

## 若年非正規雇用の現状と年金を含めた社会的保護のあり方

永瀬 伸子(お茶の水女子大学教授)

### 要旨

本稿は、総務省『労働力特定調査』、『労働力調査』を用いて、若年層の非正規雇用の広がりを分析した。非正規雇用経験が長くなるほど賃金期待が下がること、無配偶者は平均収入が低く33-34歳層の3割程度をしめること等が見出された。論文の後半では、不安定雇用の拡大を前提とした上での社会的保護の在り方を考察した。政府は、被用者年金の所得下限の引き下げにより、非正規雇用の被用者年金の加入拡大を提言している。しかし第3号被保険者資格をもつ場合、社会保険料納付に対する見返りが低い構造は変わらないままである。共働きを標準とした上で子育てを支援する観点からは、当面は第1号被保険者を含めて「ケア活動にフルタイムで従事しているかどうか」を保険料免除の判断基準とすることが考えられる。また子どものケア活動により可能な就業年数が短くなる者も一定の年金権を得られるような給付乗率の優遇が考えられる。さらに出産時の所得下落に対する給付を年金制度に付加することも考えられる。

### はじめに

非正規雇用の上昇が続いている。かつては主婦や学生の従とした働き方という位置づけであったが、2000年代に入り、非正規雇用で生計をたてる若者や無配偶女性が増加した。本稿の目的は、若年に広がる非正規雇用の実態を明らかにするとともに、非正規雇用の社会的保護の在り方について年金加入を含め検討することである。前半では総務省『労働力特定調査』1988年から2002年、『労働力調査』の2002年から2007年の個票を用いて、若年層という

視点から、非正規雇用の広がりの実態およびその賃金見通しについての実証分析を示す。結論を先取りすれば、非正規雇用は若年層に大きく広がり、止まる気配がないこと、33-34歳層を取り出すと、家族形成のできない低収入の男女が相当数でいること、非正規雇用にとどまっているほど将来期待できる賃金見通しが下がること、しかしいったん非正規雇用に陥ると抜け出すことが困難なことが示された。非正規雇用という働き方が将来も定着するとすれば、こうした働き方をどれだけ、職の技能が蓄積される、訓練と技能向上のある働き方とするか、また家族形成、次世代育成が可能な働き方とするか、そのためにわれわれは社会的保護としてどのようなルールを確立すべきかが、日本社会の今後の趨勢を決める重要事項として問われている。

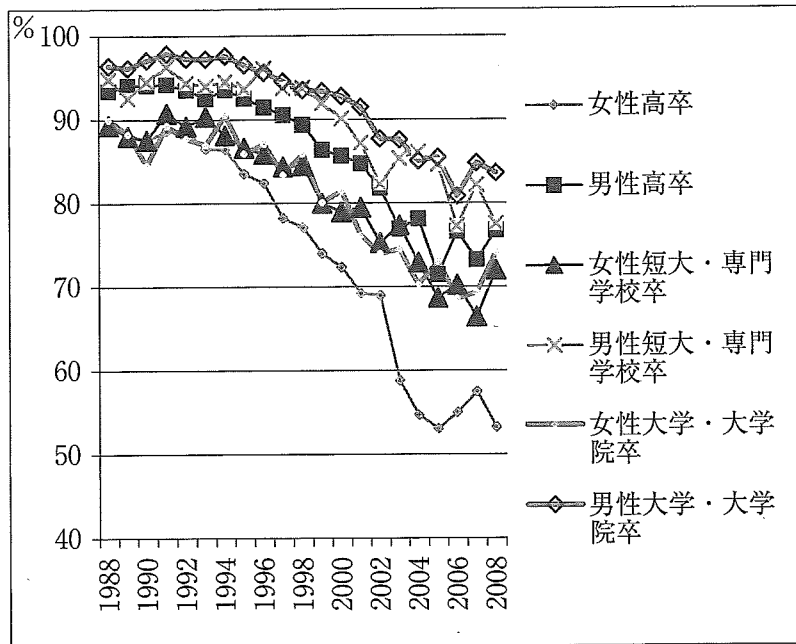
その一方で、非正規雇用市場を考える上では、主婦層の行動も視野に入れなければならない。コアとなる生計維持者がいる上で、年収130万円までは社会保険料が免除されるという制度のもとで、比較的優秀な中年女性層が年収100万円程度で働くことが奨励されてきた。そうした雇用者と生計維持が必要な若年雇用者との間で賃金裁定が働くため、非正規雇用労働市場の賃金水準は低水準に低迷している。

非正規雇用の被用者年金加入を推し進める政策は必要であるが、本稿後半では、その際に考慮すべき条件を、制度の手続き上の課題や第3号被保険者問題も含めて考察したい。年金制度は時間をかけないとかわらない。ゆえに制度変更は20年先の家族や雇用を予想して考える必要がある。

### 1. 若年層の非正規雇用の拡大と正規雇用化の困難

被用者のモデル年金は、男性の平均賃金で厚生年

図表1 34歳以下の雇用者の学歴別正社員比率（女性は無配偶者に限定）



(出所) 永瀬・縄田・水落 (2010)

金に40年加入し、専業主婦のいる世帯の年金である。モデル年金額は月額約23.5万円（1946年生まれ（65歳到達2011年））である。しかし現実には、若年層では、厚生年金に加入しない非正規雇用者が大幅に増加し、また婚姻率も大きく低下している。だから、このモデルに該当する者は、若年層ほど減少している。

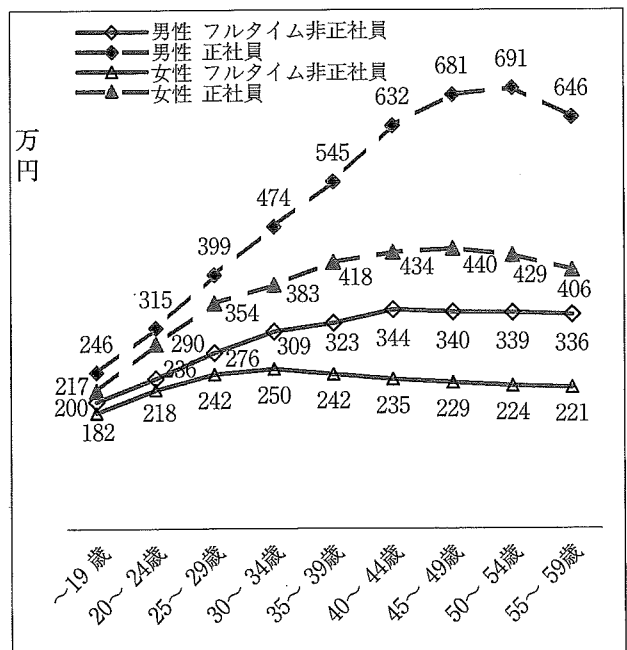
若年層（34歳以下）の雇用者に占める正社員に比率の変遷を示したものが図表1である<sup>1</sup>。女性については無配偶者に限定した。これによれば、1988年当時は、学歴にかかわらず34歳以下の雇用されている男女の9割が「正社員」であり、正社員を前提とした年金制度は現実に沿っていた。しかし97年、98年の金融危機後の景気の低迷と企業の新卒採用の削減、1999年の派遣労働のネガティブ・リスト化、2003年の製造業における派遣労働の解禁などの法改正を経て、若年層の正社員比率は年々下落していく。2000年と比べても、2008年の正社員比率は大きく下落し、図表1より、大卒男性の2割弱、高卒男性の2割強、無配偶の大卒女性の25%、無配偶の高卒女性の47%が非正社員である。

