

20030039

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～15年度 総合・総括研究報告書

主任研究者 古郡鞆子

平成16(2004)年4月

目 次

I. 総合研究報告	1
II. 総括研究報告	9
第1章 諸外国の非典型労働と社会保障 古郡鞆子	11
第2章 日本の非典型雇用と社会保障 岸 智子	35
第3章 非典型労働と公的年金 和田光平	57
第4章 ドイツの非典型労働と社会保障 松丸和夫	77
III. 研究成果の刊行に関する一覧表	105

Ⅱ．総括研究報告

研究要旨：労働市場の構造変化は、社会保障制度に、より一層の柔軟性を求めている。日本および諸外国における非典型労働者の増加と社会保障の現状を分析し、人々が就業形態の違いを超えて、個人の資格で平等に参加できる社会保障制度を構築することを提案する。

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制度のあり方を検討して、政策提言を行うことを目的としている。

B. 研究方法

わが国の社会保障制度が、就業形態の多様化の実態に鑑み、現在抱えている問題を明らかにした。その上で、ニュージーランド、オーストラリア、アメリカ、韓国および中国に赴き、関連する大学、政府機関、労働組合、非典型労働者を支援する団体、民間の研究所などを訪問して労働市場や社会保障制度の実態についての調査を行った。収集した資料や統計を分析し、これら6ヶ国の非典型労働者とその社会保障の実態についての比較分析をおこなった。日本については、企業の社会保険料の負担が非典型労働者の増加につながることを計量分析で検証した。

C. 研究結果

非典型労働者の増加にともない、就業が不安定となり、所得保障の問題が表面化している。就業形態の多様化は現行の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。日本で非典型労働者が増加しているのは、法定

福利費を節約しようとする企業行動の現われである。

D. 考察

労働市場は、男女の共同参画、新しい情報技術によるスキルやコンピテンシーの変化、労働力の高齢化、国際競争の激化などに直面している。これらの要因が複合的に重なって、労働者の就業形態も多様化している。社会保障制度は、このような現実を踏まえ、多様な労働者の権利や利益をよりよく反映したものにすべきである。

E. 結論

国は税方式によって基礎的な社会保障制度を維持し、個人は基礎的な保障以外の部分を自助努力によって築いていくことが就業形態の多様化にあった社会保障改革の方向であると考えられる。

G. 論文発表

- ①「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（2002）
- ②「日本、韓国、ニュージーランドにみる女性労働と育児問題」家計経済研究 No.59（2003）
- ③「雇用のバランス：効率性と公平性」計画行政、第27巻第2号（2004）

第1章 諸外国の非典型労働と社会保障

1.1 はじめに

先進諸国では、就業形態の多様化が進展し、非典型労働者が増加傾向にある。技術社会、ポストモダンの社会にあつては、仕事の生活、労働者の勤労観、企業の論理、等々から、非典型の就業を選択する労働者の増加が一般現象になると思われる。しかし、非典型労働者は非典型であるがゆえに、いずれの国においても既成の制度の枠から外れ、労働者として適切な保護が受けられていない現実直面する。

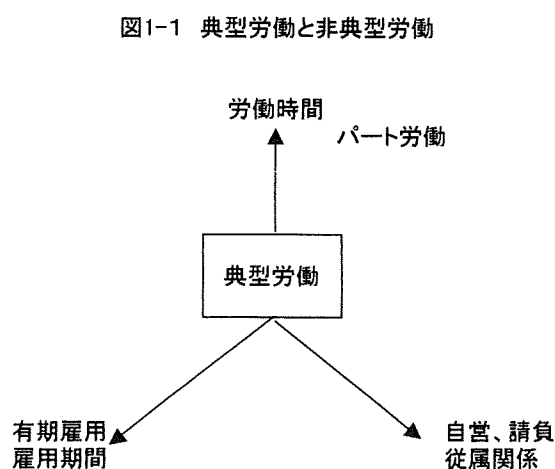
本稿では、非典型労働者の増加の実態を明らかにし、これらの労働者に対する社会保障のあり方を考える。最初に、社会保障の財源調達方式が異なる国、ここではアメリカ、オーストラリア、ニュージーランド、韓国、中国を取り上げて、非典型労働者の増加傾向を統計的に把握する。その上で、これらの労働者に対する社会保障の適用状況について各国の比較を行う。次に、わが国における社会保険料の負担（の増加）が企業行動、ひいては企業の雇用ポートフォリオにどのような影響を与えているかについての分析をする。最後に、他国の状況や計量分析から得られた結果など参考にしながら、これからの非典型労働者の社会保障のあり方についての提言をする。

1.2 多様化する就業形態

1.2.1 典型労働と非典型労働

1970年代の中頃から、フルタイムで企業と長期的な関係をもちながら働く労働者に代わり、より独立した形で仕事をする者や短期的な雇用、臨時的な雇用、パート雇用、派遣労働者など、多様な働き方が広がり始めた。この傾向は、働く側の勤労意識の変化もさることながら、企業が労働力の弾力性を高め、労務費の削減を図るようになったことも反映したものである。

これまでの働き方（典型労働）と新しい働き方（非典型労働）を比較すると、前者での労働者が企業と長期的、従属的、かつフルタイムの雇用関係をもっていることを特徴としているのに対し、後者の労働者はこれらの特徴のどれかひとつを欠いたものである（図1-1）。労働が典型か非典型には、契約が暗黙かどうか、企業との結びつきや権限の程度などで測られる経済的なリスクがどの程度か、などによる差異が生ずる。



資料: Perters, D. (2000), P.47を参考に筆者が作成

非典型労働者は、産業構造の変化、女性の社会進出、国際競争の激化、企業の経営戦略などを背景にして急速に増えてきた。これらの労働者は一時的・縁辺的・補助的な労働力とみられてきたが、今日では多くの企業にとって、とくにサービス経済化が進んでいる先進諸国の諸産業にとっては、不可欠の労働力となっている。

非典型労働は、差別や不安定な就業につながりがちなリスクはあるが、それが理想の形をとったときには、複合就業やワークシェアリングなどの新しい働き方のモデルともなりうるものである。たとえば、企業がグループをつくり、派遣労働に頼るのではなく、非典型労働者の共同雇用者となって、複合就業の管理業務を行いながら雇用者を互いにやりくりして使うといったことができれば、非典型雇用者の雇用が安定し、そのよい雇用モデルとなりえる。実際、アメリカには、独立の組織がいくつものクライアント企業とその従業員を共同雇用する形で、従業員の賃金やその他の労働条件、給付を管理している PEO という組織がある。

このような仕組みができると、働く側に雇用の安定を、企業グループに雇用調整の利便性が与えられる。労働市場のインフラとして企業横断的に働く独立の労働者の雇用環境の整備がなされてくれば、就業形態を変え、職場を変え、仕事を変えることが多い非典型労働者に安定した雇用を提供し、福利厚生面での不利な扱いを解消することもできるのではないと思われる。

