

ジェンダー平等・女性活躍推進の 視点から「年収の壁」問題を考える



茨城大学教授

せいやま れい
清山 玲

はじめに～いつまでも達成できない経済分野のジェンダー平等

男女雇用機会均等法が1985年に成立してからもうすぐ39年。新規学卒で社会人になった女性たちが定年を迎えるほどの時間が経過したにもかかわらず、2023年に世界経済フォーラムが発表した経済分野のジェンダー指数ランキングでは、日本は145カ国中123位と世界に大きく後れている。

日本のジェンダー平等化のスピードは世界に比べて非常に遅い。第1回（2006年）の順位は115カ国中83位。この間、参加国が31カ国増えたのに対して、世界順位は43位低下している。

こうした事態が生じるのは、ジェンダー指数ランキングでは、「結果の平等」でジェンダー平等度を測るのに対して、これまで日本の女性活躍推進政策が男女雇用機会均等法の成立以来、「機会の平等」に軸足を置いた政策を展開してきたからである。男性と同等のいわゆる「総合職」コースに門戸を開放し、管理職に女性もなれる機会を形式的には保障したけれども、実質的な「結果の平

等」は遅々として進まなかった。多くの女性が働くようになったが、その多くは非正規雇用とされた。均等政策は、雇用管理区分間の男女間賃金格差の解消や管理職の女性割合の引き上げにはほとんど及ばなかった。結果的に、ランキングの主な構成要素である労働力率（81位）、類似の仕事の賃金（75位）、推定所得（男性の58%で100位）、議員や管理職の女性比率（同15%で148位）の全てで、軒並み低い数値が並ぶ。

本稿では、就業の状態、就業希望、家計状況等を明らかにした上で、「年収の壁」をつくりだしている税・社会保障・配偶者に対する扶養手当等の制度を取り上げ、その問題点と改革の方向性を示したい。この問題は喫緊の社会課題であり、研究上の焦点にもなっている。

第1節では、各種政府統計から勤労者の生活安定は経済分野のジェンダー平等を実現しながら行うことが合理的であることを明らかにする。第2節では、職場での女性活躍・経済力向上を阻む「年収の壁」の概要とその解消の必要性と政策の混乱を指摘したうえで、第3節で、労働促進的な政策に転換する意義とその際の考え方や具体的な施策・方法について論じる。

図表1 夫婦と子どもからなる世帯の末子年齢別妻の有業率・就業希望率

(%)

	計	0-3歳	3-5歳	6-8歳	9-11歳
妻の有業率	72.7	67.5	72.5	75.9	78.7
就業希望率	12.2	19.2	17.1	15.0	12.1
計	84.9	86.7	89.6	90.9	90.8

資料) 総務省「令和4年就業構造基本調査」より清山作成。

各種制度を労働指向の政策制度へと再構築することは、人生100年時代に、女性も男性も一生涯を安心して幸せに天寿を全うできる社会をつくることに貢献するだけではない。少子化や労働力不足、社会保障等の財源の確保という社会課題への対応としても必要不可欠なのである。

女性の無業や低賃金は世帯所得の低さにつながり、結果的に、少子化問題に拍車をかけ、母子世帯の貧困¹、高齢女性の貧困問題をもたらししていることはすでに多くの先行研究等で指摘されている²。政府は、一方で一連の女性活躍推進政策を打ち出しながら、他方で政策効果を大きく減殺する「年取の壁」を温存し、財政危機を背景に高齢者を中心とした社会福祉サービスの利用を制限し給付を切り下げる政策を進めている。結果的に、いまなお多くの女性が無業化や就業調整に誘導され、経済分野のジェンダー平等や労働力の確保が阻害されている。被扶養配偶者として社会保険料の免除や企業の扶養手当の支給要件内にとどまるよう、時間給が上がると労働時間を短く就業調整するからである。

日本の女性は男性に比べて経済力が非常に弱く担税力に欠けるが、いわゆる「年取の壁」を温存してその生活条件を下支えする政策には筆者は反対である。

女性を低賃金労働者として再生産する方向に誘導するのではなく、男性と同等に勤労権を保障し、勤労と納税の義務を果たせる労働促進的な政策パッケージの構築こそが、今日必要だと筆者は考える。働き方に中立な、労働者が賃金や福利厚生など処遇の引き上げに連帯できる制度がいま必

