

2009 年度第 12 回

公共選択学会学生の集い

**「福祉政策の再設計」
～女性の子育てと仕事に対する
両立支援の観点から～**

専修大学 原田ゼミ 2 年 C パート

村田奈津美 鳥潟香里 中武亜莉紗 本間真由

近藤由季 仙北谷敬子 中原智美

目次

序章 はじめに	p. 4
1. 論題解釈	
2. 本論文の流れ	
I. 女性に対する福祉政策の現状	p. 6
1. 女性の雇用問題	
2. 子育て支援政策の問題	
2-1 子育て援助特別手当の不平等性	
2-2 母子加算廃止による保護生活保護者の世帯水準低下	
2-3 間接的「不利益取り扱い」の強要	
2-4 各企業独自の福祉対策例	
2-5 子育て支援策の浸透不足	
3. まとめ	
II. 各政権による女性に関する福祉政策の流れ	p. 15
1. 自民党の政策	
1-1 中曽根内閣	
1-2 宮澤内閣	
1-3 橋本内閣から小泉内閣	
1-3-1 橋本内閣	
1-3-2 小渕内閣	
1-3-3 小泉内閣	
1-4 麻生内閣	
2. 民主党の政策	
2-1 年金・労働政策	
2-2 子育て支援策	
2-2-1 子供の出産から学校入学までの政府支援	
2-2-2 子供の学校教育支援	
2-2-3 一人家庭への支援策	
3. まとめ	
III. 海外他国の女性に関する福祉政策	p. 23
1. 諸外国の出産・育児における休業制度	
2. 諸外国の出産・育児における給付制度	
3. その他の支援	
3-1 スウェーデンの保育サービス	
3-2 フランスの N 分 N 乗方式	

<u>IV. 民主党の掲げる子育てに関する福祉政策の問題点</u>	p . 29
---	--------

1. 「子育て手当て」の実現性
2. 実現するための解決案

<u>終章 結論</u>	p . 31
------------------------	--------

参考文献・参考 URL	p . 32
-----------------------	--------

序章 はじめに

1. 論題解釈

先の 8 月の総選挙で、民主党がひとつの政党としては戦後最多の議席獲得数による大勝利を収め、政権交代が実現し、9 月 16 日民主党の鳩山由紀夫内閣が誕生した。民主党政権は選挙前から掲げていたマニフェストに則り、まず国の統治機構を根本から見直し、官僚主導から政治主導の政治を実現するという。

しかしながら、その公約内容は国民からの関心が高いものの、財源問題など実現までに解決すべき点が数多く指摘されている。すでに、選挙前に鳩山総理が否定していた赤字国債発行が、10 月 5 日に 2010 年度予算編成に関し、歳入不足を補うため、赤字国債を増発する方針にあると発表されたことも世論の批判を増長させている。昨年秋からの景気低迷により法人税や所得税などの税収が大きく落ち込み、09 年度税収見通しは下方修正が避けられない情勢であることがその理由だ。

今回私たち C パートは、「福祉政策の再設計」というテーマを考えるにあたり、女性だけのグループという特徴を生かし、女性独特の観点から女性に対する福祉政策の在り方を追求、考察した。

女性に関する福祉政策の多くは、子育てと仕事の両立支援のための政策である。そのため私たちは、特に民主党が焦点を当てている子育て支援のための政策に重点を置きつつ、今までの福祉政策の問題点・改善すべき点を問う。また、民主党政権が本当に実現可能なのか、その可能性についても追及していく。

自民党政権の政策から、今まさに民主党の政策へと移行している最中だからこそ、過去の福祉政策の問題点を改善すべき大きな転機であると考ええる。我が国の抱える重要な問題を見直すことで、女性のための福祉政策の将来の展望を導き出す。

2. 本論文の流れ

本論文の構成は以下のようになっている。

第 I 章においてまず、福祉政策の中で我が国が抱える問題の現状を探る。「子育て」と「仕事」を女性が両立し易くなるために必要な政策改善を追求することがテーマであるので、私たちはこの章で「雇用」と「育児」に関する政策の問題を追求する。

現在の福祉政策の問題点は、先の自民党政権中心で作られた政策によるものが多い。そこで次の第 II 章では、問題となっている福祉政策が当時どのような需要があった上で成立されてきたのかを公共選択的に辿り、さらに民主党が選挙前から掲げるマニフェストの政策が本当に行われた場合、私たちの生活にどのような利点をもたらすのかを探る。また、過去の自民党の考察と同様、なぜその政策を民主党が改変、創設しようという結論に至ったのかを検証する。

そして、第 III 章では二章で検証した民主党政権がヨーロッパ各国の福祉政策を手本としていることを念頭に、福祉政策の促進していることで有名なフランス、

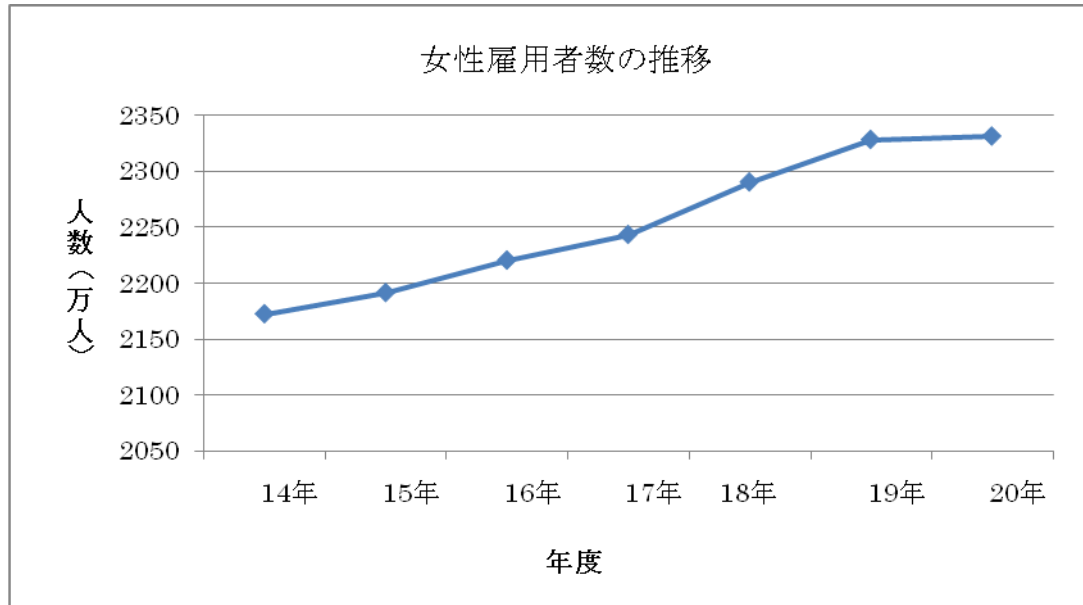
スウェーデン、ドイツの3カ国を例に取り上げ、それぞれの国で成功した福祉政策の形を見る。

その第Ⅲ章のヨーロッパ福祉政策が何故成功したかを掲示した上で、我が国のこれから民主党によって行われていくだろう政策を第Ⅳ章で考察する。私たちはそこまでの検証で、育児と仕事を上手く両立するためには、やはり「育児」の面に重点を置くことが重要だという結論に至っていたので、今最も注目を浴びている民主党の目玉福祉政策「子育て手当て」に焦点を当て、財源の不透明さなどの理由からその実現性の低さを提唱し、実現するためにはどのような解決策を取ることが最善であるかを論じる。

I. 女性に対する福祉政策の現状

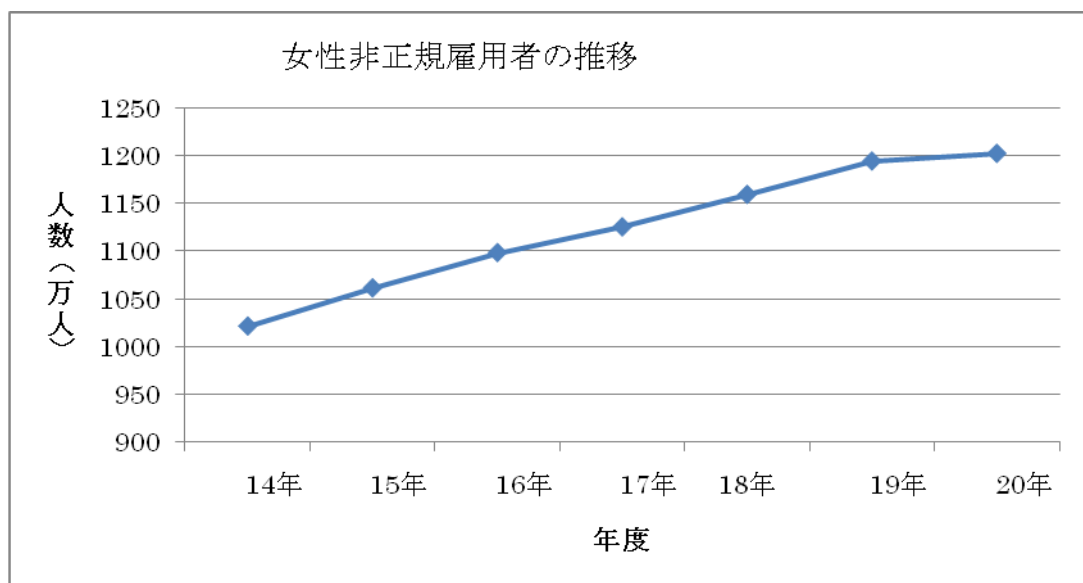
1. 女性の雇用問題

働く女性数は年々上昇しているが、現在の日本には多様な就業形態があるため、どのような就業形態にいるのかということが重要な視点となる。現在、企業で雇用されて働いている女性（雇用者）は女性全体の 85.9%に達している。



