

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

典型的なパターンにより、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。

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)。雇用法制面でも、男女雇用機会均等法では、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、賃金はどうであろうか。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。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（図表 8）。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余り変化は見られず、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、雇用法制面をみると、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）、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、雇用法制面では、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。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、就業を継続するかの選択を迫られることが少なくない。

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

常用雇用者30人以上の規模の事業所において妊娠・出産した女性労働者のうち、妊娠・出産により仕事を辞める女性は約2割であり、昭和40年代に半数近くが辞めていた状況からは大きく変化している(図表11)。一方、女性離職者が前職を辞めた理由のうち、「育児のため」の経年変化をみても、その割合は減少してきている(図表10)。このように、出産・子育てにより職を離れる女性の割合は減少してきている。しかし、M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、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、大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高いことが示唆される。

雇用法制をみると、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、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・介護休業法により、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 56.4%である(図表 14)。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 0.42%である。なお、期間を定めて雇用されるもの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 12 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 8 万 5 千人である。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。

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過半数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の2)。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の3)。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。

何故パートタイマーとなったのかは、正社員として働きたかったがやむなくパートとなったというより、時間がフレキシブルであることなどからパートタイムでの就業が選択される傾向がある。パートタイムで働く理由を見ると、「正社員として働ける会社があったから」とするのは9.0%と少ないのに対し、「自分の都合のよい時間に働けるから」が42.5%、「家庭生活や他の活動と両立しやすいから」が39.8%などとなっている。しかし、「自分の都合のよい時間に働けるから」とする者は、1990年の64.8%、1995年の55.8%と減少してきている。(図表15)

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100万円から課税される。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。

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、配偶者特別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、これらは男女合計の数であるが、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、女性パートでは、「就業調整を考慮する」とする者が、37.6%となっている(図表 18)。また、年収に所得税がかからないようにすること以外の理由で年収の調整を行う者は 36.7%おり、その理由として、「税制上の控除がなくなる」とする者は 81%存在する。

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 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の厚生年金・健康保険への加入割合は、平成 7 年で 35.6%となっている（図表 19）。また、年収に所得税がかからないようにすること以外の理由で年収の調整を行う者は 36.7%おり、その理由として「健康保険の加入義務が生

じる」とする者は 42.3%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、厚生年金や健康保険に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。

女性パートタイマーの雇用保険への加入割合は、平成7年で、38.4%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ものは少ない。

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困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%)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「勤続年数は支給資格要件ですか」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、所得分布はどうか。年収 100 万円の手前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てわけではない。家族手当が支給される制限を 130 万円に設定している企業も約 14% あるにも関わらずそうになっている。

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。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)。

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329万円のうち、62%が公的年金・恩給給付で、高齢単独世帯も公的年金・恩給給付への依存度が高い(図表26)。

一方、「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21)。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年となっており、勤続年数は14年より短い(図表27)。

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)。

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。このことが、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。

なお、遺族年金の支給要件には、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。

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）。

離婚した場合、多くの場合、女性の経済的状況は厳しい。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、離婚から間をおいて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。

このため、老後の生活安定のため、不本意に婚姻関係を続けるケースが生じうる。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もあるが、例えば、配偶者による暴力などを原因として婚姻継続が困難となるケースもあることを念頭に、老後の所得保障をどのように確実にしていくかという点に留意する必要がある。

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 及び別資料を参照）。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。

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「専業主婦」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、「退職後専業主婦」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、専業主婦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、「退職後専業主婦」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」、「退職後専業主婦」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 千百万円、「退職後専業主婦」世帯で 3 億 1 千万円となる。「継続勤務」世帯と「退職後専業主婦」世帯の差額は、1 億 5 千万円になる。

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」世帯では就業調整が行われた場合、生涯を通じて 112 万円程度税額が減少する。