

## イギリスの社会保障研究の今日一年金

檜 原 朗

### 1. イギリスの年金の今日の問題

ベヴァリジ報告から50年以上をへて、ベヴァリジ体制は確実に遠ざかっている。ベヴァリジは国民最低限を強調した。それは全国民への均一給付と国民の拠出に結びついていた。すなわち、年金を中心とする社会保障制度の採用はベヴァリジ社会保障体制の根幹であった。拠出により給付の資格がえられ、それがスティグマの除去につながった。またベヴァリジの再分配の考え方は、どちらかという、個人内(intrapersonal)再分配の考え方を中心としたものであった。国民保険給付はもし他の所得がほとんどあるいは全くない人に与えられるならば、それは目的をえた（貧困緩和に効果がある）ものと考えられた。これは失業者、疾病者、寡婦、高齢者について公正な仮設とみられた。国民保険拠出は個々の人の将来の給付に関連した支払金として始まった。国民保険給付が賃金労働をひき受けるインセンティブに干渉しないことを保証する最も重要な措置は給付を低い、生存費水準に維持することであった。しかも、その一方で、国民保険給付の十分性(adequacy)が求められた。こうした基礎の上に、社会保障の発展は貧困のほとんどを除去し、扶助の必要性は大幅に減ぜられるとみられた。この方式は低賃金とのオーバーラップを阻止したけれども、資力調査

のある給付とのかなりのオーバーラップを阻止しえないこととなった。

ベヴァリジ報告から50年以上を経た現在、社会保障のウエイトは大きく減じ、幾人かの人にはベヴァリジの保険体制は神話であるという。国民保険拠出は他の人に与えられる現行の給付を基礎にした課税となった。イギリスの場合、保険を失敗とみる人はかなり多い。しかし、それにもかかわらず、社会保障の概念は広範なアピールを有しつつづけている。ディルノット(A. W. Dilnot)等は「社会保障は保険ではないが、しかし、それは不可避免的に社会的である」<sup>2)</sup>という。その結果、現在の議論でもベヴァリジの名を冠して議論されるが、その内容ことに年金制度の組み立て自体が50年間に大きく変容した。そして「年金受給者に対する給付および手当の構造はことにバラバラな展開の不合理な複雑さの顕著な例である」<sup>3)</sup>といわれる。それはベヴァリジの基礎的な考え方にもとづく年金が不十分であることが根底にあった。そして比例年金が追加され、職域年金のウエイトがました。それでもその恩恵に十分にあずかれない人が出て、幾多の新しい資力調査のある給付が作られた。それは十分な基礎年金すら得られない人があることを反映したものであった。それはまたベヴァリジの置いた仮設の変化等にもよるものであった。その結果、単なるイギリスの複雑化した年金構造（職域年金、個人年金を含めて）の研

究のみならず、むしろ、そのあり方もさまざまな分析を基礎に論じられているように思われる。例えば、イギリスの社会保険年金のあり方は妥当であるか、将来、「国の所得比例年金」(State Earnings Related Pension Scheme) 給付が増加し、また SERPS の適用除外となる職域年金のウエイトがますます見込まれる今日、社会保険による基礎年金が問題にされたりする。社会保険による年金を実施している国はかなり多いが、これほど問題にされる国は少ない。他方で、国の所得比例年金の適用除外による職域年金の問題、職域年金の管理を中心とする新しい法律の制定の問題も出ている。そこで、まず、少し詳しく年金の変化の問題をみてみよう。

## 2. 年金構造の変化

ベヴァリジは彼の年金水準がたいていの高齢者の財政的福祉の十分な指標であるとの信条を有していた。しかし、十分性は容易に維持できなかった。その結果、年金制度の組み立てと財政方式の変更へと結びついた。積立方式の財政運営が困難になり、インフレもかさなって賦課方式へ移ることとなった。そして1959年の国民保険法改正により、1961年から均一保険料の上に比例保険料を徴収して、均一年金の上に差等年金を上積みすることとなった。しかし、新財源の多くは基礎年金の給付に使われた。それゆえ、「回顧して、明らかに比例給付は比例拠出という食事をおいしくする丸薬にすぎないように思われる<sup>4)</sup>」といわれた。その後幾回かの試行錯誤のうえ、1975年の社会保障法ならびに社会保障年金法により、1978年から本格的に比例年金がとり入れられた。それは比例拠出により、基

