

社会保障や税制等は家族・家族形成に影響を与えるか ——日本の社会的保護の仕組みが持つ特定タイプの家族へのバイアス——

永瀬 伸子
村尾 祐美子

I はじめに

現在われわれが享受し、また支えている社会保障の仕組み、具体的には、年金、医療、介護、失業に対する社会保険、児童手当などの社会手当等、また解雇や更新、雇入れ、賃金等に関するルールメニューは、一見他の先進国と類似であるが、制度の資格要件、カバレッジ、給付水準等を基準に、歴史的経緯あるいは文化圏によって3つの類型化ができることを指摘した Esping-Andersen (1990) の研究は新しい領域を開いた。加えてケアに対する福祉国家政策で類型化する重要性を示したのが Sainsbury (1994, 1999), O' Conner et al (1999) 等である。ケア活動が私的に行われることを前提に主婦を保護する政策をとるのか、男女ともに働くことを前提に雇用者もケア活動を行えるような労働時間規制を敷き、社会的なケアの拡充をする政策をとるのか、彼らは社会政策の大きい2つの類型を示した。しかし両者の中間に、パート労働に対する権利保護の強さ、税制のあり方、保育制度のあり方、公的年金が男性型の長期就業期間をどの程度前提とするか等によって、さまざまなバリエーションが出ている。

社会的保護の諸制度は、20世紀に入り、先発国の制度から影響を受けつつ社会状況を反映して拡充されてきたが、暗黙に社会がどのような家族像を想定しているかに応じて形作られ、またいったん制度が形成されると、それは経済社会の変化を反映し適応しようとする家族に対して、変化を抑制し、一定の家族を奨励する力ともなっている

ことに気づかされる。

今日の日本の経済社会が直面する大きな変化は、グローバル化による競争圧力と、諸外国の中でもとりわけ早いスピードで進む少子高齢化であろう。グローバル化による競争激化は、各国で柔軟な雇用（あるいは不安定な雇用）を拡大させている。しかし一方で、不安定雇用の拡大は、従来型の家族の形成を不可能とし少子高齢化を一層促進する。われわれは今日、このように矛盾する圧力に面しており、このような矛盾する力に対して、社会が維持可能であるように社会的保護の制度を再構築する必要に迫られているのである。

本稿では、日本の社会保障、社会的保護の仕組みが持つ、特定家族タイプの奨励と、特定家族タイプへのペナルティを示し、そうした奨励と罰則が、今後見込まれる社会変化のもとで制度の維持可能性を持つかを検討し、変化すべき方向について考察する。なお、ここに示す実証的な研究は、男女共同参画局において行われたワーキングチームの研究をもとにしている¹⁾。

II 正社員の雇用保護に偏った雇用ルールが人的資本形成や家族形成に与える影響

1 正社員と非正社員とで大きい条件格差

雇用に対する社会的保護のルールを見ると、日本は「正社員の保護」に偏っており、比較的保護の厚いEU諸国やもともと常用雇用者に対する保護も薄いために格差が小さい米国と比べて、非正社員との格差は、より大きいものである(表1)。格差が容認されてきた背景には、新卒採用し配置

表1 非正規雇用者の労働法制上の位置づけ

雇用の安全ネットのあり方の格差
日本型(正社員保護型, 正社員=生計維持者型重視型, 外部労働市場に対する安全ネットはきわめて手薄)
米国型(比較的流動的な雇用市場を想定した安全ネット)
欧州型(非典型的雇用に対する保護のあり方ではかなりのバリエーション)
ただしEUの労働時間指令(1993), パート均等待遇指令(1997), 有期雇用に関する指令(1999)という共通項あり。
例えばオランダは非典型的雇用と典型的雇用とで連続的, イギリスは非連続的な枠組み

転換を通じた企業内訓練が実施される日本の雇用慣行が大企業を中心に定着していたこと, そうした雇用慣行が従業員の高いコミットメントと生産性に利するという見方があること。また「より根本的にみると, 従来の労働政策や企業の諸制度は一家の大黒柱が正社員として企業に長期雇用され, 年功賃金のもとで家族の生活を支える一方, 家族(特に専業主婦)はパートタイム等で家計補助的な就労を行うというイメージを, 暗黙のうちにせよ前提としていた部分が多」(山川(2004), 29頁)く, 長期雇用される大黒柱の男性とパートの女性とに差をつけることは容認されるという見方が暗黙にあったと考えられる²⁾。

相対的に劣化する非正社員の処遇改善を目指して, パートタイム労働法に基づく「パートタイム労働指針」に2003年10月より「均衡処遇」のルールが導入された。職務, 人材活用の仕組みや運用等が異なる雇用者については均衡等を考慮するというものである。しかし正社員とパートの雇用区分を見直し統合をすすめている企業の事例調査からは, 処遇差の基準が, 「転居を伴う転勤」や「変形労働時間」の適用を受け入れるかどうかなどが多いと示されており³⁾, 家族ケアを担う者が低賃金とならざるを得ない処遇基準がパートにも広がってきている。退職金についても長期雇用者に対象を限る場合がほとんどである。このような処遇差は, 諸外国では間接性差別⁴⁾と推定される可能性があるものである。浅倉(2000)は, 総合職の全国転勤同意条項, パート労働者の先順位解雇, 早朝・深夜にわたる交替制労働, 採用時の年齢制限などを, 間接性差別禁止原則に照らせば, 性差別の推定を受ける事案と例示している(浅倉(2000), 500頁)。こうした雇用慣行は, 家庭ケ

ア責任と雇用の両立を困難なものにさせる慣行であり, この条件を非正社員にも適用することは, 家族ケア時間をとる者にペナルティを課すルールを拡大することを意味する⁵⁾。雇用不安定化時代において, 共働きをすることで失業のリスク分散を可能とする方向に規制改革が進んだという評価は, いまだ出せない状況である。

しかしグローバル化と競争圧力の激化により, 1960年代生まれ以降では途切れがちな雇用が男女ともにより一般的化していることが他の先進国でも指摘されている。雇用流動化が帰らぬ道であるとすれば, 安定雇用の男性がいるという想定のもとで(女性の無職化を通じた)家族形成は難しく, 家族形成と雇用のあり方について社会的保護の再構築が必要となる。また流動化された雇用のもとでは, 雇い主依存の教育訓練でない訓練機会の拡大, また流動化された雇用を前提とした, 解雇ルール, 更新ルールが求められている。

