

《論文》

非正規雇用と高齢化社会 —派遣労働者の現状を中心に—

松本源太郎

1. はじめに

朝日新聞デジタル 2022年9月1日記事「21年度の企業の内部留保 500兆円超 10年連続で過去最高更新」によれば、2021年度の「企業の内部留保が、金融・保険業をのぞく全業種で初めて500兆円を超えた」という。財務省の「法人企業統計」にもとづいたもので、「内部留保は前年度比6・6%増の516兆4750億円で、17年度以来の伸び率だった。10年連続で過去最高を更新し、11年度からの増加率は約8割にのぼる」のである。続いて、「コロナ禍で落ち込んだ経済活動が回復し、企業の業績が好調だった。この10年でみた内部留保の増加率は約8割にのぼる。一方、設備投資や人件費の増加は鈍く、景気の好循環に向けた課題となっている」と、わが国経済の課題を指摘している。

企業の内部留保は、利益の中から法人税等を支払い、株主等への配当を行ったあとに残った金額である利益剰余金が複数年にわたって積み重なった総額を指し、計算上蓄積された数字に過ぎない、とも言われる。では、企業が蓄積している現預金はどうか。財務省「法人企業統計」によれば、民間事業法人（非金融）が保有する2021年3月の現預金残高は、320兆円まで積み上がり、前年比では15.7%増加、実額では43.4兆円の増加である。「実質GDPの約6%に相当する購買力が、現預金として滞留していることになる」と、第一生命経済研究所経済調査部首席エコノミスト熊野英生氏がそのレ

ポートで指摘している¹。

非金融部門の企業が保有する金融資産は各種有価証券を含むから、現預金額よりも当然に大きく、2021年12月末時点で3ヶ月前よりも63兆円増えて1275兆円にのぼることが各種ニュースで発表されている。(日本銀行「資金循環統計」では、企業が保有する金融資産で現預金は4分の1強、株式も4分の1、他は企業間・貿易信用、対外投資他である)

このように、企業の業績は概ね好調で、利益剰余金が増加し、現預金の蓄積が増し金融資産も増加している。その一方で、労働者の実質賃金が低下、所得だけでなく社会的格差が深刻となっているわが国の21世紀である。このようなつじつまの合わない(と思われる)経済状況を端的に現わしているのが、「非正規雇用」の問題ではないだろうか。筆者は、非正規雇用が、企業業績の好調と、上がらない、目減りする実質賃金という現象の背景にある、といて間違いはないだろうと考えるのである。

1990年代初頭のバブル経済崩壊後にわが国の非正規雇用者数が増加しはじめ、21世紀に入っていっそうの増加とともに非正規雇用がもたらす様々な社会現象、端的には「格差」、の弊害が露わになっている。雇用者所得平均額の半分に満たない年収約200万円以下の貧困層(ワーキングプアー)が増加している。2002年に5.4%となったわが国の完全失業率は2008年9月のリーマンショック後の不況で男5.9%、女4.9%と最悪を記録したものの、その後の長く停滞する経済状況にあっては、男3%台前半、女2%台で推移している。完全失業率としては、良好な数値である。その間、派遣労働者をはじめ非正規雇用労働者数は増加し続けており、実質賃金は横ばいというよりも低下さえしている。完全失業率が低く抑えられ、実質賃金の低下と非正規雇用の増加がまるでトレード・オフであるかのような経済状況に遭遇しているのである。

1 熊野、(2022年7月20日、<https://www.dlri.co.jp/report/macro/157852.html>)。引用文中「6%」は、60%の誤りではないか。

なお、本稿掲載の図表は、本文中に明記した資料等により、すべて筆者が作成したものである。

わが国が他の先進国に類を見ない高齢化社会に突入し、少子化にブレーキがきかずに、極めて深刻な近未来の到来を予見せざるを得ない。学問の分野を超えた協同の包括的な分析を足がかりに、将来展望が示されることが望まれる。筆者は松本（2017）で、高齢化社会に向けて女性が生涯を通じた働き方を十分に考慮すべきこと、松本（2020）では、北海道経済にとって産業構造の特徴を踏まえた政策がいかに重要であるか、について分析・提言してきた。本稿ではさらに歩を進めて、非正規雇用と高齢化社会の実証的分析を示し、それらを連関した問題として考察し、上記の包括的な分析・将来展望の一助とするものである。

2. 正規雇用と非正規雇用

先ず、本稿で利用する公的データに見る「非正規雇用」、「正社員・正職員以外」等の区別を明確にしておくことが有益であろう。付録1において、公的データの用語を一覧にした。

2-1. 派遣労働の歴史

1985年に「労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の就業条件の整備等に関する法律」（「労働者派遣法」、単に「派遣法」とも）が制定され、翌86年7月に施行された。空前のバブル景気を背景に、年功序列型賃金制度やいわゆる会社人間から労働者を解放し、働き方の多様化を選択できるのではないかと、という肯定的とらえかたもあった。当時需要が高まったIT関連技術者など専門性の高い労働者の雇用市場を流動化し、米国型の雇用環境へ近づけ経済のグローバル化に対処したい、という思惑もあったであろう。

派遣法の施行当時に、労働者派遣事業は専門知識が必要な13業種に限定されていたが、すぐに16種類となり、1996年には、研究開発、広告デザイン、アナウンサーなど10種類を追加し26種類に拡大された。市場のニーズに伴った拡大とされたが、実際には、派遣先のニーズによる拡大であった。

対象となる範囲について定める方式は、ポジティブリスト方式と呼ばれた。

1999年には、労働者派遣事業の対象職種を原則自由化し、非対象職種のみを指定する方式がとられた。ネガティブリスト方式というが、それ以前に指定されていた26種以外の業務については派遣期間を1年に限定するという規制が課せられた。建設・港湾運送・製造業などについては、旧来から請負・日雇い労働など劣悪な雇用環境が指摘されており、建設・港湾運送・警備・医療・士業・製造業が非対象職種とされた。

さらに小泉政権下の2004年、それまでの派遣事業拡大について、労働者保護の観点から議論になっていた製造業務への派遣解禁と派遣期間の延長がなされた。自由化された派遣業務の派遣期間を1年から3年に延長し、ポジティブリストで指定されていた26業種の派遣期間については無制限となったのである。ネガティブリストで禁止されていた製造業についても、上限1年という制限付きで派遣事業が解禁された。この規制についても、2007年の改正で、「物の製造の業務」の派遣期間が1年から3年に延長されたのである。

派遣事業の自由化・規制緩和は、労働者派遣事業の拡大をもたらしたが、労働者保護の観点からは見過ごすことのできない悪弊である「偽装請負」や「二重派遣」などの問題が顕在化した。そのような問題が生じた背景には、先に述べたバブル経済の崩壊や長引く不況があり、企業の論理による、雇用の調整弁としてのニーズが背景にあった、といえよう。

失われた20年ともいわれた長引く不況で、年功序列賃金制度に守られた正規雇用の社員・職員に反して、ワーキングプアとも呼ばれる低所得層の問題が顕在化し、それを生み出している雇用構造の象徴的制度として派遣事業の問題が取り上げられ、2012年には、日雇派遣の原則禁止など、規制強化の方向に目が向けられた。その流れで、2015年には、労働者保護のための改正が行われ、たとえば派遣期間の上限が3年に統一、派遣事業を許可制に統一する、などの改正がなされたのである。（それに伴い、派遣事業のデータ整理にも大幅な変化がある）

法律も改正を重ね、現在は「労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣

労働者の保護等に関する法律」となり、派遣労働者を保護することが重要な目的となっているようである。非正規雇用や派遣労働者が増加した過程で、男の「完全失業率」は、リーマンショックによる不況期に5.9%まで上昇したが、その後は4%さらには3%前後で推移してきた。派遣労働者や非正規労働者の増加はデータに表れる完全失業率を低下させたであろうが、同時に、終身雇用である無期雇用の正社員の雇用が守られてきたという意味もあるだろう。そうして、非正規雇用労働者と正規雇用労働者との間には、後述するように大きな経済格差が存在するから、その格差が将来、高齢者となった期間の生活にも引き継がれることになるのである。

2-2. 「労働者派遣法」と派遣労働者

派遣労働者は、派遣業者（派遣元）と雇用契約を結び、派遣先企業の間接的な雇用者として就労する。派遣労働者は派遣先企業の指揮命令系統に従うものの、正社員ではない。派遣労働者は派遣元の企業と労働契約を結ぶのであり、賃金支払などの雇用主としての責任は、原則として派遣元の事業主が負うのである。たとえば、派遣先の企業が派遣労働者に残業や休日出勤の指揮命令を出すことはできない。労使協定の当事者は派遣労働者と派遣元の企業であるから、その両方で労使協定を結ぶことが不可欠であり、何よりも雇用主としての派遣事業者には責任がある。

さて、常用（雇用）労働者とは、

- 1 期間を定めずに雇われている労働者
- 2 1か月以上の期間を定めて雇われている労働者

のいずれかに該当する労働者である。派遣労働の場合は、派遣元の派遣業者との雇用関係であり、「常用型派遣」と「登録型派遣」に分類される。前者は、派遣先の有無にかかわらず派遣業者と雇用契約が結ばれている場合であり、後者は、派遣業者に登録し派遣先が存在する時にだけ派遣業者と雇用関係が生じるタイプである。ただし、同事業には、常用型派遣も行うものがあった。

後述するように、労働者派遣事業は「一般労働者派遣事業」（単に「一般」とも）と「特定労働者派遣事業」（単に「特定」とも）に区分されるが、後

者は、その事業の派遣労働者が常用雇用労働者のみであり、「届出制」である。特定労働者派遣事業においては、労働者は常用雇用労働者として事業主（派遣元）に雇用され、その社員として派遣先企業へ派遣される。労働者派遣事業の発足時からその成長過程において、「届出制」で営業できるこの分野の事業者の増加が著しい。2015年（平成27年）の派遣法改正により、届け出制の「特定」と許可制の「一般」区別は廃止され、3年間の経過期間を経てすべての派遣事業が許可制へ移行したが、それらの推移については後述する。

2-3. 労働者派遣事業

労働者派遣法については、1986年の制定当時から、偽装請負や日雇労働等による労働者圧迫に法的処置がないことが課題であった。経済のグローバル化とそれに対応したい企業の論理である自由化を背景に、労働者派遣制度は発足時から徐々に規制緩和の流れにあり、当然の結果として雇用環境の悪化、経済的格差の助長につながった、と度々論議の的となってきた。厚生労働省による5年ごとの「就業構造基本調査」で、派遣労働者数の推移を表1に示す。同調査は、全国各地約54万世帯の15歳以上の世帯員約108万人を対象とした抽出調査である。経済が停滞する状況下で、派遣労働の対象範囲（業務・期間）の拡大とともに、派遣労働者の数は増加した。

表1 派遣労働者数の推移（人）

1987年	'92年	'97年	2002年	'07年	'12年	'17年
87,000	163,000	257,000	720,900	1,607,500	1,187,300	1,418,900

出所）厚生労働省「就業構造基本調査」より、松本作成。

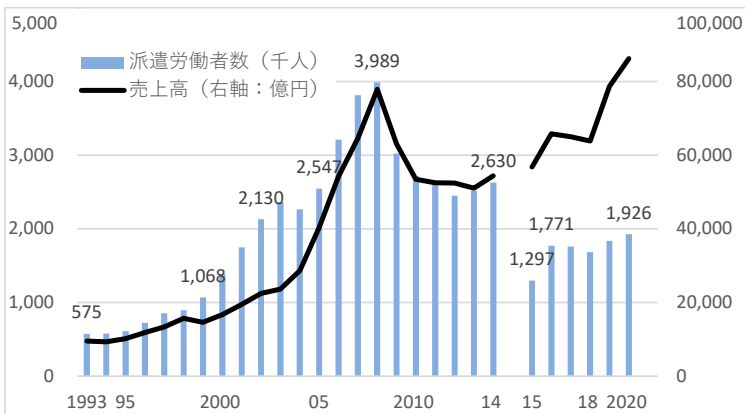
派遣労働の規制緩和は、派遣事業者数、派遣件数、派遣労働者数の増加に表れ、「ワーキングプア」や「ネットカフェ難民」さらには「派遣切り」といった悲惨な用語が生まれた。2008年6月におきた、7人死亡10人が重軽傷という秋葉原無差別殺傷事件の犯人が就業の大半を派遣会社社員としていたことで、若者の雇用環境の悪化が改めて問題となったこともある。2012

年からは、日雇派遣の原則禁止やグループ企業派遣の8割規制と同時に、待遇やマージン率の情報提供など、派遣労働者の保護政策がとられた。

一般、特定両タイプの派遣事業の区別が2015年（平成27年）9月で廃止され、3年間の経過期間を経てすべての労働者派遣事業が「許可制」となった。それらの政策変更、法改正による派遣事業規制は、派遣事業者数の減少につながる。許可の要件には、[①個人情報管理体制、②資産、③事務所、④派遣元事業主、⑤派遣元責任者、⑥キャリアアップ支援、⑦専ら派遣を目的としないこと]の7つがある。1986年の派遣法施行から急激に増加した派遣労働者数、同時に急激に成長した派遣事業所数と派遣事業売上高の推移を、同省「労働者派遣事業報告」により確認しておこう。同調査は、労働者派遣事業所を対象にした集計であり、およそ7割超の報告書提出に基づいた数値で、毎年度の調査結果である（派遣労働者数は、2015年度から、報告対象期間末日現在の実人数を計上）。それが図1および図2である（いずれも「労働者派遣事業報告」より、筆者作成）。

