

世帯の手取り収入が減少するという、いわゆる逆転現象が生じていた。現在の税制では逆転現象は解消されているものの、配偶者の収入が103万円を超えるところで限界税率が不連続に上昇するという問題は残っている。

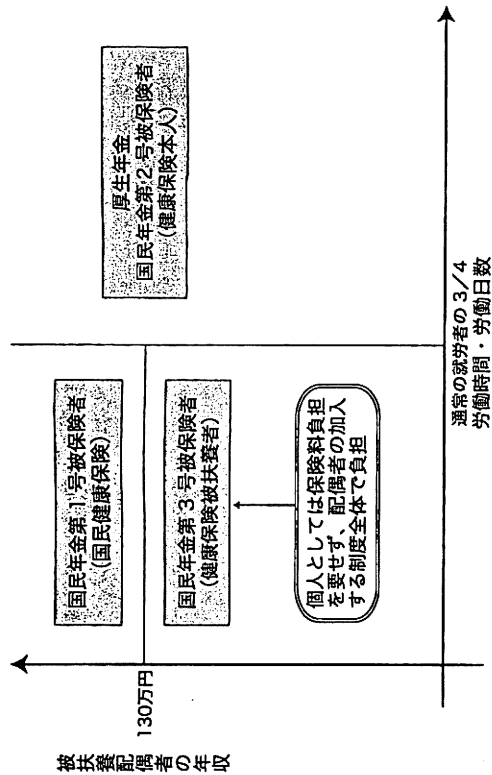
配偶者控除は共稼ぎ世帯と片稼ぎ世帯の負担を調整する目的で1961年の税制改正によって扶養控除から独立して設けられた。この改正にみられるように、無収入の配偶者の存在を子どもと同様に担税力の低下要因とみなす考え方は、配偶者による家事・育児・介護などの家庭内生産が世帯の実質的な生活水準を引き上げている側面を無視している。一方、1987年に配偶者特別控除が導入された際には、サラリーマンの妻の「内助の功」に報いるための措置だという発言が国会でなされた。これは逆に配偶者による家庭内生産が行われていることを前提として、それを（夫ではなく）社会全体が減税という形で評価すべきだという考え方をとっている。

いずれの立場をとるにせよ、こうした議論は以下のような点でバランスを欠いているとの批判を免れ得ない。第一に、当然ながら家庭内生産を行っているのはサラリーマン世帯の無収入の妻に限られるわけではなく、共働きをしながら、あるいは単身で働きながら、家事や育児・介護をしている人々が多数存在する。第二に、配偶者控除や配偶者特別控除は高所得世帯により多くの減税効果をもたす。高所得世帯における家事生産により高い社会的価値が認められるといった事情がない限り、そうした再分配を正当化する理由は乏しい。第三に、サラリーマンの配偶者が無収入あるいは低収入にとどまる場合に限りて支給される減税という形の給付は、後述するように労働供給に歪みをもたらすため、効率性の点でも問題がある。

## (2) 就労時間の壁と女性就労

被用者を対象とする年金・医療・雇用などの社会保険では、労働時間が加入の基準となっており、基準を満たさない場合は国民年金や国民健康保険に加入することになる。したがって、無業か有業か、何時間働くかによって、加入する制度や社会保険料負担は異なる（図1）。

図1 社会保険の適用範囲

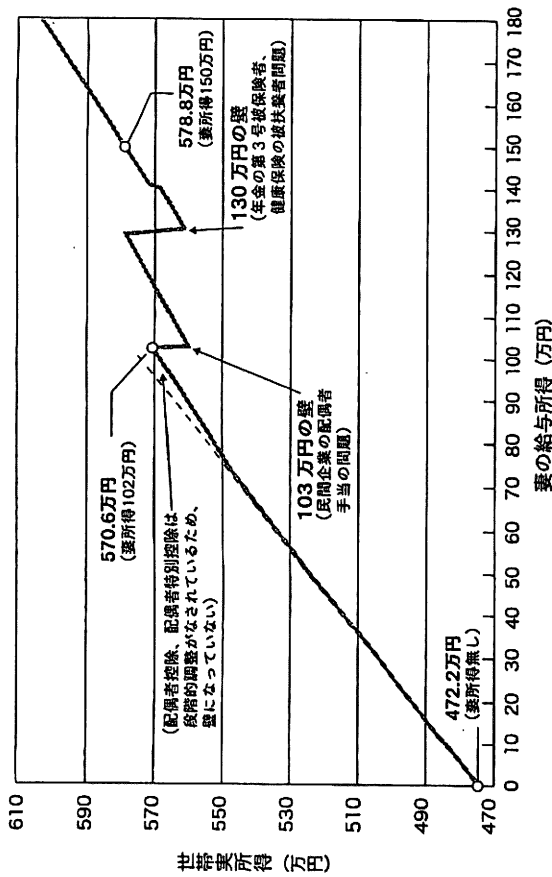


出所：厚生労働省「女性のライフスタイルの変化等に対応した年金の在り方に関する検討会報告書資料編」2001年12月

労働時間に関しては、雇用保険では、31日以上引き続き雇用されることが見込まれ、かつ1週間の所定労働時間が20時間以上の場合に適用対象となる。一方、年金と医療保険では、労働時間が通常の就労者の4分の3以上の場合に被用者保険（厚生年金、共済組合、組合健保、協会けんぽ）の適用対象となる。労働時間が通常就労者の4分の3未満の者は国民年金や国民健康保険に加入するが、その中でもサラリーマンの配偶者で、かつ年収が被扶養者認定基準である130万円未満の場合には、国民年金の第3号被保険者となり、国民年金保険料を負担しなくてもよいとされている。現在の法定労働時間は週40時間であるから、被用者保険適用の目安は週30時間ということになる。これを超えて働く社会保険料が賦課されるために、それまで第3号被保険者であった者の手取り収入はいったん減少してしまう。

労働時間が通常就労者の4分の3未満であっても、年収が130万円を超える国民健康保険の被保険者、国民年金の第1号被保険者として自ら国民健康保険料と国民年金保険料を納めなければならなくなる。国民健康保険料は所得割・資産割・世帯人員一人当たりの定額（均等割）・一世帯当たりの定額（平等

図2 妻の所得変化に対する世帯実所得の変化



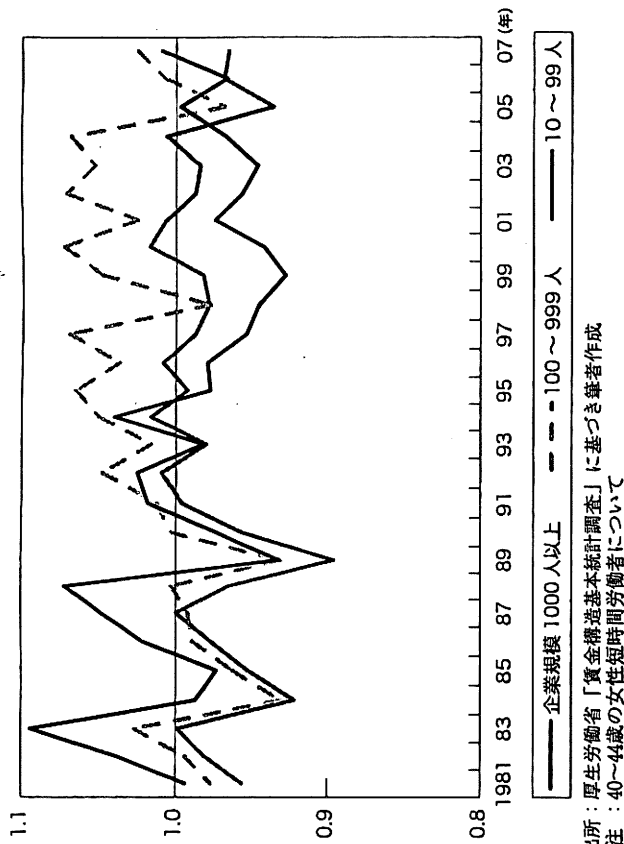
出所：経済産業省「男女共同参画に関する研究会」報告書、2001年6月  
 注：夫の給与548万円＋配偶者手当、妻の時給1260円と仮定して試算。この試算で考慮されている配偶者特別控除の上乗せ部分は2004年に廃止されている。

割)の四つから構成され、市町村区によって異なるが、130万円をわずかに超える所得水準では年間9万円程度の保険料負担が生じるとみられる。国民年金保険料は年間17.6万円(2009年度)の定額であるから、合計すると年収130万円を境に手取り収入は大幅な減少となる。

以上を考慮してサラリーマンの妻が就業する場合の予算線を描くと、妻の年収が103万円と130万円に達するあたりで予算線に不連続が生じる(図2)。したがって、妻の稼働収入は、不連続が生じるポイントに集中しがちとなる。

このことは統計データからも確認することができる。「賃金構造基本統計調査」(厚生労働省)から既婚者が大半を占めるとみられる40代前半の女性短時間労働者の年収を推計し、各年度の課税最低限に対する比率をとると、企業規模による違いはあるものの、過去25年にわたり課税最低限の0.9倍から1.1倍という狭い範囲で推移していることが分かる(図3)<sup>7)</sup>。しかも1984年と1989年に課税最低限が引き上げられた際には、比率はいったん低下するものの、その後3年ほどかけて元の水準に戻している(1984年：80万円から90万円へ引き上げ、

図3 短時間労働者の年収・課税最低限に対する比率の推移



出所：厚生労働省「賃金構造基本統計調査」に基づき筆者作成  
 注：40～44歳の女性短時間労働者について

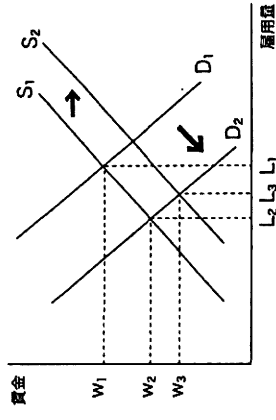
1989年：90万円から100万円へ引き上げ)。それだけ女性短時間労働者が課税最低限を意識して就労調整を行っている様子がうかがわれる。

有配偶女性の就業と103万円・130万円の壁の関係を分析した Abe and Oishi (2009) は、1990年代半ば以降の傾向として、①無業の妻の割合が低下する一方で、②配偶者特別控除が適用される範囲内で就業する妻の割合が高まっていること、また、③年収130万円以上を稼ぐ妻の割合は変わっていないことを指摘している。つまり、有配偶女性の労働力率の上昇は、主に130万円未満の収入にとどまる非正規雇用の増加によってもたらされており、本格的な就労の増加に結びついていない。その意味で、税制・社会保険制度が女性の働き方乃至バイアスは一層拡大しているといえる。

