

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でき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）の流動が起こるであろう。

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考えられる。

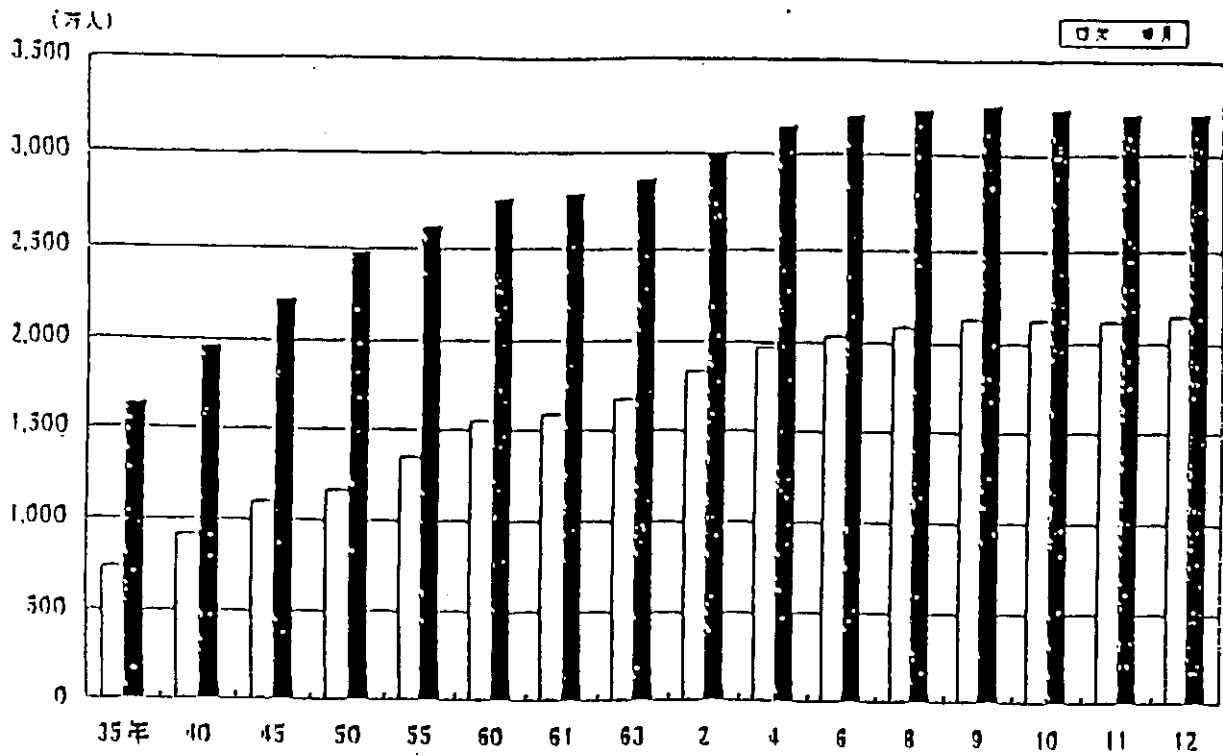
このような観点から、基礎年金への負担を鑑みると、仕事の内容ではなく、「立場」により、その都度、定率、定額、負担なしと負担のあり方が変わることは納得性に欠け、届出漏れなどにより、一層の空洞化が生じる恐れがある。

