

社会保障審議会年金部会  
パート労働者の厚生年金適用に関するワーキンググループ  
(第6回)

平成19年1月30日(火)10時～12時  
於 厚生労働省議室

議事次第

○有識者からのヒアリング等

- ・日本女子大学人間社会学部現代社会学科
- ・東京大学社会科学研究所
- ・みずほ情報総研株式会社

大沢 真知子 教授  
水町 勇一郎 助教授  
藤森 克彦 主席研究員

【配付資料】

- 大沢教授提出資料
- 水町助教授提出資料
- 藤森主席研究員提出資料

日本女子大学 大沢教授  
提出資料

社会保障審議会年金部会

パート労働者の厚生年金適用に関するヒアリング資料

日本女子大学

大沢真知子

1. 戦後の女性労働者の変化

均等法以前世代

均等法世代

バブル崩壊後世代

2. 女性の就業決定要因の変化

「ダグラス＝有沢の法則」（夫の所得水準が妻の就業選択確率にマイナスの影響を与える）の変化

3. 国際比較でみた日本の女性労働者

35歳以降では有業率と学齢とのあいだに負の相関がある

4. 税制度・社会保障制度が女性の労働供給にもたらした影響

就労調整をする女性がふえる

ただし95年から01年にかけて就労調整をする既婚女性は減少している→男性の雇用保障の低下、失業率の上昇、男性の所定内給与額は90年代にはいってほとんど上昇せず、2005年には前年比で0.5%減少している。2006年では4年ぶりに1.2%増加した

「あなたは何らかの年収調整または労働時間の調整をしていますか」という質問に対する回答

	90	95	01
調整をしている	30.4	37.6	26.7
関係なくはたらく	23.0	25.6	26.0
調整の必要がない	27.3	18.6	35.4
わからない	19.3	18.2	11.9
	100	100	100

出所： 厚生労働省「パートタイム労働者総合実態調査報告」

#### 5. 非正規労働の増加と年金制度

第2号、第3号の減少と第1号の増加

#### 6. 非正規労働者の増加はなぜおきたのか

国際比較からみえてきたもの

産業構造の変化（経済のサービス化）

デモグラフィック要因

多様な働き方のニーズの高まり

景気要因（経済のパフォーマンス）

需要要因（経済のグローバル化）

コスト要因

→おもな要因は需要要因

（例外 オランダ）

7. 社会保険制度が正社員中心であることが、非正規労働者の増加の一因となっている

非正規労働者の増加は先進国一般にみられる現象だが、なかでもパートの増加が著しいのが日本の特徴

→ パートを雇うとコストが削減できる構造が存在する

8. 諸外国の年金制度

→ 事業主の採用に中立な制度を作る

9. 適用拡大は労働者にどのような影響を与えるか

『家族の変容とジェンダー  
—少子高齢化とグローバル化のなかで』  
(富田 武, 李 静和 編)

## 第2章

### 戦後の女性労働の変化と年金制度

大沢真知子

日本の社会システムは、夫が世帯主として経済的な責任を負い、妻が家事や育児などの無償労働を行なうという夫婦の分業が前提となつてつくられてきた。その仕組みが、経済のサービス化や国際化が進んだいま、非正規労働者の増加や世帯間の経済格差の拡大、さらには世代間の負担の不平等などの問題をもたらすようになってきている。

最近の年金の空洞化の原因をみると、若者のあいだで未納率が目立つ。その一方で、おもに専業主婦が加入している第3号被保険者数が減少している。背後には、専業主婦の数が減少するとともに、労働力に占める（社会保険料の負担のない）非正規労働者の割合がふえているという実態がある。

経済変化と年金制度とのあいだにはどのような関係があるのだろうか。年金制度が、非正規労働者の増加や格差の拡大に寄与しているという面はないのだろうか。

本章では、経済変化に対応して女性や家族がどのように変化してきたのかをみるとともに、現在おきている労働力の非正規化と年金制度との関連について考えてみたい。

#### 1 日本経済の変化と女性労働の世代間の変化

日本の女性労働の変化を考えるうえで重要なのが、女性を取り巻く経済環

境の変化である。なかでも二つの大きな経済変化が戦後の女性労働者に大きな影響を与えている。一つは、(1)製造業が中心の社会からサービス中心の社会へ移行したこと、もう一つは(2)グローバル経済化の進展である。

この二つの経済変化のうちのサービス経済化にもっとも大きな影響を受けたのが、均等法世代である。ここでいう均等法世代とは、1986年から90年までに学校を卒業した世代をさす。そして、サービス経済化による追い風と経済の国際化による逆風を受けて二極化したのがバブル崩壊後世代である。この世代は91年以降に新卒で労働市場に参入している。

そして、これら二つの世代とは異なり、製造業が中心の時代に労働市場に参入したのが、均等法以前世代である。1986年以前に学校（最終）を卒業し就職した世代で、現在の社会保障制度は、この世代を前提に設計されている。

以下ではそれぞれの世代の就業パターンや結婚・出産のパターンの特徴をみていこう。

### 1 均等法以前世代

この世代の特徴は、結婚後に雇用労働者として働く女性が非常に少ないことである。家計の所得が倍増したことで、娘を大学進学させることができるようになり、女性の高学歴化が進んだ。また、経済が次第にサービス部門にシフトすることによって、結婚前に働く女性が増えた。しかし、結婚後は多くの女性が家庭に入った。

結婚適齢期や「結婚したら子どもを持つ」といった社会規範に強く影響されており、結婚は「結婚適齢期」といわれた20代前半に集中している。また、第1子の出産も結婚1～2年後に集中しており、7～8割の女性がこの時期に第1子を出産している。

既婚女性の就業率は、夫の所得水準が低いほど高く、既婚女性の就職はおもに製造業で、パートタイム就労するケースが多かった（製造業で働く既婚女性が多いのは日本の特徴であり、そこでの労働はおもにこの世代の女性によって供給された）。

### 2 均等法世代

1986年に男女雇用機会均等法が施行された。この年の既婚女性の雇用就業率は約3割である。女性にも総合職への道が開かれるようになる。この均等法を境に、女性の高学歴化が加速化する。

女性の高学歴化は60年代から70年代にかけて進むが、その多くは短大に進学していた。ところが均等法施行以後は、大学に進学する女性がふえ、進学率の男女差が縮まる。

そして、高学歴の女性を中心に晩婚化や晩産化が顕著になり、出生率が低下する。親と同居する若者の増加が社会問題としてとりあげられるようになり、「パラサイト・シングル」という言葉で表現された。同時に離婚率も高まり、結婚が永久就職ではなくなっていく。

