

2004年度の社会保障制度改革を振り返って

中村 実



CONTENTS

社会保障財政の現状

公的年金の課題

介護保険、医療保険の課題

出生率の低下と就業環境

治安の悪化と脆くなった家族

従業員持ち株会の活性化

要約

- 1 2004年度の公的年金改革では、給付水準を調整するためにマクロ経済スライド方式が導入されたものの、国民年金保険料の未納問題は先送りされた。介護保険の見直しでは、保険料徴収の範囲を20～39歳まで拡大する案は合意に至らなかったが、介護施設でホテルコストを徴収することは決まった。事実上の自己負担率の上昇である。2005年、2006年の社会保障制度改革の最大のテーマは、高齢者医療保険制度の見直しであろう。
- 2 出生率が回復する兆しはない。共稼ぎ夫婦が仕事と育児を両立させることは、保育所不足などの理由で困難である。一方、フリーターの増加、若年層失業率の上昇など、若年労働者を取り巻く労働環境は依然として厳しい。社会保障制度は世代間扶養の原則のもとに成り立っており、高齢者が安心して暮らせる生活には現役世代の活性化が不可欠である。保険料を支払うことは現役世代の当然の義務と捉えるのではなく、現役世代が高齢者のための年金などを負担していることの見返り（“逆年金”）として、現役世代が抱えている問題を解決する必要がある。
- 3 教育制度の見直しと治安対策は、今後の重要課題である。国際競争力を維持する観点からも、学力の低下を見過ごすことはできない。就職に直結する教育とすることは、治安の回復にもつながるに違いない。教育制度の見直しによって人的能力が向上して初めて現役世代が活性化し、ひいては社会保障制度を安定させることにもなる。なお、企業活性化の長期インセンティブとなる制度として、従業員持ち株会の機能を強化することを提案したい。

社会保障財政の現状

少子高齢化社会問題は、解決を迫られている重要な課題の1つである。表1に2000年と2025年の人口の内訳を示す。25年の間に日本の人口は1000万人減少するといわれているが、人口減社会でマイナス成長時代を生き抜く政策運営は、極めて大きな課題である。人口減社会にあって増税による財政再建ほどの程度まで可能なのか、あるいは国内消費市場が縮小するなかで民間設備投資の将来はどうなるのかなど、さまざまな問題が山積している。

「人口が1000万人減る」とは、年齢別に見れば、20歳から64歳までの現役世代が1400万人減る一方で、65歳以上の年金世代が1100万人増えることである。つまり、年金世代のための年金給付、医療・介護給付を負担する現役世代が減少していくにもかかわらず、年金世代が増加する。このため、安定した社会保障制度を保つには多大な努力が必要になる。

少子高齢化に伴う現役の負担は、1人の年金世代を支える現役世代の人数で示すことができる。2000年には3.6人であったこの値が2025年には2.0人となり、現役の負担はかなり重くなると予想されている。今後10年間の社会保障制度改革では、年金世代の生活を守りながらも、現役世代にとって負担が可能な水準を探ることが重要な課題となる。

そのとき注意しなければならない重要な点は、中国、韓国、日本を中心とした東アジア経済圏での国際競争の激化により、現役世代の賃金上昇は楽観視できないことである。賃金上昇率が伸び悩めば、社会保険料率の引き上げに対して現役世代からの反発を招くこと

表1 少子高齢化社会の到来

	(単位：万人)		
	2000年(A)	2025年(B)	B - A
0～19歳()	2,600	1,900	-700
20～64歳()	7,900	6,500	-1,400
65歳以上()	2,200	3,300	1,100
合計	12,700	11,700	-1,000
/ 注1	3.6人	2.0人	
/ (+)注2	1.6人	1.3人	

注1) 1人の年金世代を支えるために必要な現役の人数
 注2) 1人の扶養家族(子供と老人)を支えるために必要な現役の人数
 出所) 国立社会保障・人口問題研究所

は必至であり、社会保障給付の内容が厳しく吟味されることになろう。

1人の年金世代を支えるために必要な現役世代の人数は、社会構造の変化を理解するには便利な指標だが、具体的な金額ではないために、社会保障財政自体の状態はわかりづらい。次ページの表2に、公的年金、医療保険、介護保険給付の現状と将来(予測)を示す。

2003年度の公的年金財政を見ると、サラリーマンの場合、労使折半での13.58%の保険料の拠出に加え、公費から6兆円を投入し、46兆円の給付が行われた。2004年度の公的年金改革では、給付水準を調整するためにマクロ経済スライド方式が採用され、厚生年金保険料の上限は18.3%となった。保険料収入と積立金取り崩しの範囲内で年金給付を行うことも決まった。この結果、2025年の年金給付総額は64兆円で、専業主婦の妻を持つサラリーマンが年金生活者となった場合のモデル年金は現状に比べて約15%引き下げられることになる。なお、基礎年金の半額を公費で負担するため、2025年時点での公費投入額は10兆円になると予測されている。

基礎年金の公費負担率は2004年度改革で

表2 各種社会保険の保険料率と公費負担

	直近値				2025年			
	保険料率 (%)	公費投入 (兆円)	自己負担 (兆円)	給付総額 (兆円)	保険料率 (%)	公費投入 (兆円)	自己負担 (兆円)	給付総額 (兆円)
公的年金	13.58	6.0		46	18.3	10.0	マクロ経済スライド方式 (給付は実質15%減)	64
医療保険	8.20	10.0	4.5	32	ポイント			68
介護保険	1.11	2.7	0.6	6	保険料と公費の関係、および自己負担率 質を維持しつつ、いかにして給付を引き下げるか			20
合計	22.89	18.7	5.1	84				152

注1) 直近値とは、各長期予測の直近の基準年次の数値
注2) 公費投入額19兆円を消費税に換算すると約8%になる(消費税1%で2.5兆円)
出所) 厚生労働省

3分の1から2分の1へと引き上げられることが決まったが、そのために新たに2.7兆円が必要となる。これは、所得税の定率減税(3.3兆円)を、一定の経過期間を経て原則として廃止する(2005年度税制改正)ことで賄うことになっている。手始めに、現在の定率減税は2006年1月から半分になることが決まっている。

医療保険、介護保険が公的年金と大きく異なるのは、自己負担がある(現役世代の医療は3割が自己負担、65歳以上の高齢者の介護は1割が自己負担である)ことと、公費投入率が高いことである。公費負担は、医療保険の場合で3割強(主に自営業者が参加している地域健康保険組合への支援と、高齢者医療に対する公費負担)、介護保険の場合、自己負担を除いた給付金額の5割である。

医療保険財政を見ると、高齢化の進行と技術の進歩や新薬の登場により、現在約30兆円の医療サービス給付額は、2025年には68兆円(うち半額が高齢者医療費)に増加すると予測されている。この医療費の伸びを引き下げる一方で、保険料と公費のバランス、および自己負担率をどのように定めるかが今後の課

題となる。

介護保険では、自己負担以外の部分の半額が公費で賄われていることが重要なポイントとなっている。介護給付額は、2025年には現在の3倍以上の20兆円にまで拡大すると予想されている。しかし、国家財政は極めて悪化しており、介護給付を賄う財源の少なくない部分を公費に頼ることには無理があるため、保険料の部分を増やさざるを得ない。

現在の介護保険料は、18%を65歳以上の高齢者、32%を40~64歳から徴収しており、20~39歳には保険料支払い義務はない。高齢者の大半は年金生活者であり、介護保険料(現在1カ月3300円)の値上げには限度がある。介護保険財政における公費負担率を下げる(保険料率を上げる)ためには、20~39歳から介護保険料を徴収するしかない。

2004年、厚生労働省は介護のユニバーサル化(年齢にかかわらず、介護を必要としている人に対して給付を行う)および20~39歳からの介護保険料徴収を主張したが、世論の賛成を得られず失敗に終わった。

介護のユニバーサル化に反対した主体は経営者や市町村である。保険料は労使折半であ

り、保険料徴収の範囲を20～39歳にまで拡大した場合、企業の負担が増す。特に、設立間もないIT（情報技術）関連の企業は、従業員の大半が20代、30代の若手ということもあり、急激な負担増を強いられることになる。このため、経営者は介護保険のユニバーサル化に反対した。

一方、介護保険者である市町村は、若者の了解が得られないという理由で反対した。しかし実際は、地域健康保険組合でフリーターを中心に未納率が上がっているのと同じことが、介護保険で起きることを恐れたのであろう。国民年金では若年層を中心とした未納率の上昇が大きな問題となっているが、地域健康保険組合も同じ状況にある。若年層からの社会保険料の徴収に問題が生じていることが、介護保険料徴収の範囲の拡大を困難にしている。

表3は、夫が40歳で年収600万円のサラリーマン、専業主婦の妻、子供2人（扶養控除はそれぞれ38万円）という平均的な世帯の年間の所得税（含む地方住民税）、消費税および支払保険料を示したものである。給与600万円に対して、税・社会保険料支払額は合計で118.6万円であり、税・社会保険料負担率は19.8%である。

消費税が5%、保険料が全体で5%（給付を賄うために必要な最低限の引き上げ幅）引き上げられた場合、この世帯の負担増は、それぞれ20万円、30万円で合計50万円になり、税・社会保険負担率は28.1%に達する。

現在、この年齢層の消費性向は65%、税・社会保険料負担率は約20%、貯蓄率は15%（貯蓄の多くは住宅ローンの返済）である。このような標準世帯では、税・社会保険負担

表3 平均世帯（年収600万円）の税・社会保険料

(単位：万円)			
厚生年金保険料	40.7	所得税	20
政府管掌健康保険料	24.6	消費税	20
介護保険料	3.3	地方税	10
社会保険	68.6	税	50

注1) 消費税計算の際、消費性向は収入の65%とした
2) 所得税は定率減税を考慮していない

率が3割近くにも及ぶと、貯蓄率を5%程度にまで下げざるを得ない。仮に住宅ローンの返済を抱えていれば、消費を切りつめるしか手はない。これでは景気に悪影響を与えてしまう。

現役世帯の負担には限界がある。社会保障の給付レベルは、現役世代の負担が可能な範囲とせざるを得ない。このため、給付内容の適正化を図るとともに、豊かな高齢者には応分の負担を求めるという観点からも、高齢者の自己負担率を引き上げる必要がある。

公的年金の課題

2004年度の公的年金改革ではマクロ経済スライド方式の採用が決まったが、国民年金保険料の未納率の高まりと、厚生年金保険加入率の低下が大きな問題となった。

長期にわたる不況の影響で企業の収益が低迷したため、労使折半で給与の13.6%という厚生年金保険料は、企業にとっては大きな負担となった。このため、新たに設立された企業が厚生年金保険に加入しない、あるいは厚生年金保険から脱退するという事態が相次いだ。また、厚生年金保険の加入対象者は正社員であるため、保険料負担のない非正規社員の雇用が盛んになった。こうして、厚生年

表4 公的年金の保険料徴収

厚生年金保険		国民年金
保険料	源泉徴収	自発的納付
加入者数	脱退企業と非正規社員の増加で減少	パート社員を中心に急増
保険料	加入者数減少により伸び悩み	若年層を中心に未納率が上昇し伸び悩み
公的年金財政は赤字へ		

金保険の加入者となっていたはずの勤労者の少ない部分が、主に自営業者を対象としている国民年金の加入者となったのである(表4)。

厚生年金保険料は源泉徴収であるが、国民年金保険料は加入者の自発的納付を前提としている。保険料は1カ月1万3300円の定額である。年収の少ないフリーターにとっては、年額で16万円ほどの保険料負担は重く、20代の未納率は5割を超えた(全体の未納率は36.6%)。

厚生年金保険料収入が非正規社員比率の低下により予測を大きく下回っていること、また国民年金については加入者が増加する一方で未納率が高まっているため保険料収入が伸び悩み、公的年金全体の収支を急速に悪化させていることは、大きな問題となっている。ところが、2004年の公的年金改革では抜本的な対策は打ち出されず、問題解決は次回(2009年度)の改革時に先送りされようとしている。2004年に具体化した施策は以下のとおりである。

1 法人の未加入問題

企業が厚生年金保険に加入した場合、従業員報酬の13.6%の半額を拠出しなければなら

ない。収益性の低い企業にとってこの負担は重く、最近では加入を避ける企業も多くなっている。厚生年金保険加入事業所数は、1997年度には170万を上回っていたが、2002年度末には163万まで減少した。対象が厚生年金保険とほぼ同じ失業保険の加入事業所数が201万あることからすると、約2割の事業所が加入していないと考えられる。

厚生年金保険は従業員5人以上の事業所が加入しなければならないことになっているが、この基準はいささか厳しすぎる。社会保険庁は2004年度下期から、従業員20人以上の未加入事業所に強制加入を求めることを検討している。9月には、2004年に入ってから4万件の脱退届について、偽装脱退の摘発を目的に再調査することを決めた。

なお、2003年度の厚生年金保険未納額は521億円と、10年前の7倍となった。厚生年金保険では、保険料が源泉徴収されるため、未納はほとんど発生しない。数少ない未納の主な原因は、企業の収益悪化による保険料支払いの滞納、および企業が倒産した場合の未回収金である。

2 国民年金未納問題

2003年度の国民年金未納率は36.6%で、2002年度の37.2%からは若干改善したが、抜本的な対策が必要な状況であることには違いない。

未納率を年齢別に見ると、20代で5割を超えている。非正規社員は国民年金加入者であり、保険料の自発的納付を義務づけられているが、年収の低い若いフリーターにとって保険料負担は重く、その多くが未納者と推定される。国民年金保険料は、納付期限から2年

経過すると加入者の支払いは認められなくなる。すなわち、未納は時効となり、取り返しが付かない。2003年度は8476億円が時効となったが、これは過去最悪の記録である。