1. 2. 2. 就業形態の国際比較

非典型労働者の扱いには国によって違いがある。一様の国際比較を可能にする基準を設けることは難しい。ここでは、各種の統計、現地を訪れての実態調査の結果を踏まえて、いくつかの国々—日本、アメリカ、ニュージーランド、オーストラリア、韓国、中国—での非典型労働者の現状、とくに人数把握をしておこう。

(1) 日本

最近の各種の統計から類推すると、日本の非典型労働者（2002年）は、表 1-1 に示すように、パートタイマーで約 718 万人、アルバイトで 336 万人、契約社員・嘱託で 230 万人、派遣労働者で 213 万人、請負労働者で約 160 万人、自営のテレワーカーで約 97 万人い

表 1-1 各国の非典型労働者

	アメリカ(1999)		日本(2002)		韓国(2000)		オーストラリア(2000)		ニュージーランド(1998)	
	千人	%	千人	%	千人	%	千人	%	千人	%
就業者	131,493	100.0	63,190	100.0	21,060	100.0	8,728	100.0	1,725	100.0
非典型労働者	39,271	29.9	17,540 ¹⁾	27.8	13,324	63.3	3,266	37.4	979	56.8
派遣労働者	1,188	0.9	2,130 ²⁾	3.4						
直接雇用臨時労働者	3,227	2.5			4,511	21.4	1,756	20.1	51	3.0
呼出労働者、日雇い	2,180	1.7			2,378	11.3				
業務請負労働者	769	0.6	1,600 ³⁾	2.5						
独立契約労働者	8,247	6.3								
自営業者	6,280	4.8			6,435	30.6	1,224	14.0	352 ⁴⁾	20.4
パート労働者	17,380	13.2	7,180	11.4					327	19.0
アルバイト			3,360	5.3						
契約社員・嘱託			2,300	3.6			286	3.3		
テレワーカー(自営)			970 ⁴⁾	1.5						
フリーター			2,090 ⁵⁾	3.3						
週50時間以上の雇用者									223	12.9
複合就業者									26	1.5

資料：総務省統計局『労働力調査』

GAO(2000), *Contingent Workers—Incomes and Benefits Lag Behind Those of Rest of Workforce*
 Australian bureau of Statistics(2000), *Labour Force Survey*
 Department of Labour(1998), *Household Labour Force Survey*, New Zealand
 National Statistical Office, *Economically Active Population Survey, Korea* (A. Joyup(2002)を参照)

(注)

1:フリーターはパートタイマーやアルバイトと重複している部分が大まかいので、合計に含めていない。
 2:厚生労働省『労働者派遣事業報告』
 3、4および5:厚生労働省『労働経済の分析』
 5:この数字は家族従業者を含む。

る。この数字は全就業者の 28%に達する。この他に、さらに数のつかみにくいフリーター労働が常態化しているという現実もある。

これらの推定値は、どこから数字をとってくるかによって大幅に違ってくるものである。厚生労働省『労働白書』（2003）は「経済社会の変化と働き方の多様化」について分析しているが、労働者の就業形態を旧来の分類のまま把握しているため、多様な働き方をしている労働者の実態は掴みきれない状況である。

(2)アメリカ

アメリカの労働統計局は、新しい働き方をする労働者の実像を把握する調査を 1995 年以来、2 年毎に実施してきた。その中で、「コンティンジェント労働者」と「オールタナティブな仕事に就いている労働者」に分けて非典型的労働者の調査をしている。

2001 年の統計では、コンティンジェント労働者（自分の仕事が長く続くことを期待していない労働者）は、その狭義の解釈（自分の仕事が 1 年間か、それ以下しか続かないと思っている賃金労働者で現在 1 年未満の継続就業にある者）で全就業者の 2%弱、広義の解釈（自分の仕事が長く続かないと思っている労働者で、すでに 1 年以上継続就労し、この先 1 年は雇用が続くと思っている者）で約 4%である。オールタナティブ労働者（独立契約労働者、呼出労働者、派遣労働者、業務請負企業労働者）は、それぞれ、6.4%、1.6%、0.9%、0.5%、総計で全就業者の 9.4%となっている。

これに対し、GAOの報告では、非典型的働き方をしている労働者（派遣労働者、直接雇用の臨時労働者、呼出労働者、業務請負企業労働者、独立契約労働者、自営業者、パート労働者）が、全就業者、約 1 億 3 千万人のうちの 4 千万人（約 3 割）も占めている（表 1-1）。

非典型労働者は、あらゆる職種（ホワイトカラー、ブルーカラー、ピンクカラー）、産業、地域に渡って存在するが、この種の労働者は企業と雇用関係にない者が多い。雇用関係があっても、多くは短期的で不安定な関係にあるのが普通である。複数の企業で断続的に働いている者もいる。

ニューヨークでヒアリング調査をした結果では、現代産業の旗手である先端情報技術分野での労働移動はとくに盛んなようである。ニューヨーク市で働くニューメディアやハイテク関連労働者は、過去 3 年間で、その 8 割が常用雇用と独立労働の間を行き来し、現在常用雇用にある者でも約 7 割は少なくとも 1 回以上、職場を変えている。このうち、50 人未満の企業で働く者の 48%、50 人以上の企業で働く者の 33%は、次の 3 年間に独立して働いているだろうといわれてもいる。¹⁾

(3)ニュージーランド

典型労働者はこの国の統計では 1 つの仕事で週 30~50 時間働く常用雇用労働者と定義されている。その数は全就業者の 43%（1998 年）を占め、他の国に比べて低い割合となっている。一方、非典型労働者を見ると、自営業者（全体の 20.4%）やパートタイマー（全体の 19%）が大半を占める。女性では自営業者、男性ではパートタイマーがそれぞれ相対的に大きな伸びを示している。ちなみに、ここでの自営業者には雇い人がいる者といない者

の両タイプを含んだ数であり、パートタイマーは週労働時間が30時間未満の者である。自営業者は歴史的にニュージーランドの重要な労働力となっている。雇い人のいない自営業者の場合、その就業者に占める割合は徐々に増加し、1980年代中頃の9%から2000年には13%程度に上昇した。自営業の大半は農業、建設業、小売業などにみられ、ニュージーランドでの研究によれば、自営業比率の増加傾向は自営業を余儀なくされたというより自発的に自営業を選択する者が増えたためのものである。²⁾パートタイマーは、他の国と同様に、賃金やその他の労働条件、能力開発などの点で不利な状態に置かれているが、その9割以上が自発的パートと考えられ、この割合は他の国より高いように思われる。

