

## 第4章 就業形態の多様化と年金制度の国際比較

大沢 真知子

1980年から90年代にかけて、多くの先進諸国で、パートタイム・派遣・臨時（有期契約）雇用といった、いわゆる非典型の就業機会が増えている。また、業務請負や契約社員として、実質的には雇用関係にあるような働き方をしているにもかかわらず、契約上は個人事業主の形態をとっている就業形態も増大している。

現在まで年金制度は、多くの人々が安定的な雇用関係のもとで働くことを前提に制度設計がなされてきた。しかし、雇用されない働き方をする人が増えてきたり、雇用されてはいるものの就業そのものが不安定であったりする人が増えてくると、支え手が減少し、年金制度そのもののあり方を見直さざるを得ない。

また、年金制度の加入や料率が雇用形態によって違うことが、非典型労働を増やす一因となっている場合もある。

本章では、なぜ就業形態が多様化しているのかを国際比較によって考察するとともに、そのトレンドと年金制度との間にどのような相関関係がみられるのかについて考えてみたい。

### I. 非典型労働者の動向

図表1は、非典型労働者の増加の実態を1988年と1998年の2時点で、先進10か国について比較したものである。ここでは、非典型労働の就業形態の増加に大きな影響を与えているパートタイム労働者、臨時労働者、そして非農林業部門の自営業者を取り上げた<sup>77</sup>。

この表をみるとわかるように、その水準や増加の程度には差があるものの、ほとんどすべての国で、就業者に占める臨時（有期）労働者が増えている。10か国の中で増加が著しい国は、スペインとフランスである。スペインは10年間に9.0%ポイント、フランスは5.9%ポイントそれぞれ非典型労働者が増加している。

EU諸国全体でみても、最近では新しく生み出された仕事の多くが有期雇用の仕事である。たとえば、EU諸国では新しく生み出された仕事の7割は有期雇用の仕事であった。同じ数字は5年前の1992年には5割であったから、90年代の後半になっていかに非典型労働の増大が著しいかがわかる（フェーガン＝ワード、2003）。

---

<sup>77</sup> なお、日本とヨーロッパの国では、臨時雇用とは雇用契約が有期契約であるものであるが、アメリカでは仕事が臨時的であり、雇用期間が短いものがここに含まれている。また、パートタイム労働者は、アメリカとスウェーデンを除く国では、労働者本人の自己申告にもとづく分類であり、スウェーデンとアメリカについては、週35時間未満働いている労働者となっている。また、日本では職場の呼称による。

〔図表 1〕 1990 年代における日本、アメリカ、およびヨーロッパ諸国の非典型労働の動向

	就業者全体		自営業 <sup>a</sup>				パートタイム <sup>b</sup>		臨時雇用 <sup>c</sup>	
	1988	1998	農林業		非農林業		1988	1998	1988	1998
			1988	1998	1988	1998				
日本 <sup>d</sup>	60,502	67,003	3.5	2.3	11.5	9.5	10.8	15.4	9.1	9.7
アメリカ <sup>e</sup>	117,342	133,488	1.2	1.0	7.3	6.6	18.7 <sup>f</sup>	17.4	n.a	3.6
デンマーク	2,683	2,679	2.1	1.0	2.5	3.1	23.7	22.3	5.6	5.8
ドイツ	26,999	35,537	1.3	0.6	3.1	4.3	13.2	18.3	5.0	5.6
フランス	21,503	22,469	3.6	2.0	4.6	4.2	12.0	17.3	4.6	10.3
イタリア	21,085	20,357	4.7	1.8	18.9	10.2	5.6	7.4	3.3	4.2
オランダ	5,903	7,402	1.6	1.3	4.9	5.5	30.2	38.7	7.0	11.1
スペイン	11,709	13,161	6.5	3.6	12.6	11.3	5.4	8.1	15.3	24.3
スウェーデン	n.a.	3,946	1.8	1.1	5.4	5.2	27.1	26.3	10.6	13.9
イギリス	25,660	26,883	0.8	0.6	7.8	8.4	21.9	24.9	5.0	5.8

(注a) ヨーロッパ諸国のデータには、従業員を雇っている自営業者は含まれていない。

(注b) パートタイム労働の定義は各国において異なっている。アメリカでは通常の週労働時間が 35 時間未満の者としているが、日本とヨーロッパ諸国においては、本人がパートタイムで働いていると回答した者である。

(注c) 日本とヨーロッパ諸国では、臨時労働者は基本的に「有期の雇用契約で働く者」と定義される。ただし、日本のデータには日雇い労働者も含まれている。一方、ヨーロッパのデータには見習いは含まれていない。また、アメリカの臨時労働者は一定期間臨時的に必要とされる仕事に就く労働者である。

(注d) 日本のデータは 1987 年と 1997 年。

(注e) アメリカのデータは 1989 年と 1999 年。

(注f) CPS の調査票が 1994 年に改訂され、改訂前後の数字を単純に比較できないため、1989 年のパートタイム労働者数については調整した数字を用いている。

(資料) 雇用動向調査 (日本)、Current Population Survey(アメリカ)、Labour Force Survey(ヨーロッパ諸国)。

図表 2 は、労働者を典型労働者と非典型労働者に分けてその割合を各国でみたものである。たとえば、もっとも非典型労働者の多いオランダでは、98 年に典型労働者の割合は 43.4%と、就業者の半数以上が非典型労働者になっている。また、典型労働者の比率がもっとも高いのはドイツやイタリアで、ドイツでは 71.2%、イタリアでは 76.4%の就業者が典型労働者である。

〔図表 2〕 各国の典型労働者および非典型労働者比率、非典型労働者に占めるパート比率

	非典型労働者比率 (%)		典型労働者比率 (%)		非典型労働者に占めるパート比率 (%)	
	1988	1998	1988	1998	1988	1998
日本	34.9	36.9	65.1	63.1	0.7 (53.8)	51 (60.4)
アメリカ	27.2	28.6	72.8	71.4	68.7	60.8
デンマーク	33.9	32.2	66.1	67.9	70	69.3
ドイツ	22.6	28.8	77.4	71.2	58.4	63.5
フランス	24.8	33.8	75.2	66.2	48.4	51.2
イタリア	32.5	23.6	67.5	76.4	17.2	31.4
オランダ	43.7	56.6	56.3	43.4	69.1	68.4
スペイン	39.8	47.3	60.2	52.7	13.6	17.1
スウェーデン	44.9	46.5	55.1	53.5	58.6	56.6
イギリス	35.5	39.7	64.5	60.3	61.7	62.7

(注) 括弧内は雇用就業者に占める割合

(資料) 雇用動向調査 (日本)、Current Population Survey(アメリカ)、Labour Force Survey(ヨーロッパ諸国)。

パートタイム労働についてしてみると、多くの国で就業者に占める割合が増えているが、デンマーク、アメリカ、スウェーデンでは若干ではあるが、減少している。その理由は、女

