

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 18 年度 総括研究報告書

(財) 年金シニアプラン総合研究機構

主任研究者 駒村 康平

平成 19 (2007) 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

研究概要	ii
序章 報告書各章の要約	1
第1章 就業形態の多様化に対応する年金制度に関する研究 —2年間の研究のまとめと非典型労働者への厚生年金適用の意義	4
第2章 就業形態の多様化と非典型労働者の公的年金適用問題	13
第3章 高年齢就業者の厚生年金保険適用問題	32
第4章 高齢者雇用の観点から見た就業形態の多様化	49
第5章 経済状態が国民年金納付に与える影響	84
第6章 就業形態の多様化と申請免除制度の捕捉率	97
付属資料1 「非典型労働者に対する年金等に関する意識調査」実施要領	117
付属資料2 「年金受給者の年金と仕事に関する調査」実施要領	135

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

vi

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＝2006 年度

主任研究者 駒村康平（財団法人年金シニアプラン総合研究機構客員研究員）

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、2年度目においては、1年度目の調査結果に基づいて、人口構造や産業構造の変化などに関する先行研究なども参考に、①若年のフリーター、ニート、派遣、請負をターゲットにしたネットアンケート調査、②厚生年金適用拡大の効果測定、③雇用に関する高齢者への調査、④わが国年金制度の対応の選択肢、について分析し、以下のような提言を纏めた。

- 1) 就業形態の選択に中立的になる。非典型労働者のみに適用される新しい加入制度や適用拡大の除外を設けることは雇用形態に非中立的な影響を与えるあらたな制度を作ることになるため避けるべきである。
- 2) 非典型労働者が厚生年金の適用対象者になることにより、ライフコースが多様化しても一定の年金を保障できる。
- 3) 非典型労働者の適用拡大は、厚生年金制度がもつ再分配効果の対象者が拡大することから、老後所得格差の縮小に貢献できる。
- 4) 高齢者や非正規労働者の労働力率の上昇とともに彼らに対する厚生年金の適用拡大が行われてはじめて年金財政は安定化する。

最後に、厚生年金を従来の被用者年金にとどめるか否か再考の時期にある。増加する非典型労働者の保護については、すでに労働法では「労働者性」として、最近のILO 勧告でも「雇用関係」として再定義しつつある。厚生年金を、臨時・パート・アルバイトなどの非正規労働者だけではなく、請負なども含めた経済的従属関係にある広い意味で非典型労働者も含めた年金制度に位置づけるかどうか、国民年金のあり方も含めて一層の議論が必要である。

分担研究者

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）

福山圭一（財団法人年金シニアプラン総合研究
機構専務理事）

藤本征爾（財団法人年金シニアプラン総合研究
機構主任研究員）

溝端幹雄（財団法人年金シニアプラン総合研究
機構主任研究員）

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年度目においては、まず就業形態の多様化（非典型雇用や自営業化など）の実態を整理し、現行年金制度との摩擦・ミスマッチといった観点で問題点の整理を行い、課題を抽出する。主な調査事項は下記の通りである。調査方法としては文献調査、実地調査及び各国の統計データ等を踏まえた年金制度の分析が中心となる。

- ① わが国における就業形態の多様化の現状把握
- ② 就業形態多様化の現状整理及び労働供給側、労働需要側から見た要因分析（主要国について）
- ③ 就業形態多様化に対する各国年金制

度の対応の整理（主要国について）

④就業形態多様化と年金制度の摩擦・ミスマッチの抽出・整理および対応策の検討
2年度目においては、1年度目の調査結果に基づいて、人口構造や産業構造の変化などに関する先行研究なども参考に、下記の事項について分析し、提言を纏めた。

- ① 若年のフリーター、ニート、派遣、請負をターゲットにしたネットアンケート調査
- ② 厚生年金適用拡大の効果測定
- ③ 雇用に関する高齢者への調査
- ④ わが国年金制度の対応の選択肢（一元化を含む多様な支え手を前提とした視点から

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10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「非典型労働者に対する年金等に関する意識調査」も含めた、被用者年金の適用状況と厚生年金の適用拡大に対する行動の分析からは、

- 潜在的な第2号被保険者に対する被用者年金の適用を遵守することで、国民年金の未納・未加入率は特に若年層において大きな改善効果が期待できる
- パート労働者への厚生年金の適用拡大に対しては、おおむね賛成とする者が多く、パート・アルバイトの多くが現在よりも労働時間を増やす、あるいは変えない、と回答し、新たな就業調整

