

イ、就業阻害効果（効率性の問題）

女性の年金問題としてもう一つ指摘されているのは、有配偶女性の本格的な就労を相対的に不利にし、労働供給を阻害する効果を持つことで、これは効率性の面で問題といえる。

現在の社会保険制度上では、サラリーマンの無業の妻は、その年間所得や労働時間によって異なる扱いを受ける。まず、まったくの専業主婦の場合には夫の被扶養配偶者として国民年金の第3号被保険者となり、保険料を負担する必要はない。一方、妻が常用雇用者（フルタイム雇用者）の場合には、被用者保険（厚生年金や健康保険）に本人として加入し、それぞれ保険料を負担しなければならない。さらに、妻がパートタイム雇用者の場合、「1日または1週間の労働時間や1カ月の労働日数が、その会社の同じような仕事をしている人の概ね4分の3以上なら、原則として社会保険に加入しなければならない」となっているため、本人としてそれらの被用者保険に加入し、保険料を負担する。また、所定の労働時間・日数が常用雇用者の4分の3未満であるときには、年間所得による区別がある。すなわち、①所得制限額（現在は130万円）以上の収入がある妻は、夫の被扶養配偶者とはならず、国民年金の第1号被保険者として保険料を納めなければならない、②所得制限額未満の場合は、まったくの専業主婦と同等の扱いとなる。

このように、妻が常用雇用者として就業したり、パートタイム雇用者であっても一定額以上の所得を稼いだりするようになると、社会保険制度上の被扶養配偶者の地位からはずれ、新たに年金保険料や健康保険料を負担しなくてはならなくなる。世帯所得でみると限界税率が100%を超える状況になるため、現在就業している妻には労働供給を制限内にとどめようとするインセンティブが働き、また、就業していない妻にもその就業意欲を抑制する方向に影響する。すなわち、厚生年金など社会保険制度は、有配偶女性の本格的な就業や高賃金の就業に対して抑制的なシステムとなっている。

ウ、サーベイ

女性の年金問題については、1986年の基礎年金導入から多くの議論が行われてきた。駒村・渋谷・浦田(2000)は、第3号被保険者制度について詳細なサーベイを行っている。経済学者の多くは、公平性と効率性の観点から、第3号被保険者制度の見直しが必要と述べている。具体的には、①基礎年金の税方式化、②報酬比例部分については夫婦間で所得分割を提唱する者が多いが、遺族厚生年金については意見が分かれる。高山(1998)は、共稼

ぎ世帯と専業主婦世帯の遺族年金が無差別になるように、給付方式を調整することを主張する。小塩(1998)も同様の主張であるが、個人単位での年金制度を構築するという考え方を重視すれば、遺族年金は選択制にし、追加的に保険料を徴収する方式もありうると述べている。一方、駒村・渋谷・浦田(2000)、八代(1998)は、所得分割方式を採用するなら遺族年金は不要という立場である。

(2) 女性の年金問題の特徴と現状把握

ア、女性の年金問題の特徴

女性の年金問題を考える上では、「長寿リスク」・「所得リスク」・「家庭的リスク」の3つのリスクへの対応が重要である。女性は平均的に男性より長寿であるが、市場労働に従事する期間は男性より短く、所得も低い傾向にある。しかも、離別・死別といった家庭的な事情によって生活水準の大幅な低下に見舞われる場合が多い。既存の社会保障の枠組みは市場労働に関連した所得リスク——例えば失業や就業能力の喪失——には対応するように設計されているが、離婚や配偶者の死亡といった家庭的イベントには十分に対応しきれていない。これらのリスクを考慮した上で適切な給付と負担の枠組みを設計する必要がある。

イ、女性を取り巻くリスクの状況

ここでは女性を取り巻く3つのリスクの現状を各種統計資料から把握する。

図1-3-1は60歳時点での平均余命の推移を男女別に示したものであるが、2つのインプリケーションが得られる。その第1は長寿リスクの高まりである。国民皆年金が実現した1961年当時、60歳に到達した男性の平均余命は15年、女性は18年程度であった。それが、1998年にはそれぞれ21年、26年と伸びている。第2は、死別リスクの高まりである。男女間の平均余命の格差は1965年の3.2年が1998年には5.4年に拡大している。したがって、以前より多くの女性が配偶者との死別を経験するようになっており、寡婦として過ごす期間も長期化している。

図1-3-2は、離婚件数の内訳を婚姻期間別にみたものである。婚姻期間20年以上の離婚のシェアは、1960年には5%に満たなかったものが、1998年には15%に達している。すなわち、より高年での離婚リスクが高まっているといえる。

図1-3-3は世帯主との続柄別完全失業率の推移を示したものである。1990年代初め

には世帯主・世帯主の配偶者ともに完全失業率1.5%程度であったものが、2000年にはそれぞれ3.3%、2.8%に達している。こうした失業リスクの高まりに加え、部分的にはあるが、賃金格差の拡大が観察される。たとえば厚生労働省『賃金構造基本統計調査』によると、1990年代以降、大卒中高年男性の間で賃金格差が拡大傾向にある。女性パートタイム労働者の女性フルタイム労働者に対する相対賃金も、1980年代以降、一貫して低下している。育児と就業の両立が困難なこともあり、女性は結婚・出産を機に退職して子供がある程度成長するとパートタイマーとして再就職するケースが依然として多いが、その場合の賃金水準の低下幅は、より大きくなっている。フルタイム就業を継続しうるかどうかによって、女性の生涯を通じた所得水準が大きく左右されるわけで、生涯ベースでの所得リスクは高まっているといえよう。

(3) 日本における女性の年金の特徴

日本における女性の年金の扱いがどのような特徴をもっているかを、アメリカやイギリスと比較・検討した大石(2001)は、以下の3点を指摘している(表1-3-1)。

第1に、アメリカやイギリスで被扶養配偶者が保険料負担なしに公的年金を受給できるのは事実であるが、対象者や受給額でみると限定的だということである。アメリカの場合、所得要件が低く設定されているので、パートタイマーであっても通常は社会保障税を拠出する。日本のように結婚した後、一切保険料を負担せずに受給権を得る女性というのは稀である。一方、イギリスの場合は保険料負担なしに受給できる妻の年金額は月額2.8万円に過ぎない。

第2に、保険料負担なしに妻が手にする遺族年金の金額も、アメリカ9.3万円程度、イギリス6.3万円程度というように、日本より低い(日本の遺族厚生年金受給者の平均受給額は8.5万円であり、女性の基礎年金の平均受給額と合計すると13.5万円となる)。アメリカでは自分自身の年金と遺族年金のどちらか有利なほうを選択することになっており、その点では日本と同じような女性の年金問題が生じている²。しかし日本ほど女性同士の対立として強調されないのは、前述したように社会保障税を拠出する機会が多いことに加え、遺族年金のレベルが低いため、女性自身の就労実績に基づく年金が遺族年金を超えることもしばしばあるからである。もちろん日本と同様、高所得の夫の未亡人が受給する遺族年金が独身女性の年金を上回るケースも多いが、公的年金の支給額には上限(65歳で受給す

