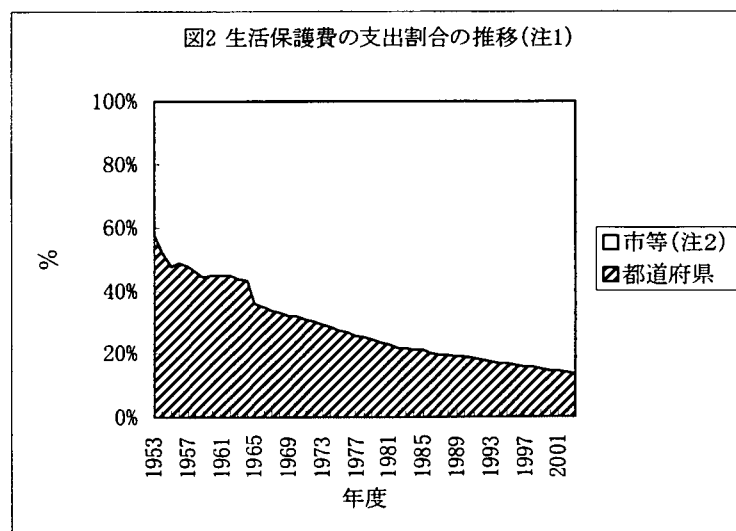


## 7.2 生活保護費及び児童扶養手当に関する関係者協議会（2005）における議論

2005年の「三位一体改革」の中では、生活保護費・児童扶養手当の国庫負担率削減が検討されることになった。検討のために設けられた「生活保護費及び児童扶養手当に関する関係者協議会」においては、生活保護費・生活保護人員の近年の増加傾向が何によるものかについて、厚生労働省（現業員の不充足）と地方六団体（不況・高齢化）の意見が対立した。

どちらの要因の寄与度がより高いかを検証するのは本稿の課題ではないが<sup>19</sup>、「現業員の不充足」や地方負担の引き上げを強調する厚生労働省の見解の背景には、歴史の文脈（コンテクスト）からすれば、厚生官僚の地方自治体に対して抱いてきた伝統的な不信感を見て取ることができる。歴史は三度繰り返されたのである。

ところで、「生活保護費及び児童扶養手当に関する関係者協議会」の第6回会議（2005.11.4）において、厚生労働省は生活保護・医療扶助・介護扶助の国庫負担率を現行の75%から50%に引き下げることと、住宅扶助を保護の実施自治体の一般財源化すること提起した。この提案は高齢化等を背景に財政負担の増大を懸念する地方自治体側からの猛反発によって、第9回会議（2005.11.5）において修正（生活扶助は現行通り、医療扶助・介護扶助は国2/3（75%）・都道府県1/6（16.7%）・市町村1/6（16.7%）、住宅扶助は実施自治体の一般財源化）されたものの、結局現状維持に落ち着くことになった。確かに負担の国から地方への負担の転嫁の要素が含まれるが、修正案では保護費の大部分を占める生活保護・医療扶助の国庫負担率は維持されるとともに、都道府県に権限強化（保護基準の設定権限）・負担増をセットで要求する内容となっている点で興味深い。なぜなら、このことは、厚生労働省が生活保護の実施事務を社会保険事務所や公共職業安定所等を通して直接執行するつもりのないこと、実施水準を揃えるために、歴史的に生活保護における役割が縮小してきた都道府県（図2）に大きな期待を寄せていること——それは小山進次郎の時代にも強調されていたことである——を示しているからである。



出典：『地方財政白書』（地方財政の状況）各年度版

注1：金額は国庫負担分・地方負担分を合わせた総額である

注2：原資料では「市町村」とあるが、そのほとんどが「市」から支出されているため、誤解を避けるべく表中では「市等」と表記している（独自に福祉事務所を設置する町村は全国で数カ所程度である）

国民健康保険はもともと市町村の運営によるものであるが、1990年代以降の地方分権改革によって、高齢者・障害者などの福祉施策の多くを市町村が担うことになった。それは住民のニーズに迅速に対応することを可能にする一方で、（基礎）自治体間の財政力格差によって実施水準に格差が開く可能性を孕むものである。この問題は、既に見てきた通り、生活保護にも無縁のものではない。扶助費の大

部分が国庫負担される一方で、人件費は（地方交付税交付金の基準財政需要に算入されるものの）実施自治体が全額負担することになっている。社会福祉法の改正により、2000年以降、現業員の配置が法定数から標準数に変更されたこともあり、現業員の不充足が深刻になっている（表5-17）。このことは適切な受給認定や受給者へのきめ細やかな施策を行う上で大きな障害となりうるものである。折しも、国民健康保険では都道府県財政調整交付金を導入する改革が実施されている。これは、国保の運営を徐々に都道府県レベルにシフトさせるものと読むことができるが、その施策と生活保護（特に医療扶助）との整合性を持たせる試みであると読むことができる<sup>20</sup>。

## 8. おわりに：「地方不信」を超えて

以上で見た通り、厚生官僚（しばしば大蔵官僚）たちは、「国が高率の財政負担を行っているため、地方は自分の懐が痛まない」という論理での濫救＝地方不信を伝統的に抱いており、その可能性をつぶすために制度間のコーディネートをを行うとともに、財政負担のあり方を変えてきた。2005年の厚生労働省の提案（**広域自治体の役割重視**）も、厚生官僚の伝統的な思考の延長線上にあるものとして理解できる。市町村レベルでの事情（旧産炭地、失業増、高齢化、財政再建団体）があるのは当然であるから、広域自治体によるリスク分散は不可欠である。これは医療・介護とともに広域行政の関与の余地を強める方向性ともマッチしている。

ただし、以上の見解は、今後も生活保護制度の運用を現在の延長線上で行っていく、という前提でのことである。日本型福祉システムが前提としてきた、雇用・家族の安定性（それは社会保険の受給権の獲得とも関連する）は揺らいでいる中では、生活保護のあり方も変わらざるをえず、それに伴って国と地方自治体とが生活保護において果たすべき役割も変わってくることになる。

例えば、地方六団体は、ナショナル・ミニマムの保障という観点から国庫負担の維持・増額を求めているが、その『**新たなセーフティネットの提案**』においては、生活保護をカテゴリ別に再編することを構想している。特に高齢者向け保護では、ケースワーク機能を生活保護から分離し、純粋な所得保障プログラムに移行させることとされている（**新たなセーフティネット検討会 2006**）。報告書では触れられていないものの、所得保障機能を国が一元的に担い、税制と社会保障給付（年金も）とを統合する構想（還付つき税額控除、負の所得税、ベーシック・インカム構想）とも親和的である。この他にもワーキングプアに対する経済保障と就労支援が、必要とする人々に十分に行き渡っていない問題や、複数の段階に分かれる最低賃金と保護基準との調整などの論点も重要である。これらの論点の検討・解明は今後の課題になるだろう。

<sup>1</sup> わが国でも、保護基準のあり方の見直し、母子加算・老齢加算の廃止、生業扶助による高校進学費用保障など、運用のレベルでの改革が始まりつつある。

<sup>2</sup> 小山進次郎によれば、旧法から新法への改正時に、国の直轄出先機関の創設も検討されたが、「必然的に官庁の新設と官吏の増員を伴うこと、市町村又は都道府県の行政から離されるため保護の実施が官僚化し市町村又は都道府県住民に親しみにくいものとなる虞があること、又、特にこの案の実施は保護費の全額国庫負担を前提とするが、これは当時シャープ勧告に基く税制改革の元では実施の望がないこと等により一応の可能性として検討されたに止った」という（小山 1951:291）。

