

新産業構造部会 社会保障パート (ディスカッションペーパー)

平成 29 年 3 月 14 日

経済産業省

- 1. 第4次産業革命による変化に柔軟に対応できる
社会保障システムについて**
2. 2030年代の目指すべき将来像と対応の方向性
3. 論点①：個別化された社会保障
4. 論点②：「自助」が促される仕組み
5. 論点③：「セーフティネット」の強化
6. 今後の検討課題

1. 第4次産業革命による経済社会の変化と社会保障について

①人材・雇用パート

②戦略分野の検討「健康を維持する・生涯活躍する」

目指すべき将来像

光の実現①

- ✓ 第4次産業革命により、就業構造や「企業と個人の関係」が劇的に変化。労働市場はメンバーシップ型一本槍からジョブ型を組み合わせたモデルに転換し、**個人の働き方も多様かつ柔軟に**。

影の回避①

- ✓ AIやロボット等による省人化やスキルベースの所得構造への変化により、**個人の所得格差が拡大し、低所得者が増加するとの懸念**。

光の実現②

- ✓ 第4次産業革命の新技术（データ・人工知能・ロボット等）を活かした新たな「システム」の構築により、健康・医療・介護の課題を解決。健康寿命は延伸し、**生涯現役社会が実現**。

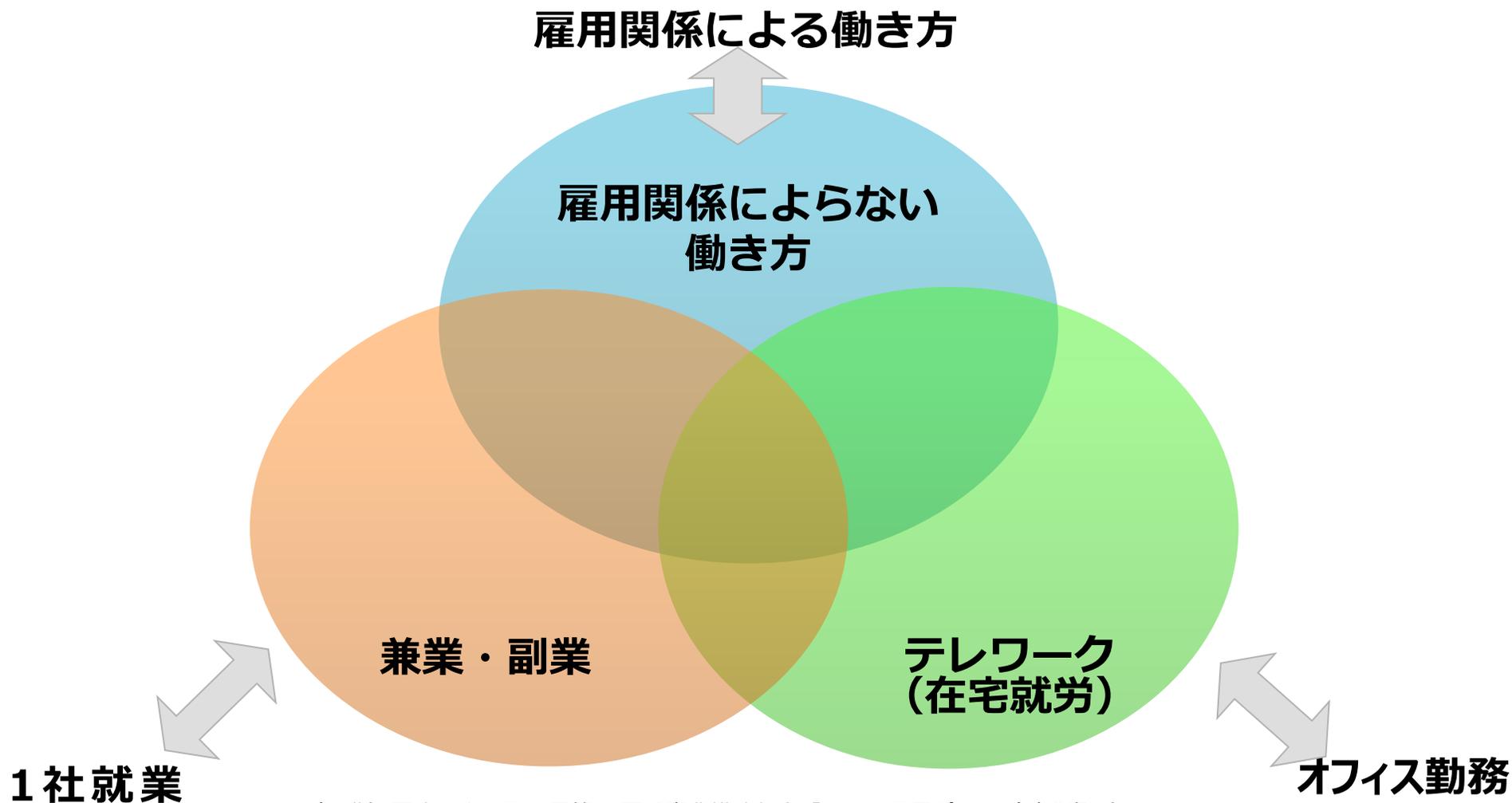
社会保障制度をめぐる論点

- ✓ 現在の社会保障制度は、企業との雇用契約に基づく**被用者保険が中心**。
- ✓ 柔軟な働き方が進展する中で、**個人単位での負担と給付を行うことや、企業に依存せずに個人の取組を促すことが必要**との議論がある。
- ✓ 失敗しても安心してやり直せる**セーフティネットの必要性**が高まるとの指摘がある。

- ✓ 平均寿命が延伸する一方、少子高齢化の進展により、「**高齢世代を現役世代が支える**」**公的社会保障の仕組みの持続可能性が課題**となるとの指摘がある。
- ✓ 生き生きと働く高齢者が増加し、「**支えられる側**」から「**支える側**」に変わる可能性。
- ✓ 年齢にとらわれず「**みんなで支える**」「**自分でも努力する**」姿を目指すべきとの議論もある。

光の実現①：多様かつ柔軟な働き方の実現

- 第4次産業革命下においてAIやロボット等による省人化が進み、就業構造や「企業と個人の関係」が劇的に変化していく中、人材政策、労働市場や雇用制度の変革を通して、個人の働き方も多様かつ柔軟なものへ変化。
- 具体的には、「兼業・副業」「雇用関係によらない働き方」「テレワーク」が挙げられる。



厚労省 働き方の未来2035（2016年8月）

<2035年における働き方>

- **自立した個人が自律的に多様なスタイルで「働く」**ことが求められる。
企業は、働く人にどれだけのチャンスや自己実現の場を与えるかが評価されるようになる。
- 働いた「時間」だけで報酬を決めるのではない、成果による評価が一段と重要になる。
- 人は、**一つの企業に「就社」という意識は希薄**になる。**兼業や副業、あるいは複業は当たり前**のこととなる。多くの人が、複数の仕事をこなし、それによって収入を形成する。
- 一つの職業に「就職」をしても、**「転職」は柔軟に行える社会**になっている必要がある。

<2035年に向けての提言>

① **技術革新は、大きなチャンスをもたらす**

- 自由で自律的で、充実感のある働き方ができる
- 労働力減少、過疎化の解決に大きく寄与し得る

② **チャンスを生かすには、新しい労働政策の構築が不可欠**

- 技術革新や産業構造の変化を先取りする形で、労働政策を構築する必要
- 企業自体が大きく変容し様々なプロジェクトの塊に

③ **働き方の変化に伴うこれからのコミュニティのあり方**

- 企業が担ってきたコミュニティの代替として、地域コミュニティや職種・専門領域のSNS疑似コミュニティ

④ **人材が動く社会と再挑戦可能な日本型セーフティネット**

- 人材が企業間を動いていくことを積極的に捉え、再挑戦を可能にする仕組みを整えていく視点

⑤ **働く人が適切な働き場所を選択できるための情報開示の仕組み**

- 必要な情報が比較可能な形で提供されるための枠組みづくりが求められる
- 会社ごと、職種ごとに、働き方の「基本姿勢」を明示し、「キャリアパス」に対する考えなどを情報開示すべき

⑥ **これからの働き方と税と社会保障の一体改革**

- 個人単位の税・社会保障制度に
- 働く場所や時間に中立的な税・社会保障

⑦ **早急かつ着実な実行を**

- 法制度の変更は時間がかかるが、喫緊の課題
- 自分らしい働き方、「世界で最も働きやすい場所」として積極的に選択される仕組み

厚労省 働き方の未来2035 社会保障関連部分（抜粋）

4. 一人ひとりが輝く 2035 年における制度のあり方

4. 2 具体的な制度のあり方

（4）新しい働き方に合わせた新しい社会保障制度

2035 年には企業と個人との関係が大きく変わると考えられるため、それに合わせた社会保障のあり方を構築していく必要がある。例えば、男女が共に働くことが一般的になっていくことを考えると、世帯主が配偶者を扶養することを前提とした家族を単位とする税制や社会保障制度を、家族が働くことが不利にならない個人単位に置き換えていくことが重要だろう。

（中略）つまり、**社会保障制度は、働く場所や時間からできるだけ中立的な形で整備されるべきである。そうでないと、せつかく働く場所と時間から自由な働き方が可能になっているにもかかわらず、それを生かすことができない。**

6. 2035 年に向けての提言

⑥ これからの働き方と税と社会保障の一体改革

企業と個人との関係が 2035 年においては大きく変わると考えられるため、税と社会保障のあり方もその変化に合わせた形で構築していく必要がある。（中略）税と社会保障の一体改革についてはその必要性が議論され、政策もうたれてきた。しかし、このように、働き方は税と社会保障の問題と密接不可分な重要な要素である。どれだけ多くの人々が充実して働けるかは、税収に大きく影響するし、財政的な支出が、その実現のために必要になってくる面もある。これからの税制や社会保障制度は、働く場所や時間からできるだけ中立的な形で整備されるべきである。そうでないと、せつかく働く場所と時間から自由な働き方が可能になっているにもかかわらず、それを生かすことができない。**働き方に関する変化と多様性をできるだけ妨げないような、税と社会保障のあり方を考えていく必要があるだろう。**

第2章 Facilitating the Transition to a New World of Work

P16 Updated social protection

- 現存する社会保障制度のほとんどは、単一の雇用者のフルタイムの雇用という概念を中心に構築されてきた。しかし、人々はすでに、過去のライフサイクルとは異なった方法で働いたり、研究したり、家族を持ったり、退職したりしている。労働者のキャリアパスがますます多様になれば、このような変化に対応した形で、労働者を支援するための最新の社会保護システムが必要になる。
- 国際労働機関曰く、社会保護は、特に病気、失業、妊産婦および障害を理由に、十分な収入を得ることができない労働者の基本的所得保障のために必要なものである。この領域は、ユニバーサルベーシックインカム要求から失業保険にまで至るまで、新たに注目を浴びている。
- さらに、多くの経済では、給付は、その人自身よりも、その個人がどんなタイプの仕事をしているかに拠っており、仕事形式によって受給額が異なっている。
- OECDによれば、期間雇用、パートタイム、雇用関係によらない労働者は、標準的な労働者と比較して、税及び受給額における法的かつ実質的な権利部分の差異に直面している。例えば、雇用関係によらない労働者は、雇用者補助医療費、扶養家族休暇および退職貯蓄を受給できない可能性がある。一方、フルタイム雇用労働者には退職金の資金のための自動給与控除を受けられるだろう。今後の新しい労働システムは、給付額は雇用主ではなく従業員に焦点を合わすものとなるべき。
- 企業と政府は協力して、以下を探求するべき。
 1. 雇用者ではなく従業員に紐付いた、持続可能な給付制度、製品、ソリューションにインセンティブ付けをし、創出する
 2. 収入源に関係なく給付を管理することのできる、簡単なプロセスと単一の加入先を設ける。
 3. 労働者が仕事を移る際に、それを追跡可能にする、（雇用主、従業員、雇用形態間で）ユニバーサルなポータブルシステムの創出

影の回避①：第4次産業革命への社会的対応の遅れに伴う低賃金化への懸念

- 第4次産業革命下では、AIやロボット等による省人化やスキルベースへの所得構造への変化が進展。
- 人材育成や労働市場改革を積極的に行っていく必要がある一方で、それでもなお生じる所得格差の拡大に伴う低賃金化の懸念への備えを検討しておくべきではないかという議論がある。

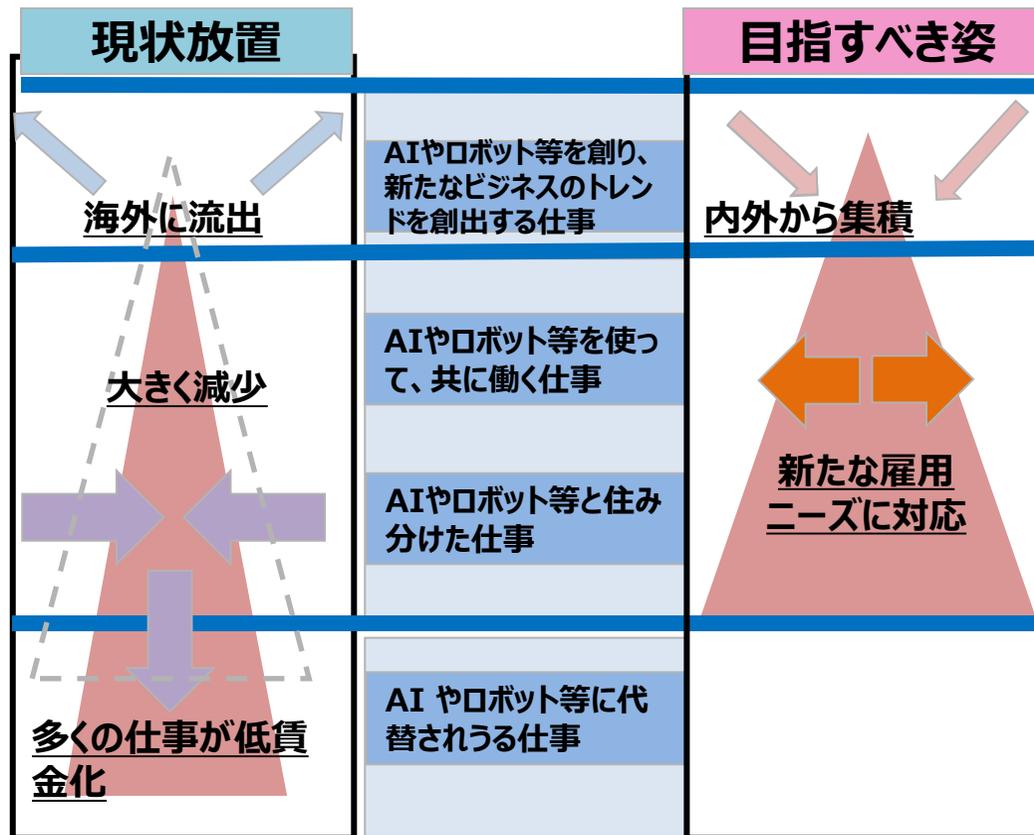
日本再興戦略2016-第4次産業革命に向けて- (2016年6月2日閣議決定)

第1 総論

I 日本再興戦略2016の基本的な考え方 (イノベーションと人材の強化)

(中略) 第4次産業革命が進行する中で、産業構造や就業構造は変革していかざるを得ない。企業と個人との関係も変わらざるを得ない。技術や産業の変革に合わせて、**人材育成や労働市場、働き方を積極的に変革していかなければ、雇用機会は失われ、雇用所得は減少し、中間層が崩壊して二極化が極端に進んでしまう。**

第4次産業革命による就業構造変革の姿



(参考) “The Fourth Industrial Revolution”(2016年 クラウス・シュワブ著)

3章 経済、ビジネス、国家と世界、社会、個人への影響

3) 労働の本質

今や、オンデマンド経済によって、私たちと労働との関係性や、それに内包される社会機構が根本的に変化している。

「ヒューマン・クラウド」を活用する経営者が増えている。専門的な仕事が分解され、意欲的な労働者が世界各地から集まる、「バーチャル・クラウド」が機能する。新たなオンデマンド経済で、労働の提供者は、もはや従来の意味での「従業員」ではなく、特定業務を遂行する「個人労働者」となる。

デジタル経済における企業、特に急成長するベンチャー企業にとってのメリットは明確だ。ヒューマン・クラウド・プラットフォームが、労働者を従業員ではなく自営業者として扱うため、企業は、最低賃金、雇用税、社会保険の支払い義務を免れる。

これは、インターネットに接続できる個人に力を与え、需要に対するスキル不足を解決する、これまでにない柔軟で新しい労働革命の始まりなのだろうか。あるいは、規制のないバーチャルな搾取工場という「底辺への競争」の始まりを告げるものなのだろうか。

私たちが直面する課題は、変わりゆく労働力と、進化する労働の性質に合致した、新たな形態での社会契約と雇用契約の考案である。労働市場の成長を阻害したり、人々の就労形態を制限したりせず、ヒューマン・クラウドによる搾取というマイナス面を抑制しなければならない。

これは私たちの選択だ。すべては私たちが採る政策や組織的な意思決定にかかっている。

光の実現②：生涯現役社会の実現

戦略分野の検討「健康を維持する・生涯活躍する」における2030年代の目指すべき将来像

- 第4次産業革命の新技术（データ・人工知能・ロボット等）を活かした新たな「システム」を構築することにより、健康・医療・介護の課題を解決。
- これにより、健康寿命が延伸し、生涯現役社会が実現することを目指す。

健康維持

- **健康寿命の延伸**
- **生活習慣病患者※の減少**
※糖尿病、心疾患、高血圧、脳血管疾患等
- **国内の健康寿命延伸を支える事業者※の拡大**
※健康機器、予防・健康管理サービス、健康食品等

医療

- **患者のQOL(納得度、満足度等)の最大化**
個人の健康・医療データを経年的に把握し、効果的に利活用できる基盤の構築患者自らが納得して医療を選択
✓患者の満足度が高い医療の実現
- **時間・場所を問わず、必要な医療が提供される環境の実現**

介護

- **生涯現役社会の実現**
✓高齢者が経済活動・社会活動にゆるやかに参加する機会を創出
✓予防・自立支援型介護の普及
✓認知症による介護費、医療費、インフォーマルケアコスト(家族等が無償で行っているケア)の総計
- **国内の健康寿命延伸を支える事業者の拡大**
✓高齢者の健康維持に繋がる身体活動の促進
- **ICT・介護ロボット・センサー等を活用した、現場負担軽減による医療・介護分野の人材の需給ギャップ解消**

(参考) “ LIFE SHIFT “ (2016年 リンダ・グラットン、アンドリュー・スコット著)

人が100年も“健康に”生きる社会が到来する時、従来の3つの人生のステージ（教育を受ける/仕事をする/引退して余生を過ごす）のモデルは大きく変質する。



個人の状況に応じて、それぞれのタイミングで3つのステージを行ったり来たりするように

Explorer

Independent producer

Portfolio stage

自分の生き方に関して考える時期、知識やスキルの再取得（職業訓練・学び直しなど）

組織に雇われず、独立した立場で生産的な活動に携わる人（フリーランスなど）

異なる活動を同時並行で行う（例）週3仕事、週1ボランティア、週1 NPO活動など

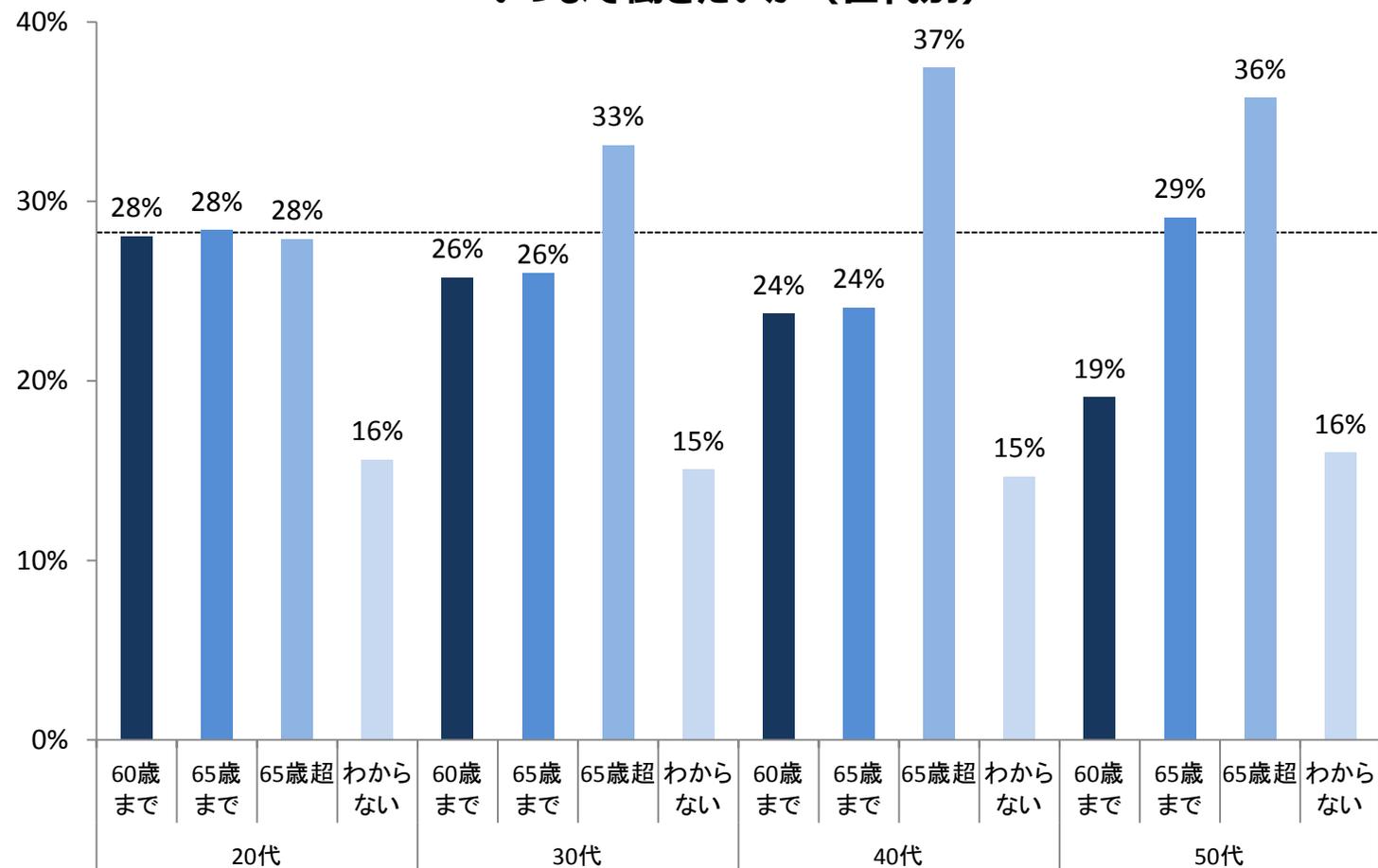
<100年ライフにおいて必要性が増すもの>

- ・教育（専門技能を高め、世界中の競合との差別化が必要）
- ・多様な働き方（70才超まで働くことを想定し、独立した立場での職業を考える）
- ・無形資産（お金だけでなく、経験や人的ネットワークなど）
- ・年金制度（賦課方式は、平均寿命が延び、出生率が低下しているという問題に直面）

