

「女性のライフスタイルの変化等に対応した年金の  
在り方に関する検討会」(第7回)議事次第

平成13年6月7日(木) 10:00~12:00  
於 東海大学校友会館 望星の間

1. 開 会

2. 委員出席状況報告

3. 議 事

委員以外の有識者からのヒアリングとそれに基づ  
く協議

・ 東京大学社会科学研究所 大澤 眞理教授

・ 慶応義塾大学商学部 樋口 美雄教授

4. 閉 会

# 安心と公正のセーフティ・ネット — 年金とジェンダー —



大沢真理

東京大学社会科学研究所

社会政策の比較ジェンダー分析

# 女性と年金をめぐる諸問題

- 第3号被保険者の保険料を2号が全員で分担  
共稼ぎ・単身から専業主婦世帯への逆補助金  
有配偶女性を年収100万円前後以下の短時間・低賃金  
就労に誘導  
女性全体の労働条件を引き下げる効果も
- 遺族年金にまつわる問題
- 2号女性の保険料「掛け捨て」  
拠出歴がない専業主婦よりも低い遺族年金
- 離婚したら保険料を負担して基礎年金だけ
- 再婚したら遺族年金なし

# 公的年金全体の問題

- 高齢化・人口減少により、給付水準を維持しようとすれば高い保険料率となる
- 保険料負担の逆進性（総報酬制の不徹底）  
事業主でも大企業ほど労働総費用に占める社会保障料負担の比率が低い
- 1号の空洞化（自営、無業、学生などの未加入、保険料の未納や免除）、失業リスクの高まりにより、将来の無年金・低年金者
- 「女性と年金」問題だけ切り離すことはできない

# 全国民が加入する一元的年金を

- 基礎年金だけでなく所得比例部分も含めて全国民が加入する一元的な年金制度とする(職種、職域、就労時間や年収による年金諸制度の分立を克服)
- 拠出は総所得に比例させる
- 雇用者について事業主が負担している保険料(折半)は、総売上高などの外形を標準とする拠出とする

# 拠出に等しい年金給付

- 年金給付額(各人・各年) =  
拠出総額の現在価値 ÷  
予想受給年数(受給開始年齢～平均寿命)
- 所得スライド: 受給各年度ごとに現役世代の所得(給与所得と事業所得)の平均上昇率により、年金給付額をスライドさせる
- 経過期間には年金積立金をとり崩し、高齢者人口比率の安定に伴い、マクロの拠出総額と年金給付総額が等しい拠出率とする

## ミニマム年金を保障

- 低所得者や無収入期間が長かった者にも、最低生活を保障するミニマム年金を支給する(物価スライドを適用)
- ミニマム年金の給付額は、各人の拠出総額にゆるやかに比例させ、低所得者にも拠出インセンティブを保つ
- ミニマム年金の財源：  
税制改革(資産所得の総合課税)のうえで、  
国税の累進的所得税から補填する

## 夫婦については2分2乗

- 夫婦については年々の両者の拠出を合算して2分した額を各人の拠出とする

男女の貨幣経済力の格差、妻から夫への(潜在)稼得力の移転という現実を配慮して経過措置とする

即時の個人単位化はなさない  
合意のうえでの適用除外を認める

- 遺族年金は不要となる：  
離死別にかかわらず婚姻期間について拠出＝  
将来の年金給付額の基礎が、2分される

# 応能原則と社会連帯の ベストミックス

- 応能原則(各人への年金給付総額が当該人の  
拠出総額に等しい)により、拠出インセンティブ  
を確保
- 同時に、世代間連帯を社会化(年金給付額の現  
役世代所得スライド)
- 高齢者の就労継続＝拠出継続を促進
- 退職とともに年金受給開始を遅らせれば、分母  
である予想受給年数が小さくなり、各年の年金  
給付額を高くできる

# 完全なポータビリティと有効な拠 出インセンティブ

- 一元的な年金制度では、職種や勤め先の変更にかかわらず同一の年金に同一条件で加入し続ける→完全なポータビリティ
- 職業やライフスタイルの選択にたいして完全に中立→自己決定権を最大限に保障

ポータビリティのためだけに確定拠出型年金(日本版401k)や個人年金を積み重ねる必要はない

## 「9・6・4(クロヨン)」の悪影響は？

- 自営業者が所得隠しに励んでも、その分老後の年金給付総額が減る→拠出インセンティブを引き上げ

社会保険番号制と資産所得の総合課税を含む税制改革ができれば、さらに有効

- 基礎年金の空洞化(自営、無業、学生など1号の未加入、保険料の未納や免除)も解決

# いくつかのポイント—その1

消費税を財源とすることには反対

- 軽いところ(個人所得税)から取るべき：  
主要先進国のなかで、日本の租税・社会保険料負担(対GDP比)は、個人所得税が最も軽く(アメリカの半分)、社会保険料は中位、消費税はアメリカ並み。
- 収入に占める消費税負担は低所得層ほど高く、母子世帯と高齢・無職世帯の消費性向は100—200%

## いくつかのポイント—その2

所得比例部分の民営化には反対  
サッチャー年金改革(1985年)の帰結を見よ

- 改革から5年で、公的年金からの適用除外は、450万人(86年加入者の20%)、認可個人年金に加入した400万人の75%は男性だった
- 90年代初頭に、主として男性向けの私的年金への租税支出(税制上の優遇)は95億ポンド。主として女性向けの高齢者への扶助(所得・資産制限つき諸給付)の総額は75億ポンド

## いくつかのポイント—その3

- 児童の生活保障は児童手当で次世代育成の負担緩和を公的年金制度で図ることは適当でない。児童手当を拡充して、児童への遺族年金も選択制に
- 遺族年金が必要なライフスタイルを選択する人は、任意で遺族年金を
- 遺族厚生年金の受給開始年齢の男女差別毎年1歳ずつでも解消していくべき

# 提

# 言

## はじめに

情報技術（IT）に主導される経済のグローバル化が急激に展開するもとで、日本社会は不安と不況、および負担回避による社会保障の空洞化という悪循環にあえいでいる。ITとグローバル化は世界中の女性労働者に深刻な影響を及ぼしているとはいえ、主要国の経済が順調に成長した近年も、日本だけは異常な低成長から脱出することができず、かつ主要国の財政収支が好転するなかで日本だけが過大な財政赤字を増やし続けている。

一九九八年、一九九年と二年連続で自殺者が三万人を越え、その三分の一は中高年の男性である。景気低迷と雇用不安が背景にあることは明かだが、有力な経済学者や日経連（日本経営者団体連盟）の奥田碩会長（トヨタ会長）が指摘するところによれば、景気低迷の原因は、ほかならぬ雇用不安と

老後不安を背景とする消費不振（過剰貯蓄）だという。だが雇用不安は「天災」などではない。キャッシュフロー経営の導入というグローバル化に備えて、ことさらに雇用リストラに走ってきたのが経営者側であることを想起すれば、日経連会長のこの指摘は無責任としかいいようがない。

キャッシュフロー（現金収支）計算書の導入を中心とする国際会計標準の適用は、二〇〇〇年三月末から系列企業との連結決算、二〇〇一年三月から所有金融商品の時価会計主義、さらに二〇〇二年三月から持ち合い株式の時価会計主義へと進む。取得原価（簿価）主義なら表面化しない「含み益」が、時価会計主義では一気にあらわになり、自己資本利益率がさがるなかで、企業は毎年の現金収支を黒字にしなければ、株価の下落をまぬかれない。てっとりばやく黒字にするには、人件費や在庫をできるだけ少なくして無駄な設備投資を整理し、採算部門だけに重点化する必要があるのだ。熱病のような雇用リストラが止まず、

雇用不安がおおられるゆえんである。

もちろん首切りだけが問題なのではない。非正規従業員への置き換えは、現金給与と社会保険料の事業主負担をはじめとする福利厚生費を節減するてっとりばやい方法である。こうしてとくに女性の雇用が急激に非正規化しているばかりでなく、非雇用の従属的労働が広がっている。それが社会保障を空洞化させ、老後不安にも拍車をかけている。

他方で（先行き不安のなかで若年層も、生活防衛のためにも結婚・子育ての負担を回避している。男性の長時間労働や性別賃金格差などのために、家事・育児、介護などの負担は依然として圧倒的に妻に集中している。若い女性にとって結婚そのものが負担と感じられることにもなる。それが少子高齢化を加速させ、年金財政や介護負担の将来見とおしを一層悪化させている。少子高齢化スパイラルである。

では、このような悪循環に政府の社会政策はどう対処してきたのか。政府は九八年夏以来景気回復を最優先してきたが、他方で雇用の規制緩和を進めたことは、すくなくとも雇用不安を軽減するものではなかった。男女雇用機会均等法は改正強化されたとはいえ依然として不十分であり、女性労働の非正規化・非雇用化が性別格差を拡大



している。当面の生活や老後については、必要な社会保障改革を先送りすることによって、政府はむしろ国民の不安を募らせてきた。

新世紀を拓くためには、このような悪循環を逆転しなければならぬ。男女平等の推進こそが、悪循環を脱し逆転する鍵となるのであり、以下に提言する性差別禁止、均等待遇、および「個人モデル」の社会的セーフティネットが、その具体策である。

## 第一 雇用差別をなくし均等待遇を実現するために

### 一 グローバル化・ITと女性労働

#### 低賃金労働と高賃金労働への二極分化

グローバル化とITが世界の女性に深刻な影響を及ぼしている。それらは中間層の低賃金労働と高賃金労働への二極分化をもたらし、不安定低賃金労働を拡大したのみならず、労働組合の組織率を全体的に低下させた。労働市場に対する労働組合の規制力が弱体化し、市場原理主義が台頭している。経済社会の構造改革が労働者に失業をもたらし、雇用と労働条件の柔軟化を強いている。このような状況が女性に対してもつとも深刻な打撃を与えている。

#### 多様な雇用形態による代替

どの産業分野においても、まず雇用から排除されるのは女性である。これらの女性は中高年男性とは違って、比較的早い時期に、パートや派遣、契約社員といった多様な雇用形態で労働市場に再び参入する。三五歳以上の働く女性の半分以上が多様な雇用形態で働いており、正社員を急速に代替している。均等法制定の前後に広がったコース別雇用管理もまた、雇用多様化の一形態である。したがって、雇用多様化の影響を受けない女性労働者は少数にとどまる。

#### 新たな戦略を

経済の持続的発展のためには、貧困を取り除くこと、すなわち、現在拡大している不安定低賃金労働をなくす必要がある。二〇〇〇年世界女性会議が採択した成果文書は、グローバル化とITのネガティブな側面に留意しているが、各国政府に対する警告は不十分であり、問題克服のための戦略はなお明確ではない。人々が経済社会に平等に参加し、等しく発展の利益を享受できるように、地域から国際社会に至るあらゆるレベルで、経済社会の仕組みを人間的に変える新しい戦略が示さなければならぬ。本格的な少子高齢社会を迎えた日本で

は、そのことはとりわけ重要な課題である。

### 男性モデルから女性モデルへ

市場競争原理を全面に押し出して、ハードな働き方のできる人だけが生き残れるような社会は変える必要がある。競争の中で、仕事を抱え込み、奪い合いう社会は、ゆがんだ社会である。子育てや介護の負担を負う人たち、病気や障害とつきあつて生きる人たちも、社会において発揮できる能力がある限り、生活や身体状況にあわせて働き自立して生活できなければならぬ。そのため仕事の分かち合いと所得の公正な配分を可能とするシステムを確立すべきである。二一世紀がこのようにより人間的な社会であるためには、働き方のモデルを、男性から女性にシフトさせることが重要である。男女がそれぞれ自立して生きられるような、公正な賃金と生活の尊重を旨とする雇用システムを実現するのである。

### 労働条件の確保

そのためにも、労働時間の短縮など、労働生活と家庭生活との両立を可能とする労働条件を確立し、人が、性や年齢、障害の有無、雇用形態などを理由に不利益を受け



林 陽子さん

ないようにする必要がある。性や年齢、障害の有無、雇用形態などあらゆる不合理な差別を禁止し、人として生きるにふさわしい賃金その他の労働条件を確保すること、女性、障害者、高齢者、移住労働者、多様な雇用形態で働く人々に、団結して企業と対等に交渉する権利を保障することが求められる。

## 二 性差別禁止法制の課題

### 改正均等法と福祉法的性格の払拭

九七年に成立した改正均等法は、八五年制定の旧法の「福祉法」的性格を払拭した。

しかし他方で、女性に対する差別だけを禁止し、男性に対する差別については放任している（「片面的性格」の維持）。周知のようにそもそも旧均等法は「勤労婦人福祉法」の改正法であり、正式名称を「雇用における男女の均等な機会及び待遇の確保等女子労働者の福祉の増進に関する法律」と称していた。その重点は、「女子労働者の福祉の増進に関する法律」という部分にあった。女性の「福祉」に反しないかぎりには、「パートは女性のみ」、「一般職は女性のみ」でも均等法違反ではないと解釈されてきたのである。これに対して改正均等法は、名称を「雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律」とし、一条の「目的」や二条の「基本的理念」からも、女性の「福祉の増進」という文言は削られた。「福祉法」的性格の払拭である。

### 男女両性を対象とする法律へ

しかし反面、女性のみを対象とする法律として、相変わらず均等法は、「片面性」を残している。これを男女両性を対象とする法律に組み替えるべきであると考え。その理由は、雇用上の性差別について男女双方から異議申立てが行われ、紛争の解決をはかるなかで、徐々に性別による職域分離