### (3) 労働需要に及ぼす影響

社会保険制度と女性労働の関係をとり上げる場合、労働供給への影響と比較して労働需要への影響が目されることはこれまでの日本では比較的少なかった

図4 事業主の社会保険料負担が正規雇  
用者の雇用と賃金に及ぼす影響



は左下方にシフトする ( $D_1 \rightarrow D_2$ )。これにより (労働供給曲線がシフトしなければ) 均衡賃金率は低下し ( $w_1 \rightarrow w_2$ )、均衡雇用量も減少する ( $L_1 \rightarrow L_2$ )。すなわち、事業主負担の一部は雇用量の減少や賃金の低下として労働者にも帰着することになる。賃金率がどの程度低下するかは労働需要や労働供給の賃金弾力性に依存する。ここで、労働者が社会保険のもたらす便益 (たとえば病気になったときの医療給付や失業時の失業給付、育児休業給付、老後の年金給付など) を報酬の一部として積極的に評価する場合には、労働供給曲線の右上方シフトが生じる ( $S_1 \rightarrow S_2$ ) (Summers, 1989)。すると、雇用量の減少幅は小幅なものにとどまる半面 ( $L_2 \rightarrow L_3$ )、賃金率の低下幅はいつそう大きくなる ( $w_2 \rightarrow w_3$ )。賃金率の低下度は、労働者がどの程度、社会保険の便益を評価するかによって異なる (Gruber, 1994)。

このモデルを日本の女性労働にあてはめて考える際には、つぎの三点に留意する必要がある。

第一に、サラリーマンの妻が正規労働者として働く場合、現状では彼女らが医療保険や介護保険の給付を便益として評価する可能性は低いと考えられる。なぜなら、医療保険や介護保険から得られる給付は、彼女らが保険料を支払わない被扶養配偶者となっている場合とほぼ同じだからである。したがって、労働供給曲線のシフトは起こらず、このときの医療や介護にまつわる事業主の社会保険料負担は単なる課税と同じになるので、均衡雇用量の減少幅は大きくないとみられる。

第二に、育児休業制度のように事業主に義務付けられた労働者福祉策 (mandated benefits) も、社会保険料と同様に事業主に負担をもたらすため、同様のモデルで女性労働者の雇用量や賃金への影響を考えることができる。育児休業制度が専ら女性の正規労働者によって利用されている現状では、女性の正規労働者に対する労働需要が減少し、女性の雇用や賃金にマイナスの影響が生じると予想される。日本の実証研究でも、育児休業制度の導入が女性の新規採用抑制をもたらしたことが指摘されている (森田, 2005; 渡邊, 2006)。

第三に、事業主は社会保険料負担や、育児休業制度など労働者福祉策導入に伴う負担増加を賃金率の低下という形で正規労働者に転嫁する代わりに、社会保険料負担のない非正規労働者で正規労働者を代替しているかもしれない<sup>10</sup>。1980年代以降に進んだ雇用の非正規化は女性でいっそう顕著であるが、この間の両立支援策の拡充が女性の本格的な就労を抑制する要因のひとつとなった可能性もある。これを改善するためには、ある程度の強制力をもって男性の両立支援策の利用を促進し、制度利用における男女差を縮小させる必要がある。

## 2 ジェンダーからみた日本の税制

本節以降では、日本の税制、年金、医療のそれぞれのシステムがどのようなジェンダー・バイアスを含んでいるかを検討する。はじめに税制について、その特徴を国際比較の観点から検討する。

### (1) 国際比較からみた日本の税制

ジェンダーの視点から日本の税制を見た場合に、特徴として第一に挙げられるのは、婚姻に中立的といわれる個人単位の課税方式が早くから採用されてきたことである。これはシャウプ勧告 (1949年9月) に沿ったもので、勧告以前の所得税法のもとでは、同居家族全員の所得が合算される世帯単位がとられていた (石, 2008)。累進税のもとで世帯単位の課税方式が採用されると、夫婦の合算所得は個人単位で課税されていたときよりも高い税率に直面する。この現象は結婚税 (マリッジ・タックス) として知られ、結婚して共働きをすることに対するペナルティとなる。結婚税の発生を避けるため、夫婦の合算所得の

半分について税額を計算し、その2倍を課税するという二分二乗方式が採用されたり(ドイツ)、個人の場合と異なる税率表を適用されたりする場合もある。ただし、二分二乗方式では高所得者が結婚して無業の配偶者を得ると大きな減税効果が発生する(結婚ボーナス)ので、単身者よりも夫婦を、そして共稼ぎ夫婦よりも片稼ぎ夫婦を優遇することになる。世界的には個人単位課税への移行が潮流となっているものの、イギリスでは1989年まで世帯単位が採用されていたし、スイス、アイルランド、ルクセンブルクでは現在も世帯単位の課税となっている”。日本で戦後、個人単位が採用されたのは、国民の支持によるものではなく、シャウブ勧告という一種の外圧によるものであったことに注意する必要がある。事実、勧告後は個人単位の税制という性質を改変するようさまざまな制度変更が加えられていった。

第二に、課税単位が個人であるにもかかわらず、税と社会保険制度の中に世帯単位の発想に基づく措置が多々盛り込まれているために、日本はOECD加盟国の中でも数少ない片稼ぎに有利な国となっている”。OECD(2005; 2009)によると、無業もしくは低所得の配偶者に対し、何らかの減税措置を設けている国は少なくないが、逆進性のある所得控除の形をとっているのは日本、韓国、スロバキアなど少数にとどまる。さらに、配偶者控除の規模をその国の平均的な生産労働者の税込み年収に対する比率で比較すると、日本の配偶者控除は韓国のそれを上回る”。配偶者特別控除まで考慮すれば、日本の特異性はいっそう顕著となる。通常、共稼ぎをすると基礎控除や就業にまつわる経費の控除(給与所得控除に相当)が二人分適用されるため、ほとんどのOECD加盟国では共稼ぎのほうが税制上有利になるのであるが、日本の場合は配偶者控除等の減税措置が大きい。世帯所得がとくに高いグループ以外は片稼ぎのほうが有利となっている。

第三に、税と社会保険制度を通じた所得再分配効果がほとんどない(OECD, 2005; 大石, 2006)。まず、垂直的再分配効果については、単身者か夫婦世帯かで多少の順位の差はあるものの、OECD加盟国の中では最も効果が低いグループに属している”。つぎに、水平的再分配について世帯所得が同じで子どものいる世帯とない世帯を比較すると、税制は両者の実質的な生活水準格差を1.85%しか縮小せず、OECD平均(7%)よりはるかに小さい効果しか

持っていない。このように垂直的にも水平的にも再分配効果が低い理由としては①最高税率が低く、かつ、税率のブレイクも少ないこと、②減税措置の多くが税額控除ではなく所得控除なので高所得層に有利に働くこと、③扶養控除を除いて子どもの扶養に関わる減税措置がないこと、などが指摘できる。日本の男女間賃金格差や正規・非正規労働者の間の所得格差は国際的にみても大きいことが知られているが、所得再分配効果を持たない日本の税制は、低所得や非正規労働と結びつきがちな女性、子どもものいる世帯、そして貧困リスクの高い母子世帯に大きく不利に働くものとなっている。

## (2) 給付付き税額控除と子ども手当

所得格差の拡大やワーキング・プアの存在が社会問題化するのに伴い、低所得層対策として給付付き税額控除の導入が各所で提言されている(森信, 2008; 阿部, 2008; 高山・白石・川島, 2009; 高山・白石, 2009)。政府の安心社会実現会議の最終報告書(2009年6月)では、給付付き税額控除を2011年度までに導入することが優先課題として掲げられており、また、2009年8月の衆議院総選挙において民主党は給付付き税額控除の導入を公約した。政権交代に伴い新たに設けられた政府税制調査会では、給付付き税額控除の創設が検討課題の一つに挙げられている。

諸外国で導入されている給付付き税額控除の例としては、アメリカの勤労税額控除(Earned Income Tax Credit: EITC)と児童税額控除(Child Tax Credit: CTC)、イギリスの就労税額控除(Working Tax Credit: WTC)と児童税額控除(Child Tax Credit: CTC)、カナダのGSTクレジット(Goods and Services Tax Credit)などが知られているが、各国における制度導入の趣旨は異なっている。たとえばアメリカやイギリスでは、勤労を条件として税額控除を付与し、所得が低く控除し切れない場合には税を還付するというかたちで低所得層に就労インセンティブを与えながら所得保障を行うことを目的としている。また、両国の児童税額控除は、子どもの貧困対策を主眼としている。一方、カナダの場合は消費税の逆進性の緩和が制度の主たる目的である。

現時点では日本における給付付き税額控除導入に向けた議論は始まったばかりであり、政権のもう一つの公約である子ども手当との関係も不明なままであ

るが、ジェンダーの観点から重要と思われるポイントを指摘しておきたい。

第一は、課税単位の問題である。給付付き児童税額控除の導入を提唱する森信(2008)も指摘するように、この制度は本来、世帯単位の所得をベースにしている。給付付き税額控除が導入されて世帯単位課税の性格が強まれば、女性の労働供給にも影響が生じる。アメリカの勤労税額控除について分析したEissa and Hoynes (2004)によると、1980年代後半から1990年代半ばにかけて拡充されたEITCは、既婚男性の労働供給にほとんど影響をもたらしなかった半面、既婚女性の労働供給を大きく抑制した。世帯所得が一定水準以上になるとEITCの税額控除が消失していくためである。日本版EITCを導入する場合、世帯所得に応じて控除が消失しはじめるポイントを設けざるを得なくなるだろうが、その場合、現在の103万円や130万円の壁と同様に予算線に屈曲や不連続を生じるので、女性の就労を抑制する効果をもつことになる。

第二は、市場賃金に及ぼす影響である。EITCやWTCは、市場賃金なら不就労を選択したであろう人々に大幅な賃金補助に等しい税額控除(と給付)を与え、他の条件を一定として市場賃金を下落させる。実際、アメリカではEITCの導入によって低賃金のパートタイム労働が増加したと報告されている。Rothstein (2009)の研究によると、EITCによる租税支出1ドルにつき、労働者の税引き後所得は0.73ドルしか増加していない。つまり、EITC支出の少なからぬ部分は、市場賃金の低下という形で事業主に帰着したとみられる。正規労働者と非正規労働者の格差が問題視されている日本において、給付付き税額控除の導入がさらなる非正規労働者の賃金低下や男女間賃金格差の拡大を招かないか十分に議論する必要がある。

第三は、財源の問題である。日本における給付付き児童税額控除の導入を提唱する森信(2008)と阿部(2008)は、その財源として扶養控除と配偶者控除のそれぞれ10万円の縮減を提唱している。一方、政府は当初、扶養控除と配偶者控除を廃止して子ども手当の財源に充当するとしていたが、最近の報道では扶養控除の廃止を先行させる方針だと伝えられている。配偶者控除の廃止は子どものいない世帯や既に子育てが終わった世帯にも広く負担を求めため、それらの世帯から現在子育てをしている世帯へ実質的な所得移転を行うことにな