性のパートタイム就労が減少し、フルタイム就労が増えているからである。逆に、パートの増加が大きいのは、オランダ、ドイツ、フランス、日本である。

90年代のオランダでは多くの仕事が生み出され失業率が低下し、経済の成長率が高まり「オランダの奇跡」として世界の注目を集めたが、同時に、新しく生み出された仕事のほとんどがパートタイムの仕事であった。同様に日本でも92年から97年の5年間に増えた雇用就業機会の77%がパートタイムの仕事であった（ハウスマン＝大沢、2003）。

図表1では自営業は農林業と非農林業に分けている。最近はある一部の事業を外部に委託する企業も増えており、その結果、契約社員や個人事業主として専門的な仕事を請け負う労働者も増えている。そういった労働者の動向の指標として非農林業部門の自営業者の割合をみると、増加の傾向がわずかに見られるのが、ドイツ、デンマーク、オランダ、イギリスなどである。他方、イタリアやスペインや日本ではその水準は高いが、減少傾向にある。これは家族経営の中小企業の数が増えていることを反映している。

アメリカは他の国に比べれば非典型労働はそれほど増大してはいないのだが、それでも90年代には、雇用の純増の10%は、派遣労働者の増加によってもたらされている。

## II. 非典型労働の定義について

非典型労働者の国際比較にもっとも注意が必要なのは、その定義についてであろう。労働市場の発展の違いや政治風土の違い、さらにはそれに関連した労使関係の仕組の違いなどが、その定義にも色濃く反映されているからである。

### 1. 典型労働

典型労働とは、期間の定めのない労働契約をもち、フルタイムで働く労働者のことである。しかし、実際に典型労働が意味するものは、各国の労使関係の法体系や政策の違いによって異なったものとなっている。そして、このことが非典型労働の水準の違いやトレンドの違いに大きな影響を与えている。

たとえば、アメリカの常用（レギュラー）フルタイム労働者は日本や多くのヨーロッパの諸国の典型労働者に比べて解雇に対する規制がはるかにゆるい。他の国では一般的である有期雇用契約についての統計はアメリカでは存在しない。それはレギュラーワーカー（正社員）の解雇が容易なのでそういう契約をわざわざしなくてもいいからである。いいかえれば、アメリカでは、典型労働者と非典型労働者の間で、雇用保障の程度にそれほど違いがないのである。そのために他の国の統計に比べてアメリカの臨時雇用は、より広く「個人的な理由よりはむしろ経済的な理由で現在の仕事が臨時的である」と答えたものが、そう定義されている。

### 2. パートタイム労働者

国によって正確な定義は異なるのだが、通常パートタイム労働者とはフルタイム労働者よりも短い時間働いている労働者のことをいう。パートタイマーの中には有期契約の者もいれば期間の定めのない雇用契約のもとで働いているパートタイマーもいる。

日本では、90年には30.4%のパートタイマーが有期契約であったが96年にはその割合が40.6%に、さらに2001年には52.9%に上昇している（厚生労働省『平成13年度パートタイム労働者総合実態調査』）。

重要なことは、パート労働者の定義は、日本と他の先進国で違うことである。日本のパート労働者が必ずしも労働時間だけで常用フルタイム労働者（正社員）と区別されているわけではない。日本の場合、約3割のパート労働者は正社員と同じ労働時間働いているし、4〜5%は正社員とまったく同じ責任をとる仕事をしている。（厚生労働省『パート労働の課題と対応の方向性（パートタイム労働研究会最終報告）』2003年7月）。日本では、労働時間だけではなくて、労働条件や処遇の違い、さらには残業や転勤の有無といった働き方の違い（キャリア管理の違い）によって両者が区分されているからである。

正社員は、雇用の保証がある労働者であると同時に会社の命令に対して従う義務も負う。たとえば、残業命令や転勤、出向といった会社の命令に従うことが暗黙のうちに前提とされている。他方、そういった義務がないのがパートタイマーである。

その結果、両者の間には雇用の保証の程度に大きな差がある。日経連が1981年に作成した「卸売り・小売業モデル就業規則」によると、パート労働者は「1日、1週、または、1か月の労働時間が正社員よりも短く、かつ、期間を定めた労働者であり、契約期間中とはいえども、事業の縮小、設備の変更、その他業務上やむをえない事由があるときは、解雇することができる労働者」と定義されている。

すなわち、パート労働者は、欧米の定義にしたがえば、正規労働者に比べて雇用保障の程度の低い労働者であり、欧米でいうところの常用のパートタイム労働者（あるいは、正社員の短時間労働者）は、日本のパートタイマーのカテゴリーの中には含まれていないのである。

90年には日本のパートタイマーの30.4%が有期契約であったが、96年には40.6%に、さらに2001年には52.9%に、その割合が上昇している（厚生労働省『平成13年度パートタイム労働者総合実態調査』）。

パートタイマーと有期契約を結ぶことによって、彼らに暗黙の雇用保障がないことを明らかにしているのであり、パート労働者の中に有期契約が増えているということは、雇用保障のない労働者が増加していることを示している。

〔図表3〕 就業者に占めるパートおよびパートに占める常用パートの割合（1998年）

	就業者に占めるパート労働者の割合			パート労働者に占める常用労働者の割合		
	男性	女性	全体	男性	女性	全体
イギリス	5.8	41.7		60	84	
旧西ドイツ	4.6	42.6		78.3	93.7	
旧東ドイツ	3.1	19		71	83	
オランダ	10	63.6		90	91.2	
スウェーデン	5	33.9		76	88.8	
スペイン			4.6			34.8
イタリア			5.9			72.9
デンマーク			47.9			89

（資料）大沢真知子、スーザン・ハウスマン編著『働き方の未来—非典型労働の日米欧比較』日本労働研究機構、2003。

もし、欧米の常用パートタイム労働者を正社員短時間労働者とみなすと、それはパートの中でどれだけの割合になるのだろうか。図表3をみると、スペインを除いて、ほとんどの国でパートタイマーの7割から9割は常用労働者であることがわかる。また、男女別のデータがあるところで比較すると、女性のほうがパートタイマーに占める常用労働者の割合が高い。たとえば、オランダやスウェーデンでは約9割の女性パート労働者が常用パート（正社員短時間労働者）である。

