

地域政策研究

第 13 巻第 4 号

論 説

男女共同参画社会基本法施行 10 年と社会政策の課題

—ジェンダーの視点から 塩田 咲子 (1)

ノーベル賞の国際政治学

—ノーベル平和賞の歴史的発展と選考過程— 吉武 信彦 (23)

各国における航空管制システムに関する法制度の法学的研究(1)

..... 新田 浩司 (41)

地域コミュニティ支援をめぐる構造と課題 (2)

—中間支援施設に関する各地の動向をもとに— 櫻井 常矢 (55)

企業城下町の産業再生と発展に関する考察

—北海道室蘭市における取組み— 河藤 佳彦 (71)

地域農業政策における担い手協議会の役割と課題

..... 大仲 克俊 (93)

歩行者を優先した価値体系による、円滑な交通環境の確立に関する考察

..... 勝田 亨 (115)

研究ノート

A Project to Simplify Japanese Courtroom Language

(日弁連の法廷用語日常語化の取組み) 大河原真美 (127)

群馬県における化学物質のリスクコミュニケーション推進の課題と提案(1)

—学習会参加者の質問票調査結果から— 角田季美枝
飯島 明宏 (135)

情報化による地域活性化の可能性

..... 藤本 理弘 (147)

高崎経済大学地域政策学会

本号執筆者

塩田 咲子 高崎経済大学地域政策学部教授
吉武 信彦 高崎経済大学地域政策学部教授
新田 浩司 高崎経済大学地域政策学部教授
櫻井 常矢 高崎経済大学地域政策学部准教授
河藤 佳彦 高崎経済大学地域政策学部准教授
大仲 克俊 高崎経済大学地域政策学部非常勤講師
勝田 亨 高崎経済大学大学院地域政策研究科博士後期課程
大河原真美 高崎経済大学地域政策学部教授
角田季美枝 高崎経済大学地域政策学部非常勤講師
飯島 明宏 高崎経済大学地域政策学部専任講師
藤本 理弘 高崎経済大学大学院地域政策研究科博士後期課程

学会役員

会 長 原田 寛明
副会長 友岡 邦之
理 事 佐藤 公俊
◎理 事 中村 匡克
理 事 金光 寛之
監 事 片岡 美喜
監 事 代田 孝二
◎印は本号編集責任者

編集・庶務

川嶋俊樹
黒岩輝雄
青木恵子

地域政策研究 第13巻 第4号

平成23年2月21日 印刷
平成23年2月28日 発行

発 行 人

原 田 寛 明

発 行 所

高崎経済大学地域政策学会
〒370-0801 高崎市上並榎町 1300
電話 (027)344-6244
E-mail : c-gakkai@tcue.ac.jp
<http://www1.tcue.ac.jp/homel/c-gakkai/>

印 刷 者

上 武 印 刷 株 式 会 社
高崎市島野町 890-25

「地域政策研究」投稿規定

(投稿の原則)

第1条 本誌に投稿される論文は未発表のものに限る。投稿者（連名の場合は筆頭著者）は、本会の正会員および特別会員とする。ただし、理事会が特に認めた場合はこの限りではない。

(投稿原稿の種類)

第2条 論説、総説、研究ノート、書評、その他理事会が認めたものとする。

1) 論説：実証的または理論的研究の結果で、オリジナルな研究成果をまとめたもの

2) 総説：特定の研究主題に関する研究成果を分析・検討し、研究史、研究の現状、将来への展望などについてまとめたもの

3) 研究ノート：調査研究成果の速報、研究動向・展望の紹介や報告、新しい研究手法の提案など

4) 書評：地域政策に関連のある文献に関する批評・紹介や抄録

(原稿の構成)

第3条 原稿の使用言語は、印刷可能な言語の範囲内とし、横書きまたは縦書きとする。原則として、ワードプロセッサで作成し、A4判用紙を使用する。

(原稿の長さ)

第4条 原稿の長さは、図・表や要旨を含めた刷り上がりページ数で、論説・総説が20ページ以内、研究ノートが10ページ以内、書評は2ページ以内とする。

(原稿の提出)

第5条 投稿者は、原稿、図・表、要旨などを、学会事務局に提出する。提出されたものは原則として返却しない。

(要旨とキーワード)

第6条 論説、総説、研究ノートには和文または英文の要旨をつけ、それぞれの末尾に日本語または英語のキーワードをつける。

(原稿の採択)

第7条 原稿の採否は編集委員会で検討し、理事会で決定する。編集委員会が必要と認めた場合には、加筆・修正を著者に依頼する。送りがなや句読点などの細部の表現や注・参考文献の記載方法などについては、編集委員会が適宜手を加えることがある。

(経費負担)

第8条 投稿料は徴収しない。ただし、制限ページ数を超過した場合や、特殊な印刷の場合には、投稿者に実費を請求することがある。

(校正)

第9条 著者校正は初稿のみとする。著者校正時の加筆は原則として認めない。

(別刷)

第10条 希望により別刷を作ることができる。その経費は別に定める内規により、投稿者が負担する。

「地域政策研究」執筆要領

1. 原稿の作成

原稿は、原則としてワードプロセッサで作成し、A4判用紙を使用して、上下左右の余白を十分に（2 cm 以上）とり、行間に余裕を持たせて、43 字 × 34 行でプリントする。また、これを DOS のテキスト形式にして、フロッピーディスクも提出する。原稿用紙を使用するときは、明瞭な楷書で書く。

2. 表題

日本語および英語の表題をつける。英語については、前置詞、冠詞を除く単語の文頭は大文字とする。

例 Mergers of Municipalities in the Era of Large-City Growth and Large-City Division

