

## 非典型的雇用者に対する社会的保護の現状と課題

永瀬伸子

### I 社会的保護と雇用者

近年、「パート」、「アルバイト」、「契約社員」、「派遣社員」、「嘱託」など正社員以外の雇用者が増加している。周知のように、「パート」という働き方は、70年代から80年代に主婦の働き方として大きく拡大したが、90年代に入ると正社員の需要が縮小、主婦層に限らず非正規雇用の大幅な増加が見られるようになった。

社会的保護 (Social Protection) とは、失業、障害、老齢、出産、家族ケアなどのリスクに対して、提供される公的な保護をさす。社会保険の加入資格や給付等にとどまらず、労働時間、解雇や雇用保障にかかわる法規制、妊娠や出産と仕事の休業の権利や所得保障、さらには民間保険の加入義務づけやそれを奨励するような諸制度等を含めた幅広い概念である。

本稿では、このような社会的保護の仕組みが、日本では、典型的労働者と非典型的労働者に対してどのように提供されているのかを検討する。1990年代に入り、企業の正社員雇用は厳しく絞られ、非典型的雇用が拡大した。正社員を想定した社会的保護の制度から、有期雇用者の拡大に対応した制度へ変革が必要である。IIでは非典型的雇用者とはだれか、IIIでは正社員と非正社員の賃金や発言力を含めた雇用ルールの格差について、IVでは社会保険加入の状況と、加入がなぜ低いのかその要因を検討する。Vでは、訓練機会、育児休業給付など、若年者の保護の拡充について述べ、VIは結語である。なお本稿では公表統計の他、厚

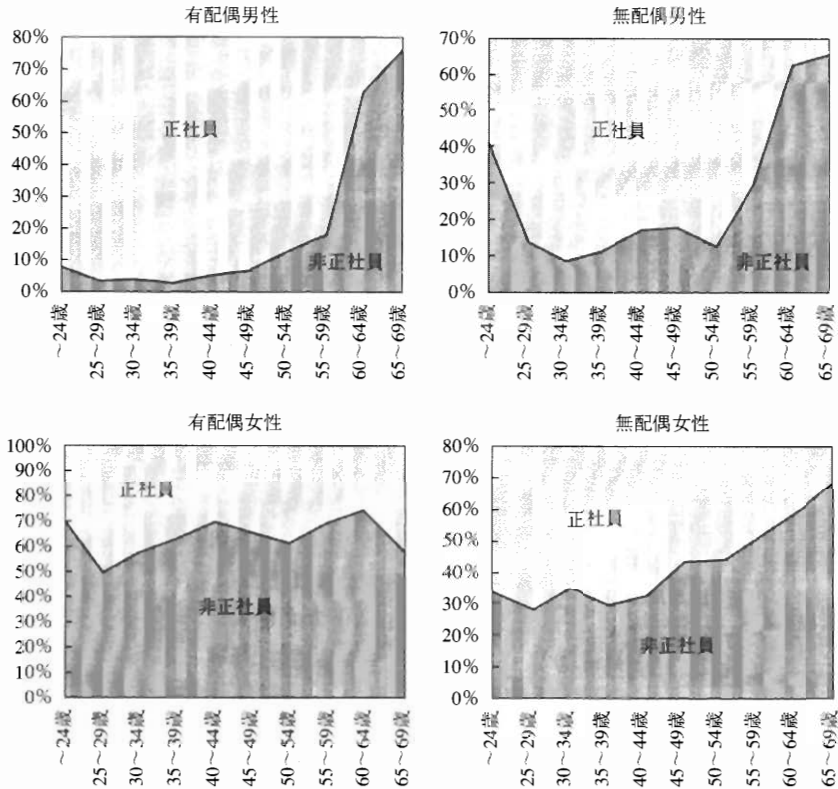
生労働省『就業形態の多様化に関する総合実態調査』平成11年の個票を用いている<sup>1)</sup>。

### II 非典型的雇用者とはだれなのか

非典型的雇用者は70年代、80年代に既婚女性の働き方として拡大したが、1990年代後半から2000年代以降、既婚女性のみならず、若年者や高齢者に急速に拡大している。女性に対する雇用差別としてだけでなく、若年者の社会からの疎外と職業能力形成機会の逸失の問題としてとらえられる<sup>2)</sup>。

総務省『労働力調査』、『労働力特別調査』によれば2000年から2003年のわずか3年間に、在学者を除く15-24歳の就業者で、男性は7%ポイント、女性では11%ポイント、非正社員の雇用は上昇した。その結果、男性の15-24歳層では、非農林就業者の3割弱、女性では4割弱が非正規雇用の働き方をしている。雇用形態別に見ると、パート・アルバイトの拡大がもっとも著しいが、「契約社員・嘱託・その他」が同年齢層の女性の8%を占めるようになるなどの変化も目立つ。2002年について、無配偶者の就業状況を見ると、25-29歳層になっても男性の5人に1人、女性の3人に1人が非正規雇用か無職であり、安定した雇用に就けていない(国立社会保障・人口問題研究所『第12回出生動向基本調査』)。かつては男女とも新規学卒者の8割程度が正社員として就業したが、そうした状況は様変わりしている。

図2-1は1999年の厚生労働省『就業形態の多様化に関する調査』を用いて、正社員の比率を男



出所) 厚生労働省『就業形態の多様化に関する調査』(1999)を用いた特別集計。

図2-1 性、配偶関係、年齢階級別に見た非典型的雇用者の構成割合

性別、有配偶、無配偶別に再集計したものである。非典型雇用は、有配偶女性にもっとも多い働き方であるが、無配偶女性にも多く、また年齢上昇とともに拡大する。男性については高齢期および若年期の働き方であり無配偶者に多い。ここでは非典型的雇用には、「短時間のパートタイマー」、「その他パート(短時間ではないがパートと呼称される者)」、「契約社員」、「臨時的雇用者(雇用契約期間1ヶ月以内の雇用者)」、「派遣労働者」が含まれる。若年男女、高齢男女については、「短時間パート」および「その他パート」がもっとも多い。

