

ライフ・サイクルにおける女子賃金〔Ⅱ〕

山 本 眞 一*

Shinichi YAMAMOTO

The Female's Wages in the Life Cycle〔II〕

今日の日本における発達した資本主義段階にあって、生産面における社会的分業は全国的な規模で細分化されている。消費生活も又各世帯がそれぞれ個別的に独立して遂行される側面は急速に弱まりつつある。つまり消費生活過程が商品対象化に組み込まれることを中心とした社会化として位置づけられ、その度合いが深まりつつある。

このように生活の両局面（賃労働過程と消費生活過程）が社会化されていく中で、経済的生活保障の中心的な社会制度として社会保障制度があることは周知の所である。この社会保障制度を構成している老後保障としての公的年金、稼働時の事故に対しての労災保険、又失業に対する雇用保険、そして健康保険等は広義の賃金としてとらえられる。

そこで広義の賃金を構成する一方の現役労働者として稼働している時の賃金、いわゆる狭義の賃金水準が女子のライフサイクルでどのような状態であるかは前報¹⁾で論じたので、ここでは次に広義の賃金としての所得保障としての社会保障が女子のライフ・サイクルの中でどのようにかわり、問題点を含んでいるか以下検討してみたい。

I. 女子のライフ・サイクルにおける社会保障の現状と問題

女子のライフ・サイクルにおける社会保障のライフ・ステージ別の対応は（表1）のようになっている。

近年の女子ライフ・サイクルは、1) 高学歴化、2) 女子の労働力率の上昇、3) 出生力の傾向的な低下、4) 離婚率の上昇、5) 平均寿命の伸び、そして、6) 老齢期における夫婦のみの世帯とか、あるいは単身者世帯の増加、等によって特徴づけられよう。

今日の女子のライフ・サイクルの平均的パターンは、18才で高等学校を卒業して就労し、25.2才で結婚する。そして第1子を26.4才で、第3子を30.6才で出産している。やがて55才で末子が結婚して親の手を離れ自立する。又、73.4才で夫が死亡し、本人は78.9才で他界するというものである。もっとも個別的に女子のライフ・サイクルをみれば多岐・多様なものがあることはいうまでもない。

それではライフ・サイクルにおける出来事の中で、賃労働者としての就業と結婚（出産）を中心にして、いくつかのケースモデルを描いてみれば（図1）のようであろう。

今、中卒の15才、高卒の18才、短大卒の20才、大卒の22才で入職し、それ以後定年まで中断することなく就労した者をケースAとしよう。このモデルAの中には結婚して妻として過した者と数は少ないが未婚者も含んでいる。

次に25才前後で結婚して、しかもその結婚を契機に、あるいは第1子、又は第2子、3子の出産を契機に退職し、それ以後再入職しなかった者をケースBとしておきたい。

ケースCは、ケースBのような形で退職した者のうち、育児等から手が離れることで再入職した者である。このケースCの中で再入職後は定年まで継続して就労した者をケースC-1としておく。そしてケースC-2としては、最近急速に増大している新たな不安定就業形態であるところの女子パートタイム労働者として就労した者をあげておきたい。