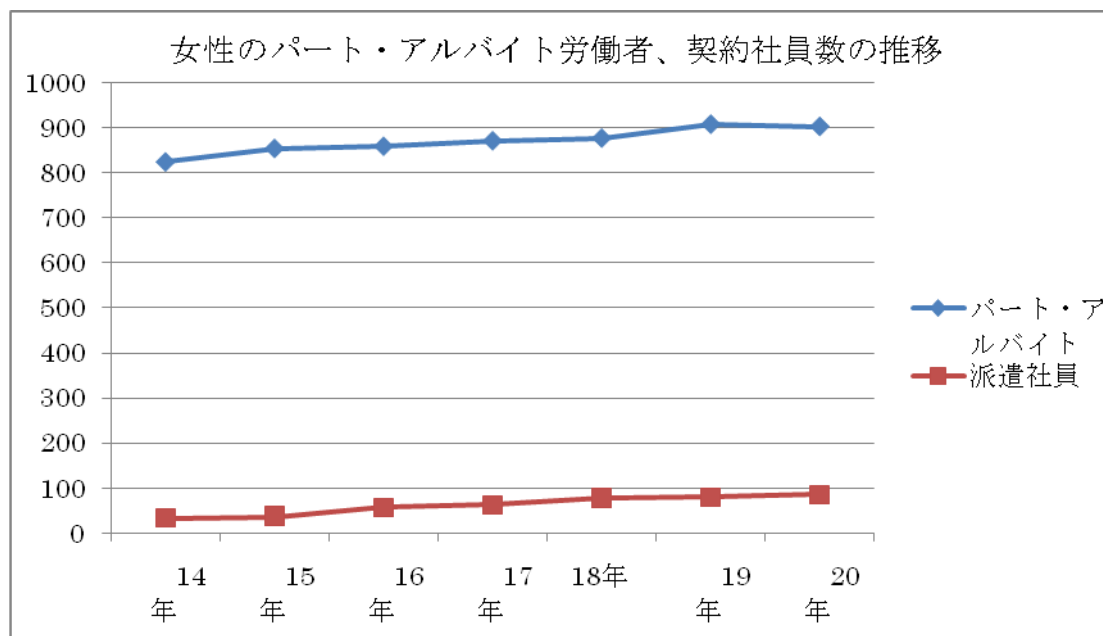
（総務省統計局 労働力調査 長期時系列データより作成）

代表的な雇用形態はまず、正規雇用と非正規雇用に分けられる。さらに非正規雇用は、パートタイム労働者、派遣労働者、契約社員、嘱託社員などに分化する。現状として、女性の非正規雇用者の数は 55.6%と正規雇用者の 44.4%より多い。



（総務省統計局 労働力調査 長期時系列データより作成）

男性の正規雇用者が約 80%、非正規雇用者が約 20%という数値と比べてみると、男女が対照的となっていることが分かる。そして、女性の非正規雇用者の中でも、パートタイム労働者は 42.5%、派遣労働者は 3.4%、契約社員は 2.9%となっている。この数値を見ると、女性の非正規雇用の大部分がパートタイム労働者となっている。そこで私たちは主に非正規雇用者の中のパートタイム労働者の現状や問題点、政策などを挙げていくことにした。



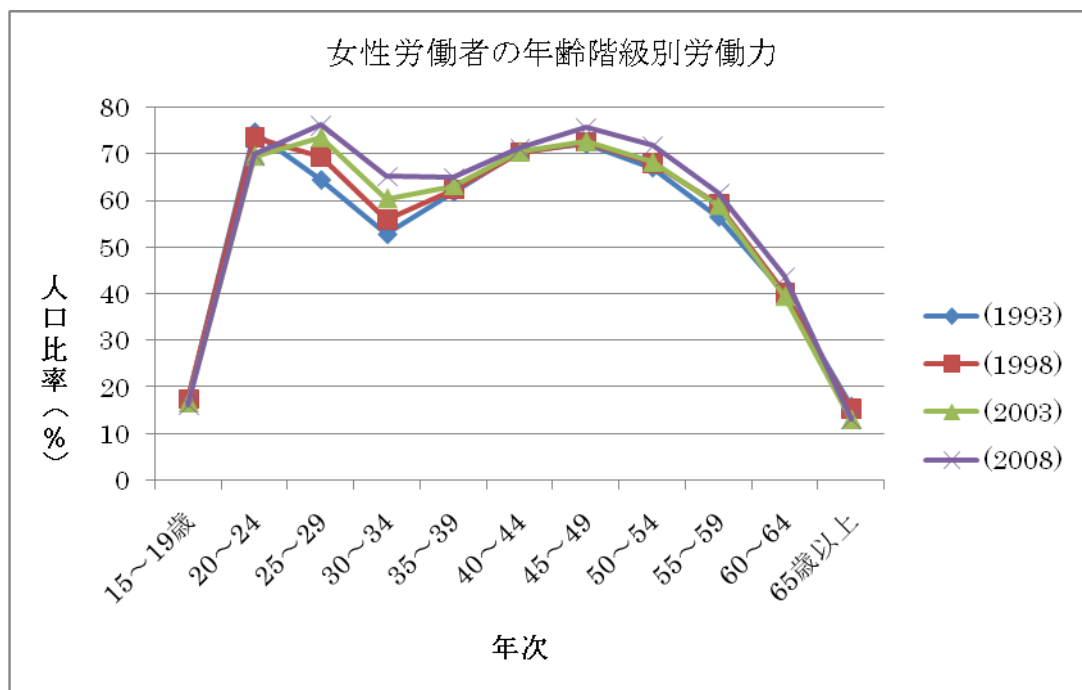
（総務省統計局 労働力調査 長期時系列データより作成）

一言にパートタイム労働者といっても既婚女性か未婚女性でその内容が変わってくる。まず、既婚女性の非正社員増加の要因であるが 2 つほどある。1 つめは、「女性は仕事を持つのは良いが、家事・育児はきちんとすべき」と考える女性が多く存在していることだ。家庭を中心に考える女性にとって、短時間勤務のパートタイム労働は都合がいい。つまり、育児と仕事の両立は短時間労働のパートタイマーになることで達成できるのである。さらに 2 つめが、いったん結婚・出産退職した後の再就職は非常に困難であるということである。世間一般に 35 歳以上の正社員採用は難しいと言われている。

次に、未婚者についてだが、パートタイム労働者であるか否かではなく、正社員か非正社員かということで話を進めていく。未婚者の非正社員が増えた要因は 3 つほど考えられている。1 つめに、ゆとりある一般職の正社員という存在が困難になってきたことである。かつて女性正社員は、仕事の質に関する会社の要請がより緩和な一般職に就いていた。しかし、勤続を重ねるとそれなりに昇給し、会社側から仕事の質量や残業を求められるようになった。つまり、ゆとりのない一般職正社員になってしまったのである。ここで一般職正社員よりは、いっそ非正社員の方が良いと考える女性が増加した。2 つめに、一般職の正社員採用の抑

制が行われたことである。事務職や販売職の下層部分の仕事には、非正社員を活用するようになった。3つめは、「希望格差」の発生である。一生フリーターやパートでも良いと考える女性が出現してきた。

日本の女性の雇用問題に関して、それを特徴的にあらわしているのが、M字型曲線だ。M字型曲線というのは、女性労働者の年齢階層別の労働力率（15歳以上人口に占める労働力人口の割合）をグラフに表したもので、女性の雇用状況を視覚的に把握するのに役立つ資料といえる。日本の女性の労働力率は、学校卒業後20歳代でピークを迎え、出産・育児期にあたる30代前半で急激に下降し、40歳代で第二のピークを迎える。ここで既婚女性のパートタイマーが増加すると考えられる。このように、女性の雇用の状態は、M字カーブ描いている。この特徴からM字型曲線と呼ばれる。



（総務省統計局 労働力調査 長期時系列データより作成）

非正規雇用であることによって起こる問題を挙げていく。まず1つ目が、非正規社員には制度的な昇給はなく、退職金制度もないということである。2005年において、正規と非正規の所定内給与格差は、男性が100対64、女性が100対70であったという調査報告がある。2つ目は、社会保障給付が限られているということである。独身女性で非正社員の場合、あまりの低賃金ゆえに国民健康保険や国民年金の保険料支払いをおろそかにすれば、あらゆる社会保険から見放されてしまう。また既婚者の場合でも離婚したことを考えると、専業主婦のセーフティネットは0に近い。

上の問題に深く関わる政策としてパートタイム労働法について内容と問題点をとりあげる。はじめに働く女性に関する代表的な労働法として、男女に平等に機

会と待遇を与えた、男女雇用機会均等法にふれる。これは昭和 61 年に施行され、何度か改正されたがいずれも女性だけを対象とし、それが女性だけの分野を認め、差別を残すことにつながると批判され、平成 19 年から施行された改正で、男女双方に適用するものとなった。基本理念は男女労働者双方が仕事と家庭を両立しやすいように、その実現に取り組むことである。これは少子化対策から考えても重要な課題であると位置づけられるようになった。

パートタイム労働法は平成 20 年に施行され、これは先に述べたパートタイム労働者の処遇の問題の解決を図り、彼らの雇用環境を整備するために改正された。この大きな柱は、業務内容が正社員と同様のパートタイム労働者には賃金のなどの処遇で正社員と平等な扱いを事業主に義務付けることである。しかしこれは条件を満たす者のみで、その対象者は限られている。また改正されたパートタイム労働法について、参考にした文献での調査によると、「よく知っている」と答えたのは 3 割に満たなく、残り 8 割強は「聞いたことがある」、「知らない」などの返答があったことから、十分に情報が経営者に伝わっていない上、また経営者がこれを重視して考えていないと考えられる。

労働法では、パートタイム労働者も含めて雇い入れる際に労働条件、処遇などについて明示、明示方法、説明することすることを事業主に義務付けているが、労働条件通知書を文書で交付しているのは半数程度、パートタイマー就業規則の作成について実行している企業は 30% 程度と少なく、短時間労働者に対する雇用管理の改善でも労働条件の確保などにおいて「必要な措置を講じている」と答えたのも 30% にとどまっている。これからも雇用管理の改善に関心が薄く、まだまだ改善すべき点が多い。また短時間雇用管理者の選任においては、「選任している」のはわずか 18% であり、今回の改正でも短時間雇用管理者の選任は努力義務になっており改善は見込めないと思われる。

