

■ 特集——社会制度の「世帯単位から個人単位へ」とは

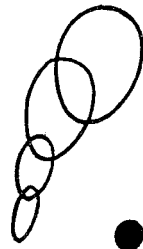
# 賃金・税制・社会保障

## 「世帯単位」から「個人単位」への

### 大潮流をどう読むか

■ 國學院大学教授

小越洋之助



#### はじめに

◎一〇年前、気がつけばみな「会社人間」と「企業中心社会」日本を批判し、ゆとり・安心・自由度の高い生活を、と国民生活審議会は説いた。性別役割分担を批判するシエンダー論はこれに大きな影響を与えた。今、その構図はガラリと変わり、リストラで崩れつつある日本の雇用システムとそれにつらなる女性パートの増大をテコに、「ライフスタイルの選択に中立的な社会制度に」の大合唱が始まった。内閣府男女共同参画会議影響調査専門調査会の「中間報告」からその主張を検証する。

二〇〇一年度から二〇〇二年度に入り、賃金・税制・社会保障をめぐる提言が相次いでいる。〇一年一二月七日には厚生労働大臣所管の「女性の年金検討会」(座長・袖井孝子お茶の水女子大学教授)が「女性のライフスタイルの変化に対応した年金の在り方に関する検討会・報告書」を提出している。次いで〇二年二月には厚生労働省の研究会であるバ

トタイム労働研究会(座長・佐藤博樹東大社研教授)が「パート労働の課題と対応の方向性(中間とりまとめ)」を発表した。さらに四月には内閣府の「男女共同参画社会」影響調査専門調査会(会長・大沢真理東大社研教授)が「『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」を発表した。これらと併行して税制改革では、この六月、経済財政諮問会議(議長・小泉純一郎首相)が「骨太の方針第二弾」で「活力ある経

\* 本稿目次  
はじめに

I 影響調査専門調査会（大沢委員会）  
中間報告は何をどう言ったか

一 問題認識——性別役割分担の制度・慣行を見直す

二 どういう基準で見直すのか——制度・慣行は「就業の選択に中立的」でなければならぬ

三 何をどのように改めるのか  
——四つの提案

II 問題の起点は企業中心社会批判  
——「中間報告」の背景をどう読むか

一 「男中心」の企業システムが家庭・地域を壊している——ジェンダー論による企業中心社会批判

二 「会社人間」から脱却して、ゆとり・安心・自由を——一九九二年・国民生活審議会報告

三 反転——日本企業、大リストラへ

IV 企業中心社会・「男中心」システム  
はどうなったか

五 企業リストラは社会保障も痛めつけた

III 賃金・税制・社会保障の  
「世帯単位から個人単位へ」の  
提案についての意見

一 基本の視点

二 雇用形態の多様化と「個人単位化」  
——自立という問題について

三 厚生年金のパートへの適用拡大、  
第三号被保険者制度の見直し提案  
について

四 配偶者控除・同特別控除の縮小・  
廃止、および家族手当の見直し提案  
について

IV むすびに代えて

——「雇用システムの改革」に関連して

一 「正社員・非正社員の区分をなくす」とは

二 要望

三 注文

済社会の実現」として「公正・簡素」と並べて「活力」の理念をうたい、一方、政府税制調査会（会長・石弘光一橋大学学長）は「公平・簡素」とともにこれまで通り「中立」の原則（税収中立）を確認し、「税の空洞化是正」を主眼にした税制改革の基本方針を打ち出した。両者は法人税率引き下げでは意見の一致をみていないものの、課税最低限の引き下げ、国民に「広く薄く」税負担を求めるということでは共通している。

本稿では、「男女共同参画社会」影響調査専門調査会の中間報告（以下「中間報告」）を取り上げ、その内容と問題点について検証するが、「中間報告」は、共働き世帯が片働き世帯を上回るようになってくる近年の勤労者世帯の状況変化を踏まえ、税制、社会保障制度、雇用・賃金システムにつき、世帯を中心としたものから個人を中心としたものへと切り換えるよう提案しているのが特徴である。

この提案は、税制・社会保障制度・雇用システムの順にテーマを記しているが、問題の軸にあるのは雇用システムで、それはリストラ・人べらし、雇用の流動化、家計の逼迫、主婦の労働市場への進出、臨時・派遣・パート雇用の拡大、正社員中心の雇用・処遇制度

の見直し・再編(厚労省では「多様で柔軟な働き方の選択を可能にする雇用システム」と表現している)といった問題群を背景にして激変の渦中にある。

「世帯単位から個人単位へ」の文言は、この激変を個人で受けとめて、対処の仕方を講じよう、という政府・財界サイドを主体にした社会的スローガンになっていると言っている。そのスローガンは、マスコミを通じて滔々としている。本稿の標題に「大潮流」の語を用いたのはそのゆえである。

付言すると、この「男女共同参画社会」影響調査専門調査会の中間報告のあと、それを追いかける格好で、日本は「新しい雇用システムへの転換が求められている」として、「多様で柔軟な働き方を選択できる雇用システムのあり方に関する研究会」(厚労省所管・座長・今野浩一郎学習院大学教授)が報告書を出している(後掲資料参照)。



## I 影響調査専門調査会(大沢委員会)「中間報告」 は何をどう言ったか

### 問題認識

——性別役割分担の制度・慣行を見直す

「中間報告」は男女共同参画社会を展望するという観点から、日本の雇用システムにおける男女の位置について、その歴史と現状を簡潔に整理している。圧縮して紹介すると次のようである。

\*

日本経済の高度成長期において、女性は専業主婦、男性は雇用労働といういわゆる性別役割分担が制度・慣行として形成された。職場においては、男性中心の長期継続雇用が標準的な働き方とされ、女性は短期雇用で補助的仕事を担うというケースが大半であった。

しかし、経済成長率が鈍化した一九七〇年代半ば以降、子供数の減少や家事の電化、家庭向け諸サービスの普及を背景に、雇用者世帯の専業主婦の比率は低下した。特に近年は経済成長が大幅に鈍化し企業収益が悪化する

