

- 大竹文雄(2000)「所得格差を考える」『やさしい経済学』日本経済新聞 2000年3月3日。
- 大竹文雄(2003)「所得格差の拡大はあったのか」樋口美雄・財務省財務総合政策研究所編『日本の所得格差と社会階層』日本評論社、pp. 3-19.
- 金子能宏(2003)「女性パートタイム労働の現状を踏まえた雇用政策と年金制度の役割」国立社会保障・人口問題研究所編『選択の時代の社会保障』pp. 71-89.
- 神谷隆之(1997)「女性労働の多様化と課題」『フィナンシャル・レビュー』(December)pp. 29-49.
- 小原美紀(2001)「専業主婦は裕福な家庭の象徴か?」『日本労働研究雑誌』No. 493, pp. 15-29.
- 永瀬伸子(1997)「パート賃金はなぜ低いか? 諸制度の足かせ」雇用促進事業団『国際化の進展と労働市場——制度政策の影響』(財)統計研究会、pp. 159-191.
- 樋口美雄・法専充男・鈴木盛雄・飯島隆介・川出真清・坂本和靖(2003)「パネルデータに見る所得階層の固定性と意識変化」樋口美雄・財務省財務総合政策研究所編『日本の所得格差と社会階層』日本評論社、pp. 45-83.
- 樋口美雄(1995)「「専業主婦」保護政策の経済的帰結」, 八田達夫・八代尚宏編『「弱者」保護政策の経済分析』, 日本経済新聞社、pp. 185-219, .
- 樋口美雄・西崎文平・川崎暁・辻健彦(2001)「配偶者控除・配偶者特別控除制度に関する一考察」, 景気判断・政策分析ディスカッション・ペーパー, DP/01-4, 内閣府政策統括官(経済財政-景気判断・政策分析担当), 2001年8月。
- Abe, Yukiko (2002) “The Effects of the 1.03 Million Yen Ceiling in A Dynamic Labor Supply Model,” 日本経済学会 2002 年度秋季大会報告論文。
- Akabayashi, Hideo (2001) “How Do Japanese Wives Respond to the Allowance of Spouse? A Structural Estimate of Labor Supply and a Test of a Unitary Household Model,” 日本経済学会 2001 年度秋季大会報告論文。
- Blackburn, M.L. and Bloom, D.E. (1994) “Changes in the Structure of Family Income Inequality in the United States and Other Industrial Nations During the 1980s,” *NBER Working Paper* No. 4754.
- Horrigan, M.W. and Haugen, S.E. (1988), “The Declining Middle Class Thesis: A Sensitivity Analysis,” *Monthly Labor Review*, May 1988.
- Levy, F. (1987) *Dollars and Dreams*, Russell Sage Foundation.
- McMahon, P.J. and Tschetter, J.H. (1986) “The Declining Middle Class: A Further Analysis,” *Monthly Labor Review*, September 1986.

6. パートタイム女性労働者に対する厚生年金適用拡大と 人的控除の影響に関する実証分析

金子 能宏

(国立社会保障・人口問題研究所 社会保障応用分析研究部長)

1. はじめに

女性の働き方を尊重した社会保障のあり方は、少子高齢化による社会経済の変化に伴って、ますます重要な検討課題になりつつある。『国勢調査』によれば、わが国の生産年齢人口(15～64歳人口)は戦後一貫して増加し、1995年に8716万人のピークを迎えた後、2000年には8622万人に減少し始めた。そして、2003年の生産年齢人口は8550万人¹となっており、この2年間で72万人減少している(0.8%の減少)。さらに、2002年1月の将来人口推計(国立社会保障・人口問題研究所)によれば、団塊の世代が引退年齢に達する2015年の7730万人を経て、2050年には5389万人に減少することが予測されている²。

ライフサイクルにおける世帯消費のパターンは³、結婚・出産の後に子供の成長とともに増え、高等教育を受ける時期に最も高くなるのに対して、60歳以降は低下する傾向があることから、生産年齢人口が減少し始めたことは、1990年代後半以降、民間消費支出の伸び悩みの一因となった。こうした経済環境のもとで、企業は正規従業員の雇用を抑えてパートタイム労働へ労働需要をシフトさせる傾向が続くこととなった。1997年と2001年を比べると、パート等非正社員は200万人増加した一方、正社員雇用は170万人減少した。その結果、2001年には、週35時間未満雇用者は1205万人、雇用者全体の2割に達し(ちなみに20年前は1割であった)、パートタイム労働者として就労する割合の多い女性の失業率が正規労働者で就労することの多い男性の失業率を下回ることとなった。

女性の就業機会が増えたことは好ましいことではあるが、パートタイム労働についてはその人数が増加したうえに仕事の内容も多様化したにも拘わらず、労働条件は正社員に比べて必ずしも整備されていないのが現状である。平成14年7月の「パートタイム労働研究会」報告書(厚生労働省雇用均等・児童家庭局、2002)によれば、正社員と同じ仕事をしているパートタイム労働者数は正社員数の4割強に達し、女性パートの所定内給与(時間当たり)を職種構成の点で正社員とそろえて賃金格差を推計すると8割強となることが指摘されている。しかし、賞与、退職金制度の適用を受ける正社員は9割以上なのに対して、パートではそれぞれ4割強、1割弱しか適用されず、依然大きな差があることが指摘されている。

¹ 総務省統計局平成15年1月の人口推計(確定値)による。

² もちろん、経済環境や労働移動の条件が変化すれば、西欧諸国が経験したような外国人労働者の影響が現れて、生産年齢人口の減少はこれほど大きくはならないかもしれない。

³ ここでの年齢階級別の消費パターンは、光熱費などの共同消費を調整した後の年齢階級別にみた世帯員一人当たり消費支出額の推移である。

このような現状を踏まえて、この報告書では、「拘束性の高いフルタイム正社員か補助的パート」の二者択一から脱却して、従来の正社員に比べ、残業、配転などの拘束性は少ないが、ある程度基幹的な仕事を行う「中間形態」の就業形態が提案されている。そして、このような就業形態にパートタイム労働を位置づけながら、パートかフルかにこだわらず、できるだけ統一的な雇用保障・処遇を行う連続的な仕組みを形成することを提唱している。

こうした雇用政策の動きに対応して、パートタイム労働に対する引退後の生活保障については年金局の「女性と年金研究会」において検討され、その論点整理を踏まえてパートタイム労働者への厚生年金の適用拡大が次期年金改革に含まれることとなった（厚生省年金局2002年12月「年金改革の骨格に関する方向性と論点」）。この改革は、雇用政策の観点からはパートタイム労働者の労働条件整備として評価され、社会保障政策の観点からは被保険者数の増加による厚生年金財政の安定化に資すると期待されるものである。

以上のようにパートタイム労働者への厚生年金の適用拡大は社会保障の拡充という点で重要な課題であるが、女性労働者の雇用促進という点では二つの影響を持つことが知られている。すなわち、厚生年金の適用拡大による手取り賃金の減少は、パートタイム労働者の労働供給に対して所得効果と代替効果をもたらす。代替効果は余暇の価値を下げるので余暇の需要が増え労働供給を減少させる。他方、手取り賃金の低下により可処分所得の低下が起こることに対して、所得効果は不確定であり、余暇が正常財である場合には余暇が減少し労働供給が増えるのに対して、余暇が下級財である場合には余暇が増加し労働供給が減少する。したがって、厚生年金のパートタイム労働への適用拡大がパートタイム労働者の就業に及ぼす影響を見るためには、実証分析が必要である。

