

タイトル	女性の社会権の観点からみた韓国の国民年金制度
著者	金, ナレ; KIM, Narae
引用	季刊北海学園大学経済論集, 64(4): 139-162
発行日	2017-03-31

《論説》

女性社会権の観点からみた韓国の国民年金制度

金 ナ レ

序 章

産業化以後の現代社会においては、引退を制度化し、その代わりに年金を支給する形で生産性が落ちた高齢者を扶養してきた。このように高齢人口を社会的に扶養するのが年金制度の目的であるが、実際、年金は老後の最も重要な所得手段として認識されている。しかし、少子高齢化の深化、経済のグローバル化、技術革新などによって産業社会の産物である年金制度は大きな変化に直面している。脱産業化への急激な移行の中で、これから年金制度を如何に改革していくかを議論するとき、頻繁に議題となるのは、年金制度における世代間の負担の公平性の問題、公的年金制度からの疎外の問題などである。これに関し、ジェンダー平等に立脚して、女性が年金制度から疎外されている現実を批判する議論は数多く存在する。たとえば女性年金受給権の研究では、イギリス（キム ウンジ（2006））や日本（キム スンヨン（2007）、オ ヨンラン（2011））を分析対象にしたものがある。また欧米を対象としたものとして、Sainsbury（1996, 1999）や Ginn et. al（2001）が広く知られている。一方、女性社会権の観点で韓国女性の年金受給権を分析する研究としては、ソク ジェウン（2012）とキム スワン（2008）の研究が代表的なものだが、どちらも年金改革の過程に焦点を当てたものである。パク ジンファ・イ ジンスク（2014）の場合は、女性社会権の観点から国民年金の実態を示しているが、女性社会権の三つの権利資格に沿って国民年金制度をミクロ的に分析することに止まっており、政策の発展方向を示すことまでは触れていない。

そこで本稿では、韓国の年金制度をジェンダーの立場から分析し、女性の年金受給権を拡大していくための年金・福祉政策は如何なるものであるかを考察する。

では本格的な議論に入る前に、まず韓国における年金制度の概要に簡単に触れておこう。韓国の老後所得保障体系は、国民年金を中心に、公務員年金・私学年金・軍人年金および別定郵便局年金¹からなる公的年金制度と退職年金と退職金制度からなる企業年金、個人年金貯蓄などの私的後所得保障制度で構成されている。こうした老後所得保障体系は、一見すると、多層の所得保障体系を整えているように思われるが、内容面からすれば、諸制度は十分に機能しているとは言いがたい。老後所得保障体系の中心となる国民年金制度をみると、国民年金の月平均給付額は35万4,763ウォン（2016年11月基準）で、これは1人世帯の最低生計費（97万4,898ウォン、2016年基準）の約35%ほどの低い水準である。老後所得保障のために支給される（準）普遍的な給付としては基礎年金制度があるが、基礎年金の月給付額の上限は約20万ウォンで、公的年

1 別定郵便局は、過疎地域など郵便局のない地域で郵便業務などを行う民間郵便局のこと。

金制度だけで老後の経済生活を営むのはなかなか厳しい状況である。また、国民年金の加入者数は男性が1,215万人(56.4%)、女性が941万人(43.6%)であり、老齢年金の受給者数は男性が216万人(68.6%)、女性が99万人(31.4%)である(2015年基準)。この数値から、国民年金制度が相当なジェンダー格差の問題²を含んでいることが直感的に分かる。韓国の国民年金制度は、男性稼ぎ主と彼の被扶養者家族という家族モデルを前提にできた制度であるため、導入当時(1988年)の所得代替率は70%の比較的高水準であった。しかし、年金財政の安定化を図るために行われた二回の制度改革によって2028年まで段階的に所得代替率は40%まで下がることが予定されており、国民の老後経済生活を支えるための制度としての機能が低下しているように思われる。また、国民年金制度は、経済活動参加者を中心に制度設計されたことから、労働市場での地位が低くなりがちの女性が年金制度から疎外される問題を含んでいる。

こうした状況を受けて、公的年金制度の見直しや女性の年金受給権を拡大させるための社会的努力がなされている。女性の場合は、男性に比べて期待寿命が長く、労働を通じて安定した老後生活を送るための資金を確保することが容易ではないため、公的年金制度からの疎外は女性の貧困問題³に繋がる可能性が極めて高い。本稿の問題意識はここにある。

こうした問題を改善するための学問的アプローチとして、社会政策の受給権においてジェンダー不平等が生じる原因を究明し、国家政策を通じて市場と家族に投影されたジェンダー不平等を改善しようとするものがある。脱産業社会の到来と女性の労働市場参加率の増加、家族形態の多様化などの変化を受けて、EU諸国では公的年金制度の見直しを通じて女性の老後所得保障体系を拡充させ、男女平等により近づくことを試みたのである(Esping-Andersen, 2002)。例えば、女性の労働者としての地位強化や主に女性が担ってきた無給ケア労働の社会的価値を認めて、その補償を年金制度に反映させる方法などが模索されてきた。このことは、女性の年金受給権の拡大を通じて、ジェンダー格差を縮小し、ジェンダー平等を確保しようとする努力と理解できる。

2 65歳以上老人人口の国民年金受給率は、男性が45.5%、女性が20.3%で、月平均受給額は、男性が約32万ウォン、女性が約20万ウォンである。すなわち、女性の場合は、受給率では男性の半分以下、受給額では男性の65%にしかっていない(保健社会研究院, 2013)。

3 韓国における「貧困の女性化」問題は深刻な水準である。以下は「家計金融調査(2013)」の結果をもとにキム ギョンア(2015)が出したものだが、女性老人世帯の貧困率が極めて高いことが確認される。韓国の貧困は、まず年齢によって、次にジェンダーによって格差を深める傾向があると思われる。

年齢別×性別所得格差および貧困の状況

区分		不平等指数		相対貧困率		
		ジニ係数	エントロピー指数 (GE(a), a=1)	40%	50%	60%
老人(65歳以上)世帯	男性	0.630	0.976	35.6	38.0	41.2
	女性	0.788	2.755	61.5	63.7	66.0
老人(65歳未満)世帯	男性	0.355	0.241	9.4	14.9	20.9
	女性	0.442	0.376	18.7	24.0	28.9

出典：統計庁、「家計金融福祉調査」, 2013, キム ギョンア(2015)

注) 1) 年間経常所得基準, 所得は前年度基準

2) ジニ係数は1を基準に1に近ければ近いほど所得不平等が大きいことを意味する。

3) エントロピー指数=1の意味は、全ての所得分布に均等な比重が与えられるとのことで、数値が高ければ高いほど所得不平等が大きいことを意味する。

具体的には、女性の労働市場参加率の検討、男性と女性の同等な待遇、性別賃金格差の是正、非正規職の社会保険適用拡大などが試みられたのである。さらには、家事や養育に対して法的・経済的な価値を与えるために導入・強化された年金政策などを通じて女性の年金受給権や社会権を強化してきた。

以上をふまえ、本稿では次の通り考察を進める。第1章では、ジェンダー平等な年金政策を模索するための分析の枠組みとしてセインズベリのジェンダー政策レジーム論を紹介する。第2章では、韓国における国民年金制度の導入および改革の過程の中で現れたジェンダー・レジームに関する歴史的な分析を行う。第3章では、韓国女性の国民年金加入および受給の実態を示し、セインズベリのジェンダー政策レジーム論に基づいて、分析を行う。最後に、女性の安定的な老後所得保障体制の確立のための提言を行う。

こうした作業を通じて、韓国の年金制度がよりジェンダー平等なものとして発展していくための方向性を提示することが本稿の目的である。こうしたビジョンは、韓国だけではなく、女性の社会権という面からみて遅れたアジア諸国の福祉国家にとっても示唆を与えることができるだろう。それは、日本の場合も例外ではない。

第1章 理論的背景

女性の社会権と年金受給権に関して議論するためには、まず、マーシャルの市民権概念から考察する必要がある。マーシャルは、市民権の定義について、「一つのコミュニティの完全な成員(full members)に付与された地位であり、その地位を付与されたすべての者はその地位が付与する権利と義務に関して平等である」と述べた(Marshall, 1963)。こうしたマーシャルの市民権は、公民権、政治権、社会権の三つの次元で構成され、マーシャルはこの中で社会権を最も進んだ市民権として位置づけた。20世紀になって確立された社会権は、福祉権とも言われ、マーシャルによって「経済的福祉と安全の権利をはじめ、全ての社会的財産を完全に共有し、その社会で通用する基準に照らして、文明化された生活を送る権利」(Marshall, 1949)と定義づけられた。つまり社会権は人間が貧困な生活から抜け出し、人間らしい生活を送る権利を意味するのである。こうしたマーシャルの社会権の議論は、以後の福祉国家や社会政策の研究にたいしても大きな影響を与えてきた⁴。例えば、エスピン-アンデルセン(1990)は、この社会権論を自分の福祉国家類型論の「脱商品化」指標に取り入れて、福祉国家の分析指標として使ったことがある。フェミニズムやジェンダー研究も例外ではなく、社会権の議論は女性の社会権と市民権の次元で広く議論されてきた。福祉国家研究においてパラダイムとなったエスピン-アンデルセンの福祉国家類型論に対する批判の一部は、彼の類型論がジェンダーの側面を軽視していると指摘するもの(例えば、Orloff, 1993)だったが、以下のセインズベリの議論もそういう問題意識から出発する。ところで、マーシャルは、市民権が公民権、政治権、社会権の順で発展していくもので、その発展形態は普遍的なものだと考えていたわけだが、女性の場合は政治権の獲得が財産権や働く権利の拡大に先行して行われた。この点に関して、例えばファン ジョンミ(2007)は、女性が被保護者・被扶養者の地位に止まっており、法的権利の主体になれなかったのは、伝統的・家長的