企業は、企業の内事情をふまえた上で今抱えている社会の問題や現状、働く側のニーズにこたえるのが社会的責任であるし、それに十分にこたえるために、パートタイム労働法をよく理解し、今の体制を変えていく必要がある。政府は円滑な情報伝達に勤め、またこの法によっても状況が良くならない労働者のためにさらなる改善が必要である。

2. 子育て支援政策の問題

現在、国が行う子育て支援策は 3 つの方面から構成されている。1 つ目は社会保障の給付金や税制優遇、2 つ目は保育の拡充、3 つ目は時短労働の推進である。この中でも特に政治的な色が濃く、自治体などでは子育て層の票を見込んで選挙の度に手厚い制度が提言されるのは、給付金・助成金の問題だ。ここではその助成金等に関わる問題を追求していく。

2-1 子育て援助特別手当の不平等性

子育て家庭の所得が伸び悩んでいる現在、子育てに対して費用がかかり、女性が仕事をしなければならない共働き世帯が増えている。1980年には夫のみが働く世帯が共働き世帯の2倍近くあったが、1990年代になると共働き世帯が上回り、その数は現在も増加傾向にある。子育て家庭全体に対する、児童手当、児童扶養手当、乳幼児医療費補助等の経済的支援が不足していることが現状だ。

ではこれらの問題に対して、現在どのような対策が取られているのか見ていきたい。まず、経済的援助として、「子育て援助特別手当」というものが出されている。これは今年2009年に、一部改正して前年度とは別枠でまた新たに設けられた制度である。前年2008年度版では多子世帯の子育て負担に対する配慮として、第二子以降に3歳から5歳の児童（小学校入学前の3年間）に1人当たり3万6千円を支給され、定額給付金や他の手当とは別に支給される。しかし新たに設けられた2009年度版では、第1子であっても支給されることになり、2008年度版で対象外となった児童でも、上記の年齢であれば支給される。だが、この制度は1回のみ3万6千円の支給であり、この額は保育園の1ヶ月分程度の金額に値する。そのため、子育て支援をするのであれば、もっと継続的に支給してくれるような支援策を作るべきとの意見が多く上げられている。

この他の子育て援助としては、小学校終了前の子供がいる家庭に対し、毎月国から給付金が出る児童手当がある。支給金額は3歳の誕生月分まで出生順位にかかわらず1人につき支給月額5万円、3歳の誕生月の翌月分から第1子・第2子は5千円、第3子以降1万円である。小学校6年生までの児童（12歳到達後最初の3月31日までの間にある児童）を養育している人に支給される。

ただし、所得には制限がある。申請者の前年（1月から5月分までの月分の手当については前々年）の所得が一定額以上の場合には、手当は支給されないのだ。

母子家庭においては、経済的に苦しい世帯が多く生活の安定をはかるために児童扶養手当といった援助金が出る。2002年度の手当は、母と子ども1人の母子家庭を例にとると、収入が204.8万円未満の場合、全部支給額の42.370円（月額）が支給されている。また、収入が204.8万円以上で300万円未満の場合は、一部支給額の28.350円（月額）が支給されている。

しかし、平成2002年度の改正では、全部支給、一部支給、支給停止を決定する所得の限度額が変わるとともに、一部支給の額が所得に応じてきめ細かく設定される。例えば、先ほどの母と子ども1人の母子世帯を例にとると、収入が130万円（「所得」で、57万円）未満の場合は、全部支給額が支給され、収入が130万円以上で365万円未満（「所得」で、57万円以上で230万円未満）の場合には、一部支給額が支給されるようになるのだ。

2-2 母子加算廃止による保護生活保護者の世帯水準低下

母子加算とは生活保護世帯が「母子家庭」の場合、生活保護費に加算される「母子加算」加えて児童扶養手当等が支給される、手厚い手当を受けることができ

る制度だ。しかし、2004 年から生活保護世帯の母子家庭への「母子加算」制度の廃止に向けた論議がなされるようになった。15 歳以下の子供 1 人がある場合、月額 2 万円程度が加算されている。以前は 18 歳以下まで対象を広げていたが、見直しによって 16 歳～18 歳の子供がいる家庭に対しては 2005 年度から段階的に廃止し、2007 年度には廃止になった。

母子加算は 1949 年、子どもを持つ母子家庭を対象に追加的な栄養が必要との理由から創設された。以後、ひとり親に生活費の上乗せとして支給され、生活保護の基準は引き上げを重ねていった。しかし、2004 年に母子加算について検討したところ、生活保護を受けていない世帯よりも、各種手当制度によって生活保護の母子世帯のほうが収入の多い世帯が多いことが分かった。そこで、一律の機械的な給付を廃止する一方、母子家庭の多様な課題に適切に応えとともに、生活保護の真の目的である自立支援という原点に立ち返る観点から、就労援助・教育支援の給付に転換したのだ。

だが、ひとり親の生活保護受給者は、約 9 万 6 2 0 0 世帯（最高月額 2 万 3 2 6 0 円）に達していますが、母子世帯の労働環境等は厳しいため、被保護者以下の生活水準に置かれる世帯も多い現状である。

こうした現状に対して、国は必要な生活保護を行わないままである。逆に、この低い生活水準に保護世帯水準を引き下げる策動となっているのだ。母子加算廃止によって、子どもが家計を支えるために、高校を中退する、部活動を止めアルバイトをするなど、学業への影響も含めて、厳しい実態が表面化している。

2-3 間接的「不利益取り扱い」の強要

次に、子を持つ女性の仕事と子育ての両立支援策について見ていきたい。

日本は労働基準法により、育児や出産のおために休暇を取ることが出来る。労働基準法 65 条により雇用者は、6 週間（多胎妊娠の場合にあっては、14 週間）以内に出産する予定の女性が休業を請求した場合において、その者を就業させてはならないのだ。また雇用者は、産後 8 週間を経過しない女性を就業させてはならない。ただし、産後 6 週間を経過した女性が請求した場合において、医師が支障はないと認めた業務に就かせることは、差し支えないという決まりがある。

また、子供が生まれてから「1 歳の誕生日（公務員の場合は 3 歳の誕生日）の前日までの間」で労働者が申し出た期間、男女ともに連続して休みが取れる制度がある。しかしこれは子供 1 人につき 1 回のみ、しかも休業開始予定日の 1 か月前までに申し出ることが必要である。

さらに、契約社員など、期間を定めて雇用される労働者は対象にならないが、期間定めのある契約であっても、実質的に期間定めのない契約の一般社員と変わらない雇用状態の場合には、育児休業の対象となる。一般的には、産休後、引き続き育児休暇を取得するケースが大半だが、一度復職し新たに数ヶ月休みを取ることもしできるのだ。育児休暇は育児休業法に基づき労働者が請求できる権利であり、もし会社に育児休暇の制度がなくても、申請すれば取得することができる。従

業員が育児休暇を申し出た場合、原則として、会社側は正当な理由がない限りそれを拒否することはできず、また、育児休暇を取得・申請したことを理由に、社員に解雇や配置転換の強要など、「不利益な取り扱い」をすることも禁じられている。

しかし、まだ不十分と感じている人が多く、その上休業の権利が付与されても、経済的な不安から権利行使できない人が多いということが現状である。特に、契約期間が定まっている派遣社員は職を失うことへの恐れから、権利行使に踏み出せない場合が多い。企業側の子育てに対する支援意識はまだまだ不足していると言える。

そういった不満に応えるため、今、国が次世代育成支援対策法に基づき推進している「子育てサポート企業制度」が進みつつある。この「子育てサポート企業」の認定を受けたい企業は、育児支援のための「行動計画」を策定して労働局へ届け出るなど、一定の条件をクリアし、「子育てサポート企業」の認定を受けることで、「認定マーク」を企業求人広告や商品などにつけることができる。このマークを取得している企業は、子育て支援への取り組みを経営上積極的に行っている企業であると判断されるため、「社員に優しい会社」としての自社 PR 効果が高まるのだ。2008 年 6 月末の段階で、認定企業数は、全国で 545 社にのぼった。

2-4 各企業独自の福祉対策例

こうした子育て支援に積極的な企業が増えてきている背景には、人材確保が難しくなる中、出産・育児のために専門能力・技術をもった社員に中途退職された場合に企業としての中長期的損失が大きい、と判断する企業が増えていることが理由にあがる。もちろん、「子育てサポート企業」の認証は得ていなくても、独自の子育て支援制度を設けている企業もある。社員が妊娠した場合に内勤業務のみへと配置換えをして、育児期間中は勤務形態をフレックス制度へ切り替える企業などがその例だ。一部の大手企業などでは、自社内に保育所・託児所などの施設や支援金を設けるところもあるようだ。

その企業例をここではいくつか上げていく。まず、大和ハウス工業の大胆な新制度を紹介する。子どもが生まれた社員に対し、子ども 1 人につき 100 万円を支給する「次世代育成一時金制度」を導入したのである。対象となる 05 年 4 月以降に子どもが生まれた社員の中には、3 つ子が生まれて 300 万円を受け取った人もいる。大和ハウスは、子供が多いほど住宅市場が拡大することもあり、子育て支援に力を入れていることを社内外にアピールする狙いがあるようだ。従来は、総支給額で 108 万円（18 年間）となる家族手当を支給していたが、子どもが社員の扶養家族である必要があり、共働きの女性社員には適用されなかった。新制度では子どもが扶養家族である必要はなく、共働きの女性社員の子育て支援に直結するメリットがあるという。企業が子育て支援に力を入れ始める中でも、これほど高額な制度は他に類を見ない。

次に、三洋電機だ。扶養家族となる子どもを持つ社員に 50 万円（第 1 子）～

90 万円（第 3 子）の出産祝い金などを支給する。また、日産自動車は神奈川県厚木市の日産テクニカルセンター内に、0 歳児から預かる従業員用の託児所を開設した。また、セントラル硝子は女性社員への育児支援制度を拡充する方向性を発表している。来年の 4 月から 3 歳未満の子どもを養育する場合に、子どもがゼロ歳から 2 歳までの 3 年間、一人当たり年間 30 万円を支給するほか、出産・育児を理由に退職した社員を再雇用するというのだ。