自営業やパートタイマーに続いて多いのが週50時間以上働いている長時間の雇用者で、全体の13%を占める。ニュージーランドの労働統計局で非典型労働者にこの長時間雇用者を含めて分類しているのは、かれらがおそらく1つ以上の仕事で週50時間働いているためだと推測される。週50時間以内のフルタイム労働者で複合就労している者は約2%程度いるようである。さらに、週50時間以内のフルタイム労働者で1つの仕事を持ち、その仕事で有期契約あるいは臨時的に働いている雇用者は、複合就労者より若干多く、全体の3%存在している。

(4) オーストラリア

十数年前までは、人々はフルタイムで決まった時間を雇われて働いていた。しかし、いまでは状況が変わり、多様な働き方が出てきている。過去10年間に、臨時やパートの仕事が増え、仕事の取り決めは柔軟になり、多くの人が週5日労働とは異なる形で労働時間を選択するようになってきている。

就業形態をみると、典型労働者は全就業者(873万人)の55%(480万人)が雇用契約のない常用雇用労働者として働いている。これ以外の労働者では、5人に1人が直接雇用臨時労働者である。このタイプの労働者は“casual”(臨時雇用)という言葉で呼ばれ、その9割は自ら臨時の雇用と認識している者であるが、残りの1割は自分では臨時とは認識していないが有給休暇を与えられていない(実質は臨時雇用の)者である。続いて多くを占めるのが自営業者(14%)である。自営業者の31.5%は契約ベースで働いている請負労働者であると思われる。雇用労働者で有期契約で働いている契約社員は全体の3.3%と少ない。

オーストラリアではパートであるかフルタイムであるかは単に労働時間の問題として捉えられているようである。常用雇用労働者では、フルタイム労働者が86%、パートタイム労働者が14%を占め、フルタイム労働者が圧倒的に多いが、直接雇用臨時労働者になると、フルタイム労働者が23%、パートタイム労働者が77%の割合となり、両者の比率は逆転する。

(5) 韓国

韓国では、1997年の経済危機を機に、労働市場改革が急ピッチに行われてきているが、その影響を受けて非典型労働者の増加傾向が顕著にみられる。

2000年の就業者の分布をみると、雇用者が1.314万人で、このうちフルタイム労働者は

625 万人 (47.6%) である。一方、臨時労働者は 451 万人、日雇いは 238 万人となっており、両者あわせた非典型雇用労働者 (689 万人) は雇用者の 52.4% になる (表 1-1)。この割合は 1990 年には 45.7% であったから、非典型労働者が相対的に増えていることがわかる。雇用者の約半数が非典型雇用労働者として扱われているが、実際にその範疇に入るのは 30% ほどである。これは 20% 以上の雇用者が通常のフルタイム労働者でありながら、職場では非典型雇用労働者の扱いを受けていることを意味する。

さらに、2000 年には自営業者が 644 万人存在する。これを雇用者の中の非典型労働者に加えると、その数は 1333 万人となるが、これは就業者全体 (2,106 万人) の 63.3% を占める。就業者の 6 割以上が臨時か日雇いか自営の形で働いていることになる。

現地訪問での実感に、臨時や日雇いの労働者の増加に伴い、掛け持ちで仕事をこなして生計をたてている労働者もまた増えているということがある。通訳やガイドをしている女性の話では、午前中に観光ガイドをし、呼出を受けて午後にはまた別のガイドの仕事をしているということである。呼出がいつくるかわからないので、小さい子どもをかかえている場合には子どもの面倒をどこに頼むのかが大きな問題である。街中で働く人から聞き取る話とは乖離して、公式の統計をみる限り、複合就労は雇用者で 2%、自営業を含んでも 4.7% 程度である (Korea Labor and Income Panel Survey)。政策担当者には、もう少し労働実態を正確に把握する手立てを編み出す必要があるとそうである。

表 1-2 は、別の統計からみた、違った角度からの雇用者の雇用形態別分類である。これによると、通常の常用雇用労働者は雇用者の 67% (2003 年) を占めており、高い割合を示している。韓国では雇用期間の定めがなくても勤続は必ずしも保証されていないか、雇用期間に定めのある労働者が 16.4% を占め、時間給で働くパートタイマーは 4.6% である。全体的にみると、雇用期間に定めがあり、勤続が不可能な労働者の割合、とくに勤続 1 年未満の労働者の割合が 2001 年以降、増加している。これは多くの企業が、97 年の通過危機以降、雇用調整の容易な非定期職の採用を増やしていること反映したものである。

(6) 中国

中国では、典型労働者と非典型労働者の明確な定義はまだないようである。一応、典型労働者は地元で戸籍があり、雇用が長く続くと思っている労働者であり、非典型労働者は

表 1-2 韓国の雇用形態別にみた労働者の分布

(単位: %, 1000人)

	2000	2001	2002	2003	2000	2001	2002	2003
総数	100.0	100.0	100.0	100.0	13,202	13,540	14,029	14,149
無期雇用契約: 勤続可能	70.1	71.3	73.0	67.2	9,257	9,660	10,237	9,502
無期雇用契約: 勤続不可能		0.5	0.2	0.6		74	34	89
3年超過								
1年超過3年以下	2.3	1.7	1.1	1.8	307	234	149	252
1年以下		1.7	1.3	1.3		228	181	189
有期契約: 勤続可能		0.4	0.5	0.6		56	68	90
3年超過								
1年超過3年以下		0.4	0.5	1.0		56	69	145
1年		1.1	1.5	2.6	443	151	209	372
1年未満	3.4	1.7	1.6	2.6		233	226	367
有期契約: 勤続不可能		0.0	0.0	0.1		4	6	10
3年超過								
1年超過3年以下		0.1	0.1	0.2		9	8	26
1年	3.8	0.1	0.1	0.2	508	14	14	22
1年未満		3.9	3.7	5.4		531	523	760
パートタイマー(時間制労働者)	4.5	4.3	4.0	4.6	594	587	564	647
派遣労働者	0.9	0.9	0.7	0.7	115	127	92	94
請負労働者	1.7	2.1	2.3	2.3	228	288	316	322
独立契約労働者	4.3	5.7	5.3	3.9	566	769	743	551
呼出、日雇い労働者	7.9	2.2	2.9	4.2	1,039	298	412	589
在宅労働者	1.1	1.6	1.3	0.9	146	219	179	121

時間や雇用が安定していない労働者と考えられている。典型労働者は、計画経済で安定的に働いてきた者に対しての呼び方と思われる。都市に戸籍のない農民工は差別され、3Kの仕事をし、安定した仕事につくことができない。最低保障所得も確保できない状態にある。こうした農民工が非典型労働者とみなされている。

中国の労働市場は図1-2のように2重構造になっていると考えてよいだろう。中心には都市に戸籍のある典型労働者が位置し、周辺には農村戸籍の非典型労働者が存在する。努力、人的ネットワークを築いて、非典型労働から典型労働に移行する者もいるが、その数は少ないようである。

