

# 非正規雇用増加の現状と要因分析<sup>1</sup>

---

非正規就業でも困らない社会を目指す

明治大学 加藤久和研究会  
労働雇用分科会

飯谷由美子 榎本大祐 栗城有希子  
斉藤梓 立貞有一 永田康人 南雲皓史  
東柳光海 森戸麻湖 和田博之

2007年12月

---

<sup>1</sup>本稿は、2007年12月1日、2日に開催される、ISFJ日本政策学生会議「政策フォーラム2007」のために作成したものである。本稿の作成にあたっては、加藤教授（明治大学）をはじめ、多くの方々から有益且つ熱心なコメントを頂戴した。ここに記して感謝の意を表したい。しかしながら、本稿にあり得る誤り、主張の一切の責任はいうまでもなく筆者たち個人に帰するものである。

# 非正規雇用増加の現状と要因分析<sup>2</sup>

---

非正規就業でも困らない社会を目指す

2007年12月

---

<sup>2</sup>本稿は、2007年12月1日、2日に開催される、ISFJ日本政策学生会議「政策フォーラム2007」のために作成したものである。本稿の作成にあたっては、加藤教授（明治大学）をはじめ、多くの方々から有益且つ熱心なコメントを頂戴した。ここに記して感謝の意を表したい。しかしながら、本稿にあり得る誤り、主張の一切の責任はいうまでもなく筆者たち個人に帰するものである。

## 要約

本稿の目的は「非正規就業でも困らない社会」を目指すことにある。

近年、我が国の労働市場では、労働力の柔軟かつ積極的な活用とともに雇用の多様化が進んでいる。その結果、現代の日本は非正規雇用の増加現象が顕著に見られる社会となった。この現象は、グローバル化を背景とした国際的経済競争によるコスト削減の必要性を要求された企業の経営戦略と、多様な働き方、またワークライフ・バランスを求めようになった（もちろん不況期による就業先の確保という面もあるが）労働者の合理的選択によるものであり、今後もその流れは変わらないと考えられる。しかし現代の非正規雇用増加社会における課題は様々である。そこで本稿では、非正規雇用が増加する社会における課題解決を目的とした政策を提言し、「非正規就業でも困らない社会」を目指したい。

まず、あらゆる視点から非正規雇用増加社会の現状を分析する。総務省の「労働力調査」を用いて、労働力人口の推移、非正規雇用の推移、派遣労働者の推移、若年層の非正規労働市場、女性の非正規労働市場を分析する。労働力人口は今後、少子高齢化にともない減少すると考えられるが、非正規雇用者数は増加傾向にある。また特に派遣労働者は規制緩和などにより、その数は著しく増えている。若年層の非正規労働市場においては、正規雇用者が減少傾向にあるのに対し、非正規雇用者は増加傾向にある。女性の非正規労働市場においても、雇用形態によって相違は見られるものの、非正規雇用者数全体としては増加しており、2002年には正規雇用者とその数は逆転した。

このように非正規雇用が増加している社会において、考えられる課題とは何なのであろうか。まず挙げられる課題に賃金問題がある。非正規雇用の所得は正規雇用者と比べて低い。正規雇用者は勤続年数が長くなるほど賃金は上昇するが、非正規雇用者に関しては同様の上昇が見られず、生涯賃金に差が出るのが指摘できる。このような低所得の非正規雇用が増加することは、消費の減退など社会へ与える影響は大きい。また低所得の非正規雇用の増加は、婚姻率の低下を招き、少子化を一層加速させる。

さらに非正規雇用の増加によって企業内での課題が発生する。正規雇用者と非正規雇用者との職業訓練実施状況を比較すると、非正規雇用者への職業訓練実施率は、どの種の職業訓練においても低い。これは非正規雇用のキャリア形成を阻害し、日本社会において人的資本の蓄積を低下させる。労働力人口の縮小により、一人一人の労働生産性の向上が求められている中で、非正規雇用者に対する職業訓練実施率の低さは重要な課題であると言える。また非正規雇用の増加に伴い、基幹労働力化が問題になっている。正規雇用者と変わらない職務を負っているにもかかわらず、処遇の均衡がなされていない非正規雇用者が発生している。

社会保障制度での課題は非正規雇用の年金制度への未加入者が多いことにある。これにより将来の非正規雇用者自身において、老齢年金が受けられないという問題が発生する。加えて、未加入者が増えることにより将来的な年金制度の維持が困難になる可能性や、無年金者支援による財政負担が生じることが考えられる。

以上のように非正規雇用増加社会における問題点は多い。では何が非正規雇用の増加に影響を与えているのか、その要因を分析する。本稿では非正規雇用が増加した社会的背景を考えた上で、次の4つの指標を非正規雇用増加要因として抽出する。景気を表す指標と

して失業率（期待する符合：+）と労働分配率（-）、企業業績を表す指標として売上高経常利益率（+）、人件費を表す指標として一人当たり従業員給与（-）を増加要因とした。これらを、総務省の「労働力調査」、財務省の「法人企業統計調査」のデータを用いて回帰分析を行った。その結果、失業率・経常利益率・一人当たり従業員給与を変数とした場合と、失業率・一人当たり従業員給与・労働分配率を変数とした場合で有意な結果を得た。

この結果を用いて推定式を作成し将来予測を行った。その結果、前者の変数を用いた推定式による将来の非正規雇用者割合は 37.8%、後者による推定式では 41.0%となることがわかった。また女性の非正規雇用者割合を予測した結果、非正規雇用者が 41.0%である社会において、女性の非正規雇用者割合は 64.7%となることがわかった。

非正規雇用者の増加する社会が予測される中でも、前述にある様々な問題は発生すると考えられる。特に非正規雇用者における昇給制度のない賃金体系と職業訓練実施率の低さ、そして負担の大きい現行の社会保障制度が今後の社会に与えるマイナスの影響は甚大であると考え、「職業訓練連動型昇給制度」と「第 1 号被保険者所得比例制」を提言する。

我々が考える職業訓練連動型昇給制度とは、日本の職能資格制度を非正規雇用者にも対応させ、アメリカの賃金制度の一つである技能給制度を取り入れたものである。非正規雇用者は職業訓練や学習によって資格を取得し、企業はその資格に応じて賃金を決定する。この制度により、非正規雇用者は積極的に職業訓練を受け、自己のキャリア形成と企業の生産性へ貢献する。また非正規雇用者に昇給制度を適用することにより、非正規雇用者の低所得の解消と低所得を原因とした問題を軽減させることができる。

第 1 号被保険者所得比例制とは、非正規雇用者の加入が多い第 1 号被保険者の保険料を所得に比例して徴収する制度である。同時に、保険料は所属事業所からの直接徴収方法（天引き方法）を提案する。この制度により低所得非正規雇用者の現在の負担を軽減し、将来の老齢年金を保障することができる。そして低所得の未加入者を防ぐことにより、年金制度維持の実現や、将来無年金者が発生した場合の財政負担を軽減することができる。

我々はこの 2 つの政策を提言することにより現在発生している、また将来拡大することが予測される問題を解消した「非正規就業でも困らない社会」を目指すことができる。

## 目次

### はじめに

## 第1章 現状分析

- 第1節 労働力人口の推移
- 第2節 非正規雇用者の労働市場
  - 1. 非正規雇用者
  - 2. 派遣労働者
- 第3節 若者の非正規労働市場
- 第4節 女性の非正規労働市場
- 第5節 正規・非正規雇用に関する意識

## 第2章 非正規雇用の課題

- 第1節 賃金問題
  - 1. 賃金格差
  - 2. 婚姻率
- 第2節 企業内問題
  - 1. 職業訓練
  - 2. 基幹労働力化
- 第3節 社会保障制度

## 第3章 先行研究

- 第1節 非正規雇用者増加の要因分析に関する先行研究
- 第2節 非正規増加社会に関する先行研究

## 第4章 要因分析と将来予測

第1節 増加要因の検討

第2節 分析

第3節 将来予測

## 第5章 解決策

第1節 問題点の整理

第2節 職業訓練連動型昇給制度

1. アメリカの技能給制度
2. TLWS の概要
3. TLWS における「職業訓練」の効果

第3節 第一号被保険者の所得比例制

## 第6章 政策提言

## 参考文献・データ出典

## はじめに

---

ここ数年で雇用システムは急激な変化を遂げている。その大きな変化の1つは、非正規雇用者数が増加したことである。総務省の『労働力調査(詳細結果、平成18年平均結果)』によると、役員を除く雇用者5,088万人のうちパート・アルバイト、派遣社員、契約社員等の非正規雇用の職員・従業員は1,677万人であり、これは平成14年比べて226万人増加し、平成18年では非正規雇用者が役員を除く雇用者に占める割合は32.9%に上る。

すべての国民は健康で文化的な最低限度の生活を送る権利がある。本人が働きたい意思を持ち、働く場所がある限りにおいては、働くことにより生活できる水準の所得を得るのは、人間として当然のことである。しかし現在の非正規就業である非正規雇用者はそれが保障されているとは言いがたい。

人々は、いかなる年代においても思いがけない多種多様なリスクにさらされ、不安を感じている。このような社会において、社会がどのような制度を用意すれば人々は安心した生活を送ることができようか。少子高齢化を迎えるわが国において、多様な形態の労働力の確保と社会保障制度の見直しが迫れていると言える。

本稿の目的は、現在3人に1人が非正規就業であるわが国において、今後も非正規雇用者は増加すると考えられ、非正規雇用者を社会の労働力・構成員の重要な担い手となることから、非正規就業者でも困らない社会を目指すための政策を提言することである。

本稿の特徴は、非正規雇用者の増加要因を独自に分析し、その結果から将来の非正規雇用者の割合がどう推移するか将来予測を行うことである。その上で、非正規雇用者が増加した社会でも非正規雇用者自身が困らない社会を提言する。非正規雇用者は正規雇用者と比べ、低賃金であり、人的資本が蓄積されにくく、将来不安を大きく抱いていると考えられる。そこで非正規増加社会においても、非正規雇用者自身が人権を害されることなく生活できるよう、また非正規を雇用する企業側の視点を持ち、これらの悪条件を改善する新たな賃金制度、年金制度を提案する。

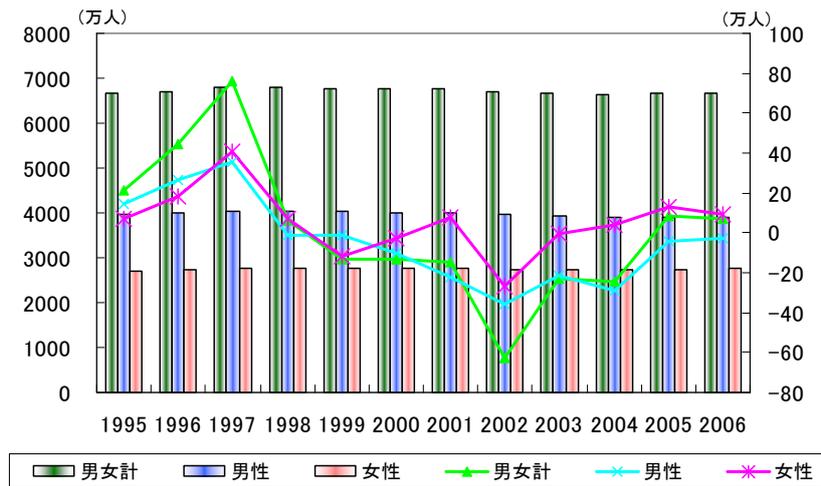
# 第1章 現状分析

この章では、総務省の労働力調査を用いて、正規雇用者ではない非正規雇用者<sup>3</sup>の現状の分析を行う。第1節では非正規雇用者の母集団となる労働力人口の推移を概観し、労働市場全体を把握する。第2節では非正規雇用者の推移を非正規割合等で分析し、第3節では今後の労働力の中心となる若年者の非正規労働市場の現状、第4節で現在非正規雇用者の中心となっている女性労働者市場について分析する。最後に第5節では、2つのアンケート調査を基に、雇用者側・企業側双方の非正規雇用についての意識を見る。

## 第1節 労働力人口の推移

はじめに、現在非正規雇用の現状を把握するために非正規雇用者の母集団となる労働力人口の推移を見ていく。図表1-1は労働力人口の男女の総数と、男女別の労働力人口数の推移を棒グラフで、またそれぞれの労働力人口数の前年差増加幅を折れ線グラフで表したものである。労働力人口は1998年の6,800万をピークとして減少傾向にある。また2004年には下限に達しそれ以降は上昇しているが、2005年から人口が減少に転じたことから労働力人口は今後、再び減少していくと考えられる。1995年から1998年に労働力人口が増加した要因として非正規雇用者の増加が挙げられる。

【図表1-1 労働力人口の推移と前年差増減幅】



資料：総務省「労働力調査」

<sup>3</sup> 本稿では、総務省労働力調査を基に、パート・アルバイト、派遣社員、契約社員、その他の雇用形態で就業している者の総称として定義する。

次に男女別の労働力人口を見る。男性の労働力人口は1995年から2006年を見ると、1997年の4,027万人を境に減少し、2006年には3,898万人となっている。女性の労働力人口は、1995年の2,700万人から2006年の2,760万人へと60万人増加している。その理由として、女性が働きやすい環境が整ったことや景気が徐々に回復しているなどが考えられる。

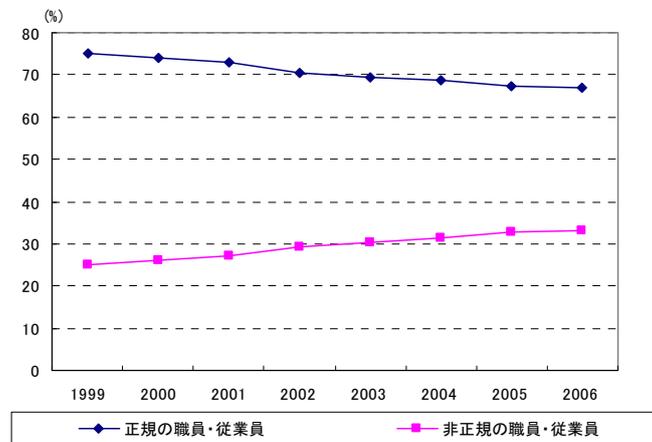
今後、少子高齢化に伴い総人口に占める生産年齢人口の比率が低下するため、生産年齢人口における労働力率が上昇しなければ、総人口に占める労働力率が低下してしまう。労働投入量が減少していく社会においては、労働者1人あたりの生産性を高めなければ、成果物としてのGDPが減少し個々の国民の豊かさが損なわれる恐れがある。少子高齢化により労働力人口の急激な減少を目前に控えている我が国においては、1人あたりの生産性を向上させる対策と併せて、労働力率を維持・向上させるための対策が求められる。

## 第2節 非正規雇用者の労働市場

### 1. 非正規雇用者

正規雇用者、また役員を除く雇用者のうち非正規雇用者が占める割合を見ていく。役員を除く雇用者数は、1999年の4,910万人から2006年の5,088万人へ170万人増加している。正規雇用者の割合は1999年は75.1%であったが2006年には67.0%と8ポイント低下している。一方、非正規雇用者の割合は1999年24.9%に対し2006年33.0%と8ポイント増加している（図表1-2参照）。

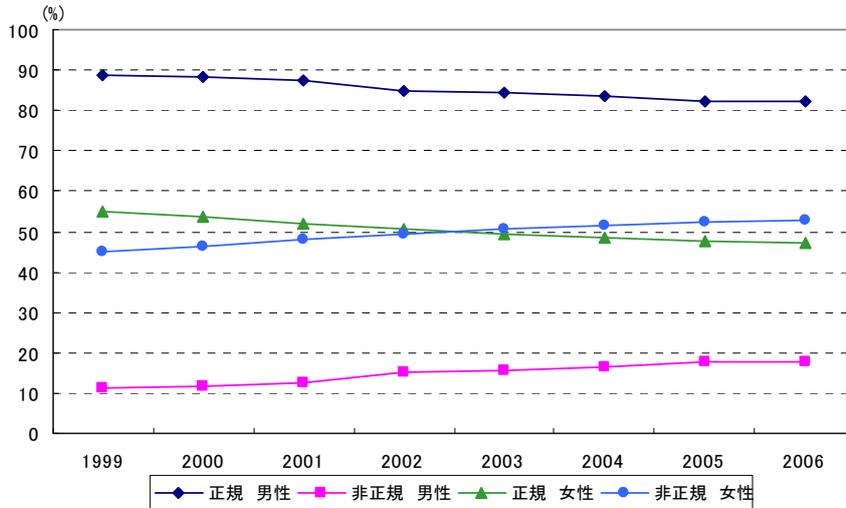
【図表1-2 役員を除く雇用者に占める正規・非正規雇用者の割合男女計】



資料：総務省「労働力調査」

また、図表1-3の正規・非正規雇用者の割合を男女別で見ると、男性の正規雇用者の割合は1999年88.9%から2006年82.1%へと6.8ポイント低下しているのに対し、非正規雇用者の割合は1999年11.1%から2006年17.9%へ増加した。女性に関してみると、正規雇用は1999年54.8%から2006年47.2%へ低下、非正規雇用は1999年45.2%から2006年52.8%へ7.6ポイント増加した。総じて、正規雇用者の割合は減少しているが非正規雇用者の割合は増加していることがわかる。後述するが、女性にいたっては2002年を境に雇用者に占める正規雇用者と非正規雇用者の割合が逆転した。

