
特集：男性の仕事・家事育児・介護の実態と両立支援施策の動向

日本的雇用システムにおける男性の就労とケアをめぐるジレンマ ——「無限定な働き方」と第3号被保険者制度を手掛かりに——

永瀬 伸子*

抄 録

日本では企業命令に従い長時間労働、配置転換、転勤をする「無限定な働き方」が男性世帯主の年功賃金を実現する働き方として形成されてきた。その対として、妻を低年収の被扶養配偶者として保護する仕組みが創られてきた。現在も、税金や社会保険の回避のため年収100万円程度での就業調整をする有配偶女性は多く、労働供給の制約となっている。また「パート」が特に低賃金となる原因にもなっている。

しかし若年男女では、夫婦ともフルタイムで働き夫婦ともに育児休業をとる希望が高まっている一方で、出産を敬遠する意識も広がっている。社会保障と働き方の大きい見直しが必要だ。本稿は、大きくは、世帯主とその被扶養配偶者という形の社会的保護から、男女ともに働き、出産期の賃金低下は社会保障で保護し就業継続が可能である方向への大きい見直しを提言する。具体的には、無限定社員といわれる働き方と非正社員といわれる働き方における賃金の大きい評価の格差の見直しと「同一労働同一賃金」法理の再考を通じた「パート」と正社員の格差縮小を提言する。また年金の第3号被保険者制度が持つ男性世帯主優遇を明らかにし、その対象者の制限と短時間雇用者へ被用者保険の一層の拡大、遺族年金改革に夫婦の報酬比例年金合計の3/5の選択を加えることによる女性の年金給付の拡充を当面の改革として提言する。また出産時に離職せずに社会保険と仕事の継続ができる制度の拡充と、第1号被保険者も含め子育てのための低収入者への年金クレジットの賦与を提言する。

キーワード：無限定正社員、非正規雇用、就業調整、第3号被保険者、遺族年金、性別役割分業

社会保障研究 2023, vol.8, no.3, pp.270-294.

I はじめに

日本の父親の家事・ケア労働時間が国際的に見てもきわめて低く、母親の家事・ケア時間が長いことは日本の特徴である。背景には、文化や規範もあるだろうが、日本的雇用システムや公的な社

会保険の形が、性別役割分業に親和的な性格を持っていることが大きくかかわっている。日本女性の労働力率は2013年以降特に大きく上昇し、OECD諸国の中でも高い部類に入ようになった。しかしながら、日本の就業女性の多くが低賃金である。総務省『就業構造基本調査』（2022年）は、結婚経験のある女性20-59歳（在学中を除く）

* お茶の水女子大学基幹研究院 教授

について、年収200万円未満が有業女性の47%を占めることを示している。一方、結婚経験のある男性についてこの割合は5%に過ぎない。男性では300-599万円階級が44%、600万円階級以上が42%を占める。30歳代前半では育児休業を利用して正社員を継続する女性が増えてきたため、結婚経験のある女性で年収200万円未満の者はこの年齢層では38%に縮小している。しかし35-39歳層では46%であり、結婚経験のある女性の半数は収入を得ていても低収入にとどまる。この中で未婚女性の結婚・出産意欲が大きく下がっている。

岸田首相は子育て支援・少子化対策の1つとして、2023年3月に男性の育児休業取得率の目標を2025年度に50%、2030年度に85%と打ち出した。また同年9月には女性の就業調整を減らすために、サラリーマンの被扶養配偶者が「年収130万円の壁」を超えても連続2年までならば扶養にとどまれ社会保険料を負担しなくても良いとの方針を出し、さらに事業主に対してパート労働者が「106万円」を超え易いように最大3年間でパート労働者1人あたり50万円の支援をすることを全世代型社会保障構築本部の決定として発表した。

しかしながらどう考えてもより抜本的な対策が必要である。日本では今後20年間に、現役世代が1000万人以上減少する一方で後期高齢者人口がさらに増えると見込まれるからである。有配偶女性が130万円の壁を超えて働く程度では、労働の供給時間としても、また世帯の収入を支える点からもまったく不十分だ。女性が社会保険料負担を担った上で、少なくとも300-400万円程度の年収は得られるように、「パート」という働き方をかえ、同時に男性が育児分担ができるような労働市場改革が必要である。しかしこれらが簡単ではないのは、日本の雇用システムと社会保障が暗黙に、あるいは明示的に、性別役割分業奨励的な性格を持つからだ。

第Ⅱ節では、日本の男女の家事育児時間および労働時間の特徴を時系列で追い、欧米と比べて、男性の長時間労働、女性の短時間労働という特徴が長期に持続していること、2021年に男性の労働時間はやや減ったが、女性の労働時間の短さは継

続し、かつ男性の家事ケア時間の短さも突出していることを述べる。

第Ⅲ節では、若手男性の育児休業取得意欲は高く、また女性に就業継続を望む若手男性の意識は高いものの、日本の「いわゆる正社員」(厚生労働省2012)、すなわち、企業主導の配置転換、残業、転勤等を入社時に約束する働き方でないと年収がかなり低いことを述べ、この働き方を前提とするならば夫婦分業型でないと子育てが難しいこと、こうした状況は、男性の仕事時間が若干減った2021年においても続いていることを述べる。

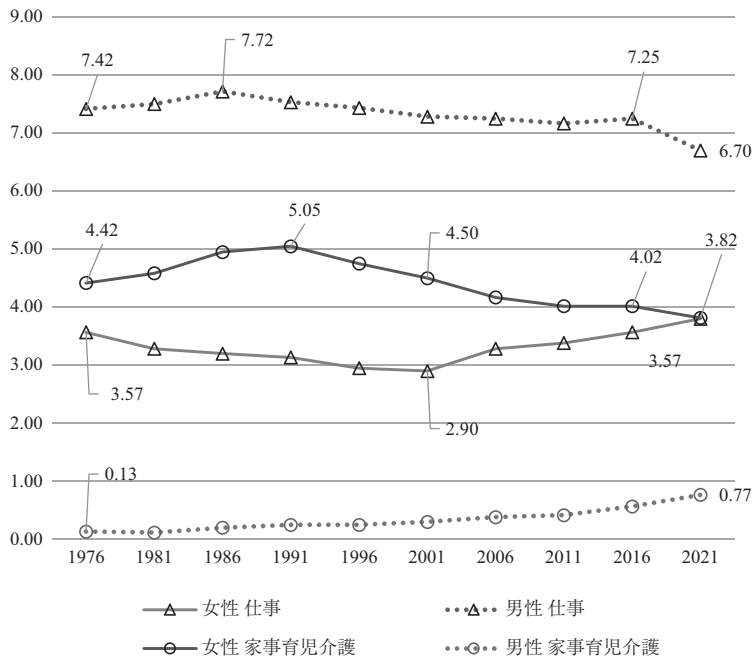
第Ⅳ節では、社会保険において、どういう形で、被扶養配偶者のいる世帯が優遇されているのかを具体的に述べる。高山(2000)は、遺族年金制度までみると、明らかに専業主婦の方が優遇されている(世帯として同じ厚生年金の水準だったとしても、夫の死後の年金は、妻が共働きよりも妻が無業のケースが高くなる)ものの、夫の生前において両者は公平だと述べている。しかしながら、個人の社会保険料の負担と給付権という点からは、まったく別の見方ができ、被扶養配偶者がいる男性を優遇する社会保険制度であるという見方を示す。

第Ⅴ節では、日本の暗黙の社会政策が大きく変わることなしには、労働力減少や少子化への対応として抜本的な対策とならないことについて述べる。正社員と「パート」に対する「同一労働同一賃金」に関する「均衡」の考え方が、仕事内容ではなく、配置などを含めたものであることが、「パート」の低賃金を定着させている。またその時給の低さは、女性の就業調整の一因となっている。年金の改革を含め今後必要な方向性について述べる。

Ⅱ 男女の仕事時間と家事・ケア時間の変化

1 時系列的な変化

内閣府『令和5年版男女共同参画白書』は、有償労働と無償労働の男女差の国際比較をしている。日本男性の有償労働時間は452分とOECDの中で最も長く、女性との差は180分ときわめて大きい



注：家事育児介護は、同調査における週全体の家事、育児、介護の合計。1986年前は家事の中に育児介護が含まれていた。また1991年前は家事の中に介護が含まれていた。

出所：総務省『社会生活基本調査』長期時系列より筆者作成、時間単位で表示。

図1 30-39歳層 男女の平均仕事時間と平均家事ケア時間（時間）

こと、また日本男性の無償労働時間は41分と特に短く、無償労働時間の男女の差は183分とOECDの中でもきわめて大きいことを示している。

改めて総務省『社会生活基本調査』から、1976年から2021年まで、5年毎の男女の仕事時間と家事ケア時間の時系列的な変化を確認する。長期時系列統計として全年齢平均をとると高齢化の影響が強く出るため、家族形成期である30-39歳層の男女の仕事時間と家事ケア時間を見たものが図1である。30-39歳層の男性の1日の平均仕事時間を見ると、1976年に1日7.42時間である。1986年をピークにやや下落はしているが、2016年まで7.25時間とあまり変わらない。2021年には6.70時間と顕著に下がった。これは2019年4月に施行された残業規制の影響はあるだろう。黒川（2020）は事例企業において月に45時間までの残業規制を入れ、かつ働く場所を柔軟にしたところ、規制導入前に月45時間以上働いていた者の総残業時間が有

意に減ったとしている。しかし2020年にはじまり2021年にも持続していたコロナの影響も大きいと考えられる。

男性の家事ケア時間、すなわち家事と育児・介護時間の合計（後述の米国との比較のために買い物を除く）は、1976年は0.13時間（8分）、2001年でもわずか18分、2016年で34分、2021年で0.77時間（46分）である。上昇傾向にはあるがとても少ない。

一方、女性の仕事時間は、図1の通り1976年の1日平均3.57時間から2001年まで下がっていく。1970年代の日本は、欧米と異なって自営業世帯の家族従業者が多かった。そうはいつても2001年まで下落するというのは欧米とはかなり異なる傾向である。これは1980年代以降、とりわけ1990年代に第1子出産後の女性の無職化がすすんだためと考えられる（永瀬・守泉 2013）。30-39歳層女性の労働時間は2001年の1日平均2.90時間をボトムに

反転するが、2016年に1日3.57時間と1976年水準によろやく戻る程度でかなり短い。一方、女性の家事ケア時間は1976年の1日平均4.42時間から1991年5.05時間までむしろ増加し、1991年をピークに2001年に4.50時間、2011年に4.02時間、2021年に3.82時間と減少に向かう。家事内容に買い物を含めても傾向は変わらない。なお40-49歳層を見ると、家事ケア時間は、1976年から上昇し、1986年から2006年までほぼ横ばいで高原を続け、その後よろやく下降に向かう。

2 時系列変化の米国との比較

海外とトレンドの差をみるために、米国と比較する。すると次のような日本の特徴が明確になる。第1に家事ケアについては、男性の家事ケア時間が著しく短いこと。第2に仕事時間については日本の女性の仕事時間が短く増加していないことである。

