

計量分析

企業は直接雇用関係のない者や雇用関係があっても短期間の者や労働時間が短い者であれば、社会保険料の負担を免れることができる。したがって、その負担が重くなれば、企業が社会保険の加入をしなくても済む労働者を使おうとするインセンティブは強くなる。換言すれば、現金給与総額に占める法定福利費の割合が高くなれば、従業員に占める非典型労働者の割合は高くなるということである。

一方、非典型労働者は、働く女性の増加とともに増えてきたが、この割合が高くなれば、法定福利費の割合は低くなる。ここでは、双方の因果関係を考慮して、次のようなモデルを考える。

すなわち、

$$W_{it} = a_1 + a_2N_{it} + a_3S_{it} + a_4A_{it} + a_5G_{it} + ?_{1it} \quad (1)$$

$$N_{it} = b_1 + b_2W_{it} + b_3F_{it} + ?_{2it} \quad (2)$$

ここで、Wは福利厚生費の割合、Nは非典型労働者比率、Sは企業規模、Aは平均年齢、Gは国内総生産実質対前年伸び率、Fは女性比率、iは産業、tは期間および?は産業や期間の経過によって変わるランダム要因をあらわす。推計は1975年から2001年までの産業別、時系列のデータをプールして行う。ここでは、W、S、AおよびFのデータとして、(社)日本経済団体連合会が毎年行っている『福利厚生日調査結果報告』から、産業別の法定福利費の割合、企業規模、平均年齢および女性比率を用いる。実質GDP伸び率は内閣府『国民経済計算』に、非典型労働者比率は総務省『労働力調査』のパート比率に、それぞれ基づいている。

非典型労働者比率が高くなれば法定福利費の割合は低くなることが予想されるから、(1)式の a_2 はマイナスになることが期待される。一方、法定福利費の割合は企業規模が大きくなれば高く、平均年齢が上がれば高くなる傾向にあるから、 a_3 および a_4 はプラスになるだろう。また、企業の福利厚生費の負担は賃金総額ひいては実質GDP伸び率と連動することが考えられるので、 a_5 はプラスとなる可能性がある。(2)式では、労務費に占める法定福利費の割合が高くなると、企業が非典型雇用の割合を増やすと考えられるから、 b_2 がプラスになるはずである。係数 b_3 は、非典型雇用者比率が女性労働者の割合と連動して高くなる傾向があることを考えると、プラスになると思われる。

期間効果を考慮して、対数値を使った推定結果は次のようになる。

$$W_{it} = 10.22 - 1.677N_{it} - 0.09S_{it} - 4.73A_{it} - 0.73G_{it} \quad (1)$$

$$(2.73) \quad (-3.16) \quad (-1.74) \quad (-2.36) \quad (-3.38)$$

$$R^2 = 0.04$$

$$N_{it} = 0.53 + 0.16W_{it} + 0.26F_{it} \quad (2)$$

$$(1.04) \quad (2.97) \quad (2.75)$$

$$R^2 = 0.53$$

(1)式では N_{it} の係数が期待とおり有意にマイナスとなっている。しかし、その他の変数は期待するところと異なる結果となっている。しかし、(2)式の係数は期待するところと符号する。法定福利費の係数がプラスで有意になっており、企業は社会保険料の負担が増えると、それを回避するためにパート雇用を増やす傾向のあることを示している。

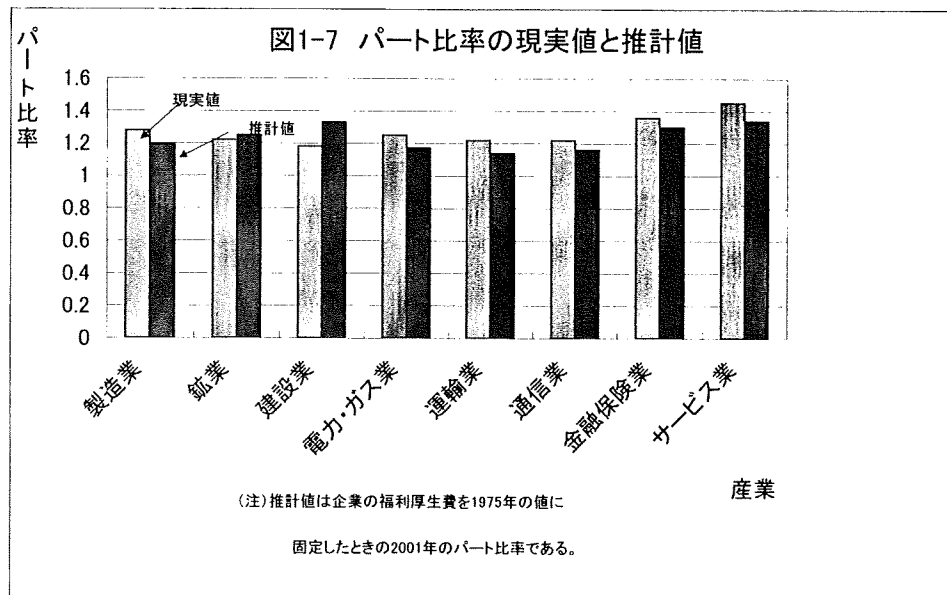


図1-7は企業が負担する福利厚生費の割合を1975年の値に固定して計算した2001年のパート比率を実際のパート比率と比較したものである。これをみると、鉱業と建設業を除いて、ほとんどの産業で現実のパート比率が推計値より高くなっている。福利厚生費の負担割合の上昇が企業のパート雇用を促進させる要因のひとつになっていることが伺われる。逆に、女性が少ない鉱業や建設業では、福利厚生費の負担が増えてもパートの雇用が増えにくい事情があると推察される。

現行の社会保障制度の下では、今後、企業の福利厚生費の負担は高齢化とともに確実に増加していく。したがって、この点を考慮しても、企業はパート比率を上げ、雇用ポートフォリオを変え、非典型労働者を増やすような人的資源戦略を取り続けることが考えられる。それは被用者保険の適用外である労働者の割合をさらに増加させ、その適用を受ける労働者との所得保障面での格差を拡大することにつながるだろう。

1.5. これからの社会保障制度

1.5.1. リスクマネジメント

今日の労働市場では、就学から就業への移行が複雑化している。職が見つからず最初から失業状態に置かれたり、正社員ではなく非正社員で働くこともある。正社員の仕事についても、その後、独立開業をしたり、派遣労働者にならざるをえなくなったり、配偶者の転勤にともなって勤務地が変わったりすることもある。そして、一度労働市場から退出してまた戻ってくる場合もある。これは、人々は一生涯の間に多様なライフサイクルを描き、就業と非就業の間を行ったりきたり、就業形態の変化を余儀なくされるようになってきたということだろう。