2002年度、2003年度の2年間にわたって国民年金保険料を全く払っていない人は444万人である。社会保険庁は、2003年末の未納者のうち所得や資産の多い約1万人に対して最終催告状を送り、約6000人が納付した。しかし、残りの3000人余りからは徴収できなかった（差し押さえにまで至ったケースは29件のみ）。全国で国民年金保険料徴収のために約2000人を雇い、35億円に上る経費を費やしたものの、2003年の保険料徴収額は56億円に過ぎない。

徴収員の増強と催告状の送付では、納付率の引き上げにさしたる効果はない。納付率を上げるためには、パート社員から源泉徴収する、また自営業者の未払い分については確定申告時に税務署が代理徴収する、などの抜本的対策を講じるしかなかろう。企業による給与天引きである政府管掌健康保険の保険料徴収コストは100円当たり0.13円だが、自発的納付を前提としている国民年金保険料の徴収では3.17円にも達している。

保険料を払い忘れた場合の事後納付期間を現在の2年から5年へと延長する、また法案成立後3年間は1986年以降のすべての未納分を納付したならば年金納付期間と認める、という与党の未納者救済法案は宙に浮いたままである。しかし、過去の未納分を支払うことを認めるのは当然であり、この法案はぜひとも成立させる必要がある。

各人の年金支払い状況についての情報提供は進んでおり、2005年度からは厚生年金保

険、国民年金の加入者に年1回保険料納付状況を報告すること、国民年金未納者に過去の納付履歴を報告することが決まっている。

現在の国民年金未加入者は約80万人である。20歳になると国民年金加入が通知され、基礎年金番号が決まる。学生の場合は、社会人になるまで年金支払いを猶予することができる。サラリーマンになると厚生年金保険加入者となる。パート社員になった場合には、国民年金保険料を支払う義務が発生する（支払わなければ未納者である）。

一方、サラリーマンが独立して自営業者となった場合、厚生年金保険の加入者ではなくなるため、国民年金に加入しなければならないが、加入の申請を怠って未加入者となるケースが多い。社会保険庁は2005年度から、企業退職者に国民年金加入を促す通知を出したうえで、手続きを行わない人も強制的に国民年金加入者とすることを決定した。

3 公的年金一元化論

自民党と民主党合同の公的年金改革についての協議は、2005年春から始まることになった。自民党は公的年金の一元化について、公務員共済と厚生年金保険の統合を第一義にあげており、自営業者の問題には触れていない。ただし、パート社員については何らかの対策が必要であるとしている。民主党は、すべての勤労者から報酬の一定比率で保険料を徴収するという完全一元化を主張している。この場合、自営業者の所得の把握がポイントであり、国税庁と社会保険庁との連携が問われることになる。

国家公務員および地方公務員共済は、厚生年金保険と同様に、世代間扶養の原則の

もとに運営されている。加入者は両者合わせて450万人で、厚生年金保険（3200万人）の15%ほどである。

国家財政が悪化しているため公務員の採用は減っており、高齢化の進行は国全体よりも急である。公務員共済を厚生年金保険と統合する必要がある。郵政民営化が実現すれば、郵政公社の職員は厚生年金保険に加入することになる。2009年度の公的年金改革時には、一般公務員の厚生年金保険への移行問題が、重要課題の1つになると思われる。

問題は、財政の悪化している公務員共済の給付レベルが厚生年金保険より高いことである。地方公務員共済の年金給付額は、厚生年金保険の約1.4倍、国家公務員共済の場合は約1.3倍である。公務員共済の厚生年金保険への統合が重要な課題になると思われる2009年度の公的年金改革時には、公務員の年金給付レベルの削減は大きな論議を呼びそうである。

与党は公務員共済の厚生年金保険への移行については積極的だが、自営業者を中心とする国民年金とサラリーマン中心の厚生年金保険の一元化には、制度変更の規模が大きいため、慎重な姿勢を見せている。しかし、国民年金問題を解決しない限り、保険料未納問題も解決しない。2009年度の公的年金改革時には、少なくともパート社員の厚生年金保険加入問題は、未納率を引き下げるために非常に重要な問題となろう。

4 議員年金の問題

神奈川県議を12年務めて引退すると、年間200万円の地方議員年金が給付される。国会議員を10年以上務めて引退すると、年間412

万円の議員年金を得ることができる。2004年6月の国会議員報酬調査で、47人の国会議員が地方議員年金給付を受けていることが判明した。サラリーマンの場合、以前勤めていた会社の退職年金を受け取りながら、次の会社の月給を得ることなどあり得ない。国会議員としての報酬のほかに地方議員年金を受け取るとは不合理であり、制度を見直す必要がある。

また、議員年金は拠出と給付との間に関係がなく、給付の3分の2は公費により賄われている。国会議員は、公的年金制度上は自営業者とされており、国民年金加入対象者であるが、自営業者に退職金制度はない。国会議員が基礎年金給付に加えて公費で終身年金を受け取ることに、合理的な説明は付けられない。このため民主党は廃止を主張しているが、与党は抜本的な改革に消極的である。国会議員の報酬は任期中の報酬のみとすることを原則とし、年金の支給については公正な報酬委員会の決定を得たうえで、実績別退職一時金とすべきである。

介護保険、医療保険の課題

1 確実に増加する要介護者

2004年度に公的年金改革法案が成立し、マクロ経済スライド方式へ移行することとなった。公的年金改革は原則として5年ごとに行われており、2009年度の改革に向けて、2008年には再び公的年金論争が盛んになると思われる。2004年10月から12月にかけては、2005年度からの介護保険の見直しが行われた。

初めに介護保険について述べる。介護保険の保険者は市町村である。市町村で発生する

介護サービスの1割は本人負担で、残りの9割については半額が公費、半額が保険料で賄われることになっている(図1)。保険料を負担する人は、3分の1が65歳以上で、残りは40~64歳である。

現在、65歳以上の人の月平均保険料は3300円、政府管掌健康保険に加入している40歳以上のサラリーマンの月平均保険料は3500円(労使折半で、月収の1.11%)である。

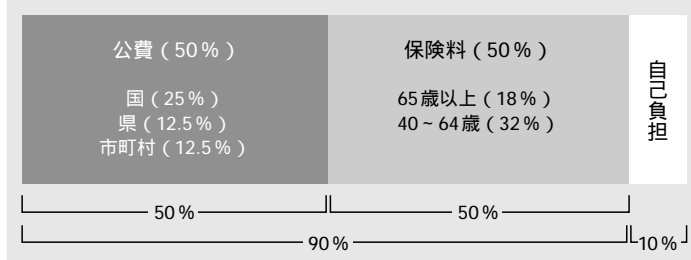
2004年9月時点で、在宅サービスの提供を受けている人は230万人、介護施設への入居者は75万人で計305万人、年間給付額は6兆円に上る。一方、在宅サービスなどに携わるヘルパーは22万人に上り、介護は新たな雇用機会を提供している。高齢化の進行で要介護者の増加が予想され、2025年には給付対象者は約600万人、給付総額は20兆円に達するとみられており、財源確保の問題は重要な課題である。

2 介護保険料徴収対象の拡大は失敗

介護保険は約5割を公費で賄い、残りは保険料で賄っている。50%の保険料については、現在その18%を65歳以上の人が負担している。前述したように介護給付は増え続けると予想されているが、今後も公費の投入と65歳以上の保険料負担に問題が生じなければ、40~64歳の負担する保険料率は2025年時点でも3%以内(労使折半)にとどまる。現在の医療保険のそれが8.2%(労使折半)であることを思えば、かなり低い数値といえよう。

ただし、国の公的債務残高は720兆円に達しており、介護保険への公費投入が今後も順調であり続けるとは考えにくい。また、高齢

図1 介護保険のファイナンス



者にも応分の負担を求めるという観点から、65歳以上の保険料を上げ続けることが可能とも思えない。つまり、長期的に介護保険を安定的に賄っていくためには、現在は40歳以上から徴収している保険料を、20歳以上からも徴収していかなばなるまい。厚生労働省は、20~39歳の人からも40~64歳の半額ほどの保険料を徴収すべきとしているが、その場合の推定保険料収入は約5000億円である。

20歳以上のすべての勤労者から介護保険料を徴収するのであれば、併せて給付もすべての人を対象に(年齢を問わず)行うべきということになる。65歳以上の人が必要介護者となる場合、原因を特定することはないが、65歳未満の場合、給付を受けるためにはさまざまな要件がある。また、交通事故などによる障害を持つ65歳未満の人は介護保険の適用除外となっている。この種の障害者に対する支援のためには他の制度があり、全額公費によって賄われている。

厚生労働省は、介護保険料拠出者を20歳以上の勤労者にまで広げることで、障害者支援制度と介護保険とを統合し、交通事故障害者だけでなく、難病患者、終末期のガン患者など、年齢にかかわらず、介護支援を求めているすべての人への障害介護保険制度とすることを提案した(介護保険のユニバーサル化)。

しかし、拠出は労使折半であり、20～39歳の従業員が負担増となるため、企業はこの提案に反対した。総資本の考え方からいえば、企業は公的年金および現役世代の医療保険にはある程度の責任を持つが、高齢者医療は本来、社会すなわち個人が負担すべき問題であり、介護保険も地方政府が税を主な財源として責任を持って管理すべきものである。したがって、安易な企業負担増はとても容認できない。

現在、介護保険は自治体の4分の1で赤字となっている。このうえ障害者支援まで負担することになれば財政の悪化が必至であるため、市町村も障害者支援制度との統合には反対した。また、障害者の関心は統合によるサービスの質の変化にあり、厚生労働省のユニバーサル化の提案を全面的には支持しなかった。結局、今回の見直しでは、保険料徴収の範囲を20～39歳にまで拡大する案は認められなかった。

3 介護保険に関するその他の問題

(1) ホテルコストの徴収

自宅に住む人が介護サービスを受けると

表5 特別養護老人ホームに入所した場合の自己負担			
4人部屋	(単位:万円)		
	現在(A)	見直し後(B)	B-A
食費	2.6	4.8	2.2
居住費		1.0	1.0
自己負担(1割)	3.0	2.9	-0.1
合計	5.6	8.7	3.1
個室	(単位:万円)		
	現在(A)	見直し後(B)	B-A
食費	2.6	4.8	2.2
居住費	4~5	6.0	1~2
自己負担(1割)	3.1	2.6	-0.5
合計	9.7~10.7	13.4	2.7~3.7

注) 要介護度5の場合の月額
出所) 厚生労働省

き、家賃、食費は自腹、さらに介護サービスの1割も自己負担である。しかし、介護施設に入所した場合には、家賃と食費のかなりの部分が介護保険の範囲で賄われるため、現状では在宅介護よりは施設入所がコスト上は有利といえる。

しかし、介護施設の多くは個室ではないため、プライバシーがない。そこで、在宅と施設入所の不均衡を解消するために、特別養護老人ホームの新設および改修に際して、個室化を推進する一方で、入所者から適当なホテルコスト(光熱費まで考慮した家賃コスト)を徴収し、介護保険財政の健全化を図ることになった。

表5は、要介護度5(過酷な介護を要する身体状態で、生活全般にわたって全面的な介助が必要)の老人が、特別養護老人ホームに入所した場合の負担(月額)を示したものである。入居者にとっては負担増になるが、見直し後の個室費用合計(13.4万円)は、モデルケースの遺族年金(夫の死後、妻に支給される公的年金、約15万円)を下回っている。この場合の負担増については、負担を公平化することと捉えるべきである。

(2) 要支援、要介護度1の見直し

介護サービスは、対象者を要支援と要介護(1~5)とに分類したうえで給付される。要支援と要介護度1の本来の意味は、各自治体が要介護予備軍を適切に把握して介護予防を進めることで、介護度の高い人の増加を防ぐことにあった。しかし、要支援と要介護度1に対する介護サービスと重度の介護サービスとで、内容にあまり差がなかった。そこで、要支援と要介護度1の中身を検討し直

し、筋肉トレーニングなど真の予防対策を徹底すること、および単純な家事代行利用を制限することになった。

2004年10月末時点の要支援の対象者は64万人、要介護度1の認定者は130万人、要介護度3～5の認定者は計150万人となっている（要介護度2は60万人）。介護保険給付を圧縮するためには、要支援、要介護度1のサービスはリハビリテーションであるとはっきりと定め、要介護度3～5の人数をできるだけ増やさないことが重要である。

（3）自己負担比率の引き上げ

財務省は、公費や保険料で介護給付を賄うことには限界があり、自己負担率を高めれば真に必要な給付だけを選択することになって無駄を省けるということから、介護サービスの自己負担率を引き上げるべきとした（現役世代の医療費の自己負担率はすでに3割となっている。高齢者は、金融資産の面では弱者とはいえない状況にあり、自己負担1割に固執する必要はない）。しかし、自己負担率を上げると、低所得者の介護サービスの受給を困難にする一面もある。この問題は、今回の見直しでは本格的な議論に至らなかったが、介護保険の財政健全化のためには避けて通れないだろう。

保険料を徴収する対象範囲を20～39歳にまで拡大し、介護のユニバーサル化を図るという提案は、今回は認められなかった。確かに、介護給付の対象を年齢で決めるという論理的根拠はない。一方、介護保険のほぼ半額を公費で賄い続けることは困難である。保険料徴収の対象範囲を20～39歳にまで拡大し、介護保険財政を安定させる一方、給付面では

介護のユニバーサル化を実現することが求められる。

介護施設でホテルコストを徴収することが決まり、入所者から適正金額の食費を徴収することになった。従来は、在宅介護と介護施設入所とを比べると、施設入所の大部分の費用は介護保険で賄うことができたため、在宅介護は割高であった（施設入所の場合、生活費のほぼ全額を介護保険でカバーできるため、仮に遺族年金を給付されていれば、年金の多くを貯蓄することも可能であった）。今回の制度変更によって、在宅介護と施設介護の経済的不公平を是正することとなった。また、ホテルコストの徴収は個室型介護施設の建設を容易にするため、今後、介護施設の個室化が進むだろう。

