

シンポジウム「非正規雇用と年金制度」

日時 平成 22 年 11 月 26 日（金）14:00～17:00

会場 東海大学交友会館「阿蘇の間」

第 2 部 パネルディスカッション



パネリスト：

永瀬 伸子（お茶の水女子大学大学院人間文化創成科学研究科教授）

久保 知行（日産自動車（株）人事部エキスパートリーダー／日本年金学会幹事）

駒村 康平（慶應義塾大学経済学部教授／日本年金学会幹事）

小野 正昭（（株）みずほ年金研究所研究理事／日本年金学会幹事）

濱口桂一郎（労働政策研究・研修機構労使関係・労使コミュニケーション部門統括研究員）

モデレーター：

福山 圭一（（財）年金シニアプラン総合研究機構専務理事／日本年金学会幹事）

（福山） 第 2 部のパネルディスカッションを開始いたします。パネリストは第 1 部の論点提示で講演していただいた有識者の皆さまですので、あらためてのご紹介は省略いたします。モデレーターは私、福山が務めます。本来はこの席に有森美木さんがお座りになられているはずでしたが、この 7 月に思いもかけずご逝去されましたので、ご冥福をお祈りしながら謹んで代役を務めたいと思います。

パネルディスカッションでは、前半は私よりパネリストの方々に順次ご質問し、その後フロアの参加者の方々からご発言をいただき、それに対するパネリストの

方々のコメントは後ほど一括していただくことしたいと思います。

それでは早速、永瀬さんからお伺いしたいと思います。ご説明の中で、非正規雇用が増えてきているとのご指摘がありました。日本における非正規雇用の増加については、年金制度も一因になっていると考えられるわけですが、具体的にどんな影響が考えられるか。それから、例えば経済のグローバル化や長引く不況、あるいは正規雇用の雇用保障強化の反動といった雇用制度側の要因等、いろいろ指摘されるわけですが、それらに比べて、この年金制度の影響の程度がどうであったかについてお伺いしたいと思います。

(永瀬) まず、非正規雇用の増加に年金制度がどう影響したかという点についてです。第3号被保険者と非課税限度枠とが共に影響し、80年代、90年代に有配偶女性が一定の収入上限まで働くという形でパート労働市場が形成されていきました。このようなパート市場の形成には、年金制度や税制の非課税限度枠、日本の長期雇用慣行といったさまざまな制度が複合的に影響してきたのではないかと思います。当時はあまり問題視されてきませんでした。パート労働者は「労働者」なのか、いや労働者ではなく「主婦」という身分なのではないかという議論が90年代後半にまじめにされていたぐらいで、非正規労働者あるいはパート労働者に社会的保護を拡大すべきであるという議論はあまり高まらなかったことが、今日のように問題が非常に大きくなる発端のような気がします。

先ほど駒村さんもコメントされましたが、95年に日経連が「日本型雇用は一部の人にしか適用しない」ということを発表したときに、その時点で多分、政府側も労働者側も、あるいは経済界の方も、比較的不安定な働き方をする人が人口の3分の1ぐらいを占めるようになるだろうが、そのときに、家族を作って老後を暮らしていく、あるいは子どもを教育していくためにはどのような新しい社会的保護の在り方を再構築する必要があるのかを、もっと真剣に話す必要があったと思うのです。それをしないままに、97、98年の経済金融危機が到来し、今まで夫の安定な所得保障がある前提で発展してきたパート労働あるいは非正規労働という働き方が、独立生計が必要な若年未婚男女に急速に広まったわけです。この市場は、誰かコアの

人が働いているという想定のもと、プラスアルファの収入水準にしかならない、被用者としての年金権もない、その他さまざまな社会保障がない、賃金上昇もないような働き方です。

グローバル化あるいは不況の長期化により、非正規労働の拡大は日本だけではなく世界各国で起こっています。私は何年か前の国際会議で欧州と日本とアメリカの非正規労働の拡大について議論し合ったことがあります。これはどこの国でも急速に増えていると認識しました。ただ、このように正規と非正規の格差が非常に大きい状況のまま、それが未婚者にも急速に拡大したまま放置されているのが日本の特徴ではないかと私は考えています。従って、先ほどのご質問は年金制度がどれだけ影響したかということでしたが、年金制度だけでなく、いわゆる長期雇用で安定的で世帯を養うような雇用と、そうではない雇用との間の格差を縮小するような改革の動きが、80年代、90年代にほとんどないまま今日に拡大していることが大きな問題なのではないかと感じています。

