

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税制・社会保障制度・雇用システム」に関する中間報告」に関する意見募集の結果

1. 意見提出件数等

(合計) 71件(個人61件、団体10件)

(性別) (個人のうち) 男性9名 女性49名

(就業形態) 専業主婦 8, 会社員 6, 自営業 3, 会社員(パート勤務)5, 公務員 7, 学生 11, 無職 2,
その他の業種 15, 無回答4

(年代) 20代 10, 30代 11, 40代 12, 50代 10, 60代 8, 70以上 3, 無回答 7

2. 意見の内容

○中間報告全体に対する意見

・社会における完全介護、完全育児が前提となる議論であり、少子化を助長するため、個人単位化には反対。

・少子化を助長。専業主婦の役割を評価すべきであり、配偶者控除、配偶者特別控除の縮小・廃止に反対。 3

・専業主婦は、税金を支払っていないが、働く主婦と比べ幼稚園への補助金がなく、無償労働をしながら将来の納税者を育てている。自営業の妻は偽の就業証明書により保育園を利用でき、納税で経費が認められるなど不公平。専業主婦の優遇措置をなくすと少子化が進むため、子育てをする専業主婦には税金から養育費が欲しい。

・専業主婦の地域に根ざした活動(PTA活動・公民館活動など)が評価されてもいいのでは。全家庭が共働きになると、学校が地域・家庭に教育を振りかけている状況の中、控除を当てにしていた社会全体をかえないでは子供の育成が心配。

・公立認可保育所の入所申し込み条件など、求職活動中の子供の預け先も問題。子育て、介護中の女性を取り巻く状況にもっと配慮すべきであり、専業主婦の年金保険料負担に反対。

・就業環境の整備・子育て環境の整備・セーフティネットの整備などもあわせた、一連の政策セットの改革ビジョンと具体策を示し、国民にアピールすべき。

・現状の矛盾の解消とライフスタイルの選択への中立性の確保には、「家族的責任の遂行に対する公的支援が低い」日本の現状の打開を図り、仕事と家庭の両立のための公的社会福祉の充実、男女の労働時間短縮、正規・非正規雇用均等待遇等のルールを確立することが必要である。

・「個」の時代に対し、離婚や子育てへの女性の負担の増加、結婚率の低下を懸念。

・制度の中立化に賛成。同時に育児手当や育児施設、介護サービス等の拡充などの社会的サービスの拡充が必要。

・ライフスタイルの選択と多様化のためには、雇用システムの根底からの改善が必要であり、もっと踏み込みが必要。

・税制、社会保障制度改革に比べ、雇用システムの記述に具体性が欠ける。雇用環境の改善なしの改革では男女の不平等が増大するのではないかと。また、共働きを理想的な世帯モデルとして固定化することは、ライフスタイルの選択にバイアスがかかるのではないかと。

・政策の方向性に賛成。ただし、制度の変更が、少子高齢化で納税者の負担が増し、制度の破綻を避けるために行われるものではないことを強調すべき。

○中間報告の各項目に関する意見

・序説・趣旨と背景

- ・もっと中立性確保の意義や自分で保険料を支払うことのメリットを納得しやすいように説明して欲しい。2
- ・就職、結婚、子育て、再就業と分類している点で、世帯単位の問題があるのではないか。
(中立性の意義は、一人の人間としての女性の人権確立という観点からすべての面について考えていくべきではないか。)

I 現状

- ・専業主婦の労働意欲の明示のため、女性の潜在有業率の図表を追加して欲しい。失業者が求職活動を止め、労働市場に出てこなくなったこと(discouraged worker)との関連の指摘をして欲しい。
- ・所得税について、配偶者控除、配偶者特別控除の適用者の詳細な実態の把握が必要。
- ・女性の再就業を阻む要因は、女性差別と年齢差別の複合差別であることをもっと強調すべき。
- ・専業主婦の再就業には、自らの判断以外の要因がある。(税制では、夫に夫の手取り収入が減ることについての了解が必要。年金では、負担を抑えようとする企業の都合。)従って配偶者控除・特別控除に関する就業調整は、制度に対する誤解や思い込み、納税そのものを避けているというのは分析不足。
- ・高齢女性の実態のデータも把握する必要がある。
- ・妻が抱えているリスクを確認するためにも、母子家庭の実態の把握が必要。
- ・I 現状 1)就業①雇用処遇の現状「しかしながらパートタイム労働者を見ると、女性のフルタイム労働者と比較して格差に拡大傾向が見られる～」について、同様の格差は男性にも見られ、女性に限ることはない。
- ・パート労働の増加は、自発的選択によるものでなく、正規労働者の厳しい労働実態や公的福祉の不備のため、仕事と家庭の両立が困難で止む無く選択しているのが実態ではないか。
- ・低賃金の要因として、就業調整以前の問題として、正規・非正規労働者間の賃金格差が指摘されるべき。

・女性が働き易い制度・システムが整いつつあるが、男性の意識改革や事業主(特に中小企業)の意識改革が遅れ、制度が機能していないのではないか。

II 政策等の方向

1. 基本的な考え方

・税制・社会保険料の個人単位化は賛成だが、同一価値労働同一賃金の確立が先決。延長保育、病児保育の充実による子育て支援を。

・税制・社会保障制度の改正には、正規・非正規雇用の壁を低くし、同一労働同一賃金の原則、時間と職務内容のみによる賃金・労働条件の策定など、どのような雇用形態を選択しても働きに見合った処遇となるような環境整備が最も重視されるべき。

・中高年女性に対する移行措置をとった上で、税制・社会保障制度の個人単位化を早急にすすめるべき。

・保育所、学童保育所をはじめとする公的福祉・社会保障の不備が解消されず、医療費増額や母子家庭への児童扶養手当削減が危惧されるという実態のもとでは、女性や低所得者に負担増となるのではないか。

・政策の方向性に賛成。ただし、制度の変更が、少子高齢化で納税者の負担が増し、制度の破綻を避けるために行われるものではないことを強調すべき。

2. 税制・社会保障制度等改革の具体的方向

1) 税制

・女性が社会参加しやすいよう、段階的な廃止も含め、合理的な税制のあり方を検討する必要がある。

・103万と140万円の壁の差は大きく、現在の時給では超えがたいため、下限(103万)を上げるか上限を下げるかして差を縮めるべきではないか。

・配偶者特別控除を無くすだけでは、就業調整問題が残る。世帯の違いに中立的な税制を目指すのであれば、配偶者控除、配偶者特別控除は、縮小でなく、廃止すべき。

・同一労働同一賃金の原則の実現のためにも配偶者控除・配偶者特別控除を廃止すべき。

・基礎控除額を生活保護基準の水準まで大幅に引き上げるなどを前提として、配偶者控除・配偶者特別控除を廃止すべき。2

・配偶者控除・配偶者特別控除を廃止した分未成年の子供に対する控除にあてる。

・配偶者控除・配偶者特別控除を廃止し、国が配偶者や子供に手当をすべき。2

・配偶者控除・配偶者特別控除の縮小廃止と同時に低所得層の税率引き下げ、児童手当の充実などにより比較的所得の子育て世帯の支援を。5(うち、積極的な廃止を望むもの3)

・配偶者控除・配偶者特別控除の段階的縮小、廃止。廃止した分は基礎控除額を引き上げる。2

・優遇措置はすべて廃止し、専業主婦は、夫と契約を結び商工業・農業などの家族労働者と同様に自分の収入を得る。夫は必要経費として控除を受け、妻は自分の所得から税金、年金の掛け金を払えば、妻は自ら働き方を選択できるのではないか。

