

# 男女共同参画社会基本法施行10年と社会政策の課題

## —ジェンダーの視点から

塩田 咲子

### A Review of the Basic Act for Gender-Equal Society after Ten Years and Social Political Issues from the Perspective of Gender Equality

Sakiko SHIOTA

#### 要 旨

本稿では、男女共同参画社会基本法の施行から10年が過ぎて、その実現を困難にしている雇用や税・社会保障など社会政策における現状と課題について、ジェンダーの視点から検討した。

まず、雇用の平等を改善するには、女性の就業継続が重要であることから、労働基準法や雇用機会均等法の母性保護、改正育児・介護休業法の進展状況を紹介し、そのいっそうの普及が課題となっていることを指摘した。またこの間、男女間賃金格差の縮小に寄与できるパートタイム労働法や派遣労働法の改正など、女性比率の高いこうした非正規雇用の労働条件を改善する方向も見られた。

このように、この10年ほどで、雇用政策における平等に向けての改善は少しなりとも進んだものの、税・社会保障の分野におけるジェンダー平等は進展しなかった。たとえば、男女がどのようなライフスタイルを選んでも中立な制度であるべき税や社会保障政策では、配偶者特別控除が廃止されたにとどまり、働く女性に不利な配偶者控除、年金制度の第3号の維持や遺族年金など、問題は残されたままである。

多様な世帯が出現せざるをえない超高齢社会においては、「専業主婦世帯モデル」から脱却した雇用と税・社会保障におけるジェンダー平等な社会政策の課題は、今後も重要になってゆくだろう。

キーワード：ジェンダー、専業主婦世帯モデル、継続就業、配偶者控除、年金制度の不平等

## Summary

Ten years has passed since the Basic Act for Gender-Equal Society was enforced. This paper reviewed from the perspective of gender equality the current situation and issues of social policies including employment, taxation and social security, which makes implementation of the Act difficult.

Firstly, the author introduced progress in the Labor Standards Law, maternal protection in the Equal Employment Opportunity Law and the revised Child Care and Family Care Leave Law and suggested that these laws should be widespread because continued female employment is required for improvement of equal employment opportunity. Some efforts could be seen also in implementation of the Part-Time Workers Law and the revised Temporary Staffing Service Law to improve work conditions for irregular employers consisting of more females; these laws contribute to reduced wage gap between males and females.

Thus, small progress has been made in improvement in equality of the employment policies but no progress has been made in gender equality in tax and social security fields within these 10 years. For example, tax and social security policies should have neutral systems for both males and females regardless of their lifestyle. Special tax exemption for spouse was abolished but most of disadvantageous issues to females, including marital deduction, pension plan No. 3 and bereaved family pension, remained unsolved.

Required to turn away from “model represented by households with full-time homemakers”, challenges in gender equal social policies would be increasingly important to achieve employment, taxation and social security in the super-aging society consisting of various types of households.

Keywords : gender, model represented by households with full-time homemakers,  
continued employment, special tax exemptions for spouse, pension inequality

## はじめに

男女共同参画社会とは、人権尊重の理念を社会に深く根づかせ、真の男女平等、すなわち女性と男性が、社会的・文化的に形成された性別（ジェンダー）に縛られず、各人の個性に基づいて共同参画する社会（1996年7月に男女共同参画審議会が総理大臣に提出した答申である男女共同参画ビジョンによる）である。その実現を目指すための法律である男女共同参画社会基本法(以

下、男女参画基本法と略す)が1999年6月に成立・施行されて、2010年の今日で、ほぼ10年が過ぎた。

そして、2010年末に閣議決定される予定の第3次男女共同参画計画では、2010年6月の総理大臣答申において、「10年たっても、男女共同参画社会は実現していない」との反省が明記された。その上で、諸外国に比べて、とりわけ遅れている男女の平等進展を加速するべく、長時間労働の抑制、仕事と家庭の両立支援、女性の仕事の質の向上、女性が働き続けられる環境整備、パートと正社員の格差是正(同一価値労働同一賃金)などのほか、共働き世帯が専業主婦世帯を上回っているにもかかわらず(08年度、前者は1011万世帯、後者は825万世帯)、税・社会保障制度が専業主婦世帯を標準に設計されたままであることを指摘した。もはや共働き世帯が標準となっている社会において、いまだに税・社会保障制度は専業主婦世帯が標準モデルだったときのままであるというわけである。これら平等雇用と税・社会保障の政策分野は、いずれも社会政策の主要な分野である。

そもそも、この男女参画基本法は、次のような5点の条項を基本理念として構成されていた。第三条、男女が性別による差別的取扱いを受けないこと等男女の人権の尊重、第四条、社会制度・慣行が男女の社会における活動の選択に対して及ぼす影響を中立なものとするよう配慮、第五条、国・地方公共団体または民間団体の政策・方針の立案および決定への男女共同参画、第六条、家庭生活における活動と他の活動の両立、そして第七条の国際協調である<sup>(1)</sup>。

第3次男女共同参画計画で強調された事項は、第四条、第五条、第六条にかかわる雇用と税・社会保険など社会政策の主要分野である。そこで、本稿では、この10年にわたって、これら社会政策において、どのような進展があったのか、なかったのかを検証し、今後の課題について考えてゆくことにする。したがって、本稿で対象とする社会政策の範囲はジェンダー平等にかかわる雇用政策と税・社会保障の分野となる。

なお、本論に入る前に、この政策分野における日本の政策矛盾について確認しておきたい。それは、1985年、男女雇用機会均等法が成立し、女性が働く社会へと向かった同じ年に、配偶者控除や医療保険における専業主婦世帯に有利な制度が残されただけでなく、新たに、年金における国民年金第3号被保険者制度の創設で、専業主婦など会社員や公務員の夫(国民年金第2号被保険者)に扶養される妻たちへの優遇が開始されたことである。また、均等法施行の年には、労働者派遣法が解禁されて、女性たちに多い16業種が派遣という働き方として認可されたことである。つまりは、雇用の機会均等政策と同じ時期に、従来から問題とされてきたパートタイム労働に加えて、派遣という非正規労働の登場によって、雇用における男女の平等に新たな問題をもたらす制度が始まったわけである。さらに1987年10月、税制において、1961年以降の配偶者控除を維持したまま、専業主婦世帯をいっそう有利にする配偶者特別控除制度が創設され、働く女性を支援するのでもなく、共働きや単身世帯に中立でもない政策が開始されたのである。

したがって、本稿では、こうした相矛盾する雇用政策と税・社会保障(とりわけ年金保険政策)

の推移と課題についてジェンダーの視点から読み解いてゆくことになる。

## 1 雇用平等の現状と課題

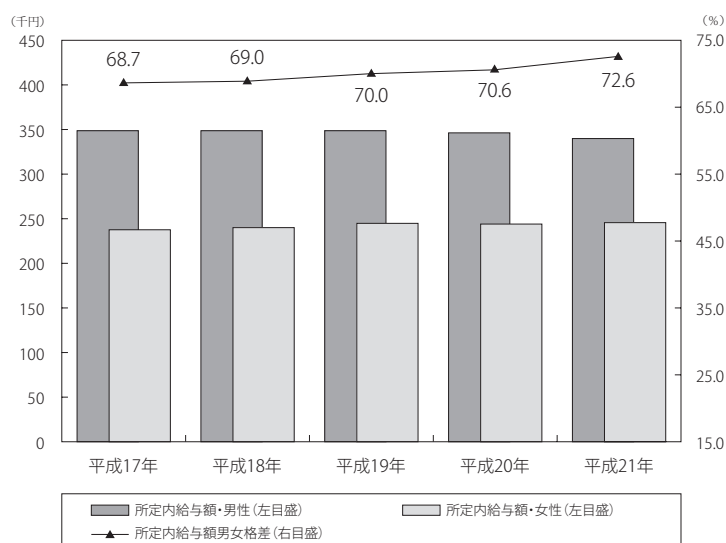
### (1) 賃金格差とその是正方法

雇用の平等を示す重要な指標は、賃金の格差であるが、2009年度版「女性労働の分析」（厚生労働省）によれば、短時間労働者を除く一般労働者の男女間賃金格差は72.6で、ここ5年ほどを見ても、さほどの向上は見られない（図表1）。