ただし、「子どもは自分の手で育てたい」という女性の意識は根強い。高学歴の女性は二つのグループに分かれる傾向がある。継続就業を念頭に卒業後の職業選択も継続が可能な職業を選ぶタイプと、結婚後は専業主婦になることを想定しているタイプの二つである。前者は専門職を選ぶ傾向が強く、後者は事務職が多い（大沢 2004）。また、後者は前者にくらべて結婚や出産の時期が遅くなるものも多く、夫の所得が安定している場合には、出産後は家庭に入る女性が多い。

### 3 バブル崩壊後世代

バブル崩壊後のもっとも顕著な特徴は、男性の労働市場が大きく変化したことだろう。男性の雇用保障が低下し、賃金形態が長期雇用を前提とした年功的な賃金体系から短期の成果を重視する、成果主義の賃金制度に大きく変化した。

また、日本の企業の女性活用にも大きな変化がみられる。1996年と2001年を比較すると、賃金水準の高い企業規模の大きいところで大卒女性の採用がふえてきており、能力・意欲ともに高い女性が、その実力を発揮する機会が広がってきている（経済産業省 2005）。

その一方で、従来は既婚女性の就業形態といわれたパートタイム就労に多くの若者が参入するようになっていく。女性の正社員数は、92年の1118万人

から02年には1009万人へと109万人減少し、パートタイマーが559万人から719万人と160万人増加している。

採用において正規のポストが減少し、女性労働者のなかでの二極化が進んでいるのである。80年代には20代の独身女性のほとんどが正社員として働いていた。ところが90年代に入ると、若者のあいだで正社員比率が大きく減少し、それに代わってパート・アルバイト比率が上昇している（経済産業省2005）。

なお、このような二極化は、女性だけではなく男性においても起きている。夫が失業したり、予期せぬ理由で所得が減少したために、再就職をする女性もふえている。最近の特徴は、0～3歳の子どものいる母親の就業率の上昇である。2000年から04年にかけて、このグループの女性の就業率は、22%から27.8%に高まっている。女性の再就職の時期が急速に早まっていることが予想される（野口2004）。

また、経済的な理由で結婚できない、あるいは結婚しても希望するだけの子どもが産めない若者も増えはじめている。

## 2 女性の就業決定要因の変化

経済のサービス化や情報化をもたらすもっとも大きな変化は、「妻の就業は夫の所得水準に依存する」（ダグラス＝有沢の法則）という夫の所得が妻の就業に与える影響が弱まり、それに代わって、妻の学歴やキャリアの蓄積などが就業の決定要因になってくることである。

このことが男女間の賃金格差を縮小させ、夫婦の関係を変え、子どもを持つことの意味を変える。男女間の賃金格差が大きいと、夫が外で稼ぎ、妻が家にいるという夫婦の性別役割分業が合理性を持つ。しかし、この格差が縮小すると、この分業のメリットが減少し、代わって男女のパートナーシップを基本とした夫婦関係が望まれるようになる。また、子どもを持つことも夫婦の選択の時代になり、子育てに直接的、間接的にお金がかかる場合には、子どもを生まない、あるいは出産を抑制する。そして仕事と子育てとの両立がむずかしいと、高学歴の妻（世帯）の子ども数が少なくなる傾向がある。

これが少子化を進めるのである。

いまのべた変化はアメリカでは1960年代から起き、1970年代のなかばごろにはその変化がより鮮明になっている。これはアメリカでは、「静かな革命」（Subtle Revolution）と呼ばれ、この変化にともなって社会制度の改革が行なわれている（Smith 1979）。また、他の先進国でも70年から80年にかけて、同様の変化を窺測している。なかでも女性の高学歴化がいちじるしく進んだことは特筆に値する。

### 1 世帯の所得水準と妻の有業率の関係の変化

世帯の所得水準と妻の有業率とのあいだにはマイナスの関係がみられ、これを日本ではダグラス＝有沢の法則と呼んでいる（労働経済学では、労働供給における所得効果と呼ぶ）。

この関係が成り立っているかどうかを確認するために、小原は、家計経済研究所によるパネルデータを使って夫の所得水準を10分位に分類し、夫の所得水準と妻の有業率との関係を93年と96年とで比較している。その結果、93年までは夫の所得が高くなるほど妻の有業率は低くなるといった関係が弱いながらもみられるが、96年にはその関係は統計的に支持されないほどに弱まっていることを発見している（小原2001）。

それと同時に、93年と96年を比較すると、第8分位や第9分位といった比較的所得水準の高いところでの女性の有業率が伸びている（表2-1）。小原は、これを、夫の所得水準にかかわらず妻が就業決定をするようになってきたことの現われとみている。

サービス経済化のもう一つの特徴は、性による賃金の格差よりもスキルによる格差が大きくなることである。それが仕事格差を生み出すとともに、熟練度の低い労働者の賃金を下げ、男性の失業率を高める。

図2-1は、男性正社員の1時間当たりの平均所定内給与を100として、女性正社員、男女パートタイマーとの賃金格差をみたものである。正社員のあいだでは男女間の賃金格差は縮小している。この理由は女性の高学歴化や勤続年数が長くなったことなどによって賃金が上昇したこともあるが、男性の賃金が伸び悩んでいることも、格差の縮小を進める要因となっている。