(参考) 老後の勤労意欲

- 現状では、高齢世代と比較して、若年層では早めにリタイアしたいという傾向が見られる。

いつまで働きたいか (世代別)



※経済産業省「日々の暮らしと資産形成に関する実態調査」(2017年)

- 調査方法：インターネット調査。楽天リサーチ(株)への委託にて実施
- 実施期間：平成29年2月28日～3月2日
- サンプル数：3,000人(学生を除く20代～50代)
- 抽出条件①：総務省「平成27年国勢調査」の人口構成に合わせた(性別・年齢・居住地域)
- 抽出条件②：厚生労働省「平成27年国民生活基礎調査」の世帯所得構成に合わせた

1. 第4次産業革命による変化に柔軟に対応できる
社会保障システムについて
2. **2030年代の目指すべき将来像と対応の方向性**
3. 論点①：個別化された社会保障
4. 論点②：「自助」が促される仕組み
5. 論点③：「セーフティネット」の強化
6. 今後の検討課題

2030年代に目指すべき将来像についての基本的な考え方

- 2030年代において、第4次産業革命等による変化に柔軟に対応できる今後の社会保障システムのあり方として、以下のようなことが考えられるか。

- ◆ 働く場所や時間にとらわれない多様な働き方が進展
- ◆ 健康寿命が延伸し、高齢者の社会参加が拡大
- ◆ 他方、少子高齢化の進展により、公的保障の持続可能性が課題に

特定の働く場所や勤労形態、年齢にとらわれず、若者から高齢者まで、様々な人の多様な仕事ぶりや生き方を、それぞれの立場や能力に応じて支え合う柔軟な仕組みへ。

所属企業や年齢にとらわれず、
「個人」に焦点

企業に依存しない、
公的保障と**「自助」の組合せ**

安心してやり直しができる
「セーフティネット」

第4次産業革命等による変化に対応できる社会保障システムをめぐる論点

論点①：個別化された社会保障

- 所属企業や年齢にとらわれない、個人に焦点を当てた制度（個別化された社会保障）としてどのようなものが考えられるか

<例>

- ✓ 個人ごとの負担能力に応じた再分配
- ✓ マイナンバー等の活用による個人の金融資産や収入の把握



論点②：「自助」が促される仕組み

- 公的保障と組み合わせる「自助」が促される仕組みとして、どのようなものが考えられるか

<例>

医療

- ✓ 公的医療保険制度において個人の予防・健康づくりを促進する仕組み
- ✓ 医療・介護貯蓄口座、民間医療保険の取組
- ✓ 個人の健康・医療データを個人単位で情報を紐付け、利用を可能に

老後の生活保障

- ✓ 私的年金制度等の活用・普及促進
- ✓ 退職金や企業年金のあり方



論点③：セーフティネットの強化

- 失敗しても安心してやり直しができ、格差の固定化を防ぐことができるセーフティネットとしてどのようなものが考えられるか

<例>

- ✓ 能力開発及びそれと連動した失業給付の取組
- ✓ 第4次産業革命への対応が困難な者への対応のあり方
- 第4次産業革命の成果によりむしろ社会参画の機会が進む可能性

1. 第4次産業革命による変化に柔軟に対応できる
社会保障システムについて
2. 2030年代の目指すべき将来像と対応の方向性
3. **論点①：個別化された社会保障**
4. 論点②：「自助」が促される仕組み
5. 論点③：「セーフティネット」の強化
6. 今後の検討課題

3. 論点①：個別化された社会保障

現在の社会保障システムに生じる影響

考えられる対応策の例

企業との雇用関係を前提とした制度

- 第4次産業革命の進展により多様で柔軟な働き方への移行が進み、企業との雇用関係に基づかない働き手が増えることが見込まれる。
 - 国民健康保険・国民年金への加入者増加が見込まれ、事業主負担がないこと等により本人負担が相対的に重いことや給付が少ないことを懸念する声がある。
- 兼業・副業の増加が見込まれるとの指摘がある。
 - 兼業・副業による「副収入」等が把握できていないことが多く、個人の負担能力に応じた負担となっていないことに加え、本来受けるべき給付が受けられないと指摘する声もある。

現役世代が高齢者世代を支える仕組み

- 高齢者の平均寿命が延伸、少子高齢化が進展。
 - 引退した高齢者を現役世代が支える現在の公的社会保障の仕組みの持続可能性が課題となるとの指摘がある。
- 「定年でリタイア」という慣行が弱まり、老後も生き生きと働く高齢者が増加する一方、AIやロボット等による省人化やスキルベースの所得構造へと変化。
 - 現役世代で個人の負担能力の格差が拡大するとの指摘。

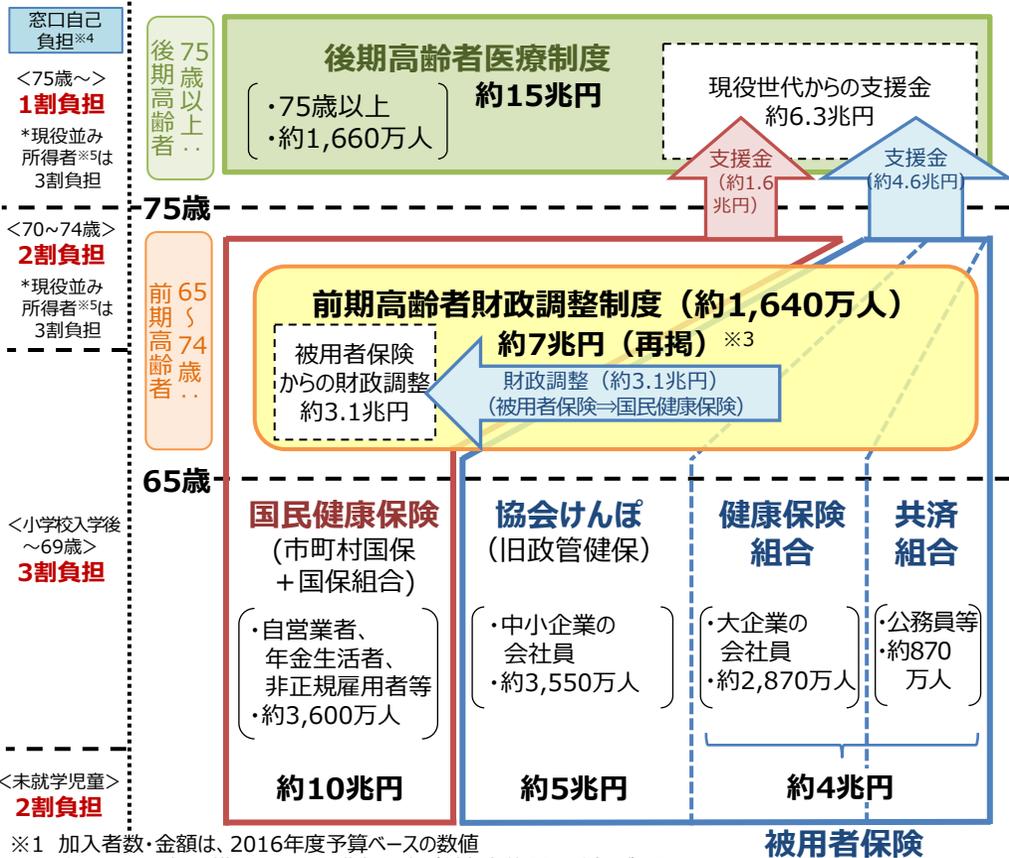
- 特定の働く場所や勤労形態、年齢にとらわれず、**個人に応じた負担と給付を行う「個別化された社会保障」の検討。**
- そのための環境整備として、以下のようなものが考えられる。
 - ✓ マイナンバー等の活用による個人の金融資産や収入の把握

個別化された社会保障（個人に応じた負担と給付を行う仕組み）として、どのようなものが考えられるか。

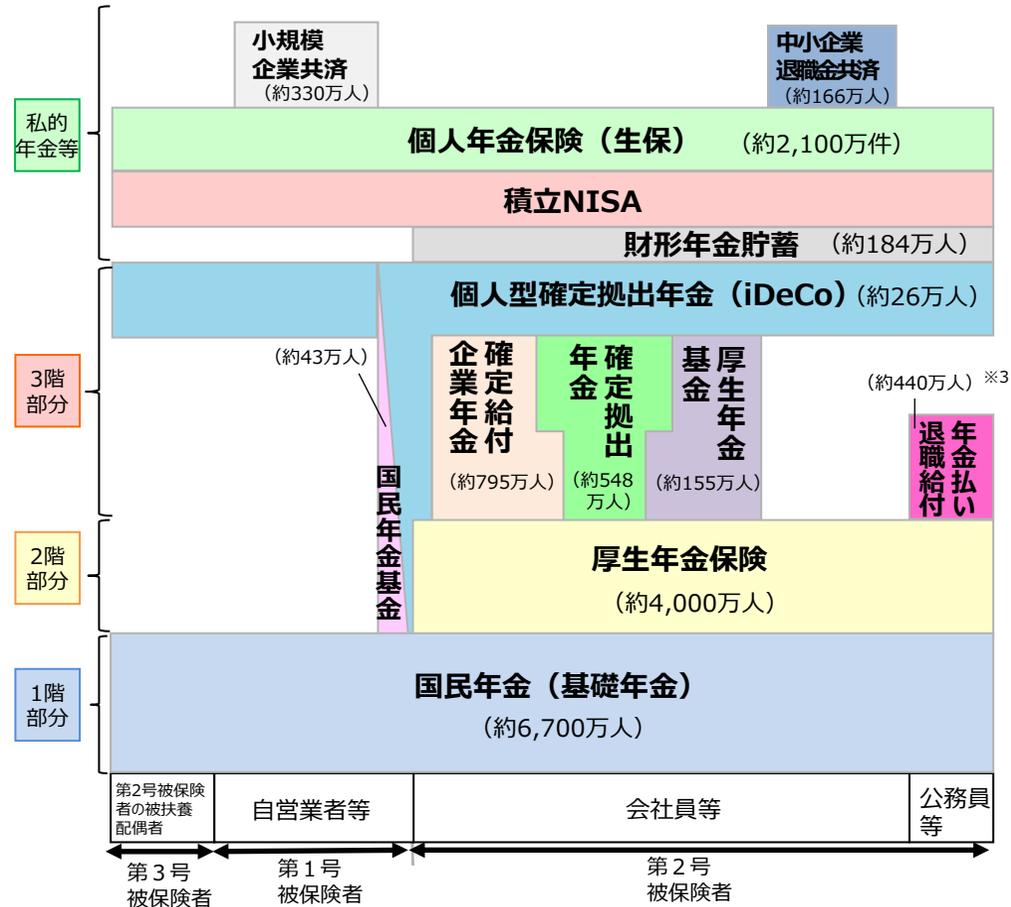
<現状> 社会保障制度の概要

- 現行の社会保障制度は、自営業者・農林水産業者を想定した制度（国民健康保険、国民年金）と、正規雇用の従業員を想定した制度（健康保険、厚生年金、雇用保険）の二つに大別される。
- 加えて、医療保険・介護保険については、年齢によって制度が区分されており、賦課方式の公的年金とともに、現役世代が高齢者を支える仕組みとなっている。

○医療保険制度



○年金制度



※1 加入者数・金額は、2016年度予算ベースの数値
 ※2 上記のほか、経過措置として、退職者医療 (対象者約90万人) がある。
 ※3 前期高齢者数 (約1,640万人) の内訳は、国保約1,310万人、協会けんぽ約220万人、健康保険組約90万人、共済組約10万人。
 ※4 自治体が独自に医療費助成を行う場合あり (子供医療費無償化等)
 ※5 世帯内に課税所得145万円以上 (被用者保険の場合は、標準報酬月額28万円以上) の被保険者がいる場合かつ、収入が一定額以上 (高齢者複数世帯 520万円以上、高齢者単身世帯 383万円以上) である場合。

※1 加入者数：厚生年金保険・年金払い退職給付は2015年3月末、その他は2016年3月末現在。
 ※2 積立NISAは年金制度ではないものの、個人年金としてのユースケースも想定されるため、ここに含めている。
 ※3 2015年3月末現在の旧共済年金制度加入者数による推定値。当制度は2015年10月創設。

(出典) 左：厚生労働省「医療保険制度の体系」等より経済産業省作成

右：東京財団 金融税制・番号制度研究会「社会保障・税番号 (マイナンバー) 制度の活用と日本版IRA」を参考に、厚生労働省ホームページ、各種運営機関ホームページ等より経済産業省作成

<課題> 制度と実態のギャップ

- 国民健康保険・国民年金は自営業者・農林水産業者を想定して作られた制度だが、例えば、国民健康保険については、現在の加入者の7割以上が被用者（非正規雇用等）及び無職（年金受給者等）となっている。
- さらに、第4次産業革命の進展により多様で柔軟な働き方への移行が進み、企業との雇用関係に基づかない働き手が増えることが見込まれる。
- そのため、国民健康保険・国民年金への加入者増加が見込まれ、事業主負担がないこと等により本人負担が相対的に重いことや給付が少ないことを懸念する声がある。

国民健康保険・国民年金

- 当初想定された対象：自営業者・農林水産業者
→生産手段を有し、健康であれば年齢に関わらず働くことができる
- 相対的に少ない給付、事業主負担なし。
- 公費投入大。

企業との雇用関係に基づかない働き手が増えることが見込まれ、国民健康保険・国民年金への加入者増加が見込まれる。

健康保険・厚生年金・雇用保険

- 当初想定された対象：被用者
→生産手段を持たず、企業から支払われる賃金により生計立て、一定年齢でリタイアせざるを得ない。
- 相対的に手厚い給付（厚生年金、傷病手当、失業手当）、事業主負担あり。
- 公費投入少。

○国民健康保険の加入者の構成割合の変化

| | 1965年度 | 1985年度 | 2005年度 | 2015年度 |
|----------------|--------------------|--------------------|--------------------|--------------------|
| 加入者数 (対国民比) | 4,193万人 (42.7%) | 4,173万人 (34.5%) | 4,775万人 (37.3%) | 3,260万人 (29.4%) |
| 老人加入割合 | 5.0% | 12.4% | 22.8% | 38.9% |
| 1世帯当たり人員 | 3.78人 | 2.65人 | 1.89人 | 1.66人 |
| 世帯主の職業 | | | | |
| 農林水産業 | 42.1% | 13.5% | 4.4% | 2.5% |
| 自営業 | 25.4% | 30.1% | 14.9% | 14.5% |
| 被用者 | 19.5% | 28.7% | 24.0% | 34.1% |
| 無職 | 6.6% | 23.7% | 53.8% | 44.1% |
| その他 | 6.4% | 4.1% | 2.8% | 4.8% |

※2008年度に後期高齢者医療制度が創設されたため、それ以前とは不連続。

(出典) 厚生省(厚生労働省)「国民健康保険実態調査報告」

(参考) 雇用関係によらない働き方に移行する場合の社会保障制度の変更



| 医療保険 | |
|---|--|
| 健康保険 | |
| <ul style="list-style-type: none"> ➤ 雇用者のための医療保険 ➤ 月毎に納める保険料は原則会社と折半 | |
| <p>【健康保険組合】 一定規模以上の社員のいる企業が設立する保険者</p> <p>【全国健康保険協会】 健康保険組合の設立が困難である中小零細企業の労働者とその家族が加入できるよう設計された保険者</p> | |
| ➔ 本人及びその被扶養者の医療費負担が3割に | |

| 年金 | |
|--|--|
| 厚生年金 | |
| <ul style="list-style-type: none"> ➤ 正規雇用を前提とした年金 ➤ 月毎に納める保険料は会社と折半 | |

| 雇用保険 | |
|--|--|
| 雇用保険 | |
| <ul style="list-style-type: none"> ➤ 労働者の生活及び雇用の安定を図るため、失業等給付や雇用安定事業・能力開発事業を実施 ➤ 雇用保険料については、労働者負担が給与等の1000分の4、事業主負担が1000分の7 | |
| ➔ 様々な給付の対象に | |

| 労災保険 | |
|--|------------------------------------|
| 労災保険 | |
| <ul style="list-style-type: none"> ➤ 原則として一人でも労働者を雇用する事業所は強制適用 ➤ 適用事業所に雇用される労働者は、労災保険の労災補償を受けられる ➤ 全額事業主負担 | <p>※ 負担料率は、支払う給与等の一定割合(業種毎に規定)</p> |
| ➔ 従業員の通勤中や勤務中の事故を補償 | |

● 退職の翌日から、被用者医療保険と厚生年金の資格喪失

● 退職の翌日から14日以内に、居住する市町村区役所で **国民健康保険と国民年金**の加入手続きを行う

● 自分名義で事業を営んでいる方は、原則として失業手当の支給を受けられないが、その状況によって支給可能になる場合もある

● 「再就職手当」については、就職又は事業(準備)を開始した日をもとに判断される
(※) 就職又は事業(準備)を開始した日の前日まで失業手当が支給され、残りの日数が「支給残日数」



| 国民健康保険 | |
|---|--|
| <p>【市町村国保】</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ 他の医療保険に加入していない住民のための医療保険 ➤ 保険料は世帯主が負担 <p>【国保組合】</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ 同種同業(ただし、一部業種に限られる。)の組合員とその家族のための医療保険 ➤ 保険料は組合員が負担 | |
| ➔ いずれも、被保険者の医療費負担が3割に | |

| 国民年金 | |
|--|--|
| <ul style="list-style-type: none"> ➤ 20歳以上60歳未満の全国民が加入する年金 ➤ 全額自己負担 | |

× (加入できず)

※ 雇用を前提としているため、**従業員がいない場合、制度対象外**

➔ **様々な給付の対象外**

△(任意加入制度あり)

※雇用されていない場合、制度対象外

➤ 以下の者については、任意加入の特別加入制度がある
【特別加入者の範囲】

- ・中小企業事業主
- ・一人親方(建設業など)
- ・特定作業従事者(農業、介護など)

➔ **特別加入をすれば、労働災害時の補償を受けることができる**

健康保険と国民健康保険の違い

傷病手当金：健康保険には、治療のために仕事を休んだ場合4日目から最大1年半の間、給料の3分の2を支給(国民健康保険では任意給付)

出産手当金：健康保険には、出産のために仕事を休んだ場合は、予定日の6週間から出産日の8週間まで、給料の3分の2を支給(国民健康保険では任意給付)

労働保険(労災保険と雇用保険)について

従業員を雇う場合は労働保険に加入義務あり

労災保険：労働時間等にかかわらず、加入義務

雇用保険：(パートやアルバイトの場合でも)31日以上雇用の見込みがあり、かつ1週間の所定労働時間が20時間以上ある場合加入義務あり

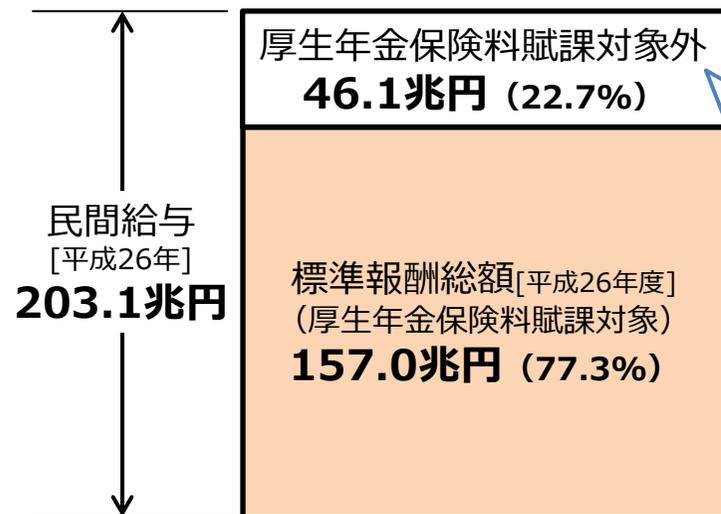
従業員がいない場合(開業届けを提出)