る(高山・白石、2009)、扶養控除のみを廃止しないし縮減する場合は子どもがいる世帯間での所得移転にとどまることになり、子育て支援や子どもへの貧困対策としての効果は限定的にならざるを得ない。さらに、配偶者控除が残されると、女性の本格的な就労を抑制する効果は温存される。給付付き税額控除は前述したような問題を伴うので、女性の就労への中立性という観点からは、配偶者控除と扶養控除を廃止して、親の就業状態とは無関係に定額の子どもの手当を一律に支給するのが最も望ましいオプションと考えられる。

### 3 ジェンダーからみた年金改革

#### (1) 年金制度とジェンダー

税制と並んで年金制度はジェンダー問題の重要な一角をなしている。第一に、女性は男性よりも平均的に長寿である。公的年金の役割は、「長生きのリスク」をプールすることにあるが、女性は男性よりもそのリスクに直面する確率が高い。それにもかかわらず、第二に、現役時代の就労実績にリンクした年金給付には男女間賃金格差や育児・介護による就労中断が反映されるため、女性の年金は多くの場合、男性より低くなる。第三に、多くの国々で、女性の年金権は男性(夫)の年金権から派生する権利(derived rights)として扱われている。しかし、家族関係が多様化し、離婚も増加する中で、そうした扱いは女性の老後保障を不安定化させている。

大半のOECD加盟国において、高齢女性の貧困率は高齢男性のそれを上回っている。日本の場合、66~75歳の貧困率は男性が16.7%であるのに対し女性は21.6%に達し、75歳以上では男性が21.0%、女性が28.2%というように年齢とともに男女間の貧困率のギャップも拡大していく傾向にある(OECD, 2008)。公的年金は高齢期の所得保障の柱となるものであるが、厚生年金の老齢年金受給権者数は男性865万人に対し女性は395万人、平均年金額も男性217.5万円に対し女性は127.3万円にとどまる(2007年度「社会保険事業報告」)。国民年金の老齢年金受給権者数(厚生年金受給権者を含む)は女性のほうが多く131.3万人(男性は99.0万人)であるが、平均年金額は男性の70.4万円に対し女性は59.6万円にとどまる。また、女性の国民年金受給権者のうち約半数の67.4万

人は国民年金の受給権しか持たない(同)。

こうした女性の低年金は、日本の年金制度が男性稼働者モデルを採用してきたことと表裏一体の関係にある。日本の厚生年金では、40年加入する平均的収入の男性サラリーマンと無業の妻という組み合わせを「モデル」として給付水準が設計されてきた。女性が育児や介護によって就業を中断するために十分な厚生年金の加入記録を持たないことについては、ドイツのように無業で過ごした育児期間中も平均賃金で働いていたとみなして女性本人に年金のクレジットを付与するといった方法ではなく、夫が受給する厚生年金に加給年金を上乗せする方法で対応してきたのである。1986年の基礎年金制度導入により、妻が65歳に達すると加給年金が支給停止となる代わりに妻自身の老齢基礎年金に振替加算が上乗せされて支給されるようになった。これを政府は「女性の年金権の確立」と呼んだが、妻本人が受給できる年金は加給年金の範囲にとどまり、離婚をしない限り限り夫が受給する厚生年金の報酬比例部分の分割は行われぬ。夫の生存中は夫の厚生年金によって、また夫の死亡後は遺族厚生年金によって女性の老後保障を図るという男性稼働者モデルに本質的な変更はなく、モデル世帯に合致しないライフスタイルをとる女性の所得保障が不十分になるという問題は残っている<sup>16)</sup>。

さらに、モデル世帯とそれ以外の世帯との間には公平性の問題も生じている。たとえば、サラリーマンの無業の妻は保険料負担なしに国民年金を受給できるうえに夫の死後は夫の報酬比例部分の4分の3相当額を遺族厚生年金として受給できる。これに対し、国民年金の保険料を納付してきた自営業者の妻が受取る年金額は、サラリーマンの無業の妻と変わりなく、しかも国民年金の遺族基礎年金は養育する子のいる比較的若い妻が対象なので、老後の遺族保障はない。一方、共稼ぎ世帯の妻の大半は夫の死後に自分の厚生年金を放棄して遺族厚生年金を受給するようになるが、そうすると現役時代の世帯収入が同じであったサラリーマン世帯の無業の妻よりも年金額は低くなる。

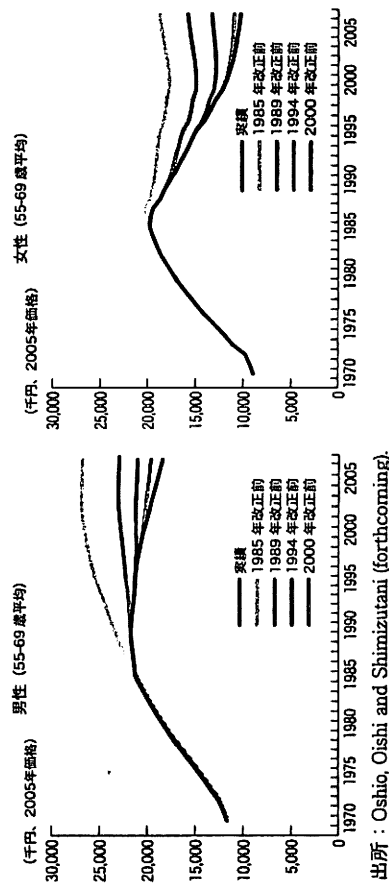
## (2) 年金制度改正の長期的な帰結

このようなジェンダー問題を内包したまま日本では度重なる年金制度改正が実施されてきた。日本の年金制度改正を振り返ると、1985年の基礎年金導入を

境に、改正の方向性が明確に転換したことがわかる。1985年以前の年金制度改正は、給付乗率の引き上げや定額部分の引き上げ、インフレによる年金給付の実質価値の減少に対応するための物価スライドの導入というように、給付水準の引き上げを図るものであった。しかし1985年以降は年金財政の悪化や少子高齢化の進行を受けて、さまざまな給付抑制策を講じるようになっていく。

年金制度改正の影響は生涯に及ぶため、影響を把握するには単年の年金額の変化を見るよりも、生涯年金資産 (Social Security Wealth: SSW) の変化に着目することが有益である。生涯年金資産とは、個人が引退してから死亡するまでに受給しうる期待年金総受給額から総支払保険料を差し引いて割引現在価値にしたものである (Gruber and Wise, 1999)<sup>17)</sup>。図5では、それぞれの年に55歳になる平均的な労働者 (厚生年金加入者) が直面する年金制度に基づき、SSWを推計して示している。図の中に複数あるグレーの線は、各回の制度改正が実施されなかった場合のSSWの推移を男女別に示しており、黒い実線が示す実績と比較すると制度改正のインパクトを測ることができる。

図5 年金制度改正が社会保障資産に及ぼした影響



出所: Oishi, Oishi and Shimizutani (forthcoming).

図から明らかのように、1985年をピークとしてSSWは減少に転じているが、とくに1985年改正による減少幅が大きい。男女別では、女性のほうが1985年改正によってSSWが顕著に減少している。こうした男女差が生じる理由として、第一に、1985年改正で女性の支給開始年齢が55歳から60歳に引き上げられたことを指摘できる。当時、55歳時点での女性の平均余命は27.7年 (1985年) で

あった。したがって、この引き上げは年金受給期間の18%短縮を意味し(5/27.7=0.18)、SSWもそれに見合って減少したのである。第二に、基礎年金導入による定額部分切り下げの影響が女性により大きく表れたことが指摘できる。1985年改正によって厚生年金の報酬比例部分の給付乗率が引き下げられると同時に定額部分が夫と妻二人分の基礎年金に分割された。しかし男性の厚生年金受給者の場合は、被扶養の妻が65歳に達するまで加給年金が支給されるため、改正前とはほぼ同等の給付を得られる。1985年時点で60歳の男性(当時は特別支給の厚生年金が60歳から受給可能)の平均余命は19.34年であり、妻は2~3歳年下というケースが多いため、男性は年金受給期間の4割程度の間、加給年金を受給する。注意すべきなのは、1985年改正前後で加給年金が大幅に引き上げられていることである(年額72万円から年額18万円への引き上げ)。このため1985年改正は男性のSSWの実質価値を抑制はしているものの、減少させはしていない。これに対して女性の厚生年金受給者の場合、大半は加給年金の対象となるような被扶養の夫がいないため、定額部分の切り下げと報酬比例部分の給付乗率切り下げの影響がSSWの減少に直結している。

結果として1985年改正は、厚生年金加入者におけるSSWの男女差を拡大させた。第3号被保険者制度が1985年改正のもたらしたイクスプリシットなジェンダー問題であるとすれば、女性の厚生年金加入者のSSW切り下げはインプリシットなジェンダー問題ということができよう。

付け加えると、年金の保険数理的な見地からは女性の厚生年金支給開始年齢を男性と同年齢まで引き上げるのはあながち不適切とは言えない。女性のほうが男性よりも長寿であるから、「長生きのリスクをプールする」という年金保険の趣旨に照らせば女性の支給開始年齢を男性より高く設定することさえ考えられよう。そうした措置が現実には女性が高くないのは、女性が低賃金で就労期間が短く、高齢期の就労も困難で、貧困リスクが高いためである。つまり、現役時代の労働市場におけるジェンダー格差を、男性よりも若い年齢に支給開始年齢を設定するという、別建てのジェンダー不平等な施策で埋め合わせていたととらえることもできよう。

### (3) 改正高齢者雇用安定法とジェンダー

1985年改正による厚生年金の支給開始年齢引き上げと給付水準の切り下げは、女性労働者に引退を遅らせるインセンティブを与えたと考えられる。実際、55~59歳の女性労働力率は、1985年には51.0%であったものが2008年には61.6%まで上昇している。60~64歳の女性労働力率も、同期間に38.5%から43.6%へ上昇している。

こうした変化にもかかわらず、2004年に改正(2006年4月実施)された高齢者雇用安定法を巡る政策議論の中で、女性労働者の高齢期の雇用確保をどうするかという視点はほとんど見られなかった。同法では高齢者の雇用確保のため企業に対し①定年年齢の引き上げ、②定年後の継続雇用制度の導入、③定年制の廃止のいずれかの措置を講ずることを義務づけている。施行後の実態調査等を見ると、②の継続雇用制度の導入が最も多くの企業によって選択されている。しかし、それだけの女性労働者が継続雇用の機会を得ているのか、男性と比較して機会に差異はあるのかという点に関しては、実態さえよく知られていないのが現状である<sup>19</sup>。

