

## 社会保障システムの再構築に向けて

### 第1回：社会保障・税一体改革と新しい社会・経済システムの構想



駒村 康平（こまむら こうへい）

慶應義塾大学 経済学部 教授、博士（経済学）

社会保障審議会・生活保護基準部会部会長、厚生労働省顧問

#### ■略歴

1995年 慶應義塾大学大学院経済学研究科博士  
課程単位取得退学

1992～1997年 国立社会保障・人口問題研究所研究員  
（社会保障研究所）

1997～2000年 駿河台大学経済学部助教授

2000～2007年 東洋大学経済学部教授

2007年4月より現職

#### ■専門

経済政策論、社会政策論

#### ■主な著書

『年金と家計の経済分析』東洋経済新報社、『先進諸国の社会保障 イギリス』、『先進諸国の社会保障 スウェーデン』東大出版会、『福祉の総合政策』創成社、『年金はどうなる』岩波書店、『大貧困社会』角川SSC、『希望の社会保障改革』旬報社、『年金を選択するー参加インセンティブから考える』慶應義塾大学出版会、『労働経済学の新展開』慶應義塾大学出版会、『最低所得保障』岩波書店 など

日本経済政策学会優秀論文賞、生活経済学会奨励賞、吉村賞 受賞

## はじめに

東日本大震災の影響により、若干のスケジュールの変更はあったものの、現在、総理官邸で社会保障・税の一体改革のための議論が集中的に進められている。当初、この議論は、2010年後半からの、政府部内と民主党の「税と社会保障の抜本改革調査会」、内閣府に置かれた学識者からなる「社会保障改革に関する有識者検討会」の報告書を受けて、増え続ける高齢者3経費（基礎年金・高齢者医療・介護）と少子化対策の安定財源を社会保障目的の消費税で確保することや、社会保障の機能強化が示されていた。

しかし、大震災以後は、復興資金の確保が最優先とされ、社会保障の機能強化の議論は後退し、むしろ財政バランス論と社会保障の効率化の議論に重点が移りつつある。介護、医療、子育て支援、現役世代支援、年金といった分野で、機能強化と効率化の議論がどのように進むだろうか。本論は連載の最初として、まず、高齢化社会とグローバル経済の中で、新しい社会・経済システムに対応する社会保障機能強化のあり方を考察したい。