さらに、子育てに間接的に関わる費用まで負担してくれる企業もある。NEC は、子育てに便利な場所や実家のそばに引っ越す社員の転居費を補助する。また、保育園の送迎に地域の有償ボランティアの助けを借りたという社員が多かったことから、費用の一部を負担し O B らにボランティア活動への参加を促すなど、地域活動へも視野を広げている。

資生堂では東京・汐留の新オフィス内に保育所を設置した上、とてもユニークな支援策を講じている。退職した社員に呼び掛けて美容相談員の代替者を確保し、気兼ねせずに短時間勤務を利用できるようにしたのだ。これは、育児に追われる社員の生活を補助する目的である。他にも、年間 20 日間の在宅勤務を導入、働き方の選択肢を広げたジョンソン・エンド・ジョンソンや、未就学児だけでなく低学年の小学生を持つ社員も、短時間勤務を選べるように制度を改善したキリンビールの政策などがある。

また、企業のみならず自治体でも、さまざまな子育て支援策の試みがされている。例えば福岡市は今年 7 月から、毎月 19 日を「育児の日」とし、職員に定時退庁を呼びかけている。残業などで育児参加の機会が少なかった男性職員に家庭に目を向けてもらい、現在は 1.5% と低迷している育児休業の取得率を上げるのが狙いである。対象年齢の子どもがいない職員には、家事や防犯パトロールなど地域活動への参加を促すという。

2-5 子育て支援策の浸透不足

しかし一方で、都心部のオフィスに保育所を設けられても、肝心の子どもを出勤時に満員電車に乗せて連れて行くことができないために、施設の利用頻度が高まらないなどの問題が生じている。たとえ体力のある大企業の子育て支援策であっても、必ずしも充実した福利厚生に繋がっているわけではないのだ。

社員の子育て支援に理解を示す企業が増えてきているその流れ自体は喜ばしいことであるが、まだそのような企業の絶対数は、現在全国的にも圧倒的に少ない状況である。育児に対する対策を進める企業に勤める社員でもなければ直接的な恩恵を受けられないため、結局は他人事と捉える人が多いことが現状である。とりわけ地方においては、業績悪化に苦しみ中で社員の子育てに対する支援意識が乏しい企業が多数を占めている。「子育てサポート企業」の認定社数は片手で数える程度という県も少なくはない。「子育てサポート企業」の認定が実際に子育て支援に結び付いているかどうかを行政がチェックするシステムも、現状では存在しない。また、そういった地方の県内で多数を占める中小企業に制度導入を促した

めの取り組みも行われていないようだ。

これらの問題点が浮上している福祉政策がどのような成り立ちで作られてきたのか。次章ではその成り立ちと、新政権の福祉政策への取り組みを探る。

3. まとめ

バブル崩壊までの日本社会は、性別役割分業をし「男は仕事、女は家庭」といったものを前提としていた。しかし、女性の社会進出が年々増加する現在の日本社会では、やはり女性の雇用問題、また子育て支援政策など、昔とは異なった新たな問題は山積みである。女性の非正規労働者に対しての政府・企業の政策、また少子化問題を契機に社会問題化した子育て支援策に関しては、日本中の関心が高まっている。一歩は踏み出しているが、さらに方向性とあり方を見直すことが求められている。

Ⅱ．各政権による女性の福祉政策の比較

1. 自民党の政策

1-1 中曽根内閣

1980年代は、福祉政策に関して注目された年代であり、現に社会福祉の支出が増え続けた。その年代、5年間総理大臣を務めた中曽根康弘は重要な人物である。

第1章でも触れた通り、1985年に導入された男女雇用機会均等法は、労働者が性別に関係なく、その能力を十分に発揮できる環境を整備し、男女労働者の間に事実上生じている格差を解消するために発案された。労働者の性差別を失くすことが目的であり、男女均等に働くための政策なのだと唱えられた。だが、蓋を開けてみると実際は企業の求めに応じ、長時間労働や配置転換に耐えられる女性だけが登用されるケースが多く起こり、均等とは決して言えない状況を作り上げてしまう法案となってしまったのである。そのため、この頃、育児や介護などでそうした働き方についていけない女性労働者の受け皿として「派遣」が法制化された。

また同じ年に「年金の第3号被保険者制度」と「労働者派遣法」が制定された。

「年金の第3号被保険者制度」については、仕事をしなくても子育てで仕事に出られない女性にとって、喜ばしい制度である。まず国民年金の第3号被保険者とは、ごく一般的に言うと、会社員の夫に扶養されている20歳以上60歳未満の妻のことである。正確には、厚生年金や共済年金に加入しているもの（国民年金の第2号被保険者）に扶養（年収130万円未満）されている、20歳以上60歳未満の配偶者である。

育児などで働くことができない場合は、保険料の負担がなくても将来の年金が保障されるべきであろう。だが一方で、差別賃金の固定化が発生し、主婦が夫に養われながら、低賃金を受け入れて働く、という体制ができたという考え方もできる。

また「労働者派遣法」により、主婦が派遣や有期雇用で103万円ないし130万円以内で働くケースが急速に増えた。最近「正社員の女性」が減っている現状の要因の基盤は、この頃立てられたのだ。

新自由主義をとったという代表例である中曽根政権は、現在の福祉政策発展の基盤となる政策を多く生み出した。そもそも、新自由主義とは、国内的には行政サービスや社会保障を民間に開放し、できるだけ削減、効率を優先させる「小さな政府」の立場を取る政策論のことである。

しかし、結果として中曽根政権の中では、女性により密着した政策を打ち出したように見えていたものの、掲げる目標と現実が、現在から過去を振り返ると程遠いものになっていたのではないかと考える。

1-2 宮澤内閣

宮澤喜一が第 78 代内閣総理大臣に任命され、1991 年 11 月 5 日から 1992 年 12 月 12 日まで宮澤内閣が続いた。その間に成立したのが、介護育児休業法である。

この政策がとられた当時、日本では少子・高齢化、核家族化が進む中で、育児と家族の介護の問題が、労働者が仕事を継続するための重要な課題となっていた。そこで、家族的責任を有する男女労働者にとって仕事と家庭生活との両立が可能となるような支援策を推進することが必要であるとの意見から、この介護育児休業法が成立したと考えられる。1991 年に成立した介護育児休業法であるが、これまでに数回改正を繰り返してきた。ここでは 1991 年に制定された介護育児休業法の内容についてのみ触れる。

まず、育児休業及び介護休業の対象労働者は、期間を定めて雇用される者（期間雇用者）以外とされていた。つまり当初の介護育児休業法が適用されるのは、正規雇用者のみであった。そして、育児休業期間は子が 1 歳に達するまで、介護休業の取得回数制限は対象家族 1 人につき 1 回限り、期間は連続 3 か月までと定められていた。最後に子の看護休暇であるが、事業主の努力義務と曖昧な表現で記されていた。

1-4 橋本内閣から小泉内閣

1-4-1 橋本内閣

まず始めに橋本内閣から始まった構造改革について見ていきたい。橋本政権は、行政、財政、経済、金融、社会保障、教育の「6 大改革」を掲げ、中央省庁再編（1 府 12 省庁体制）と消費税の税率アップ（3 % から 5 % へ）などが実現し、その構造改革路線は小泉政治の先駆けとなる役割を果たした。橋本総理は「教育」について満足な取り組みができなかったことを悔やんでいたが、小泉首相も教育基本法改正を先送りするなど、同様の対応となった。

自民党内で「福祉国家」「平和主義」の政治路線を強く訴えた橋本政権であるが、その政策方針の理由には、社会福祉・社会保障政策を「利権」と見なすことからであった。「福祉国家」の前提には戦後高成長路線があり、成長路線下での財政資金の投入（道路等の社会基盤整備公共事業）を「利権」の源としてきたのである。

1-4-2 小渕内閣

1985 年に制定された労働者派遣事業を認めるための法律「労働者派遣法」が、小渕政権下において大きな改正がなされた。派遣適用対象業務(医療、警備、港湾運送、建設、物のせい造)を原則的に自由化した一方、製造業の派遣は禁止された。正社員の数が減り雇用が不安定になることを想定し、製造業まで広げることを危惧したためである。労働者派遣法を改正した結果、特殊分野だけだった派遣業種は大幅に拡大した。だが一方で所得税の最高税率を引き下げ、法人税の基本税率を引き下げたことにより、非正社員増加の一因となった。

また小渕政権が、雇用の入口の規制緩和（派遣法改正）だけを行い、出口の規

制緩和（賃下げ、リストラなどの労働条件不利益変更）を行わなかったために中高年は守られ、新卒の正社員採用だけが絞られるという、世代間不公平が発生した。もし出口の規制緩和及び「同一労働・同一賃金」とセットで政策を実施していれば、若者の正社員採用がここまで大幅に減ることはなかったという意見もある。派遣法改正は、経団連に利益を与え、氷河期世代の若者の未来を暗いものにしたのだ。

1-4-3 小泉内閣

2003 年小泉内閣で、打って変わって物の製造業務への労働者派遣が解禁された。派遣受入期間についても、政令指定の専門 26 業務は期間制限が撤廃され、非 26 業務（自由化業務）は、最大 3 年に延長されるなどの改正がされた。その結果収入が減り、企業利益民間企業で働く労働者全体の賃金総額は、1998 から 2003 年の 5 年間で 19 兆円減少し、家計単位では、実収入が年七十万円減った。

また、正社員は 1998 年から 2004 年までの 6 年間で 384 万人減り、代わって低賃金・不安定雇用の非正社員が 391 万人増えた。正社員からパート・契約・派遣など非正社員への置き換えが、大規模に進められたためである。結果、24 歳以下の青年層では、2 人に 1 人が正社員以外の働き方だという数値がはじき出された。これら労働者の賃金低下や雇用の不安定化は、企業の身勝手と横暴だけが要因ではない。橋本内閣に始まった「構造改革」路線を引き継いだ小泉内閣が、労働者を犠牲に大企業をもうけさせる仕組みを作ったからである。