中で、雇用者世帯の所得が伸び悩み、これを補うため、専業主婦が就業を選択するケースが増えている。

また、この間、男性の働き方や企業のあり方に対して、「会社人間」「企業中心社会」等の批判が出て、審議会や経済団体からその見直しを呼びかける議論が起こった。

今、共働き世帯数が片働き世帯数を上回るなかで、性別役割分担を前提とした制度・慣行は、女性と男性のライフスタイル、世帯の実態に適合しなくなっており、その見直しが不可欠となっている。

一方、この間の都市部への人口集中、小家族化、男性の社会人間化で家庭の機能は低下し、地域社会が弱体化した。少子高齢化、教育問題など、家庭や地域社会の機能発揮が期待されている。

これらに対応する上で、「男性が家庭・地域とのつながりを再構築し、女性は家庭・地域だけにとらわれず職をもって社会に参画するという選択肢もありえる」ので、制度・慣

行がそのような選択を困難にすることのないように改めていくことが必要である。

## 二 二 どういう基準で見直すのか

—制度・慣行は「就業の選択に  
中立的」でなければならない

以上は、この「中間報告」の問題認識であるが、ではそうした制度・慣行を見直し、変更していく際にどのような基準ないし原則でそれを行っていくのか。この点、「中間報告」は、政府税調や経済財政諮問会議における税制改革論議の影響を受けてか、「中立」の文言を用い、「中立性の確保」を挙げている。報告の「II 政策等の方向」からその用例を拾うと次のようである。

①現在の世帯単位を基にした制度・慣行は「個人のライフスタイルの選択に中立的に機能しなくなっている」ので、制度・慣行を個人単位の考え方に改める見直しを行う。

②現在の税制・社会保障制度は女性の就業行動（賃金・年収・労働時間の調整）に影響を与え、女性の就業期間の短さ、賃金水準の低さを結果している。さらに女性の公的年金受給（本人の老齢年金、配偶者死亡時の年

金、離婚後の年金）にも影響している。こうしたことから、女性自身の貢献をできるだけ評価し、「就業の選択に中立的な税制・社会保障制度へ」改革する必要がある。

③雇用システムも「就業の選択に中立」にすべきである。税制・社会保障制度だけを中立的にしても、雇用の面で良好な選択肢がなく、実質的に就業機会が限定されているのは「中立性の確保」はできないからである。

④賃金・企業の福祉制度、とくに年功賃金と家族手当、住宅手当、社宅等は、「片働き」という家庭における性別役割分担に照応したものであって、「女性の就業選択に非中立的に作用してきた」。その非中立性は是正される必要がある。

こうした用例から、「中立性の確保」とは、「就業の選択」に対して制度・慣行は中立的であるべきだ、という意味と解せられる。付言すると、経済財政諮問会議は「骨太の方針第二弾」で税制改革に言及した部分において、「女性の就業を始めとするライフスタイルの選択に中立的な社会制度の構築を進める」と言い、「中立的な社会制度」の語句を使用している。なお、もう一つ「中間報告」では、「世帯単位から個人単位へ」という文

言が用いられている。概念の説明なしで用いられているため、はっきりとはしないが、世帯単位の制度・慣行は「就業の選択に非中立的」、「個人単位の制度・慣行は「中立的」という理解で使われているとみられる。

## 三 何をどのように改めるのか

—四つの提案

では、税制・社会保障制度・雇用システムが女性の就業の選択に「中立的」であるようにするには、何を、どのように改めることが必要なのか。「中間報告」は、①税制における配偶者控除、配偶者特別控除は廃止・縮小、②社会保障制度における公的年金では、パートタイマーなど短時間労働者への厚生年金の適用拡大、および国民年金（基礎年金）の第三号被保険者制度（サラリーマンの配偶者で所得が二三〇万円未満の者は自分の保険料を負担しなくても基礎年金を受給できる）の見直し、③企業の賃金制度における家族手当等の縮小・廃止、基本給への組み入れ、④日本の雇用慣行の見直し、などを主張している。以下、それぞれについていかいつまんで「中間報告」の主張を紹介しておく。

(1) 配偶者控除・配偶者特別控除

の縮小・廃止

我が国では所得課税は個人単位となっており、配偶者控除、配偶者特別控除は、配偶者の所得がない場合や低い場合などに適用されるという点で世帯への配慮が含まれている。両控除は、本人分の基礎控除と同額であり、合計すれば最高二倍となり、過大になっている。制度を意識した賃金・年収・労働時間調整が行われているという点で、両控除は就業に中立的ではない。

こうしたことから、配偶者控除、配偶者特別控除制度は見直すべき時期にきている。具体的には、縮小または廃止により世帯配慮をなくすべきである。制度の見直しについては、その変更による国民の負担に与える影響を調整するよう配慮することが必要である。

付言すると、政府税調は、小泉首相に提出した答申「あるべき税制の構築に向けての基

本方針」(〇二年六月一四日)で、所得税控除では人的控除を基礎控除、配偶者控除、扶養控除に簡素化し、配偶者特別控除は廃止するとしている。財務省の試算によると、個人所得課税の配偶者特別控除を廃止した場合、

増税額は国・地方合計で七七〇〇億円になるという(日経新聞、七月三日)。

(2) パートタイマーなど短時間労働者

への厚生年金の適用拡大、第三号被保険者制度の見直し

▽短時間労働者への厚生年金の適用拡大

公的年金も、就業の選択の中立性確保の観点から個人単位化を進めることが基本である。

フルタイムの労働者の労働時間の四分の三以上という短時間労働者(パート)に対する厚生年金の適用基準や年収一三〇万円という被扶養者認定基準も就業の選択に影響を与えている。厚生年金を選択肢として選べるように、短時間労働者にも厚生年金の適用を拡大する方向で検討すべきである。適用基準となる労働時間や収入の水準は、できるだけ低いことが望ましい。