## 2. 正規雇用と非正規雇用との賃金格差

正社員と非正社員の賃金水準を平成21年の厚生労働省『賃金構造基本統計調査』を用いて確認する。

図表2はフルタイムで働く非正社員と正社員の平均年収を年齢階級別にみたものである。正社員は、年齢とともに平均年収が上昇する。年収水準は20歳代前半は300万円前後だが、40歳代になると男性は600万円台に、女性は400万円台となる。このような賃金上昇は労働経済学では企業内訓練を通じた「生産性の上昇」と説明されたり、あるいは若いと

図表2 フルタイムで働く非正社員と正社員の平均年収



出所) 賃金構造基本統計調査平成21年より筆者作成  
注) 決まって支給する給与×12+特別賞与

きの「賃金の後払い」であると説明されたり、あるいは労使合意のもとでの「生活給」であると説明されたりする。一方、非正社員は20歳代前半の年収は正社員よりやや低い200万円台であり、その後の賃金上昇も少なく、両者の年収格差は年齢とともに拡大する。なお労働時間は、残業時間を含めて、正社員とフルタイム非正社員とで差はほとんどない。

正社員とフルタイムの非正社員とに大きい年収差がみられるが、これは、勤続が短い者や、学歴水準が低い者、一定の産業や職種の者が非正社員に多いという、労働者の属性の差によってみられるのかもしれない。そこで年齢、勤続、企業規模、職種、産業などを考慮した上で、なお非正社員は正社員に比べて賃金率が低いのかどうか、また非正社員から正社員に転職することで、賃金率は上がるのかどうか、次の式を用いて時間当たり賃金の対数を被説明変数<sup>2</sup>とし、最小自乗法で推計する。説明変数Xとして、年齢、年齢自乗項、勤続、勤続自乗項、企業規模ダミー、年ダミー、月ダミー<sup>3</sup>を入れた推計①と、これにさらに職種ダミー、産業ダミーを加えた推計②を行った。注目するのは、 $\beta_1$ 、 $\beta_2$ 、 $\beta_3$ の係数である。推計式は以下のとおりである。

$$\ln w_i = a X_i + \beta_1 * \text{就業形態ダミー} + \beta_2 \text{非正規から正社員転職ダミー} + \beta_3 \text{非正規から正社員参入転職ダミー} * \text{年齢} + u_i$$

図表3は結果である。②より、正社員ダミーの係数は、0.1231（男性）、0.1633（女性）と有意に正である。自営業に比べて、他の説明変数を考慮したあとに、正社員の賃金率は、男性は10%強、女性は16%程度高いことを意味する。一方、アルバイトは-0.1169（男性）、-0.0268（女性）と自営業に比べて賃金率が男性は1割、女性は3%程度有意に低い。

この推計から、勤続、年齢、職種、産業、企業規模等を考慮しても、雇用形態が正社員である場合、アルバイトと比べて、時間あたり賃金が20%から25%程度、統計的に有意に高いと示された。この数字を、オランダ、イギリス、スウェーデン、ドイツについて賃金関数を推計した権丈・グスタフソン・ウィーゼル（2003）の結果と比べると、日本の雇用形態間の賃金格差はかなり大きい。

図表4は、得られた係数を用いて、パート・アルバイトから正社員に転職した場合の賃金プレミアムを計算したものである。これによれば賃金プレミアムは、転職年齢が上がるほど小さくなる。たとえば23歳でパート・アルバイトから正社員に転職した場合、ベースである自営業に対して、賃金率は7%（男性）から12%（女性）上がるが、29歳になってからの正社員転職では、効果は男性で2%程度、女性で

図表3 賃金関数の推計（非正規から正社員への転職の効果）

|                       | 男性34歳以下 |     |        |         | 女性34歳以下 |        |         |     |       |         |     |       |
|-----------------------|---------|-----|--------|---------|---------|--------|---------|-----|-------|---------|-----|-------|
|                       | ①       |     | ②      |         | ①       |        | ②       |     |       |         |     |       |
|                       | 係数      | t 値 | 係数     | t 値     | 係数      | t 値    | 係数      | t 値 |       |         |     |       |
| 短大卒                   | 0.0221  | *** | 5.24   | 0.0106  | **      | 2.23   | 0.1242  | *** | 30.10 | 0.0645  | *** | 13.65 |
| 大卒                    | 0.1237  | *** | 32.67  | 0.0941  | ***     | 20.53  | 0.2290  | *** | 41.39 | 0.1711  | *** | 27.24 |
| 年齢                    | 0.0111  | *   | 1.84   | 0.0068  |         | 1.02   | 0.0286  | *** | 3.85  | 0.0195  | *** | 2.41  |
| 年齢自乗                  | 0.0002  | **  | 2.29   | 0.0003  | ***     | 2.64   | -0.0002 |     | -1.70 | -0.0001 |     | -0.64 |
| 正社員                   | 0.1294  | *** | 18.44  | 0.1231  | ***     | 15.77  | 0.1886  | *** | 20.77 | 0.1633  | *** | 16.34 |
| パート                   | -0.1718 | *** | -11.77 | -0.1493 | ***     | -9.41  | -0.0915 | *** | -9.22 | -0.0700 | *** | -6.46 |
| アルバイト                 | -0.1603 | *** | -15.80 | -0.1169 | ***     | -10.44 | -0.0641 | *** | -5.58 | -0.0268 | *** | -2.13 |
| 派遣社員                  | -0.0077 |     | -0.47  | 0.0043  |         | 0.25   | 0.0584  | *** | 3.96  | 0.0699  | *** | 4.20  |
| 契約・嘱託社員               | -0.0313 | *** | -2.70  | -0.0257 | **      | -2.06  | -0.0073 |     | -0.63 | -0.0139 |     | -1.10 |
| 会社役員                  | 0.3647  | *** | 31.07  | 0.3387  | ***     | 25.23  | 0.4329  | *** | 18.19 | 0.4260  | *** | 15.81 |
| 前職正社員現職正社員            | 0.0468  | *** | 6.40   | 0.0563  | ***     | 6.97   | 0.0086  |     | 0.81  | 0.0112  |     | 0.96  |
| 前職パートアルバイトから正社員       | 0.1692  | *   | 1.90   | 0.1149  |         | 1.18   | 0.1345  |     | 1.44  | 0.1511  |     | 1.48  |
| 上記×年齢                 | -0.0095 | *** | -2.81  | -0.0074 | **      | -2.00  | -0.0085 | *** | -2.43 | -0.0085 | *** | -2.23 |
| 前職派遣・契約・嘱託・その他雇用から正社員 | -0.1821 |     | -1.03  | -0.1988 |         | -1.07  | -0.0812 |     | -0.40 | -0.0789 |     | -0.38 |
| 上記×年齢                 | 0.0071  |     | 1.12   | 0.0073  |         | 1.11   | 0.0009  |     | 0.13  | 0.0017  |     | 0.23  |
| 前職自営業なし・家族従業から正社員     | -0.0801 |     | -1.50  | -0.0618 |         | -1.05  | -0.1845 | *** | -1.77 | -0.0782 |     | -0.67 |
| 勤続                    | 0.0391  | *** | 23.50  | 0.0383  | ***     | 21.00  | 0.0280  | *** | 13.34 | 0.0298  | *** | 13.15 |
| 勤続自乗                  | -0.0014 | *** | -13.49 | -0.0014 | ***     | -12.42 | -0.0009 | *** | -6.01 | -0.0009 | *** | -5.98 |
| 修正済み決定係数              | 0.3081  |     | 0.3292 |         | 0.2631  |        | 0.2928  |     |       |         |     |       |
| サンプル数                 | 83261   |     | 66536  |         | 57854   |        | 46558   |     |       |         |     |       |