- ・従業員を1人でも雇用している場合は、雇用保険・労災保険に加入義務あり
- ・適用業種で5人以上の従業員を雇用している場合は、健康保険と厚生年金保険に加入義務あり

<課題> 健康保険・厚生年金・雇用保険に捕捉されない「雇用」

- 現行制度は、主たる勤め先を前提として捕捉する仕組みとなっており、短時間労働や兼業・副業については、厚生年金・健康保険・雇用保険の対象とされない場合が多い。
- このため、個人の負担能力に応じた負担となっていないことに加え、これらの者が本来受けるべき給付が受けられないと指摘する声もある。
- 今後柔軟な働き方が進展する中でその額が増加するのではないかと指摘がある。

(例) 民間給与と厚生年金保険料賦課ベースの差分



<差分が生じる理由>

- 短時間労働のため、厚生年金保険の対象外となる者の給与※1 (パートタイム労働者等)
- 副業・兼業者の所得のうち厚生年金保険の対象外となる部分※2
- 未適用事業者・未加入者分
- 厚生年金保険法の対象外の者の給与 (年齢70歳以上、従業員5人未満の個人事業所)
- 厚生年金保険料の賦課上限を超える部分 (上限：月給62万円、賞与1回あたり150万円)

注) 統計の制約上、民間給与は暦年ベース、厚生年金は年度ベース

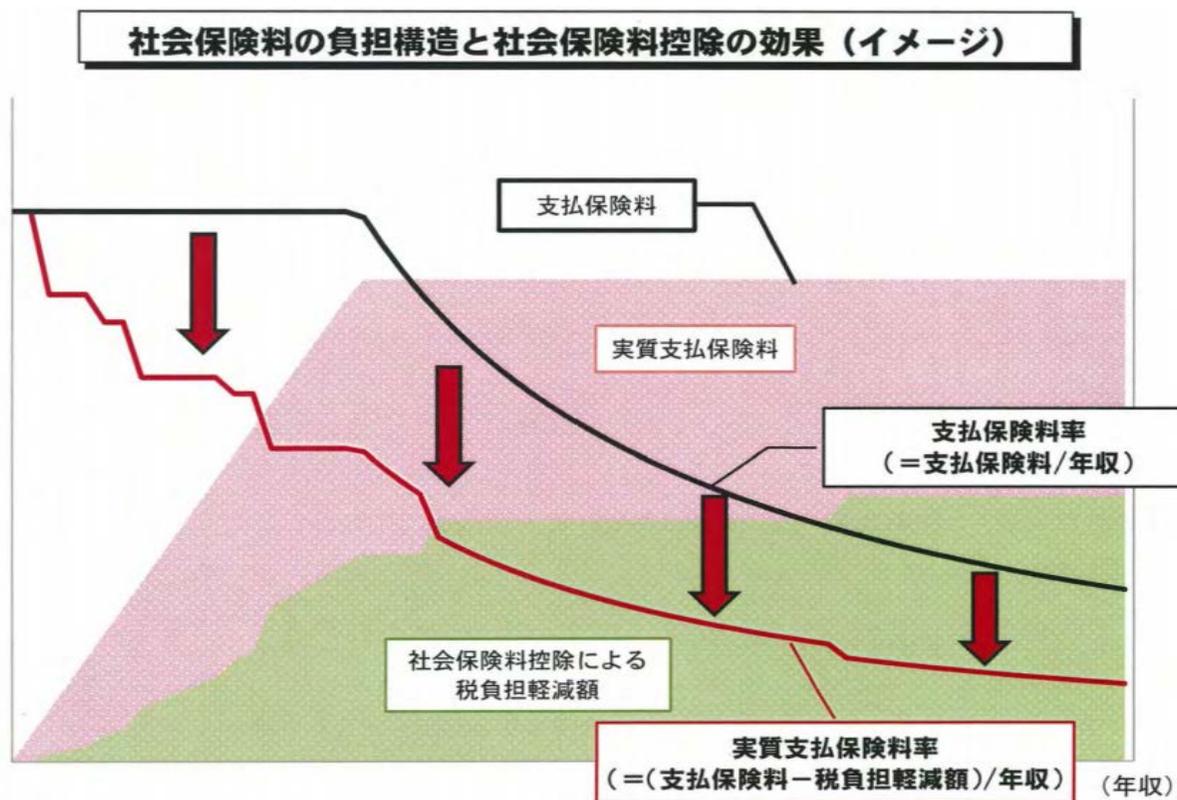
※1 厚生年金及び健康保険の加入要件は、一つの事業所において、一定以上の雇用契約期間があり、一般に30時間/週以上の勤務であること。ただし、従業員500人超の場合は、20時間/週、8.8万円/月以上かつ勤務期間1年以上見込みの場合、適用となる。(なお、雇用保険の加入要件は、一つの事業所において、31日以上雇用見込があり、20時間/週以上の所定労働時間であること。)

※2 副業・兼業者のうち、※1の要件を満たさず、適用対象外となる場合。

なお、複数の事業所で※1の要件を満たす場合は、複数事業所での厚生年金の重複加入が可能であり、要件を満たした全事業所の賃金の合算額に基づき標準報酬額を算定する。その際、複数の適用事業所に使用されることにより、管轄する年金事務所が複数となる場合は、被保険者自ら年金事務所を選択し、10日以内に「健康保険・厚生年金保険 所属選択・二以上事業所勤務届」の届出を行う必要がある。

<課題> 負担の逆進性

- 「社会保険料については、被用者は報酬比例方式で一定所得水準での頭打ちがあるとともに、自営業主等は定額となっている^(注)。この結果、社会保険料の負担構造は所得が高いほど負担率が低くなる、いわゆる逆進性を有している。」^(※1)
- 「また、個人所得課税における課税所得の計算上、社会保険料は所得控除されるため、社会保険料負担の増加は税負担を軽減する効果があるが、その効果は適用税率が高いほど大きい。」^(※1)



(出典) 政府税制調査会2015年度 第23回 (平成27年10月14日) 個人所得課税について「財務省説明資料」

※1 政府税制調査会2015年度 第28回 (平成27年11月13日) 論点の整理について「経済社会の構造変化を踏まえた税制のあり方に関する論点整理 (案)」

(注) 国民健康保険については、世帯の所得の合計額や世帯の人数に応じて保険料額は異なる。

<課題> 現役世代が高齢者世代を支える現在の仕組みについて

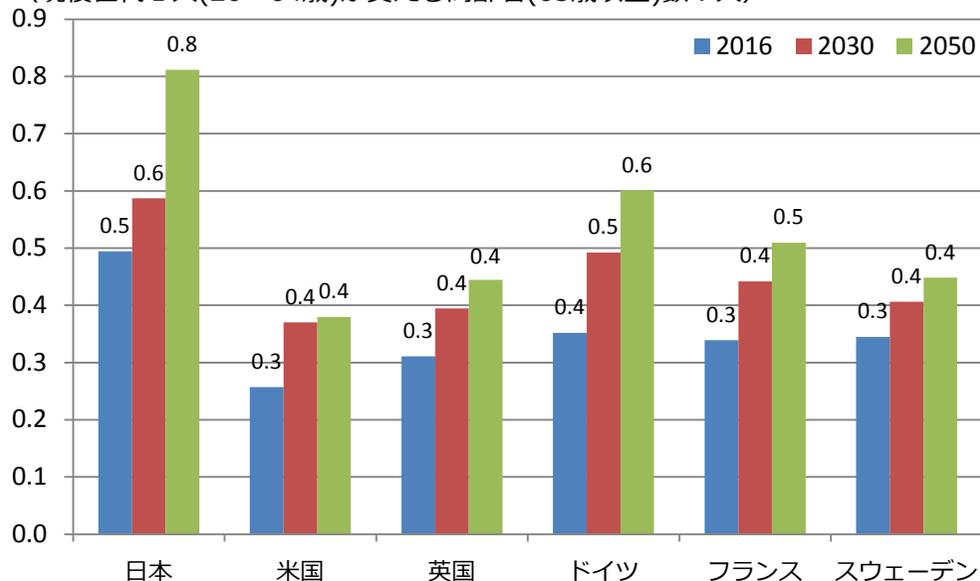
- 現在の社会保障システムは、現役世代から高齢者世代への世代間移転が中心。
- 少子高齢化により高齢者世代と現役世代の人口バランスが急激に変化する中、現役世代の負担は急増していく見込み。
- 加えて、第4次産業革命の影の影響として、現役世代内の負担能力の格差が拡大するのではないかとの懸念もある。

今後、我が国の現役世代は、他の先進国の2倍近い高齢者を支えていく必要。

高齢者の社会保障給付に占める現役世代の負担は増加の一途をたどる。

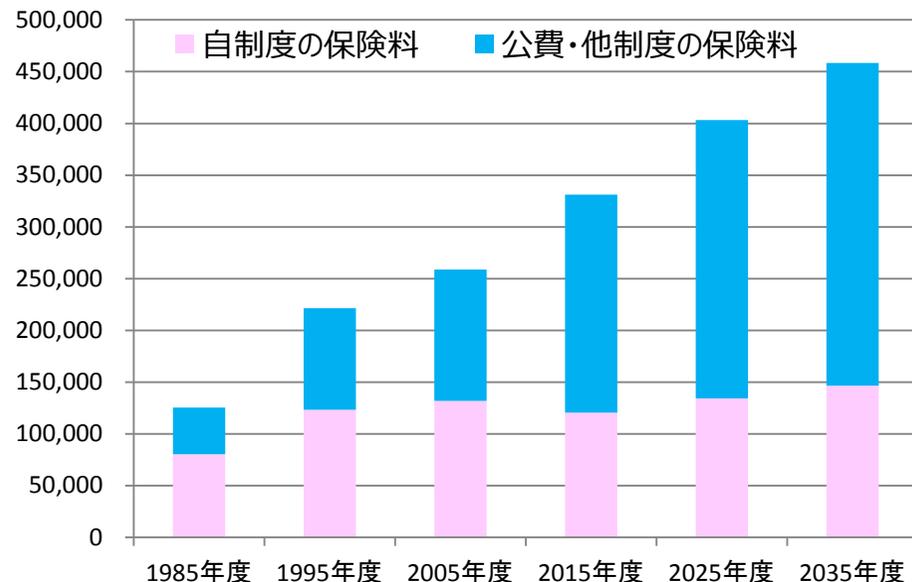
現役世代1人が支える高齢者数の推移予測

(現役世代1人(20~64歳)が支える高齢者(65歳以上)数：人)



65歳以上の医療費における保険給付の財源構成の推移予測

(億円)



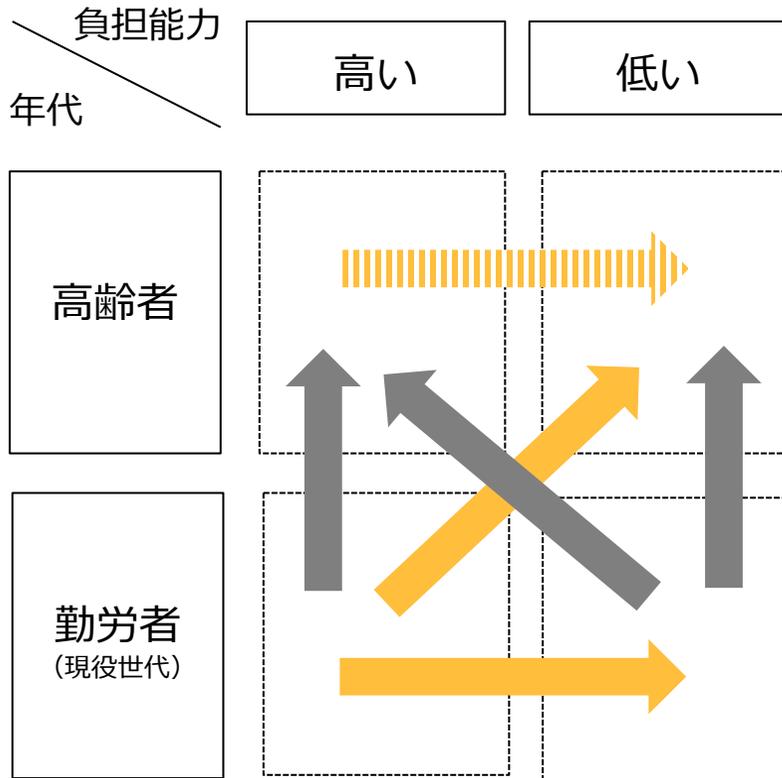
(出典) OECD Historical population data and projectionsより経済産業省作成

(出典) 厚生労働省「国民医療費」、厚生労働省「社会診療行為別調査」、総務省「人口推計」、国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口（平成24年1月推計）」より経済産業省作成。

<方向性> 負担能力に応じた再分配

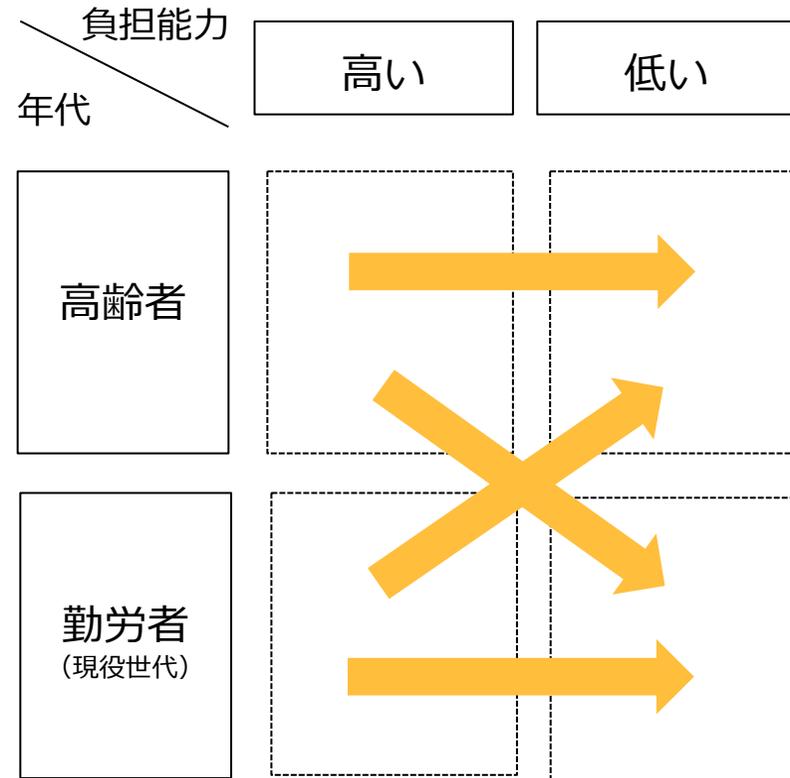
- 特定の働く場所や勤労形態、年齢にとらわれず、個々人の負担能力に応じた再分配を行うべきという議論がある。

現行制度（イメージ）



✓ 現役世代から高齢者への世代間移転が基本

負担能力に応じた再分配（イメージ）



✓ 年齢にとらわれず負担能力に応じた再分配に

 現行制度における世代間移転の方向
 負担能力に応じた再分配の方向

(参考) 税制における所得再分配機能の見直しに関する議論

- 個人所得課税制度について、再分配機能を強化する観点から見直しの検討を進める必要があるという指摘がある。

(平成29年度与党税制改正大綱において、個人所得課税制度について、再分配機能を強化する観点から見直しの検討を進める必要があるとされた。)

平成29年度与党税制改正大綱 (2016年12月8日)

第一 平成29年度税制改正の基本的考え方

(2) 今後の個人所得課税改革の方向性

(中略) 経済社会の著しい構造変化の中で、近年、結婚や出産をする経済的余裕がない若者が増加しており、こうした若い世代や子育て世帯に光を当てていくことが重要である。そのため、税制、社会保障制度、労働政策等の面で総合的な取組みを進める必要があるが、**個人所得課税においては、所得再分配機能の回復を図ることが重要であり、各種控除等の総合的な見直しを丁寧に検討していく必要がある。**

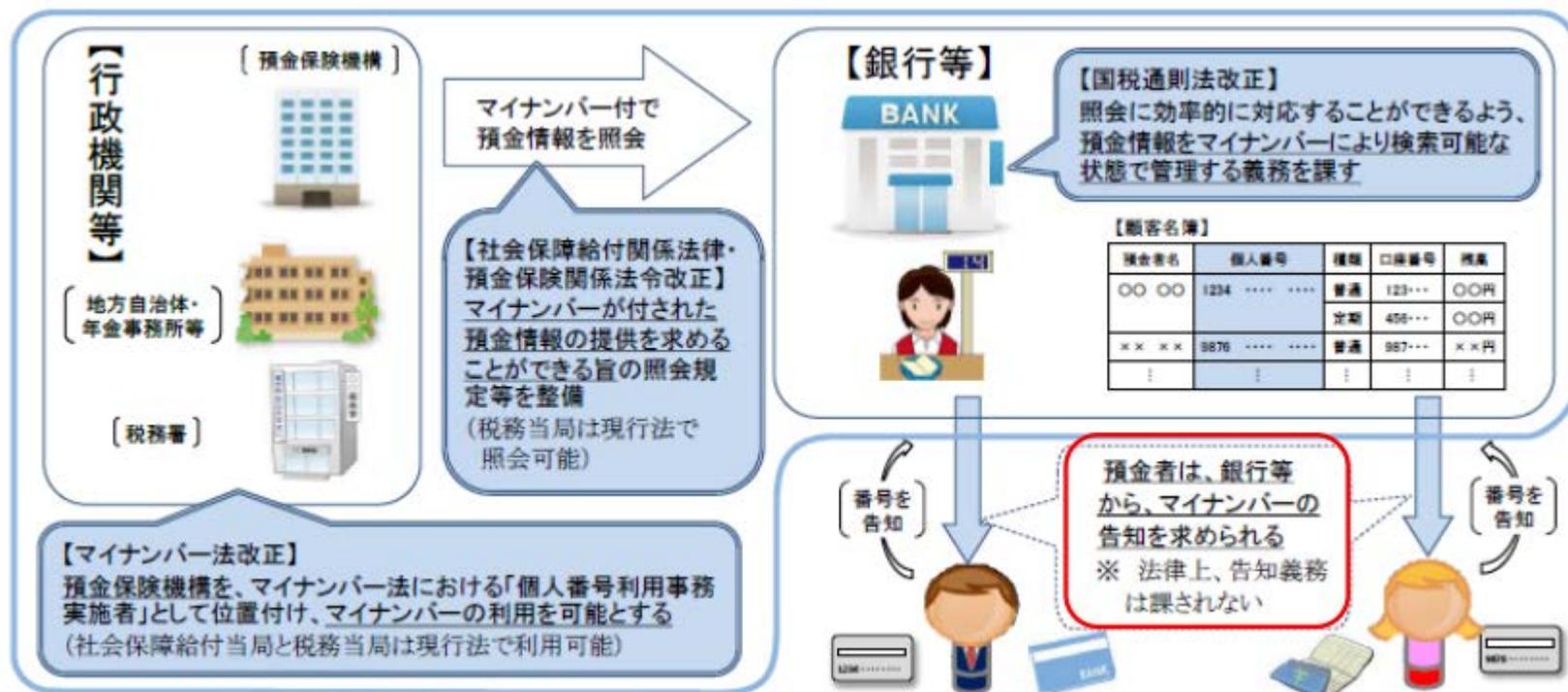
基礎控除をはじめとする人的控除等については、現在、「所得控除方式」を採用しているが、高所得者ほど税負担の軽減効果が大いことから、主要諸外国における負担調整の仕組みも参考にしつつ、来年度の税制改正において控除方式のあり方について検討を進める。具体的には、収入にかかわらず税負担の軽減額が一定となる「ゼロ税率方式」や「税額控除方式」の導入のほか、現行の「所得控除方式」を維持しつつ高所得者について税負担の軽減額が逡減・消失する仕組みの導入が考えられる。

<方向性> 負担能力に応じた再分配のための環境整備例：

マイナンバー等の活用による、個人の金融資産や収入の把握

- マイナンバー制度を基盤に A I 等の技術革新の成果を用いることにより、金融資産や副収入、勤労（求職）状況を含めた個人ごとの適切な負担能力及び自助能力に関する情報を把握できる可能性が指摘されている。
※既に、介護施設に入所している低所得者の生計を支えるための「補足給付（特定入所者介護サービス費）」については、収入や資産が少なければ給付を受けられるケースがある。
※医療保険において金融資産等の保有状況を考慮に入れた負担を求める仕組みは、経済・財政再生アクションプログラム（平成27年12月24日経済財政諮問会議決定）の検討項目で、引き続き検討がされている。
- これを基盤にすれば、将来的には、副収入等を考慮に入れた保険料負担や、個人の負担能力や勤労（求職）状況に応じたきめ細かな負担と給付を行う仕組みが構築できる可能性もある。