2002年11月厚生労働省は、「男女間の賃金格差問題に関する研究会報告」を取りまとめ、この報告に基づいて、2003年4月に「男女間の賃金格差解消のための賃金管理および雇用管理改善方針に係るガイドライン」を作成している。報告書の要点は、以下の3点である。

- ①わが国の男女賃金格差（一般労働者の男女間所定内給与格差）は、長期的には縮小傾向にあるが国際的に見て格差はおおきい。
- ②男女間賃金格差の発生原因のうち最大の要因は男女間の職階の差であり、これには勤続年数の差も影響している。また、家族手当などの差もある。
- ③男女間賃金格差は賃金格差そのものの問題というよりは、人事評価を含めた賃金制度の運用の面や職場における業務の与え方の積み重ねや配置のあり方など、雇用管理面における問題

図表1 一般労働者の正社員・正職員の所定内給与額及び男女賃金格差の推移



出所) 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」  
 厚生労働省雇用均等・児童家庭局編「女性労働の分析 2009年」  
 21世紀職業財団、2010年5月、27頁

に起因していることが多い。

こうした指摘のもとづいてガイドラインが作成されたのであるが、ここでは、雇用政策の観点から、職階の差に関与している勤続年数について取り上げる。一定の勤続年数が日本では、職階に大きく影響しており、そのためには勤続年数の伸びが重要になってくるからである。

そこでまず、女性の勤続年数をのばす上で不可欠な出産・育児期の継続就業の政策を検討する。実際、女性の就業継続の状況には、1990年から15年間ほどみても、ほとんど変化がないという調査結果もある（国立社会保障・人口問題研究所「第13回出生動向基本調査（夫婦関係）」）。

次に、長年、男女間格差の大きな要因とされてきたパートタイム労働や派遣など非正規雇用にかかわる政策を見る。これら代表的な非正規雇用に女性が多く働いていることが、全体的な男女間格差の大きな要因の一つとなっているからである。

継続就業を支援する政策には、男女雇用機会均等法（以下、均等法と略）における母性健康管理、労働基準法の産前産後の休暇、そして育児・介護休業法が挙げられる。また、継続して働き続けようという意欲を高めるには、女性が目標なり、やりがいのある地位や配属先などを得ることも重要であって、これらについては、ポジティブアクション推進の取り組みがある。

そこで以下に、女性が継続就業してゆくための政策を見てゆく。なお、継続就業として重要なワーク・ライフ・バランスについてはすでに論じたので参照していただきたい<sup>(2)</sup>。

まず、均等法に定める母性健康管理には、「妊娠中および出産後の健康管理に関する措置」として通院休暇、通勤緩和、妊娠障害休暇が認められている（均等法、第12条、第13条）。そして、これらの権利を使った場合、賃金などで不利益な取り扱いをしてはいけないことになっている。たとえば、その後の昇給や賞与のカットなどがあるが、これらは、日本シェーリング事件で「公序良俗に反する」として無効の判決が出ている<sup>(3)</sup>。

次に重要なのは、労働基準法に定められた産前産後の休業である。産前6週、産後8週の休暇で、この間、給与がなくとも、健康保険のほうから出産手当金として標準報酬日額の3分の2に相当する賃金が支払われる。また被保険者には「出産育児一時金」が、その被扶養者には同額の「家族出産育児一時金」が出る。被扶養の妻の保護は働く女性と同等なのである。また、この休業中とその後の30日間は、企業経営の都合などいかなる理由があっても解雇できないのであって、均等法では、1年を経過しない女性労働者の解雇は事業主が他の正当な理由を証明しない限り民事上、無効となっているように、今日では妊娠・出産に関しては労働基準法と均等法で二重に保護されている。

なお、労働基準法における一般女性保護は1999年4月から禁止されているが、妊産婦にかかわる保護はある。すなわち抗内業務の就業制限と危険有害業務の就業制限、軽易な業務への転換、そして変形労働時間制、時間外・休日労働・深夜業の制限、禁止などである。

さて今日、継続就業に不可欠なのは、育児・介護休業法に基づく企業の制度を活用できるか否かにある（平成20年度の厚生労働省・雇用均等調査では、育児休業制度規定のある事業所は10

月時点で66.4%)。育児休業制度の普及を促進させる育児・介護休業法は、1991年育児休業法として成立し、その後育児・介護休業法となって、幾度かの改正を経て、2010年6月30日から最も新しい改正育児・介護休業法が施行されるにいたっている。

以下、主たる改正の経緯をみたらうえで、出産育児期の継続就業に不可欠な育児休業に焦点を当て、その改正点や、近年の育児休業の実情や効果について検討してゆこう。

2005年4月1日より施行された改正育児・介護休業法の要点は、まず子どもが1才になっても保育所に入所できない場合など育児休業を6ヶ月延長できること、次に子どもの看護休暇が創設されたこと、そしてパートや派遣など有期の雇用者にも要件が満たされれば、取得が可能になったことである。こうした改正の背景には以下のような問題があり、その改善が求められていた。

保育所不足で育児休業が終わっても子供を保育園に預けられず、やむを得ず仕事をやめなければならない事態が生じてきたこと（待機児童の問題がクローズアップされた）や、経済・雇用状況の悪化や非正社員の増加がパートタイマーの若年化をもたらし、有期雇用でも妊娠出産育児の時期に継続就業の必要性が高まったこと、そして病気の子供をみてくれる場がなかったことである。

一方、この間、少子化が予想以上に進み、女性が子供を産んだ後も育児と仕事を両立して継続就業するには、男性の働き方を見直すことの重要性、また父親が育児にかかわることの重要性が認識され、法改正が行われた。この点に注目して改正された育児・介護休業法が、2010年6月30日より施行されたもので、その要点は以下の3点にある。

まず、子が3歳まで短時間勤務が可能になったうえに、所定外労働時間の免除が義務化されたことである。次に、父の育児休業・休暇を促進するため、父母がともに休暇をとる場合は1年2ヶ月に延長できるようになったこと、および専業主婦家庭の夫にも育児休暇の取得が可能になったことである。そして、子どもが二人以上（小学校就学前の子）の場合、看護休暇を年間10日取れるようになった。

この改正による影響は大きく、これらを活用してゆけるかが、仕事と育児の両立や継続就業に影響を及ぼすと考えられる。重要なポイントとなるのは、3歳未満の子どもを持つ社員が1日6時間の短時間勤務を望んで申し出たとき、勤務先企業は原則拒否できないことである。当面は従業員が101人以上の企業が適用されるが、2年後にはすべての企業に制度の導入が義務付けられることになっている。

しかも、この活用を促進するべく21世紀職業財団が窓口となって、事業主に「仕事と育児・介護の両立支援制度助成金」が出される。たとえば、育児休業取得者の代替要員を確保し育児取得者を現職などに復帰させた事業主、休業中に「職場復帰プログラム」を実施する事業主、短時間勤務制度を設け利用者が生じたときの事業主などに、助成金が支払われる。

また、休業中の所得保障については、従来から雇用保険のほうから給付されてきている。2009年の雇用保険法の改正で、2010年4月1日以降に育児休業を取得したものには、休業前の