4 福祉国家研究においては、社会保障制度を市民としての社会権の視角からみてきた傾向がある。例えば、Esping-Andersen(1990)、Korpi(1998)など。

な結婚制度と関係があると述べている。男性は労働者として社会権を獲得し、失業、傷害、疾病、高齢などで商品として労働力を売れなくなったら、社会保険制度を通じて所得を補填する。しかし、多くの女性の場合は、無給の家事労働や養育労働に専従したり、有給労働に参加するとしても、不安定雇用の比率が高かったりなどの理由で社会保険制度から疎外されているのが現実である。この場合、女性の社会権の根拠は、夫の被扶養者であることから生じているのであり、それは結婚関係に従属した派生的な権利に留まる。

このように非公式的な領域に置かれた女性の社会権に対して問題意識を持ち、福祉国家研究においてジェンダーの側面を十分に考慮すべきだと主張がフェミニストを中心に広がった。セインズベリは、特に女性の社会権の要求資格に着目した福祉国家研究を行い、その中で女性が社会権を獲得する地位を三つに区分し、それに基づいて三つのジェンダー政策レジームを提示した。それは、ジェンダー・レジームと主流福祉国家レジームの相互作用によって、ジェンダー階層化現象が起こるとの考えのもと、社会政策がどれほどの脱家族化効果を持つのか、または福祉国家がどれほどのジェンダー平等を促進するかを明らかにするために用いられたものである。

また彼女は、女性の社会権分析は特定の女性集団に限って行われるべきではなく、市民権とフェミニズム理論に基づいて女性の社会権を眺める統合的なアプローチが必要だという点を強調した。以下、セインズベリのジェンダー・レジーム論に関して簡単に触れておこう。

セインズベリは1996年に出版された *Gender, Equality, and Welfare States* の中で、社会権を獲得するための権利・資格が性別によって異なるとし、女性の社会権がどのような権利・資格によって与えられるのかを考察した。具体的には、スウェーデン、オランダ、イギリス、アメリカ女性を対象に、女性が労働者、妻、母親という三つの社会的地位を通じて社会権を獲得する際に、それぞれが如何に異なるのかに関する分析を行ったのである。彼女によれば、男性の社会権は労働者の地位から成立する単一的なものであるのに対して、女性の社会権は労働者、妻、母親の地位から成り立つ分散的かつ複雑なものであり、その中の一つ、または二つ以上が結合して、女性の社会権を形成するのである。このようにセインズベリは、女性が社会権を獲得する三つの資格要件として、労働者、妻、母親の地位を挙げたわけだが、この三つの社会権地位について年金受給権の文脈で簡単に触れておこう⁵。

第一に、労働者としての地位に立脚した年金受給権は、女性が賃金労働者として働き、本人の老齢年金など独立した年金受給権を獲得するとき発生する。労働者としての地位は、社会権と年金受給権を要求できる最も強い資格要件である (Orloff, 1993)。こうした労働者としての地位に由来する年金受給権は、独立的・個別的・直接的な年金受給権とみなされる。女性がこうした独立した年金受給権を獲得するためには、市場労働への参加が前提とされるが、現在の韓国における女性労働は量的な面からみると増加しつつあるものの、質的な面からすれば、多くの問題を含んでいる (第3章で詳しく議論する)。社会保険の形式をとる年金制度は、高賃金-高保険料-高年金額に繋がり、拠出と給与が比例する仕組みとなっているため、安定した雇用と賃金が保証されなければ、労働者としての権利も制限を受けざるを得ない。労働者としての女性の地位は女性の労働市場参加が増えた分上昇していると言えるし、労働者地位からくる女性の年金受給権もまた拡大しつつある。しかし、女性労働の場合、相変わらず多くの女性が結婚、出産、育児を理由にして労働市場から離脱している。また、女性の雇用に占める不安定雇用率は極めて高い。した

5 セインズベリは、女性の年金受給権は女性の社会権が分析できる代表的な政策だと指摘している (1996)。

がって、女性労働の特徴を考慮した公的年金制度の改善と女性労働を支援する政策の必要性が増している。

第二に、妻としての地位に立脚した年金受給権は、夫の年金受給権から派生した年金受給権である。これと関連した年金制度としては、被扶養配偶者年金、遺族年金、分割年金の3つがある。妻としての地位からくる年金受給権は、年金制度の適用を受ける者の被扶養者としての地位から成り立つため、受給権の根拠が本人の経済活動と保険料への寄与ではなく、結婚状況によって左右される。それ故、こうした受給権は派生的・間接的な年金受給権の性格を持つ。公的年金制度が発展した20世紀の半ばまでの伝統的な家族形態は、男性稼ぎ主と専業主婦を中心に形成されたものであった。こうした家族形態において女性は、男性稼ぎ主の賃金で生計を立てて、リタイアしたら、男性稼ぎ主の老齢年金で、夫と死別したら、遺族年金で生活を営むことが一般的だったのである。その結果、賃金は家族賃金、年金支給の基準も個人ではなく世帯となっていた。しかし、今日の年金財政の圧迫、女性の有給労働参加の増加や家族関係の多様化などで、年金支給の基準は世帯単位から個人単位にシフトしており、妻としての年金受給権もまた弱まっていると思われる。

第三に、母親としての地位に立脚した年金受給権は、主に女性が担ってきた家事や養育のような家庭内ケア労働に対する社会的補償の意味を持つ。こうした社会的再生産活動は、従来不払い労働だったが、女性の労働市場参加が増加するとともに、その社会的価値が見直しされ、ケア提供者手当や保険料免除制度という形でその社会的寄与を認めるようになった。こうした母親としての地位からくる受給権は、女性を保護の対象としてみるのではなく、ケア労働を行う者として、つまりケア活動自体を権利の資格として認められたものである。この点から、母親としての地位に立脚した年金受給権は、妻としての年金受給権とは異なり、独立的・直接的な受給権とみることができる。とりわけ、無給ケア労働への補償を年金制度に反映した育児保険料免除制度はヨーロッパ諸国を中心に充実化されており、女性の年金受給権の拡大に直接的に繋がる制度であるため、注目に値する。

次に、セインズベリのジェンダー政策レジームに関してみてみよう。まず、セインズベリは、ジェンダーとは「女性(woman)、性(sex)とは区別される概念で、時代的・文化的背景によって異なる相対的な性別役割に基づいた相互関係を称する社会的構成物」であり、ジェンダー・レジームとは、「女性と男性の市民社会(家族)、労働市場、国家に参加する方式を組織する信念、慣習、社会構造、法、制度」を意味すると述べている(Sainsbury, 1996)。彼女は、国家の福祉政策と市場および家族におけるジェンダー役割の差異によって、ジェンダー政策レジーム⁶を三つに区分した。それは、男性稼ぎ主モデル、性別役割分担モデルと稼得者-養育者統合モデルである。表1で示されたように、この三つのジェンダー政策レジームでは、福祉政策を決めるジェンダー・イデオロギーによって社会政策の受給権、課税方式などがそれぞれ異なる形で現われる。

第一に、男性稼ぎ主モデルでは、男性は労働市場で賃金労働を担い、女性は家庭で無給のケア労働を担う、伝統的な性別役割分業が行われる。このモデルはジェンダーに関する理解が乏しく、

6 セインズベリの社会政策モデルは、Sainsbury (1996) では男性稼ぎ主モデルと個人モデルの二種類が提案されたが、Sainsbury (1999) では、男性稼ぎ主モデルを二つに分けて、男性稼ぎ主モデルと性別役割分担モデルと稼得者-養育者統合モデルをジェンダー政策レジームとして提案した。

表1 セインズベリのジェンダー政策レジーム

区分	男性稼ぎ主モデル	性別役割分担モデル	個別稼働者-ケア提供者モデル
家族イデオロギー	頑固な性別分業	頑固な性別分業	男女役割共有
受給権	配偶者間差別的	性別役割によって差別的	同等
受給権の前提	生計扶養	家族責任	市民権または居住
受給者	世帯主	扶養者として男性 ケア提供者として女性	個人
課税	合算課税	合算課税	分離課税
雇用と賃金	男性優先	男性優先	男女に同等
ケア領域	まず私的に	まず私的に	強い国家介入
ケア労働	無給	家庭内のケア提供者に 有給提供	家庭内外のケア提供者に 有給提供
国家	ドイツ, オランダ, アメリカ	ノルウェー	スウェーデン, フィンランド

出典：Sainsbury (1999), p.78

女性が担う無給ケア労働は社会的に認識されていない。女性の年金受給権の根拠は、夫の被扶養者である妻の地位から発生する。前述した通り、こうした妻としての地位からくる年金受給権は、派生的な年金受給権であり、女性の老後生活保障は結婚状況によって左右される。

第二に、性別役割分担モデルでは、ジェンダーが明確に認識される。このモデルにおいては、ジェンダーの差異が固定的なものとして捉えられ、性別分業を維持していく。つまり、男性は賃金労働を通じて家族の生計を立てる役割を、女性はジェンダーの特性を反映して家庭内のケア労働を担う。ただし、女性のケア労働に対して、その社会的価値が認められる点においては男性稼ぎ主モデルとは異なる。女性の年金受給権はケア提供者である母親の地位から発生し、女性は母親としての地位を通じて年金受給権を得る。国家は、母親としての年金受給権をケア提供者手当や育児保険料免除制度の形で提供する⁷。

第三に、稼働者-養育者統合モデルでは、ジェンダー平等に立脚して、男女はともに賃金労働とケア労働を担う。男女はともに稼働者であると同時に養育者でもある。ケア領域においては、社会福祉サービスの拡充や手当の支給などを通じた強い国家介入がみられ、賃金労働と無償労働を区別して扱わない。女性の年金受給権は、男性も同じだが、労働者としての地位とケア提供者としての地位の双方から発生する。労働権が確立されたうえで、本人の老齢年金が支給されるし、ケア提供者手当や育児保険料免除制度の恩恵を受けることもできる。また、皆が養育者であるとの考えのもと、普遍的な基礎年金を保証することも可能である。こうしたジェンダー政策によってジェンダーは統合され、ジェンダー平等な社会に導かれる。

