

## 「女性のチャレンジ支援」について現行制度上の障害と対応の方向

2002.4.12.

八代尚宏

### 1. 「女性のチャレンジ支援」政策への基本的考え方

- ・現状の社会制度を前提としたままで、補助金や公契約に女性事業主を優先させる等、一部の女性のチャレンジへの支援だけでは、明らかな限界があること。
- ・民間の制度慣行の是正を促す啓発活動よりも、政府が責任を持つ**公的な制度自体の改革**を重視し、男女共同参画政策を小泉政権の構造改革の一環として位置付けることを明確にすべき。
- ・男女の固定的役割分担を暗黙の前提としている様々な社会制度を見直し、個人や家族の行動への中立性・選択性の拡大に基づく、多様性ある社会の構築を基本的な目的とする必要。
- ・男女共同参画会議は、経済活性化を目指す経済財政諮問会議や総合規制改革会議と相互補完的な役割を果たす必要。さもなければ改革に取り残されるおそれも。

### 2. 男女の固定的役割分担を前提とした税・社会保険制度の改革

- ・税制の配偶者控除（とくに特別配偶者控除）の見直しは、企業の配偶者手当撤廃の契機。
- ・社会保険の被扶養配偶者に対する優遇制度である、第三号被保険者、健康保険・介護保険の被扶養者制度を廃止し、自営業と同様な個人単位の制度への改革。
- ・この問題は、年金に関する財政再計算のひとつの焦点となる厚生年金の給付水準見直しに関して、モデル世帯を専業主婦世帯から共働き世帯へと移す検討と連動したもの。
- ・社会保険の適用対象となる雇用者の範囲を拡大（所得・労働時間基準の引き下げ）

### 3. 男女の固定的役割分担に基づく雇用慣行の改革

#### 1) 雇用慣行の経済合理性

- ・長期雇用保障・年功賃金（世帯給）の慣行は、企業内訓練を通じた熟練形成。
- ・世帯主を仕事に専念、被扶養者を家事・子育てという固定的役割分担と整合的。
- ・高成長時代に適したシステムが、仕事と家事・子育てで両立を目指す共働き世帯の増加と矛盾。

#### 2) 公平性

- ・「日本的雇用慣行は公平な制度」の通念は、大企業・男性・正社員の内部労働市場に限定。
- ・同一職種でも企業規模間・正規・非正規間・男女間で大きな格差の存在。
- ・人はなぜ（損をしてまで）差別をするのか？ 「統計的差別理論」による説明。
- ・個人の能力や意欲を外見で判断不可・その属する集団（人種・性別・学歴）の平均値で判断。
- ・雇用保障・企業内訓練を重視する日本的雇用慣行では、事前のスクリーニングがより重要。

#### 3) 政策的対応

- ・企業間競争の促進・個人情報収集の強制・差別の立証責任の雇用者側への転嫁。
- ・労働市場の変化：企業内訓練への需要の低下・雇用保障の変化・働き方の多様化へのニーズ。
- ・労働市場の規制緩和・働き方の規制は女性の多様な働き方への障害という観点から是正。
- ・特定企業内での補助金付きではなく労働市場全体でのワークシェアリングの重要性。
- ・長すぎる夫の就業時間・低過ぎる妻の就業率の均衡化を図ることで経済活性化と整合性。

図表2. 夫がサラリーマン世帯での妻の就業状態  
(夫婦共に非農林業雇用者)