都市部の就業人口を捉える調査には2種類ある。一つは都市労働力の住民サンプル調査によるもので、サンプル比は千分の1である。調査は戸籍人口ではなく常住人口によるものである。調査者が企業を訪問して実際にその数を把握する。もう一つは所有制単位別の就業者数を合計するものであり、国家统计局『労働総合統計報表制度』のデータを用いている。この調査では、都市単位の就業状況が私営企業、自営業と郷鎮企業以外のすべての独立採算の各法人単位で把握され、それが全数調査の方法で上の機関に報告されて、最後に出てくるすべてが加算される形になっている。換言すれば、各企業が申告する従業員数を合計したものである。

後者の『労働総合統計報表制度』による統計は、次のような問題をかかえている。第一に、この統計報表制度に含まれていない単位が存在すること、第二に、近年企業の所有制等各状況に変化が生じ、この統計範囲から離脱する単位が存在すること、第三に、企業は就業者数が社会保険料の納付と献血等行政任務に直接つながっているため、従業員を実際の人数より少なく報告して、このような負担を軽減しようとする傾向をもつこと、などである。とくに、企業には第三の問題に関連して従業員数として典型雇用労働者のみを申告するインセンティブが働きやすい。

こうして、2つの調査では就業者数に差が出てくる。この差は図1-3に示すように、1990年代から次第に大きくなり、2002年には都市総就業の39%に達している。数にすると9642万人になるが、これは、蔡(2003)が指摘するように、非典型雇用労働者にあたと推察することができる。³⁾

図1-2 中国の労働市場

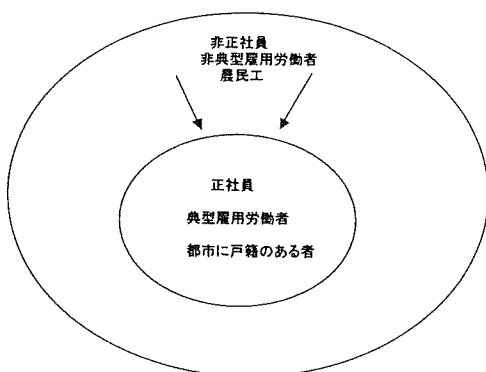
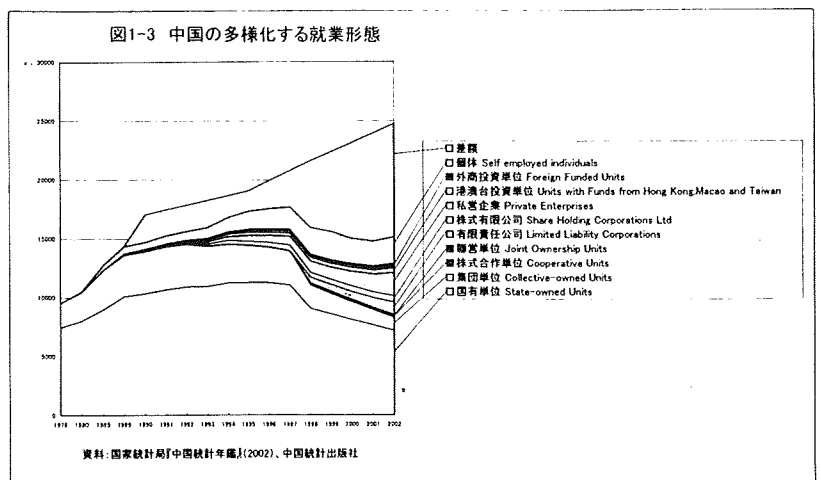


図1-3 中国の多様化する就業形態



1. 3 非典型労働者の社会保障

1. 3. 1 就業多様化社会の社会保障

非典型労働者は、全般的に典型労働者に比べてその所得水準が低い上に、社会保障給付が限られている。その多くは、企業の提供する健康保険、年金、失業保険などの対象外となっているのが現状である。

所得は、個人の能力だけでなく、働き方、生き方も反映するから、非典型労働者の賃金の高低を無条件に問題視するのは間違っている。だが、所得が少ないためや、雇用関係があっても労働時間や勤続年数が短いため、あるいは、労働市場への参入や退出が頻繁になっているために、受給資格要件を満たせなくなって、社会保障給付が得られないということであれば、これは労働者保護、社会制度の観点からして由々しき問題である。

これまでの社会保障制度は製造業で働く典型労働者をモデルにしてつくられたものである。しかし、それは非典型労働者の増加に伴い流動的になりつつある労働市場の現実にそぐわないものとなりつつある。

今日の労働市場は不確実でリスクの多い状態にあり、仕事が継続するのか、仕事を失った場合に新しい仕事を簡単にみつけることができるのか、新しい仕事の賃金や労働条件はどうか、仕事が得られなかったときの生活はどうか、一つの仕事で生活していけるのか、といった不安を抱く者は増えていくだろう。こうした雇用不安は、社会保障によるセーフティネットがなければ強くなり、それがあれば緩和される。

一方、雇用関係のない労働者はこれまでもリスクに対して個人的に保険を担保しなければならなかった。自営業者の場合、社会的保護をどのようにするかは難しい問題である。橋本（2002）が指摘するように、所得を失ったとき、その額をどう評価するか、自営業者自身がその所得を正確に把握しているのか、所得を失ったことの原因が外部の労働市場要因に起因するのか病気その他の個人的な理由によるのか、失業状態を自ら装うということではなかったのか、仕事のない状態が一時的なものか引退的なものか、といった問題が生じる。これらは雇用関係がないことから生じるものであり、現状では、自営業者の社会的な保護をどうするかについて、自営業者とその他の労働者とを区別する要因となっている。

非典型労働者の中で雇用関係にある者とならない者をどう扱うかなどをも慮して、非典型労働者の増加にどう対処してあたらしい社会保障のあり方を考えればよいのか。これは緊急課題である。

1. 3. 2 社会保障の国際比較

社会保障の財源は負担方式が社会保険料中心によるものと租税中心によるものがある。社会保険料が中心のものでは、労使の負担割合によって労使が保険料を均等に負担する場合、事業主負担割合が多い場合、被用者負担が多い場合などがある。

各国の負担方式や労使の負担割合をみると、日本、アメリカ、韓国および中国は社会保険料方式、ニュージーランドとオーストラリアは税方式をとっている。前者の社会保険料方式をとっている国は中国を除き労使折半、中国は主に事業主負担の形をとっている。ただし、アメリカでは多くの給付が企業の自発的な意志で提供されており、失業保険は事業

主のみの負担となっている。日本やアメリカでは労使の負担に加えて国庫負担もあるが、韓国にはそれがない。韓国では今のところ、財源が豊富で、わが国のように負担と給付の問題がまだ浮上していない。しかし、この国の出生率は1.3%と低く、少子高齢化は時間の問題であり、財源が赤字に転じれば、政府がその赤字の補填を迫られることが予想される。福祉国家で名高いニュージーランドでは、社会保障の財源の9割以上が租税負担となっている。

