

は、過去 20 年間に OECD 諸国を通じて就業全体に対する割合が一般に増加している。国ごとに大きな違いはあるが、1980 年代から 1990 年代後半までに欧州と日本では、パートタイム就業が就業機会増加の半分近くを占めていた（エバンス、2001 年）。就業人口総数に占めるパートタイム雇用の割合は国による差異が大きく、スロバキアの約 2%（最低値）からオランダの 33%までにわたっている（OECD、2003 年）⁶⁰。

概してパートタイム労働者の大多数は女子である。例えば、全体としてみると、女子従業員の 26%がパートタイムであるのに対して、男子は 7%である（OECD、2002 年）⁶¹。さらに、パートタイム労働者の一部は高い賃金を得ているが、大部分は低賃金の職業に集中している。重要なことは、パートタイム労働者と常時就業労働者との間に、職種・部門の違いを考慮してもなおかなりの所得格差があることである。パートタイム労働者の時給中央値は、常時就業労働者の 54%ないし 89%と推計される（エバンス、2001 年）。

パートタイム労働者は、受ける職業教育も少ない。パートタイムの男女労働者が受けている雇用者提供の職業訓練は、常時雇用労働者のそれぞれ 70%、60%となっており、教育、就業期間、年齢、雇用者の規模、部門を考慮に入れてもなお、この格差はほとんど変わらない（OECD、1999 年）。職業訓練が少ないことは、昇進の可能性だけでなく、異なる雇用状態間を移動する能力など、ライフコースを通じての柔軟性を減らす可能性が大きい。またパートタイム労働者は、就業期間も短い傾向がある。しかし一部の欧州諸国では、パートタイムの仕事に就いている女子は、常時雇用の仕事の女子より安定した雇用（同一雇用者での就業期間）を得ている（サルファティ、2002 年）。そのうえ、パートタイム就業が常時雇用への移行の手段に使われている場合もある。もっともこれは、若年労働者、教育程度の高い労働者、技能の高い労働者により多く見られる（OECD、1999 年）。

2. 臨時雇用

その増加はパートタイム雇用ほど大きくはないが、固定期雇用（短期または固定期契約）や代理店業務を含む臨時雇用は多数の国で増えている。ここに見られる増加の一部は、雇用者が固定した期間労働者を雇うことができるよう柔軟性を強化することを意図する労働関係法令の改正に関係している（ILO、2000 年）。

1991 年から 2001 年までの間に、臨時雇用は、就業人口増加を記録した OECD 加盟 24 カ国中 10 カ国において、就業機会増加の少なくとも 25%を占めていた（OECD、2003 年）。た

⁶⁰ この OECD データは 2001 年度またはデータがない場合は 2000 年度のもの。パートタイム就業の定義や調査年度が異なれば、数字も違ってくる。例えば、欧州連合（EU）のデータでは常時就業とパートタイム就業とを区別するのに一定時間勤務中断（a fixed-hour cut-off）が用いられていないが、オランダの 2002 年度のパートタイム雇用は就業人口全体の 44%、EU 平均は 18%であったことが示されている（欧州委員会、2003 年）。

⁶¹ 欧州連合の 2002 年度のデータは、女子の 33.5%、男子の 6.5%がパートタイム雇用であったことを示している（欧州委員会、2003 年）。

だし、就業人口総数に対する臨時雇用の割合は一部の国では増加したが、他の国では明確な傾向が見られないか、または減少傾向を示した。2001年には、OECD加盟29カ国の総就業人口に対する臨時雇用の割合は4%から31.5%までにわたっており、メキシコ、ポルトガル、スペインでは労働人口総数の20%またはそれ以上が臨時雇用であった。対照的に、オーストラリア、アイルランド、ルクセンブルグ、スロバキア、米国では、臨時雇用全体は6%未満であった（OECD、2003年）。それにもかかわらず、これら諸国のパーセンテージが低いことは、その労働者がより高い雇用安定または保護、あるいはより良い雇用条件を持っていることを必ずしも意味していない。

欧州連合（EU）では女子の13.5%、男子の12%がこの雇用形態であり、また一般にこのグループの労働者は年齢が低い傾向にあり、教育程度が低く、基本的な職業（販売・サービス、農業、建設業など）に集中している（サルファティ、2002年）。女子の方が幾分不釣り合いに多くなっているものの、性による差は少数の国でしか大きくないとされている（OECD、2002年）。欧州13カ国における労働者・職業の特徴について調整後の賃金比較では、調査した国全体で常時雇用労働者に比べて臨時雇用労働者に対する賃金の「不利益」が大きいことが分かる（OECD、2002年）。

3. 自営業

多くの国では自営業の就業人口総数に対する割合が増えているが、比較的变化のない、または実際に減少している国もある。OECD加盟14カ国では1976年から1996年までに自営業が増加している（ブランチフラワー、2000年）。大半の国では、1990年代の自営業の増加率は（軍隊を除く）一般人の雇用の増加率を上回っている。この増加は成長が最も早い経済部門と高い技能が必要な職種に集中している（OECD、2000年）。

EUでは国によりかなりの開きはあるが、2000年の労働人口のうち合計17%が自営業者であった（ボダン、2002年）。注目すべきことは、自営業になる確率が年齢とともに高くなっていることである。教育程度が最も低い人も自営業になる確率が最も高いが、教育程度が最高の人もかなり確率が高い（ブランチフラワー、2000年）。自営業者は一般に男子であるが、女子の自営業者の割合も、1980年代以降大半の国で増えている。1990年から1997年までの期間に、OECD加盟17カ国のサンプル全体の子の自営業者の割合は約20%ないし37%までにわたっている（OECD、2000年）。

4. 非典型雇用、ライフコースの変化と社会保障

就労生活は継続的で終身のものから、縮小した、非連続な、パートタイムのまたは断続的なものへと進化している。従来の拋出型の社会保障モデルは、一般に継続的な終身雇用に基づく環境向けに設計されている。その結果、労働市場の「柔軟性」の増大は、多くの非典型雇

