

非正規のキャリア阻む「第3号」制度 改正で低賃金と少子化克服を

専業主婦を対象とした第3号被保険者制度はパート労働者の低賃金と対となって非正規社員のキャリア形成を阻害し、少子化の遠因ともなっている。改正は喫緊の課題だ。

第3

3回目は、第3号被保険者制度の問題を取り上げる。日本で超少子化が進展している根底には、男性賃金の下落により「専業主婦世帯」が成立しにくくなっている

一方で、女性が働きながら子どもを育てる社会的支援や雇用システムへの転換が不十分なことがある。その一つが、被扶養配偶主婦を前提とした働き方と配偶者への社会的保護である同制度である。さらにはこのような社会的保護や雇用システムを前提にパートならば低賃金で当然とする国民意識や法制度だ。

年収130万円未満で優遇

同制度は1985年の公的年金制度大改正時に導入された。公的年金加入者は第1号から3号まであり、第2号は民間企業や官公庁・自治体の職員、そして、第3号は第2号被

保険者に扶養されている配偶者（主に専業主婦）が加入し、それ以外の自営業主や非正規雇用者、学生等が第1号である。

この第3号被保険者である専業主婦に対しては、社会保険上の特権が与えられている。働いたとしても年収を130万円未満に低く抑えれば、社会保険料負担なしに第1号被保険者と同じだけの基礎年金権を得られる。また社会保険料負担なしに夫である被用者（第2号被保険者）本人と同じ医療を受けられ、介護保険料の納付義務も免除される。

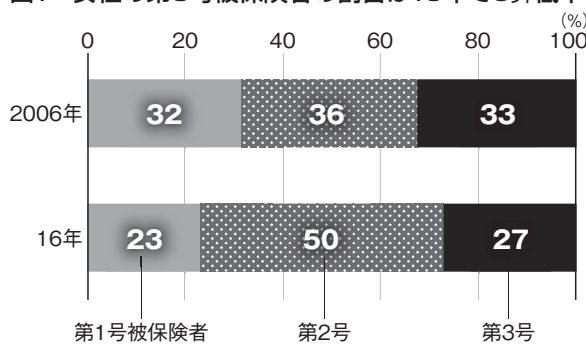
この制度は当時の日本型雇用システムを背景にできた。新卒一括採用、年功賃金、長期雇用、そして配置転換や転勤によるOJT（実務を通じた職業教育）という形の企業内訓練が、80年代までの日本の高い経済成長を可能にした。正社員男性を中心に、長時間労働、転勤などが頻繁に

ある雇用慣行が形作られ、一方女性の多くは家族を形成すると離職し、主婦として子育てや介護を支えた。当時も主婦パートは増えていた。だが、雇用者としての保護を拡充するよりも、主婦に対する社会的保護である第3号被保険者制度が与えられたのである。

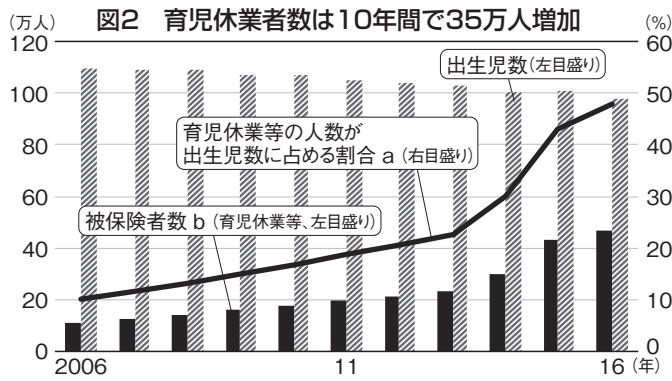
97、98年のアジア通貨危機以降、日本型雇用が大きく変質していく。日本型雇用に入れる新卒男女が年々縮小し、若者が学校卒業直後から非正規雇用で働くようになっていく。パートは主婦だけのものではなくなり、未婚女性や未婚男性、離別シングルも増えている。また男性雇用者の賃金も低迷し、パートに出る有配偶女性は年々増加していく。しかし2000年代に入っても子どもを持った後は「正社員と専業主婦（年収130万円未満の配偶者）」となる家族の形は続いた。第1子1歳時に妻

が無職になっている世帯は、10〜18年によく縮小に向かったが、それまではほぼ変わらず7割強を占めた。ただし若年男性の賃金の下落傾向の中で男性の収入のみに依存する家族の形成はそもそも困難であり、婚姻・出産が停滞している。

