

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 17 年度 総括研究報告書

(財) 年金総合研究センター

主任研究者 駒村 康平

平成 18 (2006) 年 3 月

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 17 年度 総括研究報告書

(財) 年金総合研究センター

主任研究者 駒村 康平

平成 18 (2006) 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

駒村康平

丸山桂・山田篤裕・福山圭一・棚橋俊介・北野敦也

研究概要・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ i

序章 総論：雇用の流動化と年金制度・・・・・・・・・・ 5

第1章 非典型労働者に対する被用者年金の適用状況と適用拡大の影響・・ 12

第2章 近視眼的選好と年金加入行動・・・・・・・・・・ 28

第3章 就業形態多様化と国民年金未納・・・・・・・・・・ 45

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に関する分析 67

第5章 諸外国における就業形態多様化に対する年金制度での取組状況・・ 95

附属資料 「年金等の意識調査」についての説明・・・・・・・・ 170

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・・・・・・・・・・ iv

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＝2005 年度

主任研究者 駒村康平（財団法人年金総合研究センター客員研究員）

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、1年目に当たる本年度においては、わが国における雇用の流動化、特に非典型労働の増加が年金制度に与える影響を検証すべくアンケート調査研究を実施し、同時に海外諸国における同様の状況への年金制度における対応方法やその現状を把握すべく調査研究を行った。

年金の未加入・未納の増加による空洞化は、労働市場の流動化、非典型労働者の増加により強制徴収対象者が減少し、自発的納付義務者が増加したことによるものであるとの結論を得た。

空洞化の原因となっている人は、将来を軽視し、現在の消費を過大に行うという時間不整合により、老後の所得保障は不十分になることから生活保護の受給対象者になる可能性もあり、本人にとっても社会にとっても望ましくない結果をもたらす。このように個人の選択が時間不整合になる場合、公的年金加入を、一種の「価値財」として強制的に消費者に購入を義務づけること、すなわち強制徴収の強化が、長期的には未納者にとっても望ましい結果となる。今日の年金の空洞化は、労働市場の変化に社会保険が十分対応できなかったためであり、強制徴収の可能な範囲を拡大することが最優先の課題である。

次年度は、上記の結論について更に検討を深め、年金を受給しながら就業する高齢者や若年層の非正規労働の実態などをより詳細に把握し、厚生年金適用拡大の効果測定を行うことになる。

分担研究者（所属等は平成18年2月末現在）
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（財団法人年金総合研究センター専務理事）
棚橋俊介（財団法人年金総合研究センター主任研究員）
北野敦也（財団法人年金総合研究センター主任研究員）

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年目に当たる本年度においては、わが国における雇用の流動化、特に非典型労働の増加が年金制度に与える影響を検証すべく調査研究を実施し、同時に海外諸国における同様の状況への年金制度における対応方法やその現状を把握すべく調査研究を行った。具体的には以下の通り。

①アンケート「年金等の意識調査」を実施した。これは20歳から59歳までの男女個人に対し、年金等に関する実態及び意識を探るもので、特に、アルバイト・パートなどの非典型的労働者の実態を探ることを主目的とするものであった。この結果から、雇用の流動化による年金制度

への影響度合い（就業形態の多様化の現状把握と就業形態別の年金保険料納付状況の分析、非被用者の年金加入・保険料納付行動に関する分析）を検証した。

②過去の財務諸表データから、企業における福利厚生費の増加が雇用に与える影響に関する分析（企業の社会保険料負担に対する行動に関する実証的な分析等）を実施した。

③わが国と同様に「雇用の流動化による年金制度への影響」というものは海外諸国においても問題として発生している。この問題について文献調査、有識者ヒアリング、現地出張調査を実施した。

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的な全体研究会は計8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「年金等の意識調査」の結果から、特徴だったところでは概ね下記のとおり把握することができる。

○パート・アルバイトの被用者年金及び被用者医療保険における適用率が極めて低い。
○国民年金に比べて国民健康保険の方が職業に関わりなく納付状況がよい。

○本来適用されるべき非典型労働者の被用者年金への適用状況では、業種による差異が大きい。

○女性のパート労働者による就労調整の要因としては、社会保険の保険料回避よりもむしろ「もともと長時間労働を希望しない」と所得税回避が挙げられる。

○パート労働者への厚生年金適用への評価は、該当層自身による「拡大は望ましい」との評価は相対的に低い。

○上記の質問と、実際にパート労働者への厚生年金適用が拡大されたときの対応の仕方に関する質問への回答には、「わからない」とするものがかなり多い。

次に、企業の社会保険料負担に対する行動に関する実証的な分析をした結果、企業側が負担する福利厚生費（社会保険料）は有意で、しかも、雇用者数に負の影響を与えするという結果が出た。これは社会保険料の増加が雇用に帰着していることを示す結果である。

さらに海外諸国の現状も踏まえた調査を実施した結果、各国ではその現状に合わせた各種の対応を行っていることが判明した。特に、わが国と同様に分立型の社会保険方式の年金制度を採用しているイタリア（自営業者への適用拡大という形で準従属労働者を所得比例年金の強制加入対象者とした）とドイツ（新しく判断基準を設け、その基準に該当すれば社会保険加入義務のある擬似自営業者と判断される）における工夫は参考になろう。また、パートタイム労働者への適用に関心が持たれたスイスでは、その労働者の賃金に基づく適用基準を大幅に引き下げることによって適用逃れのような問題は解消したとの貴重な情報を得ることができ、わが国の（厚生年金保険の）適用拡大論議に重要な示唆を与えるものと考えられる。

D. 考察

アンケート「年金等の意識調査」の結果として上記Cに記述したところからは、下

記のような考察をすることができる。

○医療保険への納付状況がよいことから、医療という近視眼的に明確なリスクが保険加入インセンティブを高める効果があるという示唆が得られる。

○被用者年金を回避する事業所（業種）は、賦課方式のもとで他の事業所（業種）にその負担を転嫁しているだけでなく、潜在的な未納者を作ることによって他の事業所（業種）に基礎年金拠出金の負担を転嫁していることになる。

○厚生年金のパート適用については、2009年の年金改革で議論されることになるが、その評価について「わからない」とする層がかなり多いため、本格的な議論が始まるまでに、年金の基礎知識や、保険料負担をしても老後の年金額が増加すること、遺族年金の取り扱いなど、年金のメリットを十分広報する必要がある。保険料負担ばかりが取り上げられたり、年金不信が現状以上に高まったりすれば、こうした層が「適用回避」に転じる可能性は否定しえない。

さらに調査結果を統計分析した結果、未納となる確率を上げる有意な要因は年金制度に対する無知と高い時間割引率であることが判明し、また、既存の研究で指摘されていた都市部居住や 25 年加入できない状況にあることが未納となる確率を上げることも確認した。

E. 結論

年金の未加入・未納の増加による空洞化の原因に世代間の負担と給付の差があり、空洞化を食い止めるためには負担と給付の見直しが不可欠であるという指摘もあるが、本研究のインプリケーションは、これと異なる。むしろ、近視眼的な人や若い世代はもともと加入・納付意欲が低く、潜在的な

未納候補集団であった。こうした問題が顕在化しなかったのは、正規労働者から保険料が給与天引により徴収されていたためである。ところが、労働市場の流動化、非典型労働者の増加により強制徴収対象者が減少し、自発的納付義務者が増加したことにより、非加入者、未納者グループが空洞化という形で顕在化したものである。

ところで、双曲的な割引率の近視眼的な人は、現在の消費を過大に行い、老後の所得保障は不十分になることから生活保護の受給対象者になる可能性もあり、本人にとっても社会にとっても望ましくない結果をもたらす。このように個人の選択が時間不整合になる場合、公的年金加入を、一種の「価値財」として強制的に消費者に購入を義務づけること、すなわち強制徴収の強化が、長期的には未納者にとっても望ましい結果となる。今日の年金の空洞化は、労働市場の変化に社会保険が十分対応できなかったためであり、強制徴収の可能な範囲を拡大することが最優先の課題である。

次年度は、上記の結論について更に検討を深め、若年層の非正規労働の実態などを

より詳細に把握し、厚生年金適用拡大の効果測定を行う。

また高齢者就業の延長といった長期的な流れのなかで高齢者の多様な就業に対する年金制度のあり方も再検討されるべきであるため、高齢者自身の就業と年金に関する意識などを調査し、高齢者就業に対する在職老齢年金を含む年金の影響度を計測する。

以上にに基づき、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、提言することとする。

F. 健康危険情報

特になし

G. 研究発表

(財)年金総合研究センター「年金と経済」25巻2号・2006年に掲載予定

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
年金総合研究センター	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	25巻2号（予定）		2006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 年金総合研究センター 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）

金 明中（慶應義塾大学大学院 経済学研究科後期博士課程）

齋藤 香里（大東文化大学・中央学院大学 非常勤講師）

福山 圭一（財団法人 年金総合研究センター 専務理事）

北野 敦也（財団法人 年金総合研究センター 主任研究員）

棚橋 俊介（財団法人 年金総合研究センター 主任研究員）

（所属・肩書は平成 18 年 2 月末現在）

－目次－

「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	2
--	---

序章 総論：雇用の流動化と年金制度

I. はじめに	5
II. 公的年金適用範囲と諸外国の対応（概観）	6
III. 日本における労働市場の流動化と年金適用	9
IV. 就業多様化と年金制度の対応	9

第1章 非典型労働者に対する被用者年金の適用状況と適用拡大の影響

I. 問題意識	12
II. 変わる非典型的雇用者	12
III. 非典型労働者の社会保険加入問題	14
IV. 先行調査にみる非典型労働者の公的年金適用状況	16
V. 本調査における非典型労働者の被用者年金適用状況	19
VI. パート労働者への厚生年金適用に対する意識・行動	24
VII. 年金制度の一元化への意識	26
VIII. 終わりに	26

第2章 近視眼的選好と年金加入行動

I. はじめに	28
II. 年金の加入状況	28
III. 近視眼性が年金の加入行動に与える影響	37
IV. 要約	44

第3章 就業形態多様化と年金制度

I. はじめに	45
II. 就業形態の多様化の動向	45
III. 国民年金未納に関する先行研究	52
IV. 国民年金未納の実証分析	58
V. 結びにかえて	65

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に関する分析

I. はじめに	67
II. 先行研究	68
III. データ	70
IV. 実証分析	74
V. 結論	81

第5章 諸外国における就業形態多様化に対する年金制度での取組状況

I. 出張における訪問先	95
II. ドイツにての確認内容	97
III. イタリアにての確認内容	115
IV. スイス（ベルン）にての確認内容	133
V. スイス（ジュネーブ）にての確認内容	150

（ISSA 作成論文集）社会保障及び労働市場の展開：保障の強化による柔軟性の促進

I. はじめに	152
II. 非典型雇用	154

附属資料 「年金等の意識調査」についての説明

I. 調査の目的	170
II. 調査会社	170
III. 調査の設計	170
IV. 標本へのウェイト変数について	170
V. サンプル内容	171
VI. 調査結果の一部（図表5、図表6）	172
参考：アンケート質問票全文	173

序章 総論：雇用の流動化と年金制度

駒村 康平

I. はじめに

公的年金制度を取り巻く環境変化のなかで最も重要なものが人口の高齢化と就業形態の変化・労働市場の変化である。公的年金制度は、こうした変化に対応することが常に求められる。

年金制度改革にあたっては、その評価基準を明確にする必要がある。Barr(2004)¹ は、年金制度の評価基準について 1)給付水準の適当性、2)年金ガバナンス及び年金コミュニケーションの問題、3)年金制度の適用範囲の問題、4)持続可能性と信頼性という 4 つの評価基準を指摘している。本研究は、このうち年金制度の適用範囲の問題を労働市場の多様化と関連で分析したものである。

本研究の問題意識は、労働市場の変化、とりわけ雇用の流動化、就業形態の多様化に対し年金制度が十分対応しておらず、このことが国民年金の空洞化に繋がったという点に中心をおく。

年金空洞化の原因については、給付と負担を巡る世代間格差による理由で若い世代が支払を拒否しているとの研究も少なくないが、本研究は、いわゆる国民年金の空洞化、国民年金未納者増加の直接の原因は、非典型労働者の増加にあると考える。このため就業形態の多様化の現状把握と就業形態別の年金保険料納付状況の分析、非被用者の年金加入・保険料納付行動に関する分析、企業の社会保険料負担に対する行動に関する実証的な分析が必要である。また就業形態の多様化は各国で共通の現象であるため、諸外国の取り組みについての調査も行った。

本研究の構成は以下のとおりである。第 1 章は就業形態の変化が年金制度に与える影響について分析した「非典型労働者に対する被用者年金の適用状況と適用拡大の影響」(丸山論文)、第 2 章はアンケートデータを使った未納化原因の要因分析を行った「近視眼的選好と年金加入行動」(駒村論文)、第 3 章「就業形態多様化と国民年金未納」(山田論文)、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に関する分析」(金論文)、第 5 章は就業形態多様化に対する各国年金制度の対応を整理した「諸外国における就業形態多様化に対する年金制度での取組状況」(駒村・福山・北野・斉藤出張報告、参考資料「ドイツにおける就業形態多様化に対する年金制度の対応の整理」(斉藤論文)、「イタリアの非典型労働」(在イタリア大使館報告)及び「イタリアの年金制度の現状」(同秦泉寺報告)等含む)、最後に附属資料として今回のアンケートを解説した「年金等の意識調査」についての説明」という構成である。

¹ Richard Levinsky, Roddy McKinnon Editors(2005), Toward Newfound Confidence (ISSA) の preface より。

II. 公的年金適用範囲と諸外国の対応（概観）

先進国に共通して、サービス産業の拡大、低い経済成長のなかでの 1)人件費抑制のための正規労働者数の抑制、2)事業主による社会保険料の回避、3)雇用規制の回避のために、企業は正規雇用者を削減し、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する非典型労働者が増加している。また人々の働き方も多様化しており、従来のような生涯にわたる連続的な働き方から、教育から就職への不連続性、家族ケアのための離職、部分的な退職といったように不連続なものとなっている。これらの働き方の変化によって、従来の正規労働者を対象にした年金・社会保険制度は十分対応できなくなっており、新しい対応が求められている。

1. 生涯にわたる選択に柔軟な制度と社会保険適用の拡大

様々な理由によって、生涯にわたって不連続な働き方をする人が増えている。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が、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 Credits for unpaid periods といった年金上の配慮が、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、軍務期間に対して組み込まれるようになっていく。

一方、もうひとつの働き方の変化は、非典型労働者の増加である。例えば、EU における 90 年代の雇用増加の多くがパートタイマー、有期労働者の増加によるものであり、EU 25 カ国平均でパートタイム労働者の割合は 10.9% (男性 4.5%, 女性 17.2%)、有期限労働者の割合は 13.7% (男性 13.2%, 女性 14.4%) となっている。また、自営業的な働き方も増加している。各国によって違いは大きいものの、EU では労働者の 17%が自営業者に分類され、自営業者も雇用保険や失業保障の対象となるかが議論されている。こうしたパートタイマー、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労働者の就業を抑えようとする場合もあり、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 (Pseudo Self-Employed) なども増えている。

日本同様に分立型の社会保険方式の年金制度を採用しているイタリアとドイツは、こうした非典型労働者の増加に対応する工夫を進めている。以下、両国の対応を概観してみよう。

2. イタリアにおける非典型労働者の扱い

イタリアの年金制度は「ジャングル」と形容されるほど複雑であったが、90 年代の改革により、制度間での調整・ハーモナイゼーションが進められた。特に、95 年の年金改革により一般強制制度の適用拡大が行われ、現在は、INPS (イタリア社会保険機構) が従属労働者 (雇用労働者) と自営業労働者 (独立労働者) をカバーし、他に職業別の特別制度、補完制

度がある。イタリアの年金制度の特徴は、保険料率などは異なるものの被用者と自営業者が同じ制度にカバーされつつある点である。具体的には、被用者は報酬比例の保険料（本人 8.89%、事業主 23.81%）を INPS に拠出している。一方、表 1、表 2 で示すように、自営労働者は職人（タクシー運転手、鍛冶屋職人、運送業者等）、商人、農業、準従属労働者（専門的業務請負、継続的連帯労働（イタリア語のイニシャルから Co.Co.Co. と呼ばれている））といった職業・所得水準・拠出期間によって保険料率は異なる。自営労働者の保険料は 10% であったが、95 年改革によって、拠出期間 21 年未満の若年者の保険料を将来 20% まで引き上げることになり、現在はその途上にある。自営労働者の保険料は全額自己負担であるが、準従属労働者、パートタイムという形態の労働者は企業側が 3 分の 2 を負担することになる。給付は、概念上の拠出建てになっており、それぞれの労働者が拠出した金額によって算出される年金給付を受ける。しかし、非典型労働者が 40 年間加入しても、概ね最終所得の 30% 程度しか年金給付を受けられないとされている。

表 1 2004 年時点で拠出期間 21 年以上の者

	職人	商人	農業	従属労働者
12,889 ユーロ以上 37,883 ユーロ未満	17%	17. 39%	20. 3%	17. 8%
37,883 ユーロ以上 63,138 ユーロ未満	18%	18. 39%	20. 3%	18. 8%

表 2 2004 年時点で拠出期間 21 年未満の者

	職人	商人	農業	従属労働者
12,889 ユーロ以上 37,883 ユーロ未満	14%	14. 39%	17. 8%	17. 8%
37,883 ユーロ以上 63,138 ユーロ未満	15%	15. 39%	17. 8%	18. 8%

イタリアの強制的な年金制度の適用範囲は、当初は一定以下の所得の従属労働者（被用者）のみを対象にしていたが、次第に所得制限はなくなり、さらに独立労働者（自営業者）にも適用拡大が図られるようになった。中益(2001)は、経済的な弱者保護という当初の強制的な年金制度の目的が変質してきたことを指摘したうえで、適用拡大の理由に 1) 準従属労働者と従属労働者の年金制度における扱いの均衡、2) 拠出逃れの防止などを挙げている。特に 2) については、年金制度の成熟化により給付抑制、保険料引上げという現実と直面し、労働者が、強制的な年金制度への包括を「弱者保護」として捉えなくなっているという点も強調している。日本においても、保険料の引上げと給付の抑制によって、公的年金の魅力は低下したという見方も広がっており、非典型労働者の保険料負担回避が強まっていることと共通した問題であろう。

以上のようなイタリアの年金制度改革のうち注目すべきは準従属労働者に対する年金の扱いである。継続的連帯労働に代表される準従属労働者は、正規社員の人件費回避・雇用規制回避の手段として使われ、その劣悪な雇用条件が問題になっている。こうした非典型労働者を偽装自営業者として扱い、保険料や社会保障制度の負担逃れの手段に使うという点で、

日本とイタリアは同様の問題を抱えている。イタリアにおいては、自営業者への適用拡大という形で準従属労働者を所得比例年金の強制加入対象者にしたという点で参考になる。なお、イタリアにおける労働市場の流動化と年金制度適用に関するヒアリング内容については、第5章－Ⅲに掲載した。

3. ドイツにおける非典型労働者に対する年金適用の問題

雇用形態の変化、非典型労働者の増加と年金制度の関係については、ドイツでも発生している。賃金負担や社会保険料負担を回避するために、正規労働者の採用を減らし、派遣労働者、パートタイム労働者、擬似自営業者、僅少賃金労働者などの非典型労働者が増加している。このため、ドイツではこうした働き方であっても被用者年金の適用対象にしている。このなかで、経済的には従属しながらも、業務請負という形の契約をし、雇用関係をとらない擬似自営業者という働き方も次第に増えており、1997年では20万人程度がそうした働き方に分類できると推計されていた。そのため、擬似自営業者の社会保険上の扱いは混乱し、社会法典、社会保険適用範囲の見直しに繋がった。従来、年金保険料を負担すべきか否かは、請負契約をしている企業が加入する疾病金庫が判断し、疾病保険料とともに一括徴収を行っていた。しかしながらこの判断基準はそれほど明確ではなく、各疾病金庫によって判断が異なり、適用対象になるか否かで混乱した。このため社会法典が見直され、①家族を除き、社会保険加入義務を負う被用者を用いていないこと、②一人の委託者のために活動すること、③委託者の指揮命令に服し、その事業組織に組み入れられている場合、④事業者としての活動に基づき、市場で取引を行わない、という4つの判断基準のうち2つを満たせば社会保険加入義務のある擬似自営業者と判断されることになった。

実際の適用判断は、BfA（連邦職員保険庁）内に設置されたクリアリング窓口で行うことに一本化され、保険料を支払うべき擬似自営業者と判断されれば、業務を請け負わせている企業は、通常の正規労働者同様に保険料を負担することになる。ドイツにおける労働市場の流動化と年金適用については、本報告書の海外出張報告²及び斉藤論文³において詳しく整理している。

4. スイスにおけるパートタイム労働者の適用

スイスは伝統的に自治、分権意識の強い国で、年金制度の運営主体も細分化している。その中にパートタイム労働者に対する適用について問題があるのではないかと考えられた。しかし、パートタイム労働者に対する適用対象となる年間賃金の基準額が2005年1月から、従前の2万5800スイスフランから1万9350スイスフランに引き下げられた。政府当局者は、これによりパートタイム労働者に対する適用逃れのような事態はなくなったと断言している。

適用基準の引下げが問題解決の1つの手法であることを示すものと言えるであろう。

² 第5章を参照。

³ 同上。

III. 日本における労働市場の流動化と年金適用

非典型労働者の増加は日本でも著しい。非典型労働とは、パート・アルバイト（短時間非正規労働者）、派遣労働、有期契約労働、製造業などの業務を一部請け負う請負企業における業務派遣、企業から業務を請け負って業務請負の自営業者として働くなどであるが、就業構造基本調査によると、1992年から2002年までの間に正社員が358万人減少し、非典型労働者が487万人増加している。

最も数の多いパート労働者については、2001年の「パートタイム労働者総合実態調査」によると、「パート等労働者」は約1,118万人、うち「パート」は約949万人、「その他」は約169万人となっている。全労働者に占める「パート等労働者」の割合は26.1%、うち「パート」22.1%、「その他」3.9%となっている。このほか価格競争の激化、商品サイクルの短縮化、生産調整弁として特に製造業で派遣労働者、業務請負が拡大している。派遣労働者は平成15年労働者派遣事業報告書によると約236万人（常用換算派遣労働者数約74万人）である。このほか、業務請負企業に登録しているいわゆる請負労働者の数は明確な数字が無いが124万人に達しているという推計もある。さらには、実際には業務発注企業との間に事実上の指揮命令関係、雇用関係があるにもかかわらず、企業側が厚生年金の保険料を逃れるために形式的に業務請負契約を結ぶという偽装自営業者の問題も発生している。

非典型労働者に対する厚生年金の適用は以下のようにになっている。まず①2ヶ月以内の期間を定めて臨時に使用される人、②臨時に日々雇用されるか1ヶ月を超えない人、③季節的業務に4ヶ月を超えない期間使用される人、④臨時的事業の事業所に6ヶ月を超えない期間使用される予定の人、⑤所在地が一定しない事業所に雇用される人は適用から除外される。これ以外については労働時間が基準になる。被用者として雇用関係がある場合、その労働者の労働時間が「通常の就労者の所定労働時間の4分の3以上」あれば、原則として被用者保険に強制的に加入する。4分の3未満については国民年金に加入することになる。派遣労働者については、2ヶ月以上の派遣期間がある場合は、厚生年金に加入することになるが、派遣労働者の場合、派遣期間終了後に待機期間が発生する場合があり、この期間が1月以上になると厚生年金に適用されなくなる。厚生労働省「平成13年労働者派遣事業実態調査結果報告」によると派遣労働者のうち67.4%が厚生年金に適用されているとなっているが、人材派遣健康保険組合の加入者は34万人であることを考えると適用の割合はもう少し低いと考えられる。非典型労働者の年金適用については第1章（丸山論文）を参照。

IV. 就業多様化と年金制度の対応

労働市場の流動化、非典型労働者の増加に年金制度を含む社会保障制度が対応しなければならぬのは先進諸国では共通した課題である。年金制度が労働市場の変化に対応できなければ、年金の空洞化が進むのみならず、制度の違いが就業選択や企業の労働需要に歪みをもたらす可能性が高い。この一方で、女性や若年者の就業の不連続化にも年金制度は対応する必要がある。最近の年金改革は、各国とも負担と給付の対応関係を強化するものであるが、

就業の不連続化によって拠出額、拠出期間がともに縮小化して将来の年金が不十分になる可能性もあり、これに対する対応も不可欠である。このほか、高齢者就業の促進の結果、年金を受給しながら様々な働き方をする高齢者も増加傾向にあり、高齢者の就業意欲を高める年金政策も検討する必要がある。以上の課題のうち、本年度は非典型労働者の問題に焦点を当てたが、次年度は女性や高齢者の就業と年金制度の関係について分析するものとする。

本報告書における各報告論文の内容は以下の通りである。

第1章（丸山論文）では、現行の社会保険の加入規定は厳密には適用されておらず、被用者保険の厳密な適用、罰則の一層の強化が必要である。また、正規の従業者であっても国民年金加入者の場合の未納率は、他の就業形態の者より高い傾向にある。現行の「自主納付」を改め、国民年金加入者からの強制徴収の新たな手法を再検討する必要がある、と主張している。またアンケート調査によるとパート労働者に対する厚生年金の適用拡大は概ね賛成が多いものの、新たな保険料負担の回避行動をどう抑制するかが今後の課題となるとしている。

第2章（駒村論文）では、公的年金に任意加入する意向があるか否かという回答に影響を与える要素を分析し、自分の寿命が長いと予想している人ほど任意加入意欲が高く、時間割引率が高いほど、時間割引率が双曲線の形をしている人ほど、年金に任意加入しないということを確認できた。高い割引率や双曲的な割引率といった近視眼性は、現在の消費を過大に評価して将来の消費を軽視するため、老後のための貯蓄は不十分になりやすい。このように個人の選好に歪みがあり、時間的不整合がある場合、公的年金加入を一種の価値財として強制的に消費者に購入を義務づけること、すなわち強制徴収の強化が必要になる。

第3章（山田論文）では、就業形態多様化と国民年金未納の問題を取り上げている。未納の問題は現下のわが国年金制度運営上の最大のものである。先行研究を整理した上で、今回のアンケート調査による個票データの分析を行っている。結論的には、非典型雇用との間に有意な関係は見出せなかった。なお、今回のアンケート調査では非典型労働に該当するデータ自体が少なかったという問題があり、これを補完できる機会があれば、また違った結果が導き出せる可能性はあろう。

第4章（金論文）は企業の福利厚生へのいわゆる「帰着」の問題を取り上げている。パネルデータを用いた分析で、社会保険料など福利厚生費は雇用者に負の影響を与えるという結論を一応導き出しているが、年金保険料との関係を明確に示すには更に精緻な分析が求められよう。

第5章の斉藤論文では、社会保険財政対策のためにドイツで行われた擬似自営業者と僅少賃金労働者への施策について紹介している。ドイツでは1990年代からの失業率の上昇に伴い社会保険加入義務のある労働者数は減少する一方で、様々な就業形態で働く非典型労働者が増える傾向にある。これに対し、政府は社会保険加入義務の適用対象者を、就業形態の多様化に対応し拡大させた。

第5章参考資料「社会保障及び労働市場の展開：保障の強化による柔軟性の促進」（ISSA）は就業多様化のなかでの年金制度の対応を整理した論文として参考になる。

<参考文献>

Richard Levinsky, Roddy McKinnon Editors(2005),Toward Newfound Confidence, ISSA.

鎌田耕一(2001)『契約労働の研究』多賀出版.

中益陽子(2001)「公的年金制度の被保険者の範囲に関する一考察」『本郷法政紀要N o 10』.

第1章 非典型労働者に対する被用者年金の適用状況と適用拡大の影響

丸山 桂

I. 問題意識

2005年12月の有効求人倍率は、13年3ヶ月ぶりに1倍を超え、バブル崩壊以前の水準に戻った。「景気回復の兆し」と報道される一方で、その数値を雇用形態別に比較すると、正社員が0.65倍⁴にとどまっているのに対して常用的パートタイム労働者は1.41倍であり、求人中心は非典型労働⁵へとシフトしている。

1990年代後半より始まる、パート労働者や派遣労働者など非典型労働者の増加は、既存の社会保険制度の前提条件を揺るがしている。「国民皆保険・皆年金」を揺るがす空洞化問題や加入する年金制度によって、保険料負担や給付水準が著しく異なるという給付と負担の公平性の問題など、年金問題は山積している。

本研究は、非典型労働者の増加が社会保険制度に及ぼす影響を概観し、(財)年金総合研究センターによる「年金等に関する意識調査」の個票を用いて、非典型労働者の社会保険加入の現状と、2004年年金改革では5年後に再検討することとされたパート等労働者への厚生年金の適用に対する影響をみることを目的としている。

II. 変わる非典型的雇用者

1. 非典型労働者の増加

総務省統計局『平成14年就業構造基本調査』によれば、前回調査の平成9年と比較し正規雇用は398.5万人減少し、非正規雇用⁶は367.5万人増加し、数の上ではほぼ正規雇用を非正規雇用が代替するような格好になっている。

雇用者に占める非正規就業者の割合は増加の一途をたどり(図1参照)、特に1997年から2002年にかけて、男女とも急激な上昇を続けている。

さらに、1997年から2002年にかけての非正規就業者数の変化を見ると、「パート」、「アルバイト」の数はほぼ横ばい、構成割合もほぼ横ばいあるいは減少傾向であるのに対し、「労働者派遣事業所からの派遣社員」、「契約社員・嘱託」の人数は、全体から見ればまだ少ない

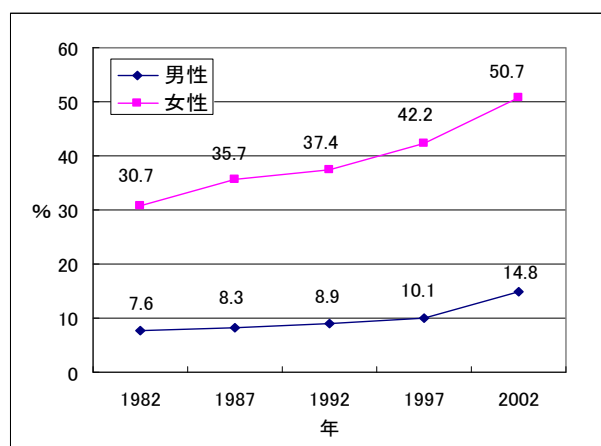
⁴ 正社員求人倍率は正社員の月間有効求人数をパートタイムを除く常用の月間有効求職者数で除して算出しているが、パートタイムを除く常用の有効求職者には派遣労働者や契約社員を希望する者も含まれるため、厳密な意味での正社員求人倍率より低い値となる。(厚生労働省「一般職業紹介状況(平成17年12月分及び平成17年分)について」)

⁵ 本稿では、雇用者のうち、「正社員・正規の従業員」、「役員」以外の者を「非典型労働者」と呼ぶ。具体的にはパート労働者、アルバイト、派遣労働者、契約社員などである。

⁶ 「就業構造基本調査」の呼称による。

ものの、構成比は前回調査と比べ、ほぼ倍増している。

図1 男女別 雇用者に占める非正規就業者の割合の推移



資料：総務省統計局「平成14年就業構造基本調査」

表1 性・従業上の地位別の正規の職員・従業員以外の雇用者数

(単位:千人、%)

		正規の職員・従業員以外の雇用者	パート	アルバイト	労働者派遣事業所の派遣社員	契約社員・嘱託	その他
総 数	2002年	16,206	7,824	4,237	721	2,477	946
		100%	48.3%	26.1%	4.4%	15.3%	5.8%
	1997年	12,589	6,998	3,344	257	966	1,025
		100%	55.6%	26.6%	2.0%	7.7%	8.1%
男	2002年	4,780	628	2,096	204	1,309	544
		100%	13.1%	43.8%	4.3%	27.4%	11.4%
	1997年	3,358	436	1,652	53	605	612
		100%	13.0%	49.2%	1.6%	18.0%	18.2%
女	2002年	11,426	7,196	2,141	517	1,169	402
		100%	63.0%	18.7%	4.5%	10.2%	3.5%
	1997年	9,232	6,562	1,692	204	361	412
		100%	71.1%	18.3%	2.2%	3.9%	4.5%

資料：総務省統計局「就業構造基本調査」より作成

2. 雇用責任・社会保険料回避手段としての間接雇用の増加

表1にも現れているように、事業所内での非正規就業者の活用は、「直接雇用」から「間接雇用」に急速にシフトしている。厚生労働省の『平成15年度労働派遣事業報告』によれば、2003年度の派遣労働者は236万人で、過去最高を記録した。10年前の1993年の57万人と比較すると、約4倍を超えるほどの急増ぶりである。労働者派遣契約の期間については、一般労働者派遣事業では3月未満⁷が68.4%となっており、6月未満のものが全体の約9割

⁷ 公表されているデータでは、雇用期間2ヶ月以下が掲載されていない。2ヶ月以下の雇用期間の場合は、社会保険の加入義務が生じないため、請負労働などでは、社会保険加入回避のために、あえて2ヶ月以下の雇用期間を繰り返すケースが増えている。

(89.6%)を占め、短期雇用にシフトしていることが分かる。

さらに近年は、派遣元が仕事を希望する人と業務委託契約を結び、業務委託先に派遣して仕事をさせる「業務請負」が増加傾向にある⁸。「業務請負」とは、民法 632 条の規定にあるように、労働時間によって報酬が決定されるのではなく、個人事業主として完成した仕事に応じて賃金が支払われる就業形態をとる。そのため被用者保険の適用は受けず、有給休暇や残業手当の適用も受けない。電気総研の「電気産業製造部門における請負労働者の活用実態」調査（2003 年 11 月～12 月）によれば、電機連合加盟労働組合の支部がある調査対象事業所の約 4 分の 3 が業務請負を使っており、就業形態別の構成比では業務請負が 15.0%、パート 3.1%、派遣 5.1%と、業務請負は正規労働者の次に多い構成となっている。

加えて、請負事業所のなかには悪質な事業所もあり、本来加入すべき社会保険の加入を故意に回避したり、実際には現場での指揮命令の多くを発注元企業に委ねたりするなどの法令違反も少なくないとい⁹、委託先で時間管理や指揮命令を受けることの違法性が問題になっている。業務請負会社が請負契約を結んだ人を請負先で仕事をさせる場合に先方から指揮命令を受けると、労働者派遣法違反になる。

また、厚生労働省（2002）「労働需給制度についてのアンケート調査」によれば、回収率が 18%と極端に低いことに注意が必要であるが、製造業の請負労働者の雇用保険加入率は 87.7%、自己名義の健康保険が 77.6%、厚生年金は 72.2%となっている。ちなみに、同調査によると、彼らの 1 週間の労働時間（残業除く）は 30 時間以上 40 時間未満が最も多くて 63.5%で、次いで 40 時間以上が 25.9%である。つまり、単純計算では 89.4%が週 30 時間以上労働であり、健康保険や厚生年金などの被用者保険の適用率は、現状と合致していない。

加えて、非典型労働者の働く事情も変化しつつある。かつては、パートやアルバイトなどは、家計補助的、若者の気楽な一時的な仕事と捉えられてきたが、「核所得」としての働き方に変化しつつある。実際、厚生労働省の「平成 13 年パートタイム労働者総合実態調査」では、フルタイムの非正規労働者が自分の賃金で生活する割合は、1990 年の 36.9%から 2001 年の 56.1%に増加している。厚生労働省の「労働需給制度についてのアンケート調査」における「請負労働者という働き方を選択した理由」（複数回答）についても、「正社員として働きたいが、就職先が見つからなかったため」（30.0%）が最も高く、次いで「仕事がすぐに見つかるから」（29.1%）、「賃金水準が高いから」（28.4%）と続き、非典型労働者という働き方が、事業所にとっても労働者自身にとっても中核的な働き方になりつつある。

III. 非典型労働者の社会保険加入問題

現行の社会保険制度は、職業別に分立されている。被用者向けの社会保険制度の適用は、

⁸小蔦（2001）によれば、124 万人とも推計されている。

⁹実際、厚生労働省が 2002 年に実施した「労働需給制度についてのアンケート調査」によれば、製造業の請負で働く労働者の 54.9%が発注元従業員からの指揮命令があると答えている。一方で、請負事業所調査では同項目については、26.5%と格差があることに注意が必要である。

雇用契約の常態で決定されている¹⁰。

現在の公的年金制度は、国民皆年金のもと、職業別に加入する年金制度、保険料負担、給付水準が異なっている。自営業者などは第1号被保険者として国民年金に加入し、定額の保険料を納付し、基礎年金を受給する。被用者は、第2号被保険者として定率の保険料を納付し、基礎年金の他に厚生年金または共済年金を受給する。そして、サラリーマンの妻(第2号被保険者の被扶養配偶者)は第3号被保険者として、保険料負担なしに基礎年金を受給できることとなっている。その保険料分は夫の保険料負担への加算ではなく、夫の加入する年金制度の被保険者全体で賄われている。

厚生年金保険法第12条では、厚生年金の適用除外として、①2ヶ月以内の期間を定めて臨時に使用される者、②臨時に日々雇用されるか1ヶ月を超えない者、③季節的業務に4ヶ月を超えない期間使用される者、④臨時的事業の事業所に6ヶ月を超えない期間使用される予定の者、⑤所在地が一定しない事業所に雇用される者、の5種類を挙げている。もちろん、社会通念上使用関係の連続性が認められる事情にあれば、厚生年金は適用されることになっている。しかし、厚生労働省「平成13年パートタイム労働者総合実態調査」によれば、パートのうち「雇用契約期間が決められている」パートは全体の44.3%、そのうち「2ヶ月以内の契約期間」のパートは11.1%である。さらに「雇用契約期間が決められている」パートのうち、更新したことがないとする者は14.4%に過ぎず¹¹、パート労働者には「使用関係の連続性」が認められるにもかかわらず、厚生年金の適用外になっている層が相当存在することが分かる。

その他の就労形態については、被用者保険の適用基準は、以下の要件に従って決定される。

最初に、被用者保険の適用(第2号被保険者)の可否が問われ、続いて配偶関係や収入要件によって第1号被保険者あるいは第3号被保険者のどちらかに分類される。被用者として雇用関係がある場合、その労働者の労働時間が「通常の就労者の所定労働時間及び所定労働日数のおおむね4分の3以上」(昭和55年6月6日各都道府県保険課(部)長あて内かん)あれば、原則として被用者保険に強制的に加入する。4分の3未満である場合には、配偶関係及び本人の収入額で加入状況が決まる。

配偶者が第2号被保険者である場合、パートの年間収入が130万円未満¹²であれば配偶者の被扶養者(第3号被保険者)として認められ、独自の保険料負担は求められない。老後の年金は基礎年金を満額受給できる。逆に130万円以上の場合や独身の場合には被扶養者として認められないので、年金は国民年金の第1号被保険者として加入し、国民年金の保険料を

¹⁰倉田(2004)の指摘による。請負的就労(保険外交員、電気・ガスなどの集金人)などは、行政実務上は被保険者資格が認められていない、社会保障ニーズ、特に所得保障機能に着目すると、明らかに高水準の取締役が中小零細の業務請負労働者よりニーズが高いにもかかわらず、実際の適用は、前者が事業主拠出のある厚生年金や健康保険に加入するのに対し、後者は住民としての本人拠出のみの国民年金や国民健康保険に加入し給付水準も低いという、ニーズと実態の逆転現象がおこっている。

¹¹雇用と年金に関する研究会(2003)「多様な働き方に対応できる中立的な年金制度を目指して」

¹²この被扶養者認定基準の130万円の根拠は、昭和61年3月31日庁保発第13号の都道府県知事あて通知で説明されている。それによれば、健康保険の被扶養者認定基準と同額に設定されたという。健康保険における被扶養者認定基準の考え方では、昭和52年に各保険者における認定を統合することを目的に所得税の控除対象配偶者の収入限度額(給与所得控除額と配意患者控除適用限度額の合計70万円)を参考に設定され、税制改正の控除及び給与の伸び率に応じて平成5年度より130万円であったと説明されている(女性と年金検討会報告書)。

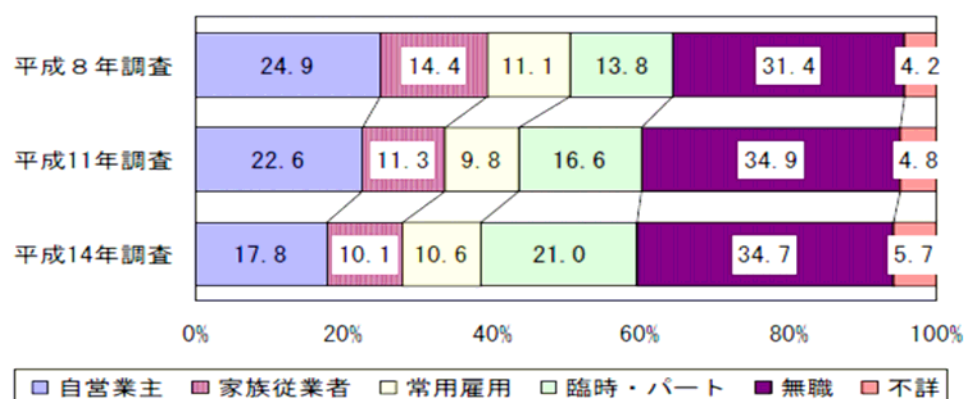
負担しなければならない。

このように職域別の加入する年金制度が異なる問題は、1986 年の基礎年金制度導入時にも解消できなかった。その理由は、①自営業者の場合は、被用者と異なり定年がなく、自ら営業用資産を保有しており、健康である限り働き続けることができること、②引退する場合には子どもが営業用資産を引き継ぐ代わりに子どもからの家族内扶養を受けられることにより、老後の所得保障機能、年金への期待度が異なること、③いわゆるクロヨン問題があるため所得把握ができない、という 3 点が説明されてきた¹³。

しかし、この世代内の年金制度の公平性をめぐる問題は、いわゆる女性の年金問題、つまり第 3 号被保険者の保険料負担問題やパート労働者の就業調整の問題に焦点が集まり、厚生労働省の「女性と年金検討会」でも議論され、2004 年年金改革ではパート労働者に対する厚生年金の適用拡大案が提示されたが、事業主側からの反発が大きく、5 年後に再検討することとされた。

だが、こうした前提条件は既に崩れてきている。社会保険庁「平成 14 年国民年金被保険者実態調査」によれば、国民年金加入者（第 1 号被保険者）の就業状況は、自営業主が漸次減少し、代わって臨時・パート、無職の割合が相対的に増加傾向にある（図 2）

図 2 国民年金被保険者の就業状況の推移



出所：社会保険庁「平成 14 年国民年金被保険者実態調査」

このように、「自営業主」を前提とした第 1 号被保険者の存続要因はもはや見られなくなっている。

自主納付で保険料を納付する非典型労働者が多い市町村ほど、保険料未納率が高い傾向にあることは、丸山・駒村（2005）でも明らかにされている。「自主納付」と「強制徴収」を就業形態によって分断する現行制度の見直しが迫られている。

IV. 先行調査にみる非典型労働者の公的年金適用状況

非典型労働者の公的年金適用状況に関する調査研究として、厚生労働省「平成 13 年パートタイム労働者総合実態調査」、社会保険庁「国民年金被保険者実態調査」、「公的年金被保険

¹³ 窪野鎮治（1984）p.15、p.107

者実態調査」、厚生労働省「就業形態の多様化に関する総合実態調査」（平成6年、平成11年）を用いた永瀬（2003）などから見ていくことにする。

1. 就業形態別の公的年金の適用状況

まず、社会保険庁の調査から就業形態別の公的年金の適用状況を見ていこう。表2は、就業形態別の公的年金被保険者の分布を示したものである。フルタイムでない雇用者、その他（アルバイト）、登録派遣社員を比較すると、第2号被保険者になっているのは、登録派遣社員しかいない。代わりに、第1号被保険者、第3号被保険者の割合がその増減を補っている形になっている。もう一つの特徴としては、「非加入者」の割合が、その他（アルバイト）が6.3%と突出して高くなっていることである。

表2 就業形態別公的年金加入状況（2001年）

			(単位: %)				
			合計	第1号被 保険者	第2号被 保険者	第3号被 保険者	非加入者
総数			100.0	30.3	51.0	16.4	2.2
	就業者		100.0	25.7	65.0	7.6	1.7
		自営	100.0	88.5	3.0	3.6	4.9
		フルタイム雇用者	100.0	11.2	87.6	0.6	0.6
		フルタイムでない雇用者	100.0	49.0	0.0	47.4	3.6
		その他(アルバイト)	100.0	56.5	0.0	37.3	6.3
		(再)登録派遣社員	100.0	34.9	42.5	18.8	3.8
	非就業者・不詳		100.0	46.2	3.6	46.0	4.2

注: 就業形態の分類の定義は、以下の通りである。社会保険の適用関係を示すものではない。

自営: 個人経営の商店主・工場主・農業主などの事業主や開業医・弁護士・著述家・行商従事者などをいう。家族従事者を含む。

フルタイムの雇用者: 雇用者であって、1日の所定労働時間及び1か月の所定労働日数が概ね一般社員に相当する者をいう。

フルタイムでない雇用者: フルタイムの雇用者以外の雇用者。

その他(アルバイト): 自営、雇用者以外の就業者をいう(例: 学生の家庭教師等のアルバイト、内職等)。

登録派遣社員: 派遣労働者のうち、派遣元に登録しておき、派遣先からの依頼により労働者として派遣されるときだけ派遣元との間に雇用契約を締結し、その期間が終了したら雇用契約を解除し、元の登録者に戻る労働者をいう。

出所: 社会保険庁「平成13年公的年金加入状況等調査」

また、第2号被保険者の割合が多いフルタイム雇用者以外は、いずれも「非加入者」の割合が平均より高くなっている。

2. 非典型労働者の被用者年金適用状況

このように、非典型労働者は、第1号、第3号、非加入の割合が、フルタイム労働者より相対的に高くなりがちであることが分かる。続いて、非典型労働者の配偶関係や職業によって、どのような差が表れるのか見ていこう。

表3 性・就業形態別の厚生年金等の公的年金加入状況（2001年）

（単位：％）

就業形態		計	厚生年金等の公的年金加入状況				
			厚生年金・共済年金に本人が被保険者として加入している	配偶者の加入している厚生年金・共済年金の被扶養配偶者になっている	国民年金に加入している	いずれにも加入していない	不明
パート	女性	100.0	29.0	40.0	20.4	10.6	0.1
	男性	100.0	27.9	0.3	31.5	39.7	0.6
その他	女性	100.0	71.7	9.6	14.0	4.6	0.0
	男性	100.0	67.7	0.2	17.9	14.0	0.1

注1 パートとは、正社員以外の労働者（パートタイマー、アルバイト、準社員、嘱託、社員等）で名称に係わらず、1週間の所定労働時間が正社員よりも短い労働者

2 その他とは、正社員以外の労働者で、1週間の所定労働時間が正社員と同じか長い者をいう。

資料：厚生労働省『平成13年パートタイム労働者総合実態調査』

出所：丸山（2006）

表3は、男女別にみた厚生年金等の公的年金加入状況を、厚生労働省「平成13年パートタイム労働者総合実態調査」から比較したものである。これを見ると、就業形態が同じであっても、女性の被用者年金適用率は男性に比べ相対的に低く、逆に男性の場合は「いずれにも加入していない」とする割合が女性に比べて高くなっている。本調査では、配偶関係までがクロス集計されていないため詳細は不明であるが、被用者年金の適用外の受け皿については、女性が第3号被保険者となっているのに対し、男性の場合は第1号被保険者、あるいは未加入という形態になっていることが分かる¹⁴。

3. 非典型労働者の業種別にみた保険料の未納状況

次に、国民年金に加入している非典型労働者の未納状況について、業種ごとに比較したのが表4である。

表4の未納率とは、国民年金被保険者の当該職業従事者のうち、保険料を未納している者の割合である。まず、すべての業種において、1999年度から2002年度にかけて未納率は悪化していることが分かる。これは、国民年金の徴収方法の各市町村から国への移管や免除規定の見直しなどにも原因があったものと考えられる。業種別に比較すると、最も高いのが「運輸業」であり、次いで「通信業」もほぼ3割と際立っている。逆に農林水産業は2002年度で5.9%にすぎず、もっとも高い「運輸業」との差は約5.5倍にも達する。さらに問題なのは、日本の産業構造が農林漁業からサービス業にシフトしており、未納が発生しやすい職業従事者が増えていることである。

¹⁴ 永瀬（2003）によれば、性別、配偶関係別に非典型労働者の年齢階級別に被用者年金適用率を比較すると性別にかかわらず男性のほうが、女性より適用率が高い。また、配偶関係別でみると、男性は有配偶者の方が無配偶者より高いのに対し、女性は逆に無配偶者の方が適用率が高いものの、年齢とともに低下傾向にあるという。女性の無配偶者の適用率が低いことは、高齢女性の潜在的な貧困予備軍をつくることになる。詳細は、永瀬（2003）を参照のこと。

表 4 事業の内容別 保険料未納率（1999 年度、2002 年度）

(単位: %)

	1999年度	2002年度
総数	14.4	18.3
農林水産業	3.0	5.9
鉱業	17.3	16.7
建設業	17.4	21.3
製造業	12.6	17.7
電気・ガス・熱供給・水道業	17.0	18.0
情報サービス業(放送業含む)	—	25.3
通信業	22.5	29.0
運輸業		32.4
卸売・小売業	11.9	15.1
飲食店	16.8	21.9
金融・保険業	21.2	24.3
不動産業	13.1	14.0
物品賃貸・放送・情報・修理業等	15.5	13.6
医療・教育・福祉事業等	11.1	13.1
旅館・理美容・娯楽業等	14.7	19.3
政治・経済・文化団体	12.5	15.2
その他のサービス業	17.2	19.7
公務	11.8	15.0
不詳	15.8	19.3

出所: 社会保険庁「平成11年国民年金被保険者実態調査」、
「平成14年国民年金被保険者実態調査の結果の概要」

V. 本調査における非典型労働者の被用者年金適用状況

本節では、年金総合研究センターによる「年金等に関する意識調査」（2005 年 9～10 月実施）の個票データをもとに、非典型労働者の被用者年金、被用者医療保険の加入状況について分析を行う。

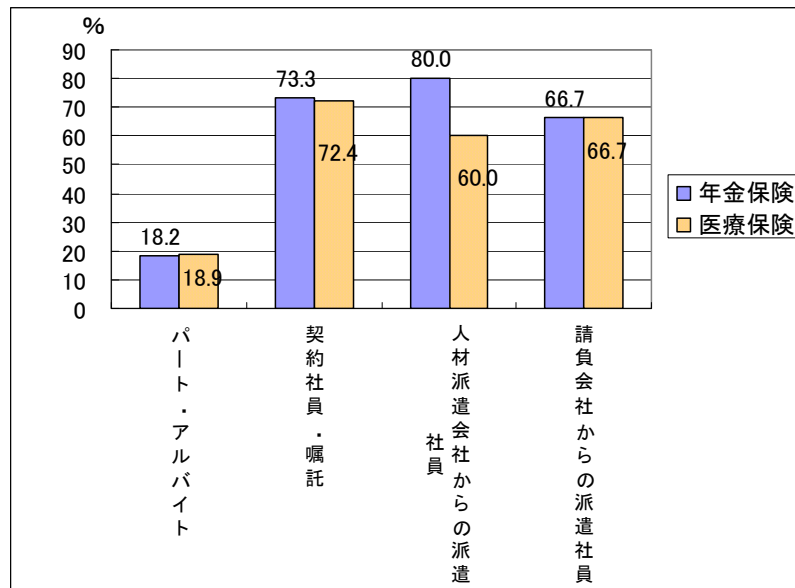
1. 就業形態別の年金加入状況、医療保険加入状況

図 3 は、就業形態別の被用者保険の適用状況を比較したものである。標本数は、年金保険、医療保険双方の加入状況を回答している非典型労働者であり、それぞれ加入状況を回答している 213 人である¹⁵。

一見して分かるように、「パート・アルバイト」の被用者年金（厚生年金、共済組合）、被用者医療保険（政府管掌健康保険、組合健康保険、の適用率がきわめて低いことが分かる。もちろん、職業によって就業時間の分布が異なる影響があるため、労働時間との比較については後述する。

¹⁵ 内訳は、パート・アルバイト 170 人、契約社員・嘱託 30 人、人材派遣会社からの派遣社員 10 人、請負会社からの派遣社員 3 人である。

図3 職業別の被用者社会保険の適用率



さらに、年金保険と健康保険の被用者保険の適用率を比較すると、ほとんどの就業形態でほぼ一致するのに対し、人材派遣会社からの派遣社員だけが医療保険の適用率が低い結果となっている。この差について個別ケースで見ていくと、全員が女性で、年金保険は厚生年金に加入し医療保険は国民健康保険の加入者であった¹⁶。サンプルが少ないため、加入形態の違いに関する詳細な検討は今後の課題としたい。

次に、国民年金、国民健康保険など、被用者保険に加入していない者の保険料の支払い状況を見ると（図4）、興味深いことが見えてくる。国民年金に比べ国民健康保険の方が職業に関わりなく、納付状況がよい。これは、医療という近視眼的に明確なリスクが、保険加入インセンティブを高める効果があることを示唆している¹⁷。さらに、職業別に比較すると、「自営業主」に比べ、「パート・アルバイト」、「会社員（正規の職員・従業員）」の未納、滞納率が高いことが特徴として挙げられる¹⁸。

一般に、正規従業員が加入する厚生年金の徴収率はほぼ100%に近い。このことは、厚生年金の徴収率の高さは、強制徴収という徴収法によるものであって、職業による収入の安定度合いによるものではないということを意味している。収入が安定している正規の職員であっても、納付方法が自主納付に切り替われば、国民年金同様、厚生年金の保険料納付率は低下するであろうことは、容易に予測できる。

こうした正規の職員の国民年金保険料未納率が高いという傾向は、社会保険庁「平成14年 国民年金被保険者実態調査結果の概要」でも同様の結果が示されている。未納率は、自営業主13.9%、家族従業者12.4%、臨時・パート22%、無職18.1%、常用雇用24.1%と臨

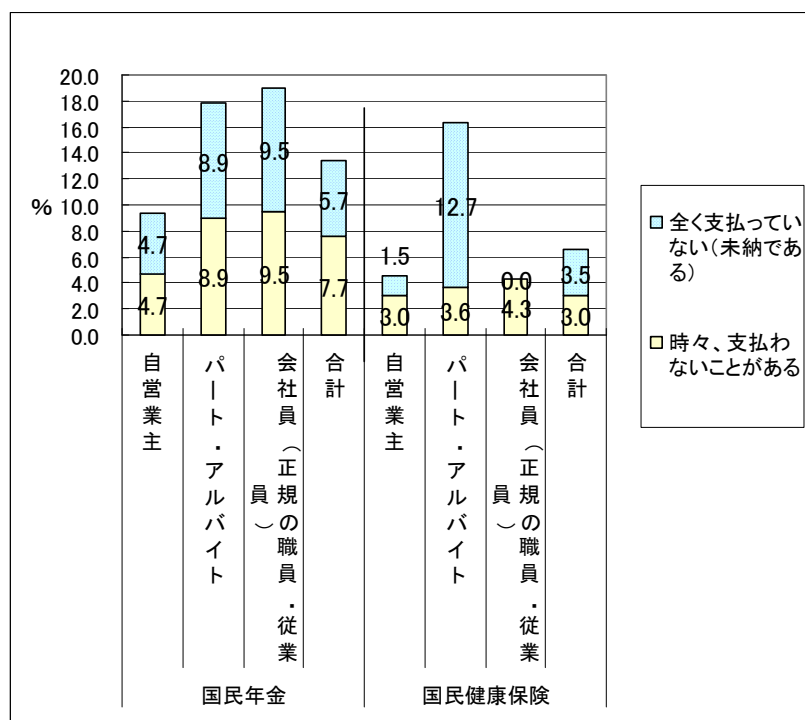
¹⁶ 配偶関係は、未婚者と既婚者両方がおり、特に傾向はみられない。

¹⁷ 失業を経験した者（213人）中、失業期間中に保険料を支払った者の割合は、国民年金で63.4%、国民健康保険で71.4%と差があることから、被保険者のなかでリスクに応じて保険料納付行動を変えていることが分かる。

¹⁸ 標本数は自営業主64人、パート・アルバイト56人、会社員（正規の職員・従業員）が21人、合計が209人である。

時・パートを上回る未納率となっている。

図4 職業別の国民年金と国民健康保険の未納・滞納状況



さらに、会社員（正規の職員・従業員）の標本数が 21 人ときわめて少ないため、注意が必要ではあるが、医療保険での保険料納付状況は、他の職業に比べて相対的によい数字となっている。逆に、「パート・アルバイト」は、むしろ医療保険の方が未納者の割合が多くなっている¹⁹。

2. パート・アルバイトの年金保険・医療保険の適用状況

本節では、サンプル数が安定している「パート・アルバイト」に限定して、その適用状況について見ていく。先述したように、被用者保険の適用は4分の3基準が原則とされるため、1週間の平均労働時間別に比較したのが、表5である。

男女の標本数にかなり差があるため注意が必要であるが、一般的に4分の3基準を超えているであろうと思われる週 30 時間以上の労働時間であっても、被用者保険の適用率は2～4割前後で高くはない。

また、週間労働時間にかかわらず、女性は第3号被保険者が多く、男性は相対的に国民年金加入者が多い。男性と女性の年金と医療の加入状況を比較すると、男性はほとんどが被用

¹⁹ 「パート・アルバイト」の年金未納の理由でもっとも多いのは、「国民年金をあてにしていない」、「保険料が高く、経済的に支払うのが困難」、公的医療保険では「保険料が高く、経済的に支払うのが困難」がもっとも割合が高い。

表5 パート・アルバイトの公的年金・公的医療保険の加入状況

	公的年金制度の加入状況						公的医療保険の加入状況				
		国民年金 に加入(第 1号被保険 者)	厚生年金・ 共済年金 に加入(第 2号被保険 者)	配偶者に 扶養され、 配偶者が 厚生年金・ 共済年金 に加入(3 号)	加入してい ない	合計		国民健康 保険に加入 している	政管・健 保・共済組 合に加入し ている	被扶養者 として加入	合計
男性	19時間以下	9 (100.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	9 (100.0)	7 (77.8)	0 (0.0)	2 (22.2)	9 (100.0)	
	20～29時間以下	1 (50.0)	1 (50.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	2 (100.0)	1 (50.0)	1 (50.0)	0 (0.0)	2 (100.0)	
	30～39時間以下	3 (100.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	3 (100.0)	1 (33.3)	0 (0.0)	2 (66.7)	3 (100.0)	
	40～49時間以下	6 (75.0)	2 (25.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	8 (100.0)	6 (66.7)	2 (22.2)	1 (11.1)	9 (100.0)	
	50時間以上	3 (75.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (25.0)	4 (100.0)	4 (100.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	4 (100.0)	
	合計	22 (84.6)	3 (11.5)	0 (0.0)	1 (3.8)	26 (100.0)	19 (70.4)	3 (11.1)	5 (18.5)	27 (100.0)	
女性	19時間以下	4 (12.9)	1 (3.2)	26 (83.9)	0 (0.0)	31 (100.0)	4 (12.9)	4 (12.9)	23 (74.2)	31 (100.0)	
	20～29時間以下	18 (27.7)	13 (20.0)	34 (49.2)	0 (0.0)	65 (100.0)	18 (27.7)	12 (18.5)	35 (53.8)	65 (100.0)	
	30～39時間以下	6 (20.7)	11 (37.9)	9 (31.0)	3 (10.3)	29 (100.0)	8 (27.6)	12 (41.4)	9 (31.0)	29 (100.0)	
	40～49時間以下	7 (53.8)	3 (23.1)	2 (15.4)	1 (7.7)	13 (100.0)	8 (66.7)	2 (16.7)	2 (16.7)	12 (100.0)	
	50時間以上	1 (20.0)	0 (0.0)	4 (80.0)	0 (0.0)	5 (100.0)	1 (20.0)	0 (0.0)	4 (80.0)	5 (100.0)	
	合計	36 (25.2)	28 (19.6)	75 (52.4)	4 (2.8)	143 (100.0)	39 (27.5)	28 (19.6)	73 (51.4)	142 (100.0)	