このような非典型的雇用の拡大は容易にとまらないと見込まれる。厚生労働省『雇用管理調査』から企業の採用方針を見ると、正社員以外の採用・活用方針を、「増やす方向」にある企業は

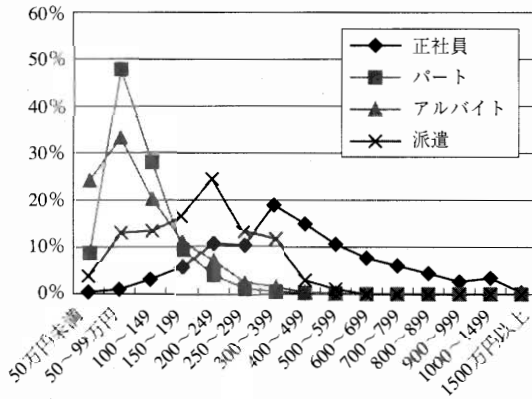
1996年の53%から2002年には28%と増勢は鈍化したものの、たとえば大企業では依然として増やす意欲がある企業が4割と高水準である。経済の減速や、女性や男性高齢労働者の労働供給の増加、若年層の意識変化等を考えれば今後もこのような働き方が拡大すると考えられる。

### III 正社員と非正社員の雇用ルール

これまでの雇用者保護の仕組みは正社員を中心に作られてきた。しかし「従来の「新卒就職→終身雇用」の雇用慣行、キャリアモデルの崩壊の下で、これに代わる労働市場のシステム整備が遅れ、正社員のキャリアに対する先行き不透明感が増している」(『若年者キャリア支援研究会報告書』(2003))状況にある。

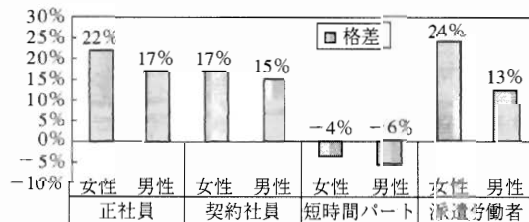
1 賃金格差と雇用の安定性の問題

現状では非正規雇用は正規雇用に比べるとはるかに低年収しか実現できない。採用の際、非正規雇用経験をプラスに評価する企業がほとんどない(厚生労働省『雇用管理調査』2003年)など、安定した雇用へのステップになっていないことも問題である。図3-1は総務省『就業構造基本調査』平成14年から賃金分布を描いたものである。パートやアルバイトが非典型的雇用の大多数を占めるが、その年収は99万未満が半数を超しており、派遣社員も年収200~249万円階級が最も多く(派遣社員の25%)、正社員に比べれば低収入で



出所) 総務省『就業構造基本調査』平成14年。

図3-1 就業形態別に見た賃金分布



出所) 永瀬(2003)より作成。

注) ベースは臨時雇用, その他パートである。説明変数は, 学歴, 勤続, 勤続自乗項, 年齢, 年齢自乗項, 企業規模, 職種, 使用データは『就業形態の多様化に関する総合実態調査』1999年の個人票である。推計された係数はすべて1%水準で有意である。

図3-2 就業形態別の賃金格差

ある。

無論, 賃金の差には, 学歴や勤続や職種といった人的資本の差も含まれている。その影響を取り除き, より純粋に雇用形態による賃金差を見るために, 賃金率の対数を被説明変数とし, 学歴, 勤続, 勤続自乗項, 年齢, 年齢自乗項, 企業規模, 職種を説明変数に加え, 就業形態ダミーの係数を最小自乗法により男女別に計測し, 雇用形態ダミーの係数を図示したものが図3-2である。たとえば女性の場合, 上記諸変数を考慮した上で, 正社員は22%, 契約社員は17%, 派遣社員は24%, 臨時雇用者およびフルタイム・パートに比べて時間あたり賃金率が高く, 一方, 短時間パートは4%賃金が低いというのがここでの推計結果である。男性は派遣労働でやや低い以外はほぼ類似の傾向が見られる。

この推計結果は, パート, アルバイト等の働き方が, 学歴, 職種, 企業規模等を考慮した上で正社員よりも時間換算賃金が2割程度低い働き方であるということを示している。また雇用形態別の賃金関数を比較すると, 契約社員, 派遣社員については, 勤続の賃金評価が正社員よりもやや低い。契約期間が短いから企業の訓練投資が少ないと考えれば納得がいくが, かわりに年齢に表される外部経験(他企業での経験等)の評価が高いということはなく, 女性派遣社員の賃金関数において, 年齢はむしろ負の評価さえ受けている。結果として, 契約社員, 派遣社員は, パート・アルバイトより賃金が高いものの, 中年期には正社員と比べ賃金が低い働き方になっている。人的資本の代理変数の追加によっても雇用形態ダミーの係数の縮小度合いが小さいことは, 賃金が高い雇用への移動が制約されていることを表していると考えられる<sup>3)</sup>。

OECD Employment Outlook (2004) は, 日本の雇用保護法制が, 常用雇用の解雇規制は強いがその一方で非典型的雇用に対しては規制緩和が続いていること, そのため労働市場に新規参入する若年や女性を, 常用雇用から排除している可能性があるとして述べている。活発な議論を経て(たとえば大竹文雄・大内伸哉・山川隆一編(2002)),