要である。

1 女性の就業・就業希望と世帯所得

本節では、各種政府統計から、①女性の多くは子どもが小さい時期にも働いていること、②無業の者もその過半は就業希望をもっていること、③非正規雇用で働いている女性には「年取の壁」近傍で就業調整しているものが多い反面、就業時間延長希望者も多いこと、④低所得世帯には専業主婦世帯が多いことなどを明らかにする。

(1) 子育て世代の女性で高い就業率と就業意欲

子どもが小さいときには、働かずに家で子どものケアに専念している、あるいは専念したいと考える女性は今では非常に少数派である。

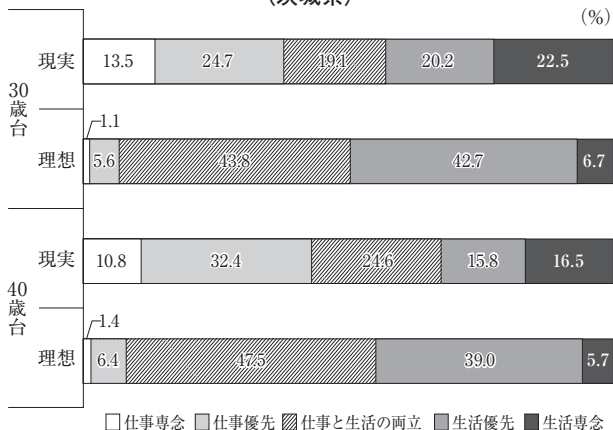
図表1に示したように、末子3歳未満の子どもがいる核家族世帯の女性の67.5%、末子3-5歳になると、72.5%が働いている。たとえ働いていなかったとしても、就業希望をもつものが、20歳台後半で65.9%、30歳台で58.1%と非就業希望者よりも多くなっている。

有業者と就業希望者を加えた割合は、末子0-3歳の妻で86.7%、3-5歳で89.6%に達する。

いま出産・子育て期のほとんどの女性たちの希望は、仕事と生活の両立、あるいは生活を優先した生き方・働き方である。

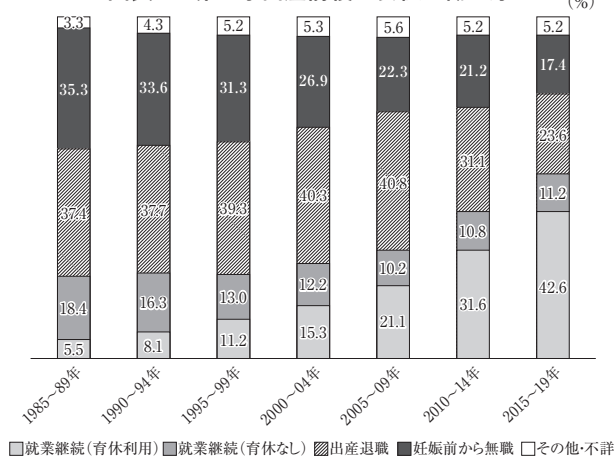
この傾向は、筆者が調査票の設計・分析等にかかわった茨城県の調査でも明らかになった。図表2に示したように、女性たちの理想は両立派が4割超で最も多く、生活優先を合わせると85%にのぼった。生活専念（専業主婦）を希望する者は、

図表2 子育て世代の女性のライフスタイルの理想と現実 (茨城県)



資料) 茨城県女性活躍・県民協働課 (2019)「男女の働き方と生活に関する調査」より清山作成。

図表3 第1子出産前後の女性の働き方 (%)



資料) 国立社会保障・人口問題研究所「第16回出生動向基本調査(夫婦調査)」(2021年)

子育て期に当たる30歳台、40歳台とも6%前後にすぎなかった。問題は、現実に理想を実現している者の割合が半分程度にとどまり、30歳台で22.5%、40歳台で16.5%が無業(生活専念)となっていることである。

