

(3) Working Today これは、東海岸のニューヨーク市を中心にした全国的な非営利組織として、自営や自由業の人の労働環境の整備を目的にして、国、ニューヨーク市、フォード財団などの出資によって1995年に設立されたものである。この団体はフリーランサーやパートタイマーで自営の専門職、コンサルタント、請負業者などの独立労働者を対象に、非典型労働者の個人加入によるポータブルな健康保険給付のプログラムの開発をしている。

以上、ここに例示した組織とその活動は、アメリカでは専門的な組織が非典型労働者の労働条件の改善に向けた新しい試みを始めていることを示すものである。いまのところ、これらの組織はそれぞれが独立に活動し、また、労働組合とも直接の関係をもっていない。しかし、これらの組織とその活動は次代の労働組合の結成とも結びつき得るものとして注目に値するものである(P.Osterman(2001))。

2 社会保障の政策課題

所得は、技能や能力、働き方や生き方、あるいはその両方を反映する。非典型労働者の賃金が低いからといって、それを無条件に問題視するのは当たらない。しかし、所得が少ないためや、雇用関係があっても労働時間や勤続年数が短いため、あるいは、労働市場から出たり労働市場に入ったりしているために、その都度、社会保障の受給資格要件が変わったり、社会保障給付が得られなくなったりする制度は、制度の繁雑性もさることながら、公平性においても難点の多いものである。

技術社会、ポストモダンの社会にあっては、仕事の性格、労働者の勤労観、企業の論理、等々から非典型的働き方をする者、就業形態を変える者、職場を変える者がますます増えていくと思われる。その変化の前に、典型雇用者(フルタイムの長期雇用者)をモデルにしてつくられた現行の労働政策や社会保障制度は現実にはそぐわないものとなってきている。非典型労働者の抱える社会保障問題も、その一例を示すもので、労働政策が避けては通れない重要課題だと思われる。廣井(2004)も、雇用形態の多様化が今後の社会保障のあり方を考える上で、その根幹にかかわる大きな問題となっていくだろうことを指摘している。

アメリカでは非典型労働者の支援組織の設立が相次いでいる。労働移動が盛んになっている労働市場ではPEO(Professional Employer Organization)とよばれる団体の活動もある。中国上海市で訪問した労働保障サービス機構もPEOと似た組織のようである⁷。

アメリカとは国民意識も労働事情も異なる日本では、非典型労働者の支援するための自立的な民間団体を設立することは難しいだろう。しかし、アメリカほどの悲惨な状況はないものの、わが国の非典型労働者もアメリカの臨時雇いに見られるのと類似した問題を抱えている。

ここでは、非典型労働者の問題をその社会保障だけに限定し、それを社会保障制度の改革の点から述べておく。この観点からすると、社会保障制度には二つの問題がある。その

⁷ 上海市の労働保障サービス機構は、就業が困難な人のために非典型就労を推進し、医療、年金、失業保険などに加入する措置を講じている。

一つは制度自体が複雑すぎることである。もう一つは、公平性のある制度としての機能を失ってきてしまったことである。

社会保障制度はわが国ではとりわけ複雑なものがある。年金問題一つをとっても、複数の年金がどこでどうリンクしているのか、国民の多くに理解不能の状態である。どういうときにどういう制度に加入すべきかといったこと一つを考えても、制度も手続きも複雑で、非典型労働者には、どんな保険に加入すべきなのか、その資格があるのかどうか、といったことすら不明瞭である。企業には手続きの煩雑性と費用の企業負担に関する問題がある。まずもって、とりあえず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簡素化する必要がある。複数の公的年金制度が就業形態や雇用形態の違いによっていくつも平行してあることや、その間での移行の手続きが複雑を極めている現状は何としても改善する余地がある。さまざまな形の非典型労働者が増加している現状に鑑みれば、企業と雇用関係のない人の増加も視野に入れた、公平で平等な労働者保護施策を打ち立てていくべきものでもある。

現行の社会保障制度は長期雇用と規則的かつ安定した収入のあることを前提としている。しかし、労働市場は、いま、男女の共同参画、IT 技術によるスキルやコンピテンシーの変化、労働力の高齢化、国際競争の影響を受けて、人々の働き方に一層の多様化をもたらすものとなっている。社会保障制度は、この変化に対応し労働者の権利や利益を反映したものにするべきである。そのためには、長期雇用関係を前提とした制度を脱却するとともに、年金、健康保険、雇用保険の適用基準が異なることからきている混乱を避けて、わかりやすい適用基準の確立を目指すべきである。