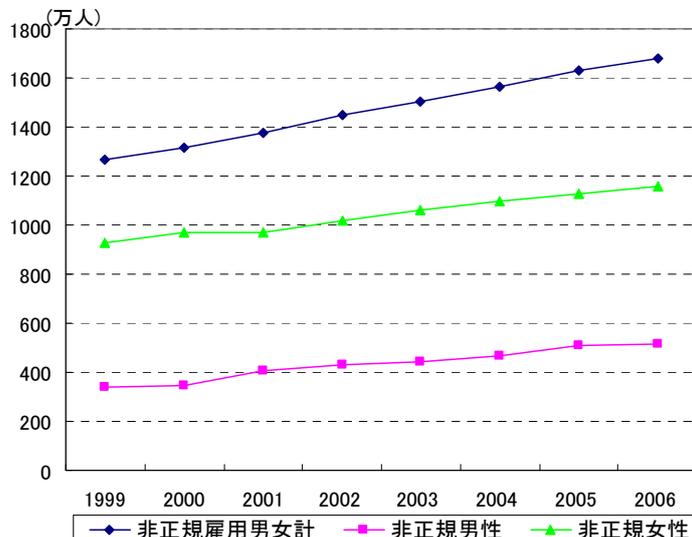
【図表 1-3 役員を除く雇用者に占める正規・非正規雇用者の割合男女別】



資料：総務省「労働力調査」

図表 1-4 から非正規割合の分子となる非正規雇用者の推移を見ると、1999 年から 2006 年の 7 年間で 400 万人増と着実に増加していることがわかる。先に見た図表 1-1 では労働力人口は全体として一度減少傾向に入ったが、非正規雇用者数は減少することなく増加していることが分かる。このことから非正規雇用者の増加が著しいことがわかる。

【図表 1-4 非正規雇用者数の推移】



資料：総務省「労働力調査」

同じく図表 1-4 で男女の非正規雇用数を見ると、男女ともに非正規雇用者数は増加傾向にあるということがわかる。男性は 1999 年から 2006 年までに約 150 万人増加し 500 万人を突破した。女性については約 200 万人増加し、約 1,160 万人に達し労働力人口と見比べてみると半数弱が非正規雇用者であるということがわかる。

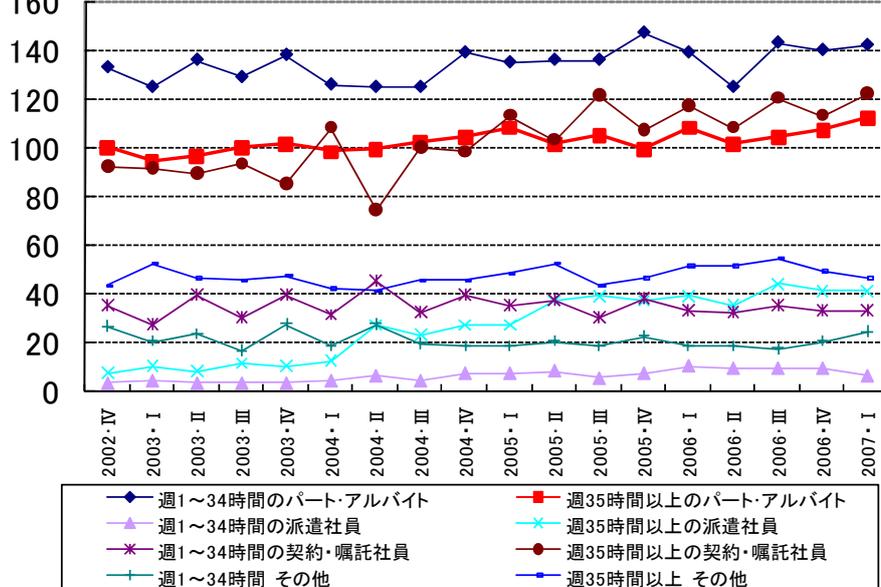
次に雇用者数の推移を労働時間別に見る。男性の労働時間別の正規雇用者数にあまり変化はないが、非正規雇用者の雇用形態別に図表 1-5 を見ると、週 35 時間以上の契約・嘱託

社員が増加していることがわかる。週 35 時間以上の派遣社員においては、2002 年IV期より比較すると約 4 倍に増加している。週 35 時間以上のパート・アルバイトは増加傾向にあるため、今後の動向に注目すべきである。

次に女性の就業時間別雇用者数の推移を見てみる。男性と同様に労働時間別の正規雇用者数にあまり変化は見られないが、女性の雇用形態別<sup>4</sup>に見てみると、全体としてどの形態においてもその数は上昇していることがわかる。特に 35 時間以上の派遣社員と契約・嘱託社員数は大幅に増加している。

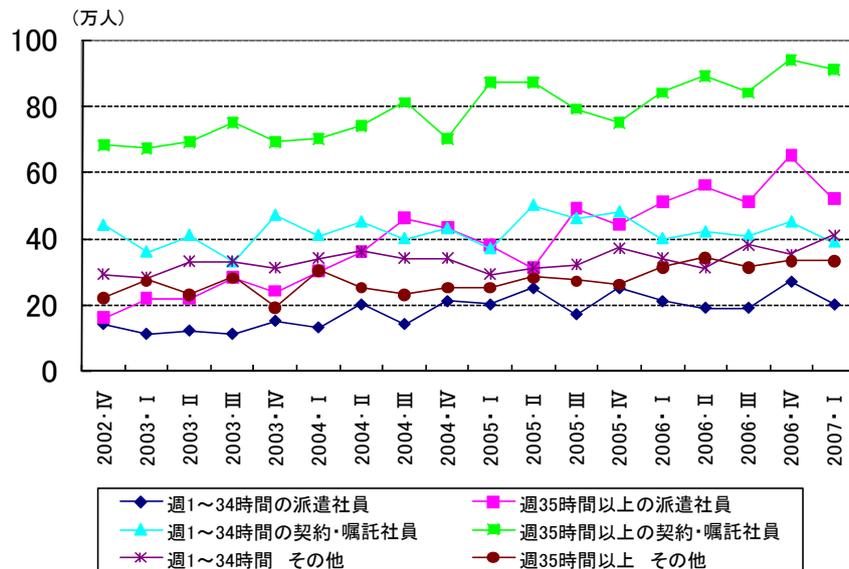
【図表 1-5 就業時間別雇用者の推移】

＜男性＞ (万人)



資料：内閣府『経済財政白書平成 19 年版』

＜女性＞



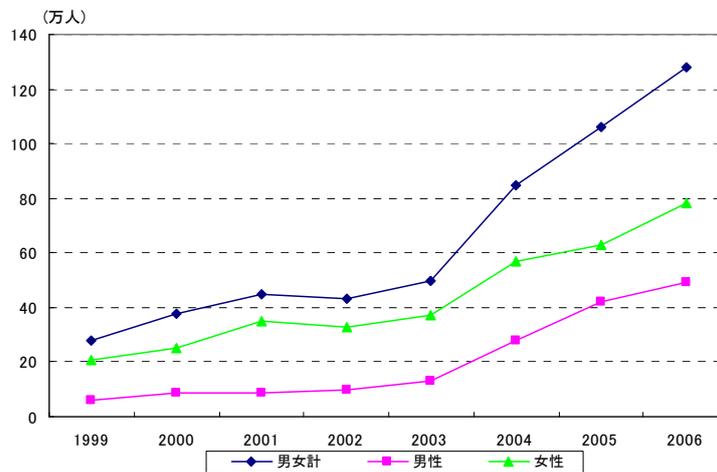
資料：内閣府『経済財政白書平成 19 年版』

<sup>4</sup>女性のパート・アルバイト数は多いため、図表 1-5 には載せていない。(週 1~34 時間のパート・アルバイトは 600 万人前後、週 35 時間以上のパート・アルバイトは 200 万人前後を大きな変化なく推移している。)

## 2. 派遣労働者

非正規雇用の中でも特に派遣雇用の伸びは著しい。派遣雇用がはじめて公的に認可されたのは比較的新しく 1985 年になってからであり。当初は限られた専門業種のみが認可対象とされていたため労働市場全体への浸透度は低く、派遣社員数もほぼ横ばいだった。しかし、1999 年に行われた労働者派遣法の改正により、専門業種に関して、派遣期間の上限が延長されたほか、派遣対象業務が大幅に拡大された。さらに、2000 年には派遣社員から正社員へ転換を認めるという、紹介予定派遣制度が導入された。労働者派遣法は 2003 年に再び大きく改正され、対象業務の更なる拡大、派遣期間の上限の延長および撤廃、紹介予定派遣制度の改善などが実現し、いっそうの規制緩和が進められている。このような一連の制度改革を受け派遣社員数の増加は 1999 年度を境に加速し、2002 年の 43 万人から 2006 年では 128 万人にまで増加した。

【図表 1-6 派遣労働者の推移】



資料：総務省「労働力調査」

男女の派遣労働者の推移を見ると、男性は 2003 年の 13 万人を境に 2006 年には 49 万人と 4 年間で 4 倍弱と急激に増加している。また女性も 03 年～06 年の 4 年間で 37 万人から 79 万人と 2 倍に増加し男女ともに非正規雇用者が急増している。

## 第3節 若者の非正規労働市場

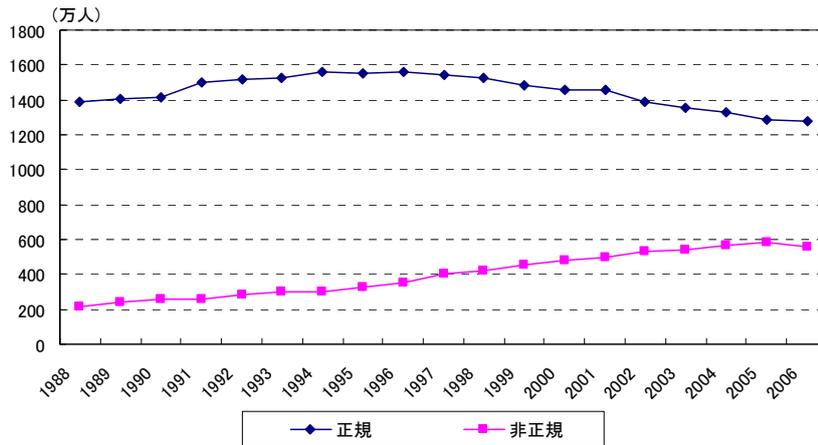
この節では若者の非正規市場について見ていく。若年層<sup>5</sup>の非正規雇用者は年々増加傾向にある。これはニート・フリーターの存在などが大きく起因していると考えられる。比較的所得である非正規雇用者が若年層において増加することにより、非正規就業から正規就業へ転向しにくい現在の日本の雇用体系を考慮すると、将来的には非正規雇用者と正規雇用者との賃金格差はさらに拡大し社会の階層化の進展が懸念される。また技術習得の必要性を求められていない非正規雇用者に若年層が増加することによって、技術継承体制の弱体化や、

<sup>5</sup> ここでの若年層とは厚生労働省や総務省の規定する 15 歳から 34 歳までの年齢層と定義する。

本来ならば若者によって生み出される新たなアイデアやイノベーションが興るはずの土台が縮小し、日本の将来発展を阻害する恐れが出てくる。日本の将来を担うはずの若年層に非正規雇用者が増加しているという現状は憂慮すべきである。この節では若者の非正規市場について詳しく見ていく。

図表 1-7 から、15 歳～34 歳までの正規・非正規雇用者数を過去 19 年にわたって見ると、正規雇用者は 2006 年の 1280 万人で、1994 年のピーク時の 1,562 万人より約 280 万人減少しているのに対し、非正規雇用者は 1988 年の 211 万人から 2006 年の 554 万人へ約 2.6 倍に増加している。

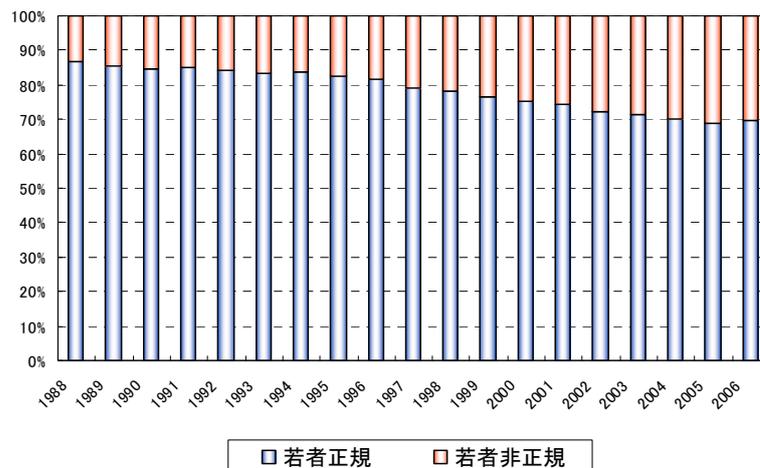
【図表 1-7 若年層の雇用形態別雇用者数の推移】



資料：総務省「労働力調査」

若年層の正規・非正規雇用者割合を見ると、非正規割合が徐々に増えているのがわかる。1988年に正規雇用者 87%、非正規雇用者 13%だったのが、2006年では正規雇用者 73%、非正規雇用者 27%になり、非正規雇用者の割合は倍増している（図表 1-8 参照）。

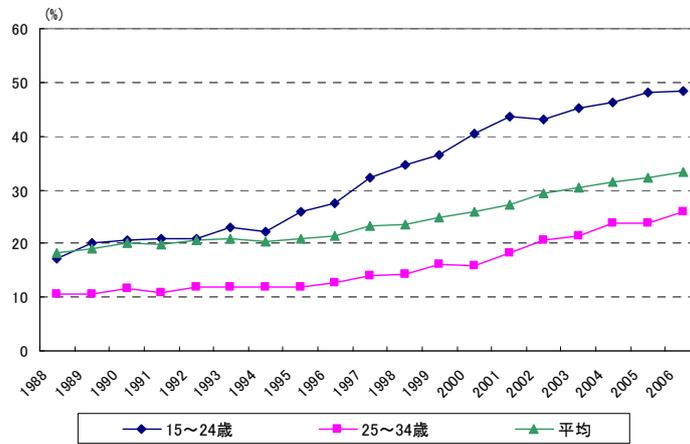
【図表 1-8 若年層の正規・非正規の割合の推移】



資料：総務省「労働力調査」

また年齢別で見ると 25 歳から 34 歳層より、15 歳から 24 歳であるより若い層で非正規雇用者の割合が高い。また 15 歳から 24 歳の非正規雇用者割合は 1994 年から急増している。一方、25 歳から 34 歳の非正規割合は 2000 年から増えている (図表 1-9 参照)。

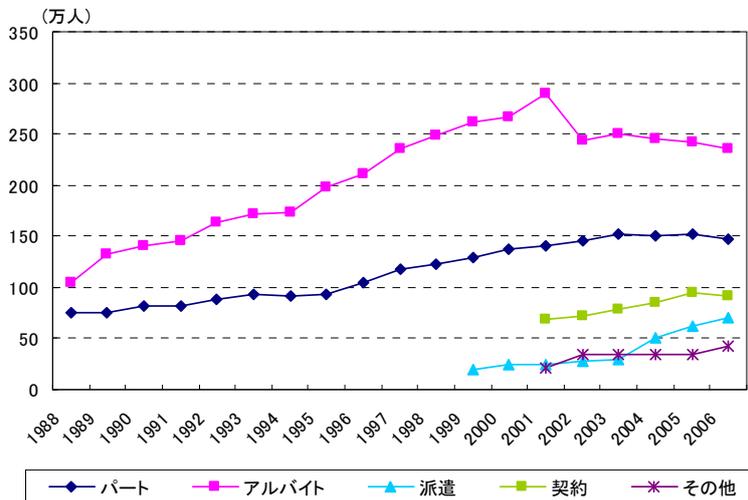
【図表 1-9 年齢別役員を除く雇用者のうち非正規の割合の推移】



資料：総務省「労働力調査」

次に、非正規雇用者数の内訳を見てみると、非正規に分類されるいかなる雇用形態でも雇用者が増えているのがわかる。パートは 1988 年と 2006 年を比べて 1.9 倍、アルバイトは 2.2 倍、契約はデータがある 2001 年から 1.3 倍、派遣は 1999 年から 2006 年にかけて 20 万人から 71 万人へ 2.5 倍とそれぞれ増えている。(図表 1-10 参照)

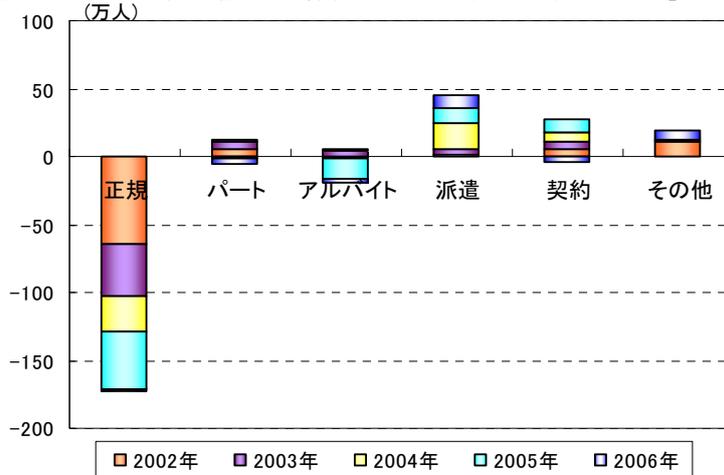
【図表 1-10 若年層の非正規雇用形態別雇用者人数の推移】



資料：総務省「労働力調査」

また契約社員のデータがある 2001 年から 2006 年まで 6 年間の推移を雇用形態別に見ると、派遣、契約が増えていることがわかる。正規は 170 万人減り、パートは 8 万人増え、アルバイトは 13 万人減り、派遣は 45 万人増え、契約は 24 万人増えている (図表 1-11 参照)。

