き続けることができる社会(生涯現役社会)の実現～

- ・ 超高齢社会に適合した雇用法制(高年齢者雇用確保措置、雇用保険等)の検討
- ・ 地域で働くことができる場や社会を支える活動ができる場の拡大 等

### ■ ディーセント・ワークの実現 ～「働くことが報われる」ようにし、人々の就労を促進する～

#### ○ 非正規労働者対策 ～できる限り正規労働者になれるよう支援、雇用形態にかかわらず公正な処遇の下で働けるよう環境整備～

- ・ 非正規労働者の雇用の安定や処遇の改善に向けて、公正な待遇の確保に横断的に取り組むための総合的ビジョンの策定
- ・ 有期契約労働者について、雇用の安定や処遇の改善に向けた法制度の整備の検討
- ・ 非正規労働者への社会保険適用等、働き方の選択に対して中立的な税・社会保障制度への改革 ※年金チーム等
- ・ 最低賃金の引上げに向けた取組(生活保護との逆転現象は解消、中小企業の支援) 等

#### ○ 就労条件・就労環境の改善 ～労働者の健康や安全を脅かすような職場環境を改善し、良好な働き方を実現～

### ■ 施策の実施体制の整備、財源の確保 ～人々の就労を促進する政策(積極的労働市場政策)を充実させるための体制整備～

#### ○ ハローワークの体制整備、雇用保険制度の国庫負担、求職者支援制度の国庫による財源確保

# 就労促進をめぐる基本的考え方

## 課題

- ・ 就業者の大幅な減少(2010~2020年で▲400万人)の見込み
- ・ 非正規労働者(雇用者の1/3超)の低賃金・不安定雇用の問題

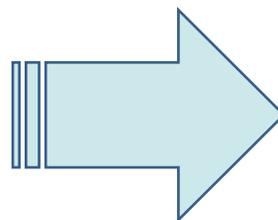
## 施策の方向性

### 雇用の拡大(就業率の向上)

- 若者  
若者非正規労働者を減少させ、若者を育てる社会づくり  
民間の創意工夫を活用した職業訓練
- 女性  
女性の就業率のM字カーブの解消
- 高齢者  
年齢にかかわらず働き続けることができる社会  
(生涯現役社会)の実現

### ディーセント・ワーク (働きがいのある人間らしい仕事)

- 非正規労働者の雇用の安定、処遇の改善
- 労働者の健康・安全の確保



世代を問わず一人ひとりが積極的に参加でき、国民が共に支え合う社会の形成

- 経済的自立
  - 社会的孤立の防止
- 自己実現、豊かな人生

- 経済の拡大
  - 社会保障制度の基盤強化
- 持続可能な社会

# 【貧困・格差チーム】

## ～ 重層的セーフティネットの構築 ～

### 基本的考え方

#### 【現状の課題】

- ここ十数年にわたり非正規労働者や長期失業者が増加傾向。世帯構造・産業構造の変化により家族や地域社会とのつながりが希薄化。失業等で一旦生活保護に陥ると脱却が困難。これらの影響により、貧困・格差が拡大・固定化。

#### 【施策の方向】

- 重層的なセーフティネットの構築が重要。
- 雇用の安心が人の生活の基本となる条件であり、まずは雇用・就労対策の充実が必要。
- 失業時の生計維持を助ける雇用保険（第一のセーフティネット）でも対応しきれないケースでも、速やかな再就職支援を行う「第二のセーフティネット」を構築。併せて、個別支援から包括的ネットワーク型支援への転換が必要。
- さらに「最後のセーフティネット」としての生活保護制度の見直し。
- 未曾有の災害である東日本大震災への対応も急務。

