

JILPT 資料シリーズ

No. 56 2009年6月

オーストラリアの労働市場の課題



独立行政法人 労働政策研究・研修機構
The Japan Institute for Labour Policy and Training

オーストラリアの労働市場の課題

まえがき

オーストラリアは1990年代初頭の経済不振を克服後、過去15年以上にわたって経済のプラス成長を実現し、失業率も史上最低を更新するなど、OECD諸国のなかでも良好な経済的パフォーマンスを示す代表的な国である。この背景のひとつに規制緩和を基調とする労働市場改革を通じた労働市場の柔軟化があげられている。しかし一方で、セーフティーネットの喪失や不安定雇用の増大、所得格差の拡大なども懸念されている。このため、オーストラリアの労働市場改革の経験は、今後のわが国の労働政策のあり方を考える上で大きな示唆を与えるものと思われる。

こうした考えから当機構では2006年から3年計画でオーストラリア国立大学（ANU）の豪日研究センター（Australia-Japan Research Centre）と「日本とオーストラリアの労働市場比較」をテーマに国際共同研究を実施した。同研究ではANU・AJRCとの協議を踏まえ、①労働市場の最近の動向、②労働時間、③経済改革と所得格差、④高齢化対策、⑤若年労働者の非正規化問題などを中心として日豪双方がそれぞれの労働市場に関する研究進め、この成果を持ち寄って議論を重ねることにした。

本報告書はこの共同研究のオーストラリア側の成果を翻訳してとりまとめたものである。共同研究の過程では、ここで取り上げたテーマ以外にも、労働の非正規化、貿易と労働市場、技術革新と雇用のミスマッチ、公的部門改革と労働市場、移民労働者政策などについてそれぞれの研究成果をもとに議論した。

なお、ここに集録した各論文は、2008年秋に発生した世界的な金融危機以前にとりまとめられており、したがって金融危機が労働市場に与えた影響については言及されていないことに留意されたい。

本報告書が今後の日本の労働政策に関する研究の一助となれば幸いである。

2009年5月

独立行政法人 労働政策研究・研修機構
理事長 稲 上 毅

本報告書の構成について

本報告書に収めた論文は、当機構（JILPT）とオーストラリア国立大学（ANU）の豪日研究センター（Australia-Japan Research Centre）が実施した国際共同研究「日本とオーストラリアの労働市場比較」に関するオーストラリア側の論文を翻訳したものである。

当機構と ANU・AJRC の共同研究は 2006～2008 年に実施した。

共同研究では ANU・AJRC と協議を重ね、双方の関心事項を調整した結果、①少子高齢化対策、②労働の非正規化、③貿易と労働市場、④技術革新と雇用のミスマッチ、⑤経済改革と所得格差、⑥公的部門改革と労働市場、⑦移民労働者政策、⑧若年労働者の非正規化問題、⑨労働時間などをサブ・テーマとして取り上げることにした。

共同研究の方法は、日豪双方がこれまでの研究成果をとりまとめ、これを持ち寄って議論を重ね、比較検討することで合意した。これに基づき、双方が各サブ・テーマについてドラフト・ペーパーをまとめ、2007年の3月と7月の2回、いずれもキャンベラで研究会議を開いて意見交換した。この結果を踏まえて、双方がそれぞれ最終的なペーパー（英文）をとりまとめた。

共同研究の参加者は、オーストラリア側は ANU・AJRC 所属の研究者にとどまらず、他の研究機関に所属する研究者が広く参加した。また、日本側も JILPT の研究者に加えて、オーストラリアに関心の高い研究者に参加を依頼した。

本報告書に集録したのは、このオーストラリア側の最終ペーパーのうち、とくに日本側の関心が高かった①労働市場の最近の動向、②労働時間、③所得格差、④高齢化、⑤若年労働者問題、の5テーマの翻訳である。翻訳は当機構国際研究部が行った。英文による報告書は ANU・AJRC の責任においてとりまとめられる計画である。

共同研究に参加した日本側の研究者等は以下のとおりである。

松繁寿和（大阪大学教授）、川口章（同志社大学教授）、岸智子（南山大学教授）、後藤純一（神戸大学教授）、石井久子（高崎経済大学教授）、勇上和史（神戸大学准教授）、平田周一（JILPT 主任研究員）大谷剛（JILPT 研究員）坂井澄雄（国際研究部次長）。（所属はいずれも 2009 年 3 月現在）

目 次

まえがき

第1章 労働市場改革の推移	1
1. はじめに	1
2. 労働市場政策の推移	1
3. 構造改革	7
4. 労働市場改革	11
5. 今後の課題	18
第2章 労働時間の動向	23
1. はじめに	23
2. 労働時間の現状	23
3. 労働時間のミスマッチ	26
4. 週労働時間と年間労働時間	30
5. 国際比較	31
6. まとめ	35
第3章 所得格差・セーフティネット・労働市場	39
1. はじめに	39
2. ソーシャル・セーフティー・ネットと労働市場	39
3. 所得増加と格差	44
4. 所得格差と貧困	47
5. まとめ	52
第4章 高齢者の労働力率と年金制度：豪日比較	55
1. はじめに	55
2. 人口動態統計の比較	56
3. 退職後の所得保障	60
4. 労働力率への影響	65
5. 新たな政策的取り組み	67
6. 労働市場と退職	70
7. まとめ	72
第5章 若年者の労働市場と教育	75
1. はじめに	75
2. 労働市場への参入	76

3. 進学	78
4. 若年層の賃金.....	80
5. 就業、心理的資本、幸福感.....	84
6. まとめ.....	87
執筆者一覧.....	91

第1章 労働市場改革の推移

デーネ・テイラー

1. はじめに

オーストラリアの労働市場は過去25年の間に著しい変化を遂げている。この変化の大きな要因は他の市場の構造的転換である。1980年代を通じてオーストラリアは関税障壁の継続的削減によって貿易の促進に力を注いでいた。同時に、金融市場の規制緩和、税制の抜本的な見直し、製品市場の改革にも取り組んできた。こうした改革の結果、労働市場の硬直性が大きな隘路となって残存していることが浮き彫りとなった。各種の市場改革は国際的な好事例を参考にして実施されたが、労働市場改革に関しても、オーストラリアの独特な労使関係制度にもかかわらず、国際的な好事例を参考に考えるべきところが、経済協力開発機構の「雇用研究」(Jobs Study) (OECD 1994) から教訓を得て実施された。

労働市場改革の成功はまた、常に超党派の政治的支持によるところが大きく、改革がひとたび実施されると事実上後戻りすることはなかった。他のOECD諸国における労働市場改革は、どの国においても成功しているとはいえないが、2006年に再検討された「雇用研究」においてOECDは、「成功への道はひとつではないが、制度的な枠組みが重要である。首尾一貫した政策が相乗効果を生むが、それには政策的な手順と政治的対応が重要となる」(OECD 2006a)と述べている。例えば、オーストラリア、イギリス、アメリカの市場経済は良好な雇用創出を実現しており、アイルランド、デンマーク、スウェーデンなどの介入主義経済でも、同様の雇用創出を成し遂げた。対照的に、ドイツ、フランス、スペイン、イタリアなどでは、政策的な介入が一貫性を欠いていたこと、また労働力の供給サイドよりも主に需要サイドに影響を及ぼした介入であったために、ほとんど功を奏しなかった。日本もまた、急速に進む人口の高齢化が、終身雇用と年功序列型賃金に基づく労働市場制度に悪影響を及ぼすに違いないことを強く認識しているにもかかわらず、労働市場改革はあまり進んでいない。日本においては、柔軟化された単一の労働市場を実現することなく、多くの女性と若者が事実上臨時労働者として低い賃金で働かざるを得ない二重構造の労働市場が形成されている(Rebick 2005)。

本章の2節では、この期間にオーストラリアの労働市場構造がどのように変化したかを例示し、総合的な労働市場政策をいくつか紹介する。つぎの節では、オーストラリアで実施された主要な構造改革を振り返り、それらの関連について考察する。第4節では、過去四半世紀に実施された主な労働市場改革を取り上げ、第5節で、短・中期的にオーストラリアの労働市場が直面すると思われるいくつかの課題について概観する。

2. 労働市場政策の推移

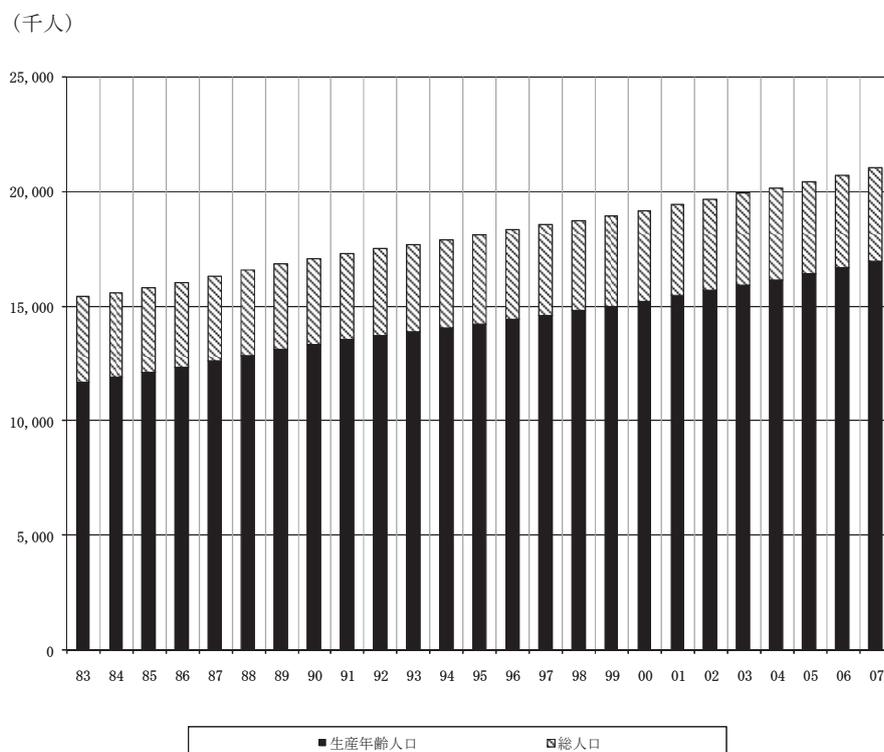
本節では、一国の労働市場の有効性に関する見解を引き出すために用いられる幾つかの一

般的な指標に注目する。オーストラリアは、90年代の初めに見舞われた景気後退から立ち直って以降、比較的順調に就業率を伸ばしてきた。就業率は年平均2%前後上昇しており、80年代と比較するとかなり安定している。同様に、労働力率も上昇している。83年には61%未満であったが、2008年初頭には65%を上回った。しかし、これらのおおまかな指標では、過去25年の間に起こった興味深い構造的な変化がみえてこない。最近まで、過去25年間にわたって、男性の労働力率は継続して低下しているが、女性の労働力率はほぼ上昇傾向にある。これは経済の構造改革の結果、労働市場への参加を望む女性にとっての選択肢が広がっただけでなく、創出された雇用の多くが未熟練職から熟練職へと移行したことを反映している。労働市場における選好と硬直性の両方を反映してか、この四半世紀にパートタイム雇用が大幅に伸びている。90年代初頭以降に増加した雇用のほぼ半分はパートタイムによるものであり、今やパートタイムは雇用者数の約3割を占めている。うち3分の2以上の仕事は女性が担っている¹。

人 口

83年以降、オーストラリアの人口は増加し続け、1,540万人から2007年半ばには2,100万人を超えた。図1.1からはさらに、同期間に、オーストラリアの生産年齢人口（15歳以上人口）が1,160万人から約1,700万人に増えていることが分かる。

図 1.1 オーストラリアの人口と生産年齢人口

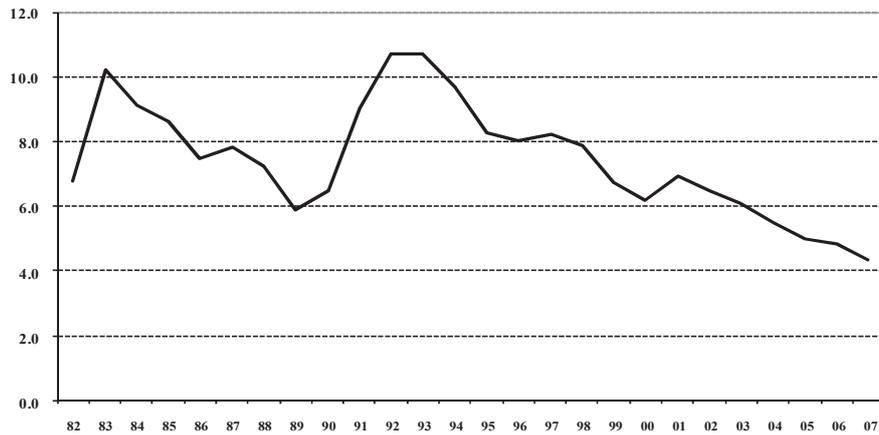


¹ 詳しくは Dawkins (2000)、Wooden (2000b)、Australian Government (2007)などを参照のこと。

失 業

同期間のオーストラリアの失業率は、最高 10.8% から最低 4.0% の範囲で変動している（図 1.2）。現在の失業率は過去 30 年間の最も低い水準に近い。

図 1.2 オーストラリアの失業率

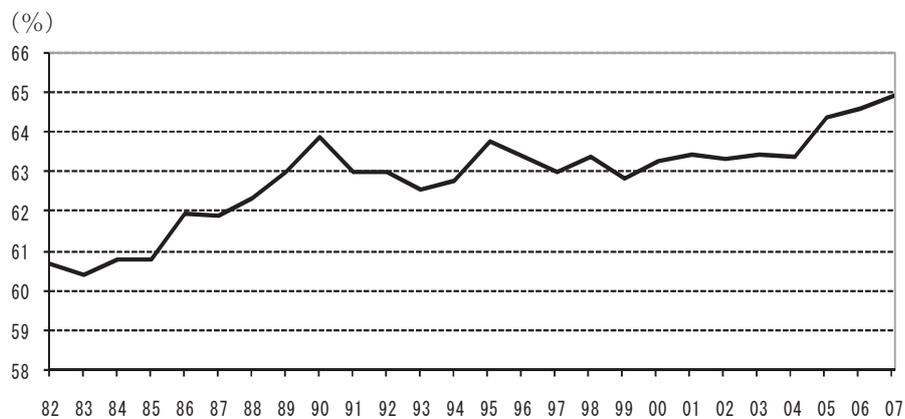


出所：ABS（2008b）

労働力率

図 1.3 をみると、15 歳以上人口における労働力率は、83 年には 60% 程度であったが 2008 年 3 月には 65% を超えていることが分かる。65% を超える労働力率は、オーストラリアでは過去最高の水準である。

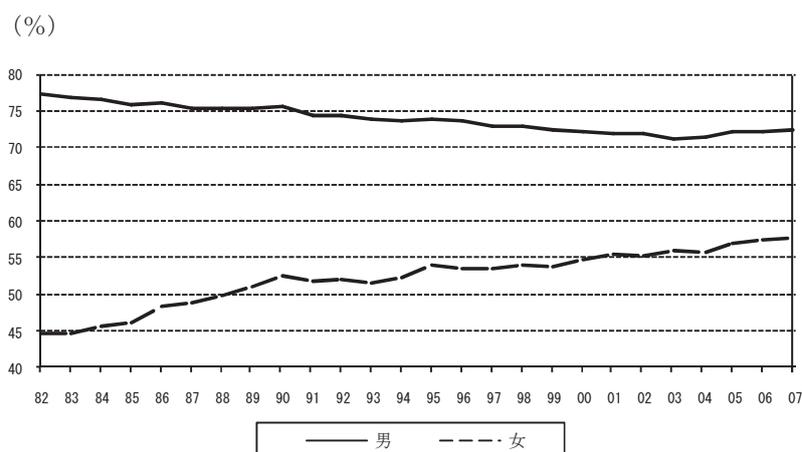
図 1.3 オーストラリアの労働力率（各年 6 月）



出所：ABS（2008b）

しかし、男女別の労働力率を検討した場合、図 1.4 が示しているように、この期間を通じた全体的な労働力率の上昇は他の事実を覆い隠してしまっている。過去 25 年間の女性の労働力率は上昇傾向にあり、これが同期間の大半で起こった男性の労働力率の低下を相殺して余りある。女性の労働力率は、83 年の 44.5% 前後から 2008 年 3 月には 58% 強に上昇している。

図 1.4 オーストラリア男女別労働力率（各年 6 月）



出所：ABS (2008b)

ごく最近では、男性の労働力率はわずかに上昇しており、過去 25 年間にわたる長期の下降傾向から反転している。中でも中高年男性（55～64 歳）の労働力率が、前の世代よりも上昇している。この上昇はさまざまな要因が組み合わさった結果だと考えられる。まず、80 年代にオーストラリアの製品市場に起こった構造変化は、非熟練男性労働者の失業を増加させた。90 年代初頭には障害者支援年金（disability support pension）の受給資格が大幅に緩和され、それによって多くの非熟練労働者と長期失業者がこの年金を受給するようになった。時が経つにつれて、障害者支援年金を受給し続けていた多くの者は、自分はまだ労働力ではないと考えるようになったのではないかとと思われる。年金受給年齢に達した時には、これらの者はもはや 55～64 歳の年齢コーホートには属さなくなっていた。

2 つ目の要因として、90 年代初頭の景気後退以降、オーストラリアでは深刻な不況に見舞われることがなかったため、現在までの 17 年間、雇用の増加が全般的に上向きであったことがあげられる。他に考えられる理由として、高年齢労働者を対象とした退職給付や優遇税制に関する制度変更がある。

女性の労働力率の大幅な上昇は主としてコーホート効果によるものであり、近年では、プライムエイジ（25～54 歳）の女性の労働力率はほとんど横ばい状態となっている。この問題への対応策として、育児への公共支出の拡大やパートタイム労働に対する税の優遇措置の

拡充などがあげられる。例えば、2004年のOECDの推計では、育児に関する支出をOECD加盟国の最高水準に引き上げた場合、プライムエイジの女性の労働力率は6.4ポイント増加し、パートタイム労働に対する税の優遇措置を一層有利にした場合には、プライムエイジの女性の労働力率が6.1ポイント増加するとしている（Burniaux, Duval and Jaumotte 2004）。

国際比較によると、オーストラリアの労働力率はOECD平均を上回ってはいるものの、依然として最高水準には及ばない。政府は2004年に、「人口高齢化に関連するコストに対処するための優先的アプローチは、労働力率を引き上げるとともに、生産性を向上させて経済成長を促し、それによって1人当たり国民所得を増大させることである」と強調している（Australian Government 2004）。労働力率上昇から得られるメリットの例証として、ある研究（Garbutt and Gruen 2004）では、労働力率をOECD諸国の労働力率の上位20%に入る水準まで引き上げることができれば、人口の高齢化によって生じる財政ギャップを十分に埋められることを実証している²。継続中のミクロ経済改革によって労働力率がさらに改善できることは疑う余地がない。しかし、今後の制度改革を労働力率をOECD加盟国の最高値に匹敵する水準まで上昇させるという目標に照らして判断すべきか否かについては議論の余地がある。政策によって労働力率の水準が平均以上に引き上げられれば、文化やライフ・スタイルに関する嗜好が、労働市場への参加に関する意思決定を左右する可能性が高い。しかも、政策によって労働力率に対する人口動態の影響を完全には相殺することはできない。高齢者コーホートは一般的に、生産年齢の若年者コーホートより労働力率は低い。

雇 用

過去25年間（1983～2007年）の就業率は年平均1.9%前後の上昇となっているが、この期間の後半は安定して上昇している。これは、この時期に深刻な景気後退がなかったためであろう。

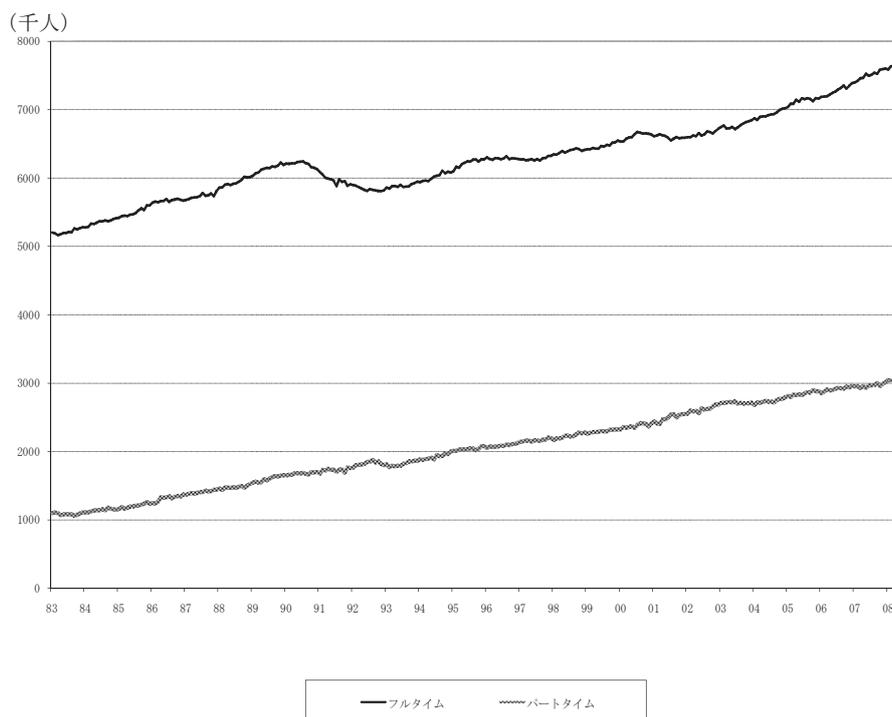
生産年齢人口の増加によって就業者数は、過去25年間の大半の時期においてほぼ安定的に増加したが、その重要な要素は移民である。移民の数は、80年代初頭と90年代初頭の景気後退期に大幅に減少したが、2000年代に入ってから就業者数の増加に大きく貢献している。失業率が継続的に低下しているため、90年代初頭の景気後退以降、就業者数は大幅に増加している。一方、近年、労働力率が上昇したことも就業者数増加の重要な一因となっている。

パートタイム／臨時雇用

オーストラリアの労働市場の際立った特徴のひとつが、就業者に対するパートタイム雇用の割合である。83年以降、就業者数は430万人増えたが、うち45%がパートタイムである。83年にはパートタイムは就業者数の17%であったが、現在では29%に増加している。パートタイムの7割以上が女性によって占められている。

² しかし、この研究ではさらに、この程度の労働力率では、オーストラリア政府の医療支出において将来予想される人口増加に起因しない財政ギャップに対処するには不十分であると指摘している。

図 1.5 オーストラリアのフルタイムとパートタイム雇用（各年 1 月）



出所：ABS (2008b)

パートタイム雇用が大幅に増えたのは、過去 25 年間の経済の変化を反映している。構造的変化に伴って、女性にとっての選択肢が拡大し、労働市場の規制緩和が進んだことが、労働力の適正な分配と生産性の向上につながっている。

オーストラリアでは、パートタイム雇用と臨時雇用という用語はほとんど同じ意味で使われている。これは、他の OECD 諸国と比べて、オーストラリアのパートタイム雇用の性格が異なっていることを物語っている。多くの OECD 諸国では、パートタイム雇用といえは数週間あるいは数カ月の特定の短期契約であり、それに付随する健康保険や老齢年金はなく、多くの場合、フルタイムの従業員より時間給は低く、フルタイム雇用への移行はほとんどない。臨時雇用に関しても、OECD 諸国では同様の特徴がみられるが、具体的な契約期間は設けられていない。対照的に、オーストラリアのパートタイムの時間給は通常、フルタイムより高く（20% 前後高い時間給が一般的）、実質的には「期間に定めのない雇用」と変わらないことが多く、健康保険や老齢年金が提供され（メディケアへの加入、9%の老齢年金拠出金）、ほとんどの場合、フルタイムに移行できる可能性がある（Buddelmeyer and Wooden 2008）。臨時雇用でも、雇用契約を除けば、ほぼパートタイムと同様の傾向にある。雇用契約がある場合でも契約期間は短い。オーストラリアのパートタイムは、女性と若者（ほとんどが学生）が圧倒的に多い（第 5 章を参照）。さらに、他の OECD 諸国と対照をなすのが、パートタイム労働に就いている者の約 4 分の 3 が、労働時間に満足していることである（第 2 章を参照）。

3. 構造改革

過去25年の間に実施された労働市場改革について詳しく考察する前に、他の領域における文化的・制度的変化と世界経済が労働市場にどのように影響を与えてきたかについて調べるのは有益なことである。OECDが発表した近年の「オーストラリアに関する経済報告」(Economic Surveys of Australia)はオーストラリアが取り組んでいるミクロ経済改革政策について詳細に記載している(OECD 2000; OECD 2001; OECD 2003; OECD 2004a; OECD 2006b)。

近年の経済状況

オーストラリア経済は過去16年にわたって成長を続けている。2000年代のGDP成長率は年平均3%で、2007年6月を年度末とする会計年度では4.3%であった。OECD諸国の中で、過去10年間にわたってこのような成長率を達成している国はごくわずかである。しかし、この四半世紀の間にオーストラリアは経済成長に深刻な悪影響を及ぼしかねない「外的ショック」を幾度か受けている。これらの外的ショックには、アジア金融危機や2001年の世界的不況、大規模な旱魃や洪水、2001年9月11日に起きた同時多発テロ事件後の不安感、住宅ブーム、原油価格の高騰などがある。

この間、オーストラリアの経済は安定成長期にあっただけではなく、1人当たりGDPの伸び率はOECD加盟国の平均を上回っている。これは、オーストラリアが高度経済成長期であった60年代とは極めて対照的である。さらに30年間にわたって高水準の雇用と低い失業率が続き、同時に過去四半世紀の後半では、インフレは低水準で推移している。

経済成長が持続しているのは、経済の柔軟性が高く、したがって変化に対する適応性を有しているからである。OECD(OECD 2006b)が近年指摘したところによると、とくに競争の促進を図った多岐にわたるマクロ経済/ミクロ経済改革を実施したからこそ、経済の柔軟性を拡大することができたのである。なお、生産性向上委員会(Productivity Commission 2005)の概算によると、「競争力向上政策(National Competition Policy)」や1990年代の他のミクロ経済改革によってもたらされた生産性向上と所得増加がGDP水準を2.5%引き上げている。

経済改革

80年代初頭まで、オーストラリアは製品市場と労働市場を極度に規制していた。政府の政策によって意図的に特定の産業を手厚く保護した孤島経済を作り上げていた。しかも、経済に関連する制度は柔軟性に欠けていた。例えば、1970年代に起こった2度のオイルショックは、硬直的で高度に中央集権化された賃金決定制度によってインフレ圧力の要因となった。

経済パフォーマンスは1950年代から低下し始め、70年代、80年代には著しく悪化した。83年9月には、失業率が世界大恐慌以降の最高水準である10.4%となり、82年9月のインフレ率は12.5%に達した。80年代初めには、研究者、政策立案者などの間で、方針転換が必要であることが暗黙の了解となっていた。経済政策の保護主義的アプローチが継続的な経

済発展に対する成果を上げていないことは明白であった。要するに、改革のプロセスはこの意見の一致に端を発していたのである（Kelly 1992）。

さらに、改革の初期段階で、インフレ率と失業率の低下と所得の増加という目にみえる成果を上げたことも改革を後押しした。改革の速度については意見が分かっていたものの、好ましい成果が現れ始めたことは、改革に対して政治的立場を超えた幅広い支持があったことで分かる。各州に自治権を与え、多くの政策分野への一義的責任を担わせる連邦体制を踏まえれば、合意形成の必要性はことさら重要であった。

先に述べたように、オーストラリアの諸改革は漸進的かつ実際的に進められてきており、手始めは 70 年代半ばの関税引き下げであった。この中で重要なのは、マイクロ経済改革とマクロ経済改革が相互に補完し合っていることである。

マイクロ経済改革

70 年代半ばに実施された 25% の関税一括引き下げは、急速に過熱する経済に対処することに焦点を当てていたにもかかわらず、マイクロ経済改革の幕開けとなった。関税引き下げは農業、鉱業、製造業の各業種に直接的な影響を与えた。

83 年末に変動為替相場制が採用され、金融市場の自由化も開始された。85 年にはさらに、付加給付税（Fringe Benefits Tax）の導入を始めとする大規模な税制改革も行われた。以降、これらの分野で継続的に改革が行われている。2000 年には物品・サービス税を導入した。なお、この期間においても関税は引き続き削減されていた。80 年代後半から 90 年代にかけては、非貿易部門が改革の対象となり、中でも運輸、通信、公益事業がターゲットとなった。80 年代後半には、労働市場、教育・訓練の改革も実施された。

90 年代には、競争力促進政策によって補完されたマイクロ経済改革に対して分野横断的アプローチがとられ、これが経済全体の改革のための包括的な枠組みとなった。諸改革は 2000 年代に入っても続けられており、とくに、競争力向上政策、税制、労使関係、公益事業市場の改革が進められている。長期にわたる改革プログラムの重要な側面は、経済情勢が悪化した時期においても改革を継続したことである。

一連のマイクロ経済改革の共通した目的は、不必要かつ意図せざる市場の歪みを解消することにより、生産性を向上することである。2003 年までに、製品市場に対する規制は、OECD 内では最も緩和されていると評価された（OECD 2007）。労働市場に対する規制は、図 1.6 で説明したように、とくに規制の緩い部類に入った³。

³ これらの概念の測定方法に関する説明については、以下を参照のこと。P. Conway and G. Nicoletti, Product Market Regulation in the Non-Manufacturing Sectors of OECD Countries: Measurement and Highlights, 2006; J. Høj, V. Galasso, G. Nicoletti and T. Dang, The Political Economy of Structural Reform: Empirical Evidence from OECD Countries, 2006.

図 1.6 市場の硬直性 (1985年と2003年の比較)

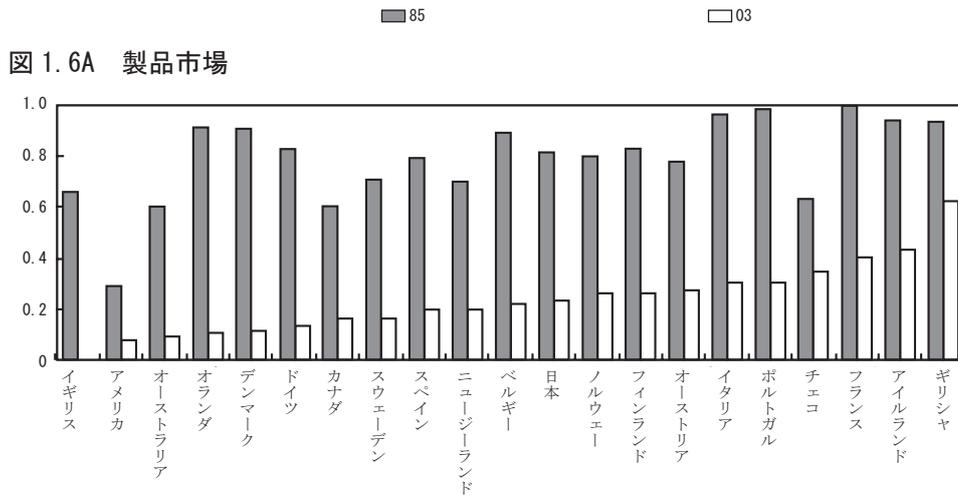
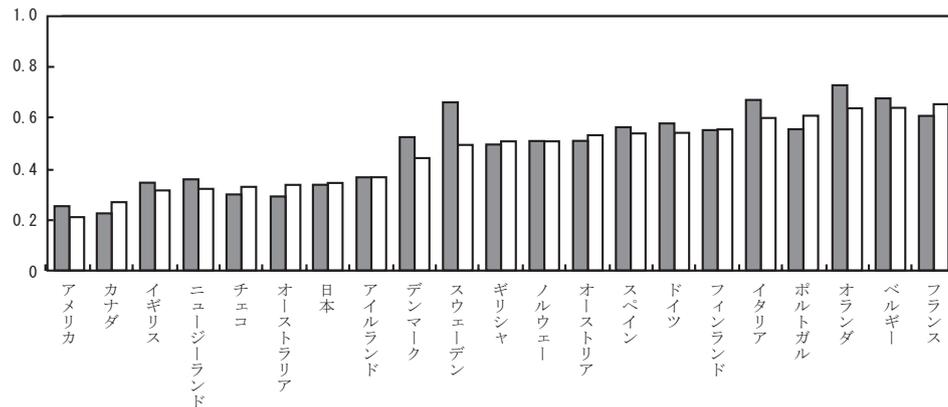


図 2.6B 労働市場



注： 製品市場指標は、エネルギー、運輸、通信の各分野の競争を抑制する規制を構成要素としている。労働市場指標の構成要素は、雇用保護、給付金制度、高齢労働に対する伏在税率、労働に対する税の楔である。全ての指標は0~1の範囲で標準化されており、1が最も高い硬直性を示す。

出所：OECD (2007)

90年代に金融・財政政策の中期的な枠組みが導入された。景気循環を通じた経常収支の均衡を図ることを第1の目的とする「中期財政戦略」(Medium-Term Fiscal Strategy)が1996年に発表された。98年に制定された法律(Charter of Budget Honesty Act 1998)では、政府に戦略の概要の明示を求めている。

96年に財務相とオーストラリア準備銀行(RBA)の総裁が初めて署名し、その後2003年、2006年、2007年に再確認された「金融政策の遂行に関わる声明」(Statement on the Conduct of Monetary Policy)では、RBAが政府から独立して金融政策の任務遂行に当たることが公式に承認されている。RBAが担う目標はひとつだけで、景気循環の過程を通じて、平均インフレ率を確実に目標範囲の2~3%以内に抑えることである。

中期的なマクロ経済の枠組みが策定された目的は、経済的安定を維持するとともに、民間投資を奨励、公的債務を削減し、さらには民間の貯蓄と投資に基づく経常収支を維持していくことである。

経済改革の共通点

過去 30 年間にわたる市場を基盤とした諸改革は相互補完の形で互いに影響し合っており、基本的には経済ガバナンス・システムの変革であった。市場の効率性を高めるためにこれらの改革では、市場運営を阻害する障壁を取り除くことに力を注いだ。例えば、変動為替相場制への移行によって貿易の重要性が増したことで労働市場改革の正当性が認知された。これによって賃金と生産性の釣り合いがとれるようになり、マクロ経済のパフォーマンスが強化された。さらに、この改革によって中期財政戦略にプラスのフィードバック・ループが形成された。

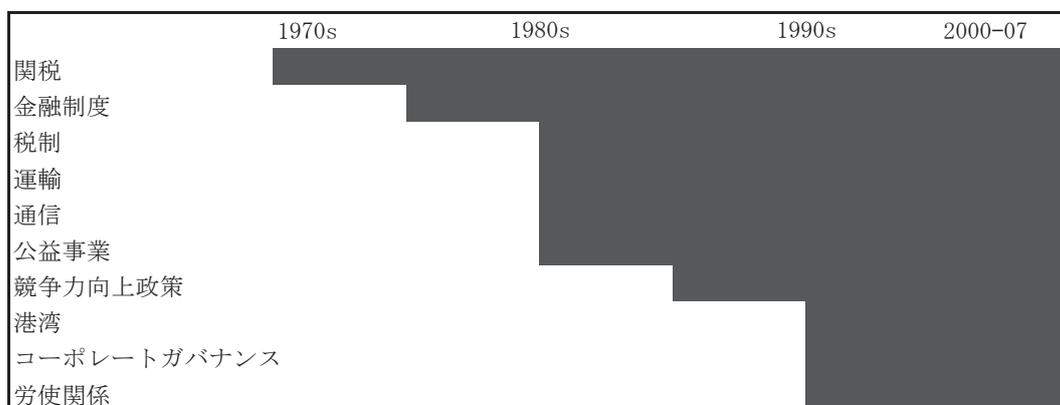
諸改革には共通する要素も数多くあった。改革によって取引に関わるコストが削減され、経済の柔軟性が高まった。しかも、改革によって、価格が実際の生産コストを適正に反映するようになった。この結果、価格が経済情勢をより正確に伝えたので、経済界は経済情勢にうまく対応できるようになった。

