

ついて検討してきた。

この報告では、第1に生涯の各段階毎に税制・社会保障・雇用システムの現状を整理し、どのような問題点が生じているかを明らかにした上で、生涯可処分所得の推計を行っている。第2に、施策等の方向として、ライフスタイルの選択等に中立的な税制・社会保障制度・雇用システムについての基本的な考え方をまとめ、その上で、各制度・システム毎の改革の具体的方向について述べている。

現状

1. 生涯の各段階毎に見た税制・社会保障制度・雇用システムの現状

女性のライフスタイルの典型的なパターンであると考えられる、就業、結婚、子育て、再就業、引退、配偶者の死亡といった生涯の各段階毎に、雇用・処遇、休業制度、税制・社会保障制度の現状等を見て、中立性の観点からどのような制度・慣行が問題であるのかを整理する。なお、これ以外のパターンももちろんありうる。

特に、男女間賃金格差、子育てを終えた後の再就業問題や、中高年女性の非正規雇用の多さ、賃金・年収や労働時間を一定水準に抑えようとする就業調整問題などが明白となってくる。また、雇用システムは、どの段階の問題にも何らかの形で絡んでくる。更に、ある時点での問題が、将来の生活設計全体に不可逆的な影響を及ぼしうることに留意する必要がある。

1) 就業

雇用・処遇の現状

学校卒業後、労働市場への参入という、社会に出る最初の選択肢に直面する。新規大学卒業者の就職率を見ると1970年代終わり頃までは大きな男女差があったが、1990年頃にとともに80%程度となり、現在は55%程度にまで落ちこんでいる。(図表4)学校から社会への移行がひとまず終了したと考えられる20代前半では、7割程度の女性が労働市場に参入しており、男性と差はない(図表5)。その参入の形態は、新規学卒者の段階では、一般(常用労働者のうちパートタイム労働者以外を指す)での入職が8割とフルタイムでの参入が典型的になっており、この点でも男

性とは大差がない(図表6-1)。労働法制面でも、「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(昭和47年法律第113号。以下「男女雇用機会均等法」という。)」では、募集・採用について女性に対して男性と均等な機会を与えなければならないとされている。

では、賃金はどうか。我が国では、大企業を中心に長期にわたって雇用されることを前提に勤続年数に応じて賃金が上昇していく年功賃金制が存在し、これが「日本的雇用システム」のひとつの特徴になっていると言われている。後にみるように、女性は出産・育児により就業が継続されることが男性に比べ少ないことなどを反映して、男女間の賃金には大きな格差が存在する。入職して暫くの段階である30歳程度未滿を見ると、男女間の賃金格差はさほどない(図表7)。しかし、その後、年齢が高まるにつれ、男女賃金格差は拡大する。これは、フルタイム、パートタイムを問わず男女格差があること、男女を問わずパートタイムはフルタイムより賃金が低いが女性はパートタイムが多いこと、の2つの要因が影響している。賃金水準は、男性フルタイム、女性フルタイム、男性パートタイム、女性パートタイムの順となっているが、男性フルタイムの賃金水準が抜きん出て高い。(図表8)近年の状況を見ると、フルタイム労働者では男女格差は縮小傾向にある。しかしながら、パートタイム労働者をみると、女性のフルタイム労働者と比較して格差には拡大傾向が見られる。これは女性パートタイム労働者において賃金率の引き上げに消極的な傾向が一部にあることも関係していると考えられる。パートタイム労働者同士では男女格差は縮小しているものの、女性パートタイム労働者と男性一般労働者とではあまり変化は見られず、約4割に留まっている。まとめれば、フルタイムでの男女の賃金格差は縮小しているが、パートタイム女性労働者は増加しており、男女の賃金格差は依然として大きい。

ちなみに、労働法制面をみると、男女雇用機会均等法では、配置・昇進等に際して女性であることを理由とする差別的取扱いを禁止している。また、労働基準法(昭和22年法律第49号)では、女性であることを理由として、賃金について男性と差別的取扱いをすることを禁止している。

税制・社会保障制度との関係

新規学卒で入職した後20代後半程度までの間の、税制・社会保障制度との関係を見る。まず、厚生年金について被用者のうちどれ位が被保険者となっているかをみると、20代では、30代以降に比べれば被保険者の比率はかなり大きい(図表9)。厚生年金に加入していない被用者として

