

厚生労働科学研究研究費補助金

政策科学推進研究事業

就業形態の多様化に対応する年金制度に関する研究

平成 17 年度 総括研究報告書

(財) 年金総合研究センター

主任研究者 駒村 康平

平成 18 年 3 月

# 目 次

## I. 総括研究報告書

就業形態の多様化に対応する年金制度に関する研究

駒村康平

丸山桂・山田篤裕・福山圭一・棚橋俊介・北野敦也

研究概要・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ ii

序章 総論：雇用の流動化と年金制度・・・・・・・・・・・・・・・・ 1

第1章 非典型労働者に対する被用者年金の適用状況と適用拡大の影響・9

第2章 近視眼的選好と年金加入行動・・・・・・・・・・・・・・・・ 25

第3章 就業形態多様化と国民年金未納・・・・・・・・・・・・・・・・ 43

第4章 企業における福利厚生費の増加が雇用に与える影響に関する分析 65

第5章 諸外国における就業形態多様化に対する年金制度での取組状況・93

附属資料 「年金等の意識調査」についての説明・・・・・・・・ 169

## II. 分担研究報告書

特になし

III. 研究成果の刊行に関する一覧表・・・・・・・・・・・・・・・・ iv

## IV. 研究成果の刊行物・別刷

特になし

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

就業形態の多様化に対応する年金制度に関する研究

研究期間＝2005－2006 年度

研究年度＝2005 年度

主任研究者 駒村康平（財団法人年金総合研究センター客員研究員）

研究概要

【研究要旨】

これまで正規労働者を主流とする社会を前提として整備されてきた年金制度は、近年の雇用環境の変化への対応が迫られており、その一つの選択肢としてこれまで未適用であった非正規労働者への適用拡大が挙げられよう。このような認識のもと、就業形態の多様化の現状整理、要因分析、今後の方向性の考察を実施するのであるが、1年目に当たる本年度においては、わが国における雇用の流動化、特に非典型労働の増加が年金制度に与える影響を検証すべくアンケート調査研究を実施し、同時に海外諸国における同様の状況への年金制度における対応方法やその現状を把握すべく調査研究を行った。

年金の未加入・未納の増加による空洞化は、労働市場の流動化、非典型労働者の増加により強制徴収対象者が減少し、自発的納付義務者が増加したことによるものであるとの結論を得た。

空洞化の原因となっている人は、将来を軽視し、現在の消費を過大に行うという時間不整合により、老後の所得保障は不十分になることから生活保護の受給対象者になる可能性もあり、本人にとっても社会にとっても望ましくない結果をもたらす。このように個人の選択が時間不整合になる場合、公的年金加入を、一種の「価値財」として強制的に消費者に購入を義務づけること、すなわち強制徴収の強化が、長期的には未納者にとっても望ましい結果となる。今日の年金の空洞化は、労働市場の変化に社会保険が十分対応できなかったためであり、強制徴収の可能な範囲を拡大することが最優先の課題である。

次年度は、上記の結論について更に検討を深め、年金を受給しながら就業する高齢者や若年層の非正規労働の実態などをより詳細に把握し、厚生年金適用拡大の効果測定を行うことになる。

分担研究者（所属等は平成18年2月末現在）  
丸山桂（成蹊大学経済学部助教授）  
山田篤裕（慶應義塾大学経済学部助教授）  
福山圭一（財団法人年金総合研究センター専務理事）  
棚橋俊介（財団法人年金総合研究センター主任研究員）  
北野敦也（財団法人年金総合研究センター主任研究員）

## A. 研究目的

これまで正規労働者を主流とする社会を前提として整備されてきた年金制度は、近年の雇用環境の変化への対応が迫られており、その一つの選択肢としてこれまで未適用であった非正規労働者への適用拡大が挙げられよう。このような認識のもと、就業形態の多様化の現状整理、要因分析、今後の方向性の考察を実施し、それらに基づいて、制度の一元化など就業形態多様化を包含する年金制度のあり方を検討し、提言する。

## B. 研究方法

1年目に当たる本年度においては、わが国における雇用の流動化、特に非典型労働の増加が年金制度に与える影響を検証すべく調査研究を実施し、同時に海外諸国における同様の状況への年金制度における対応方法やその現状を把握すべく調査研究を行った。具体的には以下の通り。

①アンケート「年金等の意識調査」を実施した。これは20歳から59歳までの男女個人に対し、年金等に関する実態及び意識を探るもので、特に、アルバイト・パートなどの非典型的労働者の実態を探ることを主目的とするものであった。この結果から、雇用の流動化による年金制度

への影響度合い（就業形態の多様化の現状把握と就業形態別の年金保険料納付状況の分析、非被用者の年金加入・保険料納付行動に関する分析）を検証した。

②過去の財務諸表データから、企業における福利厚生費の増加が雇用に与える影響に関する分析（企業の社会保険料負担に対する行動に関する実証的な分析等）を実施した。

③わが国と同様に「雇用の流動化による年金制度への影響」というものは海外諸国においても問題として発生している。この問題について文献調査、有識者ヒアリング、現地出張調査を実施した。