※預金口座への任意付番・預金情報の照会を可能とする改正マイナンバー法が成立（交付日（H29.9）から3年以内に施行予定）



1. 第4次産業革命による変化に柔軟に対応できる
社会保障システムについて
2. 2030年代の目指すべき将来像と対応の方向性
3. 論点①：個別化された社会保障
4. 論点②：「自助」が促される仕組み
 - (1) 医療：個人による予防・健康づくり
 - (2) 老後の生活保障：個人による老後に向けた資産形成
5. 論点③：「セーフティネット」の強化
6. 今後の検討課題

4. 論点②：「自助」が促される仕組み (1) 医療：個人による予防・健康づくり

現在の社会保障システムに生じる影響

- 現状では**長期雇用を前提とした企業や健康保険組合の取組**（「長期投資」としての健康経営等）に**個人が依存している面がある**との見方がある。

- 第4次産業革命下で雇用が流動化し、柔軟な働き方が増加すると、このような企業の取組に依存できなくなることから、**自助の取組（自分の予防・健康づくりは自分で行う）へのインセンティブ付けが必要**との指摘がある。

※短中期的には、企業による健康経営により、個人が予防・健康づくりに取り組む習慣づけを行うことも重要

- 少子高齢化の進展により、「高齢者世代を現役世代が支える」公的保障の仕組みの持続可能性が課題となっている。

- **個人による現役時代からの予防・健康づくりの必要性**がより高まるとの指摘がある。

- 企業や健保組合の間で**個人の健康医療データのポータビリティを確保する仕組みが不十分**という議論もある。

考えられる対応策の例

- **個人による予防・健康づくりへのインセンティブの制度への組み込み**

＜公的医療保険制度の例＞

- ✓ ヘルスケアポイント
- ✓ 個人の健康・予防に向けた取組に応じて保険料率に差を設ける仕組み

＜民間医療保険制度の例＞

- ✓ 医療貯蓄口座
- ✓ 食生活の見直し・運動・禁煙等を促す民間医療保険

- これまで所属企業や健保組合等により管理されていた**個人の健康・医療データを個人単位で紐付け、利用を可能にする仕組み**

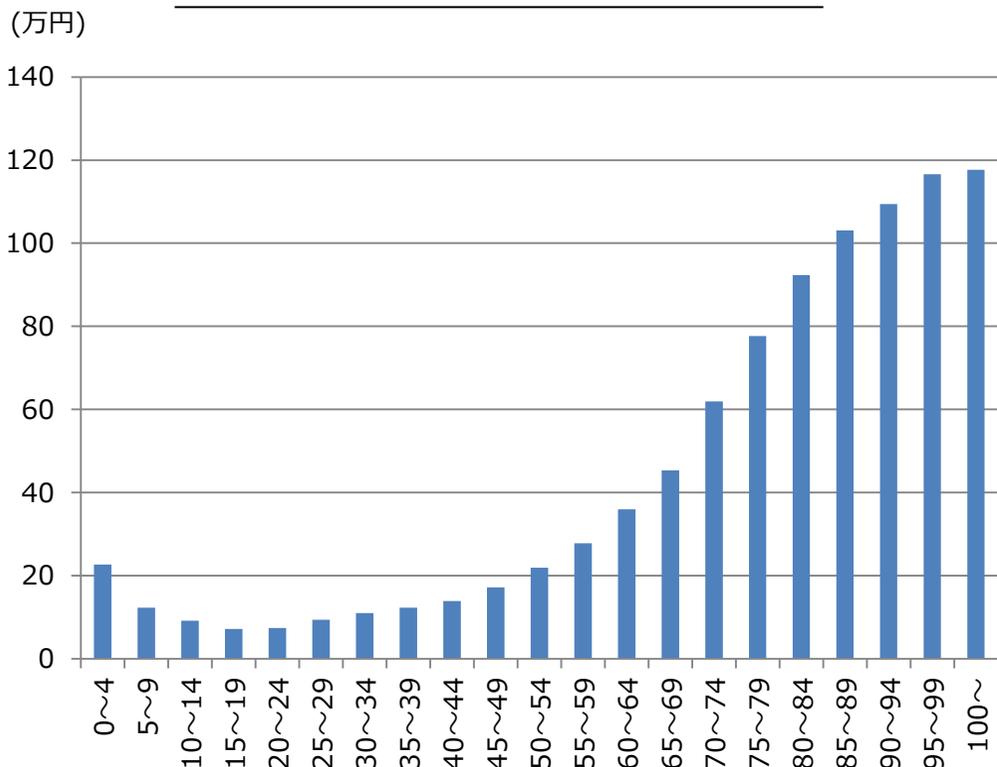
- ✓ 全国共通の医療等IDの導入
- ✓ ICTを活用した「次世代型保健医療システム」の整備

個人による予防・健康づくりを促す仕組みとして、どのようなものが考えられるか。

<課題> 個人の予防・健康づくりを促進する仕組みの必要性

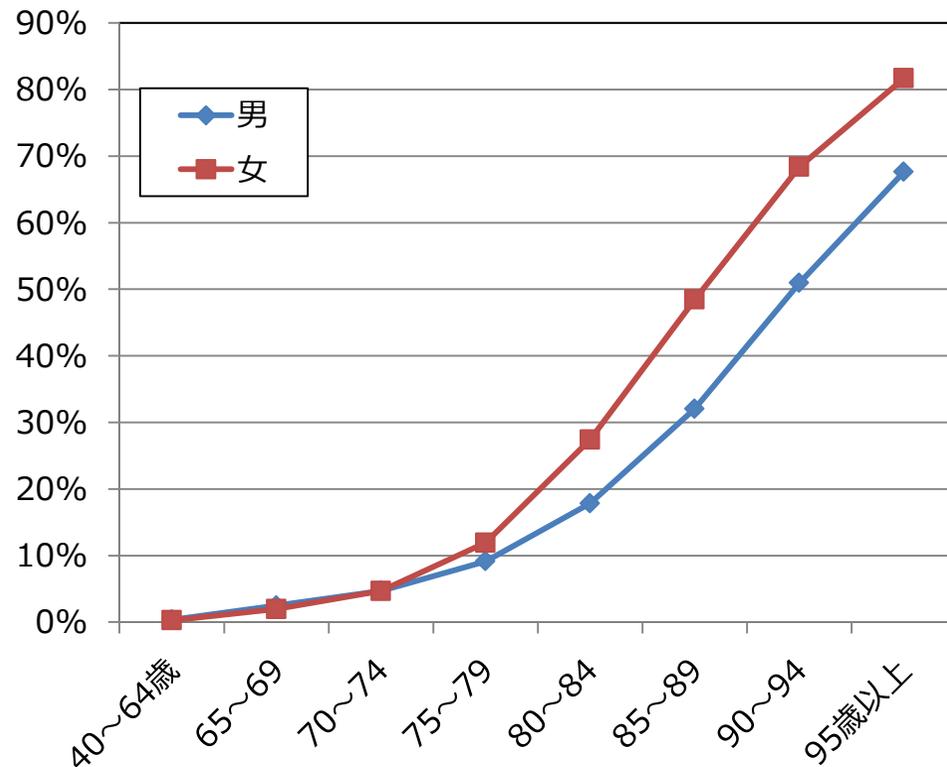
- 医療や介護の必要性は年齢が高くなるにつれて増加することから、少子高齢化が進展する状況下において、国民皆保険制度の持続可能性を高め、高齢者になっても生きがいをもって過ごすためには、現役時代から予防・健康づくりに取り組むことが重要。
- 第4次産業革命下で雇用が流動化し、柔軟な働き方が増加すると、企業による予防・健康づくりの取組に依存できなくなることから、自助の取組（自分の予防・健康づくりは自分で行う）へのインセンティブ付けが必要との指摘がある。

年齢階層別1人当たり年間医療費



(出典) 厚生労働省「医療保険に関する基礎資料～平成26年度の医療費等の状況～」より経済産業省作成

性・年齢階級別介護(予防)サービス受給者の割合



(出典) 厚生労働省「平成26年度介護給付費実態調査」、総務省「平成26年度人口推計」より経済産業省作成

<方向性> 公的医療保険制度において個人の予防・健康づくりを促進する 仕組みの構築

- 我が国は国民皆保険制度であり、公的医療保険制度の給付が広範であるとともに、高額療養費制度など公的保障が充実しており、医療費の大宗は公的医療保険によりカバーできる。
- まずは、公的医療保険制度に、個人の予防・健康づくりを促進するインセンティブを組み込むことを検討すべきとの議論があり、個人へのヘルスケアポイント付与等の取組が始まっている。
- なお、個人の疾病リスクに応じたインセンティブ/ディスインセンティブとならないよう、あくまで取組に応じた仕組みとするよう留意が必要。

「日本再興戦略」改訂 2014 – 未来への挑戦 – (平成26年6月24日閣議決定)

・個人に対するインセンティブ

医療保険各法における保険者の保健事業として、ICTを活用した健康づくりモデルの大規模実証成果も踏まえつつ、**一定の基準を満たした加入者へのヘルスケアポイントの付与や現金給付等を保険者が選択して行うことができる旨を明示し、その普及を図る。**

あわせて、個人の健康・予防に向けた取組に応じて、**保険者が財政上中立な形で各被保険者の保険料に差を設けるようにすることを可能とするなどのインセンティブの導入についても、公的医療保険制度の趣旨を踏まえつつ検討する。**

◆厚生労働省「個人の予防・健康づくりに向けたインセンティブを提供する取組に係るガイドライン」(2016年5月)

(抜粋)

- また、保険者等で行われている個人にインセンティブを提供する取組としては、加入者等の一定の行動に応じて、ポイント（ヘルスケアポイント）を付与し、一定のポイントが蓄積された段階で物品等に還元する（還元可能なものは、健康施設の利用補助、健康器具やプリペイドカードなど多岐にわたっている）といった取組もある。
- これらに加えて、例えば、ヘルスプロモーションの一策として、当該インセンティブとしてのポイントの付与を行うタイミングを、例えば、事業主の給与支払と同時に行うこと等の工夫を行い、これを保険者が「保険料への支援」と呼称することも考えられる。
※なお、こうした取組以外にも一部の保険者等によって現金を付与するという取組が行われている場合もあるが、現金の付与については、法的に実施可能かどうかという観点とは別に、そのこと自体が目的化しやすいので、**慎重に考えることが必要**である。
- なお、インセンティブの取組を公的医療保険制度の保健事業として行う場合には、**公的医療保険制度の趣旨との関係（疾病リスクに応じた保険料の設定はできない）を踏まえると、インセンティブ提供の方法として個人の保険料（率・額）を変更することは困難であるため留意が必要**である。

<課題> 個人の予防・健康づくりを促進する民間医療保険

- 公的医療保険制度でカバーされない自己負担部分（現役の場合原則3割負担）について、民間医療保険で備えることもあるが、そこに個人の予防・健康づくりを評価・反映する仕組みを組み込むことができれば、その効果は公的医療保険制度でカバーできる部分を含めた医療費全体に波及することが考えられる。
- しかしながら、自己負担部分に対する掛け捨て型の民間医療保険の適用は、モラルハザードを引き起こす可能性があるとも言われている。
- また、そもそも、民間保険市場が小さく、医療費総額に占める民間保険からの支出割合も、諸外国に比べて小さいと言われている。

先進各国の民間保険加入率 (%)

| | 対象年度 | 民間保険加入率 |
|---------|------|---------|
| イギリス | 2006 | 11.1 |
| カナダ | 2009 | 28 |
| オーストラリア | 2009 | 51.2 |
| フランス | 2008 | 93.7 |
| 日本 | - | N.A. ※1 |
| オランダ | 2009 | 90 |
| ドイツ | 2009 | 30.4 |
| スイス | 2007 | 29.5 |

出所) OECD (2009,2011) より作成

先進各国の医療費総額に占める財源構成 (%)

| | 対象年度 | 公的支出 民間支出 | | | | 計 |
|---------|------|-----------|--------|------|------|-------|
| | | 民間保険 | 患者負担ほか | | | |
| イギリス | 2009 | 84.1 | 15.9 | 1.1 | 14.8 | 100.0 |
| カナダ | 2009 | 70.5 | 29.5 | 12.7 | 16.8 | 100.0 |
| オーストラリア | 2008 | 68.0 | 32.0 | 8.1 | 23.9 | 100.0 |
| フランス | 2009 | 77.9 | 22.1 | 13.3 | 8.8 | 100.0 |
| 日本 | 2008 | 80.8 | 19.2 | 2.4 | 16.8 | 100.0 |
| オランダ | 2009 | 79.0 | 14.3 | 5.1 | 9.2 | 93.3 |
| ドイツ | 2009 | 76.9 | 23.1 | 9.3 | 13.8 | 100.0 |
| スイス | 2008 | 59.5 | 40.5 | 9.0 | 31.5 | 100.0 |

出所) OECD Health Data (Data extracted on 09 Feb 2012 11:18 UTC(GMT) from OECD iLibrary)より作成

※1 生命保険文化センター「平成28年度 生活保障に関する調査（速報版）」によれば、生命保険・生命共済への加入率は81.0%、うち疾病入院給付金の支払われる生命保険・生命共済への加入率は、72.1%。（N=4,056）

(出典) 田近栄治・菊池潤「医療保険における政府と民間医療保険の役割：理論とフレームと各国の事例」財務省財務総合政策研究所「フィナンシャル・レビュー」平成24年第4号（通算第111号）（2012年9月）、（公財）生命保険文化センター「平成28年度 生活保障に関する調査（速報版）」、野村総合研究所「今後の民間医療保険に求められる役割～フランス・オランダを参考に～」、一般社団法人 日本損害保険協会ホームページより経済産業省作成

<方向性（海外事例）> 医療貯蓄口座：シンガポール

- シンガポールの医療保障制度は、自助努力・自己責任を基本としており、個人毎の医療貯蓄口座（Medisave）の積立残高、あるいは自身の貯蓄から医療費を支払う必要がある。また、加入者の死亡時には、遺族が相続可能。
- 積立をできるだけ取り崩さないようにするため、個人が自らの予防・健康づくりに取り組むインセンティブとなっている。

<シンガポールの医療保障制度>

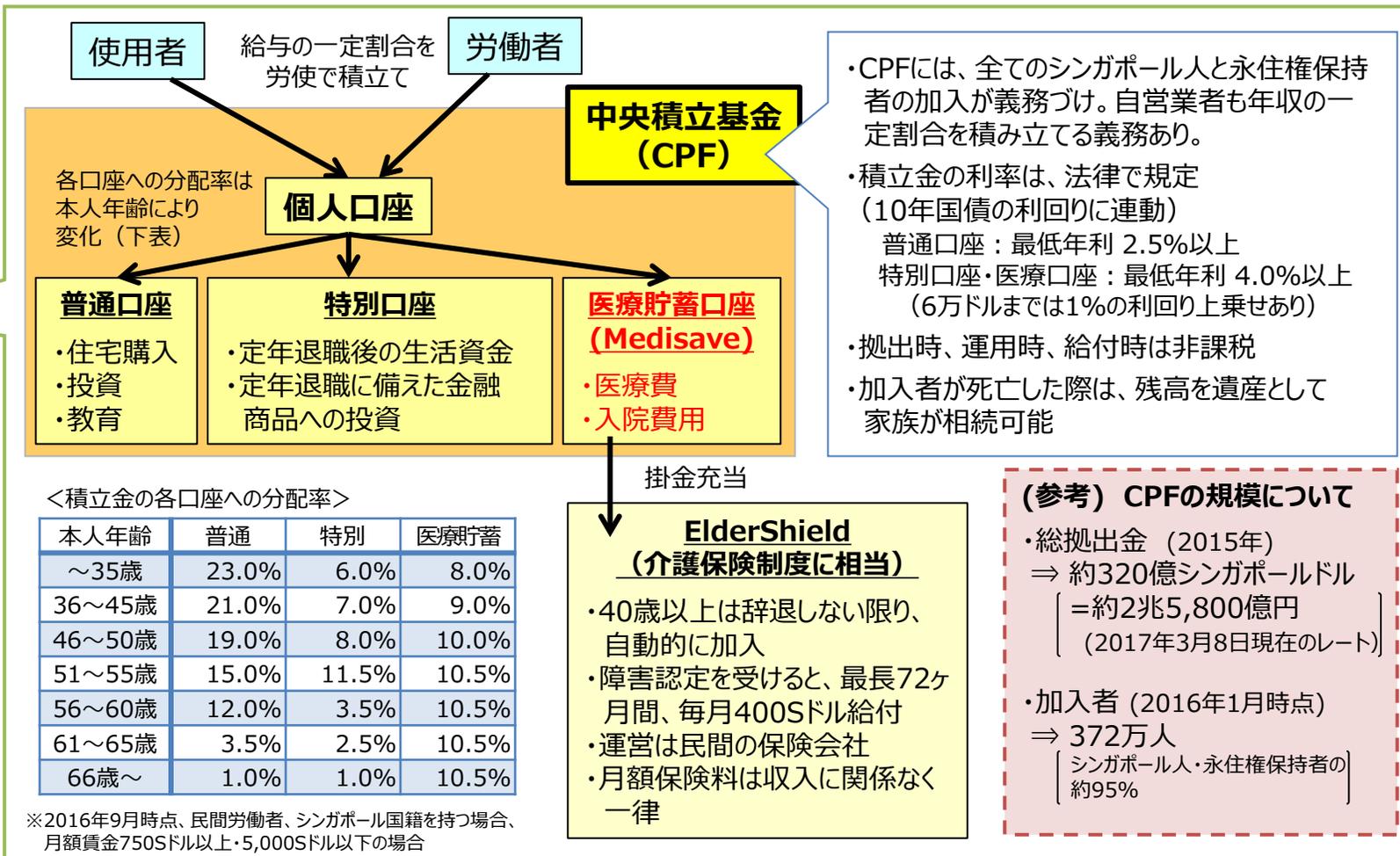
公的医療機関に対する国の補助

医療貯蓄口座 (Medisave)

賦課方式の医療保険

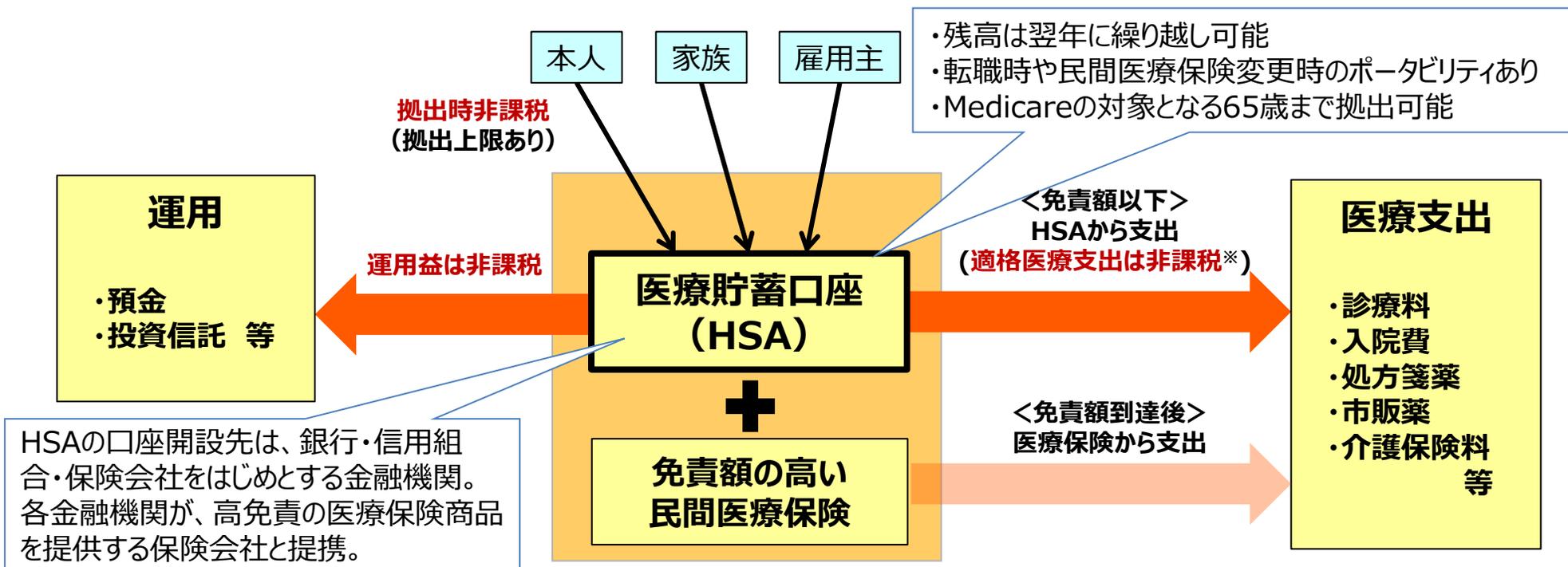
(MediShield Life他)

セーフティーネット (Medifund)