また、改革によって経済界は、経済の先行きに関してかなり正確な情報を掴めるようになった。これは、先物市場の創出とマクロ経済政策の枠組みによって支えられた信頼性の高い予測によるものである。全体的にみれば、これらの改革は資源分配の効率性を大きく向上させたといえる。

改革年表

オーストラリアのさまざまな経済改革のタイムフレームについては、図 1.7 にまとめてある。

図 1.7 オーストラリアの経済改革年表



出所：執筆者作成

4. 労働市場改革

ほぼ100年の間、オーストラリアの賃金と労働条件は、規範的で複雑な、中央集権型の決定方式がとられていた。この制度は裁定を基礎としていた。裁定は個々の企業ではなく職種と産業に焦点が当てられており、連邦および州レベルの労働審判所による強制仲裁によって執行されていた。裁定は個別の企業ではなく職種別に下されていたため、多くの企業が複数の裁定の対象となった（現在でも原則的には同様）。賃金と労働条件を定める上で労働審判所が中心的な役割を果たすのは、政府が継続的に使用者と労働者の間に介入すべきであるとの信念に基づくものであった。

仲裁制度が採用されたのは、1890年から94年の間に発生した連続的な全国規模のストライキの結果である。労働組合が度重なるストライキによって被る損失に幻滅し、多くの者が労働争議による資源の浪費に幻滅したからであると考えられている。この結果、ストの代わりに法的あるいは半法的な仲裁を利用することが大筋で合意された（Sykes 1980）。この仲裁の選択は、「1人の労働者が妻と3人の子供が健康で快適な生活が送れるようにする」ための基本給を定めたヒギンズ判事による1907年のハーベスタ判決によって確固たるものとなった。

当時のオーストラリアでは、生産年齢の労働者に対する福祉制度は整備されていなかった。唯一の福祉給付は老齢年金であった。ところが、第2次世界大戦終結以降、包括的な福祉制度が発展したにもかかわらず、その後75年間、相変わらずハーベスタ判決の枠組みが中央集権型賃金決定を支配していた。

80年代初頭の高い失業率と労働市場以外の市場の継続的な改革とが相まった結果、産業全体に均一的な賃金を設定する賃金裁定は、容認できるものでないという認識が広まった。しかし、裁定から企業レベルの賃金交渉への移行プロセスは急速に進んだわけではない。

これは全く意外というわけではない。というのも、第1に、このような移行には依然として異論の余地があったからである。例えばOECDは、10年余りを費やした調査によっても、「分権制や中央集権制が、その中間の制度より優れている場合には、中央集権化の度合と失業の関係はラクダのコブ状（hump-shaped relationship）である」という仮説を裏付ける決定的な証拠も、それを覆す決定的な反証も得られなかったと述べている（OECD 2004b）。第2に、既存の制度の存続には大きな既得権益が絡んでいる。この点における主な利害関係者は労働組合と労働関係を専門とする弁護士である。これらの利害関係者は「労使関係クラブ」（Industrial Relations Club）と呼ばれている（Henderson 1983）。

主要な改革

1983年のオーストラリア新政権の選挙公約には、労働組合のナショナルセンターであるオーストラリア労組会議（ACTU）を通じて労組との協定を結ぶことが盛り込まれていた。この協定は、失業率とインフレ率のいずれもが10%を超え、賃金の伸び率が16%であった82年の経済情勢を反映したものであった。

協定はオーストラリア労働党（ALP）政権と労働組合との間の合意を意味し、それにより、経済、労使関係、税金、福祉、健康、教育、移民、産業、外国投資の分野に関する政策を政府が公表する前に、組合と協議することになっていた。代わりに組合側では、雇用創出を促進するために賃金抑制を受け入れること、生活水準は賃金だけでなく、税金、福祉、健康、教育の分野で政府が提供する給付金とも結び付いていることを認めて、「社会賃金」（social wage）に重点を移すことを約束した。協約の3つ目の柱は、紛争を調停仲裁によって解決することを交換条件として、組合が民法やコモン・ローによる制裁を免除されるというものであった。

「アコード・マーク I」（Accord Mark I）（賃金と物価に関する合意）は、賃金スライドが調停仲裁委員会の所管であったため、実質的には、中央集権型賃金決定体制への逆戻りであった。アコードの条件は、組合から賃金スライドに関して年に一度のヒヤリングに応じる代わりにこの手続き以外のクレームは受け付けないことであった。

85年9月には、膨大な経常赤字、および当時の財務相の「バナナ共和国」発言を背景に「アコード・マーク II」が成立した。当時の大方の見方は、賃金の完全スライドは国際収支の状況と相容れないというものであった。「アコード・マーク II」に基づき ACTU は、個人所得税を引き下げる代わりに実質賃金を2%削減すること、生産性の向上を条件として、従業員個人の老齢年金の使用者拠出分を3%増やすことに同意した。この決定は国際収支には何の影響も及ぼさなかった。

国際収支の赤字による経済の苦境が続く中、ACTU は北欧諸国の賃金決定システムに関する調査を行った。この結果、87年に「アコード・マーク III」が誕生した。「アコード・マーク III」は2層式の賃金交渉制度で、1層目は調停仲裁委員会が決定する全労働者一律賃金、2層目は生産性に基づいて自由に交渉する賃金で、これにより産業ごとに賃金に差が出るようになった。86年の年末に委員会は物価スライド制廃止を発表し、87年3月には、2層目の賃金は4%を超えてはならず、生産性の上昇率に基づいて個々の組合と使用者の間で交渉することを指示して、1層目の賃金引き上げを決定した。「アコード・マーク III」の2層式賃金決定制度は、こうして賃金制度分権化の第1歩を記した。

88年には、「労使関係法」（Industrial Relations Act）が制定された。この法律はキース・ハンコック教授率いるオーストラリア労使関係検討委員会（Committee of Review of Australian Industrial Relations）が原案を作成した。検討委員会は83年に政府によって設立され、85年に報告書を提出した（Wooden 2000a）。同報告書は、それほど驚くべきことではないが、例外をひとつ除けば、現行制度は健全であると結論づけている。例外は、公式の労使関係の範囲を拡大できるというものであった。この結果、新しい法律によって、紛争に関する要件を設けずに労働条件を決定することが可能となった。新しい法律によって、オーストラリア調停仲裁委員会はオーストラリア労使関係委員会（Australian Industrial Relations Commission : AIRC）に改組されたが、その他の点では労使関係法は本質的には変わらなかった。88年の「ア

コード・マークⅣ」において法改正の内容が「アコード・マークⅢ」に組み込まれた。

89年の「アコード・マークⅤ」によってさらなる大改革が実施された。個人所得税の削減と福祉給付の改善の見返りとして、ACTUは裁定制度の再編に対する取り組みを強化することを約束した(Kelly 1992)。90年の選挙の年に「アコード・マークⅥ」が成立したが、「アコード・マークⅤ」に盛り込まれた改革についてはそれ以上の進展はなかった。アコードに基づく賃金決定方式の変更は、労働市場に著しい変化を引き起こした。この変化は、高度な中央集権型制度から、企業別交渉の基盤を築く制度への転換を必然的に伴っていた。

しかしながら、労働市場の観点からすれば、生活水準の向上には実質賃金の上昇と雇用の拡大が必要である。持続可能性の観点から考えると、アコード・メカニズムの問題点は、生活水準の向上(および雇用の拡大)を実質賃金の引き下げによって達成していることであった。長期的には、アコード・メカニズムは、実質賃金引き上げを可能にする生産性の向上を実現する必要があったが、それは実現できなかった。

アコード・メカニズムが最終的に失敗に終わった原因は、労働市場の柔軟性を高める一方で裁定制度に基づく最低賃金を維持するという相反する政策が繰り返されたからである。とはいえ、アコードの変遷は経済に多くの恩恵をもたらしたと考えられていた(Beggs and Chapman 1987; Chapman and Gruen 1990)。しかし、この恩恵の規模については議論の的となった(Sloan and Wooden 1998)。

91年4月、AIRCは「アコード・マークⅥ」の承認を拒否した。事実上これは、組合と政府が合意した方法による賃金決定制度の分権化に対する支持を拒否するものであった。しかし、91年10月の「全国賃金裁定(National Wage Case)」の発表においてAIRCは、委員会が企業別協約を承認することを条件に、独自の企業別交渉原則を打ち出した。この決定はAIRCの自己防衛からなされたのか、あるいは持続可能な方法で生活水準を向上させるAIRCの機能を確信してなされたのか定かではない。しかし、この決定により賃金決定の分権化の流れに拍車がかかった。

92年、政府は「1988年労使関係法」を改正し、AIRCの企業別交渉原則を考慮せずに企業別交渉ができることにした。この法律(93年に施行)の際立った特徴は、企業別協約を裁定に取って代わらせたことである。他の改正点は、「認証協約」に関する公共利益審査(public interest test)を非不利益性審査(no-disadvantage test)に置き換えること、企業別協約(Enterprise Flexibility Agreements)と称される組合が関与しない労働協約(non-union agreements)を承認することなどであった(Economic Planning and Advisory Commission 1996)。

表向きは「93年労使関係改正法」は労働市場の実質的な自由化を象徴していた。中央集権型の全国賃金裁定制度を回避して、企業レベルでの賃金交渉を、希望する場合には組合の関与なしに行うことが可能となったのである。

恐らくは長期間続いた制度に内在する慣性(および固有の強固な既得権益)が影響して、現実はやや異なっていた。企業レベルの交渉を重視するとしながらも、企業別交渉という用

語は比較的広義に解釈されており、しばしば団体交渉とほとんど同じ意味で使われた。しかし団体交渉は企業レベルだけでなく、産業レベル、国レベルでも行い得るものである。この用語はまた、裁定交渉に当てはめることも可能である。実際、これは頻繁に行われた。同様に、企業別協約の実施率は低く、締結されたのはわずか 261 協約（2 万 3,000 人強の労働者を対象）であった（Wooden 2000a）。

96 年の政権交代を受けて、「96 年職場関係法」（Workplace Relations Act 1996）が制定され、「労使関係法」の諸規定と置き換えられた。この法律によって、労働市場の規制緩和がさらに促進された。

新しい枠組みは、協約締結を最重要事項とし、また、第 3 者の介入を大幅に縮小することによって労使の直接的な関係の促進を図ることを企図していた。協約交渉を最重要事項としたのは、連邦制度に基づく協約、政府との協定、あるいは非公式の合意などの選択肢を拡大することが狙いであった。裁定制度の新たな役割は最低条件のセーフティー・ネットを提供することに限定されることになった。公式の協約締結の一部として、オーストラリア職場協約（Australian Workplace Agreements: AWAs）が認証協約（Certified Agreements: CAs）と同時に導入された。AWAs は使用者と個々の従業員との間で交わされる協約で、職場に関するあらゆる項目を扱っていた。CAs への組合の関与はもはや必須条件ではなくなった（詳しい解説については Wooden 2000a を参照）。

裁定で決定できる項目は表 1.1 に掲げる 20 項目に限定され、簡素化された。使用者と従業員がこの 20 項目以外について規定を定めたい場合には、企業別交渉を行う必要がある。

表 1.1 裁定で決定できる項目（1996 年）

• 従業員の職務／職位	• 諸手当
• 賃金率	• 休日等勤務手当
• 屋外勤務の手当・労働条件	• 雇用調整による解雇の退職手当
• 奨励金・ボーナス	• 退職規定
• 時間外／臨時／交代勤務手当	• 紛争解決手続き
• 通常労働時間	• 雇用形態（フルタイム、パートタイムなど）
• 年次有給休暇	• 長期勤続休暇
• その他の休暇（病気休暇など）	• 解雇通知
• 育児休業	• 陪審員義務
• 祝祭日	• 老齢年金

AIRC の役割は見直され、職場交渉による協約締結の推進、裁定制度に基づく低賃金労働者のためのセーフティー・ネットの確保、不当解雇申し立ての処理、CAs と AWAs の評価と承認、許容された 20 項目に関する仲裁の実施に限定された。CAs と AWAs の承認に当たっては、AIRC は不利益性審査を行うことが義務付けられた。協約は、あらゆる点を考慮し

た上で、関連する裁定の基準に照らして従業員の全般的な労働条件が労働者の不利益にならなければ審査をパスした。

96年から2004年の間に、政府は数多くの労使関係法改正案を提出したが、上程された16件の個別法案のうち14件が議会上院で否決された。2004年の総選挙を境に上院の過半数を獲得した連立政権は、2005年にWorkChoices（職場関係改正法〈職場選択〉）と称される包括法を通じて労使関係改革を推し進めると発表した。

経済改革推進という重責を担って提出されたにもかかわらず、WorkChoicesの目的は明確に示されていなかった。2005年10月にWorkChoicesの詳細が明らかにされ、その際政府は68ページにおよぶ政府文書（Australian Government 2005）を公表した。同文書では、「職場における労使関係が複雑で分かりにくく、そのために職が奪われ、オーストラリアの発展を阻んでいる」と述べられていた。しかし、その長さにもかかわらず同文書は、複雑性の解消によってもたらされる潜在的な経済的利益に関して説明していなかった。確かに、生産性と雇用の拡大について少し触れていたが、この2つのコンセプトを代用語として扱っていた。同法はつぎのように主たる目的について述べていた。

「オーストラリアの経済的繁栄と国民の福祉を増進する、協力的な職場の労使関係を生み出すための枠組みを提供することを目的とする。それはとりわけ、生産性の向上と柔軟で公正な労働市場を通じた雇用の拡大、生活水準の改善、低インフレ、および国際競争力の追求を促すためのものである」（Australian Government 2005）

当初のWorkChoices法の労働市場改革の柱は、交渉の簡素化と分権化、労働需要の増加が中心となっていた（Treasury 2005）。経済成長にとって生産性が重要であることは政府の経験豊富な議員も十分認識していたにもかかわらず、WorkChoicesによってどんな成果が上がるのか明確には説明されていなかった。

現行制度の簡素化は、憲法の法人の権限（法人に関する立法権）に基づいて実施することになった。すなわち、職場関係制度の構築、裁定で決定できる項目の削減、法律上の主要最低労働条件の規定（年次有給休暇、介護休業〈病気休暇を含む〉、育児休業〈出産休暇を含む〉、最長労働時間）、協約締結プロセスの効率化である。

職場関係制度では、州の労使関係に関する権限を連邦政府に移管することを要求していた（92年に実質的に権限を連邦政府に移管していたビクトリア州を除く）。各州はこれを拒否した。政府は裁定で決定できる項目の削減によってかなりの効果を上げたが、客観的に（かつ、新たに制定され、組み込まれた基準に照らして）検証してみると、現行の裁定20項目のうち、せいぜい1つか2つを削除できるだけであった。協約締結プロセスの効率化の要件は、公式審査と職場の責任者による承認とは全く異なり、公式な届け出のみであったため、協約の当事者に順守義務を転化することにより複雑性がかなり解消されることになった。ところがこの簡略化方針は後に撤回され、公式な承認手続きに置き換えられた。

もうひとつの重要な改革案は、当時適用されていた10万5,000を超える裁定項目の簡素

化を図ることであった。それまで、驚くほど多くの項目が裁定の対象となっており、例えば、労働者が食事をとる場所まで歩く距離や、メニュー内容の指定などの条件まで含まれていた。WorkChoices が掲げる簡素化という目標が大きく道を外れてしまった理由のひとつに、この改革に対し、「これら 10 万 5,000 の裁定項目のどれを削減（簡素化）したからといって、それによって誰も暮らし向きが良くなるわけではない」との法務相の発言がある。

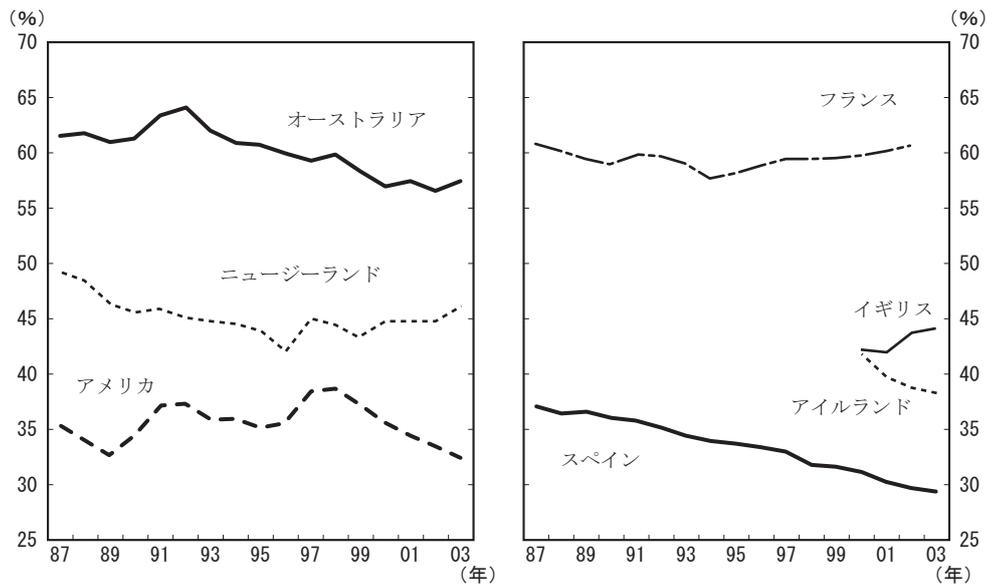
労働力需要の増加は、最低賃金の水準を決定するために公正賃金委員会（Australian Fair Pay Commission: AFPC）を創設し、解雇規制から従業員 100 人以下の企業を除外する予定になっていた。

最低賃金の設定において AFPC は、失業者と低賃金労働者が雇用を確保・維持する能力、経済全体の競争力、低賃金労働者のためのセーフティー・ネットの提供を考慮することが求められた。オーストラリアの最低賃金（賃金の中位水準に対する比率として）は OECD 加盟国の中でも最高水準にある（図 1.8）。AFPC に、「失業者の職を得るための能力」に及ぼす影響を考慮して最賃を決定することを求める法的要件は、この「比率」を悪化させる恐れがある。以前、最低賃金設定の際に AIRC は、職場関係法第 88B 条に基づき、とくに生産性やインフレのレベルなどの経済的要因、望ましい水準の就業率の達成を視野に入れなければならなかった。実際には、AIRC は仲裁にかなりの主眼を置いていた。AIRC は裁定の経済的な影響を具体的に分析するどころか、裁定によって経済に悪影響を及ぼしそうにないとおおまかな見解を述べる以外、組合、使用者、政府の要望の「中間値をとる」傾向にあった。第 88B 条に関するこれらの概括的な意見は、委員会メンバーに経済学的知識がないことを現していた。対照的に AFPC のメンバーの中には現役の経済学者（大学教授など）がおり、AFPC はとくに、自身の決定が労働市場に与える影響に関しては助言を外部に委託している。2008 年に入っても AFPC は引き続き、上述した要件にしたがって最低賃金を設定する責任を負っていた。

最低賃金の相対的な上昇率を低下させれば労働市場に良い結果をもたらすという考えは、しばらくの間、オーストラリア（や他の国）で議論的となっていた。議論の多次元性を考えれば、すぐに結論は出そうにない。これには公正、公平、効率をめぐる問題、税と移転給付制度の相互作用、未熟練労働者に対する構造的枠組みの変化の影響が絡んでいるからである（例えば、以下を参照のこと。Chapman 1997; Dawkins and Freebairn 1997; Dawkins and Keating 2002; Fritjers and Gregory 2006; Ryan 2005）。

WorkChoices に起因する雇用に関する最大の潜在的成果はおそらく、従業員 100 人以下の企業が不当解雇に関する法律の適用から除外されたことであろう。不当解雇に関する法律の歴史は古く、雇用の拡大の阻害要因であったことはほとんど疑う余地がない（Harding 2002）。1993 年に制定されたこの法律は、当時は野党であった前政権によって悪者扱いされた。客観的に検証されると、この法律は実際よりはるかにひどい代物だと受け止められるようになった。零細企業の経営者にとっては、AIRC のヒヤリングに出席している間は休業して、公

図 1.8 最低賃金の国際比較（賃金の中位水準に対する比率）



出所：OECD 2006 (b).

開審査で開示対象とされていた業務上の秘密事項を提示しなければならなくなる恐れがあることを意味したからであるが、これは、AIRC のヒヤリングに出席するために休業せざるを得ない使用者だけでなく、他の多くの使用者が、AIRC の調停に先立って、従業員や組合の代表者と不当解雇の申し立てについて解決するという事態を引き起こした。その上、雇用拡大の大きな阻害要因として、不当解雇規制法に関する懸念が中小企業調査を通じて繰り返し表明された⁴。雇用の伸びは、2005年に、従業員100人以下の企業の不当解雇関連法からの適用除外が発表された後も堅調を維持し、労働力率は最高値を記録した。中小企業の適用除外とこれらの労働市場の成果を結び付ける直接的な証拠はないものの、これらの成果にはなんらかの関連があるように思われる。

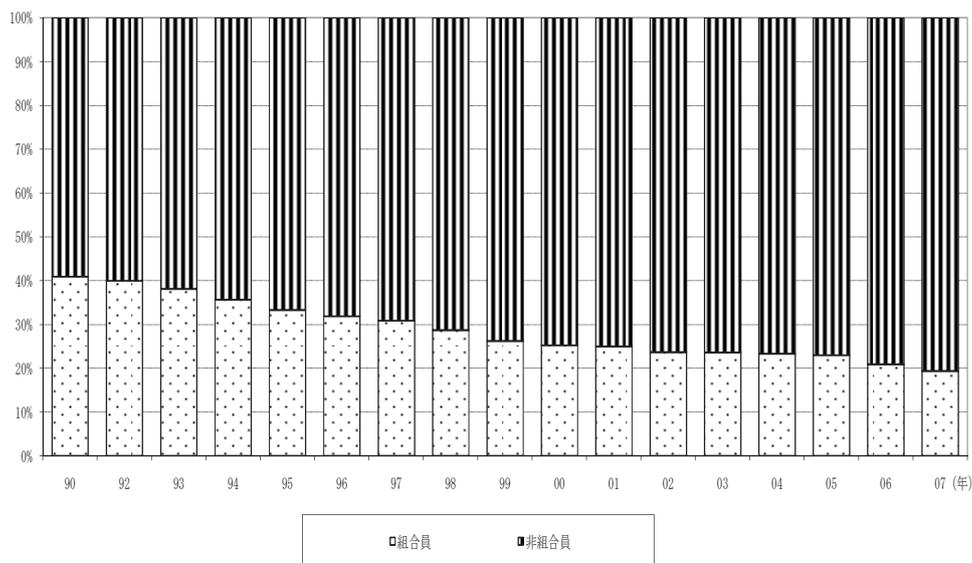
不当解雇制度の改革を除けば、WorkChoices 政策は、労働市場の柔軟化から得られる利益の視点からみれば穏当なものであった (Moore 2005; Wooden 2005)。改革の多くは、それまで以上に組合が労働現場に近づけないようにしていた。実際、同法の中で組合への言及は生産性への言及の10分の1にも満たなかった。予想通り、ACTU は法律に反対する活発なキャンペーンで応酬した。ある意味では、キャンペーンは功を奏した。というのも、法務相があらゆる批判に対して、労働市場の再規制化を提案することで対抗するようになったからである。

政府による一連のワンパターンの対応が続いた結果、2007年の選挙までに労働市場に対する規制は一段と強化されていた。しかも、その所産である施行規則は、必ずしも組合に対して以前より友好的になったとはいえなかった。それどころか、政治的な一時しのぎから生まれた数多くの規則から構成されていた。結局、最終的にでき上がったのは、包括的な枠組み（規制緩和その他）がないに等しい法律であった。

⁴ 例えば、各種の四半期国勢調査（以前の「イエローページ」）を参照のこと。

ACTU の幹部は、2007 年の政権交代は少なからず反 WorkChoices キャンペーンに起因するものであると主張している。皮肉なことに、当時の役員の指導下で組合員数が大幅に減少した。原因の一部は、数 100 万ドルをかけたキャンペーンの資金を調達するため、ACTU が組合員に強制的にキャンペーン資金の拠出を求めたからかもしれない。

図 1.9 労働組合の割合



出所：ABS (2008a).

5. 今後の課題

83 年には、オーストラリアの労働市場がその後 25 年の間にこれほどの目覚ましい変化を遂げるようになるとは予測もつかなかったであろう。実際に起こった変革の大半が、労働市場以外の市場の改革によって主導されたものとあってはなおさらである。注目すべきは「改革の順序」である。労働市場は最も弾力性に乏しかったため、当然ながら、経済的観点から対応を始めるべきであった。ところが政治的な思惑によってまるで異なる政策的順序となってしまった。改革は最も柔軟性の高いもの（金融市場）から着手され、徐々に最も柔軟性の低いもの（労働市場）へと進められていったのである。

現在の労働市場の主な指標（就業率、労働力率、失業率など）は、60 年代の繁栄の時代と比較してより良いとはいえないまでも、少なくとも同程度である。しかしながら、ひとつだけ明らかに異なっている。1960 年代のオーストラリアは鎖国状態の保護された経済で、労働市場に関する諸指標は平均的な OECD の水準に及ばなかった。それにひきかえ今日の労働市場の各指標は、ここしばらくの間、そのほとんどが OECD の平均値を上回っている。

2033 年の労働市場の状況を予測するのは、勇敢であると同時に愚かな試みでもある。しかし、人口動態が大きな鍵を握っているであろうことは周知の事実である。人口の高齢化が

進むにつれて、オーストラリアはもはや労働市場の継続的な成長を当てにすることはできなくなる。換言すれば、将来の経済成長の源泉は生産性の向上によって調達しなければならない。したがって、オーストラリアのさまざまな市場改革は、過去四半世紀にわたって続けられてきたのと同様、今後四半世紀にわたって続行する必要があるであろう。

2007年末に新労働党政権が行った現行の労働市場改革をやや手控える方針であるとの発表は、不吉なことの前兆ともみなされている。というのも、それはオーストラリアを30年以上も前に逆戻りさせる最初の一手となり得るからである。一方で、労働市場のさらなる規制緩和は、WorkChoicesがもたらした災難の正体を多少なりとも解明しない限り見込めそうにない。

参考文献

- Australian Bureau of Statistics (ABS)(2008a), Employee Earnings, Benefits and Trade Union Membership, Australia, Aug 2007, 'Data Cube, Trade Union Membership', Time Series, Cat. no.6310.0, available:
 <<http://www.abs.gov.au/AUSSTATS/abs@.nsf/mediareleasesbyReleaseDate/9F48D6BD3EAF15FACA25742A007C0E8F?OpenDocument>>.
- (2008b), Labour Force, Australia, Spreadsheets, 'Table 02. Labour force status by Sex - Seasonally adjusted', time series spreadsheets, Cat. No. 6202.0.55.001, available:
 <<http://www.abs.gov.au/AUSSTATS/abs@.nsf/DetailsPage/6202.0.55.001May%202008?OpenDocument>>.
- (2008c), Population by Age and Sex, Australian States and Territories, Jun 2002 to Jun 20 07, 'Table 9 Estimated Resident population by Single Year of Age, Australia', time series spreadsheets, Cat. no. 3201.0, available:
 <<http://www.abs.gov.au/AUSSTATS/abs@.nsf/DetailsPage/3201.0Jun%202002%20to%20Jun%202007?OpenDocument>>.
- Australian Government(2004), Australia's Demographic Challenges, Canberra.
- (2005) WorkChoices: A New Workplace Relations System, Canberra.
- (2007) Budget Statement No 4: Australia's Labour Force Utilisation in Budget Paper No 1, Budget Strategy and Outlook 2007-08, Canberra.
- Beggs, J. and Chapman, B. (1987) 'An empirical analysis of Australian strike activity: estimating the industrial relations effect of the first three years of the prices and incomes accord', Economic Record, 63(1): 46-60.
- Buddelmeyer, H. and Wooden, M. (2008) 'Transitions from casual employment in Australia', Melbourne Institute Working Paper Series, Working Paper No. 7/08.
- Burniaux, J.M., Duval, R. and Jaumotte F. (2004) 'Coping with ageing: a dynamic approach to quantify the impact of alternative policy options on future labour supply in OECD countries', OECD Economics Department Working Paper, No. 371, Paris: OECD.
- Chapman. B. (1997) 'Comment on towards full employment', Australian Economic Review, 30(4): 418-20.
- and Gruen, F. (1990) 'An analysis of the Australian consensual incomes policy: the prices and incomes accord', in C. de Neubourg (ed.) The Art of Full Employment, Amsterdam: Elsevier/ North Holland.

- Dawkins, P. (2000) 'The Australian Labour Market in the 1990s', Paper presented to the Reserve Bank of Australia Conference, The Australian Economy in the 1990s, Sydney, 24-25 July.
- and Freebairn, J. (1997) 'Towards Full Employment', *Australian Economic Review*, 30(4) : 405-417.
- and Keating, M. (2002) 'Full employment: the five economists plan revisited', Towards Opportunity and Prosperity Conference, Melbourne Institute of Applied Economic and Social Research, University of Melbourne, 4-5 April.
- Economic Planning and Advisory Commission (1996) Future labour market issues for Australia, Commission Paper No. 12, Canberra: Australian Government Publishing Service.
- Frijters, P. and Gregory, R. (2006) 'From golden age to golden age: Australia's 'great leap forward'?', *Economic Record*, 82(257): 207-224.
- Garbutt, M. and Gruen, D. (2004) 'The long term fiscal implications of raising Australian labour force participation or productivity growth', Australian Treasury Working Paper 2004-01.
- Harding, D. (2002) The effect of unfair dismissal laws on small and medium sized businesses, The Melbourne Institute of Applied Economics and Social Research, The University of Melbourne.
- Henderson, G. (1983) 'The Industrial Relations Club', *Quadrant*, September issue. Kelly, P. (1992) The end of certainty. the story of the 1980s, Sydney: Allen and Unwin.
- Moore, D. (2005) 'After all the fuss, it's wimping out', *The Australian*, 10 October.
- Organisation for Economic Cooperation and Development (OECD) (1994) OECD Jobs Study, Paris: OECD.
- (2000) OECD Economic Surveys: Australia, Paris: OECD.
- (2001) OECD Economic Surveys: Australia, Paris: OECD.
- (2003) OECD Economic Surveys: Australia, Paris: OECD.
- (2004a) OECD Economic Surveys: Australia, Paris: OECD.
- (2004b) Employment Outlook, Paris: OECD.
- (2006a) Employment Outlook, Paris: OECD.
- (2006b) OECD Economic Surveys: Australia, Paris: OECD.
- (2007) Going for Growth, Paris: OECD.
- Petz, D. (2007) 'Brave New Work Choices: What is the story so far?', paper presented to Diverging Employment Relations in Australia and New Zealand?, 24th Conference of the Association of Industrial Relations Academics of Australia and New Zealand, Auckland: 9 February.
- Productivity Commission (2005), Review of National Competition Policy Reforms, Report no. 33, Canberra.
- Rebick, M. (2005) The Japanese Employment System ? Adapting to a New Economic Environment, Oxford: Oxford University Press.
- Ryan, M. (2005) 'Workplace Relations Reform, Prosperity and Fairness', *Australian Economic Review*, 38(2): 201-210.
- Sloan, J. and Wooden, M. (1998) 'Industrial relations reform and labour market outcomes: a comparison of Australia, New Zealand and the United Kingdom' in DeBelle, G. and Borland, J. (eds) *Unemployment and the Australian Labour Market*, Sydney: Reserve Bank of Australia.
- Sykes, E.I. (1980) 'Labour Arbitration in Australia', in Ford, G.W., Hearn J.M. and Lansbury R.D. (eds) *Australian Labour Relations: Readings*, 3rd edn, Melbourne: Macmillan Company of Australia.
- Treasury (2005) Treasury Minute of 6 October 2005, Australian Treasury, Canberra.
- Wooden, M. (2000a) *The Transformation of Australian Industrial Relations*, Sydney: Federation Press.

- (2000b) 'The changing labour market and its impact on work and employment relations', Paper presented at the ASSA Workshop on the Future of Work and Employment Relations, University of Sydney, 30 November-1 December.
- (2005) 'Australia's industrial relations reform agenda', invited paper presented at the 34th Conference of Economists, University of Melbourne 26-28 September.

