

ものが表3-4である。具体的には、まず年齢階級別年金保険料支出を総務省の平成11年『全国消費実態調査』における二人以上の世帯、および単身世帯の世帯主年齢階級別公的年金保険料額で按分した。さらにそれを、二人以上の世帯については、世帯主が勤労者でその配偶者が有業者である世帯における世帯主年齢階級別、配偶者の就業状態別1世帯あたり1ヶ月の支出のうち公的年金保険料支払額によって、世帯主年齢階級に対応させながら、配偶者の就業状態をパートタイムとフルタイムに分割させた。また単身世帯については、総務省による『労働力調査特別調査（平成12年8月）』における単身者世帯のうち就業状態別、年齢階級別の世帯分布から雇用者のうち、パート・アルバイト、労働者派遣事業所の派遣社員、その他（嘱託など）をここではパートタイムへ分類し、役員、正規の職員・従業員をここではフルタイムへ分類した。この段階を通して、二人以上の世帯と単身世帯が、それぞれ非典型労働世帯と典型労働世帯とに分けられたが、これらを、非典型労働世帯と典型労働世帯とに再集計することで、世帯主年齢階級別の非典型労働世帯と典型労働世帯の年金保険料の負担額が求められた。

一方、政府の支払、すなわち、国民にとっての受益構造は、理論上すべての年齢階級の世帯へ同程度にもたらされていると仮定して、表3-2の貸方上の最終消費支出と社会保障給付額の合計、136兆9459億円をすべての年齢階級毎の世帯数に基づいて按分した。それを示したのが表3-5である。

また同様に、受益に関しても、特に年金給付と非典型労働世帯との関係に着目して分割を試みた。基本的には、前述の公的年金保険料の分割方法と同様にしたが、まず年齢階級別年金給付額を二人以上の世帯、および単身世帯の世帯主年齢階級別世帯に按分した。さらにそれを、二人以上の世帯については、世帯主年齢階級に対応させながら、配偶者の就業状態をパートタイムとフルタイムに分割させた。また単身世帯については、同じく『労働力調査特別調査（平成12年8月）』における単身者世帯のうち就業状態別、年齢階級別の世帯分布からパートタイムとフルタイムへ分類した。そしてさらに、これらを非典型労働世帯と典型労働世帯とに再集計することで、世帯主年齢階級別の非典型労働世帯と典型労働世帯の年金給付の受益額が求められた。

表3-5. 受益(政府の支払)構造(全世帯合計)  
(単位:10億円)

受益内訳			
項目	歳出	政府支出	社会保障給付
政府部門	136,946	85,997	50,949
家計部門	受益		
全年齢階級	136,946	85,997	50,949
～ 29	20,542	15,153	5,389
30～ 39	19,613	8,835	10,778
40～ 49	23,163	10,032	13,131
50～ 59	27,702	13,034	14,668
60～	45,925	38,942	6,983

表3-6. 典型労働世帯と非典型労働世帯との受益分割(全世帯合計)  
(単位:10億円)

受益内訳										
項目	社会保障給付		2人以上の世帯受益分	うち非典型労働世帯受益分	うち典型労働世帯受益分	単身世帯受益分	うち非典型労働世帯受益分	うち典型労働世帯受益分	非典型労働世帯受益分合計	典型労働世帯受益分合計
	給付	年金給付								
全年齢階級	50,949	44,573	39,277	15,368	23,909	5,295	749	4,547	16,118	28,456
～ 29	5,389	4,715	4,715	1,769	2,946	0	0	0	1,769	2,946
30～ 39	10,778	9,429	9,429	3,492	5,937	0	0	0	3,492	5,937
40～ 49	13,131	11,488	11,180	4,381	6,798	308	47	262	4,428	7,061
50～ 59	14,668	12,832	10,827	4,488	6,340	2,005	209	1,796	4,697	8,136
60～	6,983	6,109	3,127	1,239	1,888	2,982	493	2,489	1,732	4,377

### 3.3.3 一世帯あたりの受益負担構造

これまでの分析によって、マクロ全体の受益と負担について世帯主の年齢別でその構造が明らかとされた。しかし、この段階ではまた、それぞれの世帯主年齢別世帯毎のマクロ的な総計値であるため、これを一世帯ごとの負担と受益構造について計算するため、受益と負担額をそれぞれ対応する世帯数で除した結果が表3-7および表3-8である。単位は千円となっていることに注意されたい。また、それら一世帯あたりの負担から受益を差し引いた額、すなわち、純拠出額を計算した結果が表7である。図3-7は、表3-7～8を一つにまとめて図示したものである。

これにより、29歳以下の世帯主世帯と60歳以上の世帯主世帯では純拠出額が負であり、相対的に多くの受益を享受しているのに対し、30～59歳までの世帯主世帯では、純拠出額が正となり多くの負担が強いられている。とくに、40～49歳の世帯主世帯が、一世帯で一年あたり約302万円のという最も大きい負担をしているという結果が得られた。

表3-7. 一世帯あたりの負担(政府の受取)

(単位:千円)

負担内訳	社会保障料負担内訳						間接税	直接税
	項目	歳入	社会保険料	年金以外の社会保険料	年金のうち非典型労働世帯負担分	年金のうち典型労働世帯負担分		
政府部門	138,076.1	50,732.3					43,136.1	44,207.2
全年齢階級	28,675.2	10,816.2	3,962.7	2,024.7	4,831.8	9,173.5	8,685.5	
～29	3,048.8	1,234.0	452.1	289.5	492.4	1,041.4	773.5	
30～39	8,267.2	3,162.3	1,158.5	545.7	1,461.6	2,931.6	2,173.4	
40～49	8,834.9	3,420.6	1,253.2	582.2	1,585.2	2,717.6	2,696.7	
50～59	7,405.4	2,698.1	988.5	536.9	1,172.7	2,197.3	2,510.0	
60～	1,118.9	301.2	110.4	70.4	119.9	285.7	532.0	

項目	直接税負担内訳						家計分	勤労所得税	その他の税
	直接税	法人分	資本分	労働分	製品分				
政府部門	44,207	16,575	2,776	5,511	8,288	27,632	25,722	1,910	
全年齢階級	8,685.5	3,131.6	356.5	1,150.3	1,624.8	5,553.8	5,170.0	383.8	
～29	773.5	339.0	13.3	131.9	193.8	434.4	404.4	30.0	
30～39	2,173.4	786.0	9.2	331.9	444.9	1,387.4	1,291.5	95.9	
40～49	2,696.7	923.2	70.0	362.0	491.3	1,773.5	1,650.9	122.6	
50～59	2,510.0	840.0	164.9	282.1	392.9	1,670.0	1,554.6	115.4	
60～	532.0	243.5	99.2	42.3	101.9	288.5	268.6	19.9	

表3-8. 一世帯あたりの受益(政府の支払)

(単位:千円)

受益内訳	社会保障給付内訳						
	項目	歳出	政府支出	社会保険給付	年金以外の社会保険給付	年金のうち非典型労働世帯受益分	年金のうち典型労働世帯受益分
政府部門	136,946	85,997	50,949				
全年齢階級	23,158	12,601	10,557	1,321	3,423	5,813	
～29	3,416	2,520	896	112	294	490	
30～39	5,595	2,520	3,074	385	996	1,693	
40～49	5,819	2,520	3,299	413	1,112	1,774	
50～59	5,356	2,520	2,836	355	908	1,573	
60～	2,972	2,520	452	57	112	283	