要するに、ジェンダー役割に関する人々の考えが社会のジェンダー理念を形成するし、こうして形成されたジェンダー理念は、社会政策に反映される。反対に福祉国家が三つのジェンダー政策レジームの中でどれをとるのかによって、ジェンダー平等の度合いも変わって来るとも想定で

7 しかし、こうしたケア提供者としての地位からくる年金受給権の場合、その保障水準が高くないのが一般的であるため、これだけで女性の老後所得を保障することには限界がある。

きる。

ところで、セインズベリは、女性が男性と同じく賃金労働をすることが、女性の独立的な受給権の拡大に繋がるとは考えていなかった。彼女は、労働者としての地位を超えて、居住と市民としての権利に立脚した受給権を確立することが、重要であると述べている(1996)。セインズベリは居住と市民としての権利に立脚した受給権は、ジェンダー関係を改造するとも主張したわけだが、次にこの点と関連して、女性の年金受給権拡大戦略に関してみてみよう。

女性の年金受給権の拡大の戦略として、有給労働と無給労働どちらの方に重きをおいて進めるべきかに関しては異見が存在する。いわゆるウルストンクラフトのジレンマ(Wollstonecraft's Dilemma)問題だが、無給労働に対する処遇と有給労働への補償との間には葛藤が生じるのである。女性の社会権をジェンダー役割の差異とジェンダー役割の同一どちらの方に重点をおいて拡大させていくべきかの議論も同じものである。ジェンダー差異に基づいた受給権拡大戦略、つまり伝統的な女性の役割を社会権の根拠として認める年金受給権拡大戦略は、無給ケア労働に従事する女性にも直接的に社会権を与えるが、その場合、賃金労働への誘引は働かない。半面、ジェンダー同等に基づく受給権拡大戦略、つまり女性の労働者としての権利を優先する年金受給権拡大戦略は、妊娠・出産など労働者としての女性固有の不利さがあるため、労働環境の改善が伴わなければ、女性の年金受給権の拡大において限定的な役割を担うだけになるかもしれない。このジレンマの解決策として最も有力なのが、男女がともに賃金労働と無給ケア労働を担うジェンダー政策・レジームである⁸。稼得者-養育者統合モデルにおける年金制度は、居住と市民としての権利に立脚した普遍的な基礎年金受給権を提供し、男女ともに本人の老齢年金とケア提供期間中の保険料免除などを加算した年金額を受給する仕組みとなる。居住と市民としての権利に立脚した受給権は、強い脱家族効果を持ち、家族扶養の義務が軽減されるし、女性の受給権が結婚状況によって左右されない。また、社会政策の受給権において夫と妻を差別しないし、有給労働と無給ケア労働を差別して扱わない。このようにして、女性の年金受給権は独立的・個別的なものとなるし、女性の安定的な老後生活の保障という目標に一層近づくことができる。福祉国家は、女性労働を支援する政策やケア労働を社会化することと、年金制度を改革することで、稼得者-ケア提供者統合モデルに近づくことができる。また、こうした過程の中で、ジェンダーにおける格差や不平等の問題も徐々に是正されていくのである。

第2章 韓国の国民年金制度の成立と変遷

さて、本章では、韓国の国民年金制度の歴史を簡単に整理し、その中で現れたジェンダー・レジームに関して考察を進める。

韓国の国民年金制度の始まりは1979年制定された「国民福祉年金法」であり、それは1960年代の急激な工業化による社会問題を解決するためのものであった。しかし、1973年に起こったオイル・ショックで以後の経済情勢などの影響でその執行が無期限停止となり、1988年ようやく導入された。国民年金制度は1988年の導入以来、1998年と2007年の2回に亘って大幅な

8 マギオンヒは(2003)この点と関連して、セインズベリの福祉国家の類型論が持つ意味に関して次のように述べている。「つまり、福祉国家類型を論ずるときは、賃金労働と男性稼ぎ主モデルだけではなく、ケア労働も分析の中に取り入れて、男性稼ぎ主モデルからの克服を通じて市民権の拡大まで包括的に議論を再構成すべきだとのことである。」

年金改革が行われた。ここでは、同法の成立過程と2回の改革に焦点をしぼる形で国民年金制度の歴史的概観について眺めることにする。

1. 国民年金制度の成立

1998年に誕生した国民年金制度において、成立初期の加入対象者は所得活動をする賃金労働者(1988年10人以上の事業所労働者、1992年から5人以上の事業所労働者まで拡大)で、以後、自営業者(1995年農漁村地域事業者)まで拡大していく。国民年金の受給資格は、20年以上の保険料納付の条件を満たした者で、受給年齢は、男女ともに60歳以上となっていた。年金給付のレベルは、40年間加入した場合70%という高水準で、このことは、国民年金の給付水準が個人よりは家族単位に設定されていたことを意味する。また、給与の算定式には、全体加入者の平均所得(均等部分)と加入者本人の平均所得(所得比例部分)がそれぞれ反映され、世帯間所得再分配とともに世帯内所得再分配効果のある仕組みとなっていた。

こうした1998年の国民年金制度は、ジェンダー・レジームの側面からみると典型的な男性稼ぎ主モデルの年金制度だと評価することができる。多くの場合、女性の年金受給権は男性稼ぎ主の被扶養者妻の地位から発生する。国民年金制度の加入面からみると、加入対象者が所得活動をする賃金労働者に限られており、専業主婦や農漁村地域事業者の世帯員は当然加入対象者から除かれていた。さらに、女性の経済活動参加が低い状態⁹で、加入者の所得活動と年金保険料寄与が年金受給資格を決定する仕組みの年金制度のもとでは、女性が独立した年金受給権を確保することはなかなか難しい。女性は、男性稼ぎ主の老齢年金で老後生活を営み、夫と死別したら、遺族年金で生計を立てることになる。こうした派生的な年金受給権は、女性の老後所得保障が結婚の状態によって影響されやすくするし、離婚は貧困に繋がる可能性が高い。

2. 第一次年金改革

1988年にできた国民年金制度は、それ以後、加入対象の拡大を目標に掲げ、加入者数を増やしていく。この流れの中で、1998年の年金改革の結果、国民年金の加入対象者は事業所労働者および農漁村地域自営業者から都市地域自営業者まで拡大された。国民年金制度が全ての国民をカバーする「全国国民年金時代」が到来したのである。しかし、年金制度の加入対象は相変わらず所得活動者中心であったため、女性が国民年金制度から疎外されている問題は解消されなかった。ただし、最短年金加入期間を10年に短くする受給条件の緩和によって、労働市場での経歴が短い女性も年金受給権を確保することが容易になった。

1998年の年金改革では、世代間負担の公平性の問題や年金財政の安定化問題が本格的に議論され始めた。その結果、年金の所得代替率を70%から60%まで下げること、年金受給開始年齢を60歳から65歳にすること¹⁰などが決まった。また1998年の年金改革は、改革の過程で女性の年金受給権の拡大を図るための方法が模索され、その一部は制度導入される結果を生むなど、女性の年金権において意義のある改革だったと評価される。具体的には、基礎年金と所得比例年金に国民年金を二元化する方式と分割年金制度の導入が議論され、分割年金の場合は制度導入されるようになった。まず、国民年金二元化方式は、国民年金制度改善企画団(1997)によって出

9 1988年当時の女性の経済活動参加率は約45%であった。

10 2013年から61歳に、その後5年ごとに1歳ずつ加算して2033年に65歳になる仕組み。

された改革代案の一つであったが、その内容は、専業主婦や協業配偶者などの年金受給権の確保が急を要する問題だと認識のうえで、基礎年金を導入して一人一年金を実現できたら、国民年金の加入対象から除かれた現高齢層と専業主婦や自営業協業女性にも年金権を与えることができるというものであった。つまり、国民年金を普遍的な基礎年金と稼得者中心の所得比例年金に二元化することを意味する。残念ながらこうした国民年金二元化方式は、1998年の年金改革には反映されなかったものの、国民年金制度の歴史において初めてジェンダーを意識した政策議論がなされた点では評価に値する。次に、分割年金は1998年の年金改革によって制度導入された。結婚期間のうち保険料納付期間が5年以上で、配偶者と離婚し、元配偶者が老齢年金の受給権を取得し、本人が60歳になるとの条件が満たされたら、結婚期間に比例して元配偶者の老齢年金を1/2均等に分割して分割年金が受給されるようになった。

こうした1998年の国民年金改革は、年金制度において初めてジェンダーが意識されたという点で意義がある。しかし、男性稼ぎ主モデルのジェンダー・レジームは、依然として維持されていたと思われる。具体的には、基礎年金の導入が失敗したことで、女性の年金受給権の拡大を図るための実質的な手段の確保が不可能となったし、女性の年金受給権の大きい部分は相変わらず、派生的なものに留まっていた。年金給付のレベルの低下は、家族年金から個人年金への転換を意味することもあるが、女性の年金受給権の強化が伴わないならば、公的年金制度の老後所得保障機能の弱化さえ意味する。反面、最短年金加入期間が10年に短縮されたのは、賃金労働経歴の短い女性にとっては有利な変化である。また、分割年金の場合は、再婚したら受給権が消滅するので、結婚期間中の精神的・物質的寄与を認める意味の制度としては限界があったものの、無給ケア労働の価値が年金制度において最初に認識されたとの面では評価できる。総合的に見ると、1998年の国民年金改革は、大枠で男性稼ぎ主モデルを維持しながら、女性の経済活動参加率の上昇と離婚率の増加などの社会変化に対応するために、政策的な措置を付け加えた性格のものだったと評価される。