▽基礎年金第三号被保険者制度の見直し

基礎年金については第三号被保険者制度を見直して、第三号被保険者本人に直接・間接に何らかの形で保険料負担を求めることを目指すべきである。

第三号被保険者本人に直接・間接に負担を求めるのであれば、負担と給付の関係を明確にして、何らかの形で厚生年金においても本人が給付を受けることができるようにするという選択肢を設けることも検討すべきである。

公的年金ミニマム部分を設定し、税方式をとるという考え方があがる。税方式の導入は給付と負担のリンクを切ることになり、社会保障方式でなくなるため、その限りにおいて社会保障における中立性の問題は解消する。しかし、その場合の税財源を何に求めるかに伴う中立性の問題や、さらに中立性以外に検討すべき事項もあることから、その是非や具体的方法等については、当調査会の各委員の間でもさまざまな意見があり、合意は得られなかった。

(3) 企業の家族手当等の縮小・廃止、基本給への組み入れ

企業の家族手当は、一〇三万円問題、一三〇万円問題といった就業調整を引き起こしている要因のひとつであり、就業選択の中立性を歪めている。家族手当、住宅手当、社宅等は、世帯単位の考え方に基づくものであり、

は、連合「二一世紀社会保障ビジョン」検討会報告書(〇二年二月)からの転載である(なお、報告書は現在組織内で討議中で、正式文書として成文になるのはこの九月ということである)。

\*

「産業優先のシステムは、長時間のハードな労働に耐えうる青壮年男性だけを一人前の『人間』とみなす『男中心』のシステムであった。『企業戦士』という言葉もあるようにこのシステムはどこか軍隊に似て、子供や高齢者や女性や障害者を『弱者』に括り込んで隔離してきた。他方では、青壮年男性を家庭や地域のくらしから遠ざけてきた。

『男中心社会』のシステムのもとの働き方、それを基本に形作られてきた制度や慣行を抜本的に変え、『性別役割分業』の固定観念を解体し、男と女が助け合いながらそれぞれの人生を自由に選択できる関係に編み直すことは、労働の場への女性や高齢者や障害者の対等な参加を開く。家庭や地域には男の場所を確保する。それはまた、大人と子どもが、また大人同士・子ども同士が正面から向き合う関係を取り戻す基礎となる。」

## 二 「会社人間」から脱却して

### ゆとり・安心・自由を

——一九九二年・国民生活審議会報告

一〇年前にさかのぼるが、実は、この「男中心」システムからの脱却は政府の政策目標とされてもいた。バブル経済がはじけるさなかの一九九〇年に、「ゆとり・安心、多様性のある国民生活を実現するための基本的方策」について総理大臣から諮問をうけた国民生活審議会(当時の経済企画庁所管、平岩外四会長)は、九二年六月、「個人の生活を重視する社会へ」と題する報告書を提出した(第一三次国民生活審議会総合政策部会一次報告)。宮沢内閣のときで、「中間報告」が「会社人間」「企業中心社会批判」等の批判が出て、審議会や経済団体からその見直しを呼びかける議論が起こった」と述べるその審議会はこれを指しているとみられる。

国民生活審議会報告(以下「報告」)は冒頭で次のように述べた。

「我が国は、飛躍的な経済発展を遂げ、世界第二位の経済規模を有する大国となり、一人当たり国民所得も世界の最高水準に達する

等、経済的に豊かな社会を実現した。しかし、長い労働時間、低い居住水準、内外価格差等に示されるように、国民は生活の豊かさを必ずしも十分に実感していない。この現象の背後には、日本の経済社会における企業を中心とする組織と個人の独特の関わり方が関係している。企業中心社会とも言える日本の経済社会システムが、個人生活の充実を図るうえでひとつの大きな制約要因になっている。ゆたかな生活を実現するためにはこうしたシステムを見直す必要がある」。

報告は、こうした問題認識のもとに、人々は今や、経済的豊かさ、所得水準の向上のみでは満足せず、新しい価値を求めようになっている。その新しい価値とは、「生活のゆとりであり、安心であり、自由度の高さである」とし、それを実現していく上で、気がつけばみな「会社人間」となっているような企業中心社会は克服されなければならない、としたのであった。「夫を家庭に返してほしい」の見出しで、サラリーマンの状況と家庭の問題は次のように解説されている。

「『会社人間』化により、特に壮年期のサラリーマンは時間的なゆとりを喪失している。日本人の労働時間は、近年減少しているもの

の、欧米諸国と比較して依然として長い。住宅、教育などの事情もあって従業員が単身赴任になるケースもしばしばある。そうした家庭では、夫が家にいないのが常態になっている場合が少なくない。家庭は、家族がお互いを支え合い、一緒に過ごすことで安心が得られる場所であるはずである。特に子どもにとっては、人格形成の重要な時期に父親が不在であることの影響は少なからず残るのではないか。また、女性の意識が多様化し、一方で出生率が低下しているなかで、今後は家事・育児への関わり方が大きな課題となっている。

### 三 反転

——日本企業、大リストラへ

しかし、この政策文書は、折からの政治改革（小選挙区制導入問題）での宮沢内閣のつまずき、自民党の分裂、細川政権の誕生とその崩壊↓羽田内閣、次いで自社連立の村山・橋本政権と政変が続き、また、バブル経済崩壊後の不況が長びくなかで、あえて言うところの積極的な主張の側面がお蔵入りのような形になっていく。そして、日本経済・財政の

構造改革を掲げた橋本政権以降、グローバル化対応、市場原理主義、リストラが日本社会を覆うのである。この過程で、日本の経営システム・雇用慣行はそれまでの讚美から見直しへと評価が一八〇度変わる。

日経連（現日本経団連）は九五年、「新時代の『日本の経営』』と称して、これまでの日本企業の雇用システム（正社員長期継続雇用・年功賃金）は改変し、雇用は経営のコア部分を担う正規社員、専門職、非正規の派遣・パート労働の三類型にするとの方針を打ち出し、これを機に大企業を中心に猛烈な人べらしが行われていく。