(福山) 年金制度だけではないということですが、若干、年金制度も影響していたということかと思えます。

では、次に久保さんにお伺いします。わが国は世界に類を見ない少子高齢社会を迎えるということでしたが、そういう社会においては当然ながら高齢者雇用の促進が必要になってきますし、女性の活用や、もちろん若者の活用等も必要になってくるわけです。例えば高齢者であれば定年後は嘱託という形で非正規になりますし、女性も非正規が非常に多く、若者も非正規が多くなっています。そういう方々の活用、さらに育成に関連して、日本の年金制度がどのような影響を及ぼしていたとお考えでしょうか。いわば非正規雇用に対する日本の現行年金制度の評価についてお伺いしたいと思います。

(久保) 私は一応、雇用と年金の関係からお話ししたわけですが、俗に「女、子ども、年寄り」と言われ、高度成長時代にはどちらかというと手間がかかるということだったかもしれませんが、われわれがこれから突入する、既に突入している少

子高齢社会においては、高齢者や女性の活用、そして子ども・若者の知恵等を総動員して活用していかなければ日本の社会は成り立っていかないと思います。

それから、正規か非正規かということで、皆さんのお話を伺っていると、何となく正社員がいいようにお考えのようです。私は本日は所属の立場ではお話ししていませんが、日産自動車にカルロス・ゴーンが参ったのは45歳です。そのとき彼は、「会社を立て直せないのだったら辞めます」と言ったわけです。自ら有期雇用を選んだと考えてよろしいかと思います。彼は現在、ルノーと日産の会長を兼務してパートタイマーで働いているわけです。従って、正社員か非正規かは、基本的にパフォーマンスには関係ないのですね。つまり自分の能力を限られた時間内でどれだけ活用できるかが大事なのです。

そういう意味では、私も日経連にいましたが、経済団体が多様な働き方を主張すること自体は結構かと思います。ただ、そこで抜け落ちているのは、本来そういう人たちの方が、保護が弱い分、あるいはパフォーマンスが高い分、正社員より賃金が高くてもいいのではないかという視点です。つまり保護の部分も含めて多様な働き方を認めるということに、実際のところはなっていないわけです。厚生年金の適用拡大については、一部業界からの反対がありました。多様な働き方を推進するのであれば、当然のことながら、それに対する保護も含めて全体を考えるべきですが、そのところが抜け落ちています。

現在、法人税引き下げの話もあります。これは会社の立場では結構なことかもしれませんが、例えば、時に引き合いに出されるスウェーデンでは事業主の社会保険料負担は日本よりも極めて高いわけです。それは、社員の保護を十分して、そのコストを払った上でのもうけに対して減税するということを意味しているのであって、初めから社員保護をないがしろにして、もうけに対してさらに税を優遇しろというのは誤っています。考え方自体は、多様な働きを認めなければいけない方向であることは確かですが、それを成り立たせるための仕組みが必要で、一つの会社に勤めて、社長、会長と成り上がって、社長はいわば社員のなれの果てだというような考え方では、もはやグローバルには通用しないのではないかと私は考えています。

(福山) 保護を成り立たせる仕組みが必要だということで、逆に言えば日本の年金制度等々は現状は必ずしもそうっていないということかと思います。

それでは、次に駒村さんにお伺いします。私自身も非正規雇用労働者の方々への厚生年金の適用拡大を進めるべきだと考えますが、これに対してあえて反論を考えるとすると、次のようなことになるのではないかと思います。すなわち、現行の年金制度体系の下で非正規労働者に厚生年金の適用拡大を図ろうとすると、かえって雇用の総量が減ってしまうことにならないか。つまり、企業が、社会保険事業主負担というコストがかからないから非正規で雇用しているという場合、事業主負担が発生することになると雇用そのものをやめてしまうという行動を誘発し、その結果、雇用総量が減ることになるのではないかという問題が考えられます。駒村さんは経済学者ですので、経済学的にこれをどう考えればいいのかということについてお伺いします。

(駒村) 考え方としては、久保さんが言われた部分に共通していくわけですが、確か平成 15 年か 16 年に年金学会でシンポジウムを行ったときにフロアからそういう質問があり、これはたしか労働組合の方だったと思うのですが、非正規労働者に厚生年金を掛けない方がいいという話が出ました。今は方針が変わっているかと思いますが、労働組合の方からそういうことを言われて当時大変がっかりした記憶があります。年金の保険料が、雇用形態の選択に非中立的な制度にしておけばそちらの方に引き寄せられるということを考えれば、労働組合の方にそういう発想があってはいけないと思います。

今のような質問は常に出てくるのですが、製造業とサービス業で少し考え方を分ける必要があると思います。サービス業は労働集約的な部分が多く、非正規労働者のかなりの部分を担っているわけですからサービス業に与える影響を考えなければいけないのですが、年金の企業負担は、一斉に上がって一斉に企業負担が発生するわけで、ある分野だけが歪むことはないわけです。あとはコストをどこで吸収するかというと、最終的には価格で調整するしかないと思います。つまり、賃金で調整するか、利益で調整するか、あるいは消費者価格に転嫁するかということです。