注：乗率による誤差のため、性別の合計人数が異なる。

者年金と被用者医療保険の適用状況がほぼ合致するのに対し、女性の場合は週19時間以下、20～29時間以下の部分で、被用者年金保険と被用者医療保険の適用率が異なる。特に19時間以下の部分で、年金は3号、医療は被用者保険という加入形態がみられる。

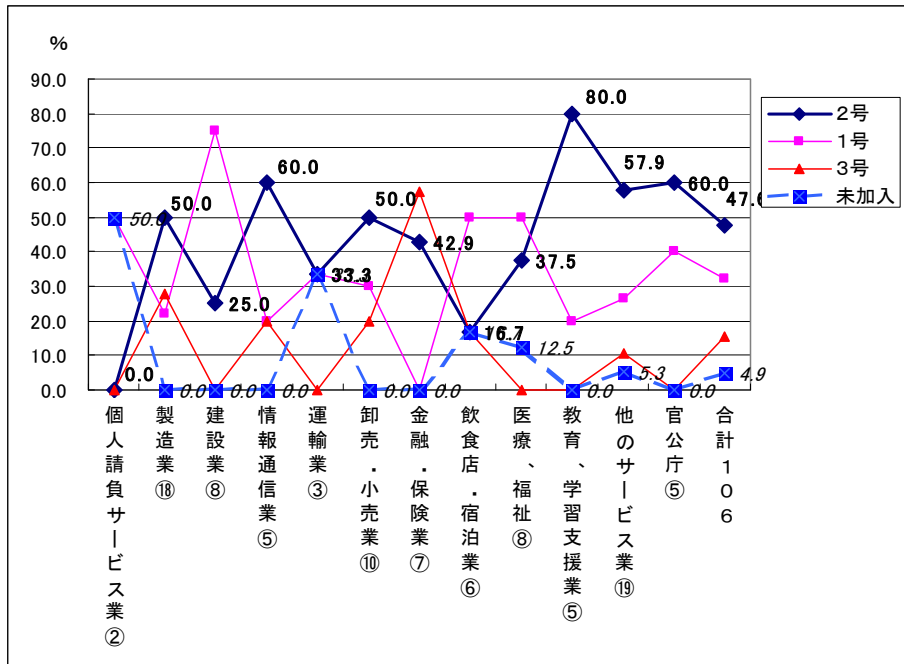
次に、週30時間以上の労働時間で働く、本来被用者保険に適用されるべきである非典型労働者の公的年金の加入状況を、業種や従業員規模で比較してみよう。

図5は、労働時間が週30時間以上である非典型労働者の業種別にみた、公的年金の適用状況を表している。太い実線と、太い数字（全労働者に占める当該被保険者の割合）は、被用者保険適用者（第2号被保険者）を表す。点線の太い実線と、斜体の数字は、未加入者の割合を表す。

まず、太実線で表した第2号被保険者の割合を見ると、標本数にばらつきはあるものの、業種による差は歴然としている。教育・学習支援業だけが80%と突出して高いものの、その他は60%を上回る業種はなく、ほとんどが50%を下回っている。特に低い業種だけを見ると、個人請負サービス業は0%、飲食店・宿泊業が16.7%、建設業が25%、運輸業33.3%、医療・福祉37.5%と続く。いずれも非典型労働者の使用比率が高い業種である。

さらに、太い実線（2号）と太い破線（未加入）の線の動きを比較すると、太い実線が高い場合には、太い破線が低く、ちょうど相反する動きをしている。こうしたことは、2号被保険者から漏れたパート・アルバイトは、1号や3号として加入するのではなく、未納に陥

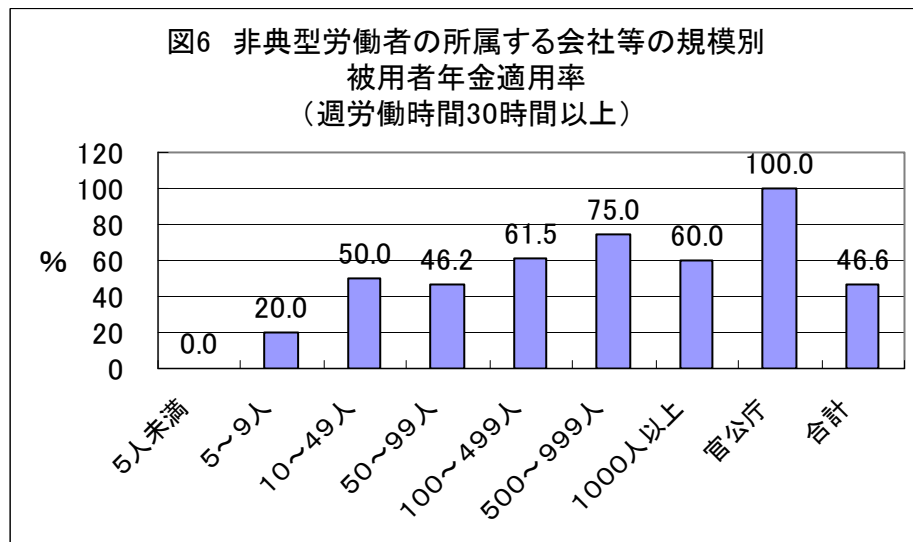
図5 非典型労働者の公的年金適用状況（週労働時間 30 時間以上）



注1：個人請負サービス業を除く、標本数が2人以下の業種は除外してある。

2：業種の下に数字は、標本数である。

りやすいということを示している。換言すれば、被用者年金を回避する事業所は、賦課方式のもとで他の事業所にその負担を転嫁しているだけでなく、潜在的な未納者を作ること、さらに被用者保険加入者に基礎年金拠出金の負担を転嫁していることになる。



次に、事業所の規模による適用率の差を、図6から見よう。5人未満の事業所では、適用率は0%である。従業員数が100人未満の中小の事業所では50%以下である。官公庁²⁰の

²⁰ 本人の回答による分布のため、図4の官公庁の数と合致しない。

100%を除き、従業員数が増えても、適用率は最も高い 500～999 人の事業所でも、75%に過ぎない。図 5、6 から見るように、被用者年金の適用は厳密に実行されているわけではないことが示唆される。

3. パート・アルバイト労働者の就労調整の状況

次に、いわゆる就労調整の状況を比較しよう。男女でかなりサンプル数が異なるので注意が必要であるが、女性のパート労働者の場合は「もともと長時間労働を希望していない」が最も高く、その次に所得税の非課税限度額、配偶者控除のいわゆる 103 万円の壁を意識していることが分かる。社会保険や雇用保険の保険料回避インセンティブは、この結果を見る限り高くはない。

表 6 通常の労働者より労働時間が短い理由（パート・アルバイト）

（単位：人、％）

	所得税の 非課税限 度額を超 えないよう にするため	税制上の 配偶者控 除の限度 額を超えな いようにす るため	配偶者の 会社の配 偶者手当 をもらえる ようにする ため	配偶者の 健康保険 の扶養か ら外れない ようにする ため	雇用保険 料を払わ ないように するため	公的年金 保険料を 払わないよ うにするた め	長時間の 労働を希 望していな いため	その他	合計	パートアル バイト計／ パートアルバ イト全体に占 める割合
男性	2 (13.3)						8 (53.3)	5 (33.3)	15 (100.0)	35 (42.9)
女性	10 (9.6)	17 (16.3)	1 (1.0)	13 (12.5)	1 (1.0)	1 (1.0)	47 (45.2)	14 (13.5)	104 (100.0)	132 (78.8)
合計	12 (10.1)	17 (14.3)	1 (0.8)	13 (10.9)	1 (0.8)	1 (0.8)	55 (41.7)	19 (16.0)	119 (100.0)	167 (71.3)

VI. パート労働者への厚生年金適用に対する意識・行動

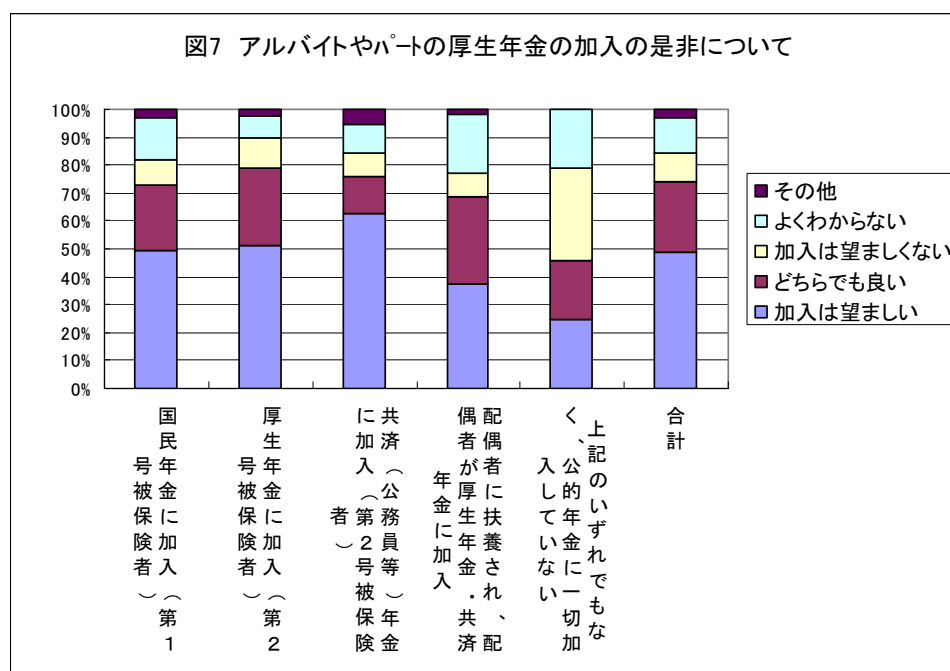
1. パート労働者への厚生年金適用への評価

図 7 は、アルバイトやパートへの厚生年金の加入の是非について、現行の加入制度別に回答をまとめたものである。合計では約 49%が「加入は望ましい」とし、好意的に受け止められている。しかし、「加入は望ましい」とする率が低いのが、3号被保険者と未加入者である。新たな保険料負担への回避行動の現れとみることができよう。

2. パート労働者への厚生年金適用への対応の仕方

1. で見たように、パート労働者への厚生年金適用は概ね好意的に受け止められてはいる。しかし、問題は、実際に適用をした時に、パート労働者にとって新たな逆転現象が生じるために、あえて保険料負担を回避するために就労調整を行うかどうかということである。

表 7 は、年金制度の加入状況 と 厚生年金への適用拡大実施時の対応の仕方をクロスした結果である。加入している年金制度によって、明確に対応が分かれているのが特徴である。すでに保険料を自身で支払っている第 1 号被保険者と第 2 号被保険者は、「何もしない」、「わからない」が多いが、第 3 号被保険者は「労働時間を減らしても適用されないようにする」



注：カイ二乗検定で、1%有意水準で独立性が確認された。

が33%を占めている。こうした結果は、パート適用の賛否を問うた図7の結果とも一致する。

厚生年金のパート適用については、2009年の年金改革で議論されることになるが、「わからない」とする層がかなり多いため、本格的な議論が始まるまでに、年金の基礎知識や、保険料負担をしても老後の年金額が増加すること、遺族年金の取り扱いなど、年金のメリットを十分広報する必要がある。保険料負担ばかりがとりあげられたり、年金不信が現状以上に高まったりすれば、こうした層が「適用回避」に転じる可能性は否定しえない。

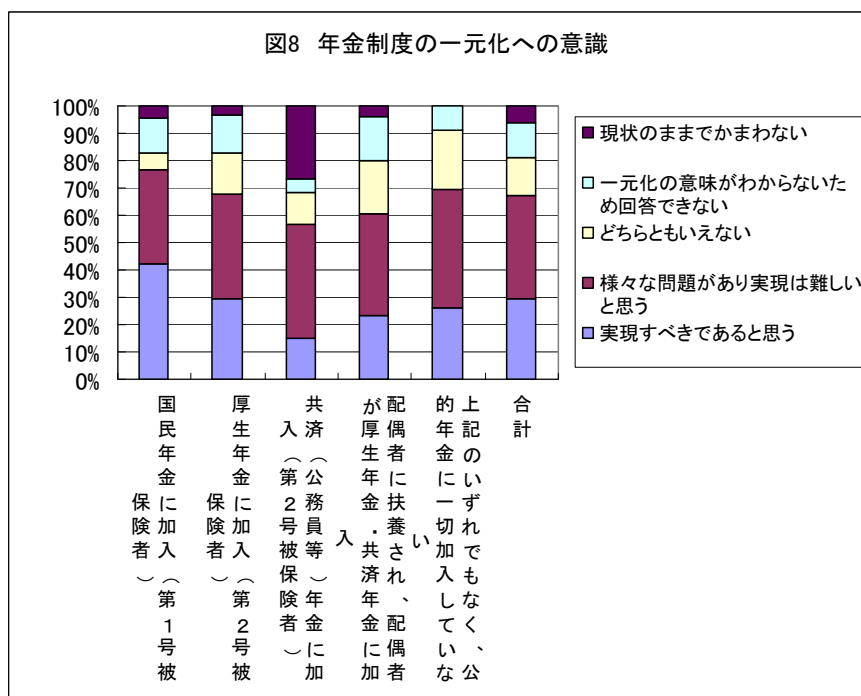
表7 年金制度の加入状況と厚生年金への適用拡大実施時の対応の仕方 のクロス表

		労働時間を減らして適用されないようにする	適用されても構わないため、何もしない	わからない	その他	合計
国民年金に加入(第1号被保険者)	標本数	4	20	27	3	54
	(構成比)	(7.4)	(37.0)	(50.0)	(5.6)	(100.0)
厚生年金・共済年金に加入(第2号被保険者)	標本数	2	10	15	5	32
	(構成比)	(6.3)	(31.3)	(46.9)	(15.6)	(100.0)
配偶者に扶養されている(第3号被保険者)	標本数	24	21	21	6	72
	(構成比)	(33.3)	(29.2)	(29.2)	(8.3)	(100.0)
上記のいずれでもなく、公的年金に一切加入していない	標本数	1	2	0	0	3
	(構成比)	(33.3)	(66.7)	(0.0)	(0.0)	(100.0)
合計	標本数	31	53	63	14	161
	(構成比)	(19.3)	(32.9)	(39.1)	(8.7)	(100.0)

注：カイ二乗検定で、1%有意水準で独立性が確認された。

VII. 年金制度の一元化への意識

年金制度の一元化論議も活発化しているが、図8はこれに関する意識をみたものである。「実現すべきであると思う」という回答率は30%前後で、パートの厚生年金適用に比べると低い数値である。反対に「様々な問題があり、実現は難しいと思う」とする割合が最も高くなっている。共済加入者に賛成論者が少なく、「現状のままでかまわない」とする者の割合が高いのは、職域加算の廃止など彼らにとって一元化論は不利益改正であることの影響であろう。



注：カイ二乗検定で、1%有意水準で独立性が確認された。

VIII. 終わりに

本章では、就業形態の多様化が、年金の適用状況や厚生年金の適用拡大にもたらす影響についてみてきた。

現行の社会保険の加入規定はきわめて曖昧なものが多く、そのすき間をかいぐるように、被用者保険の適用から逃れるケースが多い。また、本来厳密に適用しなければならない事業所ですら、適用をしていないケースがみられる。被用者保険の厳密な適用、罰則の一層の強化が必要であろう。

また、正規の従業者であっても、国民年金加入者の未納率は、他の就業形態の者より高い傾向にある。現行の「自主納付」を改め、国民年金加入者からの強制徴収の新たな手法を再検討する必要がある。

パート労働者への厚生年金の適用拡大は概ね賛成が多いものの、新たな保険料負担の回避行動をどう抑制するかが今後の課題となる。

就業形態の多様化の流れは、今後も変わらないであろう。法整備のすき間を縫うような就業形態は、結局は労働者の所得保障の不安定化につながる。2009 年年金改革に向け、一元化論議も含めた非典型労働者の取り扱いの議論を活発化させなければならない。

<参考文献>

- 鎌田耕一編著（2001）『契約労働の研究』多賀出版
- 窪野鎮治（1984）『年金改革の基礎理論』年金研究社
- 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
- 厚生労働省（2001）「パートタイム労働者総合実態調査」
- 厚生労働省労働基準局労災補償部労災管理課編（2002）『改訂版 改正労働保険制度の解説』労務行政研究所
- 厚生労働省（2003）「平成 15 年雇用構造調査（就業形態の多様化に関する総合実態調査）」
- 駒村康平編著（2005）『年金改革－安心・信頼のできる年金制度改革』（財）社会経済生産性本部生産性労働情報センター
- 小路行彦（2001）「構内請負業の法規制への対応」鎌田耕一編著『契約労働の研究』多賀出版
- 中馬宏之（2001）「構内請負業活用の実態と分析 イノベーションの視点から」佐藤博樹監修・電機総研編『IT 時代の雇用システム』日本評論社
- 永瀬伸子（2003）「非典型雇用と社会保険」『非典型雇用労働者の多様な就業形態－「就業形態多様化に関する総合実態調査」等による実証分析』調査研究報告書 No.158、日本労働研究機構
- 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
- 中益陽子（2001）「公的年金制度の被保険者の範囲に関する一考察－イタリアの老齢年金制度における独立労働者制度の発展－」『本郷法政紀要』No.10
- 日本労働研究機構（2003）『非典型労働者の多様な就業実態－「就業形態の多様化に関する総合実態調査」による実証分析』No.158
- 丸山桂（2005）「労働市場の多様化と社会保障」城戸喜子・駒村康平編著『社会保障の新たな制度設計』慶應義塾大学出版会
- 丸山桂・駒村康平（2005）「国民年金の空洞化問題と年金制度のありかた」城戸喜子・駒村康平編著『社会保障の新たな制度設計』慶應義塾大学出版会
- 丸山桂（2006）「社会保障・社会福祉」伊藤陽一・国立女性教育会館『男女共同参画データブック』ぎょうせい
- 連合生活開発研究所（2000）「多様な就業形態の組み合わせと労使関係に関する調査」

第2章 近視眼的選好と年金加入行動

駒村 康平

I. はじめに

従来の年金加入行動に関する分析は、加入するか否かについての個人の合理的な判断を前提にした選択モデルによる分析が多かった。特に、負担と給付を巡る世代間の不公平を未納の原因とし、世代間の公平の回復こそが、空洞化防止のポイントであるという研究も多い。

これに対し、中嶋邦夫・臼杵政治・北村智紀(2005)は近視眼的行動が年金加入に与える影響を確認しており、年金加入・納付について、限定合理性、あるいは行動ファイナンスで注目されているアノマリーを含めた分析も出始めている。

本章の結果について要約する。本論文は、本研究プロジェクトで行ったアンケートにおいて把握した「公的年金、医療保険に任意加入する意向があるか否か」という回答に影響を与える要素を分析した。この結果、年金については、自分の寿命が長いと予想している人ほど任意加入意欲が高い。一方、年金、医療ともに時間割引率が高い人ほど、時間割引率が双曲線の形をしている人ほど、任意加入しないということを確認できた。高い割引率や双曲的な割引率といった近視眼性は、現在の消費を過大に評価し、将来の消費を軽視する。この結果、老後のための貯蓄は不十分になり、将来、生活保護の受給対象者になる可能性もある。このように個人の選択に誤りがあり、外部不経済をもたらす可能性が高ければ、公的年金加入を一種の「価値財」として強制的に消費者に購入を義務づけること、すなわち強制徴収の強化が必要になる。かつてのように正社員が中心の労働市場においては、保険料は給与天引きによって強制的な加入・徴収が維持できたが、非典型労働者の増加によって強制徴収の範囲は縮小している。本研究から、未納者・未加入者の自発的な保険料納付は期待できず、非典型労働者の増加はそのまま未納化・未加入化を意味する。年金、医療保険といった社会保険制度にとって労働市場の変化に対応するためには、強制徴収の可能な範囲を拡大することが最優先の課題である。

II. 年金の加入状況

1. 社会保険加入状況

実際の未加入、未納状況について、本アンケート調査によって分析した。

(1) 公的年金加入及び未納の状況

① 公的年金未加入率

被用者年金は強制加入であるため、国民年金被保険者と未加入者を分母にした未加入率は8.1%であり、50歳代が最も高かった。

② 国民年金未納状況

「時々、支払わないことがある」、「全く支払っていない」を未納に分類すると、20歳代が最も高い。未納の理由（問6－2）としては、「経済的に年金保険料を支払うことができない」という回答割合は20歳代が最も高い。「支払う総額より受け取る総額が少ない」と考えている者は20歳代が最も高く、長生きしないからという理由を挙げる者はごく僅かである。

表1 公的年金の加入状況

	国民年金に加入 (第1号被保険者)	厚生年金に加入(第2号被保険者)	共済(公務員等)年金に加入(第2号被保険者)	配偶者に扶養され、配偶者が厚生年金・共済年金に加入	上記のいずれでもなく、公的年金に一切加入していない	無回答	合計	未加入率	国民年金と未加入者を分母にした場合の未加入率
20歳代	78	132	17	23	7	5	262	2.67%	8.2%
30歳代	51	108	22	55	2	6	244	0.82%	3.8%
40歳代	41	135	28	62	4	13	283	1.41%	8.9%
50歳代	90	83	52	58	10	6	299	3.34%	10.0%
	260	458	119	198	23	30	1088	2.11%	8.1%

表2 国民年金未納状況

	国民年金加入者	時々、支払わないことがある(A)	全く支払っていない(未納である)	AとBの合計未納率
20歳代	78	16.7%	12.8%	29.5%
30歳代	51	7.8%	5.9%	13.7%
40歳代	41	14.6%	7.3%	22.0%
50歳代	90	3.3%	1.1%	4.4%
	260	10.0%	6.5%	16.5%

表3 国民年金未納に経済的理由を挙げる割合（問6－2）

20歳代	24.36%
30歳代	15.69%
40歳代	9.76%
50歳代	5.56%
全体	13.85%

表4 国民年金未納に「支払う総額より受け取る総額が少ない」を理由とする割合（問6－2）

20歳代	16.67%
30歳代	7.84%
40歳代	4.88%
50歳代	8.89%
全体	10.38%

表5 国民年金未納に「長生きしない」を理由とする割合（問6－2）

20歳代	2.56%
30歳代	0.00%
40歳代	2.44%
50歳代	1.11%
全体	1.54%

実際の所得状況と納付の関係は、未納者の多くは500万円未満の世帯に多いが、500万円未満の世帯層について、所得と未納の間に明確な関係は確認できない。

主観的な所得階層感（問44）と未納の関係については、主観的に豊かであると思っている人は未納ではないと考えたが、明瞭な関係は無く、かえって平均より多いと思っている所得層のところで最も未納率が高くなっている。以上のことから低所得が年金未納の原因であるとは確認できなかった。

図1 所得状況と納付状況（国民年金加入者のみ）

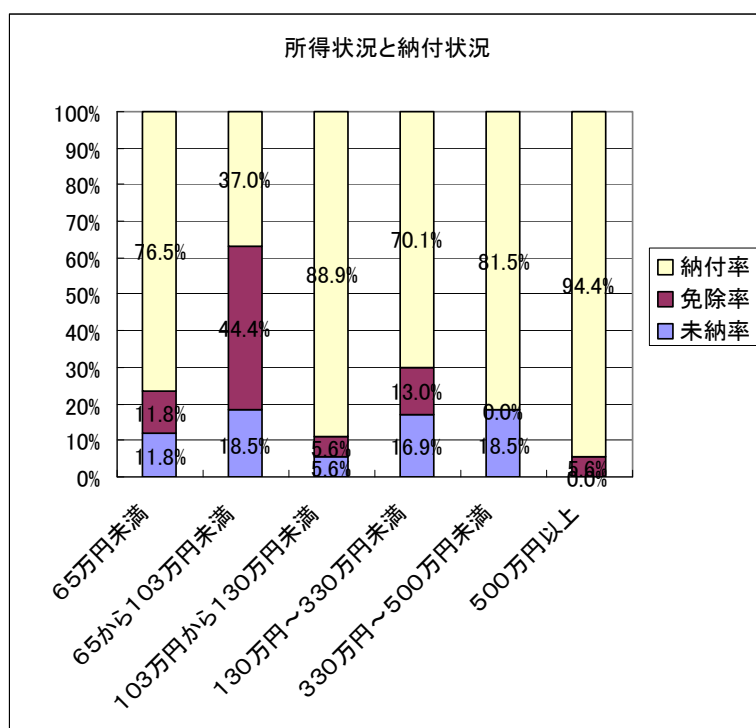


表6 所得階層感と未納率

	未納率
平均よりかなり少ない	19.4%
平均より少ない	18.0%
ほぼ平均	4.4%
平均より多い	34.8%
平均よりかなり多い	0.0%
無回答	0.0%

(2) 医療保険の未加入・未納の状況

公的年金と異なり医療保険未加入者はほとんどおらず、未加入は全体の 0.5%で、国民健康保険を分母にしても 1.5%となっている。一方、「全くの未納」と「一部未納」による未納率は8%となった。未納状況を年齢別で見ると 30 歳代が最も高いが、所得階層別にみると高所得階層になるほど未納率は低下する。

図2 年齢と医療保険未納率

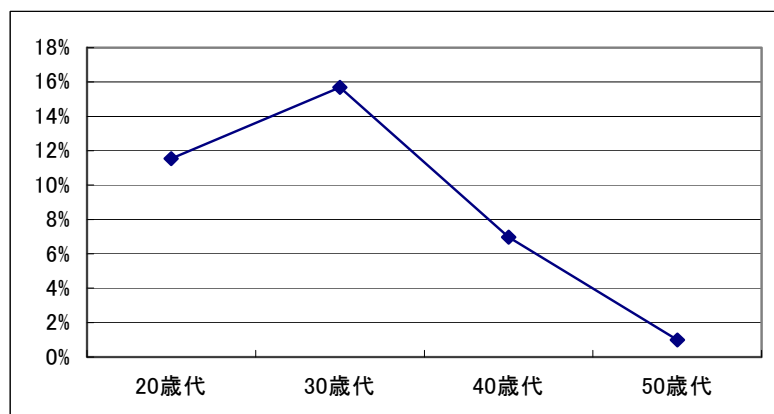
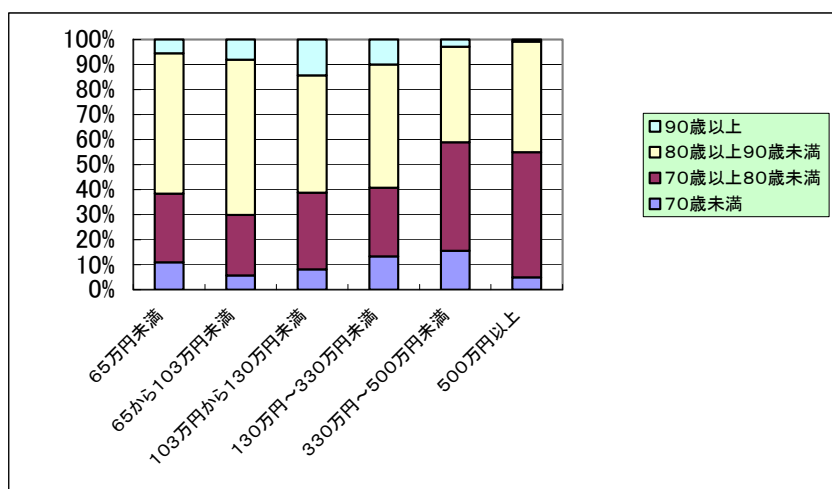


図3 所得と医療保険未納率



(3) 年金と医療保険の未納状況

国民年金加入者について年金と医療保険の未納状況について見たものが表6である。医療保険も年金もともに未納は3%程度、医療保険は支払っているが年金は支払わないのが13%、両方支払うのは80%程度となり、一部に保険料の支払いに優先順位をつけていることが確認できる。

表6 年金・医療保険支払状況（国民年金加入者のみ）

	年金支払わない	年金支払う
医療保険支払わない	3.08%	3.85%
医療保険支払う	13.08%	80.00%

2. 任意加入とした場合の公的年金・医療保険加入行動

(1) 経済状況と任意加入

アンケート調査では、公的年金、医療保険を任意加入にした場合の加入意向を質問している（問 33, 34）。表 7 で示すように、年金、医療保険ともに任意加入しないと回答したものは全体の 13.21%であり、医療保険は任意加入しないが、年金のみ任意加入するという回答は僅かに 0.97%でほとんどいない。一方、年金には加入しないが、医療保険のみ任意加入するという回答は約 3 割に達している。

表 7 年金・医療保険の加入意向

	年金任意加入しない	年金任意加入する
医療任意加入しない	13.21%	0.97%
医療任意加入する	29.35%	56.47%

次に、所得額が任意加入に影響を与えているかを見たのが、図 4 である。所得額と年金任意加入意欲、医療保険任意加入意欲には明快な関係は確認できない。図 5 で見るように、これは医療においても同様である。一方、図 6、7、8 のように主観的な所得階層感と公的年金、医療保険任意加入の間には若干の関係を確認でき、自分が低所得層にいると感じている者ほど社会保険に任意加入する意欲は低い。

図 4 所得と年金任意加入意向

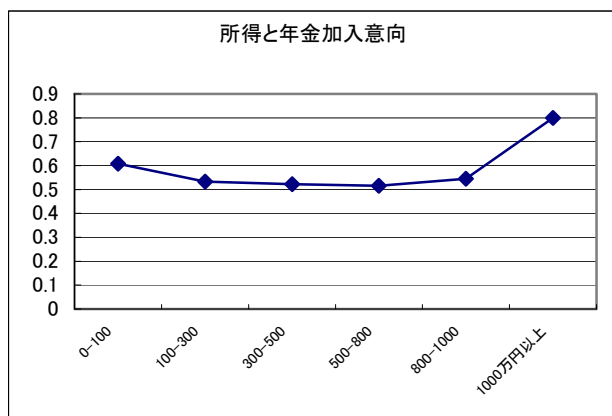


図5 所得と医療保険任意加入意向

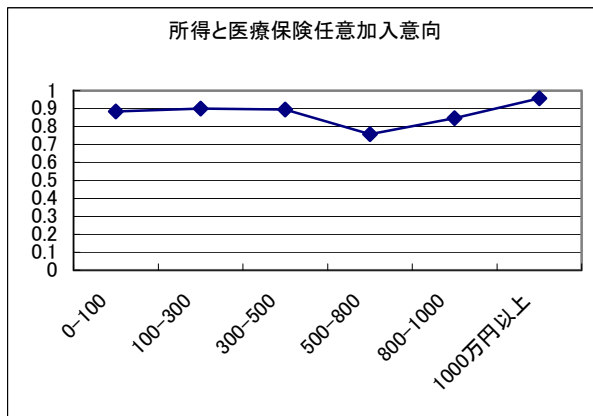


図6 所得階層感と年金任意加入

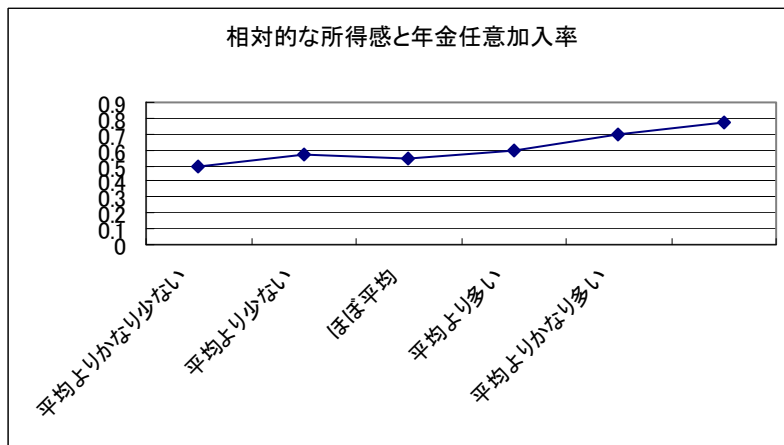


図7 所得階層感と医療保険任意加入意向

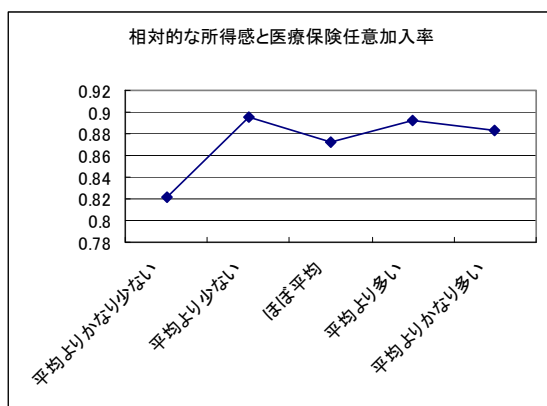
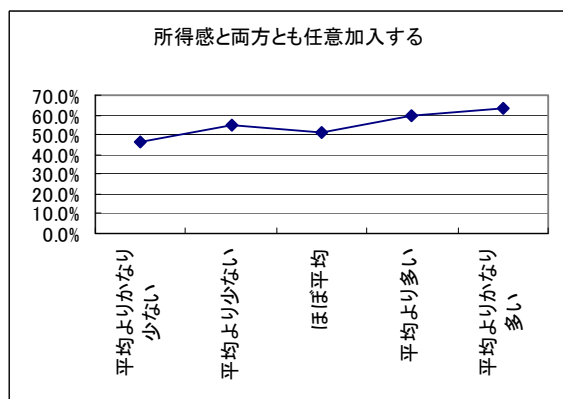


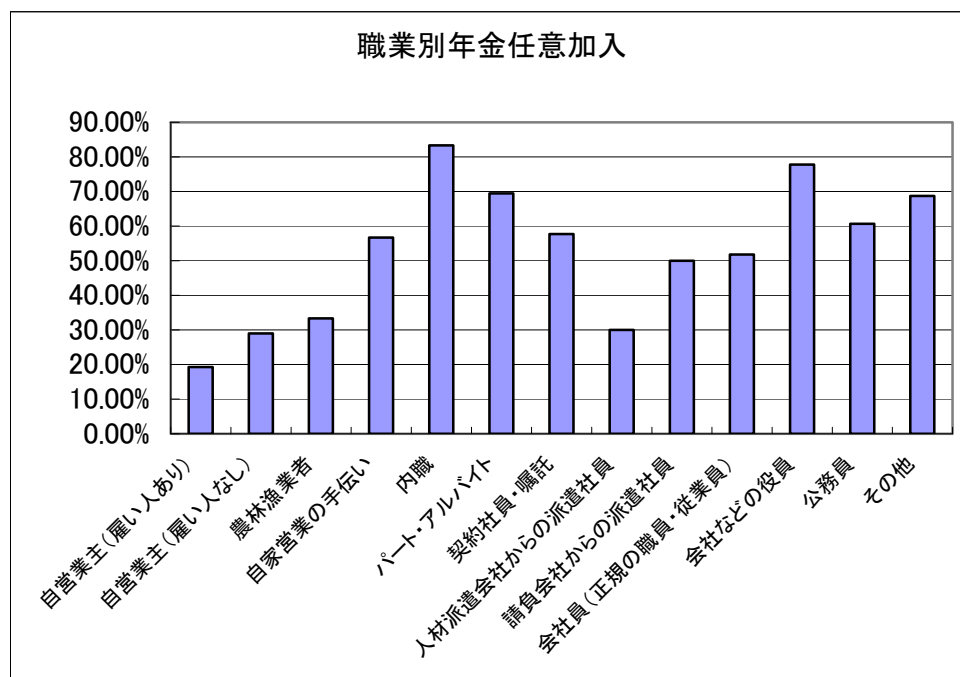
図8 所得階層感と年金・医療を両方とも任意加入する割合



(2) 職業別の年金任意加入意向

職業別に見ると年金任意加入意向は大きく異なる。図9で示すように、被用者グループは概ね50%を上回っているが、自営業グループの任意加入意向は低い。アルバイト・パートなどの非典型労働者も加入意欲は高いが、派遣社員の任意加入意欲は低い。

図9 職業別の年金任意加入意向



これに比べると、医療保険の任意加入意欲は相対的に高く、すべてのグループで50%を上回る(図10)。

こうした年金への任意加入意欲と医療保険の任意加入意欲の差を「保険の選別」の程度の大きさとみると、「保険の選別」は自営業者と派遣労働者で著しいことがわかる(図11)。

図 10 職業別の医療保険任意加入意欲

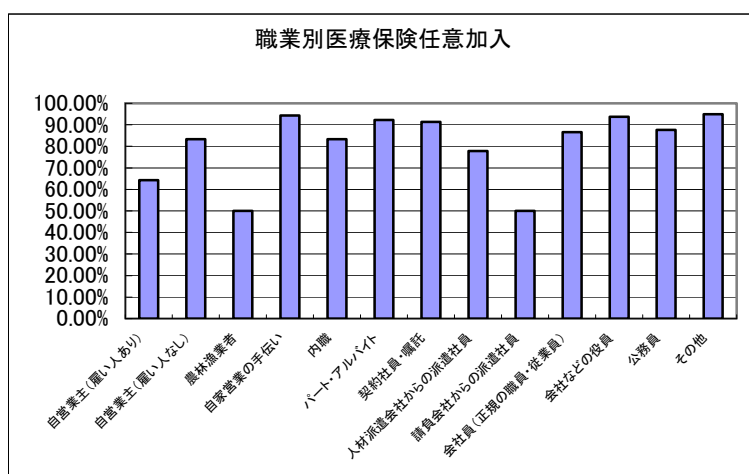
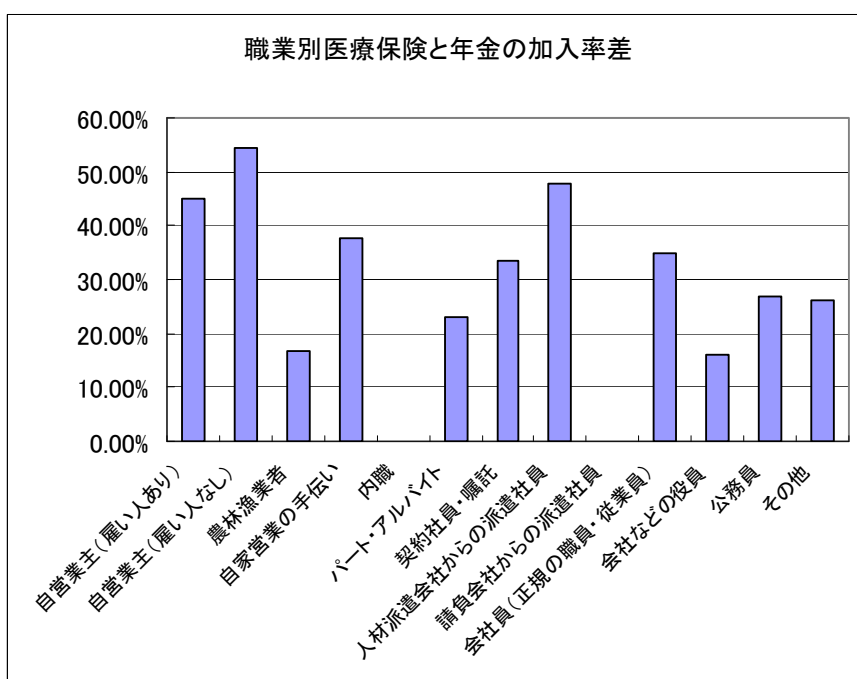


図 11 医療保険任意加入意向と年金任意加入意向の差



現実の年金加入形態別に年金の任意加入意向を見ると、国民年金未加入者の任意加入意向は低い(図 12)。

同様に、医療保険任意加入意向を見ると、国民年金加入者の医療保険任意加入は相対的に低い一方、国民年金未加入者の医療保険任意加入意欲は高い(図 13)。

図 12 年金加入形態別の年金任意加入意向

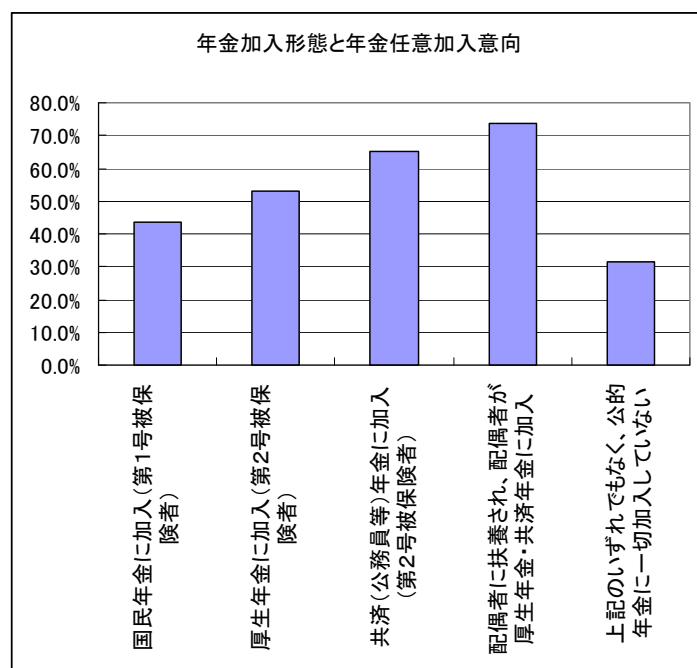
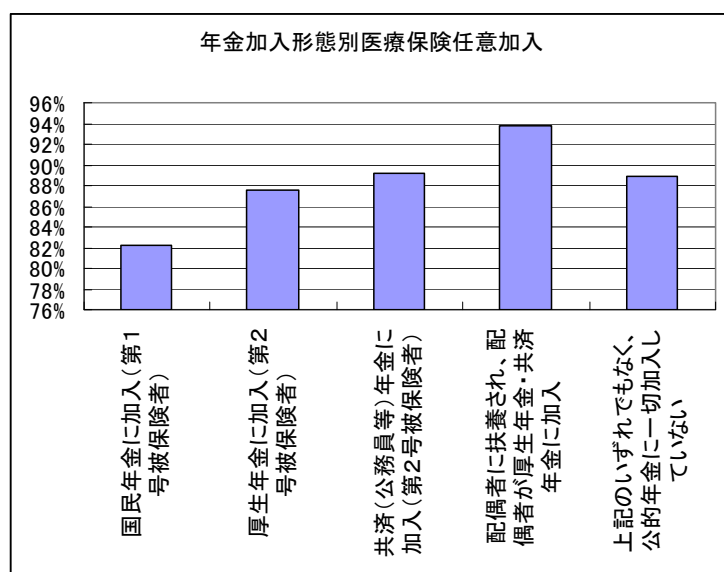
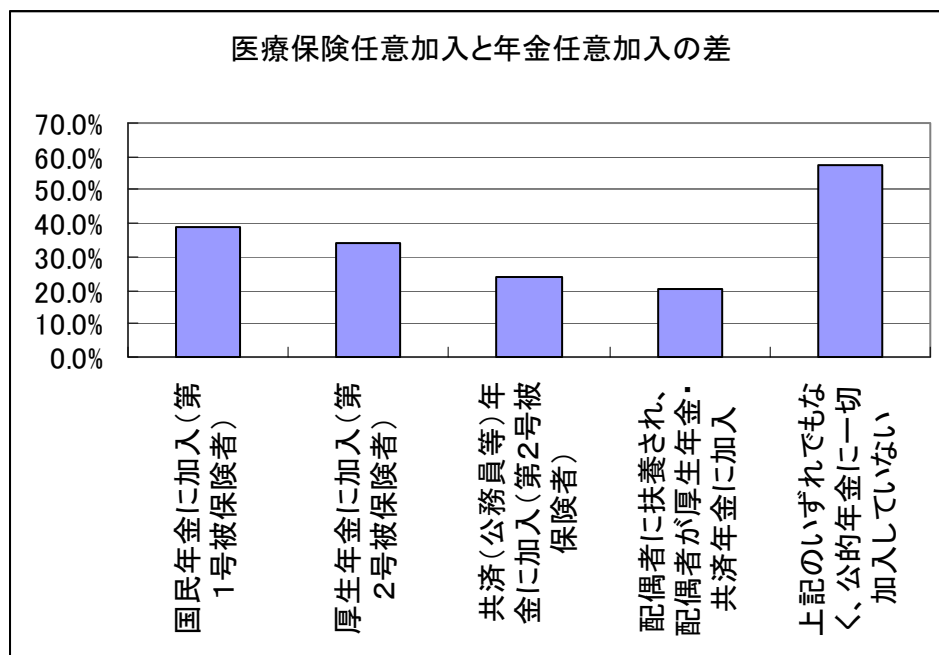


図 13 年金加入形態別の医療保険任意加入意向



職業間の比較と同様に医療保険任意加入と年金任意加入の差を「保険の選別」と考えると、未加入者、自営業者の順番で保険選別の程度が強いことが分かる（図 14）。

図 14 年金加入形態別の医療保険任意加入と年金任意加入率の差



III. 近視眼性が年金の加入行動に与える影響

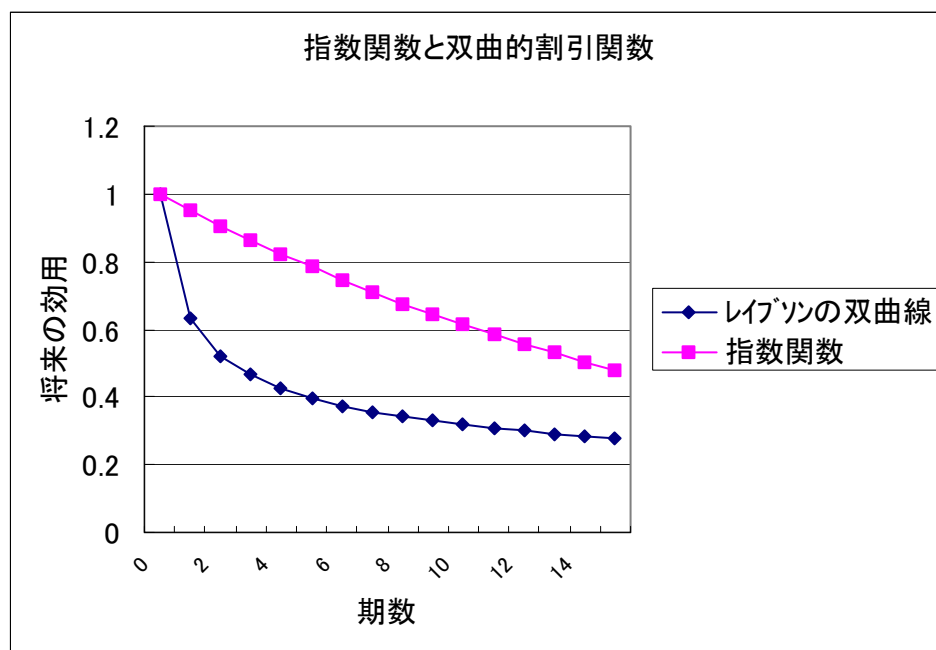
1. 近視眼的行動について

本研究では、以下の2つの時間選好を近視眼的行動とみなし、これが年金・医療保険任意加入に与える影響を分析する。

①著しく高い時間割引率：現在の消費を将来の消費に配分する異時点間での消費配分において、現在の消費を放棄する不効用は当然ながら人によって異なる。この不効用が高い人ほど時間選好が高く、すなわち我慢の対価としての金利を求めるであろう。時間選好の大きな人は現在の消費を大きく評価している人ということになる。

②双曲的時間割引：経済学では、割引率が一定の指数関数 $D(t) = e^{-t\alpha}$ がよく用いられるが、行動経済学の研究において時間とともに割引率が変化することが観測され、そこに対応した時間割引関数として双曲線関数は $D(t) = (1 + \alpha t)^{-\beta} / \alpha$ が提案されている(図 16)。

図 15 指数関数と双曲線



注：多田(2003)より作成

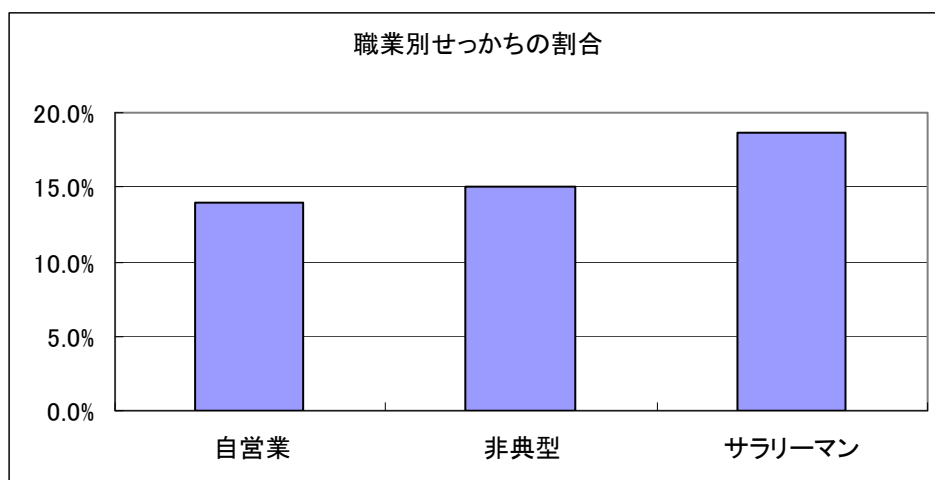
2. アンケート調査から判明したこと

アンケート調査では、1週間後という短期、1年後という中期、10年後という将来時点において、それぞれ、現在の1万円と各将来時点に1万円に0%、2%、6%、10%、20%、20%以上（常に現在を選択する）という金利を反映させた金額表示のいずれを選択するかを求めた（問 27, 28, 29）。この回答は、1期当たり、どの程度の利回りで我慢できるのかという時間選好、割引率を示していると考えられる。

3時点でのそれぞれ6つの選択肢があるため、 $6 \times 6 \times 6$ の 216 通りの組み合わせが可能である。先に述べたように、通常の経済学の想定では割引率因が常に一定である指数的割引関数が想定されている。したがって、短期で2%の割引率を選択した人は、時間の長さにかかわらず同じ割引率を維持すると想定されている。もしその通りならば組み合わせは6通りに集約される。

実際の回答者の選択結果は、表 7 のようになっている。期間にかかわらず同一の割引率を選択したのは、タイプ 1 とタイプ 2 の合計約 23%にとどまった。タイプ 1 のように常に 20%以上という回答をした人が約 16%存在している。こうした高い割引率については、他の研究結果と整合的である。この高い割引率をすべての時点で維持したものがタイプ 1 であり、我慢するコストが常に高いタイプと言えるため、ここでは「せっかち型」とした。

図 16 職業別せっかちの割合²¹



せっかち型の割合を職業別に比較するとサラリーマンが最も高い（図 16）。ただし、詳細は示さないが、サラリーマンのなかでもバラツキが大きく、会社役員、公務員のせっかち型の割合は5%以下である。

次に多かったタイプは常に割引率 2%というタイプ 2 であり、これを「我慢型」とする。これ以外に、長期化とともに、割引率が低下していくタイプ（タイプ 3, 4, 5, 6）が存在していることも確認できた。近いほど割引率が高く遠い将来になるほど割引率が低下するこれらのタイプは、双曲的割引率の性格をもっており、合計約 19%存在している。この 4 タイプを「双曲型」とした。

表 7 様々な時間割引のタイプ

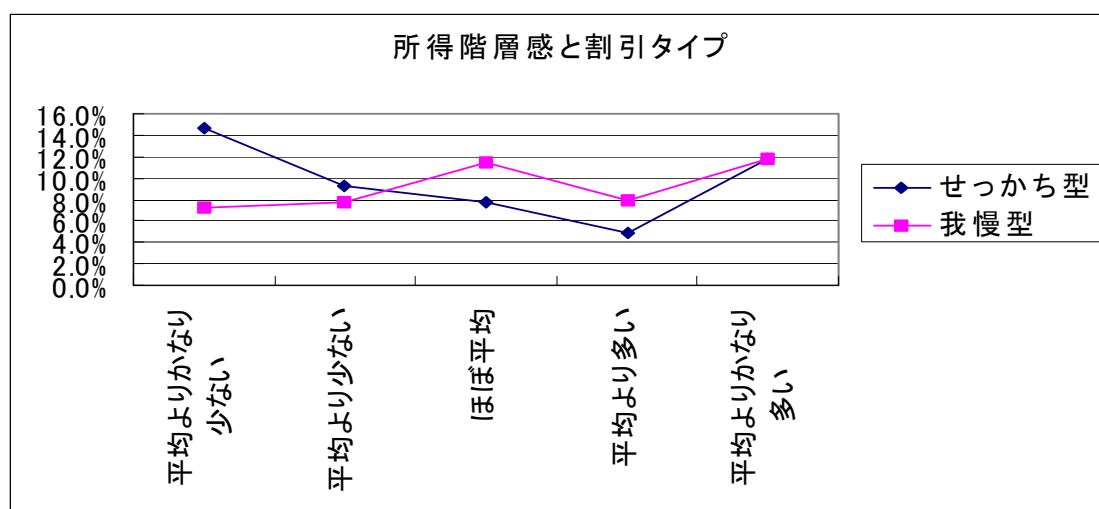
	短期	中期	長期	構成比	分類
タイプ1	20%以上	20%以上	20%以上	15.56%	せっかち型
タイプ2	2%	2%	2%	8.07%	我慢型
タイプ3	20%以上	20%以上	20%	7.59%	双曲型
タイプ4	20%以上	20%以上	10%	4.09%	双曲型
タイプ5	20%以上	10%	10%	3.99%	双曲型
タイプ6	20%以上	10%	6%	3.89%	双曲型
その他				53.35%	

図 17 で、所得階層感とせっかち型・我慢型の関係をみると、自分自身を低所得層と考えている人ほどせっかち型に分類される人が多い。ただし、せっかち型の背景には、手持ちの

²¹注：自営業には、自営業主（雇い人あり）、自営業主（雇い人なし）、農林漁業者、自営業手伝いを分類した。非典型労働者には内職、パート・アルバイト、契約社員・嘱託、人材派遣会社からの派遣社員、請負会社からの派遣社員を分類した。サラリーマンには会社員、役員、公務員を分類した。

現金が少ないという流動性制約があることに留意しておく必要がある。

図 17 所得階層感とせっかち型・我慢型の割合



3. 実証分析

(1) 年金任意加入に関する実証分析 - 年金任意加入プロビットモデル

被説明変数：公的年金を任意加入できる場合、加入するか否かについて、「する＝1」、「しない＝0」として、以下の説明変数でプロビット分析を行った。

説明変数

性別：男性1、女性0

年齢：数値

所得：各選択肢の中央値で代表

寿命予測：数値

双曲型ダミー：該当する＝1、それ以外＝0

せっかち型ダミー：該当する＝1、それ以外＝0

年金保険料未納ダミー：年金保険を未納、時々未納を1、それ以外を0

学歴ダミー：小学校、高校、短大、大卒ダミー。高校＝0

婚姻状態：未婚、死別ダミー。既婚＝0

個人年金加入：加入している＝1、いない＝0

就業タイプ：ダミー、非典型ダミー。正規労働者を基準

年金理解度：理解している＝1、以外を0

扶養家族数：数値

所得階層感：かなり少ないダミー＝1、それ以外は0

なお、データは参考資料の間27、28、29についてすべて回答しているものに限定し、さらに、これらの回答がランダムに行われているものはデータから削除した。

推計結果は表8のようになった。年金任意加入確率に対して、所得、所得階層感、学歴、年金理解度は影響を与えていない。

職業ダミーとしては、自営業ほど年金任意加入は少ない。このことは、老後も就業できる自営業者は年金必要度を低く考えているためであろう。

一方、長寿を予測している人は任意加入確率が高い。平均値の周辺でのマージナル効果を計算すると、寿命予測 10%の長期化は、年金任意加入確率を 2.2%引き上げる可能性がある。公的年金が任意加入であり、保険者がリスクに応じた保険料を設定できなければ、逆選択が発生する可能性がある。

せっかち型は、任意加入確率が低い。これは、国民年金の収益率が低いと評価した結果を示している可能性もある。せっかち型が 10%増加すると、年金加入率は 1.04%低下すると予測できる。これらの結果は、中嶋・臼杵・北村(2005)と類似した結果になった。さらに、中嶋・臼杵・北村(2005)では確認されなかった点であるが、双曲型割引率を持った人の任意加入確率が低いことも確認した。

このほか、年齢の上昇に従って、任意加入意欲は高まることが確認できた。また、現在未納の人は納付している人に比較して、任意加入でも加入しない確率が高く、現在制度にコミットメントしていない人は任意でも加入しないことが確認できた。

(2) 医療保険任意加入に関する実証分析—医療保険任意加入プロビットモデル

年金同様に医療保険任意加入に関する実証分析も行った。

被説明変数：公的医療保険を任意加入できる場合、加入するか否かについて、「する＝1」、「しない＝0」として、以下の説明変数でプロビット分析を行った。

説明変数

性別：男性1、女性0

年齢：数値

所得：各選択肢の中央値で代表

双曲型ダミー：該当する＝1、それ以外＝0

せっかち型ダミー：該当する＝1、それ以外＝0

医療保険料未納ダミー：医療保険を未納、時々未納を1、それ以外を0

学歴ダミー：小学校、高校、短大、大卒ダミー。高校＝0

婚姻状態：未婚、死別ダミー。既婚＝0

個人年金加入：加入している＝1、いない＝0

就業タイプ：ダミー、非典型ダミー。正規労働者を基準

健康状態：極めて、病気しないを基準にし、病気がちダミー、時々病気ダミー

扶養家族数：数値

所得階層感：かなり少ないダミー＝1、それ以外は0

推計結果は表9のようになった。この結果、年齢、性別、所得、職業タイプ、健康状態は加入確率に影響を与えない。年金とは異なり、逆選択の可能性は確認できなかった。

一方、せっかち型、双曲型は、年金同様に医療保険の任意加入を引き下げることが確認で

きる。また医療保険未納は任意加入確率を有意に引き下げている。

表8 年金任意加入推計式

Variable	推計式1			推計式2			推計式3		
	Coefficient	z-Statistic		Coefficient	z-Statistic		Coefficient	z-Statistic	
C	-0.834433	-3.068527	**	-0.877113	-3.236808	**	-1.278687	-3.77131	**
性別	-0.017906	-0.176239		-0.028266	-0.26565		-0.043213	-0.356409	
年齢	0.010488	2.297659	*	0.00995	2.153664	*	0.019335	3.376498	
せつかけ型	-0.264147	-1.997833	*						
双曲型									
長寿	0.162196	2.834953	*	0.172994	3.043877	*	0.158641	2.692308	**
所得				-3.67E-05	-0.182667		-0.000164	-0.735636	
小学校							-0.286692	-1.349837	
短大							-0.024972	-0.184584	
大学							0.201147	1.609588	
未婚							0.283187	2.298208	*
死別							-0.379237	-1.625947	
個人年金							0.096916	0.926721	
自営業							-0.45908	-2.92378	**
非典型労働者							0.087949	0.673739	
年金理解							0.150312	1.390008	
年金未納							-1.225302	-4.070162	**
Mean dependent var	0.526241			0.526241			0.526241		
S.E. of regression	0.492958			0.494408			0.479283		
Sum squared resid	170.105			171.1074			158.5014		
Log likelihood	-476.3049			-478.2922			-451.2032		
Restr. log likelihood	-487.6974			-487.6974			-487.6974		

推計式4				推計式5			
Variable	Coefficient	z-Statistic		Coefficient	z-Statistic		
C	-1.280557	-3.78749	**	-0.786475	-2.872163	**	
性別	-0.005036	-0.041868		-0.020204	-0.197846		
年齢	0.019894	3.500974	**	0.010923	2.376843		
せっかち型	-0.192401	-1.40605		-0.31864	-2.344328		
双曲型				-0.248366	-1.827769		
長寿	0.146631	2.508378	*	0.157801	2.739791	**	
所得	-0.00015	-0.672831					
小学校	-0.324725	-1.564123					
短大	-0.014531	-0.108278					
大学	0.199947	1.600551					
未婚	0.219141	1.808304					
死別	-0.315819	-1.345069					
個人年金	0.127156	1.229008					
自営業	-0.537157	-3.480482	**				
非典型労働者	0.098501	0.762373					
年金理解	0.132883	1.241762					
年金未納							
Mean dependent var	0.526241			0.527221			
S.E. of regression	0.490006			0.492042			
Sum squared resid	165.9133			167.5371			
Log likelihood	-467.6243			-469.7541			
Restr. log likelihood	-0.663297			-482.7818			