中高年労働者は真っ先に削減対象になり、解雇・失業者が続出する。賃金制度も、職能資格制度は年功的運用になっているとの評価のもと、業績・成果にウエイトを置いたものに変えるとして成果主義賃金が推奨され、これまた大企業を中心にその導入が相次ぐことになる。挙げ句に、賃上げストップ、賃下げなど人件費削減が経営の常道とされるようになった。

その一方、こうした雇用と賃金の大改変を背景にして派遣・パート労働が急増していく。とくに女性パート労働者は年を追うごと

に増え、今や七〇〇万人をこえ、その中心となっているのは主婦パートと言われる人たちである。

### 四 企業中心社会・「男中心」

システムはどうなったか

では、このリストラの結果、懸案の企業中心社会克服・「男中心」のシステムからの脱却というジェンダー論が目標としたテーマはどうなったか。先の連合の文書はこう言っている。

「今や『男中心』の企業システムは大きな亀裂を生じ、その亀裂の中からさまざまな歪みが現れている。均等法から一五年、『総合職』女性の「脱落」は、「男中心」の制度と慣行のもとで、「男並み」に働くのが『平等』だとされれば家庭や地域社会は維持できないことを示している。女性だけではない。男性にもこのシステムから脱落するケースが広がっている。過労死や中高年の自殺はそのもつとも悲惨な表われにはかならない。家計の主たる稼ぎ手の場合、それは競争に敗れた個人人の脱落にとどまらず、社会の基本単位をなす家族の崩壊をもたらす深刻な事象である。」

実際、リストラによる要員不足のなかで男性正規労働者の長時間・過密労働、サービス残業はひどくなっている。「夫を家庭に返せ！」と転換を求められた青壮年サラリーマンのハードな働き方は、緩和どころか、さらにハードさを増しているのである。成果主義に立つ賃金・人事制度がそれに拍車をかけてもいる。だから、女性は言うに及ばず、男性の脱落者も急増しているのだ。

企業社会は従来に増して異様な状況になってきている。そして、そのしわ寄せが以前より、もっと深刻な形で家庭に及んでいる。主婦のパート労働化という事象も、そうした観点からの分析が必要だと考える。

しかし、「中間報告」にはそのような分析視角はない。あるのは結論のみで、それは、人べらし、賃金・人事制度の改変など日本企業のリストラの結果を所与のものとし、これまで男性正社員に典型的な長期継続雇用と年功処遇という日本的雇用慣行は崩れているから、これが「広く採用されることは、もはや予測できない」、したがって、その波に乗ってこの雇用慣行を是正していこうという主張である。「黙ってすなりと一方から他方へ見方を移行させる」やり方である。

改めて、長時間・過密のハードな働き方という労働慣行は「就業の選択に中心的なもの」なのかどうか論題にすべきであると主張しておきたい。

推測になるが、もしかして一〇年も経れば、日本では男女共同参画社会が前進し、多様なライフスタイル(最近、「多様で柔軟な働き方」という言葉が各所で使われ出している)が主流になるはずだから、成果主義などをバックにしたハードな働き方などは、黙っていても少数部類になる、だから、今それに見くじらを立てて論題にするのは不要のことだ、と調査会はみているのであろうか。

## 五 企業リストラは社会保障も痛めつけた

もう一つ、関連して指摘しておきたいのは、二〇〇〇年以降、企業の人べらし、賃金・人事制度の見直しが広がるなかで、社会保障制度(とくに社会保険)が大きな打撃を受けた。リストラは健保組合、厚生年金など、職域を中心に組まれてきた医療・年金などの被用者保険の加入者数を減少させている。しかも不況の長期化、デフレの進行のなかで企

業が公的年金未適用の非正規雇用を増加させていることの影響などで、国民年金の空洞化が深刻化している。先の国民生活審議会の「個人の生活を重視する社会へ」の政策提言のキーワードを借りると、「安心」がぐらついているということである。多様なライフスタイルの選択には、「ゆとり」と並んで「安心」が必須の要素になると思うのだが、「中間報告」にはこの分析視角もない。リストラの結果はやはり所与のものとなっている。だから、提案は「安心」よりも「不安」をかますものになっている。

不況・賃金抑制は税収にも打撃を与えているので、その「支え手」を増やす社会保障政策、税制政策が前面に登場してきた。ではその「支え手」をどこに求めるか。ターゲットは、女性、パート、老人である。そのなかでも主力は女性であり、とりわけて増大する女性パートタイム労働者である。「中間報告」はこのスジに沿って配偶者控除、同特別控除の縮小・廃止、パート労働者への厚生年金適用拡大、第三号被保険者制度の見直しを提案している。税・社会保険料の増収策である。男女平等社会、すなわち男女共同参画社会の形成という大義は、財務省・国税当局や厚生



労働省の「広く、薄く、公平に」の増税・国民負担増のプログラム、俗っぽくいうと「セコイ」徴税方針の理屈づけにその位置を縮めてしまった、といっても言いすぎではあるまい。

### Ⅲ 賃金・税制・社会保障の「世帯単位から個人単位へ」の提案についての意見

#### 一 基本の視点

筆者は近年の女性の就業率の著しい増加にみられる共働きの流れ、また、世界的に男女平等の潮流が一般化する二一世紀において、女性にも男性と同様、その就業権等を保障し、育児労働、家事労働にも男女が共同参画するのは当然となっていく、と認識している。その意味で、「男女共同参画社会」に向かつての施策が政府とその関係審議会から出されるのは時代の趨勢であり、一定の進歩である、と考えている。また、男女平等を実質化していく上で、雇用と賃金の面での男女格差の是正は急務であり、そこに向かってさまざまな提案が出ていることについても歓迎し

(1) 内閣府男女共同参画社会影響調査専門調査会会長の大沢真理氏はジェンダー派の代表的論者である。大沢真理『企業中心社会を超えて——現代日本をヘジエンダーで読む』時事通信社、一九九三年。

ている。

ただし、「世帯単位から個人単位へ」の潮流については、一般論でなく、個別具体的な問題を通して可否を吟味していくべきだと考える。生計は世帯を中心に営まれているのが通常だからである。

