

給付企業年金間で加入者の年金原資の資産移換を可能とし、この移換が困難な場合は、企業年金連合会（厚生年金基金連合会を改称）で引き受け、年金として受給できる途を開くものである。さらに厚生年金基金・確定給付企業年金から確定拠出年金へ加入者の年金原資の資産移換を可能とするものでもある（2005年10月実施、図表9参照）。

【図表9】ポータビリティの拡充

		転職先企業の制度			
		厚生年金基金	確定給付企業年金	確定拠出年金	厚生年金基金連合会
元の企業 の制度	厚生年金基金	×→○(*1)	×→○(*1)	×→○	○
	確定給付企業年金	△(*2)→○(*1)	○(*2)→○(*1)	×→○	△(*3)→○
	厚生年金基金連合会	△(*4)→○(*1)	×→○(*1)	×→○	

(*1) 今後は双方の規約に権利義務の移転ができる旨の定めがある場合の権利義務承継及び受け手の規約に資産移換ができる旨の定めがある場合の資産移換が可能

(*2) 従来は双方の規約に権利義務の移転ができる旨の定めがある場合に可能

(*3) 従来は基金加入期間のある者のみ（制度終了時の年金通算を含む）

(*4) 元の基金への復帰者のみ（制度終了時の年金通算を含む）

（なお、2005年10月以降は「厚生年金基金連合会」は「企業年金連合会」に改称する）

2. 今後の検討課題として考えられるもの

(1) 年金課税のあり方

日本政府とすれば、公的年金のスリム化が避けられないというのであれば、私的年金部分の優遇（主に税制優遇）にも積極的に取り組む必要性があるのではなかろうか。

まず日本の企業年金に関する税制面に関する概観をみておく（図表10）。

【図表10】代表的企業年金制度の税制比較

	厚生年金基金	確定給付企業年金	確定拠出年金（企業型）
根拠法	厚生年金保険法 （制度創設：1966年）	確定給付企業年金法 （制度創設：2002年）	確定拠出年金法 （制度創設：2001年）
税制上の 取扱い			
①掛金	事業主負担：損金算入 加入員負担：社会保険 料控除	事業主負担：損金算入 加入者負担：生命保険料 控除	事業主負担：損金算入
②積立金	代行相当分の2.84倍に 相当する水準を超える 部分について1.173% （国税1%、地方税 0.173%）の特別法人税 が課税（2007年度までは	本人掛金を除いた部分 について1.173%（国税 1%、地方税0.173%）の 特別法人税が課税（2007 年度までは凍結）	1.173%（国税1%、地方 税0.173%）の特別法人税 が課税（2007年度までは 凍結）

	凍結)		
③給付金	公的年金等控除(一時金は退職所得課税)*	同左*	同左

*加入者負担分を除く

特に給付時における課税については、2005年以降は図表11のと通りの公的年金等控除に縮小されることとなった。この水準では控除額は公的年金のみで使い切ってしまうことが予想に難くないため、企業年金からの年金給付に対しては実質課税である、ということが言えよう。

【図表11】公的年金等控除(2005年以降)

その年中の公的年金等の収入金額の合計額(A)	公的年金等控除額
130万円以下	70万円(65歳以上の人は120万円)
130万円超 410万円以下	(A) × 25% + 37.5万円
410万円超 770万円以下	(A) × 15% + 78.5万円
770万円超	(A) × 5% + 155.5万円

このように年金に対する雑所得課税が強化されてしまうという結果からは、極力課税を避けるという行動を助長させてしまうのではないかと懸念する。すなわち、年金給付について一時金化が可能であるならば、一時金にて受領しようという退職者が増加することが考えられる。現在のところ退職所得課税については図表12のとおりとなっており、一時金にての受領が未だ優位と言えるのではないだろうか。そのような支給形態の違いから税制面での損得が決まるというのではなく、公平性を重んじた税制体系の整理構築が望まれる。