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考えられる。

以上

図-1

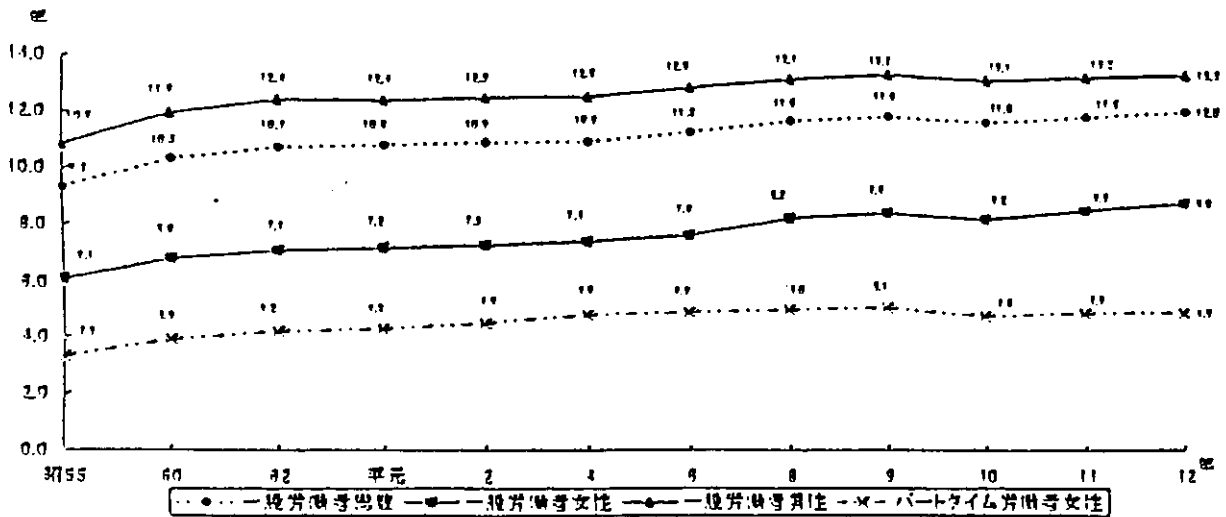
資料Ⅱ-5 男女別雇用者数の推移



(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