

20020017

厚生労働科学研究費補助金

政策科学推進研究事業

労働力の非正規化と社会保障改革に関する研究

平成14年度 総括・分担研究報告書

主任研究者 古郡鞆子

平成15(2003)年4月

目次

I. 総括研究報告

- 労働力の非正規化と社会保障改革に関する研究————— 1
古郡鞆子

II. 分担研究報告

1. 個票データからみた公的年金保険の現状
岸 智子

2. 高齢化による受益負担の世代間格差について：世代会計の観点から
和田光平

厚生労働科学研究費補助金（政策科学推進研究事業）

（総括・分担）研究報告書

労働力の非正規化と社会保障改革

主任研究者 古郡 鞆子 中央大学

研究要旨 労働市場の現状は、社会保障制度に、より一層の柔軟性を求めている。社会保障の仕組みは安定性に加えて、多様化する就業形態にあった柔軟性を達成し、簡素で公平かつ中立的に再設計・運営することが必要である。

岸 智子 南山大学経済学部
助教授
和田光平 中央大学経済学部
助教授

A. 研究目的

長期雇用の正社員を前提にした社会保障制度を見直し、雇用形態の多様化に対応した社会保障システム、労働だけでなく社会保障制度のフレキシビリティを達成するような社会保障制度のあり方を検討し、政策提言を行う。

B. 研究方法

働き方が変化し、労働力の非正規化現が起きていることについて、文献研究および統計分析を行う。また、非典型労働者について年金、医療保険、失業保険などの社会給付の実態をみる。その上で、現行の社会保障制度の問題点を明らかにし、これからの社会保障のあり方を考える。

C. 研究結果

就業形態はOECD各国で多様化し、非典型労働者が増加している。それにともない、就業が不安定となり、所得保障の問題が表面化している。非典型労働者について年金、医療保険、失業保険などの社会給付の実態をみると、就業形態の変化が社会保障制度の対象外となる人々を悪循環的に増やす傾向がある。一方、夫が非典型労働者の世帯の増加によって、経済全体で社会保険料拠出額が低下する傾向もみられる。

D. 結論

社会保障制度の再設計にあたっては、制度の普遍化、公平化に向けた施策をとること、制度を「世帯」から「個人」単位にすること、などの改善策が考えられる。

E. 論文発表

「非典型雇用の増加と社会保障問題」
計画行政、第25巻第2号

非正規雇用の増加と社会保障問題

古郡 鞆子

1. はじめに

経済環境の変化は著しく、雇用が不安定化する中で、失業、疾病、障害、退職、老後の所得保障への関心が強くなってきている。

わが国の雇用構造は、国際競争の激化や経済のサービス化の影響を受けて、パートタイマーその他の短時間労働者、派遣労働者、臨時労働者などの弾力的な雇用がそのウエイトを高めている。一方、雇用以外の請負、在宅就労、SOHO など、労働者が主体的に就業形態の選択をする場合も増えている。

就業形態の多様化にはよい面と悪い面がある。しかし、労働者の社会（所得）保障面からすると、制度の整備が変化に呼応していないところが問題である。

社会保障は労働者の生活保障の役割を担っており、就業構造や雇用慣行を前提に設計されている。それらが変化すれば、当然、制度の再設計が必要である。

本稿では、労働市場の構造変化に対応した社会保障のあり方を、とくに所得保障の観点から考察する。最初に働き方の変化の実態を示し、次にその変化の中で働いている人々の所得保障の実状を把握する。最後に雇用変化、就労形態の変化のもとでの所得保障のあり方を考える。

1.1 働き方の変化

経済発展とともに労働力の多くは常用のフルタイム雇用の範疇に含まれるようになると考えられてきた。実際、大方の労働者は正社員（フルタイマー）で、9時から5時まで、週5日出勤という典型的な働き方をしてきた。しかし、先進諸国では、こうした従来型の常用雇用（典型労働）が伸び悩み、短時間労働者をはじめとする非正社員その他、雇用以外、あるいは雇用と自営の中間型の就労スタイル（ここではこれらをあわせて非典型労働と呼ぶ）で働く者が増えてきている。

非典型労働は、雇用主がより大きな雇用の柔軟性を求めたことで増加し、働く側の選択の問題もあって、今日では一大労働市場を形成しつつある。

就業形態多様化の実態 非典型労働者の数を正確に把握することは、文字通りその非典型性のため、また分類の難しいことも手伝って難しい。

総務省『労働力調査特別調査』（2001年8月）では、正規の職員・従業員は3597万人である。これに対し、パート・アルバイトは1022万人、派遣・契約・嘱託・その他は355万人で、二つをあわせた非正規の職員・従業員は1377万人となる。