いろいろな可能性があると思いますが、消費者に転嫁してもいいのではないかと思います。280円の牛丼が300円になるだけの話で、20円上がることになる。デフレのなかそれでは、困ると言っても、非正規労働者の方たちを社会保険から外して、結果的に生活保護の受給者になってしまったり、あるいは健康保険から外して公費の医療扶助を使うようになってしまえば、それはまた別のルートで社会的コストが発生します。世の中にはただのものはなく、それはまず最初に誰が負担するのかという話だけです。負担しなかったらそのコストはどこかに消えてしまって宙に浮くという話ではなく、誰が負担するのかという話です。それは消費者が負担するのか、事業主が負担するのか、あるいは場合によっては賃金で調整するのかは、直面している状況によって多少変わってくるのではないかと思います。

製造業については、先ほどもご紹介したように多くの国が非正規労働者に対して適用拡大を進めています。社会保険を掛けないということは企業が社会をダンピングをしているようなものなので、払うのが当たり前です。ただ、その場合、価格に転嫁できるのかがどうかが一つテーマになってくると思いますが、製造業は非正規労働者はまだ比較的少ない分野です。製造業、貿易産業の分野では人件費が占める割合がかなり小さくなってきていますので、与える影響は限定的だと思います。これを与えることによって国際競争力がなくなるような産業であれば、これはもう日本で競争力がなくなっているということですから、最新のもっと付加価値の高い産業を育成していただくということが答えではないかと思います。

(福山) 業種としては、サービス業が問題で、ただ負担は一斉である、それからコスト吸収が問題だというご回答だったと思います。

次に小野さんにお伺いします。先ほどのご説明の中でも、秋のプレゼンの中で一番憂鬱だとおっしゃっていたのですが、確かにこの小野さんのテーマは大変難しいテーマだと私も思います。あえてご質問させていただきますと、企業年金ということですから、厚生年金が適用されている非正規労働者、具体的にはフルタイムかそれに近い働き方をするけれども雇用期間が有期といった方々に企業年金を適用する場合の課題、問題点についてお伺いします。

業種にもよるのですが、非正規労働者が基幹化するという実態もあるということも言われています。企業年金の目的には優秀な労働者を確保することがあると言われてはいますが、それならば、非正規でも優秀な労働者をつなぎ止めるという観点から、これに企業年金を適用しようとした場合、どういう問題があるとお考えでしょうか。

(小野) 非正規でも優秀な労働者をつなぎ止めるという観点は、現行の年金制度が、先ほどの仕切りで言うと任意的な制度であるということをお話することになると思います。先ほど述べたとおり、例えばDB法の中では、被用者年金被保険者等が加入者になることが大前提なので、基幹化するような非正規労働者がいても、それが厚生年金保険の適用対象になれば、そういった人たちの技量などを蓄積するという観点から企業年金に入れたいということであれば入れればいいのか、現行の建前と言え建前なのだろうと思います。

そう言ってしまうえば身もふたもないという部分もありますが、先ほど濱口先生からEUの状況についてご紹介がありました。私の理解では、アメリカでは確か1948年にインランドスチールと全国労働関係委員会との間の巡回裁判所の判決で、年金は団体交渉、労働交渉の中の主要な項目になっているはずだということがあり、それで年金制度が急速に広がったということがあります。そういう意味で、労働条件の根幹の一つだという理解が広まっていかなないとなかなか難しい面があると思いますし、逆に産業横断的な労働組合が強い国の職域年金は比較的うまく残っているのではないかと思います。

公的年金の議論と同様に、自分の庭先をきれいにするだけという批判を受けるかもしれませんが、非正規雇用の在り方は、年金の前にといいか、年金と共にということなのだろうと思いますが、まずは労働政策の問題だと思いますし、一種のヒエラルキーを温存しつつ企業年金の在り方を考えたとしても、なかなか企業年金だけで対策を講じることができるという話にはならないかと思います。

逆に、実際問題として企業年金の適用拡大をしていくことになった場合、今、駒村さんからご指摘もありましたが、やはり企業としては追加コストが気になること

ろで、追加コストを抑えつつ拡大するという話が出てくるのではないかと思います。実は、その追加コストに関して、ストックベースでどうなっているかという点、日本の企業年金の積立金が GDP に占める割合は大体 20%~30%なのに対して、アメリカやイギリス、オランダなどは GDP の 100%前後、150%近い積立金を持っています。仮に非正規も含めてこういった資金を使うことになると、今まで正社員のために積み立ててきた資金を分配するような話も出てくるわけです。その分配する資金自体が各国との比較において相当に少ないという現状もあるのではないかと思います。

