

非典型労働者にみる年金問題

李 青 雅*・古 郡 鞆 子**

はじめに

1. 就業形態の多様化と非典型労働者の増加
2. 非典型労働者の年金
3. 非典型労働者の増加が年金加入に与える影響

おわりに

はじめに

労働市場では、パート、派遣、契約、臨時、請負など、非典型的働き方をする労働者が増えている。このような非典型的就業形態には、光と影の部分がある。

非典型的就業形態は、時間と場所の弾力性に富んでいることから、何らかの理由で労働の提供を選択的に行いたいと考えている人たちにとっては魅力あるものである。一方、非典型労働者の増加は、企業の経営手法が変化してきた結果でもある。

非典型労働者の賃金が典型労働者（正社員）の賃金より低いのは周知の事実である。加えて、非典型労働者は社会保障給付面でも不利な扱いを受けがちである。実際、多くの非典型労働者は、雇用関係がある場合でも、現行制度下では労働者として適切な保護がないため、年金などの社会保障給付が受給されない状況下におかれている。

非典型労働者の増加は、それによって社会保障給付が受けられない労働者を生む。と同時に、年金制度そのものに大きな影響を与え得る問題となってきた。就業者全体に占める非典型労働者の割合が高くなっていけば、それが年金制度そのものを空洞化させてしまいかねないからである。

以上のことに鑑み、本稿では、第一に、非典型労働者の増加の実態と非典型労働者の年金加入状況を概観する。第二に、非典型労働者の増加が年金制度に与えると思われる影響を分析する。具体的にいえば、就業形態が多様化している実態を踏まえ、それが年金加入に与える影響、夫婦ともに非典型労働者である場合の年金加入状況などを精査する。第三に、家計経済研究所「消費生活に関するパネル調査」から厚生年金の適用条件を満たしていると思われる対象者を抽出し、

その年金加入状況を分析し、年金に加入していないケースの要因を検証する。

1. 就業形態の多様化と非典型労働者の増加

(1) 非典型労働者の増加の実態

1970年代の中頃から、フルタイムで企業と長期的な関係をもって働く労働者に代わって、パートタイマー、派遣労働者、臨時労働者、より独立した形で仕事をする者など、多様な働き方が広がり始めた¹⁾。この変化は、働く側の就労意識が変わってきたことと、企業が労働力の弾力性を高め、労務費の削減を図るようになったことを反映したものである。

従来の典型的な働き方の特徴は、労働者が企業と長期的、従属的、かつフルタイムの雇用関係をもつことにある。新しい非典型的な働き方は、これらの特徴のどれか1つを欠いていたり、企業と直接の雇用関係を持たないものである。本稿では、前者を典型労働、後者を非典型労働と呼ぶことにする。

厚生労働省(2003)『就業形態の多様化に関する総合実態調査』(事業所調査)によると、雇用者全体に占める非正社員(契約社員、臨時的雇用者、パートタイマー、出向社員、派遣労働者、その他)の割合は34.6%を示し、1999年に比べると、この4年間で約7%上昇している。ここでの非正社員には請負労働者などが含まれていないが、これを考慮すれば、就業者全体に占める広義の非典型労働者の割合はさらに高くなると思われる。諸々の統計から類推すると、現在の非典型労働者は、約1,700万人、全就業者の3割近くに達すると推定される。

非典型労働者は、性別で見ると、男性より女性に多い。前掲の厚生労働省調査によれば、女性の非典型労働者は55.6%、男性のそれは20%である。また、2002年では、男性の非典型労働者の割合は24.2%、女性のその割合は55%となっている。一方、年齢別分布をみると、男性の非典型労働者は20-29歳層(30.6%)、60歳以上の層(24.2%)に多く、女性の非典型労働者は20-59歳までの層に幅広く分布している。

(2) 非典型労働者の増加の背景

非典型労働者は、産業構造の変化、女性の社会進出、国際競争の激化、企業の経営戦略などを背景にして急速に増えてきたものである。経済のサービス化や産業のIT化による産業構造の変化は、場所や時間が弾力的な就業のニーズを高め、非典型労働者の増加を促した。女性はライフスタイルを変え、社会に進出するようになった。その一方、企業にとっては、国際競争に打ち勝つための経営戦略の一貫として、労務費の節減が図れる労働者、雇用条件のゆるい労働者が是非

1) 1970年代の非典型労働については、福原(1993)を参照されたい。

とも必要だったのである。

前掲の厚生労働省の調査によると、企業が非正社員を雇用する理由（3つまでの複数回答）には、「賃金の節約のため」（事業所の51.7%）²⁾、「1日、週の仕事の繁閑に対応するため」（同28%）、「景気変動に応じて雇用量を調整するため」（同26.5%）、「即戦力、能力のある人材を確保するため」（同26.3%）などがある。一方、厚生労働省の前掲調査（個人調査）によると、労働者が非正社員として働く理由には、「家計の補助、学費等を得たいから」（非正社員の35%）、「自分の都合のよい時間に働けるから」（同30.9%）、「通勤時間が短いから」（同28.1%）などがある。

