

福祉と労働・雇用

WELFARE AND EMPLOYMENT

濱口桂一郎 [編著] HAMAGUCHI Keiichiro

はしがき		
総論	福祉と労働・雇用のはざま	濱口桂一郎
第1章	雇用保険と生活保護の間にある「空白地帯」と就労支援	岩名(宮寺)由佳
第2章	高齢者の雇用対策と所得保障制度のあり方	金 明中
第3章	学校から職業への移行	堀有喜衣
第4章	障害者の福祉と雇用と「福祉的就労」	長谷川珠子
第5章	女性雇用と児童福祉と「子育て支援」	武石恵美子
第6章	労働時間と家庭生活	池田心豪
第7章	労災補償と健康保険と「過労死・過労自殺」	笠木映里
第8章	年功賃金をめぐる言説と児童手当制度	北 明美
第9章	最低賃金と生活保護と「ベニシツク・インカム」	神吉知都子
第10章	非正規雇用と社会保険との亀裂	永瀬伸子
第11章	医療従事者の長時間労働	中島 勲
第12章	外国人「労働者」と外国人「住民」	橋本由紀

第10章 ■■■■■■

非正規雇用と社会保険との亀裂

永瀬伸子

非正規雇用が増大している。また家族の姿も変わってきている。このことは社会保障のあるべき姿、すなわち職の訓練、解雇規制や、社会保険のカバレッジ、さらには財政や将来給付のあるべき姿に大きい影響を与える。グローバル化の進展によるコスト競争の熾烈化、サービス経済の拡大による企業が求める労働時間の多様化により、非典型的雇用 (atypical employment)、非正規雇用 (non-standard employment) はどの先進諸国でも拡大している。しかし正社員と非正社員の賃金差や待遇差は日本はとくに大きい。それは、従来、正社員の雇用安定を重視する一方で、非正社員は、仕事を従とする者 (例えば主婦) の働き方とみなして、十分な社会的保護を与えず、かわりに主婦の地位に社会的保護を与えてきたからである。非正規雇用者を、通常の労働者として位置づけていくためには、「主婦の社会的保護」から「ケア活動への社会的保護」さらには出産する者が「職業キャリア維持」できるような社会的保護へと、雇用ルールや社会保険のあり方を変えていくことが必要となる。

雇用の非正規化の進展

(I) 一九九〇年代後半以降の雇用構造の劣化と規制緩和
一九七七年―一九八〇年の金融危機以後、企業は雇

用構造を大きく劣化させ、非正規雇用が大幅に増えた。非正規雇用という働き方が増えはじめたのは一九八〇年代であるが、当時は、その構成員は主に有配偶女性であった。しかし金融危機以降、非正社員の規制緩和がすすむ一方、企業は正社員採用を大きく絞る。

一九九九年に以前は、許可業務としてリストに掲げられた職種のみが派遣労働で雇用可能であったが、これ以降は禁止業務をあげる (スカタイヴ・リスト) 形に変わり、派遣を行ってよい業務が大幅に拡大した。リストに掲げられた職種以外は解禁となった。また二〇〇三年には製造業の派

その妻は正社員の家族として正社員を連れて保護されるというのがこれまでの日本の年金や医療保険の給付権の形であった。

非正規雇用の増加に対応して、労働契約法が改正された。この結果、二〇一三年四月からは、この時から始まる契約以降、有期労働契約が反復更新されて五年を超えたときには、本人が申込み、雇用の定めのない無期契約に転換できるというルールが新たにできた。制度変更の効果には一定の期待が高まっている。ただし、時限の定めがない場合、職務、賃金、労働時間、勤務地などは直前の雇用契約と同一であって、労働条件が改善することは期待できない。また無期雇用の権利を回復するために、五年に至る前に雇用をうち切ったり、六ヶ月のクリング期間のある雇用が増えたりして、非正規雇用の雇用安定に対しては大きい実効性はないのではとの懸念もある。

社会的保護の制度とは

(1) 脆弱な人生の時期と社会的保護

社会保険 (Social Security)、社会的保護 (Social Protection) とは何か。

ライフステージの中で人がもつとも脆弱な時期

はいつか、といえば、まずは自ら生計を維持できない幼少期から学齢期であろう。続いて、仕事から引退し、体の不自由も出てくる老齢期だ。さらに出産子どもをケアしている者が働けない時期、また病気や仕事上の災害で働けなくなったとき、会社の倒産や解雇によって仕事を失ったときなどがあげられる。

多くの国々は、公的な制度として、社会保護を拡充し、その対象者を広げてきた。具体的には、労働時間規制、解雇や採用に際するルールづくりや、公的な年金制度、労働者災害保険制度、医療制度、雇用保険制度等である。これらを総称して、社会保護、あるいは社会的保護と呼ぶ。

(2) 国家による社会的保護の歴史

国家による社会的保護の萌芽がみられるのは、産業社会が発展し労働者が生まれる頃である。これが幅広い個人を対象として発展したのは、第一次世界大戦後である。

病気、出産、老後などについて、まずは家族・親族内での助け合いが中心になるだろう。しかし産業化の中で、やがて貧困者に対しては国が救済にかかわるようになり、また職業集団の中での助け合いがされるようになっていった。イギリスに

おける一六〇一年のエリザベス救貧法は、救貧税を徴収し、貧民救済にあたる制度としてつくられ、現在の公的扶助 (生活保護) の原型として有名である。また産業革命の貧困に陥る労働者に対する保護として、一八三三年にはじめてイギリスで「工場法」が制定される。この後児童や女性の労働を制限し保護をしていく。一八七四年には週五六時間という労働時間規制が制定される。一方、病気やけが、死亡などの場合に助け合いの仕組みは、欧州でギルドの職業集団内で小規模にできていた。これを年金や医療を社会保険 (一八八二年) の仕組みとして導入したのは、労働者階級の保護による富国強兵を目指したドイツのビスマルク宰相である。

日本では、一九一一年にはじめての労働者保護法として「工場法」が成立する。その内容は、最低就業年齢が原則一二歳、女子と年少者の最長労働時間が一日二時間 (労働者では一日二時間労働) と、現在から見ると驚くほど低い基準であった。しかしこれと同時には長い歴史の末によりやく制定されたものだった。当時、社会福祉は、民間の社会事業活動家にゆだねられていた。救護法が制定されたのが一九一九年である。その後戦時下に不十分とはいえ、一九三八年に国民健康

遭労働も解禁された。契約社員についても、一年までが法定であったが、労働基準法改正により二〇〇四年四月より三年契約が可能となった。

こうした中で非正規雇用で独立生計を立てる者が増えている。

図10-1は三四歳以下の若年層に着目した学歴別にみた雇用者に占める正社員の割合である。女性は無配偶者に限定して示し、在学者は除いた。これを見ると、自立生計を営む必要がある若年層で、非正規雇用という働き方が実に大きく広がっていることがわかる。

一九八八年当時は、学歴にかかわらず三四歳以下の在学でない男女雇用者の九割以上が「正社員」であった。しかしその後、正社員比率は年々下落していく。二〇〇〇年と比べても、二〇〇八年には、正社員の割合は下落し、三四歳以下の大卒男性の二割弱、高卒男性の二割強が非正規である。また無配偶の大卒女性の約三五%、そして無配偶の高卒女性に至っては半数弱が非正規社員である。

しかしながら解雇規制、社会保険などについての、雇用者に対する社会的保護は、日本では正社員を想定して作られてきており、非正規は十分に含められていない。

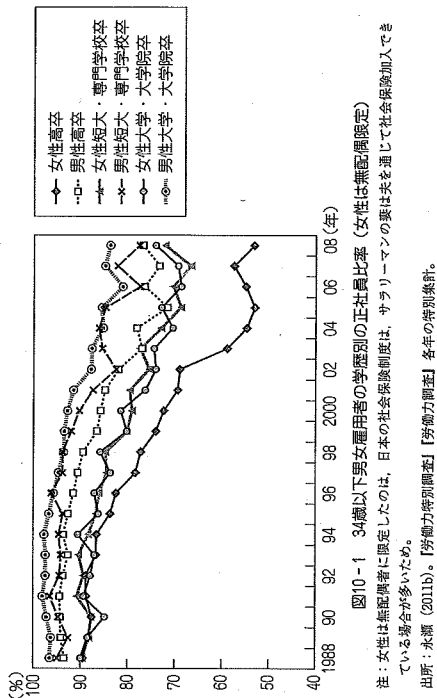


図10-1 34歳以下男女雇用者の学歴別の正社員比率 (女性は無配偶に限定)