このような実証分析の結果は、人的控除（配偶者控除、扶養控除）が可処分所得に影響を及ぼすことから、人的控除がパートタイム労働者の就業に及ぼす影響を見るためにも応用することができる。

本章では、このような観点から、パートタイム労働者の就業行動を、パートタイムで就業するかどうかの選択と、パートタイムで就業する場合の労働時間を、サンプル・セレクション・バイアスを補正して推定するヘックマンの2段階推定法により推定し、この結果を用いて、パートタイム労働への厚生年金の適用拡大が就業行動に及ぼす影響と、人的控除の変化が就業行動に及ぼす影響について考察する。人的控除には年金等控除、配偶者控除、扶養控除等があるが、本稿では、これらのうち配偶者控除と扶養控除の対象となり、厚生年金の適用拡大の対象ともなるパートタイム労働を選択することのできる女性を対象に実証分析を行う。

そこで、本章の構成は次のとおりである。次の節でパートタイム女子労働の現状を概観しつつ問題の所在を整理する。3節では、小学校就学前の子供を持つ女性に対して行ったアンケート調査「女性の就労と子育てに関する調査」を用いて、パートタイム女子労働者の就業行動について、ヘックマンの2段階推定を用いた推定を行う。4節では、この推定結果を用いて、厚生年金の適用拡大と人的控除それぞれが就業行動に及ぼす影響について考察する。5節では、女性のライフコースでは、結婚・出産・育児を契機に正規雇用を離職して、再び労働市場に参加するときパートタイム労働となる場合がしばしば見られることに留意して、こうした離職期間が引退後の生活保障の上で不利にならない条件について、上記のアンケート調査の結果を概観しながら考察す

る。最後に、まとめと今後の課題を述べる。

2. 女性パートタイム労働の現状

『労働経済白書』によると、女性の雇用労働者数は、1980年の1,354万人から、1985年の1,548万人を経て、1990年には1,834万人となり、2000年には2,116万人に達している。そのうち、パートタイム労働者の占める割合は、『労働力特別調査』によると、1980年には19.3%であったが、その後増加し、1990年には27.0%となり、2000年には32.0%にまで上昇した。また、2000年には派遣・嘱託その他の労働者が女性雇用労働者に占める割合が4.2%に達している（なお、派遣社員が雇用労働者に占める割合は1.2%）。一方、自営業者に占める女性の割合は1970年代から1980年代前半にかけて増加したが、1980年代後半からその割合が低下した。また、就業者に占める自営業者の割合も低下している結果、自営業者として働く女性の数は近年低下している。しかし、雇用労働者の増加が著しいために、女性の就業者数は近年一貫して増加している。

表1 女性の就業形態の多様化：パートタイム労働者等の推移

これに対して、現金給与に加えて法定福利費と法定外福利費などを払う正規労働者数（常用雇用者数）は、1997年から2001年の4年間、減少を続けた。実際、『第45回福利厚生費調査結果報告』（平成12年度、日本経済団体連盟）によれば、2000年に企業が負担した福利厚生費は、従業員1人1ヵ月平均93,203円（前年度比1.1%増）であり、そのうち法定福利費（社会保険料等の企業拠出分）は65,423円（同2.6%増）、法定外福利費（企業が任意に行う福祉施策に要する費用）は27,780円（同2.3%減）であった。これに対して、退職給付の準備（退職一時金と退職年金の準備額合計）は、抑制される傾向にある。2000年の退職給付準備額は、従業員1人1ヵ月平均69,256円で、前年度比4.8%の減少となった（退職一時金が前年度に比べて12.2%、適格年金等が2.2%、ともに減少した）。

現状では、一定収入以下のパートタイム労働者には厚生年金が適用されないため、その労務費用は、正規労働者との間の賃金格差と法定福利費が安くなる分だけ、正規労働者の水準よりも低くなる。その結果、厳しい経営環境の中では、企業はパートタイム労働者の需要を増加させることになる。事実、1997年から2001年の4年間、常用雇用者数は減少する一方、パートタイム労働を含む臨時雇いが増加し、2001年には就業者に占めるパートタイム労働者の比率が21%にまで上昇した。その結果、1998年に正規労働者として雇用される場合の多い男性の失業率が女性の失業率より高くなり、その差は拡大している。2002年には、男性の失業率（5.5%）が女性の失業率（5.1%）よりも0.4%ポイント高くなっている。

このように正規労働者の失業率が高くなり、その賃金上昇の見込みも小さくなると、正規労働者の夫の期待所得は低下するため、妻の労働供給は増加することになる。なぜならば、夫婦が満足できる消費生活は共同決定されるので、夫の所得が低い場合にはこれを補うため妻の就業率が上昇して妻の所得が増加すると考えられるからである。事実、夫婦の世帯所得を男女別に分解すると、妻の所得分布が夫の所得分布の広がり小さくするように作用することが、アメリカの実証研究によって知られている。わが国でも、『所得再分配調査』（平成5年）を用いた金子（2001）は、子育てを終えて妻が夫の所得を補うためにパートタイム労働や正規労働に再び就く割合が高

くなる世帯主45歳以上の雇用者世帯では、妻の所得変動が夫の所得変動を相殺する影響があることを指摘している。

今日の日本経済のように、正規労働者として働くことの多い夫の賃金が伸び悩み、正規労働者の失業率が上昇すると、夫の期待所得は低下することになるので、妻はこの所得低下を補う必要があるため留保賃金が下がり、結果的に妻の就業率が上昇することになる。このような背景から、実際、パートタイム労働と正規労働との賃金格差があっても、パートタイム労働に就業する女性が増えるという形で、パートタイム労働の労働供給は非弾力的となる可能性がある。

現在、厚生年金のパートタイム労働への適用が検討されているが、このような背景から、もしパートタイム労働者の労働供給が賃金率に対して非弾力的であるならば、厚生年金が適用されることによる手取り賃金の低下がある程度生じて、パートタイム労働者の減少は少なく、短期的には厚生年金保険料の収入増が見込まれるとともに、パートタイム女性労働者として働く女性の被保険者期間が伸びることを通じて引退後の年金受給額がより多くなる可能性がある。

3. パートタイム女性労働者の就業行動に関する実証分析

パートタイム労働をしている女性は、現状においても労働時間が同一事業所の常用労働者の概ね4分の3以上に達していれば、厚生年金が適用され定率の保険料を負担している。また、労働時間が常用労働者の4分の3未満であっても、年収が130万円を超える場合は基礎年金(国民年金)の第1号被保険者となり定額の保険料負担をすることになる。さらに、有配偶女性の場合には、夫が基礎年金の第1号被保険者であったり、被保険者の地位をはずれている場合、妻は基礎年金の第1号被保険者となり定額の保険料を負担する必要がある。したがって、パートタイム労働の女性が保険料負担をしなくて済む場合は、夫が厚生年金や共済年金など被用者年金に加入していてその女性が基礎年金の第3号被保険者となり、本人の労働時間が常用労働者の4分の3未満で、かつ年収が130万円未満の場合である。