は、パートタイム労働者（ただし一部は加入している）やアルバイトなどが考えられる。一方、雇用保険については、加入しているケースが殆どと見られる。

このように、この段階では8割がフルタイムで未婚者が多いことから、税制や社会保障制度等を意識した賃金・年収調整、労働時間調整等が行われるケースは比較的少ないとみられる。しかし近年は、男女を問わず新規学卒でもパートタイムで入職する者は増えており、それらの者は税制や社会保障制度上、被扶養者として扱われるケースもあると考えられる。

2) 結婚

女性の平均初婚年齢は平成12年で27.0歳であり、多くの場合に就業して暫く後に結婚を迎えていると見られる。女性離職者が前職をやめた理由のうち「結婚のため」がどの程度になるかの経年変化をみると（図表10-1）20～24歳では昭和40年代に比べ減少し、25～29歳では殆ど変化がなく、30～34歳では増加している。これは、晩婚化が進んでいることは示唆する。なお、生涯未婚率を見ると、昭和35年には男女ともに1%台であり、しばらく緩やかに上昇した。その後昭和50年以降、女性は4～6%近くで推移しているものの、男性は昭和60年頃から急激に上昇し、平成12年には12.6%になった。（図表10-2）

なお、労働法制面では、男女雇用機会均等法では、女性労働者に対する結婚したことを理由とした解雇を禁止するとともに、女性労働者に対する結婚退職制を禁止している。

税制との関係については、この段階では、入職以来就業を継続していることから所得の水準は比較的高いため、その夫の納税に当って配偶者控除・配偶者特別控除が適用されるケースは全体としては多くないとみられる。

また、社会保障制度についても、雇用の形態等は独身時代と特に変化はないため、制度の適用についても特段の変化はないと見られる。

3) 出産・子育て

平成12年の平均で見ると、27.0歳で結婚（初婚）し、28.0歳で第1子を出産している。なお、結婚せずに出産するケースは我が国では非常に少なく嫡出でない子（法律上の婚姻関係のない男女の間に生まれた子）は平成12年で1.6%、約1万9千人となっている（厚生労働省「人口動態統計」）。一方、無子夫婦の割合はすべての結婚持続期間で増えており、子どもをほぼ産み終えるころの15～19年でも増加している。結婚しても

子どものいない世帯の割合は増加している。(図表 10 - 3)

現在の家庭的、社会的環境においては、仕事と子育ての両立に係る負担が厳しく、退職するか、就業を継続するかを選択を迫られることが少なくない。このような年代においても就業を希望する者は多く、潜在的な労働力率は高い。こうした者も含めると、労働力率のM字型カーブの底は高くなり、台形により近づく。(図 10 - 4)

なお、男女雇用機会均等法では、妊娠、出産したこと、及び産前産後休業を取ったことを理由とした解雇を禁止するとともに、女性労働者に対する妊娠・出産退職制を禁止している。

退職するケース

出産を機に退職する割合は高い。第一子出産前後の女性のライフスタイルをみると、出産の一年前に就業していた者のうち、67.4%が出産半年後に離職している。(図表 11) M字型カーブは依然として存在しており、出産・子育てに直面する年齢で労働力率は低下し、離職する女性は多いことを示している。(図表 5)

税制との関係では、所得がなくなるため、その夫が納税するに当たっては配偶者控除・配偶者特別控除が適用されるようになる。

年金についても、所得がなくなるため、夫が被用者であれば第 3 号被保険者となり、医療保険では被扶養者となる。なお、第 3 号被保険者の数は、図表の通りとなっている。(図表 12)

また、退職する、就業を継続するに関わらず児童手当が、6歳到達後最初の3月31日までの児童がいれば支給される。支給額は、第1子、第2子については月額5千円、第3子以降については月額1万円となる。ただし、前年の所得が一定額以上だと支給されない。その基準額は、扶養親族等の数が3人の世帯の場合、非被用者で年収596.3万円、被用者で年収780万円となっている。

就業を継続するケース

常用労働者の平均勤続年数を企業規模別・性別に比較すると、大企業の男性が長く、女性や小企業では短い(図表 13)。特に、女性常用雇用者のうち、大企業では、30~34歳で勤続年数が10年を超える者は5割強、35~39歳で7割程度であるのに対し、小企業では、30~34歳で3割弱、35~39歳で3割程度と、小企業の女性労働者ほど同一企業にとどまっている可能性が低いことが示唆される。