注: 女性は無配偶者に限定したのは、日本の社会保険制度は、サラリーマンの妻は夫を通じて社会保険加入できている場合が多いため。

出所: 水瀬 (2011b)。『労働力特別調査』(労働力特別調査) 各年の特別集計。

しかも、非正規雇用者は、景気悪化を考慮したうえで、年々上昇トレンドがあることを、水瀬・水瀬 (二〇一) は二〇〇二〜〇七年の総務省『労働力調査』を用いた分析から示している。こ

の分析は、三四歳以下の者が「非正規雇用・無業に陥る」確率と、いったんそうした「非正規雇用・無業」に陥った者が、その後の半年間に「正規雇用」に抜け出す確率について計量分析を行ったものである。「非正規雇用・無業に陥る」確率は、卒業時の有効求人倍率が低いほど高くなるが、卒業後何年か経過後も卒業時の景気動向の影響が残る長期の影響を与えると示された。また卒業時の有効求人倍率の影響を考慮した後は、最近ほど若者が非正規や無業になる確率は上昇している。またいったん「非正規雇用・無業」に陥った者が「正社員」の移行に有効なのは何か。学歴が高いこと、年齢が若いことは有意な影響があったが、いったん非正規・無業に陥った後に、景気がよくなっても、正社員になれる確率が上がらない傾向があった。つまり非正規雇用は、景気回復で問題は解決しない、構造的な雇用形態としてあり続けるとみられる。

(2) 非正規社員に対する社会的保護

解雇規制、社会保険などについての、雇用者に対する社会的保護は、日本では正社員を想定してつくられてきた。コア労働者である正社員の雇用安定や所得を保障し社会保険加入を勧めたうえで、

表10-1 社会的保険に関する主な戦後の制度

1947年	労働基準法制定
	労働者災害補償保険法制定
	失業保険法制定
	国民健康保険法改正
	児童福祉法制定
1950年	(新)生活保護法制定
1954年	(新)厚生年金保険法制定
1961年	国民皆保険(国民年金、国民健康保険)開始
1963年	老人福祉法制定
1974年	雇用保険法制定
1982年	老人保健法制定
1985年	年金制度の根本改革
1991年	育児休業法制定(1992年実施)
1997年	介護保険法制定(2000年制度施行)
2005年	障害者自立支援法制定

保険法が、また一九四一年に一般労働者を対象としたはじめての労働者年金保険法が制定された。日本で社会保険制度が本格的に拡充されていくのは第二次世界大戦後であるが(表10-1)、欧米でも幅広い国民に対して社会保険が充実するのはやはり第二次世界大戦後である。日本で労働基準法が制定されるのは一九四七年であり、一日八時間、週四八時間が定められた。同時に失業保険法や労働者災害補償保険法もつくられた。また戦後、医療保険や年金保険が拡充されていく。経済発展とともに、社会保険の拡充がすすめられてい

を抑制するような、勤続を評価する賞金や退職金の慣行がつけられていった。またこのような原則だからこそ、先行きの見通しが読めなくなると、企業は正社員を採用について慎重になった。

(2) 景気の調整弁としての家計補助的非正規雇員の拡大

経済には景気変動がつきものである。景気に伴い、労働需要が上がる時期もあれば、下がる時期もある。景気変動に対応するための労働力、調整弁の役割を果たしたのが、一九六〇年代は「臨時工」であり、一九八〇年代以降は、主婦パートであった。「臨時工」については、正社員との差別的待遇が問題にされたが、主婦パートについては、労働者保護の体系に組み込むこととする議論は弱いものであった。

主婦パートについては、「労働者」として保護するよりは、「主婦」として、夫の収入の安定を通じて世帯として保護する方向で、社会的保護が組まれていった。すなわち、主婦パートは、年金や医療などの社会保険に雇用者として加入資格の対象としなが、夫の被扶養者として社会保険に入れていくという考え方である。一九八〇年代後半以降「主婦」は日本の雇用の安定性を保持

くが、一九八五年代以降、とくに一九九〇年代後半以降は、少子高齢化見通しの中で、社会保険料の値上げ、給付率の削減という負担の分け合いの時代に入っていく。一方、一九九二年から育児休業法が実施され、二〇〇〇年から介護保険が実施されるという拡充の方向への変化もあった。これらの新しい二つの制度は、家族の変化に対応し、ケア活動を社会保険の中により含めていくとする発想でもあった。

9 非正規雇用者に対する社会保険

(1) 正社員中心に形づくられてきた訓練制度、雇用慣行

戦後の日本の雇用の特徴は、①長期雇用(新卒採用とその後の賞金)、②年功的賞金、③企業内組合がその特徴といわれてきた。これは主に大企業での雇用の特徴とはいえ、中小企業でも、海外に比べると相対的に勤続年数は長く雇用が安定していた。非正規社員はこうした雇用慣行の対象ではなく、労働組合があつたとしてもその一員でない場合が多かった。

するための補充的労働力となつたともいえる。このように非正規雇用者は、景気変動に対応して雇用を中断されたり、新たに雇い入れられたりするバツアールとして予定された。だから企業は、パートやアルバイトに対する教育投資にはあまり積極的ではなかった。非正規雇用者は「労働者」としてのキャリア見通しや、社会的保護を与えられていながつたが、その主な身分は「主婦」であるから問題ないという見方が、一九八〇年代には支配的であつたらうと考える。九〇年代初頭には、そうした働き方が「フリーター」という新しい働き方として若年男女に広がりましたが、当時若者がそうした働き方を選択しているという側面も少なからずあつた。

(3) 雇用労働者としての「非正規社員」の拡大

しかしながら一九九七～九八年の金融危機後、企業は、正社員の採用に慎重になり、非正規雇用は急速に、独立生計を営むべき若年男女に広がっていった。学校卒業時に非正規社員になることを積極的に選ぶ者が増えた訳ではないのに、結果として非正規社員になる者が増えていった。

しかしそうした雇用の大きな変化に対して、社会的保護のあり方、社会保険、採用、訓練、配置、

長期雇用者の解雇については、それを制限する判例が高度成長期に出されていき、整理解雇の四要件として知られるようになる。すなわち、整理解雇をするには、①経営上の相当性があること(経営上の必要がないのに、勝手に解雇はできない)、②また解雇回避のために経営側が相当の努力をしたこと(役員報酬の削減、新規採用の抑制、希望退職者の募集、配置転換、出向等)、③解雇する対象者の選定が合理的であること(正社員よりは非正社員の解雇が合理的とされる。一九八〇年代は有配偶女性の解雇が、世帯主男性の解雇より優先されるのが合理的という判例もあつた)、④手続きの妥当性である。

このような雇用慣行は、米国のようにEmployment at Willの原則、すなわち雇用は、使用者と労働者双方の意思に基づき成立しているのであり、その解済、すなわち、離職も解雇も自由に行われてよいという原則とは大きく異なる。

このように日本は、正社員の解雇に対して抑制的な雇用慣行が形成されていった。これは現実企業主導の解雇が行われないうことを意味するのではないが、経営者の自由意思で解雇が可能という原則に立たないということである。長期雇用が前提とされる中で、企業は、正社員の自社内での育成に取り組み、また育成した正社員の離職

昇進など、雇用慣行がうまく変化していないのが現在の実態である。雇用のルールの転換が何より必要であろう。ここでは社会保険を中心に述べる。

(4) 非正規雇用者の社会保険上の地位

日本の社会保険において、社会保険は大きい役割をもつ。具体的には、高齢期に関しては年金保険や介護保険、労働災害に対しては労働災害保険、医療については医療保険、病気による休職については医療保険、失業や育児休職については雇用保険が対応する。社会保険で対応できない部分が、生活保護や社会福祉で対応されてきた。