表3-9. 純拠出分布(全世界帯平均)

(単位:千円)

年齢階級	負担(拠出)	受益(給付)	純拠出
～29	3,049	-3,416	-368
30～39	8,267	-5,595	2,673
40～49	8,835	-5,819	3,016
50～59	7,405	-5,356	2,049
60～	1,119	-2,972	-1,853

ここまでの分析は、分析時点をもとに2000年に固定して、単年の受益と負担の構造関係について分析したのであるが、受益も負担も世帯全体で経時的に発生するものであり、それによって世代間の公平性を確保することが政策的に重要である。そこで、年齢別世帯主世帯の寿命がすべて80年を超えないと仮定し、その生涯純拠出額を算出した。例えば、30～39歳の年齢の世帯主世帯であるならば、残存する余命は最大40年、つまり2040年までに30～39歳の年齢の世帯主世帯がすべて消滅すると仮定する。さらに、同一年齢になれば、同じ純拠出額を引き受けると仮定した。例えば、30～39歳の年齢の世帯主世帯が2010年単年に負担する純拠出額は、ちょうど10年前の40～49歳の年齢の世帯主世帯が2000年単年に負担した純拠出額と同じであると仮定するものである。これを表したものが表3-10である。右斜め方向で金額が一致していることが確認できよう。

図3-7. 純拠出分布:2000年単年の負担と受益(1世帯あたり)

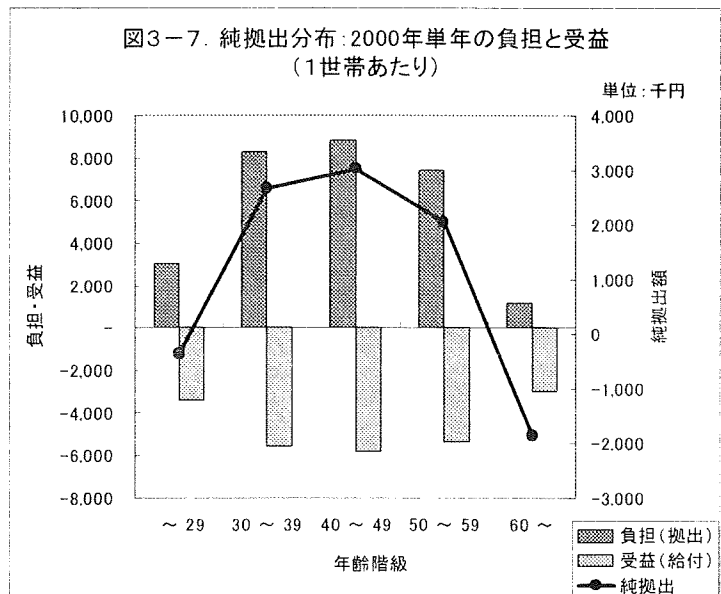


表3-10. 各年代の各将来年次単年における名目的純受益 (単位:千円)

年齢階級	～ 29	30 ～ 39	40 ～ 49	50 ～ 59	60 ～
負担	-3,048.8	-8,267.2	-8,834.9	-7,405.4	-1,118.9
受益	3,416.4	5,594.5	5,818.7	5,356.1	2,972.1
純拠出	367.5	-2,672.7	-3,016.1	-2,049.2	1,853.1
2000	367.5	-2,672.7	-3,016.1	-2,049.2	1,853.1
2010	-2,672.7	-3,016.1	-2,049.2	1,853.1	1,853.1
2020	-3,016.1	-2,049.2	1,853.1	1,853.1	
2030	-2,049.2	1,853.1	1,853.1		
2040	1,853.1	1,853.1			
2050	1,853.1				

表3-11. 各年代の各将来年次までの実質的純受益 (単位:万円)

年齢階級	～ 29	30 ～ 39	40 ～ 49	50 ～ 59	60 ～
純拠出	-3,154.6	-4,719.9	-2,743.3	365.6	3,236.0
2000	367.5	-2,672.7	-3,016.1	-2,049.2	1,853.1
2010	-1,994.5	-2,250.8	-1,529.2	1,382.9	1,382.9
2020	-1,679.6	-1,141.2	1,032.0	1,032.0	
2030	-851.6	770.1	770.1		
2040	574.7	574.7			
2050	428.9				

しかし、この段階ではまだ、名目値のままの金額であるため、これを実質値に変換する必要がある。ここでは、平成 11 年における財政再計算の際に前提とされた運用利回り率 4% を実質利率とし、同じく前提とされた GDP 成長率 1% を年一人あたりの経済成長率として仮定値に用いた。したがって、現在価値へと変換する割引率は、 $(1.01/1.04)$  に対して、置かれた期間の年数分だけ累乗したものとなる。これを基に、各年の実質的純拠出額を求め、それぞれの単年分の金額が、続く 9 年間も同じであると仮定した。すなわちそれぞれを 10 倍し、すべての純拠出額を合算したものが、世帯主の各年齢別世帯の将来(消滅)時までの実質純拠出額となる。その結果を示したものが表 3-11 である。したがって、金額の単位が千円から万円へと 10 倍になっていることに留意すべきである。

この表の結果の読み取り方としては、基準年である 2000 年において現存し、それぞれ該当する年齢階級に所属する世代が、今後、実質的に負担すべき金額の総計ということになる。したがって、これによれば、2000 年現在において、30～39 歳の世帯主の世帯の負担が最も大きく、その額は生涯を通じて約 4720 万円にもなる。これは最も負担の少ない、換言すれば、受益の最も大きい 60 歳以上の世帯主の世帯と比べると、7960 万円の格差が開いていることが分かる。もちろん、60 歳以上世帯の受益が大きいのは、年金や健康保険を中心とした社会保障給付が大きいからである。

### 3.3.4 非典型労働世帯の純受益分布

社会保険料ならびに社会保障給付において、世帯主の年齢階級別に年金部分を抽出し、さらにそれを、非典型労働世帯と典型労働世帯とに分けた。ここで、両者の違いを確認し

ておけば、前者は主として、夫婦の両方が有業者であって、そのうち妻がパートなど非典型労働に従事している場合と、単身者世帯において本人がアルバイトなどの非典型労働に従事している場合が含まれている。後者は主として、単身者世帯における本人、また、夫婦ともフルタイムの勤労者である場合で構成されていると理解すればよい。但し、2人以上の一般世帯の場合、その他の世帯員も含まれていることは当然ありえることであるし、また、この場合の世帯の年齢階級というのも、あくまで世帯主の年齢階級であるということは計算結果を吟味する際に留意すべきである。

さて、非典型労働世帯と典型労働世帯の年齢階級別受益と負担、さらに、純拠出分布は図3-8に示すとおりである。計算方法はこれまでのものと変わらないので説明は省略する。ほぼ全般的に純拠出がマイナスであるが、これはつまり、受益がプラスになっているわけであり年金の仕組みからしても当然のことである。この結果を、非典型労働世帯と典型労働世帯に分けて、これまでと同様の計算方法によって年金のみの名目純受益ならびに実質純受益を求めたのが、表3-12~16である。このうち、非典型労働世帯と典型労働世帯の年金実質純受益を取り出して比較したものが図3-9である。