また、2000 年小泉内閣は「構造改革」基本方針で、「労働市場の構造改革」を打ち出し、「民間の自由な経済活動を阻害する規制を撤廃」するとした。民間企業が自由に設けるために、労働者保護の規制を撤廃することが狙いである。その一つとして小泉政権は「保育所待機児童ゼロ」を方針に掲げ、2002 年度から、毎年度 5 万人、3 ヶ年で計 15 万人の保育所受け入れ児童数を増加させる取り組みが行われた。その結果、保育所受け入れ児童数の規制緩和により、保育所の認可件数の増加が進んだ。

加えて、公設民営方式の保育所の増加、3 歳未満児を対象、週に 2、3 日又は午前か午後のみといった柔軟な利用が可能な特定保育事業を創設、国、地方公共団体、企業等が一体となって、次代の社会を担う子どもたちが健やかに生まれ、育成される環境の整備を進めた。また、地域における「子育て支援の充実」、企業における「仕事と子育ての両立支援」を進めるため、国が定めた方針に沿って、2004 年度までに各自治体・企業が行動計画を策定し、2005 年度から 10 年間の集中的・計画的な取組を推進する方向性を発表した。

子育てと仕事との両立支援のための「待機児童ゼロ作戦」とは、小泉内閣が充足後に打ち出していたもので、2002 年度から 2004 年度までの 3 年間で、保育所の受け入れ児童数を 15 万人増やすというものである。だが、1980 年から 2003 年までを見ると、働く女性が約 310 万人増えているのに対し、保育所の数は約 400 カ所減っており、待機児童数は小泉政権下でも毎年度その数を増加した。結局、

小泉内閣の政策は看板倒れとなってしまったのである。

本来ならば、こうした保育園数の抑制政策を改めることが必要であった。ところが、小泉内閣は、保育所の定員をはるかに超える“つめこみ保育”や、保育を営利企業にゆだねるやり方を打ち出したのだ。乳幼児の豊かな成長を保障することができないばかりか、待機児童問題を解決することはできない環境を作り出してしまったのである。

1-3 麻生内閣

麻生総理の女性に関わる福祉政策の動きとして、2009年に行われた安心社会実現会議が開かれたことが挙げられる。これは少子高齢化に伴う年金や医療問題、格差社会による雇用問題など多くの問題に向き合うべく設置された。切れ目のない安心保障により国民が安心して生活を送るために、その方向性、基本背策を具体的に示し、確実な実施ことがこの会議の目的であった。この会議の報告書では、日本に望まれる安心社会は、第一に「働くことが報われる公正で活力ある社会」、第二に「家族や地域で豊かなつながりが育まれる社会」、第三に「働き、生活することを共に支え合う社会」だとし、「雇用」、「子育て」、「教育」、「医療」、「年金・介護」の「5つの安心領域」の連携が大事であるとしている。

この会議によって、日本が目指す社会保障の方向性がかなり整理されたと思われるが、実現には安定財を算段する必要がある、消費税の増税、社会保険料の引き上げや法人税率の引き下げなど課題が多く残る。負担拡大を生活者に受け入れてもらう前に、政府の無駄遣いを根絶させ、効率的な資金運用が望まれる。

また、2011年度までに実施すべき施策として、低所得世帯向けの給付付き税額控除、非正規労働者への社会保険適用拡大などが必要として挙げられた。さらに、定額給付金が配布されたことは、記憶に新しい。これは景気後退化での住民の不安に対処されるため、経済の活性化を狙い行われた。総額2兆円に達し、野党から、そして国民からも「ばら撒き政策」と批判が耐えなかった。また今までにない新しい政策だったこともその要因といえるだろう。その効果は一時的だったが、消費を促進させたことは評価すべきであるが、持続的な消費拡大をする政策が必要である。

2. 民主党の政策

2-1 年金・労働政策

現在の年金制度は、自営業者、被用者、公務員など就労形態によって別々になっている。厚生年金から支給される年金は、加入期間とその間の収入の平均に応じて計算される報酬比例の年金となっているため、多くの人が不公平を感じやすい制度となっているのである。特に女性については、個人単位でなく世帯単位であることから起きる大きな不公平感が問題とされている。この問題を解消するた

め、新しい年金制度創設への法律を 2013 年までに成立させる。その改善内容は、4 つ挙げられている。

一つは、すべての人が同じ年金制度に加入し、職業を移動しても面倒な手続きが不要となるように、年金制度を例外なく一元化すること。二つ目は、すべての人が「所得が同じなら、同じ保険料」を負担し、納めた保険料を基に受給額を計算する「所得比例年金」を創設する。これにより納めた保険料は必ず返ってくる制度として、年金制度への信頼を確保するのである。三つめは、消費税を財源とする「最低保障年金」を創設し、すべての人が 7 万円以上の年金を受け取れるようにすることで、誰もが最低限の年金を受給でき、安心して高齢期を迎えられる制度にする。「所得比例年金」を一定額以上受給できる人には「最低保障年金」を減額する。そして四つ目は、消費税 5% 税収相当分を全額「最低保障年金」の財源として投入し、年金財政を安定させることである。すべての人が同じ年金制度に加入することで、就労形態やライフスタイルの変化に対応でき、安心して高齢期を迎えられる年金制度になるのだ。

また、雇用機会均等法を改正し、男女双方を対象とした間接差別を禁止する性差別禁止法の制定に取り組む。女性が間接的差別を特に受けやすいパート労働法を改正するなどの必要な法改正を行い、パート・派遣・契約労働など雇用形態による差別を禁止し、均等待遇を作る。また、教員、医療・福祉関係、警察官、入管職員など人権に密接にかかわる仕事の従事者への男女平等教育を進めるとともに、政策・方針決定過程への女性の参画を拡大するための積極的差別是正措置を講じる。男性・女性を問わず、すべての労働者が、仕事と家庭生活の両立、健康確保、地域活動、自己啓発など、一人ひとりの意識やニーズに応じてワークライフ・バランスを保つことのできる社会を目指すためである。

2-2 子育て支援策

そのワークライフ・バランスの整った社会を作るための民主等にとっての目玉政策が、「子育て支援策」である。つまりは、働きたいのに育児のために働けない女性、子供の育児・教育費が生活負担となって働かざるを得なくなる女性などの問題解決策だ。

2-2-1 子供の出産から学校入学までの政府支援

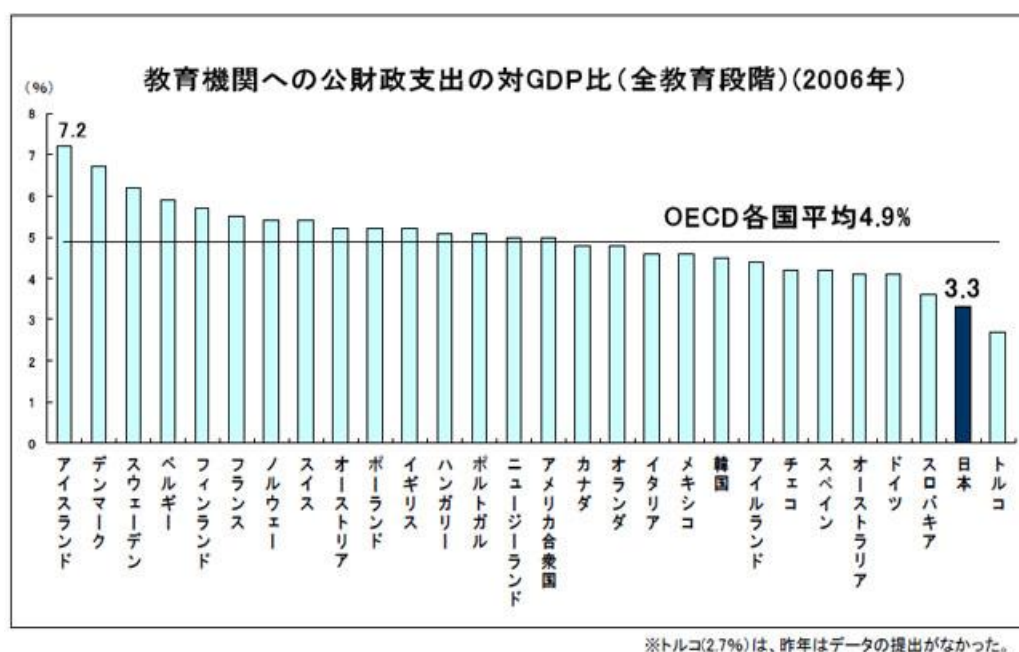
まず、ほぼ自己負担なしに出産できるようにするための出産助成金を創設し、出産時に一人 55 万円まで助成を行う。この法案が成立されていない現在でも「出産一時金」という、医療保険（健康保険や国民健康保険）に加入していれば誰でももらえる給金がある。しかし、2009 年 5 月に厚生労働省が発表した全国出産費用平均額は 42 万円、最高額の東京都では 51 万 5 千円であった。つまり、この新制度が創設されることにより、国民はほぼ負担なしで出産できるようになるのだ。

また、保育所入所を待つ待機児童が生じている問題を解決するため、小・中学校の余裕教室や統廃合などによって使われていない学校施設等を利用した認可さ

れた保育所分園の増設、家庭的保育制度の積極活用、そして将来に渡り認可保育所の増設を進める。加えて、幼稚園は文部科学省、保育所は厚生労働省という二元行政を改め、幼稚園と保育所の一本化を推進する。これらは、就学前の子どもたちにとって、家庭以外に安心して居ることのできる場所を作るための政策だ。