3. 第二次改革と基礎老齢年金の導入

2007年の第2次国民年金改革の結果である国民年金法改定と基礎老齢年金法制定は、女性の年金受給権においても相当な意味を持っている。この第二次年金改革に関しては、より詳しくみてみよう。2007年の年金改革において最も重要な課題として挙げられたのは、年金財政の安定的な運用に関する問題で、未来世代への負担の緩和を通じた公平性の確保が求められるようになった。そのため、給付水準を60%から40%まで下げる措置¹¹がなされた。このことによって、年金基金の枯渇を約10年遅らせることはできたが、40%の所得代替率は国民年金の給付水準が家族単位から個人単位へ移っていくことを意味する。この点は、個別年金受給権の強化という世界的趨勢を反映したものの、国民年金が事実上、専業主婦など国民全体をカバーしていない状態のなかで問題を含んでいると思われる¹²。

11 2028年まで、保険料率は9%を維持。

12 例えば、こうした年金給付の削減は、老齢年金給付に連動した他の年金給付（例えば、遺族年金、傷害年金）の所得保障性を悪化させる。キム スワン（2008）によれば、改革前の国民年金制度では、平均所得者を基準とした遺族年金の給付額は、12～18%水準だったが、老齢年金の所得代替率が60%から50%へ、そして40%まで下落すると、遺族年金の所得代替率は10～15%、8～12%まで下がる。

次に、基礎老齢年金の導入は女性の年金受給権の拡大において、最も重要な出来事である。中下位老齢階層 60% (2009年から70%) に拠出とは関係なく租税で国民年金加入者平均所得の5%を支給し、支給額を段階的に上げて2028年までは10%にすることが決まった¹³。こうした(準)普遍的な基礎年金の導入は、市民としての権利が韓国年金制度においても認められたことで、一人一年金の実現を意味し、女性の年金受給権の拡大に直接的に繋がる効果的な方法である。現時点での基礎年金の受給者数は、男性が164万人(36.6%)、女性が285万人(74.4%)である(保健福祉部)。この数値から、基礎年金制度は女性の年金受給権の拡大において有効であることが分かる。しかし、基礎年金の月年金額の上限が、約20万ウォンという低い水準(1人当たり最低生計費の約20%)であること、基礎年金受給者の選定単位は個人ではなく夫婦であり、これをもって女性の個別的な年金受給権の確保だとはみなしがたいことなどの限界がある。

また、養育保険料免除制度の導入も重要な変化である。韓国の合計特殊出生率は1.24(2015年基準、統計庁)で、韓国は最も出生率の低い国の一つである。同時に、人口の老齢化のスピードも非常に速いが、こうした低出生率・人口高齢化の問題は深刻な社会問題として認識され、この文脈から育児保険料免除制度が導入されるようになった。また、女性が結婚・妊娠・出産で労働市場から離脱すると、10年の国民年金最短加入期間を満たすことができず、年金受給権が発生しない場合が多かった点も制度導入の理由である。育児保険料免除制度の適用対象は、国民年金の加入者または加入者であった者であり、追加加入期間は夫婦の合意によって片方の加入期間に全体を入れるのが原則で、もし合意が取れなかったら、均等して分割することもできる。子どもの認定範囲は嫡出子、認知された出生者、養子まで含まれる。具体的には、子ども2人の場合は12ヵ月、3人以上の場合は、子ども1人に当たり18ヵ月ずつ追加して最長50ヶ月までの保険料納付が免除される。この追加加入期間の所得は、国民年金加入者の3年間の平均所得月額額の100%で算定される。こうした保険料免除制度は、出産と育児に対してその社会的な価値が年金制度にも反映されたという点では意味がある¹⁴。しかし、1人目の子どもは適用されないことや保険料免除期間が本人の年金加入期間に足されて10年の最短年金加入期間を満たす場合のみ、制度の恩恵を受けることができるという限界がある。こうした限界から、この制度は無給ケア労働に対する社会的補償だというよりは出産奨励策に過ぎないという批判も多数存在する。

妻としての地位からくる年金受給権と関連した制度変化としては、まず、分割年金制度の見直しが挙げられる。前述した通り、分割年金制度は、1998年に導入されたときは再婚したら受給権が消滅したのが、2008年改革によって再婚しても続けて受給できるようになった。このことによって、分割年金制度が持つ、結婚期間中に形成された財産に関する寄与の承認、無給ケア労働に対する補償といった性格が韓国の年金制度でも完全に表れるようになった。分割年金

13 2014年7月から基礎老齢年金制度は廃止され、基礎年金制度が実施されている。基礎年金は65歳以上、世帯の所得認定額が選定基準月額(2017年基準、一人世帯:1,190,000ウォン、夫婦世帯:1,904,000ウォン)以下の場合、毎月最大204,010ウォンが支給される。

14 出産・育児保険料免除制度は、母親としての地位からくる年金受給権である。ただし、Sainsbury(1996)も指摘したように、出産・育児保険料免除制度が、労働市場から離れることに対する補償か、無給ケア労働に対する補償かによってその意味は異なってくるのである。社会保険における保険料免除制度は、労働市場での所得消失を補填する場合がほとんどである。このことと関連してファン ジョンミ(2007)は、母親が社会の完全な成員としての権利を要求することができる前提は、ケア行為自体が社会権の資格要件になりうるか否かに関わると主張したことがある。

は、その受給権を取得してから元配偶者に生じた事情で老齢年金受給権が消滅しても、これを停止せず支給するという意味で、独立した年金受給権とみることができる。

2007年の年金改定によって、遺族年金の受給条件も変わった。改定前は、女性の場合は年齢条件なしで、夫と死別してから最初の5年間は所得に関係なく支給され、50歳から受給可能だったが、男性の場合は60歳以上または障害2級以上のみに受給権があった。改定後は、性別に関係なく死別してから最初の3年間支給され、55歳までは経済的な自立が求められ、55歳になったら支給が再開されるようになった。性差を無くした改正であったが、実質的には劣悪な女性の年金受給権をさらに弱体化させたと考えられる。

また、2007年の年金改革の結果、国民年金重複支給が可能となった。改定前は2つ以上の年金給付が発生した場合、1つの給付を選択し、他のものは支給停止となったのが、年金改革によって、選択しなかった給付の一部も受給可能となった。例えば、老齢年金と遺族年金、障害年金などの受給権が重複して発生した人の場合、本人が老齢年金を選択したとしても、選択しなかった遺族年金の20%を追加的に受給することができるようになった。しかし、本人の老齢年金より遺族年金の方が有利で、遺族年金を選択した場合は本人の年金は受給不可能となる。したがって、こうした重複支給の許容は、保険料納付を誘引するための戦略として理解できる。他方で、分割年金の場合は、自分の老齢年金との重複給付の支給は制限されない。

要するに、2007年の国民年金制度改革によって、女性の年金受給権の根拠は多様化された。年金受給権が労働者、市民、ケア提供者、妻という多様な地位から発生し、その社会的寄与が年金制度の中に反映されたのである。労働者としての地位からくる年金権は、低くなった所得代替率のため、強化されることはなかったが、育児保険料免除制度の導入は、ケア提供者としての地位においては肯定的な意味があった。また、妻としての地位の年金権は、分割年金では有利に、遺族年金では不利になったが、市民としての権利は韓国の年金史において初めて承認されることになった。さらに、年金給与水準の引き下げ、基礎老齢年金制度の導入、遺族年金における女性に不利な改革などからみると、女性の年金受給権の性格が派生的受給権から個別年金権へ移っていること、分割年金制度の見直しと育児保険料免除制度の導入からみると、ケア労働に対する社会的な補償が年金制度に反映されつつあることが窺える。もちろん、具体的な所得保障性という面からみると、肯定的な変化は微々たるものに過ぎないかも知れない。しかし、今後、韓国の公的年金制度が発展していく方向性を示しているという面からすれば、その意義は少なくないと思われる。

第3章 韓国女性の国民年金の受給権に関する分析

さて、韓国における女性の年金受給権の状況を統計資料に基づいて本格的に論ずる前に、労働市場と家族関係において女性が如何なる状況に置かれているのかを、簡単にみてみよう。

1. 労働市場と家族における女性の状況

(1) 労働市場

労働市場における女性労働の実態が把握できる指標としては、女性の経済活動参加率、正規・非正規職比率、男性対比女性の賃金水準などが挙げられる。女性の経済活動参加率を通じて女性労働の量的な側面が把握できるとしたら、非正規職比率・男性対比女性の賃金水準などは質的な

状況が把握できる指標である。

まず、女性の経済活動参加率¹⁵からみていこう。表2をみると、女性の経済活動参加率は2011年49.7%から2015年51.8%に増加して、同じ期間1.5%増加した男性と比べて増加の幅が大きい。しかし、2015年の女性の経済活動参加率は51.8%で、男性の62.2%と比べて10%以上低い水準である。こうした女性の経済活動参加は、毎年徐々に上昇する傾向があるものの、先進国、特にヨーロッパ諸国と比較したら相当低いレベルである。また、女性労働の特徴として、いわゆるM字型労働供給曲線を示していることが挙げられる。つまり女性の労働供給は、20代までは男性と変わらないレベルで推移するが、結婚・妊娠・出産などで30代になったら労働市場から離脱、育児負担が減る40代になったらまた復帰する波を示しているとのことである。表2からも分かるように、韓国の女性労働供給もM字型労働供給曲線に沿って推移している。

この事情により、女性は最短年金加入期間10年を満たすことができず、個別年金受給権が取得できない場合が多い。また、一度労働市場から離れると、復帰しても安定的な仕事に就くことはなかなか難しいため、保険料と年金給付が連動する社会保険方式の国民年金制度によっては安定的な老後所得が保障されるとは言いがたい。