ここから読み取れる特徴としては、まず、典型労働世帯と比べて非典型労働世帯の場合、2000年現在に現存する世帯の年齢階級毎の世帯間格差が大きく、金額にして最も高い30歳台世帯主世帯と最も低い60歳以上世帯主世帯とを比較すると約1000万円近い格差である。非典型労働の増加は、世代会計の立場からは不均衡を生む可能性の高いこと示唆される。また、同じ年齢階級で、非典型労働世帯と典型労働世帯とを比較すると、20歳台、30歳台、40歳台の世帯主年齢世帯においては、典型労働世帯よりも非典型労働世帯のほうが年金生涯に亘る純受益が大きく、特に30歳台においては、その差が369万円であった。逆に、50歳台、60歳台では、むしろ典型労働世帯のほうが年金の純受益が大きいことがわかった。しかし、この純受益というのは、家計部門側の視点からであって、政府部門からはこれはすなわち年金給付つまり支払に相当する。つまり、全般的にプラスになっているということは、換言すれば、政府の支払分もそれだけ多くなるということの意味しており、特に、20歳台から40歳台にかけての非典型労働世帯への支払分が政府の負担として大きいと言える。前節において確認したように20歳台ならびに30歳台に多く含まれるいわゆるフリーターを中心として若年非典型労働者、あるいは30歳台ならびに40歳台に多く含まれる主婦によるパート労働つまり第3号被保険者の増加が、やはり将来的にも我が国の年金財政を深刻にさせることがこの分析からも明らかとなった。ここで該当するであろう非典型労働世帯からも社会保険料を拠出させられるような年金制度のあり方を早急に検討すべきであろう。

表3-12. 典型労働世帯・非典型労働世帯別の一世帯あたりの年金の受益と負担

年齢階級	非典型労働世帯の純拠出分布			典型労働世帯の純拠出分布			(単位:千円)
	負担	受益	純拠出	負担	受益	純拠出	
～ 29	289.5	-294.2	-4.7	492.4	-489.9	2.5	
30 ～ 39	545.7	-996.1	-450.4	1,461.6	-1,693.5	-231.9	
40 ～ 49	582.2	-1,112.4	-530.2	1,585.2	-1,773.7	-188.5	
50 ～ 59	536.9	-908.1	-371.2	1,172.7	-1,573.0	-400.2	
60 ～	70.4	-112.1	-41.7	119.9	-283.3	-163.4	

表3-13. 各年代の各将来年次単年における名目的純受益: 非典型労働世帯

年齢階級	～ 29	30 ～ 39	40 ～ 49	50 ～ 59	60 ～	(単位:万円)
2000	4.7	450.4	530.2	371.2	41.7	
2010	450.4	530.2	371.2	41.7	41.7	
2020	530.2	371.2	41.7	41.7		
2030	371.2	41.7	41.7			
2040	41.7	41.7				
2050	41.7					

表3-14. 各年代の各将来年次までの年金の実質的純受益: 非典型労働世帯

年齢階級	～ 29	30 ～ 39	40 ～ 49	50 ～ 59	60 ～	(単位:万円)
純受益	812.8	1,083.0	847.7	425.5	72.8	
2000	4.7	450.4	530.2	371.2	41.7	
2010	336.1	395.6	277.0	31.1	31.1	
2020	295.2	206.7	23.2	23.2		
2030	154.3	17.3	17.3			
2040	12.9	12.9				
2050	9.6					

表3-15. 各年代の各将来年次単年における名目的純受益: 典型労働世帯

年齢階級	～ 29	30 ～ 39	40 ～ 49	50 ～ 59	60 ～	(単位:千円)
2000	-2.5	231.9	188.5	400.2	163.4	
2010	231.9	188.5	400.2	163.4	163.4	
2020	188.5	400.2	163.4	163.4		
2030	400.2	163.4	163.4			
2040	163.4	163.4				
2050	163.4					

表3-16. 各年代の各将来年次までの年金の実質的純受益: 典型労働世帯

年齢階級	～ 29	30 ～ 39	40 ～ 49	50 ～ 59	60 ～	(単位:万円)
純受益	530.3	714.0	646.0	613.1	285.3	
2000	-2.5	231.9	188.5	400.2	163.4	
2010	173.0	140.6	298.7	121.9	121.9	
2020	105.0	222.9	91.0	91.0		
2030	166.3	67.9	67.9			
2040	50.7	50.7				
2050	37.8					

図3-8. 年金の純拠出分布: 非典型労働世帯と典型労働世帯  
(1世帯あたり)

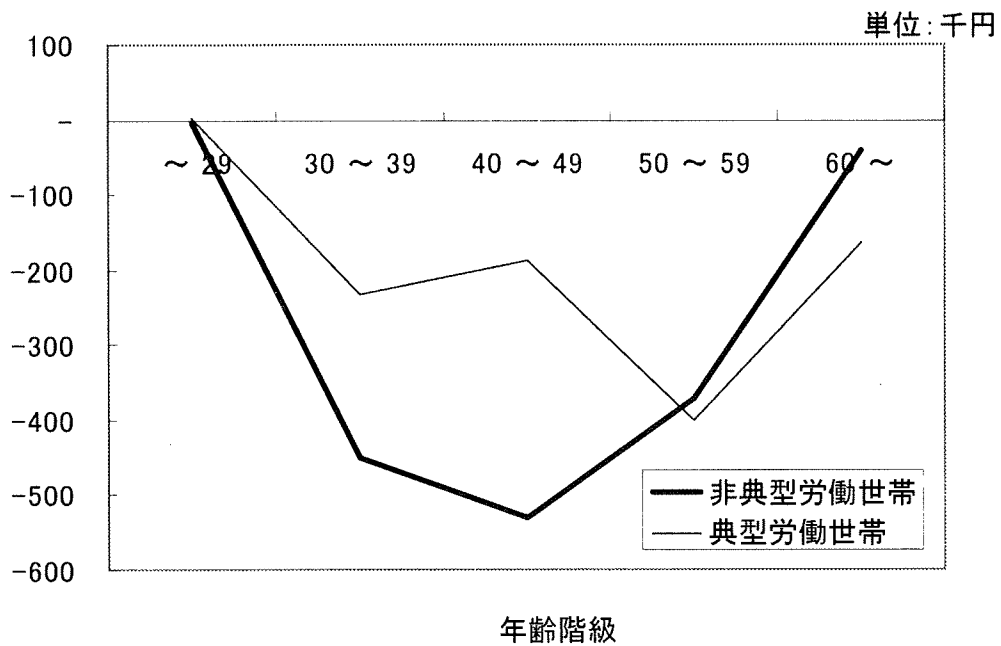
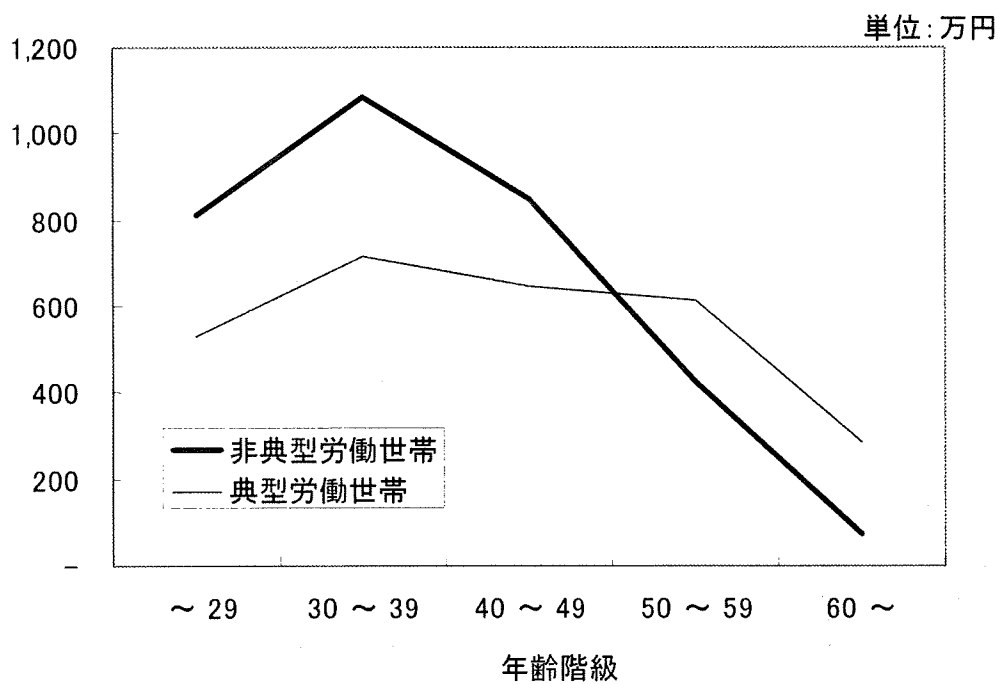