労働法制をみると、まず、労働基準法により、産前6週間、産後8週間の産前産後休業が認められている。また、当該休業期間及びその後30

日間における解雇を禁止している。さらに、男女雇用機会均等法では、妊娠、出産したこと、及び産前産後休業をとったことを理由とした解雇を禁止している。

一方、育児休業制度については、「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律（平成3年法律第76号。以下「育児・介護休業法」という。）」により、子1人につき1回、子が1歳に達するまで労働者が申し出た期間、育児休業が認められる。その制度の対象となっている労働者について利用実績を見ると、出産した女性労働者に占める育児休業取得者の割合は57.9%である（図表14-1）。一方、配偶者が出産した男性労働者に占める育児休業取得者の割合は0.55%である。なお、期間を定めて雇用される者は育児休業の対象から除外されている。ただし、反復更新型の有期雇用者については、育児・介護休業の適用の判断に当たり留意すべき事項が指針により明示された。また、育児・介護休業法では、育児休業の取得を理由として、解雇をはじめとした不利益な取扱いをすることを禁止している。

次に、各種手当等を見ると、出産休業中は、健康保険により標準報酬日額の60%が出産手当として支給される。また、育児休業期間中は、休業前賃金の40%相当額が、育児休業給付として雇用保険より支給される。平成13年度において、この給付（基本給付の初回受給者）を受けた女性は約9万3千人（公務員は含まない。なお、平成13年度の育児休業新規取得者数は、一般職の国家公務員では約6,000人、地方公務員では約36,000人。）である。ちなみに、平成11年度の出生数は1178千人である。なお、児童手当の支給は、退職するケースと同じである。税制との関係では、手当等の額が休業前の賃金の水準により左右されることや非課税とされている手当があることなどから、様々なケースがありうる。

厚生年金、健康保険に関しては、育児休業期間中も保険加入は継続される。育児休業直前の標準報酬をもとに算定される休業中の保険料（本人負担分、事業主負担とも）は、事業主の申し出によって免除される。この場合、休業中の標準報酬も含めて年金額が算定される。

保育所数、定員はここ数年緩やかに増加する一方、利用児童数は平成8年以降、一貫して増加を続けている。一方、待機児童数は平成14年4月現在で約2万5千人となっている。それらの8割近くは大都市圏において見られる。（図表14-2）

4) 再就業

出産・子育てのために、一旦退職し、子育てが一段落ついた段階で

再度就業しようとする場合、様々な困難に直面するのが通常である。

再就業時の雇用処遇の現状

まず、パートタイムでの再就業が多い。例えば、女性の30～44歳の未就業からの入職の7割近くはパートタイム入職であり、その比率も上昇している（図表6-2，図表6-3）。その結果として、35～44歳代の女性の就業形態も過半数はパート・アルバイトである（図表6-4）。また、既に見たように、パートタイム女性の賃金水準は、女性フルタイム就業者の約7割程度と低く、その格差には拡大傾向が見られる。

パートタイムで働く理由を見ると、自分の都合のよい時間（日）に働きたいから」を理由とするパート労働者割合は、90年は65%、95年は55.8%、2001年には50.9%と減少してきている。一方、「正社員として働ける会社がないから」を理由とするパート労働者割合は、90年に13.8%、95年に14.3%、2001年は20.8%と増加してきている。なお、働いている理由としては、「生活を維持するため」が2001年では42.6%と95年調査から約12ポイント増加している。（図表15-1）また、パートタイム労働者が非正社員を希望した動機を見ると、「正社員として働きたかったが、希望にあう勤務先がなく、やむを得ず非正社員になった」者が26.8%、自ら進んで非正社員になった者のうち「育児・家事・介護がなかったら正社員を希望した者」が年齢計で42.2%、特に子どもの小さい層である30～34歳では、55.6%となっている。（図表15-2）

他方、企業がパート労働者を雇用する理由を見ると、「人件費が割安だから」とする事業所が65.3%と圧倒的に多く、6年前から25ポイント以上も増加している。（図表15-3）

税制、社会保障制度、家族手当等と賃金・年収・労働時間調整問題
このようにパートタイム就業が多数を占める状況において、女性労働者の間に、賃金・年収や労働時間が一定の水準を超えないよう調整するという現象が起きている。この調整は、税制・社会保障制度、家族手当等を意識して行われていると見られる。そこで、各制度の現状について見てみることにする。

ア．税制

我が国の所得税制は、個人単位だが、世帯への過大な配慮が含まれ

ている。

本人への所得税課税は、年収 103 万円を超えると開始される。この 103 万円は、給与所得控除の最低保障額の 65 万円と基礎控除の 38 万円の合計である。月次で見ると、社会保険料控除後の給与が 8 万 7 千円以上になると、事業所による源泉徴収が開始される。一方、個人住民税は、年収で 100 万円を超えると課税される。この 100 万円は、給与所得控除の最低限の 65 万円と非課税限度額 35 万円の合計である。