<方向性（海外事例）> 医療貯蓄口座：アメリカ

- アメリカでは、免責額の高い民間医療保険加入者を対象に、個人向けの医療貯蓄口座（HSA）の開設を認めている。HSA口座には、本人・家族・雇用主が非課税で拠出でき、適格医療支出の場合は、非課税となる。
- 個人が自らの予防・健康づくりに取り組むインセンティブとなっている。



(参考) HSAの規模について (2015年1月時点)

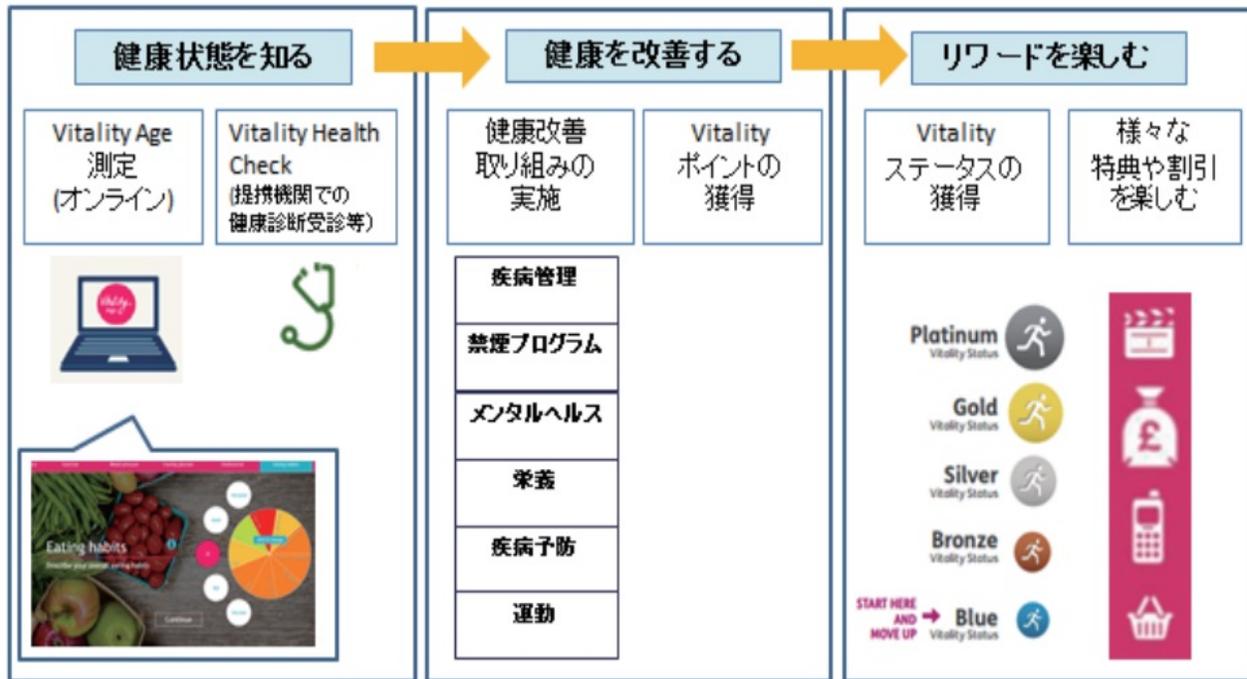
- ・HSA利用者⇒1,970万人 (アメリカの人口の約6%)
- ・平均月額掛金⇒単身：486ドル
 家族：1,142ドル

※適格医療支出（診察料・入院費・処方箋薬・市販薬・介護保険料等、国が指定したもの）であれば非課税。HSAからの非適格な引き出しは、65歳未満は、所得税と10%のペナルティが課税され、65歳以降は、所得税が課税される。口座開設者は、デビットカード、小切手、ATMなどを通じて、HSA口座内の資金を使うことができる。

<方向性（海外事例）> 食生活の見直し・運動・禁煙等を促す民間医療保険

- 1992年に南アフリカで設立されたDiscovery社は、Discoveryグループの金融商品（健康保険、生命保険、損害保険等）とセットでVitality Programを展開。Vitality Programでは、まず健康チェックによって自己の現状把握を行った後、食生活の見直し・運動・禁煙等、健康状態を改善する取り組みを実施するとポイントを獲得できる。獲得したポイントは、健康食品やヘルスケア商品の購入、映画や航空券の割引優待など幅広い用途で使用可能。
- Discovery社の報告によれば、同プログラム参加者は非参加者に比べて受診率・入院日数・一人あたり医療費を抑制。また、積極的に参加するメンバーほど、死亡率が低下するという結果が得られている。

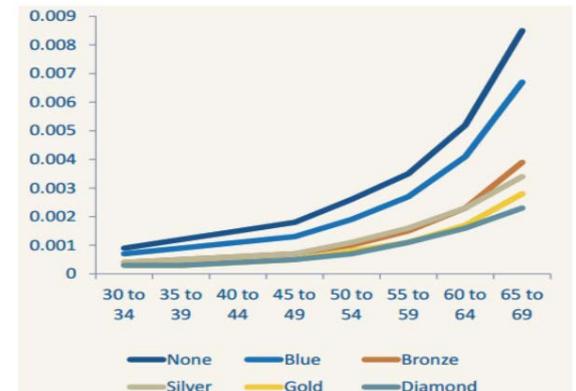
Vitality Program の全体像（イギリスの場合）



(出典) Discovery IR 資料等をもとに損保ジャパン日本興亜総合研究所作成。

Discovery社による実効性の報告

- ◆ プログラム参加者は、プログラム不参加者と比較すると以下の効果あり
 - ・受診率 : 10% 低下
 - ・入院日数 : 25% 短縮
 - ・一人あたり医療費 : 14% 減少
- ◆ プログラムに積極的に参加するメンバーほど、年齢別死亡率が低下（下図）



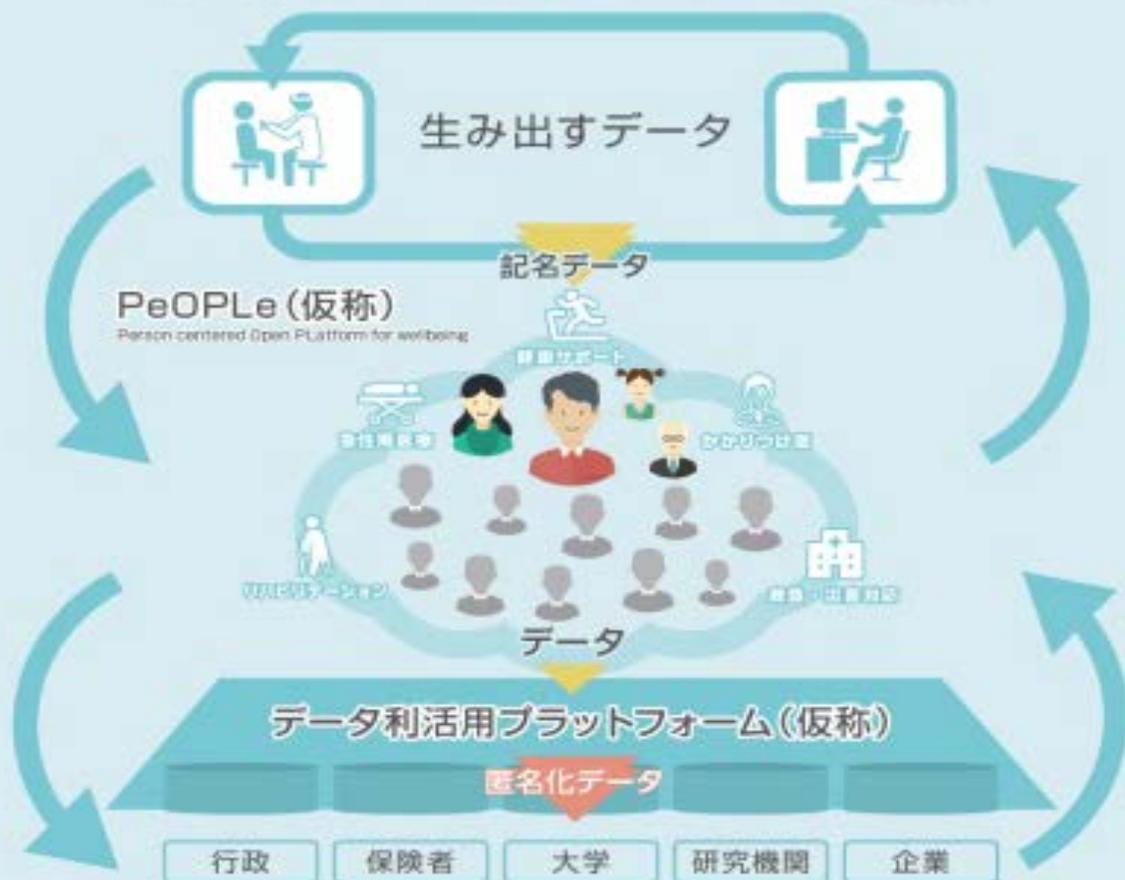
(出典) 損保ジャパン日本興亜総研レポート「保険業界のデジタル化の現状と取り組み—行動特性データにリンクする医療保険—」より経済産業省作成

<方向性> 個人単位での健康・医療データの管理

- これまでは、個人の健康・医療データは所属企業や健保組合により管理されてきたが、個人単位で情報を紐づけることにより、仕事が移っても追跡ができる可能性。
- 厚生労働省の懇談会において提言された「次世代型保健医療システム」において、こうしたデータ管理により、個人による予防・健康づくりが進むことが期待される。

(例) ICTを活用した「次世代型保健医療システム」の整備

次世代型ヘルスケアマネジメントシステム(仮称)



Layer1: つくる

- ◆ 最新のエビデンスや診療データを、AIを用いてビッグデータ分析し、現場の最適な診療を支援する「次世代型ヘルスケアマネジメントシステム」(仮称)を整備。

Layer2: つなげる

- ◆ 個人の健康なときから疾病・介護段階までの基本的な保健医療データを、その人中心に統合する。
- ◆ 保健医療専門職に共有され、個人自らも健康管理に役立てるものとして、すべての患者・国民が参加できる「PeOPLE」(仮称)を整備。

Layer3: ひらく

- ◆ 産官学のさまざまなアクターがデータにアクセスして、医療・介護などの保健医療データをビッグデータとして活用する。
- ◆ 「PeOPLE」(仮称)や目的別データベースから、産官学の多様なニーズに応じて、保健医療データを目的別に収集・加工(匿名化等)・提供できる「データ利活用プラットフォーム」(仮称)を整備。

4. 論点②：「自助」が促される仕組み

(2) 老後の生活保障:個人による老後に向けた資産形成

現在の社会保障システムに生じる影響

- 第4次産業革命下で柔軟な働き方が進展し、特定の企業で「勤め上げる」働き手が減少することが見込まれる。
 - これにより、**厚生年金の給付が減少するのではないかと**の指摘がある。
 - **退職金を受け取ることのできる労働者も減少していくのではないかと**の指摘もある。
- 日本では公的年金への依存度が高く、**個人年金があまり活用されていない**との指摘がある。
- 一方、第4次産業革命が進む中で、**個人の負担能力の格差が拡大**するとの懸念も指摘されている。
 - これにより**低所得者が増加した場合、公的年金のみで老後の暮らしを全てカバーすることは難しくなるが、一方で、個人年金による資産形成に必要な拠出を行うことも困難なのではないか**との議論もある。

考えられる対応策（例）

- 個人型確定拠出年金（iDeCo）や積立NISAをはじめとした、老後の資産形成に対する**個人年金等の活用・普及促進**に向けた環境整備
- **中・低所得者の資産形成への支援**
＜諸外国の参考例＞
 - ✓ 積立金に対する支援（ドイツのリースター年金）
 - ✓ 手数料負担の軽減（アメリカのmyRA）
- 老後保障に関する働き方に**中立的な税・社会保障の在り方の検討**

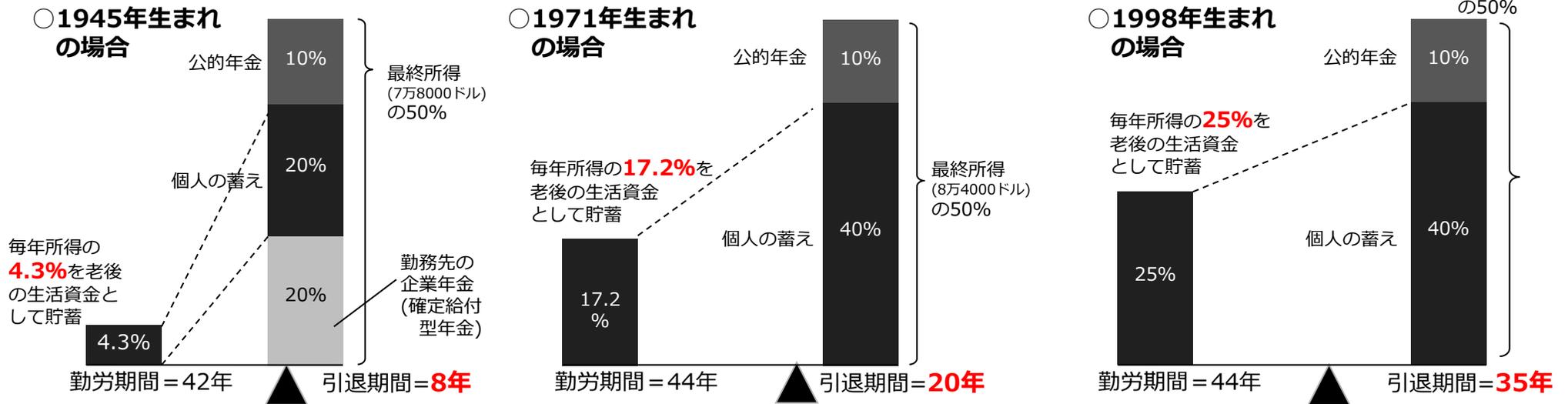
老後の暮らしに備えた、「自助」「共助」「公助」のあり方をどのように考えるか

<課題> 現役世代からの「自助」の必要性

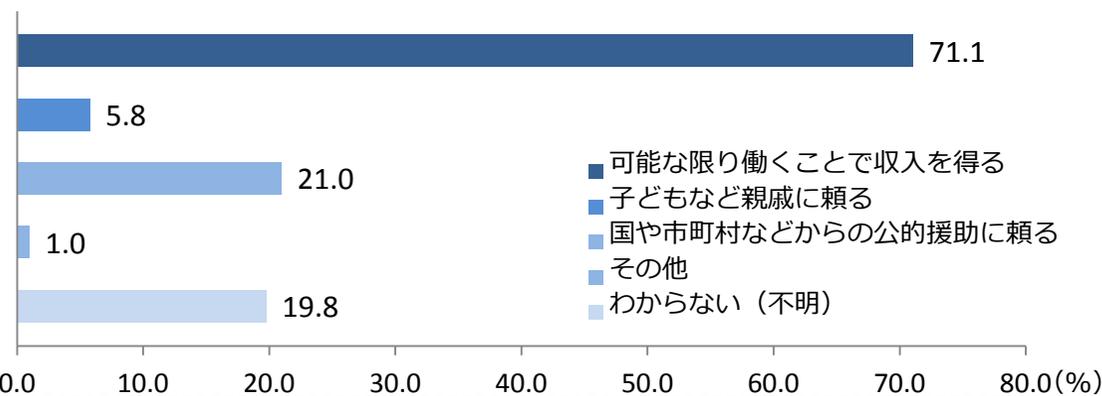
- 多様かつ柔軟な働き方が進展する中で、企業における雇用関係を前提とした厚生年金や退職金に頼ることは困難になる可能性があると言われている。
- 平均寿命が延伸する中でなお65歳で離職すると、引退後を支える生活資金が少なくなる。
- 他方で、老後の生活資金を自らの収入で賄おうとする意識は高い。

「LIFE SHIFT～100年時代の人生戦略～」における3つのシナリオ

※海外における制度を前提としたシナリオであり、我が国にそのまま当てはまるものではないことに留意が必要。



老後の生活資金に困った時の頼り先



[前提事項]

- | | |
|-------------|-----------|
| 1 老後の生活資金 | 最終所得の 50% |
| 2 長期の投資利益率 | 年平均 3% |
| 3 所得上昇のペース | 年平均 4% |
| 4 何歳で引退したいか | 65歳 |

(出典)

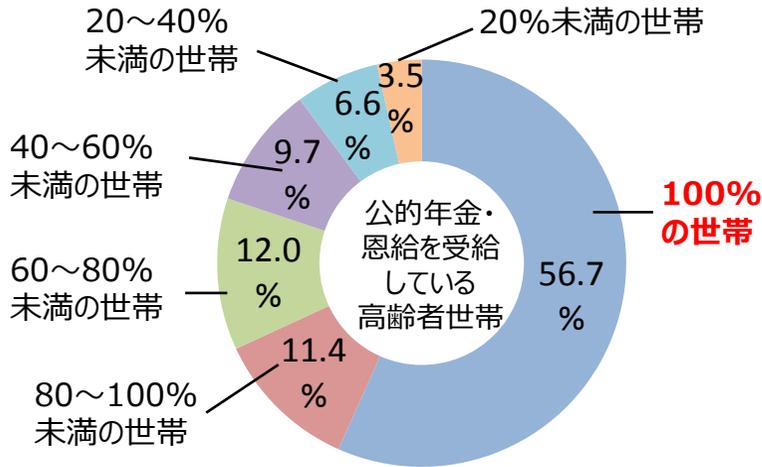
上: 「LIFE SHIFT 100年時代の人生戦略」より経済産業省作成

左下: 経済産業省「日々の暮らしと資産形成に関する実態調査」(2017年)

<課題> 高い公的年金への依存度、低い個人年金比率

- 他方、我が国では、諸外国と比較しても、公的保険制度への依存が高く、個人年金（私的年金）の割合が少ないと言われている。

高齢者世帯総所得に占める公的年金の割合



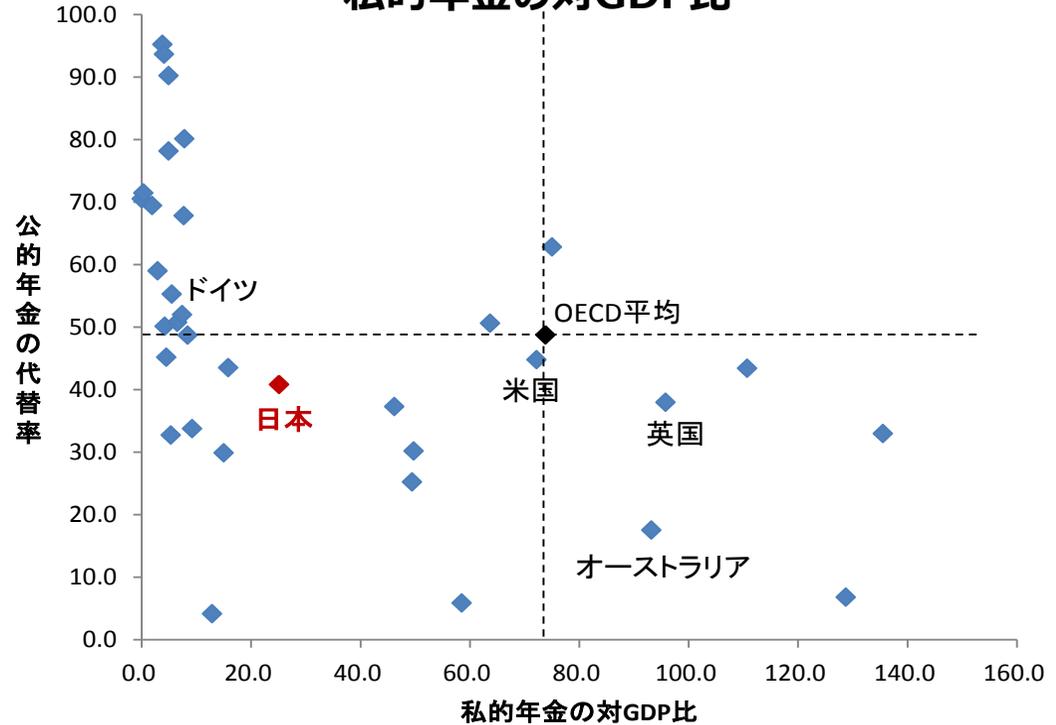
各国の高齢者世帯の所得構成



※イギリスの公的年金には、その他社会保障給付の額も含まれている。

(資料)「老後生活資金としての公的年金と私的年金 - 国際比較で見た高齢世帯の実態」(2010、ニッセイ基礎研究所)

OECD諸国の公的年金の所得代替率と私的年金の対GDP比



(注) 代替率はnet pension replacement rate.