が解消されていくことが望ましいからである。女性のみが平等立法の恩恵に浴すべき「弱者」であるという発想は、眞の男女平等意識の育成を阻害しかねない。

### 間接性差別禁止規定を

性差別禁止法では、まず間接性差別禁止規定を創設すべきである。その規定例としては、大脇雅子参議院議員が九六年一月に発表した均等法改正試案等が参考になる。

そこでは、「男子に占める該当者の比率と女子に占める該当者の比率にかなりの差があると認められる事項を理由とする差別的取扱いは、正当な事由があると認められる場合をのぞき、性別を理由とする差別的取



浅倉むつ子さん

扱いとみなす」とある。あるいは、イギリス性差別禁止法一条一項の以下の規定もある。「以下の行為を行った者は、女性（もしくは男性：以下同じ）に対する差別を行ったものとする。(a) 略 (b) 男性に対し同様に適用し、また適用するであろうとも、以下のような要件または条件を、女性に対して適用した場合。(i) それに適合しうる女性の割合が、それに適合しうる男性の割合よりも著しく小さく、かつ、(ii) その適用されるべき者の性別に関係なく正当であることを立証し得ず、かつ、(iii) 女性がそれに適合し得ないが故に、その女性に対し不利益となるもの」。

このように、女性や家族的責任をもつ労働者が満たしにくい条件や基準は、性中立的であつても、正当性が使用者によつて立証されない限り、間接性差別として違法とすべきである。これは、これまで男性社会においては当然と考えられてきた社会通念に対する挑戦であつて、あらゆる慣行や制度を、女性が働きやすいものへと修正させる新たな法的枠組である。日本でも、これまで当然とされてきた世帯主に支給する家族手当制度、総合職就任条件としての転勤、採用時の年齢制限などを問題化する必要がある。

### 賃金差別禁止規定の新設

また、賃金差別禁止規定を新設する必要がある。労働基準法の第四条が男女同一賃金を規定しているため、均等法には賃金差別に関する規定は含まれない。しかし、労基法四条は罰則つき法律であり、その違反は労働基準監督署に申告できる事案ではあるものの、実際にはほとんど機能してこなかった。これは刑罰法規は罪刑法定主義の観点から厳格に解釈すべきだという方針によるものもあるが、基準監督行政の機能不全によるものでもあろう。そのため、これまで労基法四条は、より一層、私法的効力の規定として使われてきた。新たな性差別禁止法では、賃金のうち労働内容に応じて支給されるべき賃金については、同一価値労働の男女に同一賃金を保障すると規定し、他方、労働内容を前提としない完全な年功給や家族手当などの賃金については、男女間の差別的取扱いを禁止する規定とすべきであろう。なお、同一価値労働同一賃金原則は、担当職務それ自体の価値の同一性に依じて同一賃金の支給を求める法原則である。これらは、企業の査定や能力評価など、個人の能力や実績、貢献の程度に応じた賃金制度とは無縁のものである。職務そのものの同一価値性を評価できる制度的

担保が、ぜひとも必要であろう。

### セクシュアル・ハラスメントの禁止を

セクシュアル・ハラスメントを禁止規定とすることもまた必要であろう。周知のように改正均等法二一条は、女性労働者に対するセクシュアル・ハラスメントを防止することを事業主の配慮義務とした。この配慮義務規定に違反する事業主には、労働大臣が助言、指導または勧告することができることになっている(同法二五条)。しかし配慮義務違反を理由に、事業主に損害賠償を命ずることができるか否かは見解が分かれる。法的には、まず、男女労働者が、セクシュアル・ハラスメントを受けない権利、もしくは何人もこのような行為を行ってはならないと明文で規定する必要がある。そのうえで、事業主に対する法的な防止義務を明文化すべきであろう。

### 実効性の担保を

性差別禁止規定の実効性を確保するためには、司法救済においては、申立人の立証責任を軽減する規定が必要であり、救済内容(損害賠償の程度など)も明確化されなければならぬ。また、司法制度において、

特定の行為の履行を使用者に命ずることが難しいと判断される場合には、「昇進させよ」という内容の命令を出すことなど、行政的救済制度として、調停委員会に代えて、判定的機能と強制的調査権限を持つ委員会を設置すべきである。



中野麻美さん

### 事業所の男女構成について報告義務を

現在はまったく事業主の任意にゆだねられているポジティブ・アクションであるが、少なくとも、事業主に対して、事業所内の男女構成・雇用状況について、公的機関に報告する義務を課すことが必要である。その雇用状況に応じて各企業は積極的な男女格差是正措置を講じてるのであり、それが誠意をもって実行されているか否かは、公的

機関が報告を通じてチェックすべきである。たとえば、二〇〇〇年三月に制定された東京都男女平等参画基本条例一三条では、知事が必要と認める場合に事業者にそのような報告を求めることができ、結果を公表し、事業者に「助言等」を行うことができるとしている。均等法においても少なくともこのような規定が設けられるべきである。

### 三 多様な雇用形態をめぐる課題

#### (1) 多様な雇用形態の現実

#### 労働条件の悪化

多様な雇用形態においては、労働法や労働組合による規制が働きづらいために、グローバル化やITによる影響を敏感に受けている。いままでも、多様な雇用形態においては、企業の都合次第で雇用調整の対象になったり、低い賃金であることが問題になってきたが、ここ数年、派遣や在宅就労で働く女性の賃金・報酬は急速に値崩れしている。有期雇用では契約更新時の労働条件不利益変更が目立つ。比較的高い賃金水準のIT関連分野においても、競争関係が

国際化して低賃金スキル・ワーカーと競合関係にたつようになれば、事態は一変するだろう。

### 介護保険の発足とケア・ワーカー

介護保険制度の発足に伴って、多様な雇用形態で働くケア・ワーカーが増えている。これらの労働者は、雇用の不安定や賃金、労働時間、安全衛生など多方面にわたる労働条件上の問題をかかえており、なかでも今後拡大すると予測される登録型ヘルパーについては、「呼び出し労働」的な働き方のために、深刻な問題をかかえている。介護保険制度をはじめとする社会保障制度の充実、少子高齢社会において重要な課題であるが、そのためにも、制度の担い手でもある働き手が将来に希望をもてるよう雇用や労働条件を確保する必要がある。

### (2) 男女平等の実現と多様な雇用形態

#### 均等法の限界

男女雇用機会均等法は、経済と労働の分野において男女平等を確保するために制定されたが、雇用多様化による男女間格差の

解消には効き目がない。雇用多様化は、均等法によって格差を解消できない領域を拡大しており、雇用形態のいかにかわりなく不合理な差別を禁止することは、男女平等に向けた不可欠な課題となった。

#### 女性労働と雇用の多様化

男性の包括無定量な長時間労働と男女間賃金格差（それは雇用における性差別を凝縮している）は、性役割分業を土壌として形成されてきた。そうした矛盾を最も鋭く表現するものが、女性労働のなかの雇用多様化である。

コース別雇用管理は、家族的責任をほとんど担わない男性をモデルとする転勤条項をコース振り分けの基準とすることもあって、男女による処遇の分離をもたらした。パートタイム労働は、包括無定量な長時間労働が常態化するなかで、家族的責任と仕事との両立を求める女性のなかに広がったものである。それだけにこれは、性役割を前提にした男性モデルの働き方と主として家族的責任を担う女性のニーズとのミスマッチによる副産物である。正社員ではない雇用形態の労働者の不安定な地位や低い労働条件は、往々にして「転勤条項」「家計補助的労働」「企業との結びつき」「貢献度」

といったものさしによって当然視されてきた。しかしそのいずれもが、性役割による男性モデルによる働き方と処遇（長時間労働や単身赴任に象徴される包括無定量な働き方と引き換えに、家族を養っていける賃金が支払われる）を前提にしている。

#### 既存の法制度の問題点

性役割を解消して社会のあらゆる場面で男女の平等を実現するという女性差別撤廃条約の基本的趣旨からすれば、右のような格差とその原因をなす構造を変える必要がある。しかし、そのための法制度は不十分である。

まず、均等法が是正できるのは、同じ雇用管理区分（区分が明確になっていて合理的であるものに限る）にある男女の格差が「女性であること」による不利益あるいは「女性のみ取り扱い」である場合に限られている。この法は、間接差別も雇用形態による差別も禁止していない。

「短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律（パート法）」は、均衡を考慮した処遇を求め、均衡処遇のものさしが研究会報告として示されている。しかし、均衡処遇は努力義務にとどまり、研究会報告の内容も均衡処遇のための参考に提供されるに

過ぎない。しかも、研究会報告は、多様な雇用形態問題の底流にあるジェンダーの視点を欠いており、直接・間接の性差別をなくすことや、政府が批准したILO一五六号家族的責任条約で要請された権利の実現について、検討の対象から除外した。それだけに、パート法に、グローバル化とIT化の波を受ける労働市場において、公正な賃金と生活を尊重した働き方モデルへの転換を促すよう期待することは不可能である。これではパート労働者の低賃金を改善することはできない。

労働者派遣法は、適用対象業務を自由化する一方で、派遣先による性や年齢による差別的派遣決定を禁止し、派遣元には社会的差別につながる情報収集を禁止するなどした。しかし、同一の業務に従事する派遣先の通常の労働者との均等待遇については、派遣先の福利厚生施設等の利用（努力義務）にとどまり、賃金については論議の対象にもなっていない。規制はいまだに不十分で、依然として性や年齢にもとづく差別的な派遣や料金と賃金の急速な値崩れに見舞われている。

そのうえ、請負や委託による労務供給契約は、その利用者が労働法上の責任を完全に免れることができ、労働・社会保険の適用も含めて問題が山積している。家族的責

任を負担する女性に広がってきた在宅テレワークも、家内労働法の適用はなく、権利の保障には重大な問題がある。ここでも、競争市場の拡大による就業条件の悪化や料金の値崩れは免れない状況にある。

#### すべての労働者に均等待遇の保障を

ILOは、パートタイム労働者や家内労働者に関する均等待遇原則の徹底を求める一七五号・一七七号条約を採択した。また、独立契約労働者については、現在、条約採択に向けた検討がすすめられている。均等待遇保障の要請は世界の流れをなしており、日本も、これらの条約を批准して、契約形態のいかんにかかわらず、すべての働き手に対し、以下の基本にたつて同一価値労働同一賃金原則を含む均等待遇の保障を実現すべきである。

第一に、雇用形態の違いを理由とした賃金など処遇上の格差を禁止し、自立した生活を営むに足りる賃金水準を保障すること。派遣や請負・委託による労務供給形態については、直僱労働者であるかどうか、また、その契約形態がどのようなものであるかにかかわらず、働きに応じた公正な賃金や報酬を受けるためのルールが確立されなければならない。

第二に、「男は仕事」という性別役割を基礎に長時間労働や単身赴任に応じて家族の生計を維持するという男性モデルをものさしとした格差や不利益な取扱いを禁止すること、そして、男女平等に職場での責任と家庭における責任を両立できる労働条件を保障することである。

第三に、多様な雇用形態で働く労働者、とりわけ派遣や請負・委託形態で働く労働者について、通常の雇用労働者と同じように、出産保護、家族的責任のための権利、労働時間・休日・休暇、団結権上の保護など労働法及び社会保障法上の権利が保障されなければならない。

#### 労働組合の課題

「正規」雇用労働者を中心に組織されている労働組合は、多様な雇用形態で働く労働者、流動化する労働市場のなかで、職には就くが企業に就かないで働く労働者や独立契約労働者の組織化と待遇改善を、自分たちの雇用と労働条件を確保するためにも重要な取り組み課題となっていることに留意すべきである。以上の具体化は、労働組合が実現すべき中心的な要求であつてしかるべきである。

### (3) 多様な雇用形態と均等待遇保障

働きに応じて報われるルールを

雇用形態や契約形態がどのようなものであろうと、働いて賃金や報酬を得る以上、働きに応じて公正に報われるべきである。そのため、そのためのルールの立法化が必要不可欠である。それは以下の視点からも、求められ



る。

性差別をなくす視点から

多様な雇用形態をめぐる問題は性による差別としての側面をもつ。女性の賃金を低く抑制することを意図した「正規」雇用からの排除や多様な雇用形態の活用は、性別として是正されるべきである。また、性別に基づき「男性モデル」正規雇用」というものさしにしたがって、多様な雇用形態で働く労働者の処遇が低位に置かれる現状にかんがみると、格差の多くは「間接性差別」に該当する。コースや雇用形態に性による偏りがあるときは、格差の合理性を使用者側で主張・立証できない以上、性別として是正の対象とすべきである。

家族的責任条約の視点から

加えて、ILO一五六号条約は、男女平等を基礎に家族的責任の遂行を可能とする労働条件を確保し、家族的責任を有する労働者の均等待遇保障を求めている。これによれば、家族的責任を理由に転居を伴う配転や残業に応じられないことをもって処遇格差に結びつけることは解消されるべきであるし、家族的責任ゆえのパートタイム労働

働や有期雇用など多様な雇用形態による格差についても、その他の合理的な根拠に基づかない以上は是正されてしかるべきである。

社会的身分差別の視点から

多くの女性が「子持ち」「三〇歳過ぎ」といったいくら努力しても変えることができない事情によって多様な雇用形態の選択を余儀なくされている。そうした現実にかんがみれば、パートタイム労働者や有期雇用労働者の低賃金は、わが国の労働市場や雇用慣行に制約された社会的身分差別であるともいえる。パートタイム労働者のモデルを「一〇三万の課税最低限で調整して働く労働者」であることに求め、それゆえに「安くてもよい」とするのは、性別にとらわれた考え方であって採用することはできない。