用労働者が受けている雇用条件、賃金及び諸手当と常時雇用労働者が受けているものとの格差を考えると、ネガティブな関わり合いを持つ公算が大きい。しかしながら、このような格差が非典型雇用全部には当てはまらないことを念頭に置くべきである。例えば、雇用期間が比較的長いあるいは技能レベルが高い職種の労働者は、終身・常時雇用労働者と同様な待遇を受けていることがある。考慮すべき問題は、一部の非典型で低賃金の非典型雇用形態の拡大が社会保障へのアクセスと給付の適切さに対して関わり合いを持つ可能性である。

これと類似した状況展開であるが、伝統的な直線型のライフコースの方向（学業／職業訓練－雇用－完全退職）が変化していっそう柔軟になりつつあることが証拠づけられている。就業の開始と終了のパターンが、変化している。例えば、若年層には労働市場への進入が遅れる傾向があり、高齢者グループには早期退職の傾向がある。その上、ライフコース中にしばしば非直線的なやり方で異なった時期に、また異なる期間、このような移行を行う可能性が大きくなっている。この状況展開は社会保障受給権を構築する能力に関わり合いを持っているが、社会保障政策の方は、それぞれの設計によって就業、学業、余暇、介護サービスの選択の促進に重要な役割を演じることができる。ライフコース選択の柔軟性向上を促進することは、長期的には社会的、経済的ニーズだけでなく個人的ニーズを満たすのに役立つであろう。最終的には、これは、少なくとも一部は、就業などの期間が拋出型社会保障制度でどう取り扱われるかに左右されよう。

5. 社会保障受給権の構築

一般に、先進国ほど大多数の雇用者に広範な普遍的社会保障保護を提供していると受け取られている。しかしながら、このような先進国においても、自営業者に対する社会保障は大きく異なっている。普遍的制度で保護される自営業者もあるが、一般制度または自営業者の職種ごとの特定制度で保護される自営業者もある。場合によっては、自営業者は明確に一般制度の保護の対象外になっている。いくつかの国では、失業保険または失業保障が自営業者にも提供されている。ただし臨時雇用労働者は、社会保障アクセスを持つ可能性が常時雇用従業員よりはるかに少ない。特に、臨時雇用労働者は一般に公的年金制度、任意加入の職域年金制度や失業保険から法律で除外されてはいないが、最低所得・勤務時間あるいは最低雇用期間などの資格基準があるため、実際上除外される結果となることがある。例えば日本では、2ヵ月未満の労働契約の派遣スタッフ、連続4ヵ月以下の季節労働者、6ヵ月以下の請負業務の従事者は、報酬比例部分の年金の対象外である（高山、1999年）。比較的低賃金の労働者（女子である場合が多い）は、職域年金保護から除外される傾向がある。この除外のため、特に英国などのように法定賦課方式制度の給付が比較的低い均一額である場合には、退職所得が貧困水準以下になる危険が増大する可能性がある（ギン、2002年）。

同様にパートタイム労働者も、社会保障へのアクセスが制限されている。多くの国でパートタイム労働者の法的権利は一般に常時雇用労働者の権利と同等になっているものの、パート

パートタイム労働者が国や民間の年金制度に拠出できる機会が少ないのも事実である。例えば、パートタイム労働者を職域年金制度から除外することは多くの国で一般に違法であるが、パートタイム労働者にとって重要な就業機会の供給源である小規模な雇用者は、従業員向けの年金制度をまったく運営していない場合が少なくない。

積極的な意味では、パートタイム就業によって労働者は、仕事と家事のバランスを適切に取ることができ、労働市場に参加しやすくなり、あるいは常時雇用から退職へ段階的に移行する余裕ができる。場合によっては、パートタイム労働者の一部は他の提供源から社会的保護を受けることができるので、パートタイム就業を世帯所得補充のために求めている。任意のパートタイム労働者の場合はパートタイムで働くことを自らの意志で決断したと思われるが、かなり多くのパートタイム労働者は、適当な常時雇用の口が無いためにパートタイム就業を受け入れざるを得ない状況にある。

社会労働法令に基づく取扱において任意のパートタイム労働者と任意でないパートタイム労働者との間に格差があることを示唆するデータがある。ある国際比較研究から、任意でないパートタイム労働者が任意のパートタイム労働者に提供されるのと同様またはそれよりよい水準の法的保護・社会的保護を受けている場合があることが分かった（ケネディ、ディロン、2003年）。例えばアイルランドでは、任意でないパートタイム労働者は、常時就業を探し続けている限り、仕事の無かった週の赤字分について失業給付を受けることができ、スペインでは、任意でないパートタイム労働者は、職を失ったときは常時雇用労働者と同じ給付または按分による給付を受けている。受給権に関するこの区別は、状況によりパートタイム就業が個々人の選択または選好ではなく常時雇用の一時的な代替であること、及び社会保障がこの違いを反映すべきであることを認めているように思われる。

しかしながら、年金制度へのアクセスを持つパートタイム労働者においても、パートタイム就業が任意であると否とに関わらず、多くの国の制度で年金算定の基礎となっている生涯所得が削減されるため、高齢での給付の低下につながるものが少なくない。パートタイム労働者は職業訓練へのアクセスが少なく、昇進の機会も少なく、常時雇用であっても賃金が比較的少ない部門や職種に属している場合がしばしばである。パートタイム就業が年金収入低下にどの程度結びつくかは、国の年金制度の構造、公的年金・私的年金のバランス、パートタイム就業の性格・期間・時期など、様々な要因に左右されると考えられる（ギン、アーバー、1998年）。

パートタイム労働者は、任意であると否とを問わず、法定制度への拠出要件に適用されたり、老齢年金・失業給付に基づく給付の受給資格にも適用されたりすることのある労働時間または収入の基準があるために、社会保障へのアクセスが少なくなっている。これは OECD 諸国全部にわたっている訳ではないが、かなり多くの国がこの基準を適用しており、このことは社会保障へのアクセスや職域給付に、また将来の給付所得の適切性にも影響することがあ