まず、労働者派遣事業所の派遣者数とともに、売上高もまた増加している（図1）。派遣法の施行当初から派遣労働者数は急増し、1997年～2002年、

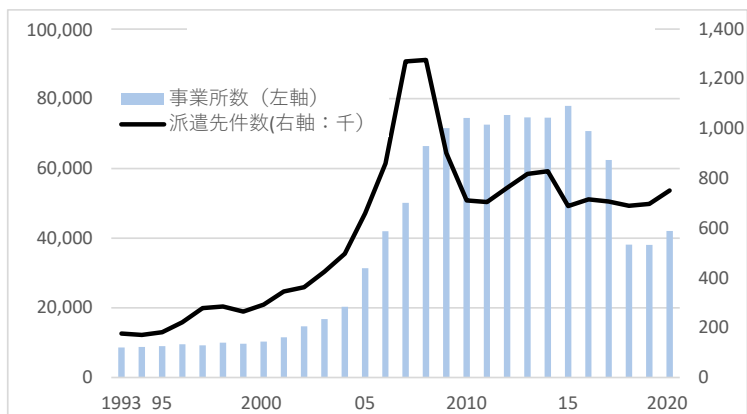
図1 派遣労働者数（千人）と売上高（右軸：億円）の推移



2002年～2007年の間の増加も著しく、2012年時点では、増加率はマイナスで、2017年時点で再び増加している。これらの推移は、1996年および1999年の派遣業務の拡大、2004年の大幅規制緩和、2012年および2015年の労働者保護を目的とした規制強化、といった労働者派遣政策の変化を反映したものである。

このように、労働者派遣政策の転変が派遣事業に色濃く反映していることが確認できる。事業開始以来増加し続けてきた派遣件数、派遣労働者数、売上高は2008年のリーマンショック後の不況期に激減した。それにもかかわらず、事業所数は微増を続けた（図2）。派遣労働者の保護を目的に派遣事業の規制が強化され、派遣事業がすべて許可制となった2015年から、派遣事業所数は急激に減少した。その一方で、派遣件数は横ばいからやや増加し派遣売上高は増加し続け約9兆円にも達しようとしている²。

図2 事業所数と派遣先件数（右軸：千）

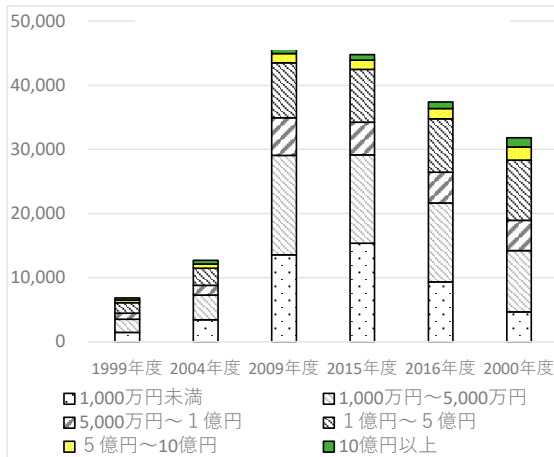


2 付録2を参照。

2-4. 派遣事業の構造的変化

労働者派遣事業の発足当時から、事業が届け出制で済む「特定」型の派遣事業者が比較的小規模で起業した。図3からは、2015年（平成27年）の派遣法改正まで届出で営業できる「特定」型の派遣事業所の増加が著しかったこと、派遣法改正による事業許可制を境に小規模事業者が急激に減少したことが明らかである（数値は付録2に示した）。

図3 売上高ランク別事業所数の推移



派遣労働者は、無期雇用派遣と有期雇用派遣、さらには登録型に区分され、派遣先での就業期間も1日から3年間と多様である。彼らの経済的果実は、「労働者派遣事業報告」（2020年度）によれば、平均の派遣料金が24,203円、平均の賃金が15,590円である（いずれも8時間平均で消費税込みの日額）。平均料金は派遣先企業から派遣元企業（派遣業主）に支払われる額で、そこから社会保険料などの（公的負担+マージン等）が差し引かれて賃金が支払われるのである。

入手可能なデータにより、派遣労働者の派遣料金の推移を簡単に見ておこう。表2に見られるように、1999年から2014年までの間に若干の増減は

あったものの、平均派遣料金は全くといってよいほど増えていない。派遣法の改正により、対象業種の拡大、モノの製造業務への派遣解禁など比較的低位料金業務が加わったことを考慮しなければならないが、平均派遣料金が増えていないことは事実である。

表2 平均派遣料金（円）

年度	一般	特定
1999	16,761	25,556
2004	15,958	25,628
2009	16,904	23,619
2014	17,282	24,062

上述の「派遣料金」は、派遣先の企業が派遣元（派遣事業者）に支払う1日8時間換算の金額である。厚生労働省「労働者派遣事業報告」より、職種の一つを取り上げ、2020年度における派遣労働者の派遣料金と賃金を比較する（表3）。どの業務においても、派遣料金と労働者が受け取る賃金との間には約35%の開きがあることを確認できる（全業務平均では、賃金の料金に対する比率は、64.4%である）。

表3 2020年度派遣労働者平均料金と賃金（円）

	料金	賃金
全業務平均	24,203	15,590
情報処理・通信技術者	32,147	19,779
保健師、助産師、看護師	22,267	15,141
社会福祉専門職業従事者	15,976	10,928
一般事務従事者	16,583	11,978
介護サービス職業従事者	14,973	10,261
接客・給仕職業従事者	14,249	10,145
製品製造・加工処理従事者	15,477	10,845
自動車運転従事者	16,779	11,545
清掃従事者	13,477	9,396

派遣労働者は、派遣先企業が支払う「料金」から、派遣事業者による諸々の諸費用と事業者のマージン等が控除された「賃金」を受け取る。一般社団法人日本人材派遣協会（以下、協会とも）では、いくつかの業務を選んで、Web アンケート調査（2021年）により、派遣労働者の平均「時給」を比較しているが、IT技術・通信系の業務は、製造・軽作業系の業務の約1.6倍の時給である。許可制の下で、派遣事業主はマージン等の情報を公開しなければならないが、協会では表のように、派遣料金と給与支払の間の開きは30%である、として公開している。派遣先企業から派遣事業者への支払料金を100%とすると、社会保険料や事業会社のマージン等が差し引かれて、派遣労働者へは70%が給与（賃金）として支払われるのである。

リーマンショックにも襲われ経済が停滞する中で、競争のグローバル化に恐れをなしていた企業にとっては、景気の調整弁として都合のよい派遣労働・非正規労働の増加は、一方で終身雇用社員の賃金抑制にも大いに役立つものであったのであろう。この期間、実は、いわゆる正社員の平均給与〔(平均給料+手当)+平均賞与〕も増えていないどころか、減少している。44歳前後で平均勤続10～11年の社員の平均給与は、1999年：4,613千円、2014年4,150千円、男に限れば1999年：5,674千円、2014年5,144千円である（国税庁「民間給与実態統計調査」）。当該期間に企業からの支払賃金（給与）が増えていないのは、派遣労働者だけでなく民間の正社員も同様であった。しかし、同じ期間に派遣労働者、派遣件数、派遣事業者、そして派遣事業の売上高が急成長していたことをどのように理解すべきであろうか³。

協会公開資料による派遣料金／給料

社会保険料	有給休暇費用	諸経費	営業利益	給与
10.9%	4.2%	13.7%	1.2%	70.0%

3 北海道における非正規雇用の特徴は、付録3を参照。

3. 非正規雇用

3-1. 非正規雇用の推移

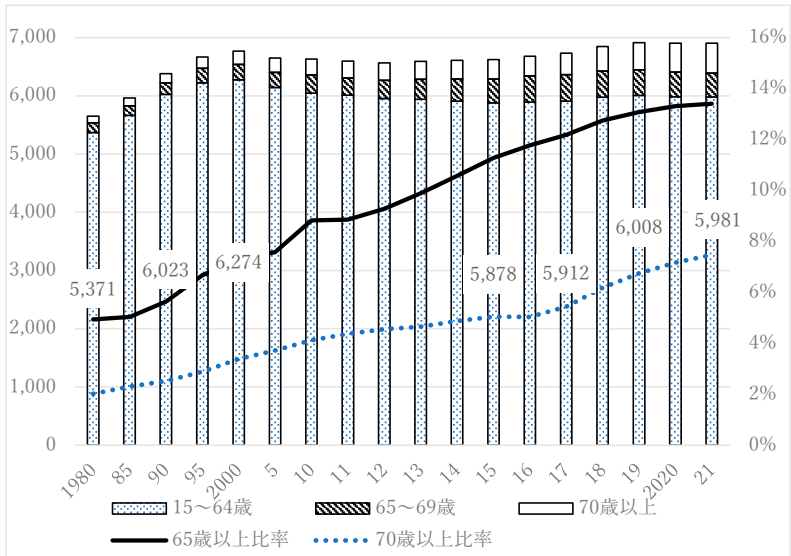
内閣府「高齢社会白書」には、総務省「労働力調査」の長期統計を用いて、わが国の労働力人口の推移が示されている。労働力人口とは、満15歳以上のうち労働の意思と能力をもつ者の人口で、就業者（休業者も含む）と完全失業者の合計である。「就業者」とは、従業者と休業者を合わせたもので、「自営業主」、「家族従業者」、「雇用者」に分かれる。

先にも説明したが、「雇用者」は、会社・団体等の役員を除いて、勤め先での呼称によって、「正規の職員・従業員」、「パート」、「アルバイト」、「労働者派遣事業所の派遣社員」、「契約社員・嘱託」、「その他」に区分される。「正規の職員・従業員」以外の【 】でくくった5区分をまとめて、「非正規の職員・従業員」（あるいは「非正規の社員・職員」、または「非正規雇用（労働）者」とも）としている（総務省「労働力調査」による）。以上の定義・区分を念頭に置いて非正規雇用のデータを整理する。

戦後増加を続けたわが国の労働力人口は、2000年に6,768万人のピークを迎え、その後わずかながら減少し、2013年から再び若干の増加傾向で、2021年には6,907万人を算えた。しかし、労働力人口の増加は、65歳以上の人数の増加によるもので、15～64歳のいわゆる「生産年齢人口」は2000年の6,274万人から頭打ちであり、2021年には5,981万人まで減少している。

よって、次のように言える。わが国の高齢化は、人口構成のみならず、経済活動に従事する労働力人口の推移からも顕著である。1980年当時には、労働力人口に占める65歳以上の高齢者の比率は4.9%、うち70歳以上の者の比率はわずか2%に過ぎなかった。それらの比率は一貫して上昇し、2021年にはそれぞれ13.4%および7.5%にも及んでいるのである（図4）。

図4 労働力人口の推移（万人、%（右軸））



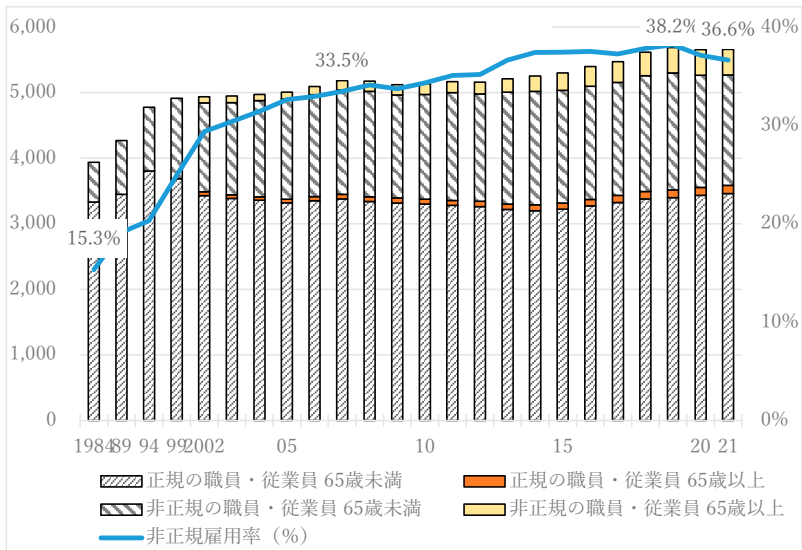
3-2. 非正規雇用と高齢化

生産年齢人口が減少し、労働力人口の増加が頭打ちとなっている状況で、高齢就業者の役割はどのようなものであろうか。正規雇用および非正規雇用について、それぞれ65歳未満までと65歳以上高齢者に区分した数の推移を見ておこう（図5）。厚生労働省「非正規雇用の現状と課題」および総務省「労働力調査」のデータによれば、1984年の正規雇用者数は、3,330万人、非正規雇用者数は604万人であった。全雇用者に占める非正規雇用者の比率は15.8%であったが、2021年ではそれぞれ3,463万人および2,075万人であり、正規雇用者は130万人の増加、非正規雇用者は1,471万人の増加であり、非正規雇用者の比率は37.1%と約40%近くまで上昇している。約40年間で、全体の雇用者数が3,936万人から5,655万人へと増えたがその大半は非正規雇用者の増加によるものであった。

2002年から65歳以上高齢者の雇用データを用いることができる。2002年

の65歳以上高齢者の正規雇用者数、非正規雇用者数はそれぞれ58万人、95万人であり、65歳以上雇用者全体に占める非正規雇用者の比率は62.1%であった。2020年になると65歳以上の正規雇用者は124万人と66万人増加したが、非正規雇用者は298万人増加し、393万人である。65歳以上高齢者の非正規雇用率も76%に上昇している。非正規雇用者の大幅な増加は、65歳未満においてはもちろん、とくに、65歳以上高齢者において見られたことであった。

図5 正規雇用者数と非正規雇用者数の推移（万人）



出所)「非正規雇用の現状と課題」、「労働力調査」より筆者作成。

注) 2002年より前には65歳区分のデータがない

「高年齢者等の雇用の安定等に関する法律」（「高年齢者雇用安定法」とも）は、1971年（昭和46年）に制定、同年6月に施行された。高年齢者の安定した雇用の確保、雇用の促進、就業機会の確保等の措置を講じるよう、事業主に求めるものである。同法は、1986年に「60歳定年」を努力義務化し、1990年に定年後の再雇用を努力義務化した。続いて、1994年に60歳未満定

