

## 育児期間中の保険料免除について

### 《現行制度の仕組み・趣旨》

- 子が3歳に到達するまでの育児休業等の期間について、厚生年金保険料が免除される。
- 育児休業等を終了した被保険者が、3歳未満の子を養育している場合には、育児休業等の終了日の翌日の属する月以後の3ヶ月間の報酬月額が次の定時決定までの標準報酬月額とされる。
- 3歳未満の子を養育する期間中の各月の標準報酬月額が、子の養育を開始した月の前月の標準報酬月額(従前標準報酬月額)を下回る場合には、年金額の計算に際し、標準報酬月額が低下した期間については、従前標準報酬月額がその期間の標準報酬月額とみなされる。
- このような仕組みは、次代を担う子どもを産み、育てやすい社会的な環境作りに資し、育児によって年金保障が不利になることを解消するという考え方を基本として、年金制度においても次世代育成支援を拡充する観点から、設けられているもの。

## 《各方面からの主な提案内容》

- 子どもが3歳になるまで、基礎年金の保険料は夫婦とも無料化。厚生年金の加入者については、保険料のうち基礎年金に相当する部分(年収の5%程度を労使折半)を無料化。その分は、税で肩代わりすることとし、給付には反映させる。

## 《提案内容のような見直しに当たって考えられる論点》

- 政府全体として取り組むこととされている少子化対策において、どのように位置付けるか。
- 保険料を財源とする現行の育児休業期間中の厚生年金保険料の免除制度との関係をどう考えるか。
- 低所得者に対し国庫負担相当の給付を行う現行の保険料免除制度との関係をどう考えるか。負担能力を問わずに育児等の期間であることのみをもって保険料負担を要しないこととすることが適切か。
- 対象者についてどう考えるか。例えば、所得制限を設けるべきか否か。
- 安定的な財源をどのようにして確保するか。

## 《諸外国における取扱い》

国名	育児期間の取扱い
ドイツ	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 育児期間(子1人について出生後の3年間)は、全被保険者の平均賃金を得て保険料を納付しているとみなす。</li> <li>○ さらに、2002年に施行した改正法によって、子が10歳になるまでの間の育児をしている者で報酬が平均賃金未満の者について、平均賃金の50%～100%の範囲内で報酬を年金計算上高く評価する措置がとられた。</li> </ul>
イギリス	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 16歳未満の子の世話をしているため最低稼得収入額以上の収入がない者については、基礎年金の額の算定にあたって加入すべき年数から該当する期間控除(控除後の期間の下限は、有資格年の1/2(又は20年))され、より短い拠出で満額の給付を受けることが可能。</li> </ul>
フランス	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 女性の被保険者が子が16歳になるまでの間に少なくとも9年間養育した場合、年金額の算定にあたって、子1人につき2年間加入期間が加算される。</li> <li>○ さらに男女少なくとも3人の子を養育(16歳になるまでの間に少なくとも9年間自身が配偶者が養育したことが要件)した被保険者は、年金額を10%加算。</li> </ul>
スウェーデン	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 育児期間(子が4歳に達するまでの期間)と兵役期間については、年金権が保証される一定の配慮を行っている。育児期間については、所得の喪失や減少があった場合、             <ul style="list-style-type: none"> <li>①子の出生年の前年所得</li> <li>②16歳以上65歳未満の全期間の平均所得の75%</li> <li>③現実の所得に基礎額(37,300クローネ)を上乗せした額の最も有利な額を年金制度上の所得として扱う。</li> </ul> </li> </ul>
アメリカ	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 特に措置はとられていない。</li> </ul>

## 非正規雇用者に対する厚生年金適用の拡大等について

### 《現行制度の仕組み・趣旨》

- 現行制度においては、就労者が事業所と常用的使用関係にあるか否かという観点から、通常の労働者の所定労働時間の4分の3以上の就労時間のパート労働者であれば、厚生年金の被保険者とされている。

\* 所定労働時間が4分の3未満であり被用者年金制度の被保険者の配偶者であって収入が130万円未満である場合は国民年金の第3号被保険者、それ以外は第1号被保険者となる。

- 現行の「4分の3」の基準は、事業主の事業活動と一定以上の関係性を有し、パート労働者が厚生年金の適用対象にふさわしい被用者としての実態を備えているか、を判断する基準という観点から、設定されたもの。

- 賃金により生計を営み、老後の稼得手段を失う可能性が高い勤労者については、できる限り被用者年金制度の対象とすることが望ましいとの考えの下、正社員に近いパート労働者にまで厚生年金の適用を拡大することを盛り込んだ被用者年金一元化法案を平成19年4月に国会へ提出（現在継続審議）。