る。例えば、オーストリア、カナダ、フィンランド、ドイツ、アイルランド、日本、大韓民国、メキシコ、ポーランド、ポルトガル、スイス、英国では、最低所得、最低労働時間または最低雇用期間が法定年金制度に適用されている。同様に、オーストリア、フィンランド、ドイツ、日本、大韓民国、ノルウェー、ポーランド、英国、米国では、最低勤労所得または最低勤務時間によって基本的な失業保険の受給権が決定されている（OECD、2002年、1998年）。さらに、退職給付算定の際に考慮する所得期間を延長する政策が、この状態を悪化させる可能性がある。一般に拠出金と給付額の関連づけを強化する目的の政策は、各年度の拠出金と所得の重要性を高める。その結果、就労生活中の所得の減少や断続の期間が長い人の最終的給付が少なくなるのである。

道理に反することであるが、このような基準の存在は、社会保障拠出を行う義務を避けるため、雇用者がこの基準に満たない勤務時間や支払賃金の職を作るインセンティブにもなっている。また雇用者は、雇用関係の性格を変えることによって規制機構に対応している。自営業の増加は、比較的高率で持続する失業によって、またこれまでは従業員がしてきた仕事を「疑似自営業者」と呼べる相手先に外注するまたは下請に出すことへの雇用者の関心によって、拍車がかかっている。この種の外注・下請先労働者は、多くが単一の顧客への依存度が高くかつスタッフを雇っていない点で、本質的に従業員に似た人たちである。このタイプの労働者は従業員とみなされず、したがって雇用者は社会保障拠出金の支払いもその他の雇用に基づく賃金や手当の供与も回避できるので、雇用者のコストは著しく節減される。ドイツとイタリアでは、この種の労働者の身分を明確化し、それによってこの就業形態に対する相応の拠出型保険義務を確定する法令を採用している。

また、多少懸念されることは、週 10 時間未満のパートタイム就業が増えているという報告である。1995 年から 2000 年までに、欧州におけるパートタイム就業の増加は主に、雇用・賃金条件が悪い週 10 時間未満の短時間帯に生じている（ボダン、2002 年）。

非典型雇用の勤務期間は、社会保障受給権の構築能力において重要な要因である。現職の勤務期間に関するある国際調査によれば、勤務年数が 1 年未満の人の割合は、常時雇用労働者の 13% に対して臨時雇用労働者では 58% であったことが分かっている（OECD、2002 年）。雇用者はこのような臨時雇用労働者の一部を最終的には常時雇用に変えるかもしれないが、かなりの数の者は長期間、臨時雇用にとどまる。このような労働者の 25% ないし 50% は、2 年間の臨時雇用後も引き続き臨時の仕事に就いている（OECD、2002 年）。ただし、長期間の契約（教育程度の高い臨時雇用労働者や公的部門に雇われる人に見られることが多い）によって、またはそれが認められるときは契約の更新によって、労働者が年金受給権を構築できる場合もある。しかし、労働者が臨時雇用であるときは、同じ雇用者の下に長期間とどまるとは考えていないため、職域年金制度に「自発的に」加入する可能性は少ないであろう。

上で強調したように、非典型雇用の勤務期間は重要である。さらに重要な要因は、時期であ

る。ライフコース中の就業時期の分布は、所得の最も多い期間により集中的に働いていることを示しているが、この期間に労働力外であった人の現在及び将来の所得により大きな反動があるものと思われる（スタンディング、2000年）。女子は育児や介護などのために、所得の最も所得を多く得られる時期にパートタイムで働く可能性が高いため、より不利な立場にあり、男子は若年期と就労生活の終期にパートタイムで働く可能性が高い（ギン、2002年）。

OECD 諸国は国民皆保障を設けていると見なされているものの、社会保障制度から除外される人数がかなり多いことがある。英国では、所得が拠出金基準に達しないため、約 250 万人の女子が国民保険の対象外となっている（ギン、2002年）。また、スイスにおけるように、職域年金制度が義務である場合でも、所得基準があるため一部のパートタイム労働者は同制度に加入できない。日本では、勤務時間・所得基準のため、政府管掌年金制度、失業保険、雇用者提供の健康保険の対象となるパートタイム労働者は、全体の約 3 分の 1 に過ぎない（ハウスマン、大沢、1998年）。カナダ、フィンランド、日本、英国など一部の国では、このような拠出金基準の修正に向けた動きが過去 10 年間に出てきている（OECD、1998年）。日本の場合、厚生年金保険制度は通常の週労働時間の 4 分の 3（33 時間）未満しか働かない人を除外している。日本政府では、週に平均 20 時間働けば同制度の対象とする加入資格規定の変更を検討している。

以下で述べるように、このような加入基準の撤廃または軽減に加えて、社会保障制度では、非典型雇用労働者の社会保障へのアクセスを拡充する種々の改正を導入している（囲み記事 1）⁶²。

社会保障制度では、その他の方法でも非典型雇用を考慮に入れつつある。例えばポルトガルとスペイン（囲み記事 2）でも、不完全失業者の一部の給付を支給するため、社会保障制度の変更を最近導入した。

この種の措置は一般に、パートタイムの仕事がある場合はその仕事に就くよう失業者に促すことが目的であるが、また、社会保障での二重の地位を正当化する柔軟性を示すものでもある。囲み記事 2 のスペインの事例の大きな利点は、雇用者も従業員の社会保障拠出金の負担分を支払い、これによって将来の受給権を保護することになることである。

過去 10 年間にわたって、例えば仕事に戻るインセンティブを増大させるため、失業給付の受給資格を厳格にしかつその支給期間を短縮する措置がいくつかの国で行われていることに注意すべきである。その結果、相当数の失業者が基準に満たない拠出期間もしくは所得のため、または受給資格を使い尽くしたため、給付受給資格が無くなっている。

⁶² マッキノンが述べている（本巻（“Toward Newfound Confidence”）第 1 章参照）ように、一部の発展途上国では、自営業者向けの任意保障を導入している。しかしながら、このような任意保障の利用率については疑問が残る。また、南アフリカの新しい失業保険制度では、完全失業、不完全失業をともに認めている。

困み記事 1 非典型就業者の社会保障アクセスの改善

オーストリア：1998 年から仕事の少ない人は、任意で法定年金・疾病保険制度に加入できるようになっている。拠出金の査定基準は、少ない雇用向けの所得基準による。ただし、2 つ以上の職を持つ人については全所得の合計がこの査定に用いられ、所得総額が基準値を超えるときは、法定保険制度への加入が求められる。

