

世帯単位から個人単位への手当の見直しについての考察
～世帯単位の諸手当は共働き夫妻の支給機会の平等を担保しているか～

社会福祉学専攻 本間 泰子

要 旨

問題の所在

今日の日本の女性労働力人口は「共働き世帯数」が「無職の妻世帯数」の2倍を占め、有配偶女性の増加が特徴となっている。ところが、未だに高度経済成長期に主流であった男性稼ぎ手モデルが慣行され、女性が雇用形態、昇進、賃金等の面で男性と平等な扱いを受けていない実態がある。企業が設けている世帯単位の手当もそのひとつであり、福利厚生にあたる「住宅手当」や「扶養手当」に法的な定めはないことから企業自身が内容や対象を決定している。つまり支給対象が「世帯主」「主たる生計維持者」と規定されていれば共働き世帯の妻は支給機会が狭められ、間接差別状態と言える。もともとこれらの手当は片働きの中老年男性への賃金調整を目的とし女性と単身男性を排除したものである。よって扶養者のいない単身労働者や所得の低い非正規雇用者にも支給機会が少なく不平等な処遇と言える。女性とくに有配偶女性労働者、単身労働者、非正規雇用者が増加している現代に適した手当とは言えないことから支給基準及び支給単位を見直し不平等を是正する時期が来ている。

目的

有配偶女性の労働力人口が増加しているにも拘らず世帯単位の手当支給は夫が大多数を占め妻への支給機会が阻害されている。本研究ではその要因を明らかにし、世帯単位で手当を支給する必要性、平等性そして世帯単位から個人単位への手当見直しについて再考する。

方法

女性活躍推進優良企業の女性活躍推進担当者および女性正規社員を調査対象とし、半構造化面接法を用いる。担当者からは手当や女性活躍推進企業としての取り組み等について、女性社員からは手当・支給に関する企業の対応、男女平等に対する意見等について回答を得、KJ法にて分析する。

本研究は倫理的配慮として東北福祉大学大学院研究倫理審査委員会の承認を得ている。

結果

各企業の手当支給には、雇用形態不問の個人能力評価、性差別・間接差別のない基準、労働者の要望に応じた雇用形態の変更など企業の規模、特性に合わせた配慮が見られていた。

世帯単位手当の支給割合は男性社員のほうが高い傾向にあり、女性社員は手当支給に対し自身が「家族の扶養者」や「世帯の代表」という意識ではなく正規社員が受けられる経済的メリットと捉えていたが、手当を支給する基準や手続きに際し男女差別を受けた実態はみられなかった。

この支給機会の平等が担保されていた要因は1. 調査した企業が女性活躍推進の優良企業であり男女平等意識が高いうえ女性の活躍を推進する担当がいる、2. 女性社員は正規社

員であり手当支給の対象に該当する、3. 手当の支給基準が性別不問で間接差別がない、4. 女性の管理職が多いもしくは社員の意見が反映される環境である、の4点に集約される。

女性労働と平等性に関する企業の取り組みと社員の考えをKJ法で分析した結果では、女性社員は手当や処遇に関しては男女平等と認識していたが、間接差別や性別役割を受け入れざるを得ない状況やキャリアアップ等に不平等を感じ、個人評価や多様な能力の活用、誰もが働きやすい労働環境によって平等が担保されると考えていることが分かった。

考察

上記の結果から妻への手当支給の機会が阻害されている要因は以下のように導かれる。

調査は女性活躍推進の優良企業を対象にしたことで男女平等意識の高い取り組みがなされていたが、女性活躍に積極性がみられない企業においては男性稼ぎ手モデルが慣行されてもジェンダーバイアスや社会通念として処理され、女性の手当支給の機会が阻害される要因となり得る。

女性正規社員は手当の支給基準を満たしていることから男女平等の処遇が受けられていたが、社会的には女性労働者の約半数は非正規社員である。ライフイベントや家事・ケアワークによって勤務年数が短い、稼得労働時間が短い、低所得という状況から女性（妻）は手当支給や所得税制上の恩恵を受ける機会が狭められている。

さらに手当支給基準に「世帯主」「所得」「管理的職業従事者」など間接差別にあたる条件を設けられている場合、実態と照合すると女性には不利となる。

意識調査では男女ともに「子どもができて就業の方がよい」「性別役割分業には否定的」という意見が近年増加してきている。しかし、女性の労働参加率の上昇は単純に社会進出を意味するのではなく男性の稼ぎの補助が含意され、ジェンダーバイアスに葛藤を抱きつつ性別役割分業を受け入れている女性もいる。施策や規程を改変する女性の管理職がない（少ない）ことがこれらの意識が社会通念になっていない要因に挙げられる。

以上から雇用形態や所得などによる排除者をつくらないこと、間接差別にあたる表現をしないこと、労働時間に限らない同一価値労働での同一賃金、成果型賃金、包括型手当などを取り入れることにより手当支給の平等を担保することができる。

そして、男性稼ぎ手モデル時代の「家族賃金」である世帯単位の手当は女性労働者・単身労働者が増加している今日の単位としては不適であり、人権や自立の面からも個人単位の手当へ見直す必要がある。

結論

男女平等意識が高い企業においては世帯単位の手当の支給基準に間接差別がなく正規社員は平等な機会が得られていた。しかし、非正規社員では低所得も伴うことから女性の手当支給の機会は狭められている。女性および単身労働者の増加を踏まえこれまでの世帯の手当ではなく排除対象を作らない普遍的な個人手当とすることで支給機会の平等は担保できる。そして、男性稼ぎ手モデルを脱却した労働環境を整備するには女性の視点が不可欠であり、女性管理的職業従事者の増員と女性労働者一人ひとりが対等という意識をもつことが必要である。