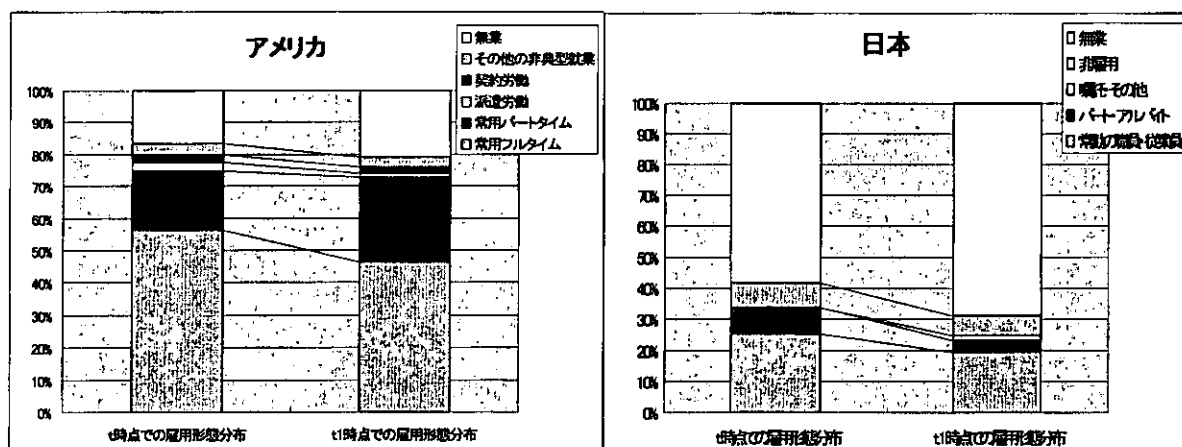
ここに欧米諸国とは違う、日本のパート労働者の大きな特徴がある。欧米のパート労働者とは、既婚女性が、子育ての期間中労働時間を短縮するために選択した労働形態なのである。たとえば、1970年代のアメリカの研究をみると、パート就労を選択する女性の割合は子供の年齢が低いほど高い。他方、日本のパート就労の起源をたどっていくと、子育てを終えた既婚女性が、家庭生活を優先させて働くために、製造業の組立工場などで生み出された働き方なのである。

雇用の柔軟性には二つの側面がある。一つはいまままでのべてきたような企業側からみた柔軟性である。すなわち労働者を柔軟に活用することによって企業が得るメリットである。

他方、柔軟な働き方は子育てや介護責任を負っている労働者には大きなメリットがある。その典型的なものが常用パートタイム労働者なのではないだろうか。そして、日本では、この常用パートタイム、あるいは正社員の短時間勤務という働き方が、日本の職場の中に定着していないのである。

例をあげてみよう。図表4は、出産前後の女性の就業形態を日本とアメリカで比較したものである。ここでは、1959年から69年生まれの女性の間で、出産前後で就業形態がどのように変化したのかをみている。これをみると、日本とアメリカのパート就労の違いがよくわかる。

〔図表4〕 出産前（t時点）と出産後（t+1時点）の雇用形態分布



（資料）大沢真知子「非典型労働の増大と女性の就業選択—日本とアメリカとヨーロッパの比較」雇用・能力開発機構、財団法人統計研究会『構造調整と労働市場：賃金・雇用構造の変化に関する調査研究報告書』平成15年3月。

日本の場合は、出産前も無業の女性がアメリカに比べて多いだけでなく、出産後には約3割の女性しか就業していない。これに対してアメリカでは出産後でも8割の女性は就業している。

ただし、就業形態の変化をみると、継続して働いている女性のうち1割はフルタイムからパートタイムに労働時間を切り替えている。他方、日本の女性のパート・アルバイト比率は出産後に減少しており、また、正社員からパートに移動した女性は誰もいない(大沢、2003b)。

もちろん、この違いは定義の違いによるもので、日本でも、育児後に短時間就労を選択する機会は女性正社員に開かれてきている。数字にはあらわれていなくても、実態としてはこういった短時間勤務に切り替える労働者が増えていることも事実だろう。

しかし、気になるのは、パートやアルバイトの労働者が日本で増えていることであり、彼らには雇用保障が前提とされていないことである。つまり、欧米では少なくとも、非典型労働者のうちでも多くの部分が常用パートタイムという形で雇用の保障がされている労働者であるのに対して、日本では、非典型労働者には暗黙の雇用保障がなく、そういった労働者が急速に増えてしまっていることである。

### 3. 臨時労働者

臨時労働者とはすでに述べたように雇用期間が定められている労働者のことである。この中には、現在働いている企業に直接雇用されている直接雇用の臨時労働者 (direct-hire temporary) と、派遣会社に雇われそこからクライアント企業に派遣されている派遣労働者 (temporary agency worker) が含まれる。

さらに、派遣労働者は有期契約で派遣会社に雇われている場合もあるし、国によっては(派遣会社に) 常用雇用されている場合もある。日本では、派遣労働者の約3割が派遣会社に直接、常用労働者として雇われている。

### 4. 自営業者

図表1ですでにみたが、90年代の新しい動向として、自営の増加がある。特に、ある特定のクライアントのために仕事をしており、自分1人かまたは数名の従業員しかいない自営業者 (dependent self-employed) が増えている。また、業務の外部化が進む中で、独立した契約労働者 (independent contractor) も増加している。

### 5. その他の非典型労働者

その他の非典型労働者としては、呼び出し労働者 (on-call worker) と業務請負労働者 (contract company worker) がある。呼び出し労働者とは自宅で待機しており、要請があった場合にのみ働く労働者のことである。また、業務請負労働者とは、一つの企業が労働者あるいは派遣会社に別の企業を紹介し、労働者のその紹介された企業に勤務する場合をいう。

## III. 非典型労働増大はなぜおきたのか

第I節でみたように、分析の対象となった先進10か国のすべての国で、非典型労働(臨時労働者)が増大していることがわかった(唯一の例外はデンマーク)。非典型労働増大はなぜおきたのだろうか。どのような力によって、この現象がもたらされているのだろうか。以下では非典型労働者を増加させている経済変化についてみていこう。

## 1. 経済のグローバル化と非典型労働の増大

増加要因として共通に挙げられるのが、経済のグローバル化にともなう国際競争の激化である。その結果、製品の需要に不確実性が高まり、より柔軟に活用できる労働力の需要が高まったのである。非典型労働者の採用を増やしている多くの企業が、その理由として、人材配置や人材活用において数量的・質的な柔軟性を確保する必要があったことを上げている。また、生産過程が細分化され、事業や業務のアウトソーシングが進んでいることが報告されている。

非典型労働が広く用いられるようになった背後に 3 つの要因があるといわれている。(カー、2003)。

第1に、大企業における雇用構造が変化したことである。仕事の職階の一部が切り離され、ある種の業務、特に初歩のレベルの業務については社内の昇進の道が閉ざされ、短期雇用や契約労働者に任されるようになったこと。第2に特殊な技能を必要とする製品の生産や業務を外部の企業にアウトソーシングすることが増えたこと。第3に、主にアメリカでみられるのだが、州政府や地方自治体の公共サービス業務が民間の業者に委託されるようになったことである。

さらにヨーロッパでは、競争が、政府に労働時間規制をゆるめる圧力をかけたり、企業に労働力の柔軟性を高めるよう働きかけている。たとえば、ヨーロッパのいくつかの国では、労働時間の規制が緩和され、営業時間が延長されている。これによって資本設備をより集中的に活用し、変化に対してより弾力的なサービスを提供することができるようになった。

営業時間の延長は結果として不規則な労働時間をカバーするために、パートタイムやその他の非典型雇用の形態の労働需要を増大させた。企業は実際のスタッフのニーズとある時点でのニーズとの差を埋めるために、パートタイムや他の非典型労働者の活用を進めている。加えて、残業手当の支払いがないこともパートタイム労働者の活用をすすめる要因になっている(カー; フェーガン・ワード、2003)。