こう考えると、この問題はなかなか難しいということで、先ほどご紹介があったように非常に悩みが多いところです。

(福山) 労働条件の根幹だという理解が必要だということと、追加コストの問題があるというお話でした。

それでは、次に濱口さんにお伺いしたいと思います。論点提示では EU の状況について説明していただいたわけですが、ヨーロッパの中でも年金制度は各国さまざまです。雇用労働法制や慣行等も結構さまざまではないかと思いますが、非正規雇用に関して特色があると思われる国を二、三挙げていただいて、そういった個別の国の特色について補足的に説明していただければと思います。

また、EU その他欧州の動向を踏まえた日本の非正規雇用に関する雇用労働政策、それから年金の方は必ずしもご専門ではないというお話がありましたが、できれば日本の年金制度についての示唆や、今後の在り方などについて併せてお伺いしたいと思います。

(濱口) 各国さまざまといっても、少なくとも EU の条約や指令は各国にすべて適用されますので、それに反することはできません。例えばパートでも派遣でも均等待遇であるということは、少し前の日本で「オランダモデル」だと言われました。確かにそうとも言えますが、EU の指令がすべてできていますので、少なくとも法制度上は EU のモデルであって、オランダだけがそうであるということではありま

せん。

では、同じなのかという、やはり違いがあるのですね。一番典型的な違いは有期雇用の使い方です。これは実は EU レベルでは解雇規制についての統一は必ずしも図っていないため、国によって正規雇用の解雇が厳しい国とそれほどでもない国があります。そうすると、どうしても正規雇用の方の解雇の規制が厳しいと、それをすり抜けるために有期雇用を使うという傾向が出てきます。一番よく言われるのがスペインです。ここはとにかく有期雇用が非常に多くて、2 割、3 割、若者では 5 割がそうです。しかも、先ほど少し判例を見ていただいて分かるように、12 年やっているという場合もあります。なぜそのようなことが可能なのかというと、スペインも一応有期雇用には入り口規制があって、正当な理由がなければ有期雇用にはできません。ところが出口規制がないのですね。入り口規制というのは厳しいように見えて、日本でも出口だけでは駄目で入り口もしなければいけないという議論がありますが、入り口は誰も見ていないわけで、雇われたい人は何だって雇われるわけです。そうするとずるっというところがあります。これはスペインだけではなくて南欧は一般的にそういう傾向があり、いろいろ問題があると指摘されています。それに比べて北の方に行くと、むしろわざわざ有期にする必要がないという傾向があるように思います。この辺は、EU と一口に言ってもいろいろな国があるということだろうと思います。

むしろ、それを踏まえて日本について議論するとなると、そもそも EU で基準となっているような均等待遇や何らかの規制が全く存在していないかということ、実はパート法等、幾つかあるわけですが、非常に限定的かつ弱い形です。まずはそこをどう論ずるのかという労働政策プロパーとしての議論がなければならぬとともに、当然のことながら、これはいわゆるセイフティーネットと裏腹です。私は年金制度そのものについてはあまり詳しくないので、同じ所得保障制度ということで例えば雇用保険について見ると、皆さまご承知かと思いますが、昨年と今年に雇用保険が改正されて、かつては 1 年以上の雇用見込みが必要だったものが半年になり、今年 4 月からは 1 カ月以上となっています。なぜかつて 1 年以上の雇用見込みが必要だったのかについて調べますと、今から半世紀以上前の 1950 年に当時の労働

省が通達を出して、こういう言い方をしています。「家庭の婦女子やアルバイト学生は失業者となるおそれがないので、失業保険法上の労働者ではない。従って適用しない」。これは法律上は何も書いてないので、法律的にはかなり疑わしい扱いだと思いますが、そういうことをしてきていました。

この発想の根源にあるのは、基本的には、先ほど永瀬さんも言われたある種のブレッドウィナーモデルなのだろうと思います。そこで中核となるメイル・ブレッドウィナーをきちんと守っていれば、ほかはそれを通じて守られるという社会モデルがあって、非正規が主としてその分野にとどまっていれば、もちろんそれでも例えばシングルマザー等は非常に大きな問題が出てくるわけですが、それほどの大きな矛盾は出てこない。ところが、15年前に日経連の「新時代の『日本的経営』」が出たわけです。実は私はこれは、言っていること自体が非常におかしいとは必ずしも思わないのです。あれで日本がおかしくなったという議論をするのですが、要はそれまでの正社員を縮小して、ではそれ以外をどうするかということきちんと保証しなかったということが大きな問題だと思います。ある意味で15年間、そこがほったらかしにされて、そのほったらかしにされた人が2年前のリーマンショックでギャツと大きな声を上げたということなのだろうと思うのです。

そういう意味から言うと、これは雇用システムと広い意味での社会保障システム、セイフティーネットのシステムを総合的にどう設計するかということが求められているのだろうと思います。年金は雇用保険に比べて非常に長期のものですが、1人のある社会の中のメンバーにどこまでどういう形で所得を保障するかという意味では、やはり共通するところがあるのだろうと思います。従って、社会システム全体をどう設計するかという観点からそこを議論していく必要があるでしょう。