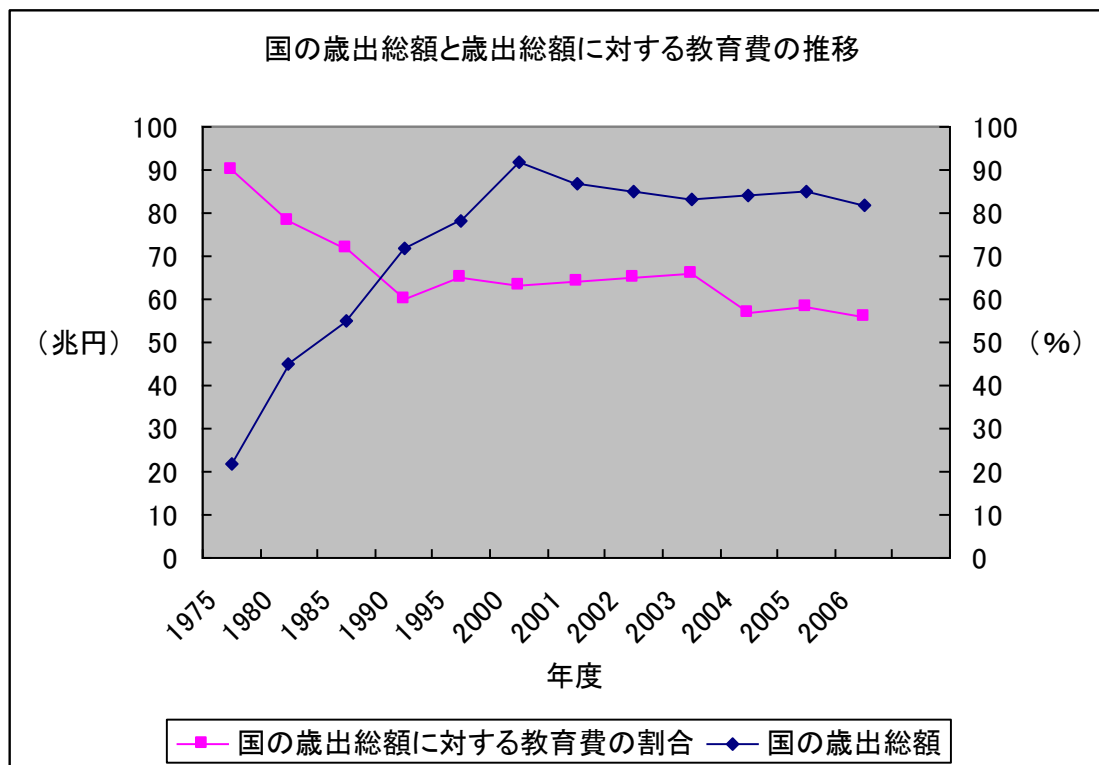
2-2-2 子供の学校教育支援

2009年9月8日、経済協力開発機構（OECD）による各国の国内総生産（GDP）に占める公的な教育支出の割合が発表された。



(OECD「図表で見る教育」(2009年度版)より抜粋)

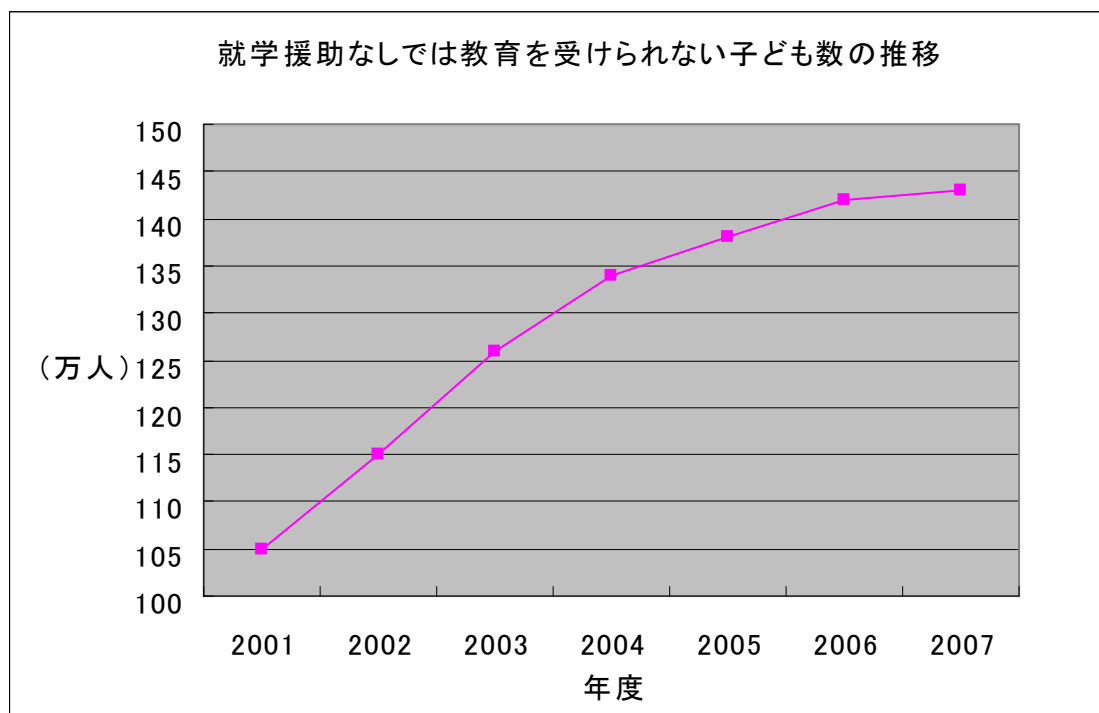
日本の教育機関に対する公財政支出の対GDP比は前年と比較して0.1ポイント低下し、順位は、OECD加盟国(28か国)中27位である。かろうじて最下位国にならなかったものの、トルコは前年度まで参加国ではなかったので楽観的に見ることはできない。なお、国と地方の総支出に占める教育支出の割合は9.5%（同13.3%）であり、こちらは文句なしで最下位国だと言える。また、日本では前年と比較してGDPは0.9%増加したが、教育機関に対する公財政支出は0.6%減少した。減少の主な要因は、初等中等教育段階の公立学校における人件費の減、及び公立学校における資本的支出の削減である。



しかし教育費削減が進む一方、それと相反して増加しているのが、就学援助を受けないと教育が受けられない子供の数である。日本の教育予算が減り続けていることに対し、その子供たちの数は年々増え続けている。(次ページの図参照)

そこで、民主党は次代の社会を担う子ども一人ひとりの育ちを社会全体で応援・子育ての経済負担軽減のため、中学卒業までの子供一人当たり月額 2 万 6000 円 (年額 31 万 2000 円) を支給することを公約に含んだ。それに加え、家庭の状況にかかわらず、すべての意志ある高校生・大学生が安心して勉学に打ち込める社会を作るため、公立高校を実質無償化し、私立高校生の学費負担を軽減するとした。また、大学などの学生には、希望者全員が受けられる奨学金制度を創設することを約束している。

海外ではほとんどの高校が無償だということで、海外からの評価はこの制度において高い。しかし、無償化で進学率が上がる効果はあるといっても、日本はすでに高校進学率約 98% とほぼ全入である。そのため、無償化する政策効果が不明確だという声も多い。だが、収入に余裕がない家庭にとって大きな負担となる子育てのための費用を軽減することで出産に対する不安も減り、少子化対策にも繋がるという見込みが考えられる政策である。



（文部科学省 就学援助費の推移より作成）

2-2-3 一人家庭への支援策

離別・死別・非婚などによる一人家庭の自立を促進するため、子どもと触れ合いながら働ける在宅就労の促進など実効性ある就労の保障、保育所の優先入所などの子育て支援、離婚時の養育費支払いの履行確保策など、就労支援と経済的支援を合わせた総合的な取り組みを拡充する。

さらに、自民党政権下で 2009 年 4 月に廃止された生活保護給付の母子加算を復活させる。一人家庭と二人家庭との経済格差の大きさを軽減するためである。

しかし、母子加算を復活させる一方で、峰崎財務副大臣は 10 月 10 日の NHK 番組で「子ども手当を出す以上、扶養控除は連携している。扶養控除の廃止は議論したい」と述べ、扶養控除は来年度にも廃止することを検討していく考えを示した。民主党は衆院選のマニフェストで掲げてきた配偶者控除と扶養控除の廃止は子ども手当を創設する予定の 2010 年度には実施せず、2011 年度に先送りすることも検討してきたが、扶養控除の廃止は 2010 年度から実施する可能性が出てきた。

ところがその翌日の 11 日、平野官房長官は、大阪府交野市での自らの国政報告会で「来年（度）の予算で子ども手当はやりきりたい。暫定税率（廃止）も 4 月から実行すべく関連法案を精査している」と述べた。ガソリン税などの暫定税率廃止や、子ども手当の関連法案を来年の通常国会に提出する考えを示した上で、

子供手当での早期給付を目指すという。

そのほかにも、母子家庭が保育所に入る場合優先的に受け入れられるなど、母子家庭に優位な支援策も講じられている。

3. まとめ

自民党から民主党への政権交代が起こり、国民の関心が非常に高まっている。自民党が成し終えなかったことを、民主党は実現できるのかが問題となる。提案している政策は、国民にとって非常に耳当たりが良いものとなっている。だがいずれも大幅な財源が必要なものである。

民主党は福祉政策の手本を西欧にとっている。民主党が古い政治のしがらみを断ち切り、一つ一つ公約を実行していくためにはどうあるべきか。その答えを探すにはまず、他国の現状を以て検証する必要がある。次章では他国の福祉政策を例にあげ、我々の国家がどのように進むべきであるかを検討したい。

IV. 海外の女性に対する福祉政策

ここでは諸外国の女性に対する福祉政策について述べていく。子育て・仕事の両立において“女性”に対するといったくくりをするのが困難なため、“子育て・仕事の両立”（ワーク・ライフ・バランス）を念頭において述べていきたい。

今回はフランス・スウェーデン・ドイツを重視して述べるが、これは子育てと仕事の両立において大きな位置づけとなる子育て支援などにおいて、日本も見習うべき存在として重要視されている国々だからである。

