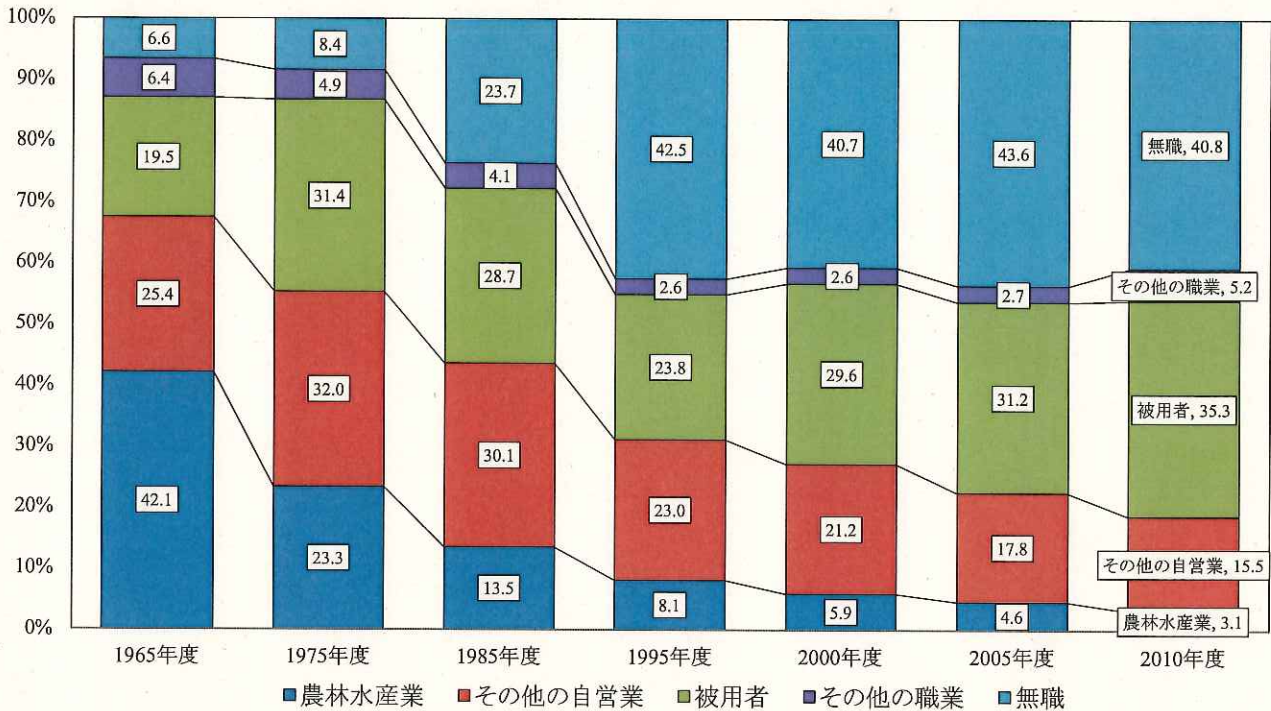


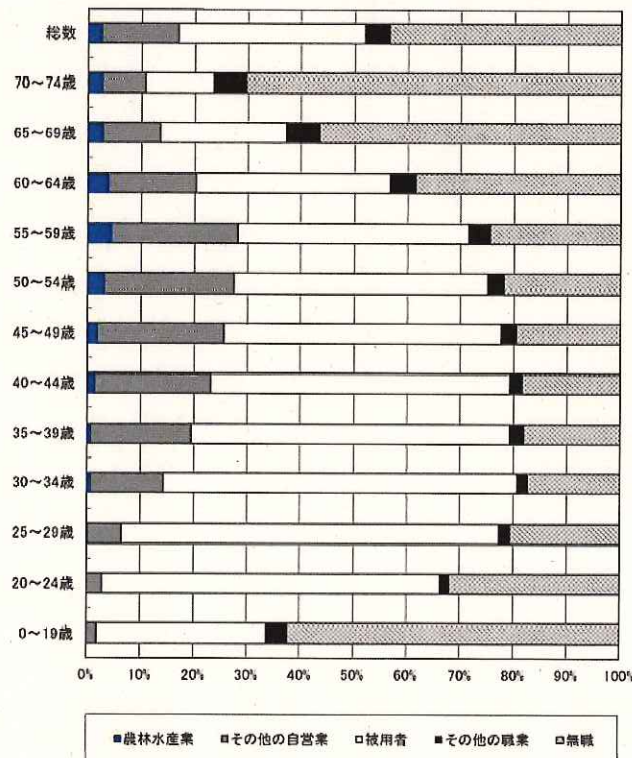
○ 国保加入者のうち、自営業+農林水産業はいまや2割に満たず、3分の1近くが被用者。