しかし社会保険の主な対象者は、もともとは正社員であつた。非正規雇用者は、当初はそれで生計を維持しなくてはならない雇用者と想定されていながつたから、適用対象外となる場合が多かつた。

徐々にその適用対象は広がりましたが、とくに扱いが異なるのは、旧厚生年金所管の年金保険、健康保険、介護保険である。労働者災害保険(以下、労災保険)では両者の区別はない。雇用保険は、最近になって雇用契約期間が短い雇用者も含めるようになった。

(5) 労災保険と非正規雇用者

労災保険は、パート、アルバイト、臨時雇用など、すべての労働者を適用対象に含めている社会保険である。これは業務災害、つまり仕事上の事故を原因とするけが、障害、病気や死亡(遺族)に対し、医療サービスや金銭給付を行う制度である。

その保険料は事業主負担であり、労災発生の際に高い業種は高い保険料、低い業種は低い保険料が課されることで、労災リスクを下げようという誘因を事業主に対してもたせる制度にもなっている。

(6) 雇用保険と非正規雇用者

雇用保険は、正規雇用に比べ、非正規雇用者の多くが対象になりつつある。しかし労災保険のようにすべての雇用者が対象となっているわけではない。

二〇〇九年までは、「引き続き一年以上雇用される見込みがある」ことが加入の条件であり、アルバイト等の臨時雇用者の多くは加入していなかった。しかし若年非正規の失業と貧困が問題となり、二〇〇九年四月からは引き続き六カ月以上に、さらに二〇一〇年からは引き続き二日以上が適

用対象となり、条件のうえで多くの短期雇用者も雇用保険の加入要件を満たすようになった。現在では、

- (1) 引き続き二日以上(二〇一〇年四月)勤務する見込みがあること
- (2) 所定労働時間が週二〇時間以上であること

が適用対象の条件である。

ただし適用をかけたから若年非正規の雇用不安リスクが解決されたとはいえない。

雇用保険の目的として、以下がある。

- (1) 労働者が失業した場合に、保険金を給付し、生活の安定をはかる(現在の日本では、加入期間、会社都合の失業かどうか、その場合は年齢区分、これらに応じて最高一年まで求職給付が出される)

また、(2)、(3)のように早期の再就職促進、雇用機会の創出、失業の防止、労働者の能力開発も目的である。

- (2) 労働者の能力向上(スキルアップ、研修獲得機会の提供)
- (3) 雇用を維持、拡大、創出するような事業主への奨励金の給付
- (4) 育成理由で、収入が落ちる雇用者の継続就

労支援のための手当の給付

若年の非正規雇用者にとって、一番重要なのは安定した仕事に就くことであり、将来につながる職業訓練の機会を得ることである。(1)の目的に沿って失業給付を受けられれば、生活の助けにはなるが、しかし手当目的で安易な離職が起これば(モラルハザードと呼ばれる)、仕事経験が減り、長期的な職業能力はむしろ下がってしまう。日本の雇用保険制度は、自己都合退職の場合も、一定期間待てば失業給付を受けることができるから、モラルハザードが起きる可能性がある。

若年非正規雇用拡大の中で、新たに強く求められるようになったのが、(2)の目的である訓練機能の拡充である。これまで日本の訓練は、企業主導で行われてきたものであり、外部の訓練機関は十分に発達していない。また訓練を受けた雇用者が企業で活用される意欲も十分にはつくられていない。また訓練を受けた者が、中途採用者として企業に採用されるべく、その入口を拡大することも求められている。

近年、親の雇用の不安定化とともに、経済理由で子どもの進学が阻害されている。雇用保険の加入期間が一年以上の若年層に対して、雇用保険が、土曜学校に行く費用の一部を補助する支援の仕組

みを新たに作る検討もする必要がある。

最後に(4)の育成給付である。出産、育児休業取得後、引き続き一年以上雇用される見込みが現在の適用の条件である。その結果、非正規社員の方がむしろ養育の経済が不安定な者が多い。育児休業給付を受ける適用対象者を非正規に広げる改革は早期に必要である。例えばイギリスの制度は、育児休業をとったかどうかにかかわらず、出産後、収入が大きく下がった者に対して雇用保険から、また雇用保険の適用条件を満たさない場合は税金から、一定期間手当を出す制度を拡充している。このような方向への拡充が考えられる。

(7) 年金保険：自営業のための保険が非正規雇用者に適用

労働保険に比べて、年金保険や医療保険、介護保険については、非正規雇用者は適用対象外になっている場合が多い。なぜそうした事情が起きるのだろうか。以下では年金保険を例に述べる。

日本の社会保険制度の欧米と比べて異なる特徴は、自営業のためにつくられた年金制度と、雇用者のためにつくられた年金制度が、(その後統合された)もとの特徴を残しつつ、制度の柱となる

ていることである。これは医療保険や介護保険も同様である。

日本は戦後、社会保険を拡充した時期に、世帯の半数は自営世帯であったという歴史がある。自営業のための社会保険制度をつくるのが、日本の社会保険制度拡充に不可欠だった。一九六一年には、国民年金、国民健康保険として、自営業のための社会保険がつけられた。自営業者のための年金制度は、発展途上国においてどうしても必要な制度である。

しかしその後、非正規雇用者が増えていったのだが、問題は、彼らが雇用者の中の制度ではなく、自営業の制度に加入を義務づけられてしまったことだ。それは当初は、非正規雇用者は「例外的」な雇用者と位置づけられていたためとみられる。

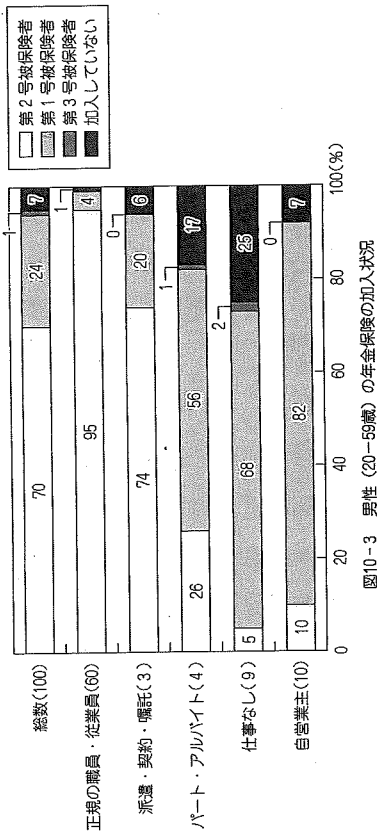
年金制度を例にとると、自営業のための制度は、一九六一年につくられた国民年金保険制度である。これは、(1)保険料は収入の多寡によらず一定、(2)給付も現役時代の収入の多寡によらず一定、(3)給付水準も全般に低いものであり、農家や商店などが主な対象であった。(1)、(2)は負担能力の点からも、高齢期の生活保障の点からも望ましいとはいえない。しかし、自営業の所得捕捉が難しいこと、また自営業に定年はなく高齢期でも働けることが

ら(1)、(2)、(3)は妥当とされていた。

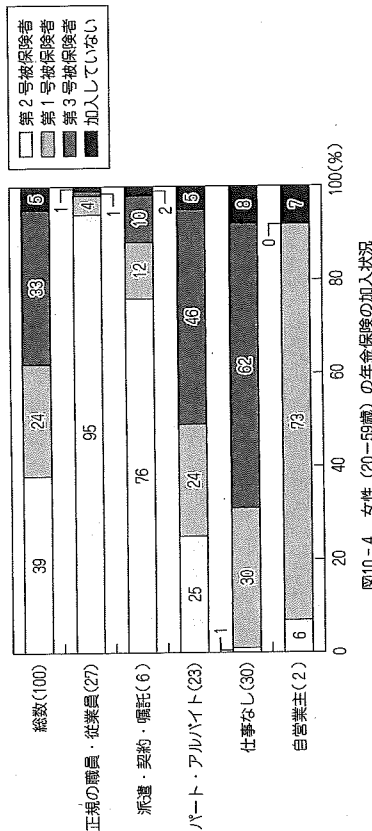
一方、雇用者に対する社会保険制度は、(1)保険料は自己負担だけでなく、事業主負担が課せられる、(2)保険料は賃金比例である、(3)年金給付は保険料に比例して増える部分と、保険料の多寡によらず加入年数に比例する「標準」部分(つまり賃金が高い者も低い者も同一の給付をされるという、割合の部分)からなる特徴を備えていた。