Bianchi et al. (2000), Bianchi et al. (2012) は、米国女性の家事時間が1965年から1995年までに半減、逆に男性の家事時間は倍増したとする。具体的には25-64歳の米国女性の家事時間（買い物時間を除く）は、有配偶の母親については1965年の週35.7時間から1975年には26.6時間、1985年には22.5時間、2009/2010年には17.8時間に半減し、有配偶の父親は4.7時間から1975年には6.3時間、2009/2010年には9.5時間に倍増したとする。2000年論文では女性の変化の半分は、労働参加の増加、子ども数の減少、結婚が遅くなったためだが、男性は85%以上は世帯構成の変化ではなく行動の変化だったとする。Bianchi et al. (2012) においては、新たに育児時間を分析に取り入れ、これが増加傾向にあることを指摘した。日本について、狭義の家事だけを取り出せる1996年以降を、米国との比較のために週の時間表示にして比較すると、1996年25.0時間、2011年17.9時間、2021年14.8時間であり（30-39歳女性平均）、米国同様に減少している。しかし家事育児の合計とすると、図1のと

おり1991年まで増加傾向を示し、その後やや下がっていく¹⁾。

米国と日本が大きく異なるのは男性の家事ケア時間である。2011年について週平均に換算し、米国の2009/2010年の数字と比較をすると、米国の有子の父親の家事ケア時間は、週16.7時間、一方日本の30-39歳男性平均は週2.9時間にとどまる。もっともこれは父親の数字ではない。総務省は6歳未満児がいる父親と母親（つまり有子の中でも特に手がかかる時期）の家事育児時間を示しているが、父親は2011年で、週7.49時間、母親は週51.9時間であった。2021年では父親が週10.6時間、母親が週47.1時間である。いずれにせよ日本の男性の家事ケア時間は大幅に短い。

仕事時間はどうか。米国の年間労働時間を見ると、1980年から2000年まで、男性は横ばいだが、女性は無業者を含めた平均として年間1081時間が年間1452時間と1.4倍に大きく増加している。有業者に限定しても米国では1557時間から1818時間へと増加している（Blau and Kahn 2007）。一方、日本は『社会生活基本調査』の1日の平均仕事時間を年換算²⁾すると、30-39歳女性全体の仕事時間は2001年がボトムであり、2021年に無業者を含めると年間1000時間程度である。また総務省『労働力調査』から有業者に限定して女性の労働時間をみると2001年の1775時間から2021年にかけて平均労働時間は1559時間へと約200時間ほど下落している。

一方日本の男性の仕事時間は、1986年をピークにやや下がりその後は2016年まで横ばいであったが、2021年に下落した。総務省『労働力調査』や、厚生労働省『毎月勤労統計』（5人以上、男女計の常用雇用者）で見ても、2001年から2016年まではほぼ横ばいであり、2021年にはどちらも労働時間は下落した。1986年から男性の仕事時間がやや減ったのは、1987年に行われた労働基準法の改正により、法定労働時間は1988年4月から週46時間（猶予対象事業は週48時間）に、また、1991年4月

¹⁾ 日本は2016年、2021年以降、30-39歳女性の家事ケア時間平均がかなり下がっているが、これは日本の数字は有配偶者に限定していないため、未婚化や子どもを持たない女性の増加も含まれるだろう。

²⁾ 年換算は容易ではないが表1の注の通り試みるとともに、『労働力調査』などとも比較した。

表1 日本と米国の男女の家事ケア・仕事時間の変化

		1965	1975	1985	1995			2009/2010			
米	子のいる有配偶の 母親 (25-64歳)	週家事育児時間	46.2	33.9	31.0	32.5			31.7		
		うち家事	35.7	26.6	22.5	21.3			17.8		
		うち育児	10.5	7.3	8.5	11.2			13.9		
	子のいる有配偶の 父親 (25-64歳)	週家事育児時間	7.3	8.7	13.5	16.1			16.7		
		うち家事	4.7	6.3	10.5	11.6			9.5		
		うち育児	2.6	2.4	3	4.5			7.2		
国	女性 (25-54歳)	年間仕事時間 (無職含む)		1979-81	1989-91		1999-2001				
		年間仕事時間 (有職限定)		1081	1330		1452				
	男性 (25-54歳)	同上		1557	1716		1818				
日 本	女性 (30-39歳)	週家事育児時間		1976	1986	1996	2001	2011	2016	2021	
		うち育児		30.9	34.7	33.3	31.5	28.1	28.1	26.7	
	男性 (30-39歳)	週家事育児時間		0.9	1.4	1.8	2.1	2.9	4.0	5.4	
		うち育児			0.7	0.9	1.3	1.8	2.3	2.9	
	女性 (30-39歳)	年間仕事時間 (無業者含む)		1034	928	856	841	981	1006	1072	
	男性 (30-39歳)	年間仕事時間 (無業者含む)		2351	2446	2309	2251	2227	2240	2070	
	女性 労働力調査	年間労働時間 (有業者)					1775	1745	1629	1559	
	男性 労働力調査	年間労働時間 (有業者)					2325	2235	2201	2023	
	毎月勤労統計5人以上事業所常用労働者						2050	2017	2006	2022	1945

出所：米国の週家事育児時間はBianchi et al. (2012)、年間仕事時間はBlau and Kahn (2007) より。

日本『社会生活基本調査』、『労働力調査』を以下の通り加工。米国との比較のため『社会生活基本調査』の長期時系列の週平均1日あたりの時間を週(7倍)および年換算した。仕事時間の年換算は難しい。週平均の1日あたり時間を7倍し50週倍とすると、1986年の男性の労働時間が2700時間となりあまりに長い。そこで1日の平均時間に『労働力調査』から得た男性世帯主労働日数2021年は245日、これ以前は2020年の253日、これに104(土日)を加え、祝日16日と有給休暇20日を引いた倍数とすると妥当に取まるように思われたので、この方法とした。なお世帯主の妻の労働日数2021年は214日、これ以前は2020年222日とし、同じ手続きとしたが、低め推計となったと考える。7×50倍とすると2021年の女性の仕事時間は1330時間となり、2001年のボトムが1015時間となる。参考に『労働力調査』から有業者の年間労働時間(男女別)を掲載した。2011年より前はE-statでは年間が公表されていないため、男女別の週労働時間を50倍とした推計である。また『毎月勤労統計』5人以上の事業所の常用労働者(男女合計)も企業側の残業代が支払われる年間労働時間として掲載した。

からは週44時間(猶予対象事業は1993年3月末(規模100人以下の事業場については1994年3月末)まで週46時間)へと短縮されたからだ。さらに、1993年の労働基準法改正により、1994年4月から法定労働時間は週40時間に短縮された³⁾。しかし『社会生活基本調査』の週当たり1日平均の労働時間を30歳代男性について7倍し週換算にすると、1986年で週54.0時間、1996年でも週52.0時間であり、週当たり2時間しか減っていない。なお2021年にはじめて46.9時間と大きく下落した。『毎月勤労統計』からみる年間仕事時間に比べると世帯統計からみる年間労働時間はかなり長い。つまりサービス残業があるものと思われる。佐藤(2019)は、4つのパネルデータ(主に1994年から

2017年)を用いて、サービス残業と賃金支払い残業を分析し、男性の場合、サービス残業が0の者と、月間40時間以上の2極化が見られること、また男性のサービス残業は賃金支払い残業時間よりやや多いことを指摘している。また突発的な業務、高いノルマや目標、重い責任や権限、周りの人が残っていると退社しにくい環境がサービス残業を増加させることも指摘している。

日本で女性の全体平均の労働時間が増加しているのは、無業者が減り、労働参加が増えているためである。しかし『労働力調査』が示すのは、有業女性に限定すると、その労働時間は、年々減少していることだ。パートの賃金水準の上昇とともに、年間103万円の非課税限度(企業からの夫の給

³⁾ 日本学術会議経済学委員会ワークライフバランス分科会(2017)参照。

与の配偶者手当が受けられるかにつながるが多い)や、年間106万円、130万円の社会保険料賦課の免除の壁を超えないように労働時間が減少している。その結果、「パート」の労働時間が、賃金上昇とともに、年々減少していることは良く知られている。日本の社会保障政策は、いったん離職した有配偶女性が本格的に働ける環境をつくるよりは、社会保険料を回避する低収入を有配偶女性に奨励してきた。

III 日本の雇用慣行と男性の長時間労働

1 無限定正社員と限定正社員の年収と満足度

男性の労働時間が長く、女性が主に家事ケアを担いながら残余時間で働く背景には、日本の雇用慣行において、長期雇用安定や、年功的な賃金と引き換えに、企業が長時間労働や配置転換、転勤を命じることできるという法理念が確立されているため、子育てとの両立が難しいことがあるだろう。そのこととの対だろうか、多くの企業は、夫の被扶養の妻に対して配偶者手当を出し、これは夫の賞与、退職金、さらには公的年金にまで反映される。退職後の年金について、1985年にはサラリーマンの被扶養配偶者を対象に第3号被保険者制度がつくられ、医療、介護保険を含めて、サラリーマンの被扶養配偶者は、社会保険料は払わずに一定の保障を得られ、その社会保険料はサラリーマンが加入する社会保険団体が負担するという仕組みが保持されてきた。

2019年から「働き方改革法」の施行によって残業については上限規制が行われるようになった。しかし企業が個人の同意なしに残業命令を出せなくなったというわけではない。

この節では正社員のいわゆる「無限定社員」といわれる会社の幅広い人事権と引き換えに長期安定雇用、年功型賃金を与える日本独特の雇用慣行について考える。

佐藤(2012)は、正社員の働き方を「無限定社員」、そして勤務地や職種などが限定されている社員を「限定社員」と呼ぶ。「いわゆる正社員」の働き方は、企業命令で、働く場所(転勤)、働く時

間(残業)、働く職務(職種)がいかようにも変わりうる働き方なのだという点を指摘した呼び名である。私はこの言葉は、家庭を顧みない働き方とも聞こえ好ましく思わない。しかしいわゆる正社員の家庭生活との両立の難しさを示す言葉として適宜用いる。なお、欧米では、転勤や仕事内容の変更は、同じ企業内での変更としても、個人が応募し採用されて現実となるのであり、本人の同意なしに企業が転勤命令や配置転換命令を出すことはない。残業についても本人の同意が必要である。また米国のホワイトカラーの多くは、給与は年俸制であるため、残業代なしに、適宜在宅で仕事をする場合が多い。

厚生労働省(2012)「多様な形態による正社員に関する研究会報告書」では「いわゆる正社員」として次の4点を定義としている。以下が調査で使われたその条件である。

1. 就業規則や労働契約で、仕事の範囲を限定していないし、実際の範囲も限定されていない。
2. 労働時間が、同一企業における他の雇用区分の労働時間と同じあるいは相対的に長い。
3. 就業規則や労働契約で所定外労働を行うこともある旨を定めている。
4. 就業規則や労働契約で、勤務地を限定していない。

この報告書の「いわゆる正社員」をこの研究会の座長の佐藤博樹に従い「無限定正社員」、報告書の「多様な正社員」を「限定正社員」と呼ぶことにする。同研究会では、限定正社員、無限定正社員、「そうした区別のない正社員」、「非正社員(うち基幹非正社員、その他非正社員)」という区分で分析をすすめる。従業員調査(2011年に300人以上企業に勤務する者に実施)から、正社員が7割、非正社員が3割であり、正社員の中で「無限定正社員」は4割強、「限定正社員」は3割弱、残りがそうした区分なしであったと報告する。無限定正社員は、男性が7割強、女性が3割弱であり、男性が多い。一方、限定正社員は、女性が55%、男性が45%とやや女性に多く、非正規社員となると、女性が7割で男性が3割と女性が多い。