4 高齢者医療保険制度の導入

国民医療費の総額は現在30兆円で、2025年には約68兆円に達すると予想されている。そのうち、現在12兆円の老人医療費は、2025年には現在より22兆円増えて34兆円ほどになる見込みである。

人口に占める65歳以上の比率は、現在の17%から、2025年までに30%以上になると予想されている。総人口が減るなかで、65歳以上の人口が30%以上を占めるということは、平均余命が伸び、以前ならば死亡していたような高齢者が生き残って増え続けていくということにほかならない。一方、年齢別年間医療費は、加齢に伴ってどんどん高額になる。その結果、医療費が増え続け、2025年の老人医療費は34兆円にも達するのである。

高齢者問題は、74歳までの前期高齢者と75歳以上の後期高齢者とに二分して考えられ

る。前期高齢者の多くは健康で自立して生活しているが、後期高齢者には要介護者や通院者が多く見られるようになる。2004年秋には介護保険の見直しが終わったが、2005年の社会保障制度にかかわる論点は老人医療費である。厚生労働省は、後期高齢者医療特別会計を設立し、その半額を公費で賄うことを提案している。

現在、定年は60歳、介護給付開始年齢は65歳で、70歳以降の医療費自己負担率は1割である。当然のことながら、このうえ75歳以上の後期高齢者の医療費に特別会計が必要なのかという疑問が寄せられている。

とはいえ、2001年度の厚生労働省の推計によれば、年齢別の1人当たり年間平均医療費は、70～74歳が62万円に対して、75～79歳は75万円、80～84歳は87万円、85歳以上は106万円と、加齢とともに急激に増えている。これを見る限り、後期高齢者の医療費を別に管理することは妥当といえよう。現在、後期高齢者は800万人程度だが、2025年には2000万人前後にまで増える見込みである（2025年には、戦後のベビーブーマーはすべて75歳以上になる）。

現在の老人保険制度は、公費と健康保険組合からの拠出金により賄われている。この拠出金の増加が、健康保険組合の収支赤字の主因となっている。企業の健康保険組合の財政は、大部分が労使折半の保険料で賄われている。従業員が安心して働くことができるように、企業が健康保険組合を運営すること自体には問題はない。しかし、老人保険制度への拠出が保険料収入のほぼ4割にまで達し、健康保険組合の赤字の原因となっている現状に鑑みると、退職後の高齢者の医療費まで企業

が負担しなければならないのだろうかとの疑問を持たざるを得ない。

公的年金だけでなく、医療保険への拠出負担まで増え続けることになれば、企業の国際競争力が低下することは避けられない。企業が、「高齢者医療は社会で負担すべきものであり、消費税で賄うことが望ましい」としているのは当然といえよう。

2005年度に提示される高齢者医療保険制度についての厚生労働省の基本イメージは、以下のとおりである。

- 公費負担は50%（具体的財源については触れていない）
- 自己負担比率の目標は10%
- 後期高齢者からも応分の保険料を徴収する（年間5.5万円という参考数値が示された）
- 残りを企業または地域健康保険組合からの拠出金で賄う

高齢者にも応分の負担を求めると、現役世代中心の個別健康保険組合の負担を軽減する（公費の割合を引き上げる）ことが主な目標となっている。高齢者医療保険制度については、2005年、2006年に検討され、実施は2008年以降となる。一方、2007年からの消費税の引き上げについてもさまざまな議論がある。高齢者医療保険を賄う公費の財源については、消費税とのかかわりに注目する必要がある。

5 入院期間の短期化と地域ケア

今後、高齢者医療費の急増が避けられない状況を考えると、高齢者医療保険制度を独立させ、統一的に管理していくことが必要であろう。重要なのは、企業の国際競争力を維持

するためには、企業の高齢者医療負担を軽減しなければならないということである。

しかし、会計を分離したところで、全体的な医療費の増加を抑えられるわけではない。合理的手法によって、医療費全体の伸び率を抑制することが最も重要である。医療費の内訳は、現在、入院38%、入院外42%、歯科8%、薬局調剤9%、その他3%となっている。注目すべき点は、入院期間および治療の内容、薬代金、通院の中身である。ここでは入院期間の問題について考える。

現在の診療報酬は、入院期間が延びると病院の収入が下がる仕組みになっている。高齢者が大病で入院、手術しても、リハビリテーション病棟である程度体力を回復した後は、速やかに退院する必要がある（入院期間の圧縮による経費の合理化）。

このため、今後の高齢者医療は、高機能病院での先端医療と、地域社会でのホームドクター制という、二本立てになっていくものと思われる。後者は、昔の、医師による往診体制の復活である。在宅治療が可能な場合はヘルパーや訪問看護師の支援を得て自宅で回復に努め、在宅での生活が困難な場合は老人保健施設などで生活することになる。

当然のことながら、高齢者が退院した後は、医療と介護とが密接にかかわりあうことになり、ホームドクターの存在が重要になってくる。ホームドクターは、患者を介護サービスが必要な患者、慢性疾患に対する医療が必要な患者、大病院での本格的な治療が必要な患者に分類し、それぞれに適切に対応することが期待されている。

また、高齢者の慢性医療は、投入した治療費の全額が保険で支払われる出来高制ではな

く、治療別に標準金額が定められた包括払い制へと改める必要がある。高機能病院では出来高制を採用して治療し、リハビリテーション終了後は早期退院を促して患者の平均入院期間を短縮する一方、地域ケアについては出来高制から包括払い制へ改めることで、全体の国民医療費の増加を抑えるのである（介護保険は要介護度別に給付上限額が定まっており、完全な包括払い制である）。

医療制度改革において、高齢者医療に次ぐ課題は、地域高齢者医療の包括払い制の導入である。

6 高額医療費の自己負担比率の引き上げ

健康保険組合連合会の調査によると、患者1人の月間医療費が1000万円以上になった事例は101件あった（2003年度）。1990年代前半には多い年で20件だったものが、90年代後半以降、増加を続けている。その背景には、近年の医療技術の急速な進歩がある。

しかし、先端医療のすべてを健康保険の対象範囲としてしまえば、保険財政は破綻してしまう。今後は、先端・高額医療には自己負担を多く求めるという考え方を広めていく必要があろう。現在でも、ガン治療のための重粒子線治療は保険の適用外であり、全額自己負担となっている。

医療の進歩で命が救われるケースは増えていくだろう。しかし、高額な先端治療のすべてを公的保険の適用範囲にすると保険料は急騰する。豊かな人だけが救われるという批判があるのは承知のうえだが、そもそもすべての国民に安価で最高レベルの医療給付をすることが国家の義務であるという考え方そのも

のが、少子高齢化の進行、経済の減速、高額先端医療の普及という状況下では、現実性が薄れつつある。

2004年の医療制度改革では、混合医療が論点の1つとなった。医療保険対象医院で医療保険適用薬を使用した場合、費用は医療保険から給付される。サラリーマンの場合なら、医療費の3割が自己負担で、残りの7割は企業の健康保険組合が支払うことになる。一方で自由診療も認められている。国の医療保険の対象ではない病院で治療を受けた場合は、全額が患者の負担となる。

問題となった点は、医療保険対象の病院で、抗ガン剤など国が認めていない薬（医療保険提供対象でない薬）を使用した治療を受けた場合は、自由診療と見なされ、全額が自己負担になってしまうことである。海外で認められている薬と国内で認められている薬とが異なることもあるため、海外で認められている薬を輸入して使用する場合、患者負担は非常に重くなる。

この問題については、厚生労働省が未承認の一部の抗ガン剤などを特定療養費制度に組み込み、その薬の代金は患者が全額自己負担するが、通常の治療部分については医療保険の対象とする例外規定の範囲を拡大することで決着した。

今後、現役世代の所得が順調に伸びていくとは期待できない以上、医療制度改革では患者の自己負担率を引き上げざるを得ない。引き上げは、3通り考えられる。

第1は、高齢者医療における自己負担率の引き上げである。豊かな高齢者には応分の負担を求めるという考え方にに基づき、豊かな高齢者の自己負担率を引き上げる一方、収入の

少ない高齢者の自己負担率を抑制することとなる。

第2は、国内医療保険の対象となっていない高度医療、あるいは海外で認められている新薬の国内での使用については全額自己負担とし、それ以外の医療費については医療保険の対象とすることである。

第3は、優秀な医師や看護師により基準を上回る高度医療を提供し、費用が医療保険給付額を大きく上回った場合、差額を全額患者負担とする方式の承認である。

少子高齢化の進行は、すべての国民に低コストかつ最高の医療を平等に提供するという日本のこれまでの医療に対する前提を困難にしている。結果として、どんな形であれ、自己負担が増すのは仕方のないことである。

7 国民健康保険の問題

国民年金保険料の未納率の上昇をくい止めることは、次回の公的年金改革の大きな課題の1つである。民主党は、国民年金に加入している自営業者からも、定額ではなく所得比例で保険料を徴収すべきとの公的年金一元化（併せて納税者番号制の導入）を主張している。一方、厚生労働省は、国民年金加入対象者であるパート社員の未納率が上昇するのをくい止めるために、パート社員の多くを厚生年金保険加入者とし（現在の厚生年金保険加入者は、正社員および正社員に準じる人のみ）、保険料源泉徴収の範囲を拡大しようとしている。

未納率は国民健康保険でも上昇しつつある。国民健康保険は自営業者を主な参加者、市町村を保険者として運営されてきたが、1990年代に入り自営業者の収益力が低下する

一方、国民健康保険に加入するパート社員が増えてきた。パート社員の収入は高いとはいえず、保険料を滞納する世帯が増え続けている（2003年度の収納率は90.2%と過去最低となり、未納のまま時効で徴収できなくなった保険料は1462億円に達した）。

2003年度には、保険者が市町村であるにもかかわらず、国民健康保険は2兆円を超える国費の支援を受けている。それでも、実質の赤字額は3800億円であり、市町村の73%で単年度収支が赤字であった。

厚生労働省は、滞納率を下げるために、パート社員を各自の勤める企業の健康保険組合に参加させるべきとし、パート社員の厚生年金保険加入条件とほぼ同じ条件で、パート社員を企業健康保険組合に参加させる案を提示している。

パート社員の国民年金未納率問題と、地域別健康保険組合である国民健康保険の滞納率引き下げとは密接にかかわり合い、今後の社会保障制度改革の重要な問題となろう。企業は、パート社員を厚生年金保険加入者（保険料は労使折半で13.6%）とすることに加え、企業健康保険組合加入者（同8.2%）とすることの決断を迫られている。

出生率の低下と就業環境

1 出生率1.29人

2003年の出生率は1.29人と、政府の年金財政計算の前提となっている1.39人を下回った。これをもって政府の年金改革は砂上の楼閣であるとする意見もあるが、事実を冷静に見つめる必要がある。直接の影響は、仮にこの2003年に生まれた子供のすべてが20歳か

ら働き始めるとすれば、2023年から保険料を納める人の数が予想を若干下回るということである。

出生率の回復に向けては、着実な努力を続けることが大切である。2010年までは25～34歳の女性の数は800万人台で推移する（1971～74年に生まれた第2次ベビーブーマー世代）。この世代の出生率を上げることが、少子化に歯止めをかける鍵となる。

シングルマザーを考慮しなければ、出生数は女性の平均初婚年齢と結婚した女性が産む子供の数とで決まる。結婚した女性の平均出生率は過去30年間ほぼ2.3人と驚くほど安定していることから判断すると、出生率低下の主因は平均初婚年齢の上昇すなわち晩婚（あるいは未婚）にある。2003年の平均初婚年齢は男性が29.4歳、女性が27.6歳で、30年前と比べると3歳ほど上がっている。初婚年齢の上昇に伴って母親の年齢も上がっており、生まれた子供の半数以上の母親が30歳を超えている。このためか、最近は不妊治療への関心も高まっている。

現実の結婚件数は、第2次ベビーブーマーが適齢期を迎えているにもかかわらず、2000年80万件、2002年76万件、2004年73万件と低下し続けており、回復の兆しはない。

『日本経済新聞』が2004年8月に独身男女を対象に実施したアンケートによると、「必ずしも結婚しなくてもよい」あるいは「結婚したくない・このまま独身でいたい」とする人が36%で、30代後半に限ると4割を超えている。「いずれ結婚したい」という人は全体の48%ほどいるものの、そのうちの7割は過去1年間に見合いなどの具体的な行動はとっていない。結婚しない理由としては、「結婚し

たいと思う異性との出会いがない」「現在の生活水準を落としたくない」という人が多い。特に、男性に仕事が忙しすぎるとの答えが多い。

他の調査では、フリーター女性の結婚は正社員女性の結婚より遅いという結果も出ている。労働市場の環境悪化が、男女の出会いに悪影響を与えているのだろう。東京学芸大学の山田昌弘教授の若者向けアンケート調査の結果によれば、東京では年収400万円以上の未婚男性は未婚男性全体の2%に過ぎないが、未婚女性の66%は男性に400万円以上の年収を期待しているという。男性は年収が少ないために結婚をためらい、女性が結婚を先送りする姿がうかがわれる。

若年層の労働環境を今すぐ改善することは難しく、結婚件数の増加には期待が持てないため、出生率回復の見通しは暗い。

2 現役世代にとっての 社会保障制度問題

社会保障制度は世代間扶養の原則のもとに運営されており、少子高齢化は社会保障制度に大きな影響を及ぼすため、出生率の動向に注意する必要がある。出生率が低下すれば、将来、保険料を支払う現役世代が減ることになり、保険料率や高齢者自己負担比率の変更を余儀なくされる。しかし、出生率にのみ注意するのではなく、現役世代が抱える問題にも目を向ける必要がある。