こういった経済の変化の中で、ヨーロッパでは、パートの増加は 80 年代から、また、臨時や派遣労働者の増加は 90 年代に入ってからみられるようになる。同様のことは日本についてもみられるが、アメリカでは臨時労働者の増加はそれほど顕著にはみられない。ただし、派遣労働者の増加が、90 年代に入ってから著しい。

## 2. 就業形態によって異なる非典型労働採用の理由

企業が柔軟性を追求した結果増加しているのが臨時労働者やパート労働者であるが、企業の採用理由は、臨時労働者や派遣労働者と、パート労働者で必ずしも同じではない。

臨時労働者や派遣労働者等を雇う理由として上げられるのは、i 労働需要の変動に柔軟に対応できる、ii 福利厚生や企業年金の支払いにおいて節約できる、iii 労働力の調整コストを減らし、中核となる労働者の雇用を保障するための調整弁になってくれる、iv 専門技術者の迅速な採用やアクセスを可能にする、v 期間の定めのない契約に入る前の試用期間によりよい人材を選別(スクリーニング)できる、などである。

日本でも最近では紹介予定派遣という制度が導入され、派遣から正社員への道が作られはじ

めたが、採用プールを広げるために派遣としてまず採用し、その後に正式な契約を結ぶケースが増えている。カリバーク・レイノルズは、アメリカの中小企業では特別なスキルが必要な場合や、経営コスト削減の目的で派遣労働者を使用する傾向が強いのに対して、大企業では労働者の選抜を目的とする場合が多いことを指摘している（カリバーク・レイノルズ、2003）。

ヨーロッパの企業調査によると、臨時労働者を採用する目的の第1に人件費の削減をあげる企業が多いのに対して、パートの使用の第1の目的は、「営業時間を延長し繁忙期にサービスや製品の質を上げ、スキルや人材不足に対応してよりよい人材を採用し、離職を減らし、生産性を高めることによって他社との競争に勝つため」である（フェーガン＝ワード、2003）。

他方、アメリカやイギリスや日本では、パート採用の理由として臨時労働者の採用と同様に、人件費や福利厚生社会保険料負担の節約を上げる企業が多い。また、日本ではそう答える企業が96年の38.3%から2001年の65.3%へと急増している（厚生労働省「平成13年度パートタイム労働者総合実態調査」）。

この違いは、パート労働を巡る法制度のあり方や社会保障制度の違いなどとも関連している。雇用保障や処遇さらには社会保険の支払いなどにおいて就業形態間で差がなければ、コスト上の理由で非典型労働者を採用する理由はなくなるからである。

加えて、各国には短期の経済変動から常用労働者を守り、長期にわたってキャリアが形成できるように典型労働者を保護する法律や制度がある。この制度の存在も、非典型労働者増大の要因となっている。

### 3. 供給側の理由

非典型労働の増大に影響を与えているのは企業側の事情を反映した需要側の要因や、安定した労使関係を形作るために作られた法的枠組みや制度の存在だけではない。労働力を提供する供給側のニーズも大きく影響している。

各国の統計をみても、自発的にパート労働を選んだ女性の仕事の満足度は高い。日本でも、パート労働者の半数は自分の都合で働けることを、パート就労を選ぶ理由に上げている。また、EU15カ国の個人調査でも約6割のパートタイマーは自発的にこの就業形態を選択している（フェーガン＝ワード、2003）。

また、日本のパートタイマーの中で、今後もパート就労を続けたいという人は平成13年のパートタイム実態調査では約63%にのぼる（厚生労働省「平成13年度パートタイム労働者総合実態調査」）。

重要なことは、パートや非典型の就労形態を望む人が増えたことが非典型労働の増大をもたらしているのか、あるいは、サービス経済化が進展し、非典型労働の就業機会が増えたことが非典型労働者の増大をもたらしているのか、それとも、企業が経営環境の変化に対応するために、より柔軟に活用できる労働者を増やしていることがこの現象をもたらしているのか（需要要因）を明らかにすることである。



#### 4. 人口構造や産業構造の変化による影響

10か国の比較研究からわかったのは、オランダのパートの増加とデンマークやアメリカにおけるパートタイマーの減少は、主に女性の供給行動の変化によってもたらされているが、それ以外の国の非典型労働の増大は、労働者の供給行動の変化や産業構造の変化といった要因では説明できないということであった（大沢＝ハウスマン、2003）。

オランダでの非典型労働は主にパートタイマーの増大によりもたらされており女性の労働力率の上昇がオランダのパートタイム労働の増加を説明している（権丈＝グスタフソン＝ウェッツェルス、2003）。

また、これとは逆にアメリカやデンマークではパートタイマーの比率が減少している。デンマークでは週平均 15～35 時間自発的にパート就労を選択した女性の比率の低下によってもたらされている。また、アメリカでも既婚女性のパート比率が減少したことがパート比率の低下をもたらしている。フローデータを分析した結果<sup>78</sup>、これは育児期にも継続してフルタイムの仕事をする女性が増え、労働市場から退出したり、育児期に短時間勤務（パート就労）に変わる女性が減少したからである（ハウスマン＝大沢、2003）。

いま述べた例外を除いて、非自発的に非典型労働を選択する労働者が増えてきている。たとえば、日本のパートタイマーのうち「正社員として働ける会社がないから」と答えたものが 1990 年には 13.8%であったが、95 年で 14.3%、2001 年には 20.8%に上昇している。（厚生労働省「パートタイム労働者総合実態調査」）。

さらに、フランスでは、女性がパートタイム労働に集中しているだけでなく、特に若い女性において不完全就業者の割合が高いこと。そして、フランスでパートタイム労働者が増えているのは、すでに働いている労働者の中でのパートタイム労働への転換が増えているわけではなく、新規に生み出された雇用においてパートが増えているからである。

一般に、パート労働者よりも臨時労働者の中でこの就業形態を自発的に選択していないと答える労働者が多い。

こういった結果から従来の研究は、非典型労働の増大を望ましくない現象と結論づけることが多かった。しかし、ホフマン・ウオルウェイは、こういった結論や議論のあり方に疑問を投げかける。そして重要なことは、選択の非自発性よりも、非典型労働の就業機会が典型労働への架け橋になっているかどうかであるという。同様の視点はイタリアとスペインを比較したマヌエラらにおいても強調されている。

フェーガンとワードは、ヨーロッパの多くの国で、90年代の景気の後退期に事業の再構築が行われる中で、臨時雇用やパートの仕事が、人々が仕事に就くための一般的なルートになっていったことを指摘している。

#### 5. 経済環境の変化と制度の影響

非典型労働の増加は、産業構造の変化とか、そういった就業形態を望む労働者が単純に増加したといったことだけでは説明できない。とするならば、これらの要因に代わって、非典

<sup>78</sup> ここでは、同じ女性の過去から現在の変化を追跡している。

型労働の増大を説明するものは何なのだろうか。

それは、すでに述べたように経済のグローバル化にともなって経営環境が変化したことにある。地球規模での競争が激化する中で、人件費を削減し利益を上げる必要性が増したからである。それが経営者の採用のあり方を変化させている。さらに、各国の労働法制や社会保障・税制度や政府の規制といった様々な制度要因や政治風土といったものが複合的に組み合わさって、非典型労働の動向の各国間の違いを生み出している。