出所) 永瀬・水落 (2009), 労働力調査 2002-2007年を用いた集計

注) 学歴のベースは高卒以下である。就業形態のベースは自営業・家族従業である。

図表4 パート・アルバイトから正社員転職への賃金プレミアム

|     | 男性     | 女性     |
|-----|--------|--------|
| 23歳 | 0.0685 | 0.1180 |
| 26歳 | 0.0464 | 0.0924 |
| 29歳 | 0.0243 | 0.0668 |
| 32歳 | 0.0022 | 0.0412 |

注：②式より、「前職パート・アルバイトから正社員」、「上記×年齢」、「正社員グミー」の3者の係数を加えて計算。

7%程度に下がってしまう。20歳代前半に正社員にならないと転職の賃金プレミアムはあまり期待できない。

ところが永瀬・水落(2009)は、前年に非正規雇用・無業を経験した若年層がどれだけ正社員に転職できているか、2002年から2007年の「労働力調査」の月次の個票を用いて計量分析を行ったが、非正規・無業経験者の正社員への転職は、そう容易ではなく、学歴、年齢、前職など考慮後に、有効求人倍率が回復する局面でも弱く、年齢が上がるほど不利となることを示している。いったん非正規・無業に陥ると抜け出しにくい構造がある。また学歴、年齢、地域、卒業時点での有効求人倍率などを考慮した後も、2007年の景気回復に向かう局面を含めて、非正規雇用・無業経験をしている若年層が年々増えているとも示唆している。

日本経営者団体連盟は1995年に「新時代の『日本の経営』」を發表し、今後は有期雇用で時間労働制、職務給、昇給なしという雇用柔軟グループを作っていくとした。確かにこれ以後、雇用柔軟グループに入る雇用者が大きく拡大した。このような働き方においては、職業能力の形成が難しいばかりでなく、次節に示すように、家族形成の見通しもたちにくいものとなっている。このことは日本社会にゆっくりだが大きいボディ・ブローを与えている。

### 3. 33-34歳男女の平均賃金と有配偶率の関係

図表5は、33-34歳男女の年収や有配偶率をみたものである。この年齢層を取り出したのは、シャイン(1978, 邦訳1991)のいうキャリア・アンカー、職業上の自分の強みが形成されるはずの時期であり、また結婚や出産決定の点からも重要な年齢と考えられるからである。

男性は3人に1人程度は無配偶である。学歴が低いほど無配偶率が上がり、高卒層は4割が無配偶である。男性無配偶者の年収を見ると、同じ学歴の平均より100万円近く低い。無配偶の高卒の平均年収は300万円未満、短大卒も300万円を少し超える程度である。なお正社員に限定しても無配偶の男性は平均で60万円程度年収が低い。

女性は学歴にかかわらず3割弱が無配偶である。女性の大卒と高卒とで無配偶割合が変わらないのは、図表には示していないが、この年齢になると高卒女性の離別が増えるためである。高卒無配偶女性には離別女性が含まれるが、その平均年収は200万円に達しない低さである。短大・専門学校卒も300万円に達しない。無配偶者の賃金水準は低いが、続柄を見ると「世帯主の子」が7割である。親同居によって生計をたてている者が少なくない。

33-34歳といえば、職業キャリアが確立されるべき時期だが、その一定の割合が、低賃金の仕事に就き、職業キャリアを確立できていない。そのことが家族形成という面からの独立も妨げているものと思われる。

これらの層が職業能力と家族を獲得していけるかどうかは、彼らにとっても、また日本の将来社会と国力にとっても重要である。そのためにもっとも重

図表5 33-34歳男女の無配偶率、平均年収、正社員比率

|         | 男性33-34歳 |      |      | 女性33-34歳 |      |      |
|---------|----------|------|------|----------|------|------|
|         | 高卒       | 短大卒  | 大卒   | 高卒       | 短大卒  | 大卒   |
| 無配偶者の比率 | 39.6     | 37.2 | 34.3 | 27.1     | 27.1 | 28.6 |
| 年収平均    | 369      | 422  | 530  | 112      | 149  | 216  |
| (うち無配偶) | 275      | 340  | 422  | 173      | 270  | 351  |
| 正社員年収平均 | 413      | 450  | 558  | 272      | 358  | 441  |
| (うち無配偶) | 355      | 394  | 480  | 269      | 347  | 436  |
| 正社員比率   | 78%      | 79%  | 87%  | 38%      | 51%  | 62%  |
| (うち無配偶) | 74%      | 77%  | 83%  | 51%      | 68%  | 71%  |

(出所) 図表3に同じ、2002-2007年の『労働力調査』を用いた集計

要なのは、若年者が、仕事の経験を積み、仕事の訓練を受ける仕組みづくりであり、生計維持が可能な賃金の稼得である。多くの企業は、賃金テーブル上も、訓練の仕組み上も、非正規雇用者と正社員とを非連続な区分として扱っている。しかし非正規雇用拡大が若年層へ大きくすすんでいる以上、彼らが企業の内部労働市場、あるいは企業間の労働市場で、ステップアップしていけるような雇用慣行の形成が求められる。

#### 4. 非正規雇用者の公的年金加入の状況

##### 4.1 20歳～39歳代層の公的年金加入の変化（2000年から2009年）

では労働市場の変化の中で公的年金加入状況はどうかかわったのだろうか。図表6は厚生労働省『国民生活基礎調査』を用いて2000年と2009年を20歳代、30歳代について比較したものである。主な変化として、この9年間に、女性の第3号被保険者が減少、第2号被保険者と第1号被保険者割合が上昇した。また雇用契約期間が1か月以上1年未満の非正社員の被用者年金加入も一定程度すすんだ点を評価できる。

詳しく20-29歳層を見よう。男性は、第2号被保険者が60%から58%へと若干下落し、第1号被保険者が28%から32%へと増え、非加入者が13%から9%へと減少した。女性も第2号被保険者が45%から50%へと増加、第1号もやや上昇し、逆に第3号は5%ポイント、非加入が3%ポイント下落した。雇用期間別にみると、一般常雇の第2号被保険者が男女ともに2%ポイント下落し男性で86%に、女性で82%に下がった。その一方で、1か月以上1年未満の有期雇用の第2号被保険者の割合は男性が増えて33%に、女性も増えて40%となり、年金非加入者は減少した。また臨時的な雇用者も男女ともに非加入がやや減り第1号が男女ともに増えた。

30-39歳層を見ると男性は比較的安定しているが、女性は第2号被保険者が29%から39%へと大きく増加をし、一方、第3号被保険者が47%から39%へと大きく下落した。雇用期間別に見ると、1か月以上1年未満の有期雇用の女性では、第2号被保険者の割合が16%から45%へと大幅に増加する一方、第3号被保険者は57%から35%に下がった。日々または1月未満の雇用者についても、非加入が減少した。