このような条件があるため、パートタイム女性労働者は、保険料負担をせずに手取り収入を維持するために、保険料負担がかかる130万円以上の年収とならないように、収入調整している可能性がある。このような収入調整は、配偶者控除を受けられるように年収を103万円未満となるように労働時間を調整する問題も指摘されている。これらの問題は、『パートタイム労働者総合実態調査』を用いた実証分析に基づく樋口(1995)、安部・大竹(1995)らの研究により指摘された。大石(2003)は、安部(1999,2002)や樋口・西崎・川崎(2001)などその後の分析を概観した上で、有配偶女性労働者の年収分布は103万円ですパイクを持ち、夫の企業における配偶者手当の影響が見られること、有配偶女性パートタイム労働者の場合には労働時間の賃金率弾力性はマイナスで、賃金が増えると労働時間を抑制する傾向があることなどを指摘している。これらの分析でしばしば用いられた『パートタイム労働者総合実態調査』では夫の属性が得られないため、有配偶女性労働者の就業行動の特徴として前節で触れたアメリカでの実証分析の結果やわが国におけるダグラス・有沢の法則に照らしてみれば、大石(2003)が述べているように、これらの分析結果には留保すべき点もあることが分かる。

そこで、この節では、6年生以下の子供を持つ女性を対象に、本人の就業状況にのみならず有配偶女性の場合には夫婦それぞれの就業状況についても尋ねたアンケート調査のデータを用いて、

パートタイム女性労働者の就業決定の要因と労働供給行動について実証分析を行う。そして、これに基づいて、これまでの先行研究で指摘されてきたことと照らし合わせながら、パートタイム女性労働者に対する厚生年金の適用拡大が及ぼす影響について考察する。

ここでは、小学校6年生以下の子供を持つ女性を対象に、社団法人中央調査社の全国のモニター2000人にアンケート調査票を郵送配布し、1330人から有効回答を得た「女性の就労と子育てに関する調査」（平成14年度）を2次利用して集計した結果を概観する。回答者の年齢分布をみると、30歳代後半が37%、30歳代前半と40歳代がそれぞれ約25%を占めていた⁴。回答者の平均世帯人員数は4.6人、子どもの人数は1.82人で、5割以上の家族は一人っ子という少子化傾向が見て取れる結果となった。

女性の平均収入は149万円であり、所得階級150万円未満に約5割の人が分布しているのに対して、配偶者の平均収入は538万円であった。回答のあった女性の就業状況は、臨時雇い・パート労働・派遣社員が37.6%と最も多いのに対して、正社員と公務員の正規就業が15.1%、自営業者（農林業従事者を含む）が6.7%であった⁵。また、子育ての時期にあることを反映して、無職の割合も多く32.3%であった。

このデータでは、非正規雇用として臨時雇い・パート労働・派遣社員がまとめられているので、分析に当たっては労働時間を用いて区別し、労働時間が正規雇用者の4分の3以下のサンプルをパートタイム女性労働者と見なして分析を行った。パートタイムとして就業するかどうかは、本人の労働時間と余暇の選択に関わる子供の人数や末子の年齢のみならず、上にも指摘されている夫の収入など夫の属性、あるいは住宅ローンの有無など多様な要因が関連していると考えられる。これに対して、パートタイム女性労働者の時給（すなわち賃金率）は、学歴、就業経験年数、転職の有無などによって影響を受ける。租税負担や年金保険料負担に係わる収入調整があるとすれば、それは、時給をもとにパートタイム女性労働者が労働時間を調整することによって可能になる。したがって、実証分析に当たっては、パートタイム就業をするかどうかを示す就業率関数、時給を決める諸要因を示す賃金関数、および労働時間関数を推定する。ただし、アンケート調査でわかる時給は、市場で観察された賃金率であり、就業するかどうかの決定において参照される留保賃金ではない。このようなサンプル・セレクション・バイアスを考慮して、この節ではヘックマンの2段階推定法を用いて、これら三つの方程式を推定した。就業率関数、賃金関数、労働時間関数の推定結果は、それぞれ表2、表3、表4のとおりである。

表2 パートタイム女性労働者の就業率関数の推定結果

表2から、子供の人数が多い場合、高卒に比べて大卒である場合、配偶者がいる場合、パートタイムで働く就業率が有意に下がるのに対して、末子の年齢が上がるほど、予定子供数が多いほ

⁴ 20～24歳が0.7%、25～29歳が8.0%、30～34歳が24.7%、35～39歳が36.7%、40～44歳が23.4%、45～49歳が5.8%、50歳以上が0.7%であった。

⁵ 就業状況を企業規模や職種で分けると次のとおりである。従業員1000人以上の企業の正社員が2.2%、従業員100～999人の企業の正社員が3.5%、従業員99人以下の企業の正社員が4.7%、公務員が4.7%、臨時雇い・パート労働・派遣社員が37.6%、自営業者（農林業従事者を含む）が6.7%、家族従業者が3.9%、

ど、転職経験がある場合にはパート就業率が上昇することが分かる。夫の収入の影響は有意ではないがマイナスであるという結果は、パートタイム女性労働者は夫の所得を補完するために働く要素があることを示唆している。保育所の利用についてはプラスの影響があり、とくに認可民間保育所の利用は有意な結果となっている。これに対して、第1子の出産の時の育児休業制度が利用できたことや短時間勤務がとれたことなどは、有意でなくマイナスとなっている。なお、同様の変数を用いた正規女性労働者の就業率関数の推定結果では、第1子の出産時に育児休業制度が利用できたことは有意でプラスの影響を示している。

表3 パートタイム女性労働者の賃金関数の推定結果

パートタイム労働の時給については（表3）、高校卒と比べて大卒の方が高いこと、就業経験年数が長いほど受給が高いことなど、賃金プロファイルの多くの実証分析と類似した結果を含むものとなった。

表4 パートタイム女性労働者の労働時間関数の推定結果

労働時間については、表4から、末子の年齢が高いほど労働時間が長くなり、子供の人数が多いほど、夫の収入が多いほど労働時間が短くなることが分かる。本書の第6章でより詳細に検討される税制に係わる収入調整については、本人の年収が103万円以下であることを示すダミー変数はマイナスであり、この収入領域で働くパートタイム女性労働者の労働時間は同じパートタイム女性労働者と比べて有意に短いことが示されている。このように税制の収入調整については影響が見られるが、その大きさは比較的小さいと考えられる。これは第6章が述べる点と共通する結果である。

4. パートタイム女性労働者への厚生年金適用拡大の影響と人的控除の影響

厚生年金のパートタイム労働者への適用拡大の影響と人的控除（配偶者控除、扶養控除）の縮小については、適用拡大と控除の縮小それぞれが手取り収入を減少させることから、労働時間の賃金率弾力性をみることによりその影響を考察することができる。表4では、労働時間の賃金率弾力性は、マイナスの値で1よりも小さく非弾力的であることを示している。この結果と就業率関数の推定結果から世帯収入を補完するために女性がパートタイム労働をしていることを合わせ考えると、厚生年金のパートタイム労働者への適用拡大と人的控除の縮小はそれぞれ、手取り賃金の低下を通じて世帯収入の減少につながる可能性があるためにパートタイム女性労働者の就業率低下には必ずしもつながらないと考えられる。しかも、パートタイム労働で働き続ける場合には、手取り賃金の減少がかえって労働時間を増加させる可能性もあるが、労働時間の賃金率弾力性が小さいことから労働時間が短くなる程度は比較的小さいと考えられる。