なお、上記に関して、定期的な全体研究会、有識者ヒアリングを開催して進行した。全体研究会は計8回実施した。

（倫理面への配慮）

一般の研究における倫理性と同等の配慮のもと研究を実施した。

## C. 研究結果

アンケート「年金等の意識調査」の結果から、特徴だったところでは概ね下記のとおり把握することができる。

○パート・アルバイトの被用者年金及び被用者医療保険における適用率が極めて低い。

○国民年金に比べて国民健康保険の方が職業に関わりなく納付状況がよい。

○本来適用されるべき非典型労働者の被用者年金への適用状況では、業種による差異が大きい。

○女性のパート労働者による就労調整の要因としては、社会保険の保険料回避よりもむしろ「もともと長時間労働を希望しない」と所得税回避が挙げられる。

○パート労働者への厚生年金適用への評価は、該当層自身による「拡大は望ましい」との評価は相対的に低い。

○上記の質問と、実際にパート労働者への厚生年金適用が拡大されたときの対応の仕方に関する質問への回答には、「わからない」とするものがかなり多い。

次に、企業の社会保険料負担に対する行動に関する実証的な分析をした結果、企業側が負担する福利厚生費（社会保険料）は有意で、しかも、雇用者数に負の影響を与えるという結果が出た。これは社会保険料の増加が雇用に帰着していることを示す結果である。

さらに海外諸国の現状も踏まえた調査を実施した結果、各国ではその現状に合わせた各種の対応を行っていることが判明した。特に、わが国と同様に分立型の社会保険方式の年金制度を採用しているイタリア（自営業者への適用拡大という形で準従属労働者を所得比例年金の強制加入対象者とした）とドイツ（新しく判断基準を設け、その基準に該当すれば社会保険加入義務のある擬似自営業者と判断される）における工夫は参考になろう。また、パートタイム労働者への適用に関心が持たれたスイスでは、その労働者の賃金に基づく適用基準を大幅に引き下げることによって適用逃れのような問題は解消したとの貴重な情報を得ることができ、わが国の（厚生年金保険の）適用拡大論議に重要な示唆を与えるものと考えられる。

#### D. 考察

アンケート「年金等の意識調査」の結果として上記Cに記述したところからは、下

記のような考察をすることができる。

○医療保険への納付状況がよいことから、医療という近視眼的に明確なリスクが保険加入インセンティブを高める効果があるという示唆が得られる。

○被用者年金を回避する事業所（業種）は、賦課方式のもとで他の事業所（業種）にその負担を転嫁しているだけでなく、潜在的な未納者を作ることで他の事業所（業種）に基礎年金拠出金の負担を転嫁していることになる。

○厚生年金のパート適用については、2009年の年金改革で議論されることになるが、その評価について「わからない」とする層がかなり多いため、本格的な議論が始まるまでに、年金の基礎知識や、保険料負担をしても老後の年金額が増加すること、遺族年金の取り扱いなど、年金のメリットを十分広報する必要がある。保険料負担ばかりが取り上げられたり、年金不信が現状以上に高まったりすれば、こうした層が「適用回避」に転じる可能性は否定しえない。

さらに調査結果を統計分析した結果、未納となる確率を上げる有意な要因は年金制度に対する無知と高い時間割引率であることが判明し、また、既存の研究で指摘されていた都市部居住や25年加入できない状況にあることが未納となる確率を上げることも確認した。

#### E. 結論

年金の未加入・未納の増加による空洞化の原因に世代間の負担と給付の差があり、空洞化を食い止めるためには負担と給付の見直しが不可欠であるという指摘もあるが、本研究のインプリケーションは、これと異なる。むしろ、近視眼的な人や若い世代はもともと加入・納付意欲が低く、潜在的な

未納候補集団であった。こうした問題が顕在化しなかったのは、正規労働者から保険料が給与天引により徴収されていたためである。ところが、労働市場の流動化、非典型労働者の増加により強制徴収対象者が減少し、自発的納付義務者が増加したことにより、非加入者、未納者グループが空洞化という形で顕在化したものである。

ところで、双曲的な割引率の近視眼的な人は、現在の消費を過大に行い、老後の所得保障は不十分になることから生活保護の受給対象者になる可能性もあり、本人にとっても社会にとっても望ましくない結果をもたらす。このように個人の選択が時間不整合になる場合、公的年金加入を、一種の「価値財」として強制的に消費者に購入を義務づけること、すなわち強制徴収の強化が、長期的には未納者にとっても望ましい結果となる。今日の年金の空洞化は、労働市場の変化に社会保険が十分対応できなかったためであり、強制徴収の可能な範囲を拡大することが最優先の課題である。

次年度は、上記の結論について更に検討を深め、若年層の非正規労働の実態などを

より詳細に把握し、厚生年金適用拡大の効果測定を行う。

また高齢者就業の延長といった長期的な流れのなかで高齢者の多様な就業に対する年金制度のあり方も再検討されるべきであるため、高齢者自身の就業と年金に関する意識などを調査し、高齢者就業に対する在職老齢年金を含む年金の影響度を計測する。

以上に基づき、就業形態の多様化の現状整理、要因分析、今後の方向性の考察を実施し、それらに基づいて、制度の一元化など就業形態多様化を包含する年金制度のあり方を検討し、提言することとする。