図表6 20歳代、30歳代男女の2000年と2009年の公的年金加入状況の比較：全体および雇用期間別

|                 | 男性          |             |             |             |      |                  | 女性          |             |             |             |      |                  |
|-----------------|-------------|-------------|-------------|-------------|------|------------------|-------------|-------------|-------------|-------------|------|------------------|
|                 | 第1号被<br>保険者 | 第2号被<br>保険者 | 第3号被<br>保険者 | 加入して<br>いない | 計    | サンプル数<br>(1000人) | 第1号被<br>保険者 | 第2号被<br>保険者 | 第3号被<br>保険者 | 加入して<br>いない | 計    | サンプル数<br>(1000人) |
| 20-29歳層         |             |             |             |             |      |                  |             |             |             |             |      |                  |
| 平成12年           |             |             |             |             |      | 平成12年            |             |             |             |             |      |                  |
| 全体（無業者含む）       | 28%         | 60%         | 0%          | 13%         | 100% | 8570             | 27%         | 45%         | 17%         | 11%         | 100% | 8564             |
| 一般常雇者           | 9%          | 88%         | 0%          | 3%          | 100% | 5517             | 11%         | 84%         | 2%          | 3%          | 100% | 4337             |
| 1月以上1年未満の契約の雇用者 | 58%         | 18%         | 0%          | 24%         | 100% | 226              | 45%         | 22%         | 15%         | 18%         | 100% | 516              |
| 日々又は1月未満の契約の雇用者 | 64%         | 8%          | 1%          | 28%         | 100% | 80               | 57%         | 5%          | 18%         | 20%         | 100% | 108              |
| 平成20年           |             |             |             |             |      | 平成20年            |             |             |             |             |      |                  |
| 全体（無業者含む）       | 32%         | 58%         | 0%          | 9%          | 100% | 6311             | 29%         | 50%         | 12%         | 8%          | 100% | 6337             |
| 一般常雇者           | 11%         | 86%         | 0%          | 3%          | 100% | 3857             | 12%         | 82%         | 3%          | 3%          | 100% | 3430             |
| 1月以上1年未満の契約の雇用者 | 50%         | 33%         | 0%          | 16%         | 100% | 430              | 40%         | 40%         | 10%         | 10%         | 100% | 524              |
| 日々又は1月未満の契約の雇用者 | 74%         | 1%          | 0%          | 25%         | 100% | 111              | 74%         | 0%          | 11%         | 15%         | 100% | 117              |
| 30-39歳層         |             |             |             |             |      |                  |             |             |             |             |      |                  |
| 平成12年           |             |             |             |             |      | 平成12年            |             |             |             |             |      |                  |
| 全体（無業者含む）       | 18%         | 77%         | 0%          | 6%          | 100% | 7070             | 19%         | 29%         | 47%         | 5%          | 100% | 8139             |
| 一般常雇者           | 6%          | 92%         | 0%          | 2%          | 100% | 6208             | 10%         | 74%         | 13%         | 2%          | 100% | 2921             |
| 1月以上1年未満の契約の雇用者 | 38%         | 25%         | 0%          | 38%         | 100% | 77               | 23%         | 16%         | 57%         | 5%          | 100% | 521              |
| 日々又は1月未満の契約の雇用者 | 68%         | 3%          | 0%          | 29%         | 100% | 34               | 21%         | 5%          | 59%         | 15%         | 100% | 100              |
| 平成20年           |             |             |             |             |      | 平成20年            |             |             |             |             |      |                  |
| 全体（無業者含む）       | 20%         | 75%         | 0%          | 5%          | 100% | 8119             | 19%         | 39%         | 39%         | 4%          | 100% | 8435             |
| 一般常雇者           | 6%          | 92%         | 0%          | 2%          | 100% | 5801             | 10%         | 73%         | 16%         | 1%          | 100% | 3769             |
| 1月以上1年未満の契約の雇用者 | 32%         | 58%         | 0%          | 9%          | 100% | 213              | 15%         | 45%         | 35%         | 5%          | 100% | 725              |
| 日々又は1月未満の契約の雇用者 | 56%         | 3%          | 0%          | 41%         | 100% | 39               | 37%         | 0%          | 56%         | 7%          | 100% | 87               |

出所) 国民生活基礎調査平成12年第20表および21年52表より筆者作成

全体に第3号被保険者は徐々に縮小している。これはサラリーマンの妻が、第2号や第1号として自身の保険料を納めることがすすんだのか、それとも無配偶者や配偶者が第1号被保険者となり、第3号被保険者になれない者が増えたためなのかはここからはわからない。

以上のように、非正規雇用者の被用者年金加入、および第1号被保険者加入がすすみ、非加入がやや減少するという進展がみられる。

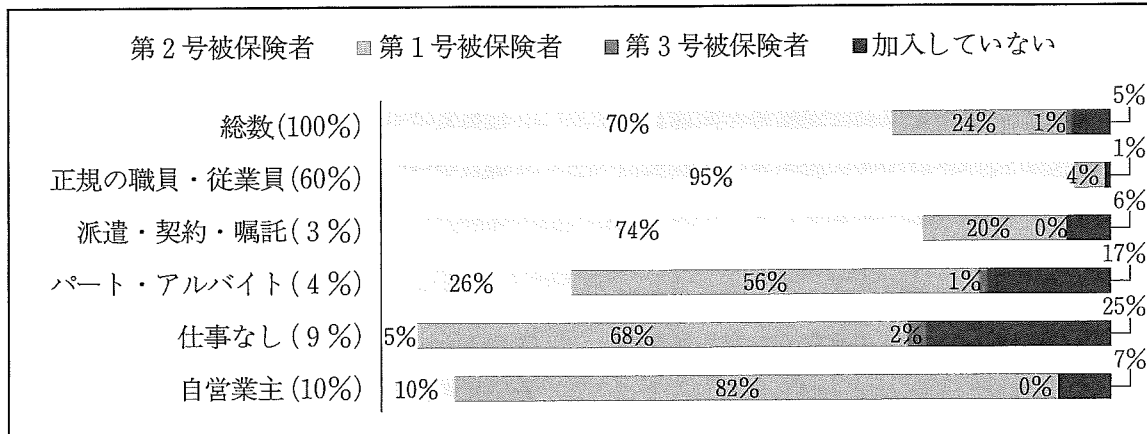
#### 4.2 現役世代の従業上の地位別に見た年金加入状況

続いて20-59歳層全体を対象とし、『国民生活基礎調査』から、2009年の従業上の地位別の年金加入状況を確認する。図表7、図表8のそれぞれの一番上の帯は、男性、女性、全体の加入状況である。男性は第2号被保険者が70%、第1号被保険者が24%、非加入が5%、女性は、第2号被保険者が39%、第1号被保険者が24%、第3号被保険者が33%、非加入が5%である。

入が5%である。

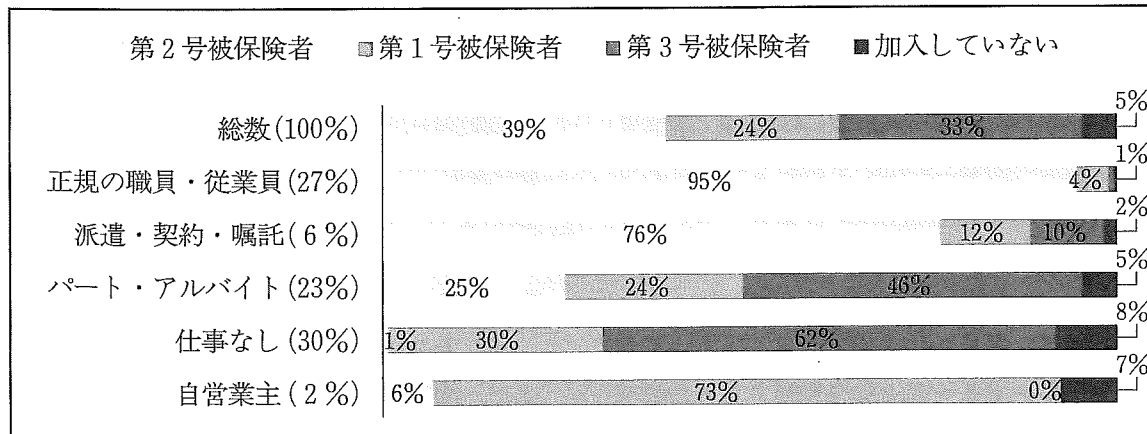
従業上の地位別に見ると、正社員は男女とも95%が第2号被保険者である。派遣・契約・嘱託となると、第2号被保険者割合が下がり75%となる。さらにパート・アルバイトとなると第2号被保険者として、労使折半の被用者年金に加入している者は25%にとどまる。男性は、残りは第1号被保険者か非加入者である。女性は第3号被保険者の割合が高い。たとえばパート・アルバイトの仕事をしている女性の約半数は、第3号被保険者として保険料を免除されている。その一方で、仕事がない女性も（女性全体の3割を占めるが）、その6割が第3号被保険者として保険料を免除される一方で、その3割は第1号被保険者として自身の社会保険料を納付している。おそらく配偶者の状況で社会保険料の負担の在り方が異なっている。また男性では仕事がない者は全体の1割だが、その4人に1人が年金制度の非加入者

