

日本年金学会シンポジウム： 非正規雇用と年金制度

非正規雇用の最近の状況と 社会的保護のあり方

2010年11月26日

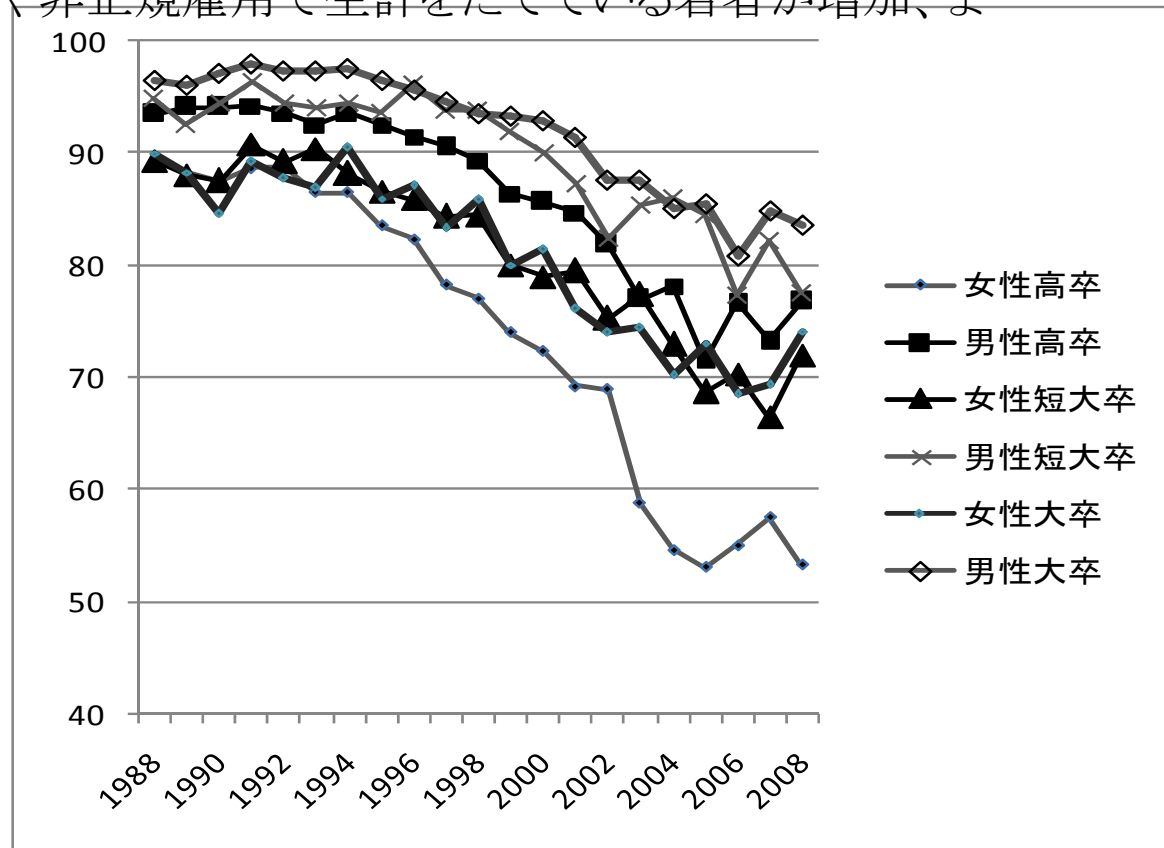
お茶の水女子大学教授

永瀬伸子

nagase.nobuko@ocha.ac.jp

図表1 34歳以下の男女の 正社員比率の下落(女性は無配偶に限定)

非正規雇用の上昇トレンドが続いている。若年層では男女ともに非正規雇用は定着した働き方になりつつある。(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ている若者が増加、また離別母子世帯も増加)