年制を禁止し（1998年施行）、2000年には65歳までの雇用確保措置を努力義務化、2004年に65歳までの雇用確保措置を段階的義務化し（2006年施行）、2012年に希望者全員の65歳までの雇用を義務化（2013年施行）、2020年には、70歳まで働く機会の確保を努力義務とする（2021年施行）、という経過をたどっている。

段階的ではあるが、定年年齢を延長するとともに、高齢者の雇用を事業者に求め続けてきたのである。図5に見られるような契約社員・嘱託者数がかなりの数に及んで推移しているのは、そのような法制度の経過を背景としている面があるだろう。

厚生労働省「就労条件総合調査結果の概況」（2022年）では、勤務延長制度・再雇用制度のある企業の規模別データが示されている（表4）。定年年齢については、企業規模全体の数値で、60歳が72.3%、65歳が21.1%、66歳以上定年の企業が3.5%である。つまり、企業の4分の3弱が未だに60歳定年を維持しているが、法制度からは65歳までの雇用確保の義務化、さらには70歳まで働く機会の確保の努力義務化が求められている。同調査によれば、勤務延長制度のある企業の31.7%（2017年調査16.9%）、再雇用制度がある企業の22.0%（同9.8%）で雇用最高年齢を66歳以上としている。多くの企業で、定年年齢を60歳に置いたままでその後の雇用を工夫しているのである。

表4 勤務延長・再雇用制度のある企業

企業規模	勤務延長制度・再雇用制度がある企業（%）			ない企業（%）	
	勤務延長制度のみ	再雇用制度のみ	両制度併用		
全体	94.4	10.5	63.9	19.8	5.6
1,000人以上	99.3	5.5	79.8	10.3	0.7
300～999人	98.6	5.1	76.8	13.0	1.4
100～299人	97.3	7.7	67.9	19.4	2.7
30～99人	93.0	12.0	60.9	20.9	7.0

出所）厚生労働省「就労条件総合調査結果の概況」（2022年）

65歳以上高齢者の非正規雇用者数のデータは、2002年から利用可能となったが、その人数は一貫して増加し、高齢者雇用者全体の76%にも及んでいる。

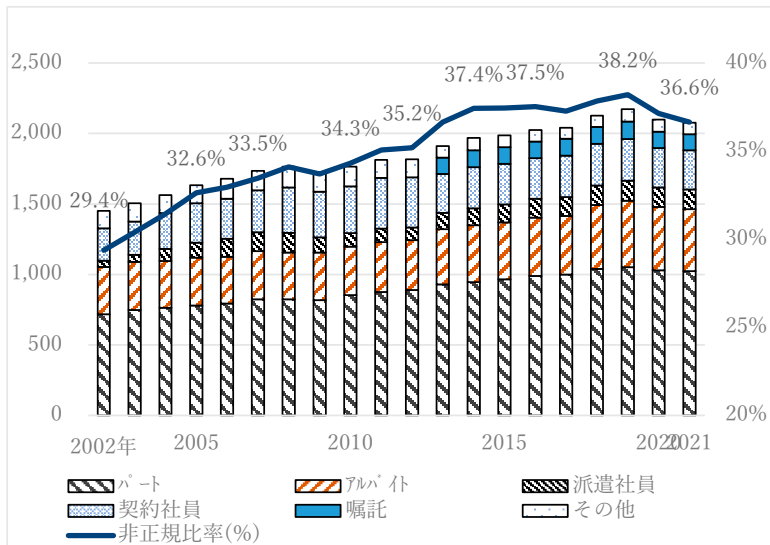
この動向は、もちろん、高齢者の労働供給と需要との関係を反映したもののだが、高齢者雇用に関する法制度の影響も少なからずあるように思われる。

3-3. 非正規雇用の内容

先述のように、非正規雇用の労働者（社員・職員）は、「パート」、「アルバイト」、「労働者派遣事業所の派遣社員」、「契約社員・嘱託」、「その他」と区分される。その区分データによる雇用形態別非正規雇用者の推移を見ておこう。

図6のように、非正規雇用者数の約半数を占めるパート、約2割を占めるアルバイトの雇用者数は微増し、それらの比率もほとんど変わらない。

図6 雇用形態別非正規雇用者数の推移（万人）



派遣雇用者数は増加しているものの、非正規雇用者に対する比率は10%未満で、非正規雇用者全体に比すればわずかである。その一方で、「契約社員」・「嘱託」という形態の非正規雇用者数が約2割を占めている。2021年

のデータ（内訳）を注4に示した⁴。

3-4. 非正規雇用者の報酬

国税庁「民間給与実態統計調査」により、役員を除いた正社員・職員と正社員・職員以外の給与を時系列的に見る。なお、このデータにおける給与とは、各年における1年間の支給総額（給料・手当及び賞与の合計額をいい、給与所得控除前の収入金額である）で、通勤手当等の非課税分は含まれない。

表5から明らかなように、正社員・職員以外の者の給与は、正社員・職員の給与の35%程度で推移してきた。非正社員・職員以外の者の賞与は、正社員・職員に較べれば1割にも満たない少額であり、給料・手当の差額だけでなく、このことが支給総額に大きな差をもたらしている。

2千万人を超え、雇用者の4割近くを占めるまでに増加した非正規雇用の報酬が、正規雇用者のそれに比して3分の1程度であることをどのように考えたらいいであろうか。非正規雇用者の約半数は「パート」であり、「アルバイト」は2割を占める。両雇用形態の者が非正規雇用者の約7割であることから、上記の給与（報酬）の格差はある程度納得できるところであろう。しかし、筆者はこれらの問題を通時的に捉えるべきだと考える。現在20代、30代の非正規雇用者（もちろん派遣労働者を含めて）は、10年後、20年後

表5 1年間の給与額比較(千円)

正社員・職員			正社員・職員以外
給料・手当	賞与	給料・手当	賞与(含む)
2012年	3,846	830	1,679
13年	3,870	860	1,679
14年	3,893	884	1,697
15年	3,940	909	1,706
16年	3,959	909	1,721
17年	3,996	941	1,750
18年	4,066	969	1,790
19年	4,075	971	1,746
20年	4,065	892	1,762
21年	4,197	887	1,975

出所) 国税庁「民間給与実態統計調査」(令和3年分)より筆者作成。
注) 1年勤続者で役員を除く。

4 2021年の非正規雇用労働者数の内訳は以下の通り(万人、%)。

パート	1,024	49.3%	契約社員	277	13.3%
アルバイト	439	21.1%	嘱託	113	5.4%
派遣社員	141	6.8%	その他	82	3.9%

には、30～50代に移行する。現在50代の非正規雇用者は、すぐに高齢者として生活することになる。

そのような観点に立てば、現在の非正規雇用が抱える実態が、最近問題とされている年金生活者の経済問題、高齢者の経済格差、一人暮らし老人の問題等につながることに気づくのである。以下に、非正規雇用者の年齢階級、企業規模別の賃金格差（上の給与格差）のデータを見れば、筆者のこのような問題意識があながち杞憂とは言えないことがわかりいただけるであろう。

3-5. 常用労働者データによる賃金比較

厚生労働省「賃金構造基本統計調査」（2019年）のデータから、雇用形態の賃金を年齢階級別、性別で区分し、より詳しく比較する。ここでいう賃金とは、6月分の所定内給与額の平均をいう。「所定内給与額」とは、労働契約等であらかじめ定められている支給条件、算定方法により6月分として支給された現金給与額（きまって支給する現金給与額）のうち、超過労働給与額（①時間外勤務手当、②深夜勤務手当、③休日出勤手当、④宿日直手当、⑤交替手当として支給される給与をいう）を差し引いた額で、所得税等を控除する前の額をいう（「賃金構造基本統計調査」による）。また同調査、労働者の属する企業の全常用労働者数データでは、1,000人以上を「大企業」、10～99人を「小企業」、その中間を「中小企業」と区分している。同調査によるデータを用いて興味ある傾向を説明しよう。

ただし、調査対象者は「常用労働者」である。繰り返すが常用労働者とは、

- 期間を定めずに雇われている労働者
- 1か月以上の期間を定めて雇われている労働者

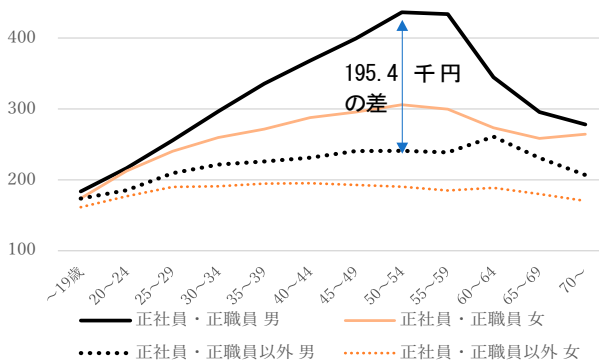
のいずれかを満たす労働者であるから、1か月未満のアルバイト、その他は除外されており、常用労働者についてのみ、「正社員・正職員」と「正社員・正職員以外」の雇用者について調査している。

このデータに限れば、常用労働者で「正社員・正職員」として雇用されている数は21,360,270人で、「正社員・正職員以外」として雇用されている、いわゆる非正社員数は3,675,070人に過ぎない。2019年の「労働力調査」に

において、正規雇用労働者は3,515万人、非正規雇用労働者は2,173万人で、非正規雇用者の比率は38.3%である。常用労働者として雇用されている「正社員・正職員以外」の労働者数は、非正規労働者全体のごく一部に過ぎず、賃金（待遇）においては、他の非正規労働者よりもかなり優遇されているであろう。このような事情を考慮しても、雇用形態別賃金の現状を比較分析する意味がある。

図7に雇用10人以上の企業全体の年齢階級（5歳）、男・女、雇用形態別賃金（6月分）をグラフ化した。わが国企業の特徴である終身雇用と年功序列賃金制度から、図のような正社員・職員の賃金カーブはよく指摘されている。しかし当然かも知れないが、非正社員の賃金カーブは平たいままで推移する。雇用形態別賃金格差は女よりも男において大きく、その額は50歳代の50～54歳階層で（436.3千円－240.9千円＝）195.4千円である。男女の賃金格差についてはどうであろうか。20歳前後ではほとんど変わらず、賃金格差は30代から明確になり、格差は広がる一方で、50歳代で最大130.4千円（＝436.3千円－240.9千円）になる。男に較べて極めて緩い女の賃金カーブは、雇用形態別の賃金格差の男女差にも反映する。女の正社員・職員と正社員・職員以外の賃金格差も50歳に向けて広がってゆくが、その差は男の場合よりもかなり小さく、最大115.6千円（＝305.9千円－190.3千円）である。

図7 年齢階級、性、雇用形態別賃金（千円）：2019年



わが国の賃金は、企業規模に応じて大きな差があることが知られているから、正社員・正職員とそれ以外の賃金格差についても、企業規模による格差がどの程度あるかどうかを確認できる。

表6に、男の正社員・正職員と正社員・正職員以外の雇用形態別、企業規模別の賃金格差が最大となる年齢階級と金額データを示した。賃金格差が最大となる年齢階級は、正社員・正職員の賃金が最高になる年齢階級に対応している。正社員・正職員以外の賃金についてもおおよそ同様である。大企業（1,000人～）、中小企業（100～999人）、小企業（10～99人）の正社員・正職員賃金の最高額に大きな差があることは、従来からの定説である。男の正社員・正職員以外についても企業規模による賃金の差は歴然としているが、当然、その差は正社員・正職員の場合よりも小さい。興味深いのは、常用労働者数100～999人の中小企業において賃金格差が最も大きいことで、差額分もかなりの額である。

表6 企業規模、男、雇用形態別賃金格差：2019年

	正社員・正職員	正社員・正職員以外	最大格差
大企業 50～54歳	511.8千円	364.3千円	147.5千円
中小企業 54～59歳	421.6千円	293.7千円	183.2千円
小企業 55～59歳	346.6千円	223.8千円	122.8千円

次に、非正規雇用者がどのような職業に従事しているか、について見る。「賃金構造基本統計調査」による10人以上雇用者の常用労働者データを、標準職業分類により〔管理的職業従事者、専門的・技術的職業従事者、事務従事者、販売従事者、サービス職業従事者、農林漁業従事者、生産工程従事者、輸送・機械運転従事者、建設・採掘従事者、運搬・清掃・包装等従事者、不詳〕の12職業に区分し、それぞれの職業における雇用者数を比較する。

データにある総雇用者数は、正社員・正職員が21,360,270人、非正社員・正職員が3,675,070人である。それぞれの職業において男・女の非正社員・正職員を雇用するニーズは大きく異なるだろうから、男・女それぞれについて

て非正社員・正職員雇用者数の多い上位4職業を選び、その人数と比率を表7にまとめた。

表7 常用労働者の非正社員・正職員の多い上位4職業（人）

男	非正社員・ 正職員	正社員・ 正職員	非正比 率	女	非正社員・ 正職員	正社員・ 正職員	非 正比率
生産工程 従事者	439,340	3,136,860	12.3%	事務従事者	634,040	2,479,000	20.4%
運搬・清掃・ 包装等従事者	299,410	616,760	32.7%	生産工程従 事者	423,970	656,620	39.2%
事務従事者	265,380	2,052,070	11.5%	サービス職 業従事者	389,470	1,096,840	26.2%
専門的・技術 的職業従事者	239,810	3,543,690	6.3%	販売従事者	360,080	713,620	33.5%
男全体	1,759,476	14,283,218	11.0%	女全体	1,908,700	7,048,880	21.3%

出所)「令和3年賃金構造基本統計調査」より松本作成。

注)人数については、原データが十の位までなので、厳密な値ではない。

男の非正社員・正職員では、生産工程従事者、運搬・清掃・包装等従事者、事務従事者、専門的・技術的職業従事者の順に雇用者数が多い。ただし、専門的・技術的職業従事者の非正社員・正職員比率は男全体平均を大きく下回る。