現行の高齢者雇用政策には、男性正規労働者の定年後の所得保障を行えば、被扶養配偶者である女性の生活も保障されるという男性稼得者モデルの発想が随所にみられる。たとえば、60歳時点と比較して賃金が25%以上低下した場合に雇用保険から支給される高齢雇用継続給付も、男性正規労働者の年功的な賃金プロファイルを前提とする制度といえよう。2007年度の高齢雇用継続給付の受給者数は、男性が16.1万人であるのに対し女性は2.6万人にとどまる(厚生労働省「平成19年度雇用保険事業年報」)。これは女性の場合、賃金が低く、賃金プロファイルも男性よりフラットなためである。

しかしながら、高齢期の女性は同年齢の男性に劣らない就労意欲を持っている。55~59歳の就業者のうち、現在の仕事を続けたいという者の割合は男性が79%、女性は76.6%とほとんど差がない(厚生労働省「平成16年高齢者就業実態調査」)。また、60~64歳の不就業の女性のうち、34%は働きたいと考えている(男性は51.5%)。男性以上に長寿化が進むなかで、高齢期の女性が少しでも長く働いて所得保障を得たいと考えるのは自然な反応である。高齢者雇用政策を巡っては、しばしば「エイジ・フリー・社会の実現」が提唱されるが、エイ



ジ・フリーとジェンダー・フリーの二つの次元を満たす施策が求められる。

#### 4 ジェンダーからみた医療保険制度改革

年金あるいは介護などの社会保険と比較して、ジェンダーの観点から医療保険制度が取り上げられることは少ない。しかしマクロ的にみると、国民医療費の52.0%は65歳以上の高齢者が費やしており（うち29.6%は75歳以上）、その65歳以上人口の57.4%（75歳以上人口の62.5%）を女性が占めている<sup>19</sup>。つまり、医療保険制度改革の影響を最も強く受けるのは女性である。

ところが年金の場合と同様に医療においても、多くの女性は父親や夫といった男性世帯主の被扶養者として、彼らの被保険者資格に付随するかたちで医療保険に加入している。年金では少なくとも個々人に基礎年金番号がつけられ、年金手帳が交付されるが、医療では国民健康保険においても世帯単位で保険料が徴収され、世帯主以外は家族として扱われる。その意味では医療保険の世界において、女性はいっそう見えにくい存在となっている。

2008年度に発足した後期高齢者医療制度は、75歳に達すると国民健康保険加入者だけでなく被用者保険に被扶養者として加入していた者も全て高齢者医療制度に個人として加入する仕組みとなっている。保険加入は個人単位であり、保険料は原則として各個人の年金から天引きされる。また、診療報酬体系も後期高齢者の疾病特性に合わせるために75歳未満とは別に設定され、かかりつけ医の利用や包括払いの導入、終末期相談支援料の導入などを含んでいる点で、それまでの医療保険とは明確に異なっている。

この制度の特色は、75歳の誕生日を境に従来の世帯単位の医療保険から個人単位の医療保険へ移ることである。もし全国民共通の基礎年金がなければ、被扶養者から保険料を徴収することは困難になり、制度は実現できなかつたであろう。基礎年金をベースにして個人単位の社会保障制度を構築する可能性を示したという点で、後期高齢者医療制度は注目に値する。その一方、従来制度で被扶養者とされていた高齢者にも新たな保険料負担を求めたため、導入直後から大幅な保険料軽減策を実施せざるをえなくなった。後期高齢者医療制度独自の診療報酬体系についても、2010年春の廃止が表明され、制度全体の見直しを

2013年までに行うことが予定されている。

平均寿命の男女差（男性79.29年、女性86.05年（2008年））に照らしてみると、後期高齢者医療制度の保険料を拠出する期間は、男性が平均して4年間ほど、女性は11年間ほどとなる。しかも、妻は夫より年下のケースが多いので、夫が75歳に達して後期高齢者医療制度に加入すると妻は個人として国民健康保険に加入し、新たに保険料を拠出しなければならぬ。したがって、後期高齢者医療制度の導入により、女性の一生の中で個人として保険料を拠出する期間は11～14年程度伸長したはずである。

後期高齢者医療制度導入の背景のひとつには、高齢者と現役世代の負担の不均衡を是正するという意図があった。その意味ではこれまで保険料を拠出する機会が少なかった女性の保険料負担が高められたのは予期しうる結果ともいえる。しかしながら、医療における負担と給付の男女間アンバランスを是正するのであれば、被扶養基準の見直しなどで現役時代に女性の保険料拠出を増やし、バランスを回復させる方法も考えられなくてはならない。そうした方法をとらずに、経済的な脆弱性が高まる高齢期に負担を集中させたのは適当であつたらうか。さらに、後期高齢者のように健康リスクの最も高い集団を一つにまとめるのは、社会保険の基本的な理念であるリスク・プーリングの観点からも設計上の問題を含んでいる。

#### むすび：まとめと展望

本章では、日本の税制や社会保険制度に内在するジェンダー・バイアスに着目し、それらの分配的な帰結を考察した。男性稼働者モデルに基づく従来の税制や社会保険制度において、女性は被扶養者として位置づけられ、さまざまな負担軽減策が講じられている。しかしそれらの措置は女性の本格的な就労を抑制し、結果的に女性を経済的に脆弱な立場にとどめる役割を果たしている。さらに今日では、男性稼働者モデルが想定するようなライフスタイルに合致しない人々が、十分なセーフティネットを得られぬという問題も顕在化している。こうした中で、少子高齢化に伴う社会保障財政の悪化から、社会保障の分野で制度改革が進められている。いずれの改革も、本質的には給付の削減と負



担の引き上げを同時に行うものであり、従来の制度で負担軽減策を講じられてきた女性は暗黙裡に制度改革の主たるターゲットとされている。これらの改革に共通する特徴は、根底にあるジェンダー不平等な施策の見直しに着手せずに、屋上屋を運ねるようにしてジェンダー不平等な措置を積み上げていることである。今後、税制改革や子ども手当の創設、後期高齢者医療制度に代わる新しい医療制度づくりが進められることになるが、それらの改革がどのようなジェンダー・バイアスを内包するのか、注視していく必要がある。

[大石 亜希子]

【注】

- 1 再分配機能に関しては年金など社会保障を通じた再分配のほかが税制を通じた再分配よりも大きな効果を発揮していることが知られている（厚生労働省「平成17年所得再分配調査報告」）。
- 2 納税者本人の所得が1000万円以下（給与収入だけの場合は約1230万円以下）であることが必要である。
- 3 2004年4月以前は、配偶者の年収が103万円以下の場合には、配偶者控除に加えて定額（38万円）の配偶者特別控除が適用されていた。
- 4 企業が103万円を基準にそれ以下の所得の配偶者を対象として家族手当を支給している場合、103万円を超えると手当がなくなるために世帯の手取り収入が減少するという逆転現象は起こりうる。
- 5 もっとも、本来の趣旨は中堅サラリーマンの税負担感を緩和することにあった。クロヨンあるいはトーゴサンといわれるように給与所得者と比較して自営業者の所得捕捉率は低く、また、自営業者は青色事業専従者給与の支払いによって配偶者に所得分与を行い、税負担の軽減を図れるのに対して給与所得者はそうした手段をとれないため、不公平感が高まっていたからである。
- 6 日本総合研究所調査部（2010）による。固定資産税負担のない単身者で年収133.9万円のケース。
- 7 短時間労働者の年収はUeda（2005）を踏襲して次の算式を用いて推計している。年収＝1時間当たり所定内給与×所定内実労働時間×実労働日数×12カ月×0.9。末尾の0.9は祝日や休暇を考慮したものである（「賃金構造基本統計調査」は祝日のない6月の状況を毎年調査している）。この図では年間賞与その他特別給与額を考慮していないが、「平成18年パートタイム労働者総合実態調査」（厚生労働省）によると、40～44歳の女性パートタイム労働者のうち、「夏季賞与（ボーナス）の支給があった」という者は46.2%で、平均支給額は4.6万円である。なお、「賃金構造基本統計調査」では配偶関係を調査していないので、未婚・既婚に分けることはできない。
- 8 経済学的観点からは、社会保険料を事業主が負担するか労働者が負担するかが最終的な帰着に影響しない。酒井・風神（2007）は本章で示したモデルと同じ枠組みで介護保険導入

を例に帰着分析を行っている。また、酒井（2006）、岩本・濱秋（2006）は社会保険料の帰着について詳細なサベイを行っている。

- 9 傷病で休業する場合は休業給付などのように、本人として加入していなければ得られない給付もある。
- 10 酒井（2006）による企業インタビューの結果では、社会保険料負担が増大しても、それによって企業が正規労働者の基本給を下げたり、非正規労働者による代替を進めたりすることはありませんと報告されている。企業は経済モデルが想定している方法以外のさまざまな方法で人件費負担の増大を調整しているようである。
- 11 福祉国家とジェンダーの観点から諸外国における課税単位および配偶者の扱いの変遷を取り上げたものとしてSainsbury（1999）がある。
- 12 日本以外では、アンマーク（ただし低所得層のみ）、オランダ（中所得層のみ）、ドイツ（高所得層のみ）である。OECD（2005）では世帯所得を三階層に分けて分析しているが、2つの階層（日本の場合は低所得層と中所得層）で片稼ぎが有利になるのは日本のみである。なお、アンマークでは低所得層で片稼ぎが有利な税体系になっているといっても、低廉な保育サービスが容易に利用できるため有配偶女性の労働力率は高い。ドイツの高所得層で片稼ぎが有利になるのは、二分二乗方式のためである。
- 13 OECD（2009）より筆者が試算した。
- 14 OECD（2005）は“Regarding vertical inequality……the Japanese tax system is roughly powerless to reduce it（垂直的平等については、日本の税制は不平等改善に何ら役立っていない）”と述べている（p.96）。
- 15 OECD12ヶ国の遺族年金制度を国際比較したChoi（2006）は、妻自身の就労実績に基づく年金のほかが、夫の年金権に派生する年金よりも高齢期の女性の貧困削減効果が高いと指摘している。
- 16 S W Wの具体的な計算方法についてはGruber and Wise（1999, 2004, 2007）およびOshio, Oishi and Shimizutani（2009）参照。
- 17 厳密に言えば給付乗率の引き下げによって報酬比例部分が減少しており、また、生年月によって加給年金の金額も段階的に削減されるので改革後、時間を経るに従って男性の給付水準も低下していく。
- 18 厚生労働省「平成20年高齢者雇用実態調査」は高齢者雇用安定法に定める各措置の実施状況を調査しているが、男女別に集計されていないため、女性がどの程度、各措置の適用を受けているかは不明である。
- 19 厚生労働省「平成19年度国民医療費の概況」。人口は総務省統計局「人口推計年報」による2007年10月1日現在人口。