・現状の所得税、健康保険、国民年金は、男のみが働く社会を優位にしすぎている。控除縮小の必然性はない。夫婦合算申告制度を創設すべき。

・103万の壁、パートの賃金が抑えられている指摘は正しいが、控除の全体の縮小という対策では、単なる増税。出産に伴う社会福祉が完全整備されていないため、控除は壁がなくなるように収入金額により控除率が遞減するようにして残すべき。

2) 社会保障

① 公的年金

ア 就業への中立性

- ・公的年金について、個人単位化は諸外国で主流でないため、慎重に議論すべき。3号被保険者制度は、現行の基礎年金制度を前提とせず、間接税方式への制度の抜本的な改革の中で検討すべき。年金分割は、基礎年金や報酬比例部分のあり方(税か保険か、不可方式か積み立て方式か)など、年金制度全体の中で検討すべき。
- ・長期的改善方向としては、女性の雇用環境の整備・改善、その他の進捗状況を見ながら、段階的に年金の個人単位化を進める。それによって夫婦それぞれが負担した保険料に対応した年金を受けられるようにする。

イ 厚生年金の改善

(適用拡大)

- ・65万では使用者の脱法行為が増えかねない。水準をかなり下げ、すべての雇用を対象にすべき。
- ・現行の3/4基準を変え、雇用保険と同じ週20時間にして適用拡大すべき。
- ・適用拡大に賛成。有期雇用やパートの掛け持ち労働者に対する適用漏れを防ぐ措置を求む。
- ・「短い有期雇用の繰り返し」に対し、「みなし通算/無期雇用制」を制度化し、厚生年金加入の適用逃れの防止、不服申し立ての制度を創設する。
- ・複数の事業所において短時間就労を行う場合、合算すれば厚生年金(または私学共済他の年金)も加入できる場合の救済措置の明確化
- ・常勤の3/4労働時間基準を外すか、1/2など低い水準にし、年収130万以上の基準のみにして厚生年金加入適用を拡大。雇用者の義務不履行にはペナルティを課す。
- ・第1号被保険者・第2号被保険者について、育児・介護により働けない期間を保険料納付済期間とする特例を創設する。その対象となる育児期間は、将来的には子が6歳に達する期間までとする。

ウ 3号被保険者の見直し

- ・子育て期間中の減免措置などの経過措置をとり、3号被保険者制度は見直すべき。
- ・P22 ウ 3号被保険者の見直し、3段落の意味が良く理解できない。3号に1号以上の負担を求める根拠はないが、「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」意味の説明が必要。
- ・厚生年金の適用を大幅に広げ、専業主婦の数を減らした上で、第3号被保険者制度は廃止。
適用拡大にあたっては、限度額の見直しでは企業は1日の労働時間を限度内に制限するおそれがあることから、1週の所定労働時間及び1ヶ月の所定労働日数で見直すことが望ましい。
- ・3号被保険者の保険料免除規定を撤廃すべき:理由 1号と比較し、不公平。固定的な性別役割分担意識を助長。
- ・3号被保険者を廃止すべき(学生と比較して不公平)
- ・老齢基礎年金の給付引き上げ(20%程度)と、老齢厚生年金(報酬比例部分)の引き下げ(30%程度)により、第1号被保険者(現在の第3号も加入)にとって魅力的なものにし、第3号被保険者制度は廃止し、その者を第1号被保険者とし保険料負担の公平化を図る。保険料納付が困難な者は、これまでの第1号被保険者と同様、保険料免除制度を活用する。
- ・3号は廃止し、専業主婦は一種の自営業とみなして1号にすべきだが、同時に1号に育児給付を設ける。
- ・夫婦の年金分割をすすめることにより、段階的に3号を見直す。2
- ・3号の見直しには、年金分割により該当者が支払い、遺族年金における男女差(給付資格における公平性の欠如)の見直しにつなげれば、結婚・離婚に関わらず結婚期間納付額に準ずる給付を受けられるようになる。

工離婚と公的年金

- ・年金分割は、夫の暴力以外の理由による離別にも必要。婚姻期間に応じた妻の貢献が評価されるべき。
- ・夫の報酬比例年金は妻の家事・育児等の貢献による共有財産であるから、年金権の分割制度を導入すべき。
- ・離別・婚姻継続を問わず、婚姻期間の保険料納付記録を合算し、夫婦間で年金分割し、遺族年金は選択性(追加保険料負担)にする。2
- ・離婚時の妻の年金については、婚姻期間中の夫による保険料納付が妻の年金に結びつくようにする必要がある。例えば、婚姻期間中の夫による保険料納付済期間に応じた老齢厚生年金の2分の1相当額を、離婚時に妻が請求する財産分与の対象にする。
- ・既離婚者への婚姻期間中の厚生年金2分割が離婚後の経過年数を限定されることなく実現することを望む。
- ・遺族年金の掛け捨て問題は、生涯賃金の格差の故。男女の賃金格差が解消されればいいのではないか。
- ・遺族年金を将来的に廃止。婚姻形態に関わらず個人単位の年金制度へ。
- ・遺族年金と雇用保険のすりあわせ(遺族年金を雇用保険へ代替し、遺族の職業能力訓練制度を新設。労使間への制度の中立性を図るため、事業主にも雇用保険を適用し、未加入適用事業所問題等の自主的改善を期待する。)
- ・婚姻を繰り返しても、年金権における婚姻期間の家庭内収入の年金権における再分配が必要。
- ・離別・婚姻継続を問わず、夫婦間の年金分割を求む。3
- ・P23 エは、「一般に離婚を促進する～」という考え方を前提にして、DVなどの時のみ離婚が妥当と読める。ライフスタイルの選択への中立性の確保には、むしろ、「離婚によって明らかな経済的社会的不利益を一方が蒙る制度は好ましくない」という考え方にたたなければいけないのではないか。

②健康保険・介護保険

- ・原則として、夫の収入に関係なく専業主婦も保険料を払うべきだが、育児と介護の専従期間への配慮が必要。
- ・一人一保険証を 5
- ・国民健康保険の世帯主制は非中立的な状況を生み、世帯主の職業によって適用制度が異なる仕組みは不公平。介護保険、給付は個人単位、保険料は部分的に世帯制が入るため、見直しが必要。

③雇用保険

- ・適用対象外となっている事業所(私学・教育職)の適切化が必要。
- ・民間の講座受講の政府補助は、失業後の期間制限が短い。主にリストラをうけた男性を対象とし、再就職を希望する女性は、実質的には利用できないのではないか。
- ・専業主婦層や雇用保険未加入の女性のパート労働者の社会参画のためには、教育訓練が不可欠。そのために、ハローワークによる教育訓練給付金の受給資格の撤廃、すべての人が支給対象となる得るような現制度の拡大、または新制度の創設をする。

3)企業の家族手当等

- ・企業の家族手当の縮小廃止の際、育児・介護休業取得者に対する所得保障に振り向け、男性の育児・介護休業の取得を促す。
- ・企業の家族手当は存廃を含め見直す時期だが、基本給に振り変えるかどうかは、企業の実績、将来見通しなどを勘案して決めることで、一方的にきめつけるべきものではない
- ・少子化、子育てコストの問題に対し、企業の家族手当については、配偶者に対する扶養手当の廃止に留め、子に対しては世帯主条項のみを外して支給すべき。