#### F. 健康危険情報

特になし

#### G. 研究発表

(財)年金総合研究センター「年金と経済」25巻2号・2006年に掲載予定

#### H. 知的財産権の出願・登録状況

特に予定なし

### 研究成果の刊行に関する一覧表

#### 書籍

著者氏名	論文タイトル名	書籍全体の編集者名	書籍名	出版社名	出版地	出版年	ページ

#### 雑誌

発表者氏名	論文タイトル名	発表誌名	巻号	ページ	出版年
年金総合研究センター	就業形態の多様化に対応する年金制度に関する研究概要（予定）	年金と経済	25巻2号（予定）		2006年

# 就業形態の多様化に対応する年金制度に関する研究

## 「就業形態の多様化に対応する年金制度に関する研究」研究会メンバー

### 主任研究者

駒村 康平（財団法人 年金総合研究センター 客員研究員）

### 研究者

丸山 桂（成蹊大学 経済学部 助教授）

山田 篤裕（慶應義塾大学 経済学部 助教授）

金 明中（慶應義塾大学大学院 経済学研究科後期博士課程）

齋藤 香里（大東文化大学・中央学院大学 非常勤講師）

福山 圭一（財団法人 年金総合研究センター 専務理事）

北野 敦也（財団法人 年金総合研究センター 主任研究員）

棚橋 俊介（財団法人 年金総合研究センター 主任研究員）

（所属・肩書は平成 18 年 2 月末現在）



## ―目次―

「就業形態の多様化に対応する年金制度に関する研究」研究会メンバー.....viii

### 序章 総論：雇用の流動化と年金制度

I. はじめに.....	1
II. 公的年金適用範囲と諸外国の対応（概観）.....	2
III. 日本における労働市場の流動化と年金適用.....	5
IV. 就業多様化と年金制度の対応.....	5

### 第1章 非典型労働者に対する被用者年金の適用状況と適用拡大の影響

I. 問題意識.....	9
II. 変わる非典型的雇用者.....	9
III. 非典型労働者の社会保険加入問題.....	11
IV. 先行調査にみる非典型労働者の公的年金適用状況.....	13
V. 本調査における非典型労働者の被用者年金適用状況.....	16
VI. パート労働者への厚生年金適用に対する意識・行動.....	21
VII. 年金制度の一元化への意識.....	23
VIII. 終わりに.....	23

### 第2章 近視眼的選好と年金加入行動

I. はじめに.....	25
II. 年金の加入状況.....	25
III. 近視眼性が年金の加入行動に与える影響.....	34
IV. 要約.....	41

### 第3章 就業形態多様化と年金制度

I. はじめに.....	43
II. 就業形態の多様化の動向.....	43
III. 国民年金未納に関する先行研究.....	50
IV. 国民年金未納の実証分析.....	56
V. 結びにかえて.....	63

第4章 企業における福利厚生費の増加が雇用に与える影響に関する分析	
I. はじめに.....	65
II. 先行研究.....	66
III. データ.....	68
IV. 実証分析.....	72
V. 結論.....	79
第5章 諸外国における就業形態多様化に対する年金制度での取組状況	
I. 出張における訪問先.....	93
II. ドイツにての確認内容.....	95
III. イタリアにての確認内容.....	113
IV. スイス（ベルン）にての確認内容.....	131
V. スイス（ジュネーブ）にての確認内容.....	148
（ISSA 作成論文集）社会保障及び労働市場の展開：保障の強化による柔軟性の促進	
I. はじめに.....	150
II. 非典型雇用.....	152
附属資料 「年金等の意識調査」についての説明	
I. 調査の目的.....	169
II. 調査会社.....	169
III. 調査の設計.....	169
IV. 標本へのウェイト変数について.....	169
V. サンプル内容.....	170
VI. 調査結果の一部（図表5、図表6）.....	171
参考：アンケート質問票全文.....	172

# 序章 総論：雇用の流動化と年金制度

駒村 康平

## I. はじめに

公的年金制度を取り巻く環境変化のなかで最も重要なものが人口の高齢化と就業形態の変化・労働市場の変化である。公的年金制度は、こうした変化に対応することが常に求められる。

年金制度改革にあたっては、その評価基準を明確にする必要がある。Barr(2004)<sup>1</sup> は、年金制度の評価基準について 1)給付水準の適当性、2)年金ガバナンス及び年金コミュニケーションの問題、3)年金制度の適用範囲の問題、4)持続可能性と信頼性という 4 つの評価基準を指摘している。本研究は、このうち年金制度の適用範囲の問題を労働市場の多様化と関連で分析したものである。

本研究の問題意識は、労働市場の変化、とりわけ雇用の流動化、就業形態の多様化に対して年金制度が十分対応しておらず、このことが国民年金の空洞化に繋がったという点に中心をおく。

年金空洞化の原因については、給付と負担を巡る世代間格差による理由で若い世代が支払を拒否しているとの研究も少なくないが、本研究は、いわゆる国民年金の空洞化、国民年金未納者増加の直接の原因は、非典型労働者の増加にあると考える。このため就業形態の多様化の現状把握と就業形態別の年金保険料納付状況の分析、非被用者の年金加入・保険料納付行動に関する分析、企業の社会保険料負担に対する行動に関する実証的な分析が必要である。また就業形態の多様化は各国で共通の現象であるため、諸外国の取り組みについての調査も行った。