礎年金の上に「国の所得比例年金」(SERPS) を積みあげるものであった。比例部分は以前企業年金が担当していたものを国の制度に強制化したこともあり、職域年金のあるものには適用除外を認めることとなった。それはベヴァリジ体制からの完全な離脱を意味した。ここに公的年金と職域年金の関連の問題が生じた。

サッチャーは本来、国は基礎年金のみを担当し、それ以上については民間にまかせることを主張した。しかし、1985年のホワイト・ペーパー『社会保障の改革』ではこの考えを撤回した。ただし、1986年の社会保障法では国の所得比例年金を圧縮し、プライバタイゼーションの拡充の観点から、適用除外を職域年金の他、個人年金に拡充し、ことに個人年金を優遇する措置をとった<sup>5)</sup>。

## 3. 制度改革と十分性の問題

ベヴァリジ報告から50年目にあたる1992年には、年金に関して多くの議論がなされた。基礎年金、保険方式の問題も含めて国の比例年金と職域年金の問題があった。それはベヴァリジ年金の失敗と結びついていた。それは社会保険の母国ドイツと大いに異なるところであった。同時にこの時期の議論は1992年の総選挙と絡んでいた。三大政党の選挙綱領は高齢者に対する財政支援の議論と基礎拠出年金の議論で始められていた。

最も明瞭に論じた国民党の綱領は「保守党はわれわれの高齢市民から、1979年以来、めくらめっぽうに奪い去った。収入と年金引上げのリンクを1980年に切断することにより、彼らは単身者から週17.65ポンド、夫婦から28ポンド奪い去った」といった<sup>6)</sup>。当然、今後も次第に年金の

実質的水準は引下げられるとみられた。もちろん、50年間にプラスマイナス多くの構造的変化があったが、その多くは国家の年金への資金援助の削減の一方で、複雑な型のさまざまな国家扶助の供与の展開があった。

一つの大きな変化は国の所得比例年金の導入であるが、これは未成熟であった。低給付水準をおぎなうために無拠出年金の導入があった。まず1970年にC型類型年金<sup>7)</sup>が導入された。大抵の受給者は不十分な拠出記録しかない80歳以上の人である。71年9月に、80歳以上の人に基礎年金に対する無拠出の25ペンスの追加分として導入された。当時単身者について4%の追加を意味したが、1992年では0.5%にあたる。さらに年金以外の資力調査のある補足はこの時期に大きく変化した。

間接援助あるいは給付として1988年に導入された公的年金の適用除外となる個人年金の奨励のための賄賂と称されるもの、また年金受給年齢以上の人びとにより高い課税限度（高齢者控除）がある。

他の変化は基礎年金の重要性を増す効果をもつものである。ことに1978年の「家庭責任のための保全措置」(Home responsibilities protection)で一種のクレジット<sup>8)</sup>の供与である。これは16歳未満の児童、障害者や高齢者をケアするために就労できなかったことに対して完全年金の受給権を得ることを可能ならしめる措置である。この制度は1978年4月5日から実施されている。ただし、女性が第一種保険料<sup>9)</sup>の減額拠出を選択しているかぎり適用されない。これにより多くの女性が退職基礎年金の資格を有することが可能になった。しかし、基礎年金だけだったので、1993年に、この措置を国の所得比例年金にも適用することが提案された。さらに