標本数 629

注：主な推計結果の示した。**は1%で有意、*は5%で有意。

表9 医療保険任意加入推計式

標本数 629

	推計式1			推計式2			推計式3		
	Coefficient	z-Statistic		Coefficient	z-Statistic		Coefficient	z-Statistic	
C	1.578357	6.322504	**	1.562008	6.215486	**	1.53107	6.133216	**
性別	-0.19697	-1.505124		-0.220443	-1.69432		-0.160903	-1.294084	
年齢	-0.009368	-1.652702		-0.009884	-1.74987		-0.005068	-0.915748	
時々病気				0.084383	0.551425		0.094875	0.6181	
病気がち				0.093179	0.338735		0.048	0.176109	
所得	0.000265	1.010531		0.000299	1.136408				
医療保険未納	-0.950561	-3.173384	*	-0.978072	-3.29601	**			
せっかち型	-0.126121	-0.815963					-0.319407	-2.04764	*
双曲的選好							-0.452175	-3.03167	**
Mean dependent var	0.870513			0.870513			0.870466		
S.E. of regression	0.332878			0.333414			0.334279		
Sum squared resid	85.76544			85.93059			85.48315		
Log likelihood	-292.8822			-293.0164			-290.545		
Restr. log likelihood	-300.6203			-300.6203			-297.6054		

注：主な推計結果の示した。**は1%で有意、*は5%で有意。

IV. 要約

本章の要約をしよう。年金、医療保険を任意加入にした場合、年金については任意加入しないが、医療については加入するという割合が多く、短期リスクについては危険回避的な行動をとっている。一方、年金（老齢年金）は、給付が将来のことであり、若い世代ほど任意加入意欲が低い。また老後の収入を期待できる自営業者の任意加入意欲は低い。この一方、自分の寿命が長いと予想している人ほど任意加入意欲が高く、完全な任意加入にすると逆選択が発生する可能性も確認できた。さらに、年金、医療ともに時間割引率が高い人、時間割引率が双曲線の形をしている人、すなわち近視眼的な人ほど、年金も医療保険も未加入を選択することが明らかになった。

年金の未加入・未納の増加による空洞化の原因に世代間の負担と給付の差があり、空洞化を食い止めるためには負担と給付の見直しが不可欠であるという指摘もあるが、本研究のインプリケーションは、これと異なる。むしろ、近視眼的な人や若い世代はもともと加入・納付意欲が低く、潜在的な未納候補集団であった。こうした問題が顕在化しなかったのは、正規労働者から保険料が給与天引徴収されていたためである。しかし、労働市場の流動化、非典型労働者の増加により強制徴収対象者が減少し、自発的納付義務者が増加したことにより、非加入者、未納者グループが空洞化という形で顕在化したものである。

しかし、双曲的な割引率の近視眼的な人は、現在の消費を過大に行い、老後の所得保障は不十分になることから生活保護の受給対象者になる可能性もあり、本人にとっても社会にとっても望ましくない結果をもたらす。このように個人の選択が時間不整合になる場合、公的年金加入を、一種の「価値財」として強制的に消費者に購入を義務づけること、すなわち強制徴収の強化が、長期的には未納者にとっても望ましい結果となる。今日の年金の空洞化は、労働市場の変化に社会保険が十分対応できなかったためであり、強制徴収の可能な範囲を拡大することが最優先の課題である。

<参考文献>

多田洋介(2003)『行動経済学入門』日本経済新聞社。

中嶋邦夫・臼杵政治・北村智紀(2005)「第3章 国民年金1号被保険者の加入・納付行動と効果的な情報提供のあり方」臼杵政治『個人レベルの公的年金の給付と負担等に関する情報を各人に提供する仕組みに関する研究厚生労働科学研究費補助政策科学推進研究事業』。

広田すみれ・増田真也・坂上貴之編著(2002)『心理学が描くリスクの世界』慶応義塾出版会。

俊野雅司(2004)『証券市場と行動ファイナンス』東洋経済新報社。

第3章 就業形態多様化と国民年金未納

山田 篤裕

I. はじめに

本章の目的は、わが国における就業形態の多様化が国民年金未納に与えた影響を明らかにすることである。そのために、まず過去 20 年間に就業形態がどのように多様化してきたのかを男女別・各歳別に見ていく。そこでは就業形態間の移動についても簡単に言及する。また、就業形態の多様化の背景と考えられる雇用保護規制の動向についても国際的な観点から日本の特徴について明らかにする（第 II 節）。その上で、過去 15 年間にわが国において行われてきた国民年金未納に関する先行研究（実証分析結果）をサーベイし、就業形態の多様化についてどのような知見が得られていたのか、また就業形態多様化という要因以外に、どのような要因が国民年金未納に影響を与えているのかについてまとめる（第 III 節）。その上で、今回のプロジェクトで収集された独自データ『年金等に関する意識調査（2005 年）』（個票データ）を用い、最近の国民年金未納の要因分析を行う（第 IV 節）。最後に、本章のまとめと残された課題について述べる（第 V 節）。

II. 就業形態の多様化の動向

1. 就業形態の多様化をどのように把握するのか

就業形態の多様化といっても、既存データに基づきその動向を示そうとする場合、様々な分類が考えられる。ここではわが国における代表的な就業構造把握のための基礎データ、総務省「就業構造基本調査」でどのように把握できるのか説明する。「就業構造基本調査」は 5 年に一度行われる指定統計である。就労状況はまず「ふだん何か収入になる仕事をしていすか」という設問で把握される²²。

その次に「就業構造基本調査」では「雇用者」、「役員」、「自営業者」、「内職」に分類され、さらに「雇用者」は、図表 1 にあるように、2 つのベンチマークによって分類される。①従業上の地位による分類と②雇用形態による分類である。

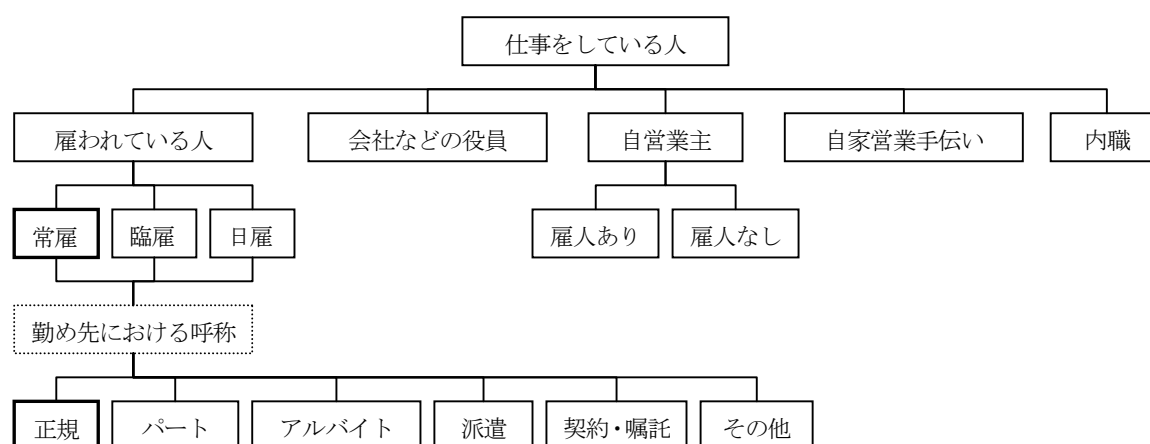
従業上の地位による分類は雇用契約期間に注目した分類であり、1 ヶ月以上 1 年以内だと「臨時雇」、1 ヶ月未満だと「日雇」として分類される。また、雇用形態による分類は、勤め先における呼称に注目した分類である。

なお、図表 1 で示されている雇用形態は、2002 年調査票における分類で、過去 20 年間に於いて徐々に細分化されてきた。例えば 1982 年の調査票だと、「正規の職員・従業員」「パート・アルバイトなど」「嘱託など」「その他」の 4 分類である。一方で雇用契約期間による

²² したがって、「月末 1 週間に収入をとまなう仕事をしたかどうか」という設問で把握される「労働力調査」とは異なっている。

分類は、過去 20 年間、変化がない。

〔図表 1〕 総務省「就業構造基本調査」における分類



（注）分類は 2002 年調査票に基づく。

こうした分類の中で、何をもって「就業形態の多様化」の指標とするかは議論の余地がある。例えば、1980 年代終わりから 1990 年代終わりにかけて就業者全体に占める非農林業部門の自営業者が増大している国もあり、非典型労働における新しい動向として注目されている（大沢・ハウスマン編, 2003, pp.2-4）²³。

しかしながら、日本ではこの間、その割合は減少しているので、本章では雇用者の中の非典型労働に注目する。具体的には、「就業構造基本調査」における 2 分類、①雇用契約期間における分類「臨時雇」と「日雇」及び②勤め先における呼称による分類「正規の職員・従業員」以外を「非正規」として、その雇用者に占める割合に注目する。また、①と②をクロスさせたカテゴリー、すなわち「常雇の中の『非正規』」及び「非常雇の中の『正規』」割合にも注目する。時系列としては、1982 年から 2002 年までの 20 年間、5 時点の動きを追う。年齢層としては、多くの者が高等教育を卒業していると考えられる 25 歳以上、多くの者がまだ引退期に差し掛かっていないと考えられる 55 歳以下に焦点を当てる。

2. 過去 20 年間における非典型雇用の動向

（1）雇用契約期間からみた非典型雇用の動向

まず雇用者に占める非常雇（臨時雇と日雇）の雇用者に占める割合を年齢別・男女別に見てみよう（図表 2）。

男性の非常雇割合は年齢に対して U 字型を描く。すなわち若年層と中高年齢層で非常雇割合は高くなっている。また、男性の 25－35 歳層に注目すると、1982 年から 1992 年にかけて非常雇割合は減少しているが、その後、2002 年まで上昇を続けている。特に直近 5 年間に

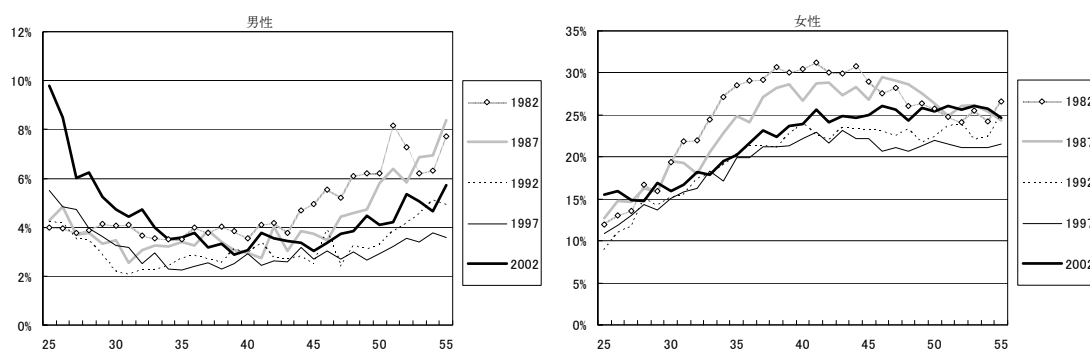
²³ 非典型労働の国際的な定義についても参考になる。

において、ほぼ 1.5～2 倍に割合が上昇している。男性 40～55 歳層では、1982 年から 1997 年まで非常雇割合は減少していたが、直近 5 年間に於いて上昇を始めている。ただし、その割合は 1982 年や 1987 年と比較すれば、まだ低い。

女性の非常雇割合は年齢に対して逆 U 字型を描く。全体的に非常雇割合は同じ年齢の男性より 10 - 20%以上高くなっている。トレンドに関して言えば、1982 年の 30～45 歳において非常雇割合が最も高くなっており、その後 1997 年にかけて割合が全般的に下がってきている。これは、就業率における M 字型パターンの緩和と関係があると考えられる。25 歳、26 歳を除けば、男性と異なり、1997～2002 年において若年層における急激な非常雇割合の上昇は見られない。

まとめれば、非常雇割合の急激な上昇は男性 35 未満においてのみ認められる。また 1997 年にかけて非常雇割合が下がった年齢層も多い。

〔図表 2〕 雇用者に占める非常雇の割合 (%) 一年齢階層別



(出所) 総務省「就業構造基本調査」各年版に基づく相澤・山田 (2006) の推計。

(2) 勤め先における呼称からみた非典型雇用の動向

次に、勤め先における呼称からみた非典型雇用の動向について見てみよう。

総務省「就業構造基本調査 (平成 14 年)」結果の要約によれば、雇用者に占める非正規就業者の割合は 1997 年から 2002 年の過去 5 年間に於いて、男性は 10.1%から 14.8%に、女性は 42.2%から 50.7%へいずれも大きく上昇したという。

こうした動向を年齢別・男女別に見たのが図表 3 である。非常雇の年齢に対する割合と同様、非正規の年齢に対する割合も、男性は U 字型、女性は逆 U 字型を描く。

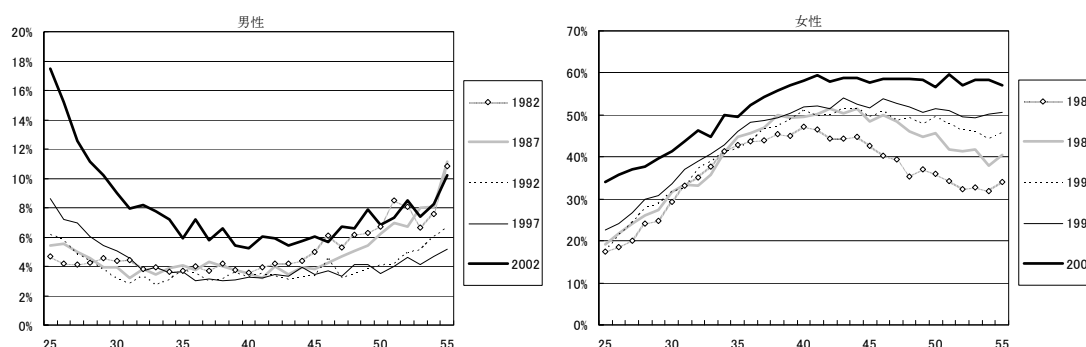
男性 25～45 歳においては趨勢的に過去 20 年間に於いて非正規比率が上昇してきているが、特に 1997～2002 年の 5 年間に、男性 25～35 歳層で非正規割合が 2 倍に膨らんでいることが注目される。また、女性に関しても、1982～1997 年までは 40～55 歳層で顕著な非正規割合の上昇がみられたのであるが、1997～2002 年について前年齢層で非正規割合が上にシフトしている。

ただし、注意しなくてはならないのは、「就業構造基本調査」の勤め先における呼称の選

択肢の Wording に、1997 年から 2002 年にかけて僅かではあるが変更を加えたことである。1997 年調査票の「人材派遣企業の派遣社員」「嘱託など」という選択肢は、2002 年調査票においてそれぞれ「労働者派遣事業所の派遣社員」「契約社員・嘱託」という選択肢に修正された。図表 3（及び後に示す図表 4）では、これらは「その他」と共に「非正規」に計上されているのでそれほど大きな影響があるとは考えられないが、とはいえこうした僅かな Wording 変更の影響の度合いは未知数であるので、なお慎重な解釈が求められるかもしれない。

まとめると、男性 45－55 歳のみ、1992 年、1992 年において一時的に非正規比率は下がっているが、それを除けば、男女ともどの年齢層においても非正規割合の趨勢的上昇が認められる。特に 1997－2002 年において（選択肢の僅かな変更が大きな影響を与えていないとすれば）、男性では 25－45 歳層で、女性では全年齢層で大幅に非正規割合が上昇したことが注目に値する。

〔図表 3〕 雇用者に占める非正規の割合(%)－年齢階層別



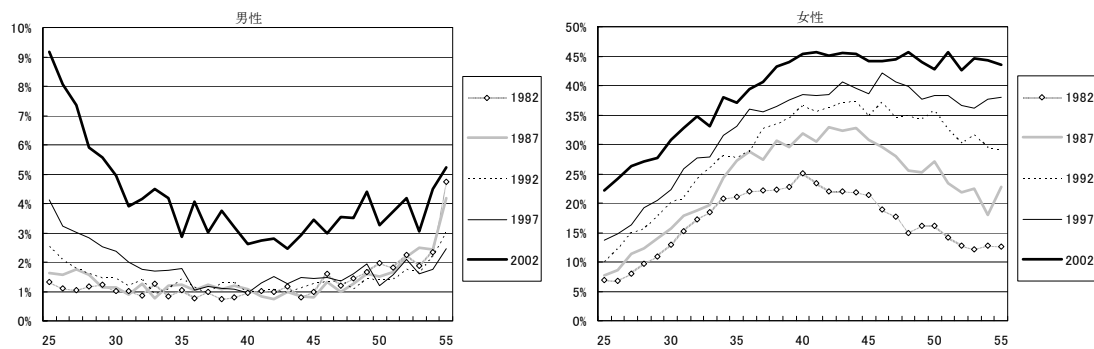
（出所）総務省「就業構造基本調査」各年版に基づく相澤・山田（2006）の推計。

（3） 期間の定めのない雇用における非典型雇用の動向

前述したように、雇用契約期間に基づく非常雇の概念と勤め先での呼称（雇用形態）に基づく非正規の概念は重なってはいるが一致はしていない。そこで、非常雇に占める非正規割合を見たのが図表 4 である。

傾向は、雇用者に占める非正規の割合と似ている。ただし、男性に関しては、1992 年から 1997 年にかけて 25－35 歳層において常雇に占める非正規割合が急激に高まり、さらに 1997 年から 2002 年にかけてそれに上乗せして全年齢層で常雇に占める非正規割合が急激に高まった。女性に関して言えば、40－55 歳層を中心としながらも、どの年齢層においても一貫して過去 20 年間に常雇に占める非正規の割合が高まってきている。

〔図表 4〕 常雇に占める非正規の割合(%)－年齢階層別



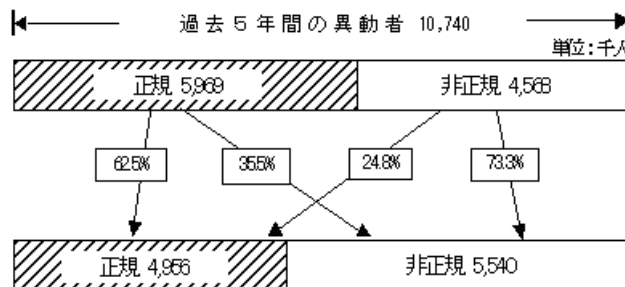
(出所) 総務省「就業構造基本調査」各年版に基づく相澤・山田(2006)の推計。

(4) 正規・非正規間のフロー

総務省の集計(図表 5)によれば、過去 5 年間の雇用者の雇用形態間のフローを見ても、正規から非正規への転換が進んでいる。

過去 5 年間に正規から転籍した者のうち、36%が非正規に移った一方、非正規から転籍した者のうち、正規に移行できたのは 25%で、10%の差があり正規の「出超」となっている。すなわち、一度、非正規プールに落ち込むと、正規にはなかなか移ることのできない状況がうかがえる。

〔図表 5〕 過去 5 年間の正規・非正規間異動 1997－2002 年



(注) 雇用形態が「その他」の者が影響しているため、合計に一致しない。

(出所) 総務省『就業構造基本調査結果』の要約 平成 14 年。

3. 背景となる要因－雇用保護規制の動向

以上のように、いくつかの指標に基づき、日本では直近 5 年間で非典型雇用割合が急激に上昇したことを確認したが、この制度的要因は何であろうか。国際比較分析(OECD, 2004)によれば、日本においては、典型雇用と非典型雇用間における雇用保護規制の強さのアンバランスが発生しており、このアンバランスが急激な非典型雇用比率の上昇を招いたものと考えられる。

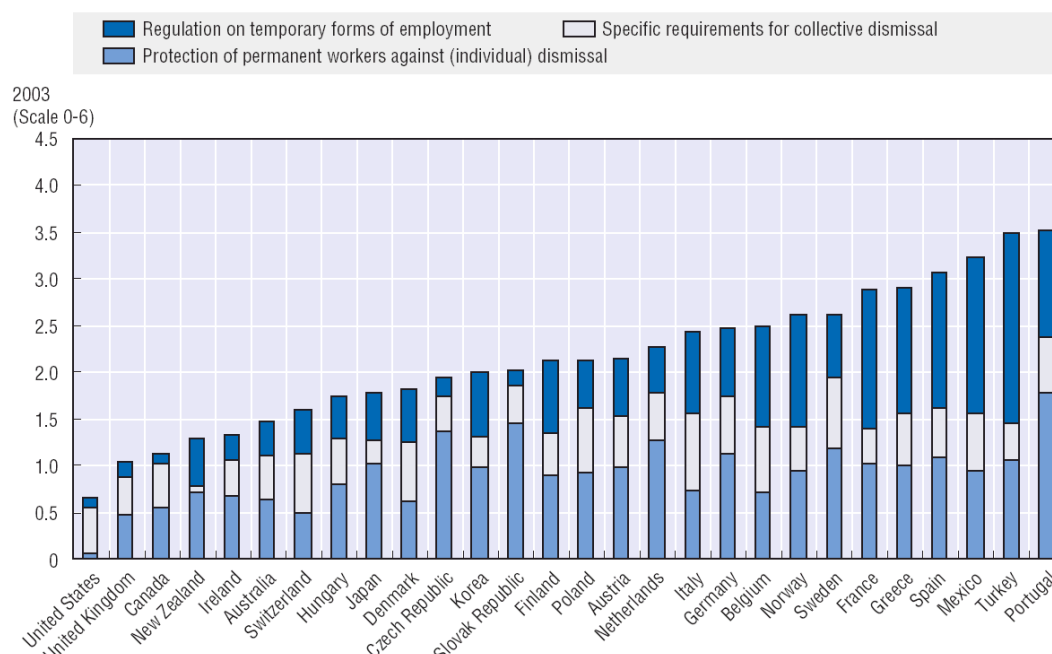
OECD（2004）では雇用保護規制の強さを、①非常雇に関するもの、②整理解雇に関するもの、③常雇（個別労働者）に関するもの、の三つに分けて数値化している。数値が大きいほど、雇用保護規制が強い、すなわち解雇から守られている、ということを意味する。この三種類の指標の合計が、労働市場の全般的な雇用保護規制の強さを示している。図表 6 は、OECD 加盟国を雇用保護規制の弱い順に（すなわち解雇しやすい順に）左から並べ、三指標の内訳を色分けしている。Box の上から順に、各指標①～③に対応している。

全般的な雇用保護規制の強さに関して日本は、OECD 加盟国の中 9 番目で、雇用保護規制の弱い国（すなわち解雇しやすい国）に入る。特に日本より雇用保護規制の弱い国は、ほとんどが英語圏諸国であり、むしろ日本は、福祉の 3 レジームである大陸ヨーロッパ、北欧、英語圏諸国の中で、英語圏諸国に近い国であることが分かる。

しかしながら、各指標に注目すると、一番下の Box が示している③常雇（個別労働者）に関する雇用保護規制の強さは、かなり強い部類に入り、むしろ大陸ヨーロッパや北欧の水準に近い。

日本では、一番上の Box に示されるように①非常雇に関する雇用保護規制の弱さが、雇用保護規制の弱さの順位を上げることに寄与している。すなわち、日本の特徴は、常雇にたいする強い保護規制と非常雇に対する弱い雇用保護規制のアンバランスさにある。実際、日本は制度的に派遣労働などにかんする規制緩和を 1990 年代に行っており、それがこのように OECD の指標にも反映されている。

〔図表 6〕 雇用保護規制の 3 指標の国際比較 2003 年

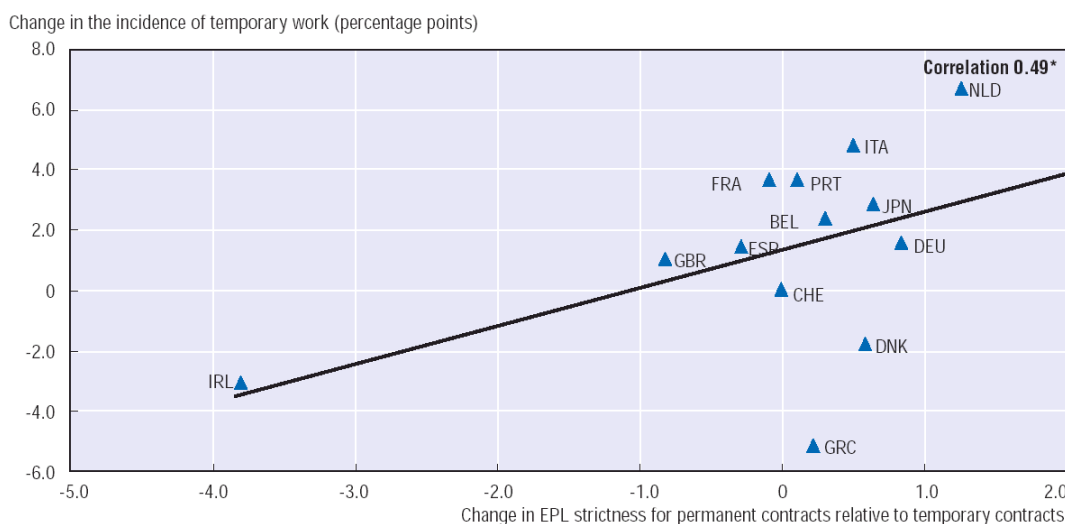


（注）上の Box から順に、非常雇に対する規制（Regulation on temporary forms of employment）、整理解雇にたいする要件（Specific requirements for collective dismissal）、常雇（個別労働者）に対する解雇規制（Protection of permanent workers against (individual) dismissal）

(出所) OECD(2004) *Employment Outlook*, p.72.

この非典型（非常雇）に対する規制緩和に伴う、常雇・非常雇間の雇用保護規制のアンバランスはどのような結果を生み出したのだろうか。それを端的に示しているのが、図表7である。この図表は、横軸に1990－2003年の2時点における非常雇に対する常雇の雇用保護規制指標の相対的割合の変化を、縦軸に非常雇率の変化（パーセンテージポイント）をとっている。明らかに、相対的に常雇より非常雇に対する規制が弱くなった国では、非常雇率が上昇していることが分かる（OECD, 2004）。

〔図表7〕雇用保護規制改革と非常雇率の変化(PP) 1990－2003年



(注) 常雇及び非常雇に対する雇用保護規制の強さ（解雇のしにくさ）の指標を、各々「EPLR」、「EPLT」とおけば、横軸は「(EPLR－EPLT) / EPLT」で計算される。なお、アイルランドを除くと、Pearsonの相関係数は0.3となる。

(出所) OECD(2004) *Employment Outlook*, p.88.

〔図表8〕二重労働市場化を招いた非常雇に対する雇用保護規制緩和

常雇・非常雇の雇用保護規制の相対的な強さの差の影響

	Prime-age men	Prime-age women	Youth	Older	Low skilled	Total
Random effects	0.718 (0.87)	0.531 (0.94)	7.196*** (2.32)	0.296 (0.62)	3.341*** (0.95)	1.640* (0.87)
Fixed effects	0.951 (0.93)	0.748 (1.00)	9.261*** (2.45)	0.517 (0.75)	3.497*** (0.98)	2.444** (0.97)
Pooled OLS	-0.764 (0.77)	-0.119 (0.84)	-4.957** (1.97)	0.101 (0.39)	-3.293*** (1.18)	-0.361 (0.70)
F-test	97.77***	103.77***	91.39***	31.68***	149.45***	96.95***
B-P LM test	772.86***	749.77***	645.03***	464.93***	472.51***	893.38***
Hausman test	3.87	57.01***	8.37	4.57	5.52	6.47
No. of observations	168	168	168	168	122	190
No. of countries	14	14	14	14	14	16

(注) ***, **, *は各々、1%、5%、10%水準で統計的に有意である事を意味する。常雇及び非常雇に対する雇用保護規制の強さ（解雇のしにくさ）の指標を、各々「EPLR」、「EPLT」とおくと、相対的な差は「(EPLR－EPLT)

／EPLT」で計算される。推計式はすべて、税の楔（tax wedge）、生産ギャップなどの変数をコントロールしている。

（出所）OECD(2004) *Employment Outlook*, p.89.

さらに常雇・非常雇間の雇用保護規制の相対的な強さの差は全ての労働者に等しく影響するのではない。OECD（2004）の推計（図表 8）によれば、若年層及び低熟練労働者などの特定グループに、非常雇率の上昇として影響している。

以上をまとめれば、日本の若年男性を中心とした非典型雇用率の上昇の背景には、1990年代を通じた非常雇にたいする雇用保護規制の緩和、またその緩和によりもたらされた常雇・非常雇間の雇用保護規制のアンバランスさが存在していたことが強く示唆される。

III. 国民年金未納に関する先行研究

1. これまでの先行研究の概観

こうした非典型雇用の急激な上昇、すなわち就業形態の多様化は、国民年金の未納にはどのような問題を生じせしめているのであろうか。ここでは就業形態の多様化だけではなく、従来行われてきた国民年金未納（あるいは未加入）の要因分析に関する研究蓄積について概観しよう。

これまで行われた国民年金未納に関する実証分析をまとめたのが、図表 9 である。筆者が知りうる限り、現時点で 12 本の研究論文が入手可能である。

小椋・千葉（1991）では全国レベル集計データが使用されていたが、その後、都道府県・市町村レベル集計データ、個票データなど、より詳細なデータが使用されるようになってきている。また、注目される国民年金未納の要因も、①流動性制約（収入や資産に対して年金保険額が高いという仮説）ばかりでなく、研究が蓄積されるにつれ、②就業形態多様化要因（非典型雇用者は加入しないという仮説）や、③世代間不公平要因（コーホートの若い世代ほど世代間の不公平を感じるため未加入となるという仮説）、④制度的要因（25 年加入ができる 35 歳近辺で加入率が急激に上がるという仮説）、最近の研究ではさらに、⑤逆選択要因（予想寿命が長い人々が加入しているという仮説）や⑥双曲割引要因（遠い将来ほど、時間割引率が低くなる）に注目するものも出てきている。

次の節では、これらの仮説についてどのような結果が得られているのか、仮説毎に見ていこう。

〔図表 9〕 国民年金未納等に関する実証分析

	(a) 小椋・千葉(1991)	(b) 小椋・角田(2000)	(c) 鈴木・周(2001)	(d) 阿部(2001)	(e) 駒村(2001)	(f) 阿部(2003)
目的	医療保険、年金保険の保険料負担の仕組み・問題点を幅広く検討。その上で、国民年金・国民健保の未納の要因分析。	非源泉徴収世帯の社会保険料の納付行動とその変化を世帯の属性と関連付けて分析し、源泉徴収世帯(被用者世帯)の負担と比較。	未加入の要因分析。具体的には、①流動性制約(金融資産除個人年金、失業者・無業、世帯所得除本人所得)、②予想死亡年齢(健康状態)、③世代間不公平(若年齢)が未加入にどのような影響を与えているか定量的に分析。なお、②と③をまとめて「逆選択要因」と呼ぶ。	国民年金の加入・納付が、①流動性制約要因(保険料率＝想定保険料／等価世帯所得)、②制度要因(25年加入＝35－39歳ダミー)、③コミュニティー要因(自治体規模ダミー)、④逆選択要因(生命保険ダミー、個人年金ダミー)により影響されているかどうかを分析。	制度的に、加入単位、保険料計算式、市町村財政への影響が異なることに注目し、国民年金と国民健保の未納要因は異なるかどうかを実証。	国民年金の未加入「期間」を分析。また未加入期間におけるコーホート効果が存在するかを確認。ただし、未加入行動は①成人となつてから初めての加入を延期、②加入後未加入に転落、の二種類があるが、①が圧倒的に多いので、①を分析対象とする。
データ	①国民年金非納付率の分析:「国民所得統計」、「労働力調査」、「事業年報」、②非加入率の分析:「社会保障統計年報」、「健康保険被保険者実態報告」、「労働力調査」などの全国レベル集計データ。	厚生労働省「国民生活基礎調査」個票データ(1986、1989、1992、1995年)。	郵政総合研究所「家計における金融資産選択に関する調査(1996年)」個票データ。調査対象は20歳以上の世帯主がいの6000世帯。	厚生労働省「所得再分配調査(平成8年)」個票データ。	①国民年金未納率の分析:「事業年報」、「家計調査」、「職業安定業務統計」、「学校基本調査」、「住民基本台帳」、「国勢調査」、②国民健保の未納率の分析:「国民健康保険事業年報」、「家計調査」、「職業安定業務統計」、「国勢調査」などの都道府県レベル集計データ。	独自調査「女性のライフスタイルと年金に関する調査(2001年)」個票データ。回顧調査項目に基づき、擬似パネルデータに再構成。女性1083サンプル(イベント数160)、男性796サンプル(イベント数111)。
分析対象サンプル	①国民年金非納付率:1972-1988年、②非加入率:1973-1988年度(※全国レベル集計データ)	所得票対象者の中、世帯主20－59歳。さらに、その中の①国保加入世帯(非源泉徴収世帯12897サンプル、これらのサンプルは、わずかの例外を除けば、すべての世帯主は国保の被保険者で世帯員にも被用者保険の加入者がいない)および②被用者世帯(源泉徴収世帯38216サンプル)。	①世帯主かつ②年齢20歳以上60歳未満(該当サンプル611の中、未加入者サンプルは60で一割)。なお、未加入者が多いと考えられる世帯主以外の世帯員が対象となっていない。	①年齢20歳以上60歳未満、②被保護世帯に属していない、③自営業者の配偶者で専業主婦は除く、④学生を除く、⑤年金受給者を除く、⑥「想定第1号被保険者」(＝「国民年金第1号被保険者」+「本人または配偶者が国民年金・厚生年金・共済年金に加入していない(未加入者)」)を抽出。2814サンプル(内494サンプル未加入者)。	①国民年金未納率:1991－1998年、②国民健保未納率:1991－1997年(※都道府県レベル集計データ)。	調査対象者全体が女性とその配偶者であるため、男性サンプルはすべて30－55歳の妻をもつ既婚者となっている。なお、サンプルは雇用者(第二号被保険者)と専業主婦の妻が多い。
計測モデル	①非納付率:OLS推計およびコクラン・オーカット法によるOLS推計、②非加入率:OLS推計	①納付率:GLS推計、②規定保険料:1円でも払うかどうか(Probit)と保険料のどれだけの割合を支払うのか(Tobit)を組み合わせたHeckmanモデル(納付率が100%以上の場合には100%で右側打ち切り)。	個人年金加入と国民年金加入を同時に考慮したBivariate Probit Modelによる推計。	国民年金加入と納付を考慮したProbit with Selection Modelによる推計。なお、最多所得者とそれ以外の世帯員を分けて計測を行っている。	Pooled OLS推計(年ダミーを使用)。	20歳を時間T=0とするStratified Modelによる未加入期間(イベントは国民年金加入)のHazard Modelによる推計。男女別、コーホート別で推計(後者をStratified Modelで推計)。
被説明変数	非納付率＝免除率÷(1－免除率)×(1－検認率)、非加入率(各年によって推計式異なる)	A) 非源泉徴収世帯 ①納付率(支払保険料÷全ての国保被保険者に国年の保険料が請求されると仮定した場合の推定社会保険料(＝完全保険料))、②規定保険料率(社会保険料を1円でも支払っているかどうか&上限を1とする納付率)、B) 源泉徴収世帯 ③徴収率(支払社会保険料負担額÷推定社会保険料)	①個人年金加入、②国民年金加入	国民年金加入と納付の有無(納付金額ではない)。なお、未納者の定義は、「所得税課税であり、保険料を1円も払っていないもの(※特例免除は含まれる)」。	①国民年金未納率(＝100－検認率)、②国民健康保険未納率(＝100－検認率)	20歳以降、加入するまでの期間。分析対象者は、①第一号被保険者(イベント発生)、②第二号被保険者(切断)、③第三号被保険者(切断)、④未加入のまま(イベント未発生)の4種類に分類できる。

〔図表 9〕 国民年金未納等に関する実証分析（つづき）

	(a) 小椋・千葉(1991)	(b) 小椋・角田(2000)	(c) 鈴木・周(2001)	(d) 阿部(2001)	(e) 駒村(2001)	(f) 阿部(2003)
説明変数	①非納付率:相対的な国民年金保険料率(対自営業平均所得)、②非加入率:相対的な国民年金保険料率、厚生年金強制加入率、求人倍率、厚生年金と国民年金の平均給付額の比、1985年(年金改革)ダミー	①納付率:社会保険料／完全保険料、1／完全保険料、貯蓄(推定値)／完全保険料、世帯人員数、単身ダミー、世帯主職種ダミー、配偶者職種ダミー、性別、年齢、居住地、世帯主生年ダミー、世帯主健康意識ダミー、②規定保険料:(Probit推計)所得、前年所得(?),世帯主職種ダミー以下同じ、(Tobit推計)納付率の推計式に同じ。	年齢、失業者・無業者、世帯所得除本人所得、金融資産除個人年金、実物資産、病気・病気がち、学歴、性別、都市規模(※国民年金加入モデルのみ)	①加入:保険料率、性別、年齢階級、従業上の地位、民間保険加入、居住地人口規模、②納付:保険料率、性別、年齢(※年齢階級でない)、民間保険加入、居住地人口規模	①国民年金未納率:消費額、有効求人倍率、大学進学率、20歳台前半人口比、人口集中度、②国民健康保険未納率:①の被説明変数から、大学進学率、20歳台前半人口比を除いたもの。	学生状況ダミー、平成元年後学生ダミー(学生強制適用)、第一号の配偶者有無ダミー、第二号の配偶者有無ダミー(ベースは配偶者なし、または、第一号・第二号以外の配偶者あり)、正規職ダミー、非正規職(＝パート・アルバイト・派遣労働者・契約・嘱託社員)ダミー
結果	非納付率:相対的な国民年金保険料率の1%上昇は4%の非納付率上昇、非加入率:相対的な保険料率の1%上昇は3%上昇、厚生年金強制加入率1%の上昇は0.6%減少、求人倍率の1倍拡大は3.5%減少、厚生年金と国民年金の平均給付額の比が1倍拡大すると7%減少(?)。	A) 非源泉徴収世帯 ①納付率:世帯所得(十;納付↑)。世帯の金融資産(十)。一般常雇、有期契約雇用者・家庭内職者・その他、無職(－:自営1%の上昇は0.6%減少、求人倍率の1倍拡大は3.5%減少、厚生年金と国民年金の平均給付額の比が1倍拡大すると7%減少(?))。健康悪化(－)。②規定保険料率:(Probit部分) 対数所得(十)、対数前年所得(?) (十)、無職(－)。新しいコーホートほど社会保険料を1円も支払わない傾向、(Tobit部分)世帯所得が最も大きい(十)、貯蓄残高(－)、無職、30人未満企業、有期契約雇用者・家庭内職者・その他職種(－)。ただし若いコーホートであっても、(1円でも納付している場合には)納付率の低下はみられない。単身世帯(十) B) 源泉徴収世帯 ③徴収率:世帯所得は極めて小さく有意に負なのは、給与所得以外の収入と保険料徴収限度額以上の所得の影響。世帯人員数(－)。コーホート間の相違はない。	両要因とも確認されたが、逆選択要因の説明力が高い(※単純な尤度比なので、推計式の各変数がorthogonalでない場合は解釈に注意)。25年加入のための屈折点の発生(棒グラフによる検討で、未加入率が35－39歳層で急激に下がることを指摘)を確認。	①流動性制約(納付にのみ影響)、②制度要因(加入について年齢N字型)、③コミュニティ要因(未加入には系統的影響、未納にはU字型)、④逆選択要因(加入・納付双方に生命保険はプラス、個人年金は有意でない(＝代替仮説否定))。	①国民年金未納率:消費額、有効求人倍率、大学進学率はすべて未納率に有意に下げ、人口集中度の高さは有意に上げる。1997年と98年に急激に未納率上昇。②国民健康保険未納率:消費額は影響を与えていない。人口集中度は有意に負の影響。	コーホート効果認められず。正規職ダミーは加入ハザード下げる(第二号になるから)。非正規職ダミーは加入ハザード上げる(第一号になるから)。第二号配偶者ありは男性のみ正で有意(加入ハザード上げる)で仮説と逆(※加入の抑制にはならない)。
政策含意	保険料率上昇が主な要因なので、実質任意加入制を維持すれば今後国民年金の保険料が引き上げられるたびに非納付率は増大。	社会保険負担の急速な拡大が納付率を非源泉徴収世帯において2割以上低下させた。とくに若い世代における社会保険からのDrop Outを招いた。	25年加入要件の撤廃、減免措置の拡充(←流動性制約)、任意加入期間の延長。	未加入と未納は構造的に異なる。流動性制約は納付のみに影響するので、半額免除制度の導入は、保険料率体系の逆進性を低所得層において改善する可能性(シミュレーションで示唆)。	負担能力の代理指標である消費額が効かない理由は、健保は負担に応える要素があり、短期保険であるから。ただし、強制加入の実効性の甘さにつけ込んだリスク選択と年金負担が主な理由で、保険料の負担料率上昇だけが決定的要因ではない。	制度への不信感より(コーホート効果は30歳以降については確認されない)、無業・正規・非正規かの影響の方が大きい。若者をいかに早く公的年金に加入できる状況に導いていくかが、未加入率を下げるキー。

(注) 当該表では「国民年金の未納」の実証分析に関する部分のみを注目しており、それ以外の知見については例え重要なものであっても捨象している。

〔図表 9〕 国民年金未納等に関する実証分析（つづき）

	(g) 丸山・駒村(2005)	(h) 鈴木・周(2005)	(i) 中嶋・臼杵・北村(2005)	(j) 中嶋・臼杵(2005)	(k) 塚原(2005a)	(l) 塚原(2005b)
目的	就業形態の多様化に注目し、非典型労働者（「大卒一時的な仕事率」で代理＝p.223, 1.5）および失業者（「高卒無業者率」と「大卒無業者率」で代理）が未納に陥りやすいかどうかを実証。また、所得水準が高いほど未納率低くなる、若年比率（「30歳台比率」で代理）が高まるほど未納になるかどうかを検討。	阿部(2004)とは相違（阿部では30代以上の主婦が中心、学生時代や世帯主以外のデータを含んでいる）し、一般的なデータであればコーホート効果は確認しうのではないということを実証。25年間の資格期間を満たした限界年齢である35歳近辺で急激に未加入率が下がるというNotchの存在があるかどうかを検討。	国民年金が未納になる8つの理由：①流動性制約（低所得）、②流動性制約（その他の用途）、③逆選択（短命）、④リスク許容度の高さ（消費額の変動を許容）、⑤主観的割引率が高い、⑥リスク許容度の大き（近い将来の方が遠い将来よりも主観的な割引率が高い）、⑦十分な老後資金あり、⑧制度への不安や不信を検討。	国民年金未納は経済的な支払い余力（流動性制約）だけでは十分に説明できないことから、①せっかち度（双曲割引：近い将来の方が遠い将来よりも主観的割引率が高くなる）、②個人のリスク許容度（将来受け取る年金に必要な性を感しない）、③保険料納付に対する義務感（保険料納付を義務ではなく損失と感じていると支払わない）、④主観的寿命（逆選択要因）という4要因を検討。	公的年金や個人年金への現実の加入状況や、任意であった場合の公的年金の加入意志と、リスクを照合することで逆選択の有無を検証。	国民健康保険（自営業者）の加入状況と疾病リスクとの関係から逆選択の存在を検証。未加入者サンプルが極端に少ない為（0.5%）、任意加入であった場合のみの分析を行う。
データ	①「学校統計基本調査」「県民経済計算年報」などの都道府県レベル集計データをパネル化、②「数字で見る年金」、「国勢調査」、「市町村税課税状況等の調べ」、「人口推計」などの市区町村レベル集計データ。	郵政総合研究所「家計と貯蓄に関する調査」（1998年、2000年、2002年、2004年）個票データ（20歳以上の世帯主がいる世帯をサンプル調査、有効回答率は62%前後と年度間で一貫した数字）。	行動経済学的実験の被験者：①Y国立大学学生（55サンプル）、②学生援護会アルバイト募集サイトWeb-an経由サンプル（56サンプル）、③サーベイサーチセンターの採用経由サンプル（未納未加入者55＋自営業者53サンプル）。これら三経由で集めた被験者に、2005年1・2月の実験終了後にアンケート調査。	(※左に同じ)	中央調査社のマスター・サンプルから20歳以上の自営業者（ただし自由業と管理職が同カテゴリー）男女3500サンプル（回収率51％、1799サンプル）。1997年2-3月実施。	(※左に同じ)
分析対象サンプル	①都道府県レベル集計データ：1994-2002年度、②市区町村レベル集計データ：1994年度と2001年度	①世帯主（したがって未加入者の大部分を占める被扶養者の学生サンプル含まず）、②世帯主年齢20-59歳、③国民年金のみの加入者かもしれない未加入者に限定。これら、「国民年金＋未加入者」サンプルは2543（内413サンプル未加入）。	上記サンプル全体（サンプルA）と、個人の税込年収130万円以上に限定した一部サンプル（サンプルB）を分析対象。なお、限定によりBはAより学生の割合が低く自営業、男性、35歳以上の割合が高い。	個人の税込年収130万円以上に限定。ただし、中嶋・臼杵・北村(2005)より13サンプル少なく、99サンプル（内、完全非納付31サンプル）を分析に使用。	管理職、自営業から転職などによる民間企業の従業員を除外。さらに65歳以上に限定（816サンプル中、62サンプル非加入）。	管理職、自営業から転職などによる民間企業の従業員を除外（884サンプル）。
計測モデル	①都道府県別データ：PoolおよびPanel推定、②市区町村別データ：年度ごとにCross-sectional推計。	年齢階層、コーホート、年の3つの年効果を足し合わせると1となる制約をパラメータに掛けてProbit推定。さらに、はじめに国民年金加入対象者になるかどうか、国民年金に未加入になるかどうかという二段階でProbit Model with Sample Selectionも推計。	①重回帰分析（Step-Wise法による変数選択も用いる）、②同上	クロス集計表による分析のみ	Logit Modelによる推計	Logit Modelによる推計
被説明変数	①国民年金納付率（都道府県レベル集計データに基づく分析）、②国民年金検認率（市区町村レベル集計データに基づく分析）	本人が未加入と認識かどうか。なお、この定義は、社会保険庁の定義と異なっている（※社会保険庁の定義では過去に一度でも保険料を納付していれば未加入者ではなく未納者と定義）。	①正式な免除手続き・学生免除特例の手続きをしていた月数を含む過去24ヶ月における国民年金保険料の納付実績（1：24ヶ月全納～5；全く納めなかった）、②任意加入での納付意思（1；絶対に支払う～5；絶対に支払わない）。	①過去2年間の納付実績、②任意加入の場合の納付意志（※左に同じ）。	①公的年金への加入（加入＝1）、②任意加入としたときの公的年金への加入（加入＝1）、③個人年金の加入。	①任意加入であった場合の国民健康保険への加入の有無、②私的医療保険加入有無のロジット分析。

〔図表 9〕 国民年金未納等に関する実証分析（つづき）

	(g) 丸山・駒村(2005)	(h) 鈴木・周(2005)	(i) 中嶋・臼杵・北村(2005)	(j) 中嶋・臼杵(2005)	(k) 塚原(2005a)	(l) 塚原(2005b)
説明変数	①都道府県別推計:高卒無業者、大卒一時的な仕事率、大卒無業者、県民所得水準、30歳台比率、年度ダミー、②市区町村別推計:失業率、所得水準、単身世帯比率、第三次産業比率、30歳台比率	失業・無業者ダミー（ただしwith Sample Selectionでは100％特定するので除く）、金融資産額、世帯所得、都市規模、持ち家の有無、世帯人員、金融資産、世帯所得は平成12年基準の消費者物価指数で実質化。	①納付実績:仮説1～8に対応する変数、性別、35歳以上かどうか、非正規労働ダミー（パート、アルバイト（学生を除く）、契約社員、派遣社員）、既婚ダミー、世帯人員ダミー、②任意加入:同上。	(クロス集計表)収入、年齢、主観的割引率。	性別、年齢、子ども数、学歴、予想寿命、個人年金への加入有無、世帯年収、持ち家の有無。	①性別、年齢、学歴、私的医療保険加入、将来の病気になる有、世帯年収、慢性疾患有り、老人保健制度加入(=70歳以上を1とし、年齢変数を抜く)、②同上(ただし老人保健制度加入ダミーは用いていない)。
結果	①都道府県別:非典型的労働や失業の拡大が納付率を下げる効果(特に「大卒一時的な仕事率」の係数の大きさ)。ただしPanelでは県民所得は安定的でない。②市区町村別:2001年度の方が失業率の影響が強くなっている。30歳台比率の符号が変化(2001年度には負に)。単身世帯比率や非典型労働者(ここでは国勢調査の「第三次産業比率」で代理)の比重の上昇はともに納付率を引き下げている。	失業・無業者ダミー有意に+、金融資産+、持ち家+、都市規模+、35歳までの係数とそれ以降との係数が異なり、Notchの存在を確認。係数のWald検定によっても36歳から未加入率急減を確認。コーホート効果はどちらのモデルでも確認できず。	①納付実績:サンプルA:持ち家でローンなし(－:未納↓)、主観的余命(－)、老後に国民年金で賄える割合ゼロに近い(+:未納↑)、サンプルB:個人の税込収入高い(－:未納↓)、主観的余命(－)、時間選好率(+:納付しない↑)。②任意加入:サンプルA:持ち家でローンなし(－:納付しない↓)、納税が重要であるほど任意でも支払う、謬によるリスク回避度(－)、1年後80万円での時間選好率(+:納付しない↑)、国民年金制度維持のための給付大幅減・保険料大幅増を支持(－)。	①政府調査と同様、世帯収入と未納の間には特段の関係見られず、若年層ほど実際の納付状況がよくない傾向、せっかち度との関係ははっきりとしない、②せっかち度が高いほど任意加入しない。双曲割引(10年後の主観的割引率－1年後の主観的割引率)については実際の納付・任意加入ともはっきりとした関係見られず。雨傘持ち確率についてもはっきりとした関係見られず。予想寿命が短いほど実際に未納している割合高い。	①公的年金実際の加入:唯一有意なのは持ち家(+:加入確率↑)、②公的年金任意加入:性別(+)、年齢(+)、予想寿命(+)、③個人年金:世帯年収(+)、持ち家(+)	①年齢(+:任意加入確率↑)、私的医療保険(+)、慢性疾患有り(+)、なお老人保健制度加入ダミーを入れて年齢変数を抜くと、短大・高専卒ダミーがマイナス(コメント:ただしこれは70歳ダミーで捉え切れていない年齢効果ではないか)。②年齢(－:私的医療保険加入↓)、高卒(+)、将来の病気になる有(+)、慢性疾患有り(－)
政策含意	経済環境の変化(失業)に制度が対応できなくなっている。	年齢効果とコーホート効果を分離しても、コーホート効果は確認できず。35歳近辺での加入率のNotchを再確認。	伝統的な経済学で説明がつく要因であり、アノマリーでない。ただし、未加入者に事実誤認の可能性がないなら、情報提供などの手段により是正すべき。	本人の主観が正しくない場合には、上記は合理的行動とは言えず、正しい情報の提供が必要。	公的年金の未加入は経済力が理由(逆選択ではない)。任意加入で有意な年齢変数は、未加入における、近い視眼要因と世代間の不公平要因の反映。公的年金は任意加入だと逆選択が発生する可能性。個人年金では、安が正に有意なのは現在よりも将予想寿命が効いていないので逆選択要因は発生していない(終身年金が十分に供給されない可能性)。	①国民健保は性別、教育水準、経済力とはかかわりなく購入される必要度の高い財。慢性疾患有りダミーが強く、逆選択の存在を示唆。私的医療保険加入にかんして将来の病気になる有が正に有意なのは現在よりも将来のリスクに対応していることの反映。また、②私的医療保険加入においては、年齢、慢性疾患が負に有意なのは、逆選択が発生していない証拠。①から社会保険による強制加入の主張。ただし、②から逆選択による強制加入の主張は根拠を失う。含意として、社会保険強制加入の根拠は、クリームスキミング防止。

(注) 当該表では「国民年金の未納」の実証分析に関する部分のみを注目しており、それ以外の知見については例え重要なものであっても捨象している。

2. 国民年金未納（未加入）の要因

（１） 国民年金未納と流動性制約

消費額、所得に対する保険料、個人所得、世帯収入など、流動性制約と考えられる代理変数は異なっているが、ほとんどの論文で、流動性制約により国民年金未納が発生していることを確認している。またそれを受けて、低所得層に対する減免措置の拡充などが提言されている。

（２） 国民年金未納と就業形態多様化

非常雇・内職・その他、契約従業者、非正規職、第三次産業比率など、就業形態多様化の代理変数は様々である。論文によって有意である場合と有意でない場合とがあり、一般化できるような明確な結果は未だ得られていない。

（３） 国民年金未納と世代間の不公平

コーホート効果（若いコーホートほど年金制度に不公平感を持ち、公的年金に加入しないという効果）は鈴木・周（2001）が明示的に分析しているが、小椋・千葉（1991）でも分析されている。その後、阿部（2003）や鈴木・周（2005）において、より精緻な分析手法を用い、コーホート効果を確認しようとしたが、いずれの分析においても有意な結果を得られておらず、より若いコーホートほど未加入（未納）に陥りやすいという仮説はまだ実証されていない。

（４） 国民年金未納と逆選択

病気・病気がちあるいは主観的な予測寿命が逆選択の代理指標として使用されている。いずれの論文でも未加入あるいは任意加入（仮想的状況）の要因として有意となっている。ただし国民年金受給者の大多数が老齢年金受給者であり、老齢年金は長生きというリスクに対処する保険であることを考慮すると、後者の変数の方がより直接的な代理変数であろう。

（５） 国民年金未納と25年加入要件

35歳を25年加入要件の上限年齢ととらえ、その前後で未加入行動が異なるかどうかを検証するという方法が取られている。いずれの論文も35歳近辺での「屈曲」を観測しており、25年加入要件の撤廃が提言されている。

（６） 国民年金未納と双曲割引

行動経済学の発展に伴い、中嶋ら（2005）により注目された要因である。近い将来より遠い将来の時間割引率の方が低いという、主観的な時間割引率の歪みにより未納確率が高まるという仮説である。しかし先駆的な彼等の研究では仮説を指示するような有意な結果は得られていない。

（７） 国民年金未納と時間割引率

主観的時間割引率が高いほど、未納率が高まるという仮説で、中嶋ら（2005）でのみ確認されている。

（８） 国民年金未納とリスク回避度

代理変数としては、雨傘携行確率や諺を用いている。諺で代理されるリスク回避度の高さは未納率を有意に下げるという結果を得ている（中嶋ら、2005）。

IV. 国民年金未納の実証分析

本節では、以上の先行研究を参考に、独自データ『年金等に関する意識調査（2005年）』（個票データ）を用いた国民年金未納の実証分析を行う。独自データの詳細な内容については別章に譲る。

なお、先行研究の中には未加入と未納とを厳密に分析しているものもあるが、現在においては職権適用により未加入と未納とを厳密に分ける事は困難になったので、これらを区別せず、まとめて「未納」として扱う。

分析対象サンプルは、①国民年金加入者、②公的年金未加入者で、③通学者と年金受給者を除外した。本章における、国民年金未納者の定義は、④公的年金未加入者と⑤国民年金保険料を納付していない者の合計である。国民年金納付者の定義は国民年金に加入しており保険料を毎月支払っている者及び免除者が含まれる。

また、国民年金の未納問題と比較する上で、国民保険の未納についても分析を加える。①国民健康保険加入者、②公的保険未加入者で、③通学者を除外した。国民保険未納者の定義は、④公的保険未加入者と⑤国民健康保険料を納付していない者の合計である。国民健康保険納付者の定義は、国民年金に加入しており保険料を毎月支払っている者及び免除者が含まれる。

1. 国民年金未納に関する分析

説明変数は先行研究に基づき、①流動性制約、②就業形態多様化、③逆選択、④25年加入要件、⑤主観的時間割引率などの未納要因の代理変数を選択した。

図表 10 に、各変数の記述統計表を示した。図表 10 の右 4 列では、同じ分析対象サンプルを国民年金に任意加入する・しないの二つに分けて、各々のグループに関する記述統計が示されている。

〔図表 10〕 国民年金未納行動に関する記述統計表

	国民年金未納分析用サンプル				国民年金任意加入分析用サンプル			
	納付者		非納付者		任意加入者		任意非加入者	
	Mean	Std. Dev.	Mean	Std. Dev.	Mean	Std. Dev.	Mean	Std. Dev.
年齢	38.545	[11.542]	33.493	[9.686]	39.043	[11.923]	36.487	[10.986]
女性	0.392	[0.489]	0.324	[0.471]	0.348	[0.480]	0.382	[0.487]
高卒	0.534	[0.500]	0.507	[0.504]	0.580	[0.497]	0.508	[0.501]
短大・高専	0.190	[0.394]	0.127	[0.335]	0.159	[0.369]	0.178	[0.384]
大学・大学院	0.180	[0.385]	0.197	[0.401]	0.232	[0.425]	0.168	[0.374]
配偶者あり	0.460	[0.500]	0.338	[0.476]	0.435	[0.499]	0.424	[0.496]
子どもあり	0.455	[0.499]	0.268	[0.446]	0.348	[0.480]	0.424	[0.496]
本人仕事収入(万円)	186.545	[213.341]	141.310	[164.772]	150.957	[144.906]	182.586	[218.660]
世帯全体の収入平均よりかなり少ない	0.291	[0.455]	0.324	[0.471]	0.275	[0.450]	0.309	[0.463]
所得税・住民税なし	0.238	[0.427]	0.225	[0.421]	0.261	[0.442]	0.225	[0.419]
60歳までに25年加入不能	0.021	[0.144]	0.070	[0.258]	0.029	[0.169]	0.037	[0.188]
転職経験回数	1.984	[2.140]	2.775	[4.103]	2.014	[2.206]	2.267	[3.024]
自営業	0.243	[0.430]	0.211	[0.411]	0.203	[0.405]	0.246	[0.432]
非正規	0.259	[0.439]	0.239	[0.430]	0.290	[0.457]	0.241	[0.429]
無職	0.222	[0.417]	0.352	[0.481]	0.261	[0.442]	0.257	[0.438]
平均寿命からの乖離(歳)	-6.085	[10.612]	-8.704	[13.152]	-3.319	[10.759]	-8.058	[11.385]
(100-傘携行予想降水確率)/100	0.471	[0.199]	0.477	[0.180]	0.461	[0.207]	0.477	[0.189]
株式投資しない	0.481	[0.501]	0.408	[0.495]	0.449	[0.501]	0.466	[0.500]
個人年金加入	0.206	[0.406]	0.155	[0.364]	0.232	[0.425]	0.178	[0.384]
公的年金制度かなり不安	0.566	[0.497]	0.718	[0.453]	0.478	[0.503]	0.654	[0.477]
年金給付額はかなり悪化	0.783	[0.413]	0.901	[0.300]	0.710	[0.457]	0.853	[0.355]
時間割引率 3時点とも20%より大	0.138	[0.345]	0.183	[0.390]	0.072	[0.261]	0.178	[0.384]
時間割引率 1週間>1年間>10年間	0.392	[0.489]	0.465	[0.502]	0.406	[0.495]	0.414	[0.494]
時間割引率 1週間<1年間<10年間	0.143	[0.351]	0.042	[0.203]	0.130	[0.339]	0.110	[0.314]
年金制度理解していない	0.085	[0.279]	0.183	[0.390]	0.087	[0.284]	0.120	[0.326]
世帯借入金(万円)	424.868	[768.437]	564.789	[858.649]	363.406	[678.850]	499.084	[831.495]
世帯金融資産(万円)	595.238	[801.012]	401.761	[751.847]	685.145	[855.919]	490.838	[762.252]
持ち家	0.386	[0.488]	0.225	[0.421]	0.464	[0.502]	0.298	[0.459]
居住地 郡・町村	0.212	[0.410]	0.141	[0.350]	0.217	[0.415]	0.183	[0.388]
居住地 政令都市	0.217	[0.413]	0.352	[0.481]	0.232	[0.425]	0.262	[0.441]
N	189		71		69		191	