財源が税方式をとっている国では、社会保障が、原則的には、典型、非典型を問わず、労働者に等しく適用されている。一方、保険料の負担が労使で均等になっている国では、雇用形態によって適用の範囲が異なってくる。この場合、一般に、社会保障の適用を受けるには最低限の所得や社会保険料拠出年数を満たすことが条件となるために、所得が低かったり勤続の短い臨時労働者はその対象外となりやすい。

表1-3は、各国の非典型労働者に対する社会保障の適用状況を比較したものである。いずれの国でも、非典型労働それ自体は法で定められた社会保障給付の受給を妨げるものではない。臨時労働者であっても1年以上働いていたり、一連の短期間の仕事を繰り返して行いながら最低の拠出条件を満たせば、典型労働者と同じように給付が得られることもある。しかし、実際には、日雇や呼出労働者のように、雇用期間が短いと給付の対象外となってしまうことが多いとあってよいだろう。

(1)日本

わが国の非典型労働者の多くは、社会保障給付の適用を受けていない。パートタイマー、

表1-3 非典型(雇用)労働者の社会保障

	年金		雇用保険		健康保険	
	適用	条件	適用	条件	適用	条件
日本	有	週所定労働時間または月所定労働日数が正社員の4分の3以上	有	1年以上かつ週20時間以上	有	週所定労働時間または月所定労働日数が正社員の4分の3以上
アメリカ	有		有	州ごとに最低所得を(自発的に定めている離職したのでないならば)	法条項なし	
ニュージーランド	有		有		有	一定所得/週当たり10時間
オーストラリア	有	基礎年金と一ヶ月所得が450ドル以上の雇用者を対象とした年金の2重構造	有		有	
韓国(臨時・日雇い)	有	3ヵ月未満は適用除外	有	1ヶ月未満は適用除外	有	2ヶ月未満は適用除外
(時間給労働者)	無		有	1ヶ月所定労働時間が80時間未満(1週間18時間未満)は適用除外	無	
中国	無	(農民工には農民年金がある)	無		無	

注: 有とは社会保障が非典型労働者にも典型労働者と同様に適用されることを意味する。

資料: Social Security Administration, *Social Security Programs throughout the World*

中国については労働・社会保障部研究所における劉燕生氏および李天国氏からのヒアリングに基づく。

契約労働者、派遣労働者などには、雇用関係にある場合でも、被用者保険に加入できないことがある。請負労働者や自営業者に至っては被用者給付の概念の枠外である。

被用者保険では、加入できるか否かは労働時間で決まる。年金や健康保険は、1日または1週間の所定労働時間または一カ月の所定労働日数が正社員のおおむね4分の3以上であれば、適用されることになっている。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で適用は不可である。

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。年金も健康保険も同様に、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。

年金と医療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となる。

非典型雇用者について被用者保険の加入状況を見ると、労働時間が長くなるほど加入率は高くなる。表1-4をみると、各保険の加入率が契約社員では7~8割、その他のパート（労働時間が正社員なみパート）では5~7割となっているが、臨時的労働者や短時間パートでは2~4割と低くなる。

社会保険の加入条件が労働時間の短い者や雇用期間が短期の者を適用除外としているために、非典型雇用者の多くははじめから社会保険に加入することができないという実状がある。一方、企業が雇用の継続性や安定性が定かでない場合に加入に消極的となり就業を抑制したり、非典型雇用者自らが社会保険料の負担を免れるために被扶養の立場を選択することも多くなる。

表1-4 日本の非典型雇用者の社会保険加入状況

	単位: %			
	男性		女性	
	既婚	未婚	既婚	未婚
(1)雇用保険				
契約社員	77	82	80	85
臨時的雇用者	31	17	42	20
短時間パート	26	13	40	34
その他のパート	69	45	77	72
派遣労働者	48	69	67	76
(2)健康保険				
契約社員	80	82	73	85
臨時的雇用者	26	14	41	19
短時間パート	18	6	19	25
その他のパート	67	51	67	66
派遣労働者	49	70	55	73
(3)年金				
契約社員	76	80	72	84
臨時的雇用者	19	15	8	17
短時間パート	9	7	19	24
その他のパート	60	49	66	65
派遣労働者	47	60	52	69

出所: 日本労働研究機構(2003)『非典型雇用労働者の多様な就業実態』

(2)アメリカ

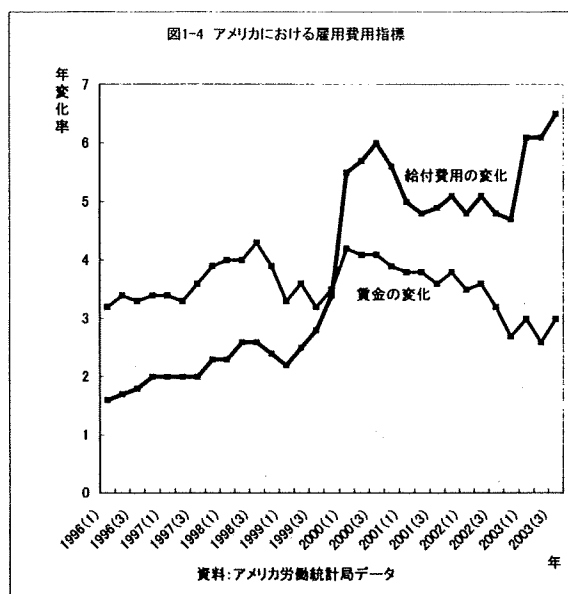
アメリカには国民全員を対象にした公的な皆医療保険制度はない。低所得者層には医療扶助(メディケイド)、高齢者には老人健康保険(メディケア)という公的な保険があるが、これらに該当しない人々は事業主が提供する民間保険に加入するか、個人的に私的な医療保険に加入する。しかし、事業主が保険を提供しないこともあれば、個人が保険に加入しないこともあり、アメリカでは保険でカバーされない人が何千万人にものぼる。それでも、労働統計局の調査によれば、企業の7~8割が何らかの団体医療保険に加入しており、企業が社会保障の肩代わりの役目を果たしている。

年金は、わが国の基礎年金に当たる社会保障年金(social security)があるが、それ以外は民間の企業年金となる。社会保障年金の対象者は自営業者を含めて持続的に収入のある者で、季節農業および家内労働に従事する者、年間の純収入が400ドル以下である一部自営業者および1984年以前に雇用された一部連邦政府職員たちは適用除外となる。

失業保険は、州によって異なるが、基本的に雇用関係のある労働者には適用される。しかし、失業給付は原則的に自己都合退職の場合には支給されない。派遣労働者の場合には、今行っている仕事が完了して次の仕事の予定がないとき、州によっては自発的に離職したとして失業保険の対象外としている。また、多くの州では労働者がフルタイムの仕事を探していることを失業給付の受給条件としているが、16の州ではパートで働いていた者が引き続きパートの仕事を探している場合に受給を認めている。