### 改革案の具体的内容（ポイント）

#### ■ 「現役世代のセーフティネット」の充実による自立支援

- ・雇用・就労対策の充実が最優先。雇用保険の財政基盤を安定化
- ・無料の職業訓練と訓練期間中の生活を支援し訓練受講を容易にするための給付を行う「求職者支援制度」の創設（財源の見直しを含む）
- ・求職者支援制度のほか離職者向け住宅手当や総合支援資金貸付も含めた「第二のセーフティネット」の総合的推進
- ・生保受給者、住宅手当受給者や母子家庭の母に対し、自治体とハローワークとの協定に基づく就労支援等
- ・低所得者対策のひとつとして、「給付付き税額控除」の検討
- ・生活保護に至らないための住宅支援の検討（低所得層向け住宅政策や住宅手当等の施策検証）

#### ■ 地域の支え合いの基盤となる体制の強化

- ・複合的な困難を抱える者の増加に対応し、生活支援から就労支援まで伴走型の一貫した支援。そのため、市町村主導による総合相談や社会資源の有機的連携を実施する専任機関の設置を支援。

#### ■ 「最後のセーフティネット」である生活保護の見直し

- ・稼働能力を有する生活保護受給者向け自立・就労支援メニューの充実と支援強化
- ・子どもの貧困連鎖の防止（養育・進路相談、地域での学習支援など）
- ・不正受給対策の徹底（医療扶助の適正化や「貧困ビジネス」の排除）  
→ これらについて、国と自治体が協力した実効性ある対策（制度見直しも視野に入れた検討）
- ・客観的データに基づく生活保護基準の検証

#### ■ 東日本大震災への対応

- ・弾力的な災害救助法、被災者の就労支援の強化、無利子貸付など

#### ■ 施策効果の検証

- ・貧困／格差の実態を総合的・継続的に把握するため、複数の客観的な指標の開発
- ・上記の施策の実施に必要な費用及び施策効果の試算

## 基本的考え方

### 【現状の課題】

- 現在の公的年金制度については、制度創設時の前提や社会経済の状況等が大きく異なってきた結果、
  - ①国民年金及び厚生年金の加入者の変化、
  - ②年金制度が雇用・就労や人生の選択に影響、
  - ③低年金・無年金者の存在、
  - ④年金制度への不信・不安、
  - ⑤長期的な持続可能性への不安といった様々な課題が存在している。

### 【施策の方向】

- これらの課題に対処するためには、
  - ① **働き方・ライフコースの選択に影響を与えない一元的な制度**
  - ② **最低保障機能を有し、高齢者の防貧・救貧機能が強化された制度**
  - ③ **国民から信頼され、財政的にも安定した制度**という方向性を目指して、年金改革を行っていく必要がある。

## 改革案の具体的内容（ポイント）

### ■ 新しい年金制度の骨格

- **所得比例年金**（社会保険方式）：職種を問わず全ての人が同じ制度に加入し、所得が同じなら同じ保険料、同じ給付
- **最低保障年金**（税財源）：高齢期に最低限これだけは受給できるという額を明示

### ■ 現行制度の改善

#### ○ 年金改革の目指すべき方向性に沿って、現行制度の改善を図る。

- ・ 働き方・ライフコースの選択に影響を与えない制度  
（厚生年金適用拡大、第3号被保険者制度の見直し、在職老齢年金の見直し、育児期間中の者に係る配慮措置の拡充）
- ・ 被用者年金の一元化  
（保険料率や給付要件の統一など）
- ・ 最低保障機能の強化  
（受給資格期間の短縮、低所得者への加算、高所得者の年金給付の見直し）
- ・ 能力に応じた負担を求める方向性  
（標準報酬上限の引上げ、高所得者の年金給付の見直し（再掲））
- ・ 年金財政の持続可能性の確保  
（基礎年金国庫負担 1 / 2 の維持、支給開始年齢、デフレ経済下のマクロ経済スライドの在り方）

### ■ 年金制度の業務運営・システム

- ・ 公的年金制度を支える業務運営及びシステムについて改善

# 参考

# 図表49 被扶養者の税・社会保障制度

○ 被扶養者は年収103万円、130万円を区切りとして、税や社会保障制度の対象となる。

被扶養者のパート収入と税(一例)