社会保障制度は、さらに具体的にいえば、第一に、すべての就業者を対象にし、加入者がいたり未加入者があつたりするものでなく、労働者ならだれもが自然に参加している形のものにするべきではないかと思われる。第二に、企業には社会性があるとはいえ、それに対して徒に社会保険料の負担を増すようなものであってはならないだろう。いまの制度のままでは、その方向をとると非典型労働者をさらに増加させ、社会保障制度の空洞化を招くだけとなるからである。実際、橘木（2000、2003）は、この点と関連して、企業が社会保険に加入しない、あるいは加入できない人を多くして社会保険の費用を削減したいと願っていること、企業の存在意義がビジネスの繁栄と雇用安定にあることなどを勘案し、企業がその繁栄と雇用確保のために社会保険や企業福祉から撤退する道を提案している。また、西久保・井上（2003）は、法定福利費の負担増が、「全喪」という形で企業の社会保険制度からの離脱を加速させている可能性がある」と述べている。事業所は、解散や休業によって従業員全員が健康保険・厚生年金保険の被保険者の資格を喪失した場合に、全喪届を出すことになっているが、2001 年では解散法人数が 57,473 件に対して全喪届件数が 87,199 件となっており、ここに不透明な「全喪」のあることも明らかである。

第三に、就業形態間の公平性に配慮した制度の確立に対する努力が必要と思われる。典型労働者の特徴は、企業と長期的（雇用期間の問題）、従属的（労働者性の問題）、かつフ

ルタイム（労働時間の問題）の雇用関係をもっていることにある。非典型労働者の特徴は、典型労働者の特徴のどれか一つを満たしていないことにある。現行の制度では、その違いによって多くの不公平性が生まれている。雇用期間の問題で考えれば、社会保障制度は非典型労働者に多い離職や転職に対する配慮を欠いている。そのため、離転職を繰り返す者には不利なものである。労働者性の問題では、非典型労働者に雇用されている者、自営と雇用の中間領域にある者、自営の者、また同じ雇用者にも契約の個別化で企業に対する交渉力のない者や企業との関係が弱い者もいることなどに対する配慮を欠いている。そのため、ある者は制度の恩恵を受けられない。労働時間の問題でいえば、たとえば、一つの職場で社会保険適用の基準を満たしていなくても、二つの職場の労働時間を合算すれば基準を満たしている者（複合就労者）もいることへの配慮も欠いている。そのため、そういう労働者は制度の適用がなされない状況におかれてしまっている。

労働の非典型化は今後も進みこそはすれ、後退することはないと思われる。そうすると、その労働事情に合致し、現実の姿を反映した社会（保障）制度をつくっていくことが大事である。社会保障は、就業形態や就業時間の長短の違いを超えて統一した基準をもって適応されることが望ましい。簡素でわかりやすい制度にするためには、結局、たとえば、ミニマムのところは国民の税負担をもって一元的に処理し、他は個人の選好に委ねるような基盤づくりのあり方を模索していくべきことではないかと思われる。

おわりに

労働市場では労働力の非典型化が進んでいる。そのこと自体は働き方の多様化を促すものである。非典型的な労働を好む者もいて当然である。しかし、ここには、企業がそれに都合のよい論理だけで非典型労働を活用したり、雇用形態や就労形態の違いが、あるいは制度の弱点から、労働者の社会保障に不当な格差が生じてしまったりしている現実もある。

労働者あるいは国民がその生活の保障を社会保障、企業保障、個人保障のどれに委ねるかは、経済の問題以上に社会のあり方、国のあり方の問題でもある。当然、これには一足飛びに最適解が見つかるようなものではない。本稿は、増え続ける非典型労働者が抱える問題の一つとしての社会保障問題と、それと関連して社会保障制度がもつ問題点を論じてみたものである。

参考文献

- Jude Howell(2002), " Good Practice Study in Shanghai on Employment Services for the Informal Economy", Working Paper, ILO
- P. Osterman, et. al(2002), Working in America, The MIT Press
- Working Partnerships USA, Service Employees International Union Local 715(2003), Temporary Employment in Stanford and Silicon Valley, Mimeo
- 阿部 彩 (2003)「公的年金における未加入季刊の分析ーパネル・データを使ってー」『季刊・社会保障研究』Vol. 39, No. 3
- 阿部由紀子(1999)「女性パートタイム労働者の社会保険加入の分析」『季刊・社会保障研究』Vol. 35, No. 1

- 大石亜希子 (2003) 「有配偶女性の労働供給と税制・社会保障制度」『季刊・社会保障研究』Vol. 39、No. 39
- 金子能宏 (2003) 「女性パートタイム労働の現状を踏まえた雇用政策と年金制度の役割」国立社会保障・人口問題研究所編『選択の時代の社会保障』
- 経済産業省 (2004) 『企業活動と公的負担に関する緊急調査について』
- 橘木俊詔 (2003) 『セーフティ・ネットの経済学』日本経済新聞社
- (2003) 「企業、福祉からの撤廃あってよい」橘木俊詔・金子能宏編『企業環境変化と企業福祉』東洋経済新報社、第1章
- 永瀬伸子 (2004) 「非典型的雇用者に対する社会的保護の現状と課題」『季刊・社会保障研究』Vol. 40、No. 2
- 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」生命保険分化センター『JILI FORUM』No. 12
- 広井良典 (2004) 『定常型社会』岩波書店