本人の所得課税がなければ、その配偶者の所得課税に際し、配偶者控除が適用となる。配偶者控除については、配偶者特別控除の導入により、いわゆる税制上の手取りの逆転現象は解消されている(図表 16)。なお、特別控除は大きく 2 つの部分に分かれており、逆転現象解消部分の導入とともに、新たに控除が上乘せされた部分がある。具体的には、所得税をみると、配偶者の収入が 70 万円未満までは、配偶者控除 38 万円、配偶者特別控除 38 万円ともに適用され、合計で 76 万円が控除される。以降、配偶者の収入が 5 万円ずつ増加する毎に段階的に配偶者特別控除額が逡減され、配偶者の収入が 103 万円になると、配偶者特別控除はゼロとなり、配偶者控除のみとなる。103 万円を超えると、配偶者控除の適用がなくなる代わりに、再度、配偶者特別控除 38 万円が復活し、以降段階的に配偶者特別控除が逡減し、配偶者の収入が 141 万円になるとゼロとなる。なお、合計所得金額が 1 千万円を超える者には、配偶者特別控除は適用されない。個人住民税についても、配偶者控除の額と配偶者特別控除の最高額が 33 万円になる以外は、所得税と同様である。なお、個人住民税の均等割については、規定に明示的な男女差が存在する。

所得税について、配偶者控除の適用を受けている者は、平成 12 年において、給与所得者のうち年末調整の対象となる者で 1279 万人、確定申告を行った者で 227 万人である(図表 17)。一方、配偶者特別控除の適用を受けている者は、給与所得者のうち年末調整の対象となる者で 1151 万人、確定申告を行った者で 205 万人である。また、個人住民税について、配偶者控除の適用を受けている者は 1472 万人、配偶者特別控除の適用を受けている者は 1453 万人である。なお、給与所得者のうち年末調整の対象となる者と確定申告を行った者には重複がある。また、これらは男女別データが公表されていないため男女合計の数となっているが、殆どが男性と考えられる。

では、年収が 103 万円を超えそうになった場合、どのような行動が取られるのであろうか。アンケートによれば、年収等について何ら

かの調整をしている労働者のうち、その理由（複数回答）を見ると、「自分の所得税の非課税限度額（103万円）を超えると税金を支払わなければならないから」とする労働者の割合が最も多く、女性では72.6%、次に「一定額を超えると配偶者の税制上の配偶者控除がなくなり、配偶者特別控除が少なくなるから」が45.1%存在する（図表18）。

イ. 社会保障制度

まず、年金及び医療保険の適用要件に関しては以下の2つの基準に留意する必要がある。

3/4 基準	1日又は1週の所定労働時間及び1ヶ月の所定労働日数が通常の労働者の概ね3/4以上。
130万円基準	年収が130万円以上。

そして、原則として3/4基準を満たせば、厚生年金が適用される。国民年金に関しては、これらの2つの基準をどう満たすかで、被保険者としての扱いが以下のように分かれる。

第1号被保険者	3/4基準を満たさず、被用者の配偶者であれば130万円基準を満たす（2号、3号以外の者。自営業者等がこれに当る。）
第2号被保険者	3/4基準を満たす（被用者、つまり厚生年金等被用者年金の被保険者がこれに当る。）
第3号被保険者	3/4基準、130万円基準とも満たさず（被用者の被扶養配偶者がこれに当る。）

医療保険についても、これらの2つの基準をどう満たすかで、被保険者としての扱いが以下のように分かれる。

健康保険被保険者	3/4 基準を満たす。
健康保険被扶養者	3/4 基準、130 万円基準とも満たさず。
国民健康保険被保険者	3/4 基準を満たさず、130 万円基準を満たす。

このような制度の下、パートタイム労働者（男女合計・公的年金加入対象者以外の者を含む。）の厚生年金等への加入割合は、平成 13 年で 28.7 パーセントとなっている。一方、配偶者の加入している厚生年金・共済年金の被扶養配偶者となっている者は 30.6%、国民年金加入者は 23.0%となっている（図表 19）。また、年収等の調整を行う者は女性で 26.7%おり、その理由として「健康保険、厚生年金等の被扶養者から外れるから」とするものは 38.2%存在する（図表 18）。

なお、数ヶ月単位の有期雇用契約が繰り返される場合には、引き続き継続して使用されることが決まった時点で厚生年金や健康保険に加入する扱いとなっているものの、加入できないケースもあるとの指摘がある。