以上を前置きにして、「中間報告」が提出した問題に沿って意見を述べることにする。

#### 二 雇用形態の多様化と「個人単位化」|| 自立という問題について

##### ■生計が営める賃金保障を

最初に取り上げるのは、「雇用形態の多様

化」が突き出している問題の焦点は何かということである。これには、「個人単位」「世帯」「生計費」という問題が絡む。

今、大都市においては、契約社員、派遣、請負、パート、アルバイト、フリーターなどの雇用形態が、とりわけ若い世代で増加している。その特徴は、就業・雇用の不安定性、親との同居でなければ生活できない低賃金、労働基準法、社会保障の未適用などである。「多様な労働形態」なのだが、そこから得る賃金で自立した生計が営めるかという点、とても無理、というのが実態である。

生き方をめぐり個々人の自由な選択を保障していくという意味で、賃金や税制・社会保障制度を個人単位とするのは一般論としては正しい。ただし、留意しておきたいのは、ここでいう個人単位とは個々人の自立を保障していく社会システムを指しているということである。働く者の自立とは生計が営めるという点にはかならない。単身者であれ、世帯持ちであれ、女性であれ、男性であれ、それは変わらない。

ここで問題として提出しておきたいのは、その視点に立ったとき、「多様な労働形態」で働く若い人たちの生計費保障が全く不十分

ということである。現行の地域最賃では、単身者の生活保護基準より最賃額が低い。国の定める最低生活費以下なのだ。だから親との同居でなければ生活できない。

しかし、彼ら、彼女らも結婚し、世帯を構える。世帯を構えれば生計費は「世帯の生計費」となる。子供の養育も課題として出てくる。片働きを選ぶか共働きを選ぶかは自由だ。そのときに肝心なことは、「世帯の生計費」に見合う賃金を稼働できるかどうかである。就業の選択に対して賃金制度が「中立的」であるためには、賃金決定に生計費原則が貫かれること、これが肝要である。若い年代について男女の別なく一定の成人賃金水準を設定し、これを保障していくことが必要になる。

付言すれば、地方の農村地域では就労の場それ自体が少なく、女性の就労はパート職しかないうえに、その時間給が著しく低い。現行の地域最賃すれすれの地域がかなりあり、むしろそれが支配的ですからある。ライフスタイルの多様な選択、多様な就労形態の選択などといった話ではないし、「世帯単位賃金」か「個人単位賃金」かが問題になっているのではない。限られた就業先、しかも低賃金、

そうであっても共働きをしなければ生活が維持できない、というのが現実なのである。

「中間報告」は日本の雇用慣行が崩れつつあるという場面から、「世帯単位」と「個人単位」の問題を扱っているが、ここでは、その雇用慣行の外側での就業者、すなわち「多様な労働形態」で働く人たちの側から、主として賃金制度を取り上げて「個人単位化」(生計の自立)に絡む問題をみてきた。提出した意見は、成人賃金水準をどう設定し、保障していくか、単身者の生活保護基準以下の現行地域最賃の改革の二つである。二つのテーマは、男女均等待遇の施策にとっても基盤となる問題であることをつけ加えておきたい。

#### ■子供の養育、教育、住宅費等を

#### 社会制度でバックアップすること

その上でもう一つ、個々人の自立という個人単位化を実現していくには社会保障など生活面の条件整備が不可欠である。育児手当や児童手当などの社会保障、育児施設、公的住宅手当、または低家賃住宅の供給、教育費の低廉化などが必要だ。

日本の賃金制度が年齢・勤続年数に対応した賃金制度・体系となったのは、一家の稼ぎ

手が男性であったからだ、というジェンダー論の指摘は事の一面をつくものであるが、それだけでなく、子供の養育、住宅費、教育費などが社会化されず、稼働賃金のみで(補完的に企業内福利厚生で)処理されてきたシステムが大きな問題なのである。配偶者控除・同特別控除や企業の手当を見直すというなら、非正規労働者、中小零細企業労働者、自営業者にも行き渡る社会保障・公共サービスによる「労働力再生産費の社会化」を代替案として具体的に提起しなければなるまい。「中間報告」はスウェーデン型社会を目指しているように読めるところがあるが、もしそうであれば、日本社会で急速に進んでいる「福祉の市場化」を反転させ、福祉国家を現実化させる条件を、労働と生活の両側面で構築する具体策の提出が求められよう。

### 三 厚生年金のパートへの

#### 適用拡大、第三号被保険者制度の見直し提案について

#### ■厚生年金のパートへの適用拡大に

関しての意見

「中間報告」は、パート労働者も厚生年金に加入させるよう提言している。このことについて、一般論としては異議を唱えるものはない。ただし、「中間報告」では、その政策が「企業負担増につながる可能性があるが、企業の競争条件を平準化する点、労働者の就業意欲抑制を弱める点などを考慮することが求められる」としている。

日本の現状では大企業と中小零細企業の競争条件は絶対に平準化しない。これは最近の厚生年金における空洞化の広がりでも明白である。

長期の不況とデフレによって中小零細企業者はその経営難のために、公的年金保険料における使用者負担を回避できるパートの活用を余儀なくされている（パート雇用は零細企業が多く、雇用の四割は規模三〇人以下である）。しかも大企業・公共部門では、アウトソーシングの名のもとに、外注企業での短期契約社員の活用を広げている。これらの労働者にも社会保険の未適用者が大勢いる。その結果、二〇〇〇年度末厚生年金加入義務のある事業所の加入率は八三％で、約二割が未加入である。しかも加入事業所でも、正社員から加入義務のない短時間就労のパートに雇

用が移されている（日経新聞、〇一年二月八日）。

「中間報告」は短時間労働者への厚生年金適用拡大のために「適用基準となる労働時間や収入の水準はできるだけ低いことが望ましい」としている。パート労働者のなかには、厚生年金の強制加入による保険料の強制拠出によって、それでも低い賃金が手取り賃金ではさらに引き下げられる怖れを抱く者が少なくない。