本研究の構成は以下のとおりである。第1章は就業形態の変化が年金制度に与える影響について分析した「非典型労働者に対する被用者年金の適用状況と適用拡大の影響」(丸山論文)、第2章はアンケートデータを使った未納化原因の要因分析を行った「近視眼的選好と年金加入行動」(駒村論文)、第3章「就業形態多様化と国民年金未納」(山田論文)、第4章「企業における福利厚生費の増加が雇用に与える影響に関する分析」(金論文)、第5章は就業形態多様化に対する各国年金制度の対応を整理した「諸外国における就業形態多様化に対する年金制度での取組状況(駒村・福山・北野・斉藤出張報告、参考資料「ドイツにおける就業形態多様化に対する年金制度の対応の整理」(斉藤論文)、「イタリアの非典型労働」(在イタリア大使館報告)及び「イタリアの年金制度の現状」(同秦泉寺報告)等含む)、最後に附属資料として今回のアンケートを解説した「年金等の意識調査」についての説明」という構成である。

---

<sup>1</sup> Richard Levinsky, Roddy McKinnon Editors(2005), Toward Newfound Confidence (ISSA) の preface より。

## II. 公的年金適用範囲と諸外国の対応（概観）

先進国に共通して、サービス産業の拡大、低い経済成長のなかでの 1)人件費抑制のための正規労働者数の抑制、2)事業主による社会保険料の回避、3)雇用規制の回避のために、企業は正規雇用者を削減し、短時間労働者、有期労働者、派遣労働者、請負業務を担う自営業者といった新しい働き方をする非典型労働者が増加している。また人々の働き方も多様化しており、従来のような生涯にわたる連続的な働き方から、教育から就職への不連続性、家族ケアのための離職、部分的な退職といったように不連続なものとなっている。これらの働き方の変化によって、従来の正規労働者を対象にした年金・社会保険制度は十分対応できなくなっており、新しい対応が求められている。

### 1. 生涯にわたる選択に柔軟な制度と社会保険適用の拡大

様々な理由によって、生涯にわたって不連続な働き方をする人が増えている。就業の中断はその後のキャリア、そして年金にマイナスの影響を与えるが、特に育児や介護によってキャリアが中断する可能性が高い女性にとっては不利になる。こうした問題に対応するために各国とも Credits for unpaid periods といった年金上の配慮が、育児期間、疾病・障害期間、リハビリ期間、(障害者や高齢者の)介護期間、軍務期間に対して組み込まれるようになっていく。

一方、もうひとつの働き方の変化は、非典型労働者の増加である。例えば、EU における 90 年代の雇用増加の多くがパートタイマー、有期労働者の増加によるものであり、EU 25 カ国平均でパートタイム労働者の割合は 10.9% (男性 4.5%, 女性 17.2%)、有期限労働者の割合は 13.7% (男性 13.2%, 女性 14.4%) となっている。また、自営業的な働き方も増加している。各国によって違いは大きいものの、EU では労働者の 17%が自営業者に分類され、自営業者も雇用保険や失業保障の対象となるかが議論されている。こうしたパートタイマー、有期労働者、自営業者は、最低労働時間や所得、雇用期間などの条件を満たさないために、公的保険や職域保険によってカバーされない場合が多い。逆にこうした社会保険の適用条件を利用し、企業はその適用条件未滿に労働者の就業を抑えようとする場合もあり、契約上は自営業による業務の請負という形をとりながら、実際は正社員同様に企業の組織に組み込まれて従属的に働くような働き方、いわゆる擬似的自営業者 (Pseudo Self-Employed) なども増えている。

日本同様に分立型の社会保険方式の年金制度を採用しているイタリアとドイツは、こうした非典型労働者の増加に対応する工夫を進めている。以下、両国の対応を概観してみよう。

### 2. イタリアにおける非典型労働者の扱い

イタリアの年金制度は「ジャングル」と形容されるほど複雑であったが、90 年代の改革により、制度間での調整・ハーモナイゼーションが進められた。特に、95 年の年金改革により一般強制制度の適用拡大が行われ、現在は、INPS (イタリア社会保険機構) が従属労働者 (雇用労働者) と自営業労働者 (独立労働者) をカバーし、他に職業別の特別制度、補完制

度がある。イタリアの年金制度の特徴は、保険料率などは異なるものの被用者と自営業者が同じ制度にカバーされつつある点である。具体的には、被用者は報酬比例の保険料（本人 8.89%、事業主 23.81%）を INPS に拠出している。一方、表 1、表 2 で示すように、自営労働者は職人（タクシー運転手、鍛冶屋職人、運送業者等）、商人、農業、準従属労働者（専門的業務請負、継続的連帯労働（イタリア語のイニシャルから Co.Co.Co. と呼ばれている））といった職業・所得水準・拠出期間によって保険料率は異なる。自営労働者の保険料は 10% であったが、95 年改革によって、拠出期間 21 年未満の若年者の保険料を将来 20% まで引き上げることになり、現在はその途上にある。自営労働者の保険料は全額自己負担であるが、準従属労働者、パートタイムという形態の労働者は企業側が 3 分の 2 を負担することになる。給付は、概念上の拠出建てになっており、それぞれの労働者が拠出した金額によって算出される年金給付を受ける。しかし、非典型労働者が 40 年間加入しても、概ね最終所得の 30% 程度しか年金給付を受けられないとされている。