1985年の社会保障法でハーフテストの制度（後述）を全廃した。これは夫の拠出への依存の低下へと向わしめる。

また、1989年10月からは退職年金を受給しようとする者は一定の雇用から退職したことの証明が不要となり、事実上の老齢年金となった<sup>10)</sup>。

こうしたことはプラスであった。さらに拠出制年金は徐々に成熟し、今後満額年金をえられる人は増加する。

問題は、以上を全体としてどう評価するかである。充分性の脈絡において、基礎年金は、もし人が安全網の補足の資格がないならば、その人にとって十分ということになる。詳しいことはここでは述べないがRuth HancockとPeter Weirはこうした安全網水準と年金率の比較を行った。安全網水準が年金水準より高いということは、明らかに年金水準の不十分さを意味する。彼らの研究では満額の拠出年金を受ける人の比率は1979年から1990年にかけて減少した。ここに一方で年金制度の整備のかたわら、かわらぬイギリス年金の問題があった。しかも、その減少の大抵は女性であった。すなわち、92.7%から88.3%へ低下した。男性の低下は僅かであった。女性が低下している理由は一つは「家庭責任に対する保全措置」と結びついて、既婚女性の減額された保険拠出の廃止があった<sup>11)</sup>。

#### 4. 女性の年金の問題

ベヴァリジはすべての成人男性は経済的に活動的であり、非労働の女性は結婚しており、それで被保険者の寡婦あるいは妻として年金を受けとるとした。1946年の国民保険法の規定はかなりの部分についてベヴァリジの考え方を導入した。既婚女性は無業の主婦と同じく全く拠出

しないか、被用者として一人前の扱いかの選択が可能であった。すなわち既婚女性選択権

(MWO: Married Woman Option)<sup>12)</sup>の存在の問題があった。被用者として一人前の拠出をした場合には、退職年金はハーフテスト（結婚後から60歳までの半分以上の期間拠出をした者のみ年金が支給される）によった。ただハーフテストの条件がきびしいため、女性は減額拠出をすすめられた。しかし、1948年以來の両性の雇用パターン、低結婚率、高離婚率のため、かなりの人が完全な年金権を得ることなしに退職年齢に到達することとなった。政府の推計によると男性の6%が完全な基礎年金を得られなかったが、女性は年金年齢に到達する70%以下しか彼女ら自身の年金を得られなかった。完全な基礎年金を得るのは僅かであった。この意味で保険年金を否定しようとする人は、拠出原則は不可避免的に性差別的であり、排他的であるとする。そしてそうした人は最低限年金が以前の労働市場経済に無関係(市民年金)である場合にのみ、老齢期に十分な所得が確保され得るとする。

しかし、1948年とは異なり、1970年頃までには、労働年齢にある既婚女性の60%以上の者が有給の仕事につくようになっていた。そして性差別反対運動のなかで、労働党は年金改革の一部として1975年社会保障法第19条(3)により、「家庭責任による常時雇用できない者」の期間を考慮して女性が年金権を得やすくし、他方19条(4)により既婚女性の選択肢を廃止し、ハーフテストを廃止した。ただ経過措置はとられ、1977年4月5日までは減額された第一種保険料を選択できた。それゆえ、経過措置として減額拠出を選択した人は減少しているが、1990年においてまだ110万人もいる。「家庭責任のための保全措置」は減額拠出をしている限り適用され

ない。こうしたことが満額の年金が得られない人をふやしている理由である。

つぎに国の所得比例年金および、同じく適用除外の個人年金について述べよう。

国の所得比例年金は、基礎年金に必要とされる最低額を上回る第一種保険料を拠出した者に支払われる所得比例年金である。基礎年金に加えて給付されるもので、退職年金のほか、障害年金、母子手当および寡婦年金も給付される。