次に雇用形態に関して考察してみよう。まず、表3の男女別の非正規職規模をみると、男性の場合は正規職が699万人(64.7%)、非正規職が382万人(35.3%)であり、女性の場合は正規職が385万人(45.7%)、非正規職が458万人(54.3%)で、男性の場合は正規職が、女性の場合は非正規職が優勢な雇用形態となっていることが分かる。また、図1の性別年齢別非正規職比率をみると、男性は30~40代(22~28%)を下にする緩慢なU字型のグラフが、女性は20代後半(33.0%)を下にするV字型のグラフができており、20代以下の年齢層では男性の方が、30代以上の年齢層では女性の方が非正規職率が高い(キム ユソン, 2016)。このことは、女性が結

表2 年齢別×性別経済活動人口

(単位: %)

年齢別	2011年		2012年		2013年		2014年		2015年	
	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性
合計	61.1	49.7	61.3	49.9	61.5	50.2	62.4	53.3	62.6	51.8
15~19歳	7.6	9.0	7.7	9.1	7.7	8.7	8.4	9.4	8.8	9.9
20~24歳	48.0	52.3	48.9	53.5	47.6	52.2	49.9	54.6	51.6	56.3
25~29歳	74.6	71.4	74.1	71.6	74.1	71.8	75.4	73.4	75.1	72.9
30~34歳	73.9	55.4	74.6	56.4	75.6	58.4	76.8	60.0	77.8	61.8
35~39歳	75.4	55.6	75.4	55.5	75.1	55.5	75.8	56.7	75.4	55.8
40~44歳	80.2	65.7	79.4	64.3	79.2	63.9	79.7	63.8	79.8	64.8
45~49歳	80.1	66.8	80.5	67.7	80.9	68.0	82.1	69.7	82.1	70.4
50~54歳	76.4	62.3	77.0	62.5	77.6	64.0	78.8	66.2	79.4	67.3
55~59歳	68.9	54.0	69.7	54.8	70.7	56.0	72.6	57.8	72.6	58.6
60~64歳	56.9	42.2	57.8	43.9	58.5	45.0	59.8	46.3	61.1	48.2
65歳以上	29.5	21.8	30.7	23.0	31.4	23.4	31.9	24.0	31.3	23.4

出典：統計庁、「経済活動人口調査」

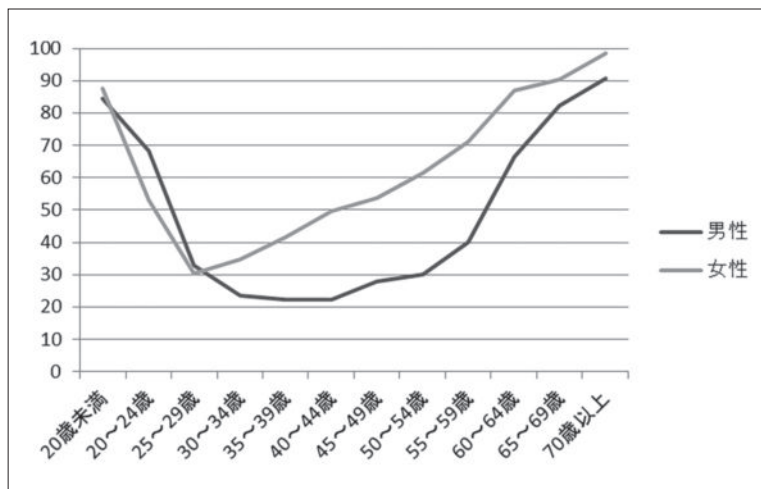
15 15歳以上の人口の中で就業者と失業者が占める比率(経済活動人口/15歳以上人口×100)。

表3 男女別非正規職規模 (2016年3月)

区分	人数 (1,000人)		割合 (%)		分布 (%)	
	男性	女性	男性	女性	男性	女性
賃金労働者	10,810	8,422	100.0	100.0	56.2	43.8
正規職	6,992	3,847	64.7	45.7	64.5	35.5
非正規職	3,818	4,575	35.3	54.3	45.5	54.5
-臨時労働	3,691	4,374	34.1	51.9	45.8	54.2
-時間制労働	604	1,618	5.6	19.2	27.2	72.8
-呼出労働	540	218	5.0	2.6	71.2	28.8
-特殊雇用	144	358	1.3	4.3	28.7	71.3
-派遣用役	448	462	4.1	5.5	49.2	50.8
-家内労働	5	39	0.0	0.5	11.4	88.6

出典：統計庁, 「経済活動人口調査」, キム ユソン (2016)

図1 性別×年齢別非正規職比率 (2016年3月)



出典：統計庁, 「経済活動人口付加調査」, キム ユソン (2016)

婚と出産を機に労働市場から離脱すると、労働市場に復帰するとしても非正規職に就く可能性が高いことを示唆する。こうした女性の経歴断絶は、女性労働の非正規職化を固着化させる方向で働き、女性雇用の質を低下させる原因となっている。

この問題は、国民年金の給与水準にも影響する。つまり、保険料拠出と給付が連動する社会保険方式の国民年金制度では、安定的な年金所得を確保するためには一定期間以上、および一定水準以上の保険料支払いが条件づけられており、基本的に過去の所得に応じて年金給付額が決まるのである。不安定雇用と不安定な所得は、たとえ、年金受給権を獲得できたとしても、低給付に繋がる。

次に、性別賃金格差は、労働市場におけるジェンダー格差の度合いを最も明らかに示す指標で

あり、女性雇用の質的な側面を測る指標でもある。経済活動人口調査の結果¹⁶によると、女性の月給総額（176万ウォン）は男性（292万ウォン）の60.4%であり、非正規職（151万ウォン）は正規職（311万ウォン）の48.7%である。また、男性正規職（350万ウォン）100とすれば、男性非正規職（184万ウォン）はその52.6%、女性正規職（238万ウォン）は68.0%、女性非正規職（124万ウォン）は35.4%である。つまり、雇用形態による差別が性別による差別より深刻であり、労働市場で女性非正規労働者は最も疎外された階層を形成していることが分かる。女性労働者は、ジェンダー差別を受けると同時に、それ以上に非正規労働者としての差別を受けやすい事情がある。こうした性別・雇用形態別賃金格差は、年金保険料の基準所得額の格差に直結し、この格差は、年金給付水準のジェンダー格差に繋がる（パク ジンファ・イ ジンスク、2014）¹⁷。このようにして、労働市場における格差は年金制度におけるジェンダー格差に投影される。

（2）家族

今日における家族の変化を論じるとき、最も重要な変化として挙げられるのが離婚率の増加である。韓国における離婚件数は人口1,000人当たり2.1人で、この離婚率は世界的にみて相当高い水準である。表5は結婚持続期間別の離婚率を表わしたものであるが、離婚件数は徐々に増えているものの、結婚持続期間も漸次に長くなっている。最も目につくのが、25～29年と30年以上の離婚率で、こうしたいわゆる熟年離婚の増加は女性老人人口の貧困に繋がる可能性が高いので、その対策が緊急な政策的課題となっている。

次に、労働市場における女性労働の実態が、上述した経済活動参加率、非正規職比率、性別賃金格差によって明らかになるとしたら、家庭における女性の無給ケア労働に関する実態は、性別家事労働時間比較などで把握できる。表6の性別家事労働時間をみると、既婚女性の家事労働時

表4 性別×雇用形態別賃金格差（時間当たり賃金基準）（単位：ウォン，%）

区分	時間当たり賃金（ウォン）				賃金格差（%）			
	2013.3	2014.3	2015.3	2016.3	2013.3	2014.3	2015.3	2016.3
男性	14,484	14,862	15,253	16,055	100.0	100.0	100.0	100.0
女性	9,124	9,586	9,944	10,512	63.0	64.5	65.2	65.5
正規職	15,638	15,905	16,327	16,985	100.0	100.0	100.0	100.0
非正規職	8,145	8,465	8,760	9,291	52.1	53.2	53.7	54.7
男性正規職	17,582	17,912	18,285	19,050	100.0	100.0	100.0	100.0
男性非正規職	9,317	9,545	9,960	10,570	53.0	53.3	54.5	55.5
女性正規職	11,830	12,148	12,687	13,233	67.3	57.8	69.4	69.5
女性非正規職	7,131	7,538	7,729	8,224	40.6	42.1	42.3	43.2

出典：統計省、「経済活動人口調査」、2016.3、キム ユソン（2016）

16 ここでは、「経済活動人口調査-付加調査（2016.3）」の結果をまとめたキム ユソンの研究を引用することにする。また、表4における賃金は、時間当たり賃金に換算したものである。

17 保険料基準所得額（平均所得月額）は、保険料の賦課基準である。国民年金統計（2015年）によると、男性の場合は、最高所得である4,080,000ウォン以上にランクされた人の比率が最も高かったが（20.5%）、女性の場合は、955,000ウォン以上1,025,000ウォン未満にランクされた人の比率が最も高かった（11.1%）。また、女性人口の中で、最高所得にランクされた人の比率は5.2%で男性の僅か1/4水準である。

表5 婚姻持続期間別離婚件数および構成比

(単位：千件，%，年)

区分	2011	2012	2013	2014	2015	比率	前年対比 増減率
合計	114,3	114,3	115,3	116,6	109,2	100.0	-5.5
4年以下	30.7	28.2	27.3	27.2	24.7	22.6	-9.2
5～9年	21.7	21.5	21.5	22.0	20.8	19.1	-5.3
10～14年	17.4	17.7	16.9	16.3	14.9	13.6	-8.7
15～19年	16.2	16.6	17.2	17.0	16.2	14.8	-4.5
20年以上	28.3	30.2	32.4	33.1	32.6	29.9	-1.6
20～24年	12.6	13.6	14.4	14.2	13.4	12.3	-5.7
25～29年	7.7	8.0	8.7	8.6	8.8	8.1	2.2
30年以上	7.9	8.6	9.4	10.3	10.4	9.6	1.1
平均婚姻 持続期間	13.2	13.7	14.1	14.3	14.6	-	-