表 1 2004 年時点で拠出期間 21 年以上の者

	職人	商人	農業	従属労働者
12,889 ユーロ以上 37,883 ユーロ未満	17%	17. 39%	20. 3%	17. 8%
37,883 ユーロ以上 63,138 ユーロ未満	18%	18. 39%	20. 3%	18. 8%

表 2 2004 年時点で拠出期間 21 年未満の者

	職人	商人	農業	従属労働者
12,889 ユーロ以上 37,883 ユーロ未満	14%	14. 39%	17. 8%	17. 8%
37,883 ユーロ以上 63,138 ユーロ未満	15%	15. 39%	17. 8%	18. 8%

イタリアの強制的な年金制度の適用範囲は、当初は一定以下の所得の従属労働者（被用者）のみを対象にしていたが、次第に所得制限はなくなり、さらに独立労働者（自営業者）にも適用拡大が図られるようになった。中益(2001)は、経済的な弱者保護という当初の強制的な年金制度の目的が変質してきたことを指摘したうえで、適用拡大の理由に 1) 準従属労働者と従属労働者の年金制度における扱いの均衡、2) 拠出逃れの防止などを挙げている。特に 2) については、年金制度の成熟化により給付抑制、保険料引上げという現実と直面し、労働者が、強制的な年金制度への包括を「弱者保護」として捉えなくなっているという点も強調している。日本においても、保険料の引上げと給付の抑制によって、公的年金の魅力は低下したという見方も広がっており、非典型労働者の保険料負担回避が強まっていることと共通した問題であろう。

以上のようなイタリアの年金制度改革のうち注目すべきは準従属労働者に対する年金の扱いである。継続的連帯労働に代表される準従属労働者は、正規社員の人件費回避・雇用規制回避の手段として使われ、その劣悪な雇用条件が問題になっている。こうした非典型労働者を偽装自営業者として扱い、保険料や社会保障制度の負担逃れの手段に使うという点で、

日本とイタリアは同様の問題を抱えている。イタリアにおいては、自営業者への適用拡大という形で準従属労働者を所得比例年金の強制加入対象者にしたという点で参考になる。なお、イタリアにおける労働市場の流動化と年金制度適用に関するヒアリング内容については、第5章－Ⅲに掲載した。

### 3. ドイツにおける非典型労働者に対する年金適用の問題

雇用形態の変化、非典型労働者の増加と年金制度の関係については、ドイツでも発生している。賃金負担や社会保険料負担を回避するために、正規労働者の採用を減らし、派遣労働者、パートタイム労働者、擬似自営業者、僅少賃金労働者などの非典型労働者が増加している。このため、ドイツではこうした働き方であっても被用者年金の適用対象にしている。このなかで、経済的には従属しながらも、業務請負という形の契約をし、雇用関係をとらない擬似自営業者という働き方も次第に増えており、1997年では20万人程度がそうした働き方に分類できると推計されていた。そのため、擬似自営業者の社会保険上の扱いは混乱し、社会法典、社会保険適用範囲の見直しに繋がった。従来、年金保険料を負担すべきか否かは、請負契約をしている企業が加入する疾病金庫が判断し、疾病保険料とともに一括徴収を行っていた。しかしながらこの判断基準はそれほど明確ではなく、各疾病金庫によって判断が異なり、適用対象になるか否かで混乱した。このため社会法典が見直され、①家族を除き、社会保険加入義務を負う被用者を用いていないこと、②一人の委託者のために活動すること、③委託者の指揮命令に服し、その事業組織に組み入れられている場合、④事業者としての活動に基づき、市場で取引を行わない、という4つの判断基準のうち2つを満たせば社会保険加入義務のある擬似自営業者と判断されることになった。

実際の適用判断は、BfA（連邦職員保険庁）内に設置されたクリアリング窓口で行うことに一本化され、保険料を支払うべき擬似自営業者と判断されれば、業務を請け負わせている企業は、通常の正規労働者同様に保険料を負担することになる。ドイツにおける労働市場の流動化と年金適用については、本報告書の海外出張報告<sup>2</sup>及び斉藤論文<sup>3</sup>において詳しく整理している。

### 4. スイスにおけるパートタイム労働者の適用

スイスは伝統的に自治、分権意識の強い国で、年金制度の運営主体も細分化している。その中にパートタイム労働者に対する適用について問題があるのではないかと考えられた。しかし、パートタイム労働者に対する適用対象となる年間賃金の基準額が2005年1月から、従前の2万5800スイスフランから1万9350スイスフランに引き下げられた。政府当局者は、これによりパートタイム労働者に対する適用逃れのような事態はなくなったと断言している。適用基準の引下げが問題解決の1つの手法であることを示すものと言えるであろう。