「賃金構造基本統計調査」)

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

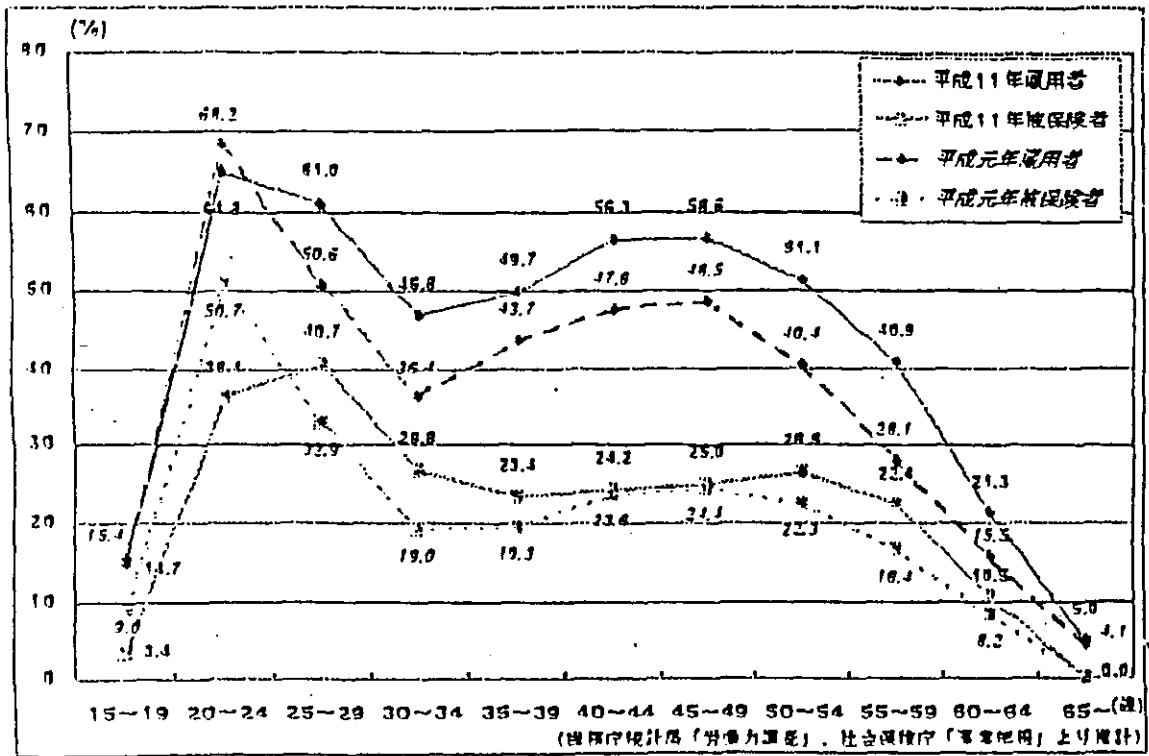
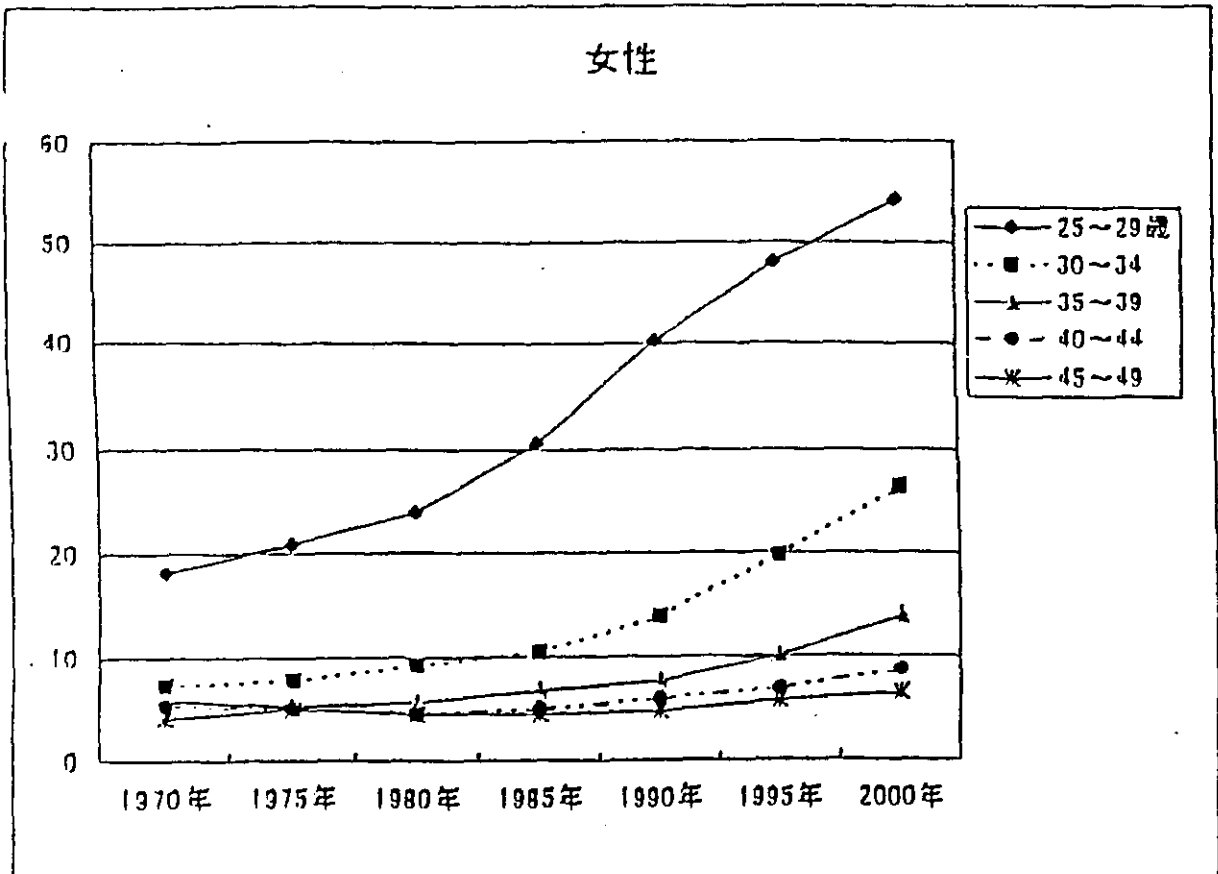