第2章 労働時間の動向

マーク・ウッデン
ロバート・ドラゴ

1. はじめに

オーストラリアでは近年、労働時間が大きな論議の対象となっている。多くの者が新たに創出されるパートタイム労働の質を問題視しており、「パートタイム労働は、労働者のニーズや要望を満たす十分な労働時間を提供していない場合が多い」と主張している¹。一方で、一部のオーストラリア人が明らかに長時間働いていることについて懸念の声が拡がっており、「長時間労働のために労働者が健康を害し、家庭内のみならず広範な社会生活における人間関係の質が損なわれている」との主張がある²。

本章では、こうした労働時間に関する懸念を、下記の統計資料を中心に検討する。

1. オーストラリアの週実労働時間とその推移
2. 希望する労働時間と実労働時間のミスマッチ
3. 年次有給休暇の取得状況と週労働時間の相関関係
4. オーストラリアと他の先進国の労働時間の比較

2. 労働時間の現状

労働時間の現状を分析する出発点となるのは、オーストラリア統計局（ABS）が毎月、労働力調査（LFS）を通じて収集しているデータである。この調査では、1週間に働いた全ての仕事に関する労働時間について回答を求めている。図2.1は、これらのデータをもとにした1979年以降の労働時間の変遷を示している³。

図2.1から、かつて標準的と考えられていた週35～40時間の労働時間が、徐々に縮小していることが分かる。1979年には全就業者の40%以上（42.5%）が1週間に35～40時間働いていた⁴。これに対し2006年では35～40時間働いていた者は30%に満たない（28.9%）。

標準労働時間で働く者の割合が減少した主な原因は、パートタイム労働者が増加したことにある。パートタイム（週35時間未満）で働く者の割合は着実に増加し、1979年には25%であったが、最新の数値では36%近くにのぼっている⁵。

¹ Pocock (2003)、Watson et al. (2003)、Burgess (2005)、Wilkins (2007)

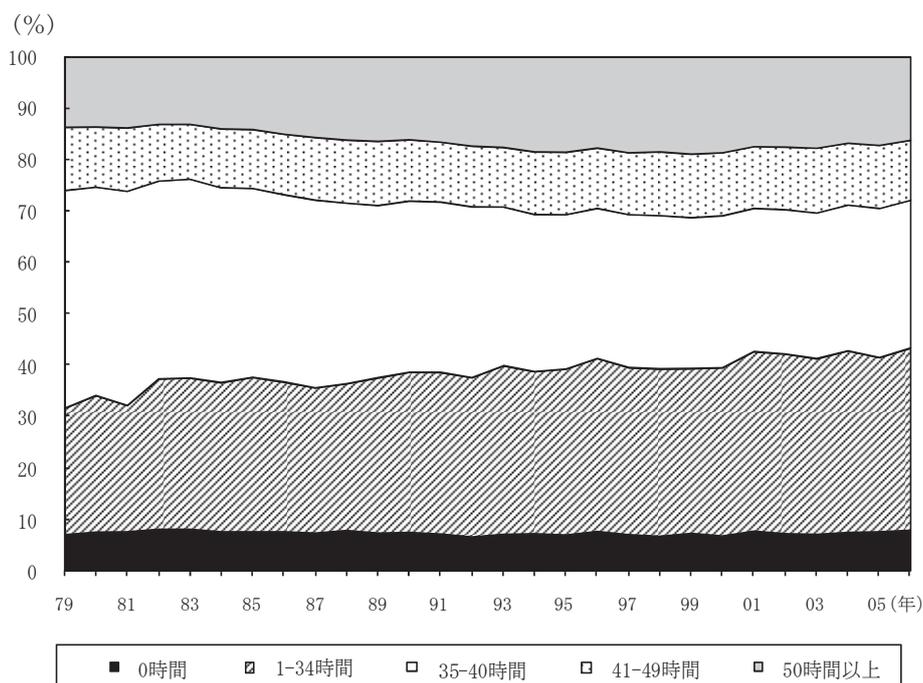
² Pocock et al. (2001)、Peetz et al. (2003)、Pocock (2003)、Relationships Forum Australia (2007)

³ オーストラリア全域を対象とした第1回目の労働力調査は1964年に実施された。この調査は1977年の11月までは4半期ごとに行われていたが、その後（1978年2月から）は月次調査に切り換えられた。したがって、暦年で丸一年の月次データが利用できるのは1979年が最初ということになる。

⁴ 休暇や他の理由で欠勤した労働者がいるため、42.5%という数字は、通常、週に35～40時間働いている者の割合を少なく見積もっていることになろう。例えば、図2.1から、平均して約7%の労働者が、休暇や欠勤で調査対象週に全く働いていないことが分かる。

⁵ これらの割合は、ABSの通常定義によるパートタイム就業の割合ではない。ABSが採用しているパートタイム就業の公式定義は、実際の労働時間と通常労働時間を組み合わせたものである。換言すれば、パートタイム労働者とは、通常、週に35時間未満（全ての仕事で）働いており、かつ、調査対象週に同時間働いた者である。この定義に当てはめて平均すると、2006年のパートタイム就業の割合は28.6%となる。

図 2.1 週実労働時間別就業者の割合



注：推定値は月平均
出所：ABS (2007a)

この短時間労働者と対極にあるのが、長時間労働者（ここでは週労働時間が 50 時間以上と定義）の割合である⁶。しかし、長時間労働者の増加はパートタイム労働者の増加率に比べればかなり小さく、1994 年以前に限定されている。1979 年から 1994 年の間に長時間労働者の割合は 13% 強から 18% 強へと約 5% 上昇した。1995 年から 1999 年にかけては、この割合は約 18~19% とほぼ横ばい状態となっている。その後は、2000 年の 18.6% から 2006 年には 16.1% へと減少している。

男女別の労働時間の推移に関する詳細を表 2.1 に示した。どの時点でも相対的にパートタイム労働には女性が多く、長時間労働には男性が多い。にもかかわらず、パートタイム、長時間労働のいずれにおいても、伸び率はここで検討した 26 年間にわたって男女ともほぼ同じである。

総じて図 2.1 と表 2.1 に示すデータは、オーストラリアにおける労働時間のパターンのばらつきが年を経るにしたがって大きくなっているという主張を裏付けている。とはいえ、その分散の拡大は画一的でもなければ対称的でもない。長時間労働の増加が 1990 年代半ばより前に集中してみられることは、近年の労使関係制度の改革、とりわけ、仲裁による解決（す

⁶ 長時間の定義の境界線 (cut-off) として週 50 時間を採用したのは恣意的ではあるが、その判断の一部は利用可能なデータに基づいている。とはいえ、多くの研究者がこれまで、長時間労働者和其他の労働者を区別する上で、50 時間（もしくは 50 時間に近い数字）を境界線として使用している (Drago, Wooden, Black 2006; Jacobs, Gerson 2000; Kuhn, Lozano 2008; Lee 2004 など)。法律によって週労働時間を最長 48 時間に規制することを加盟国に義務付けた 1993 年の EU の「労働時間指令」とも整合している。

なわち産業別／職種別裁定)よりも交渉による解決(すなわち企業別／職場別協約)を重視したことが、長時間労働を増加させる原因となっているという見方(Australian Centre for Industrial Relations Research and Training 1999; Burgess 1998; Campbell and Brosnan 1999; Heiler 1998; Messenger 2004)や、この傾向は個別的な協約締結を奨励する制度のもとでは悪化するだけであるという意見(Australian Centre for Industrial Relations Research and Training 1999; Peetz 2006; Pocock 2005)が広く支持されていることを考えれば、ことさら興味深い。しかし、ここに示したデータによると、そのような仮説は廃除すべきである。実際に、長時間労働の増加は、企業別労使交渉を阻害する要因を大幅に取り除いた「1993年労使関係改革法(Industrial Reform Act 1993)」が施行された年に止まっているのである。これについては、Wooden(2003年)も同様の主張をしており、1983～2002年の時系列モデルを使って分析し、長時間労働の増加は1983～1993年の間、すなわちほとんどの職場で企業別協約が導入される前に起こっているという仮説を支持する統計的証拠を見出している。さらに、個別協約締結の重要度が一段と増している近年においても、長時間労働は減少している。

表 2.1 週実労働時間別の就業者割合(1980-2006年)

(%)

	0時間	1～15時間	16～34時間	35～40時間	41～49時間	50時間以上
男						
1980年	7.4	3.1	14.4	42.1	14.7	18.4
1985年	7.3	3.6	16.8	38.6	14.3	19.4
1990年	7.2	4.9	15.2	35.1	14.9	22.7
1995年	6.5	6.1	14.6	31.7	15.1	26.0
2000年	6.3	6.6	14.5	31.3	15.0	26.3
2006年	7.2	6.8	17.5	31.0	14.5	23.0
女						
1980年	7.7	16.6	25.9	38.2	6.6	5.0
1985年	7.9	17.4	28.1	34.2	6.9	5.4
1990年	7.8	18.7	28.2	31.1	7.7	6.6
1995年	7.6	19.2	28.4	28.2	8.3	8.3
2000年	7.5	18.7	28.7	27.7	8.9	8.5
2006年	8.7	17.2	31.9	26.3	8.2	7.7

注：数値は、合計を100とした場合の月平均。

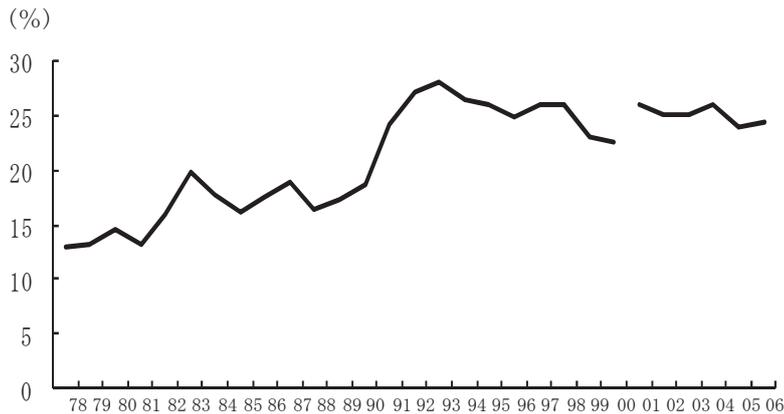
出所：ABS(2007a)(Table 09: Employed persons by actual hours worked and sex)

しかし、これは企業別(および個別)交渉が、使用者の長時間労働の要求を助長しないということではない。一例として、Wooden(2003)は、企業別協約の適用が長時間労働者の増加と関連していることを指摘するデータを提示している。しかし、このような需要サイドの圧力は、供給サイドの圧力を下回っているはずである。Woodenの仮説によると、これは企業別交渉による賃金決定のプラスの効果として現れている。

3. 労働時間のミスマッチ

オーストラリアでは、労働時間の実績（working time outcomes）は主として需要によって決まるため、使用者のニーズとは一致しているが、労働者のニーズとは必ずしも一致していないと一般的に考えられている。この主張を検証するには、労働者の労働時間の選好に関するデータが必要である。

図 2.2 現在より長時間働くことを希望するパートタイム労働者の割合（1978～2006年）



注： データ系列の中断は2001年に起こっている。2001年5月以前のLFSの調査項目では、パートタイム労働者に対し、もっと長時間働ける他の仕事に就きたいかどうかを聞いている。2001年5月以降の調査では調査項目を変えて、「他の仕事に就きたいかどうか」の部分を示さず、「労働時間を増やしたいかどうか」についてのみ聞いている。この結果、労働時間の増加を希望するパートタイム労働者の割合が増えている。

出所：ABS (2007b)

労働力調査（LFS）は、パートタイム労働者に、労働時間を増やしたいかどうかについて聞いている。図 2.2 から分かるように、増やしたいと答えているのはパートタイム労働者のごく少数（現在のところ約 4 分の 1）である。1980 年代は著しく上昇したが、1990 年代初頭の不況以降は徐々に低下している。とりわけ、調査の質問項目の変更により 2001 年にデータ系列が途切れたことを考慮した場合、その傾向は顕著である。

労働時間を短くしたいと希望する者の割合に関するデータはほぼ入手不可能であり、しかも、これまでに収集された調査データは相反する結果を示している⁷。この点で障害となっているのが、多くの調査において、労働時間の選好に関する回答に制約を課し過ぎたり、逆に全く課していなかったりすることである⁸。この問題を克服しているのが「オーストラリア世帯・所得・労働力動態調査」（Household, Income and Labour Dynamics in Australia Survey : HILDA）で、メルボルン応用経済・社会研究所が政府の代行として実施している年

⁷ 例えば、「1995年オーストラリア職場労使関係調査」（1995 Australian Workplace Industrial Relations Survey）や「2000年雇用と老齢年金に関するABS調査」（ABS 2000 Survey of Employment Arrangements and Superannuation）のデータを基にした推計値、Wooden and Loundes（2002）の研究で報告されている推計値と比較されたい。

⁸ Reynolds and Aletraris（2006）

次の世帯調査である。HILDA 調査の内容はかなり多岐にわたっているが、とくに雇用形態と就業形態に焦点を当てているため、通常の労働時間に関するデータを毎年収集している。HILDA 調査の回答者には、労働時間の変更が収入に及ぼす影響を勘案した上での労働時間の選好についても答えるよう求めている。これに続く質問では、単に時間の増減ではなく、具体的な希望労働時間を示すように求めており、これが、ミスマッチの大きさを示す指標となっている⁹。

労働時間の選好に関して、HILDA 調査と各種調査とが大きく異なるのは、HILDA 調査がパネル調査であることだ。したがって同一個人を長期にわたって追跡調査している。本研究に関していえば、これにより労働時間のミスマッチの大きさだけでなく、ミスマッチが継続する長さについても割り出すことができるのである。

HILDA 調査は2001年に開始されており、本稿の執筆時には5回分のデータが利用できた。表2.2に2001～2005年の平均データを示した。同表から、ある時点で、就業者の半数以上は自分の希望する労働時間数で働いているが、一方で、半数には及ばないがかなりの数の者が異なる時間数を希望しており、ほぼ2対1の割合で過剰就業（非自発的な働き過ぎ）が不完全就業を大きく上回っているのが分かる。表2.2はまた、時間の格差（time divide）が確実に存在することを示す証拠も提示している。つまり、多くのパートタイム労働者がごく短時間しか働いておらず、これに対して多くのフルタイム労働者がかなり長時間働いていることがみて取れる。この結果は他の国のデータからも得られる¹⁰。確かに、長時間労働者の過半数（56%）が労働時間を減らしたいと思っているが、データは、長時間労働が必ずしも労働者の意思と食い違っているわけではないことも表している¹¹。通常の週労働時間（usual weekly hours of work）が50時間以上であると回答している労働者のうち半数以下とはいえ相当数（41%）が現在の労働時間は自分の希望する時間であると答えており、また、ごく一部の者は、もっと長時間働きたい希望を持っている。

男女別による違いに関しては、表2.2の計をみると、男女差はわずかであると解釈できる。ただし、どちらかといえば男性より女性のほうが自分の希望する時間で働いている。しかし、男女の状況は労働時間によって大きく異なってくるため、このような結論は誤解を招く恐れがある。パートタイムの労働時間は、明らかに女性に好まれやすい労働時間数であり（したがってパートタイムで働いているのは男性よりも女性の方がはるかに多い理由を説明している）、一方、男性は長時間労働を好む傾向が強い。

表2.3は所定労働時間数と希望する労働時間数の差、すなわちミスマッチの大きさを示している。最もミスマッチの大きい労働者のその割合は極めて大きい。ミスマッチの平均は

⁹ HILDA 調査の詳細については、Wooden and Watson (2007) を参照。HILDA 調査で収集された労働時間データの質に関する検討については、Wooden, Wilkins and McGuinness (2007) を参照。

¹⁰ Drago (2000) ; Lee (2004)

¹¹ 長時間労働、とくに非自発的な長時間労働と自発的な長時間労働の区別、これに関する要素の詳しい分析については Drago, Wooden and Black (2006) を参照。

表 2.2 週労働時間に関する希望 (2001～2005 年平均)

(%)

現在の週労働時間	男			女			全体		
	減らしたい	今のままで良い	増やしたい	減らしたい	今のままで良い	増やしたい	減らしたい	今のままで良い	増やしたい
20時間以下	3.8*	51.3	44.9	3.9	59.0	37.1	3.9	56.7	39.4
21～34時間	7.3	52.4	40.3	13.6	61.9	24.5	11.8	59.0	29.2
35～40時間	17.3	67.2	15.5	31.7	61.7	6.5	23.3	64.9	11.8
41～49時間	34.0	57.8	8.2	49.7	47.9	2.4*	38.8	54.7	6.4
50時間以上	54.3	42.5	3.1	64.3	34.9	0.8*	56.4	41.0	2.6
計	29.5	55.4	15.0	25.3	57.1	17.6	27.6	56.2	16.1

注：1. 数値は人口加重推計値。

2. * 数値が小さいため、信頼性に欠けることを示す。

出所：HILDA Survey Release 5.1 (available on CD ROM)

13 時間で、5 人中ほぼ 1 人の割合で週当たりのミスマッチが 20 時間を超えていると回答しており、ミスマッチが 10～19 時間であると回答しているのは 5 人のうち 2 人となっている。意外にも男女差は小さい。女性では極めて大きなミスマッチ度を回答する者は少ないものの、全般的に時間数のミスマッチの度合は男性と女性の間で大きな差はみられない。

表 2.3 希望労働時間数のミスマッチ (2001～2005 年平均)

	短縮希望者		増加希望者		ミスマッチのある者	
	男	女	男	女	男	女
希望労働時間数と実労働時間数のギャップ (%)						
20時間以上	25.8	19.0	18.5	14.5	23.3	17.2
10～19時間	45.1	45.9	39.2	39.3	43.2	43.2
5～9時間	23.5	29.9	31.7	35.7	26.3	32.3
1～4時間	5.6	5.2	10.6	10.6	7.3	7.4
ミスマッチの平均 (時間)	14.3	13.0	11.9	11.4	13.5	12.4

注：数値は人口加重推計値。

出所：HILDA Survey Release 5.1 (available on CD ROM)

希望労働時間のミスマッチは一般的な傾向であると同時に、度合も相当大きい。これは一時的なものなのか、それとも継続的なものなのか。表 2.4 は、ある年に観察されたミスマッチがその後どの程度継続しているかを明らかにしている。例えば、最初の 3 列の数値は、労働時間のミスマッチが 1 年以内にどの程度解消されたかを表している。そこで、1 列目に

注目すると、ある年（ t 年）に労働時間を短縮したいと思っていた男性のうち60%強が、1年後にも変わらず同じ状況にいたことが分かる。反対に、3分の1強が希望する時間数で働いており、もっと働きたいと思っている者も少数だが存在する（約4%）。女性の場合、ミスマッチを解消できる見込みは男性に比べるとやや高い。

労働時間数を増加したい者は、ミスマッチを解消できる確率はかなり高い。1年を経ても、このグループのうち50%弱（約44%）は依然として労働時間数の増加を希望しており、この場合の男女差はほとんどみられない。このように不完全就業は過剰就業に比べると継続性が低く、この結果は観察期間中の好調な労働市場の情勢に合致しているようである。とはいっても、表2.4に示された数値は全て2つの期間に就業していた者の下位サンプルの平均に基づいていることに留意しなければならない。期間の後半に就業していなかった者は含まれておらず、HILDA調査データは、不完全就業から不就業（non-employment）への移行は、過剰就業から不就業への移行よりもはるかに起こりやすい事実を浮かび上がらせている¹²。表2.4はさらに、4年経っても依然として多くのミスマッチが解消されていない反面、解消される場合には極めて迅速に行われる（すなわち1年以内に）傾向にあることを示している。

表2.4 希望労働時間数のミスマッチの継続期間（2001～2005年）

	希望労働時間 t					
	短縮希望			増加希望		
	男	女	計	男	女	計
希望労働時間 $t+1$ 年後						
短縮したい	61.6	57.8	60.1	10.6	9.1	9.9
今のままで良い	34.5	36.9	35.4	45.0	46.4	45.7
増加したい	3.9	5.3	4.5	44.3	44.5	44.4
希望労働時間 $t+2$ 年後						
短縮したい	57.6	53.9	56.1	12.8	11.7	12.3
今のままで良い	37.5	40.1	38.5	52.8	52.6	52.7
増加やしたい	4.9	5.9	5.3	34.4	35.7	35.0
希望労働時間 $t+3$ 年後						
短縮したい	55.5	51.1	53.7	13.7	13.7	13.8
今のままで良い	38.9	42.4	40.3	55.2	55.9	55.6
増加したい	5.6	6.5	6.0	31.1	30.4	30.6
希望労働時間 $t+4$ 年後						
短縮したい	50.8	48.6	49.9	14.5	17.5	15.8
今のままで良い	43.0	44.1	43.4	61.2	52.1	57.2
増加したい	6.2	7.4	6.7	24.3	30.4	27.0

注：数値は人口加重推計値。

出所：HILDA Survey Release 5.1（available on CD ROM）

¹² 表2.4では、1年後、2年後、3年後、4年後について比較検討を行っている。比較のための制約条件はひとつのみで、2つの観察期間のそれぞれにおいて同じ者が就業していなければならない。ただし、サンプル期間全体を通して観察される必要はない。時間短縮を希望する者のうち平均して約6%の者が1年間就業しておらず、これに対して時間数の増加希望者のこの割合は約11%となっている。

4. 週労働時間と年間労働時間

これまでは週労働時間に着目してきたが、重要なのは年間労働時間である。年間労働時間は単に通常の週労働時間と1年間に働いた週数の積ではない。当該年に取った休暇日数によっても異なってくる。一般に指摘されているように、休暇取得が次第に減っているとすれば、週労働時間に焦点を絞ると、どの程度労働時間が増えているかを過少評価することになる。

休暇を取る権利については良く知られているが、休暇の取得状況についてはあまり知られていない。また、実際に把握されている最近の状況はサンプル・サイズの小さい世論調査から得たものである¹³。例えば、Dennis (2004) が分析した休暇に関する世論調査では、2002年にフルタイム労働者の39%が、付与された休暇を全て取得していないと回答していた。Dennisの研究によれば、年次有給休暇を全て取得しなかったフルタイム労働者の約42%が理由として、仕事が忙し過ぎた、あるいは休暇を取得できる時期が自分のプランと合わなかったことをあげている。この調査結果は、長時間労働が年次有給休暇の取得に逆相関していると安易に予測しかねないことを示唆しており、週労働時間に焦点を合わせたら、毎週、所定労働時間働いている者と所定労働時間以上働いている者との労働時間の差を実際よりも少なく見積もってしまうことになるかと暗示している。

この問題に取り組むために、再びHILDA調査に目を向けてみる。具体的にいえば、第5回調査で初めて収集された年次有給休暇の取得状況に関するデータを検討する。まず、調査日に就業していた全ての者について、年次有給休暇を取っている労働者の割合と平均取得日数に関する統計を表2.5に示す。

表2.5から、労働者のかなりの割合が1年間に全く年次有給休暇を取っていないことが確認できる。また、休暇取得の平均日数が、一般的に社会的標準とみなされている日数（すなわち4週間）のわずか半分であることも分かる¹⁴。さらに、1978～79年（年次有給休暇の取得状況に関する大規模な全国調査が実施された最後の年）のABSデータで、Steinke (1983) が分析しているデータと比較すると、年次有給休暇の取得率は、どちらかといえば次第に減少していることが分かる。1978～79年のABSデータは、賃金／俸給給与所得者（wage and salary earners）の63%が少なくとも数日の有給休暇を取っていると報告している（これに対し、2005年のHILDA調査では59%）。また、休暇取得の平均週数は2.4週（2005年は約2週）、最低でも1日の休暇を取った者の休暇取得の平均週数は3.9週（2005年は3.3週）となっている。

表2.5では、フルタイムで働いていて、かつ現在の使用者に最低でも1年間雇用されている、したがって、当然ながら、ほとんどの労働裁定や労働協約で定められている標準的な最低4

¹³ これまでずっとそうであったわけではない。1960年代、70年代には、ABSによる年次有給休暇の利用状況に関する全国調査が3回行われている。Steinke (1983) を参照。

¹⁴ 有給休暇という概念は自営業者にとってはほとんど意味がないことから、雇用者に焦点を絞っている。自営業者は休暇の資金を自分で賄わなければならない。しかし、このような論拠に基づくのであれば、ABSが通常、雇用者に分類している法人企業のオーナー経営者も除外すべきであろう。

表 2.5 就業形態別有給休暇（第5回 HILDA 調査）

就業形態	有給休暇取得者 比率 (%)	平均休暇取得日数	休暇取得者の 平均休暇取得日数
雇用者	60.2	10.0	16.7
1年以上雇用されている フルタイム・非臨時雇用	89.6	16.1	17.9
自営業	39.9	6.9	17.4
全雇用者 (ABS定義)	58.9	9.8	16.7
自営業 (ABS定義)	12.4	1.7	14.0
全就業者数	53.8	8.9	16.6

注：数値は人口加重推計値。全就業者数には自営業の無給の家族従業者も含まれる。

出所：HILDA Survey Release 5.1 (available on CD ROM)

週間の年次有給休暇の権利を付与される非臨時労働者（non-casual）のサブセットに関する数値も示している。同表によれば、このグループのほぼ90%が当該年に少なくとも1日の年次有給休暇を取っており、平均日数は約16日となっている。ところが、同グループについて休暇取得の傾向に関するデータをみると、かなりのばらつきがあることが分かる。最も多かった回答は20日（4週間）であるのに、労働者の過半数（63%）が、同年に取得した年次休暇日数は20日未満だと回答している。

HILDA 調査のデータをみれば、毎年多くの労働者が年次休暇を使い切っていないのは一目瞭然だが、権利の行使（あるいは不行使）は週労働時間と相関しているのだろうか。この質問に答えるために、ここでもまた、休暇取得権を持ち、フルタイムで働いており、現在の使用者に最低でも1年間雇用されている労働者の下位グループに目を向ける¹⁵。このサンプルでは、週労働時間（第4回調査結果）とその後の12カ月の間に取得した年次有給休暇の日数（第5回調査で測定）との間のピアソンの相関係数（非加重）は、正ではあるが小さく、わずか0.067である。しかもこの数値は、週労働時間を長時間労働（週50時間以上）を表す2値変数に置き換えてもほとんど変わらない。この結果は多変量解析法に対してもロバスト（頑健）であった¹⁶。要約すれば、長時間労働者のほうが年次有給休暇を取る割合が低いとの仮説を支持する証拠は得られなかった。実際にはその傾向があるのだが、相関度は比較的小さい。

5. 国際比較

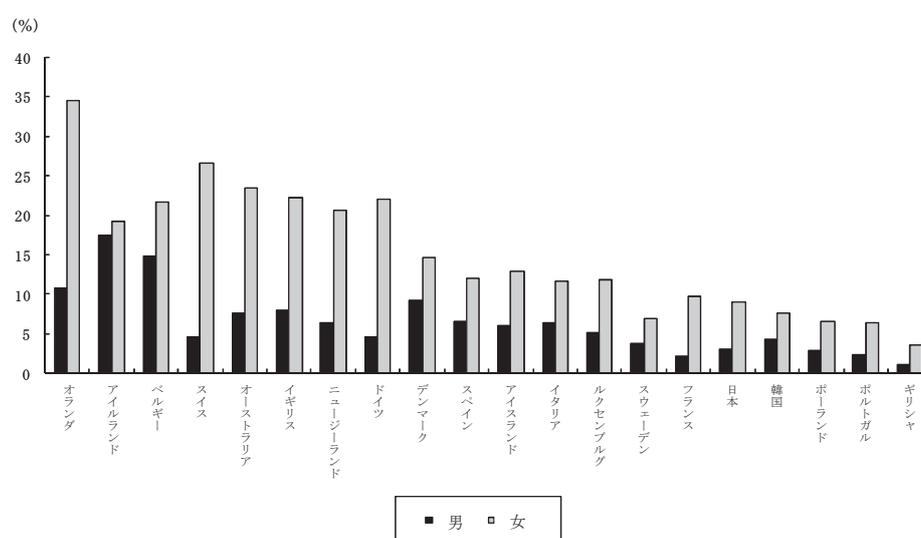
オーストラリアにおける労働時間の分散化がこの数十年の間に一層進んでいるのは疑う余地がない。これはオーストラリア独特の傾向なのであろうか。経済協力開発機構（OECD

¹⁵ そうしないと、臨時雇用（したがって休暇取得権を持たない）とパートタイム雇用の間の強い正の相関を単純に反映した逆相関の結果となる可能性がある。

¹⁶ 直前の12カ月の間に取得された年次有給休暇日数を推計するOLS（最小二乗法）回帰モデルを用いた。制御変数には、在職期間、年齢、男女別（配偶者、扶養する子どもの有無との関連）、出生地（オーストラリア生まれか否か）、職種、組合員か否か、使用者の区分（民間／公共部門）、企業／事業所の規模と所在地などが含まれる。

2004)によれば、週労働時間のばらつきの拡大は多くの先進国にとっても一般的な現象であり、少なくとも1992～2002年の間についてはそうである。とはいえオーストラリアは、長時間労働者（OECDの定義による、通常の週労働時間が45時間以上の労働者）の割合も、短時間労働者（週労働時間が20時間未満の労働者）の割合も平均を上回っている。このことは、OECD加盟国中20カ国について、週当たりの労働時間が20時間未満の就業者の割合と50時間以上の就業者の割合に関する2005年のデータを報告している図2.3と図2.4にはつきり表れている。

図 2.3 短時間労働者（週20時間未満）の割合（2005年）



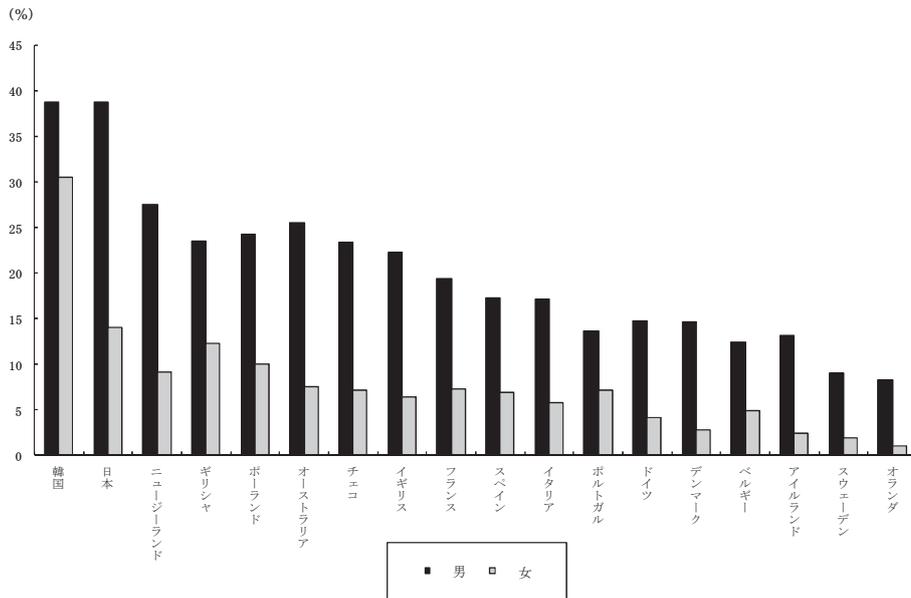
注： オーストラリア、アイスランド、日本、韓国、ニュージーランドのデータは全ての仕事に関するものである。その他の国については、主たるの仕事のみに関するデータである。日本のデータは、実労働時間と週労働時間の区分を15時間未満とする短時間労働のデータを使用している。韓国も実労働時間のデータを用いている。

出所： OECD Usual Weekly Hours of Work database

ここでは意図的に比較対象国を OECD 加盟国のサブセットに限定している。これは主に、全加盟国を比較できる労働時間に関するワンセットのデータを入手するのは困難であるという理由による。OECD は全加盟国 30 カ国について、世帯調査から得たデータのみで構成した労働時間に関する充実したデータベースを構築してはいるものの、国によっては調査方法や定義にかなりの違いがある¹⁷。日本と韓国のデータは、通常の労働時間ではなく実労働時間を調査したものである。オーストラリアのこれまでの経験（オーストラリアは現在、通常の労働時間と実労働時間の両方のデータを収集）から、実労働時間に関するデータソースは通常の労働時間を報告するデータソースに比べて、短時間労働の比率を実際より高くし、長

¹⁷ このデータベースは、年間労働時間のデータを構築するために OECD が通常使用している比較の難しい多くのデータソースを利用したものと異なる。

図 2.4 長時間労働者（週 50 時間以上）の割合（2005 年）



注： オーストラリア、アイスランド、日本、韓国、ニュージーランド、トルコのデータは全ての仕事に関するものである。他の国については、主たるの仕事に関するデータである。韓国は実労働時間と週労働時間の区分を54時間以上とする長時間労働のデータを、日本は実労働時間と週労働時間の区分を49時間以上とする長時間労働のデータを用いている。

出所： OECD Usual Weekly Hours of Work database

長時間労働の比率を低くする原因となることが分かっている。とはいえ、この影響は短時間労働に対してのみ大きい。2つ目に、多くの国のデータが、全ての仕事ではなく主たる仕事における労働時間しか対象としていない。これによって、当然のことながら、全ての仕事に関してデータを収集している国と比べると、長時間労働者の比率が実際より低くなり、短時間労働者の比率が高くなる。オーストラリアでは全ての仕事に関してデータを集めている¹⁸。3つ目に、国によっては、労働時間データはサブセットの全ての労働時間のみを対象とし、いわゆる「所定労働時間」を超えて働いた無報酬の時間を除外している（ノルウェーとカナダが顕著な例である）。4つ目に、アイスランドやスイスなどのように、データベースが長時間（ここでの定義による）働いた者を識別できるほど十分に労働時間を分解していない国がある。さら日本と韓国の場合には、使用されている時間区分が他の国の時間区分と完全には一致していない。この他に、データの収集や公表方法の点でも異なっており、比較を困難にしている。例えば、オーストリア、ハンガリー、アメリカでは、労働時間が一定していない回答は除外しており、このため標準労働時間内の労働者の割合が実際より多くなっているのはほぼ確実であろう。一方、フィンランドのデータでは、労働時間を不明としている場合が多い。

¹⁸ 他の OECD 諸国のうち、全ての仕事について労働時間を公表している国は、フィンランド、アイスランド、日本、韓国、ニュージーランド、ノルウェー、トルコである。

このように、全ての国を正確に比較し得るワンセットのデータを見出すのは事実上不可能である。ここで提示している数値では、10カ国のデータを除外している。2カ国（トルコ、メキシコ）はまだ先進工業国ではないこと、残りの8カ国はデータの精度が低く比較可能ではない。それでもなお、念頭に置いておく必要があるのは、オーストラリアを含む5カ国については、データが主たる仕事ではなく全ての仕事を対象としていること、日本と韓国のデータは通常の労働時間ではなく実労働時間に関するものであること、さらには、ほぼ間違いなく、OECDが確認していない相違点が他にも数多くあることである。

最初に短時間労働に注目してみると、週に20時間未満働いている女性労働者が約35%、男性労働者が10%余りというオランダが突出していることが分かる。半ダースほどの国がオランダに続き、その中にはオーストラリアも含まれる。このグループには他に、オーストラリアと似通った文化的背景と労働市場を有するニュージーランドとイギリスも入っている。しかし、アイルランド、ベルギー、スイス、ドイツもこのグループに入っており、共通の説明要因があるとすれば、他に目を向けるべきであることを示唆している（おそらくは税制と移転給付制度）。全般的にみれば、確かにオーストラリアでは短時間労働が比較的一般的ではあるが、これは状況の異なる他の先進諸国と共有している特徴でもある。

つぎに、長時間労働をみる。図2.4に示すデータは、長時間労働文化が依然として日本の労働慣行における特徴であること、さらに韓国ではそれ以上に長時間労働文化が根付いていることを表している。韓国の数値は、利用可能なデータが他の国と同じ時間区分を使用していないことを考えれば（そのため長時間労働の区分は50時間ではなく54時間を使用せざるを得なかった）、極端に高い数値となっている。したがって、このデータに基づくと、韓国の男性労働者の40%余り、女性労働者30%余りが週50時間を超えて働いている。両国に続くのがニュージーランド、ギリシャ、ポーランド、オーストラリア、チェコ、イギリスで、これら全ての国で、男性労働者の20%以上が通常の週労働時間が50時間を超えていると報告している。アメリカも、もし比較できるデータが手元にあったとしたら、このグループの中に登場することは間違いない。例えば、Kuhn and Lozano（2008）が報告した2001年のアメリカの国勢調査のデータは、生産年齢（15～64歳）の男性労働者のうち、週に49時間以上働いている者の割合が30%を超えていることを証拠付けている。オーストラリアでは29%である。長時間労働者の比率が最も低いのは西ヨーロッパと北ヨーロッパ諸国だが、いずれの国でも長時間労働がなくなっているわけではない。おそらくは、EUの「労働時間指令（EU Working Time Directive）」の個別適用除外規定と不完全な順守のためであろう。

全体的に、ここで示したデータは、国際比較の観点からみれば、オーストラリアはよくいわれているほどには他の国と異なっているわけではないことを示唆している¹⁹。オーストラリアの長時間労働の比率は、西ヨーロッパや北ヨーロッパ諸国との比較においてのみ上回っている。

¹⁹ Campbell（2002）、Van Wanrooy and Wilson（2006）

6. まとめ

オーストラリアの労働時間の分布は年を経るにつれて確実に分散化している。この要因は、全就業者に占めるパートタイム労働者の割合の増加である。新しいパートタイム労働の質が低いかどうかについてここでは検討しないが、確実にいえるのは、大多数のパートタイム労働者の希望する労働時間数と実際の労働時間数が一致しており、不完全就業の多くが1年以上持続していないことである。

反対に、過剰就業は不完全就業より広範に存在するとともに継続する傾向がある。しかし、この傾向は現在、明らかに下り坂にある。

最後に、反対の意見があるにもかかわらず、オーストラリアの労働時間のパターンは他の多くの国とそれほど異なっていない。オーストラリアの際立った特徴は、短時間労働と長時間労働のどちらも相対的に多いことである。とはいえ、これはニュージーランドとイギリスにもみられる特徴である。他のほとんどの国の労働者と比較して、オーストラリア人は働き過ぎであるという主張は全くの的外れである。ただいえることは、オーストラリア人は多くのEU市民（イギリスと東ヨーロッパ諸国の市民を除く）よりも週労働時間が長いことである。

参考文献

- Australian Bureau of Statistics (ABS) (2007a), *Labour Force, Australia, Detailed Electronic Delivery, Feb 2007*, 'Table 09: Employed persons by Actual hours worked and Sex', time series spreadsheets, Cat. no.6291.0.55.001, available: <<http://www.abs.gov.au/AUSSTATS/abs@.nsf/DetailsPage/6291.0.55.001Feb%202007?OpenDocument>>.
- (2007b), *Labour Force, Australia, Detailed, Quarterly, February 2007*, ABS Cat. no. 6291.0.55.003, available: <<http://www.abs.gov.au/AUSSTATS/abs@.nsf/DetailsPage/6291.0.55.003Feb%202007?OpenDocument>>.
- Australian Centre for Industrial Relations Research and Training (ACIRRT) (1999) *Australia At Work: Just Managing?*, Sydney: Prentice Hall.
- Burgess, J. (1998) 'Working-time patterns and working-time deregulation in Australia', *Economic Papers*, 17 (2) : 35-47.
- (2005) 'Exporing job quality and part-time work in Australia', *Labour & Industry*, 15 (3) : 29-40.
- Campbell, I. (2002) 'Extended working hours in Australia', *Labour & Industry*, 13 (1) : 91-110.
- and Brosnan, P. (1999) 'Labour market deregulation in Australia: the slow combustion approach to workplace change', *International Review of Applied Economics*, 13 (3) : 353-394.
- Dennis, R. (2004) 'Paid annual leave in Australia: an analysis of actual and desired entitlements', *Labour & Industry*, 15 (1) : 1-16.
- Drago, R. (2000) 'Trends in working time in the U.S.: a policy perspective', *Labor Law Journal*, 51(4): 212-218.
- Wooden, M. and Black, D. (2006) 'Long work hours: volunteers and conscripts', *Melbourne Institute Working Paper Series*, no. 27/06, Melbourne Institute of Applied Economic and Social Research, University of Melbourne.