以下では、以上で見てきた異なる非典型労働者の増加のトレンドと年金制度の関連についてみてみよう。

#### IV. 就業形態の多様化と年金制度

税制度や社会保障制度や福利厚生などの制度なども非典型労働の動向に大きな影響を与えている。雇用形態によってその適用が異なっていれば、負担の軽い雇用形態の使用が増える。

図表5は、各国の社会保険の保険料率、労使でそれをどのように負担しているのか、また適用の要件についてまとめたものである。これを第I節でみた非典型労働者の増加の動向とあわせて、年金の制度が非典型労働者の動向にどのような影響を与えているのか、また、どの雇用形態の使用にもっとも大きな影響を与えているのかをみてみよう。

【図表5】各国の年金制度、保険料率と非典型労働者への適用状況

国名	制度	料率	労使による負担の割合	非典型労働者に対する適用除外要件	
				短時間労働者	臨時労働者
日本	社会保険	13.58%	労使折半	労働時間が一般労働者の3/4未満あるいはサラリーマンの妻で年収130万円未満の者	2ヶ月未満の雇用契約を結んでいる者
アメリカ	社会保険	12.4%	労使折半	雇用形態のいかんを問わず適用(年金額算定の根拠となる保険料記録は年780ドル(88,850円)以上の収入について行われる)	
イギリス	社会保険	21.9%	労 10.0% 使 11.9% (2001)	週72ポンド <sup>79</sup> (13,270円)未満の被用者(と年収3,955ポンド(729,030円)未満の自営業者)は強制加入	
オランダ	社会保険	17.9% (1999)	全額使負担	雇用形態のいかんを問わず適用	
ドイツ	社会保険	19.1%	労使折半 (2000)	月収630マルク <sup>80</sup> (39,090円)未満かつ週の労働時間が15時間未満である場合は任意加入(加入しない場合でも、事業主に対して年間2ヶ月又は50日未満の短期間雇用の場合を除き、報酬の12%に相当する保険料が賦課される)	
デンマーク	税+社会保険	定額保険料	労 1/3 使 2/3	一月の労働時間が39時間未満の労働者は社会保険の負担義務がない。	

<sup>79</sup> 年換算では3,744ポンド(690,130円)

<sup>80</sup> 年換算では7,560マルク(469,100円)

## 1. アメリカと日本

アメリカと日本で、非典型労働者の割合はほぼ同じである（ハウスマン＝大沢、2003）。雇用就業者の約 25%が非典型労働者であり、アメリカは 21.5%である。しかし、その中身を見ると、日本はパートタイマーの比率が急速に増加しているのに対してアメリカでは 80 年代は日本よりも比率が高かったがその後はやや減少傾向にある。

日米、どちらの国でも非典型労働者は年金制度や医療保険への加入率が低く、どちらの国にも使用者が非典型労働者を雇うことによって人件費が削減できるメリットが存在していることがわかる。しかし、アメリカの場合、公的な年金制度がフルタイムかパートタイムかの選択にはそれほど大きな影響を与えていない。ただし、直接企業が採用していない労働者は、自社の労働者に提供している福利厚生の恩典に浴さない。企業が提供する社員のための福利厚生プログラムには、企業年金などの退職プランや医療保険などがあり、こういったプランに参加している割合は、常用フルタイム労働者に比べて非典型労働者において少ない（常用パートタイム労働者も例外ではない）。

アメリカの退職後の所得保障は公的年金と企業年金（職域年金制度）と個人貯蓄からなっている。日本の公的年金は、基礎年金と被用者年金（厚生年金など）の 2 階建てであるが、アメリカの連邦社会保障年金制度（OASDI）は、1 階のみである。負担は、雇用形態いかんにかかわらず、年 780 ドル以上 80,400 ドル以下の年収について、その 12.4%を労使で折半して収めることになっている。

これに対して日本の場合は、標準報酬の 13.5%を労使で折半して収めることになっている。ただし、一日、または 1 週間の所定内労働時間、あるいは月の勤務日数が通常の労働者の 4 分 3 未満、労働時間が一般労働者のおおむね 4 分の 3 未満の労働者、あるいは、年収が 130 万円未満のサラリーマンの妻、および 2 か月未満の雇用契約を交わしている有期労働者は、支払い義務がない。これは医療保険も同じである（ちなみに雇用保険の加入義務は、週 20 時間未満働く労働者で 1 年以上の雇用の見込みのない労働者を除いている）。

使用者の公的年金の費用負担という点からみると、アメリカでは、年収の上限が設定されているために、フルタイマーとして雇った方が、負担が少ない。ただし、業務請負や派遣といった間接雇用の労働者の場合は、直接雇っている労働者ではないので、事業主に負担の義務はない。そのために、社会保険や医療保険の費用負担を免れるために非典型労働者を採用するインセンティブが生ずる。

他方、日本では、一日、または 1 週間の所定内労働時間、あるいは月の勤務日数が通常の労働者の 4 分 3 未満である労働者（パートタイマー）、あるいはサラリーマンの妻で年収が 130 万円未満のパートタイマーを雇う方が、コスト負担が少なくなる。また、事業主と 2 か月未満の雇用契約を交わしている有期労働者も負担がない。

こうみると、日米ともに間接雇用ができる派遣や業務請負などの非典型労働者を雇用するインセンティブがある。ただし、短時間労働者に関しては、アメリカでは社会保険料負担を回避する目的でパートタイマーを採用するインセンティブは薄いですが、日本には、そのインセンティブが存在する。この違いだけによって、日本のパートタイマーの増加が著しいとはいえないが、少なくとも、制度上存在するインセンティブと両国の非典型労働者のトレンドは

整合的に推移している。

## 2. ドイツとデンマーク

ドイツとデンマークはある意味で両極をなしている国といえる。ドイツは典型労働者が減少し、デンマークでは典型労働者が増えているからである。この対照的なトレンドには、年金制度や税制度が一役買っているといわれている（ホフマン＝ウオルウェイ、2003）。

デンマークの年金制度は、1 階部分が賦課方式の税制度、2 階部分が労働市場付加年金となっており、この二つの制度によって基礎的な年金給付が保障されている（その他に積み立て方式の労働市場年金と個人年金がある）。

16～66 歳まで週 9 時間以上勤務する給与所得者は社会保険料を納めなければならない。その額は定額で、雇用主が拠出額の 3 分の 2 を負担し、残りの 3 分の 1 を労働者が負担する。負担額は 3 段階あり、民間労働者は 2,682 デンマーククローネ、公務員は 1,116 か、あるいは 1,516 デンマーククローネである。

使用者の負担が多いことと、定額拠出なので、労働者の給与が高いほど負担が軽くなる仕組みになっている。他の条件が一定であれば、フルタイム就労者の社会保険の拠出の方がパートタイム労働者よりも軽い。