現在、独身者の多くは親と同居しており、パラサイトシングルと呼ばれている。1990年代の長期不況下、パート社員となるパラサイトシングルが多数発生した。フリーターの平均年収は約150万円であり、親との同居なく

しては生活が成り立たない。親元はシェルターの役割を果たしているのである。このような状況下では、年金世代の年金や介護・医療費を賄うために、社会保険料を引き上げ続けるのは不可能だろう。現在の若者はその負担増に耐えられない。

現役世代の所得が増え続け、なおかつ次世代が順調に育っていかなければ、社会保険料の値上げを前提とした高齢者の安心できる生活は守られない。高齢者の老後の生活を支える年金給付は現役世代からの所得移転で成り立っている、すなわち現役世代が保険料という形で年金給付を負担しているという現実を踏まえれば、社会は保険料負担の対価として“逆年金”を現役に給付する義務を負っているともいえるだろう。

今回、地方自治体の多くは、若年層からの同意が得られないとして、介護保険の保険料支払い範囲の拡大に反対した。国民年金保険料未納率、国民健康保険滞納率の上昇問題の背景には、低賃金労働者である多数のフリーターの存在がある。現役世代の抱えている問題への対応なしに、高齢者の生活を守ることはできない。現役世代の問題を解決する“逆年金”という考え方が必要である。

“逆年金”とは、次のようなものである。

学業を修めることが安定した職の確保につながる就職・就業環境を整える。

東アジアにおける国際競争の激化で賃金デフレが深く浸透しており、共稼ぎでなければ中産階級としての生活を維持できなくなってきている。共稼ぎ夫婦の一般化を踏まえ、仕事と育児の両立を可能とする環境を整える。

都市化、核家族化の進行で地域の結びつ

きが希薄になり、少年非行や登校拒否など、育児や教育を中心にさまざまな問題が表面化している。さらに、就学も就職もしない若者（ニート）が増えるなど、就業にも問題が生じつつある。脆くなった家族を社会全体で支援するためには、NPO（非営利組織）ボランティアなどの設立を急ぐ必要がある。

高齢者が安心して暮らせる生活を守るためには、まず現役の生活を安定させなければならないのである。

3 依然として厳しい 若者の労働環境

企業収益は回復の兆しを見せ始めているが、正社員の処遇には成果主義が導入されつつある。2004年の春闘でもペースアップゼロや、家族手当などの廃止が相次ぎ、業績回復の見返りを賞与とするケースが多かった。

松下電器産業では年功賃金を廃止し、賞与格差2倍という報酬体系を導入した。また、業績が回復したにもかかわらず、3000人の早期退職を募集する合理化計画も発表した。業績好調のキャノンでさえ、定期昇給を廃止し実力主義へ移行することを表明した。年功序列型賃金、終身雇用はもはや過去のものとなりつつあり、正社員の採用も増える気配はない。

内閣府の調査によれば、今後3年間の正社員増加率はほぼゼロであり、非正規社員に頼らざるを得ない状況にある。製造業の現場での派遣社員雇用が2005年に解禁になったことで、派遣社員が急増している。2003年3月末の派遣労働者数は全国で213万人、2004年末には230万人に達した模様であり、派遣社員

の健康保険組合への加入や、派遣社員労働組合の設立が相次いでいる。派遣社員の厚生年金保険への加入も問題となっている。

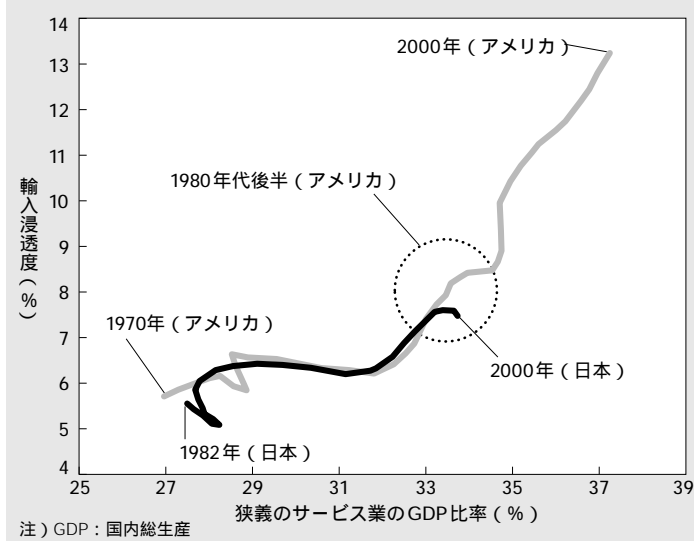
派遣社員が長期間、同じ企業で勤務する場合には問題はないが、勤務先が頻繁に変わる、あるいは無職期間が1カ月以上になると、そのたびごとに厚生年金保険と国民年金の切り替えをしなくてはならない。派遣社員は今後も増え続けると予想されており、この問題を放置するわけにはいかない。

厚生労働省の調査によると、2004年7～9月の非正規社員比率は31.5%と過去最高を記録した。コスト削減のため正社員比率は下がり続けているが、若年労働者はこの影響をまともに受けている。また、2004年11月の失業率は4.7%と、景気回復の結果、3年前のレベルまで低下したものの、25～34歳の失業率は5.1%で、45～54歳の失業率3.2%よりも高い。

一方、社会経済生産性本部のアンケート（2004年）によれば、4月入社の新入社員の31%が、将来フリーターとなる懸念を示している。将来の日本を支えていくべき若年労働者の状況がこれでは、不安は高まるばかりである。

若年層では、職があっても身分や報酬は不安定である。民間調査機関によれば、2001年に417万人ほどだったフリーターは、2010年には476万人に達するという。15～34歳に限れば、フリーター比率は28%にまで上昇する見込みである。フリーターの多くは年収が200万円以下であり、親との同居なくしては生計を維持できない。厚生労働省の調査によれば、未婚男女（30～34歳）の親との同居率を1992年と2002年で比べると、男性は68%か

図2 経済のサービス化比率と外国製品の輸入浸透度



ら72.4%へ、女性は69.2%から76.1%へと上昇している。

増え続けるパート社員の対策を考える前に、1990年代にパート社員が急増した背景を見てみよう。図2は、経済のサービス化比率と外国製品の輸入浸透度から、日米の関係を歴史的に示したものである。現在の日本が、アメリカの1980年代後半と同じ状況にあることが見て取れる。

アメリカでは、1980年代に日本企業、ドイツ企業との競争に敗れたこと、また東南アジアからの低価格商品の輸入が拡大したことから、輸入浸透度が上昇した。安価な外国製品が大量に流入したため、製造業でのリストラが続いた結果、雇用の主体がサービス業へと変化した。また、外国製品との絶え間のない競争は、物価下落圧力となり賃金上昇を抑制することとなった。こうして発生した大量の低賃金労働者をサービス業が吸収したのである。

夫の賃金上昇が期待できない状況、そして

サービス化社会が進行して女性の就業機会が増えたことは、夫婦共稼ぎを増やす結果にもつながった。夫婦共稼ぎにより、中産階級の生活を享受することが可能となった。

アメリカの1980年代の状況は、現在の日本にも当てはまり、無理なく共稼ぎのできる環境を整えるが必要になっている。

雇用の中心が製造業であった時代には、パート社員に対する需要は少なかったが、サービス化社会の進行に伴ってパート社員に対する需要も高まる。たとえば外食産業では、客の集中する昼食時、夕食時にはパート社員で対応するなど、フルタイム社員とパート社員が混在する雇用形態が合理的である。サービス化社会の進行は、フルタイム社員以外の労働力に対する需要を高めるのである。

フルタイム社員とパート社員が共存する場合、同じ労働内容でありながら、フルタイムとパートタイムという雇用形態の違いを理由に賃金格差を生じさせる、といったことがないような労働政策が求められる。

パート社員問題に関しては、フルタイムとパートタイムという身分の違いに伴う、賃金を含む雇用条件の格差、正社員になれないために、低賃金の未熟練労働を続けざるを得ない若者の増加 という2つの側面がある。は、同一労働同一賃金の原則を導入することで解決できる。については、パート社員（若年層未熟練労働者）の能力向上に取り組みなかった場合、大量に生み出される低賃金労働者（パート社員）が社会の不安定要因となる可能性が高い。

社会人向け職業訓練教育の強化と並んで、非正規社員の労働組合員化への努力も緊急の課題であるが、学校を出ても就職には役立た

ず、フリーターにしかねないという状況を生まないためには、教育制度を見直す必要がある。

4 転換を迫られるゆとり教育

(1) 大学全入時代の到来

教育問題については、義務教育である小中学校だけでなく、高校、大学もそれぞれ課題を抱えている。まず、大学が抱える問題について考える。

2007年前後には、少子化の影響で志願者と定員がほぼ同数となる。進学を望む高校生のすべてが大学に入学できるようになり、受験競争は緩和される。しかし、近年では大学卒業生の2割は無業者となっており、大学はフリーター予備軍の供給元ともなっている(高等教育の場としての大学の価値が低下していることを意味する)。また、少子化が続いており、収容能力が過剰という状態が、今後20~30年間続くと予想されていることは大きな問題である。今や、大学のリストラが急務となっている。

表6に、18歳の人口、大学・短期大学の志願者数、入学者数を示す。大学・短大志願率は、1965~75年の高度成長期と、90年代の前半とに上昇している。高度成長期には、高等教育が社会的地位の上昇につながることを期待されていた。1990年代前半のそれは、第2次ベビーブーマーの影響と考えられる。

2004年までの10年間で、国・公・私立を合わせた大学数が552校から709校へと大幅に増加したことに明らかのように、大学は将来の人口が大幅に減少することを認識しながら、第2次ベビーブーマーを受け入れるために収容能力を大幅に増やし、供給過剰の状況を作

り出してしまった。すでに2000年以降は、4年制私立大学の3割前後で定員割れの状況にある。

大学の価値が低下していることを踏まえ、志願率を現在より少し低く見積もって将来の大学・短大志願者数を計算すると、表6に見るように2007年から大学は供給過剰になる。

1990年代初めまでは、大学卒業生のほぼ全員が就職できた。しかし、1990年代後半以降、卒業生の2割前後が無業者となっており、大学への教育投資はその価値に見合ったものではなくなってきている。

また、授業料負担もかなり重く、無視できない。文部科学省の学生生活調査(2002年度)によれば、国立大学の自宅通学者の生活費は年間113万円、私立大学の下宿者のそれは261万円である。地方から上京した私立大学生の場合、4年間の生活費だけで1000万円を超す。デフレ経済下でもコストの下がらない状況が、進学意欲を殺ぐ一因となっている。

現在、現役高校生の大学・短大志願率は56%と、1990年の36%から20ポイントも上が

表6 18歳人口、大学・短大志願者数、入学者数の推移

	18歳人口 (A)	志願者数 (B)	入学者数 (C)	(単位:万人)	
				B - C	志願率 (B/A)
1965年	268	39	28	11	15%
70年	200	49	33	16	25%
75年	157	63	44	19	40%
80年	162	64	45	19	40%
85年	194	62	42	20	32%
90年	204	87	54	33	43%
95年	176	86	60	26	49%
2000年	152	74	60	14	49%
04年	138	85	72	13	62%
07年	125	69			55%
10年	121	67			55%
15年	119	65			55%
20年	117	64			55%

出所)厚生労働省、文部科学省

っている。これは、長期不況下にあるため、良い就職先を求めて大学を志望する高校生が増えていることを表している。高卒者の多くにはフリーターの道しか残されていないため、“仕方なく”進学する生徒が多い。しかし、大学を出ても就職は容易ではなく、卒業後にフリーターになる者も多い。

大学進学率の上昇は、労働市場参加の先送りとも見るができる。しかし、長期不況下において、高等教育（大学）は就職を保証するものではなくなっている。このため、技能や資格を得ることを目的に、勉学がそのまま就職に結びつく専門学校に進学する高校生の比率が年々高まっている（現在では20%近い）。

景気は回復過程にあるものの東アジアでの競争は厳しく、1990年代後半以降、技能や専門性を備えていない労働者は、低賃金の未熟練労働者となる可能性が高まっている。今後、大学への進学は就職の可能性を十分意識したものとならざるを得ず、学生が大学から就職率の高い専門学校に移るケースもまれなことではなくなるだろう。

大学には、学問と就職との関連をより明らかにすることが求められる。また、家計の負担には限度がある。授業料などで現在のような高コスト状態が続くならば、700余りある大学は今後10～20年でかなり数を減らすと思われる。

（2）義務教育での学力低下

義務教育については、6・3制の弾力化、教員免許の更新制導入、教育基本法の改正など、さまざまな課題があったが、2004年末に発表された2つの国際的な学力比較の結果を

受けて、学力の低下への対応に焦点が絞られることとなった。

1970年以降、義務教育の基本方針は、受験戦争の弊害を是正するためのゆとり教育を推進することであった。総授業時間は、1970年の小学校5821時間、中学校3535時間から、現在では週休2日制の影響もあり、小学校5367時間、中学校2940時間となっている（それぞれ8%、17%の減少）。この授業時間の減少が、そのまま生徒の学力低下に直結したと思われる。

OECD（経済協力開発機構）が41カ国を対象に行った2003年の国際学習到達度調査（15歳児対象）によれば、日本の子供の数学的応用力は前回の1位から6位へ、読解力は8位から14位へと後退した。また、IEA（国際教育到達度評価学会）の国際数学・理科教育動向調査では、中学2年生の理科が前回の4位から6位へ後退した（数学は5位で変わらず）。理科、数学とも、前回と同様、シンガポール、台湾、韓国、香港に後れをとっている。

これらの調査には中国は含まれていないが、義務教育をこのままの状態で放置すれば、日本の子供の学力はやがて東アジアで最低となる恐れもある（内閣府による日本、中国、韓国、シンガポールの高校生、大学生を対象とした理系の学力比較調査では、中国の大学生の学力は他国を圧倒している）。