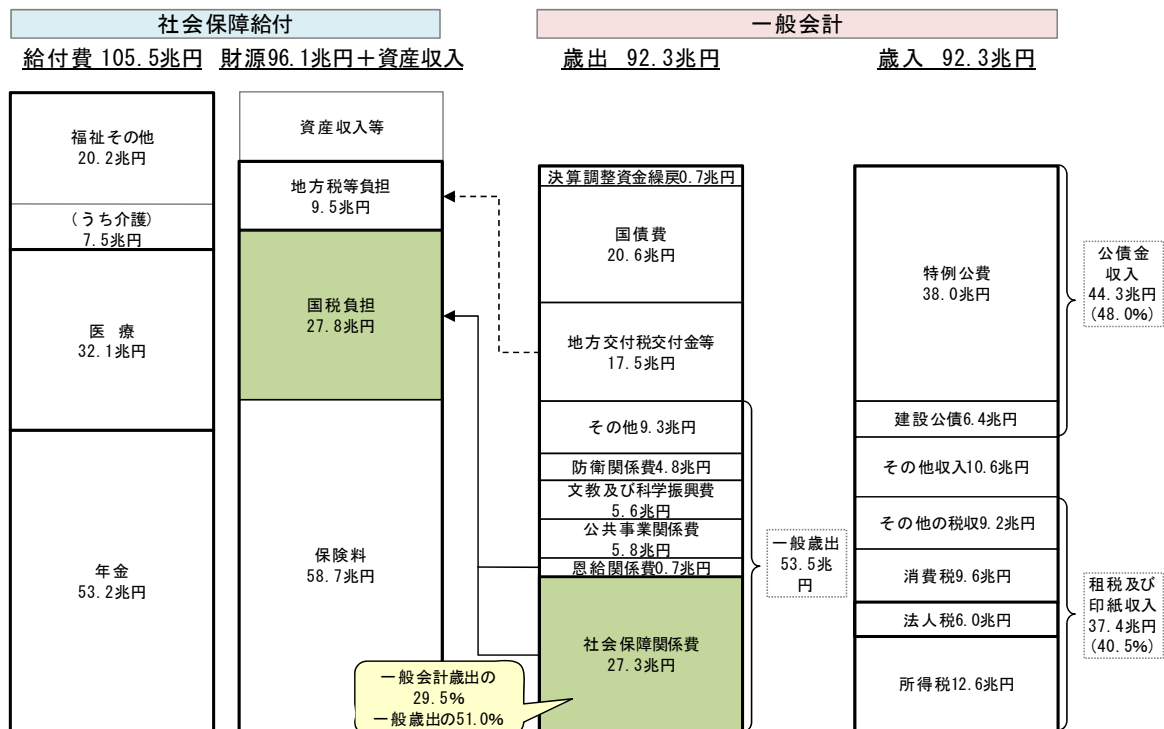
# I 社会保障と税一体改革の背景にある国の財政状況

2001～2006年までの間の小泉政権による社会保障給付費の大幅な抑制策後、福田政権、麻生政権においては、増大する社会保障給付費をある程度許容し、その財源をいかに確保するかということが政治課題になった。2008年の社会保障国民会議、2009年の安心社会実現会議と続けて高齢化社会でも安定した社会保障の財源を確保する提言が行われ、民主党政権においてもこの課題はますます重要になっている。最初に、社会保障給付費と国の財政状況を展望しておこう。

## 1. 社会保障の状況

図表1で示すように、社会保障給付費（給付費ベース）は総額105兆円（2010年度予算ベース）に達しており、その内訳は1）年金が全体の半分以上を占めている、2）給付の約70%が高齢者向け、3）中心的な財源は社会保険料で、被保険者（＝家計）がおおよそ30.7兆円、事業主（＝企業）がおおよそ28兆円を負担していると見込まれる。国は27.8兆円を負担しているが、基礎年金の2分の1、介護保険の2分の1、後期高齢者医療制度の2分の1を負担しているため、高齢化に連動して負担は増加することになる。