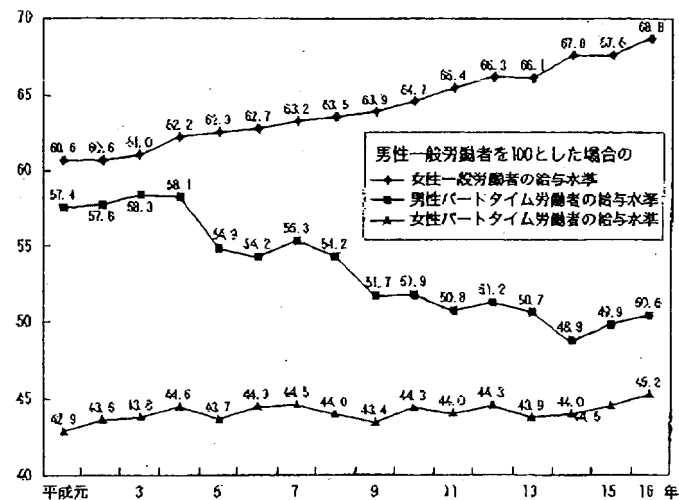


表2-1 夫の所得と妻の就業状況

夫		妻全体		妻(有業)			家計数
勤め先収入(万円)		A	B	C 収入(万円)			
10分位	最小-最大	有業率	(うちフルタイム率)	平均	標準偏差	最小-最大	
1993年全体	690-1511	36%	(52%)	216.6	150.6	5-600	685
1	0-290	38	(44)	162.2	113.0	35-550	69
2	299-330	38	(58)	179.4	100.7	15-300	69
3	340-400	51	(55)	216.7	147.7	5-550	120
4	405-420	33	(57)	263.8	121.1	72-376	21
5	421-460	34	(50)	207.5	135.2	62-480	71
6	464-500	32	(66)	274.8	168.0	10-549	91
7	503-541	41	(44)	176.2	131.3	21-448	39
8	542-600	31	(61)	269.9	193.4	10-600	90
9	602-690	26	(50)	269.8	195.4	40-579	47
10	695-1511	22	(20)	155.5	123.4	40-420	68
1996年全体	0-2000	42%	(47%)	213.0	167.4	10-672	533
1	0-300	53	(38)	155.7	110.9	36-480	60
2	309-360	44	(62)	230.9	126.2	72-550	48
3	365-400	47	(60)	207.1	126.4	50-430	53
4	410-450	37	(35)	181.0	144.9	20-520	54
5	451-500	49	(47)	199.8	142.9	48-500	61
6	502-550	34	(47)	161.9	133.9	12-400	44
7	555-600	49	(47)	237.3	194.1	26-629	65
8	610-675	48	(50)	318.8	229.0	10-650	42
9	676-770	40	(38)	248.6	228.3	70-672	53
10	776-2000	19	(40)	193.9	209.4	34-515	53

出所：小原美紀(2001)「専業主婦は裕福な家庭の象徴か? : 妻の就業と所得不平等に税制が与える影響」、『日本労働研究雑誌』no. 493, p. 20.

図2-1 労働者の1時間当たり平均所定内給与と格差の推移



注：1. 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」より作成。  
 2. 男性一般労働者の1時間当たり平均所定内給与額を100として、各区分の1時間当たり平均所定内給与額の水準を算出したものである。  
 出所：内閣府「男女共同参画白書」平成17年版。

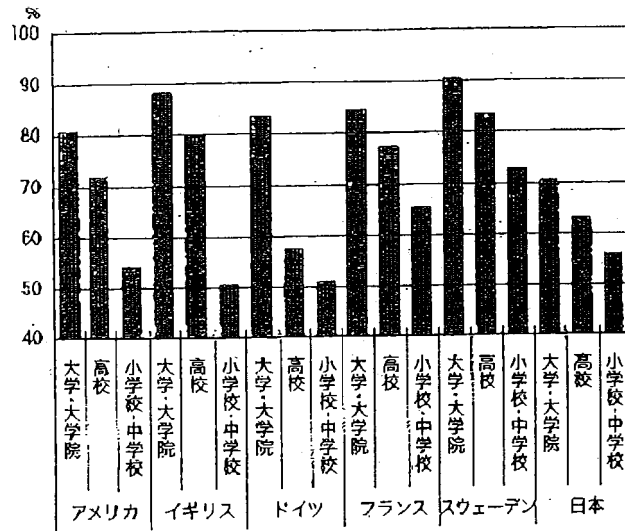
男性労働者の所定内給与額は3年連続で前年を下回っている。その一方で、男性の正社員とパートタイマーの賃金格差は拡大し、日本においてもスキル格差が大きくなっていることがわかる。

### 2 国際比較でみた日本の女性労働の特徴

静かな革命は他の先進国同様、日本においても進展していることは、夫の所得水準にかかわらず就業を決定する女性がふえていることや出生率の低下などの現象によって推測することができる。しかし、国際比較をしてみると、日本固有の特徴も明らかになる。その一つは、女性が結婚や出産で労働市場から退出する傾向が、他の国よりも強く観察されることである。

厚生労働省の「第1回21世紀出生時縦断調査」(2002)をみると、第1子出産の1年前には73.5%の女性が働いていたが、結婚半年後で67.4%は仕事

図2-2 女性の学歴別労働力率の国際比較 (25~64歳)



出所：厚生労働省『働く女性の実情』平成16年版。

を辞めている。

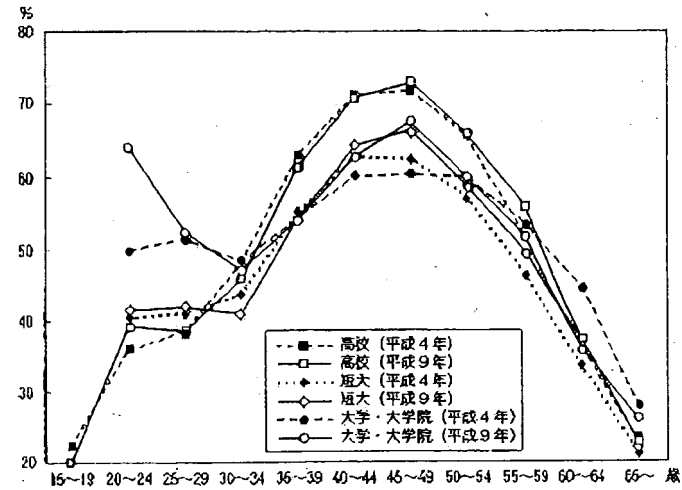
その理由をみると、子育てをしながらでも働きつづけられる制度や職場環境がないからという回答が、継続が困難な理由としてもっとも多く掲げられている。事実、女性の有業率を配偶関係別にみると、1971年から02年にかけてもっとも大きく伸びているのは、独身の女性の有業率である。

その結果、サービス経済化が多くの先進国では既婚女性の職場進出につながっているのに対して日本では独身の女性が晩婚化することで、サービス部門で高まった労働需要に対応したと思われる。その結婚を遅らせた世代の多くが、団塊世代ジュニア世代である。それが出生率の低下につながっている。

