

# 支え手を増やす社会保障

## 急増する社会保障給付

日本は今、世界に類を見ない高齢化を経験しつつある。このため、絶対数で高齢人口のピークを迎える2040年頃に向けて、社会保障給付も大きく増加する。図表1は社会保障給付の伸びを2018年度の実績値と2040年度の予測値で比べたもので、社会保障給付の総額は対GDP比で21・5%から24・0%へと増加する。

図表1では社会保障給付を種目別にも分解している。まず明らかなのは、2018年度でも2040年度でも、子ども・子育て給付は年金・医療・介護給付のほぼ13分の1という低い水準であることで、「異次元の少子化対策」ではこのアンバランスを是正しなくてはならない。他方、年金・医療・介護給付は、すでに2018年度で対GDP比19・0

%となっており、2040年には21・3%まで増加する。ただし年金については、マクロ経済スライドの効果によって、対GDP比で10・1%から9・3%へと減少する。

医療・介護給付で医療は7・0%から8・7%へ、さらに介護は1・9%から3・3%へと大きく増加する。しかも保険料や税という財源をもとに現金を給付する年金とは違い、医療・介護は同じく保険料や税を財源とする一方、給付は医療や介護のサービスによって提供される。つまり、年金はおカネの世界で完結するのに対して、医療・介護はおカネに加えてヒトの確保も不可欠である点で大きく異なるのである。

## 急減する労働力人口

そのヒトがこれから大きく減少する。図表2は労働力人口を2017年の実績値と20

40年の予測値で比較したものである。表の上段にあるように、このまま何もしないと、労働力人口は6720万人から5460万人へと、ほぼ2割減少する。労働力人口の減少は、マクロ経済の供給面で生産を(労働力制約のため)、需要面で消費を(雇用者所得の減少のため)、そして社会保障制度の持続可能性を(保険料や税収減少と医療・介護人材の不足のため)、それぞれ低下させかねない。

もちろん、労働力減少を埋め合わせる生産性向上と1人当たり賃金の上昇によりそのマインスの影響を緩和する努力は不可欠だ。そのうえで、人口減少下でも労働力人口の減少幅をできるだけ抑えるような方策を同時に進めることも重要である。

そのためには、働く意思のある人口の比率である労働力率を高めなければならない。図表2の下段に示すシナリオにあるように、ま

日本赤十字社社長  
慶應義塾大学名誉教授

清家 篤  
せいけい あつし



図表1 社会保障給付費の対GDP比の将来見通し

(対GDP比%)

	2018年度実績値	2040年度予測値
社会保障給付額合計	21.5	24.0
年金	10.1	9.3
医療	7.0	8.7
介護	1.9	3.3
年金・医療・介護給付小計	19.0	21.3
子ども・子育て	1.4	1.7
その他	1.2	1.2

出所：厚生労働省

図表2 労働力人口の見通し

	2017年実績値	2040年予測値
労働力参加が適切に進まないケース		
労働力人口	6720万人	5460万人
労働力参加が適切に進むケース		
労働力人口	6720万人	6195万人
(女性・高齢者の労働力率上昇ケース例示)		
女性30歳～34歳の労働力率	75.2%	86.3%
女性35歳～39歳の労働力率	73.4%	92.0%
男性60歳～64歳の労働力率	81.7%	89.4%
男性65歳～69歳の労働力率	56.5%	71.6%

出所：厚生労働省雇用政策研究会推計

だ十分労働力化していない女性や高齢者の労働力率を高められれば(図表2には、30代の女性、60代の男性それぞれの労働力率を引き上げるシナリオを例示している)、2040年でも労働力人口は6195万人になると推計されている。このシナリオであれば、生産性を着実に高め、その果実で賃上げを行うことによって、生産、消費、社会保障の持続可能性を維持することは可能であろう。女性の労働力率を高めるためには、就労と出産育児の両立を可能とする条件整備が不可欠だ。そのためには保育サービス

就労体制の拡充といった働き方改革も大切である。また、高齢者の労働力率を高めるために最も重要なのは、高齢期の健康状態を向上させることである。雇用制度の面では、少なくとも一律に定年年齢を65歳まで引き上げることなどが必要だ。

### 必要な社会保障制度の充実・改革

女性や高齢者の労働力率を高めるためには、実は社会保障制度の果たすべき役割も大きい。まずは誰でもいつでも保育サービスを利用できるよう、子ども・子育て給付を充実することである。

これは上述のように就労と子育ての両立を可能にするための前提条件であり、特に女性の就労(もちろん男性も)促進に大きく寄与する。

一方、高齢者の就労促進のための大前提は、高齢期の健康状態にある。その意味でいわゆる「健康寿命」を延ばすための予防医療の充実が極めて大切だ。また、中高齢労働者が離職を強いられる理由の一つは親や家族の介護である。そこで、介護サービス充実させて親や家族の介護を専門のサービスに安心して委ねられるようにすることで、中高年層のベテラン労働者の離職を防ぐこともできる。

高齢者の就労促進には、在職老齢年金制度の抜本的な見直しも必要だ。年金受給資格を得た後も働き続けて勤労収入を得ると、それに応じて年金額がカットされてしまう同制度は、就労意欲を減退させる。年金受給年齢を遅らせて給付額を増額できることで働き続ける誘因となる「繰り下げ受給」においても、在職老齢年金制度でカットされた部分は増額対象とならないので、せっかくの就労促進効果も減殺されてしまう。

さらに、厚生年金保険の加入要件が企業規模や労働時間によって異なることは、被扶養者の就労調整を誘発する。規模や労働時間にかかわらず、勤労者であれば誰でも厚生年金に加入できるようにすることは、老後の所得保障を充実できるだけでなく、就労調整による能力活用阻害を防ぐためにも大切である。

### 投資としての社会保障

このように社会保障給付を充実し、就労に中立的に制度を改革することは、人口減少下で労働力人口の減少幅を抑えるために有効だ。マクロ経済や社会保障制度の持続可能性を高めてくれることになる。その意味で社会保障給付の充実、制度改革は将来への投資といえる。

そして、その投資の収益を最も享受するのは企業である。労働力を確保し、消費者を確保することは、企業にとって何よりも大切なことであろう。社会保障充実のための租税や社会保険料は、社会全体にとって高い収益を生む投資なのである。