内職が2.8%、学生・その他が1.5%。

5. 女性の離職・転職経験の実態と企業年金制度の整備

—パートタイム女性労働者への厚生年金適用拡大を補う条件—

厚生年金のパートタイム労働者への適用拡大により、女性が結婚・出産・育児の時期に離職しても、その後パートタイム労働を始めて厚生年金の被保険者期間がこれまでの場合よりも長くなり、引退後の年金給付の額が増加する可能性がある。しかし、たとえこれによって年金給付が増加したとしても、正規労働とパートタイム労働との間の賃金格差が有り続ける限り、パートタイム労働者として働く場合がしばしばある女性の場合には、年金給付は正規雇用者として働き続けることの多い男性に比べて少なくならざるを得ない問題を抱えている。しかも、このように年金給付が少なくなることを補うために企業年金を利用しようとしても、結婚・出産・育児を契機に専業主婦になった場合には、確定給付企業年金と確定拠出企業年金のいずれにも加入することができないのが現状である。確かに、専業主婦の場合には、自分自身の基礎年金に加えて夫の老齢年金や夫の死後の遺族年金により高齢期の生活保障の道が開かれている。しかし、今日、離婚率は20%に達しており、ライフサイクルにおける女性の離職・転職経験の実態に合わせた企業年金のあり方を考察することが必要であると考えられる。

ライフサイクルにおける女性の就業状況の変遷を示す年齢階級別・配偶者の有無別女性の労働力率を見ると、未婚者と既婚者との間の労働力率には相違が見られ、20歳代から30歳代前半まで有配偶の女性の労働力率は50%以下の水準にある(『平成14年版 厚生労働白書』p.53図2を参照)。

「女性の就労と子育てに関する調査 平成14年3月」においても、子育ての時期にあるため離職した経験のある人の割合は48.2%となっている。離職・転職を経験した時期について見ると(複数回答)、「結婚を決める直前」の割合は26.2%、「結婚した直後」の割合は17.8%となっている。また、「末子の出産から3歳未満の期間」と「末子が3歳から小学校入学前」の割合はそれぞれ約2割である。

このような現実を踏まえて、金子(2003)は、Poterba, Venti, and Wise(1998)に従い、離職・転職の際に退職金を受け取ることができたとしてもそれが将来の生活保障手段として再貯蓄されるかどうかの実証分析を行って、子育ての時期に配慮した企業年金のあり方について検討を加えた。

退職金は終身雇用制を前提として、長期勤続に対する論功行賞と引退後の生活保障という二つの役割を持っているために、中高年になるほど給付額が大きくなるように設計されているので、子育ての時期に離職・転職を経験する女性の退職金は少なくならざるを得ない。そこで、「女性の就労と子育てに関する調査 平成14年3月」を用いて、退職金額とその用途について調べたところ、平均退職金額は53.5万円、退職金を受け取った女性の約3分の1が退職金を将来の生活のために再貯蓄していることが分かった。この調査を使って金子(2003)は、子供を持つ女性の転職・離職に伴う退職金が将来の生活のために再貯蓄される場合を1とし、そうでない場合をゼロとする質的選択変数を被説明変数とする、Linear Probability Model(OLS)⁶とロジット・モデルを推定して⁷、退職金が再貯蓄されるための条件について検討した。

⁶ Linear Probability Modelを推定したのはPoterba, Venti, and Wise(1998)と対比するためである。

⁷ この分析では、「女性の就労と子育てに関する調査 平成14年3月」の職業経歴についての回答のある者のうち転職・離職の経験がある者をサンプルとした(サンプル数は643)。

その結果、小学校6年生以下の年齢の子供を持つ女性の職業履歴において、転職・離職の経験がある場合、その時受け取った退職金を将来の生活のために再貯蓄する確率は、退職金額が小さいほど低くなることが確かめられた。退職金の算定は賃金に比例する要素があるので、このことは稼得所得が低い場合ほど、転職・離職に伴って受け取る退職金を将来に備えて再貯蓄する確率が下がることを示唆している。企業規模間には賃金格差と企業年金の普及の両方で格差があり、稼得所得が相対的に低い中小企業の人には企業年金にカバーされる割合も低い傾向がある（金子、2002）。また、女性がライフコースをたどる中で再就職する場合、企業規模が再就職前よりも下がる場合があることや、パートタイム労働で再就職する場合にも再就職前の企業規模よりも就業先の企業規模が低下する場合があることが知られている（玄田、1996）。

従って、男女均等の面から見て、女性のライフコースの多様性、転職・離職経験が男性に比べて多い現実、及び企業規模間における賃金格差や企業年金の普及の実態を踏まえると、こうした転職・離職における退職金がたとえ小さくても、将来の生活（その一例としての老後の生活）の資金源となるようにこれを再貯蓄しやすい環境を整えていくことが必要である。専業主婦の中には、転職・離職をしたけれども再就職を希望する（比較的短期間の）専業主婦も含まれる⁸。そのような専業主婦の女性が再就職し、また何らかの理由により離職・転職する可能性もあることを考慮すると、退職金を受け取った後にこれを老後の生活資金の一助として再貯蓄する受け皿となる仕組みが必要であると考えられる。

6. まとめと今後の課題

バブル崩壊以後の日本経済は、対外経済要因と高齢化に伴う内需の変化によって、経済成長の回復が困難な状況に至っている。その結果、正規労働者の減少とパートタイム労働者の増加が続き、その職務内容も正規労働者と変わらない場合がしばしば見られるようになったにも拘わらず、パートタイム労働者には、正規労働者とパートタイム労働者との間の賃金格差やその他の労働条件の格差が解消されずに事態が推移してきた。このような問題に対応するために、正規労働者とパートタイム労働者の双方に対してできるだけ統一的な雇用保障・処遇を行う連続的な仕組みを形成することが雇用政策の指針として示されるとともに（厚生労働省雇用均等・児童家庭局、2002）とともに、こうした雇用の場を確保するためのワークシェアリングの可能性が検討されている（岩田・金子、2003）。こうした雇用政策の動きに対応して、パートタイム労働に対する引退後の生活保障については、専業主婦に対する年金受給権に付いての検討が進むとともに（厚生労働省年金局、2001）、パートタイム労働者への厚生年金の適用拡大が次期年金改革に含まれることとなった（厚生労働省年金局、2002）。

ただし、厚生年金の適用拡大がパートタイム労働者の労働供給を減少させてしまう場合には、適用拡大を通じて引退後の生活保障を充実させることが困難になる。そこで、小学校6年生以下の子供を持つ女性を対象に行った調査を用いて、パートタイム女性労働者の就業率関数、賃金関数、

⁸平成9年(1997年)『就業構造基本調査』によれば、「夫婦と子供から成る世帯」と「夫婦、子供と親から成る世帯」（合計1836万5千世帯）について末子の年齢別に妻の「有業率」をみると、末子の年齢が「0歳」の世帯で23.3%と最も低い。しかし、末子の年齢が高くなるにしたがい妻の有業率も順次高くなり、「12歳」から「17歳」の世帯では有業率は7割を上回ることが示されている。