【図表 1-11 雇用形態別前年比雇用者増減(15~24歳の在学者除く)】



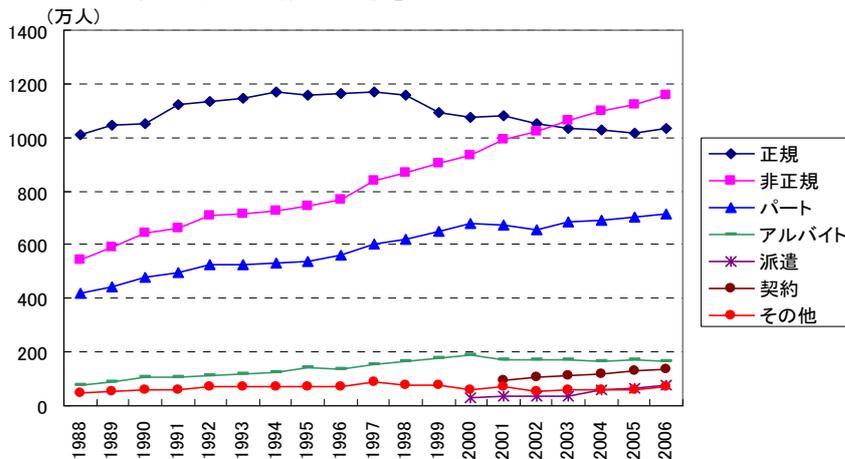
資料：総務省「労働力調査」

## 第4節 女性の非正規労働市場

女性の非正規雇用者の動向を整理する。女性の非正規雇用者数は男性の非正規雇用者数よりも約 2.5 倍と多い。また近年において女性の高学歴化や社会進出により、その数は増加傾向にあり、非正規雇用の中心となっている。少子高齢化社会にある日本にとって既存の労働力を有効に活用することは不可欠であり、その意味においても女性の非正規労働市場に注目すべきであると考え、ここでは女性の非正規就業の現状を詳しく見ることにする。

まず女性の正規雇用者数を見てみると、ほぼ横ばいであることが分かる。それに対し、非正規雇用者数は確実に増えてきている。2003 年には、2002 年の正規 1,052 万人、非正規 1,021 万人だったものが、正規 1,034 万人、非正規 1,061 万人と非正規雇用者数が、正規雇用者数を上回り逆転した。1988 年と 2006 年を比べると非正規雇用者は 2.1 倍増加している。非正規の雇用形態別に見るとパートが一番多く 2006 年で 713 万人である(図表 1-12 参照)。

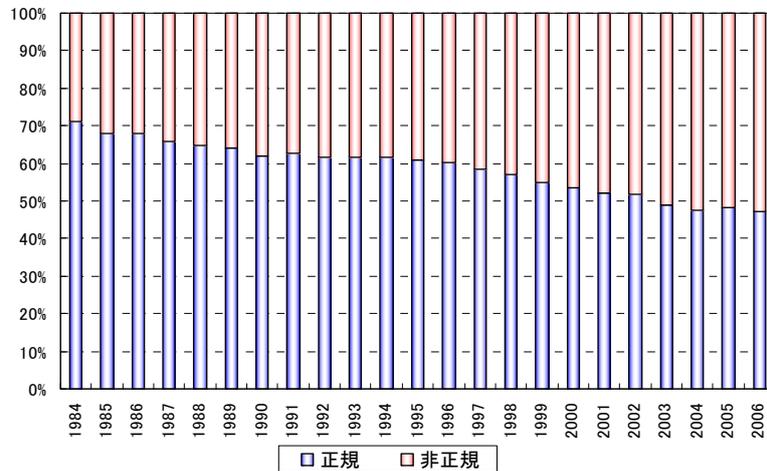
【図表 1-12 雇用形態別女性雇用者数の推移】



資料：総務省「労働力調査」

正規雇用者と非正規雇用者の割合を見てもその割合は 2003 年に逆転する。1984 年正規雇用 71%、非正規雇用 29%だったものが、2003 年に逆転し、2006 年では正規雇用 47%、非正規雇用 53%と非正規雇用が多くなっている（図表 1-13 参照）。

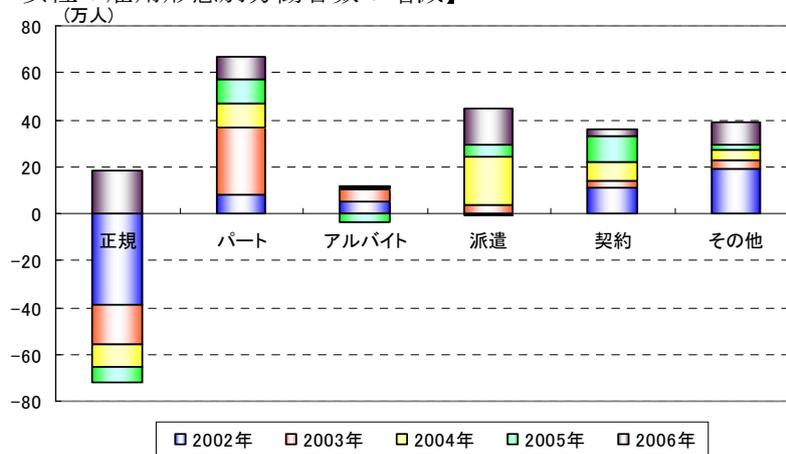
【図表 1-13 女性の正規・非正規の割合の推移】



資料：総務省「労働力調査」

また、雇用形態別に見るとここ 5 年で正規雇用者が減り、パート、派遣契約が増えていることがわかる。正規は 54 万人減り、パートは 67 万人、アルバイトは 8 万人、派遣は 44 万人、契約は 36 万人それぞれ増えている（図表 1-14 参照）。

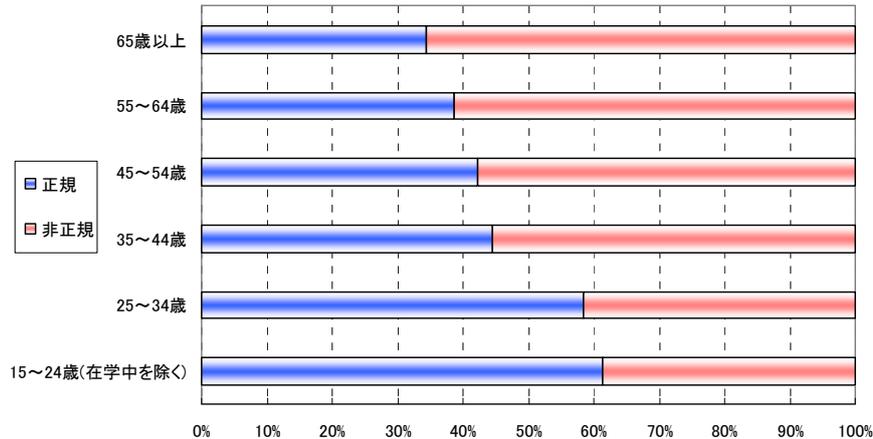
【図表 1-14 女性の雇用形態別労働者数の増減】



資料：総務省「労働力調査」

また女性の場合、年齢が高くなるほど非正規雇用の割合が高い。15 歳から 24 歳では非正規は 39%である。25 歳から 34 歳と 35 歳から 44 歳の間で正規・非正規の割合は逆転し、65 歳以上では非正規が約 66%を占める（図表 1-15 参照）。

【図表 1-15 女性の年齢別正規・非正規の割合】



資料：総務省「労働力調査」

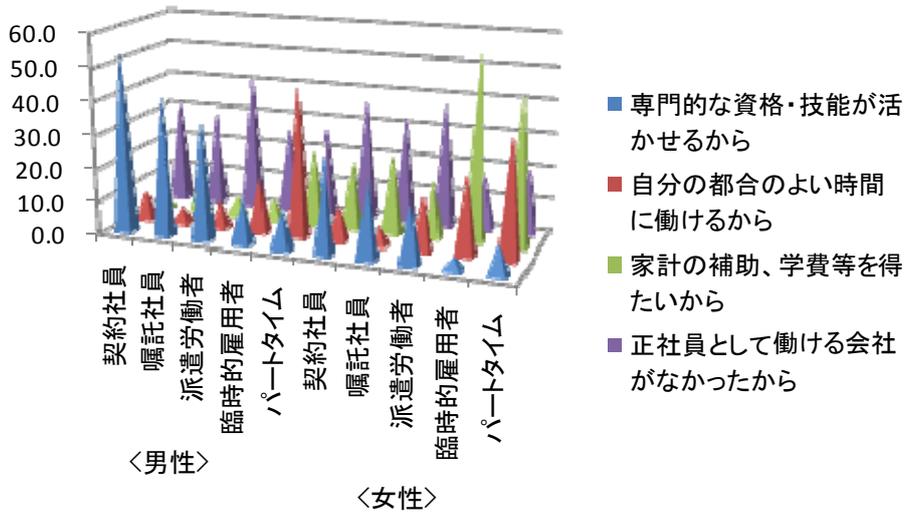
## 第5節 正規・非正規雇用に関する意識

今まで見てきた非正規雇用者の増加という現状は、それぞれ雇用者側・企業側双方の意識の上に成り立っている。ここではなぜ雇用者は非正規雇用形態を望むのか、またなぜ企業は非正規雇用者を雇うのかについて、意識調査を基に、非正規雇用増加の背景を把握する。

まず雇用者側について見てみる。図表 1-16 の現在の就業形態を選択した理由を雇用形態別に表したグラフを見ると、男性、女性ともに「正社員として働ける会社になかったから」という非自発的理由は多い。「自分の都合のよい時間に働けるから」という理由においては、男性のパートタイム、女性のパートタイムが多く、パートタイムという雇用形態が、時間の有効活用のために選択されているといえる。男性の契約・嘱託・派遣社員では「専門的な資格・技能を活かせるから」という理由が多く、女性も男性より比率は低いと同様の傾向が見られる（図表 1-16 参照）。

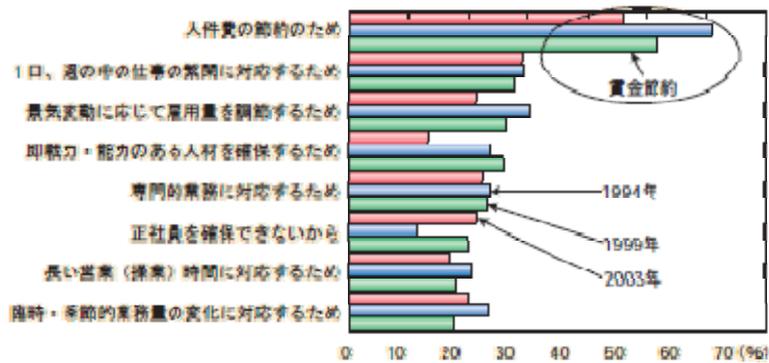
次に企業側の非正規雇用に関する意識を見てみると、図表 1-17「非正規雇用の主な活用理由」では、人件費の節約のためという理由が 1 番多く、企業側のコスト削減のための非正規雇用者の採用という背景が読み取れる。

【図表 1-16 現在の非正規雇用形態を選択した理由（複数回答）】



厚生労働省「平成 15 年就業形態の多様化に関する総合実態調査」より作成。

【図表 1-17 非正規雇用の主な活用理由(複数回答)】



出典：内閣府「平成 18 年版経済財政白書」

## 第2章 非正規雇用の課題

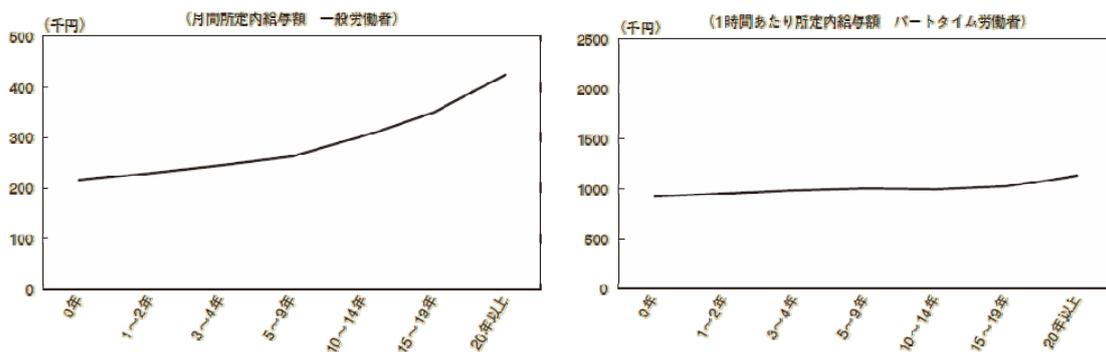
第1章では雇われて働いている者のうち3人に1人がパートやアルバイト、派遣社員などとして働いていることが分かった。その現状を踏まえてここでは、正規雇用と非正規雇用で就業することにより生じる差や、正規雇用と非正規雇用が存在することにより、あるいは非正規雇用者が増加することによって発生する問題点、そしてその問題点が社会に与える影響などを見ていく。この章では、正規雇用者と非正規雇用者で差が顕著であると考えられる賃金、企業における職業訓練と基幹労働力化、そして社会保障制度についての問題点を述べる。

### 第1節 賃金問題

#### 1. 賃金格差

図表2-1は一般労働者とパート労働者の勤続年数と賃金の関係を表したグラフである。このグラフを見ると一般労働者では勤続年数が増えるにしたがって賃金は右肩上がりに上昇し、勤続年数20年を超えると賃金は約2倍に上昇する。一方でパート労働者は勤続年数が増えても賃金はほとんど上昇せず、グラフはほぼ横ばいとなっている。勤続年数が増えるほど正規社員と非正規社員の賃金格差は拡大していくことがわかる。その理由としては正規雇用には年功賃金制という昇給制度がとられているのに対し、非正規雇用にはとられていないということなどが考えられる。

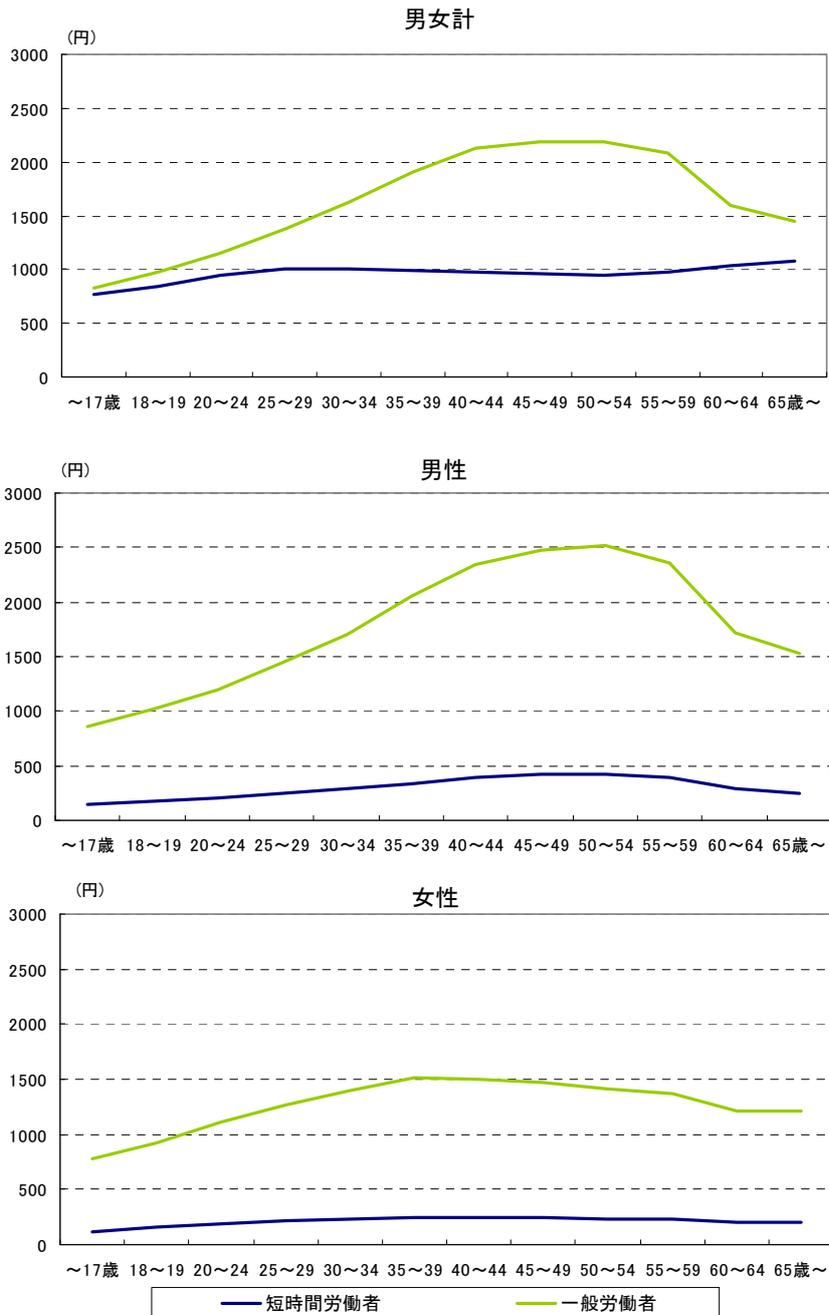
【図表2-1 勤続年数別所定内給与額】



出典 厚生労働省「平成18年度版 労働経済の分析」

次に、図表 2-2 は 2006 年の一般労働者とパート労働者のそれぞれの年齢別の賃金の男女計、男性、女性別にそれぞれ表したグラフである。このグラフも同様に正規雇用では年齢が上がるにしたがって賃金は右肩上がりに上昇し、男性は 50 歳前後の賃金が 17-19 歳時の賃金の約 3 倍の水準になり、女性は 40 歳前後の賃金が 17-19 歳時の賃金の約 2 倍の水準である。一方非正規雇用では年齢が上がっても賃金はほとんど上がらず、グラフはほぼ横ばいである。正規雇用との格差は男性の 50 歳前後時で約 2.5 倍、女性の 40 歳前後時で約 1.5 倍となっている。年齢が上がるにしたがって正規雇用と非正規雇用の賃金格差は拡大していくのがわかる。

