

## 年金の支え手の増加と少子化対策について

H14.7.19  
年金部会委員  
井手明子

今回の論点の中で、企業内において女性社員の採用・育成・人事配置を担当してきた立場から、第6回年金部会資料3「少子化対策等関連分野と年金の関係について」の論点（年金と少子化）（年金と雇用）等に関し、私見を述べたい。

### 1. 働く女性は増えたが、年金の支え手は同様には増えていない現状

昭和50年代以降、女性雇用者数、雇用者中の女性比率、平均勤続年数は増加してきており、女性の社会進出は進展していると捉えられている。（図1、2）雇用者増加の要因のひとつは、＜女性の年齢階級別雇用者比率の推移＞（図3）のM字型カーブの谷を押し上げている20代後半、30代前半の女性である。

このことは、企業に社員として採用され、結婚・出産を経て勤務を継続している女性の増加を意味するだろうか。ほぼ同じ時期の＜年齢階級別未婚率の推移＞（図4）を見ると、20代後半、30代前半の未婚率はそれぞれ10%、15%程度向上している。さらに、＜未子の年齢階級別母の就業状態＞（図5）の「非農林業雇用者週35時間以上」を見ると、0才から3才の子を持つ母の就業率は平成2年、平成12年ともに10%程度でむしろ低下している。晩婚化と晩産化がM字型カーブを押し上げてはいるが、子育てと仕事を両立させて企業内で就業し続けることはいまだ極めて高いハードルがあるといえるだろう。

一方、35才以上すべての年代で女性雇用者比率は増加しているが、年金の支え手である厚生年金被保険者比率は横ばいで、女性雇用者比率のカーブに相似せず、厚生年金に加入しないパートタイマーの比率が増加していることを示している。結果として、雇用者に占める第2号被保険者の割合は低下傾向にあり、（S61 65.1%→H11 58.9%）（図6）働く女性は総体として増えたが、その中で年金の支え手となる女性の割合は減っている。

### 2. 企業内で就業を継続する女性を増やすためには

改正均等法、改正労基法のもとで、男性と同等の仕事と収入を得る女性雇用者は増加している。しかしながら、仕事の難易度や責任が高まり、「自分ひとりだけでも精一杯」の状態であるのに、この上、家事や育児を負担して仕事を継続することは困難であると、出産や育児を機に就業継続を断念する可能性はある。また、職場の先輩ワーキングマザーの苦

闘を目のあたりにして、「私にはとてもできない」と非婚や結婚しても子供をもたない人生を選択する場合もあろう。

現在の支え手（女性の被保険者）を失うことなく、将来の支え手（子供）を減少させないためには、子育て期間中の保険料負担の減免や給付の上積みといった年金制度の枠組みの中での経済的直接的な支援よりも、女性が育児と仕事を両立しうる就業環境、社会環境を整備して、子育てにより現在の仕事と収入を失わずにすむようにする方が効果的であると、両立に悩む多くの女性社員の声に耳を傾けてきた立場として痛感するところである。

企業においては、育児休業に加え、短時間勤務制度、フレックスタイムといった時間上の工夫、情報通信インフラの整備により可能となる在宅勤務、サテライトオフィス勤務といった就業場所の工夫、育児期に適した人事上の配置など、きめ細かなマネジメントを行う努力が必要であろうし、社会においては、低年齢児保育、時間延長保育、病児保育など多様で質の高い保育サービスの提供が不可欠である。これらは、すでに様々な機関で検討された少子化対策の中で問題提起されているところである。

生き生きと仕事と子育てを両立している先輩を間近に見てこそ、女性社員は出産しても仕事が続けられる自信が湧いてくるだろう。企業は、コストをかけて育成した社員を失うことが避けられ、社会は年金の支え手を失うことなく、将来の支え手を得ることが出来ると思われる。

### 3. 就業中断後、家計を支えうる仕事への再就職者を増やすには

企業がマネジメントを工夫し、保育サービスの充実がはかられたとしても、就業の中断は当然ありうる。問題は、就業を継続した場合と中断した場合の生涯可処分所得の差が、現状ではあまりにも大きい（図7）ことであり、このことが多くの女性に仕事と収入を失うリスク（今はやりがいのある仕事をし、収入も得ているが、いったんやめたら時給いくらの仕事にしか就けない）を伴う出産をためらわせる要因となっていると思う。

一方、急速に進みつつある年功賃金（生活給）から、業績主義（成果給）の動きは、一定以上のやりがいと収入を得ることが出来る仕事への再就職の可能性を高めると思う。企業内で専門性の高い業務経験をつんだ女性が、多様で質の高い保育サービスの後押しで、短い中断期間ののち、再就職できれば、社会は年金の支え手を再び得ることが出来るし、再就職の可能性が高くなれば、出産の意欲も増すと考えられる。

