

〈エッセイ〉

## 日本の年金制度を取り巻く雇用問題

根本萌希

### キーワード

公的年金，企業年金，就職氷河期世代，再雇用制度，非正規雇用，所得格差

### I. はじめに：さらば終身雇用

新型コロナウイルスの影響は、多くの人々の想像を超える形で、世界経済に大きな影響を及ぼしている。緊急事態宣言や時短要請などである。多くの大学がオンライン授業となり、大手航空会社は新卒募集の一部を取りやめるなど、学生への影響も計り知れない。

かつて、トヨタ自動車社長豊田章男氏の発言が世間の耳目を集めた。日本自動車工業会の会長として臨んだ2019年5月13日の会見で「日本では雇用を続けている企業や税金を納めている企業に対してインセンティブがない。もう少しインセンティブが出てこないとなかなか終身雇用を守っていくのが難しい局面に入ってきたと思う」（日本経済新聞，2019）と述べている。企業にとって終身雇用を続ける意味合いは、限りなく薄れているのかもしれない。もっとも、日本自動車工業会の会長という立場を考えると、国に対して何らかの支援を求めているとも読み取れる。

豊田会長の発言が話題になった時期と同じくして、経済団体連合会（以下：経団連）も慌ただしい動きを見せていた。経団連は、紳士協定として負の側面が強くていた新卒採用に関する日程の制約を撤回すると表明した。さらに、勉強する学生が欲しいという主張のもと、通年採用への移行および職務

を特定せずに一括採用する現行の「メンバーシップ型採用」を、専門スキル重視の「ジョブ型採用」へと転換する話が大学と経団連との間で取り交わされた。辛辣にいうならば、従来のビジネスモデルでは、日本企業が競争優位性を獲得できないと自ら認めた形となっている。全部門の業務を薄く広く知る人材を育成する日本型の人材育成システムは、経済成長がとめどなく続くバブル期でこそ有効であったものの、継続的なデフレ環境にある今日では、過去の栄光ともいえる制度となってしまった。

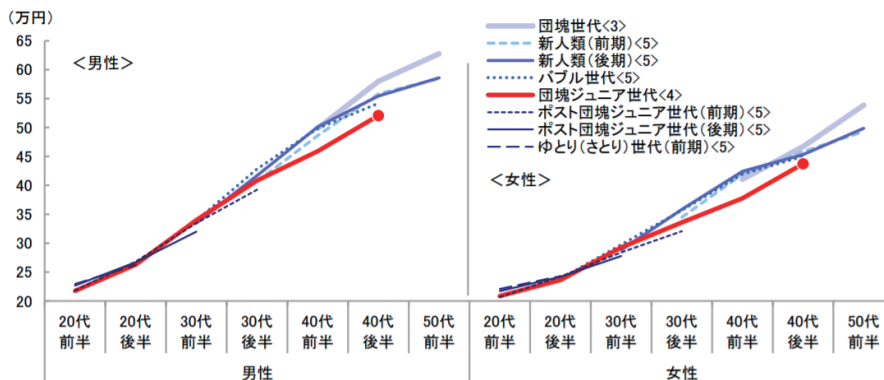
世間ではつねづね“終身雇用”という言葉が使われている。そもそも終身雇用とは、なにを意味するのか？存在するのか？こういった問いに対して小倉（2010）は、「正社員が『定年』まで長期間雇用されることが『終身雇用』と呼ばれるようになっただけのことです。しかも相対的には規模の大きな、学卒者を一度に大量に採用する余裕のある会社の話で、日本のすべての会社のことではありません」（pp.35-36）と述べている。言い換えると、バブル期前後の大企業が、大卒の人材を多く雇用していた状況から生まれたのが、終身雇用という言葉である。なお、これは会社法上の大企業の話ではない。あくまでも各業界のトップを走るような大手企業における話である。前置きが長くなってしまったが、本稿は日本の年金制度を取り巻く社会問題を働き方の観点から考察するものである。

## II. 一億総中流社会の幻想

かつて、老後資金 2000 万円不足という見出しが多くのメディアによって報じられた。これは、金融庁が 2019 年 6 月初頭に公表した『高齢社会における資産形成・管理』という報告書に含まれる内容である。この報告書を巡って、当時の麻生太郎金融大臣（副総理および財務大臣を兼任）の一挙手一投足が物議を醸した。では、なぜこの報告書がここまで問題になったのだろうか。いくつか理由は考えられるものの、筆者が考えるに格差の問題が大きいだろう。公的年金は、世界を見渡しても画期的な制度ではなからうか。実際問題、一億総中流社会と言われるように、格差の是正に一定の役割を果たしてきた。一億総中流といわれ始めたのは 1970 年代のことで、内閣府による『国民生活に関する世論調査』における調査結果に端を発している。平たく述べると、お宅の生活水準は、世間と比べてどの程度の水準ですか？という質問に対して「中（中の上、中の中、中の下）」程度と回答する人が 1973 年に

