

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

るのかを明らかにしておく必要がある。

2) 就業に関する選択等に中立的な税制・社会保障制度へ

税制・社会保障制度は、国民の就業等に関する様々な選択に対してできる限り中立であることが求められる。

とりわけ、既に見たように、税制・社会保障制度等はこれを意識して賃金・年収・労働時間の調整が行われているという点で就業行動に影響を与えている。そして、その結果として、就業期間の短さや賃金水準の低さが、本人の老齢年金、配偶者死亡時の年金、離婚後の年金に反映されている。現時点では、就業の選択への中立性が最も重要と考えられる。このため、特に、就業に関して中立的となるような税制や社会保障制度等の見直しが必要である。その際、女性自身の貢献をできるだけ評価することが必要である。

就業を含め選択の中立性をできる限り確保するためには、従来の税制・社会保障制度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、生活の安定を図る役割を担う社会保障制度の体系の基本等に配慮しながら、より個人を単位とする考え方を基本としたものにすべきである。

3) 就業に関する選択等に中立的な雇用システムへ

税制・社会保障制度等の就業に関する選択等への中立性を確保すると同時に、雇用システムにおいても、就業等への中立性を確保し、賃金等を始めとする待遇等の性別格差を解消することはもとより、正社員と非正社員といった区分を見直し、どのような雇用形態を選択したとしても働きに見合った処遇となるよう、労働市場の環境を整備することが重要であろう。単に税制・社会保障制度等を就業等に中立的にしても、適切な選択肢がなく実質的に就業機会が限定されているのでは、男女共同参画社会の形成は促進されないからである。

また、実情に沿わない賃金・福利制度を、世帯単位から個人単位に改めるべきである。

その結果、処遇面で適切な就業の機会が増加し、更に就業が継続されれば、社会保障制度において生じている問題の解決にも寄与する面もある。

なお、適切で多様な労働形態の存在が、労働者と企業の双方にとってメリットとなる。双方にとって、合理的でないシステムは長続きしない。

4) 中立性確保とともに「子どもを産み育てることにやさしい社会」へ

中間報告に対しては、国民から、「改革により少子化が促進される恐れがあり対応が必要である」、「改革とセットで子育て支援策が必要」といった意見が寄せられた。

少子化については、序説に述べたように、女性の就業拡大が少子化をもたらしている証左は全体としては見られない。改革によって女性が就業するか否かは、国民の選択によるが、仮に女性の就業が拡大してもそのことが少子化をもたらすとは考えにくい。しかしながら、委員の間では、一般的に日本の社会は「子どもを産み育てることにやさしくない」のではないかと、この点で認識が一致した。特定の制度や慣行が問題というより、子育ての持つ社会的意義を重視してこなかった社会全般の傾向としての認識である。この背景には、妻が無業で専ら家事や育児を担うライフスタイルが「標準」とみなされ、その場合に、子どもを産み育てることに対する社会の支援はさほど必要ないと考えられてきたという事情があることは無視できないであろう。しかしながら、今日、「片稼ぎ」世帯の妻も、孤立しての子育ての困難に直面しているものが見られる。一方、現状においては、正社員でありながら短時間勤務で働くといった柔軟な働き方ができる環境整備がまだ不十分なので、子育てを機会に一旦退職せざるを得ない場合が多い。子育てが終わった後に、フルタイム正社員としての再就業を希望したとしても、長期雇用とこれに基づく年功賃金や長い拘束時間という日本的雇用慣行のもとでは、大多数がパートタイム労働者での入職となっている。

中間報告に対する意見は、このような「子どもを産み育てることにやさしくない」日本の社会を変えていくべきだという考えの現れと考えることができまいだろうか。いずれにせよ、この報告に述べたような改革と並行して、子どもを産み育てることを社会全体が支えることが必要であろう。既に、男女共同参画会議でも他の専門調査会において「仕事と子育ての両立支援策」がとりまとめられ、閣議決定が行われた一方、その実施状況の監視が行われている。更に、厚生労働省において「少子化対策プラスワン」がとりまとめられるなど様々な取組みが行われている。今後も、「子どもを産み育てることにやさしい社会」への転換に向けて様々な配慮が行われていくことが必要であろう。

2．税制・社会保障制度等改革の具体的方向

まず、税制・社会保障制度等改革の具体的方向を指摘する。

1) 税制

現行制度

我が国では所得課税は個人単位となっているが、配偶者控除、配偶者特別控除は、配偶者の所得がない場合や低い場合などに適用されるという点で世帯への配慮が含まれている。しかも、両控除は、本人分の基礎控除と同額であり、合計すれば最高2倍となり、過大になっている。

問題点

既に見たように、配偶者控除、配偶者特別控除を設定している現行制度は、世帯合計での年収の逆転現象が生ずることは階段状に控除を消失させることで総じて解消されているものの、制度を意識した賃金・年収・労働時間調整が行われているという点で、就業に関する選択等に中立的ではない。

更に、配偶者による家事労働というサービス（「帰属所得」。家事労働などを外部に委託した場合に支払われる報酬に相当するもの。）を無償で享受しているのにも関わらずその評価・捕捉が困難なことなどから課税されない上、配偶者控除等によりかえって減税されている、といった考え方もある。或いは、世帯の収入が同じでも配偶者が専業で家事に従事すれば、分業の利益が大きいと考えられるので担税力があるのに、配偶者控除等によりかえって減税されている、という考え方もある。

また、企業の家族手当等も就業調整を引き起こす要因となっているが、税制に合わせて設定されている面がある。

一方、103万円には、二つの意味がある。一つは、これを超えると配偶者控除がなくなるということである。もう一つは、これを超えると自らの収入への課税が開始されるということである。いわゆる「103万円問題」にはこのように2つの要素が絡んでおり、配偶者控除だけでなく、自らの収入への課税という点にも留意する必要がある。