勤務地、仕事、労働時間が限定されるほどに明らかに女性が増えていくとともに、年収も下がっていく。無限定正社員では年収400万円以上が7割強を占めたが、限定正社員では5割弱である。一方、非正社員では1割強に過ぎない。年収200万円未満は正社員ではごく少数であるが、非正社員では年収200万円未満が5割強を占める。その結果、主な生計維持者を見ると、無限定社員では自分が8割、多様な正社員では6割、非正社員では4割弱と差は大きい。

従業員調査において、限定正社員が感じる働き方のデメリットとして、「給与が低いこと」(5割弱)、「昇進・昇格の見通しが持てないこと」(25%)があった。一方、無限定正社員が感じる働き方のデメリットは「転居を伴う転勤の心配があること」(35%)が高く、無限定正社員の中では、勤務地限定正社員への転換を希望する者が6割にも上った。ただその転換によって、賃金が下がらないこと、昇格昇進の上限が下がらないことを希望する者が6割を占める。つまり「無限定正社員」も企業命令による転勤には不満が高いが、転勤をしないとしても転勤をする者と同様の賃金を希望する者が多数を占める。

働き方の満足度は、正社員の方が非正社員よりもやや高く、また無限定正社員の方が限定正社員よりもやや高かったが、「おおいに満足」、「やや満足」の合計は非正社員を含めて4割強から6割弱程度である。明らかな不満は、正社員の方が少なかったが、「どちらでもない」も4人に1人いたことから、働き方への満足はどの雇用形態においてもそれほど高いとは言い難かった。

厚生労働省(2014)では、「勤務時間限定正社員の活用例が比較的少ないが、いわゆる正社員の働き方が長時間労働や所定外労働を前提としているため、勤務時間限定正社員に担当させる職務の切り出しが難しいこと、他の労働者への負担が生じること、労働者自身も勤務時間限定正社員としての働き方を選択しにくいこと等が背景にある」(同報告書、26頁、下線は筆者による)と、職種限定、勤務地限定に比べて時間限定が難しいことを指摘している。実際、永瀬他(2021)では、育児

短時間をとった場合にほぼ必ず評価が下がった、という訴えが育児休業復帰者に多かったことを示している。

小野(2016)は、日本の長時間労働について、集団意識が強く、上下関係が厳しい日本特有の現象として「付き合い残業」があると述べる。またジョブローテーションに柔軟に対応できるように、職務内容は明確に定義されておらず、職務内容があいまいだという特徴も述べる。さらに配偶者控除は、差しさわりのない範囲で妻が働くという社会通念を反映しており、伝統的な男女分業をさらに助長するとする。日本の雇用慣行がさまざまな制度の相互補完性から成り立っているため、長時間労働の是正にともない新たな均衡を模索しこれを得るまでに、個人にも企業にも痛みと抵抗があるだろうとする。

日本の雇用を改革すべきという議論は大いに増えているとはいえ、雇用者が仕事をし、かつケアをすることはいまだ容易ではない。育児休業取得率は大きく伸びてはいるが、育児休業や育児短時間をとるのは主に女性である。男女の昇進を比較すると、正社員男女(100人以上企業)に限定した場合も、女性の昇進は、1970年代生まれまでは昇進確率がきわめて低いとともに、時期そのものが男性と比べて遅い。1980年代生まれになると昇進時期の差は小さくなるが、昇進確率は女性は男性の半分程度にとどまる(Nagase(2021),『賃金構造基本統計調査』の個票分析)。そもそも女性は昇進可能性が低い非正規雇用にいる者が多いが、このように正社員の中で比較しても男性と比べて女性は管理職階層にまで昇進できていない。こうして両立の負担は女性にのしかかり、2019年以降、合計特殊出生率は1.3台となり、2017年に出された国立社会保障・人口問題研究所の中位予測を大きく下回り下落している。

佐藤他(2022)は、従来の無限定正社員を改革しないのであれば、正社員の階層化が起きるだけであると指摘している。新しい事例も出ているようではあるが、階層化は否めない。

2 未婚男女のライフスタイル希望、男性の育児休業制度利用希望と実際の男性の帰宅時間

国立社会保障・人口問題研究所『第16回出生動向基本調査』（2021年）は、2015年の第15回調査と比べて、未婚女性の意識が大きく変わったことを示した。この調査では「理想」と「予想」を聞いている。出産後にいったん無職になりその後再就職するというライフスタイルは、1997年調査から2015年まで、未婚女性の3人に1人と最も多くが「理想」であると答えたライフスタイルであった。しかし2021年調査では、「仕事と家庭の両立」が首位（34%）となり、再就職は26%に下落した。さらにDINKs（Double Income, No Kids）と「非婚就業」という子どもを持たないライフスタイルも2割が「理想」と回答するようになった。また「予想」としては、34歳以下の未婚女性のうち3人に1人が「非婚就業」をするだろうと回答したことには驚かされた。同じく「予想」として、子どもを持っていったん家事専業主婦となり再就職する予想が下がった。未婚男性については、配偶者に「両立」を望む者が39%に上昇、「再就職」はやはり首位から下落し29%となった。

実際に若年男性の育児休業取得意欲は高い。令和3年度内閣府委託調査「人生100年時代における結婚・仕事・収入に関する調査報告書」（2022年）から、「第1子出産後子どもが2-3歳の時の理想」をみると、20歳代、30歳代で子どもを持つことを希望する、あるいは子どもを持っている男女の回答では、男性の5割、女性の4割が「夫婦とも育休、夫婦フルタイム就業」もしくは「妻育休、夫婦フルタイム就業」が子育ての理想だとした。60歳代の男女の4割が「夫フルタイム、妻専業主婦」と回答したのに対して様変わりだ。「夫フルタイム、妻専業主婦」を理想と回答した20歳代、30歳代の有子男性は1割にも達せず、女性も30代の2割強にとどまった。

さらに令和4年度内閣府委託調査「新しいライフスタイル、新しい働き方を踏まえた男女共同参画推進に関する調査報告書」（2023年）は、男性の育児休業期間の希望を聞いている。子どもがいないが子どもを持ちたいとしている20歳代から40歳

代の男性の育児休業利用意向（子どもが0～3歳時）は1か月以上とりたい者が5割を占める。ただし実際に子どもがいる場合は、20歳代の有子男性の5割が1か月以上取得したいとしているが、30歳代の有子男性となると1か月以上の希望は4割強、40歳代の有子男性では25%程度に大幅に下がる。子どものいる40歳代の男性で取得希望がかなり下がるのは、この年齢層では、妻が離職し「パート」となる者が増え、男性の収入に妻子が頼る状況が出ているからかもしれない。また子どもができることで、夫婦の家庭内分業が強化されている可能性もある。実際に、『就業構造基本調査』（2022年）では、35歳以上の妻においては、年収300万円以上は大きく減少し、夫との収入格差が拡大することが示されている。

子育て負担が大きく女性に偏る中で、未婚女性の子ども希望は大きく下がっている。前述の令和3年度内閣府委託調査によれば、20代の子どもがいない独身者が今後育てたい子ども数として、正の数字を回答したのは、女性の6割弱、男性の5割弱である。

若い世代が子どもを持つためには、男性が子育てにもっとかかわれる働き方が必要である。同時に、若い男女の年収が増え、女性の出産離職によって収入が大きく減らないような社会保障が必要となっているだろう。

では独身者が希望するような、夫婦共働き、子育てが現実にも生活時間としても実現できるのか、10歳未満の子どものいる世帯の平日について、母親と父親の仕事の行動者率を『社会生活基本調査』から確認すると、夫も妻も雇用者の場合、平日18時-18時15分の妻の仕事の行動者率は、2021年調査で12%（2016年調査で9%）である。続けて19時-19時15分、20時-20時15分の夫の仕事の行動者率を見ると、夫婦ともに雇用者の場合はそれぞれ33%、16%（2016年は42%、27%）、妻が無業の場合は38%、17%（2016年は49%、32%）であった。2016年に比べて、2021年では夫の夜間の仕事の行動者率は下がった。しかし平日の夫の子育ての分担はまだかなり難しい。

『令和5年版男女共同参画白書』は令和4年度内

閣府委託調査（前出）を含めさまざまな調査を用いて男女の家事育児分担を示している。変化が見られる一方で、男女の平均帰宅時間の差が依然大きいことを指摘している（同白書、特一25図、特一27図）。

Nagase and Okuda (2021) は、2020年に実施したお茶の水女子大学「AI、ICTの利用が仕事と家庭生活に与える影響調査」から、コロナ禍によって、在宅時間が増えた父親は、親子関係満足度が有意に上がったことを示した。父親が望んで遅くまで仕事をしているわけではないと示唆される。しかし2021年の『社会生活基本調査』を見た限りでは、子どもが帰宅する時間に父親が家庭にいるような生活時間は日本ではまだ実現されていない。

一方、10歳未満の小学生の子どもがいない夫について、夜間の仕事の行動者率は思いがけず低い。推測するに、子ども年齢が上がるほど、男性は管理職になっており、残業代を得られなくなる（長時間労働によって追加的な報酬を増やせなくなる）こと、また40歳代以降には、査定の実績的評価による昇進競争がひと段落し、遅い時間まで会社に居残り上司にアピールする金銭的な報酬が下がること、すなわち短期的（残業）、長期的（上司の評価）な長時間労働の利益が下がるからではないだろうか。逆にいえば、日本的雇用システムでは、若い頃（子どもを育てる時期）の長時間労働が、金銭的に評価される報酬体系がある。ただ本人の選択によるばかりではないのだろう。森川（2018）は、5割強の労働者が予期せざる急な残業を行っており、これは、正社員、長時間労働者に顕著であること、20代から40代で多いこと、また不確実な残業が頻繁にあることは、仕事満足度を大きく下げていることを示している。若い男性正社員に急な残業が降りかかることも多いものと見られる。

私は2022年から2023年に米国で有子管理職女性に聞き取り調査を行ったが⁴⁾、会社に長く居残ることで報酬上評価されるという発言はまったくなかった。それは仕事内容が明確に決められてお

り、その成果達成度合いが、年報制で評価されるという仕組みだからなのだろう。目標達成のために、在宅で柔軟に（夜遅くまでも）働いているとの発言は複数聞いたものの、会社に居残るという発言はなかった。他方、日本の大企業雇用者の聞き取りもしたのだが、大手企業の若手男性が残業を通じて基本給の6割ほどの給料を稼ぐ事例も聞いた。夫の月間残業代は、場合によっては妻が「パート」として稼げる水準を大きく超えるものであり、男性の一人働きが報われる報酬体系となっている。

IV 社会保険におけるサラリーマンの被扶養配偶者の扱い：公的年金保険を中心に

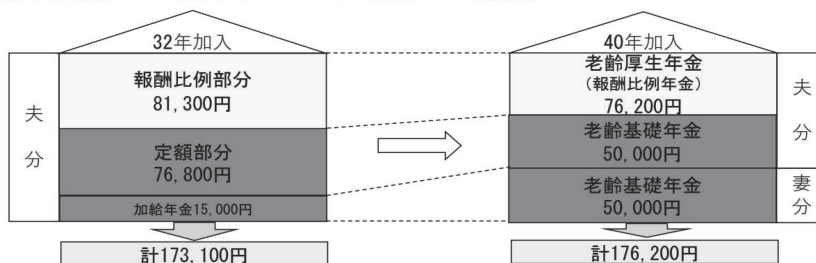
1 1985年改正と第3号被保険者制度をどう理解するか

日本の有配偶女性の低年収は、男性の長時間労働を前提とした昇進構造とセットとして形成されてきたと考える。妻が低収入に留まることを奨励する仕組みとしては、税制とリンクした企業の配偶者手当、社会保険（年金、医療、介護を含む）における一低収入の配偶者に対して社会保険料を免除し給付権を与える仕組みがある。また「パート」は、正社員のような雇用保護が及ばず、被用者保険にも入れない働き方として形成された。