女の非正社員・正職員では、事務従事者、生産工程従事者、サービス職業従事者、販売従事者の順に雇用者数が多い。事務従事者は男の3倍近くの人数が雇用され、生産工程従事者としては男とほぼ同数が雇用されている。表にはないが、女の専門的・技術的職業従事者の非正社員・正職員数は249,410人で男の場合の人数を上回る。同職業には、研究者・各種技術者の他に医師・看護師等医療関係、介護関係、幼稚園教諭から大学教員まで幅広く含まれることを考慮すれば、頷けるところがある。

われわれはすでに、正社員・正職員と非正社員・正職員の1年間の給与額が、後者は前者の約3分の1で推移していること、およびそれらの男女別賃金カーブを見た。50歳代でその差は最大となり、企業規模では常用雇用100～999人の中小企業における差が最大であった。では、上の表にある、非正

社員・正職員数上位職業における賃金（ここでは、所定内給与＋賞与（特別手当等を含む））の格差（平均）はいかほどであろうか。

表8の第2列、男・女の右数字は非正社員・正職員数の多い職業順位を表わす。（所定内給与＋賞与等）の平均額で見ると、中小企業よりも大企業における賃金格差が大きい。男で非正社員・正職員数の多い職業では、その差が大企業で110万円以上にもなるが、第2位の運搬・清掃・包装等従事者ではその差が895千円と、かなり小さい。それら4職業の中小企業における賃金格差は、808千円～623千円である。

女についてはどうか。女の非正社員・正職員数の多い職業上位4職業では、賃金格差が大企業で980千円～454千円、中小企業で657千円～412千円である。賃金格差が大きい職業が事務従事者で、小さい職業がサービス職業従事者である。

「正社員・正職員」と「正社員・正職員以外」の賃金格差は上述に限らない。年功序列賃金体系のわが国では、両者の格差が50歳代で最も大きくなるを見たが、わが国雇用の特徴である「退職金」を忘れるわけにはいかない。正規雇用・非正規雇用の賃金格差についても、月平均支給額や時給の賃金格差分析では退職金支払が含まれていない。ここで、常用労働者である大卒者の退職金支給額を厚生労働省「平成31年 就労条件総合調査」を用いて確認しておこう。

35年以上勤続の大卒「正社員」が60歳定年で支給される退職金が2千万円前後である。雇用人1,000人以上の大企業では2,665万円、30～99人規

表8 所定内給与・賞与等の格差（千円）

		大企業	中小企業
専門的・技術的職業従事者	男 4	1,229	689
	女	912	562
事務従事者	男 3	1,224	808
	女 1	980	657
販売従事者	男	1,216	874
	女 4	722	569
サービス職業従事者	男	599	489
	女 3	454	412
生産工程従事者	男 1	1,146	743
	女 2	831	463
運搬・清掃・包装等従事者	男 2	895	623
	女	439	353

出所)「令和3年賃金構造基本統計調査」より、松本作成。

模の企業では1,881万円である(2019年)。「正社員・職員以外」の雇用労働者(いわゆる非正規雇用者)には、通常、退職金は支給さ

勤続年数と退職金(平均)

勤続年数	2019年	2008年	2003年
20～24年	743万円	795万円	808万円
35年以上	2,144万円	2,191万円	1,886万円
	2019年	1,000人以上：2,665万円 30～99人：1,881万円	

れないから、この金額が両者の大きな経済格差となって加わり、老後の生活を左右することになる。

本節の現状分析は、「賃金構造基本統計調査」データを用いて、常用労働者として雇用されている「正社員・正職員以外」の賃金に焦点を当てたものである。先に断ったように、わが国の2019年非正規労働者数2,173万人(「労働力調査」による)に較べて、常用雇用労働者としての「正社員・正職員以外」のデータ数は3,675,070人に過ぎない。常用雇用労働者は、他の非正規労働者(例えばアルバイト)よりもかなり優遇された賃金(待遇)であることも明らかである。そのような常用労働者としての「正社員・正職員以外」雇用者であっても、「正社員・正職員」との(退職金を含めた)賃金格差は大きく、職業においてもその格差に特徴があることは留意すべきである。

4. 高齢者の働き方—とくに非正規雇用者—

以上、派遣労働および非正規雇用の状況を見てきた。わが国雇用者の40%近くを占める非正規社員の増加、中でも労働契約事業による派遣社員の増加とそれらの雇用実態には注目すべき点多々ある。本稿では、それらの問題についての評価よりも、それらの状況をデータで確かめることに主眼を置いた。それは、先に述べたように、現在の非正規雇用の現状と課題が将来の高齢者世代の課題に当然に連結する、と考えるからである。

4-1. 高齢者の雇用形態

このような問題意識から、高齢社会の現状、とくに経済的側面について見ておこう。わが国の労働力人口の推移を見ると、65歳以上高齢者の比重がかなり大きくなっていることは既に確認した。非正規雇用においても、65歳以上高齢者の割合は上昇している。

2002年から非正規雇用における65歳以上高齢者のデータが得られるようになった(表9)。2002年には、正規雇用3,489万人中65歳以上高齢者の雇用数58万人、非正規雇用1,452万人中に非正規の高齢者雇用者数は95万人であった。非正規雇用全体に占める高齢者の比率は6.5%、高齢者雇用に占める非正規雇用の比率は62.1%であった。それらの数値は上昇の一途をたどり、2021年における高齢者の非正規雇用者数は393万人、非正規雇用に占める高齢者比率は18.9%、高齢者の雇用全体に占める非正規雇用の比率は76.0%に及ぶ。高齢の雇用者が増加するばかりではなく、非正規雇用として働く高齢者が著しく増加しているのである。

表9 65歳以上高齢者の非正規の職員・従業員

	非正規雇用者数 (万人)	高齢者雇用に占める 非正規雇用比率	非正規雇用に占める 高齢者比率
2002年	95	62.1%	6.5%
05	108	67.5%	6.6%
10	163	68.8%	9.2%
15	268	74.2%	13.5%
17	316	74.4%	15.5%
20	389	76.4%	18.5%
21	393	76.0%	18.9%

出所)「非正規雇用の現状と課題」、「労働力調査」より筆者作成。

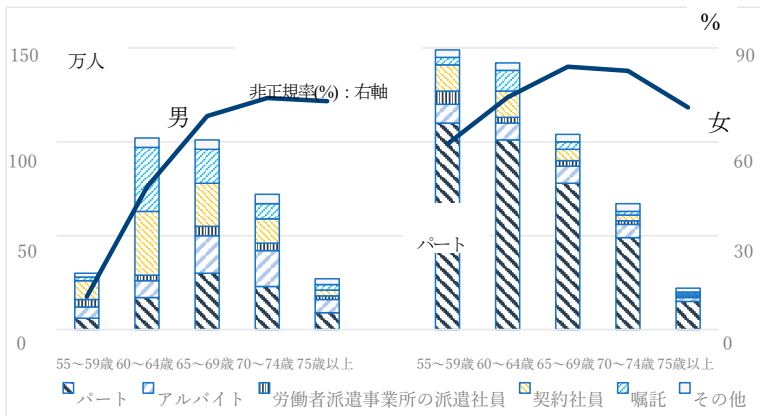
注) 2002年より前には65歳区分のデータがない。

わが国の高齢者は、非正規雇用を含め、どのような形態で雇用されているのだろうか。「労働力調査」(2022年)より、55歳以上の非正規雇用者の雇用形態を図8に示す。年齢階級を55～59歳、60～64歳、65～69歳、70

～74歳、75歳以上とし、左側が男、右側が女である。積み上げ棒グラフの下から、「パート」「アルバイト」「労働者派遣事業所の派遣社員」「契約社員」「嘱託」「その他」であり、折れ線グラフは高齢雇用者全体に占める非正規雇用の比率（右軸）を表わす。

男の60～64歳で非正規雇用者が急激に増加する。定年退職後の「契約社員」および「嘱託」としての雇用が主であり、定年制に連動しているであろう。65～69歳で100万人以上が非正規雇用として働き、75歳以上で約27万人が同様に非正規雇用者である。74歳までは、やはり、「契約社員」および「嘱託」としての雇用形態が圧倒的に多い。女は男に較べて全年齢階層で非正規雇用比率がかなり高いが、高齢者雇用についても同様である。女の75歳以上では非正規雇用率は低下するが、高齢者について「パート」としての雇用形態が多いのは、若年者を含めた一般的な傾向でもある。

図8 雇用形態別非正規雇用者数（2021年：万人）



次の問題へ移る前に、完全失業者数と賃金、賃金格差の関係について概観しておこう。「労働力調査」および「賃金構造基本統計調査」より、データがとれる2005年以降の完全失業者数、非正社員・職員数（非正規雇用者数）、民間主要企業春期賃上げ率、そして男の正規雇用者と非正規雇用者の

賃金格差を表にした（表 10、数の単位は万人）。

表 10 完全失業者数と関連データ

	完全失業者数	非正社員・ 正職員	民間主要企業 春期賃上げ率	賃金格差 男の正社員 = 100
2005 年	294	1,634	1.71%	63.6
08	265	1,765	1.99%	64.9
10	334	1,763	1.82%	67.6
12	285	1,816	1.78%	63.5
15	222	1,986	2.38%	65.8
16	208	2,025	2.14%	67.4
18	167	2,126	2.26%	66.2
20	192	2,100	2.00%	68.5
21	195	2,075	1.86%	69.2

注)「民間主要企業」とは、資本金 10 億円以上かつ従資本金 10 億円以上かつ従業員 1,000 人以上の労働組合のある企業 343 社 (2021 年)。

完全失業者数は、景気の動向に密接に連動しており、300 万人を超え、5%を超える時期もあった。2013 年以降になると、GDP 対前年成長率もわずかながらプラスを維持し、完全失業者数も 200 万人台から 100 万人台へと減少、完全失業率は 3%台から 2%台へと低下していた。民間主要企業の春期賃上げ率も 2014 年からは 2%台で推移している。これらのデータは、労働市場における受給が労働者側にとって改善しているのではないかと想像させるであろう。しかし、非正規雇用者数は一貫して増加傾向にあり、2016 年には 2,000 万人台となり、先に述べたように、わが国雇用者の 40%近くを担うようになってきている。同時に、高齢者の非正規雇用も増加の一途である。そして、男の正規雇用者と非正規雇用者の賃金格差は、依然として大きいままである（男の正規雇用者賃金を 100 としている）。

労働の需給バランスが労働側優位になっているのであれば、正規雇用の賃金が上昇するとともに、非正規雇用者の賃金も上昇し、それらの間の格差も縮小するのではないかと推測できよう。しかし、先に見たように正規雇用労働者数は増加せず、データは労働者にとって望ましいものではなく、そのような推測を否定するものである。非正規雇用者の増加、とりわけ高齢者の非

正規雇用増加は、非正規雇用労働者が企業にとって景気のショックアブソーバーであるだけでなく、賃金決定における調整弁でもあるのではないだろうか、ということをうかがわせる。

わが国の企業、とりわけ大企業においては、正規雇用労働者は終身雇用と年功序列賃金体系に守られている。企業経営の観点からは、この正規雇用労働者（正社員）の賃金体系を低い水準で維持するためには、非正規雇用労働者（非正社員）の雇用を増加する方策が有効なのではないか。うがった見方かもしれないが、非正規雇用労働者の役割をそのように位置づけることは、企業経営の観点からも、年功序列賃金体系に守られた正社員の立場からも、ある意味合理的なものであろう。先に述べたように、長く停滞した経済であって、わが国企業の利益・剰余は内部留保／企業貯蓄として蓄積され、雇用者への賃金増加には向かわなかった。このことと、非正規雇用者の増加、とくに高齢非正規雇用者の増加が同時に進行していることに留意しなければならない。

4-2. 高齢者の経済生活

「高齢社会白書」によれば、2019年（令和元年）現在で「65歳以上の者のいる世帯」数は25,584,000世帯と、全世帯（51,785,000世帯）の49.4%を占めている。同時に、「夫婦のみの世帯」および「単独世帯」がそれぞれ約3割を占めている。1980年（昭和55年）当時では世帯構造の中で三世帯世帯の割合が一番多く、全体の半数近くを占めていた（18,963,000総世帯中8,324,000世帯）。わが国の人口構成が急速に高齢化しているばかりではなく、世帯構造もまた急激に変化しているのである。

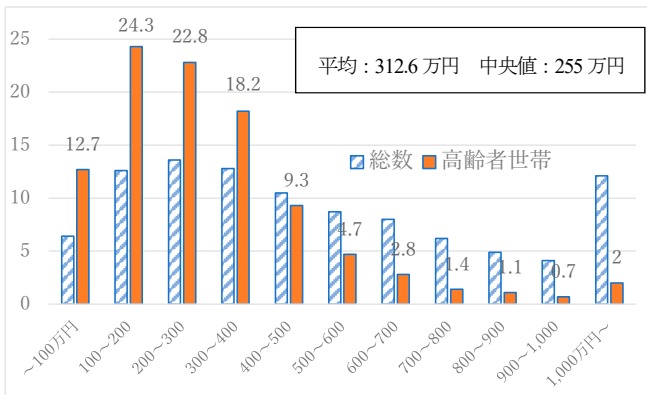
「高齢者世帯」数も、1986年の2,362,000世帯から2021年の15,062,000世帯へと急増し、高齢者単独世帯数は7,427,000世帯、同夫婦のみの世帯数は7,005,000世帯である。今後もこれらの増加傾向は続く。

ところで、「高齢者世帯とは、65歳以上の者のみで構成するか、又はこれに18歳未満の未婚の者が加わった世帯をいう」と定義される。高齢者の生活に関して、「老後資金2千万円」が話題となったが、データから見た高齢