※新たな基準

- ・週所定労働時間が20時間以上
- ・賃金が月額98,000円以上
- ・勤務期間が1年以上
- ・学生は適用除外
- ・従業員が300人以下の中小零細事業主には新たな基準の適用を猶予

## 《各方面からの主な提案内容》

### 【厚生年金の適用拡大】

- パート労働者等のうち現在厚生年金の対象となっていない者に対して厚生年金を適用すべき。
- (被用者年金一元化法案に盛り込まれている内容以上に)新たな適用を猶予する企業規模を従業員100人以下とすべき。

### 【国民年金保険料の事業主徴収】

- 国民年金保険料を事業主がパート労働者の給与から天引きして代行徴収する。

## 《提案内容のような見直しに当たって考えられる論点》

### 【厚生年金の適用拡大】

- 事業主が保険料負担を行う被用者の範囲をどのように考えるか。
- パート労働者や事業主に対して新たに生じる保険料負担について、どのように理解を得るか。
- 低所得のパート労働者への適用拡大をするには、現行の標準報酬月額等級の下限の改定が必要となってくるが、この場合、国民年金保険料とのバランスをどう考え、制度設計をすべきか。
- まずは、被用者年金一元化法案の早期成立が必要ではないか。

## 【国民年金保険料の事業主徴収】

- 基礎年金番号等の被保険者の基本情報、被保険者が保険料免除該当者か否か、被保険者の支払うべき保険料額、事業主が源泉控除した保険料額などについて、社会保険庁と個々の事業主との間で頻度の高い情報のやりとりを行う必要が生じるが、このような事務システムの構築が実現可能か。
- 新たな事務負担が増えることになる事業主から理解が得られるか。
- 事業主が天引きを行うことによって、被保険者本人が保険料納付を行うという意識に悪影響を及ぼすおそれはないか。
- どのような形で事業主からの徴収を実施するのか。例えば、任意とするのか強制とするのか。手数料の扱いをどうするか。賃金が低い者や複数事業所に勤務する者から徴収を行う場合は、実務的な対応をどのように行うのか。

## 《諸外国における取扱い》

国名	適用基準
アメリカ	被用者については、報酬(earnings)の多寡や労働時間の長短を問わず、すべて適用し、保険料が賦課される。(年金額算定の根拠となる保険料記録は、年1000ドル[118,000円]以上の収入について行われる。)
イギリス	報酬(earnings)が週84ポンド[19,068円]以上の被用者は強制加入。(低所得者・無業者などは任意加入。) ※週84ポンド→年換算(52倍)すると4,368ポンド[990,855円]に相当
ドイツ	月の報酬(earnings)が400ユーロ[61,400円]以上又は週の労働時間が15時間以上である場合は強制加入。(400ユーロ未満かつ週の労働時間が15時間未満の場合は任意加入。)(加入しない場合でも、事業主に対して、年間2か月又は50日未満の短期間雇用の場合を除き、報酬の12%に相当する保険料が賦課される。) ※月収400ユーロ→年換算(12倍)すると4,800ユーロ[736,800円]に相当
フランス	報酬(earnings)を有する者については、強制適用対象となる。(年1,654ユーロ[253,889円]以上の収入がある場合1四半期の保険期間を得ることができる(1暦年につき最大4四半期まで。))
スウェーデン	申告対象となる収入(income)(年間17,047クローネ[281,275円]以上)を有する者は強制加入。
オランダ	被用者はすべて強制加入。
カナダ (カナダ年金制度: 所得比例年金)	年間基礎控除額(年間3,500ドル[362,250円])を超える報酬(earnings)を有する者は強制加入。

(2007年)

(注)資料中の円表示は、日本銀行「基準外国為替相場及び裁定外国為替相場」より、それぞれ調査年の平均レートを算出し、換算(1ドル=118円、1ポンド=203円、1ユーロ=153.5円、1クローネ=16.5円、1カナダドル=103.5円)。

## 成人年齢の見直しと国民年金制度の適用年齢について

### 《現行制度の仕組み・趣旨》

- 国民年金の適用年齢は、20歳から60歳までとされている。
- この適用年齢については、年金制度は、稼得能力を有する時期に予め保険料を拠出し、稼得能力を喪失した場合の所得保障を行う制度であるが、自営業者等の場合、就職・退職という客観的な労働能力の得喪を把握できないため、一般的な生産活動、労働活動、稼得能力等を考慮し、設定されたもの。