雇用者に対する社会保険は、負担能力や高齢期の生活保障の点でより望ましい性格を備えている。だから高成長長期の社会保険の一つの目標は、厚生年金適用対象者を増やしていくことであった。経済成長の中で徐々に厚生年金制度の適用拡大がすすんでいった。一九八〇年代半ばまでは、小規模事業所は厚生年金の加入義務からは免れていた。当時の新聞折込みみぢらしの正社員募集の際の一つの謳い文句は「厚生年金保険あり」だった。それだけ厚生年金制度がない事業所もあった。今日でも、違法に厚生年金に加入していない事業者はあり、その滞納が問題となっている。しかし原則として法人はすべて加入義務があり、個人事業主は、労働者五人以上は加入義務がある。(1)

ところが、非正規社員については、同じ事業所の通常の雇用者と比べて、四分の三以上の労働時間



出所：厚生労働省「国民生活基礎調査」(2009年)。



出所：図10-3に同じ。

バイトである。二〇一五九歳をみると、男は四〇%にとどまるが、女性では三三%を占める。そして男女ともに、パート・アルバイトで第三号被保険者である者(事業主負担のある年金制度加入者は四人に一人にとどまる。男性は半数強が第一号被保険者であり、二割弱は年金に加入していない。女性は、半数強が第三号被保険者であり、四人に一人が第一号被保険者である。

一方、仕事がない者はどうか。こうした者は、二〇一五九歳の男性で九%、女性で二〇%を構成する。仕事がない男性の四人に一人は年金に加入していない。女性の場合、第三号被保険者制度でカバーされている者が六割おり、無業の女性の年金権拡充に大きい役割を果たしている。

(10) 現在の高齢者の年金水準と年金以外を名めた収入水準

次に、高齢夫婦が、結果としてどれだけ公的年金を得られているかを見てみよう。その水準を見ものが図10-5である。未婚で年金額が、二〇〇万円以上である者が六割を占める。三〇〇-五〇〇万円も三世帯に一世帯を占め、高い水準の公的年金をもたらしている。

年金以外の収入を含めたものが図10-6である。

働いている者でなければ、その事業所の厚生年金保険に加入させる義務はないと通達された。

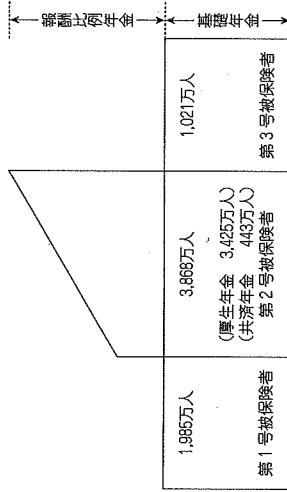
パート労働者の厚生年金加入の適用拡大が、年金改正案に何度が浮上したが、二〇一二年の改正案で、ようやく「従業員五〇人以上の企業に勤務する年収九四万円以上の雇員の年金加入をすすめる(二〇一六年より)」という限定的な適用拡大が通ったにとどまっている。

制度改正がなかなか進まないのは、企業がコスト増に反対しているだけではない。労働者側の希望が盛りあがっていないからである。それは女性に対する現状の社会的保護の制度と、非正規雇用者の社会保険加入とに、大きい矛盾があるためである。

(8) 現在の年金制度

現在の日本の年金制度は、図10-2のとおりである。サラリーマンは「第二号被保険者」と呼ばれ、雇員のための年金に加入している。負担は給与比例であり、また労働者だけでなく、事業主も同額負担する。一方年金給付は賃金に比例する部分(図の報酬比例部分)が基礎年金に加えて給付される。それ以外の国民年金加入者(自営業主、家族従業者、非正規雇用者、失業者、学生など)は第

一号被保険者と呼ばれ、四〇年加入して、基礎年金額をもらえるが、報酬比例部分はない。一方、サラリーマンの被扶養配偶者として、サラリーマンの年金制度の中で基礎年金権を付与される者は「第三号被保険者」と呼ばれる。第三号被保険者は、サラリーマングループの中で、(収入があるとしても年金保険料をとらないという点で)無収入のサラリーマンとして位置づけられている者といつてよい。サラリーマングループの「選帯」に入れ



出所：厚生労働省。

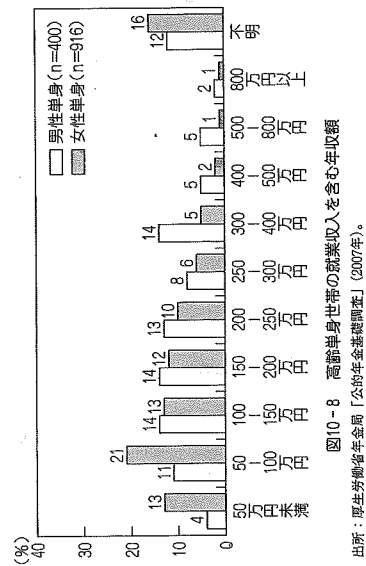
てもらったための条件は、配偶者がサラリーマングループであること、本人年収が二〇〇万円未満であることだ。この場合に、サラリーマングループ全体が人数分の社会保険料を負担し、一部部分の年金権を付与する。この第三号被保険者は、二〇一五九歳女性の約三分の一を占めている。

(9) 現役男女の年金保険加入の状況

二〇一五九歳の男女の年金の加入状況は、現実にとどまらなっているのか、二〇〇九年「国民生活基礎調査」からみてみよう。図10-3は男性、図10-4は女性である。

まず男女ともに正社員の九五%は、第二号被保険者、つまり事業主が保険料を半額負担する年金制度に加入し、自分の賃金に比例して年金水準が決まるという報酬比例年金をもっている。正社員は男性の六割、女性の三割弱を占めている。派遣社員、契約社員、嘱託社員などの場合は、第二号被保険者の割合が四人に三人である。これらの働き方はフルタイム雇用者が多く、その結果、雇用者の保険加入が多いのだろう。なお派遣・契約・嘱託等は、雇用男性の三%、女性の六%と雇用に占める割合は低い。

雇用者で大きい割合を占めるのがパート・アル



出所：厚生労働省年金局「公的年金基礎調査」(2007年)。

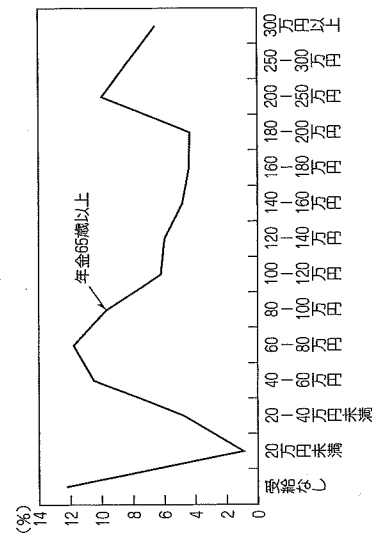
多く含まれている。自居世帯の場合、自分の国民年金の加入実績からのみの年金となる。一九六一年の制度開始以後しばらく加入していなかった(籍として年金未納でない)者も多く、さらに高齢の者は、六五歳まで待たずに六〇歳から早めに年金をもらい、その結果として生涯の年金額が下がってしまった者も少なくない。

なお団塊の世代となると、夫が早期間厚生年金に加入しており、その遺族年金を受ける女性が増えるので、夫と死別した高齢女性の年金水準はやや上がると考えられる。一方、生涯シングル女性も増えているが、女性の賃金は男性よりも低く、さらに厚生年金非加入の非正社員として働く者も多いため、生涯シングル女性の低年金は世代が下がるにつれて構造的に増くと予想できる。

最後に図10-9は、六五歳以上の世帯人員の年金給付額の分布を男女や世帯によらず、個人単位で示したものである。四〇―一〇〇万円前後に年間公的年金給付額の一つのピークがある。自営業主、家族従業者、サラリーマンの妻、厚生年金期間が短い雇用者などがこの区分に入る。また一〇〇―一三〇万円前後にも公的年金給付額のピークがある。これは長期に正社員雇用された者の公的年金である。この中間に入るのは、厚生年金期間が短め(あるいは専業主婦)の雇用労働者である。