図表1 社会保障および国の財政の姿



出所：財務省（2010）『社会保障と財政 第六回 税と社会保障の抜本改革調査会（11月4日）提出資料』

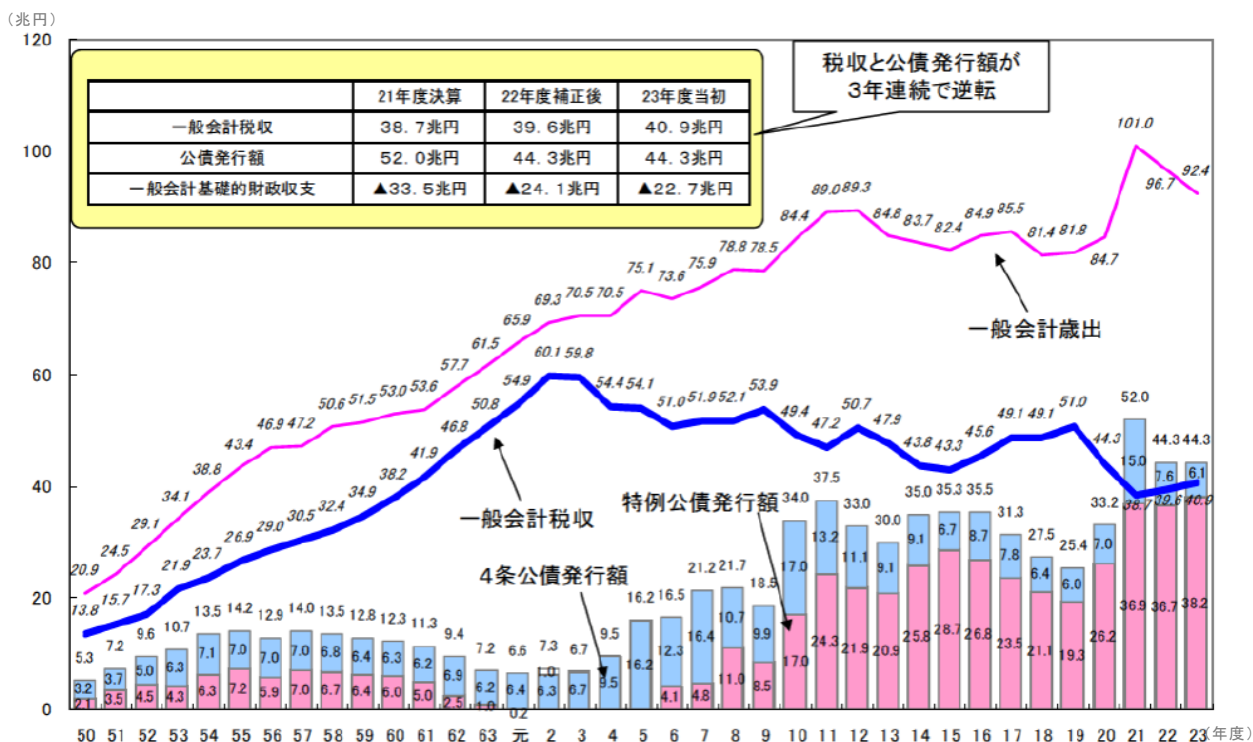
## 2. 国の財政状況

図表1で見るように、2010年度の国の予算（一般会計歳出）は、約92兆円であり、その内訳は、社会保障給付関係が約27.3兆円、地方交付税交付金が約17.5兆円であり、国債費は約20.6兆円となっている。歳入は、税収が37.4兆円、公債金が約44.3兆円となっており、依然として税収を公債金が上回っている状態が続いている。

一般会計歳入と歳出の乖離が広がっていく状況は、図表2で示すような鰐が口をあけたようにも見えることから「ワニの口」と呼ばれている。この歳入と歳出の乖離を埋めるため、3年連続で40兆円以上の国債発行が続いており、公債残高は2010年度末で862兆円、GDP比181%に達している。

こうした公債の利払い費とその歳入に占める割合は、2010年で約10兆円、10.4%になっており、税収に占める割合も24%程度になっている。このペースで進むと、財務省は、2014年には税収に占める利払い費の割合が32%、そして税収に占める国債費の割合が63%に達すると推計しており、財政の硬直化は不可避な状況になる。

図表2 歳出歳入の「ワニの口」



注1：平成21年度までは決算、22年度は補正後予算、23年度は政府案による。

注2：平成2年度は、湾岸地域における平和回復活動を支援するための財源を調達するための臨時特別公債を約1.0兆円発行。

注3：一般会計基礎的財政収支（プライマリー・バランス）は、「国債費－公債金」として簡便に計算したものであり、SNAベースの中央政府の基礎的財政収支とは異なる。

出所：財務省ホームページより

---

### 3. 公債残高と財政規律の確保

日本の公債は主に国内金融機関が購入しているが、最終的にはその原資の多くは約1,489兆円（日銀資金循環統計2010年末）の個人金融資産が担っている状態である。しかし、高齢化により家計貯蓄率が低下していることから、今後は、個人金融資産の国債吸収余力が低下する危険性がある。

マクロ経済から見ると、貯蓄と表裏の関係にある経常収支の黒字は縮小傾向であり、今後も製造業の生産拠点の海外移転により輸出が減少し、輸入が増加し、貿易収支の黒字が減少する可能性が高い。現実には、原油、食料品、第一次産品の価格上昇に加え、東日本大震災の影響により2011年3月の貿易黒字は急激に減少している。貿易収支の悪化が継続すると、円安に向かい始めるために、物価は上昇し、国債金利の引き上げにつながる。また、円安により海外証券投資のキャピタルゲインが発生し、国内資産からの資金流出が発生する可能性もある。