90%を超えたためである（内閣府，1973年）。神林（2012）は「この『中』回答が『中流意識』と解釈され、それが9割を超えていることが『みんな中流』、『みんな平等』というイメージにつながり、最終的には『総中流』という豊かで平等的な社会像が形成された」（p.67）と指摘している。バブル時の日本は、イケイケな雰囲気であったことは、漏れ聞いており、想像に難くない。これに対し筆者は、一億総中流という概念を感じることもなければ、幻想に近い価値観とと思っている。中流どころか、目に見える格差社会が迫っているという認識だからである。格差社会は、高所得層と低所得層の格差がより拡大すると状況を示しているものと認識していただきたい。2019年に発生した交通事故を例にすると、ネットのみならずメディアにおいても「上級国民」という言葉が使われていた。国の要職を務めたことがある人物に対する蔑視・皮肉にも等しい言葉である。このような言葉が巷を騒がせる背景に、少なからず格差の問題があると考えられる。国民のそれぞれが抱える不平等感の増大が、このような発言に繋がっているのだろう。ましてや新型コロナウイルスの影響が顕著である昨今は、その傾向はより強まっているのではなからうか。その一つの例として、現在の40歳代が直面しているバブル崩壊、就職氷河期から連鎖的に起こった非正規雇用問題があげられる。政府は、「就職氷河期世代支援プログラム」という名のもと、支援を拡大しようとしているが、手遅れのように感じざるをえない。新型コロナウイルスの影響を受けて、これらの支援政策が今後どのように推移するか注視する必要がある。図1は日本総研（2019）による世代ごとの賃金カーブである。

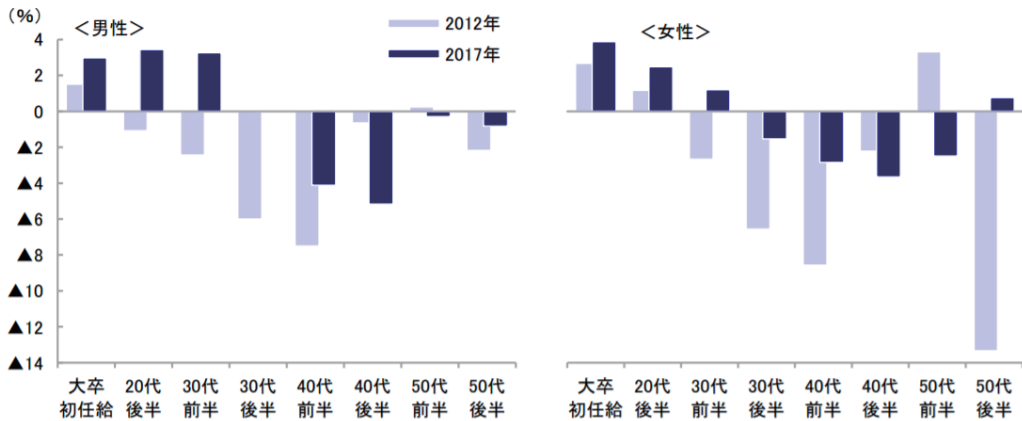
図1 世代ごとの賃金カーブ



原出所：厚生労働省『賃金構造基本統計調査』，総務省『消費者物価指数』  
出所：日本総研，2019，p.8より引用。

図1を見ればわかるように、団塊ジュニア世代と称される年齢群が就職氷河期に該当しており、バブル世代以前と比べて、賃金が減少していることがわかる。また、日本総研(2019)は、アベノミクス始動後の所定内賃金の推移を世代ごとにまとめている。図2を参照されたい。

図2 アベノミクス始動後の所定内賃金の推移



原出所：厚生労働省『賃金構造基本統計調査』。

出所：日本総研，2019，p.12より引用。

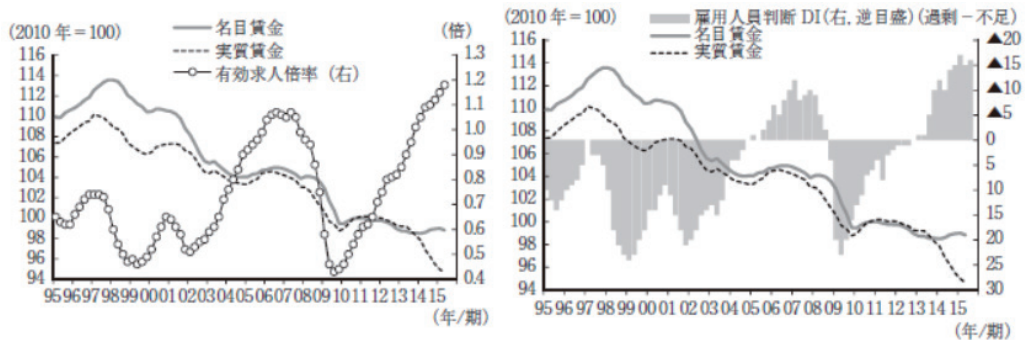
所定内賃金は、所定労働時間に対する賃金である。この図2から読み取れるのは、20代から30代前半までの賃金は上昇しているものの、40代は著しく賃金が低下しているということである。そこで筆者は、就職氷河期世代の不遇がもたらす今後の影響を日本総研(2019)に依拠しつつ、以下の4つにまとめた。

1. 個人消費の勢いの弱さ
2. 親世代の介護問題  
(未婚・引きこもり等で負担増)
3. 高齢貧困
4. 国家財政の圧迫

それぞれの影響を見ていくことにしよう。個人消費については、賃金そのものが上昇しないことには、増加しにくい問題である。賃金に関して、日本の名目賃金と実質賃金の推移をまとめた図3および日本・アメリカ・欧州の賃金等をまとめた図4を参照してほしい。名目賃金とは、労働者に支払われた現金給与総額の伸び率を指しており、実質賃金は、現金給与総額の伸び率から消費者物価指数を差し引いた賃金上昇率を指している。20万という