ところで、1986年社会保障法以前の75年法では、生涯の収入よりも、「最良の20年」規則('the best 20 years' rule) (年金を、再評価した所得金額のうち最高の20年のものを基礎に計算する)のもとに計算された。この規定は加齢とともにその収入が減少する傾向のある筋肉労働者、男性と同期間拠出できない女性および断続的な雇用につく他の人に有利に働いていた。この点、生涯の仕事に対する拠出を基礎に計算する職域年金は女性の家庭責任を補償しないが、国の所得比例年金は女性に一層有利な年金と考えられていた<sup>13)</sup>。しかし、1986年社会保障法はこの規定を廃止し、生涯の賃金の平均によることとした。これは将来の年金費用削減のための措置であったが、女性により大きな影響を与えることとなった。

同時に問題なのは女性の労働者の多数を占めるパートタイマーの処遇である。年金は一定の拠出年数に満たないと受給資格がないが、それとともに賃金収入が拠出収入下限額(Lower Earning Limit)に達しない場合、第一種保険料を拠出できない。それでかなりのパートタイマーが自身の年金への道がとざされている。また賃金が拠出収入下限額をこえると、拠出負担がかかるため、超過分が僅かの場合、手取り収入減となる。この事情が雇主の拠出金節約の意図

と重なってパートタイマーの賃金を下限額未満の低賃金にしているといわれる<sup>14)</sup>。なお、「最良の20年の規則」の廃止は、パートタイマーとして就労した期間が比較的短期間でまた低賃金であるため、所得の平均値を引下げよう作用し、女性のパートタイマーの年金を引下げる結果となる<sup>15)</sup>。

女性の年金支給開始年齢は1993年になって、ようやくこれまでの60歳から漸進的に65歳へ、2020年からの完全実施にむけて引上げられることとなった。なお、支給開始年齢の平等化は以前から問題になっており、平等機会委員会(Equal Opportunity Committee)は支給開始年齢を63歳にする提案をしていたが、実現されなかった。平等化の動きはむしろ職域年金の方から促進された。

職域年金の問題に入る前に若干の総括をしておこう。ベヴァリジ計画の2つの原則は普遍性と最低限保障(guaranteed minimum)の原則である。デリング(Dieter Döring)などは女性に対する12カ国の比較分析で、イギリスは特殊なケースで、一方で人口の大部分を核になる制度に含める企てをし、他方で基礎年金の水準は不十分であるという。それゆえ、イギリスは十分な最低限を与えるために社会扶助(現在の所得補助など)に依存しなければならないグループに属するとした<sup>16)</sup>。

こうしたことは女性だけでなく、一般的にもいえる。ただ、HancockとWeirは完全に低下し、役目をおえたとはみていない。基礎年金の年金受給者所得に占める重要性は長期にわたり複雑な型を示しており、他方で年金受給者の所得も多様になったとし、基礎年金は神聖な制度であるとする<sup>17)</sup>。他方で、ジョンソンとフォーキングハム(Paul Johnson and Jane Falking-

ham)は「ベヴァリジ年金制度に未来はあるか」

(Is there a Future for the Beveridge Pension Scheme?)において、「ベヴァリジの年金制度は十分性、包括性、携行性、分配的透明性および安定性の5つのすべての範疇を満たすのに失敗している」とし、さらに「ベヴァリジの年金制度はその全体としての失敗(totality of its failure)においてユニークであり、SERPSの追加により、1975年以後救われるよりも、その失敗が加速された」という。さらに私的および公的年金の安定性が欠如しているという。そこで彼はベヴァリジの年金制度の構造に深く埋めこまれた明白な矛盾と非効率を除去するために、最低年金保障と所得比例準備を結合する総合積立年金制度(Unified Funded Pension Scheme)で、これまでの基礎年金、国の比例年金、職域年金および個人年金におきかえる提案をしている<sup>18)</sup>。これはチリで導入された積立式強制個人年金を改善したものであるという<sup>19)</sup>。当然、こうした案に対し、市民年金としての基礎年金で税で調達するという考えをもつ人も多い。