ケースDは結婚後に何らかの事情で夫に先立たれて寡婦となった場合である。

ケースEは上に述べたような離婚者の場合である。

これらケースB～Eは（図1）のようにケースAへラ

* 教育学部家政研究室

(表 I) ライフ・サイクルと女子の社会保険制度

		年 令	0才	10才	20才	30才	40才	50才	60才	70才	80才				
社 会 保 険	健 保	健保	※被用者5人未満の事業所は任意加入 ←→ 被保険者本人10割給付 扶養者7割給付			○傷病手当金(1日につき標準報酬日額×%40, 1.5年分) ○埋葬料(標準報酬1ヶ月分) ○出産費(本人, 標準報酬月額×½, 15万円) ○育児手当金(2,000円) ○出産手当金									
		国保				被保険者本人 } 7割給付 ○傷病手当金, 出産手当金, 育児手当金(任意給付)									
	雇用保険	※被用者5人未満の事業所は任意加入			○失業給付(求職者手当, 離職前6ヶ月の賃金計÷180×0.8~0.6) 90日 ←→ 180日 ←→ 240日 ←→ 300日										
	年 金 保 険	厚生年金	※被用者5人未満の事業所は任意加入 遺族給付 ←→			必要被保険者期間			女 20年(35才以上の被保険者期間15年) (男 20年(40才以上の被保険者期間15年))						
国民年金		※被用者の妻は任意加入			必要被保険者期間 25年			女 →→→→→							
災 害 保 険	※強制加入			○療養補償給付(医療給付) ○障害・廃失に対して年金, 一時金(略) ○休業補償給付(4日目より平均賃金×60%) ○遺族に対して年金, 一時金(略) ○休業特別給付金(4日目より平均賃金×20%) ○葬祭給付(185,000円+平均賃金日額×30)											
賃 金 (月)	年 令	15才 18才 20才 25才 30才 35才 40才 45才 50才 55才 60才 65才 →													
	全産業平均	女 万円	平均11.11万円	7.75	9.48	10.8	11.79	11.59	11.19	11.02	11.41	11.97	11.59	11.35	10.82
1981年	男 万円	平均20.74万円	8.71	11.09	13.66	17.33	20.82	23.54	24.78	24.99	24.51	20.98	16.67	14.42	

○児童手当金額5,000円(1人)……第3子以降の子。
 ※この社会保険制度及び賃金は1981年のものであり, 主なものがあげてある。なお1978年の状態については社会福祉を含んだ表が「消費経済の展望」(溪水社)の山本論文にあるので参照のこと。
 資料出所: 社会保険年鑑, 社会保険手帳, 賃金センサス等により作成。

ライフ・サイクルのいずれかの時点で移行することもあり, 又逆もあるであろう。同様にそれぞれのケース間移動は個別的なライフ・サイクルを考える時には多く存在していることはいうまでもない。

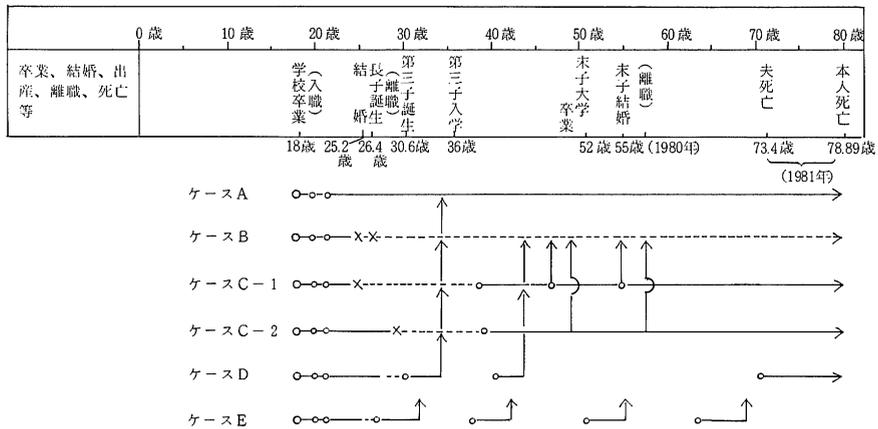
ところでこれらのケースモデルのうち, ケースAとして老齢年金受給資格年齢である55才(厚生年金保険)まで継続して就労できる女子は限られた企業に就労している場合であろう。多くの女子被用者は, ゆるやかとはいえずM字型女子賃金カーブを形成する要因としての結婚退職制度, 出産退職制度, あるいは労働基準法の中での女性保護条項の不徹底, そして全国的な広範囲にわたる夫の転勤等々の労働条件と育児, 老親の介護等の私的責任の強固な存在, つまり私的生活部分の社会的保障(例えば保育所の不充足とか養護老人ホームの不足など)の不備の現状の下で自発的な退職形態をとりながらも退職をよぎなくされている。

ケースBの場合は退職後は夫に扶養されることとなる。しかし, 妻と子(平均2人)を夫一人の賃金で扶養し続けることができる階層は全賃金労働者階層の中の一部である。それは日本の賃金が学歴別, 企業規模別, 産業別格差で構成されており, しかも年功賃金体系を軸にしている現在, 高学歴で例えば株式市場で一部上場企業に学卒以後継続して雇用されている夫, さらには周知