一方、小学校低学年の学級崩壊、小学校高学年からのいじめ、中学校の校内暴力、不登校などの学校荒廃の問題は、根本的には解決されていない。学力向上は大きな課題であるものの、ゆとり教育から学力向上への教育政策の転換にはさまざまな問題が予想される。

とはいえ、学力向上のための少人数学級や習熟度別授業の導入は、生徒の理解を深めるための第一歩となろう。

OECDの学習到達度調査で好成績を示したフィンランドでは、小中一貫教育を行っている。教師は原則として修士課程を修了しており、日本のように1人の教師が全科目を教えるのではなく、教師はそれぞれ自分の専門分野を教える。クラスは習熟度別に編成されており、同一クラスの生徒同士が教え合うことも一般的である。生徒はそれぞれ自分の力に応じて学習し、全員が同じことを学ぶわけではない。高校進学のため、中学3年生にのみ成績表を作成する。自分の学力に応じて学習し、相互に助け合うというフィンランドの教育方針は、日本にも参考となろう。

一流大学を望む人の多くは中高6年制一貫教育に期待しているが、中高6年制一貫教育校をつくっても問題の解決にはならない。義務教育で学ぶべき学習内容を子供たち全員が身に付けるためには、現在のように画一化された学校だけではなく、独自の教育方針を持つ小中学校も必要であろう。

なお、先のOECDの調査では、学校外での過ごし方についても言及している。テレビやビデオを見る時間は日本が2.7時間と調査国中で最も長く、宿題に充てる時間は1時間と最低である。1990年代後半以降、家で全く勉強をしない児童・生徒が増えていることが問題になってきたが、2004年の民間機関の中学生に対する調査によると、家で全く勉強をしない子供が33%もいる一方で、2時間以上勉強する子供は26.5%と、二極化が進んでいることが明らかになった。

学力向上が課題となっているなかで、現実

には3割ほどの子供が学習への意欲を失っている。東アジアでの国際競争に勝ち残るためには学力の優位を欠くことはできず、学力向上への努力は必須である。しかし、児童生徒の学習に対する二極化が進んでいることや、学校荒廃への根本的な解決がなされていないことに鑑みれば、方針転換は慎重に進めるべきだろう。

ここまで、大学教育と義務教育について述べてきたが、最後に高校教育のあり方についても検討を加える。

文部科学省が2002年11月に全国の高校3年生を対象に行った学力調査では、「勉強が好き、どちらかといえば好き」と答えた高校生は20%、「勉強は大切だ、どちらかといえば大切だ」と答えた高校生は79%であった。今の高校生は勉強が大切であることを理解してはいるものの、大部分は勉強が好きではないのである。

高校は事実上、義務教育となっているが、高校のすべてを大学受験のための普通校とすることは、生徒のためにならないだろう。社会人になれば自分の労働への対価で生活しなければならぬため、職業選択は人生の重大事である。一流大学に入ることを目的とした6年制一貫教育を整備する一方で、職業に直結する教育も取り入れてしかるべきである。大学を本来の高等教育の場に直すと同時に、専門性を身に付けることなく高校を卒業してしまう事態を避けるためにも、職業訓練、資格取得に力を入れる高校を増やすなど、高校教育を多様化する必要がある。

現在、年間に20万人もいるといわれる高卒就業希望者に適切な職場を提供し、コストの高い大学教育に固執することなしに、社会人

として生活できる体制を整備する必要がある。

5 女性の労働環境

10年以上に及ぶ不況の影響もあり、夫婦共稼ぎが一般的になってきているが、女性にとって育児と仕事の両立は依然として難しい状況にある。

保育所への入所を待つ待機児童数は、2004年3月末に全国で2万4000人（前年比2000人減）と、相変わらず厳しい状況にある。なかでも東は横浜市、西は大阪市で待機児童数が多い。

“鍵っ子”対策の学童保育には現在54万人が通っているが、こちらも供給が需要に追いつかず、質の低下も懸念されている。アメリカでは、子供向けの長期のサマーキャンプなど、共稼ぎ夫婦の育児負担を軽減する手段が整備されているが、日本にはほとんどない。

厚生労働省が2004年3月に発表した「出生前後の就業変化に関する統計」によれば、働く女性の4人のうち3人は最初の子供の出産前後に退職している。特に、パート社員にとって出産とは、即、失職である。

以前は、出産を機に専業主婦になった場合、子供が小学校に入学する頃に再び働き始めるケースも多かったが、夫の収入が不安定になるに従い、出産後1年以内に働き始めるケースが増加している（子供は保育所に預けることになる）。その場合、大半はパート社員とならざるを得ない。

流通サービス業で、深夜勤務の女性が増

えている（スーパー大手9社で午後11時以降に閉店する深夜営業店舗はこの2年で倍増しており、2005年2月末で1060店を数える）。子持ちの女性は、夜間、土日に開いている保育所が足りないため、夫や親の協力を頼るしかない。

全雇用者の4割は女性であり、女性の労働力を欠くことはできない。一方で、少子化を防ぐ必要もあるため、国は子育てと仕事を両立できる環境を整える必要がある。国際競争の激化によって労働市場が厳しさを増しており、夫婦共稼ぎが一般的になりつつあるが、現在、3大経済圏では保育所が不足している。女性は多くの場合、出産を機に退社せざるを得ない。厚生労働省雇用均等・児童家庭局の「平成15年版働く女性の実情（女性労働白書）」では、働きながら子育てが可能であれば、新たに112万人の労働力が得られると分析している。

出産や子育てによる労働力減少を防ぐためには、保育所の増設、労働法の整備、経済的支援の3本建てで、共稼ぎ夫婦の育児を支える必要がある。なかでも保育所の支援については、厚生労働省は待機児童の削減を目標としているが、保育所不足で出産をためらっている人の存在を考慮する必要がある。増設により保育所が定員割れとなっていることが広く行き渡れば、働く女性の出産も促されよう。

大半の女性が出産後も職場を移りたくないだろうが、現実には難しい。まずは、オランダにならって、労働法総則に「労働時間の決定に際して、雇用者は従業員の育児、介護の責任を考慮すべき」と明記すべきだが、法的制裁を導入する手もある。出産を理由に退職

に追い込まれた女性の会社への損害賠償請求を容易にすることで、出産に伴う費用や再就職の準備のための元手を女性にもたす一方、企業にはコスト高への対応を迫ることができる。

表7に示すように、すでに一部の有力企業は、育児の都合に合わせた短時間労働の制度を導入している。労働時間に柔軟性を持たせることは、子育てに対する大きな助けとなるだろう。

フランスでは近年、出生率が回復している（1994年に1.65人に低下した出生率は、2003年には1.91人にまで回復した）。フランスの子育て支援策は、月約5万円の児童手当、家族に対する国鉄運賃などの割引、家賃補助制度、育児休業期間中の所得保証（給与の100%）、出産後に一時的に労働時間を短縮する制度、ベビーシッター代金への政府による一部補助からなる。実効性のある少子化対策を望むならば、フランス並みの経済的支援が必要であろう。

表7 育児を支援する短時間勤務制の導入事例

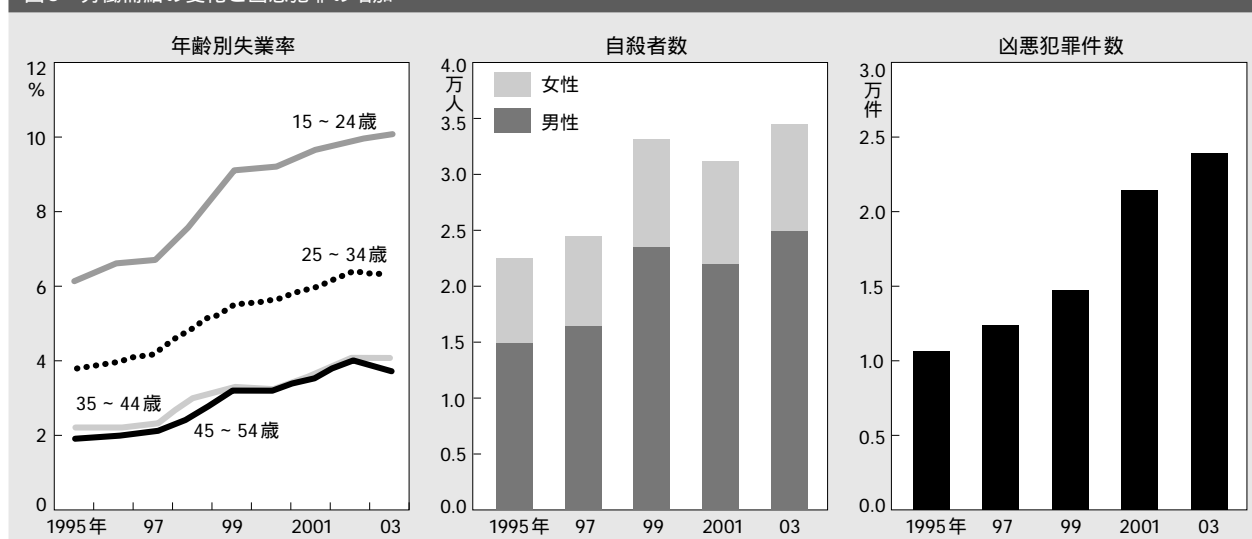
企業	期間
マツダ	小学校2年終了まで
NEC	小学校1年終了まで
日本IBM	小学校卒業まで
味の素	小学校4年までは最大4年間、連続では3年間
三洋電機	3歳までと小学校1年生時
富士ゼロックス	4歳までと小学校1年生前半、あるいは3歳半までと小学校1年生終了まで

出所) 新聞各紙

治安の悪化と脆くなった家族

図3は、1990年代後半以降の社会環境を示したものである。長期にわたる不況のもと、企業の新規採用人数が激減するとともに、若年層の失業率が上昇した。企業が採用の削減と同時にリストラを行ったため、中高年層の社会的ストレスが大幅に高まり、1990年代後半以降、30代後半以上の男性の自殺者が急増し、中高年ホームレスも増加した。若年層の雇用縮小、中高年層のリストラが続く社会環境は治安にも悪影響をもたらし、凶悪犯罪も

図3 労働需給の変化と凶悪犯罪の増加



注 1) 1997年に北海道拓殖銀行、山一証券が倒産した後、98年に自民・公明・自由党連立の小渕政権が誕生し、積極財政政策がとられた（国家の債務は、97年度大型補正予算前の250兆円から、2001年度の森政権の予算執行時には390兆円となった）

2) 凶悪犯罪とは、殺人、強盗、放火、強姦、略取、誘拐、強制わいせつ

出所) 年齢別失業率は総務省、自殺者数、凶悪犯罪件数は警察庁

増加している。長期不況、雇用不安、犯罪増加と社会環境には明るさが見えず、治安の改善が重要な課題となっている。

2003年の犯罪認知件数（除く交通関係）は279万件と、1993年に比べておよそ6割増となった（法務省法務総合研究所編『平成16年版犯罪白書』）。凶悪犯（殺人、強盗、強姦、放火）も10年前の約2倍に増えたが、その大部分は強盗犯である（殺人事件ではない）。また、認知された犯罪の8割が窃盗犯である。このごろは珍しいことではなくなった高級自動車の盗難に代表されるように、窃盗犯224万人のうち自動車やオートバイ、自転車などの乗り物盗が70万件ある。さらに、路上でのひったくりなども頻発している。

治安の悪化の実態は、強盗、自動車などの窃盗やひったくり、暴行傷害事件の増加であり、不況を反映している。

一方、検挙率の低下も続いている。窃盗を除く一般刑法犯の検挙率は、1990年代半ばの80%前後から、犯罪数の増加もあり、2003年には39%まで低下した。殺人事件の検挙率は低下していないものの、強盗、傷害、暴行など主要な犯罪のすべてで検挙率は低下している。犯罪の増加や検挙率の低下を反映して、内閣府が2004年7月に実施した「治安に関する世論調査」では、この10年間で日本の治安が悪くなったと感じている人が86.6%にも上った。

この世論調査での「自分や身近な人が被害に遭うかもしれないと不安になる犯罪は何か」という質問に対する答えは興味深い。上位から順番に見ていくと、空き巣、すり、ひったくり、暴行、傷害などの粗暴犯、誘拐、子供の連れ去りやいたずら（ち

なみに、2004年1～6月の連れ去り、誘拐事件は前年比48%増の1361件で、被害者の7割が20歳未満の女性、2.5割は12歳以下の女児）、自動車盗、車上荒らし となっている。

要するに、治安の悪化を感じる実態は、身近なところでの空き巣やひったくり、自動車盗、暴行、傷害事件、そして子供が危険な目に遭う機会の増加なのである。

人々の治安に対する不安を減らすためには、各地域での犯罪情報を公開したうえで、街路灯の設置、公園などでの見通しの確保、住民によるパトロール活動、および自治体、学校、警察の連携強化などを進めることが必要だろう（補導された少年の数は2004年には142万人と、5年前と比べて約40万人増加している）。世界的に見ても極めて良好といわれていた日本の治安は、1990年代の長期不況により悪化してしまったのである。

また、同じ世論調査で、治安が悪くなった理由として、「外国人の不法滞在者が増えたから」（54.4%）、「青少年の教育が不十分だから」（47.0%）、「地域社会の連帯意識が希薄となったから」（43.8%）などがあげられている。以下、これらの理由それぞれについて考察する。

1 急減した海外からの留学・就学者

まず、外国人の犯罪に注目してみよう。以前は外国人の犯罪は自動車盗が中心だったが、近年は侵入盗や強盗が増加しつつある。また、覚醒剤などの薬物関連法違反も多く、グループでの犯罪が目につく。2003年の来日外国人犯罪摘発件数（刑法犯に覚醒剤取締法