使用言語が日本語や英語でない場合は、使用言語による表題の他に、日本語および英語の表題をつける。

3. 要旨

論説、総説、研究ノートの和文要旨は 400 字以内とし、英文要旨は 300 語以内とする。

4. 本文

原則として章はⅠ、Ⅱ、…、節は（１）、（２）、…とし、項以下の見出しがある場合には、a、b、…、またはア、イ、…を用いる。

5. 註

本文中、当該箇所右肩（縦書きの場合は右下）に 1)、2)、…のように通し番号を付け、本文の後にまとめて、番号を付して記す。

6. 本文などでの文献引用

原則として著者の姓と発表年を示す。著者が 2 人の場合は「・」（英文の場合は and）でつないで 2 人の姓を列挙する。著者が 3 人以上の場合には、筆頭著者の姓に「ほか」または et al. を付す。直接引用の場合には、「：」で区切って該当するページを明記する。

7. 参考文献

参考文献の配列は、日本語文献、中国語文献、韓国（朝鮮）語文献、欧語文献の順に配列する。日本語文献は、著者名の五十音順に並べ、欧語文献は著者名（姓が先）のアルファベット順に並べる。同じ著者の文献は発表年の順に並べ、同じ発表年のものが複数ある場合には、a、b、…を付して並べる。

8. 参考文献の記述例

鳥川並榎・前川橋蔵 地域住民の意識調査に関する新関東モデルの適用。地域政策研究 21：1992. 22-38.

高山崎夫 環境ビジネスにおける地域政策の問題点。群馬忠次編『現代の地域政策』1997. 123-154. 観音山書院。

榛名義男『新産業政策と地域』高崎経済大学出版会。1991.

Gregory, D. V., Smith, S. P., and Asama M. Quantitative predictions for the position of regional life. *Regional Policy* 45: 1889. 256-267.

Johnston O. D. Past and present in urban Hesper. In *Living in an unequal world*, ed. R. Green, 1996. 67-95. London: Macmillan.

Macintosh, T. C., and White, L. R. eds. *Dictionary of Regional Science*. 2nd ed. Oxford: Blackwell Publishers. 1993.

地域政策研究

第13巻第4号

2011年

目次

論説

男女共同参画社会基本法施行10年と社会政策の課題

—ジェンダーの視点から……………塩田 咲子……(1)

ノーベル賞の国際政治学

—ノーベル平和賞の歴史的発展と選考過程……………吉武 信彦……(23)

各国における航空管制システムに関する法制度の法学的研究(1)

……………新田 浩司……(41)

地域コミュニティ支援をめぐる構造と課題(2)

—中間支援施設に関する各地の動向をもとに……………櫻井 常矢……(55)

企業城下町の産業再生と発展に関する考察

—北海道室蘭市における取組み……………河藤 佳彦……(71)

地域農業政策における担い手協議会の役割と課題……………大仲 克俊……(93)

歩行者を優先した価値体系による、円滑な交通環境の確立に関する考察

……………勝田 亨……(115)

研究ノート

A Project to Simplify Japanese Courtroom Language

(日弁連の法廷用語日常語化の取組み)……………大河原真美……(127)

群馬県における化学物質のリスクコミュニケーション推進の課題と提案(1)

—学習会参加者の質問票調査結果から……………角田季美枝
飯島 明宏……(135)

情報化による地域活性化の可能性……………藤本 理弘……(147)

STUDIES OF REGIONAL POLICY

Vol.13 No.4 : 2011

Article

A Review of the Basic Act for Gender-Equal Society after Ten Years
and Social Political Issues from the Perspective of Gender Equality
..... Sakiko SHIOTA (1)

International Politics of the Nobel Prize :
Historical Development and Selection Process of the Nobel Peace Prize
..... Nobuhiko YOSHITAKE (23)

— A legal study on legal system about establishing
new air traffic system in each country (1) — Hiroshi NITTA (41)

The Structure and the Issue Concerning the Support to Community (2)
The New Trends of the Facilities to Support to Civil Activity and
Community in Japan Tsuneya SAKURAI (55)

A Study on the Industrial Revitalization and Development of the Company Town
— The Challenge in Muroran City in Hokkaido —
..... Yoshihiko KAWATO (71)

Role and problem of regional agricultural support organization
in regional farm policy Katsutoshi OHNAKA (93)

Discussion on Establishment of Smooth Traffic Circumstance
with Paradigm Giving Priority to Pedestrians Toru KATSUTA (115)

Notes

A Project to Simplify Japanese Courtroom Language
..... Mami Hiraike OKAWARA (127)

Issues and Recommendations for Improving Chemical Risk Communications
in Gunma Prefecture (1)
— Results of the Questionnaire Research from Participants of
the Seminar held by Gunma Prefecture —
..... Kimie TSUNODA, Akihiro IJIMA (135)

Possible Regional Revitalization with Information Technology
..... Masahiro FUJIMOTO (147)

男女共同参画社会基本法施行10年と社会政策の課題

ージェンダーの視点から

塩 田 咲 子

A Review of the Basic Act for Gender-Equal Society after Ten Years and Social Political Issues from the Perspective of Gender Equality

Sakiko SHIOTA

要 旨

本稿では、男女共同参画社会基本法の施行から10年が過ぎて、その実現を困難にしている雇用や税・社会保障など社会政策における現状と課題について、ジェンダーの視点から検討した。