図表7 男性（20-59歳）の従業上の地位別公的年金加入状況の比較



(出所) 国民生活基礎調査平成21年第52表より筆者作成

図表8 女性（20-59歳）の従業上の地位別公的年金加入状況の比較



(出所) 国民生活基礎調査平成21年第52表より筆者作成

となっている。

以上から、この9年で、非正規社員の年金加入に一定の進展がみられることは積極的に評価できる。男性の第2号被保険者はやや減ったが、第1号が増えて非加入が減った。女性は第3号被保険者と非加入が減り、第2号被保険者と第1号被保険者が増えた。ただし第1号か、第2号か、第3号かについては、同じような雇用形態でも加入状況にばらつきがみられることも示された。

## 5. 非正規雇用の社会的保護の拡大、被用者年金加入のための諸条件

### 5.1 非正規社員の被用者年金加入に必要な改革

これからの社会を担う若年層に非正規雇用が増えているとすれば、非正規雇用という働き方で仕事をはじめても、職業能力が形成でき、また将来への一定の安心を持って家族形成ができるよう、社会のルールや社会的保護を拡充していくことが必要である。それにはもちろん年金制度の変更だけでは不十分である。まずは雇用慣行の在り方の再考が必要である。同時に日本の社会的保護の制度の再考も必要である。従来は、安定雇用の世帯主に社会保険料を賦課し、その者に扶養される（家計補助的就業者を含めた）家族全体に社会的保護を及ぼす戦略がとられてきた。しかし現在無配偶の男性は家族を扶養できる収入水準は得られておらず、男性が稼ぐという考え方のもとでは、婚姻相手としてリスクが高く、家族は形成されにくい。

使用者団体は、企業を超えた職業技能の形成や、企業内の新しい雇用慣行の形成に責任があるだろう。また男性のみが稼ぐという考え方ではなく、女性も働くことを前提に社会保障を考えていかなければ、男性の賃金が低下する中で、家計は成立しない。子育て期については、企業内の支援だけでなく、社会的な支援の拡充が必要である。年金面では、サラリーマンの被扶養配偶者は第3号被保険者として、サラリーマングループ全体が当人の社会保険料を肩代わりしてきたが、今後は、育児（や介護）というケア活動への社会的保護をサラリーマン以外の世帯を含めてより手厚くする一方、女性も働くことを前提として社会保障制度全体を整えていくべきであろう。

非正規雇用の被用者年金加入について西村(2007)

は国際比較の中で日本の制度を整理した上で、非正規雇用者に対して被用者年金を拡大することを提案している。一方倉田(2004)は国民年金保険料より被用者年金の自己負担分（あるいは労使合計）が低くなることは解決困難とする。2011年の内閣府「社会保障・税の一体改革に関する報告書」(2011年5月23日)では、「加入要件を見直し、被用者であれば、正規・非正規を問わず、事業主負担のある被用者年金・医療保険に加入できるように」することが未納や有業者の貧困対策となると指摘され(同報告書19ページ)、被用者年金への非正規社員への加入が現政権の方向性となっている。この方向は妥当であろうが、改革の成功には、該当者が入りたいと思うような、また入りやすい制度とすることが重要であろう。具体的には、現行の仕組みをそのまま適用するとしても、次の点は検討課題である。

- ① 労働時間が変動する時給労働者に対し、月次を原則とする保険料決定の仕組み
- ② 第3号から2号、1号へ、またその逆への変更について、夫を通じない使いやすい手続きの実現
- ③ 若年層について障害年金以上の給付のある制度、たとえば社会保険加入と育児休業給付や教育訓練給付の権利等との関連づけ

厚生年金制度は、月給制の社員を念頭においてきたものと考えられる。たとえば保険料は原則年一度、4、5、6月の平均報酬から標準報酬月額が定時決定されるという仕組みがある。労働時間が毎月変動する時給労働者については、月次で比例的に保険料が変動する保険料決定の仕組みが必要となるだろう。また現在は、第3号から第2号へ、あるいは第2号から第3号へといった移動は、配偶者の会社を通じた手続きが必要で、自分だけでは容易に身分変更ができない。しかし個人が自身の年金加入状況を把握し、かつ自分で手続きできるような簡便さがなければ、抜け落ちが出ていく。年金番号の導入の際には、そうした視点を踏まえた手続き方法の開発が必要となる。コンピュータ技術の発達を考えれば、制度構築は技術的には可能と思われる。

また若年層が加入したいと思うためには、保険加入が、30年や40年後ではなく、10年前後にそのメリットを期待できるような制度とすべきである。日本のように急速に高齢化がすすむ上に、若年層の賃金

水準が、中高年に比べても下落を続けている状況において、40年間、高齢者に対して拠出を続ける制度に対して若者の支持を得ることは難しいであろう。

『就業構造実態調査』から、若年層と高齢者層の世帯分布をみれば、高齢者と同じ程度に貧しい若者も少なくない一方で、若者より裕福な高齢者世帯も相当数いるからである。イギリスのNational Insuranceは、年金のみならず失業給付や育児休業給付も出るので、若者にも給付があり、選択的非加入の問題はあまり聞かない。

非正規雇用者も被用者としてきちんと位置づけるためにも、年金保険料を払うインセンティブを持つ、払い甲斐のある制度であることを意識して制度設計をする必要がある。それには、被用者については、雇用保険との公的年金保険料との支払を一体化させ、若年の訓練給付や育児休業給付の権利と年金権を同時にまかなうことは一案かと考える。その際には、出産前に加入実績があれば、出産後に無業になる者も含めて、親給付（育児休業給付）を受けられるよう給付権の拡充が必要であろう。

## 5.2 被用者年金の適用拡大による負担と給付

内閣官房「社会保障改革に関する集中検討討議」第10回会議に出された資料<sup>4</sup>をもとに、所得下限を下げの変更に伴う、給付と負担を検討する。結論を先取りすれば、基礎年金を通じた再分配が一層拡大する一方で、第3号と第2号間の矛盾が高まる。

平成19年改正案では、所得下限98000円、勤続1年以上、週20時間以上、学生は除くという基準が出されたが成立はしなかった。平成23年の議論はより積極的であり、前記「社会保障改革に関する集中検討討議」の資料では、厚生年金適用拡大、第3号被保険者制度の見直し、育児期間中の者に対する配慮措置の拡充などが、方針として挙げられている。1700から1800万人の非正規労働者のうち、週20時間以上の厚生年金適用の拡大の場合、対象者は400万人程度との試算が示され、第1号被保険者からの適用対象者は4割程度とみて、総報酬月額平均の下限を現在の9800円から8万円や6万円に引き下げた場合の平成19年の試算<sup>5</sup>が再掲されている。