労働の需給要因を考えると、パートタイマー、アルバイト、派遣社員などの非典型労働者はこれからも増えると予想される。厚生労働省の前掲調査によれば、3年前と比べて非正社員比率が上昇した事業所の割合は19.1%、低下した事業所の割合は8.9%となっている。事業所規模別にみると、規模が大きいほど非正社員比率が上昇した事業所の割合も概ね多くなっている。また、企業側の今後の予測をみると、「上昇する」が19.8%と「低下する」の3.6%を大きく上回っている。非典型労働者は、経済がやや上向きに転じ、一貫して上昇してきた完全失業率が低下を始めた2003年でも増加する傾向にある。このことは、別の観点からいうと、非典型労働者が労働者としての“典型化”の度合いを高めているということである。

2. 非典型労働者の年金

(1) 非典型労働者の年金加入の条件と実態

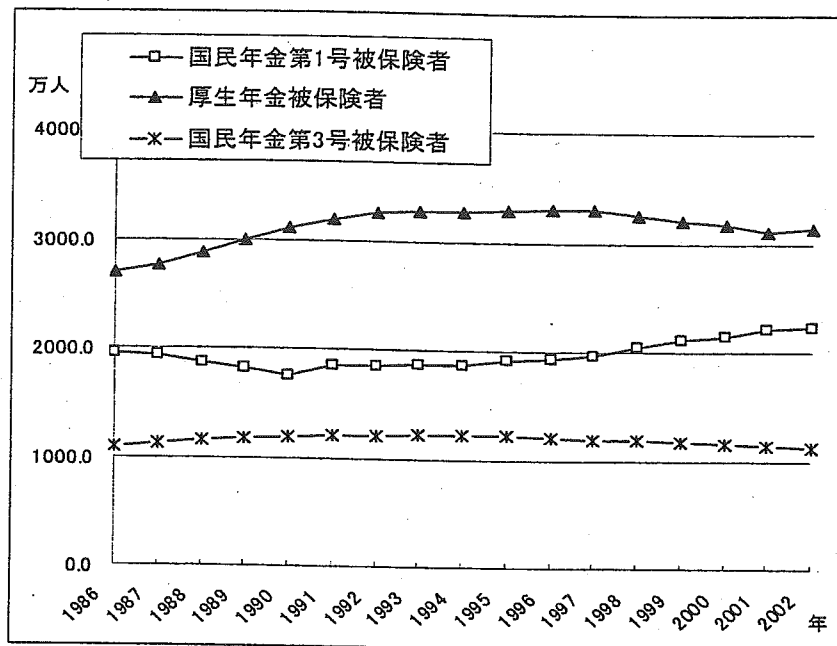
図1は、公的年金の加入者数を示すものである。これをみると、第1号被保険者が増加し、第2号および第3号被保険者が減少している（「平成11（1999）年度社会保険事業の概況」）。

厚生年金の被保険者は1986年から20年間順調に伸びていたが、それ以降次第に減少して2001年には3,115万人となり、ピークである1996年の3,300万人に比べて4年間だけで6%くらい低下した。2002年には被保険者資格が70歳未満まで延長されたこともあって前年度末に比べ19万人増加している。国民年金の第3号被保険者数は厚生年金とほぼ同じ動きをしている。しかし、その数は厚生年金より2年早く1995年にピークに達し、それ以降、厚生年金より高い割合（8%）で減少している。一方、国民年金の第1号被保険者数は1990年までは低下していたものの1991年からは堅調な上昇傾向を見せていて、とりわけ1997年から増加幅が大きくなっている³⁾。この間の国

2) 「賃金の節約のため」には、社会保険料の負担が大きいかかわっていると考えられる。古郡（2002）は企業が社会保険料の負担増を回避するために非典型労働者を増やす傾向にあることを指摘している。

3) 社会保険庁の「平成16年度の国民年金の加入・納付状況」によると、第1号被保険者数（任意加入を含む。）は平成15年度末までは増加傾向であったが、16年度末現在では2,217万人と、15年度末と比べ23万人減少している。

図1 公的年金の加入者数の推移



注：「厚生年金被保険者」には旧共済の被保険者が含まれていない。
出所：社会保険庁「事業年報」各年度版より作成。

国民年金第1号被保険者数と厚生年金被保険者数は対照的な動きを示している（図1）。

非典型労働者の場合、企業と雇用契約があると、週所定労働時間または月所定労働時間が正社員の4分の3以上であれば厚生年金の適用を受けることになっている。当然、厚生年金に加入するか否かは労働時間によって影響される。