1. 諸外国の出産・育児における休業制度

	フランス	スウェーデン	ドイツ
出産休暇			
休暇期間	産前6週間 産後10週間 産後6週間含む8週間は義務	産前7週間 産後7週間 産後2週間は就業禁止	産前6週間 産後6週間 産後8週間は就業禁止
給付の有無	あり(出産休業給付)	あり(両親給付)	あり(母親手当)
育児休暇			
休暇名	育児親休業	両親休暇	親時間
休暇期間	一年間 2度更新が可能	子供が1歳半になるまで また、8歳になるまでの労働時間の短縮	子供が3歳になるまで 最長3年間
父親休暇			
休暇名	父親休暇	出産休暇 パパクォータ	特になし
休暇期間	出産後8週以内 1～2週間の有給休暇	産後60日以内に最長10日 育児休暇の中に60日の割り当て	(育児休暇と同様)
看護休暇			
休暇名	病児看護休暇	看護休暇	看護休暇
休暇期間	16歳未満の子につき 年間3日まで	12歳未満の子につき 年間60日まで	12歳未満の子に月 年間10日まで

3. 諸外国の出産・育児における給付制度

○フランス

		期間・対象	給付額
一般扶養給付	家族手当	子供が2人以上いる家庭,20歳まで	子ども2人:120.92 ユーロ(約 15,700 円) 子ども3人:275.84 ユーロ(約 35,900 円) 以降6人まで1人につき 154.92 ユーロ(約 20,100 円)が加算。 14~20 歳は 59.57 ユーロが加算。*2
	家族補助手当	3人以上の子供を持つ低所得者	
	家族支援手当	両親又は片方の親を失った場合	
	一人親手当	母子家庭又は父子家庭	
乳幼児養育給付	出産特別手当	妊娠7ヶ月目、一時金として	855.25 ユーロ(約 111,200 円)
	養子手当	養子をもつ家庭に一時金として	1710.49 ユーロ(約 222,400 円)
	基礎手当	0ヶ月から3歳になる前月まで	171.06 ユーロ(約 22,200 円)/月
	補助手当*1	子ども保育をする親	
特定目的給付	特別教育手当	障害をもった子ども	様々な状態により異なる
	家族住宅手当	家族手当を受給する家族	同上
	看護日額手当	看護休暇を習得した者	同上
	新学期手当	経済的に困窮な立場にあり公立・私立の学校に学籍をもつ子ども	同上

* 1 補助手当には①保育費用補助（保育を他人に預けた場合、その保育費用の公的支援）②賃金補助（完全休業またはパートタイムへの切り替えをした場合、育児休業中の所得保障となる）があり①は子どもの数や年齢、世帯収入により異なるが②の場合は 359.69 ユーロ(約 46,750 円)/月（基礎手当を受給

していなければ) 530.72 ユーロ (約 69,000 円) が第 1 子の場合は 6 ヶ月間、
第 2 子以降は 3 歳の誕生日の前月まで給付される。

* 2 子供が 3 人未満のとき、一番上の子どもには加算措置が取られない。

○スウェーデン

		期間・対象	給付額
児童手当	(基礎)児童手当	16 歳未満の子を持つ親(第 1 子)	1050 クローナ/月 (約 13,600 円)*1
	延長児童手当	16 歳以上で義務教育相当の学校に通っている場合(最長 18 歳迄)	同上
	付加的児童手当(多子加算)	16 歳未満の子を持つ親(第 2 子以降)	第 2 子:100 クローナ/月(約 1,300 円) 第 3 子:354 クローナ/月(約 4,600 円) 第 4 子:860 クローナ/月(約 11,200 円) 第 5 子以降:1050 クローナ/月 児童手当(1050 クローナ)に加算
養育費扶助		両親が離婚し,片親の家庭*1	1,273 クローナ/月(約 16,500 円) 返済義務有
両親保険	妊娠手当	出産直前 2 ヶ月のうち最高 50 日間	給料の 80%
	両親手当*1	合計 480 日間*2	480 日間のうち 390 日間:所得の 80% 残りの 90 日間:180 クローナ(約 2,300 円)
	一時的両親手当	12 歳未満の子どもの看護等のための休業期間。1 人当たり 120 日間	給料の 80%
住宅手当		子どものいる家庭と 18 歳以上 28 歳未満で子どものいない若年者	子供数,所得,住居の大きさにより変動

* 1 1 クローナ=13 円として計算。

○ドイツ

	期間・対象	給付額
母性手当	14 週間(産前 6 週間・産後 8 週間)	13 ユーロ/日 (約 1,700 円)
児童手当	18 歳未満のすべての子ども	第 1 子~第 3 子:154 ユーロ/月 (約 20,000 円) 第 4 子以降:179 ユーロ/月 (約 23,300 円)

両親手当＊ 1	12ヶ月間	従来の手取り67% 非就業の親→300ユーロ/月 (約39,000円)
------------	-------	---

＊1 2007年～両親手当にて。

それまでは育児手当という名のもと24ヶ月、子ども1人につき月額300ユーロの給付

＊2 1ユーロ130円で計算

13ユーロ/日は医療保険に加入の場合。加入でない場合は国庫負担により総額210ユーロ(約27,300円)の給付となる。

＊3 月額1800ユーロ(約234,000円)が上限

3. その他の支援

3-1 スウェーデンの保育サービス

子育てと仕事を両立する上で、休業(暇)制度や経済給付などは大きな位置づけとなる。スウェーデンの保育サービスもまた、子育てと仕事の両立に対する支援にあたるという考えから成り立っている。

スウェーデンは充実した保育サービスを提供している国のひとつだ。両親が働くために子供を託児所に預ける権利があり、地方公共団体は子供を預かる義務を法律によって負うため、様々な施設が充実されている。

主な保育サービスとして、保育所、家庭保育所(ファミリーデイケア)就学前学級、学童保育所学童余暇センターなどがあげられる。例えば、保育所の場合、1歳から6歳までの就学前児童が対象となっており、親の就労支援のため1日10時間～12時間開設されている。また家庭保育所は両親ともに働いている12歳以下の児童が対象になっており、一定の保育資格を持つチャイルドマインダーが自宅で保育を引き受ける自治体のサービスである。自宅で保育することから保育所としての機能も果たすが、1980年代後半から減少しつつある。

他に、主に6歳児を対象とし半日利用可能で無料で入れる就学前学級、両親が働いている6歳から12歳までの子供を対象とし夏休みなどの休暇中や登下校の前後などに開設される学童保育所学童余暇センターなどがある。

さらに、3家族の子供を1人の保育士または親が預かる方式の3家族保育システムがある。これは3家族が集まり部屋に余裕のある家で保育をしたり、親同士が交代で子供を保育したりするものである。

上に見てきたようにスウェーデンには両親の就労を支援するため様々な保育サービス(施設)があり、これは両立支援のために大きな役割を果たしている。

3-2 フランスのN分N乗方式

フランスでは、家族全体の税額を計算するN分N乗方式という独特な所得税

の算定方式がある。累進税率が高い場合、こうしたN分N乗方式を用いると、同じ所得の場合であれば、子どもをはじめ家族の数が多くなるほど、所得税負担が緩和されることとなるのだ。こうした“税の家族割引”は、さらに住民税や不動産税にも適用されている。

フランスでは第1次世界大戦のころに出生率が1・2台と落ち込み、少子化の危機感が広がった。その後第2次大戦でドイツに侵略され、「少子化が国力の低下を招いた」という反省から、国や経済界が率先して家族政策を作ってきたのだ。現在フランスでも晩婚化や晩産化が年々進み、女性の10人に1人は生涯子を産んでいない。それなのに社会全体の出生率が2・0以上になった背後には、10人に1人が4人以上の子を産み、子育て中の家庭の2割に3人以上の子がいることがある。子が多いほど優遇される税制が、こうした「多産」を応援しているのである。

若い夫婦や子どもがいる家庭に対して、子育てに係る経済的負担を軽減させているこの税制度は評判が高く、子育て支援を受けている人の75%は『満足』と答えている。未来を担う子供であるからこそ社会全体で育てていこうという考えのもと、この税制に賛同する国々の数は少なくない。

Ⅳ. 民主党の掲げる子育てに関する福祉政策の問題点

1. 「子育て手当」の実現性

序論で述べたとおり、女性に関する福祉政策の多くは、子育てと仕事の両立のための政策であり、その中でも特に民主党は子育て支援の政策に焦点を当てている。加えて、私たちが女性に対する福祉政策の現状を知っていく中で、安心して子どもを育てることのできる環境の確保が重要である、という結論に至った。これらのことから、鳩山内閣の掲げるマニフェストの中の子育て支援に重点をおきその政策が現実的に可能なのかについて、問いていくことにした。

鳩山内閣は、マニフェストの目玉に据える子育て支援の中でも、まず子ども手当について着手している。この政策に対する国民の関心は高いが、政策実現までに解決すべき点は山積みである。

問題点の一つ目が、鳩山内閣は子ども手当を中学生までのすべての子供に月 2 万 6000 円給付すると掲げているが、その詳細な制度設計は進んでいないということである。そこには、民主党、社民党、国民新党からなる連立政権の足並みが揃わず、所得制限をめぐってずれが生じているという背景がある。社民党と国民新党は、所得制限を設け、限りある税収を子ども手当以外の子育て支援に振り向けてはどうか主張する一方、民主党は所得制限を設けないと主張している。

二つ目が、子ども手当金の財源確保によって生じる問題である。民主党は、月 2 万 6000 円を完全実行するには年約 5.3 兆円かかり、半額を支給する 2010 年度でも 2.7 兆円の財源が必要と見込んでおり、この財源捻出策として、14 兆 6630 億円の補正予算見直しと、所得税の配偶者控除・扶養控除の廃止の二つを挙げている。

しかし、各々の方法にそれぞれ問題があるのである。まず前者であるが、各省庁が自分たちの省庁の予算を守ろうという抵抗が見られたことだ。予算を削減するとなると、自分たちの省庁だけ予算を削減されては困るので、ほかの様子を見ながら削減額を決定していく、という声があがるのは自然なことである。次に後者であるが、増税になる一部の世帯からの反発が起こる可能性があるということだ。扶養控除・配偶者控除の廃止があっても、単身世帯と子どものいない共働き世帯には所得税の増税はない。また、子どものいる世帯は、子ども手当によって税負担が軽くなる。しかし、中学生以下の子どものいない 65 歳未満の専業主婦(夫)世帯のうち、納税をしている世帯の税負担が重くなるのである。