のように職務・職能給が年功賃金体系へセットされた中での選別を通りぬけて上級職へ昇進した夫の妻の立場である。具体的にみれば(表1)にあるように35才~40才の男子賃金の年平均月額額は23.5万円(1981年, 全産業, 企業規模別平均)でしかない。同じ年の勤労者世帯の月平均実収入が36.7万円²⁾であることをみれば生活を社会的平均的な水準に維持することの困難さはいかに及ばないであろう。

このようにみえてくると多くの女性に適合するモデルはケースCということになる。

しかしすでに別稿で指摘した³⁾ように, 一度退職した中高年齢婦人の常用労働者としての入職は困難度が高い。特に賃金水準が高く労働条件の相対的によい大・中企業の門戸は狭く, その可能性の高い小企業, 零細企業では逆に賃金も労働条件も劣悪である。ともあれ常用労働者として再入職し, 以後就労を続けたケースがC-1である。そして生活保障関連の社会資本の貧困な中で増大しつつあるのが入・退職をくり返しがちなパートタイム労働者のケースC-2である。しかもこのケースC-2の増加は単に上の社会資本の未整備からのみではなく, 資本の蓄積をより一層高める為の雇用形態の構造的変化と意図的に, つまり国家独占資本主義の体制と機構を活用しながらセットとされて進展していることをみて



※この女子のライフ・サイクルは死亡年齢以外は1980年時点である。
 ※ケースA : 学卒後より定年まで被用者の場合。
 ケースB : 学卒後就職し、結婚又は出産等で離職し、それ以後夫の被扶養者の場合。
 ケースC-1 : 学卒後就職し、結婚又は出産等で離職し、中高年で再就職した場合。
 ケースC-2 : 学卒後就職し、結婚又は出産等で離職し、中高年で再就職した場合。
 ケースD : 結婚後何らかの事情で専業主婦となった場合。
 ケースE : 結婚後何らかの事情で夫と離婚した場合。
 ※入職、離職については平均的なものはとれないので、()付としておいた。

資料出所：このモデルは国勢調査、人口統計、文部省統計等により作成。

(図Ⅹ) 女子のライフ・サイクルと就業モデル別ケース

おかなければならない。

それでは次にこれらA～Eまでのケースモデルについて、社会保障の現状と問題をみてみたい。

1) ケースA

ケースAの女子に適用されている社会保険制度は(表1)のとおりである。被用者が5人以上の事業所であれば健康保険、厚生年金保険、雇用保険、そして労災保険が適用されている。しかし被用者が5人未満の事業所に雇用されている場合は労災保険以外は任意加入であり、多々その適用から外れている場合がある。その場合は健康保険部門では国民健康保険への加入か又は無保険となる。同様に雇用保険も被用者が5人未満の事業所では適用されていない場合がある。しかしケースAの場合は失業が想定されてはいないので大きな問題とはならない。又、労災保険は強制加入であり、しかも先述したようにケースAに該当するのは多くが大・中企業であり、そこでは労災発生率は相対的に低く、その点では恵まれた環境にある。とはいえ近年のOA機器の事務部門への急速な導入は新たな職業病を多発させてきている。例えば電算機関連労働組合協議会の調査⁴⁾によれば「現在どこか不調な所がありますか」という問いに対して「健康である」と答えたのは全体で12.5%にすぎなかった。その中でSEプログラマーは12.2%、オペレーターは9.5%、パンチャーは5.7%と少なく、障害の内容も「視力が落ちた」「胃腸が不調」「疲れがとれない」という新しい型

ともいえるものが多くを占めている。このように今後は大・中企業、さらには小企業においてもいわゆるOA化が進む時に起る健康破壊に対して労働環境基準の整備と共に、労災保険適用基準の適正化が進められる必要がある。

年金保険部門では厚生年金保険等の被用者年金の適用を受けることのできない5人未満の被用者しかいない事業所に雇用されている女子は国民年金へ加入するか、又は無年金となる以外にない。この点についてはケースB以下でふれるので、ここでは厚生年金に加入した場合のケースについて検討しておきたい。