それとともに、とくに小零細企業の社会保険料負担の現実が以上であるとすれば、これらの小零細企業が厚生年金の事業主負担分を回避する限度までにパートの就労時間を限定すれば、現在以上に就労時間が短い「被扶養型パート」が増大する可能性がある。すなわち、「就業調整」を批判して選択したはずの政策が、企業の事情でさらに低い水準での「就業調整」を呼び起こす可能性があるということである。小零細企業への事業主負担への対応を政策的に用意することなしに、厚生年金の適用基準の引き下げを先行させる政策は予期せぬ結果をもたらしかねない。

### ■第三号被保険者制度の見直し提案について

周知のように、無業の主婦は「第三号被保険者」として、直接保険料を負担せず、給付の財源は被用者年金制度から調達される。他方で働く女性は厚生年金保険料を拠出しているが、これが「不公平」であるとして、働く女性と専業主婦との対立として描かれてきた。筆者は、この問題の所在は制度の発足時（基礎年金制度成立時）の総括から始めるべきだと考える。

周知のとおり、一九八五年の公的年金改正で、国民年金をベースにした国民共通の基礎年金制度が発足した。それまではサラリーマンの無業の妻は夫の年金において妻加給部分として考慮されるのみで、みずからが独立の年金を得るには国民年金に任意加入する方法しかなかった。そのような状況のなかで女性の年金権確立は有力な国民的要求となった。そのさい、家庭の主婦も含めて個人別に年金権を確立することは運動側の合意であり、また収入のない専業主婦から保険料を徴収することは社会保障・社会保険の原則に反するという合意もあった。

政府・厚生省は、収入のない被用者の妻から直接保険料を徴収するやり方は、女性の年金権確立を求める運動への対応や、年金財政の安定収入確保の意図から矛盾をきたすので、現行方式を選択したのではないかと考えられる。「第三号被保険者」制度の創設は、これですべての女性の年金権が確立したことで、収入のない者から保険料を徴収せなかつたこと、その財源には二分の一の事業主負担があることなどから、一歩前進と評価できる。

ところが、その後の働く女性の増加、この層のなかで厚生年金加入への期待があり、その一方、一九九〇年代における市場原理主義、規制緩和政策のなかで、社会保険における保険原理主義が強まり、事業主の保険料拠出義務がいたずらに強調されるという傾向が生まれた。

その上に、社会保障の「個人単位化」の主張がかぶさり、専業主婦Ⅱ第三号被保険者の存在は問題である、との論調が増すことになった。ここから専業主婦にも保険料の負担を求めよとの提案が相次ぐことになる。

今回の「中間報告」では、「第三号被保険者本人に直接・間接になんらかの形で負担

を求めることを目指す」を一案とし、さらに公的年金のミニマム部分を税方式とする考え方が検討されたが、税方式については合意は得られなかったという。専門調査会も意識した「女性の年金検討会」の報告書では、「第三号被保険者」の扱いは、妻が負担能力に応じて定率負担するとか、受益に着目して妻が定額負担するとか、受益に着目して夫が定額負担または定率負担するなど六案の併記となつた。六案併記は「女性の年金検討会」における議論の錯綜ぶりをうかがわせる。

筆者は、社会保険の原則は応能負担だと考える。そして、専業主婦は基本的に稼得はないとみる。そこに、保険料負担を求めるのは土台無理と考える。加えて、国民年金(基礎年金)はそこに議論を終始させるほど安閑とした状況にないと認識する。これがこの問題に対する筆者のスタンスである。

#### ■国民年金(基礎年金)の空洞化

問題をどう克服していくか

公的年金制度の最大の問題は国民皆年金の空洞化、すなわち国民年金(基礎年金)保険料の免除者・未納者の急増であり、これがいまのままに推移すると、老後の所得保障の益

に預かれない人が大量に出てしまう。文字通り社会保障の危機だ。

表1は年金者組合東京都本部が〇二年三月段階で調査した国民年金と厚生年金の空洞化の実態である。このうち、国民年金をみると、〇一年三月の自営業者とその家族、学生など第一号被保険者総数二二四万六〇〇〇人のうち、その免除率は一七・四％で、免除者総数は三六九万七〇〇〇人となっている。被保険者総数から免除者数を差し引いた数(一七五四万九〇〇〇人)に未納率(検認率の逆数Ⅱ二七％)を乗じると、未納者数は四七三万八〇〇〇人となる。免除者と未納者を合計すれば、八四三万五〇〇〇人、約四割が保険料未納者である。このほか六五歳以上の無年金者が約五五万人、第三号被保険者の未届三万人がいるとされ、これを加えればその数は九〇〇万人を超える。

かりに第三号被保険者制度を廃止し、専業主婦本人から国民年金保険料を徴収しようとするれば、学生を強制加入(保険料の強制徴収)させたことと同じ矛盾が発生せざるをえないであろう。