その際に、ヨーロッパ諸国のやり方は、もちろん国によって非常に違いのあるところもあるので、その中でどこをどう選んでいくかということもありますが、やはり大いに参考にすべきところはあるだろうと考えています。

(福山) ありがとうございました。社会システム全体の設計、また雇用と所得保障システムを総合的に設計する必要があるというご指摘をいただきました。

次に、年金改革の議論が予定される状況になってきていますので、特に公的年金について駒村さんと永瀬さんにお伺いしたいと思います。駒村さんは既に独自の年金改革案を公表されていますが、特に非正規雇用にどう関係するかということ、それから、永瀬さんは若者が出合うリスクに対する給付が含まれる制度についても書いておられますので、それらについて補足的に順次ご発言いただければと思います。まず駒村さんからお願いします。

(駒村) 大事なことは今、濱口さんが少しおっしゃいました。濱口さんとは何度も議論してほぼ問題意識を共有しているのは、雇用システムの変化はある意味仕方がない部分があるのだけれども、社会保障や教育システムがそれに十分対応してこなかった、その中で年金を含めて新しい社会保障システムを今探している途中だということだと思います。

高齢化の影響と働き方の多様性の影響、そして最低保障機能のある程度果たすという三つの課題を克服するための選択肢はかなり狭まってくるのではないかと思います。問題を共有できれば、対応可能な選択肢はかなり狭まってくるだろうと思います。

その上で、具体的な制度についてどう整理するか。ご指摘の部分は、恐らく4年ぐらい前に社会経済生産性本部のプロジェクトで私と仲間の皆さんで出したものを言われているのではなかとと思いますが、これはイメージとしては、厚生年金と共済年金と非正規労働者を巻き込んだ、いわゆる大厚生年金を作ることが第1段階で、第2段階としては、純粹3号の方と自営業の方もそこに巻き込むかどうか、あるいはそれとセットで基礎年金を最低保障年金に切り替えていくということと同時に議論するというものです。

今の年金改革ではどちらかという微小なリフォームなのか、あるいは全くの建て替えなのか、全くの建て替えというのは民主党案ですが、そういう議論が続いているわけです。私は、先ほど述べたように、高齢化社会でも持続可能性がある、雇用に対しては中立的である、そして防貧機能をちゃんと強化できるという方向をきちんと向いた上での大型リフォームを2段階ぐらいで行うのが現実的に可能では

ないのかと思っています。

(永瀬) 若者への給付の在り方の設計について、提言をできるほどに全体構想を考えているわけではないのですが、ただ申し上げたいのは、厚生年金や年金制度を若者に拡大したときに、年金が来るのは例えば 30 年後、40 年後なわけで、しかも今、若い人の給料は減っていることです。そういう若者にとっては、被用者の年金にはいるのは、ありがたいというよりは、どちらかというが高齢者のためにお金を取り立てられるという印象があるのではないかと私は思うのです。私は、若い人があまり 1 号に入らないということに関心を持っているときにイギリスに行って、子どもがいる低収入者に対する社会給付等について調べたところ、イギリスでは年金制度と雇用保険が一体的であり、子どもがいる低収入者の就業促進としての社会的給付の仕組みが、年金制度と一体化していることを知りました。このため若い人が、ナショナルインシュアランスに入ることには積極的であると知ったのです。払い続けたらこれから 40 年後にどうにかなりますよという制度ではなくて、若いうちに出会う困難に対しても給付を行うような社会保険制度がいいのではないかと考えています。

それから、厚生年金を非正規にも運用拡大すればそれでいいのかという点ですが、私は、やはり今の形は第 3 号の問題の見直しがどうしても必要になってくると思います。つまり単身だと給付がかなり低い、夫婦でサラリーマン世帯だと同じ保険料を払っていてもその分、給付が高くなる。そういう制度がある中で、非正規に対して現行制度をただ拡大して入れていけば解決できるのかというと、そうでもないのではないかと思います。ただそれは無業や低収入の女性に対すると特別の配慮がないと言っているのではありません。

年金制度から子育て世代への給付については、シニアプラン機構の方でも提案を出されているということでペーパーを頂きました。そこではお金を給付しようという話ですが、私はお金だけでは駄目なのだと思うのです。これからの日本を支えていくためには、女性も子どもを持って、かつ働ける、そのことによって社会的保護も受けられるという状況を作っていかないと、先ほどの 1.2 人が 1 人を支えるとい

うような社会になっていくということですから、とても難しくなっています。

そうなってくると、単に年金制度を拡大する、お金を払うというだけではなく、男女の賃金格差ももっと縮小していく方向で、安定的な世帯主とそうではない非正社員というのを当然としない賃金制度に大きく雇用慣行を再編していく必要があるのではないかと思います。