このような移動や変化は、景気変動の影響などによる労働市場要因と病気、出産、介護などの個人的な要因によって生じるものである。その過程で、人々が直面する雇用上のリスクは大きくなるが、そのリスクは個々人が自ら管理しなければならない時代になってきている。

流動的な労働市場では、労働者が移動に伴うリスクを経験する機会が増えてくるから、より複雑な保険システムを用意することが必要になる。失業保険を例にとれば、社会的なリスク管理の立場から考えられることは、働く人々に移動のオプションを与えるために、失業保険（UI、unemployment insurance）に移動保険（mobility insurance）の要素を加え、これと、就業可能性を培う積極的な労働市場政策との連携プレーを図って、雇用保険（EI、employment insurance）のシステムをつくることが考えられる。

これまでの失業保険は失業から雇用への移動に焦点をあてているが、これだけではより複雑な移動の実態、失業から職業訓練、自営業、家事、教育などへの移行を見落とすことになる。このEIのシステムは、失業から雇用以外への移動を考慮して、すべての者を対象に、環境の変化とは関係なく個人の選択に依存した社会保障を考えるものである。多機能型のEIはこのことを考慮したものである。

伝統的な社会保険制度は、その対象外となる労働者の増加によって十分には機能しなくなってきた。これからの社会保障は、社会的なリスク管理の立場から労働市場で生じている新しいリスクを念頭に入れて、雇用と失業の間の移動だけでなく、就業形態間での移動における所得確保の問題、教育を通じての稼働能力の向上や就業可能性を高める間の所得支援の問題、育児、介護、病気や傷害などで働けないときの所得維持などの問題に対処しながら、生涯にわたる弾力的な働き方を可能にするようなものにしていく必要があると思われる。

1.5.2. 政策提言

働き方は時代により変化する。高度な経済活動と成熟した社会を背景に就業形態の多様化が進展し、就業者に占める非典型労働者の割合が3割を占めるようになった。問題はこれらの労働者のセーフティネットをどうするかである。今日の社会では、典型労働者も非典型労働者も、労働の投入量に比例して、労働者が受けるべきベネフィットを公平に受けられる社会にし、安心して生活ができる社会基盤の整備を図ることが肝要である。

日本の現状では、非典型労働者を支援するために、アメリカにみるような自立的な団体をつくることは難しいように思われる。しかし、非典型労働者が労働者として典型化していく傾向にあることを踏まえ、その労働政策や社会保障に関し、諸策を検討すべきときにきていることもたしかである。

まず、非典型労働者が抱えている問題を把握するために、人口や世帯の構造、家族のあり方の変容、働き方の多様化等の現状に鑑み、就業状況、労働移動、それによって引き起こされるリスクの実態などについて、正確な現状把握の調査をする必要がある。これにより、その実数を把握し、その上で、日本的雇用の変貌、労働移動とそれに伴う所得喪失のリスクや社会保険への加入状況の変化などの実態をつかむことである。

次に、労働市場の現実に対応した社会保障改革の指針と仕組みを提示する必要がある。複数の公的年金制度が就業形態や雇用形態にリンクして並立し、また、その間での移行の手続きが複雑な現状は大いに問題である。岸報告（第2章）は、パネルデータの分析を通し、公的年金制度からの離脱者にパートやアルバイトを転々としている人や小規模自営業者の男性が多いことを明らかにしている。現行の制度では、断続的に働く派遣労働者が待

機期間中に厚生年金に加入できるのは1ヶ月以内に次の仕事の目途がある場合に限られ、それ以外は脱退して国民年金に加入しなければならない。しかし、仕事が途切れるたびに役所に行って国民年金加入の手続きをするのは労力面で問題がある。厚生労働省では、失職中も厚生年金に継続加入できる案を、期間の上限を設けて、検討しているようだが⁶⁾、この改革案では制度の抜本的な改革とはなりにくいと思われる。

行政にあっては、制度の整理・統合をはかり、基礎的な部分に関し、働き方や立場の違いを超え、すべての労働者に公平でわかりやすく労働政策や社会保障制度のあり方を問い直すべきである。この場合、年金だけに留まらず、雇用保険や健康保険も視野に入れて総合的に改革の道を探っていく必要がある。

企業や労働者にあっては、競争力を維持するためにも企業の負担をこれ以上増加させないで、個人の資格において、だれもが平等に参加できる労働者保護施策を打ち立てていくべきである。

企業は法定福利費の負担を免れるために、第三次産業を中心に、非典型労働者の活用を進めている。法定福利費の負担を回避する企業行動は、雇用ポートフォリオに影響を与え、雇用構造は企業の社会保障費用負担の如何で今後ますます非典型労働者が多い方向に変化していく可能性がある。社会保障制度は、企業内福祉や雇用構造まで視野に入れて、労使双方の利益を損なわない形での制度の見直しをしていく必要がある。

法や制度の改革の基本は、労働市場の変化を反映させ、これまでの正社員をモデルにしたものを改変していくことである。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タンスの変化、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、雇用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。そのためには、たとえば、以下にあげるようなことを考えるべきである。

- ① 多様な働き方に対応できる制度を考える。社会保障制度は、典型雇用労働者を対象にしていたものを自営業者など非典型労働者全般に広げていくことである。
- ② 個をベースにした制度にしていく。日本の社会保障は、家族を前提に相互扶助を基本としてきたが、経済社会は個人単位に変わりつつあることに鑑み、自立した個人を主体にしたものに変えていくことである。
- ③ 国は最低限の社会保障にかかわり、保障の範囲を基礎的なものに止めるようにする。最低限の保障、健康、最低生活所得、家族手当などの保障について、すべての就業者を対象に、強制的な社会保障制度を構築し、それを一元的に管理することが望ましい。その上で、それらの最低保証を税で賄うことである。制度が一元化されていなければ、管理が複雑化するだけである。基礎的な保障以外は、自助努力を基本にして、個人が自発的に民間の保険に加入するなどして、対処すべきである。

(注)