<sup>3</sup> 小山進次郎は、都道府県知事を保護の実施機関とするメリットとして、以下の各点をあげる（小山 1951:289-290）。

(1)市町村間の保護費・保護率格差の是正、(2)市町村間の負担の不均衡の緩和、(3)居住地の認定をめぐる問題の解消、(4)保護事務の定型化・能率化、(5)保護施設・被保護者への指導等の円滑化、(6)都道府県知事を実施機関とする他法他施策との連携、(7)強力かつ適切な施策の推進、(8)生活保護法と関係する、国民健康保険等、市町村単位の施策に対し、生活保護法の厳正かつ確な運営

<sup>4</sup> 黒木利克によれば、全国知事会が福祉事務所の開設直前になって、地方財政の逼迫を理由に、財政措置を講じるか実施を延期するよう答申を行った。これに対して、厚生省は福祉事務所の現業員数の法定数を2割減じる形で対応したという（黒木 1958:259-260）なお、生活保護制度の改善強化に関する件（1949.9.13）では、人件費の少なくとも2分の1を国庫負担すること、従来の国：都道府県：

市町村＝8:1:1 という財政負担が、地方にとって負担過重であることが指摘されている。同様に小山進次郎も、人件費に対して国庫負担がなされていないことを生活保護法施行上の重大な問題点であると述べている（小山 1951:776）。

5 小山進次郎は、地方の保護の実施責任を、費用負担と直結させないと、保護の濫給または漏給の温床になる可能性が高い、と述べる（小山 1951:774）。同様に戦争直後に厚生省社会局長をつとめた葛西嘉資は次のように証言している。

「生活保護の予算総額が三〇億円と決まってからは、渋い大蔵省も気が大きくなって、私共の主張する国が八割、都道府県、市町村が夫々一割づゝ負担とする案を飲んでくれ、保護に要する費用は、一応市町村の負担とするけれども、之に対しては国が八割、都道府県が一割を補助することに決まったのであった。尚この点については社会局部内には立案の当初から、国が責任を以て行う保護である以上、全額国庫負担とすべきだとの強い主張をする者もあったが、私は濫救防止の観点を考えて、之を排して一部地方費負担を決めたのだった」（葛西 1981:289。下線は引用者）

6 医療扶助費の高騰を受けて 1953 年度以降に実施された、大蔵省・行政管理庁の調査・監察の結果、収入・資産認定がいい加減である、扶養義務者に対する扶養能力調査が不十分である、医療券の発行に関する取扱いが杜撰である、等々の指摘がなされた。

7 この中で、不正受給として詐欺罪容疑で訴追され、生活保護法を準用されるにすぎない被保護外国人にも生活保護法 61 条の届出義務に類する道義上の告知義務があり、これに違反して収入を届け出ず、従来どおり無収入と誤信させて保護費を交付させたときは刑法の詐欺罪に該当するとした判例（東京高裁 1956.12.27 判決、高裁刑事裁判特報 3 巻 24 号）があらわれた。小川政亮によれば、この判例が、「不正受給を生活保護法八五条本文によらないで刑法詐欺罪該当として処罰した最初」（小川 1980:185）である。

8 「生活保護法指導職員設置要綱」（1955.10）に基づき、都道府県に設置された（人件費は全額国庫負担）。その後「生活保護指導職員制度の運営について」（1968.4.19 社第 193 号厚生事務次官通知）によって、生活保護の指導監査に従事する都道府県の職員を厚生大臣が指定すること、並びに指導職員の任務が規定された。地方分権推進委員会第 2 次勧告（1997.9.3）を踏まえて出された「生活保護指導職員制度の運営について」（1998.9.3 厚生省発社援第 233 号）により、厚生大臣の指定から、都道府県知事又は指定都市市長の指定に切り替えられた。

9 『生活と福祉』誌の創刊に携わった元厚生官僚の板山賢治は、創刊目的として、「生活保護実施の第一線にある現業員、福祉事務所、県本庁職員と厚生省の信頼関係の回復を図るということ。それは、結核患者入退院基準の策定等による医療扶助の適正化、ジープに守られての外国人保護の適正化、生活保護費補助率切り下げ問題等によって生じた中央と地方の姿勢・考え方のギャップを修復しようという努力であった」と回想している（板山 1992:2）。

10 改正国民健康保険法は 1958 年 12 月 27 日に公布、1959 年 1 月 1 日に施行され、1961 年に国民皆保険が実現した。国民年金法は 1959 年 4 月 16 日に公布され、1961 年 4 月 1 日から施行された。

11 ただし、1961 年には 3 ヶ月条項が撤廃され、生活保護の受給と同時に国保の被保険者資格を喪失することとなった。これが自治体財政への配慮によるものであることは明らかである

12 加えて、この 1961 年には、勤労控除を必要即応という文脈から離れて、自立助長という文脈で勤労控除制度が論じられ（岩永 2007）、1966 年に抜本的改正が実施される。ただし、法改正そのものは行われなかった。

13 衛発第 729 号厚生省公衆衛生局長通知「精神衛生法の一部を改正する法律等の施行について」

（1961.9.6）は、「入院させることについて患者の保護義務者等の関係者が反対しており、同意入院を行うことが不可能な場合には、優先的に措置に付すること」「患者の保護義務者が、入院それ自体には賛成しているが経済的理由から措置を希望している場合には、原則として所得の低い階層に属する者を優先すること」というように、精神衛生法（1987 年に精神保険法に、1995 年に精神保健福祉法に改称され、現在に至っている）による措置入院の要件である「自傷他害のおそれ」という文言を拡大解釈した。これは、精神障害者を抱える貧困に陥った家族への経済措置の側面があった（藤野 2005:207）。

14 生活保護の受給者が多い県や市の中には、急激に負担がふえ、十分適応できない自治体が出ることも予想され、激変緩和措置が必要になる（吉村仁厚生事務次官）との判断からであり、高率補助金の一割削減が継続されたときに、新制度として定着させる含みも持たせていたのであった（『朝日新聞』

1984.12.28 朝刊)。

15 同様に、厚生省社会局保護課による文書には以下の記述がある。「この補助金は今回の補助率引き下げによる影響が特に大きく、かつ、財政力の脆弱な地方公共団体であって、生活保護の適正な実施に努めているもの等に対し、交付することとなろう。(厚生省社会局保護課 1985c:16。下線は引用者)」

16 1987年3月の段階で、厚生省社会局保護課は、「近時の保護動向を見ると、経済的あるいは社会的要因に加えて、県本庁、福祉事務所の適正化推進の努力という点もありまして、過去に例を見ない保護率の減少を来しています」(厚生省社会局保護課 1987:7)とし、「適正化」が受給者急減の原因であるとの見解を示している。

17 地方分権推進委員会第32回審議(地方団体ヒアリング(全国知事会、全国市長会、全国町村会)1996.2.13)では、「生活保護については、憲法第25条の理念を具体化するためにも、最低限度の生活を保障するための制度の基本的な枠組みや基準を法律で設定し、費用を負担することは国の役割と考えるが、地域や個人の実情に応じて、適宜、地域の均衡等を踏まえながら運営すべき事項については、まさに自治事務(必要事務)に馴染む。」との意見が地方側から出された

(<http://www8.cao.go.jp/bunken/bunken-iinkai/council/h7/32.html>)。相談/助言条項の新設はこのような意見に基づいていると思われる。