賃金月額50%が休業期間中に支払われる。ただし、これは最低保障であって、労使協定などで、これを上回って賃金が支払われることは歓迎される。なお、賃金支払いが月額80%をこえた場合には、雇用保険からの支給はなくなる。この休業期間の健康保険料と医療保険料についても、幾度かの改正を経て、今日では、労働者負担だけでなく、事業者負担も免除されている。そして、この免除期間は、支払ったこととして給付に反映する。

## (2) 継続就業—育児・介護休業法の活用実態と課題

2008年10月の厚生労働省調査によれば、育児・介護休業制度を導入している従業員100人超の企業は73.2%で、継続就業している女性の育児休業取得率は90.1%に上っているものの、第1子出産を機に約7割の女性が離職しており、男性の育児休業取得率は1.23%でしかない。そこで同省は、出産後も継続勤務できるよう、出産を機に解雇される事態を防ぐべく、いわゆる「産休切り」をした企業について企業名を公表し、育児をする男性を応援するサイト、「イクメンの星」を立ち上げ、登録者の増加に努めている（2010年6月現在、登録者150名）。

また、3歳未満の子を持つ従業員が利用できる短時間勤務（1日6時間）の導入が企業の義務になったことから、厚生労働省では、「短時間正社員制度導入支援ナビ」をオープンしている<sup>(4)</sup>。

では、子育て中の女性社員はどんなことを望んでいるのだろうか。厚生労働省「子育て期の男女への仕事と子育ての両立に関するアンケート調査」（2009年2月調査）では、最も多いのは、始業・終業時間が一定の通常業務、次いで短時間・短日勤務、そしてフレックスタイム勤務となっている。つまりは、まずは残業時間のない通常勤務を望むものが多いことは重要で、やはり、日本の総労働時間を長くしている残業時間の問題は避けて通れない。政府が取り組む課題として、労働時間の一日あたりの最高時間を定めるなり、労働時間を規制する法律が必要なことを確認しておきたい。その上で、今回の育児・介護休業法改正の意義は、この短時間勤務を企業に義務付けたことにあるので、その実態をいくつかの会社事例から見ておこう。

ただし、ここに紹介するのは、まだまだ先進的な企業事例である。というのも厚生労働省の2008年度の雇用均等基本調査によれば、企業の38.9%が短時間勤務制度を導入している段階で、しかも「利用者なし」とする企業が48.8%で、「利用者あり」の46.0%を上回っているのが現状だからである。

商社の丸紅では、ここ数年、子育てのために短時間勤務を利用する社員が総合職の女性や男性社員にも広がっているという。人事部の鹿島課長は、働く時間が制限される中で、いかに成果をあげ本人も成長するかが重要だとしている。同社では、短時間勤務者にも通常の成果が求められ、その代わりキャリアにマイナスにならない仕組みづくりが課題になっている。利用者もこれを前向きに捉え、実際に短時間勤務を利用しているリスクマネジメント部の総合職、石田美智子さん（34歳）は仕事の効率アップに懸命で、「時間はかかっても、いずれ海外勤務を経験したい」と話す<sup>(5)</sup>。

製薬会社のファイザーは、09年7月から短縮勤務制度を営業職である医療情報担当者（MR）にも導入した。というのも、すでにMRの採用の半数は女性になっているので、人材を失わないためにも必要だと判断したからだ。勤務時間は所定の8割だが、1カ月単位の時間管理なので、毎日の都合に合わせて勤務時間を変えられる。給料はフルタイムの7割程度に設定されているが、営業目標は通常勤務と同じだから厳しい面もある。また、他の社員にも配慮して、夜間の仕事などは短縮勤務者と組む同僚が補うが、その分、同僚には加点して評価するルールをとり入れた。接待を減らすなど会社全体で長時間労働の是正も進めている<sup>(6)</sup>。

これらの事例からは、短時間勤務の中心が事務職だった時期から、営業や総合職にまで広がっていること、そして、残業が当たり前の総合職というイメージを払拭し、時間管理がルーズになりがちな営業職の長時間労働の是正など、残業時間が日常化している企業風土に改善を求める効果もうかがえるのである。育児・介護休業法の効果は、会社全体のワーク・ライフ・バランスの促進にもつながっているといえよう。

ところで、育児・介護休業法の指針には、育児休業をとったことで、「昇進・昇格の人事考課において不利益な評価を行うこと」を禁止している。たとえば、「昇進昇格に必要な評価積み上げが育休でゼロにされ、1年の育休で一律に3年遅れる」というような制度が挙げられている。というのも全国の労働局には、2009年度で1657件と前年度の3割増にもなるほど、不利益な取り扱いの相談が寄せられているからだ。育児休業による解雇や降格、パートタイムへの変更の強要、あるいは退職勧奨までである<sup>(7)</sup>。そんな状況の中、育児休業を取った社員の評価に工夫する企業も出てきている。いくつかの事例を紹介しよう<sup>(8)</sup>。

情報関連会社NTTデータでは、06年に新制度を取り入れて、育児休業を取った社員の評価を6カ月未満なら「普通」ランクと評価し、6ヶ月以上は評価をつけないが昇進昇格に配慮して在職年月に数える。これらの基準は全社員に公表してもいる。また01年という早い時期に、帝人では、育児休業中は休み前の評価を踏まえて昇給を判断する制度を導入し、10年4月には昇給昇進に必須の研修の一部を、育児休業中の通信教育での受講を可とすることも取り入れ、子供を持つ管理職女性が増加している。そのほか、東日本旅客鉄道は06年に、指定の通信講座を終了すれば1講座につき3ヶ月在籍したとみなす制度を、ソニーの場合は、育児休業中に条件付で在宅勤務を認めている。

ただ、導入企業からは「使いたいけれど使えない」との声も上がっているという<sup>(9)</sup>。三菱UFJリサーチ&コンサルティングの調査「2008年度子育て期の男女へのアンケート」（09年2月）によれば、利用しなかった会社員約2000人にその理由を尋ねたところ、最も多かったのは、「職場に迷惑がかかる」（38.4%）だった。たしかに、短時間勤務制度を導入した東京都内の企業で働く会社員の中には利用者が出ても人員の補充はないので残業が増えたと不満をもらす例や、育児休業と短時間勤務を利用して働きながら子供を育ててきた大阪府の女性会社員は、子供が3歳になるまで利用できたのに1才になったときに短時間勤務からフルタイム勤務に切り替えたのは



「子育てのためには不可欠な仕組み。ただ同僚に負担もかかるし、キャリアを築く制約にもなる。長く続けない方がいい」と考えたからだ。

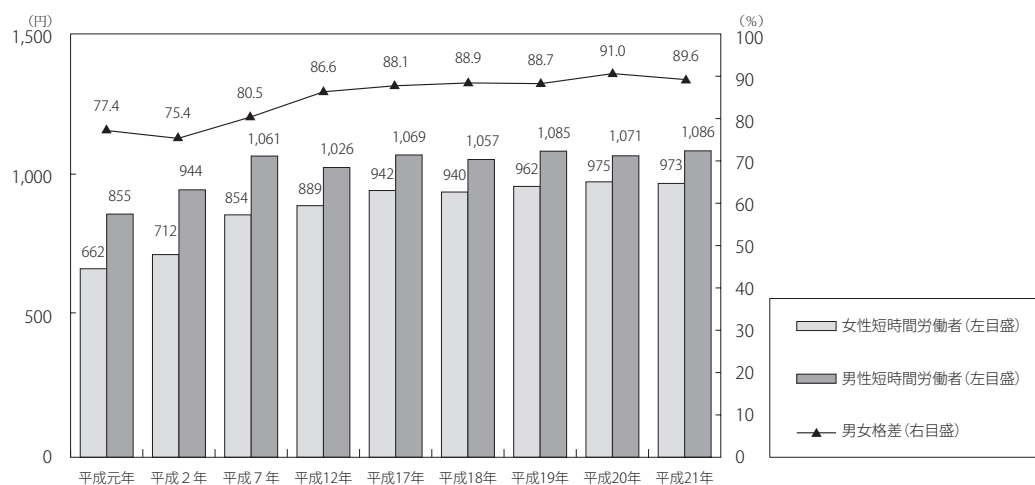
こうした事例からすれば、代替要員を配置するとか、多様な勤務を子育て期以外の社員にも提供するなど、全体としての労働時間、とりわけ残業時間の削減や柔軟な時間配分など、企業それぞれの工夫が望まれる。短時間勤務を取る社員だけが職場から浮き上がることのないよう、他の社員の不公平感をなくして、やる気を出させてゆくしくみが各企業に問われてゆくことになるだろう。