る場合、月額 16.5 万円) があるので部長の妻の遺族年金が月額 20 万円に達するようなケースは生じない。

第 3 に、引退後所得に占める公的年金のウェイトが日本より低い。表では日本の公的年金のシェアはアメリカやイギリスと大差ないようにみえるが、これは日本の高齢者の労働力率が国際的にみて飛びぬけて高く、67 歳時点での稼働所得のシェアが高いために相対的に公的年金のシェアが圧縮されているのである。厚生省『国民生活基礎調査』でみると、引退した高齢者（無業の高齢者世帯）の所得に占める公的年金のシェアは約 6 割である。一方、アメリカでは公的年金のウェイトは約 4 割で、企業年金など私的年金が約 2 割と引退後所得の重要な一翼を担っている。イギリスの場合、最近引退する世代では個人年金など私的年金が引退後所得の 5 割を占めるようになっている³。

まとめると、日本の公的年金制度では、1 階部分に該当する基礎年金だけでなく報酬比例の 2 階部分においても被扶養の妻に対する所得移転を行っているのに対し、アメリカやイギリスにおける被扶養の妻への所得移転は、日本よりも小規模である。

(4) 考察

女性を取り巻く 3 つのリスクは高まる傾向にあるが、それらへの対応を考える上で重要と思われるポイントを指摘したい。

第 1 は、被扶養の妻に対してどの程度の所得移転を行うかという点である。日本の公的年金制度では、1 階部分に相当する基礎年金だけでなく 2 階に相当する報酬比例部分でも所得移転をしている。これは高所得者の妻の生産する家事サービスに対して、社会的により高い評価を与えていることになり、同時に高所得者の妻の本格的な就業に強い抑制効果を与えているが、その合理的な根拠は見いだしがたい。世帯内での家事・労働時間の配分に対する中立性を考慮した制度設計が必要である。

第 2 は、所得リスクへの対応をどのような枠組みで行うかという点である。世帯主失業率が高まっている今日、女性にとっても就労による所得機会の確保が所得リスクを軽減する上で最も効果的である。その意味では、女性の本格的な就業を阻害しない制度設計が求められている。

第 3 は、家庭的リスクへの対応をどの枠組みで行うかという点である。家庭的リスクは被用者・自営業といった職種に関わりなく発生するものであるが、現在の枠組みでは自営

業者やその妻に遺族年金は実質上、用意されていない。また、現在の枠組みでは死別に対する保障は主に報酬比例部分で行われているが、離別リスクへの対応はできていない。家庭的リスクへは、個人単位での所得保障の整備によって対応していくことが必要である。

参考文献

大石亜希子(2001)「女性の老後保障と基礎年金の役割」『季刊年金と雇用』Vol.19, No.4, pp.38-44.

小塩隆士(1998)『年金民営化への構想』日本経済新聞社。

駒村康平・渋谷孝人・浦田房良(2000)『年金と家計の経済分析』東洋経済新報社。

高山憲之(1998)「厚生年金の保険料負担問題」『季刊社会保障研究』Vol.34, No.2, pp.124-32.

八代尚宏(1998)「評価できる年金白書－議論の前提条件を明確に」『季刊年金と雇用』Vol.17, No.1, pp.21-8.

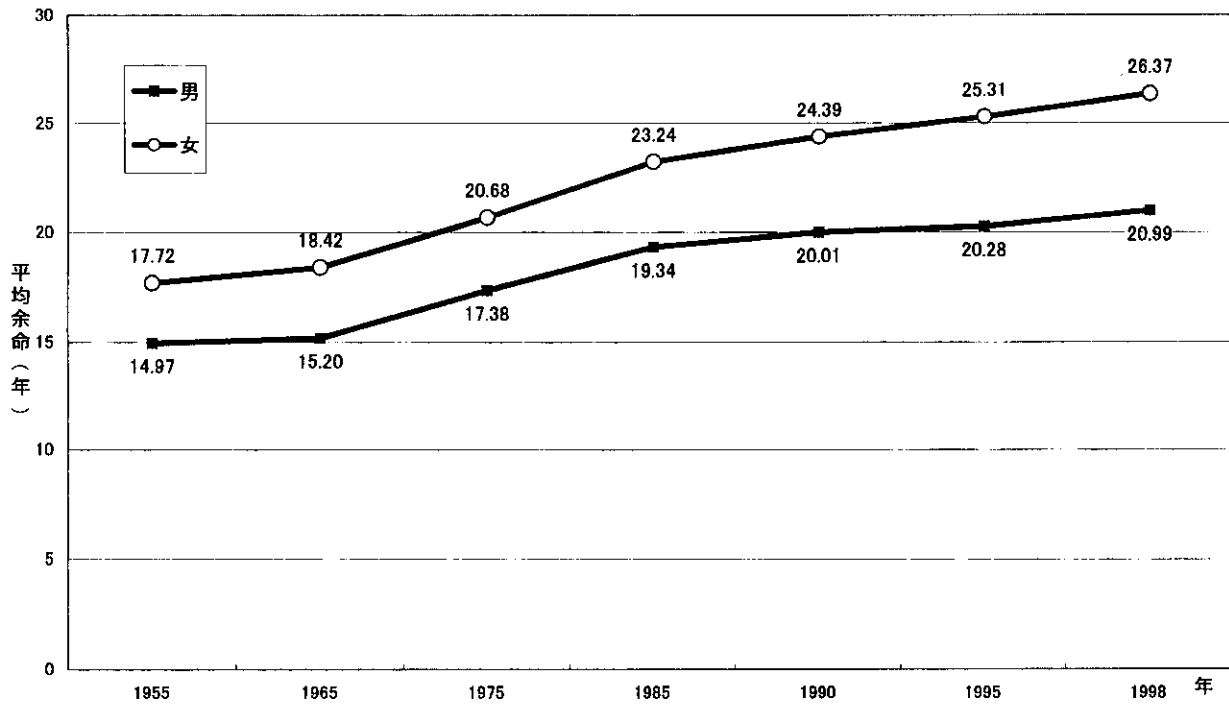
¹ 1999年改正で、学生本人の所得が一定水準以下なら、保険料は申請により納付しなくてもよいこととなった。

² United States General Accounting Office(1996)はアメリカにおける女性の年金問題に関する詳細なレポートである。

³³ Blundell and Johnson(1999).