18 社会福祉法第15条(所員の定数)の条文は「所員の定数は、条例で定める。ただし、現業を行う所員の数は、各事務所につき、それぞれ次の各号に掲げる数以上でなければならない」というものから、「数を標準として定めるものとする」というものへと変更された。なお、地方分権推進委員会第2次勧告(1997.9.3)には、以下の内容が含まれている。第一に、福祉に関する事務所の指導監督所員の専任規制、現業所員の定数規制(社会福祉事業法第15、16条)の廃止・ガイドライン化が提起されている。第二に、行政機関・組織・施設：福祉に関する事務所(社会福祉事業法)「都道府県の地方事務所・支庁又は人口10万人ごとに福祉地区を置き、福祉地区ごとに福祉事務所を置く(市町村の場合にはその区域による)」という配置基準を廃止、標準を示すことが提起されている。

19 関係者協議会の「作業部会」において検証が進められた結果、両論併記となった。詳細は京極(2006)を参照。

20 事実、厚生労働省は、生活保護費負担割合の見直し案(2005.11.25)において、医療扶助の負担について「医療提供体制等に関する都道府県の役割・責任や国民健康保険等との財政負担の整合にかんがみ、都道府県の負担を導入」する、としている。

(文献)

- 新たなセーフティネット検討会(全国知事会・全国市長会)(2006)『新たなセーフティネットの提案』
- 藤野ヤヨイ(2005)「我が国における精神障害者諸牛の歴史的変遷—法制度を中心に—」『新潟青陵大学紀要』第5号, 201-215.
- 板山賢治(1992)『生活と福祉』誕生のころ『生活と福祉』436号, 全国社会福祉協議会, 2.
- 岩永理恵(2007)『保護基準と実施要領の構築にみる<最低生活>—生活保護制度の歴史的検討—』東京都立大学社会科学部研究科博士(社会福祉学)学位論文.
- 葛西嘉資, 1981, 「終戦直後の生活保護」厚生省社会局保護課『生活保護三十年史』社会福祉調査会, 282-290.
- 菊地英明(2001)「不正受給」の社会学——生活保護をめぐるモラル・パニック』『社会政策研究』2号, 東信堂, 139-162.
- (2008=近刊)「日本型福祉システムと生活保護——働ける人の保護をめぐる——」平岡公一編著『日本型社会福祉システムの確立・変容過程の実証的研究——国際比較の視点から』(科学研究費補助金報告書)
- 木村孜(1981)『生活保護行政回顧』社会福祉調査会.
- 厚生省社会局保護課(1985)「生活保護費等に係る国庫補助率の引下げについて」『生活と福祉』351号, 全国社会福祉協議会, 14-23.
- (1987)「行政説明」『生活と福祉』372号, 全国社会福祉協議会, 6-8.
- 厚生労働省社会・援護局保護課(2004)『我が国の生活保護制度の諸問題にかかる主要各国の公的扶助制度の比較に関する調査報告書』厚生労働省社会・援護局保護課.
- 小山進次郎(1951)『改訂増補 生活保護法の解釈と運用』中央社会福祉協議会.
- 黒木利克(1954)『生活保護——最近の二大攻撃と其の分析』中央法規出版.
- (1958)『日本社会事業現代化論』全国社会福祉協議会.
- 京極高宣(2006)『生活保護改革の視点:三位一体と生活保護制度の見直し』全国社会福祉協議会.
- 永原勘栄(1981)「在日外国人保護と適正化対策」厚生省社会局保護課『生活保護三十年史』, 社会福祉調査会, 335-343.
- 小川政亮(1980)『社会保障裁判——戦後社会保障権運動の発展』ミネルヴァ書房.
- 坂田周一(2003)『社会福祉における資源配分の研究』立教大学出版会.
- 武智秀之(1996)『行政過程の制度分析——戦後日本における福祉政策の展開』中央大学出版部.
- 埋橋孝文(1999)「公的扶助制度の国際比較——OECD24カ国のなかの日本の位置」『海外社会保障研究』第127号, 国立社会保障・人口問題研究所, 72-82.

# 母子家庭の母における厚生年金の適用漏れ問題<sup>1</sup>

周 燕飛

(独) 労働政策研究・研修機構 研究員

平成 20 年 3 月

## 1 はじめに

パート労働者への厚生年金の適用拡大が、現在多様面からホットな議論を呼ぶテーマとなっている。実際の政策現場でも、厚生労働省は、厚生年金の適用対象者を、現在の基準である「週 30 時間勤務」<sup>2</sup>を「週 20 時間勤務」へと引き下げることなどを「被用者年金一元化法案」に盛り込み、第 166 回国会に提出された後、現在も継続審議中である。しかしながら、パート労働者への厚生年金適用拡大を検討する以前に、現に適用すべき非正社員への適用漏れ問題も忘れてはいけない。

総務省の推計<sup>3</sup>によると、厚生年金や共済年金の被用者年金（以下「厚生年金」と略称）適用漏れのおそれのある事業所は、全国で 63-70 万か所程度（本来適用すべき事業所総数の 3 割程度）、適用漏れの恐れのある被保険者は、全国で 267 万人前後（本来適用すべき被保険者総数の 7%程度）である。ただし、ここでの 7%というのは、正社員も含めた適用漏れ率であり、正社員への適用漏れが少ないことも考え合わせ、非正社員に限ってみると、適用漏れ率が高くなるはずである。ただ、残念ながら、非正社員における厚生年金の適用漏れ率に関する公式統計・推計が今のところ見当たらない。そこで、山田・駒村・丸山(2008)は、独自のインターネット調査を行い、非正社員の適用漏れ率を集計してみた。その集計結果によると、雇用契約期間が 3 か月以上かつ週平均労働時間が 30 時間以上の非正社員のうち、厚生年金保険に加入している者は、全体の 40.9%に過ぎなく、非正社員の適用漏れ率は推定 6 割前後である。とくに、100 人未満の中小企業の場合は、非正社員に対する厚生年金の適用漏れは、対象者全体の 7-9 割にも及ぶという。

<sup>1</sup> 未定稿のため、引用の際には、筆者にご連絡ください。

<sup>2</sup> 厳密に言うと、「1 日または 1 週間の所定労働時間、1 か月の所定労働時間日数がそれぞれ当該事業所において同種の業務に従事する通常の労働者のおおむね 4 分の 3 以上である」非正社員が被用者年金の適用対象となる。

<sup>3</sup> 総務省「厚生年金保険に関する行政評価・監視〈評価・監視結果に基づく勧告〉」2006 年 9 月 15 日 [http://www.soumu.go.jp/s-news/2006/060915\\_1.html](http://www.soumu.go.jp/s-news/2006/060915_1.html)

もし、本当に山田・駒村・丸山(2008)が示したように、現行制度下でも厚生年金に適用すべき人々がかなりの割合で適用漏れとなっているのであれば、パート労働者への適用拡大を議論する以前に、まずどのように適用漏れの問題を解消すべきかを検討すべきであろう。さもないと、パート労働者への適用拡大制度を仮に作っていても、そこにも相当の適用漏れが予想されるであろう。もし、高い適用漏れ率を放置したままにすると、適用企業と適用漏れ企業の保険料負担の不公平性問題、企業の法令遵守モラルの低下問題、適用漏れ者の公的年金未加入・未納問題、厚生年金財政の悪化問題などさまざまな悪影響が出るものと考えられる。