2 非正社員の利益代表の不在

労働条件の設定は基本的に市場取引の動向と労使自治に委ねられており(諏訪(1999), 179頁), 労使自治には労働組合がある企業では, これが大い役割を果たす。しかしスーパー等の一部業界は別として, 多くの労働組合は非正社員を組織対象としておらず, ゆえに労働条件の話し合いに非正社員の利益代表が実態的にはいない基本構造を持つまま, 従業員規則の改定等がなされている。またスーパーにしても依然として労働組合は正社員の利益代表という色彩が強であろう。加瀬谷(2005)は「連合」の『賃金・一時金・退職金事情調査』をとりあげ, 「標準=男性労働者の勤め先収入で世帯全体の生活費をまかなうライフスタ

イルをモデルとしての分析方法は基本的に変わっていない」とし、男性＝標準者モデルは不変であるとする。

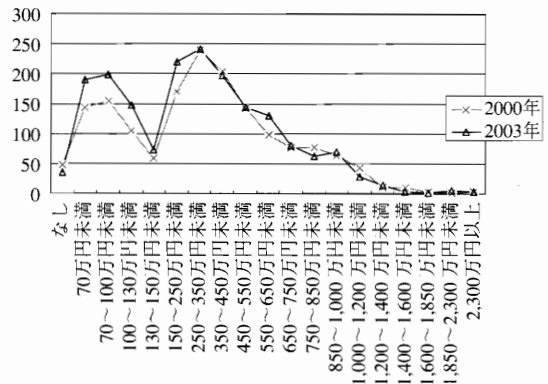
木本(2004)は、日本的雇用慣行は、オイルショックの減量経営の中でむしろ「会社人間」化が強化されたとし、「家族賃金体制」は基調として継続してきたとする。1990年代後半になると労働市場の規制緩和により非正規雇用者が拡大する一方、中核労働者には成果主義の拡大と競争圧力の強化が起きた。しかし規制緩和後の非正規労働者に対して社会的保護を拡大するための本格的なルール変更はなされていないままであり、労働組合も男性の勤め先収入で世帯の生活費をまかなうという家族モデルから脱していない。

III 税制・社会保険制度が奨励する有配偶女性の低収入就業

1 103万、130万超えペナルティの大きい影響

税制・社会保険制度も、パートを補助的就業にとどめることに大きい役割を果たしている。Gustafson(1992)や、Smith, Dex, Vlasblom Callan(2003)は、ドイツ、スウェーデン、英国、アイルランド等の税制を比較し、夫婦合算課税であるか個人課税であるか、また税の累進度、さらに妻が無業の場合、基礎控除が夫に移転できる制度があるか等を比較、各国が持つ諸制度が変化した場合に有配偶女性の就業がどの程度変化するかを推計する。夫婦合算課税の場合は、夫の税率で妻の収入が課税されることになり、妻の就業に抑制的となる。国別の有配偶女性の就業水準格差は残るものの、税制の変化のみで就業行動がかなり変化するというシミュレーションを示している。

日本は個人課税であるが、配偶者控除と給与所得控除によって非課税限度が103万円と高い。その結果、III-2に示すように、常勤共働き世帯と専業主婦世帯と比べると、世帯収入650万未満層では事実上の合算課税がなされている。企業も、妻が非課税の場合に夫の給与に配偶者手当を上乗せする処遇ルールを持つ場合が多い。配偶者手当のカットは、ボーナス、公的年金、退職金の算出



出所) Japan General Social Survey (HPより作成)。

図1 就業者の年収分布

基準等、多重に収入を低下させる。また年金制度上は第3号被保険者制度が1985年から作られ、現在ではサラリーマンの配偶者はその年収が130万円までであれば社会保険料を回避した上で給付を受けられるようになった。つまり103万円あるいは130万円までの家計補助的な就業がもっとも奨励される課税・社会保険の負担給付構造が続いている。

実際に安部・大竹(1995)や大石(2003)は、就業調整の規模の大きさを指摘している。永瀬(1997, 2001, 2003b)は就業調整の規模の大きさを指摘するだけでなく、(賃金率が上昇すると労働時間を自ら減らすという)就業調整行動が、パート市場賃金が熟練に応じて上昇しにくい構造を形づくるという形で、賃金水準にも影響が及ぶとする。

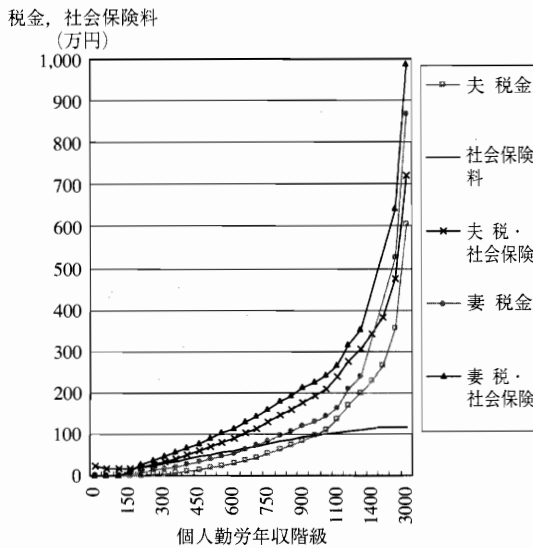
図1は、JGSS(日本版総合的社会調査)の2000年と2003年の調査対象者男女の「主な仕事からの収入」の分布を見たものである。賃金分布は右にゆがんだ1ピークになるのが通常である。ところが社会保険料賦課となる130万以上150万円未満の階級に大きい落ち込みが見られる。税制・社会保険制度がいかに大きい影響を与えているかが如実にデータに示されているといえよう。

2 妻の働き方が世帯の税・社会保険負担に与える影響

現実の税・社会保険料負担はどのようなものとなっているか、『全国消費実態調査』平成11年の個票データを用いて、勤労者世帯、夫59歳以下について、当時の税制・社会保険制度をもとに、諸控除等を勘案し個人および世帯の税金、社会保険料を推計⁶⁾し、個人勤労年収階級に階級平均値を示したものが図2である。個人課税であるため、基本的には、夫、妻ともに同じ税率で課されるはずだが、現実には、夫は配偶者控除、扶養控除等的人的控除が適用される者が多数であるため、同じ勤労年収階級の妻は税負担が重くなっている。社会保険料は常用雇用者であれば夫、妻ともに同じ負担である⁷⁾。

次いで、妻の働き方によって、世帯の勤労年収に対して税・社会保険料負担がどう異なるかを検討する。比較が容易なように世帯での負担水準を見たが、筆者等は女性の就業に抑制的な影響を持つ合算課税を支持しているわけではない。