他方、ドイツの年金制度は報酬比例の 1 階建てで、社会保険方式をとっている。2002 年現在の保険料率は 19.1%で、これを労使で折半している。この適用が除外されるのは、月収 630 マルク（39,090 円）（年換算すると 7,560 マルク（469,100 円））未満で、かつ週の労働時間が 15 時間未満の労働者である。適用が除外されている労働者の社会保険制度への加入は、任意加入となっている。ただし、加入しない場合でも事業主は、年間 2 か月または年 50 日未満の短期間雇用の場合を除き、報酬の 12%に相当する保険料を支払う義務があり、日本のように使用者にまったく支払い義務がないわけではない。

つまりドイツの制度では、パートタイマーとして週 15 時間未満就労することによって社会保険の負担が労使ともに軽くなる仕組みになっている。しかし、使用者には報酬の 12%の負担が課されているので、節約できるコストは使用者よりも働く側の方が大きい。

加えて、ドイツでは世帯単位の所得税制になっているのに対して、デンマークは個人単位の所得税制なので、デンマークの方が、共稼ぎ世帯の税負担が軽い。さらに保育設備もドイツよりもデンマークの方が整っている。

こういったことも加わって、デンマークでは、夫婦がともにフルタイムで働くことが税負担の面でも有利に働く仕組みになっているのに対して、ドイツでは、夫がフルタイムで、妻が社会保険負担のいらぬ短時間就労をすることが税負担の面で軽くなる制度になっている。

先に述べたように、ドイツではパートタイマーが増えているのに対してデンマークでは減少している背景には、両国の社会保障／税制度も影響している。ホフマンとウオルウェイ（2003）は、もしドイツの制度がデンマークと同じであれば、ドイツでそれほどパートタイマーの増加が著しくなかったらうと述べている。ちなみにドイツのパートタイマーは 1988 年の 13.2%から 1998 年には 18.3%に増加している。他方、デンマークは、23.7%から 22.3%へと若干ではあるが減少している。

### 3. イギリスとオランダ

最後にイギリスとオランダについてみてみたい。どちらもパート労働者の割合が高いことで共通しているが、オランダは、自発的にパート就労を選ぶ労働者が増えたことによって（労働供給側の要因）、非典型労働者（主にパートタイマー）の増加が著しいのに対して、イギリスでは、コスト削減の目的で（労働需要側の要因）、パート労働者が増えている点に両国の違いがある。対照的な理由によって両国でパートタイマーが増えているのである。これと社会保障制度との間にはどのような関係があるのだろうか。

オランダの社会保険料は年収の 17.9%であるが、この全額が使用者のみによって負担されるので、個人の就業選択には影響を及ぼさない仕組みになっている。また、法律によりフルタイム労働者とパートタイム労働者の間に均等原則が成り立っているため、制度が就業選択に中立になっている。

これに対してイギリスの年金制度は、週 72 ポンド (13,270 円) (年に換算すると 69 万 130 円) 未満の被用者は強制加入が免除される仕組みになっている。被用者の保険料率<sup>81</sup>は 22.2%であるが、このうち事業主が 12.2%、労働者本人が 10%負担する仕組みになっている（数値は 2001 年）。

イギリスの事業主負担はオランダよりも軽いですが、イギリスには年収による適用除外があることから、事業主が負担を避ける意味でパートを採用するインセンティブが存在する。

すなわち、オランダでは制度が就業選択に中立になっているので、非典型労働者の増加は供給要因によっておきているのに対して、イギリスでは、非典型労働者（短時間労働者）を雇うとコストが削減できる仕組みになっているために、需要側の要因がパートの増加をもたらしているのである。

## V. まとめにかえて

非典型労働者が増加している実態を 10 か国で比較した。増加の背後には、経済のグローバル化という共通の経済変化があるが、それに対する対応は国ごとに大きく異なっている。

一般にヨーロッパ諸国に比べてアメリカや日本で、典型労働者と非典型労働者の間で付加給付の受給における格差が大きい。ヨーロッパでは EU 指令を通じて、典型労働者と非典型労働者との間で時間あたりにして同じ賃金を支払い、同等の付加給付を支給することを定める法律が制定されているからである。こういった均等待遇を定めた法律が日本やアメリカには存在しない。

日本ではパートタイム労働者を雇う経営者のインセンティブとして、税負担や社会保障負担が少ないことあり、それがパート比率の高さとその急速な伸びの理由の一つになっている。

同様にアメリカでも、多くの研究が、典型労働者と非典型労働者との間に賃金や付加給付における大きな格差が存在しており、福利厚生を支払いを免れることが、パートタイマーや臨時雇用や契約労働者を採用する理由になっている、と指摘している（ハウスマン＝大沢、

<sup>81</sup> 国民保険料税率の値。国民保険税による収入の多くは年金に使用されるが、他に、国民保健サービス、失業給付、労災給付等にも充当される。

2003)。

ヨーロッパではアメリカや日本ほど、賃金や付加給付や福利厚生制度の適用における典型労働者と非典型労働者との間の格差が少ない。その理由はEU指令によって、ヨーロッパ諸国では非典型雇用の労働者に対しても同様の賃金と付加給付と様々な社会的な保護を与える法律が存在するからである。

にもかかわらず、臨時労働者やパートタイマーを活用するコスト上のメリットがヨーロッパ諸国にも存在する。それは上で述べた、社会保障制度の適用において労働時間の短い労働者が除外されているためである。

第IV節では6か国をとりあげ、社会保障制度がそこにどのように影響を与えているのかをみた。社会保障制度のあり方そのものが非典型労働者の動向に直接の影響を与えているわけではないが、経済のグローバル化が進展し、コスト削減のプレッシャーが増す中で、制度の存在が非典型労働者の比率に影響を及ぼしていることが明らかになった。

日本やドイツやイギリスは、社会保険制度の適用において、労働時間の要件や所得の要件を設けて短時間労働者の加入義務を免除している。こういった国においてはパートタイマーの増加が著しい。

また、アメリカでは制度は就業形態の選択に中立になっているものの、企業が労働者にどのような福利厚生プログラムを提供するのかは各企業にまかされている（法律で義務づけられていない）。また、たとえ企業が自社の社員にさまざまな制度を提供しているとしても、間接的に雇われている労働者はそこから除外されている。そのために、派遣労働者のような間接労働が増えているのである。

他方、目を日本に転じてみると、冒頭で述べたように、欧米では、パートタイム労働者の多くが、正社員の短時間勤務労働者であるのに対して、日本では非正社員に分類されており、雇用の保障のない労働者になっている。

経済のグローバル化に加えて職場の高齢化など人件費が膨らむ中で、日本の企業は正社員を減らし非正社員を増やす方向に採用方針を転換している。2002年の就業構造基本調査の結果をみても4人に1人が非典型（正規）労働者になっている。日本の企業がおかれた現状をみれば、このような傾向（非正規労働者の増加）は、今後も続くと考えざるをえない。

従来、日本では既婚女性の就労調整がパート労働者の低賃金化や社会保障への未加入の問題を引き起こしていると考えられ、企業の負担にはそれほど目を向けてこなかった。しかし、経済環境が大きく変わったいま、企業の負担回避の動機が強まっている（事実、パート労働者への適用拡大にもっとも反対したのはパート労働者を多数雇う流通業界の経営者団体であったと聞く）。