2003年の解雇法制の改正は、客観的に合理的な理由を欠き社会通念上相当でない解雇は権利の濫用として無効になるという考え方を労働基準法に成文化(18条の2)し、その一方で有期の雇用については、契約上限を2004年より原則1年から3年に延長し<sup>4)</sup>、さらに製造現場への派遣解禁や派遣期間の延長がなされるなど規制緩和が続く形となった。ただし有期雇用契約の締結、更新雇止めに関する根拠規定を法律上設けること、また法施行後3年を経過した場合に、状況を勘案し、結果に基づき必要な措置を講ずるということになっている。

## 2 賃金や昇進のルール、労働組合の役割

企業の雇用慣行においても、正社員と非正社員の処遇は大きく異なる。正社員に適用される賃金表や賞与、退職金、定期昇給、昇進・昇格、職能資格制度などのルールを非正社員には適用しない企業が大多数である。賃金払いの仕組みを変えるための団体交渉や、労使協議の担い手である労働組合が、多くの場合、非正社員に加入資格を与えていないことも、非正社員の待遇改善が進まない一因だろう。また加入しているにしてもその発言力の強さについては疑いがある。

非典型的労働者の拡大とともに、その一部が基幹化していること(武石(2003)、脇坂(2003))、しかし上記のように正社員とは賃金評価等、待遇が異なり、責任が増えるほど非正社員の納得度が下がることなどが明らかになっている(篠崎・石原・塩川・玄田(2003)、永瀬(2003))。2003年10月にパート労働指針として、パート労働者と正社員との均衡を考慮した処遇の考え方が示され、事業主が講じなければならない措置が追加された。その後パートと正社員を連続した人事制度に変更する企業が小売業に出はじめるなどの変化の兆しはある。しかし現状の大きい格差を縮めるためには、正社員の働き方を含めた雇用システムの見直し(佐藤(2002))が必要となるだろう<sup>5)</sup>。

①技能形成や企業内訓練、②賃金ルール、③安定雇用への移行、④キャリア形成について、非正規雇用者が見通しを持てるよう、正社員と非正社

員の雇用ルールをより連続的なものとして、あるいは少なくとも非正社員の一部を正社員の雇用ルールに取り込む形で再編し、非正社員の雇用を考えていく必要がある。

## IV 非正規雇用者の社会保険加入の現状

### 1 男女別および配偶関係別の加入率

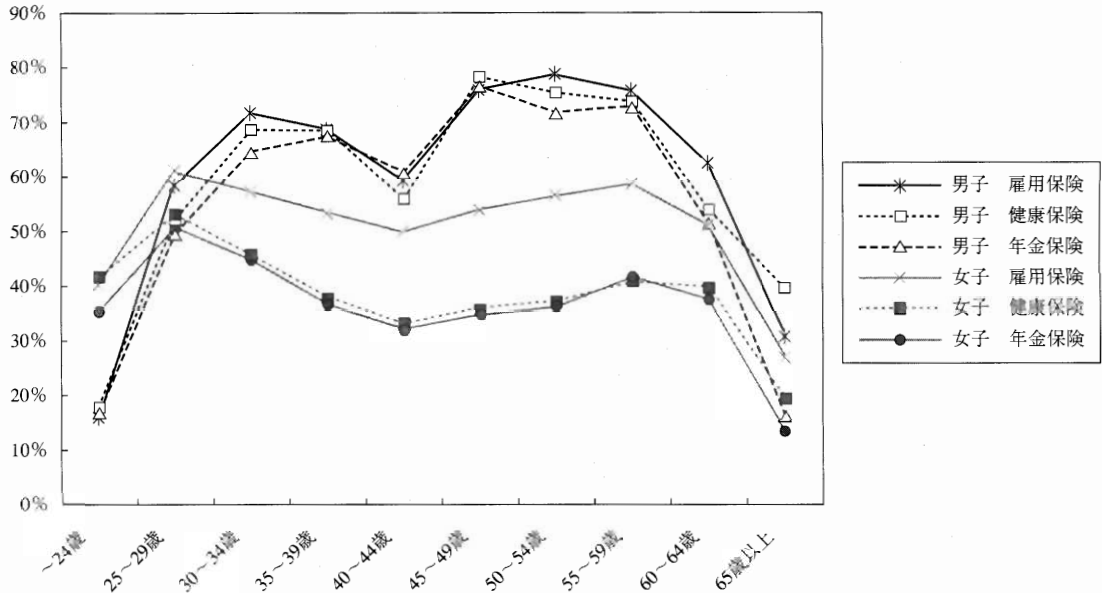
この節では、非典型的雇用者の被用者保険加入状況を見る。図4-1のとおり20歳代前半で非正規就業をしている男性は、雇用保険・医療保険・厚生年金保険のいずれにもわずか2割しか加入していない。女性はやや高いがそれでも加入率は4割弱である。

中年期になると、男性では、出向社員や契約社員等の比率が増加することもあって、加入率は6割から8割程度に上がる<sup>6)</sup>。しかし女性の加入比率は下がり、医療・年金保険は3割、雇用保険の加入率が5割程度になる。女性の場合、サラリーマンの被扶養配偶者として、自身は保険料負担なしに一定の医療・年金保険給付を受けられることもあるだろう。

しかし望んでも加入が難しいという側面もあると考えられる。図4-2では、有配偶・無配偶別に女性の被用者保険加入率を特定年齢について示した。非典型的雇用で働く無配偶女性のカバレッジは、雇用保険、医療保険、年金保険について20歳代後半でそれぞれ69%、63%、62%と高くはない。しかも40歳代後半に62%、50%、47%と下がり、老後や健康の懸念が増す中年期にさらに単身女性の加入は落ちる。母子世帯の母への調査を見ると、転職の際に重視する事項として、「厚生年金や雇用保険に入れる」を41%が重要項目として挙げている(複数回答、日本労働研究機構『母子世帯の母の就業支援に関する調査』(2001))。単身有子女性は雇用者に対する社会的保護の仕組みからも主婦に対する保護の仕組みからもどちらからももっとも取り残されやすい。