- ・男女間、企業間の格差を縮小するため、企業福祉ではなく、児童手当や低家賃住宅の供給等国の施策が必要。

○社会保障・その他

- ・年金について、単身女性の賃金格差があるので賃金計数をかけるなど男女差に配慮すべき。
- ・未納者に対し義務感を課すことが重要であり、税方式を導入すべき。
- ・全額税負担の最低保障年金の確立。2
- ・公的年金の一元化。所得比例の拠出と国庫負担による最低保障年金などスウェーデン型の年金を目指すことが必要。2
- ・低収入の労働者や自営業者、フリーターの加入状況にばらつきがあることが問題であり、公的年金を一元化すべき。
- ・公的年金の一元化。
- ・ミニマム部分は税金で賄う。3
- ・育児・介護休業後の者を採用・再雇用した企業に助成を行い年金と雇用の連携を図る。

3. 雇用システムの将来的方向

- ・P25 変化の兆しについて。女性の2極分化が促進される懸念から、成果主義、能力主義導入に伴う評価基準の必要性に触れる。日本的雇用の肯定面があるとすれば、ジェンダーの視点を入れた組替えが急務。
- ・夫婦ともフルタイムで共働きが可能な労働条件と雇用慣行の確立についての記述(とりわけ労働時間、残業規制を1日、1週の単位でも必要)。
- ・雇用システムの非中立性の要因は、日本的雇用システム(包括的無定量な労働関係と世帯賃金であり、年功賃金より、世帯賃金こそ問題)である。

- ・ 労使の自主性を尊重すべき。働きに見合った厚生な処遇、賃金・人事制度の検討・見直し等を労使自治で行うことが必要であり、法制化すべきではない。

- ・ 「正社員・非正社員」等は企業の雇用管理区分は、企業の必要に応じ自由に設定を認め、各区分において男女、フルタイムとパートタイムが均等な機会を確保されることが重要。 2

- ・ 賃金などの労働条件は、労使の自治で決定されるべきであり、労使が「世帯単位」で合意することを制約すべきでない。また、労働形態や選択肢は、企業が労働市場の動向、人材確保の必要性、従業員の士気を勘案して準備すべき。すべての選択肢において、男女の機会が均等であることが重要であり、「良好な労働形態」「良好な選択肢」など、良好であるか否かという主観的判断とは関係がないのではないか。

3) ワークシェアリング

- ・ 本来の目的は、時短による生活の質の向上＝自由時間の確保であり、「労働と生活の質の向上」の面からワークシェアを検討すべき。

- ・ 雇用システムの変更に際しては、欧米のみならず、中国や亜細亜の労働政策の研究、近隣諸国との経済関係にも配慮すべき。

- ・ 諸外国の特徴を挙げる際に、個人単位にふれていない。

- ・ 正社員とそれ以外では、収入や働き方が両極端。ワークシェアリングを検討すべき。

- ・ オランダモデルにおけるワークシェアリングは、アンペイドワーク・ペイドワークを男女が平等に担うという長期的目標のもと、保育所の増設に力をいれつつ進めており、アンペイドワーク・ペイドワークの関連という視点を明確にした制度的取組みが必要。

・前提となる基盤整備が欧米に立ち遅れており、部分的ないいところりは、かえって女性に不利。

4) 良好で多様な労働形態の実現に向けて

・同一価値労働同一賃金を実現するために除去すべきものは何か、実現に向けた道筋こそ示してほしい。

・同一価値労働同一賃金の実現に向けた検討、実現が必要。11

・正規労働者と非正規労働者との間の均等処遇を明記すべき。

・非正規・正規の区分をなくし、働きにみあった処遇とするために、使用者による不当な解雇を許さない解雇ルール、ILO158条約の批准が必要。

・コース別人事管理制度や、家族手当制度、パートタイム労働者に対する差別的処遇の改善など、女性に対する間接差別とならないための労働市場の環境整備を行うためにとるべき具体的な措置が必要。

・同一労働同一賃金を盛り込んだパートタイム労働法の改正、法改正の早急な整備、女性差別撤廃条約やILO100号条約等、批准した条約を現実に生かすとともに、ILO111号条約の早期批准を望む。

・短時間の有期雇用による契約更新の危惧から、休暇取得やその他権利行使しづらい現状を変える施策が必要。

・全国一律最低賃金制の確立が必要。

・パートと正規雇用の均等待遇の明記。

・パートの待遇改善。2

- ・日本型均衡処遇ルールとして残業や転勤などの拘束性を適用することは、ILO156号条約に反し採用すべきでない。
- ・税や社会保障の個人単位化には賛成だが、日本型均衡処遇ルールでは、性に中立的でない。
- ・日本型均衡処遇ルールではなく、仕事内容で評価すべき。
- ・男女の賃金差別を改善できる雇用システムを検討すべき
- ・賃金格差は、勤続年数の差異だけでない。職務職能給の中でも、女性であることにより、配置・昇進において差別され、同一労働をしても賃金面で差別されていることが判例からも分かる。さらにコース別雇用より、事務職(殆ど女性)が低賃金となっていることを踏まえるべき。
- ・雇用の年齢差別禁止の徹底。3
- ・就業選択という選択ができる社会整備とともに、あらゆる労働条件において男女を平等に取り扱うべきことの企業への指導と法改正、(男女雇用機会均等法の違反に対する罰則規定)、間接差別について触れるべきではないか。
- ・男女雇用機会均等法や労働基準法がきちんと遵守されていないことも明記した方がいいのではないか。

その他

○子育て支援両立支援・少子化対策関連

- ・諸問題の根幹は少子化が根幹であるため、子供に対する手当や税制面での考慮が必要ではないか。具体的には保育園の延長保育の充実。保育料は共働きの場合、同時に入園していなくても二人目から減額にする。
- ・児童手当の所得制限をなくし、手当の引き上げなど子育て支援にもっと重点をおくべき。
- ・人口減少社会に対し、保育は家庭や社会全体でカバーし、母親の育児と仕事の両立が可能な環境の提供が必要。
- ・幼稚園の整備(待機児童の解消、3年間の完全受入)により、母親の子育てを軽減し、早期に再就職ができるようにする。

- ・欧米なみをめざし、一定規模の企業には託児所を設ける基準を設定。又は補助金の支給による企業の子育て支援を斡旋。
- ・男性が育児休業を採り易い環境整備。欧州を見習い、パートも両親とともに育児の時間を選択できるようにして欲しい。
- ・海外にならい、世帯ではなく、主要なケア提供者に対し、児童給付を支給すべき。
- ・少子高齢化に対し、介護支援、子育て支援を充実すると同時に、どのような世帯の生活様式にも対応できるよう、母子(父子)世帯を中心モデルとし、その世帯が育児や介護、税金、年金問題を解決できる政策が必要なのではないか。
- ・スウェーデンのように労働時間の短縮、フレックスタイムの導入。出産育児の支援体制の充実も必要。
- ・出産費用に保険の適用を。
- ・希望者には、育児(介護)財形貯蓄制度の創設(金利を優遇し、必要により費用や生活費の貸し出しをする。独身者や計画出産しなくても、積立可能。企業側も、突然の育児休業申告などによる混乱が避けられるのではないか)。

○その他

- ・無償労働の評価のあり方についても、現存の研究の成果を組み入れるべきではないか。
- ・安定した生活を守りながら将来の生活の安定を確保するには、選択肢があるようでない。
- ・女性の社会進出を促すことにより税収を維持し、育児と老人介護の財源を確保すべき。
- ・憲法のいう「健康で文化的な最低限度の生活を営む権利」に基づき、働くすべての女性の人権を守るため、家族従業者の労働の評価を社会的に確立し、所得税法56条は廃止、国民健康保険に「傷病手当」「出産手当」の休業補償を実施すること、一人一人が安心して暮らせる公的年金(当面基礎年金への国庫負担を2分の1に増額)。