ウ．雇用保険等

雇用保険については、短時間労働被保険者（1 週間の所定労働時間が、同一の適用事業に雇用される通常の労働者の 1 週間の所定労働時間よりも短く、かつ、30 時間未満である者を指す。）への適用条件は、以下の 2 つ。

反復継続して就業する者であること。具体的には、1 年以上引き続き雇用されることが見込まれる場合。

1 週間の所定労働時間が 20 時間以上であること。

なお、2001 年 4 月にパートタイム労働者に対する適用拡大が行われている。具体的には、「年収が 90 万円以上見込まれる場合にのみ適用する」という収入要件が廃止された。

パートタイマーの雇用保険への加入割合は、平成 13 年で、45.1%であった（図表 19）。なお、雇用保険への加入義務が生ずることを意識して年収調整を行う者は少ない。

労働者災害補償保険については、労働者を使用するすべての事業

に適用（農林、水産業の一部の事業は暫定任意適用）され、労働者であれば、常用雇用労働者に限らず、パートタイム労働者、有期雇用契約労働者など雇用形態に関係なく補償される。

エ．企業の家族手当等

我が国の企業における家族手当制度、住宅手当、社宅、退職年金制度等の実態や今後の見通などについて、上場企業の人事管理担当部局に対し、アンケート調査を実施したところ囲みのような結果を得ている。

これによると、家族手当制度の採用率は、全体の 8 割を超える。採用企業の約 6 割が配偶者の収入を支給条件としており、うち配偶者の収入金額「103 万円」を基準とする企業が 78.4%と最も多く、「130 万円」を支給制限としている企業は 13.9%である。

住宅手当制度の採用率は約 7 割であり、採用企業の 64%が世帯主であること」を支給条件としている。

社宅制度の採用率は 85.2%であり、「世帯主であること」(採用企業の 27.7%)や「本人の年齢」(20.7%)「扶養者がいること」(採用企業の 20.0%)を支給条件にあげている。

雇用システムに関するアンケート調査結果の概要

1．調査方法、調査期間

上場企業 3,466 社に対して郵送アンケート調査を実施し、703 社からの回答を得た。調査期間は、平成 13 年 10 月 15 日～11 月 7 日。

2．家族手当

1) 採用率、支給制限、女性への支給

家族手当制度の採用率は、全体の 8 割を超える。

採用企業の約 6 割が（回答企業全体の過半数）が配偶者の収入を支給条件としており、うち配偶者の収入金額「103 万円」を基準とする企業が 78.4%と最も多く、「130 万円」を支給制限としている企業は 13.9%である（図表 20）。

家族手当の受給者に占める女性の割合は、1 社当たり平均で 2.5%となっている。また、女性の割合が「0%」の企業は 17.4%である。

2) 月額手当額

配偶者への月額手当額は、採用企業の約6割が5000円～1万円と回答し、平均月額では約1万4,500円である。子どもに対する平均月額は約5500円である。

これら家族手当が賃金総額に占める割合は、平均で2.2%となっている。

なお、採用率、支給金額はいずれの制度においても企業規模に比例して高くなっている。

3) 非正規社員に対する支給状況

非正規社員に対する支給（または一部に支給）は、採用企業の6%に過ぎない（図表20）。

3. 住宅手当制度・社宅制度

住宅手当制度の採用率は約7割であり、採用企業の64%が「世帯主であること」を支給条件としている。非正規社員に対しては、採用企業の4.5%が支給しているにすぎない（図表21）。

社宅制度の採用率は85.2%であり、「世帯主であること」（採用企業の27.7%）や「本人の年齢」（20.7%）「扶養者がいること」（採用企業の20%）を支給条件にあげている。

4. 退職年金制度（厚生年金基金、適格年金、企業独自の年金）

「退職年金制度（厚生年金基金、適格年金、企業独自の年金）はありますか」との間に「ある」と答えた企業は、86.9%である。そのうち8割の企業が「勤続年数は受給資格要件ですか」との間に「はい」と答えている。うち、20年以上の企業が35.1%と最も多く、平均で14年程度の勤続年数を必要としている（図表22）。

5. 今後の方向性

いずれの制度についても、現在制度を採用している企業の70%以上は、引き続き存続すると回答した。縮小・廃止するとした企業は、社宅（採用企業の23%）、家族手当制度（17.4%）、その他制度についても制度を採用している企業の1/4以下にとどまる。