### 4. 多様なワークスタイルへの対応 <論点：年金制度の体系関連>

人生を通じて多様な働き方をするのは、もはや女性に限らず、男性についても一生同一のグループ（サラリーマングループ、自営業者グループ）に居つづけるわけではない。

例えば、在宅勤務でソフトウェア開発を行っていた IT 関連企業のサラリーマンが、退職

して個人事業主として業務を行うということはある。企業の業務アウトソースが増え、個人事業主との契約をとりもつエージェントのシステムが整備されれば、会社を辞めて起業する人が増え、2号から1号へ（その妻は3号から1号へ）の流動が起こるのである。

こうした雇用流動化に対して、公的年金として一定の役割を果たすことが基礎年金制度の今日的意義の一つであるとする。

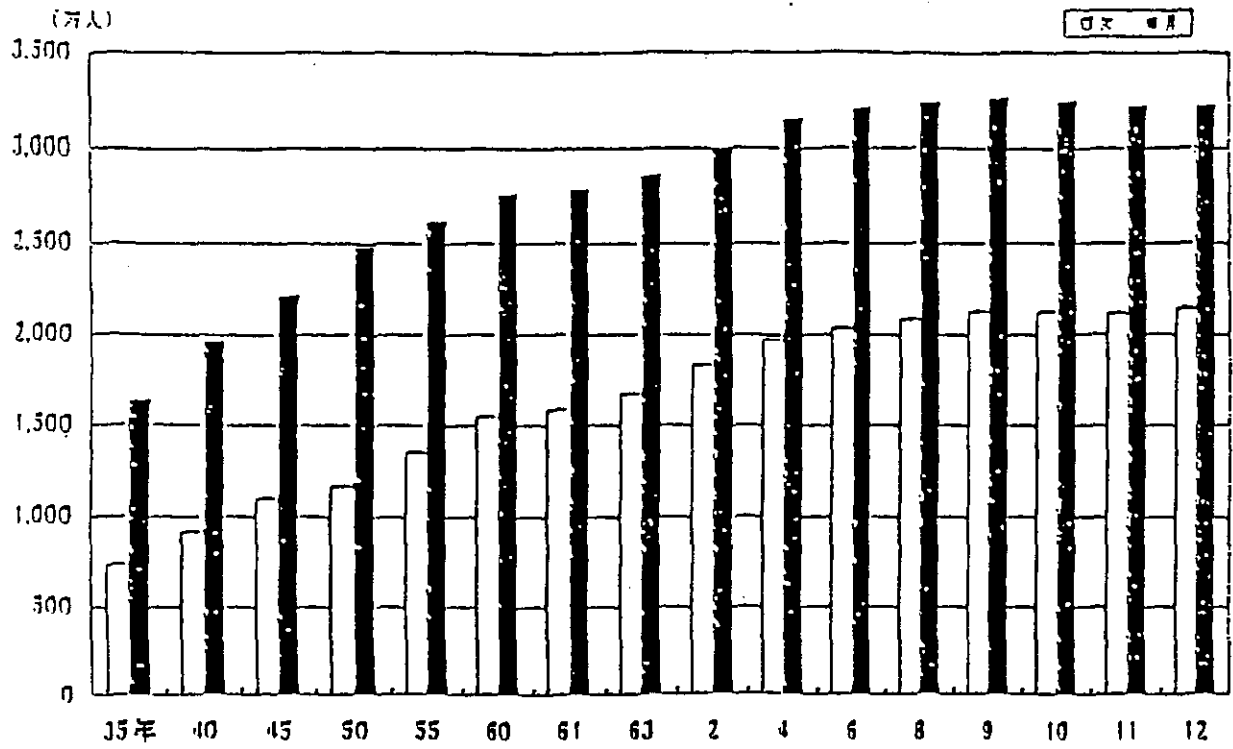
このような観点から、基礎年金への負担を鑑みると、仕事の内容ではなく、「立場」により、その都度、定率、定額、負担なしと負担のあり方が変わることは納得性に欠け、届出漏れなどにより、一層の空洞化が生じる恐れがある。