資料

非典型労働者の労働実態と社会保険に関する調査

(1) 労働者調査票

I あなたの属性についておたずねします。

1. 性別
(1) 男 (2) 女
2. 年齢
(1) 25歳未満 (2) 25-29歳 (3) 30-34歳 (4) 35-39歳 (5) 40-44歳
(6) 45-49歳 (7) 50-54歳 (8) 55-59歳 (9) 60歳以上
3. 配偶者
(1) いる (2) いない
4. 最終学歴
(1) 中卒 (2) 高卒 (3) 専門学校卒・短大卒 (4) 大卒、もしくはそれ以上

II 現在の就業実態についておたずねします。

5. あなたの(主な)仕事の形態(現在)は次のどれですか。
(1) パート (2) アルバイト (3) 嘱託社員 (4) 契約社員 (5) 派遣社員
(6) 請負労働者 (7) 独立契約労働者 (8) その他(具体的にお書き下さい。)
6. あなたは上の質問5以外の仕事もしていますか。(他の会社でも働いていますか)。
(1) いる (2) いない
複数の仕事をしている場合、全部でいくつの仕事をしていますか。
(1) 2つ (2) 3つ (3) 4つ (4) それ以上
7. 今の主な仕事の形態を選んだ理由は何ですか。
(1) 自分の都合のよい時間に働けるから
(2) 正社員として働ける会社がなかったから
(3) 通勤時間が短いから
(4) 家庭生活やその他活動と両立しやすいから
(5) 家計の補助、学費等を得たいから
(6) その他(理由:)
8. 今の主な仕事の形態を変えたいと思いますか。
(1) 思う (2) 思わない (3) どちらともいえない
変えたいと思う場合、次の形態のうち、何を希望しますか。
(1) 正社員 (2) パート (3) アルバイト (4) 嘱託社員 (5) 派遣社員
(6) 事業を起こす (7) その他(具体的にお書き下さい。)

9. あなたの現在の職種は次のどれですか。
(1) 管理職 (2) 技術・専門職 (技術者、プログラマー、看護師、栄養士、研究員、
医師など) (3) 営業職 (4) 事務職 (5) 販売サービス職 (6) 技能・作業職
(7) その他 (具体的にお書き下さい。)
10. 現在働いている会社には、正社員がどのくらいいますか。
(1) 5人未満 (2) 5～29人 (4) 30～99人 (5) 100～299
(6) 300～499人 (7) 500～999人 (8) 1000人以上
11. 現在の職場は次のどの業種に該当しますか。
(1) 建設業 (2) 製造業 (3) 卸売・小売業 (4) 金融・保険・不動産業
(5) 運輸 (6) 電気・ガス・水道・熱供給業 (7) サービス業
(8) 情報通信業 (9) 医療・福祉 (10) 飲食店、宿泊業 (11) 教育、学習支援業
(12) その他
12. あなたの主な仕事 (質問5) での週平均労働時間はどのくらいですか。
() 時間
13. 残業は恒常的にありますか。
(1) ある (2) ない
14. あなたの平均所定労働時間 (働く時間として定められている労働時間) はどのくらい
ですか。
(1) 週 35 時間以上 (2) 週 30 時間以上 35 時間未満
(3) 週 25 時間以上 30 時間未満 (4) 週 20 時間以上 25 時間未満 (5) 20 時間未満
15. あなたの年収 (昨年) はどのくらいですか。
(1) 130 万円以上 (2) 130 万円未満
16. あなたは年間を通して働いていますか。
(1) はい (2) いいえ
17. 現在の職場で働いて何年くらい経っていますか。
(1) 1 年未満 (2) 1～2 年 (3) 3～4 年 (4) 5 年以上
18. あなたは、非典型労働者になってから何回転職しましたか。
(1) 0 回 (2) 1 回 (3) 2 回 (4) 3 回 (5) 4 回 (6) 5 回以上
19. あなたの現在の職場には「育児休業制度」がありますか。
(1) ある (2) ない (3) わからない
20. あなたには「育児休業制度」を利用する資格がありますか。
(1) ある (2) ない (3) わからない
21. あなたは現在の就業先で「育児休業」を取ったことがありますか。
(1) ある (2) ない