このように、多様な雇用形態を社会的身分ないし性による差別ととらえるならば、労働基準法三条（均等待遇原則）および四条（男女同一賃金原則）の趣旨にそって、格差を是正すべきことになるのであって、このことを立法によって明らかにすることも考えられるべきである。

### 均等待遇原則の視点から

裁判所は、均等待遇原則を近代市民法に流れる基本的な原則であるとし、およそ人はその人格的基礎において平等であり、その働きに対して公正に報われる権利があるとする。このように、均等待遇保障は、労働に正義を貫く最も重要な原則であって、「正規」雇用、パート、臨時（有期雇用）、派遣、請負・委託とどのような契約形態をとろうと、等しくこの原則が適用されるべきである。多様な雇用及び契約形態で働く労働者と通常の労働者との間で処遇を異にする取り扱いがなされたとき、その違いについて合理性があるといえない以上是正するというルールを確立すべきである。

### (4) 均等待遇の「ものさし」

#### 立法措置の必要性

以上からすれば、雇用形態ないし契約形態のいかんにかかわらず均等に取り扱われるべきであることを明確にした立法措置を講じ、異なる取扱いをなすことについて使用者側で合理的な事由を主張・立証できない以上、格差の是正を指導・勧告する制度が確立されるべきである。その場合、一

定の事由については、格差の合理的な根拠とはできないことを明らかにする必要がある。均等待遇原則の適用にあたり、以下のこともあわせて法規定に盛り込む必要がある。

#### 問われるべき格差の合理性

格差の根拠に合理性があるとは、労働の提供それ自体と合理的に関連する事由であつて、性別に関連しないことはもちろん、年齢、障害の有無など提供される労働の内容とは関係しないことがらでなければならぬ。また、労働法上の保護規定の趣旨と抵触することを格差の根拠としないことも、当然の要請といふべきである。よく問題になる「企業への拘束性」は、前述の働き方に関する男性モデルを前提にする以上、合理性があるとはいふ難い。そして、格差に合理性があるとは、上記の内容を充足するほか、格差を設ける事由に照らして格差の幅が正義に適っていることも含むとすべきである。

#### 均等待遇原則を適用するうえで留意すべきこと

### ① 職務の「同一性」

前述の「ものさし研究会」報告でも、職務の同一性は均等待遇の前提条件と考えられている。しかし、社員それぞれに異なる仕事割り当てられているときは、職務を同じくする正社員の比較対象者を見つけないことは不可能である。また、正社員については担当職務の内容にかかわらず一律に賃金決定がなされているときは（日本ではそうした賃金決定方式が一般的だった）、雇用形態を異にしている労働者にだけ職務が何であるのかを問うことは著しく妥当性を欠く。職務に応じた処遇が行われてこなかったことに加え、サービス経済化や情報化の流れを受けて職務内容は複雑多様化している職場に、「人件費の削減」「雇用調整に便利」として多様な雇用形態の活用が進んでいることからすると、職務の同一性を均等待遇の不可欠な前提条件とすることは合理的ではない。職務の内容は、格差の合理性をはかる一判断要素に過ぎず、また、どの程度の同一性を要求するかは、諸般の事情により相対的に決定されるべきである。そして、職務の内容を比較するにしても、「同一価値労働同一賃金原則」に基づいて判断されるべきであり、少なくとも、ILO一七五号条約五条の「同一の又は類似の型の労働又は職業に従事」という基準によるべきである。

② 学歴・技能・資格・経歴・責任の程度  
賃金など処遇の格差が、教育、技能、資格、経歴、責任の程度によっている場合、それらが当該職務の遂行に必要と考えられるときは合理的であると考えることができるが、そうではない場合には合理性はない。また、同一価値労働同一賃金原則によれば、職務に違いはあっても、当該職務の遂行に必要な教育、技能、資格、経歴、責任の程度などを指標として価値評価し、価値が同一であれば同一の賃金を支払うべきである。教育や技能などが同等であるのに、雇用形態によって職務配置が異なり、価値評価の低い職務ゆえに低い賃金しか支給されない場合には、そのような職務配置とする合理性が別途問われることになる。こうした職務配置上の格差についても、賃金と同じように均等待遇保障の対象とすべき事項である。

均等待遇原則を適用するうえで考慮すべきでないこと

多様な雇用形態で働く労働者の均等待遇は、わが国では時期尚早であるという論者は、「労働市場が違」（内部労働市場と外部労働市場）「企業に対する拘束の度合いが違」就業調整を求める家計補助的労働で

ある「定年までの長期の雇用を前提としたキャリアルートにのっていない」といったことを問題にする。しかし、これらは、社会的・文化的に形成された性差によってもたらされた違いや、正規雇用について改善の必要が指摘されているマイナーな側面を前提にしたり、社会の流れや実体を直視しない机上の空論によるものである。これらの事項は、均等待遇原則適用にあたって考慮されるべきではなく、むしろ、そうした論議をなくすことこそ、男女平等な社会を築くうえで不可欠である。

### ①労働市場の違い

外部労働市場か内部労働市場かは、今日においては、ますます格差を合理化する論拠にはならなくなっている。雇用形態の違いを労働市場の分離によって説明しようとすることは、わが国の雇用と労働市場の現実を正しくとらえたものではない。グローバル化・IT化がすすむ今日、むしろそうした分離自体が成立しえない時代を迎えており、にもかかわらず、このような「労働市場の違い」を論拠に格差を容認するなどあつてはならないことである。労働市場において、雇用が多様化し、流動化が促進される時代であればこそ、均等待遇原則の確立が急務となつていたのであつて、にもか

かわらず、多様な雇用形態で働く労働者の処遇についてのみ、このような「労働市場の違い」を根拠に均等待遇原則が働かなくてもよいとすること自体、不合理な差別であつて法的合理性はない。

### ②残業の有無

そもそもパートタイム労働契約とは、通常の労働者より短い時間で働く契約のことをいい、原則として残業を予定しないものというべきである。通常の労働者ほど働けるのであれば、通常の労働者として雇用されるべきであるし、短時間労働者の雇用管理の改善に関する法律に基づく指針は、通常の労働者と同程度の時間で働く疑似パートタイマーについては通常の労働者として処遇するよう（通達では同程度の労働時間とは通常の労働者のおおむね四分の三を目安としている）求めている。こうした現行の規定をふまえると、格差を設ける合理的な理由に「残業」を例示することは問題である。

また、契約時間を超えた残業は、正社員にとつても臨時の必要に基づく例外的な労働であるはずで、これに應じるかどうかを、労働契約の基本的要素であつて所定内の労働に対する対償であるはずの賃金決定に影響させることはできない。

### ③ 転居を伴う配転・将来の可能性

また、転居を伴う転勤の可能性を格差を設ける合理的理由とすることについては家族的責任のための権利保障との関係で問題があること、前述の通りである。また、定年までの雇用を前提としたキャリアルートにのっているか、将来幹部となることを期待された社員であるかは、同等の労働に従事するものの現在の処遇格差を設ける合理的な要素にはならないというべきである。

### ④ 生計の維持・就業調整の有無

多様な雇用形態で働く労働者は、一般的に家計補助的労働であるとか、勤続年数が短い、就業を調整する家計補助的労働であるとして賃金を決定することこそ、不合理な差別であって許されるべきではない。これらの一般的傾向が、女性であることに由来するものであることにかんがみれば性による差別でもある。

### ⑤ 職務や技能などの違いが格差のものさしにならないこともある

人間であることそのものに根ざした権利については、その人がいかなる職務についていても、いかなる教育、技能、資格、経験を身につけていようと、格差の存在それ

自体が許されないものがある。同じ職場に働く(あるいは同じ企業に労務を提供する)労働者として等しくその尊厳が保持されるべきであり、出産・育児・介護、安全衛生にかかわる権利、団結権の保障などについては、合理的であるとされた上記のいくつかの事項にかかわらず、同一の権利が保障されなければならない。慶弔休暇なども通常の労働者に保障されているのであれば、

同じように多様な雇用形態で働く労働者にも保障されるべきである。派遣労働者にも、派遣先の医務室や食堂など福利厚生施設の利用や仕事上必要な教育訓練を受ける機会を、通常の労働者と同じように保障するよう努力義務が定められているのも同じ考え方に基づくものであって、その他の多様な雇用形態・契約形態で働く労働者にも及ぼされるべきである。

## 第二 「個人モデル」の社会的セイフティネット

### 1 三つの福祉政府体系を確立する

#### 「強い福祉」のための「強い財政」を

まず私たちが、社会保障システム、あるいは広く社会的セイフティネットを強化するためには、社会保障財政の再構築をめざす、という点を明言したい。「強い福祉」を実現するために「強い財政」を築こうというの

である。

社会保障財政をたてなおしながら社会的セイフティネットを強化するには、そのネットを張る主体である政府そのものを、より具体的なレベルで再編し、「三つの福祉政府体系」を確立する必要がある。

#### 生活と生産

資本主義社会では人間の生活は、製品市場から購入する財・サービス、および世帯内で家族が供給する財・サービスによって、基本的に支えられ、また支えられるべきだと観念される。市場で財・サービスを購入するためには購買力をもたなければならず、諸個人の購買力の大小は、各人が労働力・土地・資本という本源的生産要素の市場で取得する賃金所得や資産所得による。

また、製品市場で購入された財のすべてはただちに消費できるわけではなく、世帯内での加工（たとえば炊事）という無償労働を必要とする。また、市場で購入しようとしても高価すぎるか、標準化しにくいために、世帯内で無償で注文に応じて供給されるサービスは多い（育児、介護、情緒的な世話など）。

このように生活と生産は、それぞれ家族と市場に截然とふりわけられるわけではない。

それでも、さしあたり生活と生産という用語を、それぞれ家庭・地域と職域という伝統的な照応関係で使うとすれば、「三つの福祉政府体系」とは、図1のように、生活の場での自発的協力を基礎づけられた地方政府、生産の場での自発的協力を基礎づけられた社会保障基金政府、そして全国的にミニマム保障の責任を負う中央政府の三つからなる。

**政府としての社会保障基金**

ここでのポイントは第一に、社会保障基金を民主制を要求される「政府」として位置づけることにある。歴史的には社会保障基金は、職場や職域での労働組合や友愛組合の共済活動という協力が自発的に展開し

たうえに、法的強制力を付与して誕生した政府である。実際、フランスやドイツでは社会保障基金の代表者も選挙で選ばれている。自発的な共済活動が対象としたのは、疾病、失業、老齢退職といった事由で労働者の稼働力が一時的または恒久的に失われた際に、喪失した賃金所得を代替する現金を給付することだった。これに法的強制力を付与して成立する社会保障基金政府も、賃金代替の現金を給付することが任務となる。その際、「協力」しあう構成員の「自治」が社会保障財政をたてなおす鍵となる。官僚制的に管理運営される現行の社会保障では、基礎にあるべき協力が認識できなくなり、制度への「ただのり（フリーライドイング）」と不信により社会保障が侵蝕されていく。

**地方政府の役割**

第二に、世帯内での家族による財・サービスの供給にも限界がある。ある世帯で、子沢山や疾病などのために、必要とされる財・サービスが、無償労働をおこなう時間と能力をもつ家族員にたいして過大となる場合、伝統的には親族や近隣が、子守や炊き出し、看護などの相互扶助を提供してきた。また、道路や溜め池といった共同消費

図1 三つの政府体系の概念図

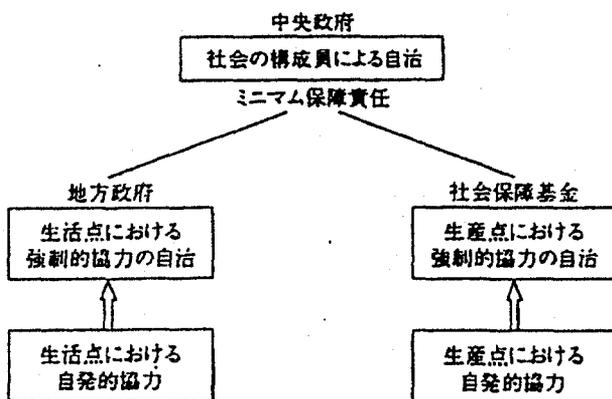
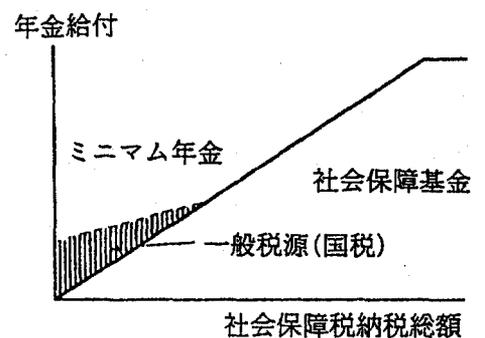