今後、現在のペースで国債発行が続くと国の債務残高は数年以内に1,000兆円に接近するため、国内金融資産の吸収力は限界に接近する危険がある。日本政府が、財政健全化の努力を続けないと、市場の信認を失い、国債価格が大幅に下落する危険性がある。国債価格の大幅な下落が発生した場合、国内金融機関は大きな損失を受けることになり、最終的には国民の個人金融資産が大きく減少し、深刻な経済混乱につながる。

このような状況に対し、政府は、2011年度予算編成においては、新規国債発行額について2010年度予算の水準（約44兆円）を上回らないことを目標にし、財政運営戦略（2010年6月22日閣議決定）とそれを前提とした当面3年間の「中期財政フレーム」を設定した。

歳出の絞り込みを行うために1）2011年度から2013年度の間は、国の一般会計歳出のうち国債費を除いた「基礎的財政収支経費」について、前年度当初予算を上回らないこととし、2）歳出増につながる施策を新たに実施する場合は、恒久的な更なる歳出削減により財源を確保すること、いわゆる「ペイアズユーゴー原則」を導入した。

さらに、歳入面でも個人所得課税、法人課税、消費課税、資産課税等にわたる税制の抜本的な改革を行うこととしている。

### 4. 社会保障改革に関する有識者検討会と社会保障改革に関する集中検討会議

以上、見たように、毎年1～2兆円の支出が増加する基礎年金・介護保険・後期高齢者医療制度といったいわゆる「高齢者3経費」の財源確保が喫緊の課題となっている。これら高齢者3経費の金額は2010年度で16.6兆円であるが、消費税分で確保できている部分は6.8兆円程度であり、差し引き9.8兆円の財政の「すきま」が生まれており、実際には、その費用を確保できないため、国債を発行し、負担を将来世代に先送りしている。このような「すきま」を埋めない限り、持続可能な社会保障制度の確立は困難で

---

ある。この点については、自民・公明党政権が2008年4月に発表した「社会保障国民会議最終報告」の見通しを、民主党政権は実質的に継承している。実際に、筆者も参加した「社会保障改革に関する有識者検討会（座長 宮本太郎北大教授）」でも、基本的にこの見通しに基づく議論を行った。検討会の報告書では、全世代を対象にした社会保障制度の充実、社会保障目的の消費税の導入、与野党国会議員から構成される常設の社会保障制度諮問会議の設置などを提案している。また、これまでの消費税増税議論は、その目標を財政の健全化に置く傾向があったが、この検討会における議論は、将来の社会保障制度の機能強化の具体的な姿を見せ、そのために必要な安定財源を消費税に求めることにより、結果として財政の健全化を達成できるという筋道になっていた。

こうした動きを受けて、高齢化に対応し、そして社会保障制度の機能強化のためのいわば「仕様書」、「明細書」、「請求書」を作成するために、厚生労働省は省内に様々な集中検討のプロジェクトチームを設置した。官邸に設置された「社会保障改革に関する集中検討会議」で2011年4月頃には、具体的な社会保障制度改革案とそれに対応した財源確保の準備に入る予定になっていた。その中で、なかなか基本方針が決まらなかったのが、社会保障給付費の半分を占める年金制度改革である。筆者は、2011年3月5日に官邸の集中検討会議で年金改革について、意見を求められたため、以下の2段階の大型リフォーム案を提案した。まず1段階目としては、現在の厚生年金の適用を正社員だけではなく、非正社員も全面的に対象にし、共済年金と統合し、更に保険料免除を積極的に活用することによって、正社員・非正社員・公務員・第3号被保険者・免除者を含めた現在の年金加入者の9割までをカバーできる新型厚生年金を完成させる。2段階目として歳入庁と社会保障・税共通番号を完成させ、政府の所得捕捉力を強化し、新型厚生年金の対象者に自営業も加え、年金一元化を完成させ、その上に、税を財源にし、低年金者に重点化された最低保障年金を導入する、というものである。