違反などの特別法犯を加えたもの)は4万7000件で、前年比16%増である。2004年3月末現在で、5700人が刑務所に収容されている(全収容者の7.8%)。

2002年末の外国人労働者の総数は約80万人で、労働力人口の1%を占めている。その内訳は、日系人および日本人の妻が30%、専門知識や能力を持ったプロフェッショナルが24%、技能実習者や留学生のアルバイトおよび海外からの技能実習生が17%、不法残留者が29%と推定されている。

犯罪者の中心と考えられているのは、観光ビザや留学ビザで入国した後、不法残留者となっている者、および留学生などの就学者である。留学生の場合、留学とは名ばかりで不法就労を目的として入国する者のほか、生活苦から犯罪に走る者も少なくない。

東京都で2003年1～9月に刑法犯として摘発された来日外国人の4割は、留学生、就学生である。そのうち中国人が過半数を占めている。2003年6月に福岡で起きた中国人就学生による一家4人殺害事件を契機として、海外からの留学、就学のための在留資格審査が厳格になった。2004年4月の資格証明書交付件数は、前年と比べて46%も減少した。なかでも、中国からの申請は全体の7割を占めているにもかかわらず、交付率は27%にとどめられた。外国人の来日を制限することで治安悪化を防ぐ狙いである。

一方、東京都内の専門学校には5万人以上の留学生がいるが、一部の専門学校では所在不明のため除籍となった留学生が3割もいることが判明した。このため、東京都は専門学校の留学生の管理を強化する方針を表明している。

2 外国人受け入れ問題

外国人労働者の問題は、複雑な問題を孕んでいる。長期的には、日本の労働力人口はいずれ不足する見込みであり、高齢者や女性の労働力比率を引き上げる一方、外国人労働力にも依存せざるを得なくなろう。とはいえ、フリーター人口が400万人を超え、若年層の失業率が高まっている状況を踏まえれば、ここ5年から10年ほどの間では、外国人労働者の受け入れを大幅に増やすわけにもいかないだろう。また、外国人の犯罪が増加しているため、社会は外国人の受け入れに対して否定的になりつつある。

今後、避けて通れない外国人労働者の受け入れには、秩序ある体制を整備しなければならない。現在、東南アジア諸国では、タイからの調理師、マッサージ師、フィリピンからの看護師など、日本への労務輸出の願望が極めて高い。治安面での問題はあるものの、将来訪れる人口減社会では外国人労働者の受け入れを避けられず、彼らの定住、永住も視野に入れて、各国との政府間交渉を着実に進める必要がある。

在日ブラジル人問題にも本格的な対応が求められている。政府は専門性のある外国人の受け入れは歓迎しているが、未熟練単純労働者の受け入れには後ろ向きである。しかし、日本の若者は製造業の現場での労働を嫌っており、人手不足から日系ブラジル人が単純労働者として貴重な戦力となっている工場も少なくない。今後もこの傾向は続くと思われ、製造業の現場では外国人労働者は必要不可欠である。

当初、日系ブラジル人は帰国を前提に生活していたが、滞在の長期化とともに永住する

人も増えつつある。このため、彼らへの情報提供や子供の教育の問題、あるいは医療、年金など社会保障制度にかかわる問題を無視できなくなっている。

日本の製造業にとって、外国人労働者はもはや欠くことのできない存在であり、今後も増え続けることは必至である。日本での永住も考えながら働いている在日外国人に対する教育、医療、年金、日本語教育などに、本格的に取り組む必要もあろう。

3 児童虐待の急増

長期不況の影響もあり、家族の問題を抱える家が増えている。児童虐待はその典型である。健やかに成長すべき子供への虐待の増加は、家族のあり方の異変を表すものであり、国の将来への不安感を増幅している。2003年度の児童相談所相談件数は2万7000件と、1990年度の24倍にも上った（虐待による死亡者は41人で、大半は6歳未満）。以下に2004年の虐待例をいくつか示すが、児童虐待はますます悪化しているといえよう。

- 両親が食事を与えず、中学3年生の長男があわや衰弱死（大阪府）
- 母親が、同居の男性と、1歳3カ月の長男を殺害、次男には暴行（大阪府）
- 20歳の父親が2カ月の長女を床に投げ殺害（青森県）
- 母親と娘ら3人が、14歳の長男を折檻して殺害（千葉県）
- 母親が育児ノイローゼで2歳の長男を殺害（宮崎県）
- 男性が同居人の子供2人を虐待し殺害（栃木県）

望まれぬ子供、病児、多産、親の育児能力

の不足、親の薬物依存、夫婦の不和、母子密着、孤立、経済不安定などの状況が見られる家族はリスク家族と呼ばれ、予防体制の確立が必要と考えられている。雇用環境の回復が依然としてはかばかしくないなか、地域と家族の結びつきが薄れ、育児に対するストレスが高まっており、リスク家族の増加は今後も続く予想される。さらに、離婚や子供を持つ男女の再婚を原因とした親子関係の複雑さが虐待を生むケースも増えている。

児童虐待は今後、さらに数を増すに違いない。各地域で子育て支援ネットワークを強化することで育児ストレスを減らし、一方で虐待を受けた子供の早期救出体制を確保することは、緊急の課題である。

4 高齢者虐待防止法の成立へ

虐待により親が子を殺害する事件が相次いでいるが、成人による親への暴行・殺人事件も増えていることにも注意を向ける必要がある。寿命の伸びに伴い財産を相続する時期が遅くなりつつあるなかでの親の財産目当ての殺人や、同居に伴う争いから義理の息子や独身の息子が親を殺害する事件、介護疲れが原因の心中事件などが発生している。

また、老人虐待も増えている。老人虐待に至るケースは、独身の息子との同居、同居の子供夫婦との不和、嫁と姑の問題などが背景となっているが、家族の問題への他人の干渉を拒否する姿勢が共通している。老人虐待も、児童虐待と同様に、虐待を受ける老人本人には問題を訴える力がなく、外部から救出の手をさしのべる必要がある。

高齢化の進行に伴って、要介護者そして在宅介護は今後も増え続けると思われる。老人

虐待はますます増えていくと想定されることから、ケアマネジャー、病院などが連携して、虐待される老人を助け出す体制を整備する必要に鑑み、2005年中に高齢者虐待防止法の成立が見込まれている。

一方、高齢化の進行により、独居老人の数も増え続けるだろう。2004年9月に長野県で起きた独居老人4人の連続殺害事件のような不祥事はこれからも起こり得ることであり、一人暮らしの老人にとって大きな不安材料である。各地域で独居老人を見回る体制づくりが必要となろう。

5 低年齢化する少年犯罪

少年犯の検挙人数は一般刑法犯のそのの4割を占めており、日本の将来を担うべき青少年のこの実態は、国民にとって重要な関心事である。とはいえ、少年犯罪の大半は自転車泥棒や万引きなど、反抗期の少年たちの些細な反社会的行動である。注目すべきは、この10年で特に強盗犯が増えていることであり、これは成人の傾向と同様である。

少年犯罪の数自体は過去10年間ほぼ横ばいである(表8)。ただし、この間の少年人口は減少したため、犯罪者比率は上がっている(10万人当たりの少年検挙人数は、1993年の1239人から2003年には1553人へと増加)。1975年以降、少年犯罪率が上がっているにもかかわらず、成人犯罪率は低位で安定していたことは、日本の犯罪動向の大きな特色であった(非行少年の大半は、成人すると健全な大人になっていたのである)。

しかし、1990年代半ば以降は、長期不況の影響で、少年犯罪率の上昇とともに成人犯罪率も上がりつつある。非行少年を確実に更生

させ、再犯を防ぐことが重要であるにもかかわらず、最近4、5年再犯率は上昇傾向にある(2003年の再犯率は28%)。殺人・強盗事件の場合、少年犯の約6割は再犯である。少年の反社会的な行動を凶悪犯罪につなげないために、保護観察システムを強化する必要がある。

刑法では少年犯罪は特別に扱われ、少年法が設けられている。少年法では、14歳未満の少年を刑法の適用除外としているほか、14歳以上20歳未満の少年に対しては刑を科す代わりに、保護処分を科すことを原則としている。保護処分とは、少年院での更生、および保護観察を指す。少年法を設け、少年に対して特別の配慮を行っている理由としては、以下の3点がある。

犯罪の背景には貧困や家庭の崩壊などの社会環境がある場合が多く、犯罪者たる少年はある意味では被害者ともいえる。刑事罰を科すのではなく、更生を目的として支援を行うべきである。

14歳から18歳前後までは思春期、反抗期である。この時期の無分別な反社会的行

表8 少年の主要犯罪別検挙人数

	(単位:人)		
	1993年(A)	2003年(B)	B-A
殺人	75	96	21
強盗	726	1,800	1,074
強姦	275	256	-19
放火	231	272	41
傷害	8,616	8,817	201
暴行	2,178	2,009	-169
恐喝	5,500	4,474	-1,026
窃盗	105,104	95,960	-9,144
横領	29,730	42,157	12,427
合計	152,435	155,841	3,406
刑法犯全体	211,376	203,684	-7,692
10万人当たりの検挙者	1,239	1,553	314

注) 刑法犯全体には交通事故が含まれる
出所) 警察庁

動に対して前科者という烙印を押し、その将来を制約すべきではない。

少年の心は教育により更生可能である。過ちを罰するのではなく、教育によって更生を図るべきである。

刑法の目的は、応報を原則とした社会秩序の維持である。少年法で、少年に対して特別の配慮をもって更生を図るとうたったところで、少年犯罪が増え続ければ、その優遇措置に対する批判が高まるのは必至である。2000年末の少年法の改正では、凶悪事件の低年齢化に伴い、14歳以上のすべての少年を刑事罰適用可能とすること（16歳以上の場合、殺人傷害致死などの犯罪については刑事罰適用を原則とする）、被害者の家族に情報を開示すること、事実認定の適正化のために裁判官合議制を認めることなどが定められた。14～16歳の少年凶悪犯に、刑事法廷で重い刑罰を科すことが可能となったのである。

しかし、2003年の長崎市の児童殺害事件、2004年の佐世保市の小学生による同級生刺殺事件など、これまで刑法の対象外だった14歳未満の少年による殺人が起きたことで、新たな問題が持ち上がった。刑法では14歳未満は適用除外であり、14歳未満の犯罪者に対しては児童福祉法に基づいて児童養護施設へ送致するしか対応方法がない。しかし、児童養護施設とは本来、親のない子供や虐待を受けた子供のための施設である。児童養護施設は犯罪少年の更生のためのものではなく、当然、そのための対応は十分ではない。

犯罪抑止の観点から、刑事罰の対象年齢を現在の14歳から10歳へと引き下げる考え方もある。しかし法務省は、12、13歳児に刑事罰を適用するのではなく、14歳未満の受け入れ

ができない少年院法を改正し、少年院入所の下限を撤廃することを提案している。

校内暴力は、2003年度に3万1000件（前年比6%増）と3年ぶりに増加した。同様に、いじめも8年ぶりに増加した（前年比5%増）。なかでも、小学生の校内暴力が前年に比べて38%も増えて1600件（うち854件は小学生同士の事件）に上ったことは注目に値する。また、いじめの65%を占める中学生のうち、その半数は1年生である。小学生の校内暴力に関しては、口げんかで収まるような些細なことが殴り合いになっているという報告もあり、いわゆる“キレル”子供が増加していることを示唆している。

このような14歳未満の少年犯罪の増加が、少年院入所年齢の引き下げへの動きにつながっている。小学校高学年、中学1、2年生による犯罪増加への対策として、刑事罰の強化が最も効果的と考える人はそう多くないだろう。犯罪の低年齢化を防ぐためには、各地域で、学校と家庭における教育のあり方を見直すべきである。

6 低下する地域社会の相互監視機能

2000年に名古屋市で起きた、15歳の専門学校生が、同級生らから1年間に5300万円を脅し取られたという事件は、地域社会の周囲に対する意識の低さを端的に示すものである。

被害者の母親は学校や警察に相談していたものの、有効な対策を講じることができず、被害が拡大した。とはいえ、未成年の加害者らの不自然な金遣いに周囲が何の疑念も持たなかったこと、事実を知りながら加害者の保護者が何もしなかったことには、驚きを禁じ

得ない。都市化の進展は、地域社会の相互監視機能を崩壊させてしまった。30年前には、たばこを吸う中学生を大人がすぐに注意していたものである。

また、核家族化の進行により、親しい親戚が少なくなるなど、育児や家族の問題について気軽に語り合える人が身近になくなったことで、家族は孤立の度合いを強めている。

最近、自動車の盗難事件が増えているが、地域で起きた犯罪の詳しい情報や対策が、警察から知らされることもない。各町内会などの住民による自治会が連携して、治安情報を共有する、あるいは安全確保のための活動を行うといった動きも盛んではない。

このところ急増している振り込め詐欺は、当初は一人暮らしの老人を標的にしていたが、他人名義の口座を開設したうえで、プリペイド携帯電話や各種の名簿を用い、真に迫った劇場型の脅迫をするなど手口が巧妙になっており、独居老人以外にも被害が広がっている。2004年の被害総額は284億円にも達した。

そのほか、未払い料金請求書を送りつける架空・不当請求詐欺も無視できない。架空・不当請求詐欺の対応窓口である各自治体の消費生活センターに寄せられた相談は、2002年の7.6万件から2003年には一挙に46.3万件に増加し、2004年には各地の回線がパンク状態に陥ってしまった。

振り込め詐欺にしろ、架空・不当請求詐欺にしろ、以前にはなかったタイプの詐欺であり、新たな防衛策が必要とされている。地域の連帯を深め、不安情報の110番を常設するなどの対策を講じるべきであろう。