厚生年金保険の保険料率は男子が10.6% (労使折半、1981年) 女子が8.9% (前に同じ) と格差がある。しかしこの女子の保険料率は1981年改正によって年1/1000%ずつ引き上げられることとなり、男子との同率化が図られている。これは女子の被用者の増加を背景としながら、厚生年金保険財政の収入増の為に行われているところである。そうでなければ、つまり単に男女の保険料率の同率化ということであれば、男子の保険料率の引き下げでも良いわけである。女子の保険料率の上昇は年金給付水準が一定であれば、まさに賃金の切り下げと同じである。

さて、女子の厚生年金受給額は(表Ⅱ)のようである。その年金給付額は(表Ⅱ)の下の計算式によるが、その式の中に「標準報酬月額×1%1000×被保険者期間月

(表Ⅱ) 厚生年金・国民年金の状態

(1981年末)

年 金	被 保 険 者 数	平均標準報酬月額	保 険 料 (率)	年 金 給 付 額 (月)	
厚 生 年 金	計	2,558万人	198,288円	—	・老令年金 108,331円
	第一種	1,746 (68%)	231,680	106 (1/1000) 〔月額 10,600円〕	・通算老令年金 26,894円
	第二種	810 (32%)	126,036	89 (1/1000) 〔月額 5,251円〕	・遺族年金 55,419円
国 民 年 金	計	2,711万人	—	〔月額 4,500円〕	・老令年金 24,379円
	強制加入	1,935(71%)	—	※S58年	・通算老令年金 10,019円
	任意加入	775(29%)	—	5,830	・遺族年金 33,816円 ・寡婦年金 12,970円 ・老令福祉年金 24,000円 5年年金 24,000円 10年年金 29,000円

資料出所：社会保障年鑑，社会保障手帳，厚生 の 指 票 等 から 作 成。

(参考) 厚生年金：被保険者期間	年 金 給 付 額 (月 額)
20年 男	81,000円
女	63,000円
30年 男	121,500円
女	94,500円
37年 男	141,750円
女	110,250円

昭和56年における試算

標準報酬月額

男 200,000円

女 110,000円

$$\text{基本年金額} = \text{定額部分} + \text{報酬比例部分} = 2,050円 \times \text{被保険者期間の月数} + \text{平均標準報酬月額} \times 1\%_{1000} \times \text{被保険者期間の月数}$$

数」の項がある。これは就労時の賃金総額に対する比例的部分であり、女子の場合には(表Ⅰ)のごとく男子の平均賃金月額が20.74万円に対して、女子のそれは11.11万円であり男子の53.57%にすぎず、実際的にきわめて不利となっている。今、高卒で入職し、厚生年金受給資格年齢の55才で退職した女子をみれば、被保険者期間が37年となり厚生年金受給額は月額110,250円となる。同様に被保険者期間が30年の場合は94,500円、20年では63,000円となる。これらの年金受給額を男子と比較すれば、いずれも77.8%となっている。このように女子の稼働時の賃金が平均で男子の約53.6%であったのにくらべれば、年金受給額の計算式における定額部分の存在によって24.2ポイントその格差は縮まっているが依然低いのである。

以上、女子被用者の中でも条件の良いケースAについて検討してきたが、労災保険部門での新しい型の労働災害への対応の遅れがあり、一方年金保険部門での1) 保険料率の引き上げによる狭義の賃金低下、2) 狭義の賃金に比例的部分をもつ年金額決定方式による格差、つまり低年金水準の現状は改善へ向けられる必要がある。それは社会保障制度が基本的命題として生活保障としての所得保障をになっているからである。

2) ケースB

ケースBは結婚退職、出産退職、あるいは他の理由によって退職し、以後は夫の被扶養者となっていく者である。このケースの場合での社会保障の中心は年金保険部門である。しかし、例えば厚生年金の場合でみれば、年