### 《各方面からの主な提案内容》

- 具体的な提案はない。なお、日本国憲法の改正手続に関する法律(平成19年法律第51号)附則第3条において「年齢満18年以上満20年未満の者」に関し、同法との整合性を図るべく「年齢」を定める公職選挙法、民法その他の法令の規定について検討を加え、必要な法制上の措置を講ずるよう規定されている。



## 《提案内容のような見直しに当たって考えられる論点》

- 大学進学等が一般化している現代において、一般的な稼得能力等を考慮すれば適用年齢を何歳からとするのが適当か。
- 若年者の精神的成熟度等の観点から、引き下げるべきか否かなどが検討されている「民法の成年年齢」と「国民年金の適用年齢」との関係はどう考えるか。

## 《諸外国における取扱い》

○諸外国において強制加入となる時期について

	日本	アメリカ	イギリス	ドイツ	フランス	スウェーデン
強制加入となる時期	・ 20歳 (第1号被保険者) ・ 厚生年金の被保険者となったとき	被用者又は一定以上の収入(\$400以上)を有する自営業者となったとき	16歳以降で被用者又は自営業者となったとき	被用者又は特定の職業に従事する自営業者(弁護士、医師等)となったとき	被用者又は自営業者となったとき	一定所得(年間17,047クローネ)以上の被用者又は自営業者となったとき

【資料出所】

- ・ Social Security Programs Throughout the World : Europe,2006 / The Americas,2005
- ・ The Mutual Information System on Social Protection
- ・ 先進諸国の社会保障 ①イギリス、④ドイツ ⑤スウェーデン ⑥フランス ⑦アメリカ(東京大学出版会)ほか

## 高齢者雇用と統合的な仕組み(在職老齢年金等)について

### 《現行制度の仕組み・趣旨》

#### 【在職老齢年金制度】

- 厚生年金の適用事業所に勤務する70歳未満の者は被保険者として適用され、保険料を負担。一方、70歳以上の者は被保険者として適用されず、保険料負担はない。
- 給付面では、60歳から64歳までの受給者が厚生年金保険の被保険者となった場合には厳しい減額方法、65歳以上(又は70歳以上の被用者)の場合には緩やかな減額方法により、年金の支給停止が行われる。
  - ・厳しい減額方法・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を停止し、賃金が48万円を超える場合は、賃金が増加した分だけ年金を停止。
  - ・緩やかな減額方法・賃金と厚生年金(報酬比例部分)の合計額が48万円を上回る場合は、賃金の増加2に対し、年金額1を停止。
- 厚生年金は、退職後の所得保障を行う制度であり、制度発足時は、在職中は年金を支給しないこととされていた。  
しかしながら、高齢者は低賃金の場合が多いという実態に鑑み、在職者にも支給される特別な年金として、昭和40年に、在職老齢年金制度が設けられた。  
それ以降、①働いても年金が不利にならないようにすべき、②現役世代のバランスから一定の賃金を有する高齢者については給付を制限すべきという相反する要請の中で逐次見直しが行われてきたもの。

### 【65歳以降の老齢厚生年金・老齢基礎年金の繰下げ制度】

- 老齢厚生年金・老齢基礎年金について、65歳以降に受給開始時期を繰り下げて、その分増額した年金を受給することができることとされている。
- 今後、高齢期の就労が進んでいくことが見込まれる中、引退年齢を自由に選択し、実際に引退した後から年金を受給することを望む者が増えることを踏まえ、設けられたもの。

## 《各方面からの主な提案内容》

### 【在職老齢年金制度】

- 年金を受給する者の就労に抑制的に機能し、高齢者の就労促進を妨げており、高齢者の就労を阻害しない、働くことに中立的な制度とするべき。
- 在職老齢年金非適用者との公平性を確保するため、賃金ではなく、総収入をベースに、年金額を調整すべき。

## 《提案内容のような見直しに当たって考えられる論点》

- ①働いても年金が不利にならないようにすべきという考え方と②現役世代とのバランスから一定の賃金を有する高齢者については給付を制限すべきという考え方の両者の立場から、「就労し、所得を得ている者に対して、どの程度所得保障として年金を支給する必要があるのか」、「適用を行う(保険料負担を求める)必要があるのか」について、どのように考えるか。
- 支給開始年齢の引上げが法定され、60歳代前半の年金がいずれなくなることを前提として、どのような制度とするのか。
- 60歳代後半の年金について、高齢者の就労を阻害しないような配慮(緩やかな減額方法)となっているが、実際に就労をどの程度阻害しているのか。
- 働くことに中立的な制度とするのであれば、70歳以上の者についても保険料負担を求める必要はないか。
- 在職老齢年金制度を廃止又は縮小した場合には、その分給付費が増加することとなるが、年金財政に与える影響をどう考えるか。
- 高い所得のある高齢者が年金を受給することについて、保険料の負担を行う現役世代とのバランスをどう考えるか。