Ⅲ あなたの社会保険加入についておたずねします。

22. あなたは雇用保険に加入していますか。
(1) 加入している (2) 加入していない
23. あなたは次の公的な年金保険のうち、どれに加入していますか。
(1) 厚生年金の加入者本人
(2) 共済組合の長期給付部門加入者本人
(3) 厚生年金、あるいは、共済年金加入者の被扶養者
(4) 国民年金加入者
(5) どれにも加入していない
24. あなたの夫(妻)は、次の公的な年金保険のうち、どれに加入していますか。(既婚者だけの質問)
(1) 厚生年金の加入者本人
(2) 共済組合の長期給付部門加入者本人
(3) 厚生年金、あるいは、共済年金加入者の被扶養者
(4) 国民年金加入者
(5) どれにも加入していない
25. あなたは次の健康保険のうち、どれに加入していますか？
(1) 会社の健康保険
(2) 共済組合の短期給付部門加入者
(3) 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
(4) 国民健康保険
(5) どれに加入しているかわからない
26. あなたの夫(妻)は、次の健康保険のうち、どれに加入していますか。
(1) 会社の健康保険
(2) 共済組合の短期給付部門加入者
(3) 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
(4) 国民健康保険
(5) どれに加入しているかわからない
27. 主な仕事(質問5)で週30時間以上働いている方に厚生年金についておたずねします。
あなたは自分の厚生年金に現在加入していますか。
(1) いる (2) いない
厚生年金に加入していない場合、その理由を教えてください。
(1) 会社がいてくれないから (2) 自分が入りたくないから

28. 主な仕事（質問5）で週の定められた労働時間が30時間未満の方に厚生年金についておたずねします。

(A) あなたは、次のような就業調整を行ったことがありますか。

(1) 週所定労働時間を正社員の4分の3（大体30時間）以下になるように就業調整を行ったことがある。

(2) 年収を130万円以下になるように就業調整を行ったことがある。

(3) 税金の課税を考慮して就業調整を行ったことがある。

(4) 就業調整を行ったことはない。

(B) かりに、厚生年金の加入条件が、「週所定労働時間が20時間以上」に変わった場合、あなたは次のうちどれを選びますか。

(1) 新たな加入条件に合わせて、厚生年金に加入しないために就業調整を行う。

(2) 就業調整をあきらめて、厚生年金に加入する。

(3) わからない。

非典型労働者の年金や雇用保険などの社会保険はどうあるべきか、あなたのお考えを自由にご記入ください。

--

(2) 企業調査票

I 会社の属性についておたずねします。

- 1 業種は次のどれですか。あてはまる数字を1つ選び○で囲んでください。
- (1) 建設業 (2) 製造業 (3) 卸売・小売業 (4) 金融・保険・不動産業
(5) 運輸 (6) 電気・ガス・水道・熱供給業 (7) サービス業 (8) 情報通信業
(9) 医療・福祉 (10) 飲食店、宿泊業 (11) 教育、学習支援業 (12) その他

正社員についておたずねします。

- 2 何人いますか。 () 人
うち女性は何人ですか。 () 人
- 3 平均年齢は何歳ですか。 () 歳
- 4 平均勤続年数は何歳ですか。 () 年
- 5 正社員全体の現金給与総額はどのくらいになりますか。 () 円
(現金給与は従業員の給与、諸手当、賞与・一時金の合計とし、退職金(年金)、退職積立金、福利厚生費を含まないものとします。)

正社員以外の従業員(非典型労働者)についておたずねします。

- 6 何人いますか。 () 人
うち女性は何人ですか。 () 人
- 7 平均年齢は何歳ですか。 () 歳
- 8 平均勤続年数は何歳ですか。 () 年
- 9 勤務時間・日数が正社員のおおむね4分の3以上の人ほどの位いますか。
() 人
- 10 勤務時間・日数が正社員のおおむね4分の3以上の人について、現金給与総額はどのくらいになりますか。 () 円
(現金給与は従業員の給与、諸手当、賞与・一時金の合計とし、退職金(年金)、退職積立金、福利厚生費を含まないものとします。)

II 非典型労働者についておたずねします。

- 11 典型労働者を雇用する理由は何ですか。当てはまるものすべてに○をつけて下さい。
- (1) 正社員を確保できないため
(2) 正社員をコア業務に特化させるため
(3) 雇用調整を容易にするため
(4) 賃金コストの節約のため
(5) 法定福利費など賃金以外の労務コストの節約のため
(6) 働き手のニーズが多様化しているため
(7) その他(具体的には、)

- 12 非典型労働者の割合は経年的にみて上昇していますか、それとも低下していますか。
 (1) 上昇している (2) 低下している (3) 変わらない
- 13 今後、非典型労働者を増やしますか。
 (1) 増やす (2) 減らす (3) 変わらない