Houseman(1997)によると、アメリカのパートタイマーは、時間給では同じ仕事をしている正社員と同じである場合が多いが、給付が少ない。事業所の約6割はパートタイマーの過半数に有給休暇、病気休暇、年金、利益分配、健康保険のうちの少なくとも1つを提供しているが、すべての事業所がフルタイマーにはこの5つの給付のどれか1つを与えている。アメリカの労働統計局(1995)はまた労働時間と企業が提供する健康保険の間には正の相関があることを見出している。

アメリカの企業は経費の節約から雇用関係のない労働者の活用を促進する傾向を強めている。この裏には、図1-4にみるように、企業が健康保険や年金などの給付費用の増大に苦慮しているという事情がある。1999年以来、企業の給付費用は急上昇し、賃金費用に占める割合がいまでは3割にも達している。



労働者の保護は労働組合の主要な関心事であることから、労働組合は、給付の義務を免れようとする企業に法の適用強化を働きかけたり、非典型労働者に対する均等かつ公正な権利と処遇を保障する法や政策の支持表明も行っている。が、組織率が16%にも落ちてしまった労働組合は、変化の激しい労働市場で機能がしにくく、効果的な役割を果たせない状態にある。

そこで、最近、労働組合とは別に非典型労働者の支援団体の設立が相次いでいる。その一つに、ニューヨーク市を中心に全国的な非営利組織として、国やニューヨーク市、フォード財団などの出資によって設立された Working Today (WT) がある。WTは、フリーランサーやパートで自営の専門職、コンサルタント、請負業者などの独立労働者を対象に、非典型労働者の個人加入によるポータブルな健康保険給付のプログラムを開発している。

ワシントン州では、マイクロソフト社の紹介予定派遣労働者が WashTech を設立した。こちらは、IT 企業の派遣社員や独立契約労働者には労働者保護や雇用保障も社会保障給付もない現状への打開策と取り組んでいる。低賃金の派遣労働者に対しては、会員組織の Working Partnerships のような団体もある。この組織は、賃金の底上げを図ったり、雇用の安定性を高めるための運動を展開中である。

一方、労働移動が盛んになっている労働市場では、PEO (Professional Employer Organization) とよばれる団体が活躍している。この団体は、クライアント企業と共にその従業員を共同雇用する形をとり、クライアント企業に代わって従業員に対して賃金を支払い、地方および連邦政府には雇用保険料を支払うなど、効率的な人材管理のサービスを提供している。福利厚生面で弱い立場にある中小企業は PEO と契約することにより、従業員に健康保険や企業年金などのサービスを与えることができるようになる。一方、PEO に加入している企業の従業員は転職しても、転職先の企業が PEO のクライアントになれば、転職前と同じサービスの提供を受けることができるようになっている。PEO が非典型雇用の労働者も対象にしているかどうかは不明であるが、このような仕組みが包括的に普及すれば、新しい形のセーフティネットとして機能する可能性も出てくる。

実際には、PEO から給与が支払われている従業員のうち、65%は企業の健康保険や退職金の対象外とされ、30%は退職金がないものの、100%従業員負担の任意健康保険を得ている。通常の給付を受けているのは20人に1人のみである。PEO の従業員の95%は退職金がないということになる。PEO が企業にとって福利厚生費を免れるための手段となっている可能性もある。PEO の雇用者が、国勢調査局によると1997年には90万人と推定されているが、統計統計局によれば、1995年の時点で250万人と見積もられている。PEO の団体は2000年に917から3,919に及ぶとされる。しかし、PEO を使用者として認知する連邦レベルでの法律はまだ存在しない。判例で17の州で PEO が共同雇用のパートナーとみなされているのが現状である。

(3) ニュージーランド

福祉国家で名高いニュージーランドでは、アメリカに次いで、1938年に社会保障法が制定されている。この法律によって年金、医療および諸手当の現金給付が制度化され、包括的な社会保障制度が確立された。その保障制度の最大の特徴は、労働者から拠出金や保険

料をとってではなく、累進所得税で賄っているところにある。給付は全居住者に一律支給されるが、支給の条件として資産調査がある。社会保障制度の適用にあたって、基本的に、就業形態による差はないといえる。

年金は、1990年に制度改革が行われ、名称が旧来の年金から退職保障所得に変わった後、さらに国民年金として統一された。受給資格年齢は現在65歳となっている。

その他の給付には、失業給付、職業訓練給付、疾病手当、寡婦・家事専従手当などがある。失業手当は、失業していて、フルタイムの仕事をするのができ、実際に仕事を探している人々に支払われる。職業訓練給付は、フルタイムの学生ではないが、フルタイムの雇用に関連した訓練プログラムに従事している者に支払われる。疾病手当は一時的に労働不能で所得を失っている16歳以上の者に対して支払われる。寡婦手当は夫を亡くした女性に、家事専従手当は配偶者のサポートがなく家事や育児で働けない単親、病気や身体の弱い者の在宅介護をされていて働けない単親、1人住まいの女性の高齢者などに支給される。家事専従手当の受給者の9割以上は家事や育児のために就労困難な単親である。

ニュージーランドでは国（政府）が大きな役割を果たしてきた。経済を規制し、政府部門の事業が多く、国民には国の保護が厚かった。しかし、これが制度疲労を起し、1984年の労働党政権のときに、政府は市場主義的な政策変換に踏み切った。これがそのときの大蔵大臣ロジャー・ダグラスの名にちなんで、[ロジャーノミクス]といわれるものであった。福祉や社会保障では、受給資格要件の厳格化や受益者負担の原則の導入などが図られたが、国民党に政権交代してからさらに大幅な改革が行われ、手当や給付の全面的な削減が行われた。今日のニュージーランドは、小さな政府、自由競争、効率、受益者負担による社会サービス、的を絞った弱者保護を原則とする社会保障政策に移行している。

(4) オーストラリア

オーストラリアの年金制度は、低所得の居住者に支給される基礎年金と所得のある人（雇用者）を対象とする年金の2重構造になっている。基礎年金は資産調査を基本にして、オーストラリアに10年以上居住している者に、男性は65才、女性は61.5歳から支給される。所得のある人を対象とした年金は所得が450オーストラリアドル以上である雇用者を対象にしており、自営業者は除外する。雇用者を対象にした年金では事業主が保険料を支払っているが、保険料率は2002・2003年に従来の賃金の3～4%から9%に引き上げられている。他に、superannuationと呼ばれる準公的な所得比例年金制度がある。これは確定拠出型の積立年金であり、1995年の加入者は就業者全体の81%と高い割合を示している。自営業だけでみると31%、パートタイマーでは62%の加入率となっている。¹⁾