安部（2002）はパートタイマーの社会保険加入の状況を労働時間と年収との関係で分析している。それによると、長時間（週30時間以上）働き、年収が130万円以上であれば、女性パートタイマーの85%が被用者保険に加入し、労働時間が短く（週20時間未満）、年収が90万円未満である女性パートタイマーの場合では、その90%が被用者保険に加入していない。一方、日本労働研究機構（2003）によると、非典型労働者の厚生年金の加入率は、雇用が安定していて労働時間が長い就業形態ほど高い傾向にある。ちなみに、厚生年金の加入率はパートタイム労働者（31.0%）、臨時的雇用者（14.2%）で低く、契約社員（66.6%）、嘱託社員（78.7%）、出向社員（51.4%）で高くなっている。また、年齢別では20歳前半および60歳以降の若年および高齢で加入率が低く、男性に比べれば女性で加入率は低いということである。

就業形態別の年金加入状況は、家計経済研究所の『消費生活に関するパネル調査』（パネル1（1993年）からパネル9（2001年）まで）からも確認することができる。この調査は、若年女性（パネル1で24-34歳）の生活が就職や結婚・出産などを経てどのように変化していくかを明らかにしようとしたものであり、消費、就業、家族関係など多岐にわたる調査項目を含んでいる。ここでは、就業と年金に関するデータを集計して利用している。

パネル1からパネル9までを合わせて、ここから年金加入状況、あるいは就業形態の不明なサンプルを除いた延べ10,864人の回答者をみると、47.3%が厚生年金、33.6%が国民年金、6.3%が共済年金に加入し、そのいずれにも加入していない者が12.7%いる。

表1はこの年金加入状況を就業形態別にみたものである。これによると、正社員（常勤の職員・従業者）は9割以上が被用者年金に加入しており、未加入者の割合も3.6%とその他就業形態に比べてかなり低い。一方、パート・アルバイト、派遣社員など非典型雇用者の場合には、被用者年金に加入している者の割合が4-5割と低くなる。年金未加入者は派遣社員・嘱託社員等で12.6%、自営業で12.8%、パート・アルバイトで20.6%に達している。これは社会保険庁の2.2%（2001）を上回るものとなっている。

非典型労働者が今後さらに増え続ければ、現行の制度下で公的年金の適用から除外される労働者もまた増えていく可能性がある。

表1 就業形態別の年金加入状況 単位：%

| | 厚生年金 | 共済年金 | 国民年金 | 無年金 |
|-------------|------|------|------|------|
| 常勤の職員・従業者 | 75.5 | 15.6 | 5.2 | 3.6 |
| パート・アルバイト | 38.9 | 1.7 | 38.8 | 20.6 |
| 派遣社員・嘱託・その他 | 52.4 | 0.4 | 34.6 | 12.6 |
| 自営業 | 21.6 | 1.5 | 64.1 | 12.8 |

注：年金加入状況、あるいは、就業形態の不明なサンプルは除いている。

年金の担い手は少子高齢化の影響で減少を続けている。そのような状況下で、非典型労働者の増加は年金の担い手をより一層減少させることになり、年金の空洞化をもたらすことが懸念される。厚生労働省「雇用と年金に関する研究会」（2001年）は、人口に対する雇用者の比率と人口に対する厚生年金の被保険者の比率を比較することで雇用者に対する厚生年金の被保険者の割合が減少していることを明らかにし、その原因は短時間労働者をはじめとする非典型労働者の割合の増加にあると指摘している。

（2）非典型労働者世帯にみる年金問題

最近、夫婦ともども非典型的な労働に従事している世帯が増えてきたようである。表2は2002年時点で夫と妻が有業の世帯について就業形態別の分布を示したものである。これをみると、夫が典型労働に従事している世帯は全体の6割を占める。一方、妻は7割弱の世帯で非典型労働（自営業、家族従業者を含む）に従事している。表2をみるかぎり、夫も妻も非典型的な雇用者である世帯は全体の4%程度であるが、非典型雇用労働者に自営業主と家族従業者もいれると、23.5%に達する。

家計経済研究所「消費生活に関するパネル調査」では、夫が典型労働者で、妻は主婦の典型的

表2 夫と妻が有業の世帯の就業形態

単位：%

| 夫 | 妻 | 総 数 | 自営業主 | 家族従業者 | 雇 用 者 | | |
|--------|-------------|-------------|------|-------|-------|--------|------|
| | | | | | 典型労働者 | 非典型労働者 | |
| 総 数 | 総 数 | 100.0 | 6.3 | 14.7 | 33.0 | 45.9 | |
| | 自 営 業 主 | 21.4 | 1.0 | 13.7 | 2.8 | 3.8 | |
| | 雇 用 者 | 会 社 役 員 | 7.6 | 0.5 | 0.1 | 4.4 | 2.6 |
| | | 典 型 労 働 者 | 64.2 | 4.1 | 0.7 | 24.0 | 35.4 |
| | | 非 典 型 労 働 者 | 6.8 | 0.7 | 0.1 | 1.8 | 4.2 |