ドイツ：ドイツでは 1999 年以降、賃金の一律 12% の年金拠出を雇用者に求めることによって、約 400 万の「小規模な」仕事（月収 325 ユーロ未満）に対する年金保障を増額している。従業員は雇用者の拠出に上乗せて拠出できる。

イタリア：1999 年以来、家事だけに従事していて従業員でない人は国民業務上事故保険制度への加入が求められている。拠出金は、所得が法定基準を下回る人については、全額国が支払う。

大韓民国：臨時雇用労働者に対する年金保障の拡充が、雇用期間 1 年未満の人と従業員が 4 人以下の会社に勤務する人について提案されている。この制度では、確定給付型か確定拠出型かの選択ができるようになるだろう。

困み記事 2 不完全失業

ポルトガル：2000 年時点で不完全失業給付は、通常の常時勤務時間の 20% ないし 75% までのパートタイムの仕事に従事する人に提供されている。給付額は、失業給付プラス 25%（2003 年に 35% に増額）とパートタイムの仕事に支払われる報酬との差額に等しい。

スペイン：2002 年の改正に基づき、年齢が 52 歳超の人は、受給資格のある失業給付の半額を受給し同時に雇用所得も受けることができる。

カナダでは、以前には先立つ 26 週のうち就業したすべての週を雇用保険給付額の算定に含めていた。しかし 2001 年の政策転換によって、給付額の減少の無いよう一部の所得の低い週を除外することができるようになっている。それにも関わらず、受給権決定についてはこの低所得の週も考慮される。この政策では、受給権と給付との重要な区別が行われており、この区別は所得が変動することのある臨時雇用労働者にとって大変重要である。

また、柔軟性の大きいライフサイクル・アプローチに沿った所得保護を強化しながら従業員と独立した自営業者との間の雇用身分の移動を促進する変化も見られる。ルクセンブルグでは、自営業者に対する失業給付の資格条件が緩和されている。現在では、従業員の身分での年金保険制度への加入期間は、その労働者が給付申請に先立つ少なくとも 6 ヶ月間自営業であったときは、自営業者の身分での 5 年の強制保険加入を要するという資格条件を満たす際に加算されている。

6. 段階的退職期間中の所得減少期間に対する補償

多くの国では過去 20 年間に、段階的な、部分的なまたは逐次的な退職措置によって就労生活の延長を促進する方策を導入している（本巻（“Toward Newfound Confidence”）第 8 章参照）。ここで興味あるのは、就業時間の短縮と退職までの移行期間中の所得減少の一部を埋め合わせる所得給付の受給を伴う制度（以下「段階的退職措置」という）である。段階的退職とパートタイム就業との重要な違いは、高年齢パートタイム労働者の大多数が自ら選んでそうしている点である。社会保障は柔軟な対応によって、就業と退職との二重の地位を認め、個人のニーズと社会的ニーズとを満たすことができるのである。この措置は引き続き拡充されているが、高年齢の労働者の参加率は一般に予想よりかなり低い（欧州生活労働改善基金（EFILWC）、2003 年）。拡充の障害となっている要因の 1 つは、雇用者の経費節減・更生政策などの他の早期退職措置との厳しい競争は別にして、就業時間の削減、したがって所得の減少が将来の年金受給権に影響を与えるとのおそれがあることである。

常時就業からパートタイム就業へ移行した人の中には、年金給付の減少を経験する人、あるいは場合によっては追加拠出が認められているにもかかわらず受給権の追加が生じない人がある場合がある。数年間の所得減少期間があると、当該労働者が引き続き常時就業をした場合に受ける額より年金が減ることがある。年金の算定が主として退職直前の稼得年数を基準とする場合は、就労期間の終期に所得の低い期間があると、年金算定用の平均所得額が減って、退職給付の減額につながる可能性がある。

好ましい展開は、加入者が不完全就労や平均所得の減少によって被る年金の不利益を最小限にとどめる特色を組み込むよう政策策定を行うことであろう。例えば、加入者が常時就業または常時就業に近い就業をしているものとして年金クレジットや拠出ができるようにする方法である（囲み記事 3 参照）。

囲み記事 3 社会保障への補償的拠出

オーストリア：2000 年以降、高年齢の従業員は、最大 6 年半までの期間、就業時間を 40%ないし 80%削減できるようになっている。少なくとも 50%の賃金補償が勤務時間削減による所得損失に対して支給され、年金額には何の影響も出ない。

デンマーク：1998 年に 60 歳を超える人に対する柔軟な早期退職制度が導入され、加入者は退職給付の一部を働きながら受給できる。公共部門では、この種の人、常時就業しているものとして年金拠出を行う。

その他、フィンランド、フランス、ドイツなどの国内制度には、将来の年金における不利益の可能性を少なくする、上記と同様な措置が含まれている。このような措置によって、各制度の加入者に対して適切な所得保護が確保されるであろう。ただし、補完年金や民間年金の継続的な拡大とともに、社会政策は他の社会的保護制度の要素も考慮に入れる必要がある。

このような考え方を制度設計に組み入れることで、政策の効果がより確保されるであろう。より包括的なアプローチの一例がカナダに見られる（囲み記事 4）。

囲み記事 4 社会保障と補完年金の統合

カナダ（ケベック州）：1998年の年金制度改革では、補完年金制度の加入者であって通常退職年齢まで10年以内である労働者に対して、補完年金の一部を給与差額補填のため支給することと交換に就業時間を短縮するよう奨励している。この「前」払いによって、補完年金の65歳以後の支給額は減ることになる。しかし、所得減少の影響を最小限にとどめるため、労働者は義務的な所得比例のケベック州年金制度への以前の給与全額に基づく拠出を続けることができ、これによって完全退職時の社会保障年金の受給額減少の影響を少なくすることができる。

7. 拠出期間の受給権復活を行う機会

過去10年間に行われた多くの年金改革の中で、共通してみられる措置の1つは、支払った拠出金と受け取る給付との関連づけを強めることである。一般に拠出型年金制度は、就労生活に行った拠出金を基礎としている。多くの国では雇用期間の最後の何年かの平均所得または「給与が最も高い」何年かの平均を所得比例年金の算定に用いているが、法定年金制度は、ほとんど全部の就労生活にわたる平均所得を基に社会保障年金を算定する方向に動いている⁶³。