労働時間関数を推定して、この問題について検証した。その結果、世帯収入を補完するために女性がパートタイム労働をしていることと賃金率弾力性がマイナスで非弾力的であるために、パートタイム労働者への厚生年金の適用拡大は、就業行動へそれほど大きな影響を及ぼすことなく、女性の被保険者期間を長くすることを通じて、引退後の年金給付の水準確保につながる可能性があるという知見が得られた。また、世帯収入を補完するために女性がパートタイム労働をしていることと賃金率弾力性がマイナスで非弾力的であることは、人的控除（配偶者控除、扶養控除）の縮小も、パートタイム女性労働者の就業行動に及ぼす影響が大きくはないことを示唆している。

厚生年金の適用拡大は、このような影響に加えて被保険者数の増加を通じて厚生年金財政に寄与する可能性があるという意見もあるが、これは手取り賃金が減少することによる世帯収入の減少に対するパートタイム女性の就業率が上昇するかどうかにかかっている。本章の推計結果では、その影響が小さいため厚生年金財政の安定化に及ぼす効果は限定的であると考えられる。

したがって、少なくとも厚生年金の適用拡大にはパートタイム女性労働者にメリットがあると考えられるが、子育ての時期については配慮が必要である。この調査で小学校6年生以下の子供を持ちながらパートタイムで働く女性の平均時給をみると、858円にしかすぎなかった。このような金額の時給に対して保険料を課すべきなのかどうか、もし課すとすれば保険料率が現在の厚生年金制度のように定率でよいかどうか検討を要すると考えられるからである。

また、2節で見たように正規労働とパートタイム労働との間の賃金格差が有り続ける限り、パートタイム労働者として働く場合がしばしばある女性の年金給付は、正規雇用者として働き続けることの多い男性に比べて少なくならざるを得ない問題を抱えている。しかも、このように年金給付が少なくなることを補うために企業年金を利用しようとしても、結婚・出産・育児を契機に専業主婦になった場合には、確定給付企業年金と確定拠出企業年金のいずれにも加入することができないのが現状である。また、企業年金と密接に関連する退職金も、それが終身雇用制を前提に設計されているために、結婚・出産・育児を契機に離転職した場合に受け取る金額は決して多くはないのが現実である。

男女均等の面から見ると、転職・離職における退職金がたとえ小さくても、将来の生活（その一例としての老後の生活）の資金源となるようにこれを再貯蓄しやすい環境を整えていくことが必要である。例えば、退職金を企業年金の一時金と見なすような退職給付制度自体の変化と合わせて、こうした一時金を3号被保険者を対象とする確定拠出企業年金に積み立てておき、再就職した場合には再就職先の企業の確定拠出企業年金と通算する制度を構想することができるのではないかと考えられる。

謝辞：本章の実証分析については、赤林英夫先生（慶應義塾大学経済学部）から有益なコメントを頂いた。記して感謝の気持ちを表したい。もちろん、本章における見解は筆者個人のものであることをお断りしておきたい。

参考文献：

- Amemiya, T. (1995) *Advanced Econometrics* (Harvard University Press)
- Poterba, James M., Steven F. Venti, and David A. Wise (1998) "Lump-sum Distributions from Retirement Savings Plans: Receipt and Utilization", in David A. Wise eds. *Inquiries in the Economics of Aging* (Chicago University Press, Chicago)
- Wise, David A. (1997) "More Older People Living Longer, Working Less", in David A. Wise eds.
- 安部由紀子・大竹文雄(1995)「税制・社会保障制度とパートタイム労働者の労働供給」『季刊社会保障研究』第31巻第2号
- 安部由紀子(1999)「女性パートタイム労働者の社会保険加入の分析」『季刊社会保障研究』第35巻第1号
- 安部由紀子(2002)「パート労働者の年金保険・健康保険・雇用保険加入」、小椋正立・デービッド・ワイズ編『日米比較 医療制度改革』
- 猪木武徳・大竹文雄編(2001)『雇用政策の経済分析』(東京大学出版会)
- 大石亜希子(2003)「社会保障制度が有配偶女性の就業行動に及ぼす影響—研究サーベイ—」厚生労働科学研究費補助金(政策科学推進研究事業)『社会保障負担のあり方に関する研究』平成14年度研究報告書
- 金子能宏(1999)「中高年者の転職と企業年金の使途—企業年金の貯蓄分析—」『季刊 年金と雇用』第17巻第4号
- 金子能宏(2001)「所得の不平等化要因と所得再分配政策の課題」『季刊社会保障研究』第35巻第4号
- 金子能宏(2002)「高齢者世帯の所得格差と高齢者雇用政策の課題」『労働政策手法検討会報告書』(日本労働研究機構)
- 岩田克彦・金子能宏(2002)「ワークシェアリングと労働・社会保障政策」『年金と経済』第21巻第3号
- 金子能宏(2003)「これからの退職給付のあり方—女性パートタイム労働の増加と子育て期への配慮」、橘木俊詔・金子能宏編著『企業環境の変化と企業福祉』(東洋経済新報社)、近刊予定
- 玄田有史(1996)「『資質』か『訓練』か」『日本労働研究雑誌』No.430
- 厚生労働省監修(2002a)『平成14年版 厚生労働白書』(ぎょうせい)
- 厚生労働省監修(2002b)『平成14年版 労働経済白書』(日本労働研究機構)
- 厚生労働省雇用均等・児童家庭局(2002)『「パートタイム労働研究会」報告書』
- 厚生労働省年金局(2001)『「女性のライフスタイルの変化等に対応した年金の在り方に関する検討会」報告書』
- 厚生労働省年金局(2002)『年金改革の骨格に関する方向性と論点』
- 橘木俊詔(2000)『セーフティネットの経済学』(日本経済新聞社)
- 橘木俊詔(2002)『安心の経済学』(岩波書店)
- Nobuko Nagase (1999) "Widening Wage Gap between Part-time and Full-time Workers in Japan: Tax and Labor Supply of Married Women", Prepared for the Preparatory Conference on the Growth of Non-Standard Work Arrangements in Japan, U.S., and Europe, Japan Women's University,

- 永瀬伸子(1999)「少子化の要因：就業環境か価値観の変化か—既婚者の就業形態選択と出産時期の選択」『人口問題研究』第55巻第2号
- 樋口美雄(1995)「「専業主婦」保護政策の経済的帰結」、八田達夫・八代尚宏編『「弱者」保護政策の経済分析』（日本経済新聞社）
- 樋口美雄(2001)『雇用と失業の経済学』（日本経済新聞社）
- 樋口美雄・西崎文平・川崎暁・辻建彦(2001)「配偶者控除・配偶者特別控除制度に関する一考察」、景気判断・政策分析ディスカッション・ペーパー、DP/01-4、内閣府政策統括官（経済財政—景気判断・政策分析担当）

表1 女性の就業形態の多様化：パートタイム労働者等の推移

(単位:万人)