まとめれば、単身に限れば図10-8のように全般に年金水準は低いが、夫婦世帯の夫婦合計の年金を見れば図10-5のようになり潤沢というのが現在の公的年金給付の姿である。一方で「支給なし」が六五歳以上の個人の二%いることも事実である。無年金者は女性が多い。こうした者

は子どもの同居によって生計を維持している場合が多い。永瀬伸子、村尾祐美子は、総務省『全国消費実態調査』一九九四年、一九九七年を特別集計し、高齢夫婦で暮らしている世帯の年金水準はかなり高いこと、子と同居している高齢女性にもっとも無年金の者が多いことを示している(永瀬・村尾二〇〇五)。



出所：厚生労働省「国民生活基礎調査」(2009年)。

図10-6のとおり、半数以上の高齢夫婦が年収三〇〇万円以上を得ている。日本は持ち家比率が高く、子どもの教育もほぼ終わっていることを考えれば、比較的豊かな老後生活を送れている高齢夫婦は多いとみてよい。なお図10-5のとおり年金のみで見れば、世帯の年金額が一五〇万円未満の世帯が二割いる。しかし就業収入を含めるとさう

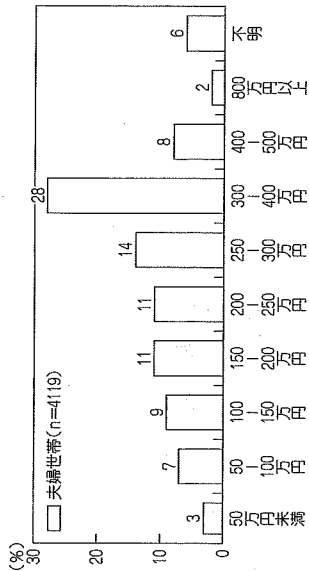
した者は一割に減少する。つまり高齢夫婦世帯は、比較的安定して暮らしているといつてよい。

では単身世帯はどうか。図10-7は単身男女世帯の年金受給額であり、図10-8は、就業収入を含めた高齢単身高齢者世帯の男女別にみた年収である。

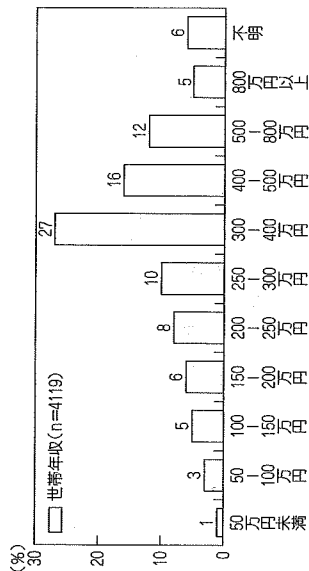
図10-8のとおり、就業収入を含めると、年収

が一〇〇万円未満の男性単身は、その一五%だが、女性の場合、三人に一人に達している。単身女性の多くはやりくりに厳しいと想像される。年金水準を見ると、単身女性は五〇万円未満が四人に一人、五〇―一〇〇万円が三人に一人である。

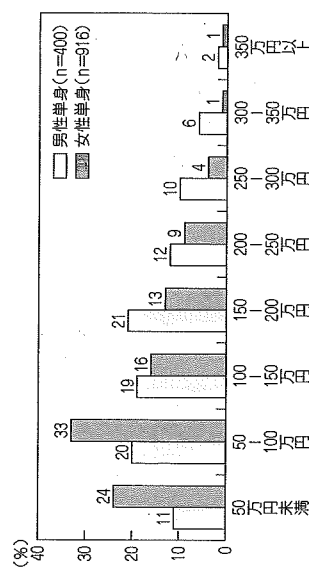
なぜ単身女性の年金が低いのだろうか。現在の単身高齢女性は夫と死別した自居世帯の妻がまだ



出所：厚生労働省年金局「年金制度基礎調査」(2007年)。



出所：厚生労働省年金局「公的年金基礎調査」(2007年)。



出所：厚生労働省年金局「公的年金基礎調査」(2009年)。

4 非正規雇用者と女性の位置づけの相克

非正規雇用者の厚生年金加入がなかなかすすまない背景には、事業主が加入に後ろ向きであるだけでなく、加入を望む雇用者が必ずしも多くないことがある。この問題を解決するには、社会保険における女性の位置づけを大きく見直すことが必要である。

(1) 第三号被保険者は収入ゼロのサラリーマン

非正規雇用者は自営業主という位置づけ

改めて第三号被保険者制度を個人への給付という視点から説明すれば、この制度はサラリーマンの被扶養配偶者を「収入ゼロのサラリーマン」と位置づける制度であるという整理ができる。もともと厚生年金の給付の設計は、二つの部分からなっていた。再分配部分、すなわち所得の高低にかかわらず、加入年数に応じて年金が増えるという「定額部分」と、支払った年金保険料の額に応じて高い年金給付を得られるという「報酬比例部分」である。一九八五年改正で創設された第三号被保険者制度は、扶養される主婦を、低収入で働く雇用者よりも一層貧しい「収入ゼロのサラリー

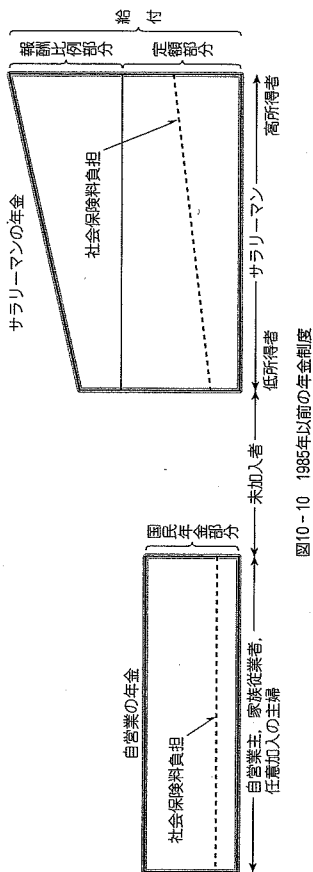


図10-10 1985年以前の年金制度

マン」とみなしたうえで、年金保険料をとりすぎた満額の再分配部分を与えることを約束した制度といえる。

この点は、あまり説明がないので以下で少し詳しく紹介しよう。

一九八五年の年金大改正以前の分立した年金制度を概念的に簡略に示したものが図10-10である(実際は雇用者の制度はより細かく分かれていた。横軸は、加入対象者を示している。高さは、加入対象者の(職業正請願制を避けて年金に加入していた場合)概念的な年金額を示している。図10-10の右側の台形は、サラリーマンの年金を示している。右にいけば高い給付を得るサラリーマンとして描いた。給付は、二つの部分からなり、支払う年金保険料に依存せず、働いている年数が同じであれば同じ年金額を得られるというサラリーマン同士の助け合い部分である「定額部分」(図では台形の裏形を示している)と、保険料に比例して給付が増える報酬比例部分(台形の上に乗った台形)とからなる。一方、改正前の自営業の年金、「国民年金」は、年金水準はサラリーマンよりも低く、年金保険料も給付額も所得に比例せずに定額であるので、図10-10の左側の長方形として示した。自営業主は、素も個人で年金保険料を支払

い、個人で加入することが義務づけられていた。一方サラリーマンについては、(配偶者加算という扶養される妻へ少額の加算があるとともに)そもそも年金水準が夫一人分に足りる水準とされ、妻の年金加入は義務づけられていなかったから未加入者もいた。しかし妻は任意で国民年金に加入することもできた。

点線は、概念的な社会保険料負担である。給付に対する社会保険料負担は世代によって大きく異なるものの、期待される生涯の給付に比べて生涯の負担は、古い世代ほど軽い。そこで、自営業の年金保険料負担は年金給付よりもかなり低い点線として示した。またサラリーマンは、負担も所得比例であるため、右上がりの点線として示している。サラリーマンについても、自営業と同様、年金保険料は古い世代ほど給付に比べて負担は低く設定されていた。そのため年金保険料は給付比例であったが、高収入のサラリーマンほど、むしろ受けとる年金が支払う額以上に高かったとも指摘されている(富山一九九二)。