基礎年金の財源の税方式への転換は、男女ともに人生を通じて多様な働き方をするようになった時代に適した抜本的な改革のひとつとして有効であるとする。

以上

図-1

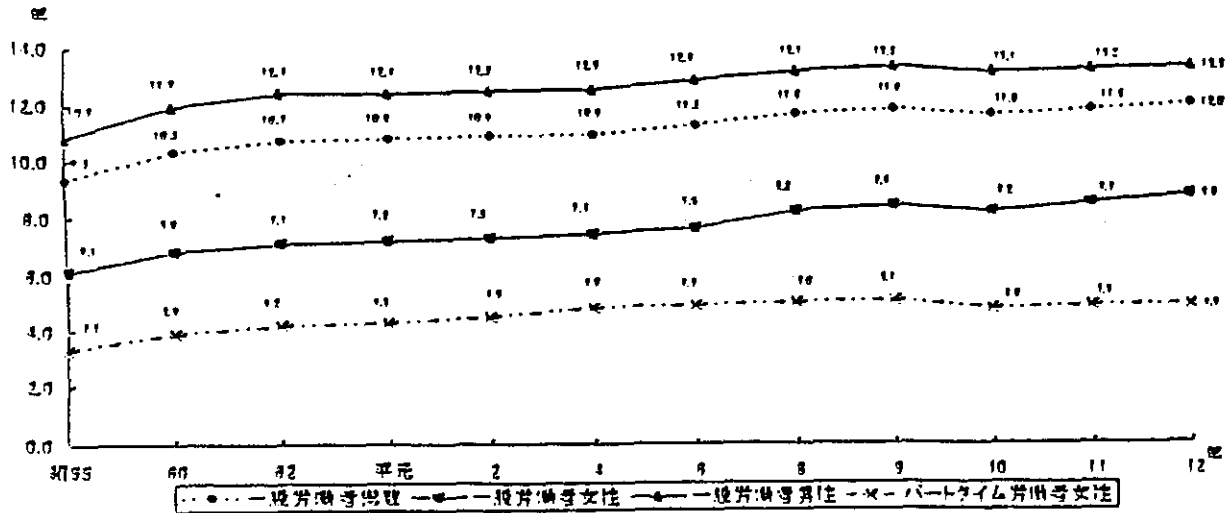
資料Ⅱ-5 男女別雇用者数の推移



(出典: 総務省統計局「労働力調査年報」)

図-2

資料Ⅱ-6 平均勤続年数の推移



注: 「一般労働者」とはパートタイム労働者以外の労働者。  
 「パートタイム労働者」とは、1日の所定労働時間が一般の労働者と同じで1週の所定労働日数が一般の労働者よりも少ない労働者をいう。

(出典: 厚生労働省「賃金調査基本統計調査」)