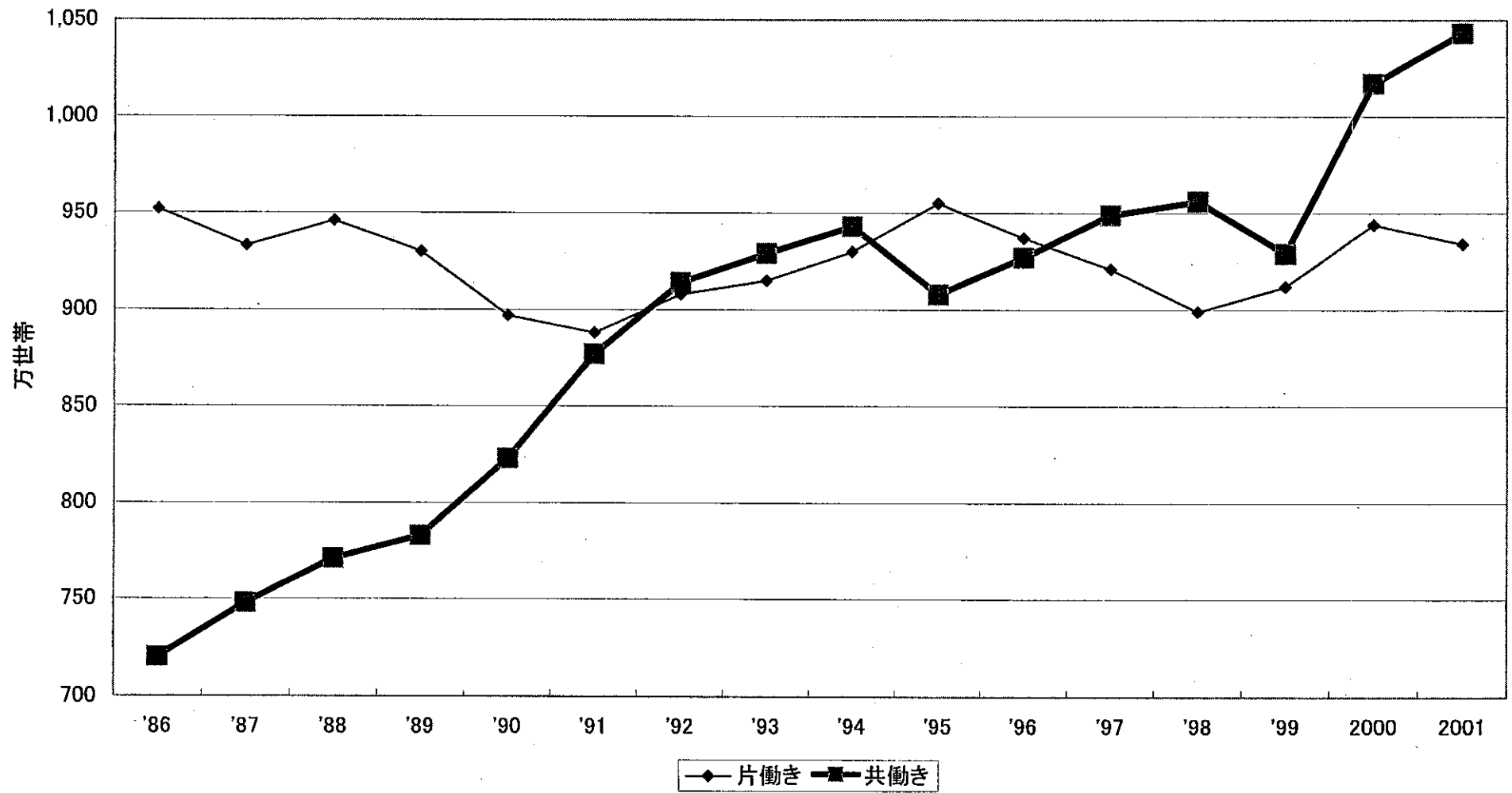
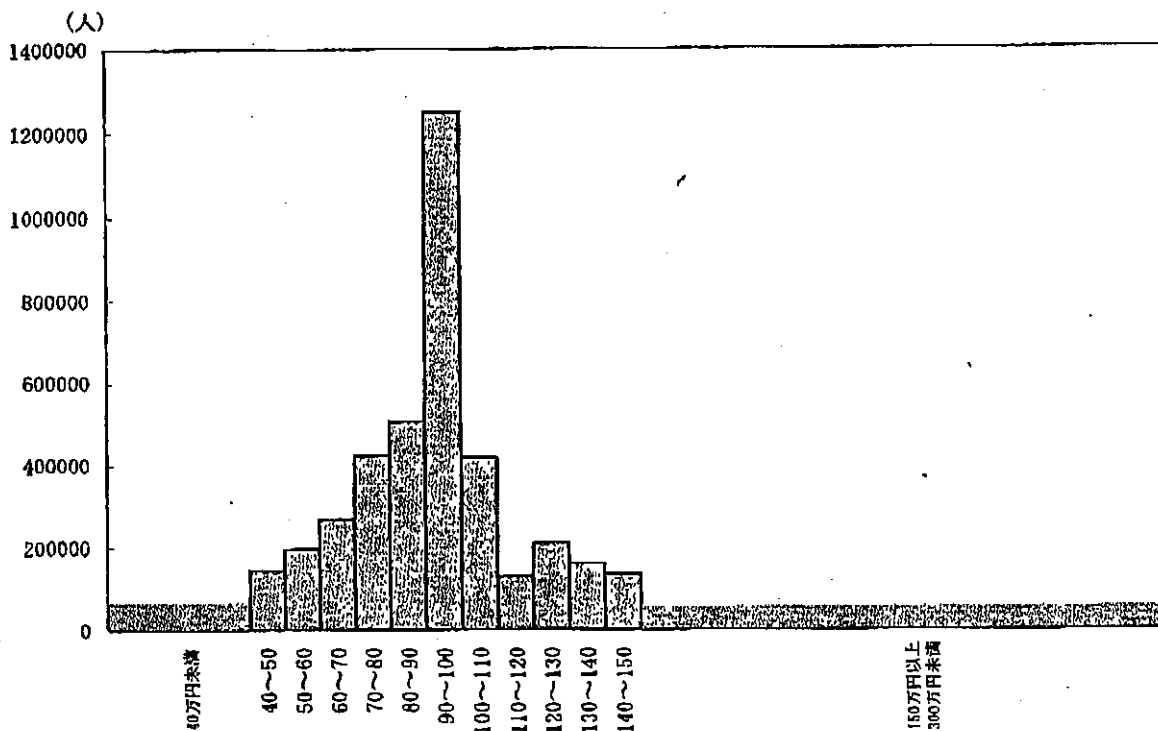