年	男性雇用者	女性雇用者	女性雇用者の内訳						
			役員をのぞく雇用者	正規の職員・従業員	パート・アルバイト	パート	アルバイト	派遣・嘱託・その他	派遣社員
1990	3001	1834	1695	1050	584	480	104	62	0
1995	3215	2048	1904	1159	675	535	140	70	0
1996	3238	2084	1935	1165	700	562	138	70	0
1997	3264	2127	2014	1172	754	602	152	86	0
1998	3234	2124	2028	1158	791	623	168	78	0
1999	3215	2116	1996	1093	817	642	175	85	0
2000	3216	2140	2011	1077	846	663	183	88	25

出所「労働力調査年報」

注：1999年以前は派遣社員が別途集計されておらず役員を除く雇用者に含まれていたため、派遣社員の数はゼロとなっている。

表2 パートタイム女性労働者の就業率関数の推定結果

変数	パラメーター	
	推定値	t値
定数項	-.151700	-.388186
子供数	-.134731	-1.97766
末子年齢	.065192	5.08980
子供との時間	564908E-02	1.72206
保育費用	-.251364E-02	-.847522
習い事費用	-.980322E-04	-.414635
公立保育所	.141743	1.16250
民間認可保育所	.320261	2.09420
無認可保育所	-.386541	-1.23866
前職単時間就業	-.120555	-.419502
前職育児休業	-.360897	-1.94441
前職育児支援無し	-.070928	-.471185
転職経験有り	.524733	6.26520
退職経験有り	.052014	.422409
退職金	.784206E-03	.998869
予定子供数	.141604	2.64018
年齢	.393714E-02	.455745
専修学校卒	.117152	1.04393
短大卒	-.087010	-.862190
大学卒	-.324397	-2.11877
配偶者控除有り	-.402532	-3.04918
年金保険料有り	-1.26050	-7.74211
配偶者有り	-.655775	-2.67039
夫専修学校卒	-.133040	-.729427
夫短大卒	.011647	.052092
夫大学卒	.085247	.541294
世帯所得(本人除く)	-.101509E-02	-.369770
住宅ローン有り	.057024	.723726
自由度修正済みR2	= .180372	
対数尤度	= -747.659	
出所	筆者推計	

表3 パートタイム女性労働者の賃金関数の推定結果

変数	パラメーター	
	推定値	t値
定数項	6.53133	57.6519
子供数	-.668513E-02	-.426114
転職経験有り	.050889	1.99704
退職経験有り	-.041085	-1.14251
年齢	.111099E-02	.460156
専修学校卒	.109271	3.64496
短大卒	.082714	3.04369
大学卒	.177225	3.47249
就業経験年数	.010581	3.16021
ミルズ比	.106349	2.59332
自由度修正済みR2 = .092169		
対数尤度 = 48.4000		
出所 筆者推計		

表4 パートタイム女性労働者の労働時間関数の推定結果

変数	パラメーター	
	推定値	t値
定数項	15.7099	2.65350
賃金率	-.963775	-1.15206
年齢	-.222268E-02	-.050665
子供数	-.566679	-2.05721
末子年齢	.058163	1.00593
保育費用	.012990	.754838
習い事費用	.173777E-02	1.40145
公立保育所	.746689	1.32389
民間認可保育所	.718333	1.04478
無認可保育所	1.73168	.758478
配偶者控除有り	-2.05230	-4.23160
夫の所得	-.021275	-1.69689
住宅ローン有り	-.395654	-1.00769
世帯資産残高	.758876E-03	1.10631
自由度修正済みR2 = .068076		
対数尤度 = -1157.57		
出所 筆者推計		

7. 社会保障給付費と社会保障負担に関する国際比較研究

勝又 幸子

(国立社会保障・人口問題研究所 総合企画部室長)

はじめに

本研究では欧州委員会統計局（ユーロスタット）がとりまとめて公表している『社会保護支出統計』（以下 ESSPROS と表記）を資料として、欧州連合（EU）に加盟する諸外国の社会保護の財源構造について考察した。平成 14 年度の報告においては、1990 年代以降の財源構造の時系列変化を EU 全体から概観して紹介した。平成 15 年度においては税金を財源の中心としている国と社会保険料拠出を財源の中心としている国それぞれの社会保障給付費の特徴についてまとめた。

1. 各国の財源構造の特徴

2000 年 EU15 カ国平均では社会拠出が 60.7%一般政府の税が 35.8%だが、各国の財源の割合は多様である。ベルギー・スペイン・フランス・オランダ・ドイツは 65%以上を社会拠出としている。デンマーク・アイルランド・ノルウェーは 58%が税財源であり、イギリス・ルクセンブルク・スウェーデンも税が大きな割合を占めている。社会拠出中心国と税中心国の違いは、社会拠出中心国の税財源割合の増加によって近年狭まりつつある。1991～2000 年の EU15 カ国平均では税が 4.9%ポイント増加した。フランスやイタリアでは税財源が平均以上に増加し、デンマークやオランダでは逆に社会拠出が増加した。EU15 カ国平均で事業主拠出の割合は 1991～2000 年に 3.1%ポイント下がった。この傾向は多くの国にみられるが例外はオランダ・ベルギー・デンマークである。一般政府の税財源の増加が著しかったのは 1997・1998 年にかけてフランスとイタリアだった。両国では税財源の増加で特に医療保険の財源における被用者拠出を代替させた。雇用主拠出は増加したが、その一因はフランス・イタリアの被用者拠出の減少による。しかし 1999～2000 年にかけては EU15 カ国平均では被用者拠出が増加している。これは雇用環境の改善により負担できる被用者が増加したことによるとユーロスタットは分析している。

2001 年 EU15 カ国平均では社会拠出が 60.5%一般政府の税が 36.0%となり、税の占める割合が若干増え、社会拠出割合が減っている。しかし、表 1 でわかるように、これはあくまでも EU15 カ国平均であって、財源構造は加盟国において大変多様であり差が大きい。EU12 カ国¹平均及び EU15 カ国²平均では一般政府の財源が増えて社会拠出が減っているが、個別

¹ Belgium, Germany, Greece, Spain, France, Ireland, Italy, Luxembourg, Netherlands, Austria, Portugal, Finland

² EU12 カ国に Denmark, Sweden, UK を加えた 15 カ国をあらわす。

の国ではベルギー、デンマーク、ギリシャ、アイルランド、オランダ、オーストリア、フィンランド、スウェーデン、アイスランド、スイスの各国で事業主拠出が増えている。うちベルギーとスイスでは一般政府拠出の割合も増加しているため、その他の支出の圧縮による変化であり、社会拠出と一般政府拠出が裏返しになって変化したものではない。その他の収入とは、資本収入や雑多な経常収入を表している。具体的には寄付や配当などがある。表1の最後に参考で載せたが、日本の場合もその他の収入とくに積立金の収益による資産収入の減少を公費と社会拠出金で補っている構造になっている。