終身所得を用いるこの政策は一方では労働市場への滞留を長びかせるであろうが、特に非典型雇用の期間がかなり長かった労働者に対してもマイナスの影響があるであろう。平均終身所得が用いられる場合には、所得の少ないまたはゼロの期間があると最終年金の基となる平均所得が少なくなる。多くの女子にとって、所得が就労生活の最後に最高になることは一般にないため、最終給与でなく最高給与の期間を用いる方が有利である（ギン、2002年）。年金の算定に最高給与期間を用いる方式は、断続的に就業する労働者や低賃金の労働者の状況にとって、最終給与や平均終身所得よりも適していると思われる。低所得の期間が退職年金の算定から除外されるからである。

この政策は、非典型就業増加の状況と矛盾するよう見える。しかしながら、年金クレジットの提供など他の措置によって、多数の非典型雇用労働者に対する年金上の不利益を減少することができるのである。多くの国において、低所得または所得ゼロの期間を補償するための年金クレジットは、社会保障制度の標準的な特徴となっている。多くの所得比例または拠出比例の制度において、明らかに年金クレジットの利用を拡大する傾向がみられる。賃金ゼ

⁶³ この全般的な傾向の例外の1つはギリシャで、2002年に承認された制度改革に基づき、退職年金は、最後の10年の拠出期間のうち拠出額が最高の5年間を基にして算定されることとなる。フランスでは、1993年度の制度改革によって給付算定基礎は、拠出額が最高の10年間から同じく25年間に変更された。これは、就労生活全体にわたる所得を基礎とする方式への動きの途上にあることを示している。

ロ期間に対する年金クレジットの例としては、育児休暇、疾病、障害またはリハビリの期間、障害者家族の介護、兵役に対する年金クレジットがある（ツオミエン、ラティニエンークイッカ、2003年）。

一方では、年金クレジット期間の延長が継続しているのは明らかにプラスの展開である。この種の補償措置により、年金受給権算定における賃金ゼロ期間の不利益が少なくなるであろう。十分に長い有給休暇を含めること、及び有給休暇利用時の柔軟性によって、この措置は、特に学業と介護に対する個人の（かつ社会の）ニーズによりよく合わせた柔軟性の大きいライフサイクル・アプローチの促進に役立つと思われる。

他方では、上記の例はほとんど、人が労働市場から去る時期に重点を置いており、したがって非典型雇用の間に低所得期間または平均以下の所得の期間を持つ人にとっては（失業期間に対する年金クレジット供与を除いて）効用が限定される。重要な1つの設計方法として、年金受給権改善のためにある程度後になってから年金クレジットを購入する機会を社会保障が拠出者に提供する方法がある⁶⁴。この方法は、非典型雇用労働者にとって有用な援助であり、また一般に常時雇用労働者にとってもライフコース・パターンの柔軟性の促進になるとと思われる。しかしこの方法では、必要な拠出を行うに十分な所得が後になって必要となる。これは、二重の拠出が頻繁に必要であることを考えれば多くの自営業者にとって、また従前所得置換率の高い社会保険制度の加入者にとって、非常に困難であろう。

困み記事5のケースは、低所得期間の補填あるいはライフコースの任意の時点での成人教育の促進に役立つと思われる柔軟性の大きい受給権復活措置の例である。一般に、学業期間を補償する措置は、ライフコースの早期にのみ認められており、例えば25歳など一定年齢以下のことが多い。

困み記事5 拠出期間の柔軟な受給権復活

フランス：2003年の退職年金改革では国家公務員の満額年金の受給に必要な資格期間が延長されているが、この改革の一環として、3年間の学業または3年間の一部拠出金を補填するため、加入者が拠出期間の受給権復活ができる新しい措置が加えられた。3種の受給権復活ができる。受給権復活の対象給与期間への払込、拠出期間への払込、その両方の3種である。

8. 最低給付

支払った拠出額と受け取る給付額との関連づけを強化する政策は次第にプラスなものとして提示されているが、この政策の展開は、ライフコース全体での非典型就業の増加については

⁶⁴ 拠出期間の権利復活の機会がOECD以外の国の一部、例えばコートジボワールやオーストラリアの社会保険制度で提供されることが増えていることも注目に値する。

マイナスであるように思われる。しかしこれを補うために、最低給付の支給など他の政策によって、非典型雇用労働者に対する年金上の不利益の削減を図っている。

スウェーデンでは、他のいくつかの国（イタリア、ラトビア、ポーランド）とともに、終身所得比例の概念的確定拠出型（NDC）制度を導入した。このスウェーデンの改革には、最低所得保証のための補足給付の支給が含まれていた。最低所得保証は、NDC 制度がかなり長い低所得期間または不規則所得期間のある労働者に与える影響を軽減すると予想される。またこの新制度には、一部の賃金ゼロ期間に対する年金クレジットも含まれている。複数段階制度には一般に低所得年金受給者に対する基礎的レベルの資産調査付きの支援があるが、もう一つの仕組みとして、所得比例の年金制度を基本的給付で補う方法がある。

囲み記事 6 基本的所得支援の保証

最近のドイツの退職年金制度改革には、法定退職年金の従前所得置換率の段階的削減が、高齢の年金受給者や低所得の障害者向けの税金を財源とする最低給付の導入とともに、盛り込まれた。この資産調査付きの最低給付は、社会扶助給付の 115%に相当する。加えてこの基本的給付には、適額の住宅費用の支給と、健康保険・介護保険の拠出金の支給も含まれている。社会扶助とは逆に、親族と同居する人が親族の援助を受けるという前提は適用されない。

同様にギリシャでは、2002 年の年金改革に、非熟練労働者の最低賃金率の 70%に相当する国民最低年金の提供が盛り込まれた。この最低年金は、少なくとも 15 年間拠出をしたすべての国民に退職年齢到達時に支給される。