(出所) 酒井正・法政大学経済学部教授 説明資料「不安定な就業とセーフティネットとの関係」(平成27年9月10日政府税制調査会総会)より作成
 (原典) 厚生労働省「平成25年度 国民健康保険実態調査報告」図3-2
 (注1) 職業不詳を除いた割合である。
 (注2) 1965年度、1975年度は擬制世帯を含む。
 (注3) 1995年度以前は75歳以上を含む。

世帯主年齢階級別、職業別、世帯数割合 (国民健康保険)

○ 若年層で国民健康保険に加入しているのは、被用者がほとんど。



(出所) 酒井正・法政大学経済学部教授 説明資料「不安定な就業とセーフティネットとの関係」(平成27年9月10日政府税制調査会総会)より作成
 (原典) 厚生労働省「平成25年度 国民健康保険実態調査」調査結果の概要 図3-1
 (注) 擬制世帯を除く。

- 国民年金においても、自営業主+家族従業者は3割に満たない。
- 滞納者と免除者を併せた割合は、自営業よりも被用者や無職の者において高い。

就業状況・保険料納付状況別被保険者数(割合)

(単位：%)

	総数	自営業主	家族従業者	会社などに雇われている		無職	不詳
				常用雇用	臨時・パート		
総数	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
納付者	48.6	68.5	77.2	56.1	42.0	38.4	50.1
完納者	38.4	56.6	67.5	40.9	31.1	30.5	39.7
一部納付者	10.1	11.9	9.6	15.4	10.9	7.9	10.1
1号期間滞納者	26.2	22.7	16.5	35.0	28.8	25.5	27.0
申請全額免除者	13.2	7.2	5.2	5.3	13.8	17.9	14.5
学生納付特例者	9.9	0.3	-	1.5	12.5	15.3	6.4
若年者納付猶予	2.2	0.2	0.3	0.8	2.9	3.1	1.3

(出所) 酒井正・法政大学経済学部教授 説明資料「不安就業とセーフティネットとの関係」(平成27年9月10日政府税制調査会総会)より作成
 (原典) 厚生労働省「平成23年国民年金被保険者実態調査」より一部加工

森戸英幸・慶應義塾大学法科大学院教授

『働き方の多様化など近年の環境変化と引退後所得保障制度

～「企業年金」の枠を超えて～』（2015年9月10日）

1. 企業年金をめぐる環境変化と浮かび上がった課題

- 少子高齢化の進展により、3階部分の企業年金の重要性が相対的に高まらざるを得ないが、適格年金の廃止や厚生年金基金の整理・縮小もあり、企業年金制度の実施割合は低下。また、DB・DCは年金制度であるが、相当数が一時金受給を選択。加えて、非正規労働者の増加や雇用の流動化により、企業年金にカバーされない被用者が増加するとともに、転職の回数が多いほど受け取る給付の合計は少なくなる可能性がある（DB制度の場合）。＜資料K-1、2、3、4＞
- 上記を踏まえると、企業年金について以下の課題が浮かび上がる。
 - 公的年金を補完し、引退後所得保障という役割をきちんと果たせる制度とすべき（引退年齢到達前の受給の妥当性（支給開始要件等）、一時金や有期年金の妥当性（「長生きリスク」をカバーできるのか）（支給形態））
 - 中小企業を念頭に、企業年金を実施しやすくする措置を講じるべき
 - 転職しても不利にならない仕組みを構築するとともに、より多くの非正規労働者が企業年金制度の適用対象となるようにすべき

