

1. 学卒時の就業状態や景気がその後の就業状況等に与える影響

- 学卒時に正規雇用にとくと、その後も正規雇用である確率は、学卒時にその他の雇用形態であった場合と比べて、20%以上高く、この影響は学卒時から10年程度は持続する。また、学卒時の失業率が1%高いと、年収が、12年目までに累計約160～240万円程度低下するとの試算もなされている。
- 学卒時の就業状態等とその後の家族形成の関係については、男性の場合、学卒時に正規雇用に就いた者の方が結婚が早い。他方、女性については、学卒時の就業状態等がどう影響するのか必ずしもはっきりしない。
- 若年層は、入職時の景気の影響を、親との同居や進学で緩和させている可能性もあるが、これは、家庭環境の差で格差が助長されることになり得る。
- 学卒時の就業状態が正規雇用以外の場合、低収入などにつながり、その後の生活満足度に影響を与えているとの研究がある。一方、学卒時に正規雇用に就けなかった場合でも、その後2～3年以内に常勤職に就けたならば、その後の就業状態は学卒時に常勤職に就いた者とほぼ同じという分析もなされている。

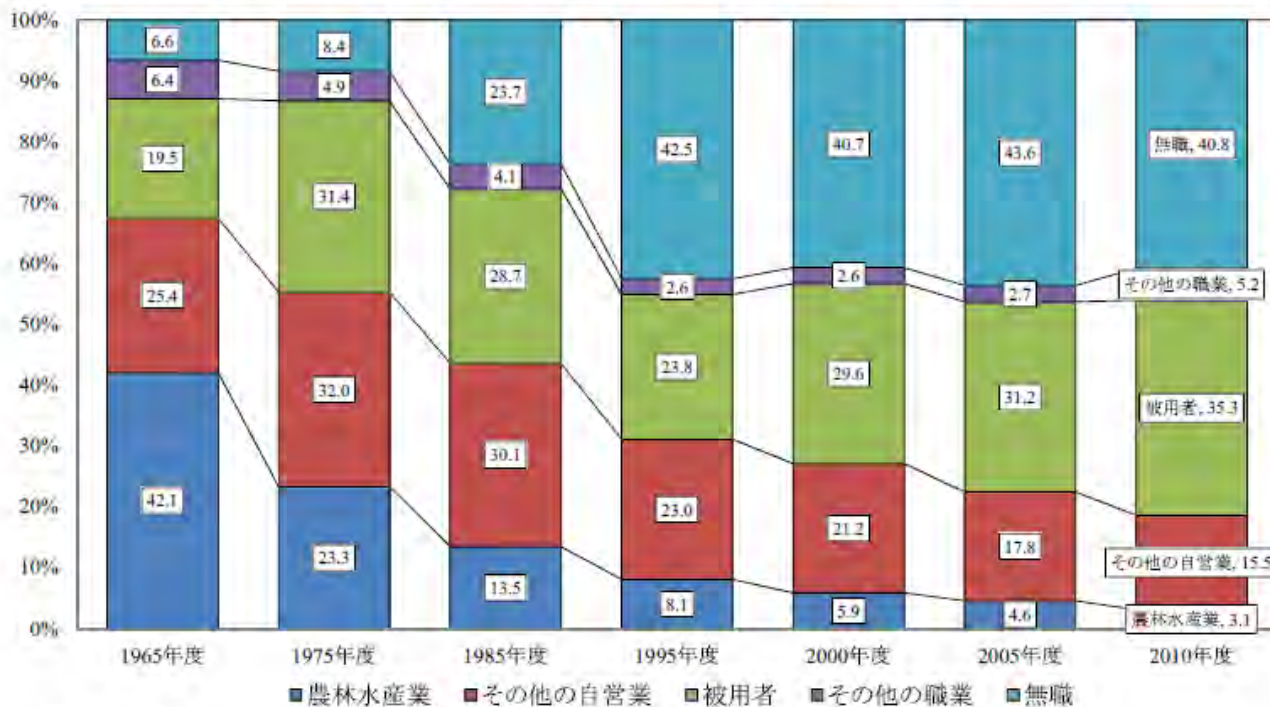
2. 不安定就業と社会保険

- 国民年金・国民健康保険においては、農家・自営業に代わり、今や無職や非正規雇用の者が高い割合を占めるようになってきている。＜資料J-1、2＞
- 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。実証研究によれば、国民年金の未納は流動性制約が要因（支払いたくても支払えない）。非正規雇用や無職の割合が増えることにより、「皆保険・皆年金」に綻びが生じている。＜資料J-3＞