【図表12】現行の退職所得課税

<p>所得税 = 退職所得額 * 税率</p> <p>*退職所得は他の所得とは分離して課税される。 なお、その計算方法は「退職手当等の収入金額 - 退職所得控除額」 × 1 / 2 である。</p> <p>退職所得控除額</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>勤続年数</th> <th>退職所得控除額</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>20年以下</td> <td>勤続年数 × 40万円 (ただし下限額 80万円)</td> </tr> <tr> <td>20年超</td> <td>(勤続年数 - 20年) × 70万円 + 800万円</td> </tr> </tbody> </table>		勤続年数	退職所得控除額	20年以下	勤続年数 × 40万円 (ただし下限額 80万円)	20年超	(勤続年数 - 20年) × 70万円 + 800万円
勤続年数	退職所得控除額						
20年以下	勤続年数 × 40万円 (ただし下限額 80万円)						
20年超	(勤続年数 - 20年) × 70万円 + 800万円						

年金税制について、一般的に「EET¹³⁵とするのが望ましい」ということがよく議論に出される。ここで実質的にもEETとするのが望ましい理由は、諸外国においてもEETが主流になってきている¹³⁶という理由の他に、根本的には公的年金スリム化をカバーし、老後の所得保障を自助努力にて実現させるためには税制優遇によってそれを奨励する必要がある、奨励の手法とするためには課税を原則繰り延べる方法が有効と考えられであるためである。

日本において現状はどのようになっているかを表現するのは非常に難しい作業であり、しかも拠出時において従業員側の選択権がないも等しい状況においては、特に拠出段階の評価は困難である（例えば個人型確定拠出年金であれば完全に“E”と表現できるが、確定給付企業年金で従業員負担部分がある場合は、ほとんどの従業員は生命保険料控除枠を他で使い切っているために実質“T”と表現できるであろう）。さらに、運用段階においては特別法人税の最終的な取扱いが明確となっていないため、これも評価は困難である。特別法人税に関しては恒久的な撤廃の実現が望まれるところである。

上記のとおり、企業年金を拡充させる政策として、拠出段階、運用段階は非課税にし、拠出インセンティブを高めることが有効と考えられる。これは税制上の原則論として、早急な対応が望まれるところである。

（２） 私的年金制度の拡充

企業年金拡充は他の先進国においても課題の一つとなっている。イギリス（ステークホルダー年金）、ドイツ（リースター年金）では、税控除や助成金といった政府奨励付きの任意加入の制度を導入したがあまり普及していないようである。この状況に対し、制度の規制緩和及び簡素化、制度の強制化等が検討されている。日本でも同様の制度を導入する、あるいは、既存の確定拠出年金制度（企業型・個人型）を改正する等の選択肢が考えられるが、いずれにせよ、どのようにすれば制度が普及するかを十分検討する必要がある。

① 日本における私的年金制度の三つの拡充策

日本において私的年金を拡充・推進させようとするためには大きく分けて3つの方法が考えられよう。まず一つ目は、現在ある制度をより整備・改善するというもの。二つ目は、イギリスやドイツのように新たなスキームを導入しようというもの。三つ目は、横断的・統一的な税制を構築することによって目的を達成しようというものである。それぞれについて概説を加えてみる。

¹³⁵ EETと表記されているのは、左から順に読んで「拠出段階、運用段階、給付段階」の各時点において課税がなされるかを示しており、Eは非課税、Tは課税される、という意味である。

