

200500053A

厚生労働科学研究費補助金

政策科学推進研究事業

非典型労働が典型化する時代の社会保障

平成 17 年度 総括研究報告書

主任研究者 古郡 鞆子

平成 18 (2006) 年 3 月

目次

- I 総括研究報告
 - 非典型労働が典型化する時代の社会保障
（資料）アンケート調査票
アンケート調査の単純集計結果
- II 研究成果の刊行に関する一覧表
- III 研究成果の刊行物・別刷

厚生労働科学研究費補助金（政策推進研究事業）

総括研究報告書

非典型労働が典型化する時代の社会保障

主任研究者 古郡 輛子 中央大学

研究要旨：男女を問わず働くことが常態化し、その上で働き方が形態的にも、時代的にも、多様化している中で、雇用と自営、典型労働と非典型労働といった区分は、その境界があいまいになってきている。本研究では、働き方や立場の違いを超え、すべての労働者にとって公平性と効率性に優れた、フレキシビリティのある社会保障制度のあり方と、その実現に向けての施策・政策を検討する。

A. 研究目的

就業形態の多様化、労働の非典型化は今後さらに進んでいくと思われる。本研究の目的は、長期雇用・典型労働者を前提として社会保障制度を見直し、非典型労働者の増加による就業形態の多様化を考慮した社会保障制度・政策を検討することである。

B. 研究方法

第一に、文献研究を行う。第二に、非典型労働者の就労状況、意識、行動および企業内福祉の現状を把握し、個人（労働者）と組織（企業）がそれぞれ社会保障に関し、どのような問題を抱えているかの分析を行う。第三に、非典型労働者の諸問題がもっと極端な形で表出しているアメリカの現状とそれらへの労働組合その他の機関の取組み状況を調査する。最後に、非典型労働者の問題と関連し、社会保障、社会保障政策、社会保障制度に対し、いくつかの見直し、改革の提言をする。

C. 研究結果

非典型労働者には社会保険に入らなかつたり、適用条件を満たしていても保険の適用を受けていなかったりする人がいる。一方、企業における非典型労働者の活用には、社会保険料の負担増を回避するための行動となってきている側面も出てきている。

非典型労働者は、いま、労働弱者の傾向を強めている。その傾向はわが国よりアメリカではもっと顕著な形で表出している。アメリカで恒常的に臨時雇いと

て使われている人たちの労働環境の調査、労働者の保護施策の現状を分析すると、そこにわが国の非典型労働者の明日を見る思いもする。

D. 考察

非典型労働者が増加し、典型化するの時代は時代の潮流である。この事実を鑑みたとき、労働条件にしても、社会保障にしても、簡素で、労使にとってわかりやすく、労働者を一元化して扱う制度にしていく必要があるのではないかと思われる。

E. 結論

社会保障制度を多様な動き方に対応できる制度にすることが必要である。現在の正規労働、長期雇用関係を軸にした社会保障制度は、多様化する労働者を包括的に管理できるようなものに変えていかないと、制度そのものが崩壊しかねない恐れがある。

F. 健康危険情報

特になし

G. 研究発表

1. 論文発表

- ・「非典型労働者にみる年金問題」『経済学論纂』、第46巻第5・6合併号、2005
- ・「非典型労働の年金加入状況の分析」『経済政策ジャーナル 学会特集号』、第3巻第2号、2006

2. 学会発表

- ・「非典型労働者の年金加入問題とその実態分析」日本経済政策学会 第62回、2005年5月29日 法政大学

非典型労働者の増加と社会保障政策

はじめに

先進諸国では、社会・経済のグローバル化、IT化、サービス経済化、国際競争の激化、人生観・勤労観などの変化の影響を受けて、短時間労働者、派遣労働者、臨時労働者など、いわゆる非典型的働き方をする雇用者が著しく増加している。その中には、雇用以外の請負、在宅就労、SOHOのように自らの就業形態を主体的に選択する労働者や、フルタイムの仕事がないために余儀なく非典型的の労働力として働いている者がいる。

その理由が何であれ、非典型労働者の増加は、いま、社会保障制度を考える上での大きな問題を提起している。一般に賃金をはじめとし劣悪な労働条件の下で働いていることが多いことから、非典型労働者は加入すべき社会保険に、ときに故意に、ときには制度の隘路によって、入っていないかたり入れなかつたりすることがある。これは、たとえば、年金制度の空洞化に連なる問題をはらんでいる。一方では、企業（雇い主）が非典型労働者を社会保険負担回避のために雇ったり、非典型労働者に提供すべき社会保険の便益を与えなかつたりすることもある。この企業行動は、労働者保護に不当な負の影響を与えるものである。

今日、働き方は形態上も、時間的にみても多様化している。もう雇用労働と自営労働を分けることや、典型労働と非典型労働を峻別して考える労働政策は時代にそぐわないものとなってきている。この観点に立つと、社会保障も、就労形態や労働時間の長短などによって、その適用の範囲を細かく分けたり、区別して扱ったりするより、より多くの労働者を包括的に包み込んだ制度に転換した方がよいのではないかと思われる。

本稿では、以上のような背景を踏まえ、労働弱者となりがちな非典型労働者には何らかの保護策が必要なこと、それと関連して、とくに長期雇用・典型労働者を前提とした社会保障制度には見直しが必要なことを論ずる。まず、第一に、非典型労働者の増加の趨勢を把握し、この範疇に属する労働者の社会保険への加入状況の実情を概観する。第二に、非典型労働者とそれを雇っている企業の実態調査により、就業と社会保険加入に関し、非典型労働者と企業のとっている行動の分析をする。第三に、非典型労働者に対する労働組合その他の機関による労働者保護支援策の具体例を示す。最後に、非典型労働者が増加していく中で、労働者を包括的に扱っていく社会保障制度あり方に関する若干の提言を行うことにする。

I 非典型労働者の社会保険

1 非典型労働者の増加

各種の統計をもとに推測すると、わが国の非典型労働者は 2001 年からわずか 3 年後の 2004 年の間に 1360 万人（雇用者比率で約 26%）から 1564 万人（同 29%）へ 3 ポイント

も増えている。その内訳は、パートタイマーが約 763 万人、アルバイトが 333 万人、派遣・契約・嘱託が 468 万人である（表 1。総務省『労働力調査』）。非典型労働者には、このほかに数字のつかみにくい自営のテレワーカー（在宅就労）、請負、フリーランスワーカーなどもいる。これらの労働者も考慮すると、非典型労働者は全就業者の優に 3 割を超える数字になるのではないかと推測される。

官庁統計では労働者の就業形態の分類の仕方が、必ずしも今日の働き方の多様性を反映したものとはなっていない。そのことから非典型労働者の実態をうまく捉え切れていない点がある。非典型労働者の実数は実際には上にあげた数値を上回ることがあっても下回ることはないものと思われる。