有効な適用漏れ対策を検討するためにも、非正社員の厚生年金適用漏れを正確に把握し、その原因と構造を理解することが政策上極めて重要である。前出の山田・駒村・丸山(2008)論文が依拠しているのはインターネット調査であり、標本選択誤差が大きいいため、どこまで正確に非正社員の適用漏れ率が把握できているのかが疑問である。そこで、本稿は、山田・駒村・丸山(2008)の調査結果を確かめるべく、また、厚生年金の適用漏れの原因と構造を解明するべく、母子家庭の母に関する最新の郵送調査の個票データを用いて、非正社員における厚生年金の適用漏れ問題を再検討したいと思う。

なお、研究対象を母子家庭の母にしたのは、単なる偶然ではない。母子家庭の母の多くは、非正社員として週30時間を働いている。また、彼女らに配偶者がいないため、いったん厚生年金の適用漏れになってしまうと、定額の国民年金保険料を自ら支払うか、保険料未納者にならざるをえなくなる。そのため、万が一適用漏れになってしまう場合には、母子家庭の母は有配偶者女性よりも、公的年金の未納・未加入者になる確率が高いと思われる。その意味でも、母子家庭の母にとって、厚生年金の適用漏れ問題はとくに深刻な問題である。

## 2 データ

本研究が用いるデータは、(独)労働政策研究・研修機構が2007年12月～2008年1月に行った「母子家庭の母への就業支援に関する調査」(以下「本調査」)の個票データである。「死別、離別、未婚などにより現に配偶者のいない女性が20歳未満の子どもを育てている世帯」が調査対象で、全国20の自治体<sup>4</sup>の6,226世帯が調査対象者に含まれている。調査の手順としては、まず20の自治体の母子家庭等就業・自立支援センター等が保有している名簿登録者に協力要請はがきを送付する。次に、はがきで「協力可」との回答を得られた世帯にアンケート調査票を発送する。最後に、郵送による配布、回収を行った。有効サンプル数は1,311

---

<sup>4</sup> この20の自治体(静岡県、秋田県、大分県、横浜市、千葉市、大阪府、熊本県、長野県、奈良県、宮城県、北九州市、長崎県、福岡県、群馬県、埼玉県、神奈川県、東京都、釧路市、貝塚市、仙台市)は、作為抽出したものではなく、アンケートへの協力要請に応じた自治体である。

世帯で、有効回収率は21.1%である。

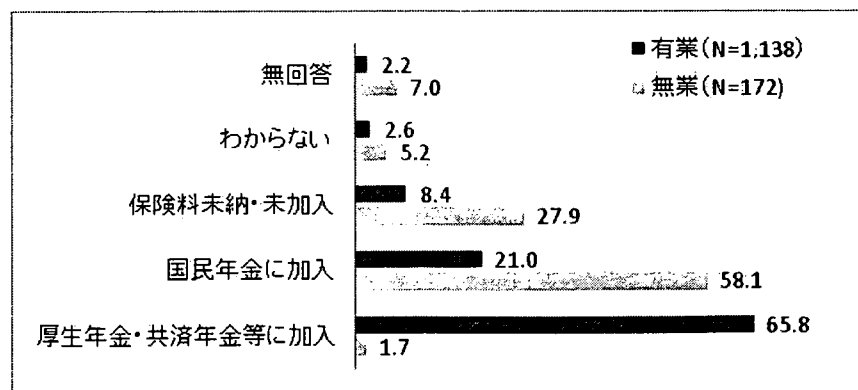
調査対象者の基本属性をまとめてみると、母子家庭の母の平均年齢は39.2歳で、就業率は86.9%である。就業者のうち、パート・アルバイトが最も多く(42.3%)、嘱託・契約社員、派遣社員と合わせると、非正社員は就業者全体の64.0%を占めている。非正社員のうち、週30時間以上働く者は、全体の75.9%である。なお、本調査サンプルの平均属性<sup>5</sup>を、ほぼ同じ時期に行われた厚生労働省「全国母子世帯等調査2006」と比較してみると、両者が非常に近い分布を持っていることが分かる(付表1)。

### 3 公的年金加入状況と適用漏れ率－基礎集計による検討

#### (1) 公的年金の加入状況

母子家庭の母の公的年金の加入状況を有業・無業別で見ると、有業者は厚生年金に加入している者が最も多い(65.8%)のに対して、無業者は国民年金に加入している者が最も多い(58.1%)。ただし、有業者の中でも、国民年金に加入している者が21.0%おり、国民年金保険料未納・未加入者が8.4%いる。なお、国民年金保険料未納・未加入者の割合を無業者に限ってみると、その数値がさらに高く、無業者全体の3割弱(27.9%)を占める計算である(図1)。

図1 母子世帯の母の公的年金加入状況(%)



さらに、有業者の就業形態別で公的年金の加入状況を調べてみると(表1)、厚生年金の加入率が最も高いのは正社員(94.9%)で、その次は嘱託・契約社員(89.0%)である。つまり、正社員と嘱託・契約社員については、厚生年金の適用漏れがさほど起こっていない様子

<sup>5</sup> 調査の実施概要と基礎集計の詳細は、(独)労働政策研究・研修機構(2008)を参照されたい。



である<sup>6</sup>。一方、派遣社員とパートの厚生年金加入率はそれぞれ 69.0%と 41.0%と正社員よりかなり低く、とくにパートの中に厚生年金に加入していない者が多い。厚生年金に加入していないパートは、国民年金に加入しているか (35.2%)、保険料未納・未加入となっている。表 1 をみると、パートにおける保険料未納・未加入率は、自営業等 (18.5%) に次ぐ第 2 位の高さ (15.7%) である。

表 1 就業形態でみる公的年金の加入状況 (%)

	厚生年金・共済 年金等 に加入	国民年金に 加入	保険料未納・ 未加入	わからない	無回答
正社員 (N=352)	94.9	4.0	0.0	0.3	0.9
パート (N=478)	41.0	35.2	15.7	4.4	3.8
嘱託・契約社員 (N=145)	89.0	7.6	2.8	0.7	0.0
派遣社員 (N=100)	69.0	19.0	7.0	4.0	1.0
自営業等 (N=54)	35.2	37.0	18.5	3.7	5.6

## (2) 非正社員全体における厚生年金の適用漏れ

では、週 30 時間以上勤務で、本来ならば厚生年金の適用対象となるべく非正社員が、どのくらいの割合で適用漏れとなっているのであろうか。

そこで、本調査の研究対象である非正社員の適用漏れを調べる前に、まず国勢調査や社会保険庁の事業月報などから把握可能な公的統計を用いて、女性雇用者全体（正規雇用者を含む）に対する厚生年金の適用漏れ率を調べてみることにした。表 2 の試算結果によると、女性雇用者全体の厚生年金適用漏れ率が推定 37.8%となっている。それを都道府県別で比較してみると、適用漏れ率の最も高い千葉県(60.3%)と最も低い京都府、福岡県(22.7%)との間に 37.3 ポイントの開きがある。ただし、これらの数値は、正規雇用者を含めたもので、非正社員に限っての適用漏れ率が不明のままである。

表 2 都道府県別女性雇用者の厚生年金適用漏れ率

<sup>6</sup> 正社員でありながら厚生年金ではなく国民年金に加入している 14 人について、勤務先の企業規模を調べたところ、4 人が 5 人未満、9 人が 30 人未満の事業所に勤めていることが分かった。こうした零細事業所はそもそも厚生年金保険に届けていない可能性が大きい。