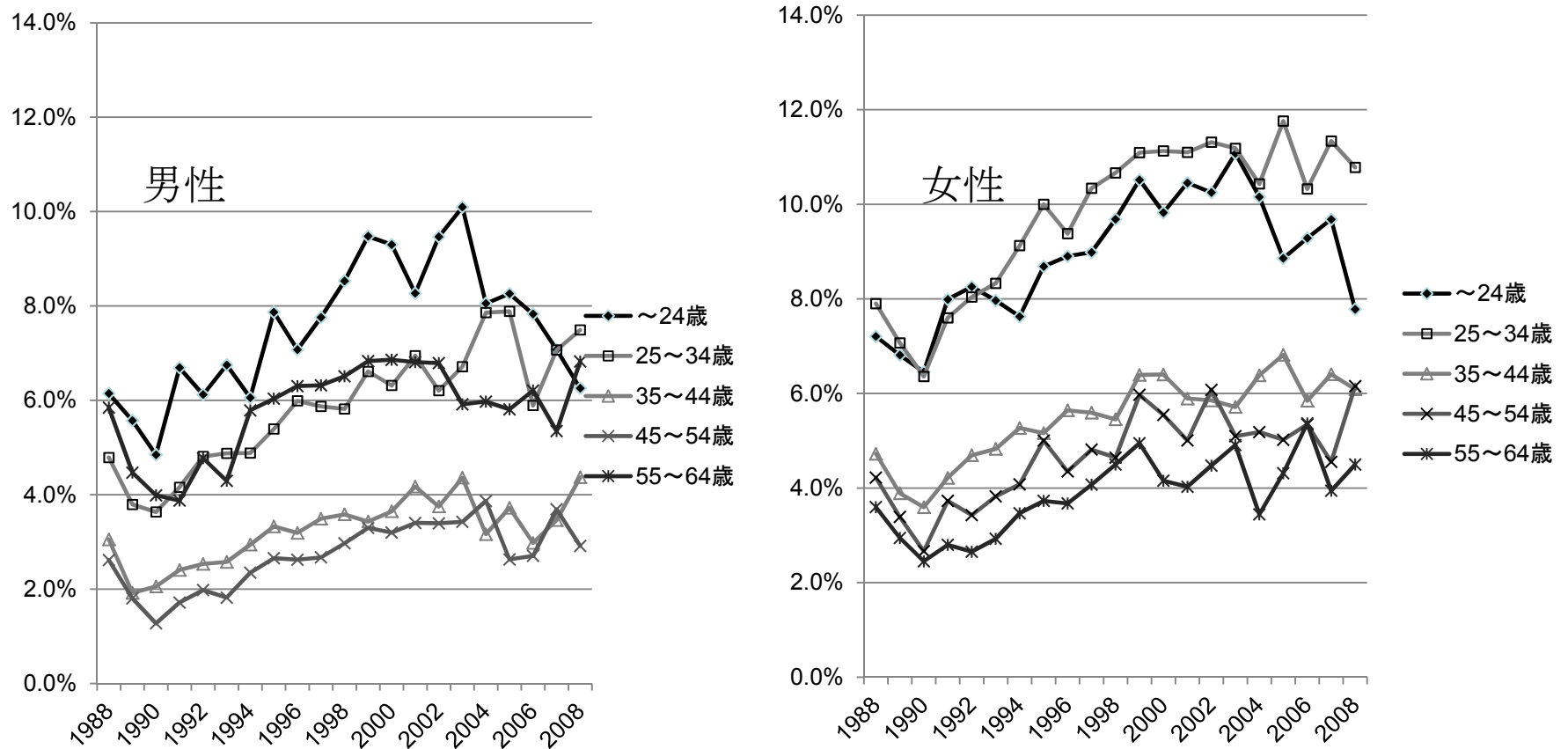


出所) 永瀬・縄田・水落(2010)