## 《諸外国における取扱い》

国名	制度の概要
アメリカ	<ul style="list-style-type: none"> <li>・年金支給開始年齢(2008年:65歳10ヶ月)以降は、就労による収入がある場合も年金額が減額されることはない。</li> <li>・年金支給開始年齢に達する年以前に繰上げ受給している者が就労により収入を得た場合は、収入額が上限(13,650ドル)を超えた分の50%を年金額から減額。年金支給開始年齢に到達する年の場合は上限(36,120ドル)を超えた分の収入の3分の1を年金額から減額(ただし、満額支給開始年齢に到達する月までの収入のみを考慮。)</li> </ul>
イギリス	<ul style="list-style-type: none"> <li>・就労による収入がある場合も年金は、減額されない。</li> </ul>
ドイツ	<ul style="list-style-type: none"> <li>・65歳以降は、就労による収入がある場合も年金は減額されない。</li> <li>・65歳未満の者が年金を受給する場合は、賃金月額が350ユーロ以下のときは満額受給でき、350ユーロを超えるときは賃金月額に応じて年金が段階的に減額される。</li> </ul>
フランス	<ul style="list-style-type: none"> <li>・年金支給開始年齢(60歳)前に年金を繰上げ受給する者は、収入を伴う就労はできない。</li> <li>・支給開始年齢到達後に一旦退職し、年金を受給開始した者が、従前の使用者と異なる使用者のもので、年金額と合計して引退直前の賃金又は法定最低賃金の1.6倍を超えない範囲の収入を得て働く場合は、年金全額を受給が可能。</li> <li>・年金満額受給に必要な保険料拠出期間(原則160四半期)を満了した者が、年金支給開始年齢到達後に、従前の使用者のものでパートタイム就労をする場合、就労時間の減少に応じて、減額した年金を受給できる。</li> </ul>
スウェーデン	<ul style="list-style-type: none"> <li>・61歳以降に年金を受給可能で、勤労所得があれば年金の上限なく、年金権を積増しすることができる。一旦、年金を受給し始めても、再び勤労所得を得るに至った場合には、年金受給を続けながら、又は年金受給を中断して被保険者となって保険料を納めることもできる。本人の選択により、年金額を減らして受給し、減らした分の年金権により将来の年金額を積み増すことも可能。年金額は受給開始が早いほど低く、遅いほど高くなる。</li> </ul>

## 《参考資料》

# 在職老齢年金(年金支給停止)制度の経緯

## 1. 導入の背景等

○ 厚生年金制度の老齢年金は、昭和29年にほぼ現在の姿になって以来、支給開始年齢要件に加え、「退職」を支給要件としており、在職中は年金を支給しないことが原則であった。

(在職老齢年金導入の経緯)

・ しかしながら、高齢者は低賃金の場合が多く、賃金だけでは生活が困難であったため、昭和40年、65歳以上の在職者にも支給される特別な年金(在職老齢年金)を新たに創設した(年金を8割支給する制度)。また、昭和44年には、在職老齢年金を60歳台前半にも拡大した(支給割合は8割～2割の4段階)。

⇒ 以降、①働いても年金が不利にならないようにすべきである、他方で、②現役世代とのバランスから、一定の賃金を有する高齢者については給付を制限すべきである、との相反する要請の中で見直しが行われてきた。

## 2. その後の主な改正の経緯 (●:60歳台前半、○:60歳台後半、◎:70歳以上)

(改正)	①就労を阻害しない観点の見直し	②現役世代の負担に配慮する見直し
昭和60年	○○ 65歳以上は年金を全額支給。	
平成元年	● 60歳台前半の在職老齢年金の支給割合を8割～2割の7段階に。 <div style="border: 1px solid black; border-radius: 10px; padding: 5px; margin-top: 10px;">※この支給方法では、賃金が増え ても、賃金と年金の合計額が増え ず、減る場合もあり。</div>	
平成6年	● 60歳台前半について、賃金の増加に 応じ、賃金と年金の合計額がなだらか に増加するよう改正。	
平成12年		○ 60歳台後半にも在職支給停止の仕 組みを導入(ただし、60歳台前半より 緩やかな支給停止の仕組み)。
平成16年	● 60歳台前半について、在職支給停止 の仕組みを緩和。	◎ 70歳以上にも、60歳台後半と同様の 在職支給停止の仕組みを導入(ただし、 保険料負担なし)。