非典型労働者の増加には、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、労働者の勤労観等の変化の影響がある。サービス経済化や IT 化の進んでいる先進諸国の諸産業にとっては、とくに低賃金で必要名人材を確保でき、かつ、雇用調整が簡単な非典型労働者の雇用が必要不可欠のものとなっている。

表 1 非典型労働者の推移

	総雇用者	正規雇用者	非正規雇用者	パート	アルバイト	派遣・契約 嘱託・その	フリーター
1990年	4690	3488	881	506	204	171	na
1991年	4877	3639	897	522	212	163	na
1992年	5030	3705	958	555	227	176	101
1993年	5115	3756	986	565	236	185	na
1994年	5139	3805	971	559	241	171	na
1995年	5169	3779	1001	563	262	176	na
1996年	5237	3800	1043	594	276	173	na
1997年	5349	3812	1152	638	307	207	151
1998年	5338	3794	1173	657	329	187	na
1999年	5277	3688	1225	686	338	201	na
2000年	5267	3630	1273	719	359	195	na
2001年	5342	3640	1360	769	382	208	na
2002年	5337	3489	1451	718	336	398	209
2003年	5343	3444	1504	748	342	415	217
2004年	5372	3410	1564	763	333	468	213

出所：厚生労働省『労働白書』2005年

資料：総務省統計局『労働力調査特別調査』、2002年以降は労働力調（詳細結果）』

ところで非典型労働者の多くは女性である。実際、それが非典型労働者の 7 割を占めている。一方、バブル崩壊後の景気後退期を迎えると、男性の非典型労働者も急増し、非典型雇用者としての男性の派遣社員や契約社員などが、1990年の 232 万人から 2005年には 507 万人と 2 倍の増加を示している。

非典型労働は、理想的な形をとったときには、働き方の選択の問題、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になり得る労働形態である。しかし、現実には

往々にして、この形態で働く労働者は差別や不安定雇用のリスクを背負った者となっている。

厚生労働省『就業形態の多様化に関する総合実態調査報告』（1999年および2003年）によれば、現在の就業形態を続けたいとする非典型労働者は76.1%（1999年）から65.3%（2003年）に減った。また、他の就業形態に変わりたいと希望している非典型労働者の84.6%（2003年）は、典型労働を希望している。この事実は非典型労働者の就労環境や社会保障の整備状況が典型労働者より劣悪で、非典型労働者が理想的な働き方をしているというより、差別や雇用の不安定な状況下で働いていることの方が多きことを物語っている証左である。

2 非典型労働者と保険制度

非典型労働者は、典型労働者に比べると全般的に賃金やその他の労働条件が悪いというだけでなく、社会保険への加入やその給付が限られているという大きな問題を抱えている。

社会保険には、労災保険、厚生年金、健康保険、雇用保険などがある。労災保険は労働の対価として賃金を受けるすべての人を対象としたものである。一方、パートタイマーやアルバイトなどの短時間労働者には、厚生年金、健康保険、雇用保険の被保険者となるためには条件がある。厚生年金と健康保険は1日または1週間の労働時間および1ヶ月の労働日数が、通常の労働者のおおむね4分の3以上ある場合に被保険者になり得る。雇用保険は1週の所定労働時間が20時間以上であり、1年以上引き続き雇用されることが見込まれていることを条件に、被保険者としての資格が与えられる。

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。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。年金は、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。健康保険も年金と同様に、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。

表2は非典型労働者の社会保険への加入状況の実情を示したものである。各保険の加入率は、契約社員では7～8割、その他のパートタイマー（労働時間が正社員なみのパートタイマー）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タイマーではわずかに2～4割に止まっている。

非典型労働者には、社会保険の加入条件が労働時間の短い人や雇用期間が短期の人を適用除外としているため、はじめから社会保険に加入できないという状況がある。一方、企業は雇用の継続性や安定性が定かでない場合には加入に消極的となったり就業を抑制したりすることがある。非典型労働者にも被扶養者となり得る範囲内で働き、社会保険料の負担をしないで済むようにしている者もいる。大石（2003）は保険料負担の回避行動が非典型労働者の大多数を占める既婚女性のパートタイマーにあることを、安部（1999）は週

労働時間が 30 時間を越えている既婚女性のパートタイマーのうち 40%程度が被用者保険に加入していないことを報告している。

表2 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状態』

使用者の立場からすると、企業には社会保険などの給付費用の負担増の問題がある。図1は、企業の福利厚生費の負担の調査をしたものである。これによると、現金給与総額に占める法定外福利費の割合は減少傾向にあるものの、それを割合にすると1955年の6.1%から2003年には12.9%と2倍以上に増え、企業の給付費用が増加の一途をたどっていることがわかる（日本経団連『福利厚生費調査結果報告』）。法定福利費の内訳（2002年）では、厚生年金保険が52.6%、健康保険・介護保険が34.4%、雇用保険・労災保険が12.2%を占め、とくに厚生年金保険料負担が大きくなっている。

社会保険の企業負担が高くなった背景には、保険料そのものが引き上げられてきたことや、企業内の労働力の高齢化によって算定基準となる賃金水準が上昇したことの影響が大きい。経済産業省『企業活動と公的負担に関する緊急調査』（2004）によれば、企業負担がさらに上昇すれば、大手企業の75.7%、中堅・中小企業の62.1%が「非正規雇用、請負形態などへの切替」を行うとしている。しかし、もし企業が経費の節約から雇用関係のない労働者や雇用関係があっても社会保険の負担の少ない、あるいは不要な非正社員の採用を