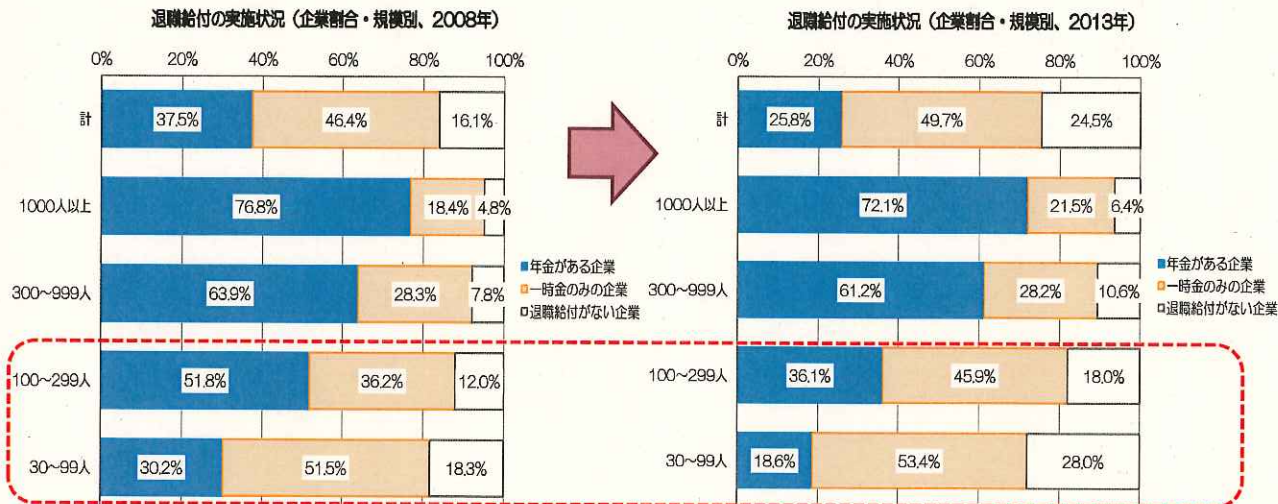
2. 企業年金法制での対処とその限界

- 厚生労働省社会保障審議会企業年金部会において、企業年金が「公的年金の補完」という役割を全うできるようにするとの観点から、DB・DCの規制のイコールフットィングについて議論がなされたが、「退職金」としての性格が濃いDBにとっては相当な規制強化となるため、異論が続出し、検討は「先送り」に。
- 他方、中小企業における企業年金制度の普及・拡大、ポータビリティの拡充、非正規労働者への企業年金制度の普及・拡大については、2015年改正法案において一応の対処がなされることとなった。

3. 考えられる今後の方向性（個人型DCの拡充等）

- これまでの議論は公的年金がメインで、これを補完するものとして企業年金が議論されていたが、働き方の多様化など、近年の様々な環境変化の中では、個人型DCを含む「自助努力」を視野に入れた政策的な議論が必要。
- その上で、引退後所得保障については、公的年金・私的年金、年金・税の枠にとらわれず、引退後所得保障全体を捉える総合的な視点が重要。1・2階の公的年金、3階の企業年金、4階の自助努力という「積上げ型」ではなく、国民一人一人が老後のための「自助努力」の枠（＝全国民共通の税制優遇枠）を何でどう埋めていくかという「穴埋め型」の発想に転換すべき。

- 近年、企業年金を実施する企業の割合は低下。
- ※ 年金がある企業(2008年→2013年):37.5%→25.8%(△11.7%ポイント)、一時金だけの企業46.4%→49.7%(+3.3%ポイント)
- 従業員規模別にみると、300人以上の企業においては数%ポイント程度の低下にとどまるが、299人以下の中小企業においては10%ポイントを超える低下となっており、中小企業における減少が大きい。



(出所) 森戸英幸・慶應義塾大学法科大学院教授 「働き方の多様化など近年の環境変化と引退後所得補償制度～「企業年金」の枠を超えて～」別冊資料 (平成27年9月10日政府税制調査会総会)より作成
 (原典) 厚生労働省「平成20年就労条件総合調査」 (原典) 厚生労働省「平成25年就労条件総合調査」

DB・DCの仕組み

- DBは、老後の支給に限らず、従業員の退職に柔軟に対応できる年金制度として、退職であれば50歳以上から支給開始が可能であり、また、50歳前の早期退職等にも対応できるよう中途引き出し(いわゆる中途脱退)(※)が容易な仕組みとなっている。
- 一方DCは、年金は老後の所得であるという明確な目的意識を反映した年金制度として、支給開始は60歳以降とし、中途引き出しは原則不可の仕組みとなっている。
- ※ 企業年金は老後に年金で受給することが原則であるが、企業年金に加入する従業員が、年金の支給開始年齢に達する前に、様々な理由から年金による受給を断念し、それに代えて例外的に企業年金を脱退して一時金として受給すること。

<DB・DCの主な仕組み>

		確定給付企業年金 (DB)	確定拠出年金 (DC)
拠出時の仕組み		拠出限度額の制約なし 積立不足時の拠出に制約あり	拠出限度額の制約あり 拠出は月単位のみ可 —
給付時の仕組み	支給開始年齢	60~65歳の規約で定める年齢到達時 又は50歳以上の退職時	60歳以上70歳以下の請求時 (加入期間が10年に満たない場合は年齢に制約あり)
	支給開始年齢到達前 の中途引き出し	制限なし	原則不可
	加入可能年齢	70歳まで	60歳まで (企業型は65歳まで可)
	支給方法	年金か一時金が受給権者が選択 年金支給期間等は労使が選択	年金か一時金が受給権者が選択 年金支給期間等は受給権者が選択

(出所) 森戸英幸・慶應義塾大学法科大学院教授 「働き方の多様化など近年の環境変化と引退後所得補償制度～「企業年金」の枠を超えて～」別冊資料 (平成27年9月10日政府税制調査会総会)より作成

- DB・DCは年金制度であるものの、自由に受給権者が選択できる仕組みとなっていることもあり、直近の実態としては相当数が一時金受給を選択している。
- 特にDCでは、一時金受給選択割合が9割を超えており、この傾向が顕著。