【図表 2-2 1 時間当たりの所定内給与額の賃金カーブ】

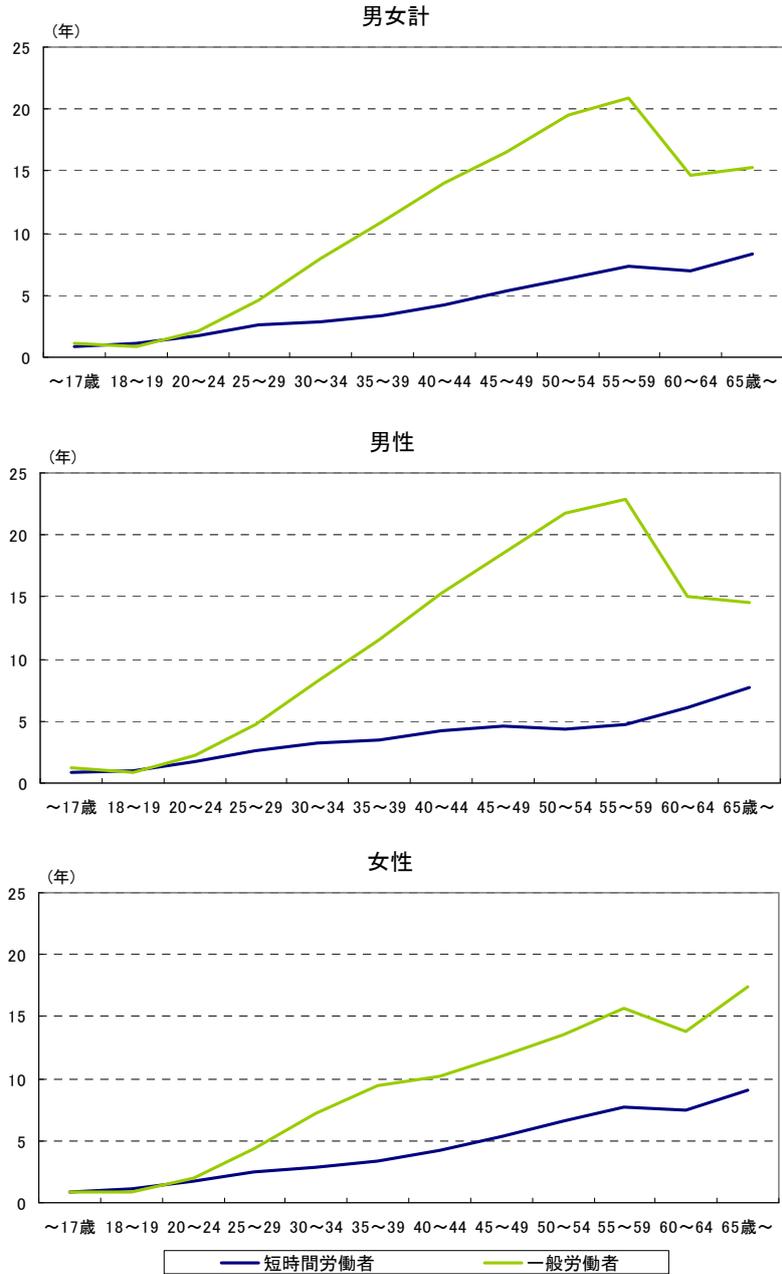


資料：厚生労働省「賃金構造基本調査」

注：厚生労働省「平成 18 年度労働経済の分析」を参考に作成

図表 2-3 は 1995 年と 2005 年の一般労働者とパート労働者のそれぞれの年齢別の勤続年数を男女計、男性、女性別にそれぞれ表したグラフである。このグラフをみると、一般労働者では男性の 50 歳代では 20 年超、女性の 50 歳代では 15 年超である。一方パート労働者では男性のほとんどの年齢で 5 年以下、女性でも最高で 10 年以下である。いかに非正規雇用が企業に都合よく解雇され雇用が不安定であるかがわかる。正規雇用の男性の 60-64 歳時の勤続年数が大幅に減少しているのは定年退職する人がいるため、逆に非正規雇用の男性の 65 歳以上の勤続年数が上昇しているのは段階的に年金の支給開始年齢が 65 歳まで引き上げられ 60 歳で定年退職したあとの所得を得るために非正規雇用で働き、女性の勤続年数が男性より低いのは出産・育児により退職する人が多いためであると考えられる。非正規雇用の女性で 45 歳以上の勤続年数が上がっているのは育児を終えて仕事に復帰する人が多いと考えられるためである。図表 2-3 と図表 2-1 を合わせて考えると図表 2-2 のような賃金格差が発生するのは当然であろう。

【図表 2-3 年齢階級別平均勤続年数】



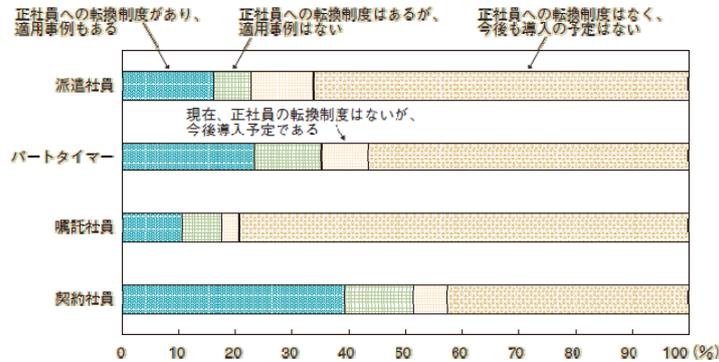
資料：厚生労働省「賃金構造基本調査」

注：厚生労働省「平成 18 年度労働経済の分析」を参考に作成

なぜ非正規雇用の賃金は低いのか、その原因を検討しておこう。非正規雇用は賃金と職業能力が連動しておらず賃金が一律に決まっており、ほとんど上昇しないことが考えられる。また非正規雇用者（アルバイト・パート）の賃金は外部労働市場で決定されており、そのため正規労働者の賃金よりも低い。中にはその能力を買われて正規雇用に変換され賃金が上昇する人もいるが、正社員転換制度があり適用事例がある割合は、契約社員の約 40%を除くと 20%以下で（図表 2-4 参照）、正社員転換制度がなく今後も導入予定はない割合は契約社員を除いて半数以上である。これではいくら非正規雇用で正規雇用と同等の働きをするだ

けの職業能力があっても、正規雇用へ転換されるのは半数以下である。非正規雇用が正規雇用へ転換されるのが難しいことがうかがえる。

【図表 2-4 正社員への転換制度の有無】



出典：厚生労働省「平成 18 年度 労働経済の分析」

また、正規雇用者と非正規雇用者との賃金格差、賃金問題が発生することにより、非正規雇用者の増加が社会へ与えるマイナスの影響は様々に考えられる。ここで簡単に社会へ与える影響を確認する。まず婚姻率の低下がある。詳しくは次に触れるが、低所得である非正規雇用者が増加することにより、婚姻率は低下し、その結果出生率が低下すると考えられる。これは少子化を加速させるものであり、経済全体へ大きな影響を与えると考えられる。また、低所得者層が拡大することによる社会の階層化がある。今までは少数であった非正規雇用者が増加することにより、一般労働者である正規雇用者層と低所得者である非正規雇用者層の階層が生まれ、全体としての社会階層化が進むことが考えられる。また低所得者である非正規雇用者の増加により、全体としての消費の減退が考えられる。現在の非正規雇用者は生活するにも余裕のない賃金であるため、正規雇用者に比べ消費を低く抑えたと考えられる。このように低所得者である非正規雇用者が増加することは、日本経済へ様々な悪影響を与える可能性がある。

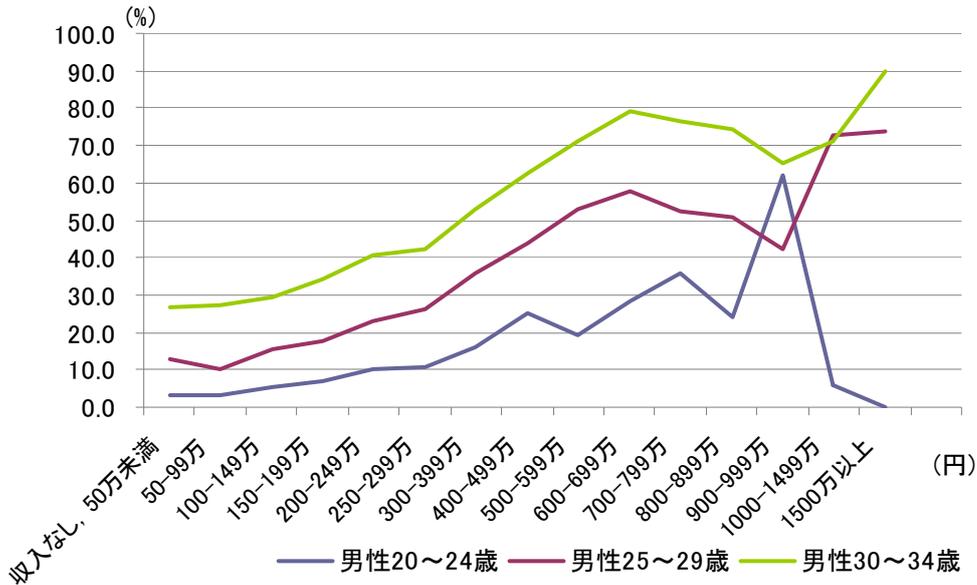
## 2. 婚姻率

1 で挙げた賃金の問題は婚姻率低下への影響を与える。婚姻率の低下は現在進展している少子化現象をさらに加速させる恐れがある。ここでは非正規雇用者の結婚動向を検討する。

一般的に正規雇用者に比べて賃金水準の低い非正規雇用者は、将来への不安などから婚姻率が低くなる傾向にある。このことから非正規雇用者割合が増加することにより、一層少子化が進行する恐れがある。

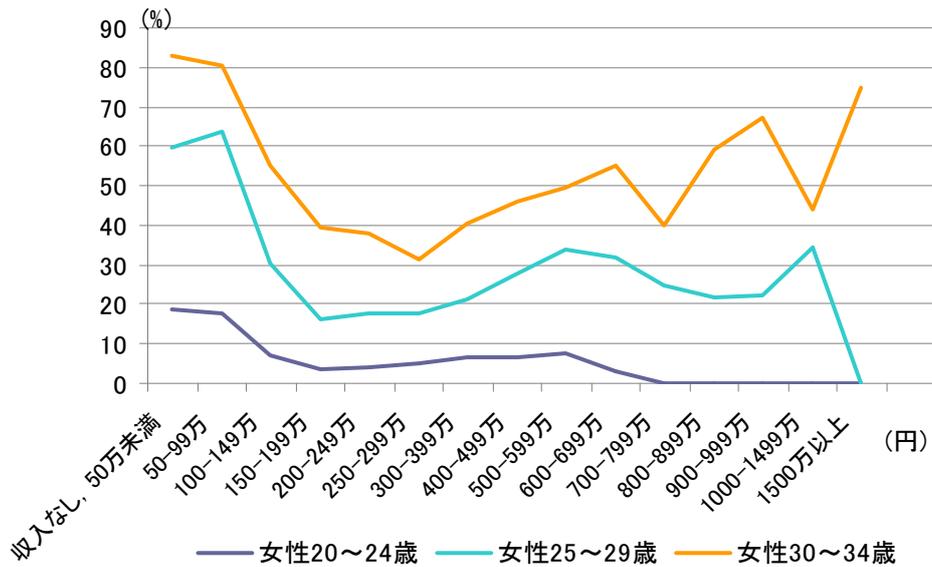
年収別に見ると年収が低いほど婚姻率が低下することが確認できる。図表 2-5、2-6 から、女性の場合、年収と婚姻率の関係は必ずしも一定ではないが、男性の場合を見ると 300 万円以下の低所得者層では 30 代前半になっても婚姻率が 4 割をきっていることが見て取れる。

【図表 2-5 年齢層・年収別に見た婚姻率(男性)】



資料：厚生労働省「平成 18 年度 労働経済の分析」

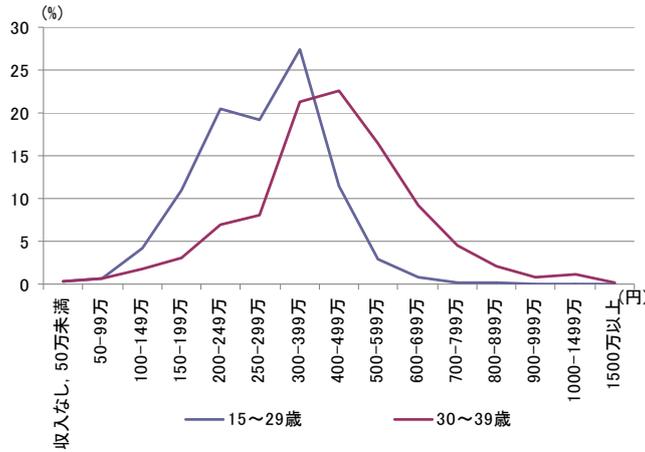
【図表 2-6 年齢層・年収別に見た婚姻率(女性)】



資料：厚生労働省「平成 18 年度 労働経済の分析」

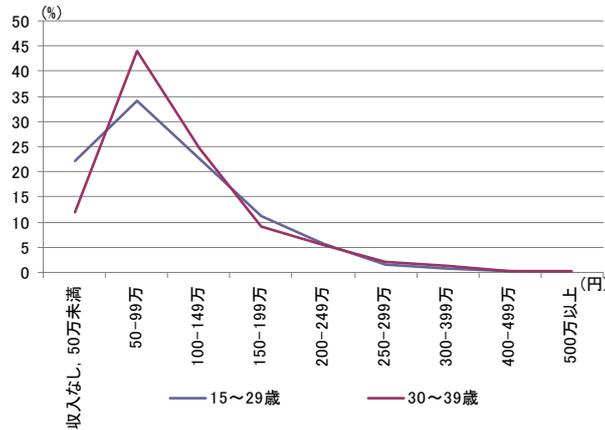
図表 2-7、2-8、2-9 によると、正規雇用者に比べてパート・アルバイト・派遣雇用者といった非正規雇用者の間では年齢の上昇に伴った賃金上昇がほとんどみられず、30 代前半でも 300 万円以下の年間所得に甘んじている割合が極めて高い。

【図表 2-7 正規雇用者の年齢層別所得分布】



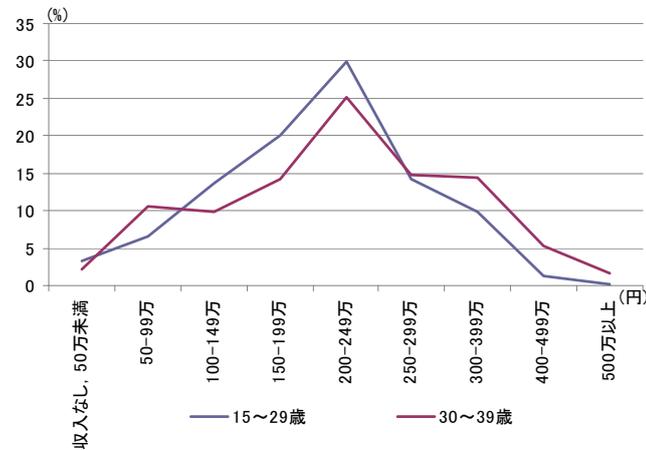
資料：厚生労働省「平成 18 年度 労働経済の分析」

【図表 2-8 パート・アルバイトの年齢層別所得分布】



資料：厚生労働省「平成 18 年度 労働経済の分析」

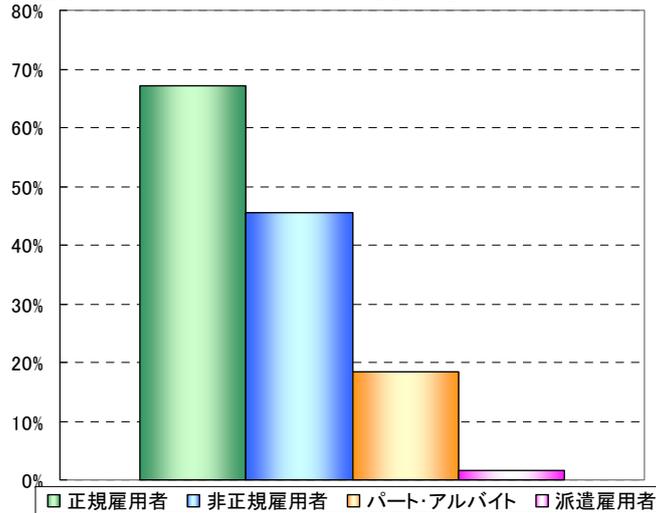
【図表 2-9 派遣雇用者の年齢層別所得分布】



資料：厚生労働省「平成 18 年度 労働経済の分析」

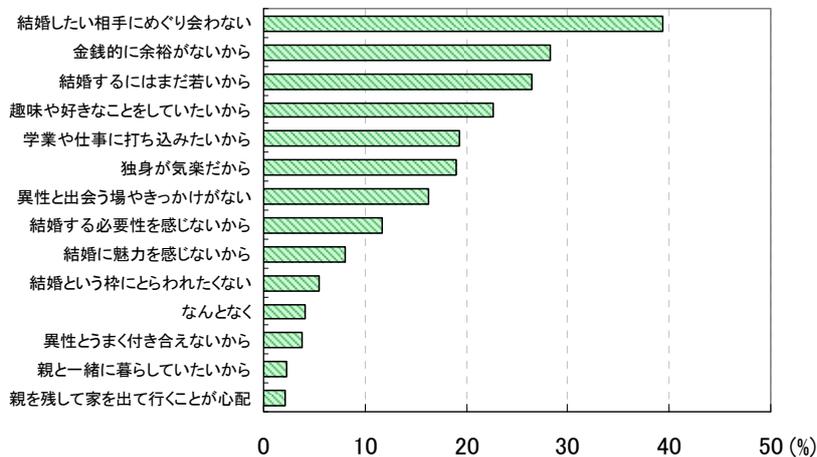
図表 2-10 は男性の就業形態別の有配偶率を示したグラフである。このグラフから正規雇用者の有配偶者比率は 67%であるのに対し、非正規雇用者の有配偶者比率は 45%弱となり非正規雇用者の有配偶者率は低いことが分かる。またパート・アルバイトになると 18%とさらに低くなる。また内閣府による『若年層の意識実態調査 (2003 年)』は現在未婚でいる理由を調査したものであるが、これを見ると未婚である理由の第二位に「金銭的に余裕がないから」がある。賃金の低い非正規雇用の婚姻率が低いことと通じる結果であると言える(図表 2-11 参照)。