改革の方向

こうしたことから、配偶者控除、配偶者特別控除制度は見直すべき時期に来ている。具体的には、縮小又は廃止により世帯配慮をなくすべきであるが、導入されてから既に長い年月を経ており、そのメリットを享受している国民は多数に上る。従って、その制度の見直しについては、その変更

による国民の負担に与える影響を調整するよう配慮することが、大多数の国民に受け入れられるための条件であろう。

配慮の仕方として、基礎控除等を拡大すべきなど様々な意見があり、具体的な制度設計としては、所得控除のほか、税額控除といった方法も考えられるが、いずれにしても、その制度設計に当たっては、結果として、新たな就業調整の問題が生じることがないようにする必要がある。また、配偶者と扶養親族の区別をなくして「家族控除」を設けるとの考え方もあるが、扶養される配偶者という特定のライフスタイルを前提としたものであり、男女共同参画社会の形成という観点からは適切ではない。

一方、個人単位とは対極的な制度として世帯単位と2分2乗法などがあり、2分2乗法を導入すべきとの考え方もある。しかし、夫婦の所得が合算されて均等に分割されてそれぞれに課税されるため、片稼ぎ世帯が相対的に優遇されて配偶者の就業に対して一層非中立的になるという問題が累進的な税制の下では生ずる。

自らの収入への課税が103万円から開始されることについては、男女共同参画のみならず、若年労働者の就業、低所得者など幅広い課題が絡む面がある。

2) 社会保障制度

公的年金、健康保険・介護保険、雇用保険について見る。

公的年金

公的年金においても、選択の中立性をできる限り確保する手段としては、個人単位化を進めることが基本である。

ア．公的年金と中立性、個人単位化

まず、公的年金について、中立性の観点から個人単位化をいかに捉えるかを整理する。

負担等が健康保険のように世帯主について行われるのではなく、各個人について行われることから、既に個人単位となっているとの捉え方も可能である。しかし、そうした定義を採用しても、第3号被保険者制度や遺族年金などのように世帯への配慮が行われているので、税制のように、「個人単位だが世帯への配慮が含まれている」と考えることもできる。

こうした定義の下で、以下のように「個人単位化」には様々な定義が考えられる。

a) 世帯への配慮等から生ずる問題の解消

公的年金における世帯への配慮等から生じている就業調整等の問題を解消することを個人単位化と捉えるものである。

就業に関する選択という面では、既に見たように、3/4 基準という厚生年金の適用基準や年収 130 万円という被扶養者認定基準も影響を与えている。この問題の裏側には、厚生年金が適用されない場合には、被用者の配偶者で年収が 130 万円未満であれば第 3 号被保険者として、自ら保険料負担がなくても基礎年金を受給できるということがある。

要約すれば、就業調整が行われるような場合は、通常の労働時間の 3/4 以上で就業し基礎年金に加え厚生年金も受給するか、3/4 未満の労働時間で年収 130 万円未満で就業して（場合により就業しないで）基礎年金のみ受給（高齢になってから夫の死後に受給するのが遺族年金のみであることを含む）するかの 2 つの選択肢がある。現状では、就業調整等が行われて後者が選択されるケースが多く、中立性を欠く。

中立性確保のためには、後述のように、に関するものとして「厚生年金の改善」があり、に関するものとして「第 3 号被保険者制度の見直し」がある。

b) 遺族年金

遺族年金は、間接的に本人以外の年金に依存していることから、完全に個人単位化されていないと捉える考え方がある。このため、低所得者に配慮しつつ長期間をかけて遺族年金を廃止するべきとの考え方が導かれる。

しかしながら、中立性の観点から、遺族年金に関して如何なる問題が生じているかを明らかにすることが第一に必要であろう。

まず、年金を受給している配偶者が死亡すると、多くの場合、遺族厚生年金を選択し、自らの拠出が給付に結びつかないことである。一般労働者として就業し、厚生年金にも加入すれば、働いている期間における障害発生のリスクの回避や、離婚をした場合の老後保障がなされる一方で、遺族厚生年金を受給した場合には自らの拠出が給付に結びつかないことから、一般労働者として就労し、厚生年金に加入する魅力が減じられる。このため、中立性が損なわれることとなる。この問題への対応は、後の「厚生年金の改善」で述べる。

次に、再婚等の選択に関して遺族年金が歪みをもたらす可能性があ

るといった問題である。これへの対応は、後の「遺族年金等に伴う就業調整以外の問題への対応」で述べる。

なお、若年配偶者や子への遺族年金については、受給する確率が非常に低く、「将来を予測した行動」としての選択には影響を殆ど与えないと考えられるため、中立性以外の観点から検討されるべき問題であろう。

このように整理しても、遺族年金の存在自体が個人単位化に反するという意見もあろう。中立性の観点からは、廃止の根拠を明確にすることは困難であるが、後述の所得分割制度が導入されればそもそも遺族年金が必要ではなくなる層が次第に拡大していく可能性がある。という点にも留意すべきであろう。所得分割の導入は、長期間をかけて遺族年金を廃止していくことと実質的に同等の効果をもつ。

c) 所得代替率の均等化

世帯毎でみた老齢年金額と平均賃金額の比である所得代替率が、片稼ぎ夫婦世帯、共稼ぎ夫婦世帯、単身世帯といった様々な形態の間で均等となることを個人単位化と捉える考え方がある。

公的年金が完全に所得比例部分のみとなれば、これは可能である。しかしながら、公的年金制度の根本の枠組みを変更することに関係してくるので、後の「年金枠組み改革の検討と中立性の観点」において所得比例部分のみとする提案について取上げる。