図1-3-1

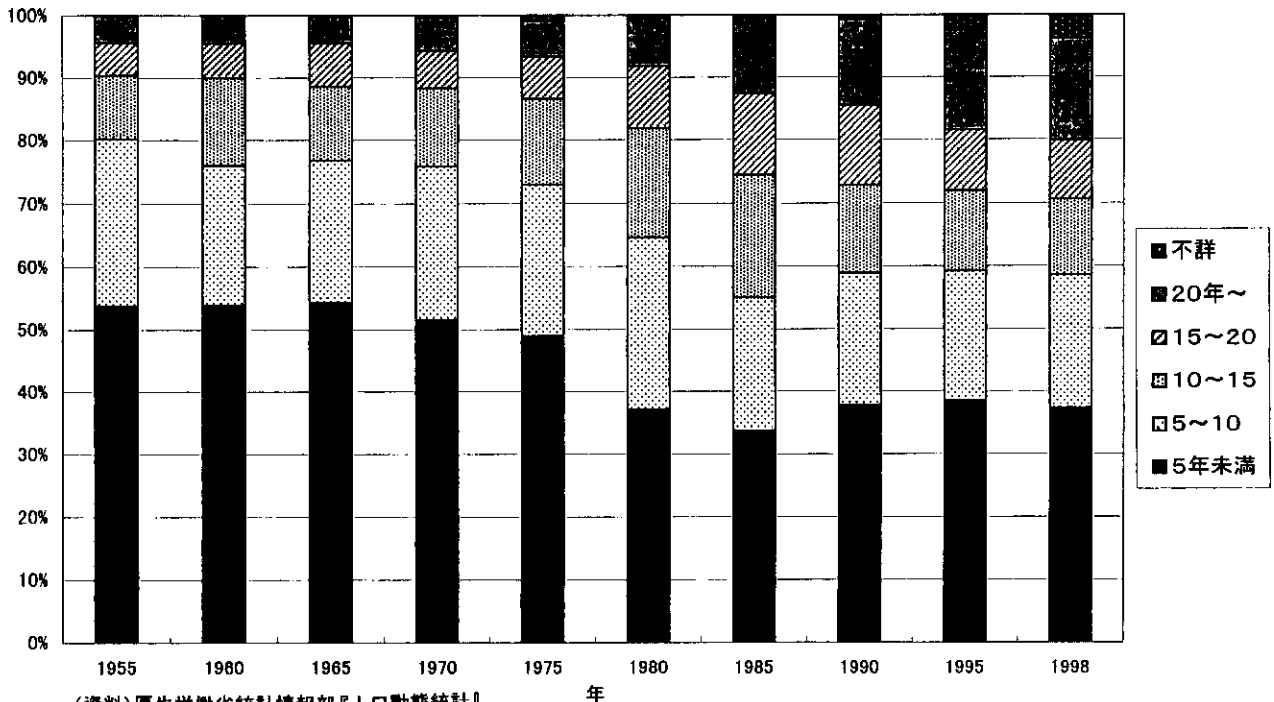
60歳時点での平均余命



(資料)厚生労働省統計情報部『第18回完全生命表』、『平成10年簡易生命表』

図1-3-2

婚姻期間別離婚件数の構成比



(資料)厚生労働省統計情報部『人口動態統計』

図1-3-3

世帯主との続柄別完全失業率

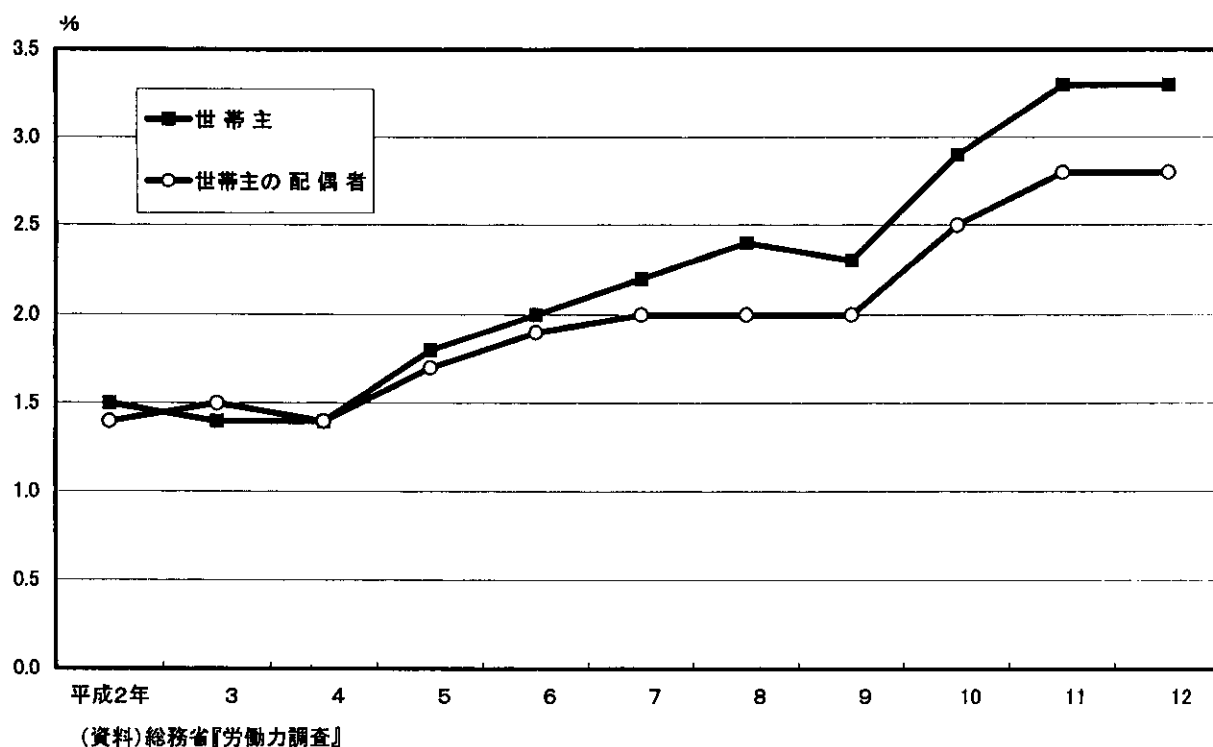


表1-3-1
公的年金の日英米比較

名称	日本 厚生年金	アメリカ 社会保障年金(OASDI)	イギリス 国民保険
支給開始年齢	60歳	65歳 (2027年までに67歳に引き上げ)	男子65歳 女子60歳(2020年までに65歳に引き上げ)
平均月額年金額	[1998年3月] 全受給者平均 172,200円	[1997年12月] 全受給者平均 単身92,800円(765ドル) 夫婦138,800円(1,148ドル)	[1996年9月] 基礎年金 単身48,500円(286ポンド) 夫婦77,500円(457ポンド) 付加年金 全受給者平均 14,200円(84ポンド)
引退所得(全所得合計)の従前所得に対する割合* (可処分所得ベース)	単身86.3% 夫婦75.4%	単身81.5% 夫婦46.1%	単身68.4% 夫婦67.0%
公的年金が引退所得に占める割合*	単身52.4% 夫婦48.3%	単身45.8% 夫婦39.7%	単身60.8% 夫婦44.8%
(参考)年平均為替レート		[1997年] 1ドル=120.99円	[1996年] 1ポンド=169.71円

(注)*...67歳前後の世帯主がいる世帯における比較。従前所得は55歳世帯主の世帯との比較。OECD(1998)。

(資料)厚生省『厚生白書』平成12年版。

OECD(1998) "Retirement Income: Level, Risk, and Substitution among Income Components," Working Paper AWP3.7.