図表2 就業者の離職の増加趨勢

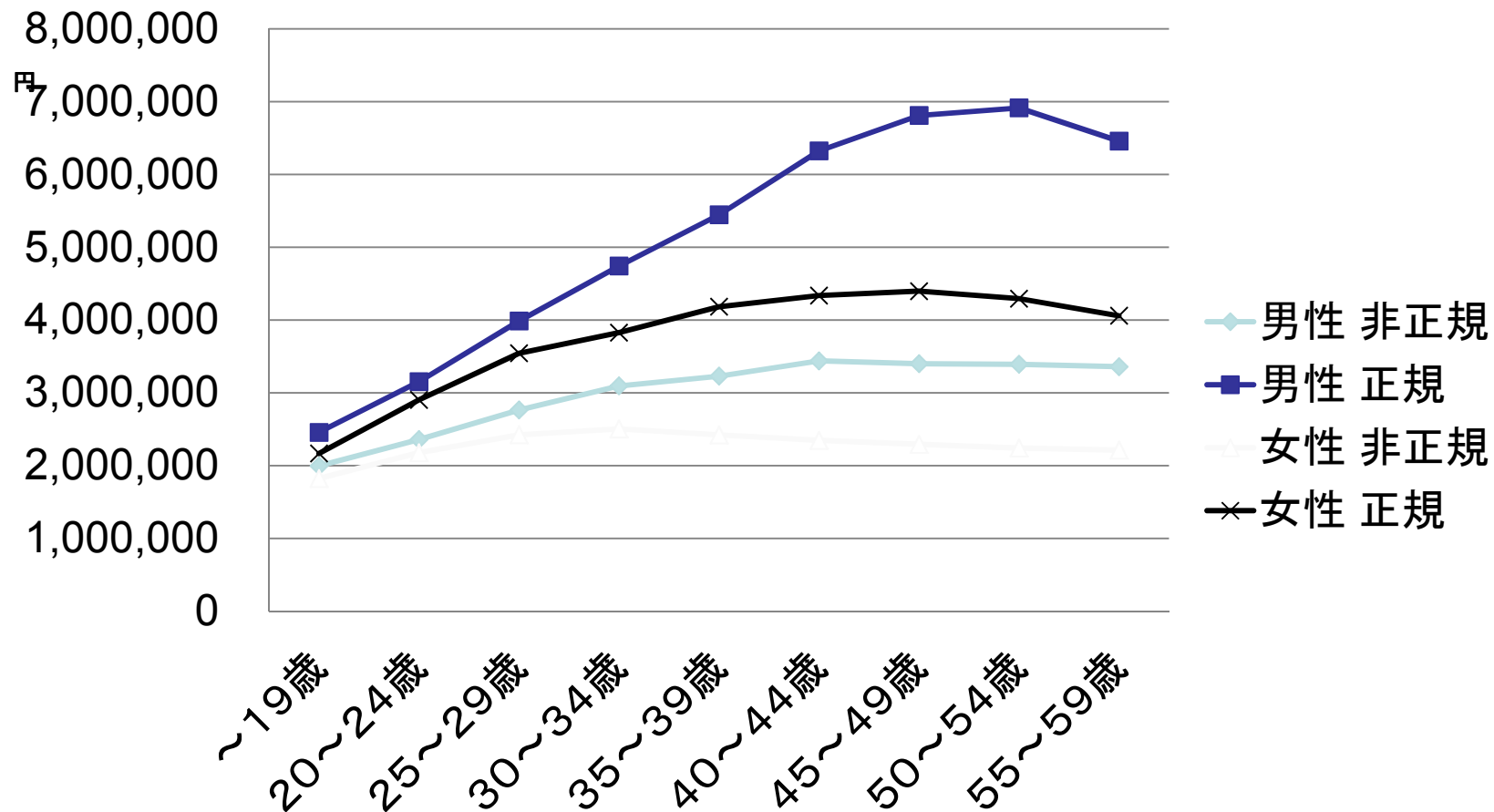
(過去11ヶ月の離職)

長期にはすべての年齢層について、離職が増加傾向にある。これらの離職者の多くは、再就職するとしても非正規雇用への再就職が多い。



出所) 永瀬・縄田・水落(2010)

図表3 正規と非正規の年収(フルタイム雇用者に限定)



出所) 賃金構造基本統計調査21年よりボーナスを含めて年収を筆者推計

図表4 短時間非正規、フルタイム非正規と正社員の時間あたり所定内給与

	男性			女性		
	非正社員		正社員 短時間=100	非正社員		正社員 短時間=100
	短時間(円)	フルタイム短時間=100		短時間(円)	フルタイム短時間=100	
～19歳	861	108	122	844	106	113
20～24歳	969	110	127	937	108	125
25～29歳	1050	114	140	1001	111	135
30～34歳	1115	119	154	1020	114	145
35～39歳	1160	118	170	1006	113	161
40～44歳	1132	126	204	979	112	171
45～49歳	1162	122	216	983	108	173
50～54歳	1209	116	212	961	107	174
55～59歳	1180	120	206	963	105	166

注) 決まって支給する給与*12+特別賞与

労働時間は正規と非正規でほとんどかわらない

所定内+残業で男性は非正規、正規で179、178、女性は167、171

非正規雇用と正規雇用の賃金格差の推計

- 非正規雇用者は、 X として年齢、勤続、企業規模、職種、産業などを考慮した上で、なおどの程度賃金が低いのか、また正社員に参入した場合、どのくらい賃金が上がるのか。最小自乗法に推計した。
- $\ln w_i = \alpha X_i + \beta_1 * \text{就業形態ダミー} + \beta_2 \text{ 非正規から正社員参入ダミー} + \beta_3 \text{ 非正規から正社員参入ダミー} * \text{年齢} + u_i$

①は説明変数に職種ダミー、産業ダミーなし、②は職種ダミー、産業ダミーも加えた

図表5 賃金関数の推計

	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
前職自営雇なし・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)

- 正社員ダミーの係数は、0.123(男性)、0.163(女性)と正であり、ベースである自営業に比べて、他の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。一方、アルバイトは-11%(男性)、-3%(女性)、パートは-15%(男性)、-7%(女性)と自営業に比べて賃金率が有意に低い。
- 両者をみれば、正社員とパート・アルバイトとでは、教育、勤続、年齢、職種、産業を考慮した後に、時間あたり20から25%程度の賃金格差がある。
- この数字は、大沢・ハウスマン編(2003)における(学歴、年齢階級のみが説明変数で職種、勤続がないのでより大きい差にでるはずの)オランダ有期雇用の-20%、パートの+5%、スウェーデンの有期雇用の-11%、パートの+5%、イギリスの有期雇用の-18%、パートの-9%、西ドイツの有期雇用の-47%、パートの-22%と比べると、大きいことからドイツを除き日本の方が大きい格差といえるだろう。