- Heiler, K. (1998) 'What has happened to standard hours of work in Australia? or Do we need to bring back the bundy clock?', in B. Cass and R. Couch (eds), *Divided Work, Divided Society: Employment, Unemployment and the Distribution of Income in 1990s Australia*, Research Institute for Humanities and Social Sciences, University of Sydney.
- Jacobs, J. and Gerson, K. (2000) 'Who are the overworked Americans?', in L. Golden and D. Figart (eds), *Working Time: International Trends, Theory and Policy Perspectives*, London: Routledge.
- Kuhn, P. and Lozano, F. (2008) 'The expanding workweek? Understanding trends in long work hours among U.S. men, 1979-2006', *Journal of Labor Economics*, 26 (2) : 311-344.
- Lee, S. (2004) 'Working-hour gaps: trends and issues' in J.C. Messenger (ed.), *Working Time and Workers' Preferences in Industrialized Countries: Finding the Balance*, Abingdon (UK): Routledge.
- Messenger, J.C. (2004) 'Working time at the enterprise level: business objectives, firms' practices and workers' preferences', in J.C. Messenger (ed.), *Working Time and Workers' Preferences in Industrialized Countries: Finding the Balance*, Abingdon (UK): Routledge.
- Organisation for Economic Cooperation and Development (OCED) (2004) *OECD Employment Outlook 2004*, Paris: OECD.
- Peetz, D. (2006) *Brave New Workplace: How Individual Contracts are Changing our Jobs*, Crows Nest (Sydney): Allen and Unwin.
- Townsend K., Russell, B., Houghton, C., Allan, C. and Fox, A. (2003), 'Race against time: extended hours in Australia', *Australian Bulletin of Labour*, 29 (2) : 126-142.
- Pocock, B. (2003) *The Work/Life Collision: What Work is Doing to Australians and What to Do about It*, Leichardt (Sydney): The Federation Press.
- (2005) *The Impact of the Workplace Relations Amendment (Work Choices) Bill 2005 on Australian Working Families*, paper prepared for Industrial Relations Victoria, November.
- van Wanrooy, B., Strazzari, S. and Bridge, K. (2001) *Fifty Families: What Unreasonable Hours are Doing to Australians, Their Families and Communities*, Melbourne: ACTU.
- Relationships Forum Australia (2007) *An Unexpected Tragedy: Evidence for the Connection between Working Hours and Family Breakdown in Australia*, Relationships Forum Australia, Sydney, available: <<http://www.relationshipsforum.org.au/index.php>>.
- Reynolds, J. and Aletraris, L. (2006) 'Pursuing preferences: the creation and resolution of work hour mismatches', *American Sociological Review*, 71 (4) : 618-638.
- Steinke, J. (1983) 'The Long-Term Decline in the Standard Working Year', *Journal of Industrial Relations*, 25 (4) : 415-430.
- Van Wanrooy, B. and Wilson, S. (2006) 'Convincing the toilers? Dilemmas of long working hours in Australia', *Work Employment and Society*, 20 (2) : 349-368.
- Watson, I., Buchanan, J., Campbell, I. and Briggs, C. (2003) *Fragmented Futures: New Challenges in Working Life*, Annandale (Sydney): The Federation Press.
- Wilkins, R. (2007) 'The consequences of underemployment for the underemployed,' *Journal of Industrial Relations*, 49 (2) : 247-275.
- Wooden, M. (2003) 'Long-hours working in Australia and enterprise bargaining,' *Agenda*, 10 (3), 259-272.
- and Loundes, J. (2002) 'How unreasonable are long working hours?' Melbourne Institute Working Paper Series no. 1/02, Melbourne Institute of Applied Economic and Social Research, University of Melbourne.

—— and Watson, N. (2007) 'The HILDA Survey and its Contribution to Economic and Social Research (So Far)', *Economic Record*, 83 (261) : 208-231.

—— Wilkins, R. and McGuinness, S. (2007) 'Minimum wages and the working poor', *Economic Papers*, 26 (4) : 295-307.

第3章 所得格差・セーフティーネット・労働市場

アン・ハーディング
クオック・グー・ヴー
アリシア・ペイン

1. はじめに

1990年代初頭以降、オーストラリアでは史上何度目かの経済成長期に入っている。それと歩調を合わせて、社会・労働市場政策の抜本的な転換が図られてきた。失業率の低下と労働市場の改革が、所得格差の解消に強いインパクトを与えている。本章では、90年代初頭以降の社会政策の主な改革を取り上げ、所得格差、貧困、所得再分配に関する成果を検証する。

2. ソーシャル・セーフティー・ネットと労働市場

過去20年間で、オーストラリアの労働市場と福祉制度は大きく変化している（詳細な考察は第1章を参照）。男性の労働力率はわずかに減少し、1985年には75.2%であったのが2005年には71.7%となっている。したがって仕事に就いているか、もしくは就きたいと思っているオーストラリア人が全体として増えているのは、女性の労働市場への参加が増えているからである。女性の労働力率は1985～2005年に45.7%から56.7%に増加している¹。雇用は大幅に増えているが、その多くがパートタイムと臨時の雇用であり、パートタイム労働者の割合は、1985年には労働者10人のうち2人弱であったのが、2005年には労働者10人中約3人にまで増えている²。この10年間に失業率は大幅に低下しており、以前は慢性的な高い失業率が問題視されていたが、現在では逆に労働力不足が懸念されるようになっている。

この時期にソーシャル・セーフティー・ネットに関しいくつかの重要な動きがみられた。数多くの制度改革の中でもとくに力が入れたのは、生産年齢（15～65歳）の福祉給付受給者が福祉に頼るのをやめて働く意欲を持つように積極的に奨励することであった。オーストラリアには、極めて複雑で厳しい所得・資産審査に基づく所得補助制度（income support）がある。所得・資産審査を伴う老齢年金は、男性の場合は65歳から受給できる。女性は現在のところ男性よりも2、3年早く受給できるが、女性の受給資格開始年齢は段階的に引き上げられており、2014年には65歳になる。しかし、1990年代におけるオーストラリアの社会政策の重要な課題は、男性の早期退職者の割合が増え、また、50～64歳の約3分の1の者が所得補助給付金で生計を立てている老齢年金の受給開始年齢に満たない者に関連したことであった（Council on the Ageing: COTA, 2003）。

¹ Kelly, Bolton and Harding (2005)

² Kelly, Bolton and Harding (2005)

Lim-Applegate (2004) が指摘しているように、無職の老齢年金受給開始年齢未満の高年齢男性は主として2種類の社会保障給付金を申請している。すなわち、障害により就業できない者を対象とする障害者支援年金 (Disability Support Pension: DSP) と 60～65歳の長期失業者を対象とする高齢者失業手当 (Mature Age Allowance: MAA) である。1989～2000年に60～64歳の男性で DSP を受給する者の割合は 19.5% から 23.7% へ上昇し、一方、MAA 受給者の割合は、MAA が導入された 1994 年の 7.9% から 2000 年には 9.7% へ上昇している (Lim-Applegate 2004)。

このため連邦政府は、福祉制度が受給者の労働市場への復帰を妨げているのかどうかについて調査を行った。1999年に政府は、所得補助制度を再検討するため、福祉改革諮問会議 (RGWR) を設置、同会議は 2000年7月に報告書を提出した (Reference Group for Welfare Reform 2000)。加えて、2002年5月に発表された財務省の「第1回世代間レポート」 (Intergenerational Report) は、「2042年までに連邦の歳出は歳入を GDP の 5% の金額まで上回ることになる」としており、人口の高齢化が財政に及ぼす影響についての懸念が高まっている。(Treasury 2002)。こうして人口高齢化問題が、福祉給付受給者に職に就いて所得を得るよう奨励する政策に一層の弾みを与えることになった。

2002年7月、「共に働こう (Australians Working Together)」と名付けられた総合的政策において、「相互義務活動」 (mutual obligation activities: 公認のボランティア活動や教育・訓練など) が、「新出発手当」 (Newstart Allowance: 失業給付金) を6カ月間受給している 35～49歳の失業者にも拡大適用されることになった。2003年9月には「ワーキングクレジット」 (Working Credit) が導入され、有給の仕事に就いてもしくは「新出発手当」を受給できることになり、失業給付金受給者にとって就業することが一層魅力的なものとなった。反対に MAA 受給者のガイドラインは変更され、受給者の求職活動が義務付けられた (Lim-Applegate 2004)。

2005年の連邦予算において政府は、2006年7月から実施に移した「福祉から就業へ」 (Welfare to Work) 政策を発表した。同政策の目的は、「就業していない母子家庭/父子家庭の親」 (片親) と障害者支援年金 (DSP) 受給者の労働市場への参加を促すことである。この政策では DPS などの新規申請者から適用し、2006年7月時点で片親を対象とした養育手当 (Parenting Payment Single: PPS) と DSP をすでに受給している者に対しては従来の制度が適用されている。2006年7月以前は、DSP 受給者は求職活動や「相互義務活動」への参加の義務はなく、また、片親の場合は最年少の子供が 16歳になるまで給付金を受け取ることができた。2006年の政策によって、週に 15～29時間働けるとみなされる障害者は、自分の能力に応じた仕事を探さなければならず、一方、片親の場合は、最年少の子供が 8歳になったらパートタイムの仕事を探さなければならなくなった。この制度改正は夫婦の片方の所得が極端に少ない子供を持つ世帯を対象とした養育手当 (Parenting Payment Partnered: PPP) 受給者にも適用され、この PPP 受給者は最年少の子供が 6歳になれば求職活動をしなけれ

ばならない。

求職活動が義務付けられた片親と障害者は、現在では失業給付金の適用対象となっている。失業給付金には PPS や DSP よりもかなり厳格な所得審査があり、このため一定水準の所得では、手取り額は PPS と DSP による受給額よりも失業給付金に基づく金額のほうがはるかに少ない。制度改革が発表された時、失業給付金を適用される者が、例えば子供が1人いて他に収入のない片親の場合には、従来の制度で受給できた給付金に比べて、可処分所得は週29豪ドル減ることになること、また、所得がフリーエリア（給付金の減額対象とならない所得の上限）を超えた場合も可処分所得が減少する可能性があることが懸念された（表3.1）（Cameron 2006 も参照）。

表 3.1 子供を1人持つ片親の場合の失業給付金と養育手当（2006/07年度）¹

	養育手当	失業給付金	差 額
子供が1人の場合の給付額	週257豪ドル	228豪ドル ²	-29豪ドル
給付額が減額されない所得上限額（フリーエリア）	76豪ドル	31豪ドル	-45豪ドル
基準額を超えた場合、所得1豪ドルにつき減額される比率	40%	50%	+10%
2番目の所得審査の基準額	(なし)	125豪ドル	
基準額を超えた場合、所得1豪ドルにつき減額される比率	40%	60%	+20%
所得補助給付が打ち切られる所得の上限額（カットアウト・ポイント）	718豪ドル ³	426豪ドル ³	292豪ドル

注：1 数値は2006/07年度に適用されている給付額の平均推計値と基準額。実際の給付額は、物価スライド調整率に合わせて年度中に何度も変更される。数値は全てドル未満を四捨五入。

2 この数値には週2.90豪ドルの医薬品補助手当が含まれている。政府によると、この手当は片親の失業給付金受給者にも支給されるようになる。

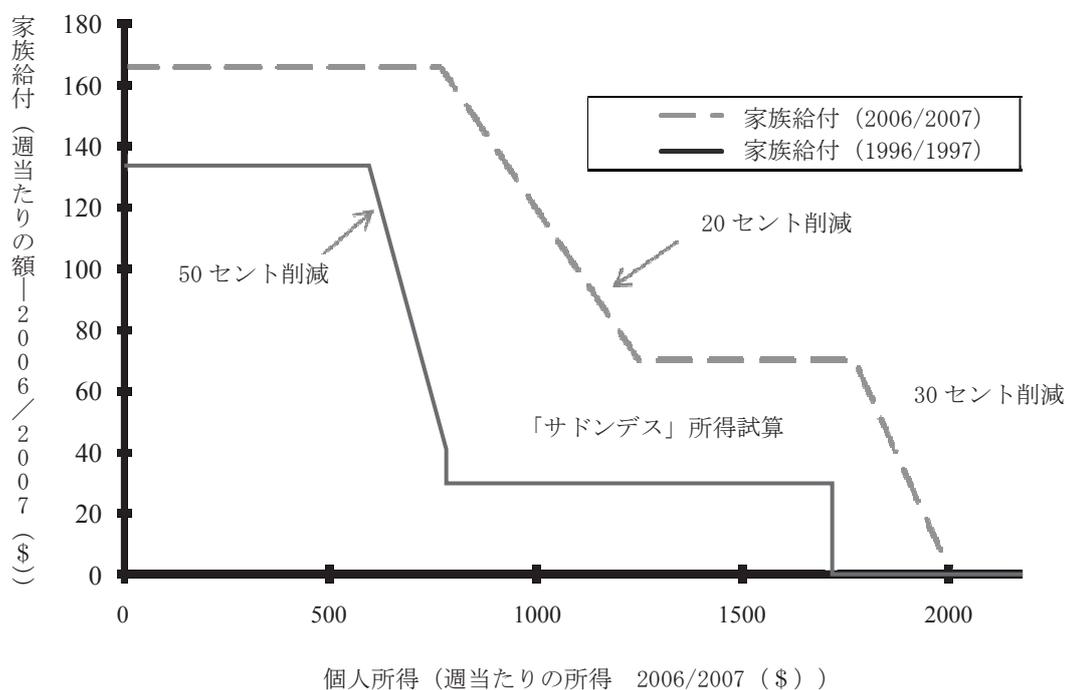
3 この数値には週2.90豪ドルの医薬品補助手当の影響を計算に含めている。

出所：STINMOD（マイクロシミュレーションシステム）/05A特別モデルによる。表はHarding Vu, Percival and Beer（2005）から引用。

以上を要約すると、この10年に、移転給付制度（cash transfer system）の実施によって労働力率を押し上げようとする一連の政策がみられる。この政策が成果を上げていることを示す証拠がいくつかある。例えば、60～64歳の既婚男性の労働力率が、2006年11月までの5年間に9.6ポイント上昇している（Kelly and Harding 2007）。（この研究では、同期間に60～64歳の未婚男性の労働力率が4.9ポイント、55～64歳の女性の労働力率が約9～10ポイント上昇していることも明らかにしている。）

税制と移転給付制度では他にも重要な制度改革がいくつか行われている。高齢者に対する支援は政府の特別の関心事であり、税金を大幅に軽減したり、老齢年金の所得・資産審査の基準を緩めたり、さらには個人の貯蓄によって生活を営んでいる退職者に対しては医薬品に対する補助を行ったりしている。第2の優先事項は子供のいる世帯で、所得審査の緩和が家族税控除給付金の増額に結びつき、多くの世帯で受給額が増えている（図3.1参照）。

図 3.1 4人世帯（夫婦、子供 2 人）の給付金の 1996/97 年度と 2006/07 年度の比較



注： 数値は、個人所得水準の異なる、2 人の子供（4 歳と 10 歳）を持つ夫婦が受け取る所得補助給付金を比較。個人所得と受給している家族給付額はいずれも 2006/07 年度の金額を用いているので、所得補助給付の実質的な金額と範囲の比較が容易にできる。グラフには「夫婦いずれか一方のみの所得しかない世帯」のみに提供される移転給付と税金の還付金（併せて「家族税額控除給付パート B」と称される）は含まれていない。現在では「家族税額控除給付パート A」と呼ばれている給付を、1996/97 年度のそれに相当する給付と対比している。

出所：Harding et al. (2006a)

税制面では、2000 年 7 月に 10% の物品・サービス税（Goods and Services Tax: GST）の導入に伴い、非効率な各種の間接税を廃止するとともに所得税減税が行われ、移転給付が増額された。所得税率の改定も引き続き実施された。非課税限度額が 1996/97 年度の 5,400 豪ドルから 2007/08 年度の 6,000 豪ドルへと引き上げられた。この基準額を超える所得の限界税率が 1 豪ドルにつき 20 セントから 15 セント引き下げられたことにより、低所得者層は減税の恩恵を享受することになったが、政府としては、低・中所得者層のみを対象とする限定的な減税を優先している。例えば、低額所得税額控除（Low Income Tax Offset: LITO）の控除枠を 1996/97 年度の 150 豪ドルから 2007/08 年度には 750 豪ドルに拡大し（さらに、控除削減基準額となる名目課税所得水準を 50% 引き上げ）たことにより、所得が平均所得に満たない納税者の課税最低額を実質的に引き上げている³。同様に、高齢者税額控除（Senior

³ LITO は低所得納税者に提供されている。2007/08 年度の LITO の最高額は年に 750 豪ドルで、個人の課税所得が 30,000 豪ドルに達するまで満額の控除が受けられた。基準額の 30,000 豪ドルを超えた課税所得については、控除枠が消滅するまで、LITO は課税所得 1 豪ドルにつき 4 セント削減された。

Australians Tax Offset) の導入とその後の拡大によって、一部の高齢者夫婦は 2007/08 年度については、年間所得が 43,000 豪ドルを超えるまでは所得税は非課税となっている。

課税所得階層の上位層を対象とした制度改正がさらに実施された。これは、1996/97 年度には 1 豪ドルにつき 47 セントという所得税の最高限界税率の課税最低額は年間所得 50,000 豪ドルであったが、2002/03 年度までに 60,000 豪ドルに引き上げられただけであったことによる。このため、高額納税者からの財政的障害 (fiscal drag) に対する批判が高まり、それ以来、大幅な改定が相ついで行われた。政府は最高限界税率を 1 豪ドルにつき 45 セントに引き下げ、課税最低額を 2006/07 年度には 150,000 豪ドルに、2008 年 7 月にはさらに 180,000 豪ドルに引き上げた。

1996/97 年度から 2006/07 年度にかけての税制と移転給付制度の構造改革に起因する可処分所得の変動に関する分析は、ほどほどの個人資産がある高齢者と子供のいる世帯が、若年の単身者や子供のいない夫婦よりも多くの恩恵を得ていたことを示唆している (Harding and Vu 2006)。例えば、表 3.2 から分かるように、週 250 豪ドル (2006/07 年度の金額) の実質個人所得がある 66 歳の単身者は、同年度の可処分所得が 24% 増えている。これに対して、平均的な所得を得ている若年の単身者や子供のいない夫婦の場合には、5% 前後の上昇となっている。

表 3.2 想定した世帯構成例における可処分所得の増加率 (1996/97 年度～ 2006/07 年度)
(%)

所得 (2006-07年度、豪ドル/週)	単身者 25歳	単身者 66歳	夫婦 子供2人 就業は1人	夫婦 子供2人 共働き	夫婦 子供なし 共働き	片親 子供2人
\$0	1	14	13	13	1	15
\$250	10	24	15	12	8	-2
\$500	5	24	22	12	11	4
\$750	4	7	20	9	6	18
\$1,000	4	5	15	19	5	17
\$1,250	8	8	11	11	4	13
\$1,500	11	11	13	10	4	15
\$1,750	11	11	16	9	4	17
\$2,000	12	12	10	4	4	11

注： 数値はインフレ調整後の変化率。家族と単身者の 2 年間の実質 (すなわちインフレ調整後) 所得は同額。子供 2 人の年齢は 8 歳と 10 歳。可処分所得は所得から所得税を差し引いた金額。所得審査の影響は考慮に入れているが、資産審査は考慮していない。

国民社会経済モデルセンター (NATSEM) の分析結果は一般に、母集団の推定特性に基づく。この推定は通常、標本調査に基づくマイクロデータ (個票) にマイクロシミュレーション・モデリング技法を用いて算出する。この推定は、マイクロデータのサンプリング/非サンプリング・エラー (誤差) とモデリング技法の基礎となる各前提によって、母集団の実際の特性とは異なる可能性がある。

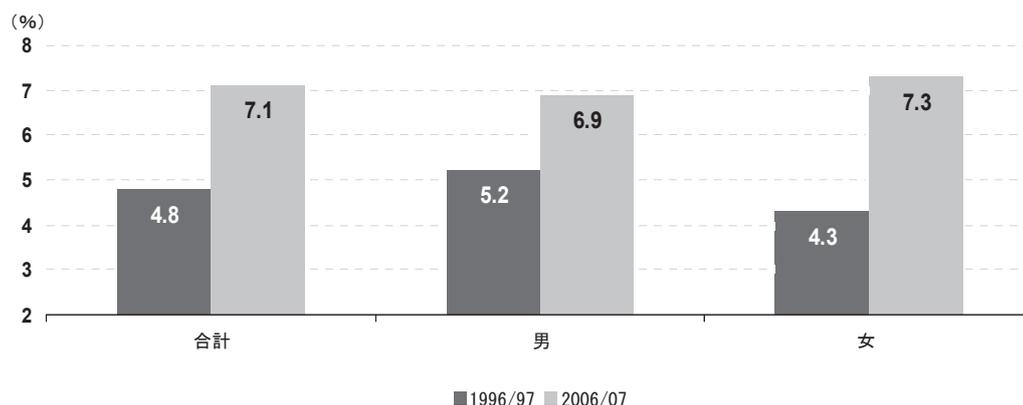
出所：NATSEM の STINMOD モデル

所得がわずかしか増えないとすれば、労働者は、移転給付 (現金給付) と所得税の優遇措置に依存し、労働意欲を減退させる可能性がある。有効限界税率 (effective marginal tax rate:

EMTR) は、所得増加 1 豪ドルにつき、所得税を納付し、所得審査対象の現金給付や軽減された税金（家族税控除給付や高齢者税額控除など）を差し引いたあとに個人や世帯が手にする金額を表す。例を示すと、EMTR が 70% というのは、個人所得（賃金や利息など）が 1 豪ドル増えた場合でも、「手元」には 30 セントしか残らないことを意味する。

最近の研究によると、2006/07 年度には 91 万人（生産年齢の 7.1% に相当）が 50% を超える EMTR に直面していた (Harding et al. 2006)。この割合は 1996/97 年度の 4.8% からの上昇で、家族税控除給付の拡大によってこの 10 年の間に、高い EMTR がじわじわと所得の領域に及び寄っている (図 3.2)。もうひとつの極めて注目に値する変化は、1996/97 年度には生産年齢の女性よりも男性のほうが高い EMTR に直面する傾向にあったが、2006/07 年度にはこの状況は逆転し、このため母親の労働市場への参加に影響を及ぼすとの懸念が出てきた (Apps 2006)。

図 3.2 50%以上の有効限界税率を適用者の15～64歳人口に占める割合

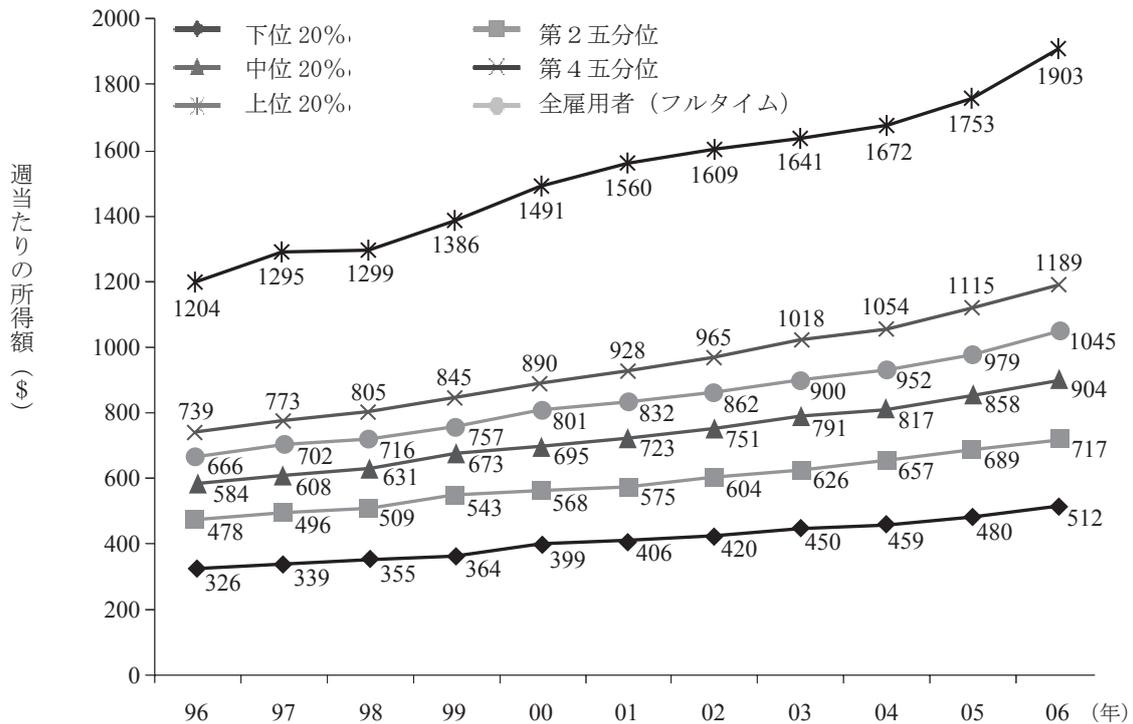


出所：Harding et al. (2006)

3. 所得増加と格差

税制と移転給付制度の改正が、可処分所得に大きく影響していることは明らかであるが、この 10 年間に就業者数と所得が増えていることも可処分所得に影響している。また、失業率の低下によって生活のために失業給付金に頼らざるを得ない世帯が減少し、低所得層が減少している。また、女性の労働力率が上昇したことにより、現在ではより多くの世帯が 1 つだけでなく 2 つの所得源に頼ることができるようになっている。就業者数が増えただけでなく、所得も高い伸びをみせている。図 3.3 は 1996～2006 年のフルタイム労働者の名目勤労所得の推移を示したものである。フルタイム労働者だけに目を向ければ、週平均所得は 1996 年の 666 豪ドルから 2006 年には 1,045 豪ドルへ増えており、上昇率は 57% となっている。同期間に消費者物価指数が 30% 上昇したことを計算に入れたとしても、所得の実質上昇率は 21% になる。

図 3.3 所得五分位階級別のフルタイムの所得（1996～2006年8月）



出所：Calculated by NATSEM from ABS (various years) Cat. no. 6310.0.

1996～2006年に、フルタイム労働者の中で所得格差は広がったのであろうか。表 3.3 から、労働者五分位階級の上位 2 分位（第 4・第 5 五分位）の週当たり所得が下位 2 分位（第 1・第 2 五分位）の所得よりわずかながら早いペースで伸びており、所得格差が拡大していることが分かる（59.5% 対 53.5%）。フルタイムの高所得者層の所得増加率はいうまでもなく、金額の点でも低所得者層をはるかに上回っている（700 豪ドルに対して 186 豪ドル）（表 3.3）⁴。

パートタイム労働者に関する結果は解釈がやや難しい。というのも、所得の各五分位階級内での労働時間の変化に影響されるからである。例えば、パートタイム労働者の低所得者層の所得が数字的にみれば倍増している理由のひとつといえるかもしれない。平均すると、パートタイム労働者の所得は 1996 年 8 月の 249 豪ドルから 2006 年 8 月には 388 豪ドルに増加し、パートタイム労働者の名目所得の伸びは 56% となっている。この数値は、10 年にわたって所得が急速に増加し続けており、しかも間違いなく全所得階層の所得が伸びていることを示している。

⁴ 表 3.3 の計算手順は、まず、労働者数と所得範囲（週 200 豪ドル未満～1,800 豪ドル以上）を全ての五分位階級に入れる。その後、各五分位階級の労働者数が総数の 5 分の 1 となるように調整。つぎに、各五分位階級の所得範囲の加重所得額を、当該所得範囲の金額と当該範囲の調整後労働者数に基づいて計算する。その後で、全ての五分位階級について加重所得を平均し、これを五分位階級ごとの所得額とする。計算結果は 2 次データから算出されたものではあるが、各五分位階級の収入についての算定結果は妥当性が検証されており、ABS 調査の元データから得られた結果とほぼ一致している。

表 3.3 フルタイム/パートタイム労働者の所得の推移（1996 年～ 2006 年）

五分位階級	フルタイム		パートタイム	
	増加率 (%)	増加額 (豪ドル)	増加率 (%)	増加額 (豪ドル)
第 1 五分位 (低所得層20%)	57	186	99	50
第 2 五分位	50	239	60	75
第 3 五分位 (中間所得層20%)	55	320	54	118
第 4 五分位	61	450	57	177
第 5 五分位 (高所得層20%)	58	700	54	294
平均	57	379	56	140

注：五分位階級別のフルタイム/パートタイムの所得は、「主たる仕事の労働者数、主たる仕事の週所得、主たる仕事の有給休暇取得権別 (a)」のデータをもとに NATSEM を使って計算。

出所：NATSEM により計算 (ABS の複数年のデータ、Cat. no. 6310.0)。

2006 年の WorkChoices（職場選択）政策により、オーストラリアの労使関係制度に劇的な変革をもたらされた。同政策は「オーストラリアの労使関係法に関する 100 年で最も革新的な変革」といえるもので (Peetz 2007)、職場協約 (Australian Workplace Agreements: AWAs) を始めとする個別協約の適用を受ける労働者にとって有利な環境が整えられた。同政策は、経済成長を促進し、これにより雇用を拡大させることを目的に、労使関係制度を簡素化した。この場合もやはり、「(使用者の) 経営権を強化」することによって労働力率を高めることを目指していた (Plowman and Preston 2007)。

WorkChoices は大いに物議を醸し、この政策を酷評する者は、賃金と労働条件の面で労働者、とくに職場において交渉力がない労働者が不利になるのではないかと危惧した (Plowman and Preston 2007)。だが、これまでのところ所得の公正さに対する影響はまだ十分に解明されていない。しかし、Peetz によるこの影響に関する研究では、AWAs の締結率は WorkChoices の導入を境に上昇し、AWAs に基づく平均賃金は労働協約に基づいて享受できなかったはずの賃金より低かったことを明らかにしている。この研究では、AWAs のもとでは、とりわけ臨時雇用で働く女性が極めて弱い立場に置かれていることを指摘している。ただ、男性の賃金に対する影響は、圧倒的に男性労働者が多く個別契約中心で高賃金が支払われている鉱業部門の影に隠れてしまっていると説明している (Peetz 2007)。Peetz が断っているように、この研究は予備的なものである。WorkChoices 導入 1 年後に個別契約が適用されていた従業員はわずか 3.1% であった。2007 年 11 月、WorkChoices 撤廃の公約を掲げて支持を得た労働党が総選挙に勝利し、新政権が発足した。WorkChoices の規定を削除するための労使関係法制の見直しは現在も続けられている。

4. 所得格差と貧困

オーストラリア統計局（ABS）は定期的に、世帯単位の所得に関する全国標本調査を実施している。公表されている最新のデータは2003/04年度のものである。ということは、所得税の最高税率の課税最低額に対する近年の大幅な変更よりも前の、また最近の失業率低下よりも前に収集されたデータである。また、2003/04年度のデータとそれ以前の年度のデータとの比較可能性にいささか不安がある（Pietsch, McColl and Saunders 2005; Saunders and Bradbury 2006）。

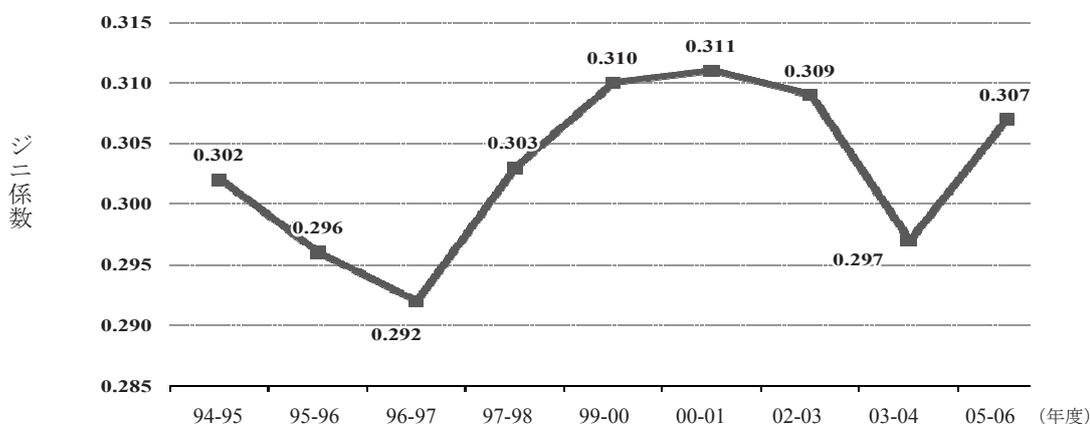
オーストラリアの（および世界的に）貧困と所得分配に関する分析のほとんどは、経済資源の評価基準として等価可処分所得を使用している。「可処分（自由に使える）」とは、政府による移転給付を含む標準的な現金所得を受け取り、これに対する所得税を納付した後の所得をいう。「等価」とは、当該所得によって扶養されている大人と子供の人数によって決定される等価尺度の値によって除した世帯の可処分所得をいう。図3.4は、ABSがOECDの修正等価尺度を使って計算した世帯の等価可処分所得のジニ係数を、1994/95～2005/06年度について分析したものである⁵。一見したところ、この結果は、所得格差が1994/95～1996/97年度にかけては縮小、1996/97～2002/03年度は比較的一定して拡大、2002/03～2003/04年度は急激に縮小、その後2003/04～2005/06年度に大幅に拡大していることを示している。こうした変動はあるものの、全体的にみれば、所得格差が1990年代半ばから2005/06年度の間には幾分広がっているのは確かである。ただし、「著しく」というほどの拡大ではない（ABS 2007a）。