4、就業の多様化と適用拡大

(1) 就業形態の多様化の実態

総務省統計局『労働力調査特別調査報告』によると、平成12年8月における雇用者（役員を除く）は5,008万人で、うち正規の職員・従業員は3,695万人、パート・アルバイトは1,131万人、派遣社員・その他（嘱託など）は182万人となっている。前年同月と比較すると雇用者（役員を除く）は53万人増加しているが、パート・アルバイトの増加が62万人、労働者派遣事業所の派遣社員の増加が10万人で、正規の職員・従業員の増加は7万人に過ぎない。また、その他（嘱託など）は27万人減少している（表1-4-1）。雇用の増加の大半が、非正規雇用によって生み出されている。

結果として雇用者（役員を除く）に占めるパート・アルバイトの割合は22.6%と過去最高に達している（表1-4-2）。産業別にみても、いずれの産業でもおしなべてパート・アルバイト比率は上昇しており、とくに「卸売・小売業、飲食店」やサービス業でパート・アルバイト比率が高い。

性別では男性雇用者（役員を除く）に占めるパート・アルバイトの比率が8.3%であるのに対し、女性では42.5%と高い。年齢階級別では、男性は若年層と高齢層でパート・アルバイト比率が高い傾向にあるが、女性の場合は35歳以上の年齢階級では45%以上をパート・アルバイトが占めている（表1-4-3）。

就業形態の多様化の実態を把握する上では、各調査の調査対象や調査方法の違いに注意する必要がある。『労働力調査特別調査報告』は、平成7年国勢調査調査区から約2,000調査区を選定し、その調査区内に現在する抽出単位の中から選定された抽出単位に居住する約3万世帯の15歳以上の者約7万5千人を調査対象とし、就業状態については調査対象月の月末1週間（調査週間）の状態を調査している。

これに対し、事業所とそこで就業している個人に対する調査としては、厚生労働省『就業形態の多様化に関する総合実態調査』がある。平成11年の同調査は、9大産業に属し、5人以上の常用雇用者を雇用する民営事業所のうちから、無作為に抽出した約1万5千事業所と、その事業所に就業している者のうち、無作為に抽出された労働者約3万人を対象としている。平成11年同調査によると、全労働者に占める非正社員の割合は27.5%を占め、うちパートタイマーが20.3%、契約社員2.3%、臨時的雇用者1.8%、派遣労働者1.1%

となっている（表1-4-4）。産業別では、「卸売・小売業、飲食店」で非正社員の比率が43.0%と最も高く、つぎにサービス業が28.6%となっている。産業による差と比較して、企業規模による差は小さい傾向にある。性別では、男性労働者に占める非正社員割合は14.9%であるのに対し、女性は47.0%と高い。前回の平成6年調査と比較すると、建設業を除き、全産業で非正社員比率は高まっている（表1-4-5）。

このように、雇用のあらゆる場面でパートタイマー、アルバイト、派遣労働者といった非正規雇用が増加しており、社会保障有識者会議報告書で指摘されたように、従来のような男性正規労働者を念頭においた社会保障制度は見直しを迫られているという。

（2）第2号被保険者減少の実態

ア、厚生年金被保険者数の推移

社会保険庁事業年報によると、それまで増加を続けてきた厚生年金の被保険者数は、平成10年度に初めて減少に転じた。その後も事業月報で年間の動向をみると、月による変動はあるものの、総じて減少トレンドが続いている（図1-4-1）。

こうした被保険者数の動向に加え、平均標準報酬月額も減少傾向にあり、厚生年金財政を悪化させる要因として懸念されている。

イ、厚生年金被保険者減少の要因

社会保険庁の事業年報では、年齢階層など被保険者の属性別の集計は公表されていないことから、ここでは厚生労働省『国民生活基礎調査』の平成9年、10年版に掲載されている公的年金加入状況の集計表から厚生年金被保険者減少の要因を考察する（表1-4-6）。

まず、平成9年から10年にかけての1年間に、厚生年金加入者は144万人減少した。その半面、国民年金の第1号被保険者は123万人増加している。また、公的年金に「加入していない」者は64万人増加しているが、これには引退して公的年金の受給者になった高齢者が含まれていることに注意が必要である。

性別・勤めか自営かの別にみると、厚生年金加入者の減少分144万人のうち、男性の一般常用雇用者で企業規模「1000人以上・官公庁」の減少が91万人を占め、ついで企業規模「100～499人」の男性一般常用雇用者が36万人、女性一般常用雇用者が32万人を占めている。パートタイマーやアルバイト、派遣といった就業形態の多様化が厚生年金被保

険者数減少をもたらしているのではないかという説も出ているが、ここで見る限りでは、「1月以上1年未満の契約の雇用者」や「日々又は1月未満の契約の雇用者」など非正規雇用者の厚生年金加入者数は増加している。

表1-4-7は、厚生年金加入者数減少を年齢構成別に見たものである。前述したように、大企業および100～499人規模の企業で厚生年金加入者数の減少が著しいが、その大きな部分を20～29歳の年齢層が占めている。すなわち、厚生年金加入者数の減少には、大企業を中心とした新卒採用の抑制が重大な影響を及ぼしている。次に減少が目立つのは、40～49歳の大企業の男性一般常用雇用者で、大企業を中心とした中高年リストラの影響が示唆される。

一方、表1-4-8は、国民年金第1号被保険者数増加を年齢構成別に見たものである。ここで目立つのは、増加数131万人のうち、女性の「仕事なし」が85万人を占めていることである。この85万人を年齢階層別にみると、20～29歳と50～59歳が多いが、比較的年齢階層に係わりなく増加している。若年層における第1号被保険者の増加は、新卒採用の抑制が影響していると思われるが、それ以上の年齢階層については、自分自身の失職に加え、夫の失業により第3号被保険者から第1号に移ったケースなどがあるものとみられる。

これらの観察をまとめると、厚生年金被保険者数の減少は、ここ数年間の新卒採用の抑制と大企業における中高年層のリストラの影響が大きい。従って、雇用情勢が好転すればある程度は減少トレンドに歯止めがかかることが期待できよう。しかしながら、企業が新卒採用を活発化させたとしても、採用人員数が高齢化による被保険者数の減少を補えるだけの規模に達するかどうかは疑問である。とくに2007年以降は団塊の世代が60歳に達するため、被保険者数が大幅に減少するのは必至である。また、雇用情勢が好転しても、人件費の固定化を嫌う企業は非正規雇用を増加させる可能性もある。長期的には、被保険者数の減少を前提として制度改革をすすめる必要があるといえよう。

(3) パート等への適用を拡大した場合の問題点

ア、パートタイム労働者等への適用の現状

現在の健康保険や厚生年金保険の被保険者となる「常用労働者」の目安は昭和55年の保険課長、健康保険課長、厚生年金課長の「内かん」によっている。図1-4-2は、そ

の原則的な扱いを示したものである。女性と年金の問題との関連で、こうしたパートタイム労働者の扱いが女性の本格的な就業を抑制していると指摘されており、現在、議論が続いている。表1-4-9はパートタイム労働者への適用拡大に関する各界の意見をまとめたものである。連合では、所得要件を雇用保険と同じく年収90万円以上へ引き下げ、労働時間・日数要件を現状の4分の3以上から2分の1以上へ引き下げを提案している。この提案に基づき粗い試算をしてみると、所得要件の引き下げで約70万人が第3号から第1号へと移り、労働時間・日数要件の引き下げで約330万人が第3号ないし第1号から第2号へと移るとみられる(図1-4-3)。ただし、重複する部分があるので、全体としての制度変更の効果は両者の合計400万人を下回るとみられる。