イ．厚生年金の改善

厚生年金の改善には、その適用を拡大するとともに、その加入の魅力を増すことが必要である。

(適用拡大)

まず、厚生年金の適用拡大を行うことが必要である。具体的には、短時間労働者にも厚生年金の適用を拡大する方向で検討すべきである。適用基準となる労働時間や収入の水準は、できるだけ低いことが望ましい。

これが企業負担増につながる可能性があるが、企業の競争条件を平準化する点、労働者の就業意欲抑制を弱める点などを考慮することが求められる。一方、厚生年金の適用を拡大しても、年金保険料分が賃金から差し引かれるため、企業負担の増加とはならない、という指摘がある一方で、長期的にはそのようなことは起こらないという指摘も

ある。これについては、労働の需要が非弾力的であれば、つまり、労働を需要する側である企業が労働者を雇用したいという意向が強ければ、企業が保険料を負担する度合いが強まると考えるべきである。逆に、労働の供給が非弾力的であれば、つまり、労働を供給する側である労働者が就業したいという度合いが強ければ、労働者が保険料を負担する度合いが強まる。現実には、それぞれがどの程度非弾力的であるかは、ケースバイケースで異なろう。

なお、就業調整は行っていなくとも、育児等の制約により就業可能時間が限定されており、厚生年金に加入したくとも適用条件が厳しくてクリアできない層もあると思われる。これが就業意欲をそぐ場合もあると考えられる。適用拡大は、こうした問題への対処にも有効であろう。

また、数ヶ月単位の有期雇用契約が繰り返され、結局厚生年金に加入できないケースがあるとの指摘がある。適用拡大が行われれば、こうした問題が更に悪化する可能性があるので、適用拡大に際しては、制度の運用等の面で必要な対応をとるべきである。

更に、複数の事業所において短時間就業を行っている場合は、厚生年金が適用されないことがあるのではないかと、との指摘もあるが、現行制度においても、2以上の事業所に適用され、それぞれの適用基準を満たす者については、その報酬を合算して保険料を賦課する仕組みがあり、引き下げられた基準でこれを的確に適用していくことが課題である。

（加入の魅力の増加）

現時点でも、モデルケース試算でみたように、就業時間を意識せずに就業すれば得る賃金も大きくなり、厚生年金が適用されれば自らの老齢年金も大きくなるため、生涯に賃金・年金を含めてネットで得る額は大きい。このことの認識がまず高められるべきであろう。

次に、現在、多くの女性が厚生年金への加入を魅力と感じていない大きな理由のひとつは、配偶者が死亡すると、多くの場合、遺族厚生年金を選択し、結局、自らの拠出が給付に結びつかないこととなる点であろう。この意味で、自ら負担した保険料ができる限り給付に反映されるようにすることが必要である。

ウ．第3号被保険者制度の見直し

中立性をできる限り確保していくためには、第3号被保険者制度の見直しが必要である。

その際、中立性の観点から課題になるのは、一般労働者並に就業して厚生年金も将来受給するか、就業調整等を行って第3号被保険者にとどまるか、という2つの選択肢に非中立性が生じている問題を如何に解決するかということである。いわば、第2号被保険者と第3号被保険者との関係を如何に見直すかということである。一方、「第1号被保険者は全員定額の保険料を納付しているのに、第3号被保険者が保険料を納付していないのはおかしい」という指摘は、主として公平性等の観点から行われていると想定し、第1号と第3号の間の選択の問題はここでは取り上げない。なお、後の「公的年金枠組み改革の議論と中立性の観点」において、第1号被保険者と第3号被保険者を統合する提案について検討する。

さて、ひとつの考え方は、制度の適用に配偶関係による区別を設けないことである。具体的には、基礎年金については第3号被保険者制度を見直して第3号被保険者本人に直接・間接に何らかの形での負担を求めることを目指すことである。ただし、第3号被保険者本人に直接・間接に何らかの形での負担を求めるのであれば、負担と給付の関係を明確にして、何らかの形で厚生年金においても本人が給付を受けることができるようにするというものを検討すべきである。

このための一つの手法として、所得分割制度を、議論すべき時期に来ていると考える。所得分割制度については、次に項を改めて述べる。

エ．所得分割

所得分割制度は、公的年金制度の様々な問題を解決しうるひとつの手段である。既に、スウェーデンやドイツでは、選択制で導入されているところである。そこで、どのような制度であるのか仮想的な一例をあげ、どのような制度設計の諸要素があるのかを見た後、そのメリット、デメリットを考察することにする。なお、以下にあげた例は、あくまで議論の材料を提供するための一例に過ぎず、導入するか否かについて慎重な検討が必要であることはもちろん、仮に導入に向けて検討が開始されるとしても、以下にあげたものとは異なる様々な制度設計が考えられることを付言しておく。

a) 所得分割制度の一例

所得分割制度の一例として、制度設計の主要な要素毎に、どのよう

な内容としうるかをあげる。

（対象者）

給付が所得比例でなければ所得分割を行うメリットは少ないと考えられるので、所得比例給付である厚生年金等に加入している現行第2号被保険者、及びその配偶者である現行第3号被保険者を対象として想定する。

もちろん、現行第1号被保険者を含めることも可能ではあるが、中立性の主たる関連対象ではないことなどから、ここではひとまず除外する。

（強制か選択制か）

所得分割を行うことについて夫婦間で合意に達すれば届け出を受け付ける恒久的な選択制を想定する。これは、夫婦で合意形成した役割分担の下で共同で稼得した所得をどのように分割するかは夫婦間の自由意思による決定に基づくべきという考え方、また、既に所得分割を導入しているスウェーデンやドイツが選択制であることなどからである。