【文献】

- 阿部彰「給付つき税額控除の具体的設計：マイクロ・シミュレーションを用いた検討」（森信編「給付つき税額控除——日本型児童税額控除の提言」中央経済社、2008年、pp.57-90）
- 安部由起子・大竹文雄「税制・社会保障制度とパートタイム労働者の労働供給」（『季刊社会保障研究』31: 2, 1995年、pp.120-134）

- 石弘光「現代税制改革史」東洋経済新報社、2008年
- 岩本康志・濱秋純哉「社会保険料の帰着分析——経済学的考察」(『季刊社会保障研究』42: 3、2006年、pp. 204-218)
- 大石亜希子「有配偶女性の就業と税制・社会保障制度」(『季刊社会保障研究』39: 3、2003年、pp. 286-300)
- 大石亜希子「所得格差の動向とその問題点」(貝塚啓明・財務省財務総合政策研究所編『経済格差の研究』中央経済社、2006年、pp. 19-36)
- 大石亜希子「育児休業制度からみる女性労働の現状」(『持続可能な福祉社会へ——公共研究の視点から 第3巻 労働』勁草書房、近刊)
- 酒井正「社会保障料の事業主負担が企業の雇用戦略に及ぼす様々な影響」(『季刊社会保障研究』42: 3、2006年、pp. 23-48)
- 酒井正・風神佐知子「介護保険制度の帰着分析」(『医療と社会』16: 3、2007年、pp. 285-301)
- 神野直彦・大沢真理「財政と年金制度——ジェンダーへの財政社会学的アプローチ」(大沢真理編『福祉国家とジェンダー』明石書店、2004年)
- 高山憲之・白石浩介・川島秀樹「日本版EITCの暫定試算」(『一橋大学経済研究所世代間問題研究機構アイスカッションベンパー422号、2009年)
- 高山憲之・白石浩介「“ことも手当”導入効果のマイクロシミュレーション」(『一橋大学経済研究所世代間問題研究機構アイスカッションベンパー454号、2009年)
- 日本総合研究所調査部「貧困線近辺の所得層の国民健康保険料負担——試算と提言」(『ピジネス環境レポート No.2009-03、2010年』)
- 森田陽子「育児休業法の規制的側面」(『日本労働研究雑誌』No. 536、2005年、pp. 123-136)
- 森信茂樹「給付つき税額控除制度の概要と類型」(森信福「給付つき税額控除——日本型児童税額控除の提言」中央経済社、2008年、pp. 9-29)
- 渡邊祐紀「育児休業制度が女性労働者雇用に与える影響の分析」(『一橋大学国際・公共政策大学院2006年度コンサルティング・レポート、2006年』)
- Abe, Y. "The Effects of the 1.03 million yen Ceiling in a Dynamic Labor Supply Model," *Contemporary Economic Policy*, 27: 2, 147-163, 2009.
- Abe, Y. and A. S. Oishi "The 1.03 million yen Ceiling and Earnings Inequality among Married Women in Japan," *Economics Bulletin*, 29: 2, 1521-1530, 2009.
- Blau, F. and R. Ehrenberg *Gender and Family Issues in the Workplace*, Russell Sage Foundation, 1997.
- Choi, J. "The Role of Derived Rights for Old-age Income Security of Women," OECD Social Employment and Migration Working Papers, 2006.
- Eissa, N. and H. W. Hoynes "Taxes and the Labor Market Participation of Married Couples: The Earned Income Tax Credit," *Journal of Public Economics*, 88(9-10, Aug), 1931-1958, 2004.
- Gruber, J. "The Incidence of Mandated Maternity Benefits," *American Economic Review*, 84: 3, 622-641, 1994.
- Gruber, J. and D. A. Wise eds. *Social Security and Retirement around the World*, Chicago: The University of Chicago Press, 1999.
- Gruber, J. and D. A. Wise eds. *Social Security Programs and Retirement around the World: Micro-Estimation*, Chicago: The University of Chicago Press, 2004.
- Gruber, J. and D. A. Wise eds. *Social Security Programs and Retirement around the World: Fiscal Implications of Reform*, Chicago: The University of Chicago Press, 2007.
- OECD *Taxing Working Families: A Distributional Analysis*, Paris: OECD, 2005.
- OECD *Growing Unequal?*, Paris: OECD, 2008.
- OECD *Taxing Wages 2007-2008*, Paris: OECD, 2009.
- Oshio, T., A. S. Oishi and S. Shimizutani "Social Security Reforms and Labor Force Participation of the Elderly in Japan," *Japanese Economic Review*, forthcoming.
- Rothstein, J. "Is the EITC Equivalent to an NIT? Conditional Cash Transfers and Tax Incidence," NBER Working Paper, No. 14966, 2009.
- Sainsbury, D. "Taxation and Family Responsibilities," In D. Sainsbury ed., *Gender and Welfare State Regimes*, Oxford: Oxford University Press, 1999.
- Summers, L. H. "Some Simple Economics of Mandated Benefits," *American Economic Association Papers and Proceedings*, 79: 2, 177-183, 1989.
- Ueda, A. "Intrafamily Time Allocation of Housework: Evidence from Japan," *Journal of the Japanese and International Economies*, 19, 1-23, 2005.

# 第1章 少子社会における働き方

## ——現状と課題——

大石亜希子・守泉理恵

### 1 少子化の現状

日本の総人口は2004年の1億2,779万人をピークに減少局面に入り、2055年には8,993万人まで減少すると見込まれている(国立社会保障・人口問題研究所, 2006)。これは主として出生数の減少によるもので、第1次ベビーブーム期のピーク(1949年)には年間270万人に達した日本の出生数は、1975年に200万人を、2005年には110万人を割り込み、現在では辛うじて年間100万人台を維持している状況である。一方、合計特殊出生率は2005年に過去最低の1.26を記録したのち若干回復をみせているものの、韓国(1.19:2008年)、イタリア(1.41:同)、ドイツ(1.38:同)と並んで日本はOECD諸国のなかでも出生率が顕著に低い国のひとつとなっている。

少子化に伴い、高齢化率は2030年には31.8%、2055年には40.5%に達すると見込まれている(国立社会保障・人口問題研究所, 2006)。2005年時点では3.3人の現役世代で1人の高齢者を支えていたものが、2055年には1.3人で1人の高齢者を支えることになり、社会保障負担は一層拡大するとみられる。一方、生産年齢人口は1995年からすでに減少局面に入っているが、労働力率が2006年と同水準で推移した場合には、2030年までに労働力人口は1,070万人減少し、経済成長の大きな制約要因になると懸念されている(厚生労働省職業安定局雇用政策研究会, 2007)。

本章は、少子化の背景をワーク・ライフ・バランスの視点から検討し、少子化対策を行ううえでの課題を明らかにすることを目的としている。本章の構成

は以下の通りである。まず第2節では、少子化対策の系譜をたどり、どのようにしてワーク・ライフ・バランスの視点が少子化対策に取り込まれるようになったのか、その経緯を振り返る。第3節では、日本におけるワーク・ライフ・バランスの現状を概観する。第4節では、日本のワーク・ライフ・バランス施策の特徴を国際比較を通じて把握する。第5節では、今後の課題を考察する。

## 2 少子化対策におけるワーク・ライフ・バランスの登場

日本で出生率の低下が社会的に問題視され、少子化対策が始まる契機となったのは1990年の「1.57ショック」である。前年(1989年)の合計特殊出生率が丙午<sup>のとうま</sup>であった1966年の値(1.58)を下回って1.57となったことから、その数値が明らかになった1990年に「ショック」として社会に受け止められたのである。

少子化対策の政策展開を概観すると、保育サービスの拡充と少子化問題に対する国民的議論の喚起が中心だった第1期(1990-1996年)、保育サービス拡充に加え、雇用環境や働き方への批判的視点と改善の提起を行った第2期(1997-2001年)、少子化関連施策の法整備が行われた第3期(2002-2004年)、法律に基づき官民一体となった推進体制が確立・開始された第4期(2005年以降)、政権交代後の第5期(2009年秋以降)に分けられる(図1-1)。

働き方の問題が最初に取り上げられたのは「新エンゼルプラン」(第2期)であるが、この段階では仕事と子育ての両立が優先課題と考えられ、子どもをもつ労働者が少子化対策のターゲットとされていた。しかし、1997年以降、若年失業率が急上昇し、フリーターが増加するなかで、安定的な仕事を得られなために家庭をもてない若者の存在が社会問題化する。その一方で、家庭形成期にある30代の男性正規労働者については一層の長時間労働が進むという、労働の二極化が顕著となった。そうした動きを背景に、少子化対策においても子どもをもつ労働者に限定せず、より広い層を対象とする「働き方の見直し」

1) 丙午とは、千支のひとつで、60年に1回まわってくる。ひのえうまの年に生まれた女性は気が激しいという迷信から、この年に子どもをもつを選んだ夫婦が多いと考えられている。

1991	「健やかに子どもを生み育てる環境づくりに関する関係省庁連絡協議報告書」
1994	エンゼルプラン・緊急保育対策等5か年事業
1997	平成9年将来推計人口(中位推計:2050年1.61)人口問題審議会報告「少子化に関する基本的考え方について」
1998	少子化への対応を考える有識者会議提言「夢ある家庭づくりや子育てができる社会を築くために」
1999	少子化対策推進関係会議 設置 少子化への対応を推進する国民会議 設置 少子化対策推進基本方針(少子化対策推進関係閣僚会議)新エンゼルプラン
2002	平成14年将来推計人口(中位推計:2050年1.39)少子化対策アラスワソ(厚生労働省)
2003	次世代育成支援に関する当面の取組方針(少子化対策推進関係閣僚会議) 次世代育成支援対策推進法及び児童福祉法の一部を改正する法律 少子化社会対策基本法 少子化社会対策会議 設置
2004	少子化社会対策大綱 子ども・子育て応援プラン
2005	次世代育成支援対策推進法に基づく行動計画実施
2006	新しい少子化対策 平成18年将来推計人口(中位推計:2055年1.26)
2007	「子どもと家族を応援する日本」重点戦略検討会議 発足 ワーク・ライフ・バランス推進官民トップ会議 発足 「仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス) 策定」 社会保障審議会少子化対策特別部会 発足
2008	社会保障国民会議 発足 「新待機児童ゼロ作戦」
2009	ゼロから考える少子化対策プロジェクトチーム 発足 次世代育成支援対策推進法 改正 社会保障審議会少子化対策特別部会 第1次報告
2010	子ども・子育てビジョン 策定 子ども手当 開始

図1-1 少子化対策の展開

「ワーク・ライフ・バランス」が前面に押し出されるようになったのである。

なお、政府の白書において「ワーク・ライフ・バランス」という言葉がはじめて使われたのは2003(平成15)年版『厚生労働白書』で、当時は「家庭等個人生活とのバランスのとれた働き方(ワーク・ライフ・バランス)」という表現が用いられていた<sup>2)</sup>。翌年(2004(平成16)年)の『労働経済白書』では「仕事と生活の調和」という表現が登場しているが、同年の『少子化社会白書』では「ワーク・アンド・ファミリー・バランス」という表現が使われている。その後、2006(平成18)年版『少子化社会白書』においてはじめて「ワーク・ライフ・バランス(仕事と生活の調和)」という用語が登場し、これが定着することとなった。