さらに、10 年度予算編成に当たり厳しい現実直面し、鳩山由紀夫首相は就任前から、一貫して国債増発を否定してきたが、10 月 5 日に赤字国債を増発する方針を固めた。

このような観点から、子ども手当金をはじめ子育て支援策のための財源確保はかなり難しいと考えられる。ここで私たちは、民主党の子育て支援策実現のための新しい政策を、私たちがなりアプローチで提案していく。

2. 実現するための解決案

第三章の海外の事例を受けて、私たちの考える子ども手当を中心とした「子育て支援」を提案していく。

まず、フランスの家族手当を手本とした民主党の子ども手当についてである。フランスの家族手当は子どもが 2 人の場合、月額約 1 万 5000 円、3 人以上の場合、約 2 万円給付される。さらに、子どもが 1 人増えるごとに約 2 万円、14 歳から 20 歳の子どもがいる場合は 1 人に当たり約 8000 円加算される。一方、民主党が掲げる子ども手当は、中学校卒業まで子ども 1 人当たり一律で 2 万 6000 円給付される予定だ。一般的に、義務教育後（高校・大学進学）は義務教育間より養育費の負担が大きい、日本ではこれに反映させた子ども手当の内容になっていないのに対し、フランスはニーズに合った対応となっている。このことから、日本も給付額を一律にするのではなく状況にあった細かい対応が必要であり、それに伴って子ども手当の予算規模が増大は避けられない。つまり給付額一律から柔軟な対応に切り替え、財源確保のため増税することを提案する。

次に、安心して育児をする環境を享受できる社会の実現を追求する。子ども手当を給付するだけでは子育て支援として十分ではない。それについては民主党も保育所の待機児童を解消するために、その数を増やすという政策を約束している。ここで私たちは、保育サービスの提供に社会的企業の活動が盛んなスウェーデンの例を挙げて、日本の保育サービスのこれからの在り方について問う。社会的企業とは利益を第一の目的とせず福祉や雇用、環境、貧困など社会性の高い課題の解決を目指す事業体である。国や自治体の補助金に頼らず自前で活動資金を調達するため継続的な活動が可能であるし、政府の福祉政策では住民全体に対する公平性を確保するためサービス内容は多くの人々が求めるものが優先されてしまうのに対し、社会的企業ではニーズにこたえる細かいサービスを行うことができるのである。このような特性のある社会的企業だが、日本ではこの考え方はまだ十分に浸透していない。この企業を広めるために、まず社会がその価値を認めることが大切である。その第一歩として、保育分野での活躍を期待したい。

終章 結論

女性に対する仕事と育児との両立を、日本はまだ十分に整えられていない。海外の福祉政策との比較を経て得たことは、諸外国の成功を収めている福祉政策の中から、少なからず見習うべきものがあるということだ。人口・税制・社会保障制度などの様々な相違点が存在することを踏まえた上で、良点を探ることが必要である。

民主党のマニフェストを軸として私たちは考察を進めて来た。そのマニフェストの実現には十分な予算が必要だ。政権を勝ち取り、官僚と向き合える立場に立った今、どれだけマニフェストで公言したことが実現に結び付けられるか、それが民主党の課題である。

それに加え民主党のマニフェストの実現のためにも、私たちが提案する解決案の実行のためにも増税すること、行政では賄い切れない子細な福祉的問題に対応する社会的企業の活躍が必要だという結論に至った。社会的企業を広げるには、社会がその価値をいかに認めていくか、さらに政府が法律の枠組みなどの条件を整えることが課題である。

以上が本論文の残された課題である。これで、専修大学2年Cパートの論文を終える。

参考文献

- ・ビクターA. ペストフ『福祉社会と市民民主主義』（2000）日本経済評論社
- ・東京都庁『働く女性と労働法』（2009）
- ・橘木俊詔（2008）『女女格差』東洋経済新報社
- ・女性労働問題研究編『「構造改革」と子育て支援』（2003）青木書店
- ・熊沢誠『格差社会ニッポンで働くということ』（2007）岩波書店
- ・唐鎌直義・河合克義・宮田和明・横山壽一編
『国民生活と社会福祉政策』（2002）かもがわ出版
- ・斎藤慎・山本栄一・一圓光彌編
『福祉財政論－福祉政策の課題と将来構想』（2002）有斐閣
- ・廣澤孝之『フランス「格差国家」体制の形成』（2005）法律文化社
- ・山田敏『北欧福祉諸国の就学前保育』（2007）明治図書
- ・民主党 政権公約 Manifesto
『民主党第 45 衆 届出パンフレット第一号』（2009/8/18）
- ・杉山俊幸・蛭谷敏・飯泉梓（2009/9/7）
「政権交代 政策と企業はこう変わる」『日経ビジネス』第 1506 号:pp.7-12
- ・加藤修平・中原敬太（2009/9/14）
「民主党徹底解剖」『日経ビジネス』第 1507 号:pp.26-31
- ・朝日新聞(2007/10/7)『社会的企業 日本でもチャンス』
(2009/8/9)『社会的企業に支援機関』
(2009/5/13)『麻生首相、厚労省分割の検討を指示 経済財政諮問会議』
(2009/5/25)『出産費用、平均 4 2 万円 最高は東京、最低は熊本』
- ・読売新聞（2009/10/3）『「鳩山不況」警戒の声』
『子供手当で どう動く』
『面従腹背 省庁が抵抗』
(2009/10/2)『予算要求「公開未定」』
(2009/10/11)『暫定税率廃止「4 月から実施」』
(2008/1/7)『フランスの税制 産めば産むほど安くなる』
- ・産経新聞（2009/10/5）『高校無償化本当に有効？疑問の声も』

参考 URL

- ・民主党 <http://www.dpj.or.jp/>（2009/7/25）
- ・民主党男女共同参画本部「バリアフリーな雇用・労働」
<http://www.dpj.or.jp/danjo/seisaku/>（2009/10/1）
- ・厚生労働省東京労働局「雇用均等室関係」
<http://www.roudoukyoku.go.jp/seido/kintou/index.html>（2009/9/23）
- ・厚生年金・国民年金情報通「年金の第 3 者保険者とは？」

- <http://www.office-onoduka.com/nenkinblog/2007/04/3.html> (2009/9/26)
- ・ 首相官邸「麻生総理の動き」

<http://www.kantei.go.jp/jp/asophoto/index.html> (2009/10/2)
- ・ 総務省「定額給付金について」

<http://www.soumu.go.jp/teigakukyufu/index.html>(2009/10/2)
- ・ 外務省「人権・人道」

http://www.mofa.go.jp/Mofaj/Gaiko/kiyaku/2c1_004.html (2009/9/10)
- ・ 育児介護休業制度対策センター

<http://www.ikuji-kaigo.com/> (2009/9/10)
- ・ 時事通信「赤字国債発行へ＝税収減不可避、10年度予算編成－政府方針」

<http://headlines.yahoo.co.jp/hl?a=20091006-00000005-jij-pol> (2009/10/6)
- ・ 母子加算問題「生活保護母子加算の減額・廃止のこれまでの経過について」

http://www16.plala.or.jp/bakkin/seiho_bosikasan.html (2009/9/20)
- ・ 共同通信「扶養控除は来年度廃止も」(2009/10/10)

<http://news.nifty.com/cs/headline/detail/kyodo-2009101001000290/1.htm>
- ・ 社会保険庁「年金制度の仕組み」

<http://www.sia.go.jp/seido/nenkin/seido01.html> (2009/10/1)
- ・ 文部科学省「データからみる日本の教育（2008年度）」(2009/9/30)

http://www.mext.go.jp/b_menu/toukei/data/d_kyouiku/1283213.htm
- ・ 文部科学省「データからみる日本の教育（2009年度）」

http://www.mext.go.jp/b_menu/houdou/21/09/1284648.htm (2009/9/30)
- ・ 奈良県庁「児童3手当て」

<http://www.pref.nara.jp/kodomo/teate/teate.htm> (2009/10/5)
- ・ 公明党「『母子加算』廃止の理由は」

<http://www.komei.or.jp/news/2009/0618/14840.html> (2009/10/5)
- ・ 厚生労働省「次世代育成支援対策推進法に基づく一般事業主行動計画について」

<http://www.mhlw.go.jp/general/seido/koyou/jisedai/suisin.html> (2009/10/5)
- ・ 厚生労働省「次世代育成支援対策推進法第14条第1項の厚生労働大臣が定める表示（次世代認定マーク）の決定について」(2009/10/5)

<http://www.mhlw.go.jp/houdou/2005/01/h0121-1a.html>
- ・ 内閣府「ここまで進んだ小泉改革・経済構造改革の成果と進捗状況」(2009/10/5)

<http://www.keizai-shimon.go.jp/explain/pamphlet/0310/02/index.html>
- ・ 清水康幸『フランスにおける家族政策』(2009/10/1)

<http://www.ipss.go.jp/syoushika/bunken/data/pdf/18624306.pdf>
- ・ 高橋美恵子『スウェーデンの子育て支援－ワークライフ・バランスと子供の権利実現－』(2009/10/1)

<http://www.ipss.go.jp/syoushika/bunken/data/pdf/18529305.pdf>
- ・ 魚住明代『ドイツの新しい家族政策』(2009/10/1)

<http://www.ipss.go.jp/syoushika/bunken/data/pdf/18529303.pdf>
- ・ 世界の厚生労働 2009『2007～2008 海外情勢報告』(2009/10/1)

フランス

<http://www.mhlw.go.jp/wp/hakusyo/kaigai/09/pdf/teirei/t154~160.pdf>

スウェーデン

<http://www.mhlw.go.jp/wp/hakusyo/kaigai/09/pdf/teirei/t164~167.pdf>

ドイツ

<http://www.mhlw.go.jp/wp/hakusyo/kaigai/09/pdf/teirei/t148~154.pdf>