

「結果の平等」とジェンダー 平等実現の課題



茨城大学教授

せいやま れい
清山 玲

はじめに～世界水準から大きく 遅れたジェンダー平等

1980年に署名した女子差別撤廃条約の批准に向けた国内法の整備の一環として、1985年に男女雇用機会均等法が施行されてから35年が経過した。

成立時の雇用機会均等法の正式名称は、「雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等女子労働者の福祉の増進に関する法律」というものだが、当時、「保護」か「平等」か、「機会の平等」か「結果の平等」かをめぐる激しい議論が巻き起こったことは有名である。ほとんどの差別是正が努力義務だったのに対して、深夜業などの「女子保護規定」が緩和され、その後の全面廃止につながる法となっていたからである。

男女雇用機会均等法が、当時の労働省の担当者たちの「小さく産んで大きく育てる」を共通認識¹として生まれたこの重要法には、多くの女性たちが不安とともに将来に大きな期待を抱いた。

しかし、いま35年以上の時を経て、労働市場の構造変化や女性が置かれた労働・生活条件を広く

見渡したとき、雇用のジェンダー平等の進展度は期待値を大きく下回った。

2021年に世界経済フォーラムが発表したジェンダー・ギャップ指数ランキングでは、経済分野の日本の順位は総合117位とあまりに低い水準である。サブファクターを見ても、労働力率は男性の84%で68位、類似の仕事の賃金は83位、推定所得は男性の56%で101位、議員や管理職の女性比率は14.7%で139位、専門技術職の女性比率は41.2%で105位と軒並み低い数値が並んでいる²。

2015年からの5年間で11位もランクを落としたが、これはランキング参加国が増えた数すべてが日本より上位にきたのと同じ結果である。

女性活躍推進法や1億総活躍プランなど、日本では女性活躍推進スピードが上がっているように見えても、世界のジェンダー平等化のスピードには追いついていないのは明らかである。

本稿では、経済分野のジェンダー不平等を労働市場に関連する各種統計データから明らかにしたうえで、ジェンダー平等職場実現に向けた先行事例を紹介し、課題として、労働・税・社会保障面での政策・制度や慣行を取り上げ、改革の方向性を示したい³。

ジェンダー視点から労働・税・社会保障制度のありかたを考え、政策・制度・慣行をトータルに見直し再構築することは、いま日本にとって喫緊の重要な社会経済課題だと考える。

なぜなら、日本女性の経済力はいまなお非常に弱く、貧困問題が深刻であるにもかかわらず、財政危機を背景に社会保障の利用制限や給付の切り下げが進められようとしているからである。女性は、男性に比べて、労働市場で相対的に弱い立場に位置し、高齢、失業、配偶者との離死別などにより生活に深刻な影響を受け、生活困窮に陥り易く、相対的貧困率も高い。また、男性に比べて寿命の長い女性は高齢期の生活をささえる資金確保が男性以上に求められるが、女性は就業継続率が低く賃金水準も低いため、年金の水準も低い。

医療や介護にかかる費用も含めて、長い高齢期の生活を支えることが難しい女性たちが多くことは、阿部彩^{あべあや}、大沢真理^{おおさわまり}、山田篤裕^{やまだあつひろ}らの先行研究によってすでに明らかにされている。

最近のコロナ禍の影響も、男性に比べて女性に強く現われたことはJILPT（労働政策研究・研修機構）の研究成果でも明らかにされている。深刻な影響は正規雇用より、低賃金で不安定な就労をしている非正規雇用で強くあらわれるが、それは、男性に比べて女性がかかるに非正規雇用の割合が高いからである。パート・アルバイトの雇用形態で働いている多くの女性たちが、シフトの変更、保育所や学校の休園・休校により過少就業を余儀なくされ、事実上の休業や解雇ともいえる状況に直面している。

女性も男性も一生涯を安心して暮らせる、長寿を言祝ぎ^{ことほ}幸せに天寿を全うできる社会をつくるには、家事・育児・介護と両立しながら、女性も男性と同等に活躍できるジェンダー平等な職場と、持続可能な頼れる社会保障と、その費用を女性も