図3は、税金(国税・地方税の夫婦合計)について、妻の就業形態別に、同じ世帯勤労収入階級



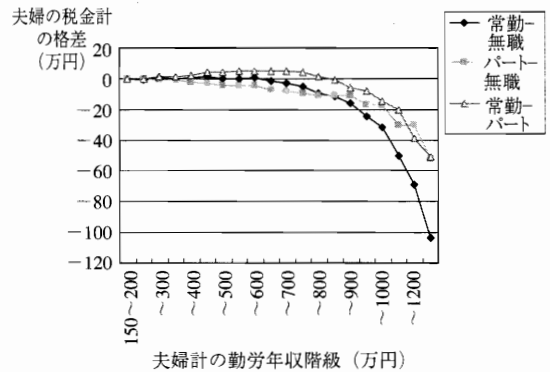
出所)『全国消費実態調査』平成11年をもとに筆者等が計算。

図2 夫、妻それぞれの税金、社会保険料およびその合計

での負担格差平均を計算したものである。世帯収入1100万以上で(妻が)「常勤」-「無職」は大きい負を示しているから高収入の専業主婦世帯の税負担が重いことがまず目につく。さらに細かく見ると、妻が非課税限度内で就業(主にパート就業)している世帯は、非課税の収入が増えるため税負担はやや低い。一方、パートと常勤との比較では、中所得層と高所得層とで効果は異なっている。中所得層では、配偶者控除等により夫の税負担の軽減ができるパート就業は節税効果が高い。しかし高所得層(世帯年収851万以上)では、給与所得控除が2人分あること等による税負担の軽減が大きくなる。

この推計による発見は、世帯年収650万未満では、常勤共働き世帯と妻が無職の世帯とでは(配偶者控除等によって)税負担が同一であるという事実上の合算課税が成立していたことである⁸⁾。つまり低中所得層の世帯の妻に就業抑制的構造をもつ。なお世帯年収701万以上では常勤の税負担が専業主婦世帯に比べて相対的に軽くなる。

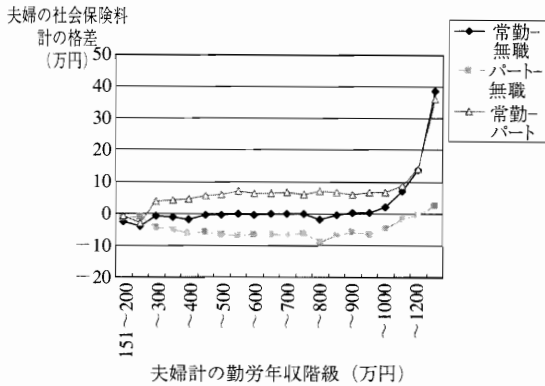
図4は、社会保険である。130万未満のサラリーマンの配偶者は社会保険料が免除されるため、パートの負担が低くなっている。専業主婦世帯と、



出所)『全国消費実態調査』平成11年をもとに筆者等が計算。

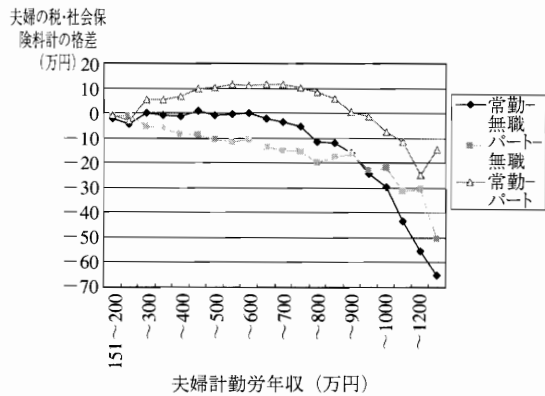
注 凡例の「常勤-無職」は同じ世帯勤労年収階級において、妻が常勤の世帯の世帯税負担から妻が無職の世帯の世帯税負担を除いたことを示している。図3-図5の他の表示も同様である。

図3 夫婦計の勤労収入別に見た夫婦計の税金：妻の働き方による格差



出所)「全国消費実態調査」平成11年をもとに筆者等が計算。

図4 夫婦計の勤労収入別に見た夫婦計の社会保険料：妻の働き方による格差



出所)「全国消費実態調査」平成11年をもとに筆者等が計算。

図5 夫婦計の勤労収入別に見た夫婦計の税・社会保険料負担：妻の働き方による格差

夫婦常勤共働き世帯については負担は同一である(家庭時間の差が大きいのに負担が同じということのバイアスについては後述)。また年収が高くなると、常勤共働き世帯の年金負担が上昇するのは、個人について設けられている負担の所得上限が夫婦だと二倍に増える設計となっているためである。

両負担を合わせたものが図5である。多くの世帯が分布する所得層(夫婦合計が251万から850万円まで)でもっとも有利なのはパートという働き方である。これは主には社会保険料負担の格差

表2 世帯勤労収入が501-550万円の世帯の夫、妻の勤労年収と税・社会保険料負担合計：妻の就業形態別 (万円)

	無職	常勤	パート
夫勤労収入	528	364	445
妻勤労収入	5	169	84
税金社会保険料計	76	76	65

表3 夫婦の勤労収入合計の分布：妻の就業形態別

	無職	常勤	パート
550万以下	40%	16%	29%
551-1000万以下	57%	49%	65%
1001万以上	10%	39%	13%

によるが、図3に示した税負担の差も一部含まれている。また世帯年収600万までにおいては、夫婦常勤と妻無職世帯とで、負担は同一であり、共働き世帯の負担が過重になっている。世帯年収951万以上になると、はじめて給与所得控除が2人分あることや累進税率の効果が出てきて、夫婦常勤共働き世帯の負担が専業主婦世帯より低くなる。

より具体的なイメージがわかるように、表2に世帯の勤労年収が501-550万階級に入る世帯の平均の夫の勤労年収、妻の勤労年収、および税・社会保険料合計を示した。妻が常勤の世帯は、夫の収入は、160万円程度低い、妻の収入がほぼこれを補う。このため夫婦合計の世帯収入水準は妻が無職の世帯と同水準である。妻が常勤世帯では、使用可能な時間の大部分を仕事に用いてようやく同じ年収水準を達成しているのであり、担税力は低いと考えられるが、税・社会保険料負担も76万と同額である。この点で、中低所得の常勤共働き世帯に重い構造を持つことを意味する。一方、妻がパートの世帯の負担は妻が無職や常勤の世帯よりも10万円程度低く、中低所得層の妻のパート就業が奨励される構造が見られる。事実、妻の働き方別に世帯収入分布を見ると、表3に見られるように、大きい世帯年収区分で見ると相対的にもっとも有利な働き方が結果として選択されるように見受けられる。

ここまでの分析から、第1に日本の税制・社会

保険制度は、妻の非課税限度、社会保険料免除限度のパート就業を奨励する構造を持ち実際に多くの有配偶女性がこのような調整を行っていること、第2に低中収入の常用雇用の共働き世帯の負担は、パートよりも無職よりも重い傾向があることが明らかになった。

