

(分野名) 2 男女共同参画の視点に立った社会制度・慣行の見直し、意識の改革

(施策名)(1)・政府の施策が男女共同参画社会の形成に及ぼす影響についての調査の実施

<p>1 主な施策の取組状況及び評価</p> <p>1. 男女共同参画会議・影響調査専門調査会</p> <p>(1) 取組状況</p> <p>「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」に関する報告(平成14年12月) 個人住民税均等割りの見直しについて(平成16年1月) 「ライフスタイルの選択と雇用・就業に関する制度・慣行」についての報告(平成16年7月)</p> <p>(2) 評価</p> <p>女性の就業を始めとするライフスタイルの選択に大きな影響を及ぼす、税制、社会保障制度、雇用・就業について一通りの調査・提言を行い、一部は配偶者特別控除の廃止等、政策にも反映された。</p> <p>2. 影響調査事例研究ワーキングチーム</p> <p>(1) 取組状況</p> <p>・影響調査事例研究ワーキングチーム中間報告書(平成15年11月)</p> <p>(2) 評価</p> <p>影響調査の調査手法例を提示し、具体的な事例に当てはめる試みを提示し、影響調査の効果的な実施に必要な条件を抽出する等、国や地方公共団体への材料提供の役割を果たした。</p>
<p>2 今後の方向性、検討課題等</p> <p>1. 監視・影響調査専門調査会における検討</p> <p>これまでの成果を踏まえつつ、定性的な分析のみならず、定量的な分析に基づいた調査・提言を行う。</p> <p>2. 影響調査事例研究ワーキングチーム</p> <p>現在、地方公共団体における影響調査等の事例について、更に収集中であり、16年度中に事例集を作成し、専門調査会に報告するとともに公表する。</p>
<p>3 参考データ、関連政策評価等</p> <p>別添：報告書(概要)</p>

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」に関する報告
の概要
(引用等は本文によらねたい。)

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・慣行とライフスタイルとの不適合が拡大
- ・雇用者世帯の無業の妻が有配偶女性に占める比率が低下
 - ・「会社人間」、「企業中心社会」等の見直しの議論
- 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。
- 制度・慣習の見直しによりライフスタイル選択にできる限り中立性を確保する必要**

2. 中立性確保の意義等

- 中立性確保の意義**
- 多様化する各世帯のニーズへの対応が可能（職場、家庭、地域への参画含む）
労働移動の機会増大に対し、複数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。 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、晩婚化・少子化を助長。
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）。
都道府県別に見ると、女性の労働力率が高い県ほど出生率が高い。
- 我が国の児童支援は先進国で15位程度との研究がある。個別にみると、保育所数等は遜色ないが、待機児童等の問題は依然として深刻。更に児童手当は、米国を除き、対象児童の年齢・所得制限の有無・支給額等で手薄。
- 中立性確保は「専業主婦」を否定するものか**
- 選択は各国民に委ねられており、全く否定するものではない。むしろ、政府の制度や慣行が選択に偏りを生じさせること等を是正するもの。
- 片稼ぎ世帯の夫の方が、共稼ぎ世帯の夫より、収入は10～20%高い。
- 中立性確保に伴う少子化対策、子育て支援策の必要性**
- 中間報告に対し、標記のような国民からの意見あり。
- 一般的に日本の社会が「子どもを産み育てることにやさしくない」ことを変えるべき

との考えの現れか。改革を進めると同時に様々な配慮が必要。

3. 女性の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。これ以外のパターンもあり。

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。

(参考) 就業形態の違いから生ずる生涯可処分所得(単位:万円。年金含む。)

		継続勤務	退職後パート	退職後無業
女性分	生涯可処分所得	21,109	8,217	4,719
世帯全体	生涯可処分所得	46,883	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・慣行を個人単位に改めるなど必要に応じ見直し

就業に関する選択等に中立的な税制・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

就業に関する選択等に中立的な雇用システムへ:

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。

中立性確保とともに「子どもを産み育てることにやさしい社会」へ:

「子どもを産み育てることにやさしい社会」への転換に向け様々な配慮が必要

税制 個人単位だが世帯への過大な配慮

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

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

配慮の仕方として、基礎控除拡大、税額控除など様々な意見があるが、結果として新たな就業調整問題が生じることがないようにする必要あり。「家族控除」の創設は適切ではない。