なお、2015-19年に第1子を出産した女性たちのうち、出産前有職者の69.5%が就業を継続している。図表3に示したように、第1子出産者全体の53.8%が就業継続派で、2010-14年と比較して10%ポイント以上伸び、多数派が逆転するとともに、変化が加速していることにも留意したい³。

(2) 低い女性の経済力と家計寄与率

多くの女性が働いているにもかかわらず、未だに女性の経済力は弱く、家計寄与率は低い。国税庁の「令和4年分民間給与実態調査」によれば、1年間継続勤務している女性は全体の42%にのぼるが、平均年収は313万7000円と男性の563万3000円に比べて低く、55.7%にとどまる。35.4%、3人に1人が年収200万円未満であり、年収200万円未満の女性割合はおよそ73.1%と7割を超える。

2023年の「家計調査」から二人以上の勤労者世帯の勤労収入に占める妻の家計寄与率を算出したところ、18.5%にすぎない。世帯主60歳未満の勤労者世帯に限定しても26.7%と低い。

(3) 女性で多い就業調整者と就業時間延長希望者

2022年の「就業構造基本調査」によれば、非正規雇用やフリーランスで働く女性のうちで就業調整をしている者は、図表4に示したように、約450万人、配偶者のいる女性に限定しても365万人を超える。

就業調整の有無という点からも、有配偶の男女の働き方の違いは明らかである。配偶者のいる者で就業調整している者の割合は女性で大きく、その女性割合は図表5に示したように9割を超える。就業調整をしている女性がいわゆる「年収の壁」の範囲に集中していることは、図表5からも明らかである。

さて、このように多くの女性が就業調整している反面で、就業時間の延長希望をもつ女性も多い。図表6に示したように、就業時間の延長希望者は、雇用労働者とフリーランスを合わせて530万7000人いるが、女性は全体の58.4%、およそ6割をしめる。就業時間の延長を希望する者は女性の非正規雇用で多く、254万人、フリーランスを含めると268万5000人にのぼっている。

なお、正社員を中心に1181万5000人が就業時間の削減を希望しており、労働力確保策の対象として、女性の無業者や短時間就業者の時間延長に強い期待がかかる状況であることを指摘しておく。

図表 4 就業調整をしている非正規雇用及びフリーランス

(人、%)		
就業調整者計	5,497,400	(100.0)
うち女性	4,499,400	(81.8)
有配偶就業調整者計	4,024,300	(100.0)
うち女性	3,658,000	(90.9)

資料) 総務省「令和4年就業構造基本調査」より清山作成。

図表 5 所得階級別の有配偶の就業調整者

(人、%)		
	有配偶女性	
総数	3,658,000	100.0
50万円未満	207,400	5.7
50～99万円	1,795,600	49.1
100～149万円	1,507,100	41.2
150～199万円	68,000	1.9
200～249万円	36,900	1.0
250～299万円	11,700	0.3
300～399万円	6,100	0.2
400～499万円	1,700	0.0
500万円以上	200	0.0

資料) 総務省「令和4年就業構造基本調査」より清山作成。

(4) 専業主婦世帯で大きい低所得世帯割合

夫婦と子どもからなる世帯では、世帯所得が低く経済的に厳しい世帯の割合は、妻が働いていない専業主婦世帯の方が大きい⁴。

図表 7 に示したように、世帯所得300万円未満世帯の割合は、共働き世帯では2.2%にすぎないが、専業主婦世帯では10.9%になる。世帯所得500万円未満計にしても、共働き世帯の13.2%に対して専業主婦世帯では23.7%と、明らかに専業主婦世帯の方が経済的に厳しい世帯の割合が大きい。

また、6歳未満の小さな子どもがいる核家族世帯に限定するとその傾向はさらに強まる。世帯所得500万円未満計の割合は、専業主婦世帯(32.3%)は共働き世帯(16.0%)の2倍になる。