非典型労働者の増大は、（1）制度の加入要件に雇用形態間で差があること。労働時間であればパート労働者の増大に結びつき、雇用契約の期間であれば、短期間雇用（臨時労働者）の増大をもたらす。また、（2）自営業と雇用就業者で制度が違うことが、間接雇用を増大させる要因になっている。

長期的な視野に立った年金制度の構築には、負担と給付のあり方などさまざまな観点からの議論が必要であるが、そのなかで重要になってくるのは、それが事業主の採用や人材活用

に影響を与えない制度であることである。そのためには、年金制度の一元化や加入要件を撤廃し、少なくとも事業主からみて採用する雇用形態によって社会保険の負担が異なる制度を改める必要があると思われる。詳細については来年度の研究課題としてさらに分析を深めたいと考えている。

## 参考文献

- ・ 大沢真知子「非典型労働の増大と女性の就業選択—日本とアメリカとヨーロッパの比較」雇用・能力開発機構、財団法人統計研究会『構造調整と労働市場：賃金・雇用構造の変化に関する調査研究報告書』平成 15 年 3 月。
- ・ 大沢真知子＝ハウスマン・スーザン編（大沢真知子監訳）『働き方の未来—非典型労働の日米欧比較』日本労働研究機構、2003。
- ・ ホフマン・エデルランド＝オーリック・ウオルウェー「デンマークとドイツにおける就業形態の変化：典型的な働き方はどのように変わるのか」大沢真知子＝ハウスマン・スーザン編（大沢真知子監訳）『働き方の未来—非典型労働の日米欧比較』日本労働研究機構、2003
- ・ コレット・フェーガン＝ケビン・ワード「イギリスとオランダの非典型労働：両国の法規制は統合に向かうのか」大沢真知子＝ハウスマン・スーザン編（大沢真知子監訳）『働き方の未来—非典型労働の日米欧比較』日本労働研究機構、2003
- ・ インマクラダ・セブリアン他「イタリアとスペインにおける非典型労働：硬直的と考えられている労働市場でいかに柔軟性を追求したのか」大沢真知子＝ハウスマン・スーザン編（大沢真知子監訳）『働き方の未来—非典型労働の日米欧比較』日本労働研究機構、2003
- ・ カー・フランソワーズ「非典型労働の仏米比較：制度的背景、労働市場の状況、その活用における違い」大沢真知子＝ハウスマン・スーザン編（大沢真知子監訳）『働き方の未来—非典型労働の日米欧比較』日本労働研究機構、2003
- ・ ハウスマン・スーザン＝大沢真知子「非典型労働の増加の要因と労働市場に与える影響に関する日米比較」大沢真知子＝ハウスマン・スーザン編（大沢真知子監訳）『働き方の未来—非典型労働の日米欧比較』日本労働研究機構、2003
- ・ 権丈英子、シブ・グスタフソン、セシール・ウェッツェルズ「オランダ、スウェーデン、イギリス、ドイツにおける典型労働と非典型労働：就業選択と賃金格差」大沢真知子＝ハウスマン・スーザン編（大沢真知子監訳）『働き方の未来—非典型労働の日米欧比較』日本労働研究機構、2003
- ・ 永瀬伸子「日本の非典型労働：女性のライフサイクルと就業選択：結婚や出産はどのような影響を与えているのか」大沢真知子＝ハウスマン・スーザン編（大沢真知子監訳）『働き方の未来—非典型労働の日米欧比較』日本労働研究機構、2003
- ・ ナオミ・キャシレー「アメリカの女性の就業選択：結婚や出産はどのような影響を与えているのか」大沢真知子＝ハウスマン・スーザン編（大沢真知子監訳）『働き方の未来—

非典型労働の日米欧比較』日本労働研究機構、2003

- ・ シューマン・イザベル＝クラウス・シューマン「柔軟性のある新しい体制を求めて：EUにおける非典型労働の規制強化」大沢真知子＝ハウスマン・スーザン編（大沢真知子監訳）『働き方の未来—非典型労働の日米欧比較』日本労働研究機構、2003
- ・ 小嶋典明・藤川恵子「非典型労働をめぐる日米の法制度」大沢真知子＝ハウスマン・スーザン編（大沢真知子監訳）『働き方の未来—非典型労働の日米欧比較』日本労働研究機構、2003
- ・ カリバーク・アーニー＝ジェレミー・レイノルズ「非典型的な働き方と職務態度に関する国際比較」大沢真知子＝ハウスマン・スーザン編（大沢真知子監訳）『働き方の未来—非典型労働の日米欧比較』日本労働研究機構、2003



## 第5章 制度設計変更の試算<sup>82</sup>

山本克也

### I. はじめに

前章までの議論を踏まえて、本章では具体的な制度変更の試算を試みる。まず、年金とは何であろうか。それは、老後生計費の重要な糧である。例えば、国民生活基礎調査によれば、恩給・公的年金が総所得の80%以上を占めると答える世帯は、高齢世帯全体の70%程度になっている。この数値はここ数年で見ても上昇しており、高齢化社会において、高齢者の家計を支える重要な手段が年金である実態が見て取れる。特に公的年金は終身年金であるから予期せぬ長生きに対しての保障に優れる。加えて、スライド制によって年金給付の“価値”が一定水準を維持できる。このような制度が持続可能でさえあれば、多くの国民の支持を得ることができる。しかし、現実社会では年金に対する不信・不安が蔓延している。これは何故であろうか。簡単な数式でこの問題を考えてみよう。

公的年金の問題は以下のように考えられる。

$$F \cdot r + C + T_G = B \quad \text{式1}$$

である。なお、 $F$ ；年金積立金、 $r$ ；利率、 $C$ ；保険料収入、 $T_G$ ；国庫負担、 $B$ ；年金給付である。さらに $C$ 、 $B$ は

$$\begin{aligned} C &= \phi(WPOP_y, W_y) \\ B &= \xi(WPOP_o, W_o) \end{aligned} \quad \text{式2}$$

なる関数である。ここで、 $WPOP_y$ は年金制度の加入員数（被保険者）を $WPOP_o$ は年金者数（年金受給者数）を表す。また、 $W_y$ は加入員の賃金、 $W_o$ は年金者の賃金を表す。ただし、保険料収入は加入員数の増加関数であり、年金給付は年金者数の減少関数である。。すなわち、高齢者が増加すれば年金給付は増大する（スライドは、高齢者の現役世代における賃金の価値を一定に保つ）。一方、若年層が減れば、保険料収入が減じられる。その意味で、年金収支の改善だけを考えるならば、

- ① 保険料収入を増加させること
- ② 受給者人口を低下させること
- ③ 年金給付額を抑制すること
- ④ 積立金の運用収入を上げること

の4つの方法が考えられる。①は $C$ （保険料収入）を増加させる方策、すなわち若年層の負担をあげる方法である。現行制度のままであると、将来的には年金だけで26%を超えるよう