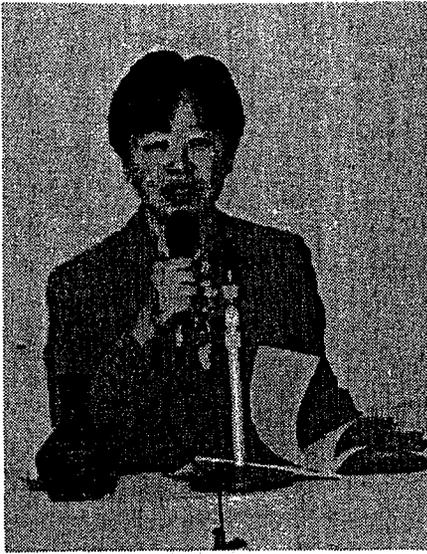
図2



される財はもともと近隣や集落の共同作業で生産され維持されてきた。地方政府は家族・地域のこうした相互扶助や共同作業という自発的協力を代替し、法的強制力をもって地方税を徴収して現物(財・サービス)を給付することになる。

### 中央政府はミニマムを保障する

第三に中央政府は、社会保障基金政府の現金給付にもかかわらずなんらかの事由で所得が最低生活の維持に不足する個人に現金を給付し、また地方政府による財・サービスの給付水準が、ニーズにたいする財政力の不足によってナショナル・ミニマムを下回る場合に、これを保障する。もちろん私たちも、以上の「三つの政府体系」がただちに実現するとは考えていない。しかし、



大沢真理さん

「三つの福祉政府体系」という「約束の地」を明示したうえで、現状からそこにむかう改革の道筋を構想していかなければ、人々は悪循環にとらわれるばかりである。

## 2 抛出税方式の所得比例年金を

### 全国民が加入する一元的な年金

年金改革の中心は、現行の保険料を被保険者の所得に比例して課税される抛出税(社会保障税)に転換し、基礎年金だけでなく所得関連年金も含めて全国民が加入する一元的な年金制度とすることである(職種、職域、就労時間や年収による年金諸制度の分立を克服)。他方で、雇業者について事業主が負担している保険料(折半)は、支払賃金総額を課税対象とする賃金税に改める。社会保障税も賃金税も新たに創設される社会保障基金に振りこまれる。

### 抛出(社会保障税)に等しい年金給付

各個人が老後に受けとる年金給付は、①各人が納めた社会保障税総額の現在価値を基礎にして、これを予想受給年数(受給開始年齢から平均寿命まで)で割り、各年度

の年金給付額を決める、②受給各年度ごとに現役世代の所得(給与所得と事業所得)の平均上昇率により年金給付額をスライドさせる、③新制度に転換しきるまでの経過期間には現在一四〇兆円にもぼる年金積立金をとり崩して社会保障基金にくりこんでいき、高齢者人口比率がいったん安定する二〇一〇年代後半には、社会保障税の税率を納税総額と年金給付総額が等しい点にする。なお、夫婦については年々の双方の社会保障税納税額を合算して二分した額を各人の納税額とする(二分二乗)。離死別にかかわらず婚姻期間について社会保障税納税額(将来の年金給付額の基礎)を二分するのであり、これにともなう遺族年金を廃止する。

### ミニマム年金の保障

社会保障税の納税総額が低い者(低所得者や無収入の期間が長かった者)にも、最低限度の生活を営むことを可能とする水準のミニマム年金を支給する(物価スライドを適用)。ただしミニマム年金の給付額は一律定額とせず、各人の社会保障税納税総額にゆるやかに比例させ、低所得者にも社会保障税納税のインセンティブを保つ。つまり納税額ゼロの者の年金給付額を最低生活

費に合わせることになる。ミニマム年金の財源は、資産所得の総合課税という税制改革を実施したうえで、国税である累進的所得税をあてることとし、中央政府が補填する。以上を図示すると図2のとおりである。

### 応能原則と社会連帯のベストミックス

この方式は、現行制度にたいして明快なメリットをもち、さまざまな困難を解決することができる。まず第一に、各人への年金給付総額が当該人の社会保障税納税総額に等しいという応能原則により、社会保障税納税のインセンティブを確保しつつ、各年度の年金給付額を現役世代所得にスライドさせることによって世代間の連帯をきわめて明確に社会化できる。退職とともに年金受給開始を遅らせれば、分母である予想受給年数が小さくなるので、分子である年々の年金給付を高くでき、高齢者の就労継続と納税継続を促すことができる。

### 完全なポータビリティと有効な拠出インセンティブ

第二に、年金制度が一元化され、職種や勤め先の変更にかかわらず同一の年金に同一条件で加入し続けるため、この年金は完

全なポータビリティをもつ。逆にいえば、職業やライフスタイルの選択にたいして完全に中立であるゆえに、自己決定権を最大限に保障するシステムといえる。たださえ複雑難解な現行制度のうえにポータビリティを確保するためだけに確定拠出型年金（日本版401k）や個人年金をつみかさねる必要はないということだ。民間保険にとつては後述する遺族年金の分野で莫大なビジネスチャンスができるから、保険業界にもこの提案に反対する理由はないはずだ。

さて、雇用者も商業や農業の自営業者も同一の年金制度に加入することになるのだが、現行所得税制に見られるいわゆる「9・6・4（クロヨン）問題」がわれわれの年金制度にも悪影響をおよぼすだろうか。上記の第一点から、源泉徴収を適用されない自営業者が節税や脱税に励んでも、その分老後の年金給付総額を減らすだけだから、納税インセンティブは高まるはずである。もちろん、基礎年金が1号被保険者（自営、無業、学生）の未加入、保険料の未納や免除によって空洞化しているという問題も解決できる。

### 女性と年金をめぐる諸問題を解決

また、われわれの年金制度は女性と年金をめぐる諸問題にも対応できる。現行制度の不公平や不合理として指摘されてきたのは、第一に、雇用者の被扶養配偶者（年収一三〇万円未満の専業主婦等）である第3号被保険者が基礎年金保険料を徴収されず、2号被保険者全体で分担している現状である。それは、比較的低賃金の共稼ぎ世帯や単身者から高給とりの専業主婦世帯への「逆補助金」のおもむきをもつからだ。このしくみは、所得税の配偶者控除制度とあいまって、有配偶女性が年収一〇〇万円前後以下の短時間就労を愛好するよう促してもいる。有配偶女性の労働供給や稼働力にたいして抑止的であるだけでなく、女性全体の労働条件を低くひきさげる効果も指摘されている。

第二は遺族年金にまつわる問題であり、共稼ぎをしてきた女性にとつては、夫の死後は自己の保険料（遺族年金を受ける場合）か夫の保険料（自己の年金を受ける場合）が「掛け捨て」となってしまう点、しかも彼女たちが受ける遺族年金は拠出歴のない専業主婦が受けとる遺族年金よりむしろしばしば低い点である。第二に、死別の場合には

手厚い遺族年金があるが、離別の場合には報酬比例年金にたいして元配偶者はなんの取り分も保障されない。だが有利に見える遺族年金も再婚すると給付されないという意味で、結婚の自由を妨げるものである。

#### 夫婦間の年金分割により遺族年金は廃止

これにたいしてわれわれの年金制度では、基礎年金被保険者の3区分は解消され、夫婦間の年金二分二乗にもなつて遺族年金が廃止されるので、婚姻関係と就労のあり方が年金受給総額を左右することはなくなる。年金制度が成熟し、共稼ぎが多数派となつたこんにち、専業主婦のいる世帯形態を選択したために遺族年金を必要とする者は、「自己責任」、つまり私的年金でそのリスクにそなえるべきだろう（子どもへの遺族年金については後述）。

### 3 介護保障は地方分権をめざした税方式で

#### 制度を改変して給付開始

二〇〇〇年四月一日から介護保険の給付が、一〇月からは第1号被保険者からの保

険料徴収（半額）が始まつた。自民党の亀井静香政調会長の主張にもとづいて九九年一月五日に政府が決定した見直し策（円滑実施特別対策）により、①第1号被保険者（六五歳以上）の保険料を当面半年間は徴収せず、その後一年間は半額にする、②以前からホームヘルプサービスを利用して来た低所得者には利用者負担（原則として費用の1割）を当面三年間は3%に軽減する、③二〇〇〇年度に介護保険の給付を受けなかつた低所得世帯に上限一〇万円の家族介護慰労金を二〇〇一年度に支給することとされた。亀井政調会長からはさらに、同居家族がいる高齢者には家事援助サービスの給付を制限すべきとの注文があり、厚生省は訪問介護での家事援助サービスを抑制する方針をうちだしている。

予測より大きく下回る利用者、さつそく見直しが必要に

厚生省は二〇〇〇年度の利用者総数を二七〇万人（在宅二〇〇万人、施設七〇万人）と予測して予算を組んでいたが、四〜六月の三ヶ月の利用は予算の八〇%程度にとどまり、とくに在宅サービスで六〇〜七〇%程度と低い。このギャップは、身体が動く軽い痴呆症など要介護認定で「自立」

とされたケース、「要介護」と認定されたが一割の利用者負担が重いため利用しないケース、ニーズにみあうサービスが利用しにくいため利用しないケース、または医療保険を受けつづけて介護保険の給付を受けないケースなどから生じていると推測される。実際、七月の利用率（利用限度額にたいする利用額の比率）は、厚生省の調査によれば三五%にすぎなかつた。他方で、老人医療費は介護保険の給付開始により一〇%以上節減されると予測されていたが、四〜五月の節減は五%弱にとどまつた。

利用者負担のためにかねて懸念されていた「利用抑制」が生じていると同時に、ホームヘルプサービス重視の体制でデイサービス（通所介護）やとくにショートステイ（特別養護老人ホーム等への短期入所）の需要に応じきれないため、「社会的入院」が解消しないという状況をうかがわせる。

#### 当面必要な改善措置

このように問題点の多いスタートを切つた介護保険制度であるが、これを新たな公的介護保障システムの構築につなげるためにも、当面以下の改善措置が必要である。家族女性の無償労働に任されてきた高齢者介護を社会化することは、男女平等を促進

する社会的セイフティネットの根幹をなすからだ。まず第一に、二〇〇一年一月月から全額徴収される予定の1号被保険者の保険料について、負担軽減と自治体間格差の緩和のために全市区町村共通の保険料軽減率（定率）を設定し、国が財政支援する。

定率二分の一で軽減期間三年間とし、その後は後述する税方式に転換するのである。

第二に、低所得者の利用者負担、および一般に利用限度額を超える自己負担の軽減については、国だけでなく都道府県も家族介護手当事業をリストラするなどして予算を組み替え、市町村を支援すべきである。

第三に、要介護でなく「自立」「要支援」と認定された者にも、生活を支援し要介護状態を予防するための高齢者福祉施策が必要である。たとえば家事援助のホームヘルプサービスの継続、生活福祉センター、生きているデイサービス、グループホームなどであり、やはり国の財政支援措置が欠かせない。第四に、すくなくとも訪問調査は市区町村自治体がおこなない、ケアプラン作成にも訪問調査した自治体職員が最低限参画することで、運用やサービス提供面での過度の民間依存を改める。もちろん認定とサービスの質については第三者評価システムが必要であり、そのためにも住民への積極的な情報公開が鍵となる。

ホームヘルパーの圧倒的多数は女性であり、現行の介護保険制度は短時間・不安定な女性雇用を大量に作りだしている。登録ヘルパーの増加に期待するだけでは介護労働力の不足が深刻化することは必至であり、ヘルパーの労働条件と権利の確立が、ケアを確保するうえでの前提であることを忘れてはならない。

#### 目的税方式による地方分権的介護システム

以上の改善策により介護保険制度をソフトランディングさせたのち、すみやかに介護目的税方式に移行することを提案する。すなわち、介護目的税は当初は所得税の比例税部分の1%上乗せと法人税（介護保険の事業主負担分）を充当し、介護目的税特別会計を設ける。同特別会計から自治体の実際の事業費総額を基準として介護補助金として自治体に配分し、同特別会計の不足額は一般財源からくりいれる。さらに将来には、消費税の複数税率化や地方所得税の導入など税制改革をへて地方交付税と地方税による地方分権的介護システムをめざすのである。

#### 4 一人一保険証の医療保険を

保険は赤字だが、医療保障のコスト・パフォーマンスは高い

医療保障は年金以上に職種や勤め先、そして年齢によって制度が分立している分野である。医療保障が当面かかえる問題は、九四年からすべての医療保険制度の財政が赤字となつており、その原因は、不況のもとで失業者の増大や所得の伸び悩みによつて保険料収入が伸び悩んでいることと、老人保健制度への拠出金の負担割合が年々増大していることにある。だが、この各保険者の赤字問題をひとまずおいてマクロ的に見れば、日本の国民医療費は九七年で二九兆円、GDP（国内総生産）にたいする比率は七・三%でOECD加盟二九カ国中一八位と、過大とはいえない。他方で、平均寿命や各種死亡率（乳児、新生児、周産期、妊産婦の各死亡率を含む）に示される医療・保健衛生水準は、主要国のなかでもっとも良好である。国の経済規模にたいしてはひかえめな医療保障のコスト・パフォーマンスは高いといつていいのである。

しかし、中長期的には、九九年度に初めて三〇兆円を突破した国民医療費が、急速な高齢化等により二〇一〇年で五四兆円、二〇二五年で一〇四兆円に達するなど推計され、うち老人医療費の占める割合がそれぞれ四二%、五四%と急増すると見られるという問題がある。他方で経済成長率は、巧みな経済運営を前提として年二%程度が期待できるにすぎないので、国民所得に占める国民医療費の割合は九九年現在の八%弱から二〇二五年には一〇%台の後半へと急上昇しかねない。しかも、健康水準のこれ以上の改善は期待しにくいとなれば、医療保障のコスト・パフォーマンスは地に落ちることになるだろう。