2003/04年度の結果とそれ以前の年度との差異の度合を別の視点からみたものを表3.4に提示した。表3.4は、1994/95～2005/06年度における所得五分位階級別の世帯の等価可処分所得増加率を表している。一例を挙げると、第1五分位の者の実質所得は34%上昇している（インフレ調整後）のに対し、第5五分位の実質所得の伸びは36%となっている。全体の平均等価所得は1994/95～2005/06年度に34%上昇して、481豪ドルから644豪ドルに増加している。1990年代の他の年および2000年代初めの実態に照らして判断すれば、この数値は極めて高い伸び率である。

データの精度に対する懸念は、格差の測定に影響を及ぼしているだけでなく、ここ10年ほどの間、貧困の測定に関して数多くの論争を引き起こしている。以前に行われたHarding, Lloyd and Greenwell（2001）の研究では、経常所得の週当たり等価可処分所得を所得単位として使用しており、等価尺度と貧困線の選択によって、貧困が1990年代に増加したのか、それほど変わらなかったのかについての結論に相当の違いが出ることを示している。例えば、

⁵ 等価尺度は人数と構成の異なる世帯をより同等の条件下に置いて比較するために使用される。修正OECD等価尺度では、世帯の1人目の大人に1の数値を与え、2人目以降の大人には0.5の数値を、子どもには1人につき0.3の数値を与える。したがって、大人2人と子ども2人がいる世帯の等価尺度の数値は、2.1（1 + 0.5 + 0.3 + 0.3）となる。つまり、所得が10,000豪ドルの単身世帯と、所得が21,000豪ドルで大人2人と子供2人の家族世帯は、同等の「生活水準」にあるとみなされることになる。

図 3.4 全所帯の等価可処分所得のジニ係数（1994/95～2005/06年度）



出所：ABS（2007a）

表 3.4 実質等価可処分世帯所得の変化（1994/95～2005/06年度）

	1994/95年度（豪ドル）	2005/06年度（豪ドル）	変化率（%）
最低五分位	191	255	34
第2五分位	309	414	34
第3五分位	427	565	32
第4五分位	570	746	31
最上五分位	910	1,239	36
全体	481	644	34

出所：ABS（2007a）から執筆者が作成

ヘンダーソン等価尺度（貧困研究では、オーストラリアでこれまでよく使われている）、ABSの所得単位（世帯ではなく）、平均所得の半分に設定した貧困線を用いると、貧困率は1990～2000年に11.3%から13.0%へ上昇する。一方、OECDの等価尺度と所得中央値の半分に設定した貧困線を用いると、同期間の貧困率は9.8%から10.1%への上昇となる（Harding, Lloyd and Greenwell 2001）。

Harding, Lloyd and Greenwell（2001）の研究報告は、保守派シンクタンクである独立研究センター（Centre for Independent Studies）の猛批判を招いた。同センターは、Tsumori, Saunders and Hughes（2002）による研究において、イデオロギー的根拠に基づく方法論と研究報告の基礎となっているABSデータの精度を批判した。Tsumori, Saunders and Hughesの研究が発表されてから3カ月後にABSは、所得調査データの精度については同じく懸念を抱いていることを認め、社会政策研究センター（Social Policy Research Centre）の研究者と

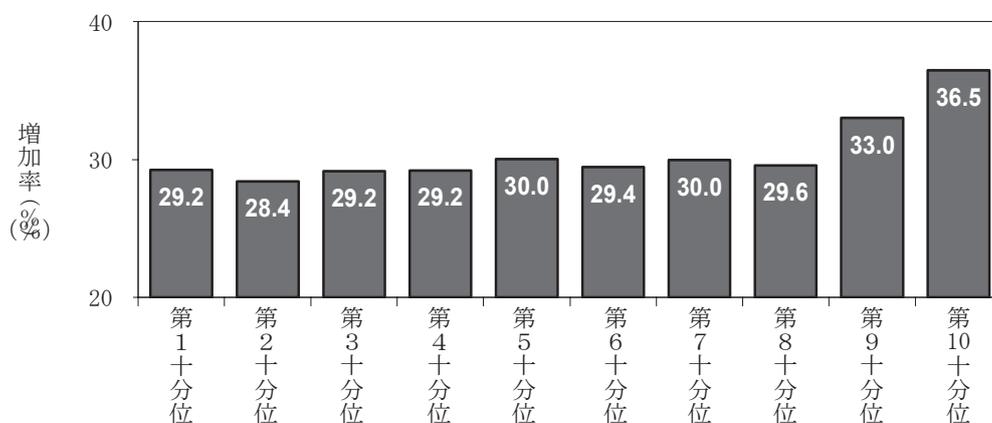
共同で、より整合性の高い時系列データを作成中であることを明らかにした。それ以後、ABSは1990年代半ば以降に実施した所得調査の修正版を改めて公表している。

Saunders and Bradbury (2006) が最近行った新たに公表された個体レコード・ファイル (unit record files) に基づく分析では、「経常所得をベースとする計算によると、この10年の間に相対的貧困がやや増えており、増加のほとんどが1995/96～1999/2000年度に生じていることを示している」と結論づけている。Saunders and Bradburyは、経常所得、所得単位としての世帯、OECDの等価尺度、所得中央値の半分とする貧困線を用いて、貧困率が1994/95年度の約9.5%から2002/03年度には11.1%に上昇したと推計している (Saunders and Bradley 2006)。

Rogers (2007) による最近のもうひとつの包括的な研究では、経常所得と年間所得の双方、異なった定義による所得単位、各種の等価尺度と貧困線を用い、1997/98年度と2002/03年度について詳細な分析を行っている。OECDの等価尺度、ABSの所得単位、経常所得の等価可処分所得 (current median equivalent disposable income) の中央値の半分に設定した貧困線を用いた分析では、Rogersは1997/98年度の貧困率を9.6%と推計している (この結果はHarding, Lloyd and Greenwell 2001が同じ方法を用いて推定した9.6%と完全に一致している)。ところが、もっと最近に発表された2002/03年度のデータを使用して同じ方法で計測したところ、2002/03年度の貧困率は11%に上昇していた。Rogers (2007) の指摘によれば、これは統計的に有意である。ABSの「核家族」所得単位を世帯所得単位に置き替えて、再び同じ方法を用いて行ったRogers (2007) の分析では、貧困率は1997/98年度の8.9%から2002/03年度には11.5%に上昇した。Rogersは、同期間におけるこの統計的に有意な貧困率の上昇は実質所得の中央値が上昇したためであり、絶対貧困線を消費者物価でスライドさせれば、5年の間に貧困率は低下するはずであると指摘した。したがって、所得格差と貧困が1990年代半ばから2000年代初めにかけて拡大したことを立証しているといえる。

オーストラリアの全体的な状況を把握するのが重要なのはいうまでもないが、地域的視点でみることにも意義がある。このため、貧富の差が変化しているのかどうかだけでなく、裕福な地域と貧しい地域との格差が拡大しているのか、それとも縮小しているのかについても関心がある。手元にある限定的地域を対象にした最近のデータはABSの2006年の国勢調査データである。Vu et al. (2008) の研究では、2001～2006年における世帯の等価総所得の推移を分析しており、標準世帯の名目等価総所得がこの期間に31.2%も増加したことを示している (図3.5参照)。同研究によると、地域的な所得十分位階級に分類して調べたところ、低所得地域と中間所得地域のいずれの所得も約29%上昇していることが分かった。とはいえ、高所得地域 (第10十分位) の伸びは36.5%にも上っている。したがって、2001～2006年に高所得地域の所得が急速に増えているとともに、全国的にも所得は上昇している。

図 3.5 地域的所得十分位階級別の世帯所得増加率 (2001～06年)



注： 国勢調査では可処分所得データを収集していないため、総所得データを利用。国勢調査の各総所得範囲にある者は、当該所得階層の平均所得がある者と想定。OECDの等価尺度を使用。統計地域は住民の平均世帯所得によってランク付けし、その後、各統計地域内の人口によって加重した上で同サイズの10グループに分類。したがって第1十分位は、各地域に居住する最低額相当の所得の者10%によって構成される。

出所: Vu et al. (2008)

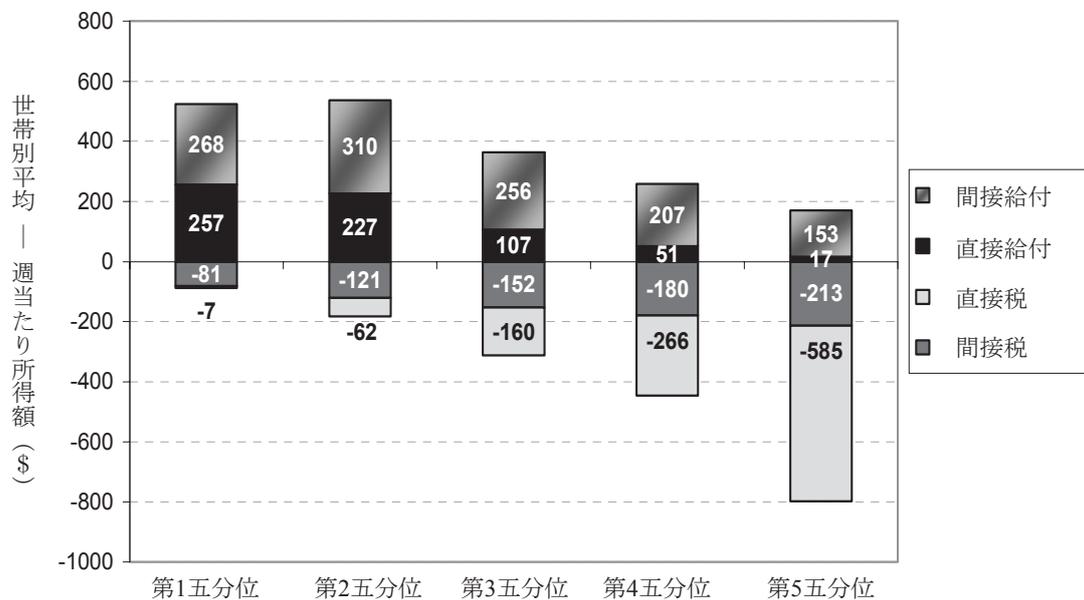
このように、オーストラリアでは「地域が問題」であることを示す数々の証拠があり、しかも、条件の有利な地域（高所得地域）と不利な地域（低所得地域）の差は一般に大きい。例を示すと、Baum, O' Connor and Stimson (2005) がこの10年間に行った一連の研究から集めた証拠は、地域の所得格差を生む大きな要因は主として人的資源水準の差と労働力率、就業率の差に関係していることを示している。他の研究によると、貧困率が平均値の3倍にもなっている地域もあり、また、大都市郊外では都心より子供の「社会的排除」(social exclusion) が進んでいる (Daly et al. 2008; Tanton, Harding and Morrison 2008; Tanton et al. 2009)。

政府による再分配

上記の分析に示されているように、現在では格差や貧困に関する研究のほとんどが、指標として「等価可処分所得」を使用している。しかし、この指標では政府の政策による所得再分配の成果の実態がごく一部しかみえない。「原簿の支出側」では、この伝統的な指標は公的に提供された財やサービス（「非現金給付」あるいは「現物社会移転」とも呼ばれる）の給付は無視される。とくに、公的な医療・教育など個人に対するもので、給付が受けられなければ現金所得で手に入れなければならなくなる私的便益を提供するものは度外視される。「原簿の税収側」では、所得税と社会保障拠出金以外のあらゆる税収源の影響は通常無視される。これは、間接税への依存度が高い国では、政府の税収の大半は所得再分配に投入されていないと解釈できる (Harding, Warren and Lloyd 2007)。

ABSは最近、政府の給付と税金によって達成した再分配に関する最新調査報告書を発表した。その結果の概要を図3.6にまとめた。これは、等価可処分所得の五分位階級別に示したオーストラリアの世帯に関する直接/間接税および給付の週当たりの平均値である。間接給付には教育や医療などの公的サービスの利用が含まれているが、図から明らかなように、これらの給付はオーストラリアの全ての所得階層にとってかなりの価値がある。政府予算によって賄われる医療・教育・住宅・福祉サービスの形で付与された給付は通常、所得分配原簿からは除外されているが、図3.6から、低所得世帯にとって、それらの給付がいかに欠かせないものかが分かる。

図3.6 等価可処分所得の五分位階級別世帯別の直接税/間接税/給付の週平均値 (2003/04年度)



出所: ABS (2007b)

直接給付（世帯、失業者、学生、高齢者、障害者に支給される現金給付などの社会扶助からなる）は、主として低所得世帯を対象としている。しかし、図3.6が示すように、現政権下で家族給付の適用が拡大されたことにより、現在では比較的所得の高い世帯の多くも直接給付の恩恵を受けるようになっている。低所得者層（第1五分位）の世帯が受け取る週当たりの直接給付額が平均257豪ドルである一方、高所得者層（第5五分位）世帯の週平均額は17豪ドルである。

直接税、すなわち所得税は、当然ながら高所得者層に集中している。高所得者層（第5五分位）世帯の週当たり納税額が平均585豪ドルであるのに対し、低所得者層（第1五分位）の額はごくわずかである。GSTや、タバコ・ガソリン・アルコールなどの財に課される物品税を始めとする間接税は全所得者層で比較的満遍なく負担されているが、金額ベースでみ

れば、高所得者世帯は支出が多いためやはり高所得者層に偏っている。図 3.6 から導かれる結論としては、オーストラリアの社会保障制度による所得再分配の効率は高い。世帯所得上位 40% が実質納税者 (net payers) となっており、下位 40% は支払った税額よりもかなり多い給付金を受け取っている。

5. まとめ

過去 10 年はオーストラリア人の大半にとっていわば所得増加と繁栄の時代であったことを示している多くの証拠がある。ごく最近では住宅費の急騰により、一部のオーストラリア人は実質所得の一部が侵食されてしまっているかもしれないが (Tanton, Nepal and Harding 2008; Vu et all 2008)。大まかにいえば、裕福な地域に住んでいようと貧しい地域に住んでいようと、賃金所得者は一様に繁栄の恩恵に浴しているようである。多くの研究では全般的に、貧困が 1990 年代半ばから 2002/03 年度の間に増加したことを見出しているが、所得分配に関する最新データは、1990 年代半ばから 2005/06 年にかけて所得格差がわずかに拡大したことを示唆している。

分析対象をもっと広げて現金所得だけでなく間接税と給付も入れると、オーストラリアの社会保障制度の全体的な所得再分配効果はきわめて高い。例えば、イギリスの制度よりも再分配率は高い (Harding, Warren and Lloyd 2007)。税と給付に関する ABS 調査の方法が少しずつ変更されてきているため、1990 年代半ば以降、社会保障制度が進化しているのか退化しているのかという質問には簡単には答えられない。とはいえ、税収面のみに目を向ければ、Warren, Harding and Lloyd (2005) が見出したように、GST が導入されたにもかかわらず、オーストラリアの税制は、1995～2002 年には全体的に極めて安定的に発展していた。

しかしながら、オーストラリアの所得格差に関する既存の証拠の多くは数年前のものであり、したがって、2006 年に始まった 2 つの大規模な総合的政策、「福祉から就業へ」と WorkChoices がどのような効果をもたらしているのかについては、現時点ではまだ不明である。両政策の主たる目的が労働力率を向上させ、そして最終的に、どちらかといえば労働市場の隅に追いやられている者 (片親や失業者など) の所得の増大と安定を確保することであるが、このグループが仕事をみつけられなければ逆効果になり得る。とはいえ、選挙により労働党の新政権が発足し、社会問題相が任命されたことにより、格差、貧困、社会的問題は今後数年の間、大いに注目されるものと思われる。

参考文献

- Apps, P. (2006) 'Family taxation: an unfair and inefficient system', *Centre for Economic Policy Research Discussion Paper No. 524*, Centre for Economics Policy Research, Australian National University, available: <<http://econrsss.anu.edu.au/pdf/DP524.pdf>>.
- Australian Bureau of Statistics (ABS) (2002) *Australian Economic Indicators Apr 2002*, Cat. no. 1350.0, available: <<http://www.google syndicated search.com/u/AustralianBureauOfStatistics?hl=>

- en&domains=abs.gov.au&ie=ISO-8859-1&q=1350.0+april+2002&sitesearch=abs.gov.au>.
- (2007a) *Household Income and Income Distribution, Australia, 2005–06*, Cat. no. 6523.0, available: <<http://www.abs.gov.au/AUSSTATS/abs@.nsf/DetailsPage/6523.02005-06?OpenDocument>>.
- (2007b) *Government Benefits, Taxes and Household Income, Australia, 2003–04*, Cat. no. 6537.0, available: <<http://www.abs.gov.au/AUSSTATS/abs@.nsf/DetailsPage/6537.02003-04?OpenDocument>>.
- (various years), *Employee earnings, benefits and trade union membership*, Cat. no. 6310.0, available: <<http://www.google.com/search?q=6310.0&domains=abs.gov.au&sitesearch=abs.gov.au>>.
- Baum, S., O'Connor, K. and Stimson, R. (2005) *Fault Lines Exposed: Advantage and Disadvantage across Australia's Settlement System*, Clayton, Victoria: Monash University ePress.
- Cameron, H. (2006) 'Poverty and family life under welfare to work: the continuing failure of welfare policy', available: <<http://www.uq.edu.au/swahs/welfaretoWork/HelenCameronPaper.pdf>>.
- Council on the Ageing (COTA) (2003) 'Submission to the Commonwealth Department of Family and Community Services welfare reform paper on *Building a Simpler System to Help Jobless Families and Individuals*', accessed 2006, available: <<http://www.cota.org.au/dfacsjob.htm>>.
- Daly, A., McNamara, J., Tanton, R., Harding, A. and Yap, M. (2008) 'Indicators of risk of social exclusion for children in Australian households: an analysis by state and age group', *Australasian Journal of Regional Studies*, 14(2).
- Harding, A., Lloyd, R., and Greenwell, H. (2001) *Financial Disadvantage in Australia 1900 to 2000: the Persistence of Poverty in a Decade of Growth*, Camperdown, NSW: The Smith Family, November.
- Payne, A., Vu, Q. N. and Percival, P. (2006) 'Trends in effective marginal tax rates, 1996–97 to 2006–07', *AMP.NATSEM Income and Wealth Report*, Issue 14, September, available: <<http://www.amp.com.au/vgn-ext-templating/v/index.jsp?vgnextoid=bdb250665a6cc110VgnVCM1000002930410aRCRD>>.
- Vu, Q.N, Percival, R. and Beer, G. (2005) 'Welfare-to-work reforms: impact on sole parents', *Agenda*, 12(3):195–210, available: <<http://epress.anu.edu.au/agenda/012/03/12-3-A-1.pdf>>.
- and Vu, Q.N. (2006) 'Tax and welfare traps ahead', *The Australian*, October 30: 12.
- Warren, N. and Lloyd, R. (2007) 'Beyond conventional measures of income: including indirect benefits and taxes', in J. Mickelwright and S. Jenkins (eds), *Inequality and Poverty Re-Examined*, London: Oxford University Press.
- Kelly, S., Bolton, T. and Harding, A. (2005) 'May the force be with you: the changing face of the Australian labour force 1985–2005', *AMP NATSEM Income and Wealth Report* Issue. 12, November, available: <<http://www.amp.com.au/vgn-ext-templating/v/index.jsp?vgnextoid=bdb250665a6cc110VgnVCM1000002930410aRCRD>>.
- and Harding, A. (2007) 'Baby Boomers – doing it for themselves', *AMP. NATSEM Income and Wealth Report*, Issue 16, March, available: <<http://www.amp.com.au/vgn-ext-templating/v/index.jsp?vgnextoid=bdb250665a6cc110VgnVCM1000002930410aRCRD>>.
- Lim-Applegate, H. (2004) *Early Retirement: the role of Mature Age Allowance*, Paper presented to the Australian Labour Market Research Workshop, University of Western Australia, Perth, 6–7 December 2004, available: <http://www.melbourneinstitute.com/hilda/Biblio/cp/lim-applegate_early%20retirement.pdf>.
- Petz, D. (2007) *Assessing the Impact of 'WorkChoices' One Year On*, Industrial Relations Victoria,

- Department of Innovation, Industry and Regional Development, March, available: <http://www.business.vic.gov.au/busvicwr/_assets/main/lib60104/4827wcanniversaryreportweb.pdf>.
- Pietsch, L., McColl, B. and Saunders, P. (2006) 'The sensitivity of income distribution measures to changes in survey collection tools and estimation techniques in Australia', Paper presented at the *29th General Conference of the International Association for Research in Income and Wealth*, Joensuu Finland, 20–26 August, available: <http://iariw.org/papers/2006/MCCOLL_distribution.pdf>.
- Plowman, D. and Preston, A. (2007) 'The new industrial relations: portents for the lowly paid', *Journal of Australian Political Economy*, 56 (March):224–242, available: <http://www.jape.org/component/option,com_repository/Itemid,26/func,fileinfo/id,30/>.
- Reference Group on Welfare Reform (RGWR) (2000), *Participation Support for a More Equitable Society: Final Report* [the McClure Report] Department and Family and Community Services, Canberra, June, available: <http://www.workplace.gov.au/NR/rdonlyres/97EF2B51-F393-4FCA-AD97-64CCCFE5258/0/McClureReport2000_Final.pdf>.
- Rodgers, J.R. (2007) 'Statistically significant changes in the poverty rate, 1997–98 to 2002–03', *University of Wollongong Economics Working Paper Series* WP07–06, May, available: <<http://www.uow.edu.au/commerce/econ/wpapers/index.html>>.
- Saunders, P. and Bradbury, B. (2006) 'Monitoring trends in poverty and income distribution: data, methodology and measurement', *The Economic Record*, 82(258): 341–364.
- Tanton, R., Nepal, B., and Harding, A. (2008) 'Wherever I Lay My Debt, That's My Home: Trends in Housing Affordability and Housing Stress, 1995–96 to 2005–06', *AMP.NATSEM Income and Wealth Report*, Issue 19, March, available: <<http://www.amp.com.au/vgn-ext-templating/v/index.jsp?vgnextoid=bdb250665a6cc110VgnVCM1000002930410aRCRD>>.
- Harding, A., Daly, R., McNamara, J. and Yap, M. (forthcoming 2008), 'Australian children at risk of social exclusion', *Population, Space and Place*, 14(6).
- McNamara, J. Harding, A. and Morrison, T. (forthcoming 2009) 'Rich suburbs, poor suburbs? Small area poverty estimates for Australia's eastern seaboard in 2006', in A Zaidi, A Harding and P Williamson, *New Frontiers in Microsimulation Modelling*, London: Ashgate (for earlier version see Conference Paper CP108, available on the NATSEM website: <<http://www.canberra.edu.au/centres/natsem/publications>>).
- Treasury (2002) *Intergenerational Report 2002–03*, *Budget Paper No. 5*, May 14, Commonwealth of Australia, available: <<http://www.budget.gov.au/2002-03/bp5/html/index.html>>.
- Tsumori, K., Saunders, P. and Hughes, H. (2002) 'Poor arguments: a response to the Smith Family report on poverty in Australia', *Issue Analysis* 21 (16 January), available: <http://www.cis.org.au/issue_analysis/IA21/IA21.PDF>.
- Vu, Q.N., Harding, A., Tanton, R., and Vidyattama, Y. (2008) 'Advance Australia Fair? Trends in small area socio-economic inequality 2001 to 2006', *AMP.NATSEM Income and Wealth Report*, Issue 20 (July), available: <<http://www.amp.com.au/vgn-ext-templating/v/index.jsp?vgnextoid=bdb250665a6cc110VgnVCM1000002930410aRCRD>>.
- Warren, N., Harding, A. and Lloyd, R. (2005) 'GST and the changing incidence of Australian taxes: 1994-95 to 2001-02', *eJournal of Tax Research* 3(1):114–145, available: <<http://www.atax.unsw.edu.au/ejtr/>>.

第4章 高齢者の労働力率と年金制度：豪日比較

ヘイゼル・ベイトマン

ジョン・ピゴット

1. はじめに

人口統計の観点からみると、オーストラリアと日本はアジア・太平洋地域の中で人口高齢化の面では対極にある。オーストラリアは先進諸国の中でも国民の平均年齢が最も若い国の1つであり、日本は最も平均年齢が高い国に属する。オーストラリアの人口は2050年までに、現在の2,100万人から2,800万人に増加すると予測されている。増加要因とされるのは1.8という合計特殊出生率と、毎年20万人以上の割合で増えている移民に対する積極的政策である。反対に、日本の人口は2006年に減少し始め、労働力は既に1990年代から縮小を始めている。こうした違いは労働市場に直接的な影響を及ぼす。労働力の不足と柔軟性、高年齢労働者の労働市場への参加が深く関与している。

両国の第2の対照的な点は退職後の所得保障に関する政策である。日本は第2次世界大戦後、標準的な「賦課方式」(pay as you go: PAYG)の社会保障制度を確立した。その後、幾度か改定がなされたものの、基本的な構造は当初のままである。標準的な退職年齢および被扶養配偶者への手厚い扶助という方針を中心に構成されている。オーストラリアには政府が提供する退職後の援助は老齢年金(age pension)しかない。これは一般財源で賄われ、所得・資産調査を要件とする定額給付(flat-rate transfer)で、65歳から支給される¹。要するに、オーストラリアには公的資金による退職後の所得保障というニーズに基づく制度があり、日本には労働者と政府の間に暗黙の保険契約が存在しているといえる。

したがって、オーストラリアは日本に比べると民間の制度に頼っている割合ははるかに高い。オーストラリアでは、使用者に対し民間の老齢退職年金基金の個人勘定に賃金の最低9%を拠出することを義務付けている。この大部分は「確定拠出」(defined contribution: DC)型で、退職時には、各種年金(pension or annuity)の形よりも、ほとんどの場合、一時金として一括給付される。とはいえ、今でも「確定給付」(defined benefit: DB)資産を持つ者(とくに高齢者コーホート)は多い。これに対して日本の個人年金は2000年まではほぼ例外なくDB型であったが、2000年に法律が改正されDCプランの利用が可能となった。それ以降はDCに乗り換えている者もいるが、民間による退職資金積立は依然としてDBが主流となっている。

ある意味では、退職の決定は単純に、「労働か余暇か」という、労働ミクロ経済学者が一般的に使用するありふれた選択パラダイムの延長と考えることができる。しかし実際には、高年齢になって労働市場から離脱するかどうかの決定は、退職年金制度の数々の複雑な制度的特性に左右される。したがって、高齢者の労働市場への参加について検討する際には、社

¹ 従来、女性の受給資格年齢は60歳と定められていたが、段階的に引き上げられており、2014年には65歳となる。

会保障と市場で運営されている民間の個人年金を考慮に入れる必要がある。

本章のねらいは、高齢者の労働力率と両国で実施されている退職に関連する財政的な政策の側面からみた類似点と相違点について検討し、この比較から多少なりと教訓を引き出すことである。まず、両国の人口動態の推移を比較することから始める。3節でオーストラリアと日本の退職後の所得保障に関する制度について概説し、4節でこれらの制度が退職に関する意思決定に影響を及ぼしそうな設計上の特徴を見極める。5節では早期退職に対する対応策として導入されている最近の政策について検討し、6節でこれらの政策を高年齢労働者の労働市場の動向と関連付ける。7節では以上をとりまとめる。

2. 人口動態統計の比較

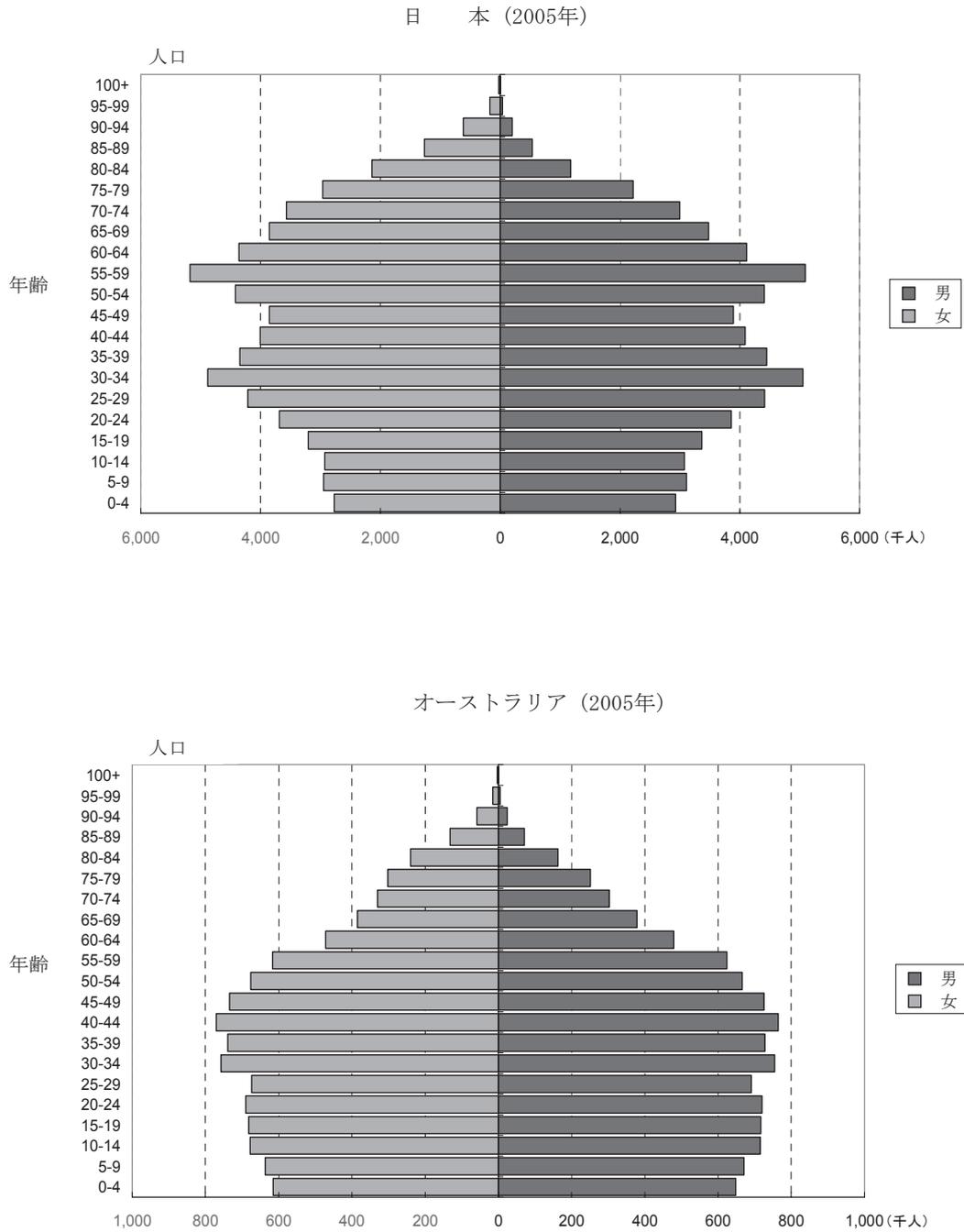
日本もオーストラリアも、65歳以上人口の割合は、1985年に10%に達した。とはいえ、類似点はこれだけである。日本の65歳以上の高齢人口は現在約20%で、今後数十年の間に急速に増加する。一方、オーストラリアでは65歳以上人口の割合は現在13%強であり、今後かなり緩やかに増加していく。

比較人口動態統計は3つの重要な側面に焦点を当てている。すなわち、寿命、出生率、老年人口指数である。これらは一見するよりも複雑な概念である。しかし、ここでは寿命は出生時平均余命によって、出生率は「合計特殊出生率」（1人の女性が一生の間に生む子どもの数の指標）によって、老年人口指数は60歳超の人口を15～60歳人口で除した率によって算出した数値にそれぞれ限定する。

人口動態の各側面は、人口プロファイル（人口統計データ）に図式化されて整然と捉えられる。これにより、ある時点の年齢コーホート別、男女別の人口を知ることができる。異なる2つの年を比較すれば、人口転換の進行状況が分かる。図4.1、4.2は2005年と2050年の日本とオーストラリアの人口プロファイルを示している。

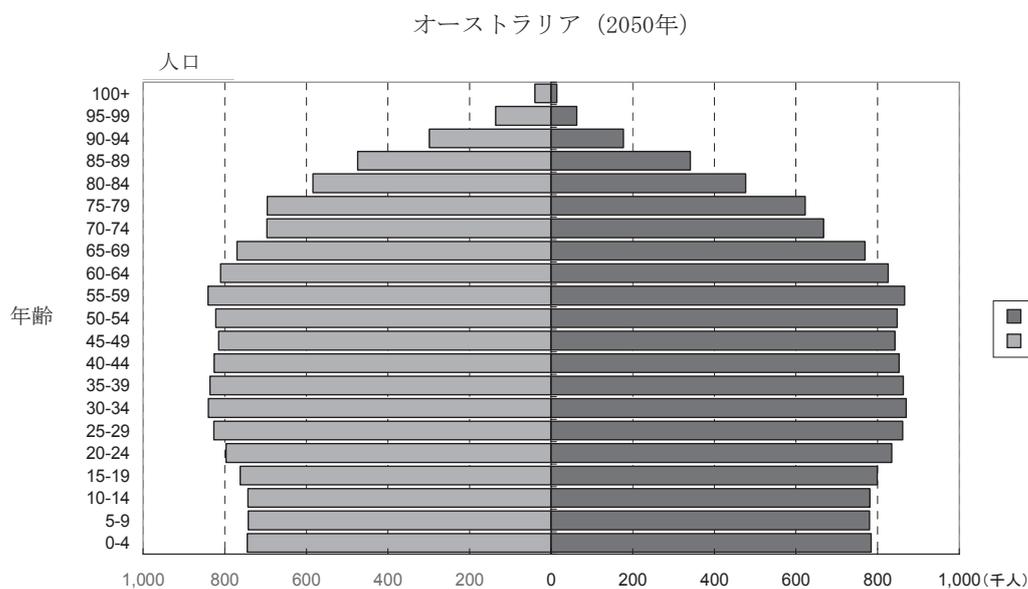
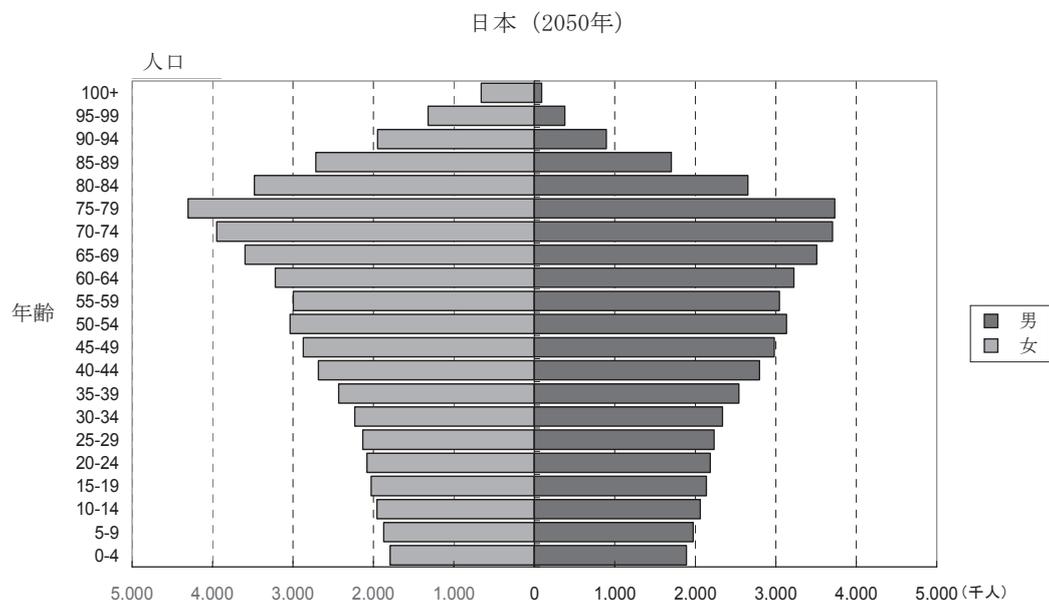
両国の人口プロファイルはかなり異なっている。オーストラリアのプロファイルは、伝統的な「ピラミッド型から棺型」（pyramid to coffin）へ変化するシナリオを明らかにしている。一方、日本のプロファイルは35年ほど前にピラミッド型から棺型に変化し始め、2050年までには逆ピラミッドの形になると予測される。この相違は、第2次世界大戦後に起こったベビーブームの時期とその長さの差異に起因している。日本のベビーブームは1945年以降に起こったが、50年を過ぎると一気に縮小した。これに対して、オーストラリアのベビーブームは60年代初頭まで長期にわたって続いた。その後も積極的な移民プログラムによって人口増加が支えられている。