	週30時間以上勤務 女性雇用者(A)	うち、非正規雇 用者数(B)	女性被保険 者数(C)	適用漏れ率 (1-C/A)
全国計	12,088,534	1,765,631	7,517,957	37.8%
(適用漏れ率順)				
千葉	637,744	80,559	253,227	60.3%
埼玉	744,954	101,193	303,690	59.2%
奈良	138,000	18,732	62,387	54.8%
神奈川	898,372	118,456	412,761	54.1%
茨城	320,322	46,107	158,618	50.5%
栃木	231,776	34,114	127,889	44.8%
三重	216,272	31,926	122,472	43.4%
滋賀	158,174	26,065	90,287	42.9%
山梨	101,877	15,526	59,414	41.7%
岐阜	252,916	34,564	148,304	41.4%
青森	177,021	31,601	107,406	39.3%
和歌山	100,142	14,314	60,839	39.2%
岩手	176,897	34,374	107,812	39.1%
兵庫	569,794	83,670	348,008	38.9%
宮城	275,164	40,893	170,115	38.2%
群馬	224,722	33,538	139,361	38.0%
長崎	178,260	25,967	113,238	36.5%
佐賀	112,936	19,221	72,187	36.1%
大分	146,527	21,998	94,798	35.3%
福島	256,677	37,973	166,694	35.1%
秋田	143,166	26,226	92,996	35.0%
北海道	627,961	119,189	408,566	34.9%
山形	163,640	25,122	107,142	34.5%
熊本	230,170	35,474	150,773	34.5%
長野	275,628	48,847	181,462	34.2%
沖縄	152,933	33,831	100,841	34.1%
宮崎	145,371	23,494	96,982	33.3%
静岡	462,835	57,500	310,021	33.0%
鹿児島	203,543	33,077	138,795	31.8%
鳥取	81,641	13,108	55,969	31.4%
山口	169,216	22,375	116,767	31.0%
島根	96,385	16,058	67,513	30.0%
新潟	315,543	46,609	222,584	29.5%
石川	160,454	20,551	113,536	29.2%
徳島	93,552	14,779	67,254	28.1%
高知	95,535	15,280	68,698	28.1%
福井	115,146	13,248	85,675	25.6%
富山	156,621	16,254	117,001	25.3%
愛媛	159,820	22,658	120,277	24.7%
広島	327,861	43,549	248,249	24.3%
岡山	230,372	32,004	175,175	24.0%
愛知	773,712	97,891	589,211	23.8%
香川	122,908	16,807	93,641	23.8%
京都	279,907	39,343	216,278	22.7%
福岡	586,067	81,566	453,044	22.7%

資料出所：AとBの数値は、総務省統計局「国勢調査」(2005年10月)、Cは社会保険庁「事業月報 社会保険事業状況(2005年11月現在)」によるものである。

注：東京都と大阪府の適用漏れ率が負の与えとなっており、数値の整合性に疑問が残っているため、欠損値として処理されている。

図 2-1 と図 2-2 は、本調査の個票データを用いて、非正社員の適用漏れ率を試算した結果である。もっとも、現行制度においては、厚生年金の適用対象は、常時 5 人以上の従業員を使用する事業所で、5 人未満の事業所については厚生年金の適用が義務化されていない。適用義務のない 5 人未満の事業所に勤務する者を含む場合 (図 2-1) と含まない場合 (図 2-2) の適用漏れ率をそれぞれ示したが、その差が少なかった。図 2-1 と図 2-2 を見て分かるように、非正社員全体における厚生年金の適用漏れ率は 30.6%-32.3%で、山田・駒村・丸山 (2008) が依拠したインターネット調査の適用漏れ率 (59.1%) より低い。表 2 の試算結果と近い数値となっている。

### (3) 雇用形態別厚生年金の適用漏れ

パート、嘱託・契約社員、派遣社員の適用漏れ率の大きさを比較してみると、いずれのケースにおいても、パートの適用漏れ率 (41.4%-44.1%) が最も高いことが分かった。派遣社員の適用漏れ率も高い水準 (27.9%-28.2%) にある。一方、嘱託・契約社員の適用漏れ率は 6.5%-6.7%程度で、適用漏れが比較的少ない。

図 2-1 週 30 時間以上勤務の非正社員における厚生年金の適用漏れ率 (%、5 人未満の事業所に勤務する者を含む)

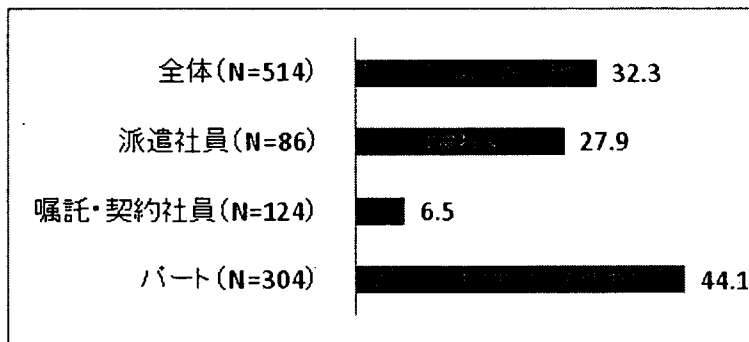
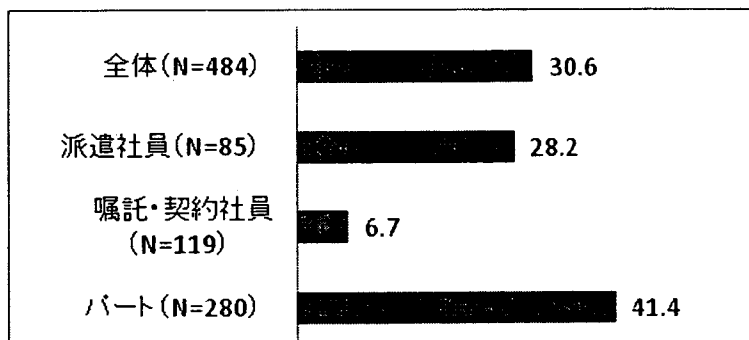


図 2-2 週 30 時間以上勤務の非正社員における厚生年金の適用漏れ率 (%、5 人未満の事業所に勤務する者を含まない)

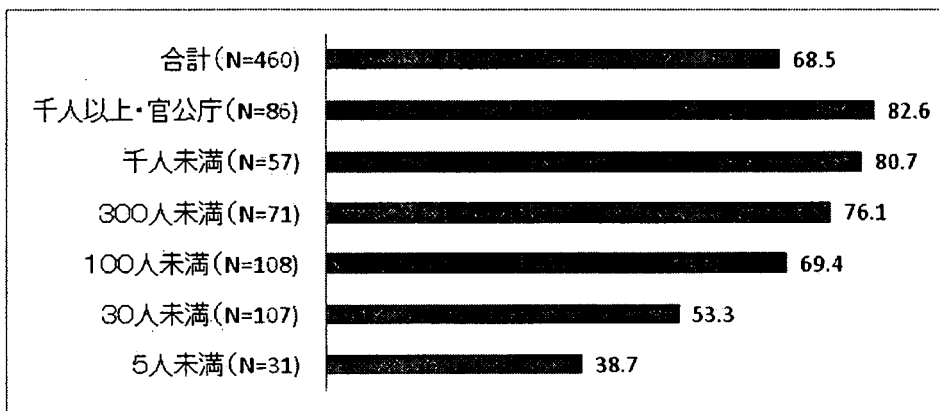


#### (4) 企業規模別厚生年金の適用漏れ

図 2-3 は、企業規模別に週平均労働時間 30 時間以上の非正社員における厚生年金の加入率を示したものである。

図 2-3 をみると、企業規模と厚生年金の漏れ率の相関関係が極めてはっきりしているのが分かる。千人以上・官公庁の場合には、適用すべき非正社員の 82.6%が厚生年金に加入しているのに対して、5 人以上 30 人未満の事業所における該当比率は 53.3%に過ぎない。すなわち、企業規模が小さくなるほど、厚生年金の適用漏れ率が高くなる傾向がはっきり観察される。なお、この点について、山田・駒村・丸山(2008)も同様なグラフを用いて確認できている。