- 初期の就業の格差は、社会保険という制度を媒介として老後にも格差をもたらすという側面がある。社会制度としてのセーフティネットは、キャリア初期の躓きの影響を緩和すべきこそあれ、それを長期に保存するものであってはならない。

3. 働き方の多様化とセーフティネットのあり方

- 働き方の多様化に即して、セーフティネットの捕捉率を高めるための動きとして、一つには、被用者保険の適用を拡大するという方向がある。しかし、例えば雇用保険の場合、受給要件が正規雇用以外にとっては未だ厳しいなど、「適用の拡大＝十分な給付の拡大」とならないこともあり、これは、給付が何らかの形で抛出にリンクしている社会保険の宿命とも言える。
- もう一つの方法としては、抛出実績とのリンクを緩くする、もしくは抛出実績とは関係なく支援をする方式が考えられるが、これらについては、モラル・ハザードの問題等に注意する必要がある、バランスが難しい。

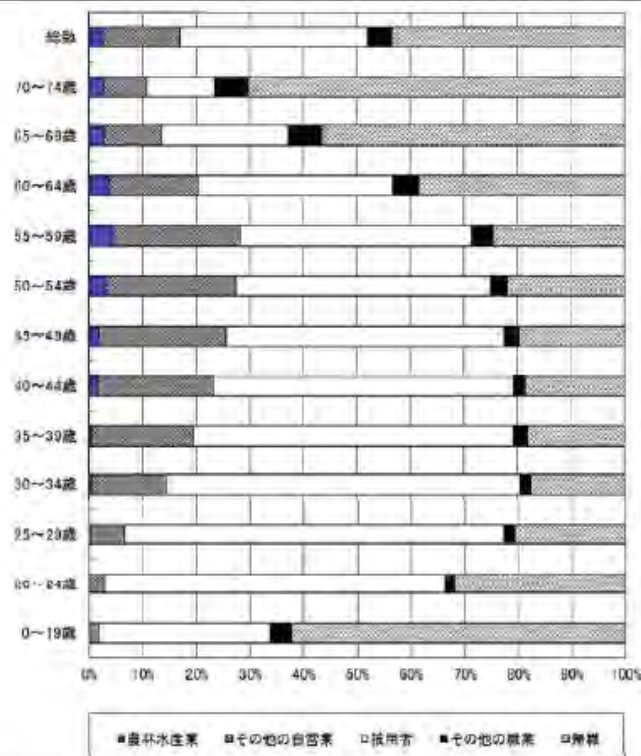
○ 国保加入者のうち、自営業+農林水産業はいまや2割に満たず、3分の1近くが被用者。



(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)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)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
I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