平成19年の試算は、被用者年金の適用拡大による厚生年金財政に与える影響を計算したものである。これを参考に、筆者が個人の負担と給付について試

算を行ったものが図表9である。

月収8万円（上から第2段目）を例に説明する。保険料負担は、労使合計で年間17.6万円である（報酬比例部分最終保険料 $18.3\% \times 80000 \times 12$ ）。これは第1号被保険者の最終保険料16900円（平成16年価格）の年間保険料20.3万円（ $16900 \times 12$ ）よりも、自己負担でみれば半額程度となる。加入を望む単身者は多いことだろう。一方、給付は、平成19年試算資料では給付期間26年と試算しているの、これに倣うと報酬比例部分が8.0万円（ $80000 \times 5.471 / 1000 \times 12 \times 26 \times 0.95 \times 0.9 \times 0.91 = 8 \text{万円}$ ）<sup>6</sup>、基礎年金部分が32.9万円（ $1628 \times 12 \times 26 \times 0.9 \times 0.72 = 32.9 \text{万円}$ ）<sup>7</sup>、合計43.5万円となる。拠出に対して2.5倍の給付である。月収8万円で夫婦2人が暮らしていけるとはとても思えないが、もしその配偶者に対して第3号被保険者資格を与えれば32.9万円の配偶者の基礎年金が追加され、給付は76.4万円、拠出の4.3倍という有利さとなる（第2段2行目）。一方、第3号だった女性が、第2号に移るとすると（第2段3行目）、すでに基礎年金権は夫を通じて得ている（と本人は思っている）ため、増加する年金は17.4万円の保険料納付に対して、報酬比例部分の10.6万円のみであるから、給付は拠出に対して0.6倍（ $10.6 / 17.6 = 0.6$ ）に過ぎない。

平均総標準報酬月額6万円であれば、単身で3.1倍、第3号のいる世帯で5.6倍とより大きい。一方、平均総標準報酬月額が上がるほど再分配は減少する。たとえば単身女性の場合、平成21年財政再計算では、平均総標準報酬月額27万円（フルタイム、月額換算）であり、その場合、59.3万円の保険料納付に対して給付は68.8万円であり、拠出に対する給付は1.2倍である（第3段1行目）。男性モデル年金を、平均総標準報酬月額46万円（フルタイム、月額換算）より計算すると、94.4万円の保険料納付に対して給付が123.0万円、拠出に対する反対給付は1.3倍である（第4段2行目）。平均総報酬標準月額60万円の場合は、単身の場合の拠出給付倍率は0.9倍、第3号がいる場合で1.1倍である（第4段）。また第3号が第2号になったときの拠出に対する給付は比例的な保険料であり比例的な給付であるため、賃金水準にかかわらずすべて0.6倍である。第1号被保険者の場合は、拠出に対する給付が1.6倍、平均総標準報



図表9 所得下限を下げた場合の社会保険料負担とこれに対応する給付

| 平均総標準報酬月額    | 年間保険料(労使合計)(万円) | 26年間の給付合計(万円) |          |         | 拠出に対する給付比率(%) |     |
|--------------|-----------------|---------------|----------|---------|---------------|-----|
|              |                 | 本人基礎年金        | 基礎年金配偶者分 | うち報酬比例分 |               |     |
| 6万円          | 13.2            | 40.9          | 32.9     | 0       | 8.0           | 3.1 |
| うち3号あり世帯     | 13.2            | 73.8          | 32.9     | 32.9    | 8.0           | 5.6 |
| うち3号→2号による変化 | 13.2            | 8.0           | —        | —       | 8.0           | 0.6 |
| 8万円          | 17.6            | 43.5          | 32.9     | 0       | 10.6          | 2.5 |
| うち3号あり世帯     | 17.6            | 76.4          | 32.9     | 32.9    | 10.6          | 4.3 |
| うち3号→2号による変化 | 17.6            | 10.6          | —        | —       | 10.6          | 0.6 |
| 27万円         | 59.3            | 68.8          | 32.9     | 0       | 35.9          | 1.2 |
| うち3号あり世帯     | 59.3            | 101.7         | 32.9     | 32.9    | 35.9          | 1.7 |
| うち3号→2号による変化 | 59.3            | 35.9          | —        | —       | 35.9          | 0.6 |
| 43万円         | 94.4            | 90.1          | 32.9     | 0       | 57.2          | 1.0 |
| うち3号あり世帯     | 94.4            | 123.0         | 32.9     | 32.9    | 57.2          | 1.3 |
| うち3号→2号による変化 | 94.4            | 57.2          | —        | —       | 57.2          | 0.6 |
| 60万円         | 131.8           | 112.7         | 32.9     | 0       | 79.8          | 0.9 |
| うち3号あり世帯     | 131.8           | 145.6         | 32.9     | 32.9    | 79.8          | 1.1 |
| うち3号→2号による変化 | 131.8           | 79.8          | —        | —       | 79.8          | 0.6 |
| 第1号被保険者单身    | 20.3            | 32.9          | 32.9     | 0       | 0             | 1.6 |
| 第1号被保険者夫婦    | 40.6            | 65.8          | 32.9     | 32.9    | 0             | 1.6 |

報酬月額6万円の者より拠出が高いが給付が少ないことになる。

月収8万円に対して第3号被保険者制度を広げるとは、拠出給付倍率があまりに高く、賛成できない。おそらく加入のゆがみを起こすと思われる。こうした措置は、おそらく、たとえば中高年の自営世帯の妻がパートとして被用者年金に加入し、夫を第3号とした上で、法外に低い保険料に対して高い年金権を得るといったゆがみを引き起こす可能性が高い。

図表9からわかるのは、給付に占める基礎年金(定額給付)部分が大きいこと、被扶養配偶者がいるかどうかで、定額部分が2倍に拡大することである。そのため拠出給付倍率が家族状況で極端に左右されている。たとえばフルタイムで働く平均的な女性(单身)が払う年間59万円の保険料が与える二階部分(報酬比例部分)は35.9万円であり、拠出額にかかわらず被扶養配偶者がいる者に与えられる基礎年金32.9万円とほぼ等しい水準にとどまる。

### 5.3 第3号被保険者の見直し

第3号被保険者制度について、内閣官房「社会保障改革に関する集中検討討議」資料は、見直しと明言している。しかし方向性は以下の列挙にとどまっ

ている。①夫の支払った保険料の半分を妻のものとして扱う、②妻に別途の保険料を求める、③夫に追加の保険料を求める、④妻の基礎年金を減額する(一定額を負担すればもとの額とできる)という案、および⑤民主党の夫と妻の合計収入を2分し、それぞれの給付権とするという案である。

この中で夫婦の二分二乗で解決するという⑤案は①に近いものだが、たとえば夫が年収500万で妻が無職の世帯では、夫年収250万、妻年収250万と見なして、双方に基礎年金と報酬比例分を給付する考え方である。久保(2011)はこうした考えをわかりやすく示している。この考え方は、年金は「世帯」への給付であるという世帯の考えを一層押しすすめるものである。二分二乗では夫年収500万円、妻0万円の世帯と、夫年収350万円、妻年収150万円の世帯、夫年収250万円、妻年収250万円、いずれの世帯も同じ豊かさとして仮定されている。しかしそれは妥当な見方ではなかろう。個人という視点で見れば、明らかに夫年収500万円の方が、夫年収350万円、250万円よりも豊かである。もし妻が出産し離職すれば、前者の世帯収入は依然500万円だが、後者はたちどころに350万円、250万円に下がる。また妻の労働時間は、手取り賃金(社会保険等による控除を含む)や