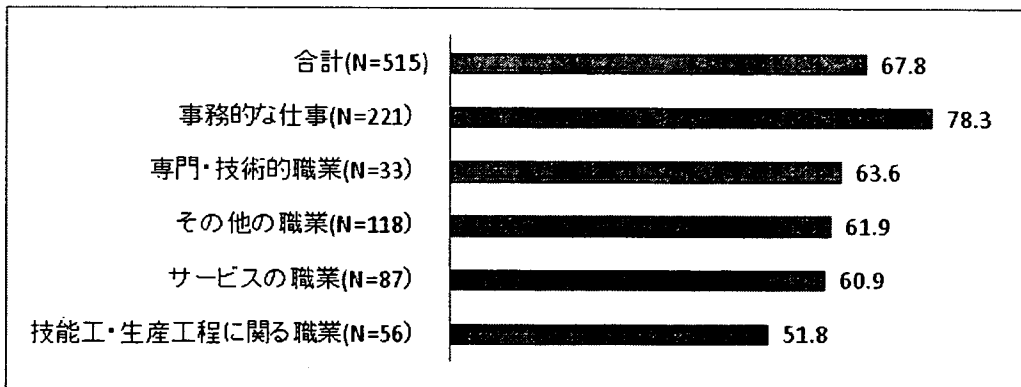
図 2-3 企業規模別厚生年金の加入率（％、週平均労働時間 30 時間以上非正社員）



#### (5) 職種別厚生年金の適用漏れ

図 2-4 は、職種別に週平均労働時間 30 時間以上の非正社員における厚生年金の加入率を示したものである。図 2-4 を見て分かるように、職種と職種の間にも、厚生年金の適用漏れに程度の差がみられる。たとえば、厚生年金の適用漏れ率が最も低いのは「事務的な仕事」で、適用すべき非正社員の 8 割近く (78.3%) が実際に厚生年金に加入している。一方、適用漏れ率が最も高いのは「技能工・生産工程に関する職業」で、厚生年金に加入しているのは適用対象者の半数程度 (51.8%) に留まっている。

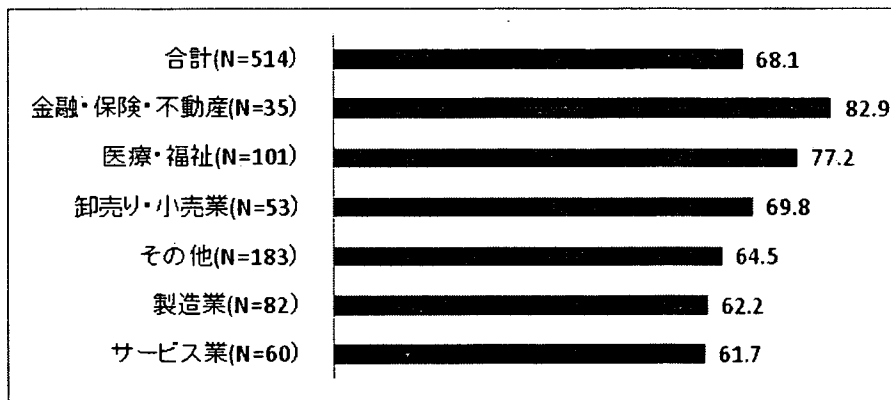
図 2-4 職種別厚生年金の加入率（%、週平均労働時間 30 時間以上非正社員）



#### (6) 業種別厚生年金の適用漏れ

図 2-5 は、業種別に週平均労働時間 30 時間以上の非正社員における厚生年金の加入率を示したものである。厚生年金の適用漏れ率が最も低いのは「金融・保険・不動産」で、適用すべき非正社員の 82.9%が実際に厚生年金に加入している。「医療・福祉」産業の適用漏れも少なく、適用すべき正社員の 77.2%が実際に厚生年金に加入している。一方、適用漏れ率が比較的高いのは「サービス業」と「製造業」で、いずれにおいても 4 割近くの適用漏れがあるとみられる。

図 2-5 業種別厚生年金の加入率（%、週平均労働時間 30 時間以上非正社員）



## 4 厚生年金の適用漏れの原因と構造－実証分析

### (1) 仮説

では、なぜ非正社員について、これだけ大量な厚生年金の適用漏れが起きていたのであろうか。その原因は、事業所側と従業員側両方にあると思われる。

事業所要因とは、本来ならば厚生年金に加入すべき事業所は、保険料の事業主負担分や管理コストを逃れるために加入しないケースが起き、その適用漏れが放置されたままの状態にあることである。とくに従業員の少ない中小零細企業については、厚生年金保険の管理コストが割高になるので、大企業よりも加入しない動機は強く働くと思われる。また、従業員 5 人未満の零細企業については、もともと厚生年金への加入が義務化されていない。30 人未満の小企業についても、経営基盤が弱いとの配慮から、従来より社会保険事務所が厚生年金の適用指導を強く行なってこなかった経緯もある。

もっとも、事業所の適用漏れ率は個々の社会保険事務所の指導方針や度合いともかなりの相関があるようである。表 3 をみてわかるように、適用漏れ事業所の割合は、都道府県の間、最大 48.7%ポイントと大きな開きがある。事業所の厚生年金適用漏れ率が 50%を超える地域（茨城県、千葉県）がある一方で、適用漏れ率が 10%前後またはそれ以下の地域（東京都、岡山県、徳島県）もある。適用漏れ事業者に対して、各地の社会保険事務所が、①文書及び巡回説明、②呼出し又は戸別訪問（2004 年度～）、③立入検査及び職権適用（2005 年度～）の順に加入指導を実施するよう社会保険庁が指示しているものの、実際の適用順守の指導方針や度合いは、社会保険事務所ごとに異なる可能性がある<sup>7</sup>。

一方、従業員側要因とは、厚生年金適用により保険料天引き後の手取りの賃金の減少を危惧して、厚生年金への加入を自ら拒否することである。とくに、サラリーマンの配偶者である第 3 号被保険者の場合には、もともと保険料負担することなく国民年金に適用できているため、厚生年金に加入動機が弱いと思われる。もっとも、本稿の研究対象である母子家庭の母には、第 3 号被保険者という選択肢が残っていないため、自ら厚生年金への加入を拒否するインセンティブが有配偶者女性より弱いと思われる。ただし、配偶者がいなくとも、本人は老後の年金給付の重要性を認識していなかったり、または明日の生活にも困るような強い流動性制約に直面したりしている場合には、目の前の手取り収入の多さを重視して、厚生年金の適用を自ら拒否するケースも考えられる。

以上、まとめてみると、非正社員における厚生年金適用漏れの要因を統計的に分析する際には、少なくとも以下の要素の影響を考慮する必要があると思われる。

#### ○ 地域要因

仮説：事業所の適用漏れ率の低い地域に住む者ほど、厚生年金適用漏れになる確率が低い。

<sup>7</sup> 総務省の報告書（出所同脚注 2）によると、2004 年度現在、加入指導した全国の 10 万 3,565 の適用漏れ事業所のうち、加入したのはわずか 2,596 事業所で、指導成功率が約 3%に留まっている。また、社会保険庁が③立入検査及び職権適用の実施に至る具体的な実施手順や判断基準を明確に示していないこともあり、立入検査及び職権適用の実績は少数（2005 年度に 11 件）という。