(1) Working Today (2001)を参照。

(2) Carroll.N.(1999)を参照。

- (3) 中国の労働政策は典型雇用労働者を中心に展開されてきた。しかし、この国では、戸籍制度の緩和によって農村から都市への労働移動が進展して農民工が増加するようになったために、非典型雇用労働者も考慮に入れた政策の必要性が高まりつつあり、いまはその解決策を模索中のようなのである。今後の対策としては、戸籍を完全に廃止し、労働力の自由移動を実現させること、農民工と都市の労働者との待遇格差をなくすこと、などが考えられる。
- (4) オーストラリアの superannuation については下野 (1999) が詳しい。
- (5) 蔡 (2003) を参照。無 (金易) の非流動者が企業から年金を提供された割合は 70% におよび、都市流動者の 14%、農村流動者の 12% に比べて高くなっている。珠海でも状況は同じであり、企業から年金の提供を受けている割合が非流動者では 50%、都市流動者で 9%、農村流動者で 1% となっている。
- (6) 2002 年 9 月 6 日、日経新聞

文献

- 猪木武徳 (1995) [企業内福利厚生国際比較へ向けて] 猪木武徳・樋口美雄編『日本の雇用システムと労働市場』日本経済新聞社
- 大沢真知子、スーザン・ハウスマン編 (2003)『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
- 蔡 (2003)『中国人口と労働問題報告』
- 下野恵子 (1999)「オーストラリアの年金改革」『海外社会保障研究』No.126
- 鍾 仁耀 (1999) [中国農村の社会老齢年金保険制度の導入]『海外社会保障研究』No.126
- 渋谷博史 (2000)「アメリカにおける社会福祉と企業保障」『企業保障と社会保障』東京大学出版会
- 竹内砂由美 (2002) [ニュージーランド社会保障研究の現在]『大原社会問題研究所雑誌』No.519
- 橘木俊昭 (2002)『失業克服の経済学』岩波書店
- _____ (2003)「企業は“福祉”に関与しなくてもよい」『JILI FORUM』No.12 生命保険文化センター
- 永野博之 (2000)「社会保障負担の国際比較」『企業保障と社会保障』東京大学出版会
- 西久保浩二 (2000)「法定福利費負担と企業行動」『企業保障と社会保障』東京大学出版会
- 西久保浩二、井上智紀 (2003) [法定福利費の上昇が企業行動に与える影響—法定外への圧迫と制度からの離脱の実態]『JILI FORUM』No.12 生命保険文化センター
- 日本総合研究所調査部 経済・社会政策研究センター編 (2003)『税制・社会保障の基本構想』日本評論社
- 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』調査研究報告書 No.158
- 山崎泰彦 ()「オーストラリアの新医療保障制度—メディバンク制度—」『海外社会保障情報』No.32
- 李 強 (2003)「不本意非合法生存」『改革内参』

- Australian Bureau of Statistics(2002). Labour Force Survey
(2000), Employment Arrangements and Superannuation
- Cai Fang(2004). "The Aging Trend and Pension Reform in China: Challenges and Options." China & World Economy. Vol.12. No.1. Institute of World Economics and Politics. Chinese Academy of Social Sciences
- Carroll.N.(1999). "Non-standard Employment: A Note on Levels, Trends, and Some Implications." Labour Market Bulletin. Department of Labour, New Zealand
- Department of Labour(2001). Workforce 2010. New Zealand Government
- Frostin.P.(1997). "Health Insurance and Work Force Changes." EBRI note
- Greber.P.(2000). "Work Patterns and Social Protection: Synoptic Report," in Pieters, D.(ed) Changing Work Patterns and Social Security. Kluwer Law International
- Gregg.P. et.al.(2000). "Heaven Knows I'm Miserable Now: Job Insecurity in the British Labour Market." in Heery.E.and Salmon.J.(eds.) The Insecure Workforce. Routledge
- Gunther Schmid(2002). "Employment Insurance for Managing Critical Transition during the Life Cycle." in Auer.P. and Gazier.B.(eds.) The Future of Work, Employment and Social Protection. International Labour Organization
- Heery.E.and Salmon.J.(2000). "The Insecurity Thesis," in Heery.E.and Salmon.J.(eds.) The Insecure Workforce. Routledge
- Houseman,S.(1997). "New Institute Survey on Flexible Staffing Arrangements." WE Upjohn Institute for Employment Research
- ILO(). The Cost of Social Security
- Joyup.A.(2002). "What Have We Learned about Alternative Employment Arrangements in Korea?," Newsletter of Korea Labor Institute No.3
- OECD(1998). Employment Outlook Benefits について
- OECD(1999). Employment Outlook
- OECD(2002). Employment Outlook
- OECD(). Labour Force Statistics
- Osterman.P.(2003). "Flexibility and Commitment in the United States Labour Market," in Auer,P. and Cazes,S. (eds.) Employment Stability in an Age of Flexibility. International Labour Office
- Osterman.P. et.al(2002). Working in America. The MIT Press. Cambridge, Massachusett
- Pelekanos.D.(2000). "International Social Security Instruments and Alternative Work Patterns," in Pieters, D.(ed) Changing Work Patterns and Social Security. Kluwer Law International
- Peters.D.(2000). Changing Work Patterns and Social Security. Kluwer Law International
- Robinson.P.(2000). "Insecurity and the Flexible Workforce: Measuring the Ill-defined." in Heery.E.and Salmon.J.(eds.) The Insecure Workforce. Routledge
- Schoukens.P.(2000). "Comparison of the Social Security Law for Self-Employed Persons

- in the Member-States of the European Union." in Pieters.D.(ed) Changing Work Patterns and Social Security, Kluwer Law International
- Turnbull P. and Wass. V.(2000)."Redundancy and the Paradox of Job Insecurity." in Heery.E.and Salmon.J.(eds.) The Insecure Workforce. Routledge
- U.S. Dept. of Health, Education, and Welfare(1999). Social Security Programs Throughout the World, Social Security Administration, Division of Program Research, Washington, D.C.
- U.S. Dept. of Labor(1995), Reports on the American Workforce, Washington.D.C.
- Walker,R.et.al(2000),"Work Patterns in Europe and Related Social Security Issues: Coping with the Myth of Flexibility," in Pieters, D.(ed) Changing Work Patterns and Social Security, Kluwer Law International
- Whelan,B.(2000),"Assessing the Incomes of the Self-Employed," in Pieters, D.(ed) Changing Work Patterns and Social Security, Kluwer Law International
- Working Today(2001) Mobile Workers, Immobile Health Benefits – The State of Independent Work