(注1) 報酬比例部分の支給開始年齢引上げ(男子は2025年(平成37年)、女子は2030年(平成42年)までに65歳まで引上げ)に伴い、60歳台前半の在職老齢年金制度はなくなる。

(注2) 被用者年金一元化に際し、60歳台前半の公務員OBに対する在職年金(共済年金)の支給停止方法を、現在の厚生年金のルールに合わせ強化する(被用者年金一元化法案を第166回国会に提出)。

## 60歳台以降の在職老齢年金制度について

### 60歳～64歳

約90万人、約0.8兆円  
(平年度ベースの推計値)

- 賃金(ボーナス込み月収)と年金(定額部分(65歳以降における基礎年金に相当)も含む)の合計額が28万円(※1)を上回る場合は、賃金の増加2に対し、年金額1を停止する。
- 賃金が48万円(※2)を超える場合は、賃金が増加した分だけ年金を停止する。
  - \* 平成16年改正により、在職中に一律2割の年金を停止していた仕組みを廃止。

### 65歳～69歳

約20万人、約0.2兆円  
(平年度ベースの推計値)

- 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48万円(※2)を上回る場合には、賃金の増加2に対し、年金額1を停止する。(平成12年改正で導入)

### 70歳～

約20万人、約0.2兆円  
(平年度ベースの推計値)

- 平成16年改正により、65歳～69歳と同じ取扱いとする。  
(ただし、保険料負担はなし)
  - \* 平成16年改正前は年金を全額支給

◎ 在職支給停止制度の年金財政への影響は、最終保険料率換算で0.7%程度に相当。

※1 総報酬制の導入前は22万円(標準的な年金受給世帯の給付水準(夫婦の基礎年金と夫の厚生年金))だったが、総報酬制の導入に伴い平成16年4月から28万円となった(総報酬制導入前の額に1.3を乗じて得た額をもとにしている)。

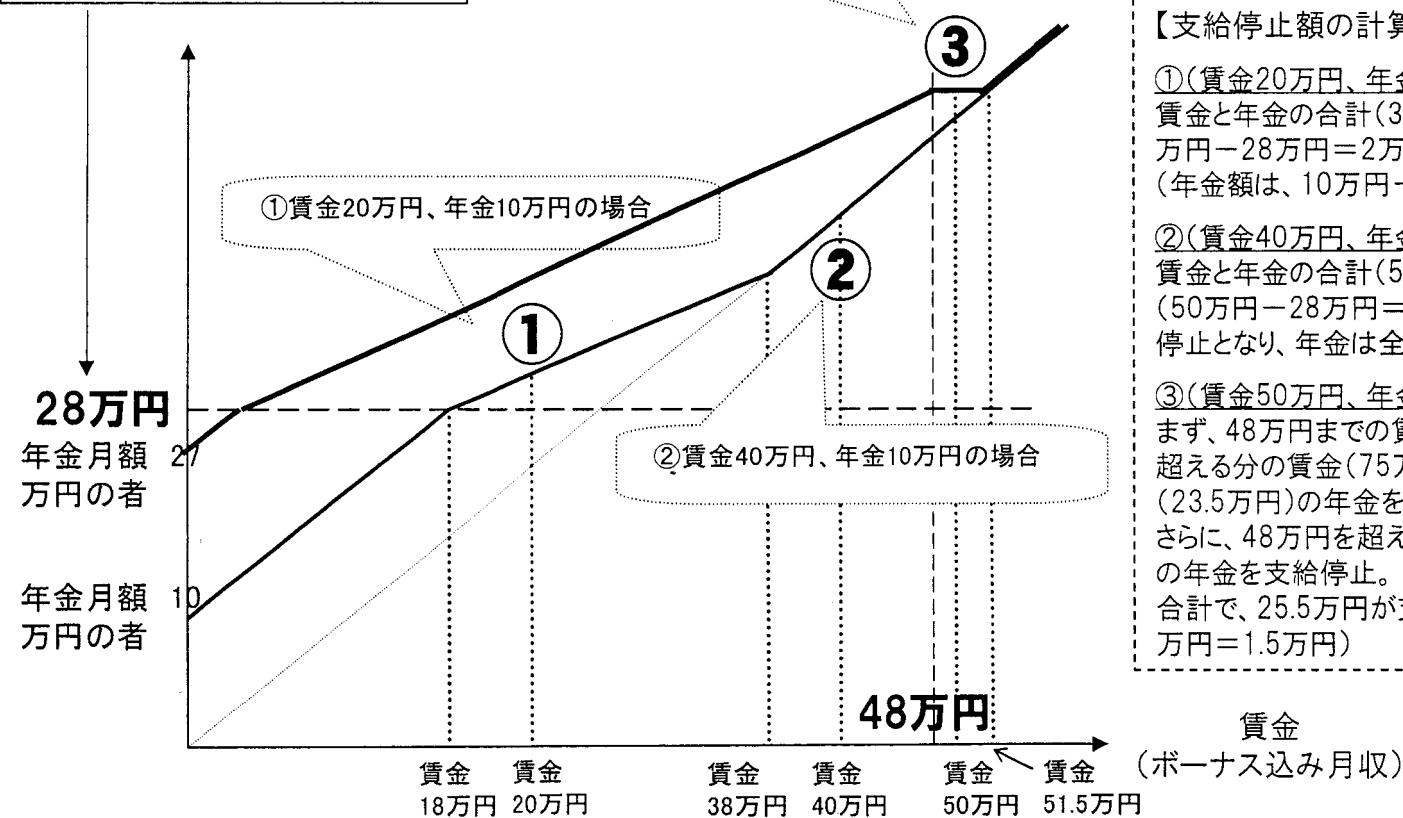
※2 総報酬制の導入前は37万円(現役男子被保険者の平均的賃金)だったが、総報酬制の導入に伴い平成16年4月から48万円となった(総報酬制導入前の額に1.3を乗じて得た額をもとにしている)。