¹³⁶ 海外の税制を見ると貯蓄については所得税の立場からTTEを原則としつつも、多くの国において年金については例外としてEETの税制をとっている。その理由は、臼杵・松浦(2002)によると、私的年金が公的年金を補完・代替し、社会保障経費が節約できる点にある。また、私的年金が十分でない場合、その人々の老後の生活は、公的年金等の社会保障の費用負担増（モラル・ハザード）につながる可能性がある。

a) 既存制度の整備・改善策

まず一つ目の既存の制度をより整備・改善するというのは、主に確定拠出年金制度の拡充が挙げられる。拠出限度額の更なるアップや、従業員によるマッチング拠出の導入が考えられる。特に後者を認めることは制度改善の大きな礎となるものと考えられるが、これに対する税当局の見解は、従業員個人の拠出を認めると実質的に貯蓄制度として扱われるために認められないとするものである。ただ、これに対する反論としては一部の適格退職年金や確定給付企業年金における従業員の掛金拠出分との整合性はどのように考えるのかということと、個人型の確定拠出年金（これは現在「企業年金等がない場合」にのみ利用できることとなっている）との整合性はどのように考えるのか、ということである。一方で認めていても一方で認められないというのは整合性に欠けると考えられる。このように考えてみれば、従業員によるマッチング拠出を当該従業員の恣意性に委ねるのではなく、老後所得の準備として必要な金額内の拠出に限り認める（例えば標準報酬の〇%までとする等）、ということも考えられないであろうか。さらに言うならば現在の個人型確定拠出年金の拠出限度額（今回の改正後でも月額 1.8 万円でしかなく、不十分と言わざるを得ない）のアップも検討すべきであろう。念のため、ここで今回改正に伴う拠出限度額アップの効用について確認しておきたい。

今回の改正で最も金額がアップした部分は「他の企業年金がない場合」で、従来の月額 3.6 万円から 4.6 万円にアップされたものである。要するに月額 1 万円、年額にして 12 万円のアップであるが、このアップ分を毎年の年始に預け入れて 40 年間就業¹³⁷中に下記の利回りで複利運用できたと仮定した場合の計算額及びその参考年金額¹³⁸とその所得代替率¹³⁹は図表 13 の通りとなる。

【図表 13】 確定拠出年金の拠出限度額アップ分の転がし計算（最大アップ分）

利回り	0%	2%	3%	4%	6%
積立結果額（万円）	456	724.8	904.8	1185.9	1857.1
参考年金額（万円）	21.9	34.8	43.4	56.9	89.1
所得代替率（%）	4.0	6.3	7.8	10.3	16.1

確定拠出年金は個人の運用実績如何により結果が異なってくるが、仮に年利回り 3% の実績であれば約 8% の代替率の引上げとなり、公的年金との合計で概ね 6 割の水準が維持できることとなり、一定の成果として評価できよう。

ただし、上記はあくまでもその前提条件として「他の企業年金がない場合」であり、これまで企業年金を運営してこなかった企業が、この改正を受けて確定拠出年金を導入するのか、という点については疑問が残る。

次に「他の企業年金がある場合」では拠出限度額のアップは上記の半分であり、試算数値

¹³⁷厚生労働省と同じ仮定を設定した。

¹³⁸ 60 歳即時支給開始 20 年保証終身年金の年金現価率 20.8334 を利用した。

¹³⁹ 代替率は諸条件の設定が難しいので、給付水準の調整が終了する 2025 年度における物価にて現在価値に割り戻した額（現役男子の手取り収入年額 554.4 万円）をベースに計算した。

も上表のちょうど半分の値ということになる。これまで他の企業年金を運営してきたさらに今回の改正を受けて確定拠出年金の拠出額をアップさせられるのか、という非常に高いハードルを越えることを前提としても、上記の半分の数値ではまだまだ十分とは言えず、更なる拠出限度額の引上げが必要と言えるのではないだろうか。

最後に「企業年金がない場合」で従業員自らが個人型に加入するというケースでは、拠出限度額いっぱいを利用したとして上記の表を再度作成してみた（図表 14）。

【図表 14】 確定拠出年金の拠出限度額アップ分の転がし計算（最小アップ分）

利回り	0%	2%	3%	4%	6%
積立結果額（万円）	820.8	1304.6	1628.6	2134.6	3342.8
参考年金額（万円）	39.4	62.6	78.2	102.5	160.5
所得代替率（%）	7.1	11.3	14.1	18.5	29.0