＜新規受給者数ベースでみた老齢給付金における年金・一時金の選択状況＞

	確定給付企業年金 (DB)	確定拠出年金 (DC)
年金	18%	6%
年金と一時金	10%	
一時金	72%	94%

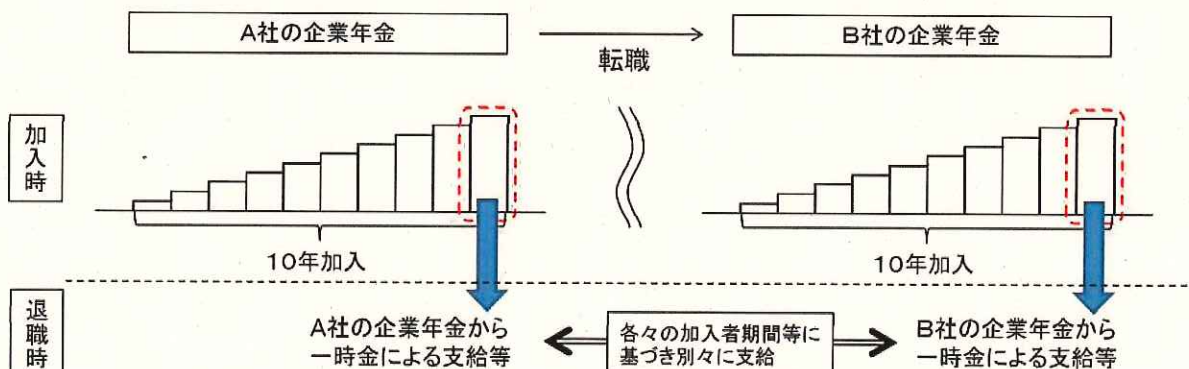
(出所) 森戸英幸・慶應義塾大学法科大学院教授 「働き方の多様化など近年の環境変化と引退後所得補償制度～「企業年金」の枠を超えて～」別冊資料 (平成27年9月10日政府税制調査会総会)より作成
 (原典) DB制度は、厚生労働省「平成25年就労条件総合調査」の特別集計により作成。
 [企業年金制度のうち、DB制度のみを実施する事業所における退職者の「年金現価額」に占める「年金現価額のうち退職労働者の選択により支給された一時金額」の割合を集計することにより作成。
 DC制度は、企業型が対象。記録関連運営管理機関による調査(平成24年度)に基づき年金局で作成。
 [年金と一時金双方を受給している者は、年金受給者と一時金受給者のいずれか一方に計上して集計されている。]

転職等をした場合の企業年金の年金給付

- 企業年金加入者が転職等をした場合には、将来の給付は、各々の企業年金に加入した期間等に応じて、それぞれの企業から別々に支給が行われる。
- この場合、転職等をしたことにより、例えば、年金として支給を受けるための加入者期間を満たさず、将来年金としての支給を受けられなくなる可能性がある。

＜転職等をした場合の企業年金（イメージ）＞

※ 下記はあくまでもイメージであり、個々の事例で生じる具体的な課題は、転職前後の企業が実施する制度やその設計によることに留意。



⇒ 同じ期間働いたとしても、転職したかどうかによって、将来年金としての支給を受けることができなくなる可能性があるなど、企業年金としての役割が十分に果たせない可能性がある。

1. 日本における「結婚と仕事」

- 日本は、キャッチアップ型で、農業・自営セクターが健在のうちに工業化したため、早期に工業化した欧米社会ほど「専業主婦化」しなかった。
- 1970年代、未婚化を主因として、出生率が人口置換水準を割り込む中、オイルショック等の不況を受け、男性稼ぎ手の所得上昇見込みが低下したことから、これを補完すべく、女性がパートとして労働市場に参入し、「男性稼ぎ手＋主婦パート」体制がスタートした。
- 配偶者控除など法制度が「男性稼ぎ手＋専業主婦家庭」を優遇する中、1980年代において、第3号被保険者制度、労働者派遣法など、共働き路線ではなく、男性稼ぎ手路線を方向付ける施策が採られた。
- 1990年代に入ると、不況を受けて、女性の労働は「希望」から家計維持の要件へと、社会意識の転換が生じたが、制度面の対応は追いつかず、依然として「共働き社会化」が進まなかった。