図3-9. 年金実質純受益: 非典型労働世帯と典型労働世帯の比較  
(1世帯あたり)



### 3.4 今後の課題

本研究における統計的な問題点を挙げるとすれば、まず、近年これだけ非典型労働が急増しているにもかかわらず、我が国においては、非典型労働者数そのものの統計調査は『労働力調査』などで整備されているにとどまり、典型労働と年金や社会保障との関係に関する詳細な調査がほとんどないということである。社会保険庁の『公的年金加入状況調査』に相当する国レベルの調査が短い間隔で実施されることが望まれる。また、世代会計分析に関する技術的な問題点を挙げるとすれば、基本的な分析単位が「個人」ではなく、「世帯」であるということである。これは年金の基本単位が、完全に「個人」ではなく、一般的には「世帯」であることを鑑みれば、一見、単位が揃っているため、問題がないようであるが、これは技術的には、年齢を基準にしたコーホート分析となっているために、個人の収支構造を分析したほうが正確であるということと、政策的には就業行動を制限しないような中立的な年金制度へと移行すべきであって、そのためにも年金の単位も完全に「個人」へと移行すべきであるということからもやはり、本論文で用いたような従来型世代会計分析ではまだ改善の余地がある。ただ、収入はまだしも消費支出行動に関して世帯から個人を抽出することには調査上の限界があるし、年金制度の完全「個人」化するにはまだ時間がかかるのであろう。これらは今後の課題としたい。

ともかく、種々の制約はあるものの、一定の妥当な仮定を置きつつ、非典型労働の動向と年金制度のあり方について数量的に分析することが、今回の論文を通して可能となった。今後は、ますます増加するであろう非典型労働の推移を予測しつつ、それに対応するために、昨年度の厚生労働科学研究費の本研究報告書論文においても触れたように、例えば、税の直間比率を変更したり、年金給付金額を変更するなど、さまざまな政策的オプションをこの世代会計のなかで選択、検討することが可能である。そのような政策を実行するうえでも、あるいは今回の分析で受益負担の格差が明らかになったように、典型労働と非典型労働で年金制度が二元化しているのは望ましいことではなく、これまでも述べたように、年金単位の完全「個人」化と、制度の一元化を提言するものである。

#### 〔参考文献〕

Auerbach, Alan J. and Laurence J. Kotlikoff (1987) *Dynamic Fiscal Policy*, Cambridge University Press.

Bonin, Holger (2001) *Generational Accounting : Theory and Application*, Springer.



- Kotlikoff, Laurence J. (1992) *Generational Accounting : Knowing Who Pays, and When, For What We Spend*, New York : The Free Press. (『世代の経済学』香西泰監訳、日本経済新聞社 (1993) )
- アラン・J・アウアバック、ローレンス・J・コトリコフ、ウィリー・リーブフリッツ (1998) 「世代会計の国際比較」『金融研究』12月、日本銀行金融研究所。
- 麻生良文・吉田浩 (1996) 「世代会計からみた世代別の受益と負担」『フィナンシャル・レビュー』March、大蔵省財政金融研究所。
- 鈴木玲子 (1999) 「個人別世代会計による受益と負担の分析：世代間移転構造からみた財政の問題点」『JCER Discussion Paper』 No.59 12月。
- 古郡鞆子 (2002) 「非典型雇用の増加と社会保障問題」 『計画行政』 第25巻第2号。

〔統計資料〕

- 厚生労働省 (1999) 『所得再分配調査』
- 社会保険庁 (1998) 『公的年金加入等状況調査』
- 総務省 (1999) 『全国消費実態調査報告』
- (2000) 『家計調査』
- (2000) 『労働力調査特別調査』
- 内閣府 (2001) 『国民経済計算』

分担研究者 松丸 和夫 中央大学経済学部教授

研究要旨：ドイツの労働力の非正規化は、近年就業形態の多様化とともに急速に進み、それとともに既存の社会保険制度の適用を免除される就業形態が増大しているため、1999年以降「軽微雇用」に関する新たな規制が設けられた。本研究では、最近のドイツにおける社会保障改革の動向をふまえ、日本の非正規労働に関する社会保障制度改革の検討にとって有意義な外国の事例を紹介した。

#### A. 研究目的

20世紀に打ち立てられた社会保障制度は、典型労働あるいは正規雇用の労働者を前提に設計されたものである。

しかし、20世紀末および21世紀に入って、先進諸国、例えば日本やドイツでは、上記の概念で括られる典型労働は、労働市場全体におけるその比重を次第に低下させ、既存の社会保険制度、とりわけ年金・医療・雇用といった社会保険制度の適用範囲の縮小問題が注目されるようになった。この研究ではドイツにおける社会保障改革の一環としての「軽微雇用」に関する規制改革を実証的に分析し、その意義を解明しようとした。

#### B. 研究方法

ドイツの社会保障制度について、社会保険の適用基準に関する公式制度の改革を1999年の「軽微雇用」に焦点を合わせて、法令と統計数値を用いて分析した。また、アジェンダ2010に基づく労働市場改革が過去2年間に急速に進められたので、非正規労働をめぐる労働市場政策の改革動向も分析した。

研究の最終段階でドイツの経済労働省や健康社会保障省、ドイツ年金基金連合などを訪問調査し、その成果もあわせて非典型労働者の増大と社会保障改革について政策効果分析を行った。

（倫理面への配慮）

調査協力者の個人情報については、一切公表しないことを約束し、論文発表においても機関名の表示に止めることとした。

#### C. 研究結果

ドイツの軽微雇用とは次のような雇用のことである。

- (A) 短期的または季節的雇用
- (B) 軽微な賃金の副業雇用
- (C) 軽微な賃金の本業雇用

(A)～(C)に共通して、所得基準は当初月収325ユーロまで、週労働時間が15時間までという基準が2003年3月まで適用され、それ以降は週労働時間に関する基準が撤廃され、週所得基準が400ユーロに引き上げられた。