---

<sup>2</sup> 第5章を参照。

<sup>3</sup> 同上。

### III. 日本における労働市場の流動化と年金適用

非典型労働者の増加は日本でも著しい。非典型労働とは、パート・アルバイト（短時間非正規労働者）、派遣労働、有期契約労働、製造業などの業務を一部請け負う請負企業における業務派遣、企業から業務を請け負って業務請負の自営業者として働くなどであるが、就業構造基本調査によると、1992年から2002年までの間に正社員が358万人減少し、非典型労働者が487万人増加している。

最も数の多いパート労働者については、2001年の「パートタイム労働者総合実態調査」によると、「パート等労働者」は約1,118万人、うち「パート」は約949万人、「その他」は約169万人となっている。全労働者に占める「パート等労働者」の割合は26.1%、うち「パート」22.1%、「その他」3.9%となっている。このほか価格競争の激化、商品サイクルの短縮化、生産調整弁として特に製造業で派遣労働者、業務請負が拡大している。派遣労働者は平成15年労働者派遣事業報告書によると約236万人（常用換算派遣労働者数約74万人）である。このほか、業務請負企業に登録しているいわゆる請負労働者の数は明確な数字が無いが124万人に達しているという推計もある。さらには、実際には業務発注企業との間に事実上の指揮命令関係、雇用関係があるにもかかわらず、企業側が厚生年金の保険料を逃れるために形式的に業務請負契約を結ぶという偽装自営業者の問題も発生している。

非典型労働者に対する厚生年金の適用は以下のようにになっている。まず①2ヶ月以内の期間を定めて臨時に使用される人、②臨時に日々雇用されるか1ヶ月を超えない人、③季節的業務に4ヶ月を超えない期間使用される人、④臨時的事業の事業所に6ヶ月を超えない期間使用される予定の人、⑤所在地が一定しない事業所に雇用される人は適用から除外される。これ以外については労働時間が基準になる。被用者として雇用関係がある場合、その労働者の労働時間が「通常の就労者の所定労働時間の4分の3以上」あれば、原則として被用者保険に強制的に加入する。4分の3未満については国民年金に加入することになる。派遣労働者については、2ヶ月以上の派遣期間がある場合は、厚生年金に加入することになるが、派遣労働者の場合、派遣期間終了後に待機期間が発生する場合があり、この期間が1月以上になると厚生年金に適用されなくなる。厚生労働省「平成13年労働者派遣事業実態調査結果報告」によると派遣労働者のうち67.4%が厚生年金に適用されているとなっているが、人材派遣健康保険組合の加入者は34万人であることを考えると適用の割合はもう少し低いと考えられる。非典型労働者の年金適用については第1章（丸山論文）を参照。

### IV. 就業多様化と年金制度の対応

労働市場の流動化、非典型労働者の増加に年金制度を含む社会保障制度が対応しなければならぬのは先進諸国では共通した課題である。年金制度が労働市場の変化に対応できなければ、年金の空洞化が進むのみならず、制度の違いが就業選択や企業の労働需要に歪みをもたらす可能性が高い。この一方で、女性や若年者の就業の不連続化にも年金制度は対応する必要がある。最近の年金改革は、各国とも負担と給付の対応関係を強化するものであるが、

就業の不連続化によって拠出額、拠出期間がともに縮小化して将来の年金が不十分になる可能性もあり、これに対する対応も不可欠である。このほか、高齢者就業の促進の結果、年金を受給しながら様々な働き方をする高齢者も増加傾向にあり、高齢者の就業意欲を高める年金政策も検討する必要がある。以上の課題のうち、本年度は非典型労働者の問題に焦点を当てたが、次年度は女性や高齢者の就業と年金制度の関係について分析するものとする。

本報告書における各報告論文の内容は以下の通りである。

第1章（丸山論文）では、現行の社会保険の加入規定は厳密には適用されておらず、被用者保険の厳密な適用、罰則の一層の強化が必要である。また、正規の従業者であっても国民年金加入者の場合の未納率は、他の就業形態の者より高い傾向にある。現行の「自主納付」を改め、国民年金加入者からの強制徴収の新たな手法を再検討する必要がある、と主張している。またアンケート調査によるとパート労働者に対する厚生年金の適用拡大は概ね賛成が多いものの、新たな保険料負担の回避行動をどう抑制するかが今後の課題となるとしている。

第2章（駒村論文）では、公的年金に任意加入する意向があるか否かという回答に影響を与える要素を分析し、自分の寿命が長いと予想している人ほど任意加入意欲が高く、時間割引率が高いほど、時間割引率が双曲線の形をしている人ほど、年金に任意加入しないということを確認できた。高い割引率や双曲的な割引率といった近視眼性は、現在の消費を過大に評価して将来の消費を軽視するため、老後のための貯蓄は不十分になりやすい。このように個人の選好に歪みがあり、時間的不整合がある場合、公的年金加入を一種の価値財として強制的に消費者に購入を義務づけること、すなわち強制徴収の強化が必要になる。

第3章（山田論文）では、就業形態多様化と国民年金未納の問題を取り上げている。未納の問題は現下のわが国年金制度運営上の最大のものである。先行研究を整理した上で、今回のアンケート調査による個票データの分析を行っている。結論的には、非典型雇用との間に有意な関係は見出せなかった。なお、今回のアンケート調査では非典型労働に該当するデータ自体が少なかったという問題があり、これを補完できる機会があれば、また違った結果が導き出せる可能性はあろう。