正社員数は1990年代後半になってから減少しはじめ、逆に非正社員が増えている（図1参照）。全労働者に占める非正社員比率は、3割に近づく勢いである。

厚生労働省の調査(『就業形態の多様化に関する総合実態調査』1999年)では、労働者に占める非正社員の割合は1999年時点で27.5%と過去最高を記録している。この調査では、事業所の非正社員を契約社員、臨時的雇用者、パートタイマー(短時間パートとその他のパート)、出向社員、派遣労働者、その他に分けている¹⁾。全体を100とすると、契約社員が2.3%、臨時的雇用者が1.8%、短時間パートが14.6%、その他のパートが5.8%、出向社員が1.3%、派遣労働者が1.1%、その他が0.7%である。同じ時点での雇用者数(5331万人)にこれらの数字を乗じると、契約社員は約123万人、臨時的雇用者は約96万人、短時間パートは約778万人、その他のパートは約309万人、出向社員は約69万人、派遣労働者は約59万人、その他は約37万人、合計で非正社員は約1471万人におよぶことになる²⁾。

これは独立して事業を営むフリーランサーやコンサルタントなど、雇用以外の就労形態をとっている者を含まない数字である。ここには約17万人³⁾いるとされている在宅就労者や、SOHOによる就労者などもいる。これらを考慮すれば、非典型労働者の総数は1500万人を上回ると思われる。これは全労働者の約25%の数字である。

ワークス研究所の調査では⁴⁾、非典型雇用労働者は女性が7割以上を占め、年齢別にみると、パートやアルバイトは中高年層に、フリーターや派遣は30歳未満の若年に多い。また、女性の非典型雇用労働者の7割近くは主婦パートである。

1.2 非典型労働者の労働条件

働き方の多様化は労働者間の賃金やその他の労働条件の格差を拡大させている。たとえば、パートタイマーと正社員の賃金格差(所定内給与)は、女性についてみると、1989年は70.9%、2000年では66.9%である。厚生労働省『パート労働の課題と対応の方向性』(2002)によると、同じ職種のパートタイマーと正社員を比較しても、2000年での女性のパートタイマーの賃金は正社員の79.8%である。前掲ワークス研究所の調査によると、就業形態別の年収は、契約・嘱託で268万円(勤続5年)、派遣で192万円(勤続2年)、主婦パートを除くパート・アルバイトで164万円(勤続4年)である。

さらに、ほとんどの企業は非正社員には家族手当、住宅手当、役職手当、業績手当などを支給していない。退職金は、あったとしても微々たるものである。非正社員の健康保険、厚生年金保険、雇用保険の加入率は4割を割っている。非典型労働者がさらに増えれば、社会保険(被用者保険)に加入しない労働者も増加すると思われる。

1.3 非典型労働の典型化

非典型労働者が増えている主な理由は、産業構造が変化し、サービス業的な職場が増え、非典型の労働者の需要が高まったことにある。女性の社会進出が活発になったこともある。グローバル化の影響を受けて熾烈な国際競争にさらされる企業が雇用に係る固定費用の削減を図っていることも大きな理由である。

非典型労働者はいまや先進諸国の諸産業にとって不可欠の労働者である。この種の労働者の重要性は高まりこそすれ、低くなることはないと思われる。

P. キャペリ (1999) は、アメリカの非典型労働者の中の臨時社員の急増に注目している。前掲の厚生労働省の調査でも、調査対象となった事業所の過半数が今後も非正社員の比率が高くなることを予想している。

就業形態の選択肢が広がることには労働者のニーズを満足させる点もある。一方で、それが企業の要求でもあれば、これから非典型労働が就労形態として定着化していくことは確実である。

しかし、非典型労働が増え定着していくと、それが“典型”となる。何でもその数が増えれば社会標準化する。その意味でも非典型労働転じて典型労働に対する社会保障制度の整備をしていくことが大事である。

2. 現行の社会保障制度

社会保障制度は就業形態によって異なる扱いをしている。新しい働き方をする人々は失業、疾病あるいは老齢に対してどのように対処すべきなのか。所得保障が就業形態の如何を問わず就業者に与えられるためにはどうすべきなのだろうか。

ここでは、非典型労働者について年金、医療保険、失業保険などの社会給付の実態をみてみよう。

2.1 社会給付の適用の実態

社会保険の加入要件 社会保険には事業主が加入し、その被用者を対象とする被用者保険と、地域の一般住民を対象とする地域保険がある。被用者保険には労災保険、雇用保険、健康保険、厚生年金保険などがあり、地域保険には国民健康保険や国民年金がある⁵⁾。

被用者保険のうち、労災保険は常用雇用労働者に限らず、臨時・日雇、アルバイト、パートタイマー、嘱託など雇用形態に関係なくすべての労働者に適用される。

雇用保険は、雇用期間が1年以上にわたり週 20 時間以上働いていれば適用される。短時間労働者であるパートタイマーや登録型派遣労働者がこの基準を満たしていれば、雇用保険に加入することができる。ただし、季節的に雇用される者および1年未満の短期雇用を状態とする場合には適用除外となる。臨時内職的に雇用される者も同様に適用は不可である。