2023年の「家計調査」の世帯年収十分位別でも、図表 8 に示したように、妻の有業率は所得が最も低い階層で22.0%ともっとも低かった。

(5) 高所得世帯割合が大きい共働き世帯

これとは逆に高所得世帯の割合は共働き世帯で大きいことが、前掲図表 7 から明らかである。夫婦と子どもからなる世帯では、世帯所得1000万円以上の割合は、共働き世帯は30.7%と、専業主婦世帯(15.2%)のおよそ2倍になる。6才未満の小さな子どもがいる世帯に限定すると、世帯所得

1000万円以上の割合は専業主婦世帯(9.9%)は共働き世帯(22.1%)の半分以下になる。

世帯所得が上がるにつれて妻の有業率が高くなることは前掲図表 8 から明らかであった。年収が最も高い第10・十分位で妻の有業率は最も高く、73.3%であった。

2

経済分野のジェンダー平等を阻害する「年収の壁」とその社会問題化

(1) 就業調整につながる「年収の壁」

本人のパート等の賃金からそれまで免除されていた税・社会保険料が天引きされるようになり、夫の賃金から妻に対する扶養手当が支給されなくなり、税制上の配偶者控除等がなくなり夫の税負担が増えることなどが「年収の壁」ととらえられている。

一般的に、①住民税非課税ラインの100万円や所得税非課税ラインの103万円、②社会保険料負担のないラインとして106万円(従業員101人以上規模企業等)、130万円(従業員101人未満規模企業等)、③配偶者(その多くは夫)の所得に対し

図表6 就業時間に関する希望

(人、%)

		計	正規雇用	非正規+ フリーランス
延長希望者	計	5,306,800	1,417,200	3,889,500
	うち男性	2,205,500	1,001,500	1,204,000
	うち女性	3,101,200	415,700	2,685,400
	女性割合	58.4	29.3	69.0
減少希望者	計	11,815,100	9,768,900	2,046,200
	うち男性	6,954,900	6,116,000	838,900
	うち女性	4,860,100	3,652,900	1,207,300
	女性割合	41.1	37.4	59.0

資料) 総務省「令和4年就業構造基本調査」より清山作成。

図表7 世帯所得と妻の就業の有無 (夫婦と子どもからなる世帯)

(%)

世帯所得	共働き世帯		専業主婦世帯	
	計	うち 6歳未満児 のいる世帯	計	うち 6歳未満児 のいる世帯
300万円未満計	2.2	2.3	10.9	5.8
500万円未満計	13.2	16.0	23.7	32.3
1000万円以上計	30.7	22.1	15.2	9.9

資料) 総務省「令和4年就業構造基本調査」より清山作成。

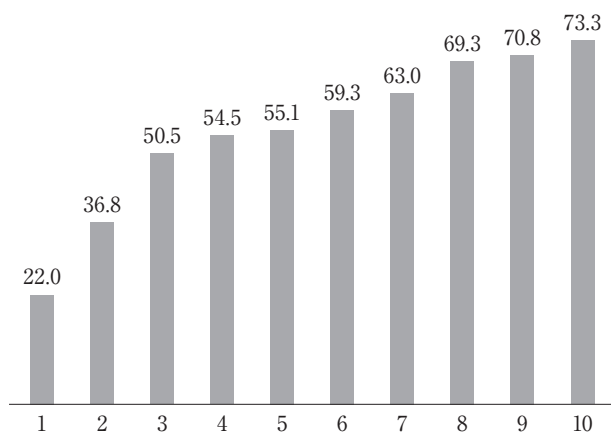
て配偶者特別控除が満額認められるラインとして150万円が、「年収の壁」とされている⁵。いまでも多くの啓発セミナーで、103万円、106万円、130万円、150万円の壁について、「損をしない働き方」をするよう就業調整が推奨されている。

実質的な働き方の選択の大きな分かれ目になるラインは、本人に対する税制上の壁というよりも、夫の扶養手当の支給基準と社会保険料加入基準の影響が大きい。労働時間を増やしても、かえって世帯総所得の手取り額がほとんど増えないか減少するのであれば、「働かない方が良い」という思考を経て就業調整へと行動する回路に誘導されるようになっている。

