

時の動き

「収入の壁問題」から見えるもの ジェンダー平等をめざして

憲法を活かす江東ネット

狭石 啓子

23年9月25日に岸田首相はいわゆる「収入の壁」問題に対する支援策を

「新たな最低賃金に移行する10月から実施する」と発表しました。「年収の壁」とは、一定の収入を超えると配偶者の扶養から外れ、社会保険料の負担が生じる年収額「106万円」「130万円」のことです。これを超える手取り収入が減ってしまうため、「就業調整」をしている人が6割（2022年野村総合研究所調査）もいる現状があります。今回の対策は、最賃が上がれば「就業調整」をする人がさらに増えて、労働力不足が加速するのではないかと懸念する、企業側の要望

に応えたものにすぎません。

企業のための労働力不足対策

政府が実施する具体的な支援策は「年収の壁・強化パッケージ」として厚労省HPで公表されています。これを見ると対策の一つとしては、①「106万円の壁」に対応したものとして、従業員が101人以上（24年10月からは51人以上にも適用）の企業で、パートなどの厚生年金や健康保険の加入に併せて手取り収入を減らさない取り組みをした企業には、「労働者一人当たり50万円のキャリアアップ助成金を支給する」というものです。もう

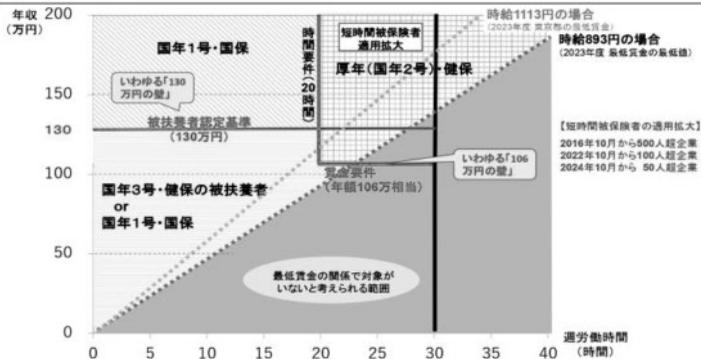
一つは、②「130万円の壁」対策として繁忙期に労働時間を延ばしたことで、収入が一時的に上がり「壁」を超えたとしても、事業主がその旨を証明することで、最大2年間引き続き扶養者認定が可能となる仕組みを作るとしています。

しかし、①はいつまで助成金を支給するかが不明。②は扶養認定するかどうかを決めるのは健康保険組合で「従業員の意志だけでは決められない」ので実効性は不透明です。それ以前に、冒頭でも述べたとおり、企業のための労働力不足対策でありこれでは何も問題は解消されません。

◆時の動き

社会保険の適用区分といわゆる「年取の壁」

○ 短時間労働者の社会保険制度上の適用区分は、各自の働き方（労働時間及び収入）や扶養者の有無によって異なっており、いわゆる「年取の壁」はこの適用区分に起因する。具体的には、第3号被保険者が第1号被保険者に移動する際にいわゆる「130万円の壁」、第2号被保険者（短時間被保険者）に移動する際にいわゆる「106万円の壁」が生じる。



女性的の無償労働で成り立つ
「日本型福祉社会」は許せない
そもそも「夫が働き妻や子を養う」と

いう、家父長制的な考え方が『収入の壁』問題の根本」にあります。企業が労働者を長時間働かせ、それを支える専業主婦に家事や育児、親の介護までを無償で担わせてきました。日本の社会保障制度そのものが「男性稼ぎ主モデル」で年金も保険もそれを前提とする制度になっています。「第3号被保険者（被扶養者）」は専業主婦やパートで働く世帯を優遇したのですが、逆の見方をすれば、女性に無償労働を強いて、さらに家計補助的なパート労働をさせるといふ選択肢を強要してきたともいえます。こうしておけば、国は福祉に使うお金を最低限に抑えることができそうです。「収入の壁」から見えてくるのは、こうした「日本型福祉社会」構想です。

政府は1985年に「女性差別撤廃条約」を批准するために国内法を整備し、5月に「男女雇用機会均等法」を成立させましたが、その前月の4月に

年金法を改訂し「第3号被保険者」制度を創設し、同年7月に「労働者派遣法」を成立させています。以降非正規労働者が増え続け、現在ではその7割を女性が占めています。賃金は男性を100とした場合、女性は55・4（所得は100万円以上200万円以下が22・5％）と低く男女の賃金格差は拡大しています。こうしてみると、政府の狙いは低賃金で働かせることのできる労働力を確保するためのものだったことが明白です。

この状況を変えるための抜本策は、女性の権利を確立し、男女の賃金格差を是正、正規労働を雇用の原則とさせ、「世帯単位」ではなく「個人単位」の社会保障政策などの実現です。課題は沢山ありますが、誰もが安心して暮らせるジェンダー平等社会の実現をめざし、その実現のために諦めずに声を上げ続けていきたいと思えます。

（せまいし けいこ）