まず、雇用の平等を改善するには、女性の就業継続が重要であることから、労働基準法や雇用機会均等法の母性保護、改正育児・介護休業法の進展状況を紹介し、そのいっそうの普及が課題となっていることを指摘した。またこの間、男女間賃金格差の縮小に寄与できるパートタイム労働法や派遣労働法の改正など、女性比率の高いこうした非正規雇用の労働条件を改善する方向も見られた。

このように、この10年ほどで、雇用政策における平等に向けた改善は少しなりとも進んだものの、税・社会保障の分野におけるジェンダー平等は進展しなかった。たとえば、男女がどのようなライフスタイルを選んでも中立的な制度であるべき税や社会保障政策では、配偶者特別控除が廃止されたにとどまり、働く女性に不利な配偶者控除、年金制度の第3号の維持や遺族年金など、問題は残されたままである。

多様な世帯が出現せざるをえない超高齢社会においては、「専業主婦世帯モデル」から脱却した雇用と税・社会保障におけるジェンダー平等な社会政策の課題は、今後も重要になってゆくだらう。

キーワード：ジェンダー、専業主婦世帯モデル、継続就業、配偶者控除、年金制度の不平等

Summary

Ten years has passed since the Basic Act for Gender-Equal Society was enforced. This paper reviewed from the perspective of gender equality the current situation and issues of social policies including employment, taxation and social security, which makes implementation of the Act difficult.

Firstly, the author introduced progress in the Labor Standards Law, maternal protection in the Equal Employment Opportunity Law and the revised Child Care and Family Care Leave Law and suggested that these laws should be widespread because continued female employment is required for improvement of equal employment opportunity. Some efforts could be seen also in implementation of the Part-Time Workers Law and the revised Temporary Staffing Service Law to improve work conditions for irregular employers consisting of more females; these laws contribute to reduced wage gap between males and females.

Thus, small progress has been made in improvement in equality of the employment policies but no progress has been made in gender equality in tax and social security fields within these 10 years. For example, tax and social security policies should have neutral systems for both males and females regardless of their lifestyle. Special tax exemption for spouse was abolished but most of disadvantageous issues to females, including marital deduction, pension plan No. 3 and bereaved family pension, remained unsolved.

Required to turn away from "model represented by households with full-time homemakers", challenges in gender equal social policies would be increasingly important to achieve employment, taxation and social security in the super-aging society consisting of various types of households.

Keywords : gender, model represented by households with full-time homemakers,
continued employment, special tax exemptions for spouse, pension inequality

はじめに

男女共同参画社会とは、人権尊重の理念を社会に深く根づかせ、真の男女平等、すなわち女性と男性が、社会的・文化的に形成された性別（ジェンダー）に縛られず、各人の個性に基づいて共同参画する社会（1996年7月に男女共同参画審議会が総理大臣に提出した答申である男女共同参画ビジョンによる）である。その実現を目指すための法律である男女共同参画社会基本法（以

下、男女参画基本法と略す）が1999年6月に成立・施行されて、2010年の今日で、ほぼ10年が過ぎた。

そして、2010年末に閣議決定される予定の第3次男女共同参画計画では、2010年6月の総理大臣答申において、「10年たっても、男女共同参画社会は実現していない」との反省が明記された。その上で、諸外国に比べて、とりわけ遅れている男女の平等進展を加速するべく、長時間労働の抑制、仕事と家庭の両立支援、女性の仕事の質の向上、女性が働き続けられる環境整備、パートと正社員の格差是正（同一価値労働同一賃金）などのほか、共働き世帯が専業主婦世帯を上回っているにもかかわらず（08年度、前者は1011万世帯、後者は825万世帯）、税・社会保障制度が専業主婦世帯を標準に設計されたままであることを指摘した。もはや共働き世帯が標準となっている社会において、いまだに税・社会保障制度は専業主婦世帯が標準モデルだったときのままだというわけである。これら平等雇用と税・社会保障の政策分野は、いずれも社会政策の主要な分野である。

そもそも、この男女参画基本法は、次のような5点の条項を基本理念として構成されていた。第三条、男女が性別による差別的取扱いを受けないこと等男女の人権の尊重、第四条、社会制度・慣行が男女の社会における活動の選択に対して及ぼす影響を中立なものとするよう配慮、第五条、国・地方公共団体または民間団体の政策・方針の立案および決定への男女共同参画、第六条、家庭生活における活動と他の活動の両立、そして第七条の国際協調である⁽¹⁾。

第3次男女共同参画計画で強調された事項は、第四条、第五条、第六条にかかわる雇用と税・社会保険など社会政策の主要分野である。そこで、本稿では、この10年にわたって、これら社会政策において、どのような進展があったのか、なかったのかを検証し、今後の課題について考えてゆくことにする。したがって、本稿で対象とする社会政策の範囲はジェンダー平等にかかわる雇用政策と税・社会保障の分野となる。

なお、本論に入る前に、この政策分野における日本の政策矛盾について確認しておきたい。それは、1985年、男女雇用機会均等法が成立し、女性が働く社会へと向かった同じ年に、配偶者控除や医療保険における専業主婦世帯に有利な制度が残されただけでなく、新たに、年金における国民年金第3号被保険者制度の創設で、専業主婦など会社員や公務員の夫（国民年金第2号被保険者）に扶養される妻たちへの優遇が開始されたことである。また、均等法施行の年には、労働者派遣法が解禁されて、女性たちに多い16業種が派遣という働き方として認可されたことである。つまりは、雇用の機会均等政策と同じ時期に、従来から問題とされてきたパートタイム労働に加えて、派遣という非正規労働の登場によって、雇用における男女の平等に新たな問題をもたらす制度が始まったわけである。さらに1987年10月、税制において、1961年以降の配偶者控除を維持したまま、専業主婦世帯をいっそう有利にする配偶者特別控除制度が創設され、働く女性を支援するのでもなく、共働きや単身世帯に中立でもない政策が開始されたのである。