### (3) パートタイム労働法の改正と効果

賃金における男女間格差は、図表2を見るとおり、パートタイム労働者（短時間労働者）においてもここ数年、格差の縮小は小さく、2009年には前年より格差がむしろ開いている。こうした賃金格差の是正を含め、パートタイム労働の改善に寄与してきたのが、パートタイム労働法（正式には短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律）であった。

パートタイム労働法は、1993年にはじめて制定されたが、抜本的改正といわれるのが、2008年4月1日施行の改正であった。この間、パートタイム労働の質の大きな変化を背景に幾度か法改正の機会があったが、使用者側の反対が強く、「指針」の改正に終わっていた。2008年の改正の背景には、1997年以降、正社員の減少と非正社員の増加という状況が続き、雇用者全体の25%以上がパートタイマーになったこと、またパートの中には、単身の男女や、シングルマザーなど家計を維持しなければならない者も増え、役職者や基幹部門に従事するパートも出てきたこ

図表2 短時間労働者の1時間当たり所定内給与額と男女間賃金格差の推移



出所) 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」

厚生労働省雇用均等・児童家庭局編「女性労働の分析 2009年」21世紀職業財団、2010年5月、35頁

とが挙げられる。つまりは、家計補助としてのパートタイマーという捉え方はすでに過去のものになってきているのである。しかも、依然として男女比率はその7割が女性であることから、男女の平等にはパートタイマーの処遇の改善はいまだに大きな課題となっている。そこで、今回改正のポイントを見てみよう。

第1のポイントは、「通常の労働者との均衡の取れた待遇の確保等を図り」という規定が、努力義務ではあれ事業主の責務として新たに法律に明記されたことである。この「均衡待遇」は、2002年7月に出たパートタイム労働研究会最終報告「パート労働の課題と対応の方向性」で強調されたが、この時点では法の改正にまで行かず、2003年10月の指針改正に重要事項として加えられたものである。

第2のポイントは、労働条件に関する事項、たとえば「昇給の有無」「退職手当の有無」「賞与の有無」などを文書で明示することである。

第3のポイントは、「通常の労働者と同視すべき短時間労働者」に対しては賃金の決定、教育訓練の実施、福利厚生施設の利用その他の待遇について「差別的取扱いの禁止」が法律上の義務として明記されたことである。ただし、この「同視すべき」かの判断は以下の3要件が必要で、実際の適用は非常に狭い範囲になると見られている<sup>(10)</sup>。つまり、3要件とは、①実際に従事している業務と、その業務に伴う責任の程度まで含めて判断する、②転勤の有無、転職の範囲、職務内容の変更・配置の変更の有無を比較する、③期間の定めのない労働契約を結んでいることが要件だが、期間の定めがあっても反復更新により期間の定めのない労働契約と同視することが社会通念上相当と認められるものも含む、である。

第4のポイントは、通常の労働者（正社員）へ転換する機会の整備が事業主の義務になったことから、以下のいずれかの措置を講ずることが義務付けられたことである。①通常の労働者を募集する場合、その募集内容をすでに雇っているパートタイム労働者に周知する。②通常の労働者のポストを社内公募する場合、すでに雇っているパートタイム労働者にも応募する機会を与える。③パートタイム労働者が通常の労働者へ転換するための試験制度を設けるなど、転換制度を導入する。④その他通常の労働者への転換を推進するための措置。

第5のポイントは、雇い入れ後、パートタイム労働者から待遇の決定に当たって考慮した事項を、求めに応じて事業主は説明することが義務付けられたことである。

以上は、正社員との賃金格差の是正やパートタイムからフルタイムへの転換など、日本がまだ批准していないILOの175号条約である「パートタイム労働に関する条約」における均等待遇やフルタイムとパートタイムとの相互転換に一步でも近づいたといえよう。ただし、日本の賃金体系が時間単位や職種単位で決定されていない場合が多いので、第3のポイントを「同一価値労働同一賃金」の見地から一般パートタイマーに適用してゆくのは難しいのが現状であろう<sup>(11)</sup>。

では改正パートタイム労働法が労使にどのような影響を与えているのか、2009年度パートタイム労働法の施行状況を都道府県労働局雇用均等室への相談件数から見てみよう<sup>(12)</sup>。短時間労働

働者側からの相談と事業主からの相談とで若干の違いが見られる。共通して多いのは「年休、解雇、社会保険など」であるが（労働側44.7%、事業主側30.1%）、労働側で多いのが「労働条件の文書交付等」（9.7%）や「待遇に関する説明」（9.4%）について「差別的取扱いの禁止」（7.6%）「賃金」（7.3%）「通常労働者への転換」（7.3%）だったのに対して、事業主の側では、多いのは「通常の労働者への転換」（18.1%）「労働条件の文書交付等」（14.8%）で、「待遇に関する説明」は2.8%と低かった。今回の改正が、パートタイム労働者自身の待遇改善への意識の向上に反映してゆくことが望まれる。なお、労使ともに関心の高い社会保険については、次節で検討することにする。

また、女性割合の高い派遣労働については、相次ぐ規制緩和で、いわゆる派遣切りや違法な日雇い派遣の問題などが社会問題となったことから、労働者派遣法改正の動きがある。労働者派遣事業所の派遣社員に占める女性の割合は依然として高く、2009年の総務省統計局「労働力調査」によれば、男性37万人に対して女性が72万人と、男性の約2倍になる。そこで近時の派遣法改正の動きにも触れておきたい。

政府は、2010年4月6日、第174国会に労働者派遣法改正案を上程したが、その主たる内容は以下の3点である。①事業規制の強化で、登録型派遣・製造業派遣・日雇派遣を原則禁止すること、②派遣労働者の無期雇用化や待遇の改善で、派遣元事業主に、一定の有期雇用の派遣労働者につき無期雇用への転換推進措置を努力義務化し、派遣労働者の賃金等の決定にあたっては同種の業務に従事する派遣先の労働者との均衡を考慮すること、派遣料金と派遣労働者の賃金の差額の派遣料金に占める割合（いわゆるマージン率）などの情報公開を義務化すること、また雇い入れの際には、派遣労働者に対して、一人当たりの派遣料金を明示することなど、③違法派遣に対する迅速・的確な対処で、違法派遣の場合には、派遣先が派遣労働者に対し労働契約を申し込んだものとみなすこと、である。

いずれも、派遣労働者の保護や雇用の安定、また処遇の均等化などが盛り込まれ、今後、法改正の実現が期待されるが、ジェンダーの視点からすれば派遣の原則禁止から、「専門26業種」が除外されている点で問題もある。というのも、この26業種には、事務用機器操作や通訳・翻訳・速記、秘書、案内・受付、ファイリング、デモンストレーション、インテリアコーディネーション、さらには書籍等の制作・編集など、「女性職」とも言われるほど女性が多く従事している業種が入っているからである。こうした派遣禁止から除外される専門業種の見直しも課題であろう<sup>(13)</sup>。