- ・起業に魅力を感じれば、パートではなく企業家になる女性も増えるのではないかと。女性の起業には、男性にはない困難さを伴う場合もあることから、資金調達、情報提供など、総合的な支援体制が必要。
- ・欧米のように採用の公平性を保つため、年齢、子供の有無、既婚、未婚、家族構成を書けないよう履歴書のフォーマットを統一する。
- ・パートや派遣労働の職務給賃金目安の作成を（長期雇用を労使双方が予定していない場合、企業が求める職務能力は、部分的な限られた職務であり、そこに賃金において正社員との格差が生じるため、正社員の賃金と混同しない指標が必要。）
- ・労務監査制度の導入を。
- ・事実婚への対応はどうか。
- ・推進に際し、配偶者のない者に理解し易い広報等が必要。
- ・税制は歳出面の無駄をなくす。企業の倫理観などが根底に必要。
- ・政策形成のために主要なジェンダー統計の必要性も指摘すべき。
- ・女性の再就職先の幅を広げる社会人大学等の拡大。
- ・シングルマザーで、専門職でパート労働、保育園の使用が可能で、生計がたてられる選択肢があれば、子供も産む女性が増えるのではないかと。
- ・税制・社会保障制度の前提となる「家」意識のもとになる戸籍制度の見直しも同時に行うべきではないかと。

(参考) 団体からの主な意見

意見 ①

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税制・社会保障制度・雇用システム」に関する意見

(1) 「就業形態の違いから生ずる生涯可処分所得」算出前提に関する疑問

この前提となっている「女性」の学歴、就業している産業や企業の規模や、職種に関する情報がしめされていないので、なにをこの試算結果が語っているかが明確に理解できない。

前提を明確に示すよう希望する。なお、モデル計算は実態をかならずしも反映するものではないので、実際の調査結果から、継続勤務の場合と退職後再就職の場合、退職後パートの場合を比較すべきである。そうすれば、学歴や職種、従業産業や企業規模による分析も可能だ。実際のところ高齢女性の実態を知るデータは日本にはない。女性の実態がいまどうなっているか、それが過去の職歴や婚姻歴によってどのような影響をうけているかを、現実のデータとして把握しなければ議論のスタートもきれない。

なぜ、「女性」ばかりを比較するのか。男女共同参画社会を語ろうという報告でありながら、上記比較が女性だけの比較になっていることに違和感を覚える。継続勤務した女性と継続勤務した男性の間には、賃金格差による大きな生涯可処分所得のギャップがあるはずである。日本の企業が今後能力主義になっていくなれば、継続勤務できた女性の賃金は限りなく男性の賃金に近くなることが考えられ、その場合、退職後再就職や退職後パートなどのライフスタイルとのギャップはさらに拡大する。すなわち高学歴の女性は、継続勤務以外のライフスタイルを選択した場合にはますます「喪失感」を強く感じる人生を受け入れなければならない。非婚化や少子化がここまで進んできた背景には、自由なライフスタイルの選択によるのではなく、「機会費用」の喪失を恐れる女性が増えて、家族をもつことを「リスク」として回避する行動をとっている側面があることは否めない事実である。

(2) 「具体策」の欠如

税制や社会保障制度との中立性を掲げているのは当然のことである。しかし、具体的な政策において、「税制調査会」は財務省が、「社会保障審議会」は厚生労働省が所管し、相互に連絡調整をしていない。この報告書も、他省庁の制度改革にどのような形で影響力を示していくのかが明確にならない限り「絵に描いた餅」にすぎない。内閣府はいかなる方法で「ライフスタイルの選択等に中立的な社会システム」の構築をめざしていくのか、具体案を示すべきである。

たとえば、パート労働者の厚生年金加入の強制化やパート労働者を加入させない雇用主への罰則規定の設置などの、積極的な政策提言が欠けている。アフーマティブアクションなどについても、諸外国で導入して成果を挙げていることがなぜ日本ではできないのか。ワークシェアリングの議論が先細りになるのも、企業にたいする「指導」の徹底が前提とならないからではないか。

米国の政策戦略方法でしばしば用いられるような、実験的にある集団にアフーマティブアクションを実施させ、その成果を分析し具体的な成果をもって、政策をリードしていくような役割を貴委員会に期待している。

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税制・社会保障制度・雇用システム』に関する中間報告」への意見

○「現状」一男女賃金格差、子育て後の再就業や中高年女性の非正規雇用の多さ、就業調整問題を「大きな問題」としている。これは女性の就労実態をある程度反映しているが、問題点は、パート労働の増加を女性の自発的選択の結果としていること、及び、パート労働者の低賃金の要因を「103万円や130万円の壁による就業調整」と分析していることである。

家事、子育て、介護などの家庭責任を負う女性は、正規労働者の厳しい労働実態や公的社会保障の不備のため仕事と家庭の両立が困難で、止むなく非正規雇用を選択しているのが実態である。また、女性パート労働者の低賃金の要因については、就業調整以前の問題として、女性一般労働者の66.4%（時給換算。2001年、賃金構造基本統計調査より算出）という正規・非正規労働者間の賃金格差が指摘されなければならない。

○「政策等の方向」一「税制・社会保障制度」

個人単位化は女性の年金検討会報告とも共通する方向性であり、制度上の不平等や矛盾の解消は必要である。しかし、男女及び正規・非正規間の賃金格差、保育所・学童保育所をはじめとする公的社会保障・社会保障の不備が解消されず、医療費増額や母子家庭への児童扶養手当削減が危惧されるという実態のもとでは、「社会保障の持続可能性の増大」のための増税や料金増が女性や低所得者に大きな負担増を強いることになる。

年金については、性別に関係なく個人が自立できるための全額税負担の最低保障年金を確立すること、控除についてはまず基礎控除を大幅に引き上げることが先決である。

○「政策等の方向」一「雇用システム」

ここには雇用の流動化、多様化、能力主義、成果主義の導入を前提に、低賃金の不安定雇用者を増やす方向が明白に示されている。とりわけ「日本型均衡処遇ルール」は、厚労省の「パートタイム労働研究会中間とりまとめ」（2月）でも出されているが、これは働き方によって正規・非正規間に「合理的な差」を設けるという内容であり、現状の格差を是正するどころか温存するものである。ILOパート条約の批准、それに基づくパート法改正により、国際基準である正規・非正規均等待遇を実現し、パート労働者の低賃金是正や労働条件の引き上げを行うことが必要である。

○まとめ一「現状」に示された矛盾の解消と「ライフスタイル選択への中立性の確保」に必要なのは、「家族的責任の遂行に対する公的支援が低い」（専門家委員会ワーキングチーム報告）日本の現状の打開を図り、仕事と家庭の両立のための公的社会保障の充実、男女の労働時間短縮、正規・非正規雇用均等待遇など人間らしく働くルールの確立である。

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税制・社会保障制度・雇用システム」に関する意見

男女共同参画が可能となる社会を構築するという理念は理解できる。したがって、社会にまだ根深くある性別役割分担意識を払拭できるよう、社会全体での意識改革が必須である。

企業においても、性別のみにかかわらず多様な人材を活かすマネジメントを行なっていくことが必要と考えるものの、企業内の処遇制度については、個別企業の労使自治で行なうことであり、労使の自主性を尊重すべきである。