なお、将来は所得分割を強制的にすることとしつつも、所得分割が社会的に定着して夫婦による分割比率決定がスムーズに行われるようになるまでの移行措置としての意味、暫定的に所得分割を選択制とする考え方も可能である。

（合算前の各自の所得の設定）

現行第2号被保険者（厚生年金の適用者）であれば、従来適用されてきた標準報酬額を利用すると想定する。

現行第3号被保険者であれば、限度額内の所得はあっても、本人が直接納付していた保険料（所得分割前の保険料）はゼロであるので、捕捉は難しいと考えられるため、所得はゼロと見なすことを想定する。一方、納付保険料の増加に応じて将来の受給年金額が増加することとすれば、年収が第3号被保険者と認められるための額内（現行130万円未満）であっても、実際の収入に基づき一定の保険料を納付することを認めるという考え方もある。この場合、事業主負担を新たに求めるのかという問題が生ずる。

（合算した上での分割割合）

合算した上での分割割合は、2分の1に限定するのではなく、夫婦間で合意すれば基本的にどのような比率としても良いと想定する。稼得活動への貢献度などにより様々なケースがありうるからである。ただし、夫婦間で分割割合について合意ができなければ所得分割を選択する届け出を受け付けないと想定する。

もちろん、分割割合を2分の1のみに限定することも可能である。

（途中での変更）

離婚時の年金分割と切り離すため、過去の納付記録分を遡って分割することは基本的に認めないと想定する。

b) 上記例のメリット・デメリット等

項目毎に、上記例のメリット・デメリットをあげる。

（就業調整との関係）

厚生年金の適用条件が変わるわけではないので、特に変化は生じないと考えられる。

（遺族年金との関係）

高齢配偶者で既に遺族年金を受給できる人でも、最初から所得分割を選択していれば自らの所得比例年金を受給できるため、遺族年金受給の必要はなくなる。ただし、その分割比率や遺族年金の設計によっては、なお従来の方が残る可能性がある。

この場合、選択制を想定しているため、遺族年金制度とどちらを選択した方が有利になるかという選択の問題が生じうる。実際にどちらが選択されるかは、遺族年金の制度設計にもよるが、所得分割を選択すれば、いつ配偶者が死亡するかという不確実性の高い事項に受給が左右されにくくなると考えられる。

なお、若年配偶者や子どもへの遺族年金については、老齢の所得保障とはニーズが異なる（配偶者が死亡した時点で、子どもの養育などのため老後を待たずに直ぐに必要）ため、所得分割からは切り離して考えるべきであろう。

（所得代替率）

世帯で見れば、世帯内で各者名義の比率が変わるだけであるので、基本的に変化はない。世帯内を個人に分割してみれば大きく変わらう

る。当然、単身世帯には変化はない。

（第3号被保険者問題）

第3号被保険者も保険料を納付した形になり、第2号被保険者と同じになる。このため、所得分割を選択した者に関しては、第3号被保険者も保険料を納付するようになるという意味では、第3号被保険者問題は部分的に解決する。第2号被保険者と第3号被保険者の間の選択の問題に関しては、第3号被保険者の所得をゼロと見なす場合には、第3号被保険者と認められるための年収内（現行130万円未満）での就業調整が生じうる。ただし、第1号被保険者と第3号被保険者の間の公平性等の問題は、既に述べたように、中立性とは直接関係ないと想定し、本報告では検討の対象から除外している。

（いわゆる「掛け捨て問題」）

所得分割を選択した者については、自ら加入して納付した保険料は、結局、夫婦合算された上で分割して各自に記録されたのと同じになるので、将来の年金受給額に反映され、「掛け捨て問題」は生じない。

（障害厚生年金）

所得を分割した結果、現行第2号被保険者であった人が障害を負った場合には、障害厚生年金の給付額が現行よりも減少してしまうという問題が生じうる。

（事務コスト）

異なる事業所に勤務する両配偶者の所得の補足、各夫婦によって異りうる分割比率に基づく保険料の計算と納付の記録、など事務処理のためのコストが増大する可能性がある。しかし、IT技術等の利用により効率化できる面も大きいのではないかと考えられる。

（事業者負担との関係）

事業主の負担分については、これまで通りいったん雇用している者に給付しそこから先の分割は夫婦間に任せるとするのであれば、現行制度における負担からの変化はないのではないかと考えられる。つまり、給与と同じと考えればよいのではないか。

c) 離婚時の年金分割との関係

所得分割と類似しているが全く異なるものとして、離婚時の年金分割がある。ここで、その関係を整理しておくこととする。

所得分割が導入され、それが広まれば、自らの年金を受給できるため、そもそも離婚時の年金分割はその必要がなくなる。ただし、所得分割は、離婚を前提としたものではなく、むしろ婚姻を継続して夫婦の協力によって各々の保険料を納付し、老後に備えようとするものである。この点で、離婚時の年金分割と所得分割は全く異なるものである。

このため、所得分割の導入を前提とすれば、離婚時の年金分割は、あくまでも過渡的な措置という位置付けになる。この離婚時の年金分割についても、所得分割の導入の検討と並行して、検討を進めるべきであろう。

オ．遺族年金等に伴う、就業調整以外の問題への対応

次に、再婚等の選択に関して遺族年金が歪みをもたらす可能性があるといった、遺族年金等に伴う、就業調整以外の様々な問題について述べる。

a) 若年の遺族配偶者に対する明示的な男女区別

年金の受給要件なのであるから、単に女性である、男性であるということにより設定するのではなく、具体的な経済的要件等に置き替えることが適切である。女性の生活や就業の実態等を踏まえつつ改善に向け検討を進めていくべきであろう。

b) 結婚・再婚に際しての遺族年金受給資格の非中立性

(再婚しないことへの制度的誘因)