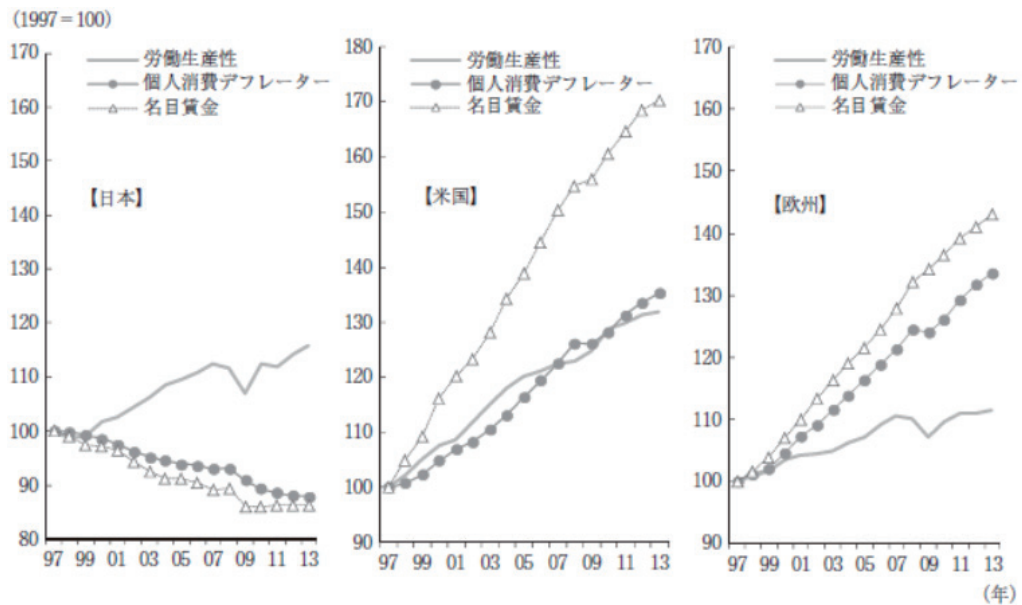
額面金額を受け取っていたとしても、物価が上昇していれば、買えるものは少なくなり、物価が下落していれば、買えるものが多くなる。物価を考慮した実質的な賃金の伸び率を見ているのが実質賃金という指標である。当然のことながら、指標は、一部の側面を切り取っているに過ぎないため、いくつもの側面から考察する必要がある。

図3 日本における労働需要と賃金の推移



原出所：厚生労働省『毎月勤労統計調査』，厚生労働省『一般職業紹介状況』，日本銀行『短観』。  
出所：山田，2016，p.27より引用。

図4 日本・アメリカ・欧州の生産性・賃金・物価の比較



原出所：OECD, *Economic Outlook*.  
出所：山田，2016，p.28より引用。

再び図3に戻ると、有効求人倍率と雇用人員判断 D.I. (Diffusion Index) という労働者に関する指標を見るに、ここ数年は、人手不足が鮮明に顕れており、名目賃金は上昇傾向にある。しかし、名目賃金が増加傾向にあるにもかかわらず、実質賃金が下降局面にあるため、賃金の上昇以上に物価上昇が起きていると読み取れる。

図4は、日本・アメリカ・欧州の生産性・賃金・物価を比較した図である。こうして比較してみると、アメリカと欧州はある程度似通った曲線を描いており、日本の特異性が顕著となった。このような差について山田(2016)は「米欧は、景気悪化に対して、雇用量を調整することで対応する一方、日本は雇用量を維持して賃金で調整する傾向が強い」(pp.28-29)と分析している。さらに、日本特有の現象について、「賃金調整を優先するあり方が、①要素価格均等化の圧力の強まり、②経済危機後の先行き不透明感の残存、等のマクロ環境のもとで、景気回復期でも名目賃金が上昇しないという、日本特有の状況をもたらした」(p.29)と指摘している。これらの記述から、賃金で調整する日本企業の体質が根本的な問題であるといえよう。なお労働生産性は、この図を見ると欧州より高いように感じるかもしれないが、あくまで1997年を100としてみた表であり、労働生産性単体を国際比較すると異なる結果が出てくる。日本生産性本部(2018)を見ると、日本の時間当たり労働生産性はOECD加盟36カ国中20位、G7中最下位と低い状況にある。また、図4は2013年までのデータであることから、アメリカのトランプ政権下での変動を反映できていない。

次に2から4までの介護問題について述べる。これは、介護のために離職、貧困突入、国家財政圧迫という負のスパイラルに陥る可能性が高いことから問題となっている。さらに、引きこもりの子どもを抱える両親に介護が必要となった場合、一家心中、孤独死といった問題が懸念される。こういった問題を踏まえて、老後2,000万円必要と試算した先述の金融庁による報告書へ目を向けると、公的年金だけを頼ることなく、老後に備えて自助努力をしてくださいと警鐘を鳴らす内容と理解できる。これらの問題を考えるうえで、年金の知識が必要である。そのため、次節では、我が国の年金制度に関する基礎的な知識を紹介する。

### Ⅲ. 年金制度の基礎

日本には、数多くの問題が山積されているが、国民皆保険、公的年金、失業保険、生活保護といった社会のセーフティネットといえる先進的な制度が整備されている。ここでは、年金制度について切り込んでいきたい。我が国の年金は、公的年金（国民年金および構成年金、国民年金基金）と企業年金（個人型確定拠出年金：iDeCo および企業型確定拠出型年金、確定給付年金、退職給付）から構成されている。詳しくは、以下の図5を参照してもらいたい。我が国の年金制度は階層式であり、わかりやすく言い換えると、2階までが公的年金、3階が企業年金である。