## 2 税・社会保障制度の問題と課題

男女共同参画社会基本法（以下、男女参画基本法）にもとづく「男女共同参画基本計画」の第二分野には、男女共同参画の視点に立った社会制度・慣行の見直し、意識の改革があげられている。このうち、社会政策にかかわる制度とは、税制であり、社会保障、とりわけ年金など社会保障におけるジェンダー不平等の問題であった。そこで、これらの問題がこの間どのように改善されたのか、されなかったのかを踏まえて、それぞれの政策的課題を検討してゆきたい。

### （1）税制の現状と課題—配偶者控除をめぐる

男女参画基本法の成立後、男女共同参画会議が設置され、そのもとに影響調査専門調査会が発足し、男女のライフスタイルの選択に中立でない現行の制度や慣行についての検討が開始された。2004年7月21日の報告書<sup>(14)</sup>には、発足以降の検討事項とその推移が総括されている。

税制の中で、専業主婦世帯に有利で単身や共働き世帯には不利であることからライフスタイル選択に中立的でない指摘されてきたのは、所得税における配偶者控除と配偶者特別控除であった。そのため、影響調査専門調査会は、この制度の縮小・廃止を提言していた。

これらの提言のなかで、配偶者特別控除についての見直しが2003年度の税制改正で実現した。すなわち、配偶者控除に上乗せして適用されていた配偶者特別控除の廃止である。この結果、無業の専業主婦世帯に有利だった税制が改善され、上乗せ部分以外の配偶者特別控除を残すことで103万円を越す年収のパートタイマーにおける税制上の不利益回避を維持した。そして、この廃止部分の財源、約2500億円が2004年度予算において、児童手当の支給対象年齢の引き上げ、不妊治療の経済的支援、待機児童解消策にあてられたのである。

2009年7月の衆議院選挙で政権が交代し、民主党政権は、「控除から手当てへ」の方針の下、税制の見直しを行った。これは、税の控除を廃止・縮小して給付手当てを手厚くすることで所得の高いものから所得の低いものへの税による所得の再分配を進めることになった。所得税と社会手当によって社会保障における所得再分配機能を高めることでもある。

そして同年12月3日、政府税制調査会は2010年度税制改正の方向を固めた。まず、子ども手当の創設に伴い、所得税と住民税における成年扶養控除をいずれも縮小する。そして配偶者控除や高校・大学生がいる世帯向けの特定扶養控除は維持することとした。2010年4月から高校授業料が無償化され、6月には子ども手当の支給が開始された。子ども手当と引き換えに、その財源となる所得税の年少扶養控除（15歳以下の子どもの扶養控除）の段階的廃止は2011年1月分から、住民税のほうは2012年6月分からになる。

なお、配偶者控除や成年扶養控除の未廃止部分については、2011年度の税制改正論議にもちこされた。この配偶者控除については、女性の就業をめぐる中立性を損なうとして、かねて指

摘されてきているので、2011年度の税制改正の動きが注目されているのである。

なお、共働き世帯が主婦専業主帯を上回り、待機児童がいまだに解消されずにむしろ増加している自治体もある状況からすれば、配偶者控除の廃止で得られる財源を保育サービスに向けることなども課題といえよう。

## (2) 社会保障の現状と課題—年金改革をめぐって

医療、年金、介護あるいは児童手当や生活保護など広範囲にわたる社会保障制度の中で、女性の就業に不利益を与え、女性が働くか否かに中立でないと最も批判されているのが年金制度である。そこで、ここでは公的年金保険の中にあるジェンダー不平等の問題を中心に検討してゆく。

男女共同参画会議の影響調査専門調査会が、ライフスタイルの選択に中立でないとして、年金保険の見直しについて提言してきたのは、以下の事項であった<sup>(15)</sup>。

- ①短時間労働者への厚生年金の適用拡大
- ②第3号被保険者制度の見直し（特に就業調整の原因と指摘される第2号被保険者と第3号被保険者の間の関係見直しが課題）
- ③自ら負担した保険料ができる限り給付に反映される方向での厚生年金の改善
- ④若年の遺族配偶者の受給要件に存在する男女の差の是正
- ⑤所得分割制度の導入（離婚時の年金分割についても、所得分割への過渡的な措置として並行して検討を進めるべき）

これらを検討すると、同意しがたい点もある。まず、①の短時間労働者への適用であるが、これには、二面性があって、適用範囲によっては、年金財政上不可能ではないかと考えるからである。以下に説明しよう。

現状の制度においては、短時間労働者のうち、夫ないしは妻が厚生年金もしくは共済年金加入者で本人の年収が130万円未満であれば、保険料を支払わなくても国民年金保険に加入できるが、そうでなければ自ら保険料を払って国民年金に加入しなければいけない。つまり、配偶者が会社員や公務員などの国民年金第2号であるかどうかによって不公平が生じているのである。配偶者が国民年金第2号ではない場合、年収に関係なく無業の妻（夫）でも保険料を支払わねばならない。

そもそもなぜ、国民年金第2号被保険者である会社員や公務員など被用者の被扶養配偶者、つまりは国民年金第3号被保険者であれば、保険料を支払わなくてよいかの合理的説明はない。「内助の功」とか「家事労働の評価」とか言われるが、それは間違いである。たとえば国民年金第1号とされる自営業の妻や夫の場合を考えてみればすぐにわかるだろう。こうした自営業などの配偶者であっても、家事や育児などはある。彼ら彼女らには「内助の功」や「家事労働の評価」は必要ないといえるのだろうか<sup>(16)</sup>。

したがって、合理的な根拠がない第3号被保険者の廃止を前提にしなければ、短時間労働者の



厚生年金への加入は論理的に難しい。第3号被保険者を維持したまま適用すれば、加入要件としての年取の範囲によっては財政上の困難も生じる。なぜならば、厚生年金の給付は、基礎年金に上乘せした報酬比例部分が付加されるから財政上マイナスになる可能性もあるからだ。主婦パートタイマーなど短時間労働者が厚生年金に加入すれば、たしかに保険料収入の上ではプラスの面があるが、給付の面では拠出保険料を超える給付が発生して、結果的に厚生年金の財政が破綻する可能性もあるからである<sup>(17)</sup>。

第3号の廃止を前提にすれば、提言の①、②も検討に値すると考える。第3号を廃止すれば、②で問題とされている第2号と第3号の間における扶養・被扶養関係も解消されるからだ。

③は、共働き女性の不利益が最も反映される遺族年金にかかわる問題である。専業主婦（夫が会社員・公務員で年収130万円未満の被扶養の妻も含む）の場合、夫が亡くなれば、夫の厚生年金の4分の3を遺族年金として受給できるのに対して、共働き世帯で保険料を払ってきた妻の場合、夫亡き後は、三つの選択肢がある。第一が自分の厚生年金、第二が自分と夫の遺族厚生年金を足した半分、第三が夫の遺族年金かのいずれかである。つまりは共働き世帯の妻は第一の自分の年金を選んだ場合か第二を選んだ場合は、払ってきた保険料も無駄にはならないが、第三を選べば払ってきた保険料はなんら給付に反映されないことになる。給与や勤続年数を反映した厚生年金は、女性の場合、夫の遺族年金のほうが自分自身の厚生年金額より高くなる可能性は少なくない。約8割もの女性が自身の年金を捨てて夫の遺族年金受給を選択している現状から、遺族年金の問題は働く女性には不利であって、この不利を解消できる設計が求められていたのである。