1999年3月、「軽微雇用関係の新規制に関する法律」は、政策目的として以下の諸点を掲げている。

- ①軽微雇用関係で働く女性たちにも改善された高齢期保障を可能にすること。
- ②軽微雇用の管理可能性を増大させること。
- ③保険料拠出によって支えられる社会保険の財政的基礎を確保すること。
- ④中期的にこのような軽微雇用関係の拡大を制限すること。
- ⑤標準的雇用関係の軽微雇用へのさらなる分割を防ぐこと。

しかし、非典型雇用増大傾向には歯止めがかからず、上記③の社会保険財政確保が中心的役割を期待されている。したがって、社会保障改革とならんで、標準的雇用を増大させる労働市場改革の成果を前提とされている。

#### D. 考察

登録失業者が 400 万人台、公式失業率が 10%を下回らない状況で、労働市場改革のサイドからは、ミニ・ジョブ、ミディ・ジョブといった形での就業促進政策が重点課題となっている。しかし、「軽微雇用」に象徴されるように、僅少な所得しかもたらさない就業機会の労働者からは、期待される社会保険料拠出が実現できないため、多様な働き方と多様な所得水準の労働者から応分の社会保険料拠出を可能とするための新たな基準が 2003 年 4 月より実施され、「軽微雇用」とは文字通り月収 400 ユーロ以下の雇用という基準に一本化された。それを 1 セントでも超える所得については、当面 800 ユーロまで段階的に上昇する社会保険料負担を義務づけ、800 ユーロを超えた時点で、通常社会保険料率を適用するという方式が実施されている。

ヒアリング結果によれば、現在健康社会保障省として諸改革の外部評価を受けるた

めの準備作業に取り組んでおり、国民へのアンケート調査と外部専門家による鑑定書を 2005 年に向けて依頼しているという。

#### E. 結論

多様な働き方、多様な所得水準の労働者に社会保障、特に社会保険のネットをかぶせるためには、ライフステージにおける仕事と生活のバランスを個人が選択しうるような、あるいは就業形態に中立的な労働市場制度と社会保障制度の改革が必要である。

#### F. 健康危険情報

該当せず

#### G. 研究発表

##### 1. 論文発表

「ドイツにおける非正規雇用の展開」(労務理論学会編『現代の雇用問題』晃洋書房平成 15 年刊 53-61 ページ)

##### 2. 学会発表

労務理論学会第 12 回全国大会統一論題「ドイツにおける非正規雇用の展開」平成 14 年 6 月 8 日(土) 於：岩手大学

経済統計学会第 47 回全国研究総会「ドイツの非正規雇用に関する統計」平成 15 年 9 月 13 日(土) 於：松山大学

#### H. 知的財産権の出願・登録状況(予定を含む。)

##### 1. 特許取得

なし

##### 2. 実用新案登録

なし

##### 3. その他

なし

## 第4章 ドイツの非典型労働と社会保障

### 4.1 研究課題と報告の構成

20世紀に打ち立てられた社会保障制度は、典型労働あるいは正規雇用の労働者を前提に設計されたものである。ここで典型労働とは、就業時間がフルタイムであること、雇用契約関係が期限を定められず継続的であること、労働から得られる所得が通常の生活を営むに十分であること、その他労働協約の適用を受ける等、労使が共有できるあるべき労働の姿として理解されてきた。

しかし、20世紀末から21世紀になると、先進諸国、例えば日本やドイツでは、上記の概念で括られる典型労働は、労働市場全体におけるその比重を次第に低下させ、既存の社会保障制度、とりわけ年金・医療・雇用といった社会保険制度の適用範囲の縮小問題が注目されるようになった。

本論文では、分析対象をドイツに限定して、第一に、ドイツの非典型労働（*atypische Beschäftigung*）の概念を、統計等を用いて明らかにし、あわせて、それら非典型労働の現状を量的に分析した。第二に、社会保障制度の観点から非典型労働をとらえた場合に、何が問題となり、どのような制度改革が現実的に要請されるかについて、ドイツの法制度の改革を通じて概観した。第三に、2004年3月に法律が通過した最近の公的年金改革について、ドイツの社会保険年金の創設以来の沿革を通じてその意義を解明した。

### 4.2 ドイツの非典型労働のとらえ方と推移

#### 4.2.1 ドイツの就業人口の定義と統計区分

現在のドイツでは、非正規雇用あるいは非典型労働を直接表現する統計概念は存在しない。そこで、まず非正規雇用を代替あるいは部分集団として含む統計を使って非正規雇用の拡大傾向を分析をする。表4-1は、ドイツ連邦統計局が毎年実施しているマイクロ・センサス（標本調査）による稼得人口の内訳を示している。ここで「稼得人口」とは、ドイツ国内に居住する人口で、調査期間に直接又は間接に稼得を目的とする活動（自営、家族従業、従属的就業を問わず）をしたか、そうした活動を求めていた人を指す。したがって、 $\text{稼得人口} = \text{就業人口} + \text{無業人口}$ である。日本における労働力人口にほぼ相当する。

ドイツの全居住人口に占める稼得人口の割合は、各年とも約50%を維持している。これを労働力人口比率（労働力率）としてみると、過去数十年間50%前後で推移してきた日本の水準とほぼ同じである。次の表4-1で、稼得人口は、さらに無業人口+就業人口に分けられている。2000年に372万人ほどであった無業人口が2002年には約407万人へと30万人以上増加している。稼得人口でありながら無業となっている人口の増加は、登録失業者（ドイツの公式失業者）の増加とほぼ一致している。

表4-1 ドイツの就業・非就業人口

年	2000	2001	2002
	単位：千人		
稼得人口	40,326	40,550	40,607
就業人口	36,604	36,816	36,536
内女性	15,924	16,187	16,200
無業人口	3,722	3,734	4,071
内女性	1,726	1,680	1,782
非稼得人口	41,834	41,728	41,848
男	17,404	17,478	17,657
女	24,431	24,250	24,191
15歳以上65歳未満の就業率			
男	79.9	80.1	80.1
女	64.0	64.9	65.3

資料出所：Statistisches Bundesamt Deutschland,  
Mikrozensus,2000,2001,2002

次に表4-2によって、就業者総数の内訳を従業上の地位区分でみると、2001年の場合、就業者36,816千人のうち、自営業主が3,632千人、家族従業者が441千人、公務員が2,263千人、ホワイトカラー（職員）が18,496千人、ブルーカラー（労働者）が11,984千人となっている。後にみるように、非典型労働は従業上の地位の各区分に分散しており、また、無業者の一部分もこれに含まれる。これは、公式失業のとらえ方がドイツと日本では異なるからで、ドイツでは、若干の時間収入の伴う仕事についても登録失業者と認定される。

表4-2 従業上の地位別就業人口

年	2000	2001
	単位：千人	
稼得人口	40,326	40,550
就業者	36,604	36,816
無業者	3,722	3,734
非稼得人口	41,834	41,728
就業上の地位		
自営業主	3,643	3,632
家族従業者	323	441
公務員	2,315	2,263
ホワイトカラー	17,645	18,496
労働者	12,678	11,984