図-3

資料Ⅱ-14 女性の年齢階級別雇用者比率（対人口・非農業）  
及び厚生年金被保険者比率（対人口）の推移

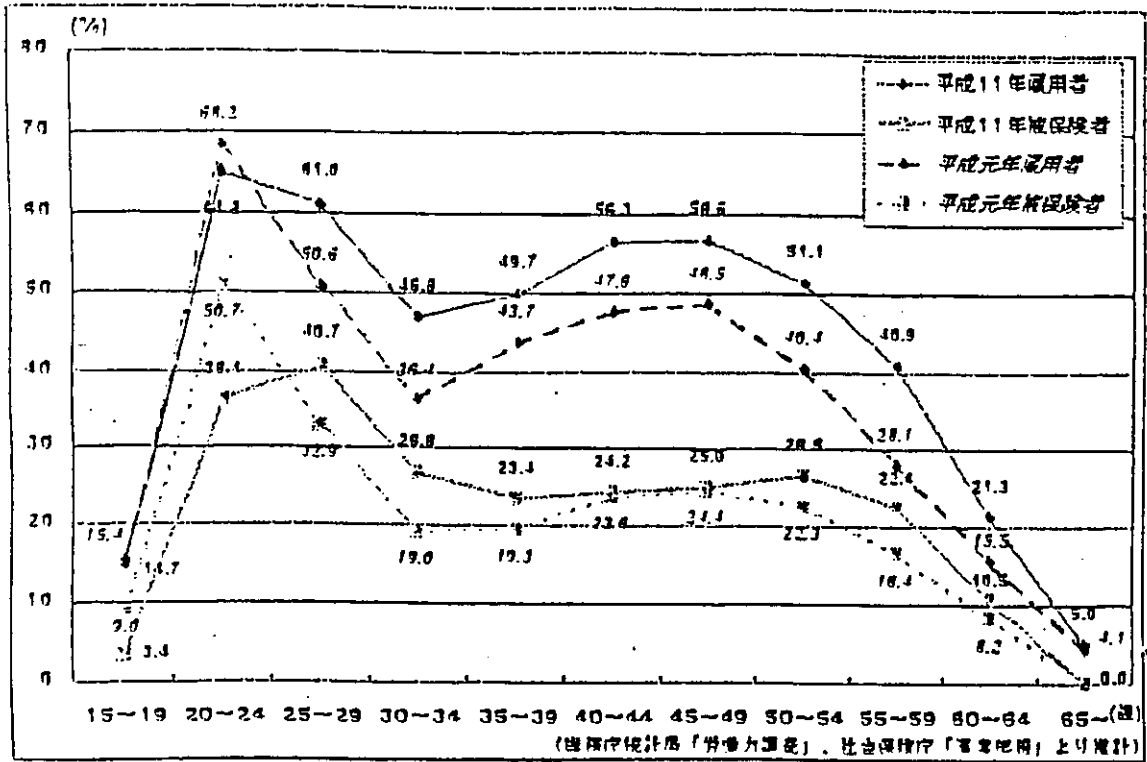