推進していくとなると、これは非典型労働者の問題をはるかに超えたところで、国の社会保障制度そのものの崩壊を招きかねない問題にもなっていくだろう。

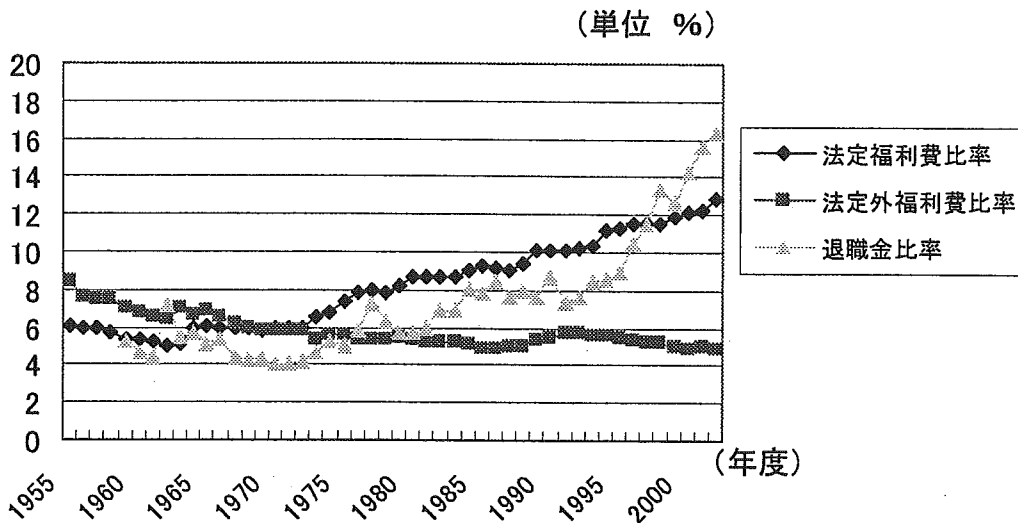


図1 福利厚生費の動向

資料：日本経済団体連合会『福利厚生費調査結果報告』各年

II 非典型労働者と社会保障の実態調査

1 非典型労働者の社会保険行動

マクロの統計数字では、非典型労働者や企業が社会保障についてどのような行動をとっているかを詳らかにすることは難しい。以下で、非典型労働者(187人)と非典型労働者を雇用している企業(86社)のアンケート調査(以下、「調査」と呼ぶ)をもとに、非典型労働者の実態と社会保障に関して企業がとっている行動の分析を行ってみよう。¹

非典型労働者の属性 表3は、この調査の対象となった非典型労働者の属性をまとめたものである。

¹ 調査は2005年9月に行ったものである。企業調査票は、

①東京経営者協会の会員企業で従業員300人以上の800社(外資系企業を除く)

②東洋経済新報社『会社四季報2005年夏季号』から所在地が東京にある従業員300人未満の企業の中からランダムに選ばれた200社

に配布した。さらに、これらの企業から、派遣・契約従業員とパートタイマー・臨時従業員の合計が1000人以上の企業10社と1000人未満の企業30社をランダムに抽出し、前者に対しては1企業あたり80枚(計800枚)、後者に対しては1企業あたり40枚(計1200枚)、合わせて2000枚の労働者調査票をランダムに配布した。有効回答は企業調査で86票(回収率8.6%)、労働者調査で187票(回収率9.4%)であった。回答数が予想より大幅に少なかったのは、社会保険システムそのものが複雑で、企業が法定福利費の企業負担分の詳細を記入するのが大変だったことがあると思われる。一方、非典型労働者も社会保険に対する意識が低く、十分な知識も持ち合わせていないため、回答をしないまま時が経ってしまったのではないと思われる。ある意味で、これらのこと自体が社会保険制度の難点を物語るものといえよう。

非典型労働者は、その約8割が女性で、全体の5割が既婚者である。その年齢は、25～34歳層が3割弱、40歳層が約2割、50歳層が3割弱となっている。教育年数別では中卒が1～割弱、高卒が約5割、大卒が約3割である。

非典型労働者の多くはパートタイマー、契約社員、または派遣社員である。非典型労働者のほとんどの者は他の仕事をしておらず、複合就労をしている人は少ないようである。

非典型労働者が、その働き方を選択している主な理由には、「通勤時間が短いから」、「家計の補助、学費等を得たいから」、「自分の都合のよい時間に働けるから」、「家庭生活やその他の活動と両立しやすいから」といったことがある。また、非典型労働者には「いまの働き方を変えたいとは思わない」人の方が「いまの働き方を変えたいと思っている」人より多い。これはその働き方に満足している者が多いことを示している。しかし、その一方で、「正社員として働ける会社がなかったから」という人が少なからず存在する(18.2%)のも事実である。

非典型労働者を職種でみると、技能・作業職に従事している人が最も多く、事務職、販売サービス職などがそれに次いで多い。これらに呼応して、製造業、サービス業の分野で働く人が全体の35.8%と26.7%を占めている。

表3 非典型労働者の属性

(単位:人、下段%)

(1)性別	男性	女性	総数											
	37 19.8	150 80.2	187 100.0											
(2)配偶者の有無	有	無	総数											
	93 49.7	94 50.3	187 100.0											
(3)年齢	25歳未満	25-29歳	30-34歳	35-39歳	40-44歳	45-49歳	50-54歳	55-59歳	60歳以上	無回答				
	20 10.7	29.0 15.5	20 10.7	15 8.0	22 11.8	18 9.6	24 12.8	27 14.4	11 5.9	1 0.5				
(4)最終学歴	中卒	高卒	専門学校 卒・短大卒	大卒・もしくは それ以上										
	15 8.0	89 47.6	49 26.2	34 18.2										
(5)現在の職種	管理職	技術・専門職	営業職	事務職	販売 サービス職	技能・作業職	その他	無回答						
	1 0.5	10 5.3	12 6.4	40 21.4	30 16.0	70 37.4	11 5.9	13 7						
(6)現在の業種	建設業	製造業	卸売・小売業	金融・保険・ 不動産業	運輸	電機・ガス・水 道・熱供給業	サービス業	情報通信業	医療・福祉 業	飲食店・宿泊 業	教育・学習 支援業	その他	無回答	
	3 1.6	67 35.8	11 5.9	5 2.7	1 0.5	0 0	50 26.7	7 3.7	0 0	8 4.3	0 0	25 13.4	10 5.3	
(7)週平均労働時間	25時間未満	25-30時間 未満	30-35時間 未満	35-40時間 未満	40-45時間 未満	45時間以上	無回答							
	52 27.8	14 7.5	15 8	15 8	63 33.7	19 10.2	9 4.8							
(8)年収	130万円以上	30万円未満	無回答											
	104 55.6	70 37.4	13 7											
(9)勤続年数	1年未満	1-2年	3-4年	5年以上	無回答									
	42 22.5	51 27.3	23 12.3	65 34.8	6 3.2									
(10)転職回数	0回	1回	2回	3回	4回	5回以上	無回答							
	63 33.7	32 17.1	40 21.4	28 15.0	8 4.3	8 4.3	8 4.3							

非典型労働者の週当たりの労働時間は「40時間以上 45時間未満」が最も多く、「25時間未満」がそれに続いている。全体の5割強が週35時間以上働いている。恒常的に残業がある人も3割以上ある。これらのことからすると、非典型労働者の労働時間は一般社員とそう変わらないものである。

収入面からみると、非典型労働者はその過半数が年収130万円以上の収入を得ている。ただし、有配偶者の年収ではその6割が130万円未満である。これには年収が130万円未満の場合、税や社会保険料の負担がなく、妻（非典型労働者）に配偶者手当が支給されるという現行税制の影響があるといっていよい。