図5 日本における年金制度



出所：野村証券 (<https://dc.nomura.co.jp/business/knowledge/system.html>) より引用。

#### 1. 国民年金

喜べ成人、晴れて20歳になった諸君には、年金の請求書をプレゼントしようではないか。といわんばかりに20歳の誕生日を迎えると、年金機構から年金の支払いに関する書類が送られてくることだろう。大人になるということは、責任がともなうのである。突然の大きな支出となるだろうが、国民である以上は支払わなくてはならない。なお、大学や専門学校等の在校生は、学生納付特例（一定の所得以下であることが要件）をおこなうと良いだろう。一般に大学卒業は22歳であるため、20歳当時は学生である可能性が高い。学生の中に多額の所得が生じるとは考えにくいことから、免除制度が

設けられている。年金の1年間に支払う総額を見ると、支払いたくないという人も当然出てくるだろう。免除申請もしていなければ、支払いもしていない。このような意思決定に潜むリスクを理解してもらうために小話にお付き合いいただきたい。

これは不幸にも、とある自動車事故で同一の障害（2級として認定される障害の程度）を負ってしまった大学生2名の話である。基本的な背景は度外視するとして、双方の明確な差は学生納付特例をおこなっているかどうかである。

A君：大学生，学生免除申請あり

B君：大学生，一切年金に手をつけていない

人間生きていれば何かしらの大きな問題が突然降ってくる。悲しきかな、彼ら2人の命運は、1通の書類を出すかどうかで大きく乖離してしまった。その原因は明快で、障害年金の支給にある。学生納付特例では、その免除期間中に障害を負わないし死亡した際に年金が支給される。1円も年金を支払っていないとしても、条件を満たしていれば支払われる。障害基礎年金には2級と1級があり、2級は年間約78万円が支払われる。障害基礎年金の支給要件に、国民年金の加入期間中であることなどが求められており、B君は、今回の事故で負った障害に対する年金は一切貰えないことになる。このように、年金制度に対する適切な知識は、リスクマネジメントを考える上で有用である。

本題に戻ると、国民年金とは、日本に住む人々の相互扶助を旨とする年金制度である。20歳以上60歳未満の国民は、強制的に加入することになる。国民年金は、一般に老後支給されることをイメージすると思うが、障害・死亡時に年金を支給する側面も有している。特に、子どもを持つ親のいずれかが亡くなった場合、その家庭は収入面で大打撃を受ける。国民年金をしっかりと納めていた場合、その亡くなった人の遺族に遺族年金という形で所得の補助がおこなわれる。この国の年金制度にお金を払う気はない！私は年金に頼らず生きるんだ！という人を除けば、しっかりと支払うことがリスクマネジメントの観点から最善の選択肢だろう。筆者としては、できるだけ将来の受給額の減少が抑えられることを願うばかりである。



## 2. 厚生年金

厚生年金を話すにあたり、国民年金との歴史から振り返ってみよう。そもそも国民年金とは、自営業者のための年金制度であり、厚生年金は、会社勤め等をしている人が支払う制度であった。しかし、先ほどの図5を見てみると、国民年金の上に厚生年金が置かれていることがわかる。かつて分離していた国民年金が自営業者以外にかかるようになった理由を椋野・田中（2014）は、戦後から年を経るごとに農家など自営業者が減少し、国民年金の財政が圧迫されたことを理由としてあげている。そして、1985年を境に今日のような3階層の制度が完成するに至った。このようにすべての国民を対象とする国民年金は、基礎年金と一般にいわれる。日本の年金制度が3階層になっている理由は、それぞれの所得・職業に応じて、老後の必要資金が異なるためである。第1階の国民年金（基礎年金）では、最低限必要な金額を保障しており、第2階では、定年退職後に職を失うであろう自営業者以外の人々の生活を保障するための厚生年金があり、企業独自のインセンティブとしての意味合いを持つ企業年金などの第3階から構成されている。国民年金基金やiDeCoは、より多くの金額をもらい、豊かに暮らそうという人向けの制度である。

厚生年金は、自営業者に該当しない会社勤め等の人々が該当する。給与額から掛け金が算定され、その半額を雇用主が、その半額を本人が負担する制度である。なぜ、企業は正社員を増やしたがるのだろうか？その答えの一端がこの厚生年金にある。言い換えるならば、福利厚生費の問題といえよう。非正規雇用者の場合、企業が支払うのは労働の対価としての給料である。しかし、正社員となると、厚生年金、社会保険料、賞与と付随する費用が多くかかるためである。この辺の議論は、また後ほど触れていく。

## 3. 企業年金

これを読んでいる皆さんの大多数は、この年金と必ず関わることになるだろう。企業年金は、公的年金ではないため、より豊かな老後の生活を送るために加入するという側面があることだろう。この年金には、上乘せ機能とつなぎ機能という2つの機能を備えている。上乘せ機能は、公的年金にさらに上乘せするという意味で、より多くの年金が得られるという機能である。一方

のつなぎ機能は、公的年金の支給が開始される65歳までの所得保障という機能である。昨今は、60歳定年の企業が年々減少傾向にあるものの、依然として年金支給までの待機期間が存在する（退職後に働いていたとしても、所得が減少するケースが多い）。その5年間の間の所得を最低限保障するのが企業年金である。