ちなみに私は厚生労働省の男女賃金格差の研究会に入っていて、2009年6月に報告書が出たのですが、大卒男性を100とすると、大卒女性の賃金は70弱でしたが、均等法の1986年から現在までを平均で比較すると水準はほとんど変わっておらず、ずっと差があるままなのです。社会的な保護という中には、男女の賃金格差を大きいままにとどめるような雇用ルールも変えていくことが同時に必要なのではないかと考えています。

(福山) ありがとうございます。年金シニアプラン総合研究機構でも、つい最近、年金の支給開始年齢引き上げを財源に子ども基礎年金を作ったらどうかという提案もしています。言及いただいてありがとうございます。

それでは、ここで参加者の皆さまにも発言の機会を提供したいと思います。参加者の方々の発言に対するパネリストからのコメント等が必要になりましたら、後ほど一括してお願いするようにします。本日の「非正規雇用と年金制度」というテーマに関して発言を希望される方は挙手をお願いします。いかがでしょうか。

特にないようでしたら、先ほど公的年金について駒村さんと永瀬さんにお伺いしましたので、次に小野さんと久保さんに、企業年金も含めた公私年金改革のあり方等についてお伺いしたいと思います。最近出た政府の7原則、あるいは民主党のマニフェストでも企業年金はほとんど触れられていないわけですが、具体的にどのような方向が考えられるでしょうか。

(小野) ご指摘のとおりで、民主党のマニフェストを読んでも企業年金についてどう考えているのか全く分かりません。これは皆さまも同じ印象をお持ちだと思います。私も立場上、一時期、行政事業レビューのストリーミングを見る機会があっ

たのですが、どうも企業年金は恵まれた者に対する制度という認識が、その事業レビューのレビューアーの方々の評価で出てきて、ちょっと心配だなという感じがしました。

一方、近年、年金の給付時課税が少し強化され、そこで捻出された財源は公的年金に回っていたと思いますが、マニフェスト 2009 では、老年者控除等を復活させようという話があります。いわゆるクローバックのようなことをしていたわけですが、それがまた元に戻るということもあって、政策がどちらの方向を向いているのかが分からない感じがします。

私的年金制度の立場から言えることは、DC 制度もそうなのですが、私的年金制度には基本的に所得の再分配がないということです。再分配がないどころではなくて、外国では例えば標準報酬の上限を上回る部分に給付を重点的に貼り付けるような、いわゆるインテグレーションのような設計があるわけですので、再分配の逆方向のバイアスがかかることがあると思います。従って、所得再分配政策は、やはりまずは社会保障の中で構築する必要があるのではないかと思います。

二つ目は、先ほどの問題提起の中でも指摘させていただきましたが、現状の法制から考えると、社会保障の世界から期待されているほど私的年金の世界は頑健な制度ではないと思います。公的年金の縮減に対応して企業年金を拡大するといっても、それは現実問題としてどうかと思います。逆に、それならば過度な規制、例えば義務化という話になってくると、今度は企業の支持を得られない。この辺りが企業年金政策のバランスの取り方の難しいところかと思っています。ちょっと回答になっていないのですが、以上です。

(久保) 日本で企業年金と言うと誤解を招くと思うのです。日本の企業年金というのは、要するに退職金なわけですね。民間の場合には退職金を年金という形でもらうかどうかという選択肢があるということです。

私は今月初めに韓国に行って日本の企業年金の説明をしてきたのですが、韓国での企業年金制度は、DB と DC が 2005 年にできているわけです。韓国と日本の制度の一番大きな違いは、韓国の企業年金は元は要するに強制の退職金だということ

です。退職金を強制的に企業に支払わせませす。それに対して日本は任意の形で退職金を払っています。これは30人以上の従業員のいるところでは8割ぐらいのカバレッジになっており、大企業だと95%となっています。しかし、そこで非正規労働者が抜け落ちているわけです。パートタイム労働者については退職金が払われなかったり、あるいは全く違う体系になっていたりという状況です。

もともと公的年金もカバーしていないわけですから、それを退職金あるいは企業年金という形でカバーできるのかという問題意識はありますが、韓国は日本が高齢化に備えて退職金のシステムを年金化しようとしていることを大変高く評価しており、そういうシステムにしたいと言っているわけです。ところが現実には、非正規労働者に対しては公的保障も私的保障も出来上がっていないというわが国の姿があるわけで、こういうところをきちんとしないと、とても高齢化の先頭を走って他国の手本になるはずがないと私は思います。

日本は人的資源しかないわけですから、人をどのように活かしていくのかという原点に立ち戻らないといけません。先ごろのリーマンショックで、金を大事にする文化が壊れたわけですから、やはりわれわれは、これからサービス産業や人間の知恵といったものを大事にしていかなければいけないと思います。そういう形で労働なり雇用なり、あるいは社会的保護なりを再編成する必要があるのではないかと私は考えます。

