

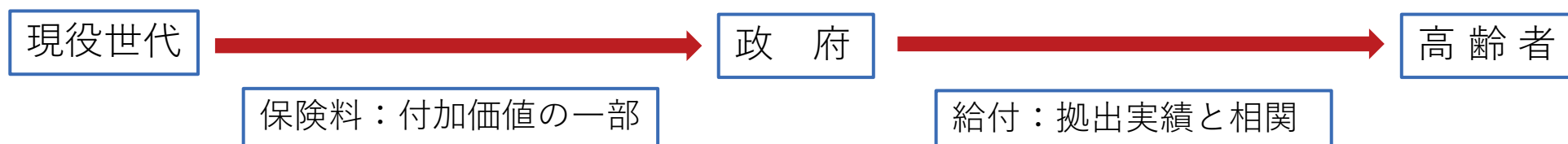
労働の在り方の変化と公的年金保険 その他のセーフティネットの適合 ——「皆年金」理念の再確認——

年金シニアプランフォーラム2022—2
「新しい働き方と社会保険・公的年金」

令和4年11月7日
大妻女子大短期大学部
家政科生活総合ビジネス専攻
玉木伸介

将来の労働の在り方の変化への適合と 公的年金保険制度の「空洞化」の可能性について

公的年金保険制度＝世代間移転



労働の在り方と制度がより整合的

⇒ より多くの労働とその付加価値が世代間移転の流れに投入される。

労働のあり方は変化し続ける
⇒ 速やかに適合し続けないと「空洞化」の可能性。

既に、40年間の保険料納付を終えた1号被保険者などで「空洞化」は現実。

テレワークの拡大

⇒ 被用者の労働の一部を請負の副業に移行することが容易に（新たな空洞化？）。
⇒ 以下のような経済的な誘因がある。

企業：高度人材の繋留、事業主負担の削減・人件費の変動費化
労働者：目先の保険料負担の減少

「空洞化」のどこが問題なのか（1）

1）セイフティネット機能の低下

- ・ 労働が、制度の「枠内」のものと「枠外」のものに分かれる。
⇒ 世代間移転が細る。

既存の枠外の労働：40年加入以降の1号。70歳以上の被用者、就業を抑制する3号など。

- ・ 枠外の労働に従事する人は、十分に手厚い「共助」の輪に入れない。
1号の短時間労働者、適用外事業所の従業員など。
- ・ 被用者保険（2、3号）では、低収入の層には基礎年金による再分配のメリット。健康保険でも、傷病手当金など国民健康保険にはない給付。

「空洞化」のどこが問題なのか（2）

2）労働市場の歪み

- ・ 「枠外」にあると、企業には有利。
- ・ 労働者は、目先の負担を回避できることに目を奪われる。
 - ⇒ 「枠外」にいることの経済的な誘因がある。
- ・ 保険料負担の有無により、労働が「一物二価」に。
 - ⇒ アービトラージの可能性。

労働のあり方と制度との整合性を確保するための適合の努力が求められる。

制度化された財政検証の網にはかからない問題点があり得る。

「皆年金」の理念を再確認する（1）

- ・ 昭和の「皆年金」達成の意義は、セイフティネットを社会の隅々まで行き渡らせたことに認められる（誰もが共助の輪に入った⇒「皆」）。
 - ―― 巨大な国民的合意の制度化。
 - ―― 昭和の皆年金では、「すべての人」という意味での「皆」が、「すべての労働」をも、概ね意味した。空洞化すると、「すべての人」をカバーしていても、「すべての労働」ではなくなる。
- ・ バブル崩壊後の非正規労働の増加と「意図せざる1号」の増加に対して「適用拡大」の努力。
 - ―― 企業側の抵抗により、進捗はゆっくり（団塊ジュニア世代の加齢との競争）。
 - ―― 経済の好循環を回復するための施策の一つのピース。

「皆年金」の理念を再確認する（2）

- 高度成長期の「皆年金」の実現・拡充は、高齢者扶養の「社会化」の進行であり、核家族の社会での「私的」扶養の負荷・ストレスを減じた。
 - ⇒ 「引退した親は年金で暮らせる」ことが、資本集約的で労働生産性の高い都市部工業地帯への若年人口の移動（⇒核家族化）を容易にするなどの経路を通じて、我が国経済の潜在成長率の底上げに寄与したのではないか。
 - 高度成長期の第一次産業から第二、三次産業への人口移動は、被用者の増加であり、自動的に世代間移転の流れを太くした。
 - 介護においても、介護保険による「社会化」が進んだ。その結果、専門性の高い介護が提供されるとともに、多くの現役世代が家庭内の介護の負担から解放され、やはり潜在成長率底上げに寄与したのではないか。