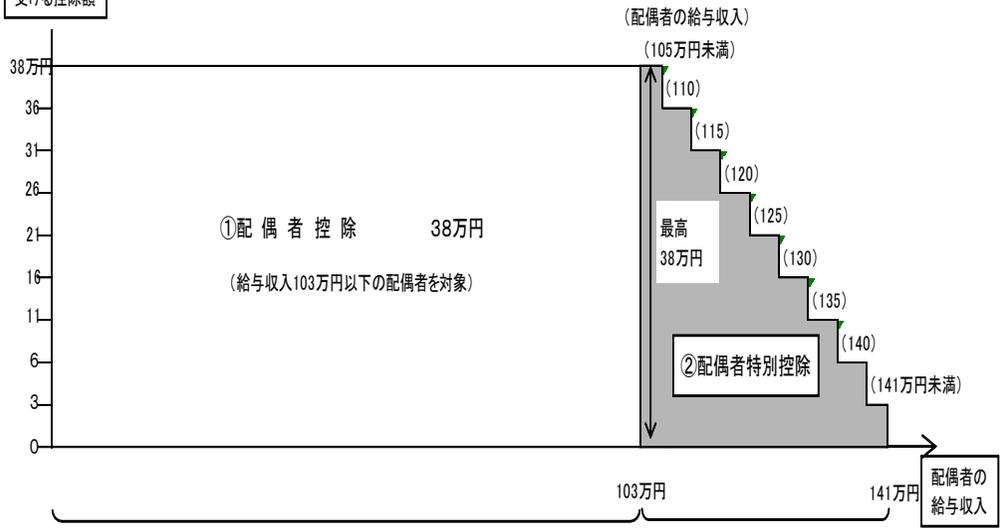
妻のパート収入	夫の税金				妻の税金	
	配偶者控除		配偶者特別控除		所得税	住民税(所得割)
	所得税	住民税	所得税	住民税		
103万円以下	○	○	×	×	かからない	100万円以下はかからない
103万円超141万円未満	×	×	○ ↓ △	○ ↓ △	かかる	かかる
141万円以上			×	×		

※記号の説明 ○:受けられる、△:収入に応じて減少、×:受けられない

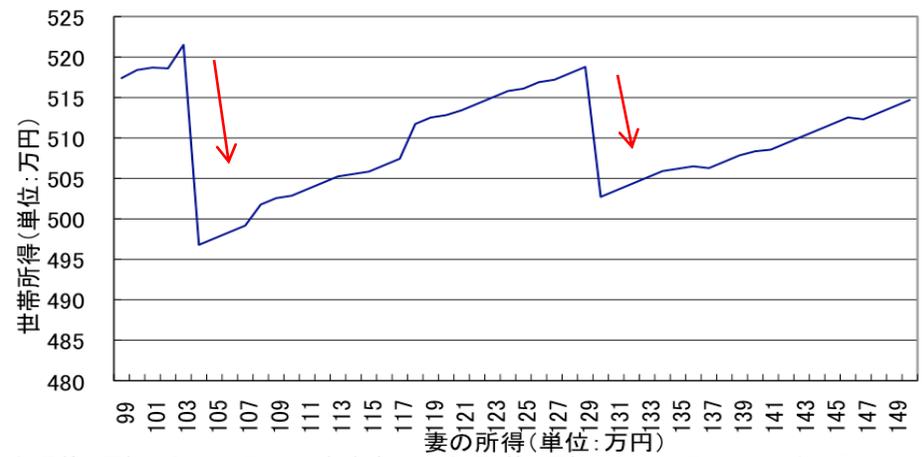
被扶養者の厚生年金、健康保険適用の有無

所定労働時間・日数		適用の有無
通常労働者の3/4以上		被保険者として適用対象
通常労働者の3/4未満	年収130万円以上	適用対象外 (国民年金、国民健康保険に加入)
	年収130万円未満	被扶養者として適用対象