金受給資格要件として20年の被保険者期間が必要であり、ケースBの中心が若年退職者で占められているとすれば、これらの退職者は退職の時点でみ限り厚生年金の受給資格はない。よって老齢期に年金を受給しようとすれば退職後は国民年金保険に加入する必要がある。被用者の妻の場合には国民年金の加入は任意となっている。だから加入しなければいわゆる無年金者となるのである。1983年の国民年金掛金は月額5,830円であるが、前にみたように夫の賃金が生活費に不足がちの時、その負担は大きく国民年金の老齢年金が月額24,379円(加入期間25年、1981年)という家計補助の域を出ない少額さの下では未加入者の増加が進んでいる現状である。

もともと被用者である夫の賃金には扶養する妻子の生活費部分が含まれていなければならない。このことは夫の年金に妻の扶養分も合わさっていると考えなければならない。しかし一方で国民年金への任意加入制度があるということは逆に夫の賃金がどちらかといえば単身者賃金的であって、年金額算定式によって修正されているとはいえ、年金も又単身者的な水準を脱していない低い水準の証しともいえるのである。

このようにケースBの女子の場合には彼女のライフ・サイクルにおける被用者であった期間が短期であるがゆえに広義の賃金としての公的年金の受取りが制度上から小さく押さえられているともいえる。又、国民年金への加入を通して二重の収奪の中におかれているともいえるのである。なぜならば彼女は生活費の中から年金保険料

(表Ⅲ) パートタイム女子労働者の社会保険加入状態

		雇用保険	健康保険	厚生年金保険
産 業 別	調 査 産 業 計	38.0%	38.0	36.0
	製 造 業	43.1	43.3	41.5
	卸 小 売 業	34.6	36.1	35.1
	サ ー ビ ス 業	26.2	29.5	28.2
企 業 規 模 別	5000人以上	76.8	75.6	72.0
	1000~4999人	63.4	64.2	60.3
	300~999人	56.3	60.8	57.5
	100~299人	43.1	42.5	39.6
	30~99人	33.1	32.7	31.3
島 根 県		36.4	32.5	30.5
全 労 働 省 労 組		34.7	30.6	29.2

資料出所：労働省「雇用管理調査」1979年
 島根県商工労働部「パートタイマー実情調査」1981年
 全労働省労働組合「パートタイマー実態調査」1981年

を新たに支出するわけであるからである。

3) ケースC-1, 2

ケースC-1はケースAと同様の形態へと移行する。しかしすでに述べたようにケースAが賃金・労働条件の相対的に高い大・中企業へ就労しているのに対して、ケースC-1の女子は小企業や零細企業への就労が多い時、その賃金水準の低さは年金受給額へも連動している。そしてさらに、子育て等々による中断はそのまま被保険者期間が短いこととなり年金受給額の低下要件となっている。又、再入職の事業所が被用者5人未満であれば、ケースBと同様の条件となる。しかしこの場合は、例えばやむなく国民年金に加入したとしても、1) 厚生年金保険料の事業主負担分からの断絶によって、賃金のあと払い部分としての賃金のカットを受けたことになり、2) 年金水準が厚生年金と国民年金では格差が大きい。つまり受給の時点でも抑圧されることになり、妻の立場である被扶養者より一層年金制度上不利で収奪されているといえよう。

ところでパートタイム労働者として入職したケースC-2であるが、これらパートタイム労働者の社会保険加入状態は(表Ⅲ)のような現状である。

雇用保険、健康保険、厚生年金保険の加入率は、労働省の「雇用管理調査」(1979年)も島根県商工労働部の「パートタイマー実情調査」(1981年)も又、全労働省労働組合の「パートタイマー実態調査」(1991年)のいずれをみても低く、大体30~40%程度の加入率しかない。周知のようにパートタイム雇用形態の企業にとってのメ

(表Ⅳ) パートタイム女子労働者の
労災発生時の補償方法 (1982年)

労 災 保 険	48.3%
健康保険・国民健康保険	18.1%
自 己 負 担	8.6%
会 社 負 担	4.3%
不 明	20.7%

資料出所：全労働省労働組合大阪基準局支部
 “ 大阪職安支部
 「パートタイマーの実態調査報告」

リットは、1) 景気変動に対する雇用調整機能として有益であり、2) 低賃金雇用が可能であることが中心である。それにもかかわらず雇用保険の加入率が35%程度しかない。つまりケースC-2の女子は失業事故という社会保険の対象化となる可能性が高いにもかかわらず、解雇に直面した時には救済されない現状が約65%あるということである。又、低賃金と断続的就労は厚生年金に加入している場合でも、年金受給額は低くならざるを得ない。