本稿では、1985年年金法改正による第3号被保険者制度を例に取り上げ、男性が低収入の配偶者を持つことを優遇する制度であることを述べる。厚生労働省は、年収600万円の夫と年収0円（第3号被保険者）の妻のいる世帯の社会保険料の負担と年金の給付は、年収300万円の夫と年収300万円の妻の世帯と同じであることをもって公平であると説明してきた。しかし、前者の世帯で妻が就業せずに、家庭内生産専業となることを選んだのは、その方が生活水準が高いからと考えられる。つまり両者同じ生活水準と見るのでは無業の主婦の生産活動を評価しないことになる。とはいえ年金研究者の高山（2000）も、遺族年金制度までみると、

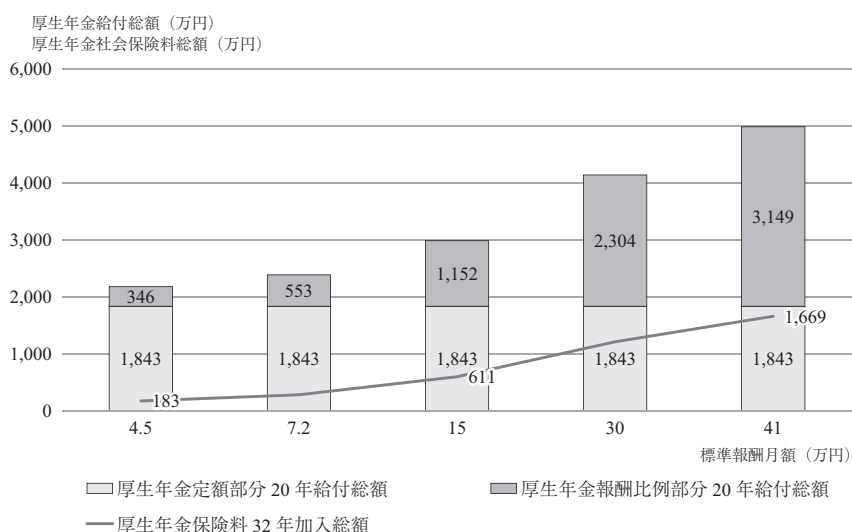
⁴⁾ 科学研究費助成事業・国際共同研究強化（B）「男女賃金格差と少子化—職場慣行に注目して—」（2019-2023年度、研究代表者：永瀬伸子）による。ボストンおよびニュージャージー州で行った。

＜基礎年金導入による標準年金額の変化のイメージ（昭和61年→成熟時）＞



出所：厚生労働省 2023年 社会保障審議会年金部会第7回資料（9月21日）。

図2 厚生労働省による1985年改正の説明



注：加えて配偶者に対する加給年金があるがこれは入れていない。

厚生年金保険料率は当時の10.6%（労使込み）で計算。

厚生年金の給付乗率は10/1000、定額部分は厚生労働省の資料に従い月76800円で計算。

図3 1985年大改正前の厚生年金の社会保険料負担と給付（32年加入，20年給付，金利，物価変動ゼロで計算）

明らかに専業主婦が優遇されている（上記の事例では、夫の死後の年金は、妻が無業のケースでより高くなる）ものの、夫の生前において両者は公平だという見解を示している。しかし、主婦の無償労働の生産性評価をせずとも、個人の社会保険料の負担とこれによって生じる給付権に注目すれば、まったく別の見方ができる。すなわち低収入の主婦がいる男性を優遇する社会保険制度である

という視点を本稿では展開する⁵⁾。

以下では1985年の年金大改正前と、その改正後に、厚生労働省が提示したモデル年金についての資料（図2）を用いて負担と給付の変化を計算する。改正前には、社会保険料納付は本人のみに年金権を与えたが、改正後には、本人の社会保険料納付が、本人およびその被扶養配偶者に年金権を与えるようになった。この被扶養配偶者に対する

⁵⁾ 内閣府男女共同参画局計画実行・監視専門調査会 第20回 永瀬伸子「これからの日本の家族と雇用に関する社会的保護の在り方」を基にしている。

制度が「第3号被保険者制度」と呼ばれる。

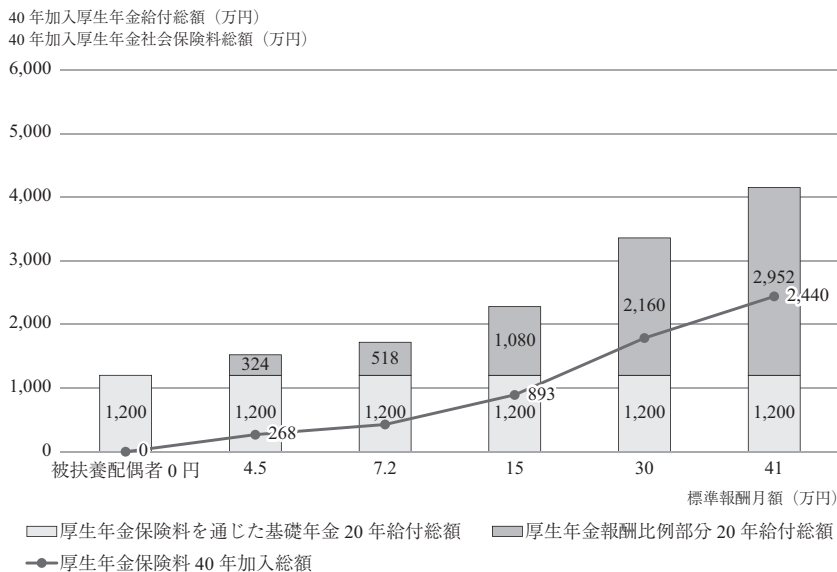
図3は厚生労働省の説明(図2)に基づき、1985年改正前のサラリーマンの標準的な社会保険料の納付期間である32年の社会保険料の納付総額と、20年間の年金給付総額を、標準報酬月額別に計算したものである。具体的には、金利や物価変動を考えずに社会保険料総額と年金給付総額の累積額として示した。例えば図3の横軸15は、標準報酬月額15万円の者の32年の加入による定額部分(サラリーマン内の再分配)が20年間で約1843万円、一方、報酬比例部分(給料に比例する部分)が約1152万円、合計で2995万円であり、社会保険料納付額の労使合計が611万円であることを示している。定額部分は、厚生年金の再分配部分(給料にかかわらず加入年数で年金額が増える部分)であり、月収が低いほど、定額部分(再分配部分)が老後年金に大きい役割を果たしている。

一方、図4は、厚生労働省の説明(図2)に基づき、1985年大改正後の負担と給付を示したものである。この改正は、いくつもの目的を持ったものであった。第1には、将来、所得代替率が高くなり

すぎると見込まれた年金水準の「適正化」である。図3と図4を比較すると、確かに図4では年金額は縮小している。第2には、子世代にサラリーマンが増え財政状況が悪化していた自営業主世帯の国民年金について、国民共通の「基礎年金」の創出を通じて、厚生年金勘定から、国民年金勘定に基礎年金拠出金を出すという財政調整を制度化したことである。第3には女性の年金権を確立したとされる。これまでサラリーマンの配偶者は、任意加入者のみが年金権を得ていた。改正により、厚生年金が団体として、被扶養配偶者分の社会保険料を拠出することとし、被扶養配偶者は追加の社会保険料なしに基礎年金権を得る改正が行われた。

この改正によって、被扶養と認定される年収(現在は年間130万円)内ならば、被扶養配偶者は「社会保険料を支払わずに基礎年金権を得られる」ことになった。

それがどういう理屈かは、わかりにくいですが、次のように考えると理解しやすい。1985年改正前は、主婦は「サラリーマン」の一員ではなかった



注：厚生年金の社会保険料は12.4%（労使込み）で計算。

厚生年金の給付乗率は7.5/1000、基礎年金は当時決められた月50000円で計算。

図4 1985年改正後の厚生年金の負担と給付
(40年加入、20年給付、金利、物価変動ゼロで計算)

から、任意加入者として社会保険料を納めた場合にのみ年金権を得た。しかし1985年改正後は、名譽的に「サラリーマンの一員」となることが認められた。その一方で、厚生年金加入者でないので厚生年金上の「標準報酬月額」はゼロ円である。つまりサラリーマングループの中で、図4の左端に示した通り、主婦（被扶養配偶者）は、標準報酬月額ゼロ円という最も貧しい者に新たに位置づけられたのである。だから社会保険料の納付がゼロ円でも、サラリーマングループの再分配「基礎年金」を満額受けられるという理屈である。

しかし現実にごうしたサラリーマンの妻が収入ゼロの貧者かといえば、夫の収入で暮らす世帯の一員である。学生や非正規雇用者、無業者などが含まれる第1号被保険者や、厚生年金加入をして生計を維持する低賃金シングル、あるいは中年から被扶養の壁を越えて働くことで生計を補う妻と比べて、安定した中間層が中心である。このことから第3号被保険者「ずるい論」が漠然とあった。その一方で、当時女性が得る年金はきわめて低いものだった。これらが2000年に、筆者も委員であった「女性のライフスタイルの変化に対応した年金の在り方に関する検討会（通称 女性と年金検討会）」が開かれ、第3号被保険者制度が中心的に議論された理由である。筆者は、未婚女性、離別女性、共働きと女性の多様化がすすむ中で、サラリーマンの低収入の妻だけに特別の保護をすべき理由は減少したが、出産、育児による無職期間については、社会保険料を免除し年金権を与えることは妥当であり、第3号被保険者制度は、育児・介護期間に限定するというVI案を提案した。しかし今はより大きい改革が必要だと考えている。

では1985年改正で負担と給付はどうか変わったのか。1985年改正では社会保険の加入年数の標準が40年加入となったので、図4は40年加入で計算した。標準報酬月額15万円のサラリーマンの中での再分配部分は、「定額部分」から「基礎年金」と名前がかわっただけでなく、給付水準が下がり、40年と以前より8年長く加入しても、20年間の給付総額は1843万円から1200万円に下がった。同時に厚生年金の報酬比例部分の給付乗率も下げられた

ため報酬比例部分の給付も40年とより長期の加入でも1080万円に下がった。つまり、1985年改正により、標準報酬月額15万円のサラリーマンの給付は（金利0とした上で）2993万円から、2280万円へと713万円下落した。