【図表 2-10 雇用形態別有配偶者雇用者の割合(男性)】



資料：厚生労働省「平成 14 年度 就業構造基本調査」

【図表 2-11 結婚しない理由】



資料：内閣府「若年層の意識実態調査」(2003 年)

以上の資料を総合的に検討すると、非正規雇用者は雇用の不確実性という、いつ職を失うか分からない不安に加えて、年齢が上がっても所得が向上しないという金銭的な理由から結婚に踏み切ることが出来ない現実がある。また、この婚姻率の低下は嫡出子の割合が高い日本において、出生率の低下に直結し、少子化が加速すると考えられる。

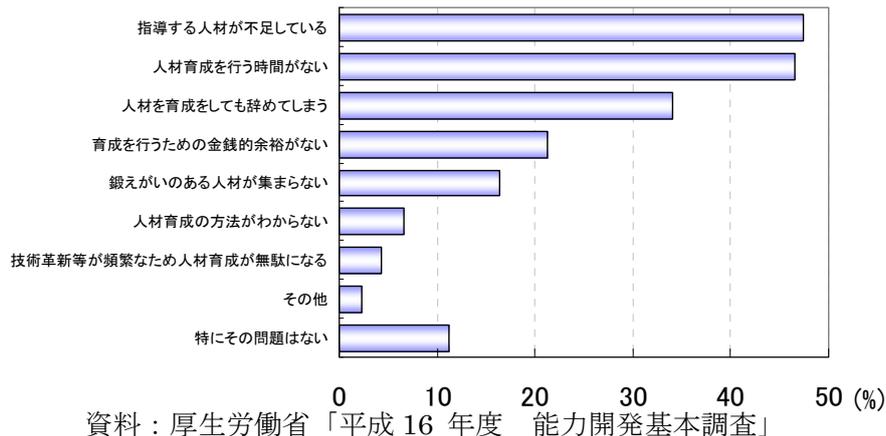
## 第2節 企業内問題

非正規雇用者が増加している社会においては、同一企業内に正規雇用者と非正規雇用者という異なる形態の雇用者が存在する状況が発生する。そこでは様々な問題点が出てくると考えられる。ここでは今後の人的資本の蓄積に関わる職業訓練の問題と、非正規雇用者の量的、質的な基幹労働力化の問題を企業内問題として取り上げる。

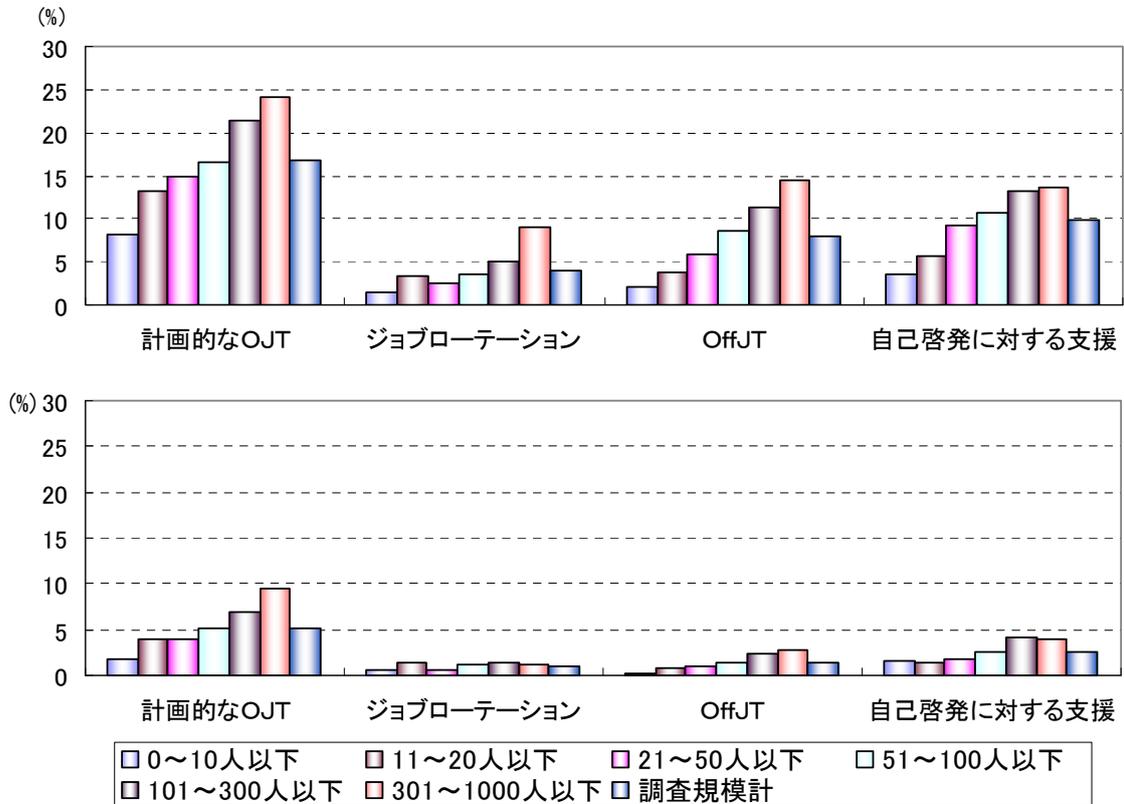
### 1. 職業訓練

厚生労働省「平成 16 年度能力開発基本調査」（図表 2-12）では「人材を育成しても辞めてしまう」ことは、職業訓練投資実施の上での悩みの中で上位にあげられており、雇用の流動的な非正規雇用者は職業訓練を受けるにあたってより不利な条件にあるといえることがわかる。中小企業庁の「2006 年雇用環境および人材の育成・採用に関する実態調査」によると、非正規雇用者に対する職業訓練の実施状況は正規雇用者に対するそれと比べて、押し並べて低調であることが見て取れる。特に Off-JT の様な企業側に高い費用や人的負担のかかる訓練内容の実施状況は図表 2-13 を見る限り正規雇用者と比べて極めて低くなっている。

【図表 2-12 職業訓練を行う際の悩み】



【図表 2-13 雇用者に対する人材育成の実施状況 上図:正規雇用者 下図:非正規雇用者】

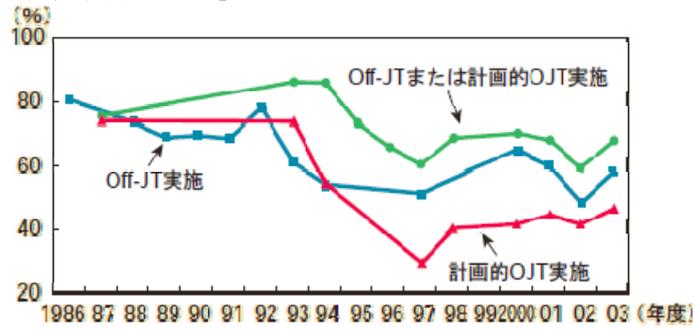


資料：中小企業庁「雇用環境および人材の育成・採用に関する実態調査」（2006年12月）

今後企業による自主的な教育訓練の実施率の低下や、雇用の流動性の高い非正規雇用者への職業訓練投資が今まで以上に行われなくなれば、企業による自主的な職業訓練に代わる職業訓練の実施方法について広く検討する必要に迫られることになるだろう。

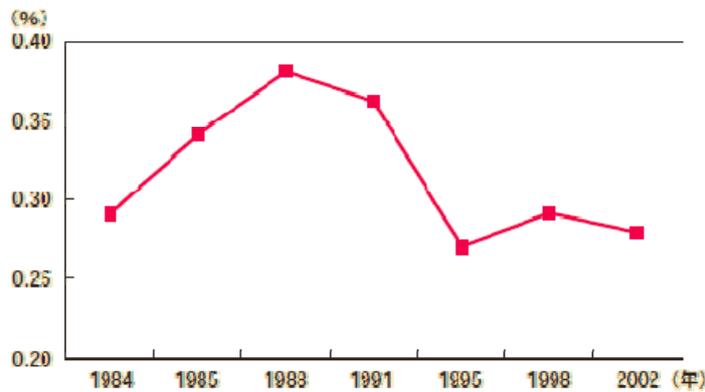
1990年代には不況の影響から職業訓練の実施率は雇用形態に関わらず低下し、人件費に占める教育訓練費の割合も低下した。図表 2-14 より職業訓練実施率は OJT、Off-JT 共にバブル崩壊後の 90 年代に大きく低下していることがわかる。また図表 2-15 から労働費用の中で、教育訓練費用の占める割合が相対的に減少したことが確認できる。平成不況を通じて企業が強いコスト削減への圧力にさらされてきた結果、短期的な収益の増加に結びつきにくく人件費の中では削減することの比較的容易な教育訓練費は、特にコスト削減の対象となったと言える。

【図表 2-14 職業教育訓練実施率】



出典：内閣府「平成 18 年度経済財政白書」

【図表 2-15 労働費用に占める教育訓練費の割合の変化】

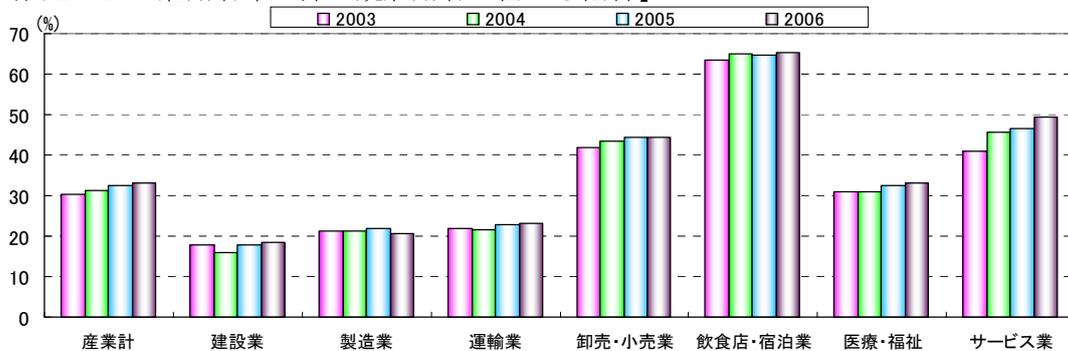


出典：内閣府「平成 18 年度経済財政白書」

## 2. 基幹労働力化

現在、非正規雇用者の「基幹労働力化」が進んでいることが指摘され、非正規雇用者の全雇用者に占める割合の急速な増加に伴って、量・質的に職務が正社員とほぼ変わらない従業員が増えている。図表 2-16 でも卸売・小売業や飲食業等の一部の業種では雇用者に占める非正規雇用者の割合が高くなっており、業務の大半が非正規雇用者によって行われていることが見て取れる。また平成 13 年度に実施された東京都のアンケート調査によると、およそ 1/4 の事業所が「正社員と同じ」と位置づけし、また約 4 割の事業所が「今後、基幹労働力として活用したい」としている。

【図表 2-16 雇用者中の非正規雇用者の占める割合】



資料：厚生労働省「平成 19 年度 労働経済の分析」

こういった中で、従来は業務の中でもより基幹的とされていた管理や指導、様々な業務の中での判断といった、これまで正規雇用者に特有とされてきた業務にも非正規雇用者が主体的あるいは補助的な形で参画しはじめる傾向が見られるようになってきた。業務内容における「基幹労働力化」は、従来の「正規雇用」、「非正規雇用」といった雇用形態による役割分担や境界線をよりあいまいにさせる方向に働いていると考えられる。

非正規雇用者の「基幹労働力化」が高まるにつれて、問題になるのが正規雇用者との処遇の面での格差である。実際に行っている業務はほとんど変わらないにもかかわらず、賃金や保障の面で均衡処遇がとられていないという問題が近年広く指摘されている。1999年の厚生労働省の調査によると、非正規雇用者に対する各種社会保障や退職金といった恩典、福利厚生の適用は極めて低調であり、時間当たりの賃金以外の面でも正規雇用者との間に大きな差別待遇があることが見て取れる。このように賃金水準をはじめとする処遇や人事考課の面で企業側が非正規雇用者を主に単純作業のみに従事する補助的な存在としてのみ扱うことは、非正規雇用者の能力を発揮する機会を妨げる方向に働き、企業側にも不利益がもたらされる恐れがある。

こういった雇用を取り巻く環境の変化からくる今後の課題としては、本節の前段で扱った職業訓練問題に対する具体的解決、仕事と家庭の両立をいかに図るかといった問題が挙げられる。

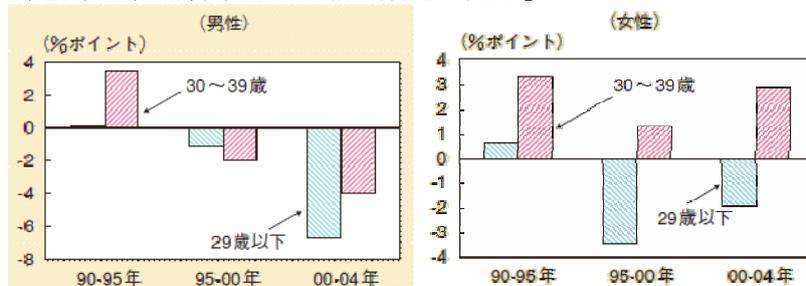
### 第3節 社会保障制度

この節では、社会保障制度のうち非正規雇用者の現在と将来に大きく関わる主に年金について見ていくことにする。

引退後の所得保障の根幹は年金制度である。昔であれば、老後の所得保障は子供を中心とした家族によってなされていたが、現代では家族の役割は小さくなり、年金給付が中心になっている。国民年金は、1人の支払う保険料は所得の多い少ないに関わらず定額で、2007年4月現在14,100円の保険料を払う必要がある。このことから年金制度は逆進性を持つと言える。

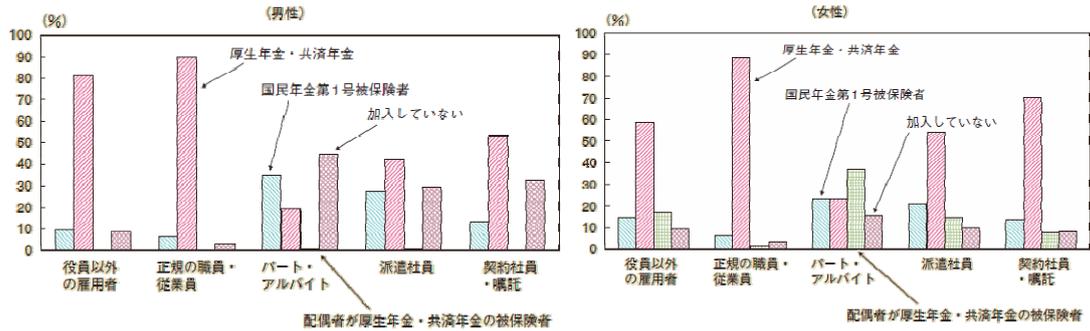
図表 2-16 の公的年金への加入状況の構成比を見ると、若年者では、厚生年金・共済年金に加入している者の割合が低下しており、国民年金第1号被保険者や公的年金未加入者の割合が増加していることがわかる。これは近年における若年者の非正規雇用比率の増加も寄与していると考えられる。図表 2-17 で就業形態別に公的年金への加入状況を見ると、正規雇用者に比べ、非正規雇用者の厚生年金・共済年金加入者の割合は低く、国民年金第1号被保険者や、公的年金未加入者の割合が大きい。特に男性のパート・アルバイトに関しては顕著である。