中間報告には、雇用システムの基本的な考え方の中で、「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」とあるが、賃金・福利制度の見直しは企業労使で進めているところである。民間企業における人事管理や賃金制度のあり方について、政府が一方向的に決めつけることはすべきでない。

【税制】

日本の所得税は個人単位課税が原則であるが、配偶者控除などの人的控除によって世帯単位的要素が加味されている。したがって、女性が社会参加しやすいよう、配偶者控除・特別控除などの段階的廃止を含め、合理的な税制のあり方を検討する必要がある。

【公的年金】

公的年金改革にあたっては、世代間・世代内の公平性を確保し、持続可能な制度の構築をはかる必要がある。

個人単位化については、諸外国においても主流となっておらず、また、社会保障制度や税制との整合性を確保することが不可欠であることから、慎重な検討を行なう必要がある。また、年金制度改革全体の中で、基礎年金、報酬比例年金のあり方と、それにふさわしい負担と給付の仕組みを検討すべきである。就業調整については、厚生年金の適用基準というより、むしろ配偶者控除等の影響が大きいと思われる。

中間報告では、「短時間労働者にも厚生年金の適用を拡大。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」とあるが、厚生年金の短時間労働者への適用拡大については、年金財政に及ぼす影響や企業ならびにパート本人への影響もあるので、慎重に検討すべきである。仮に、労働時間基準の見直しあるいは収入基準の導入を検討する際には、負担と給付の関係を見直すべきである。

第 3 号被保険者制度の見直しにあたっては、現行の基礎年金制度を前提とするのではなく、間接税方式への移行を中心とする制度の抜本的な改革を行なう中でそのあり方を検討すべきである。仮に、現行制度を前提に負担方式を見直すとしても、他の社会保障制度や税制・法制における夫婦間の持分権のあり方との整合性を踏まえる必要がある。

年金分割については、基礎年金や報酬比例部分のあり方（税か保険か、賦課方式か積立方式か）など、年金制度改革全体の中で検討すべきである。

【企業の家族手当等】

今後、賃金処遇の成果主義化を押し進めていく中にあるには、成果の直接的な対価ではない扶養・家族手当、住宅手当、通勤手当、食事手当などの諸手当は、その存廃も含めて見直す時期にきていると考える。ただし、これらを基本給に振り替えるかどうかは、企業の業績、将来見通しなどを勘案して決めることで、一方的に決めつけるべきではない。

【雇用システムの将来的方向】

多様化した従業員を十分に活用していくためには、企業としても、企業の求める人材と従業員の意識ができるだけマッチするような多様な雇用形態、処遇システムを常に選択肢として用意し、意欲と能力のある従業員を適切に処遇することが必要である。そのため、①自社型雇用ポートフォリオの構築、②各ポートフォリオにおける適切な処遇体系の構築、③各ポートフォリオ間の移動を可能とする賃金・処遇のあり方を検討することが求められる。このような雇用区分は企業が自由に設定できるものであり、各区分において男性と女性とが均等な機会を得ることが重要である。

なお、企業は、労働市場の動向、人材確保の必要性、従業員の士気などを勘案して、いくつかの選択肢を準備している。これらについて、「良好」か否かの主観的価値判断は控えるべきである。

中間報告では、ワークシェアリングについて、オランダモデルとスウェーデンの状況に注目しているが、両者とも、多様な条件があつて一定の成果を得たのであり、日本への適用が可能かどうかについては、十分に、かつ慎重に検討しなければならない。

中間報告に、「パートタイム労働者についての日本型均衡処遇ルールを確立するための法制のあり方について検討することが重要である」とあるが、パートタイム労働も含めた多様な働き方の環境整備という観点から、働きに見合った公正な処遇、賃金・人事制度の検討・見直し等を労使自治で行なうことが必要であり、法制化することで対処するべきものではない。

以上

経済成長を支える仕組みとして強化された性別役割分業にもとづく制度や慣行が、その後の社会経済状況の変化および男女に平等なライフスタイルを求める声にともなうて改善された部分が見られるが、同時に不適合は専攻し、見えにくくなり、複雑かつあいまいになりつつある。このような時期だからこそ、中立的なライフスタイルの確立に向けた制度的政策的必要性は増している。従って、本中間報告はこのような時代の要請に沿ったものであり、内容的にもある程度、評価できる。

しかし、今回の中間報告で、現状分析はおおむね妥当だが、バランスを取りすぎてジェンダーバイアスの指摘が弱い部分が散見される。また、施策等の方向についても以下のような、表現等に弱い点が散見される。

さらに、無償労働の評価のあり方については、本中間報告は全く触れていないことを指摘したい。すでに日本でもある程度の調査研究がされているので、その成果も組み入れるべきではないだろうか。

「施策等の方向」

1. 制度・慣行の個人単位の考え方への見直しは、中立的な方向への具体的舵取りの要である。もっと明確に打ち出すべきで、中間報告において、「留保」あるいは「困難」に言及する必要はない。 ～P. 19 の 1 の 1) P. 19 の 2 の 1) P. 20 の 1) など～

2-2) P. 21-22 加入の魅力の増加の項 みずからの負担が給付に結びつかないことの是正は、指摘自体は正しいが、年金制度・雇用システム・賃金と労働時間・意識の面に言及した分析を加えるべきである。

2-2) ウ 第3号保険者制度の見直しは、ぜひ進めるべきだ。二つ目のパラグラフにおいて、任意加入時代にそのような不都合があったかの検証が必要である。もっと積極的な見直しを提言するためにも、みずからあるいは不本意に専業主婦の立場を選択したことの意味を問いかけたい。

また、雇用関係のない妻に係わる保険料の事業主負担の財源については、あらたな不公平を生じない配慮が必要である。

2-2) P. 23 のエ 離別と公的年金の項 「一般的に離婚を促進するような制度は望ましくないという考え方」に続く文章は、かつこ内の考え方を前提にして、DV などのみ離婚が妥当というように読み取れる。逆に、「離婚によって明らかな経済的社会的不利益を一方が蒙る制度（現行制度）は好ましくない」という考え方に立たなければ、ライフスタイルの選択への中立性は実現できないのではないかと。

2-2) P. 23 ②健康保険、介護保険 「必要に応じて更なる検討を行う」とあるが、それはどんな場合か。すでに現状は見直しの必要が指摘されている。時間切れによる表現か、先送りなのか。

【例】「国民健康保険」 擬制世帯主については、便宜的に非世帯主を記名することが

認められたが、そのような糊塗策は意味がない。国保における世帯主制は中立的でない状況を生むものなので、法改正を進めるべきである。

【例】さらに、国民健康保険組合の存在など、同一法内に異なる仕組みが存続することの不公平は放置されたままである。世帯主の職業によって同一法における負担と給付の違いがあることは見直しが必要である。

【例】介護保険は、給付は個人単位、保険料は部分的に世帯制が入る。見直しが必要。

3-1) p. 24 賃金格差を生み出す要因に触れていない。存在することを前提に、さらりと流している。労働時間短縮を前提としたワークシェアリングは人間らしい働き方への前提であり、仕事と家庭の調和ある働き方として、女性は以前から主張してきた。

3-2) p. 25 変化の兆しー市場競争激化、グローバル化による光と影の部分指摘し、女性の二極分化が促進される懸念を鮮明に打ち出し、成果主義、能力主義要素導入に伴う評価基準の検討の必要性に触れる。日本的雇用の肯定面があるとすれば、ジェンダーの視点を入れた組換えが急務である。