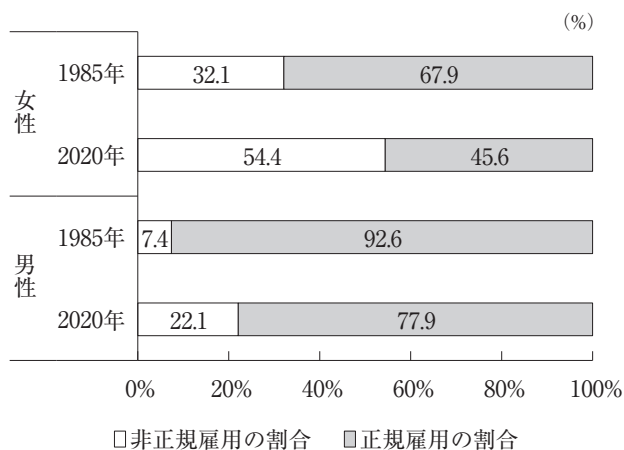
応分に負担でき、かつ負担する仕組みが必要不可欠だと筆者は考える。

結論を若干先取りして紹介すると、以下のようになる。誰もが幸せに生涯安心して暮らせる、頼れる福祉国家をつくるには、女性も個々の家計や財政面で、その費用を応分に負担する仕組みづくりが不可欠である。日本女性の経済力が男性に比べて非常に弱く、担税力に欠けることから、世界水準に大きく立ち遅れている経済分野、職場でのジェンダー平等、女性の活躍を推進しなければならない。しかし、現行の労働・税・社会保障制度等には、女性の経済力・担税力向上を阻害するものが温存されている。いま社会保障も含めた労働指向の政策パッケージへの転換は急務であり、求められる改革は、働き方や属性の違いにより勤労者を分断し、連帯を損なうことのない政策制度の構築である。

1. 後れた「結果の平等」

均等法成立後の雇用面におけるジェンダー・ギャップの縮小は、女性たちの期待に反して小さかったが、それは日本企業が採用した雇用のポートフォリオ戦略による非正規雇用の大量活用の影響が、男性よりも女性に対して厳しく現れたからである。日本では、EU諸国とは異なり、正規雇用と非正規雇用の間の差別が禁止されず、均等待遇原則を確立してこなかった。2020年4月から大企業で、2021年4月から中小企業でも、正規雇用と非正規雇用の不合理な待遇格差の解消を目指して、パートタイム・有期雇用労働法で「同一労働同一賃金」が法制化されるまで、雇用管理区分別、とりわけ正規雇用と非正規雇用間の待遇格差

図表1 非正規雇用割合の変化(1985年、2020年)



資料：総務省統計局「労働力調査（詳細結果）」より清山作成。

の是正という点では、男女雇用機会均等法もパートタイム労働法もほとんど対応できていなかったことが、雇用における「結果の平等」の実現を妨げた。

本節では、経済面でのジェンダー平等の進展の立ち後れを、雇用形態、年間所得、賃金、職位、働き方について、各種統計データから明らかにする。

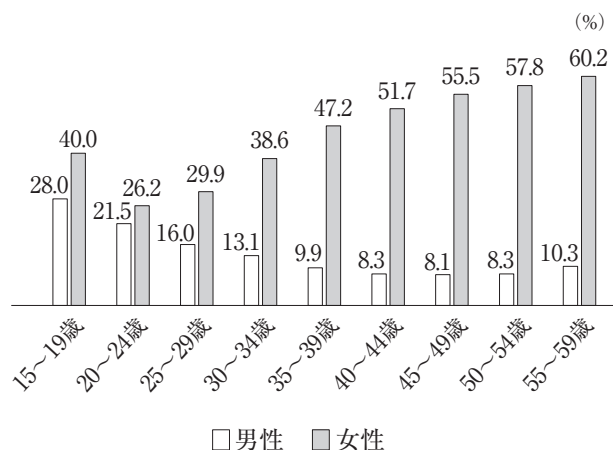
(1) 女性に強く現れた非正規雇用化

雇用のポートフォリオの影響による非正規雇用化が男性に比べて女性で強く現れたことは、図表1からも明らかである。

図表1に示したように、男女雇用機会均等法施行前の1985年には女性の67.9%が正規雇用であったが、2020年には45.6%と50%を下回り、非正規雇用が女性の雇用の過半を占めるようになった。男性の場合も非正規雇用の割合が大きくなったとはいえ、2020年現在まだ正規雇用割合が78%と8割弱を占めている⁴。

また、60歳定年前の年齢層に限定して、20-59歳の層（20-24歳の学生を除く）では、いまなお89%と男性の9割が正社員であるのに対して、女性は52.3%とその差は大きい。男女別に各年齢5歳刻みで非正規雇用の割合を対比させた図表2からも、非正規雇用割合のジェンダー・ギャップが非常に大きいことは明らかである⁵。

図表2 性別年齢別非正規雇用の割合(2020年)



資料：総務省統計局「労働力調査（詳細結果）」より清山作成。

図表3 男女間年収格差の変化(1985年、2020年)

(単位：万円、%)

	1985年	2020年
女性の平均年収 (万円)	207.0	292.6
男性の平均年収 (万円)	427.8	532.2
男女間平均年収格差 (%)	48.4	55.0
給与総額の女性割合 (%)	20.3	27.9
給与所得者数の女性の割合 (%)	34.5	41.3

資料：国税庁「民間給与実態統計調査」より清山作成。

注：一年間継続勤務した者の数値。

男女間平均年収格差 = 女性の平均年収 × 100 / 男性の平均年収

増大した非正規雇用労働者の雇用の安定性が、正規雇用労働者に比べて著しく弱いことが、コロナ禍でも顕在化したことは記憶に新しい⁶。

(2) 大きな経済力の男女間格差

非正規雇用割合が大きい女性の賃金は低く、年間収入で測る経済力も、女性は男性に比べて著しく低い。国税庁の「民間給与実態統計調査」から以下の点を指摘しておく。

第1に、図表3に示したように、給与所得を得ている女性の経済力は、いまなお男性の55%と6割に満たないこと。第2に、給与所得者総数に占める女性の割合が4割を超えるのに、給与総額にしめる女性の給与割合は3割に満たないこと。第3に、正規雇用の男性の平均年収を100とすると、女性正規雇用の年収は70%、女性非正規の年収は28%にすぎないこと。第4に、年収階級別に算出

