

## 報告5 ナショナルミニマムのジェンダー視点

神尾真知子（日本大学法学部・ジェンダー法学会）

### 1. 「一家の稼ぎ手・正社員モデル」を転換していない日本のナショナルミニマム

#### ・第3号被保険者制度の維持・強化・矛盾の拡大

常に「検討」にとどまる第3号被保険者制度

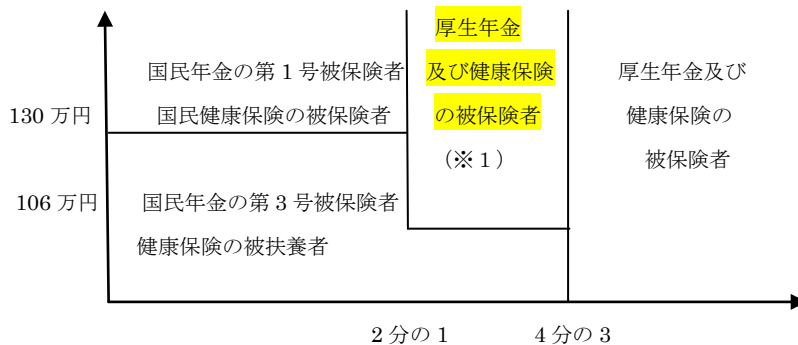
「例えば、第3号被保険者制度については、多くの女性の生涯設計に影響を持つ制度となっており、国民の間にある多様な意見に耳を傾けつつ、方向性としては、短時間労働者の被用者保険適用を拡大していくことなど、制度の支え手を増やす方向で検討を進めるべきである。」（「社会保障制度改革国民会議報告書」2013年8月6日）

離婚時の年金分割における優位性：離婚しても遺族になっても有利

遺族基礎年金における第3号被保険者の取扱い

短時間労働者への適用拡大における壁

#### ○2016年10月以降の取扱い



※1 厚生年金や健康保険の被保険者となるためには、「勤務期間1年以上」「学生は適用除外」「従業員501人以上の企業」という要件を満たさなければならない。

#### ・社会保険制度から排除される非正規雇用労働者

排除の論理が「企業の論理」からきている。

特に、パートタイム労働者を排除する“常用的使用関係”の根底にある考え方

「『時間』は有限（万人にとって1日は24時間）であり、一般に、特定の時間には1つの活動しか行い得ないことから、あるパート労働者が厚生年金の適用対象にふさわしい『被用者』としての実態を備えているか否か、事業主の事業活動と一定以上の関係性を有しているか否かを判断する基準として、事業所における拘束時間、すなわち『労働時間』の長短は、最も基本的な要素になると考えられる。」（「パート労働者の厚生年金適用に関するワーキンググループ報告書」2007年3月）

#### ・労働法への「一家の稼ぎ手モデル」の侵入

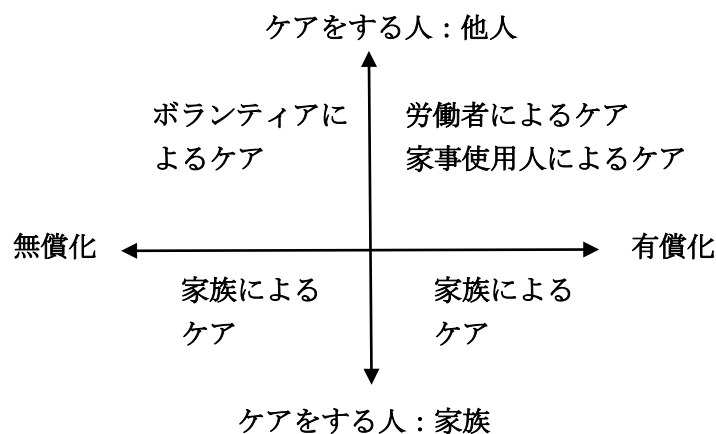
改正労働者派遣法：日雇派遣が例外的に認められる場合「主たる生計者でない人」

## 2. 「一家の稼ぎ手モデル」と国民皆年金・皆保険がもたらしている矛盾・不公平感

- ・ 2つの論理の併存  
年金：第3号被保険者に対しては「能力に応じて負担」  
第1号被保険者に対しては「能力に関わりなく負担」  
医療：国民健康保険では、被扶養者も被保険者  
健康保険では、被扶養者は被扶養者
- ・ 社会保険制度において、負担能力を判断する基準についての検討が十分なされていない。他方で第3号被保険者を優遇しながら、負担能力のない者に過酷な負担が課されている。
- ・ 税金の投入が所得再分配になっていない。むしろ不公平を増している。

## 3. ジェンダー平等をめざすナショナルミニマム

- ・ ジェンダー平等をめざす視点
- ①社会保険における男女格差解消
- 1) 適用における男女格差解消  
⇒非正規雇用も含む社会保険の適用：「企業の論理」から「労働者の連帯」へ  
⇒企業負担の有無と労働者の被保険者資格の分離：「個別賃金に対する保険料徴収」から「賃金総額に対する保険料徴収」へ
  - 2) 年金額における男女格差解消  
⇒年金額の格差をなくすためには、男女賃金格差の是正が必要：労働法の法改正が不可欠
  - 3) 被扶養における男女格差の再検討  
⇒被扶養における性差の解消  
⇒被扶養者であることと社会保険適用の分離  
⇒健康保険の被扶養者の範囲の再検討
- ②ケア（育児・介護）における男女間の非対称性解消
- 1) ケアの社会化推進
  - 2) ケアに対する所得保障：育児・介護給付の抜本改革
  - 3) ケアに対する社会保険上の評価
  - 4) 家族ケアの評価
  - 5) ケア労働者の地位改善
  - 6) ケア時間の確保：労働時間に対する規制強化



作成 神尾真知子