企業年金には、確定給付型と確定拠出型がある。確定給付型というのは、退職までに一定額を拠出し、その合計額を給付する年金である。一方の確定拠出型は、退職時までに毎月一定額を拠出し、受給対象者がその拠出額を資産運用し、拠出額と運用損益の合計で給付がおこなわれる年金である。確定拠出型年金は、アメリカの法律である401Kを参考に作られた制度である。確定拠出型年金には、個人が拠出する場合と企業が拠出する場合との2つがある。

これらの制度は、それぞれが長所と短所を抱えている。確定給付型であれば、受給者が安定して受け取ることできる反面、企業側は運用リスクと積立不足というリスクを抱えている。確定拠出型は、企業が每期算定される掛け金を負担することで、運用リスクから解放される制度である。その一方で、受給者の受給金額は、各個人の運用成績に拠るため増減するのが特徴といえよう。

#### 4. 会計制度から見た年金制度

年金制度を語るうえで、政府や企業を取り巻く会計制度を理解する必要がある。年金に関する会計制度は、国の特別会計において設けられている年金特別会計があり、企業会計では退職給付会計が設けられている。特別年金会計は、国民年金のほか、厚生年金・健康保険・児童手当などの業務をおこなう特別会計である。退職給付会計は、企業会計基準第26号「退職給付に関する会計基準」において詳細に定められている。退職給付会計は、その時々時代の背景に併せて形を変えており、変化の背景に潜む要因を明らかにすると会計的観点から日本社会を視ることができるだろう。詳細に述べていきたいところだが、極めて専門的な話になることから論文の紹介に留まることを容赦願いたい。その詳細な変容は、中村（2014）および山口（2018）を参照されたい。また、棕野・田中（2014）を熟読すると保険制度・医療制度といった社会保障に関する知識が得られることだろう。

## 5. 自助努力

さて、年金に関する基礎的な知識を身に付けてもらったところで、格差問題について触れていこう。現在問題となっている老後資金不足の問題は、老齢基礎年金（国民年金）のみでは不足するから、iDeCoやNISAといった制度を活用して備えることで軽減される。企業年金は、より豊かになるために加入するものだと述べたが、今後は最低限度の生活を送るうえで必要不可欠といわれる時代が来るのかもしれない。筆者個人の見解としては、NISAの活用を推奨したい。節税を考えるのであればiDeCoの利用が妥当だが、やむを得ない事情が生じない限り60歳まで解約できないことがネックである。それを踏まえると、自由に解約できるNISA（つみたてNISA）が、20歳代にとって使いやすい制度だろう。投資に回す余裕があることを前提で書いているものの、そういった資金的余裕のない世帯をどのようにケアするかが今後の国家としての課題である。

## Ⅲ. 再雇用という名の起業家

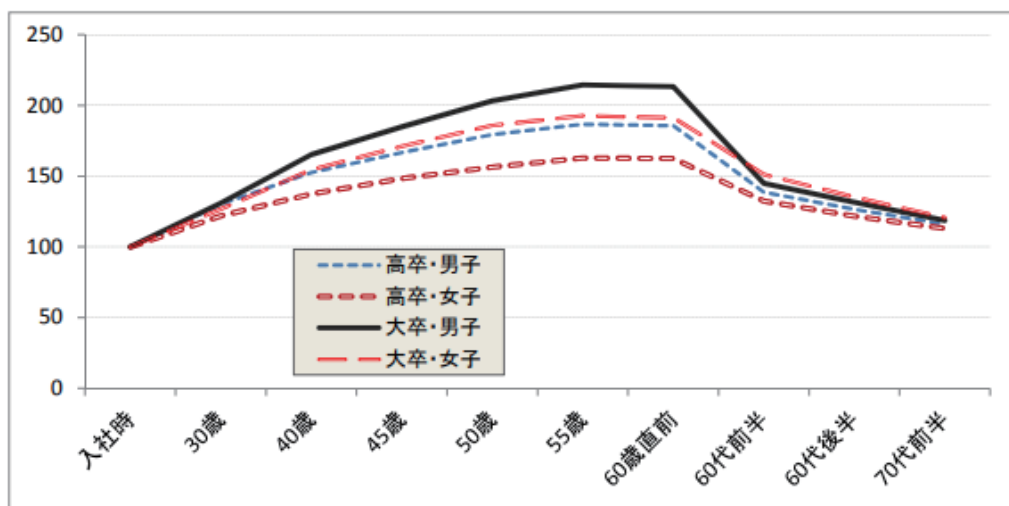
再雇用という名の起業家。理解できそうで理解できない曖昧なタイトルであろう。ここからの話は、明確な根拠が提示できないため、半信半疑で読んでいただきたい。

とある租税法を専門にする研究者が、国税庁に就職したゼミ生を訪ねた時の話である。ゼミ生いわく、国税庁で当該ゼミ生を指導していた元上司の多くが、現在は国税調査官（国税庁における末端職員）として働いているという話だ。そのゼミ生の働く部署は、部署のトップこそ相応の現役世代であるものの、構成員の大半が高齢者という状況である。驚くことに、その高齢者は、何らかの部署のトップを務めたご歴々と言うに相応しい人たちがかつての部下を上司と仰いで働いている。筆者からしたら寝耳に水といえる話だが、このような話は珍しくないという。その答えは、役職定年制にある。老齢基礎年金の受給開始年齢が65歳に引き上げられたことを踏まえて、公務員は原則60歳定年（この段階で退職一時金が支給される場合が多い）としつつ、再任用により65歳まで雇用されることとなった。すなわち、60歳で役職定年を迎え、残り5年は異なるポストでフルタイムないし時短勤務をおこなう。制度開始当時の再任用ポストは調査官ないし徴収官という末端ポストを充て