<sup>82</sup> 試算については、UFJ総研に委託した。

な保険料率になってしまう。これに、医療・介護といった社会保険料負担に租税分が加わる。いわゆる国民負担率の問題があって、Cの増額には自ずとシーリングがあるはずである。一方、②および③はB（年金給付）を抑制する方法、つまり受給者の負担を上げる方法である。2000年改正法（ミレニアム年金改革）で導入された、報酬比例部分の5%適正化は、③の方策をとったことになる。しかし、この方法も現行では公的年金に収入を依存する高齢者が多いことも事実であり、これを減額していくことにも限界がある。その意味で、保険料を引き上げ、給付を削減するという制度改革はいずれ限界がくる改正手法であるといえる。いままででは、このCとBがどのような像を描くのかということに対する展望がなかったといわざるを得ず、これが、年金不信につながっているものと考えられよう。すなわち、年金制度を維持することとは、単に式1が満たされるということだけの問題ではないのである。

## II. 年金給付と制度改革

前節の議論を、もう少し年金制度の詳細に関して考えてみよう。年金制度を設計する場合に、まず、どのような給付水準を設定するかという問題がある。次に、これの財政をどのように賄うかという問題がある。第3章で論じたように年金の理念とその給付態様には大きく分けてア)年金は最低保障（基礎年金）重視、イ)年金は退職前所得の保障（報酬比例年金）重視、ウ)ア)とイ)のハイブリッドと3つに分類できる。これに社会経済的、人口学的な要因が相まって、当初の保険数理計画が崩されていき、抜本的な改革に変わっていく。世銀のホルツマンは、各国の年金制度改革の態様を以下のように分類している。

【図表1】年金制度改革の態様（Holzmann2002）

改革パターン	背景
- Notional Defined Contribution (NDC) reform	世代間扶養の縮小
- Full privatization	公は非効率
- Public pre-funding of DB or DC	時間的な再分配の縮小
- Multi-pillar pension reform	世銀方式（チリモデル）
- Parametric reforms	？

たとえば、NDC改革では仮想的な個人勘定を設定し、確定拠出的に運用する。この目的は、経済成長の果実は運用の結果のみを通じて年金受給者に分配されるという方法であり、いわば、年金から世代間扶養の役割を取り除く作用をもつ。このように改革パターンには特定の目的があり、そしてその背景には世代間の負担と給付の公平性の問題が大きい。

## III. 制度改革の評価基準と日本の改革

以上のように、様々な手段の可能性がある年金制度改革であるが、これを場当たりの行わないためには何らかの基準が必要となる。米国では、クリントン政権時代の1990年代半

ばに行われた大統領社会保障諮問委員会で、年金制度改革の評価基準<sup>83</sup>が議論されていることは有名である。そこでは年金制度改革案を評価する為に、次の6つの評価基準を提出している。

1. 退職後の所得の十分性
2. 所得変動に対する保険の十分性
3. 市場の効率性を損なうことはないか
4. 生涯拠出と生涯給付のバランスは適正か
5. 国民貯蓄は増加するか
6. 年金制度の財政的な健全さを強化するか

この基準の特長は、やはり給付の十分性が基準の最初に来ることである。明示的ではないが、これは、おそらく1と2が満たされなければそれ以降の基準を満たすことは無意味であるという考えに基づくものと考えてよい。その意味で言えば、年金給付額の水準を式1(年金財政)の均衡ということから出発して決定することを暗に戒めているような印象を受ける。ただし、年金制度は拠出にしても給付にしても相当年月がかかり、その間に“事情”が変わるといふこともいたし方がない。それでも、給付水準を可能な限り調整することなく、年金財政を均衡させる方法を探すことのほうが国民一般の支持を受けやすいものと考えられる。

【図表2】 保障すべき対象の質的变化に対応する必要<sup>84</sup>

問題	対応度	備考
ア) 統合化の問題(被用者、自営業者)	△	基礎年金の導入(1986)
イ) 家族の役割の変化	×	ウ)、無業の3号
ウ) 雇用の変化(パート労働)	×	130万円→65万円 3/4 → 1/2

出所) 山本(2004a)

では、わが国では何をなすべきか。給付の問題点を除けば、人々の暮らしと中立的な年金制度という評価観は重要である。図表2に上げたように、わが国の年金制度にはいくつかの問題点がある。それも、人々の生活様式に起因するものが多い。自営業か否かということ、どの程度の時間を労働にあてるのかということ、未婚か既婚、あるいは離婚歴を持っているかということによって年金制度が異なってくるということには問題がある。この解決には、全国民がひとつの年金制度でカバーされることが望ましい。どのような人でも一人で生活することが可能な年金給付水準を給付できる制度設計が望まれる。

一方で、公的年金制度に対するもうひとつの不満は、自分の年金額がいくらになるかが分からない(拠出と給付の連関が見えにくい)ということも聞かれる。これは制度に対する加

<sup>83</sup> 以下、アメリカの年金制度改革基準に関しては、中田正(2003)に負う。

<sup>84</sup> 表の読み方であるが、年金制度を一元化するという問題は従来から言われている。自営業者は二階建給付の一階部分だけ、被用者は二階部分以上もあるという考え方は一つの整理であるが、パートタイマーの厚生年金保険適用が論じられている現在、自営業者も含めた年金制度の再編も検討に値する。その意味で1986年の基礎年金の導入は過渡期であると考えて△をつけている。パートタイマーの年金適用は先送りされているのでその評価は×としている。

入インセンティブを弱める可能性も生ぜせしめるし、何より、個人の生涯計画を曖昧なものとするであろう。よって、本章では拠出と給付の関係性を明確にし、かつ、公的年金制度が持つべき再分配効果にも配慮した最低保証付き所得比例年金にした場合、現行制度と比較して各所得階層にどのような影響がでるかを試算する。財政方式についてはまったく検討を加えていないので、以下に出てくる数値は概念説明のための数値例に過ぎないことには注意を要する。

#### IV. 試算

本節では、制度設計変更の試算に関して、その方法と結果の解釈を整理する。

##### 1. 試算の概要

本試算では、現行の老齢厚生年金、老齢基礎年金について、その枠組みを所得比例一本化のように変更したときに、従前の所得（標準報酬）によって年金受給額にどのような変化が生じるかを把握することを目的とした。具体的には、現行制度を含む以下の5つのケースを試算した。

##### <ケースの想定>

###### ①現行制度

老齢厚生年金＋老齢基礎年金、のケース

###### ②所得比例一本化

定額の基礎年金をやめ、所得比例年金のみとするケース

###### ③基礎年金の国庫負担分なし所得比例

上記②から、基礎年金の国庫負担分（1／3）の給付原資を除いた場合の、所得比例一本化のケース

###### ④最低保証給付の所得比例

上記③に加えて、基礎年金の国庫負担分（1／3）の給付原資で最低保証給付をおこなうケース

###### ⑤2段階のバンドポイント方式

米国の制度を参考に、2段階のバンドポイントを持つ所得比例年金としたケース

（留意点）

- 1) 試算は、厚生年金の第2号被保険者と、その被扶養配偶者である第3号被保険者、第1号被保険者を対象とした。また、別途比較のために、厚生年金の第2号被保険者と、その被扶養配偶者である第3号被保険者のみを対象とした分析も行った。