

男女共同参画会議影響調査専門調査会
「女性の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」に関する検討状況について

1. 検討の背景

高度経済成長の過程で、都市化・小家族化・雇用者化が進み、女性は専業主婦、男性は雇用労働という役割分担を行う世帯の比率が増加した。一方、職場でも、長期継続雇用が標準とされ、その対象とならない女性は補助的役割を担う場合が大半であった。こうした役割分担等を念頭において、様々な制度・慣習が形成された。

しかし、1970年代半ば以降、雇用者世帯の専業主婦の比率は低下した。1990年代以降には、雇用者及び自営業の共働き世帯数が雇用者の専業主婦世帯数を大きく上回るようになる一方で（別紙1）、雇用慣行の変更の必要性も指摘され始めた。このため、かつての役割分担等を前提とした制度・慣行は、実態に適合しない度合いを広げている。例えば、有配偶女性では所得が年103万円を超えないよう就業時間を調整する、中高年男性では扶養責任という観点などから雇用流動化に対応しにくい、などの現象が見られる。このため、従来の制度・慣行は、女性の就業を妨げるだけでなく、男性のライ

フスタイルの選択肢を狭める要因となっていると指摘されている。
その見直しが不可欠である。

見直しにより女性の就業等のライフスタイル選択に対する中立性を確保できれば、多様化する各世帯のニーズへの対応が可能となり、二人で働いて所得変動のリスク（危険）を分散することにより、男女とも多様な就業機会をより積極的に活用でき、世帯の所得全体の増加に繋がる可能性がある。女性雇用者が能力を十分発揮することは、企業にとっては経営上重要な戦略となってきた。

更に、労働力は、資本や技術と並び、一国の経済を支えるものであり、女性も男性も就業の選択の幅が増大することは、労働供給の拡大を通じ、経済全体の発展につながる。結果として、社会保障の持続可能性の増大につながる。

このように制度・慣行のライフスタイルの選択への中立性の確保は、個人の選択の機会の拡大とともに、家庭、企業、国各レベルでの豊かさにつながる鍵である。そして、更に男女共同参画社会形成の一層の進展につながる。

こうした観点から、当調査会は、制度・慣行、とりわけ女性のライフスタイルの選択への影響が大きい税制・社会保障制度・雇用システムについて検討している。

2．検討の経緯と今後の予定

これまで、平成13年5月より、調査会を10回開催し、検討を

進めてきた（別紙２）。現在、中間報告書の内容について議論を進めている。

今後、検討を更に深め、早急に中間報告書をまとめることとしたい。

3．検討項目と主な議論

各項目につき、主な意見として以下のようなものがあった。

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考え方

内容や実施時期等について更に議論することとしつつ、税制・社会保障制度は、世帯配慮の縮小を含め個人単位化を進めることを基本とすべきではないか。

雇用システムにおいても、待遇等の性別格差を解消することはもとより、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はないか。

制度・慣行の見直しに際して、失業、貧困、育児負担等個別の問題に即しつつも、包括的にセーフティネットを再構築していく必要があるのではないか。その際、中立性を確保することが重要ではないか。

2) 税制・社会保障制度改革の具体的方向

税制

わが国の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のではないか。

配偶者控除、配偶者特別控除制度は、制度変更が国民の負担に与える影響を調整するよう配慮しつつ、見直すべきではないか。

社会保障制度

基礎年金については、第3号被保険者制度は抜本的に見直すべきではないか。

短時間労働者にも厚生年金の適用を拡大すべきではないか。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最大の理由のひとつは、配偶者が死亡すると、結局多くの場合に、遺族年金を選択した方が有利で、自らの保険料負担が給付に結びつかないことであり、厚生年金加入という選択肢の魅力を高めるべきではないか。

遺族年金については、十分な移行期間・移行措置を用意しつつ見直すべきではないか。

夫婦間の年金分割についても検討すべきではないか。

3) 雇用システムの将来的方向

これまで男女間の賃金格差や子育て後の正社員としての再就職の困難さが大きな問題であり、この背景には、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があるが、この慣行は賃金制度の見直し、中途採用の拡大など現在急速に変化しているのではないかと。また、正社員が、パートタイマー等の非正規雇用に置き換えられているのではないかと。