注：ここでは、「正規の職員・従業員」を典型労働者，パート，アルバイト，派遣社員などを非典型労働者と見なしている。

出所：総務省統計局「平成14年就業構造基本調査」，987ページ。

な世帯は43.3%を占めている。夫婦共働きの世帯はそれを上回る50.2%であるが、その8割を占める世帯の夫は典型労働に従事している。さらに、夫も妻も非典型労働（自営業を含む）に従事する世帯は全有業世帯の17%を占めている⁴⁾。

表3は夫と妻が有業の世帯の妻の年金加入状況を示したものである。これをみると、妻が典型労働者である場合は、夫の就業形態に関係なく、その9割くらいが被用者年金の加入者で、未加入率も2%程度でかなり低い。一方、妻が非典型労働者の場合は、年金の未加入率は高く、年金に加入した人でもその4-7割が国民年金加入者となる。夫婦がともに非典型雇用者である場合

表3 夫と妻が有業の世帯の妻の年金加入状況 単位：%

| | | 厚生年金 | 共済年金 | 国民年金 | 無年金 |
|------|------|------|------|------|------|
| 妻典型 | 夫典型 | 69.0 | 25.4 | 3.5 | 2.2 |
| 妻典型 | 夫非典型 | 73.1 | — | — | — |
| 妻典型 | 夫自営業 | 70.9 | 18.8 | — | — |
| 妻非典型 | 夫典型 | 43.7 | 2.2 | 35.5 | 18.6 |
| 妻非典型 | 夫非典型 | — | — | 52.4 | 26.2 |
| 妻非典型 | 夫自営業 | 14.0 | — | 60.0 | 25.3 |
| 妻自営業 | 夫典型 | 36.6 | 3.6 | 46.0 | 13.9 |
| 妻自営業 | 夫非典型 | — | — | — | — |
| 妻自営業 | 夫自営業 | 16.6 | — | 71.9 | 10.9 |

注1：ここでの非典型は、非典型的雇用者だけを示す。「—」は10人以下であることを示す。

注2：現在の職業についての質問項目で、農林漁業（自営者）、農林漁業（家族従業者）、小規模（9人以下）の商業、工業・サービス業（自営者）、小規模（9人以下）の商業、工業・サービス（家族従業者）、自由業（開業医、弁護士、著述業、宗教家、茶華道・舞踊の教授など）、自宅で賃仕事（内職）と回答した人を自営業者と見なす。職務についての質問項目で、常勤の職員・従業者と回答した人を典型雇用者と見なし、パート・アルバイト、派遣社員・嘱託・その他と回答した人を非典型雇用者と見なす。

4) データの不完全なサンプルをすべて除いて、延べ8,306世帯に占める割合である。

の年金未加入率は26%とさらに高くなる。

今日の労働市場では若年層におけるフリーターやニートの増加が社会現象となっている。こうした若者をはじめとして、今後、非典型の働き方をする者、起業する者、職場を変える者、その過程で一時的に無職となる者などは、高度技術社会にあつて、仕事の性格、労働者の勤労観、企業の論理等々から、増加傾向をとっていこう。付随して、将来的には夫婦がともに非典型労働に携わる世帯はさらに増加することが予想される。したがって、そのような世帯での年金をはじめとする社会保障給付の動向を注視することが重要である。

3. 非典型労働者の増加が年金加入に与える影響

(1) 厚生年金の加入状況

厚生年金の加入者数は人口の動向、産業構造および雇用構造の変化、社会経済情勢などによって影響される。日本では、出生率の低下と平均寿命の伸びが著しく、人口の少子高齢化が急速に進展している。厚生労働省が発表した2004年の「人口動態統計」によれば、合計特殊出生率は1.29と過去最低を記録し、少子化に歯止めがかからない状況にある。一方、平均寿命は男女ともに今後さらに伸びると推定されている⁵⁾。

人口の少子高齢化は年金の適用範囲にマイナスの影響を与え、年金の加入者数を減少させる大きな要因となる。それに対応すべく、2004年の年金制度改正では、「マクロ経済スライドによる自動調整」を導入することで、人口および労働力率の変化を年金受給者にも自動的に負担してもらうという仕組みがとられた⁶⁾。一方、産業構造および雇用構造の変化がもたらす非典型労働者の増加は、年金加入に影響を与える新たな要因となってきている。