図 4.1 日本とオーストラリアの人口分布（2005年）



出所： United Nations (2007)

図 4.2 日本とオーストラリアの 2050 年の人口予測



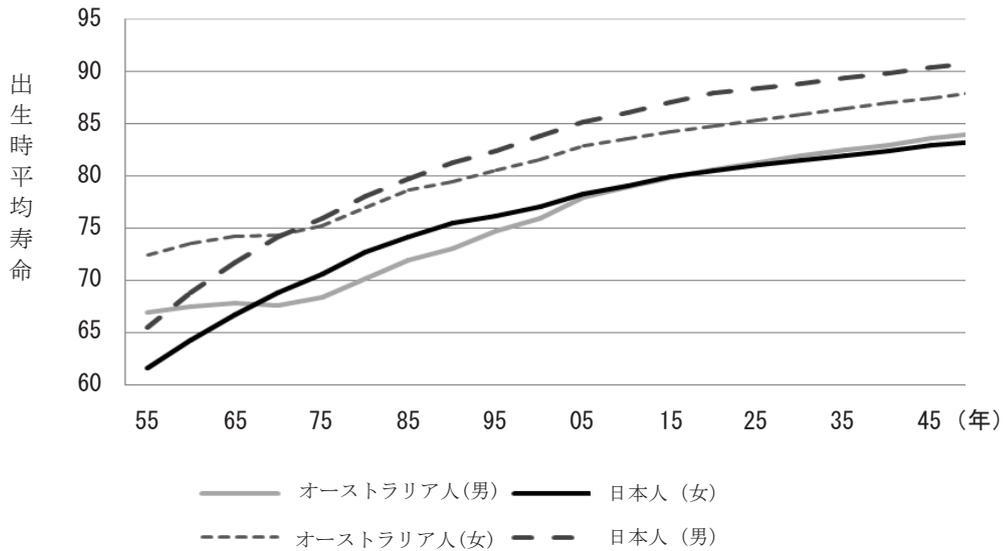
出所：United Nations (2007)

人口高齢化に作用する要因

65歳の男性と女性の平均余命は、いずれもオーストラリアより日本の方が長い。ところが、今後50年のうちには、日本の男性よりオーストラリアの男性のほうが長生きし始めると予測されている。両国とも女性は配偶者より長生きし、その後は1人で暮らすか家族と一緒に暮らすことが多い。出生率は両国とも減少傾向にある。オーストラリアの合計特殊出生率は

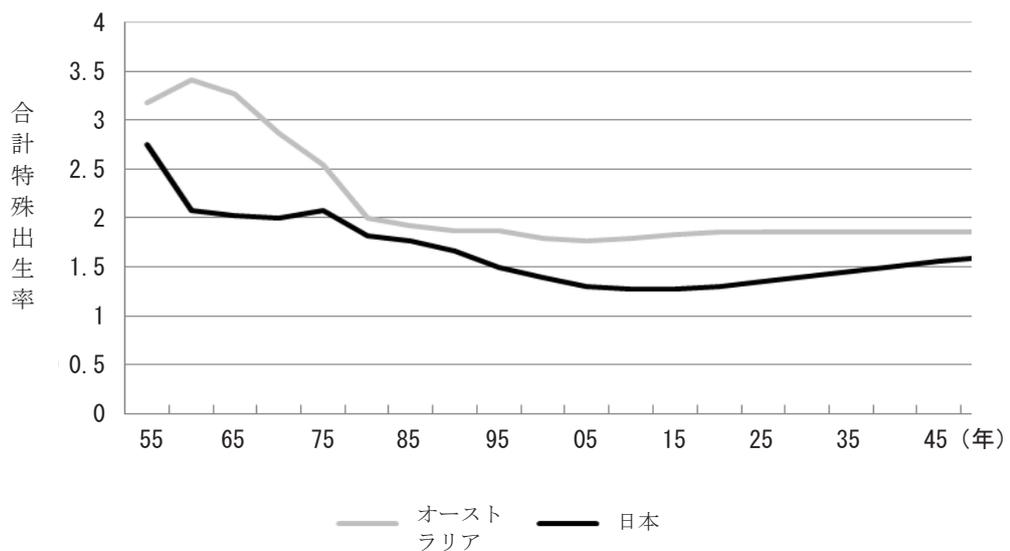
1.8で、人口置換水準の2.1を下回っているが、現在の見通しでは、オーストラリアの人口は移民の増加によって増え続けることになる。一方、日本の出生率は世界でも最低水準（1.3）にあり、移民の流入が殆どがないものの、より長期的には合計特殊出生率は1.5前後で安定すると見込まれている。この動向を、図4.3と4.4にまとめた。

図4.3 平均寿命：日本とオーストラリアの比較



出所：United Nations (2007)

図4.4 合計特殊出生率：日本とオーストラリアの比較



出所：United Nations (2007)

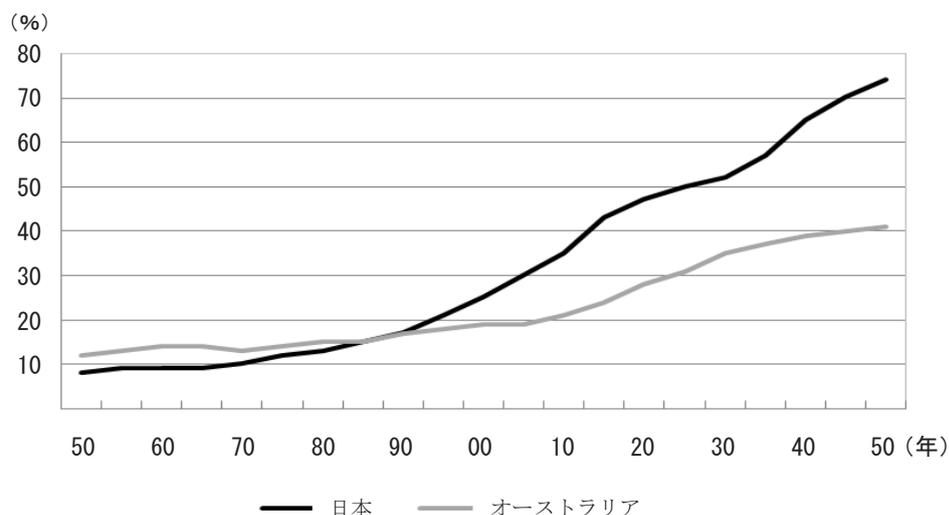
老年人口指数

年金の専門家や人口統計学者、高齢化の経済学に関心のある者は、人口転換の影響を検討する際に老年人口指数に注目する。というのも、それが人口の高齢化が経済全体、とくに労働力に及ぼす影響を正確に伝える指数であるからである。これには上述したさまざまな人口動態の傾向が相互に影響し合っている。

オーストラリアと日本の老年人口指数の推移を図 4.5 に示す。日本はこの先 40 年の間に老年人口指数が 75 % に倍増し、紛れもなく、高齢化の危機に直面すると思われる。2050 年までには、退職者に対する労働者の比率がわずかに 1.3 になると推定されている。退職後の所得援助を賦課方式の社会保障に大きく依存している国では、労働力率に影響を及ぼす非常に高い社会保険料や高率の労働に関連する課税を意味することになる。オーストラリアの場合、この指数の上昇はもっと控えめで、2050 年までに倍増して 40 % となる。高齢者 1 人につき労働者 2.5 人の割合である。

しかし、これらの人口統計ローデータ上の推移は事実の半分しか伝えていない。決定的に重要なのは、人口統計学的変動と退職後の所得保障政策の間の相互作用である。以下ではそれについてみていく。

図 4.5 老年人口指数：日本とオーストラリア



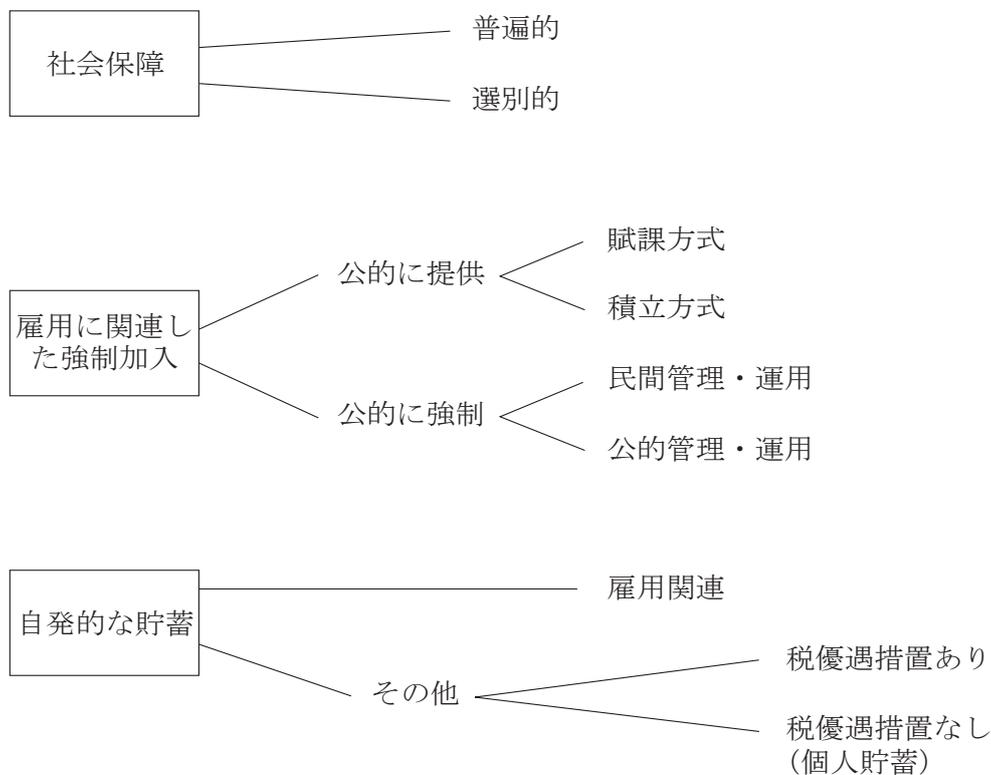
出所：United Nations (2007)

3. 退職後の所得保障

政府による退職後の所得保障制度は、1つもしくは2つ以上の「3階建て」の要素から構成されている。一般的には、1階部分は社会保障 (safety net) で、これにより受給者は最低水準の生活を維持できる。日本のように、労働者に対し一定年数の拠出を条件とする「最低社会保障年金」という形を取ることもある。あるいはまた、オーストラリアのように、就業期間に関係なく受給できる制度もある。2階部分は、賃金に応じた、雇用に関連する、労働

者のための強制加入の部分である。これは、日本を始めとするほとんどの OECD 加盟国では公的に用意されていることが多く、積立方式である必要はない。そのほかにも、オーストラリアのように民間企業が設けている貯蓄制度、あるいはシンガポールのように政府の積立基金を通じて公的に設けられた強制的な貯蓄制度がある²。3階部分は自発的な貯蓄からなる。この部分は、例えばアメリカの 401k プランのように雇用と結び付いていることもあり、また、場合によっては税制上の優遇措置が受けられる。図 4.6 はこれらの3階層を図示したもので、各構成要素の政策的選択肢を簡単に書き加えた。

図 4.6 退職後の所得保障の構成要素



出所：Bateman, Kingston and Piggott (2001) から作成

オーストラリアにおける退職後の所得保障

図 4.6 で図解している分類法を用いれば、オーストラリアの3階建ての退職後の所得保障は、公的な老齢年金（1階部分）、老齢退職年金保障法に基づく強制的な老齢退職年金（2階部分）、そして任意の年金、資産や株、マネージド・ファンドなどによる長期貯蓄（3階部分）から構成される。この数十年の制度改革は、退職後の所得保障を向上させること、高齢化と高齢者の労働力率に関する対策に取り組むことに重点を置いている。2007年には、オース

² これは、2階部分の積立方式を要件とする世界銀行の分類方法とは異なる。

トラリアの労働者の9割以上が、強制／任意の老齢退職年金によってカバーされていた。オーストラリアの退職後の所得保障に関連する制度の特徴を表4.1に要約した³。

表 4.1 オーストラリアにおける退職後の所得

	老齢年金	退職年金保障	自発的な退職貯蓄
創設	1909年	1992年	任意の個人年金でつぎの優遇措置が受けられる ①税金の軽減 ②政府の共同拠出：所得が58,000豪ドル未満の雇用者、自営業者 持ち家：退職者の約85%が自宅を所有
拠出	無拠出	賃金の9%（使用者負担）	
対象者	65歳以上の男性、63.5歳以上の女性（2014年までに65歳に引き上げ）、所得・資産審査あり	月額賃金が450豪ドル以上の18～70歳の労働者	
財源	一般歳入	民間で運用される退職年金基金の個人勘定	
給付水準	男性の平均賃金の25%（単身者）、同20%（既婚者）。CPIと平均賃金の上昇率のいずれか高い方にスライド調整	55歳まで（今後60歳に引き上げ）に積み立てた確定拠出額に基づく。早期引き出し不可、一括給付か年金かの選択あり	
課税	年金受給者税額控除により非課税	運用時課税、給付時非課税（taxed taxed exempt: TTE）（2007年7月より）	
適用状況	年金受給資格年齢の約75%が老齢年金の一部を受給。受給者のうち、満額の老齢年金を受給しているのは60%	強制的／自発的退職年金：フルタイム労働者96%、パートタイム労働者79%、臨時雇用者72%、自営業者73%	

出所：執筆者作成

老齢年金制度

老齢年金は1909年に創設された制度で、財源が一般歳入で賄われる退職者のための社会保障給付である。適格年齢にある全ての居住者に受給資格がある点では普遍的なものではあるが、所得と資産について審査が課される点において選別的である。20世紀の最後の10年間に強制的な貯蓄制度が導入されるまで、老齢年金はオーストラリアにおいては退職に関する中心的な政策であった。

老齢年金は、女性は63.5歳から（2014年までに65歳に引き上げられる）、男性は65歳から支給される。年金支給額は、既婚夫婦1人当たりの額よりも単身者の額の方が多い。年金水準は、単身退職者の場合にはフルタイム男性労働者の平均賃金の25%、既婚夫婦の場合には、1人当たり同平均賃金の約20%に設定されている。老齢年金は所得税が免除されており⁴、支給額は消費者物価指数の上昇率と男性の平均賃金上昇率のいずれか高い方にスライド調整される。これによって老齢年金額は、賃金に対する相対性が確保されている。

老齢年金には所得と資産に関する審査がある。この審査に基づき、年金が支給される。所得審査では、所得のフリーエリア（満額支給上限所得）である週66豪ドル（夫婦で受給している場合は週116豪ドル）を超える個人所得1豪ドルにつき40セントの老齢年金が減額

³ オーストラリアの退職後の所得保障制度に関する解説は、Bateman, Kingston and Piggott (2001)、Bateman (2007)の研究からの引用である。

⁴ 老齢年金の受給資格には、医薬品補助手当（pharmaceuticals allowance）、年金受給者割引カード（pension concession card）、家賃補助給付（rent assistance）、僻地手当（remote area allowance）、電話補助手当（telephone allowance）、公共料金等の割引などの他の給付・手当を受ける権利が付随する。

される。資産審査では、法定基準額を超える資産 1,000 豪ドルにつき、年金が週 0.75 豪ドル減額される。法定基準額は自宅所有者より住居賃貸者の方が高く、また配偶者の有無によっても異なる⁵。

強制的な退職に備えた貯蓄：老齢退職年金保障

92年に創設された老齢退職年金保障制度では、労働者に代わって、使用者に賃金の最低9%を老齢退職年金基金への拠出を義務づけている。月額賃金が450豪ドルを超える労働者が適用対象となっている⁶。強制拠出金は民間企業が管理する退職年金基金の主にDCタイプの基金に預けられ、現在のところ55歳（2024年までに60歳に引き上げられる）と定められている法定受給開始年齢（statutory preservation age）から給付金を受給できる⁷。

注意しなければならないのは、積立方式の退職後所得保障システムの進展に頼るといふことは、開始から満期までにほぼ一世代もの時間の隔たりがあることである。老齢退職年金保障制度の前身は80年代の終盤に設けられ、保障そのものが法制化されて、92年に（段階的に）実施に移された。その後2002年に、拠出率が過去最高の9%に設定された。しかし、退職者コーホートが就業中に積み立てた拠出金全額を活用できるのは25年先のことである。

退職年金貯蓄には複雑な税制度が適用されている。これによって、使用者による拠出金は税額控除が認められているが、基金で運用されている間は所得として課税される⁸。また、退職年金基金所得は課税されるものの、所得の種類によって税率が異なっている。60歳を過ぎてから引き出した退職年金給付は、2007年7月からは非課税となっている⁹。

自発的な貯蓄

自発的な退職後に備えた貯蓄には、任意の職業年金、個人年金、財産や株、管理投資（managed investments）、持家、各種形態の長期貯蓄がある。任意拠出金には、退職年金貯蓄の税金軽減措置や、低・中所得層の労働者／自営業者の拠出金の1.5倍を政府が負担する政府共同拠出制度というインセンティブが設けられている¹⁰。任意拠出金の総額は賃金・給与の約7%を占めている（Connolly 2007）。持家はほとんどのオーストラリア人にとって最も重要な年金以外の資産となっている。2003年、住宅は世帯資産の65%を占め、約85%の退職者が自宅を持っている。

退職すると、オーストラリアの高齢者は公的老齢年金の有資格者となり、法定受給開始年齢に達すると、退職年金保障制度もしくは任意の退職年金制度のもとで積み立ててきた何ら

⁵ 退職者自身の持家は資産審査の対象とはならない。

⁶ この額の決定は主として、小額の勘定口座にかかる高い維持管理費を根拠としている。

⁷ 自営業者は強制的な制度の適用対象とはなっていないが、任意の拠出金に対しては税制上の優遇措置が受けられ、また、政府との共同拠出制度に加入できる。

⁸ 労働者の拠出金は税額控除の対象とはならないが、税制上の優遇措置もしくは政府共同拠出が受けられる場合がある。自営業者による拠出金は税額控除対象であり、2006年7月以降は政府共同拠出の資格がある。

⁹ これは、退職年金が「課税される」基金で積み立てられている場合である。同様に、退職年金も法定の最低引き出し額が適用されている場合には非課税である。60歳になる前に引き出した給付金は引き続き課税される。

¹⁰ 政府共同拠出制度は、年間所得が58,000豪ドルに達すると利用できなくなる。本制度の年間最高拠出限度額は1,000豪ドルで、その場合の政府の共同拠出額は年間1,500豪ドルである。

かの年金を受け取ることができる。所得のひとつとして退職年金積立金の一部を引き出すのに何ら要件はなく、長寿保険の加入に対しては、(最近になって廃止されたが) 税制上の優遇措置や老齢年金の優遇措置があるにもかかわらず、一般的には一時金として受け取ったり、勘定口座ベース (account-based) の年金などを徐々に引き出したりしている者が多い¹¹。

2007年には、受給開始年齢の退職者の75%がある程度の額の老齢年金を受給しており、そのうち60%の受給者が満額の年金を受け取っていた (Department of Families, Community Services and Indigenous Affairs 2007)。当然のことながら、退職時の平均的な退職年金額は現在のところかなり少ない。Kelly (2006) によれば、2004年まで、ベビーブーマー (45～64歳) の退職年金基金残高の中央値は、男性の場合が30,700豪ドル、女性が8,000豪ドルとなっていた¹²。2007年には、退職給付金の60%が一時金として受け取られ (Australian Prudential Regulation Authority 2008)、残りの94%が勘定口座ベースの年金購入に充てられていた (Plan for Life Research 2008)。

政府の予測によると、労働市場から離れる退職者の退職年金基金の加入年数が増加するにつれて、老齢年金への依存は今後、減少の一途をたどる (Bingham 2003; Senate Select Committee on Superannuation 2002)。にもかかわらず、人口の高齢化により、老齢年金支出は2006/2007年度のGDPの2.5%から2046/2047年度には同4.4%に増加すると政府はみている (Treasury 2007)。

日本における退職後の所得保障¹³

日本の退職後の所得保障制度は、公的年金の2つの大きな柱を土台としている。すなわち、大部分が一般財源で賄われる基礎年金 (1階部分)、および、退職時の賃金の最高で3分の2以上の額を物価にスライドさせて給付される所得代替部分 (2階部分) である。これら2つのプログラムに関連する支出は現在GDPの約8%となっており、この割合はこの先数十年の間に劇的に上昇すると予測されている。3階部分は日本ではほとんど重視されておらず、任意の企業年金に加入している労働者はごくわずかである。

日本に公的年金が導入されたのは1890年代で、賦課方式 (PAYG) の確定給付 (DB) 型の年金が日本軍のために創設されたのが始まりである。その後、行政機関の職員にも適用が拡大された。現在、日本で最も重要な2つの退職年金制度は、25年間保険料を納付した全ての者が受給できる国民年金 (いくつかの無拠出のカテゴリーもある) と、ほとんどの民間企業の労働者が加入する、PAYGのDBプランである厚生年金である。公務員は同じような内容の「共済組合」に加入する。

¹¹ 勘定口座ベースの年金は、つぎの最低基準を満たす退職後の収入源である。少なくとも年に1回は最低額の引き出しができ、資本の残存価値がなく、死亡したときのみ移転できる。最低引き出し支払い額は、口座残高に対する割合によって規定されており、つぎのように年齢によって異なる。55～64歳4%、65～74歳5%、75～84歳6%、85～94歳10%、95歳以上14%。

¹² 平均値はこれよりも高く、男性が87,100豪ドル、女性は35,000豪ドルとなっている。Kelly (2006)、Kelly and Harding (2007) を参照のこと。政策議論により適しているのは中央値である。

¹³ この節は大部分を Lu, Mitchell and Piggott (2008) の研究に基づいている。

4. 労働力率への影響

公的・私的な退職後の所得保障制度の設計は、退職のタイミングに、ひいては高齢者の労働力率に影響を及ぼす可能性がある。本節では、オーストラリアと日本の退職後の所得保障制度に関連する構造面の特徴を検討する。退職の有力な誘因に対処するために実施されている具体的な政策については、本章の最後に検討する。

表 4.2 に、退職後の所得保障制度が退職を促す要因となっているかもしれない点について要約した。

表 4.2 主な退職後の所得保障

退職後の所得の特徴	オーストラリア	日 本
退職給付の種類 (DB型もしくはDC型)	退職年金保障制度とほとんどの任意の退職年金 - DC型 従来一般的だった企業退職年金、DB型	国民年金、厚生年金保険。いずれもDB型
公的年金給付の受給資格年齢 (特例あり)	男性：65歳 女性：63.5歳、2014年までに65歳に引き上げ	国民年金：60歳、男性は2017年までに、女性は2018年までに65歳に引き上げ 厚生年金保険：65歳
私的年金給付の受給資格年齢 (特例あり)	退職年金給付の受給資格年齢：55歳、2025年までに60歳に引き上げ	65歳
公的年金のタイプ-普遍的/ 資産による制限、所得再分配の規模	所得・資産審査のある老齢年金	国民年金：一定のグループに対する国民年金保険料の軽減/免除により所得再分配的

出所：執筆者作成

表 4.2 に示しているように、労働市場からの引退のタイミングに影響を与えそうな退職後の所得保障制度の構造的な特徴にはつぎのようなものがある。

- ・退職後の所得保障制度が DB 型か、あるいは DC 型か
- ・公的/私的退職年金給付の法定受給資格年齢
- ・社会保障年金制度の設計：普遍的に提供されるのか/選別的なのか、所得再分配の規模など

退職給付の種類 (DB 型か、DC 型か)

2 種類の退職給付制度 (DB 型あるいは DC 型) が退職の動機に与える影響は全く異なる。DB 制度は、ある特定の退職年齢が年金給付額算定式に織り込まれている場合、退職のタイミングの決定に影響を及ぼす可能性がある。このため、退職は平均的な退職年齢に極度に集中しがちである。反対に、代替率ではなく拠出率が設定されている DC 制度では、退職積立資金が目標額に達することが退職のきっかけとなり得る¹⁴。これは拠出金額や拠出期間、原資産の運用成績によって左右されることになる。この場合は退職年齢がかなり分散すると予測される。

¹⁴ 退職決定に関する文献は数多くあるが、ここでは概要を述べるにとどめる。

オーストラリアでは、退職年金制度は DC 型¹⁵で、新入社員／職員（公務員・民間企業の双方）のための任意の退職年金制度もほとんどが DC 型である。最新のデータによると、2007 年 6 月の時点で、DC 積立が加入者勘定口座の 60 %（および退職年金資産の 60 %）を占めており、一方、DB 積立の割合は同勘定口座の 2 %（同資産の 6 %）、DC / DB ハイブリッド型の積立が同勘定口座の 38 %（同資産の 34 %）であったことから、このような傾向は明白である（APRA 2008）¹⁶。とはいえ、DB 制度も過去においては広く普及しており、高齢者の相当割合が DB プランに加入している。

企業年金の分野では、公的・私的にかかわらず、日本では依然として DB プランの占有状態となっている。DC プランは 2000 年代初期に成立した法律によって一般的に利用できるようになり、ある程度浸透している。DC 型は、従来の退職金の形を変えることに利用されており、場合によっては、企業が DB プランから DC プランへの転換を選択しているのは、明らかに将来の年金債務を抑制できる可能性があるからである。

退職給付を引き出せる受給開始年齢

オーストラリアでは、公的に提供される老齢年金は、男性の場合は 65 歳、女性の場合は現在のところ 63.5 歳から受給できる。女性の受給開始年齢は、以前は 60 歳であったが、段階的に引き上げられており、2014 年には 65 歳になる。退職年金の受給開始年齢は、1960 年より前に生まれた者は 55 歳となっているが、1964 年以降に生まれた者については 60 歳まで段階的に引き上げられている。将来的には全ての退職者は 60 歳になるまで待たないと退職年金給付は受給できず、65 歳にならないと公的な老齢年金は受け取れなくなる。現在の低い退職年金受給開始年齢と DC 制度が結び付いて、今後は退職年齢がややばらついてくると思われる。

日本では、基礎年金の受給開始年齢は現在 60 歳となっているが、徐々に引き上げられ、男性は 2017 年に、女性は 2018 年に 65 歳になる。2 階部分の民間・公的部門の労働者／職員を対象とする報酬比例年金は 65 歳から受給できる。

公的年金のタイプ：普遍的か／資産による制限があるか、所得再分配の規模

オーストラリアの公的年金は、年齢と居住要件を満たす全てのオーストラリア人が受給できる点では普遍的なものであるが、所得・資産審査を受けなければならない点では選別的である。よく問題視されることだが、所得・資産審査（この結果、公的給付が削減され、また多くの場合、個人所得が増えて所得税が課される）によって実効限界税率が高くなり、労働力率の阻害要因となる¹⁷。

日本の国民年金（基礎年金）は普遍的でありながら、保険料を納めていない者（とりわけ無職の配偶者）にも給付金が提供される点で所得再分配的である。配偶者へ給付金を提供す

¹⁵ とはいえ、特定の状況では DB 制度も適格と認められる。

¹⁶ このデータは、従業員 5 人以上の退職年金加入企業を対象としたものである。

¹⁷ しかし、実効限界税率に対処するための政策自体が、歪みをもたらす税の導入を促しているといえそうである。

ることは日本の社会保障制度の原則となっており、この特徴は批判を受けることなく受け入れられている。実質的に、独身の就業者と共働きの夫婦が、「標準夫婦 (benchmark couples) (配偶者の片方がフルタイム就業者で、もう片方が無職の夫婦)」に資金援助をしていることになる。このことが、既婚女性 (大半が無職の配偶者) が労働市場に参加する意欲を削ぐ原因となっている。

5. 新たな政策的取り組み

労働力率、とりわけ高年齢労働者の労働市場への参加を促進することが、オーストラリア政府の近年の具体的目標となっている。この目的のために、公的・私的な退職後の所得保障制度を改革し、労働市場からの早期離脱を阻止しようとしている。

一方、全般に DB 制度への、中でも PAYG の公的年金への依存度が極めて高く、また人口高齢化が深刻度を増している日本では、将来の年金財源問題に取り組まなければならない。このため、近年の改革は財政の持続可能性を中心課題に据えている。1980年代の改革に続いて、財政債務を抑制するために社会保障負担を軽減する措置が、最近では1993～94年に、その後再び2000年に取られた。この影響が、退職年齢の段階的引き上げ、国民年金給付のスライド率の低減、給付乗率 (benefit factor) の1年当たり0.75%から0.7125%への引き下げとなって現れている。2000年の改革においても、一般税収入を国民年金に投入する (国庫負担率の引き上げ) 必要性が公式に確認された (Fukawa and Yamamoto 2003)。これらの改革は、2025年までに年金給付総額を2割削減することを目指している (Takayama 1999)。基礎となる条件が一層悪化したことにより、さらなる改革が2004年に実施された¹⁸。

オーストラリアと日本の早期退職要因を除去する具体的な政策の要旨を表4.3にまとめた。これらの政策は以下のように分類できる。

- ・ 公的年金における阻害要因の軽減
- ・ 受給開始年齢の引き上げ
- ・ 退職年齢を遅らせることに対する金銭的インセンティブ
- ・ 段階的 (漸次的) 退職の奨励

公的年金における阻害要因の軽減

オーストラリアにおける老齢年金に関する政策は、高い実効限界税率を最小限に抑えるために、老齢年金の要件である所得・資産審査の設計および関係する税制上の政策に焦点を当てている。老齢年金の基本的な考え方は、所得・資産審査に基づき、法定基準額を超える所得・資産分について、1豪ドルにつき1豪ドル未満の率を適用して年金を減額するものである。近年の改革で所得審査に基づく減額率が緩められ (1豪ドルにつき50セントから40セントへ引き下げ)、所得・資産審査のフリーエリアが引き上げられ、公的年金に対する所得税が撤廃され (年金受給者税額控除)、60歳以上の者に対する退職年金給付金への課税

¹⁸ 日本の年金改革に関する詳細な考察については、Takayama (2002, 2003) を参照のこと。

表 4.3 退職を遅らせるための主な政策

オーストラリア	日 本
社会保障・年金における早期退職を促している要因の除去	
高い実効限界税率を極小化する税／転移給付制度の設計	若年者に対する配偶者給付を制限
退職年齢の柔軟化（退職を遅らせるための金銭的インセンティブを含む）	
公的年金の繰り延べ受給に対する金銭的ボーナス	国民年金の受給権発生を70歳まで繰り下げ、あるいは国民年金を満額受給するための最長40年の保険料納付期間
老齢年金の受給資格年齢の引き上げ（女性について、60歳から65歳に）	国民年金（基礎年金）の支給開始年齢を60歳から2017-18年度までに65歳に引き上げ
退職年金受給資格取得年齢を55歳から60歳に引き上げ	報酬比例年金の支給開始年齢を65歳に引き上げ済み
繰り延べ退職に対する税制上の優遇措置の提供。60歳を過ぎてから退職年金を受給する場合には、同給付金は非課税	給付上限額を超えない限り、給付金を削減されずに追加的所得を得られるようにして、繰り延べ退職を奨励
	公的年金の拠出金と給付金の関係の密接化
段階的（漸次的）退職の奨励	
労働力からの部分的な脱退を奨励する施策 ・ 55歳から受給できる退職年金への移行 ・ 退職後の継続的退職年金拠出を認可（労働能力テスト work test 要件を満たすことが条件）	70歳を過ぎても就業している場合には、厚生年金保険への拠出は不要

出所：著者による編集

が免除された。この結果、公的年金給付金は、個人所得が増加しても減額されず、また民間の給付金は給付時には非課税となった。

日本の近年の改革は、（基礎年金の）無拠出者（主として被扶養配偶者）への所得再分配に関連する阻害要因を軽減しようとしている。これによって、全年齢層の女性の労働力率の向上を促すことを目的としている。

受給開始年齢の引き上げ

DB 制度より DC 制度に大きく依存しているオーストラリアではすでに、日本に比べると柔軟に退職年齢を延長できるようになっている。それでも、近年の政策によって公的・民間の年金給付の法定受給開始年齢が引き上げられ、さらに、両年金給付の受給繰り延べに対するインセンティブが設けられた。

2014 年までに、老齢年金の受給開始年齢は男女とも 65 歳になる。退職給付金の受給開始年齢も同時に、現在の 55 歳から段階的に 60 歳に引き上げられている。厳密にいうと、1960 年より前に生まれた者の受給開始年齢は 55 歳であるが、その後は毎年引き上げられ、1964 年以降に生まれた者の受給開始年齢は 60 歳になる。

退職年齢（すなわち、受給開始年齢）は日本でも引き上げられている。国民年金（基礎年金）の受給開始年齢は現在の 60 歳から 2018 年までに 65 歳になる。一方、報酬比例年金（厚生年金保険）の受給開始年齢はすでに以前の改革で引き上げられている。

退職年齢を遅らせることに対する金銭的インセンティブ

公的・民間の年金給付の受給を遅らせるためのオーストラリアの奨励策には、金銭的ボーナスと税制上の優遇措置がある。1998 年に導入された「年金ボーナス制度」（Pension Bonus

Scheme) に基づき、年金支給開始年齢の65歳以上の者で、老齢年金の受給申請を最低1年から最高5年間繰り延べている者は非課税の一括給付ボーナスを受給できる。最終的に老齢年金の受給申請を行った時には、ボーナスと老齢年金の両方が支給される¹⁹。2007年6月の時点で、まだ就業している老齢年金支給開始年齢にあるオーストラリア人の2割が年金ボーナス制度の登録申請手続きを行っていた。

2006年5月の政府予算で、オーストラリア政府は「簡易退職年金」(Simplified Superannuation) と称される一連の政策を発表した。同政策の目的は、退職年金の弾力性を高め、退職年金の拠出額を増やし、退職年金を充実させ、高年齢労働者の労働力率を上昇させることである。退職誘因を軽減する政策という観点からすると、最も注目に値する政策は60歳以上の者に支給された退職年金給付金を全て非課税にすることであった²⁰。政府の試算では、これにより退職後所得がおおよそ17%増加することになる (Treasury 2006a)。この政策により、受給開始年齢の60歳までの段階的引き上げ適用の対象とならない者の退職を遅らせる動機となるはずである。

オーストラリアの退職後の所得保障制度の金銭面でのインセンティブの効果について Warren and Oguzoglu (2007) が HILDA データセット²¹ の最初の5回分を分析して、退職後の所得保障制度がどの程度、退職を促す動機づけとなっているかを検討している。それによると、退職年齢を遅らせることによって得られる金銭的インセンティブは、60～64歳層の男性にとって重視すべきものとなっている。