表1：財源種類別（総収入に占める割合） 単位：%

	一般政府拠出		社会拠出						その他の収入	
	1992	2001	総額		雇用主		被保護者(1)		1992	2001
			1992	2001	1992	2001	1992	2001		
EU15カ国平均	31.4	36.0	64.5	60.5	41.1	38.8	23.4	21.7	4.1	3.4
EU12カ国平均	25.1	32.0	69.6	64.2	44.5	41.4	25.1	22.8	4.3	3.8
ベルギー	21.1	23	69.3	74.4	43.8	51.4	25.5	23	9.7	2.6
デンマーク	82	62.6	11.6	30.4	7	9.3	4.7	21.1	6.4	7.0
ドイツ	27.2	32.6	70.2	65.2	41.9	37.4	28.3	27.8	2.6	2.2
ギリシャ	32.2	27.8	58.7	62	38.8	38.5	19.9	23.5	9.2	10.2
スペイン	27.9	26.7	69.6	69.2	53.2	52.9	16.3	16.3	2.6	4.1
フランス	18.1	30.4	78.4	66.7	50.3	45.9	28.1	20.8	3.5	2.8
アイルランド	60.7	58.3	37.9	39.4	22.8	24.8	15.1	14.5	1.4	2.3
イタリア	30.2	41.1	67.3	57	51.4	42.4	16	14.6	2.5	1.8
ルクセンブルク	41.6	46.2	51.3	48.9	29.5	24.5	21.8	24.4	7.1	4.9
オランダ	22.4	16.3	61.9	66.9	20.2	31.6	41.7	35.3	15.7	16.8
オーストリア	35	34.1	63.8	64.7	38.1	37.5	25.6	27.2	1.2	1.2
ポルトガル	26.9	37.8	57.2	54.4	39.4	36.4	17.8	18	15.9	7.8
フィンランド	44.6	42.8	47.1	50.3	36.7	38.8	10.4	11.6	8.3	6.9
スウェーデン	50.87	45.1	40.6	52.5	38.6	43.4	2	9.1	8.6	2.3
イギリス	47.6	48.2	51	50	27.5	30.5	23.5	19.5	1.4	1.7
アイスランド	60.1	45.5	39.9	46	31.9	38	8	8	0	8.5
ノルウェー	58.5	61.2	40.7	37.7	26.2	24.4	14.5	13.3	0.8	1.1
欧州経済地域	31.9	36.5	64.1	60.1	40.8	38.5	23.2	21.6	4.1	3.4
スイス	20	21.2	61.4	61.9	31.2	29.8	30.2	32.1	18.6	16.9
ハンガリー	:	32.2	:	59.2	:	46.2	:	13.1	:	8.6
マルタ	:	27.0	:	70.6	:	48.7	:	21.9	:	2.4
スロバキア	:	32.6	:	65.9	:	26.5	:	39.3	:	1.5
スロベニア	:	28.3	:	65.6	:	47.0	:	18.6	:	6.1

(1)被用者、自営業者、年金受給者他を含む。

出所: Statistics in focus, Population and Social Conditions Theme3-6/2004, Gerard bramovici, Eurostat 2 Table6:Receipts of social protection by type (as % of total receipts)

参考	公費負担		拠出計		事業主拠出		被用者拠出		その他	
日本	24.5	29.5	60.0	62.1	31.8	31.7	28.2	30.4	15.6	8.4

出所:平成13年度社会保障給付費、第10表、より1992年度と2001年度の抜粋

税財源中心の財源構造を取ってきた国、デンマーク、スウェーデン、アイスランドは大きく公費の割合を減少させた。特にスウェーデンでは一般政府拠出の割合と社会拠出の割合が入れ替わる逆転現象が起きた。それまで社会拠出財源中心だった国でフランスとイタリアはこの間に一般政府負担を大きく増やす変化を見せた。

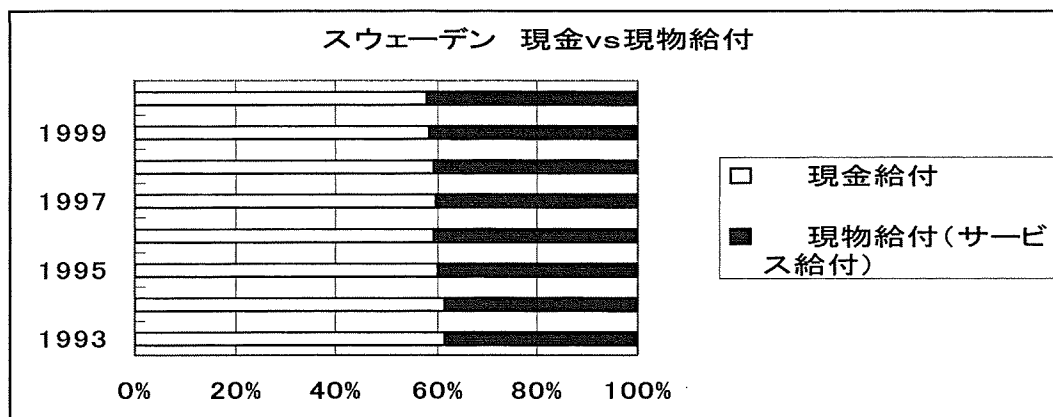
2. 財源構造の変化と給付構造の変化

財源構造の変化はどのような背景を伴っておこるのだろうか。日本では社会保険か租税財源かによって給付の性格が変わらざるを得ないという議論がよくきかれる。たとえば、保険料の収納率の低さが大きな問題となっている国民基礎年金の改革議論のときにも、この財源をすべて租税化するという提案に対して社会保険制度擁護論者は反対する。その理由は、租税化すると受給権が保険料の納付と切り離されるので受給資格を厳密に審査しなければ公平が保たれなくなるから、ミーンズテストの導入は必須であり、結果多くの人に給付が行き渡らないという、現生活保護のような制度になってしまうというのである。はたして、財源の違いと給付とはそのように連動するものなのだろうか。ESSPROS で財源の変化の大きかった国についてその給付構造を観察してみた。

ESSPROS では支出及び給付の構造を3つの異なる切り口で表示している。一つは機能別分類であり、8つの社会保護を発生させる可能性のあるリスクまたはニーズをあげている。それらは、①疾病・保健医療②障害③老齢④遺族⑤家族・育児⑥失業⑦住宅⑧他の分類にはいらない社会的排除、である。二つめの分類は資力調査付か否かによる2分割である。資力調査とはミーンズテストとも呼ばれるが、社会給付の受給資格を収入や財産の過多で認定するための方法である。そして、三つめは、給付を現金と現物（サービス）の給付形態の違いによって分類する方法である。

これら三つの分類方法で、財源構造が比較的大きく変わった国の給付構造の変化を観察した。まずスウェーデンについては、一般政府負担すなわち税財源から社会拠出へのシフトが1990年代を通じて行われたが、現金と現物の割合では、下の図1と表のように、現物割合が若干多くなった。利用したESSPROSでは、スウェーデンについては1991年と1992年のデータが報告されておらず、観察期間が他の諸国より短い、8年間の変化は3.9ポイント現金給付が減り、その分現物給付が増えている。