図5 女性パートタイム労働者の収入分布

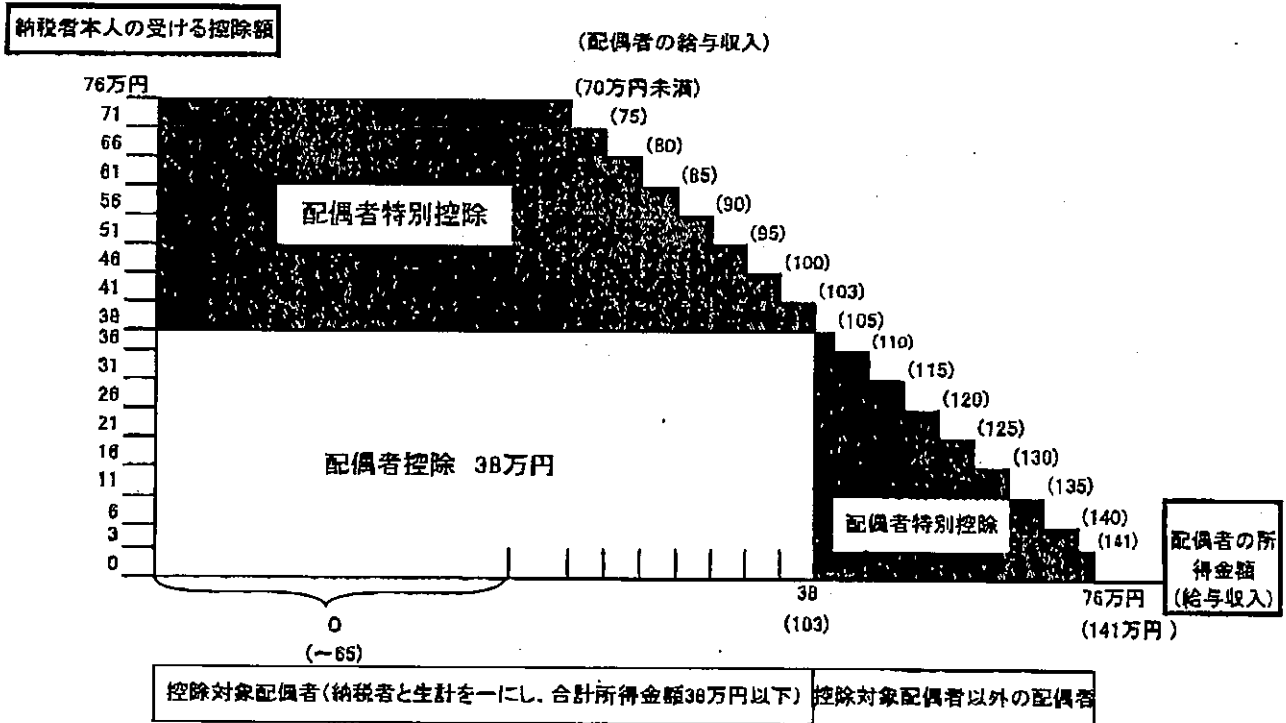
年収 90～100 万円台の占める割合が最も高く、年収 100 万円未満の人は全体の 6 割を占める。



- (備考) 1. 厚生労働省「パートタイム労働者総合実態調査報告」(1995年)により作成。
2. 調査結果は「40万円未満」「40～50万円未満」・・・「140～150万円未満」「150～300万円未満」「300～500万円未満」「500～800万円未満」「800万円以上」にわかれている。このうち、「40万円以上150万円未満」は調査結果をそのまま利用している。「40万円未満」については、調査結果の人数を4等分、「150万円以上300万円未満」については、調査結果の人数を15等分し、図示している。「300万円以上」(全体に占める割合：1.1%)については割愛した。