IV 給付面に見られる特定家族類型に対するバイアス

1 年金給付

日本の年金保険が、1985年改正により、第3号被保険者を創設し、明示的に「世帯類型」によって異なる給付体系をとることにしたことは良く知られているところである。同じ社会保険料の納付金額に対して、単身男女、および双方が被保険者本人となっている共働き男女は、配偶者の一方が、低収入もしくは無収入である男女に比べて、基礎年金分だけ、給付が低い。この点で明らかに低収入の配偶者のいる世帯を優遇している。また年金給付率の削減によって、2階部分の給付乗率は、1994、2000、2004年改正で下がっていることから、この傾向は強化されている。

無論、有配偶女性の多くが低収入であるため、給付面で何らかの配慮をとらない限り女性の多数が低年金となるのであり、主婦に対する配慮は、英国、米国などにもある。ただし日本の制度は、低賃金者の再分配部分（保険料拠出に対して定額で給付される部分）すべてが婚姻により本人の拠出なしに支給される点で、有配偶者の一方が「130万未満」に留まることを強く奨励する。医療保険、介護保険の負担も、サラリーマンの妻については同じ構造がある。すなわち年収130万未満であれば、保険料免除で同じ給付を受けられ、130万を超えるとすべて1人前の保険料の拠出を要求される。この点で、配偶者の一方が低収入にとどまることを強く奨励する。

2 児童に対する給付

児童手当は、所得制限つきで1人あたり年間6万円程度であり、高齢者には基礎年金のみで年間

約80万円弱（満額）の公的年金が給付されるのとは比べてきわめて低いものとどまっている。2000年から要介護者の増加にあわせて自動的にサービス給付が増える介護保険が、自己負担は1割、残余の社会負担は税負担と社会保険料半々として実施された。一方、保育園は全額税負担であり、自動的に伸びる構造はないためきわめて緩慢にしか増えておらず（永瀬（2002）、永瀬（2003a））、自己負担も（所得比例とはいえ）厚生労働省の原則は1/2と介護より高い。また教育についても、高校、大学の私学比率は国際的にも高く、奨学金制度が不備な中で、家族が私的に支えることが前提とされている。換言すれば、高齢期は社会連帯として支えても、児童期は私的に支えるものであることが前提とされた社会保障制度であるといえよう。

V 結果としての世帯類型による格差

1 国際的に大きい夫婦間収入格差

このような社会の暗黙のルールの結果として、表4のとおり夫婦間の収入分担を見ると、有配偶世帯の妻の家計貢献は驚くほど低いものとどまっている。『全国消費実態調査』平成11年を用いた特別集計から、妻の収入が夫の収入に占める割合を見ると、幼い子どもがいると思われる世帯（夫35歳以下で子あり）では、妻が無収入の世帯が7割弱を占める。妻がパートの場合も、夫の収入の3割以下が6割と多数を占める。妻が常勤では、5割以下は3割に落ちるが、妻常勤の世帯は少数派である。

表4 夫の収入に対する妻の収入割合（妻54歳以下）

妻の年収/ 夫の年収	全体 (数)	妻 常勤	妻 パート	夫35歳以下 子なし	夫35歳以下 子あり
0%	44%	2%	3%	41%	66%
1~30%	23%	7%	59%	16%	15%
31~50%	10%	22%	13%	8%	5%
51~80%	8%	27%	5%	12%	4%
81%~	8%	34%	3%	16%	5%

出所) 『全国消費実態調査』平成11年をもとに筆者等が特別集計。

国際比較をしたものが表5である。ドイツ、英国の数字は1980年代と古く、現時点ではもっと上昇していると思われるが、日本は、当時のドイツ、イギリスに比べても、現時点で、妻の収入貢献割合が格段に低い。驚くことに、勤労者世帯の家計に対して平均的には1割しか貢献していない。子どもがいない夫婦であっても、英国40%、ドイツ30%に対して日本は17%しか妻は家計貢献をしていない。

女性の収入貢献が小さい原因の1つは、日本の女性の7割が現在でも第1子出産後には無職化する(厚生労働省『21世紀縦断調査』)のが常態であること、その後の再就職賃金が、1節で述べたように正社員と分離された雇用者として低いままにとどまることがある。また正社員として長期に就業継続をした場合にも男女賃金格差は年齢による賃金上昇が男女で差が大である(たとえば中田(1997))のために大きい。

出産後の継続就業は、均等法世代でやや増えており政策効果が出ているとする研究もある(樋口・酒井(2004))。しかしその規模はきわめて小さいと言わざるを得ない。厚生労働省『21世紀縦断調査』や『出生動向基本調査』の第11回と第12回と比べた限りでは変化は小さく、出産後の就業継続が難しい状況に変わりはないが³⁹⁾、それは出産育児といったケア活動をどう福祉国家政策で保護するかについて、税、社会保険、児童手当、雇用ルールを含めて無職の妻の保護から、普

通の女性が雇用上の身分を確保しつつ出産育児が可能な形へと移行するといった基本思想の変更がないためであろう。

2 離婚による貧困のリスク

妻の収入貢献が低いことは幸福感とは直結しないかもしれない。日本においては有配偶女性の離職は本人の生活満足度を引き下げるとはいえないとされる(色川(2004))。また出産により離職した女性の半数程度は自身が望んだとする(日本労働研究機構(2003b))。しかし結婚や出産が女性の離職と結びつくとすれば、女性の仕事の機会がよくなるほどに、結婚の機会費用を拡大し、結婚しない者が増えることになるだろう。

また離婚については、妻の収入貢献が低いほど、そのリスクは高まる。Hobson(1994)はシングルマザーの貧困率は米国60%、ドイツ2割強、英国2割弱と米国で特に高いことを示している。日本は母子世帯の母の多くが仕事を持っているにもかかわらず貧困から抜け出せない点に特徴がある。筆者の一人が日本労働研究機構で特別集計をした結果(図6)を示すと、有配偶の有子世帯と比較して母子世帯は平均年収が半分以下である。未婚にとどまった場合と比べると(子どもが生まれ妻が無収入となる場合が多く、児童手当等の社会的な給付が薄いため)、有配偶世帯でも有子世帯の1人あたり年収は未婚者に比べるとやや低下

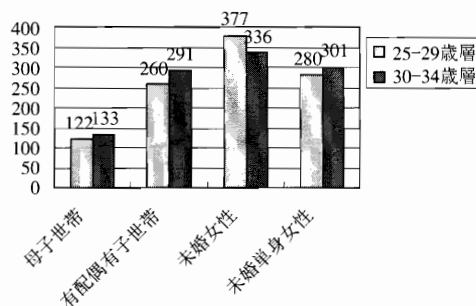
表5 有配偶女性の家計への貢献：3カ国比較

	日本	英国	ドイツ
全 体	16%	30%	20%
勤労者世帯	11%	—	—
夫婦と子どものいる世帯*	13%	24%	16%
子どものいない夫婦世帯*	17%	40%	30%
夫婦と子どものいる世帯(勤労者世帯)*	11%	—	—
子どものいない夫婦世帯(勤労者世帯)*	14%	—	—