図10-11は、一九八五年の大改革以後、現在につながる年金制度である。大改正の一つの目的は年金水準の「適正化」である。サラリーマンの「定額部分」は、自営業の「国民年金(あるいは妻

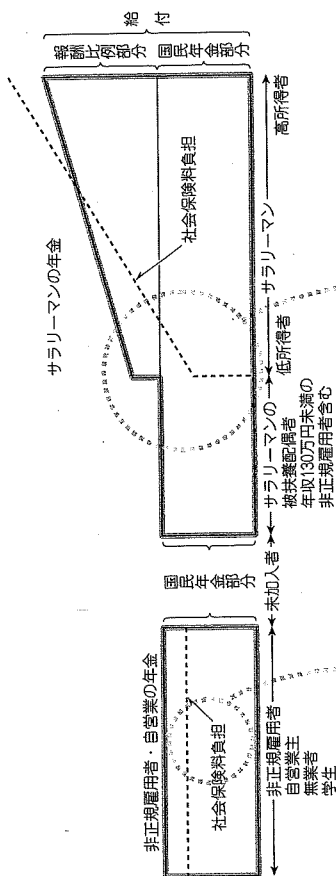


図10-11 現在の年金制度

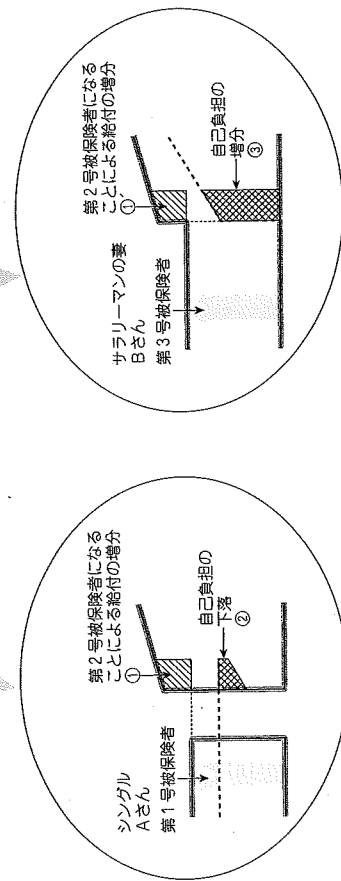


図10-12 非正規雇用者(シングル、主婦パート)の年金加入の取得論

「年金」と呼ばれる」と同じ水準にまで、つまり「国民年金」と同額になるまで下げることがスケジュール化された。また報酬比例部分に対する給付率も、一九八五年当時の10/100から7.5/100（現在は12.5/100）に下げられ、一年間の加入あたりの給付率も引き上げられた。ただし新たに「扶養される配偶者」に対しては「年収ゼロのサラリーマン」として位置づけ、扶養される配偶者に独自の年金権を与えようという「第三号被保険者制度」が創設された。年収ゼロだから社会保険料はゼロ、だから給付も報酬比例部分はゼロだが、定額部分（厚生年金）は加入年数に応じてサラリーマンと等しくもらえるというのだ。

改革によって、個人で見ると、サラリーマンの「定額部分」は下がったのだが、もし「被扶養配偶者」がいれば、配偶者は負担ゼロで再分配を受けられるため、世帯（夫婦）で見れば世帯の年金は下がらないことが約束された。しかし被扶養配偶者がいないシングルや共働き世帯では、改革スケジュールがすすむとともに、給付は徐々に大きく下がっていった。

この間、非正規雇用が増えていく。短時間の非正規雇用者は、サラリーマンの制度に入れなことをとしたが、その多くは主婦であったから、夫を

通じて、収入ゼロのサラリーマンという第三号被保険者の身分を得ていた。

この新しい制度のものと社会保険料負担を点線で概念的に入れた。負担水準は全体が上がっていた。国民年金の給付の半分に税金が入るようになったものの、高齢者が増える後世代ほど社会保険料は上がっていくから実質の生涯負担は後世代ほど生涯給付額に近づいている。またサラリーマンについては、低所得層は、生涯負担に比べて生涯給付が高いだろうが、高所得層では、負担は給付を下回るようになり、さらに後世代ほど負担が大きく増えていく。加えて被扶養配偶者がいないサラリーマンは、同じ年金保険料負担でも給付は大きく下がった。

(2) 非正規雇用者の年金加入はなぜすすまないのか

非正規雇用者は、雇用者である。だから年金保険料が年収に比例し、事業主負担もあるサラリーマンの年金制度に入れるのが本来もともと社会的保護のルールとしては当然である。サラリーマンの年金制度である厚生年金に入れば、低収入者として高めの再分配を受けられる。しかしながら、非正規社員への加入意欲そのものがあまり高くない。

は、夫の遺族厚生年金と妻自身の厚生年金とを比べないとならない構造が強いため、女性の多数が自分の年金（つまり増えぬ部分）を放棄せざるを得ない。このために、非正規雇用者の中で大きい割合を占める主婦の多くが、厚生年金加入に消極的なのである。

(3) 非正規雇用の社会保険加入と第三号被保険者制度の矛盾の問題：再考

近年では、第三号被保険者の多くが、非正規雇用者として働くようになった。厚生労働省「公的年金加入状況等調査」によれば、一九九五年には、第三号被保険者のうち非正規雇用者は二七・二％であり、無業者が六八・五％であった。それが二〇〇四年になると、非正規雇用者は四〇・八％に増加し、無業者は五三・四％に減少している。

しかしこの層の多くは、年収一三〇万円以下で働いている。J-LIFT「短時間労働者実態調査（二〇一〇年）」によると、短時間労働者のうち二五％が就業調整をしていると回答し、また四割は調整する年収額に達していないと回答している。つまり短時間労働者の六五％は、年収一〇〇―一三〇万円程度で働いているということになる。就業調整をしている理由をみると、四八％が税金を

払わないですむように、二七％が、健康保険、厚生年金等の保険料を自分で払わないで済むようにと回答している。短時間労働者の四割は、年収が一〇〇万円に達せず、また家庭の事情や自身の能力によって、これ以上賃金を得られる状況になっても、四人に一人は税金や社会保険の負担をしないで済むように、労働時間を短くするよう調整しているということになる。

税金や社会保険料の賦課を回避するために、短時間労働者の四人に一人が労働時間を調整していることは、非正規雇用の労働市場の賃金水準に大きい影響を与えている。税制や社会保険の壁があることで、女性が就業を抑制し、低賃金に甘んじることが、パート市場の賃金水準に悪影響を与えているのである。

第三号被保険者制度が、女性の年金権を拡充する役割を果たしてきた一方で、第三号被保険者制度の一三〇万円の壁は中年女性の賃金水準に悪影響を与えてきた。しかし簡単に第三号被保険者制度を廃せられないのは、年金財政上の理由もある。

基礎年金は完全な賦課方式である。すなわち、毎年高齢者に配っている年金総付の半額は国庫負担（税金）であるが、残りの半額は、第一号・第

それはこれまで述べたように過半数の非正規雇用者が、年収ゼロのサラリーマンというすでに再配分上有利な身分（第三号被保険者）をもっているからである。

図10-12で説明しよう。シングルのAさん、サラリーマンの妻のBさん、それぞれが非正規雇用だったとしよう。シングルのAさん（図左側のB）は、第一号被保険者の身分を脱して厚生年金に加入することができれば、給付は図の斜線部分（報酬比例部分の①）だけ増え、さらに年金保険料の自己負担分もわずかに下がり（クロス斜線部分②）、より有利となる。これはサラリーマングループの再分配の仕組みに加入できるためである。

しかしサラリーマンの妻のBさん（図右側のB）については、厚生年金に加入すれば、Aさん同様に給付は斜線部分（報酬比例部分①）だけ増える。しかしこれまでゼロだった年金保険料が賦課されるようになるため、負担はクロス斜線部分③だけ増える。すでに最大の再分配を受け取っているため、むしろ不利となったと感ずる者も多いであろう。