2. 女性の労働力参加と出生力

- 労働力不足に対応するためには、高齢者や女性の就労促進が重要であるほか、出生力上昇のタイミングは早ければ早いほど効果が高い。
- モデル推定を行うと、女性の労働力参加は出生率にプラスの効果があり、男性失業率が高いときはさらに強い効果が認められた。〈資料L-1、2、3〉
- 出生力上昇には、若年層の雇用の安定化も重要であるが、女性の労働力参加も重要。若年男性の失業が深刻化した1980年代において一部主要国で出生率が回復したのは、女性の労働力参加がプラスの効果をもたらしたためと考えられる。
- アメリカ、スウェーデン、フランスなど「共働き社会」への移行を経験した国と、日本、ドイツ、イタリアなど性別分業を維持した国では出生率が大きく分岐。
- 手厚い家族支援（充実した育児休業・保育制度）と公的雇用を支えられた高い女性労働力率を特徴とする北欧と、公的支援はほぼ皆無で家事を移民に外部化するアメリカは、タイプは異なるが、「共働き社会への移行」という共通点があり、①職務給的働き方（ジョブ型雇用）と、それにより可能になる同一労働・同一賃金（パート労働でも賃金率が高い）、②外部労働市場が活発、雇用が流動的、③高い男女同権意識、家庭における平等な家事分担といった共通の特徴が見られる。

3. 政策の方向性

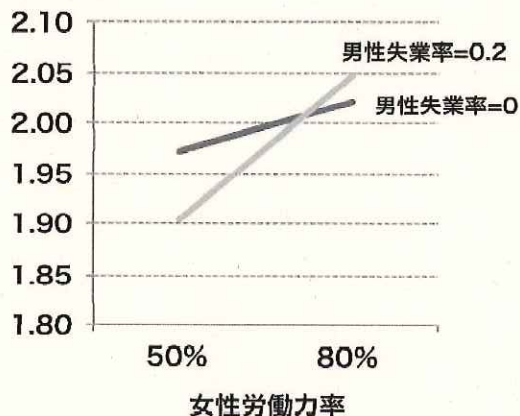
- 女性の労働力参加は、「共働き社会化」という条件のもとで出生力にもプラスに働く。無理のない共働き社会化には、育児期支援により女性を男性に近づけることに加え、男性的働き方を是正すること（男性の女性化）が必要。

○ 女性労働力参加が出生率にプラスの効果(男性失業率が高いときはさらに強い効果)を発揮している可能性がある。

合計特殊出生率をアウトカムとした動学パネル分析 (Within推定)

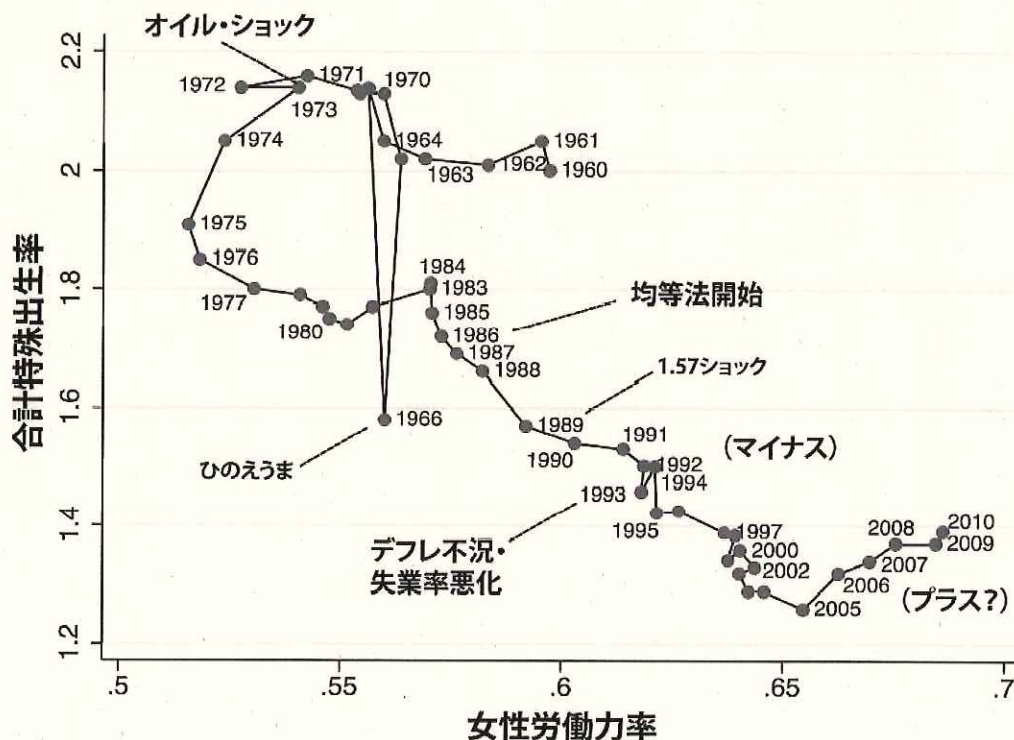
説明変数	係数	標準誤差
男性失業率 (1期前)	-1.136	0.365
女性労働力参加率 (1期前)	0.165	0.071
上記交差項	1.591	0.667
出生率 (1期前)	0.949	0.010
一人あたり実質GDP (PPP、対数)	-0.031	0.013
切片	0.300	0.116
サンプルサイズ	1010	
国数	22	
級内相関	0.157	