すなわち、「負担なければ給付なし」として、保険主義者たちがいかに保険料拠出を義

# 国民年金の空洞化と厚生年金保険加入者の減少

国民年金対象者中、保険料を払っていない人は300万人をこえ、厚生年金加入者の減少は190万人に達した。

年度	国民年金					厚生年金保険					
	1号強制被保険者数(千人)	免除率(%)	免除者数(千人)	検認率(%)	未納率(%)	未納者数(千人)	免除・未納合計数(千人)	検認率(%)	強制適用者数(千人)	平均標準報酬月額(千円)	
85	17,639	14.8	2,612	89.7	10.3	1,548	4,160	23.6	729千	270	148
86	18,955	11.9	2,259	82.5	17.5	2,922	5,181	27.3	778	276	154
87	18,953	11.9	2,246	83.7	16.3	2,723	4,969	26.2	930	281	158
88	18,397	12.2	2,235	84.3	15.7	2,537	4,772	25.9	1,097	286	164
89	17,799	12.5	2,227	84.7	15.3	2,383	4,610	25.9	1,196	301	172
90	17,191	12.6	2,152	85.2	14.8	2,224	4,386	25.5	1,289	319	181
91	18,172	14.0	2,550	85.7	14.3	2,234	4,784	26.3	1,362	331	191
92	18,148	14.7	2,666	85.7	14.3	2,214	4,880	26.9	1,406	337	198
93	18,263	15.7	2,866	85.5	14.5	2,233	5,099	27.9	1,432	341	203
94	18,413	16.8	3,089	85.3	14.7	2,253	5,342	29.0	1,453	351	208
95	18,747	17.6	3,304	84.5	15.5	2,394	5,698	30.4	1,471	356	211
96	19,000	17.6	3,340	82.9	17.1	2,677	6,017	31.6	1,515	360	214
97	19,247	18.6	3,585	79.6	20.4	3,195	6,780	35.2	1,567	366	218
98	20,111	19.9	3,998	76.6	23.4	3,770	7,768	38.6	1,698	364	219
99	20,877	21.2	4,427	74.5	25.5	4,194	8,621	41.3	1,689	362	220
00	20,565	4.5	934								
01	20,609	4.6	938								
02	20,668	4.9	1,007								
03	20,734	6.4	1,334								
04	20,838	10.0	2,088								
05	20,910	12.6	2,629								
06	22,364	14.1	2,964								
07	21,047	15.2	3,196								
08	21,086	16.3	3,441								
09	21,172	16.6	3,505								
10	21,235	16.8	3,565								
11	21,246	17.4	3,697								
12											
13											
14											
15											

- (注) 1. 国民年金保険料は被保険者が印紙を購入、手帳に貼りつけ、市町村が消印することによって納付する方式が取られている。これを検認といい、検認すべき対象月数に対する検認を行った月数を検認率という。したがって、検認率は保険料収納率と同義である。
2. 国民年金の未納保険料は、過年度分保険料として徴収されるので、それを含めた正確な収納率は検認率を下回るが、完全な把握はできない。ただし、未納保険料のうち徴収される収納額は徴収すべき金額の4割程度であり(厚労省、ここでは無視した)。
3. 表記していないが、国民年金の保険料未納者(免除者を含む)は01年度(平成13年度)末で843万5000人、1号被保険者の約4割になった。00年(平成12年)3月末では3240万人と、160万9000人減少し、01年(平成13年)3月末では321万6000人と、ピーク時より189万3000人減少した。また、平均標準報酬月額伸びも減ばい状態である。
4. 厚生年金では、強制適用被保険者数は98年(平成10年)5月に3400万9000人のピークとなったが(表はこの前提値ではない)、00年(平成12年)3月末では3240万人と、160万9000人減少し、01年(平成13年)3月末では321万6000人と、ピーク時より189万3000人減少した。また、平均標準報酬月額伸びも減ばい状態である。

(資料出所)：社会保険庁事業統計月報／全日本年金者組合東京都本部、2002年3月調べ。

務づけ、強制徴収のさまざまな手段を講じても、経営危機でやむなく国民年金保険料を支払えない自営業者とその家族、さらに、賃金が低すぎて加入できない、もしくははしない層が増加しているという現実がある。しかも、たび重なる年金改革や公的年金民営化プランなどで、公的年金への不信が高まるなか、保険料の納付を意識的に拒む者も出ている。国民年金の空洞化は現行の社会保険方式では解決できない事態にまで立ち至っているのではないか。こうしたことから、税方式による最低保障年金の創設を求める声が高まっているのは周知の通りである。国民年金の空洞化を克服していくという大きな観点から専業主婦

Ⅱ第三号被保険者問題も考察されるべきだと考える。

前述したように、今回の「中間報告」でも税方式が検討されたが、税方式とした場合、社会保険方式でなくなるため、「社会保険方式での中立性の問題は解消する」が、「その場合の税財源を何に求めるかに伴う中立性の問題やさらに中立性以外に検討すべき事項もある」ということから合意は得られなかった、ということである。「税財源の中立性」とは意味不明であるが、税方式も検討された

点は評価したい。もし、その方式による最低保障年金が成立すれば、女性間の対立が避けられるだけでなく、自営業者とその家族、無業者にも恩恵となる。スウェーデンでは公的年金改革で最低保障年金制度が導入されたが、このことは、日本に示唆的である。<sup>(3)</sup>

■最低保障年金の水準について

次いで、当然のことながら、最低保障年金の水準が問題になる。それを考える際には原則的観点が必要になる。賛同できる主張を紹介しておきたい。前にも引用した「連合・21世紀社会保障ビジョン」のこの点に関する記述である。

「年金を所得喪失に対する所得保障と考えるなら、その給付水準は生計費に準拠して決められるべきものである。そして『生計費』とは、单身世帯を含めて『世帯単位』の概念である。生計費準拠の制度設計を排除すれば、有職二人世帯は单身世帯の二倍の年金、单身者は半分の年金ということになる。だが、八五年改正でもっとも大きく切り込まれたのが单身者年金であり、平均寿命がより長く配偶者を失って以後单身で生きなければならぬ確率が高い女性を考慮すれば、単純な

『個人単位』化の主張は、单身女子高齢者の年金水準をいっそう切り下げる危険性をはらんでいる。

個人の生き方に関わる選択の自由を保障する制度は、一人暮らしでも困らない給付水準を確保することが前提である。『個人単位』の美名に隠れて実際には個人の選択幅を制約するような制度改変は、めざす社会に逆行する。」

なお「中間報告」で示された厚生年金の夫婦での分割、すなわち個人単位化という考えは興味深いものではあるが、雇用関係のない妻に対して事業主負担が求められない場合の代替財源の課題がある、と指摘している点は理解できない。これでは個人単位化は事業主の保険料負担回避に利用されかねない。

四 配偶者控除・同特別控除の

縮小・廃止、および家族手当の見直し提案について

■配偶者控除・同特別控除の縮小・

廃止提案に関する意見

「中間報告」は税制における一〇三万円の

枠を専業主婦の「就業調整」とみなし、配偶者控除、配偶者特別控除の縮小・廃止を提案している。配偶者控除、配偶者特別控除を縮小・廃止するとするならば、基礎控除（これは「就業の選択に中立的」な制度である）を大幅に引き上げないかぎり、課税最低限の引き下げとなる。「中間報告」には課税最低限という視点はない。また、課税最低限の原則は「生活費非課税」であるが、「中間報告」にはこれを重視するという視点もない。