出典：統計庁，2015年婚姻・離婚統計

表6 性別家庭内家事労働時間（単位：時間：分）

		男性	女性	合計
20歳以上未婚	家事労働	0：28	1：03	0：44
	-家庭管理	0：27	1：00	0：42
	-家族ケア	0：01	0：03	0：02
20歳以上既婚	家事労働	0：53	3：58	2：31
	-家庭管理	0：38	3：09	1：58
	-家族ケア	0：15	0：49	0：33

出典：統計庁，2014年生活時間調査

間が最も長いことが分かる。具体的には、既婚女性の家事労働時間は238分で、既婚男性の53分、未婚女性の63分、未婚男性の28分より非常に長い。また、既婚女性は家事労働時間のうち、家庭管理に189分、家族ケアに49分を使っており、家庭管理の方により負担がかかっている。

無給ケア労働におけるこうしたジェンダー格差は、とりわけ賃金労働者として働く女性の負担を増大させる。女性の労働市場参加が増えつつある状況の中で、家庭内再生産労働における負担の公平性が担保されないならば、「男女平等」と「仕事と家庭の両立」という国家政策¹⁸の目標も達成できないだろう。

ここまでの議論からすれば、女性の社会権を拡充するためには、労働者としての女性の不利を解消する政策的な努力と、男性がより積極的に家庭内のケア労働を分担する意識の転換が必要だと思われる。とりわけ、仕事と家庭の両立を支援するための国家政策として、産前産後休業制度や育児休暇制度が重要となる。こうした制度は、女性が妊娠・出産・育児を理由で労働市場から

18 「男女雇用平等と仕事・家庭両立支援に関する法律」(2007)、「女性発展基本法」の改正(2008)など。

離れるのを防ぎ、仕事と家庭を両立していくために欠かせないものである。韓国の母性休暇制度には、出産休暇と育児休職という2つの種類がある。まず、出産休暇は、妊娠中の労働者であり、180日以上雇用保険に加入している者は職種・雇用期間・雇用形態などの条件なしで受給可能となっている。出産休暇期間は出産前後の90日であり、給与の財源は雇用保険と本人が所属している事業所が負担する。育児休職制度は、男女問わず、180日雇用保険に加入している8歳以下の児童を育てる者がその適用対象になっており、最大1年間、通常賃金の40%まで支給される。また、出産休暇や育児休職が終了し、仕事に復帰したら、休暇前と同一の業務や賃金を用意することが義務付けられている。こうした母性休暇制度の申請者は、2014年基準で出産休暇が89,246人、育児休職が76,822人（そのうち、男性は3,421人）で、毎年大幅に増加している。しかし、女性非正規労働者にとって、妊娠と出産などは雇用契約の更新に不利に働く可能性が非常に高いため、母性休暇制度が彼女らにとっても有効だとは言いきれない面がある。

家庭内ケア労働に関する国の政策は、育児や介護の場合は、ケア労働の社会化を支援する形で行われているが、それ以外、とりわけ家庭管理労働は、依然として非公式的な領域として残されている面が強い。

ここまでの議論を踏まえて、次に女性の年金受給権の観点から韓国の国民年金制度の現状をみることにする¹⁹。

2. 労働者・妻・ケア提供者としての女性の社会権と年金受給権との関係

(1) 労働者としての地位と年金受給権

まず、国民年金性別加入者の状況からみていくと、表7から分かるように、加入者総数は21,568,354人で、そのうち男性が12,158,087(56.4%)人、女性が9,410,267(43.6%)人である。加入者が多く比較的安定した事業所加入者の場合は、全加入者数が12,805,851人で、そのうち男性が7,648,482(59.7%)、女性が5,157,370(40.3%)である。全加入者数に占める割合からみてもジェンダー格差があることが分かるし、事業所加入者の場合はその格差が一層大きい。この点は、男性に比べて女性の方が労働市場における地位²⁰が低いことと関連していると思われる。それを裏付けるかのように、事業所入者や地域加入者になれない臨時加入者は、女性の

表7 性別国民年金性別加入者状況

(単位：千名，%)

区分	全体加入者		事業所加入者		地域加入者		任意加入者		任意継続加入者	
	加入者	比率	加入者	比率	加入者	比率	加入者	比率	加入者	比率
合計	21,567	100	12,805	100	8,302	100	241	100	219	100
男性	12,158	56.4	7,648	59.7	4,404	53.0	38	15.8	67	30.6
女性	9,410	43.6	5,157	40.3	3,898	47.0	203	84.2	152	69.4

出典：「国民年金統計年報」，2015

19 本稿では、国民年金管理公団と統計庁が出した資料を中心に韓国における国民年金制度の実態を把握することにする。

20 低い労働市場参加率、高い不安定雇用率、男女における賃金格差など。

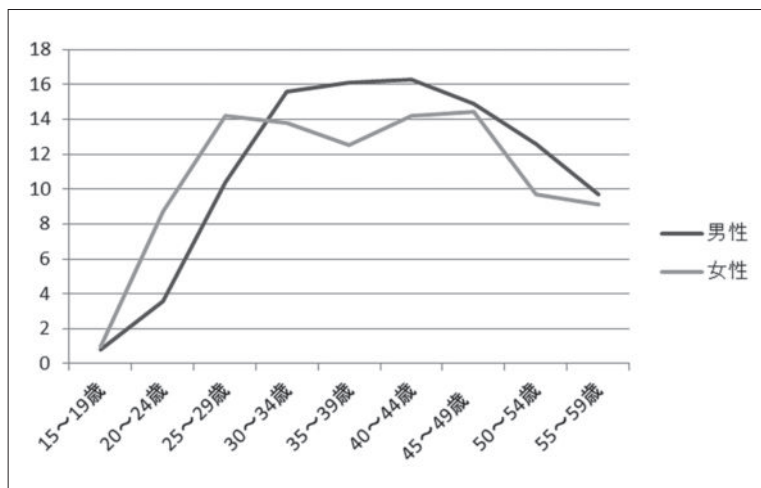
割合(84.1%)が圧倒的に大きい。

次に、事業所加入者の性別・年齢別加入率の状況(図2)をみると、とりわけ女性の場合は25~29歳の加入率と45~49歳の加入率が高く、真ん中の35~39歳の加入率が比較的に低いのが目立つ。それは、30代前半に集中的に行われる結婚、妊娠、出産、育児で、女性が労働市場から離脱して、育児の負担が減る30代後半になったらまた仕事に復帰する、女性の生涯周期労働供給と密接に関わっていると言える。

また、雇用形態別の国民年金加入率(表8)から分かるように、全賃金労働者の67.6%、正規労働者の82.9%、非正規労働者の36.3%が国民年金に加入しており、正規職と非正規職の格差は極めて大きい。つまり、国民年金の加入率は雇用形態によって大きく規定されるのである。また、賃金労働者の国民年金加入率は、男性が72.0%、女性が62.0%で、10%の差があり、相当なジェンダー格差がみとめられる。要するに、国民年金の加入においては、雇用形態とジェンダーの格差が同時に影響するのである。この点からは、2007年の年金改革によって国民年金の加入対象が1人以上の事業所からとなったことで「全国国民年金時代」が開かれたと宣言した政府の宣伝が誇張であったことが分かる。

次に受給状況をみてみよう。国民年金の受給者数(表9)は、全受給者が4,051,372人で、そのうち男性が2,374,903(69.4%)人、女性が1,676,469(39.8%)人である。受給面における

図2 性別-年齢別加入率状況(事業所加入者)



出典：「国民年金統計年報」, 2015

表8 性別-雇用形態別国民年金加入状況

	賃金労働者	正規職労働者	非正規職労働者
合計	67.6	82.9	36.3
男性	72.0	85.3	34.9
女性	62.0	79.1	37.4

出典：統計庁, 「経済活動人口付加調査」, 2016.2

表9 性別国民年金受給者状況

(単位：千名)

区分	全体	老齢年金				障害年金	遺族年金
		小計	20年以上加入	20年未満加入	分割年金		
合計	4,051	3,151	184	946	14	75	617
男性	2,374	2,161	169	661	1	63	51
女性	1,676	990	15	65	13	12	565

出典：「国民年金統計年報」, 2015

表10 性別国民年金受給額状況

(単位：千名, 万ウォン)

受給者	合計	金額(月給与額)								
		10未満	10~20	20~30	30~40	40~50	50~60	60~80	80~100	100以上
合計	4,021	31	1,108	1,112	657	358	219	260	149	124
男性	2,365	(5,977)	500	510	416	258	173	232	144	122
女性	1,656	25	608	601	240	99	46	27	(4,616)	(1,917)

出典：国民年金公表統計(案), 2016.10

注) 括弧内の数字は総人数

男女差は29.6%で、加入面に比べて大きいジェンダー格差を示している。老齢年金受給者は、全体3,151,349人のうち男性が2,161,115人(69.4%)、女性が990,234人(30.6%)である。特に女性の場合は、加入期間の短い加入者が多いのが特徴だが、加入期間20年以上の受給者は男性の僅か8.9%に過ぎない。また、遺族年金受給者は全体617,084人のうち男性が51,615人(8.1%)、女性が565,469人(91.9%)である。以上のことは、男性の場合は、自分の老齢年金が老後所得保障の中心となっており、年金受給権の性格は独立的な受給権であるが、女性の場合は、十分な本人の老齢年金を持てず、夫の老齢年金で生計を立て、夫と死別したら遺族年金で暮らすのが老後所得保障の中心となっており、年金受給権の性格は派生的なものであることを意味するだろう。また、表10から分かるように、女性の場合は、国民年金受給月額が30万ウォン未満の低給与を受給する女性の比率が74.5%に達しており、10万ウォン未満の場合も男性の4倍以上である。したがって、国民年金の受給者数および給与額の両面からみて、国民年金制度には深刻なジェンダー格差が存在するとのことが分かる。