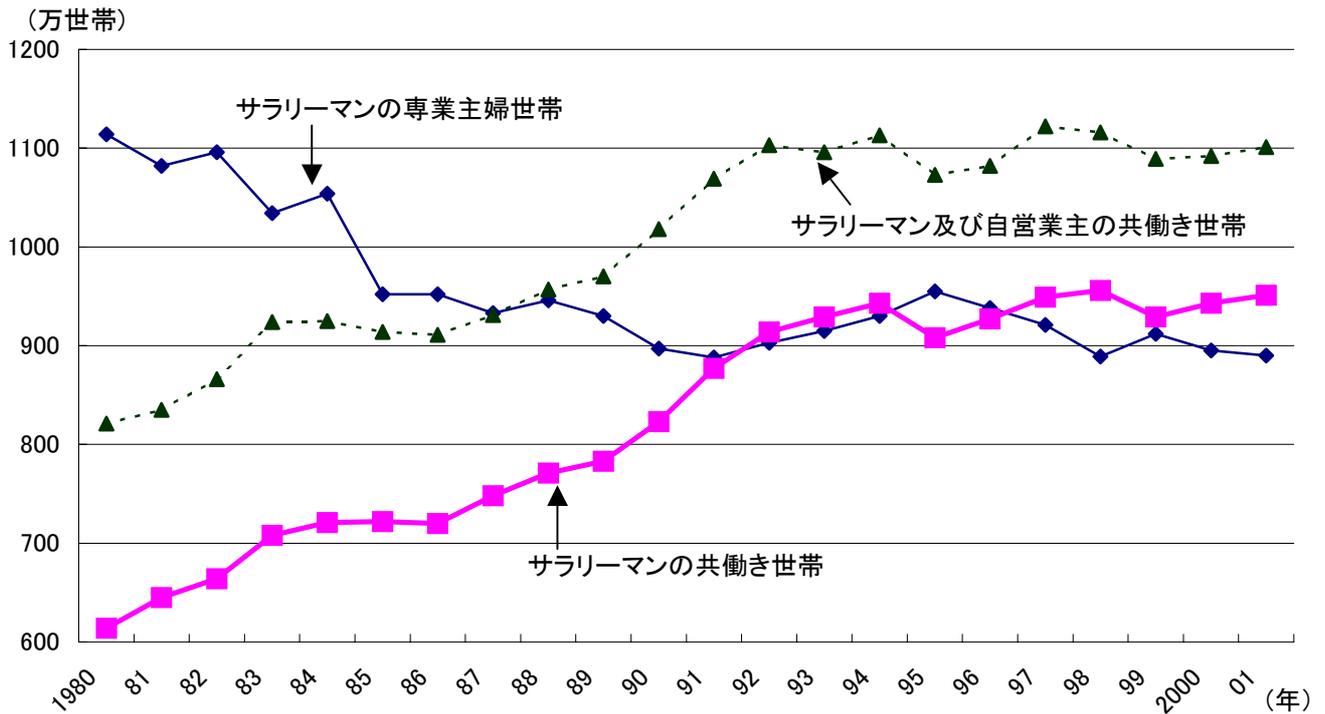
ワークシェアリングは一時的に雇用を維持するという観点にとどまらず、中長期的には、男女共同参画や個人の生き方・働き方など社会全体のあり方に関わる課題でもあり、これを進めるための環境整備が必要ではないかと。

企業による家族手当等は個人単位化及び処遇の公平と相容れるものではなく、見直されるべきではないかと。

正社員と同じ仕事をしながら低賃金に甘んじているパートタイマー等を念頭におきつつ、雇用形態や処遇全体の見直しが必要ではないかと。

(別紙1)

共働き等世帯数の推移



- 注) 1. 出典:「労働力調査特別調査報告」(総務省統計局)
2. サラリーマンの専業主婦世帯とは、夫が雇用者で、妻が非就業者(非労働力人口及び完全失業者)の世帯。
 3. サラリーマン共働き世帯とは、夫婦ともに雇用者の世帯。
 4. サラリーマン及び自営業主の共働き世帯とは、夫が雇用者又は自営業主・内職者で、妻が雇用者又は自営業主・内職者の世帯。
 5. 就業者から農林業及び家族従業者は除いた。

(別紙2)

影響調査専門調査会の検討状況

- 第1回会合(平成13年5月18日開催)
本専門調査会における議論の進め方について
- 第2回会合(平成13年6月8日開催)
ジェンダー影響調査について
社会制度・雇用システムと女性労働について
- 第3回会合(平成13年7月16日開催)
女性と社会保障制度について
女性と税制について
モデルケースによる研究について
- 第4回会合(平成13年9月26日開催)
雇用システムに関するアンケート調査(案)
自己評価システムの検討について(案)
家計経済と女性に関するヒアリング
- 第5回会合(平成13年10月25日開催)
年金制度に関する厚生労働省ヒアリング
税制に関する財務省ヒアリング
- 第6回会合(平成13年11月29日開催)
雇用システムに関する日本労働組合総連合会ヒアリング
ワーキングチーム研究経過報告
- 第7回会合(平成14年1月16日開催)
雇用システムに関するアンケート調査結果について
中間報告に向けた議論
- 第8回会合(平成14年2月22日開催)
税制・社会保障制度・雇用システムに関するヒアリング
中間報告に向けた議論
自己評価マニュアルについて
- 第9回会合(平成14年3月18日開催)
中間報告に向けた議論
- 第10回会合(平成14年3月28日開催)
男女共同参画会議への報告について
雇用システムに関するアンケート調査報告書について
中間報告に向けた議論