図6 配偶者控除の制度概要

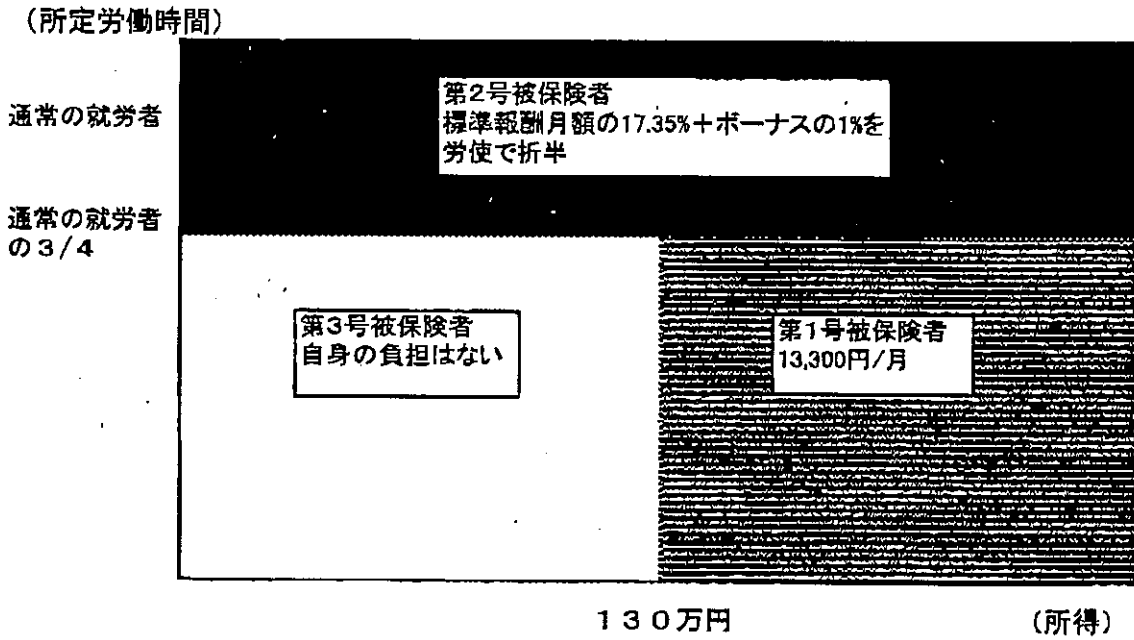
被扶養配偶者については、かつて一人目の扶養親族として扶養控除が適用されていたが、納税者本人の所得の稼得に対する配偶者の貢献等に鑑み、1961年に扶養控除から独立させて配偶者控除が創設された。その後、配偶者控除と共通する導入理由に加えて、いわゆるパート問題への対応の観点から、1987年の抜本改正時に消失控除（収入増加に伴い、控除額を段階的に減少させる控除であり、税引後の手取額の変化を緩和する役割を果たす）の形で配偶者特別控除が創設された。これにより、配偶者の収入が一定額を超えると世帯単位では可処分所得が急に減少するという大きな「逆転現象」は解消されたが、依然として配偶者の追加的な労働による手取りの増加を少なくし、配偶者の就労に抑制的に機能している。



- (備考)
1. 個人住民税の配偶者控除額及び配偶者特別控除額の限度額は、それぞれ33万円である。
  2. 本人の合計所得金額が1,000万円を超える場合、配偶者特別控除は適用されない。
  3. 事実婚の場合には適用されない。
  4. 財務省税制調査会「わが国税制の現状と課題-21世紀に向けた国民の参加と選択-」答申(平成12年7月14日)により作成。

図11 被扶養配偶者であるパートタイム労働者の厚生年金保険・国民年金の適用について

所定労働時間が正社員の4分の3未満であって、所得が130万円に満たないパートタイム労働者は、第3号被保険者に含まれ、社会保険料を自ら負担する必要はない。



(備考) 通常の仕事者の3/4とは、1日又は1週の所定労働時間および1ヶ月の所定労働日数が通常の仕事者のおおむね3/4以上であること。(使用期間が2ヶ月未満の場合を除く)

図1-10 企業の配偶者手当の支給制限額

配偶者手当の支給制限を行っている企業のうち、支給額を所得税の非課税限度額もしくは配偶者控除の限度額にあわせている企業の割合は、合計で8割近くに達している。

企業の配偶者手当制度

支給制限がある企業	所得税の非課税限度額(103万円)にあわせている	配偶者控除の対象となりうる限度額(103万円)にあわせている	社会保障の被扶養者となりうる限度額(130万円)にあわせている	配偶者特別控除の対象となりうる限度額(141万円)にあわせている	税制、社会保障制度とは無関係に決めている
100.0	37.9	38.5	15.4	5.3	2.8

(備考)厚生労働省「賃金労働時間制度等総合調査報告」(1997年)により作成。