仮に年利回り 3% の実績であれば約 14% の代替率の引上げとなり、公的年金との合計で概ね 6 割強の水準が維持できることとなり、この拠出限度額に関しては一定の効果があるとして評価できる。ただし、これは完全に従業員の自助努力が大前提であり、なおかつこのような「企業年金がない」企業は概して福利厚生面や給与面での水準はさほど高くないであろうことを考慮すると、このようなケースに対しては例えば政府による助成策が必要なのではないだろうか。これが次に検討する論点である。

（ただしいずれのケースでも、運営管理機関・資産管理機関に支払うコスト分はマイナス要素となるため、これを運用でカバーしなければならないというやや忘れられがちなハードルがあることを付記しておく。）

b) 新たなスキームの導入策

ステークホルダー年金やリスター年金等、英独において実施されている新しいスキームというのは、各々の自国にてまだまだ普及していないことに加え、そのスキームそのものを日本の新たな制度として参考にして組み込むのは少々難しい。ただし、公的年金スリム化に伴い、老後の所得保障を各自の自助努力に負わせるという観点から、政府の助成を促すという点では何か参考にならないであろうか。

さきほど述べたとおり、個人型の確定拠出年金に加入する従業員は全くの自助努力であり、他のパターンと比べても拠出限度額が低いため、まだまだ使い勝手のよい制度であるとは言えない。例えばこのケースにおいてのみ、政府の助成（例えば拠出額の 1 割を政府負担とし、この 1 割の金額は限度額を超えても可とする）を認めるという提案はどうであろうか。確かに他のケースとの公平性などの点では少し問題があることも否めないが、一般的に考えてこのケースにて拠出するのは福利厚生の水準が低い企業の従業員であることが考えられるため、この提案は全く意味のないものであるとも言いきれない。ただしこの提案を実施するには、拠出者の標準報酬に基づく制限を設けたり、当該従業員の勤務する企業がかつて企業年金を実施していなかったことを条件としたりする等の制限が必要と考える¹⁴⁰。

¹⁴⁰ モラル・ハザード防止の観点からの制限案である。

c) 横断的・統一的な税制の構築による方策

最後に横断的・統一的な税制を構築することによって目的を達成しようというものであるが、これは例えば次のようなものが考えられる。

まず一人当たりの「老後所得のための拠出金における生涯非課税枠」¹⁴¹というものを設定する（これは公平性を期するために国で統一的に決定するのが望ましく、その水準は定期的に見直すべきであろう）。仮に1千万円と決めたとする。次に適用が認められる制度を認定する。現行の制度である厚生年金基金、確定給付企業年金、確定拠出年金、中小企業退職金共済制度（以下「中退共」）、特定退職金共済制度（以下「特退共」）はもちろん（ただし適格退職年金は移行推進の意味から除外）、認められる一定の個人年金（ただしこの場合個人年金保険料控除は認めないものとする）等にも範囲を拡げたい。さらに中途解約には重加算税（例えば一般の一時所得に対する所得税の一定割合増し+これまで非課税とされた金額に対する所得税の一定割合増し）を課し、あくまで「老後所得のための税制優遇措置」であることを強調する。なお、上記非課税枠にかかる拠出金は、事業主負担分も含むものとし、これに伴い確定拠出年金の拠出限度額はケースに限らず一律の水準とすることとする。こうすることによって拠出限度額の水準については一本化が可能となり、マッチング拠出に対する要望にも一定の対応ができるものとする。

（試算例）

ある企業が企業年金として（確定給付企業年金や確定拠出年金を合計して）、従業員一人当たり月額2万円の拠出をすることで、40年間に拠出する総額は2万円×12×40=960万円。個人加入で一定の認められた個人年金に月額5千円を掛けていたとすると総額は240万円で、企業年金と個人年金の合計で1200万円となり、生涯非課税枠の1千万円を200万円超過することになる。この超過額は拠出した時点の所得税として課金するか、あるいは個人年金を40万円拠出した時点で払済みとして非課税枠を最大限活用できるようにする。