が発生するという可能性は低い
ということが明らかとなった。

また、アンケート「年金受給者に対する調査」の結果からは

- 公的年金・賃金収入者の中、厚生年金等を考慮して4割の高年齢就業者が実際に就労調整をしているが、その中の4分の3が会社提示のコース選択あるいは会社による就労調整で、労働者の本人の意思で就労調整を行っていない者が大半である。
- 労働者本人の意思で就労調整を行っても就労調整の理由で厚生年金保険料を挙げているのは就労調整者の4分の1で、就労調整者の大半は長時間労働を避けることを理由としている。
- 就労調整している人の4割が週労働時間は20時間以上30時間未満である一方、在老非適用でかつ週労働時間30時間以上である者も半分弱（45%）存在していることから、厚生年金の20時間以上30時間未満への適用拡大は、かなり有効に非適用者を新たな適用対象者として捕捉することが期待される。
ということが、示唆された。

次に、高齢者が年金の支えてとなる選択肢として、在職老齢年金制度の改善、パートタイム労働者への厚生年金適用、繰下げ受給、そして70歳以上への厚生年金の適用が考えられるが、シミュレーションを行った結果、そのうちパートタイム労働者や70歳以上の者に対する厚生年金適用によって、相当年金の持続可能性が強固になることが分かった。

更に、社会保険庁「国民年金被保険者実態

調査」のデータを使用した多項ロジット分析からは、

- 本人および世帯の所得が国民年金の納付状況に与える影響はきわめて限定的であること
- 国民年金の完納に注目すると、自営業者、家族従業者といった職業は完納率が高いが、臨時・パート（アルバイト）の完納率が低いこと
- 年金に関する知識が完納や免除の利用を高めていること
- 制度に関する知識の普及も納付行動に重要な影響を与えること
- 納付行動全般については生命保険料や個人年金保険料の支払いが高くなると、完納確率は高まり、必ずしも生命保険や個人年金保険に頼って一部納付や未納が発生しているわけではないこと
- 申請免除がどれほど低所得層に利用されているかに関しては、厳しく見積もっても低所得層の約半分、さらに一部納付者や未納者の一部は申請免除制度の適用（捕捉）を受けていない
などが示された。

D. 考察

上記C.研究結果から、

- 適用対象のパート労働者をどの程度にするかという結論は今後委ねられるが、適用拡大問題の成否は、事業主側の拠出逃れをいかに抑制するかということにかかっている
- より短時間のパート等への厚生年金保険の適用拡大に関する可否については、大半は賛成であり反対は1割ほどにすぎない。また、就労調整に関し多くの場合適用拡大の負の影響はないものとみられる

- 30時間以上就労している人で発生している在老適用漏れ（60-64歳で2割、65-69歳で1割存在）を防ぐこともまた重要な課題であること
- 近年の半額免除制度や多段階免除制度の導入により、こうした問題がどれほど改善されたかさらに検討する必要があること
- 請免除制度の存在は就業形態多様化による年金未納の影響を軽減している可能性があること
といった考察をすることが出来る。

E. 結論

本研究は、非典型労働者への厚生年金適用拡大の意義を以下のようにまとめる。

- 1) 就業形態の選択に中立的になる。非典型労働者のみに適用される新しい加入制度や適用拡大の除外を設けることは雇用形態に非中立的な影響を与えるあらたな制度を作ることになるため避けるべきである。
- 2) 非典型労働者が厚生年金の適用対象者になることにより、ライフコースが多様化しても一定の年金を保障できる。
- 3) 非典型労働者の適用拡大は、厚生年金制度がもつ再分配効果の対象者が拡大することから、老後所得格差の縮小に貢献できる。
- 4) 高齢者や非正規労働者の労働力率の上昇とともに彼らに対する厚生年金の適用拡大が行われてはじめて年金財政は安定化する。

このように、就業形態の多様化に対応するための厚生年金適用拡大は多くの点で有効かつ適切である。厚生年金の適用拡大に

当たっては、労使ともに就業調整ができない水準、就労形態の選択によって適用逃れができない範囲まで適用拡大を進めるべきであり、部分的に適用拡大を残すことは、新たな雇用のゆがみをもたらすことになる。適用拡大への最大の障害は、事業主負担である。特に、短期間では賃金や価格に事業主負担を転嫁できない中小企業に限定し、激変緩和のための一時的な経過措置は必要であろう。