注) *について、日本については、54歳以下、ドイツ、イギリスは、夫婦世帯については60歳未満。

日本は1999年『全国消費実態調査』の特別集計より、イギリスは1986年、ドイツは1984年、Daly(2000)より転載。

1人あたり年収(有子世帯については等価尺度換算)



出所) 日本労働研究機構(2003a, 258頁)『就業構造基本調査』1997年を用いた特別集計。

図6 母子世帯と貧困

するが、母子世帯の場合には、さらに1人当たり年収は半分に落ち込む。

日本で、同棲、婚外子ともに少なく、母子世帯も西欧諸国と比べれば低い背景には文化的な規範観の差も大きいだろうが¹⁰⁾、中絶が比較的容易であること、同時に母子世帯の貧困があまりに確実に予見されることから、結婚に慎重になり、中絶という方法をとる男女が多いかもしれない。

3 非正社員の人的資本形成や家族形成の遅延

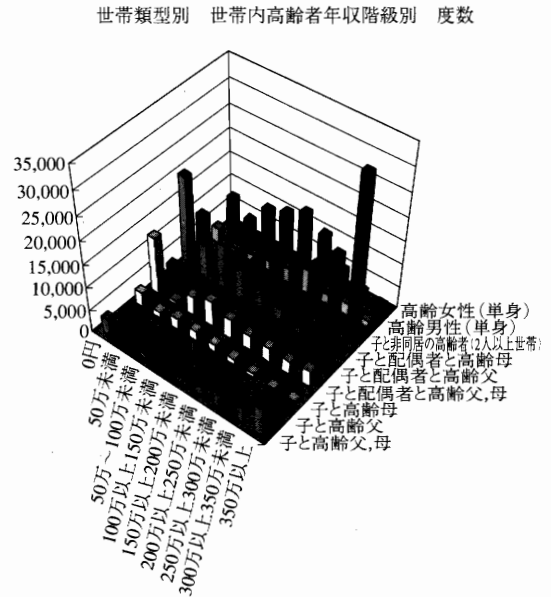
1990年代後半より、正社員の職の入口の縮小が続く、変化は2000年代に加速している。その結果、労働市場の新規参入者である若者に非正規社員が大幅に増え、若者は企業内訓練を受ける機会を失った。高校より上級の学校に進学する家計のゆとりがない家計の階層問題という指摘も出ている(宮本(2005))。また失業や訓練に対する社会的な仕組みである雇用保険は、日本では不安定な雇用者にはそもそも加入の資格要件を与えてこなかった(永瀬(2004))¹¹⁾。若年非正規雇用者は、企業内訓練だけでなく、雇用保険を通じた公的訓練機会の付与といった社会的保護からも除外されてしまっている。

非正規就業の拡大は家族形成をも阻害している。男性の収入が一定以上でない者は未婚に留まりやすいこと(労働政策研究・研修機構(2005))、また女性も非正規就業化が結婚を抑制すること(酒井・樋口(2005)、永瀬(2002))が示されている。安定雇用への移行、賃金水準、育児休業等の法的保護等の面で、非正規就業で仕事をはじめた若年層が子どもを持てるように、新たな社会的なルールが必要となっている。たとえばEU諸国では、EU指令を遵守した契約更新の繰り返し制限があり、一定の更新後は、雇用期間の定めのない契約に移行することが定められている(大沢・ハウスマン編(2003)、71頁)。一方米国では常用雇用自体に対する保護が薄いため、常用雇用への登用も多い。これに対して日本は格差が大きいまま、非正規雇用が広がっており、常用雇用への登用も多くはない。

4 年金給付と世帯類型

(1) 高齢者に対する給付

高齢者に対する年金給付を同居世帯類型別に見たものが図7である。高齢夫婦世帯では、半数が、公的年金を年間350万円以上給付されており、これは現在のモデル年金を大きく越える数字であり、実態としての給付の高さに驚く。一方、80歳以上の高齢の女性に無年金者も一定割合おり(1985年当時すでに50歳以上であるため、現在80歳以上の女性は、第3号被保険者期間はほとんどな



出所) 『全国消費実態調査』平成11年をもとに筆者等が集計。

- 注) 1) 65歳以上85歳未満の者を、世帯内高齢者とする。
 2) 「子と非同居の高齢者」は、2人以上世帯でかつ子と同居していない高齢者のいる世帯である。この類型の9割以上が、高齢の夫婦のみ世帯である。
 3) 子どもに配偶者がいる場合、続柄「父」「母」は、実父母と養父母の双方を意味する。
 4) 計算の都合上、世帯内高齢者が「その他の世帯員」(世帯主や世帯主配偶者ではない世帯員)であるとき、65歳以上85歳未満の「その他の世帯員」が3人以上いる世帯を除外して作図している。
 5) 高齢父母が同居する世帯では父母の年金収入金額を、高齢父または高齢母の一方しかいない世帯では父または母本人の年金収入金額を、世帯内高齢者年金収入階級とする。

図7 高齢者の家族類型と年金給付

い)、子ども世帯に引き取られて暮らしている者が多い。また子同居の高齢夫婦にも無年金者が一定以上いる。加入期間25年という長い要請が無年金を生んでいるのかもしれない。永瀬・高山(1997)では、年金給付が高い高齢世帯が夫婦独

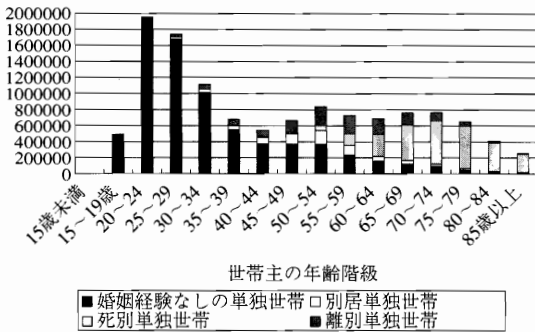
立世帯となる確率が高まることを示したが、年金の拡充により夫婦2人暮らしが増えたものと考えられる。配偶者の死別をきっかけに子ども世帯に引き取られるパターンが多くなったが、加えて近年は死別後も一人暮らしが大きく増えている。