者の経済状況はどのようなものであろうか。まず、高齢者世帯の所得分布を見る。

「国民生活基礎調査」より、2018年の高齢者世帯と総世帯の所得分布を図9に示した。高齢者世帯の平均所得は312.6万円、中央値は255万円である。分布図では、年間所得100万円未満の高齢者世帯割合は12.7%、200万円未満の割合は37%にもなり、300万円未満の世帯が約半数である。よって、データにある高齢者世帯の平均所得が312.6万円というのは過大な推定であり、中央値の255万円が高齢者世帯の（平均的な）所得の実態に近いのではないだろうか。

図9 高齢者世帯と総世帯の所得分布 (%)



ともあれ、高齢者世帯の平均所得312.6万円の内訳はどうであろうか。右表からわかるように、公的年金・恩給は199万円で、所得の63.7%を占めるに過ぎず、稼働所得が72.1万円と多く23.1%を占める。先に見たように、男の高齢者であれば、多くが「契約社員」あるいは「嘱託」として、女であれば「パート」「アルバイト」として雇用され、働かざるを得ない状況なのである。

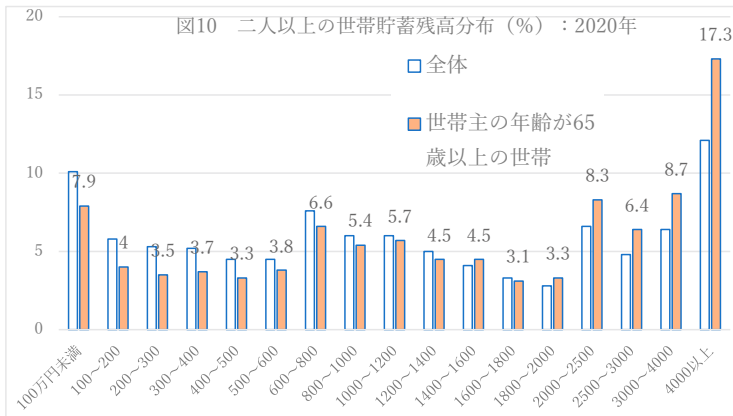
総所得 (万円、以下同様)	312.6	
稼働所得	72.1	23.1%
公的年金・恩給	199	63.7%
財産所得	20.4	6.5%
公的年金以外の社会保障給付金	1.8	0.6%
仕送り・その他の所得	19.4	6.2%

4-3. 高齢者の貯蓄

65歳以上高齢者世帯所得の63.7%を占める公的年金・恩給受給額の多寡は、当然、それまでの働き方に依存している。上の高齢者世帯の所得分布も65歳までの働き方に大きく依存していることは言うまでもない。いわゆる現役世代の働き方が高齢者世帯の経済に反映しているものに、金融資産残高（とくに貯蓄残高）の分布がある。先に指摘したように、雇用者の定年時における退職金は勤続年数に応じて、大卒35年勤続の場合で2,144万円にもなる。雇用者数1,000人以上の大企業では、2,665万円である。一方、非正規の雇用労働者として、あるいは常用労働者でも「正社員・正職員以外」として10～15年働き、勤続20～24年の場合には743万円の退職金額に過ぎない。

働き方による退職金額のこのような相違は、高齢者世帯の金融資産分布に反映しているはずである。「高齢社会白書」（2022年）のデータより、世帯の貯蓄残高分布図を作る（原資料は、総務省「家計調査（2人以上の世帯）」2020年）。「老後の生活の2,000万円」を満たす貯蓄残高のある、世帯主が65歳以上の世帯は47%にのぼる。この数字は果たして、実態を反映して

図10 二人以上の世帯貯蓄残高分布（%）：2020年



いるであろうか⁵。

65歳以上世帯主の世帯の平均貯蓄残高は2,224万円、中央値は1,555万円である。先の所得分布と同様、実態をより良く反映した貯蓄残高は中央値がそれに近いであろう。高齢世帯の所得と貯蓄残高について、平均値と中央値の差額の平均値に対する比率（(平均値－中央値)／平均値）を求めると、

所得分布 = 18%

貯蓄残高分布 = 30%

である。貯蓄残高データにおいて分布の歪みが所得分布の場合よりも高額方向に大きく偏っていることを意味する。貯蓄額が500万円未満の世帯が65歳以上世帯主の世帯全体の2割超にも及ぶ。2,000万円未満の高齢者世帯は高齢者世帯全体の約6割もある。年功序列賃金体系のもとで、高齢者世帯の貯蓄残高の分布が、正社員として長く勤務したかどうか、それによりどれだけの退職金を支給されたかどうか、に依存している実態に留意すべきであろう。

4-4. 高齢者の経済生活の国際比較

非正規雇用（とりわけ派遣労働者）に加えて、高齢化社会における高齢者の経済状況を見てきたが、それらが抱える問題を同時並行的に考えることが重要である。高齢者の経済状況は、それ以前の現役世代期の労働のあり方に依存するからである。ここで、わが国の高齢者が直面している経済状況を外国と比較し、我が国の特徴を今一度認識しておこう。

内閣府高齢社会対策担当では、1980年度（昭和55年度）から5年ごとに「高齢者の生活と意識に関する国際比較調査」を行っている。これまでの調

5 貯蓄残高分布データは、「二人以上の世帯」の金融資産分布で、単身世帯は対象外としている。ゆうちょ銀行、郵便貯金簡易生命保険管理・郵便局ネットワーク支援機構、銀行及びその他の金融機関（普通銀行等）への預貯金、生命保険及び積立型損害保険の掛金（加入してからの掛金の払込総額）並びに株式、債券、投資信託、金銭信託などの有価証券（株式及び投資信託については調査時点の時価、債券及び貸付信託・金銭信託については額面）といった金融機関への貯蓄と、社内預金、勤め先の共済組合などの金融機関外への貯蓄の合計額である（「高齢社会白書」より）。

査対象国は、アメリカ、韓国、ドイツ、フランス、イギリス、タイ、イタリア、デンマーク、スウェーデンであり、2010年、2015年、2020年はアメリカ、ドイツ、スウェーデンである。

2020年度調査は、日本では2021年1月に、他の3カ国は2020年12月に実施された。有効回答数は、各国1,000～1,600であり、年齢階級を60歳からの5歳間隔としている。標本数は少ないものの、貴重な国際比較のデータであり、それぞれの国における高齢者の生活の傾向を把握するのに有効であろう。

先ず、経済生活において「日々の暮らしに困っているかどうか」（表11）について、男に対するアンケートである（「無回答」を削除している）。アメリカはじめ、他国の高齢者（男）に比べ、わが国の高齢者で経済的に困っていると答える割合（10.1% + 23.6% = 33.7%）がなんと高いことか。とくに、「困っていない」高齢者が他国に比して際立って低い比率（29.0%）であることには驚かされる。表では女のデータを掲載していないが、どの国でも困っている女の高齢者の割合は男よりも低い。

表 11 日々の暮らしに困ることの有無 (%) : 男

	困っている	少し困っている	あまり困っていない	困っていない
日本	10.1	23.6	34.6	29.0
アメリカ	2.8	12.5	20.5	63.3
ドイツ	4.5	16.2	27.5	51.2
スウェーデン	1.7	8.9	41.0	46.7

出所) 内閣府「高齢者の生活と意識に関する国際比較調査」(2020年度)より、
松本作成。

経済生活で「日々の暮らしに困っている」ならば、就業して稼がなくてはならない。従来から、わが国の高齢者が他の先進国の場合に比して就労する割合が多いことが指摘されてきた。G7国と比較し、これを確認しておこう。わが国の65歳以上高齢者の労働力人口（就業者と完全失業者の合計）は875万人、労働力人口比率は24.7%で他先進国と大きく異なり、この特徴

に男女の性差はなかった（注6）、2018年数値）。

他の欧米先進国に比して、わが国の高齢者が「働き続ける」比率は際立って高いのである⁶。わが国の高齢者は「労働を尊ぶ気質」が強いのではないかと、というあまり根拠のない評価もあったようであるが、「経済的に困っている」高齢者が比較的多いことや、高齢者世帯所得平均312万円の23%超を稼得所得で賄わなければならない現状は軽視できないだろう。

では、「定年制」が敷かれているわが国の高齢者の就業形態は、他国と比べてどのような特徴があるのであろうか。先の「高齢者の生活と意識に関する国際比較調査」より、高齢者を65～69歳、70～75歳の世代に分けて「現在の収入を伴う仕事の有無（年代別：％）」（男女）を調べたのが図11である。わが国の高齢者は、図中最上部分の「収入を伴う仕事をしていない（就業していない）」割合が圧倒的に低い。また、パートタイマー・臨時の被雇用者の形態で就労している割合が高いことが特徴である（女については、この傾向がより顕著である）。「高齢社会白書」では、「経済的な暮らし向きについて心配がない」という65歳以上の高齢者は7割近くに昇る。しかし、高齢者の就業率は増加一方で、非正規雇用においてもその人数・比率は増すばかりである。本節で紹介したデータでは、他の先進国に比して「日々の暮

6 65歳以上の労働力比率 = (65歳以上の労働力人口) / (65歳以上人口) × 100%。

表のデータは、(独立行政法人)労働政策研究・研修機構「国際労働比較2019」による2018年のものである。G7中で、わが国は高齢者の労働比率が極めて高い割合で、高齢者が稼がなければならない生活状況にある、という構図に見える。ただし、シンガポールや韓国においても高齢者の労働比率は極めて高く（わが国よりも高い比率）、それらについての吟味は残された課題である。

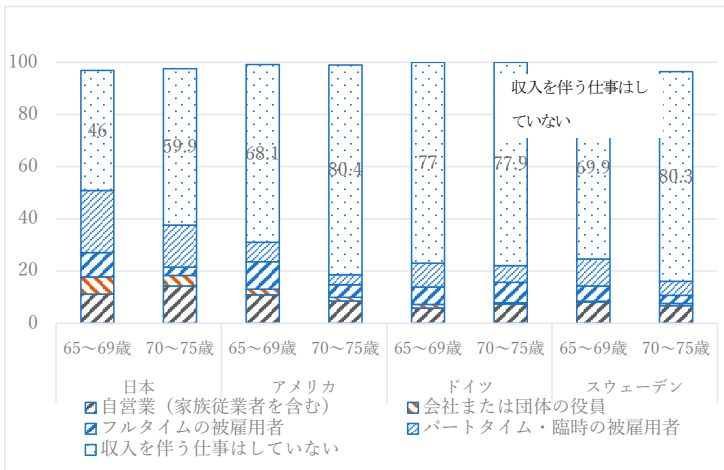
高齢者の労働力比率（％）

国名	男女計	男	女	国名	男女計	男	女
日本	24.7	33.9	17.6	ドイツ	7.5	10.3	5.2
アメリカ	19.6	24.0	15.9	フランス	3.1	4.0	2.4
カナダ	14.0	18.1	10.4	イタリア	4.8	7.7	2.6
イギリス	10.6	14.0	7.8				

出所) 労働政策研究・研修機構「国際労働比較2019」

らしに困っている」割合が多いが、「高齢社会白書」のデータを完全に否定するほどの相違はない。そうして、わが国の高齢者は「収入を伴う仕事に従事する」高齢者の割合が他先進国に比して圧倒的に大きいのである。経済生活に困っていないのであれば、高齢者が働く理由はどこにあるのだろうか。高齢者の就業増加の理由は、恐らく、より広く多様な観点から考えられるべきであろう。他の先進国では、暮らしに困っている割合と高齢者の就業状況に相関があり、筆者は、このような彼我の相違にこそ超高齢化社会のわが国の現状が映し出されているのではないか、と考えるのである。

図 11 現在の収入を伴う仕事の有無（年代別）%



5. むすびに代えて

わが国経済が国際的の評価を高めバブル経済を謳歌し、やがて崩壊、停滞を長くするという過程で、様々な部面で改革や自由化といった勇ましいかけ声が聞こえた。公営企業の民営化、公共部門の自由化、各種規制の緩和・撤廃

等、戦後の経済成長過程で硬直化した部門の改革・自由化が進められた。経済発展により国際的地位が高まれば、従来からの経済的枠組みに修正・改革が要請されることは当然であっただろう。ただし、それら修正・改革が年功序列、企業系列的取引慣行、男女間の格差などの旧来から続いた枠組みを近代化するものであったかどうか、豊かな国民生活に結びつくものであったかどうか、筆者の疑問とするところである。本稿でとくに注目したのは、いっそうの高齢化と同時に若年労働者の減少が避けられない中で、「労働の自由化」や「雇用の流動化」の名の下に雇用構造・雇用形態が大きく変化したことである。

雇用形態の自由化を象徴するのが労働者派遣事業の拡大であり、非正規雇用労働者の増大である。その一方で、正規雇用者数は抑制され、完全失業率の数值は比較的低い水準で推移してきた。賃金は抑えられ、実質賃金は長い間緩やかに低下さえしてきた。そのような状況が続き、終身雇用と年功序列賃金制度に守られた正規雇用労働者とそれ以外の雇用労働者の経済格差が歴然とし、さらに拡大してきたことを等閑視するわけにはいかない。非正規雇用労働者は、景気変動に対応するアブソーバーとして、さらに賃金抑制の便利な道具としての役割を果たされてきたのではないだろうか、と筆者は考える。

非正規雇用労働者の増加には、法整備など政治の後押し（！）があったことも指摘しなくてはならない。非正規労働の市場化と言える労働者派遣事業の拡大であり、「努力義務」としてきた定年後の雇用であり、「専業主婦」世帯を前提とした各種社会保障・税制度である。企業の配偶者手当に加え、政府は1985年に第3号被保険者制度、1987年には配偶者特別控除を導入し、「昭和モデル」とも言える各種制度が結果的に女性の働き方を制約し、産業・社会の変化に対応してこなかったのではないか。労働者の働き方を柔軟にするはずの労働者派遣事業が、労働者の雇用形態を非正規雇用に固定化させることを助長しなかったであろうか、雇用環境の悪化による経済格差を固定化させなかったであろうか、筆者は大いに疑問とするのである。