ポイントは今後の医療費の伸びの内訳である。じつは厚生白書平成七年版によれば、純粹に人口の高齢化による医療費の伸びは、年二%に満たないと推計され、年々四・五%にもぼる最大要因は、診療報酬の改定と医療技術の進歩や医療行為の変化を合わせた「その他」にある。つまり、「高齢化により」という常套句で想定されがちな高齢者の過剰受診などではなく、医療サービスの公定単価のひきあげと医療の「高度化」という、政策要因と供給要因が国民医療費

膨脹の最大の要因である。

市場に任せられない医療サービス

そもそも医療サービスには、需給両者間に情報の非対称性、すなわち供給側（医療機関・医療従事者）がもつ高度に専門的な情報と需要側（患者・家族等）がもつ一般的な情報とのあいだに、質的・量的ギャップが存在する、という特質がある。そこで、医療サービスについて個々の需要者に十分な情報が開示される（インフォームド・コンセント）だけでは足らず、需要者の集団としての保険者をつうずるサービスの質・量の審査・管理、政府による供給側の規制などの介入が不可欠である。

地域公営医療サービスが理想

「三つの福祉政府体系」の原則にたちもどれば、現物（財・サービス）給付である医療・保健衛生の保障は地方政府の任務となり、中央政府はナショナル・ミニマムを保障することになる。つまり健康水準のナショナル・ミニマムといったものを設定し、地域の医療・保健衛生サービスの生産要素（医療機関・医療従事者、保健所、上下水道等）がそのナショナル・ミニマムの達成

に満たない場合には、中央政府が財政支援などによって補完するのである。これはイギリスの「国民保健サービス」（国営無料医療）の地方分権バージョン、つまり地域公営医療システムを意味する。

公営医療システムが費用節減的でもあることは、イギリスの総医療費の対GDP比が九七年で六・七%と、OECD二九か国中四位の低さであることに如実に示されている（過剰診療でなく医療インフラの不足とサービス低下が問題になっている）。

当面は医療保険の統合一元化

もちろん、供給側が自由開業医制で需要側が医療保険という日本の医療システムの現状から、ただちに地域公営医療システムに移行できないのは明らかである。まず、需要側を一元化、つまり職業、年齢等にかかわらずすべての個人が加入する単一の医療保険制度に統合して、ことばの真の意味での皆保険体制を構築することにとりくむべきだろう。従来の世帯単位、すなわち健康保険の場合の被保険者本人と家族、国民健康保険の場合の世帯主と世帯員という資格ではなく、個人単位とし、専業主婦も児童も一人一保険証とする。

保険料は所得比例で年金受給者からも徴

取し（資産所得の総合課税という税制改革を実施したうえで、現役世代には社会保障税を基準とする）、夫婦の所得は合算して二分、義務教育期間（およびその後も全日制教育の期間）の児童には保険料を免除する。なお現状では、受診時の自己負担に制度間・続柄による格差があるが（健保被保険者本人と家族入院は二割、健保家族の外来と国保は三割など）、新制度では当然二〜三割の水準で一本化する。医療サービスの質・量の審査・管理については、市区町村ごとに住民代表と行政の保健衛生担当者が参画する機関が、地域の医療機関・医療従事者が受けとる診療報酬を審査する。

### ジェンダー問題を解決

専業主婦も児童も含めて一元的な医療保険で一人一保険証という方式は、2で提言した年金と同様、職業や従業上の地位の選択にたいしても、離婚・別居という選択にたいしても、完全に中立である。現行制度のもとでは、有配偶女性が夫の健保の被扶養家族にとどまるために、パートタイム労働者として就労時間などを調整して年収を一三〇万円未満に抑えるという事例が少なくない。保険料の専業主負担を嫌う雇用主の側も、ことさらに低賃金のパートの仕事

口をつくりだし、雇用の非正規化に拍車をかけているのである。

## 5 高失業時代の所得保障

### 逆向き雇用保険改革

改正雇用保険法が二〇〇〇年四月二八日に成立した。あたかも同日発表された労働力調査では、二月の完全失業率は四・九%と、統計史上最悪を記録した前月と同率だった。五%台の失業率が定着するともいわれる現在、改正雇用保険法がおこなったことは、積立金の枯渇による雇用保険財政のいきづまりを回避するための保険料率ひきあげ、および「自発的」離職者にたいする失業給付削減である。「自発的」離職者には、期間の定めのある雇用契約で雇われる労働者、すなわち派遣やパートの大部分が含まれると懸念される。男女とくに女性の雇用の非正規化が加速している現在、この「改正」は雇用保険制度の性別による偏りを強め、男女の雇用不安をさらに拡大し、景気にもマイナスの影響を与えかねないと懸念される。そもそも日本の失業保険給付は削減に値するほど「手厚い」のだろうか。

### 薄くして疎漏な失業給付を改善せよ

日本の失業保険給付の従前賃金代替率はOECD諸国のなかで最低である。このおもな理由は、オーストリア、イタリア、アメリカについて給付期間がもつとも短いことにあるが、給付一年目の代替率も三〇%で、OECD諸国の中の下か下の上に位置するにすぎない。このようにただでさえ薄い失業保険給付を、雇用不安が募る時期に削減するのは、とうてい賢明な政策的選択肢とはいえない。再就職や職業訓練の支援策と組みあわせて、給付期間の延長と代替率のひきあげにより失業保険給付を充実することこそが必要である。

ところで「手厚い」失業保険給付については、それが失業率を高めたり、失業期間を長期化させるという「失業のワナ」が指摘される。しかし、日本では失業保険制度が失業率を高めている証拠はない、というのが実証研究の結論である。ここには、日本では失業給付期間が終了すると非労働力化する（求職しない）者の比率が高いこと、他方で、失業者の四割程度しか給付を受けていないこと、などの事情が関連している。

### 生活保護は失業者を保護していない

失業保険給付を受けていない失業者とは、給付期間が過ぎてなお失業（求職）しつづける者か、雇用保険に加入していなかった失業者である。後者の雇用保険制度に加入しない労働者が、雇用の非正規化や労使が保険料負担を嫌うために増えていることも問題である。これらの失業保険給付を受けない失業者にとっては、生活保護制度が残された所得保障となる。だが、日本の生活保護制度は事実上、失業者を保護しない。国際比較すると日本の生活保護制度の特徴は、その規模が支出の対GDP比でも適用人員比（保護率）でもOECD諸国の最下位にあることだ。貧困者比率は国際的に見て低くないので、規模が小さい原因は制度にある。給付基準はOECD諸国のなかで上位三分の一程度だが、「補足性」（この場合には稼働能力活用・資産活用・親族扶養優先）は原則と適用の両面でもっとも厳しくなっている。その結果、傷病以外の理由で受給するケースはまれである。最近の推計では、所得が生活保護基準に満たない世帯のうち五・七％、つまり二〇件に一件強しか保護を受けていない。

### 絶望的に低い捕捉率

貧困者が公的扶助を受けている比率を「捕捉率（テークアップ・レート）」と呼ぶが、生活保護制度の捕捉率の絶望的な低さは、総務庁の行政監察で注意を喚起されたほどである。すなわち、九六年行政監察の報告書は、その「はしがき」でつぎのように述べる。「近年、要保護者（現に保護を受けているとしないにもかかわらず、保護を必要とする状態にある者）が保護の内容を十分に理解していなかったことなどから、保護に至らなかった例等がみられ」、「的確な実施が求められています」。この警告も空しく、二〇〇〇年二月には宇都宮市で困窮した母子世帯の幼児が衰弱死する事件が起こった。

### ミニマム年金は普遍的に保障される

では、生活保護制度を「国民生活の最後のよりどころ」にふさわしくどのように再構築すべきだろうか。なお「国民」には定住外国人も含まれる。まず、既述のミニマム年金により、高齢者については公的扶助の外側で最低生活が保障されることになる点を想起していただきたい。これは当然に障害者にも支給される。以下で児童への遺

族年金も廃止するよう提言するので、ように年金制度は、（おもな稼働者との）死別という事故にたいする保険であることをやめ、老齢退職と障害により恒常的に稼働能力がないという事故にたいする社会保険として純化することになる。最低生活を営める水準の年金がすべての高齢者と障害者に支給されるのであるから、高齢者・障害者にたいしては、現在の生活扶助のうち恒常的な一般扶助は不要となり、それ以外の一時扶助と特別扶助のみで足りるはずである。なお、すべての国民に一人一保険証という4の医療保険制度改革により、公的扶助受給者にも保険診療が適用されるので、医療扶助は原則として不要になる。

### 児童の最低生活は児童手当で保障する

つぎに、すべての児童に、義務教育期間、食費と被服費をまかなうことのできる水準の児童手当を、親の所得による資格制限なしに支給する。これにともなう所得税の扶養控除、母子世帯等にたいする児童扶養手当、児童にたいする遺族年金は廃止する。この児童手当の趣旨は、親にたいする出産奨励でも育児支援でもない。ひとつには、国家が児童労働を禁止し義務教育制度をとって児童の稼働機会を閉ざしていること

について、児童にたいして補償するものである。また、児童は健やかに育ち、教育を身につけることによつて、将来の社会の担い手となる。次世代の成長と社会の持続可能性が、現在の生産年齢人口の全員にとつて肝要な関心事であることの制度的表現として、この児童手当を支給する。

親は児童の最善の利益のためにこの手当の充当を代理・後見する。親の所得によつて受給資格を制限しないのは、児童の最低生活が親の所得の変動や善意の多寡によつて左右されてはならないからである。実際、親による児童の虐待、放置などは親の所得にかかわらず起こりうる。児童は適切な後見人を経て実親との共同生活を解消することもできるよう、最低限の経済的独立をもつべきである。累進所得税もとの扶養控除は、所得の高い者により多くの財政福祉を与える逆進的な措置であり、児童に最低生活を保障するうえで最も非効率なバラマキである。これにたいして定額の児童手当は、低所得世帯にとつて世帯所得に占める比率が高いという意味で、真に重点的かつ効率的な給付となる。

### 奨学金制度を大幅に拡充する

この児童手当の支給により、児童にたい

する公的扶助も一時扶助と特別扶助のみで足りることになる。また親の扶養義務も、乳幼児のあいだの育児(テマとヒマ)、および食・衣を越える金銭的部分(主として教育費)、そして児童の最善の利益を配慮するという精神的なものになる。義務教育以上の進学については、ドイツのように私立学校が例外的ならば、公立学校の入学金・授業料が無料であるというシステムが理想である。中等以上の学校で私立の割合が高い日本では、奨学金制度を大幅に拡充すべきである。親の所得によつて奨学金貸与を制限すべきでないのは、いうまでもない。

### 公的扶助の補足性を抜本的に緩和する

以上により、高齢者・障害者および児童については公的扶助の外側で普遍的に最低生活が保障される。そこで恒常的な一般扶助は、生産年齢の稼働能力者のみを対象とし、典型的には傷病と失業などにより一時的に稼働能力が停止しているあいだの支給となる(傷病の療養中か、失業保険の給付期間が過ぎた者、自営業を閉業した者など)。彼らの所得は社会保障税額から捕捉できるので公的扶助独自の所得調査は不要となる。また規族扶養を公的扶助に優先させる(補索性原理)のでなく、ただ本人お

よびごく近い家族に能力におうじて公的扶助の費用を償還するよう求めるといふ方式に転換するべきである。

そもそも民法の扶養義務を、諸外国同様に、「生活保持義務」、つまり夫婦相互と親の未成熟の子にたいする関係のみに限定すべきだが、民法が改正されない経過期間にも、公的扶助の費用償還義務を負う親族は、夫婦相互と児童にたいする親のみとする。資産については耐久消費財などの処分は求めず、預貯金の保持限度は大幅に緩和し不動産は信託とする。こうして、公的扶助の資力調査、監査などの行政費用は大幅に節減されるだろう。

費用償還が求められるケースは、事実上、別居中の配偶者または離別した元配偶者と生活する未成年子が、公的扶助を受けた場合の、配偶者ないし他方の親に限られるだろう。本人からの償還は、特別または一時扶助の不正受給や限度以上の預貯金保持が判明した場合となる。

### 低賃金、不完全の就労をどうするか

では、フルタイム稼働しても所得が扶助基準に満たない場合、あるいは短時間の稼働機会しかえられない場合をどうするか。前者のケースが起こるのは、最低賃金と公

的扶助基準のあいだに整合性がないためであり、最低賃金の改訂が必要となる。厄介なのは、フルタイム稼働する能力と意欲がある者が、一日四時間のみ、あるいは一週間に三日のみというような短時間の稼働機会しかえられない場合である。それでも、夫婦の双方が同様の状態にあるのでなければ、夫婦の所得の合計が扶助基準（夫婦の最低生活費と児童の一時扶助・特別扶助の相当額）に満たないケースはさほど多くないと期待できる。雇用保険の失業保険給付期間が過ぎた者、自営業を閉業した者については、雇用政策における能力開発や起業支援と連携した公的扶助を支給する。公的扶助の生業扶助を雇用政策と統合すれば、この面でも公的扶助制度を簡素化できる。

#### ミニマム保障は中央政府の一般財源で

最後に、公的扶助と児童手当はミニマム保障であるから、中央政府の一般財源（累進的所得税による）をあてるべきであることはいままでもない。

### おわりに

#### — 解決しなければならぬ — 中心的な課題

二一世紀は人権の世紀である。経済のグローバル化とITが進行して労働者に否定的な影響を与えている今日、多様な雇用形態による格差の解消は、二一世紀の公共政策の中心的な課題となる。また、本格的な少子高齢社会を展望したとき、社会保障制度を支える働き手の雇用・労働条件の改善とあわせて、性や年齢、家族的責任や障害の有無にかかわらず、誰もが産業社会のなかで能力を発揮して働ける労働条件の確立が求められる。