健康保険や厚生年金保険には非正社員も要件を満たせば加入可能である。1日または1週の勤務時間が正社員の所定労働時間の概ね4分の3以上であるか、1ヶ月の勤務日数が正社員の所定労働日数のおおむね4分の3 以上であれば常用的雇用関係が認められ、被保険者となる。

被用者保険の保険料は労災保険を除き労使が折半して負担する。しかし、雇用保険は加入の条件を満たしていても企業が加入の手続きを怠る例がある。健康保険は年収が130万円未満の被扶養配偶者であれば配偶者の加入する健康保険の被保険者となることができる。厚生年金

保険も、健康保険と同様に、年収が130万円未満の被扶養配偶者であれば第3号被保険者として配偶者が加入する被用者保険の被保険者となり、社会保険料を拠出しなくても済む。そこで、社会保険量の負担を逃れるため、就業を抑制する企業や被扶養の立場を選択する非正社員が多くなる。

医療保険と年金保険は国民皆保険とされ、被用者保険の適用を受けない者は国民健康保険や国民年金などの地域保険に加入する。この場合、保険料は全額本人負担である。

社会保険の給付実態 社会保険の加入状況（2001年）をみると⁶⁾、契約・嘱託社員では「基準を満たせば加入させる」企業が8-9割に達する。アルバイトでは「基準を満たせば加入させる」企業が5割未満、「本人の希望で勤務日数等を調整する」企業が2割弱、「その他」が3割といった状況である。

よく知られているように、パートタイマー（主に主婦）は、税制や企業の支給する配偶者手当も絡んで、年収を103万円未満に収めようとする傾向をもっている。前掲のリクルートの調査でも、非典型雇用労働者の年収分布は100-110万円未満を境に急激に減少し、とくに主婦パートの約半数は年収の調整をしている。この年収調整の背景には、社会保険制度や税制の存在が強くかかわっている。

健康保険や厚生年金保険は一方が生計を維持し、他方を扶養することを前提にしている。しかし、今日では夫婦がどちらも非正規の職員・従業員として働く世帯数が326,000世帯（夫と妻が有業の世帯の2.3%）を占めている（表1参照）。このような世帯は40歳代以降に増える傾向がみられる。

夫婦がともに非典型労働者である世帯では、双方が被用者保険の適用除外となるケースが出てくる。その場合には、制度上では双方が国民健康保険と国民年金に加入することになる。しかし、果たしてこのような世帯のどの程度が社会保険に加入しているだろうか。

社会保険庁『公的年金加入状況等調査』（1998）によれば、20-59才の公的年金非加入者は1,391,000人にのぼり、このうち自営業主が19.2%、登録・派遣社員が1.3%、パートが9.0%、アルバイトが12.2%を占める。また、就業形態別にみると、年金の非加入者はアルバイト、次いで自営業主、登録社員に比較的多く見られるようである（表2参照）。公的年金の非加入者は、適用対策として被保険者への取り込みをしてきたことによって減少しているようだが、非典型労働者の増加によって今後増える可能性がある。

ともあれ、雇用以外の形で働く非典型労働者の社会給付の実態は不明確である。しかし、非典型労働者は全体的に社会保障制度に非加入であったり、加入していても収入が少ないために不十分な所得保障に甘んじているのではないかと思われる。

非加入者の増加は制度を空洞化させる。一方、公的保障を最も必要としている者に対し制度が本来の機能を果たしていない結果を招くことにもなる。

2.2 現行の社会保障制度の問題点

わが国の社会保障制度は日本の雇用慣行を暗黙の前提とし、正社員として長期雇用される男性の労働者を想定して設計されてきた。社会保障の対象者となるのは定期的に収入があり、社会保障に規則正しく拠出できる立場にある者である。

非典型労働者の多くは収入が不安定である。長期的な展望ももちにくい点もある。一方で将来に備えるというよりも自由なライフスタイルや扶養される立場を選んで生活している者もいる。そのいずれにも、所得に比して割高な保険料を支払うことには消極的になってしまう傾向のあることは否めない。

個人で事業を営んでいる場合、社会保障に加入するととなると、現行の制度では2重の負担を強いられる。通常の雇用では従業員の負担分と被用者の負担分があるが、自営業では被用者の負担がないため、自らその負担もしなければならぬからである。そこで、制度に加入したくないと考える自営業者も出てくる⁷⁾。制度に加入しても保険料拠出額が少ないために給付額は少なくなる。