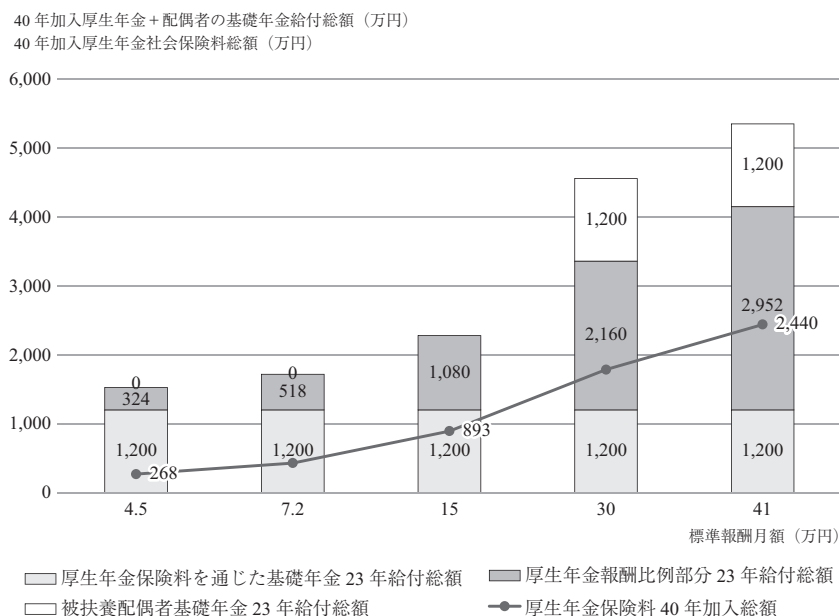
「再分配」部分が縮小したために、1985年改正による年金の下落は低収入のサラリーマンほど痛手であった。標準報酬月額4.5万円の40年加入のサラリーマンを見ると、改正前は、1843万円（定額部分）と346万円（報酬比例部分）の合計の2189万円の給付であったが、改正後は、1200万円（基礎年金部分）と324万円（報酬比例部分）の合計1524万円と小さくなった。

ただしその一方で1985年改正は世帯や個人の負担ゼロで、サラリーマンに扶養される配偶者に対して、厚生年金全体が社会保険料を負担して1人あたり1200万円の年金を創出した。これは、給付と負担としてはどう理解できるだろうか。

図5では、被扶養配偶者に対する給付を、夫の社会保険料納付に対する給付として、夫の給付に上乘せをして示した。というのは、夫は何ら追加の社会保険料を支払わないが、世帯の給付が配偶者の基礎年金分だけ増えるからである。図5の通り、1985年改正は被扶養配偶者がいれば、同じ社会保険料納付に対して、世帯としては、定額部分は1843万円から夫婦2人分で2400万円にとむしろ550万円増やす改正であった。

どのようなサラリーマンに被扶養配偶者がいるのか。それは98%が男性であり、それも妻を養える収入のある男性である。図5では、標準報酬月額が30万円の男性であれば、その多くに被扶養配偶者がいたであろうと考えて、同じ社会保険料納付で、2人分の基礎年金がくるものとして図示した。計算をすると、標準報酬月額30万円で被扶養配偶者がいる世帯ならば、1985年改正は、報酬比例部分が2304万円から2160万円に144万円下がった分を差し引いても、再分配部分が1人分から夫婦2人分となり、1843万円から2400万円に増えることで、約413万円だけむしろ給付が増える改正であったとわかる。

なお当時のモデル年金において、男性の標準報



加えて配偶者が65才になるまで加給年金があるがこれは加えていない。

図5 被扶養配偶者の給付を世帯に積み上げた場合の1985年改正後の負担と給付

酬月額27万円程度である。

つまり1985年改正で、給付が下がったのは、シングル男女および妻も厚生年金に加入する層である。特に女性シングルに多い低賃金の厚生年金加入者は、定額部分の縮小から大きく給付が下がった。その一方で、夫が安定的に長期雇用され被扶養配偶者を持つ夫婦世帯の給付が上昇する改正であった。

では、妻側の目線から見たらどうなのだろうか。サラリーマンの夫がいる女性が年収を被扶養配偶者認定基準に抑えた場合には、社会保険料を払わずに（基礎年金拠出金は厚生年金全体に負担してもらい）、その上で1200万円の年金給付を得られる。一方、報酬比例月額15万円で40年間働いた場合には、追加で支払う社会保険料の累計は図のとおり893万円（労使込み）である一方で、追加的に増える給付は報酬比例部分の1080万円であり、社会保険料納付額を差し引けば、ネットでは180万円だけ年金額が増えるにとどまる。しかも遺族年金の現在の仕組みにより、夫の死後は自分

の厚生年金は実質掛け捨てとなる。例えば妻が79歳のときに夫が死亡すれば、このケースではネットで137万円のマイナスである。後述の通り、社会保険料が増加し給付が減った現行制度においてマイナスはより大きくなっている。

つまり1985年改正は、妻が被扶養配偶者にとどまり、働くとしても年収を一定以下に抑える「パート」として働くことの利益を大きく拡大する改正であった。この利得は、その後、社会保険料が年々高まっていくほどに相対的に大きくなり、しかも現在も続いている。

百瀬・山田（2018）は、1985年改正という給付水準の抑制という面で財政効果の大きい給付乗率の削減と基礎年金の導入という難しい選択肢をなぜ実現できたか、厚生労働省の年金官僚からのオーラルヒストリーをまとめている。当時は農家等自営業世帯の子どもがサラリーマンになっていった上に、国民年金と厚生年金が制度として分離していたために、国民年金の支え手の減少による財政悪化問題は大きいものだった。この当時、

山口新一郎年金局長がこの大きい改革をとりまとめる上できわめて重要な役割を果たしたことは良く知られている。しかしオーラルヒストリーの議論の中に、女性が一人前に働く社会に向かうという欧米で起きていたような変化への視点への言及は見当たらない。

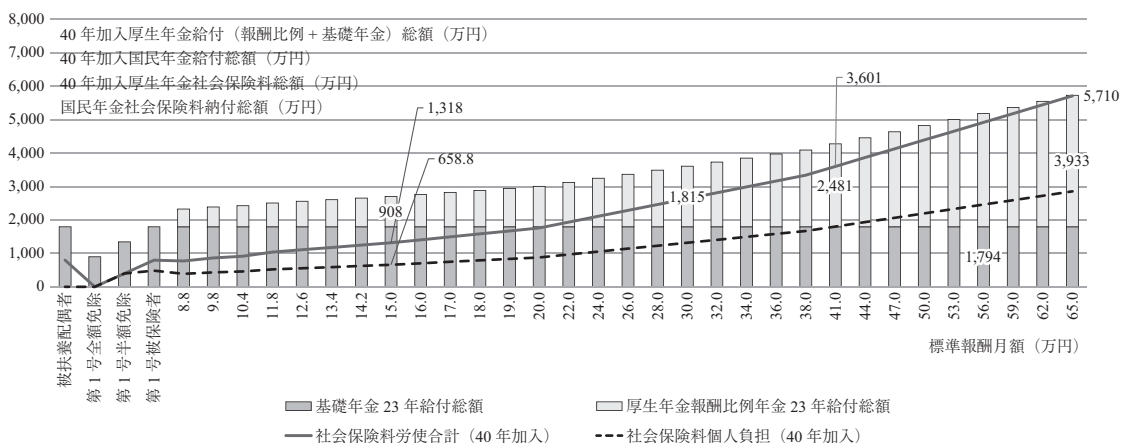
このように、女性が低収入の主婦にとどまることを奨励するような改正が行われた背景には1970年代末の頃から唱えられた「日本型福祉社会論」があると私は考えている。堀（1981）は当時の「日本型社会福祉論」の特徴として、欧米型社福祉国家の否定、自助努力の重視、家庭による福祉の重視、地域社会における相互扶助の重視、企業福祉の重視などを特徴としてあげている。企業福祉としては、終身雇用と年功序列型賃金が生活保障を提供していること、退職金や企業年金、さらに健康保険組合、雇用保険の給付や財形貯蓄制度も企業と密接な関係を持っていることなどを例に挙げる。家庭による福祉としては、1978年の厚生白書が老親と子どもとの同居を「福祉における含み資産」と高く評価したことを挙げる。別の視点から、大沢（1993）は1986年、1987年の厚生白書を取りあげ、「家族だのみ・大企業本位・男性本位」

と表現し、標準的な被保険者として想定されたのはもちろん男性であり、女性ではないと語っている。サラリーマンの配偶者は、家事育児や介護をする者として、「日本の福祉社会」の含み資産なのだとは見られていた。だから、女性が家庭にとどまることを推奨するような制度改革が行われたのではないかと当時を振り返り考える。しかしこのような性別役割分業奨励的な社会保障制度が2023年の今日まで続いていることは問題だ。これは今日の若者意識の変化や、女性の就業と生産性の発輝が日本経済で求められていることに合致しない。

2 現在の公的年金制度における女性の就業の位置づけ

2023年現在の厚生年金および国民年金制度について、同様に40年加入、23年給付として作成したものが図6である。

横軸を2023年現在の厚生年金の標準報酬月額をとり、2023年の社会保険料18.3%に基づく40年加入の社会保険料総額と自己負担分（総額の1/2）を累積し、給付については、厚生年金保険料に基づく基礎年金と報酬比例部分（現在の乗率である



注：
 厚生年金の社会保険料は労使込みの18.3%、個人負担は9.15%で計算。
 厚生年金の給付乗率は5,481/1000、基礎年金は月65008円で計算。

図6 2023年時点での社会保険の負担と給付
 (40年加入, 23年給付, 金利, 物価変動ゼロで計算)

報酬比例月額5.481/1000)の合計として計算した。

厚生年金について、現在は社会保険料も給付も、賞与を含めた総報酬制にかわり、ボーナスが大きい個人には負担も給付もより大きいものとなっている。また給付計算は賃金に再評価率を掛けるのだが、1985年当時は過去の賃金を高く評価する仕組みだったが(例えば1985年の賃金は1.3倍に再評価される)、しかし2004年のマクロ経済スライドの導入で、2022年の賃金は現役世代の手取りの下落を反映し0.93倍と低く評価されるようになった。ただここでは単純に報酬比例月額のみで、40年加入で23年間給付される場合の累積額を示した。低収入者ほど、社会保険料納付に対して年金給付が大きく、高収入者ほど、社会保険料納付に対する年金給付が相対的に少ない。標準報酬月額15万円が40年加入者の基礎年金の給付総額は1794万円と図5よりやや上昇したが、一方、報酬比例給付は、乗率の低下を反映して908万円に下落し、社会保険料の上昇により、社会保険料負担の労使合計は1318万円(個人負担分は659万円)に上昇した。標準報酬月額41万円でも同様に、社会保険料負担の労使合計は3601万円と図5に比べて1200万円近く上昇した。報酬比例月額65万円で

は、労使合計の社会保険料負担額は給付総額とほぼ同額となった。

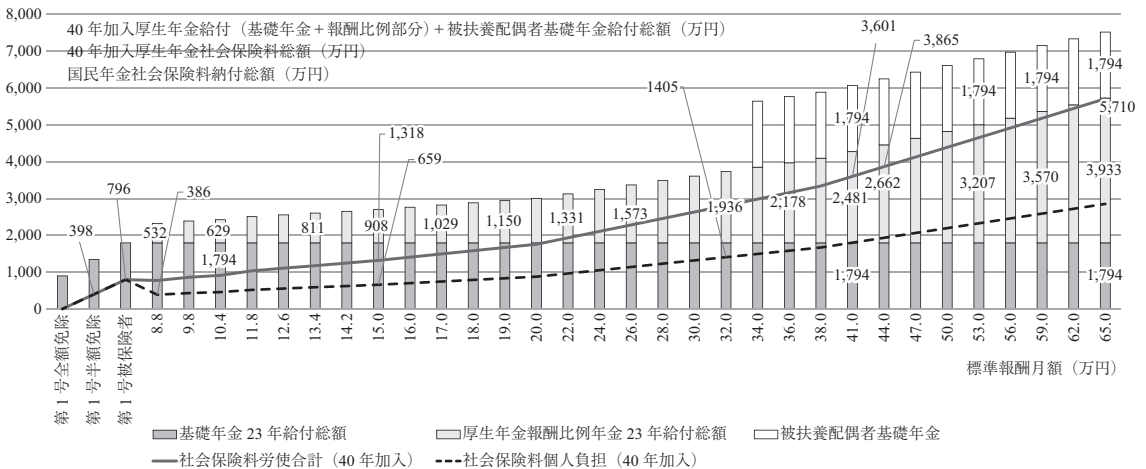
一方、第1号被保険者については、半額免除、全額免除など社会保険料を軽減する新しい制度ができていたのでこれも左端に加えた。