資料出所：表4-1に同じ

注：2002年の数値は未発表

#### 4.2.2 ドイツの雇用統計における非正規雇用の区分

ドイツの統計における従業上の地位区分は、日本のそれと違って、臨時・日雇のような非正規の代替指標は含まれていない。その考え方の根拠として、ドイツではパートタイムであれ有期契約の労働であれ、そのことによる正規雇用との不均等待遇が法律によって禁止されていること、短時間正社員とフルタイム正社員の切り替えを請求する権利が労働者

に与えられていることと密接な関係がある。<sup>1</sup> しかしながら、現実には季節的に就業と失業を繰り返す労働者や、ライフサイクルとの関係で短時間雇用をもとめる労働者、求人求職をめぐる労働市場の需給関係によって、期限付きの雇用契約しか見つけれられない就業者が多数存在し、近年ではそれらの非典型労働は増加傾向にある。

ドイツに限らず、非典型労働の基準は一つではないため、統一的な基準は存在しないが、ドイツ特有の基準として、「社会保険加入義務者」(die Sozialversicherungspflichtige) という概念が、公式なものとして使われてきた。つまり、年金保険、医療保険、失業保険等に加入が義務づけられる職域・労働時間・所得の基準を「社会法典」が定め、具体的な基準は法令によって改定されてきた。当然のことながら、社会保険加入義務者は、社会保険の強制加入の原理にもとづき、当該職業から得る所得によって生計を維持していることが前提となり、したがって、失業や疾病、老齢による所得の中断・減少・喪失に際してのリスクを社会保険がカバーするという建前になっている。

表4-3は、2001年に連邦統計局が試算した社会保険加入義務有りの雇用者の内訳である。男性についてみると、ホワイトカラーよりも労働者の方が加入義務者数が多いが、女性では労働者よりもホワイトカラーの加入義務者が多くなっている。あわせて、フルタイム・パートタイム区分でみると、男性では加入義務者総数約1,540万人の内約1,480万人がフルタイムであるのに対して、女性の加入義務者では約1,240万人の加入義務者の内約886万人がフルタイムである。したがって、女性の場合、フルタイムであっても社会保険加入

表4-3 社会保険加入義務有りの雇用者構成 (2001年6月30日現)

	男女計	男	女
総計	27,817,114	15,444,587	12,372,527
国籍			単位：人
ドイツ人	25,809,052	14,150,941	11,658,111
外国人	2,008,062	1,293,646	714,416
内EU国籍	643,092	415,238	227,854
従業上の地位			
労働者	11,936,601	8,901,491	3,035,110
ホワイトカラー	15,880,513	6,543,096	9,337,417
フル・パート区分			
フルタイム雇用	23,697,580	14,833,001	8,864,579
パートタイム雇用	4,119,534	611,586	3,507,948
パートタイムの内			
週18時間未満	798,553	194,837	603,716
週18時間以上	3,320,981	416,749	2,904,232

資料出所：連邦雇用公社の雇用統計をもとにドイツ連邦統計局が試算

<sup>1</sup> 国勢調査の従業上の地位7区分は、雇用者(常雇+臨時雇+役員)・雇人のある業主・雇人のない業主・家族従業者・家庭内職者となっており、「雇用者」の内訳として「臨時雇」が区分されて集計されている。また、労働力調査の従業上の地位8区分は、自営業主(雇有業主+雇無業主<一般雇無業主+内職者>+家族従業者)・雇用者(常雇<一般常雇+役員>+臨時雇+日雇)であり、臨時雇・日雇の区分がなされている。

義務から除外される人の割合が高く、その反面パートタイム雇用の社会保険加入義務者の割合は、男性よりもはるかに高い水準である。表中に週 18 時間未満と週 18 時間以上という区分がパートタイムにあるのは、2001 年時点では、たとえパートタイムであっても社会保険加入義務が生じる週労働時間が 18 時間と定められていたからである。したがって、週 18 時間未満で社会保険加入義務が生じているのは、労働時間以外の条件、主に所得水準によって加入義務が生じたものとみてよい。<sup>2</sup>

次に表 4-4 により、ドイツの派遣労働者数を過去 5 年について示した。ドイツにおける労働者派遣事業の始まりは、日本よりも古く、1972 年の労働者派遣法 (Gesetz zur Regelung der gewerbsmäßigen Arbeitnehmerüberlassung) により法的に認められた。この法律では、一定の要件を備えた事業者によりのみ労働者派遣事業を許可している。しかし、唯一労働者派遣が禁止されている業種は、建設業であり、同法 1 b 条で規制されている。1996 年に 17 万人を超えた派遣労働者数 (年 2 回の調査時点) は、表に示されているようにその後も増加し続け、2001 年 6 月末には 35 万人を突破し、その後も 30 万人台で推移している。日本では、2004 年 3 月に製造業務への派遣が法令改正により解禁となったが、ドイツでは当初より製造業関係への派遣を禁止する規定はなかった。しかし、製造業における労働協約が派遣労働者にも適用されるため、協約のカバー率の高い業種では、人件費節減策としての派遣労働者の活用はそれほど進まなかった事情がある。職業別内訳で最も

表4-4 ドイツの職業別派遣労働者数

職業区分	6月30日	12月31日	6月30日	12月31日	6月30日	12月31日	6月30日	12月31日	6月30日
	1998		1999		2000		2001		2002
化学・人工素材加工	1,000	983	1,279	1,136	1,315	1,283	1,421	1,280	1,467
金属生産・加工	7,508	6,909	8,426	8,575	9,190	9,573	10,279	8,649	9,687
機械工	52,784	47,941	55,739	56,411	59,416	59,547	65,010	55,221	55,976
電気工	24,520	22,959	27,062	25,908	27,300	26,982	28,216	25,665	23,780
金属機械工	13,009	11,825	13,243	12,468	13,999	14,021	14,922	10,187	11,657
建設職業	2,770	2,861	4,339	3,464	3,929	3,926	4,507	3,697	4,664
建設関連	1,575	1,155	1,747	1,159	1,615	2,719	1,528	1,147	1,331
補助的業務	71,326	61,841	75,595	74,056	100,364	93,928	98,040	80,601	92,967
その他の製造職業	12,446	10,862	14,728	15,224	17,112	16,682	19,111	15,574	18,890
技術的職業	9,288	9,233	9,884	10,431	11,500	11,850	11,992	11,134	14,224
商品販売職	416	613	649	1,036	1,497	1,560	1,383	1,777	2,024
組織・行政職業	29,166	29,568	34,961	34,845	43,402	44,319	46,201	37,771	34,248
保健衛生職業	1,217	1,282	1,356	1,604	1,978	2,093	2,626	2,876	2,790
一般サービス業	5,009	5,288	5,553	6,452	8,341	8,409	7,752	8,003	7,396
その他のサービス業	15,523	13,539	25,141	28,478	32,044	33,211	37,116	32,204	47,658
その他の職業	5,338	5,383	6,692	5,115	6,020	7,742	7,160	7,121	7,536
合計	252,895	232,242	286,394	286,362	339,022	337,845	357,264	302,907	336,295

資料出所: Bundesanstalt für Arbeit

<sup>2</sup> ただし、このような社会保険適用基準は、たびたび改定されており、それらを整備する意味でも後に考察する「軽微雇用」(geringfügige Beschäftigung)の統一基準が制定されたのである。