表3 都道府県別事業所の厚生年金適用漏れ率

	全事業所数 (A)	1-4人事業所数 (B)	厚生年金適用事 業所数 (C)	適用率 (C/(A-B))	適用漏れ率
全国計	5,911,038	3,538,244	1,695,019	71.4%	28.6%
(適用漏れ率の高さ順)					
茨城	126,506	75,411	23,697	46.4%	53.6%
千葉	194,817	111,786	40,708	49.0%	51.0%
埼玉	254,835	149,299	53,191	50.4%	49.6%
神奈川	288,962	161,888	71,302	56.1%	43.9%
青森	68,451	42,856	14,576	56.9%	43.1%
栃木	95,995	59,125	21,308	57.8%	42.2%
岩手	68,767	41,983	16,269	60.7%	39.3%
宮城	109,589	64,116	27,966	61.5%	38.5%
沖縄	72,441	47,900	15,094	61.5%	38.5%
岐阜	112,668	70,669	26,674	63.5%	36.5%
秋田	59,672	37,873	14,165	65.0%	35.0%
群馬	102,705	64,415	25,063	65.5%	34.5%
滋賀	58,197	35,016	15,240	65.7%	34.3%
兵庫	238,879	144,107	63,623	67.1%	32.9%
三重	85,865	52,605	22,453	67.5%	32.5%
愛知	335,601	191,955	97,444	67.8%	32.2%
佐賀	41,781	25,304	11,205	68.0%	32.0%
奈良	50,631	30,478	13,862	68.8%	31.2%
山口	71,651	43,306	19,599	69.1%	30.9%
宮崎	58,127	36,113	15,248	69.3%	30.7%
山形	65,796	42,297	16,343	69.5%	30.5%
熊本	81,452	48,696	22,802	69.6%	30.4%
静岡	191,673	118,300	51,969	70.8%	29.2%
福島	101,573	62,819	28,221	72.8%	27.2%
北海道	251,883	147,650	76,426	73.3%	26.7%
新潟	131,405	81,974	36,262	73.4%	26.6%
長崎	70,794	44,044	19,651	73.5%	26.5%
山梨	48,723	31,834	12,415	73.5%	26.5%
鹿児島	85,655	53,559	23,641	73.7%	26.3%
富山	60,311	37,143	17,297	74.7%	25.3%
石川	66,948	41,853	18,791	74.9%	25.1%
和歌山	54,768	36,926	13,363	74.9%	25.1%
福岡	224,954	130,335	71,495	75.6%	24.4%
長野	119,608	76,741	32,572	76.0%	24.0%
鳥取	29,192	17,513	8,876	76.0%	24.0%
大分	59,658	36,776	17,551	76.7%	23.3%
広島	139,914	82,587	44,102	76.9%	23.1%
香川	52,303	32,019	15,926	78.5%	21.5%
島根	41,814	26,214	12,394	79.4%	20.6%
愛媛	71,594	44,442	21,603	79.6%	20.4%
高知	41,982	27,416	11,656	80.0%	20.0%
福井	48,713	30,648	14,876	82.3%	17.7%
京都	128,660	81,368	39,106	82.7%	17.3%
大阪	428,247	253,696	144,345	82.7%	17.3%
東京	690,556	388,436	269,220	89.1%	10.9%
岡山	85,427	50,187	31,420	89.2%	10.8%
徳島	41,295	26,566	14,009	95.1%	4.9%

資料出所：AとBの数値は、総務省統計局「平成18年度事業所・企業統計調査」、Cは社会保険庁「事業月報 社会保険事業状況（平成19年8月現在）」によるものである。

○ 企業規模要因

仮説：企業規模の大きい事業所に勤める者ほど、厚生年金の適用漏れになる確率が低い。

○ 流動性制約要因

仮説：流動性制約の強い人ほど、厚生年金の適用漏れになる確率が高い。

① 学歴要因

仮説：学歴の高い人ほど、老後における厚生年金の重要性を認識し、厚生年金の適用漏れになる確率が低い。

(2) 実証分析モデル

第4(1)節での仮説に踏まえて、本節では、下記の probit モデル（第1式）に基づき、非正社員の厚生年金適用漏れの原因と構造を検証する。

$$L_i^* = a_0 + a_1 District_i + a_2 Kibo_i + a_3 LC_i + a_4 Edu + \beta' X_i + \varepsilon_i \quad (1)$$

ただし、
$$L_i = \begin{cases} 1 & \text{if } L_i^* > 0 \\ 0 & \text{otherwise} \end{cases}$$

第(1)式は、厚生年金の適用対象における適用漏れの確率関数で、 $L_i^*$ は Latent Variable であり、適用漏れ時の効用と適用時の効用の差分として定義される。この差が0を上回るとき、適用漏れを選択する。一方、 $L_i$ は、実際に観察される変数であり、適用漏れの場合に1、適用漏れになっていない場合に0となるダミー変数である。

$District$  は対象者の居住地域における事業所の厚生年金適用漏れ率で、 $Kibo$  は対象者の勤め先の従業員規模、 $LC$  は対象者が直面している流動性制約の強さをあらわす変数（たとえば、養育費、持家ダミー）、 $Edu$  は対象者の学校教育年数<sup>8</sup>である。 $X_i$ は、厚生年金の適用漏れに影響を与える可能性の一連の外生変数（本人の年齢、雇用形態、職種、業種、キャリアパス等<sup>9</sup>）である。そして、 $a_{1-4}$ 、 $\beta$ は一連の未知の係数パラメーターで、 $\varepsilon_i$ は通常条件を満たす誤差項である。

<sup>8</sup> 学校教育年数が学歴から逆算される。

<sup>9</sup> 各変数の平均値などの基礎集計については、付表2を参照されたい。



地域要因仮説、企業規模要因仮説、流動性要因仮説および学歴要因仮説を検証するにあたって、第(1)式における係数パラメーターの符号と統計的有意度で判断する。つまり、各係数パラメーターが統計的に有意、かつ、

- $A1 > 0$  ならば、 地域要因仮説が支持されている；
- $A2 < 0$  ならば、 企業規模要因仮説が支持されている；
- $A3 > 0$  ならば、 流動性制約要因仮説が支持されている；
- $A4 < 0$  ならば、 学歴要因仮説が支持されている

と考える。

### (3) 実証分析の結果

表4は、厚生年金適用漏れ関数の推計結果である。まとめて言うと、第4(2)節で言及した4つの仮説のうち、企業規模要因仮説、流動性制約要因仮説および学歴要因仮説が支持されているが、地域要因仮説が支持されていない。

具体的には、まず流動性制約要因仮説を検証するパラメーター（持家ダミー、養育費ダミー、親との同居ダミー）のうち、持家ダミーが厚生年金適用漏れ確率に負で有意な影響を与えている。すなわち、持家の人（流動性制約の少ない人）が持家でない人より、厚生年金適用漏れの確率が12.4%ポイントも低い。次に、企業規模要因仮説についてみると、5人未満の零細企業に勤める人に比べ、より規模の大きい企業に勤める人の厚生年金適用漏れの確率が24.8%-31.0%ポイントも低い。そして、教育年数が1年長くなるごとに、厚生年金適用漏れとなる確率が1.4%ポイント低くなる。

一方、地域要因をあらわす「事業所の適用漏れ率」の係数推計値は、仮説予測の通りに「正」の値になっているが、その大きさは統計的にゼロと有意な差がないので、地域要因の影響が確認されていない結果となっている。