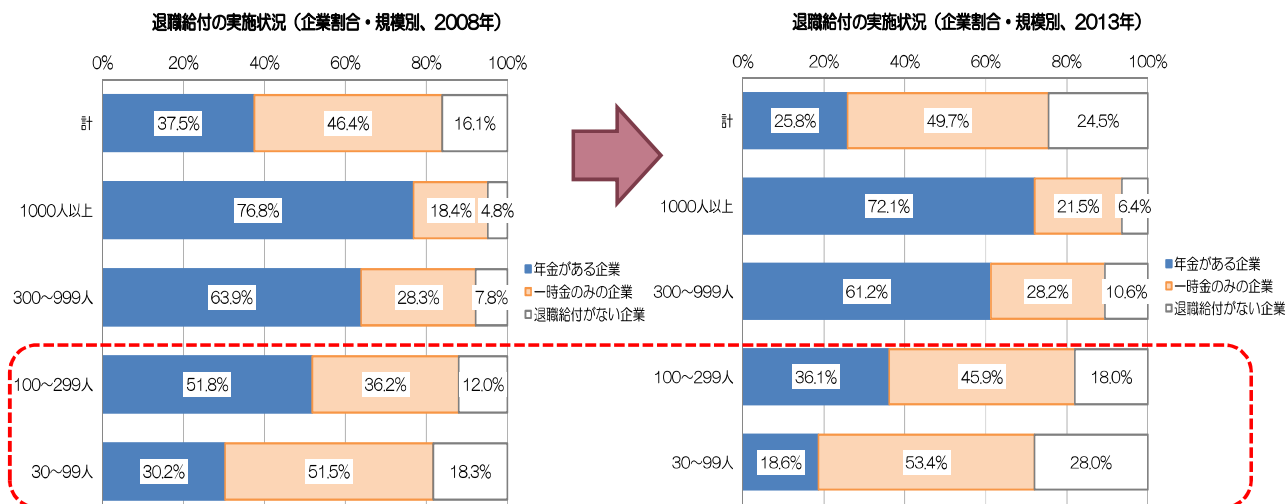
2. 企業年金法制での対処とその限界

- 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)、一時金のみ企業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に中途引き出し(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	年金か一時金か受給権者が選択 年金支給期間等は労使が選択	年金か一時金か受給権者が選択 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%

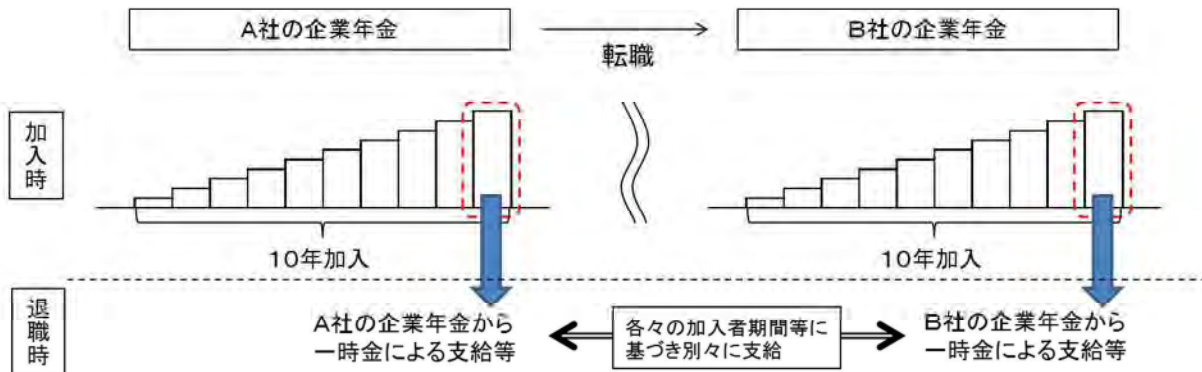
(出所) 森戸英幸・慶應義塾大学法科大学院教授 「働き方の多様化など近年の環境変化と引退後所得補償制度～「企業年金」の枠を超えて～」別冊資料 (平成27年9月10日政府税制調査会総会)より作成
 (原典) DB制度は、厚生労働省「平成25年就労条件総合調査」の特別集計により作成。
 (企業年金制度のうち、DB制度のみを実施する事業所における退職者の「年金現価額」に占める「年金現価額のうち退職労働者の選択により支給された一時金額」の割合を集計することにより作成。
 DC制度は、企業型が対象。記録関連運営管理機関による調査(平成24年度)に基づき年金局で作成。
 (年金と一時金双方を受給している者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

(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