(福山) フロアからいかがでしょうか。どうぞ。

(Q1) 社会保険労務士の大類と申します。「非正規雇用と年金制度」の関連で、高齢者の再雇用の場合、特に昭和24年4月2日以降生まれの者は定額給付もなく、65歳までは給付が発生しないわけですが、保険料だけは1000分の16ということで、今年9月からでしょうか、付加されているわけです。もう一つは、65歳以上の方は平成16年から被保険者とするということで、基礎年金の充足条件である480カ月の加入要件を満たしていても1000分の16の保険料を付加されます。高齢者の方のためには、今の労働保険料はもっと軽減されていいのではないかと、極端

なことを言えば、定額部分と報酬比例部分を足した分の報酬比例部分で6割ぐらいのことで考えてもいいのではないかと思います。まして定額部分については、新しい考え方の中では所得保障年金として国庫で見えていくということも議論されているわけですし、何か新しい制度の改正案も、平成25年度以降ということで先送りされているわけですが、その間に満60歳になって再雇用される人たちがどんどん増えていくわけです。何ら基礎年金の給付に反映されない保険料がそのまま取られていくのが非常に気の毒な感じもするのですが、この辺について特に駒村先生のご意見を伺いたいと思います。

(福山) ほかに発言を希望される方はおられますか。どうぞ。

(Q2) 図書印刷企業年金基金の田坂と申します。非正規雇用の方も年金制度に組み入れるということは大変素晴らしいと思うのですが、ただ、先ほどの説明でも賃金格差がかなりあるわけで、その中で年金制度に組み入れても、将来また元正規雇用の人と元非正規雇用の方の年金格差という問題が大きく出てくるのではないかとこのことを危惧しています。制度改革については公的年金も企業年金もいろいろ議論されているのですが、私の感じるところでは、やはり財源をどうしていくか。低負担で高い年金をもらうことはとても無理だと思います。先般デンマークへ行ってきたのですが、いわゆる所得税が50%、それ以外に消費税に当たる付加価値税が25%、簡単に言うと10万円もらったら手元に2万5000円しか残らないというような高負担の上に高い老後の安定性を組み立てているということです。日本の制度改革についても、その財源をどこに求めるか。5%という消費税は皆さんご存じのとおり、世界から見ても極めて少額なわけですし、所得税もそう多くない。従って、外国並み、例えばスウェーデン並みの制度を作るためにはそれだけの財源が必要であり、国民全員が高い年金を望むなら、消費税にしる保険料にしる、高いお金を払っていかねばいけないという共通認識を持つような情報発信をすべきではないかと考えています。先生方のご意見をお聞きしたいと思います。

(福山) どうもありがとうございました。ほかに発言を希望する方はおられますか。

特に手が挙がりませんので、今の二つの発言に対してパネリストの方から発言をお願いしたいと思います。まず駒村さん、お願いします。

(駒村) 先ほどのご質問は、恐らく、高齢者雇用で厚生年金を今 16%ぐらい払っていて、そのうち 10%強は厚生年金の報酬比例部分で、5~6%ぐらいが基礎年金拠出金に相当している部分で、せっかく払っても給付がもらえないのではないかという話だと思います。確かにこれは基礎年金制度の問題で、たしかに実質的に基礎年金に相当する保険料を払っているのに期間に反映されない、それが返ってこないというのはご指摘のとおりかと思います。だとすれば、年齢によってあまり保険料に差を付けるというのはどうなのかという部分ありますが、その 5%部分相当については払わなくてもいいという判断もあるのかなと思います。ただ、高齢者を雇うと事業主負担も安くなるので、それはどんなものかとも思います。それよりも私は最終的には、働いている限りはずっと所得比例で払って所得比例でもらって、再分配を基礎年金でしない方が本当はいいのではないかと考えています。現行制度の修復の一つの考え方としては、現行制度で見れば、基礎年金拠出金相当部分の保険料を減免する方法もあるかと思っています。

ただ、雇用に対する非中立的な効果があるので、それは気を付けなければいけないところで、場合によっては企業負担分は変えずに本人負担分に差を付けるということもあるかもしれないと思います。

2 番目のご質問は、全部答えるのは私の役割かどうか分かりませんが、賃金格差がそのまま年金格差につながるのではないかという点です。これも最低保障的な年金なのか所得保障なのかということと年金課税を組み合わせることによって、その格差を老後に持ち込まないような工夫はできるのではないかとはいえます。残りの部分については、どなたか。