事業主には社会保険料の支払いを免れようとする動機が働く。今日、労働費用に占める法定福利費の割合は10%程度である。法定福利費では厚生年金保険料が5割以上を占めている(厚生労働省「賃金労働時間制度等総合調査」1999年)。このことを考えると、人件費を削減するため、その負担を免れて非正社員化を進めていこうとするようなことがあっても、経営者の論理としては当然である。

そうすると、就業形態の変化が社会保障制度の対象外となる人々を悪循環的に増やしていくことにもなりかねない。それが特定の雇用形態をモデルとしている現行の所得保障の仕組みには労働者間に不公平性をもたらし、その結果、非典型労働者を相対的に不利な立場に追い込んでいくものがある。

本来、働いている者は誰もが相応の負担をし、給付を受ける権利がある。そうであってみれば、どんな労働者にもニーズと拠出能力にあった制度を用意し、社会保険を適用し、病気、障害、老齢、出産などに対し、できるだけの保障をしていく必要がある。

アメリカでは制度の谷間に落ちてしまう人たちの所得保障を代弁する組織団体ができている。イタリアでは、労働組合が先頭に立って、これらの労働者の権利を守るべく立ち上がっている⁸⁾。非典型労働者の増加は同じ課題をわが国にもつきつけている。

3. 就業形態に中立な所得保障

社会保障は、働き方の変化を考慮し、柔軟性を達成することが求められている。誰もが意欲に応じて働ける社会にしていくためには、働き方の違いで生じる所得保障上の不合理な格差を取り除いていくことが大事である。これは制度の空洞化を避けるためにも必要である。

3.1 所得保障の必要性と方法

ILO (1999) はすべての労働者に対する社会経済的な保障が重要であり、そのためには「ディーセントワーク」(decent work) を達成することが必要であるとしている。ディーセントワークとは労働者に現時点での適正な所得、長期にわたっての雇用上あるいは退職後に直面する経済的な不確実性やリスクに対しての所得保障、良好な職場環境を提供する仕事と解される。

ディーセントワークの達成には、まず、雇用や所得面の不安定な実態を明らかにする。次に、それを払拭するために雇用政策と社会保障政策がどのようにかかわりあって連携しているかを模索することである。

労働者、とくに激変する産業界とその雇用環境のもとで働く者は、そのリスクと不確実性についてどう対処したらいいか、わからない不安定な物質的、精神的な状況におかれている。それに対し、制度によって十分な所得保障が約束される社会背景がないと、社会が安寧を保っていくのはむずかしとさえ思われる。

ここで、所得保障だけに限定して述べると、これには、家族、市場や企業、国が関与できるものがある。

家族による所得保障はもっとも非公式なものである。家族内での所得のシェアは子供や家事・病気などで就業していない家計構成員に対しての所得保障となっている。しかし、小塩(1998)が指摘するように、家族の社会保障機能は、少子化や核家族化、同居率の低下が進んでいる社会では弱体化してきている。

所得保障は、各人が老齢、死亡、障害に備えて、保険会社などの市場から購入して得ることもできる。ただ、個人の契約は取引費用が高くなるため、強制的な場合や税の優遇がある場合などを除くと普及しにくい点もある。これは個人事業主には重要な所得保障の機会を提供している。

企業は、自社の従業員を対象に各種の企業内福祉を通じて所得保障を行ってきた。しかし、企業内福祉のあり方は、日本的雇用システムが急速に変化を遂げている今日、このままの形では機能しなくなっている。

国は、解雇に関するルールや最低賃金などによって労働者の権利を守ったり、雇用にやさしい経済政策を実行したり、社会給付システムを整備したり、税制上の優遇措置を設けたりして労働者の生活・所得の保障とかかわっている。

3.2 これからの社会保障

わが国の社会保障制度は全般的にみても、所得保障一つとっても曲がり角にきているといつてよい。制度の再設計が必要である。

終身雇用は、その良し悪しは別にして、その時代が終わりを告げている。正社員、生涯一職場、生涯一職種、9-5時労働の時代は過去のもととなりつつある。当然、その上に立った社会保障、所得保障が必要となるが、ここでは雇用状況、就業形態の変化と所得保障に関係し、

具体的な改善策として、次の二点にだけ触れておこう。

その第一は、社会保障制度の普遍化、公平化に向けた施策をとることである。労働者の就業形態はますます多様化していくと考えられるが、その多くは被用者保険の対象外である。雇用か自営かで公的年金制度に差があるなど、就業形態の相違によって所得保障に違いがある制度を維持していたのでは、時代の変化に対応した所得保障制度とは言い難い。社会保険は、就業の目的や動機の如何にかかわらず、普遍の基準で給付されることが望ましい。いいかえれば、就業形態や雇用形態によって、個別の扱いをするのは、制度を複雑にするだけでなく、労働者を不当に区別し、その就業行動に暗黙の制限を加えてしまうことにもなりかねないのである。