年金制度の枠内で、例えば所得保障の追加要素として最低給付を提供する方法は、非典型雇用期間のある人または種々異なった就業キャリアを持つ人に対する十分な保護を確保する、より良い方法であろう。一般に非典型雇用の継続的増加は、特にそれが就労生活中のかなり長い比較的低い所得または断続的な所得の期間が伴う場合には、強力な基本的保証水準を提供する政策の重要性を高める傾向がある。実際、全国民を対象とする、または拠出型のリスクプーリングによる適切な水準の所得保証は、従来型の形態であれ非典型的な雇用形態であれ、交互に変わる雇用形態に対する保証を提供する。その上、この基本的保障は、その水準に応じて、特定のライフコース・パターンを決定する際の個人の選択範囲を拡大するであろう。もちろんこの決定は、とりわけ所得喪失について非典型雇用労働者を補償する補足的保護の性格と利用可能性、ならびに社会的保護制度全体の基本的・補足的要素の相対的シェアに左右されよう。最低給付は適切な額であることが必須である。そうでなければ、この最低給付が必要な補償を提供することも柔軟性を促進することもないと思われる。さらに、給付の資産調査は、任意の補足制度がある場合にこれに拠出をする非典型雇用労働者のインセンティブを減退させる要素として働くであろう。

9. 結び

国による違いは非常に大きいものの、非典型雇用は多くの国で増大している。拠出金と年金との関連づけの強化や民間年金基金の役割の拡大などの年金制度の全般的改革は、必ずしも非典型雇用労働者にとってプラスではないが、入手できたデータによれば、社会保障は非典型雇用の状況に対する考慮を強めかつこの状況に順応しつつある。各国が非典型雇用の進展に対応する仕方には、違いがある。実際面では、この対応には、保障へのアクセスを容易にする施策、低所得期間に対する年金クレジットの提供、拠出期間の受給権復活機会の提供などがある。これらの例は、社会保障が一方では所得保障拡充の必要性に引き続き対処しながら非典型就業の重要性の高まりを考慮しつつあることを示唆するものである。しかしながら、非典型雇用のパターンが発達し続けていることは確かであるが、社会保障が包含すべきかつ包含できる柔軟性に限界があることを認識しなければならない。

例えば、民間年金、特に確定拠出型年金の発達は、労働市場の柔軟性拡大や労働力の流動性増大の必要性と切り離すことはできない。この柔軟性の拡大は、ときには社会保障への拠出を減らす手段に用いられ、このため雇用者が正しくない理由から雇用の柔軟性の拡大を求めないようにする必要が生じている。その上、社会保障制度のリスクプーリングを犠牲にして義務的な民間年金を拡充する動きは、全国民、特に非典型の期間の長い人やもっと一般には低所得労働者に歓迎される展開ではないであろう。したがって、我々は、労働市場の不確実性が増大することの多い状況下で所得保障を提供する社会保障の役割はこの保障を種々のライフステージで保証する最適の公共政策対応として依然として揺るぎのないものであるとあらためて表明するものである。

端的に言えば、新たな社会・経済状況への適応には労働市場の柔軟性の拡大が必然的に求められるが、この柔軟性拡大が首尾よく達成できるのは、それが社会保障の十分かつ持続的な提供としっかり結びついている場合に限るのである。生活水準を効果的に保護する保証された適切な水準の社会保障の提供は、保障と個人の選択をともに拡大することができ、したがって雇用形態が従来型であるか非典型であるかに関わらず、ライフコース全体を通じて柔軟性を促進する。自明のことであるが、適切な水準の保障の提供は、各国の伝統、能力、文化を尊重しつつ、社会的保護とライフコースに対する包括的アプローチに基づかなければならない。このことは、労働市場の柔軟性拡大という展開中の状況の中で社会の団結を築きつつ将来の経済成長に貢献する継続的目的にとっても、必要なことである。

References

Blanchflower, D. G. 2000. *Self-employment in OECD countries*. National Bureau of Economic Research Working Paper NO. 7486. Cambridge, National Bureau of Economic Research.

Bodin, R.-P. 2002. "Wide-ranging forms of work and employment in Europe Reviews and challenges for the players", *The Future of Work, Employment and Social Protection: The search for new securities in a world of growing uncertainties*, Auer P. and Daniel C. (eds.). Geneva, International Labour Organization.

Copeland, C; Fronstin, P.; Ostuw, P. and Yakoboski, P. 1999. *Contingen Workers and Workers in Alternative Work Arrangements*. EBRI Issue Brief No. 207 Washington DC, Employee Benefit Research Institute.

European Commission. 2003. *Employment in Europe 2003 – Recent Trends and Prospects*. Directorate-General for Employment and Social Affairs. Luxembourg. Office for Official Publications of the European Communities.

European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (EFILWC). 2003. *A new organization of time over working life*. Luxembourg, Office for Official Publications of the European Communities.

Evans, J.M.; Lippoldt, D. C. and Marianna, P. 2001. *Trends in working hours in OECD countries*. Labour market and social policy occasional papers, No. 45. Paris, Organization for Economic Co-operation and Development.

Ginn, J. 2002. "Women's increasing employment: implications for women's pensions and pension scheme design in social security and changes in the world of work", *European Series*, No. 28. Geneva, International Social Security Association.

Ginn, J. and Arber S. 1998. "How does part-time work lead to low pension income?", *Part-time Prospects: An international comparison of part-time work in Europe, North America and the Pacific Rim*, O'Reilly J. and Fagan C. (eds.). London and New York, Routledge.

Houseman, S. and Osawa, M. 1998. "What is the nature of part-time work in the United States and Japan?" *Part-time Prospects: An international comparison of part-time work*

in Europe, North America and the Pacific Rim, O'Reilly J. and Fagan C. (eds.). London and New York, Routledge.

ILO. 2000. "Income security and social protection in a changing world", *World Labour Report*. Geneva, International Labour Organization.

Kennedy, B. and Dillon, D. 2003. *Social security in a flexible labour market*, Paper presented at the ISSA Conference "Towards sustainable social security systems", Limassol, Cyprus, 26-28 Nov. 2003. Geneva, International Social Security Association.

OECD. 2003. *OECD Employment Outlook - Towards more and better jobs*. Paris, Organisation for Economic Co-operation and Development.

—. 2002. *OECD Employment Outlook*. Paris, Organisation for Economic Co-operation and Development.

—. 2000. *OECD Employment Outlook*. Paris, Organisation for Economic Co-operation and Development.

—. 1999. *OECD Employment Outlook*. Paris, Organisation for Economic Co-operation and Development.

