

自営業者グループの現状から見てくること

年金部会
今井延子

○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が多い。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。

「支え手を増やす取組み」について

2002年9月10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—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」となっている場合は、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働けば働くほど「賃金+年金」は増える、②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、③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、年金を全額受ける可能性が高い
- ・ 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

- ・ 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」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
- ・ 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？
- ・ 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女性の被保険者のうち、第2号被保険者については、育児休業期間中の保険料免除以外に施策がないこと、③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」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