労働は中性のものである。労働者も同じである。就業に関する諸条件や社会保障の仕組みはできるだけ“あまねく”し、税制と同様、簡素で公平かつ中立的な社会保障制度が設計・運営されるようにすべきである。

第二は、保障制度を「世帯」から「個人」単位にすることである。社会保障制度は発足した当時と今では状況が異なっている。経済は飛躍的に発展し生活水準が向上した。社会は個人がイニチアティブをとる時代である。家庭で夫婦の関係をみても、一方が他方を扶養し、他方が一方に扶養されるという関係はなくなってきている。さらにいえば、家族の関係そのものが、これもよし悪しは別にして、必ずしも永続的なものではなくなってきている。この点だけを考えても、社会保障は世帯単位より個人単位にした方がよく時代に機能するはずである。

労働市場の現状は社会保障制度により一層の柔軟性を求めている。社会保障制度は安定性に加えて、多様化する雇用形態、就業形態にあった柔軟性を達成する必要がある。この点で、所得保障のあり方にも、ある就業形態から他の就業形態への移行や労働移動、非典型労働者の増加などを考慮し抜本的な再設計が必要である。

4. おわりに

産業界では就業形態が多様化し、非典型労働者が増えている。今日、非典型労働は定着し、その“典型化”現象が起きている。この傾向は、企業にあっては国際競争、労働移動、経営効率などから、労働者にあっては勤労観、余暇、ライフスタイルなどの変化から、今後一層の進展をみせるものと思われる。

しかし、社会制度にはこの「労働の現実」に追いついていない面がある。医療や年金などの社会給付はその典型である。現行の社会保障制度は、フルタイムの雇用者として働く労働者をモデルにして設計されているので、社会保障給付を受ける資格が長期の拠出年数に依存する仕組みをとっている。これが進展する非典型労働者の現実とマッチしていない現実を生んでいる。

所得保障のあり方一つをとっても、労働市場の構造変化に対応し、多様化する雇用への理解を深め、労働者保護の観点からも、社会の安寧の点からも、その適用範囲と水準を改善し再構築を図る必要がある。さもないと、労働者の福祉、国民の福祉を損なうばかりでなく、社会を不必要に不安定にしてしまう恐れがある。

注

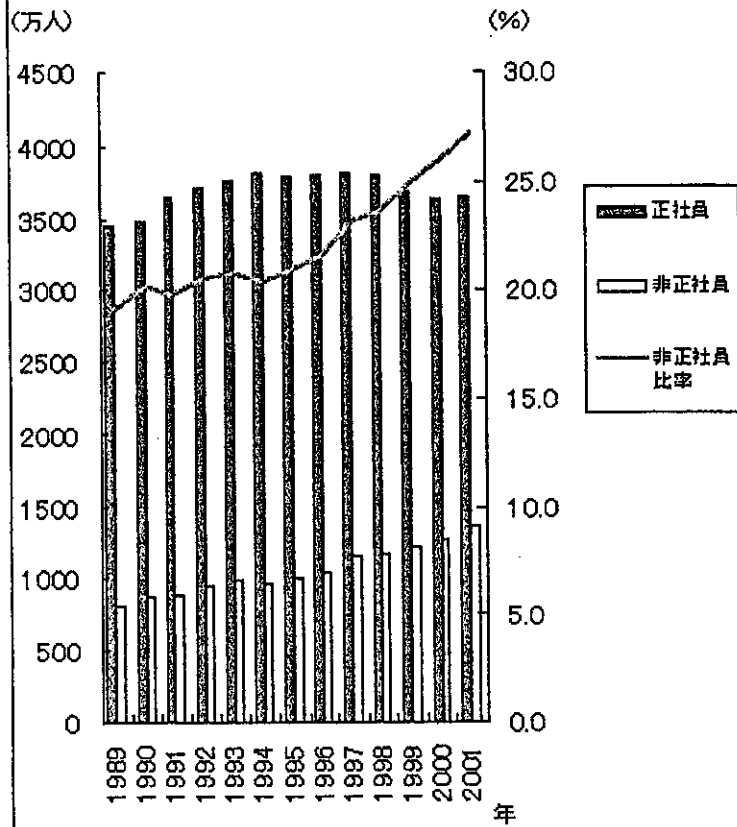
- 1) この調査では、正社員は雇用している労働者のうちとくに雇用期間を定めていない者（なお、パートタイマーおよび他企業への出向者は除く）、契約社員は専門的職種に従事させることを目的に契約に基づき雇用し、雇用期間の定めのある者、臨時的雇用者は臨時的にまたは日々雇用している者で、1ヶ月以内の雇用期間の定めのある者、短時間のパートはいわゆる正社員より1日の所定労働時間が短いか、1週の所定労働日数が少ない者（雇用期間は1ヶ月を超えるか、または定めのない者）、その他のパートはいわゆる正社員と1日の所定労働時間と1週の所定労働日数がほぼ同じ者（雇用期間は1ヶ月を超えるか、または定めのない者）で、パートタイマーその他これに類する名称で呼ぶ者）、出向社員は他企業より出向契約に基づき出向してきている者（出向元に籍を置いているかどうかは問わない）、派遣労働者は「労働者派遣法」に基づく派遣元事業所から派遣されたもの、その他は上記以外の労働者、と定義されている。
- 2) 5331万人の27.5%は1466万人となる。これと1471万人の差は四捨五入による誤差である。ちなみに、この数字は総務庁『労働力調査特別調査報告』（1999年8月）の非正社員数1268万人を上回る。
- 3) 日本労働研究機構「在宅就労問題研究会」の中間報告（1999）による。この数字は在宅形態で自営的に行われる働き方のうち、役務の提供を行う者の数である。
- 4) ワークス研究所『非典型雇用労働者』（2001）は首都50km圏内で契約社員・嘱託、派遣、パート・アルバイトとして就業している18-64歳の男女を対象にして就業に関する実態と意識を調査している。
- 5) 社会保険については東京都産業労働局『社会保険のあらまし』（2002年）に詳しい説明がある。
- 6) 産労総合研究所『労務事情』（2001年）No. 992を参照。
- 7) 通常の雇用でも、橘木（1994）は、賃金と福利厚生費の総計が労働に対する企業の給付であり、社会保険の事業主負担分も実質的には企業ではなくて個人が負担していると考えるが、これは意見の分かれるところである。
- 8) EIRObserver(1998)を参照。