自らの収入への課税が103万円から開始されることは、男女共同参画のみならず、

若年労働者の就業、低所得者など幅広い課題が絡む。
個人住民税の均等割の規定に明示的な男女差が存在。

公的年金 負担等は個人単位だが、第3号被保険者制度や遺族年金等で世帯に配慮。

1) 負担等は個人単位だが、第3号被保険者制度や遺族年金等で世帯に配慮。

2) 1)「個人単位化」の捉え方と対応の方向

就業調整等の問題の解消を個人単位化と捉える 厚生年金の適用拡大、第3号被保険者制度の見直し等

遺族年金により生じている様々な問題の解決を個人単位化と捉える

3) ア)遺族年金に関する「掛け捨て問題」等の解決 厚生年金の適用拡大等

イ)遺族年金が再婚等の選択に偏りを生じさせる問題等の解決

若年の遺族配偶者に関する明示的な男女差 受給要件を性差ではなく、経済的要件等に置き換え

再婚しないことへの制度的誘因 所得分割制度の導入

結婚・再婚への制度的誘因 所得分割制度の導入、当該配偶者との婚姻期間等により遺族年金受給額を調整

ウ)遺族年金を廃止することによる解決 中立性からは判断困難。ただし、所得分割の導入により遺族年金が必要ではなくなる層が次第に拡大する可能性あり。

所得代替率の均等化を個人単位化と捉える 完全に所得比例部分のみとなれば可能。

2) 厚生年金の改善

短時間労働者への厚生年金の適用拡大（有期雇用の繰り返し等にも対処）。

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。

3) 第3号被保険者制度の見直し

中立性の観点からは、就業調整等が問題であり、第2号と第3号の間の関係見直しが課題（自営業等の第1号との間は、公平性の観点からは問題）。

所得分割は、第3号被保険者に何らかの形で負担を求める一つの手法。所得分割を議論すべき時期に来ている。

4) 所得分割の具体例とメリット等

具体例：・所得比例給付である現行第2号、第3号被保険者が対象。選択制。

・夫婦間で所得を合算した上で分割し、保険料を算定。各自の保険料納付記録に記載。第3号被保険者の所得はゼロとみなす。

・分割比は2分の1に限定しない。夫婦間の合意に委ねる。

メリット等：・所得分割を選択すれば、第3号被保険者も保険料を納付した形になることから、第3号被保険者問題は部分的に解決。

・所得分割を選択すれば、夫婦合算された上で分割して各自に記録されたのと同じになるので「掛け捨て問題」等遺族年金に伴う諸問題はか

なり解決。

離婚時の年金分割との関係：離婚時の年金分割とは似て非なるもの。ただし、所得分割を選択すれば、離婚時の年金分割は必要なし。なお、離婚時の年金分割についても、所得分割への過渡的な措置として並行して検討を進めるべき。

離婚時の年金分割との関係：・離婚時の年金分割とは似て非なるもの。ただし、所得分割を選択すれば、離婚時の年金分割は必要なし。なお、離婚時の年金分割についても、所得分割への過渡的な措置として並行して検討を進めるべき。

5) 公的年金枠組み改革の議論と中立性等からの検討

改革案の例として「『スウェーデン』型」、「基礎年金税限定型」、「第3号被保険者廃止・第1号統合型」の3つの提案を取上げ、中立性の観点から評価。

これらの提案は、今後、主として中立性以外の観点から議論されることになる可能性があるが、中立性にも配慮されることを期待。

健康保険・介護保険

公的年金と整合的な見直しを。

なお、健康保険は、就業に関する中立性とは関係ないが、「一人一保険証」が課題。制度上は可能。また、カード化により利便性・効率性が向上。普及環境の整備に期待。

企業の家族手当等

企業側が一方的に内容を決めて提供するのではなく、雇用される労働者側の選択を拡大する形に切り替え。

(留意点) 税制、社会保険料の算定方法が、企業側、労働者側それぞれにとって、何を提供し何を選択してもできる限り中立的になるように配慮する必要。

雇用システムの将来的方向

「日本的雇用慣行」(長期雇用慣行、年功賃金等)は、暗黙のうちに片稼ぎを前提し、非中立的。変化の兆しあり(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)。

ワークシェアリングの議論が高まる。オランダやスウェーデンに注目。

雇用形態と処遇全体を見直し、働きに見合った処遇の実現に向けての努力が重要。その際、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が必要。

今後、より雇用システムに力点を置いて検討。

「ライフスタイルの選択と雇用・就業に関する制度・慣行」 についての報告のポイント

平成16年7月21日
男女共同参画会議
影響調査専門調査会

- 知識集約産業化が女性の活躍を促す。「共稼ぎ」世帯が多い。就業形態の多様化。片稼ぎ世帯前提の制度は機能せず。
- 子の養育等、家族の役割も重要 ○進学:男女に学力差はないが、大学・学部選択に、固定的性別役割分担意識が影響。
- 女性は継続就業型を希望していても、実際には出産・育児期は職を辞める者が多い。

現状と課題

○雇用

- ①継続就業を希望しても結婚、出産退職する女性が多い。男性も労働時間が長く、育児参加度は低い。
- ②男女間賃金格差が大きい。
・家族手当や住宅手当等はその一因
- ③育児後の再就職には正社員を希望してもパート・有期雇用の途しかないことが多く、処遇が低い。学歴と有業率には逆相関の関連あり。