これらを実現するためには、何と云っても労働組合の役割は大きい。自分たちの雇用や労働条件を維持するためには、多様な雇用形態で働く労働者の不安定な雇用や低賃金はやむを得ないといった考え方や、転勤も残業も拒否できないという負担のうえに正社員の地位や労働条件があるのだといった考え方があるとすれば、均等待遇に向けた取り組みはなかなかすすまない。家族のために仕事を抱え込んで生き残ろうとするばかりでは、いままでの働き方を人間

的に変えることはできない。危機に立たされるのは、使い勝手のよい雇用形態との競争関係に置かれる通常の労働者自身である。雇用や契約の形態を超えて手を結び、人権の世紀を切り拓く流れを大きくしなければならぬ。

また、経済社会における男女平等を実質的に確保するためには、格差の解消に向けた数値目標が設定され、その到達について政府が政治的責任をもつ必要がある。また、労働市場における政府の労働力需給調整機能のなかに、均等待遇を確保した女性の雇用を促進するポジティブアクションを取り入れることが求められる。グローバル化とIT化がすすみ、その一方で社会保障制度の整備が求められるなかで、男女平等を推進するには、政府のナショナル・マシーナリーとしての役割発揮が不可欠である。

そして、地方分権は、雇用における男女平等と均等待遇の確保に向けた地方自治体の役割を高めることになる。男女共同参画社会基本法施行とともに、男女共同参画条令が制定されてきているが、そのなかに、雇用における男女平等を促進させる一定の措置が盛り込まれるべきである。たとえば、公共交通、保健衛生、清掃、保育、高齢者介護、土地利用等再開発、公共施設の建設、産業の育成など、地域経済に影響を与える

公共政策を策定する地方公共団体が、これに関連する分野に民間業者を参入させたり、施設を利用させたりする場合、当該民間企業に、ポジティブアクションや均等待遇、一定水準の労働基準の確保を義務づけることが追及されるべきである。

### 〈補足提起〉

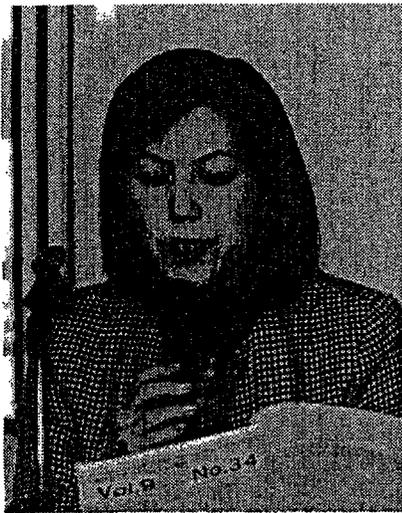
## 人権救済制度のあり方について

○林コーディネータ Ⅱ資料冊子に添付したが、「人権救済制度の在り方に関する中間とりまとめ（人権擁護推進審議会）」が昨年十一月公表された。同審議会は「人権が侵害された場合における被害者の救済に関する施策の充実に関する基本的事項」について調査審議してきたもの。とくに近年は、人権の擁護が国際的にも重要課題とされ、世界女性会議（北京）でも女性への暴力が「行動綱領」の重大問題領域の一つになり、国連特別総会・女性二〇〇〇年会議では、女性への暴力について国ごとに期限付き努力目標を設け

ることとされた。また政府の「男女共同参画基本法」の重点目標の一つに掲げられ、女性の人権とりわけ女性への暴力の廃絶は最優先の課題となっている。

国際的人権擁護のとりくみとともに、最近是人権救済をその重要な任務の一つとする国内人権機構の整備が活発化している。こうした国際的な動きを踏まえ、わが国における人権救済制度の在り方を考え、被害者救済施策の充実をはかり、組織体制面の整備を図ることをこの委員会との目的とし、「人権の世紀」と呼ばれる21世紀にふさわしい人権救済制度の在り方を示すという。

人権擁護審議会報告は、「人権救済」の意味を、「人権侵害が発生した後の侵害行為の排除や被害回復のみならず、人権侵害が発生するおそれの高い場合のその防止や、いったん発生した後の再発防止を



林 陽子さん

含む広いものとしてとらえた」という。この中間報告の問題点を指摘しておきたい。

まず、裁判外紛争解決手法を中心として、人権擁護行政の分野で簡易性、柔軟性、機動性等の行政活動の特色を生かした人権救済制度を整備するとしていること。そして、既に個別的な行政上の救済制度が設けられている女性の雇用差別に関する雇用均等室・機会均等調停委員会や児童虐待に関する児童相談所など専門機関による救済を優先するとしている。また、人権救済機関の組織体制の整備として人権機関の独立性、全国的な組織体制とともに、人権擁護委員を活用し、その役割として相談業務のほかあつせん、調停、仲裁にも積極的に参加することを提起していることである。

しかし、特に人権擁護委員制度については、現状は多くの問題があり、求められるような機能が発揮できるだろうか。例をあげると、「差別をうけたとき、あなたはどこに相談にいきますか」と聞くと、親とか先生とはいうが人権擁護委員と答える人はほとんどない。また「あなたが差別をうけたのはだれか」と聞くと人権擁護委員というのがある。人権擁護委員に相談すると秘密が漏れたり、いやな思

2001.6.7.

女性のライフスタイルの変化等に対応した  
年金のあり方に関する検討会

## 「パートタイマーの年収調整問題」

慶應義塾大学 樋口美雄

## 1. 雇用形態の多様化の実態

- ・ 価値観の多様化
- ・ 薄れた就業意欲喪失効果
- ・ 強まる追加就業効果

夫の収入の低下→稼得責任・家事責任の共有の必要性

- ・ 一般労働者とパートタイム労働者の大きな代替弾性

## 2. パートタイマーと一般労働者の賃金格差の推移

- ・ 国際的に見て大きなわが国の男女間賃金格差
- ・ 拡大するパートタイマーと一般労働者の賃金格差

## 3. パートタイマーの就業調整

- ・ 配偶者控除・配偶者特別控除

40歳代後半の無業女性・第3号被保険者女性のうち20.1%が税制上の  
優遇措置を受けるために仕事につかないと同等

- ・ 配偶者手当
- ・ 雇用保険
- ・ 社会保険

①何を気にして就業調整を行っているか

②どのような人が就業調整を行っているか

③どの程度、就業調整を行っているか

- ・ 樋口推計（平成2年『パートタイム労働者総合実態調査』）

年収調整を行っているパートの年間労働時間は非調整のパートより

24.8%短く、時間当たり賃金率は5.1%低い

- ・ 神谷推計（平成7年『パートタイム労働総合実態調査』）

年間労働時間30%短く、時間当たり賃金率9%低い

#### 4. パートタイム労働者の年金問題

- ・ 年収 130 万円要件を先に超えると 3 号被保険者→1 号被保険者
- ・ 労働時間 3 / 4 要件を先に超えると 3 号被保険者→2 号被保険者
- ・ 1 号被保険者のほうが 2 号被保険者よりデメリットが大きい

労働時間が一般労働者の 3 / 4 であり、かつ年収が 130 万円である労働者の時給を求めてみると、920 円

(計算式：130 万円 / 157 時間 × 12 ヶ月 × 3 / 4 = 920 円 / 時間)

女性パートタイム労働者の 65% が時給 900 円未満

→65% のパートが労働時間 3 / 4 の要件を先に超える  
= 2 号被保険者になる可能性が強い

#### 5. 年金と雇用保険との違い

雇用保険 = 加入希望をもつパートタイマーが多い

年金 = 加入を希望しないパートタイマーが多い

夫の死亡後 ①~③の一つを選択

① 本人の保険給付

② 遺族年金

③ (本人の保険給付 + 夫の厚生年金) / 2

掛け捨てとなる可能性 (障害厚生年金等の PR も必要)

#### 6. 改正の提案

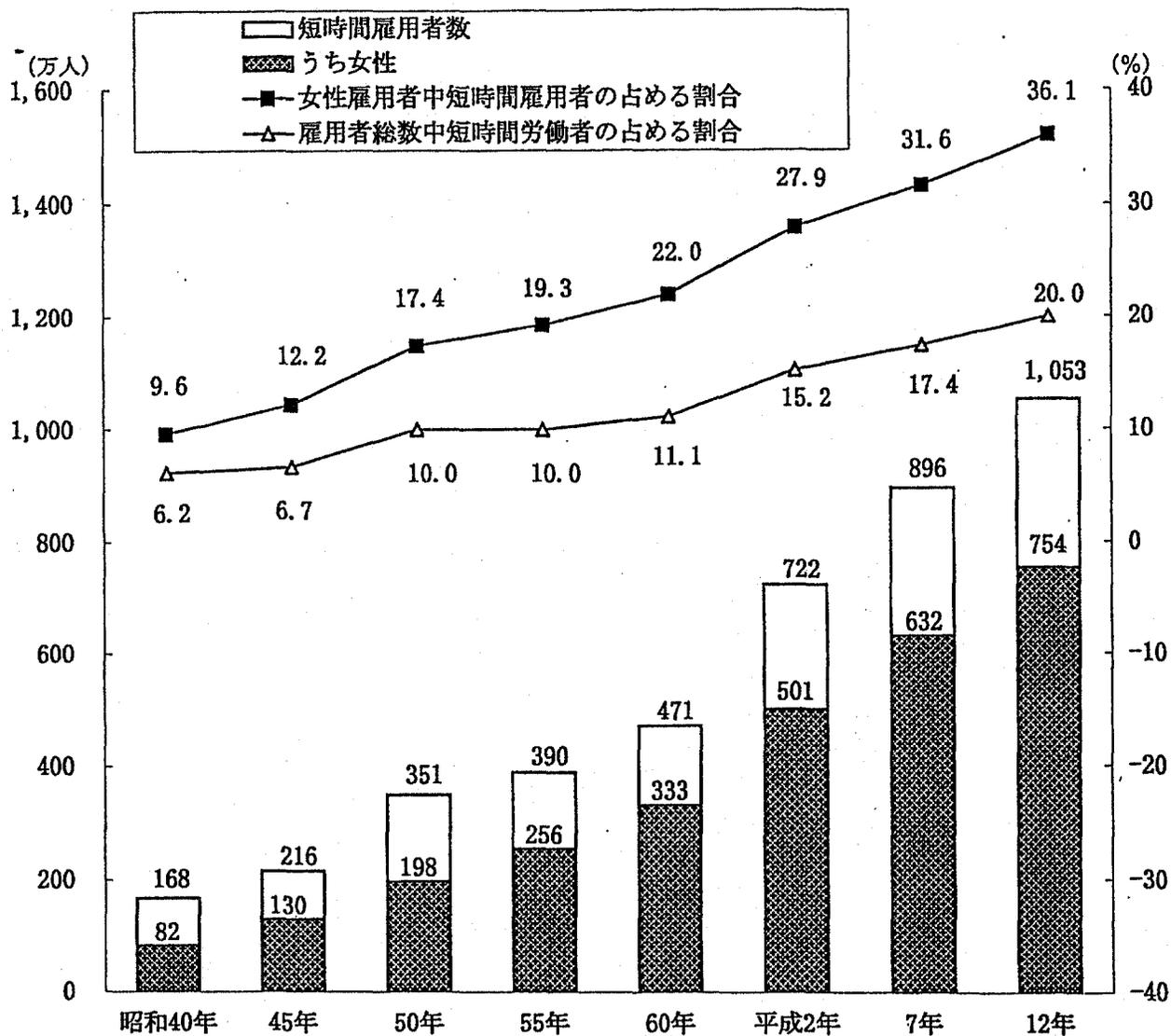
労働時間要件 3 / 4 → 1 / 2

年収要件 130 万円 → 65 万円程度

(これを超える場合には、1 / 2 未満でも厚生年金の適用 (2 号被保険者) とする。)