2007年7月には「ワーク・ライフ・バランス推進官民トップ会議」が立ち上げられ、同年12月には「仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)憲章」および「仕事と生活の調和推進のための行動指針」が策定された。このように、政府の少子化対策の中でワーク・ライフ・バランスへの言及がなされたのは比較的最近のことである。

### 3 日本のワーク・ライフ・バランスの現状

それでは日本人のワーク・ライフ・バランスはどのような状況にあるのだろうか。ここでは本書の主たるテーマである少子化との関連を重視して、女性のライフサイクルと生活時間におけるワーク・ライフ・バランスを中心に日本の現状を概観し、先進諸国との比較を行うこととする。

#### 3.1 解消しない女性のM字型就業構造

日本の女性の年齢階層別労働力率は、20歳代後半と40歳代後半をピークとし、30歳代を谷間とするM字型を描いており、男性とは明確に形状が異なっている。これは出産を機にいったん家庭に入った女性が多いため、女性の社会

2) 同白書では、企業における柔軟な働き方の導入事例の中で「家庭等の個人生活とのバランスのとれた働き方(ワーク・ライフ・バランス)」という表現を用いている。

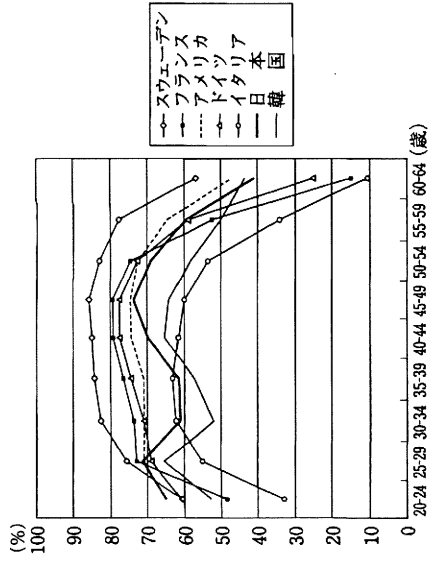


図1-2 年齢階層別女性労働力率の国際比較(2007年)

出所：OECD, Labour Force Statistics 2007 より筆者作成。

進出が進んだ欧米の先進諸国には見られない特徴である(図1-2)。日本の女性労働力率のM字カーブの底はここ20年間で浅くなってきているが、これは晩婚化によって20歳代後半から30歳代前半の年齢層の女性に占める未婚者の割合が高まったためであり、有配偶女性に限定すると子育て期にあたる30歳代の労働力率は過去20年間でほとんど変化していない。

同様の傾向は各種調査からも明らかにされている。「21世紀出生児縦断調査」(厚生労働省)によれば、第1子の出産1年前に仕事を持っていた女性の7割は出産1年後に無職となっている。「出生動向基本調査」(国立社会保険・人口問題研究所、2005年)でも、第1子出産前後に就業を継続する割合は、全出産女性の2割程度にとどまる。つまり、女性のライフサイクルの中で、子育て期のワーク・ライフ・バランスを達成することは依然として困難であることをこれらの統計は示している。

OECD諸国における3歳未満児の母の就業状況を比較すると、大別して産休(Maternity Leave)や育児休業もしくは両親休暇(Parental Leave)の取得者が多いことが母親の就業率を引き上げている国(スウェーデン、デンマーク、カナダ、ドイツ、フィンランド)と、休業者の割合は低く母親の就業率自体が高い国(オランダ、イギリス)の2つの類型がある(図1-3)。日本は、休業取

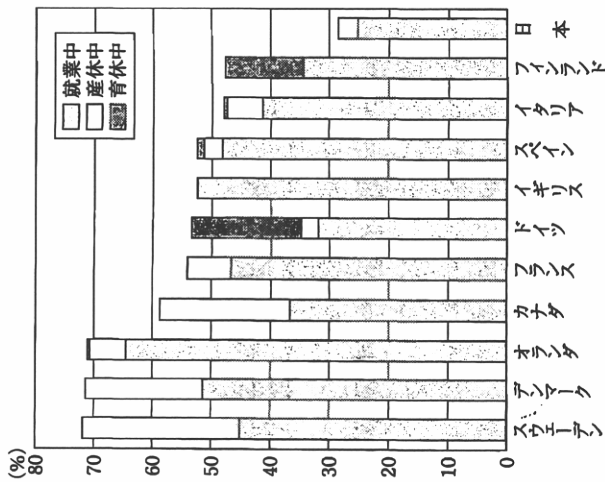


図 1-3 3歳未満児の母の就業状況 (2006年)

注：スウェーデン：2003年、カナダと日本：2001年、デンマーク：1999年。  
出所：European Labour Force Survey 2006; OECD (2003)。

得者の割合が低い点では後者の国々に近い傾向を示しているものの、就業率も際立って低い。なお、フィンランド、ドイツ、フランス、スペインでは子どもが3歳に達するまでの長期休業が可能であるが、これらの制度を利用した休業者は統計上、非労働力人口に分類されている。したがってこれらの国々で労働市場とのつながりを維持している母親の割合は、グラフで見るとよりもさらに高いことに留意する必要がある。

### 3.2 生活時間における男女のワーク・ライフ・「アンバランス」

つきに OECD (2009)ほかの資料に基づき、日本人の生活時間という面からワーク・ライフ・バランスの実状をみる。国際的にみると、日本の男女の生活時間配分には以下のような特徴が観察される。

第1に、男女ともに余暇時間が短い(図 1-4)。これは労働時間が長いこと

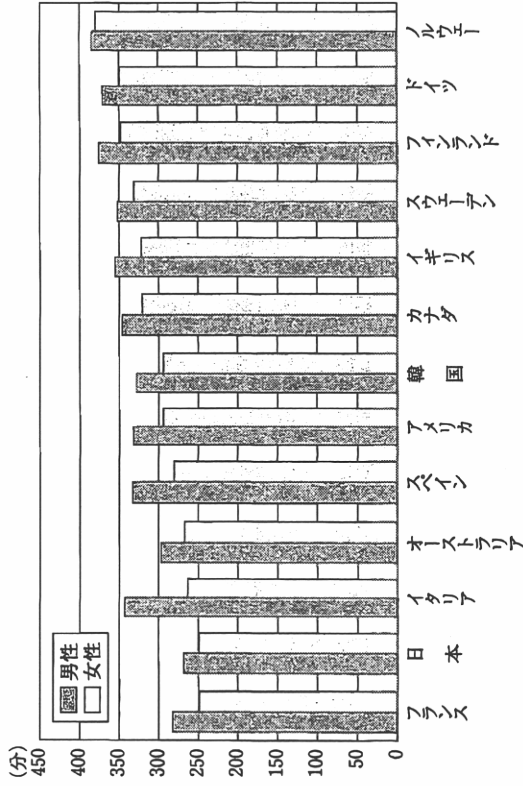


図 1-4 男女別余暇時間の国際比較

出所：OECD (2009)より筆者作成。

に加えて、男性の場合は長時間通勤が、また、女性の場合は身の回りの世話や家事時間が長いことが影響している<sup>3)</sup>。フランスは日本と同様に余暇時間が短いものの、睡眠時間は OECD 諸国で最も長く (530分)、飲食にあてる時間ももっとも長い。一方、日本は飲食にあてる時間は OECD 諸国中でも長いほうに属する半面、睡眠時間は 470分と韓国と並んで顕著に短い。日米仏韓 4カ国のカッパルの生活時間を分析した佐藤 (2009)は、日本では職場においても家庭においても「待機時間」が長いという興味深い指摘をしている。職場においては始業・終業前後の準備・片づけ時間が、家庭においては塾や会社からの帰宅時間が異なる家族を待ちながら食事を用意したり温めなおしたりしている時間がある。これらが積み重なって余暇時間が浸食され、主体的な生活時間配分が困難にされているというのが佐藤の分析である。

第2に、男性の家事・育児時間が非常に短い。日本では6歳未満児のいる核

3) 小原 (2000)は夫の長時間通勤が妻の家事時間を延ばし、妻の労働時間を短縮させる効果を持つことを明らかにしている。Ueda (2005)による分析では、夫の家事時間の増加は妻の家事時間を減らすものの、その効果は共働き世帯においてもごく小さいと指摘している。

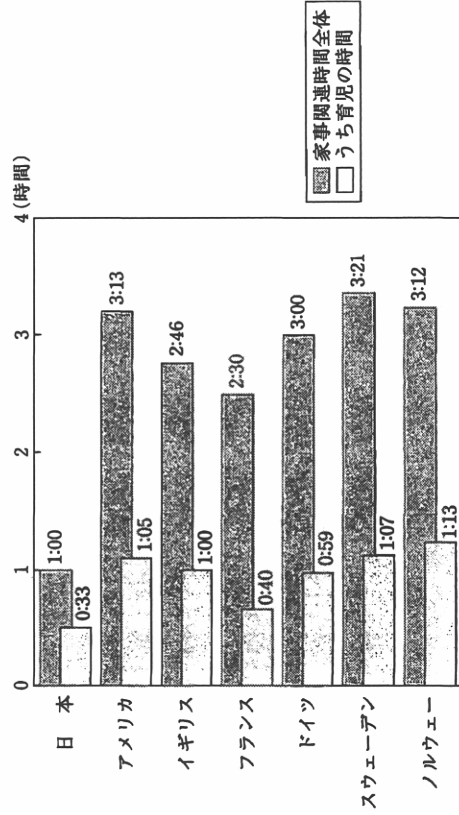


図 1-5 6歳未満育児のいる夫の家事・育児時間

注：1) Eurostat "How Europeans Spend Their Time: Everyday Life of Women and Men" (2004); Bureau of Labor Statistics of the U.S. "American Time-Use Survey Summary" (2006) 及び総務省「社会生活基本調査」(平成18年)より作成。

2) 日本の数値は、「夫婦と子ども世帯」に限定した夫の時間である。

家族世帯でも、夫の1日の家事・育児時間は1時間(平日・休日平均)に過ぎず、アメリカ、ドイツ、スウェーデンのように夫の家事・育児時間が3時間を超えている国と対照をなしている(図1-5)。さらに、幼い子どもがいる世帯に限定せず、夫婦世帯全体でみると夫の家庭参加の少なさは一層顕著になる。妻の有業・無業あるいは妻がフルタイムかパートタイムであるかに関係なく、日本の夫が家事・育児・介護に介する時間は1日平均30分程度に過ぎない(総務省「平成18年社会生活基本調査」)。夫婦の家事分担割合で見ると、妻がパート、自営(家族従業員含む)、専業主婦の場合は35%程度の夫婦で夫は一切家事をしていない(国立社会保障・人口問題研究所「全国家庭動向調査」, 2008年)。さらに、妻が常勤の場合でも、20%の世帯で夫は一切家事をしていない(同)。