したがって、本稿では、こうした相矛盾する雇用政策と税・社会保障（とりわけ年金保険政策）

の推移と課題についてジェンダーの視点から読み解いてゆくことになる。

1 雇用平等の現状と課題

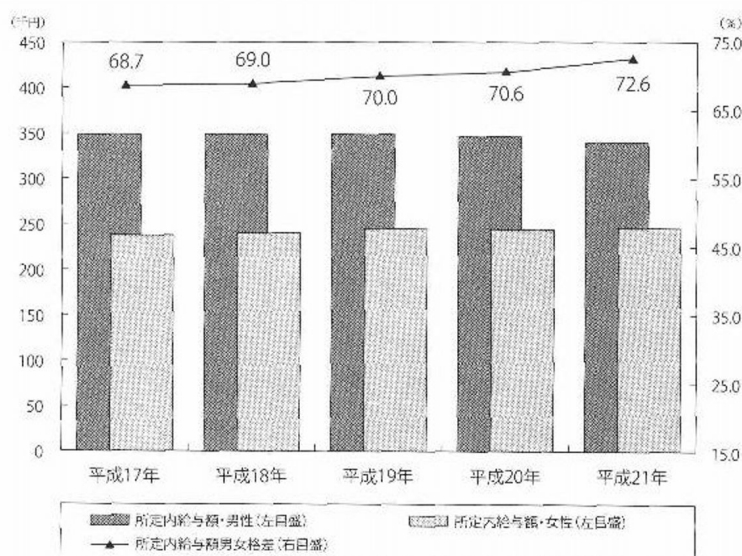
(1) 賃金格差とその是正方法

雇用の平等を示す重要な指標は、賃金の格差であるが、2009年度版「女性労働の分析」(厚生労働省)によれば、短時間労働者を除く一般労働者の男女間賃金格差は72.6で、ここ5年ほどを見ても、さほどの向上は見られない(図表1)。

2002年11月厚生労働省は、「男女間の賃金格差問題に関する研究会報告」を取りまとめ、この報告に基づいて、2003年4月に「男女間の賃金格差解消のための賃金管理および雇用管理改善方針に係るガイドライン」を作成している。報告書の要点は、以下の3点である。

- ①わが国の男女賃金格差(一般労働者の男女間所定内給与格差)は、長期的には縮小傾向にあるが国際的に見て格差はおおきい。
- ②男女間賃金格差の発生原因のうち最大の要因は男女間の職階の差であり、これには勤続年数の差も影響している。また、家族手当などの差もある。
- ③男女間賃金格差は賃金格差そのものの問題というよりは、人事評価を含めた賃金制度の運用の面や職場における業務の与え方の積み重ねや配置のあり方など、雇用管理面における問題

図表1 一般労働者の正社員・正職員の所定内給与額及び男女賃金格差の推移



出所) 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」
 厚生労働省雇用均等・児童家庭局編「女性労働の分析 2009年」
 21世紀職業財団、2010年5月、27頁

に起因していることが多い。

こうした指摘にもとづいてガイドラインが作成されたのであるが、ここでは、雇用政策の観点から、職階の差に関与している勤続年数について取り上げる。一定の勤続年数が日本では、職階に大きく影響しており、そのためには勤続年数の伸びが重要になってくるからである。

そこでまず、女性の勤続年数をのばす上で不可欠な出産・育児期の継続就業の政策を検討する。実際、女性の就業継続の状況には、1990年から15年間ほどでみても、ほとんど変化がないという調査結果もある（国立社会保障・人口問題研究所「第13回出生動向基本調査（夫婦関係）」）。

次に、長年、男女間格差の大きな要因とされてきたパートタイム労働や派遣など非正規雇用にかかわる政策を見る。これら代表的な非正規雇用に女性が多く働いていることが、全体的な男女間格差の大きな要因の一つとなっているからである。

継続就業を支援する政策には、男女雇用機会均等法（以下、均等法と略）における母性健康管理、労働基準法の産前産後の休暇、そして育児・介護休業法が挙げられる。また、継続して働き続けようという意欲を高めるには、女性が目標なり、やりがいのある地位や配属先などを得ることも重要であって、これらについては、ポジティブアクション推進の取り組みがある。

そこで以下に、女性が継続就業してゆくための政策を見てゆく。なお、継続就業として重要なワーク・ライフ・バランスについてはすでに論じたので参照していただきたい⁽²⁾。

まず、均等法に定める母性健康管理には、「妊娠中および出産後の健康管理に関する措置」として通院休暇、通勤緩和、妊娠障害休暇が認められている（均等法、第12条、第13条）。そして、これらの権利を使った場合、賃金などで不利益な取り扱いをしてはいけないことになっている。たとえば、その後の昇給や賞与のカットなどがあるが、これらは、日本シェーリング事件で「公序良俗に反する」として無効の判決が出ている⁽³⁾。

次に重要なのは、労働基準法に定められた産前産後の休業である。産前6週、産後8週の休暇で、この間、給与がなくとも、健康保険のほうから出産手当金として標準報酬日額の3分の2に相当する賃金が支払われる。また被保険者には「出産育児一時金」が、その被扶養者には同額の「家族出産育児一時金」が出る。被扶養の妻の保護は働く女性と同等なのである。また、この休業中とその後の30日間は、企業経営の都合などいかなる理由があっても解雇できないのであって、均等法では、1年を経過しない女性労働者の解雇は事業主が他の正当な理由を証明しない限り民事上、無効となっているように、今日では妊娠・出産に関しては労働基準法と均等法で二重に保護されている。