なお、現在制度がない企業の多く（家族手当制度で不採用企業の88.0%、住宅手当制度で不採用企業の87.8%、退職年金制度

(厚生年金基金、適格年金、企業独自の年金)で不採用企業の74.5%)が導入の予定がないと回答している。

6. 女性管理職割合と家族手当との関係

回答企業の管理職全体に占める女性の割合の女性管理職の割合は、0%である企業が45.5%と最も多く、平均で2.5%となっている。

女性管理職割合と家族手当の採用率と関係があるかどうか分析したところ、女性管理職割合が高い企業には、低い企業に比べて家族手当制度や社宅制度が導入されていない。

このことは、家族手当等本人の業績によらない賃金部分の採用割合が低いことが、処遇の合理性を表していると解釈すれば、その意味で合理的な企業ほど、女性の管理職割合が高いという相関があることを示唆している。

オ. 全体的評価

さて、女性パートタイマーが就業調整を行った結果、所得分布はどうなっているだろうか。年収90~110万円に山ができています(図表23-1)。この事実は、就業調整の結果としての所得を見る限りでは、税制は影響していることを示唆する。なお、女性パートタイム労働者の時間給を見ると、1,000円直前に集中している(図表23-2)。この賃金水準では、一般労働者並みに年1,800時間働いても年収は180万円にしかならない。

既にみたアンケートによれば、配偶者控除や配偶者特別控除を意識している事実はある。一方、現在では制度上、逆転現象は生じていないので、控除制度を意識して就業調整が行われているのは合理性がないことになる。なお、アンケート調査でみたように、家族手当が支給される制限を税制に合わせている企業が8割であり、家族手当が影響しているとの解釈は可能である。

一方、年金と医療保険の保険料を意識して就業調整が行われている事実はあるが、上で述べたように、年収130万円直前に大きな山ができていないわけではない。

以上の事実の間には矛盾する面がある。その要因として、制度に対する誤解や制度が十分知られていないこと、思いこみ、納税そのものを避けるためなどと様々な解釈がある。いずれにせよ、税制・社会保障制度、家族手当等を意識して賃金・年収・労働時間の調整

が行われているのは事実である。諸制度、誤解や認識不足、雇用システムの様々な問題が相まって、就業調整を生じさせていると捉えることができよう。このように調整が行われる問題を、以降、「103万円問題」、「130万円問題」と呼ぶことにする。

5) 失業

女性が失業に直面するのは、どの年齢期が多いのであろうか。失業率全体は、どの年齢期でも上昇傾向にあるが、34歳以下の比較的若い時期に高く、パートタイマーとして就業する層の多い35～64歳においてはそれ程高くない(図表24)。

失業に直面した場合には、雇用保険の給付を受けることとなる。日額は、例えば、短時間労働被保険者への基本手当でみると、原則として、離職前6ヶ月の賃金総額を180で割った額の8割から6割とされている。給付日数は、一般の場合、被保険者であった期間に応じて長くなるようになっている(図表25)。

なお、現在、労働政策審議会において一般とパートタイム給付内容の一本化等の見直し等を含め雇用保険制度の見直しが行われている。

6) 引退

女性の労働力率は、45～49歳の7割強をピークに徐々に減少し、70歳で10%程度となる。このように、男性に比べれば各年齢での労働力率は低いままであるが、徐々に引退が進んでいくことは同じである(図表5)。

引退後は、男女を問わず、公的年金への依存度はますます高くなっている。高齢者世帯一世帯当りの平均所得金額320万円のうち、66%が公的年金・恩給で、高齢単独世帯も公的年金・恩給への依存度が高い(図表26-1)。なお、平均所得金額320万円は高額所得者も含めたものであり、核家族世帯や夫婦のみの世帯等も含む所得分布を見ると低所得者は非常に多い。このため中央値は246万円、最も数が多いのは100～150万円の世帯である(図表26-2)。所得階級200～250万円の高齢者世帯(所得の中央値が存する所得帯)のうち、収入が公的年金・恩給のみの世帯は、62%となっている(図表26-2、図表26-3)。なお、高齢者の単身世帯のみを男女別で見ると、女性の高齢者単身者は、比較的low所得層に集中している。一方、男性の高齢単身者はより分布が幅広い(図表26-4)。