被扶養配偶者は、負担面では、第1号被保険者のような免除申請も不要で、現在も標準報酬月額ゼロの貧しい者として位置づけられているため、図6の一番左端に入れた。

続いて、「被扶養配偶者」がいる場合の年金の負担と給付について示したものが図7である。

令和3年の男性の標準報酬月額平均は35万8千円であり、女性は24万9千円である。また男性は同じ厚生年金加入者であっても、契約社員などが少なく、ボーナスは多いため、ボーナスを含めた標準報酬額(総報酬ベース、月換算)は、男性が42万7千円であり、女性は28万8千円とより大きい男女の報酬差となる。

図7では、標準報酬月額32万円以上の世帯に被扶養配偶者がいるとした場合のケースを示した。もちろん被扶養配偶者がいるかどうかはケースバイケースである。しかし世帯への社会保険料は変わらない一方、給付額は、仮に40年間被扶養配偶者がいれば、被扶養者の基礎年金額が世帯給付とし

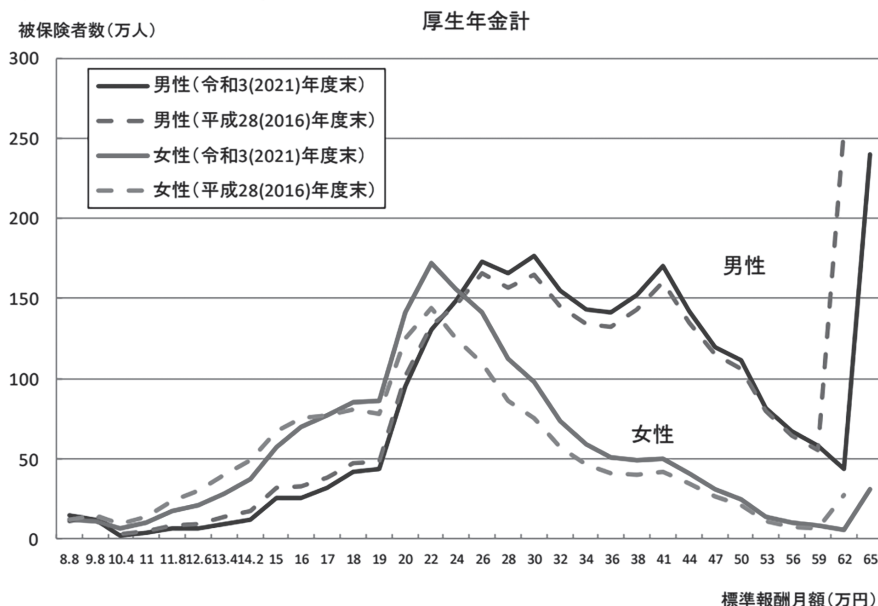


注：図6に同じ。

加えて配偶者が65歳になるまで加給年金(厚生年金加入が20年未満に限定)があるがこれは入れていない。

図7 2023年時点での社会保険の負担と給付(被扶養配偶者分の追加)

図表 2-1-12 厚生年金の標準報酬月額別被保険者数の分布



出所：社会保障審議会年金数理部会2023 『公的年金財政状況報告』令和3年。

図8 標準報酬月額別にみる男女の厚生年金加入者

て上乘せされる（給付される年金名義は被扶養配偶者である）。同じ標準報酬月額で同額の社会保険料を納めても、被扶養配偶者がいないシングルや夫婦とも厚生年金加入者の場合に給付は大きく下がる。

この政策で保護されている人口は、社会保障審議会年金数理部会『公的年金財政状況報告』令和3年（2021）年度によれば約750万人の有配偶女性である。他方で、女性のうち約1800万人は厚生年金に加入し本人自身で社会保険料の負担をしている。また被用者保険に入れない第1号国民年金加入者（給付は第3号と同じだが社会保険料は自身で定額を支払う）の女性も約680万人いる。

また同報告によれば、40-44歳、45-49歳層、50-54歳層の女性が第3号被保険者の7割を占める。言い換えれば比較的賃金が低い若いシングルや共働き世帯から、年功的賃金を得ている40代以上で被扶養配偶者がいる中高年世帯に社会保険料の免除という移転が起きている上に、その配偶者の就業を抑制しているのが、現在の第3号被保険者制度

であるという見方ができる。45歳以上では子ども年齢も上昇しているだろう。末子が6-9歳、あるいは10-12歳になると、有配偶女性の労働時間が伸び、「年収の壁」が制約となり就業調整をする女性が増えることは統計分析から示されている（永瀬 2018）。

現役世代人口が減少する未来にむけて、就業調整はぜひ回避すべきである。そのためには、「パート」であれば（配置転換をしないような働き方であれば）、同じ仕事とみなさないという現在の同一労働同一賃金ルールを見直す必要がある。

現実の標準報酬月額はどのような分布か、2020年時点で男女別にその分布を見たものが図8である。標準報酬月額22万円以下は、女性が多い。一方、男性は標準報酬月額26万円から41万円までほぼ横ばいである。また男性では65万円階級の被保険者が最も多い。図8には本来、標準報酬月額0円の名誉的なサラリーマン（被扶養配偶者）約750万人に対しても給付をしているわけであるので、標準報酬月額ゼロ円としてこの人数を左端に入れる

べきだろう。そのうちおそらく420万人ほどは非正規雇用者として収入があると推測される⁶⁾。

ただこれらの有配偶女性は社会保険料を免除されてはいるが、最低賃金に近い低い時給であり、その上、老後には自分自身の報酬比例年金を持っていない。これは、本当に女性のための制度だとは思えない。むしろ女性を低収入にとどめる制度なのである。

V 解決の方向

Ⅲ-2で見てきたように、子どもを持ちたいとする若い男女は夫婦でフルタイムで働きたいとの希望が多数となっており、専業主婦世帯は敬遠されている。配偶者が低収入であることを奨励する第3号被保険者制度は時代にあっていないと言わざるを得ない。夫婦で働き続けることが可能なように、働き方と社会保障の改革が必要である。

ただし正社員での母親の就業継続が増加はしているものの、まだ容易とも言えないことは、Ⅱで取り上げた生活時間をみても明らかである。その中で、子どもを持たないという予想が未婚女性で上昇している。若年未婚女性の出産不安を減らす社会保障の拡充が望まれる。そのために子育て期の低収入を社会手当として補うよう、育児休業給付の対象を拡大するとともに、雇用者として労働市場に参加、あるいは復帰をしやすいうに、夫婦の働き方の改革と社会保障の改革が望まれる。

すでに性別役割分業的な家族を形成している中年夫婦についても、妻が「パート」として就業調整することが有利であるという現行制度の「壁」を取り除くと同時に、「パート」の被用者年金加入をすすめる。同時に「パート」を正社員に比例的な報酬の雇用者として処遇していく方向に政策を変える必要がある。

子育て期を終えた中年期の女性が積極的に労働供給をすることは社会の期待である。低収入の主

婦であれば、社会保険料が免除されるという社会保障はその足かせとなっている。一方、若い世代にとっては、主婦が低収入になることを前提に、低収入の主婦を保護する制度では不十分と認識されており、非婚就業を予定する者が増加している。こうした中年、若年の両者を視野にいれて、対応する政策を行う必要がある。

1 「パート」に賃金を引き上げ一人前の雇用者として位置付ける政策

将来に向けて重要なのは、「パート」の賃金を上げるための具体的な方策を考えることである。日本では同じ個人が「パート」になると、同じ人的資本であっても時給が2割下落する(永瀬 2018)。このような国はきわめて少ない。「働き方改革」の中で、「同一労働同一賃金」原則がうたわれたが下記のような現行の法解釈では不十分だ。これは、中年世代だけでなく、若年世代の賃金形成にも重要である。

判例では、①パートと職務の内容および当該業務の責任の程度、②当該職務の内容および配置の変更の範囲、③その他を考慮要素とし、均衡を考えるとということだが、

「これまでの裁判例では・・・すなわち、転転勤の有無や職務の変更の範囲を重視することで、長期雇用かつ年功処遇慣行と引き替えに正社員の無限定な働き方を受け入れ、他方で限定的な働き方では低処遇はやむをえないとしてきた旧来の日本型雇用は追認されてきたといえる。有期・パート法制定およびガイドラインの法的根拠付けでより強硬な格差是正が進むという見方は、この枠組みを維持するかぎり限界がある。」(神吉 2018)

つまり同じ短時間雇用者でも「正社員」という入口と「パート」という入口から入った者とは賃金が異なり、比較対象ともされにくい法理が敷かれている。しかし「パート」という入口から入っても、現在の仕事ぶりや能力に応じて処遇す

⁶⁾ 総務省『就業構造基本調査』2021年第66表は、配偶者ありの女性、958万人が非正規雇用者として働いていることを示している。その9%は50万円未満の年収、34%は50-99万円の年収、28%は100-149万円の年収を稼得している。このうち60歳未満で就業調整あり年収149万未満、就業調整なし年収99万未満の合計約420万人の多くが、非正規雇用者として就業する第3号被保険者と推測される。

べきである。つまり新卒入社からの査定の累積という形の者と、そうでない者との間の均衡や格差是正を積極的に考えない限り、多くの女性を含めて、いったん非正規になった者の力を生かせない。

離職し「パート」として復帰している中年期の女性を「正社員」へと育てる方向と、「パート」がその生産性に見合った時給が払われるという方向（パート賃金の分散を拡大し、ジョブ型で評価する方向）の両者が必要である。同時に、まだ子どもを持っていない男女については、非正規雇用に就いている者を含めて、育児休業の権利を拡充し、出産後に離職せずに雇用継続就業をできるような社会的保護の拡充が必要である。

さらにⅡでは「無限定正社員」の多くが、企業主導の転勤に対する不安を表明する一方で、これを断ることで昇進が絶たれることは望まないことも示された。人生100年時代に男女とも働きつつ子どもが持てるように、「無限定社員」と「限定社員」の賃金と雇用の在り方を大きく考え直す必要がある。

2 社会保障制度改革

(1) 全世代型社会保障構築会議

「全世代型社会保障構築会議」は、今後の社会保障の方向として、まずは子ども・子育て支援の重要性を挙げている。次いで就業調整を起す社会保険や税制の在り方を見直し、働き方に中立的にし、労働力を増やしていくべきとしている。さらに高齢者、独居者が増える中で、地域の支え合いを強める必要があることを指摘している。

働き方への中立性という点では、報告書が具体的にすすめたいとするのが、週20時間以上の短時間雇用者に対する被用者保険の拡大とこの際の企業要件の撤廃、常時5人以上を雇用する個人事業所の非適用業種の撤廃、常時5人未満の個人事業所への適用拡大、週所定労働時間20時間未満の労働者への被用者保険の拡大などによって、勤労者皆保険の実現に取り組むべきとしている。