しかし、おそらくは制度を修正しながら、政府は保険制度を維持するのではなかろうか。

## 5. 職域年金改革の白書

イギリスの被用者年金は一階の基礎部分の上に、国の所得比例年金か、それから適用除外される職域年金制度あるいは個人年金の二階部分とからなる。その中心は職域年金制度である。被用者人口の約半分が職域年金制度の対象となるが、職域年金制度では雇主が支払う掛金は雇主の資産から分離されて信託基金に入れられる。職域年金の設立は信託の形をとることが、税制上の非課税要件になる。職域年金制度では

受託者 (Trustee) が信託基金の管理の責任を負い、信託証書 (Trust deed) および法令に従い制度および資産の管理に十分な注意を払わなくてはならない。この職域年金のほとんどが最終給与と勤務期間をベースとする確定給付型 (Defined Benefit) で運営されている。一方、最近の個人年金は確定拠出型である<sup>20)</sup>。

国の所得比例年金の適用除外となった職域年金制度では、GMP (最低保障年金) の支給の責任がこれまで規定されていたが、そのかわりに社会保険料が減額されることになっている。

この職域年金に最近 2 つの問題が生じた。1 つはかなり早くから問題にされていた男女の退職年齢・支給開始年齢の差と、もう 1 つはマクスウェル事件である。1986年には男女の異なる退職年齢が男女平等処遇の原則に関する EC 指令に違反するとの判決に応じて、性差別法が改正され雇用条件として男女を差別することは違法になっていた。一方、公的年金ではこの差は EC 指令でも認められていた。そこに職域年金については男女平等に反するとの訴訟 (バーバー事件) が提訴された。そこで EC 裁判所はこの職域年金規定の退職年金は EC 条約119条の賃金に該当し、EC 条約119条違反であるとした。ただし、職域年金についてはこの他にも掛金の計算、数理計算の際の平均余命等の変数の設定、中途脱退の場合の移管原資の計算式等の、男女についての差異の問題等は不明瞭のままであった。そこで残された問題についても、その判断を求める訴訟が相次いだ。

第 2 のものは新聞王マクスウェル事件であった。この事件はマクスウェルが生前に所有企業の職域年金資産から 4 億 5 千万ポンドの年金資産を不正に流用しており、その結果、将来の年金支払いが不可能になるという事件であった。

問題は信託基金として独立運営されているはずの年金資産が大量に流用されたことにあった。すなわち設立母体の企業の影響力の大きい、これまでの管理運営のあり方が不正に対して無力であったことと支払能力の保持が問題となった<sup>21)</sup>。そしてこの事件により、かなりの職域年金加入者が個人年金に切りかえる事態も生じた。同時に労働市場の弾力化の結果、パートタイマー等、若年の時の方が引退時より給与が高い者が多く出るなど、従来の制度になじみにくい人も出て来た。

政府は真相究明にあたるとともに、250万ポンドの基金をつくり、当面の年金支払いを確保する措置をとったが、さらに事後処遇と並行して、同様な不正事件の再発防止という観点から、1992年 6 月にオックスフォード大学のグード (Goode) 教授を座長とする職域年金法検討委員会 (Pension Law Review Committee) を設置した。ここでは職域年金の管理運営のルールの見直しや、公的機関の関与による管理運営に対する規制の強化、不正行為により支払い不能になった場合の救済策等が問題となった。

グード委員会は 1 年余りの検討の後『職域年金改革』 (Pension Law Reform) と題する 2 巻で 1,000 頁を超え 218 項目の勧告からなる報告書を 1993 年 9 月 30 日に提出した。

グードと PLRC のメンバーは職域年金制度法と年金統制官は必要であるとし、「法律は適切に構築された権利義務の枠組みを規定するために制定せられるべきである」とした。そして報告は信託法が「現代の商業的要件に適應する顕著な能力があり」広範な満足すべき基礎であることを受け入れたが、いくらかの原則は法令により修正される必要があるとした<sup>22)</sup>。年金専門家によりこの報告書に関してさまざまな賛否の