なお、労働基準法における一般女性保護は1999年4月から禁止されているが、妊産婦にかかわる保護はある。すなわち抗内業務の就業制限と危険有害業務の就業制限、軽易な業務への転換、そして変形労働時間制、時間外・休日労働・深夜業の制限、禁止などである。

さて今日、継続就業に不可欠なのは、育児・介護休業法に基づく企業の制度を活用できるか否かにある（平成20年度の厚生労働省・雇用均等調査では、育児休業制度規定のある事業所は10

月時点で66.4%)。育児休業制度の普及を促進させる育児・介護休業法は、1991年育児休業法として成立し、その後育児・介護休業法となって、幾度かの改正を経て、2010年6月30日から最も新しい改正育児・介護休業法が施行されるにいたっている。

以下、主たる改正の経緯をみたく、出産育児期の継続就業に不可欠な育児休業に焦点を当て、その改正点や、近年の育児休業の実情や効果について検討してゆこう。

2005年4月1日より施行された改正育児・介護休業法の要点は、まず子どもが1才になっても保育所に入所できない場合など育児休業を6ヶ月延長できること、次に子どもの看護休暇が創設されたこと、そしてパートや派遣など有期の雇用者にも要件が満たされれば、取得が可能になったことである。こうした改正の背景には以下のような問題があり、その改善が求められていた。

保育所不足で育児休業が終わっても子供を保育園に預けられず、やむを得ず仕事をやめなければならない事態が生じてきたこと（待機児童の問題がクローズアップされた）や、経済・雇用状況の悪化や非正社員の増加がパートタイマーの若年化をもたらし、有期雇用でも妊娠出産育児の時期に継続就業の必要性が高まったこと、そして病気の子供をみてくれる場がなかったことである。

一方、この間、少子化が予想以上に進み、女性が子供を産んだ後も育児と仕事を両立して継続就業できるには、男性の働き方を見直すことの重要性、また父親が育児にかかわることの重要性が認識され、法改正が行われた。この点に注目して改正された育児・介護休業法が、2010年6月30日より施行されたもので、その要点は以下の3点にある。

まず、子が3歳まで短時間勤務が可能になったうえに、所定外労働時間の免除が義務化されたことである。次に、父の育児休業・休暇を促進するため、父母がともに休暇をとる場合は1年2ヶ月に延長できるようになったこと、および専業主婦家庭の夫にも育児休暇の取得が可能になったことである。そして、子どもが二人以上（小学校就学前の子）の場合、看護休暇を年間10日取れるようになった。

この改正による影響は大きく、これらを活用してゆけるかが、仕事と育児の両立や継続就業に影響を及ぼすと考えられる。重要なポイントとなるのは、3歳未満の子どもを持つ社員が1日6時間の短時間勤務を望んで申し出たとき、勤務先企業は原則拒否できないことである。当面は従業員が101人以上の企業が適用されるが、2年後にはすべての企業に制度の導入が義務付けられることになっている。

しかも、この活用を促進するべく21世紀職業財団が窓口となって、事業主に「仕事と育児・介護の両立支援制度助成金」が出される。たとえば、育児休業取得者の代替要員を確保し育休取得者を現職などに復帰させた事業主、休業中に「職場復帰プログラム」を実施する事業主、短時間勤務制度を設け利用者が生じたときの事業主などに、助成金が支払われる。

また、休業中の所得保障については、従来から雇用保険のほうから給付されてきている。2009年の雇用保険法の改正で、2010年4月1日以降に育児休業を取得したものには、休業前の

賃金月額50%が休業期間中に支払われる。ただし、これは最低保障であって、労使協定などで、これを上回って賃金が支払われることは歓迎される。なお、賃金支払いが月額の80%をこえた場合には、雇用保険からの支給はなくなる。この休業期間の健康保険料と医療保険料についても、幾度かの改正を経て、今日では、労働者負担分だけでなく、事業者負担分も免除されている。そして、この免除期間は、支払ったこととして給付に反映する。

(2) 継続就業・育児・介護休業法の活用実態と課題

2008年10月の厚生労働省調査によれば、育児・介護休業制度を導入している従業員100人超の企業は73.2%で、継続就業している女性の育児休業取得率は90.1%に上っているものの、第1子出産を機に約7割の女性が離職しており、男性の育児休業取得率は1.23%でしかない。そこで同省は、出産後も継続勤務できるよう、出産を機に解雇される事態を防ぐべく、いわゆる「産休切り」をした企業について企業名を公表し、育児をする男性を応援するサイト、「イクメンの星」を立ち上げ、登録者の増加に努めている（2010年6月現在、登録者150名）。

また、3歳未満の子を持つ従業員が利用できる短時間勤務（1日6時間）の導入が企業の義務になったことから、厚生労働省では、「短時間正社員制度導入支援ナビ」をオープンしている⁽⁴⁾。

では、子育て中の女性社員はどんなことを望んでいるのだろうか。厚生労働省「子育て期の男女への仕事と子育ての両立に関するアンケート調査」（2009年2月調査）では、最も多いのは、始業・終業時間が一定の通常業務、次いで短時間・短日勤務、そしてフレックスタイム勤務となっている。つまりは、まずは残業時間のない通常勤務を望むものが多いことは重要で、やはり、日本の総労働時間を長くしている残業時間の問題は避けて通れない。政府が取り組む課題として、労働時間の一日あたりの最高時間を定めるなり、労働時間を規制する法律が必要なことを確認しておきたい。その上で、今回の育児・介護休業法改正の意義は、この短時間勤務を企業に義務付けたことにあるので、その実態をいくつかの会社事例から見ておこう。