また詳しくは説明しないが、遺族年金の制度が、妻の年金加入に不利な設計になっていることも妻の厚生年金加入を抑制する。すなわち、夫の死後

第一号・第三号被保険者の人数分だけ、各保険が負担している。第一号から第三号までを足すと、約六九〇〇万人であるが、そのうち、第一号の人数比率は五六％である。しかし第一号の保険料から、第三号の人数分も基礎年金勘定に拠出する制度になっているために、サラリーマンの年金制度は、社会保険の拠出分のうち七二％を負担してくれているのである。

この方式は、個人レベルで見れば、なぜ同じようなパート収入があっても、夫がサラリーマンであれば、保険料納付なしで済むが、シングルであれば、第一号被保険者の保険料を払わないとならないか、不公平であるという考えに結びつく。しかしながら、現在の高齢者に基礎年金を配るという視点から見れば、第一号は未納が多く、年金の徴収が難しいのに対して、第三号は、基礎年金保険料を安定して負担するという点で、高齢者に年金を配るための財源としては優生なのである。

(4) 医療保険と介護保険

医療保険と介護保険も基本的には年金保険と同じ構造をもっている。日本の医療保険は、大変アクセスがよい。医療を受けた場合の医療費の自己負担は原則二割である。通常の非正規雇用者は、

働いている企業の通常の労働者の四分の三の労働時間を超えない労働者であれば、サラリーマンの制度ではなく、自営業の制度の中に入らなくてはならない。これは年金制度と同じである。一方、非正規雇用であっても、被扶養の配偶者の身分があれば、サラリーマンの制度に入れ、社会保険料は負担しない。これも年金制度と同じである。介護保険は、現役世代については、医療保険と同時に徴収されるので、同じ構造があることになる。

5 日本の福祉国家論へのジェンダー視点

ここまでで、非正規雇用者の社会保険加入と被扶養配偶者の社会保険加入のシステムが複雑に絡み合い、問題を難しくしていることを示した。このような相克はどの国にもあるのだろうか。女性の就業や家族形成の変化は、どの先進国でも起きており、多くの国にとって、社会的保護をどう対応させていくのかということについての挑戦となった。この点は日本と共通する。ただし正社員と非正規との格差が現在もこれほど大きいのは日本の特徴といえるかもしれない。それは長期雇用の礼賛とこれを支える制度、主婦としての女性

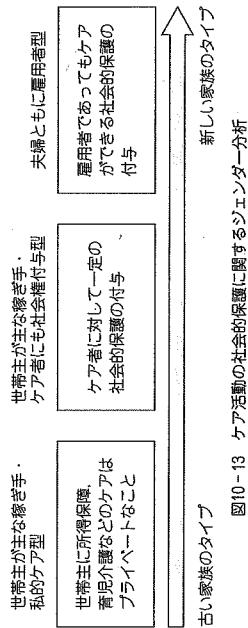


図10-13 ケア活動の社会的保護に関するジェンダー分析

への保護が日本で最も堅固だったからである。

(1) 資本主義経済における福祉国家の三類型論
先進国における福祉国家類型の比較として、Esping-Andersen (1990) の興味深い研究がある。

福祉国家のストーリーは、どの国でも一貫して提示していかなくてはならないという見方 (Wilensky 1975) があったが、Esping-Andersen は、福祉国家は、いくつかのタイプがあり、同じ道を歩んではいないとした。タイプの一つは、米国や英国に代表されるもので、政府は最低限の安全ネットを張る役割にとどまり、多くを市場経済に任せている。解雇規制は弱く、転職、再就職などが活発である。また公的保護の水準は低く、民間経済が大きい役割を果たしている。もう一つのタイプは、北欧諸国に代表されるグループである。国民負担（税と社会保険が国民所得に占める割合）はもともと高いが、市民に平等で厚い社会保護を与える。三つ目のグループは、独仏など欧州大陸諸国の国々である。歴史的に職業別に社会保険が発達したことから、職業階級に応じた保護が与えられる。解雇規制は強く、家族を重視する考え方も強い。

(2) 福祉国家のジェンダー分析

この三類型について、Sainsbury (1999) は、女性をどう社会的保護の中で位置づけるか、という点では、大陸型として同じ区分に入れているドイツとフランスはまったく異なることを批判した。女性を社会保護の中でどう位置づけるかという新

たな視点で福祉国家の類型化するべきというのである。

どの国でも家族や親族が、子の養育や老後、病気のリスクに対応する組織であり、主に女性が担ってきた。しかし、仕事をもち妻が増え、離婚が増え、シングルマザーが増えていく中で、ケア活動を担う者への社会的保護は形を変えていった。その發展は国ごとに異なっている。

Sainsbury (1999) を参考にすれば、図10-13となる。もともと古いタイプの社会保険は、「世帯主が主な稼ぎ手・私的ケア型」である。つまり稼ぎ手は世帯主であり、老齢や病気によつてその稼ぎが失われないよう社会的保護の制度をつくる。妻は世帯主を連れて私的に保護される存在である。年金でいえば、年金権は、主な稼ぎ手に与えられるが妻にはない。つまり女性は離婚すれば無年金になる。また有配偶女性は就業しないものと想定される。一九八五年以前の日本の年金制度や雇用のルールはまさにこれにあたるだろう。

次のタイプは、「世帯主が主な稼ぎ手・ケア者にも社会権付与型」である。これはケア者は無業になると想定されるが、社会が認めるような活動であれば、社会権を付与するものである。ケアの賃金収入が下がる者には社会手当を付与する。ま

たケアによる無業期間は、老後の年金にも反映させる。例えばドイツでは、子が三歳までのケア者については、雇用者の平均賃金を得たと想定して、税金から年金保険料を支払い年金権を与える。出産、子育てというのは、社会的な活動として、社会的に認めるべきだという考え方が背景にあり、ドイツの場合は、平均的な労働者と同じだけの活動とみなすべき、という考えがある。

最後のタイプは、「夫婦ともに雇用者型」である。夫婦が雇用者であっても、再生産活動は社会の維持のために必要である。だから、雇用者という身分を失わないで出産や育児、高齢者ケアなどが行えるように社会的保護を整備する点がこの類型の特徴である。雇用者がケアもできるような育児休業制度や保育環境等を意識的に整備する。スクエーションがその例としてあげられている。

(3) 日本の福祉のジェンダー分析類型上の位置

現在の日本はこの類型に入るだろうか。日本でも育児休業制度はあるが、出産する女性の二割程度しかこの制度を利用できていない。これは普通の雇用者が、育児休業をとることを前提としたように、働き方の改革が行われていないからであ

る。育児休業の権利は出産前正社員である者に限定されがちである。結婚や出産により無業になる者も多く、また非正規雇用者の多数は育児休業制度の権利をもたない。

また出産した世帯に対する児童手当は拡大しつつあるが、額はまた欧州諸国と比べると低い。

年金でいえば第三号被保険者制度は、夫の収入を通じて妻に個人の年金権を与えるものであるが、夫が非正規雇用や自営業ならばその権利はないから中途半端である。

二〇〇〇年から介護保険制度が導入されている点で高齢者ケアの社会化に構造的にもみえる。ただし介護保険の社会保険料の払いは年金の第三号被保険者制度と同じ方式である。日本は「世帯主が主な稼ぎ手・私的ケア型」から「世帯主が主な稼ぎ手・ケア者にも社会権付与型」に移行しつつも、まだ一番古い社会保険のタイプに片足が乗っている状況といえる。

6 社会的保護はどうあるべきか：制度がもつべき再分配性と社会保険料納付への対価性

(1) 社会保険料納付と「連帯」としての再分配
これまでの日本の年金保険や医療保険、介護保

険は、コアとなる雇用者を社会保険でカバーし、その妻や子はコア労働者を通じてカバーされるといふ形であった。このことにより、低収入や無収入の妻や子どもも医療の現物給付を受けることができた。この仕組みに対する支持者は少なからずいる。というのは、有配偶女性の多くが籍居のところ低収入者だからだ。