勤続年数でみると、非典型労働者には5年以上の人が最も多く、1~2年という人がそれに続いている。全体的には2年以下の人と3年以上の人が半々の割合をなしている。

非典型労働者には転職経験のない人が多い。一方、2回転職している人も2割強いる。ただ、転職経験の多少が非典型労働者に何かと区別の意味があるかどうかとなると、非典型労働者の他の属性も考え合わせたときに、これは一概に論ずることはできない問題である。

非典型労働者は、その4割強が育児休業制度のある職場で働いている。育児休業制度がある職場がそれのない職場を大きく上回っているが、その一方で、4割の人が育児休業制度の有無に無関係に（制度があるかどうかを知らずに）働いている状況である。また、育児休業制度があっても、5割近くの人には制度の利用資格が与えられていない。資格がある人でも、実際に育児休業を取得した経験のある者もほとんどいない状況である。

社会保険への加入状況 表4は、典型労働者の社会保険加入状況を見てみたものである。これによると、非典型労働者の9割近くが雇用保険に加入している。一方、厚生年金と国民年金のどちらかに加入している者は8割である。他に、厚生年金あるいは共済年金加入者の被扶養者となっている人13%弱、どの年金にも加入していない人が2%程度いる。

健康保険についてみると、会社の健康保険に加入している人が約7割、国民健康保険に加入している人が1割強である。会社の健康保険または共済組合短期給付部門の被扶養者となっている者も1割強となっている。

社会保険加入状況を年収との関係でみると、年収が130万円以上の方は9割強が雇用保険に加入し、8割強が厚生年金に加入している（表5）。年収が130万円以上になると、会社の健康保険に加入している人は9割に及ぶ。

一方、労働時間からみると、週20時間以上の方のうち、雇用保険の加入者は9割、厚生年金の加入者は8割、会社の健康保険加入者は7割強となっている（表5）。これは逆にいえば、社会保険の加入条件を満たすと思われる場合でも、雇用保険、厚生年金、会社の健康保険に加入していない人が少なからずいるということである。

転職が頻繁になり、適応対象となる社会保険の種類が変わってくると、制度間の移行の手続きがそのたびごとに必要になってくる。加入の手続きを怠っていると、社会保険に未加入の状態が生まれてくる。一方、企業にとっては労働者の離職・転職に伴う社会保険関

係の届出手続きの業務コストは小さくないものである。実際に、調査での自由記述欄には、年金や健康保険の切替手続きのために関係機関に出向くのが面倒であるという意見が多数みられた。手続きが複雑であったり、それに時間がかかったりすれば、作為ではなしに、未納や滞納が起こり得ることである。ちなみに、非典型的雇用者の被用者保険の加入率が低いことに着目し、非正規雇用者のうち、被用者保険に未加入者がどんな属性をもっているかを厚生労働省『就業形態の多様化に関する調査』(1999)に基づいて行った永瀬(2004)の分析結果では、労働時間や契約期間が短くなるほど、被用者保険に加入する率は低くなっている。

表4 社会保険の加入状況

(単位:人()内は%)			
	雇用保険	年金	健康保険
加入している	161(86.1)		
加入していない	19(10.2)		
無回答	9(4.8)		
総数	187(100.0)		
厚生年金の加入者本人		122(65.2)	
共済組合の長期給付部門化入社本人		0(0)	
厚生年金、あるいは共済年金加入者の被扶養者		24(12.8)	
国民年金加入者		27(14.4)	
どれにも加入していない		4(2.1)	
無回答		10(5.3)	
総数		187(100.0)	
会社の健康保険			130(69.5)
共済組合の短期給付部門加入者			0(0)
会社の健康保険または共済組合短期給付部門の被扶養者			25(13.4)
国民健康保険			23(12.3)
どれに加入しているかわからない			3(1.6)
無回答			6(3.2)
総数			187(100.0)

表5 社会保険の加入状況

		合計	雇用保険に加入	厚生年金に加入	健康保険に加入
週労働時間	20時間以上	167 (100.0)	149 (89.2)	115 (68.9)	120 (71.9)
	20時間未満	5 (100.0)	1 (20.1)	0 (0.0)	0 (0.0)
	無回答	15 (100.0)	11 (73.3)	7 (46.7)	10 (66.7)
	計	187 (100.0)	161 (86.1)	122 (65.2)	130 (69.5)
年収	130万以上	104 (100.0)	98 (94.2)	88 (84.6)	93 (89.4)
	130万未満	70 (100.0)	53 (75.7)	26 (37.1)	29 (41.4)
	無回答	13 (100.0)	10 (76.9)	8 (61.5)	8 (61.5)
	合計	187 (100.0)	161 (86.1)	122 (65.2)	130 (69.5)

表6は、就業形態別に社会保険の加入状況をみたものである。これをみると、派遣社員、契約社員、嘱託のほとんどが雇用保険に加入している。公的年金については、派遣社員のほとんど、契約社員の7割強が厚生年金に加入しているが、パートタイマーになるとその率は6割弱となる。

パートタイマーには厚生年金あるいは共済年金加入者の被扶養者となっている人（2割強）や国民年金の加入者（1割強）もみられる（表7）。健康保険についても厚生年金と同様の傾向がみられ、会社の健康保険に加入している人が派遣社員（9割強）、契約社員（8割強）、パートタイマー（6割強）の順に多く、パートタイマーの場合には、その他、会社の健康保険又は共済保健の被扶養者（2割強）や国民健康保険（1割強）の加入者もみられる（表7）。

表6 就業形態別にみた社会保険の加入状況

	合計	雇用保険に加入	厚生年金に加入	健康保険に加入
パート	105 (100.0)	88 (83.8)	62 (59.0)	64 (61.0)
アルバイト	9 (100.0)	3 (33.3)	2 (22.2)	2 (22.2)
嘱託	2	2 (100.0)	1 (50.0)	1 (50.0)
契約	37	35 (94.6)	27 (73.0)	31 (83.8)
派遣	32	31 (96.9)	30 (93.8)	30 (93.8)
無回答	2	2 (100.0)	0 (0.0)	2 (100.0)
合計	187	161 (86.1)	122 (65.2)	130 (69.5)

表7 就業形態別、種類別にみた社会保険の加入状況

単位:人()内は%

(1)年金

	総数	厚生年金の 加入者本人	厚生年金、あるいは共済年金 加入者の被扶養者	国民年金 加入者	どれにも 加入していない	無回答
パート	105(100.0)	62(59.0)	23(21.9)	15(14.3)	2(1.9)	3(2.9)
アルバイト	9(100.0)	2(22.2)	0(0.0)	5(55.6)	1(11.1)	1(11.1)
契約社員	37(100.0)	27(73.0)	1(2.7)	5(13.5)	0(0.0)	4(10.8)
派遣社員	32(100.0)	30(93.8)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	2(6.3)