図表 4 性別・年収階級別構成

(単位：%)

	男性	女性	女性比率
100万円以下	3.6	15.2	74.6
200 〳	7.0	23.4	70.3
300 〳	11.5	21.3	56.7
400 〳	17.5	17.3	41.1
500 〳	17.3	10.7	30.2
600 〳	13.4	5.7	22.9
700 〳	9.2	2.6	16.9
800 〳	6.5	1.5	13.8
900 〳	4.1	0.8	12.1
1,000 〳	2.8	0.4	9.3
1,500 〳	5.2	0.7	9.4
2,000 〳	1.1	0.2	12.8
2,500 〳	0.4	0.1	9.7
2,500万円超	0.4	0.1	8.3
計	100.0	100.0	

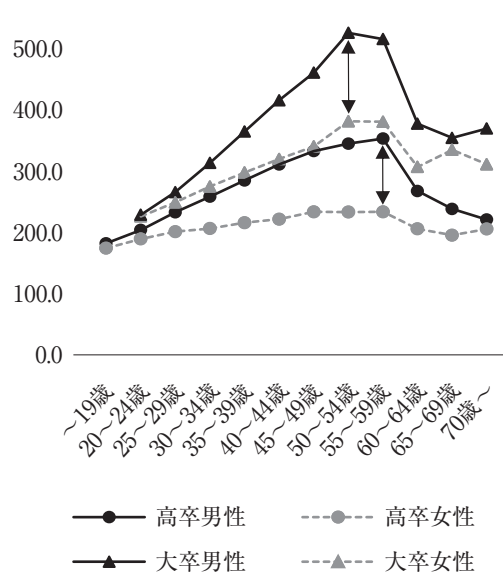
資料：国税庁「民間給与実態統計調査」(2020年分)より清山作成。
注：一年間継続勤務した者の数値。

した図表 4 から明らかなように、女性は男性に比べて著しく低い年収階級に多く分布しており、低い年収階級で女性が占める割合が大きく、高い年収階級では女性の占める割合が未だに著しく小さいことである⁷。具体的には、①年収200万円以下の割合が男性の10.6%に対して、女性は38.6%。この層の女性割合は7割を超える。②年収800万円超の相対的に高い年収階層では、男性は14.0%で、7人に1人の割合であるのに対して、女性は2.3%で、443人に1人の割合にも満たない。

(3) 大きな男女間の賃金格差

図表 5 性別学歴別所定内賃金(2020年)

(千円)



資料：厚生労働省「賃金構造基本統計調査」より清山作成。

賃金の男女間格差の大きさを、所定内賃金（月給）と時間給の2つの指標から明らかにする。

まず女性の賃金が男性に比べていかに低いかは、高卒と大卒のそれぞれの年齢階級別男女別の賃金カーブを示した図表 5 から明らかである。

高卒・大卒ともに初任給水準では、95.7%、98.9%とほぼ同水準だが、その後年齢が上がるにつれてその差が開き、ピーク時賃金では高卒（50歳台後半）で男性の66.1%、大卒（50歳台前半）では男性の72.5%の水準までしか上がらない。

ところで、一般に白書等の政府文書では、賃金の男女間格差を一般労働者の所定内賃金格差で表すが⁸、正規雇用と非正規雇用では、賞与などの支給の有無や支給額の格差が大きい。実際、国税庁の「民間給与実態統計調査」から筆者が算出したところ、男性正規雇用の賞与額を100.0とすると、女性の正規雇用では66.2、女性の非正規雇用は5.9にすぎなかった。

図表 6 に示したとおり、賞与を含めた時間給を、年間所定内賃金に年間賞与等特別給与を加え、年間実労働時間で除して算出すると、男性正規雇用の時間給は2676円、女性正規雇用は2046円、男性一般の非正規雇用は1616円、同じく女性一般の非正規雇用は1292円、常用の短時間労働者は1368円であった。賞与を含めた時間給の男女間

図表6 賞与を含めた時間給(2020年)

(単位:円、%)

男性一般正規	2,676	(100)
女性一般正規	2,046	(76)
男性一般非正規	1,616	(60)
女性一般非正規	1,292	(48)
男性短時間	1,703	(64)
女性短時間	1,368	(51)

資料:厚生労働省「賃金構造基本統計調査」より清山作成。

注:賞与を含めた時間給は、下記の方法で算出したものである。

賞与を含めた時間給=(所定内給与額×12+年間賞与額)/年間所定内実労働時間

格差は、男性正規を100%とすると、女性の正規は76%、女性の一般非正規が48%、女性の短時間は51%であった⁹。

(4) 進め管理職割合の男女間格差是正

均等法施行から35年、政府が「社会のあらゆる分野において、2020年までに、指導的地位に女性が占める割合が、少なくとも30%程度となるよう期待する」との目標を掲げた2003年から、18年の時が経過した。それにもかかわらず、日本の女性管理職割合は世界水準に遠く及ばず、図表7に示したように、G7各国のなかでも飛び抜けて小さい。