(2) 「年収の壁」が社会問題化した背景と対応の遅れ

「年収の壁」が「社会問題」としてクローズアップされる背景には、①日本経済の成長戦略には、全員参加型社会をつくり女性もその能力を活かしより多くの所得を得ることが必要だと社会的に認識されるようになったこと、②女性が長寿や配偶者との離死別など生活上のリスクに対して非常に弱く、深刻な貧困問題に直面していることが社会問題としてとらえられるようになったこと、③事業主が時間給を上げても就業調整により労働時間を短くされて労働力不足に拍車をかけていること⁶、④税・社会保険収支が悪化するなかで社

図表 8 年間収入十分位階級別妻の有業率 (%)



資料) 総務省「家計調査」2023年版より清山作成。

会保険適用のメリットを見せず負担のみをデメリットとして喧伝し、フリーライダーを助長する作用があることなどがある。

なお、本人が社会保険に加入するメリットは、厚生年金が基礎年金に上乘せされるだけではない。産前産後や傷病により無給で休業した場合にも、出産手当金や傷病手当金が生活保障のために標準報酬の3分の2支給される。年金についても、基礎年金に加えて将来受け取る年金額を増やすことができ、障害をもった場合にも、障害年金の支給範囲が広がり金額も上乘せされる。貧困の主要原因に高齢、家計の担い手の失業・傷病・離死別などがあるが、本人が社会保険に加入することで貧困に陥るリスクを小さくできる。

この「年収の壁」の問題への対応についての論点は、「壁」を存続させるか否かにつきる。

2015年に策定された第4次男女共同参画基本計画では、「男女の社会における活動の選択に中立的に働くよう、社会制度・慣行を見直す」ことが施策の基本的方向として書き込まれ、取り組みの第1に、「働きたい人が働きやすい中立的な税制・社会保障制度・慣行」を検討しライフスタイルに中立的な制度にすることが提案されている。社会保険の適用拡大による第3号被保険者制度の縮小や企業の扶養手当の見直しの検討など具体的に盛り込まれている⁷。

しかし、2017年の税制改正では、①配偶者控除に新たに所得制限（900万円超から控除額を減額

し1000万円超には適用しない）を設け、対象を縮小した。他方で、②改正前は、給与所得103万円までは38万円の満額控除、その後141万円まで減額控除していたのを、給与所得150万円まで満額適用し201万円まで減額適用するように対象を広げる改正が行われた。

働きたい人が働けるように「税制上の壁」をなくすためだとして2018年度の所得税から適用されたが、経済分野の女性活躍・ジェンダー平等視点から見ると、明らかに政策的混乱である。女性活躍推進政策とそれにマイナスの影響を及ぼす政策を同時に行っているからである。急場しのぎの就業調整回避策であり、103万円の壁を150万円に引上げて問題の解決を先延ばししただけだといえる⁸。働き方に中立な制度構築へのハードルを上げ、女性の経済力向上やキャリア形成に向けた抜本的改正と言えるものにはならなかった。

社会保険料負担の免除からくる問題は、未婚単身のフリーターなどに対する支援策として、適用拡大を進めた結果、被扶養の第3号被保険者にも厚生年金等の加入が拡大した。

しかし、2022年の段階で、いまなお女性の国民年金第3号被保険者は709万人も存在する。男性はわずか12万人である。厚生年金加入率は、自営業学生等を含む国民年金1号を除いて算出すると男性99.6%に対して、女性は72.3%。第1号を含めて加入率を算出しても男性の78.6%に対して女性は57.4%と低くなっている。

この厚生年金加入率の低さが、高齢女性の年金受給額の低さ、高齢単身女性の高い貧困率へとつながっている。

図表 9 属性別年収と税・社会保険料負担

(万円、%)

給与・年収	100万円			200万円	300万円	500万円	
	属性	被扶養の パート	単身者 (厚生年金・ 健保未適用)				既婚・単身 (扶養家族 なし)
税・社会保険料		0.6	28.8	16.4	40.0	64.8	114.1
負担割合		0.6	28.8	16.4	20.0	21.6	22.8
40年間分支払い合計額		24.0	1,153.3	655.1	1,601.0	2,590.0	4,564.1