議論がよせられた。

この委員会報告を受けて、ホワイト・ペーパー『保障、平等、選択—年金の将来』(Security, Equality, Choice, The Future for Pensions, Vol. I, II) が1994年6月に発表された。それは第1章 職域年金の安全性の拡大、第2章 職域年金制度の平等処遇、第3章 私的年金の選択幅の拡大、第4章 改革の実施である。第1章では雇主が給付水準を引下げたり、職域年金から撤退することを避けることを目標としつつ、若干のグード委員会の提案の修正は行ったが、グード委員会の218項目の勧告のうち185項目を何らかの形で受け入れていた。第2章では職域年金において平等処遇の実現の際に障害となる、適用除外制度を通じた公的年金制度との関係を見直すとした。ここでは確定給付型の適用除外制度については、給付水準が高い場合、適用除外を認めGMPの支給という給付面でのリンクを打ち切ることとした。したがって3%をこえた物価上昇があった場合、3%をこえるGMPのスライド分については、公的年金制度から給付が行われていたが今後はなくなることとなる<sup>23)</sup>。私的年金の選択幅の拡大では、まず、公的年金の適用除外となる個人年金および確定拠出型の職域年金の免除料率について年齢に応じた段階料率(age related rebate)を導入すること、第2に支給開始年齢到達時に、掛金の元利合計で終身年金(annuity)を購入していたがこの時期の弾力化がとえられた<sup>24)</sup>。第4の実施時期は国会に提出後、1997年4月実施を目指している。ただし、いくつかの点で不十分だとの批判も出ている。

#### 注

1) 拙著『イギリス社会保障の史的研究III』第1章

#### 参照

- 2) A. W. Dilnot, J. A. Kay and C. N. Morris, *The Reform of Social Security*, 1984, p. 30.
- 3) *ibid.*, p. 97.
- 4) Alan K. Maynard, '*Social Security*', edited by Michael Cooper, *Social Policy, A survey of recent development*, 1973, p. 186.
- 5) 年金の展開については、前掲拙著『イギリス社会保障の史的研究III』第3章参照のこと。
- 6) Ruth Hancock and Peter Weir, '*The Changing Contribution of the Basic State Pensioners' Incomes in Great Britain*', *Social Security: Years after Beveridge*, Vol. 4. *Pensions and Social Security for the Elderly*, 1992, p. 2.
- 7) A型退職年金は自身の拠出記録にもとづいて支払われるもの。B型退職年金は配偶者の拠出記録にもとづいて支払われるもの。これは既婚女性、寡婦または鰥夫により条件が違ふ。C型退職年金は1970年に導入された無拠出の年金で、110歳以上の男性および105歳以上の女性または110歳以上の男性と結婚している(またはある場合には離婚した)女性、または寡婦で夫が生存しているとすれば110歳以上の者に支払われる。D型類型退職年金は80歳以上の者に対して支払われる無拠出の年金である。C型とD型が無拠出年金で、不十分な拠出記録をもつ一定年齢以上の高齢者である。
- 8) イギリスにおけるクレジットの範囲はかなり広範であり、「家庭責任のための保全措置」により、16歳未満の児童や障害者および老親の介護期間のクレジット、他に失業者、出産手当受給者、就労不能者、21歳未満の学生に対しクレジットが与えられる。なお「家庭責任のための保全措置」は男性にも適用される。日本では免除者の国民年金は別である。拠出を要しない3号被保険者もクレジットの一種と考えられる。さらに1994年の改正で、1995年4月より育児期間中の本人負担の厚生年金保険料が免除されることとなった。これもクレジット賦与の一種の変形と考えられる。
- 9) 16歳以上65歳(女性は60歳)未満のイギリス居住者は保険料拠出の義務がある。  
第一種保険料は被用者に課せられる保険料