厚生労働科学研究費補助金（政策科学推進研究事業）
総括研究報告書

労働力の非正規化と社会保障改革

分担研究者 岸 智子 南山大学経済学部助教授

研究要旨

日本における就業形態の多様化と社会保障の現状を分析し、その結果に基づいて、人々が就業形態の違いを超え平等に参加できる社会保障制度を提案した。

A. 研究目的

日本では近年、就業形態が多様化し、長期雇用を前提としない非典型労働者が増大している。これに対し、社会保障システムは必ずしも非典型労働者を網羅する形にはなっていない。現行の社会保障制度は特に 1990 年代以降、非典型労働者が増大する中でさまざまな問題を生み出している。

今後、労働者の就業形態はますます多様化し、典型労働者と非典型労働者の境は曖昧になり、また自営業者に近い非典型労働者も増大するであろう。就業形態の多様化に伴って所得のばらつきも大きくなると予想される。これらのことを考えると現行のシステムのままでは社会保障制度から離脱する人が増えるのではないかと懸念される。

本研究は、日本の非典型労働者の社会保障加入状況を分析し、現行の社会保障制度の問題点を明らかにした上で就業形態に中立的な社会保障制度を考えることを目的としている。

B. 研究方法

家計経済研究所の『消費生活に関するパネル調査』のパネル1(1993年調査)からパネル7(1999年調査)までを用いた計量分析。同調

査のパネル1からパネル7までを連結し、就業形態が変化することによって社会保険加入状況がどのように変化しているのかを明らかにしようと試みた。既婚女性で非正社員として就業する人の健康保険および雇用保険への加入状況および加入者意識が中心であるが、自営業者(男性)の社会保険加入状況も計量分析の対象とした。

C. 研究成果

非正社員の健康保険加入状況については主として以下のような結果が得られた。

① 非正社員として就業する女性には、健康保険に「加入していない」と回答している人が多い。特に労働時間が週 21-30 時間の非正社員に健康保険に「加入していない」という回答が多い。

② 「一年以内に退職」した人に健康保険に「加入していない」という回答が多い。

非正社員の雇用保険加入状況については主として以下のような結果が得られた。

① 年間労働日数は雇用保険加入率に影響を及ぼしており、175 日以上であれば、175 日未満の人よりも雇用保険加入率が高い。

② ホームヘルパーなどを含む販売サービス

職の雇用保険加入率は他の職種のものより低い。

③ 従業員数 100 人以上の企業に勤める人の方が、99 人以下の企業に勤める人よりも雇用保険への加入率が高い。

④ 一週間あたりの労働時間が 30 時間以上の人の雇用保険加入率が相対的に高い。

また、非正社員の雇用保険受給状況については、次のような結果が得られた。

① 7 年間における失業手当受給率は非正社員の方が正社員よりも高い。

男性の自営業者および家族従業者の社会保険加入状況については、以下のような結果が得られた。

① 男性の自営業主・家族従業者には正社員として就業している人と比べて社会保険料未納者が相対的に多い。

② パネル 1 とパネル 7 との間に転職した人の未納率が高い。

D. 考察

① 非正社員の被用者健康保険入率が企業規模に依存するのは、保険料支払い能力の高い企業だけが非正社員を加入させている現状を表しているのではないだろうか。

② 週労働時間が 21-30 時間と比較的長い非正社員が健康保険に「加入していない」と回答しているのは、労働時間が長いのに加入できないことへの不満を表しているのではないだろうか。

③ 自営業者に近い形で就業している人も雇用保険に加入できる道を拡大することが必要ではないだろうか。労働時間(企業に拘束される時間)によって社会保険への加入・非加入が左右されるというのは、労働の場所や時間が柔軟化している時代に合わないのではないだろうか。

④ 労働力の非典型化と所得分布との関連は今後の研究課題である。

E. 結論

① 企業が社会保障に深くかかると大企業従業員と中小企業従業員との社会保障加入状況の格差が顕著になり、好ましくない。

② 労働時間の長い非正社員に対し、社会保険適用率を拡大させるとともに自営業者に近い非正社員の社会保障のありかたを検討する必要がある。

③ あらゆる就業形態の人たちに一律の社会保険料負担を求めることには無理がある。人々がその時々々の収入に見合った拠出ができるような社会保険制度の再構築を考え、税方式を提案したい。

F. 健康危機情報

該当項目なし。

G. 研究発表

1. 論文発表

Tomoko Kishi (2003) 'The Growth in the Atypical Labor Force and Changes in Income Distribution,' *Structural Changes in the Japanese Labor Market in the 1990s*, pp.51-77.

岸 智子「就業形態の多様化と社会保障改革」、雇用・能力開発機構(編)『雇用と失業に関する調査研究報告書(II)』、2004年(予定)。

2. 学会発表

該当項目なし。

H. 知的財産権の出願・登録状況

該当項目なし。

第2章 日本の非典型雇用と社会保障

2.1 はじめに

日本ではさまざまな理由で非典型雇用が拡大し、非典型労働者としての就業を長年にわたって続ける人も増えている。非正社員として長年就業する人にとっては失業、病気、出産、高齢などさまざまなリスクを社会保険制度によってカバーされることが重要である。しかし、現行の社会保険制度は非正社員の就業生活のリスクをカバーする制度として十分に機能しているとはいえない。それは、社会保険制度が世帯を単位として設計されており、非正社員を配偶者または世帯主に扶養される者と見なしているからである。世帯主も非正社員として就業するケースなどはまだ考慮されていない。

本章では、非典型労働者の社会保険制度加入状況の数量的分析を通じて今後の課題を明らかにしていく。分析に用いるのは、家計経済研究所の『消費生活に関するパネル調査』のパネル1(1993年)からパネル7(1999年)までのデータである。このパネル調査は元来、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するものであるが、公的年金保険・健康保険および雇用保険加入状況や保険料の負担に関するデータが含まれているのでこの分析に利用した。

2.2では労働力の非典型化と社会保険に関する既存の研究成果を回顧し、2.3では非正社員の健康保険への加入状況、2.4では非正社員の雇用保険への加入状況、2.5では非正社員の公的年金保険への加入状況のそれぞれについて分析する。なお、2.2以下では正社員以外の就業者を「非正社員」と総称する。

2.2 先行研究

第一章の国際比較でも触れられたように、日本では正社員のみならず非正社員も一定の条件を満たしていれば健康保険、雇用保険および公的年金保険に加入することができることになっている。しかし実際には既定の条件を満たしていても社会保険に加入できていない非正社員が多い。既存研究は勤め先の企業の規模や産業など、事業主の側のさまざまな要因によって被用者保険に加入できる人とできない人とがいることを明らかにしている。