パートアルバイトにとどまる期間が長いほど 賃金は上がらない

- 図表6は、パート・アルバイトから正社員への転職が与える賃金効果を計算したものである。これによれば年齢が上がって正社員に参入した場合には、賃金上昇は小さいことがわかる。つまり長くパートアルバイトにとどまることは生産性上昇を限定したものとする。

図表6 パート・アルバイトから正社員転職への賃金効果

	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」、「正社員ダミー」の3者の係数を加えて計算。

出所) 永瀬・水落(2009)

非正社員から正社員への参入は難しい

- 永瀬・水落(2009)は、過去1年に非正規雇用・無業を経験した34歳の若年層が、どのような条件で正社員に参入できているのか2002年から2008年の「労働力調査」を用いて計量分析をしている。
- **非正規・無業経験の増加**： 学歴、年齢、地域などを考慮した後も、年々上昇トレンドがあること、また学校卒業時の有効求人倍率が低い場合に有意に増える。
- **中途正社員参入の難しさ**：学卒時の有効求人倍率の低さなどの不運でいったん非正規雇用を経験した場合、その後有効求人倍率が上がっても、学歴、年齢、前職など考慮後に、有意に正規雇用の移行が増えている証左はない。
- いったん非正規・無業に陥るとここから抜け出にくいことが計量的に示された

図表7 33-34歳男女の無配偶率、 平均年収、正社員比率

33-34歳といえば、中年期に向けて、職業キャリアを確立させ、自分の強みを獲得すべき時期である。しかし現在の33-34歳の無配偶男性で4人に1人、無配偶女性の4割程度が、非正規雇用であり、職業上の移行を果たしておらず低賃金である。また男女の3分の1程度が家族形成という形での独立もとげられていない現状がある。

	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	27.09	27.06	28.63
年収平均 (無配偶)	369 275	422 340	530 422	112 173	149 270	216 351
正社員年収平均 (無配偶)	413 355	450 394	558 480	272 269	358 347	441 436
正社員比率 (無配偶)	78% 74%	79% 77%	87% 83%	38% 51%	51% 68%	62% 71%

出所) 永瀬・水落(2009)、労働力調査 2002-2008年を用いた集計

非正社員への社会的保護の拡充を

- 仕事から収入を得て一定の安心感を持って普通に暮らし、家族を形成し子どもを育てることができることが見通せないような非正規雇用という働き方が、若年層に急速に拡大している。
- 賃金関数が示すのは、非正規雇用、特にパートやアルバイトは、現在賃金が低いたけでなく、将来賃金を上げる力が弱い(経験が職業能力につながらない)ことである。
- 非正社員への社会的な保護を拡充し、賃金や社会的保護の均等待遇ルールを考えるべき。雇用システムの変革が不可欠。核となるのは正社員と非正社員の雇用安定性の格差の縮小を促す規制改革と均等処遇ルールの施行か。企業が非正規雇用者の能力形成に関心を持つような改革と本人が自発的に技能形成をすることができるような道筋の拡大が望まれる。

非正規雇用を明示的に考慮した年金制度

- 40年加入の専業主婦のいるサラリーマン、という年金モデルは、今の若者にとっては現実から離れている。
- 夫婦共働きで育児が可能な状況を社会政策として考えていかなければならないような賃金水準と雇用の不安定性の現実がある。年金制度上も、育児期間の考慮や給付という形で考えていくべきと考える。たとえば非正規雇用者に対する育児休業給付の拡充は不可欠である。

- 最低保障年金という年金制度は内実がまだよくわからないが、低所得者ならば被用者保険に入らない方が得だと感じるような、つまり就業意欲や職業技能の育成を阻害する制度としてはつくりないことが重要である。(たとえば第3号被保険者制度はこの色彩が、米国の配偶者年金と比べても強く、就業抑制的であることが欠点である)
- それには給付反対給付の形のあり方が重要。また1つの考えとして、たとえばイギリスのNational Insuranceは、年金のみならず失業保険や育児給付も出るため、若者も拠出に対する給付が直近で期待できる。このような例を参考に、事業主側の非正規雇用者の年金保険加入義務を拡大するだけでなく、若者が出会うリスクに対する給付が含まれる制度として再編し、非正規雇用者が自ら社会保険料を払う甲斐があると思えるような制度にすることは一案である。

参考文献リスト

- 大沢真知子・スーザン・ハウスマン(2003)『働き方の未来—非典型労働の日米欧比較』日本労働研究機構
- 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刊行予定)「『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.

Thank you !