こうした社会保障改革に関する集中検討会議は、3月11日の東日本大震災の影響により中断、スケジュールの変更が余儀なくされた。そして、変更があったのは議論のスケジュールだけではない。膨大な復興費用のために、財政悪化が加速する恐れが出てきたため、社会保障と税の一体改革の議論の流れは大きく変化し、その機能強化の議論は後退した。むしろ、財政事情に合わせて社会保障の効率化、給付カットという従来型の財政バランス論の流れに戻っている。

## II 社会・経済システムの変化に社会保障はどのように対応できるのか

I で見たように、国債の累積が進む中、社会保障改革と税制改革、財政再建のために残された時間はだんだん少なくなっている。それにも関わらず、震災後の民主党政権における社会保障改革の進め方は、自民政権の社会保障改革とほぼ同じ財政バランス論の軌道に戻り始めている。しかし、政権の求心力が落ち、与野党協議の見通しがつかな

---

い中、改革は自民・公明党政権同様に、再び失敗につながる恐れがある。

社会保障と税の一体改革が進まない最大の理由は、政治が増税を真っ正面から訴える自信がないからである。ではなぜ自信がないのか、それは、前政権も現政権も、これからのような社会・経済を作っていくかという将来社会に向けた基本構想を持っていないからであろう。

## 1. どのような社会・経済を構想するのか

社会・経済システムは、様々なサブシステムによって構成されている。ここでは、1) 企業における株主や金融機関の関係を特徴づける企業統治システム、2) 労使関係、技能形成、賃金、雇用政策から構成される雇用システム、3) 社会保険・雇用保険、生活保護、福祉サービス、税制から構成される社会保障システム、4) 初等教育から高等教育、職業訓練を含む教育・訓練システムの4つのサブシステムに分けて考えていこう。これらサブシステムは、お互いばらばらに成立しているわけではなく、相互に別のサブシステムを前提にした「制度補完」的に成り立っている。各サブシステムがより効率的なシステムになるように調整し合い、強固な社会・経済システムが構築される。国によって、特徴的なサブシステムが様々に組み合わせられることで、「多様な資本主義経済」が成立する。

いかに、効率的、調和的にできた社会・経済システムでも永遠ではない。何らかの原因で、1つのサブシステムが変化すると、他のサブシステムとの間での補完性が壊れはじめ、連鎖的に他のサブシステムも変化する必要が出てくる。しかし、その調整はなかなか進まない。人々は現在の仕組みが今後も続くという前提で行動し、更に現行の制度・慣習に対して様々な既得権を持つ。このように、システム全体が持つ「慣性」が働くため、社会・経済システムの全体の変化は少しずつしか進まなくなる。その調整過程では、次の新しい社会・経済システムが見えないため、人々は不安・不満を感じ、既得権にしがみつき、サブシステム間の調整が遅れる。今日、必要な視点は、それぞれのサブシステム内部での部分均衡的な議論ではなく、サブシステム間で整合性のある新しい社会・経済システムを構想し、既得権にしがみつく人々を説得することである。

## 2. 90年代以前の社会・経済システム

現在の社会保障制度の想定する社会・経済システムは、バブル崩壊と本格的なグローバル化に直面する1990年代以前の日本の社会・経済システムである。その社会・経済システムは以下のように描写できる。

まず、企業統治のサブシステムは、企業間の安定した取引・株の持ち合いを背景に、従業員から昇進した経営者が長期的な利益を上げるための高い裁量権を許容され、メインバンクは経営者をモニターする仕組みとなっていた。これがいわゆる日本型経営といわれるものである。