3-3) p. 26 ワークシェアリング

21世紀の男女の生き方、働き方にかかわるという視点、前提となる基盤整備が欧米に立ち遅れているという点、部分的に企業にとっていいとこどりで進むと、女性は底辺に再編される層が出る。

オランダ、スウェーデンのおのおの特徴があるが、一人でも生きられる個人単位に触れていない。企業の競争力確保のためには、一人あたりの所得は低下しても、2人ならばという世帯単位に受け取れる下記よりは、説明不足ではないか。均等待遇を政府が確保し、労使のルールとすべき。

3-4) p. 28 良好で多様な労働形態の実現に向けて

就業意識の多様化は不安定で低賃金を生み出している。社会保障等の問題もある。働きに見合った処遇となるような環境整備を、厚生労働省主管であったとしても具体的に入れるべきである。

労働市場の改革、変革のための前提条件整備を進めるべきという具体例をあげるべき。労働時間のみならず、パートタイム労働、日本型均衡処遇ルール確立のあり方についても単なる検討でなく、「均等処遇」として内容に触れる。

総じて、やさしく抵抗を避ける書き方になっている。配慮は理解できるが、これではジェンダーに中立な社会の構築は進まないと思われる。

I まとめ

1 税制・社会保障制度等において、専業主婦であること自体にインセンティブが与えられる制度は、男女とりわけ女性に対してその社会における活動の選択に対して影響を与える社会における制度となっていることから全廃し、個人を単位とする制度へと見直しが必要であるとすべきである。

2 雇用システムにおいても、コース制人事制度や、家族手当制度、そしてパートタイム労働者に対する差別的処遇などについて、女性に対する間接差別としてとらえて労働市場の環境整備を行うとすべきである。

II 意見の内容

1 現状の分析について

本中間報告が指摘するように、現在雇用者及び自営業の共働き世帯数は男性雇用者と専業主婦の世帯数を上回ってきている。

しかし本中間報告の現状の分析にあるように、女性におけるM字型カーブは依然と存在しており、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が多いのである。一方再就業時における雇用処遇の状況については、女性の30～44歳の未就業からの入職の過半数はパートタイム入職であってその比率も上昇しており、そのうち35～44歳代の女性の就業形態も過半数はパート・アルバイトとなっているのである。

しかもこのパートタイム就業が多数が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おり、所得分布上も年収100万円の手前に山ができてきているのである。

2 しかし一方、女性の大学への進学率の点についてみると、学校基本調査によれば、4年生大学における女子の割合は、平成8年度から毎年約1%ずつ増加しており、平成13年度においては37.1（約102万6千人）を占めるに至っている。これに短大の女子25万8千人を加えても、高等教育を受けた女性はますます増加しつつあるのである。

そして就業の面で見ても、20代前半では7割の女性が労働市場に参入しており、新規学卒者の8割はフルタイムでの参入が典型的で、これらの点では男性とは大差がないのである。

しかし上記のように女性のライフサイクルとして、学校を卒業して一旦は就業しても、そののち出産・子育てで離職をして、再就業の時点ではパートタイム労働者として就業し、所得分布上も年収100万円の手前に山ができていくように、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継続的に存在しているのである。

このような状況下においては、結婚まして出産を望まない女性が増加しているのは、当然といえば当然なのである。

3 税制・社会保障制度等について

本中間報告においては、税制・社会保障制度等について分析し、全体的評価として、「すでに見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、アンケート調査で見たように、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あるが、年収13

0万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に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。」としている。

しかし、配偶者控除・特別控除の問題は、所得課税の際の控除の問題であることを重視すべきであると思料するものである。

つまり専業主婦である女性が働き始める際には（通常は子供が小学校に入学した後）、夫に、勤務先に配偶者の勤務先の届け出を行うことと、配偶者控除の不適用により自らの手取収入が減額することについての了解を取る必要が生じてくるのである。つまり妻が働き出して収入を得ること自体について、自らの判断だけでなく、夫の了解が必要となっていることが、妻の再就業の際の行動に影響を与えていることは明らかである。

さらに、家族手当制度を採用している企業が多数に昇り、またその企業において支給基準を配偶者の収入を基準とし、その基準を103万円にしているということは、妻の収入がこれを超えると、夫における手取り収入のうちの家族手当分までも失うことになるものであるから、妻が再就業の際に、この家族手当部分までの手取り収入を失うことまでも夫の了解を得ることは極めて難しいことは容易に想像がつくことである。

これらの点からも女性が再就業後、100万円の手前において自ら就業調整を行うことは当然のことなのである。

そして社会保障制度においても、厚生年金については企業負担部分があるので、現状のように不況が深刻な際は、130万円という年間収入を厚生年金の適用の基準とすると、企業にとっては、女性パートタイム労働者の雇用者については、企業負担を押さえるために、この基準以下に押さえようとする逆のインセンティブが働くことになり、これが女性のパートタイム労働者の収入に大きな影響を与えていることは明白である。

このように、女性の再就業の際において、税制や年金制度が影響を与えている要因は、世帯単位の年間収入の総額という問題とともに、制度自身の内容が、税制であれば夫の了解、年金であれば、企業の都合という、自らの判断では決められない他の要因に規定されていることがより主要な問題であるということができるのである。

上記の点からも、中間報告において「以上の事実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に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。」としているのは、この点に関する分析不足が原因であると思料するものである。

最終報告においては、この点についての分析を加えたものが検討されることを望むものである。

4 付言すれば、北京女性会議以降、女性のエンパワーメントということで、女性の社会進出についての問題が大きく取り上げられてきているが、日本は先進国の中でもとりわけ女性のエンパワーメント指数が低いことで知られている。しかしその背景には、このように大多数の高等教育を受けた女性が、出産・子育てで一旦はキャリアを中断させ、しかも再就業の際は、最低賃金にも満たない収入しか得られない状況を余儀なくされるという社会制度が存在することも、その一つの要因であると考えられるのである。

2 政策等の方向

(1) ライフスタイルの選択等に中立的な税制・社会保障制度・雇用システムの基本的な考え方

配偶者控除・特別控除という制度自身が、世帯において女性が専業主婦であるということ自身に、その世帯主である夫の手取り収入について大幅な税額控除を認めるというインセ

ンティブを与えるという制度である。また年金においても第3号被保険者は、被用者の被扶養配偶者において、年収130万円未満であれば、年金保険料を支払わなくても基礎年金受給者とするというこれも、世帯における女性が専業主婦であることにインセンティブを与えるという制度である。

しかもこれらの制度は、世帯における女性が専業主婦であることにインセンティブを与えているだけでなく、女性の再就業の際には、これらの制度がその収入の額について、制度自身の内容が、税制であれば夫の了解、年金であれば企業の都合という、自らの判断では決められない他の要因に規定されることによって、これらの税制や年金制度が影響を与えているのである。

このことは、男女共同参画社会基本法4条に規定されている「男女共同参画社会の形成に当たっては、社会における制度又は慣行が、性別による固定的な役割分担等を反映して、男女の社会における活動の選択に対して中立でない影響を及ぼすことにより、男女共同参画社会の形成を阻害する要因となるおそれがあることにかんがみ、社会における制度又は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されなければならない。」とあることに反する事態となっているものであって、同法15条には、「国は、男女共同参画社会の形成に影響を及ぼすと認められる施策を策定し、及び実施するに当たっては、男女共同参画社会の形成に配慮しなければならない。」との規定に基づきこのような制度は変更されなければならないのである。