図-4 年齢階級別未婚率の推移

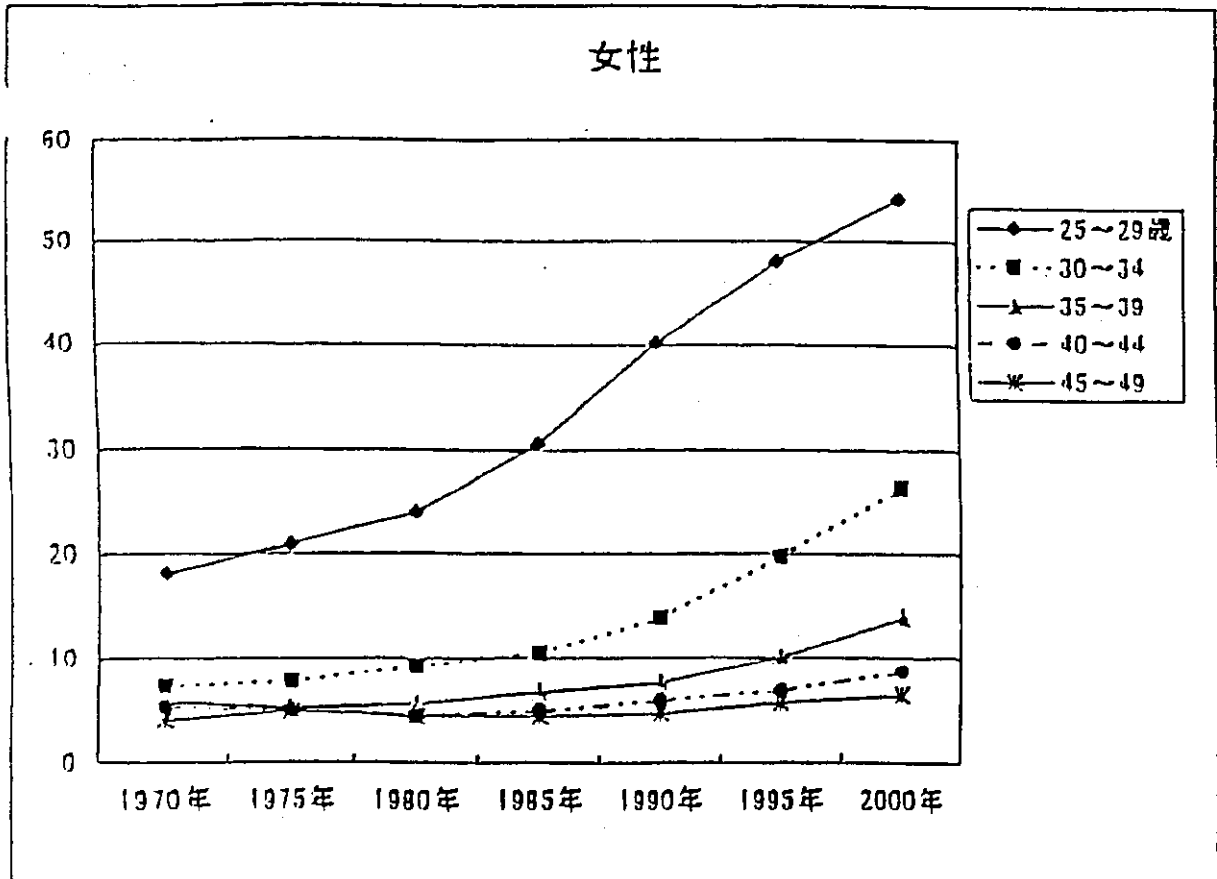
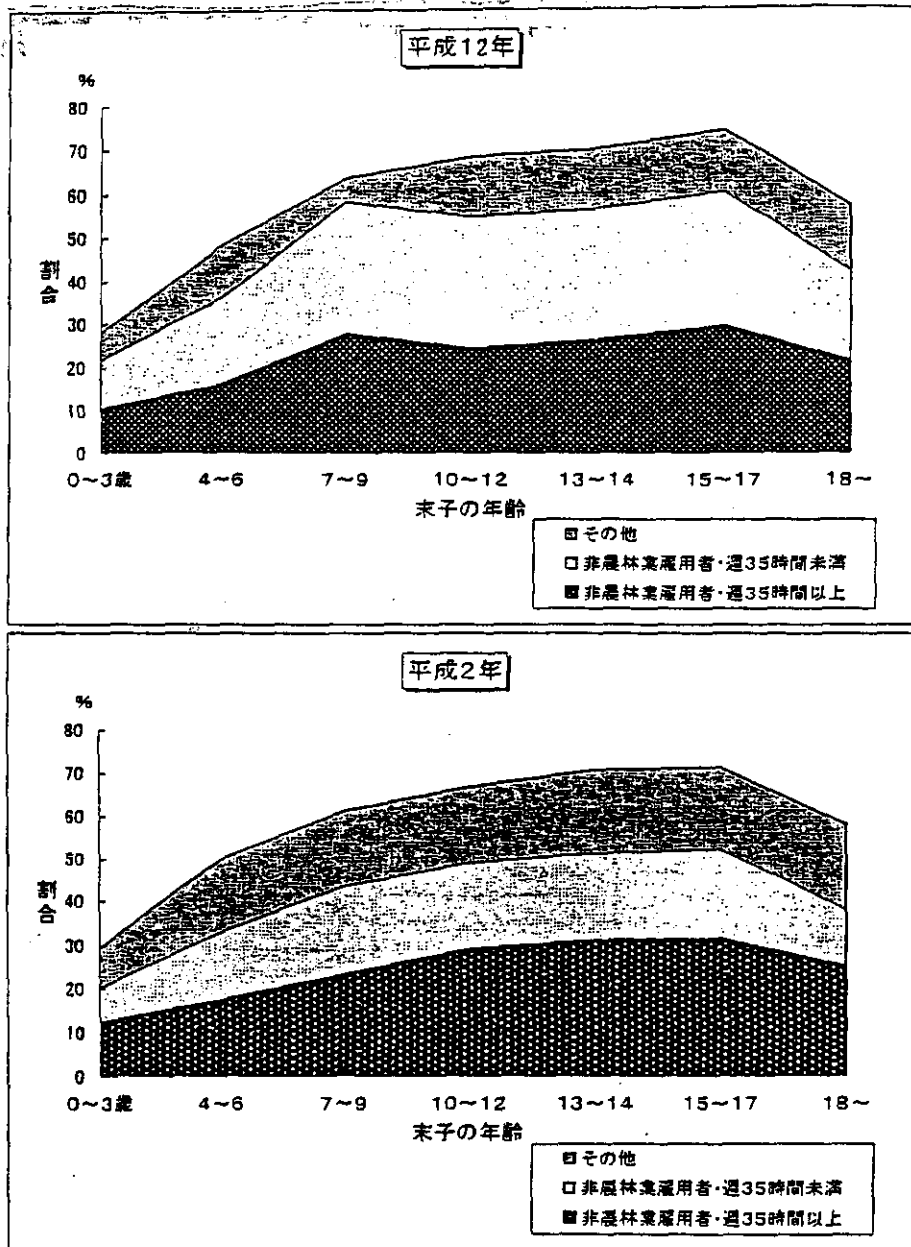