○起業・自営業

- ①女性起業家は経済活力の担い手
 - ②起業に際し、資金調達、財務・法務知識の習得等に困難を感じる。アドバイザー雇用のニーズ
 - ③女性が構築するビジネスモデルへの理解が必要
- 在宅ワーク
- ①契約内容が不明確 ②健康面の影響
 - ③継続的な業務確保、能力開発が困難
- NPO、ワーカーズ・コレクティブ等
構成員間で働き方・給与についての考え方に相違
- 雇用と自営の中間的な形態の就業者が増加
(従属的契約就業者)

○公務員

- ①就業形態多様化は一部にとどまる。子育て後の再就職として採用される例は少ない。
- ②事務補助的な非常勤職員も多い
- ③女性職員の採用・登用は不十分
- ④諸手当が男女間賃金格差の一因に
- ⑤結婚、出産退職は民間より少ないが存在。部分休業取得者が少ない。

総論

- ①男女ともにライフスタイルを柔軟に選択できる中立的な制度に(男女が育児・介護等の家族としての責任を分担し、仕事と生活のバランスある社会を目指す。両立支援、男性も含めた働き方の見直しが必要)
- ②多様な就業形態の選択・移動に中立的な制度:労働法制、社会保障制度を就業形態の選択・移動に中立的に
- ③個人の能力を伸ばす教育・能力開発:女性の理工系,4大進学啓発,社会人教育充実、労働者の知識教育

政策の方向性

○雇用(パート・有期の者も希望の形態で就業可能に)

- (1)多様な就業形態を選択し働きに応じた処遇の実現
○多様な就業型ワークシェアリング、短時間正社員制度、フレックスタイムの普及
- 同一価値労働同一賃金の実施
- パートタイム労働法・指針の普及、ルールの更なる検討
- 企業内就業形態転換制度の普及
- 募集、採用年齢制限の撤廃、再就業支援
- (2)就業の選択に中立的でない諸手当等の見直し
・配偶者手当の廃止等
- (3)賃金格差解消、ポジティブ・アクション推進
- (4)両立支援策充実:育休取得促進,長時間労働是正

○起業・自営業

- (1)起業家に関する男女別統計の充実
 - (2)創業塾等の相談窓口充実(起業後もフォロー)
 - (3)女性センター等を活用した協力ネットワーク構築
 - (4)投資・融資機関での女性職員登用
- 在宅ワーク
- (1)ガイドラインの周知徹底、法的整備検討
 - (2)能力開発への支援、仕事の情報整備
- NPO、ワーカーズ・コレクティブ等
・雇用者の労働法制遵守、雇用創出支援
- 雇用と自営の中間的な形態の就業者
・ガイドラインの制定等

○公務員

- (1)正規職員としての短時間勤務を一般公務員に導入。
- (2)フレックスタイム制を一般公務員に導入
- (3)採用試験の受験年齢制限廃止
- (4)諸手当の見直し
・配偶者手当の廃止等
- (5)両立支援策の充実
・部分休業等取得者の代替要員確保
・男性の育休取得促進
・長時間労働是正

(分野名) 2 男女共同参画の視点に立った社会制度・慣行の見直し、意識の改革

(施策名) (1) 職場・家庭・地域等における慣行の見直し
 (2) 国民的広がりを持った広報・啓発活動の展開

1 主な施策の取組状況及び評価

<職場・家庭・地域等における慣行の見直し>

職場について：男女雇用機会均等月間の実施（均等法の周知啓発）

そのほか苦情処理ガイドブック（平成 16 年 1 月）において、社会慣行等に起因する問題であるが、施策等の在り方との関連が考えられるものについても、男女共同参画に関する施策についての苦情として考えられることを例を挙げて記載した。

<国民的広がりを持った広報・啓発活動の展開>

内閣府において、男女共同参画週間を実施（13 年度～）し、全国会議の開催、チャレンジ賞等の表彰、週間についての様々な媒体による広報、地方公共団体で開催される行事についての情報収集等を行っている。

また、啓発ビデオの制作（12 年度～）や、広報誌やウェブサイトを通じた広報・啓発活動を継続的に実施している。また、各省庁においても多様な機会を通じた広報・啓発活動を実施している。

男女共同参画推進連携会議（8 年度以降年 5、6 回開催）、男女共同参画社会づくりに向けての全国会議（13 年度～）、男女共同参画フォーラム（12 年度以降年 5、6 箇所実施）、男女共同参画宣言都市奨励事業（6 年度～）などを通じ、多様な団体を通じた各界各層との連携を推進している。

以上のように、各府省において、通信媒体の多様化にも対応しつつ、様々な広報・啓発活動を行っている。また、内閣府を中心に、多様な団体との連携を図っている。

2 今後の方向性、検討課題等

社会慣行の扱いについては、国民各層からさまざまな意見が出され、議論が深まることが重要であり、男女共同参画社会基本法の理念が国民に理解されるよう、周知が必要。

様々な広報・啓発活動を行っているものの、一般層への男女共同参画の理念の浸透は十分でなく、今後更に効果的な広報・啓発手法の研究を行う必要がある。

3 参考データ、関連政策評価等

男女共同参画に関する用語の認知度（「男女共同参画社会に関する世論調査」（内閣府・12 年 2 月））