税制で決着させようというのは非常に説得力があるが、国民全般に対する説明責任をどうするかによって税当局の取組みも変わってくるのが予想され、なかなか実現性としては低いのではなかろうか。いずれにしても今後の積極的な議論を期待したい。

以上の3つの方法を概観した結論としては、やはり最初の「まずは既存制度の整備・改善を実施する」というのが実現性の高い提案であると言えよう。

② その他の日本における私的年金制度の優遇・拡充策

今までに見てきたとおり、今回の改正において企業年金の拡充政策はある程度完成に近づいたものと考えられる。敢えてさらに一歩進んだ検討事項としては以下のとおりである。

● 確定給付企業年金の規約承認手続の煩雑さの緩和

現状は適格退職年金から確定給付企業年金への制度移行がある程度かなり進んでいるも

¹⁴¹ 臼杵（2004）を参考にした。

の、総数的にはなかなか進んでいない¹⁴²原因としては、その一つに煩雑な規約承認手続があるとの声が現場から漏れてくる。また地方厚生局によってはその基準に統一性がないなど、受託機関の努力の限界を超える事例もあるようだ。極力早く統一性の強化を検討することや、規制緩和の途¹⁴³を探るなどの努力なくしては、今後大量に発生すると考えられる移行事務に影響が出てしまうのではないかと危惧してしまう。

- 総合型基金のグループ区分の活用

総合型厚生年金基金の財政安定化のためにも、グループ区分設計を採用して、過去勤務分の受け入れの拡大を実施して適格退職年金の取り込みを可能としたり、掛金負担能力に応じて区分を活用できるようにするなどの規制緩和ができないか検討したい。

その他として例えば、

- 適格退職年金から中退共へ移換するのは中退共に加入済み企業であっても可能とする
- 確定拠出年金の拠出限度額をアップする
- 確定拠出年金におけるマッチング拠出を実現する
- 確定給付型年金における従業員拠出分を確定拠出年金の個人別勘定に移換可能とする
- 確定拠出年金に対する退職一時金からの一括拠出を可能とする

等が挙げられるが、これらはいずれも税に絡む問題であると考えられるため、別途議論・検証する必要がある。

III. 公私の役割分担のあり方に関する考察

有森 美木
北野 敦也

本章では、公私の役割分担のあり方について考察するために、まず、私的年金については企業年金について取り扱い、被用者（第2号被保険者）を念頭に、老齢年金の公私の役割分担のあり方の検討を行った。

今後の公私の役割分担のあり方については、公的年金が今後も退職後所得の基盤・中核の役割を果たす一方で、私的年金は退職後所得の補完的な役割を果たし、その重要性が増してくることを指摘した。その上で、公的年金と私的年金を足し合わせた尺度の必要性や、公的年金・私的年金・個人年金という年金の3本柱のウエイトの置き方について、公的年金がスリム化していくことや年金制度のリスク分散の観点に立てば、私的年金を充実して公私のバランスをとる方向に進む必要があると述べた。

このように、今後、私的年金の拡充がますます求められているが、年金課税や私的年金制度そのものの拡充によって対応がなされるべきである。具体的には年金課税を実質的に EET

¹⁴² 2005年2月1日現在の確定給付企業年金の認可件数は923件であるが、このうち591件が厚生年金基金からの移行であり（厚生年金基金連合会HPより）、純粋に適格退職年金からの移行は274件に留まっている（「年金情報2005.2.7号」より）。

¹⁴³ 一つの提案として、適格退職年金の自主審査要領のようなマニュアルを作成し、これに則って受託機関が申請代行を請け負う、というパターンが考えられる。

にすることの検討や、さらに一步進んで横断的・統一的な税制の構築の検討が説得力の強い政策となるが、これらは一朝一夕に果たされることを臨むことは難しいため、税制については段階的に整備されてゆくことを希望しつつ、既存の制度の改善・整備を進めることが第一と考える。確定給付型の企業年金については概ね整備されている¹⁴⁴と考えられるため、今後は確定拠出年金の拡充により力を入れるべきではなかろうか¹⁴⁵。