イ、適用拡大した場合の問題点

パートタイム労働者に適用を拡大した場合にどのような問題が発生するであろうか(図1-4-4)。第1に、現業業務が増加し、適用もれなどの問題が顕在化する恐れがある。パートタイム労働者のなかには就業・不就業を繰り返すケースも多いことから、被保険者資格の取得・喪失が頻繁に発生する。採用時点で年収の見通しを立てにくく、また、掛け持ちパートをしている場合にどのような扱いをするかも検討する必要がある。全体としては、事務量の増加と把握もれが懸念される。第2に、事業主にとっては事業主負担が増加し、人件費が増加する。ただし、パートタイム労働者の比率は産業・企業規模によって異なる。比較的パートタイム雇用者が多い卸売・小売業やサービス業での人件費増加要因となるとみられる。第3に、パートタイム労働者本人にとっては、新たに保険料負担が発生し、賃金水準が変わらないとすれば、手取り所得が減少する。

給付と負担の面では、つぎのような影響がでる。現行制度の枠組みのままで適用拡大をした場合、月収9万4千円以下の雇用者では、標準報酬の下限があるため、第1号ないし第3号のままでいた場合と比較して厚生年金の給付額が老齢基礎年金の給付額を上回る。それにもかかわらず、負担の面では、報酬に対して定率で保険料が課されるため、定額負担の国民年金保険料(1万3300円)よりも厚生年金の保険料が少なくなり、第1号被保険者との公平性の問題が発生する(図1-4-5、図1-4-6)。また、こうした低所得の厚生年金被保険者はほとんどが夫の死亡に際して自分の年金を放棄して遺族年金を受給するとみられるが、女性の年金問題がますます顕在化する恐れもある。

したがって、現行制度を維持しながら部分的にパートタイム労働者への適用を拡大する

のではなく、世帯単位での給付体系の見直しを含めて全体的な制度設計を考える必要がある。

(4) 社会保険料負担が労働需要に及ぼす影響

適用拡大との関連では、事業主負担の増加がパートタイム需要を減少させるのではないかという意見もでている。しかしながら、適用拡大の影響を単にパートタイマー雇用数だけで評価すべきではない。労働市場の需給調整メカニズムを通じて、経済全体に及ぼす影響で評価すべきである。現在の制度のもとではパートタイマーを雇用する事業主が負担すべきであった社会保険料は、結局のところは第3号被保険者の保険料と同様に、厚生年金の被保険者全体によって負担されている。すなわち、主婦パートを多数雇用する企業は、年金制度を通じて隠れた補助金を得ていることになる。それらの企業では補助金によって労働コストが割安にされている分、資本への代替が進まず、生産性上昇へのインセンティブもわきにくい。従って、現行制度は労働集約的部門の効率化を阻害しているとみることもできる。実際、パートタイマーを多数雇用している産業は、低生産性部門に多い。適用拡大によって、産業全体の効率化が進めば、経済全体としてはプラスと評価しうる。また、適用拡大はパート需要を減少させるかもしれないが、現在のような就業抑制効果が薄れることにより、女性の正規雇用への就業意欲が上昇し、パート労働力の供給が減少するかもしれない。需要の減少分より供給の減少分が大きい場合、パートタイマーを巡る労働力需給が逼迫し、パート賃金の上昇や雇用条件の改善が起こる可能性もある。

表1-4-1

男女，雇用形態別就業者数

(単位：万人，%)

	実数			対前年増減数 (対前年増減率)		
	男女計	男	女	男女計	男	女
就業者	6469	3821	2648	-31 (-0.5)	-12 (-0.3)	-19 (-0.7)
雇用者	5353	3215	2138	6 (0.1)	5 (0.2)	1 (0.0)
うち雇用者(役員を除く)	5008	2941	2067	53 (1.1)	38 (1.3)	15 (0.7)
正規の職員・従業員	3695	2597	1098	7 (0.2)	35 (1.4)	-28 (-2.5)
パート・アルバイト	1131	248	883	62 (5.8)	13 (5.5)	49 (5.9)
パート	753	60	693	50 (7.1)	8 (15.4)	41 (6.3)
アルバイト	378	188	190	13 (3.6)	5 (2.7)	8 (4.4)
派遣・その他(嘱託など)	182	96	86	-17 (-8.5)	-10 (-9.4)	-6 (-6.5)
労働者派遣事業所の派遣社員	38	9	30	10 (35.7)	3 (50.0)	9 (42.9)
その他(嘱託など)	144	87	57	-27 (-15.8)	-13 (-13.0)	-14 (-19.7)

総務省『労働力調査特別調査報告』平成12年8月

表1-4-2

主な産業，雇用形態別役員を除く雇用者数

		実数(万人)			比率(%)		
		役員を除く雇用者	正規の職員・従業員	パート・アルバイト	役員を除く雇用者	正規の職員・従業員	パート・アルバイト
全産業	平成11年8月	4955	3688	1069	100.0	74.4	21.6
	12年8月	5008	3695	1131	100.0	73.8	22.6
建設業	平成11年8月	457	395	40	100.0	86.4	8.8
	12年8月	463	402	42	100.0	86.8	9.1
製造業	平成11年8月	1122	918	180	100.0	81.8	16.0
	12年8月	1135	924	189	100.0	81.4	16.7
運輸・通信業	平成11年8月	371	315	45	100.0	84.9	12.1
	12年8月	354	292	51	100.0	82.5	14.4
卸売・小売業，飲食店	平成11年8月	1095	621	457	100.0	56.7	41.7
	12年8月	1110	626	471	100.0	56.4	42.4
サービス業	平成11年8月	1359	974	282	100.0	71.7	20.8
	12年8月	1395	988	311	100.0	70.8	22.3

総務省『労働力調査特別調査報告』平成12年8月

表1-4-3

男女、年齢階級別非農林業雇用者数（役員を除く）
及びパート・アルバイト比率

(単位：万人，%)

年齢階級	雇用者（役員を除く）		パート・アルバイト比率				
	（万人）		パート・アルバイト		（%）		対前年増減
総数	2923	(2885)	244	(233)	8.3	(8.1)	0.2
15～24歳 在学中を除く	329	(341)	120	(116)	36.5	(34.0)	2.5
25～34歳	251	(270)	44	(47)	17.5	(17.4)	0.1
35～44歳	792	(782)	41	(40)	5.2	(5.1)	0.1
45～54歳	634	(631)	13	(11)	2.1	(1.7)	0.4
55～64歳	679	(654)	14	(13)	2.1	(2.0)	0.1
65歳以上	398	(390)	31	(30)	7.8	(7.7)	0.1
91	(86)	25	(22)	27.5	(25.6)	1.9	
総数	2049	(2034)	871	(821)	42.5	(40.4)	2.1
15～24歳 在学中を除く	328	(343)	136	(135)	41.5	(39.4)	2.1
25～34歳	248	(269)	60	(63)	24.2	(23.4)	0.8
35～44歳	510	(499)	138	(128)	27.1	(25.7)	1.4
45～54歳	410	(407)	196	(191)	47.8	(46.9)	0.9
55～64歳	507	(489)	253	(228)	49.9	(46.6)	3.3
65歳以上	250	(250)	124	(117)	49.6	(46.8)	2.8
45	(47)	25	(23)	55.6	(48.9)	6.7	