掛け捨て保険にならないように給付制度も合わせて改革

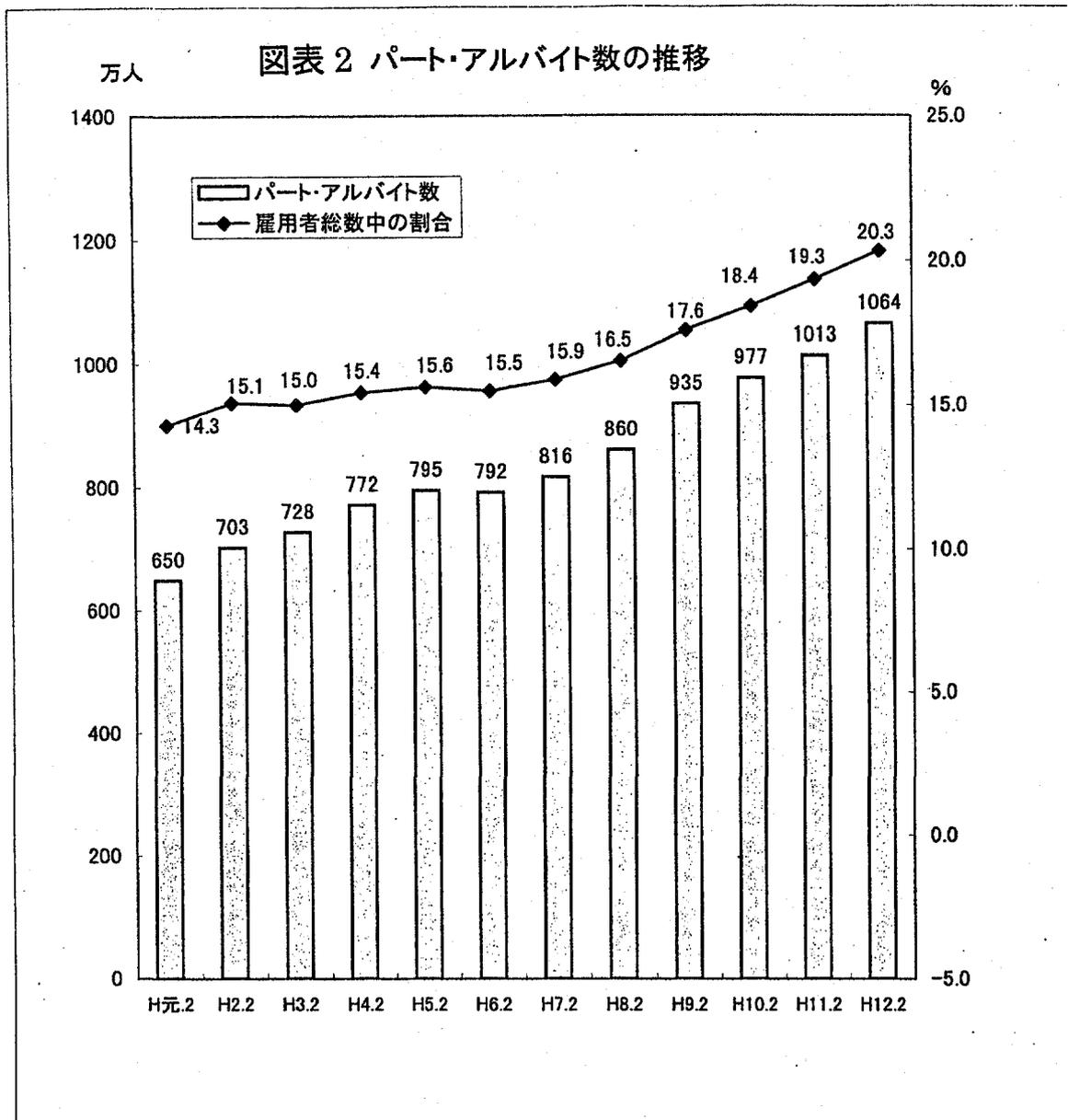
図表1 短時間雇用者（週間就業時間35時間未満の者）数の推移—非農林業—



資料出所：総務省統計局「労働力調査」

(注) 雇用者は休業者を除く

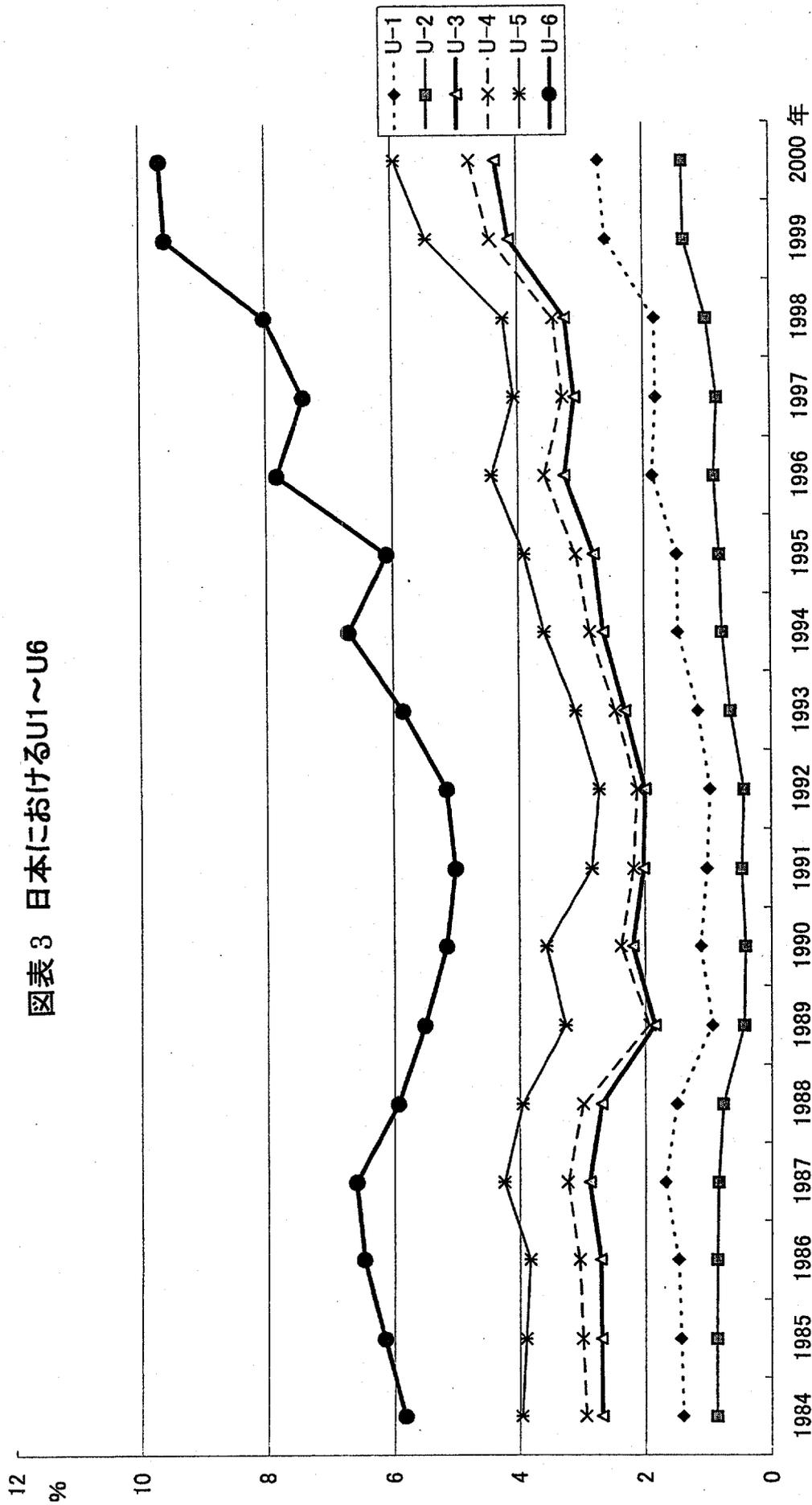
- ・ 短時間雇用者中女性の占める割合 71.6 %
- ・ 女性雇用者中短時間雇用者の占める割合 36.1 %
- ・ 雇用者総数中短時間雇用者の占める割合 20.0 %



資料出所: 総務省統計局「労働力調査特別調査」

(注) 「パート・アルバイト」とは、勤め先における呼称がパート、アルバイトである雇用者をいう。  
 (備考) 総務省統計局「労働力調査」(平成12年)によれば、「短時間雇用者」(週間就業時間が35時間未満の雇用者)は1,053万人となっており、雇用者総数の20.0%を占めている。

図表 3 日本におけるU1～U6



(資料出所)総務庁『労働力調査特別調査報告』

(注)U1≧3ヶ月以上の長期失業者比率、U2≧非自発的利殖による失業率、U3≧公表失業率、

U4≧公表失業率+求職意欲喪失者比率、U5≧U4+縁辺労働力率、U6≧U5+非自発的パートタイム労働者比率

図表 4 各国の男女間賃金格差(男子=100、時間当たり賃金)

国名	年	男女間賃金格差	労働者の範囲
スウェーデン	1993	90	全雇用者
オーストラリア	1989	88	フルタイム、非管理職雇用者
ノルウェー	1994	87	製造業・全雇用者
デンマーク	1991	83	製造業・建設業・全雇用者
フランス	1993	81	製造業・サービス業・全雇用者
ニュージーランド	1994	81	フルタイム雇用者
フィンランド	1993	78	製造業・全雇用者
西ドイツ	1994	74	サービス業を除く全雇用者
ベルギー	1993	75	製造業・サービス業・全雇用者
アメリカ	1995	75	フルタイム雇用者
カナダ	1993	71	全雇用者
スイス	1993	67	全雇用者
日本	1993	56	全雇用者
日本	1993	61	フルタイム雇用者

(出所) イギリス: Employment Department Historical Abstract, Gazettes.

アメリカ: US Department of Labor

日本: きまって支給される現金給与および年間給与より求めた  
時間当たり賃金、労働省『賃金構造基本調査』

その他: ILO, Yearbook of Labour Statistics

Jane Waldfogel(1997), "Understanding the 'Family Gap' for Women with Children,"  
the Journal of Economic Perspectives.

図表 5 我が国における男女間賃金格差の推移(男子=100、時間当り賃金)  
(男子=100、時間当り賃金、一般常用労働者)

1970	55
75	59
80	59
85	60
90	61
96	64
98	65
99	65

注: (所定内給与額/所定内労働時間)により推計  
(出所)労働省『賃金構造基本調査』

図表6 パートタイム労働者比率の推移(女子)

	女子全体	40~44歳
1976年	7.3%	14.1%
86年	17.1%	30.4%
94年	23.7%	35.3%
96年	26.4%	37.5%
99年	32.0%	42.4%

(資料出所)労働省『賃金構造基本統計調査』

注:ここでいうパートタイム労働者とは、1日の所定労働時間または1週間の労働日数が事業所における一般労働者よりも少ない常用労働者

(出所)労働省『賃金構造基本調査』

図表7 パートタイム労働者と一般労働者の賃金格差(中央値)

国	年	男子	女子
オランダ	1995	69.8	93.1
ベルギー	1995	74.7	86.8
フランス	1994	73.2	81.7
西ドイツ	1995	78.4	87.5
イタリア	1995	83.1	103.0
イギリス	1995	54.2	69.6
ルクセンブルグ	1995	78.6	77.5
カナダ	1997	46.9	69.8
日本(賞与を除く、平均値)	1998	51.9	66.9
日本(賞与を含む、平均値)	1998	41.7	56.6
日本(賞与を除く、中央値)	1998	—	69.7

注:賃金格差は、一般労働者の時間あたり賃金を100としたときのパートタイマーの時間あたり賃金を示す

(出所)OECD(1999) Employment Outlook

図表8 わが国におけるパートタイム労働者と一般労働者の賃金格差の推移(女子)  
(賞与を含む)

1976年	70.1%
86年	62.6%
94年	59.1%
96年	58.0%
98年	56.6%
99年	56.0%

図表9 パートタイム労働者の就業調整状況

○本人（パート）の年収が所得税の非課税限度額を超えそうになった場合の対応状況

(%)

区 分	計	男子	女子
計	100.0	100.0	100.0
就労調整を考慮する	31.6	11.3	37.6
最初から計画的に働く	19.9	8.2	23.4
超えそうになったら調整する	11.7	3.1	14.2
限度を超えない	18.5	17.9	18.6
関係なく働く	27.8	35.4	25.6
特に考えていない（わからない）	22.1	35.4	18.2

資料出所：労働省「パートタイム労働者総合実態調査報告」（平成7年）

○本人（パート）の年収に対する所得税以外の理由での年収の調整状況

区 分	計	男子	女子
計	100.0	100.0	100.0
調整する	30.0	7.4	36.7
税制上の控除がなくなる	(77.4)	(15.6)	(81.0)
配偶者手当がもらえなくなる	(32.9)	(0.8)	(34.8)
健康保険の加入義務が生じる	(40.1)	(3.5)	(42.3)
雇用保険の加入義務が生じる	(7.3)	(13.3)	(7.0)
配偶者の会社に知られる	(2.2)	(1.0)	(2.2)
その他	(11.5)	(72.3)	(7.9)
調整しない	51.3	67.4	46.6
わからない	18.6	25.2	16.7