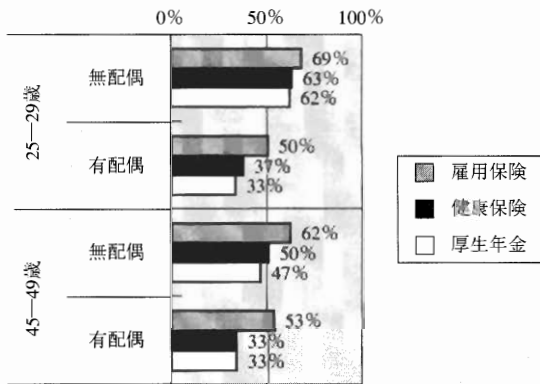
### 2 労働時間、就業形態と加入率

雇用保険と年金・医療保険での加入率の差のも



出所) 厚生労働省「就業形態の多様化に関する調査」(1999) から再集計。

図4-1 男女別に見た非正社員の社会保険の加入状況



出所) 厚生労働省「就業形態の多様化に関する調査」(1999) から再集計。

図4-2 配偶状態別にみた女性の社会保険加入状況

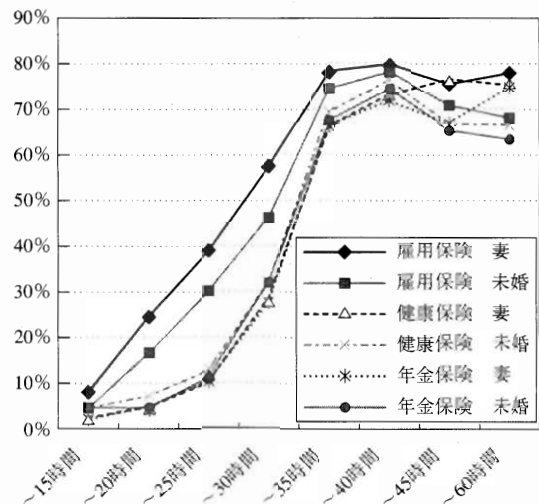


図4-3 労働時間と社会保険の適用：非正規女性

うひとつの理由は、被保険者資格の判定基準が、雇用保険と年金・医療保険とで異なり、時間に関しては、前者でやや広いことである。

労働時間について、雇用保険に加入できるのは、「週20時間以上で引き続き1年以上雇用されることが見込まれる者」(短時間労働被保険者)、また

は「週30時間以上の常用雇用者」(一般被保険者)<sup>7)</sup>であるが、年金・医療保険は、現状では「1日または1週間の所定労働時間および所定労働日数がその事業所の一般社員のおおむね4分の3以上である者」<sup>8)</sup>である。

労働時間別に加入状況を見たものが図4-3である。週の労働時間が21~25時間階級では、認定基準の差を反映し、雇用保険の加入率は年金・医療保険よりも高い。しかしながら無配偶女性で3割、有配偶女性で4割に過ぎない。図では示さないが、男性は一層低く、有配偶男性で2割、無配偶男性の加入はほぼ0%である。これは必ずしも違反とは限らない。「引き続き1年以上雇用される者」の適用基準に満たないからかもしれない。しかし本人が加入を望まない、あるいは企業が事業主負担を嫌って加入を回避するからかもしれない<sup>9)</sup>。年金・医療保険については、週労働時間が31時間から35時間の非典型的雇用女性の場合、加入は7割程度である。男性は、健康保険は7割、年金保険は4割である。男性の短時間雇用者のみで、健康保険と年金保険の加入が大きく乖離するのは、おそらく制度上の優遇を求めてかと思われる。すなわち高齢男性が、在職老齢年金制度による年金カットを受けずに年金を得られるよう労働時間を調整する一方で、地域保険よりも負担が軽い場合が少なくない被用者健康保険への加入を愛好するのではないかと見られる。

雇用形態別に見ると、「契約社員」、「出向社員」、「派遣社員」、「その他パート」の順に被用者保険の加入率は高く、「短時間パート」と「臨時的雇用者」は同程度に低い<sup>10)</sup>。この順番は、「月給払い」の雇用者の順番ともほぼ重なっており、時給払いの雇用者ほど加入していないということになる。

### 3 なぜ加入率が低いのか：非典型的雇用者の位置づけ

なぜ非典型的雇用者の被用者保険の加入率がこのように低いのだろうか。

日本の社会的保護の制度の特徴は、扶養する家族をもつ雇用者に対する保護と、自営業世帯に対する保護という2分された形で制度が形成されたところにある。だから第1に現在の被用者保険は、そもそも臨時的な雇用者を除外している。第2に被扶養者に対する保護が(被扶養の定義を幅広くとるという形で)比較的寛容であり、現在の基準

では年収130万円未満までは収入があっても年金保険・健康保険の被扶養者としての保護を受けられる<sup>11)</sup>。第3に両者から漏れる雇用者は、不整合があっても<sup>12)</sup>自営業を主眼とする地域保険の加入者として位置づけてきたのはそうした雇用者が少数と想定したからではないだろうか。現在の問題は、この第3のカテゴリーの増加と加入の不安定化、第2のカテゴリーが選択的に被扶養身分にとどまることが労働市場や働き方に与えるゆがみである。

たとえば年金制度を取り上げれば、1985年改正以前は、制度は(扶養する妻を持つ)雇用者をモデルとする制度と、自営業を対象とするより低水準の保険に分かれていた。1985年改正後の政策を見ると、二つの方向が模索されたように見える。第1は、零細企業の雇用者にも厚生年金の傘を広げることである。1986年にはサービス業など非適用業種の5人以上の法人事業所に適用が拡大され、1987年には3人または5人の法人事業所について、1988年には1人または2人の法人事業所について適用が拡大され、男性雇用者の厚生年金保険のカバレッジが拡大した。第2の方向は、就職・離職が頻繁である非典型的雇用者に対しては、労働者本人としての加入を進めるよりは、第3号被保険者制度をつくり、グループ全体が妻分の保険料を負担するという形で解決したことである。このため、非典型的雇用者に注目した制度的な拡充が遅れたのである。

