

○吉川沙織君 雇用戦略対話の方でもおまとめになられたものは、キャリア教育の充実であつたり、雇用のミスマッチの解消であつたり、あとキャリアアップ支援であつたりと就労支援であつて、あくまで雇用の質の改善を図っていかなければなりませんし、そもそも若者の雇用がこんなに低くなっている、不安定な状況に置かれているのは構造の変化ということにもありますので、その点については少し後で触れたいと思います。

さて、今月の七月五日に厚生労働省が発表いたしました平成二十三年度の国民年金の納付状況によれば、若年層の二十五から二十九歳で四六・一%、三十から三十四歳で四九・六%という納付状況でしかありません。もちろん、公的年金制度全体の財政状況からすれば、それが余りにも大きな影響であると喧伝するのはどうかという観点はありますが、ただ、この納められない若者の中には、非正規雇用によって賃金が非常に低く、納めたくとも納められない状況が多く含まれるという考え方は妥当だと思います。

もちろん、免除等の制度を知らないから未納になっているという若者もいると考えられますが、若者が置かれた就労環境がこの事態を招いているのであれば、非正規から正規へ、未納から納付へという状況に転換する施策を取らなければ、これら若年層、このまま年取っていけば、結果、年金の受給資格が得られないということになりますので、国民全体の負担が大きくなります。

国民年金は、今回の一体改革でも、消費税増税分で国庫負担分を二分の一まで引き上げることになりすし、平均余命まで生きれば納めた保険料以上の給付を受けることができる制度です。しかしながら、これを知らない方も多いですし、制度や行政に対する不信感から未納という状態に陥っている若者も多いと考えられます。ただ、この状況は、長期給付である年金制度においては望ましくないと思います。ですから、一刻も早く年金制度に対する信頼を取り戻していかなければなりません。

すごい表現ががさつになりますけれども、若い世代は、年金制度なんかに対して元が取れないと嘆いています。世代間扶養や相互扶助の仕組みである年金制度に元を取るとか取らないといった考え方はなじまないとは思いますが、そういうところが気になってしまう若者の気持ちも理解はできます。

そこで、お伺いしますが、端的に表現すれば、年金制度は、平均余命近くまで、つまり長生きすればするほど元が取れる制度だと思いますが、副大臣、いかがでしょうか。

○副大臣（辻泰弘君） 吉川委員御承知のとおり、我が国の公的年金制度におきましては、基礎年金の国庫負担をさせていただいております。それらの制度設計によりまして、我が

国の公的年金制度におきましては、どの世代においても生涯において受け取れる年金額は払い込んだ保険料を上回るものとなっております。また、障害年金や遺族年金という万一のリスクに備えた備えにもなっているわけでごさいます、こうした事実につきまして若い世代の方々にもしっかりと周知をし、年金制度に対する不信感を払拭するように努めていきたいと考えております。

○吉川沙織君 この問題については昨年三月七日の予算委員会でも取り上げましたけれども、これら年金制度に対する正しい理解がないから未納に陥っている、それがひいては国民全体の負担を高めるということであれば、社会保障制度の体系的な知識を教育段階から深めていく必要があると思います。…（以下略）

（中略）

○植松恵美子君 雇用を企業がするときにはいろんなことを考えて人を雇い入れます。政府が考えているほど簡単に人は雇い入れられない状況が中小企業です。

正社員を雇用するときには大きな負担となっているものに各種社会保険料の会社負担分がございます。各種社会保険と一言で言いますが、総理、これ、たくさんあるのを恐らく御存じだと思いますが、医療保険、介護保険、厚生年金、雇用保険、労災保険、これらを会社が負担をしなければならない。もちろん御本人も負担をしておりますけれども。

例えばですけれども、四十歳以上の正社員一人雇って年収五百万円払おうとすれば、この方の会社負担分、保険料の会社負担分は幾らぐらいになるか分かりますか。お分かりになる方は手を挙げてください。——これ、国会図書館で試算をしていただきましたが、五百万円の正社員を雇おうとすれば、会社負担分が七十七万四千五百円です。五百万の年収の人を一人雇おうとすれば、会社が用意しなければならないのは、五百七十七万四千五百円必要になってくるんです。これが中小企業にとってはとっても痛い。だから、雇用を増やす増やすと政府は簡単に言いますが、余分な人員は雇い入れられないのが中小企業です。ぎりぎりまで踏ん張って頑張って、そして良い人材が見付かったらようやく一人ずつ雇用していくというのが中小企業の現状なんです。

せめて、この負担分の中で、医療保険制度については大企業と中小企業の間で保険料率に格差が生まれております。中小企業が加入している協会けんぽの保険料率は一〇%、大企業の加入している組合健保の料率は八・〇%。これ小さな数字かもしれませんが、これが積み重なって大きく効いてくる状況でごさいます。このことについて、今回提出されております社会保障制度改革推進法案の第六条の中に記されてもおりますけれども、今後、医療保険制度について改革していただきたいと思いますが、いかがでしょうか。

○**副大臣（辻泰弘君）** 植松委員から御指摘ございましたように、我が国の国民皆保険の仕組みの中で、加入する医療保険制度によって給付や負担の水準に大きな差が生じないように、給付の平等と負担の公平を図ることが極めて重要な課題だと考えております。こうした観点から、保険者の自主的な運営や保険者機能にも配慮しながら、保険者間の助け合いを段階的に進めていくことが必要だと考えております。

具体的には、現行の被用者保険の制度の中では、後期高齢者の医療費の負担について、財政力の高い保険者にはより多くの負担をお願いする観点から、後期高齢者支援金の三分の一を負担能力に応じて支え合う仕組み、いわゆる総報酬割と申しておりますけれども、この総報酬割について、現行の三分の一の割合を拡大していくことで負担の公平化を図っていく必要がある、そのような方向で対応したいと、このように考えております。

○**植松恵美子君** 是非、これ中小企業の皆様方、大変望んでいることだと思っておりますので、今回の法案が可決された折には是非進めていっていただきたい。私からもお願いしたいと思います。…（以下略）