最後に、厚生年金を従来の被用者年金にとどめるか否か再考の時期にある。増加する非典型労働者の保護については、すでに労働法では「労働者性」として、最近のILO勧告でも「雇用関係」として再定義しつつある。厚生年金を、臨時・パート・アルバイトなどの非正規労働者だけではなく、請負なども含めた経済的従属関係にある広い意味で非典型労働者も含めた年金制度に位置づけるかどうか、国民年金のあり方も含めて一層の議論が必要である。

F. 健康危険情報

特になし

G. 研究発表

(財)年金シニアプラン総合研究機構「年金と経済」26巻2号・2007年に掲載予定
「会計検査研究」35号 2007年3月 掲載

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
年金シニアプラン総合研究機構	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	26巻1号、2号（予定）		2007年
	年金制度への強制加入の根拠－国民年金の未納未加入に関する実証分析－	会計検査院	第35号	31-49	2007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 年金シニアプラン総合研究機構 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）

福山 圭一（財団法人 年金シニアプラン総合研究機構 専務理事）

藤本 征爾（財団法人 年金シニアプラン総合研究機構 主任研究員）

溝端 幹雄（財団法人 年金シニアプラン総合研究機構 主任研究員）

（所属・肩書は平成 19 年 3 月末現在）

目次

研究会メンバー

vii

序論 報告書各章の要約	1
I. 多様な働き方と公的年金の対応に関する研究の要約	1
II. 各章の構成	1
第1章 就業形態の多様化に対応する年金制度に関する研究—2年間の研究のま とめと非典型労働者への厚生年金適用の意義	4
I. はじめに	4
II. 非典型労働者の増加と年金適用範囲の見直し、新しい社会政策の 対応	4
III. 厚生年金適用拡大の意義	7
IV. 厚生年金適用拡大とその障害	8
V. まとめ—非典型労働者への厚生年金適用拡大の意義	11
第2章 就業形態の多様化と非典型労働者の公的年金適用問題	13
I. 問題意識	13
II. アンケート調査対象者の属性	13
III. 非典型労働者の公的年金加入状況	14
IV. 非典型労働者の公的年金加入状況	16
V. 被用者年金の適用状況別にみた非典型労働者の賃金比較	23
VI. 厚生年金の適用遵守が納付率に及ぼす効果	24
VII. 厚生年金適用拡大に対する反応	26
VIII. おわりに	31
第3章 高年齢就業者の厚生年金保険適用問題	32
I. 問題意識	32
II. データ	34
III. 「年金受給者調査」における高年齢就業者	36
IV. 高年齢就業者における厚生年金保険料納付回避行動	41
V. 結びにかえて	47
第4章 高齢者雇用の観点から見た就業形態の多様化と年金	49
I. はじめに	49
II. 年金受給者アンケートによる高齢者就業の現状	50

III. 在職老齢年金の問題.....	58
IV. パートタイム労働者への厚生年金適用.....	61
V. 繰下げ受給.....	63
VI. 70歳以上への厚生年金の適用.....	65
VII. 高齢者雇用促進による年金財政への効果に関するシミュレーション.....	69
第5章 経済状態が国民年金納付に与える影響.....	84
I. はじめに.....	84
II. 就業状態と国民年金の納付状況.....	84
III. 分析.....	88
IV. まとめ.....	96
第6章 就業形態多様化と申請免除制度の捕捉率.....	97
I. はじめに.....	97
II. 先行研究.....	97
III. 免除制度の概要.....	99
IV. データ.....	101
V. 分析結果.....	105
VI. 結語.....	113
付属資料1 「非典型的労働者に対する年金等に関する意識調査」実施要領.....	117
I. 調査の目的.....	117
II. 調査会社.....	117
III. 調査の設計と回収率.....	117
IV. 標本へのウェイトについて.....	118
V. サンプルの基本属性.....	118
付属資料2 「年金受給者の方の年金と仕事に関するアンケート調査」実施要領.....	135
I. 調査の目的.....	135
II. 調査の実施主体.....	135
III. 調査の設計と回収率.....	135
IV. サンプルの基本属性.....	136

序論 報告書各章の要約

駒村康平

I. 多様な働き方と公的年金の対応に関する研究の要約

本研究では、2年間にわたり、4種類の年金加入状況に関する実態調査に基づいて、非典型労働者の増加、高齢期の就業、ライフコースの多様化に対応するために必要な年金制度改革について研究を行った。まず本報告書の概要を紹介する。