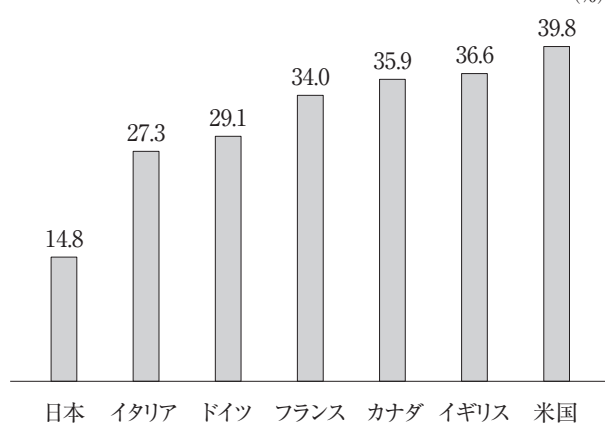
(5) 出産・子育て期の働き方格差

出産・子育て期にあたる30歳台女性の労働力率は、男性の労働力率(96%)よりも20%ほど低い。既婚女性に限定すると、その年齢層の労働力率は25%ほど低く、格差は2020年時点でもいまなお決して小さくないことが、図表8からも明らかである。

「労働力調査(詳細結果)」によれば、0-3歳の子どもがいる核家族世帯の妻の労働力率は59.8%で、2015年の48.9%から5年で10.9ポイントも急速に上昇した。均等法施行直後の1987年のそれと比較すると、ほぼ倍増している¹⁰。しかし、

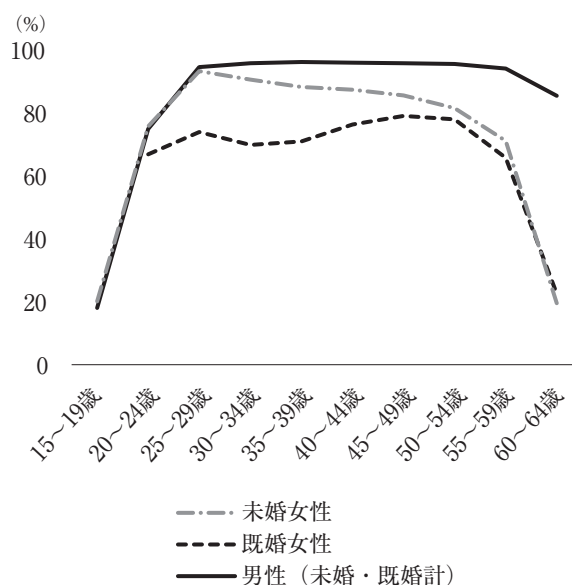
図表7 G7各国の管理職女性割合(2020年)

(%)



資料:ILO統計より清山作成。

図表8 女性の結婚と労働力率(2020年)



資料:総務省統計局「労働力調査(詳細結果)」より清山作成。

未婚者の労働力率と比較すると、その水準は30%ほど低い。

なお、2020年現在、核家族世帯の0-3歳の子どもをもつ妻の労働力率に、いわゆる潜在的な労働力¹¹率を加えると72.7%¹²となり、現在の労働力率を10%上回る。したがって、保育定員の増加を、いまの待機児童を0にするという見込みで計画すると、必ず不足することが予想される。

週49時間以上の長時間労働者¹³の割合が日本の男性は25%を超えるのに対して、ドイツ、フランスや北欧諸国では10%前後と半分くらいの割合になっている。その影響もあり、家事育児時間の男性の分担割合が日本では小さい。6歳未満児の家

図表 9 年収五分位階級別妻の家計寄与率(2020年)

(単位：%)

	第Ⅰ分位	第Ⅱ分位	第Ⅲ分位	第Ⅳ分位	第Ⅴ分位	平均
2020年	12.2	13.7	15.3	18.0	21.5	17.6

注：「五分位階級」とは、全ての世帯を毎月の実収入（現金収入）、世帯主の定期収入、世帯の年間収入などを収入の低い方から順番に並べ、それを調整集計世帯数の上で五分分して五つのグループを作った場合の各グループのことで、収入の低い方から順次第Ⅰ、第Ⅱ、第Ⅲ、第Ⅳ、第Ⅴ五分位階級という。

事育児総時間に占める夫の分担割合は、前掲各国で30-38%程度であるのに対して、日本は15%と半分以下にとどまる。結果的に、女性のワーク・ライフ・バランスに負荷がかかっている。

保育環境の整備とともに、女性だけでなく男性も家事・育児・介護などの家族的責任を果たせるよう、職場のワーク・ライフ・バランスに配慮した人事労務管理を普及させることが喫緊の社会課題である。

2. 家計寄与率と税・社会保険料負担力の男女間格差

前節で明らかにした雇用面での大きなジェンダー・ギャップは、①家計所得への寄与や、②税・社会保険料の負担額のジェンダー・ギャップとなって現れている。個々の家計や福祉国家を支える税・社会保険料の負担という点で、女性は男性と同等に負担できていないという厳しい現実がある。