(2) 依然として大きい就業調整問題の解消のために

週20時間以上の短時間雇用者の被用者年金加入については、2016年10月から501人以上企業、2022年10月から101人以上、2024年10月から51人以上企業の月収8.8万円以上の加入義務化が決まっている。つまり企業規模の限定はあるが8年かけて20時間以上の短時間雇用者の厚生年金加入がすすんだ。

しかし、労働政策研究・研修機構（2022）によれば、加入義務化に際して、第3号被保険者の半数が社会保険加入を回避すべく労働時間を20時間未満に短縮したとする。また適用企業側も、その1/3が働き方の見直しを行い、その6割強が適用拡大策をとった一方で、その7割は適用回避策をとったとしている。それは、「パート」という働き方は、企業にとって社会保険料を払わないで済む安価な労働力であり、有配偶女性にとっては社会保険料負担なしの就労収入と位置付けられていたからだ。さらに労働組合にとっては、男性世帯主の雇用安定を守れる働き方としても支持されてきた。

しかし、新たに厚生年金加入をした短時間厚生年金加入者の標準報酬月額（女性）は、2016年の平均12.2万円から年々上昇し、2022年には平均14.5万円となった（公的年金財政状況報告 令和3年度）。就業調整がなくなることは、企業が女性の生産性を賃金上昇で評価できるようになることを意味し、賃金を引き上げる効果を持つ。というのは、女性が収入の壁で就業調整をしている場合には、事業主による10%の賃上げは、10%の労働時間削減を生むから、賃上げを通じた雇用者のインセンティブづけを事業主がしばらくからである。

(3) 第3号被保険者制度の廃止：まずは子ども一定年齢以上で廃止

短時間雇用者の被用者社会保険をすすめることは重要であるが、今後もまだ何年もかかるとみられる。第3号被保険者の社会保険料免除の恩典がなくなれば、働けない事情がない限り、就労女性

自身が加入を望むだろう。また「パート」の賃金水準を引き上げる政策努力を同時に行うことで、世帯の年収を上げる大きい力にもなるはずだ。

権丈、是枝は、第3号被保険者制度は残しながら短時間雇用者の厚生年金加入をすすめる案を提案している。具体的には、権丈は、厚生年金ハーフ（すなわち事業主の社会保険料負担を義務化する一方で、本人負担をするかどうかは本人に任せ、本人が負担しなければ厚生年金の報酬比例部分の増額は1/2にとどめること）を提案している（権丈・権丈 2022）。是枝（2023a, 2023b）、是枝・末吉（2023）は、週20時間未満の雇用者を含めて、定率の18.35%の社会保険料賦課を労使折半で義務化することを提案している。この際、第1号被保険者については第1号被保険者の定額保険料に足りない分は本人の追加納付を義務化し、一方、第3号被保険者については足りない分は厚生年金全体から補填し追加納付を求めないことを提案している。両者ともに第3号被保険者制度は残した上で、このような方法で短時間雇用者の社会保険加入をすすめるべきと提案している。一方、西沢（2022）は基礎年金を消費税負担とすべきという大きい改革を主張している。

私は被用者年金の拡大には賛成だが、第3号被保険者制度がある限りすすまないと考える。落合（2017）は、何が日本の「失われた20年」をもたらしたのかという問いに対しては、「男性稼ぎ主型の世帯を前提とした労働レジームと税・社会保障レジームを再強化して固定した「85年体制」が、客観的条件が変化した1990年代以降も呪縛的な効果を発揮したため」（180頁）としつつ、しかし「1970年代以降の欧米諸国で起きたような、経済的必要に迫られたジェンダー平等の制度づくりが喫緊の課題となっているのである。」（181頁）とし、過去に縛られて失われた20年を招いた1980年代を繰り返さないことを願うばかりだと述べている⁷⁾。

漸進的な改革として、第3号被保険者制度をまずは末子年齢一定以上を対象から除外することが

考えられる。これにより短時間被用者保険への加入意欲を引き上げることができる。すぐにも末子15歳以上、その後は、末子10歳以上くらいにまで第3号被保険者の対象となる者を子ども年齢が若い者に限定し、女性が被用者年金本人として加入する誘因を高める。それでも残る無業の被扶養配偶者は高所得層が多いだろうが、夫の厚生年金保険料に上乘せする形で、配偶者の基礎年金拠出金を徴収することを提案する。ただし特段の事情がある場合は、現在の第1号被保険者同様に届け出を通じる半額免除、全額免除を可能にする。

主婦が、第3号被保険者の恩典を得ようと低年収に就業調整をすることは、彼女たち自身の賃金に負の影響を与える。そしてパート賃金の低迷は、第3号被保険者の恩典のない若年シングルの方非正規雇用者の生活にもネガティブな影響も与える。主婦を第3号被保険者制度で保護するよりは、女性がより高い生涯賃金を得られる政策を敷く方がより好ましい。

一方、「パート」であれば、別の賃金表で良い、すなわち最低賃金で雇うという企業の考え方そのものを変えていくように政労使で取り組む。1時間あたりの生産性で評価するという人事評価に労使は取り組むべきであり、「パート」の賃金を150万円未満から200万円、250万円にと引き上げていくことを目標とし、妻がほかの先進国同様に世帯年収の4割程度は得られるよう、働き方と報酬の改革を目指すべきである。

(4) 若い世代には、就業継続できる社会保障制度を形成する

これから子どもを持つ可能性がある40歳未満に対しては、子育て期の社会保障として、サラリーマンの被扶養配偶者に限定され、かつ得られる権利が基礎年金相当だけである第3号被保険者制度には入らないで済むよう政策をすすめる。

具体的には、妊娠・出産・幼い子どものケアのために収入が下落（無収入含む）する時期については、より積極的な配慮をする。これはシングル

⁷⁾ 詳細は落合（2015）も併せて参照。

マザー、第1号被保険者も対象とする。重要なのは、子どもをもって就業継続できるよう、夫婦で育児分担ができる育児休業の拡充であり、これと同時に働き方に対する評価の見直しである。しかし自分での子育てをする層も一定程度いるだろう。この場合も、自身で10年程度、子育てをしても、年金が大きく減らないように、連帯として年金制度が対応すべきである。

子育てによる低収入について、ドイツ、スウェーデン、フランスなどでみなしによる年金拡充策、年金クレジットがある。また子どもが低学年までの間の低収入は、加入期間に含めるが、平均報酬比例額の計算から除く選択肢を設ける制度も考えられる。子どもが幼いうちの低収入や無職について、勤労者の平均賃金を稼得したものとして評価する制度はドイツが持つ。その社会保険料はドイツの場合は税金で支えられている。

(5) 遺族年金の改革

全世代型社会保障では女性の就労の制約と指摘される制度について「被用者保険が適用されるメリットをわかりやすく説明しながら適用拡大をすすめる」(14頁)とある。しかし現在の年金制度においては、働く女性への視点は殊に弱い。図7を用いて具体例をいえば、厚生年金加入者の総報酬41万円の40年加入の社会保険料は3601万円である(2020年の男性総報酬制の平均額は43.7万円である)。夫と被扶養の妻それぞれ23年給付とすれば3601万円の社会保険料納付に対して6069万円の給付(夫の基礎年金1794+報酬比例2481+妻の基礎年金1794)が得られる。しかし、仮にその妻が40歳から月収15万円で20年間働くとしよう(2020年の女性短時間雇用者の総報酬ベースの月額換算が約15万円である)。新たにこの世帯が支払う社会保険料は659万円、一方、追加的に増える年金は(基礎年金分は自身で年金加入しなくてもすでに得られているため)報酬比例部分のみであり、23年支給とすれば454万円である。しかし遺族年金の設計で、少額の自身の厚生年金は実質は掛け捨てになるため妻が79歳のときに夫が死亡するとすれば、14年程度のみ給付となる。世帯が追加的

に659万円の社会保険料納付した上で、276万円のみ年金が増えるにとどまり、ネットでは400万円近いマイナス計算となる。

遺族年金制度について、女性の報酬比例年金が多くの場合100%遺族年金にとってかわられ、夫の死後の年金が増えないという現行制度を改正すべきである。報酬比例年金について、夫婦合計の5分の3という選択肢を新たに加えることを提案する。『厚生年金保険・国民年金事業年報』から、令和3年度の65歳時の厚生年金の平均額を男女別にみると、男性が15.92万円、女性が10.86万円である。基礎年金が6万円程度とすれば、男性の報酬比例部分は9万円、女性は5万円となる。遺族年金は9万円の3/4とすれば、6.75万円である。現在の制度は①夫の遺族年金6.75万円か、②自身の報酬比例年金5万円か、③自身と夫の報酬比例年金の1/2の合計つまり4.5+2.5=7万円のどれかを選ぶことである。このケースでは③両者の1/2の合計が一番高いが、もし男性の報酬比例部分が10万円を超せば、あるいは女性の年金が4万円に留まれば、①の夫の遺族年金が最も高いということになり、女性が掛けた例えば4万円の年金は名目的には残るが、夫の遺族年金が全体合計の上限となるため、実質掛け捨てとなる。夫婦だと仮定すれば、15.9+10.9=26.8万円の公的年金を得ていたのが、夫の死後は、7+6=13万円と半額で繰らす厳しい経済生活となる。2人暮らしと比べて1人暮らしは通常半額の収入では同じ生活水準を維持できない。

そこで遺族年金については、夫婦の標準報酬合計額の5分の3という選択肢を加えることを提案する。上記のケースでは(9+5)万×3/5で8.4万円となる。女性の就業で夫の死後の年金増が1.4万円です。十分かどうかの議論はあるだろうが、少なくとも女性の老後の年金が自身の厚生年金加入で一生増える者は拡大する。なお妻の年金が夫の遺族年金の25%に足りなければ、この改正でも老後の年金は増えないのだが、配偶者の死後の年金が特に低い層には追加配慮をすべきだろう。

配偶者が20年以上厚生年金に加入していない場合に限って、夫に対して年間39万円の配偶者加給

年金が出るという現行制度もある。これも日本の年金制度が主婦奨励的な制度であることの証左である。女性自身が報酬比例15万円で20年間働いても増える報酬比例部分が年間12万円に過ぎないことに比べて、主婦に留まることへの優遇は顕著である。

是枝他(2023)は、第3号被保険者が第1号被保険者になると、マクロ経済スライド調整が長引き、基礎年金水準が下がるという懸念を指摘する。確かに、第3号被保険者制度は、厚生年金から加入者数に加えて、その被扶養配偶者分を加えた人数の基礎年金拠出金を出す制度として機能している。しかしなお残る第3号被保険者については、夫の社会保険料に基礎年金拠出金を上乘せするという方法で、またより若い世代は2号のまま出産後の無業者や低収入者も一定期間2号として就業継続を可能とする政策を敷く方向で解決できる。

Ⅵ おわりに

日本的雇用慣行、すなわち、一社にコミットして転勤、残業などをする者が賃金・昇進上高く評価され、そうでない者は評価が低く、非正規雇用者に至ってはメンバーシップ外であるとして、雇用者としての権利が薄い労働慣行は、「働き方改革法」によって、残業に一定のキャップがはまつたとはいえ、現在も続いている。