II. 各章の構成

第1章 駒村論文

第1章では、2年間の本研究全般についてまとめた上で、非典型労働者への厚生年金適用拡大の意義を、1) 就業形態の選択の中立性に寄与する、2) ライフコースの多様化のなかで、一定の老後所得を形成する、3) 厚生年金・基礎年金制度がもつ再分配効果の対象者が拡大する、4) 年金財政は安定化に寄与する、とまとめている。

第2章 丸山論文

第2章では、非典型労働者の公的年金加入状況、特に被用者年金の適用状況と厚生年金の適用拡大に対する行動について分析を行った。現在、非典型労働者に対する被用者保険の適用は厳密には行われてはいない。こうした適用外になった者のなかには、そのまま国民年金の未納・未加入に陥る者も少なくない。こうした潜在的な第2号被保険者に対する被用者年金の適用を遵守することで、国民年金の未納・未加入率は特に若年層において大きな改善効果が期待できる。

パート労働者への厚生年金の適用拡大に対しては、おおむね賛成とする者が多く、パート・アルバイトの多くが現在よりも労働時間を増やす、あるいは変えない、と回答し、新たな就業調整が発生するという可能性は低い。適用対象のパート労働者をどの程度にするかという結論は今後委ねられるが、適用拡大問題の成否は、事業主側の拠出逃れをいかに抑制するかということにかかっているだろう。

第3章 山田論文

第3章では、在職老齢年金制度の適用回避行動も今後クローズアップされてくるという問題意識の下、独自実施した「年金受給者調査」を用い、高年齢就業者における意図的な在職老齢年金からの適用回避行動の広がり、在職老齢年金制度適用の適正性、パート等への厚生年金適用拡大に対する高年齢就業者の就労調整の可能性という3つの視点から分析した。調査によれば、公的年金・賃金収入者の中、厚生年金等を考慮して4割の高年齢就業者が実際に就労調整をしているが、その中の4分の3が会社提示のコース選択あるいは会社による就労調整で、労働者の本人の意思で就労調整を行っていない者

が大半である。労働者本人の意思で就労調整を行っていても就労調整の理由で厚生年金保険料を挙げているのは就労調整者の4分の1で、就労調整者の大半は長時間労働を避けることを理由としている。

さらに就労調整している人の4割が週労働時間は20時間以上30時間未満である一方、在老非適用でかつ週労働時間30時間以上である者も半分弱（45%）存在していることから、厚生年金の20時間以上30時間未満への適用拡大は、かなり有効に非適用者を新たな適用対象者として捕捉することが期待される。しかし、それ以前に30時間以上就労している人で発生している在老適用漏れ（60-64歳で2割、65-69歳で1割存在）を防ぐこともまた重要な課題といえる。

より短時間のパート等への厚生年金保険の適用拡大に関する可否については、大半は賛成であり反対は1割ほどにすぎない。また、就労調整に関し多くの場合適用拡大の負の影響はないものとみられる。

第4章 福山・溝端論文

第4章では、高齢者の就業についての現状を確認した上で、年金制度として今後考えられる幾つかの選択肢を提示し、さらにそれらの選択肢が実現した場合に年金の持続可能性に与える影響について、大胆な仮定の下にシミュレーションによる検討を試みた。

本調査研究の一環として行った『厚生年金受給者に対するアンケート調査』では、年金を受給しながら現在でも職に就いている人の雇用形態は「パート・アルバイト」が33.3%と最も多く、政府の統計調査である『高齢者就業実態調査』や『労働力調査』でも、男女で50歳台から60歳台になると有期雇用や短期雇用が大きく増えることが分かった。また就業理由別内訳を見ると、経済的理由だけでなく、高年代になるほど生きがいや社会参加等を理由に挙げる人が増えていた。

こうした高齢者の就業状況は、元気な高齢者が積極的に雇用され、かつ年金の支え手としても貢献できる可能性を含んでいる。そのための選択肢として、在職高齢年金制度の改善、パートタイム労働者への厚生年金適用、繰下げ受給、そして70歳以上への厚生年金の適用が考えられる。大胆な仮定の下、シミュレーションを行った結果、そのうちパートタイム労働者や70歳以上の者に対する厚生年金適用によって、相当年金の持続可能性が強固になることが分かった。