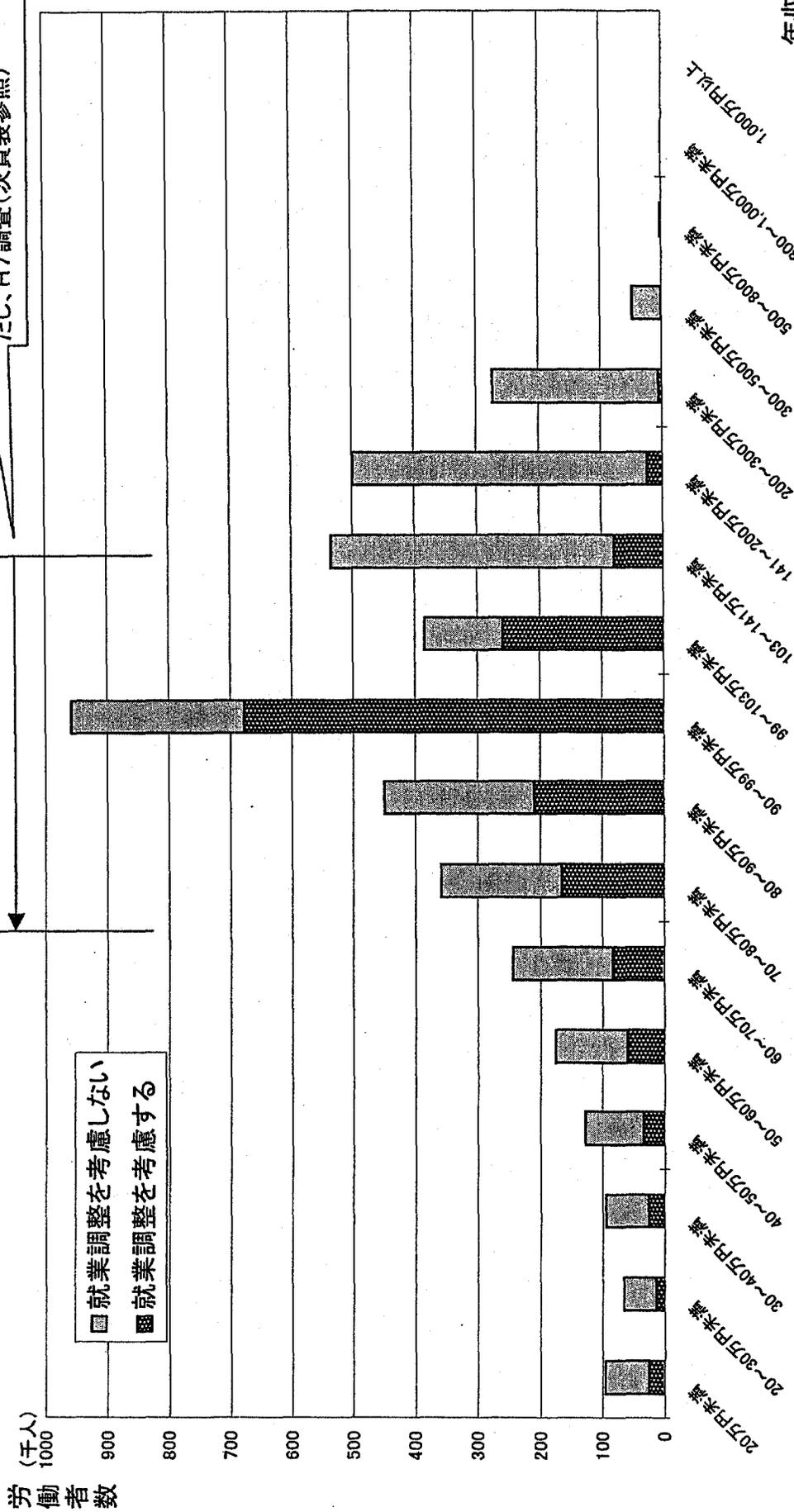
資料出所：労働省「パートタイム労働者総合実態調査報告」（平成7年）

(注) 本調査における「パート」とは、正社員以外の労働者で、名称に関わらず1週間の所定労働時間が正社員より短い労働者をいう。

図表10 年収階級、就業調整の有無別パート労働者数(女子)

年収130万円から65万円に年収要件を引き下げた場合、約290万人の適用者増加となる。ただし、H7調査(次頁表参照)

130万円  
65万円



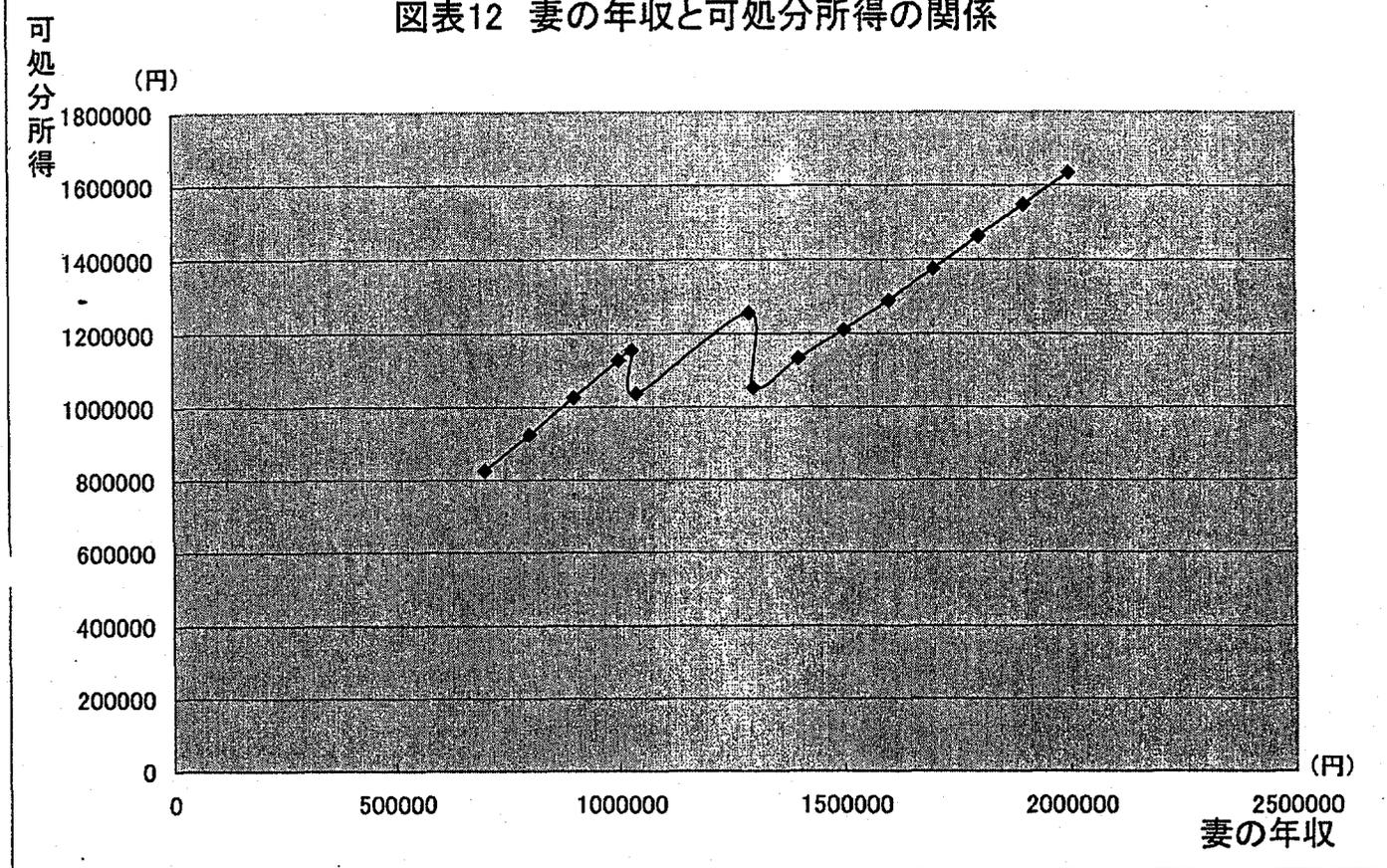
(注) ここで「就業調整を考慮しない」には「特に考えていない(わからない)」を含む。

図表11 年収階級、就業調整の有無別パート労働者数（女子）

（単位：千人）

年 数 階 級	就業調整を考慮しない	就業調整を考慮する	
20万円未満	69.9	26.3	
20～30万円未満	52.4	14.0	
30～40万円未満	68.2	26.8	
40～50万円未満	94.7	34.1	
50～60万円未満	116.7	59.7	
60～70万円未満	161.1	83.5	↑ 2,930.9 ↓
70～80万円未満	192.8	166.2	
80～90万円未満	239.3	209.9	
90～99万円未満	280.5	677.6	
99～103万円未満	124.7	259.8	
103～141万円未満	455.5	80.0	
141～200万円未満	473.1	25.9	
200～300万円未満	268.1	5.3	
300～500万円未満	47.4	0.4	
500～800万円未満	2.0	0.0	
800～1,000万円未満	0.4	0.5	
1,000万円以上	—	—	

図表12 妻の年収と可処分所得の関係



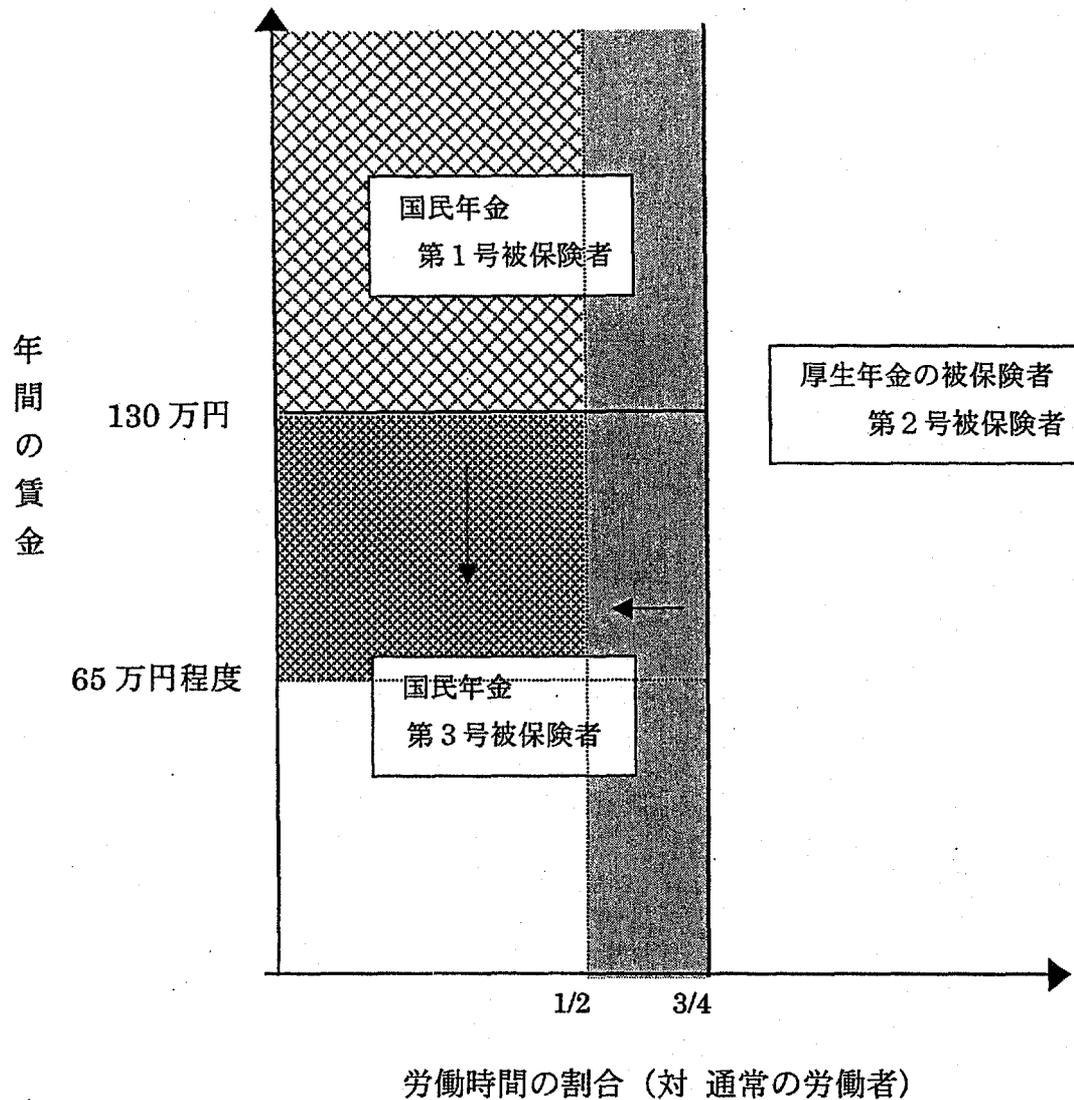
妻の年収と可処分所得の関係

(単位:円)

妻の年収	配偶者手当	国年保険料	国保保険料	所得税	住民税	可処分所得
700,000	126,000	0		0	0	826,000
800,000	126,000	0		0	0	926,000
900,000	126,000	0		0	0	1,026,000
1,000,000	126,000	0		0	0	1,126,000
1,030,000	126,000	0		0	2,125	1,153,875
1,040,000	0	0		800	2,550	1,036,650
1,290,000	0	0		20,800	13,175	1,256,025
1,300,000	0	159,600	53,684	21,600	13,600	1,051,516
1,400,000	0	159,600	61,929	29,600	17,850	1,131,021
1,500,000	0	159,600	70,174	37,600	22,100	1,210,526
1,600,000	0	159,600	78,419	45,600	26,350	1,290,031
1,700,000	0	159,600	84,191	51,200	29,325	1,375,685
1,800,000	0	159,600	89,138	56,000	31,875	1,463,388
1,900,000	0	159,600	94,909	61,600	34,850	1,549,041
2,000,000	0	159,600	100,681	67,200	37,825	1,634,695

- ①被扶養者である配偶者がパートタイマーとして就労(就業時間3/4未満)、夫と同居、扶養家族無し
- ②所得税、住民税は給与所得控除、基礎控除により算定。定率減税を織り込んだもの。(社会保険料控除は夫に係るものと仮定)
- ③住民税及び国保保険料は東京23区在住と仮定。
- ④配偶者手当の額は、「平成9年賃金労働時間制度等総合調査」による平均支給額

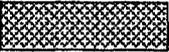
図表 13 被保険者の区分について



(前提)

配偶者が被用者年金の被保険者である場合

(改正の提案)

-  第1号被保険者及び第3号被保険者 → 厚生年金の被保険者 (第2号被保険者)
-  第1号被保険者 → 厚生年金の被保険者 (第2号被保険者)
-  第3号被保険者 → 厚生年金の被保険者 (第2号被保険者)

※ 労働時間の割合が 1/2 以下かつ年間賃金も 65 万円程度以下の者については、引き続き第3号被保険者となる。