④は遺族年金の受給における男女の不平等である。すなわち、女性であれば、年齢に関係なく受給できるのに対して、男性には妻が死亡時に55歳以上という条件がついているからである。この男女間格差は大きい。女性の年齢が問われないのは、女性の就業が限定されていた時代の産物であり、女性の就業を抑制する機能がある。もはや年齢が高くなければ再就職もできる時代であるからこの見直しは必要であろう。

⑤は、死別の場合には手厚い遺族年金があるのに対し、離別にはなんら年金制度からのフォローがないことから提言されたと思われるが、所得分割までしてよいものかどうか疑問がある。この報告書が個人単位での年金設計を展望していることから見れば、所得分割への過渡的な措置として離婚時の年金分割を位置づけるのは矛盾している。夫の年金から分割してもらうことで生計を維持するより、自分自身の収入や年金額の上昇を展望することのほうが大切ではないかと考える。さてでは、このような提言が出された後、実際の年金改革はどのように進展したのだろうか。

### (3) 2004年年金改革の経緯と問題点—女性と年金をめぐる

2004年の年金改革に先立って、まずは女性と年金に関する諸問題を取り上げる「女性と年金検討会—女性のライフスタイルの変化に対応した年金の在り方に関する検討会」（以下、「女性と年金検討会」と略）が、厚生労働省の諮問機関として設置された。議論を重ねて、検討会は

2001年12月16日に「女性自身の貢献がみのる年金制度」と題する報告書を取りまとめた。報告書の名目は、専業主婦世帯を標準にした制度から、女性が働けば年金で報われる制度に変えるというものであった。しかし、最も重要で、かつ働く女性の時代へという将来展望からも注目されていた専業主婦（第3号被保険者）の保険料免除については、検討会でまとまらず廃止という提言にはならなかった。

しかし、この3号問題について「女性と年金検討会」は、10月3日時点では、「女性の就業を阻害するもの」として批判が強かった第3号被保険者についての改革案を発表していた。第一案は、夫の賃金の半分を妻の賃金とみなして保険料・年金を二分割する、第二案は、妻が自分の国民年金保険料を支払う、第三案は、妻分の国民年金保険料を夫から上乘せして徴収する、第四案は、妻の国民年金分の保険料を夫から報酬比例で上乘せ徴収、第五案は、保険料の免除を育児期間中に限定そして第六案は、保険料の上限をあげ高所得者の保険料を一律に引き上げる、となっている。

第3号被保険者制度ができる以前は、専業主婦も任意で国民保険料を支払っていたこと、また、その加入率も7割程度にまで達していたことから、また、妻の家事労働などの評価からしても夫から何らかの金銭要求は可能で、しかも「主婦は財布の紐を握っているという」日本の現状からしても、6案の中では、第二案が解決するには最も望ましいし、実現可能性も高いと考えられる。あるいは、せめて、育児労働の評価という点からして、第五案も有効である。

しかし、最終取りまとめの段階では、「女性と年金検討会」内において、第3号の保険料免除に関しては意見集約ができず結論は持ち越され、事実上、第3号の保険料免除は継続される方向となったのである。なぜ、第3号の保険料拠出に関する提案が最終段階で取り消されたのか、疑問は尽きない。

女性が働くことが報われないもう一つの重要点は、遺族年金の仕組みであった。この点について報告書は、働く妻が自分の厚生年金を得たうえで、遺族年金との合計が増えるように、併給基準を見直すとした。具体的には、妻本人の収入が夫の半分未満ならば、自分の厚生年金を捨てて遺族年金だけもらうことになって、結局、自分が支払ってきた保険料がまったく報われないしくみになっている現行制度を変えることである。

そこで報告書では、自分の厚生年金と夫の遺族年金との併給基準を、現行の半分から五分の三程度に引き上げることで、自分の厚生年金を捨てなくてもいい方向を提示し、逆に、遺族厚生年金だけを受け取る妻の受給額を現行の四分の三から五分の三に引き下げることで、勤務経験のない場合の年金水準を引き下げる案が提言されている。たしかに、この案であれば、報告書の表題どおり、働くことが報われる遺族年金の設計見直しといえよう。

また、「女性と年金検討会」の報告書で注目されたのは、パートタイム労働者の厚生年金適用の促進策と離婚時の年金分割の提言であった。まず、前者について検討しよう。

現在、パートタイマーの厚生年金加入要件は、就業時間が正社員の四分の三以上の場合であっ

て、この基準を引き下げること、より多くのパートタイマーの加入を促し厚生年金の保険料収入を増やす狙いもある。新たな基準は、就業時間が二分の一以上、年収65万円以上に引き下げる案が出されており、この案が実現すれば、約300万人近くのパートが加入するという試算もなされている。しかし、この案は、先述したように、加入による受給額の膨張を考えれば、厚生年金の財政問題にも波及しかねない。しかも、第3号の保険料が年収130万円未満であれば免除される制度が残ったままでは、実際に加入するかどうか、本人はもちろん事業主側の負担を考えれば、実効性に乏しいと考えざるを得ない。

次に、離婚時の年金分割については、夫に依存する世帯単位の年金から自分自身の年金を確保し引き上げてゆく方向が展望されている時代においては、むしろ逆行するのではないかと考える。たしかに、現状では、死別の場合には手厚い遺族年金が支給されるのに、離別すれば何も年金からは支給されない。同じ主婦でありながら、子育てや家事などに貢献しても大きな違いがあるのはおかしいという観点からすれば問題といえようが、そもそも、死別に限った手厚い遺族年金が問題となっているのであるから離別の場合にも年金を分割しようというのは、議論のすり替えではないだろうか。むしろ、働く女性が増えてくる時代、また、経済環境の変化、人口構成や人口の高齢化という構造的な問題が生じて女性が働かざるをえない今日、女性が働くことで自分の年金を引き上げ、夫の年金に依存しない制度設計のほうが好ましいのではと考えるが、どうだろうか<sup>(18)</sup>。

さて、こうして2004年の年金改革に向けて、最大の課題となっていた女性と年金についての「女性と年金検討会」の最終報告書が2001年12月に出たことで、これらの提言や論議が厚生労働省の年金部会に反映され、年金改革の本格的な議論は2002年1月にスタートし、2004年の通常国会に提出されることになった。

#### (4) 2004年年金改革の結果と残された課題—ジェンダーの視点から

2004年の「年金制度改革法案」は、2004年6月3日衆院厚生労働委員会で自民・公明両党など与党が採決に踏み切り4日の参院本会議で成立した。その骨子は、厚生年金保険料率を10月から引き上げ、2017年度以降は18.30%に、国民年金保険料は2005年4月から引き上げ、2017年度以降、1万6900円に、厚生年金のモデル世帯での給付水準を順次引き下げて、2023年度以降は現役世代の年収の50.2%に、基礎年金の国庫負担分を現行の三分の一から二分の一へ引き上げることなどであった。

では、本稿で論じてきた女性と年金の諸問題に関しては、「女性と年金検討会」の最終報告書を改革法案に反映させることになっていたが、どのような結果になったのであろうか。

まず、第3号の保険料免除は報告書どおり、維持されることとなった。次に、パートタイマーの加入要件を緩和して厚生年金に加入を促進する改革案は、経営者団体の強い反対もあって先送りとなった。離婚時の年金分割については、専業主婦（夫が会社員か公務員で年収130万円未満

の被扶養の妻、すなわち第3号被保険者)の場合、2008年4月から自動的に夫の厚生年金の半分をえられることになった。ただし、自動的に分割されるのは2008年4月以降の部分だけでそれ以前の分割については2007年4月からで、その割合については夫婦で協議して決める。共働きの場合には自動分割はなく、夫婦で協議して決めることになる。したがって、専業主婦であれば、たとえば2008年4月に結婚した専業主婦世帯が40年後に離婚すれば、夫の厚生年金の半額が自動的に妻にゆくことになる。共働きであれば、双方の年金の合計額をどう分けるかは協議になる。ただし最高でも二分割までという制限はある。