しかし1980年代と前提条件は大きく変わった。現役世代の縮小と高齢者の増加が見込まれ、大卒女性が増え、女性の労働の質も大幅に改善している。また2010年頃まで母親が無業になって子育てをしたが、現在は、共働き、共育て希望が増加している一方で、出産意欲が下落している。これからは、被扶養配偶者を保護するのではなく、出産時期を保護すべきであり、配偶者の有無にかかわらず、子育て中に休業はしても離職しないですむように社会保険加入や働き方への支援を拡充すべきだ。この間の低収入については育児休業制度を拡充するとともに、出産離職者を含めて、一定の社会手当が受け取れるような社会保障の転換が必要だ。一方、すでに被扶養配偶者となっている中

年女性については、厚生年金加入が老後生活を改善するように、遺族年金改革を進めると同時に、短時間雇用者に対する被用者保険加入を拡大し、一方で、第3号被保険者制度の適用縮小を末子年齢に応じてすぐにもすすめていくべきだ。

今後、現役人口が年々減少していく。その一方で、社会保障給付の多い75歳以上の後期高齢者がさらに増えることが見込まれている。内閣官房全世代型社会保障構築本部事務局「基礎資料集」(令和4年3月)によれば、2025年度に対GDP比21.8%、140兆円の社会保障給付費は、2040年度には対GDP比24%、190兆円と試算されている。現在では、女性の賃金は男性と比べて著しく低く労働時間も短い。しかしこれからは、男女とも働き、ケアもできるように日本的雇用システムを変革していくことが必要な方向である。今も続く仕事時間やケア時間の男女差をみると改革は容易ではない。しかし変革のために、無限定正社員と被扶養配偶者という男女の働き方を暗黙に奨励してきた働き方のルールと社会保険のルールを大きくかえていく必要がある。

これまで第3号被保険者分として拠出された金額は、令和3年では基礎年金拠出額24.6兆円のうち3.4兆円程度(1人あたり18543円)、第2号被保険者4535万人の1年間の年金保険料約38.6兆円の8.8%程度である。主婦のために、第2号被保険者が連帯として負担してきた金額だ。この金額は、当面は、中年期の再就職者の老後年金の拡充に明示的な方法で、また若い世代については、出産期の社会保障の拡充に使ったらどうか。

企業の配偶者手当も、中年期の主婦に多い働き方である非正規雇用の賃金拡充の原資に向け、非正規の賃金アップを考えるのが、新しい社会連帯(仕事で自立した収入を得られかつ子どもを育てられる社会)としてよりふさわしい。このように働き方と社会保障の大転換が現在必要とされている。

参考文献

大沢真理(1993)『企業中心社会を超えて—現代日本を「ジェンダー」で読む—』、時事通信社。

- 落合恵美子 (2015) 「日本型福祉レジーム」はなぜ家族主義のままなのか—4 報告へのコメント」, 『家族社会学研究』, Vol.27, No.1, pp.61-68。
- (2017) 「つまずきの石としての1980年代—『半圧縮近代』日本の困難—」, 海外シンポジウム2015『失われた20年と日本研究のこれから・失われた20年と日本社会の変容』, pp.171-182。
- 小野浩 (2016) 「日本の労働時間はなぜ減らないのか?—長時間労働の社会的考察—」, 『日本労働研究雑誌』, No.677, pp.15-27。
- 神吉知郁子 (2018) 「労働法における正規・非正規「格差」とその「救済」—パートタイム労働法と労働契約法20条の解釈を素材に一」, 『日本労働研究雑誌』 No.690, pp.64-75。
- 黒川博文 (2020) 「行動経済学から読み解く長時間労働」, 『日本労働研究雑誌』, No.714, pp.14-27。
- 権丈善一・権丈英子 (2022) 『もっと気になる社会保障』, 勁草書房。
- 厚生労働省 (2012) 『「多様な形態による正社員」に関する研究会報告書』 <https://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/2r985200000260c2.html> (2023年9月25日取得)。
- (2014) 『「多様な正社員」の普及・拡大のための有識者懇談会報告書』 <https://www.mhlw.go.jp/stf/shingi/0000052525.html> (2023年9月25日取得)。
- 是枝俊悟 (2023a) 『「収入の壁」レポート① 第3号被保険者制度の見直しは国民年金の財政悪化の副作用をもたらす』, 『大和総研レポート』, 2023年8月25日。
- (2023b) 『「収入の壁」レポート② 第3号被保険者見直し後の受け皿としての『1.5号/2.5号被保険者制度』創設の提案』, 『大和総研レポート』, 2023年8月25日。
- 是枝俊悟・末吉孝行 (2023) 『「収入の壁」レポート③『1.5号/2.5号被保険者制度』により所得代替率は上昇する』, 『大和総研レポート』, 2023年9月20日。
- 佐藤琢磨 (2019) 「残業の実態とその決定要因—4つのパネルデータを用いた比較分析—」 RIETI Discussion Paper Series 19-J-006。
- 佐藤博樹 (2012) 「正社員の限定化と非正社員の無限定化—人事管理の新しい課題—」, 日本労務学会編『日本労務学会全国大会研究報告集』 Vol.42, pp.201-208。
- 佐藤博樹・武石恵美子・坂爪洋美 (2022) 『多様な人材マネジメント』 中央経済グループパブリッシング。
- 全世代型社会保障構築会議 (2021) 『全世代型社会保障構築会議報告書—全世代で支え合い, 人口減少, 超高齢社会の課題を克服する—』, 内閣官房 https://www.cas.go.jp/jp/seisaku/zensedai_hosyo/dai12/siryou1.pdf (2023年9月25日取得)。
- 高山憲之 (2000) 『年金の教室—負担を分配する時代へ—』, PHP研究所。
- 内閣府男女共同参画局 (2022) 『令和3年度 人生100年時代における結婚・仕事・収入に関する調査報告書』 (株) マーケティング・コミュニケーションズ。
- (2023a) 『令和4年度 新しいライフスタイル, 新しい働き方を踏まえた男女共同参画推進に関する調査報告書』 (株) マーケティング・コミュニケーションズ。
- (2023b) 『令和5年版男女共同参画白書』。
- 永瀬伸子 (2018) 「非正規雇用と正規雇用の格差: 女性, 若年の人的資本拡充のための施策について」, 『日本労働研究雑誌』, No.691, pp.19-38。
- 永瀬伸子・守泉理恵 (2013) 「第1子出産後の就業継続率はなぜ上がらなかったのか—『出生動向基本調査』2002年を用いた世代間比較分析—」, 『生活社会科学研究』, Vol.20, pp.19-36。
- 永瀬伸子・石井愛実・井上愛香・加納優香・高田美耶・前田うて奈・森松美波・山崎里紗・渡邊有希 (2021) 「女性のキャリア形成における課題—2010年以後の育児休業取得者へのインタビューを通して—」, 『生活社会科学研究』, Vol.27, pp.59-74。
- 西沢和彦 (2022) 「社会保障によるパート主婦の就労調整問題—現状と解決に向けた道筋—」, 『日本総研税・社会保障シリーズ』 No.52。
- 日本学術会議経済学委員会ワークライフバランス分科会 (2017) 「労働時間規制の在り方に関する報告」 <https://www.scj.go.jp/ja/info/kohyo/pdf/kohyo-23-h170925.pdf> (2023年9月25日取得)。
- 堀勝洋 (1981) 「日本型福祉社会論」, 『季刊社会保障研究』 Vol.17, No.1, pp.37-50。
- 百瀬優・山田篤弘 (2018) 「1985年年金改正—制度体系再編へ至る道—」, 『社会保障研究』, Vol.3, No.1, pp.69-82。
- 森川正之 (2018) 「就労スケジュールの不確実性と補償賃金」, RIETI Discussion Paper Series 18-J-008。
- 労働政策研究・研修機構 (2022) 『「社会保障の適用拡大への対応状況等に関する調査」及び「社会保障の適用拡大に伴う働き方の変化等に関する研究会」調査シリーズ No.182。』
- Bianchi, S. M., Milkie, M. A., Sayer, L. C., and Robinson, J. P. (2000) “Is Anyone Doing the Housework?: Trends in the Gender Division of Household Labor,” *Social Forces*, Vol.79. No.1, pp.191-228.
- Bianchi, S. M., Sayer, L. C., Milkie, M. A., and Robinson, J. P. (2012) “Housework: Who Did, Does or will Do it, and How Much does It Matter?,” *Social Forces*, Vol.91, No.1, pp.55-63.
- Blau, F. D., and Kahn, L. M. (2007) “Changes in the Labor Supply Behavior of Married Women: 1980-2000,” *Journal of Labor economics*, Vol.25, No.3, pp.393-438.
- Nagase, N. and Okuda J. (2021) “The Effect of Covid19 and Technology on Work and Family Life”, in the session, Western Economic Association

International (WEAI) Virtual 96th Annual Conference,
July 1, 2021.

University Press, pp.310-356.

Nagase, N. (2021) "Abe's Womanomics Policy: Did it
Reduce Gender Gap in Management?," In T. Hoshi
and P. Lipsy eds., *The Political Economy of the Abe
Government and Abenomics Reforms*, Cambridge

(ながせ・のぶこ)

Dilemma the Japanese Male Workers faces for maintaining income for family and taking time for family: the Japanese Employment Rules of “Fast Track Course” and Social Insurance Protection Rules that favors Breadwinner and Dependent-Housewife Couples

NAGASE Nobuko*

Abstract

We still observe a strong gender division of labor within Japanese families, where men work long hours, and wives are primarily responsible for domestic tasks. The paper points out that Japanese employment work rules that ask employees at work entry to agree on company-initiated work placement, relocations, and overtime work as prerequisites for faster expected promotions in long-term employment relations contributes to gender-based division within household. Another social rule favoring the breadwinner model is Japan's Public Pension Reform of 1985, which created a full basic pension to the dependent spouse of salaried employees, with premium payments borne by the employee group rather than households. This incentivizes low-earning wives to adjust their work hours to earn below the tax and social security insurance-exempted threshold of around 1 to 1.3 million yen a year, thereby resulting in the suppression of wages for part-time workers.

A growing number of younger generations, however, aspire to maintain dual incomes while raising children, or choose to remain childless and single. The government committee, *Zensedaigata Shakai Hoshō* (Committee on Social Protection for All Generations), has advised enhancing social protection for families with children, setting targets for fathers' use of childcare leave, and reducing social rules that lead to significant work hour adjustments by wives to stay under income thresholds and avoid taxation and social security contributions.

The paper proposes changes to social policies that currently favor breadwinner and low-earning housewife couples. Pension insurance coverage should be expanded to include short work week workers in employee pension plans. If there are no small children present, the pension premium exemption for dependent housewives should be abolished, so they are covered by their own employee insurance. If not, the breadwinner should contribute to the spouse's coverage. Years out of the labor force due to child-rearing should also be offset by awarding pension credits. Survivor pension should be reformed to introduce a new option: three-fifths of the sum of the husband and wife's second-tier pension, enabling the wife's pension to enhance the overall pension after the husband's death. Simultaneously, social policies should move towards a system that allows individuals to maintain employee status during child-rearing years, and thereby reducing periods of absence from the labor force. The principle of equal pay for equal work will be more effective in addressing the gender wage gap and augmenting part-time wages if we place lower emphasis on the possible range of relocations and work placement in identifying the “same work” .

Keywords : regular full-time employees, non-standard employees, gender division of labor, work hour adjustment, social insurance protection for dependent housewives, survivor pension