治安が悪化していると感じる人が多くなっ

ているが、前述したように、それは凶悪犯の増加ではなく、身近なところで起こる自動車泥棒、ひったくり、空き巣、さらには振り込め詐欺などの増加によるものである。また、少年犯罪の低年齢化が進んでいるが、幼児虐待や、老人虐待、介護疲れ心中、ひきこもりから家庭内暴力に至った結果の殺人事件など、これまでにはあまり考えられなかったことを原因とする事件も相次いでいる。

家族の結びつきが希薄になるとともに、地域社会の連帯感が薄れつつあることが、人々の治安に対する不安を増す原因となっている。人々が安心して暮らすことのできる社会を取り戻すためには、結びつきが希薄になった家族に対する支援体制を整えるとともに、学校や警察、自治会が連携を強化して地域社会の統制機能を再生する必要がある。

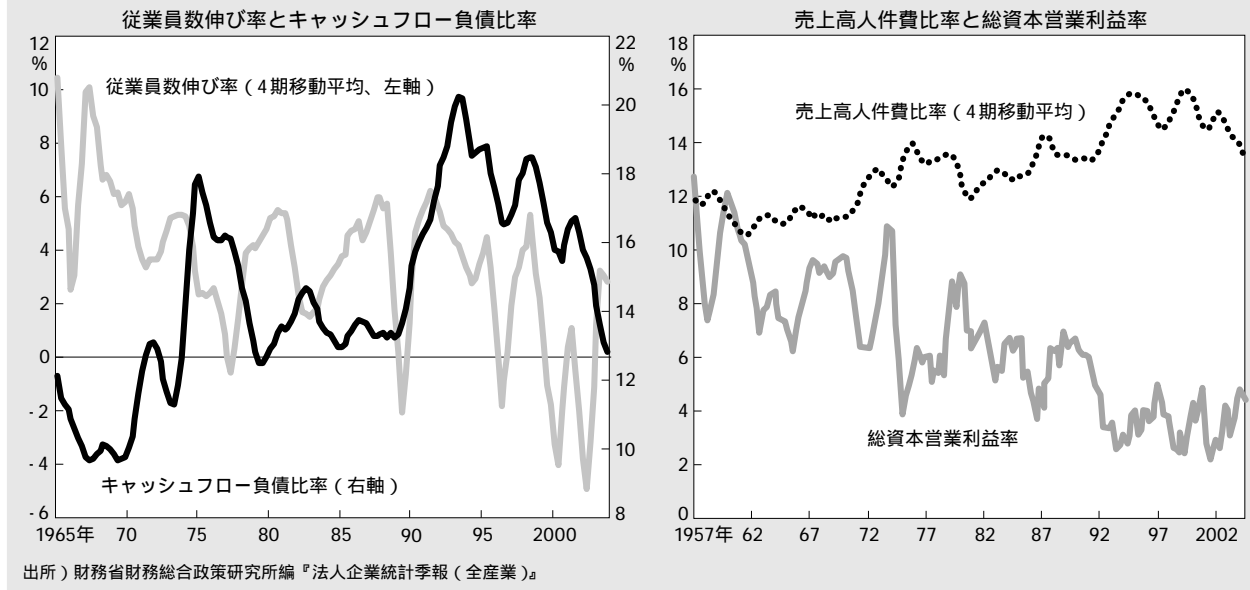
従業員持ち株会の活性化

最後に、サラリーマンの老後の生活を支える退職金制度の動向を見る。退職金は従業員に対する総報酬の一部と考え、企業の給与体系の変遷、そして今後の退職金制度の改革について述べる。

次ページの図4に企業収益の現状を示す。図中のキャッシュフロー負債比率とは、キャッシュフロー（当期利益＋減価償却費）に対する借金の倍率である（住宅を購入する場合の年収に対する住宅ローンの倍率と同様）。

日本企業のキャッシュフロー負債比率は、バブル崩壊後に急激に上昇した。このことは企業の借金に対する利益の比率が大きく低下し、同時に信用度も下がったことを表している。1990年代以降の長期不況の特色は、キャ

図4 日本企業の収益動向



キャッシュフロー負債比率の回復が、第1次石油危機による不況時に比べると大幅に遅れたことである。キャッシュフロー負債比率は、2004年ようやく1980年代半ばの水準にまで回復した。企業の借金返済に伴うバランスシート(貸借対照表)調整は一段落したといえよう。

一方、総資本営業利益率も4%台にまで回復しており、このまま企業の効率経営が続けば、1980年代半ばの6%台にまで達することも期待できる状況にある。1970年代後半以降上昇し続けた売上高人件費比率が近年低下していることが背景となっている。ただ、企業の収益力は回復しつつあり、これ以上の人件費の圧縮は妥当とはいえない。新しい収益配分ルールを構築すべきである。

日立製作所、松下電器産業、ソニーは、年功型賃金を廃止して成果主義賃金に移行すると発表している。長く勤めていれば報われる報酬体系から、やったら報われるというイン

センティブ型報酬体系への変更である。そこで、アメリカのインセンティブ型報酬体系の内容を見てみよう。

1980年代前半、アメリカの大企業は日本企業、ドイツ企業との競争に敗れ、また多角化の失敗もあって、本格的なリストラに追い込まれた。このときの事業戦略は、事業ポートフォリオの組み替えによる本業回帰であったが、それに合わせて報酬体系もインセンティブ型報酬体系、すなわち勤務年数の長さは何の保証にもならず、実績を出すことで大胆に報われる報酬体系へと移行したのである。加えて、1985年から95年にかけては、企業の上級幹部に対するストックオプション(株式購入権)制度も急速に普及した。

一般社員の報酬は、基本給、現金ボーナス、長期インセンティブの3つに分解されることになった。基本給は各従業員の資格取得、職歴を反映する「ポテンシャル能力」、ボーナスは前年度利益の配分と位置づけられ

た。ボーナスは企業収益、本人業績に応じて大きく変動することになる。

また、会社の中長期的な利益成長への対価として「従業員の株主化」が推し進められ、長期インセンティブとして従業員の自社株保有を促進するため、ESOP（主に自社株に投資する確定拠出型年金）や401(k)プラン（確定拠出型年金）における自社株投資など、さまざまな仕組みが整えられた。日本企業でも、年功型賃金体系から成果主義賃金体系へと移行する場合、アメリカ企業における従業員の株主化の例は参考となるはずである。

1 役員退職慰労金制度の廃止

役員報酬の総額開示の始まりは、2003年6月の株主総会であった（トヨタ自動車12億円、日産自動車13億円、ソニー7億円、日立製作所3億円）。役員報酬の開示とともに、将来の株価が基準株価を上回った場合、その差分を役員報酬としたり（日産自動車）、役員報酬に占める固定枠を削減して業績連動枠を増やす（ホンダ）など、業績連動型の役員報酬制度も徐々に増えつつある。

役員報酬を業績スライド制へと移行する企業が増える一方で、役員退職金を廃止する企業も急激に増加している。従業員に対して成果主義を求める以上、役員報酬も勤務期間ではなく業績に対して連動させるべきであり、近年、急速に普及しつつある役員に対するストックオプション制度と、勤務期間に連動している退職金制度とが併存することには問題が多かった。

2002年度に花王と野村ホールディングスが、2003年度にはHOYA、イオン、ダイキン工業などの大手企業13社が、役員退職金を廃

止して役員報酬に一本化した。そして2004年度には、さらに上場企業50社前後が役員退職金を廃止した模様である。

沖電気工業の場合、役員退職金制度を廃止し、役員報酬を基本報酬と短期の業績に連動する賞与、および長期的な利益成長に対する貢献としてのストックオプションの3つに再編成している。

小田急電鉄では、役員退職金相当額を月額換算して役員に支払ったうえで、役員は役員持ち株会を通じて自社株買いを行うが、役員在任期間中は持ち株を換金できないことと定めた。これにより、役員退職金を自社株保有に切り替え、株価リスクを株主と共有する仕組みができた。

役員報酬を、潜在能力に対する基本報酬、前年度利益への貢献に対する役員賞与、長期的な利益成長に対する長期インセンティブの3つに分けた場合、長期インセンティブを定める方法が問題になる。

アメリカでは、長期的な利益成長は株価に反映されるとして、株価を指標とする場合が多く、ストックオプションを用いる場合が多い。しかし、ストックオプションは一般株主が持つ株式と比較して株価下落時のリスクが少なく、またエンロンなどの巨大粉飾事件などの影響もあるため、ストックオプションではなく、自社株を報酬として支給するケースが徐々に増え始めている。

日本では、勤務期間の長さで金額が決まる役員退職金を廃止して役員報酬に一本化することと、ストックオプションを導入することが同時進行しているが、役員の自社株保有はまだ一般的になっていない。

アメリカでは、「パフォーマンスユニット」

と呼ばれる株価を利用しない長期インセンティブ制度も存在している。経営側が中期の経営目標を示し、目標が達成された場合の賞与の金額を事前に開示するものである。

役員報酬を業績連動型に移行するために退職金を廃止して役員報酬に一本化する場合、短期的収益に対する貢献と、長期的な利益成長に対する貢献とを区別して考える必要がある。性悪説に基づけば、短期的収益にのみ着目した報酬体系の場合、会社の長期的な成長を無視して、経営陣が短期の利潤の最大化に全力を傾けてしまう恐れがある。中長期の利益成長に対する長期インセンティブは、企業防衛上必要なものである。

日本企業では、業績の変化が直接に株価に反映されることを前提として、長期インセンティブ制度を構築することへの合意は、まだなされていないようである。しかし、企業が中長期計画を策定するのは一般的であると考えれば、株価を利用しない長期インセンティブ制度であるパフォーマンスユニットの導入は考慮に値しよう。

2 成果主義への移行

20年前、賃金体系は年功序列であった。年次が1年上がるごとに基本給が増える一方、毎年、春闘に基づきベースアップがあった。従業員にとって、賃金上昇率とは年次アップとベースアップの合計であった。また、賞与も年次別になっており、年次が上がるにつれて賞与も増えた。従業員は、年次別賃金と賞与を見れば、将来の収入をある程度予測できたのである。

年次アップの根拠は2つある。組合は会社に対して標準従業員ライフスタイルを提示

し、それに合わせた給与処遇を要求した。つまり、給与は結婚や子供の誕生といった生活費の増加に見合って提供すべきとの考え方である。一方、年次の上昇に合わせて能力も向上するため、年俸は増えるべきとの考え方もある。この2つを根拠に毎年の年次アップが構築され、春闘のベースアップを加えて年功序列型賃金体系が形成されていた。

しかし、そもそも年次の上昇に合わせて能力（会社への貢献）も向上するという前提は正しいのだろうか。基本給を潜在能力と捉えるのであれば、客観的に見た真の能力が向上したときにのみ基本給を増やすべきであり、年次アップに根拠はない。

高度成長期には、長期的な売上高の増加が期待できたため年次アップが許容されていたに過ぎず、年次別賃金格差が従業員の会社への貢献度を反映しているとは思えない。つまり、年功序列型賃金体系とは働きに応じたものではない。

これまでこのような賃金体系がまかり通っていたのは、将来はだれでも良い処遇になると信じられていたからであり、自分の現在の業績に応じた正当な報酬を要求していなかったのである。企業規模が拡大し多角化が成功すれば、ポストも増え続ける。高度成長時代には、誰もが将来は高い地位に就くことが可能と信じられており、今の処遇に不満を示すことはなかった。

ところが、長期にわたる不況に伴って競争激化の時代となり、既存の事業部門の統廃合を迫られるようになると、ポストが急激に減少し、中高年を処遇することができなくなった。これまでは、将来の高い地位（=高い報酬）を期待して、若いうちは少ない報酬に甘

んじていたわけだが、その将来が成り立たなくなってしまう。結局、今の貢献にふさわしい報酬を今受け取ることは従業員にとって合理的であり、賃金体系は年功序列型から成果主義へと移行することになったのである。

企業から見ても、売上高の増加が期待できない場合、収益を守るためには人件費を変動費化せざるを得ず、年間報酬に占める賞与の比率を高めて、好業績に対しては賞与で報いることが一般的になってくる。年功序列型から成果主義への変更、そして短期的な業績に対しては賞与で報いることが、今後の従業員処遇の基本的な姿である。

3 確定拠出型年金の普及

年次アップを潜在能力の向上に対する処遇に切り替え、企業収益の増加には賞与で報いることで、人件費を変動費化することが今後の従業員給与の基本だが、退職金についても考え直す必要がある。

1990年頃までは、企業年金の運用が順調であったため、退職金制度に大きな問題はなかった。ところが、1990年代の異常低金利、株安という状況下で、企業年金は巨額の積み立て不足を計上することとなり、退職給付制度の運営にかかわるコストが大幅に上がってしまった。企業年金積み立て不足に対応するために、厚生年金基金の代行返上、および確定拠出型年金制度とキャッシュバランスプラン（確定拠出型の特徴を持つ合同運用型企業年金）の導入という手段がとられた。2004年3月時点での確定拠出型企業年金加入者は100万人を数え、確定拠出型年金は徐々にではあるが普及しつつある。

しかし、退職金の額はいまだに大きな問題である。高度成長期には、労使交渉の場で大卒勤続38年の退職一時金を定め、この合意に基づいて企業が毎年の拠出を行うことも可能であった。しかし、長期不況とそれに伴う競争激化、東アジアでの国際競争という状況下で、大企業といえども永遠に存在し続けるとは言い切れなくなっている。

退職給付制度は従業員にとって欠くことのできないものだが、企業の存続を考えると、社員の退職後に備える確定給付型企業年金だけで退職給付制度を運営するのは困難である（確定給付型年金とは、退職給付額をあらかじめ定め、たうえで再投資レートと毎年の企業拠出を定めたもので、運用に失敗したときには追加拠出を求められる企業年金である）。