第5章 駒村論文

第5章では、社会保険庁『国民年金被保険者実態調査（平成14年）』を利用し、職業、所得などの経済状態、年金に関する知識量が国民年金の納付状況にどのような影響を受けるか分析した。その結果、本人および世帯の所得が国民年金の納付状況に与える影響はきわめて限定的であることが確認できた。国民年金の完納に注目すると、自営業者、家族従業者といった職業は完納率が高いが、臨時・パート（アルバイト）の完納率が低いことが確認できた。この結果は第2号として適用すべき常用雇用および臨時・パートまでもが第1号になり未納要因となってしまうとの指摘と整合的であるといえる。

また、年金に関する知識が完納や免除の利用を高めていることも確認できた。制度に関する知識の普及も納付行動に重要な影響を与えることも確認できた。

第6章 山田論文

第6章では、同じく社会保険庁『国民年金被保険者実態調査（平成14年）』を利用し、申請免除制度がどれほど低所得層に利用されているのかについて就業形態多様化のコンテキストの中で検討された。同時に、公的年金制度に対する知識（とくに申請免除制度に関する知識）が申請免除にどのような影響を与えているかについても明らかにされている。

政策的に重要だと考えられる結果は以下の通りである。

まず、納付行動全般については生命保険料や個人年金保険料の支払いが高くなると、完納確率は高まり、必ずしも生命保険や個人年金保険に頼って一部納付や未納が発生しているわけではないことが示された。また、未納確率は35歳まで下降し続けるが、その後反転し上昇する。これは35歳が25年間という受給資格期間の限界年齢であることと関係があるものと考えられる。申請免除制度に関する知識に関しては、知っているると未納確率は下がるが、一部納付確率は上がることが分かった。これは免除制度を知っている場合には申請免除者となり（未納ではなくなり）、さらに申請免除者の一部は毎年度の継続申請を失念し一部納付者となるという実態を反映しているものと考えられる。

申請免除がどれほど低所得層に利用されているかに関しては、厳しく見積もっても低所得層の約半分、さらに一部納付者や未納者の一部は申請免除制度の適用（捕捉）を受けておらず、したがって近年の半額免除制度や多段階免除制度の導入により、こうした問題がどれほど改善されたかさらに検討する必要があることが示された。一方、第1号被保険者でかつ常用雇用、臨時・パートであることは、申請免除制度適用確率を上げる効果を持っているとの結果も得られており、そのため、申請免除制度の存在は就業形態多様化による年金未納の影響を軽減している可能性があることも示された。

第1章 就業形態の多様化に対応する年金制度に関する研究－2年間の研究のまとめと非典型労働者への厚生年金適用の意義

駒村康平

I. はじめに

日本をはじめ多くの先進国が共通して直面している労働市場の変化は、正規労働者の減少と短時間労働者、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とする非典型労働者の増加である。その背景には、1)厳しい国際競争に直面している企業による人件費や社会保険料負担の抑制という企業側の要因、2)いわゆるニート、フリーターと呼ばれるような、若い世代に見られる学生から就労までの移行期間の長期化、3)専業主婦や高齢者という賃金や社会保障給付・負担などにも敏感に反応し、不連続的に就労する非核労働者の増加にある。

人々の働き方は、従来の年金制度が想定したような生涯にわたる連続的な働き方から、不連続性となり、一時的な離職が一般化し、あるいは高齢期にみられるような部分的な退職といったように多様化している。こうした動きは先進国共通であり、雇用形態の変化が、社会保険の適用対象者を少なくし、制度の持続性を損なっており、新しい制度による対応が必要になりつつある。

本論文は、就業形態の多様化と年金制度の対応についての2年間の研究成果をまとめ、非典型労働者の増加、ライフコースの多様化に対応するために必要な年金制度改革、非典型労働者への厚生年金適用の意義について考察した。

II. 非典型労働者の増加と年金適用範囲の見直し、新しい社会政策の対応

1. 諸外国の動向について

正規労働者の減少と短時間労働者、有期労働者、派遣労働者、請負業務を担う自営業者という就業形態の変化により、新しい社会政策上の対応が必要になっているのは日本だけではない。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なるように、労働者の就業形態を変更させようとしている。就業形態の変化の背景には、経済のグローバル化による激しい価格競争と人件費抑制がある。それ以外に、重要な変化としては、高齢者や女性の就業率の上昇に伴い、生涯にわたって不連続な働き方をする人

も増えている。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。特に、90年代の欧州各国の年金改革は、負担と給付の対応関係を強化する方向で進んだ結果、非典型労働者やライフコースでのキャリアの中断は、年金額を低くすることになる。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、軍務期間に対して年金上の配慮が組み込まれるようになってきている。