られていたが、最近は上席調査官といったポストに就く人も出てきているようだ。

再雇用（嘱託社員）と聞いて、どのようなイメージを抱くだろうか？おそらく、賃金の低下をイメージする人が多いだろう。労働政策研究・研修機構（2016）は、新卒時の給与を100とした各年齢の給与月額を指数として算出している（図6参照）。これを見ると、60歳の定年を境にガクッと下降していることがわかる。租税法の先生が述べるには、再雇用による賃金低下が避けられないことから、起業してフリーランスとして活動する高齢者が増加しているという。

図6 各年齢の平均的な給与月額指数



出所：労働政策研究・研修機構，2016，p.7より引用。

経理として、税理士資格（簿記・財務諸表論）や日商簿記1級を有しているAさんがいたとしよう。彼は、60歳まで経理部長を務めていたものの、60歳定年を迎え、再雇用契約について会社と交渉した。人事部から提案された条件は、現在の給与から30%程度減少した約70%での提案である。定年後の給与減額は仕方ないとしても、自分の持つ能力と実績を考えれば、少なすぎないかと思いつつも契約して働き始めた。しばらくすると、同期Bが起業してフリーランスとして活躍しているという話を耳にした。その同期Bは、再雇用による給与減額が受け入れられず、独自に起業してフリーランスとして活躍しているという話である。どう活躍しているのか聞いたところ、

定年まで勤めていた会社の業務を業務委託として請け負っていること、親交のあった取引先から業務委託を受けていると彼は話した。その合計額は、退職直前の給与と遜色ないどころか、会社勤めの時にはない自由時間が確保されているということである。この話に触発されたAさんは、会社を退職した。税理士・行政書士と顧問契約を結び、登記を済ませ、晴れてフリーランスとなったAさんだったが、思わぬ落とし穴が待っていた。自らの業務に絶対的な自信を持っていたAさんに思うような仕事が舞い込んでこないのである。それもそのはずで、彼は資格こそ有しているものの、人付き合いと営業面はとんと不得意であった。さらに、自分より若い人に頭を下げて仕事ももらうという感覚を持ち合わせていなかった。同期Bがうまくいっている理由は、広い人脈と謙虚さから来る人の良さにあるからだ。専門性については、Aさんの方が上かもしれないが、今回のように高度な専門性を必要としない委託業務（記帳や経費決済など）は同期Bのような人の方が求められるのである。このことに気付かないAさんは、設立した会社を廃業して経理のパートとして働くこととなった。何をもちて優秀と考えるかは、人によって違う。もちろん、組織の業績評価制度によって尺度は変わる。しかし、自社以外でも働けるスキルを持つ人とそうでない人との格差は今後著しく顕在化するだろう。就職ならぬ就社という意識でいると、危険かもしれない。

ここで述べておきたいのは、自己研鑽を積むことで選択肢が増えるということである。老後は必ず起業しなさいという話ではない。フリーランスになると、会社が負担していた保険等による庇護から外れてしまうというデメリットもある。また、このような状況も、新型コロナウイルスの出現のように、時間や突発的な出来事でガラリと変わってしまう。いずれにしても専門性、人脈、語学と自身の能力を高められる要素は多くある。若い時から将来を考えることが、イレギュラーな出来事に対応する力を養ってくれることだろう。日本における所得格差の増大は既定路線と考えておいた方が賢明といえよう。