(注) () 内の数値は平成11年8月

総務省『労働力調査特別調査報告』平成12年8月

表1-4-4

産業・事業所の形態・企業規模・性、就業形態別労働者割合

(%)

産業・事業所の形態・ 企業規模・性	計	正社員	非正社員	非正社員の就業形態						出向社員	派遣労働者	その他
				契約社員	臨時的 雇用者	パートタイ マー	短時間の パート	その他の パート				
産 業 計	(100.0)	100.0	72.5	27.5	2.3	1.8	20.3	14.5	5.8	1.3	1.1	0.7
			[100.0]	[8.4]	[6.7]	[73.9]	[52.9]	[21.0]	[4.6]	[3.9]	[2.5]	
鉱 業	(0.1)	100.0	90.6	9.4	1.0	0.3	5.5	1.6	3.8	1.1	0.1	1.3
建設業	(10.0)	100.0	84.1	15.9	2.7	4.9	4.6	1.4	3.2	0.9	0.7	2.1
製造業	(24.8)	100.0	81.3	18.7	1.2	0.4	14.4	8.3	6.1	1.4	1.0	0.4
電気・ガス・熱供給・水道業	(0.5)	100.0	90.8	9.2	3.4	0.1	2.5	1.6	0.9	1.5	1.0	0.7
運輸・通信業	(7.6)	100.0	82.0	18.0	4.0	0.9	9.7	6.1	3.6	1.4	1.9	0.3
卸売・小売業、飲食店	(28.1)	100.0	57.0	43.0	1.4	3.3	36.1	28.9	7.2	0.9	0.6	0.6
金融・保険業	(4.3)	100.0	83.3	16.7	3.2	0.3	7.8	5.5	2.3	0.9	4.3	0.2
不動産業	(0.9)	100.0	74.8	25.2	5.1	1.4	12.0	8.8	3.3	4.4	1.1	1.2
サービス業	(23.8)	100.0	71.4	28.6	3.6	1.0	20.7	14.4	6.3	1.6	1.0	0.7
事業所の形態												
事務所	(31.6)	100.0	82.2	17.8	2.9	1.6	9.3	6.0	3.3	1.9	1.5	0.6
工場・作業所	(26.6)	100.0	78.0	22.0	1.2	0.9	17.2	10.6	6.6	1.3	0.9	0.6
研究所	(0.8)	100.0	89.1	10.9	1.1	0.0	5.3	3.9	1.4	1.2	3.1	0.2
営業所	(13.0)	100.0	78.2	21.8	3.3	4.4	11.1	7.5	3.6	1.3	1.0	0.5
店舗その他	(15.7)	100.0	38.9	61.1	1.1	2.6	55.5	44.9	10.6	0.4	0.6	0.9
企業規模												
1000人以上	(27.2)	100.0	74.9	25.1	2.7	0.4	18.5	14.1	4.4	1.0	2.0	0.5
500～999人	(7.8)	100.0	75.7	24.3	1.7	0.9	18.2	12.3	6.0	2.0	1.1	0.4
300～499人	(8.4)	100.0	69.1	30.9	3.3	6.7	16.7	12.1	4.6	2.5	1.1	0.6
100～299人	(15.3)	100.0	73.4	26.6	2.8	0.7	19.8	13.8	6.0	1.9	0.9	0.5
50～99人	(11.3)	100.0	69.8	30.2	1.7	2.2	22.8	14.9	7.9	1.5	0.7	1.4
30～49人	(6.7)	100.0	74.6	25.4	2.2	1.8	19.7	13.4	6.3	0.7	0.5	0.6
6～29人	(23.4)	100.0	70.2	29.8	1.8	2.6	23.6	17.3	6.3	0.5	0.4	0.9
性												
男	(60.8)	100.0	85.1	14.9	2.1	1.8	7.8	5.2	2.6	1.8	0.6	0.8
女	(39.2)	100.0	53.0	47.0	2.6	2.0	39.6	28.9	10.7	0.4	1.8	0.6

(注) 1) []は、「非正社員」（産業計）を100とした構成比である。

2) () はそれぞれ、産業・事業所の形態・性・企業規模内の構成比である。

厚生労働省『就業形態の多様化に関する総合実態調査』平成11年

表1-4-5

産業・事業所の形態、正社員及び非正社員別労働者割合

(%、ポイント)

産業・事業所の形態	計	正社員			非正社員		
		今回	前回	差	今回	前回	差
産 業 計	100.0	72.5	(77.2)	-4.7	27.5	(22.8)	4.7
鉱 業	100.0	90.6	(90.8)	-0.2	9.4	(9.2)	0.2
建設業	100.0	84.1	(77.5)	6.6	15.9	(22.5)	-6.6
製造業	100.0	81.3	(84.1)	-2.8	18.7	(15.9)	2.8
電気・ガス・熱供給・水道業	100.0	90.8	(90.8)	0.0	9.2	(9.2)	0.0
運輸・通信業	100.0	82.0	(90.0)	-8.0	18.0	(10.0)	8.0
卸売・小売業, 飲食店	100.0	57.0	(64.3)	-7.3	43.0	(35.7)	7.3
金融・保険業	100.0	83.3	(87.7)	-4.4	16.7	(12.3)	4.4
不動産業	100.0	74.8	(81.8)	-7.0	25.2	(18.2)	7.0
サービス業	100.0	71.4	(74.1)	-2.7	28.6	(25.9)	2.7
事業所の形態							
事務所	100.0	82.2	(82.3)	-0.1	17.8	(17.7)	0.1
工場・作業所	100.0	78.0	(81.6)	-3.6	22.0	(18.4)	3.6
研究所	100.0	89.1	(86.4)	2.7	10.9	(13.6)	-2.7
営業所	100.0	78.2	(84.7)	-6.5	21.8	(15.3)	6.5
店舗	100.0	38.9	(51.1)	-12.2	61.1	(48.9)	12.2
その他	100.0	71.7	(76.7)	-5.0	28.3	(23.3)	5.0

(注) () は平成6年調査の数値である。

厚生労働省『就業形態の多様化に関する総合実態調査』平成11年

表1-4-6

世帯人員数(15歳以上),平成10年と9年の比較

公的年金加入状況・年齢・(10歳階級)・性・勤めか自営かの別別

(単位:千人)