1年目の研究は、こうした諸外国の雇用形態の変化と年金制度の対応全般について、海外調査を行い、ILO、ISSAにおけるヒアリングなどで全体的な動向を把握した。

また1年目にイタリアで行った調査では、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なども増えており、それに対応するために、適用対象の拡大がとられていることを確認している。さらに、短時間労働者の増加に対する多様な適用方法については、1年目のドイツにおけるヒアリング調査で確認した。

2. 強制加入の年金制度の根拠

1年目の研究で行ったもうひとつの研究は、強制加入年金の必要性に関する実証的な根拠である。この研究は、「国民年金未納、未加入行動に関する実証研究」として、任意加入の私的年金での逆選択の有無を確認するという関心から多くの研究が行われてきた。しかし、保険者によるリスク選択が行われていない実際の国民年金制度を材料とした研究では、逆選択の検証はできない。本研究では、双曲割引の時間選好を想定すると、任意に保険料を支払う国民年金より強制性の強い厚生年金のほうが優れていることを確認している。

3. 日本の年金制度の課題

(1) 就労形態の多様化と年金空洞化

1年目の研究の第1章が明らかにしたように、国民年金の空洞化は、非典型労働者の増加と正規労働者の減少によって説明できる。非典型労働者の増加、正規労働者の減少は、保険料給与天引き型の厚生年金加入者を減少させ、自主納付の国民年金加入者を増加させた。したがって、国民年金の空洞化問題とは、雇用形態の多様化に厚生年金が対応してこなかったことが直接の原因である。

(2) 現行ルールにおける厚生年金適用漏れの問題

週30時間以上の労働時間で働き、本来被用者保険に適用されるべきである非典型労働者の公的年金の加入状況を調査した。現行適用基準を満たしながら、厚生年金の適用漏れとなっている非典型労働者の実態はほとんど明らかになっていない。この点について1年目の第1章や本年度の第2章の研究が行っており、異なるデータを使いながらも

非典型労働者に対する厚生年金の適用もれは予想以上に大きいことを確認した。

適用漏れの問題は、いわゆる年金の空洞化だけではなく、企業の年金制度への信頼性を損なうことになる。厚生年金の事業主負担の転嫁と帰着については、後ほど検証するが、かりになんらかの要因によって、事業主負担を企業が負担している場合は、企業はその一部を価格に転嫁せざるを得なくなる。企業間で適用が公平に行われていないと、事業主からは、価格競争などにおける競争条件が不公平になっているという不満が高まることにもなる。報告書取りまとめの時点では、社会保険庁の改編と日本年金機構へ移行は事実上決まっている。現在、社会保険料の徴収の一部を民間企業に代行させることが検討されているが、適用と徴収の一体的な運営あるいは適用と徴収の緊密な連携を進める必要がある。徴収率が上昇しても適用率が下がることになれば、皆年金は崩壊する危険もある。

(3) 多様なライフコースに対する配慮

ライフコースの多様化に対する対応について、国民年金では特に不十分である。たとえば、家族ケアなどの理由によるキャリアの中断については、厚生年金では、育児休業期間中の保険料免除が行われているが、産前・産後の休業期間、介護休業についてはこのような配慮はない。また待機期間中の派遣労働者への対応も十分ではない¹。さらに、国民年金については、学生期間中や20歳代に対しては特例納付制度での配慮があるが、育児期間、介護期間への配慮はない。公的年金全体において、多様なライフコースに対する配慮の充実が必要である。

このほか、厚生年金加入と基礎年金の間にも問題がある。表1は、公的年金加入期間のうち基礎年金に反映される部分であるが、厚生年金加入者の20歳未満の期間や60歳以上の期間は、受給資格期間には含まれるが、基礎年金額に反映されない。若い時代や高齢期における就業が基礎年金額に反映させる仕組みは必要である。こうした期間も基礎年金の給付額計算対象の期間に組み込むべきであろう。

〔表1 公的年金加入期間のうち基礎年金に反映される部分〕

	カラ期間	専業主婦任意加入支払い期間
受給資格期間	○	○
年金額計算期間	×	○

¹ ただし、待機期間が1か月を超えない、次の仕事も同じ派遣会社で、1か月以上働くことが確実に見込まれる場合は厚生年金に継続して加入できる。

	若年・学生 特例納付 追納未納 期間	国民年金 免除期間	15歳から 20歳まで の厚生年 金加入期 間	20歳から 59歳まで の厚生年 金加入期 間	60歳以降 の厚生年 金加入期 間	国民年金 納付済み 期間	育児休業 期間中の 厚生年金 免除期間	第三号被 保険者期 間
受給資格 期間	○	○	○	○	○	○	○	○
年金額計 算期間	×	一部算入	×	○	×	○	○	○