労災保険は法的には強制加入であるが、現実(表Ⅳ)にみられるように労働災害発生時の補償と治療費負担は必ずしもその企業によってなされてはいない。(表Ⅳ)のように「健康保険」18.1%、「自己負担」8.6%で合計26.7%が明らかに本人負担であり、不明を加えれば約半数が本人の責任に帰せられている状態である。労災保険料は全額事業主負担の建前からしても、パートタイム労働者は労災保険部門の広義の賃金局面で不当に収奪されているといえよう。そして同様に健康保険部門においてもこの点はいえるのである。企業サイドからみれば、これらパートタイム労働者の雇用は今日剰余価値を高めるきわめて有効な方法の一つである。だから生活保障関連の生活手段の社会化(公共的な供給を通しての)の意図的停滞の下でパートタイム労働者の増大が進んでいるのである。しかし、みたような社会保険の生活保障水準の低さは、今後構造的な社会問題として発現するであろう。

4) ケースD

ケースDは夫に先立たれて寡婦となった場合である。このケースDの場合は、ライフ・サイクルのどのステージで寡婦となったかとか、夫の死因の種類等によってその女子のライフ・サイクルは変容しよう。しかしいずれにしても基本的にはケースA~Cの中で生計を図らざるを得ない。しかし高齢になればなるほど選択の幅はせばまっていくであろう。そこでここでは老齢時において寡婦となった場合について検討しておきたい。

寡婦となった時の厚生年金の遺族年金額は、基本年金 $\times \frac{1}{2} + 120,000$ 円（年額）である。1981年のこの給付額をみると、平均月額 55,419円である。今、同じ年の生活扶助額をみると老人（70才女子）の単独世帯で月額 47,767円（一級地）である。これに老齡加算額の13,500円を加えると61,267円となる。同様に二級地の合計は56,965円、三級地の合計は52,655円である。この生活扶助は老人単独世帯であるのに対して、先の遺族年金は18才未満の子の扶養家族加算を含んだものである。しかしいずれにしても両者の金額は似たものである。そうすると生活扶助が社会保障の中で無拋出の公的扶助であり、その給付額は周知のごとく最低生存費ともいえるに近い大きさのものでしかなければ、厚生年金の遺族年金がいかに低水準におかれているかを知ることができよう。

このようにケースDの場合の女子のライフ・サイクルにおける広義の賃金としての公的年金は夫が稼働期間中に賃金部分から支払った保険料（その中には妻の労働力再生産費としての生活費部分が入っている）さえも、年金水準が公的扶助水準に抑圧されることを通して吸い上げられているといえるのである。

5) ケースE

このケースは被保険者である夫と離婚した場合である。若年期あるいは中年期に離婚した場合は、再就業、再婚等を通してケースA～Cへ移行するであろう。このような時には年金受給権は夫に属している時、すなわち夫の扶養者としての妻であったなら離婚した時点で、夫が将来受給するであろう年金に対して自己の権利を主張できない。又遺族年金部分についても取得する権利を失効する。高齡期になってそれまで長い間妻であった者が離婚した場合も、「その者（女性）が再婚すると、その受給権が失権の措置を受け、受給権を喪失することになる⁵⁾」このように妻は夫に扶養されるものという考えがたづねかれており、しかもその立場は厚生年金制度上できわめて不安定で冷遇されている。その点女性は人権保障という側面では社会保障の中でも低位に位置づけられている現状である。さらにいえば生活権の保障が男女不平等の残存とでもいう形で法的に組み入れられているのである。

以上ケースAからケースEまで検討してきた。そこでは女子のライフ・サイクルにおける広義の賃金としての社会保障制度のもつ矛盾が多々あった。では次に生活保障（所得保障）としての社会保障制度へ向ってどのような解決が図られなければならないかみてみたい。