(2)健康保険

	総数	会社の健康保険	会社の健康保険または共済保険 加入者の被扶養者	国民健康 保険	どれに加入して いるかわからない	無回答
パート	105(100.0)	64(61.0)	24(23.8)	13(12.4)	0(0.0)	0(0.0)
アルバイト	9(100.0)	2(22.2)	0(0.0)	5(55.6)	1(11.1)	1(11.1)
契約社員	37(100.0)	31(83.8)	0(0.0)	4(10.8)	1(2.7)	1(2.7)
派遣社員	32(100.0)	30(93.8)	0(0.0)	0(0.0)	1(3.1)	1(3.1)

厚生年金の加入条件が「週所定労働時間 20 時間以上」になった場合の選択として、どうするか「わからない」と答えた人が半分以上、「就業調整をあきらめて厚生年金に加入する」と答えた人が 2 割強を占めている。一方、「厚生年金に加入しないために就業調整を行う」と答えた人はほとんどいない。

表 8 は社会保険の加入がどのような要因によって決まるかをプロビット分析により推定してみたものである。ここで、雇用保険の分析では被説明変数を雇用保険に加入している場合に 1、それ以外の場合に 0 としている。この推定では、雇用保険への加入確率は労働時間が 35 時間以上で年収が 130 万円以上の場合には高くなる。

年金の分析では被説明変数として厚生年金に加入している場合は 1、国民年金に加入している場合かいずれの年金にも未加入の場合に 0 をおいている。こちらの推定では、厚生年金に加入しない確率が、25 歳未満の者や複合就労を行っている者で高くなっている。一方、厚生年金に加入する確率は労働時間が 30 時間以上の場合や年収が 130 万円以上の場合に高くなっている。

表 8 社会保険の加入に影響を与える要因

被説明変数	雇用保険	厚生年金	会社健康保険
	雇用保険に加入している場合 1, それ以外 0	厚生年金に加入している場合 1, 国民年金が未加入の場合 0	会社の健康保険に加入している場合 1, 被扶養者が国保加入者の場合 0
性別(男)	-5360(.6371)	.2099(.4886)	1.7596(1.0763)
年齢(25以下)	.4672(.6422)	-1.3404(.5957)**	.4737(.7289)
年齢(25-29)		1.1526(.8764)	
配偶者あり	.6682(.4766)	-.06234(.4068)	.5515(.4804)
一つ以上の会社で勤務		-2.4505(.9491)***	-.6183(1.1388)
規模(5未満)		-2.0359(1.5323)	
規模(5-29)			
労働時間(35以上)	1.2811(.5616)**	2.6428(.5164)***	3.1134(.6759)***
労働時間(30-35)	.7738(.5586)	1.1771(.5315)**	1.9712(.6555)***
年収(130万以上)	1.2512(.6249)**	.8372(.4191)**	1.1508(.5201)**
転職なし	-.4411(.4256)	-.1012(.4044)	-.5083(.4891)
定数項	-.0837(.4699)	-1.4154(.4851)***	-2.2969(.6434)***
対数尤度	-32.463	-37.327	-25.544
サンプル数	124	142	125

注1:雇用保険については、年齢が25-29歳の場合、複数就業の場合、企業規模が5人未満、または、5-29人の場合に加入率が100%となる。厚生年金では、企業規模が5-29人の場合加入率が100%となる。会社健康保険では、規模が5-29人の場合加入率が100%となる。要するに、企業規模が30人以下の企業で働いている非典型労働者の社会保険加入状況はいいといえよう。また、複数就業を行う場合、厚生年金に加入する確率は低くなるが、逆に、雇用保険や会社健康保険に加入する確率は高くなる。労働時間と年収は全体的にみると社会保険加入に関与変数である。年齢については、厚生年金のみで25歳未満の場合マイナスの相関が確かめられた。

注2: *, **, *** は、それぞれ10%, 5%, 1%水準で有意であることを示す。

注3: ()内は標準誤差である。

健康保険の分析では、基本的に健康保険に未加入の人はいないことを前提にして、被説

² パートタイマーに対する厚生年金の適用拡大はいま年金改正の課題となっている。このことに関連して、金子(2003)は適応拡大が女性パートタイマーの就業率を低下させる一方、それがパートで働くことを選択した人の労働時間の延長につながる可能性もあることを指摘している。

明変数を会社の健康保険に加入している場合に1、会社の健康保険加入者の被扶養者や国民健康保険に加入している場合に0としている。ここでも、会社の健康保険に加入する確率が、労働時間30時間以上の場合や年収130万円以上の場合に高くなっている。

2 企業の社会保険行動

企業の属性 表9は調査の対象となった企業の属性を示したものである。対象企業は製造業(3割強)、卸売・小売業(1割強)およびサービス業(1割強)を合わせ、この3業種で全体の約6割を占めている。正社員の人数は1000人以上(4割)の企業が最も多く、500~999人(2割強)および100~299人(2割弱)の企業がこれに続いている。正社員の平均年齢では40~44歳の企業が最も多く、それに35~39歳の企業が続いている。

表9 企業の属性

(単位:人()内は%)

(1)業種	建設業	5(5.8)
	製造業	29(33.7)
	卸売・小売業	11(12.8)
	金融・保険・不動産業	5(5.8)
	運輸業	4(4.7)
	電機・ガス・水道・熱供給業	6(3.5)
	サービス業	11(12.8)
	情報通信業	4(4.7)
	医療・福祉業	0(0)
	飲食店、宿泊業	3(3.5)
	教育、学習支援業	0(0)
	その他	5(5.8)
	無回答	6(7.0)
	総数	86(100.0)
(2)正社員数	100人未満	4(4.7)
	100-299人	14(46.3)
	300-499人	11(12.8)
	500-999人	20(23.3)
	1000人以上	35(40.7)
	無回答	2(2.3)
	総数	86(100.0)
(3)正社員の平均年齢	30歳未満	1(1.2)
	30-34歳	11(12.8)
	35-39歳	24(27.9)
	40-44歳	48(55.8)
	45歳以上	1(1.2)
	無回答	1(1.2)
総数	86(100.0)	
(4)社員総数に占める非典型労働者の割合	5%未満	22(28.6)
	5%未満以上-25%未満	27(35.1)
	25%以上-50%未満	8(10.4)
	50%以上-95%未満	7(9.1)
	95%以上	13(16.9)
	総数	77(100.0)
(5)非典型労働者を雇用する理由	正社員を確保できないため	8(9.3)
	正社員をコア業務に特化させるため	47(54.7)
	雇用調整を容易にするため	37(43.0)
	賃金コストの節約のため	54(62.8)
	法定福利費など賃金以外の労務コストの節約のため	27(31.4)
	働き手のニーズが多様化しているため	31(36.0)
	その他	7(8.1)
	無回答	1(1.2)
総数	86(100.0)	