図-5

末子の年齢階級別母の就業状態



(注1)割合は、子供のいる世帯総数に対する率である。

(注2)凡例のその他は、労働力人口のうち、農林業従事者と完全失業者を合わせた割合である。

(出典:総務省統計局「労働力調査特別調査」平成12年)

図-6

(出典: 総務省統計局「労働力調査特別調査」)

資料Ⅱ-12 雇用者に対する第2号被保険者の割合の推移

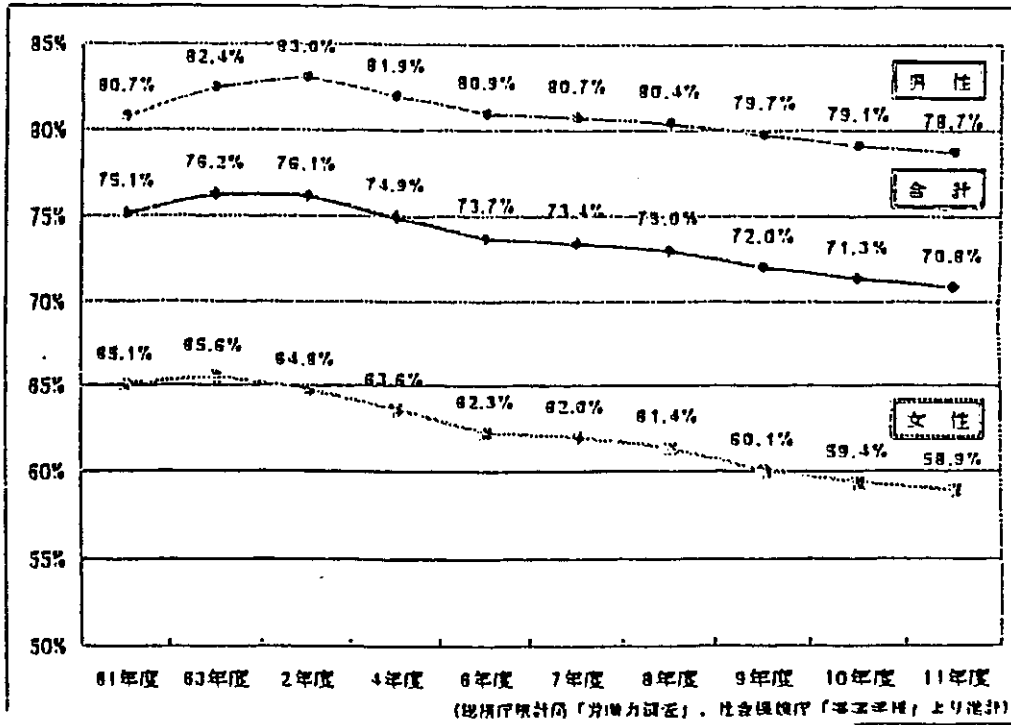
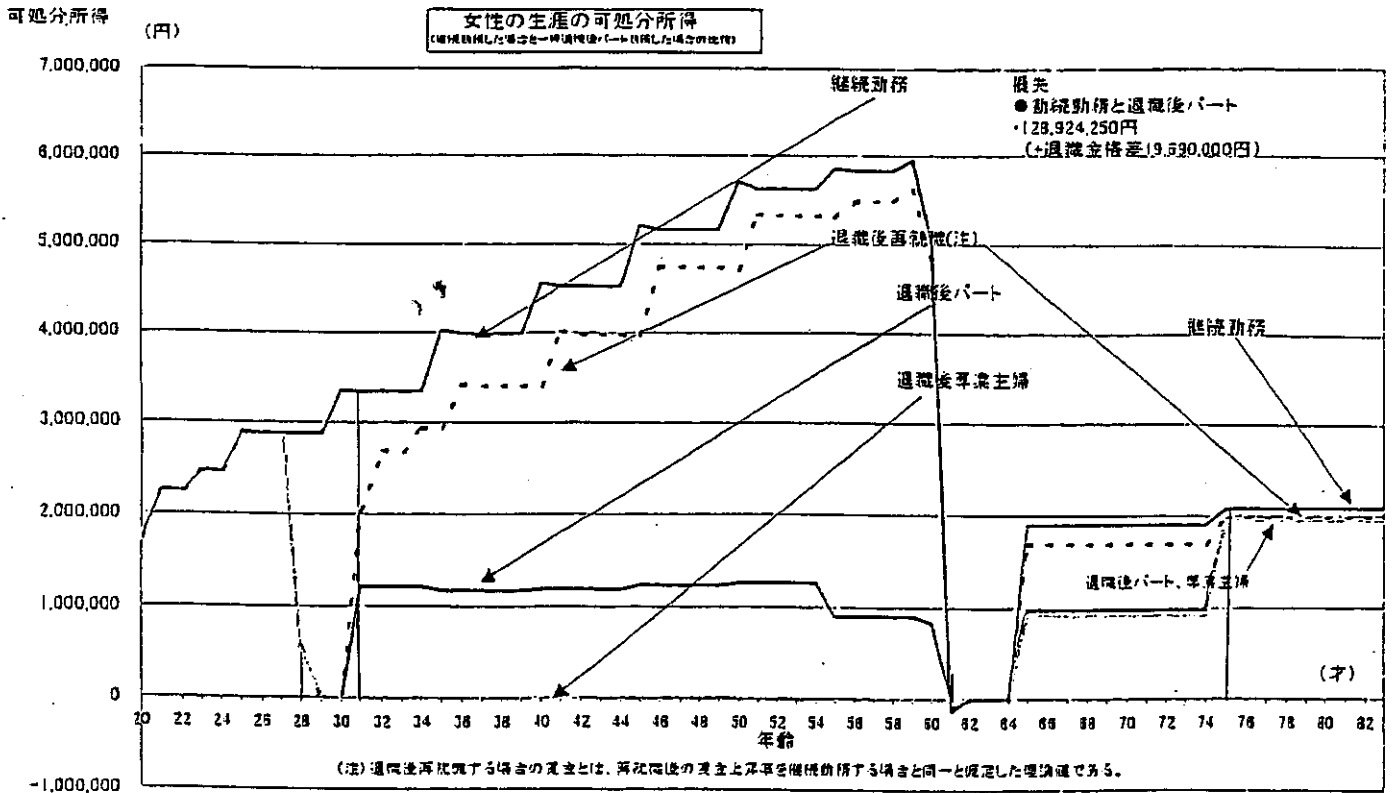