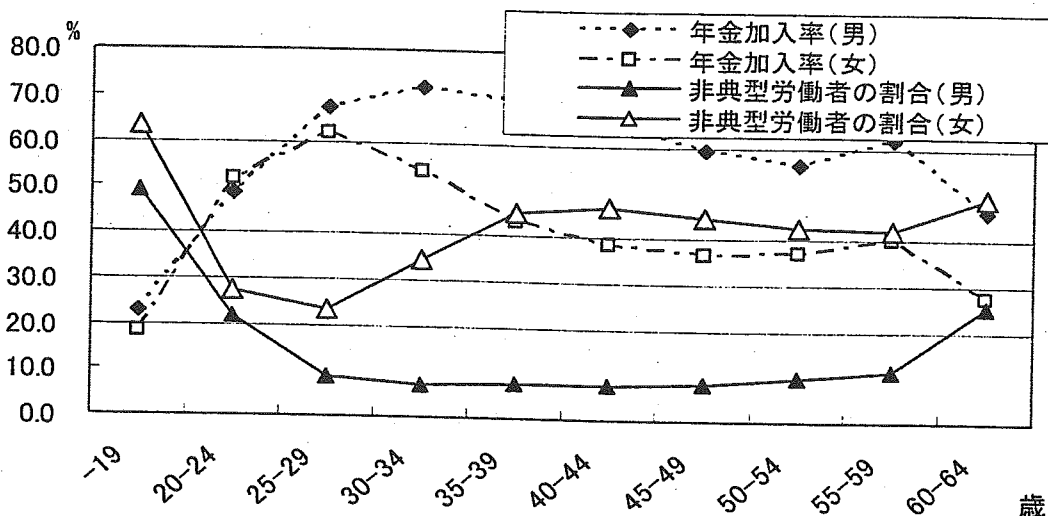
今日の厚生年金制度はフルタイムの雇用者として継続的に働くことを前提に作られており、その加入は前述したとおり就業形態、労働時間などにより大きく制限される。そのため、雇用が不安定で収入が低い者にとって、厚生年金制度は入りやすい制度とは言いがたい。実際、短時間労働者は正社員に比べて厚生年金の加入の割合が低く、正社員並みに働いている者でも、パート、アルバイトであれば年金加入率は低い。また、労働者側からも企業側からも、厚生年金の適用対象外となるための就業調整が行われている。

図2は、2002年時点での男女別の厚生年金加入の割合（就業者数に対する厚生年金加入の割合）と非典型労働者の割合（就業者数に対する週労働時間が35時間以下の就業者の割合）をみたものであ

5) 「日本の将来推計人口」の2002年推計によると、2050年の男性の平均寿命は80.95歳、女性の平均寿命は89.22歳で、いずれも過去の1992年推計と1997年推計を上回る。一方、2050年の合計特殊出生率（中位）は1.39で、1997年推計より0.22低い。

6) 「マクロ経済スライド」については、権文（2004）を参照されたい。

図2 厚生年金加入と非典型労働の相関関係 (2002年)



出所：社会保険庁（2002）『事業年報』，総務省統計局（2002）『労働力調査年報』，より作成。

る。これをみると、まず、女性の非典型労働者の割合は、19歳以下で63%と一番高いが、その後次第に低下し、25-29歳の年齢層で23%となる。30歳からはまた上昇するが、35歳以降は4割程度で大きな差はみられない。一方、女性の厚生年金加入の割合は、非典型労働者の多い19歳以下で18%と一番低く、25-29歳の年齢層で61%と一番高くなる。女性に比べて、男性は非典型労働者が少なく、逆に厚生年金の加入率が高い。具体的にみると、男性の非典型労働者は24歳以下の若年層と60歳以上の高年齢層で多い。25歳層から54歳層の間では、その割合が1割を下回っている。一方、厚生年金加入の割合は、24歳以下と60歳以上で低く、その他の年齢階層では6-7割を占める。明らかに、厚生年金加入の割合は非典型労働者が多い年齢層や女性で低くなる傾向がある。

(2) 年金加入の要因分析

厚生年金加入の決定要因をより明確にするために、年金加入者数を被説明変数とし、就業者、非典型労働者、所定内実労働時間（一般労働者）、所定内給与額（一般労働者）、所定内実労働時間（パートタイム労働者）、1時間当たり所定内給与額（パートタイム労働者）を説明変数とする回帰分析を行ってみることにする。ここでは、1989年から2002年までの性別、年齢階級別のマクロデータを用いる（ここでの非典型労働者は、週労働時間が35時間以下の労働者をいう。また、パートタイム労働者とは、1日の所定労働時間が一般の労働者よりも短い、または、1日の所定労働時間が一般の労働者と同じで1週の所定労働日数が一般の労働者よりも短い労働者をいう）。年金加入者数については社会保険庁の『事業年報』、就業者数と非典型労働者数については総務省統計局の『労働力調査年報』、一般労働者とパートの所定内給与額と所定内実労働時間については厚生労働省の

「賃金センサス」のデータを使う。

表4は対数値を使った推定結果を示したものである。これをみると、就業者数は男女ともに年

表4 推定結果

| | 男 性 | | 女 性 | |
|--------------------|---------|------------|---------|------------|
| | 推定係数値 | 標準偏差 | 推定係数値 | 標準偏差 |
| 就業者 | 1.6082 | 0.08571*** | 2.3064 | 0.08151*** |
| 非典型労働者 | -0.2986 | 0.06071*** | -1.1228 | 0.07695*** |
| 所定内実労働時間 (一般労働者) | -2.5159 | 0.6676 *** | -2.2811 | 0.7209 *** |
| 所定内給与額 (一般労働者) | 0.1649 | 0.2450 | 0.6507 | 0.2490 *** |
| 所定内実労働時間 (パート) | -0.1504 | 0.2562 | 0.0309 | 0.2938 |
| 1時間当たり所定内給与額 (パート) | 1.0881 | 0.3297 *** | -0.0345 | 0.2637 |
| 定数項 | 6.4795 | 4.6232 | 5.2614 | 4.1780 |
| 修正済決定係数 | 0.9889 | | 0.9898 | |
| サンプル数 | 140 | | 140 | |