疾病手当は資産調査と資格要件（21歳以上年金支給開始年齢まで、職業が学生なら25歳以上年金支給開始年齢まで、かつ居住者、かつ病気や負傷などによって仕事ができない状態にあり、業務復帰をしなければならない者または学業を続けていこうとする者）を満足させる雇用者に支払われる。他に、1975年にメディバンク制度という新しい医療保障制度保険が導入されている。これは全費用を租税で賄い、あらゆる居住者を対象にして、疾病時の医療費に対する給付を提供している。

失業保険は青年手当、再就職手当、高齢者手当などから構成されており、基本的に資産

調査を実施している。失業保険の対象者は雇用者である。

オーストラリアでは、社会保障制度はニュージーランドと同じように、就業形態が典型か非典型かの如何にかかわらず、働いている者に基本的には等しく適用されるものとなっている。

(5) 韓国

韓国では、1988年に国民年金が導入され、1999年に皆保険となった。財源は労使がそれぞれ4.5%を負担している。自営業者は使用者分も自分で払うことになるが、9%ではなく6%と若干低い率を負担している。しかし、給付を受けるには最低の雇用期間を満たさなければならない。健康保険も国民皆保険となっている。年金も健康保険も職場で入るものと地域で入るものがあるが、どちらも公的に同じ制度となっている。失業保険は最低労働時間の条件を満たせば適用されることになっている。

こうした制度からして、典型労働者も非典型労働者も同じ適用を受けるはずであるが、実態は就業形態の如何で差がみられる。フルタイム労働者はその70%から90%が事業主の提供する保険の適用を受けるが、臨時労働者では20から29%、日雇では5%が適用の対象者となっている。日雇労働者にはほとんどセーフティ・ネットがないと断言している状態に置かれている。

通常の労働者とコンティンジェント労働者にみられる社会保障給付の差は不公正な処遇からくるものと考えられる。コンティンジェント労働者の多くは仕事の内容が通常の労働者と同じであるにもかかわらず、コンティンジェント労働者に格付けされていることが多く、この誤った格付けが賃金や給付で不公正な扱いを受ける原因となっている。

表1-5は、労働者の社会保障が別の観点からみた雇用形態ではどうなっているのか、その適用状況を他の統計でみたものである。これによると、雇用期間の定めがない通常のフルタイム労働者は6割が雇用保険、年金、健康保険のすべての適用も受けている。一方、

表1-5 韓国における雇用形態別労働者の社会保障(2003)

(単位:1000人、%)

	総数	社会保険のない労働者	社会保険のある労働者						
			雇用保険①	健康保険②	①+②	年金③	①+③	②+③	①+②+③
総数	14,149	38.8	1.3	1.4	0.8	0.1	0.3	9.8	47.5
無期雇用契約: 勤続可能	9502	24.6	1.2	1.1	0.9	0.1	0.2	13.2	58.7
無期雇用契約: 勤続不可能	89	65.2	3.4	2.2	1.1	0.0	1.1	2.2	23.6
3年超過									
1年超過3年以下	252	77.8	3.2	2.0	0.8	0.8	0.0	2.8	12.7
1年以下	189	83.1	2.1	2.1	0.5	0.0	0.5	1.6	10.1
有期契約: 勤続可能	90	2.2	1.1	1.1	0.0	0.0	1.1	10.0	84.4
3年超過									
1年超過3年以下	145	7.6	0.0	1.4	0.0	0.0	0.0	6.9	84.1
1年	372	2.7	0.3	1.6	1.3	0.3	0.3	4.3	89.0
1年未満	367	65.9	2.2	1.6	0.3	0.8	0.8	4.4	23.7
有期契約: 勤続不可能	10	10.0	0.0	10.0	0.0	0.0	0.0	20.0	60.0
3年超過									
1年超過3年以下	26	3.8	0.0	3.8	0.0	0.0	0.0	19.2	73.1
1年	22	9.1	0.0	0.0	4.5	0.0	0.0	13.6	72.7
1年未満	760	85.5	1.1	0.9	0.1	0.0	0.4	2.0	10.0
パートタイマー(時間制労働者)	647	95.7	0.9	0.6	0.5	0.0	0.3	0.3	1.4
派遣労働者	94	39.4	3.2	3.2	0.0	0.0	1.1	3.2	50.0
請負労働者	322	23.0	1.9	13.4	2.8	0.0	0.3	7.5	51.6
独立契約労働者	551	72.6	1.8	2.5	0.5	0.2	0.4	3.6	18.5
呼出、日雇い労働者	589	98.0	1.7	0.2	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
在宅労働者	121	93.4	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	6.6

統計庁『経済活動調査』付加調査の個票による推計
A. Joyup(KLI)による推計

有期契約の場合、勤続が可能か不可能かを問わず、雇用保険、年金、健康保険のすべてに加入している者の割合が、雇用期間に定めがない場合よりもさらに高くなる。韓国では、有期雇用契約を結ぶ職場は雇用関係が確立している大企業である可能性が高く、中小・零細企業では契約期間を定めずに雇用する例が多い。また、社会保険の加入率は、大企業で高く、中小・零細企業で低い傾向がみられる。その結果、有期雇用契約者の社会保険加入率が高くなり、無期雇用契約者のそれが低くなるという現象が生じている。

(6) 中国

中国の社会保障制度は社会保険料方式をとっている。労使が負担するが、折半ではなく、事業主の負担がより大きい。基本的に国の財源投入はなく、財源がなくなると、国が援助するという形をとる。

年金は賦課方式を基本として部分積立方式を導入している。しかし、個人口座が空洞化しているという問題が生じており、年金基金運用上の問題をかかえている。また、Cai（蔡、2004）が指摘するように、高齢化で年金受給者が急増しているが、年金加入率は低く、制度の老化も進んでいる。

年金や医療は地方で非典型労働者である農民工にも適用されるところはあるが、それは一般的な状況となっていない。珠江三角州で行われた農民工の調査によると、農民工に年金を提供している企業の割合は3.9%である。一方、北京、長春、南京、天津、武漢と西安の6都市で行われた調査では、企業が年金を提供する割合が農民工では14%であるが、都市に戸籍のある従業員では88%と高くなる。また、北京、無（金易）、珠海の3都市で行われた調査によると、非流動者が企業から年金を提供されている割合は68%であるのに対して、都市流動者は25%、農村流動者は2%となっている。⁵⁾

農民工を都市の年金に加入させることが年金制度の持続に必要と思われるが、それにはコストがかかるという問題がある。農民工には1986年に導入された農村社会養老年金保険制度と呼ばれる農民年金があるが、1996年に加入者数は7200万人、加入率は14.5%と低い水準に留まっている。

医療についても農民工と都市に戸籍がある者との格差は大きい。前掲の6都市で行われた調査では、企業から医療保険を提供される農民工の割合は20%であるが、都市本地従業員ではその割合が50%に達している。また、前掲3都市の調査では、企業から部分的にあるいは全部の医療費用を支給される割合は非流動者で82%、都市流動者で35%、農村流動者で21%である。李（2003）の調査によれば、93%の農民工が病気になっても企業からの補助は全くなく、7%の者だけが企業から薬代をもらうことができるようである。