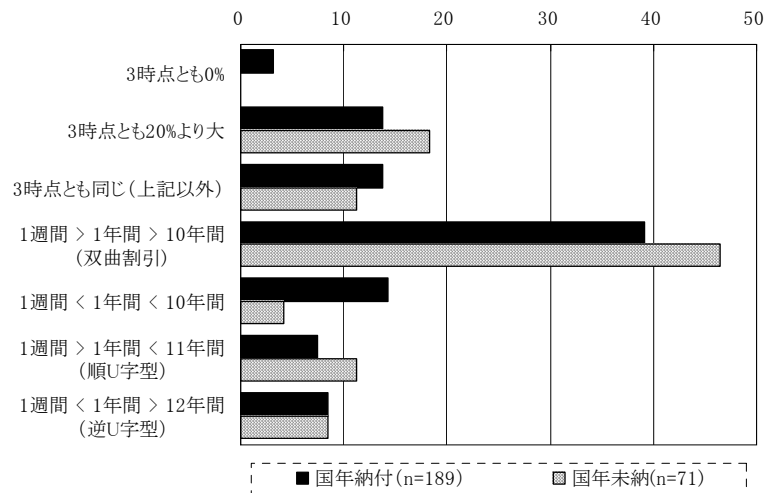
(注) ここで「国民年金未納者」とは①国民年金に加入している者で保険料を時々あるいは全く支払っていない者、及び②公的年金に一切加入していない者の合計を言う。「国民年金納付者」は国民年金に加入しており保険料を毎月支払っている者及び免除者も含まれる。

(出所) 『年金等に関する意識調査(2005年)』(個票データ)に基づく筆者推計。

(1) 主観的時間割引率のパターンと国民年金未納

主観的時間割引率のパターンに関する変数は、1週間、1年間、10年間という3時点における時間割引率を適当な選択肢により算出し、組み合わせることで合成している。双曲割引以外のパターンを含めた、3時点間の主観的時間割引率パターンの割合は図表11に示されている。

【図表 11】 三時点における主観的割引率のパターン



(注) ここで「国民年金未納者」とは①国民年金に加入している者で保険料を時々あるいは全く支払っていない者、及び②公的年金に一切加入していない者の合計を言う。「国民年金納付者」は国民年金に加入しており保険料を毎月支払っている者及び免除者も含まれる。

(出所)『年金等に関する意識調査(2005年)』(個票データ)に基づく筆者推計。

1週間の主観的時間割引率が最も高く、その次に1年間、10年間という順になる双曲割引のパターンに集中しており、確かに双曲割引が観測される。一方で、その逆パターンも一定程度存在しており、特に国民年金納付者と未納者の間に2倍以上の開きが存在していることが注目される。

(2) 国民年金未納及び任意加入に関する分析

図表 12 では、国民年金未納行動に関する Probit 分析結果を示している。

〔図表 12〕 国民年金未納分析に関する Probit 分析

	国民年金未納			任意なら国年非加入	
	dF/dx	Std. Err.		dF/dx	Std. Err.
年齢	-0.013	[0.004]	***	-0.005	[0.003]
女性	-0.020	[0.063]		0.041	[0.062]
高卒	-0.113	[0.086]		-0.287	[0.112]
短大・高専	-0.228	[0.052]	***	-0.387	[0.183]
大学・大学院	-0.101	[0.076]		-0.360	[0.171]
配偶者あり	0.105	[0.094]		-0.027	[0.098]
子どもあり	-0.119	[0.088]		0.186	[0.088]
本人仕事収入(万円)	0.000	[0.000]		0.000	[0.000]
世帯全体の収入平均よりかなり少ない	-0.009	[0.061]		0.047	[0.058]
所得税・住民税なし	-0.141	[0.054]	**	-0.022	[0.075]
60歳までに25年加入不能	0.619	[0.127]	***	0.137	[0.092]
転職経験回数	0.013	[0.008]		0.006	[0.009]
自営業	0.044	[0.095]		-0.027	[0.087]
非正規	0.044	[0.089]		-0.045	[0.083]
無職	0.215	[0.112]	**	0.060	[0.085]
平均寿命からの乖離(歳)	-0.001	[0.003]		-0.007	[0.003]
(100-傘携行予想降水確率)/100	0.117	[0.143]		0.176	[0.139]
株式投資しない	-0.025	[0.058]		0.009	[0.058]
個人年金加入	0.106	[0.095]		0.055	[0.070]
公的年金制度かなり不安	0.110	[0.057]	*	0.138	[0.065]
年金給付額はかなり悪化	0.123	[0.063]	*	0.072	[0.083]
時間割引率 3時点とも20%より大	0.039	[0.087]		0.167	[0.059]
時間割引率 1週間>1年間>10年間	0.079	[0.066]		0.057	[0.060]
時間割引率 1週間<1年間<10年間	-0.197	[0.052]	**	0.043	[0.085]
年金制度理解していない	0.078	[0.087]		-0.089	[0.106]
世帯借入金(万円)	0.000	[0.000]		0.000	[0.000]
世帯金融資産(万円)	0.000	[0.000]		0.000	[0.000]
持ち家	-0.023	[0.070]		-0.199	[0.079]
居住地 郡・町村	-0.043	[0.066]		-0.014	[0.072]
居住地 政令都市	0.172	[0.081]	**	0.036	[0.067]
Log Likelihood	-114.394			-123.472	
Pseudo R²	0.250			0.179	
N	260			260	
(被説明変数=1の割合(%))	27%			73%	

(注) ここで「国民年金未納者」とは①国民年金に加入している者で保険料を時々あるいは全く支払っていない者、及び②公的年金に一切加入していない者の合計を言う。「国民年金納付者」は国民年金に加入しており保険料を毎月支払っている者及び免除者も含まれる。

(出所)『年金等に関する意識調査(2005年)』(個票データ)に基づく筆者推計。

まず、実際に未納になっているかどうかに関する分析(左列)を見てみよう。1%水準で有意な変数に注目すると、1歳の加齢は年金未納確率を1%(÷-0.013)下げ、60歳までに25年の加入期間を確保することが不能である場合には未納確率を62%も上昇させることが示されている。

5%水準で有意な変数に注目すると、未納確率は、所得税・住民税非課税で14%低く、無職では22%高く、政令指定都市に居住も17%高い。所得税・住民税非課税が未納確率を下げるのは、これは納付者に免除者を含めていることと、かつ免除制度が有効に機能していることの反映だと推測される(免除制度が存在していても、制度の適用を受けなければ未納になる)。実際、所得税・住民税非課税者の17%が、免除制度を利用して

また、将来ほど主観的な時間割引率が高い者(時間割引率 1週間<1年間<10年間)では、20%も未納確率が低い。この将来ほど主観的な時間割引率が高い者は、双曲割引型とは対極にあり、間接的にではあるが異時点間における主観的な時間割引率の相違が、

国民年金の納付行動に影響を与えていることを確認した。

さらに、10%有意水準ではあるが、公的年金制度がかなり不安であると考えていたり、年金給付額がかなり悪化すると考えていたりする場合、10%程度未納確率を上げる。生年（コーホート）により世代間の不公平を代理させた過去の研究では、コーホートの影響を確認できていないが、年金給付額が悪化するかどうかというかなり直接的な質問では、世代間の不公平と考えられる要因が確認されたことになる。ただし、10%有意水準での確認なので、なお議論の余地はあるだろう。

就業形態多様化に関する変数（非正規ダミー）、逆選択に関する変数（平均寿命からの乖離、個人年金加入）、リスク選好度に関する変数（雨傘携行時の予想降水確率、株式投資に関する考え方）などは、いずれも有意ではなかった。

一方、上記までの分析と同じ対象サンプルを用いて、もし公的年金が任意であった場合の加入行動に関する分析（図表 12 の右列）では、逆選択要因（自分の寿命は平均寿命より長い）が任意非加入率を下げ、年金に関する不信感（公的年金制度はかなり不安）が任意非加入率を上げる方向で有意になっている。興味深いことに、世代間不公平要因（将来的な年金給付額の悪化予想）はここでは有意でない。

主観的時間割引率が、3 時点とも 20%より大という、非常に高い割引率をもつ者は 17%ほど非加入確率が高い。また、流動性制約に関していえば持ち家があると 20%非加入確率が低くなるが、本人の仕事収入（年収）が 100 万円上がると 3%非加入確率が上がる。後者の結果は、やや解釈が難しいが、国民年金加入対象者に限定しているので、定額の年金給付では仕事収入が高い人ほど所得代替率が低いということになり、任意加入にそれほど魅力を感じないのかも知れない。

（３） 国民年金未納と年金制度設計に対する考え方

次に国民年金の納付者と非納付者で、年金制度設計についてどのような考え方の相違があるのか見てみよう（図表 13）。所得代替率 50%を保障する公的年金の保険料率は、未納者でやや低い（5%水準で有意な差）。したがって、上記の計測結果からすると、未納者は、主観的時間割引率が高い者であると結論付けられよう。

それ以外の年金制度設計に関する質問については、納付者と未納者との間で有意な差は見られない。

【図表 13】 年金制度設計に関する納付者と非納付者の期待の相違

	納付者	非納付者 (差の検定)
所得代替率50%を保障する公的年金の保険料率%	19.6	17.9 **
1万4千円を40年間納付した場合の年金額(千円単位)	156.7	165.9
年金制度の負担と給付のバランス(負担÷現在の収入)%	18.7	18.8
年金制度の負担と給付のバランス(給付÷現在の収入)%	44.9	45.2

（出所）『年金等に関する意識調査（2005 年）』（個票データ）に基づく筆者推計。

2. 国民健保未納に関する分析

駒村（2001）や塚原（2005）に倣い、国民健保の未納行動についても見てみよう。図表 13 に、各変数の記述統計表がある。注目すべきは、公的保険を任意加入とした場合、公的年金とは相違して、かなり高い割合の人々が任意加入を選択すると回答していることである。

なお、国年未納分析に用いられたサンプルは 260 あるが、その中、国民健保未納の分析で用いられるのは、207 サンプルであり、国民健保未納分析用に追加されるサンプルは 38 サンプルある。

〔図表 14〕 国民健保未納行動に関する記述統計表

	国民健保未納分析用サンプル				公的保険任意加入分析用サンプル			
	納付者		非納付者		任意加入者		任意非加入者	
	Mean	Std. Dev.	Mean	Std. Dev.	Mean	Std. Dev.	Mean	Std. Dev.
年齢	37.841	[11.354]	31.360	[7.879]	37.032	[10.927]	37.448	[11.769]
女性	0.395	[0.490]	0.400	[0.500]	0.361	[0.482]	0.460	[0.501]
高卒	0.518	[0.501]	0.640	[0.490]	0.506	[0.502]	0.575	[0.497]
短大・高専	0.186	[0.390]	0.080	[0.277]	0.184	[0.388]	0.161	[0.370]
大学・大学院	0.218	[0.414]	0.040	[0.200]	0.228	[0.421]	0.149	[0.359]
配偶者あり	0.450	[0.499]	0.360	[0.490]	0.475	[0.501]	0.379	[0.488]
子どもあり	0.427	[0.496]	0.360	[0.490]	0.424	[0.496]	0.414	[0.495]
本人仕事収入(万円)	198.927	[193.527]	174.840	[166.711]	208.627	[200.018]	174.391	[171.699]
世帯全体の収入平均よりかなり少ない	0.273	[0.446]	0.440	[0.507]	0.285	[0.453]	0.299	[0.460]
所得税・住民税なし	0.182	[0.387]	0.200	[0.408]	0.196	[0.398]	0.161	[0.370]
転職経験回数	2.041	[2.264]	2.480	[2.786]	2.177	[2.456]	1.920	[2.053]
自営業	0.223	[0.417]	0.200	[0.408]	0.247	[0.433]	0.172	[0.380]
非正規	0.223	[0.417]	0.240	[0.436]	0.222	[0.417]	0.230	[0.423]
無職	0.205	[0.404]	0.280	[0.458]	0.184	[0.388]	0.264	[0.444]
病気がちである	0.114	[0.318]	0.120	[0.332]	0.095	[0.294]	0.149	[0.359]
(100-傘携行予想降水確率)/100	0.482	[0.193]	0.474	[0.189]	0.475	[0.195]	0.492	[0.187]
株式投資しない	0.482	[0.501]	0.360	[0.490]	0.418	[0.495]	0.563	[0.499]
私的医療保険加入	0.218	[0.414]	0.080	[0.277]	0.203	[0.403]	0.207	[0.407]
時間割引率 3時点とも20%より大	0.141	[0.349]	0.320	[0.476]	0.127	[0.334]	0.218	[0.416]
時間割引率 1週間<1年間<10年間	0.405	[0.492]	0.440	[0.507]	0.392	[0.490]	0.437	[0.499]
時間割引率 1週間<1年間<10年間	0.132	[0.339]	0.000	[0.000]	0.120	[0.326]	0.115	[0.321]
世帯借入金(万円)	459.659	[797.914]	478.000	[681.425]	435.443	[775.189]	508.908	[806.478]
世帯金融資産(万円)	608.182	[804.213]	316.000	[709.272]	608.070	[826.816]	524.425	[746.377]
持ち家	0.373	[0.485]	0.160	[0.374]	0.380	[0.487]	0.299	[0.460]
居住地 郡・町村	0.168	[0.375]	0.280	[0.458]	0.139	[0.347]	0.253	[0.437]
居住地 政令都市	0.273	[0.446]	0.080	[0.277]	0.310	[0.464]	0.149	[0.359]
N	220		25		158		87	

（出所）『年金等に関する意識調査（2005 年）』（個票データ）に基づく筆者推計。

国民健保未納に関する Probit 分析結果を示したのが図表 15 である。

1%水準で有意であるのは、年齢と短大・高専ダミーである。両方とも未納確率を下げている。また 5%水準では、流動性制約（世帯全体の収入が平均よりかなり少ない）が 6%未納確率を上げる。10%ほどまでに有意水準を落とすと、リスク回避度が高い（株式投資をしない）人ほど未納確率が低い（4%低下）。

双曲割引に関する変数については、国民年金未納率と比較すると国民健保未納率は低く十分なサンプル数を確保できないため、将来ほど主観的な時間割引率が高い者（時間割引率 1週間<1年間<10年間）に関する変数を落とした。具体的には、将来ほど主観的な時間割引率が高いサンプルは、国民健保未納分析には 29 サンプル含まれているが、該当サンプルすべてが国民健康保険に加入しており、この変数を含めると 100%の

予測因子（将来ほど主観的な時間割引率が高いと 100%未納は起きない）となってしまう。したがって、10%有意水準で見れば、時間割引率が 3 時点とも 20%より大である場合に、9%未納確率を上げるとの結果が出ているが、双曲割引に関する変数についての推計結果は、参考である。

任意加入行動に関しては、就業形態多様化要因（転職経験回数）が任意保険非加入確率を下げる要因となっており、期待される係数の正負とは逆である。また、任意加入について問われているにもかかわらず、所得税・住民税が非課税だとむしろ非加入確率が有意に低くなっている。それ以外の流動性制約に関する変数では持ち家だと（10%有意水準ではあるが）未加入確率は 16%下がり、世帯借入金が増大すると 1%上がる。

主観的な時間割引率のパターンとしては、3 時点とも極端に高いケース（3 時点とも 20%より大）、双曲型（時間割引率 1 週間＞1 年間＞10 年間）のパターンで非加入確率を上げている。ただし、将来ほど主観的な時間割引率が高い者（時間割引率 1 週間＜1 年間＜10 年間）についても有意に非加入確率を上げており、国民健保未納率と結果が相違している。

【図表 15】 国民健保未納行動に関する Probit 分析

	国民健保未納(参考)			任意なら健保非加入	
	dF/dx	Std. Err.		dF/dx	Std. Err.
年齢	-0.004	[0.002]	***	0.004	[0.004]
女性	0.043	[0.033]		0.153	[0.079]
高卒	-0.048	[0.039]		-0.074	[0.124]
短大・高専	-0.058	[0.025]	***	-0.172	[0.119]
大学・大学院	-0.066	[0.027]	**	-0.174	[0.120]
配偶者あり	0.007	[0.038]		-0.185	[0.119]
子どもあり	0.006	[0.039]		0.112	[0.128]
本人仕事収入(万円)	0.000	[0.000]		0.000	[0.000]
世帯全体の収入平均よりかなり少ない	0.063	[0.040]	**	-0.021	[0.078]
所得税・住民税なし	-0.024	[0.021]		-0.192	[0.078]
転職経験回数	0.001	[0.004]		-0.037	[0.017]
自営業	0.021	[0.041]		-0.083	[0.095]
非正規	0.000	[0.031]		0.059	[0.101]
無職	0.027	[0.051]		0.140	[0.128]
病気がちである	-0.004	[0.032]		0.146	[0.124]
(100-傘携行予想降水確率)/100	0.032	[0.058]		0.066	[0.177]
株式投資しない	-0.043	[0.026]	*	0.105	[0.069]
私的医療保険加入	-0.034	[0.020]		-0.032	[0.082]
時間割引率 3時点とも20%より大	0.085	[0.065]	*	0.259	[0.108]
時間割引率 1週間＞1年間＞10年間	0.036	[0.031]		0.214	[0.081]
時間割引率 1週間＜1年間＜10年間	...	[...]		0.289	[0.127]
世帯借入金(万円)	0.000	[0.000]		0.000	[0.000]
世帯金融資産(万円)	0.000	[0.000]		0.000	[0.000]
持ち家	-0.025	[0.025]		-0.160	[0.080]
居住地 郡・町村	0.025	[0.036]		0.100	[0.091]
居住地 政令都市	-0.036	[0.022]		-0.173	[0.073]
Log Likelihood	-56.563			-136.311	
Pseudo R²	0.299			0.145	
N	245			245	
(被説明変数=1の割合(%))	10%			36%	

(出所)『年金等に関する意識調査(2005年)』(個票データ)に基づく筆者推計。

V. 結びにかえて

本章では、就業形態多様化の傾向把握と国民年金未納の要因分析を行った。就業形態の多様化を非常雇（有期雇用契約者）割合の上昇及び非正規（勤め先での呼称が正規の職員・従業員以外）割合の上昇として捉えると、過去 20 年間の中で直近 5 年間に急速に多様化が進んだことが確認された。特に男性 25－35 歳層でそれは著しかった。また常雇の中の非正規割合も直近 5 年間で急速に高まりつつあることが分かった。こうした非典型雇用割合上昇の背後には、非典型雇用にたいする雇用保護規制の近年の緩和がある。しかしながら、独自データに基づく国民年金未納の要因分析によれば、非典型雇用が有意に未納確率を上げることは確認できなかった。むしろ未納確率を上げる有意な要因は、年金制度に対する不安や年金給付額の将来的な悪化予想、及び主観的な時間割引率の高さであった。ただし、アンケート調査で把握された非典型労働者のサンプル数が少なかったという問題はある、データを補完できる機会があれば、また違った結果が出る可能性はあろう。

また、既存の研究で指摘されていた都市部居住や 25 年加入できない状況にあることが未納確率を上げることも確認した。ただし、既存の研究とは異なり、流動性制約にかんしては有意な結果は得られなかった。また、国民年金を任意加入とした場合、自分の平均寿命が長いと考える傾向の強い者が加入するので、もしこの予想寿命が正しいのであれば任意加入の年金保険では逆選択が発生し、また正しくない場合には任意加入の年金保険の過剰消費・過少消費の可能性がある。

残された課題として、本章では引退期前の未納問題に焦点を当てているので、高年齢者は分析対象に入っていない、ということである。しかしながら、高年齢者の就業率が高い上、在職老齢年金、高年齢雇用継続給付、及び税制が複雑に絡み合うわが国の制度においては、高年齢者の年金適用がどのような現状にあるのか、パートの適用問題と同様に、高年齢就業者についても適用問題が発生していないかどうか、そして発生しているとしたらその拡がりについても、光が当てられなくてはならない。これらは次年度の課題としたい。

<参考文献>

- 相澤直貴・山田篤裕(2006)「常用・非常用雇用者間のフロー分析－『就業構造基本調査』による 5 時点間分析－」『統計研修所リサーチペーパー』(forthcoming)。
- 阿部彩(2001)「国民年金の保険料免除制度改正：未加入・未納率と逆進性への影響」『日本経済研究』43:134－154。
- 阿部彩(2003)「公的年金における未加入期間の分析」『季刊社会保障研究』vol.39:3, pp.268-285。
- 大沢真知子・スーザン・ハウスマン編(2003)『働き方の未来－非典型労働の日米比較』日

本労働研究機構。

- 小椋正立・千葉友太郎(1991)「公平性から見た我が国の社会保険料負担について」『フィナンシャル・レビュー』、Vol.19:27-53。
- 小椋正立・角田保(2000)「世帯データによる社会保険料負担の納付と徴収に関する分析」『経済研』vol.51:2, pp.97-110。
- 駒村康平(2001)「社会保険料未納の実証分析」丸尾直美・益村眞知子・吉田雅彦・飯島大邦『ポスト福祉国家の総合政策』ミネルヴァ書房。
- 鈴木亘・周燕飛(2001)「国民年金未加入者の経済分析」『日本経済研究』42:44-60。
- 鈴木亘・周燕飛(2005)「国民年金未加入者の経済分析:年金加入者のコーホート効果に焦点を当てて」文部科学省科学研究費補助金特定領域研究『経済制度の実証分析と設計』制度の実証分析 Discussion Paper Series, No.75。
- 塚原康博(2005)「年金における逆選択」『高齢社会と医療・福祉政策』所収(pp.3-16)、東京大学出版会。
- 塚原康博(2005)「医療保険における逆選択」『高齢社会と医療・福祉政策』所収(pp.17-27)、東京大学出版会。
- 中嶋邦夫・臼杵政治・北村智紀(2005)「国民年金1号被保険者の加入・納付行動と効果的な情報提供のあり方」平成16年度厚生労働科学研究費補助金政策科学推進研究事業『個人レベルの公的年金の給付と負担等にかんする情報を各人に提供する仕組みに関する研究(平成16年度総括研究報告書)』所収(pp.55-75)、ニッセイ基礎研究所。
- 中嶋邦夫・臼杵政治(2005)「国民年金の未納要因」『ニッセイ基礎研 REPORT』6月号(pp.1-6)。
- 丸山桂・駒村康平(2005)「国民年金の空洞化問題と年金制度のありかた」城戸喜子・駒村康平編『社会保障制度の新たな制度設計』慶應義塾大学出版会、pp.223-250。

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に関する分析

金 明中

I. はじめに

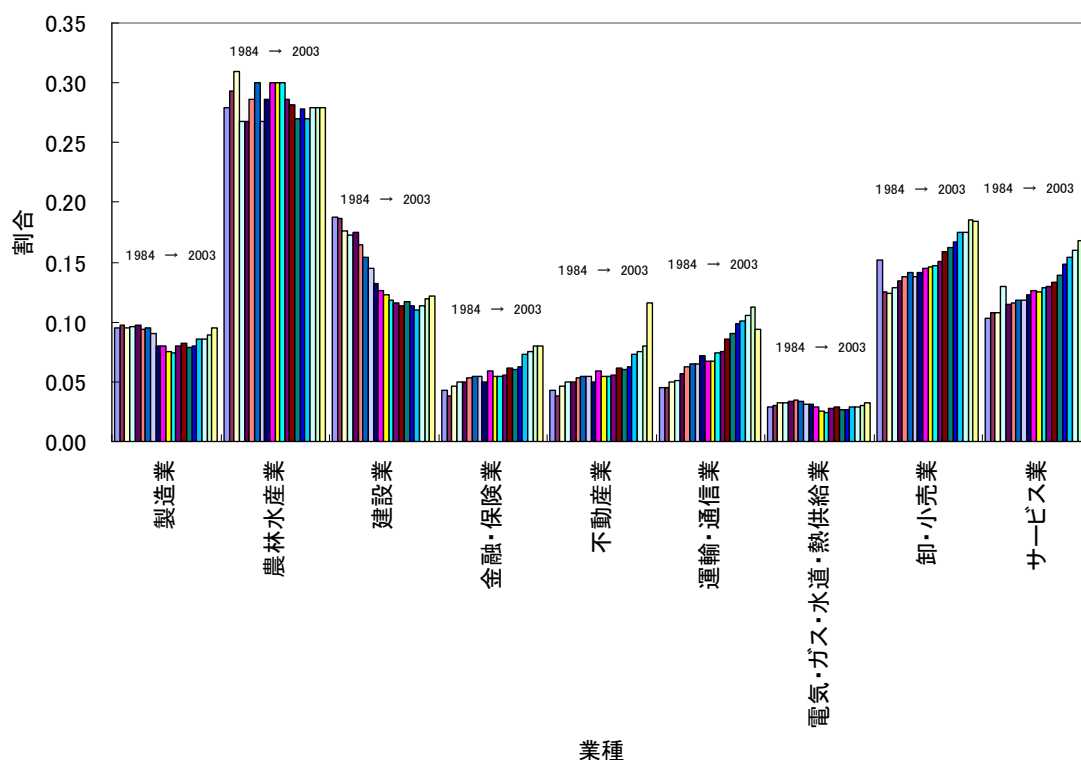
合計特殊出生率(TFR)の低下と平均寿命の上昇によって人口減少社会への突入と超高齢社会を目の前にしている日本において、社会保障政策は大きな転換期を迎えようとしている。2004年の年金制度における財政再計算から始まって最近では介護保険制度と医療費負担の見直しなど社会保険制度全般にわたる改革が進んでいると言っても過言ではない。

特に、その改革の主なポイントが保険料の引上げと給付の削減という点に集中されており、保険料を支払う現役世代と企業側の負担はますます増加することが予想されている。しかし、Gruber(1997)などの既存の研究では社会保険料の適用範囲拡大と保険料の引上げなどによる社会保険料の事業主負担増加は、実際には雇用者の賃金や雇用に着着されているという分析結果を出している。もちろん、社会保険料の帰着に関する研究は分析データと分析方法がそれぞれ異なっており、すべての研究において賃金と雇用への帰着関係の有意性を説明しているとは限らない。したがって、本研究では既存研究を参考として年金をはじめとする社会保険料の企業側の負担増加が、正規労働者と非正規労働者という選択肢を持っている企業の雇用政策にどのような影響を与えるのかを分析することをその主な目的とする。つまり、企業側が毎年財務省に提出している財務諸表に記されている福利厚生費などの企業側の負担増加が企業の雇用政策にどのような影響を与えるのかを分析する。福利厚生費はその適用範囲が少しずつ広がっているものの、未だ多くの非正規労働者が社会保険の対象外になっていることが事実である。したがって、企業側としては相対的に賃金水準が低く社会保険料の負担が重くない非正規労働者を、以前より拡大して雇用しているという傾向が強く現れている。

<図1>は、1984年から2003年までの全雇用者に占める非正規労働者の割合の年度及び業種別動向を示している。ただし、本稿では資料の制限上、臨時雇用者と日雇い雇用者のみが非正規労働者であると仮定している。<図1>を参考とすると全業種の中で非正規労働者の割合が最も高い業種としては農林水産業が挙げられるものの、全雇用者に占める割合は大きくなく雇用者数も毎年減少している傾向にある。それに比べて、サービス業や卸・小売業の場合は非正規労働者の割合も高く、雇用者の数も毎年増加しており、産業構造が確実に変化していることを説明している。また、製造業や農林水産業、そして電気・ガス・水道・熱供給業の場合は非正規労働者の割合に大きな変化がないこ

とに比べて、建設業ではその割合が過去 20 年間に大きく減少していることが分かる。これ以外の業種である運輸・通信業、不動産業、金融・保険業、卸・小売業、サービス業では継続して非正規労働者の割合が増加しており、さらに卸・小売業、サービス業、運輸・通信業の場合は雇用者数も増加している。

図 1 非正規労働者の年度及び産業別割合の動向



資料出所) 総務省統計局「労働力調査」

II. 先行研究

社会保険料の労働者への帰着に関する既存の研究は、社会保障と雇用の関係を究明しようとする研究者の中で数多く行われている。社会保険料の事業主負担と賃金との関係进行分析した代表的な研究として Summers(1989)と Gruber(1997)、そして Komamura and Yamada(2004)の論文が挙げられる。Summers(1989)は、社会保険料の事業主負担は労働需要曲線に影響を与え、雇用者が実際に受け取る賃金の低下をもたらすと説明している。また、Gruber(1997)は 1981 年に既存の職域別の賦課方式の年金会計を、ほぼ完全な民間積立方式に転換して世界の注目を集めたチリの事業所データ²⁴を利用して

²⁴ 事業所の賃金と税金関連データを含めている

分析を行った。彼は、社会保険料は雇用には影響を与えず、賃金に帰着されていると結論づけている。

最近の研究として挙げられるのが Komamura and Yamada (2004) の研究である。この研究では Gruber (1997) の研究に基づいて健康保険料負担と介護保険料負担の賃金への帰着状態を分析し、健康保険料負担のみが賃金に帰着していると説明している。

一方、社会保険料の事業主負担が雇用に与える影響を分析した研究である Kim (2005) では、1984 年から 2003 年までの韓国の上場企業²⁵388 社に対して、年金をはじめとする社会保険料などの増加が企業の雇用にどのような影響を与えたのかをパネルデータを用いて分析を行った。実証分析の結果、企業側が支出する賃金関連項目と福利厚生費、保険料などは企業の正規雇用者の雇用に対して有意な結果であり、各項目の費用増加は正規雇用者の雇用と負の関係であることが判明した。しかし、通貨危機以前と以後において社会支出と賃金などの変化が企業の正規雇用者の雇用に与える結果を分析しようと試みたものの、両期間において顕著な結果を見出すことはできなかった。

²⁵ 2004 年 10 月現在、韓国証券取引所(Korea Stock Exchange)に上場している企業は 676 社である。

III. データ

本稿では日本政策投資銀行と財団法人日本経済研究所が 2004 年 12 月に編集・発行した「企業財務データバンク」を用いて分析を行った。「企業財務データバンク」は、東京・大阪・名古屋の三証券取引所の第一部、第二部及び新興市場に上場している会社が財務省に提出した有価証券報告書に基づいて会社概況、営業の状況、貸借対照表(資産)、貸借対照表(負債・資本)、損益計算書、重要な会計方針、個別決算注記事項、付属明細表、長期借入金明細表、短期借入金明細表、主な資産・負債及び収支の内容、資金収支の状況、キャッシュフロー計算書の内容を収録している（〈表 1〉参照）。

表 1 企業財務データ収録内容

区分		収録社数	収録項目	収録期間
上場一部二部会社 個別決算データ 財務諸表（Ⅰ）		2,979	981	昭和31 年(1956 年)4月期 ～平成17 年(2005 年)3月期
上場一部二部会社 連結決算データ 財務諸表（Ⅱ）		2,638	697	昭和53 年(1978 年)3月期 ～平成17 年(2005 年)3月期
新興市場会社 財務諸表(Ⅲ)	個別決算データ	1,711	981	昭和62 年(1987 年)12 月期 ～平成17 年(2005 年)3月期
	連結決算データ	1,258	697	

資料出所) 日本政策投資銀行・財団法人日本経済研究所(2004)「企業財務データバンク
概要説明書」

〈表 2〉は 1984～2003 年の間の財務諸表が利用可能な企業の決算期別分布を示している。

最も多くの企業が決算期として採択しているのは 3 月であり、その割合は毎年増加している。つまり、1984 年に 52.5%を占めていた 3 月決算は 2003 年には 79.2%で 26.7%も増加した（〈表 2〉参照）。また、〈表 3〉の年度別決算期変動状況を参考とすると 1984 年から 2003 年まで決算期を変えた 602 社の中で最も多い 557 社(全体の 92.1%)が新しい決算期として 3 月を採択していることが分かる。

〈表 4〉は、年度別上場廃止及び上場維持企業数を示している。1984 年から 2003 年の間の財務諸表が利用できる企業の中で 1984 年に 1 部上場企業と 2 部上場企業として上場されている企業数は 1,674 社であったものの、倒産及び事業縮小などによって毎年いくつかの企業が上場を廃止し、1984 年から 2003 年まで上場を維持している企業は 1,423 企業まで減少している。したがって、本稿では 1984 年から 2003 年まで上場を維持している 1,423 企業の中で決算期を 1 度も変更していない企業のみを分析の対象にする。

表 2 企業分布（決算月別）

会計年度	決算月(企業数)												合計
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	
1984	39	79	879	75	77	32	20	25	114	53	134	147	1674
1985	39	82	889	72	74	32	15	25	116	52	136	151	1683
1986	40	91	924	58	67	26	9	20	114	52	134	154	1689
1987	39	95	993	27	41	14	2	13	106	44	126	175	1675
1988	37	97	1173	17	29	15	3	13	69	33	106	172	1764
1989	30	104	1362	15	28	13	2	11	54	27	85	165	1896
1990	27	104	1496	16	27	14	2	9	51	24	73	171	2014
1991	29	104	1570	11	24	14	3	8	46	23	66	167	2065
1992	29	103	1617	8	23	13	4	7	43	21	62	166	2096
1993	31	108	1671	8	24	15	4	10	38	21	59	172	2161
1994	29	113	1733	7	26	14	6	11	38	23	60	174	2234
1995	28	122	1812	8	29	15	7	16	38	20	59	171	2325
1996	28	128	1866	9	26	18	6	18	37	21	58	170	2385
1997	26	133	1927	8	27	17	7	18	37	18	53	167	2438
1998	27	134	1968	9	29	19	8	19	39	19	50	176	2497
1999	28	133	1986	9	29	21	8	19	39	21	46	183	2522
2000	30	141	2006	9	32	23	8	18	38	21	47	175	2548
2001	30	145	2009	9	33	23	6	19	39	21	47	172	2553
2002	30	140	1987	9	33	21	5	19	40	20	45	164	2513
2003	30	137	1937	8	32	20	5	18	41	20	43	154	2445

決算開始年度	決算月(%)												合計
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	
1984	2.3%	4.7%	52.5%	4.5%	4.6%	1.9%	1.2%	1.5%	6.8%	3.2%	8.0%	8.8%	100%
1985	2.3%	4.9%	52.8%	4.3%	4.4%	1.9%	0.9%	1.5%	6.9%	3.1%	8.1%	9.0%	100%
1986	2.4%	5.4%	54.7%	3.4%	4.0%	1.5%	0.5%	1.2%	6.7%	3.1%	7.9%	9.1%	100%
1987	2.3%	5.7%	59.3%	1.6%	2.4%	0.8%	0.1%	0.8%	6.3%	2.6%	7.5%	10.4%	100%
1988	2.1%	5.5%	66.5%	1.0%	1.6%	0.9%	0.2%	0.7%	3.9%	1.9%	6.0%	9.8%	100%
1989	1.6%	5.5%	71.8%	0.8%	1.5%	0.7%	0.1%	0.6%	2.8%	1.4%	4.5%	8.7%	100%
1990	1.3%	5.2%	74.3%	0.8%	1.3%	0.7%	0.1%	0.4%	2.5%	1.2%	3.6%	8.5%	100%
1991	1.4%	5.0%	76.0%	0.5%	1.2%	0.7%	0.1%	0.4%	2.2%	1.1%	3.2%	8.1%	100%
1992	1.4%	4.9%	77.1%	0.4%	1.1%	0.6%	0.2%	0.3%	2.1%	1.0%	3.0%	7.9%	100%
1993	1.4%	5.0%	77.3%	0.4%	1.1%	0.7%	0.2%	0.5%	1.8%	1.0%	2.7%	8.0%	100%
1994	1.3%	5.1%	77.6%	0.3%	1.2%	0.6%	0.3%	0.5%	1.7%	1.0%	2.7%	7.8%	100%
1995	1.2%	5.2%	77.9%	0.3%	1.2%	0.6%	0.3%	0.7%	1.6%	0.9%	2.5%	7.4%	100%
1996	1.2%	5.4%	78.2%	0.4%	1.1%	0.8%	0.3%	0.8%	1.6%	0.9%	2.4%	7.1%	100%
1997	1.1%	5.5%	79.0%	0.3%	1.1%	0.7%	0.3%	0.7%	1.5%	0.7%	2.2%	6.8%	100%
1998	1.1%	5.4%	78.8%	0.4%	1.2%	0.8%	0.3%	0.8%	1.6%	0.8%	2.0%	7.0%	100%
1999	1.1%	5.3%	78.7%	0.4%	1.1%	0.8%	0.3%	0.8%	1.5%	0.8%	1.8%	7.3%	100%
2000	1.2%	5.5%	78.7%	0.4%	1.3%	0.9%	0.3%	0.7%	1.5%	0.8%	1.8%	6.9%	100%
2001	1.2%	5.7%	78.7%	0.4%	1.3%	0.9%	0.2%	0.7%	1.5%	0.8%	1.8%	6.7%	100%
2002	1.2%	5.6%	79.1%	0.4%	1.3%	0.8%	0.2%	0.8%	1.6%	0.8%	1.8%	6.5%	100%
2003	1.2%	5.6%	79.2%	0.3%	1.3%	0.8%	0.2%	0.7%	1.7%	0.8%	1.8%	6.3%	100%

〈表 5〉は、業種別分類を示している。すべての年度にわたって製造業が最も大きな割合を示しているものの、その割合は毎年少しずつ減少している。1984 年に 1,118 社で全上場企業の 66.8%を占めていた製造業の割合は 2003 年には 54.7%まで減少しており、建設業も 1984 年の 8.4%から 2003 年には 6.8%にその割合が減少した。それに比べて金融保険業とサービス業が全産業に占める割合の増加は目立っており、1984 年の 11.9%と 3.3%から 2003 年にはそれぞれ 19.5%と 9.9%まで大きく増加した。

一方、後掲する〔付表〕では本稿で説明変数として使われている項目と企業の資本、

負債、当期純利益などに対する年度別基本統計量が示されている。

表 3 年度別決算期変動

年度別決算期変動企業			変動後の決算月		
年度	企業数	決算期を変動した経験がある総企業(594社)に対する割合	決算月	企業数	割合
1985	3	0.5%	1	2	0.3%
1986	12	2.0%	2	11	1.8%
1987	48	7.9%	3	557	92.1%
1988	110	18.2%	5	1	0.2%
1989	145	24.0%	6	1	0.2%
1990	83	13.7%	7	2	0.3%
1991	41	6.8%	8	1	0.2%
1992	28	4.6%	9	2	0.3%
1993	19	3.1%	10	1	0.2%
1994	11	1.8%	11	4	0.7%
1995	14	2.3%	12	23	3.8%
1996	14	2.3%	合計	605	100.0%
1997	16	2.6%			
1998	18	3.0%			
1999	11	1.8%			
2000	10	1.7%			
2001	7	1.2%			
2002	7	1.2%			
2003	8	1.3%			
合計	605	100%			

*2回以上決算期を変動した企業:11社

表 4 年度別上場廃止及び上場維持企業数

	上場廃止(1984～2002年)および上場維持企業(2003年)数																						
年度	1984	1985	1986	1987	1988	1989	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	合計		
1984	8	4	7	5	2	1	2	4	6	7	7	9	5	13	21	20	33	34	63	1423	1674		
1985		4	7	4	2	1	2	4	5	7	7	9	5	13	20	20	34	35	63	1441	1683		
1986			7	5	1	1	2	4	6	7	7	8	5	12	21	21	34	37	62	1449	1689		
1987				5	2	1	3	3	5	7	8	9	5	12	19	26	36	40	61	1433	1675		
1988					2	2	4	5	9	6	7	11	7	13	24	27	36	42	65	1504	1764		
1989						2	4	5	10	8	8	11	10	14	23	31	34	42	70	1624	1896		
1990							4	4	11	8	9	15	10	15	25	37	38	51	74	1713	2014		
1991								5	11	7	9	14	11	15	25	40	40	51	76	1761	2065		
1992									11	9	9	15	11	16	26	39	40	50	76	1794	2096		
1993										9	9	15	11	16	26	40	42	57	76	1860	2161		
1994											9	15	11	17	28	40	44	59	83	1928	2234		
1995												15	11	18	30	42	45	60	85	2019	2325		
1996													11	19	31	43	45	64	90	2082	2385		
1997														19	32	43	49	65	93	2137	2438		
1998															32	44	52	67	96	2206	2497		
1999																44	52	68	98	2260	2522		
2000																	53	68	101	2326	2548		
2001																		1	71	101	2380	2553	
2002																		1	2	104	2406	2513	
2003																		1	2	8	2434	2445	

注) 1984 年から 2002 年までの数値は上場が廃止された企業数、2003 年の数値は 1984 年から 2003 年の間の財務諸表が利用できる企業の中で 2003 年まで上場されている企業数を意味する

表 5 業種別分類

企業数											
業種	製造業	農林水産業	鉱業	建設業	金融保険業	不動産業	運送通信業	電気・ガス・水道業	卸・小売業	サービス業	合計
会計年度											
1984	1118	2	8	138	200	1	25	107	19	56	1674
1985	1122	2	8	137	205	1	25	107	20	56	1683
1986	1109	2	8	137	217	1	25	107	20	63	1689
1987	1083	2	7	132	234	1	26	105	20	65	1675
1988	1130	2	7	123	265		31	104	20	82	1764
1989	1204	2	8	138	287		39	108	21	89	1896
1990	1253	2	8	155	320		44	111	21	100	2014
1991	1283	2	8	155	336		43	111	21	106	2065
1992	1293	2	8	163	344		43	110	21	112	2096
1993	1323	2	8	164	370		42	116	21	115	2161
1994	1336	3	8	171	402		45	123	21	125	2234
1995	1370	3	8	179	430		45	129	22	139	2325
1996	1393	3	8	180	450		46	132	22	151	2385
1997	1411	3	8	182	470		45	133	23	163	2438
1998	1428	3	8	188	485		50	133	23	179	2497
1999	1428	3	8	188	490		55	134	24	192	2522
2000	1422	3	8	185	505		54	136	24	211	2548
2001	1407	3	8	183	498		58	135	24	237	2553
2002	1380	2	8	177	492		58	133	23	240	2513
2003	1338	2	9	167	477		54	131	24	243	2445

割合											
業種	製造業	農林水産業	鉱業	建設業	金融保険業	不動産業	運送通信業	電気・ガス・水道業	卸・小売業	サービス業	合計
会計年度											
1984	66.8%	0.1%	0.5%	8.2%	11.9%	0.1%	1.5%	6.4%	1.1%	3.3%	100%
1985	66.7%	0.1%	0.5%	8.1%	12.2%	0.1%	1.5%	6.4%	1.2%	3.3%	100%
1986	65.7%	0.1%	0.5%	8.1%	12.8%	0.1%	1.5%	6.3%	1.2%	3.7%	100%
1987	64.7%	0.1%	0.4%	7.9%	14.0%	0.1%	1.6%	6.3%	1.2%	3.9%	100%
1988	64.1%	0.1%	0.4%	7.0%	15.0%	0.0%	1.8%	5.9%	1.1%	4.6%	100%
1989	63.5%	0.1%	0.4%	7.3%	15.1%	0.0%	2.1%	5.7%	1.1%	4.7%	100%
1990	62.2%	0.1%	0.4%	7.7%	15.9%	0.0%	2.2%	5.5%	1.0%	5.0%	100%
1991	62.1%	0.1%	0.4%	7.5%	16.3%	0.0%	2.1%	5.4%	1.0%	5.1%	100%
1992	61.7%	0.1%	0.4%	7.8%	16.4%	0.0%	2.1%	5.2%	1.0%	5.3%	100%
1993	61.2%	0.1%	0.4%	7.6%	17.1%	0.0%	1.9%	5.4%	1.0%	5.3%	100%
1994	59.8%	0.1%	0.4%	7.7%	18.0%	0.0%	2.0%	5.5%	0.9%	5.6%	100%
1995	58.9%	0.1%	0.3%	7.7%	18.5%	0.0%	1.9%	5.5%	0.9%	6.0%	100%
1996	58.4%	0.1%	0.3%	7.5%	18.9%	0.0%	1.9%	5.5%	0.9%	6.3%	100%
1997	57.9%	0.1%	0.3%	7.5%	19.3%	0.0%	1.8%	5.5%	0.9%	6.7%	100%
1998	57.2%	0.1%	0.3%	7.5%	19.4%	0.0%	2.0%	5.3%	0.9%	7.2%	100%
1999	56.6%	0.1%	0.3%	7.5%	19.4%	0.0%	2.2%	5.3%	1.0%	7.6%	100%
2000	55.8%	0.1%	0.3%	7.3%	19.8%	0.0%	2.1%	5.3%	0.9%	8.3%	100%
2001	55.1%	0.1%	0.3%	7.2%	19.5%	0.0%	2.3%	5.3%	0.9%	9.3%	100%
2002	54.9%	0.1%	0.3%	7.0%	19.6%	0.0%	2.3%	5.3%	0.9%	9.6%	100%
2003	54.7%	0.1%	0.4%	6.8%	19.5%	0.0%	2.2%	5.4%	1.0%	9.9%	100%

IV. 実証分析

本稿では 1984 年～1999 年まで、そして 1984 年～2003 年までの財務諸表が利用可能な企業のみを分析の対象にしている。分析期間を二つに区分した理由としては説明変数の一つとして使われている平均給与月額項目が 2000 年 3 月から単体ベースから連結ベースの開示に変更になったため、全ての会社において、同じ基準で利用できなくなった点が挙げられる。したがって、最近の雇用変化を分析するために 2000 年から 2003 年までのデータが利用可能な労務費と従業員給与手当、そして賞与引当金繰入を合計した数値を雇用者数で割った金額を平均給与月額の代わりに一人当たり給与総額として使用した。

本稿では、「企業財務データバンク」に収録されている企業の中で 1 部上場企業と 2 部上場企業のみを分析の対象にしている。パネルデータの推計に関しては、fixed-effect（固定効果）、random-effect（変量効果）の 2 通りがあるが、Hausman 検定により、すべての分析方法で固定効果モデルが採用された。対象企業及び説明変数に関するより詳しい内容は<表 6>の通りである。また、<図 2>と<図 3>は分析期間それぞれの標本集団における業種別分布を示しており、<表 5>の全上場企業の分布とほぼ同じ分布を見せている。

表 6 実証分析

	分析①	分析②
分析期間	1984～1999 年度	1984～2003 年度
対象企業	1,103 社（上場 1・2 部）	987 社（上場 1・2 部）
被説明変数	$\ln emp_{it} : emp_{it}$ （t 期における i 企業の雇用者数）に自然対数をとった値	
説明変数	wag_12 = 平均給与月額（単位：千円、月）×12 age 平均年齢（才） sev 退職給与引当金（単位：千円） soc 福利厚生費（単位：千円） pen 企業年金（単位：千円）	$wag3$ = 労務費 + 従業員給与手当 + 賞与引当金繰入 age 平均年齢（才） sev 退職給与引当金（単位：千円） soc 福利厚生費（単位：千円） pen 企業年金（単位：千円）
年度ダミー	$TD : Time Dummy$ ($D1 = 1984, \dots, D16 = 1999$) を使用	$TD : Time Dummy$ ($D1 = 1984, \dots, D20 = 2003$) を使用

式 1) 分析 ①

$$\ln emp_{it} = \beta_0 + \beta_1 age + \beta_2 \ln wag_{-12_{it}} + \beta_3 \ln sev_{it} + \beta_4 \ln soc_{it} + \beta_5 \ln pen_{it} + \beta_6 TD1_{it} + \dots + \beta_{21} TD16_{it} + u_{it}$$

式 2) 分析 ②

$$\ln emp_{it} = \beta_0 + \beta_1 age + \beta_2 \ln wag3_{it} + \beta_3 \ln sev_{it} + \beta_4 \ln soc_{it} + \beta_5 \ln pen_{it} + \beta_6 TD1_{it} + \dots + \beta_{25} TD20_{it} + u_{it}$$

図 2 業種別分類(1984～1999 年)

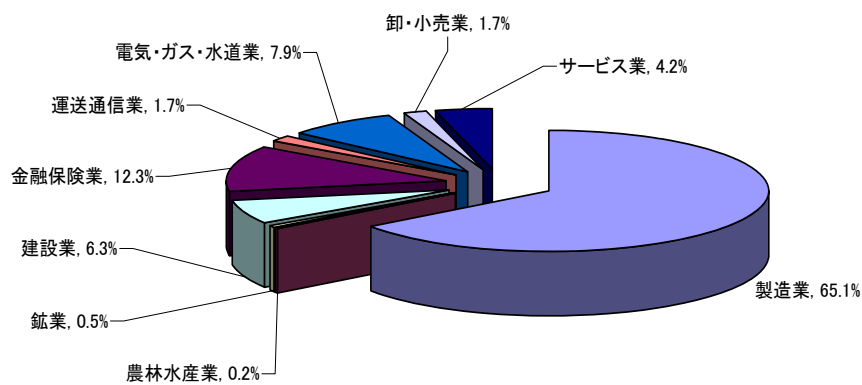


図 3 業種別分類(1984～2003 年)

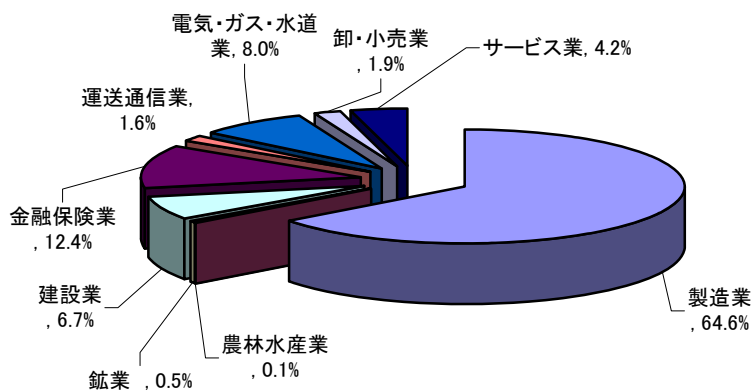


図 4 雇用者数と説明変数間の散布図(1984～1999)

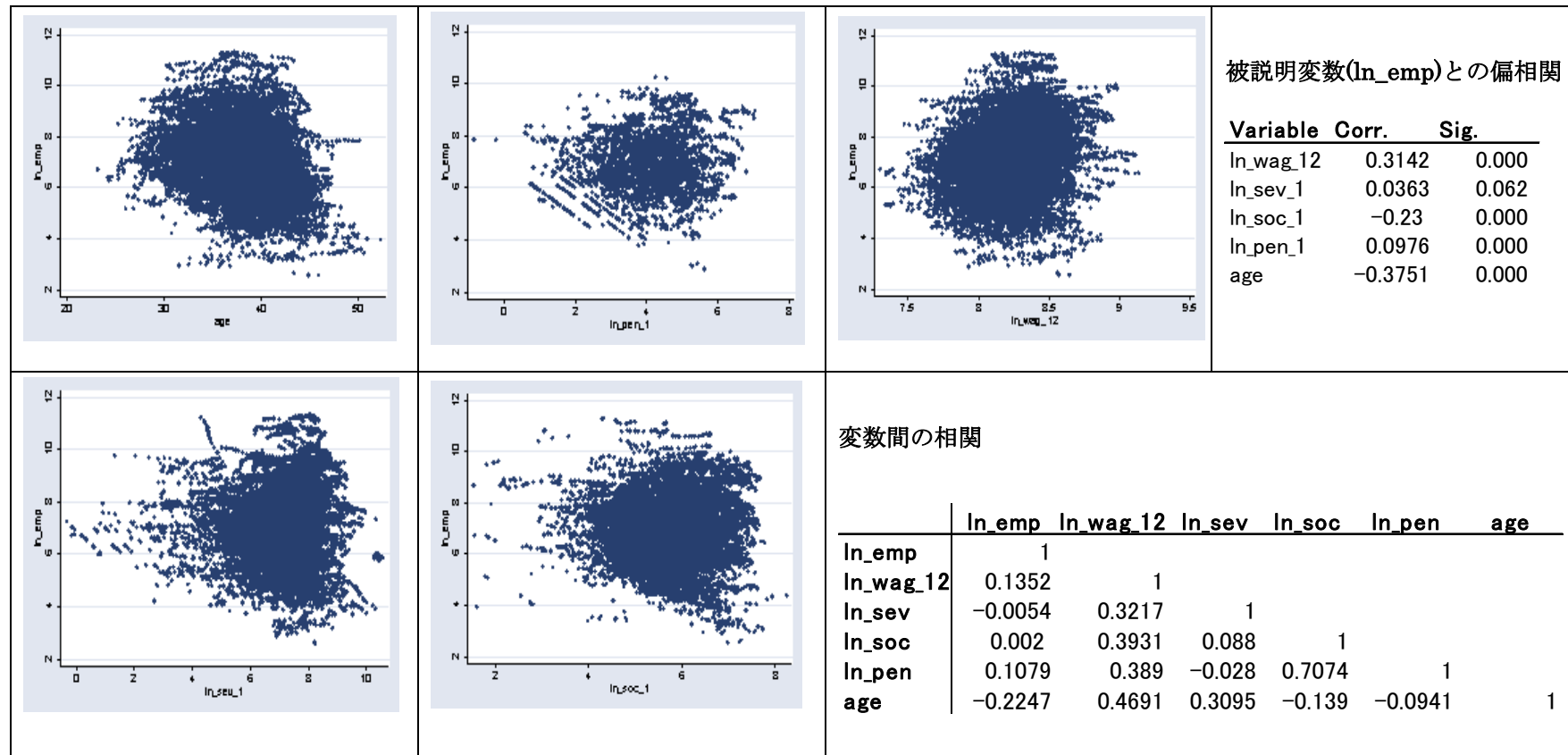
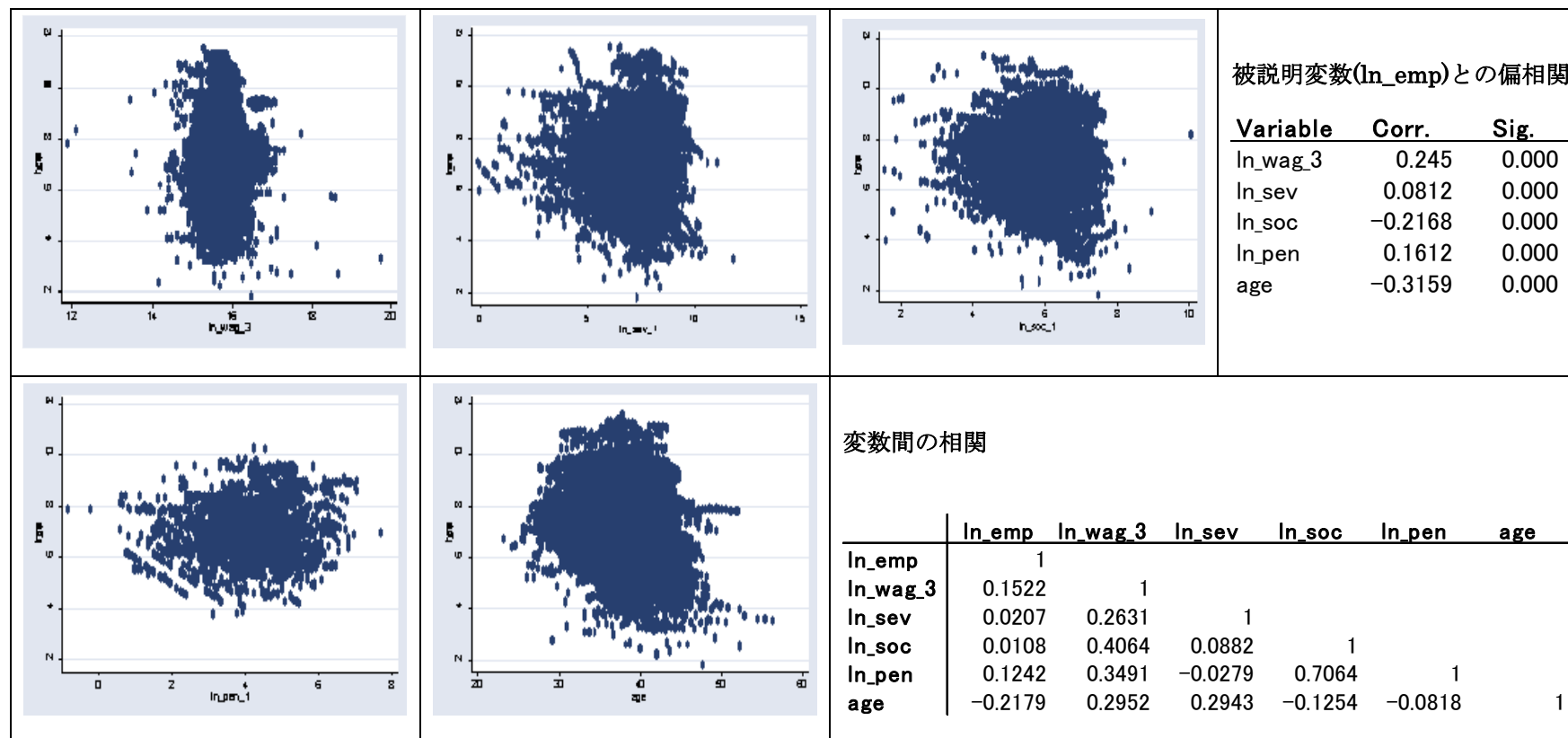


図 5 雇用者数と説明変数間の散布図(1984～2003)



〈図 4〉と〈図 5〉はそれぞれ 1984～1999 年と 1984～2003 年における雇用者数と説明変数間の散布図を示している。また、説明変数間の多重共線性(multicollinearity)の存在の有無を確認するために、被説明変数($\ln emp_{it}$)との偏相関と変数間の相関を求めてそれぞれ右上側と右下側に記録しておいた。

〈表 6〉は、分析期間を 1984～1999 年にした場合の被説明変数 $\ln emp_{it}$ (雇用者数)と説明変数 wag_12 (平均給与月額×12)、 age (平均年齢)、 sev (退職給与引当金)、 soc (福利厚生費)、 pen (企業年金)の分析結果を示している。被説明変数 $\ln emp_{it}$ は t 期における i 企業の雇用者数に自然対数をとった値であり、分析対象企業の平均雇用者数は 1984 年の 2,713 人から 1999 年には 2,552 人まで減少している(1999 年基準: 最大 74,880 人、最小 24 人)。

説明変数の一つとして使われている wag_12 は、平均給与月額に 12 (12 ヶ月) を掛けて年額に換算した数値で、給与以外の項目、例えば賞与金などの金額は含まれていない。平均年齢と勤続年数は 1984 年に平均 36.9 歳と 13.8 年から 1999 年にはそれぞれ 39.5 歳と 16.6 年に上昇した。

分析の結果、 wag_12 (平均給与月額×12) と soc (福利厚生費)、そして age (平均年齢) は有意であり、雇用者数に負の影響を与えるという結果が出た。しかし、 sev (退職給与引当金) と pen (企業年金) では有意な結果が出なかった。分析には Hausman 検定により固定効果推定が行われているものの、分析の結果、 wag_12 以外にはランダム効果推定も固定効果推定もパラメータや有意性に大きな差を見せていなかった。

一方、〈表 7〉は、分析期間を 1984～2003 年にした場合の被説明変数 $\ln emp_{it}$ (雇用者数)と説明変数 wag_3 、 age (平均年齢)、 sev (退職給与引当金)、 soc (福利厚生費)、 pen (企業年金)の分析結果を示している。対象企業は 987 社で 1984～1999 年を分析対象にしたケースより若干減少したものの、同期間の平均雇用者数は 1984 年に 2,777 人、1999 年に 2,670 人に分析①(分析期間: 1984～1999 年)の雇用者数を上回っている。しかし、2000 年以降に雇用減少が目立っており、2003 年の平均雇用者数は 2,198 人まで減少した。それにもかかわらず、平均年齢や勤続年数は 40.3 歳と 17.0 年に 4 年前に比べて若干上昇した。

分析期間 1984～2003 年の分析では wag_12 という説明変数の代わりに wag_3 という説明変数を使っている。その理由として平均給与月額項目が 2000 年 3 月から連結ベース開示のため、全ての会社において、同じ基準で利用することができなくなった点が挙げられる。したがって分析②では該当年度の労務費と従業員給与手当、そして賞与引当金繰入を合計した金額を該当年度の雇用者数で割ったものを一人当たり給与とみなして分析を行っている。

分析の結果、分析①(分析期間: 1984～1999 年)と同様に wag_3 (一人当たり給与想定額) と soc (福利厚生費)、そして age (平均年齢) は有意であり、雇用者数に負の影響を与えるという結果が出た。しかし、分析①では有意ではなかった sev (退職給与

引当金) が分析②では有意であり、雇用者数に正の影響を与えるという結果が出た。

表 7 実証分析の結果 (1984~1999)

<i>Dep.= lnemp_{it}</i>	Fixed	Random
<i>ln_wag_12</i>	-0.160 (-2.69)***	-0.074 (-1.23)
<i>ln_sev</i>	0.010 (1.33)	0.011 (1.46)
<i>ln_soc</i>	-0.235 (-10.61)***	-0.220 (-10.18)***
<i>ln_pen</i>	-0.003 (-0.35)	0.003 (0.32)
<i>age</i>	-0.020 (-6.13)***	-0.025 (-7.74)***
<i>constant</i>	10.19 (22.50)***	- -
<i>F</i>	F(20,2226) = 16.33	-
<i>Prob>F</i>	0.0000	-
<i>Breusch and Pagan</i>	chi2(1) = 12385.45 Prob > chi2 = 0.0000	
<i>Hausman Test</i>	chi2(23)= 52.76 Prob>chi2= 0.0001	
<i>Adj. R²</i>	within = 0.1280 between = 0.0042 overall = 0.0028	within = 0.1260 between = 0.0147 overall = 0.0106
<i>No.obs.</i>	2660	2660
<i>No.groups</i>	414	414

注：1) () 内の数値は *t* と *z* 値、*は 10%の有意水準、**は 5%、***は 1% の有意水準を示す。

2) 年度ダミー (TD) に関する推定結果は示さないことにする。

表 8 実証分析の結果 (1984～2003)

$Dep.= \ln emp_{it}$	Fixed	Random
$\ln_wag_3$	-0.181 (-6.29)***	-0.175 (-6.05)***
$\ln_sev$	0.025 (3.90)***	0.026 (4.08)***
$\ln_soc$	-0.132 (-6.39)***	-0.125 (-6.21)***
$\ln_pen$	-0.009 (-1.26)	-0.006 (-0.74)
age	-0.008 (-2.73)***	-0.011 (-3.90)***
$constant$	10.59 (24.83)***	10.60 (24.49)***
F	F(24,2125) = 17.58	-
$Prob>F$	0.0000	-
Breusch and Pagan	chi2(1) = 12255.20 Prob > chi2 = 0.0000	
Hausman Test	chi2(25) = 80.23 Prob>chi2 = 0.0000	
$Adj. R^2$	within = 0.1657 between = 0.0002 overall = 0.0001	within = 0.1649 between = 0.0026 overall = 0.0003
No.obs.	2522	2522
No.groups	373	373

注：1) () 内の数値は t と z 値、*は 10% の有意水準、**は 5%、***は 1% の有意水準を示す。

2) 年度ダミー (TD) に関する推定結果は示さないことにする。

V. 結論

本稿では、年金をはじめとする社会保険料の企業側の負担増加が、労働者の雇用にどの程度影響を与えているのかということについて分析を行った。分析には財団法人日本経済研究所が提供している「企業財務データバンク」が使われており、主に1部上場企業と2部上場企業を分析の対象にしている。社会保険料負担の労働者帰着に関するマイクロデータを利用した既存の研究としては Gruber(1997)と Anderson and Meyer(2000),そして Komamura and Yamada(2004)などの研究が挙げられるものの、使用データと分析方法によって異なる結果を示している。

本稿では、1984～1999年と1984～2003年における日本の上場企業の財務諸表をパネル化し、実証分析を行った。分析の結果、企業側が負担する福利厚生費（社会保険料）は有意で、しかも、雇用者数に負の影響を与えるという結果が出た。これは社会保険料の増加が雇用に帰着していることを示す結果である。

本研究は今までの研究とは異なって、1984年から2003年までの日本における上場企業の財務諸表をパネル化して社会保険料の企業側の負担増加が雇用者数に与える影響を分析した点で大きな意義を持つと思われる。

今後の課題としては、関連データを揃えて社会保険料の賃金への帰着関係を分析することと分析期間をより多様化し雇用と賃金への帰着関係を分析すること、そして、資本や負債、当期純利益など企業の財務状況に直接的に影響を与えると判断される項目を追加して分析を行うことなどが挙げられる。

<参考文献>

Brittain, J., 1972, “The Incidence of Social Security Payroll Taxes,” *American Economic Review* 61

(1): 110-25

Feldman, R., 1993, “Who Pays for Mandated Health Insurance Benefits?” *Journal of Health*

Economics 11: 341-248

Gruber, J., and A. Krueger, 1991, “The Incidence of Mandated Employer-Provided Insurance: Lessons

from Workers’ Compensation Insurance.” In *Tax Policy and the Economy*, vol. 5, edited by D. Bradford. Cambridge, MA: MIT Press

Gruber, J., 1997, “The Incidence of Payroll Taxation: Evidence from Chile,” *Journal of Labor Economics* 15(3): S72-S101

Komamura, K., and A. Yamada, 2004, “Who Bears the Burden of Social Insurance? Evidence from Japanese Health and Long-term Care Insurance Data,” *Journal of the Japanese and International Economies* 18: 565-581

Summers, L., 1989, “Some Simple Economics of Mandated Benefits,” *American Economic Review* 79(2): 177-183

太田聡一(2004)「社会保険料の事業主負担は本当に『事業主負担』なのか」『日本労働研究雑誌』 525: 10-13

金明中(2005)「企業の雇用に対する公的社会支出の拡大政策の波及効果分析」KUMQRP 2004-33

酒井正(2005)「社会保険料の事業主負担は本当に労働者が負担しているのか？」IPSS Discussion Paper No.2005-06

スティグリッツ, J., 1989,「誰が実際に税金を支払っているのか：租税の帰着」『公共経済学(下)』マグローヒル (藪下史郎 訳)

清家 篤(2005)「社会保障政策と雇用政策の違いをふまえた連携を」『週刊社会保障』 No.2324.