仮に、所得分割制度が導入され、それが広まり、遺族年金が自らの年金に置き換わるケースが増えれば、「再婚すると遺族年金が支給されなくなるので再婚を控える」といった事態の発生は少なくなるのではないかと考えられる。

(結婚・再婚への制度的誘因)

仮に、所得分割制度が導入されれば、相手が所得分割を選択しておりその配偶者としての遺族年金を支給しない場合が多くなるので、遺族年金が遺産などと並んで結婚へのひとつの動機となる場合は少な

くなると考えられる。

更に、所得分割制度が導入されなくとも、また、導入されても相手が所得分割を選択せず遺族年金を選択していた場合でも、「貢献なくして受給なし」という原理を貫徹し、遺族年金受給額を、当該配偶者との婚姻期間等により調整することなどを検討すべきであろう。

カ．公的年金枠組み改革の議論と中立性の観点

現在、公的年金の枠組みを根底から変更するような改革提案が相次いでなされ、様々な場で議論されている。もとより、中立性の観点から、そうした改革提案の是非を決定できるものではない。しかしながら、そうした議論においても、中立性の観点からはどう評価されるかの議論が行われることが不可欠であろう。このため、比較的議論される機会が多いと思われるいくつかの例をとって、中立性の観点からの評価を以下試みることにする。なお、この他にも議論される提案等はいくつかあるが、中立性には比較的関連が薄いと思われるので取り上げない。繰り返すが、以下の例は、どれが採用されるべきかということの意味するものではなく、単に中立性の観点からの評価を行ったにすぎない。また、議論されるべき例はこれらに限定されるわけではなく、これらのバリエーションから、全く異なるものまで、様々なものがありうる。

a) 中立性を検討する例とその内容

以下の3例を中立性の検討のための例として用いる。

(「スウェーデン」型)

現在のスウェーデンの制度を元にした例である。(各国の公的年金制度の概要については、図表 31 - 2 を参照。)具体的には、以下のような内容を想定する。なお、これはスウェーデンの公的年金制度そのものではなく、中立性に関係のあるいくつかの要素を抜き出したにすぎない。更に、育児期の就業支援など公的年金制度以外の制度など公的年金制度を取り巻く諸条件も我が国と異なることに留意する必要がある。

- ・ 所得比例部分のみで基礎年金にあたるものがない。
- ・ 最低保障年金により低所得者に配慮する。

- ・選択制で夫婦間の年金分割を認める。
- ・高齢配偶者への遺族年金制度がない。
- ・我が国の第3号被保険者制度に当るものや、アメリカやイギリスの配偶者年金に当る制度がない。

（「基礎年金税限定」型）

現行の基礎年金に当る部分を税負担のみにより運営する例である。制度全体に投入される税財源が現在より増加するか否かは、中立性にはあまり関係がないので、さしあたり問わない。具体的には、以下のような内容を想定する。

- ・制度全体で基礎年金に投入される財源は税財源のみとし保険料による財源は投入されないと想定する。つまり、税財源のみで賄われる基礎年金部分と保険料のみで賄われる部分から公的年金が構成される。
- ・個々人に給付される基礎年金は、基本的に定額と仮定する。ただし、基礎年金が支給される時点での各自の所得の額に応じて給付額を変化させる所得再分配が行われることも想定する。
- ・公的年金の基礎年金以外の部分は、個々人に対して所得比例による給付、つまり、給付がかつて納付した保険料に比例して行われると想定する。
- ・個々の基礎年金の給付は保険料と無関係になるので、現在のように保険料の納付形態等に応じて第1号、2号、3号被保険者を区別する必要はなくなる。

（「第3号廃止・第1号統合」型）

第3号被保険者制度は廃止し、定額負担を求めて第1号被保険者となると想定する。このため、第1号、2号被保険者のみとなる。

b)各例の中立性からの評価

現在の制度から、各例に移行した場合、中立性の観点から如何なる影響があるかを見る。評価は、就業調整等が解消されるか、高齢配偶者への遺族年金の存否、所得代替率の世帯間の違い、などから行う。

（「スウェーデン」型）

中立性への影響は、その構成要素を2つに分けて見ることができる。一つは、「所得比例部分のみ」、「最低保障年金あり」の部分であり、

もう一つは、「選択制年金分割あり」、「高齢配偶者への遺族年金なし」、「第3号被保険者制度等なし」の部分である。後者については、年金分割の導入から導かれる部分であり、その中立性からの評価は前記の「所得分割」の項で見た。

「所得比例部分のみ」、「最低保障年金」部分の中立性からの評価については、まず、所得代替率は、所得比例の程度を強めることになるので、所得代替率は均等化の方向に向うと考えられる。このため、現行制度が「片稼ぎ」世帯が「共稼ぎ」世帯に比べ所得代替率が高ければ、「片稼ぎ」か「共稼ぎ」かの選択に対してより中立的になる。「婚姻」か「単身」かの選択についても同様に所得代替率がより均等化するという意味でより中立的になる。ただし、「女性単身」世帯の所得代替率が現在相対的に高ければ、その世帯に対しては、移行により不利になることはありうる。

なお、中立性以外の観点からは、制度の大転換になるため、国民の合意が得られるかなど、他にも検討すべき諸論点がある。なお、スウェーデンでは、かつて基礎年金制度が存在したが、廃止され、現在の制度に至っていることからこうした提案がなされていると見られる。

（「基礎年金税限定」型）

第1号、2号、3号被保険者の区別がなくなるため、年金制度については就業調整等の問題は解消する。

高齢配偶者への遺族年金の廃止には直ちには繋がらない。

所得比例部分を含めた全体の所得代替率については、所得比例の程度が強まって「スウェーデン」型と同様の効果をもつ可能性がある。ただし、所得再分配が行われれば、その程度によっては逆に所得比例の程度が弱まる可能性もある。どの程度の効果があるかは、基礎年金全体への税財源の投入増加の度合い、所得再分配の度合いに依存する。