Ⅲ 法定福利費の企業負担についておたずねします。

- 14 法定福利費の会社負担分を記入してください。

	年間総額
健康保険	円
介護保険	円
厚生年金	円
雇用保険	円
労災保険	円
児童手当の会社拠出金など	円
その他	円
合計	円

- 15 企業の社会保険料の負担に対して不満をお持ちですか。
 (1) とくに不満はない
 (2) 社会保険料の負担率が高い
 (3) 被用者と自営業者で負担の公平性が保たれていない
 (4) 保険料が年を経るにつれ増加傾向をとっている (5)
 (5) 社会保険料は企業が負担するのではなく国が負担すべきである
 (6) その他 ()
- 16 今後、社会保険料の負担が増加した場合、どのように対応しますか。
 (1) 成り行きにまかせる (2) 賃金の調整を行う (3) 雇用の調整を行う
 (4) 海外での事業展開を強化する (5) 正社員以外の従業員の比重を高める
 (6) 企業が直接雇用関係をもたない労働者(請負等)を活用する
 (7) その他 ()

- 17 今後、増加が見込まれる社会保険料（とくに年金）の負担について、どのような負担構成が望ましいと考えますか。
- (1) 民間保険や自助努力によって賄う
 - (2) 社会保険料の引き上げを中心に賄う
 - (3) 社会保険料を労使折半で負担するのではなく税方式に移行する（間接税（たとえば消費税）の引き上げを中心に賄う。）
 - (4) 社会保険料を労使折半で負担するのではなく税方式に移行する（直接税（たとえば法人税）の引き上げを中心に賄う。）
 - (5) その他（）
- 18 現在の制度では、パート（短時間労働者）でも「週所定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ます。仮に、厚生年金の加入条件を週所定労働時間が20時間以上になっても、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、または増やして、利用していくと思いますか。
- (1) 思う
 - (2) 思わない
 - (3) どちらとも言えない
- 19 現在の制度では、パート（短時間労働者）でも「週所定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ます。仮に、厚生年金の加入条件を週所定労働時間が20時間以上に変えた場合、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と思いますか。
- (1) 思う
 - (2) 思わない
 - (3) どちらとも言えない

非典型労働者の年金や雇用保険などの社会保険はどうあるべきか、あなたのお考えを自由にご記入ください。

(3) 単純集計結果

① 労働者のアンケート調査

Q1 性別

	TOTAL	男性	女性	無回答
TOTAL	187	97	150	0
	100	19.8	80.2	0

Q2 年齢

	TOTAL	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
TOTAL	187	20	29	20	15	22	18	24	27	11	1
	100	10.7	15.5	10.7	8	11.8	9.6	12.8	14.4	5.9	0.5

Q3 配偶者の有無

	TOTAL	いる	いない	無回答
TOTAL	187	93	94	0
	100	49.7	50.3	0

Q4 最終学歴

	TOTAL	中学	高校	専門学校卒・短大卒	大卒・もしくはそれ以上	無回答
TOTAL	187	15	80	49	34	0
	100	8	47.8	26.2	18.2	0

Q5 主な仕事の形態

	TOTAL	パート	アルバイト	嘱託社員	契約社員	派遣社員	請負労働者	独立契約労働者	その他	無回答
TOTAL	187	105	9	2	37	32	0	0	0	2
	100	56.1	4.8	1.1	19.8	17.1	0	0	0	1.1

Q6-1 Q5以外の仕事をしているか

	TOTAL	している	していない	無回答
TOTAL	187	8	175	4
	100	4.3	93.6	2.1

Q6-2 就いている仕事の数

	TOTAL	2つ	3つ	4つ	それ以上	無回答
TOTAL	8	7	0	1	0	0
	100	87.5	0	12.5	0	0

Q7 主な仕事の形態を選んだ理由 (MA)

	TOTAL	自分の都合のよい時間に働けるから	正社員として働ける会社があったから	通勤時間が短いから	家庭生活やその他の活動と両立しやすいから	家計の補助、学費等を得たいから	その他	無回答
TOTAL	187	55	34	60	52	59	20	8
	100	29.4	18.2	32.1	27.9	31	13.3	4.0

Q8 仕事の形態を変えたいと思うか

	TOTAL	思う	思わない	どちらともいえない	無回答
TOTAL	187	55	64	62	6
	100	29.4	34.2	33.2	3.2

Q8-1 希望する仕事の形態 (MA)

	TOTAL	正社員	パート	アルバイト	嘱託社員	派遣社員	事業を起こす	その他	無回答
TOTAL	55	45	2	1	1	1	6	3	1
	100	81.8	3.6	1.8	1.8	1.8	10.9	5.5	1.8

Q9 現在の職種

	TOTAL	管理職	技術・専門営業職	事務職	販売サービス職	技能・作業職	その他	無回答
TOTAL	187	1	10	12	40	30	70	11
	100	0.5	5.3	6.4	21.4	16	37.4	5.9

Q10 現在働いている会社の正社員数

	TOTAL	5人未満	5~29人	30~99人	100~299人	300~499人	500~999人	1000人以上	無回答
TOTAL	187	3	8	0	27	22	10	31	88
	100	1.6	4.3	0	14.4	11.8	5.3	16.6	46

