

DCとはDefined Contributionの略=確定拠出年金のことです。

平成18年 7月 25日

7月14日、日銀は長らく続けてきたゼロ金利政策を解除しました。景気回復が順調に進む一方で、雇用や年金の構造問題が解決されるにはまだまだ時間がかかるのかもしれませんが。

## 非正社員の増加が与える企業年金制度への影響

1995年頃の正社員比率は80%近い水準でした。バブル崩壊以来、企業は非正社員を雇用の調整弁として利用し、生産の閑散期には彼等から解職して正社員の雇用を守ってきたのです。しかし、デフレ経済化が進むと縮小する経済に合わせて雇用形態を変化させ、正社員自体を減らすようになりました。この結果、2003年の正社員比率は70%を割り、他方、雇用者(4948万人/役員除く)のほぼ3人に1人となった非正社員数は1500万人を超える状況になっています。

非正社員の場合、特に正社員の4分の3未満の労働時間(1週間の法定労働時間40時間に対し30時間未満)で雇用されるパートタイマーのような雇用形態では、企業は厚生年金保険料を負担せず、トータルコストの低減につながることから非正社員化を進めました。雇用者の老後生活を保障すべき公的年金制度は、長期雇用者=正社員を前提に作り上げられているのです。

最近では、働いているのに非正社員化の影響などで十分な所得が得られず、生活保護水準以下の生活しか出来ない「ワーキングプア(働く貧困層)」と呼ばれる人々も増え、社会問題化しています。企業年金の枠を越え、年金制度全体に影響する問題ですが、昨今の国民年金の未納問題も非正社員化が一因になっているのかもしれませんが。企業にとってのコスト低減が、相対的に非正社員の賃金低下を促し、企業年金に加入できない非正社員の基礎年金負担を増やしていると言えるでしょう。

少子高齢化も進み、公的年金制度における世代間扶助の前提が崩れようとしています。出生率の低下、及び雇用形態における正社員比率の低下は年金制度における構造問題になりつつあるようです。企業年金制度における今後の取り組み課題は、正社員(固定的・長期的雇用)を前提とした制度を、非正社員(流動的・短期的雇用)の増加に合わせて、パートタイマーにも厚生年金の受給権を与え、年金受給権が発生する最低勤続年数を短期化するなど、時代と環境に適合させていくことにあるのではないかと思います。

以上

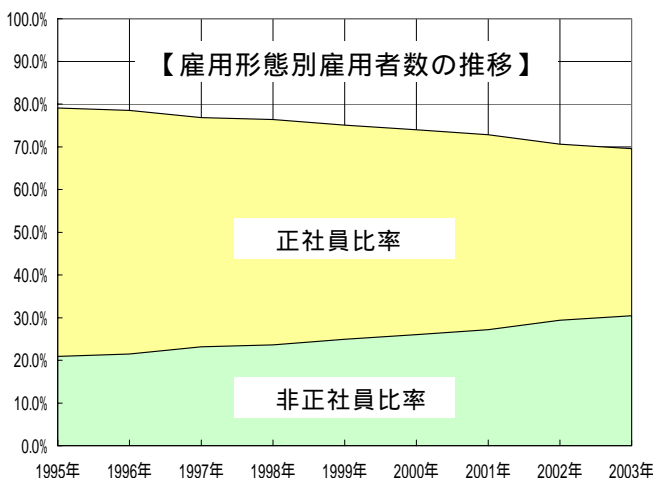
## 年金制度における新たな構造問題

### 企業業績回復の一方で合理化されてきた人件費

設備投資拡大の動きに見られるように、国内景気は堅調に推移しつつあるようです。ただし、原油高騰分の価格転嫁は一部製品や一定割合に限られており、このところの企業業績回復の背景には、実需の回復に加えて、ここ数年続いた資産リストラや人件費等の合理化効果も大きかったのではないかと思います。

下図は、平成17年版労働経済白書に掲載された雇用形態別雇用者数の変化をグラフ化したものです。企業は人件費が安く、コストが固定化されないパートタイマーなどの非正社員を増やし、正社員を抑える傾向にあるようです。

この傾向は新卒者の採用にも影響し、今年こそ久々の売り手市場となっていますが、ほんの数年前までは就職氷河期とさえ言われていました。今の20歳代半ばから30歳代前半までの世代が、その影響を最も大きく受けており、世代間扶助を前提とする公的年金の主役となる層の一部が非正社員化していることは、徐々に年金制度にも影響を与えるものと考えられます。



(出所)平成17年版労働経済白書第 部  
 第16表「雇用形態別雇用者数」

制度への加入に関する最終決定はお客様ご自身の判断と責任でなされるようお願いいたします。本資料は、岡三証券が信頼できると判断した情報源からの情報に基づいて作成したのですが、その情報の正確性、完全性を保証するものではありません。また、本資料に記された意見や予測等は、資料作成時点での岡三証券の判断であり、今後予告なしに変更されることがあります。