総務省統計局「労働力調査」各年度

日本政策投資銀行・財団法人日本経済研究所(2004)「企業財務データベース概要説明書」

《付表》

基本統計量：1984～1999 年度

雇用者数

emp					
year	平均値	標準偏差	度数	最小値	最大値
1984	2712.72	6170.594	1100	18	75549
1985	2704.56	6161.366	1103	21	77135
1986	2713.64	6165.322	1103	20	79140
1987	2683.39	6079.584	1103	22	77981
1988	2645.45	5928.700	1103	24	76210
1989	2656.07	5935.309	1103	24	76479
1990	2694.14	5891.456	1103	25	77659
1991	2765.52	6014.823	1103	14	79801
1992	2830.32	6136.695	1103	13	80997
1993	2871.06	6232.011	1103	13	81488
1994	2864.94	6190.851	1103	19	79339
1995	2817.53	6098.284	1103	19	76679
1996	2739.82	5961.744	1103	20	75590
1997	2675.03	5851.316	1103	22	72193
1998	2618.79	5808.974	1103	21	74193
1999	2551.94	5690.894	1103	24	74880

平均年齢

age					
year	平均値	標準偏差	度数	最小値	最大値
1984	36.849	3.7402	1086	24.3	46.4
1985	37.106	3.7944	1101	24.6	48.8
1986	37.317	3.8137	1103	24.7	50.6
1987	37.490	3.7804	1103	23.2	48.5
1988	37.729	3.7750	1103	25.4	49.6
1989	37.949	3.8069	1103	25.6	48.6
1990	38.015	3.7888	1103	25.9	49.1
1991	38.045	3.7965	1103	25.7	49.3
1992	38.046	3.7430	1103	26.0	49.6
1993	38.052	3.6440	1103	26.1	49.4
1994	38.185	3.5077	1103	26.5	50.3
1995	38.426	3.4057	1103	27.1	49.9
1996	38.782	3.2603	1103	27.3	49.6
1997	39.115	3.1772	1103	27.9	50.0
1998	39.341	3.0900	1103	28.4	50.9
1999	39.477	3.0314	1103	28.5	52.3

勤続年数

ten

year	平均値	標準偏差	度数	最小値	最大値
1984	13.791	3.8873	1086	3.1	23.8
1985	14.063	3.9865	1101	2.5	23.9
1986	14.322	4.0057	1103	2.9	24.8
1987	14.592	4.0186	1103	2.6	25.6
1988	14.858	4.0415	1103	2.2	25.8
1989	15.064	4.0869	1103	3.0	26.7
1990	15.105	4.1099	1103	3.0	26.7
1991	15.049	4.1075	1103	3.1	27.7
1992	14.996	4.0500	1103	3.4	27.3
1993	15.045	3.9382	1103	3.9	27.6
1994	15.244	3.8072	1103	3.5	28.9
1995	15.528	3.7662	1103	1.2	30.0
1996	15.901	3.6896	1103	1.6	30.5
1997	16.212	3.6599	1103	1.7	29.1
1998	16.419	3.6509	1103	1.4	28.6
1999	16.552	3.5703	1103	1.4	27.0

退職給付引当金(単位:千円)

sev

year	平均値	標準偏差	度数	最小値	最大値
1984	4585474.2	13234884	1032	1000	218201000
1985	4836058.2	13970306	1028	1000	234301000
1986	5049896.2	14472576	1024	1000	232382000
1987	5224600.8	15041047	1024	1000	242227000
1988	5377042.1	15345793	1022	2000	231755000
1989	5578087.8	15807762	1030	1000	220926000
1990	5805865.9	16220403	1037	1000	218478000
1991	6077001.6	16719347	1035	1000	230922000
1992	6305520.3	17421585	1035	1000	248299000
1993	6542964.0	18077164	1033	1000	260099000
1994	6737944.1	18812101	1028	1000	270002000
1995	6856115.9	19242373	1028	1000	280908000
1996	6777375.1	19098204	1034	1000	287508000
1997	6788894.1	19083144	1036	1000	281406000
1998	6663826.3	18785623	1039	814	277869000
1999	6634671.3	18935434	1037	707	285944000

資本(単位:千円)

cap

year	平均値	標準偏差	度数	最小値	最大値
1984	30173779	76346841	1103	-62623000	1.11E+09
1985	33438133	82152217	1103	-58704000	1.17E+09
1986	36382831	88005780	1103	-9209000	1.23E+09
1987	39528050	95284796	1103	-6827000	1.27E+09
1988	44306631	1.04E+08	1103	-7358000	1.34E+09
1989	51245740	1.17E+08	1103	-13842000	1.50E+09
1990	59852962	1.31E+08	1103	105000	1.58E+09
1991	63789505	1.37E+08	1103	-22019000	1.62E+09
1992	66476274	1.41E+08	1103	-4581000	1.64E+09
1993	67706920	1.43E+08	1103	-2379000	1.61E+09
1994	68978016	1.45E+08	1103	-2369000	1.60E+09
1995	70278094	1.46E+08	1103	-1842000	1.52E+09
1996	72322614	1.50E+08	1103	-3028000	1.60E+09
1997	74559280	1.55E+08	1103	-3902000	1.63E+09
1998	75262799	1.58E+08	1103	-21093221	1.61E+09
1999	74873469	1.59E+08	1103	-34091000	1.60E+09

負債(単位:千円)

deb

year	平均値	標準偏差	度数	最小値	最大値
1984	1.19E+08	4.24E+08	1103	347000	7.55E+09
1985	1.26E+08	4.51E+08	1103	484000	8.03E+09
1986	1.24E+08	4.41E+08	1103	407000	8.24E+09
1987	1.26E+08	4.43E+08	1103	415000	8.43E+09
1988	1.34E+08	4.66E+08	1103	497000	8.56E+09
1989	1.48E+08	5.19E+08	1103	389000	8.87E+09
1990	1.68E+08	6.09E+08	1103	405000	9.25E+09
1991	1.79E+08	6.23E+08	1103	398000	9.70E+09
1992	1.82E+08	6.07E+08	1103	349000	1.02E+10
1993	1.82E+08	6.03E+08	1103	350000	1.09E+10
1994	1.78E+08	5.96E+08	1103	231000	1.15E+10
1995	1.78E+08	6.02E+08	1103	295000	1.20E+10
1996	1.80E+08	6.14E+08	1103	293000	1.24E+10
1997	1.79E+08	6.10E+08	1103	316000	1.26E+10
1998	1.79E+08	6.15E+08	1103	89567	1.26E+10
1999	1.77E+08	6.09E+08	1103	229175	1.26E+10

当期純利益(単位: 千円)

cni

year	平均值	標準偏差	度数	最小値	最大値
1984	2275641.5	7501266.3	1103	-25807000	121893000
1985	2803143.9	8106393.2	1103	-9260000	112988000
1986	2657397.1	8563442.8	1103	-20593000	129835000
1987	2437515.0	10263039	1103	-38589000	189514000
1988	2929326.1	8289388.7	1103	-23222000	138325000
1989	3728193.8	9044608.0	1103	-8623000	119607000
1990	4214972.7	9813046.9	1103	-3281000	115006000
1991	4247570.0	10684347	1103	-73159000	123301000
1992	3697140.5	9381194.8	1103	-44293000	88825000
1993	2464997.6	7816404.2	1103	-43775000	77953000
1994	1879574.1	7393438.5	1103	-49370000	73031000
1995	1838176.3	10290822	1103	-2.0E+08	80200000
1996	2861133.2	9387584.3	1103	-1.2E+08	92077000
1997	2941217.3	10478968	1103	-1.5E+08	110670000
1998	1839424.3	11992826	1103	-1.1E+08	131007000
1999	157669.09	13326349	1103	-1.8E+08	135944000

外注加工費(単位: 千円)

out

year	平均值	標準偏差	度数	最小値	最大値
1984	13088943	43300964	683	1000	561334000
1985	13817784	43519121	696	2452	499330000
1986	14232456	44731639	699	2073	556268000
1987	14374995	44760473	705	2325	525743000
1988	15227737	46187837	711	2274	583144000
1989	17665826	57241974	718	2412	710021000
1990	19805475	65004826	727	2343	823097000
1991	22335513	75686674	736	1000	1.08E+09
1992	24237318	84802966	742	2946	1.25E+09
1993	24601908	87823306	745	2000	1.24E+09
1994	23925427	84565201	747	1000	1.18E+09
1995	23522908	78574516	747	1000	1.06E+09
1996	24301901	77346654	747	1000	897806000
1997	25963690	82272823	743	418	874567000
1998	25461994	80563275	748	958	861344000
1999	23261809	74281910	751	1042	820359000

福利厚生費(単位:千円)

soc

year	平均値	標準偏差	度数	最小値	最大値
1984	597630.71	1287999.8	1030	4000	13284000
1985	626848.14	1335325.0	1030	4000	13885000
1986	678620.94	1446930.5	1032	3000	14922000
1987	697845.45	1540596.6	932	2000	17046000
1988	842794.24	1781746.9	640	7000	18833000
1989	880968.51	1844770.9	652	8000	19794000
1990	970057.32	2015872.6	652	8000	21023000
1991	1094710.5	2242120.3	658	7000	23037000
1992	1172910.3	2406059.0	655	3000	24777000
1993	1228013.1	2522192.0	661	1000	25435000
1994	1255680.3	2588560.4	664	1000	27035000
1995	1300728.1	2766564.0	671	1000	29198000
1996	1349503.6	2882713.9	675	1000	31247000
1997	1359300.5	2920397.6	677	259	31748000
1998	1401258.5	3069987.9	686	943	31898000
1999	1366073.5	2983347.9	693	894	30077000

企業年金(単位:千円)

pen

year	平均値	標準偏差	度数	最小値	最大値
1984	170522.52	462588.60	366	1000	6357000
1985	174534.76	470241.18	391	1000	6510000
1986	173322.39	457854.13	414	1000	6735000
1987	161453.58	464964.99	352	1000	6813000
1988	229003.92	659784.64	139	1000	6686000
1989	222529.63	660587.72	142	1000	6733000
1990	228706.50	661860.39	145	1000	6772000
1991	239443.37	689170.82	142	1000	7000000
1992	232912.12	540150.70	136	1000	4256000
1993	298454.10	826200.15	142	1000	7312000
1994	303961.49	805851.34	146	1000	7119000
1995	331255.09	851797.08	149	1000	6918000
1996	345998.84	866629.00	152	1000	6556000
1997	396104.83	1039706.5	152	1000	8952000
1998	342630.47	802900.15	148	682	7365000
1999	343569.78	765568.27	147	736	6493000

一人当たり年平均賃金(単位:千円)

wag_12

year	平均値	標準偏差	度数	最小値	最大値
1984	2919.19	494.008	1086	1488	5328
1985	3031.35	512.117	1101	1572	5448
1986	3128.87	531.326	1103	1596	5556
1987	3248.53	571.046	1103	1548	6096
1988	3521.61	615.720	1102	1572	7188
1989	3661.89	634.794	1103	1548	7320
1990	3807.77	663.195	1103	1872	7464
1991	3953.06	695.264	1103	1920	7884
1992	4046.39	722.890	1103	2040	8100
1993	4115.68	738.063	1103	2124	8220
1994	4182.46	751.481	1103	2256	8268
1995	4303.60	768.150	1103	2352	8520
1996	4410.05	782.219	1103	2376	8652
1997	4519.07	786.235	1103	2304	8736
1998	4547.54	799.312	1103	2172	9313
1999	4543.91	810.065	1102	2475	9073

基本統計量：1984～2003 年

雇用者数

emp

year	平均値	標準偏差	度数	最小値	最大値
1984	2777.03	6328.906	984	26	75549
1985	2770.72	6323.929	987	25	77135
1986	2784.79	6337.854	987	23	79140
1987	2760.83	6269.108	987	28	77981
1988	2728.00	6133.148	987	31	76210
1989	2742.96	6151.556	987	30	76479
1990	2782.19	6108.228	987	31	77659
1991	2857.92	6241.236	987	14	79801
1992	2927.26	6368.685	987	13	80997
1993	2971.62	6467.530	987	13	81488
1994	2964.24	6425.664	987	19	79339
1995	2924.26	6340.496	987	24	76679
1996	2851.13	6208.916	987	24	75590
1997	2785.78	6089.409	987	25	72193
1998	2735.98	6062.231	987	24	74193
1999	2669.97	5933.642	987	25	74880
2000	2510.60	5742.749	987	17	84242
2001	2419.66	5635.370	987	12	91026
2002	2311.61	5515.229	987	6	97474
2003	2197.50	5320.230	984	9	100090

平均年齢

age

year	平均値	標準偏差	度数	最小値	最大値
1984	36.787	3.7002	972	24.3	46.4
1985	37.055	3.7502	985	24.6	48.8
1986	37.266	3.7714	987	24.7	50.6
1987	37.451	3.7470	987	23.2	48.5
1988	37.689	3.7263	987	25.4	49.6
1989	37.917	3.7514	987	25.9	48.2
1990	37.983	3.7236	987	25.9	47.8
1991	38.010	3.7279	987	25.7	48.1
1992	38.007	3.6763	987	26.0	48.6
1993	38.012	3.5869	987	26.1	48.7
1994	38.146	3.4587	987	26.5	48.2
1995	38.398	3.3524	987	27.1	49.0
1996	38.760	3.2283	987	27.3	49.6
1997	39.100	3.1436	987	27.9	50.0
1998	39.343	3.0600	987	28.4	50.9
1999	39.476	3.0040	987	28.5	52.3
2000	39.614	2.9270	986	29.2	52.9
2001	39.955	2.9004	986	29.2	54.5
2002	40.148	2.8793	987	30.1	55.5
2003	40.337	2.8220	984	30.7	56.4

勤続年数

ten

year	平均値	標準偏差	度数	最小値	最大値
1984	13.728	3.8395	972	3.1	23.8
1985	14.005	3.9382	985	2.5	23.9
1986	14.259	3.9613	987	2.9	24.8
1987	14.548	3.9816	987	2.6	25.6
1988	14.813	3.9948	987	2.2	25.8
1989	15.028	4.0372	987	3.0	26.7
1990	15.071	4.0474	987	3.0	25.2
1991	15.017	4.0409	987	3.1	25.1
1992	14.961	3.9870	987	3.4	25.3
1993	15.005	3.8772	987	3.9	25.7
1994	15.204	3.7474	987	3.5	25.8
1995	15.500	3.6978	987	1.2	30.0
1996	15.879	3.6430	987	1.6	30.5
1997	16.201	3.6206	987	1.7	29.1
1998	16.427	3.6156	987	1.4	28.6
1999	16.571	3.5333	987	1.4	27.0
2000	16.638	3.5097	985	2.3	27.2
2001	16.902	3.5053	986	4.5	28.9
2002	16.962	3.5206	987	1.9	28.1
2003	17.028	3.5177	984	2.0	29.1

退職給付引当金(単位:千円)

sev

year	平均値	標準偏差	度数	最小値	最大値
1984	4651531.9	13472962	924	1000	218201000
1985	4887608.7	14115321	920	1000	234301000
1986	5101591.8	14603606	915	1000	232382000
1987	5279913.2	15169178	916	1000	242227000
1988	5426988.8	15385104	914	2000	231755000
1989	5615577.1	15798823	922	1000	220926000
1990	5864160.7	16326686	929	1000	218478000
1991	6148197.2	16896686	928	1000	230922000
1992	6364350.1	17544682	929	1000	248299000
1993	6610482.8	18239408	927	1000	260099000
1994	6823157.5	19090271	923	1000	270002000
1995	6971170.9	19628031	923	1000	280908000
1996	6891160.5	19485992	929	1000	287508000
1997	6928168.2	19529665	931	1000	281406000
1998	6837001.6	19300787	934	878	277869000
1999	6832764.5	19501642	933	918	285944000
2000	8521151.5	27924359	931	372	463785000
2001	10392488	32008517	972	4000	465327000
2002	10398629	31315151	976	2705	512174000
2003	9961418.3	31022679	968	9833	573632000

資本(単位:千円)

cap

year	平均値	標準偏差	度数	最小値	最大値
1984	31236892	78992299	987	-62623000	1.11E+09
1985	34631452	84972914	987	-58704000	1.17E+09
1986	37775415	91134366	987	-9209000	1.23E+09
1987	41177502	98899219	987	-936000	1.27E+09
1988	46275695	1.09E+08	987	-7358000	1.34E+09
1989	53362957	1.21E+08	987	-13842000	1.50E+09
1990	61955131	1.34E+08	987	108000	1.58E+09
1991	66114195	1.41E+08	987	-2074000	1.62E+09
1992	68941550	1.46E+08	987	-4581000	1.64E+09
1993	70378585	1.48E+08	987	-2379000	1.61E+09
1994	71793859	1.50E+08	987	-2369000	1.60E+09
1995	73276346	1.51E+08	987	-1842000	1.52E+09
1996	75473516	1.56E+08	987	-3028000	1.60E+09
1997	77941100	1.61E+08	987	-3902000	1.63E+09
1998	79130926	1.64E+08	987	-2912092	1.61E+09
1999	79063082	1.66E+08	987	-6640000	1.60E+09
2000	81372317	1.71E+08	987	-8199000	1.75E+09
2001	86375968	1.87E+08	987	-3380418	1.93E+09
2002	83707554	1.84E+08	931	-2.4E+08	2.01E+09
2003	44023836	85689843	20	1689401	388521000

負債(単位:千円)

deb

year	平均値	標準偏差	度数	最小値	最大値
1984	1.22E+08	4.39E+08	987	347000	7.55E+09
1985	1.29E+08	4.67E+08	987	500926	8.03E+09
1986	1.27E+08	4.56E+08	987	450000	8.24E+09
1987	1.30E+08	4.60E+08	987	415000	8.43E+09
1988	1.39E+08	4.85E+08	987	497000	8.56E+09
1989	1.54E+08	5.43E+08	987	389000	8.87E+09
1990	1.76E+08	6.38E+08	987	405000	9.25E+09
1991	1.87E+08	6.53E+08	987	398000	9.70E+09
1992	1.90E+08	6.35E+08	987	349000	1.02E+10
1993	1.90E+08	6.31E+08	987	350000	1.09E+10
1994	1.85E+08	6.23E+08	987	231000	1.15E+10
1995	1.85E+08	6.29E+08	987	295000	1.20E+10
1996	1.88E+08	6.43E+08	987	293000	1.24E+10
1997	1.87E+08	6.40E+08	987	316000	1.26E+10
1998	1.87E+08	6.44E+08	987	89567	1.26E+10
1999	1.84E+08	6.38E+08	987	229175	1.26E+10
2000	1.82E+08	6.26E+08	987	121027	1.25E+10
2001	1.85E+08	6.17E+08	987	329909	1.24E+10
2002	1.79E+08	6.04E+08	987	386819	1.22E+10
2003	1.71E+08	5.79E+08	987	187092	1.18E+10

当期純利益(単位: 千円)

cni

year	平均值	標準偏差	度数	最小値	最大値
1984	2437730.9	7757438.5	987	-25807000	121893000
1985	2951040.9	8426533.0	987	-5038000	112988000
1986	2800378.4	8887651.1	987	-20593000	129835000
1987	2629823.2	10741221	987	-38589000	189514000
1988	3071735.0	8643410.8	987	-23222000	138325000
1989	3834261.4	9257159.1	987	-8623000	119607000
1990	4354957.2	10099161	987	-1468000	115006000
1991	4466929.3	11048771	987	-73159000	123301000
1992	3872480.5	9724015.6	987	-44293000	88825000
1993	2747978.2	7985305.6	987	-33194000	77953000
1994	2156467.1	7428429.6	987	-49370000	73031000
1995	2084168.6	10612423	987	-2.0E+08	80200000
1996	3037626.2	9557686.2	987	-1.2E+08	92077000
1997	3239477.4	10919004	987	-1.5E+08	110670000
1998	2343193.2	11709665	987	-1.1E+08	131007000
1999	496108.00	13568156	987	-1.8E+08	135944000
2000	-375037.3	29927974	987	-7.9E+08	135322000
2001	1788925.1	16825106	987	-1.9E+08	203395000
2002	-986156.4	29154785	987	-4.6E+08	186259000
2003	1994448.2	18270891	987	-1.8E+08	228667000

外注加工費(単位: 千円)

out

year	平均值	標準偏差	度数	最小値	最大値
1984	13556158	45119103	609	1000	561334000
1985	14337424	45350922	620	2452	499330000
1986	14786488	46613427	623	2073	556268000
1987	14877768	46484665	630	2325	525743000
1988	15803983	48097354	634	2274	583144000
1989	18346647	59747262	641	2412	710021000
1990	20624433	67924140	648	2343	823097000
1991	23187781	78957058	657	1000	1.08E+09
1992	25189071	88634214	662	2946	1.25E+09
1993	25634891	91888009	664	2000	1.24E+09
1994	25007394	88507196	666	1000	1.18E+09
1995	24560227	82150766	665	1000	1.06E+09
1996	25442489	80928026	665	1000	897806000
1997	27086161	85988723	662	418	874567000
1998	26537225	84171338	667	958	861344000
1999	24186575	77482546	670	1042	820359000
2000	22652536	71737610	665	1210	884156000
2001	23804707	75847468	665	674	834027000
2002	22185173	72772702	664	106	784005000
2003	21912370	71140593	658	2405	789435000

福利厚生費(単位: 千円)

soc

year	平均値	標準偏差	度数	最小値	最大値
1984	618797.20	1325008.4	923	4000	13284000
1985	649427.67	1374254.3	923	4000	13885000
1986	704435.02	1494589.5	923	3000	14922000
1987	727901.59	1598446.4	831	2000	17046000
1988	881299.87	1851854.3	566	7000	18833000
1989	917677.61	1916722.4	578	8000	19794000
1990	1008663.2	2093484.4	579	8000	21023000
1991	1141229.0	2328432.7	584	7000	23037000
1992	1222050.4	2497457.2	581	3000	24777000
1993	1281216.7	2617100.5	587	1000	25435000
1994	1308950.5	2684860.2	589	1000	27035000
1995	1358287.1	2873509.0	596	1000	29198000
1996	1412220.9	3001408.5	599	1000	31247000
1997	1424341.3	3045819.2	601	259	31748000
1998	1469727.2	3202472.3	611	943	31898000
1999	1434946.1	3111559.1	619	894	30077000
2000	1369264.3	3053615.5	611	3427	29719000
2001	1263050.0	2988477.4	608	6892	30461000
2002	1358955.0	4370515.1	600	2408	82025000
2003	1217480.0	2828353.9	607	1977	29828000

企業年金(単位: 千円)

pen

year	平均値	標準偏差	度数	最小値	最大値
1984	181022.08	484924.86	328	1000	6357000
1985	184464.84	491604.59	353	1000	6510000
1986	184009.30	479206.86	373	1000	6735000
1987	170875.51	487625.48	316	1000	6813000
1988	242202.74	689815.35	126	1000	6686000
1989	233278.52	687495.94	130	1000	6733000
1990	243087.34	692726.75	131	1000	6772000
1991	256322.51	724988.57	127	1000	7000000
1992	247114.21	563210.12	123	1000	4256000
1993	321175.64	865499.61	128	1000	7312000
1994	325843.77	842698.06	132	1000	7119000
1995	357373.19	892663.07	134	1000	6918000
1996	370564.87	910124.18	136	1000	6556000
1997	422036.76	1096198.5	135	1000	8952000
1998	361299.37	842770.71	132	682	7365000
1999	358727.74	800082.05	132	736	6493000
2000	407962.30	837307.69	126	644	6200000
2001	788239.15	1285768.9	13	19465	4754000
2002	397937.75	442323.08	4	29000	1032000
2003	368641.75	314460.30	4	30000	741000

一人当たり人件費(労務費+従業員給与手当+賞与引当金繰入)

wag_t_1

year	平均値	標準偏差	度数	最小値	最大値
1984	5048114.1	1519619.5	984	1096591	17582091
1985	5286094.5	1503064.8	987	1270096	15894874
1986	5481157.2	1565525.3	987	1653409	17403072
1987	5619316.6	1613556.2	987	1769841	17375123
1988	5793991.9	1796643.7	987	748670	17762243
1989	6086495.7	1858240.2	987	1954704	20429796
1990	6386964.2	2067827.3	987	1840000	21737107
1991	6756345.9	2490985.7	987	1525164	40214286
1992	6955538.4	2388891.9	987	1866779	27309670
1993	7010432.8	2367293.6	987	2139969	26508409
1994	7021356.4	2343745.9	987	1742243	26676696
1995	7115519.0	2254436.6	987	2594808	27627203
1996	7343971.6	2339401.2	987	3125000	33954469
1997	7567009.5	2391166.4	987	2123457	29812281
1998	7733687.1	2408368.9	987	2838567	24777067
1999	7676875.5	2390841.3	987	2736554	24853345
2000	7842092.8	2487062.2	987	1971237	23823529
2001	8151498.2	4171593.7	987	181656	108420000
2002	8300399.4	4409439.2	987	143740	111908163
2003	8869246.2	13423668	984	143987	376730769

第5章 諸外国における就業形態多様化に対する年金制度での取組状況²⁶

駒村 康平

福山 圭一

北野 敦也

齋藤 香里

就業形態の多様化は、わが国独自の問題にとどまらず、程度の差はあれ先進諸国に共通の現象となっており、年金制度における様々な取組みが見られるところである。これら諸外国の経験や議論を整理分析することによって、本調査研究を進める上で大きな示唆が得られるものと考えられる。

これらの中でも事前の調査では、擬似自営業者の問題を抱えるドイツと準従属労働者（Co.Co.Co.を含む）という労働形態のあるイタリアは詳細に調査する意義が高いのではないかと考えられた。また、スイスではパートタイムに対する適用が問題となっているとの情報も得た。

そこで、これら諸国について実地に調査するとともに、併せて多国間の動向に関する情報収集を目的として、現地出張を実施した。

I. 出張における訪問先

出張における訪問先等は下記の通り（ドイツ、イタリア、スイス）。

月日（曜）	所在地	訪問先	取材相手
9月12日 （月）	ベルリン	在ベルリン日本大使館	Mr. Takahashi (Erster Botschaftssekretar)
9月13日 （火）	ベルリン	連邦職員年金保険事務所 (Bundesversicherungsanstalt für Angestellte : BfA)	Mr. Detlef Geiler Ms. Nina Skorobohaty
9月14日 （水）	ローマ	ローマ大学	Dr. Anna Simonazzi (ローマ大学) Francesca Corezzi (年金基金) Dr. Nazzaro Dr. Francioni Prof. Roberto Pizzuti Prof. Sergio Cesaratto Prof. Sergio Nistico

²⁶ 本章における独国、伊国及び瑞国の情報は、基本的に出張時点（2005年9月）のものである。

9月16日 (金)	ベルン ジュネーブ	連邦社会保険局 (Federal Social Insurance Office) ILO ISSA	Ms. Erika Schnyder,(Cheffe du Secteur Questions juridiques PP) Mr. Michael Cichon (Director of Social Security Department, Social Protection Sector) Mr. Jens Schremer (Programme manager) Ms. Cherry Thompson-Senior(Chief of Information Systems and Databases Section) Mr. Roddy McKINNON (Regional Information Analyst) Mr. Ariel Pino (Regional Information Analyst) Ms. Reiko Hata (Assistant Regional Information Analyst)
----------------------	---------------------------	---	--

II. ドイツにての確認内容

駒村 康平
福山 圭一
北野 敦也
齋藤 香里

1. ドイツにおけるヒアリング調査

ドイツでは、以下の２ヶ所にてヒアリング調査を行った。

【日 時】2005年9月12日（月）14：30～15：30

【訪問先】在ドイツ日本国大使館

【面談者】高橋秀誠、田中謙一

【訪問者】駒村、福山、北野、齋藤

【日 時】2005年9月13日（火）10：00～12：00

【訪問先】連邦職員年金保険庁（BfA）

【面談者】Mr.Detlef Geiler, Ms.Nina Skorobohaty

【訪問者】駒村、福山、北野、齋藤

在ドイツ日本国大使館では、ドイツの経済と労働市場の動向について説明を受け、ドイツにおける日本のパートタイムに類似する僅少賃金労働者などの状況について資料を提供いただいた。

2005年9月13日に連邦職員年金保険庁（BfA）へヒアリング調査を行ったが、同庁は10月1日からの新しい組織編制すなわちドイツ年金保険庁（Deutsche Rentenversicherung）への移行の準備中であつた。連邦職員年金保険庁（BfA）では、ドイツの年金運営組織改革ならびに自営業者の所得把握について、及び擬似自営業者と僅少時間労働者などへの対応について、調査することができた。このヒアリング調査により、年金運営組織改革ならびに年金制度における就業形態の多様化に対する政府の取り組みと現場の実務レベルでの対応などを把握することができた。

2. ドイツにおけるヒアリング記録（概要）

（1）ドイツの年金保険運営組織における改革

- ・ 2005年10月1日からドイツの年金の制度が、歴史的に大きく変わる。
- ・ 今まで連邦や州で分立していた各組織が、「ドイツ年金保険庁（Deutsche Rentenversicherung）」に一本化される。
- ・ 連邦のレベルでは、連邦職員年金、鉱山労働者、海員、鉄道の4つがあつたが、これが、「ドイツ年金保険庁 連邦（Deutsche Rentenversicherung Bund）」と「ドイツ年金

保険庁 鉦山海員鉄道 (Deutsche Rentenversicherung Knappschaft-Bahn-See)」になった。

- ・ 州レベルのものも、「ドイツ年金保険庁 地方 (Deutsche Rentenversicherung Regional)」に合併した。
- ・ BfA は、連邦レベルの最大の組織としてあらゆる年金に関する政策、組織の運営についてなどを統括・整理する上部組織となった。
- ・ ドイツ年金運営者協会も以前はフランクフルトにあったが、この組織に統合された。
- ・ 組織改革の理由は、1) 経済性アップ、効率性アップ、2) お客様向けのサービスの向上である。
- ・ 機構の一本化により、たくさんある年金運営者の競争をベンチマークによって促進し、各年金運営者のレベルアップに繋げていく。すなわち組織は一本化されたが、運営者は多く存在する。

(2) 自営業者の所得把握の方法の問題

① 保険料の算定方法

- ・ 公的な年金に加入が義務付けられている自営業者は、以下の方法で算定された保険料を支払う。
 - a) (その他に何も条件がなく自営業者であると申告してくる者には)、所得にかかわらず一律の支払。旧西側：月額 470.93 ユーロ。旧東側：月額 395 ユーロ。
 - b) 申請し、所得に応じて計算された保険料額 (所得の 19.5%)。(この場合は普通の労働者にかかっている公的年金の掛金の計算の方法と同じであるが、普通の労働者の場合は、雇用者が折半負担している。)
 - c) 新しく事業を起こした人には、初めの 3 年間に限って、一括の月額 470.93 ユーロの半額でよいという措置もある。これは一括保険料の払込を選択した人の場合であり、所得に応じて支払ってもらうケースもある。

② 自営業者の所得把握の方法

- ・ 自営業者の所得把握には、非常に簡単な方法を採用し、自営業者の税金 (所得税) を払うときの収益の計算から算出した数字をベースとしている。
- ・ 自営業者のなかには、利益がなく損失を出している人もいる。そういう人たちにも、残念ながら保険料の支払い義務がある。この場合の保険料の最低支払額は月額 78 ユーロである。

③ 保険料を支払う義務のある自営業者の尻尾のつかみ方

- ・ 自営業者は、疾病金庫に通さず、100%自身で保険料を払い込む。
- ・ まず把握しなければならないことは、その人が保険料を支払う義務のある自営業者であるということを把握することである。これは、労働者と大きく異なる点である。契約によって労働をしている労働者は、雇用者側が疾病金庫に労働者を雇ったと報告をすれば問題はない。しかし自営業者の場合は、自営業を営み始めてから 3 ヶ月以内に、「自営業を始めました。よって年金金庫に保険料を払い込む必要がありますので、払い込みます。」

と申請してくれなければならない。ただ現実には、全員が申請をしてくれず、これが問題である。

- ・ 通知の義務があるにもかかわらず、そのように通知をしないで働き続け、保険料を払わない人がどうして明るみに出るのかというと、偶然に判ることが多い。
- ・ 契約で働いている人、つまり通常の従業員が多く所属する会社があるとする。こういった会社の雇用主に対しては、4年に1度ずつ、事業所検査が入る。
- ・ 事業所検査とは、何人の従業員がいて、社会保険料をきちんと払っているのか税金を払っているのかの検査である。不明瞭なことがあれば、ここですぐ判るようになっている。
- ・ 自営業者には4年に1度の事業所検査はない。しかし、企業のほうで事業所検査がある。企業の帳簿を検査すると、全く今まで見たことのない名前やその人への請求書や領収書が出てくる。その人が自営業者としてやっている場合は、そこから尻尾をつかんでいく。

④ 保険料未納の自営業者への対応

- ・ そのような自営業者がいて、いままで社会保険料を払っていないということが判れば、遡及して保険料を支払ってもらふ。ただし遡及限度は決まっており、遡って4年までの社会保険料を払っていただく。
- ・ ただし、その人が過去にどれくらい収入があったのかを把握するのは難しい。どれくらい収益をあげたのかの算定ベースの作成が難しい。その他の様々な通知などがあればいいが、必ずしも保管しておいてくれるとも限らない。そこで分かりやすく手っ取り早く支払ってもらふ方法が、さきほどの定額（月額 470.93 ユーロ）を4年分支払ってもらふことである。この場合、かなりの金額になる。
- ・ 残念ながらこの頃よくあるのは、いままで保険料を払ってこなかった保険料支払義務のある自営業者や、現在支払わなければならない義務のある自営業者の経済的な状況が非常に悪く、大きな額の保険料の払込ができないという状況に陥っているケースである。彼らに保険料の支払いを強いると、それによって事業が倒産に追い込まれる。そのことを避けるために、法律では非常に厳しい条件を決めてはいるが、彼らに保険料の支払いを免除する措置もある。それは、さきほどの4年間にわたる遡及もそうであるし、遡及の支払分もそうであるし、現在の支払義務の分についてもそうである。

⑤ 保険料未納の自営業者への支払請求のステップ

- ・ 経済的に困った状況にないにもかかわらず支払っていない自営業者に関しては、ステップを踏むが、最終的には保険料を支払ってもらふような措置がとられている。
- ・ そのステップバイステップというのは、まず、督促状を出す。
- ・ 督促状には、今までの保険料額プラスその滞納分の金利を示す。
- ・ 督促状で支払わない場合には、執行人が行く。
- ・ 執行する場合は、基本的には民法上の執行と同じで、執行人がいろいろ貼ったり、取り立ててくる。
- ・ しかし、我々は公的な機関なので、執行には特別なルールがある。それから、年金保険庁には、執行だけを行っている公務員というのはいない。
- ・ この執行を行うのは「税関」の役人である。

- ・ この税関の執行人は、民法上の執行と同じことをする。まず、取立てに行き、自営業者の持っている銀行口座にどれだけのお金があるのか確認し、その自営業者の納入先でまだ払いこまれていないお金があれば、それをストップさせる。また物品でも、例えば車とか不動産を差し押さえることができる。
- ・ もちろん、民法上と同じようにその人の生活の最低限の基盤をとってはいけない。
- ・ 差し押さえに関する内部資料は膨大な資料なので、今回は説明をしない。

⑥ 税関が執行人となると、社会保険料と関税の未納では、どちらの支払いが優先されるのか？

- ・ 社会保険料を滞納している人のなかには、関税なども滞納しているケースがある。このようなケースになると、どちらに優先順位がつくというのではなく、むしろ他の支払いも溜まっており、他からも督促状が来ているケースがある。そうすると、倒産手続きをして順位をつけるなど、また別の問題となっていく。

⑦ 所得把握方法として所得税の通知書を採用

- ・ 算定ベースになる所得税の通知書は、基本的には加入者である自営業者から提出してもらう。自営業者がどうしても協力しない場合は、最終手段として、税務署から所得税の通知書を入手する。
- ・ その場合にも、税務署の計算と事業者の計算と異なることもあるが、この過程は問題ではなく、最終的にあなたの収入はこれだけで、税金はこれだけですよという所得税の納税通知だけが、重要である。

⑧ 自営業者の給付額算定方法（ポジショニング）

- ・ ドイツでは、それまでその人がどれくらいの額の保険料を納めてきたのかはあまり問題ではなく、最終的に所得がどれくらいであるのかによって年金の給付の額が決定する。労働者の場合は問題にはならないが、自営業者の場合は難しい。この把握の仕方は、毎年毎年、暦年ではあるが、その人のその年の利益を普通の年金に加入している労働者の平均所得と比較して、その人の収益がどこにあるのかを一年毎にみていく。これをポジショニングと呼んでいる。その平均所得と比べ、どのポジションに利益があるのかをみていく。例えば今年は、全く平均と同じだった人は「ポイント1」になる。
- ・ 自営業者の人も被用者も高所得者は、所得に 19.5%を掛けた保険料を払い込んでいるわけではない。上限となる算定ベースを決められている。その上限とは、全体の平均の2倍である。
- ・ 最終的にもらえる年金額というのも、限りなく上限がないわけではなく、それに見合ったものになる。
- ・ 毎年のポジショニングでも、同様に「ポイント2」が上限となる。

(3) 擬似自営業者

① 擬似自営業者問題

- ・ 擬似自営業者については、1999年に大きな問題となった。
- ・ 今のSPDと緑の党の政権が1998年秋に誕生した。この政権が初めて取り組んだのが、

この擬似自営業者撲滅であった。

- ・ 最終的に出された法案は非常に複雑なもので、実務的ではなかった。そのため、不安になる人が続出した。
- ・ 不安になったのは、複数のアルバイトをしているという人でなく、例えばある大学で非常勤講師をしている人たちであった。この問題はメディアでも大きく報道された。
- ・ 最終的には、自営業者であるか否かの決定は、普通は雇用者が行う。雇用者が人を雇う場合、被用者として会社の中で雇うのならば、会社の中でその人が働き始めるときから、疾病金庫にその人の名前を渡し、そこからすべての社会保険料の徴収をしてもらわなければならない。
- ・ 雇用者が人を雇う場合にこれは社員ではないと決めた場合には、それらの手続きはされない。よって、最初の判断は雇用者にある。
- ・ 1999 年に立法される前に同じような状況があったが、雇用者が（100%分らない、少しフリーランスで雇えるのか、そうでないのか、真っ当な社員にしなければならないのか）分らない場合は、疾病金庫に問い合わせることができた。

② 疾病金庫の当惑

- ・ 1999 年に施行されたときに疾病金庫に多くの問い合わせが殺到し、疾病金庫は大変困った。
- ・ 疾病金庫は 1 箇所ではなくたくさんあるので、なかには非常に緩やかな規定で行ったところもあれば、厳しくフリーランスをみたところもあった。ここは OK と言ったのに、あちらは違うではないかといった各疾病金庫の判断の違いが大きな社会不安になってきた。

③ 連邦社会裁判所による自営業者の条件の決定

- ・ 各疾病金庫の判断の違いへの社会不安に対して連邦社会裁判所は、何度もまた数十年にもわたった判決を出しながら、どういう人が自営業者であるのかという条件を決めてきていた。
- ・ しかし、その条件が非常に複雑であったがために、それを実行・応用しなければならない疾病金庫が困った状況に置かれていた。

④ 自営業者とは？

- ・ 政府はその後、この複雑に施行されたものをどんどんシンプルにしていった。その挙句にはほとんど骨抜きにしまい、状況はこれが立法される前とほとんど変わらなくなってしまう。変わったのは、2 行半の新しい法文である。どのようなものが雇用であるのかということである。
- ・ しかし、法律は短ければ短いほど解釈の余地が大きくなるので、そこで 1 冊の本が書けるくらいにまたもや複雑な体系が出来てしまった。そこで、前と同じような状況になってしまったのである。
- ・ ただし、擬似自営業者をめぐる社会的な不安はなくなった。
- ・ 「何がフリーでない、何が自営業者ではない労働形態であるのかについて（2 行半）」は、社会法典第 4 巻第 7 条。

- ・ 「以下のような事業形態は自営業者とはいえない。①労働法上で規定されている労働契約に基づいていた労働をしている。②さらに、ある労働者が、上司からの命令に基づいて働いている者はフリーではない。その者の上に立つ者のいる組織の中で働いている場合。」
- ・ 上記以外は法律には書かれていない。それ以外の非常に複雑な場合は、連邦社会裁判所の判決によって解決されてきた。
- ・ フリーか否かの判断についての簡単な判断シートというものはない。そのようなものが作れるほど簡単ではない。
- ・ 自己コストの入った請求書があった場合、その 20%か 80%を収益と決めたらよいという案もあったが、廃案となった。現在では 100%である。ただし、本当にその人が 20%の自己コストがあったとしたら、その人は本当にフリーの自営業者であるのかは疑わしい。なぜなら本当の自営業者なら、最初の段階でコストを別に計上しているはずであるからである。

⑤ クリアリング窓口の設置

- ・ 各疾病金庫の判断の違いへの社会不安に対して、政府は委員会の勧告などを受けて、クリアリング窓口を一本化した。
- ・ クリアリング窓口はBfAの中に置いた。
- ・ クリアリング窓口には、「雇用者」、それからフリーランスの自営業者の場合は契約をもらう「クライアント」の側も、働く側で「社員として働く人」も「フリーランスとして働く人」も問い合わせることができる。
- ・ クリアリング窓口の設置によって、裁判所から出てくる判決なども全て見るできるようになり、均等に処理ができるようになった。
- ・ 一般的に、クリアリング窓口で決定されたことは、公的な根拠を持つものになる。
- ・ クリアリング窓口の一本化により、システムはかなりうまく機能していると思われる。よって昔 5-6 年前に起きた大きな社会的不安の状況は解決された。
- ・ なお、一度フリーランスと決定されたからといって、それが一生続くわけではない。実際に、仕事の内容や形態がそのままクリアリング窓口で決定が下りたときの状況のままだとOKだが、例えば4年に一度ずつの事業所検査が入ったときに、とるべき仕事であると決められた場合には、変わってくるものである。

⑥ 擬似自営業者についての統計

- ・ 擬似自営業者についての最新の統計はない。その理由は、①多くのケースで執行が決定した段階で、慌てて協力的になり書類が提出されてお金が支払われる。②執行をしても、お金をとるものがない（他の執行人がとっていつてしまったため）。③ドイツの各々の年金の運営者は、いままで異なったやり方で行ってきている。以上の理由のために統計をとりにくかった。
- ・ 擬似自営業者の数は、1997 年の推計データでは、法律の制定前は 20 万人。推計機関は、連邦雇用庁、現在の連邦雇用機関の労働市場及び職業研究所。このアドレスは、www.IAB.

(4) 自営業者の公的年金制度の適用について

- ・ 最初に自営業者の問題がかなり大きく出たときに、大学の非常勤講師とか先生と呼ばれる人（例えば、コミュニティーセンターで教えている人、自由業で様々な場所で何か（音楽など）を教えている人、「教師」として何かを教えている人）が、「私達は自営業者ではないか」と不安になったが、彼らは、自営業者であろうがなかろうが「教師」として働く人は、年金に加入義務のある人たちだった。
- ・ 公的年金制度に加入している人は、基本的には大部分が労働契約に基づいて働いている被用者である。自営業者は、この 100 年くらいの歴史的な流れによってきているが、自営業者のなかでなぜ加入義務のある人が出てきたのかというと、このような人たちは自営といっても限りなく被用者に近い形で働くために、守られなければならない立場にいる人達であるという理解である。例えば、音楽の教師、テニスやゴルフの講師などである。彼らは大掛かりに会社を広げて人をたくさん雇って運営しているわけではなく、単に彼らは自分独りの能力を誰かに提供して、1 対 1 で働いてお金を得ている人達である。例えば、整体師などがそうである。彼らは限りなく被用者に近い保護を得られなければならない人たちである。
- ・ その他に作られている共済組合、例えば農業従事者などが作っている共済組合などは、公的年金ではない。
- ・ その他、ある職種だけで作っている共済組合のようなもの、例えば医師会が作っているもの、建築士会や薬剤師会や弁護士会などが作っているものがある。これらも公的年金ではない。
- ・ 例えば、払い込んできた保険料と、後で受給できる年金の額を比較してみると、公的年金に加入している人は、医師会や建築士会など同じ職業でリスクの小さい人達が加入している年金のほうが、かなり率がいい。それで、憲法裁判所に持っていかれて、これでは「均等なドイツ人たるものに対する均等な取扱いにならない」ということになり、「ずるい。」ということになったのだが、医師も建築士も資格を持っている段階で年金の加入義務があるものの、各々の職域で小さい年金グループを作っているのは、これは違憲ではないという判決が下された。

(5) 僅少賃金労働者への対応

① 2003 年の僅少賃金労働についての法律

- ・ 2003 年に僅少賃金労働についての法律が施行されたとき、使用者の負担は軽減したのではなく、金銭的な負担は上がった。通常の労働契約で安く人を雇う場合の金銭的負担が上がった。それまでは僅少賃金労働者であろうがなかろうが、人を雇用する場合には、すべて、その人の加入している疾病金庫に連絡しなければならなかった。多くの疾病金庫が存在するので、その手続きだけでも大変な事務量であった。

② ミニ・ジョブ・センター設立

- ・ 僅少賃金労働者についての事務的な手続きの負担は大きかったが、ミニ・ジョブ・センターが設立され、雇用者は、ここで手続きすればよいことになった。保険料も一括して

ここに払い込めばよいことになった。

- ・ 雇用者は金銭的に若干の負担をすることになったが、事務的な仕事がなくなった。労働者も月額 400 ユーロまでは全く自己負担なく（疾病保険も年金保険も）、働けることになった。

③ 不法労働から正規労働へ

- ・ お手伝いさんや掃除婦など、一つの家庭で働いていた人達はほとんどが不法労働であったが、合法的な方法で家庭に雇い入れることができるようになった。ただし、多くの子供を抱えてお手伝いさんを雇わなければならない家庭への負担を少なくするために、一般家庭で雇用する場合には労働付帯費用を一括 12%とした。これは普通の労働形態で支払う労働付帯費用よりかなり低い割合となった。

（参考資料）ドイツにおける就業形態多様化に対する年金制度の対応の整理（～社会保険加入義務のある労働者の適用拡大～）

齋藤 香里

要旨

ドイツでは 1990 年代から失業率の上昇に伴い社会保険加入義務のある労働者数は減少する一方で、様々な就業形態で働く非典型労働者が増える傾向にある。雇用者の社会保険料負担コストを削減するために、自営業者という外観を持ちながら実態は被用者であるという擬似自営業者も増加し始めた。

シュレーダー政権は社会保険財政の財源確保のために、社会保険加入義務のある労働者の適用を拡大し、今まで社会保険加入義務から逃れていた擬似自営業者と僅少賃金労働者に社会保険加入義務を課す政策を講じた。

ドイツの年金運営組織は 2005 年 10 月からドイツ年金保険庁となったが、この組織のなかに擬似自営業者と僅少賃金労働者についての問い合わせ窓口が設置されている。

2003 年に第二ハルツ法によって僅少賃金労働者への新制度が導入された。労働賃金が月額 400 ユーロまでのミニ・ジョブの場合、労働者は年金保険料納付義務を負わず、雇用者のみが賃金の 12% の納付義務を負う。雇用者が一般家庭の場合、雇用者の年金保険料負担は 5%。労働賃金が月額 400.01 ユーロから 800 ユーロまでのミディ・ジョブの場合、雇用者の社会保険料負担は 21% で、労働者の社会保険料率は累進的になるというものであった。

ドイツでは、社会保険財政対策として社会保険加入義務の適用対象者を、就業形態の多様化に対応し拡大させたのである。

1. 問題意識

ドイツでは、高失業率のなか典型労働は減少の一途をたどり、非典型労働が増加しつつある。このような状況の下、政府はこれまで社会保険加入義務を回避していた擬似自営業者や僅少賃金労働者に、社会保険加入義務を課す政策を講じた。本稿では、最初にドイツにおける労働者の就業形態の多様化の状況を概観し、次にシュレーダー政権が行った擬似自営業者と僅少賃金労働者への社会保険加入義務の適用拡大政策について論じる。

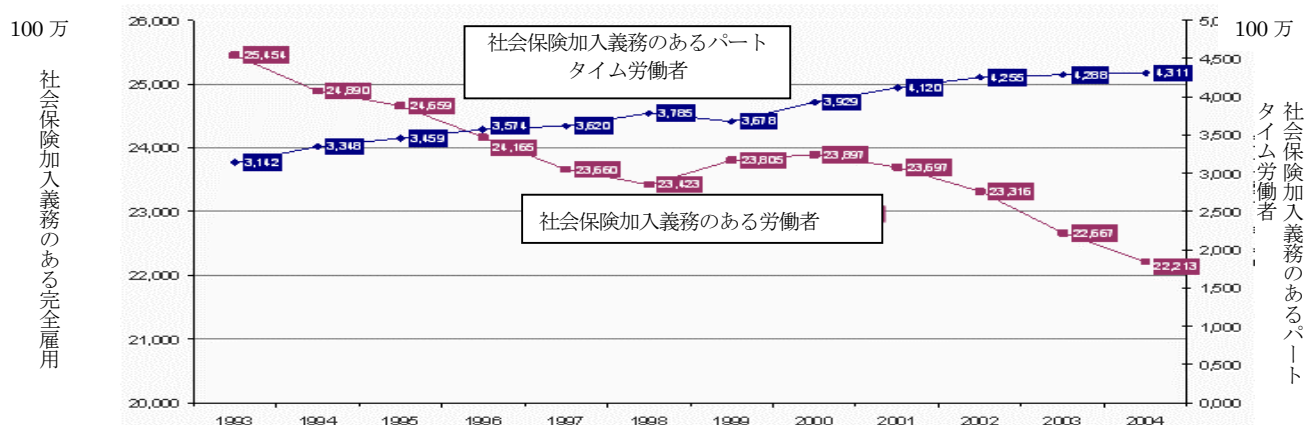
2. ドイツの労働市場と就業形態多様化の現状

ドイツでは、1990 年に 7.2% であった失業率は 1997 年には 12.7% まで上昇し、2004 年現在、連邦全域で 9.4%、旧西ドイツ地域では 11.7%、旧東ドイツ地域 20.1% となっている²⁷。1990 年代から失業者数の増加とともに、社会保険加入義務のある労働者すなわち典型労働者数は減少してきている（図 1）。この典型労働の減少は、雇用者の社会保険料負担の増加に起因すると考えられている²⁸。

²⁷ <http://www.sozialpolitik-aktuell.de/bilder/IV/tab/tabIV20.gif> (2006 年 2 月 17 日確認) (Bundesagentur für Arbeit)

²⁸ ホフマン/ウォルウェー(2003)31 ページ。

図1 社会保険加入義務のある完全雇用とパートタイム労働者の推移

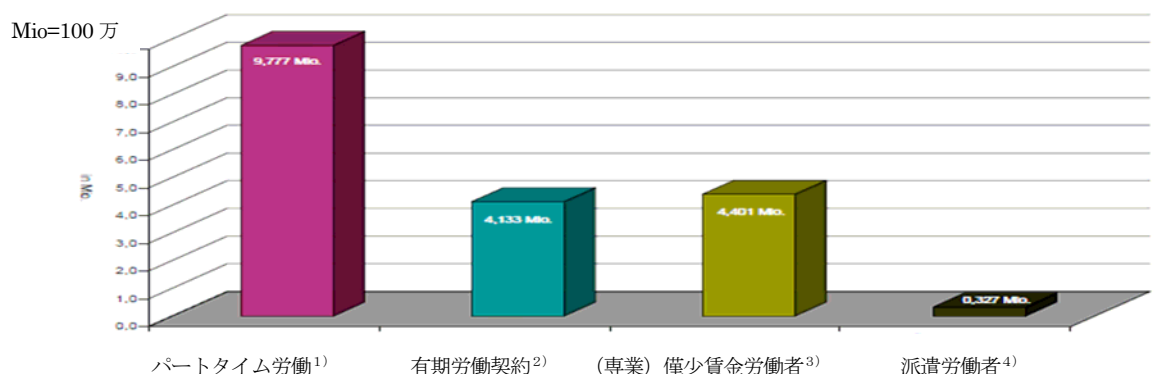


出所) <http://www.sozialpolitik-aktuell.de/bilder/IV/abb/abbIV8b.gif> (2006年2月17日確認)

(Bundesministerium für Gesundheit und Soziale Sicherung, Statistisches Taschenbuch 2005.)