(2) 单身男女の生活保障

そこで单身者について現状の年金給付を特に注目しよう。『全国消費実態調査』は婚姻経験についての質問がない。そのため、世帯員が一人だけの世帯(単独世帯)を取り出しても、①世帯主に婚姻経験のない単独世帯②世帯主は現在婚姻中だが単身赴任など何らかの理由で配偶者と別居している単独世帯(以下「別居単独世帯」)③配偶者と死別したため現在無配偶である単独世帯(以下「死別単独世帯」)④配偶者と離別したため現在無配偶である単独世帯(以下「離別単独世帯」)の4つのうち、どれにあたるかを判断することはできない。しかし、平成12年国勢調査から、単独世帯の種類は世帯主の年齢によって大きく異なることが分かる(図8)。20代を中心とした若年期には婚姻経験のない単独世帯がほとんどであるのに対し、65歳以上では死別単独世帯が約6割かそれ以上を占めるようになる。このような点を念頭におき、单身男女の生活保障についてみてゆく。

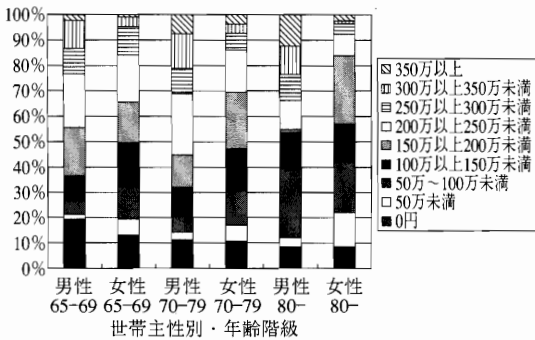
図9は65歳以上の单身男女の公的年金・恩給収入階級の構成比を示したものである。同じ年齢階級で比べれば、公的年金・恩給収入が多いのは男性のほうで、年齢が上昇するにつれ、男女の差は大きくなる傾向がある。

世帯主が65歳以上の単独世帯のうち、公的年金・恩給収入のない者の属性について詳しく示してみると、表6のようなになる。無年金者について



出所)『国勢調査』平成12年。

図8 世帯主の年齢階級別 単独世帯数



出所)『全国消費実態調査』平成11年をもとに筆者等が集計。

図9 性別・年齢階級別 公的年金・恩給収入階級 (単独世帯)

表6 公的年金・恩給収入のない単独世帯の属性

	男性世帯主			女性世帯主		
	65-69	70-79	80-	65-69	70-79	80-
持ち家比率	50%	23%	27%	48%	62%	54%
有業率	53%	38%	50%	33%	5%	0%
消費支出(円)	137331	101465	153438	114076	143001	121870
貯蓄額(万円)	303.2	221.2	142.3	477.7	622.7	386.2

出所 『全国消費実態調査』平成11年をもとに筆者等が集計。

言えば、男性世帯主のほうが総じて厳しい状態にあることが分かる。70歳以上のグループでは持ち家率は女性の半分かそれ以下である。貯蓄額もすべての年齢において男性世帯主のほうが少ない。

無年金単独世帯の場合、年をとると貯蓄額が減少するのが自然に思われるが、女性世帯主の場合、65～69歳から70～79歳の間に貯蓄額が増大するという現象が起きている。この現象は、70～79歳の間に夫が財産を残して亡くなった女性が、70～79歳の無年金単独世帯に合流してくるためと解釈できる。持ち家比率が65～69歳と70～79歳で14ポイントも上昇していることは、このような解釈に適合的である。

上記のような解釈が正しいとすれば、同じ無年金単独世帯といっても、現在、男性と女性とでその暮らし向きは大きく異なってくるのは当然と言えよう。70～79歳の無年金単独世帯の男性の財産は、同じ年齢の無年金単独世帯の女性の財産に比べずっと少ないが、ここに現れている差の多くは、世帯主の性別の差というよりも、男性稼ぎ手モデルに基づく男性間競争の結果の反映であると考えられる。

高齢男性単独世帯は高齢女性単独世帯に比べ数が少なく、高齢男性単独世帯のさらに一部である無年金単独世帯の生活水準の低さは、現在さして大きな問題とは見なされないかもしれない。しかし現在、雇用の非正規化は急激に進展しつつあり、国民年金の保険料を払うことができない層が若年層を中心に男女を問わず増大しつつある。また、非婚化・離婚率上昇などにより今後単独世帯が増大するであろうと思われる。さらに図8から離別単身が50歳代に多いことがわかる。死別単独世帯でない単独世帯化するということは、女性にとっては、男性稼ぎ手モデルの中で守られた存在ではいられないことを意味する。このような一連の流れのなかで、現在高齢男性の無年金単独世帯において顕著に現れている問題は、将来的には、一層多くの人々が共有する問題となるであろう。

VI おわりにかえて

この分析で明らかになったのは、少子高齢化が問題とされた1990年代になっても、日本の社会的保護のルールは、雇用者については主な世計維持者を社会的に保護し、主婦には主な世計維持者を通じて社会権を与え、子どものケアは私的な活動として扱うという暗黙の家族モデルに大きい変更がされてこなかったということである。有配偶女性のパート就業が増え、高齢期の介護保険や年金保険の充実が「男性稼ぎ手、女性ケア者」モデルを微修正はされた。しかし①税・社会保険制度は低収入での妻の就業を推進し、低収入の常勤共働き夫婦に対してはペナルティを課してきた。②雇用ルールは長期雇用者を保護し、短時間労働を望む者、あるいはフルタイム雇用であっても残業や転勤に制約のあるものの低賃金を容認したが、これはケア活動を行う女性に大きいペナルティを課してきた。③給付面では高齢者を所得保障、ケアともに優遇、児童は所得保障、ケアともに私的責任に任せたことを本稿は明らかにしている。

正社員の長期雇用、性別役割分業を前提とした雇用慣行のもと、社会保障制度、税制が形づくられ、現実に雇用慣行は依然として男性優位であるため、有配偶女性は子が幼いうちは無業を、子供が成長した後は、パート就業をする者が多い。これは企業がそのような仕事機会しか開かなかつたということでもある。正社員と非正社員との賃金格差の本格的な是正には取り組まれず、かわりに、低収入にとどまる主婦は税金や社会保険を免除、配偶者控除、配偶者特別控除、第3号被保険者等の制度で権利付与する政策が持続した。このため、女性の低収入での就業化がすすみ、男女の収入格差の縮小は(非正規雇用を含めた全体では)ほとんど進まなかつた。そして婚姻が離婚で終わればその大きいリスクを母子が貧困という形で大きく蒙る構造が続いている。

高齢者に対しては、社会保障は拡充され、高度成長と安定雇用の中で長い年金加入年数が実現し、その後の年金削減の影響をほとんど受けていない

60歳代から70歳代の高齢夫婦世帯は、その過半がモデル年金を上回る給付を受給している。もっとも現役時代の勝ち負けが年金に持ち越されて無年金が残る側面もある。加えて2000年開始の介護保険は、要介護5の高齢者には月間35万ものサービス給付を1割の自己負担で保障する制度を開始した。