Ⅱ. 問題解決の方向と課題

第1に男女賃金格差の下での狭義の女子賃金が相対的にも、そして家計補助的賃金という絶対的な低さが老後の所得保障としての公的年金水準の低さに連動していた。その点での基本的な解決の方向としては、稼働時の女子賃金水準を相対的にも絶対的にも向上させる必要がある。

又、社会保障給付額の算定式の改善も一方で行われるべきである。しかし保険数理の制約がある以上、より根本的な改善は保険料負担割合の改善でなければならない。すなわち労使の負担割合を3:7等へ変えることである。もっともその実現は現在の未組織労働者の組織化を含んだ労働者階級の運動力量の向上が不可欠である。第2に男女差別定年制とか結婚退職制、出産退職制等雇用上の女性差別が厚生年金受給を困難にしている時、それらの改善が制度的にもそして労務管理上でも行われなければならない。具体的法改善としては世界的に実現が進んでいる雇用平等法の制定が急がなければならない。

第3にOA機器等の事務職部門への普及が進む中において、新しい職業病を防止する意味でも労働環境の改善が労働時間の短縮も含めて進められる必要がある。

第4にパートタイム雇用の増大の下で今日までに確立されてきた社会保障権がパートタイム労働者において急速に形骸化されつつある。このような形骸化が社会的に広まれば、それはとりもなおさず常用労働者に波及することになる。だからこそ今日、パートタイム労働者の社会保障権の確立が必要不可欠であろう。

第5にすでに述べたところであるが、生活保障関連の公的に供給される生活手段の充実が必要である。それによって、現在一般的・社会的に女性の役割分担として位置づけられている育児とか老親の扶養から女性が解放され、男女相互分担への活路が開かれよう。そして今日までのいわゆるM字型賃金を形成する要因が乗り越えられる時に初めて年金権も真に確立されていくであろう。

第6に第5の点と連結するが家庭にあって民主的な家族関係の確立が求められよう。女子のライフ・サイクルにおいて結婚は重要な出来事であるが、それが古い封建的な夫婦関係であれば、そしてそれを是認する中からは先に指摘した今日の社会保障制度の内包している婦人の従属的位置づけは改善されないであろう。

最後に今日進められている行政改革の動きと女性の社会保障権についてふれておきたい。それは社会保障の本質とかかわっている問題である。つまり資本蓄積法則に

つらぬかれている資本の側と生活を守り発展させようとする労働者の側との要求がぶつかり合うということである。国家独占資本の要求は、

高齢化の進行→年金受給者の増大→年金財政の危機→

}	労働者・国民の保険料引き上げ
	給付水準の引き下げ
	併給調整及び禁止
	年金受給年令の引き上げ

というものである。そして一方では自立・自助の強調の下に福祉施策の切り下げ、家庭責任の強調→婦人は家へ帰れ、そして許される範囲で稼働せよとっている。

この脈絡は最初に述べた社会の発展とは相入れないのであり、生活が労働過程においても消費生活過程においても社会化し、今後さらにそれが進む以外にない中で、これらの過程、すなわち生活全体が社会的結節の中でしか成立することしかできないという必然性と乖離する主張である。しかしながら労働者の側では現在のところこの流れを止め、押し返すだけの十分な力の蓄積がない。社会保障権の内実はまさに資本の側と労働者の側の対抗の過程で一步一步固め広げられてきたものである以

上、今日の社会保障の危機ともいえる状況の打開はひとえに労働者の国民的規模での統一を必要とするであろう。そしてその中に女性が男性と対等に位置し、全力量の半分を担うことができれば、現在かかえているみえてきた問題は基本的な部分から解決の方向へ向うこととなるにちがいない。

注及び引用文献

- 1) 山本真一：ライフ・サイクルにおける女子賃金（I），島根大学教育学部紀要，第16巻，pp25～33，1982.
- 2) 総理府統計局：家計調査年報，1981年，全国勤労者世帯平均である。
- 3) 山本真一：同上書。
- 4) 電算機関連労働組合協議会によって行われた「電算機オペレーターの訴え」調査（1982年）による。新婦人しんぶん，1983年9月8日付
- 5) 上村政彦：女性の公的年金と老後保障，ジュリスト No.725，有斐閣，62，1980.