---

雇用サブシステムは、日本型経営を背景に、長期的な視点からの人材の企業内育成とそれからの長期的利益の確保を目標にし、長期雇用制度、年功賃金制度、企業別労働組合からなる日本型雇用慣行を形成していた。そこにおける雇用契約は、職務内容が決まっておらず、「会社のメンバーシップ」であった。日本の大企業では、ある職務に必要な人員に余剰が発生した場合に、解雇せず、人を別の職務に動かすことによって解雇を回避した。こうした異動による賃金の低下を回避するために勤続年数や年齢を基準にした処遇である年功賃金制度が確立した。そのスタートラインが、新卒一括採用で、終点が定年である。長期雇用を前提にしているため企業内訓練が重視され、そこで得られた熟練は、「企業特殊人的資本」と呼ばれ、それは企業内でのみ価値がある。しかし、労働者が企業特殊人的資本しか持たない場合、労働者の交渉力は低下し、解雇された場合の損害は大きい。労働者が企業特殊人的資本にコミットするためには、企業が雇用保障の約束を守る「担保」が必要になる。そこで、判例の積み重ねにより、経営者の解雇権の濫用は制限され、整理解雇4要件により企業は整理解雇の前に、労働時間や賃金を減少させたり、異動によって解雇を避けることが企業に求められた。こうした様々な仕組み・制度により、企業と正社員は長期の運命共同体となり、正社員は企業に高い忠誠心（ロイヤリティ）を持つことになる。

こうした雇用システムは、家族のあり方、社会保障制度も規定した。日本型雇用慣行では、労働時間調整や配置転換によって雇用を守るため、男性正社員は仕事に縛られることになる。ワーク・ライフ・バランスは崩れ、仕事は夫、家事は妻という性別役割分業、専業主婦世帯が一般的になった。現行の社会保障・税制システムは、こうした日本型雇用慣行、性別役割分業、専業主婦世帯を前提に構築された。年功給による生活給保障・持ち家促進、企業内福祉の社宅による住居の保障によって、社会保障・所得保障の給付を抑えることができた。児童手当は低水準のままとなり、諸外国では重視されている住宅保障政策も不必要であった。また大多数の専業主婦世帯の存在は、含み資産とも呼ばれ、家族内扶養＝日本型福祉と期待された。

社会保険・雇用保険もまた日本型雇用慣行、専業主婦世帯を前提にした。国民のタイプを、自営業者、正社員（公務員を含む）と正社員に扶養される主婦の3種類だけに想定することにより、自営業は国民健康保険・国民年金、世帯主の正社員は健康保険・厚生年金（共済）、正社員の被扶養妻は健康保険の家族給付、国民年金第3号被保険者として、皆保険・皆年金を確立・維持した。雇用保険も同様に、正社員の失業リスクだけに対応し、適用範囲を狭め、主婦パートは適用外にした。逆に、狭い雇用保険適用、短い失業給付（求職者手当）や低い最低賃金は、日本型雇用慣行を強化する機能を持った。失業時の所得手当が低いほど正社員は企業に忠誠を尽くすようになる。また、初任給を左右する最低賃金が低いほど、労働者の賃金交渉力は低下し、企業にとっては年功給の裁量範囲が大きくなる。税制も配偶者控除を拡大し、専業主婦モデルをより強固にした。

雇用システムは、教育システムにも影響を与えた。学校卒業から直接企業に正社員と

---

---

して就職する仕組みが確立し、高卒に対しては、高校と企業の継続的な取引関係である「1人1社制」が、大卒に対しては、年齢に基づく処遇を行う日本型雇用慣行と親和的な新卒一括採用制度が定着した。新卒の学生には、職業的な知識や適性などは考慮も期待もされず、就職後の企業内訓練、長期選抜に耐えうるかという点から「素材の良さ」のみが重視された。このため、学校教育に対しては一般的な理解力、適用力を高める普通教育が求められ、職業教育は必要とされなかった。

### 3. 1990年代以降の社会・経済システム

1990年代に入るとIT技術の向上・普及、金融の自由化、途上国・旧共産国の市場参加により、グローバル化は本格的に進んだ。こうした経済環境、技術の変化はいくつかのルートで90年代以前から続く日本の社会・経済システムを揺るがした。

まず、製造業における国際競争の激化は、工場・雇用の海外流失を引き起こし、地方の高卒の正社員の仕事を大きく減少させ、「1人1社」モデルを崩壊させた。またITの普及は、定型的な仕事を行う高卒女性の事務職の仕事を奪った。