なお、中立性以外の観点からも、税財源をどれだけ確保するかが大きな問題となる。現行の基礎年金全体の財源の3分の1のままであれば、個々人が受け取る基礎年金の額は基本的に3分の1となる。ただし、「所得が低い者には厚く、所得が高いものに薄く」すれば、低所得者については、減少はある程度緩和される。

（「第3号廃止・第1号統合」型）

第3号被保険者制度は廃止されるのであるから、当然、就業調整を

行って第3号被保険者に留まり、第2号被保険者又は第1号被保険者となることを回避するという問題は解消する。更に、配偶者が被用者である自営業者の場合、第3号被保険者に留まるために年収が130万円未満になるようにするといった問題が存在するとすれば、それも解消する。(現行制度では、自営業であっても、配偶者が被用者であり、自分の年収が130万円未満であれば第3号被保険者となる。)

高齢配偶者への遺族年金の廃止には直ちには繋がらない。

所得代替率の変化は、全ての世帯タイプに対して起こらない。

なお、現在に比べて、受け取るのは基礎年金のみで同じで変化はない一方で、負担のみが増加することが、そもそも国民に受け入れられるかという問題がある。

以上は、公的年金の枠組みを根底から変更するような改革例をいくつか例にとって、中立性からの評価を試みたに過ぎない。今後、そうした枠組みを変更するような案も含め、公的年金制度改革に関する議論が深められていくと見られる。特に、枠組みを変更するような案の議論も行われることになるとすれば、主として中立性以外の観点から議論が行われることとなろうが、中立性についても配慮して議論が行われることを期待したい。

健康保険

サラリーマン世帯の健康保険制度の被扶養者認定等についても、厚生年金と同様の問題があることから、健康保険についても整合的な見直しが行われるべきである。必要に応じ、当調査会で更なる検討を行うこととしたい。

なお、就業に関する中立性とは直接関係ないが、健康保険に関して、中間報告に対して国民からは、「一人一保険証」を実現して欲しい、という強い要望が寄せられた。これは、世帯で一枚の保険証ではなく、各被扶養者に対しても一枚の保険証を交付して欲しいというものである。具体的に問題になるのは、配偶者による暴力などにより配偶者と接触が困難になった場合に、保険証を保有していないため、健康保険が適用される診療が受けられない、といったケースである。このように、一人一保険証へのニーズは高いと考えられるため、一人一保険証の普及が、健康保険については喫緊の課題となっている。

制度上は、既に一人一保険証を交付することが可能となっているが、保険証交付の主体である保険者側に書き換え時期のタイミング、財政コ

スト等の問題があり、普及が進んでいないと見られる。一方、IT技術等が急速に向上する中で、電子媒体化を、個人情報保護等に配慮しつつ、いかに進めていくかも課題となっている。こうした中で、保険証を、いわゆる銀行等のキャッシュカードのように、殆ど情報が含まれていないカードとすることが有望視されている。そのようなカードが健康保険においても普及すれば、利用者の利便性が非常に向上する一方、保険者や医療機関にとっても、非常に効率的である。保険者への各種情報の提供など普及環境が整備されることを期待したい。

介護保険

介護保険制度においても、健康保険制度と同様、個人単位化等の問題があることから、統合的な見直しが行われるべきである。

雇用保険

雇用保険制度は、公的年金、健康保険、介護保険の3つとは異なる点がある。まず、世帯単位の考え方が入り込まず、個人単位となっており、中立性の観点からは比較的問題が少ない。更に、短時間労働への適用拡大も進展している。

こうした中で、一般とパートタイムの給付内容の一本化等の見直し等を含め、現在、労働政策審議会において雇用保険制度の安定的運営の確保等に向けた見直しが進められている。

3) 企業の家族手当等

企業による家族手当、世帯主に支給される住宅手当や社宅等は、雇用システムの一環であって、税制や社会保障制度ではないが、関連が深いのでここで取り上げる。

問題点

既にみたように、企業の家族手当は、103万円問題、130万円問題といった就業調整を引き起こしている要因のひとつである。選択の中立性を歪めていると言えよう。

そもそも、家族手当、世帯主に支給される住宅手当や社宅等は、世帯単位の考え方に基づくものであり、個人単位化と相容れるものではない。様々なニーズをもつ雇用者が存在する現在、実情に沿わないものとなっている。もともと、家族手当、世帯主に支給される住宅手当や社宅等は、歴史的に

は世帯への生活補助費として始まってきており、「日本的」なるもののひとつである。しかしながら、今や、生活水準、所得水準は上昇しており、そうした生活補助費的発想が求められる基盤は弱くなっている。また、有能な労働者を獲得し定着させるためのインセンティブという面もあったが、もはやその機能は薄れてきていると考えられる。むしろ、今や有能な労働者に対する公正な処遇とは言えないのではないか。

今後の方向

雇用処遇において、総じて世帯配慮を含む年功制から能力主義、業績主義への動向が見られる中で、家族手当、世帯主に支給される住宅手当や住宅等特定のライフスタイルを前提とした処遇形態も、縮小・廃止されていく。その際、家族手当は、税制や社会保障制度に合わせて設けられていることがほとんどであることから、家族手当の見直しを促すことになると考えられることから税制や社会保障制度を見直す必要がある。