もう一つの特徴は、他の国に比べて日本では高学歴の女性の労働力率が低いこと(図2-2)と、いったん退職したあと、学歴の高い女性ほど再就職率が低いことである。

図2-3は、年齢階層別の女性の有業率を学歴別にみたものであるが、35歳以降では、有業率と学歴の関係が逆転している。

図2-3 有配偶女性の学歴別年齢階層別有業率の推移



出所：厚生労働省『働く女性の実情』平成16年版。

資料：総務省統計局『就業構造基本調査』平成4年、9年。

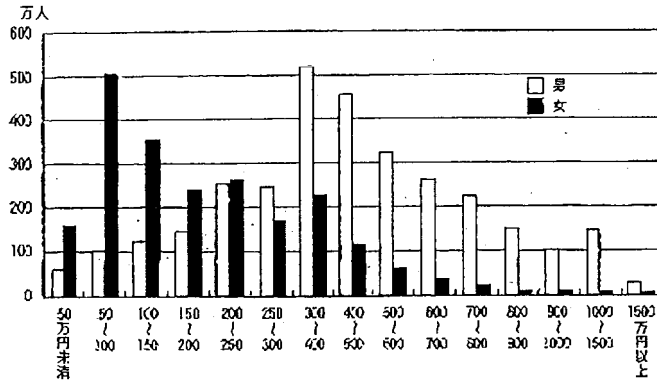
ここには、日本特有の税制度・社会保障制度も影響している。以下では、日本の税・社会保障制度がもたらす既婚女性の労働供給への影響についてみてみよう。

### 3 税制度・社会保障制度と既婚女性の労働供給

既婚女性の労働供給の選択は、夫の所得と自分自身が働けば得られる市場賃金率に影響を受けるとのべた。税制度や社会保障制度はこの両者に影響を与えることで、夫婦の労働供給に影響を与える。もし税制度や社会保障制度が夫婦(世帯)の労働供給選択に中立に設計されていれば、所得分布は正規分布をするはずである。

図2-4は、35~49歳の雇用者の所得分布をみたものである。これをみると、男性では、正規分布に近い形をしており、低所得層(年収150万円以下)の分布のすそ野が広がっている。ところが、女性の場合は、50~100万円の

図2-4 所得階級（雇用就業者総数）



資料：総務省統計局「就業構造基本調査」2002年より作成。

ところと300~400万円ところに分布のピークがある。正社員とパートタイムで所得の分布が異なるからである。

つまり、女性の多くがパートタイマーとして年収100万円未満の所得を得る動機づけがあることがわかる。その動機づけをしているのが日本の税制度・社会保障制度である。

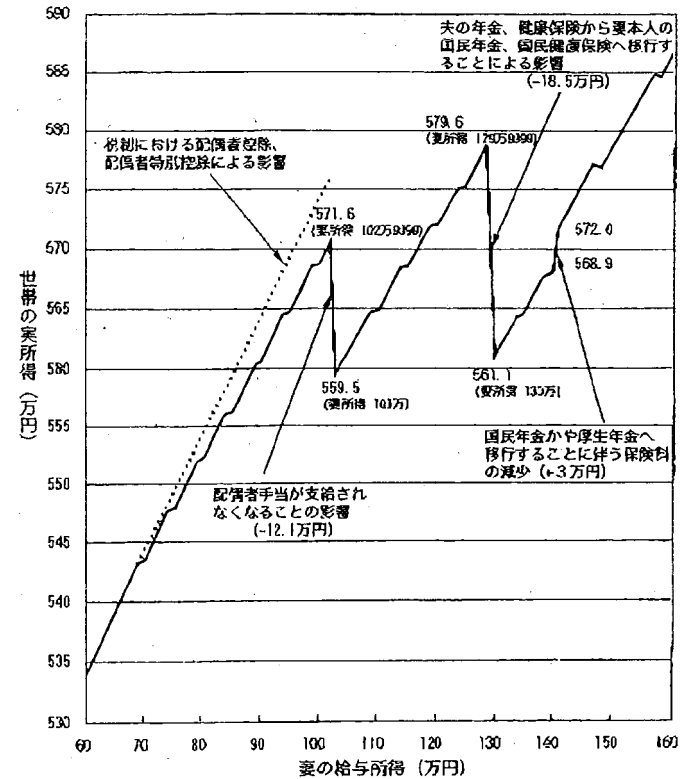
日本の税・社会保障制度は、なぜ100万円未満の所得を得るインセンティブを既婚女性（妻）に与えているのだろうか。

図2-5は、平均的な夫の年収（548万円）をもとに、妻の時給が1260円であった場合に、妻が労働時間を増やすと、夫婦合算の税引後の所得にどのような変化がみられるのかシミュレーションしたものである。

ここからわかるように、このグラフは、のこぎりの歯のようにになっている。一つのピークは103万円、もう一つのピークは130万円にある。この二つの妻の年収の水準で所得の逆転現象がおき、妻の労働供給を抑制するインセンティブが生じている。

妻の年収が103万円までは、世帯主に被扶養家族がいるものとして、夫の所得から配偶者控除（38万円）が認められて、夫の税負担が軽くなる。とはいうものの、(図表の点線と実線を比較すればわかるように) この税制度

図2-5 妻の所得変化に対する世帯実所得（60万円~160万円拡大図）  
（自給1260円の場合）



出所：経済産業省「男女共同参画に関する研究会」報告書、2000年。

そのものはそれほど大きな影響をもたらしてはいない。

のこぎりの歯（所得の逆転現象）を形成しているのは、この103万円のところで配偶者手当の支給を打ち切る企業があるからである。日本の約半数の企業が配偶者手当を支給しているが、そのうちの8割が非課税限度額（103万円）で、支給を打ち切っていると答えている。

130万円のところでの所得の減少は、社会保障制度と医療保険制度によってもたらされている。日本では、すべての国民が年金制度に加入しており、

サラリーマンや公務員は「第2号被保険者」、第2号被保険者の配偶者で年収が130万円未満あるいは収入のない主婦が「第3号被保険者」、そしてサラリーマン以外の自営業、アルバイト、学生、失業者や無業者が「第1号被保険者」と分類されている。

この第3号被保険者であれば、年収が130万円までは、社会保険の支払い義務がない。なお、現在、社会保険料は13.58%であるが、図表の試算は、2000年度の制度にもとづいて計算している。妻の年収が130万円を超えると、国民年金制度や国民健康保険制度に移行するためにこの試算では、約18万5000円負担が増えることになる。

このような制度によって、事業主はパートタイマーの時給を上げるインセンティブを持たず、働く側も非課税限度額以上働くインセンティブを持たない。結果として、パートタイム労働者の賃金が低く抑えられてしまうのである。

既婚女性の3割から4割が、この制度を意識して、就労を調整すると答えており、制度が実際の既婚女性の労働供給を抑制していることがわかる。

そして、日本で35歳をすぎると、女性の学歴と有業率のあいだに負の関係が存在するのは、高学歴の女性ほど高い労働条件の仕事を探しているのに対して、その条件に見合う仕事は労働市場にあまりないからである。また、高い労働条件の仕事は、会社の命令に対して拘束的な働き方が要求される。家庭責任（家事や育児の責任）を負っている既婚女性が、そのような働き方をするのはむずかしい。結果として、働かないという選択をする女性が高学歴者ほど多くなるのである。