国際的な資本の流動化は日本型経営に影響を与えた。バブル崩壊による金融機関再建という重荷にあえぐ中で、1990年代後半から、外国法人の株式保有割合が上昇した。株式の保有の動機も従来の取引関係の維持から、株式の投資利回りにより重点を置いたものになった。また、経営者も外資からの買収・乗っ取りといった攻勢を防ぐためにいつそう短期の利益を重視するようになった。こうした株主構造の変化は、安定した取引関係に基づき長期的な利益を求める企業統治システムと、それを前提にした雇用システムに大きな影響を与えた。

しかし、それでも日本型経営が消滅したわけではなかった。経営者はしたたかに日本型経営を維持した。日本経団連は、企業の経営支配を安定化させるため、株式持ち合いの解消を食い止めようとした。

このように日本型経営は部分的には変化したが、本質のところでは変わらなかった。そして、同時に日本型雇用慣行もまた本質のところでは変わらなかった。変化したのは、日本型雇用慣行の対象メンバー、正社員を厳選するという点である。こうした正社員の絞り込みと表裏一体で進んだのが、雇用規制改革の動きである。ターニングポイントの年はアジア通貨危機のあった1998年であり、この年以降、正社員の総数は減少、抑制され、急激に非正社員が増加した。

非正社員は、企業の「メンバー」ではないため、ロイヤリティも期待されず、転勤や配置換えというコミットメントの息苦しさもない代わりに、企業内訓練も行われず、技能経験が評価されず、特定の企業に長く勤めたからといって賃金が上昇することはない。賃金は外部労働市場の需給関係で決定され、年功給・職能給である正社員との同一労働同一賃金などは期待できず、処遇格差は当然発生することになる。

生活給ではない非正社員に対し、日本の社会保障制度は家族手当・住宅手当といった

---



---

社会手当を用意していないため、非正社員は家族を持つことが困難になる。

日本の社会保障の中核である社会保険もまた非正社員の増加に対応できなかった。正社員は厚生年金・健康保険、自営業は国民年金・国民健康保険、正社員の被扶養妻は国民年金第3号被保険者・健康保険家族給付という皆年金・皆保険モデルは、非正社員の増加を前提としていなかった。このため短期間・短時間労働のため厚生年金・健康保険の適用対象から外れた非正社員は、国民年金、国民健康保険に加入することになったが、これらの保険料は企業負担なし、定額負担で逆進性が強いいため、未納者・未加入者が急増し、保険料の未納率は国民年金第1号被保険者では約40%、国民健康保険では約20%になっている。

### Ⅲ 新しい社会・経済システムの構想と社会保障・税制度の改革

Iで述べたように国債の累積が進み、財政の限界が近づいている中で、大震災の追い打ちを受けたため、社会保障・税一体改革の議論は浮き足立ち、単なる財政バランスの議論に収斂しつつある。社会保障給付費の財源は、資産収入を除く96.1兆円に対して、家計の保険料負担がおおよそ32%、企業の保険料負担が29%、国と地方が38%を賄っている。ただし、国の歳入の44%が国債収入に依存していることを考えると、社会保障給付費の14%は将来世代の負担で成立していることになる。まず、この部分の解消、つまり現世代の給付は現世代で賄うために、5%程度の社会保障目的の消費税アップは当然で、むしろ、止血剤程度の効果しか持たない。今後も続く高齢化に伴う社会保障給付費の財源を確保するためには、すべての世代で負担する消費税を社会保障目的の基幹的な税とし、その継続的な引き上げが必要になる。

しかし、社会保障改革は、この高齢化への対応部分の議論で始終すべきではない。本来は、新しい社会・経済システムを構想し、それに対応した社会保障制度を提示すべきである。

IIで述べたように、日本の社会・経済システムのアンカーの役割をしていた日本型雇用システムは縮小し、性別役割分業も見直され、一方で、非正社員も急増している。こうした大きな変化に日本の社会保障制度は十分対応できてこなかった。教育システムもまた、教育期間から正社員への連続的な移行を想定していたため、非正社員の増加、教育から就労へ移行の断絶に対応できていない。