日本の年金財政検証とOECDとで所得代替率の定義は異なる。

・年金財政検証：標準的な年金給付額(税・社会保険料控除前・分子)を現役世代の平均手取り収入(税・社会保険料控除後・分母)で除したものの。

* 対象となる年金給付額：本人及び配偶者分

・OECD：年金給付(控除後・分子)を退職前所得(控除後・分母)で除したものの。

* 退職前所得：生涯所得の平均値

(出典)

左上：厚生労働省「平成26年国民生活基礎調査」より経済産業省作成

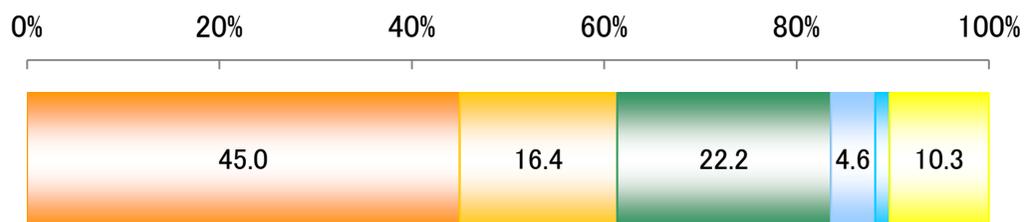
左下：森信茂樹「日本版IRA(個人型年金積立金非課税制度)の創設に向けて」(2014年3月19日)

右：OECD「Pensions at a Glance 2013」より野村資本市場研究所作成

<課題> 資産形成の現状と意識

- 多くの世帯は、老後の資産形成が不足していると認識していると回答している。
- また、低所得層を中心に直近1年間の資産形成は低い水準に留まっている。

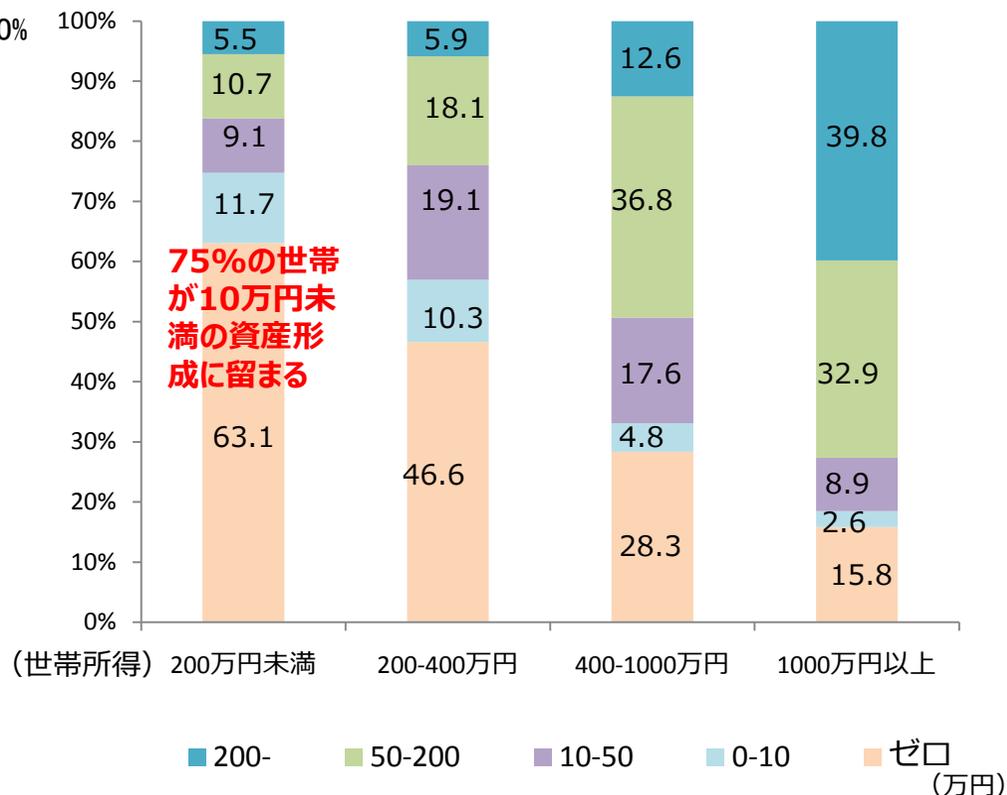
老後生活のための資産形成の十分さ (直近1年間)



61.4%の世帯が老後の資産形成が不足と回答

- 不足している
- やや不足している
- どちらとも言えない(中立)
- おおむね十分である
- 十分である
- わからない(不明)

世帯所得別の年間資産形成額 (直近1年間)



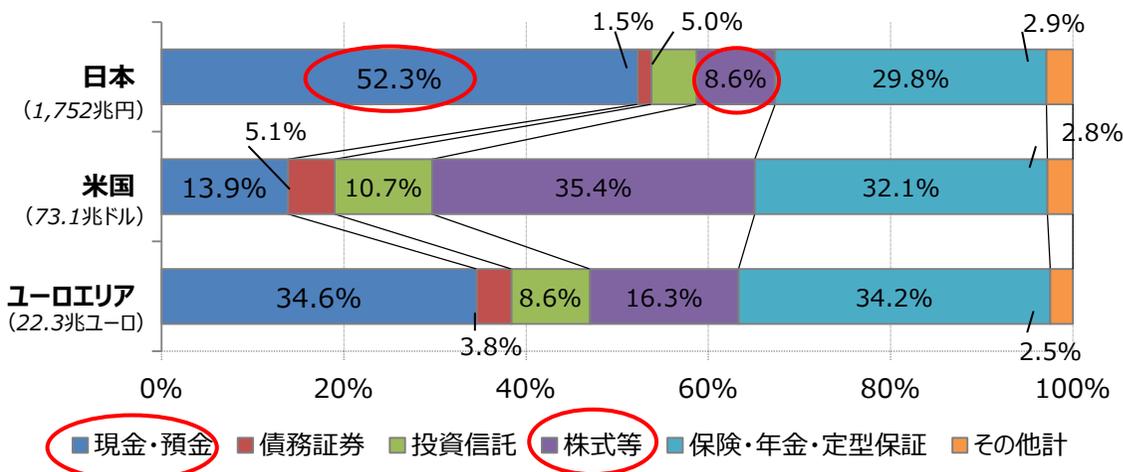
75%の世帯が10万円未満の資産形成に留まる

※ 住宅ローン返済は資産にカウントされていない。

<課題> 金融リテラシーについて

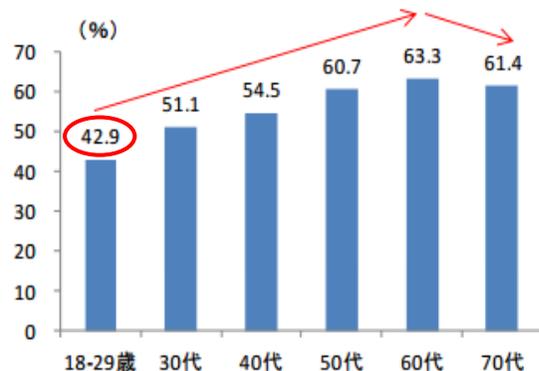
- 家計の金融資産構成を比較すると、日本は欧米に比べ、現金・預金といった安全資産の割合が高く、株式等のリスク資産の割合が低い。
- 日本の金融リテラシーは欧米諸国と比べて相対的に低く、特に若年層ほど低い傾向。

家計の金融資産構成の比較 (図表1)



日本は若年層ほど金融リテラシーが低い傾向

<金融リテラシー調査*の年代別正答率 (図表3) >



金融リテラシー調査*結果の国際比較 (図表2)

<米国との比較>

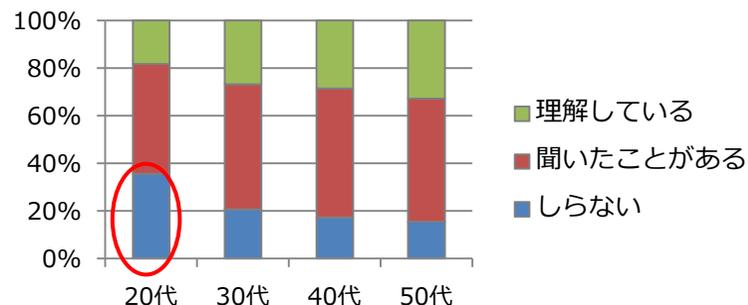
| | 日本 (A) | 米国 (B) | 差異 (A-B) |
|--------|--------|--------|----------|
| 合計 | 47% | 57% | ▲ 10% |
| 18~34歳 | 35% | 46% | ▲ 11% |
| 35~54歳 | 46% | 58% | ▲ 13% |
| 55~79歳 | 56% | 66% | ▲ 10% |

<ドイツ・イギリスとの比較>

| | 日本 | ドイツ | イギリス |
|-------|-----|-----|------|
| 知識 | 58% | 67% | 65% |
| 行動 | 65% | 82% | 72% |
| 余裕の確認 | 70% | 82% | 77% |
| 考え方 | 45% | 57% | 43% |

*OECDの調査と同趣旨の設問における比較。
 知識：正誤問題の正答率
 行動・考え方：望ましい行動・考え方の選択率

<金融用語 (NISA) に対する理解 (図表4) >



※金融リテラシー調査：

全国18-79歳の個人 (25,000人) を対象に、「金融知識・判断力」に関する正誤問題の正答率を測定することで、年齢や投資経験が金融リテラシーに与える影響を分析。

(出典) 図表1：日本銀行調査統計局「資金循環の日米欧比較」(2016年12月22日)
 図表2,3：知るぽると(金融広報中央委員会)「金融リテラシー調査」(2016年6月17日)
 図表4：経済産業省「日々の暮らしと資産形成に関する実態調査」(2017年)

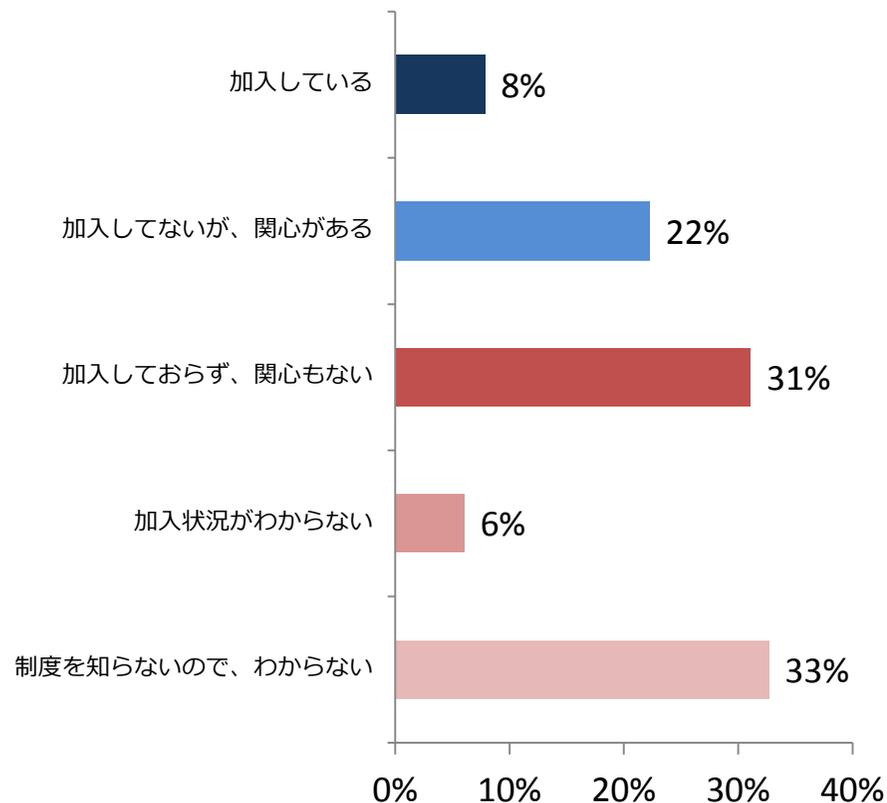
<方向性> 個人型確定拠出年金（iDeCo）の活用・普及促進

- 2017年1月より対象範囲が大幅に拡大したところ（4,000万人⇒6,700万人）。
- 現状では個人型確定拠出年金に対する関心は低く、老後の資産形成に向けた自助を促進する仕組みとして、今後一層の普及促進が重要。

個人型確定拠出年金（iDeCo）

| | | |
|---------|--|---------------------------------------|
| 制度概要・特徴 | <ul style="list-style-type: none"> ・加入者が月々の掛金を積立し、予め用意された金融商品で運用、60歳以降に年金または一時金で受け取る年金制度。 【運用主体】加入者が選択する金融機関 【運用対象】元本確保型～アクティブ運用などを選択可能 【リスク】運用によって、元本割れの可能性 | |
| 対象者 | 60歳未満のほぼすべての公的年金加入者 | |
| 加入者数 | 26万人（2016年3月末時点） | |
| 運用資産規模 | 1.6兆円（2016年3月末時点） | |
| 掛金上限 | 第1号被保険者6.8万円/月（国民年金基金と共有） 第2,3号被保険者1.2～2.3万円/月 | |
| 税制 | 拠出時 | 全額所得控除 |
| | 運用時 | 積立金について1.173%の特別法人税を課税(注)平成31年度まで課税停止 |
| | 給付時 | 【老齢年金】雑所得課税（公的年金等控除） 【老齢一時金】退職所得課税 |
| 税制以外の助成 | なし | |
| 途中引出 | × | |
| 根拠法令 | 確定拠出年金法 | |
| 所管省庁 | 厚生労働省（年金局） | |
| その他 | 2017年1月～対象範囲拡大 | |

個人型確定拠出年金（iDeCo：イデコ）の加入状況



（出典）

左：厚生労働省「確定拠出年金法の一部を改正する法律案」より経済産業省作成
右：経済産業省「日々の暮らしと資産形成に関する実態調査」（2017年）40

※企業年金（DC）のマッチング拠出制度とは併用不可。

<方向性> 積立NISAの活用・普及促進

- 2018年1月に積立型NISAの創設につき、平成29年度与党税制改正大綱において決定。若年層の利用促進、長期、分散投資のメリット享受を目的とするもの。
- 年金制度ではないものの、個人年金としてのユースケースも想定され、老後の資産形成の手段として、その普及促進が重要と考えられる。

積立NISA（2018年1月～）

| | | |
|---------|--|------------|
| 制度概要・特徴 | <ul style="list-style-type: none"> ・2014年導入のNISAを、「少額からの積み立て・分散投資の促進」を目的に、改善した2018年導入予定の新制度。 【運用主体】口座開設者本人 【運用対象】長期の積立・分散投資に適した一定の投資商品に限定 【リスク】運用によって、元本割れの可能性 | |
| 対象者 | 日本在住の20歳以上 | |
| 加入者数 | - | |
| 運用資産規模 | - | |
| 掛金上限 | 投資上限40万円/年 (最長20年、非課税枠は800万円) | |
| 税制 | 拠出時 | 所得控除なし |
| | 運用時 | 運用益、配当金非課税 |
| | 給付時 | - |
| 税制以外の助成 | なし | |
| 途中引出 | ○ | |
| 根拠法令 | 租税特別措置法 | |
| 所管省庁 | 金融庁 | |

| | ジュニアNISA | 現行のNISA | 【新】積立NISA |
|---------|---|---------------------------------|---|
| 利用可能者 | 0～19歳の居住者 | 20歳以上の居住者 | |
| 非課税対象 | 株式・投資信託等への投資から得られる配当金・分配金や譲渡益 | | |
| 口座開設可能数 | 1人1口座（ジュニアNISA／現行NISA／積立NISAのいずれかを選択） | | |
| 年間投資上限額 | 80万円 | 120万円 | 40万円 |
| 非課税期間 | 最長5年間 | 最長5年間 | 最長20年間 |
| 投資可能期間 | 2016年～2023年 | 2014年～2023年 * 積立NISAへの一本化を検討 | 2018年～2037年 |
| その他 | <ul style="list-style-type: none"> ・運用管理者は、口座開設者本人（未成年者）の二親等以内の親族（両親・祖父母等） | | <ul style="list-style-type: none"> ・長期・分散投資に適した一定の投資商品に限定（バランス型ファンド、非毎月分配型ファンド等） ・あらかじめ締結した契約に基づき、定期・定額での投資（積立投資）を行うものに限定 |
| 口座開設数 | 約7万口座 (2016年9月末時点) | 約500万口座 (2016年9月末時点) | - |

(出典)

金融庁「NISA口座の開設・利用状況調査」、自民党「平成29年度税制改正大綱」、三菱UFJ国際投信「投信調査コラム2016/12/12」より経済産業省作成

(参考) 中・低所得者の資産形成への支援：ドイツのリースター年金

- ドイツにおいては、2001年に積立方式・任意加入のリースター年金制度を導入。
- 企業年金又は個人年金の形態で加入するもので、積立金に対する助成金もしくは特別支出控除（所得控除）を受けることができる。

| リースター年金（2001年～） | |
|-----------------|---|
| 特徴 | <ul style="list-style-type: none"> ・公的年金を補完する、任意加入の企業・個人年金（企業年金として導入するかは個別労使の判断） ・積立への公的補助あり（助成金もしくは所得控除※2） ・元本保証、終身年金保険の組み込みが必須 ・政府が認証した年金保険、投信等の中から選択加入 |
| 利用可能者 | 公的年金に加入する被用者※3とその配偶者（夫婦のどちらかが対象であれば配偶者名義の口座開設が可能） |
| 税制 | 拠出時非課税、運用時非課税、給付時課税 |
| 非課税拠出額 | <ul style="list-style-type: none"> ・本人拠出と助成金の合計で2,100ユーロ／年（課税後所得からの拠出であれば2,100ユーロ以上も拠出可能） ・助成金上限額を受け取るために必要な保険料額は、「前年度の税引き前所得の4%」 |
| 途中引出 | 62歳（または法定年金支給開始年齢のいずれか早い方）以降 |
| 加入者数 | 約1,600万件 |

助成金の仕組み

- ・基本手当：年間 154ユーロ
- ・児童加算：子ども 1 人につき年間 185ユーロ（2008 年以降生まれた子は年間 300ユーロ）
- ・加入一時金：25 歳以下の者に対して 200ユーロ（1回限り）

<助成措置の例（政府助成措置を最大限活用したケース）> (ユーロ)

| | 世帯年収 | 拠出総額 | 助成金 | 本人拠出額 | 所得控除額 | 政府助成割合 |
|---------------|--------|-------|-----|-------|--------|--------|
| 単身 | 10,000 | 400 | 154 | 246 | 0 | 38.5% |
| | 30,000 | 1,200 | 154 | 1,046 | 234.94 | 32.4% |
| | 75,000 | 2,100 | 154 | 1,946 | 826.28 | 46.7% |
| 母子(父子)家庭・子供1人 | 10,000 | 400 | 339 | 61 | 0 | 84.8% |
| | 30,000 | 1,200 | 339 | 861 | 22.68 | 30.1% |
| | 75,000 | 2,100 | 339 | 1761 | 616.3 | 45.5% |
| 既婚、妻所得なし、子供2人 | 10,000 | 738 | 678 | 60 | 0 | 91.9% |
| | 30,000 | 1,200 | 678 | 522 | 0 | 56.5% |
| | 75,000 | 2,100 | 678 | 1,422 | 0 | 32.3% |

⇒低所得世帯・子供の多い世帯ほど拠出額に占める助成金の割合が高く、拠出のメリットが高い

⇒高所得者や独身に対しては所得控除が適用される場合あり

※1：「モデル年金額（平均的な所得の者が45年加入した場合の年金給付水準）」を、「現役世代の平均可処分所得」で割ったもの

※2：契約者にはまず助成金が支給され、その後、税務局が助成金と特別支出控除のいずれかが有利かを機械的に判断し、特別支出控除の方が有利である場合、助成金との差額を還付

※3：自営業者向けには、2005年から「リユーリップ年金」が用意されている。リースター年金と比べると所得控除枠が大きいですが、助成金や元本保証はない

（出典）一般社団法人生命保険協会「安心社会を実現するための社会保障制度の構築に向けて - 公的年金を補完する『長寿安心年金』の創設 -」、森信茂樹「日本版IRA（個人型年金積立金非課税制度）の創設に向けて」、津田弘美「公的関与のある私的な拠出建て年金制度の必要性に関する考察」、齋田温子「ドイツの確定拠出型個人年金制度（リースター年金）の現状」より経済産業省作成

(参考) 中・低所得者の資産形成への支援：アメリカのmyRA

- アメリカにおいては、企業年金（401k）の他、個人が開設できる税制優遇付きの個人退職勘定（IRA）が複数種類用意されている。その代表格は、トラディショナルIRAとロスIRA。
- 2015年末、オバマ大統領指示により、手数料負担なく、少額から元本保証の投資を行えるmyRAを導入。「シンプル(simple)・安全(safe)・手頃(affordable)」をコンセプトに、中低所得者の資産形成を支援。

| | トラディショナルIRA（1974年～） | ロスIRA（1997年～） | myRA（2015年～） |
|-------|---|------------------------------------|---|
| | 老後資金積立を目的として個人が開設できる個人退職勘定 | | |
| 特徴 | <ul style="list-style-type: none"> 銀行、投資信託、生保会社、証券会社などで口座開設可能（運用は、預金、公社債、投信、株式、信託、保険等） 初回投資額は運用先によるが、最低1000\$が一般的とされる | | <ul style="list-style-type: none"> 運用は米国債のみ。元本保証 少額から投資可能（初回：最低25\$、毎月最低5\$） 15000\$到達または開始後30年でロスIRAへ資産移管 |
| 利用可能者 | 70.5歳未満で、夫婦のいずれかに勤労所得がある居住者等 | 年齢制限なし。夫婦合算18.4万\$、単身で11.7万\$未満の所得 | 年齢制限なし。夫婦合算で19.1万\$、単身で12.9万\$未満の所得 |
| 税制 | 拠出時非課税、運用時非課税、給付時課税 | 拠出時課税、運用時非課税、給付時非課税 | |
| 非課税枠 | 毎年 5,500\$（50歳以上は6,500\$）※制度ごとに1人1口座まで。非課税枠は合算される | | |
| 途中引出 | 原則59.5歳以降。70.5歳から引出義務あり ※59.5歳未満の引出は一定条件(死亡、障害等、初回住宅購入、高等教育費用等)を満たさない場合は10%ペナルティあり | 5年以上経過または59.5歳以上（一定年齢に到達しても引出義務なし） | いつでも引出可能 |
| 手数料 | 手数料あり | | 手数料なし |
| 加入者数 | 3,600万人（家計全体の29.4%） | 1,910万人（家計全体の15.6%） | （2015年11月開始の制度のため統計データなし） |