高失業率の中で、人々は典型労働者としてではなく、様々な就業形態で働き始めている。非典型労働者の状況をみると(図2)、2003年ではパートタイム労働者が年間平均977万人、有期労働契約413万人、専業の僅少賃金労働者440万人、派遣労働者32万人となっている。

図2 非典型労働者(2003年)



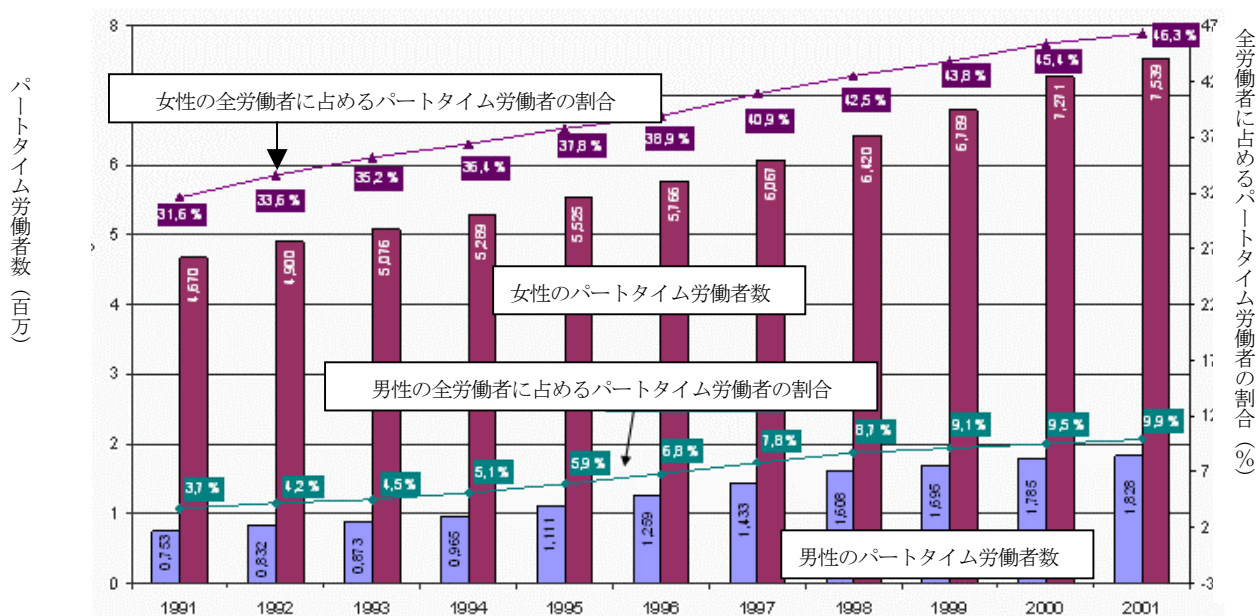
注) 1) 年間平均^{a)} 2) 5月現在^{b)} 3) 9月末現在^{c)} 4) 6月末現在^{d)}

出所) <http://www.sozialpolitik-aktuell.de/docs/4/ab/abbIV29.pdf>. (2006年2月17日確認)

(a)Statistisches Bundesamt, Fachserie 1, Reihe 4. 1. 1, Wiesbaden 2004. b)Bundesagentur für Arbeit
c)Bundesagentur für Arbeit)

「社会保険加入義務のある労働者」が減少する一方で、「社会保険加入義務のあるパートタイム労働者」の数は僅かながら増える傾向にある(図1)。パートタイム労働で働く女性は、年々増加しており、2001年では753万人、全女性労働者数に占めるパートタイムの割合は46.3%となっている(図3)。

図3 パートタイム労働者の男女別統計

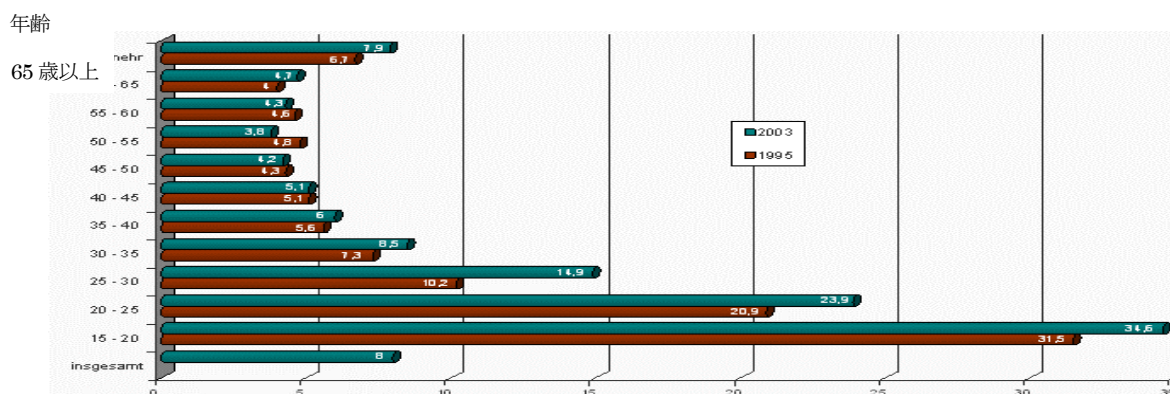


出所) <http://www.sozialpolitik-aktuell.de/bilder/IV/abb/abbIV25.gif> (2006年2月17日確認)

(Bundesministerium für Gesundheit und Soziale Sicherung, Statistisches Taschenbuch 2004.)

有期労働契約は、1995年の239万人から2003年には413万人と158%も増え、無期労働契約と有期労働契約の合計に占める有期労働契約の割合も、1995年の7.8%から2003年には12.9%と増加した。なお、有期労働契約は、若年層に多い(図4)。

図4 年齢階層別のすべての従属労働者数に占める有期労働契約の割合(2003年)



すべての従属労働者数に占める有期労働契約の割合 (%)

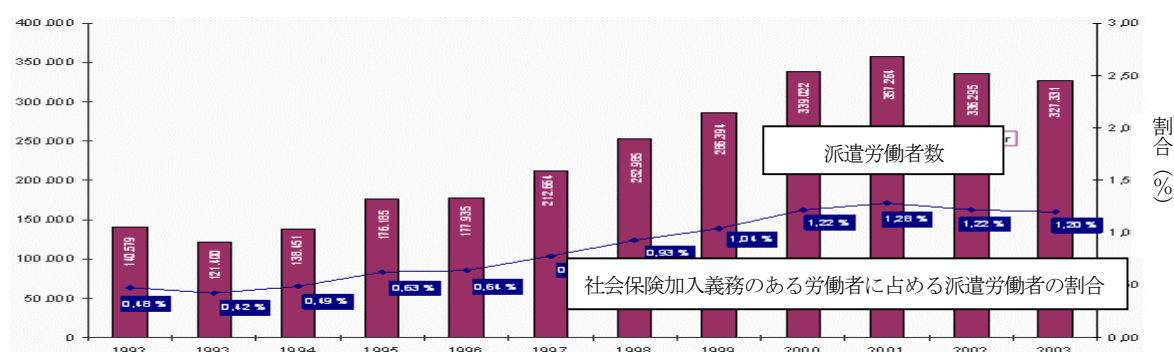
出所) <http://www.sozialpolitik-aktuell.de/bilder/IV/abb/abbIV28.gif> (2006年2月17日確認)

(Statistisches Bundesamt)

僅少賃金労働者としてのみで働いている専門の僅少賃金労働者数は 2005 年 3 月現在 465 万人であり、副業の僅少賃金で働く労働者（副業の僅少賃金労働者）数は 155 万人である²⁹。

派遣労働者数は、1992 年から 2001 年までに 3.23 倍も増加していたが、2001 年から若干減少しつつある。社会保険加入義務のある労働者の中に占める派遣労働者³⁰数の割合は、2003 年現在僅か 1.2%にすぎない（図 5）。なおドイツでは、男性のほうが派遣労働者の割合が高く（76.5%）なっている。

図 5 派遣労働者数の推移と社会保険加入義務のある労働者に占める派遣労働者の割合



出所) <http://www.sozialpolitik-aktuell.de/bilder/IV/abb/abbIV27.gif> (2006 年 2 月 17 日確認)

(Bundesagentur für Arbeit: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung)

3. 就業形態の多様化に対応した年金保険制度の発展

(～社会保険加入義務のある労働者の適用拡大～)

(1) 擬似自営業者への対策

① 擬似自営業者とは

公的年金保険も含め社会保険の加入義務がある者は、労働賃金を得ているまたは職業養成訓練のために就業³¹している労働者である。ドイツの社会保険制度は、今日でも労働者保険としての性格を強固に維持しており、「自営業者」であれば公的保険への加入義務が原則として存在しない³²。

1970 年代から、従来は企業が自社の正規雇用の従業員に遂行させていた業務を、自営業者に委託するケースが増え始めた。ドイツでは、自営業者という外観を持ちながら実態は被用者であるという「擬似自営業者 (Scheinselbstständige)」が、Mayer/Pssch (1990) の調

²⁹ <http://www.sozialpolitik-aktuell.de/bilder/IV/abb/abbIV26.gif> (2006 年 2 月 17 日確認) (Bundesagentur für Arbeit, monatliche Arbeitsmarktberichte und Sonderbericht Mini- und Midi-Jobs.)

³⁰ 派遣労働の場合、社会保険料納付義務を負うのは原則として派遣元であるが、派遣元がその義務を履行しない場合には、派遣先は派遣労働者を受け入れた期間に限り、連帯保証の責任を負うことになっている (社会法典 4 編 28e 条 2 項) (日本労働研究機構 (1998) 175 ページ)。

³¹ 就業とは、自営以外の労働であり、特に雇用関係におけるものである。就業の根拠とは、指示によって行い、かつ指示を与える人の労働組織に組み入れられて行う仕事である (社会法典 4 編 7 条 1 項)。

³² 自営業者は、特定の職業グループに所属していることにより保険加入義務がないが、自ら申請して保険加入義務を負うことができる。また、特定の職業の者 (教師、看護職、助産婦、芸術家、ジャーナリスト、沿岸漁業者や手工業者) も、一定の条件の下で (詳細はドイツ連邦労働社会省 (1993) 257-265 ページ)、保険加入義務を有する自営業者グループに属する。

査³³で 1980 年代にはほとんどすべての分野に存在することが明らかとなった。

擬似自営業者の雇用は、使用者からすれば、労働法上の保護及び労働付帯費用（社会保険料の使用者負担）のコスト削減になる。労働者にとっては、労働法不適用となり、老後の保障からみれば不安定な立場に置かれることになる。

1997 年には、擬似自営業者数は 20 万人と推定された³⁴。

1998 年秋に誕生した SPD と緑の党のシュレーダー政権は、この擬似自営業者への対策を打ち出した。そして擬似自営業者の社会的保護の確保というよりも、社会保険財政の立て直しを図るために、1998 年 12 月 19 日に「社会保険修正と労働者権利の確保のための法律（Gesetz zu Korrekturen in der Sozialversicherung und zur Sicherung der Arbeitnehmerrechte）」（1999 年 1 月 1 日から発効）によって、擬似自営業者の社会保険への加入を促進するための法改正³⁵を行った。この改正と合わせて、社会法典 6 編 2 条 9 号に年金保険加入義務のある者として「被用者類似の者(Arbeitnehmerähnliche Personen)」³⁶も追加された³⁷。

ところが、社会法典 4 編 7 条 4 項と社会法典 6 編 2 条 9 号の就業の推定規定の改正が重複し、分かりにくいものであったため、「自分が擬似自営業者に該当するかどうか」という問い合わせが疾病金庫に殺到し、実務も混乱したために社会不安が広がった。そのためこの推定規定は、1999 年にさらに改正されたが（社会法典 4 編 7 条 4 項³⁸と社会法典 6 編 2 条 9

³³ この研究の詳細は、橋本陽子（1999）74-80 ページ。

³⁴ 労働市場・職業研究所（IAB）の調査研究による推定数値。この調査については、橋本陽子（1999）80-95 ページが詳しい。

³⁵ （1）社会法典 4 編 7 条 4 項に、社会保険適用範囲を確定する「就業」について新たな判断基準が設けられた。それは、以下の 4 つのメルクマールのうち 2 つ以上を満たした場合には、保険加入義務があるとみなされるというものであった（「就業」の推定規定）。①家族（二親等までの親族など）を除き、社会保険加入義務を負う被用者を用いていないこと、②通常、主として一人の委託者のために活動すること、③就業する者に典型的な給付を行っていること（これは、特に委託者の指揮命令に服して、その事業組織に組み入れられている場合認められる）、④事業者としての活動に基づき、市場で取引を行うものではないこと（鎌田耕一（2001）60-61 ページ）。この推定は、反証によって覆すことができる。また、保険料は被保険者と委託者とが折半することとなっている。なお、商法典 84 条 1 項にいう代理商にはこの規定は適用されない（橋本陽子（2003）2126 ページ）。

（2）社会法典 4 編 7 条 4 項の適用されない代理商、あるいは、4 項の「就業者」の推定を反証によって覆した者についても、彼らが上記①②のメルクマールを満たす場合には、「労働者類似の独立自営業者（arbeitnehmerähnlicher Selbständiger）」として、年金保険の強制被保険者となる（社会法典第 6 編 2 条 9 号）。これは、推定ではなく構成要件である。この場合、保険料は全額被保険者の負担となる。ただし経過措置として、かかる労働者類似の独立自営業者は、一定の要件を満たせば申請により年金保険加入義務を免除されうる（社会法典第 6 編 231 条 5 項）。一定の要件とは、①1999 年 1 月 1 日現在で 50 歳に達していること、あるいは②1998 年 12 月 10 日以前に、既に給付及び拠出において、1999 年 6 月 30 日を基準として法定年金保険に相当すると認められる生命・年金保険に加入あるいは企業年金の約束を有していること、である。法定年金保険に相当するとは、①障害及び 60 歳以上の一定年齢の到達を保険事故とする給付、あるいは死亡を事故とする遺族年金が給付されること、かつ③法定年金保険料の最低額以上の保険料を支払わなければならない場合に認められる（橋本陽子（1999）96 ページ）。なお、就業者には該当しなくても年金保険の被保険者となる「労働者類似の独立自営業者」は、社会法典第 4 編 4 条 2 項 1 号及び 2 号の要件を満たせば認められるが、これは、労働法上の被用者と自営業者の中間に存在する「被用者類似の者(Arbeitnehmerähnliche Personen)」という第 3 のカテゴリーとは異なる概念であると解されている（橋本陽子（1999）97 ページ）。

³⁶ 労働協約法（Tarifvertragsgesetz）の 12a 条には、「経済的に従属し、かつ、労働者に比較しうるほどに社会的に保護の必要性のある者（被用者類似の者）」とある（橋本陽子（2005）315 ページ）。

³⁷ 鎌田耕一（2001）61 ページ。

³⁸ 社会法典 4 編 7 条 4 項は、以下のように改正された。

号が改正)、最終的には 2002 年末に「第二ハルツ法 (zweites Gesetz für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt)」(2003 年 1 月 1 日発効)によって社会法典 4 編 7 条 4 項の推定規定は削除³⁹された⁴⁰。

社会法典 6 編 2 条 9 号は存続し、現行では年金保険加入義務を負う自営業者を次のように規定している。

- a) 労働賃金が常時月額 400 ユーロを超え、社会保険加入義務のある労働者を常時雇用していないこと、
- b) 継続的にかつ基本的に、ただ一人の委託者のために勤務していること。

現在では、擬似自営業者に関してはドイツ年金保険庁の専用窓口に問い合わせることになっている⁴¹。

②擬似自営業者の特徴⁴²

擬似自営業者数は男性の方が多いが、男女別の就業者数に占める擬似自営業者の割合では女性の方が高い。なお、高学歴者の割合が高い。擬似自営業者はあらゆる業種に存在しているが、典型的な偽装自営業者とされるのは、建設業における一人親方、デパートの販売員、保険外交員、トラック運転手、自宅でのワープロ入力などである⁴³。

年金保険については専業の場合、48.1%が公的年金保険に加入し 38.2%が他の老齢保障の方法をとっており、そのうち民間の老齢保険の割合が高くなっている (28.1%)。また、副業では 51.5%が公的年金保険に加入している。

(2) 僅少賃金労働者への対策

僅少賃金労働者に関する法律も 1999 年に改正されたが、さらに 2003 年 4 月 1 日には、所得が月額 400 ユーロまでの僅少時間労働者 (Mini-Jobs) と月額 400 ユーロから 800 ユーロの仕事 (Midi-Jobs) を対象とする法律 (Gesetze für moderne Dienstleistungen am

社会法典 5 編 206 条または社会法典 6 編 196 条 1 項に定める関与義務を履行せずに、所得を目的として就業している者のなかで以下の 5 つのメルクマールのうち 3 つ以上が存在する場合には、就業している者と推定される。①当該業務との関連で、就業による報酬が通常 630 ドイツマルクを超える社会保険加入義務を負う被用者を通常就業させていない場合、②継続して主としてただ一人の委託者のために就業している、③委託者または同種の委託者が通常、雇われている被用者を用いて同種の業務を遂行していること、④その業務には事業活動として典型的なメルクマールを見い出せないこと、⑤以前同一の委託者が就業関係の下に行っていた業務に当該業務が外観上一致していること。本条 1 文は、主として業務を自由に形成し、労働時間を自由に決定する商業代理人には適用されない。推定は反証することができる (鎌田耕一 (2001) 61-62 ページ) (なお、橋本陽子(2003)の同条の引用には、① (1 号) で *keinen*、④ (4 号) で *nicht* が見落とされているように思われる)。

³⁹ 推定規定の削除は、就業者の判断を容易にするためであり、5 つのメルクマールは否定されたものではないと解されている (橋本陽子(2003)2134 ページ)。

⁴⁰ 削除された代わりに社会法典 4 編 7 条 4 項では、社会法典 3 編 421l に基づく起業手当を申請した者 (いわゆる *Ich-AG*) について、起業手当の受給期間中、当該活動が独立自営業者としての活動であるという反証可能な推定規定が付け加えられることになった (橋本陽子(2003)2133 ページ)。ただし、これは 2005 年 12 月 31 日までの時限立法であった。

⁴¹ 1999 年の改正によって、当事者が就業の存在に関して連邦職員保険庁 (現ドイツ年金保険庁) に紹介する手続きを定めた規定が導入された (社会法典 4 編 7 a 条)。

⁴² 労働市場・職業研究所 (IAB) の調査研究 (橋本陽子 (1999))

⁴³ 橋本陽子 (2002) 692 ページ。

Arbeitsmarkt) が施行された。

①ミニ・ジョブ

ミニ・ジョブ (Mini-Jobs) とは労働賃金が定期的に「月額 400 ユーロまで」の僅少賃金労働で、専業の場合と社会保険加入義務のある労働者の副業の場合がある。2003 年の改正により僅少賃金額は 325 ユーロから 400 ユーロに引き上げられた。労働時間は週 15 時間以内である。

雇用者は、ミニ・ジョブの僅少賃金労働者雇用に 25%の賃金付帯費用⁴⁴ (公的年金保険料 12%、11%の疾病保険料、2%の税金) を支払う。個人的な家庭でのミニ・ジョブ (例えば一般家庭で雇っているお手伝いさんや掃除婦など) には、12% (年金保険料 5%と疾病保険料 5%、そして税金が 2%) という低い保険料率が導入されている (図 6)。

ミニ・ジョブの僅少賃金労働者には、社会保険料と税金の納付義務はない。

雇用者の届出や保険料などの支払の方法を簡単にするために、年金保険と疾病保険の保険料と税金はまとめて「ドイツ年金保険庁 鉾山海員鉄道」に創設されたミニ・ジョブ・センターに支払うことになっている。

②ミディ・ジョブ

ミディ・ジョブ (Midi-Jobs) とは、労働所得が「月額 400.01 ユーロから 800 ユーロ」で社会保険加入義務がある雇用関係のことである。

雇用者は、通常 of 社会保険料率を負担する。

ミディ・ジョブの僅少賃金労働者の社会保険料率は、所得によって 4%から 21%までと累進的になっている (図 6)。職業見習い生の場合は、この規則は適用されない。

労働者の社会保険料の算定には、以下の公式を用いる。

$$F \times 400 + (2 - F) \times (AE - 400) \quad 45$$

AE = 労働所得

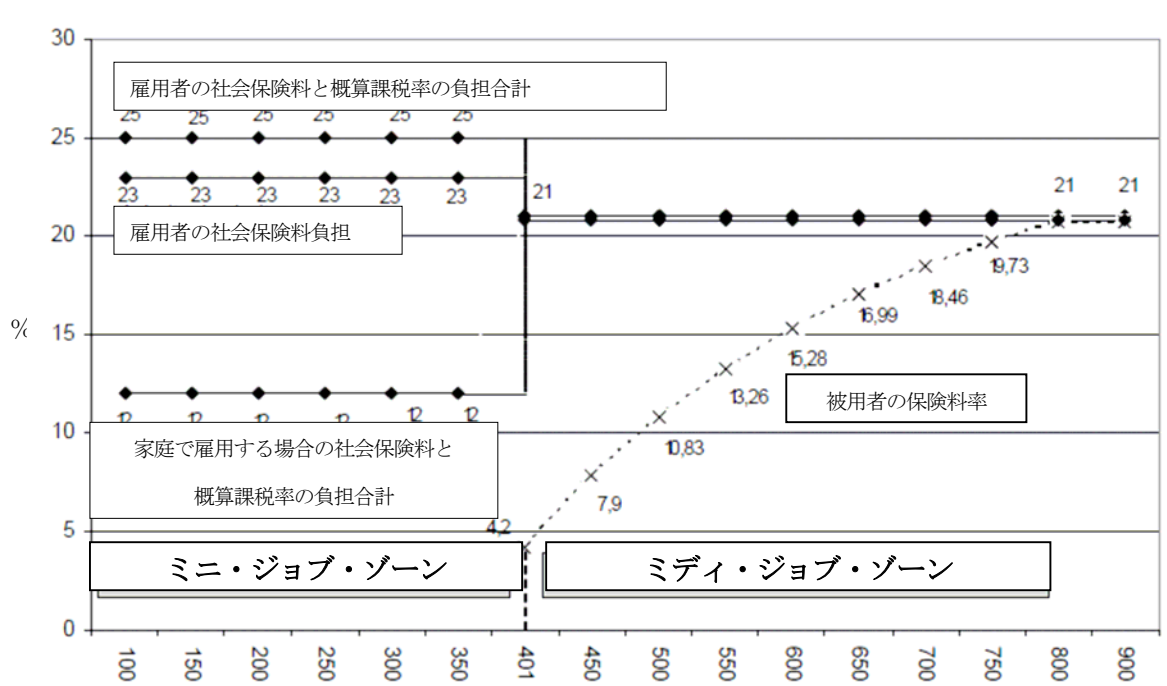
F = 会計年度の平均総社会保険料率で、25%が割られた値

⁴⁴ 一般的には社会保険料負担は、年金保険 19.5%、疾病保険 14%、失業保険 6.5%、介護保険 1.7%の合計 41.7%で労使折半負担となっている。

⁴⁵ なお、複数の就業が通産される場合は、以下の公式が用いられる。

{ [F × 400 + (2 - F) × (総賃金額 - 400)] × 個々の就業の賃金額 × 総賃金額 } / 総賃金額
(橋本陽子(2003)2150 ページ)

図6 ミニ・ジョブとミディ・ジョブにおける社会保険料などの負担率



出所) Angelika Koch/ Gerhard Bäcker(2003), S. 9.

③ 闇労働法

ミニ・ジョブの雇業者に社会保険料と税が課されるのと同時に、闇労働を行った場合には事業者には刑罰を課す闇労働法（Gesetz zur Intensivierung der Bekämpfung des Schwarzarbeit und damit zusammenhängender Steuerhinterziehung）が2004年8月から施行された。

これにより刑法 266a 条に第 2 項が新設され、社会保険料の使用者負担分の不払いが同項の賃金不払い及び詐取として処罰されることになった。刑法 266a 条 2 項は、一般的な税金隠匿に関する租税公課法 370 条 1 項にならい、単に使用者が社会保険料の使用者負担分を支払わないことではなく、徴収機関に対する一種の行為（誤った、又は、不完全な申告、もしくは申告しないこと）を処罰の対象とする（社会保険料の不払いについては、既に刑法 263 条によって禁止されている）。⁴⁶

④ ミニ・ジョブとミディ・ジョブの特徴

2003 年 12 月現在でミニ・ジョブは 598 万人、ミディ・ジョブは 67 万人である⁴⁷。

ミニ・ジョブは旧東ドイツ地域よりも旧西ドイツ地域で多くなっている⁴⁸。20 歳以下の若年層では、ミディ・ジョブよりもミニ・ジョブに占める割合が高くなっている。また、55 歳

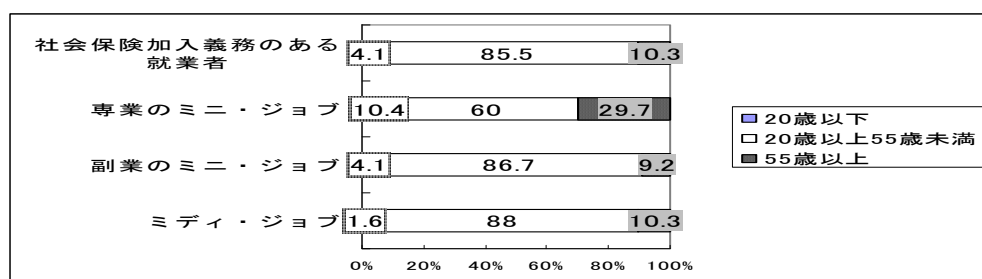
⁴⁶ 橋本陽子（2005）265 ページ。

⁴⁷ Bundesagentur für Arbeit(2003), S. 6.

⁴⁸ Bundesagentur für Arbeit(2004), S. 7.

以上の高齢者は専業のミニ・ジョブで働くケースが多くなっている（図 7）。

図 7 就業者の年齢構造（2003 年 12 月現在）



出所) Bundesagentur für Arbeit(2004), S. 8.

ミニ・ジョブ並びにミディ・ジョブの各産業別就業者割合を社会保険加入義務のある就業者のそれと比べると、ミニ・ジョブ並びにミディ・ジョブは第三次産業の割合が非常に多い（表 1）。

表 1 ミニ・ジョブとミディ・ジョブの属する産業部門

	社会保険加入義務のある就業者	ミディ・ジョブ	副業のミニ・ジョブ	専業のミニ・ジョブ
農業・林業・漁業	1	1.2	1.2	1.7
鉱山業など	0.4	0.1	0.1	0.1
加工産業	25.8	11	10.8	12.5
エネルギー・給水	0.9	0.1	0.1	0.1
建築業	6.1	2.7	4	4
商業	15.1	18.4	17	22.6
飲食業	2.7	9.8	10.7	8.9
交通・通信	5.5	5.1	7.1	6
クレジット・保険	3.9	2.2	1.1	1.2
土地・住宅 ¹⁾	11.6	18.9	25.1	20.4
公的な組織など	6.5	3.3	1.6	1.7
教育など	4	5.9	2.4	2.6
健康部門、獣医	7.4	9	6.9	6.5
社会福祉	4.3	3.8	3	3.2
その他のサービス業 ²⁾	4.6	8.1	8.2	7.7
私的な家計	0.1	0.4	0.7	0.8
合計	99.9	100	100	100
第一次産業	1	1.2	1.2	1.7
第二次産業	33.3	13.8	14.9	16.7
第三次産業	65.7	84.9	83.7	81.5
合計	100	99.9	99.8	99.9

注) 1) 不動産屋、アドバイス・広告・掃除など。2) 教会、協会、政治、政党、スポーツなど。

出所) Bundesagentur für Arbeit(2004), S. 21.

4. おわりに

ドイツでは雇用者の社会保険料や税の負担が非常に重く、また雇用状況に配慮した賃金協定を締結することがあまりにも少ないために、労働市場の柔軟性は乏しくなっている。高失業率のなかで社会保険加入義務のある労働者数は減り続ける一方で、様々な就業形態で働く非典型労働者は増える傾向にある。雇用者の社会保険料負担コストを削減するために、擬似自営業者も増加し始めた。

シュレーダー政権は社会保険財政の財源確保のために、社会保険加入義務のある労働者の適用を拡大し、擬似自営業者と僅少賃金労働者に社会保険料納付義務を課した。すなわちドイツでは、社会保険財政対策として社会保険加入義務の適用対象者を就業形態の多様化に対応し拡大させたのである。

擬似自営業者対策と僅少賃金労働者の新制度の効果は、今後の課題としたい。

〈参考文献〉

- Angelika Koch/ Gerhard Bäcker, “Mini- und Midi-jobs als Niedrig-einkommensstrategie in der Arbeitsmarktpolitik: “Erfolgsstory” oder Festschreibung des geschlechtsspezifisch segregierten Arbeitsmarktes?”, Gesundheits- und Sozialministerin Schmidt, Pressemeldung des BMGS vom 18.07.2003, 2003
- Bundesagentur für Arbeit, “Mini- und Midijobs in Deutschland”, 2004
- 鎌田耕一編著「契約労働の研究」多賀出版 2001 年
- ドイツ連邦労働社会省編集ドイツ研究会翻訳「ドイツ社会保障総覧」ぎょうせい 1993 年
- 労働政策研究・研修機構「労働政策研究報告書 No.L-1 ドイツ、フランスの有期労働契約法制調査研究報告」2004 年
- 労働政策研究・研修機構「諸外国の労働契約法制に関する調査研究報告書」2005 年
- 日本労働研究機構「調査研究報告書 No.93 欧米主要国における労働者派遣法の実態」1998 年
- 橋本陽子「ドイツにおける『見せかけの独立性』の問題—二つの調査報告書と最近の立法の紹介—」社団法人日本労務研究会「平成 10 年度労働省委託研究 契約就業者問題についての調査研究報告書」1999 年
- 橋本陽子「労働法・社会保険法の適用対象者（1）ドイツ法における労働契約と労働者概念」法学協会雑誌、119（4）、2002 年
- 橋本陽子「労働法・社会保険法の適用対象者（4・完）ドイツ法における労働契約と労働者概念」法学協会雑誌、120（11）、2003 年
- 橋本陽子「第 2 次シュレーダー政権の労働法・社会保険法改革の動向—ハルツ立法、改正解雇制限法、及び集团的労働法の最近の展開—」学習院大学法学会雑誌、40（2）、2005 年
- ホフマン/ウォルウェー「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・スーザン・ハウスマン編 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 2003 年

III. イタリアにての確認内容

駒村 康平

福山 圭一

北野 敦也

1. ローマ大学にてのイタリア年金事情のヒアリング

今回の訪問においては、ローマ大学の Anna Simonazzi 教授のご厚意により、多くの年金制度関係者（制度運営担当者、統計調査担当者、学者）に一同に集ってもらい、我々の質問に回答していただくという、大変有意義な場を提供いただいた。

また、当日は和泉徹彦氏（田園調布学園大学短期大学部人間福祉学部専任講師）にも同席いただき、下記の記録作成に尽力いただいた。

今回のヒアリングによってイタリアの年金事情がかなり明らかになった。

イタリアの非典型労働者について考察する際、有名な Co.Co.Co.と呼ばれる労働者の取扱いを考慮せねばならないのであるが、最近「プロジェクト労働者」に改称されることとなっており、それらも含めて多くを学ぶことができた。

詳細は下記のヒアリング記録を参照のこと。

2. イタリア年金制度の専門家に対するヒアリング記録（概要）

ヒアリング（質疑応答）記録の概要は以下の通りである。

【日 時】 2005 年 9 月 14 日（水）10:00～12:00
【訪問先】 ローマ大学
【面談者】 Prof. Anna Simonazzi 他 6 名（以下に記載）
【訪問者】 駒村、福山、北野、和泉

（先方参加者及び発言者番号）

1. Francesca Corezzi（年金基金）
2. Dr. Nazzaro
3. Dr. Francioni
4. Prof. Roberto Pizzuti
5. Prof. Sergio Cesaratto
6. Prof. Sergio Nistico

（1） 質疑：非典型労働者について

（昨年 of 年金改革について・日本の問題意識を説明）

第一号被保険者が増えている。これは労働者が保険料を払いたくないだけでなく、会社側も保険料を払いたくないということが影響している。

イタリア側：イタリアでも同様の状況がある。

（日伊で国民年金未納問題、第三号被保険者に関する議論）省略

「義務なのになぜ払わないのか、払わなくても良いのか、罰金等はないのか」という部分に先方の関心が集中、また第三号被保険者の存在意義に議論が飛びそうになったが、なんとか回避した。

4：日本の非典型労働者はどのくらいいるのか？

明確ではないが、第一号被保険者の半分程度 1000 万人超と考えている。イタリアと日本の状況の違いについて確認をしたい。

4：イタリアでは 95 年に年金改革が行われた。これは大きいものだったが、一般労働者に対する改革であり、Co.Co.Co.と呼ばれる非典型労働者に対するものではなかった。イタリアでも非典型労働について同様の問題を抱えている。一般労働者の年金保険料率 32.7%のうち 3 分の 1 が本人負担、3 分の 2 が雇用主負担となっている。自営業というカテゴリーのうち、商店、農業、手工業というのは別の年金のかけ方がある。協同労働者（協力者：collaboratore）という非典型労働者は企業側の隠れ蓑になっている。労働条件も一般労働者よりも悪いことが多いので問題になっている。

従来は自営業は所得に対して年金保険料 10%を払っていた。95 年の改革はこれを 20%まで引き上げることを目指しており、現在 2005 年で 17.5%になっている。この中に非典型労働者が含まれており、自営業者は全額自己負担であるが、パートタイム、協同労働者という形態の労働者は 20%のうち企業側が 3 分の 2 を負担することになる。それぞれの労働者が拠出した金額によって算出される年金給付を受けることになった。しかし、非典型労働者が 40 年間加入しても、最後の所得の 30%程度しか年金給付を受けられないことになる。これは極めて低額である。

皆さんからもらった質問に関連して、「事業主負担を軽減してほしい」という経済界の要求がある。国は雇用拡大のためにこれに対応すべきではないかという意見もあるのだが、非典型労働者はそれだけでなくとも悪い条件をもっと厳しくすることになってしまうという議論があってジレンマに陥っている。

保険料未納という問題はイタリアでは別形態で大きくなっている。それは（非典型労働に絡む未納というものではなく）、ヤミで事業活動が行われていて、税金も保険料も納められないという問題として現れている。

（2）闇労働の問題

ヤミ事業活動を行っている割合はどのくらいだろうか。

1, 6：（よく分からないが）企業数で 10~15%くらいだと見積もられている。

Anna：中規模から大規模の企業ではなく、小規模な企業でヤミ事業活動があると思われる。

4：イタリアでは小規模な家族経営の企業があり、捕捉が難しい。

(3) 自営業の所得捕捉について

自営業者の所得捕捉はどのようになっているか。

6：大企業が協同労働者を使っているところは法を守ってやっている。しかし、イタリア国民全体として、税や保険料といった自分の所得が減らされるような支出を何とかして避けようという雰囲気がある。これがまず問題だ。自営業においては所得税の把握が難しくなっているのです、すなわち年金保険料にも同じ問題となっている。

税金と年金で所得に関する情報共有をしているのだろうか。

4：常に税と年金（INPS という機関）との情報交換をしているわけではない。できないことはないだろうが、自営業者の数が多いことにより完全に行っておらず、所得税の申告額と年金保険料のベースが違っていることもありうる。

1：自営業について付け加えると、農業や漁業となると極めて所得が低い。それに対する保険料を払っていくが、それでは納付年数は足りていても年金給付が最低基準にも足りずに国が補足給付することがほとんどである。

Co.Co.Co.と呼ばれる非典型労働者は現在、どの程度の人数になっているのか。

3：2000 万人労働者の 6.2%である。これ以外に研修期間中といった労働者もあり、あわせると 10%程度と見積もられている。

具体的な Co.Co.Co.としてプログラマーなどを考えると、プロジェクトベースで契約して派遣され、実際には指揮命令系統に入るケースがある。これは Co.Co.Co.として考えて良いか。

3：Co.Co.Co.という形態は、企業側が負担を軽くしたいためと考えられている。最近改称されて「プロジェクト労働者」という名前になった。これは先ほどの「6.2%」という数値を調査した際に判明したのだが、この Co.Co.Co.という労働形態のうちの僅か 30%のみがプロジェクトごとに仕事をしていた人で、残り 70%はもともととは正社員だったのに名目（就労形態）を偽っていたという事実が判明した。これでは労働条件も悪くなるため、制度が変更されることになった。

4：非典型と一般労働者の内容を比較検討したとき、正規に雇用されたときには本人も年金給付が大きくなるし本人負担が軽くなる。労働条件として良いだけでなく、解雇されにくいというメリットがある。年金の事業主負担を軽減しようという議論の背景は、非典型と一般労働者という 2つの形態を一つにまとめようという考えの中で、事業主負担を減少させることで正規労働者を増やすという考えがある。

プロジェクト労働者として働いている人へ支払われる報酬のうち、どの部分を保険料の対象にするのか。

6，Anna：Co.Co.Co.が契約する企業は事業主負担をしなければならない。一般労働者に対しても割合としては同じ 3 分の 2 負担であるが、Co.Co.Co.の保険料率が 20%であるため事業主負担は比較的軽くなっている。プロジェクト報酬のうち経費と所得を契約において明示することになっている。複数人が契約する場合にも各人の所得が明示されている。自営業に

は歴史的に軽い保険料率からスタートしたために現在の混乱を招いている。95 年以前では、自営業というのは商店、農業、漁業しか認識されていなかったの、低い拠出で足りない部分を国が補助するというやり方をとっていた。それが 95 年改革で拠出に基づくことにしたため将来的に貧困な年金生活者が増大することが問題になるだろう。

複数の企業と契約して働いている非典型労働者に対してはどのような扱いになっているだろうか。

4：同じ月にいくつの企業と契約したとしても、その報酬が支払われる前に企業側が天引きして年金保険料を支払っている。

経費と所得の明示された契約というのは、明確な経費基準があるのか（日本では経費の扱いがかなり柔軟なため、実質的な所得捕捉の大きな障害となっている）。

3, 6：Co.Co.Co.という就労形態は、プロジェクトの中での労働者であるから、その人の所得が明示的に出てこなければおかしい。もともとの自営業者の場合には、報酬のほとんどを経費計上してしまい、所得が無いということもあり得る。税務書類の保管義務はあるものの税務官庁が個別に精査することはできないため、所得捕捉は困難になっている。実際に自営業者は自らの所得を最低限の金額で所得することが多い。

Co.Co.Co.と一般労働者、自営業を区別する明確な基準はあるのか。

3, 1：全てのイタリア国民はコーディシュフィスカーレ（税務コード）を持っているし、自営業者の場合には追加的にパルティータイーバ（税務届番号）を取得している。自営業者といって税務申告する際にはこのパルティータイーバが必要になり、Co.Co.Co.はコーディシュフィスカーレで所得申請をするため、ここで判別できることとなる。

人材派遣会社から派遣される労働者はどのような扱いだろうか。

3：人材派遣会社はあくまでも紹介して送り込むだけで、労働契約は派遣された先で結ぶことになる。

Anna：自営業以外の全ての労働者は企業がその人のための税金・保険料を負担することになっている。全て天引きされる。全ての職種に対して最低賃金が適用されている。このため、これ未満の賃金しか払わないということは不可能である。また短期的に雇用され、給料が極端に少ないからといって事業主負担を逃れることはない。しかしローマ以南の地域では雇用条件が悪く、最低賃金分だけ支払い、超過労働時間分はヤミで処理するというとも言われている。

（日本における週 30 時間基準・年 130 万円基準に言及し、紛糾）

→イタリアでは労働者は個人が払うということではなく、企業が払うということしかないのでコントロールは容易である。

5：非典型協力労働者数（Co.Co.Co.）についての最近の ISTAT の調査結果では 2100 万人労働者に対して 40 万 7 千人、INPS の調査では 52 万人となっている。この数字に違いが出ていることの理由は分からない。これには自営業者は含まれない。1999 年以降の傾向を見ると、この流れは雇用促進の助けにはなっていない。1995 年年金改革後の制度によって計算すると、Co.Co.Co.で 24 歳から 40 年間拠出で 1 年間の給付は 4500 ユーロ、最低基準では 4000 ユーロであるためこれより少し多いだけになる。これはトリノにある年金計算センター

の試算である。

誰が年金制度から除外されているか。

4 : INPS が自営業、全ての労働者を担当し、INPDAP が公務員を担当する。働き始めれば年金制度に入ることになる。学生、専業主婦などは無年金である。

Anna, 6 : 一度も年金保険料を納めなかった、一度も働いた経験が無ければ、一般財源から毎月約 350 ユーロの養老年金（社会保障年金）が 65 歳から支払われる。全ての国民が貧困であれば条件を満たす。厳しいミーンズテストが存在する。

（国民年金の国庫負担、学生の保険料負担に関する議論）省略

就労形態別の人数の実態に関する資料があるかどうか。

（４） 補足年金について

6, 5 : 企業は正規社員の所得に対する 7%を退職金として積み立てなければならない。Co.Co.Co.には退職金を支払う必要がないため、これも正規社員から Co.Co.Co.へと雇用形態を変えたい理由になっている。

（５） その他の議論

年金改革によって世代間の利害対立が生じていないか。

4 : 利害対立が全くないわけではないが、70 年代に労働争議を戦った労働組合員が年金生活に入っているにもかかわらず労働組合に引き続き参加することは自然の流れである。現在の社会保障水準が実現したのも彼らのおかげである。

財政負担について。いつまで維持可能か見通しはどうか。

6 : 95 年改革はイタリアとスウェーデンで行われた。32.7%という数字は、全ての年金給付を拠出に基づいて行っていく限りにおいて財政・制度の持続性は担保されている。この保険料は固定できるとされている。しかし、給付水準が低くなりすぎるかもしれないという問題は別にある。また支給開始年齢の引き上げもあり得る。

スウェーデンはいち早く新制度に移行したが、イタリアは移行期にある。多くの人は旧制度と新制度の両方から受け取るし、若い人は新制度のみから受け取ることになる。自動調整措置は存在しない。

事業主負担に対する国庫負担プランは怎么样了か。

4 : 構想としてはあったが実現しなかった。

2004 年 8 月にあった改革でも国庫負担が議論となった。しかし宙に浮いている。32.7%には 3 分の 2 の事業主負担が入っているが、32.7%を組み直して、25%を公的年金に、5%積立金部分とし、企業負担を 2%にするとか、あるいは 7%を積立部分にするなどの案もある。このほか、将来的に私的年金保険を上乗せで義務づけるかどうかという議論があるので、それを入れることになったら事業主負担を数%軽減しようというアイデアもある。

現在の年金給付に一切国庫負担は入っていないのか？

6 : 現在は移行期間であるためあと 15~20 年程度は INPS に国庫負担が入り続ける。

4：年金財政において支出－収入の差額があり、この赤字部分に充当する国庫補填分は GDP の 1%程度となっている。しかし、年金受給者も税金を負担するので、実質的な財政負担の状況を見ると国庫補填よりも年金からの税収（GDP の 2%程度）の方が上回っている。

INPS が持っている積立金はあるか。

6， 4：積立金はない。

その他の関連した情報：在イタリア大使館における資料（「イタリアの非典型労働」・「伊国年金制度の概要」を参照。

イタリアの非典型労働

2006年2月

在イタリア日本国大使館 経済班

イタリアにおける非典型労働のカテゴリーは、2003年2月14日委任法第30条(通称「ビアジ法」)とその実施法である2003年9月10日委任立法第276号(「雇用と労働市場に関する実施法」同年9月24日施行)で総合的に整理・規定された(その後2004年委任立法第251号で一部修正が施された)。同法に関しては関係実施省令・回章が順次発出され段階的に施行に移っている。

【目 的】

イタリアは欧州の中でも合法的就業率が最も低く闇労働者の数が最も多い国といわれており、その要因として現行の法規制にも問題があるとの認識の下、多様な形態の職種の導入と官民間職業斡旋機関のネットワーク構築により、スムーズで迅速な労働需給マッチングを図ることで、柔軟性の高い労働市場を実現し、特に南部の若年層、女性・高齢労働者の就業率を上昇させると共に、全国的なモニター体制の設置により不安定な労働形態及び闇労働の減少を目的とするもの。

【手 段】

1. 労働市場の組織化－労働者仲介事業参画主体の多角化、労働市場・統計のモニター
2. 特別な労働形態の導入と既存の労働形態の改正
3. 職業訓練制度の見直し
4. パートタイム労働の改正－より柔軟に、より規制を少なく－

【概 要】

1. 労働市場の組織化－労働者仲介事業参画主体の多角化、労働市場・統計のモニター

公的職業斡旋機関である雇用センター(Centro per l'Impiego)の利用者の割合が僅か4%(別添参考1参照)であることから、職業斡旋活動の自由化を行い、民間からの参入を促進することを目的に、労働者斡旋事業を行うことのできる主体を公的機関、民間会社のほか、地方自治体、使用者団体、労組、労使協会、商工会議所、大学等の教育機関などにも拡大し、また、雇用センターとこれらの職業斡旋主体(Agenzie per il lavoro; APL)を結ぶネットワークである全国継続的労働取引市場(Borsa continua nazionale del lavoro)を構築し、労働需給マッチの簡素化を図るとともに、労働市場を総合的・体系的にモニターする。

2. 特別な労働形態の導入と既存の労働形態の改正

(1) 分割労働(job sharing, lavoro ripartito, lavoro a coppia)

2人以上の労働者が単一かつ同一の労働義務を遂行するための契約。使用者は単一の給与を2人以上の労働者に分割する。使用者側では秘書や会計業務に適する雇用形態であり、労働者側では女性、若者、年金給付開始を控えた労働者のように柔軟性を要する労働者に適する労働関係である。これまでは第三次産業においてのみいくつかの労働協約で規定されていたが、今回初めて法律で規定されることとなったもの。

(2) 断続労働 (*lavoro intermittente*、通称「呼び出し労働」 *lavoro a chiamata, Job on call*)

不定期または断続的な労働内容に対して締結される契約。労働者が一定の期間、労働提供できるよう待機し、使用者からの呼び出しに応じて実際に労働に従事する。使用者側にとっては、組織上の要請に基づく特殊な時期(バカンスシーズンなど)に対処するために適した労働契約。労働者としては若年層・高齢層の失業者を想定。特徴として、実際の労働時間に基づいて支払われる賃金の他に、労働者が使用者の呼び出しを待機する間も手当が保証される。本法律で初めて導入された労働形態。

(3) プロジェクト労働 (*lavoro a progetto*)

旧「継続的連携労働」(*Co.Co.Co.*; *collaborazione coordinata e continuativa*) 制度の改正を目的に導入されたもので、特定のプロジェクトやその一部が終了するまでの期限付き労働契約。「継続的連携労働」の不正使用(使用者側からの一方的な契約解消など)が問題化していたことから、今回の改正においてプロジェクト労働の契約内容は、書面にて、労働提供の期間、プロジェクト、プログラム、労働への対価の支払い方法等が明記されなければならないこととした。またプロジェクト労働者の権利として、病気、妊娠、労災は契約解消をもたらさないことが明記された。

(4) 補助的単発労働 (*prestazioni occasionali di tipo accessorio*)

社会的に排除される危険のある主体、つまり1年以上失業状態にある者、主婦や学生、年金生活者、身障者、合法的にイタリアに滞在し6ヶ月継続して仕事のないEU圏外からの外国人などによる、子供や老人、身障者の介護、家庭教師、災害時のボランティア活動などの単発的な労働のための形態。闇労働のあぶり出し対策として導入された新規労働形態。労働期間は年間最長30日、報酬は年間最大5,000ユーロ。支払いは1時間7.5ユーロのチケットを使用(社会保障費13%、労災保険7%が含まれる)による。

(5) 労働者供給 (*somministrazione di lavoro, staff leasing*)

企業が人材派遣会社から無期限もしくは有期限で労働者を「リース」できる制度。特定のプロジェクトのための、グループとしての労働者のリースなどを想定。

従来は有期限でのみ可能であったものが、無期限契約も可能となった。労働者は派遣先企業の従業員と同等の権利・賃金を保証される。労働者は人材派遣会社との間で労働契約を締結し、人材派遣会社と派遣先企業との間で「供給契約」が締結される。社会保障の支払いについては、「供給契約」で定められる。

3. 職業訓練制度の見直し

(1) 見習い契約制度の見直し－見習い契約を以下の三種類に分別。

① 教育の権利・義務遂行のための職業訓練

職業資格の取得を目的とする。15歳以上18歳程度までの若者が対象。最長3年間。

② 専門職化職業訓練

技術的職業知識の習得を通じた専門的資格の取得が目的。18歳から29歳の若者が対象。最短2年間、最長6年間。

③ 高卒修了資格(ディプロマ)取得又は高等教育課程のための職業訓練

第二次、大学もしくは高等教育の資格取得を目的とした高等技術専門習得のための制度。18歳から29歳の若者が対象。期間は州が社会的パートナー、教育機関との協議で決定。

(2) 職業編入契約 (contratti di inserimento)

労働者の個別の職業適応計画を通じて、一定の対象者(18～29歳の若年層、長期の失業状態にある29～32歳までの失業者、50歳以上の失業者、女性の失業率の高い地域の女性労働者、身障者など)の労働市場への編入・再編入を実現することを目的としたもの。最短9ヶ月、最長18ヶ月(女性失業率の高い地域での女性労働者については最小36ヶ月)。

4. パートタイム労働の改正－より柔軟に、より規制を少なく－

(分 類)

① 水平型パートタイム (1日の労働時間がフルタイムより短い型)

② 垂直型パートタイム (一定の期間フルタイムで働く型)

③ 混合型パートタイム (垂直型と水平型の混合)

(改正点)

① 労働協約に理由と最長時間制限が明記されたうえで超過労働が認められる(水平型に適用)。

② フルタイム労働者と同等条件での時間外労働が認められる(垂直型と混合型に適用)。

③ 労働協約に「弾力的労働条項」が加えられると所定の期間を超える期間に労働期間の延長(垂直型と混合型に適用)が、「柔軟的労働条項」が加えられると所定の期間と異なる期間への労働期間の変更(いずれの型にも適用)が可能となる。

イタリアの非典型雇用導入の沿革

- 1984年12月19日法律第863号「雇用水準の維持及び増進のための緊急措置」
～パートタイム労働を最初に法認～
- 1997年6月24日法律第196号（「雇用促進法」、通称「トレウパッケージ法」）
～雇用促進のためのさまざまな措置を集大成、労働者派遣を解禁～
- 2003年2月14日委任法第30号（通称「ビアジ法」）
- 2003年9月10日委任立法第276号（「雇用と労働市場に関する実施法」）
～非典型労働のカテゴリーを総合的に整理・規定、新たな形態の労働（呼び出し労働、補助的単発労働、無期限の派遣労働など）を導入～

非典型労働者の全雇用労働者に対する割合のEU・イタリア比較

(EUROSTAT2004年労働統計より)

① パートタイム労働者の割合（男性・女性ともにEU平均より低い）

（全体）イタリア 7.2% EU25カ国 10.9% EU15カ国 12.2%
（男性）イタリア 3.1% EU25カ国 4.5% EU15カ国 4.7%
（女性）イタリア 11.3% EU25カ国 17.2% EU15カ国 19.7%

② 有期限労働者の割合（男性はEU平均より低いが、女性と同程度）

（全体）イタリア 11.8% EU25カ国 13.7% EU15カ国 13.6%
（男性）イタリア 9.9% EU25カ国 13.2% EU15カ国 12.9%
（女性）イタリア 14.5% EU25カ国 14.4% EU15カ国 14.4%

イタリアにおける非典型労働者の全雇用労働者に対する割合の推移（EUROSTAT 統計）

（増加傾向にある）

1993年 9.4%（うちパートタイム3.2%）
1998年 13.3%（うちパートタイム4.7%）
2003年 16.2%（うちパートタイム6.3%）

イタリアにおける有期限労働の全労働者に対する割合の推移（ISTAT 統計）

（微増傾向にある）

1993年	6.2%	1998年	8.6%
1994年	6.8%	1999年	9.5%
1995年	7.3%	2000年	10.1%
1996年	7.3%	2001年	9.8%
1997年	7.8%	2002年	9.0%

非典型労働形態の導入予定企業の割合

(2004年10月 ロンバルディア産業連盟研究センター調査)

「職業編入契約」	60. 6%
「呼び出し労働」	22. 6%
「スタッフ・リース」	17. 4%
「分割労働」	6. 3% など

(参考1) イタリアにおける主な求人手段 (2004年6月 ISFOL による調査)

親族や友人の人づてによる縁故採用	(38. 4%)
履歴書の送付などの求職者の自薦	(27. 1%)
採用試験	(8. 5%)
新聞・雑誌などの求人欄の利用	(6. 0%)
民間職業斡旋業者の利用	(4. 6%)
公的職業斡旋機関の利用	(4. 0%)
職業学校からの斡旋	(3. 4%) など

※ISFOL : Istituto per lo Sviluppo della Formazione dei Lavoratori (労働者職業訓練開発機構)

(参考2) イタリアの失業率

1993年	10. 1%
1994年	11. 1%
1995年	11. 6%
1996年	11. 6%
1997年	11. 7%
1998年	11. 8%
1999年	11. 4%
2000年	10. 6%
2001年	9. 5%
2002年	9. 0%
2003年	8. 4%
2004年	8. 0% (北部4. 3%、中部6. 5%、南部15%)

○2004年には現在の統計方法を採用した93年以降最低値を記録。

○しかし失業率低下は必ずしも前向きな要素に因るものではなく、求職の困難さから特に南部において多くの若年層、女性が職探しを諦めたことで求職人口が減少したことが大きく影響しているとの指摘も。また就業人口は鈍化傾向にありながらも増加を見せているが、これは移民労働者の合法化の結果によるもので、労働市場の活況を反映したものではないとの指摘もある。

○またイタリアの労働市場の抱える問題としては、失業率の南北格差と労働流動性の低さの

ほか、特に女性・高齢者の就業率の低さ（下記参考3参照）と非労働人口の多さが挙げられる。

(参考3) リスボン・ターゲット

2010年までに国全体の就業率を70%に、女性の就業率を60%に、55歳以上の就業率を50%に上昇させることを目標に掲げる。

(2004年現在)

国全体の就業率:	イタリア 56.1%	EU25か国 63%
女性の就業率:	イタリア 42.7%	EU25か国 55%
55歳以上の就業率:	イタリア 30.3%	EU25か国 40%

イタリアの年金制度の現状

在イタリア日本国大使館専門調査員 秦泉寺友紀

1. 概要

イタリアの年金制度は、老齢年金（pensione di vecchiaia）、勤続年金（pensione di anzianità）、主婦年金基金（fondo casalinghe）、社会手当（assegno sociale）の4つを柱とする。そのうち勤労者を対象とする年金は、老齢年金と勤続年金の2つである。イタリアでは従来、勤労者は就職時に年金に加入し（年金加入の入り口はひとつ）、退職して年金を受給する際の出口で、各自が老齢年金か勤続年金のいずれかを選択するという仕組みがとられてきた。

イタリアの年金制度は、従属労働者（lavoratori dipendenti）と自営労働者（lavoratori autonomi）を包括する最大の年金給付機関 INPS（Istituto Nazionale della Previdenza Sociale：全国社会保険機構）のほか、職業ごとに設立された給付機関が分立していることを特徴とする（例えば現在も公務員の年金給付機関は INPDAP：Istituto Nazionale di Previdenza per i Dipendenti dell'Amministrazione Pubblica：全国公務員保険機構という別組織である）。イタリアの年金制度は、その複雑さから「年金ジャングル」とも称されたが、1992年のアマート改革（当時の首相ジュリアーノ・アマートの名からこう呼ばれる）や1995年のディーニ改革（当時の首相ランベルト・ディーニの名からこう呼ばれる）を経て、給付機関の整備縮小が進められ、給付機関間の格差は大幅に縮小した。

かつて老齢年金と勤続年金の受給要件は現在より緩やかで、かつ、受給者にとってより有利であった勤続年金を選択する者が多かったため、年金財政は逼迫し、社会保障費の相当部分を占めるに至った。そのため、歴史的経緯としては、両年金の受給要件を厳しくすると共に、両年金の格差を縮減させる方向での改革が行われてきた。とりわけ1995年のディーニ改革は、年金支給額の計算方法を従来の報酬ベースから拠出ベースのものに段階的に移行させるという大幅なものであった。現在、1996年以降に初めて雇用され、年金に加入した者については、専ら老齢年金を選択することが定められており、将来的には勤続年金は消滅する見込みとなっている。

2001年12月の法案提出から3年越しで審議にかけられ、2004年7月29日に下院の信任投票を経て（上院は2004年5月25日に通過）成立した年金改革法（ベルルスコーニ・マローニ法：当時の首相ならびに労働・政策大臣の名をとってこう呼ばれる）は、アマート改革とディーニ改革に続く、1990年代以降では3度目の大幅な年金改革である。同改革も老齢年金と勤続年金の受給要件の厳格化と両年金の格差の縮減を目指したもので、これにより、2008年以降の年金の受給要件はさらに引き上げられることが決定した。また同改革は、1993年に導入された補完的年金制度、年金基金（fondo pensione）の拡充も目指し、政労使の議論を経て、2008年以降、退職積立金（Trattamento di fine rapporto：被用者が1年勤務するごとに、事業主が使用者の1ヶ月分の給与を退職金として積み立てるもの）の資金を各労

働者の選択次第でこれに充てるという方向性が定められた。

2. 年金保険料

(1) 従属労働者 (lavoratori dipendenti : 雇用労働者に相当)

被用者 (税込み給与の 8.89%, 給与より天引き) と使用者 (同 23.81%) で、税込み給与の計 32.7% に相当する金額を負担し、INPS に拠出している。

- ・雇用労働者の賃金は、ISTAT (伊国立統計局) の生活コスト指標を基に毎年改訂される最低賃金 (2004 年度については週当たり 164.87 ユーロ) を下回ってはならないことが定められている。ただし、使用者が支払う賃金がそれを下回った場合については、INPS に拠出する年金保険料もそれに応じて減ずる。
- ・最高賃金 (2004 年度の年額は 82,401 ユーロ。この金額は ISTAT の生活コスト指標を基に毎年改訂) を超える分の税込み給与については、年金計算方法が完全拠出ベース (下記「3. 参考 (2) (4)」参照) の下記の者に限り、被用者・使用者ともに年金保険料負担は無し。

- ・1996 年 1 月 1 日以降に初めて就業した者
- ・1996 年以前より就業しているが、完全拠出ベースの年金計算方法を選択する者

なお、今般の年金改革により、2004 年から 2007 年の期間限定の措置として、年金受給条件 (下記「2. 3.」を参照) を満たしていながら年金を受給せず働き続ける民間企業の雇用労働者に対し、年金保険料の給与天引きがなくなり、それと合わせ、使用者が年金保険料として負担してきた金額がそのまま給与に上乗せして支払われるというインセンティブ措置が講じられる。またこのインセンティブ分については、Irpef (Imposta sul Reddito delle Persone Fisiche=個人所得税) は非課税とする。

(2) 自営労働者 (lavoratori autonomi)

(イ) 職人 (artigiani)

: 家具職人、タクシー運転手、鍛冶屋職人、運送業者等。

Irpef 算出のために申告される所得を対象とし、2004 年度については、下記の表に基づき計算される。

ただし、所得が最低所得 (2004 年度の年額は 12,889 ユーロ) を下回る場合も、拠出額はこの最低所得に基づいてそれぞれ設定される。また、最高所得 (2004 年度の年額は 63,138 ユーロ) を超える分の所得については年金保険料負担は無し。なお、最高所得は、1996 年 1 月 1 日以降に開業した者か、それ以前より開業しているが完全拠出ベースの年金計算方法 (下記「2. 参考 (2) (4) 参照) を選択する者については、82,401 ユーロ (2004 年度年額) と定められている。

所得	拠出期間が21年以上 の者（2004年現在）	拠出期間が21年未満 の者（2004年現在）
12,889 ユーロ以上、 37,883 ユーロ未満	17.00%	14.00%
37,883 ユーロ以上、 63,138 ユーロ（*82,401 ユーロ）未満	18.00%	15.00%

（ロ）商人（commercianti）

：販売ならびにそれを補助する活動（代理店業務、航空業、海運業、広告業等）、観光活動に携わる者。

Irpef 算出のために申告される所得を対象とし、2004 年度については、下記の表に基づき計算される。

ただし、所得が最低所得（2004 年度の年額は 12,889 ユーロ）を下回る場合も、拠出額はこの最低所得に基づいてそれぞれ設定される。また、最高所得（2004 年度の年額は 63,138 ユーロ）を超える分の所得については年金保険料負担は無し。なお、最高所得は、1996 年 1 月 1 日以降に開業した者か、それ以前より開業しているが完全拠出ベースの年金計算方法（下記「2. 参考（2）（4）参照）を選択する者については、82,401 ユーロ（2004 年度年額）と定められている。

所得	拠出期間が21年以上 の者（2004年現在）	拠出期間が21年未満 の者（2004年現在）
12,889 ユーロ以上、 37,883 ユーロ未満	17.39%	14.39%
37,883 ユーロ以上、 63,138 ユーロ（*82,401 ユーロ）未満	18.39%	15.39%

（ハ）農業自営労働者（lavoratori autonomi agricoli）

：農業による所得を対象とし、2004 年度については以下のように計算される。

農業事業全般により得られた所得については 20.30%（拠出期間が 21 年未満の者は 17.80%）、山岳地域や不利な状況の地域より得られた所得については 17.30%（拠出期間が 21 年未満の者は 12.80%）が INPS に拠出する年金保険料となる。