参考文献

- A. Euzéby (1988), "Social Security and Part-time employment", International Labour Review Vol.127.No.5
- EIRObserver(1998), Dublin, Ireland: European Foundation for the Improvement of Living and working Conditions
- P. Cappelli (1999), The New Deal at Work, 若山由美訳 『雇用の未来』（2001）, 日経新聞社、
- ILO(2000), World Labour Report 2000. Income Security and Social Protection in a Changing World
- ILO(1999), Decent Work, Report of Director-General in the International Labour Conference, 87th Session, ILO, Geneva
- OECD(1997), Family, Market and Community: Equity and Efficiency in Social Policy
- 小塩隆士（1998）『社会保障の経済学』日本評論社
- 木村陽子（1998）「社会保障・税制と雇用形態」『日本労働研究雑誌』No. 462

橘木俊詔（1994）「所得保障の担い手は誰か」橘木俊詔『ライフサイクルと所得保障』所収、NTT 出版
東京都（2002）『社会保険のあらまし』

図1 非正社員の増加傾向



資料: 総務省『労働力調査特別調査』各年2月

表1 夫も妻の非正社員の世帯(1997年)

	単位:千世帯
総数	326
15-24	4
25-29	8
30-34	12
35-39	11
40-44	17
45-49	27
50-54	29
55-59	45
60-64	107
65歳以上	64

資料:総務省統計局『就業構造基本調査』

表2 年齢別・就業形態別年金加入状況

単位:%(千人)

	総数	非加入者	第一号 第三号 その他の		
			未加入者	未雇者	非加入者
総数					
自营	100.0	7.5 (462)	3.8	0.06	3.6
登録社員	100.0	6.0 (31)	2.3	0.00	3.7
パート	100.0	4.4 (217)	1.6	0.09	2.6
アルバイト	100.0	14.4 (292)	5.3	0.21	8.9
20-24歳					
自营	100.0	7.3 (10)	1.0	0.00	6.3
登録社員	100.0	4.9 (5)	0.0	0.00	4.9
パート	100.0	13.3 (32)	5.6	0.00	7.8
アルバイト	100.0	14.5 (124)	5.3	0.13	9.0
25-29歳					
自营	100.0	12.4 (41)	7.9	0.11	4.4
登録社員	100.0	11.3 (14)	3.9	0.00	7.6
パート	100.0	4.3 (37)	0.0	0.00	6.0
アルバイト	100.0	9.0 (91)	0.7	0.71	11.7
30-34歳					
自营	100.0	5.9 (28)	3.0	0.37	2.5
登録社員	100.0	5.6 (4)	4.2	0.00	1.4
パート	100.0	3.8 (17)	0.8	0.27	2.7
アルバイト	100.0	8.6 (15)	2.9	0.08	5.7
35-39歳					
自营	100.0	7.8 (46)	3.5	0.17	4.1
登録社員	100.0	2.9 (2)	1.4	0.00	1.4
パート	100.0	2.4 (17)	1.0	0.05	1.3
アルバイト	100.0	6.5 (8)	4.6	0.00	2.0
40-44歳					
自营	100.0	9.1 (69)	4.1	0.00	5.0
登録社員	100.0	7.9 (3)	4.2	0.00	3.7
パート	100.0	1.5 (13)	0.2	0.00	1.3
アルバイト	100.0	21.4 (26)	1.9	0.00	16.5
45-49歳					
自营	100.0	5.3 (67)	2.4	0.00	2.9
登録社員	100.0	2.5 (1)	2.5	0.00	0.1
パート	100.0	2.8 (31)	1.4	0.00	1.5
アルバイト	100.0	7.1 (10)	1.8	0.00	5.3
50-54歳					
自营	100.0	8.9 (115)	5.1	0.05	3.7
登録社員	100.0	3.3 (1)	0.0	0.00	3.3
パート	100.0	4.2 (34)	1.2	0.25	2.7
アルバイト	100.0	9.8 (11)	1.6	0.00	8.1
55-59歳					
自营	100.0	6.7 (86)	3.6	0.00	3.2
登録社員	100.0	1.7 (0)	0.8	0.00	0.9
パート	100.0	6.3 (37)	2.8	0.13	3.4
アルバイト	100.0	8.0 (7)	1.2	0.00	6.8