このように、労働市場における不利は、女性が独立的な年金受給権を確保することを妨げる原因となっている。労働市場での低い地位は、国民年金加入率と受給率におけるジェンダー格差として現れるのである。したがって、女性の労働者としての地位向上と独立的な年金受給権の確保といった目標を達成するためには、何よりも労働市場の環境を改善する必要がある。

(2) 妻としての地位と年金受給権

遺族年金と分割年金は、妻としての地位で受給できる年金である。

まず、遺族年金制度は、国民年金に加入している者または年金を受給している者が死亡したとき、遺族の所得保障のために設けられた制度である。遺族年金は年金加入者の被扶養者に対する

社会的保護の意味を持つので、年金受給権の面からすれば、派生的な受給権だと言える。

韓国の遺族年金は、20年加入を基準に設定された基本年金額をベースに遺族年金額が決まる仕組みとなっており、加入期間が10年未満の場合は基本年金額の40%と扶養家族年金、10年以上20年未満の場合は50%と扶養家族年金、20年以上の場合60%と扶養家族年金が支給される。現在、国民年金制度の成熟に伴い、老齢年金の受給者数が急増しているが、遺族年金の受給者も老齢年金受給者数に連動して増えている。第2章で述べたように、2007年の年金改革によって遺族年金の受給条件は厳しくなったものの、遺族年金の受給者は急激に増えている。

2015年の遺族年金の受給者(表11)は617,084人で、そのうち男性が51,615人、女性が565,469人であり、遺族年金受給者の91.6%が女性である。しかし、遺族年金の平均給付額は月258,762ウォンの低水準で、遺族年金だけで生計を立てることは厳しい状況となっている。

次に、分割年金制度は、離婚した元配偶者に、結婚期間中の財産形成への寄与を認める意味で、老齢年金の一部を分割して支給する制度である。これは、結婚期間中に形成された財産(ここでは年金受給権)を夫婦が共同所有するという考えに基づいている。また、離婚した女性が貧困に陥るのを防ぐのも制度導入の重要な理由であった。こうした分割年金制度の導入は、年金の受給権利が賃金労働だけではなく、家庭で行われる無給ケア労働によっても生じると認めたことを意味する。したがって、分割年金は、結婚によって生じる年金受給権という意味では派生的な受給権の性格があるが、結婚期間中の物質的・精神的寄与を認める結果、支給される年金だとの意味では独立的な受給権の性格もある²¹。

分割年金は結婚の持続期間によって受給額が決まる。分割年金受給者の状況(表12)からみると、分割年金の受給者数は、全体14,829人のうち男性が1,758人、女性が13,071人で、

表11 性別遺族年金受給者状況

(単位:名,ウォン)

区分	2013		2014		2015	
	受給者数	給与額(月)	受給者数	給与額(月)	受給者数	給与額(月)
合計	536,161	248,414	575,706	253,399	617,084	258,762
男性	43,985	215,649	47,844	218,619	51,615	221,355
女性	492,176	251,342	527,862	256,551	565,469	262,176

出典:「国民年金統計年報」, 2013~2015

表12 分割年金受給者状況

(単位:名)

区分	2011年	2012年	2013年	2014年	2015年
合計	6,106	8,280	9,835	11,900	14,829
男性	776	969	1,227	1,446	1,758
女性	5,330	7,311	8,608	10,454	13,071

出典:「国民年金統計年報」, 2011~2015

21 また、分割年金の受給権が元配給者の高齢年金受給権の変動状況によって影響されないという点も、分割年金の独立的な受給権としての性格の現れである。

88.1%が女性である。しかし、分割年金の平均年金額は極めて低いレベル（月額170,000ウォン）であり、所得保障性の側面からすれば、充実したものとなっていない。つまり、離婚は女性が老後の貧困に陥る可能性を高める有力な原因となる。最近3年間の分割年金受給者数をみると、受給者が急増しているのが確認されるが、その原因は、表4の婚姻持続期間別離婚件数および構成比から推測することができる。すなわち婚姻持続20年以上の離婚の大幅の増加がその原因であろう。

ここまでを総括すると、女性が本人の老齢年金なしに遺族年金や分割年金だけで生計を立てるのは事実上不可能である。それは、韓国の国民年金制度がまだ十分に成熟していないからでもあるが、年金受給権の根拠として、妻としての地位が労働者としての地位より劣るとみなされていることが根本的な理由であろう。こうした妻としての地位に立脚した年金受給権は、年金受給権の性格が家族年金から個人年金へシフトしているなかで、弱まっているのが世界的な趨勢である。しかし、妻としての地位からくる年金受給権の弱い所得保障性の問題については、女性人口全体の年金受給権の拡大戦略の観点から注意する必要がある。すなわち、女性の個別年金受給権が確立される前まで、労働市場外部の女性の年金権を如何に保障するかということである。したがって、一人一年金の構想が実現される前までは、妻としての地位からくる年金受給権を、一定の水準で保護すべきだと思われる。また、結婚生活中に女性が行う不払い労働に関しては、その価値がより積極的に年金制度に反映される必要がある。

(3) ケア提供者としての地位と年金受給権

ケア提供者としての年金受給権は、育児保険料免除制度の形で提供されるのが一般的である。この育児保険料免除制度は、とりわけヨーロッパ諸国で充実している。例えば、ジェンダー面において保守的な政策を維持しているドイツの場合は、5年の最短年金加入期間を満たしたら、老齢年金の受給権が獲得できるが、育児保険料免除期間が子ども一人当たり3年なので、二人の子どもを養育したら、年金受給権が獲得できる。しかし、韓国の育児保険料免除制度は、二人目の子どもから保険料が免除されるなど、ケア労働に対する社会的な補償との意味においては、まだ充実していない状況である。韓国の育児保険料免除制度は、「出産クレジット制度」と呼ばれているが、保険料免除は、出産前後休暇や育児休職期間中ではなく、育児期間中に提供される。出産前後休暇や育児休職期における保険料納付は基本的に納付除外期間となっている²²。

育児保険料免除制度の恩恵を受けている者は、保健福祉部の資料によると、2011年には42人、2012年103人、2013年139人、2014年287人、2015年412人、2016年には547（そのうち男性が543人、女性が4人²³）で、毎年増えつつあるが、無給ケア労働に対する社会的補償という制度の意義からすれば、受給者数は極めて少ない。その原因としては、育児保険料免除制度の受給対象が、国民年金の加入者または加入したことがある者で、保険料免除期間を含めて10年の最短年金加入期間を満たした場合のみに限定されていることが挙げられる。したがって、韓国における育児保険料免除制度は、あくまで少子高齢化対策の一環として導入されたものであり、無給

22 たとえば日本の場合、育児保険料免除は育児休業期間中に提供される。したがって、育児休職が取れない自営業者などは、制度の恩恵を受けることができない。

23 こうした結果は、育児保険料免除期間を含めて10年の最短年金加入期間を満たし、老齢年金の受給権が確保できる女性が極めて少ないことから生じた結果だと思われる。

ケア労働に対する社会的補償としては事実上機能していないと言える。

以上をまとめると、韓国では、育児保険料免除制度のようなケア提供者としての年金受給権はまだほとんど確立されていない。今後、ケア提供者としての年金受給権を強化していくためには、育児保険料免除制度の適用対象拡大を始めとする制度改善努力が求められるところである。

終 章

以上に展開してきた議論を整理して、韓国における女性の年金受給権の拡大を中心に、国民年金の今後の発展方向に関して提言を行うことにする。

1. 女性の三つの社会権地位モデルからみた韓国の国民年金制度

まず、韓国女性の年金受給権をセインズベリの女性社会権の三つの地位モデルに立脚して整理してみよう。

労働者地位の年金受給権こそが、女性の年金受給の権利を確立するうえで最も重要である。

しかし、韓国女性の労働市場参加は、量的には増えつつあるものの、高い非正規職率、男女間の賃金格差など内容的には相当な問題点を含んでいる。特に、非正規職女性の年金受給権は、公的年金制度の中で周辺化されているのが現実である。要するに、労働者としての女性の年金受給権は、労働権を通じた社会保障の権利確保が制限されているため、まだ確立されているとは言えない。今後、女性の労働市場参加の増加と同時に、労働者としての地位からくる年金受給権を拡充していくためには、何よりも女性の労働権を向上させる制度的な努力が求められている。

次に、妻としての地位の年金受給権は、全般的には弱体化しているが、制度によって異なる様相を呈している。遺族年金については、受給条件と受給額の両方の面で、女性にとって不利な方向に向かっているが、分割年金については、受給権の強化がみられた。すなわち、年金受給権の性格、つまり派生的な受給権か、独立的な受給権かによって、異なる結果となっている。受給権の強化がみられた分割年金は、結婚期間中に形成された財産に関する夫婦共同の寄与や主に女性が担う家庭内のケア労働の価値を認めたいという、離婚するとき年金を分割して支給する制度である。このことは、年金受給権と関連して、女性の役割に関する社会的な認識が、単なる男性稼ぎ主の被保護者・被扶養者から、家庭内のケア労働を通じて社会に寄与する存在にシフトしていることを意味する。

最後に、韓国におけるケア提供者としての年金受給権は、まだ十分に保障されていない。育児保険料免除制度は、2008年に導入されたものの、制度の仕組みと受給状況、どちらからみても、ケア労働に対する社会的な補償といった制度本来の目的を達成しているとは言いがたい。韓国におけるケア提供者地位の年金受給権の確立はこれからが重要だと思われる。