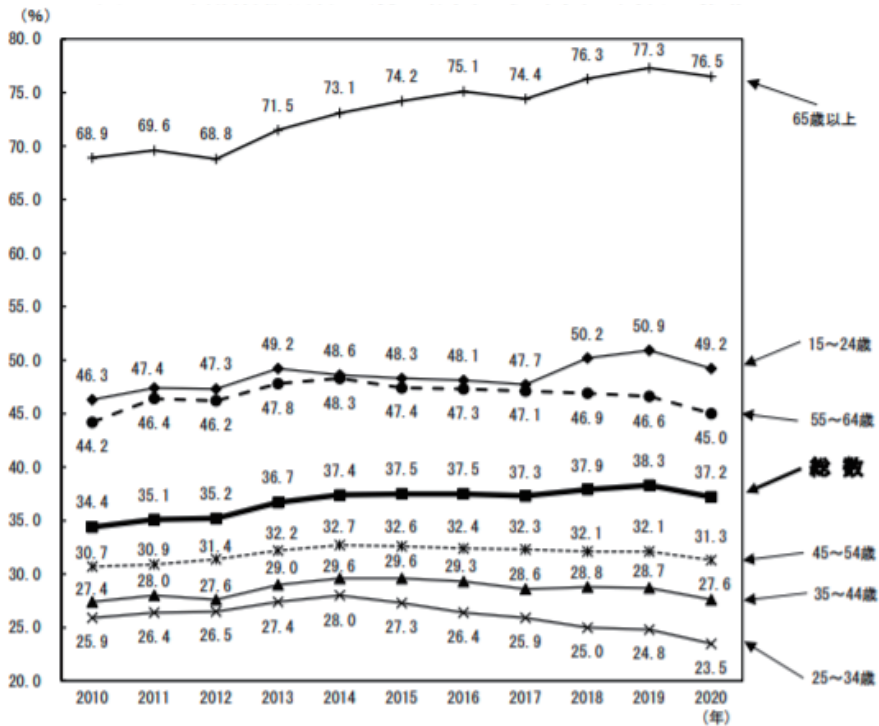
#### IV. 正規雇用と非正規雇用

ここまでは、年金制度と関連して、40歳代、60歳代の話を取り上げてきた。ここからは、非正規雇用者に焦点をあてて話を展開する。

早速だが、なぜ正規雇用（正社員）が望ましいと言われているのだろうか。

答えは至ってシンプルで、雇用の安定があげられる。会社が決算で赤字を計上してしまったとしよう。一過性の赤字であれば良いが、赤字の理由が営業利益の減少に起因したものであるなら、早急に手を打つ必要がある。そこで注目されるのが人件費である。「わが社は、赤字になってしまった。すまないね。君を雇う余裕はないんだよ。今月限りにしてもらいたい(労働基準法は、社会通念上相当の理由で、1ヵ月前の解雇通告であれば問題にならないと定めている)」と、いきなり上司から解雇宣言をされたとしよう。こういったやり取りは非現実であろうか？否、現実になりうる話である。山田(2016)が指摘していたように、日本は賃金の調整によって対応をおこなう。アメリカ等と比べて正社員の解雇が容易ではない日本において、非正規労働者は人件費節約と調整に一役買っているということである。図7は世代ごとに占める非正規雇用者の割合である。最新の2020年統計を見ると、全体の約37%が非正規雇用者である。2010年からの10年間を見比べても、大きな変化は見られなかった。

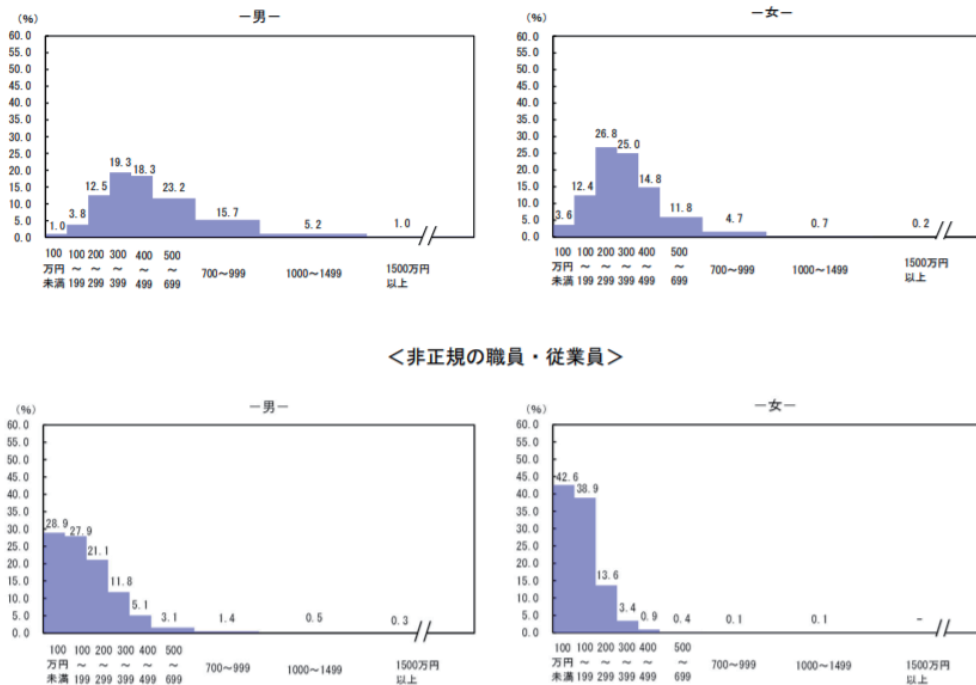
図7 年齢階級別役員を除く雇用者に占める非正規の職員・従業員の割合の推移



注) 割合は、年齢階級別「正規の職員・従業員」と「非正規の職員・従業員」の合計に占める割合を示す。

出所：総務省統計局，2020，p.2 より引用。

図 8 正規、非正規の職員・従業員の仕事からの年間収入階級別割合（2020年）



- 注) 1. 割合は、仕事からの年間収入階級別内訳の合計に占める割合を示す。  
 2. 仕事からの年間収入階級のうち、「500～699万円」以上は、階級幅が異なるので注意が必要  
 3. 割合を計算する際、分子が「0」又は「-」である場合には「-」と表章している。

出所：総務省統計局，2020，p.4 より引用。

次は収入の観点から正規雇用と非正規雇用を見ていこう（図8参照）。男性正規雇用者に占める年収200万円以下の割合は4.8%、非正規雇用者は56.8%と11倍超の差が開く結果となった。その一方で、女性正規雇用者に占める年収200万円以下の割合は16%、非正規雇用者は81.5%と約5倍の差が出る結果となった。非正規雇用者であっても、裕福な実家暮らし、または専業主婦（夫）というケースがあるため一概に貧困とは言えないが、相対的に貧しいと考えて相違ないだろう。