(参考)「勤労形態に中立的な税・社会保障」の観点からの議論

- 第4次産業革命の進展により、柔軟な働き方が加速する中、勤労形態に中立的な社会保障制度を目指す観点からは、長期雇用・正規雇用を前提とした退職金や企業年金に対する税制優遇のあり方を検討する必要があるという指摘がある。

第8回税制調査会(2016年11月14日)

経済社会の構造変化を踏まえた税制のあり方に関する 中間報告

4. 老後の生活に備えるための自助努力を支援する公平な制度の構築

「論点整理」でも指摘したとおり、公的年金の給付水準について中長期的な調整が行われていく見込みとなっている中、公的年金の役割を補完する観点からも、老後の生活に備えるための個人の自助努力を支援する必要性が増している。こうした自助努力に関連する制度としては、現在の企業年金・個人年金等に関連する諸制度や、勤労者財産形成年金貯蓄やいわゆるNISAなどの金融所得に対する非課税制度が存在する。これらの制度については、就労形態や勤務先企業によって、また、投資対象となる金融商品によって、利用できる制度が細分化されており、税制上受けられる支援の大きさも異なっている。老後の生活に備えるための個人の自助努力を支援する観点からは、個人の働き方やライフコースに影響されない公平な制度を構築していくことが重要である。他方、企業が設けている福利厚生制度も含め既に様々な制度が存在している中、多くの納税者が長期的な観点から資産運用や生活設計を行っていることにも留意しつつ、社会保障制度等の関連する政策との連携を含めた総合的な対応を検討する必要がある。まずは、こうした実情も踏まえた専門的・技術的な見地から専門家の間で論点を整理した上で議論を行うことが適切である。また、こうした制度の構築には昨年より導入されている個人番号の活用が有用と考えられるが、その利用状況も念頭に置く必要がある。

平成29年度与党税制改正大綱(2016年12月8日)

第一 平成29年度税制改正の基本的考え方

雇用の流動化や、労働者に近い形態で働く自営業主の割合の増加など、働き方が様々な面で多様化している。現在の個人所得課税は、所得の種類に応じた負担調整の仕組みを採用しているが、人的な事情に配慮を行いつつ、ライフスタイルに合わせて多様な働き方を自由に選択できるようにすることが重要である。(中略) 老後の生活など各種のリスクに備える自助努力を支援するための企業年金、個人年金、貯蓄・投資、保険等に関連する諸制度のあり方について、社会保障制度を補完する観点や働き方の違い等によって有利・不利が生じないようにするなど公平な制度を構築する視点から幅広い検討を行う。

第二 平成29年度税制改正の具体的内容

8 その他租税特別措置等

- (12) 退職年金等積立金に対する法人税の課税の停止措置の適用期限を3年延長する。

第三 検討事項

1 年金課税については、少子高齢化が進展し、年金受給者が増大する中で、世代間及び世代内の公平性の確保や、老後を保障する公的年金、公的年金を補完する企業年金を始めとした各種年金制度間のバランス、貯蓄商品に対する課税との関連、給与課税等とのバランス等に留意して、年金制度改革の方向性も踏まえつつ、拠出・運用・給付を通じて課税のあり方を総合的に検討する。

1. 第4次産業革命による変化に柔軟に対応できる
社会保障システムについて
2. 2030年代の目指すべき将来像と対応の方向性
3. 論点①：個別化された社会保障
4. 論点②：「自助」が促される仕組み
5. **論点③：「セーフティネット」の強化**
6. 今後の検討課題

5. 論点③：「セーフティネット」の強化

影の回避

- AIやロボット等による省人化やスキルベースの所得構造への変化が急激に進むことにより、**個人の負担能力・自助能力の格差が広がり、低所得者が増加するのではないか**との指摘もある。

※なお、急激な産業構造の転換に伴う雇用の流動化への対応としては、第4次産業革命を見据えた能力・スキルを獲得できる職業訓練の充実をはじめとした人材育成策が基本であり、具体的な施策は雇用・人材パートで議論したところ。

考えられる対応策（例）

- 失敗しても安心してやり直しができ、格差の固定化を防ぐことができるような「セーフティネット」が必要ではないか。

<例>

- ✓ いわゆるフレキシキュリティ政策をはじめとした諸外国の施策を参考に、**能力開発**及び、それに組み合わせる形での**失業給付**の拡充を行う必要があるという議論がある。
- ✓ それでもなお、第4次産業革命への対応が困難な者への対応をどのようなように考えるか。

- 他方で、第4次産業革命によりむしろ社会参画の機会が進んでいく可能性がある。

失敗しても安心してやり直しができ、格差の固定化を防ぐことができるようなセーフティネットとしてどのようなものが考えられるか

<現状> 失業等給付の概要

- 雇用保険制度に基づく失業等給付には、失業のおそれがある者への雇用継続給付、失業者向けの求職者給付・就職促進給付、及び教育訓練給付がある。

一般求職者給付（基本手当）

一般教育訓練給付

| | |
|------|---|
| 被保険者 | <ul style="list-style-type: none"> ● 一週間の所定労働時間が20時間以上で、31日以上雇用見込のある全雇用者。公務員は適用外（被保険者数4,162万人,2017年1月末）¹⁾ |
| 受給要件 | <ul style="list-style-type: none"> ● 離職前2年間に12ヶ月以上、被保険者期間があること。 ※ただし、倒産・解雇等により離職を余儀なくされた受給資格者(特定受給資格者),期間の定めのある労働契約が更新されなかった者やその他やむを得ない理由により離職した者(特定理由離職者)については、離職前1年間に6か月以上の被保険者期間があること。 ※公共職業安定所に来所し,求職の申込みを行い,就職しようとする積極的な意思があり,いつでも就職できる能力があるにもかかわらず,本人や公共職業安定所の努力によっても,職業に就くことができない「失業状態」にあること。 ※自己都合による離職の場合には原則3か月間の給付制限がかかる。 |
| 給付水準 | <ul style="list-style-type: none"> ● 離職前賃金の50~80% (低賃金ほど率が高い。60歳以上65歳未満の者については45~80%。) |
| 給付期間 | <ul style="list-style-type: none"> ● 年齢,被保険者期間,離職の理由等により,90日~360日の間で決められる(平成27年度の平均給付期間は107.3日)²⁾。 ※倒産・解雇等により再就職の準備をする時間的余裕なく離職を余儀なくされた受給資格者(特定受給資格者)及び特定受給資格者以外の者であって期間の定めのある労働契約が更新されなかったこと,その他やむを得ない理由により離職した者(特定理由離職者)については一般の離職者に比べ手厚い給付日数となる場合がある。 |

- 労働者や離職者が、自ら費用を負担して、厚生労働大臣が指定する教育訓練講座を受講し修了した場合、本人がその教育訓練施設に支払った経費の一部を支給する制度。
- 支給対象者：雇用保険の一般被保険者又は一般被保険者であった者
※被保険者期間が3年以上（初回は1年以上）ある等の条件を満たしていることが必要。
※教育訓練を受講修了後に、ハローワークへ支給申請が必要。
- 給付額：受講生本人が支払った教育訓練経費の20%に相当する額
※10万円を上限とし、4千円を超えない場合は支給されない。

<講座の例>

- ✓ 大学院の指定講座
 - 会計研究科会計専攻国際会計専門コース(2年)
[受講期間: 24ヶ月/人学科: 200,000円 受講料: 790,000円 指定番号:13917-071008-1] 通学
 - 教職研究科高度教職実践専攻コース(1年)
[受講期間: 12ヶ月/人学科: 200,000円 受講料: 1,550,000円 指定番号:13917-101001-2] 通学
 - 教職研究科高度教職実践専攻コース(2年)
[受講期間: 24ヶ月/人学科: 200,000円 受講料: 1,240,000円 指定番号:13917-111001-2] 通学
 - 社会科学研究科修士課程政策科学論専攻
[受講期間: 24ヶ月/人学科: 200,000円 受講料: 529,000円 指定番号:13917-021010-5] 通学
- ✓ 英会話の指定講座
 - ビジネス英会話プライベート
[受講期間: 10ヶ月/人学科: 31,500円 受講料: 700,350円 指定番号:13024-101003-1] 通学
 - 一般英会話2プライベート
[受講期間: 10ヶ月/人学科: 31,500円 受講料: 700,350円 指定番号:13024-101002-9] 通学
- ✓ 介護の指定講座
 - ホームヘルパー2級養成研修講座
[受講期間: 3ヶ月/人学科: 0円 受講料: 55,000円 指定番号:01179-071001-0] 通信
 - 訪問介護員1級養成研修講座
[受講期間: 3ヶ月/人学科: 0円 受講料: 75,000円 指定番号:01179-091001-0] 通信

1)厚生労働省 雇用保険事業月報・年報
2)厚生労働省 平成28年9月5日職業安定分科会雇用保険部会 資料4
(出典)
左: 労働政策研究・研修機構 (JILPT) データブック国際労働比較2016より経済産業省作成
右下: 教育訓練給付制度検索システム ホームページ

<海外事例> フレキシキュリティ (flexicurity)

- 労働市場の柔軟さ「flexibility」と労働者保護「security」を両立させた政策、(1)柔軟で信頼性の高い「労働契約」、(2)包括的な「生涯教育政策」、(3)効果的な「積極的労働市場政策」、(4)手厚い「社会保障制度」の4要素で構成される。
- 2007年11月、欧州委員会では、EUの「共通原則」を採択し、フレキシキュリティの導入を奨励している (European Parliament 2007)。

デンマークにおける取組事例

(出典) 藤川恵子「Works Review Vol. 3 日本版フレキシキュリティ構築への課題

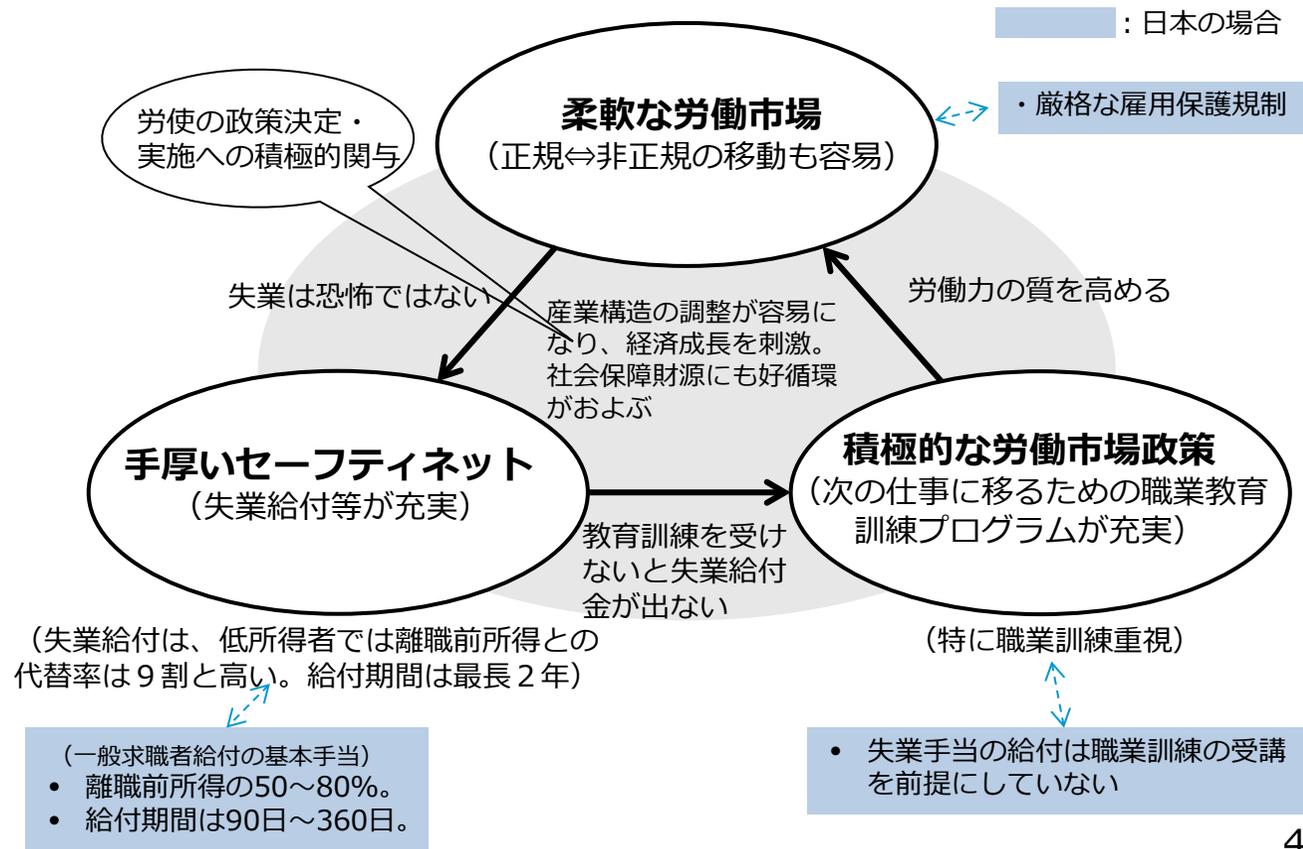
— 転職と多様な働き方を支援する労働市場政策 —

- 1990年代前半に高失業の克服のため、失業者を就労に誘導するために一連の制度改革を行い、社会保障給付を縮小することなく労働市場の柔軟性を高め低失業率を実現した。
- デンマーク・モデルは①柔軟な労働市場、②手厚いセーフティネット、③積極的な雇用政策の3本柱とそれを支える労使の政策決定、実施への積極的参加から成り立つ。
- 特に、現場実習を重視し弾力的かつ広範な職業訓練及びそれを支える失業給付が大きな役割を果たしていると言われている。

(出典)

岩田克彦「海外社会保障研究 Summer 2012 No. 179 経済不況下における欧州諸国のフレキシキュリティ政策の現状」、労働政策研究・研修機構 (JILPT) 「JILPT資料シリーズ No.142 欧州諸国の解雇規制-デンマーク、ギリシャ、イタリア、スペインに関する調査-」より経済産業省作成

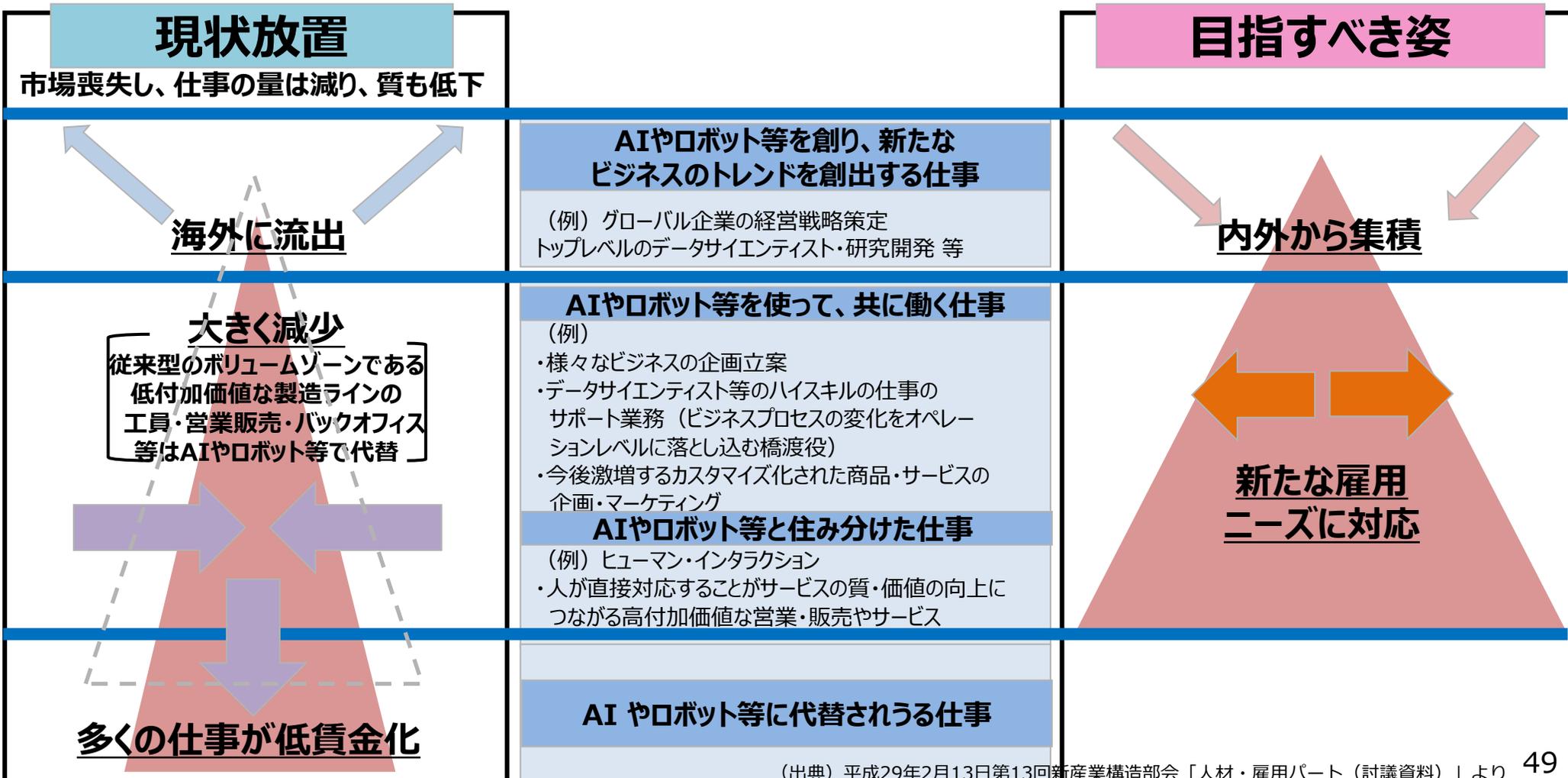
<デンマーク・モデル>



<方向性> 職業訓練と失業給付によるセーフティネットの整備

- 急激な産業構造の転換に対応するため、産業構造の将来変化等を織り込み、IT・データ等の分野に重点化した「人材育成の抜本的強化」と「成長産業への転職・再就職支援」が鍵。
- 海外の事例からも示唆が得られるとおり、職業訓練により失業のリスクを減らすとともに、仮に失業したとしても職業訓練と失業給付を組み合わせることで、セーフティネットを整えていくことが必要と考えられる。

第4次産業革命による就業構造変革の姿



<方向性> 働き方改革実現会議における議論①

- 第3回「働き方改革実現会議」において、雇用吸収力・生産性の高い産業への転職・再就職支援の在り方、格差を固定化させない教育（社会人学び直し、職業訓練、給付型奨学金の在り方）の在り方、労働者の人材育成の充実の在り方が議論された。

厚労省関連

人材育成の充実

① 企業による教育訓練の実施拡大

- **経営トップの意識改革**（企業）
 - 先進的な事例を収集、表彰して普及（厚生労働省）**（新）**
- 中小企業の生産性向上のための従業員を対象とした**新たな訓練システム** **（新）**
 - 国が訓練ニーズに合わせ、先進企業の好事例を活用したオーダーメイド型訓練を開発
 - 職業訓練施設や企業の現場等で中小企業の従業員を訓練



② 個人のキャリアアップへの強力な支援

- 雇用保険で行う「**教育訓練給付**」（専門実践型）の**拡充**
 - (1) 助成対象講座の多様化、利便性の向上 **2500講座→5000講座**
 - ITなど就業者増が見込まれる分野の講座の増設
 - 子育て女性のための「リカレント教育」の講座の増設
 - 土日、夜間講座の増設。完全e-ラーニング講座の新設
 - (2) 出産等で離職後、子育てでのブランクが **4年以内→10年以内**
長くなっても**受給を可能に**（「教育訓練給付」（一般型）も同様に措置）
 - (3) **給付率と上限額の引上げ**
給付率6割→7割 **最大3年で144万円→168万円**

③ 国による長期の離職者訓練の新設、拡充

- 資格の取得などを可能にする**1～2年の長期訓練の拡充、新設**（高レベルのIT等）**（新）**
年間0.7万人→2万人

成長企業への転職や復職の支援

① 成長企業による転職者受入れの促進

【転職者受入れ先の支援】

- 成長企業が**転職者を受入れて行う能力開発や賃金アップ**に対する助成（労働移動支援助成金）を拡大
- 生産性向上に資する人材を計画的に**中途採用**する企業への助成を創設**（新）**