第3に、長時間働く男性労働者の割合が突出して高い(OECD, 2007)。労働者全体の総実労働時間は、アメリカやイギリス、カナダ並みの水準まで減少しているが、これは主として週休2日制の普及とパートタイムなど非正規労働者の増加によってたらされている。男性正規労働者についてみると、週60時間以上働く者の割合は18%に達し、OECD諸国の平均(7%)を大きく上回っ

ている。男性の長時間労働者の割合が日本より高いのはトルコ(37%)のみである。「就業構造基本調査」(総務省)によると、週60時間以上働く男性正規労働者の割合は、年齢別では、子育て世代に該当する30歳代がもっとも高い。男性が長時間労働をすることで家庭で過ごす時間は必然的に短くなる。結果として家庭責任が女性に偏るようになり、女性の就業参加や就業継続を困難にする要因となる。

### 3.3 ワーク・ライフ・バランスと少子化

日本の女性にとって、良好な就業機会は卒卒時の就職に集中している。就業を中断した女性が再就職をするときには非正規の雇用機会しか得られないことが多く、大幅な賃金の低下に直面せざるを得ない。内閣府『平成17年国民生活白書』によると、大卒の女性標準労働者が60歳の定年まで勤続した場合の生涯所得は2億7,700万円となるのに対し、出産を機に退職して6年後にパートタイム労働者として再就職すると、60歳までの生涯所得は約5,000万円にとどまると推計されている。すなわち、出産退職の機会費用は2億2,700万円に達する。

一般労働者における男女間賃金格差は過去20年間に縮小してきたが、一般労働者と短時間労働者との賃金格差は縮小していない。このため、女性が結婚や出産を契機として就業を中断する場合の機会費用は最近になるほど高まっている。こうした状況では、結婚や出産を後回しにして一般労働者として働く期間を延ばすことが、生涯所得という点では合理的な選択となり、少子化を進める要因となる(守泉, 2008)。

OECD諸国の出生率と女性労働力率の関係をみると、出産・育児期に相当する30歳代前半の女性労働力率が高い国ほど出生率も有意に高い傾向が観察される(図1-6)。女性が出産・育児期にもワーク・ライフ・バランスを実現できる環境を整備することが、機会費用の発生を防ぎ、出産を促進することが示唆される。こうした観点から、少子化対策として出産・育児期にある女性の就労を支援する多くの施策が講じられているが、次節ではそれらの施策の特徴を諸外国との比較で把握する。



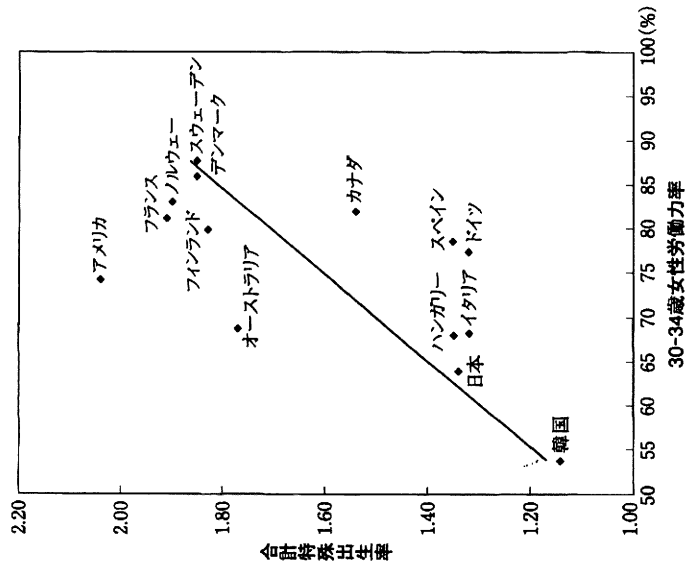


図 1-6 30-34 歳女性労働力率と出生率

出所：国立社会保障・人口問題研究所「人口統計資料集」(2009 年版)より筆者作成。

#### 4 国際比較でみた日本のワーク・ライフ・バランス施策の特徴

まず、女性のライフサイクルにおけるワーク・ライフ・バランスの観点から、①産前産後休業期間と休業給付、②育児休業期間と休業給付、③保育所の利用、④保育サービスへの公的支出、⑤家族支出(現金・現物・租税措置含む)の5つの面から OECD 諸国の比較を行う。

##### 4.1 産前産後休業と育児休業の比較

産前産後休業と育児休業に関しては、制度で保障されている休業期間の長さだけでなく、所得保障のレベルも重要となる。そこで図においては、OECD の Family Database でも用いられている「休業期間×所得代替率=フルタイム

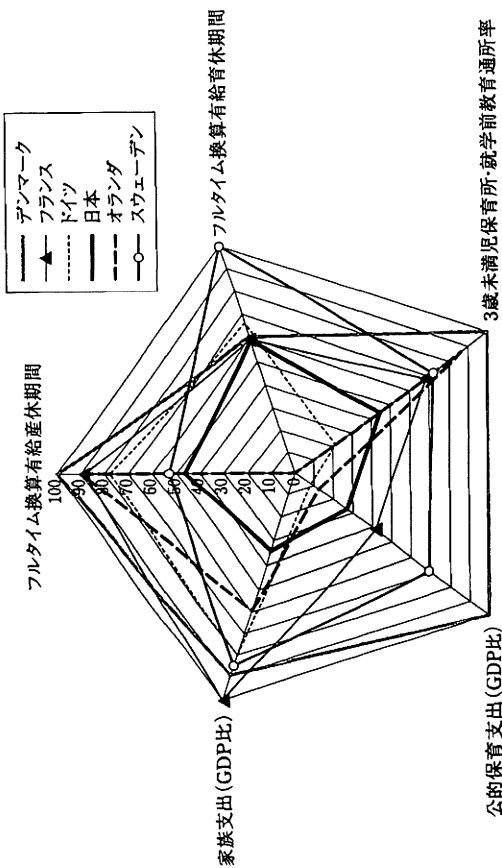


図 1-7 ワーク・ライフ・バランス施策の国際比較(2000 年代半ば)

注：対象とする 6 カ国中の最高値を 100 とする指数。  
出所：OECD, Family Database より筆者作成。

換算有給休業期間」を制度充実度の指標に用いて各国を比較する(図 1-7)。フルタイム換算有給産後期間が高いポイントを示しているデンマークの場合、合計 18 週の産後取得可能で休業中は 100% の所得保障が得られる。デンマーク以外でも欧州大陸諸国には産休中に 100% の所得保障を行っている国が多い。一方、図には示していないもののアングロサクソン系の国々は、産前産後休業は可能でも無給(オーストラリア、アメリカ)であったり、産前産後休業給付の所得代替率が低かったり(フルタイム換算の給付率でイギリス：23.8%、アイルランド：37.9%、ニュージーランド：50%)する傾向がみられる。日本では産前 6 週、産後 8 週の休業が労働基準法により保障され、休業中は健康保険から現在は 67% の所得保障が得られる。これはアングロサクソン系の国々よりは高い水準であるものの、欧州大陸諸国と比較すると低い。

育児休業については、3 歳程度までの長期休業が可能な国(フィンランド、フランス、ドイツ、東欧諸国)と、産後 6 カ月から 1 歳程度の国(オーストラリア、カナダ、日本、デンマーク、イタリア、ノルウェー)、産後 6 カ月未満の国(オランダ、イギリス、アメリカ)の 3 つに大別される。休業給付の所得代替

率は、100%のデンマークを除けば産前産後休業の場合よりおしなべて低く、70%以上を保障する国(ノルウェー、スウェーデン、韓国)、50-60%台の国(日本、カナダ、ドイツ)、20-30%台の国(フランス、ドイツ、フィンランド、イタリア)、無給の国(イギリス、オランダ)に分けられる。

スウェーデンを除くと、主要国のフルタイム換算育児休業期間は30-35週に収束している。これは、休業期間が長い国は休業給付の所得代替率が低く、逆に休業期間が短い国は所得代替率が高い傾向にあるためである。スウェーデンは例外的に休業期間が長く(72週)、所得代替率も高い(73%)。

#### 4.2 保育サービスの利用と公的支出

大半のOECD諸国において、3歳以上児の多くが保育所や幼稚園などの就学前教育を受けている。その半面、3歳未満児に関しては、保育所や幼稚園への通所率は国による差が大きい。たとえばデンマークでは3歳未満児の63%が通所しているのに対し、ドイツの通所率は14%にとどまる。日本の通所率(28%)はドイツよりは高いものの、スウェーデン(45%)、フランス(43%)、イギリス(40%)、アメリカ(31%)よりも低い。

こうした通所率の違いは、GDP比でみた保育サービスへの公的支出規模の差にも表れており、全体としては3歳未満児の通所率の高い国ほど保育サービスに対して大規模な公的支出をしている。ただし例外もあり、アメリカやオランダの通所率は日本よりも高いものの、GDP比でみた保育サービスへの公的支出は日本よりも少ない。両国では3歳未満児の保育の主体が保育所ではなく就学前教育に重点を置く幼稚園やデイケア・センター等となっており、それらを対象とする公的支出が多くなってきているためである。

最後に、家族支出の規模を比較する。ここでの家族支出は、①子どものいる世帯を対象とする現金給付(児童手当のほか、ひとり親手当、育児休業給付等を含む)、②子どものいる世帯を対象とする現物給付(保育や就学前教育、住宅供給を含む)、③家族を対象とする租税支出(所得控除、税額控除等)からなっている。先進主要国の家族支出はGDP比で3%以上(OECD平均は2.3%)に達するが、日本は1.29%に過ぎない。保育サービスへの公的支出の少ないドイツは、児童手当が手厚いので支出規模ではデンマークやスウェーデンに比肩

している。

#### 4.3 日本の位置づけと問題点

以上のように、主要国の中には親による家庭での育児を重視し、児童手当や育児休業給付(親手当)を拡充しながらも保育サービスを整備には消極的なドイツのような国がある(Gregg and Waldfogel, 2005)一方で、オランダやイギリス、アメリカのように休業保障は手薄い代わりに子どもが幼い時期からの就業と子育ての両立支援に重点を置く国々もある。北欧諸国やフランスは、親による育児と保育所を利用した仕事との両立のどちらの選択も可能なように充実した支援を行っている。