第4章（金論文）は企業の福利厚生へのいわゆる「帰着」の問題を取り上げている。パネルデータを用いた分析で、社会保険料など福利厚生費は雇用者に負の影響を与えるという結論を一応導き出しているが、年金保険料との関係を明確に示すには更に精緻な分析が求められよう。

第5章の斉藤論文では、社会保険財政対策のためにドイツで行われた擬似自営業者と僅少賃金労働者への施策について紹介している。ドイツでは1990年代からの失業率の上昇に伴い社会保険加入義務のある労働者数は減少する一方で、様々な就業形態で働く非典型労働者が増える傾向にある。これに対し、政府は社会保険加入義務の適用対象者を、就業形態の多様化に対応し拡大させた。

第5章参考資料「社会保障及び労働市場の展開：保障の強化による柔軟性の促進」(ISSA)は就業多様化のなかでの年金制度の対応を整理した論文として参考になる。



<参考文献>

Richard Levinsky, Roddy McKinnon Editors(2005), Toward Newfound Confidence, ISSA.

鎌田耕一(2001)『契約労働の研究』多賀出版.

中益陽子(2001)「公的年金制度の被保険者の範囲に関する一考察」『本郷法政紀要No10』.

# 第1章 非典型労働者に対する被用者年金の適用状況 と適用拡大の影響

丸山 桂

## I. 問題意識

2005年12月の有効求人倍率は、13年3ヶ月ぶりに1倍を超え、バブル崩壊以前の水準に戻った。「景気回復の兆し」と報道される一方で、その数値を雇用形態別に比較すると、正社員が0.65倍<sup>4</sup>にとどまっているのに対して常用的パートタイム労働者は1.41倍であり、求人を中心は非典型労働<sup>5</sup>へとシフトしている。

1990年代後半より始まる、パート労働者や派遣労働者など非典型労働者の増加は、既存の社会保険制度の前提条件を揺るがしている。「国民皆保険・皆年金」を揺るがす空洞化問題や加入する年金制度によって、保険料負担や給付水準が著しく異なるという給付と負担の公平性の問題など、年金問題は山積している。

本研究は、非典型労働者の増加が社会保険制度に及ぼす影響を概観し、(財)年金総合研究センターによる「年金等に関する意識調査」の個票を用いて、非典型労働者の社会保険加入の現状と、2004年年金改革では5年後に再検討することとされたパート等労働者への厚生年金の適用に対する影響をみることを目的としている。

## II. 変わる非典型的雇用者

### 1. 非典型労働者の増加

総務省統計局『平成14年就業構造基本調査』によれば、前回調査の平成9年と比較し正規雇用は398.5万人減少し、非正規雇用<sup>6</sup>は367.5万人増加し、数の上ではほぼ正規雇用を非正規雇用が代替するような格好になっている。

雇用者に占める非正規就業者の割合は増加の一途をたどり(図1参照)、特に1997年から2002年にかけて、男女とも急激な上昇を続けている。

さらに、1997年から2002年にかけての非正規就業者数の変化を見ると、「パート」、「アルバイト」の数はほぼ横ばい、構成割合もほぼ横ばいあるいは減少傾向であるのに対し、「労働者派遣事業所からの派遣社員」、「契約社員・嘱託」の人数は、全体から見ればまだ少ない

---

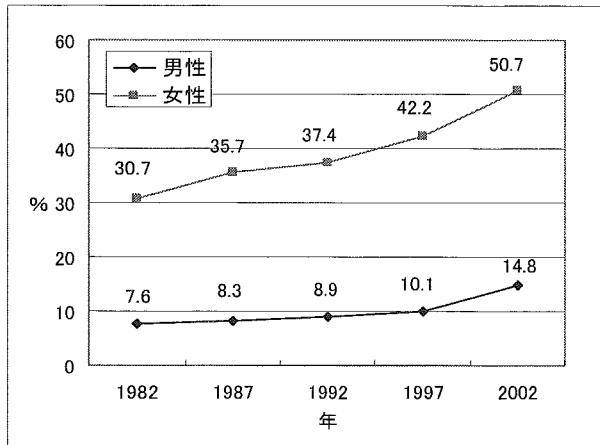
<sup>4</sup> 正社員求人倍率は正社員の月間有効求人数をパートタイムを除く常用の月間有効求職者数で除して算出しているが、パートタイムを除く常用の有効求職者には派遣労働者や契約社員を希望する者も含まれるため、厳密な意味での正社員求人倍率より低い値となる。(厚生労働省「一般職業紹介状況(平成17年12月分及び平成17年分)について」)

<sup>5</sup> 本稿では、雇用者のうち、「正社員・正規の従業員」、「役員」以外の者を「非典型労働者」と呼ぶ。具体的にはパート労働者、アルバイト、派遣労働者、契約社員などである。

<sup>6</sup> 「就業構造基本調査」の呼称による。

ものの、構成比は前回調査と比べ、ほぼ倍増している。

図1 男女別 雇用者に占める非正規就業者の割合の推移



資料：総務省統計局「平成14年就業構造基本調査」

表1 性・従業上の地位別の正規の職員・従業員以外の雇用者数

(単位:千人、%)