正規雇用の利点は、安定性のみではない。もう一つの利点に、人材として成長があげられる。一部例外があるものの、人件費の削減のために雇われている非正規雇用者の場合、雇用期間は長期に及ぶことは少なく、仕事の内容もあまり高度になりにくい。その理由は明快で、いつでも契約解除ないし解雇ができる労働者に正社員より高度な業務内容を任せるのは、まともな管理職ならあり得ないだろう。そのため、雇用の安定していない非正規雇用者は、

職業能力を身に着ける機会が少ないといえる。さらに、職業能力を身に着ける機会が少ない＝収入の増加に繋がらないという状況に陥るため、年齢を重ねると厳しい現実が待ち受けていることだろう。小倉（2010）は、正規雇用者が非正規雇用者より良い理由を「雇用が安定し、職業能力の向上により適している」（p.25）と指摘している。安定性を求めない、チャレンジングな人生を歩もうという人は、フリーランスないし非正規雇用が合っているのかもしれない。なお、住宅ローン等を借りる可能性のある人は、信用を高める必要があるため、正規雇用者を選ぶのが無難だろう。

## V. 結びにかえて

ここからは、厚生年金のところで述べた伏線を回収することにする。会社が正規雇用者（正社員）にかかる福利厚生費を分解してみたい。一般に社員を1人雇うのに、2倍から3倍近くのお金がかかると言われている。なぜだろうか。それは、保険、年金、手当、賞与を会社が負担しているからである。保険（厳密には社会保険という）と一言にいつても、以下のように4種類がある。

- ① 労災保険（全額事業者負担）
- ② 雇用保険（失業等給付事業に関する保険料は半額負担）
- ③ 健康保険（半額負担）
- ④ 厚生年金（半額負担）

厚生年金が会社と折半というのは、先述した通りだが、健康保険および雇用保険も折半である。さらに労災保険は全額負担と企業側が多く負担していることがわかる。これに加えて、住宅手当、通勤手当といった各種手当、賞与（基本給の〇ヵ月分）、場合によっては社内ジムといった間接費が企業側の負担になる。

以上のようにまとめてきて、確実に言えるのは、正規と非正規の壁は支払われる給料以上に根深く存在しているということである。ここで某新聞社による「智は力なり」というフレーズを紹介しよう。智は力なりというのは言い得て妙である。情報弱者という言葉が定着して久しいが、知識や情報を多く持つ人は、相対的に人生の選択を優位に進めることができることだろう（情



報の取捨選択も忘れずに)。最後に、本稿がコロナ禍を始めとする激動の時代を生きる読者の豊かな明日を切り拓く一助となることを願っている。

## 謝辞

本稿の執筆にあたり、編集委員会の皆さまより多くのご支援を賜りました。ここに記して御礼申し上げます。また、本稿は20歳前後の方々を読者として想定したエッセイです。誤謬などの内容に関する全ての責は筆者にあります。

## 参考文献

- 小倉一哉（2010）『会社が教えてくれない「働き方」の授業』中経出版。
- 神林博史（2012）『『総中流』と不平等をめぐる言説：戦後日本における階層帰属意識に関するノート（3）』『東北学院大学教養学部論集』（161），pp.67-90。
- 棕野美智子・田中耕太郎（2014）『はじめての社会保障：福祉を学ぶ人へ 第11版』有斐閣アルマ。
- 総務省統計局（2020）『労働力調査（詳細集計）2020年（令和2年）平均結果の概要』（<https://www.stat.go.jp/data/roudou/sokuhou/nen/dt/pdf/nd-tindex.pdf>）[2021年2月28日閲覧]。
- 内閣府（2003）「国民生活に関する世論調査（昭和48年2月）」『国民生活に関する世論調査』（<https://survey.gov-online.go.jp/index-ko.html>）[2019年6月18日閲覧]。
- 中村文彦（2014）「厚生年金基金と会計」『人文社会科学研究』（29），pp.14-27。
- 日本経済新聞（2019）『自工会の豊田会長、日本の終身雇用「守っていくのが難しい局面」』（[https://www.nikkei.com/article/DGXLASFL13HII\\_T10C19A5000000/](https://www.nikkei.com/article/DGXLASFL13HII_T10C19A5000000/)）[2019年6月19日閲覧]。
- 日本総研（2019）『就職氷河期世代の実情と求められる対応の方向性：「不遇の世代」を生み出したわが国経済・社会が抱える課題』（<http://www.jri.co.jp/MediaLibrary/file/report/other/pdf/11137.pdf>）[2019年6月19日閲覧]。

日本生産性本部（2018）『労働生産性の国際比較 2018』（[https://www.jpc-net.jp/intl\\_comparison/intl\\_comparison\\_2018.pdf](https://www.jpc-net.jp/intl_comparison/intl_comparison_2018.pdf)）[2019年6月19日閲覧]。

野村証券（2019）「年金制度の体系」『日本の年金制度』（<https://dc.nomura.co.jp/business/knowledge/system.html>）[2019年5月23日閲覧]。

労働政策研究・研修機構（2016）『調査シリーズ No.156 高年齢者の雇用に関する調査（企業調査）』（[https://www.jil.go.jp/institute/research/2016/documents/156\\_01.pdf](https://www.jil.go.jp/institute/research/2016/documents/156_01.pdf)）[2019年6月19日閲覧]。

山口修（2018）「企業年金制度の沿革，現状と今後の展望」『横浜経営研究』38（3/4），pp.11-30

山田久（2016）「デフレ期賃金下落の原因と持続的賃上げの条件」『日本労働研究雑誌』（667），pp.26-36。