派遣労働者数が多いのは、補完的業務であり、ピーク時には 10 万人を超えている。次いで多い職種は熟練職種としての機械工であり、ほぼ 5 万人を超える水準で推移してきた。3 番目に目立つのは、増加率が高いその他のサービス業であり、統計ではこれ以上の細分類は示されていないが、スポット的に派遣要請に応じて働く労働者がサービス業分野で増加しているものと推定される。

#### 4. 2. 3 ドイツにおける非正規雇用の類型とモデル

以上、社会保険加入義務雇用者、派遣労働者について非典型労働の「典型」としてその数量的把握を試みたが、依然として非典型労働の全体像を直接把握することは困難である。そこで、税制や社会保障制度（特に社会保険制度）の観点から、納税者の確保・社会保険料拠出者の確保のために、課税基準・社会保険加入基準を適正化することで、税・社会保障制度の安定を図る努力がなされてきた。いわば労働市場サイド以外の方向から、事実上の「非典型労働」を摘出しようとする行政サイドの努力である。このような角度からの非典型労働へのアプローチとして、次節 4. 3 で、「軽微雇用」の問題に詳述しよう。ここでは本節のまとめとして、ドイツにおける非典型労働の代表的類型とされるパートタイム・派遣労働者・有期契約雇用についてのドイツ人労働市場研究者のモデルを次の表 4-5 によって整理しておこう。

表 4-5 ドイツの非典型労働モデルと規制改革

	所得	雇用の安定性	社会保障	利益代表制
パートタイム	労働協約の適用	フルタイムと同様	フルタイムと同様	フルタイムと同様
派遣労働者	派遣元企業の労働協約の適用	派遣元企業同様か不安定割り増し*	典型労働と同様	労働組合・従業員の二重代表制原則
有期契約雇用	労働協約の適用	不安定割り増し*	標準労働時間関係と同様	期限の定めのない雇用と同様

Bernd Keller/Hartmut Seifert(Hrsg.), *Atypische Beschäftigung*, 1995, S.246 の表から作成。

\* 不安定割り増しとは、Prekaritätsprämie の訳語であるが、雇用契約の不安定性を補うための手当や補填措置が想定されている。

非典型労働の類型の第 1 は、パートタイムである。ドイツでは、すでに 1985 年の就業促進法 (Beschäftigungsförderungsgesetz) によって、パートタイム雇用について次の方規定が与えられている。まず、同法第 2 条で「差別的処遇の禁止」がうたわれ、その第 1 項では、「雇い主は、パートタイム雇用の被用者を客観的な理由から差別待遇が正当化さ



れる場合を除いて、パートタイム労働であるがゆえにフルタイム雇用の被用者と差別して処遇することは許されない。」と定められている。表のモデルでは、所得・雇用の安定性・社会保障・利益代表制（ドイツにおける従業員代表制への参加）いずれの面でも、パートタイムはフルタイムと同様の労働環境が保証されるべきものと考えられている。したがって、ドイツにおけるパートタイムは、労働時間の短さを除けば正規労働と同様の処遇が与えられるべき雇用形態として理解される。

非典型労働の類型の第2は、派遣労働者である。なぜなら、技術的理由または人材確保の困難性から労働者が直接の雇用関係を結ばない派遣先事業で働くという形態は、1対1の直接雇用関係を典型労働と考える立場からは、変則的な働き方と理解されるからである。さらに、使用者（雇い主）の経済上の理由（人件費節減等）から、派遣労働者が活用される場合には、単に雇い主の事業場と実際に働く派遣先事業場の空間的分離に止まらず、労働者の使用場面における実際が雇用契約条件と齟齬を来す可能性があるため、やむを得ない非典型的就業形態にとらえる見方も根強い。表4-5のモデルでは、雇用主の責任として派遣元企業の労働者に適用される労働協約の派遣労働者への適用、それが実現しない場合の補填措置としてのプレミアムの労働者への付与などが必要だとされている。つまり、労使のリスク・シェアリングの考え方である。

第3の類型としての有期契約雇用についても、労働契約期間の限定（短さ）を補填するものとしての不安定プレミアムが求められている点を除けば、賃金・社会保障・経営参加のいずれにおいても正規雇用と差別されるべきではないとされている。

以上の3類型に関するモデルの妥当性は、労働者の技能・経験、生活状態、年齢、職種や業種によって多様な色合いで存在するから、一概に非典型労働が典型労働と同様に処遇されているとは言い難いが、次にみる「軽微雇用」に関する行政からのアプローチにもみられるように、ドイツにおいては、雇用形態の違い、労働時間の長さの違いによって、非典型労働を「身分」的に差別することに対しては、相当強い批判と抵抗があることは間違いないであろう。

#### 4.3 社会保障からみた非典型労働——「軽微雇用」

##### 4.3.1 改革の目標

1998年10月に発足したドイツのシュレーダー政権は、400万人ラインを上下する登録失業者数をいかにして減少させるかを政策課題の重要項目として取り組んできた。それと同時に、ドイツ産業の国際的競争力をいかに維持・発展させるかという旧コール政権から引き継いだ課題との調整も求められてきた。他方で、少子化・高齢化が進行するもとのドイツの社会国家をどのように持続性あるものとしていくかも、社会民主党と緑の党連立政権の大きな課題とされてきた。

本節では、1998年以降のドイツにおける労働市場政策を、「軽微雇用」(geringfügige

Beschäftigung) の増大傾向に対する新たな規制改革の問題として捉え直すことにする。<sup>3</sup>

2002年10月までドイツの労働社会秩序省 (Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung) 大臣であったワルター・リースター (Walter Riester) は、「軽微雇用」と題する2002年1月に発行された同省のパフレットのなかで次のように述べている。

「連邦政府は、公正な競争をもとめ、社会保険からの逃避を防止する。なぜなら、企業が系統的に少額稼得者を雇うことによって、公正な雇用主に対する競争上の優越性を確保することは許されないからである。同様に看過できないのは、わが国の社会保障水準の高さを支える拠出の支払い者がだんだん減少しつつあるということである。連邦政府は、こうした不公正を、とりわけ軽微雇用に対する新たな規則によって除去した。連邦雇用公社 (Bundesanstalt für Arbeit:以下 BA と略す) は、2001年6月30日の確定日に、もっぱら軽微な雇用に使っている人の数を410万人登録した。この年約30億ドイツ・マルクが年金保険の担い手にもっぱら軽微な雇用に使っている人のための拠出金として納められた。しかしわれわれは、軽微雇用に対する新規則によって当事者の社会的保障も根本的に改善して来た。そして同時にわれわれは社会保障諸制度の濫用と効果的にたたかってきた。そのこともまたわれわれの政策の一つの重要目標である。」<sup>4</sup>

すでに知られているように、ドイツでは1999年4月より軽微雇用の社会保険および税法上の取り扱いに関する新しい規則が実施されている。軽微雇用は、それまで非正規雇用、非典型的雇用、総じて賃金収入が不十分で労働時間も通常の労働者より短く、就業期間が限定されるなどいわゆる標準的雇用との対比で注目されてきた概念である。しかし、ドイツのような社会保障制度の発達した国においては、社会保険の労働者と事業所への適用範囲は、理論的にはすべての事業所・労働者が建前とされてきたが、実際には労働時間や就業日数が通常の労働者より短い労働者や、賃金所得の少ない労働者については、種々の適用除外を認める措置がとられてきた。ドイツの場合、1960年代にすでに、軽微雇用に対する社会保険加入の免除が実施された。例えば、主婦、年金生活者、学生・生徒、副業としての就業者などは、社会保険料負担義務が生じる限界の範囲内で年間所得を調整した。しかし、1970年代後半から失業が増大し、社会保険料収入の減少、90年の東西ドイツ統一に伴う社会保障関係支出の増大により、全体として社会保険料の拠出率 (保険料負担率) が著し