将来的な方向としては、企業側が一方的に内容を決めて提供するのではなく、雇用される労働者側の選択を拡大する形に切り替えられていくべきではないかと考えられる。つまり、労働者は、自らの業績は賃金換算でどの程度になるかをまず企業から明示してもらい、その中で、即時払い・後払い、更に即時払いの中でも現金給付・現物給付、などにどう振り分けるのか企業はメニューのみを提示し、その中から労働者本人が選択する、といった方向である。その際、税制や社会保険料の算定方法が、企業側、労働者側それぞれにとって、何を提供し何を選択してもできる限り中立的になるように配慮していく必要がある。

その他

なお、労働法制において、時間外割増賃金の算定根拠に家族手当等が含まれないため、企業にとって支給しやすいことが支給の要因のひとつになっている可能性があるとの指摘がある。しかしながら、現在の制度でも、家族手当等の支給を廃止することは自由であり、企業の判断に委ねられている。

3．雇用システムの将来的方向

1) これまでの問題と変化の動き

男女共同参画社会の形成という観点からは、我が国の雇用システムの非中立性がもたらす男女間の賃金格差の大きさが最大の問題とされてきた。

社会保障制度において生じている問題も実はこの賃金格差が背景にある。また、同様に子育てが一段落した後の正社員としての再就職の困難さも大きな問題である。

賃金格差や再就職の困難さをもたらしてきた背景として、男性雇用者に対する長期雇用慣行とこれに基づく年功賃金という日本的雇用慣行がある。この慣行は、「片稼ぎ」という家庭における分担関係に照応したものであった。これらは、男女共同参画の観点から、就業という選択に関して非中立的に作用してきた。

しかし、いまや「片稼ぎ」は主流ではなくなりつつある。そして、こうした家庭での動きとともに、少子・高齢化やグローバル化の進展などは、日本的雇用慣行の変化を余儀なくさせつつある。一方、こうした中で、ワークシェアリングを巡る議論が活発になっている。

2) 「日本的雇用慣行」の変化の兆し

具体的には日本的雇用慣行の変化はどのような形で現れつつあるだろうか。

まず、日本的雇用慣行は、大企業の男性正社員に典型的に見られるとされてきた。しかし、パートタイム雇用者の拡大など雇用形態の変化が進行しており、正社員の比率は低下している。新卒採用や中途採用において、正社員が非正規雇用者に置き換えられるという傾向も反映したものである。また、そもそも、今や身動きの取りにくい大企業の時代から、構造変化に迅速に対応していける中小企業の時代に入りつつあるとの見方もある。このように、日本的雇用慣行が典型的に適用される労働者の比率がマクロで見ると低下しつつあると見られる。

また、企業間のグローバルな競争が進展する中で、多くの民間企業で年功的な賃金体系が見直され、成果主義、能力主義的な要素が賃金決定に取り込まれつつある。なお、こうした要素で賃金全体が決められるとの誤解があるが、賃金の一部にこうした要素を取り入れるのが大勢であることに留意が必要であろう。

更に、就業意識の変化などとともに、雇用の流動化も進展しつつある。中途採用も拡大している。

3) 欧州におけるワークシェアリング

一方、現在、我が国ではワークシェアリングが注目されている。欧州全般の例で見ると実は多様なタイプがある。それらを見た後、特に、オランダとスウェーデンの状況を検討することにする。

ワークシェアリングの様々なタイプ 欧州の場合

一口にワークシェアリングと言っても、実は様々なタイプがある。欧州を例にこれを見る（図表 32）。

第 1 に、全労働者の週当り労働時間の短縮による雇用創出策がある。この短縮は、経営者と労働組合の間で合意される。

第 2 に、一人分の仕事を二人で自主的に分けるジョブシェアリングがある。各人の労働時間を基礎に賃金が分割される。

第 3 に、年金優遇策を通じ早期退職を推進することにより、高年労働者の職を他の労働者に割り当てることがある。新たに職を得た労働者は、当該高年労働者から職務経験を学ぶ。我が国でいわれる早期退職とは異なり、年金が優遇され、労働者が自主的に退職を選択するものである。しかし、欧州でも、結果として年金財政が圧迫されることが問題となった。

第 4 に、同一労働同一賃金を前提として、フルタイムからパートタイムへの自発的移行を広く推進することにより、生み出された職をより多くの人に分け与えることがある。なお、我が国のパートタイム労働者は、単に労働時間が短いというだけでなく、多くは有期雇用であり正社員ではないことに留意する必要がある。

第 5 に、長期の有給休暇取得者に替わりに他の人を雇う方法がある。有給休暇の目的は国により異なるが、教育訓練などがある。

最後に、介護や育児などのために長期の無給休暇をとっている人の代わりに他の人を雇用するものがある。

他の分類の仕方もあろうが、いずれにせよ、「ワークシェアリング」と言っても、意味するものは多様であることに留意することが必要である。

オランダの状況

このうち、男女共同参画の観点から注目されるのは、第 4 にあげた、フルタイムからパートタイムへの移行を推進するタイプである。いわゆるオランダモデルと言われるものである。

オランダ政府は、夫婦がフルタイムで働くことで 2 人分稼ぐのではなく、女性も男性もパートタイムで働き、夫婦で 1.5 人分稼ぐタイプの働き方を推進した。これにより、男性も育児、家事等にも時間を費やすことが可能になり、男女の社会への参画の選択肢が広がった。

このようなことが可能であった背景には、我が国のような企業別労働組合とは異なり、もともと産業別・企業別の労働協約で職種等ごとに時間当り賃金が決定されていたことなどがあげられる。このため、フルタイム、パートタイムに関わらず、賃金を含め均等に処遇することが可能であった。これと相まって、政府は、均等処遇を法律等により原則であるとして確認した。

2000年を見ると、オランダにおけるパートタイム労働者比率は全体で41.2%で、男性は19.2%、女性は70.6%となっている（図表33）。欧州各国と比べても、男性、女性とも目立って高い水準になっている。