このうち、前出「雇用システムに関するアンケート調査」において「退職年金制度(厚生年金基金、適格年金、企業独自の年金)はありますか」

と問に「ある」と答えた企業は 86.9%であるが、そのうち 8 割の企業が勤続年数を受給資格要件としており、平均で 14 年程度の勤続年数を必要としている（図表 22）。ちなみに、平均勤続年数をみると、男性は大企業で 16.8 年、中企業で 12.7 年、小企業で 10.7 年となっている一方、女性では大企業で 10.1 年、中企業で 8.4 年、小企業で 8.3 年となっている（図表 27 - 1）。これらは、在職者の平均勤続年数であり、実際に退職した者の平均勤続年数はこれらと異なりうる。そこで、一般労働者の離職者数を勤続期間別に見ると、10 年以上勤務した者の数が男女で大きく異なっており、女性は男性の半分程度である（図表 27 - 2）。

なお、退職一時金について見ると、退職一時金だけの企業数割合は、企業規模が小さくなるほど多く、企業規模計で 42.2%になっている。退職一時金の受給に必要な最低勤続年数は、自己都合の場合は、3 ~ 4 年未満とする企業数割合は調査産業計で 58.7%と一番多く、5 年以上を要する企業は、4.5 %と少ない。会社都合退職の場合は 1 ~ 2 年未満が 28.4%と一番多く、5 年以上は 3.2 %である（図表 27 - 3）。このように、勤続年数だけで見ると、退職年金制度（厚生年金基金、適格年金、企業独自の年金）の受給に必要な最低勤続年数よりかなり緩やかである。ただし、退職一時金の支給状況を男性定年退職者についてみると、小企業を除き額（月収換算）は勤続年数が増加するにつれて多く支給される傾向がある（図表 27 - 4）。

7) 配偶者の死亡

夫婦では男性の方が年上のことが多く、更に女性の平均寿命の方が長いことから、配偶者死亡後に、女性高齢者が一人で暮らす割合は高くなっている（図表 28 - 1）。高齢単身者の一ヶ月の平均家計収支の内訳を見ると、男女ともに、収入に占める社会保障給付の割合は高く、女性の場合は、89.9%になっている。（図表 28 - 2）

上で述べたように公的年金への依存度は高くなっているが、高齢の遺族配偶者の場合は、自らの老齢基礎年金に加えて、報酬比例部分として、以下の 3 つのうちひとつを選択することになる。

夫の老齢厚生年金の 3/4（遺族厚生年金）

自らの老齢厚生年金

遺族厚生年金の 2/3 と自らの老齢厚生年金の 1/2

（夫と自分の老齢厚生年金の合計額の 1/2）

現状においては、8 割程度は が選択されており、 と はそれぞれ 1 割程度である。このように、9 割程度は、自らの老齢厚生年金の方が少ない

ため、遺族厚生年金に1番目か3番目のどちらかの形で依存することとなる。これは、現状における女性の厚生年金への加入期間の短さと報酬額の低さによるものであるが、このことにより、女性が自ら就労して厚生年金に加入し、保険料納付を行うという制度への貢献を行ったことが自らの給付に反映しにくいものとなっている。こうしたことが、働いて自ら厚生年金に加入することの魅力を減じている。

この他、遺族年金には、以下のような問題も指摘されている。まず、若年の遺族配偶者に対する遺族年金の支給要件として、男性は、配偶者死亡時に、55歳未満の場合は遺族厚生年金が支給されないが、女性の場合は年齢は問われないなどの男女差がある(図表28-3)。次に、結婚・再婚に際して受給資格が非中立性を有する場合がある。具体的には、遺族年金は再婚すると支給されなくなるので、再婚を控えるという影響を与える場合が考えられる。また、老齢年金の受給が開始された者と結婚・再婚し、その相手が死亡すると、実質的な貢献がなくとも遺族年金を受給することが可能である。このため、遺族年金が比較的高額の場合には、遺産などと並んで結婚の1つの動機となっていると見られることがある。

8) 離婚

人生のいずれかの段階で離婚のリスクに遭遇する場合もある。

離婚件数及び離婚率は、1980年代後半に一時減少したものの、1990年代以降は増加の一途をたどっている(図表29)。また、婚姻期間が短い夫婦だけでなく、婚姻期間が長い夫婦の離婚も増加している(図表30-1)。

母子世帯、父子世帯の状況を見ると、1995年で母子世帯は約53万世帯、父子世帯は約9万世帯である。ともに離別を理由とするものが死別によるものより多い。特に母子世帯の状況を見ると、1世帯あたり平均所得金額は、252.8万円であり、稼働所得が占める割合が、78.8%と最も多い(図表30-2、30-3)。

離婚した場合、一般的に女性は不利な条件の下で労働市場に直面し、老後は十分な年金給付が受けられなくなるなど、経済的状況は非常に厳しい。

具体的には、家事に専念していた場合は、新たに就業することが必要となるが、就業継続による技能が形成されていない、年齢制限があるなどのため、良好な雇用機会を得ることは困難である。また、就業していた場合でも、過去の就業中断などによりパートタイム労働を余儀なくされているのであれば所得は低水準である。更に、被扶養者として納める