配偶者控除・配偶者特別控除(所得税)について



税・社会保障制度が世帯所得に与える影響

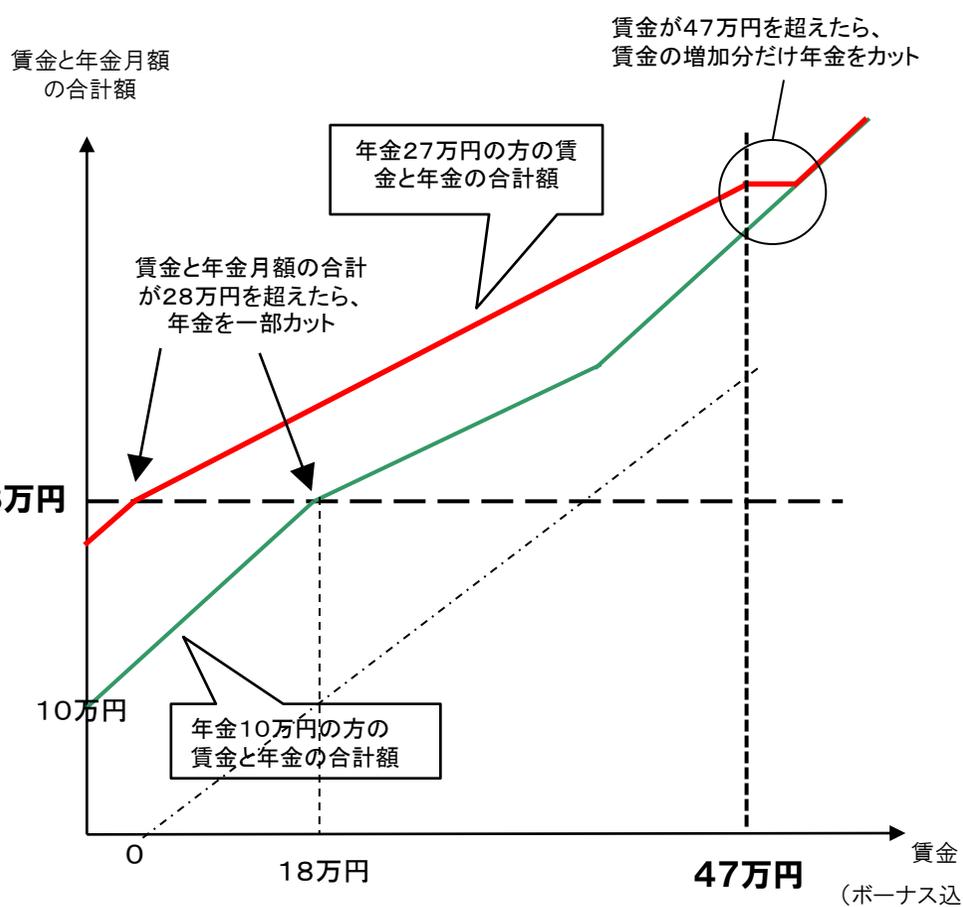


出典: 日韓非正規労働フォーラム2009報告論文(主催:日・韓非正規労働フォーラム2009組織委員会)  
夫の年収を500万円に固定し、妻が労働時間を増やし、夫婦合算の税引後の手取り所得の変化

# 図表50 在職老齢年金制度

## 60～64歳の在職老齢年金制度

- 賃金(ボーナス込み月収)と年金の合計額が28万円を上回る場合は、賃金の増加2に対し、年金額1を停止。
- 賃金(ボーナス込み月収)が47万円を超える場合は、賃金が増加した分だけ年金を停止。



## 65歳以上の在職老齢年金制度

- 基礎年金は全額支給する。
- 賃金(ボーナス込み月収)と厚生年金(報酬比例部分)の合計額が47万円を上回る場合には、賃金の増加2に対し、年金額(報酬比例部分)1を停止。