Q11 現在の職場の業種

	TOTAL	建設業	製造業	卸売・小売業	金融・保険・不動産業	運輸	電気・ガス・水道・熱供給業	サービス業	情報通信業	医療・福祉	飲食店・宿泊業	教育・学習支援業	その他	無回答
TOTAL	187	3	87	11	5	1	0	50	7	0	6	0	25	10
	100	1.6	35.8	5.9	2.7	0.5	0	26.7	3.7	0	3.3	0	13.4	5.3

Q12 主な仕事の週平均労働時間

	TOTAL	週25時間未満	週25時間以上 30時間未満	週30時間以上 35時間未満	週35時間以上 40時間未満	週40時間以上 45時間未満	週45時間以上	無回答	平均
TOTAL	187	52	14	15	15	63	19	9	29.8
	100	27.8	7.5	8	8	33.7	10.2	4.8	5.301

Q13 恒常的残業の有無

	TOTAL	ある	ない	無回答
TOTAL	187	59	121	7
	100	31.6	64.7	3.7

Q14 平均所定労働時間

	TOTAL	週35時間以上	週30時間以上 35時間未満	週25時間以上 30時間未満	週20時間以上 25時間未満	20時間未満	無回答
TOTAL	187	118	20	23	6	5	15
	100	63.1	10.7	12.3	3.2	2.7	8

Q15 年収 (昨年)

	TOTAL	130万円以上	130万円未満	無回答
TOTAL	187	104	70	13
	100	55.6	37.4	7

Q16 年間を通して働いているか

	TOTAL	はい	いいえ	無回答
TOTAL	187	175	8	5
	100	94.1	3.2	2.7

Q17 現在の職場での勤続年数

	TOTAL	1年未満	1~2年	3~4年	5年以上	無回答
TOTAL	187	42	51	23	65	6
	100	22.5	27.3	12.3	34.8	3.2

Q18 非典型労働者になってからの転職回数

	TOTAL	0回	1回	2回	3回	4回	5回以上	無回答
TOTAL	187	63	32	40	28	8	8	8
	100	33.7	17.1	21.4	15	4.3	4.3	4.3

Q19 「育児休業制度」の有無

	TOTAL	ある	ない	わからない	無回答
TOTAL	187	82	23	76	6
	100	43.9	12.3	40.6	3.2

Q20 「育児休業制度」利用資格の有無

	TOTAL	ある	ない	わからない	無回答
TOTAL	187	24	91	63	9
	100	12.8	48.7	33.7	4.8

Q21 「育児休業」の取得経験

	TOTAL	ある	なし	無回答
TOTAL	187	1	177	9
	100	0.5	94.7	4.8

Q22 雇用保険の加入状況

	TOTAL	加入している	加入していない	無回答
TOTAL	187	161	19	7
	100	86.1	10.2	3.7

Q23 加入している公的年金保険

	TOTAL	厚生年金の加入者本人	共済組合の長期給付部門加入者本人	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
TOTAL	187	122	0	24	27	4	10
	100	65.2	0	12.8	14.4	2.1	5.3

Q24 配偶者が加入している公的年金保険

	TOTAL	厚生年金の加入者本人	共済組合の長期給付部門加入者本人	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
TOTAL	93	57	9	8	14	4	7
	100	61.3	9.7	8.6	15.1	4.3	7.5

Q25 加入している健康保険

	TOTAL	会社の健康保険	共済組合の短期給付部門加入者	会社の健康保険又は共済組合短期給付部門の被扶養者	国民健康保険	どれに加入しているかわからない	無回答
TOTAL	187	130	0	25	23	3	6
	100	69.5	0	13.4	12.3	1.6	3.2

Q26 配偶者が加入している健康保険

	TOTAL	会社の健康保険	共済組合の短期給付部門加入者	会社の健康保険、又は共済組合短期給付部門の被扶養者	国民健康保険	どれに加入しているかわからない	無回答
TOTAL	83	51	0	8	28	0	6
	100	54.8	0	8.6	30.1	0	6.5

Q27-1 厚生年金の加入

	TOTAL	加入している	加入していない	無回答
TOTAL	112	91	9	12
	100	81.3	8	10.7

Q27-2 厚生年金に加入していない理由

	TOTAL	会社がいれてくれないから	自分が入りたくないから	無回答
TOTAL	9	2	3	4
	100	22.2	33.3	44.4

Q28-1 就業調整の経験 (NA)

	TOTAL	週労働時間を30時間以下になるように就業調整した	年収を130万円以下になるように就業調整した	税金の課税を考慮して就業調整した	就業調整を行ったことはない	無回答
TOTAL	34	5	14	10	11	4
	100	14.7	41.2	29.4	32.4	11.8

Q28-2 厚生年金加入条件が変わった場合の選択

	TOTAL	厚生年金に加入しないために就業調整を行う	就業調整をあらかじめ、厚生年金に加入する	わからない	無回答
TOTAL	34	2	6	19	5
	100	5.9	23.5	55.9	14.7