# 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(定額部分(65歳以降における基礎年金に相当)も含む)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を停止する。
- 賃金(ボーナス込み月収)が48万円を超える場合は、賃金が増加した分だけ年金を停止する
- \* 平成16年改正により、在職中に一律2割の年金を停止していた仕組みを廃止。

賃金(ボーナス込み月収)と年金月額(定額部分も含む)の合計額



**【支給停止額の計算例】**

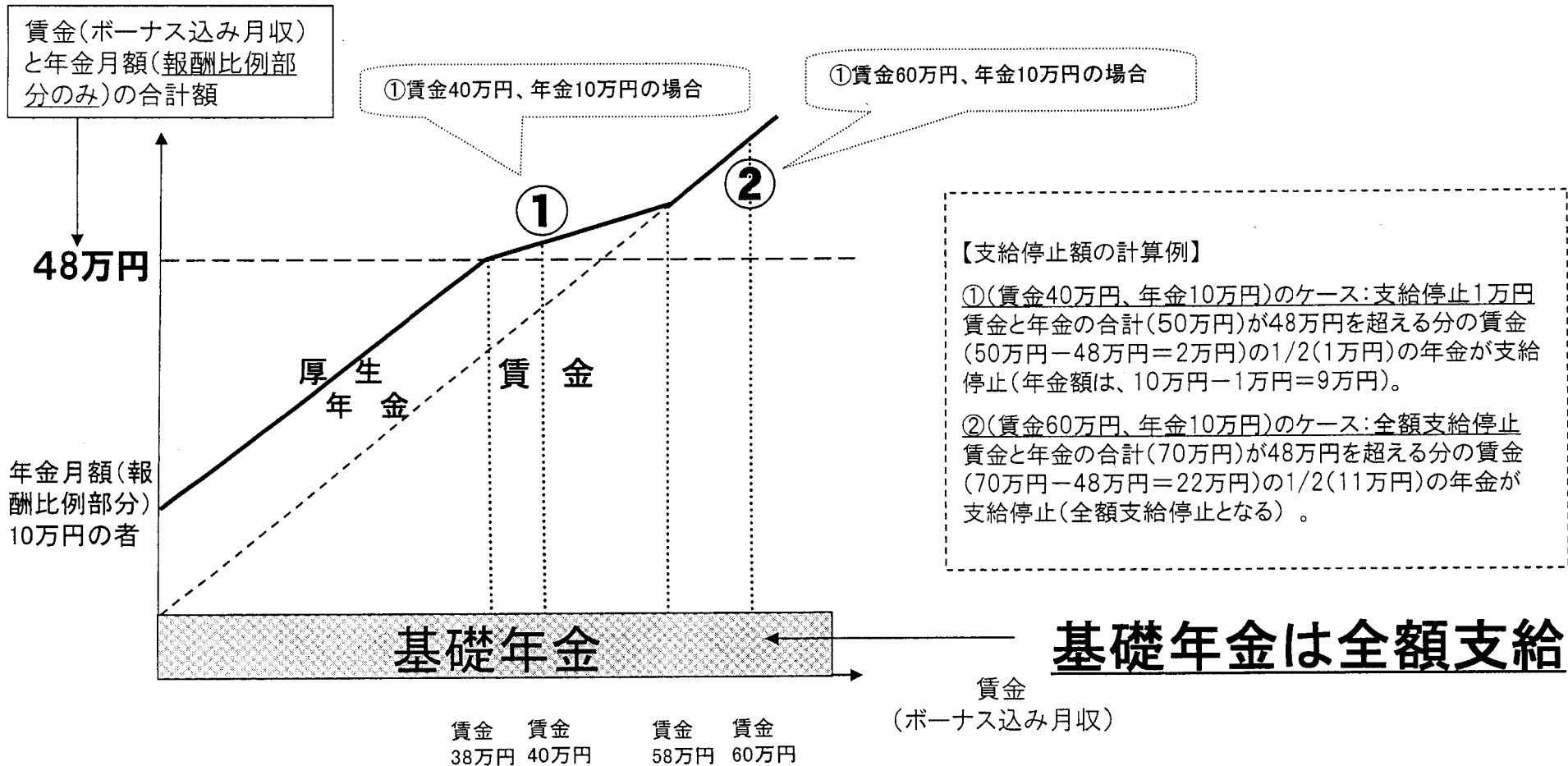
①(賃金20万円、年金10万円)のケース: 支給停止1万円  
賃金と年金の合計(30万円)が28万円を超える分の賃金(30万円-28万円=2万円)の1/2(1万円)の年金が支給停止。  
(年金額は、10万円-1万円=9万円)