年齢階級・性・勤めか自営かの別	総数	加入している						加入していない
		総数	国民年金第1号被保険者	厚生年金	共済組合	配偶者が厚生年金の被保険者	配偶者が共済組合の組合員	
総数	283	-359	1,234	-1,443	-54	-144	48	641
仕事あり	-2,246	-1,715	-74	-1,574	-103	14	22	-531
自営業主	128	82	-43	108	8	7	2	46
雇人あり	71	43	-31	58	5	7	4	27
雇人なし	57	39	-12	51	3	-1	-3	18
家族従業者	-360	-264	-248	5	5	-28	1	-96
会社・団体等の役員	-589	-401	-110	-307	15	0	0	-187
一般常雇者	-1,451	-1,254	293	-1,635	-154	205	37	-197
企業規模								
1~4人	69	92	38	34	4	10	6	-24
5~29人	320	399	70	224	12	76	16	-79
30~99人	200	207	106	-32	62	66	4	-8
100~499人	-616	-577	15	-691	59	31	9	-38
500~999人	-24	-19	17	-65	23	5	1	-6
1000人以上・官公庁	-1,400	-1,356	47	-1,106	-314	18	1	-45
1月以上1年未満の契約の雇用人	250	235	69	158	8	-26	25	16
日々又は1月未満の契約の雇用人	-107	-73	-33	15	-1	-33	-22	-35
家庭内職者	-133	-91	-12	2	0	-77	-6	-42
その他	16	51	7	78	14	-35	-14	-35
仕事なし	2,529	1,357	1,308	130	50	-158	26	1,172
男	-670	-630	409	-1,061	-22	35	9	-41
仕事あり	-1,627	-1,211	-50	-1,144	-48	30	3	-416
自営業主	-96	-64	-144	77	4	3	-3	-31
雇人あり	-24	-38	-75	34	3	1	0	14
雇人なし	-71	-26	-69	43	1	2	-3	-45
家族従業者	13	2	12	-12	1	0	0	10
会社・団体等の役員	-384	-242	-67	-185	11	-2	1	-142
一般常雇者	-1,300	-1,109	103	-1,156	-78	22	0	-192
企業規模								
1~4人	-32	1	-20	18	1	1	0	-32
5~29人	132	196	20	154	14	8	1	-64
30~99人	68	96	46	16	29	3	0	-29
100~499人	-342	-307	12	-364	41	3	0	-34
500~999人	-60	-51	12	-69	4	1	0	-9
1000人以上・官公庁	-1,066	-1,044	32	-913	-167	5	-1	-23
1月以上1年未満の契約の雇用人	114	105	18	81	1	4	2	8
日々又は1月未満の契約の雇用人	9	16	1	12	1	2	0	-7
家庭内職者	-14	-3	-5	1	0	1	0	-11
その他	31	84	33	39	11	0	1	-53
仕事なし	956	581	460	83	26	4	7	375
女	953	271	825	-383	-31	-177	39	682
仕事あり	-619	-505	-24	-430	-55	-15	19	-113
自営業主	223	146	102	32	4	3	4	77
雇人あり	95	81	45	24	2	6	5	14
雇人なし	128	64	57	8	2	-2	-1	63
家族従業者	-372	-266	-260	17	4	-28	1	-106
会社・団体等の役員	-205	-160	-43	-122	4	2	-1	-46
一般常雇者	-151	-145	191	-478	-76	183	36	-6
企業規模								
1~4人	101	91	57	17	3	8	5	10
5~29人	188	203	50	70	-1	68	15	-14
30~99人	132	111	59	-49	33	63	4	21
100~499人	-274	-270	4	-327	18	27	9	-4
500~999人	36	32	6	4	19	4	1	3
1000人以上・官公庁	-333	-312	15	-194	-148	13	1	-21
1月以上1年未満の契約の雇用人	136	129	51	78	8	-30	23	8
日々又は1月未満の契約の雇用人	-116	-89	-33	4	-2	-35	-22	-28
家庭内職者	-119	-89	-7	1	0	-78	-6	-30
その他	-15	-33	-25	40	3	-34	-16	18
仕事なし	1,572	777	849	47	24	-162	19	797

厚生労働省『国民生活基礎調査』平成9年、10年

表1-4-7

厚生年金加入者減少の年齢別構成:平成10年と9年の比較

(単位:千人)

年齢階級・性・勤めか自営かの別	総数	19歳以下	20～29歳	30～39歳	40～49歳	50～59歳	60歳以上
総数	-1,443	-113	-908	-30	-692	-38	339
仕事あり	-1,574	-104	-946	-64	-721	-76	337
自営業主	108	1	13	12	-12	18	77
雇人あり	58	0	8	4	-4	3	46
雇人なし	51	0	4	8	-8	16	31
家族従業者	5	3	-5	10	-14	5	7
会社・団体等の役員	-307	-6	-119	-65	-110	-51	42
一般常雇者	-1,635	-100	-879	-74	-637	-66	120
企業規模							
1～4人	34	5	12	6	12	-13	11
5～29人	224	-2	31	70	-36	107	54
30～99人	-32	-24	-23	50	-88	8	44
100～499人	-691	-69	-296	-85	-151	-85	-6
500～999人	-65	19	-55	-21	-6	-8	8
1000人以上・官公庁	-1,106	-29	-547	-94	-370	-74	9
1月以上1年未満の契約の雇用人	158	2	36	32	23	7	58
日々又は1月未満の契約の雇用人	15	-1	2	0	3	2	7
家庭内職者	2	0	-1	1	0	-1	2
その他	78	-4	6	19	26	9	23
仕事なし	130	-9	38	35	29	37	1
男	-1,061	-86	-649	-88	-575	41	298
仕事あり	-1,144	-82	-665	-109	-589	13	289
自営業主	77	0	2	10	-5	1	68
雇人あり	34	0	2	0	-3	-5	39
雇人なし	43	0	0	9	-2	6	28
家族従業者	-12	2	-13	2	-7	3	2
会社・団体等の役員	-185	-6	-62	-53	-88	-11	35
一般常雇者	-1,156	-79	-608	-87	-498	6	110
企業規模							
1～4人	18	2	-1	13	2	-5	6
5～29人	154	-10	-27	44	0	93	54
30～99人	16	-30	21	42	-62	9	36
100～499人	-364	-21	-136	-48	-117	-36	-5
500～999人	-69	6	-32	-27	-17	-3	4
1000人以上・官公庁	-913	-26	-434	-110	-303	-54	16
1月以上1年未満の契約の雇用人	81	1	9	11	4	7	48
日々又は1月未満の契約の雇用人	12	-1	3	1	0	2	5
家庭内職者	1	0	0	0	0	0	1
その他	39	0	4	6	4	5	19
仕事なし	83	-4	16	21	14	28	9
女	-383	-28	-259	59	-117	-79	41
仕事あり	-430	-22	-281	46	-132	-89	49
自営業主	32	1	10	2	-7	17	9
雇人あり	24	0	6	3	-1	9	7
雇人なし	8	0	4	-1	-6	9	2
家族従業者	17	1	8	9	-8	2	4
会社・団体等の役員	-122	0	-56	-12	-22	-40	8
一般常雇者	-478	-21	-271	12	-139	-72	11
企業規模							
1～4人	17	2	14	-6	10	-9	6
5～29人	70	8	58	27	-35	14	0
30～99人	-49	6	-44	8	-25	-1	9
100～499人	-327	-48	-160	-36	-32	-49	-1
500～999人	4	13	-23	6	11	-7	4
1000人以上・官公庁	-194	-3	-113	16	-67	-20	-6
1月以上1年未満の契約の雇用人	78	1	27	21	19	0	10
日々又は1月未満の契約の雇用人	4	0	-1	-2	3	0	1
家庭内職者	1	0	-1	1	0	-1	1
その他	40	-5	2	13	22	4	5
仕事なし	47	-5	22	14	15	9	-8