この他、以下の点についても検討する必要があると考えられる。

- ・ ドイツでは公的年金のスリム化を補完する目的で新たな私的年金（リースター年金）が導入された。公的年金のスリム化を補完するスキームを政府が提供することは、公的年金のスリム化に対する国民の不安を払拭するためにも重要であると考えられる。公的年金のスリム化とそれを補完するためのスキーム等の提供はセットでなされる必要がある。
- ・ 日本では2001年にDCが導入され、導入後3年で加入者が100万人を突破した。DCについては、平均余命がますます伸張する中で、積み立てた年金原資をどのように取り崩していくのか（年金化）についてもさらに議論する必要がある。
- ・ 本章で述べた通り、私的年金の重要性がますます高まり、公的年金の代替・補完機能が強化されている。第4章で取り扱う「女性と年金」問題に関連して、2004年改革では厚生年金について離婚時の年金権の分割が導入されたが、私的年金の比重が高くなれば、私的年金全般についても年金権の分割を認めることを検討する必要もあろう。

参考文献

- ・ Gillion, C.; Turner, J.; Bailey C.; Latulippe D. (eds), *Social security pensions: Development and reform*, Geneva, International Labor Office, 2000
- ・ OECD[編]・船後正道[監修]・厚生年金基金連合会[訳]「企業年金改革 公私の役割分担をめぐって」東洋経済新報社 1997年5月
- ・ 厚生省年金局・厚生年金基金連合会「厚生年金基金制度二十五年誌」平成5年3月
- ・ 厚生年金事業振興団「厚生年金保険五十年史」平成5年3月
- ・ 中田正・有森美木「日本の年金思想に関するノート（2）－企業年金－」（年金レビュー、2004年3月号）
- ・ 右谷京次「企業年金の歴史」企業年金研究所 1993年7月
- ・ 厚生労働省年金局「平成16年 年金制度 改正のポイント」
- ・ 臼杵政治「人事・財務両面から見た企業年金等退職給付プランのあり方に関する研究」（2004年4月）

¹⁴⁴ ただし確定給付型の企業年金の推進のために必要な施策も考えられ、例えば確定給付企業年金の申請手続きの簡素化等が挙げられる。

¹⁴⁵ なお、アメリカでは、現ブッシュ政権において「所有者社会」実現の旗の下に、社会保障年金の一部を個人勘定化して確定拠出年金の導入が検討されている（第1章第2節参照）。その他、カリフォルニア州においても公務員年金（CalPERSやCalSTRS等）を確定給付年金から確定拠出年金に順次移行させようという案も出されており、アメリカにおいては公的年金にも確定拠出年金化の動きが出ていることから、日本においても少なくとも私的年金である企業年金において制度の充実に力を入れるべきではなかろうか。

第4章 働き方・生き方と年金制度のあり方

大沢 真知子

中里 幸聖

棚橋 俊介

I. はじめに

中里 幸聖

近年、わが国でも働き方や生き方（家族形態等含む）の多様化が進行し、そのような実態にあわせて人びとの意識も変化してきている。一方で、現行のわが国の年金制度はそのような多様化、意識変化を十分に反映したものではなく、ミスマッチが生じている部分があると感じられる。そのようなミスマッチは、特に短時間労働者や派遣労働など従来から見ると非典型的な雇用形態、高齢者雇用、女性のライフスタイルの多様化、などの側面に表れている。

人口減少・少子高齢化という人口構造大転換の渦中にあるわが国においては、社会経済の活力維持のためにも今後ますます高齢者や女性の存在感は高まるであろう。その際、現状における非典型的雇用形態は大きな比重を占めるようになると推測される。年金制度においても高齢者、女性、非典型的雇用形態といったキーワードで表される事象とのミスマッチを極小化していくことが、制度の持続性・安定性のために求められることとなろう。