夫の収入水準に対して、弾力的に反応すると知られている。だから二分二乗は所得が高い世帯の妻の就業を抑制する可能性が高く、今後の労働力不足の時代を見通せば望ましい方向とは思われない。

女性が働くことを当然とする先進国は増えており、「妻」への配慮を一定程度残す国は依然少なくないものの、「妻」から「子どもケアへの配慮」という形に諸外国では年金権の配慮に視点が移っている(永瀬(2004))。幼い子どもがいない場合、妻の無業は、夫婦の選択として、夫の年金分割等で解決してもらおうが、子どもを持つことによる女性(そして世帯)の収入下落は、社会からの再分配を与え年金面でも追加的な給付を増やすように対応するという考え方である。具体的には無業や低収入であってもそれが子どものケア事情であれば、子どもが幼いうちは雇用者の平均年収を得たと仮定し年金権を与えるドイツや、子どもが幼く収入が低くなりがちな一定の期間(たとえばカナダでは7年)については年金加入期間には含めるが、報酬比例年金の給付の際の平均収入の算出計算から除くオプションを与える、といった調整である。

日本でも、「年金面からの子育て支援」が上記の会議で提案されている。しかしその内容は、産前産後休暇について、社会保険料を免除した上で被用者年金権を与えるという内容である。産前産後休業や育児休業をとって正社員継続をする女性は、出産者の2割前後にとどまるため、給付対象は出産する女性の2割程度にとどまるだろう。本当に必要な子育て支援は、出産した結果として、仕事を失ったり、低賃金の仕事に移ったりせざるを得ない8割の女性への対応である。子どもを持つ場合と持たない場合とを比較して年金権が大きくは下がらないことを実感できてこそ「年金面からの子育て支援」といえるだろう。上記のドイツやカナダの制度はそうした女性への支援の視点が含まれており参考になる。

私は第3号被保険者という制度は、子どものケアやフルタイムで高齢者のケアを担っている者に限定するのが妥当と考える(サラリーマンの被扶養配偶者に限定しない、母子世帯や第1号も含める)。何歳までの子どものケアを対象とすべきかは、現実にケアを担っている者の平均的な仕事への復帰状況を踏まえて決定する。もっとも当面は、それ以外の被

扶養配偶者についても、基礎年金権を半額分に下げ、半額を自己負担とする調整をし制度を残すのが現実的だろう。一方、ケアによる低収入や無業期間を持つ者については、就業可能年数が短くなることを勘案し、20年程度の就労期間でも相応の報酬比例年金を得られるよう、報酬比例部分に対する年金給付の乗率を上げる優遇措置を入れることが考えられる。このような調整により、子育てに対する時間拠出も年金制度上、評価を与えられることになるので、「年金からの子育て支援」といえよう。

年金の解説本は、夫年収500万、妻年収0円、夫年収250万、妻年収250万の場合、給付と負担が同じことを持って給付と負担の「公平」が実現されたと述べるが、生涯年収0の妻というモデルは時代遅れである。原則は妻も働くこととし、しかし子育て期間については、就業や無業を選択可能とするのが望ましい。就業を望む者については、社会的に保育サービスを供給する一方で、柔軟な働き方を可能とし、また無業を選ぶ者については出産による就業収入の減少に社会的な補償を行う。また出産による年金権の下落は社会的に補う構造にかえていく。第3号被保険者制度や二分二乗を肯定するか否定するかは、女性のダイナミックな行動を視点に入れて将来社会を見るかどうにかかわる。

#### 5.4 遺族年金の制度改革

共働き世帯が年金に払い甲斐を持てるかどうかは、遺族年金制度の在り方にもかかわっている。現行制度では、自身の年金納付が、夫の死後にいわゆる「掛け捨て」となる女性がほとんどである。遺族年金制度を改正し、女性自身の年金権の上に夫の遺族年金を自身の年金水準に応じて逡減的に付加されるようになれば、あるいは、夫と妻の合計の報酬比例部分に対して遺族年金が給付される形になれば、年金の払い甲斐は高まる。なお二分二乗になれば遺族年金もなくなるとする者もいる。しかし2人暮らしが1人暮らしとなった場合、生活費を半分にできるわけではない。生活の規模の経済が働かないため7掛け程度の生活費がかかることだろう。遺族年金の役割は今後もしばらく残ると思われる。

#### 6. まとめ

若年層の非正規雇用の上昇トレンドがおさまらな

い。かつては主婦や学生の働き方という位置づけであったが、今や非正規雇用で生計をたてる若者や離別母子が増加している。賃金統計は正社員と非正社員の賃金構造が大きく異なることを示すが、さらに『労働力調査』の個票を用いて賃金関数を推計しても、学歴、経験、職種、産業、企業規模等を考慮したのちになお、非正社員は正社員に比べて有意に2割程度、時間当たり賃金が低いことが示された。諸外国を対象とした研究と比較すると、日本の正社員と非正社員の賃金ギャップは大きい。またパートやアルバイトから正社員に転職する場合は、20歳代の早めでないと、正社員転職の賃金プレミアムは縮小する。しかしいったん非正規や無業に陥ると、容易には正社員に移行できないことを示す計量分析がある。さらに最近ほど、非正規・無業を経験する若者が増えていることが示唆されている。以上の結果は日本の労働市場が、正社員と非正社員とで大きく分断された特徴をもつことを示している。

不安定雇用の拡大は賃金見通しを下げるばかりでなく、家族形成も遅滞させている。33-34歳層をみると、無配偶男女が3割から4割と高く、無配偶男性の年収水準は全体平均よりも100万円近く低く、無配偶女性の年収も高卒層では200万円未満という低さであった。

しかし進展もある。2000年と2009年の『国民生活基礎調査』を比較すると、非正規雇用の年金加入という点では前進がある。20-30代の男性の第2号被保険者はやや減少したが、非加入はやや減り、第1号被保険者が増えた。また女性については、第3号被保険者と非加入が減り、第2号被保険者と第1号被保険者が増えた。もっとも女性のパート・アルバイトの半数が第3号被保険者であり自身の保険料負担はしていない。一方、無業女性の3割は第1号被保険者として年金保険料負担をしている。働き方と年金制度上の身分は整合性がなく、保険料負担は、個人の所得比例とはなっていない。

今般、パート・アルバイトといった短時間、低収入者を含めて、非正規雇用の被用者年金の加入拡大が政府で話し合われている。被用者年金の拡大は妥当な方向であろう。非正規雇用者を被用者年金制度に加入をさせることにより労働市場の分断性が緩和される。しかし年金制度だけでは不十分であり、

まずは働き方における正社員と非正社員の大きい差を縮小させ、企業や労働組合が、非正規雇用者の活用や能力開発に取り組むことが必要である。同時に企業をまたいで自分で技能形成ができるようなキャリアの道筋を拡充することも必要である。

このように働き方を改善したとしても、妻子を扶養するまでには賃金が上昇しない男性は今後増えていくだろう。だから専業主婦世帯を社会保障の暗黙の前提とすれば、家族をもてない層が増える。労働市場の不安定化の中でも家族が形成されるよう安全ネットを張ることが必要だ。すなわち共働きを基本とした上で、出産により一定期間、育児休業、育児離職、あるいは短時間勤務をし、子育てができる見通しが持てるよう、賃金・保育サービス・労働時間・親給付・育児休業給付・年金等の面から社会的保護を拡充するのがこれからの方向であろう。具体的には非正規雇用の女性が子どもを持った場合に（たとえ育児休業がとれないとしても）育児休業給付の受給から排除されないように制度をかえていくことが一例としてあげられる。