非典型労働者の従業員総数に占める割合は 25%未満の企業が 6 割強で一番多く、逆に 95%以上という企業も 2 割弱ある。また、非典型労働者の平均年齢は半数強の企業で 30～40 代となっている。

非典型労働者を雇用する理由には、「賃金コストの節約のため」(複数回答で 6 割強)、「正社員をコア業務に特化させるため」(同 5.5 割弱)、「雇用調整を容易にするため」(同 4 割強)など、企業側の都合が反映している。その中に、多少率は低い、「法定福利費など賃金以外の労務コストの節約のため」(3 割強)という理由も入っている。一方、労働者側の都合に配慮した「働き手のニーズが多様化しているため」(同 4 割弱)という理由もある。

非典型労働者は過半数の企業で経年的に増加傾向をとってきた。今後は、5 割強の企業が現状維持と回答しているのに対し、4 割強の企業がさらに増やすと回答している。

社会保険の負担額 現金給与総額(退職金、退職積立金、福利厚生費を除く)と法定福利費の合計に占める法定福利費の割合は平均すると 38%程度である。企業が負担している法定福利費の 40～60%が厚生年金である。次いで健康保険が 30～40%を占めている。法定福利費で雇用保険に使われているのは、平均して、8.6%である。(表 10)

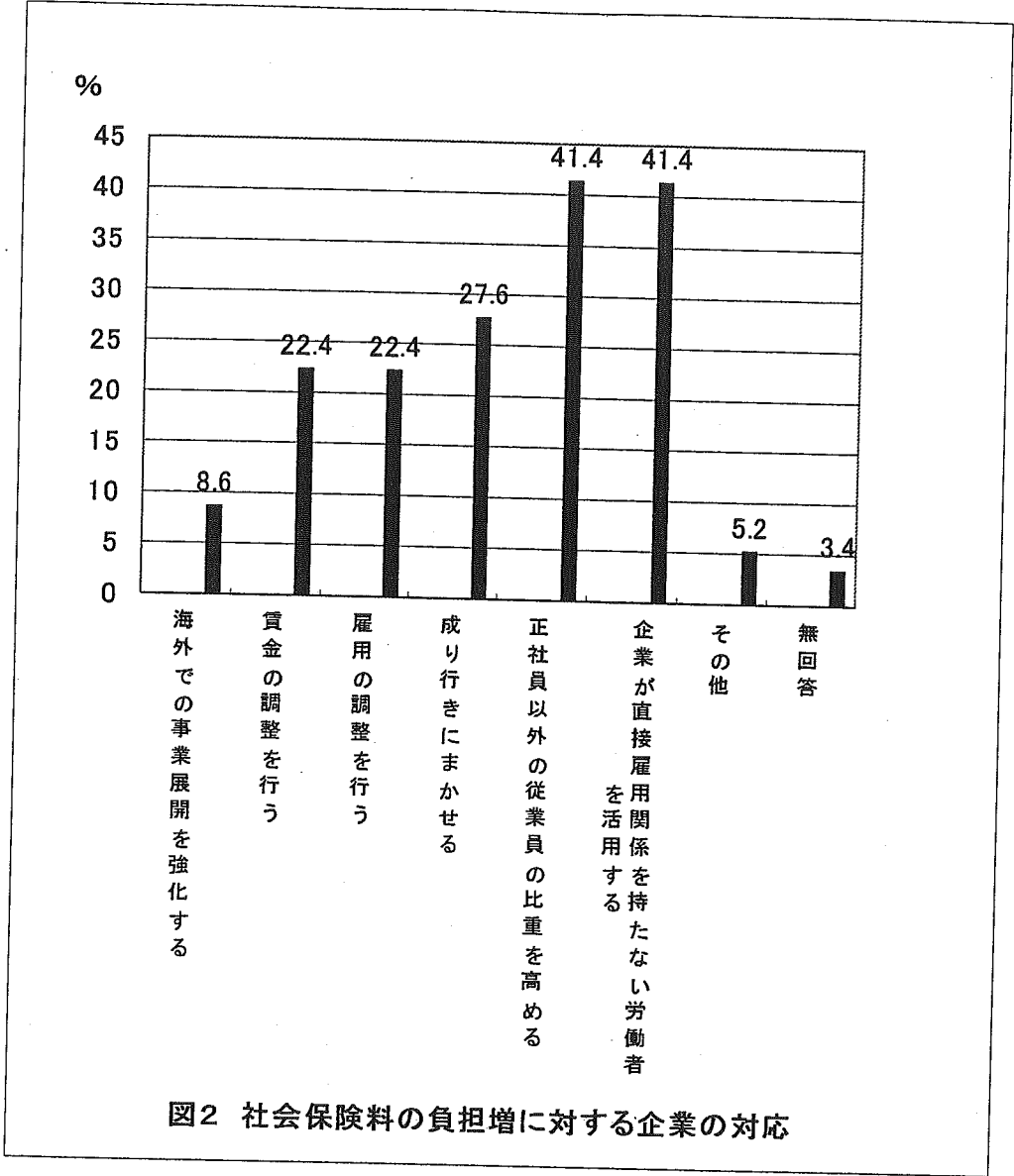
表 10 法定福利費に占める厚生年金、健康保険および雇用保険の割合

(単位:%)

厚生年金			健康保険			雇用保険		
	度数	割合		度数	割合		度数	割合
40%未満	5	5.8	10%未満	2	2.3	5%未満	4	4.7
40-50%未満	9	10.5	20%未満	1	1.2	10%未満	38	44.2
50-52%未満	10	11.6	25%未満	1	1.2	15%未満	10	11.6
52-54%未満	10	11.6	30%未満	20	23.3	15%以上	1	1.2
54-56%未満	13	15.1	35%未満	23	26.7	不明	33	38.4
56-60%未満	9	10.5	35%以上	6	7.0	計	86	100
60%以上	3	3.5	不明	33	38.4			
不明	27	31.4	計	86	100.0			
計	86	100.0						

社会保険料負担に対し、企業の 1 割は「とくに不満はない」としている。一方、それに不満をもっている企業では、その理由に、「社会保険料の負担率が高い」(複数回答 7 割弱)や「保険料が年を経るにつれ増加傾向をとっている」(同 5 割弱)をあげている。

今後、社会保険料負担が増大した場合、企業は、「正社員以外の従業員の比重を高める」(複数回答で 34.9%)、「企業が直接雇用関係を持たない労働者を活用する」(同 33.7%)、「成り行きにまかせる」(同 33.7%)としている。現時点で「社会保険料の負担率が高い」と感じている企業ではその半数近くが、保険料がさらに増大すれば、「正社員以外の従業員の比重を高める」ことや「企業が直接雇用関係を持たない労働者を活用する」ことで対応すると答えている(図 2)。



