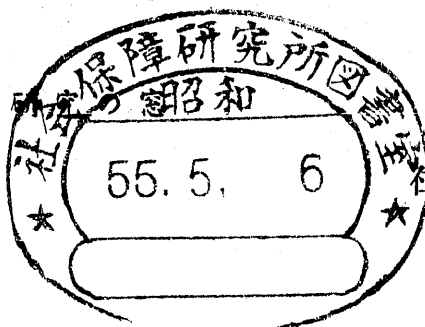




社会保障への反省

高橋 武

1980年代の入口にたった今年は、過去を反省し将来を考える一つの節目である。昨年わが国は懸案の1966年の人権規約を批准したこともあるから、人権の視点から社会保障の反省をしてみたい。

中年婦人の年金問題への関心の高まりは、現象的には高齢化社会を前にして老後への不安の現れであるが、これまで社会保障の仕組みが男子本位にできている以上、いずれは「社会保障における婦人差別」という人権問題は必至であろう。社会保障が「婦人の解放」にプラスにならないとすれば、根本的な再検討は避けられない（拙稿「出産給付と男女平等」『週刊社会保障』54.1.29）。

高齢化社会は既に高齢者の年金を大きな政治問題にさせた。「保障への関心を高めたのは、近代の経済生活の特殊なリスクに対する反応よりも、むしろ経済の向上の結果」（ガルブレイス）であるから、それは老人たちの権利要求とみてよい。わが国が高齢者の生活保障に必要以上の難渋を体験しているのは、わが国特有の定年制が大きいのしかかっているからでもある。社会保障の最近の動向では予防的側面が重視されつつあることからすれば、パブリック・ポリシーとしての社会保障は定年制の廃止または抜本変革（例えば定年年齢と年金支給開始年齢とのギャップには接合よりもオーバーラップ）を強く主張すべきであろう。定年制は「年齢による差別」の一種だからである。なお今年のILO総会では「高齢労働者に関する勧告」の採択が予定されているから、「年齢を理由とする差別」、つまり「年齢差別」という概念が国際労働基準に導入されるものと期待される（拙稿「定年制と社会保障」『社会保険・実務と法令』1980年1月号）。

社会保障への権利が雇用一般よりも特定の雇用に結びついて固定化してしまうと、社会保障そのものの正常な展開が歪曲されがちである。企業内福祉は機能的には、まず社会保障に先行し、ついでそれを代行し（いわゆるコントラクト・アウト）、最後にそれを補完する役割（例えばフランスの補完的年金制度）を果たすようである。こうした歴史的展開がオルソドックスであるとすれば、現行の共済組合、組合健保、厚年基金等は過渡的な存在ということになる。従って社会保障の一般制度（体系）とこうした特別制度との関係についてあるべき姿の探究が課題になる。

雇用情勢は1970年代にわが国でも大きく一変した。失業率はかつての1%台（労働力調査）から今では2%台が常態になった。欧米では「完全雇用の黄金時代は終わった」との見方が強い。その割に社会不安がおこらなかったのは、社会保障のお蔭もあろう。雇用構造も変った。わが国では1974年を境に三次部門が二次部門を上廻るようになった。婦人の職場進出も著しい。パートタイムが多いだけに新しい課題になる。

就業が生活の資を稼ぐためだけでなく一種の生活様式にまでなつたとみてよい。そこで一般的な繁栄状態の国では、すべての人が働らかねばならないという急を要する経済的理由はないはずである。そこから長期展望として経済成長とは「別の成長」への探求が主張され（ポスト・インダストリアル社会）、雇用そのものへの反省も必要になる（拙稿「雇用への発想の転換——社会保障への意味合い」『週刊社会保障』54.8.27）。

W. ロブソンは、現在のイギリス国民は衣食住、教育と健康の点で歴史上どの時期よりも保護されているが、それは「主に福祉国家の成果である。しかしその多くは、工業と商業の私的部門における改善による」と断言する（*Political Quarterly*, 51-1, 1980）。公的部門ではなしに私的部門重視の事実は、インフレが官僚制に由来するとの説（Jo Grimond: *The Common Welfare*, 1978）とともに重大である。

社会保障は労働者階級の間階級化には役立ったが、貧困は一掃できなかったし、周辺の人々の統合化も未だ実現していない。1980年代に向っての社会保障への反省は、これである。