表4 厚生年金適用漏れ関数の推計（Probit モデル）

	限界効果(弾性値)	標準誤差	
事業所の適用漏れ率	0.2607427	0.2196174	
持家ダミー	-0.1240038	0.0568812	**
養育費ダミー	-0.0086533	0.0574073	
親どの同居ダミー	0.0509985	0.0761642	
(基準グループ：5人未満) 企業規模2：30人未満	-0.130205	0.0846284	
企業規模3：100人未満	-0.2480324	0.0666064	***
企業規模4：300人未満	-0.2897091	0.045951	***
企業規模5：千人未満	-0.2538516	0.0511442	***
企業規模6：千人以上・官公庁	-0.3099269	0.0490667	***
教育年数	-0.0303006	0.016555	*
年齢	-0.0142139	0.003931	***
(基準グループ：就業継続型(非正社員)) キャリアパス2：再就職型	-0.1356458	0.0661358	**
キャリアパス3：結婚・出産退職型	-0.017678	0.0704458	
キャリアパス4：就業未経験型	-0.1350611	0.0753886	
(基準グループ：その他) 業種1：医療・福祉	-0.1135987	0.1053617	
業種2：製造業	-0.0097411	0.133414	
業種3：卸売業・小売業	0.0829602	0.1437865	
業種4：金融・保険・不動産	0.0096312	0.1303022	
業種5：サービス業	0.0859651	0.1152748	
(基準グループ：専門・技術的職業) 職種1：事務的な仕事	-0.1189027	0.1078366	
職種2：サービスの職業	0.041892	0.1225053	
職種4：技能工・生産工程に関する職業	-0.0524383	0.1374451	
職種5：その他	-0.015518	0.1162673	
対数尤度	-194.05279		
サンプル数	389		

注：(1) 推計対象者は、週30時間以上働く非正規雇用の母子家庭の母である。(2) ダミー変数について、特別に言及しない限り、「はい=1」、「その他=0」としている。(3) \*, \*\*, \*\*\*は、それぞれ10%、5%と1%の信頼水準で係数推計値が有意であることを指している。

## 5 厚生年金適用漏れと国民年金の未納・未加入問題

前述のように、パートなどの非正社員として週30時間以上勤務して、本来ならば厚生年金に適用されるべき人たちでありながら、相当の割合で適用漏れになっている。また、適用漏れになった人となっていない人について、年齢、キャリアパス、職種、業種など様々の条件

を一定に比較した場合には、小規模事業所の従業員、強い流動制約に直面している人、学歴が低い人ほど、厚生年金の適用漏れの高リスクが高いことが明らかになった。

では、厚生年金適用漏れの人、どのくらいの割合で、国民年金の未納・未加入になっているのでしょうか。前述のように、本稿の研究対象である母子家庭の母に配偶者がいないため、いったん厚生年金の適用漏れになってしまえば、自ら居住している自治体に保険料を支払って国民年金に加入するか、公的年金の未納・未加入になるほかに選択肢がない。

表5 厚生年金適用漏れとなった週30時間以上勤務の非正社員

	国民年金に加入	保険料未納・未加入	わからない	未回答	合計
パート(N)	81	36	12	14	143
(%)	56.6	25.2	8.4	9.8	100.0
契約・嘱託社員(N)	4	4	0	0	8
(%)	50.0	50.0	0.0	0.0	100.0
派遣社員(N)	14	7	4	1	26
(%)	53.9	26.9	15.4	3.9	100.0
計(N)	99	47	16	15	177
(%)	55.9	26.6	9.0	8.5	100.0

表5を見て分かるように、厚生年金適用漏れとなった人の中に、自ら保険料を支払って国民年金に加入したのは約半数（55.9%）に過ぎず、4人に1人（26.6%）は「保険料未納・未加入」を認めており、残りの2割弱の人は、「わからない」もしくは「未回答」となっている。このように、厚生年金の適用漏れは、国民年金の「保険料未納・未加入」の増加を助長する要因の一つである可能性がある。実際、週30時間以上勤務の非正社員について、厚生年金の適用漏れ率と保険料未納・未加入率の相関係数（ $r = 0.4468$ ）を取って見ると、両者は弱相関関係にあることが分かる。

厚生年金適用漏れと国民年金保険料未納・未加入との関連性をより厳密に検証するために、表6では、厚生年金適用漏れ関数と国民年金未納・未加入確率関数（第2式）における同時推計の結果が纏められている。

$$M_i^* = b + \alpha' Z_i + v_i \quad (2)$$

$$\text{ただし、} \quad M_i = \begin{cases} 1 & \text{if } M_i^* > 0 \\ 0 & \text{otherwise} \end{cases}$$

表6 厚生年金適用漏れ関数と国民年金未納・未加入確率関数の同時推計  
(Bivariate Probit Model)

	厚生年金適用漏れ確率関数		国民年金未納・未加入確率関数	
	係数	標準誤差	係数	標準誤差
事業所の適用漏れ率	1.553141	0.7446202 **		
持家ダミー	-0.5561014	0.2253075 ***	-0.137276	0.2852051
養育費ダミー	0.0340095	0.2127407	-0.3239116	0.2673692
親どの同居ダミー	-0.0542253	0.2596993	-0.127504	0.3402449
(基準グループ：5人未満) 企業規模2：30人未満	-0.6192946	0.3246192 *	0.8125511	0.5383815
企業規模3：100人未満	-0.8272821	0.3296543 ***	0.2937468	0.5059982
企業規模4：300人未満	-1.383004	0.370254 ***	0.1508758	0.4901547
企業規模5：千人未満	-1.244355	0.3945897 ***	0.4353142	0.4790696
企業規模6：千人以上・官公庁	-1.500427	0.3736663 ***	0.1587785	0.5444875
教育年数	-0.0606257	0.0606575	-0.0824132	0.0668232
年齢	-0.0596072	0.0156462 ***	-0.0255147	0.0183932
(基準グループ：就業継続型) キャリアパス2：再就職型	-0.4613643	0.275707 *	-0.3230629	0.3349335
キャリアパス3：結婚・出産退職型	0.0100532	0.2659131	-0.2685343	0.3282313
キャリアパス4：就業未経験型	-0.6092678	0.4026282	-0.8517638	0.5154027 *
(基準グループ：その他) 業種1：医療・福祉	-0.7497772	0.4669718 *	-0.1649134	0.4243984
業種2：製造業	-0.994474	0.5451082 *	-0.4078716	0.5404602
業種3：卸売業・小売業	-0.0845977	0.4444497	0.1148604	0.5428646
業種4：金融・保険・不動産	-0.18848	0.4506596	-0.2250476	0.4329235
業種5：サービス業	0.1641264	0.3761321	-0.5591323	0.3701276
(基準グループ：専門・技術的職業) 職種1：事務的な仕事	-0.7466683	0.4091566 *	-0.0512399	0.623496
職種2：サービスの職業	-0.3100472	0.4199061	0.2974684	0.6372134
職種4：技能工・生産工程に関する職業	0.2038277	0.5466405	0.3277703	0.7275269
職種5：その他	-0.3065397	0.4248034	0.3605009	0.6048314
本人の稼働所得(万円/年)			-0.0026374	0.0023334
係数	4.305024	1.287091 ***	1.766585	1.595754
対数尤度	-179.58			
Rho(残差項の相関)	1	3.46E-09 ***		

注：サンプル数は309人である。

ここでの  $M_i^*$  も Latent Variable であり、国民年金未納・未加入時の効用と適用時の効用の差分として定義される。この差が0を上回るとき、未納・未加入を選択する。一方、 $M_i$  は、