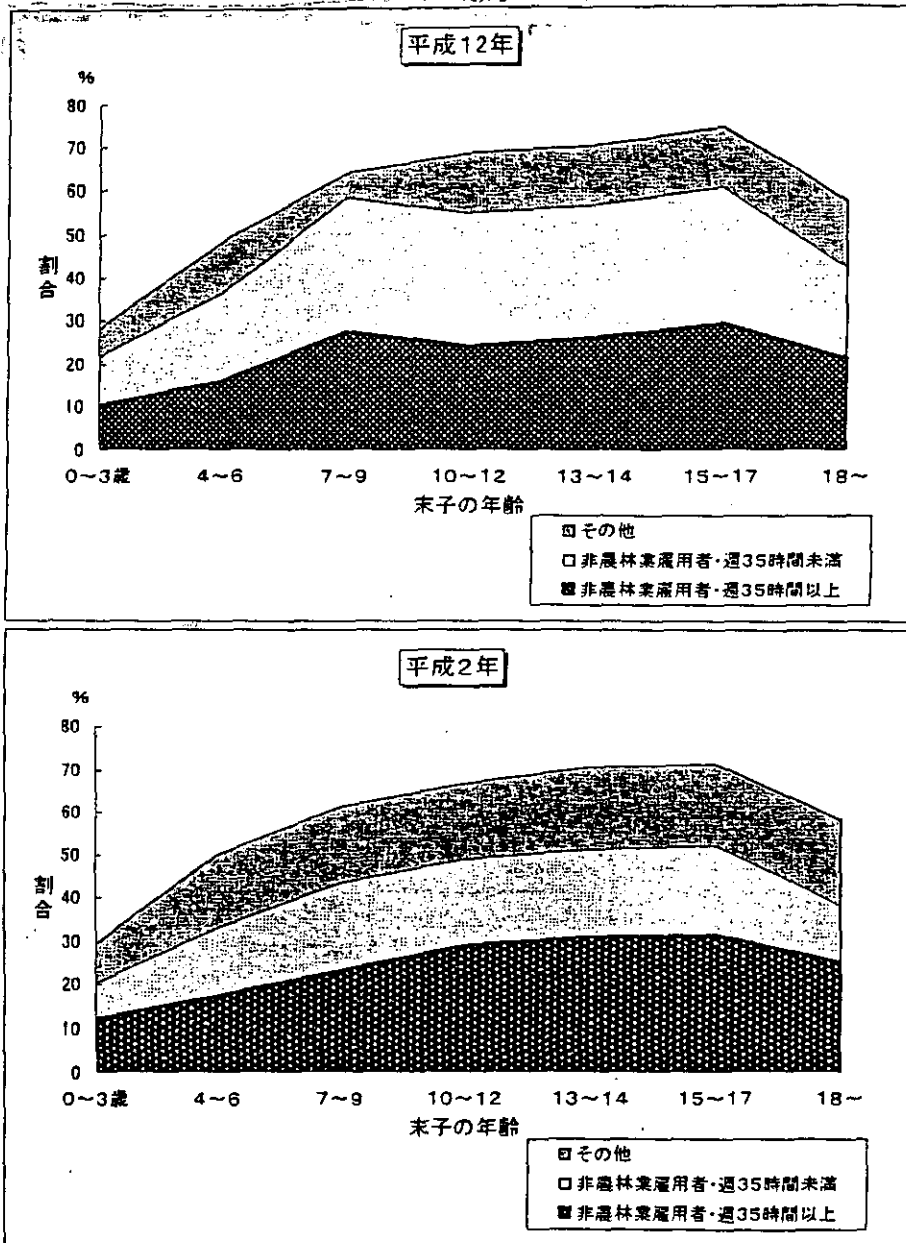
図-4 年齢階級別未婚率の推移



(出典: 総務省統計局「国勢調査」)

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

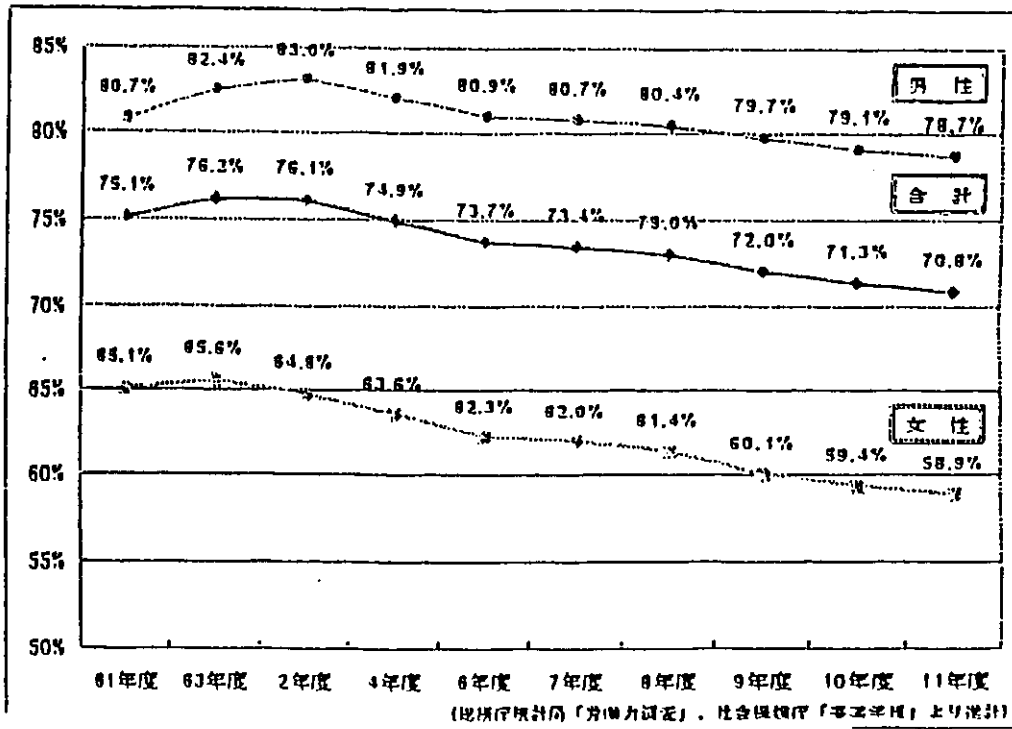


図-7