図1：



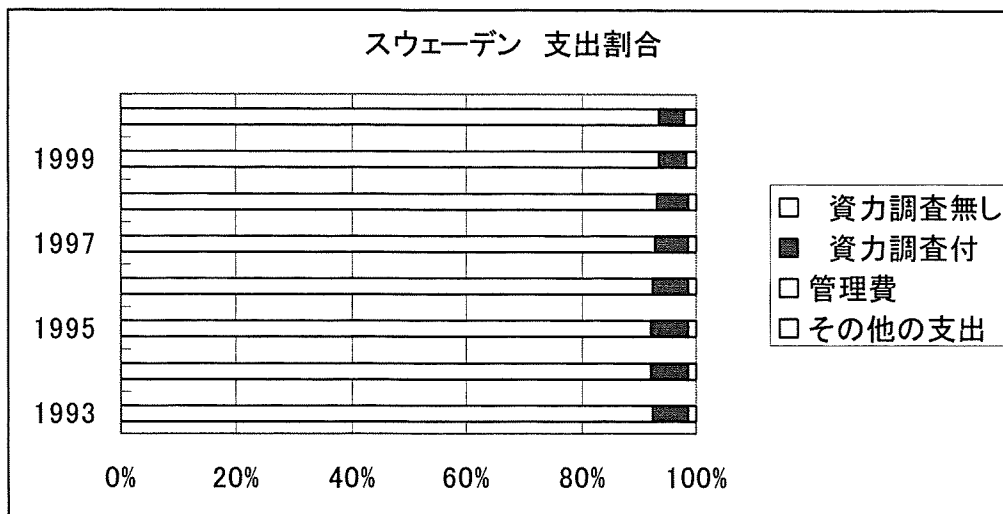
	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000
現金給付	61.6%	61.2%	60.2%	59.2%	59.6%	59.2%	58.4%	57.7%
現物給付(サービス給付)	38.4%	38.8%	39.8%	40.8%	40.4%	40.8%	41.6%	42.3%

次に、資力調査の有無で分類した支出状況をみると、わずかに資力調査無しの給付が大きくなっている。しかしそれは8年間でわずか0.9%ポイントである。資力調査付きの給付は1.7%ポイント少なくなっている。管理費³が0.6%ポイント上昇しているからである。管理費の定義をみると、保険料の徴収や給付執行業務および積立金の運用にかかる事務費と考えて良いだろう。社会保険料として徴収する財源が増えれば、租税とはことなる事務が発生することは容易に想像できる。社会拠出が財源に占める割合の大きい国、たとえばイタリアやスペイン、後述するフランスなどは2~3%を管理費に費やしている。しかし、デンマークの場合は租税財源が6割以上の大きな割合を占めているが、管理費も2%以上かかっている。管理費に含まれるものは社会保険に関わる部分以外にもあり、財源を租税から社会保険に移行した場合直接的に管理費の圧縮になるとは限らない。

最後に、機能別支出分類の推移でみると、図3のように失業機能が減り、高齢と疾病・保健医療がふえている。

³ 102 管理費(2)は、管理運営について制度に請求される費用である。管理費には、受給者の登録関係支出、拠出の徴収、給付の管理、検査、再保険、財務管理および一般間接費が含まれる(管理費の評価については第138節参照)。コア・システムでは管理費の内訳は必要とされない。103 管理費には次のものは含まない。(i) 受給者への供与のため制度を支援する制度的単位の生産する保健医療および他の個別の財およびサービスの費用。この費用は、財およびサービスの生産に必要な行政サービスの費用を含み、現物社会給付に分類する(制度を支援する制度的単位の生産する現物給付の評価については第132節参照)。(ii) 受給者への供与のため市場生産者から購入する財およびサービスに関する支出。これも現物社会給付に分類する(第131節参照)。(iii) 制度の借入金に関する利子支払い。これは全て、その他の支出の財産所得に分類する。(iv) 全般的監督および広義の社会政策を担当する公務員の報酬。この公務員は社会保護制度の運営に直接かつ明示的に関与しないため、その給与はESSPROSでは計上しない。「ESSPROS マニュアル1996年度版」(翻訳版)国立社会保障・人口問題研究所刊^{ケ7}で公開

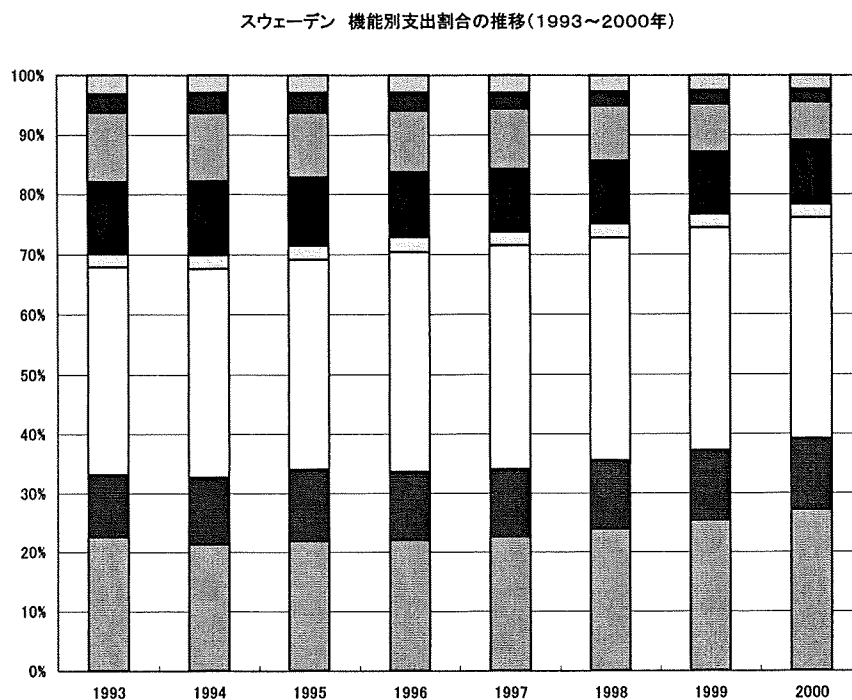
図 2 ;



	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000
資力調査無し	92.4%	92.0%	92.1%	92.2%	92.7%	93.1%	93.3%	93.5%
資力調査付	6.3%	6.6%	6.5%	6.4%	5.9%	5.5%	5.0%	4.6%
管理費	1.3%	1.3%	1.4%	1.4%	1.3%	1.4%	1.7%	1.9%
その他の支出	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%

European social statistics, Social protection, Expenditure and receipts, 1991-2000

図 3 :



	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000
Sickness / Health care	22.5%	21.2%	21.8%	21.8%	22.4%	23.7%	25.2%	27.0%
Disability	10.5%	11.3%	12.0%	11.6%	11.4%	11.6%	11.8%	12.0%
Old Age	34.7%	34.9%	35.0%	36.7%	37.3%	37.2%	37.1%	36.8%
Survivors	2.2%	2.3%	2.3%	2.4%	2.3%	2.2%	2.2%	2.2%
Family / Children	11.9%	12.2%	11.4%	10.8%	10.4%	10.6%	10.5%	10.8%
Unemployment	11.6%	11.4%	10.9%	10.3%	10.2%	9.2%	8.0%	6.5%
Housing	3.1%	3.3%	3.3%	3.1%	2.6%	2.4%	2.3%	2.1%
Social exclusion , n.e.c.	3.2%	3.0%	3.0%	3.0%	3.0%	2.7%	2.5%	2.4%

次に財源構造が比較的大きく変わった国として、社会抛出中心（社会保険抛出中心）だった財源構造から一般政府の財源（租税による財源）を大きく増やしたフランスについて同様に給付・支出構造の変化があったかどうかをみる。