#### 4 労働力の非正規化と年金制度

いまのべてきたような議論はさして目新しい議論ではない。多くの研究者によって指摘されているし、研究の蓄積も多い。

しかし、90年代に入って、経済の国際化が進むなかで、この税・社会保障制度における第3号被保険者制度の存在は、労働供給ではなく、労働需要サイドに大きな影響を及ぼす制度になっている。この点についての議論はまだ

表2-2 国民年金制度の加入者数の推移

(万人)

	第1号被保険者	第2号被保険者	第3号被保険者
1996	1910	3865	1220
1997	1936	3882	1202
1998	1959	3881	1195
1999	2043	3826	1182
2000	2118	3775	1169
2001	2154	3742	1153
2002	2207	3676	1133
2003	2237	3685	1124

資料出所：社会保険庁「公的年金加入状況等調査」隔年。

少ない。

経済のグローバル化が進み、コスト競争がきびしくなるなかで、医療保険や社会保険の支払い義務のない労働者を採用することのメリットが高まってきた。その結果、事業主が社会保険の負担を回避するために非正社員の採用をふやしている。96年からの被保険者数の推移をみると、企業の社会保険料の負担義務のない第1号が増える一方で、第3号被保険者の数は多少であるが減少傾向を示している。

##### 1 国民年金制度の加入者の推移

日本では、すべての国民が年金制度に加入しており、サラリーマンや公務員は「第2号被保険者」、第2号被保険者の配偶者で年収が130万円未満あるいは収入のない主婦が「第3号被保険者」、そしてサラリーマン以外の自営業、アルバイト、学生、失業者や無業者が「第1号被保険者」と分類されている。

表2-2をみるとわかるように、就業形態が多様化するにしたがって、第2号被保険者が減少し、第1号被保険者が増加している。

第2号被保険者数は2003年には3685万人であるが、1996年では3865万人と

表2-3 正社員・非正社員の割合の推移（下段は総数に対する割合）

(1000人)

	1987	1992	1997	2002
正社員	34,565 80.30%	38,062 78.30%	38,542 75.40%	34,557 68.00%
非正社員	8,498 19.70%	10,532 21.70%	12,590 24.60%	16,206 31.90%

注：役員を除く雇用労働者を総数とする。

比較すると180万人減少しており、代わって第1号被保険者が同じ時期に1910万人から2237万人へと327万人増加している。2001年には第1号被保険者は2154万人存在したが、そのうち、保険料納入者は1384万人で、被保険者の64%にすぎない。

保険料を納入していないものなかには免除されているものもいるが、2年間に1カ月分の保険料を納めていない未納者も265万人いる。また、制度へ加入すべきでありながら未加入者が99万人いるといわれている（平成11年国民年金被保険者実態調査）。

このように保険料の納付率（被保険者のうち免除者を除いて、納付された月数と納付すべき保険料の月数の割合）は年々低下しており、平成10年の76.6%から平成14年には62.8%へと5年間で13.8%ポイント減少している。平成14年度の納付率を年齢階級別にみると、年齢階層が低いほど納付率が低い。40～44歳では納付率が65.1%であったのに対して、20～24歳では47.4%と低くなっている。そして、この若い年齢層で非正社員化が急速に進んでおり、加入要件を満たさない非正社員の増加が年金制度の空洞化をもたらしていることがわかる。

## 2 正社員の減少と非正社員の増加

表2-3は、総務庁の就業構造基本調査から、1987年から02年にかけて、正社員比率と非正社員比率の推移をみたものである。1987年には役員を除く雇用労働者の80.3%が正社員、パート・アルバイト、嘱託などの非正社員は19.7%であった。それが2002年では正社員が68%、非正社員が31.9%であり、

表2-4 パート/アルバイト労働者増加の要因分解 1992～2000年

(%)

	供給要因による寄与率	需要要因による寄与率
パート	33.2	62.4
アルバイト	-22.2	124.1
パート÷アルバイト	5.5	93.3

注：合計が100%にならないのは、交差項が存在するため。

データ出所：総務省【就業構造基本調査】。

3割を超える雇用労働者が非正社員になっている。ちなみに、ここでいう非正社員には、パート・アルバイト、嘱託、派遣労働者といった労働者がふくまれている。

とくに興味深いのが97年と2002年の変化である。この5年間だけで正社員が約400万人減少している。そして、非正社員が361万人増加しているのである。

しかし、ふえているのは雇用労働者のなかでの非正社員だけではない。雇用されない個人事業主もふえている。国際競争が激化するなかで、専門的な業務をアウトソーシングしたり、製造業では構内下請けによって直接働いている企業で採用されていない労働者がふえている。それらの多くの労働者が実際に厚生年金制度に加入しているのかどうかを把握するのはむずかしい。

## 3 非正規労働者はなぜふえたのか

以上みたように年金制度の空洞化は、専業主婦が保険料を支払わないことによるよりも、むしろ非正社員や自営業者のなかで社会保険制度への未加入者や保険料の未納者がふえていることによってもたらされているのである。今後非正規労働者がふえれば、問題はさらに深刻化するだろう。なぜ、労働力の非正規化は起きているのだろうか。

非正規労働者の増加要因は、大きく分けて需要要因と供給要因の二つに大別することができる。この二つの要因が非正社員増加をどの程度説明するのかをみたのが表2-4である。

それによると、92年から2002年までのパート・アルバイト比率の上昇のほ

とんどが、企業が非正規に採用をシフトしたことによる需要要因によって説明できることがわかる。ただし、アルバイト労働者に比べて、パートタイマーでは供給要因の寄与率が大きく、3割は供給要因によって説明できる。家族のニーズに合わせた働き方をするためにパート就労を希望する人もふえていることがわかる。

もっとも興味深いのはアルバイトである。供給要因がマイナスになっている。これは従来アルバイトを選びやすい年齢層（10代）の雇用者数が減少したことによって生じている。

そして、10代でアルバイト数の減少を補っているのが20代である。20～24歳層の雇用者数は163万人減少しているのに対して、アルバイト数は逆に51万人増加している。

この10年間で15歳から24歳の労働者数は238万人減少している。しかし、アルバイト数は、この10年間に30万人増加している。つまり、10年前にくらべて、この年齢層で、正社員の就業機会が大幅に減少し、アルバイトが大幅に増えたということである。