正規雇用者（正社員）と非正規雇用者（非正社員）には賃金格差以外にも

大きな待遇差があり、前者は伝統的な年功序列賃金体系に守られ、勤続年数に大きく依存する退職金を得て多額の貯蓄を可能にしている。高齢者世帯の貯蓄残高分布は高額貯蓄世帯に大きく歪んで傾き、所得分布よりも大きな格差をもたらしている。高齢者の経済生活には、所得分布の数値以上に厳しい格差が存在する。これまでのわが国経済にとって極めて重要な役割を果たしてきたのは、いわゆる「中間層」であり、自らを中流と意識できる家計・労働者であったであろう。所得や家計貯蓄分布に見られる格差が拡大しているということは、これらの「中間層」が薄弱化している、ということでもある。30年間にもわたり、賃金は上がりず暮らし向きの上昇が期待できず、家計は商品・サービスの「安さ」を求め、企業は生産コストの削減に精魂を傾けたが、生産性上昇は他先進国に大きく遅れをとった。その結果、国民所得の国際的地位は低下し競争力も弱体化、一部の富裕層を除き国民生活は貧しくなっている、と思わざるを得ない（付録4を参照）。

重ねて強調するが、そのようなわが国経済の劣化の象徴が非正規雇用にまつわる問題であり、（皮肉にも）派遣事業の隆盛である。われわれは、増大した非正規雇用の中でも深刻なワーキングプアー、シングルマザー、さらにはヤングケアラーと呼ばれる、生活苦にあえぐ階層にもっと目を向けなければならない。なぜなら、改革や自由化の評価はさておいても、働き方の変化とともに進行した賃金格差・生活格差は、老後の経済生活格差につながる深刻な社会的問題であり、不幸にも、引き続き今後の課題となることが確実であるからである。

(2023年3月脱稿)

付録1 労働に関する用語

「非正規雇用」は法的な用語ではない。総務省「労働力調査」等では、
非正規雇用労働者：勤め先の呼称が「パート」「アルバイト」「労働者派遣事業所の派遣社員」（派遣）「契約社員」「嘱託」「その他」である者

正規雇用労働者：勤め先での呼称が「正規の職員・従業員」である者とされ、雇用形態区分を勤め先の「呼称」による、としている。

厚生労働省「賃金構造基本統計調査」では、雇用者を正社員・職員であるか（雇用形態）、短時間労働者であるか（就業形態）により、一般労働者（正社員・正職員）・短時間労働者（正社員・正職員）、一般労働者（正社員・正職員以外）・短時間労働者（正社員・正職員以外）とそれぞれに区分している。

正社員・正職員：事業所で正社員・正職員とする者

正社員・正職員以外：正社員・正職員に該当しない者を指し、雇用形態による区分である。

短時間労働者：同一事業所の一般の労働者より1日の所定労働時間が短い又は1日の所定労働時間が同じでも1週の所定労働日数が少ない労働者

一般労働者：短時間労働者以外の者

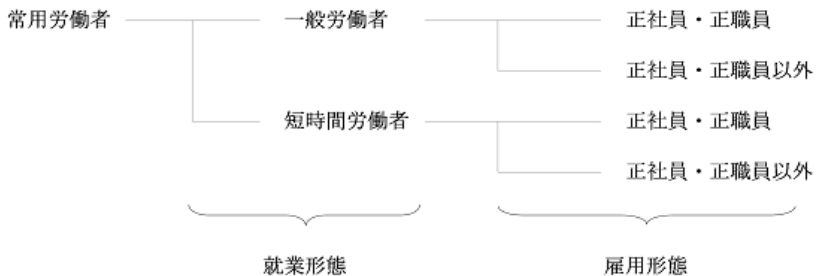
をいう。これも「賃金構造基本統計調査」における就業形態による定義であり、「常用労働者」を構成している。また、常用労働者とは、次のいずれかに該当する労働者をいう。

1 期間を定めずに雇われている労働者

2 1か月以上の期間を定めて雇われている労働者

容易にわかるように、常用労働者（常用雇用労働者とも）数は、パートタイム労働者やアルバイトを含む非正規雇用労働者を包含する雇用労働者数よりもはるかに少ない人数となる。

「賃金構造基本統計調査」では、以下のように整理されている。



厚生労働省「能力開発基本調査」においては、

正社員：常用労働者のうち、雇用期間の定めのない者であって、パートタイム労働者などを除いた社員をいう。

正社員以外：常用労働者のうち「嘱託」、「契約社員」、「パートタイム労働者」又はそれに近い名称で呼ばれている人。なお、派遣労働者及び請負労働者は含まない。

と定義されている。常用労働者には派遣および請負労働者が含まれないので「正規および非正規の雇用労働者」よりも人数が少なく算えられる。最近では、社会的にはもちろん政府統計においても正規雇用・非正規雇用の用法が一般的であるが、本稿では常用労働者のデータも扱うので、留意する必要がある。

企業の雇用形態・就業形態は多様であり、上記の正規・非正規の定義において「正規雇用」を勤め先の呼称で区分しているのは、その多様性を反映している。多く見られる雇用慣行では、労働者をその契約と勤務態様で正社員・それ以外の社員の区分、としている。

- ①直接雇用かどうか
- ②労働契約が期間の定めのない無期雇用かどうか
- ③就業規則によるフルタイム勤務かどうか

により区分し、これら3つをすべて満たす労働者を正社員と呼ぶのが普通のようなのである。だから、それ以外が非正規雇用労働者（アルバイト、パートタイマー、契約社員、派遣社員など）とされているようである。

なお付け加えれば、「国勢調査」における「雇用者」は、会社や団体等の役員を除いて、次の3つに区分される。

- 正規の職員・従業員：勤め先で一般職員又は正社員と呼ばれている人
- 労働者派遣事業所の派遣社員：労働者派遣法に基づく労働者派遣事業所に雇用され、そこから派遣されている人
- パート・アルバイト・その他：就業の時間や日数に関係なく、「パートタイマー」、「アルバイト」又はそれらに近い名称で呼ばれている人及び契約に基づき雇用され、雇用期間の定めのある「契約社員」や、労働条件や雇用期間に関係なく、勤め先で「嘱託職員」又はそれに近い名称で呼ばれている人、である。

付録2 労働者派遣事業の変遷

これらの変遷を、厚生労働省「労働者派遣事業報告書」におけるデータの変化から確認する。入手可能なデータは、1993年度（平成5年度）からで、2015年度（平成27年度）において派遣法の大幅改正があり、その年度の派遣者数は‘15年9月30～‘16年3月31日の集計値である。改正前の派遣事業の趨勢が、改正直後にどのように変化したかをデータで示す（派遣者数は実数）。

売上高ランク別事業所数							
売上高ランク	1999年度		2004年度		2009年度		2020年度
	一般	特定	一般	特定	一般	特定	
10億円以上	267	62	504	81	774	154	1,443
5億円～10億円	334	83	536	108	1,203	264	2,062
1億円～5億円	1,001	657	1,849	832	5,666	2,899	9,386
5,000万円～1億円	381	540	788	736	2,650	3,208	4,718
1,000万円～5,000万円	596	1,467	1,709	2,135	4,385	11,128	9,555
1,000万円未満	437	1,027	1,408	2,035	2,961	10,600	4,657

2015年改正以前		98年度	2008年度	
一般	① 常用雇用労働者数	68,146	844,789	
	② ①以外の労働者数	97,630	806,317	
	③ 登録者数	436,336	2,811,987	
特定	④ 常用雇用労働者数	69,934	332,230	
合計	①+③+④（派遣労働者数）	574,686	3,989,006	
	①+②+④（常用換算派遣労働者数）	325,980	4,463,093	
1事業所当たり	一般	① 常用雇用労働者数	36.1	43.0
		② 常用雇用以外の労働者数	51.5	41.0
		③ 登録者数	217.6	115.1
	特定	④ 常用雇用労働者数	16.3	12.3

2015年の派遣法改正により「一般労働者派遣事業（許可制）」と「特定労働者派遣事業（届出制）」の区別が廃止され、すべての労働者派遣事業が「許可制」となり、厚生労

働大臣の許可が必要となった。それに伴い派遣事業が大きく変化したことがデータからもよくわかる。小規模な特定事業所は、許可制により急減し、全体に事業所の規模が拡大している。売上高の規模ごとの推移を見たのが2020年度の表である。

参考：2020年度（令和2年度）派遣雇用労働者数（人）			1事業所当たり
派遣	①無期雇用派遣労働者	712,896	22.4
	②有期雇用派遣労働者	1,213,591	38.1
	③登録者数	6,853,094	215.4

付録3 北海道の労働者派遣事業

2020年北海道における労働者派遣事業の特徴を見ておこう（「就業構造基本調査」および「労働力調査」等より）。表の下段は対全国比率である。北海道の雇用者数は全国比で3.9%であり、派遣労働者数は2.3%であるから、派遣労働者の割合は相対的に小さいといえる。もっとも、派遣労働者数およびその割合が際立って高いのは南関東であることに留意しなければならない。注目すべきは、派遣件数の対全国比が2.5%であるのに較べ売上高のそれは1.9%に過ぎないことである。これは、北海道の派遣業務が、賃金単価の相対的に低い業務に多いことを反映していることを意味しているのである。

北海道の労働者派遣事業				
雇用者数	派遣労働者数	登録者数	派遣先件数	売上高
235万人	42,190人	159,071人	18,475	160,488百万円
3.9%	2.3%	2.6%	2.5%	1.9%

付録4 雇用と賃金格差

厚生労働省「非正規雇用の現状と課題」（2022年）では、常用労働者を「一般労働者」と「短時間労働者」に区別して、「時給ベース」の年齢階級賃金カーブを図示している。一般労働者（正社員・正職員）の時給が55～59歳で2,477円のピークとなるのに対し、短時間労働者（正社員・正職員）の時給は33～39歳で最高1,823円となる。短時間労働者の時給については、年齢階級で大きな変化はない、といつてよい。

「一般労働者」とは、常用労働者で短時間労働者でない者。また、「短時間労働者」とは、勤務時間・勤務日数が常時雇用者の4分の3未満であり、なおかつ以下の(1)～(5)すべてに該当する従業員を指す。

- (1) 1週間の所定労働時間が20時間(残業時間は含めず)以上である
- (2) 1年以上の雇用見込がある
- (3) 月の給料が8万8,000円(残業手当、通勤手当、ボーナス等は含めず)以上である(松本注:社会保険適用の106万円の「壁」があり、これを越えるということ)
- (4) 学生(夜間、通信、定時制を除く)でない
- (5) 特定適用事業所、任意特定適用事業所又は国・地方公共団体に属する事業所に勤めている

また、国税局「民間給与と実体統計調査」における調査は、各年12月31日現在の源泉徴収義務者(民間の事業所に限る)に勤務している給与所得者(所得税の納税の有無を問わない。)を対象とし(下図網掛け部分)、抽出した調査である。労働した日ごとに支払を受けるアルバイトは対象とならず、派遣元から給与の支払を受ける出向・派遣社員についても対象とならない。

		源泉徴収義務者	
		民間の事業所	官公庁等
給与所得者	従業員(パート・アルバイトなどを含む。)、役員		国家公務員、地方公務員、公庫職員等(パート・アルバイトなどを含む。)
	全従事員について源泉所得税の納税がない事業所の従事員		
	労働した日又は時間によって給与の金額が算定され、かつ、労働した日にその都度給与の支給を受ける者		

このように分類した雇用統計により、雇用形態・企業規模による賃金水準を比較し、いわゆる賃金格差のデータを示したのが本文表5、表10である。独立行政法人 労働政策研究・研修機構「データブック国際労働比較2022」に、主要国のそれらに関するデータがまとめられているので紹介する(第5-5表および5-13表より一部抜粋、松本作成。規模別賃金格差について、日本は2021年データ、ヨーロッパ各国は2018年データで、出所等詳しくは上記「データブック」を参照)。

	短時間労働者の賃金水準：フルタイム = 100		事業所規模間賃金格差：1,000人以上 = 100			
	2014年	2018年	5～29人	30-99人	100-499人	500-999人
日本	56.6	60.4	55.5	64.2	74.4	86.9
イギリス	69.4	74.4	85.2	97.5	101.3	119.1
ドイツ	72.1	73.8	65.1	90.5	97.1	97.7
フランス	86.6	90.7	73.0	71.3	82.3	267.1
イタリア	66.4	68.8	63.1	76.8	83.4	101.2
スウェーデン	82.2	82.9	118.7	105.3	109.1	100.0
オランダ	76.6	73.4	100.5	133.5	115.2	109.3

他先進国に比し、わが国のパートタイマー（短時間労働者）とフルタイム正社員の間、大企業雇用者と中小企業雇用者との間、のいずれにおいても賃金格差がいかに大きいかが分かる。雇用者の賃金が低水準に抑えられ、賃金格差も構造的であるわが国は、労働力が安い経済である、と言える。わが国は長い間、生産コストの主要部分を占める賃金を抑圧しても、他の先進国に較べてはるかに劣った経済成果しか得られていない。

労働費用の比較（製造業、為替レート換算） 日本 = 100								
	2010年	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
アメリカ	101.0	130.1	151.5	145.4	155.7	150.1	149.1	146.8
イギリス	95.0	124.1	133.5	110.3	113.1	117.5	111.7	—
ドイツ	137.0	177.8	170.4	158.5	173.8	181.8	173.5	176.3
フランス	136.3	172.8	164.4	151.0	163.6	171.0	163.0	167.9