図1 女性の第3号被保険者の割合は10年で6%低下



(出所)厚生労働省の資料を基に筆者作成



(注) 育児休業は原則子どもが1歳まで。保育園に入れない場合は、2005年以降1歳半まで可能。17年10月からは2歳までだが、本統計時点では1歳半が最長。公務員は3歳まで。15年以降は共済組合等の組合員が含まれたこともありa、bとも大きく上昇して見える
(出所) 出生率数は厚生労働省「人口動態統計」(暦年ベース)、被保険者数は厚生労働省「厚生年金保険・国民年金保険事業年報」(年度ベース)

非正規雇用者と正規雇用者の大きい賃金格差の問題は安倍政権も重く認識し、「同一労働同一賃金」に取り組み、16年12月にはガイドライン案を示し、18年12月末に指針として「短期間・有期雇用労働者および派遣労働者に対する不合理な待遇の禁止等に関する指針」が公布された。

しかしこれがどれほどの効力を持つかは疑問も少なくない。年々増加する非正規シングルは、事業主負担なしの社会保険、生活を支えるに足りない賃金、有期雇用で賃金が上がらない働き方によって、生活が追い詰められている。しかし非正社員の7割は主婦で構成されており、その

多くが、労働時間の自由度を重視し、その上で第3号被保険者制度を利用して年収を低くおさめた方が得だと感じられてしまいう構造は、現在も厳然として残っている。

パート自身が賃金格差縮小を求めなければ賃金格差は縮小しない。パート市場は主婦に対するインセンティブ(動機付け)をよく考えた政策を打たないことには、格差は縮小しないだろう。パートに対してはすでにパートタイム労働法第9条で①職務内容、②職務内容・配置の変更範囲が同じ場合は差別的取り扱い禁止規定がある。しかし同条があるにもかかわらず、正社員とパートの賃金格差は大きいままだ。そもそも「配置の変更範囲(支店移動など)」を正社員と同一にしたいと思わない女性がパートを選ぶ。しかし優秀な女性が多いのであり、能力に見合う働き方の選択肢が少ないことがもつとも大きい問題である。

16年10月から、従業員501人以上の企業に対して月収8・8万円以上、週労働時間20時間以上の短時間雇用者の被用者年金加入が義務化された。さらにこの年収水準の引き下げをするべきと私は考える。それには第3号被保険者制度を見直すと同時に格差縮小に対して実効のある「同一労働同一賃金」原則を考へていくことが必要であろう。

第3号被保険者制度は評価できる面もある。この制度は専業主婦層の女性の老後年金を拡充した。しかし

現役世代の女性が、年収を一定以下に抑えるよう労働時間を自主的に制限することはパートの賃金水準を低く迷わせる要因だ。また老後は女性の多くが「基礎年金程度」以上は年金が得られない問題もあり、これから時代にそぐわない。

社会保険としての公的年金で重要なのは、一つは「社会保険料に対応する給付」である。第3号には保険料に見合った見返りがなくから社会保険料納付を回避しようとする者が多数となる。

他方で、社会保険としては「低賃金者への配慮」すなわち所得の再分配機能も必要だ。

日本では、雇用者に対する報酬比例年金は、高所得者も低所得者もまったく同じ定率である。20年勤務すれば年収の約11%、40年勤務すれば年収の約22%の年金となる。日本の「再分配」は年額78万円の基礎年金である。しかし雇用者の社会保険料納付に対して、年収の多寡にかかわらず、被扶養配偶者が世帯にいるときには2倍の権利が付き、シングルや共働きは1倍しかつかない。このため再配分は専業主婦世帯に有利であり、シングルや共働きの低所得者に厳しい。

子育て支援型に転換を

06年と16年を比較すると、第3号被保険者女性は1070万人から878万人に減少し、比率も33%から27%に低下した(図1)。また、育児休業者は11万人から、46万人と上昇した(図2)。延べでは出産者の半数近くが育児休業給付を受けて仕事に復帰するようになった。しかし出産離職した者も半数はいる。子育て期は、サラリーマンの被扶養配偶主婦にとどめず、シングルマザー等を含め、社会全体で社会的保護をする仕組みを拡充すべきであり、また前回述べたように、特に非正規雇用層への支援を拡充すべきだ。また人生100年時代に対応するためには、有収入者は原則社会保険料の納付を前提とした上で、子育て期間には社会が十分に配慮し、保険料納付は給付に反映する。低収入雇用者への再分配も改めて拡充が求められる。

共働き社会の実現には、転勤や長時間労働を前提とし、仕事を持つ女性がそのキャリアの途上で出産することを罰する雇用慣行の変革も同時に必要である。簡単ではないが、女性や高齢者の労働力を生かす必要がある日本の人口構造を考えれば避けられないことである。

(永瀬氏の連載は今回が最終回です)