企業が採用方針を変えて非正社員を増やしているのは、経済のグローバル化のなかで、変化に柔軟に対応できる労働力が必要になっているからである。この動きは先進国一般に広がっている。

労働力の非正規化を、年金制度との関連で論じれば、事業主の社会保険料の負担に、雇用形態による制度的な差が設けられていたり、あるいは、労働者の社会保険料負担がある一部の労働者には免除されているような場合は、社会保険料の負担が少ない雇用形態が必要以上にふえてしまう傾向がある。それは、さきにも述べたように、競争環境がきびしくなるなかで、人件費を削減するという事業主のインセンティブが強くなっているからである。

厚生年金の保険料率は現在標準報酬の13.58%であるが、これを労使折半で支払うので、企業からみると、厚生年金（医療保険）の加入義務があるかないかによって人件費負担が大きく変わってくるのである。

社会保険の適用から除外されているのは、

- ①1日の所定労働時間かつ1カ月の勤務日数が一般社員のおおむね4分の3以下である。

- ②年収が130万円未満のサラリーマンの妻。  
③日々雇い入れられるもの。  
④2カ月以内の期間を定めて使われている者。  
⑤4カ月以内の季節的業務に使用される者。  
である。

つまり有期契約の労働者や短時間労働者の多くは加入の義務が課されていないのである。それが有期契約の労働者やパート・アルバイト労働者をふやす一要因になっている。

#### 4 非典型労働増加と社会保障制度の国際比較

表2-5は、非正規労働者の社会保障制度への適用要件を国際比較したものである。イギリス、ドイツ、日本において、短時間労働者の適用除外の制度がある。日本では、年収130万円、あるいは労働時間が一般労働者の4分の3に満たないものが除外される。イギリスは、時間ではなく週当たりの所得が72ポンド（約1万3270円）未満であれば適用除外を受ける。また、ドイツは、週15時間未満の短時間労働者に適用除外が認められている。

適用除外の有無と各国のパートタイマー増加の現状をみると、適用除外のあるドイツやイギリスで増加が大きだけでなく、正社員とのあいだの賃金格差が大きい傾向がある。たとえば、ドイツでは、88年から98年に労働力に占めるパートタイマーの割合が13.2%から18.3%に増加している。その多くが週15時間未満働くパートタイマーだといわれている（ホフマン＝ウォルウェー 2003）。また、イギリスでは、88年から98年にかけては21.9%から24.9%と3%の増加にすぎないが、オランダについてパート比率の高い国になっている（大沢＝ハウスマン 2003）。

さらに、オランダ、スウェーデン、イギリス、ドイツの4カ国で正社員とパートタイマーの賃金格差を比較した研究によると、労働者の属性や人的資本の蓄積度等をコントロールすると、イギリスとドイツでのみ賃金格差が存在したが、その他の2カ国では格差は存在しなかった（権丈ほか 2003）。

90年代になって経済のグローバル化が進展し、コスト競争が激しくなるなかで、このような要件が非典型労働者の増加と経済的な地位の低下をもたら

表2-5 各国の年金制度、保険料率と非典型労働者への適用状況

国名	制度	料率	労使による負担の割合	非典型労働者に対する適用除外要件	
				短時間労働者	臨時労働者
日本	社会保険	13.58%	労使折半	労働時間が一般労働者の4分の3未満あるいはサラリーマンの妻で年収130万円未満の者	2カ月未満の雇用契約を結んでいる者
アメリカ	社会保険	12.40%	労使折半	雇用形態のいかんを問わず適用(年金額算定の根拠となる保険料記録は年780ドル(8万8850円)以上の収入について行なわれる)	
イギリス	社会保険	21.90%	労10.0% 使11.9% (2001)	逸72ポンド(1万3270円 年換算では3744ポンド(69万0130円))未満の被用者と年収3955ポンド(72万9030円)未満の自営業者は強制加入	
オランダ	社会保険	17.90% (1999)	全額 個人負担	雇用形態のいかんを問わず適用	
ドイツ	社会保険	19.10%	労使折半 (2000)	月収630マルク(3万9090円 年換算では7560マルク(46万9100円))未満かつ週の労働時間が15時間未満である場合は任意加入(加入しない場合でも、事業主に対して年間2カ月または50日未満の短期間雇用の場合を除き、報酬の12%に相当する保険料が賦課される)	
デンマーク	税+ 社会保険	定額保険料	労1/3 使2/3	1月の労働時間が39時間未満の労働者は社会保険の負担義務がない	

している。

適用除外の要件は他の国にくらべて日本で大きく、それゆえに非典型労働者の増大もいちじるしい(とくにアルバイトやパート)。それが年金制度を空洞化させている。今後の制度改革においては、とくに事業主負担のあり方についての見直しが必要になっていないだろうか。どのような雇用形態の労働者を雇うのかは、個人の事業主の裁量にまかされるべきであり、その選択に社会保険制度は中立に設計される必要がある。

本章では、非正規労働者の増加と年金制度との関連について考えた。夫婦の分業を前提としてつくられた日本の社会の仕組みが、時代が変わったいま、正社員と非正社員の格差を必要以上に大きくする仕組みに変わっている。

従来は、非正社員の多くは既婚女性であり、世帯主のもとで経済的な保障があった。ところが、いまは、多くの若者が非正社員として働いている。経済的に自立できないので親元で暮らしており、年金制度にも加入していない。

本章では、その原因が経済のグローバル化といった構造変化にあること、そのなかで、社会保険加入要件に、正社員と非正社員のあいだに差があることが、事業主に非正社員を雇うインセンティブを与えていることを指摘した。

短時間労働者の社会保険料負担を免除している国は他の先進国にもあるが(たとえばイギリスやドイツ)、事業主負担については、原則的には、どのような雇用形態で採用されていても、負担に差がつけられない制度がつけられている。

21世紀は多様な働き方を認める社会がつけられる必要がある。そのために雇用形態の違いにかかわらず事業主が社会保険料を負担する仕組みをつくる必要があるのではないだろうか。