これに対して児童を持つ家族に対する政策は遅れ、育児ケアや子どもの経済負担については家族の責任(生む自由、ただし生んだ責任)とされ、保育園整備も緩慢、母親の無業化傾向に変化はなく、教育負担も私的負担が高いままである。現在の高齢者に比べると、児童層は、将来に低い社会保障給付しか受けられないことは既知である。児童・青年期の給付を増やすのが世代バランスに合致しようが、ほとんど増加していない。育児休業給付を受ける世帯も最近出産した世帯の14%にとどまる¹²⁾。学校教育についても、階層格差によって上級学校に進めない者が増えていることが指摘されている。

しかし男女の雇用不安定化と女性の労働参加は基調として今後も続くと見られる。正社員と専業主婦の保護を中核にすえ、諸制度が形成されてきただけに、非典型的雇用に保護を拡大する規制改革は、税制、社会保険、雇用ルールなど、多面的に同時に進める必要があり、そうでなくては齟齬が生じるだろう。また普遍主義、自由主義の福祉国家が女性の高い労働力率を支持するのと比べ、日本やドイツのような保守主義の福祉国家は家族とジェンダー関係の変化については政治的葛藤を持ちやすい(Gottfried and J. O' Reilly (2002))。そして改革が進まないために、特に若い世代は、非正規雇用の拡大の中で、低賃金、有期雇用契約の不安定さ、社会保険の不適用、企業内訓練にかわる訓練機会の喪失といった不利益を蒙っている。さらに働き方が、家族形成を阻害している。正規雇用に入れた男女は、仕事量についての企業の拘束性や期待水準が高く残業も多いことから、また非正規労働は低賃金からである。男性の生涯の雇用安定の見通しが下がっても、かわりに女性の賃金稼働能力見通しはあがることで、新しい形の家

族形成がすまないのは、社会的ルールの変化が遅いことが一因だろう。

社会保障・社会的保護の仕組み・税制等は家族・家族形成に影響を与えるかという問いに対して答えは、世代別、あるいは年齢階層別に見て異なる影響があるが、イエスであり、また特定家族にバイアスがあるかという点でもイエスである。

少子高齢化のもとで制度の維持可能性を高めるためには、若年世代が有子共働きも幸せな生活と思えるように、雇用ルールや諸制度を改革し、保育を充実することが必要である。財源の一部は豊かな高齢者に対する移転の削減から捻出する必要がある。これまで見過ごされがちなジェンダーの視点をいれ、税制、社会保険、雇用ルール、それぞれ矛盾しない形で舵取りを転換しないと、家族・家族形成に諸制度が及ぼす影響を正確に捉えきれず、したがって適切な対応を見失うことになるであろう。

注

- 1) 本稿は、男女共同参画会議影響調査会、モデルケース・ワーキングチームにおける研究論文「夫婦の税制、社会保険の現状と妻の労働供給に与える影響、および高齢男女、児童に対する社会保障」2004年に基づく個人論文である。執筆メンバーは永瀬伸子(お茶の水女子大学大学院人間文化研究科)、縄田和満(東京大学大学院工学系研究科)、村尾祐美子(東洋大学社会学部)、原尚幸(東京大学大学院工学系研究科)、出島敬久(上智大学経済学部)である。ただし示されている見解は個人のものである。また国立社会保障・人口問題研究所金子能宏氏から有益なコメントをいただいた。
- 2) 整理雇用の四要件の一つとして解雇する人選の合理性の基準があるが、解雇のショックが少ないということで夫のいる女性労働者から優先的に解雇するという人選基準が採用されることもあった(諏訪(1999), 150頁)。
- 3) 『ビジネスレーバートレンド』2005年1月号のスーパーの事例報告より。
- 4) EUの均等待遇指令(1976)は「婚姻上の地位、家族の地位に言及することによって直接間接に性を理由に差別してはならない」としている。また2001年から「性に基づく差別事件における立証責任に関する指令」が施行され、間接差別を「外見上は中立的な規定、基準、または慣行が、一方の性別に属するものに対して、実質的

- に相当程度高い割合で不利益を与える場合をいうものとする。」とした上で、立証責任を被告側におく、より厳しいものとしており、「慣行」までを含んでいる(浅倉(2000), 497頁)。
- 5) あるパート組合役員は、「うちは男社会です。というか、パートが処遇につられて朝から晩まで働いたりして『オトコ化』している」と表現し、「パートが仕事第1になったら家はいったいどうなってしまうの。」と述べているが、正社員も家庭を顧みられるようにルールを課さない限り、正社员的な拘束を受け入れるかどうかを処遇向上の条件とすることは、パートが(正社員より低賃金である上に)家庭を顧みない働き方に近づき、家庭に問題をもたらすという警鐘ととれる(『ビジネスレパートレンド』2005年1月号16頁)。
- 6) 夫婦それぞれの勤労年取から、給与所得控除や配偶者控除、配偶者特別控除、子どもの扶養控除、同居高齢者の特別控除、社会保険の控除等を勘案して、税負担(国・地方)を推計。社会保険については勤労年取、従業上の地位、推計労働時間から、第1号、第2号(厚生年金を仮定)、第3号を想定し推計した。
- 7) 非正規雇用者のサラリーマンの配偶者は第3号として免除される者が多く、それ以外の非正規雇用者は国民年金の定額保険料の者もいるため働き方によって負担の差はあるが図2ではその細かい差は年取130万未満に集中するため表示されていない。
- 8) 夫婦それぞれの勤労年取と家族状況の実際の分布がわからないとこのような計算はできず知られていなかった。
- 9) 最近では正社員の仕事機会が縮小している。2005年4月から契約期間が定められている雇用者も一部は育児休業をとれることになった。しかしその条件は、1年以上勤続しており、かつ子が1歳になった時点で引き続き雇用されることが見込まれる者に限ると厳しい。またその後の1年間に雇用契約が終了し更新されないことが明らかである者は除かれる。以上の条件にあてはまるのはごく一部の契約社員に限られると想像される。
- 10) 国立社会保障・人口問題研究所『出生動向基本調査』によれば同棲比率は1997年調査で5%弱、2002年調査では7%程度。婚外子は内閣府平成16年版『少子化社会白書』によれば低いと言われる南欧も2桁台だが日本は2003年で2%弱と一段と低い。母子世帯は増えてはいるが、親と非同居で20歳未満の子どもをもつ世帯に占める母子世帯の割合は、平成9(1997)年調査で6.2%、昭和62(1987)年調査で5.2%であり(日本労働研究機構2003)、たとえばイギリスの19%、米国の25%、ドイツの12%と比べると格段に低い(埋橋(1997), 127頁)。
- 11) 加入資格は週20時間労働、というだけでなく、引き続き1年以上雇用される見込みがある、という要件で引かれ、所得比例で拠出と負担が要請される。失業の多い米国型は、雇用保険料負担を事業主だけに課し、事業主都合で仕事を失った者すべてに低水準の保険が出るが、日本は安定的な雇用を前提とした仕組みと言えるだろうが、若年に増えるアルバイト的な非正社員は視野の外になっている。
- 12) 第12回出生動向基本調査。