III. 厚生年金適用拡大の意義

1. 適用拡大が年金財政に与える影響

適用拡大が年金財政に与える影響については、本報告書では第 章福山論文でシミュレーションを行っている。

年金財政の安定性を維持するためには、給付や負担に関するパラメータ調整だけでは不十分であり、高齢者や女性の労働力率の上昇が不可欠である。

2006年12月に国立社会保障・人口問題研究所より発表された「日本の将来人口」（以下、新人口推計）を考慮した年金財政の見通しである「人口の変化等を踏まえた年金財政への影響（暫定試算）」では、職業安定局の2005年7月推計に基づき、30-34歳の女性の労働力率と60歳から65歳の労働力率の上昇を想定している。労働力率の上昇による財政安定化の効果、所得代替率への効果は明示されていないが、経済状況全体で所得代替率を4.5%引き上げる効果があるとされている。しかし、職業安定局の想定した労働力率の上昇は、短時間労働者の増加が中心である。したがって、短時間労働者が厚生年金の適用にならない限り、職業安定局の想定通り、労働力率が上昇しても、年金財政の安定化には寄与しないことになる。厚生年金の適用拡大は、支え手を増やすという意味で年金財政の持続可能性を高めるために不可欠である。

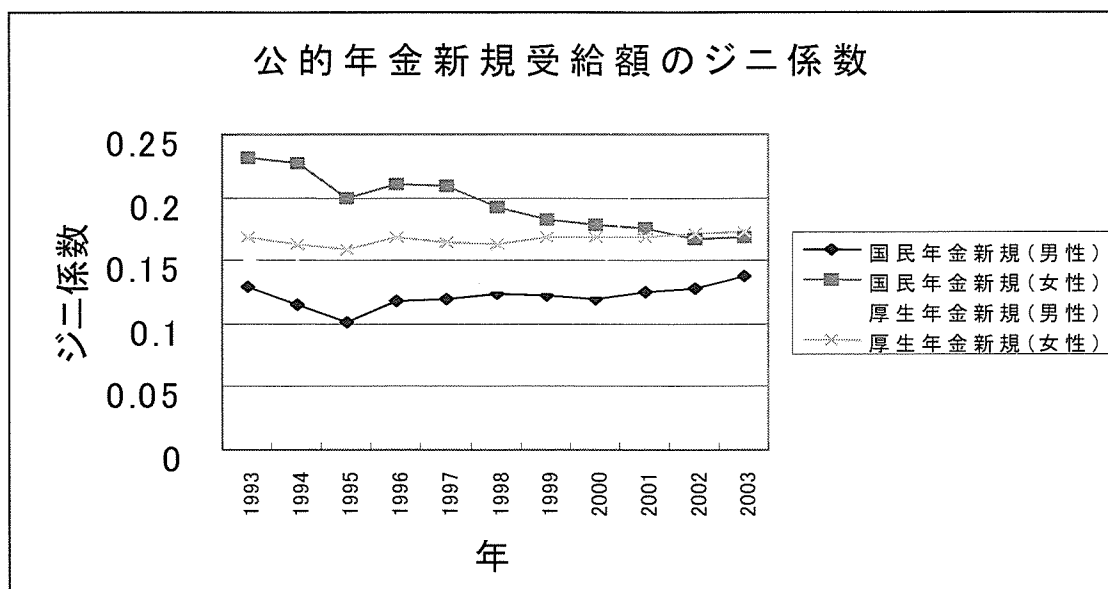
2. 厚生年金のもつ再分配効果

厚生年金適用拡大のメリットとしては再分配機能がある。厚生年金では、報酬比例の保険料と給付の対応関係は、定額給付である基礎年金によって一部切断され、一定の再分配効果を持っている。この基礎年金による再分配効果は、測定が難しいが、年金給付のジニ係数の動きで間接的に推測できる。