厚生労働省『国民生活基礎調査』平成9年、10年

表1-4-8

国民年金加入者増加の年齢別構成:平成10年と9年の比較

(単位:千人)

年齢階級・性・勤めか自営かの別	総数	年齢別					
		19歳以下	20~29歳	30~39歳	40~49歳	50~59歳	60歳以上
総数	1,234	0	368	326	21	345	172
仕事あり	-74	0	15	88	-217	11	29
自営業主	-43	0	23	1	-93	24	3
雇人あり	-31	0	16	-11	-47	-1	13
雇人なし	-12	0	7	13	-45	25	-10
家族従業者	-248	0	-27	-27	-106	-80	-8
会社・団体等の役員	-110	0	-34	-12	-44	-19	-1
一般常雇者	293	0	54	104	25	90	20
企業規模							
1~4人	38	0	-10	28	-15	28	6
5~29人	70	0	-3	32	10	12	19
30~99人	106	0	37	28	20	19	0
100~499人	15	0	12	0	-1	6	-2
500~999人	17	0	9	3	-1	7	-1
1000人以上・官公庁	47	0	8	11	10	17	-1
1月以上1年未満の契約の雇用人	69	0	19	39	0	5	6
日々又は1月未満の契約の雇用人	-33	0	-4	-9	-5	-19	4
家庭内職者	-12	0	-4	-2	-3	0	-2
その他	7	0	-14	-7	10	10	8
仕事なし	1,308	0	354	238	239	334	143
男	409	0	67	185	-63	171	49
仕事あり	-50	0	-54	73	-143	75	-2
自営業主	-144	0	-5	-9	-114	4	-20
雇人あり	-75	0	-2	-19	-53	-7	5
雇人なし	-69	0	-3	9	-61	11	-25
家族従業者	12	0	-8	3	6	9	1
会社・団体等の役員	-67	0	-26	-10	-26	-1	-4
一般常雇者	103	0	-15	76	-15	47	8
企業規模							
1~4人	-20	0	-24	14	-17	2	7
5~29人	20	0	-19	26	-14	20	7
30~99人	46	0	13	20	6	13	-6
100~499人	12	0	0	5	3	2	2
500~999人	12	0	5	3	0	3	0
1000人以上・官公庁	32	0	11	7	7	8	-2
1月以上1年未満の契約の雇用人	18	0	-9	14	9	3	0
日々又は1月未満の契約の雇用人	1	0	8	-4	-6	-4	6
家庭内職者	-5	0	-1	-1	-4	0	1
その他	33	0	2	2	8	16	7
仕事なし	460	0	121	112	80	97	50
女	825	0	302	142	84	173	123
仕事あり	-24	0	69	16	-75	-64	30
自営業主	102	0	28	11	21	19	23
雇人あり	45	0	18	7	6	6	8
雇人なし	57	0	10	4	16	13	14
家族従業者	-260	0	-19	-30	-113	-89	-9
会社・団体等の役員	-43	0	-8	-2	-17	-19	3
一般常雇者	191	0	69	27	40	43	12
企業規模							
1~4人	57	0	16	14	2	26	-1
5~29人	50	0	16	6	25	-8	11
30~99人	59	0	24	8	14	7	6
100~499人	4	0	13	-8	-4	3	-4
500~999人	6	0	4	0	-1	4	-1
1000人以上・官公庁	15	0	-3	5	3	10	-1
1月以上1年未満の契約の雇用人	51	0	28	25	-9	3	4
日々又は1月未満の契約の雇用人	-33	0	-12	-6	0	-15	-1
家庭内職者	-7	0	-3	-1	1	0	-3
その他	-25	0	-14	-8	2	-5	1
仕事なし	849	0	233	126	159	237	93

厚生労働省『国民生活基礎調査』平成9年、10年

表1-4-9

パートタイム労働者への社会保険適用に関する各界の意見

1. 連合「政策・制度 要求と提言 1998～1999」8 福祉・社会保障政策「要求の項目」

「パート労働者や派遣労働者、短時間就労高齢者への年金保険適用を拡げるため、厚生年金の適用基準である、年収130万円以上を90万円以上へ、労働時間・日数要件の4分の3以上を2分の1以上へ、それぞれ経過措置を踏まえて引き下げる。」

※ 連合内部での検討途上では、「労働保険との整合性を図る観点から」との文言が入れられていた。

※ 連合の基本スタンスは、① 社会保険の所得再分配機能を重視し、拡充する立場、② 収入のない者に保険料納付を強制しない、③ 収入を完全に補足される被用者については、定額ではなく定率の保険料率を課す、の3点。

2. 東京商工会議所「労働政策に関する要望（平成10年7月）」

「就業形態の多様化が進む中、パートタイム労働者の数は増加し、その果たすべき役割も非常に大きなものとなっている。しかしながら、その一方で、主婦パートを中心とする所得税の非課税限度額等を意識した就業調整の問題は、企業経営にも大きな影響を及ぼしており、企業の要員確保とパートタイマー本人の選択の幅を広げるためにも、税制、社会保険制度等全体の見直しが必要である。」

※ 中小企業では、パートタイム労働者の就労調整により、繁忙期である年末の労働力確保が困難となっている実態があることから、項目として挙げたものである。なお、(a) パートタイム労働者への厚生年金保険適用拡大による負担増と、(b) 就労調整の発生抑制、との比較考量を行った結果ではない。

3. 短時間労働対策の在り方に関する女性少年問題審議会建議（H10.2）

「就業調整については、（中略）企業、労働者、社会全体にとって様々な点で大きなひずみをもたらしている。（中略）そのためには、平成5年の婦人少年問題審議会建議が指摘しているように単に就業調整の基準となる一定額の引き上げではなく、税制、社会保険制度、配偶者手当全体の見直しが必要である。これらの制度については、制度の在り方自体の検討の中での対応となろうが、今後の我が国経済社会の推移等を踏まえれば、就業に応じて納税し、また、社会保険の被保険者として保険料も支払うとの原則に立ち、極力制度を世帯単位から個人単位に切り替えていく方向が望ましく、個々の制度の撤廃も含めた抜本的な見直しが必要と考える。」

4. パート労働者に対する医療・年金保険に関する検討会報告書（H4.12）

「中長期的にあるべき方向を考えた場合、被用者については、その就業実態に応じ、なるべく被用者保険の被保険者とするという基本的考え方に立って制度の適用を考えていくことが必要。」

5. 平成6年改正年金審意見書（H5.10）

「現在、厚生年金においては、勤務時間の短い、いわゆるパートタイム労働者は適用対象とされていないが、労働形態の多様化も考慮し、被用者はなるべく厚生年金の被保険者にするという基本的考え方に立って、制度の適用を検討すべきである。」

図1-4-1
厚生年金保険被保険者数の推移