- で、労使折半による。第一種保険料は所得税とともに源泉徴収される。第一種保険料を納付した者はすべての保険給付の資格が与えられる。既婚女性および寡婦の減額拠出をしている者は第一種保険料の支払義務がある。第二種保険料は一定額以上の所得(1993年～94年で3,140ポンド以上)のある自営業者に課せられる定額保険料である。保険料は以前の印紙税方式が廃止され、口座引落しまたは4半期ごとの請求書にもとづく振込み方式となっている。これにより失業給付、業務災害給付および国の所得比例年金を除く給付を受けられる。その他に第三種および第四種保険料がある。
- 10) 日本の在職老齢年金に相当するものは公的年金にはなく、支給開始年齢前の年金は職域年金が受け皿になっている。すなわち受給は退職ではなく、支給開始年齢に達することである。
- 11) Hancock and Weir, 'The Changing Contribution of the Basic State Pension Towards Pensioners' Incomes in Great Britain', *ibid.*, p. 6.
- 12) 既婚女性が①失業・疾病給付の請求権はないが、拠出しない免除措置を受けるか、②拠出するが失業・疾病給付は減額されるか、のいずれかを選択できるものである。
- 13) Tony Novak, *Poverty and the State, An Historical Sociology*, 1988, p. 197.
- 14) もっとも対策はとられた。拠出収入下限のところでの拠出のジャンプによる負のインセンティブの防止と低所得者層の負担軽減のため、1985年に改革がなされている。この改革で最低保険料率を9%から5%に引き下げ、労働者に3つの段階の負担率(5%, 7%, 9%), 雇主に4つの段階の負担率(5%, 7%, 9%, 10.45%)にし、雇主の拠出の上限を廃止した。その後、1989年改革で、まずノッチ(notch 刻み)のないように変更した。同時に収入があるときの拠出の上限を緩和するために、拠出方式を現在の限界税率方式に変更し、拠出収入下限は基礎控除のような機能を果たすようにした。しかし問題は残っている。国民保険加入において既婚女性が労働時間調整を行う可能性が存在していることである。1989年改正で、労働者拠出のノッチはなくなったが、雇主の拠出構造は変えられていない。それゆえ、いまだ下限以下の所得のパートタイマーが多い。
- 15) 女性パートタイマーの賃金を年齢別にみると、30～40歳台で他の年齢層より高い。週あたり収入では40歳台、時間あたり収入では30歳台がもっとも高い。(脇坂明「英国のパートタイマー」JIL資料シリーズ, No. 43, 『諸外国のパートタイム労働の実態と対策』日本労働研究機構, 1994, 142頁。)
- 16) Diether Döring, Richard Hauser, Gabriele Rolf and Frank Tibitanzl, 'Old age security for women in the twelve EC countries,' *Journal of European Social Policy*, Vol. 4 Number 1, 1994, p. 15.
- 17) Hancock and Weir, *ibid.*, p. 11.
- 18) Paul Johnson and Jane Falkingham, 'Is there a Future for the Beveridge Pension Scheme?' *Social Security: 50 years after Beveridge*, Vol. 4. 1992. (ヨーク大学での50周年記念祭のもの)
- 19) チリの制度(スイス・チランポール)については、拙稿「わが国における年金制度と各国における年金制度」『季刊行政管理, 一高齢社会一年金問題を考える一』1994年夏, 45巻第2号(通巻377号)東京都職員研修所, 56～7頁参照。Swiss Chilanpore 案の一環としてとりあげられている。
- 20) これらについては拙著『イギリスの企業年金』(文研叢書1), 生命保険文化研究所, 1987年, を参照されたい。
- 21) マクスウェル問題については Pension Law Reform, *The Report of the Pension Law Review Committee*, Vol. 1, cm. 2342-I, 1993, pp. 358-60.
- 22) *ibid.*, cm. 2594-I, p. 198.
- 23) Security, Equality, Choice: *The Future for Pensions* Vol. 1, 1994, p. 17. なお、宮崎 尚「英国の現状と企業年金改革の白書II」『企業年金』1994, 10, 24～7頁参照。
- 24) *ibid.*, pp. 22-3.

(かしはら・あきら 神戸学院大学教授)