図1には厚生年金受給者の新規裁定のジニ係数を示しているが、2000年から2001年

にジニ係数が不連続に上昇している。この原因は、2001年より、60歳代前半の特別支給の老齢年金の定額部分の支給開始年齢が繰り上がったため、新規裁定は、報酬比例部分の部分だけになり、現役時代の賃金格差が、直接ジニ係数に反映されたためである。2000年のジニ係数と2001年のジニ係数の差が、定額部分・基礎年金部分のジニ係数を引き下げる効果として評価できる。

〔図1〕 公的年金新規受給額のジニ係数



資料：社会保険庁『社会保険事業年報各年』より作成

このように、厚生年金加入者の基礎年金保険料分は、報酬比例的に厚生年金と合算徴収し、給付の段階で定額給付を行う再分配機能を内蔵している。したがって、厚生年金適用拡大は、老後時の所得保障とともに高齢期の格差縮小に寄与するものと考えられる。

IV. 厚生年金適用拡大とその障害

具体的に非典型労働者に厚生年金適用拡大を進めるに当たっての課題は、①一部に形骸化している非典型労働者に対する厚生年金の適用の徹底化、②所得、労働時間について、労使ともに調整によって適用を逃れることができないような適用基準の設定、③非典型労働者の受け皿としての厚生年金と共済年金の一元化である。

1. 就労形態の多様化と現行適用ルールの徹底化

すでに分析した通りであるが、中小企業ほど厚生年金の適用が徹底されていないことは確認されている。新しい保険料の徴収組織においては、徴収のみならず適用の厳格化を進めていく必要がある。

2. 適用拡大に関連した労使の対応

(1) 非典型労働者の反応

新たな保険料負担については、事業主のみならず、非典型労働者自身の抵抗も予測できる。しかし、本研究の丸山論文によると、3号被保険者以外の非典型労働者は厚生年金の適用拡大には賛成が多く、適用拡大により保険料天引き後の手取りの賃金が減ったとしても、むしろ労働時間を増やすという回答も少なくない。一方、3号被保険者は手取り賃金の低下には強い抵抗を示している。このように同じ非典型労働者でも適用拡大に対する対応が異なる。非3号被保険者の非典型労働者が適用拡大に賛成であるのは、1) 適用されていない現在の状況では、定額の国民年金保険料を自ら支払うか、未納にならざるを得ないから、2) 給付時に基礎年金に加え、報酬比例年金も受給できることなどがある。一方、3号被保険者の非典型労働者は、1) 自ら国民年金保険料を負担する必要がない、2) 給付時のメリットは、報酬比例部分に過ぎない、ということから反対している。このように考えると、非3号被保険者と3号被保険者は、適用拡大に対して、それぞれ合理的な反応をしていることになる。

3号被保険者制度の既得権が、適用拡大の壁となっていることから、厚生年金の適用拡大に先行して、3号被保険者の被扶養条件を現在の130万円から大幅に引き下げ、国民年金1号被保険者とし、保険料が未納の場合は、夫の厚生年金から妻の国民年金保険料の天引きを行う改革を先行すべきであると考えられる。この場合、多くの3号被保険者は、厚生年金に加入したほうがメリットが生まれる。

このほか、2年目の研究の第4章山田論文で確認したように、高齢者においても、60歳から69歳までの厚生年金加入により厚生年金額が増加することを知らないものも多い。非典型労働者も含めた個人別の年金情報の通知制度の徹底は、年金加入の動機付けとなるであろう。

(2) 事業主負担分の一時的な激変緩和措置

もうひとつの適用拡大の障害は、事業主負担の問題である。保険料の事業主負担分によって発生した便益は、労働者のものとなることなど考慮すると事業主負担は賃金に転嫁され、実質的には労働者の負担であるという見方が有力である。社会保険の事業主負担分の帰着と転嫁の問題は、1年度の報告書の第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（金論文）」、駒村・山田（2005）、岩本・濱秋（2006）、酒井（2006）など行われているが、まだ決着がついているわけではない。

賃金や雇用者数の調整という転嫁が行われない場合には、社会保険料は価格を通じて消費者や配当の引き下げという形で投資家に転嫁されることになる。

理論的には、事業主負担の賃金への転嫁の程度は、労働供給、労働需要の賃金弾力性に依存するが、非正規労働者と正規労働者では、それぞれの賃金の弾力性に差があり、最低賃金などの下方硬直性もある。何らかの理由で、事業主負担が賃金に転嫁できない場合に、中小企業は事業主負担分を短期的には吸収できない可能性もある。この場合、雇用形態に非中立的な影響を与える恒久的な救済制度や適用除外制度を設けるのではな