注：ここでの非典型労働者は、週労働時間が35時間以下の労働者をいう。

***は1%水準で係数が有意であることを示す。

金加入に有意にプラスの影響を与えるが、非典型労働者は年金加入に対して逆の働きをしていることが確認されている。すなわち、厚生年金の加入者は、就業者が多くなれば増え、就業者のうち非典型労働に従事している者が多くなると減ることがわかる。この場合、非典型労働者の増加が厚生年金の加入に与えるマイナスの影響は男性より女性のほうがはるかに大きい。また、男性ではパートの1時間当たり所定内給与額、女性では一般労働者の所定内給与額が有意にプラスの符号を示している。これは、男性であればパートであっても賃金が高くなれば年金の適用を受け、女性の場合には一般労働者であれば賃金が高くなると年金の適用を受けることを示唆するものである。一般労働者の所定内実労働時間の係数は男女ともに有意でマイナスの符号を取っており、期待に反する結果となっている。これは、所定労働時間が時系列で見ると一貫して減少している中で、厚生年金加入者は1990年代後半に至るまで増加傾向にあったことを反映したものとされる。

(3) パネル分析

マクロデータを用いた回帰分析では、非典型労働者の増加が厚生年金の加入にマイナスの影響を与え、その影響は女性で大きくみられる。

ここでさらに具体的に家計経済研究所の前掲パネルデータにより、女性の非典型労働と厚生年金加入の関係を分析してみることにする。このデータはパネル1 (1993年) からパネル9 (2001年) までの個票データからなるが、ここから専業主婦、休職中か無職に転じた者および共済組合の加入対象である公務員を排除し、継続的に仕事についている者だけを抽出する。抽出したサンプルから、さらに、厚生年金の加入制限を考慮して週労働時間が35時間以下の者、企業規模5人

以下の企業で働いている者、あるいは年収130万円以下の者を除く。週労働時間は週所定労働時間に比べて残業時間が含まれているが、35時間以下の者は排除されているため、残りのほとんどは適用対象に収まると思われる。

この結果、サンプル数は2,232人となった。このサンプルは就業形態の如何を問わず厚生年金の加入条件を満たしている者である。しかしながら、そのうちの1割(227人)は厚生年金の加入者にはなっていない。なぜか。

非典型労働者の厚生年金の加入状況を分析するには、厚生年金に加入している者と加入していない者を分けなければならない。表5は両者の就業形態別、週労働時間別、配偶関係別、職種別、企業規模別、転職の有無別の割合を示している。典型労働者と非典型労働者を比べてみると、前者は9割強が厚生年金に加入しているのに対して、後者は6割とその差は大きい。週労働時間別では、これといった特徴があまりみられない。配偶関係別にみると、未婚女性の厚生年金未加入率が既婚女性より高くなる。これは既婚女性の中に自分名義で加入していなくても夫の被扶養者として加入していると回答している者がいるためではないかと思われる。職種では、技術職が6.4%と一番低く、販売サービス職が15.5%と一番高い。企業規模では、従業員数が10人以下で未加入率が26.5%と一番高く、30-500人で5%くらいと低い。転職の有無別にみると、厚生年金の未加入率は1年以内に転職があった場合に、それがなかった場合と比べて2倍以上高くなっている。

ここで、厚生年金の加入条件を満たしていると思われる非典型労働者について、さらに年金加入がどのような要因によって左右されるかを検証する。被説明変数として厚生年金に加入したときは1、国民年金に加入したか、あるいは、どれにも加入していないときは0とする。説明変数としては就業形態、週労働時間、配偶関係、年齢、職種、企業規模、1年以内の転職の有無、年収などを考える。就業形態では、常勤の職員・従業者を基準にして、パート・アルバイトダミー、派遣社員・嘱託ダミーを用いる。職種では、技術職を基準にして、技能・作業職ダミー、事務職ダミー、販売サービス職ダミーを用いる。管理職と専門職はサンプル数が少ないので除く。企業規模では、従業員数1,000人以上ダミーを基準にして、従業員数5-9人ダミー、従業員数10-29人ダミー、従業員数30-499人ダミー、従業員数500-999人ダミーを用いる。週労働時間では、35-42時間ダミーを用いる。配偶関係では、「夫あり」は1、「夫なし」は0とする。また、「1年以内転職あり」は1、「1年以内転職なし」は0とする。

先に明らかになった通り、非典型労働と厚生年金の加入状況にはマイナスの相関があると考えられるから、就業形態の符号はマイナスになることが期待される。一方、週労働時間と年収の係数はそれぞれマイナスとプラスであることが予想される。企業規模については、従業員数5-9人ダミーでマイナスであると思われる。また、雇用が不安定の者は年金に加入しにくい環境にあるから、「1年以内の転職あり」の係数はマイナスになることが予想される。