② 企業のアンケート調査

Q1 業種

	TOTAL	建設業	製造業	卸売・小売業	金融・保険業	不動産業	運輸業	電気・ガス・水道・熱供給業	サービス業	情報通信業	医療・福祉	飲食店、宿泊業	教育、学習支援業	その他	無回答
TOTAL	86	9	29	11	5	4	3	11	4	0	3	0	5	6	
	100	5.9	33.7	12.6	5.8	4.7	3.5	12.6	4.7	0	3.5	0	5.8	7	

Q2-1 正社員数

	TOTAL	5人未満	5~29人	30~99人	100~299人	300~499人	500~999人	1000人以上	無回答
TOTAL	86	0	1	3	14	11	20	35	2
	100	0	1.2	3.5	16.3	12.8	23.3	40.7	2.3

Q2-2 女性正社員数

	TOTAL	20人未満	20~39人	40~59人	60~79人	80~99人	100~149人	150~199人	200~299人	300人以上	無回答
TOTAL	86	5	6	13	10	9	6	2	7	25	3
	100	5.8	7	15.1	11.6	10.5	7	2.3	8.1	29.1	3.5

Q3 正社員数平均年齢

	TOTAL	30歳未満	30~34歳	35~39歳	40~44歳	45歳以上	無回答
TOTAL	86	1	11	24	48	1	1
	100	1.2	12.8	27.9	55.8	1.2	1.2

Q4 正社員平均勤続年数

	TOTAL	10年未満	15年未満	20年未満	20年以上	無回答
TOTAL	86	12	18	44	11	1
	100	14	20.9	51.2	12.8	1.2

Q5 正社員全体の現金給与総額

	TOTAL	1億円未満	5億円未満	10億円未満	20億円未満	50億円未満	100億円未満	200億円未満	200億円以上	無回答
TOTAL	86	9	10	4	8	11	3	3	12	26
	100	10.5	11.6	4.7	9.3	12.8	3.5	3.5	14	30.2

Q6-1 非典型労働者数

	TOTAL	5人未満	5~29人	30~99人	100~299人	300~499人	500~999人	1000人以上	無回答
TOTAL	86	3	15	17	17	5	5	17	7
	100	3.5	17.4	19.8	19.8	5.8	5.8	19.8	8.1

Q6-2 女性非典型労働者数

	TOTAL	5人未満	5~29人	30~99人	100~299人	300~499人	500~999人	1000人以上	無回答
TOTAL	86	5	26	14	10	2	6	12	11
	100	5.8	30.2	16.3	11.6	2.3	7	14	12.8

Q7 非典型労働者数平均年齢

	TOTAL	30歳未満	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
TOTAL	86	3	9	14	11	11	5	7	2	24
	100	3.5	10.5	16.3	12.8	12.8	5.8	8.1	2.3	27.9

Q8 非典型労働者平均勤続年数

	TOTAL	3年未満	5年未満	10年未満	10年以上	無回答
TOTAL	86	12	25	20	5	24
	100	14	29.1	23.3	5.8	27.9

Q9 勤続時間4分の3以上の非典型労働者数

	TOTAL	20人未満	20~39人	40~59人	60~79人	80~99人	100~149人	150~199人	200~299人	300人以上	無回答
TOTAL	86	13	10	6	4	4	5	5	3	18	17
	100	15.1	11.6	7	4.7	4.7	5.8	5.8	3.5	22.1	19.8

Q10 勤続時間4分の3以上の非典型労働者の現金給与総額

	TOTAL	3千万円未満	5千万円未満	1億円未満	5億円未満	10億円未満	10億円以上	無回答
TOTAL	86	17	1	4	13	4	6	41
	100	19.8	1.2	4.7	15.1	4.7	7	47.7

Q11 非典型労働者を雇用する理由 (MA)

	TOTAL	正社員を確保できないため	正社員をコア業務に特化させるため	雇用調整を容易にするため	資金コストの節約のため	法定福利費など資金以外の労務コストの節約のため	働き手のニーズが多様化しているため	その他	無回答
TOTAL	86	8	47	37	54	27	31	7	1
	100	9.3	54.7	43	62.8	31.4	36	8.1	1.2

Q12 非典型労働者の割合の経年変化

	TOTAL	上昇している	低下している	変わらない	無回答
TOTAL	86	48	6	30	2
	100	55.8	7	34.9	2.3

Q13 非典型労働者の増減意向

	TOTAL	増やす	減らす	変わらない	無回答
TOTAL	86	36	3	44	3
	100	41.9	3.5	51.2	3.5

Q14-1 法定福利費の会社負担分：健康保険

	TOTAL	500万円未満	1千万円未満	3千万円未満	5千万円未満	1億円未満	5億円未満	10億円未満	20億円未満	20億円以上	無回答
TOTAL	86	1	0	2	3	12	19	4	7	9	31
	100	1.2	0	2.3	3.5	14	20.9	4.7	8.1	9.3	36