2020年の「家計調査」によれば、2人以上勤労世帯における妻の家計寄与率は平均17.6%と小さい。年収五分位階級別に見ても、世帯所得がもっとも低い第Ⅰ五分位の12.2%から第Ⅴ五分位の21.5%にまで順に上がっているとはいえ、女性の家計寄与率がいまなお著しく小さいことは、図表9に示したとおりである。

所得にかかる税と社会保険料負担額からも、女性が税や社会保険料を男性と同水準で負担できていないことは明らかである¹⁴。年収500万円の男性の税・社会保険負担額は、配偶者控除が適用される場合には97万8475円、配偶者控除・特別控除の適用がない場合で103万2975円である。女性の年収別の負担額は、扶養される妻に所得がない場合

には、税・社会保険料ともに負担なし。妻の年収100万円ですべて社会保険未適用の場合には、女性が負担している税社会保険料は0で、雇用保険のみ適用の場合には本人負担分0.3%で3000円である。年収200万円の場合で39万3090円、年収300万円の場合で計62万7885円、年収400万円ですべて税・社会保険料負担になる¹⁵。生涯所得の男女間格差は、生涯で負担する税・社会保険料についても大きな差となって現れる。

また、所得階層が低い世帯ほど専業主婦世帯が多く、第Ⅰ五分位では妻の有業率はわずか32.2%と専業主婦世帯が多数派だが、世帯所得が上がるにつれて共働き世帯の割合が増え第Ⅴ五分位の有業率は70%と、共働き世帯が多数派になっている。

また、男女間の経済力格差や女性の貧困の背景に、出産子育て期の女性の有業率が低く¹⁶、復帰時に低賃金不安定な短時間の仕事に就いていることがあることは言うまでもない。

3. 変革スピードが速い職場の事例

本節では、ジェンダー平等職場の実現に向けて急速に職場改革を進めている事例を、女性の管理職登用、男性の育児休業、転勤とワーク・ライフ・バランスの3点について紹介する。

(1) 急速に管理職女性比率をあげた事例

『CSR企業総覧（雇用・人材活用編）』（2021年版）によれば、女性管理職割合を掲載している1376社のうち、女性管理職数第2位のイオンは、グループ全体の女性管理職割合を急速に上げてき

ている。2013年度末の16.1%から2020年度末26.1%へと7年間で10ポイント水準を上げた。管理職直前の係長相当職も2015年度末の35.8%から2020年度末の42.6%へと上がり、無期雇用労働者の女性割合43.5%とほぼ同水準にまで上がってきている¹⁷。

「仕事と家庭の両立支援に関する一般事業主行動計画」では、2023年度末までにイオン（株）として、女性管理職割合を50%にするという目標を掲げている。スーパーマーケット業界は、かつての長時間残業で子どものいる女性は管理職どころか就業継続すら難しかった職場から急速に変化している。

今後は、有期・短時間雇用者の無期雇用の準社員への転換からさらに短時間正社員転換へといっそうの進展を期待したい。

また、公務職場でも2020年度の管理職にしめる女性割合が30%を超える上位5市のうち4市までが、5年間で管理職に占める女性の割合を10ポイント以上も大幅に上昇させた経験をもっていることを紹介しておく。

女性の管理職割合を短期間に上げることは多くの職場で可能である¹⁸。

(2) 男性の育児休業取得率100%達成事例

厚生労働省の「雇用均等基本調査」（2020年）によれば、男性の育児取得率は12.7%にすぎないが、100%を目標に急速に取得率を上げている会社もでてきている。しかしその多くは育児取得期間5日未満と、期間が非常に短いという課題を抱えている。

そのなかで、男性の育児取得日数平均2日からわずか1、2年で全員が1ヵ月以上取得するまでに大きく変わった「男性育児休業白書」を毎年発表して

いる積水ハウスを紹介しておく¹⁹。同社は男性の育児取得を推進する特別育児休業制度（「イクメン休業制度」）を2018年9月に開始し、2020年1月末までの短期間で子どもが3歳の誕生日（取得期限）を迎えた男性社員415人全員が1ヵ月以上の育児休業を取得し、男性の育児取得率100%を達成した。

男性の育児取得率をハイスピードで達成した同社の制度は、①3歳未満の子を持つ男性社員が取得する最初の育児休業1ヵ月分を有給とする、②最大4回まで取得可能、③配偶者の産後8週間以内は1日単位で取得可能というものである。また、④円滑な育児取得のために引継準備期間をしっかりとっている点も特徴である。

さらに、家事育児を42の作業に分割し、現状・育児中・育児終了後の期間別分担表（家族ミーティングシート）の作成は、家事育児の量・範囲・分担割合が見える化し育児中および復帰後のワーク・ライフ・バランス満足度を上げるのに効果的である。