ただし、ここに紹介するのは、まだまだ先進的な企業事例である。というのも厚生労働省の2008年度の雇用均等基本調査によれば、企業の38.9%が短時間勤務制度を導入している段階で、しかも「利用者なし」とする企業が48.8%で、「利用者あり」の46.0%を上回っているのが現状だからである。

商社の丸紅では、ここ数年、子育てのために短時間勤務を利用する社員が総合職の女性や男性社員にも広がっているという。人事部の鹿島課長は、働く時間が制限される中で、いかに成果をあげ本人も成長するかが重要だとしている。同社では、短時間勤務者にも通常の成果が求められ、その代わりキャリアにマイナスにならない仕組みづくりが課題になっている。利用者もこれを前向きに捉え、実際に短時間勤務を利用しているリスクマネジメント部の総合職、石田美智子さん（34歳）は仕事の効率アップに懸命で、「時間はかかっても、いずれ海外勤務を経験したい」と話す⁽⁵⁾。

製薬会社のファイザーは、09年7月から短縮勤務制度を営業職である医療情報担当者（MR）にも導入した。というのも、すでにMRの採用の半数は女性になっているので、人材を失わないためにも必要だと判断したからだ。勤務時間は所定の8割だが、1カ月単位の時間管理なので、毎日の都合に合わせて勤務時間を変えられる。給料はフルタイムの7割程度に設定されているが、営業目標は通常勤務と同じだから厳しい面もある。また、他の社員にも配慮して、夜間の仕事などは短縮勤務者と組む同僚が補うが、その分、同僚には加点して評価するルールをとり入れた。接待を減らすなど会社全体で長時間労働の是正も進めている⁽⁶⁾。

これらの事例からは、短時間勤務の中心が事務職だった時期から、営業や総合職にまで広がっていること、そして、残業が当たり前の総合職というイメージを払拭し、時間管理がルーズになりがちな営業職の長時間労働の是正など、残業時間が日常化している企業風土に改善を求める効果もうかがえるのである。育児・介護休業法の効果は、会社全体のワーク・ライフ・バランスの促進にもつながっているといえよう。

ところで、育児・介護休業法の指針には、育児休業をとったことで、「昇進・昇格の人事考課において不利益な評価を行うこと」を禁止している。たとえば、「昇進昇格に必要な評価積み上げが育休でゼロにされ、1年の育休で一律に3年遅れる」というような制度が挙げられている。というのも全国の労働局には、2009年度で1657件と前年度の3割増にもなるほど、不利益な取り扱いの相談が寄せられているからだ。育児休業による解雇や降格、パートタイムへの変更の強要、あるいは退職勧奨までである⁽⁷⁾。そんな状況の中、育児休業を取った社員の評価に工夫する企業も出てきている。いくつかの事例を紹介しよう⁽⁸⁾。

情報関連会社NTTデータでは、06年に新制度を取り入れて、育児休業を取った社員の評価を6カ月未満なら「普通」ランクと評価し、6ヶ月以上は評価をつけないが昇進昇格に配慮して在職年月に数える。これらの基準は全社員に公表してもいる。また01年という早い時期に、帝人では、育児休業中は休み前の評価を踏まえて昇給を判断する制度を導入し、10年4月には昇給昇進に必須の研修の一部を、育児休業中の通信教育での受講を可とすることも取り入れ、子供を持つ管理職女性が増加している。そのほか、東日本旅客鉄道は06年に、指定の通信講座を終了すれば1講座につき3ヶ月在籍したとみなす制度を、ソニーの場合は、育児休業中に条件付で在宅勤務を認めている。

ただ、導入企業からは「使いたいけれど使えない」との声も上がっているという⁽⁹⁾。三菱UFJリサーチ&コンサルティングの調査「2008年度子育て期の男女へのアンケート」（09年2月）によれば、利用しなかった会社員約2000人にその理由を尋ねたところ、最も多かったのは、「職場に迷惑がかかる」（38.4%）だった。たしかに、短時間勤務制度を導入した東京都内の企業で働く会社員の中には利用者が出ても人員の補充はないので残業が増えたと不満をもらす例や、育児休業と短時間勤務を利用して働きながら子供を育ててきた大阪府の女性会社員は、子供が3歳になるまで利用できたのに1才になったときに短時間勤務からフルタイム勤務に切り替えたのは