【図表 2-16 厚生年金、共済年金加入者構成比の変動】



出典 厚生労働省「平成18年度 労働経済の分析」

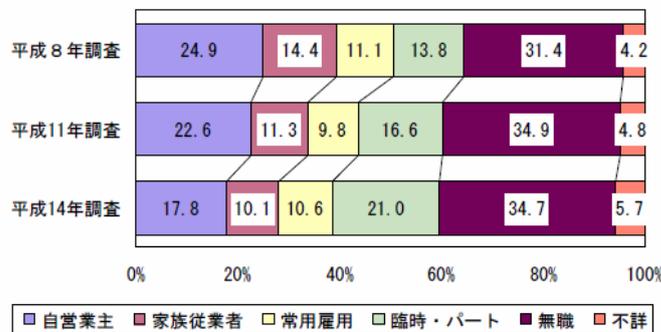
【図表 2-17 就業形態別公的年金への加入状況】



出典 厚生労働省「平成 18 年度 労働経済の分析」

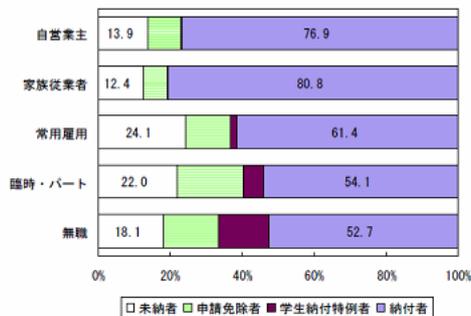
図表 2-18 から、第 1 号被保険者が従来の自営業主中心から非正規雇用者へと、その性格は変わりつつあることがわかる。社会保険庁が発表した平成 14 年国民年金被保険者実態調査によると、第 1 号被保険者の就業状況は自営業主が 17.8%、家族従業者が 10.1%、常用雇用が 10.6%、臨時・パートが 21.0%、無職が 34.7%となっている。男女別に見ると、男子では自営業主、女子では家族従業者や臨時・パートの占める割合が高い傾向にある。また、年齢別に見ると、低年齢層では常用雇用、臨時・パートの占める割合が高く、高年齢層では自営業主や家族従業者の占める割合が高い。図表 2-19 で就業状況別に保険料の納付状況を見ると、自営業主や家族従業者については未納者の割合が低いのに対し、常用雇用や臨時・パートについては未納者の割合が高いことがわかる。

【図表 2-18 国民年金第 1 号被保険者の就業状況の変化】



出典 社会保険庁「平成 14 年国民年金被保険者実態調査」

【図表 2-19 就業状況別 保険料納付状況】



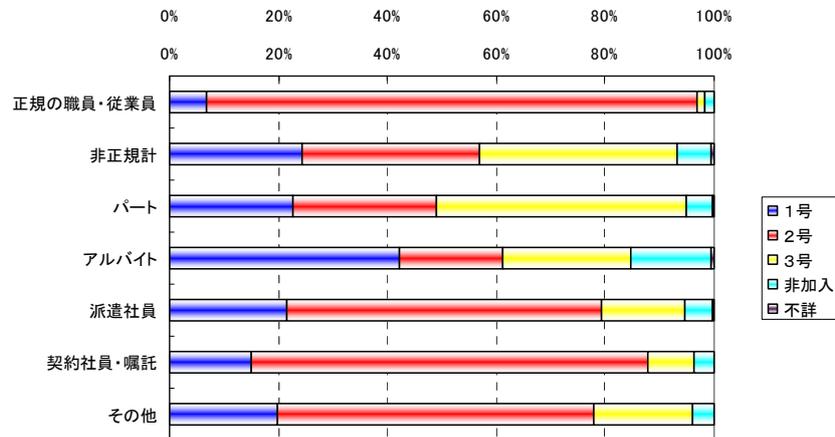
出典 社会保険庁「平成 14 年国民年金被保険者実態調査」

公的年金に加入していないことは、老齢年金の支給が受けられないという将来のことだけでなく、障害年金を受け取ることができなくなるということも意味し、将来・現在ともにリスクが生じる。

また、非正規雇用者には、先に述べたように、公的年金に加入していない者も多いことが考えられ、将来的に老齢年金を受けられないことで生活保護を受けるようになることも懸念される。

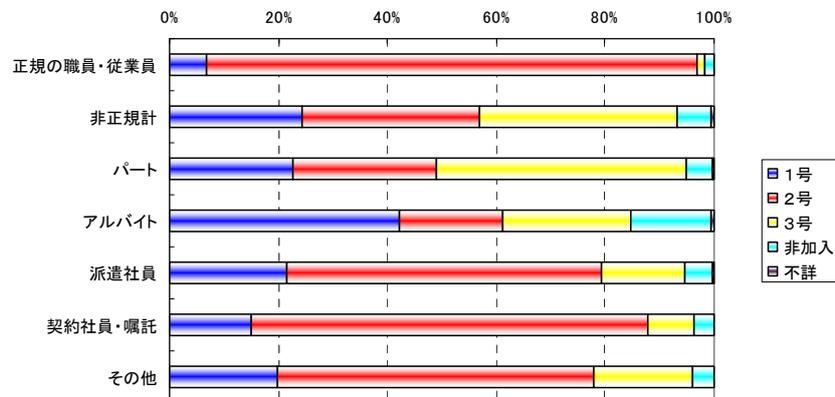
さらに、非正規雇用であるが、正規雇用として働きたい希望があるにも関わらず、パート労働者のままで厚生年金の適用を受けられないことは、将来、老後の所得保護において正社員との格差が固定されることになる。パート労働者の多くは賃金の低い低所得者であり、老後の生活基盤が不安定な場合にも関わらず、パート労働者のうち被用者年金加入者率は3割弱に留まっている。パート労働者の多くは被用者年金ではなく事業主負担がない定額保険料(第1号)、上乘せの厚生年金なしの基礎年金給付のみ(第3号)の保障となっている。そして、これに加えて、国民年金第1号被保険者であるパート労働者は保険料未納者の割合も高い。

【図表 2-20 雇用形態別公的年金加入状況(20~59歳男性)】



注：厚生労働省「平成16年度 国民生活基礎調査前編」より作成

【図表 2-21 雇用形態別公的年金加入状況(20~59歳女性)】

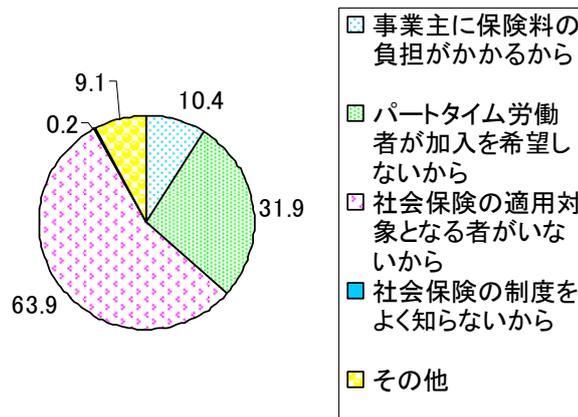


注：厚生労働省「平成16年度 国民生活基礎調査前編」より作成

人口減少社会の中で、女性の職場進出の拡大やライフスタイルに応じた多様な働き方が求められているにも関わらず、育児などのために働く時間を短縮したことによって厚生年金の適用から外されるなど、女性を取り巻く環境は厳しい。パート労働者として働く女性が、経済の担い手としての役割を果たしていることから考えると、女性が多いパート労働者に厚生年金が十分に適用されないことは、女性の年金の充実を妨げることになりかねない。しかしながら企業側としては、女性に厚生年金を適用することによって企業負担が生じるため、現実的にはパート労働者に対する厚生年金の適用は困難な状況となっている。

また、第3号被保険者であるパート労働者が、保険料負担が生じないように就業調整することも見られるようになってきている。平成17年パートタイム労働者実態調査(21世紀職業財団)によると年収等について何らかの「調整をしている」パートタイマーは男性で26%、女性で33.1%にも上っている。また、事業主にとっても、社会保険料の事業主負担が生じる正社員よりも、事業者負担の生じないパート労働者を雇うインセンティブを生じさせている。図表2-22を見る。社会保険に加入させていないパートがいる場合の事業者の加入させない理由についてみると、「社会保険の適用対象者がいないから」が最も多く、63.9%、次いで、「パート労働者が加入を希望しないから」が31.9%、「事業主に保険負担がかかるから」は10.4%となっている。

【図表2-22 パートを加入させない理由(複数回答)】



注：21世紀職業財団 「平成17年パートタイム労働者実態調査」から作成

また、一方でパート労働者を雇用する事で事業主負担のない事業主と、正社員を中心に雇う事で負担を負う事業主の間で、保険料負担に差異があり、事業主間の公正な競争を妨げているとの指摘もある。

現行の社会制度は、1つの企業に長期的に雇用されるフルタイムの正社員を念頭においている。雇用形態が多様化してきている現代において、時間という量的概念のみに保険の適用基準を置くことに見直しが必要とされている。

将来、年金の給付を受けられない者や低額の年金しか受け取れないという事態が生じることになり、そういった者が生活保護に頼ることになれば、国民皆年金による防貧制度という公的年金制度の機能やセーフティネットとしての機能が果たせなくなることが想定される。

公的年金抜きで、高齢者の生活を考えることは困難であり、障害を負った場合にも年金によって支えられている。公的年金は国民に安心できる生活を保障する重要な社会保障制度の1つになっている。少子高齢化が進む日本で、労働力を十分に生かし、また社会保障制度を強化または見直しをすることは最重要課題といえる。少子高齢化、雇用形態の多様化に対応し、誰もが安心して生活できる社会を目指し、そういった制度の提供をする必要がある。

## 第3章 先行研究

第3章では非正規雇用者増加に関する先行研究について述べる。まず第1節では、非正規雇用者増加の要因分析に関する先行研究として、最初に非正規雇用者比率を企業規模別・産業別・年齢別に分析している小崎(2005)、次に非正規雇用者の増加要因を産業の特性(市場環境・労働組合組織率)を考慮して分析している豊田(2005)、そして非正規雇用比率の上昇を産業構造変化要因と産業別非正規増加要因を比較している労働経済白書(2006)。第2節では非正規増加社会に関する先行研究として、非正規雇用・外部人材活用の量的側面がもたらす影響と質的側面がもたらす影響を分析した木村(2002)、諸外国の非正規雇用の増加を比較検討した小倉(2002)について述べる。

### 第1節 非正規雇用者増加の要因分析に関する先行研究

小崎(2005)では、非正規雇用者の需要要因を企業規模別、年齢別、産業別に考察し、供給要因を有業者と無業者、また世帯形態からの考察をしている。

その上で厚生労働省「就業構造基本調査」(2002)の都道府県別データを用いて非正規雇用者比率の決定因を男女別に推計している。被説明変数として雇用者に占める正規の職員・従業員以外、説明変数を有業者に占める卸売・小売業・飲食店・宿泊業・教育・学習支援業・サービス業(他に分類されないものを含む)従業員の割合を X1、サービスの仕事・生産工程・労務の仕事従事者の割合を X2、規模 500 人以下に従事している割合を X3、失業率を X4、年収 150 万円以下の割合を X5、有業者に対する大卒・大学院卒の割合を X6、夫婦と子供世帯の割合を X7、無業者の希望職種(製造・サービス・保安)者割合を X8、有業者における 15-24 歳比率を X9 として、2002 年の都道府県別のクロス・セクション分析をしている。

また、被説明変数を雇用者に占める正規の職員・従業員以外の割合として、説明変数を男性の常用労働者の賃金を Y1、女性の常用労働者の賃金を Y2、有業者に占める卸売・小売業・飲食店・宿泊業・教育・学習支援業・サービス業(他に分類されないものを含む)従業員の割合を Y3、規模 500 人以下に従事している割合を Y4、失業率を Y5、有業者における 15-24 歳比率を Y6、保育施設の数を Y7、労働力率を Y8 として推計している。

その結果、前者の推計より、男性では X1・X3・X4・X6・X9、女性は X4・X5・X6・X7・X9 が有意な結果となっている。また後者の推計からは男性では、Y2・Y3・Y4・Y5・Y6(但し Y5・Y6 の t 値は若干小さい)、女性は Y1・Y2・Y3・Y7・Y8 を有意としている。また総じて非正規雇用者比率の決定要因は性別で異なるように見えるが、比較的性別に関係のない要因としては景気の悪化や産業構造のサービス化といった要因が非正規雇用者増加に寄与しているとしている。

豊田(2005)では、非正規労働者比率の上昇要因を産業の特性に考慮すべく寡占産業だと考えられる電力業・ガス業・水道業と、競争産業だと考えられる卸売業・小売業・飲食店とを比較し分析している。データは 1995 年 1 月から 2002 年 12 月の従業員数に基づく企業規模別の月次データを使用し非正規労働者比率上昇の要因をパネル分析を用いて行っている。

その結果、電力業・ガス業・水道業では独占的な市場環境から利益追求に対する意識が乏しく、労働力を正規の雇用形態で採用し、労働組合の組合員比率が非正規労働者比率に影響を与える要因であること。また、卸売業・小売業・飲食店では市場競争下での収益力強化などにより弾力的な労働力供給体制の維持が不可欠であるという産業の特性が影響し、正規と非正規の賃金格差、正規雇用者の労働時間が非正規労働者比率の決定に影響を与える要因であることを明らかにしている。この2点より、産業ごとに非正規労働者比率の決定要因は同一ではないという結果を導いている。

厚生労働省の労働経済白書(2006)では、正規雇用者が減少し非正規雇用者が増加する要因をもととの非正規雇用割合が大きいサービス産業が国民経済全体に占める割合が高まって来ていることから生じる要因(産業構造変化要因)と雇用柔軟化が進み産業ごとの非正規雇用比率が高まることの要因(産業別非正規増加要因)の2つに分けられるとし、総務省統計局『就業構造基本調査』のデータより1982年から2002年では産業別非正規増加要因は高まっているのに対し、産業構造変化要因は小さくなっていることから、近年の非正規雇用比率の高まりは非正規雇用比率の高い第3次産業割合の上昇に伴うというよりも、各産業の雇用柔軟化が進められていることを主因としている。

## 第2節 非正規増加社会に関する先行研究

木村(2002)では、『連合総研調査』の職場調査のデータを用いて、企業が職場内で非正社員・外部人材を正社員と組み合わせて活用する時のFSA<sup>6</sup>の量的側面がもたらす影響とFSAの質的側面がもたらす影響を定量的に分析している。

その結果、FSAによってもたらされた問題点の多くは、FSAの量的要因ではなく質的要因に基づいていることが明らかになった。その上でFSAが業務上、問題をもたらした場合には、非正社員・外部社員を減らす行動に出る前に、職場の職務運営事態を見直し、非正社員や外部人材を適切に活用できる環境作りをマネジメントすることが第一であるとされている。

小倉(2002)では、非典型雇用(小倉(2002)では非正規雇用をこのように称している)について、日本・アメリカ・欧州諸国を比較考察している。その結果、パートタイム労働は増加している国が多いが日米欧で一貫して増加しているわけではなく、派遣労働に関しては、ほぼ全ての国で増加しており、今後も増加すると見込まれている。また有期雇用に関しては、全ての国で増加傾向にあるわけではないが多くの国で増加していると考察されている。以上により相対的に見ると、国や地域によって多少の違いはありながらも、先進諸国における非典型雇用は今後も増加すると考えられるという結論に達している。

<sup>6</sup> FSA(Flexible Staffing Arrangements) : 労働力に関する数量的柔軟性の獲得とコスト削減を実現するために、パートタイマー・派遣労働者・臨時労働者・請負労働者などの非正社員・外部人材を活用すること。

## 第4章 要因分析と将来予測

第1章より、役員を除く雇用者に占める非正規雇用者の割合(以後、非正規割合と呼ぶ)は増加傾向にあることが分かり、今後も増加することが予想される。この章では、非正規雇用者が増加している要因を抽出し、その要因が有意に影響しているかを回帰分析によって検証する。またそれらの結果を用い推定式を立て、将来非正規割合はどれほどまで増加しているかを予測してみる。

### 第1節 増加要因の検討

非正規雇用者はなぜ増えたのだろうか。社会的背景を見ていく。雇用形態の多様化と言われる様に、非正規雇用形態はパート・アルバイト、派遣社員、契約社員など様々な形態で働くことが可能となった。この形態を望まなくなった者もいるが、望む者がいるのも事実であり、それが拍車をかけ非正規雇用者が増加したとも考えられる。非正規雇用を望む者には企業と雇用者の双方が含まれる。

企業は、なぜ非正規雇用を望むのか。企業側から見た増加要因を考えていく。1990年代の平成大不況による企業の業績の悪化が生じ、それを補うため、人件費を削減した。最初はリストラといった人員整理を行い、正規・非正規を解雇する(後述)。第2章で見たとおり、非正規雇用者は正規雇用者より人件費が低いため、新たな労働者を雇うのであれば、企業は非正規雇用者を雇うため、非正規雇用者が増加したのである。他にも、経済のグローバル化や解雇の容易さが挙げられる。前者は、日本に比べ比較的人件費の低い海外の企業に対処するため、日本において人件費の低い非正規雇用者を雇う。後者は、有期雇用である非正規雇用者は人員の調整が正規雇用者に比べ容易に可能であるため雇う。つまり、雇用期間を満たしたら再契約をしない(いわゆる雇止め)のである。結局、企業側は正社員に比べて比較的下位に位置する非正社員を望むのである。このように不況による人件費の削減が、非正規増加の背景にある。