(3) コース転換等による転勤配慮の事例

「コース別雇用管理制度の実施・指導状況」によれば、総合職女性の10年後の離職割合は、2001年採用者で65.1%、2004年採用者でも58.6%にのぼっていた。

しかし、近年は、事前同意を得られない場合には転勤させないワーク・ライフ・バランス配慮企業や、コース間の双方向での転換制度が実質化され、育児や介護で転勤できない場合のコース転換等が銀行や小売業などでも当たり前に行われるようになってきている。出産育児期に転勤のないコースへ転換し、その後再び総合職コースへ復帰する人事管理も行われている。

管理職への登用も、転勤ではなく転居を伴わない移動・配置転換によりキャリアを形成させ昇進を可能にする方向に大きく変わってきている。

4. 労働指向のジェンダー平等社会に向けた改革へ

(1) 女性が勤労と納税の義務を果たせる改革の必要性

男女間の経済力格差を縮小し、女性も男性と同様に働く社会をつくることができれば、個人及び世帯の可処分所得は増え、税・社会保険料の収入も増える。女性が働き、活躍できる社会、均等待遇で公正に処遇される社会を実現すれば、個々の家計も、税・社会保険収支も改善できる。

女性を雇用の場に誘導するだけでなく、①雇用形態にかかわらず公正に処遇し、出産・子育てと仕事を両立し、職場で力を発揮できる働き方改革と、②失業や高齢などの生活上のリスクにも男性と同様に耐えられる社会保障改革とを、セットで同時に追求する政策が求められる。さらに、③男性にも女性と同等に家族的責任を果たせる職場環境、とくに労働時間、休日・休暇の取得を実質的に保障することが必要である。

女性の半数が90歳以上まで生きる時代である。女性が福祉国家維持のために応分にその費用を負担することは当然の義務である。また、女性の労働力を活用せず、社会的費用を女性が負担できない社会に、未来はない。

人生100年時代に誰もが安心して幸せに過ごせる社会は、家庭内の育児や介護などの重いケアワークの負担を女性にだけ負わせてはつくりえない。育児や介護などケアの社会化なしに、女性

が雇用の場で活躍し家計を支え、担税力をつけることはできないからである。国民の購買力や担税力を高め、人口減少下で質の高い労働力を確保し国民経済の発展につなげる「成長戦略」には、職場の「働き方改革」と社会保障制度をワーク・ライフ・バランス社会仕様に改革することの両方が重要である。

職場では、諸手当や賞与、休暇などについて、法改正を活かし、厚生労働省の各種マニュアル等を活用して、非正規雇用と正規雇用の待遇格差是正や、正規雇用・無期雇用への転換の取り組みを進めることが大切である。

ライフステージのどの段階においても仕事と生活を両立する、両立できる社会を指向し、出産・育児・介護のために女性が仕事を断念し、その後経済的に困窮しなくてもすむ社会保障と、ワーク・ライフ・バランスが確保できる職場改革を実現する労働指向の政策・制度が重要である。

配偶者控除や配偶者手当で女性を育児や介護による離職や就業調整に誘導するのではなく、就業を継続できる保育や介護の充実が必要である。

女性が勤労と納税の義務を応分に果たせるようにするには、正規雇用でフルタイム残業なしを男女ともに普通の雇用・働き方とし、出産・育児・介護期に一日6時間の短時間勤務を選択しても、時間比例の均等待遇で昇格昇進上も不利にならない職場を実現することが大切である。転勤慣行はとくに女性の離職につながりやすく、世帯所得にも大きな影響を及ぼすことから、事前同意を原則とすることが求められる。

また、保育や介護の量や質の不足は、子どものいる世帯に大きな負荷をかけ、女性の離職・世帯所得の大きな喪失につながりやすいことに十分に注意し、必要即応の体制が求められる。この点と関連して、たとえば保育定員に一定程度のゆとり

や開所時間に合わせた人件費を保障する制度がなければ、保育の質の維持し、待機児とくに低年齢児の待機児をなくすことは難しい。

(2) 労働抑制的な政策・制度の廃止

人口減少時代に突入し、質の高い労働力の中長期的確保や、雇用の場の男女共同参画だけでなく、税・社会保障財源の確保という観点からも、女性の労働参加度を弱め、経済力の向上や活躍推進にマイナスに作用する、労働抑制的な制度の廃止・見直しは急務である。

たとえ、勤労者の生活配慮措置として導入され、長く労働者の生活を支えてきた制度や慣行であったとしても、女性の労働参加や継続就業率の向上、活躍推進を妨げる税・社会保障制度等は緊急に見直さなければならない。具体的には、①配偶者控除・特別控除の廃止、②第3号被保険者制度（サラリーマンの妻の保険料免除）の廃止、③非正規雇用への社会保険適用拡大、④妻への扶養手当慣行の禁止などが、労働指向の政策としていま必要である。

既婚女性が働く時間を長くし所得を増やすと、配偶者である夫の手取り所得を減らして「懲罰」し、労働を忌避させるように仕向けるこれらの制度は、夫の会社中心の働き方を温存し、安い賃金で短い時間だけ非正規雇用として働く女性を創出する方向へ誘導するものであり、求められる政策とは逆方向に作用することは、すでに多くの研究で明らかにされている。