上記のような問題意識に対して、厚生労働省でも検討会や研究会を設置して解決策を探っている。なかでも「女性のライフスタイルの変化等に対応した年金のあり方に関する検討会（略称：女性と年金検討会）」（平成12年7月～13年12月）及び「雇用と年金に関する研究会」（平成14年6月～15年3月）は、本章のテーマをカバーする先行事例であり、2004年年金改正にもその報告書の内容が反映されている。図表1及び図表2は両報告書で取り上げられている課題と2004年年金改正での対応状況をまとめたものである。

【図表1】「女性と年金検討会」報告書記載の課題と2004年年金改正での対応状況

個別の課題	検討会の意見	2004年改正での対応状況
標準的な年金(モデル年金)の考え方	「女性自身の貢献がみえる年金制度」という方向を目指し、いわゆる「共働きモデル」を想定していくことが適当である。	—
短時間労働者等に対する厚生年金の適用	多くの女性が多様な形態での就労を通じて自らの年金保障の充実を図ることができるようにするとともに、年金制度の支え手を増やすと言う観点から、拡大を図る方向で検討していくべきである。	「法律施行後5年を目途として、総合的に検討が加えられ、その結果に基づき必要な措置が講ぜられるものとする。」という検討規定を設定。
第3号被保険者制度	個人単位と世帯単位、応能負担と応益負担、公平性の確保という社会保障制度としての我が国年金制度の基本に関わる大きな問題である。男女共同参画社会の形成に向けた様々な取組みが進められている中で、必要な改革が行なわれることを強く望む。国民的な合意が形成され、適切な結論が見出されることを求めたい。	—
育児期間等にかかる配慮措置	女性が多様な就労を通じて自らの年金保障の充実を図ると言う方向性の中で、年金制度としてどのような配慮を行なうことが適当かどうかという点について検討すべきである。	【次世代育成支援の拡充】として対応。
離婚時の年金分割	夫婦二人の老後生活を支える年金が離婚してもなおそれぞれの生活を支えるものとなるよう、離婚時の年金分割が可能となるような仕組みを講じる方向で、十分な検討を重ねるべきである。	【離婚時の厚生年金の分割】、【第3号被保険者期間についての厚生年金の分割】として対応。
遺族年金制度	基本的に維持しつつ、共働き世帯と片働き世帯との間の均衡を図る、自ら働いて保険料を納付したことができる限り給付に反映する仕組みにする等の観点から、議論していくことが必要である。	【遺族年金の見直し】として対応。

(資料)『女性のライフスタイルの変化等に対応した年金の在り方に関する検討会 報告書～女性自身の貢献がみえる年金制度～』(平成13年12月)の「6つの課題についての議論のまとめ」及び厚生労働省年金局『「持続可能」で「安心」の年金制度とするために～平成16年年金制度改正案のポイント～』より作成

【図表2】「雇用と年金に関する研究会」報告書記載の検討事項と2004年年金改正での対応状況

検討事項	研究会の意見	2004年改正での対応状況
短時間労働者に対する厚生年金の適用拡大	制度運用上の課題等にも留意しつつ、具体的な制度設計の検討が進められることを期待。	「法律施行後5年を目途として、総合的に検討が加えられ、その結果に基づき必要な措置が講ぜられるものとする。」という検討規定を設定。
在職老齢年金制度の見直し等	就労に対する中立性を高め、わかりやすい制度とする観点から、在職老齢年金を65歳以降に繰り下げて受給できる仕組みを検討する方向が考えられる。今後の支給開始年齢の段階的引上げや、短時間労働者に対する適用拡大による高齢者への影響も踏まえれば、現在の在職老齢年金について、制度を複雑にしない形での改善方を検討する方向も考えられる。	【60歳台前半の在職老齢年金制度の改善】、【65歳以降の老齢厚生年金の繰下制度の導入】、【70歳以上の被用者の老齢厚生年金の給付調整】として対応。
派遣労働者の取扱い及び失業への対応	登録型派遣に係る「待機期間」が1か月を超える場合や、失業期間について、厚生年金に任意で継続加入できる仕組みを導入すると言う議論については、対象者の認定や保険料負担などの問題もあり、今後の検討課題	—