図-7



H14.10.11

年金部会 委員

井手明子

第7回年金部会（H14.7.19）において、

論点＜少子化対策等関連分野と年金の関係について＞（年金と少子化）（年金と雇用）

＜年金制度の体系＞

に関し、企業内で女性社員の採用、育成、人事配置を担当してきた立場から、私見を述べた。

その要旨は、

1. 働く女性は増えたが、年金の支え手は増えていない。（雇用者に占める第2号被保険者の割合は低下）
2. 現在の支え手を失わず将来の支え手を確保するためには、
  - ① 育児と仕事を両立しうる企業及び社会の環境整備
  - ② 就業中断後、家計を支えうる仕事の提供が必要
3. 女性ばかりでなく、男性についても人生を通じて多様な働き方をする時代においては2号⇔1号（その妻は3号⇔1号）の流動が起こり、仕事の内容ではなく「立場」により、定額、定率、負担なしと負担のあり方が変わることは納得性に欠ける。基礎年金の財源の税方式への転換は男女ともに多様なワークスタイルを持つ時代に適した抜本的な改革のひとつとして有効

というものであった。

今回、総論部分での論点整理にあたって、以下の論点について私見を追加したい。

＜国民年金の未加入・未納対策＞関連

1. 保険料収納対策としての納付督促策の費用対効果

すでに国民年金の事務費（徴収だけでなく給付等を含む）は、1兆9648億円の徴収額に対して1,591億円（8.1%）。この上、事務費コストをかけるのであれば、費用対効果を見た対策が必要。

未納者に対する未納理由の調査結果では、「うっかりしていた」「あとでまとめて払うつもりだった」という割合は5%程度。制度そのものに不信を持っている未納者に対し



て、電話督促や戸別訪問を実施しても効果は期待薄。不信（世代間不公平、世代内不公平）を解消することが何よりの納付督促ではないか。

広報活動についても、現状の意識では期待薄。なお、国民的に議論があるところの基礎年金の財源を税に求める考え方について、<基礎年金を全額消費税で賄うとしたら「えっ、それって巻き添えじゃない!？」><もしも国民年金が税方式になったら「アリもギリギリスも悲しい結末に」>（COMIC 公的年金 厚生労働省 年金局）と一方的なPRをするのはいかがなものか。

## 2. 第1号被保険者の構成比増による、一層の空洞化

今後の公的年金の加入者の推移を予測すると、トータルの加入者が減少する中で、

- ①企業のリストラ（正社員減、正社員からパート社員へのシフト）
- ②新卒の正社員採用減
- ③産業の情報化等による雇用者からフリーエージェントへの流動
- ③ 非適用事業所の増加や事業所単位の離脱

による2号から1号への流動、およびその妻である3号から1号への流動がおけると想定される。第1号被保険者に占める未納・免除の割合は35.7%。であり、1号の増加による一層の空洞化が懸念される。この空洞化を埋めるため、厚生年金からの財政支援が増え、企業は雇用コストを抑えるために、リストラや採用抑制等を行わざるを得なくなり、第2号被保険者減 → 第1号被保険者増 → 国民年金の一層の空洞化という負の連鎖が続いていくことになる。きめ細かい免除の対応や、強力な納付指導といった未納対策だけでは、この連鎖を断ち切ることは困難であり、抜本的な改革が必要。

### <支え手を増やす取り組み>関連

#### 1. 短時間労働者への厚生年金の適用拡大のあり方と企業への影響

ライフステージに応じて多様な働き方をする女性（今後は男性も）にとって、短時間労働者である期間に関しても厚生年金の適用は将来の保障のために必要

「パートタイム労働研究会の最終報告」にある「新しい雇用システム」

- ①正社員も含めた雇用システムの多元化（中間形態である短時間正社員制度の形成）
- ②様々な働き方を納得して選択できる働きに応じた処遇の確立
- ③ライフステージに応じて多様な働き方を行き来できる連続的なしくみの構築