非正規雇用者のうち、被用者保険に非加入の者はどのような属性を持つ者か、プロビット分析をした結果が表4-4である。

ここで明らかな点は、非正規雇用であっても月俸、年俸、日給の場合は、時給払いに比べて加入している率が高いこと、女性は販売、事務、生産工程など、「女性のパート雇用」が一般化された産業では他の業態よりも比較的加入が進められていること(男性は逆にサービス、事務で加入率が低い)、雇用形態別に見ると、「契約社員」のカバレッジはもっとも高く、「その他パート」、「派遣」、「短時間パート」、「臨時雇用者」の順に、すなわち労働時間の短さと契約期間の短さの順にか

表 4-4 被用者保険から漏れやすい非正規雇用者はだれか

	女性				男性			
	雇用保険非加入者		年金保険非加入者		雇用保険非加入者		年金保険非加入者	
	係数	t 値	係数	t 値	係数	t 値	係数	t 値
有配偶	0.0163*	1.72	0.0569***	4.88	-0.0186	-1.31	-0.0003	-0.02
学歴 (ベースは高卒)								
中卒	-0.0180	-1.18	-0.0111	-0.57	0.0315*	1.70	0.0165	0.84
専修学校卒	-0.0021	-0.17	-0.0055	-0.34	0.0166	0.87	-0.0262	-1.34
短大卒	-0.0186	-1.75	-0.0150	-1.12	-0.0309	-1.23	-0.0093	-0.33
大卒	-0.0005	-0.04	0.0160	0.88	0.0608***	4.59	0.0416***	2.90
賃金の払方 (ベースは時給)								
日給	-0.0543***	-4.33	-0.0707***	-4.58	-0.0589***	-4.68	-0.0534***	-3.73
週給	-0.0391	-0.33	0.0167	0.11	-0.0163	-0.12	0.2135	0.92
月俸	-0.0795***	-6.86	-0.1414***	-9.89	-0.1321***	-8.48	-0.1707***	-9.97
年俸	-0.0194	-0.44	-0.1708***	-3.08	-0.0758***	-4.20	-0.1031***	-5.28
その他	0.1277**	2.32	0.1482**	2.20	0.1997***	4.01	0.1533***	2.99
職種 (ベースは専門的・技術的な仕事)								
管理的な仕事	0.1415**	2.13	0.2349**	2.80	0.0065	0.36	0.0099	0.47
事務の仕事	-0.0578***	-5.26	-0.0663***	-4.76	0.0218	1.35	0.0521***	2.78
販売の仕事	-0.0567***	-4.04	-0.0807***	-4.37	-0.0126	-0.58	-0.0185	-0.75
サービスの仕事	-0.0099	-0.66	0.0124	0.63	0.0494**	2.23	0.0642***	2.57
保安の仕事	-0.0442	-0.50	0.0517	0.44	0.0076	0.23	0.0434	1.17
運輸通信の仕事	-0.0089	-0.21	-0.0180	-0.34	0.0307	1.08	0.0261	0.85
技能工・生産工程の仕事	-0.0439***	-3.82	-0.0193	-1.26	-0.0196	-1.43	-0.0020	-0.13
就業形態 (ベースは契約社員)								
臨時的雇用者	0.5418***	14.34	0.5290***	13.96	0.3873***	10.28	0.4803***	11.91
短時間パート	0.2246***	10.63	0.3144***	13.43	0.2651***	7.61	0.3933***	9.77
その他パート	0.0688***	3.77	0.0875***	4.16	0.0346*	1.78	0.0615***	2.88
出向社員	0.1311***	3.35	0.1198***	2.70	0.0396**	2.44	0.0274	1.54
派遣労働者	0.1473***	6.81	0.1643***	6.83	0.1096***	4.78	0.1646***	6.46
その他	0.1834***	4.55	0.2785***	6.32	0.0894***	2.87	0.1137***	3.42
事業所規模 (ベースは5人以上30人以下)								
31~99人	-0.0973***	-10.57	-0.1369***	-11.05	-0.0735***	-5.51	-0.0943***	-6.21
100~299人	-0.1402***	-15.50	-0.1986***	-16.46	-0.0997***	-7.42	-0.1145***	-7.41
300~999人	-0.1786***	-18.74	-0.2524***	-20.27	-0.1346***	-9.90	-0.1666***	-10.81
1000人以上	-0.1501***	-15.14	-0.2158***	-15.90	-0.1162***	-8.96	-0.1443***	-10.03
地域 (ベースは九州地方)								
北海道・東北地方	-0.0310**	-2.04	-0.0182	-0.95	-0.0483***	-2.56	-0.0449**	-2.06
北関東・中部地方	0.0146	0.86	-0.0145	-0.72	-0.0357*	-1.88	-0.0326	-1.49
東京都・近郊区	0.0744***	5.08	0.0568***	3.20	-0.0151	-0.86	-0.0019	-0.09
北陸地方	-0.0230	-1.13	-0.0123	-0.48	-0.0549***	-2.41	-0.0714***	-2.84
東海地方	0.0137	0.90	-0.0233	-1.28	-0.0386**	-2.20	-0.0490***	-2.47
大阪兵庫京都	0.0019	0.12	0.0036	0.18	-0.0016	-0.08	0.0121	0.49
その他近畿	0.0611**	2.28	0.0318	1.00	-0.0160	-0.55	-0.0438	-1.40
中国地方	-0.0094	-0.46	-0.0260	-1.03	-0.0329	-1.50	-0.0328	-1.32
四国地方	-0.0516**	-2.23	-0.0329	-1.09	-0.0241	-0.78	-0.0356	-1.02
年齢階級 (ベースは40-44歳)								
24歳以下	0.0908***	4.67	0.0815***	3.53	0.0322	1.31	0.0023	0.09
25-29歳	0.0062	0.40	0.0221	1.14	-0.0374**	-1.96	-0.0364*	-1.68
30-34歳	0.0030	0.19	0.0170	0.87	-0.0441***	-2.37	-0.0444**	-2.09
35-39歳	-0.0153	-1.01	-0.0018	-0.09	-0.0262	-1.30	-0.0440**	-2.00