パートの「就業調整」問題を解決するには、基礎控除の大幅引き上げによる課税最低限の引き上げで可能である。配偶者控除、配偶者特別控除の縮小・廃止だけでは、「被扶養型パート」を増加させるだけではないか。これでどうして個人単位化となるのであろうか。筆者は、個人単位化の条件はその収入・所得で最低一人が生活できる水準を確保することではないか、と考える。課税最低限は個人単位としてもそのような水準に設定されるべきではないか。もし就労するパートタイム女性の基礎控除を大幅に引き上げる政策をとるならば（例えば給与所得控除等を含め単身者の課税最低限を年収一八〇万円に引き上げれば）、「就業調整」も減少し、パートの時給

引き上げとも矛盾しない。

#### ■家族手当の見直し提案に関する意見

次いで、企業の家族手当の見直し提案であるが、マスコミはこの点に注目して「中間報告」を取り上げた。現実の企業の家族手当の扱いは一律ではなく、本給に統合してきた産業・企業もある一方、退職金にはね返る本給部分を増加させない、あるいは、残業手当の基礎計算から除外できるということから家族手当を増加させてきた産業・企業もある。

このように、家族手当はすぐれて労資関係の所産であり、それを廃止すべきかどうかは、当該労使の問題であるとともに、それを検討する場合には賃金の絶対的水準が問題にならざるをえない。さらに、家族手当は、配偶者手当だけでなく、子供の扶養手当もある。これをどうするのかについて、「中間報告」は言及していない。

## IV むすびに代えて——「雇用システム」の改革に関連して

以上、「中間報告」の特徴とそこでの論点について、筆者なりのコメントを行った。む

すびに代える形で、三点補足して本稿を閉じることにした。

(1) 黒川俊雄・小越洋之助『ナショナル・ミニマムの軸となる最賃制』二〇〇二年、大月書店。

(2) 「被扶養型パート」については、杉井静子『女性の年金』不公平論を整理する』『賃金と社会保障』第一二三五号（一九九八年一月月上旬号）を参照。

(3) 一九九九年一月のスウェーデンの年金改革は、従来二階建てであった制度を、一階だけの所得比例年金（旧制度の付加年金）に整理し、一八・五％の保険料率を将来にわたって固定し、そのうちの二六％は「賦課方式であるが拠出建て」とし、二・五％は個人の選択による市場運用とした。それだけではなく、所得比例年金のみによる国民の生活不安の防止のために、すべての国民に一定水準の老後生活を保障する最低保障年金を二〇〇三年から導入する予定で、それは社会保険方式ではなく、全額国庫負担で、居住条件が受給要件となる。井上誠一「スウェーデンの年金改革」『年金実務』第一四〇二〜一四〇六号（二〇〇〇年八月七日〜九月四日号）を参照。

## 一 「正社員・非正社員」の

### 区分をなくす」とは

その一つは、「中間報告」は「多様な労働形態」が生み出されたが、それが「必ずしも多様な選択肢を働く側に提供したわけではない」との認識を示し、「労働形態の多様化が、不安定で低賃金の労働を生み出していることに留意が必要である。経営側にとってだけでなく働く側や生活者にとってメリットを生むような多様化が望ましい。そのためには、現在の正社員・非正社員という区分をなくし、働きに見合った処遇となるような環境を整備していくことが必要である」としている。

しかし、正社員と非正社員の区分をなくし、働きに見合った処遇とするその具体的な内容については明らかにしていない。何がイメージされているのかと、これに関連する厚生省の研究会の動きを追ったところ、六月二日、「多様で柔軟な働き方を選択できる雇用システムのあり方に関する研究会」(座長・今野浩一郎学習院大学教授)の報告書が出た。

この報告書は、日本の雇用は拘束度の高い正社員と拘束度の低い非正社員とに二極化している、との認識から、「拘束度」をキー概念

にして、現在の正社員と非正社員という区分はなくし、高い拘束度の社員、中ぐらいの拘束度の社員、低い拘束度の社員のどれでも選択できる「多様で柔軟な働き方」が可能になる新しい雇用システムを提案している。この新システムでは処遇は拘束度に対応する。

日本の労使の現状から言うと、提案の実現可能性には疑問符がつくが、ジェンダー論が追求する企業中心社会・男中心のハードなシステムを解消していく上で、検討に値するものと思う。専門調査会がこの提案をどう扱うか、注目しておきたい。

## 二 要望

二つ目は、要望である。「中間報告」は男性正社員の長期継続雇用・年功賃金を就業の選択に対し「非中立的」としつつも、「長期継続就業にはスキルアップの手段として効率的で効果的な部分があり、その結果として長期就業が高賃金につながっている。女性もその選択肢を取れるよう環境を整える必要がある」と述べている。女性が継続就業することで賃金上昇への期待がもてる賃金システムとはどのようなものなのか。「中間報告」は年功賃金を否定しているわけだから、それに代

わる具体案の提出を要望したい。

## 三 注文

もう一つは、注文である。「中間報告」は、「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」を検討することの重要性を指摘している。そして、「現在の正社員・非正社員という区分をなくし、働きに見合った処遇となるような環境を整備していくことが必要である」とも言う。

パート労働の日本型均衡処遇ルールとは、厚生労働省の「パートタイム労働研究会」が提起している正社員とパート社員との処遇均衡論そのものであるが、この処遇均衡論と「正社員・非正社員の区分をなくし、働きに見合った処遇」論とは同じなのか、違うのか、はっきりさせるべきだと注文したい。均衡論は正社員とパートを区分している。「中間報告」はその区分はなくせと言っている。区分をなくした上での「働きに見合った処遇」なのだから、均衡ルールは不要のはずである。専門調査会なのだから「継ぎはぎ」の報告ではうまくない、と思う。

(おこし・よしのすけ／社会政策・労働経済論)