---

<sup>3</sup> 1999年の軽微雇用に関する新規制から4年後の2003年4月より軽微雇用に関するさらに新しい規則が発効し、月額400ユーロ1セント以上 (従来は325ユーロ超) の雇用はすべて社会保険加入義務が生じ、週15時間以上勤務という労働時間ルールも撤廃された。すなわち社会保険加入がいつさい免除される現行の「軽微雇用」とは月額所得400ユーロ以下しかもたらさない「低所得」就業を意味することとなった。「軽微雇用」というのは、日本語として理解しにくい、原語の geringfügig という言葉は、「わずかな、ちっぽけな、取るに足りない、つまらない」といった日常語が、社会保険・税制上の概念として採用されたものである。したがって、その概念定義ははっきりと数量的に区分できるもので、曖昧さは残っていない。

<sup>4</sup> Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung, Geringfügige Beschäftigung, Die 325-Euro-Regelung, 2002, Bonn, Vorwort.

く上昇してきた。このことにより、軽微雇用は、企業にとってのみならず被用者にとっても社会保険料負担を回避する一つ的手段として使われるようになったのである。<sup>5</sup>

こうした傾向に対して、以下に述べるように軽微雇用のいっそうの拡大を防止するための誘導措置として、雇主に対しては年金や医療保険の事業主負担を一定基準を超える軽微雇用の場合に強制することを通じて、軽微雇用は単なる安上がりの雇用手段としてはそのメリットが小さくなるようにした。他方、労働者・就業者に対しては、軽微雇用といえども一定の基準を超えた就業実態がある場合には、社会保険料負担（主に雇主）と所得税負担を求めることによって、軽微雇用で働く人々の年金権や医療保険制度の適用を保障することが求められた。

#### 4.3.2 「軽微雇用」の規制改革の目的

##### ①軽微雇用規制の目的

1999年3月24日の法律、「軽微雇用関係の新規制に関する法律」（Gesetz zur Neuordnung der geringfügigen Beschäftigungsverhältnisse vom 24 März 1999）は、以下の5つの目的をもって制定された。

- 1）とりわけ軽微雇用関係で働く女性たちに改善された高齢期保障を可能にすること
- 2）軽微雇用の管理可能性を増大させること
- 3）保険料拠出によって支えられる社会保険の財政的基礎を確保すること
- 4）中期的にこのような軽微雇用関係の拡大を制限すること
- 5）標準的雇用関係の軽微雇用へのさらなる分割を防ぐこと。

ヨーロッパのなかでもみずから社会国家<社会保障・労使共同決定を軸とする労働福祉国家>を標榜するドイツ連邦共和国は、1990年の当時ドイツの統一以来増大する失業と非正規雇用の拡大によって、社会保障の財政問題が深刻化している。他方で、オランダ・モデルと称されるように短時間就業の活用をワークシェアリングや雇用創出の重要な方策として評価する動きが強まるなかで、社会国家を土台で支えるべき標準的雇用関係の浸食に対する危機感の現われとしてこの制度改革は位置づけることができる。

焦点となるのは、女性のパートタイム労働者及び一般労働者と比べて著しく低賃金の不完全就業労働者である。これらの人々が、この社会国家のシステムに社会保障制度を通じてきちんと編入されなければ、ドイツの経済・社会の将来展望が描けないほど事態は深刻になっている。90年代より、行政や研究者の間では、軽微雇用についての言及がなされてきたが、今回の法改正は、この軽微雇用を社会保険と税制の両側面から行政的に把握し、対処しようとするものである。<sup>6</sup>

<sup>5</sup> Rudolph, H.: Geringfügige Beschäftigung……Das 630-DM-Gesetzä Was ändert sich für wen? IAB-Kurzbericht Nr.11/1999,S.2

<sup>6</sup> 630DM基準を設けることによって、軽微雇用を規制していこうとするこの改正に対して次のような批判があることにも注意すべきである。「630DM仕事（軽微雇用のこと：引用者注）は、社会保険の権利

## ②軽微雇用の定義

軽微雇用とは何か。その定義は、東西ドイツ地域を問わず一月の勤労所得 325 ユーロを基準に社会保険料・所得税の負担が決定される。つまり、軽微雇用とは、月間所得が 325 ユーロ以下の雇用関係を意味する。2001 年 1 月からユーロ通貨が全面実施となる前のドイツ・マルクの基準でいうと月収 630 マルクであった。

しかし、勤労所得基準だけでは、就業・生活状況を必ずしも正確に反映しないので、社会保険と税の負担を決めていくためにこの法律では、次の 3 つのカテゴリ区分をしている。

### A.短期的または季節的雇用

これは、最長 2 ヶ月または年間 50 日以下の雇用関係である。

### B.軽微な賃金の副業雇用

これは、月間所得が 325 ユーロ以下および 1 週間の労働時間が 15 時間未満の雇用で、なおかつ社会保険加入義務のある本業をもっている雇用関係である。

### C.軽微な賃金の本業雇用

これは、継続的に被用者として働き、月額賃金が定期的に 325 ユーロ以下で 1 週間の労働時間が 15 時間未満の雇用関係である。

まず、A の短期的または季節的雇用について、新規制以前と事態は何も変わらない。この雇用関係にある人が、賃金をいくら得ているかに関わりなく、2 ヶ月以下または年間 50 日以下の雇用関係にしかない場合は、すべての社会保険加入義務が免除される。ただし、先にみたこの法律の目的の 2 と 4 に関連して、この種類の軽微雇用といえども、雇用契約を締結することが必要で、雇用関係の性格によって限定的に利用されることが求められ、そして職業として専門的におこなわれることは認められない。

第二の B.軽微な賃金の副業雇用は、複数の雇用・就業関係にある人々が対象となる。この新規制では、主婦の軽微雇用と並んで主なターゲット・カテゴリである。まず、複数の雇用・就業から得られる所得は合算されて、社会保険料の算定基礎となる。次の表 4-6 に示したように、本業と副業の組み合わせによって、社会保険の適用義務の発生状況は変化するが、納税義務（源泉分離または総合課税）が一様に発生していることに注意する必要がある。

本業と副業の組み合わせ別に見ると、継続的軽微雇用×継続的軽微雇用の場合は、年金保険・医療保険・労災保険の加入義務が発生する。いずれも、325 ユーロ基準と労働時間 15 時間基準が適用されるから、合算してもこの基準を満たさない雇用関係の場合は、社会保険の加入は免除される。

短期的・季節的軽微雇用×短期的・季節的軽微雇用の場合は、所得合算の上、2 か月を

---

の問題である前に、労働市場の問題である。労働市場から発展し、社会保険金庫と社会保障にとっての問題に至ったのが 630DM 仕事の本質である。」 Arbeitsgruppe Alternative Wirtschaftspolitik, MEMORANDUM'99