

「次の論文を評価せよ」

『21 世紀前半期の年金と雇用』 第 7 章 少子高齢化の進展の中での年金と雇用 (久保知行)

https://www.nensoken.or.jp/wp-content/uploads/H_30_03.pdf

この論文は、年金数理人である久保知行氏によって執筆されており、少子高齢化という喫緊の課題に対し、年金制度の「本質」の再定義と、それに対応する雇用改革の必要性を論じたものです。

1. 論文の構成と要旨

論文は大きく以下の 4 つのステップで構成されています。

- 年金制度の再解釈：公的年金の本質を、単なる「保険」や「積立」ではなく、人類に普遍的な**「世代間扶養の連鎖」の社会化**であると定義しています。
- 少子高齢化への本質的対策：少子高齢化が進む中での決定的な解決策は、賦課方式(仕送り方式)を維持するためにも、**「現役期間の延長(長く働くこと)」**しかないと結論づけています。
- 雇用制度の抜本的改革：「長く働く」ことを実現するため、従来の「日本的経営」(年功序列・終身雇用・メンバーシップ型採用)の限界を指摘し、**「職務内容・貢献に応じた処遇(同一労働同一賃金)」と、年齢に関係なく能力を評価する「即戦力採用」**への移行を提言しています。
- AI 革命と将来展望：将来的な AI の進展を見据え、労働が AI に代替される時代における**ベーシックインカム(BI)**の必要性和、年金制度の究極的な姿を考察しています。

2. 本論文の優れた点(評価できるポイント)

- 「権利の擬制」という鋭い洞察：保険料を払って自分の老後に備えるという形式を「権利の擬制」とし、その実態は「次世代による現役世代の扶養」であるという本質を明確にしています。これにより、積立方式への移行議論の矛盾を論理的に突いています。
- 年金と雇用を一体のものとして捉えた一貫性：年金問題の解決を単なる給付抑制や増税に求めるのではなく、社会構造(雇用のあり方)の変化とセットで論じています。「長く働く」ための労働市場の流動化を解決策の柱に据えている点は非常に現実的です。
- 現状の「労働身分制」への批判：正規・非正規の格差を、職務の明確化を避けるための「労働身分制」の温存であると厳しく指摘し、国際的な基準(ILO 条約など)に照らして日本の遅れを論理的に解説しています。

3. 論理的な飛躍や課題(検討が必要なポイント)

- 雇用流動化に伴うセーフティネットの具体性：「即戦力採用」や「自主的転職」を推奨していますが、流動化が進んだ際に生じる低所得層や失業リスクに対する具体的な救済策(BI 以外の中期的な策)については、雇用制度の項ではやや抽象的です。
- 「経営のスペシャリスト」育成の実現性：「社長は社員のなれの果て」という現状を否定し、経営の専門家を登用すべきとしています。日本企業のコーポレート・ガバナンス構造をどう変えるかという組織論的な深掘りがさらにあると、より説得力が増したと考えられます。

4. 総合評価

本論文は、**「年金制度は世代間の信頼に基づく社会契約である」**という視点に立ち、それを維持するためのコストを「労働期間の延長」と「実力主義的な雇用改革」によって賄うべきだとする、**極めて一貫性のある論考**です。

単なる制度のパッチワーク的な修正ではなく、日本社会の根幹である「働き方」そのもののアップデートを求めており、少子高齢化社会における政策提言として高い価値を持っています。