では、一体、企業は社会保険料についてどう考えているのか。望ましい社会保険料の負担構成についての質問に、過半数の企業は「間接税の引き上げを中心に行なう」（複数回答で 52.3%）という回答を寄せている。次いで、「民間保険や自助努力によって賄う」（同 20.9%）や「直接税の引き上げを中心に行う」（同 12.8%）ということである。

現行の制度では、パートタイマー（短時間労働者）でも所定内労働時間が一般従業員の4分の3以上であれば、厚生年金に加入しなければならないことになっている。もし、厚生年金の加入条件として週所定労働時間を20時間以上とした場合、企業は厚生年金に加入させなければならない非典型労働者を現状と同レベルに、あるいはもっと増やして、活用するだろうか。その問には、半数の企業が「どちらとも言えない」と回答し、3割の企業が「思わない」と否定的な見解を示した。肯定的に「思う」とした企業は2割である。

一方、「週所定労働時間 20 時間以上」を厚生年金の加入条件としたとき、厚生年金を負担する必要のない非典型労働者（たとえば請負）を利用する方向をとるかどうかの間に対しては、そう「思う」と回答した企業（複数回答で 24.4%）が、そう「思わない」とした企業（同 12.8%）の 2 倍近くあった。もっとも、この質問には過半数が「どちらとも言えない」（同 61.6%）と答えている。

表 11 は、企業の社会保険料の負担が今後の企業行動にどのような影響を与えるかをプロビット分析してみたものである。具体的には、企業の社会保険料の負担と非典型労働者の活用の関係を見てみたものである。ここで、表 6 の①欄での被説明変数は今後、社会保険料の負担が増加したときの対応手段として成り行きに任せると答えた企業を 1、その他を 0 としている。他の②、③、④および⑤欄では被説明変数として、企業が今後の社会保険料の負担増に対して正社員以外の従業員の比重を高めたり、直接雇用関係をもたない労働者を活用したりすると答えている場合に 1、その他を 0 としたものである。説明変数には業種ダミー（製造業であれば 1、その他は 0）、法定福利費の割合、正社員数、現在の社会保険料の負担に対する意識を示す各種のダミーを使っている。

表 11 企業の社会保険料負担への対応

推定式	①		推定式	②		推定式	③	
	係数地	標準誤差		係数地	標準誤差		係数地	標準誤差
製造業ダミー	0.578	0.536	製造業ダミー	-0.776	0.495	製造業ダミー	-0.706	0.482
法定福利費率	2.359	3.762	法定福利費率	-2.962	1.518	法定福利費率	-2.042	1.445
正規従業員数	-4.837E-05	0.003	正規従業員数	-2.205E-05	0.032	正規従業員数	-1.534E-05	0.091
不満なし	1.782***	0.74	不満なしダミー	-1.446***	0.731	負担高いダミー	1.021***	0.515
定数項	1.582	0.82	定数項	-0.1204***	0.492	定数項	-0.077	0.583
サンプル数	38		サンプル数	38		サンプル数	38	
模擬R2乗値	0.316(CoxとSnell) 0.206(McFadden)		模擬R2乗値	0.214(CoxとSnell) 0.175(McFadden)		模擬R2乗値	0.209(CoxとSnell) 0.17(McFadden)	
対数尤度	32.158		対数尤度	42.127		対数尤度	42.373	
推定式	④		推定式	⑤				
	係数地	標準誤差		係数地	標準誤差			
製造業ダミー	-0.953	0.563	製造業ダミー	-0.912	0.528			
法定福利費率	-2.766	1.707	法定福利費率	-2.702	1.506			
正規従業員数	-3.144E-05	0.045	正規従業員数	-4.944E-05	0.005			
公平性に問題ありダミー	1.811***	0.69	公平性に問題ありダミー	0.977***	0.486			
定数項	-0.662	0.505	定数項	-0.594	0.469			
サンプル数	38		サンプル数	38				
模擬R2乗値	03.08(CoxとSnell) 0.267(McFadden)		模擬R2乗値	0.214(CoxとSnell) 0.175(McFadden)				
対数尤度	37.409		対数尤度	42.126				

※***は統計的に5%水準で有意を表す

分析結果は、今後の社会保険料の負担増に対して、「成り行きにまかせる」とした企業では現状での社会保険料の負担に対して「不満なし」のダミーが正に有意に働いている。一方、今後、社会保険料が増加した場合、「正社員以外の従業員の比重を高めたり、企業が直接雇用関係を持たない労働者を活用したりすることで対応することを考えている」とした企業では、②欄の「不満なし」のダミーが負で有意に、③欄の「社会保険料の負担率が高い」のダミー、④欄の「被用者と自営業者で負担の公平性が保たれていない」のダミーおよび 5 欄の「保険料が年を経るにつれ増加傾向をとっている」のダミーがいずれも正に有意になっている。このような結果から、社会保険料の現状での負担に不満をもっていない

企業は今後も成り行きにまかせるが、不満をもっている企業、負担率が高いと感じている企業、被用者と自営業者で負担の公平性が保たれていないと感じている企業、保険料が年とともに増加傾向にあると感じている企業では、今後、非典型労働者の採用を増やす、つまりは正規労働者を社会保険料負担の少ない非正規労働者で置き換えていくだろうとの予測がなされるのである。

Ⅲ 非典型労働者の社会保障政策

1 非典型労働者への支援策

労働力の非典型化傾向は、社会保障の問題であるとともに、労働者保護に関する問題でもある。これまでの記述からもわかるように、非典型労働者は労働弱者になりがちである。これは、先進国に共通の現象で、とくにアメリカにおいてはわが国よりもっと極端な形で顕在化している。ここで、参考までにアメリカ西海岸の事例によって、非典型労働者のおかれた労働弱者の立場と、それに対しどのような支援策が模索されているかを見ておきたいと思う³。

アメリカの非典型労働者の属性 アメリカの非典型労働者数はすでに労働力の3割を占め、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、地域に普遍的に存在する。シリコンバレーのある西海岸では、ニューメディアやハイテク関連の労働者が多いこともあって、柔軟な労働力、つまりは非典型労働者の需要がとくに高い。この一帯では、労働力の4割が非典型労働者である。実際、シリコンバレーを含むサンタクララ郡では1984年から2000年の間に、臨時雇いの数が全米全体の平均の2倍の速さで増加している（表12）。

非典型労働は自らに交渉力を備えた労働者にとっては理想的な労働形態である。仕事と生活の両立をはかる上でのメリットが大きい。しかし、特殊な技術や能力をもたない大多数の労働者にとっては、それは労働条件の悪化をもたらす雇用不安を生んでいる。臨時雇い労働者は、恒常的に臨時状態の「常用的臨時労働者」(permatemp)で、かつ、典型労働者が享受している雇用の安定と諸々の社会給付を奪われた労働者である。

