

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 中間報告の概要

1. 背景

高度経済成長 都市化・雇用者化・小家族化が進展

役割分担形成 男性：家庭外で雇用労働に集中。勤務先を中心とするライフスタイル。
女性：専業主婦。職場では補助的役割。 **様々な制度・慣行の形成**

1970年代半ば以降 制度・慣行のライフスタイルとの不適合が拡大

- ・有配偶人口に占める雇用者世帯の専業主婦比率低下
 - ・かつて専業主婦だったものが就業を選択するケースが増大
 - ・「会社人間」、「企業中心社会」等の見直しの議論
- 「103万円問題」、扶養責任等からの中老年男性の雇用流動化への対応困難等

家庭と地域社会も変化

- ・男性は家庭と地域をかえりみる余裕を失いがち。
- ・主婦の家庭運営の負担感を過重に。地域社会が弱体化。孤立。

男性：家庭・地域とのつながりを再構築

女性：家庭・地域だけにとらわれず職をもって社会に参画

制度・慣習の見直しによるライフスタイル選択へのできる限りの中立性確保が必要

中立性確保の意義

- 多様化する各世帯へのニーズへの対応が可能
- 労働移動の機会増大に対し二人で働いて所得変動の危険を分散
- 所得合計の増大の可能性
- 女性労働者の能力発揮は、企業の経営上重要な戦略
- 労働供給の拡大を通じ、経済全体の発展へ。生産年齢人口の減少の影響も軽減
- 社会保障の持続可能性増大 等

中立性確保は家族の結びつきの薄弱化を助長し、少子化傾向を促進するか

従来の制度・慣行がかえって家庭への負担を過重にし、結果的に家族形成の意欲を阻害し、晩婚化・少子化を助長してきた面がある。

国際比較すると女性の労働力率が高いほど出生率が高い（日本は両方とも低い）。我が国の児童支援は先進国で15位程度。

2. 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、休暇制度、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・慣行が問題かを整理。

特に大きな問題は、男女間賃金格差、「子育てを終えた後の再就業問題」、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。

3. 就業形態の違いから生ずる生涯可処分所得（単位：万円）

		継続勤務	退職後再就職	退職後パート	退職後専業主婦
女性	賃金	21,672	18,316	6,260	2,478
	年金受給額	3,846	3,536	2,806	2,746
	生涯可処分所得	21,109	18,231	8,217	4,719
世帯	賃金	50,908	47,551	35,496	31,714
	年金受給額	6,807	6,496	5,766	5,706
	生涯可処分所得	46,883	44,005	34,128	30,963
	（就業調整等による税額減少）	-	-	112	369

4. 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

基本的考え方

制度・慣行と中立性：制度・慣行が選択に及ぼす影響をできる限り中立的に
制度・慣行を個人単位化に改めるなど必要に応じ見直し

就業の選択に中立的な税制・社会保障制度へ：

より個人を単位とする考え方を基本としたものに

就業の選択に中立で、良好な労働形態を提供する雇用システムへ：

就業への中立性を確保。待遇等の性別格差を解消。正社員と非正社員の区分見直し。更に、実情に沿わない賃金・福利制度を世帯単位から個人単位へ

将来的なセーフティネット整備の考え方：中立性を確保しつつ包括的に再構築

税制 個人単位だが世帯への過大な配慮

配偶者控除・配偶者特別控除は、国民の負担に与える影響を調整するよう配慮しつつ、縮小・廃止

公的年金

基本的な考え方：個人単位化を進めることが基本

就業への中立性：2つの選択肢。

通常の労働時間の3/4を超えて就業し基礎年金に加え厚生年金も受給

労働時間を 3/4 未満にし年収 130 万円未満にして基礎年金のみを受給
就業調整等が行われ が選択されるケース多く、非中立的

への対応：厚生年金の改善。具体的には、

短時間労働者への厚生年金の適用拡大（有期雇用の繰返し等にも対応）。
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。

への対応：第 3 号被保険者制度の見直し。具体的には、

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。

負担と給付の関係を明確化：厚生年金でも本人が給付を受けられる選択肢。

例：夫婦の合意した妻分の保険料を、妻の保険料納付記録に振り替え
（一種の年金分割。）

離別と公的年金：離婚の場合、多くは女性が圧倒的に不利

配偶者による暴力等により婚姻継続が困難なケースあり

年金分割が可能となるような選択肢を

健康保険・介護保険 公的年金と整合的な見直しを

企業の家族手当等 縮小・廃止して基本給に振り替え。このためにも税制や社会保障制度
を見直し。

雇用システムの将来的方向

男女共同参画からの従来の問題点：男女間の賃金格差、正社員としての再就職の困難さ。

「日本的雇用慣行」(長期雇用慣行、年功賃金等)：片働きに適合、今や非中立的。

変化の兆し：適用される労働者はマクロで見て低下。賃金（一部）は、年功主義 成
果主義、能力主義。雇用の流動化の進展。中途採用の拡大。

今後：広く採用されることはもはや予測できない。非中立性は正へ。

ワークシェアリング 我が国でも基本的考え方について政労使で合意。欧州では様々な
タイプ有り。注目されるのは？

オランダ：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。女性も男性もパートタイムで働き、夫婦で 1.5 人稼ぐ

スウェーデン：賃金水準高く企業は国際競争力失う 実質的に引き下げたが、世帯で
二人働く 世帯としての所得上昇、失業深刻にならず、企業の国際競争力向上

良好で多様な労働形態の実現へ

前提条件の整備（税制・社会保障制度改革、労働市場改革等）

正社員とパートタイマー等全体の雇用形態と処遇を見直し。特に、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。

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ための環境整備