失業保険の適用範囲は都市部の労働者に限定されており、流動者や農民工は適用外である。そのため、流動層や農民工は失業してから再就職するまでの生活費その他の費用を全額自分で負担しなければならない。

都市部の住民、都市に戸籍がある者には最低生活保障制度がある。これは家庭の1人当たり収入が当該地域住民の最低生活保障基準より低い都市住民に対して、国が必要な手助けを行う社会救済制度である。この制度の対象者は、①生活源も労働能力も法定扶養人もない住民、②失業救済の受給期間内または失業救済期間が終了しても、まだ再就職をして

いない者で、家庭の1人当たり収入が最低生活保障基準より低い住民、③在職者と整理失業者が賃金または最低賃金、基本生活費を受給後、および退職者が年金を受給後、その家庭収入がまだ最低生活保障基準より低い住民である。

李(2000)は、農民工の33.5%が失業問題に遭遇していると述べている。この割合は2002年には45.4%となり、都市部で失業比率の最も高い層を形成している。農民工は失業保険も都市最低生活保障制度も受けられないために、2000年には32.9%、2002年には36.3%の農民工が一文なしの状況に置かれているようである。

1.4 社会保障の費用負担と企業行動

1.4.1 企業の社会保険料の負担

厚生労働省『就労条件総合調査』(2002年)では、企業の労働費用が5年前と比べてどのように変化したかを調査している。これによると、労働費用の中で法定福利費の割合が増えたと答えている企業の割合が43.5%となっており、他の費目、たとえば現金給与額の割合が増えたとする企業の40.6%、退職金が増えたとする企業の30.5%などと比較して、最も多くなっている(表1-6)。法定福利費の中では、厚生年金保険料が54.4%と圧倒的に大きく、次いで健康保険料・介護保険料が31.7%を占めている(表1-7)。

図1-5は、現金給与総額に占める法定福利費の割合と福利厚生費に占める法定福利費の割合について1965年から2001年までの長期的な動向を示したものである。これをみると、前者はこの間に2倍以上増え、2001年には12%となり、後者は90年代後半になって増加幅が大きくなって、2001年には7割を超えるようになった。生命保険文化センターの推計

表1-6 5年前と比べたときの労働費用の変化(規模計、産業計)

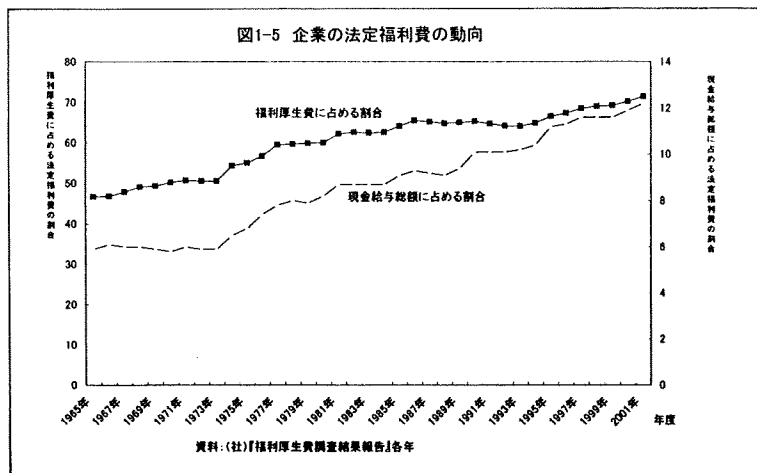
	(%)			
	増加して いると答えた 企業	ほぼ変わ りないと答 えた企業	減少して いると答 えた企業	不明 な企業
労働費用総額に占める割合				
現金給与額の割合	40.6	31.2	26.2	2.0
現物給与の費用の割合	3.5	7.6	7.5	81.4
退職金等の費用の割合	30.5	43.3	12.2	14
法定福利費の割合	43.5	34.6	18.7	3.2
法定外福利費の割合	23.7	43.7	20.7	11.9
教育訓練費の割合	19.3	27.9	12.6	40.3
募集費の割合	13.9	26.9	22	37.2

資料:厚生労働省就労条件総合調査『』(2002)

表1-7 法定福利費に占める各費用の割合(2002)

	(円、%)	
	常用労働者 1人1ヶ月 平均	割合
計	41,937	100.0
健康保険料・介護保険料	13,303	31.7
厚生年金保険料	22,814	54.4
労働保険料	5,365	12.8
雇用保険にかかる額	2,953	7.0
労災保険にかかる額	2,412	5.8
児童手当拠出金	302	0.7
障害者雇用納付金	88	0.2
法定補償費	12	0.0
その他の法定福利費	52	0.1

資料:厚生労働省就労条件総合調査『』(2002)



によると、現金給与総額に占める法定福利費の割合は 2025 年には 24%になることが予想されている。

永野（2000）によると、租税負担より保険料負担を増加させている国は日本とスウェーデンとアイルランドの 3 国であり、その負担料の上昇率が一番高いのは日本である。さらに、社会保障負担の上昇率が高い国の中で保険料負担による配分を強化している国は日本だけであるという。このことは、企業が納める保険料の事業主負担部分は、他の諸国に比べて、高くなりつつあることを示している。

企業は、社会保障負担が増えると、当然、収益に影響が出てくるため、警戒感を強めるだろう。全喪届は企業が事業廃止で年金などの社会保険への加入資格を喪失したときに届け出るものであるが、この数が最近になって増えてきているようである。実際に、企業の倒産や廃業は増えているが、中には、負担を免れるために虚偽の届をしている例があるとみられる。ちなみに、倒産件数と全喪届を比べると、両者には差が見られ、西久保・井上（2003）が指摘するように、全喪届が倒産件数を約 3 万件上回っている。

企業は、経済の国際化がもたらす競争圧力と景気低迷によって、経費削減や人減らしなどのリストラを行ってきている。社会保障の負担の増大はさらなるリストラにつながったり、社会保障の適用を受けない労働者への依存体制を強くする可能性がある。雇用形態多様化の進展は、こうした事情を反映した企業の論理もあると思われる。

1. 4. 2. 法定福利費の増加とその雇用形態の与える影響

法定福利費の割合とパート比率の関係には、図 1-6 が示すように、正の相関がある。法定福利費の割合が高くなれば、企業はそれを減らすためにパートを活用するようになり、パート比率が高まると思われる。しかし、パート比率の上昇には女性の労働市場への進出など他の要因も影響しており、そのパート比率の上昇によって法定福利費の割合が抑制効果を含みながら増加してきている可能性もある。すなわち、パートの代わりにその分だけのフルタイムの正社員を増やせば、法定福利費の割合は現在の値よりさらに高くなったであろうことが想像される。