資料) 清山作成。

注) 1. 社会保険料は雇用保険、年金、健康保険。厚生年金健康保険適用者の場合、2024年3月からの東京都協会けんぽ保険料率(40歳から64歳)で算出。

2. 単身者100万円(厚生年金未加入者)のケースでは、社会保険は2023年度の新宿区の国民健康保険料、年金は国民年金保険料(含む介護保険料)雇用保険料率で算出した。

3. 40年間分支払い合計額は、現行年間負担額を前提に40倍して算出した。

3 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 改革の必要性と意義

現役世代の女性が、男性と同等に勤労と納税の義務を果たし、経済的にも応分費用を負担し社会を支えられるようにする改革が、いま求められている。

税・社会保険料の負担が属性の違いによって全く異なる現行の制度⁹を解消し、多くの女性が低賃金・被扶養から離脱し経済的に自立できるようになれば、家計収支も税・社会保険料収支にもプラスであることは、図表9からも明らかである。

両立支援により就業を継続することで得られる生涯所得や納付される税・社会保険料総額は、決して小さいものではない。現行制度のもとで40年働いた場合、年収200万円で税社会保険料負担額は1600万円、年収300万円で2590万円。実際には社会保険料の使用者負担分が加わるので、その効果はさらに大きい。

健康保険だけでも、現役世代の夫婦と子どもからなる共働き4人家族を想定すると、夫の保険料に加えて妻の保険料が入り、産休や傷病時の休業補償等給付を一部手厚くしても、全体の収支は改善する。その増える保険料収入で高齢者医療や介護など、福祉サービスの維持・拡充や保険料率の引き下げが可能になる。また、私的に個別の家計で負担していた生命保険や医療保険支出を減らすことも可能になる。

課税最低限を引き上げ低所得層の税・社会保険料負担を小さくしても、家計収支は言うまでもなく、社会保障財政の面でも収支は今よりよほどプラスである。

(2) 労働抑制的な政策制度の廃止・見直し

経済分野のジェンダー平等の実現には、女性がライフステージのどの時期にも就業でき、賃金や職位が上がることを忌避するのではなく、喜べる制度設計にする必要がある。そのためには、とりわけ女性に対して強く作用する労働抑制的な各種の政策制度を見直すことが急務である。

「年収の壁」をなくし働き方に中立な政策制度へと転換することである。具体的な施策として

は、①配偶者控除・配偶者特別控除の廃止、②第3号被保険者制度の廃止、③非正規雇用への社会保険適用¹⁰、④激変緩和の期間を経て妻への扶養手当を禁止し子どもの扶養手当や介護手当など生活関連手当への振替、⑤児童手当など社会給付や社会サービスの世帯所得による制限の廃止などがあげられる。

その実施にあたって、以下の3点を指摘したい。

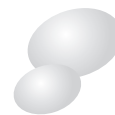
第1に、「年取の壁」問題は、基礎控除、給与所得控除の引き上げとともに、労働力確保策や正規雇用との不合理な格差是正のための賃金管理上の対応策でも克服できることである。イオングループは均等待遇に近づける方向で賃金管理を改訂し、2023年春闘では40万人の時給の7%アップを実現し、2024年の春闘でも同じく7%の賃上げ要求が行われている。コストコでもパートの採用時給は地域相場を上回るだけでなく、勤務時間の長さに連動して時間給を上げる仕組みを入れて、「年取の壁」を超えさせる。ファーストリテイリングも22年秋にパート・アルバイトの時給を1-3割引上げる方針を発表している。

第2に、扶養手当の廃止にあたっては、生計費を保障するという手当の趣旨に鑑み生活関連手当に振り替えるのが妥当である¹¹。トヨタ自動車は、2015年に配偶者の扶養手当廃止を打ち出したが、その際、月額1万9500円の扶養手当の代わりに、子どもの扶養手当を子ども1人月5000円から4倍の2万円へと増額し、2017年4月に前倒して実施している¹²。

第3に、経済的に低所得層を支援する救済策に見える施策の中に、雇用面での男女間格差を拡大するものがあり、その見直しも同時に進める必要がある点である。児童手当や給食費・授業料の無償化に世帯所得による制限を課すこと