②(賃金40万円、年金10万円)のケース: 全額支給停止  
賃金と年金の合計(50万円)が28万円を超える分の賃金(50万円-28万円=22万円)の1/2(11万円)の年金が支給停止となり、年金は全額支給停止。

③(賃金50万円、年金27万円)のケース: 支給停止25.5万円  
まず、48万円までの賃金と年金の合計(75万円)が28万円を超える分の賃金(75万円-28万円=47万円)の1/2(23.5万円)の年金を支給停止。  
さらに、48万円を超える賃金分(50万円-48万円=2万円)の年金を支給停止。  
合計で、25.5万円が支給停止。(年金額は、27万円-25.5万円=1.5万円)

# 65歳以上の在職老齢年金制度

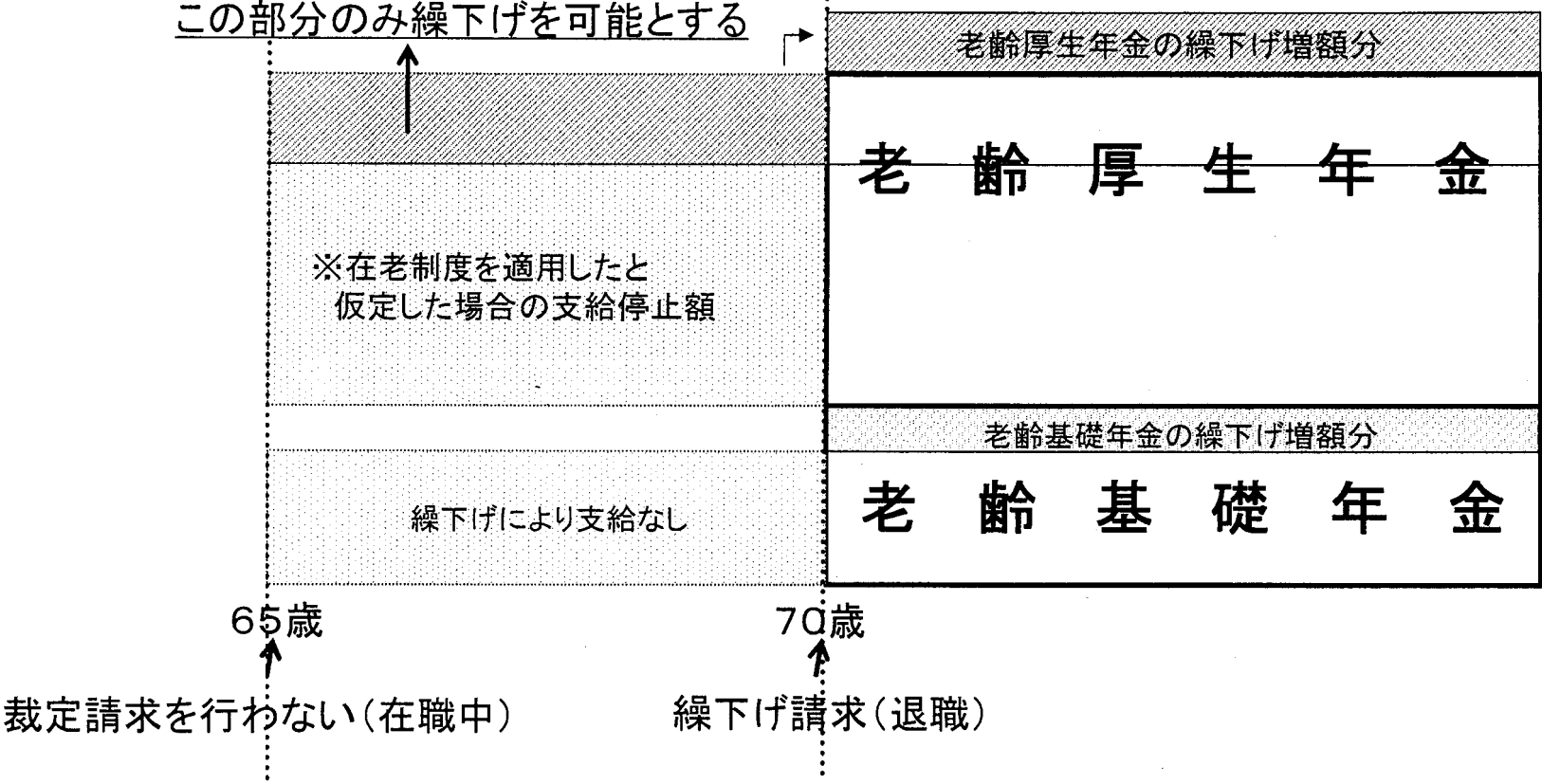
- 基礎年金は全額支給する。
- 賃金(ボーナス込み月収)と厚生年金(報酬比例部分)の合計額が48万円を上回る場合には、賃金の増加2に対し、年金額(報酬比例部分)1を停止する。