予測出生率

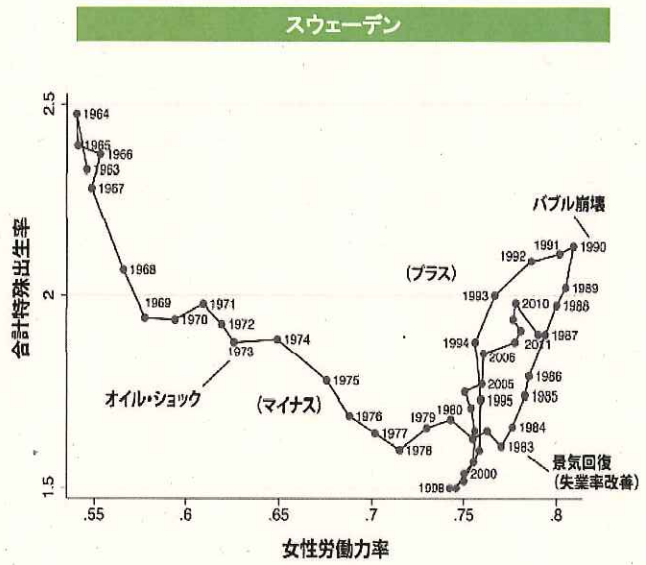
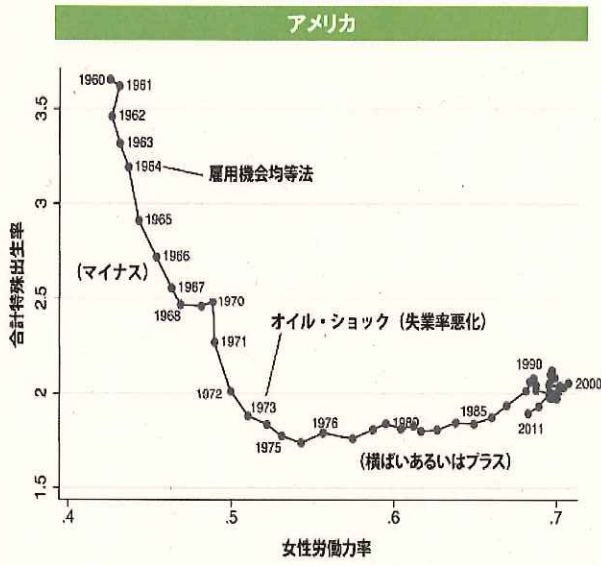


(出所) 筒井淳也・立命館大学産業社会学部教授「真の「共働き社会」に向けて：国際比較から見えてくる課題」(平成27年9月18日政府税制調査会総会)より作成
 (原典) 男性失業率はPenn World Table 8.0、女性労働力参加率はOECD Employment and Labor Force Statistics (2013)、(原典) 左記推定結果から、1期前失業率を2.0、対数一人あたりGDPを10に固定した時の予測値。

女性労働力率と出生力の関係(日本)



(出所) 筒井淳也・立命館大学産業社会学部教授「真の「共働き社会」に向けて：国際比較から見えてくる課題」(平成27年9月18日政府税制調査会総会)より作成
 (原典) 女性労働力参加率はOECD Employment and Labor Force Statistics (2013)、合計特殊出生率はWorld Bank, World Development Indicators。



(出所) 筒井淳也・立命館大学産業社会学部教授「真の「共働き社会」に向けて: 国際比較から見えてくる課題」(平成27年9月18日政府税制調査会総会)より作成
 (原典) 女性労働力参加率はOECD Employment and Labor Force Statistics (2013)、合計特殊出生率はWorld Bank, World Development Indicators.