上記「データブック」には、労働費用の国際比較がある。同書によれば、労働費用は、使用者が労働者を雇用することによって生じる一切の費用（企業負担分）を指し、現金給与額のほか、法定福利費、法定外福利費、現物給与の費用などを合わせたものである（労働費用の国別比較や動向に関しては、時間当たりの賃金のそれと大きく異ならないように思われる）。上表は、製造業の全労働者について、実労働時間当たりの労働費用の比較を行ったデータである。わが国の労働費用は、1985年以降、欧米主要国に比して上昇し、一時は5カ国中で最も高い水準であったが、2002年以降は相対的にかなり低い水準で推移している。生産コストの主要部分を占める労働費用の動向とは逆に、為替レート換算の一人当たり国民所得は相対的に低下し、賃金費用がわが国よりもはるかに高い先進

諸国に劣っているのである。

なお、上記の比較データは、わが国の「労働分配率」が比較した国々よりも低い、ということの意味するものではない。労働分配率を

雇用者報酬／要素費用表示の国民所得×100%

というマクロ指標で比較すれば、わが国の労働分配率は上記諸国よりも低いわけではなく、高い部類に入る。上記「データブック」によれば、2021年数値で比較すると、日本：73.7%、アメリカ：67.5%、イギリス：67.7%、ドイツ：69.8%、フランス：72.8%、イタリア：58.0%、スウェーデン：71.1%である。労働費用が低い一方で、マクロ的に見た労働分配率が高いことは、わが国が、安い労働力をたくさん雇用し、労働生産性の低い経済であることを意味する。本文でも指摘したが、比較的低い失業率も経済的成果に結実せず労働側優位の需給バランスをもたらさなかったことと関連しているのである。

労働生産性水準	指数、1995年 = 100							
	2000年	2005	2010	2015	2018	2019	2020	2021
日本	107.9	114.6	114.3	120.5	119.6	118.2	113.5	115.3
アメリカ	113.1	124.0	132.6	138.0	141.2	142.8	147.9	151.8
イギリス	110.7	118.8	120.0	123.6	126.9	127.6	114.5	123.5
ドイツ	104.5	109.1	110.8	114.7	116.8	117.0	113.6	116.4
フランス	106.7	112.8	115.2	118.9	121.8	122.6	113.8	118.6
イタリア	105.4	103.6	101.0	98.7	99.1	99.1	92.1	97.8
スウェーデン	114.6	129.2	136.5	142	142.9	144.9	143.7	149.2

やはり上記「データブック」(第1-18表)より、労働生産性水準を国際比較しておく。2015年の購買力平価で米ドル換算した就業者一人当たりGDPを元に、JILPTにおいて算出した数値である。各国それぞれの1995年の労働生産性を100とし、日本の2021年数値は推定値である(詳しくは「データブック」を参照)。バブル崩壊後の「失われた30年」にあって、わが国の労働生産性上昇は微々たるものであり、アメリカやスウェーデンの高い生産性上昇率は別格として、イタリアを除き、他の先進国に劣る成果である。労働生産性上昇が「劣る」と言っても、ドイツやフランスにはやや劣り、イギリスには明確に劣る、と言う程度のものである。しかし、これら先進諸国の労働費用は増加が著しく、わが国において、労働生産性上昇にもかかわらず労働費用がいかに低く抑えられてきたか、が改めて問われなければならない。

内閣府「世界経済の潮流 2022 I」では、先進国における労働生産性の伸びと賃金上昇の関係と比較分析している(2000年～2020年について)。OECD諸国では、長期的

には、労働の成果である労働生産性の伸びが賃金として分配されているのが一般的であるが、国によって違いがある、という。アメリカやスウェーデンは、労働生産性上昇率も賃金増加率も高い。わが国よりも生産性上昇率が若干高いイギリス、ドイツ、フランスでは、生産性上昇率を上回る賃金増加率である。そうしてわが国では、賃金増加率が労働生産性上昇率を下回る状態が続いているのである。上記報告書では、そのような国別の特徴には、「賃金決定に係る制度的要因があると考えられる」としている。すなわち、「賃金設定ルールに関する国別の特徴のうち、団体交渉の協調（団体交渉における主要な参加者による、賃金水準（または賃金上昇）及び賃金以外の労働条件に係る決定に、それ以外の参加者が計画的に倣う行動）がない場合、労働生産性の伸びと賃金の伸びの関係が強くなることが予想される」（p.181）というのである。

要するに、労働市場における需給バランスを反映した賃金交渉が行われるかどうか、労働生産性と賃金伸び率の関係を決定づける肝である、というのである。わが国は、「団体交渉の協調度が高い」国である。そのような状況は、労働市場において買い手側（企業）の交渉力が強く、労働生産性の上昇と賃金伸び率との間に乖離が生じやすいことを意味することになる。本稿で度々述べたように、非正規雇用労働者の急増と長く続く低賃金の関係には、正社員を重んじる年功序列型の旧来の雇用慣行が守られてきた背景があることと併せ考えれば、非常に興味深い指摘ではないだろうか。

ともあれ、毎年繰り返す最低賃金の議論で明らかなように、わが国では、主要な生産コストである賃金を低く抑えることにより商品・サービス価格の競争力を保持し、需要増に結びつくはずである、賃金上昇による商品・サービス価格の上昇は需要減を誘引し、デフレ経済からの脱却をより一層困難にする、という政府・供給側の認識が長く続いた。しかしどうであろう。安い労働力をもとに商品・サービスの競争力を高められるはずだ、という思い込みで運営されたわが国経済のパフォーマンスは、誠に悲惨な結果ではないだろうか。

賃金の抑制→生産コストの合理化→安価な商品の供給→需要増、の希望的連鎖が国民生活の豊かさをもたらすことはなく、かえって「貧しさ」・「窮乏化」に結果したのではないか。生産性や商品・サービスの競争力の追求が「安さ」を求める営為と結びついているような、そのような認識に基づいた政策運営によって、なんらの経済的成果を得られることはなく、労働者や高齢者の生活にマイナスの影響しかもたらさなかったのではないかと。旧来の雇用慣行や賃金構造をそのままに、派遣労働に象徴される労働市場の自由化が、わが国の国際競争力の回復に寄与することはなく、国内的には、経済的格差を拡大・構造化し、超高齢化社会への不安を一層あおることになった、と筆者は考えるのである。

付録5 働き方と年金額の計算事例

多少 How to 的になるが、高齢者の経済生活に決定的であると同時に、高齢生活者となる前の「働き方」を考える上で不可欠な「公的年金」について若干の事例を挙げて試算する。

わが国の公的年金制度は、基本的に、「二階建て」であり、1階部分は国民年金（老齢基礎年金）部分、2階は厚生年金・共済年金である（各種「基金」は省略。2階部分を単純に厚生年金とする）。自営業者として国民年金のみに加入していた高齢者には、老齢基礎年金のみが支給され、加入期間の保険料負担額と受給期間の支給額の対応が明らかである。しかし、厚生年金ではそのような、保険料と受給額との対応が明確ではなく、わが国の年金制度のわかりにくさの要因である（われわれは、公的年金を「受給」する立場であるが、役所の文書では「支給」や「給付」と表現される）。

さらに年金制度をわかりにくくさせているのは、厚生年金の「3号被保険者」、すなわち「専業主婦」の扱いである。雇用労働者である「夫」の被扶養者としての専業主婦は、夫の厚生年金加入期間がそのまま彼女の国民年金加入期間として算えられる。しかし、夫の厚生年金保険料に専業主婦である妻の保険料負担が明示的ではなく、共働き厚生年金加入の女性と較べ不公平ではないかと指摘され、年金制度が議論される度に批判的となっており、わが国年金制度の大きな問題でもある。ただし、この問題はここでは扱わない。

さて、雇用者は、厚生年金保険に加入して保険料を負担するが、国民年金部分と「厚生年金の報酬比例部分」を併せて負担することになる（役職者も同様）。65歳の支給年齢に達して、「老齢基礎年金」部分と報酬比例部分両者の金額を「老齢厚生年金」として受給する（繰り上げ受給などは無視）。いわゆる「老齢給付」である。国民年金のみに加入していても、厚生年金に加入していても、65歳からの「老齢基礎年金」の支給額は加入期間に応じた「定額」で、40年間480ヶ月の加入期間で満額778,000円（2022年4月より、年額）の受給である。

日本年金機構のHP

<https://www.nenkin.go.jp/oshirase/taisetu/2022/202204/040103.html> では、

	令和4年度（月額）	令和3年度（月額）
国民年金（老齢基礎年金（満額））	64,816円	65,075円
厚生年金*（夫婦2人分の老齢基礎年金を含む標準的な年金額）	219,593円	220,496円

※平均的な収入（平均標準報酬（賞与含む月額換算）43.9万円）で40年間就業した場合に受け取り始める年金（老齢厚生年金と2人分の老齢基礎年金（満額））の給付水準です。

のように標準モデルが表示されている。厚生年金受給額の月額 219,593 円を「平均月額」ともいう。夫が 40 年間勤続し、妻が 40 年間専業主婦（3号被保険者）であったという簡単な場合を想定し、夫が現役時代の平均標準報酬額（以下に説明）が 43.9 万円の場合、厚生年金の支給月額は、

老齢基礎年金 = 64,816 円 × 2 人 = 129,632 円

報酬比例部分 = 219,593 円 - 129,632 円 = 89,961 円・・・夫が受給する

が内訳で、年額 2,635,100 円（= 219,593 円 × 12 ヶ月）が標準モデルである夫婦 2 人の年金受給額、というわけである。

本稿では、現役期間の正規・非正規雇用が老後の生活に及ぼす影響に大きな関心を払っているので、高齢者の年金支給額を試算することで、雇用形態によってどのくらいの公的年金（老齢厚生年金あるいは老齢基礎年金）を受給できるのか、おおよその見当をつけることとしたい。

平均標準報酬月額と平均標準報酬額

まず、「平均標準報酬額」、あわせて「平均標準報酬月額」の意味を説明する。

被保険者が労務の対象として会社から支給される基本給に、役付手当や通勤手当、残業手当などの各種手当を加えた「1ヶ月の総支給額」を「報酬月額」と言い、1～32 等級に区分した標準月額表に当てはめて、厚生年金保険料が決定される。標準月額表の最低ランク 1 等級は 88,000 円で最高は 32 等級の 650,000 円が上限である。等級に応じて、厚生年金保険料は、（標準月額 × 保険料率（18.3%））= 16,104 円～118,950 円の間で、これを労使折半するのである（2021 年表）。賞与についても支給 1 回につき標準賞与額 150 万円を上限として保険料率（18.3%）を掛け、労使折半する（2003 年 4 月より。後述）。

平均標準報酬月額とは、「被保険者であった期間の標準報酬月額の合計」を「被保険者であった期間の月数」で割った額で、

年金額 = 平均標準報酬月額 × 乗率 × 加入期間（月数）

と、年金額の計算の基礎となるものである。ただし、過去の標準報酬月額を現在の価値に換算するため、実際の標準報酬月額に再評価率をかけて平均標準報酬月額を算出している。

2003 年度（平成 15 年度）までは、賞与は厚生年金保険料の計算の基礎とされず、賞与は厚生年金の受給に影響しなかった（実際は、賞与にかかわる保険料は 1% で、労使折半）。2003 年 4 月の総報酬制導入以後は、賞与も保険料および受給額に反映されるようになり、「総報酬ベース」の月当り報酬額として、平均標準報酬月額は標準報酬月額と賞与（1 回当たり 150 万円を上限）を合算した額が「平均標準報酬額」と呼ばれている。つまり、平均標準報酬額は、被保険者期間に係る「各月の標準報酬月額の総額」と「標準賞

与額の総額」の合計額をその被保険者期間の月数で除した額である。

重ねて説明する。2003年（平成15年）3月、4月を境に年金額の計算に用いる報酬額平均値の算出方法が総報酬制によることとなった。上に述べたように、賞与にかかわる保険料がわずか1%であると、給与と賞与との配分如何で年間収入が同じでも保険料が変わる、という不公平感があつたのである。保険料は、[標準報酬月額×18.3%+標準賞与額の18.3%] = [(標準報酬月額+標準賞与額) × 18.3%] を労使折半するという、総報酬制（総報酬ベース）に変更され、当然、年金額算出の乗率も変化した。以前の乗率は、1000分の8.113～7.125に調整されていた。2003年（平成15年）4月の総報酬制導入以後の乗率は1000分の5.769であり、厚生年金の報酬比例部分の支給額は、

2003年3月以前：平均標準報酬月額×7.5 / 1000 × 加入期間（月数）

2003年4月以後：平均標準報酬額×5.769 / 1000 × 加入期間（月数）

のように計算される。

また、標準賞与額や報酬月額に上限があるから、いわゆる高給取りであっても老齢厚生年金支給額の天井は抑えられているのである。

試算例

厚生労働省「厚生年金保険・国民年金事業の概況」では、2022年度の一人当たり標準報酬額（総報酬ベース・年額）は、男子5,068,255円、女子3,401,652円であり、「民間給与実態統計調査」（2019年）によれば、男子の正規雇用労働者の年間平均給与は561万円、非正規雇用の場合は226万円、女子についてはそれぞれ389万円、152万円である。このデータを参考に、簡単な事例を用いて、働き方と老齢厚生年金受給額との関連を見よう。

先ず確認しておこう。厚生年金加入者は、自動的に国民年金加入と見なされ、老齢厚生年金の「定額部分」を受給する。また、厚生年金加入者に扶養される専業主婦の妻も国民年金加入者となり、該当期間に応じた老齢基礎年金の受給を受ける。ただし簡単化のために、年金受給は65歳から開始され、支給額は、2003年4月以後の計算方法による、とする（100円未満は四捨五入）。