「皆年金」の理念を再確認する（3）

「皆年金」の意義として、
「セイフティネットを行き渡らせる」ことに加えて、
効率がよく潜在成長率の高い社会のための制度インフラ
という役割が加わるのではないか。

制度インフラのたどるべき道を考えるうえで、
起こりつつある労働の在り方の変化のどのような点を
意識すべきなのか
という問題設定が可能になる。

労働者＝労働法

- ・ 場所/時間/業務量の制約（人的従属性）
- ・ 特定取引先またはプラットフォームへの経済的依存性が高い、一方的な値決め（経済的従属性）

⇒準従属労働者については労働政策上の保護も検討が必要

雇用システム

企業の「働き方改革」が流動化を後押し

- ・ 副業解禁
- ・ リモートワーク
- ・ 限定社員
- ・ 裁量労働制…

雇用制度で吸収する後押し

労働者に準じた保護の検討

事業者＝競争法

- ・ 就労場所/時間/業務量の裁量あり（自律性）
- ・ 不特定多数の取引先と交渉に基づき報酬合意（経済的自立性）

⇒過剰な保護や規制は創造性/主体性を損なう恐れ

著名人、タレント

プロフェッショナル
（独立自営業者）

プロフェッショナル
予備軍
（副業人材含む）

準従属労働者

※業務実態が労働者に近く、事業者として本来あるべき経済的自立を為していない

取引先数、
専門性、
スキル、
交渉力、
実績、
覚悟…

起こりつつある労働の在り方の変化

・変化の中に、労働の流動化（≡複業の増加＜兼業や副業は主業の存在が前提＞）がある。その現実の経済における現れ方として、少なくとも以下の2つを認識できるのではないか。

（1）プロ人材による労働の流動化

（2）準従属労働者による労働の流動化

プロ人材の労働の流動化に伴う論点

1) 共助の観点

- ・ プロ人材の労働の対価が賃金ではない場合、当該対価は、所得課税の対象にはなっても、社会保険の保険料賦課ベースに含まれない（または、部分的にしか含まれない）ことがある。
 - ⇒ 移転のパイプが細くなってしまう。

2) 我が国の豊かさの観点

- ・ 稀少性の高いプロ人材の労働の流動化（⇒柔軟な配置による最大限の活用）は、我が国経済の潜在成長率の底上げ（全要素生産性の上昇）に寄与。
 - ⇒ 我が国が豊かな国になるためには、促すべきもの。

準従属労働者による労働の流動化に伴う論点

1) 共助の観点

- ・ 独立事業主に近いリスクを負う（セイフティネットを切実に必要とする）一方、被用者としての保護の枠組みからは外れる可能性。
⇒ 「共助」の輪の中に包摂する必要。

2) 我が国の豊かさの観点

- ・ 個々人のライフプランニングの多様化・柔軟化のニーズを満たしつつ、「一億総活躍」による豊かな国造りに資するためには、多くの標準的なスキルのより効率的な発揮が必要。流動化というチャネルはあってよい。

「共助の観点」から議論すべきこと

1) プロ人材による貢献の確保

- ・雇用の枠外での労働の対価は、保険料賦課ベースに含まれない。
- ・所得課税の累進税率や課税ベースの広い税（例えば消費税）により、部分的にせよ補われる。

2) 準従属労働者の保護

- ・「皆」を維持し、さらに増進せねばならない。

3) 公平の確保

- ・テレワーク等によって「複業」のハードルが下がり、「うまくやる（共助の負担を回避）」余地が拡大。
- ・その結果、共助の仕組みにおける公平（フェアネス）が損なわれることは、共助に対する信認に関わる大問題たり得る。

「我が国の豊かさの観点」から議論すべきこと

1) 労働の流動化は進む

- ・雇用においてジョブ型の色が濃くなりつつある中、複業が広がることは、ごく自然な流れ。

2) 希少性の高いスキルの最適な配置は喫緊の課題

- ・ITやDXなど希少性の高いスキルについては、特に今の我が国の場合、その流動化と最適な配置のニーズは高い。

3) 「一億総活躍」の環境整備

- ・100年の人生を一つのスキルでは乗り切れない。一億総活躍のためには、途中での再就学や円滑な職業移動によるリスクリングが不可欠。
- ・この目的に資する労働のあり方はどのようなものか。

まとめ

- 1) 共助の仕組みによるセーフティネットは必要である。我が国のそれは、国民各層に及ぶ「皆」という優れた属性を有する。
- 2) 労働の在り方の変化に対し、共助の仕組みは適合し続けねばならない。
- 3) 「プロ人材による労働の流動化」と「準従属労働者による労働の流動化」という2つの変化を認識し、「共助の観点」と「我が国の豊かさの観点」から議論することが必要である。

ご清聴いただき
ありがとうございました