【円滑な転職の支援】

- 転職者の受入れ促進施策の活用を支援するための**指針**を策定（雇用対策法に基づく）**（新）**

② 人事システムの改善を通じた生産性向上の促進

- 人事システムの改善を通じた**生産性向上への助成**を創設**（新）**

— 能力等の評価制度に基づく、年功序列によらない賃金制度を設けることを通じて、生産性向上を図り、賃金アップと離職率低下を実現した企業に助成

③ 企業情報の見える化

- ハローワークの求人票で育児等による**離職者の復職制度**がある企業を**見える化**
- 女性や若者が働きやすい企業の職場情報を一覧できる**企業情報データベース**を新たに構築（厚生労働省）
 - 企業が復職制度情報を掲載するよう経済団体等に要請
- 職業情報、資格情報等を総合的に提供する「**日本版O-NET**」**（※）**を新たに構築（厚生労働省）**（新）**

※米国土労働省が2003年からウェブ上で無料提供している職業情報サイト

<方向性> 働き方改革実現会議における議論②

文科省関連

1. 社会人の学び直しの推進

高校中退者や女性、非正規で働く方々などに対し、各省や産業界とも連携しながら、学校における学び直しから就職に至るまで一貫した支援を提供。

(取組例)

- ・転職・再就職につながる学び直し情報を一括してわかりやすく提供
- ・高校中退者の高卒資格取得に向けた支援の充実
- ・負担感なく効率的に学び、就職等に役立つ資格等の取得につながる、より短期間で学べるプログラムやe-ラーニング等を推進
- ・産業界のニーズを反映した教育の仕組みを制度化し、大卒資格を得られる「実践的な職業教育を行う新たな高等教育機関」の創設
- ・ハローワーク等の協力も得た大学等における社会人学生の就職支援体制の強化
- ・学び直しに対する経済的支援の充実



再チャレンジ
生産性の高い産業への転職・再就職



産業界

- ・学びの成果を採用や処遇につなげる
- ・教育訓練休暇の普及

2. 格差を固定化させない教育施策の充実

家庭の経済事情に関わらず、誰もが努力すれば希望する進路や就職への道が開かれるよう、公教育の質の向上、教育費負担の軽減等を総合的に推進。

- ・学校指導体制の戦略的充実
- ・幼児教育無償化の段階的推進、給付型奨学金の創設等の教育費負担の軽減 等

3. 研究者が多様な場において活躍するための環境の構築

4. 人生の充実と生産性向上のための文化、スポーツの振興

- ・文化を通じた創造的余暇活動推進
- ・スポーツを通じた健康増進、労働の質の向上

これらとあわせて、キャリア教育を推進（小学校段階から働くことの意義について学ぶ機会を設けることや、中・高等学校段階においては、女性が働きやすい環境整備など柔軟な働き方を実践する企業等での職場体験やインターンシップを促進）

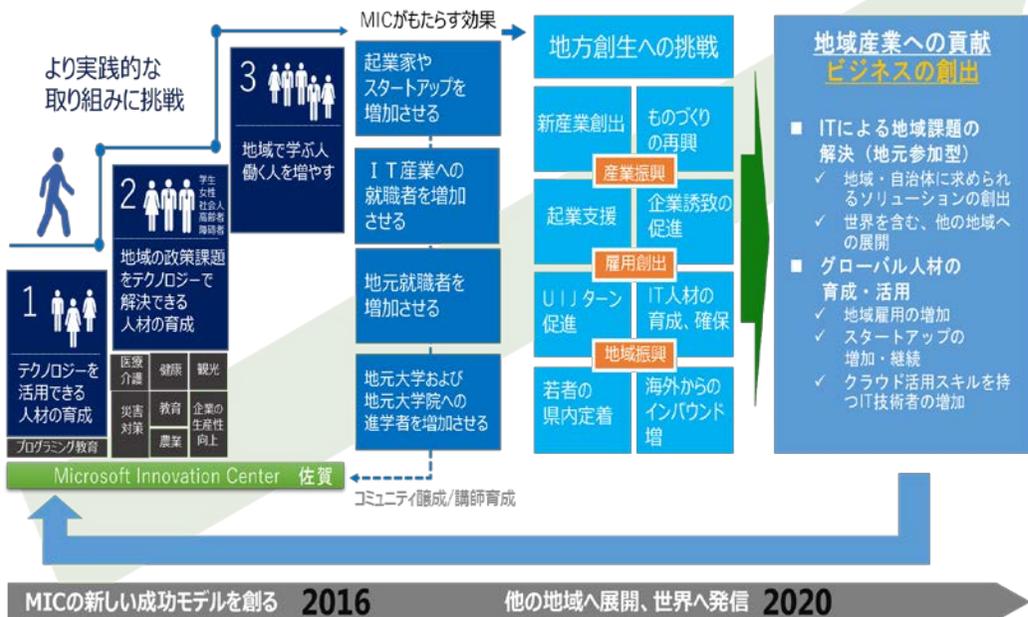
(参考) 職業訓練の事例：IT・データスキルの学び直し

- 第4次産業革命への対応が困難な者に対する学び直しについては、以下の例が参考になるのではないかと。

(例) マイクロソフトイノベーションセンター佐賀

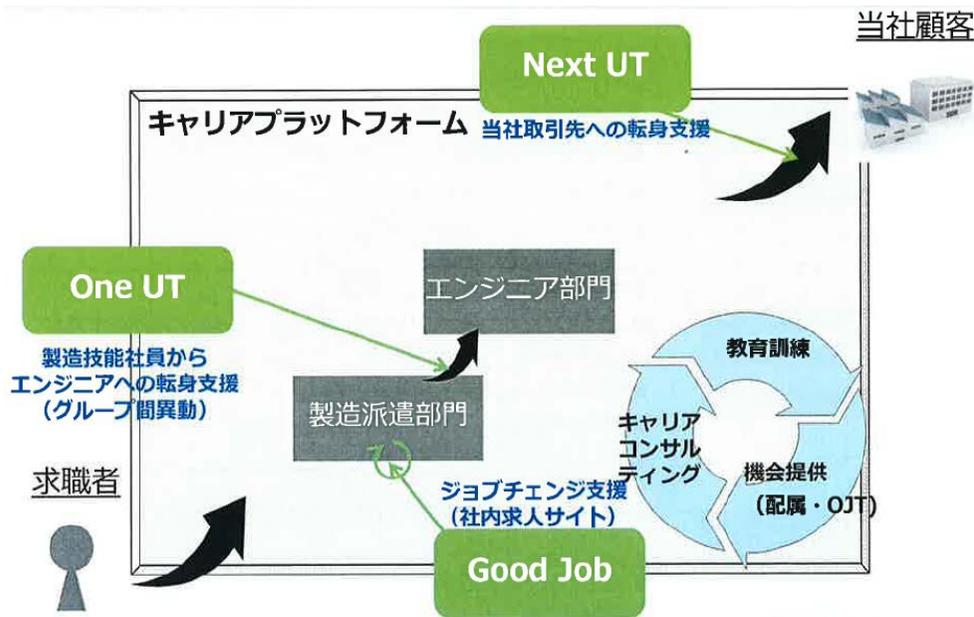
日本マイクロソフト、パソナテック、佐賀大学、佐賀県、佐賀市が連携して、テクノロジーを活用し、**地域産業に貢献してビジネスを創出し、地域の政策課題を解決できる人材を育成**。

マイクロソフトイノベーションセンター佐賀 概要



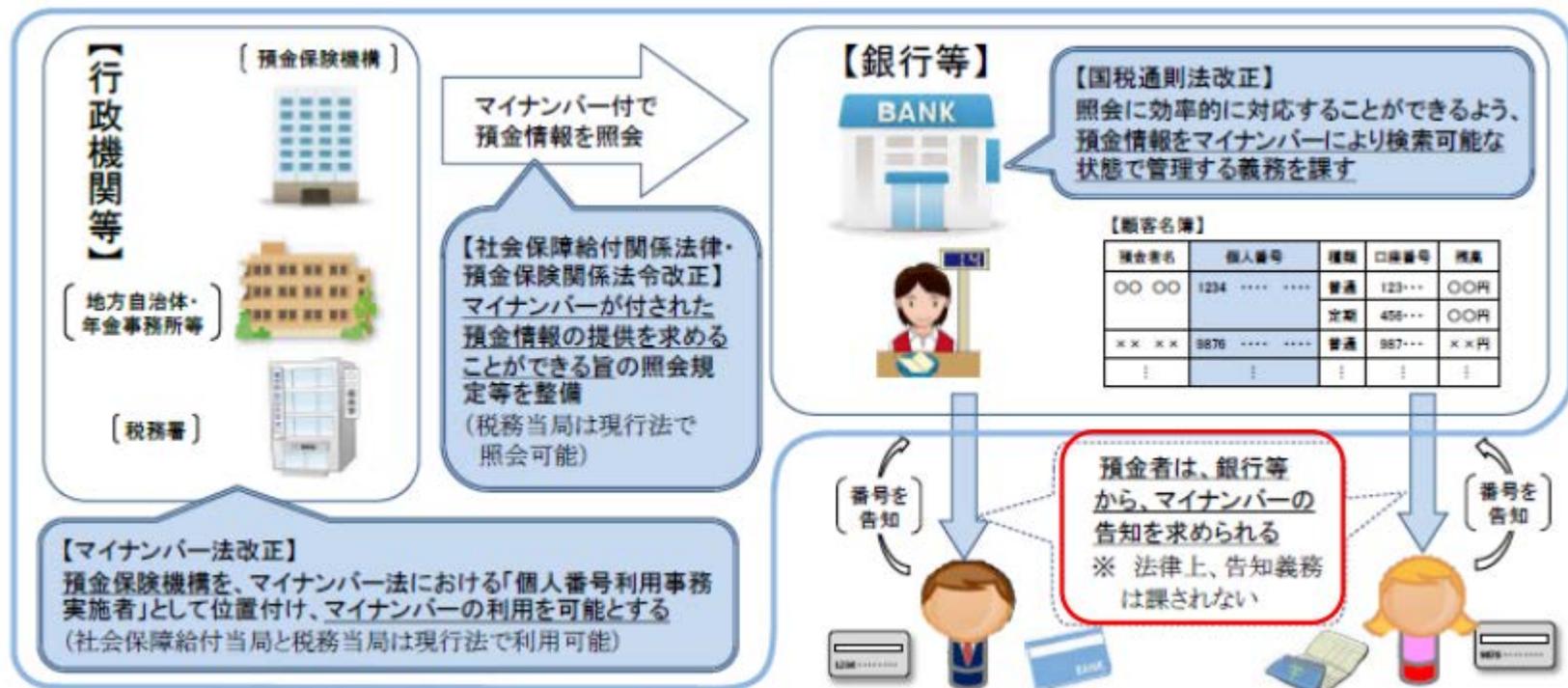
(例) キャリア形成支援 (UTグループ)

UTグループでは、シーメンス社と提携して、**Indusutrie4.0の担い手となる技術者を養成**。先端の製品ライフサイクル管理(PLM)ソフトウェアの教育・人材供給を通じて、**産業構造の転換に対応した人材サービス事業**を目指している。



【再掲】 <方向性> 負担能力に応じた再分配のための環境整備例： マイナンバー等の活用による、個人の金融資産や収入の把握

- マイナンバー制度を基盤に A I 等の技術革新の成果を用いることにより、金融資産や副収入、勤労（求職）状況を含めた個人ごとの適切な負担能力及び自助能力に関する情報を把握できる可能性。
- これを基盤にすれば、将来的には、副収入等を考慮に入れた保険料負担や、個人の負担能力や勤労（求職）状況に応じたきめ細かな負担と給付を行う仕組みが構築できる可能性もある。



【再掲】（参考）税制における所得再分配機能の見直しに関する議論

- 個人所得課税制度について、再分配機能を強化する観点から見直しの検討を進める必要があるという指摘がある。

（平成29年度与党税制改正大綱において、個人所得課税制度について、再分配機能を強化する観点から見直しの検討を進める必要があるとされた。）

平成29年度与党税制改正大綱（2016年12月8日）

第一 平成29年度税制改正の基本的考え方

（2）今後の個人所得課税改革の方向性

（中略）経済社会の著しい構造変化の中で、近年、結婚や出産をする経済的余裕がない若者が増加しており、こうした若い世代や子育て世帯に光を当てていくことが重要である。そのため、税制、社会保障制度、労働政策等の面で総合的な取組みを進める必要があるが、**個人所得課税においては、所得再分配機能の回復を図ることが重要であり、各種控除等の総合的な見直しを丁寧に検討していく必要がある。**

基礎控除をはじめとする人的控除等については、現在、「所得控除方式」を採用しているが、高所得者ほど税負担の軽減効果が大いことから、主要諸外国における負担調整の仕組みも参考にしつつ、来年度の税制改正において控除方式のあり方について検討を進める。具体的には、収入にかかわらず税負担の軽減額が一定となる「ゼロ税率方式」や「税額控除方式」の導入のほか、現行の「所得控除方式」を維持しつつ高所得者について税負担の軽減額が逡減・消失する仕組みの導入が考えられる。

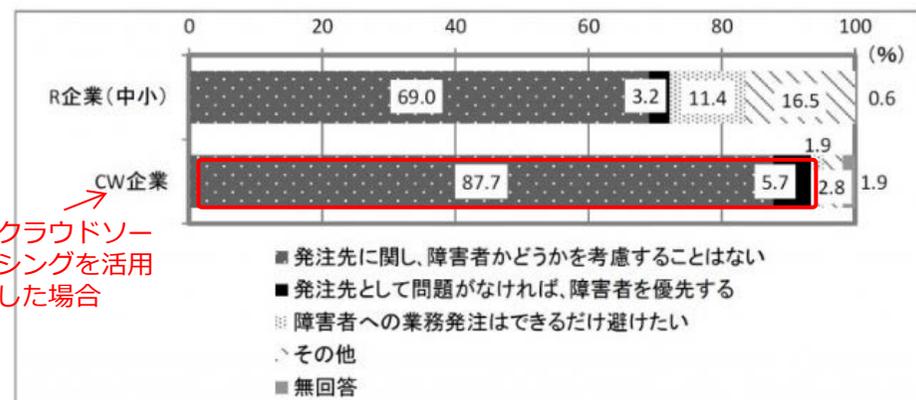
<方向性> 福祉領域の課題解決①

- 他方で、これまでセーフティネットに依存せざるを得なかった者が、能力・スキルベース型の業務の増加や技術革新等によって、社会参加が進んでいく可能性もあるのではないか。
 - クラウドソーシング等による障がい者の就労促進
 - AIやIoT等により障がい者の身体機能の補助・拡張

クラウドソーシング等による障がい者の就労促進

(株) クラウドワークス (日本)

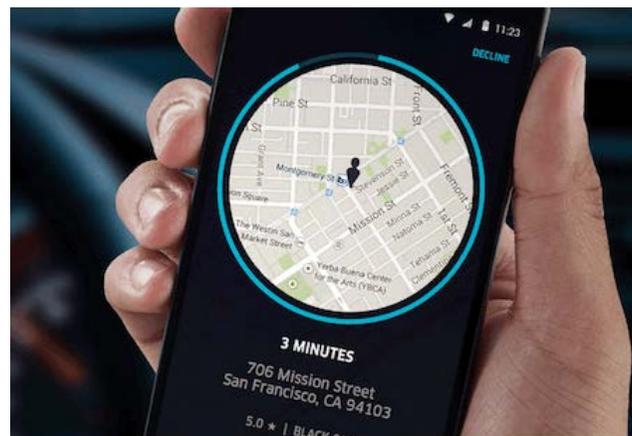
- 同社の調査によれば、クラウドソーシングを利用している企業は成果物の品質が担保されている場合、障害者か否かを考慮せずに発注する可能性が高いことが分かっている。



(出典) 2016年6月1日株式会社クラウドワークス プレスリリースより

Uber社 (米)

- 2015年5月に聴覚に障害を持つドライバー向けに設計された機能を盛り込んだ、パートナー用アプリのアップデート版を発表。



呼ばれた時には従来の音議論案内に加えて光の点滅でそれを知らせてくれる。乗客がドライバーに電話する機能は停止され、待ち合わせ場所の連絡などは、すべてテキストメッセージで行われる。アプリには乗客が行き先と注意事項などを書きこめる画面も追加されている。

<方向性> 福祉領域の課題解決②

AIやIoT等による障がい者の身体機能の拡張

Microsoft 社 「Seeing AI」

- 書籍等をリアルタイムに読み上げ



Xiborg社（日本）のロボット義足



Facebook社

「Automatic alternative text」

- タイムライン上の写真の内容をAIで解析して読み上げる機能



Exii社（日本）の筋電義手



WHILL（日本）社の電動車椅子

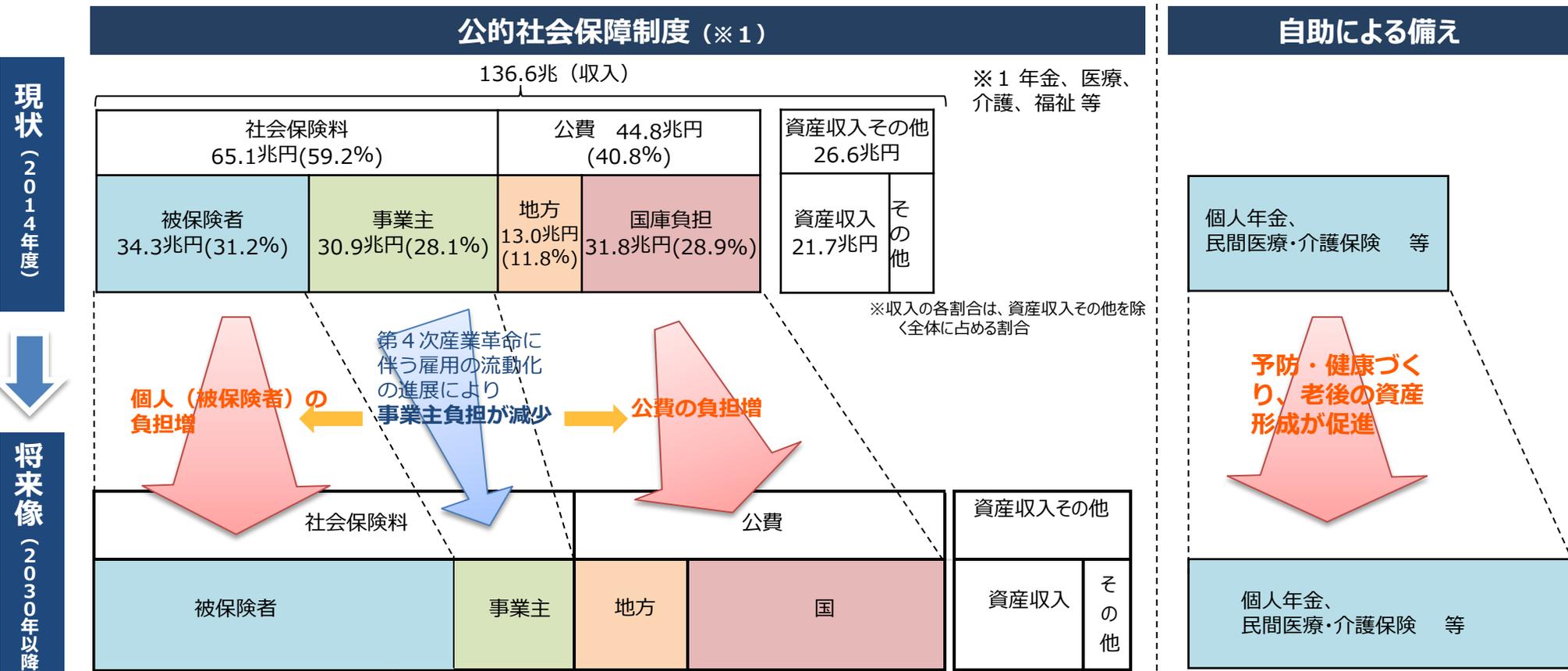


1. 第4次産業革命による変化に柔軟に対応できる
社会保障システムについて
2. 2030年代の目指すべき将来像と対応の方向性
3. 論点①：個別化された社会保障
4. 論点②：「自助」が促される仕組み
5. 論点③：「セーフティネット」の強化
6. **今後の検討課題**

6. <今後の検討課題> 社会全体での負担のあり方について

- 高齢化や医療等技術の高度化により、現状のままでは、今後の社会保障給付費全体の増加は避けられない。
- これまでの議論を踏まえれば、正規雇用を前提とした現状の社会保障制度のまま第四次産業革命に伴う雇用の柔軟化が進展し、企業との雇用関係に基づかない働き手が増加した場合、相対的に企業（事業主）の負担が減少し、個人（被保険者）及び公費（税金）の負担が増加することになりかねない。他方、公的保障に自助（個人年金等）を組み合わせる必要があることから、個人の負担はより増えることが想定される。
- したがって、雇用関係によらない働き方や非正規雇用、兼業・副業等の多様な働き方に係る社会保障費を誰がどのように負担すべきかについて、今後検討していく必要がある。
- その際、人件費の負担が相対的に重い場合には、AIによる雇用代替の誘因となり得ることに留意が必要。

社会保障費負担の現状とそれを前提とした場合の将来像



(出典) 社会保障・人口問題研究所「平成26年度 社会保障費用統計」より経済産業省作成