配偶者控除、配偶者特別控除がプラスに働くのは、高所得階層である。そのパートナーの多くは高等教育を受けており、働いた場合に得られる所得（機会費用）は大きい。就業継続による得られる生涯所得と納付される税・社会保障料額は決し

て小さくはない。雇用の場で活躍できる労働能力を死蔵させるのではなく、活かす政策こそが求められる。

女性活躍推進を強調しながら、2017年度の税制改正で、夫の所得控除（38万円）の対象となる配偶者（妻）の年収要件を103万円から150万円まで引き上げて配偶者特別控除を拡大したのは、明らかに政策的混乱である。女性の経済力向上やキャリア形成という点ではマイナスに作用することは明らかである。

第3号被保険者制度の廃止やパートなど非正規雇用労働者への社会保険の適用拡大は、均等待遇への前進であると同時に、働き方に中立な制度に近づくものと評価できる。雇用形態や働き方の違いにより、社会保険の未適用、保険料の事業主負担を免除する制度は、正規雇用ではなく非正規雇用で雇用する方向へと誘導する政策として機能している。

加えて、配偶者への扶養手当の支給は、経過措置を設けたとしても原則禁止を打ち出す必要がある。第3号被保険者制度の存在とあいまって、労働抑制的に強く作用している。妻がより多く働きより多く所得を得ると、それまで全く負担していなかった社会保険料負担が増えるだけでなく、夫の給料から毎月扶養手当分が減額されることになるからである。

おわりに～連帯できる労働指向のジェンダー平等政策へ

雇用面でのジェンダー平等が均等法施行から35年を経ても実現できていないのは、賃金面では正社員女性は男性正規の8割弱の水準まで是正されたが、管理職や高度専門職にはなかなかならず、

労働市場の構造変化は、女性雇用の過半を男性との賃金格差が大きい非正規雇用にするというものだったからである。男性に比べて賃金が低く短時間の雇用が増えた結果、経済力の男女間格差はいまなお非常に大きいままである。

ジェンダー平等社会の実現には、「内助の功」に対する手当や税の軽減などによる経済的支援ではなく、僅少労働からフルタイム労働指向へシフトして経済的自立を図り、雇用形態にかかわらず賃金の引き上げを喜べる政策・制度・慣行へと改革することが必要である。

注力すべきは、女性の経済的自立に向けて、勤労者がその属性にかかわらず連帯できる制度の構築である。

配偶者控除や第3号被保険者制度、配偶者への扶養手当の存在は、低賃金不安定な雇用でありながら、労働条件の引き上げに消極的な人々を勤労者のなかにつくりだす。税・社会保険料負担や各種の子ども支援などが、夫の所得や妻の働き方で大きく変わる現行制度は、被扶養のパート主婦 vs 単身者・あるいはひとり親の非正規雇用の人びと、専業主婦 vs パート主婦世帯 vs フルタイム正規雇用共働き世帯、妻に働いてほしくない夫 vs 働きたい妻、フルタイム共働きの夫 vs 専業主婦をもつ夫というような、さまざまな対立軸を持ち込み、分断の芽となる。

労働指向の連帯できる政策・制度や労働慣行かどうか、注意深く点検する必要がある。働き方に中立な、あるいは労働インセンティブのある政策としての個人単位課税にシフトする際に配慮が必要なのは、扶養控除の廃止により課税所得が増大した結果、非課税世帯から課税世帯になる世帯である。日本のさまざまな社会保障制度は、非課税世帯かどうかと大きく結びつけられているからである。制度転換を円滑に進める上でも公平・公正

の観点からも、基礎控除や給与所得控除の引き上げによる課税最低限の引き上げが有効だと考える。

注)

- 1 「日本経済新聞」2021年12月24日。当時局長だった赤松良子氏が均等法成立時に労使双方からの反発で成立が危ぶまれる厳しい状況だったこと、当時の担当者たちの心境が述懐している。
- 2 World Economic Forum (2021)' Global Gender Gap Report 2021' 233頁参照。
- 3 改革の方向性に当たる部分は、清山玲 (2021)「ジェンダー視点から考える税・社会保障制度の問題点と改革の方向性」『労働総研クォーター』119号で詳しく論じている。
- 4 1985年から2020年にかけて増えた雇用増のうち男性は正規雇用者の減もあり非正規雇用分は102.8%、女性は82.6%であった。
- 5 若年非正規雇用労働者は、女性と異なり男性は30歳台までに正規雇用化が進む。
- 6 NHKは新型コロナの特設サイトで、2020年12月7日付けで、「データで見る新型コロナ働く女性への影響は」と題する文書を掲載している。参考URL：https://www3.nhk.or.jp/news/special/coronavirus/difficulty/detail/detail_01.html
最終閲覧日：2021年1月15日)
- 7 なお、現状では、年収500万円を超える割合は男性の43.1%に対して、女性の場合には12.1%にすぎない。年収500万円という水準は男性にとっては人生のある時期に届くラインだが、女性にとっては限られた少数の者が届くラインだと考えて良い。
- 8 たとえば、厚生労働省『令和2年版働く女性の実情』29-31頁や内閣府の『男女共同参画白書』104頁でも、男女間賃金格差は所定内賃金格差として算出されており、女性の過半は賞与がほとんど支給されない非正規雇用という現実を反映できていない。
- 9 短時間労働者の所定内賃金の平均額1321円をもとに時間給を算出したが、女性の短時間労働者の所定内賃金の分布では、中位数が1062円、第3・四分位でも1270円であることを留意する必要がある。
- 10 清山玲 (2020)「日本の労働規制改革とジェンダー」社会政策学会誌『社会政策』第7巻第1号、78、80頁参照。
- 11 労働力人口にカウントされない非就業者のなかの就業希望者。
- 12 第5次男女共同参画基本計画では、2025年までに第1子出生前後の継続就業率70%という目標は当然であ