「子育てのためには不可欠な仕組み。ただ同僚に負担もかかるし、キャリアを築く制約にもなる。長く続けない方がいい」と考えたからだ。

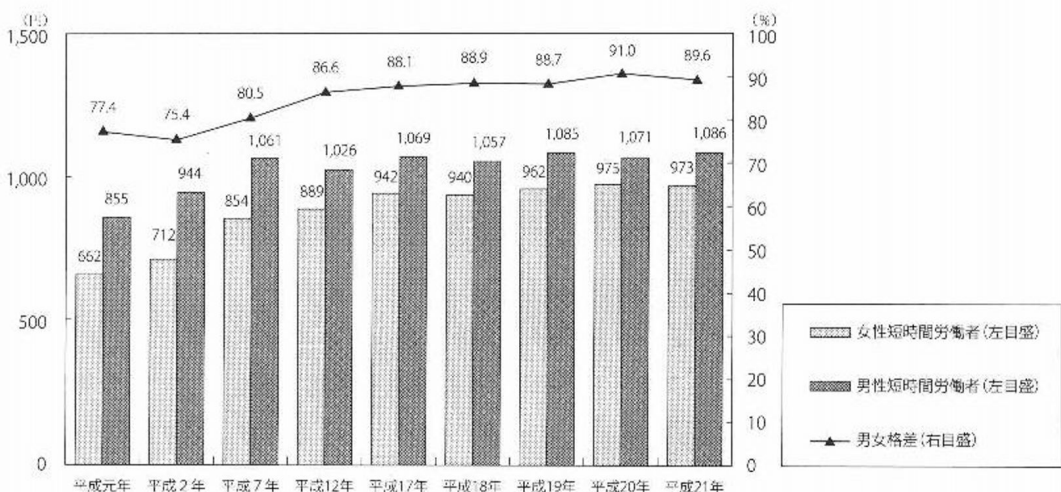
こうした事例からすれば、代替要員を配置するとか、多様な勤務を子育て期以外の社員にも提供するなど、全体としての労働時間、とりわけ残業時間の削減や柔軟な時間配分など、企業それぞれの工夫が望まれる。短時間勤務を取る社員だけが職場から浮き上がることのないよう、他の社員の不公平感をなくして、やる気を出させてゆくしくみが各企業に問われてゆくことになるだろう。

(3) パートタイム労働法の改正と効果

賃金における男女間格差は、図表2に見るとおり、パートタイム労働者（短時間労働者）においてもここ数年、格差の縮小は小さく、2009年には前年より格差がむしろ開いている。こうした賃金格差の是正を含め、パートタイム労働の改善に寄与してきたのが、パートタイム労働法（正式には短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律）であった。

パートタイム労働法は、1993年にはじめて制定されたが、抜本的改正といわれるのが、2008年4月1日施行の改正であった。この間、パートタイム労働の質の大きな変化を背景に幾度か法改正の機会があったが、使用者側の反対が強く、「指針」の改正に終わっていた。2008年の改正の背景には、1997年以降、正社員の減少と非正社員の増加という状況が続き、雇用者全体の25%以上がパートタイマーになったこと、またパートの中には、単身の男女や、シングルマザーなど家計を維持しなければならない者も増え、役職者や基幹部門に従事するパートも出てきたこ

図表2 短時間労働者の1時間当たり所定内給与額と男女間賃金格差の推移



出所) 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」

厚生労働省雇用均等・児童家庭局編「女性労働の分析 2009年」21世紀職業財団、2010年5月、35頁

とが挙げられる。つまりは、家計補助としてのパートタイマーという捉え方はすでに過去のものになってきているのである。しかも、依然として男女比率はその7割が女性であることから、男女の平等にはパートタイマーの処遇の改善はいまだに大きな課題となっている。そこで、今回改正のポイントを見てみよう。

第1のポイントは、「通常の労働者との均衡の取れた待遇の確保等を図り」という規定が、努力義務ではあれ事業主の責務として新たに法律に明記されたことである。この「均衡待遇」は、2002年7月に出たパートタイム労働研究会最終報告「パート労働の課題と対応の方向性」で強調されたが、この時点では法の改正にまで行かず、2003年10月の指針改正に重要事項として加えられたものである。

第2のポイントは、労働条件に関する事項、たとえば「昇給の有無」「退職手当の有無」「賞与の有無」などを文書で明示することである。

第3のポイントは、「通常の労働者と同視すべき短時間労働者」に対しては賃金の決定、教育訓練の実施、福利厚生施設の利用その他の待遇について「差別的取扱いの禁止」が法律上の義務として明記されたことである。ただし、この「同視すべき」かの判断は以下の3要件が必要で、実際の適用は非常に狭い範囲になると見られている⁽¹⁰⁾。つまり、3要件とは、①実際に従事している業務と、その業務に伴う責任の程度まで含めて判断する、②転勤の有無、転職の範囲、職務内容の変更・配置の変更の有無を比較する、③期間の定めのない労働契約を結んでいることが要件だが、期間の定めがあっても反復更新により期間の定めのない労働契約と同視することが社会通念上相当と認められるものも含む、である。

第4のポイントは、通常の労働者（正社員）へ転換する機会の整備が事業主の義務になったことから、以下のいずれかの措置を講ずることが義務付けられたことである。①通常の労働者を募集する場合、その募集内容をすでに雇っているパートタイム労働者に周知する。②通常の労働者のポストを社内公募する場合、すでに雇っているパートタイム労働者にも応募する機会を与える。③パートタイム労働者が通常の労働者へ転換するための試験制度を設けるなど、転換制度を導入する。④その他通常の労働者への転換を推進するための措置。

第5のポイントは、雇い入れ後、パートタイム労働者から待遇の決定に当たって考慮した事項を、求めに応じて事業主は説明することが義務付けられたことである。

以上は、正社員との賃金格差の是正やパートタイムからフルタイムへの転換など、日本がまだ批准していないILOの175号条約である「パートタイム労働に関する条約」における均等待遇やフルタイムとパートタイムとの相互転換に一步でも近づいたといえよう。ただし、日本の賃金体系が時間単位や職種単位で決定されていない場合が多いので、第3のポイントを「同一価値労働同一賃金」の見地から一般パートタイマーに適用してゆくのは難しいのが現状であろう⁽¹¹⁾。

では改正パートタイム労働法が労使にどのような影響を与えているのか、2009年度パートタイム労働法の施行状況を都道府県労働局雇用均等室への相談件数から見てみよう⁽¹²⁾。短時間労働