表 4-4 被用者保険から漏れやすい非正規雇用者はだれか (続き)

	女性				男性			
	雇用保険非加入者		年金保険非加入者		雇用保険非加入者		年金保険非加入者	
	係数	t 値	係数	t 値	係数	t 値	係数	t 値
45-49 歳	-0.0175	-1.22	-0.0122	-0.67	-0.0360*	-1.83	-0.0472**	-2.18
50-54 歳	-0.0258*	-1.72	-0.0405**	-2.16	-0.0344*	-1.80	-0.0420**	-1.99
55-59 歳	-0.0398**	-2.34	-0.0738***	-3.51	-0.0258	-1.34	-0.0457**	-2.19
60-64 歳	0.0318	1.26	0.0453	1.43	-0.0334*	-1.77	-0.0488***	-2.40
観測値	0.1766		0.2593		0.1410		0.1708	
推計値	0.1352		0.2139		0.1002		0.1218	
サンプル数	8702		8672		4249		4245	
擬似決定係数	0.1645		0.1864		0.2125		0.2467	

注) 対象は労働時間が週 30 時間以上の正社員でない雇用者で 65 歳以下の者に限った。

バレッジが低下していることである。また小規模企業では加入率が低いが、従業員が 300 人以上の企業については、大企業ほど大幅に加入が進むというわけではないこと、若年の加入率が低いこと、地域的には、女性は東京近郊県でカバレッジが低く、男性は、北海道・東北地方、および、北陸・東海地方でカバレッジが高いことである。また女性は有配偶の場合、雇用保険、年金保険ともに加入率が落ちるが、特に妻の恩典のある年金では低下が大きいことなどである。

2004 年年金改正法案で短時間雇用者の被用者年金の加入を進めるとの提案は、法施行 5 年後を目処に総合的に検討するとして先延ばしとなったが、非典型的雇用者を今後加入者として含めるためには、細かい実務上の制度設計の変更も必要である。具体的には、

- ①労働時間が月ごとに大きく変動することを考慮した保険料徴収の仕組みに変える
- ②勤め先が頻繁にかわる労働者の手続きを軽減し窓口を 1 本化する必要、特に夫を通じて第 3 号を届出るといった制度を改革し、本人が行えるようにする
- ③若年層が加入のメリットを感じるような、育児休業給付や雇用訓練とのリンク

などである。具体的な不都合は次のとおりである。

- ・社会保険料を算出する際の給与基準は、年金保険・医療保険は基本的に年 1 回である。随時改定の制度はあるが、継続した 3 ヶ月の報

酬の平均月額が現在等級と比べて 2 等級以上差が生じないと行われなことは不都合であり、毎月の給与との連動が望ましい。

- ・勤め先が頻繁に変わる者にとって届出手続きを簡便にする。
- ・被用者年金・医療保険は加入月の労働日が 1 日でも 1 ヶ月分の保険料が賦課され、日割り計算はないことも不都合である。
- ・医療、年金保険は標準報酬の下限が 9.8 万円であるが、等級未満も 9.8 万円で扱われ保険料は高くなる。下限も報酬比例となるよう下げるべきである。
- ・新卒の一斉採用と社員教育といった慣行がない非正社員について、社会保険や社会的保護のための教育機会が必要である。

こうして非典型的雇用に対して被用者保険を拡大するとき、第 3 号被保険者の地位と不整合が起きてくる。被用者保険は、報酬比例の保険料であるが、給付には基礎(定額)年金という共通の土台があり、ここに再分配が含まれている。現在、第 3 号被保険者は、「無収入だが被用者グループに入る者」として(もっとも貧しいとのみならずであろうか)保険料負担なしに基礎年金の再分配を受ける地位を得ている。非典型的雇用者の加入資格を広くとるほど、第 3 号被保険者と非典型的雇用者には重なりが出るだろう。この場合非典型的雇用者を、無職にとどまる第 3 号被保険者よりも負担能力のある者と一律に位置づけられるかどうか



かに疑問も生じる。とすれば原則第3号被保険者も保険料を賦課するものとした上で、ケア負担を担っている者へ追加的な給付権と保険料の免除といった恩典を与える方向性が妥当ではないかと考えられる。

## V 若年層に必要な社会的保護

急速に拡大している若年層の非典型的雇用者に対しては、

①訓練機会と職業能力形成

②妊娠・出産・育児等、子どものいる者に対する保護

を社会的に整備することが必要である。

### 1 職業訓練・技能形成

1990年代までは若年層は新卒一斉採用の慣行の中で、半ば自動的に働く仕組みに入れられてきたが、初職が非典型的雇用の若年が増える中で、新卒正社員に提供されていた訓練機会が失われている。2004年度から企業と専門学校等が協力して、企業実習など職業訓練を行う日本版デュアルシステムの導入がなされている。ただし先にも見たように、若年層は、雇用保険加入率が低いため、その学費補助を受けるための雇用保険の教育訓練給付を受ける資格を持たない者が多い。高卒就職システムが崩れる中で、公教育だけでは就職が困難な時代となる結果、家庭の経済力が、進学ひいては子どもの仕事機会を規定することを木村(2004)は懸念する。フリーターに失業給付を支給することが事態を改善するとは思われないが(むしろ失業給付は失業期間を延ばすであろうが)、若年層が雇用実績を通じて、教育訓練給付を受けられる仕組みを取り入れることは重要であり非典型的雇用者を雇用保険に入れる工夫が必要である。