安部(2003)は、『パートタイム労働者総合実態調査』の1990年と1995年のデータに基づき、パートタイム労働者の厚生年金保険および健康保険への加入状況を分析した。その結果、パートタイム労働者の社会保険加入状況が労働時間や配偶関係によって大きく異なり、一週間の労働時間が30時間を越えるパートタイム労働者の60%が職域社会保険に加入していることや、最低賃金が高い地域においてはパートタイム労働者の社会保険加入

率が高いことを見出した。日本労働研究機構(2003)の永瀬論文は、20歳代の非正社員の男性の約半数が社会保険に加入していないこと、既婚の非正社員女性で年金・健康保険に加入している人の割合は約3割であること、労働時間の短い非正社員について見れば、男性より女性の方が社会保険加入率は高いが、労働時間の短い男性は少ないため、男性の方が女性より平均的な加入率が高いことなどを発見した。

非正社員として就業している既婚女性の中に社会保険の被扶養者でなくなることを恐れ、就労調整をしている人がいることについては、日本総合研究所(2003)などの分析がある。

本章も非正社員の被用者保険への加入状況を分析対象としているが、既存研究との違いは以下のような点にある。

- (1) 使用したデータの社会保険加入状況に関する項目が本人の回答に基づいている。このため不正確な部分もあるが、他方、加入者意識などを分析することができる。
- (2) 使用したデータに特有の職業分類ゆえ、自営業と非正社員との間に位置する非典型労働者の加入状況に関する情報を得ることができる。
- (3) 使用したデータが1993年から1999年までのパネルデータであるため、転職や退職など、就業状況の変化が社会保険加入状況に及ぼした影響を分析することができる。

なお、本研究は主として既婚女性の社会保険加入状況を分析対象としているが、「就労調整」の問題を正面から取り上げず、事業所側および労働側の諸要因によって非正社員の社会保険加入行動が変化することを仮定している。

2.3 日本の非典型雇用と健康保険

2.3.1 健康保険加入に関する記述統計

まず、『消費生活に関するパネル調査』のパネル1(1993年)からパネル7(1999年)までのデータに基づき、既婚女性の健康保険加入状況をまとめたのが表2-1である。

表2-1より、6割強が会社の健康保険(健保組合かまたは政府管掌)、2割強が国民健康保険に加入しており、パネル1からパネル7までその分布にはあまり変化がなかったことがわかる。なお、「加入していない」と回答している人が各パネルについて6-7%見受けられるが、その多くは雇用者の妻であり、自分の名義では加入していなくても扶養家族として何らかの健康保険に加入している可能性がある。

次に、回答者の就業形態によって健康保険への加入状況がどのように異なるかを見たのが、表2-2である。健康保険に「加入していない」と回答している人の割合は就業形態によって顕著に異なり、正社員では0.5%であるが、非正社員では15%、専業主婦などの無業者では7%である。すなわち、専業主婦などの無業者よりも非正社員に「加入して

いない」という回答が多いのである。なお、被用者保険（健保組合、政府管掌）への加入率は正社員で76%、無職者で64%、非正社員で58%であり、非正社員において最も低くなっている。ただし、これは非正社員の加入率が実際に無職者よりも低いことを示しているのか、それとも非正社員が「加入していない」と感じるような状況を表しているのか、ここで断定することはできない。

表2-1 健康保険への加入状況

(%)

| | パネル 1 | パネル 2 | パネル 3 | パネル 4 | パネル 5 | パネル 6 | パネル 7 | 全体 |
|--------------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|
| 会社の健康保険 | 63.37 | 61.50 | 62.70 | 61.84 | 63.16 | 62.71 | 61.21 | 62.36 |
| 国民健康保険 | 21.86 | 22.50 | 22.10 | 21.58 | 22.65 | 23.21 | 22.95 | 22.40 |
| 船員保険 | 0.0 | 0.0 | 0.10 | 0.10 | 0.10 | 0.11 | 0.22 | 0.09 |
| 共済組合短期給付 | 4.89 | 6.90 | 7.00 | 7.39 | 5.92 | 6.30 | 7.11 | 6.50 |
| 加入していない | 8.18 | 8.30 | 7.20 | 7.79 | 6.63 | 6.30 | 7.65 | 7.45 |
| {夫が雇用者 {夫が雇用者以外 | {7.68 {0.50 | {7.80 {0.50 | {6.80 {0.40 | {7.29 {0.50 | {6.12 {0.51 | {6.20 {0.11 | {7.33 {0.32 | {7.04 {0.41 |
| 無回答 | | | | | | | | |
| 計 | 100.00 | 100.00 | 100.00 | 100.00 | 100.00 | 100.00 | 100.00 | 100.00 |
| サンプル数 | 1002 | 1005 | 1000 | 1001 | 980 | 952 | 928 | 6863 |

注：パネル5で追加されたサンプルを除いている。

表2-2 就業状態別に見た既婚女性の健康保険加入状況

(%)

| | 厚生 年金 | 国民 年金 | 船員 保険 | 共済 組合 | 加入していない | | 無 回 答 | 計 (サン プル 数) |
|------|----------|----------|----------|----------|-----------------------|-------------|-------------|----------------------|
| | | | | | 夫が雇用者 | 夫が雇用者 以外 | | |
| 正社員 | 76.39 | 3.53 | 0.00 | 19.24 | $\frac{0.50}{0.50}$ | 0.00 | 0.34 | 100.00 (1190) |
| 非正社員 | 57.79 | 22.01 | 0.07 | 3.32 | $\frac{15.01}{14.53}$ | 0.48 | 1.82 | 100.00 (1445) |
| 自営業 | 39.26 | 53.19 | 0.00 | 1.93 | $\frac{4.59}{3.26}$ | 1.33 | 1.04 | 100.00 (675) |
| 無業 | 63.97 | 22.98 | 0.14 | 4.43 | $\frac{7.20}{6.89}$ | 0.31 | 1.28 | 100.00 (3525) |

注：パネル1からパネル7までをプールしたデータに基づいているが、パネル5で追加されたサンプルを除いている。

2.3.2 非正社員の健康保険加入状況に関する記述統計

『消費生活パネル調査』のデータでは自分名義での加入と夫の被扶養者としての加入を識別することはできない。以下では、自分名義であるか夫名義であるかに関係なく健康保険への加入・非加入がどのような条件に依存しているかを分析する。