2004年に初めて、労働力人口の減少が日本の社会保障制度の負担を増幅させている要因であると公式に認められた。これは、DB型PAYG公的年金の財源確保において老年人口指数が重要な意味を持つことについての直接的な言及であった。この結果、新たな改革が相次いで実施され、個人レベルでも制度全体でも、拠出金と給付金がより密接に結び付けられた。給付金が67歳まで「保険数理的に公平」であるとされたため、この改革によって、世帯主(primary workers) にとっては長く働くことが価値あるものとなった。この改革にはさらに、男女の退職(受給開始)年齢の段階的引き上げも盛り込まれていたが、厚生年金保険では、減額条件付で早期退職(60～64歳での退職)は引き続き可能である。

これらの給付削減に加えて、2004年度の改革には段階的な所得税の引き上げも含まれていた。これは、予算の裏付けのない社会保障に関する公約が、退職決定を通じて労働力供給に影響を及ぼすという点だけでなく、税率改定を通じて労働力供給にも影響を及ぼすひとつの具体例とみることができる。具体的には、厚生年金保険の保険料率は、ベース水準の13.58%から、2017年に18.3%に固定されるまで毎年0.354%ずつ引き上げられる (Ministry

¹⁹ 年金ボーナス制度の受給資格には、週20時間の労働が要件として含まれている。ボーナス支給額が各年の老齢年金年額の9.4%相当になったら、老齢年金額は引き下げられる。

²⁰ Treasury (2006a, 2006b) を参照されたい。

²¹ 「世帯・所得・労働力動態調査」(HILDA) は、2001年に開始された世帯を対象とする年次の時系列データセットである。

of Health, Labour and Welfare 〈Japan〉 2005)。国民年金の保険料も、2005年から2017年まで毎月280円引き上げられ、13,300円から最終的に16,900円となる(Lu, Mitchell and Piggott 2008)。簡潔に言えば、2004年度の包括的な改革は将来の公的年金給付額を減らし、勤続年数と保険料を増やしたのである(Fukao and Kaneko 2005)。

段階的(漸次的)退職

2005年7月以降、オーストラリアの55歳以上の労働者は、フルタイムかパートタイムで継続して働いている場合、退職年金の一部を受給できる(「退職年金への移行」と称される)。以前は、65歳未満の者は退職するか離職しなければ、退職年金を受給できなかった。この制度が、退職年金を受給できることを理由に労働者に早期退職を決断させていた可能性がある。また、この制度は年齢を重ねるにしたがって労働時間を短縮できる弾力的な勤務態勢の必要性について十分に伝えていなかった。2005年の新政策は、高齢労働者の労働力率を引き上げることが狙いであった(Treasury 2004a, 2004b)。

オーストラリアにおける段階的、すなわち漸次的退職の傾向は、HILDAデータセットを用いた退職動向に関する最近の研究で確認されている。HILDAの1~4回目までのデータを使用して柔軟な退職パターンを分析した研究(Mavromaras, Theodossiou, Tseng and Warren 2007)は、50歳以上のオーストラリア人の約3割が部分的に退職している(統計上は労働力となっているが退職年金を受給している)か、あるいは退職してはいないものの労働力となっておらず、退職後所得も得ていないことを明らかにしている。

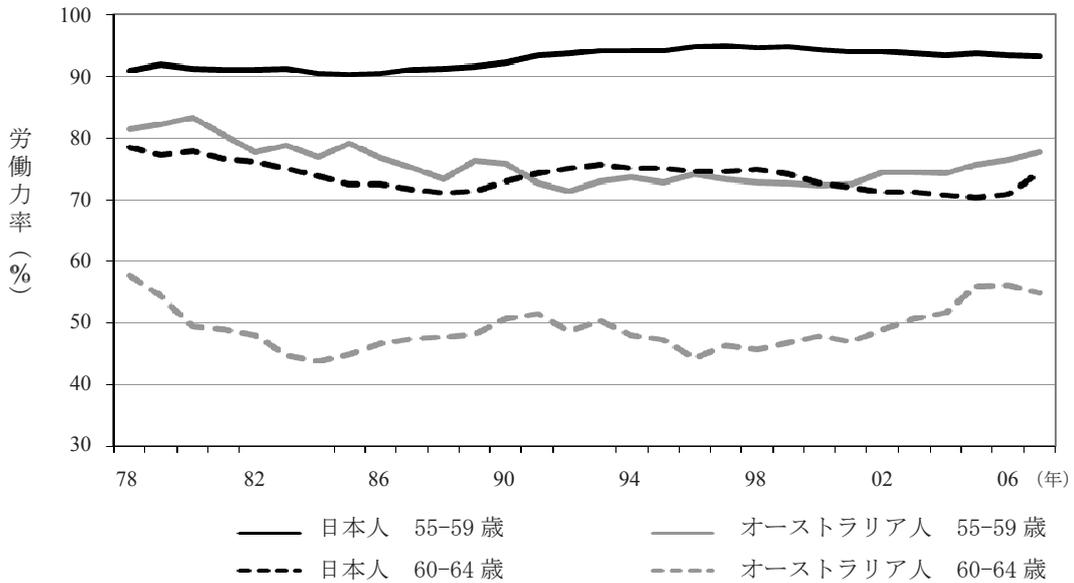
段階的退職は日本ではまだ積極的には奨励されていない。2004年の年金改革を受けて、高齢者は現在では、65歳を過ぎても減額という不利な条件なしに報酬比例年金に引き続き拠出できる(Sakamoto 2005)。

6. 労働市場と退職

これまで人口動態、年金制度、退職年齢の引き上げを推進するために実施されている政策について述べてきたが、以下では、日本とオーストラリアにおける高齢労働者の労働力率の動向に目を向ける。図4.7に示したのは、1978年からの30年間のオーストラリアと日本の男性高齢者の労働力率である。図4.8は女性についての同様のデータである。

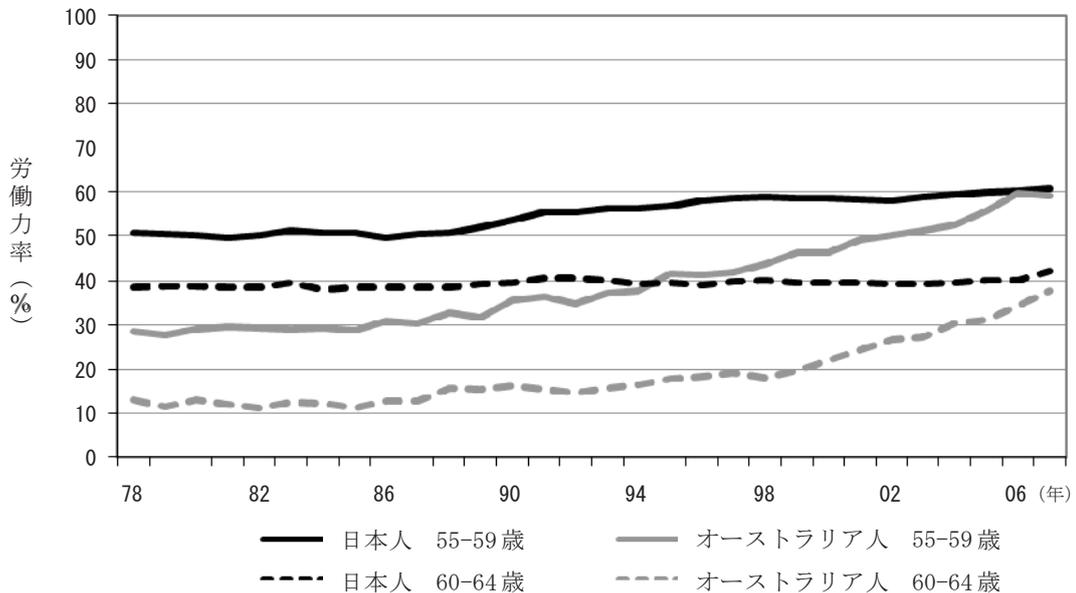
総じてオーストラリアでも日本でも、男性高齢者の労働力率の減少傾向が微増へと転換している。日本では、オーストラリアより10~15年早く1980年代に転換が始まっている。1980年代半ば以降、日本の男性労働力率は、55~59歳で90%から93%へ、60~64歳で70%から75%へと上昇している。同じくオーストラリアでも、60~64歳の男性労働力率は1998年以降50%から60%へ、55~59歳の男性では2002年以降70%から80%へと上昇している。オーストラリアのデータの内訳をみると、労働力率の伸びはフルタイム就業者だけでなくパートタイム就業者にも当てはまる。最大の伸びをみせているのは60~64歳の男性で、フルタイム就業者の労働力率が1998年以来、35%から45%に上昇している。

図 4.7 高齢男性の労働力率：日本とオーストラリア



出所：ABS（2008a）、総務省統計局

図 4.8 高齢女性の労働力率：日本とオーストラリア



出所：ABS（2008a）、総務省統計局

一方、女性高齢者の労働力率の動向は全く異なる様相を呈している。オーストラリアでは、女性高齢者の労働力率は30年前から徐々に上昇している。ところが、日本の女性高齢者の労働力率はほとんど変わっていない。60～64歳の女性では、わずかしこ伸びておらず、55～59歳の女性で50%から60%へと上昇している程度である。

オーストラリアのこの動向は統計局（ABS）の「退職・退職意向に関する最新の労働力調査」で明らかとなっている。しかし、近年の退職者（すなわち調査の5年前までに退職していた者）の退職時平均年齢は60.3歳で、男女別では男性61.5歳、女性58.3歳となっていた（ABS 2008b）。ちなみに、2006/07年度の45歳以上の退職者の退職時平均年齢は男性が58歳、女性が47歳である。

全体的にみると、この動向は男性高齢者の労働力率の減少傾向の反転と近年の退職に関連する政策の間には、間違いなく関連性があることを示している。

7. まとめ

本章では、オーストラリアと日本における退職に関連する政策について両国で観察された労働力率の状況と関連付けて検討した。オーストラリアと日本は類似点も多いが相違点も多い。どちらの国も高齢化社会になっているとはいえ、高齢化は日本の方が進んでいる。また、両国にはいずれも複数階建ての退職後の所得保障制度があるが、重点を置いている構成要素は異なっている。日本の制度はPAYG式のDB型公的年金に大きく依存しており、退職年齢はほとんど画一的で、無職の女性に対する所得再分配の割合が高い。これが、既婚女性と女性高齢者の労働力率に大きな影響を及ぼしている。オーストラリアでは、逆に、私的なDC制度への依存度が極めて高く、退職年齢の分散化につながっている。

こうした違いがあるとはいえ、両国における近年の退職後の所得に関する制度改革では課題を共有している。日本とオーストラリアはそれぞれの退職関連の政策により社会保障・年金の制度設計に内在する就業に対する阻害要因を軽減し、退職給付の受給開始年齢を引き上げ、退職年齢の引き上げに対する金銭的なインセンティブを導入し、段階的退職というコンセプトを採用している。これにより最近の労働市場では男性高齢者の労働力率が上昇している。

政策の意図がこうした傾向の要因として作用しているのかどうか、あるいは単に基礎となる社会的道徳観もしくは供給サイドの要因を反映しているだけなのか、との疑問にはまだ答えが出ていない。

参考文献

- Australian Bureau of Statistics (ABS) (2008a) *Labour Force, Australia*, Cat. no. 6291.0.55.001, April 2008, available: <<http://www.abs.gov.au/>>.
- (2008b) *Retirement and Retirement Intentions, Australia*, Cat no. 6238.0, January 2008, available: <<http://www.abs.gov.au/>>.
- Australian Prudential Regulation Authority (APRA) (2008) *Annual Superannuation Bulletin*, June 2007 (issued 26 March 2008), available: <<http://www.apra.gov.au/Statistics/Annual-Superannuation-Publication.cfm>>.
- Bateman, H. (2007) 'Old age income protection in Australia', in Suk-Myung Yun (ed.), *Ageing*

- Populations and Pension Reform*, Seoul: Korea Institute for Health and Social Affairs.
- Kingston, G. and Piggott, J. (2001) *Forced Saving: Mandating Private Retirement Incomes*, Cambridge: Cambridge University Press.
- Bingham, C., (2003) 'Impact of private saving and longer careers on retirement incomes', presented to *the Eleventh Annual Colloquium of Superannuation Researchers*, Sydney: University of New South Wales, 7-8 July.
- Connolly, E. (2007) 'The effect of the Australian Superannuation Guarantee on household saving behaviour', *Research Discussion Paper (Reserve Bank of Australia)*, Sydney: RBA, available: <<http://www.rba.gov.au/rdp/RDP2007-08.pdf>>.
- Department of Families, Community Services and Indigenous Affairs (FaCSIA) (2007) *Annual Report 2006-2007*, Canberra: FaCSIA, available: <<http://www.facsia.gov.au/annualreport/2007/default.htm>>.
- Fukao, M and Kaneko, Y. (2005) 'Establishing principles for a more sustainable pension system in Japan, and identifying challenges.' Presentation to the *Research Institute of Economy, Trade and Industry (RIETI) Policy Symposium: Japan's Pension System Evaluating the 2004 Reform and Establishing Clear Principles for Further Reforms*, Tokyo: RIETI, December 15-16.
- Fukawa, T., and Yamamoto, K. (2003) 'Japanese employees' pension insurance: issues for reform', *The Japanese Journal of Social Security Policy*, 2 (1) : 6-13.
- Kelly, S. (2006) 'Mapping the behavioural trends of the baby boomers', online presentation to the Committee for Economic Development of Australia (CEDA) '*Demographic Destiny*' Conference, Sydney, 23 October, available: <<http://www.canberra.edu.au/centres/natsem/publications>>.
- and Harding, A. (2007) 'Baby Boomers - doing it for themselves', *AMP.NATSEM Income and Wealth Report*, Issue 16, March, available: <<http://www.amp.com.au/vgn-ext-templating/v/index.jsp?vgnextoid=bdb250665a6cc110VgnVCM1000002930410aRCRD>>.
- Kennedy, S. and Da Costa, A. (2007) 'Older men bounce back: the re-emergence of older male workers', *Economic Roundup*, Spring: 31-44, available: <http://www.treasury.gov.au/documents/1190/html/docshell.asp?URL=04_men.asp>.
- Lu, B., Mitchell, O. and Piggott, J. (2008) 'Notional defined contribution pensions with public reserve funds in aging economies: an application to Japan', *International Social Security Review*, 61 (4): 1-23.
- Mavromaras, K., Theodossiou, I., Tseng, Y. and Warren, D. (2007) 'Patterns of flexible retirement in Australia', Paper presented to the *36th Conference of Economists*, Hobart, 24-26 September.
- Ministry of Internal Affairs and Communications [Japan], *Labour Market Survey*, Tokyo: Japan Statistics Bureau, available: <<http://www.stat.go.jp/English/>>.
- Ministry of Health, Labour and Welfare [Japan] (2005). *AV2004, Outline of 2004 Actuarial Valuation on Employees' Pension Insurance and National Pension in Japan*, Tokyo: Actuarial Affairs division, Pension Bureau, MHLW, March.
- Plan for Life Research (2008) *The Pension and Annuity Market Research Report*, March Quarter 2008.
- Sakamoto, J. (2005) 'Japan's Pension Reform.', *Social Protection Discussion Paper 0541*, Washington DC: The World Bank, available: <<http://unpan1.un.org/intradoc/groups/public/documents/APCITY/UNPAN024379.pdf>>.
- Senate Select Committee on Superannuation (2002) *Superannuation and Standards of Living in Retirement*, Report on the Adequacy of the Tax Arrangements for Superannuation and Related Policy, Canberra, December.

- Takayama, N. (1999) 'Pension provision for specific risk groups: the Japanese case', *International Social Security Review*, 52 (3) : 57-67.
- (2002) 'Japan's never-ending social security reforms', *International Social Security Review*, 55 (4) : 11-22.
- (ed.) (2003) *Taste of Pie; Searching for Better Pension Provisions in Developed Countries*, Tokyo: Maruzen.
- (2006) 'Reforming social security pensions in Japan: is NDC the answer?' In R. Holzmann and E. Palmer, (eds) *Pension Reform: Issues and Prospects for Non-Financial Defined Contribution (NDC) Schemes*, Washington, D.C.: World Bank.
- Treasury (2004a) *Australia's Demographic Challenges*, The Australian Treasury, Canberra, February.
- Treasury (2004b) *A More Flexible and Adaptable Retirement Income System*, The Australian Treasury, Canberra, February.
- Treasury (2006a) *A Plan to Simplify and Streamline Superannuation*, The Australian Treasury, Canberra, May.
- Treasury (2006b) *A Plan to Simplify and Streamline Superannuation: The Outcomes of Consultation*, The Australian Treasury, Canberra, September.
- Treasury (2007) *Second Intergenerational Report*, May 2007. The Australian Treasury, Canberra, May.
- Warren, D. and Oguzoglu, U. (2007) Retirement in Australia: a closer look at the financial incentives, *Working Paper No 24/07*, Melbourne Institute of Applied Economic and Social Research.
- United Nations (UN) (2007) *World Population Prospects: the 2006 Revision Population Database*, New York: UN Department of Economic and Social Affairs, Population Division, available: <<http://esa.un.org/unpp/index.asp?panel=2>>.

第5章 若年者の労働市場と教育

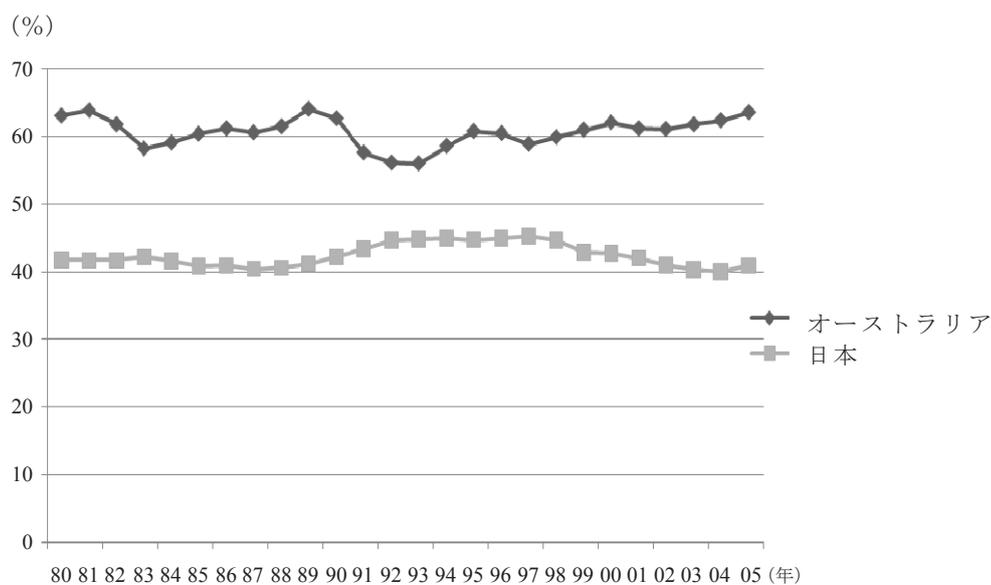
アン・デーリー
ケネス・コール

1. はじめに

過去30年の間に、オーストラリアの若年者労働市場は大きな変化をとげている。オーストラリア統計局（ABS）が四半期ごとの「労働力調査」を初めて実施した1978年には、15～24歳層の52.5%がフルタイムの仕事に就いていたが、2006年にはその割合が3分の2（35.5%）に低下していた。これに対し、全日制の学校に在学する15～24歳層の割合は78年には32%であったのが2006年には46%へと上昇、伸び率は44%となっている。全日制の学校に通いながら同時に有給のパートタイムで働くというのが、学校から就業へ移行する一般的な手段となっている。この30年の間には、見習制度による実地訓練という訓練慣行も変わり、現在では見習制度や研修制度は広範な職業で提供されており、以前に比べると年齢制限は少なくなっている。

図5.1から分かるように、この10年にわたってオーストラリアの若年者は、就業面では堅調な経済成長の恩恵を受けている。反対に日本の若年者は、労働市場への新規参入者として、日本経済の不振のあおりを受けている。両国の15～24歳の就業率の差はこの10年の間に拡大している。

図5.1 15～24歳層の日本とオーストラリアの就業率



出所：Derived from OECD（2006b）

日本でも、青少年が学校から就業へ移行する経路は過去 20 年の間に変化している。日本経済が悪化するまでは、「学校から職場へ」の移行を円滑にするため、産業界と学校が新卒者の募集・採用に関して緊密に連携していた。企業は職業教育プログラムを実施している学校から直接、卒業者を募集・採用し、教師は就職の紹介・斡旋を支援していた¹。この体制が崩壊したため、多くの若年者が、正規就業の場合に比べると賃金も実地訓練の機会も少ないパートタイムの労働市場に入ることを余儀なくされている。1990 年代に労働市場に参入した若年者には、長期に渡って困難な就業状況に直面していることを示す証拠がいくつかある²。「フリーター」（非正規就業の若年者）および「ニート」（働いておらず、教育も訓練も受けていない者）の状態は広く社会の関心を集めている³。論争は倫理的問題の様相を呈しており、年齢が 20 代後半から 30 代になっても経済的に親に依存しているヤングアダルトを、一部の作家は「パラサイト・シングル」と形容している⁴。

本章では、過去 30 年の間に、オーストラリアの若年層が学校生活から成人への移行過程において遭遇しているいくつかの大きな変化について概説する。さらに、ティーンエイジャー（15～19 歳の青少年）、ヤングアダルト（20～24 歳の若年成人）の、就業と進学における変化を検討する。これら 2 つの年齢層は男女別によっても達成状況が異なっているので、データでは男女別々に検討する。本章の最終節では、「世帯・収入・労働力動態調査」（HILDA 調査）のデータに基づいた 17～24 歳の若年者の就業、心理的資本、幸福感（wellbeing）の関連性についての分析結果を提示する⁵。

2. 労働市場への参入

1978 年には、オーストラリアのティーンエイジャーの約半数とヤングアダルトの 7 割が、フルタイムかパートタイムのいずれかの仕事に就いていた。2006 年になっても就業者数に占める割合はそれほど変わってはいなかったものの、パートタイム就業とフルタイム就業の比率は大きく変化していた（図 5.1）。図 5.2 と 5.3 は、1978～2006 年のフルタイム就業とパートタイム就業に関するデータを、男女別の各年齢層の人口比率で示したものである。どちらの図からも顕著な動向が分かる。各年齢層のフルタイム就業の割合が減少しているのに対し、パートタイム就業の割合は着実に伸びている。どの年齢層においても、フルタイム就業の割合は 1991～92 年の景気後退時から回復しておらず、近年の経済好調期においてさえも依然低調なままである。ティーンエイジャーに関しては、1978～2006 年にフルタイムの仕事の絶対数が半分以下に減っており、フルタイム就業の女子ティーンエイジャーの割合は 1978 年の水準の約 3 分の 1 に低下している。就業しているティーンエイジャーの半数以上、

¹ Gaston and Kishi (2005)、Genda (2001)、Rebick (2005)

² Genda (2001)

³ Gaston and Kishi (2005)

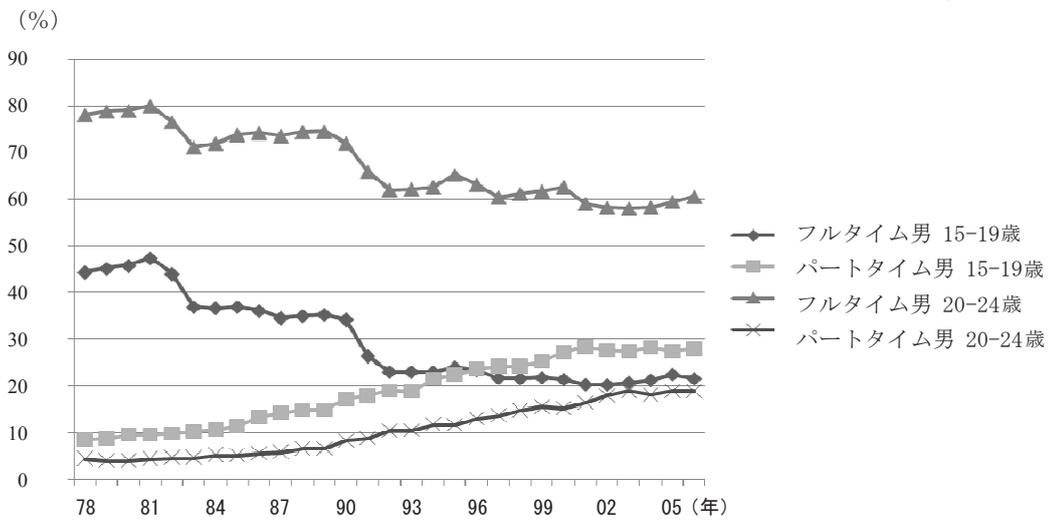
⁴ この議論の要旨については Rebick (2005) を参照されたい。

⁵ 「世帯・収入・労働力動態調査」（HILDA）は、メルボルン応用経済・社会研究所（Melbourne Institute of Applied Economic and Social Research）が政府の委託を受けて実施している年次の長期時系列世帯調査である。

女性ヤングアダルトのほぼ3分の1がパートタイムで働いているが、これと比べると同じ年齢層の男性でパートタイムで働いている者の割合はかなり低い。

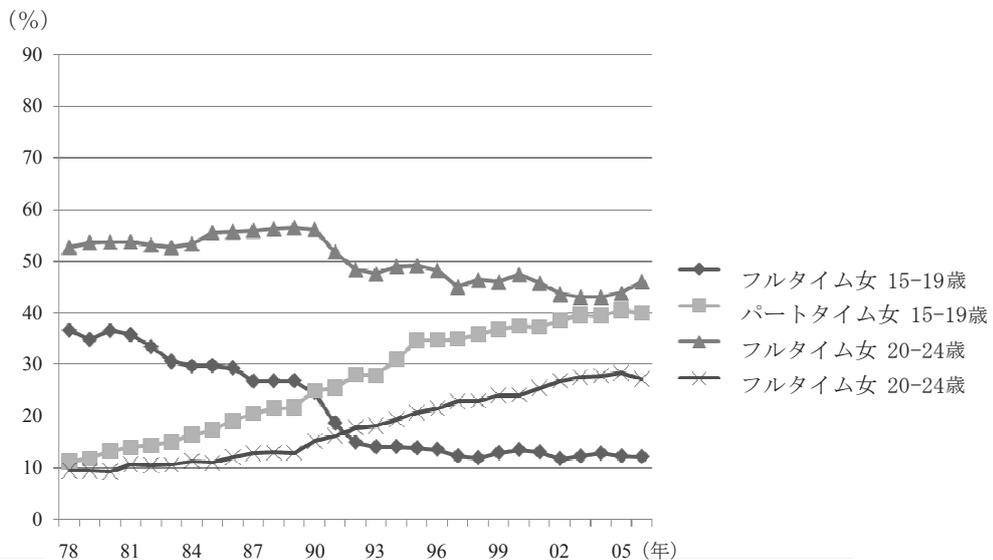
日本の若年就業者も1990年代に正規雇用離れが起こっている。Hori (2007)によると、非正規雇用の15～24歳層における男性の割合は、95年の9.2%から2005年には28.5%に上昇している。オーストラリアと同じように、就業機会の減少が、大学、短大、専門学校などへの入学者の増加に関係している。

図 5.2 年齢層別のフルタイムとパートタイム労働者の割合 (1978～2006年、男)



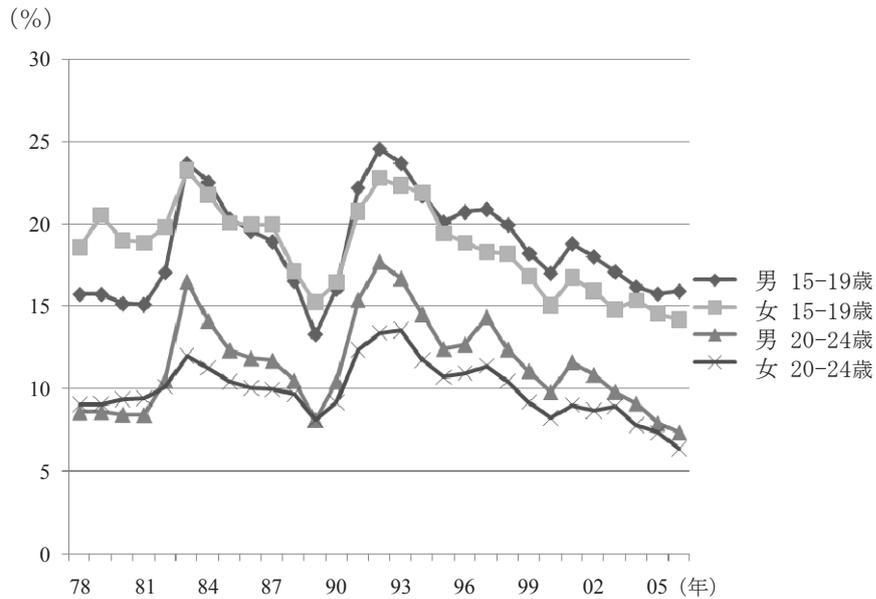
出所：Derived from ABS (2007a)

図 5.3 年齢層別のフルタイムとパートタイム労働者の割合 (1978～2006年、女)



出所：Derived from ABS (2007a)

図 5.4 年齢別・男女別失業率 (1978～2006年)



出所：Derived from ABS (2007a)

1991～92年の不況以降、失業率は半減しているにもかかわらず、オーストラリアの若年層の失業率は依然として高い。図 5.4 は 2 つの若年者層の失業率を示しているが、1982～83年と 1991～92年の不況下において予測通り上昇パターンをみせている。1990年代は女性よりも男性の失業率のほうが高く、ティーンエイジャーの失業率が最も高い。ティーンエイジャーの失業率は、全体の失業率低下と比例していない⁶。若年層の失業に関する以前の研究では、識字能力と計算能力の学業成績が悪い、12年生課程修了証を取得していない、社会的、経済的地位が低いことのいずれもが失業を招く可能性が高いことで意見が一致している⁷。

3. 進学

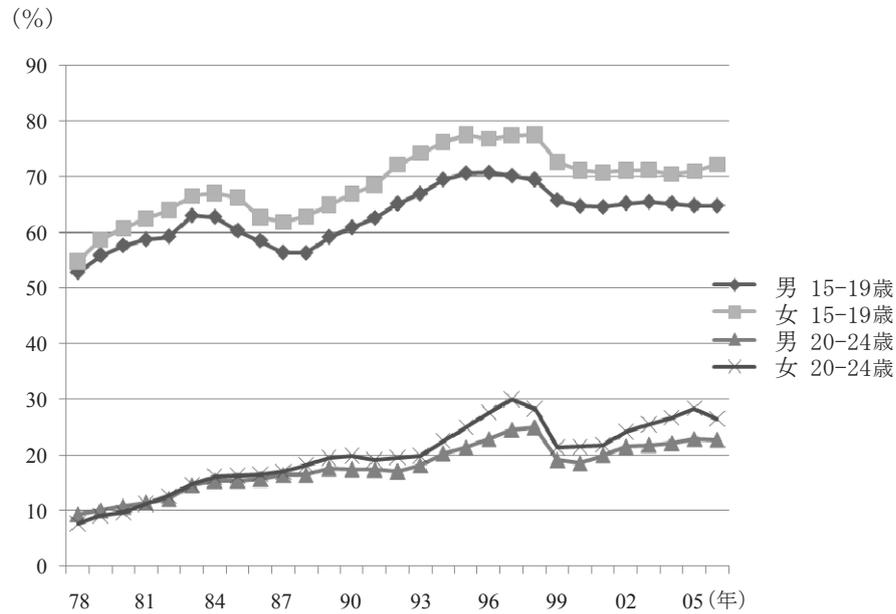
フルタイム就業が減少しているのとは対照的に、全日制学校への進学は大幅に増加している。全日制学校への進学の年齢層別の増加割合は、ティーンエイジャーが約3分の1、男性ヤングアダルトが2倍以上、女性ヤングアダルトが3倍となっている（図 5.5 参照）。どの年齢層においても男性より女性のほうが全日制の学校に進学する傾向が強い。若年女性に比べると、若年男性にとっては見習制度や訓練制度の重要度が高いことが理由のひとつとしてあげられる（National Centre for Vocational Education Research 2007）。若年男性の中には全日制の学校で教育を受けるよりも職場ベースの訓練を受けることを選ぶ者がいるのはこのため

⁶ ティーンエイジャーの失業率は以前から、生産年齢人口の失業率よりもかなり高い。また、学業継続率とも密接に関連している。学校を中途退学して求職活動を行っているティーンエイジャーが当該年齢コーホート全体に占める割合は小さい。この数値には、他の年齢層では労働力とはみなされないティーンエイジャーも含まれていると思われる。

⁷ Marks and Fleming (1998)

である。

図 5.5 年齢層別全日制学校の在学比率（1978～2006年）



出所：Derived from ABS（2007a）

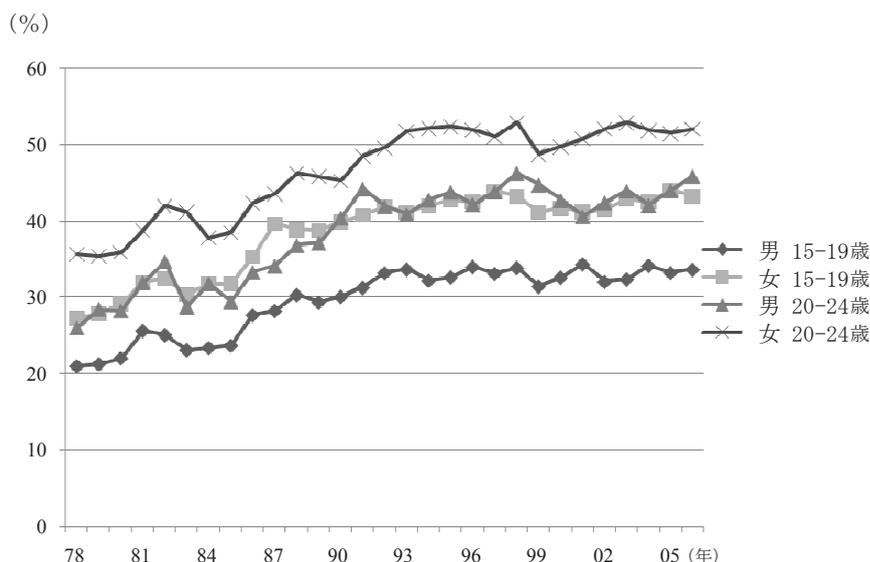
ティーンエイジャーの進学率が1990年代の終わりごろから低下していることについて懸念されている。データは、男性ティーンエイジャーの進学率は労働市場の動向に左右される（失業率が高い時期には進学率は上昇する）ことを示唆しているものの、女性ティーンエイジャーについては、この関係はそれほど明確ではない。Lamb, Dwyer and Wyn（2000）は、1980年代初めから90年代半ばに学校を中途退学した者の中退理由に関する研究において、12年の課程を修了しなかった主な理由が就業と関連することを見出している。学校での嫌な体験が、中途退学を決心する動機となった者もいる。

学校生活から成人生活への移行過程における大きな変化のひとつは、正規の学校教育と就業はもはや二者択一ではなく、並行して行われるようになってきていることである。図5.6から、パートタイムで働きながら全日制課程に在学している学生の割合が60%も増えていることが分かる。さらに、オーストラリア統計局（ABS）の「労働力調査」によると、割合はかなり少ないものの、フルタイムで働きながら同時に学校にも通っている者もいる⁸。各年齢層の女性についてみると、学校に通いながらパートタイムで働く割合は同世代の男性層よりも多くなっている。幾つかの研究でも同様の結果が報告されている。大学1年生に関する調査