### 2 育児休業給付・育児休業制度

若年層にとって、もう一つの重要な社会的な保護は、出産・妊娠によって不利益をこうむらないということである。非正規雇用が広がっているが、育児休業をとる権利は有期雇用者にはなかったた

め、非典型的雇用者の利用はほとんどなかった。女性の収入が家計に必要である夫婦は増加しており、育児休業制度と育児休業給付を、非正規雇用者に対しても制度化することが妥当である。また非正規雇用のみを保護規定から除外すれば、若年女性の非正規雇用が高まる誘因ともなる。この中で2004年12月に法改正がなされ、2005年4月から、有期雇用者についても、同じ雇用主の下で1年以上の雇用実績があり、休業取得後に引き続き雇用されることが見込まれる場合は取得の権利が付与されることになった。もっとも制度ができて、恩恵を受けられる雇用者の範囲はいまだ狭い。また、職場の雰囲気や育児休業がとりにくく離職することは現実には少なからず起こっている。育児休業をとった世帯は、最近出産した世帯の14%に過ぎない(国立社会保障・人口問題研究所『第12回出生動向基本調査』)。そして育児休業をとるのは、どちらかといえば恵まれた雇用者であり、低収入の層ほど育児休業をとれていない(阿部(2004)、永瀬(2001))。

そこで、現在の雇用主との雇用継続期間や、育児休業取得についての雇い主との合意にかかわりなく、(当人の雇用保険加入期間が1年を超える非典型的雇用者については)定額の育児休業給付を受ける権利を与え、少なくとも、所得については、出産後の一定の無業、あるいは低収入期間については社会が雇用保険を通じて所得保障をするべきと考える。カナダの制度が1つの参考になる。カナダでは、日本と異なって雇い主を通さずに個人が申請することで雇用保険の親給付を受けられ、出産後収入が落ちたことが証明されればよい。つまり休業者だけでなく離職者や短時間就業者にも給付が与えられる(永瀬(2002))。介護保険を通じて、85歳以上人口の46%が「要支援・要介護」認定され寛容な給付を受けていることを考えれば(2003年社会保障審議会第2回介護給付費分科会資料より計算)、若年者の子育て支援として必要な給付と考える。また男性の育児休業の割り当て、時間貯蓄制度など、男女が育児休業をとりやすくすることも必要であろう。

## VI おわりにかえて

非典型的雇用に対して、どのような社会的保護を与えるべきかという問題は、非典型的雇用をどのような存在としてみるかにもかかわっている。日本では典型的雇用と非典型的雇用との賃金格差はきわめて大きく、また労働者保険への加入率も低いままであった。しかしその多くが主婦であり、望んでそうした働き方をしている人もいる、という見方が、非典型的雇用労働者に対する保護の拡充を遅らせてきたのではないだろうか。正社員と専業主婦（と家庭内の高齢者および子どもケア）というモデルは、90年代に入りまず若年層では到底成立しなくなっている。また少子高齢化の先を見通しても、非典型的雇用者を改めて労働者として位置づけることが重要となっており、女性が職業を持つことについて、子どもができてみずと仕事を続ける方が良いとする者が年々増えている（たとえば『男女共同参画に関する世論調査』の時系列推移）など、社会の意識変化も大きい。

今後については、正社員と主婦というセットとしての保護から、生涯を通じてある時期雇用され、ある時期は休業あるいは短時間就業、あるいは能力開発をする雇用者という視点での社会的保護の仕組みを作ることが必要になっていると考える。そのためには、保育所や保育ママなど多様なケアを整備するとともに、非典型的雇用者を含めた技能形成、出産・育児期の保護の制度を、他の社会的保護の制度と合わせて早急に整える必要があると考える。また非典型的雇用者を正社員と異なるものとして分離するよりは、むしろ正社員の働き方の柔軟性を高め、両者の——すなわち拘束度の高い正社員と不安定で技能形成も少ない非典型的雇用者との——中間領域の働き方を創出し拡大していくことが望ましいと考える。

### 注

- 1) 本稿の個票分析部分は日本労働研究機構『就業形態の多様な実態研究委員会』（主査佐藤博樹 東京大学教授）における著者の分析を再構成したものである。岩田克彦氏をはじめ研究会委員、

- 厚生労働省に分析の機会を感謝申し上げたい。なお本稿で扱う賃金関数および社会保険加入率等の詳細は日本労働研究機構調査研究報告書『非典型雇用労働者の多様な就業実態』2003年 No. 158, 6章7章および付録に掲載されている。
- 2) 内閣府『若年層の実態調査』2003年によれば非典型的雇用に就く若年層のうち、もともとは正社員を希望していた者が7割を占める。国民生活白書（平成15年）は、若年の意識変化や、社会人・職業人としての基本的な資質や能力の不足といった企業側のアンケートを紹介しつつも、正社員の採用が絞られる中で雇用への新規参加者が安定した雇用機会からはじき出されているという見方を示している。またリクルートワークス研究所『非典型雇用労働者調査2001フリーター編』（2001年）は小規模な調査ではあるが、フリーターの平均就労時間は週39.1時間と長いこと、時間や通勤、人間関係の満足度が高い一方、給与、昇進昇格、能力開発に満足している者はやや満足を含め半数未満と低いことを示している。
  - 3) 雇用形態ダミーの係数は、学歴や年齢等に表されない個人の資質を一部とらえている可能性は高い。しかし賃金関数の推計の際に、学歴、企業規模、年齢など漸次説明変数を追加し、雇用形態ダミーの係数の変化を計測すると変化は小さく、ダミーの係数は比較的大きいまま残る。女性の場合は、男性以上に縮小の度合いは小さかった。これが縮小しないほど、雇用形態間の移動が制約されていることを表していると解釈可能である。賃金関数については注1参照。
  - 4) 高度の専門知識を有する者として厚生労働大臣の基準に該当する者、および60歳以上の雇用者については上限が5年である。
  - 5) 永瀬（2003）は男性非正規雇用者に比べると女性では責任上昇に見合った賃金上昇がないことを示している。また篠崎・石原・塩川・玄田（2003）が納得性を高めるためには、正社員と非正社員とで仕事を分離することを推奨するのに対して、永瀬（2003）は分離して納得性を高めるよりは、むしろ世帯主賃金の正社員と家計補助的低賃金のパートという仕事と賃金配分そのものを見直し、正社員とパートをより連続的な選択とすべきと考えている。
  - 6) 図に示された男性の40歳代前半に落ち込みがなぜ生じているのかはよくわからなかった。調べるとこの年齢層で出向社員の割合がやや下がっていた。
  - 7) 1989年の法改正により、短時間労働被保険者制度が設けられた。収入基準（2000年で年間90万円以上）も設けられていたが、2001年4月から収入基準は廃止された。また2003年5月から短時間労働被保険者と一般被保険者の所定給付