#### 参考文献

- 大沢真知子(2003)「非典型労働の増大と女性の就業選択——日本とアメリカとヨーロッパの比較」、雇用・能力開発機構、財団法人統計研究会【構造調整と労働市場：賃金・雇用構造の変化に関する調査研究報告書】。
- 大沢真知子=ハウスマン・スーザン編(2003)(大沢真知子監訳)「働き方の未来——非典型労働の日米欧比較」日本労働研究機構。
- 大沢真知子(2004)「女性の就業と子育てコスト」、毎日新聞社人口問題調査会編【超少子化時代の家族意識】毎日新聞社。
- 小原美紀(2001)「専業主婦は裕福な家庭の象徴か?——妻の就業と所得不平等に税制が与える影響」、【日本労働研究雑誌】No. 493。
- ホフマン・エデルランド=オーリック・ウォルウェー(2003)「デンマークとドイツにおける就業形態の変化：典型的な働き方はどのように変わるのか」、大沢真知子=ハウスマン・スーザン編(2003)。

ハウスマン・スーザン=大沢真知子「非典型労働の増加の要因と労働市場に与える影響に関する日米比較」、大沢真知子=ハウスマン・スーザン編(2003)。

経済産業省(2005)『男女共同参画に関する調査——女性の人材活用と企業の経営戦略の変化に関する調査』経済産業省。

権丈英子、シブ・グスタフソン、セシル・ウェッツェルズ(2003)「オランダ、スウェーデン、イギリス、ドイツにおける典型労働と非典型労働：就業選択と賃金格差」、大沢真知子=ハウスマン・スーザン編(2003)。

永瀬伸子(2003)『雇用形態の多様化・家族と社会保障の形』全国勤労者福祉振興協会。

野口やよい(2004)「年取1/2時代の再就職」中央公論新社。

Smith, Ralph E. (1979). *Subtle Revolution*, Washington D.C.: The Urban Institute.



東京大学社会科学研究所  
水町助教授  
提出資料

## フランスのパートタイム労働者と年金制度

東京大学社会科学研究所 水町勇一郎

### 1 フランスのパートタイム労働の現状

- ・パートタイム労働者（週 35 時間未満労働者）は労働力人口の 17.3%（Eurostat 2006T1）
- ・1980 年代以降、増加基調（1970 年代には約 6%）
- ・2000 年以降は 17%前後でほぼ横ばい

←**基盤** パートタイム労働に対して「中立的」な法律・労働協約制度

### 2 フランスの年金制度（一般制度の老齢年金保険）とパートタイム労働者

- ・被用者はすべて被保険者として強制加入。報酬は 1€であっても保険料賦課対象。
- ・給付額 = 平均賃金年額\* × 支給率\*\* × (被保険者期間/160 四半期)
  - \* 最高の 25 年間の賃金の平均額（2008 年以降）
  - \*\* 60 歳から満額率（50%）で受給するには 160 四半期が必要。65 歳から受給する場合には被保険者期間にかかわらず満額率（50%）。
- ・1 四半期でも被保険者期間があれば受給権あり。1 四半期の被保険者期間は 1 年に SMIC の 200 時間分の賃金を得れば得られる。全く働いていない者（専業主婦・主夫）には年金受給権はない。
- ・上記の式で計算した年金額が一定額（139.85€（2006 年 1 月））に達しない場合には、その年金額の 15 倍の額の一時金の支払いによって清算される。

### 3 示唆

- ・労働時間の長さや多様なライフスタイルに対して「中立的」な制度（①保険料賦課・受給権付与/②被保険者期間要件）
- ・日本に導入する場合、基礎年金制度との調整の問題あり（国民年金保険料を負担している自営業者との不公平さ→基礎年金に対応する基礎保険料を課すか？ 基礎年金を税方式にするか？）。

みずほ情報総研株式会社  
藤森主席研究員  
提出資料

## イギリスの公的年金におけるパート労働者の取り扱い

2007年1月30日

みずほ情報総研

藤森 克彦

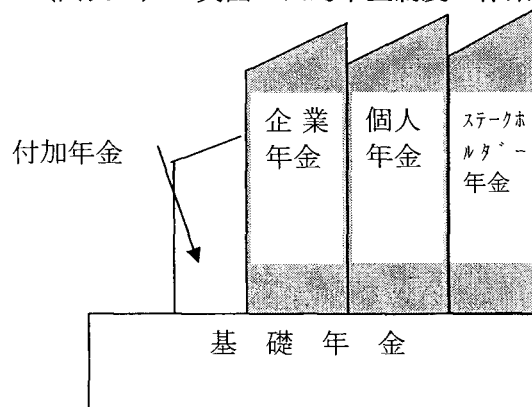
### 1. 英国の公的年金の体系 (図表1)

- (1) 基礎年金：自営業者と被用者は強制加入
- (2) 付加年金（国家第二年金／報酬比例年金）：被用者は強制加入
- (3) 適用除外制度
  - ・一定要件を満たす私的年金（企業年金、個人年金、ステークホルダー年金）に加入する被用者には、付加年金への加入を免除

### 2. 国民保険の適用

- (1) 特徴
  - ・ 公的年金の財源は「国民保険料」によって賄われている。
  - ・ 国民保険料は「年金」「求職者手当」「労働災害」「出産手当」「遺族給付」などを包括した総合的な保険制度。
- (2) 保険料拠出義務
  - ・ 16歳以上65歳（女性は60歳）未満の英国居住者に国民保険が強制適用。
  - ・ ただし、「下限所得（Lower Earnings Limit:LEL）」（2006年度は年収4,368ポンド）未満の収入しか得ていない者には、保険料拠出義務が課されていない。（4,368ポンド≒約100万5千円、1ポンド=230円で換算）。

(図表1) 英国の公的年金制度の体系



(資料) 各種資料により筆者作成。

### (3) 国民保険料の種類

- A. 第1種保険料： 被用者を対象（図表2）
- ・賃金が、「下限所得」以上で「基準所得(primary threshold)」未満の場合（年収約100万円～116万円）、基準収入で保険料を納付したとみなされる。
  - ・第1種保険料は、事業主が賃金から源泉徴収をして、所得税と共に歳入税関庁(HM Revenue & Customs)に納付。
- B. 第2種保険料： 自営業者を対象
- ・年収4,465以上の自営業者に、週2.10ポンドの保険料（定額）
- C. 第3種保険料： 任意拠出。
- ・保険料は週7.55ポンド
  - ・下限所得未満の被用者や学生などが任意に拠出。
- D. 第4種保険料： 高収入の自営業者を対象
- ・5,035～33,540ポンド未満の年間利益について8%の保険料
  - ・33,540ポンド以上の年間利益について1%の保険料

(図表2) 第1種保険料の保険料率 (2006年度)