は、共働き世帯に不利に作用し、パート主婦などの就業調整を生みやすい。また、近年高齢出産が増えているが、日本の賃金管理は若年で低く、その後上がっていくのが一般的である。妻が25歳で産んだ子には児童手当を給付するが、35歳、40歳で産んだ子どもには給付しないというのは合理的ではない。その世帯の生涯所得と子どもにかかる費用負担は、出産年齢とは基本的に関係ない。

できるだけ支援はユニバーサルに行うことが求められる。片働きで同じ年収を獲得している場合に、共働き世帯を不利にするというのは、一般的には、生活費の獲得により努力し頑張っている世帯に、人手不足解消に貢献している人たちに懲罰を与えていることに他ならず、合理的ではないからである。



おわりに～ジェンダー平等社会の実現に向けて

ジェンダー平等社会は、「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、経済的に自立できる、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の確立により実現すべきであり、十分に実現可能だと筆者は考える。

配偶者控除や第3号被保険者制度、配偶者への扶養手当などは、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びとを勤労者のなかにつくりだし、勤労者を属性により分断し、労働・生活条件の引上げに向けて連帯することを難しくする。税・社会保険料負担や各種子ども支援などが、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・被扶養パート主婦世帯 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人びとの中に持ち込み、世代内、世代間の連帯を阻むからである。

各種社会制度・慣行は、労働関連だけでなく社会給付や社会福祉サービスのありかたまで含めて、労働指向の連帯できる政策制度に沿っているかどうかを、注意深く点検する必要がある。

同時に、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必要な配慮について強調しておきたい。とくに注意すべきは、配偶者（特別）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が生活困難に陥らないようにすることである。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、①基礎控除や給与所得控除の引き上げと、②女性の経済力向上を阻害するような所得制限をかけずに、ユニバーサルな社会給付やサービスの提供と負担の軽減を総合的に行い「見える化」することが、必要だと考える。子ども手当の増額、給食費の無償化、高校授業料の無償化、大学等の授業料の軽減や給付型奨学金の拡充なども、共働きによる世帯所得向上という勤労者の生活防衛を阻害することのないように、注意して行わなければならない。

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」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が重要である。

女性の半数が90歳以上まで生きる、人生100年時代である。福祉国家維持のための費用を、女性が応分に負担するのは当然であり、負担せずに社会を安定的に持続させることは困難だと考える。

* 本稿の後半部分は、編集部からの依頼により、「年取の壁」に焦点をあて、拙稿『「結果の平等」とジェンダー平等の課題』を大幅に加筆修正したものである。

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。
- 阿部彩 (2021) 「貧困率からみる女性の状況：1985-2018」内閣府「人生100年時代の結婚と家族に関する研究会」配布資料。
- 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
- 伊田賢司 (2014) 「配偶者控除を考える」『立法と調査』358号
- 茨城県女性活躍・県民協働課 (2019) 「男女の働き方と生活に関する調査」
- 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
- 大沢真理 (2017) 「税・社会保障の純負担を比較ジェンダー分析すると」『社会政策』9巻1号
- 北明美 (2014) 「社会政策の結節点としての児童手当制度とジェンダー」『社会政策』5巻3号
- 権丈善一・権丈英子 (2022) 『もっと気になる社会保障：歴史を踏まえ未来を創る政策論』勁草書房
- 国税庁「民間給与実態統計調査」各年版。
- 国立社会保障・人口問題研究所「第16回出生動向基本調査」(2021年)
- 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 (2019) 『貧困専業主婦』新潮社
- 塩田咲子「国民年金第3号被保険者制度の廃止について」『地域政策研究』14巻4号, 2012.3.