⁸ 所定の週に、全ての授業に出席しながら、かつフルタイムで仕事をしていると思われる学生の数を割り出すのは難しい。データには季節的な変動パターンが顕著に表れており、学期と学期の中間の休暇にフルタイムで働いている全日制課程の学生がいる。2006年のABSの統計では、15～19歳の青少年のうち、全日制の学校に在籍しながら就業している学生の割合は約1%であった。男性ヤングアダルトでこのカテゴリーに入るのは8%、女性ヤングアダルトでは6%となっている。

によると、有給の仕事に就いている全日制課程の学生の割合は、1994年の42%から2001年には73%に上昇している⁹。このような就学と就業の並立の増加傾向は、イギリスやアメリカ、カナダなど他のアングロサクソン系の国でも確認されている。

図 5.6 パートタイムで働きながら全日制課程に在学している学生の割合（1978～2006年）



出所：Derived from ABS (2007a)

ここで取り上げる最後のグループは、労働力人口に含まれず、全日制の学校に在学していない若年者である。Hillman (2005) は、「若年者に関する時系列調査」(LSAY)を用いて、この層について検討している。この研究によると、若年者が短期間、「非就学・非就労」で過ごすことは珍しくはないものの、このグループの特徴は、1年以上に渡ってこの状態に居ることである。中等教育課程における学業成績が不振であった者、12年生課程の修了証を取得していない者、女性、健康上の問題や障害を抱える若年者がこのグループには多い。このグループの若年女性の大半は育児や家事をしていた。

つぎの節では、こうした変化に関する幾つかの要素、すなわち賃金、福祉制度と労働市場の相互関係、出生率について検討する。

4. 若年層の賃金

1980年代以降、オーストラリアの賃金・所得分布は拡大している。このことは幾つかの研究で立証されている¹⁰。Saunders (2005) はABSの2種類のデータ(「所得分配調査」と「所

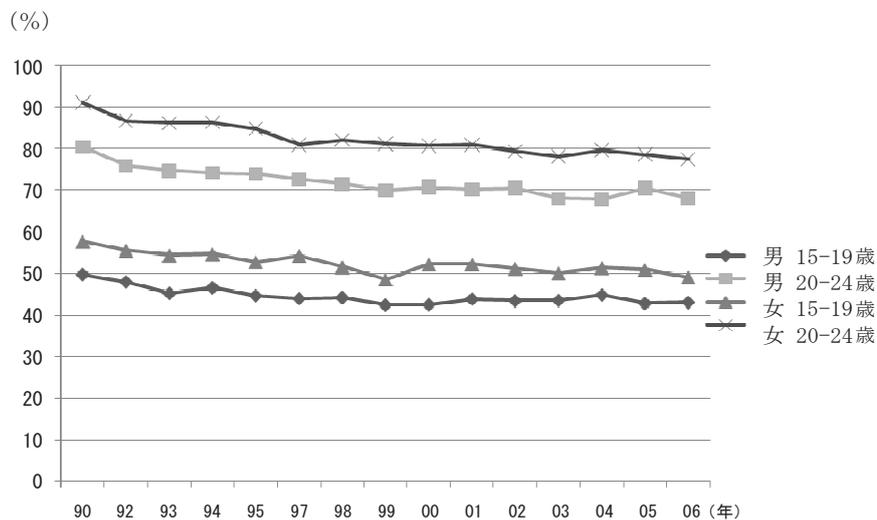
⁹ McInnis, James and Hartley (2000)、McInnis and Hartley (2002)。Applegate and Daly (2006) がキャンベラ大学で行った調査によると、学生の78%が学期中に有給の仕事に就いていた。

¹⁰ Borland (1999)、Saunders and Bradbury (2006)

得・住居費に関する調査」)を用いて、年齢別にフルタイム就業者の賃金分布を分析している。この結果、高齢者層とは対照的に、1986～2001年は25歳未満のフルタイム就業者の賃金分布は拡大していないこと発見している。しかし、この年齢層は若年者の割合が低下している(図5.2、5.3を参照)、この分析結果は、若年層の賃金分布の変動について実態の半分しか説明していない。

雇用にとって重要な問題は、高齢労働者と比較した若年労働者の賃金である。これまでの調査で確認された高齢者の賃金と比較したティーンエイジャーの賃金の減少傾向は現在においても続いている¹¹。図5.7から、1990年代にティーンエイジャーとヤングアダルトの主たる仕事の週平均賃金が、全フルタイム就業者の平均賃金に対して相対的に低下していることがみてとれる。2006年の男性ティーンエイジャーの平均賃金は全男性フルタイム就業者の平均額の43%で、1990年の50%から減少している。フルタイムで働いている女性ティーンエイジャーの全女性フルタイム就業者と比較した賃金も、58%から49%へと大幅に低下している。フルタイム就業のヤングアダルトの賃金も15%落ち込んでいる。同一年齢層の中における賃金分散はそれほど変化していないかもしれないが、年齢層と年齢層の間の差は拡大している。

図5.7 年齢層別のフルタイム労働者の賃金 (1990～2006年)



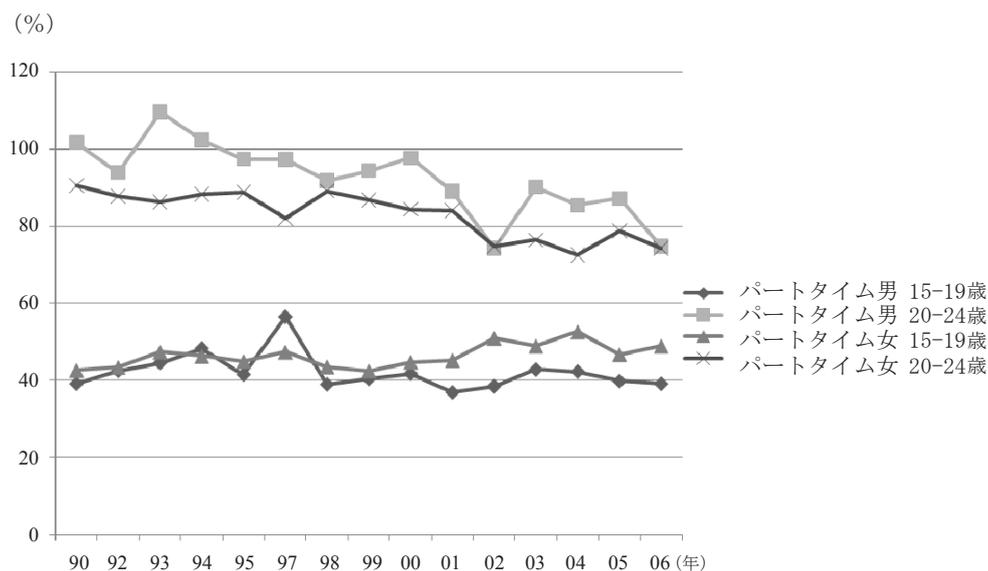
出所：Derived from ABS (2006)

パートタイム労働者の状況はフルタイム労働者とは異なっている。図5.8をみると、1990～2006年に男性ティーンエイジャーのパートタイム労働者の相対的地位は変わっていないものの、女性ティーンエイジャー労働者の相対的地位が向上していることが分かる。パート

¹¹ Borland and Wilkins (1997)、Daly et al. (1998)

タイムで働くヤングアダルトの平均賃金は、とくに男性の場合、1990～2006年の間に減少している。

図 5.8 年齢層別パートタイム労働者の賃金（1990～2006年）



出所：Derived from ABS (2007b)

これらのデータでは、1990年代に若年層の賃金が下落している様子を示しているが、パートタイムで働くティーンエイジャーにはそれほど変動はない。変化しなかった要因は恐らくフルタイム就業者者に比べ、パートタイム就業者の賃金分散の拡大が小さかったことであろう。図 5.7、5.8 では、各年齢層の中の労働時間や年齢構成についての調整はされていない。したがって、どのような結論を出すにせよ、暫定的なものとならざるを得ない。しかし、データは若年労働者の賃金の上昇が就業形態の変化を引き起こす要因となる可能性は示唆していない。実際、パートタイムで働くティーンエイジャーの賃金は他のパートタイム労働者に比べると上昇しており、ティーンエイジャーのパートタイム就業は増え続けている。

最低賃金が雇用に与える影響については詳細な研究がある。OECD は加盟国の労働市場に関する調査において、適度な最低賃金が雇用全般に与える影響はわずかだが、最低賃金が高過ぎると、ティーンエイジャーなどの特定の年齢層に悪影響を及ぼす恐れがあると結論づけている (OECD 2006a)。オーストラリアは OECD 加盟国の中でも賃金の中央値に対し最低賃金が最も高い。これが若年者の就業に大きな意味を持つことが推測できる。若年者に対する労働需要の弾力性に関する最近の計量経済学的証拠は限られているものの、高い労働需要弾力性が実証されている。この説明となり得る事実のひとつが、若年層賃金の相対的な下落は、この年齢層のフルタイム就業を大幅に拡大するほどには十分となっていないことである

(若年者に対する労働需要の賃金弾力性に関する推定は、Bureau of Labour Market Research 1983、Daly et al.1998 を参照)。若年者が教育機関にとどまる期間が長くなっているため、労働市場の供給サイドにも、若年者のフルタイム就業の拡大を抑止している要因が幾つかあるかもしれない。例えば、フルタイムの仕事を探している若年者が雇用主の求める技能を身に付けていない場合には、パートタイムの仕事を探している学生の方が従業員としては好まれるであろう。

労働市場と福祉制度の相互作用

ハワード政権の福祉制度改革の明確な目的は、飴と鞭の刺激策を用いて所得補助受給者に就業を促すことであった。ティーンエイジャーに対する失業給付と勉学のための所得補助は「若年者手当」(Youth Allowance)としてひとつの給付に統合され、勉学するよりも失業によってより多くの所得補助給付を受けようとする逆インセンティブを排除した。

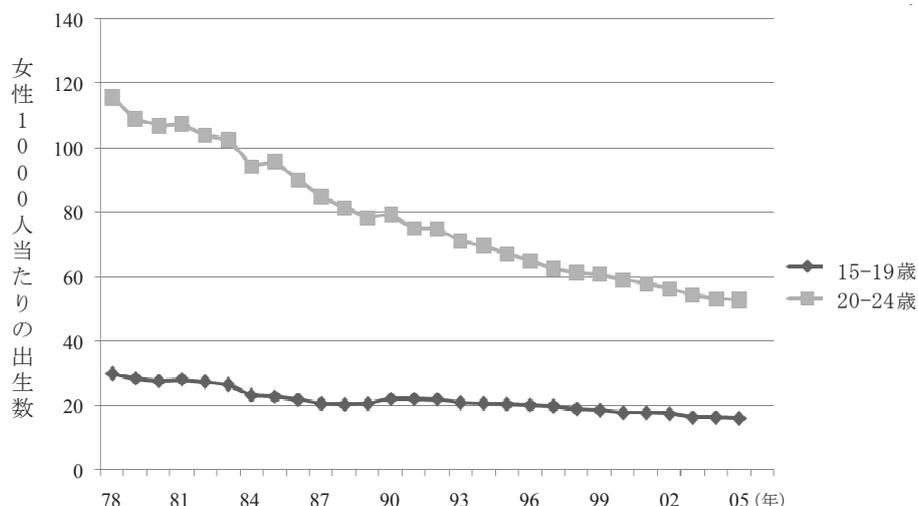
2006年7月、所得補助を受けている失業者の受給資格要件が一層厳格化された。6カ月を超えて失業している者は「失業手当のための就業制度」(Work for the Dole)に参加するか、「承認されたボランティア活動」を行うことになっている。さらに制度が改正され、失業者が給付を受けながらパートタイムの仕事に就くことを奨励している。所得補助制度に基づくこれらの給付は原則的に最低賃金額を支給している。パートタイム就業は、パートタイム就業と所得補助の並行受給を容易にした制度改革以前に拡大していたのだが、賃金が低い者にとっては、この収入源の統合によりフルタイム就業が好ましい選択肢となる可能性がある。

出生率

個人の就業と進学についての選択に影響を及ぼす要因に出生水準がある。図5.9から、女性1,000人当たりの出生数で計測した出生率が、若年女性の間で減少し続けていることが分かる。とくに20～24歳層の女性でこの傾向が顕著である。前述したように、若年女性が就業も進学もしていない主要な理由が育児であることがデータによって裏付けられている。しかしデータは、出生率の上昇が若年女性のフルタイム就業の減少の要因となっているとは指摘していない。

本章では、1980年代初めごろから、オーストラリアの若年者の学校生活から成人への移行過程に起こっている変化について検討してきた。以前は、学校を卒業したらフルタイムの仕事に就くことが一般的であった。しかし、新規学卒者(新入社員)向けのフルタイムの仕事数が減少しており、若年者の選択肢は今では随分と違ってきている。現在の若年者は全日制の学校に進学する傾向が高いものの、並行してパートタイムの仕事をする場合が多い。若年層賃金が若年者向けのフルタイム労働市場に及ぼす影響については、多少論議を呼んでいる。若年者に対する労働需要の賃金弾力性に関して最近の推定はないものの、1980年代と90年代に実施された調査では、賃金弾力性が高い可能性を示唆している。オーストラリアはOECDの基準からすると最低賃金が比較的高く、就業率、とくに未熟練労働者や労働市場への新規参入者就業率に影響を及ぼしている可能性がある。しかし、この期間にティーン

図 5.9 女性 1000 人当たりの年齢層別出生率



出所：ABS (2007b)

エイジャーとヤングアダルトの賃金が上昇していないことが、就業率を低下させていることについては確固たるデータがある。さらに、出生率が上昇して若年女性が労働市場から抜け出しているのでもない。若年労働者向けのフルタイムの仕事が増えていない理由は複雑であり、例えば、賃金、熟練労働者や経験者に有利な経済構造の変化の影響、フルタイムの仕事を探している者の特性などがあげられる。Kelly and Lewis (2003) が提示した研究は、1991～2001 年の間にオーストラリアでは職業上のスキル構成に転換が起こり、身体的なスキルよりもインタラクティブ・スキル（交渉力・対話力）や認知スキル（知識・判断力）が重視されるようになってきていることを示している。所得補助制度も、有給の職に就くためのインセンティブを設ける上で重要な役割を果たしている。

若年者の就業見通しを左右するもうひとつの重視すべき要因が、若年者自身の幸福感である。つぎの節では、17～24 歳の若年者の就業形態と幸福感との関連性について探る。さらに、就業形態に影響を及ぼす心理的資本と幸福感に関する社会的変数について検討する。

5. 就業、心理的資本、幸福感¹²

経済に関する研究も心理学に関する研究も、失業が人の幸福感を損なわせ、それが就業の可能性にも悪影響を及ぼす恐れがあるという証拠を提示している。多くの研究ではさらに、人の「心理的資本」（労働生産性を左右する性格特性¹³）は、失業による幸福感への悪影響を調整し、再就業の可能性を高めることも指摘している。失業が幸福感におよぼす影響は十

¹² 本節は、Cole (2007) が博士号取得のために行った研究をもとにしている。

¹³ これらの特性には、人の自尊心、自己効力感、統制の所在（自己責任感）、情緒的安定性、希望、弾力性・回復力が含まれ、心理学の諸研究によれば、個人の職務遂行能力の 20～40% を決定付ける (Cole 2007; Judge and Bono 2001; Luthans, Yousef and Avolio 2007)。

分に実証されているが¹⁴、これに対して、幸福感不足が就業形態に与える影響と心理的資本の調整的役割についてはまだ深く分析されていない。以下では17～24歳層についてこの問題を検討する。

下記に説明する2つの表は、就業形態と幸福感の関連性を調べた偏2段階最小2乗法ロジスティック（ロジット）回帰分析の結果を示すものである¹⁵。この分析では、17～24歳層の950人弱の若年者のサンプルを含む2004年のHILDA調査で収集された横断面データを用いている。

表5.1は、「SF-36健康調査¹⁶」により測定した個人の幸福感、人的資本（学歴、職業経験年数、身体的な健康）、各種の人口統計学的変数（男女別、出生地、子供）に応じて、（失業者／周縁労働者[marginally attached]¹⁷となる場合と比較して）就業できる可能性を示している。これらの変数により試算すると、就業形態の変動のおよそ34%の要因が明らかになった。主な結果は以下のとおりである。

- ・幸福度の高い者ほど就業できる見込みが高い。平均すると、満足度が1%上昇するごとに、就業の確率がおよそ2%上昇する。
- ・教育投資して証明書（Certificate）3もしくは4、または学士号コースを修了した場合も、就業の確率は高校を卒業していない者のおよそ2～4.5倍高い¹⁸。
- ・職歴1年につき、若年者が就業できる可能性はほぼ2倍となる。
- ・この年齢層の男性が就業できる確率は女性の2.3倍である。
- ・かなり若い年齢で子供のある女性の72%は、失業者か周縁労働者である可能性が高い。これに対し、男性の方は概して、若い年齢で子供があっても就業には影響しない。この結果は、Hillman（2005）が以前に発表している結果とほぼ同じである。この結果は、若い母親は、シングルマザーとして、あるいは就業している男性パートナーの援助を得て、子供の世話をする役割を引き受ける傾向が強いことを示している。

表5.2では、若年者の幸福感を左右する要因（その結果としての就業形態）について検討した¹⁹。17～24歳層に関しては、失業者あるいは周縁労働者である状態が幸福感に与える影響は小さい。これは恐らく、この年齢層では、弾力性・回復力が高い、あるいはストレス

¹⁴ このアプローチはCole（2007）の研究に基づいており、同研究では17～64歳層について、就業形態と幸福感の間に有意な関係があることを見出している。ところが、この研究によると、就業が17～24歳層の個人の幸福感に与える効果は、失業者や周縁労働者に比べると微々たるものである。

¹⁵ 失業が幸福感に与える影響に関する文献レビューについては、Cole（2007）を参照されたい。

¹⁶ 「SF-36健康調査」では、個人の精神的・情緒的・身体的な健康を測定し、0～100の尺度で幸福度を総合的に評価している。同調査は信頼できる精神測定特性を有しており、総合的幸福度を測る指標として心理学研究に広く使用されている。

¹⁷ 労働力人口に対して「周縁労働者」(marginally attached)には、就業意欲を持ちながらも求職活動を諦めた「就業意欲喪失者」も含む。各種フィルター（絞り込み）を使って、労働力人口に対して周縁労働者ではない者（すなわち働いていない親、全日制課程に在学する学生など）、パートタイムで働いている学生、自分で事業を始めた者をサンプルから除外している。これによって、サンプルを失業によって影響を受けそうな者に絞っている。

¹⁸ 男性の他の学歴レベルに関する係数が有意でないのは恐らく、高レベルのスキルを必要としない労働市場において失業率が極めて低いことを反映しているのであろう。

¹⁹ 表5.2の結果は、従属変数が連続型であるので線形確率モデルを用いて推定。

表 5.1 17～24 歳の若年者の就業形態に影響を及ぼす要因

変数	期待符号 (Expected Sign)	全体				男				女			
		係数	標準誤差	オッズ比	有意差	係数	標準誤差	オッズ比	有意差	係数	標準誤差	オッズ比	有意差
定数		-2.27	0.06	0.10	0.00*	-1.54	0.98	0.21	0.12	-2.11	0.80	0.12	0.01*
幸福感	+	0.02	0.01	1.02	0.00*	0.02	0.01	1.02	0.14	0.03	0.01	1.03	0.01*
学歴: Bachelor (学士) ¹	+	1.45	0.49	4.28	0.00*	1.51	0.82	4.52	0.06**	1.36	0.61	3.90	0.03*
学歴: Diploma	+	0.74	0.63	2.11	0.23	1.16	1.15	3.19	0.31	0.56	0.78	1.76	0.47
学歴: Certificate 3か4	+	0.75	0.35	2.12	0.03*	0.82	0.64	2.28	0.20	0.66	0.43	1.94	0.12
学歴: Certificate 1か2 ²	+	-0.84	1.00	0.43	0.40	nr	Nr	nr	Nr	-2.99	1.35	0.05	0.03*
学歴: 12年の教育 (Year 12)	+	-0.07	0.26	0.93	0.78	0.24	0.40	1.28	0.54	-0.27	0.35	0.76	0.45
健康問題/障害	-	-0.46	0.39	0.63	0.23	-0.62	0.64	0.54	0.34	-0.63	0.52	0.53	0.22
職業経験 (年数)	+	0.66	0.07	1.93	0.00*	0.75	0.12	2.11	0.00**	0.63	0.10	1.89	0.00*
男女別 (男性)	+	0.85	0.22	2.33	0.00*								
アポリジニもしくはトレス諸島民子供	-	-0.27	0.46	0.77	0.56	-0.19	0.73	0.83	0.79	-0.02	0.63	0.98	0.98*
	-	-0.61	0.24	0.54	0.01*	0.48	0.45	1.61	0.28	-1.26	0.31	0.28	0.00*
N		793				400				393			
Nagelkerke R ²		0.39				0.34				0.44			
モデルχ ² 乗		223.45				81.72				138.95			
有意水準		0.00				0.00				0.00			

- 12年未満の教育水準に基づく。
 - 係数を推定するには観察結果の情報不足。
- Nr. 報告なし。サンプルが小さいため比率の推定不能。
 * 信頼度0.05で統計的に有意
 ** 信頼度0.1で統計的に有意

表 5.2 17～24 歳の若年者の幸福感に影響を及ぼす要因

変数	期待符号 (Expected Sign)	全体				男				女			
		係数	標準誤差	t値	有意差	係数	標準誤差	t値	有意差	係数	標準誤差	t値	有意差
定数		1.56	0.20	7.88	0.00*	1.70	0.26	6.48	0.00*	1.47	0.30	4.88	0.00*
就業形態	+	0.00	0.01	0.31	0.76	-0.01	0.02	-0.56	0.58	0.01	0.02	0.46	0.65
健康問題/障害	-	-0.06	0.02	-3.27	0.00*	-0.01	0.02	-0.51	0.61	-0.10	0.03	-3.73	0.00*
男女別		0.05	0.01	4.04	0.00*								
心理的資本	+	0.23	0.04	6.41	0.00*	0.22	0.05	4.65	0.00*	0.24	0.05	4.53	0.00*
経済的困窮	-	-0.02	0.02	-1.08	0.28	-0.01	0.03	-0.45	0.65	-0.04	0.04	-1.04	0.30
社会的支援	+	0.25	0.03	7.37	0.00*	0.23	0.04	5.45	0.00*	0.27	0.05	5.06	0.00*
社会的地位	+	0.19	0.03	6.22	0.00*	0.18	0.04	4.27	0.00*	0.19	0.04	4.27	0.00*
N		939				478							
自由度調整済みR ²		0.35				0.31							
F検定		71.55				37.45							
有意水準		0.00				0.00							

* 信頼度0.05で統計的に有意

の要因となる家族や金銭上の責務がないことの現れであると思われる。

身体的な健康状態不良あるいは長期間の障害は、就業形態に直接的に影響を及ぼすことはほとんどないが、個人の幸福感に対しては大きな影響力を持ち、就業形態に間接的な影響を及ぼすことが明らかとなっている。健康問題や障害は、幸福度を平均 6% 低下させており、この傾向は男性よりも女性のほうがかなり強い。総じて男性は、女性よりも幸福度が平均 5% 高い。

心理的資本は幸福感を左右する大きな要因である。心理的資本の健全性が高い（すなわち自己効力感が高く、内的統制力が高い）若年者の幸福度は高く、心理的資本の尺度が 1% 上昇するごとに、幸福度が（平均して）およそ 0.23% 上昇する。

経済的困窮の認識は幸福感にほとんど影響していない。このことは、社会経済的地位の低い若年者が、金銭不足に比較的うまく対処していることを示唆している。しかし、社会的地位の認識（家庭環境、近隣住民、就職機会に対する満足度）は確実に、幸福感に大きな影響

力を持っている。このことは、社会経済的地位の低い者は（一般に）幸福度が低く、それによって失業者や周縁労働者に陥る可能性を高めていることを示唆している。

最後に、若年者が社会的支援（つまり、苦境に立った時や社会的ニーズを満たすために助言や支援を求めて頼れる者や家族、友人のネットワーク）を利用できることは、幸福感を大きく左右する。社会的支援の尺度が1%上昇すると、幸福度は0.25%上昇する。

R^2 値（決定係数）に基づくと、これらの要因によって幸福感の変動の約35%が説明できる²⁰。総合すると、2つの方程式は、若年者が労働市場へ移行する際の成否の要因を明らかにする上で、人的・心理的・社会的資本が重要であることを示唆している。したがって、人格形成期である若年期にこれら3つの資本を開発することが、将来、社会経済的に成功するには絶対不可欠であるといえよう。

6. まとめ

本章では、オーストラリアの若年者の就業と進学における大きな変化について例をあげて立証してきた。この結果、とりわけティーンエイジャーの間で、フルタイムの仕事が減少している一方で、パートタイム労働市場が急速に発展していることが分かった。中でも、若年女性でこの現象が際立っている。若い学卒者向けの一般的な初心者レベルの仕事は、もはやフルタイムではなくパートタイムである。オーストラリアの若年者はパートタイムの仕事で労働市場を初めて体験するのである。以前は、若年者の多くが、実務経験と仕事に関連する定時制学校を組み合わせた見習制度を通じて労働市場に参入していた。しかし、経済構造の変化により経済のサービス化が進展するにつれて、見習経験を積む場所が少なくなっていた。また、見習制度を受けようとする若年者の数も次第に減少している。現在では多くの若年者がフルタイムの仕事への就業と全日制の学校への進学を並行させているが、この2つは必ずしも、見習制度の場合のように相互補完的な関係ではない。

また本章では、賃金、就業と福祉との相互関係、出生率など、若年者の労働市場に変化をもたらしたと考えられる要因について検討した。提示した証拠は予備的なものであり、確定的な結論を出すことは不可能である。とはいえ、若年フルタイム労働者の平均賃金が上昇していないこと、また、若年者のフルタイム就業が増加していないことの説明となり得るはずの出生率も上昇していないことをデータは示している。これらの変化の要因は、経済の構造変化、技術的变化、経済の国際競争の激化、若年者の労働力供給における変化にあると考えられる。

最終節では、若年者の就業形態と幸福感の関連性に関する研究結果を提示した。研究結果は、幸福感が若年者の就業形態を左右する有力な要因であり、逆に、心理的資本、社会的支援、社会的地位（すなわち社会的環境）によって影響を受けることが明らかになっている。

²⁰ 少年期や青年期の失業が幸福感に与える影響や配偶者の有無も、幸福度を算出する方程式においては計算に入れられるが、統計的に有意でないことが判明しているため除外した。

人的、心理的、社会的資本に関するスキル開発を実現する早期の介入（例えば学校教育や健康）が、成人期における就業や賃金などについて成功を収めるには欠かせないことを指摘するデータが増えている²¹。

若年者のフルタイム就業が減少し、学校生活から成人期への移行形態として労働と勉学を両立させる方式へ切り替えていることは、教育政策や教育機関における教育に重大な意味を持っている。大学では現在、学生の時間と努力の大半が注ぎ込まれている労働に太刀打ちするため、大学が学生の人生のほんの一部でしかない状況のもとで講義に出る気にさせる方法や、キャンパス・ライフを活気あふれたものにする方法といった課題に取り組んでいる。

1990年代にオーストラリアと日本の経済の命運が分かれたとしても、両国の若年者は、全日制の学校教育からフルタイム就業への移行経路において似たような変化に直面している。両国とも、初心者レベルのフルタイム雇用の供給は減少し、パートタイム雇用に就く若年労働者がますます増えている。このことはOJTがスキル開発において重要な役割を果たしてきた日本の終身雇用制度では重大な問題となっている。標準的な雇用契約外で雇用される日本の若年者の割合が増加している現実は、将来、就業を継続させる上で必要となるスキルの開発機会を逃しているとの懸念が提起されている。オーストラリアでも日本でも、以前に比べると多くの若年者が進学するようになっている。オーストラリアでは、若年者の大半の移行プロセスは現在では進学と就業の双方からなっているが、定時制学校の授業が直接的に実地訓練を補完していた見習制度とは異なり、多くの場合、この2つはそれほど密接に関係していない。

参考文献

- Applegate, C. and Daly, A. (2006) *'The impact of paid work on the academic performance of students: a case study from the University of Canberra'*, Australian Journal of Education, 50(2): 155-166.
- Australian Bureau of Statistics (ABS) (2007a), *Labour Force, Australia, Spreadsheets, Feb 2007*, Cat. no. 6202.0.55.001, accessed May 2007, available: <<http://www.abs.gov.au/AUSSTATS/abs@.nsf/DetailsPage/6202.0.55.001Feb%202007?OpenDocument>>.
- (2006), *Employee Earnings, Benefits and Trade Union Membership, Australia, Aug 2005*, Cat. no. 6310.0, accessed May 2007, available: <<http://www.abs.gov.au/AUSSTATS/abs@.nsf/DetailsPage/6310.0Aug%202005?OpenDocument>>.
- (2007b), *Births, Australia, 2006*, Cat. no. 3301.0, accessed June 2007, available: <<http://www.abs.gov.au/AUSSTATS/abs@.nsf/DetailsPage/3301.02006?OpenDocument>>.
- Borland, J. (1999) 'Earnings inequality in Australia: changes, causes and consequences', *Economic Record* 75(229): 177-202.
- and Wilkins, R. (1997) 'The age-earnings structure in Australia', *Australian Economic Papers*, 36(68): 69-84.
- Bureau of Labour Market Research (BLMR) (1983) 'Youth Wages, employment and the labour force', *Research Report no. 3*, Canberra: AGPS.

²¹ Heckman, Krueger and Friedman (2003)、Luthans, Yousef and Avolio (2007)、Cole (2007)

- Cole, K. (2007) 'Good for the soul: The relationship between work, wellbeing, and psychological capital', unpublished PhD, University of Canberra, available: <<http://erl.canberra.edu.au/public/adt-AUC20081027.155000/index.html>>.
- Daly, A. and Mak, A. (2007) 'Good for the soul: The relationship between work, wellbeing, and psychological capital', unpublished manuscript, University of Canberra.
- Daly, A., Nguyen-Hong, D., Eldridge, D., Gabbitas, O. and McCalman, P. (1998) Youth Wages and Employment, *Productivity Commission Staff Research Paper*, Canberra, Productivity Commission, October.
- Department of Families, Housing, Community Services and Indigenous Affairs (FaHCSIA), *The Household, Income and Labour Dynamics in Australia (HILDA) Survey*, Melbourne Institute of Applied Economic and Social Research, University of Melbourne, available: <<http://www.melbourneinstitute.com/hilda/>>.
- Gaston, N. and Kishi, T. (2005) 'Labour market policy in Japan: following an Australian lead?' *Australian Economic Review*, 38(4): 389-404.
- Genda, Y. and Kurosawa (2001) 'Transition from school to work in Japan', *Journal of Japanese and International Economies*, 15(4): 465-488.
- Heckman, J., Krueger, A., and Friedman, B. (eds) (2003). *Inequality in America: What Role for Human Capital Policies?* Cambridge, MA: MIT Press.
- Hillman, K. (2005) 'Young people outside the labour force and full-time education: activities and profiles', [*Longitudinal Surveys of Australian Youth*] *LSAY Research Report No. 45*, Australian Council for Educational Research (ACER), available: <<http://www.acer.edu.au/lsay/research.html>>.
- Hori, Y. (2007) 'Employment behavior and transition process from school to work in Japan', *Japan Labor Review* 4(3): 141-164.
- Judge, T. and Bono, J. (2001) 'Relationship of core self-evaluations traits - self-esteem, generalized self-efficacy, locus of control, and emotional stability - with job satisfaction and job performance: a meta-analysis' *Journal of Applied Psychology*, 86(1): 80-92.
- Kelly, R. and Lewis, P.E.T. (2003) 'The changing pattern in skill demand in Australia', Paper presented to the *Third International Conference on Knowledge, Culture and Change in Organisations*, Penang, 10-14 August and the *32ND Conference of Economists* Australian National University, 29 September-1 October, available: <http://www.cbs.curtin.edu.au/files/03_2.pdf>.
- Lamb, S., Dwyer, P. and Wyn, J. (2000) 'Non-completion of school in Australia: the changing patterns of participation and outcomes', Australian Council for Educational Research, [*Longitudinal Surveys of Australian Youth*] *LSAY Research Report No. 16*, Australian Council for Educational Research (ACER), available: <<http://www.acer.edu.au/lsay/research.html>>.
- Luthans, F., Yousef, C.M. and Avolio, B.J. (2007) *Psychological Capital: Developing the Human Competitive Edge*, New York: Oxford University Press.
- McInnis C. and Hartley C. (2002) 'Managing Study and Work: 'The Impact of Full-Time Study and Part-Time Work on the Undergraduate Experience in Australian Universities', *Evaluations and Investigations Programme (EIP) Report 02/6*, Canberra: Department of Education, Science and Training.
- James R. and Hartley, C. (2000) *Trends in the First Year Experience: in Australian Universities*, Canberra: Department of Education, Training and Youth Affairs.
- Marks, G. and Fleming, N. (1998) 'Factors influencing youth unemployment in Australia: 1980-94', [*Longitudinal Surveys of Australian Youth*] *LSAY Research Report No. 7*, Australian Council for

- Educational Research (ACER), available: <<http://www.acer.edu.au/lsay/research.html>>.
- National Centre for Vocational Education Research (NCVER) (2007) 'Australian vocational education and training statistics: Apprentices and trainees, December quarter 2007 - Summary', NCVER Item 1973, available: <<http://www.ncver.edu.au/statistic/index.html>>.
- Organisation for Economic Cooperation and Development (OECD) (2006a) *Employment Outlook - 2006 edition: Boosting Jobs and Income*, OECD, Paris.
- ____ (2006b) OECD.StatExtracts, 'Dataset: LFS by sex and age - indicators', accessed 15 October 2006, available: <http://stats.oecd.org/wbos/Index.aspx?DatasetCode=LFS_SEXAGE_I_R>.
- Rebick, M. (2005) *The Japanese Employment System*, Oxford: Oxford University Press.
- Saunders, P. (2005) 'Reviewing recent trends in wage income inequality in Australia', in J. Isaac and R. Lansbury (eds), *Labour Market Deregulation: Rewriting the Rules*, Sydney: Federation Press.
- ____ and Bradbury, B. (2006) 'Monitoring trends in poverty and income distribution: data, methodology and measurement', *Economic Record*, 82(258): 341-364.

執筆者一覽

第 1 章 Dehne Taylor, The Australian National University

第 2 章 Mark Wooden, The University of Melbourne
Robert Drago, The University of Melbourne

第 3 章 Ann Harding, University of Canberra
Quoc Ngu Vu, University of Canberra
Alicia Payne, University of Canberra

第 4 章 Hazel Bateman, the University of New South Wales
John Piggott, the University of New South Wales

第 5 章 Anne Daly, University of Canberra
Kenneth Cole, University of Canberra

JILPT 資料シリーズ No.56
オーストラリアの労働市場の課題

発行年月日 2009年6月24日
編集・発行 独立行政法人 労働政策研究・研修機構
〒177-8502 東京都練馬区上石神井4-8-23
国際研究部研究交流課 TEL：03-5903-6318

印刷・製本 大東印刷工業株式会社

© 2009 JILPT

* 資料シリーズ全文はホームページで提供しております。(URL:<http://www.jil.go.jp/>)