(福山) どなたかほかにご発言はありますか。ないでしょうか。

(駒村) では最後までお答えしますと、ご指摘のとおり、世界最高齢の平均寿命を誇る国ですので、5%で果たしてもつはずがないわけです。高負担高福祉、中負担中福祉かという選択の問題はありますが、年金で公的負担をしなくても、その代わりに自分で医療や介護を持ち出せる国にとってみれば、結局その部分を含んだ家計の負担率はあまり変わらない、スウェーデンもアメリカも実際には変わらず、ただ政府を通じてやっているのか民間を通じてやっているのかの差だという議論もあります。ですから、単に保険料や税を低いままにしているのがいいか悪いかなどという狭い議論ではないのではないかと思います。現在、社会保障給付費は100兆円使っていて、既に基礎年金の2.5兆円はもう足りない、これを確保しない限り、年金の積立金を一部取り崩すか、100年有限均衡方式をあきらめるか、保険料を上げるか、消費税を上げるか、あるいは基礎年金を下げるかという瀬戸際まで来ているということを政府は率直に情報を出して国民に理解を求めてほしいと思います。

(福山) パネリストの方々の中で、特に追加のコメント等あればお願いします。

(久保) 先ほどのご質問で言えば、男女間の格差や正規と非正規の格差は、もちろんこれは年金制度だけでは片付かないわけで、濱口先生もおっしゃったように、働き方に対する評価の部分を、同一労働同一賃金のようにしていかなければいけません。

ただ、例えば負担の話で、基礎年金を全額税で払ったらどうかということについては、私は明快に反対です。なぜ反対かということ、私も実はデンマークに行ったことがあるのですが、デンマークは税で払っていますので、年金の将来を考える人は誰もいないのですね。つまり、税で払って賄っているうちは誰も考えないのです。1.2人で1人を支えるかどうかなどというのは何十年も先のことで、政治的な議題にすらなりません。日本の高齢化のスピードを考えれば、そんなことではとてもやっていけないわけです。むしろ負担があるということで、どのように負担と給付の

バランスを考えなければいけないかを考え続けることこそが、日本が少子高齢化の中で維持可能な年金制度を保っていくための唯一の道ではないかと個人的には思っています。

もし 65 歳から全額税の年金を出したとして、それは支えられますか。できないのです。しかし全額税で出した瞬間から、もはや既得権でしょう。それを例えば 70 歳からにしようと言っても無理なのです。ただ、保険料で負担していれば、負担する限界があるから、その制度を変えていこうということもできるわけです。もらうものは多ければいい、払うものは少なければいい、という制度は成り立たないのです。私が「垂直的組み合わせを」と述べたのは、公的年金をもらわなくてもやっつけていける人はなるべく先送りにして現在や将来の世代に貢献してほしい。そういう考え方がなければ、年金制度を維持することはできないと私は思います。そこは皆さんによく考えていただきたいと思います。

(福山) ほかの方はいかがでしょうか。よろしいですか。

それでは、本日は各パネリストの方々におかれては有意義な議論をしていただき、またフロアからもいろいろ貴重なご意見をいただきまして、厚く感謝申し上げます。

非正規と一言で述べましても、被雇用者でありながら厚生年金が適用されないフリーターなどの方は第 1 号被保険者になりますし、厚生年金が適用されるけれども雇用期間が有期という方は第 2 号被保険者になると思います。それから、非正規雇用の最大の勢力は主婦パートだと言われていますが、こういう方々の多くが第 3 号被保険者でしょう。また、定年後に嘱託で働く方は年金受給者でもあるわけです。非正規雇用は、第 1 号、第 2 号、第 3 号、受給者ということで、年金制度のあらゆる局面に関係してきて、いろいろな問題、課題があるわけです。冒頭で山崎代表幹事のご挨拶の中に、非正規を改革すれば年金改革の相当部分が解決されるというような発言もありましたが、まさに私もそのとおりだと思います。日本の年金制度の問題点が凝集されている根本的で大変大きなテーマと言えるだろうと思います。

従って、本日のシンポジウムの 3 時間程度ではとても議論が尽くせないわけですが、本日までご参加いただいた皆さま方がこの問題について考えを深めていただくきつ

かけになれば幸いです。

また、日本年金学会としましては、年1回、研究発表大会がありますが、そのほかに年数回の研究会を開催しております。そういった場でさらにこの大きなテーマの議論ができればいいと私も考えております。会員各位におかれましては、研究会に対する積極的な参加を期待したいと思います。研究会の詳細は日本年金学会のホームページをご参照ください。また、本日は一般公開のシンポジウムということで、この場にも日本年金学会の非会員の方が多数おられると承知しておりますが、非会員の方々におかれましては、この機会に日本年金学会への入会をご検討されてはいかがでしょうか。もちろん学会ですので、どなたでもいいというわけではなく、会員2名の推薦と幹事会での入会承認が必要になりますが、年金に関する研究や業務に関係されている、あるいは年金制度に対するまじめな関心をお持ちであることが明らかであれば、そういう方々には広くドアは開かれております。

それでは、定刻になりました。本日のシンポジウム「非正規雇用と年金制度」はこれにてお開きとさせていただきます。本日は長時間にわたりお付き合いいただき、どうもありがとうございました。