サンタクララ郡にはスタンフォード大学がある。この大学で働く72人の、特殊技術をもたない臨時雇いの人（清掃、皿洗い人、電気技術者、錠前師、大学病院で働く医療の文書化係りなど20職種に及ぶ、）に個別のインタビューを試みた報告がある⁴。その結果はシリ

³ 本節で述べる事例は、2005年10月に筆者が現地へ赴いて聞き取り調査を行った結果に基づくものである。

⁴ 現地での筆者のヒヤリングおよびWorking Partnerships (2003)による。臨時雇いの人たちの65%がスペイン系アメリカ人、21%がアジア系あるいは太平洋の島々からの人である。この2グループがシリコンバレーで急増している少数民族の2大勢力となっている。臨時雇いの半数が男性、半数が女性である。全体の25%がスタンフォード大学から直接に雇われた人、75%が業務委託の人である。

コンバレー一帯、ひいてはアメリカの非典型雇用の労働弱者としての諸相を如実に物語っている。

まず、臨時雇いの労働者の73%は最低賃金以下の労働者である。健康保険、住宅、雇用の安定が得られない状況にある。実際、その68%が健康保険を有しない。持ち家率は15%で、46%の者が他の家族と同居している。

低賃金、給付の欠如、不安定雇用などの問題はその家族や子供にも及んでいる。これは、子供に十分な教育を受けさせることができず、その学業成績も低いという嘆きとなって現れている。

一般に、臨時雇い労働者は、その多くがフード・スタンプ（低所得者に配る食券）やメディケイド（低所得者に対する医療扶助制度）などの公的な給付やサービスを受けている。スタンフォードの臨時雇いの場合、納税者によって賄われているセーフティーネット・プログラムから、年間3,000ドルから21,000ドルの範囲の援助を受けているようである。これは、言い換えれば、臨時雇いに対する補助金に等しいものである。

表 12 シリコンバレーの臨時労働者の動向

	非農林雇用者 総数	臨時雇用者	臨時雇用者の 割合(%)
1984	759,500	12,340	1.60
1985	766,200	12,450	1.60
1986	757,100	14,310	1.90
1987	775,000	16,920	2.20
1988	803,700	18,150	2.30
1989	809,300	17,020	2.10
1990	814,500	16,580	2.00
1991	805,800	14,720	1.80
1992	792,100	15,510	2.00
1993	796,600	17,370	2.20
1994	799,900	21,820	2.70
1995	831,900	28,160	3.40
1996	879,900	30,660	3.50
1997	926,600	33,225	3.59
1998	957,400	34,839	3.64
1999	971,300	35,380	3.64
2000	1,030,000	39,434	3.83

出所：Working Partnerships USA(2003), Temporary Employment in Stanford and Silicon Valley

非典型労働者の支援団体 労働者を守る機関の最たるものは労働組合である。しかし、労働組合は弱体化の一途をたどり、今日ではその組織率は1割に満たないものとなっている。こうした状況の中で、アメリカでは労働組合とは別に非典型労働者の支援に向け、次に例示するような支援団体の設立が相次いでいる。

(1) Wash Tech これはIT企業の常用的臨時雇い、派遣社員や独立契約労働者などを

対象に 1998 年にシアトルで組織された組合である。マイクロソフトに働く臨時雇いのグループが、「常用的臨時雇いはマイクロソフト、ボーイング、アマゾン・コムなどで働く典型労働者と同じ給付を得る権利がある」として立ち上げたものである。

Wash Tech は雇用保障も社会保障給付もない現状への打開策に取り組んでいる。その活動として、IT の専門職者の労働条件の向上のために情報や訓練プログラムの提供を行ったり、公的政策や職場で法的な訴えや強力な発言を行ったりしている⁵。

IT 技術者が直面している問題の一つに訓練がある。職場訓練への投資に企業が消極的になっている中で、労働者の多くは個人で大学や専門学校をはじめとする各種の訓練プログラムを受講している。しかし、訓練プログラムの供給がそれを受けようとする受講者の需要に追いつかなくなっているということである。WashTech の訓練プログラムは、シアトルの訓練センターで提供されており、高度技術者の訓練問題の解決を試みている。

シリコンバレーでは、IT 労働者は 40 歳を過ぎると仕事を失いがちとなる。IT 業界の大手企業はコスト削減のため、インドや中国に仕事を外注する傾向もあることから、国内労働者に対する需要は減少傾向をとっている。WashTech の技術者を対象にした調査によると⁶、経験のある技術者の需要は増加すると考えた人が 2003 年には 65% あったが、たったの 2 年後の 2005 年にはその数が 54% に減少している。

(2) Working Partnerships これはサンノゼにある低賃金の派遣労働者に対する会員組織である。この組織はシリコンバレーで好業績を上げている企業とその地域の労働者の労働条件の間にみられる格差に注目し、1995 年に NPO のシンクタンクとして設立されたものである。その活動として、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している。調査や研究を行なって、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を支持する声もあげている。

Working Partnerships は、会員を対象に臨時労働者の労働条件の向上のための組織を立ち上げている。ここでは、臨時労働者のために年金、健康保険、その他の金融サービスを提供し、低賃金の改善や雇用の安定を図るための活動を展開している。

⁵ WashTech のホームページによる。 <http://www.washtech.org/wt/about/> を参照

⁶ 筆者が現地地で得た Wash Tech の聞き取り調査の資料にもとづく。調査はインターネットを通して、369 人にインタビューして行われたものである。調査結果には次のようなものもある。過去 1 年間に給与が減少した人は 15%、同じだった人は 37% である。同時に、技術者の労働時間は週 40 時間以上の人 が 56% を占める。健康保険については、61% の人が保険料の負担増を、一方、47% の人が給付水準の低下を表明している。外国人労働者を訓練した経験について、20 人に 1 人は外国人労働者を訓練しなければならなかったが、その結果、仕事をその訓練した外国人に奪われた（もしくは奪われたと思われる）としている。また、5 人に 1 人は外国人労働者を訓練せざるを得ず、その結果、その訓練した人に仕事を奪われたひとを知っている、ということである。5 人に 1 人は仕事を海外に業務委託している会社に働いている。熟練労働者の 52% は海外業務委託が自分たちの賃金や給付に影響を与え、53% はその影響が将来も続くと考えている。世帯所得が 50,000 ドル以下の世帯の割合は直接雇用では 20% であるのに対して、派遣や請負では 37% に及ぶ。派遣や請負労働者の 36% は企業の健康保険の適用を受けていないが、その割合は直接雇用者では 7% と低くなる。健康保険の適用を受けていない派遣や請負労働者の場合、50% の人は個人加盟の保険料を全額自分で支払っている。