高齢化対応の財源確保を消費税中心にしたとしても、急速な高齢化社会のコストを支えるためには、経済成長が不可欠である。そのため社会保障給付費の3割近くを負担する経済界からは、成長のために社会保障費用の負担抑制の意見もあろう。しかし、今後、勃興するアジアの経済成長の利益を享受するためには、TPP（環太平洋戦略的経済連携協定）へ対応し、より積極的なグローバル経済への対応が求められる。その結果、産業構造の急激な変化、雇用の流動化が発生する可能性がある。現役向けの社会保障制度が

不十分であれば、こうした雇用リスクの増大への恐れから、グローバル経済への積極対応に対する政治的抵抗が強まるであろう。

むしろグローバル経済のもとでは、現役世代向けの社会保障制度の機能強化は不可欠であり、そして、雇用システム、教育システムも含んだ大がかりな社会・経済システムが必要である。特に、雇用システムにおいては、経験と資格が評価される職務給を基本にした専門職労働市場の創設が求められる。高等教育においても、専門職労働市場を意識した教育、すなわち職業教育の重視が必要になる。そして、社会保障制度もまた、生活給・年功給・持ち家を前提にしない専門職労働者を想定した給付制度に切り替える必要がある。

具体的には、図表3で示すように、雇用の流動化に対応した、労働市場・教育システムの整備、社会保険と雇用保険の適用拡大、求職者支援制度と生活保護の連携、家族手当・住宅手当といった社会手当の導入が必要になる。

図表3 新しい社会・経済システムの構想

システム	構成要素	90年代以前の社会・経済システム	模索すべき新しい社会・経済システム
雇用システム	雇用形態	正社員中心	正社員・非正社員の連続的処遇、専門職、キャリアラダーの確立
	賃金	生活給・年功給	職能給と職務給の2ルート（専門職労働市場の確立）
	労使関係	正社員の処遇・身分を守るための企業内労働組合、企業別賃金交渉、協調的労使関係	専門職種別労働組合と経営者団体との賃金交渉
	雇用安定性	長期雇用と非正社員に比較して相対的に強い正社員解雇規制	長期雇用のコア労働者と専門労働者、有期雇用者
	企業福祉	社宅、家族手当	ワークライフバランス（育児・介護両立支援）の拡充
社会保障システム	職業分立型社会保険、企業単位社会保険代行組織	厚生年金・共済年金・国民年金、健康保険・国民健康保険、厚生年金基金、健康保険組合	私的年金・企業年金への税制優遇
	社会保険	正社員、世帯単位（国民年金第3号被保険者制度、健康保険における被扶養配偶者）	正社員・非正社員・専門職労働者の一元化、個人単位、最低保障年金
	税制	配偶者控除	配偶者控除の縮小
	雇用保険	正社員中心型、企業内雇用維持のための賃金補填としての雇用調整給付金	非正社員への適用拡大、給付水準の引き上げ
	生計費補助	なし	社会手当（子ども手当、住宅手当）
	現役期最低所得	生活保護、低い最低賃金	求職者支援制度（訓練付き所得保障）＋生活保護
	住宅政策	持ち家政策、社宅	居宅保障政策（住宅手当（家賃補助）、高齢者向け住宅）
教育・職業訓練システム	高校・専門学校・短大・大学	基礎・一般教育重視 選別型教育、1人1社制（高卒）、新卒一括採用、企業内訓練	職業教育の重視 生涯能力開発、全国資格制度の開発

出所：筆者作成

---

高齢化対応とグローバル化対応のためには、財政健全化を意識した財政バランス論のみの社会保障・税一体改革ではなく、グローバリゼーションに対応した新しい社会・経済システムを構想し、全世代を視野に入れた社会保障機能強化が重要である。

大震災は、現在の日本社会・経済の課題を明らかにし、多くの人々に社会・経済システムを見直すきっかけになったにも関わらず、現実の社会保障・税の一体改革の議論は、狭い財政バランス論のみに歪曲されつつあるのではないかと危惧される。

高齢化に対応するための効率化とグローバル化に対する機能強化をどのように両立するか。次回以降は個別の分野を考察していくことになる。