必要のなかった社会保険料を、自ら納付することが必要となる。

更に、年金の問題が浮上してくる。基礎年金については、第3号被保険者であった期間については離婚後も保険料納付済期間として取り扱われるため、年金権が保障されているが、問題となるのは報酬比例部分の年金である。報酬比例部分は、厚生年金の被保険者である被用者本人に支給されるため、離婚した妻には、この部分に直接的な権利がない。また、過去に就業経験があり自らの報酬比例部分がある場合でも、育児のため就業を中断したりその結果として賃金が低下し自らの報酬比例部分が減額する影響があったとしても、その代償を被用者本人の報酬比例部分に求める権利はない。一方、離婚時の財産分与において、年金をどのように取り扱うのかについて、判例において確立されたものはない。

2. 生涯可処分所得の推計

典型的な就業パターンをいくつかあげて、生涯に得る可処分所得を、女性、世帯合計、について推計して比較した（図表 31 - 1 を参照）。この可処分所得は、賃金総額や公的年金受給額も含むものである。なお、学歴、就業産業、就業企業の規模、職種、職歴等の違いを考慮して算出すべきとの指摘もあるが、データの制約等から、典型的ケースに限定して試算を行っている。ただし、およその傾向は把握できるものとする。また、無償労働も評価した上で算入すべきとの指摘もあるが、ミクロベースでの評価手法等については、コンセンサスがなく、今回は除外している。

女性の生涯可処分所得

働く期間が長いほど、また、就業が中断されずキャリアが蓄積されるほど、賃金・年金を含めたネットの受給額は非常に大きくなる。また、退職後無業に終始とどまった場合の賃金・年金を含めたネットの受給額はかなり小さくなる。

具体的には、「継続勤務」の場合は生涯可処分所得は2億1千百万円、「退職後再就職」は1億8千2百万円であるが、「退職後パート」の場合は8千2百万円とかなり減少し、「退職後無業」の場合は、4千7百万円と更に減少する。継続勤務した場合は、無業にとどまった場合の5倍弱の生涯可処分所得を得ることになる。この違いの大部分は、賃金総額の違いから生まれる。

なお、年金受給額を比較すると、受給開始から夫の死亡までは、「継続勤務」で3千8百万円、「退職後再就職」で3千5百万円となるが、「退職後パート」で2千8百万円、「退職後無業」で2千7百万円と低下し、自ら保険

料を納付したか否かの違いが1千万円程度の違いになって現れる。一方、夫の死亡後は、4つのパターンは殆ど違いがなくなり、「継続勤務」と「退職後パート」、「退職後無業」の差額は、130万円ほどにしかない。

世帯の生涯可処分所得

夫婦で合算した世帯での生涯可処分所得は、「継続勤務」世帯で4億6千9百万円、「退職後再就職」世帯で4億4千万円であるのに対し、「退職後パート」世帯で3億4千万円、「退職後無業」世帯で3億1千万円となる。「継続勤務」世帯と「退職後無業」世帯の差額は、1億5千万円になる。なお、夫の賃金はどのケースでも同じとして試算しているが、「片稼ぎ」世帯の夫は賃金が高いとの指摘がある。このため、生涯可処分所得の差が実際より拡大されている可能性がある。

なお、税制上の配偶者控除、配偶者特別控除が適用されなくなるのを避けるため、「退職後パート」世帯で就業調整が行われた場合（妻が31歳～60歳までの間、パートタイマーの平均賃金で働いたと仮定）、実際に控除が適用され減額された税額は生涯を通じて112万円程度となる。

・政策等の方向

1．就業等に関するライフスタイルの選択に中立的な税制・社会保障制度・雇用システムの基本的な考え方

1) 制度・慣行と中立性

男女共同参画社会基本法に規定されているように、制度や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できる限り中立なものとするように配慮すべきことはいうまでもない。また、従来の子帯単位での制度・慣行が個人のライフスタイルの選択に中立的に機能しなくなっている面もあることから、男女共同参画基本計画にあるように制度・慣行について個人単位の考え方に改めるなど必要に応じて見直しを行うことが求められる。

その際、あらゆる活動の選択に対しても完全に中立な制度・慣行とすることは困難である。しかし、できる限り中立性を確保していく上でも、男女の社会におけるどのような活動の選択に関して中立性を確保しようとする