表5 厚生年金加入者と未加入者の割合 単位：%

| | | 厚生年金に加入している者 | 厚生年金に加入していない者 |
|--------|-------------|--------------|---------------|
| 就業形態 | 常勤の職員・従業者 | 93.6 | 6.4 |
| | パート・アルバイト | 62.4 | 37.6 |
| | 派遣社員・嘱託・その他 | 65.8 | 34.2 |
| 週労働時間 | 35-42時間 | 88.9 | 11.1 |
| | 43-45時間 | 93.7 | 6.3 |
| | 46-48時間 | 89.8 | 10.2 |
| | 49-54時間 | 87.6 | 12.4 |
| | 55-59時間 | 87.3 | 12.7 |
| | 60-64時間 | 93.8 | 6.3 |
| | 65時間以上 | 90.0 | 10.0 |
| 配偶関係 | 既婚女性 | 94.2 | 5.8 |
| | 独身女性 | 87.3 | 12.7 |
| 職 種 | 技術職 | 93.6 | 6.4 |
| | 技能・作業職 | 88.4 | 11.6 |
| | 事務職 | 90.4 | 9.6 |
| | 販売サービス職 | 84.5 | 15.5 |
| 企業規模 | 5-9人 | 73.5 | 26.5 |
| | 10-29人 | 85.3 | 14.7 |
| | 30-99人 | 95.8 | 4.3 |
| | 100-499人 | 94.9 | 5.1 |
| | 500-999人 | 85.4 | 14.6 |
| | 1,000人以上 | 88.3 | 11.7 |
| 1年以内転職 | あり | 76.6 | 23.4 |
| | なし | 91.1 | 8.9 |

出所：家計経済研究所「消費生活に関するパネル調査」より集計。

表6はプロビット分析の推定結果である。これをみると次のことがわかる。第一に、就業形態が非典型であれば厚生年金の加入率が有意に低くなる。第二に、企業規模が10人以下だと、厚生年金の加入確率は低くなる。第三に、1年以内の転職経験は厚生年金の加入にマイナスの影響を与える（これは転職を頻繁に行う者よりも雇用が安定している者の方が厚生年金に加入する傾向が強いことを表している）。第四に、非典型労働者が多いと考えられる販売サービス職では厚生年金の加入確率が有意に低くなる。第五に、配偶関係をみると、既婚女性は厚生年金加入状況が有意に高くなる（これには夫が厚生年金に加入していることの影響が混在していると考えられる）。

パネル分析の結果は、厚生年金の加入条件を満たしている者でも非典型労働者であったり、企業規模が小さかったり、転職を繰り返す傾向が強くなると、厚生年金に未加入となる確率が高くなることを示している。これは、厚生年金の加入条件を満たしていても、非典型労働者の実際の

表6 プロビットモデルによる推定結果

| | 推定係数 | 標準偏差 |
|---------------------------|-----------|------------|
| パート・アルバイト | -1.8443 | 0.2582*** |
| 派遣社員・嘱託・その他 | -1.2798 | 0.2755*** |
| 週労働時間 (35-42時間は1, それ以上は0) | -0.2093 | 0.1446 |
| 配偶関係 (夫あり1, なし0) | 0.5699 | 0.2198*** |
| 年齢 | 0.08912 | 0.02310*** |
| 職種 | | |
| 技能・作業職 | -0.4189 | 0.3497 |
| 事務職 | -0.1581 | 0.2673 |
| 販売サービス職 | -0.6887 | 0.3422** |
| 企業規模 | | |
| 5-9人 | -0.7252 | 0.2679*** |
| 10-29人 | -0.1204 | 0.2609 |
| 30-499人 | -0.1108 | 0.1420 |
| 500-999人 | -0.2131 | 0.2394 |
| 1年以内の転職 (あり1, なし 0) | -0.6049 | 0.1921*** |
| 年収 | 0.0004051 | 0.0008317 |
| 定数項 | 0.01412 | 0.7046 |
| rho | 0.7102 | 0.04546 |
| 対数尤度 | -504.1371 | |
| サンプル数 | 2232 | |

注1：職業は技術職を、企業規模は1,000人以上を基準にしている。

, *はそれぞれ10%, 1%水準で係数が有意であることを示す。

注2：官公庁に勤務する者と就業形態が不明なサンプルを除いている。また、週労働時間が35時間以下の者、年収130万円以下の者、および、共済組合短期給付部門に加入している者をも除いている。職業では、教員と管理職、専門職に就いている者を除いている。企業規模5人以下の企業で働いている者をも除いている。

注3：変動効果モデルによる推計である。

加入状況が必ずしもその通りにはなっていないことを示唆するものである。

おわりに

就業意識が変化し、労働移動が一段と活発になってきている。パート、アルバイトなどの非典型労働者はとくに女性や若年層で増加し、その規模は就業者の3割近くに達している。非典型労働者の増加傾向は景気の如何に関係なく続いている。