働者側からの相談と事業主からの相談とで若干の違いが見られる。共通して多いのは「年休、解雇、社会保険など」であるが（労働側44.7%、事業主側30.1%）、労働側で多いのが「労働条件の文書交付等」（9.7%）や「待遇に関する説明」（9.4%）ついで「差別的取扱いの禁止」（7.6%）「賃金」（7.3%）「通常労働者への転換」（7.3%）だったのに対して、事業主の側では、多いのは「通常の労働者への転換」（18.1%）「労働条件の文書交付等」（14.8%）で、「待遇に関する説明」は2.8%と低かった。今回の改正が、パートタイム労働者自身の待遇改善への意識の向上に反映してゆくことが望まれる。なお、労使ともに関心の高い社会保険については、次節で検討することにする。

また、女性割合の高い派遣労働については、相次ぐ規制緩和で、いわゆる派遣切りや違法な日雇い派遣の問題などが社会問題となったことから、労働者派遣法改正の動きがある。労働者派遣事業所の派遣社員に占める女性の割合は依然として高く、2009年の総務省統計局「労働力調査」によれば、男性37万人に対して女性が72万人と、男性の約2倍になる。そこで近時の派遣法改正の動きにも触れておきたい。

政府は、2010年4月6日、第174国会に労働者派遣法改正案を上程したが、その主たる内容は以下の3点である。①事業規制の強化で、登録型派遣・製造業派遣・日雇派遣を原則禁止すること、②派遣労働者の無期雇用化や待遇の改善で、派遣元事業主に、一定の有期雇用の派遣労働者につき無期雇用への転換推進措置を努力義務化し、派遣労働者の賃金等の決定にあたっては同種の業務に従事する派遣先の労働者との均衡を考慮すること、派遣料金と派遣労働者の賃金の差額の派遣料金に占める割合（いわゆるマージン率）などの情報公開を義務化すること、また雇入れの際には、派遣労働者に対して、一人当たりの派遣料金を明示することなど、③違法派遣に対する迅速・的確な対処で、違法派遣の場合には、派遣先が派遣労働者に対し労働契約を申し込んだものとみなすこと、である。

いずれも、派遣労働者の保護や雇用の安定、また処遇の均等化などが盛り込まれ、今後、法改正の実現が期待されるが、ジェンダーの視点からすれば派遣の原則禁止から、「専門26業種」が除外されている点で問題もある。というのも、この26業種には、事務用機器操作や通訳・翻訳・速記、秘書、案内・受付、ファイリング、デモンストレーション、インテリアコーディネート、さらには書籍等の制作・編集など、「女性職」とも言われるほど女性が多く従事している業種が入っているからである。こうした派遣禁止から除外される専門業種の見直しも課題であろう⁽¹³⁾。

2 税・社会保障制度の問題と課題

男女共同参画社会基本法（以下、男女参画基本法）にもとづく「男女共同参画基本計画」の第二分野には、男女共同参画の視点に立った社会制度・慣行の見直し、意識の改革があげられている。このうち、社会政策にかかわる制度とは、税制であり、社会保障、とりわけ年金など社会保険におけるジェンダー不平等の問題であった。そこで、これらの問題がこの間どのように改善されたのか、されなかったのかを踏まえて、それぞれの政策的課題を検討してゆきたい。

（1）税制の現状と課題—配偶者控除をめぐる

男女参画基本法の成立後、男女共同参画会議が設置され、そのもとに影響調査専門調査会が発足し、男女のライフスタイルの選択に中立でない現行の制度や慣行についての検討が開始された。2004年7月21日の報告書⁽¹⁴⁾には、発足以降の検討事項とその推移が総括されている。

税制の中で、専業主婦世帯に有利で単身や共働き世帯には不利であることからライフスタイル選択に中立的でないと指摘されてきたのは、所得税における配偶者控除と配偶者特別控除であった。そのため、影響調査専門調査会は、この制度の縮小・廃止を提言していた。

これらの提言のなかで、配偶者特別控除についての見直しが2003年度の税制改正で実現した。すなわち、配偶者控除に上乗せして適用されていた配偶者特別控除の廃止である。この結果、無業の専業主婦世帯に有利だった税制が改善され、上乗せ部分以外の配偶者特別控除を残すことで103万円を越す年収のパートタイマーにおける税制上の不利益回避を維持した。そして、この廃止部分の財源、約2500億円が2004年度予算において、児童手当の支給対象年齢の引き上げ、不妊治療の経済的支援、待機児童解消策にあてられたのである。

2009年7月の衆議院選挙で政権が交代し、民主党政権は、「控除から手当へ」の方針の下、税制の見直しを行った。これは、税の控除を廃止・縮小して給付手当てを手厚くすることで所得の高いものから所得の低いものへの税による所得の再分配を進めることになった。所得税と社会手当によって社会保障における所得再分配機能を高めることでもある。

そして同年12月3日、政府税制調査会は2010年度税制改正の方向を固めた。まず、子ども手当の創設に伴い、所得税と住民税における成年扶養控除をいずれも縮小する。そして配偶者控除や高校・大学生がいる世帯向けの特定扶養控除は維持することとした。2010年4月から高校授業料が無償化され、6月には子ども手当の支給が開始された。子ども手当と引き換えに、その財源となる所得税の年少扶養控除（15歳以下の子どもの扶養控除）の段階的廃止は2011年1月分から、住民税のほうは2012年6月分からになる。

なお、配偶者控除や成年扶養控除の未廃止部分については、2011年度の税制改正論議にもちこされた。この配偶者控除については、女性の就業をめぐる中立性を損なうとして、かねて指