(2) 税制・社会保障制度等改革の具体的方向

① 税制においては、配偶者控除・配偶者特別控除は廃止されとすべきである。

なおこの変更が国民の負担に与える影響を調整するように配慮すべきとされる点については、所得税法86条の基礎控除額を大幅に引き上げることで調整し、すくなくとも生活扶助の金銭給付限度額程度まで引き上げることが望ましいと考えるものである。

② 社会保障制度

厚生年金については、第3号被保険者制度を廃止するとすべきである。

その際この制度の廃止に当たっては、当面パートで働く主婦についての厚生年金の適用を大幅に広げ、保険料負担をしていない専業主婦の数を減らした上で制度の見直しを行うことが望ましいと考えるものである。

なおこの厚生年金の適用を大幅に広げる際には、130万円未満という限度額の見直しによるのではなく（限度額の見直しとすると、企業は1日の労働時間について、その額の限度内に制限するおそれがあるからである。）、1週の所定労働時間及び1ヶ月の所定労働日数についての見直しの方法によることが望ましいと考えるものである。

(3) 雇用システムの将来的方向

雇用システムにおいては、国連女性差別撤廃委員会の日本政府報告書の最終コメントにおいて「民間部門において女性が直面している昇進や賃金についての間接的な差別を取り扱うためにとった措置についても報告すべきである。」と指摘されたように、現在の労働市場において女性を結果において差別するものとなっている、「総合職」、「一般職」制度などのコース制人事制度や、家族手当制度、そしてパートタイム労働者に対する差別的処遇の改善などについて、女性に対する間接差別とならないための労働市場の環境整備を行うためにとるべき具体的な措置について明らかにすべきである。

本調査の趣旨と背景について

中間報告は、これまでの男性片働きの社会から共働きの社会へ移行していく現象を指摘しながら、そのような社会においても、男女差別が存在していることを指摘している。

中間報告を流れる概念は、世帯単位を基礎においたものである。一般的概念としては、中間報告の言うように、就職、結婚、子育て、再就業、引退、配偶者の死亡、のライフスタイルを念頭におかれるかもしれない。しかし、結婚するか、しないか、それは一人の人間として、選択するものである。結婚せずに生涯を送る者もいる。ちなみに、2001年の「労働力調査」によれば、女性雇用者のうち、未婚の女性は33.2%。又「配偶者と離別・死別」女性雇用者は、9.9%となる。即ち有配偶者は、56.7%と、5割強である。

何よりも、女性が一人の人間として、自立して生涯設計できるライフスタイルを基本に考えるべきである。中間報告はこの基本的考え方にたっていない。

中間報告は（中立性確保の意義）として、①多様化する各世帯へのニーズの対応が可能、②・・・家庭において一人だけが雇用者である場合の所得の変動に対するリスクの軽減、③二人が働くと言うことは結果として、所得増大に繋がる、④企業にとっても女性労働者が、能力を十分に発揮することは経営上重要な戦略・・・と述べている。即ち、女性が一人の人間として生きていく上に立っての男女平等の確立という問題提起ではない。

憲法は個人の基本的人權の保障を規定し、その上に立っての男女平等である。「一人の人間としての女性の人権確立」という観点から、すべての面について考えていくべきである。

この観点は、税制・社会保障・雇用システムのそれぞれの分野の基本観点である。

II 政策等の方向 2. 税制・社会保障制度等改革の具体的方向 1) 税制 について

意見の趣旨

中間報告が「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」と述べていることについては賛成である。しかし方向性として「縮小又は廃止」と述べている点については、「個人単位の課税制度を創設し、基礎控除額を生活保護基準の水準まで大幅に引き上げる」などを前提条件として、「廃止」に向けての積極的かつ具体的提言をすべきである。

意見の理由

1. 配偶者控除・配偶者特別控除の制度の目的は、一方配偶者が全く働かないかパートタイム労働者として短時間働く場合のみ、他方配偶者の収入に対する「内助」を評価し、税制上優遇するものであり、世帯において「一人だけが稼ぎ手であること」を社会の基本的枠組みとしようとする考え方である。

そして、歴史的な意識・慣行・男女の賃金格差から、外で働くのは「夫」、家事を分担するのは「妻」となり、結局配偶者控除・配偶者特別控除は性別役割分担をしている世帯を優遇することになるのである。

しかし、1999年に施行された男女共同参画社会基本法（以下「基本法」という）は、男女が性別に関わりなくその個性と能力を十分発揮することができる男女共同参画社会の実現が「21世紀の我が国社会を決定する最重要課題」であるとしており、夫婦のうち一方配偶者のみが主たる稼ぎ手である世帯を社会の基本として優遇することは男女の活動に対する中立性に反している。このような制度は、基本法第4条にいう「社会における制度又は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」見直しをしなければならないのである。

2. 現実にも、パートタイム労働者の37.6%が就労調整をしており、その大多数が年収90万円から100万円の収入帯にあることからすると、配偶者控除・配偶者特別控除による非課税枠の存在がパートタイム労働者の就労に大きな影響を与えていることがわかる。そして、パートタイム労働者の約77%が女性であることからすれば、これらの制度が有配偶女性の就労における選択の自由を阻害し、就労を抑制していることがわかる。
3. 従って、両控除制度は廃止すべきである。しかし、単に廃止をするのでは大幅増税につながるものであるから、両控除制度の廃止と同時に現実の担税力に配慮をした基礎控除額の大幅増額をする必要がある。

そもそも基礎控除とは、所得税の課税最低限を定めるものであり、基礎控除額以下の所得では租税を負担する能力がないとされるものである。また、一方では課税する場合にも最低生活費への課税を回避するという側面をもつ。そうであれば、課税最低限とは、生活保護法にいう生活扶助規準まで引き上げるべきである。

4. よって、配偶者控除・配偶者特別控除を廃止し、同時に課税最低限の制度である基礎控除額をこれに見合う形で増額することが求められる。

II 政策等の方向 2. 税制・社会保障制度等改革の具体的方向 2) 社会保障制度①公的年金 について

中間報告も指摘しているが、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は、就業の選択に大きな影響を与えている。その結果、現行制度は、日本社会の中に根強く存在する固定的な性別役割分担など不平等に作用する意識を維持する方向に作用しており、早急に下記のように改正すべきである。

1. 第3号被保険者の保険料免除規定を撤廃すべきである。

中間報告は、第3号被保険者制度の見直しの必要性は認めながら、合意は得られなかった、と結論を避けている。

しかし、第3号被保険者が保険料を納めずに基礎年金を受給できるのは不公平である。夫が自営業等の第1号被保険者の場合は、妻も第1号被保険者として保険料納付義務があり、また、夫婦とも第2号被保険者の場合は、それぞれ収入に応じた保険料納付義務がある。第3号被保険者のみ無拠出で基礎年金を受給できるのは明らかに不公平であり、その根拠も不明確である。現行制度では、この第3号被保険者が支払うべき保険料は、その配偶者でなく、厚生年金や共済年金に加入する男女が負担することになっている。

また、所得のない専業主婦に負担させるべきでないという論があるが、130万円未満の収入がある者や被扶養配偶者が極めて高額所得者である者も含まれる。一方では、第1号被保険者の保険料未納者の半分以上が、保険料が高くて支払うことが困難であることをあげている。他方では、このように実質的支払能力を有する層が全額免除を受けているのであり、不平等と言える。

免除制度は、固定的な性別役割分担意識を助長し、有配偶女性に対し、年収の低いパートタイム労働者として働くことを奨励する結果となる。しかも、専業主婦を抱える家庭は、夫の給料が比較的高い層という指摘もあり、不公平感を強くしている。