『消費生活パネル調査』のパネル7までの時点（すなわち1993-1997年）において正社員の労働時間は今日よりやや長く、労働日数は多かった。したがって、非正社員の社会保険加入条件は今日より厳しかったと考えられる。しかし、本節の分析では所定内労働時間が30時間を越えるか又は年間労働日数が175日を越えていれば会社の健康保険に加入する資格があったと考え、30時間および175日を一応の区切りとみなしている。

それでは、非正社員の健康保険加入状況は実際どのようなようになっているのであろうか。『消費生活に関するパネル調査』には、所定内労働時間に関するデータがないので、実労働時間から「給与の支払われる残業時間」と「給与の支払われない残業時間」とを引いた残差を近似的に所定内労働時間とみなし、「20時間未満」「21-30時間」「30時間以上」の三区分に分けた。また、年間労働日数を「175日未満」と「175日以上」の二区分に分けた。このようにしてできた6つの組み合わせのそれぞれにおいて、「加入していない」という回答が何パーセントを占めるかを見たのが表2-3である。

表2-3に示すように、非正社員では週労働時間が30時間を越えていても10%近くが「加入していない」と回答している。年間労働日数の影響は顕著ではなく、週労働時間が21-30時間の非正社員のグループについて見ると年間労働日数が175日以上であれば175日未満の人よりも「加入していない」割合がかえって高く、20%近くに及んでいる。

比較対照のため、正社員を非正社員と同じように労働時間と労働日数で6通りに区分し、健康保険加入状況を見たのが表2-4である。正社員においても週労働時間が30時間未満であれば、「加入していない」人が数パーセント含まれている。

次に、非正社員を同じように労働時間と労働日数で6通りに区分し、それぞれの被用者健康保険（政府管掌、健保組合）加入割合を示したのが表2-5である。『消費生活に関するパネル調査』では、本人名義での加入と夫名義での加入を区別することができない。しかし、週労働時間30時間以上でかつ年間労働日数175日以上の非正社員の70%近くが被用者健康保険に加入しているという結果は先行研究と一致している。年間労働日数175日未満の非正社員は、週労働時間が長くなるほど被用者保険加入割合が低下しているが、これは自分名義で加入できない割合が高くなっているためであろうか。詳細は不明である。

表 2-3 健康保険に「加入していない」と回答している非正社員の割合 (%)

| 週労働時間 年間労働日数 | 20 時間未満 | 21-30 時間 | 30 時間以上 |
|-----------------|---------|----------|---------|
| 175 日未満 | 14.4 | 14.5 | 9.8 |
| 175 日以上 | 12.9 | 19.8 | 9.5 |

表 2-4 健康保険に「加入していない」と回答している正社員の割合 (%)

| 週労働時間 年間労働日数 | 20 時間未満 | 21-30 時間 | 30 時間以上 |
|-----------------|---------|----------|---------|
| 175 日未満 | 0.0 | 6.0 | 0.0 |
| 175 日以上 | 6.0 | 2.1 | 0.1 |

表 2-5 被用者健康保険に加入している非正社員の割合 (%)

| 週労働時間 年間労働日数 | 20 時間未満 | 21-30 時間 | 30 時間以上 |
|-----------------|---------|----------|---------|
| 175 日未満 | 60.5 | 51.0 | 45.7 |
| 175 日以上 | 56.5 | 50.6 | 68.7 |

2.3.3 非正社員の健康保険加入状況に関する計量分析

以上では、就業しているにもかかわらず健康保険に「加入していない」と回答している人が非正社員、とくに週労働時間 30 時間未満の人に多いことを見た。しかし、健康保険に「加入していない」という回答の出現率は就業形態、労働時間のみならず他の多くの要因に依存していると考えられる。そこで以下では、本人および夫の就業状況とその変化、企業の特徴などに関する複数の説明変数を用いて計量分析を試みる。

「労働時間 20 時間未満非正社員」ダミーなど労働時間に関するダミー変数を用いたのは、先の記述統計の結果を確認するためである。また、一年以内の転職ダミーや退職ダミーを入れたのは、勤め先をかわった際に切り替えができていない人がいる可能性を考えたためである。保険料未納ダミーを用いたのは健康保険料未納者が未加入と答えている可能性があるためであり、1995 年ダミーを加えたのは、1995 年に被用者保険加入に関する労働時間の要件が変わったことの効果を見るためである。

就業形態に関して（専業主婦などの無職者を基準として）：「労働時間 20 時間未満非正社員」ダミー、「労働時間 21-29 時間非正社員」ダミー、「労働時間 30 時間以上非正社員」ダミー、正社員ダミー、自営業主・家族従業者ダミー、年間労働時間 175 時間以上ダミー

過去一年間の就業状態の変化に関して：一年以内の退職ダミー、一年以内の転職ダミー

本人の年齢に関して：30-34 歳ダミー、35-40 歳ダミー

制度改正前後に関して：1995 年以降ダミー

職種に関して（販売職、事務職、生産・技能職を基準として）：教員ダミー、教員以外の
専門職ダミー、公務員ダミー
その他：雇用者の妻ダミー、保険料非未納ダミー

分析の結果は、表 2-6 のようになる。この表から、次のようなことが言える。

- (1) 「労働時間 21-30 時間非正社員」は専業主婦などの無業者と比べ、健康保険に「加入していない」割合が有意に高い。他方、「労働時間 20 時間未満非正社員」は専業主婦などの無業者と比べ、「加入していない」割合が低いとはいえない。
- (2) 「正社員」は専業主婦などの無業者と比べ、「加入していない」割合が有意に低い。他方、「自営業主・家族従業者」は「加入していない」割合が低いとはいえない。
- (3) 年間就業日数が 175 日を越えていても健康保険への加入率は高くなっていない。
- (4) 「一年以内に転職」していても健康保険に「加入していない」ことに影響はないが、「一年以内に退職」していれば健康保険に「加入していない」割合が高くなる。
- (5) 1995 年以降、健康保険に「加入していない」人の割合はやや低下した。
- (6) 31-34 歳の人の「加入していない」割合は相対的に低い。
- (7) 教員はここで基準とした販売職・事務職・生産・技能職などの人と比べて「加入していない」割合が低い。しかし、教員以外の専門職や公務員は必ずしも基準となる職種の人と比べ、「加入していない」割合が低いとはいえない。
- (8) 「加入していない」と回答している人の割合は自営業主の妻よりも雇用者の妻に多い。また、保険料を納めていなければ「加入していない」と回答する割合が高くなっている。

以上をまとめると、健康保険に「加入していない」と回答している人は、加入条件を満たしていない人ばかりではないといえる。「加入していない」という回答がとくに「労働時間 21-30 時間」の非正社員に多いというのは注目すべき結果かもしれない。