この離婚時分割のしくみは、従来と異なって離婚のリスクが夫に及ぶことになる点で、専業主婦を持つ男性の場合、離婚のリスクは大きくなる。若い世代ほど、離婚のことを考えれば、専業主婦との結婚生活を続けることのリスクを知っていなければならない。しかし厚生年金の分割は、厚生年金の額が大きいほど、また結婚期間が長いほど分割額は大きくなるので、専業主婦を選択する女性の場合には収入の高い男性と結婚しなければならない点では現状とそんなに変わらないし、離婚しても夫の厚生年金部分までも得られる点では、専業主婦に有利である。共働きの場合には妻の年金部分も分割の対象となるので、働いて自分の年金のある女性には、必ずしも有利とはならない。

しかし、分割の額を大きくしようとすれば、結婚生活を長く続けねばならないので「離婚の歯止めになる」という考え方もできるし、逆に離婚してもいくらかの年金が得られると見れば「離婚しやすくなる」との見方もある。他方で、専業主婦を持つ男性にとって離婚が及ぼす年金のリスクが今後、どのような効果をもたらすことになるのか、推移を待たねばならないだろう。

いずれにせよ離婚時の年金分割も、結局は、女性が自分自身の年金を引き上げてゆく努力を抑制する点では時代に逆行する政策といえるのではないか。むしろ、男性の選択肢、つまりは共働きか主婦専業かの選択において、離婚のリスクを避けたいならば、男性が共働き志向を強めてゆかざるをえない設計となっている点が注目されよう。

そして遺族年金の問題については、「女性と年金検討会」の報告書の提言は一部を除けば取り入れられなかった。取り入れられた部分は、子供のいない若年の妻への遺族年金が制限されたことである。具体的には、厚生年金か共済年金に加入している夫が死亡したときに妻が30歳未満で子供がいない場合、遺族年金の支給は5年に限定されることになった。これは、若い世代に就労を促す意味で、評価できる改正である。

問題は、働く妻が夫亡き後に自分の年金を捨てねばならないしくみがどうなったかにある。結論からすれば、変化はなく現状のままになる。というのも、報告書で提言されていた働く妻が報われる年金のしくみが取り入れられなかったからである。不思議なことに、「女性と年金検討会」の報告書では全く言及されなかったしくみが作られたのである。以下に説明しよう。

厚生年金保険料を払って働いてきた女性が夫死亡後に受給できる年金は、改革前には、3つの選択肢があった。①自分の厚生年金をもらう②自分の厚生年金を放棄して夫の遺族年金をもらう

③自分の厚生年金と夫の遺族厚生年金を足してその半分をもらう、である。改革によって、2004年4月からは、まず自分の厚生年金をもらって②や③で受け取れる額との差額を遺族厚生年金として受けとる。つまり、受けとる額はなんら変わらないのである。自分の厚生年金を受け取るのが前提になるということから、自身の年金を放棄することにはならない、という考え方の違いなのである。これでは、説明の仕方や考え方の見直しだけで、実質的には、働いてきた女性のほうが専業主婦より夫亡き後の年金額が低い例も出てくるし、受給額の点で結果的には自分自身の年金を放棄する従来の制度と変わらない。

しかも、給付水準のモデルが依然として専業主婦世帯のままとなったことで、同じ年に生まれた世代でも共働きか単身かで給付水準においての格差が拡大することになった。厚生労働省の新しい試算によれば、同じ1960年生まれでも、専業主婦世帯の給付水準が最も高く、共働きでは妻がフルタイムで働く期間が長くなるほど給付水準が低くなって、最も低い水準になるのは単身世帯だという<sup>(19)</sup>。というのも、改革後も結局、厚生年金は保険料を負担しない専業主婦への給付費を他の現役加入者の保険料負担でまかなう仕組み（いわゆる第3号問題）が維持されたままなので、夫だけ保険料を納める専業主婦世帯がもっとも有利になる点に変化はないからである。

男女共同参画会議影響調査専門調査会の報告書が志向し、「女性と年金検討会」に多くの女性たちから期待された「男女がどのようなライフスタイルを選択しても中立な年金制度への改革」は、一部を除けば2004年改革でも実現しなかったことになる。専業主婦世帯モデルは維持されたし、年金問題における世代間・世帯間の中立性、ジェンダー平等の実現は、またもや今後に持ち越されることになったのである。

#### （5）非正規労働者と年金－ジェンダー問題

2010年8月5日、厚生労働省は2009年度の国民年金保険料の納付率が08年度に比べて低下し59.98%になり、05年度から4年連続して前年度を下回って過去最低を更新した、と発表した。この納付率60%割れについて、同省は、雇用情勢の悪化により保険料の支払能力の低い非正規労働者が増えたことなどが影響した、と説明した<sup>(20)</sup>。

非正規労働者に占める女性の割合が高いことから、この問題は、ジェンダーの問題でもある。低下し続けた理由としては、厚労省の説明もさることながら、保険料を払っても報われるのかといった年金制度への不信感や、政権交代で年金制度の抜本的な改革の将来像が見えてきていない現状にも原因があるだろう。しかし、非正規労働者の増加とその年金未加入問題は、彼らの老後の生活基盤を危うくするものであり、ひいては高齢者の貧困問題の増大、深刻化につながることから、この問題は社会問題ともなっている。

2004年の年金改革では、非正規労働者の加入問題については特には取り上げられなかった。新しい対策の対象になったのは、親元で暮らす20歳代のいわゆるフリーターと呼ばれた若者たちであった。05年4月から15年6月までの優遇措置で、30歳未満の低所得者の場合、保険料を



納めなくとも加入期間として数えてくれる。保険料を払っていない期間分だけ年金額は少なくなるが、10年以内に保険料を収めなおせば満額を受け取ることができる。単身者で100万円までの低所得者を対象にした保険料免除制度はすでにあるが、このような親元で暮らす低所得者の場合、従来の制度では親の収入が高ければ、免除はなかった。

こうした特例ができたのは、この2004年の年金改革前後に、フリーターと称される親元でいながら低所得の若者の問題がクローズアップされたため、年金制度の中に取り込む必要性が高いと認識されたからであろう。もちろん、こうした若者を加入させることで、近年増加する国民年金保険未納率を少しでも抑えることができるといった厚生労働省の思惑も伺える。

非正規労働者の増加で、その年金未加入問題が無視できなくなったのは、2004年年金改革の後だったことが、今日、この非正規労働者と年金の問題を大きくしているといえよう。

丸山桂の厚生年金適用状況の研究によると、2003年時点で、厚生年金に適用される労働者の割合は、正社員で99.3%だが、非正規社員では47.1%という低い数値であったという<sup>(21)</sup>。正社員で0.7%の適用漏れがあるのは、事業所の怠慢ともいえる問題だが、やはり非正規社員の適用率が5割にも達していないほど低いのは問題である。なお、非正社員の加入状況の内訳を見ると、契約社員が72.2%、嘱託社員が84.5%、出向社員が89.3%、と、男性の割合が高い雇用形態では7割から9割が適用されていることがわかる。これに対して女性割合の高い派遣労働者では67.3%、パートタイム労働者だと34.7%になってしまう。こうした現状は事業所の適用逃れ、すなわち年金保険料の上昇が、景気悪化の中でコスト高になることを嫌って、事業所が適用すべき条件（雇用契約期間3ヶ月以上かつ週平均労働時間が30時間以上かつ1ヶ月の平均労働日数が17日以上）を満たした非正規社員でも、保険適用を申請しない状況が出てきているともできよう。