(二) 準従属労働者 (parasubordinati)

: 専門職あるいは継続的連帯労働 (collaborazione coordinata e continuativa) に携わる者。

他の義務的社会保障の対象になっておらず所得の総額が年額 37,883 ユーロ以下の者については、その 17.80% (この金額を超過した分の所得については 18.80%) が、他の義務的社会保障の対象となっている者については、給与額とは無関係に税込み給与の 10%が、他の仕事で年金受給資格を得られる者については、給与額とは無関係に税込み給与の 15%が、それぞれ INPS に拠出する年金保険料となる。

3. 2008年以降の老齢年金 (pensione di vecchiaia)

以下の3つの要件のうち、いずれか1つを満たせば受給資格が発生する。年金計算方法については下記「参考(2)(4)」を参照。

- ・ 男性 65 歳または女性 60 歳以上
- ・ 40 年以上の拠出期間
- ・ 60 歳以上かつ 35 年以上の拠出期間 (2010 年以降は、61 歳以上かつ 35 年以上の拠出期間)。

参考：現行の老齢年金制度 (2001 年 1 月 1 日以降)

(1) 以下の2つの要件を満たせば年金受給資格が発生する。

- ・ 男性 65 歳または女性 60 歳
- ・ 20 年以上の拠出期間

(2) 年金計算方法は、現在、報酬ベースから拠出ベースに移行する過渡期にあり、以下の3通りの年金計算法が併存している。

- (イ) 1996 年 1 月 1 日以降に初めて就業した者：完全拠出ベース
- (ロ) 1995 年 12 月 31 日時点で、勤続年数が 18 年以上の者：報酬ベース
- (ハ) 1995 年 12 月 31 日時点で、勤続年数が 18 年未満の者：混合ベース

(3) なお、1996 年 1 月 1 日以降に初めて就業した者は専ら老齢年金を選択すること、以下の2つの要件のうちいずれか1つを満たせば年金受給資格が発生することが定められていたが、今般年金改革により、下記の要件は変更。

- ・ 57 歳以上かつ最低 5 年の拠出期間を満たし、かつ年金支給額が社会手当 (6.) で後述) 支給額の 1.2 倍を下回らないこと。
- ・ 40 年以上の拠出期間

(4) 年金計算方法は以下のとおり。

- ・ 報酬ベース

現役時代の課税対象となる報酬額の年平均額に拠出年数（最高 40 年）と支給率（2%）を乗じて得られる金額が、各人の年金給付額（年額）となる。

・拠出ベース（1996 年導入）

課税対象となる報酬額について、従属労働者は 33%、自営業者は 20% の金額を年間の拠出として留保し、それを毎年 12 月 31 日、過去 5 年間の国民総生産とインフレ率を勘案して再評価し、導き出された金額を各人の年間拠出とする。この年間拠出に以下の転換係数を乗じて得られる金額が、各人の年金給付額（年額）となる。

年金受給開始年齢	転換係数(coefficiente di trasformazione)
57	0. 04720
58	0. 04860
59	0. 05006
60	0. 05163
61	0. 05334
62	0. 05514
63	0. 05706
64	0. 05911
65	0. 06136

4. 2008年以降の勤続年金（pensione di anzianità）

以下の 2 つの要件のうち、いずれか 1 つを満たせば受給資格が発生する。

- ・公務員及び従属労働者は 60 歳以上（2010 年～2012 年は 61 歳、2013 年以降は 63 歳）、自営業者は 61 歳以上（2010 年～2012 年は 62 歳、2013 年以降は 64 歳）、かつ 35 年以上の拠出期間
- ・40 年以上の拠出期間

ただし女性については、下記の条件での年金受給も可能。

- ・公務員及び従属労働者は 57 歳以上、自営業者は 58 歳以上で、35 年以上の拠出期間（ただし、年金計算方法は拠出ベースとする）。

参考：現行の勤続年金制度

- （1）年金計算方法は報酬ベースで、以下の 2 つの要件のうちいずれか 1 つを満たせば年金受給資格が発生する。

- ・57 歳以上かつ 35 年以上の拠出期間
- ・年齢にかかわらず 38 年以上の拠出期間（2008 年にはこれを 40 年とし、

2004 年～2005 年は 38 年、2006 年～2007 年は 39 年と段階的に引き上げる)。

(2) なお、トンネル、洞窟・鉱山等の地中における労働、高温下の労働、水中における労働に従属する労働者は、以下のいずれか 1 つを選択し、拠出期間を短縮することができる。

- ・ 5 年を上限に、従事した年数毎に 2 ヶ月ずつ
- ・ 2 年を上限に、10 年従事する毎に 1 年ずつ

5. 主婦年金基金 (fondo casalinghe)

対価を伴わない家事労働を行う専業主婦 (夫) を対象とする、拠出を伴う任意加入の年金で、給付機関は INPS。ディーニ改革 (1995 年) により創設。

6. 社会手当 (assegno sociale)

年金受給資格を持たず、低所得の高齢者 (65 歳以上) を対象とする無拠出の手当で、給付機関は INPS。1995 年、制度発足時 (1969 年) の名称「社会年金 (pensione sociale)」より名称を変更した。

補足. 年金基金 (fondo pensione)

イタリアにおける確定拠出型の一種の企業年金で、1993 年 4 月 21 日法律第 124 号により「公的年金を補足する」という位置づけのもと創設された制度。対象となるのは労働報酬を得ている者 (自営業者、従業員、公務員、共済組合員等) で、加入は任意 (2005 年現在の加入者は全就労者の約 10%程度)。

資産残高は個人ごとに記録管理され、掛金と運用収益 (同資金の運用は各年金基金に委託された専門オペレーターが担う) の合計を基に給付額が決定される。

同基金には、閉鎖的年金基金 (fondo pensione chiuso : 企業単位の企業基金及び職種・職業単位の職域基金からなる。労働契約あるいは企業規則によって設立) と開放的年金基金 (fondo pensione aperto : 銀行、保険会社等の金融市場オペレーターにより設立) の 2 つの種類がある。

加入者は、退職し、かつ公的年金受給開始年齢に達している場合、年金基金に最低 5 年間加入していれば、毎月の給付金を受給できる (加入が 5 年未満の場合は、給付金としてではなく年金資金総額という形でそれを受け取る)。

IV. スイス（ベルン）にての確認内容

福山 圭一

北野 敦也

1. 連邦社会保険局にてのスイス年金事情のヒアリング結果（概要）

今回のヒアリングは、連邦政府の社会保険局の担当者に対して行った。

我々の関心事は「スイスにおいて、パートタイマーや派遣労働者等の非典型労働者が、年金制度（スイスにおいては1階部分は国民全員加入なので、ここでは2階部分の企業年金が我々の関心の対象となった）に適切に適用されているか、恣意的に年金制度から外されるようなことは実際のところあるのか無いのか」といった点であり、これらの当該国の実情を把握してそれに対する政府の対応策を知ることが、わが国における年金制度改正の一つのヒントになるであろうと期待していた。

実際に面談した回答者による回答を要約すると、

「確かに過去においてはそのようなケースも起こり得たし、実際にあったということも事実である。ただし、企業年金の適用となる年収額の下限を今回（2005年1月）、相当程度引き下げたために、もはや適用逃れのような事態はなくなった」

と断言た。

この国の対応を参考にしてインプリケーションを述べるならば、適用するハードルを低くして適用拡大を図ることが問題解決（すなわち適用逃れの解決）に繋がるであろう、ということである。

2. 連邦社会保険局にてのスイス年金事情のヒアリング記録（全文）

ヒアリング（質疑応答）の記録全文は以下の通りである。

（なお、録音記録で聴き取れた部分のみである）

重要と考えられる部分には下線（ ）、意味が不明であった部分には点線（ ）を記してある。

【日 時】2005年9月16日（金）9:00～10:40

【訪問先】連邦社会保険局（BSV-OFAS-UFAS）

【面談者】Erika Schnyder

【訪問者】福山、北野

非典型労働者労働者に関するデータについてであるが、データベースが不完全で、特に労働者の数のデータが分からない。パートタイムの数は分かるのだが、それに従事している人間の数は分からない。

基礎年金、すなわちすべての人をカバーするもので、例えば主婦や学生すべてをカバーす

る部分がある。この基礎年金の最高支給年金額が2万 5320 スイスフラン。これが今は増額されて、2万 5800 スイスフランになっている。最低支給額の方は、この半分で、約1万 2500 スイスフランである。これが全国民に支給される年金である。加えて、ペンションファンドがある。これは就労者に対して支給されるもので、雇用者・被雇用者、加えて自営業者が対象となる。ただし、自営業者の部分は強制ではなく、加入義務があるわけではなく、あくまでもオプションとして加入できるものだ。ただし被雇用者で、ペンションファンドへの加入資格を得るためには、最低の年間賃金が1万 9350 スイスフラン以上でなければならない。これは、フルタイムでもパートタイムでも、どちらでもこの金額に達成すれば良しとしている。金額が問題であって、労働時間が問題なのではない。例えば、パートタイムの仕事を二つして、その二つの仕事の賃金を足し合わせると、この最低金額に到達するような人がいた場合、この人の年金加入は強制されるものではなく、加入を申請して加入ができることになっている。この限度額は、2005 年1月1日以降、減額された。それ以前は、すなわち1985 年1月1日にこのペンションファンドシステムが強制的なものになって導入されて以降（すなわち1985 年から2004 年の間）は、この限度額は基礎年金の最高支給額に対応して決められていた。つまり2万 5800 スイスフランが限度額とされていた。したがって、給与が2万 5800 スイスフラン以下の者は、もちろんこの金額自体は生計費の上昇に合わせて年々増額はされているけれども、2004 年までの状況では、強制的なペンションファンドの保険対象とはならなかったのである。すなわちこの年金の第二の柱である強制的な年金の対象とはならなかったのである。しかしもちろん、雇用者が任意で保険をかけるということはできた。

それはオプションということか？

そうだ。雇用者が、どういうシステムを導入するかを決めることができる。2005 年：今年になって議会がこの限度額を2万 5800 スイスフランから1万 9350 スイスフランに引き下げることを決定した。この2万 5800 スイスフランというのは、基礎年金の部分だ。したがって、もし給料が、1万 9350 から2万 5800 スイスフランの間になるような者の場合は、最低の年 3225 スイスフラン（の調整済み給与）に対して保険料が課せられることになるわけだ。

議会がこの限度額を引き下げた理由は二つある。一つは、パートタイムワーカーのような非典型労働者、特に女性がペンションファンドの被保険者となれるようにすることで、もう一つは、現在このシステムは高齢化の問題を抱えているということで、年金の支給額を算定する転換率を引き下げなければならなくなった。その結果、（平均の）年金支給額を引き下げなければならないということになったために、この支給額算定の対象となる給与の金額も引き下げるということになったわけだ。パートタイムワーカーで給料が1万 9350 スイスフランあれば、被保険者となる。そのオプションとなるのは、1 スイスフランから1万 9350 スイスフランまでの給与の者であり、給与が1万 9350 スイスフランから2万 5800 スイスフランの間にある者は、最低の年 3225 スイスフラン（の調整済み給与）に対して保険料を払うことになる。

掛金率はどうなっているのか？

掛金率は四段階に分かれている。年齢によって7%から18%になっている。25歳から34歳が7%、35歳から44歳が10%、45歳から54歳が18%、65歳までは18%となっている。

基礎年金の部分でも同じような問題があるのか。というのは基礎年金と言うのは、学生などの非就労者すべてでも対象になるので、掛金はどうなっているのか。

最低の掛金は年450スイスフランだ。これは学生などが払う掛金である。それ以降は給与及び財産の額に応じて決まる。例えば仕事をしていないけれども、財産が非常に多いという者は最高で1万スイスフランまでとなっている。給与による上限は無い。

所得の低い人は掛金を免除されるのか？

掛金の免除は無い。払えない者の掛金は国家（states）が払う。スイスは連邦制度になっており、年金は連邦政府の管轄となっている。こういう場合、申請が州に行くことになるので、それを受けてコミューンが掛金を払えというのは州政府が決める。例えば社会福祉を受けているような者に関しては、社会保険省が最低限の450スイスフランの掛金を基礎年金の掛金として本人に代わって支払っている。

掛金の徴収は地方自治体が行うのか？

掛金は機関が徴収している。機関といっても公的な機関あるいは民間の機関、いろいろあるが、これらの機関が掛金を集め、年金を支給している。しかしながら、地方自治体がその責任ですべての市民が年金でカバーされているということを確認することになっている。

基礎年金の掛金に関して、被雇用者の分もこれらの機関が集めているのか？

違う。被雇用者は二つの種類の掛金を払っている。一つは基礎年金に対する掛金であり、これらはその機関が集めている。もう一つはペンションファンドに対する掛金であり、これらはペンションファンドが徴収している。雇用者がペンションファンドを決めるということになっている。

機関はいくつあるのか？

基礎年金に関連する部分は400の機関で、各州が公的な機関を持つことになっているので、26の州の機関+連邦政府、で27の公的な機関がある。そのほかにソーシャル・パートナーも機関を持っている。セクターや各業種、例えばホテル業界とか、建設業界が機関を持っている。

一企業がその機関を持っているのか？

各企業は基礎年金の部分の機関は持っておらず、ペンションファンドの機関を持っている。会社独自のペンションファンドを持っているところもあれば、協会として例えば、銀行の業

界のペンションファンドを持っているところもある。その機関の数が 7000 で、ただしその数は年々減っている。200 のペンションファンドが全就労人口の 3 分の 2 をカバーしている。

被雇用者は、そのペンションファンドを選ぶことができるのか？

できない。雇用者が決めるので、被雇用者は自動的にそのペンションファンドの被保険者となる。

オプションの場合はどうか？

自営業者はペンションファンドを選ぶことができる。特定の経済分野業界のペンションファンドを選ぶこともできるし、その自営業者が、仕事をしている先の雇用者のペンションファンドに加入することもできる。また特に特定のペンションファンドのない人たちを対象としたファンド (suppletive fund) に入ることもできる。これは特に他の特定のペンションファンドがない人を対象にしたファンドである。

被雇用者が、その suppletive fund に入ることができるのか？

できない。そのファンドはあくまでも雇用者が選択をして入るものだ。したがって独立した労働者 (independent worker) が入ることができるのが、この suppletive fund だ。雇用者がペンションファンドを持つことが義務づけられていて雇用者がそのペンションファンドを持っていない場合に、当局がこの suppletive fund に加入するように指導する。しかしながら雇用者が、この suppletive fund を自ら選んで加入することもある。なぜなら、法律で定められている最低限のベネフィットのみを求めるファンドだからだ。

1 万 9350 スイスフラン以上の給与の全被雇用者が、ペンションファンドに入るといふことだが、機関との関係はどうなっているのか？

ペンションファンドは、雇用者から独立した存在だ。雇用者がペンションファンドを創設した場合でも、企業とペンションファンドは完全に独立した組織だ。重要な企業は、独自のペンションファンドを持っている。これが autonomous fund というものだが、法律によって、ペンションファンドは財団 (foundation) であることが求められている。その組織の代議員会 (council) は、雇用者と被雇用者が半分ずつその代表を送ることになっている。しかし、雇用者は運営には一切関与しないこととなっている。雇用者はその代表を代議員会に送ることができるが、雇用者と被雇用者は半々の構成で、その企業年金の運営にあたることになっている。もし、雇用者が独自のファンドを作らないということであれば、既存のファンドに加入することができる。いくつかの種類 of ファンドがある。一つは collective fund というもので、銀行や保険会社等が提供しているもので、どんな種類の企業・被雇用者であっても加入することができるものである。もう一つは、common fund と呼ばれるもので、業界団体、協会が作っているものである。例えばソーシャル・パートナーで、業界団体のメンバーが加入することができるようになっている。そしてもちろん公務員を対象としたファンド (public law fund) もある。このファンドは、公務員や半官半民の組織に働く人、例えばガ

ス会社に勤める人たちのみを対象としているファンドである。それから、障害者のためのプライベートファンドがある。これは民間だが、州の公務員を対象としたものや連邦政府のファンドもある。これは、以前は完全に公的なファンドで国の補償も付いていた。これに関連している機関もある。今は完全に民間のファンドになり、国の補償もない。公務員からの掛金で運営され、掛金率も決められている。

日本では雇用者側がパートタイマーや非正規労働の従業員を雇用したがるという傾向がある。スイスの社会では、正規に雇用すると社会保障の掛金が発生するということで、例えばアウトソーシングをすることによってこれを払わなくてもよいようにするというような問題はあるか。ドイツでは、偽装自営業者というような問題があったり、イタリアでは、Co.Co.Co.という掛金が正規労働者よりも低めになるような制度もあるのだがスイスではどうか？

無い。当局の方で、ある者が自営業者であるか独立した労働者であるか、被雇用者であるかを判断している。例えば、独立した労働者がソサエティーを作った場合には、この者たちはそのソサエティーに雇用されているとみなされ、そこから給料をもらっている給与所得者とみなされるので、独立した労働者とはみなされなくなる。これまでは一部の雇用者がスタッフに低い給与を払うことによって年金の掛金を払わなくてもよいようにするというのは一部問題となっていたが、今では最低賃金限度額が2万5800スイスフランから1万9350スイスフランに引き下げられたためにそのような回避はしにくくなった。しかしながら、スイスでは先程述べられたような問題は無い。

当局が判断することだが、当局とはどこか？

機関である。老齢年金の掛金を集めている機関が決める。機関がそのような権限を持っている。問題があった場合には、私のオフィスが監督をすることになっている。疑いがあるような場合には、申請を受けて、私のオフィスが最終的に決定（自営業者であるのか労働者であるのか）する。その決定に不服である場合には、裁判所に不服を訴えるという手続きをとらなければならない。ある者が給与所得者であるか、自営業者であるかということについて、いったん老齢年金の掛金を徴収している機関が判断を下したならば、ペンションファンドの機関はその判断に従わなければならない。したがって、ある者が給与所得者とみなされた場合には、ペンションファンドはそれに従ってそのように扱わなければならない。

アメリカの社会保障制度の番号システムのようなものは、スイスでは導入されているか？
多くの国で、税金徴収のために国民に番号制度を導入する動きがあるが。

ない。

ということならば、年金のポータビリティで問題は無いのか？

ポータビリティの問題に関しては、通常、法定上の最低限の年金が保障される年金基金に加入している限りにおいては問題無いが、より高い給付を約束するような年金基金に加入し

ているような場合には、そこで既得の受給権が発生するので問題になる。掛金を払ってきたということで、給付を受けるという権利が発生するわけだが、より低い給付体系のファンドに移った場合には、その分目減りするという問題だ。

以前払った掛金の記録というものは移管されないのか？

スイス国内なら移管される。ただ、外国で働く場合には、それを持っていくことはできない。例え国籍がスイス人であっても、それはできない。

受給資格の加入年数要件は何年が求められるか？

40 年から 45 年だ。

国外で仕事をしているスイス人は多いが、そういった者たちは受給資格を失うのか？

スイスで働いた分は受給の権利を獲得することになる。これが *vested benefit* ということ、60 歳になるまで、銀行の口座あるいは保険契約に預けておくということになる。あるいは障害者になれば、その時点でその金を使うことができる。銀行と保険契約の選択肢だが、年金を受給する時に毎年受給したい者は保険を選び、一括で受け取りたい者は銀行を選ぶことになる。例えば私は今はスイス政府で働いているが、来年フランスや他の欧州の国で働くことになった場合には、これまで仕事をした分、受給資格を獲得しているので、その権利を銀行または保険契約に置いておくことになる。受け取る時、60 歳で一括で資金を受け取りたい場合には、私は銀行の口座に置いておくことを選ぶことになる。いったん預けたこの権利はロックされてその支給開始年齢までは引き出せない。ただし障害者になれば話は別だ。

何年で受給資格を得られることになるのか？

1 年だ。

1 年以内の短期間で仕事をする臨時労働者の場合ではどうか？学生などはどうか？

学生は基礎年金の部分では保障対象となっている。

企業年金はどうか？

企業年金の法では特に最低期間というものはない。例えば六カ月仕事をすれば、六カ月分の既得権を獲得することになる。ただ、六カ月だけであれば、支給される年金金額というのは非常に小さな額にしかない。掛金を払ったトータルが1年分を越えなければ、年金は支給されない。既得権ということで、年金制度に置かれたままになる。

我々が集めた情報によると、スイスの年金政策として代替率が総給与の 60%でネットの給与の 70%ということだが、これはどこかでポリシーデータとして明記されているか？

憲法に規定されている。憲法で規定しているのは、全体の枠として規定している。すなわち憲法では、政府は基礎年金として最低限の生存のニーズをカバーする年金を準備すること

を規定している。これは憲法 113 条⁴⁹だ。これに加えて、企業年金があり、これによって今までの生活水準を維持することができるようになっている。この部分のパラグラフの解釈だが、給与総額の 60% の水準（の基礎年金）で今までの生活水準を維持することができるようになるということだ。この基礎年金部分と企業年金部分を合わせて最終給与の 80% が確保できるようになっている。

最終給与の 80% というのは非常に高い水準だが？

確かに高いが、計算では、これまでの生活水準を維持するために、これまでと違うところでは社会保障の掛金を払わなくていい分と、ワーキングコントリビューションを合わせて 10%、それと既に現役ではないので 10% 程度低くても大丈夫だろうということで、最終給与の 80% を確保できればこれまでの生活水準が維持できる。ここまでが憲法で規定している範囲だ。すなわち定年になっても仕事をしている時と概ね同じ水準が維持できる。

先ほどのグロス 60% すなわちネット 70% というのは？

それは企業年金の部分だけの話だ。

これに三本目の柱の部分を加えることによってほぼ 100% になるわけか？

そうだ。

憲法改正にあたっては、国民投票が必要のはずだが、最も最近の憲法改正というのは 1995 年でよかったか？

憲法の全体が見直されたのは、最も最近では 1998 年だったが、年金制度に関しては大きな変更はなかった。

質問書を用意したが、この一部についてはすでに回答いただいた。また、我々の方で、一部誤解があったことも判明した。ところで労働者に関する統計データはあるか？

労働者の数というデータは無いが、非典型的労働の件数に関するデータはある。従来的ではない非典型的労働に就いている者が 45 万 3000 人で、これは最新の調査による結果の数字だがこれは労働市場全体の 11.4% に当たる。しかしながらこの数字はパートタイムで、非典型的な労働に就いていない人も含まれるので？？？。これを調整して給与が限られている非典型的な労働者ということでみると、すなわちネットの給与が 2 万 6000 スイスフラン、夫婦で 6 万 6000 スイスフランという給与基準でくくってみると、全体の労働人口の 3.8% となる。もちろんこれには家庭で働く人や、ホテルで働く人などが含まれる。女性を主に考慮しているわけだ。

このデータの出所はどこか？

⁴⁹ 別添参照。

ECOPLAN のデータだ。これは統計機関が出しているもので、私のオフィスは、こういう専門ではないのだが、私のオフィスの統計担当者から入手したもの。

ホームページはあるか？

SECO というのが雇用経済省の事務局のホームページで、そこに情報が載っている。

最低の賃金水準が1万 9350 スイスフランということが分かった。改正される前は、これが2万 5000 スイスフラン。この金額というのは、平均賃金の 35%ということなのか？

それが正しいかどうかは分からない。私のオフィスの統計担当者は 35%以下ではないかと言っていた。改正された後は1万 9350 スイスフランなので 35%以下ではないか。別の数字を紹介しよう。企業年金では労働人口全体の 28%の労働者が保険でカバーされていない。その 28%のうちの 21%が女性、7%が男性だ。

どんなカテゴリーの職種か？

あらゆる種類が対象で、女性がメインだ。というのは、女性が賃金の低いパートタイムの仕事に就くことが多いからである。例えば、ショップでの仕事など、あるいは賃金自体は低くなくても働く時間が非常に短かったりして、この基準に達しないような場合などだ。この 28%というのは男女合わせて 41 万人となる。

こういう人たちの存在は問題にならないのか？議会で取り上げられないのか？

そんなに問題にはならない。というのも三つのシステムがあるからだ。三本目の柱は個人で行うというもののだが、もし給与が非常に低いというような者の場合には、最低限の年金、すなわち基礎年金が支給される。もちろんこれだけでは生計を賄うのに十分とは言えないわけだが、こういう場合には、一定の基準以下の者の年金を補うための付加給付 (supplementary benefit) というものが規定されている。賃金が最高の年金金額よりも低いような場合には年金の対象とはならないのだが、その付加給付で補填されることになる。所得の非常に低い者は、基準どおりで算定される年金の金額が、生計を賄うのに十分ではなくなってしまう。以前は所得が最高の年金給付金額よりも低い者の場合は、老齢年金だけで十分といわれていたが、今はそうではない。低賃金者の場合には、60%で算定されたものでは生計を維持するのに十分ではない。生計を賄うためには 80%が必要で、その差額の 20%を補うのが付加給付である。ただこの給付は、その資源が十分あることが条件で、この部分は掛金ではなく、税金で賄われている。

基礎年金の各種給付について、これは各州で払うのか？

各州が、限度額を決めるので、高めのところもある。付加給付は、税金で賄われていて、各州が行っているもののほかに、連邦政府が担当している部分もある。

州の財源によって、10%から 20%となっている。???

加入するための最低賃金が、1万9350スイスフランまで引き下げられたということだが、こういった数字は法律に規定されているのか？

そのとおり。法律によって定められている。憲法では、基礎年金のところだけが書かれていて、別途の法律があって、老齢遺族障害年金法、企業障害年金法、付加年金法となっている。

この機関のホームページで調べたところ、基礎年金の積み立てファンドがあり、市場で運用されているということだが、基礎年金の財務状況はどうなっているのか？

これは賦課方式でやっているの、高齢化の問題とともに国庫負担の問題となってきた。基礎年金部分は以前は投資市場において運用できないことになっていた。現在は状況が変わってきたがそれでもまだ限られた部分しか市場で運用できない。それに対して企業年金の方は市場で運用されており、市場の動きがファンドの状況に影響してくる。

基礎年金は何年分の支払い分まで確保しているのか？

2020年までは支払いに関して何ら問題はないということが最新の数字で分かっている。それ以降は問題が出てくる。

1万9350スイスフランという数字は、どのように決められたのか？

議会においていくつかの選択肢が検討された。2万5800スイスフランというのは老齢基礎年金の部分だが、その約三分の二に相当するものである。最初は老齢基礎年金の半分程度にということ考えたのであるが、財政上の理由でもう少し高めの数字とすることにした。概算の計算をしてこの数字になったのであるが、管理上のコストを見ながらペンションファンドにも余分なコストがかからないということ考えたうえで、最高の年金支給額の約三分の二という数字に落ち着いた。

質問状の2と3⁵⁰に関連して、スイスの一般的な労働者の姿勢としてはどうか？フルタイムで仕事をすれば年金をもらえるわけだが、フルタイムでない場合、給与が低くその分掛金も低くなるため働く人が就業時間をコントロールするというようなことはあるのか？

(掛金を少なくするという意図を持って就業時間をコントロールするようなことは) 無い。

雇用者側が給与を低く調整するということはあるのか？

今は最低賃金の限度が低くなったので、そういうことはほとんど見られない。以前は2万5800スイスフランにギリギリの給与とするような雇用者も見られたが、今ではそういうこともできなくなった。

それでも雇用者側で給与を低く抑えようとする動きがあるか？

⁵⁰ 別添参照。

もちろん給与を低く抑えようとする雇用者はいないわけではない。例えば、ショッピングセンターなどは非常に賃金が低かったりもする。また、一部の雇用者はハウスキーパーを雇うにあたって、これはジュネーブの例だが、ソサエティーが四ブロック分の仕事をしてもらうハウスキーパーを雇うにあたって、一括ではなく、ブロックごとに契約を分けるということをする。全体を四分の一にすると、金額が非常に低くなるので、掛金を払わなくてもよいようにするというところをした例があり、これに関しては我々はそれは法律をゆがめることで認められないと主張し、裁判にかけて、裁判所はそのようなやり方は認められないと判じた。このように、社会保険の掛金を払わないでいようとする雇用者が存在することは否めないが、現在では非常に少なくなった。以前はよくあるということではないが、珍しくはなかったのが今は少なくなった。

スライド方式に関して物価と賃金の半分半分で決めるのか？

そのとおり。混合制度になっていて、賃金報酬によって物価スライドを決めている。ただしこのスライド制が適用されるのは基礎年金の部分だけで、企業年金の方はペンションファンドが自身で決めることになっていて、自動的にかかるようなものは無い。規定もなくペンションファンドの規則で決められている。評価の結果や利回りを見て、ペンションファンド自体が決める。ただし、ペンションファンドの方で、条件が適合しないことにした場合にはその旨監督当局に報告しなければならない。

どの当局が監督しているのか？

監督官庁として、基礎年金の方は我々のオフィスが監督している。検査等も行い、定期的に報告書の提出を求めてチェックする担当部署もある。企業年金の方はもう少し複雑になっていて、まずアクチュアリーを置かなければならず、帳簿をつける担当者も置かなければならない。ファンドの状況に関して、ALMの観点から規制に沿った管理をしていかなければならないことになっている。レポートが監督官庁にあげられるのだが、スイスは連邦制なので若干複雑になっている。全国規模のファンドに関しては我々のオフィス、各州単位のものは州政府に報告書をあげることになっている。都合27の監督当局が存在している。

このオフィス及び各州が監督するということか？

各州政府の方では、州政府の機関のうちのどの部署が監督をするのかを決めて、そこでそのチェックをしている。我々のオフィスの場合には、直接監督部門というものがあって、そこで合計250ものファンドの監督をしている。この250というのは、企業年金全体の三分の二をカバーするという規模の大きいファンドである。

ではそれ以外は、州政府のレベルで監督や査察もしているということか？

そのとおり。

ファンドの方で運営ミスがあったような場合には、何か措置をとるのか？

例えば、そのオフィスの管理を外部のものに委託することを決定することもできる。年金資産やその他の資産の管理等を外部に委託することもできるし、ファンド自体の解散をさせることもできる。当局はペンションファンドに対して、非常に大きな監督権限を持っている。

物価が4%を超えて変動するような場合はスライドが必要であろうが、それ以下の場合には、給付額を変えなくてもいいという理解で良いか？ただ、物価あるいは賃金が大きく上昇あるいは下落するような場合は、年金の機関の方がその管理運用が大変になるようだが？

ただし、基本的な最低限の水準を満足していればよい。例えば現在株式市場が良くないので、多くの年金基金において資産が劣化して問題になっている。基金の方でも積立ても資源も十分でないので、年金の控除をしなくてもよい。ただそれはそういうふうにする義務は無い。法定限度額の基準があって、それを超えていけばよいし、これを下回ったら対応しなければならない。

企業年金の株式運用が悪くなったときに、どのように対応するのか？

経済が悪いときには運用は非常に複雑になる。それに対して企業年金においての対応はいくつか可能性がある。一つは掛金を上げる、一つは雇用者側が特別な負担をする、一つは支給金額を減らす。これは年金基金の方がオプションで決めることができる。とはいえ、監督者の方に許可を得ることが必要だし、ある程度の限度の範囲内ということになるので、それほど容易なことではない。

ただそれ自体は日本ではすでに発生している。

それは世界的な問題だ。

スイス年金制度の概要（参考資料）

北野 敦也

（いずれも老齢年金部分に焦点を当てる。3階部分は割愛）

1 階部分：基礎年金（AHV－AVS）

財政方式：賦課方式で、現役被保険者からの保険料及び連邦政府・州政府からの拠出及び運用収入により賄う。

被保険者：スイス居住者またはスイスにて賃金を得ている者全員で、就業時または 20 歳到達以降最初の 1 月 1 日を迎えた時のいずれか早い時点から保険料拠出義務が発生し、65 歳（女性は 64 歳）到達前の 12 月 31 日までとなる（ただし就業中は拠出義務が継続される）⁵¹。

保険料：被用者の場合、給与の 8.4%を雇用者と折半する（給与の上限なし）。自営業者の場合、所得⁵²の 7.8%を拠出する（所得の上限はないが、一定の所得金額に達しない場合は料率の減免措置がある）。

支給要件：最低でも 1 年以上の保険料拠出があつて 65 歳（女性は 64 歳）に到達すること。

給付額：所得比例の形をとっているが、年金の最高額は最低額の 2 倍に抑えられており⁵³、貧困対策の色彩が濃いといえる。

基準となる個人の標準年収額を E とすると、年金月額の計算式は以下の通り。

E（標準年収額）のレンジ	年金月額（これに調整率が掛けられる）
$E \leq 12 \times \text{最低満額年金月額}$ （すなわち 12,900 スイスフラン以下のとき）	最低満額年金月額
$12 \times \text{最低満額年金月額} < E < 36 \times \text{最低満額年金月額}$ （すなわち 12,900～38,700 スイスフランのとき）	$0.74 \times \text{最低満額年金月額} + (13 \times E) \div 600$

⁵¹ 海外での就業者や留学生については例外規定あり

⁵² 自営業者の所得は、収入から必要経費等を控除して計算される。なお、この所得額は州の税務当局（kantonalen Steuerbehörden）や平衡金庫（Ausgleichskassen）に届け出た金額であり、年金保険料はここに一定の保険料率を乗じたものとなる。

⁵³ 2005 年 1 月時点で最低満額年金月額：1,075 スイスフラン、最高満額年金月額：2,150 スイスフラン

$36 \times \text{最低満額年金月額} \leq E \leq 72 \times \text{最低満額年金月額}$ (すなわち 38,700～77,400 スイスフランのとき)	$1.04 \times \text{最低満額年金月額} + (8 \times E) \div 600$
$72 \times \text{最低満額年金月額} < E$ (すなわち 77,400 スイスフラン超のとき)	$2 \times \text{最低満額年金月額}$ (=最高満額年金月額)

なお、夫婦で最高満額年金月額の 1.5 倍⁵⁴を超えてはならないこととなっている。

補足として寡婦（または寡夫）が年金受給に至った場合には 20%の割増受給となるが、その場合でも合計が最高額以下となるように調整される。

スライド調整は基本的に 2 年に一度、賃金や物価に合わせて調整される。ただし、年に 4 % 以上もの物価インデックスが増加した場合には早期の調整が実施される。

繰上げ受給（2 年が限度）の場合は、1 年につき 6.8%の減額（女性は 2009 年までは 1 年につき 3.4%の減額）となる。

繰下げ受給（1 年以上で 5 年が限度）の場合は、5.2%から 31.5%の増額となる。

⁵⁴ 2005 年 1 月時点で 3,225 スイスフラン

2 階部分：企業年金（LPP－BVG）

制度形態：確定給付型または確定拠出型で、各 Pension Fund（企業年金）にて実施する。

各企業が単独で作る場合もあるし、民間の生保や銀行が提供している collective fund や業界等で作っている common fund、より大規模に形成されている suppletive fund に企業自体が加入する場合もある。

加入者：年間給与が 19,350 スイスフラン以上の被用者は強制加入⁵⁵、それ未満は任意加入。自営業者は任意加入可能。

掛金率：いわゆる “coordinated salary” に、以下の掛金率以上を賦課する。被用者は掛金額の 2 分の 1 以下を、雇用者は掛金額の 2 分の 1 以上を負担しなければならない。

年齢	掛金率
25-34	7%
35-44	10%
45-54	18%
55-65	18%

＜英語で “coordinated salary” と呼ばれるものの説明＞

まずは賦課対象給与を確認する。

被用者の年間給与が 77,400 スイスフランを超える場合は、賦課対象給与は 77,400 スイスフラン。

被用者の年間給与が 25,800～77,400 スイスフランの場合は、賦課対象給与はその金額。

この賦課対象給与から「調整控除」の 22,575 スイスフランを控除したものが、いわゆる “coordinated salary” となる。

なお、被用者の年間給与が 19,350～25,800 スイスフランの場合は、“coordinated salary” は最低額の 3,225 スイスフランとなり、被用者の年間給与が 19,350 スイスフラン未満の場合は強制加入の対象とはなくなる（ただし企業が任意で加入させることは可能）。

⁵⁵ 17 歳から障害及び死亡の強制保険に加入となり、24 歳から老齢保険にも加入となる。

受給時：それまでに蓄積された資本（掛金＋利息⁵⁶）に転換率⁵⁷を乗じた金額を年金として終身支給されることとなる（資本が一定以下⁵⁸の場合は一時金として支払うことも可能）。

受給資格取得年齢は男性で 65 歳、女性で 64 歳である。

繰上げ受給は、基本的に 5 年を超えない年数内において機関が定める範囲で可能である。

スライド調整は機関の財政的健全性に基づいて物価上昇に調整される。

離婚時：婚姻期間中に蓄積されたベネフィットは等分に分割されなければならない。

⁵⁶ 2002 年 12 月末までは 4%、それ以降は 3.25%が必要最低限の利率となっている（ただし制度自体が確定拠出型の場合は適用されるのか不明）。

⁵⁷ 以前は 7.2%であったが、現在は引き下げ中である。

⁵⁸ 原則として年金額が基礎年金の最低額の 10%未満の場合。

Art. 113 Berufliche Vorsorge*1

第 113 条 「職業上の将来への備え」

1* Mit Übergangsbestimmung
含む経過規定

1 Der Bund erlässt Vorschriften über die berufliche Vorsorge.

連邦（政府）は、「職業上の将来への備え」に関して制定する。

2 Er beachtet dabei folgende Grundsätze:

政府は、下記の原理に注意を払う。

a. Die berufliche Vorsorge ermöglicht zusammen mit der Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenversicherung die Fortsetzung der gewohnten Lebenshaltung in angemessener Weise.

「職業上の将来への備え」は、老齢・遺族及び身体障害保険が、適切な方法で通常の生活水準を維持できるようにすることを可能にする。

b. Die berufliche Vorsorge ist für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer obligatorisch; das Gesetz kann Ausnahmen vorsehen.

「職業上の将来への備え」は、被雇用者にとっては義務となっているが、法律で例外を予定することも可能。

c. Die Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber versichern ihre Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer bei einer Vorsorgeeinrichtung; soweit erforderlich, ermöglicht ihnen der Bund, die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in einer eidgenössischen Vorsorgeeinrichtung zu versichern.

雇用者は、一つの準備を設立することによって、自分の従業員（被雇用者）を補償する。必要な場合に限って、政府は被雇用者を保証するために一つのスイス連邦の準備設備を設立することが可能となっている。

d. Selbstständigerwerbende können sich freiwillig bei einer Vorsorgeeinrichtung versichern.

独立かつ恒常的な募集は、それ自身が一つの準備設備を保証することができる。

e. Für bestimmte Gruppen von Selbstständigerwerbenden kann der Bund die berufliche Vorsorge allgemein oder für einzelne Risiken obligatorisch erklären.

独立かつ恒常的な募集から決定されたグループに対して、政府は「職業上の将来への備え」の一般的ないし固有の義務的リスクを明らかにすることができる。

3 Die berufliche Vorsorge wird durch die Beiträge der Versicherten finanziert, wobei die

Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber mindestens die Hälfte der Beiträge ihrer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer bezahlen.

「職業上の将来への備え」は、被保険者が拠出する保険料を通じて成り立つが、その際雇用者は少なくとも半分、被雇用者は残りを支払うこととなる。

4 Vorsorgeeinrichtungen müssen den bundesrechtlichen Mindestanforderungen genügen; der Bund kann für die Lösung besonderer Aufgaben gesamtschweizerische Massnahmen vorsehen.

準備設備は連邦法の下で必要な最低条件を満たさなければならず、全スイス人の特別な任務の解決に向けての措置を政府は計画することができる。

スイスの年金制度に対する質問票（参考資料）

○調査目的

日本の年金制度を考えるうえで、就業形態の多様化、非典型労働者の増加が大きな影響を与えるようになっており、どのような対策を講ずればよいかについて研究会で議論している。スイスにおいても労働市場の多様化が進展し議論が起こっていると聞いているが、この点についてスイスにおける労働市場の現状と課題、そして対策について教えていただきたい。

○具体的な質問

1. 非典型労働者（例えばパートタイム労働者）の割合。年金制度に与える影響は？
2. 平均賃金の35%以上を被用者年金への強制加入要件としているが、強制されない割合はどの程度なのか。賃金調整を会社側からしているのか、パートタイマーが自分でコントロールしているのか。
3. 会社が、社会保険料負担を逃れるために労働者の労働時間を調節することはあるのか。
4. 労働者が、社会保険料負担を逃れるために労働時間を調節することはあるのか。
5. 非典型労働者が増えることにより年金財政を圧迫していると予想されるが、これに対して適用拡大の議論はあるのか。
6. 保険料の徴収はどういった行政機関が担っているのか？
7. 基礎年金部分で、保険料拠出は、給与所得者と自営業者とに分けて料率等が決まっているが、このいずれにも当てはまらないと議論されているカテゴリーは無いのか？すべてこの2種類に分別されているのか？

V. スイス（ジュネーブ）にての確認内容

福山 圭一

北野 敦也

1. ILO 及び ISSA におけるヒアリング結果（概要）

各国はそれぞれ異なった文化、歴史、社会経済的背景を有しており、年金制度や雇用・労働市場の状況も様々である。そのような中で諸外国の状況を把握するためには、各国別に各種情報を収集し、分析するよりも、国際機関の有する情報を活用することが効率的である。

そのような考え方のもとに、年金制度及び雇用・労働市場の分野についての国際機関である国際労働機関 (International Labour Organization) 及び国際社会保障協会 (International Social Security Association) を訪問し、社会保障担当の幹部職員からヒアリングを行った。なお、両者は組織上は別個の機関であるが、同一の建物内に存し、密接な関係にある。

ヒアリングでは、各国とも年金制度改革が大変重要な課題になっていること、その中ではポーランドやスウェーデンなどに代表される概念上の拠出立て (NDC) がキー概念であるがこれに基づく改革は世界でほぼ一巡したように見えること、企業年金についても経済状況の変化及び国際会計基準の導入などで確定給付方式から確定給付方式への移行が顕著であること、など話題が広範に及んだ。今回のヒアリング目的である雇用・労働市場の変化の年金制度に対する影響についても、各国で非典型労働が増大しており重要な問題であること、従って ISSA では最近この問題についての文書を含む新たなレポートを取りまとめたこと（後述）などの説明があった。

また、当該レポート (“Toward Newfound Confidence”, 2005) のほか、世界各国の社会保障制度や企業年金制度に関する資料を入手した。

2. 非典型労働の増大と社会保障制度の対応に関する文書を含む ISSA レポート

ISSA は、世界における社会保障の促進と発展を目的にする国際機関である。各国の社会保障実施機関又はその連合体を正会員とし、ISSA の活動目的に合致するそれ以外の機関を準会員としており、現在では 150 カ国から 356 の会員が加入している。日本からは厚生労働省、社会保険庁、国民年金基金連合会など 5 団体が正会員に、年金資金運用基金など 6 団体が準会員になっている。

本レポートは、ISSA ホスキン事務局長の序文によれば、人口高齢化とグローバリゼーションが進行する中で社会経済的発展を支えるために社会保障は必須であること、不平等化と不安定化が進む中で社会保障のカバレッジ拡大が図られる必要があること、最近の労働市場とライフサイクルの現実的变化に社会保障が対応しようとする努力は顕著であり、これは「新たな確信」 (“newfound confidence”) を与えるものであるが、まだまだなすべきことは多いこと、などの考えがベースになっている。

その第 7 章部分が「社会保障及び労働市場の展開：保障の強化による柔軟性の促進」 (“Social Security and Labour market developments: Facilitating flexibility by

strengthening security”)と題する文書であり、各国における非典型労働の増大とそれに対応する年金制度の対応について論じられている。この文書の著者は ISSA 事務局で世界の社会保障制度の動向を収集・整理し世界に発信する”Trends in Social Security”誌の編集人リチャード・レヴィンスキー氏である。

同文書では、非典型雇用（パートタイム雇用、臨時雇用、自営業）が各国で拡大していること、これに対する年金制度の対応は各国で様々だがこれを、制度へのアクセス改善、補完的制度の拡充、受給権賦与条件の緩和、最低給付の導入などいくつかのタイプに区分することができること、などが示されている。各国の総体的な動向が要領よく整理され、本研究にとって大いに参考にできるものであると考えられるので、以下、著者の了解を得て、その日本語訳を掲載する（監訳：福山圭一）。

（ISSA 作成論文集）

「新たな確信に向けて」第 7 章

社会保障及び労働市場の展開： 保障の強化による柔軟性の促進

リチャード・レヴィンスキー⁵⁹

労働市場の柔軟性を高めることについては、かなり前から議題にあがっている。常時・継続雇用の方式が依然として優勢であり、国による差異がなお大きいとはいえ、最近では非典型的な雇用形態の増加を実感させられる。非典型的な雇用形態は雇用側・労働者両方の必要性があって拡大してきたものであるが、適当な常時雇用が無いために非典型的な雇用を受け入れざるを得ない労働者も多い。本章では、まず非典型雇用の 3 つの主要な形態、すなわちパートタイム雇用、臨時雇用、自営業（それぞれ多次元的であるが）の拡大と特性について検討を行う。

非典型的な雇用の拡大が継続していることは、次第に多くの人々にとって、就労生活が典型的な常時・継続的なものからパートタイムで非継続的なものに展開しつつあることを意味している。他方、所得比例拠出型社会保障制度は、主として従来型の完全退職を伴う常時・継続

⁵⁹

筆者は本稿についてご意見を頂いたヘドヴァ・サルファティ女史に深謝いたします。

的な終身雇用のキャリア・パターンに対応するよう策定されている。非典型な雇用にしばしば伴う所得の低下は、社会保障のアクセス（利用機会）や、また将来の給付受給権の適格性に、密接な関係を持つであろう。

経済協力開発機構（OECD）諸国における近年の年金制度改革は、非典型雇用労働者にとって必ずしもプラスではないと思われるが、本章では、社会保障が各種の政策措置、例えば保障のアクセスの改善、所得減少期間に対する年金クレジットの提供、抛出期間の受給権復活などによって非典型雇用の状況に対する配慮を強化しているいくつかの裏付けデータを提示する。

こうした政策の転換は、社会保障が所得保障拡充という継続的ニーズに応えると同時に、社会経済状況の変化に対応していることを示すものである。実際、十分に継続的なレベルの所得保障の提供による社会保障の強化が各人の選択の幅を広げ、就労生活プロセスの柔軟性を高める可能性がある。したがって社会保障の基盤が強固であれば、雇用状況にかかわらず労働者に有利に作用し、その結果個人・社会・経済ニーズへの対応も改善されると考えられる。しかしながら、社会保障政策が従来型の雇用形態、非典型な雇用形態双方にとって最も有効なのは、この政策が社会的保護とライフコースへの包括的かつ統合的なアプローチに基づいている場合であろう。

I. はじめに

労働市場は、根本的な変化を経験している最中である。同時に、労働と余暇（非労働）生活に関する期待や行動（取り組み方や努力など）も変化している。実際問題としてこうした変化は、就労キャリアに関わり合いを持つだけでなく、社会保障政策の策定・提供のあり方にも影響を持つであろう。また労働市場の国による違いは重要ではあるが、「非典型な」雇用という形態へ向かう世界的な傾向を確認することが可能である。「標準的」雇用（ここでは「単独の雇用者による規則的環境での常時雇用」と定義する）は先進国で引き続き圧倒的に多い雇用形態であるものの、非典型な就業はこれら諸国の労働市場を大きく侵食しており、以下で述べるようにその規模は明らかに拡大している。

通常定義されているように、非典型な雇用にはパートタイム雇用、臨時雇用、自営業が含まれる。非典型な雇用のこれら3種の形態は、いずれも多面的である。この種の雇用は任意でないことも任意であることもあり、安定していることも不安定なこともあり、規則的な場合もそうでない場合もある、といった具合である。この雇用形態の一部は雇用者側のニーズに対応したものであって労働者側の任意ではないことがあり、このためより長期の安定した雇用を求める労働者の個々の選好に合っていないことがある。他方、教育程度の高い、または

高度技能の必要な職業の労働者など、一部の非典型な雇用の労働者の中には、終身の常時雇用労働者と同等な待遇を受けている人もある。したがってこの種の労働の性質と待遇は、それぞれの形態の内部においても、例えば検討する部門または職業に応じて、特定の国の中で大きく異なるものと思われる。

しかし、非典型雇用の性質や種類のいかに問わず、この雇用形態の最近の拡大は、多くの人にとって就労生活が典型的な常時雇用・継続的・終身のものから次第にパートタイムの、断続的な、しばしば期間限定的なものへと推移していることを意味している。これと対照的に、所得比例型または拠出型社会保障の従来型モデルは、完全退職を伴う継続的な常時終身雇用のキャリア・パターンに対応するよう展開してきている。その結果、非典型な雇用にしばしば伴う平均所得の変動、断続性または低下は、社会保障のアクセスだけでなく将来の受給権の適格性にも関わり合いを持つであろう。従来の拠出型社会保障の考え方からすれば、非典型雇用に伴う労働市場の「柔軟性」の増大は、多数の非典型雇用労働者が受ける雇用条件、賃金及び諸手当を、より標準型に近い雇用と比較しての格差で考えると、ネガティブな展開と見られるであろう。社会保障がこの種の労働者に対して保護する役割を果たすべきであるとすれば、従来の拠出型モデルを超える社会保障を開発する必要がある。言い換えれば、労働者がその雇用上の地位を問わず、高いレベルの基本的な所得保障を与えられるのみならず、生活水準が保たれるようにする必要がある。民間方式による高齢者保護は、非典型雇用労働者にとって、賦課方式の社会保険制度に基づく制度と同様に、さまざまな問題をはらんでいるのである。

社会保障の問題には、3つの要素がある。第1の問題は、社会保障の柔軟性の拡大をはかることと非典型雇用を排除せず、また任意であると否とを問わず非典型雇用の人に「不利益を与える」ことなくバランスをとることである。実際、本章で示すように、新しく出てきたデータが示唆するところによると、社会保障は非典型雇用の状況に対する考慮を強めつつある。第2の問題は、標準的で直線的なライフコース・パターン（学業、それに続く終身常時雇用、その後の完全退職）の変化に対応することと、必要に応じて特定のパターンを採る際の選択の幅を政策改革によって拡大することである。社会保障は、社会・経済の変化に単に反応するのではなく、とりわけ十分な所得保障の提供を目的とする政策措置によって先を見越した対策を採ることもできる。適切に立案された政策措置は、ディスインセンティブの排除を含めて、労働者が希望に応じて雇用状態を変えることを容易にすることができる。例えば、常時雇用からパートタイム雇用へまたはその逆の転換、雇用と自営業との転換、あるいは学業と部分的就業、部分的就業と部分的退職との組み合わせなどの雇用状態の組み合わせが、容易になるであろう。さらに、このような選択肢を、人の就労生活キャリアの状況に組み入れる必要がある。社会保障によるより手厚い所得保障の提供により、異なる雇用状態間の移行が助長されたり、すべてライフコース・アプローチに沿って個々人のニーズに応じた多様な雇用状態が可能となるであろう。この水準の保護が提供されれば、種々の雇用制度に対する労働者の共感が高まるであろう。ほとんどの非典型雇用労働者が今日ではもっと安定したキ

キャリアの方を望んでいることは、周知の事実である。社会保障の第3の問題は、非典型就業とライフコースの変化に対する対応策を一貫した形で策定・実施することである。重要な目標は、社会保障実施の柔軟性を高める必要があるとともに、十分かつ継続的なレベルの所得保障を保証するように社会保障を行わなければならないことである。

社会保障の柔軟性強化の必要性をめぐる議論は多面的であり「グローバル」であるが、本章の焦点は必然的にこれより狭くなる。本章では非典型就業の3つの主な形態(パートタイム、臨時雇用、自営業)に焦点を当てることになり、社会復帰リハビリテーション政策や職場復帰政策によって実施されるような、もっと限定的な不完全就業形態の検討は行わない。同様に、その他の有給就業形態、例えば非公式部門における雇用(国際労働機関(ILO)が「文書による報告や労働契約のない労働者」と定義している雇用)であって、発展途上国では労働力の大きい部分の標準雇用形態とみなされ得るもの(本巻(“Toward Newfound Confidence”)第1章を参照)、先進国の非典型雇用に対するそれとは社会的保護の水準が大幅に異なるもので、本章では「非典型」とみなさないものも検討しない。さらに、国際比較に耐えるデータの入手性が限られているため、本章ではOECD諸国への重点が大きくなる傾向がある。

II. 非典型雇用

規則的環境における「標準的な」(OECD諸国では一般に週38時間労働)常時雇用は先進国では引き続き優勢な雇用形態であるが、非典型就業は多くの国内労働市場を大きく侵食している。この非典型雇用への展開は大部分、柔軟性拡大に対する主として雇用者側の需要を反映していると言うことができる。しかしながら、労働者の側にもパートタイム就業その他の非典型的な雇用形態に対する需要がかなりあることも、認めるべきである。社会保障・雇用政策は、非典型就業の進展にある程度の役割を演じている。

非典型就業契約は、過去二、三十年の間に着実に増加している。先進国では、非典型的な勤め口は労働人口の約3分の1を占めており、これは特に女子がそうであるが、若年及び高齢のグループにも当てはまる(サルファティ、2003年)。間違いなく、先進国においては非典型就業が次第に一般的になっているように思われる。以下の各節では、非典型雇用の一般的な種類、すなわちパートタイム雇用、臨時雇用、自営業の性格・増大について、簡単に検討を加える。

1. パートタイム就業

パートタイム就業(ここでは主要な業務につき週30時間未満の通常勤務時間の就業と定義)

は、過去 20 年間に OECD 諸国を通じて就業全体に対する割合が一般に増加している。国ごとに大きな違いはあるが、1980 年代から 1990 年代後半までに欧州と日本では、パートタイム就業が就業機会増加の半分近くを占めていた（エバンス、2001 年）。就業人口総数に占めるパートタイム雇用の割合は国による差異が大きく、スロバキアの約 2%（最低値）からオランダの 33%までにわたっている（OECD、2003 年）⁶⁰。

概してパートタイム労働者の大多数は女子である。例えば、全体としてみると、女子従業員の 26%がパートタイムであるのに対して、男子は 7%である（OECD、2002 年）⁶¹。さらに、パートタイム労働者の一部は高い賃金を得ているが、大部分は低賃金の職業に集中している。重要なことは、パートタイム労働者と常時就業労働者との間に、職種・部門の違いを考慮してもなおかなりの所得格差があることである。パートタイム労働者の時給中央値は、常時就業労働者の 54%ないし 89%と推計される（エバンス、2001 年）。

パートタイム労働者は、受ける職業教育も少ない。パートタイムの男女労働者が受けている雇用者提供の職業訓練は、常時雇用労働者のそれぞれ 70%、60%となっており、教育、就業期間、年齢、雇用者の規模、部門を考慮に入れてもなお、この格差はほとんど変わらない（OECD、1999 年）。職業訓練が少ないことは、昇進の可能性だけでなく、異なる雇用状態間を移動する能力など、ライフコースを通じての柔軟性を減らす可能性が大きい。またパートタイム労働者は、就業期間も短い傾向がある。しかし一部の欧州諸国では、パートタイムの仕事に就いている女子は、常時雇用の仕事の女子より安定した雇用（同一雇用者での就業期間）を得ている（サルファティ、2002 年）。そのうえ、パートタイム就業が常時雇用への移行の手段に使われている場合もある。もっともこれは、若年労働者、教育程度の高い労働者、技能の高い労働者により多く見られる（OECD、1999 年）。

2. 臨時雇用

その増加はパートタイム雇用ほど大きくはないが、固定期雇用（短期または固定期契約）や代理店業務を含む臨時雇用は多数の国で増えている。ここに見られる増加の一部は、雇用者が固定した期間労働者を雇うことができるよう柔軟性を強化することを意図する労働関係法令の改正に関係している（ILO、2000 年）。

1991 年から 2001 年までの間に、臨時雇用は、就業人口増加を記録した OECD 加盟 24 カ国中 10 カ国において、就業機会増加の少なくとも 25%を占めていた（OECD、2003 年）。た

⁶⁰ この OECD データは 2001 年度またはデータがない場合は 2000 年度のもの。パートタイム就業の定義や調査年度が異なれば、数字も違ってくる。例えば、欧州連合（EU）のデータでは常時就業とパートタイム就業とを区別するのに一定時間勤務中断（a fixed-hour cut-off）が用いられていないが、オランダの 2002 年度のパートタイム雇用は就業人口全体の 44%、EU 平均は 18%であったことが示されている（欧州委員会、2003 年）。

⁶¹ 欧州連合の 2002 年度のデータは、女子の 33.5%、男子の 6.5%がパートタイム雇用であったことを示している（欧州委員会、2003 年）。

だし、就業人口総数に対する臨時雇用の割合は一部の国では増加したが、他の国では明確な傾向が見られないか、または減少傾向を示した。2001年には、OECD加盟29カ国の総就業人口に対する臨時雇用の割合は4%から31.5%までにわたっており、メキシコ、ポルトガル、スペインでは労働人口総数の20%またはそれ以上が臨時雇用であった。対照的に、オーストラリア、アイルランド、ルクセンブルグ、スロバキア、米国では、臨時雇用全体は6%未満であった（OECD、2003年）。それにもかかわらず、これら諸国のパーセンテージが低いことは、その労働者がより高い雇用安定または保護、あるいはより良い雇用条件を持っていることを必ずしも意味していない。

欧州連合（EU）では女子の13.5%、男子の12%がこの雇用形態であり、また一般にこのグループの労働者は年齢が低い傾向にあり、教育程度が低く、基本的な職業（販売・サービス、農業、建設業など）に集中している（サルファティ、2002年）。女子の方が幾分不釣り合いに多くなっているものの、性による差は少数の国でしか大きくないとされている（OECD、2002年）。欧州13カ国における労働者・職業の特徴について調整後の賃金比較では、調査した国全体で常時雇用労働者に比べて臨時雇用労働者に対する賃金の「不利益」が大きいことが分かる（OECD、2002年）。

3. 自営業

多くの国では自営業の就業人口総数に対する割合が増えているが、比較的变化のない、または実際に減少している国もある。OECD加盟14カ国では1976年から1996年までに自営業が増加している（ブランチフラワー、2000年）。大半の国では、1990年代の自営業の増加率は（軍隊を除く）一般人の雇用の増加率を上回っている。この増加は成長が最も早い経済部門と高い技能が必要な職種に集中している（OECD、2000年）。

EUでは国によりかなりの開きはあるが、2000年の労働人口のうち合計17%が自営業者であった（ボダン、2002年）。注目すべきことは、自営業になる確率が年齢とともに高くなっていることである。教育程度が最も低い人も自営業になる確率が最も高いが、教育程度が最高の人もかなり確率が高い（ブランチフラワー、2000年）。自営業者は一般に男子であるが、女子の自営業者の割合も、1980年代以降大半の国で増えている。1990年から1997年までの期間に、OECD加盟17カ国のサンプル全体的女子の自営業者の割合は約20%ないし37%までにわたっている（OECD、2000年）。

4. 非典型雇用、ライフコースの変化と社会保障

就労生活は継続的で終身のものから、縮小した、非連続な、パートタイムのまたは断続的なものへと進化している。従来の拠出型の社会保障モデルは、一般に継続的な終身雇用に基づく環境向けに設計されている。その結果、労働市場の「柔軟性」の増大は、多くの非典型雇

用労働者が受けている雇用条件、賃金及び諸手当と常時雇用労働者が受けているものとの格差を考えると、ネガティブな関わり合いを持つ公算が大きい。しかしながら、このような格差が非典型雇用全部には当てはまらないことを念頭に置くべきである。例えば、雇用期間が比較的長いあるいは技能レベルが高い職種の労働者は、終身・常時雇用労働者と同様な待遇を受けていることがある。考慮すべき問題は、一部の非典型で低賃金の非典型雇用形態の拡大が社会保障へのアクセスと給付の適切さに対して関わり合いを持つ可能性である。