老齢厚生年金＝定額部分（老齢基礎年金額に等しい）＋報酬比例部分である（65歳以上の老齢厚生年金に限定し、単純化）。国民年金40年（480ヶ月）納付の老齢基礎年金満額給付額は、毎年度改定され、令和3年度（2021年度）：780,900円（月額65,075円）、令和4年度（2022年度）：777,800円（月額64,816円）である。以下の試算では、直近の2022年度金額を用いる。

A. 大卒男性が正規社員として年間平均600万円の収入を得て、38年間就労し、60歳で定年退職する。年収600万＝報酬月額50万円で、標準報酬月額表の27等級（485,000

円～515,000円未満)に属し、平均標準報酬額50万円である。ただし、年金の受給は65歳から開始されると仮定する。

老齢基礎年金：777,800円×38年／40年＝739,100円

報酬比例部分：500,000円×(5.769／1000)×(38年×12ヶ月)＝1,315,300円

合計：2,054,400円／年

ただし、老齢基礎年金部分は、老齢厚生年金の定額部分として支給される(以下、同様)。

A-1. 上記の者が30歳で就業経験のない同年齢の女性と結婚し、専業主婦として暮らした妻(結婚前の国民年金加入はなしと仮定、国民年金加入期間は専業主婦期間の30年とする)がいる場合。

妻の老齢基礎年金：777,800円×30年／40年＝583,400円

夫婦合計：約270万円／年

A-2. 上記の者が30歳で結婚したが、妻は10年間会社勤めで平均年収300万円を得、専業主婦期間を含め国民年金加入期間は40年となる。厚生年金に関しては、年300万円＝報酬月額25万円で、標準報酬月額表の16等級(230,000円～250,000円未満)に属し、平均標準報酬額24万円である。

妻の老齢基礎年金：777,800円

妻の厚生年金報酬比例部分：240,000円×(5.769／1000)×(10年×12ヶ月)
＝166,150円

合計：944,000円

夫婦合計：約300万円／年

B. 大卒男子が10年間非正規社員で雇用された後、30年間を正社員として就業できた。最初の10年間の平均年収＝230万円、正社員としての30年間の平均年収＝500万円とする。非正規社員期間の報酬月額＝191,600円で13等級(185,000円～195,000円未満)に当てはまり、平均標準報酬額は190,000円である。彼の正社員としての期間については、同様に、報酬月額＝416,670円で24等級(395,000円～425,000円)に属し、平均標準報酬額は410,000円である。ただし、国民年金保険料を40年間納付し続けたことになる。

老齢基礎年金：777,800円

報酬比例部分：①190,000円×(5.769／1000)×(10年×12ヶ月)＝131,530円

②410,000円×(5.769／1000)×(30年×12ヶ月)＝851,500円

合計：1,760,800円／年

B-1. 彼の職歴が、前記の条件で①非正社員 20 年間、②正社員 20 年間の場合は、

老齢基礎年金：777,800 円

報酬比例部分：① $190,000 \text{ 円} \times (5.769 / 1000) \times (20 \text{ 年} \times 12 \text{ ヶ月}) = 263,100 \text{ 円}$

② $410,000 \text{ 円} \times (5.769 / 1000) \times (20 \text{ 年} \times 12 \text{ ヶ月}) = 567,700 \text{ 円}$

合計：1,608,600 円/年

B-2. 彼の職歴が、①非正社員 30 年間、②正社員 10 年間の場合は、

老齢基礎年金：777,800 円

報酬比例部分：① $190,000 \text{ 円} \times (5.769 / 1000) \times (30 \text{ 年} \times 12 \text{ ヶ月}) = 394,600 \text{ 円}$

② $410,000 \text{ 円} \times (5.769 / 1000) \times (10 \text{ 年} \times 12 \text{ ヶ月}) = 283,800 \text{ 円}$

合計：1,456,200 円/年

彼に妻がいる場合には、A のケースで試算できる。

C. 「高齢社会白書」にあるように、無職の高齢者世帯平均の公的年金受給額が約 240 万円の場合、妻が就労を経験せずに専業主婦であれば、38 年間勤務した夫の平均標準報酬額はいくらが必要であるか。ただし、国民年金には 40 年間加入、とする。

夫の老齢基礎年金：777,800 円

妻の老齢基礎年金：777,800 円 計 1,556,000 円

報酬比例部分：844,000 円 があれば合計 240 万円の公的年金受給額となる。

よって、夫の平均標準報酬額は、

$X \times (5.769 / 1000) \times (38 \text{ 年} \times 12 \text{ ヶ月}) = 844,000 \text{ 円}$

より X を求めて、月額 320,830 円であり、平均年収 ($320,830 \text{ 円} \times 12 \text{ ヶ月} =$) 3,850,000 万円が必要なのである (かなり大雑把な試算ではある)。

C-1. 彼が独身を通じた場合、公的年金約 200 万円を受給するためには、報酬比例部分に 1,222,000 円が必要であり、464,500 円の平均標準報酬額、平均の年収 5,574,000 円が必要である。

C-2. 彼は大学院で学生生活を送り (その間国民年金は支払っていない)、職を得て厚生年金に加入したのは 28 歳からで、60 歳定年までの 32 年間の加入期間である。正社員期間の平均年収は 600 万円であった。

老齢基礎年金：777,800 円 $\times 32 / 40 = 622,400 \text{ 円}$

報酬比例部分：A のケースに準じて

$500,000 \text{ 円} \times (5.769 / 1000) \times (32 \text{ 年} \times 12 \text{ ヶ月}) = 1,107,650 \text{ 円}$

合計：1,730,050 円/年

D. 彼は大卒業後 20 年近くパート、アルバイトで過ごし、年金制度に不信を抱いていたので国民年金に加入していなかった。その後、40 歳代からの 20 年間は正社員として厚生年金に加入した。20 年間の平均年収は 400 万円で、平均月額は 333,000 円、21 等級 (330,000 円～350,000 円未満) = 320,000 円の平均標準報酬額である。

老齢基礎年金：777,800 円×20 / 40 = 388,900 円

報酬比例部分：A のケースに準じて 320,000 × (5.769 / 1000) × (20 年×12 ヶ月)
= 443,060 円

合計：832,000 円 / 年

E. 彼女は、高卒後正社員として 10 年間勤務し、結婚した後専業主婦となり、子育てに一段落ついた 45 歳から 55 歳まで契約社員として 10 年間勤務した。専業主婦としての期間を含めて、国民年金への加入期間は 40 年である。結婚前の平均年収は 300 万円で、17 等級 (250,000 円～270,000 円未満) = 260,000 円の平均標準報酬額である。契約社員としての期間は、年収 200 万円、11 等級 (166,500 円～175,000 円) = 170,000 円の平均標準報酬額である。

彼女自身の厚生老齢年金は、

老齢基礎年金：777,800 円

報酬比例部分：① 260,000 円×(5.769 / 1000) × (10 年×12 ヶ月) = 178,000 円

② 170,000 円×(5.769 / 1000) × (10 年×12 ヶ月) = 117,700 円

合計：1,073,500 円 / 年

女性の平均寿命は男性よりも約 7 年長く、女の高齢者単独世帯は増加している。厚生年金に加入していた夫に先立たれた場合、夫の厚生年金比例報酬部分の 4 分の 3 が彼女の比例報酬部分よりも多ければ、それを遺族厚生年金として受給できる。この例では、彼女自身の厚生年金比例報酬部分は約 30 万円である。夫が上の A のケースの場合、夫の死後は約 100 万円を遺族厚生年金として受給でき、彼女自身の老齢基礎年金を合わせて、180 万円近くの年金額を得るのである (寡婦加算などは無視)。

このように、女性の老後の経済生活は、自身の働き方だけでなく夫の働き方にも大きく依存するのである。

以上の試算では、年金の受給が 65 歳から開始される、と仮定した。本文で述べたように、雇用期間が 65 歳から 70 歳へと延長され (企業にとっての努力義務)、人生 100 年時代と謳われ、高齢者の労働 (雇用) が推奨されている。高齢者にとって望ましい働き方、その環境・制度の整備が求められる。そこで無視できないのは、65 歳以上高齢者の単独世帯が急速に増加していることである。その彼 / 彼女が公的年金 200 万円で老後の一人

暮らしを送るためには、(大卒で60歳定年まで就労したとして)38年間を平均年収約560万円で就業することが必要である。この金額は、男の正規雇用労働者の平均年収に相当する。老後の一人暮らしが多い女で、自らの厚生年金を受給する場合はどうであろうか。正規雇用であっても女の平均年収は約390万であるから、公的年金の受給額は200万円よりもかなり少なくなる。実際、厚生年金保険の民間企業加入者の平均受給月額、女子で月額10万3159円である(2019年度末)。この金額には基礎年金部分も含まれるが、年額124万円程度の受給額でしかない。安心できる老後の生活には、相当な貯蓄準備を必要とするのではないだろうか。

また、留意しておかなければならないのは、公的年金制度における「国民年金(老齢基礎年金)」の役割である。国民年金保険料が1号被保険者で月額16,590円であるが(2022年度)、第1に、老齢厚生年金を受給できるためには、10年以上の国民年金の加入期間が必要で、その上で、厚生年金に1ヶ月以上加入しなければならない(保険料納付期間と加入期間は異なる。学生特例などの延納制度を利用する、経済事情によっては保険料の軽減措置を利用する、などして加入期間を確保したい)。公的年金制度は、予測不能なリスクに対する安全網であり、障害などのリスクに襲われれば彼/彼女ひとりの問題に留まらない事態となる。国民年金や厚生年金の受給資格は、障害年金や遺族年金の給付に必要不可欠で、セーフティーネットの基盤となっている。

第2に、公的年金受給における基礎年金額の比重が思いのほか大きいことである。独身の場合はもちろんであるが、妻が専業主婦であった場合、不幸にして夫に先立たれて遺族年金を受給する場合はなおさらである。現在の働き方を選択するに際して、とくに若い方にとって、頭の片隅に老後の生活に対する考慮を加えてほしいものである。

付録 5-2.

さらに、試算を付け加える。

非常に単純化した条件で、個人の厚生年金収支を試算する。Aのケースでは、平均年収600万円、平均標準報酬額50万円の男性が38年間厚生年金保険料を支払い、65歳から受給できる老齢厚生年金額は2,054,400円/年と算出された。男65歳の平均余命は約20年であるから、65歳で退職後、彼は平均余命の85歳まで生きて総額41,088,000円の受給を期待できる。

一方、彼は、平均標準報酬額の18.3%を厚生年金保険料として支払っている。保険料負担は雇主との折半であるから、 $(500,000 \text{円} \times 18.3\% \div 2) = 45,750 \text{円/月}$ 、 $549,000 \text{円/年}$ の負担(拠出)を38年間続け、保険料支払総額は、20,862,000円である(雇主負担分をどう考慮するかは無視)。

彼の年金収支は明らかに受け取り超過に見える。だがそうだろうか。毎年549,000円を38年間積み立て続け、たとえば年1%の利子で運用できたとすると、いわゆる年金

終価係数は38年間年1%の利子で45,953であるから、38年後に25,228,045円を受け取ることができ、厚生年金の受け取り超過のありがたみは若干小さくなる。もしも2%で運用できたら年金終価係数も増え38年後に30,807,102円、運が良く3%の運用では37,968,538円を受け取ることができ、先のありがたみもほとんどなくなり、4%の運用では47,197,715円の受取りとなり、年金受給総額と積立運用額との逆転が生じる。政府が推奨する「NISA」の商品では、年利回りが4%以上となるものが珍しくなく、彼の年金収支勘定は誠に心許ないものである。また、年代毎の男性死亡率（人口千対の率）[65～69歳：12.8、70～74歳：20.5、75～79歳：34.4、80～84歳：57.4]（国立社会保障・人口問題研究所「人口統計資料集」2021年数値）を勘案すれば、彼の悩みはますます深まろう。

このように、年金問題には常に負担と受益の損得勘定がつきまとう。そして何よりも、わが国の年金制度には年金財政への不信（不安）に加え、「消えた年金記録問題」や「老後資金2,000万円問題」といった極めて深刻な不信要素が出来している。「消えた年金記録問題」では、約2,000万件の年金記録が未解決のまま問題が収束させられている。1,000万人以上の方が受給できずに亡くなったり受給権利を失ったりした、と言われる。国が管理・運営する年金制度に不信が生まれるのは当然であり、責任の所在は曖昧なままで、政治は国民の不信に応えているとは言えない。安定的な年金制度には、このような不信や損得勘定（感情!）を生じさせることのない、老後の生活水準に配慮しインフレなどの経済的変動に対応できる、という政治的信頼が欠かせないのである。

参考資料／文献

国税庁「民間給与実態統計調査」

一般社団法人日本人材派遣協会 HP <https://www.jassa.or.jp/>

厚生労働省「就業構造基本調査」

厚生労働省「労働者派遣事業報告」

厚生労働省「就労条件総合調査結果の概況」

厚生労働省「非正規雇用の現状と課題」2022年

厚生労働省「賃金構造基本統計調査」

厚生労働省「厚生年金保険・国民年金事業の概況」

厚生労働省「平成31年 就労条件総合調査」

総務省「国勢調査報告」

内閣府「高齢者の生活と意識に関する国際比較調査」

内閣府「世界経済の潮流 2022 I」

(独立行政法人) 労働政策研究・研修機構「高年齢者の雇用に関する調査(企業調査)」
(調査シリーズ No.198) (2020年)

同 「データブック国際労働比較」

熊野英生(2022)「空前320兆円の金あまり～民間法人企業の現預金をどう動かすか?～」
(2022年7月20日、<https://www.dlri.co.jp/report/macro/157852.html>)

松本源太郎(2012)「老後の生活と女性の働き方」『札幌大学女子短期大学部紀要』
No.64、2017年3月

松本源太郎(2020)「経済のサービス化と産業連関——北海道のI-O分析——」、『地域学研究』第49巻第2号、pp.185-198、2020年3月