2.3.4 非正社員の被用者保険への加入状況

それでは、非正社員の中で、被用者保険に加入しているのはどのような人たちであろうか。以下では被用者保険加入状況に関する分析を試みる。

非正社員の被用者保険加入率の分析では、以下のようなダミー変数を説明変数として用いた。

労働時間に関し（30 時間以上を基準として）：週労働時間 20 時間未満ダミー、週労働時間 21-29 時間ダミー

年間労働日数に関し：（175 日未満を基準として）175 日以上労働ダミー

職種に関し（生産・技能職を基準として）：販売職ダミー、事務職ダミー、専門職ダミ

—

産業に関し：（サービス業以外の産業を基準として）サービス業ダミー

過去一年間の就業状況変化：転職ダミー

企業規模に関し：（従業員数 99 人以下を基準として）従業員 1000 人以上ダミー、従業員 100-999 人ダミー

制度変更年に関し：1995 年以降ダミー

ここで、サービス業ダミーを用いたのは、サービス業の事業所の一部が社会保険の強制適用事業所になっていないことが非正社員の加入状況に影響を及ぼしているかどうかを明らかにするためである。共済組合に加入すべき教員や公務員はサンプルから除外した。変動効果モデルによる推定結果は、表 2-7 のようになる。この表から次のようなことが言える。

- (1) 「労働時間 21-30 時間非正社員」は被用者保険加入率が低い。それに対し、「労働時間 20 時間未満正社員」は基準とした「労働時間 30 時間以上非正社員」と比べて加入率が低いとはいえない。
- (2) 「従業員 100-999 人」の企業に勤める非正社員は基準とした従業員数 99 人以下の企業に勤める非正社員よりも加入率が高い。しかし、「従業員数 1,000 人以上」の企業に勤める非正社員は必ずしも加入率が相対的に高いとはいえない。
- (3) 販売職は基準となる生産・技能職と比べて被用者保険加入率が低い。
- (4) サービス業の事業所に勤めている非正社員の被用者保険加入率がその他の業種の事業所に勤める非正社員と比べて低いとはいえない。
- (5) 過去一年間の転職は被用者保険加入率に影響を及ぼしていない。
- (6) 年齢は、被用者保険加入率に影響を及ぼしていない。

週労働時間 21 時間以上 30 時間未満の非正社員の被用者保険加入率が週労働時間 20 時間未満非正社員のそれよりも実際に低いとは考えにくい。これは、非正社員の労働時間による意識の違いを表しているのではないだろうか。週労働時間 21 時間以上 30 時間未満の非正社員には自分名義で被用者保険に加入できないため、健康保険に「加入していない」と回答している人が含まれている可能性がある。

2.3.5 まとめ

非正社員の健康保険加入要件は、制度上、労働時間と年間労働日数である。しかし、データの分析から労働日数が長くても加入できない非正社員も多いこと、被用者保険加入率が企業規模や職種、年齢などによって影響されていることが確かめられた。とくに労働時間が週 21-30 時間の非正社員と販売職に就いている非正社員の被用者保険をどうするかが、今後の課題となろう。

2.4 日本の非典型雇用と雇用保険

2.4.1 はじめに

2003年現在、労働者は以下の1)から7)に該当しない限り雇用保険に加入できることになっている¹⁾。

- 1) 雇い入れ時65歳以上の人
- 2) 代表取締役、監査役など雇用労働者と認められない者
- 3) 同居の家族従業者
- 4) 4ヶ月以内の期間を予定して行われる季節的業務に従事する者
- 5) 週20時間未満の短時間労働者
- 6) 国家公務員または地方公務員
- 7) 船員保険の被保険者

労働者は夫婦単位ではなく個人単位で雇用保険に加入できる。また雇用保険には年金保険と異なり、一号保険者、二号保険者などの区別はない。このため、結婚、離婚、転職、退職などによって雇用保険から抜け落ちる人はいないはずである。また、雇用保険は年金保険や健康保険²⁾よりも広範囲の労働者を対象としている。しかし、先行研究によると、加入条件を満たす非正社員の中には加入している人と加入していない人が混在しているということである。日本労働研究機構(2003)は、非正社員の職種や就業形態(臨時的雇用、短時間パートなどの別、事業所規模、年齢によって加入率が少しずつ異なる実態を明らかにしている。

以下では年金保険および健康保険の加入状況と比較できるような形で雇用保険の加入状況を分析し、問題点について考察する。

2.4.2 雇用保険加入実態に関する記述統計

非正社員の雇用保険への加入状況を分析する際には、加入条件を満たしている人とそうでない人とをまず分けなければならない。そのためここでは『消費生活に関するパネル調査』から65歳以上の人と家族従業者を除き、対象を雇用労働者のみとした。

次に、労働時間や雇用契約期間に関する条件を満たしているサンプルを抽出しなければならないが、『消費生活に関するパネル調査』には事業所で定められた所定内労働時間に

¹⁾ 雇用保険法では、「労働者が雇用される事業を適用事業」(第5条)と定め、「65歳に達した日以後に雇用される者」「一週間の所定労働時間が…厚生労働大臣の定める時間数未満である者」や「四箇月以内の期間を予定して行われる季節的事业に雇用される者」以外を適用の対象にすると定めている(第6条)。

²⁾ 健康保険には、年間労働日数の制約がある。また、サービス業の一部を強制適用事業所からはずしている。

関するデータも雇用契約期間に関するデータもないので、加入条件を満たしている人を識別することは難しい。このため、本研究では本人が回答した実労働時間と残業時間から所定内労働時間を求め、20時間以上の人と20時間未満の人に分け、また年間労働日数が100日以上であるか100日未満であるかによって季節的雇用者か否かを判断するという、近似的な区分を行っている³。

表2-8は非正社員および正社員サンプルを以上のように計算した所定内労働時間と年間労働日数で区分し、それぞれのグループの雇用保険加入率を求めている。なお、年金保険および健康保険の分析と比較するためにデータを既婚者に限定している。

表2-8より年間労働日数100日未満の非正社員の雇用保険加入率は週労働時間が20時間未満でも30時間を越えていても約11%である。それに対し、年間労働日数100日以上の非正社員の加入率は所定内労働時間が25時間未満であれば20%に満たないが週30時間以上であれば35%である。雇用保険加入率が週労働時間25時間を区切りとしているように見える。

正社員で年間労働日数100日以上であれば、週労働時間が20時間未満でも雇用保険加入率は61%である。年間労働日数100日以上、週労働時間30時間以上の正社員の加入率は89%であった。