—. 1998. *OECD Employment Outlook*. Paris, Organisation for Economic Co-operation and Development.

Sarfati, H. 2003. *Gender, discontinued careers and low activity rates – the challenges and responses in a long life society*, Paper presented at the "4th International Research Conference on Social Security", Antwerp, 5-7 May 2003. Geneva, International Social Security Association.

—. 2002. "Labour Market and Social Protection Policies: Linkages and Interactions", *Labour Market and Social Protection Reforms in International Perspective: Parallel or converging tracks?*, Sarfati H. and Bonoli G. (eds.). Geneva, International Social Security Association.

Standing, G. 2000. *Globalisation and Flexibility: Dancing around Pensions*. Geneva, International Labour Organization.

Takayama, N. 1999. "Pension provision for specific risk groups: the Japanese case",

International Social Security Review, Vol. 52, No. 3. Geneva, International Social Security Association.

Tuominen, E. and Laitinen-Kuikka, S. 2003. Pension policy responses to changing division of labour within the family, Paper presented at the “4th International Research Conference on Social Security”, Antwerp, 5-7 May 2003. Geneva, International Social Security Association.

附属資料 「年金等の意識調査」 についての説明

棚橋 俊介

I. 調査の目的

20歳から59歳までの男女個人に対し、年金等に関する実態及び意識を探る。特に、アルバイト・パートなどの非典型的労働者の実態を探ることを主目的としている。

II. 調査会社

社団法人 中央調査社

東京都中央区銀座 6-16-12 丸高ビル 03-3549-3121

III. 調査の設計

- 調査地域 : 日本全国
- 調査対象 : 20歳から59歳の男女個人（職業別割当あり）
- 発送数 : 2,600
- 回収目標 : 1,000
- 調査方法 : 郵送法
- 調査時期 : 2005年9月30日～10月19日

IV. 標本へのウェイト変数について

1. ウェイト付け

非典型労働者の回収数を確保するために、標本にウェイト付け（職業別割当て）をして質問票を発送した。具体的には発送先を個人マスターに以下のような傾斜をかけて非典型労働者からの回収数を高める工夫を行った。

1. 男子のサンプルについて、「その他無職」のサンプルを約5倍に傾斜
2. 女子のサンプルについて、「その他無職」のサンプルを約6倍に傾斜
3. 女子のサンプルについて、「無職の主婦」のサンプルを4分の1に圧縮

2. ウェイトバック

回収した標本数を基にしてウェイトをかけなければ実際にどのような結果となったかを事後的に検証するために、ウェイト変数は以下の2つのものを利用した。

① ウェイト変数1

ウェイト変数1の職業別ウェイト計算の式は以下のとおりである。

$$\text{男性} \cdot \text{X代} \cdot \text{職業 Y} = \frac{\text{男性} \cdot \text{X代} \cdot \text{職業 Y の保有サンプル数}}{\text{男性} \cdot \text{X代 の保有サンプル数}} \times \frac{\text{男性} \cdot \text{X代 の発送(標本)数}}{\text{男性} \cdot \text{X代} \cdot \text{職業 Y の発送(標本)数}}$$

ウェイト変数1とは、実際の回収数にかけることにより、マスターサンプルから標本設計時に抽出の比率を変更しなかった場合に得られる回収数を推定するための係数。

② ウェイト変数2

ウェイト変数2の職業別ウェイト計算の式は以下のとおりである。

$$\text{男性} \cdot \text{X代} \cdot \text{職業 Y} = \frac{\text{男性} \cdot \text{X代} \cdot \text{職業 Y の保有サンプル数}}{\text{男性} \cdot \text{X代 の保有サンプル数}} \times \frac{\text{男性} \cdot \text{X代 の回収数}}{\text{男性} \cdot \text{X代} \cdot \text{職業 Y の回収数}}$$

ウェイト変数2とは、実際の回収数にかけることにより、マスターサンプルの保有状況（出現率）に戻した場合に得られる回収数の値を推定するための係数。

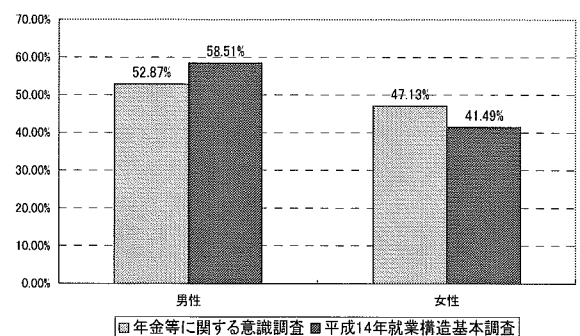
V. サンプル内容

平成14年就業構造基本調査結果（全国編）と本アンケートのサンプルの比較を行い、どの程度のサンプルの歪みがみられるかを検証する。

1. 性別比較

回答サンプルの性別に関する属性は、本アンケートの場合は男性女性比率が、52.87%：47.13%となっており、平成14年就業構造基本調査結果（全国編）の男性女性比率（58.51%：41.49%）と比較すると、男性比率が低く、女性比率が高くなっている（図表1）。

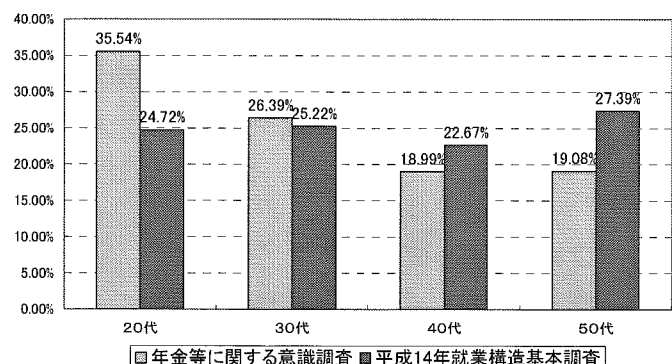
〔図表1〕性別比較



2. 年齢別比較

回答サンプルの年齢に関する属性は、若年者、特に20代のサンプルが平成14年就業構造基本調査結果（全国編）のサンプルよりも多くなっている。逆に40代、50代のサンプルは少なくなっており、非典型労働者を狙ったウェイト付けが結果として若年者へ傾斜したサンプリングに繋がったと考えられる（図表2）。