2. 年金権の分割制度を導入すべきである。

年金権の分割については、中間報告でも指摘しているが、離婚した場合、多くの女性が年金上大きな不利益をこうむる。夫の報酬比例年金は、夫婦二人の老後の生活保障を目的としているが、名義は夫となる。夫が妻より高額年金権を獲得できたのは妻が専ら家事・育児を担ってきたからと言えるのであり、夫婦の協力により取得された共有財産的なものといえることができる。

離婚や再婚の増加により、年金については一層大きな不公平が指摘されており、年金権の分割の制度を早急に導入すべきである。

3. 厚生年金の適用を拡大すべきである。

中間報告は、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と述べている。賛成である。就業時間を意識せずに就業すれば、生涯に賃金・年金を含めて得る額が大きくなるという認識を高めることは重要である。

この場合、企業側は、負担増につながることから、適用を避けるためにより一層不利な条件で雇用しようとする危険性もある。現実的な基準として、現行の3/4基準を変え、雇用保険と同じ週20時間を基準にし、早急に実施すべきである。

II 政策等の方向 3. 雇用システムの将来的方向 1) 雇用システム について

中間報告は雇用における男女間の非中立性は「男女間の賃金格差が最大の原因」と指摘し、その背景は「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」と述べている。しかし、2000年の女性の平均勤続年数は、8.8年（男性13.3年）、又、勤続10年以上の者の割合は32.7%、20年以上の者は11.0%に及ぶ。平均年齢は37.6歳（男性40.0歳）である。（1980年、女性の平均勤続年数は6.1年、平均年齢34.8歳）（賃金構造基本統計調査）。

このような中での賃金格差は、従来から存在する勤続年数の差異もさることながら、そのようなことだけでなく1970年代後半から採り入れられてきた職務職能給の中でも、女性なるが故に、配置や、昇進において、差別される仕組みが採られてきたこと。即ち、一見合理的とみられる中での差別が採られていること。このことはこれまでの多くの判例でも示されている〔例えば社会保険診療報酬支払基金事件（東京地裁、1990.2.7）三陽物産事件（東京地裁1994.6.16）日ソ図書事件（東京地裁1992.8.7）等〕。このような裁判例でも示される

ように、長年勤務しながら職務や配置で差別され、あるいは同じような仕事をこなしながら、賃金面で差別されてきている例は多い。更に、男女雇用機会均等法が成立した1985年頃より、多くの企業ではコース別雇用という制度が導入され、一般的には「総合職」と「事務職」に分けられた。総合職の業務は基幹的業務、「事務職」の業務は補助的業務とし、仕事による賃金として、事務職については低賃金の仕組みとしている。そして、事務職は殆ど女性が占める。2000年現在、総合職に占める女性の割合は僅か3.5%（21世紀職業財団「総合職女性の就業実態調査」）に過ぎない。

以上のような様々な要素をもった賃金差別の現状をふまえて、今後の雇用システムを考えていくことが必要である。

II 政策等の方向 3. 雇用システムの将来的方向 2) 「日本的雇用慣行」の変化の兆し について

中間報告はこの中で②今後の動向として、「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」と述べている。しかし、1)に述べたような実態をみるならば、女性が働き続けることが出来る社会整備とともに、あらゆる労働条件において、男女を平等に取り扱うべき企業への指導と法律での規制が必要であろう。これまで差別されてきた女性への手直しとしてのポジティブ・アクション、また間接差別等が法律上整備される必要がある。

我が国の男女雇用機会均等法は、違反した場合の罰則規定もなく、ポジティブ・アクションを進めるための具体的規定はない。更に間接差別についても触れられていない。社会整備とともにこのような法改正とそれに沿った行政指導がなされることについて、中間報告は触れるべきである。

II 政策等の方向 3. 雇用システムの将来的方向 3) ワークシェアリング について

我が国でも近年における失業率の増加から、ワークシェアリングの問題が活発化されており、2002年3月には政・労・使の合意がみられた。ワークシェアリングは、歴史的にみれば1930年代のヨーロッパにおける大不況の中で、失業の救済という観点から時短の問題が生じたことに始まるといえよう。しかし、ヨーロッパ諸国における時短は、今日では「労働と生活の質の接点」と考えられている。

中間報告はワークシェアリングについて、さまざまなタイプがあることを指摘し、また、オランダ、スウェーデン、その他EU諸国と外国の例を掲げる。

しかし、もっとも根本的問題は、ワークシェアリングは雇用維持の面からのみの時短ではない。本来的な目的は「労働の質の改善」なのである。即ち時短による生活の質の向上、大幅な時短により、働く労働時間と生活＝自由時間の確保、それがワークシェアリングの目標である。ヨーロッパにおいて、国を挙げて時短を目指す政策は、自由時間の確保＝生活の質の向上に関わるのである。

また、ヨーロッパのワークシェアリングは日本のよう緊急避難型のものではない。時短についての構造的改革である。

そして、ヨーロッパの例では、社会政策とともに時短は行われており、企業側からみても時短が決してコスト増には繋がっていない。

働く者にとって、何よりも「労働と生活の質の向上」が確保されねばならない。「労働と生活の質の向上」という面から、ワークシェアリングを考えていかねばならない。この観点からの指摘が中間報告は全くなされていない。

II 政策等の方向 3. 雇用システムの将来的方向 4) 良好で多様な労働形態の実現に向けて について

「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」として、不安定雇用の低賃金に触れる。

「多様な労働形態」を確立すると言うためには、労働者が選択できる雇用形態の確立が必要である。男女ともに一人の人間として生きていかれる生活の基礎を確立してのライフスタイルの選択でなければならない。

中間報告は、「雇用形態や処遇全体の見直しを行い、良好で多様な労働形態の実現に向けて努力すること」を掲げ、パートについて、「日本型処遇ルールの確立」としている。しかし、本年2月5日パートタイム労働研究会から発表された中間報告では、「日本型処遇ルールの確立」とされる中では、「ヨーロッパ的な意味での『同一労働同一賃金』原則が公序となっていない」と述べられている。このような中で、果たして、どこまで、一人の人間が生活の質の向上を目指す労働形態を選べる事が出来るのであろうか。

また、中間報告は、多様な雇用形態の中で主に低賃金労働者として、パート労働者の問題に触れているが、パートのみならず、契約社員その他の不安定雇用者が増え続けている事実、とりわけ、労働者派遣事業法の規制緩和により、派遣労働者が一層増加しており、今後さらなる増加が見込まれる事を観点に入れるべきである。そしてその多くは女性である。〔女性雇用者のうち役員を除いた女性の正規職員は52.2%と約半分(2001年2月「労働力調査特別調査」)〕

こうした不安定雇用者層の増大の中で、女性が一人の人間として生きる、ということ念頭に置けば、少なくとも、全国一律最低賃金制の確立が必要とされよう。

間接差別禁止や、具体的なポジティブ・アクションや、違反した場合の使用者に対する制裁等を盛り込んだ男女雇用機会均等法への改正、同一労働同一賃金を盛り込んだパートタイム労働法の改正など、法改正の早急な整備、そして、女性差別撤廃条約やILO100号条約等、批准した条約を現実にかし、またILO111号条約の早期批准が望まれる。

1947年には労働基準法が成立し、同法第4条では同一労働同一賃金が規定され、1967年にはILO100号条約を批准している。日本型ルールといっても憲法を始め、既存の法律の遵守、そして先に指摘した法整備への改善等を提言していくことが必要である。