		正規の職員・従業員以外の雇用者	パート	アルバイト	労働者派遣事業所の派遣社員	契約社員・嘱託	その他
総数	2002年	16,206	7,824	4,237	721	2,477	946
		100%	48.3%	26.1%	4.4%	15.3%	5.8%
1997年	12,589	6,998	3,344	257	966	1,025	
	100%	55.6%	26.6%	2.0%	7.7%	8.1%	
男	2002年	4,780	628	2,096	204	1,309	544
	100%	13.1%	43.8%	4.3%	27.4%	11.4%	
1997年	3,358	436	1,652	53	605	612	
	100%	13.0%	49.2%	1.6%	18.0%	18.2%	
女	2002年	11,426	7,196	2,141	517	1,169	402
	100%	63.0%	18.7%	4.5%	10.2%	3.5%	
1997年	9,232	6,562	1,692	204	361	412	
	100%	71.1%	18.3%	2.2%	3.9%	4.5%	

資料：総務省統計局「就業構造基本調査」より作成

## 2. 雇用責任・社会保険料回避手段としての間接雇用の増加

表1にも現れているように、事業所内での非正規就業者の活用は、「直接雇用」から「間接雇用」に急速にシフトしている。厚生労働省の『平成15年度労働派遣事業報告』によれば、2003年度の派遣労働者は236万人で、過去最高を記録した。10年前の1993年の57万人と比較すると、約4倍を超えるほどの急増ぶりである。労働者派遣契約の期間については、一般労働者派遣事業では3月未満<sup>7</sup>が68.4%となっており、6月未満のものが全体の約9割

<sup>7</sup> 公表されているデータでは、雇用期間2ヶ月以下が掲載されていない。2ヶ月以下の雇用期間の場合は、社会保険の加入義務が生じないため、請負労働などでは、社会保険加入回避のために、あえて2ヶ月以下の雇用期間を繰り返すケースが増えている。

(89.6%) を占め、短期雇用にシフトしていることが分かる。

さらに近年は、派遣元が仕事を希望する人と業務委託契約を結び、業務委託先に派遣して仕事をさせる「業務請負」が増加傾向にある<sup>8</sup>。「業務請負」とは、民法 632 条の規定にあるように、労働時間によって報酬が決定されるのではなく、個人事業主として完成した仕事に応じて賃金が支払われる就業形態をとる。そのため被用者保険の適用は受けず、有給休暇や残業手当の適用も受けない。電気総研の「電気産業製造部門における請負労働者の活用実態」調査（2003 年 11 月～12 月）によれば、電機連合加盟労働組合の支部がある調査対象事業所の約 4 分の 3 が業務請負を使っており、就業形態別の構成比では業務請負が 15.0%、パート 3.1%、派遣 5.1%と、業務請負は正規労働者の次に多い構成となっている。

加えて、請負事業所のなかには悪質な事業所もあり、本来加入すべき社会保険の加入を故意に回避したり、実際には現場での指揮命令の多くを発注元企業に委ねたりするなどの法令違反も少なくないといわれ<sup>9</sup>、委託先で時間管理や指揮命令を受けることの違法性が問題になっている。業務請負会社が請負契約を結んだ人を請負先で仕事をさせる場合に先方から指揮命令を受けると、労働者派遣法違反になる。

また、厚生労働省（2002）「労働需給制度についてのアンケート調査」によれば、回収率が 18%と極端に低いことに注意が必要であるが、製造業の請負労働者の雇用保険加入率は 87.7%、自己名義の健康保険が 77.6%、厚生年金は 72.2%となっている。ちなみに、同調査によると、彼らの 1 週間の労働時間（残業除く）は 30 時間以上 40 時間未満が最も多くて 63.5%で、次いで 40 時間以上が 25.9%である。つまり、単純計算では 89.4%が週 30 時間以上労働であり、健康保険や厚生年金などの被用者保険の適用率は、現状と合致していない。

加えて、非典型労働者の働く事情も変化しつつある。かつては、パートやアルバイトなどは、家計補助的、若者の気楽な一時的な仕事と捉えられてきたが、「核所得」としての働き方に変化しつつある。実際、厚生労働省の「平成 13 年パートタイム労働者総合実態調査」では、フルタイムの非正規労働者が自分の賃金で生活する割合は、1990 年の 36.9%から 2001 年の 56.1%に増加している。厚生労働省の「労働需給制度についてのアンケート調査」における「請負労働者という働き方を選択した理由」（複数回答）についても、「正社員として働きたいが、就職先が見つからなかったため」（30.0%）が最も高く、次いで「仕事が見つかるから」（29.1%）、「賃金水準が高いから」（28.4%）と続き、非典型労働者という働き方が、事業所にとっても労働者自身にとっても中核的な働き方になりつつある。

### III. 非典型労働者の社会保険加入問題

現行の社会保険制度は、職業別に分立されている。被用者向けの社会保険制度の適用は、

---

<sup>8</sup>小髙（2001）によれば、124 万人とも推計されている。

<sup>9</sup>実際、厚生労働省が 2002 年に実施した「労働需給制度についてのアンケート調査」によれば、製造業の請負で働く労働者の 54.9%が発注元従業員からの指揮命令があると答えている。一方で、請負事業所調査では同項目については、26.5%と格差があることに注意が必要である。