しかしながら、この仕組みには様々な矛盾が出ている。

- (1) コア労働者という仕組みに入れない若年男女が大幅に増加している。
- (2) 無配偶者が増加している。若い層で婚姻が遅れているというだけでなく、従来であれば、当然、世帯主の配偶者として社会的保護にカバーされてきたのではないと思われる四〇―五九歳層でも増えている。国勢調査二〇一〇年によれば、この年齢層の五人に一人の女性が無配偶である。これは生涯シングルが増加と離婚の増加が主因である。
- (3) 有配偶女性の就業率は上昇している。しかし社会保険上は雇用者の身分をもたないことが有利なことが、就業調整という行動を起しており、パートの低賃金の一つの原因ともなっている。

リーマンの配偶者、ひとり親世帯、自営業主の配偶者等にかかわらず、税金で負担し、年金権や他の社会的保護の権利を与えるべきである。

- (6) 正規・非正規雇用者を問わず子育てを可能にする社会保障制度の構築が必要である。

(3) 働くことの保護とア活動の保護へ

これまでの日本のルールは、世帯主と主婦の一体化、主婦世帯の優遇、主婦の雇用を促した位置づけである。日本の「モデル年金」は「男性が平均賃金で四〇年間加入し、妻は無業の専業主婦」である。このよきな「モデル」で、二〇〇九年の財政検証は、二〇五〇年の現役男子の手取り収入を予想したうえで、得られた「モデル年金」が現役男子手取り収入の五割がどうかを賃金の伸びや利回りを想定して検証した。

しかし二〇五〇年には六五歳以上が人口の四割を占めるというのに、それでもなお「男性と無業の妻」をモデルとすることは難しい。主婦ともに働くことを当然とした制度のあり方、また低収入でも子育てができる社会を考えるのが妥当である。また高齢者も、働ける者は生涯働くことを奨励する構造を考えることが必要だろう。しかしそ

- (4) 高齢者人口割合の上昇が見込まれ、また介護は介護保険という保険料と税金負担のもとで行われる設計がとまっている現在において、妻を生産養育される存在として位置づけることができるほど労働力に余裕がなく、また国民負担に余裕がない。

現在、非正規雇用者の多くが、雇用の安定性、昇進、昇格、賞与、退職金など、日本の雇用慣行からはずれている。またその少なからぬ割合は、自営業を想定した保険料徴収、給付のシステムとしての年金・医療・介護保険制度に入らざるを得ない。一方で、非正規雇用者が、サラリーマンの妻であれば、社会保険料を払わないことを目的に、年収一三〇万円以下で就業調整をしている。そしてそのような就業調整が、非正規雇用者の年収を一三〇万円程度を一つのターゲットとする年収に抑えてしまっている。

非正規雇用に対する社会的保護が薄く、一方で、正規に対する社会的保護は手厚い。その中で、相対的に親交な非正規雇用者が増加する傾向は止まらない。円高による郵売価格の低下というだけでなく、正規から非正規への雇用者の振り替えによる賃金の低下が、日本のデフレバイタルに拍車をかけているものとみられる。

の方向へ基礎年金の改革案や、第三号被保険者制度改革の議論、低賃金の雇用者の年金権の議論はまだほとんどとされていない。

非正規雇用の待遇改善は、日本社会の中で男性世帯主だけが働き続ける構造から、働ける者が誰も働き、一方で、賞与等のケアは社会が金銭的負担をし、また時間も与えるという方向への改革なしには達成不可能であり、大きく形を変えていくことが必要であろう。

注

- (1) 個人事業主は以下の場合に、労働者数によらず属する。土地の耕作、糧物の栽培、伐採などの農林業、動物の飼育、水産動植物の採捕、養殖などの畜産、養蚕、水産業、理容、美容業、映画の製作、陸空、演劇などの興行業、旅館、料理店、飲食店、娯楽業、風俗業の事業、社会保険労務士・弁護士・公認会計士などの事業。
- (2) 厚生労働省の年金改革案は、第三号被保険者の対象者を徐々に削減していくことを目指している。しかし女性共済制度や出産によって第三号被保険者からはすれやすい雇用意識があり、その後は第三号被保険者制度にとどまること、社会保険料納付上、年利である状況であれば、有配偶女性の一定年取までの自主的な事業継続は継続であろう。また第三号被保険者問題は夫との年金分割で解決しようという案も厚生労働省は出していたが、このことは現在の年金給付水準を底に築きにくいものであり、何ら解決にはならない。また第三号被保険者制度を明示的に分析する論文も多くはない。例えば高山(二〇〇〇)は、消費税率増進によって年金を脅かしている一方で、第三号被保険者制度については、現在の制度で、夫が年収六〇〇万円未満で妻が年収ゼロ円の場合も、夫と妻それ

このような矛盾はどのように解決するべきだろうか。

(2) 非正規雇用者を雇用者の保護の中に入れるでは非正規雇用の拡大に対応して、雇用者の社会保険制度はどのように改正すべきか。日本固有の現役世代の問題として重要な点をいくつか挙げる。

- (1) 日本では、正社員を中心として社会的保護が形づくられ、非正規社員は、主婦の身分の者も含まれているため、非正規社員への保護が明確に形づくられてこなかった。
- (2) しかし単独の非正規社員、無配偶の男女が増え、正社員とその扶養者という基準では社会的保護の対象に入らない者が大幅に増えている。
- (3) 非正規社員についても、昇進・昇格のルール、労働組合の加入など、正社員と原則連続的に考えていくべきである。
- (4) 社会保険については、正社員、非正規社員として分けず、すべての雇用者に社会保険料を賦課するべきである。
- (5) 一方で、賞与や介護などのケアをしている者については、その社会保険料は、サラ

それが三〇〇万円ずつの年収の場合も、保険料給付も、老後の年金も、同じとなる制度として定するのとして解説している(ただし連帯年金は明らかに専業主婦世帯が優遇されており、差は大きくない)。しかし現役世代については、明確な年金に対する保険料負担や、給付という点からは、明らかに後妻の方が負担が重く給付は少ない。この差が見逃されている。また雇用者の再分配が基礎年金となってしまうために、低賃金・シングル雇用者の低年金問題も見逃されている。

参考文献

経産省(二〇一〇)「新別荘の年金制度改革案の改定」シミュレーション―年金制度改革案の政策評価と修正の提議―「日本企業経済研究所」研究報告第100号、2010年11月。

高野伸子・田中耕太郎(二〇一〇)「はじめての社会保険」第九版、有斐閣。

財団法人経産省(二〇〇九)「年金を請求する―参加イオンタイプから考える」『労働政策研究』第100号。

高山敬之(一九九二)「年金改革の構想―大改革への最終提言―」日本経済新聞社。

高山敬之(二〇〇〇)「年金の救済」P.101、新書。

高山敬之(二〇一〇)「消費税率増進の社会保険年金―新たな提議―」『年金と生活』第100号。

水瀬伸子(二〇一〇)「第三号被保険者の見直しを」『週刊社会保険』第100号、第100号、第100号、第100号。

水瀬伸子(二〇一〇)「若年非正規雇用の現状と年金を含めた社会的保護のあり方」『年金と生活』第100号、第100号、第100号、第100号。

水瀬伸子・水瀬正昭(二〇一〇)「若年層は生涯回帰期に安定雇用に移行できたのか―新制度のシミュレーション―」『週刊社会保険』第100号、第100号、第100号、第100号。

水瀬伸子・井原佳子(二〇一〇)「社会保険料削減は、養育・養育形成に影響を与えるか―日本の社会的保護の仕組みを持つ企業と労働者の関係へのパイ

- 「」『新社会主義経済学』第四巻一第137—144頁。
- 久本雅夫 (1990) 『社会政策の未来——多様な福利国家の発展と社会政策』中央経済社。
- Esping-Andersen, G.(1990), *The Three Worlds of Welfare Capitalism*, Cambridge, Oxford, Oxford University Press.
- Gornick, J. C., Meyers, M. K. and Ross, K. E. (1997) "Supporting the Employment of Mothers: Policy Variation Across Fourteen Welfare States," *Journal of European Social Policy*, 7(1) : pp. 45-70.
- Sainsbury, D. (1999) "Gender and Social-Democratic Welfare States", in Sainsbury, D. eds., *Gender and Welfare State Regimes*, Oxford, Oxford University Press.
- Wilensky, H. L. (1975) *The Welfare States and Equity*, Berkeley, CA, University California Press.