が確立されれば、働く側にとっては、従来の家計補助的労働から、経済的自立を図れる就業の枠組みに入っていけるようになり、支え手が増えるとともに、年金財政にとってもマイナスにならないのではないかと。企業にとっても、「必要に応じた処遇」から「働きに応じた処遇」を実施することが、モラル向上によるコストの吸収、計画的な人員配置、優秀な人材の確保というメリットをもたらすと考えられる。

## 2. 第3号被保険者

女性と年金検討会報告書の「第3号被保険者をめぐる様々な議論」の中では、

- ①昭和60年までは専業主婦の多くは任意加入し、国民年金の保険料を支払っていたことから、専業主婦であっても保険料負担能力はある。
- ②短時間労働者に対する厚生年金適用拡大を行いつつ、第3号被保険者制度を存続する場合、比較的高賃金である配偶者をもつ者が引き続き3号にとどまると考えられ、公平性の観点からも併せて3号の廃止や見直しが必要
- ③基礎年金を税方式化することにより国民年金の空洞化問題への抜本的な解決策となり、すべての国民に基礎年金を保障することができるとともに、第3号被保険者問題の解決に資する。

という論点があったことは、総論で取り上げる<支え手を増やす取り組み><財政方式>の中で関連づけて論議するべきと考える。

以上

○社会保障制度は個人単位化へ

私が年金で格差を強く感じたのは、今までの仕事をやめ、農業を職業に選んだ時、農業を職業としている夫と結婚したことで第2号被保険者から第1号被保険者になった時である。はじめて妻は夫の職業によって年金が変わる事を知った。

第1号は男女同額の定額負担であり、個人単位である。そのため妻に所得がなくても、夫の収入が低くても支払わなければならない。(平成14年度から保険料の半額免除制度スタート)

○無・低所得者の最低保障

例えば農家の嫁は農作業以外は仕事と見てもらえないし、農業は家業なのでやってあたりまえ、という考えがまだまだ残っている。家事・育児・介護・農作業をやっても無償労働。そんな時代、環境を生きてきた女性は多い。もし離婚すれば無年金になることもある。又第1号の国民年金加入者は40年間加入で月約67,000円にしかならないし(老齢基礎年金の繰上げ請求している人も多い)夫を早く亡くしてしまえば遺族年金もないなど不安な老後が待っている。商工業者も同じだと思う。

農村も少子高齢化が進み長男と長女の結婚あり、老夫婦2人暮らしあり、結婚していない長男と母親の2人暮らしなどいろいろなスタイルがある。

21世紀はまさしく女性も男性も1人で生きられる社会にしていかなければならない。

自営業は生涯現役と言われるが、農業に関しては退職金制度はないし、農産物は年1回の収穫がほとんどなので天候に左右され安定した所得確保はむずかしい。又、作物によっては多種の機械を必要とし、農家の多くは借金をして購入しているのが現状である。

農地は農産物を生産するのにどうしても必要であり、次世代へ引き継いでいかなければならない。それが食糧自給や自然環境を守る多面的機能をはたしていることにもつながるが、農作業はきつく65歳ともなると体力的にきびしいので生きがい程度の働きとして考えるべきではないか。

○支え手を増やす取組み

これ以上国民の信頼を失わないためにも、支給開始年齢の引き上げや給付の引き下げ、あるいは保険料アップなどせず、もっと保険料を払える人を増やすことに目を向けるべきである。具体的には、まだよくわからないが主婦の保護から一個人の労働者として働く女性をバックアップする政策、誰でもが働く意欲を持てる政策を集中していく必要があると考える。

○ Ⅱ案とⅥ案をセットに賛成

第3号被保険者が実際どんな人たちなのか内容分析する必要があるのではないかと。働く女性との不公平感を払拭する意味でも、専業主婦に自営業などの主婦、学生と同じように定額保険料負担を求める。

- ・ 第3号被保険者に対し、現在の年金制度のしくみを説明し、理解してもらう努力をすべき。
- ・ 国民健康保険・介護保険も個人単位化

○ 年金制度の体系について

第1号被保険者は掛金が少ないのだからとすぐ比較対象外とするのではなく、これからは多様な働き方を選択する第1号被保険者の増加が考えられる。

被用者と零細事業主、そこで働く人たち、個人事業主の人たちとの制度のちがいを経過措置をとりながら縮小していくべき。

- ・ 低所得者の人たちが納付の免除を受けた場合、給付は1/3しか出ないが、全額給付できる制度にしてはどうか。
- ・ Ⅵ案のように第1号被保険者も育児・介護期間中は保険料の負担なし（国庫で）。