そうした中に日本を位置づけてみると、先進主要国と比肩しうるのは育児休業制度とその給付のみであり、ほかの施策はおしなべて手薄いことがわかる。ワーク・ライフ・バランス施策のなかでも専ら育児休業制度の拡充が日本で進められてきた背景としては、以下のような事情が考えられる。第1に、育児休業制度は事業主に対する義務付けであり、雇用保険からの休業給付や、休業者と事業主双方の社会保険料免除がもたらす減収を考慮しても、制度導入に伴う追加的な財政負担が相対的に小さい。第2に、育児休業の取得促進によって最も保育コストの高いゼロ歳児保育を拡充するための財政負担を抑制することができる。第3に、母親が子育てに専念することをよとする伝統的な意識も育児休業制度の普及・拡充を支えてきたとみられる(大石, 2010)。

しかしながら、育児休業制度は事業主に代替要員確保などの追加的な負担を課すことから、そうした負担の一部は雇用量の減少や賃金の低下となって女性労働者にも帰着すると考えられる(Gruber, 1994; 森田, 2005; 酒井・風神, 2007; Boeri and van Ours, 2008)。このようなマイナス効果を緩和するために、事業主に対して補助金を支給するなどの負担軽減策を設けることが望ましい。

また、男性の育児休業取得を促進することも重要である。両立支援策を拡充しても、利用するのが常に女性であるならば、女性の労働コストが男性と比較して高くなるため、長期的には企業は女性の採用を抑制したり、男女で異なる採用基準を設定し、コストを十分に回収できるほど優秀な、生産性の高い女性

だけを採用したりするといった行動に出ることが予想される。これを防ぐうえでは、男女間での育児休業取得率の差を縮小させる必要がある<sup>4)</sup>。

さらに、雇用の非正規化が進む中で、妊娠した時点で非正規労働についている女性が若い世代になるほど増加している。育児休業制度を拡充しても、妊娠する女性の多くが制度を利用しにくい立場にあるのでは、少子化対策としての実効性は限定的にならない。2004年改正によって期間雇用者も育児休業を取得できるようになったものの、休業取得に必要なとされる条件を満たすケースばかりではなく、既存の制度が期間雇用者の両立支援ニーズに合致していないことが明らかにされている(労働政策研究・研修機構, 2005)。今後は、非正規労働者のワーク・ライフ・バランス実現を目指して、より広範囲の労働者を対象とする普遍的な施策を展開することが望まれる(松田, 2010)。

## 5 ワーク・ライフ・バランスの課題

本章の最後に、ワーク・ライフ・バランス施策が少子化対策としての有効性をもつために今後、どのような方向をとるべきかを検討する。

第1は、保育サービスの拡充である。諸外国と比較すると、日本の育児休業制度は国際水準に達している一方で保育サービスの整備は不足している。近年では育児休業明けの保育ニーズが高まっていることに加え、不況のなかで家計を支えるために再就職を希望する母親が増加しており、保育をめぐる需給ギャップから大量の待機児童が発生している<sup>5)</sup>。出産・育児期のワーク・ライフ・バランスを実現するうえでも保育サービスの拡充は不可欠である。

第2は、柔軟な働き方の保障である。オランダやイギリスでは、育児休業よりも、労働時間を短縮する権利を保障することによって乳幼児期の子どもをも

4) 日本では2010年より父母双方が育児休業を取得した場合には、原則1歳までの休業期間を1歳2か月まで延長する「パパ・ママ育休プラス」が導入された。これはルルウエーの「パパ・クォータ(父親割当制度)」、(6週間)、スウェーデンの「パパの月」(60日間)を見本としたものであるが、父親の育児への意識を高めるという精神的な意味だけではなく、育児休業制度が女性の労働需要に与えるマイナスの影響を相殺する施策として注目される。

5) たとえば2003年度に年間10.3万人であった育児休業給付の初回受給者数は、2009年度には年間18.4万人に達しており、育児明けの保育ニーズが大幅に高まっていることが示唆される(厚生労働省「雇用保険事業年報」平成21年度)。

親のワーク・ライフ・バランスを実現することに重点が置かれている。とくに注目されるのはイギリスの動きで、2003年から「柔軟な働き方の申請権」が労働者に保障されるようになっていた。ほかにもフランスでは育児親休業(日本の育児休業に相当)の1パターンとして週16時間までの短時間勤務が認められており、ドイツでも親時間(同)の期間中でも親1人につき週30時間の勤務ができる。このように、先進諸国の潮流は、家庭で育児に専念するかたちの休業から、労働者のニーズに合った部分就労を可能とする方向へシフトしている。これに対して現在の日本の労働市場では、柔軟な働き方をしようとする、労働条件の劣るパートタイム労働など非正規労働を選択せざるを得ない。2010年施行の改正育児・介護休業法では育児期にある労働者に対する短縮勤務措置の義務化と時間外労働の免除が盛り込まれているが、これらの施策の活用を進めていく必要がある。

第3は、女性の働き方にバイアスをもたらししている税制や社会保険制度の見直しである。大多数のOECD加盟国では共稼ぎのほうが片稼ぎよりも税制上有利になっているなかで、日本の税制は片稼ぎに有利な仕組みとなっている(OECD, 2005)。また、税制とあいまって社会保険の被扶養認定基準が女性の本格的な就労を抑制していることは、多くの既存研究が指摘している(樋口, 1995; 安部・大竹, 1995; 大石, 2003)。制度的な要因からパートタイム労働市場に女性労働者が集中する結果、パートタイム賃金は低水準にとどまり、留保賃金の高い高学歴女性はいったん退職すると再就職への意欲を喪失してしまう。また、正規労働者と非正規労働者の賃金格差が出産退職の機会費用を高め、少子化の要因ともなっている。制度がもたらすバイアスを取り除き、個人々がライフサイクルの中で最適な働き方を選択できるようにすることが、ワーク・ライフ・バランスを実現するうえで求められるのである。

## 参考文献

- 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」『季刊社会保障研究』31(2): 120-134。  
 大石亜希子, 2003, 「有配偶女性の就業と社会保障制度」『季刊社会保障研究』39(3): 286-300。  
 大石亜希子, 2010, 「育児休業制度からみる女性労働の現状」安孫子誠男・水島治郎

編「持続可能な福祉社会へ——公共性の視座から3 労働」勤草書房, pp. 215-232.  
 厚生労働省職業安定局雇用政策研究会, 2007, 「すべての人々が能力を発揮し, 安心して働き, 安定した生活ができる社会の実現——本格的な人口減少への対応」(雇用政策研究会報告書)厚生労働省.  
 国立社会保障・人口問題研究所, 2006, 「日本の将来推計人口——平成18(2006)年12. 月推計」国立社会保障・人口問題研究所.  
 小原美紀, 2000, 「長時間通勤と市場・家事労働——通勤時間の短い夫は家事をより手伝うか?」『日本労働研究雑誌』No. 476: 35-45.  
 酒井正・風神佐知子, 2007, 「介護保険制度の帰着分析」『医療と社会』16(3): 285-301.  
 佐藤香, 2009, 「総論——企業中心・男性稼ぎ主型社会からの脱却をめざして」連合総合生活開発研究所編『生活時間の国際比較——日・米・仏・韓のカップル調査』連合・連合総研共同調査報告書, 連合総合生活開発研究所.  
 樋口美雄, 1995, 「『専業主婦』保護政策の経済的帰結」八田達夫・八代尚宏編『弱者』保護政策の経済分析』日本経済新聞社, pp. 185-219.  
 松田茂樹, 2010, 「非正規雇用のワーク・ライフ・バランス」『Life Design Report』, Winter 2010年1月号.  
 守泉理恵, 2008, 「有配偶女性の就業行動の変化と出産の機会費用——1992~2002年」高橋重輝編『少子化関連施策の効果と出生率の見直しに関する研究』平成19年度厚生労働科学研究報告書, pp. 96-117.  
 森田陽子, 2005, 「育児休業法の規制的側面——労働需要への影響に関する試論」『日本労働研究雑誌』, 536: 123-136.  
 労働政策研究・研修機構, 2005, 「有期契約労働と育児休業——継続雇用の実態と育児休業の定着に向けた課題」(労働政策研究報告書, No.99)労働政策研究・研修機構.

Abe, Y., 2009, "The effects of the 1.03 million yen ceiling in a dynamic labor supply model," *Contemporary Economic Policy*, 27-2: 147-163.

Abe, Y. and A. S. Oishi, 2009, "The 1.03 million yen ceiling and earnings inequality among married women in Japan," *Economics Bulletin*, 29-2: 1521-1530.

Boeri, T. and J. van Ours, 2008, *The Economics of Imperfect Labor Markets*, Princeton: Princeton University Press.

Gregg, P. and J. Waldfogel, 2005, "Symposium on parental leave, early maternal employment and child outcomes: Introduction," *Economic Journal*, 115: F1-F6.

Gruber, J., 1994, "The incidence of mandated maternity benefits," *American Economic Review*, 84(3): 622-641.

OECD, 2003, *Babies and Bosses—Reconciling Work and Family Life (Volume 2): Austria, Ireland and Japan*, Paris: OECD.

OECD, 2005, *Taxing Working Families: A Distributional Analysis*, Paris: OECD.

OECD, 2007, *Labour Force Statistics 2007*, Paris: OECD.

OECD, 2009, *Society at a Glance 2009*, Paris: OECD.

Ueda, A., 2005, "Intrafamily time allocation of housework: Evidence from Japan," *Journal of the Japanese and International Economies*, 19: 1-23.

## 第7章 企業の両立支援策と労働時間 ——組合調査による分析——

大石亜希子

### 1 はじめに

日本では25-44歳の男性正規雇用者(年間就業日数200日以上、役員除く)のうち、2割以上が1週間に60時間以上働いており、しかも近年はその割合が上昇している(総務省統計局「就業構造基本調査」平成19年)。長時間労働は、労働者の心身両面の健康を損なう要因としてだけでなく、少子化の要因としても問題視されつつある。たとえば、夫が長時間労働をすると家庭で過ごす時間が必然的に短くなるため、結果として家庭責任が女性に偏るようになり、女性の就業参加や就業継続が困難になる。このことは女性にとつての結婚や出産の機会費用を高める方向に作用し、少子化の要因となる。

そのため近年では、ワーク・ライフ・バランスの実現が重要な政策目標として政府や企業に広く認識されるようになった。具体的には、ワーク・ライフ・バランスを実現するための施策として、育児休業制度の拡充や子育て期間中の短時間勤務、フレックスタイムやテレワークの導入などが推進されている。また、長時間労働の抑制を目的として2010年4月より改正労働基準法が施行されている。

これらの施策の目的は、①出産前後の女性労働者の継続雇用の促進と、②男性を含めた働き方の見直しに大別できる。ところが、ワーク・ライフ・バランス施策に関するこれまでの研究では、前者の女性労働者の継続雇用に及ぼす影響については豊富な研究が蓄積されてきた半面、後者の働き方の見直し、つまり労働時間に及ぼす影響についてはほとんど分析が行われてこなかった。しかしながら少子化対策の観点からは、働き方の見直しも女性の継続雇用の促進と