このような背景があるため、同一労働同一賃金ということが必ずしも実質的に確立していない我が国では、そのままこの方式を採用しようとしても困難を伴うが、我が国にも貴重な示唆を与えるものといえよう。

スウェーデンの状況

一方、必ずしもワークシェアリングとは言えないが、スウェーデンでは、夫婦で少なくともどちらかがフルタイムで働くスタイルが追求されている。

女性の社会参画を進め、一世帯当りの所得者、納税人口、労働時間数の増加を行った。これについて、以下のような捉え方がある。かつてスウェーデンでは賃金水準が高く企業は国際競争力を失った。これへの対処としてインフレ抑制と為替レート引き下げにつとめた。高齢化による負担増のため、賃金水準が実質的に引き下げられたが、一人当り賃金水準が相対的に低下しても、世帯で二人働けば世帯としての所得は増加する。一方、企業は賃金コストが低下するので国際競争力が増大する。結果として賃金水準は低いものの、失業率が仮に現在の日本並みに高くても、複数で働いているのでそれほど深刻な状況とはならない。

このスウェーデンの状況も我が国に示唆を与えるものである。

なお、育児・家事等は誰が分担するかについてのオランダとの違いは、オランダでは夫婦での共同分担の部分が大きいのに対し、スウェーデンでは、公的保育サービス等が担う部分が大きいことである。

4) 現時点での我が国における雇用システムの変革の状況

以上のような環境の中で、我が国における雇用システムの変革も進展してきている。現時点で、どのような状況にあるかを整理してみる。

日本的雇用慣行の変化の方向

まず、日本的雇用慣行は、どのような方向に向いつつあるのだろうか。

日本的雇用慣行がこれまで維持されてきたのは、それが相対的に合理的な部分もあったからであろう。その合理性が失われつつあると指摘されているが、全く合理的でなくなり日本的雇用慣行が消滅してしまうということは考えにくい。

男女共同参画の観点からは、長期継続雇用慣行と、これに由来する年功処遇が、事実上女性を排除しつつ機能してきたことが大きな問題となってきた。この慣行が広く採用されることは、もはや予測できないであろう。これがもたらす非中立性は、是正される必要がある。雇用主の側も、年功のみによって昇給させるような処遇を許容する余力はないであろう。

ただし、長期継続就業がスキルアップの手段として効率的で効果的な部分があり、その結果として長期就業が高賃金につながっている。女性の側からも、継続就業という選択肢を選びスキルアップするという場合の支援を強化していく必要がある。何よりも、現在のところは、継続就業が生涯でみた高い所得レベルに繋がっているのです、女性もその選択肢をとれるよう環境を整える必要がある。

ワークシェアリングの議論の状況

一方、我が国においても、ワークシェアリングを巡る議論が活発になっており、本年3月には、政労使で、ワークシェアリングの基本的な考え方について合意されたところである。今回の合意においては、人々の働き方やライフスタイルを見直すという観点から、多様就業型ワークシェアリングについて検討されたところであり、今後は、引き続き検討することとされた、短時間労働者等の公正・均衡処遇のあり方やその推進方策、社会保険の適用拡大といった課題について、更に検討を深めていくこととされている。

雇用システムの変革の進展状況

このように、日本的雇用慣行が変化を余儀なくされつつある一方、ワークシェアリングを巡る議論が活発化する中で、雇用システムの変革も進展しつつある。

まず、就業形態の多様化の進展が見られる。例えば、正規、パート、アルバイト、派遣、契約、嘱託といった形態があるだけでなく、正規の中でも総合、一般、専門と分かれ、パートも基幹型パートと補完型パートが見られる。在宅勤務も、伝統的・家内労働に加え、SOHOといった新しい形態も出てきている。更には、企業の側では、業務委託、アウトソーシングとい

った形での労働資源の活用やITを活用したテレワークの導入も進んでいる。

しかし多様な労働形態が必ずしも多様な選択肢を働く側に提供したわけではない。労働形態の多様化が不安定で低賃金の労働を生み出していることに留意が必要である。こういった労働形態の多様化が経営側にとってだけでなく、働く側や生活者にとってもメリットを生むような多様化が望ましい。そのためには、現在の正社員・非正社員という区分をなくし、働きに見合った処遇となるような環境を整備していくことが必要である。

一方、90年代に景気動向等を踏まえて「リストラ」の名の下に行われてきた企業主導の雇用改革は、高いスキルをもつ中高年層を解雇するなど必ずしも合理的なものとは限らなかった。

今後の雇用システムの変革に向けて、どのようなことが現在検討されているであろうか。

まず、政府では、税制・社会保障制度改革を進め中立性をできる限り確保する一方で、雇用期間や労働時間に関する制度の見直しの検討を進めるなど労働市場の改革を進め、変革のための前提条件を整備することが検討されている。

その上で、勤続年数が長いことから高賃金を得ている正社員が存在する反面、正社員と同じ仕事をし、かつ勤続が長くても低賃金に甘んじているパートタイマーが存在するなどの事実を念頭におきつつ、雇用形態や処遇全体の見直しを行い、働きに見合った処遇の実現に向けて努力することが重要であろう。特に、パートタイム労働者についての均衡処遇のあり方及び推進方策については検討が行われている。その際、個人の生き方、働き方など社会全体のあり方との関わりを考えることも課題であり、そのための環境整備が必要である。

おわりに

以上は、「ライフスタイルの選択と税制・社会保障制度・雇用システム」に関するこれまでの議論をとりまとめたものである。当調査会では、今後、より雇用システムに力点を置いて、ライフスタイル選択への中立性の観点から検討を進めていきたい。なお、税制や社会保障制度についても、今後政府内で改革案等の検討が進められていくため、引き続き、必要に応じ検討を加えていくこととしたい。