表2-8 年間労働日数および「所定内労働時間」別に見た正社員と非正社員の雇用保険加入率(%)

| 年間就業日数 | 100日未満 | 100日以上 |
|---------------|--------|--------|
| 所定内労働時間 | | |
| 非正社員 | | |
| 20時間未満 | 11.18 | 19.88 |
| 20時間以上 25時間未満 | - | 15.79 |
| 25時間以上 30時間未満 | 19.70 | 30.98 |
| 30時間以上 | 10.81 | 35.22 |
| 正社員 | | |
| 20時間未満 | - | 61.11 |
| 20時間以上 25時間未満 | - | 73.33 |
| 25時間以上 30時間未満 | - | 70.83 |
| 30時間以上 | 78.57 | 89.25 |

注：パネル1からパネル7までの既婚者データに基づいている。

官公庁に勤務する人および正社員・非正社員の別が不明なデータを除いた。

-はサンプル数が10未満であることを表している。

³『消費生活に関するパネル調査』では、年間労働日数に関する質問項目があるが、これに対し、「50日未満」または「50日から99日」を選んだ人を季節的雇用の可能性ありと判断し、100日以上の選択肢を選んだ人を季節的雇用者ではないとみなした。

他方、表2-9は、非正社員および正社員サンプルを所定内労働時間と年収で区分し、それぞれのグループの雇用保険加入率を求めている。年収を90万円に分けたのは、パネル1からパネル7までの調査が行われた時期には雇用保険の加入条件に年収90万円以上という項目があったからである。表2-9に示したように年収90万円を超える非正社員の雇用保険加入率は週労働時間が20時間未満であれば25%程度であるが、週労働時間が25時間以上30時間未満であれば40%、30時間以上であれば46%と週労働時間に比例して高くなっている。しかし、年収90万円以上の非正社員の雇用保険加入率は同じ労働時間の正社員と比べれば低く、週労働時間25時間以上30時間未満および週30時間以上の人たちについて比較をすると非正社員の加入率は39%で正社員の約半分である。年収90万円以上、週労働時間30時間以上の正社員の加入率は92%である。

表2-9 所定内労働時間および年収別に見た正社員と非正社員の雇用保険加入率 (%)

| 所定内労働時間 \ 年収 | 90万円未満 | 90万円以上 |
|---------------|--------|--------|
| 非正社員 | | |
| 20時間未満 | 14.84 | 25.25 |
| 20時間以上 25時間未満 | 22.22 | 16.00 |
| 25時間以上 30時間未満 | 21.94 | 39.90 |
| 30時間以上 | 19.40 | 46.53 |
| 正社員 | | |
| 20時間未満 | - | 68.75 |
| 20時間以上 25時間未満 | - | 69.23 |
| 25時間以上 30時間未満 | - | 73.84 |
| 30時間以上 | 73.17 | 91.45 |

注1：パネル1からパネル7までの既婚者データに基づいている。

注2：官公庁に勤務する人および正社員・非正社員の別が不明なデータを除いた。

注3：-はサンプル数が10未満であることを表している。

2.4.3 雇用保険加入状況に関する計量分析

以上の記述統計は、雇用保険に加入する条件を満たしていると考えられる非正社員の中にも週労働時間によって加入できる人とできない人がいることを示している。

先行研究は雇用保険加入率が年間労働日数、年収以外の要素一年齢、職種、企業規模などによって異なることを明らかにしている。本研究では先行研究を踏まえつつ、週労働時間をより細かく分け、また年間労働日数が正社員のその約四分の三にあたる175日以上かどうかに関するダミー変数を加えて推定する。年間労働日数175日ダミーを加えたのは、健康保険や年金保険の分析と比較するためである。

分析に用いるデータは、パネル1からパネル7までの非正社員サンプルである。この中

から公務員と年間労働日数 100 日未満のサンプルと正社員であるか非正社員であるか明らかでないサンプルを除外した。

説明変数は以下のようなものである。なお、被説明変数は雇用保険に加入しているオッズ比である。

就業状態に関して：(所定内労働時間週 20 時間未満を基準として) 所定内労働時間 20-24 時間非正社員ダミー、所定内労働時間 24-29 時間非正社員ダミー、所定内労働時間 30 時間以上ダミー

年間労働日数に関して： 就業日数 175 日以上ダミー

年収に関して： 年収 90 万円未満ダミー

職種に関して： (生産・技能職を基準として) 管理・専門・技術職ダミー、 事務職ダミー、 教員ダミー、 販売職ダミー

企業の従業員規模：(99 人以下を基準として) 100-999 人ダミー、1,000 人以上ダミー

年齢：(24-29 歳を基準として) 30-34 歳ダミー、 35-40 歳ダミー

年次： パネル 1 からパネル 7 までに 1 から 7 までの数字を割り当てた。

以下では、三種類の推定を行う。①よりも②、②よりも③が雇用保険加入条件をより厳密に満たしている。なお、サンプル数は①が 1210、②が 888、③が 446 である。

① 就業日数 100 日以上の非正社員を対象とする推定

② 就業日数 100 日以上で週労働時間 20 時間以上の非正社員を対象とする推定

③ 就業日数 100 日以上で週労働時間 20 時間以上、年収 90 万円以上の非正社員を対象とする推定

推定の結果は表 2-10 のようになる。表 2-10 の三つの推定結果に共通するのは以下のようなことである。

(1) 年間労働日数は雇用保険加入率に有意な効果を及ぼしており、175 日以上であれば、175 日未満の人よりも雇用保険加入率が高い。

(2) 販売職の雇用保険加入率はこの計算で基準となっている生産・技能職のそれより低い。他方、管理・専門・技術職および教員の雇用保険加入率は生産・技能職と同じである。

(3) 従業員数 100 人以上の企業に勤める人のほうが、99 人以下の企業に勤める人よりも雇用保険加入率が高い。

(4) 年齢は雇用保険加入率には影響を及ぼしていない。

(5) 週労働時間が 30 時間以上の人の雇用保険加入率は週労働時間 20 時間未満の人より高い。

(6) 年次ダミーの係数推定値は統計的に有意である。すなわち、パネル 1 からパネル 7 にかけて非正社員の雇用保険加入率が傾向的に上昇したといえる。

本章の分析結果の中で先行研究と異なるのは、年間労働日数が 175 日を越える非正社員の雇用保険加入率が高くなっているという点である。非正社員が雇用保険に加入するため