以上の整理から韓国の国民年金制度をジェンダー・レジームの観点で評価すると、国民年金制度は男性稼ぎ主モデルから離脱しつつあるように思われる。過去に比べると、女性の労働市場参加が増え、家庭内で行われるケア労働に対する補償が年金制度のなかに反映されるようになった。同時に、妻としての地位の年金受給権は、とりわけ遺族年金のような派生的な受給権の場合は、弱体化している。ただ、こうした国民年金制度の性格変化が、男性稼ぎ主モデルから稼得者-養育者統合モデルへの移行を意味しているわけではない。国民年金の加入・受給面におけるジェンダー格差は依然として大きいし、無給ケア労働に対する補償もまだ微々たるものに過ぎない。

2. 国民年金制度の望ましい発展方向について

ジェンダーの観点からみた韓国における労働市場と家族の状態を簡単にまとめると次の通りである。まず、労働市場において、女性の経済活動参加率は男性と約10%の格差を維持しながら推移しており、妊娠・出産・育児を理由として、女性労働者が一時的に労働市場から離れる、いわゆるM字型女性生涯周期労働供給曲線も依然として維持されている。また、家族において女性は、男性に比べて過重なケア労働を担っている。こうした労働市場と家族におけるジェンダー格差を是正するために、国家は「男女平等」と「仕事と家庭の両立」を国家政策の目標として掲げて女性労働者の処遇改善に努めている。また、短期間に急速な経済成長を遂げた韓国は、産業社会から後期産業化社会への進展過程の中で、新しい経済成長の原動力を探っている。こうした状況は、男女平等の理念に合うという思想的な次元だけではなく、実用的な側面からみて、稼得者-養育者統合モデルを韓国社会のジェンダー政策レジームとして受け入れることの必然性を提起する。男女平等の思想は、ジェンダー差異とジェンダー同等の弁証法的な作用によって、ジェンダー統合の次元で現実化される。稼得者-養育者モデルのジェンダー政策レジームでは、男女はともに賃金労働者であると同時にケア提供者であり、自分の生涯期間中、賃金労働とケア労働の比重を自由な組み合わせで決めることができる。また、こうした選択の自由を経済的に支えるのが居住と市民権に立脚した基礎年金の存在である。

こうした稼得者-養育者統合モデルを念頭において、国民年金制度の望ましい発展方向について考えてみよう。

韓国の労働市場の特徴としては、先進諸国に比べて、自営業者比率が高いこと²⁴や女性の労働市場参加率が低いことなどが挙げられる。また、年金制度と関連した重要な制約として、労働市場参入の年齢が非常に高いこと²⁵などで平均年金加入期間が相対的に短い問題もある。これらは、年金受給権の獲得や年金制度と通じた老後の基礎所得保障を妨げる有力な原因となる。こうした制約を考慮して、国民年金制度の在り方を考えるとき、重要になってくるのが公的年金制度における基礎所得保障の問題である。具体的に言うと、現行の基礎年金制度と国民年金制度の位置づけを如何に再編して、国民の老後基礎所得保障を達成するかということである。一般的に、年金制度において基礎所得保障を実践するためには、普遍的な基礎年金制度をつくることと、所得比例年金に最低所得保障基準を設けるか公共扶助方式の年金給付を別途につくるかとの、二つの方法が挙げられる。韓国の年金制度の文脈で言うと、現行の基礎年金を普遍的な基礎年金として発展させていくことと、基礎年金を国民年金の最低所得保障制度として取り入れるか公共扶助制度に変化させることである。筆者は、年金制度におけるジェンダー格差を縮めるためには、前者の方が有効だと考えている。それは、国民年金制度が事実上、全国民をカバー仕切れていない状況の中で、抛出とは関係なく、全ての国民を包括する公的年金制度が必要だからである²⁶。今後、基礎年金を普遍的な老後基礎所得保障制度として発展させていくためには、適用対象の拡大や段階的な給付の増額など、制度改善のための努力が求められる。その場合に国民年金は、所得比例

24 韓国の非賃金労働者の比率は26.8%で、この数値は、OECD平均の約2倍である。(2014年基準、韓国経済研究院、2016)

25 高等教育就学率の高さ、兵役などがその原因として挙げられる。

26 ソク ジェウン (2012) もまた、国民全体を包括する年金制度の必要性を強調しながら、今後の労働市場の展望を考慮したら、基礎(老齢)年金を国民全体を包括する年金制度に発展させていくのがより現実的だと主張した。

年金として基礎年金額に上乘せされる形で、適切な所得代替水準を保障する機能を担うことになる。要するに、基礎年金は普遍的な老後基礎所得保障制度に、国民年金は所得活動者中心の公的年金制度にそれぞれを位置づけて、基礎年金と国民年金がともに公的後所得保障体系を構成するように年金制度を再編するのが、年金制度におけるジェンダー格差などの不平等を是正する最も効果的な方法であろう²⁷。

また、稼得者-養育者統合モデルでは、市民権に立脚した基礎年金に自分の老齢年金とケア提供期間中の保険料免除が加算されて、年金給付の水準が決まる。韓国において、無給ケア労働を補償する年金制度としては育児保険料免除制度があるが、上述した通りにまだ十分に機能していない。無給ケア労働は、女性によって担われる場合が多いため、ケア労働に対する補償の水準を高めることは、女性の年金受給権の拡大に繋がる。現行の育児保険料免除制度の改善策としては、次のようなものが考えられる。それは、第一に、国民年金保険料の免除期間を育児期間だけではなく、出産前後休暇期間と育児休職期間まで含めて算定することである。第二に、二人目の子どもから12ヵ月、三人目からは18ヵ月とされる免除期間を一人目から2年以上にすることが考えられる。そして第三に、制度の適用対象者を、国民年金の加入者または加入者であった者から、子どもを出産・養育する全ての人に広げることなどである。もちろん、こうした改善策は年金財政を圧迫するとの批判を受けるかも知れないが、このような女性や家族にやさしい政策は、将来世代をつくることに繋がるのである。以上の点から、女性の年金受給権拡大戦略を、単なる費用や負担の増加でみるのではなく、社会的連帯を通じて、社会を再生産し、普遍的な価値である平等を実現する手段として理解する総合的な観点が必要なのであろう。

〈参考文献〉

- オ ヨンラン 2011 「現代化観点からみた日本における女性年金研究」『韓国社会政策』第18集第2号
韓国経済研究院 2016 「非賃金労働者の雇用構造分析と政策的示唆点」韓国経済研究院
国民年金公団, 国民年金統計年報 (2011~2015), 国民年金公表統計案 (2016.10)
国民年金制度改善企画団 1997 『全国国民年金時代を開くための国民年金制度改善』
キム ウンジ 2006 「妻としての年金受給権から労働者としての年金受給権へ? — 三つの年金報告書に関する議論と分析 —」『社会福祉研究』第31号
キム ユソン 2016 『非正規職規模と実態 — 統計庁, 経済活動人口調査付加調査 (2016.3) の結果 —』韓国労働社会研究所
キム ギョンア 2010 『女性の公的後所得保障拡大方案 — 国民年金を中心に —』国民年金研究院
キム ギョンア 2015 「国内女性の公的後所得保障現況と拡大方案: 国民年金を中心に」『ジェンダーレビュー』2015 夏号
キム スワン 2008 「女性社会権観点による韓国年金改革の再構成」『韓国女性学』第24巻3号
キム スンヨン 2007 「日本の社会保障制度における女性の地位: 女性社会権の三つの権利資格を中心に」『フェミニズム研究』第7巻1号
ソク ジェウン 2012 「韓国の年金改革とジェンダー・レジームの軌跡: ジェンダー統合戦略を通じたジェンダー

27 キム スワン (2008) は、普遍的な基礎年金を中心に老後所得保障体系を再編することは、財政的な圧迫などを理由で、政治的な反発を招く可能性が高いことを指摘しながら、権利の質を高めるためには、普遍的な市民権に立脚した給与と社会保険への寄与による権利に立脚した給与がともに発展する必要性があると強調した。

- 平等を向けて」『韓国女性学』第 28 巻 3 号
- ジャン ミヘ 2013 「女性老人の老後貧困現況および対応政策開発」韓国保健社会研究院
- ファン ジョンミ 2007 「女性社会権の談論的構想と妻・母親・労働者地位」『フェミニズム研究』第 7 巻第 1 号
- パク ジンファ・イ ジンスク 2014 「国民年金受給権を通じてみた韓国女性の社会権」『人文論叢』第 34 集
- マ ギョンヒ 2003 「韓国社会政策体制におけるジェンダー階層化論理と女性の社会権」梨花女子大学博士論文
- Esping-Andersen, G. 1990, *The Three Worlds of Welfare Capitalism*, Princeton, N.J.: Princeton University Press.
- Esping-Andersen, G. et al. 2002, *Why We Need a New Welfare State?*, Oxford University Press.
- Ginn, J., Street, D., and Alber, S. 2001, *Woman, Work and Pensions*, Buckingham: Open University Press.
- Korpi, W. 1998. "Power Resources Approach vs Action Conflict: on Causal and International Explanation in the Study of Power", *Power Resources Theory and the Welfare State*, University of Toronto Press.
- Marshall, T.H. 1949, *Citizenship and Social Class*, New York: Cambridge University Press.
- Marshall, T.H. 1963, *Sociology at the Crossroads and Other Essays*, London: Heinemann.
- Orloff, A.S. 1993, "Gender and Social Rights of Citizenship-The Comparative Analysis of Gender Relations and Welfare States", *America Sociological Review* 53 (june)
- Sainsbury, D. 1996, *Gender, Equality, and Welfare States*, New York: Cambridge University Press.
- Sainsbury, D. 1999, *Gender and Welfare State Regimes*, Oxford: Oxford University Press.