	↓ 下限所得 £ 4,368	↓ 基準所得 £ 5,035	↓ 上限所得 £ 33,540	
	£ 4,368 未満	£ 4,368～ 5,035 未満	£ 5,035～ 33,540 未満	£ 33,540 以上
被用者	—	0%	11%	1%
事業主	—	0%	12.8%	12.8%
備考	保険料拠出義務が課されない。 →受給権なし	保険料拠出をしたとみなされる		

- (注) 1. 年収は被用者のグロス収入。  
2. 適用除外制度を活用していない場合。  
3. £ 4,368≒100万円、£ 5,035≒116万円、£ 33,540≒771万円（1ポンド=230円で換算）

(資料) HM Revenue & Customs, PAYE and NICs rates and limits for 2006-07, E12(2006)

### 3. 基礎年金の受給資格と例外措置

#### (1) 保険料拠出要件

- ① 1年以上の保険料拠出実績（有資格年）があること  
(みなし期間は含むが、クレジット年数は含めない)
- ② 満額の基礎年金を得るには、就労年数（通常男性49年、女性44年）に対する有資格年（保険料拠出期間とクレジットの合計）が約90%以上あること。これより有資格年が少なければ、比例的に受給額が減額。  
→ただし、有資格年が25%以上（通常、10年か11年以上）ないと、そもそも基礎年金を受給できない

#### (2) 年齢要件：男子65歳以上、女子60歳以上（2010～20年にかけて65歳に引き上げ）

#### (3) 保険料拠出要件を充足しやすくするための例外措置

- ・やむをえない事情によって保険料拠出年数を充足できないことが考えられるので、可能な限り保険料拠出が給付に結びつくように例外措置が設置されている。

##### A. 所得クレジット (credit of earnings)

- ・下記の事情がある者は、保険料を実際に納付しなくても、「下限所得」に対応する保険料を拠出したとみなされる。  
→疾病あるいは障害による就労不能、介護手当の受給、勤労税控除を受給、法定出産手当の受給、陪審員サービスの実施など

##### B. 家庭責任保全制度 (Home Responsibilities Protection)

- ・家庭責任があるために、就労できないか、あるいは「下限所得」未満の収入しか得られない場合、必要な保険料拠出年数から、HRPの期間を差し引くことができる。ただし、この場合であっても、実際の保険料拠出年数が20年以上は必要。
- ・家庭責任保全制度を受けるための要件
  - ① 16歳未満の子供がいて児童手当を受けていること
  - ② 恒常的に週35時間以上の長期療養の病人ないし障害者の世話をやっていることなど。

#### 4. 給付構造

##### (1) 基礎年金

・ 定額給付。ただし保険料拠出期間が短ければそれに比例して減少。

##### ① カテゴリーA年金

・ 本人の保険料拠出に基づき支給（満額で週 84.25 ポンド）

##### ②カテゴリーB年金：

・ 夫（あるいは妻）がカテゴリーA年金の受給資格を得て、夫婦ともに年齢要件を充足した場合に、その妻（あるいは夫）に支給（満額：週 50.55 ポンド）。夫婦世帯は、カテゴリーAとBを併せた週 134.80 ポンドを受給。

・ 共働き世帯で夫も妻も保険料拠出要件を満たしている場合、双方にカテゴリーA年金が支給される。

##### ③カテゴリーD年金：

・ 過少の公的年金を受給する 80 歳以上の者に、連続した 20 年間に 10 年以上英国に居住した場合に支給（給付水準はカテゴリーA年金の約 6 割）

##### (2) 付加年金： 加入者の所得に応じて支給

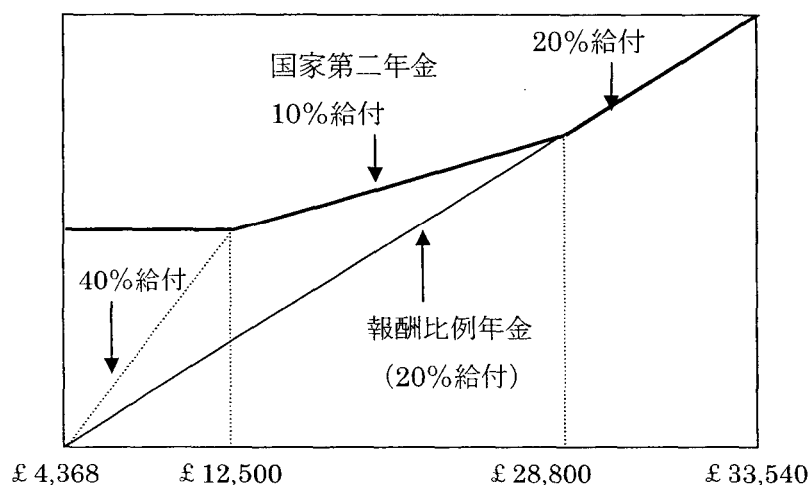
##### A. 報酬比例年金

・ 給付額＝平均対象賃金×加入年数（最長 20 年間）× 1 / 100

##### B. 国家第二年金（図表 3）

・ 低所得被保険者への所得再分配

(図表 3) 国家第二年金の給付額



(資料) 雇用年金省資料により作成。

## 5. パートタイム労働者の状況

- (1) 「パートタイム労働者」の定義：週あたり労働時間 30 時間未満の者
- (2) パートタイム労働者の概況（図表 4）
- (3) パートタイム労働者の処遇（図表 5）

（図表 4）パートタイム労働者の概況

雇用者数	うちパート タイマー	雇用者に占め るパートタイ マーの割合	女性パート タイマー雇用者	パートタイマ ーに占める女 性の割合	女性雇用者に占 めるパートタイ マーの割合
2502 万人	643 万人	25.7%	514 万人	79.9%	42.0%

（資料）National Statistics, *First Release: Labour Market*, Jan. 2007

（図表 5）パートタイム労働者の処遇

	グロス週給（中央値） （単位：ポンド）		時間あたり賃金（注） （単位：ポンド）		週あたり平均労働時間 （単位：時間）	
	フルタイム	パートタイム	フルタイム	パートタイム	フルタイム	パートタイム
男性	487.4	126.6	11.71	6.85	40.7	17.8
女性	386.8	139.1	10.24	7.00	37.6	18.5
全体	447.1 (約 10 万 3 千円)	136.6 (約 3 万 1 千円)	11.12 (約 2,560 円)	6.99 (約 1,610 円)	39.5	18.4

（注）1. 残業代を除く。

2. 「全体」における括弧内は、1 ポンド=230 円で円換算した場合の金額。

（資料）National Statistics, *First Release: 2006 Annual Survey of Hours and Earnings*, Oct.

2006

以上