雇用者は、なぜ非正規雇用を望むのか。雇用者側から見た増加要因を考えていく。1つ目は、多少の制限はあるが、正社員に比べ時間を自由に使えるからである。ワークライフ・バランス(WLB)という言葉があるが、これは仕事と余暇の両立を目指す生活様式のことを指す。今、雇用者はこのWLBを望む傾向にあり、それが反映されることの少ない正規雇用より、時間の都合が付き易い非正社員になる人が多いのである。2つ目として、生活困難による家計補助が考えられる。例えば、ある夫婦がいるとする。妻は、生活が困難なため家計を補助しようとする。そのため仕事に就くが、その就業形態は非正規雇用である。このような家庭が多いと、非正規は増加するのである。3つ目は、女性の社会進出・高齢者の社会進出である。これも第1章で見たように、女性・高齢者の雇用機会が増加しているが、その雇用形態が非正規雇用であるため、非正規が増加する。4つ目として、就職氷河期と呼ばれる時代における新規正規採用の困難さを挙げる。この時代は、雇用者が正社員として採用される機会が少なく、採用されなかった者は非正社員として働くことになり、結局、非正規増加の要因となる。

今までは、企業・雇用者側のそれぞれの観点から見てきたが、他に考えられる要因として、派遣事業の発達や小売業における 24 時間営業の増加などが挙げられる。前者は、これも第 1 章で述べたが、規制緩和により派遣事業が発達し、雇用者は派遣社員として働く機会が増えた。後者は、終日営業の企業が増加し、その労働力を得るためパート・アルバイトを雇う。結果として、非正規雇用が増加するのである。

## 第2節 分析

前節では、非正規雇用者が増加した要因について挙げた。それでは、一体何が非正規割合の増加要因として影響を与えているのだろうか。その前に、留意すべき点を述べておく。女性の社会進出に関しては、明らかに増加の要因であるため考慮しない。また、我々が検討するのは全産業の非正規割合( $Y_{0,t}$ )であるため、各産業別の事情についてはここでは考慮しない。

そこで本稿で選択した要因は、次の 4 つである。景気を表す指標<sup>7</sup>として①失業率( $X_{1,t}$ )と②労働分配率<sup>8</sup>( $X_{4,t}$ )を、企業業績を表す指標として③売上高経常利益率(当期末)( $X_{2,t}$ )を、そして人件費を表す指標として④一人当たり従業員給与<sup>9</sup>( $X_{3,t}$ )を挙げる。次に非正規割合増加に、選んだ要因がどのように影響を与えているかに関する仮説を設定する。①失業率(期待する符合:+)「不況であるとき、雇用者は解雇される。解雇された者が再就職する際、その雇用形態が非正規であるため、非正規が増加する」②労働分配率(-)「好況であれば、企業は業務が活発化する。人員補充のため、非正規雇用者を雇う。そのため、非正規が増加する」③経常利益率(+)<sup>9</sup>「経常利益が上がれば、業務が活発化する。労働力不足となり、新たな労働力として人件費の低い非正規雇用者を雇う。その結果、非正規が増加する」④従業員給与(-)「企業は従業員給与(支出)が増えないようにするため、それを抑制しようとする。その際、給与の低い非正社員を雇う」以上が、設定した仮説である。

次に、選択した要因とその仮説が、真に有意であるかどうか回帰分析によって検証してみる。図表 4-1 は総務省「労働力調査」、財務省「法人企業統計調査」からデータを引用したものである。このデータを基に回帰分析をした結果が図表 4-2 である。図表 4-2 を見る。Case1, Case3, Case4 の結果はほぼ仮説と整合的である。しかし、Case1, Case3 の各変数の符合は、期待した符合条件と一致したが、Case4 では  $X_{4,t}$  の符号が逆であった。これは「労働分配率を下げるため、人件費の低い非正規雇用者を雇う」と解釈できることを示唆する。 $X_{4,t}$  について見ると、Case2 では期待する符合は一致したが、有意ではなかった。Case5 においては、符号が逆であり有意ではなかった。それでは、この結果を基に推定式を考えていく。ここでは、有意であり、我々の期待した符合と全て一致し、決定値の高い Case1 と Case3 について考える。以下が推定式である。

$$\text{Case1} : Y_{1,t} = -0.199 + 0.032 \times X_{1,t} + 0.036 \times X_{2,t} + 0.001 \times X_{3,t} \quad (\alpha \text{ 式})$$

$$\text{Case3} : Y_{3,t} = 0.039 + 0.050 \times X_{1,t} + 0.001 \times X_{3,t} - 0.841 \times X_{4,t} \quad (\beta \text{ 式})$$

$\alpha$  式、 $\beta$  式に各年度における各 X 値を代入し非正規割合の推定値を出した結果が図表 4-1 の右 2 列であり、求めた推定値と実際の非正規割合の値の推移を比べたものが図表 4-3 である。3 つのグラフは似た動きをしていることがわかる。

<sup>7</sup> この分析で使用するデータは、総務省労働力調査、財務省法人企業統計調査から引用している。

<sup>8</sup> 労働分配率=人件費÷企業付加価値で求める。人件費は従業員給与、役員給与、福利厚生費の合計であり、企業付加価値は経常利益、人件費、減価償却費、支払利息等の合計である。

<sup>9</sup> 一人当たり従業員給与とは、従業員給与を、役員を除く雇用者数で割ったものである。

【図表 4-1 時系列データと推定値】

	$Y_{0,t}$	$X_{1,t}$	$X_{2,t}$	$X_{3,t}$	$X_{4,t}$	Case1	Case3
1984	0.153	2.7	2.1	222.04	0.654	0.149	0.144
1985	0.164	2.6	2	235.03	0.653	0.153	0.153
1986	0.166	2.8	2	237.38	0.658	0.162	0.162
1987	0.176	2.8	2.5	251.24	0.642	0.191	0.189
1988	0.183	2.5	2.8	268.57	0.628	0.207	0.202
1989	0.191	2.3	3	270.83	0.616	0.210	0.205
1990	0.202	2.1	2.7	279.47	0.609	0.200	0.210
1991	0.198	2.1	2.3	294.59	0.627	0.198	0.210
1992	0.205	2.2	1.8	296.69	0.654	0.185	0.194
1993	0.208	2.5	1.4	301.09	0.686	0.184	0.186
1994	0.203	2.9	1.5	305.20	0.691	0.204	0.206
1995	0.209	3.2	1.8	307.18	0.692	0.226	0.222
1996	0.215	3.4	1.9	295.05	0.692	0.225	0.221
1997	0.232	3.4	1.9	295.90	0.703	0.226	0.212
1998	0.236	4.1	1.5	295.70	0.715	0.233	0.236
1999	0.249	4.7	1.9	297.25	0.712	0.268	0.270
2000	0.260	4.7	2.5	299.08	0.690	0.291	0.291
2001	0.272	5	2.1	277.21	0.705	0.268	0.271
2002	0.287	5.4	2.3	278.32	0.701	0.289	0.296
2003	0.303	5.3	2.7	269.83	0.674	0.293	0.305
2004	0.315	4.7	3.1	283.16	0.662	0.300	0.299
2005	0.323	4.4	3.4	297.01	0.651	0.313	0.307
2006	0.332	4.1	3.5	298.24	0.651	0.308	0.293

資料：総務省「労働力調査」、財務省「法人企業統計調査」

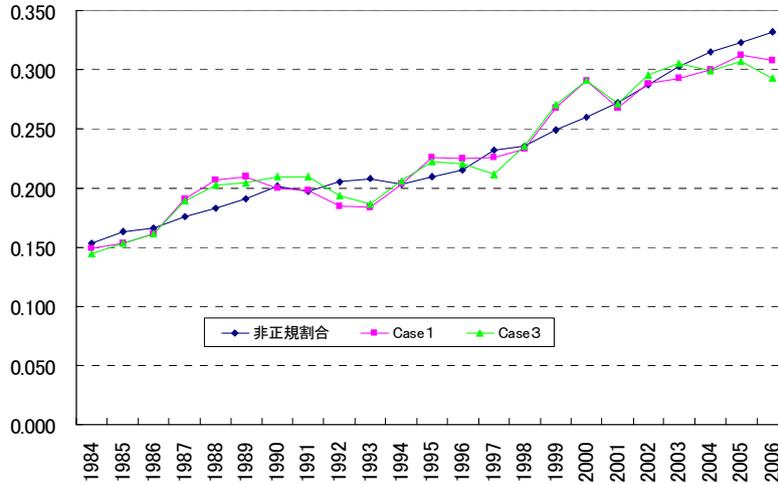
【図表 4-2 回帰分析の結果】

	切片	失業率	経常利益率	一人当たり 従業員給与	労働分配率	決定値
Case1	-0.199 (-4.430)	0.032 (9.378)	0.036 (5.900)	0.001 (5.536)	-	adj R <sup>2</sup> =0.919
Case2	-0.117 (-0.412)	0.034 (3.417)	0.031 (1.695)	0.001 (4.827)	-0.131 (-0.294)	adj R <sup>2</sup> =0.919
Case3	0.339 (3.614)	0.050 (11.542)	-	0.001 (5.844)	-0.841 (-5.256)	adj R <sup>2</sup> =0.906
Case4	-1.016 (-7.801)	-	0.088 (9.385)	0.001 (3.028)	1.299 (6.796)	adj R <sup>2</sup> =0.867
Case5	-0.610 (-1.569)	0.015 (1.114)	0.069 (2.804)	-	0.943 (1.657)	adj R <sup>2</sup> =0.814

・( )の値はt値を示している。

・t値 $\geq 1.8$ ならば有意、t値 $< 1.8$ ならば有意でない、とする。

【図表 4-3 実際の推移と推定式による推移】



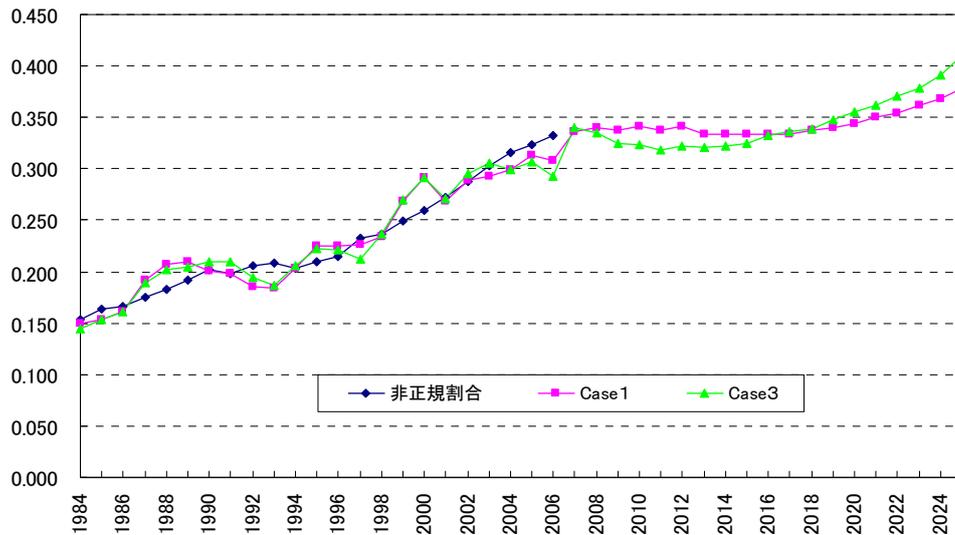
### 第3節 将来予測

この節では、前節で導き出した推定式  $\alpha$  式と  $\beta$  式を用いて、2025 年までの非正規割合の推移を予測していく。ここでは、 $\alpha$  式における非正規割合を  $Y_{1,t}$ 、 $\beta$  式における非正規割合を  $Y_{3,t}$  とおく。そこで最初に考えなければいけないのが、要因として選択した各  $X$  値の推移である。しかし将来、失業率や経常利益率、労働分配率、従業員給与を予測するのは困難であるため、この予測においては図表 4-1 における 1996 年から 2006 年の平均値を出し、2025 年にはその平均値に落ち着くと仮定する。なお、一人当たり従業員給与に関しては 1984 年から 2006 年と同じ伸び率で増加していくと仮定する。本稿では、将来の経済背景は考慮しない。図表 4-4 は各  $X$  値の将来の予想される推移と、それを  $\alpha$  式、 $\beta$  式に代入することによって得られた非正規割合の値の推移である。この表においては、 $\alpha$  式での非正規割合は現在の 33.2% から 37.8% へ増加していることがわかる。また、 $\beta$  式に関しては 41.0% まで増加する。この推移を示したグラフが図表 4-5 であり、2006 年以降、相対的に右上がりであることがわかる。以上から非正規割合は将来増加するという分析結果となった。

【図表 4-4 非正規割合の将来推移①】

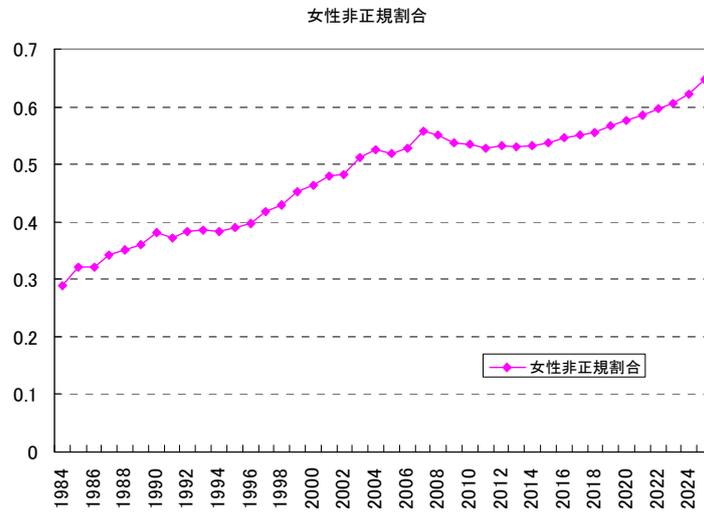
	$Y_{0t}$	$X_{1t}$	$X_{2t}$	$X_{3t}$	$X_{4t}$	$Y_{1t}$	$Y_{3t}$
2006	0.332	4.1	3.5	298.24	0.651	0.308	0.293
2007		4	3.6	302.09	0.640	0.336	0.341
2008		3.9	3.7	305.99	0.645	0.340	0.335
2009		3.7	3.7	309.94	0.650	0.337	0.325
2010		3.6	3.8	313.94	0.650	0.341	0.324
2011		3.5	3.7	317.99	0.655	0.337	0.319
2012		3.5	3.7	322.09	0.656	0.341	0.322
2013		3.4	3.5	326.25	0.657	0.334	0.320
2014		3.4	3.4	330.46	0.660	0.334	0.322
2015		3.4	3.3	334.73	0.662	0.334	0.325
2016		3.5	3.1	339.05	0.664	0.333	0.332
2017		3.5	3	343.43	0.664	0.333	0.337
2018		3.5	3	347.86	0.666	0.337	0.339
2019		3.6	2.9	352.35	0.667	0.340	0.348
2020		3.7	2.8	356.90	0.670	0.344	0.355
2021		3.8	2.8	361.51	0.673	0.351	0.362
2022		3.9	2.7	366.17	0.674	0.354	0.371
2023		4	2.7	370.90	0.677	0.361	0.378
2024		4.2	2.6	375.69	0.679	0.368	0.391
2025		4.5	2.5	380.54	0.680	0.378	0.410

【図表 4-5 非正規割合の将来推移②】



最後に将来、役員を除く雇用者のうち 41.0%が非正規雇用者であった場合、女性の非正規雇用者はどれほどになっているのだろうか。我々が考える推定式によると、2006 年 52.9%であった割合は 2025 年には 64.7%、つまり働く女性の 3 人に 2 人は非正規雇用形態のいずれかで働くと予想される。図 4-6 はその推移を示したグラフである。

【図表 4-6 女性非正規雇用者の将来推移】



## 第5章 解決策

第4章での将来予測により、非正規雇用者の役員を除く雇用者に占める割合は今後も増加することが予想された。非正規雇用者が増加することによって、第2章で挙げた問題により生活が困難となる非正規雇用者の更なる増加や、社会への悪影響が懸念される。非正規雇用者を取り巻く環境を改善すべく、この章では非正規就業でも困らない社会への解決策を示す。

### 第1節 問題点の整理

非正規雇用の問題点として第2章において賃金格差・社会保障・婚姻率・企業内問題をあげた。

まず政策提言を行うため問題点の整理を行う。賃金格差では、正規雇用者は賃金の昇給制度があるが、非正規雇用者にはないという点、社会保障と婚姻率では金銭的問題が大きいという点、企業内問題では職業訓練に不備があるという点。以上3点にまとめ、解決すべき問題であると考えます。

そして我々は非正規雇用の問題点を「具体的な昇給制度と職業訓練がなく、社会保障に関しても不利」と整理する。

以上の問題点より具体的な昇給制度と職業訓練と社会保障の2点で政策提言を行い、具体的な昇給制度と職業訓練の政策提言として、職業訓練連動型昇給制度を社会保障の政策提言として年金制度をあげる。

### 第2節 職業訓練連動型昇給制度

我々の考えた職業訓練連動型昇給制度(Training Links Wage-up System : TLWS と呼ぶ)とは、アメリカの賃金制度のひとつである技能給制度を参考にした制度である。日本の職能資格制度を非正規雇用者にも対応させ、それにアメリカの技能給制度を加えたものである。職業訓練の成果として資格を取得し、資格を得たら昇給するという制度である。

#### 1. アメリカの技能給制度

アメリカの賃金制度の一つで、個々人の技能を基準に算出し、特定の職務遂行に必要とされる技能について、「技能資格試験」への合格などを判断基準として賃金を支給するものである。

技能資格試験への合格は、特定の職務遂行能力に関する証明であるとともに、昇給の判定要素ともなる。技能給制度では、一般に学習→職務経験→資格取得というサイクルが存在し、各サイクルの組み合わせを経てステップアップするしくみとなっている。