確定拠出型年金は、確定給付型年金の弱点を補う目的で導入された。企業の将来がどうなるかわからないならば、企業は今、従業員の個人口座に年金のための原資を拠出し、従業員はそれを自己責任で運用して老後の備えとすればよい。個人口座は転職時にも持ち運びができる（ポータビリティがある）。企業の運営コストを下げると同時に、年金にポータビリティを付与することが、確定拠出型年金の本質である。

確定拠出型年金を導入すれば、能力向上に伴って上昇する基本給、業績に合わせて変動するボーナス、確定拠出型年金の組み合わせにより、企業は硬直的な人件費負担から開放される。しかし、この仕組みには役員処遇における長期インセンティブとしてのストックオプションに当たるものがない。

アメリカでは既出のESOPが従業員に対する長期インセンティブの役割を果たしたが、

日本にはこの選択肢がない。そのため、三洋電機では疑似ESOPとして、全社員の退職金に自社株1050株を上乗せする退職時株式支給制度を導入した。会社の収益が増えると退職金も増える仕組みをつくったことになる。

長期インセンティブ制度として、従業員持ち株会の機能を強化することを検討すべきと考える。従業員と企業の双方が拠出して自社株を購入する、現行の従業員持ち株会制度に対する企業の供出比率を大幅に引き上げることで、従業員を株主とし、企業収益の向上に伴う株価上昇の恩恵を従業員にもたらす仕組みをつくり、従業員のための長期的なインセンティブとするのである。

4 上限20%は妥当か

現在、従業員持ち株会への従業員の拠出を支援する企業奨励金の拠出率は、個人拠出の20%を上限としているようである。従業員持ち株会への企業拠出率には、商法の株主平等の原則、および商法294条の2（株主の権利の行使に関する利益供与）が大きくかかっている。

株主平等の原則とは、「株式会社については、株主はその権利、義務に関し持ち株数に応じて比例平等的に取り扱わねばならない原則があり、法が別段の取り扱い（たとえば少数株主保護のための条文）を認めた場合を除き、反することは無効とする」ものである。これは、支配株主の資本多数決による横暴から一般株主を守る機能を果たす。

そこで、従業員持ち株会に参加する従業員の拠出に対する会社からの奨励金の位置づけが問題となる。企業奨励金とは、特別の株主に対するものではなく、従業員の財産形成を

支援するものであり、株主平等の原則に反するものではないと考えられている。ただし、その限度には制約が必要との見方もある。

特定株主に対する利益供与の禁止（いわゆる総会屋対策）を規定した商法294条の2には、「会社が特定の株主に対し無償にて財産上の利益を供与したときは、株主の権利の行使に関してこれを供与したものと推定す」との条項がある。従業員持ち株会に対する企業の奨励金とこの条項とのかわりか、実際に争われたことがある。1885年3月の福井地裁の判決は以下のとおりである。

「会社が従業員持株会員に対してなす奨励金の支払いは、従業員に対する福利厚生の一環等の目的をもってしたものと認めるのが相当であるから、それは株主の権利行使に関してなしたものと推定は覆るものというべきである」

つまり、商法294条の2は総会屋の排除を目的としており、従業員持ち株会に対する会社の支出は適法と判断された。しかし、実務の世界では、従業員持ち株会に対する企業拠出の限度については判例上の表現、すなわち福利厚生費の範囲内を適当とするという考え方が踏襲されたため、現在でも企業奨励金の拠出上限は20%とされることが一般的である（東京弁護士会会社法部編『利益供与ガイドライン』商事法務研究会、2001年）。

一説によると、企業の自社株買いに制約があった時代には、従業員持ち株会への企業拠出は抜け道と見なされたため、制約条件が組み込まれたといわれる。しかし、現在は企業の自社株買いに対して細かな制約はない。

株主平等の原則は、株主総会の多数決の原則を利用して不当な利益を得ようとする大株

主から少数株主を守ることを目的としており、特定大株主のみへの実質増配などは無効とされている。しかし、原則が単純であるがゆえに運用に問題が発生することもある。

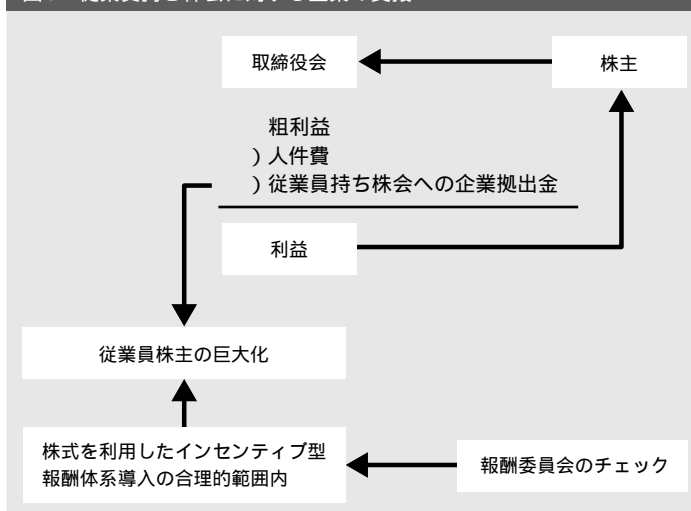
たとえば、個人株主の増加を目的とした株主優遇制度をどのように捉えればよいか。電鉄会社株を2万株以上保有する株主に60枚の全線乗車券（3万株以上なら全線優遇パス）を付与するといったことは、客観的に見れば、株式保有数に比例した株主への優遇ではないし、株主平等の原則に反するともいえよう。この点については、優待が軽微ならば実質上株主平等の原則には反しないと考えるのが通説であろう。

しかし、話をよりわかりやすくするならば、株主平等の原則における形式的に厳密な平等扱いの要求は、自社製品の普及、個人株主の確保、株式流動性の確保という企業の合理的必要性、利益の前には譲歩すべきと考えられるため（大隈健一郎・今井宏『会社法論上巻』有斐閣、1991年）、現行の株主優遇政策が認められていると解釈すべきである。

したがって、従業員持ち株会への企業拠出を「福利厚生の一環等の目的」から一律20%以下とすることに正当性はない。企業が、その活性化という合理的必要性から、従業員持ち株会を株式を利用したインセンティブ型報酬戦略を導入する手段であると位置づけ、それが既存株主の利益を大きく損なうものではない以上、企業拠出を大幅に引き上げることは十分可能なはずである。

ただし、図5で明らかなように、拠出の増加は株主利益の減少でもあるため、アメリカ型ガバナンス（統治）企業の場合、企業拠出は報酬委員会の承認が必要であろう。

図5 従業員持ち株会に対する企業の支援



5 新型従業員持ち株会

企業活性化のためにインセンティブ型報酬体系を導入する場合、原則として、経営の意思決定に参加する程度が高くなるほど（＝企業幹部として地位が上昇するのに従い）、報酬は企業収益とより連動性を高めるべきだろう。つまり、地位が高くなるほど、報酬に占める自社株の割合を引き上げ、インセンティブを与えることが、結果として企業活動の活性化、株価の上昇、そして全株主の利益へとつながるに違いない。企業拠出率を全社員に対して一律上限20%とするのではなく、地位にふさわしい上限を設定することは当然である。

従業員持ち株会に対する企業拠出をインセンティブ型報酬戦略の一環と位置づける場合、従業員持ち株会参加者への流動性の制約方法が大きなポイントとなる。企業拠出率を高く設定した場合、従業員が自社株をすぐに売却することで企業拠出部分が現金化されてしまえば、企業にとって長期的なインセンティブ制度としての意味がなくなってしまう

からである。ここでは新しい従業員持ち株会のイメージを2つ示す。

1つは、X社の例である。X社は、「個人拠出と企業拠出は別口座で管理し、企業拠出は従業員拠出額の20%以上100%以下とする」従業員持ち株会を新設する（図6）。

企業拠出には以下のようなルールが定められている。課長のA氏は、企業拠出50%適用対象者であり、自分の意志で月4万円を個人拠出する場合、個人口座 については現行の従業員持ち株会の流動性が保証される。企業は、A氏の個人口座 に2万円入金する。部長のB氏は100%企業拠出対象者であり、月10万円を個人拠出する場合、企業はB氏の個

人口座 に月10万円入金する。

個人口座 は、持ち株会規約により3年間売却できない。X社の場合、中長期的に従業員が会社利益にかかわっているという制度の主旨を、個人拠出分については翌月売却も認め流動性を保証するが、企業拠出分については、企業の中長期的な利益成長への関与に必要な期間として、3年の売却制限期間を設けることで実現したのである。

つまり、X社の制度は、従業員の地位が上がるにつれて企業拠出率も上がり、自分の拠出分の流動性は保証されているが、企業からの拠出分には流動性の制約が盛り込まれている点がポイントとなる。

図6 現行の持ち株制度と新しい持ち株制度

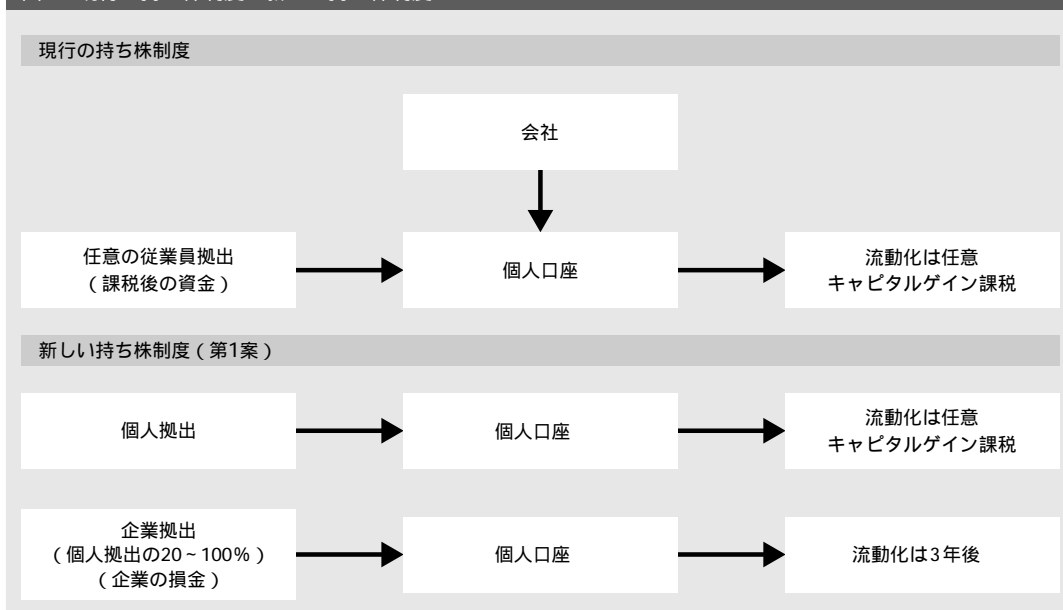


図7 流動性の制約を設けた新しい持ち株制度



したがって、このような制度設計が一般的となった場合は、当局に対して次のような従業員持ち株会にかかわる制度改正を要求することも考えられる。

個人口座 への企業拠出は損金、また個人の見なし給与所得は課税繰り延べとしたうえで、個人口座 から株式を引き出した際には、引き出した株式に見合う企業拠出累計額に一時所得課税し、これを簿価として売却益が出ればキャピタルゲイン課税とする（個人口座 は現行制度のまま）。

もう1つは、Y社の例である（図7）。Y社は、現行制度のまま（企業拠出について見なし給与課税の継続でよいと判断）で企業拠出率を増やし、従業員に対しては流動性の制約を設ける。

Y社の制度設計は、現行の制度のままで実現可能であろう。しかし、この場合のポイントは、流動性の制約に関する労使の合意であろう。企業拠出率を上げた場合、企業としては流動性を制約したくなる（新制度の目的は従業員の株主化だから）。これに対して、自分の拠出分ぐらいは自由に売却したいという従業員の要求に、どのように対応するかが課題となる。

新型従業員持ち株会の影響を検討してみる。従業員5万人のZ社では、従業員の8割は一般社員、残り2割が管理職であり、Z社の株価は600円、発行済み株式数は30億株とする。一般社員の8割は月額1万円（会社拠出20%）で参加し、全管理職は平均月額5万円（会社拠出平均50%）で従業員持ち株会に参加している。

- $4万人 \times 80\% \times 1.2万円 \times 18カ月$ （ボーナス時3カ月）= 69億円（企業拠出は11.5億円）

- $1万人 \times 100\% \times 7.5万円 \times 18カ月 = 135億円$ （企業拠出は45億円）

従業員持ち株会は年間に204億円 ÷ 600円 / 株 = 340万株を購入することになる。つまり、発行済み株式数に占める従業員持ち株会の株式保有比率は年間1.1%強上がり、9年経てば発行済み株式数の1割は従業員持ち株会が保有することになる。

従業員の平均賃金を750万円とすれば、総賃金は750万円 × 5万人 = 3750億円で、毎年の企業拠出（56.5億円）は総賃金の1.5%に当たる。この1.5%がインセンティブ報酬体系を構築するためのコストと考えられる。

なお、Z社の例から以下のことがわかる。すなわち、企業拠出率が一定の場合、従業員持ち株会の株式保有比率がスムーズに上昇するのは、相対的に株価が割安で、従業員が多く、一般従業員の参加率が高い場合である。

新しい従業員持ち株制度の導入によって、次の2つのことが期待できる。

企業の中核社員に長期インセンティブ制が導入され、企業活動が活発になる。

金融機関の株式保有余力が低下する一方、敵対的M&A（合併・買収）なども徐々に増え始めているなかで、会社に友好的な従業員持ち株会が新たな大株主となる。

日本に従業員持ち株制度が導入されてから30年以上が経つ。株式市場活性化のためにも、新型従業員持ち株会をインセンティブ型報酬体系の一環として導入すべきである。

著者

中村 実（なかむらみのる）

研究理事

専門は社会保障制度