資料:社会保険庁『公的年金加入状況等調査』1998年

厚生労働科学研究費補助金(政策科学研究事業)分担研究報告書

分担研究者 岸 智子

南山大学 助教授

研究要旨: 正社員以外の就業形態で働く既婚女性や主婦、小規模自営業者にとって公的年金制度は身近な制度になっていない。多様な人々が保険料を支出し、その恩恵を受けられるように制度を改革する必要がある。

A. 研究目的

雇用形態が多様化する中で、世帯別の社会支出とくに公的年金保険料の支出状況がどのようになっているか、そしてそこにはどのような問題があるかを検討する

B. 研究方法

データの分析

1) 家計経済研究所「消費生活に関するパネルデータ」1993-1999年(個票データ)を用いた統計分析

C. 研究結果

社会保障支出に関して

- 1) 「消費生活に関するパネル調査」のパネル1からパネル7までのデータによると、主婦または正社員以外の雇用者となっている既婚女性に租税・社会保険料を支出していない人が多い、主婦の約7割、正社員以外の雇用者の半数が負担していない。
- 2) 同じパネル調査によると、主婦の約15%、正社員以外の雇用者の24%が公的年金保険に加入していない。
- 3) 正社員以外の就業形態から正社員へとかわったのを契機に公的年金保険に加入する人もいるが、正社員になっても加入しない人も少数ながら見受けられる。

4) 既婚女性の年収分布は、正社員と正社員以外の雇用者とでまったく異なっている。正社員の年収分布はなだらかな形をなしているが、正社員以外の人のそれは、特定の値のまわりに集まっている。後者には社会保険料の控除を意識した労働供給行動もあると考えられる。

5) パネル調査によると、従業員9人未満の小規模自営業主の男性の中にも租税・社会保険料を負担していない人が10%強含まれている。

D. 考察

- 1) 就業形態の多様化によって公的年金保険未加入者や未納者は増大するものと考えられる。
- 2) 正社員以外の雇用者または無業の妻の社会保険料を見直す必要がある
- 3) 小規模自営業者の多くをカバーするような公的年金制度を考える必要がある
- 4) 公的年金制度の切り替えがスムーズにできるような細かい制度改革も必要であると考えられる。

個票データからみた公的年金保険の現状

岸 智子

序

日本では人口の少子・高齢化が急速に進行する中で、公的年金保険の先行きが危ぶまれている。公的年金制度を維持・発展させるためには制度そのものの変革とともに少子化対策、雇用政策など多くの改革が必要となる。

公的年金制度とその変革は本来、人口分析やマクロ経済分析を基礎として考えなければならない問題であろう。しかし、本研究では個票データを用いて公的年金加入状況や年金保険料支出について分析を行っている。それは、本研究が公的年金制度における世代間所得移転の問題よりも、制度によってカバーされない人または世帯に焦点を合わせているからである。

1990年代の半ば以降、日本では就業形態が多様化し、パート、アルバイト、派遣社員など、正社員以外の雇用者の割合が増大している。また、雇用者ではなく、独立の請負契約者や在宅勤務者など、自営業主として働く人々の増大も見られる。公的年金制度などの社会保障制度はさまざまな就業形態の人々を網羅できなければならないのである。しかし、現状では正社員以外の雇用者や自営業主の中に公的年金制度に未加入であったり、または保険料を負担していなかったりする人も多く、問題になっている。公的年金未加入者・未納者の増加は人口の少子・高齢化の中で年金財政をさらに悪化させる可能性がある。また、公的年金制度を利用しない、またはできない人がいることは、制度の側にも改善の余地があることを表している。

公的年金への未加入や未納がどのような場合に起こっているのかを明らかにするためには、ミクロのデータで現状を分析する必要がある。以下では、とくに世帯員の就業状況・就業形態と公的年金保険加入状況について分析する。