現行の年金制度は労働市場の構造変化に対応したものとはなっていない。すでに述べたように、年金を含む社会保障制度は、もともと男性フルタイム労働者の継続的な雇用を前提に作られたものである。当然、非典型労働者の年金が十分に担保されていないという問題を抱えている。

本稿では、非典型労働が厚生年金の加入にどのような影響を与えるかの分析を行った。1989年から2002年までの年齢別のマクロデータを使った分析では、厚生年金加入者数が就業者の増加によって増えるものの、非典型労働者の増加によって減少し、しかもその影響が男性より女性に多

くみられた。

パネルデータを用いたプロビット分析の結果では、就業形態が非典型であったり雇用が流動的で不安定になると、厚生年金の加入率が有意に低くなることが確認された。就業形態を変える者、職場を変える者が増え、労働移動や労働市場への参入や退出が頻繁になってくると、制度上の問題からたとえば国民年金から厚生年金への切り替えが円滑に行われない事態も出てくるだろう。

パートなどの非典型的な働き方をする既婚女性の場合、自ら保険料負担を逃れるために、就業調整を行って年金への加入を回避している問題もある。しかし、その一方で、パネル分析の結果は、分析対象者が週35時間以上の者に限定していることを考慮すると、正社員並みに働いている非典型労働者に対しても企業が厚生年金への加入を積極的に勧めているとは言いがたい状況にあることが読み取れる。

年金の適用要件を満たしていても年金に加入していない者に対しては規制の強化を図ることも考えられる。しかし、そのことによってパートや派遣などの雇用機会が減少し、雇用契約のない請負型の労働が増えるとすれば、この場合にも別の形での年金の空洞化が進む可能性がある。

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労働者の就業形態、雇用形態の多様化は続くだろう。年金をはじめとす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。このことは社会保障制度の空洞化を避けるうえでも不可欠のことだと思われる。

謝辞

本稿での分析には、財団法人家計経済研究所が実施した「消費生活に関するパネル調査」の個票データを用いた。また、科学研究費および厚生労働科学研究費の助成を得た。内容面では慶應義塾大学の権文善一先生から有益なコメントをいただいた。記して感謝の意を表します。

参考文献

- [1] 安部由紀子 (2002) 「パート労働者の年金保険・健康保険・雇用保険加入」(小椋正立・デービット・ワイズ編『日米比較医療制度改革』), 日本経済新聞社。
- [2] 大沢真知子 (2002) 「非正規労働者の増加がもたらす労働市場の2極分化」(宮島洋, 連合総合生活開発研究所編『日本の所得分配と格差』東洋経済新報社。
- [3] 大沢真知子 (2004) 「非典型労働者の増加とこれからの年金制度」『年金と経済』Vol. 23, No. 1.
- [4] 金子能広・石川英樹・中田大悟 (2004) 「非正規就業者増大のもとでの厚生年金適用拡大と国民年金の経済的効果」『季刊社会保障研究』Vol. 40, No. 2.
- [5] 神谷隆之 (1997) 「女性労働の多様化と課題——税・社会保険制度における位置づけ」『フィナンシャル・レビュー』44, 29-49ページ。
- [6] 倉田 聡 (2004) 「非正規就業の増加と社会保障法の課題」『季刊社会保障研究』Vol. 40, No. 2.
- [7] 権文善一 (2004) 『年金改革と積極的社会保障政策』慶應義塾大学出版社。
- [8] 厚生労働省 (2004) 『平成15年就業形態の多様化に関する総合実態調査結果の概況』。

- [9] 厚生労働省統計情報部編『賃金センサス』各年度版, 労働法令協会.
- [10] 小塩隆士 (1998)『社会保障の経済学』, 日本評論社.
- [11] 佐藤政男 (2000)『厚生年金・国民年金 数理レポート』(株式会社) 法研.
- [12] 社会保険庁編『事業年報』各年度版.
- [13] 社会保障研究所編 (1984)『経済社会の変動と社会保障』, 東京大学出版社.
- [14] 総務省統計局『労働力調査年報』各年度版.
- [15] 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.
- [16] 日本労働研究機構 (2003)『非典型雇用労働者の多様な就業形態』調査研究報告書, No. 158.
- [17] 福原宏幸 (1993)「八十年代労働市場フレキシブル化の現実と課題」(竹中恵美子編著『グローバル時代の労働と生活』ミネルヴァ書房), 3-28ページ.
- [18] 古郡鞆子 (2002)「非典型雇用の増加と社会保障問題」『計画行政』Vol. 25, No. 2.
- [19] <http://www.mhlw.go.jp> (厚生労働省ホームページ).
- [20] <http://www.sia.go.jp/> (社会保険庁ホームページ).
- [21] <http://www.stat.go.jp/> (統計局ホームページ).

(*中央大学大学院経済学研究科博士後期課程)

(**中央大学経済学部教授)