# 65歳以降の老齢厚生年金の繰下げ制度の導入(平成19年4月施行)

○ 今後、高齢期の就労が進んでいくことが見込まれる中、引退年齢を自由に選択し、実際に引退した後から年金を受給することを望む者が増えていくことが考えられることから、現行の65歳から一律に支給される老齢厚生年金について、支給開始年齢を繰り下げて受給する仕組みを導入する。

## ◎ 70歳に繰下げ請求するケース



出所 権丈善一(2008)「2008年4月、いわゆる今日的年金問題について」pp.15-6.

2008年4月12日 政策懇談会報告ペーパー

<http://news.fbc.keio.ac.jp/~kenjoh/work/080412seisakukondankai.pdf>

次に、移行の問題がある。過去の拠出履歴に濃淡があるからこそ、フルペンションを受給することができる人もいれば、無年金者もいる。この時、基礎年金の財源をすべて租税財源に移行する際、次の3つの方法が考えられる。

1. 過去の拠出履歴を無視する
2. 過去の拠出履歴を反映させる
3. 過去の拠出履歴に見合った給付を、上乘せする

ここで、それぞれの移行方法のメリット、デメリットをあげておく。その際、移行後の財源は、多くの論者から提案されているように消費税で調達するものと考えている。

	メリット	デメリット
1. 拠出履歴無視	移行後すぐに未納・無年金問題を解消できる	<ul style="list-style-type: none"> <li>・これまで保険料を納付してきた人の合意を得ることができるのか</li> <li>・これまで保険料を納付してきた人に2重の負担が生じる</li> </ul>
2. 拠出履歴の反映	保険料を納付してきた人の合意を得やすい	<ul style="list-style-type: none"> <li>・65年ほどの移行期間が必要</li> <li>・これまで保険料を納付してきた人に2重の負担が生じる</li> <li>・新制度移行後の無年金低年金者にも新たな年金消費税の負担が生じる</li> </ul>
3. 拠出履歴に見合った給付の上乗せ	移行後すぐに未納・無年金問題を解消できる	<ul style="list-style-type: none"> <li>・巨額の追加財源が必要</li> <li>・上乘せ部分の制度的意味合いが不明（無駄とみなされる）</li> <li>・これまで保険料を納付してきた人に2重の負担が生じる</li> </ul>

\* 租税方式への移行全般に、保険料支払い免除対象者への消費税負担増というデメリットがある

上記のような移行に伴う定性的な分析は、これまでも十分になされてきた。しかしながら、定量的な分析はなされていない。そこで、社会保障国民会議の雇用年金分科会に「基礎年金租税財源化に関する定量的なシミュレーションの必要性」を提出している。結果が出るのは5月に入ってからだと思う。

1961年にはじまり約半世紀の歴史を持つ国民皆年金。白地に絵を描くようには行かないというのが、多くの専門家の実感である。

他には、労使折半負担の使用者負担分3.5兆円程度がなくなり、その分を消費税が負担することになるが、そうした企業から現役・高齢の生活者へのコストシフトは、はたして妥当なことなのかということが、論じられていたりもする。