2. データ

分析に用いるのは、家計経済研究所の消費生活パネル調査のパネル1(1993年)からパネル7(1999年)までの有配偶者女性のデータである。パネル調査は元来、若年(パネル1で24-34歳)女性の生活実態を、収入・支出・就業行動・家族関係などの側面から明らかにすることを目的としていた。家計の収入・支出に関する設問には、公的年金保険加入状況や保険料負担に関する項目が含まれている。

消費生活パネル調査の対象になっている女性には有配偶者と無配偶者とが含まれているが、公的年金保険未加入の問題を扱うため、本研究の対象を有配偶女性の

サンプルに限定する。サンプル数は表1のようである。

表1 サンプル数

パネル(年次)	有配偶者サンプル数
パネル1 (1993年)	1002
パネル2 (1994年)	1000
パネル3 (1995年)	1000
パネル4 (1996年)	1001
パネル5 (1997年)	1181
パネル6 (1998年)	1163
パネル7 (1999年)	1146

3. 妻の就業形態と租税・社会保険料支出

「消費生活に関するパネル調査」は毎回、夫婦の租税・社会支出の有無および一年間の支出額についてたずねている。まず、夫婦の租税・社会保険料支出についてパネル1からパネル7までを見ると、夫が租税や社会保険料を負担しているが、妻は負担していないという世帯が各年のサンプル数に対して占める割合は53-54%でほぼ一定であり、夫婦ともに負担しているという世帯の割合を上回っている。

表2 夫婦の租税・社会保険料支出

	夫:有 妻:無	夫:有 妻:有	夫:無 妻:無	夫:無 妻:有	その他 (欠損値等)	計 (回答数)
パネル1	54.4%	42.5	2.7	0.4		100.0 (1002)
パネル2	51.7	45.4	2.6	0.3		100.0 (1000)
パネル3	51.2	45.6	2.4	0.8		100.0 (1000)
パネル4	53.6	44.0	2.0	0.4		100.0 (1000)
パネル5	53.4	43.9	1.9	0.8		100.0 (1000)
パネル6	54.1	42.9	2.8	0.2		100.0 (1163)
パネル7	53.2	32.5	3.7	0.4	10.2	100.0 (1146)

次に、自分の就業形態について、「主婦」であり、「無業」であると回答した女性と「有業」であり、「正社員以外である既婚女性について、租税や社会保険料を負担していない人の割合を示したのが、表3である。「主婦」と回答している人のうち、租税・社会保険料を負担していない人の割合は約7割で、パネル5で最も低く66%、パネル7で最も高く75%である。他方、正社員以外の就業形態で雇用されている人のうち、租税や社会保険料を負担していない割合はパネル1で54%、パネル7で48%であり、やや低下している。

表3 租税・社会保険料を負担していない回答者の割合 (%)

	主婦	正社員以外の雇用者
パネル1	72.4	53.9
パネル2	68.5	50.2
パネル3	70.7	52.0
パネル4	72.6	53.4
パネル5	65.9	47.3
パネル6	71.3	47.8
パネル7	75.3	48.2

なお、「消費生活に関するパネル調査」は年金保険料の支出とは別に公的年金保険への加入状況をたずねている。これによると、主婦のうち、公的年金保険に加入していないと回答した人の割合はパネル2で最も高く19%、パネル5で最も少なく12%であった。また、正社員以外の就業形態で就業している既婚女性で公的年金保険に加入していない人の割合は、パネル4で最も高く24.5%、パネル6で最も低く16.1%であった(表4)。

表4 公的年金保険に加入していない回答者の割合 (%)

	主婦*	正社員以外の 雇用者	正社員
パネル1	17.2	23.8	3.7
パネル2	19.0	24.0	3.3
パネル3	14.8	22.8	1.6
パネル4	14.3	24.5	1.7
パネル5	11.8	19.3	4.7
パネル6	13.2	15.5	4.0
パネル7	14.2	16.5	2.0

注：既婚者のみのデータである。

*：無業者のうち、主婦と回答している人。

次に、同一個人の公的年金保険加入状況を追跡する。

表5-1は、無業者から有業者になった既婚女性の公的年金加入状況がどのように変わったかを示している。パネル1では無業者で公的年金保険に加入していなかった17人のうち、8人はパネル2で有業者になり加入している。ところが、逆に無業者であったパネル1のときは加入していたが、有業者になったパネル2では加入していない人が6人いる。このため、パネル2でも未加入者は15人いる。

表5-2は、無業者から有業者になった既婚女性の公的年金状況の変化を7回の調査それぞれについて見ている。毎回、「未加入から加入者」になる人がいる一方で「加入者から未加入者」になる人もおり、また未加入のままの人がいる。この表からは、既婚の無業女性が有業になれば、公的年金保険にはいる割合が高くなるとはいえないのである。