またパート労働者に年金加入を拡大する際には、第3号被保険者制度とどう整合をはかるかは具体的な課題である。社会保険料免除で働く主婦パートという雇用者プールが大きいことは、生計維持が必要な若年非正規雇用者の賃金を低迷させる1つの要因にもなっている。第3号被保険者から第2号被保険者になる主婦パートにとって、自ら社会保険料を納めることによって追加で得られる給付は、現行のままでは保険料納付の0.6倍という低さであって、保険料に対する給付は魅力的ではない。とはいえ公的年金水準の下落が見込まれる中では、少額であっても自身の年金権を拡充することは老後生活に必要でもある。そこで遺族年金の変更を行い、年金給付を夫の死後にも続くものへと改善することで払い甲斐を持たせ、負担に対する給付の公平を図ることが1つの方向である<sup>8</sup>。なお年収100万程度の低所得者の配偶者に対して第3号被保険者の権利を広げることには、拠出と給付の大きいゆがみを発生させ望ましくない。きわめて低収入な世帯への対応は税財源で給付時に対応すべきである。

第3号被保険者の見直しについては、基礎年金権を下げるが、ケア活動への評価を高める方向での調

整が望ましい。具体的には、社会保険料の全額免除期間を子ども（や高齢者）のケア期間に限定する。これ以外の期間は被扶養配偶者の基礎年金権は半額に下げる。他方、ケアによる無職・低収入期間を持つ雇用者の年金権が下がらないように、こうした雇用者については、報酬比例年金の乗率に一定の優遇措置を設けて、たとえば就業期間を40年ではなく25年程度と想定した上で報酬比例年金の乗率をあげる。社会保険料負担という形での金銭の拠出、出産や子どものケアという形での時間の拠出、この両拠出を踏まえて年金給付が行われる点で、女性の出産や就業を抑制しない制度となる。

なお被用者年金を現行のまま低収入者に拡大するという方向は、基礎年金および報酬比例部分の報酬構造を所与とすると、再分配を一部の不安定雇用者に対して大きく強める改革となる。本来は年金給付の時点で税金が果たすべき低所得者対策を、社会保険が担うことになる。支払う保険料に対して、定額部分（基礎年金）と報酬比例部分が妥当かどうかを検討することも必要だろう。

最後に、被用者年金にパート等の労働者を入れる場合には、時間単位で給料が払われる非正規雇用者が多いことを勘案し、社会保険料の決定を年1回を原則とする現行の方法から、月次比例とすること、第3号から第2号、第2号から第3号などへの変更手続きを、配偶者の会社を通じずに、自分できるようにすること、といった点を考慮して年金番号制度をつくる必要がある。また年金加入と育児休業給付や教育訓練給付を一体化させ、若年層にとって払い甲斐のある制度にすることも必要である。

#### 〈注〉

<sup>1</sup> データは、1988年から2001年までの『労働力調査特別調査』と、2002年から2008年の『労働力調査』特定調査票を利用している。『労働力調査特別調査』は、1998年までは年1回（2月）の調査を行っていたが、1999年から年2回（2、8月）の調査に変更された。その後、2002年から毎月実施される『労働力調査』の中に統合され、特定調査票として行われるようになった。このグラフは1988年から2008年まで、2月に実施された調査を用いて長期の系列をつくったものである。調査票の選択肢は、全期間同一に扱えるように統合した。その結果、たとえば「前職派遣」は「その他雇用」として統合した。これらの特別集計は

総務省統計研修所の客員教官として実施した。

- <sup>2</sup> 年収は調査週の労働時間を52倍し労働時間換算し割ることでもとめた。ただし対象は転職者を含め、勤続1年以上の者に限った。これは年収のみが調査されているため、転職後1年未満の者は、前職と現職の賃金合計となるため、企業規模や産業、職種の効果が十分にとらえられないからである。産業分類が2003年から変更されているために、産業ダミーを入れた推計は、2003-2006年と1年少ない推計とした。
- <sup>3</sup> 労働時間が月末の1週間であるため、国民の祝日が入る月、たとえば4月は労働時間が短くなるという季節性があることが知られている。これに対応するために、月ダミーを入れた。
- <sup>4</sup> 「社会保障改革に関する集中検討討議」第10回、平成23年6月2日資料
- <sup>5</sup> 社会保障審議会年金部会 第4回、平成19年4月26日資料
- <sup>6</sup> 総平均報酬月額に乗率5.471/1000をかけ、年ベースとするため12倍し、さらに26年の給付を仮定した。これに可処分所得変化割合が0.95（平成6年改正により賃金再評価における可処分所得変化の考慮部分）、物価スライドが0.95（平成12年改正より、賃金上昇と物価上昇との差の考慮）をかける。ここまでの数字は社会保障審議会年金部会平成19年第4回資料と同じである。調整終了時のマクロ経済スライド率については、平成21年の財政再計算（平成21年財政検証結果レポート — 「国民年金及び厚生年金に係る財政の現況及び見通し」（詳細版）の26ページ、第1-2-6図から計算し、平成19年の試算よりはやや高めの0.91（23.4/25.6）を利用した。
- <sup>7</sup> 基礎年金分のマクロ経済スライドの係数は注6と同じ図から0.72（36.6/26.8）と計算した。なお基礎年金には可処分所得変化割合の係数はつかない。
- <sup>8</sup> 遺族年金については、世帯間の公平が図れておらず、共働きに不利なことは高山（2000）をはじめさまざまな年金研究者が指摘している。

#### 〈参考文献〉

- 久保知行（2011）「公的年金改革の視点」  
<http://www.ne.jp/asahi/kubonenkin/company/20110216.pdf>
- 権丈英子・シブ・グスタフソン、セシル・ウィーゼル（2003）「オランダ、スウェーデン、イギリス、ドイツにおける典型労働と非典型労働—就業選択と賃金格差」大沢真知子・スーザン・ハウスマン『働き方の未来—非典型労働の日米欧比較』
- 厚生労働省年金局数理課（2010）『平成21年財政検証結果レポート — 「国民年金及び厚生年金に係る財政の現況及び見通し」（詳細版） —』
- 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』通巻165号。

シャイン・エドガー (1978, 邦訳1992)『キャリアダイナミックス』白桃書房

社会保障審議会年金部会 (2007) 第4回資料

<http://www.mhlw.go.jp/shingi/2007/04/s0426-7.html>

社会保障審議会年金部会パート労働者の厚生年金適用に関するワーキンググループ (2007) 第10回資料

<http://www.mhlw.go.jp/shingi/2007/03/s0306-15.html>

高山憲之 (2000)『年金の教室：負担を分配する時代へ』PHP新書

鷹咲子 (2008)「パートタイム労働者と厚生年金—被用者年金一元化法案におけるもう一つの問題点」経済のプリズム 15-33頁。

戸田典子 (2007)「パート労働者への厚生年金の適用問題」『レファレンス』2007年12月

内閣官房 (2011)「社会保障改革に関する集中検討会議」第

10回資料

<http://www.cas.go.jp/jp/seisaku/syakaihosyou/syutyukento/dai10/giisidai.html>

内閣府 (2011)『社会保障・税の一体改革に関する報告』5月23日発表

永瀬伸子 (2004)「年金と女性—第3号被保険者制度を中心に」『法律時報』第76巻11号。

永瀬伸子・水落正明 (2009)「若年層は経済回復期に安定雇用に移行できたのか」統計研修所リサーチペーパー No.17.

永瀬伸子・縄田和満・水落正明 (2010刊行)「『労働力調査』を用いた離職者の再就職行動に関する実証的研究」統計研修所リサーチペーパー。

西村淳 (2007)「非正規雇用者の年金加入をめぐる問題：国際比較の視点から」『海外社会保障研究』No.158 30-44頁。