これと類似した状況展開であるが、伝統的な直線型のライフコースの方向（学業／職業訓練－雇用－完全退職）が変化していっそう柔軟になりつつあることが証拠づけられている。就業の開始と終了のパターンが、変化している。例えば、若年層には労働市場への進入が遅れる傾向があり、高齢者グループには早期退職の傾向がある。その上、ライフコース中にしばしば非直線的なやり方で異なった時期に、また異なる期間、このような移行を行う可能性が大きくなっている。この状況展開は社会保障受給権を構築する能力に関わり合いを持っているが、社会保障政策の方は、それぞれの設計によって就業、学業、余暇、介護サービスの選択の促進に重要な役割を演じることができる。ライフコース選択の柔軟性向上を促進することは、長期的には社会的、経済的ニーズだけでなく個人的ニーズを満たすのに役立つであろう。最終的には、これは、少なくとも一部は、就業などの期間が拠出型社会保障制度でどう取り扱われるかに左右されよう。

5. 社会保障受給権の構築

一般に、先進国ほど大多数の雇用者に広範な普遍的社会保障保護を提供していると受け取られている。しかしながら、このような先進国においても、自営業者に対する社会保障は大きく異なっている。普遍的制度で保護される自営業者もあるが、一般制度または自営業者の職種ごとの特定制度で保護される自営業者もある。場合によっては、自営業者は明確に一般制度の保護の対象外になっている。いくつかの国では、失業保険または失業保障が自営業者にも提供されている。ただし臨時雇用労働者は、社会保障アクセスを持つ可能性が常時雇用従業員よりはるかに少ない。特に、臨時雇用労働者は一般に公的年金制度、任意加入の職域年金制度や失業保険から法律で除外されてはいないが、最低所得・勤務時間あるいは最低雇用期間などの資格基準があるため、實際上除外される結果となることがある。例えば日本では、2ヵ月未満の労働契約の派遣スタッフ、連続4ヵ月以下の季節労働者、6ヵ月以下の請負業務の従事者は、報酬比例部分の年金の対象外である（高山、1999年）。比較的低賃金の労働者（女子である場合が多い）は、職域年金保護から除外される傾向がある。この除外のため、特に英国などのように法定賦課方式制度の給付が比較的低い均一額である場合には、退職所得が貧困水準以下になる危険が増大する可能性がある（ギン、2002年）。

同様にパートタイム労働者も、社会保障へのアクセスが制限されている。多くの国でパートタイム労働者の法的権利は一般に常時雇用労働者の権利と同等になっているものの、パート

タイム労働者が国や民間の年金制度に拠出できる機会が少ないのも事実である。例えば、パートタイム労働者を職域年金制度から除外することは多くの国で一般に違法であるが、パートタイム労働者にとって重要な就業機会の供給源である小規模な雇用者は、従業員向けの年金制度をまったく運営していない場合が少なくない。

積極的な意味では、パートタイム就業によって労働者は、仕事と家事のバランスを適切に取ることができ、労働市場に参加しやすくなり、あるいは常時雇用から退職へ段階的に移行する余裕ができる。場合によっては、パートタイム労働者の一部は他の提供源から社会的保護を受けることができるので、パートタイム就業を世帯所得補充のために求めている。任意のパートタイム労働者の場合はパートタイムで働くことを自らの意志で決断したと思われるが、かなり多くのパートタイム労働者は、適当な常時雇用の口が無いためにパートタイム就業を受け入れざるを得ない状況にある。

社会労働法令に基づく取扱において任意のパートタイム労働者と任意でないパートタイム労働者との間に格差があることを示唆するデータがある。ある国際比較研究から、任意でないパートタイム労働者が任意のパートタイム労働者に提供されるのと同様またはそれよりよい水準の法的保護・社会的保護を受けている場合があることが分かった（ケネディ、ディロン、2003年）。例えばアイルランドでは、任意でないパートタイム労働者は、常時就業を探し続けている限り、仕事の無かった週の赤字分について失業給付を受けることができ、スペインでは、任意でないパートタイム労働者は、職を失ったときは常時雇用労働者と同じ給付または按分による給付を受けている。受給権に関するこの区別は、状況によりパートタイム就業が個々人の選択または選好ではなく常時雇用の一時的な代替であること、及び社会保障がこの違いを反映すべきであることを認めているように思われる。

しかしながら、年金制度へのアクセスを持つパートタイム労働者においても、パートタイム就業が任意であると否とに関わらず、多くの国の制度で年金算定の基礎となっている生涯所得が削減されるため、高齢での給付の低下につながるものが少なくない。パートタイム労働者は職業訓練へのアクセスが少なく、昇進の機会も少なく、常時雇用であっても賃金が比較的少ない部門や職種に属している場合がしばしばである。パートタイム就業が年金収入低下にどの程度結びつくかは、国の年金制度の構造、公的年金・私的年金のバランス、パートタイム就業の性格・期間・時期など、様々な要因に左右されることが考えられる（ギン、アーバー、1998年）。

パートタイム労働者は、任意であると否とを問わず、法定制度への拠出要件に適用されたり、老齢年金・失業給付に基づく給付の受給資格にも適用されたりすることのある労働時間または収入の基準があるために、社会保障へのアクセスが少なくなっている。これは OECD 諸国全部にわたっている訳ではないが、かなり多くの国がこの基準を適用しており、このことは社会保障へのアクセスや職域給付に、また将来の給付所得の適切性にも影響することがあ

る。例えば、オーストリア、カナダ、フィンランド、ドイツ、アイルランド、日本、大韓民国、メキシコ、ポーランド、ポルトガル、スイス、英国では、最低所得、最低労働時間または最低雇用期間が法定年金制度に適用されている。同様に、オーストリア、フィンランド、ドイツ、日本、大韓民国、ノルウェー、ポーランド、英国、米国では、最低勤労所得または最低勤務時間によって基本的な失業保険の受給権が決定されている（OECD、2002 年、1998 年）。さらに、退職給付算定の際に考慮する所得期間を延長する政策が、この状態を悪化させる可能性がある。一般に拋出金と給付額の関連づけを強化する目的の政策は、各年度の拋出金と所得の重要性を高める。その結果、就労生活中の所得の減少や断続の期間が長い人の最終的給付が少なくなるのである。

道理に反することであるが、このような基準の存在は、社会保障拋出を行う義務を避けるため、雇用者がこの基準に満たない勤務時間や支払賃金の職を作るインセンティブにもなっている。また雇用者は、雇用関係の性格を変えることによって規制機構に対応している。自営業の増加は、比較的高率で持続する失業によって、またこれまでは従業員がしてきた仕事を「疑似自営業者」と呼べる相手先に外注するまたは下請に出すことへの雇用者の関心によって、拍車がかかっている。この種の外注・下請先労働者は、多くが単一の顧客への依存度が高くかつスタッフを雇っていない点で、本質的に従業員に似た人たちである。このタイプの労働者は従業員とみなされず、したがって雇用者は社会保障拋出金の支払いもその他の雇用に基づく賃金や手当の供与も回避できるので、雇用者のコストは著しく節減される。ドイツとイタリアでは、この種の労働者の身分を明確化し、それによってこの就業形態に対する相応の拋出型保険義務を確定する法令を採用している。

また、多少懸念されることは、週 10 時間未満のパートタイム就業が増えているという報告である。1995 年から 2000 年までに、欧州におけるパートタイム就業の増加は主に、雇用・賃金条件が悪い週 10 時間未満の短時間帯に生じている（ボダン、2002 年）。

非典型雇用の勤務期間は、社会保障受給権の構築能力において重要な要因である。現職の勤務期間に関するある国際調査によれば、勤務年数が 1 年未満の人の割合は、常時雇用労働者の 13%に対して臨時雇用労働者では 58%であったことが分かっている（OECD、2002 年）。雇用者はこのような臨時雇用労働者の一部を最終的には常時雇用に変えるかもしれないが、かなりの数の者は長期間、臨時雇用にとどまる。このような労働者の 25%ないし 50%は、2 年間の臨時雇用後も引き続き臨時の仕事に就いている（OECD、2002 年）。ただし、長期間の契約（教育程度の高い臨時雇用労働者や公的部門に雇われる人に見られることが多い）によって、またはそれが認められるときは契約の更新によって、労働者が年金受給権を構築できる場合もある。しかし、労働者が臨時雇用であるときは、同じ雇用者の下に長期間とどまるとは考えていないため、職域年金制度に「自発的に」加入する可能性は少ないであろう。

上で強調したように、非典型雇用の勤務期間は重要である。さらに重要な要因は、時期であ

る。ライフコース中の就業時期の分布は、所得の最も多い期間により集中的に働いていることを示しているが、この期間に労働力外であった人の現在及び将来の所得により大きな反動があるものと思われる（スタンディング、2000 年）。女子は育児や介護などのために、所得の最も所得を多く得られる時期にパートタイムで働く可能性が高いため、より不利な立場にあり、男子は若年期と就労生活の終期にパートタイムで働く可能性が高い（ギン、2002 年）。

OECD 諸国は国民皆保障を設けていると見なされているものの、社会保障制度から除外される人数がかなり多いことがある。英国では、所得が拠出金基準に達しないため、約 250 万人の女子が国民保険の対象外となっている（ギン、2002 年）。また、スイスにおけるように、職域年金制度が義務である場合でも、所得基準があるため一部のパートタイム労働者は同制度に加入できない。日本では、勤務時間・所得基準のため、政府管掌年金制度、失業保険、雇用者提供の健康保険の対象となるパートタイム労働者は、全体の約 3 分の 1 に過ぎない（ハウスマン、大沢、1998 年）。カナダ、フィンランド、日本、英国など一部の国では、このような拠出金基準の修正に向けた動きが過去 10 年間に出来ている（OECD、1998 年）。日本の場合、厚生年金保険制度は通常の週労働時間の 4 分の 3（33 時間）未満しか働かない人を除外している。日本政府では、週に平均 20 時間働けば同制度の対象とする加入資格規定の変更を検討している。

以下で述べるように、このような加入基準の撤廃または軽減に加えて、社会保障制度では、非典型雇用労働者の社会保障へのアクセスを拡充する種々の改正を導入している（囲み記事 1）⁶²。

社会保障制度では、その他の方法でも非典型雇用を考慮に入れつつある。例えばポルトガルとスペイン（囲み記事 2）でも、不完全失業者の一部の給付を支給するため、社会保障制度の変更を最近導入した。

この種の措置は一般に、パートタイムの仕事がある場合はその仕事に就くよう失業者に促すことが目的であるが、また、社会保障での二重の地位を正当化する柔軟性を示すものでもある。囲み記事 2 のスペインの事例の大きな利点は、雇用者も従業員の社会保障拠出金の負担分を支払い、これによって将来の受給権を保護することになることである。

過去 10 年間にわたって、例えば仕事に戻るインセンティブを増大させるため、失業給付の受給資格を厳格にしかつその支給期間を短縮する措置がいくつかの国で行われていることに注意すべきである。その結果、相当数の失業者が基準に満たない拠出期間もしくは所得のため、または受給資格を使い尽くしたため、給付受給資格が無くなっている。

⁶² マッキノンが述べている（本巻（“Toward Newfound Confidence”）第 1 章参照）ように、一部の発展途上国では、自営業者向けの任意保障を導入している。しかしながら、このような任意保障の利用率については疑問が残る。また、南アフリカの新しい失業保険制度では、完全失業、不完全失業をともに認めている。

囲み記事 1 非典型就業者の社会保障アクセスの改善

オーストリア：1998 年から仕事の少ない人は、任意で法定年金・疾病保険制度に加入できるようになっている。拠出金の査定基準は、少ない雇用向けの所得基準による。ただし、2 つ以上の職を持つ人については全所得の合計がこの査定に用いられ、所得総額が基準値を超えるときは、法定保険制度への加入が求められる。

ドイツ：ドイツでは 1999 年以降、賃金の一律 12% の年金拠出を雇用者に求めることによって、約 400 万の「小規模な」仕事（月収 325 ユーロ未満）に対する年金保障を増額している。従業員は雇用者の拠出に上乗せて拠出できる。

イタリア：1999 年以来、家事だけに従事していて従業員でない人は国民業務上事故保険制度への加入が求められている。拠出金は、所得が法定基準を下回る人については、全額国が支払う。

大韓民国：臨時雇用労働者に対する年金保障の拡充が、雇用期間 1 年未満の人と従業員が 4 人以下の会社に勤務する人について提案されている。この制度では、確定給付型か確定拠出型かの選択ができるようになる。

囲み記事 2 不完全失業

ポルトガル：2000 年時点で不完全失業給付は、通常の常時勤務時間の 20% ないし 75% までのパートタイムの仕事に従事する人に提供されている。給付額は、失業給付プラス 25%（2003 年に 35% に増額）とパートタイムの仕事に支払われる報酬との差額に等しい。

スペイン：2002 年の改正に基づき、年齢が 52 歳超の人は、受給資格のある失業給付の半額を受給し同時に雇用所得も受けることができる。

カナダでは、以前には先立つ 26 週のうち就業したすべての週を雇用保険給付額の算定に含めていた。しかし 2001 年の政策転換によって、給付額の減少の無いよう一部の所得の低い週を除外することができるようになっている。それにも関わらず、受給権決定についてはこの低所得の週も考慮される。この政策では、受給権と給付との重要な区別が行われており、この区別は所得が変動することのある臨時雇用労働者にとって大変重要である。

また、柔軟性の大きいライフサイクル・アプローチに沿った所得保護を強化しながら従業員と独立した自営業者との間の雇用身分の移動を促進する変化も見られる。ルクセンブルグでは、自営業者に対する失業給付の資格条件が緩和されている。現在では、従業員の身分での年金保険制度への加入期間は、その労働者が給付申請に先立つ少なくとも 6 ヶ月間自営業であったときは、自営業者の身分での 5 年の強制保険加入を要するという資格条件を満たす際に加算されている。

6. 段階的退職期間中の所得減少期間に対する補償

多くの国では過去 20 年間に、段階的な、部分的なまたは逐次的な退職措置によって就労生活の延長を促進する方策を導入している（本巻（“Toward Newfound Confidence”）第 8 章参照）。ここで興味あるのは、就業時間の短縮と退職までの移行期間中の所得減少の一部を埋め合わせる所得給付の受給を伴う制度（以下「段階的退職措置」という）である。段階的退職とパートタイム就業との重要な違いは、高年齢パートタイム労働者の大多数が自ら選んでいる点である。社会保障は柔軟な対応によって、就業と退職との二重の地位を認め、個人のニーズと社会的ニーズとを満たすことができるのである。この措置は引き続き拡充されているが、高年齢の労働者の参加率は一般に予想よりかなり低い（欧州生活労働改善基金（EFILWC）、2003 年）。拡充の障害となっている要因の 1 つは、雇用者の経費節減・更生政策などの他の早期退職措置との厳しい競争は別にして、就業時間の削減、したがって所得の減少が将来の年金受給権に影響を与えるとのおそれがあることである。

常時就業からパートタイム就業へ移行した人の中には、年金給付の減少を経験する人、あるいは場合によっては追加拠出が認められているにもかかわらず受給権の追加が生じない人がある場合がある。数年間の所得減少期間があると、当該労働者が引き続き常時就業をした場合に受ける額より年金が減ることがある。年金の算定が主として退職直前の稼得年数を基準とする場合は、就労期間の終期に所得の低い期間があると、年金算定用の平均所得額が減って、退職給付の減額につながる可能性がある。

好ましい展開は、加入者が不完全就労や平均所得の減少によって被る年金の不利益を最小限にとどめる特色を組み込むよう政策策定を行うことであろう。例えば、加入者が常時就業または常時就業に近い就業をしているものとして年金クレジットや拠出ができるようにする方法である（囲み記事 3 参照）。

囲み記事 3 社会保障への補償的拠出

オーストリア：2000 年以降、高年齢の従業員は、最大 6 年半までの期間、就業時間を 40%ないし 80%削減できるようになっている。少なくとも 50%の賃金補償が勤務時間削減による所得損失に対して支給され、年金額には何の影響も出ない。

デンマーク：1998 年に 60 歳を超える人に対する柔軟な早期退職制度が導入され、加入者は退職給付の一部を働きながら受給できる。公共部門では、この種の人は、常時就業しているものとして年金拠出を行う。

その他、フィンランド、フランス、ドイツなどの国内制度には、将来の年金における不利益の可能性を少なくする、上記と同様な措置が含まれている。このような措置によって、各制度の加入者に対して適切な所得保護が確保されるであろう。ただし、補完年金や民間年金の継続的な拡大とともに、社会政策は他の社会的保護制度の要素も考慮に入れる必要がある。

このような考え方を制度設計に組み入れることで、政策の効果がより確保されるであろう。より包括的なアプローチの一例がカナダに見られる（囲み記事 4）。

囲み記事 4 社会保障と補完年金の統合

カナダ（ケベック州）：1998 年の年金制度改革では、補完年金制度の加入者であって通常退職年齢まで 10 年以内である労働者に対して、補完年金の一部を給与差額補填のため支給することと交換に就業時間を短縮するよう奨励している。この「前」払いによって、補完年金の 65 歳以後の支給額は減ることになる。しかし、所得減少の影響を最小限にとどめるため、労働者は義務的な所得比例のケベック州年金制度への以前の給与全額に基づく拠出を続けることができ、これによって完全退職時の社会保障年金の受給額減少の影響を少なくすることができる。

7. 拠出期間の受給権復活を行う機会

過去 10 年間に行われた多くの年金改革の中で、共通してみられる措置の 1 つは、支払った拠出金と受け取る給付との関連づけを強めることである。一般に拠出型年金制度は、就労生活中に行った拠出金を基礎としている。多くの国では雇用期間の最後の何年かの平均所得または「給与が最も高い」何年かの平均を所得比例年金の算定に用いているが、法定年金制度は、ほとんど全部の就労生活にわたる平均所得を基に社会保障年金を算定する方向に動いている⁶³。

終身所得を用いるこの政策は一方では労働市場への滞留を長びかせるであろうが、特に非典型雇用の期間がかなり長かった労働者に対してもマイナスの影響があるであろう。平均終身所得が用いられる場合には、所得の少ないまたはゼロの期間があると最終年金の基となる平均所得が少なくなる。多くの女子にとって、所得が就労生活の最後に最高になることは一般にないため、最終給与でなく最高給与の期間を用いる方が有利である（ギン、2002 年）。年金の算定に最高給与期間を用いる方式は、断続的に就業する労働者や低賃金の労働者の状況にとって、最終給与や平均終身所得よりも適していると思われる。低所得の期間が退職年金の算定から除外されるからである。

この政策は、非典型就業増加の状況と矛盾するように見える。しかしながら、年金クレジットの提供など他の措置によって、多数の非典型雇用労働者に対する年金上の不利益を減少することができるのである。多くの国において、低所得または所得ゼロの期間を補償するための年金クレジットは、社会保障制度の標準的な特徴となっている。多くの所得比例または拠出比例の制度において、明らかに年金クレジットの利用を拡大する傾向がみられる。賃金ゼ

⁶³ この全般的な傾向の例外の 1 つはギリシャで、2002 年に承認された制度改革に基づき、退職年金は、最後の 10 年の拠出期間のうち拠出額が最高の 5 年間に基にして算定されることとなる。フランスでは、1993 年度の制度改革によって給付算定基礎は、拠出額が最高の 10 年間で同じく 25 年間に変更された。これは、就労生活全体にわたる所得を基礎とする方式への動きの途上にあることを示している。

ロ期間に対する年金クレジットの例としては、育児休暇、疾病、障害またはリハビリの期間、障害者家族の介護、兵役に対する年金クレジットがある（ツオミエン、ラティニエン・クイッカ、2003 年）。

一方では、年金クレジット期間の延長が継続しているのは明らかにプラスの展開である。この種の補償措置により、年金受給権算定における賃金ゼロ期間の不利益が少なくなるであろう。十分に長い有給休暇を含めること、及び有給休暇利用時の柔軟性によって、この措置は、特に学業と介護に対する個人の（かつ社会の）ニーズによりよく合わせた柔軟性の大きいライフサイクル・アプローチの促進に役立つと思われる。

他方では、上記の例はほとんど、人が労働市場から去る時期に重点を置いており、したがって非典型雇用の間に低所得期間または平均以下の所得の期間を持つ人にとっては（失業期間に対する年金クレジット供与を除いて）効用が限定される。重要な 1 つの設計方法として、年金受給権改善のためにある程度後になってから年金クレジットを購入する機会を社会保障が拠出者に提供する方法がある⁶⁴。この方法は、非典型雇用労働者にとって有用な援助であり、また一般に常時雇用労働者にとってもライフコース・パターンの柔軟性の促進になると思われる。しかしこの方法では、必要な拠出を行うに十分な所得が後になって必要となる。これは、二重の拠出が頻繁に必要であることを考えれば多くの自営業者にとって、また従前所得置換率の高い社会保険制度の加入者にとって、非常に困難であろう。

囲み記事 5 のケースは、低所得期間の補填あるいはライフコースの任意の時点での成人教育の促進に役立つと思われる柔軟性の大きい受給権復活措置の例である。一般に、学業期間を補償する措置は、ライフコースの早期にのみ認められており、例えば 25 歳など一定年齢以下のことが多い。

囲み記事 5 拠出期間の柔軟な受給権復活

フランス：2003 年の退職年金改革では国家公務員の満額年金の受給に必要な資格期間が延長されているが、この改革の一環として、3 年間の学業または 3 年間の一部拠出金を補填するため、加入者が拠出期間の受給権復活ができる新しい措置が加えられた。3 種の受給権復活ができる。受給権復活の対象給与期間への払込、拠出期間への払込、その両方の 3 種である。

8. 最低給付

支払った拠出額と受け取る給付額との関連づけを強化する政策は次第にプラスなものとして提示されているが、この政策の展開は、ライフコース全体での非典型就業の増加については

⁶⁴ 拠出期間の権利復活の機会が OECD 以外の国の一部、例えばコートジボワールやオーマンの社会保険制度で提供されることが増えていることも注目に値する。

マイナスであるように思われる。しかしこれを補うために、最低給付の支給など他の政策によって、非典型雇用労働者に対する年金上の不利益の削減を図っている。

スウェーデンでは、他のいくつかの国（イタリア、ラトビア、ポーランド）とともに、終身所得比例の概念的確定拠出型（NDC）制度を導入した。このスウェーデンの改革には、最低所得保証のための補足給付の支給が含まれていた。最低所得保証は、NDC 制度がかなり長い低所得期間または不規則所得期間のある労働者に与える影響を軽減すると予想される。またこの新制度には、一部の賃金ゼロ期間に対する年金クレジットも含まれている。複数段階制度には一般に低所得年金受給者に対する基礎的レベルの資産調査付きの支援があるが、もう一つの仕組みとして、所得比例の年金制度を基本的給付で補う方法がある。

囲み記事 6 基本的所得支援の保証

最近のドイツの退職年金制度改革には、法定退職年金の従前所得置換率の段階的削減が、高齢の年金受給者や低所得の障害者向けの税金を財源とする最低給付の導入とともに、盛り込まれた。この資産調査付きの最低給付は、社会扶助給付の 115%に相当する。加えてこの基本的給付には、適額の住宅費用の支給と、健康保険・介護保険の拠出金の支給も含まれている。社会扶助とは逆に、親族と同居する人が親族の援助を受けるという前提は適用されない。

同様にギリシャでは、2002 年の年金改革に、非熟練労働者の最低賃金率の 70%に相当する国民最低年金の提供が盛り込まれた。この最低年金は、少なくとも 15 年間拠出をしたすべての国民に退職年齢到達時に支給される。

年金制度の枠内で、例えば所得保障の追加要素として最低給付を提供する方法は、非典型雇用期間のある人または種々異なった就業キャリアを持つ人に対する十分な保護を確保する、より良い方法であろう。一般に非典型雇用の継続的増加は、特にそれが就労生活中のかなり長い比較的低い所得または断続的な所得の期間が伴う場合には、強力な基本的保証水準を提供する政策の重要性を高める傾向がある。実際、全国民を対象とする、または拠出型のリスクプーリングによる適切な水準の所得保証は、従来型の形態であれ非典型的な雇用形態であれ、交互に変わる雇用形態に対する保証を提供する。その上、この基本的保障は、その水準に応じて、特定のライフコース・パターンを決定する際の個人の選択範囲を拡大するであろう。もちろんこの決定は、とりわけ所得喪失について非典型雇用労働者を補償する補足的保護の性格と利用可能性、ならびに社会的保護制度全体の基本的・補足的要素の相対的シェアに左右されよう。最低給付は適切な額であることが必須である。そうでなければ、この最低給付が必要な補償を提供することも柔軟性を促進することもないと思われる。さらに、給付の資産調査は、任意の補足制度がある場合にこれに拠出をする非典型雇用労働者のインセンティブを減退させる要素として働くであろう。

9. 結び

国による違いは非常に大きいものの、非典型雇用は多くの国で増大している。拠出金と年金との関連づけの強化や民間年金基金の役割の拡大などの年金制度の全般的改革は、必ずしも非典型雇用労働者にとってプラスではないが、入手できたデータによれば、社会保障は非典型雇用の状況に対する考慮を強めかつこの状況に順応しつつある。各国が非典型雇用の進展に対応する仕方には、違いがある。実際面では、この対応には、保障へのアクセスを容易にする施策、低所得期間に対する年金クレジットの提供、拠出期間の受給権復活機会の提供などがある。これらの例は、社会保障が一方では所得保障拡充の必要性に引き続き対処しながら非典型就業の重要性の高まりを考慮しつつあることを示唆するものである。しかしながら、非典型雇用のパターンが発達し続けていることは確かであるが、社会保障が包含すべきかつ包含できる柔軟性に限界があることを認識しなければならない。

例えば、民間年金、特に確定拠出型年金の発達は、労働市場の柔軟性拡大や労働力の流動性増大の必要性和切り離すことはできない。この柔軟性の拡大は、ときには社会保障への拠出を減らす手段に用いられ、このため雇用者が正しくない理由から雇用の柔軟性の拡大を求めないようにする必要が生じている。その上、社会保障制度のリスクプーリングを犠牲にして義務的な民間年金を拡充する動きは、全国民、特に非典型の期間の長い人やもっと一般には低所得労働者に歓迎される展開ではないであろう。したがって、我々は、労働市場の不確実性が増大することの多い状況下で所得保障を提供する社会保障の役割はこの保障を種々のライフステージで保証する最適の公共政策対応として依然として揺るぎのないものであるとあらためて表明するものである。

端的に言えば、新たな社会・経済状況への適応には労働市場の柔軟性の拡大が必然的に求められるが、この柔軟性拡大が首尾よく達成できるのは、それが社会保障の十分かつ持続的な提供としっかり結びついている場合に限るのである。生活水準を効果的に保護する保証された適切な水準の社会保障の提供は、保障と個人の選択をともに拡大することができ、したがって雇用形態が従来型であるか非典型であるかに関わらず、ライフコース全体を通じて柔軟性を促進する。自明のことであるが、適切な水準の保障の提供は、各国の伝統、能力、文化を尊重しつつ、社会的保護とライフコースに対する包括的アプローチに基づかなければならない。このことは、労働市場の柔軟性拡大という展開中の状況の中で社会の団結を築きかつ将来の経済成長に貢献する継続的目的にとっても、必要なことである。

References

Blanchflower, D. G. 2000. *Self-employment in OECD countries*. National Bureau of Economic Research Working Paper NO. 7486. Cambridge, National Bureau of Economic Research.

Bodin, R.-P. 2002. "Wide-ranging forms of work and employment in Europe Reviews and challenges for the players", *The Future of Work, Employment and Social Protection: The search for new securities in a world of growing uncertainties*, Auer P. and Daniel C. (eds.). Geneva, International Labour Organization.

Copeland, C; Fronstin, P; Ostuw, P. and Yakoboski, P. 1999. *Contingen Workers and Workers in Alternative Work Arrangements*. EBRI Issue Brief No. 207 Washington DC, Employee Benefit Research Institute.

European Commission. 2003. *Employment in Europe 2003 – Recent Trends and Prospects*. Directorate-General for Employment and Social Affairs. Luxembourg. Office for Official Publications of the European Communities.

European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (EFILWC). 2003. *A new organization of time over working life*. Luxembourg, Office for Official Publications of the European Communities.

Evans, J.M.; Lippoldt, D. C. and Marianna, P. 2001. *Trends in working hours in OECD countries*. Labour market and social policy occasional papers, No. 45. Paris, Organization for Economic Co-operation and Development.

Ginn, J. 2002. "Women's increasing employment: implications for women's pensions and pension scheme design in social security and changes in the world of work", *European Series*, No. 28. Geneva, International Social Security Association.

Ginn, J. and Arber S. 1998. "How does part-time work lead to low pension income?", *Part-time Prospects: An international comparison of part-time work in Europe, North America and the Pacific Rim*, O'Reilly J. and Fagan C. (eds.). London and New York, Routledge.

Houseman, S. and Osawa, M. 1998. "What is the nature of part-time work in the United States and Japan?" *Part-time Prospects: An international comparison of part-time work*

in Europe, North America and the Pacific Rim, O'Reilly J. and Fagan C. (eds.). London and New York, Routledge.

ILO. 2000. "Income security and social protection in a changing world", *World Labour Report*. Geneva, International Labour Organization.

Kennedy, B. and Dillon, D. 2003. *Social security in a flexible labour market*, Paper presented at the ISSA Conference "Towards sustainable social security systems", Limassol, Cyprus, 26-28 Nov. 2003. Geneva, International Social Security Association.

OECD. 2003. *OECD Employment Outlook - Towards more and better jobs*. Paris, Organisation for Economic Co-operation and Development.

—. 2002. *OECD Employment Outlook*. Paris, Organisation for Economic Co-operation and Development.

—. 2000. *OECD Employment Outlook*. Paris, Organisation for Economic Co-operation and Development.

—. 1999. *OECD Employment Outlook*. Paris, Organisation for Economic Co-operation and Development.

—. 1998. *OECD Employment Outlook*. Paris, Organisation for Economic Co-operation and Development.

Sarfati, H. 2003. *Gender, discontinued careers and low activity rates – the challenges and responses in a long life society*, Paper presented at the "4th International Research Conference on Social Security", Antwerp, 5-7 May 2003. Geneva, International Social Security Association.

—. 2002. "Labour Market and Social Protection Policies: Linkages and Interactions", *Labour Market and Social Protection Reforms in International Perspective: Parallel or converging tracks?*, Sarfati H. and Bonoli G. (eds.). Geneva, International Social Security Association.

Standing, G. 2000. *Globalisation and Flexibility: Dancing around Pensions*. Geneva, International Labour Organization.

Takayama, N. 1999. "Pension provision for specific risk groups: the Japanese case",

International Social Security Review, Vol. 52, No. 3. Geneva, International Social Security Association.

Tuominen, E. and Laitinen-Kuikka, S. 2003. Pension policy responses to changing division of labour within the family, Paper presented at the “4th International Research Conference on Social Security”, Antwerp, 5-7 May 2003. Geneva, International Social Security Association.

附属資料 「年金等の意識調査」 についての説明

棚橋 俊介

I. 調査の目的

20 歳から 59 歳までの男女個人に対し、年金等に関する実態及び意識を探る。特に、アルバイト・パートなどの非典型的労働者の実態を探ることを主目的としている。

II. 調査会社

社団法人 中央調査社

東京都中央区銀座 6-16-12 丸高ビル 03-3549-3121

III. 調査の設計

- 調査地域 : 日本全国
- 調査対象 : 20 歳から 59 歳の男女個人（職業別割当あり）
- 発送数 : 2,600
- 回収目標 : 1,000
- 調査方法 : 郵送法
- 調査時期 : 2005 年 9 月 30 日～10 月 19 日

IV. 標本へのウェイト変数について

1. ウェイト付け

非典型労働者の回収数を確保するために、標本にウェイト付け（職業別割当て）をして質問票を発送した。具体的には発送先を個人マスターに以下のような傾斜をかけて非典型労働者からの回収数を高める工夫を行った。

1. 男子のサンプルについて、「その他無職」のサンプルを約 5 倍に傾斜
2. 女子のサンプルについて、「その他無職」のサンプルを約 6 倍に傾斜
3. 女子のサンプルについて、「無職の主婦」のサンプルを 4 分の 1 に圧縮

2. ウェイトバック

回収した標本数を基にしてウェイトをかけなければ実際にどのような結果となったかを事後的に検証するために、ウェイト変数は以下の 2 つのものを利用した。

① ウェイト変数 1

ウェイト変数 1 の職業別ウェイト計算の式は以下のとおりである。

$$\text{男性・X代・職業 Y} = \frac{\text{男性・X代・職業Yの保有サンプル数} \times \text{男性・X代の発送(標本)数}}{\text{男性・X代の保有サンプル数} \times \text{男性・X代・職業 Yの発送(標本)数}}$$

ウェイト変数1とは、実際の回収数にけることにより、マスターサンプルから標本設計時に抽出の比率を変更しなかった場合に得られる回収数を推定するための係数。

② ウェイト変数2

ウェイト変数2の職業別ウェイト計算の式は以下のとおりである。

$$\text{男性・X代・職業 Y} = \frac{\text{男性・X代・職業Yの保有サンプル数} \times \text{男性・X代の回収数}}{\text{男性・X代の保有サンプル数} \times \text{男性・X代・職業 Yの回収数}}$$

ウェイト変数2とは、実際の回収数にけることにより、マスターサンプルの保有状況（出現率）に戻した場合に得られる回収数の値を推定するための係数。

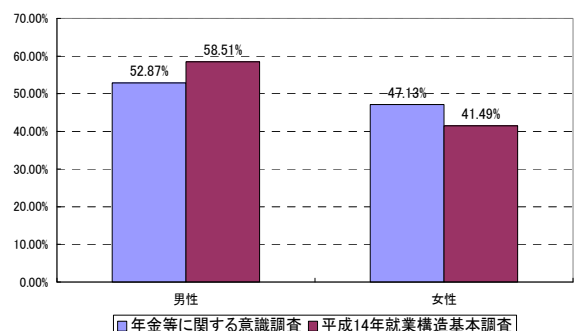
V. サンプル内容

平成14年就業構造基本調査結果（全国編）と本アンケートのサンプルの比較を行い、どの程度のサンプルの歪みがみられるかを検証する。

1. 性別比較

回答サンプルの性別に関する属性は、本アンケートの場合は男性女性比率が、52.87%：47.13%となっており、平成14年就業構造基本調査結果（全国編）の男性女性比率（58.51%：41.49%）と比較すると、男性比率が低く、女性比率が高くなっている（図表1）。

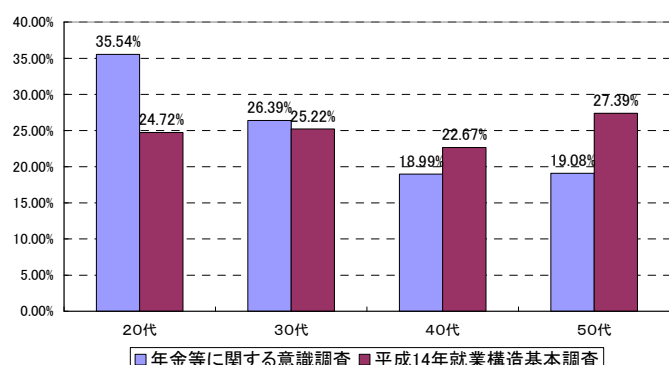
〔図表1〕性別比較



2. 年齢別比較

回答サンプルの年齢に関する属性は、若年者、特に20代のサンプルが平成14年就業構造基本調査結果（全国編）のサンプルよりも多くなっている。逆に40代、50代のサンプルは少なくなっており、非典型労働者を狙ったウェイト付けが結果として若年者へ傾斜したサンプリングに繋がったと考えられる（図表2）。

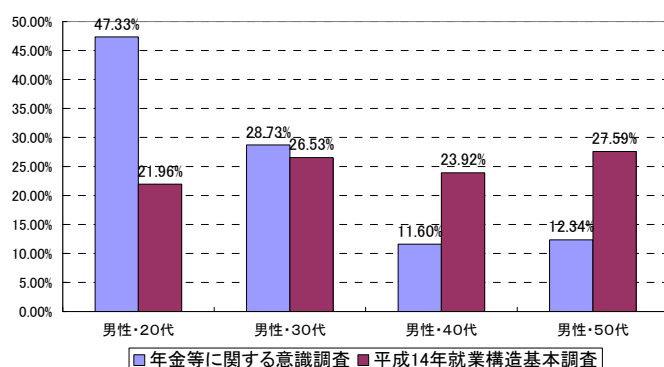
〔図表2〕年齢別比較（男女合算）



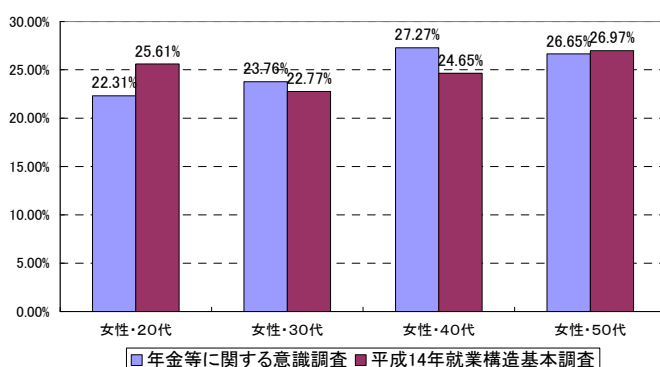
図表3の年齢別比較（男性）と図表4の年齢別比較（女性）を確認してみると、女性の年齢別サンプル比率は、平成14年就業構造基本調査結果（全国編）のものに近いが、男性の年齢別サンプル比率は、極端に若年者、特に20代の

サンプルが多く 40 代、50 代のサンプルが少なくなっていることがわかる。

〔図表 3〕 年齢別比較（男性）

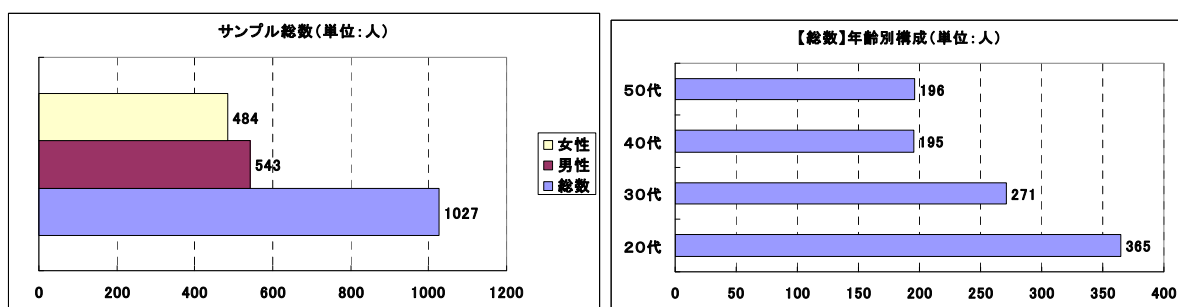


〔図表 4〕 年齢別比較（女性）



VI. 調査結果の一部（図表 5、図表 6）

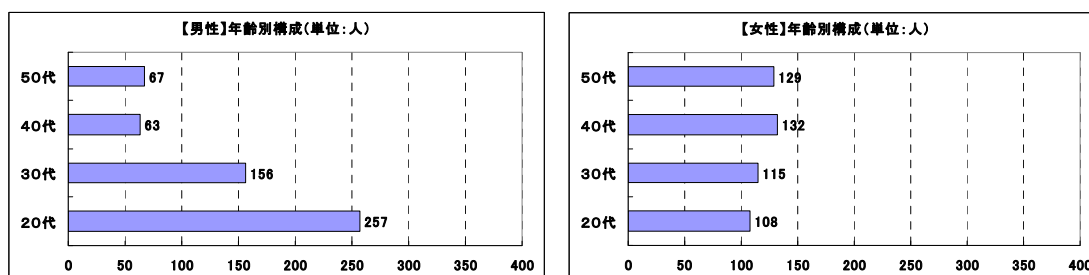
〔図表 5〕 回収内訳（性別と年代）



- 回収数 : 1027（回収率 39.5%）
- 内訳 : 男性 543、女性 484
- 非典型労働者の回収状況 : 242
- 年齢別回収状況

20 代の回収数が多い（365）。これは男性 20 代の回収が多いことが主因である。また女性は各年代ほぼ同数の回収数となっている。

〔図表 6〕 男女別年齢構成



年金等に関する調査

記入上のお願ひ

各問は該当する選択肢の番号に指定された数の○印を付けるか、数字あるいは事柄を記入して下さい。

【第1部：あなたとご家族に関する質問】

問1. 性別をお答えください（いずれか一つに○）。

1. 男性
2. 女性

問2. あなたは何歳ですか。

満（）歳

問3. 最終卒業学校についてお答えください。中途退学した人は、その前の学校についてお答えください（いずれか一つに○）。

1. 小学・中学
2. 高校・旧制中学
3. 短大・高専
4. 大学・大学院

問4. あなたの配偶関係と子どもについてお答えください（いずれか一つに○）。

- | |
|---|
| <div style="display: inline-block; vertical-align: middle;">1. 未婚
2. 既婚（配偶者あり）
3. 既婚（離別・死別）</div> <div style="display: inline-block; vertical-align: middle; font-size: 3em;">}</div> <div style="display: inline-block; vertical-align: middle;">→</div> <div style="display: inline-block; vertical-align: middle;"><div style="display: inline-block; vertical-align: middle;">1. 子どもなし
2. 子ども（<input type="text"/>）人</div><div style="display: inline-block; vertical-align: middle; font-size: 3em;">{</div></div> |
|---|

問5. あなたは次のどれにあてはまりますか（いずれか一つに○）。

- 1) 扶養されている（※ 配偶者や親と別居していても健康保険等で扶養家族とされている場合等を含みます）
- 2) 扶養家族はいない
- 3) 扶養家族がいる → 扶養家族（）名

【第2部：年金等の加入状況に関する質問】

問6. 年金制度への加入状況について教えてください（いずれか一つに○）。

1. 国民年金に加入（第1号被保険者） ⇒ 付問6-1へ
2. 厚生年金に加入（第2号被保険者）
3. 共済（公務員等）年金に加入（第2号被保険者）
4. 配偶者に扶養され、配偶者が厚生年金・共済年金に加入（第3号被保険者）
5. 上記のいずれでもなく、公的年金には一切加入していない。⇒ 付問6-2へ

付問6-1. 保険料の支払い状況を教えてください（いずれか一つに○）。

1. 時々、支払わないことがある。
2. 全く支払っていない（未納である）。 } 付問6-2へ
3. 毎月支払っている。…………… 付問6-3へ
4. 免除されている。

付問6-2. 保険料を支払わない、もしくは公的年金に一切加入していない理由を教えてください（最もあてはまるもの一つに○）。

1. うっかりしていて、忘れた。
2. 保険料の支払方法が面倒である。
3. 後でまとめて払おうと思った。
4. 保険料が高く、経済的に支払うのが困難である。
5. 支払う保険料総額より受け取る受給総額が少ないと思うから。
6. まだ若いので今から支払わなくてもいいと思う。
7. これから保険料を払っても加入期間が少なく、年金がもらえない。
8. すでに国民年金、厚生年金、共済年金といった公的年金を受ける権利がある。
9. 長生きしないと思っているから。
10. 国民年金をあてにしていない。（該当の場合には（ア）～（オ）より一つお選びください。）
 - （ア）もらえる年金額がわからないのであてにできない。
 - （イ）制度の存続など年金制度の将来が不安であるから。
 - （ウ）個人年金に入っているから。
 - （エ）老後も自分で働いて収入を確保するつもりだから。
 - （オ）貯蓄や財産が十分あると思うから。

付問6-3. 現在の保険料納付方法を教えてください（いずれか一つに○）。

1. 金融機関による自動振り替え
2. 役所、金融機関、コンビニなどへ出向いて支払いを行う
3. その他（ ）

※具体的にご記入ください。

問7 公的年金へ加入している期間は合計で何年（ただし未納期間は含めません）ですか。公

的年金とは、国民年金（3号の期間を含む）、厚生年金、共済（公務員等）年金です。
（）年

問8 公的な医療保険への加入状況について教えてください（いずれか一つに○）。

1. 国民健康保険に加入している。 ⇒ 付問8-1へ
2. 政管健康保険に加入している。
3. 組合健康保険に加入している。
4. 共済（公務員等）保険に加入している。
5. 船員保険に加入している。
6. 被扶養者（家族）として、上記2.～5.のいずれかに加入している。
7. 上記のいずれでもなく公的な医療保険には一切加入していない。 ⇒ 付問8-2へ

付問8-1. 保険料の支払い状況を教えてください（いずれか一つに○）。

1. 時々、支払わないことがある。
2. 支払っていない（未納である）。 } 付問8-2へ
3. 毎月支払っている。 付問8-3へ
4. 免除されている。

付問8-2. 保険料を支払わない、もしくは公的医療保険に一切加入していない理由を教えてください（最もあてはまるもの一つに○）。

1. うっかりしていて、忘れた。
2. 保険料の支払方法が面倒である。
3. 保険料が高く、経済的に支払うのが困難である。
4. 支払う保険料総額より受けられる医療サービスが少ないと思うから。
5. 健康保険に加入していても医者に行くとお金がかかるから。
6. 病気やケガをする可能性は低いと思うから。
7. 病気やケガをしてから保険料を支払えばよいと思うから。
8. 病気やケガをしても友人などに保険証を借りたら良いと思うから。
9. 病気やケガになっても普通の薬局などで購入できる薬で十分だと思うから。
10. 国民健康保険をあてにしていない（該当の場合には（ア）～（ウ）より一つお選びください）。
（ア）制度の存続など医療保険制度の将来が不安であるから
（イ）民間の医療保険に入っているから
（ウ）病気やケガをしても貯蓄や財産でしのげるから

付問8-3. 現在の保険料納付方法を教えてください（いずれか一つに○）。

- ※具体的にご記入ください。

1. 購入している。⇒ 付問 9-1 へ
2. 購入していない。
3. 購入しているかどうか分からない。

1. 個人年金
2. 生命保険
3. 医療保険
4. その他積立の金融商品（財形等）

付問 9-2 へ

1. 死亡時の保障のため
2. 病気・障害時の保障のため
3. 老後の備えのため
4. 相続税対策のため
5. その他（ ）

※具体的にご記入ください。

1. 所得税： (ア) 課税あり (イ) 課税なし
2. 住民税： (ア) 所得割 (イ) 均等割のみ (ウ) 課税なし
3. 固定資産税： (ア) 課税あり (イ) 課税なし

【第3部：ふだんの仕事に関する質問】

問 11. あなたはふだん何か収入になる仕事をしていますか。1) ～7) のいずれか一つに○をつけてください。

1. 仕事をしている(育児休業や介護休業などのため仕事を一時的に休んでいる場合を含みます)

- 1) 仕事をおもにしている
2) 家事がおもで、仕事もしている
3) 通学がおもで、仕事もしている
4) 家事・通学以外のことがおもで、仕事もしている
- 問 12 へ

2. 仕事をしていない

- 5) 家事をしている
6) 通学している
7) その他

付問 11-1 あなたは何か収入になる仕事を探したり開業の準備をしたりしていますか
(来春、学校卒業後でなければ仕事につかないという人は「探していない」とします)。

1. 探している → 期間 年 ヶ月
2. 開業の準備をしている → 期間 年 ヶ月
3. 探していない
- 問 22 へ

問 12. ふだん何か収入のある仕事をしている人に伺います。あなたの職業は何ですか (1) ~12) で最も近いもの一つに○)。

- 1) 自営業主（雇い人あり）
- 2) 自営業主（雇い人なし）
- 3) 自家営業の手伝い
- 4) 内職
- 5) パート・アルバイト
- 6) 契約社員・嘱託
- 7) 人材派遣会社からの派遣社員
- 8) 請負会社からの派遣社員
- 9) 会社員（正規の職員・従業員）
- 10) 会社などの役員
- 11) 公務員
- 12) その他（ ） ※具体的にご記入ください。

問 13. その仕事の業種は何ですか (いずれか一つに○)。

れも含めて記入してください。

週 時間

問 17. ふだん 1 ヶ月あたりの平均就業日数をお答えください（現在の仕事について 1 ヶ月未満の人は、最近の状態をもとにして 1 ヶ月の見込み日数について記入してください）。

1 ヶ月 日 →

付問 17-1. あなたの 1 年間を通じての就業日数は規則的ですか。

1. 不規則
2. だいたい規則的

問 18. ふだんの仕事からの収入の計算の方法を教えてください（いずれか一つに○）。

1. 月給で計算されている。
2. 日給で計算されている。
3. 時給で計算されている。
4. 出来高払いで計算されている。
5. 売上次第である。
4. その他（ ） ※ 具体的にご記入ください。

問 19. ふだんの就業時間・日数は、正規の職員・従業員と比べて短いですか。

1. 短い ⇒ 付問 19-1
2. 同じ
3. 長い

付問 19-1. その理由（一つに○）について教えてください。

1. 所得税の非課税限度額を超えないようにする為
2. 税制上の配偶者控除の限度額を超えないようにする為
3. 配偶者の会社の配偶者手当をもらえるようにする為
4. 配偶者の健康保険の扶養から外れないようにする為
5. 雇用保険料を払わないようにする為
6. 公的年金保険料を払わないようにする為
7. その他（ ）

付問 19-2

※具体的に記入してください。

付問 19-2. あなたが調整したいと考えている目標年収額を教えてください。

1. 年収 万円未満
2. 特にない

問 20. あなたの 1 年間の仕事からの収入を教えてください（現在の仕事について 1 年未満の

人は1年間の見積り額について記入してください)。自営業の場合は、売上高から必要経費を差し引いた営業利益について教えてください (いずれか一つに○)。

1. 25万円未満
2. 25万円～50万円未満
3. 50万円～65万円未満
4. 65万円～103万円未満
5. 103万円～130万円未満
6. 130万円～330万円未満
7. 330万円～500万円未満
8. 500万円～600万円未満
9. 600万円～700万円未満
10. 700万円～800万円未満
11. 800万円～900万円未満
12. 900万円～1000万円未満
13. 1000万円～1800万円未満
14. 1800万円以上

問 21. 今後1年間に、あなたが失業あるいは倒産する可能性があると思いますか。

1. かなりある
2. ある程度ある
3. あまりない
4. まったくない

問 22. これまで何回、あなたは転職をしたことがありますか。

1. ある  () 回
2. 転職もしくは就職したことがない

問 23. これまで何回、あなたは失業あるいは倒産を経験したことがありますか。

1. ある → () 回 付問 23-1
2. 失業・倒産もしくは就職したことがない 問 24 へ

付問 23-1 20 歳から現在までの失業期間を合計して記入してください。ここで「失業期間」とは仕事を探していて、仕事があればすぐ仕事に就くことができた期間のことをさします。

() 年 () ヶ月

※ 例えば、1999 年に 2 ヶ月間、2003 年に 1 年間、仕事を探していて、両期間ともに仕事があればすぐ仕事に就くことができた場合、失業期間を 1 年 2 ヶ月と記入してください。

付問 23-2 失業の理由は何でしたか。当てはまるもの 3 つまでに○（最も大きな理由には◎）をつけてください。

- | | |
|------------------------|----------------------------------|
| 1. 労働時間に不満だった | 8. 希望退職・早期退職優遇制度に応じた |
| 2. 給与に不満だった | 9. 解雇された・退職を強要された |
| 3. 肉体的あるいは精神的に健康を損ねた | 10. 倒産、事務所の閉鎖 |
| 4. 人間関係が悪かった | 11. 定年、契約期間満了による退職 |
| 5. 仕事が合わなかった | 12. リフレッシュの時間が必要 |
| 6. 会社や昇進・キャリアに将来性がなかった | 13. その他 () |
| 7. 結婚・出産・育児・介護など家庭の事情 | |

付問 23-3 失業してから雇用保険（失業手当）を受給しましたか（いずれか 1 つに○）

1. 受給した
2. 受給しなかった

付問 23-4 失業中の「国民年金」及び「国民健康保険（公的医療保険）」の支払いはどうにしていましたか。各々について、いずれか 1 つに○をつけてください。

「国民年金」について

1. 支払った
2. ときどき支払った
3. 全く支払わなかった

「国民健康保険」について

1. 支払った
2. ときどき支払った
3. 全く支払わなかった

問 24. この 2～3 年間の間にあなたの経済状態はどう変わりましたか。

1. 良くなった
2. 変わらない
3. 悪くなった

問 25. 今後の見通しとして、あなたの経済状態を改善させる機会はどれくらいありますか。

1. 充分ある
2. 少しはある
3. どちらとも言えない
4. あまりない
5. 全くない

【第4部：あなたの行動様式に関する質問】

問 26. あなたは普段、降水確率の予報が何%以上の時に、傘を持って出かけますか。下の欄に数字を記入してください。

() %以上

問 27. ある金額 (A) を今日受け取ることと、別の金額 (B) を 1週間後受け取ることのどちらがよいかを考えてください。

1. ～5. のそれぞれについて、あなたにとってAかBかのどちらかを選んでください。

1. A : (今日受け取る 10,000 円) か、B : (1週間後受け取る 10,000 円)
2. A : (今日受け取る 10,000 円) か、B : (1週間後受け取る 10,004 円)
3. A : (今日受け取る 10,000 円) か、B : (1週間後受け取る 10,012 円)
4. A : (今日受け取る 10,000 円) か、B : (1週間後受け取る 10,019 円)
5. A : (今日受け取る 10,000 円) か、B : (1週間後受け取る 10,038 円)

問 28. ある金額 (A) を今日受け取ることと、別の金額 (B) を 1年後受け取ることのどちらがよいかを考えてください。

1. ～5. のそれぞれについて、あなたにとってAかBかのどちらかを選んでください。

1. A : (今日受け取る 10,000 円) か、B : (1年後受け取る 10,000 円)
2. A : (今日受け取る 10,000 円) か、B : (1年後受け取る 10,200 円)
3. A : (今日受け取る 10,000 円) か、B : (1年後受け取る 10,600 円)
4. A : (今日受け取る 10,000 円) か、B : (1年後受け取る 11,000 円)
5. A : (今日受け取る 10,000 円) か、B : (1年後受け取る 12,000 円)

問 29. ある金額 (A) を今日受け取ることと、別の金額 (B) を 10年後受け取ることのどちらがよいかを考えてください。

1. ～5. のそれぞれについて、あなたにとってAかBかのどちらかを選んでください。

1. A : (今日受け取る 10,000 円) か、B : (10年後受け取る 10,000 円)
2. A : (今日受け取る 10,000 円) か、B : (10年後受け取る 12,190 円)
3. A : (今日受け取る 10,000 円) か、B : (10年後受け取る 17,908 円)
4. A : (今日受け取る 10,000 円) か、B : (10年後受け取る 25,937 円)
5. A : (今日受け取る 10,000 円) か、B : (10年後受け取る 61,917 円)

問 30. 資産運用における株式投資についてどのようなお考えをお持ちですか (いずれか一つに○)。

1. 有効な手段であると考え、行うのが当然である。
2. リスクがあるが慎重に行えば有効である。

3. リスクがかなり高いので、できればやらない方が良い。
4. リスクが高すぎるので、絶対にやってはいけないと認識している。

問 31. あなたの収入の 50%を保証する公的年金があったとします。その場合あなたの収入の何%が保険料として適切な水準だと思いますか。ちなみに、現在の厚生年金保険料は約 14%（将来は約 18%）です。

() %

問 32. 国民年金保険料は月々1 万 4 千円（将来は 1 万 7 千円）です。もし、あなたが、40 年間、この金額を納付したとして、月々いくらぐらい年金が欲しいですか。

月額 万 千円

問 33. もしも公的年金制度への加入が任意（自分の意思で加入するかどうかを決められる）であるならば加入しますか（いずれか一つに○）。

1. 任意で加入する。
2. 任意であれば加入しない。
3. わからない。

問 35. もしも医療保険制度への加入が任意（自分の意思で加入するかどうかを決められる）であるならば加入しますか（いずれか一つに○）。

1. 任意で加入する。
2. 任意であれば加入しない。
3. わからない。

問 36. 平成 16 年のデータによると、男性の平均寿命は 79 歳、女性の平均寿命は 86 歳です。あなたは何才ぐらいまで生きることになると思いますか。下の欄に直接お書きください。

() 才ぐらい

問 37. 同年代の人たちと比較して、あなたの健康状態で最も当てはまるものは以下のどれですか（いずれか一つに○）。

1. 極めて健康である。
2. 病気はあまりしない。
3. 病気を時々する。
4. 病気がちである。

【第5部：年金制度への意識】

問 38. アルバイトやパートの多くは、厚生年金（サラリーマンの年金）に入っていない。アルバイトやパートも、厚生年金に加入する制度にした方が良いと思いますか。あなたのご意見を聞かせてください（いずれか一つに○）。

1. 加入は望ましい。
2. どちらでも良い。
3. 加入は望ましくない。
4. よくわからない。
5. その他 ()

※具体的にご記入ください。

問 39. 実際に厚生年金への適用拡大が実施された場合、どのような対応をとりますか？（いずれか一つに○）。【アルバイトやパートの方だけご回答ください】

1. 労働時間を減らして適用されないようにする。
2. 適用されても構わないため、何もしない。
3. わからない。
4. その他（ ）

※具体的にご記入ください。

問 40. 現在の年金制度は、厚生年金、国民年金、共済年金といった、様々な制度体系が並存しています。しかし、この制度を一つの制度にまとめるべきであるという年金制度の一元化の議論があります。年金制度の一元化に対するあなたの意見を聞かせてください。以下のうち一番近い回答はどれですか。(いずれか一つに○)

1. 実現すべきであると思う。
2. 様々な問題があり実現は難しいと思う。
3. どちらでもよい。
4. 一元化の意味がわからないため回答できない。

問 41. 現在の「年金制度」への意識として当てはまるものを選択してください（いずれか一つに○）。

1. かなり安心感がある。
2. まあ安心感がある。
3. 少し不安である。
4. かなり不安である。

問 42. 現在、年金を受け取っている人たちに比べて、あなたが老後に受け取る年金の額は、

どうなっていると思いますか。

1. かなり良くなっている
2. 少し良くなっている
3. だいたい同じ
4. 少し悪くなっている
5. かなり悪くなっている
6. 現在、年金を受けている

問 43. 年金制度の負担と給付のバランスに関する、あなたの意見を聞かせてください。以下のうち一番望ましい負担と給付のバランスはどれですか（いずれか一つに○）

1. 保険料は今の収入の 30% 給付は今の収入の 72%
2. 保険料は今の収入の 25% 給付は今の収入の 60%
3. 保険料は今の収入の 20% 給付は今の収入の 48%
4. 保険料は今の収入の 15% 給付は今の収入の 36%
5. 保険料は今の収入の 10% 給付は今の収入の 24%

問 44. あなたの年金制度への理解の度合いはどの程度ですか（いずれか一つに○）。

1. よく理解している方だ。
2. 理解している方だ。
3. あまり理解していない。
4. 理解していない。

【第6部:あなたの世帯の所得・資産に関する質問】

問 45. 同世代の世帯と比較して、あなたの世帯全体の収入はどれぐらいですか。

1. 平均よりかなり少ない
2. 平均より少ない
3. ほぼ平均
4. 平均より多い
5. 平均よりかなり多い

問 46. 現在の住居は以下のどれに該当しますか（いずれか一つに○）。

1. 寮、官公舎、社宅
2. 公営住宅、公団住宅
3. 民間賃貸住宅
4. 自分の持ち家である。
5. 親族の持ち家である。

問 47. 住宅ローンを含めて世帯全体で借入金はいくらぐらいありますか（いずれか一つに○）。

1. 0万円
2. 1～50万円未満
3. 50～100万円未満
4. 100～200万円未満
5. 200～300万円未満
6. 300～400万円未満
7. 400～500万円未満
8. 500～700万円未満
9. 700～1000万円未満
10. 1000～1500万円未満
11. 1500～2000万円未満
12. 2000～3000万円未満
13. 3000万円以上

問 48. 世帯全体で金融資産（預貯金及びその他金融資産）はいくらぐらいありますか（いずれか一つに○）。

1. 0万円
2. 1～50万円未満
3. 50～100万円未満
4. 100～200万円未満
5. 200～300万円未満
6. 300～400万円未満
7. 400～500万円未満
8. 500～700万円未満
9. 700～1000万円未満
10. 1000～1500万円未満
11. 1500～2000万円未満
12. 2000～3000万円未満
13. 3000万円以上

—— アンケート調査へのご協力ありがとうございました。 ——