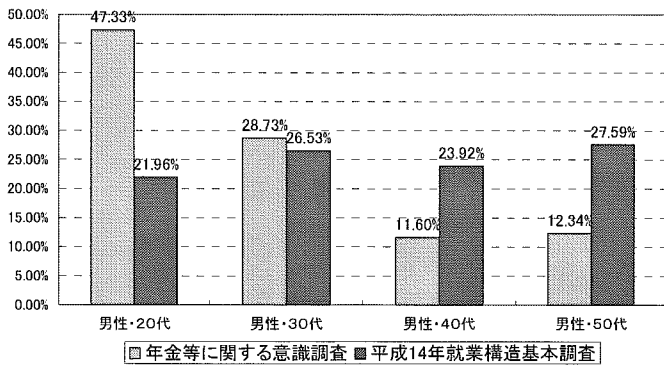
〔図表2〕年齢別比較（男女合算）



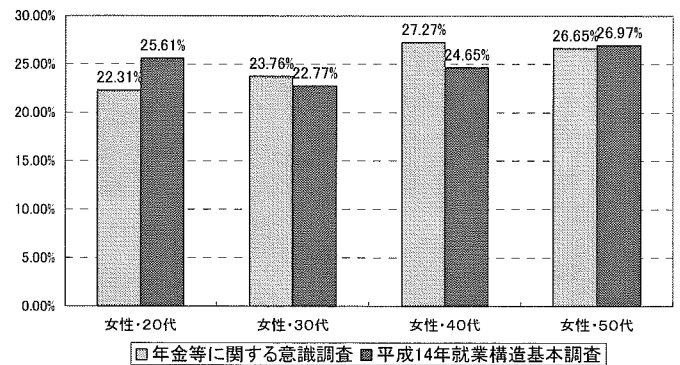
図表3の年齢別比較（男性）と図表4の年齢別比較（女性）を確認してみると、女性の年齢別サンプル比率は、平成14年就業構造基本調査結果（全国編）のものに近いが、男性の年齢別サンプル比率は、極端に若年者、特に20代の

サンプルが多く 40 代、50 代のサンプルが少なくなっていることがわかる。

〔図表 3〕 年齢別比較（男性）

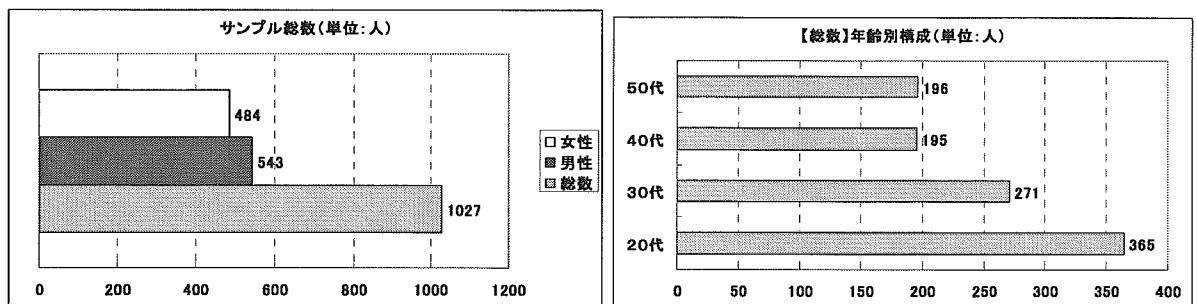


〔図表 4〕 年齢別比較（女性）



VI. 調査結果の一部（図表 5、図表 6）

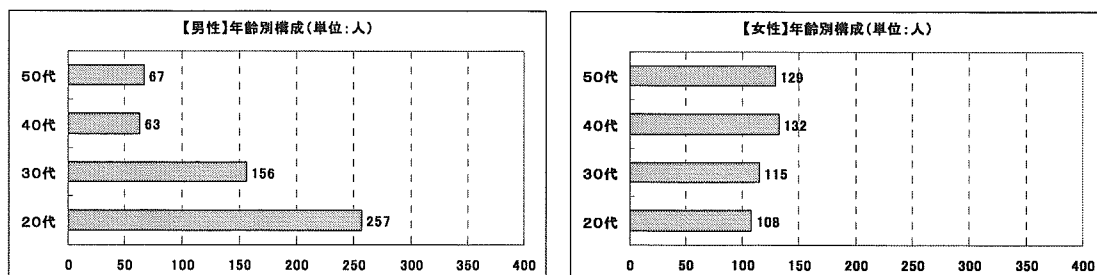
【図表 5】 回収内訳（性別と年代）



- 回収数 : 1027 (回収率 39.5%)
- 内訳 : 男性 543、女性 484
- 非典型労働者の回収状況 : 242
- 年齢別回収状況

20代の回収数が多い(365)。これは男性20代の回収が多いことが主因である。また女性は各年代ほぼ同数の回収数となっている。

〔図表 6〕 男女別年齢構成



年金等に関する調査

記入上のお願い

各問は該当する選択肢の番号に指定された数の○印を付けるか、数字あるいは事柄を記入して下さい。

【第1部：あなたとご家族に関する質問】

問1. 性別をお答えください（いずれか一つに○）。

1. 男性
2. 女性

問2. あなたは何歳ですか。

満（）歳

問3. 最終卒業学校についてお答えください。中途退学した人は、その前の学校についてお答えください（いずれか一つに○）。

1. 小学・中学
2. 高校・旧制中学
3. 短大・高専
4. 大学・大学院

問4. あなたの配偶関係と子どもについてお答えください（いずれか一つに○）。

- | | | | | |
|--------------|---|---|---|---------------------------------|
| 1. 未婚 | } | → | } | 1. 子どもなし |
| 2. 既婚（配偶者あり） | | | | 2. 子ども（ <input type="text"/> ）人 |
| 3. 既婚（離別・死別） | | | | |

問5. あなたは次のどれにあてはまりますか（いずれか一つに○）。

- 1) 扶養されている（※ 配偶者や親と別居していても健康保険等で扶養家族とされている場合等を含みます）
- 2) 扶養家族はいない
- 3) 扶養家族がいる → 扶養家族（）名

【第2部：年金等の加入状況に関する質問】

問6. 年金制度への加入状況について教えてください（いずれか一つに○）。