非正規労働者の年金保険適用率を事業所の規模別で見れば、官公庁は77.3%と高いが、5人未満だと6.3%、5～9人だと19.6%、10～99人だと29.9%、そして100～499人になると52.4%と5割を超え、500～999人だと73.2%、1000人以上では少し下がって65.0%で、全体を平均すれば40.9%となっている<sup>(22)</sup>。小規模企業に働く非正規社員の加入漏れが顕著であり、このことは小零細企業で働く女性の比率が高い点からしても、こうした事業所による適用漏れの問題はジェンダー問題ともなっているのである。

2004年の年金改革では、この増加する非正規労働者の年金未加入の問題をどうするかは論点に上らなかった。経済環境に影響される雇用状況の変化を踏まえて、次期年金改革では非正規雇用者の問題解決の方向を探る必要がある。

## おわりに

男女共同参画社会基本法が成立して以降の社会政策、とりわけ雇用と税・社会保障政策の変化についてジェンダーの視点から検討してきた。

雇用平等の到達度を示す指標ともいえる男女間賃金格差は、日本の場合、この10年間でさほど縮小したとはいえない。その主たる要因となっているのが、勤続年数や管理職比率の男女間格差であり、これらを改善するには、継続就業が重要であることから、育児・介護休業施策の現状と課題について検討した。

2005年4月の改正育児・休業法ではパートや派遣にも継続就業の道を開いたものの、まだ実現には労使双方に課題が多い。これに対して2010年6月の改正による育児休業復帰後の短時間勤務制度の導入を企業に義務付ける政策は、本稿で記述したとおり効果的なものであった。こうした継続就業制度のみならず、労働基準法や男女雇用機会均等法における母性保護制度などについても、企業に依拠するだけでなく、働く側も活用することが重要である。そして国や自治体にとっては、これらの政策や実践事例を広く企業や市民に情報提供して普及してゆくのが課題となっている。また男女賃金格差の要因ともなっているパートタイマーや派遣労働の賃金など、非正規労働の労働条件の向上は、近年それぞれの法律改正が進み、その実現が期待されるところである。

このように雇用分野では、遅々たる歩みではあるが超高齢社会において、女性が働き続ける条件や働きがいのある環境に向けての雇用平等政策が進行しているものの、税・社会保障の分野では、この10年にほとんど変化がなかった。男女共同参画会議の影響調査専門調査会や「女性と年金検討会」がそれぞれの視点からジェンダー平等な政策を提言したものの、配偶者控除や年金問題など、依然として主婦専業主帯をモデルにした政策が維持され、むしろ強化されたともいえるよう。

共働きや一人親世帯、単身世帯などには不利な制度が残ったままになっている。男性にとっても専業主婦世帯にはリスクが伴う社会になってきている。超高齢社会に向かう今日では女性も働かざるを得ない時代であり、すでに専業主婦世帯は減少してモデル世帯とはなりえない状況にもなっている。夫の収入が高く安定した雇用にあるという「専業主婦世帯モデル」から外れる多様な世帯や男女が貧困化してゆく可能性は少なくない。どんな世帯やどんなライフスタイルであっても生活が保障される雇用や税・社会保障の再設計が早急に求められているのである。

(しおた さきこ・高崎経済大学地域政策学部教授)

## 男女共同参画社会基本法施行10年と社会政策の課題

### 注

- (1) 詳しくは、大沢真理編「21世紀の女性政策と男女共同参画社会基本法」ぎょうせい、2000年97-117頁。
- (2) 拙稿「ワーク・ライフ・バランス政策の意義と限界」地域政策研究（高崎経済大学）第12巻第4号、2010年3月。なお、川田知子「働き方の多様化と育児介護休業法の進展—育児介護のための『休業法』から『雇用継続法』への転換」（季刊労働法213号、2006年夏季）は、継続就業の重要性にかんがみて、育児・介護休業法を休業法から雇用継続法へ転換せよと主張しており、大いに評価したい。
- (3) 詳細は、日本シェーリング貸金請求事件（労働者勝訴）厚生労働省雇用均等・児童家庭局編「2009 女性労働の分析」21世紀職業財団、253頁。
- (4) 短時間正社員制度導入支援ナビ [http://tanjikan.mhlw.go.jp/detail/action\\_case/index.html](http://tanjikan.mhlw.go.jp/detail/action_case/index.html)、2010年7月26日アクセス
- (5) 「育児短時間勤務 企業に義務化」日本経済新聞、2010年3月3日。
- (6) 同上。
- (7) 育児・介護休業法の施行状況 <http://www.mhlw.go.jp/general/seido/koyou/ryouritu/h20sj.html>、2010年7月20日アクセス。
- (8) 「育休社員の評価に工夫」日本経済新聞、2010年6月2日。
- (9) 以下は、「育児で短時間勤務『職場に迷惑38%』」同上、2010年7月5日。
- (10) この要件が適用されるパートタイマーの比率について、国会審議の中で厚生労働省は3～5%と説明しているものの、同省の現場からは1%程度という答えもあった、という（今野久子・和田肇・木下潮音「改正パート労働法および改正雇用対策法の実務への影響」季刊労働法220号、2008年春季、98頁）
- (11) なお、この改正パートタイム労働法への労使の認識や評価については、かなり隔たりがあり、法にもとづく今後の賃金や待遇格差の是正には経営側の努力が期待される（陳浩展「労働側から見た改正パートタイム労働法の評価と問題点」および松井博志「改正パートタイム労働法の意義と課題」いずれも季刊労働法220号、2008年春季、76頁～83頁、84頁～88頁）
- (12) 厚生労働省雇用均等室「平成21年度パートタイム労働法の施行状況について」[http://www.mhlw.go.jp/bunya/koyoukintou/parttime/exec\\_h21.html](http://www.mhlw.go.jp/bunya/koyoukintou/parttime/exec_h21.html)、2010年8月10日アクセス。
- (13) この点を指摘したものとしては、日本弁護士連合会男女平等委員会「男女平等に関する2010年意見書」がある。
- (14) 男女共同参画会議影響調査専門調査会「ライフスタイルの選択と雇用・就業に関する制度・慣行についての報告」（平成16年7月21日）。
- (15) 同上、7頁。
- (16) この点についての詳細は、拙稿「国民年金第3号被保険者の保険料について—家事労働の評価にかかわらせて」高崎経済大学論集第37巻第4号、1995年3月を参照されたい。
- (17) この財政上の困難から、パートタイマーなど短時間労働者の厚生年金適用について否定的見解を論じているのが木村陽子「女性と年金、構造改革の方向」フォーラム・『女性と労働21』No.45、2003年6月、6～16頁。
- (18) これら女性と年金に関する筆者の見解や提言についての詳細は、拙著『これでいいの？女性と年金』かもがわ出版、1997年、拙稿「国民年金第3号被保険者問題とは何か」『世界』岩波書店、1999年3月、および「女性と年金について考える」日本労働協会雑誌、No.489、2001年4月。なお、丸山桂は、EU諸国では社会保障に関するジェンダー平等が進展しているものの、こと年金制度における被扶養の妻の優遇は除外されていたとした上で、日本の場合、諸外国と比較して、その優遇の度合いが高いため、優遇の対象とならない者の保険料負担と給付の不利が老後の貧困問題を深刻にするのではないかとしている（丸山桂「女性と年金に関する国際比較」海外社会保障研究No.58、2007年、27頁）。
- (19) 「年金給付の目減り 単身・共働きしわ寄せ」日本経済新聞、2004年5月28日参照。
- (20) 日本経済新聞、2010年8月6日
- (21) 丸山桂『就業形態の多様化と社会保障の適用状況に関する国際比較』全労済協会（公募シリーズ6）2008年11月、31頁。
- (22) 同上、34頁。