(資料)『多様な働き方に対応できる中立的な年金制度を目指して(雇用と年金に関する研究会報告)』(平成15年3月)の「概要」及び厚生労働省年金局『「持続可能」で「安心」の年金制度とするために～平成16年年金制度改正案のポイント～』より作成

II. 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。

現在まで年金制度においては、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。

1. 非典型労働者の動向

図表3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¹⁴⁶。

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）。

¹⁴⁶ 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 3〕 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 ^a				パートタイム ^b		臨時雇用 ^c	
	1988	1998	農林業		非農林業		1988	1998	1988	1998
			1988	1998	1988	1998				
日本 ^d	60,502	67,003	3.5	2.3	11.5	9.5	10.8	15.4	9.1	9.7
アメリカ ^e	117,342	133,488	1.2	1.0	7.3	6.6	18.7 ^f	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な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 4 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、もともと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ともと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 4〕 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3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減少し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。

2. 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ような仕事をしている。（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、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5】 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5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。

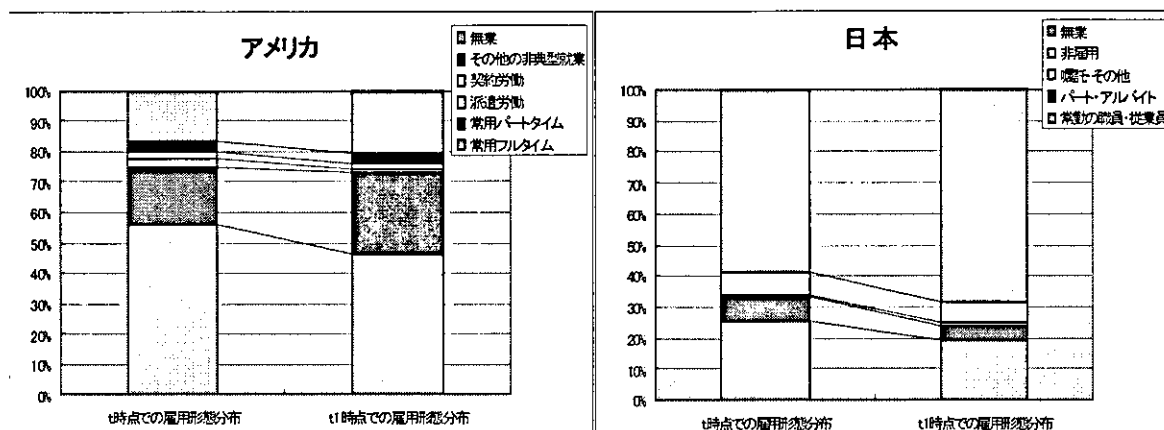
ここに欧米諸国とは違う、日本のパート労働者の大きな特徴がある。欧米のパート労働者とは、既婚女性が、子育ての期間中労働時間を短縮するために選択した労働形態なのである。たとえば、1970年代のアメリカの研究をみると、パート就労を選択する女性の割合は子供の年齢が低いほど高い。他方、日本のパート就労の起源をたどっていくと、子育てを終えた既婚女性が、家庭生活を優先させて働くために、製造業の組立工場などで生み出された働き方なのである。

雇用の柔軟性には二つの側面がある。一つは今まで述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6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6】 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』2003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 3 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。

3. 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あげている。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たりしている。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ものに対して、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あげる企業が多い。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、その現象がもたらされている。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¹⁴⁷、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りしたからである（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

¹⁴⁷ 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。

例えば、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。

4. 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7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項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。