- 日数が一本化されるという形の拡充がなされた。
- 8) パートタイム労働者の厚生年金の適用要件は「通常の就労者の所定内労働時間および所定内労働日数のおおむね4分の3以上であること」である。ただし「日々雇い入れられる者」、「2ヶ月以内の期間を定めて使用される者、季節的業務(4ヶ月以内)に使用される者、臨時的事業の事業所に使用される者は除く。
- 9) (株)アイデムは平成16年版『パートタイマー白書』を独自に作っており、関東、関西、東海地方の顧客事業所に平成15年に調査を実施している。回収率は3%、734社であるためサンプルが偏っているだろうが、雇用保険に加入していないパート・アルバイトがいる理由の主なもの挙げると74%が適用基準に満たない、39%が本人が加入を望まない、18%が保険料の事業主負担がかかる、年金・医療保険は70%が適用基準に満たない、42%が本人が加入を望まない、22%が事業主負担がかかるとの結果を示している。
- 10) より新しい調査である厚生労働省『パートタイム労働者総合実態調査』(平成13年)によれば、雇用保険に加入している短時間非正社員は45.1%、フルタイムの非正社員は78.7%である。加入は1995年の同じ調査における35.8%、74.7%よりも上昇している。また公的年金加入の有無別を見ると、女性は、「パート」(短時間非正社員)について、厚生年金等に本人が加入しているが28.7%、第3号被保険者が30.6%、第1号被保険者が23.0%、いずれも加入していないが17.5%である。「その他」(フルタイム非正社員)については、それぞれ70.0%、5.6%、15.7%、8.6%である。分類が異なるので一概には比較できないが、1999年時点に比べ、加入は若干上昇しているのではないかと想像される。
- 11) 倉田(2000)は被扶養者の定義について、1957年に健康保険法で「もっぱら」から「主としてそのものにより生計を維持する」と変更されたことを指摘している。年金は1985年改正からである。
- 12) サラリーマンの妻が130万円を超えて収入を得た場合、それまで負担していなかった国民年金保険、国民健康保険、(40歳以上ならば介護保険)等の保険料を負担するようになるか、あるいは被用者保険に加入するかということになる。しかし前者の場合、拠出に対する給付の改善がほぼないという不整合が起こることが一例である。

## 参考文献

- (株)アイデム『パートタイマー白書 平成15年版』。
- 阿部正浩「誰が育児休業を取得するのか—育児休業制度普及の問題点」国立社会保障・人口問題研究所編『子育て世帯の社会保障』、東京大学出版会(近刊予定)。
- 大竹文雄・大内伸哉・山川隆一編(2002)『解雇法制を考える—法と経済学の視点』、勁草書房。
- 木村涼子(2004)「教育システムと労働市場の不適合一女性労働力活用の課題」RIETI政策シンポジウム「女性が活躍できる条件を探る」発表論文。
- 倉田 聡(2000)「短期・断続的雇用者の労働保険・社会保障」、日本労働法学会編『講座21世紀の労働法：労働市場の機構とルール第2巻』。
- 佐藤博樹(2002)「パート労働について考える」『季刊労働法』199号。
- 篠崎 武久・石原真三子・塩川崇年・玄田有史(2003)「パートが正社員との賃金格差に納得しない理由は何か」『日本労働研究雑誌』第512号。
- 若年者キャリア支援研究会(2003)『若年者キャリア支援研究会報告書』。
- 武石恵美子(2003)「非正規労働者の基幹労働力化と雇用管理」『日本労務学会誌』第5巻第1号。
- 内閣府(2003)『国民生活白書 平成15年』。
- 永瀬伸子(2001)「女性の就業継続と育児休業制度」高橋重郷『少子化に関する家族・労働政策の影響と少子化の見通しに関する研究』、厚生労働科学研究費補助金政策科学推進研究事業報告書。
- (2002)「子育て支援の日加比較」『海外社会保障研究』第139号。
- (2003a)「男女間および就業形態間の賃金構造と賃金格差の推計」、「非正規雇用と社会保障」、日本労働研究機構『非典型的雇用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』等による実証分析』調査研究報告書No.158。
- (2003b)「正社員と非正社員の賃金格差の納得性に関する分析」『研究紀要』第7号。
- 脇坂 明(2003)「パートタイム労働者の基幹労働力化について」『社会政策学会誌第9号 雇用関係の変貌』、法律文化社。
- リクルートワークス研究所(2001)『非典型雇用労働者調査2001フリーター編』。
- OECD(2004) *OECD Employment Outlook*.  
(ながせ・のぶこ お茶の水女子大学助教授)