- り、できるだけ早期に達成することが求められる。
- 13 日本では政府統計等でも週60時間以上を長時間労働者とするが、ILO 統計など世界標準は週49時間以上である。
- 14 税の算出にあたっては、給与所得控除、基礎控除、扶養関係の人的控除のみを想定し、資産に課税や住宅ローン減税、保険料や医療費などの控除は捨象した。
- 15 国税庁の前掲調査では、年収200万円は女性労働者全体の46.5%（女性正規労働者の下位11.1%）、年収300万円は女性全体の上位34.9%（女性正規の下位33.2%）、年収400万円は女性全体の上位19.7%（女性正規の上位38.5%）、の水準である。
- 16 貧困専業主婦世帯の実態や問題状況については、周燕飛（2019）『貧困専業主婦』新潮社を参照。
- 17 参考 URL：https://www.aeon.info/diversity/number/（最終閲覧日2021年1月30日）他。
- 18 清山玲（2021）「自治体職場における女性活躍とジェンダー平等実現に向けて」『自治と分権』第85号参照。
- 19 積水ハウス「働き方改革 仕事と育児の両立サポート」参考 URL：https://www.sekisuihouse.co.jp/company/sustainable2020/social/workstyle/workstyle_2/（最終閲覧日2021年1月30日）他。

主要参考文献

- 阿部彩（2021）「日本の相対的貧困率の動向：2019年国民生活基礎調査を用いて」科学研究費助成事業（科学研究費補助金）（基盤研究（B））「『貧困学』のフロンティアを構築する研究」報告書。
- 井出英策（2019）「いまこそ税と社会保障の話をしよう」東洋経済新報社
- 伊藤周平（2019）「あるべき社会保障制度改革と財政問題」99%のための経済政策フォーラム」第3回学習会資料
- 大沢真理（2018）「税・社会保障制度におけるジェンダー・バイアス」『学術の動向』2018.5月号
- コロナ下の女性への影響と課題に関する研究会「コロナ下の女性への影響と課題に関する研究会報告書～誰一人取り残さないポストコロナの社会へ～」
- 周燕飛（2021）「コロナショックと女性の雇用危機」『JILPT Discussion Paper 21-09』
- 周燕飛（2019）『貧困専業主婦』新潮社
- 清山玲（2021）「自治体職場における女性活躍とジェンダー平等実現に向けて」『自治と分権』第85号
- 清山玲（2021）「ジェンダー視点から考える税・社会保障制度の問題点と改革の方向性」『労働総研クォーター』119号。
- 清山玲（2020）「コース別雇用管理の限界とダイバーシティ・マネジメントの限界」『日本経営学会誌』第44号

- 清山玲（2019）「茨城の働き方の未来～企業も労働者も輝ける社会を目指して～」『JOYO ARC』2019年3月号
- 清山玲（2019）「スーパーマーケット業界における働き方改革」『経営論集』66（2）
- 清山玲（2017）「働き方改革を日本経済再生の切り札にできるか」『JOYO ARC』2017年10月号
- 清山玲（2017）「女性の活躍・就業継続の課題と新たな動き—銀行業における人事労務管理を事例に—」『労働社会学会年報第28号 人口減少下の労働問題』
- 清山玲（2015）「日本における労働規制改革とジェンダー」『社会政策』第7巻第1号
- 清山玲（2014）「『成長戦略』と雇用・家族・社会保障政策」『自治と分権』54号
- 男女共同参画会議・影響調査専門調査会（2002）「『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」
- 中村良広（2012）「転機に立つ所得課税の原理的再検討」神野・星野・町田・中村・関口『よくわかる社会保障と税制改革—福祉の充実に向けた税制の課題と方向』
- 山田篤裕（2010）「高齢期の新たな相対的貧困リスク」国立社会保障・人口問題研究所『季刊社会保障研究』Vol.46, No. 2, pp.111-203.

せいやま れい 茨城大学教授 労務理論学会前会長。女性活躍、ワーク・ライフ・バランス、働き方改革等を主なテーマにして研究。自治体等の男女共同参画調査や次世代育成関係の調査および計画づくりにも携わる。最近の論文に、「コース別雇用管理の限界とダイバーシティ・マネジメントの限界」（『日本経営学会誌』第44号、2020年）、「自治体職場における女性活躍とジェンダー平等実現に向けて」（『自治と分権』第85号、2021年）などがある。