1. 未婚女性の理想のライフコースと予想のライフコース

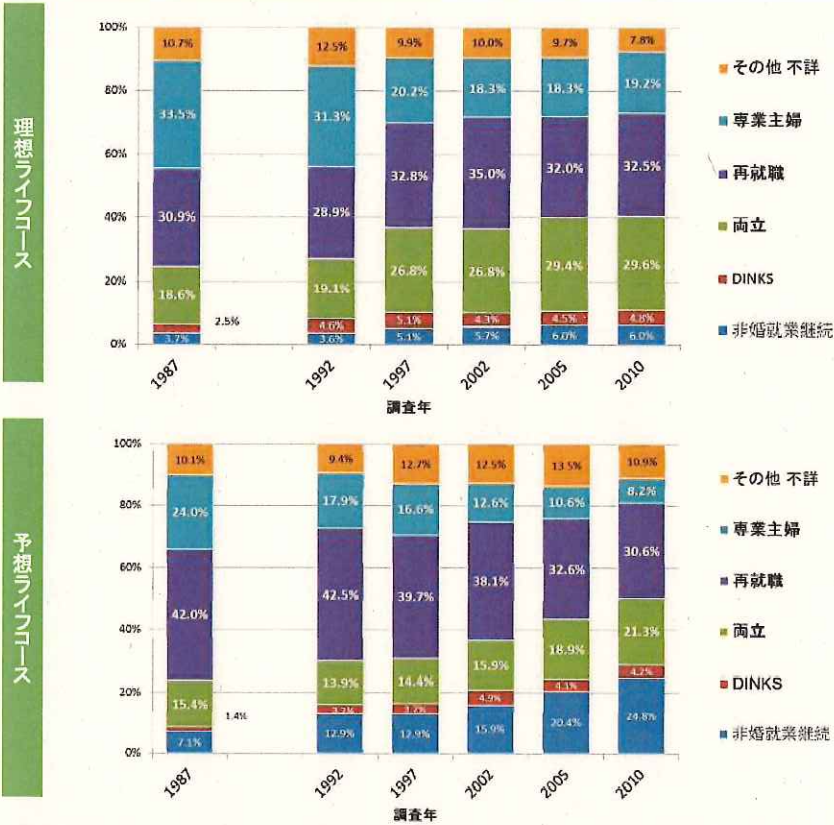
- 未婚女性の理想のライフコースと、予想のライフコース（実際になりそうなライフコース）の経年変化を見てみると、ともに、「両立コース」（結婚し子どもを持つが、仕事も一生続ける）が増え、「専業主婦コース」（結婚し子どもを持ち、結婚あるいは出産の機会に退職し、その後は仕事を持たない）は減少。特に大きな変化が1990年代に見られる。ただし、主流は「再就職コース」（結婚し子どもを持つが、結婚あるいは出産の機会にいったん退職し、子育て後に再び仕事を持つ）。＜資料M-1＞
- 「両立コース」、「専業主婦コース」それぞれを理想とする女性について、予想ライフコースの経年変化を見てみても、「両立コース」が増加する一方、「専業主婦コース」が減少し、主流が「再就職コース」であるという傾向は同じ（「両立コース」を理想とする女性の、主流の予想ライフコースについては、2010年において「再就職コース」と両立コースが比肩）。＜資料M-2＞
- 理想・予想ライフコースの主流が「再就職コース」であるのは、「現状」に依存する傾向があるためと考えられる。即ち、人々が想像できる生き方は、実際に可能とみなされているものに限定される。また、家事・育児労働は依然として女性に偏っており、実際に「両立コース」を歩んでいる人は大変そうだという評価を未婚女性が持っていることも一因か。＜資料M-3＞

2. 「両立コース」や「専業主婦コース」の実現の規定要因

- 「両立コース」を理想とする女性が、「両立コース」が実現すると考える要因の分析を行うと、出生年が遅くなればなるほど「両立コース」が実現すると考えられているほか、大卒の方が、それ以外の学歴に比べて「両立コース」が実現すると考える傾向がある。＜資料M-4＞
- 「専業主婦コース」を理想とする女性が、「専業主婦コース」が実現すると考える要因の分析を行うと、性別役割分業を支持している場合に「専業主婦コース」が実現すると考える傾向がある。