清山玲 (2024) 「ダイバーシティ経営推進と働き方改革—労働力を確保できる持続可能な事業活動に向けて」『JIR 産研 NEWS』2024年1月号

清山玲 (2022) 「第5次男女共同参画基本計画が拓く経済分野のジェンダー平等—可能性と課題」『女性労働研究』

清山玲 (2022) 「『結果の平等』とジェンダー平等の課題」『月刊全労連』2022年3月号

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・マネジメントの可能性—『機会の平等』から結果の平等への転換—」『日本経営学会誌』第44号

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

総務省「家計調査」(2023年)

総務省「令和4年就業構造基本調査」

橋本俊詔・浦川邦夫 (2006) 『日本の貧困研究』

内閣府『男女共同参画白書令和4年版』

中里孝「『社会保険の壁』と『就業調整』」『調査と情報』第1218号

中園桐代 (2021) 「シングルマザーの貧困はなぜ解消されないのか:『働いても貧困』の現実と支援の課題」

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』

日本経済団体連合会 (2024) 『経営労働政策特別委員会報告2024年版』

藤原千沙 (2009) 「貧困元年としての1985年—制度が生んだ女性の貧困—」『わたちの21世紀』57号。

藤森克彦 (2018) 「高齢単身女性と貧困」『学術の動向』。

脚注

- 1 橋本俊詔・浦川邦夫 (2006)、阿部彩の一連の研究、中園桐代 (2021) 他、多くの優れた研究があることはすでに周知のとおりである。
- 2 日本学術会議は、日本の展望委員会社会の再生産分科会 (委員長大沢真理) が2010年に『提言 誰もが参加する持続可能な社会を』を發表し、雑誌『学術の窓』で幾度も特集が組まれている。阿部 (2021) や藤森 (2018) の研究からも明らかのように、貧困状態にある者のおよそ4分の1が65歳以上の高齢女性であり、70歳代以降の女性の貧困率は20%を超える。高齢単身女性の貧困率は4割を超え高止まりしている。
- 3 低年齢保育の量的拡大と育児休業制度の拡充が、この背景にある。
- 4 世帯所得が低く経済的に厳しい世帯は、絶対数では

共働き世帯が多い。これは、夫婦と子どもからなる世帯では、共働き世帯の割合が専業主婦世帯より多いためである。

- 5 内閣府『男女共同参画白書令和4年版』23頁。
- 6 野村総合研究所は、有配偶パートの6割が就業調整しているが、8割は「損」がなければ時間を増やしても良いと考えているとの調査結果を發表している(「ニュースリリース」2022年9月30日付)。
- 7 内閣府 (2015) 「第4次男女共同参画基本計画」91-93頁。
- 8 国税庁の前掲調査では、2022年に1年間継続勤務した給与所得者のうち控除対象配偶者がいる男性は797.5万人 (29.4%)、17年の税制改正後の減少率は9.3%にすぎない。
- 9 図表9に示したように、たとえば①非課税の年収100万円の場合、負担する社会保険料は被扶養 (雇用保険のみ負担) の6000円、②厚生年金等加入者で16万4000円、③厚生年金未適用の単身フリーター等では28万8000円まで大きく異なる。
- 10 権丈善一が経過措置として提案する「厚生年金ハーフ」は、事業主に雇用する労働者の属性や労働時間変わらず保険料負担を義務づけ、手取りの減少が生じるようなパート主婦には労働者負担分を納めるか否かを選択させる制度である。事業主が非正規雇用を雇用する動機になっている人件費節約の効果を弱め、非正規雇用の年金水準を高め高齢期の生活安定に資する点は評価できる。ただし、この制度の場合、第3号被保険者制度の適用対象者が残り、解消までの期間が見通せないという問題がある。
- 11 日本経団連 (2024) 『経営労働政策特別委員会報告2024年版』150頁。
- 12 本田技研工業も同時期に配偶者の扶養手当を廃止し子どもの扶養手当を増額した。

せいやま れい 茨城大学教授。日本労働社会学会代表幹事、過労死防止学会副代表。女性活躍、ワーク・ライフ・バランス、働き方改革などをテーマに研究。自治体等の男女共同参画や次世代育成関係の調査および計画づくりにも携わる。最近の関連論文に、「ダイバーシティ経営推進と働き方改革—労働力を確保できる持続可能な事業活動に向けて」(『JIR』2024年1月号)、「『結果の平等』とジェンダー平等の課題」『月刊全労連』(2022年3月号)、清山玲 (2020) 「コース別雇用管理の限界とダイバーシティ・マネジメントの可能性—『機会の平等』から結果の平等への転換—」(『日本経営学会誌』第44号) 等がある。