参考文献

- 浅倉むつ子(2000)『労働とジェンダーの法律学』、有斐閣。
- 安部由起子・大竹文雄(1995)「税制・社会保障制度とパートタイム労働者の労働供給行動」『季刊社会保障研究』第31巻, pp. 120-134。
- 色川卓男(2004)「女性の幸福感はどう変化しているか」樋口美雄・太田 清・家計経済研究所編『女性たちの平成不況』、日本経済新聞社。
- 埋橋孝文(1997)『現代福祉国家の国際比較—日本モデルの位置づけと展望』、日本評論社。
- 大石亜希子(2003)「有配偶女性の労働の労働供給と税制・社会保障制度」『季刊社会保障研究』第39巻, pp. 286-300。
- 大沢真知子・スーザン・ハウスマン編(2003)『働き方の未来—非典型労働の日米欧比較』、日本労働研究機構。
- 加瀬谷まゆみ(2005)「労働組合調査にみるジェンダー視点」お茶の水女子大学『労働組合とジェンダーに関する研究調査報告書(仮題)』(刊行予定)。
- 木本貴美子(2004)「家族と企業社会」渡辺治編『変貌する<企業社会>日本』、旬報社。
- 小林雅之(2005)「教育費の家計負担は限界か—無理する家計と大学進学」『季刊家計経済研究』No. 67, 10-21頁。
- 酒井 正・樋口美雄(2005)「フリーターのその後—就業・所得・結婚・出産—」『日本労働研究雑誌』No. 535。
- 諏訪康雄(1999)『雇用と法』、放送大学出版会。
- 内閣府『少子化社会白書』平成16年版。
- 『国民生活白書』平成15年版。
- 永瀬伸子(1997)「パート賃金はなぜ低いのか? 諸制度の足かせ」雇用促進事業団『国際化の進展と労働市場—制度政策の影響』、(財)統計研究会, pp. 159-191。
- (2001)「パート賃金に103万円の壁は重要か」『日本労働研究雑誌』489, pp. 60-61。
- (2002)「子供を持たない・持たない社会への疑問—仕事と家庭の両立政策の現状と効果」『都市問題研究』第54巻3号(通巻615号),

- pp. 87-99.
- (2003 a) 「都市再生と保育政策」山崎福寿・浅田義久編著『都市再生の経済分析』, 東洋経済新報社。
- (2003 b) 「正社員と非正社員の賃金格差の納得性に関する分析」『国立女性教育会館研究紀要』7, pp. 3-19.
- (2004) 「非正規雇用者に対する社会的保護の現状と課題」『季刊社会保障研究』第40巻第2号, pp. 116-126.
- 永瀬伸子・高山憲之 (1997) 「女性高齢者の暮しと年金受給が与える影響」日本労働研究機構『年金制度の改革が就業・引退行動に及ぼす影響に関する研究 I — 高齢者就業実態調査による実証分析』, 調査研究報告書 No. 98.
- 中田喜文 (1997) 「日本における男女賃金格差の要因分析」中馬宏之・駿河輝和編『雇用慣行の変化と女性労働』, 東京大学出版会。
- 日本労働研究機構 (2003 a) 『母子世帯の就業支援に関する調査研究報告書』, 日本労働研究機構調査研究報告書 No. 156.
- (2003 b) 『育児休業制度に関する調査研究報告書—女性の仕事と家庭生活に関する研究調査—結果を中心に—』, 日本労働研究機構調査研究報告書 No. 157.
- 樋口美雄・酒井 正 (2004) 「均等法世代とバブル崩壊後世代の就業比較」樋口美雄・太田 清・家計経済研究所編『女性たちの平成不況』, 日本経済新聞社。
- 宮本みちこ (2005) 「家庭環境からみる」小杉礼子編『フリーターとニート』, 勁草書房。
- 労働政策研究・研修機構 (2005) 『若年就業支援の現状と課題—イギリスにおける支援の展開と日本の若者の実態分析から』, 労働政策研究報告書 No. 35.
- (2005) 「パートと正社員の均衡処遇: 新たな潮流と課題」『ビジネスレーバートレンド』1月号。
- 山川隆一 (2004) 「日本の解雇法制」『解雇法制を考える: 法学と経済学の視点, 増補版』, pp. 3-29.
- Akabayashi, H. (2001) "How Do Japanese Wives Respond to the Allowance for Spouses? A Structural Estimate of Labor Supply and a Test of a Unitary Household Model" Mimeo.
- Daly, M. (2000) *The Gender Division of Welfare: The Impact of the British and German Welfare States*, Cambridge University Press.
- England, P. Marie Evertsson and Joan Hermsen "The Gender System: What's Changing? What's Not?" Paper presented at The 37th Congress of the International Institute of Sociology, Stockholm July 2005.
- Esping-Anderson (1990) *Three State of Welfare Capitalism* Princeton University Press.
- Gottfried, H. and J. O' Reilly (2002) "Reregulating Breadwinner Models in Socially Conservative Welfare Systems: Comparing Germany and Japan", *Social Politics* Spring 29-59.
- Gustafsson, S. (1992) "Separate Taxation and Married Women's Labor Supply. A Comparison of West Germany and Sweden", *Journal of Population Economics*, 5, 61-85.
- Hobson, Barbara (1994) "Solo Mothers, Social Policy Regimes, and the Logics of Gender" *Gendering Welfare States*, Sage Publications.
- Joshi, H. and P. Paci (2000) *Unequal Pay for Men and Women*, MIT Press.
- O' Conner, J., A. S. Orloff, and S. Shaver (1999) *States, Markets, Families: Gender, Liberalism and Social Policy in Australia, Canada, Great Britain and the United States*. Cambridge, Cambridge University Press.
- Sainsbury D. eds. (1994) *Gendering Welfare States*, Sage Publications.
- (1999) *Gendering Welfare State Regimes*, Oxford University Press.
- Smith, N., S. Dex, J. D. Vlasblom, and T. Callan, (2003) "The Effects of Taxation of Married Women's Labour Supply Across Four Countries", *Oxford Economic Papers* 55, 417-439.
- (ながせ・のぶこ お茶の水女子大学 助教授)
(むらお・ゆみこ 東洋大学講師)