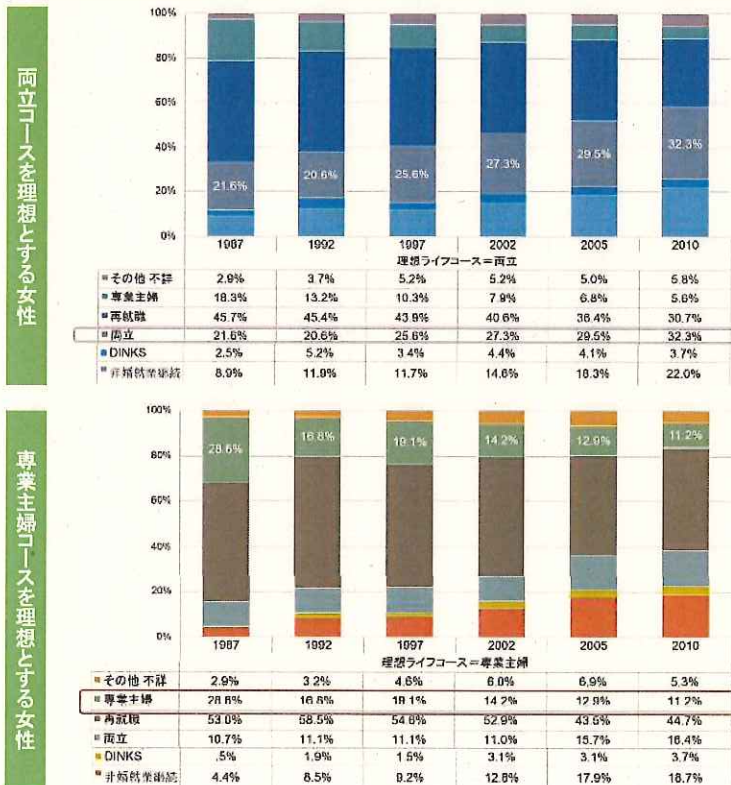
3. 根強いジェンダー意識

- 上述の通り、女性のライフコースは「現状」に依存する傾向があるが、その「現状」においては根強いジェンダー意識がある。即ち、女性が就業しても、また収入が多くなっても家事や育児の負担の偏りがあるほか、男女の仕事が同等の価値があるとみなされていない現状がある（共働きで家事・育児のシェアが行われている家庭であっても、何かあった時に仕事を調整するのは女性であるなど）。



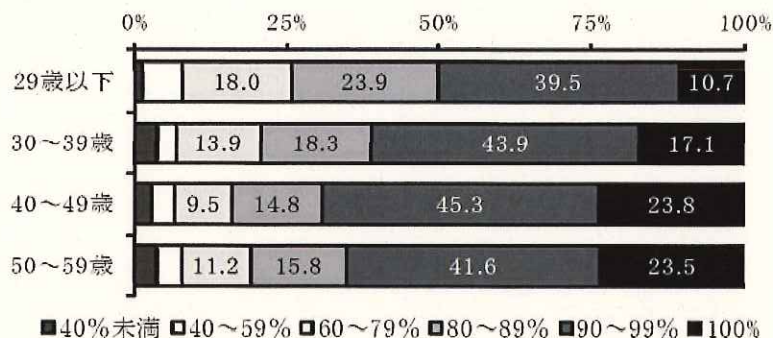
(出所) 釜野さおり・国立社会保障・人口問題研究所人口動向研究部第2室長「女性のライフコースに関する意識の分析」(平成27年9月18日政府税制調査会総会)より作成
(注) 集計対象は、結婚経験がなく調査時点で異性と同居していない18~49歳の女性(1987年調査のみ18~34歳)

両立コース、専業主婦コースを理想とする女性の予想ライフコース

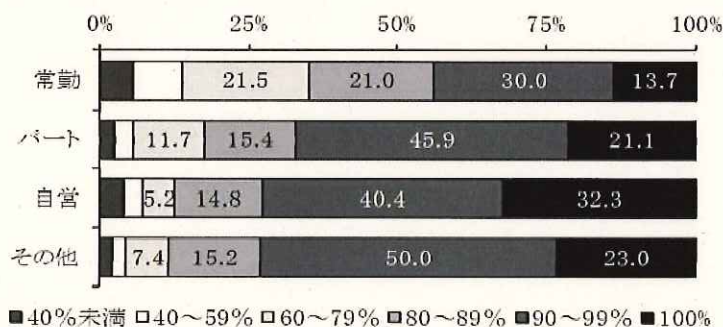


(出所) 釜野さおり・国立社会保障・人口問題研究所人口動向研究部第2室長「女性のライフコースに関する意識の分析」(平成27年9月18日政府税制調査会総会)より作成

妻の年齢別にみた妻の家事分担割合の分布



妻の従業上の地位別にみた妻の家事分担割合の分布



(出所) 釜野さおり・国立社会保障・人口問題研究所人口動向研究部第2室長「女性のライフコースに関する意識の分析」(平成27年9月18日政府税制調査会総会)より作成
 (原典)「第5回全国家庭動向調査」(2013年、社人研実施)
 (注1)妻の年齢が60歳未満について集計。
 (注2)自営には家族従業者を含む。その他の大多数は仕事を持たないいわゆる専業主婦である。

両立コース、専業主婦コースが実現すると考えるか否かのロジスティック回帰分析の結果

両立コースを理想とする女性

+: 正 ー: 負(有意確率<.05)

	1992	1997	2002	2005	2010
出生年	+	+	+	+	+
大卒か否か	+		+	+	+
正規職員か否か					
親と同居か否か				ー	
性別役割分業支持か否か					

専業主婦コースを理想とする女性

+: 正 ー: 負(有意確率<.05)

	1992	1997	2002	2005	2010
出生年	+	+		+	
大卒か否か					+
正規職員か否か				ー	
親と同居か否か					
性別役割分業支持か否か	+	+	+	+	+

(出所) 釜野さおり・国立社会保障・人口問題研究所人口動向研究部第2室長「女性のライフコースに関する意識の分析」(平成27年9月18日政府税制調査会総会)より作成