Q14-2 法定福利費の会社負担分：介護保険

	TOTAL	500万円未満	1千万円未満	3千万円未満	5千万円未満	1億円未満	5億円未満	10億円未満	20億円未満	20億円以上	無回答
TOTAL	86	10	12	6	5	10	8	0	0	0	35
	100	11.6	14	7	5.8	11.6	9.3	0	0	0	40.7

Q14-3 法定福利費の会社負担分：厚生保険

	TOTAL	500万円未満	1千万円未満	3千万円未満	5千万円未満	1億円未満	5億円未満	10億円未満	20億円未満	20億円以上	無回答
TOTAL	86	0	1	1	1	4	27	6	8	13	25
	100	0	1.2	1.2	1.2	4.7	31.4	7	9.3	15.1	29.1

Q14-4 法定福利費の会社負担分：雇用保険

	TOTAL	500万円未満	1千万円未満	3千万円未満	5千万円未満	1億円未満	5億円未満	10億円未満	20億円未満	20億円以上	無回答
TOTAL	86	4	2	12	7	8	15	3	4	0	31
	100	4.7	2.3	14	8.1	9.3	17.4	3.5	4.7	0	36

Q14-5 法定福利費の会社負担分：労災保険

	TOTAL	500万円未満	1千万円未満	3千万円未満	5千万円未満	1億円未満	5億円未満	10億円未満	20億円未満	20億円以上	無回答
TOTAL	86	7	9	12	6	6	11	2	0	0	33
	100	8.1	10.5	14	7	7	12.8	2.3	0	0	38.4

Q14-6 法定福利費の会社負担分：児童手当の会社拠出金など

	TOTAL	500万円未満	1千万円未満	3千万円未満	5千万円未満	1億円未満	5億円未満	10億円未満	20億円未満	20億円以上	無回答
TOTAL	86	24	7	9	3	4	2	0	0	0	37
	100	27.9	8.1	10.5	3.5	4.7	2.3	0	0	0	43

Q14-7 法定福利費の会社負担分：その他

	TOTAL	500万円未満	1千万円未満	3千万円未満	5千万円未満	1億円未満	5億円未満	10億円未満	20億円未満	20億円以上	無回答
TOTAL	86	15	0	2	0	1	1	1	0	0	66
	100	17.4	0	2.3	0	1.2	1.2	1.2	0	0	76.7

Q14-8 法定福利費の会社負担分：合計

	TOTAL	500万円未満	1千万円未満	3千万円未満	5千万円未満	1億円未満	5億円未満	10億円未満	20億円未満	20億円以上	無回答
TOTAL	86	0	0	1	1	1	23	9	7	24	20
	100	0	0	1.2	1.2	1.2	26.7	10.5	8.1	27.9	23.3

Q15 企業の社会保険料負担に対する不満 (MA)

	TOTAL	とくに不満はない	社会保険料の負担率が高い	被用者と自営業者で負担の公平性が保たれていない	保険料が年を経るにつれ増加傾向をとっている	社会保険料は国が負担すべきである	その他	無回答
TOTAL	86	9	59	21	41	10	2	2
	100	10.5	67.4	24.4	47.7	11.8	2.3	2.3

Q16 社会保険料負担が増加した場合の対応 (MA)

	TOTAL	成り行きにまかせる	資金の調整を行う	雇用の調整を行う	海外での事業展開を強化する	正社員以外の従業員の比重を高める	企業が直接雇用関係を持たない労働者を活用する	その他	無回答
TOTAL	86	29	15	15	5	30	29	4	4
	100	33.7	17.4	17.4	5.8	34.9	33.7	4.7	4.7

Q17 増加が見込まれる社会保険料の望ましい負担構成 (MA)

	TOTAL	民間保険や自助努力によって賄う	社会保険料の引き上げを中心に賄う	間接税の引き上げを行う	直接税の引き上げを中心に賄う	その他	無回答
TOTAL	86	19	4	45	11	10	5
	100	20.9	4.7	52.3	12.8	11.6	5.8

Q18 厚生年金加入が必要な非典型労働者の活用意向

	TOTAL	思う	思わない	どちらとも書えない	無回答
TOTAL	86	17	25	43	1
	100	19.8	29.1	50	1.2

Q19 厚生年金加入が不要な非典型労働者の活用意向

	TOTAL	思う	思わない	どちらとも書えない	無回答
TOTAL	86	21	11	53	1
	100	24.4	12.8	61.8	1.2

研究成果の刊行に関する一覧表

李 青雅
古郡 鞆子 「非典型労働者に見る年金問題」 『経済学論纂』 第46巻第5・6号併号
P.41-54、2005

李 青雅
古郡 鞆子 「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 刊行予定