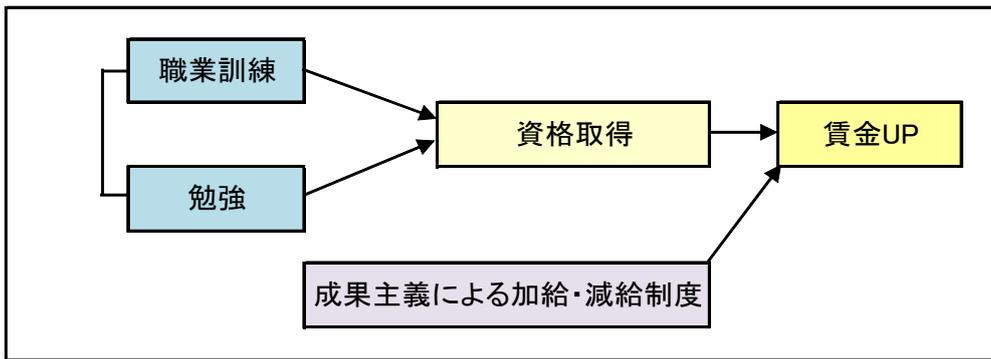
この技能給制度の問題点のひとつは、技能修得に限界があり、学習対象となる仕事が無くなってしまった場合に、新技能にチャレンジすることで昇給が得られるというサイクルが途

切れるため、モラルダウンを招きやすいことである。また技能習得を経て他職務にステップアップした場合の賃金比較が難しいことも指摘されている。

**2. 職業訓練連動型賃金昇給制度：TLWS の概要**

この制度は、日本の従来の職能資格制度にアメリカの技術給制度を加えた制度である。日本従来の職能資格制度は職務遂行能力に基づいて社員の格付けを行い賃金を決める制度であるが、職務遂行能力の指標が勤続年数や過去の実績の蓄積であり日本の年功型賃金制度の基となっている。しかし、我々の考える TLWS では、職務遂行能力の指標を資格とし、その資格は職業訓練を経て資格試験に合格して得るものとなる。

【図表 5-1 職業訓練連動型昇給制度】

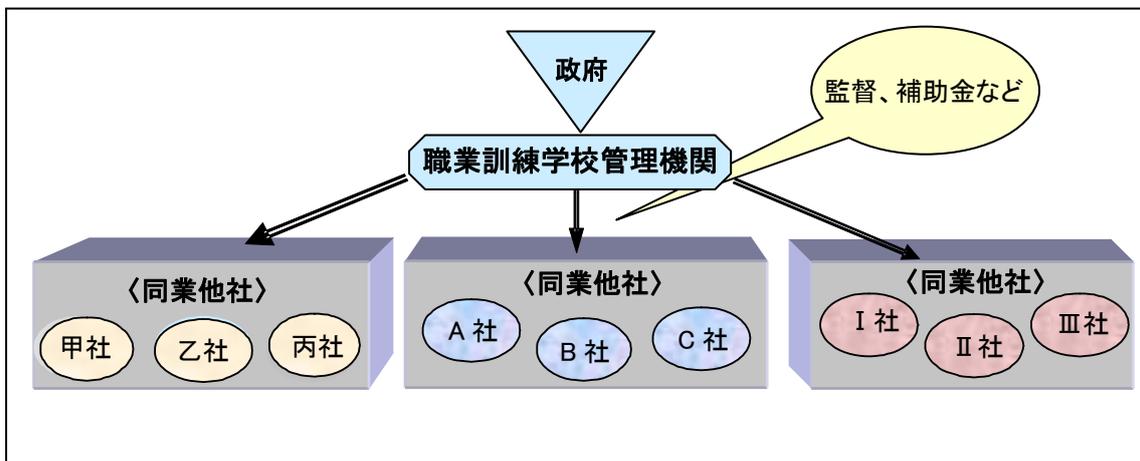


図表 5-2 の組織図の例を説明しよう。この制度の特徴は資格を取れば直接賃金の上昇につながることで、また労働者は職業訓練を受け、社会の（また個人としての）人的資本が蓄積されることにある。そのためには職業訓練の場が必要である。そこで、企業は業種ごとに一つの職業訓練学校を作り、業種内の話し合いにより訓練内容や資格試験の内容を決定する。

この制度では資格はその業種ごとに決定し（例えば自動車業ならば自動車業の資格）業種内で共通のものとする。そしてその中で転職した場合でも資格は有効であるとする（例えば自動車業 A 社から B 社に移っても、A 社でとった資格は有効）。これにより有期雇用であり解雇がなされやすいという非正規雇用者が失業した場合でも、職業訓練は無駄にはならず賃金が維持される。

国は、その職業訓練学校の監督や補助、そしてこの職業訓練連動型昇給制度を企業が実際に実施しているか監査を行うための専門の機関をつくる。

【図表 5-2 組織図】



図表 5-3 は昇給制度の仕組みを説明したものである。初期時点の賃金が時給 1000 円であった雇用者が資格を取得して段階的に時給 2500 円まで上昇した状況を示している。勤続累計年数とは、その業種に何年勤めているかを表し、同業他社に移動した場合でも継続する、そして勤続累計年数が達していない場合は資格を受けることができない。これらの数値は同業種内での話し合いで決定するべきだが、ある程度の指標は国管轄の職業訓練学校管理機関が出すべきである。

この制度ではアメリカの技能給制度の問題点と同様に、資格を取りきってしまうと賃金が上がらなくなり、モチベーションを下げる恐れが考えられる。そのため成果主義を導入し、ノルマを設定し達成したら基本給に加給することによってモチベーションの低下を防ぐ。また基本給が上がって満足し、働かなくなるモラルハザードも考えられるので成果主義による減給も導入する。

【図表 5-3 昇給制度の仕組み】

例) 資格	勤続累計年数	賃金上昇額	時給1000円の場合	月給換算すると
なし		¥0	¥1,000	¥120,000
下級	0.25年～	¥500	¥1,500	¥180,000
中級	5年～	¥500	¥2,000	¥240,000
上級	8年～	¥500	¥2,500	¥300,000
(資格を受けるための条件)			(1日6時間、20日間労働)	

この制度での雇用者のメリットとして、条件を満たせば昇給が見込める、同業種内での基準が同じなため同業種内での転職で有効である、非正規雇用者でも職業訓練が受けられる、などが挙げられる。また企業のメリットでも、職業訓練などを一つの学校で行うため効率的に行える、職業訓練された人材の確保ができる（生産性の向上）、などが挙げられる。

以上が我々の考える「TLWS(職業訓練連動型昇給制度)」である。

### 3. TLWS における「職業訓練」の効果

前で挙げた政策提言 TLWS による職業訓練により、非正規雇用者の生産性向上が期待できる。TLWS による生産性の向上を明確にするため、ここで職業訓練と生産性に関する先行研究・文献を示す。

まず、Dearden ら(2000)では 1983 年から 1996 年における英国の労働力調査の中の能力開発に関する従業員へのインタビュー調査を基に、職業訓練参加率に関するデータを作成し、英国の製造業を対象に付加価値と賃金についての分析をしている。その結果、職業訓練参加率が 5%上昇することによって、労働生産性は 4.1%上がり、同時に賃金は 1.6%上昇するという結果を得ている。よって職業訓練参加率の上昇は労働生産性、賃金を共に上昇させることを示している。

また有賀・黒澤・大竹(2005)では、職業訓練を含む人的資源管理諸制度、売上げ、原材料、従業員マンパワー、資本設備等の情報を調査票で収集し、結果として OJT よりも OFF-JT や小集団活動に生産性を高める効果があることを示している。

Bassi ら(2004)では 1996 年から 1998 年における全米教育開発協会の能力開発に関するデータを用いて、企業が実施する人材投資と企業財務パフォーマンスとの関係を分析している。その結果、株式収益率については下位 25%の企業と上位 25%の企業とでは約 2 倍の差が存在する等、人材投資が大きいほど生産性・利益率・市場価値を示す項目の価値は高くな



我々の考える年金制度の対象範囲は、主に非正規雇用者が多く加入する第一号被保険者とし、現行制度において基礎年金の 2/3<sup>10</sup>を負担している保険料負担部分を該当範囲とする(国庫負担部分はそのまま)。

## 2. 非正規雇用者の年金未納問題の原因と政策提言の位置づけ

年金未納問題において我々の考える原因は以下の通りである。

まず国民年金の保険料が定額制であること。つまり低所得者は高所得者と比べて保険料負担が重くなり、低所得であるため生活に余裕のない非正規雇用者は現在の生活に支障をきたさないと考えられる保険料を自ら納めようとしにくいという状況を招きやすくなる。また年金の保険料の徴収体制が所属事業所から自動的に天引きされる第2号被保険者と比べて不十分であること、年金制度全体に対する不信感が大きいことなどを挙げる。

これらの原因を踏まえた政策提言として、所得に比例した保険料負担、また年金保険料の徴収方法として賃金からの直接的徴収方法(天引き方法)を提言する。

所得に比例した保険料負担により、非正規雇用者である低所得者は所得に応じた低い保険料を支払う。現行の制度では割高に感じ加入を拒否する原因となっていた年金保険料は所得に応じた負担額となり、かつ基礎年金額は保障される。この制度により年金未加入者の減少を見込むことができ、年金制度の維持をはかることができる。

また、保険料の直接的徴収方法(天引き方法)により、所属事業所が変わりやすい非正規雇用者の年金未加入を防ぎ、意図的に年金に加入しない非正規雇用者の発生を防ぐことができる。以下に我々の考えた年金制度を示す。

## 3. 第一号被保険者の所得比例制

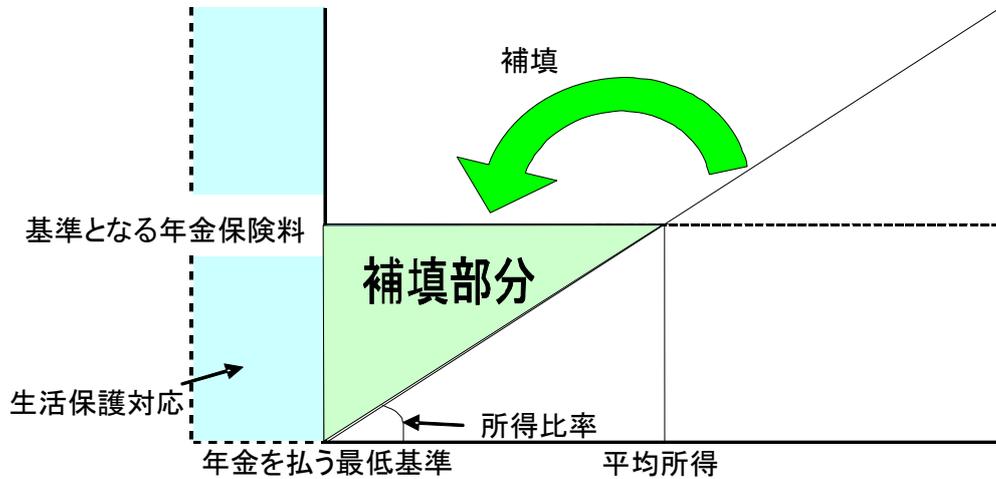
年金の保険料を支払う者の所得の最低基準を定める<sup>11</sup>。(最低基準以下の所得を得る労働者は、健康で文化的な最低限度の生活を営む権利である生存権を満たしていない可能性があると考え、年金の保険料は徴収せず、政府の積極的な支援(生活保護の拡大等)を要請する。我々の考える年金制度の対象は最低基準以上の所得を得る第一号被保険者である。)次に給付水準を基として<sup>12</sup>、第一号被保険者全体の基準となる年金の保険料を定める。そして第一号被保険者の所得の平均を求め、その所得を得ている者が基準となる年金の保険料を払うように所得比率を決定する(例えば基準となる保険料が20,000円であり、平均月収が25万円だった場合、所得比率は8%となる)。導かれた所得比率を第一号被保険者の所得に適用し、年金保険料を所得比例で徴収する。その際の徴収方法は賃金からの天引きとする。以下がこれを説明した図である。

<sup>10</sup> 政府は2007年6月に成立した年金改革関連法で、2009年までに基礎年金の保険料負担割合を1/2、国庫負担割合を1/2へ引き上げることを決定している。

<sup>11</sup> その基準は最低賃金などを参考に決定することを提案する。

<sup>12</sup> 給付は現行制度と同様に基礎年金額とする。

【図表 5-5 所得比例制説明図】



先ほどの例に上げた所得比率 8%の場合、すべての労働者の保険料負担は所得の 8%となり負担割合は平等である。また、高所得者は保険料負担額の面においては多くなるが、非正規雇用者は所得が不安定であり、急に所得が下がるリスクがあるが保険料も所得比例となるので対応が可能である。我々の提案する制度では、低所得者や高所得者にかかわらず基礎年金部分の保障となり、年金支給額は同額である。こうすることにより所得の再分配が行われ格差是正にもつながってもらいたい。

## 第6章 政策提言

我々の現状分析・将来予測により、将来の日本において非正規就業という雇用形態は今後とも増加していくことが確認できた。しかし、現在非正規就業が3人に1人という社会において発生している問題は様々であり、早急に解決されなければ、非正規雇用者個人として、また日本経済全体にとって大きなマイナスの影響をもたらすと考えられる。そこで我々はミクロ的、マクロ的な視点を持ち、‘非正規就業でも困らない社会’を提案するため、2つの政策を提言する。

一つ目は「職業訓練連動型昇給制度」である。この制度によりまず、非正規雇用者の人的資本蓄積が不足するという問題が解消される。非正規雇用者個人としては有期雇用という雇用条件の下でも、契約が解除された場合でも次の就職先への自身の評価証明を持つことができる。また企業側にとっては、非正規雇用者が技術や知識を積極的に習得することにより、労働生産性の上昇が期待できる。労働力の減少傾向にあり今後の労働力確保が困難になると考えられる日本の労働市場において、良質な人材を確保することができる。また、非正規雇用者にも昇給制度を導入することにより、非正規増加社会において個人、また日本経済全体に対して大きな問題となっている‘低所得者の発生’をある程度は防ぐことができるといえよう。またこの制度においては、勤続年数も資格取得条件に入るため、労働者の離職率を低下させることができ、非正規雇用者には希薄であった帰属意識を芽生えさせ、より仕事への積極的従事を期待することができる。

二つ目は「第一号被保険者の所得比例制」である。非正規雇用者が主に加入する第一号被保険者の保険料を所得比例で徴収することにより、低所得であるため保険料を納めることを拒否していた非正規雇用者の年金制度未加入を改善することができる。これにより、非正規雇用者の現在の金銭的な負担を軽減させることができる。また企業側にとっては、現行では非正規雇用者を一般労働者並みの労働時間で就業させると社会保険の負担(厚生年金への加入)を課されていたが、それが撤廃されるため、非正規雇用者をより有効に活用することができる。また非正規雇用者にとっても、社会保険折半を逃れるための企業側の雇い止めという状況を回避することができる。また社会全体としては、第一号被保険者が保険料を負担しやすくなることから、現行制度において未納者になる傾向の強い低所得者からの保険料徴収が増え、現在の年金制度の維持と、将来発生すると考えられるであろう無年金者支援のための財政リスクを回避することができる。

これら二つの政策により現在発生している、また将来拡大することが予測される問題を解消した「非正規就業でも困らない社会」を目指すことができる。

## 参考文献・データ出典

---

### 《先行論文》

- 小崎敏夫(2005)「非正規労働者の雇用拡大とその要因分析」『中央大学経済研究年報第』35号、pp287-308
- 豊田奈穂(2005)「寡占産業と競争産業における非正規労働者の増加要因」『大原社会問題研究所雑誌』No.556、pp41-52
- 木村琢磨(2000)「非正社員・外部人材の活用と職場の諸問題」『労働政策研究雑誌』No.505
- 小倉一哉(2002)「非典型雇用の国際比較-日本・アメリカ・欧州諸国の概念と現状」『労働政策研究雑誌』No.505
- 黒澤昌子・大竹文雄・有賀健(2006)「企業内訓練と人的資源管理策決定要因とその効果の実証分析」『経済停滞の原因と制度/林文雄編』pp.265-302

### 《参考文献》

- 鹿嶋敬 (2006)『雇用破壊 ～非正社員という生き方～』岩波書店
- 椋野美智子・田中耕太郎(2007)『はじめての社会保障～福祉を学ぶ人へ～』有斐閣
- 中垣陽子(2005)『社会保障を問いなおす』ちくま新書
- 経済産業省(2005)『通商白書』
- 内閣府(2007)『年次経済財政報告(経済財政政策担当大臣報告)』
- 厚生労働省(2006)『労働経済の分析』
- 中小企業庁(2007)『中小企業白書』
- 独立行政法人 労働政策研究・研修機構『海外労働情報/テーマ別国際比較/アメリカ』  
[http://www.jil.go.jp/foreign/labor\\_system/2005\\_2/america\\_01.htm](http://www.jil.go.jp/foreign/labor_system/2005_2/america_01.htm)
- 戸田典子(2007)『非正規雇用の増加と社会保障』  
[http://www.ndl.go.jp/jp/data/publication/refer/200702\\_673/067302.pdf](http://www.ndl.go.jp/jp/data/publication/refer/200702_673/067302.pdf)

### 《データ出典》

- 総務省ホームページ  
<http://www.soumu.go.jp/>
- 内閣府ホームページ  
<http://www.cao.go.jp/>
- 厚生労働省ホームページ (統計結果)  
<http://www.mhlw.go.jp/index.html>
- 中小企業庁ホームページ

<http://www.chusho.meti.go.jp/>

社会保険庁ホームページ

<http://www.sia.go.jp/>

財団法人 2 1 世紀職業財団ホームページ

<http://www.jiwe.or.jp/index.html>

財務省ホームページ

<http://www.mof.go.jp/>