

●働き方・社会保障改革の視点

「男性世帯主モデル」から 「共働き・共育てモデル」へ

お茶の水女子大学
基幹研究院教授
永瀬 伸子

はじめに

編集部からは「世帯単位から個人単位へ——働き方や社会保障を改革していく上で必要な視点は」というテーマを頂いた。この方が読者に分かりやすい対立軸だろうと思う。しかし私は働き方のルールや社会保障において、「世帯」と「個人」は、両方とも外せない視点だと考えており、対立するものではないと思う。

それは第一に、世帯内での相互の助

け合いの中で次世代が育っていくから、家族を大切にすることは社会にとって重要だからである。ただしその一方で、世帯も離婚により解消するし、シングルも増えている。だから一人世帯への配慮や、世帯の解消後の暮らしへの視点も必要だからである。

第二に、若い未婚男女を見ると、男性は「男性世帯主モデル」を重荷と感じ、家族の扶養などできないと思う者が増えている。女性も同様に自分の仕事をもち続けたいと思う者が増えてい

る。つまり男性世帯主が家族を養い、女性は嫁がないという想定で労働市場のルールを考えると、経済は縮小し、家族も形成されにくい。「共働き・共育てモデル」を考えていくことが重要になっている。

国立社会保障・人口問題研究所の調査（2021年6月）で、未婚女性の3人に1人が、自分は「非婚就業」を続けるだろう（理想ではないが現実としては結婚したり出産したりしない）と予想している。前回調査から大幅に

増加した。また、人生100年時代に

関する内閣府男女共同参画局の調査（21年12月～22年1月）によれば、自分も妻も育児休業を取って復帰し、夫婦とも正社員で仕事を続けることが理想とする男女が若年層に大きく増え、おり、専業主婦世帯を理想とする若い男性は10%に満たない（一方で、子ども意欲を表明しない男女も4割に上る）。つまり働き方や社会保障を大きく変えていく必要がある。

第三には、高齢期については一人暮らしが大きく増加している。高齢期のシングルの暮らしにどのくらい個人で備えていける制度であるかは重要な視点となる。

総合すれば、問題は、現在の世帯と

個人のあり方に関する働き方のルールや社会保障のルールが社会の変化に合わせておらず、世帯主男性が家族全体を保護する古い家族観が、特に雇用慣行や社会保障に温存されていることで矛盾が拡大していることだ。

労働市場のグローバル化、コンピュータ化の進展により、どの先進国でも、海外の優秀層に国内の中間層の仕事が切り出され、男性の中年年収は長期的な下落傾向にある。多くの国では女性の中年年収の上昇によって世帯年収が保たれている。しかしながら日本では女性の賃金が低いままである。これは働き方のルールや社会保障

制度が女性の賃金を抑制する性格を持つところも大きい。女性の稼働力を引き上げることが、日本で望まれている賃金上昇には極めて重要であるという点への認識が不十分であることを指摘したい。

「男性世帯主モデル」の問題点

日本の社会保障や働き方の根本問題は何か。それは個人単位でないということではなく、「男性世帯主モデル」であり、世帯主が高賃金を稼得し、女性が被扶養内にとどまることを奨励するような働き方のモデルがあることだ。具体的には大学卒業の時点で、企業命令の残業、転勤に従うような働き方であれば、昇進・昇格は遅いものとなるのが日本的雇用慣行のルールである。女性の多くはこうした働き方に採用されず、されたとしても家族形成は難しい。また昇進が遅い「一般職」



ながせ・のぶこ

埼玉県生まれ。上智大学外国語学部英語学科卒。民間金融機関に勤務した後、東京大学経済学部卒。同大学院経済学研究科博士課程修了。博士（経済学）。専門は労働経済学、社会保障論。東洋大学助教授、お茶の水女子大学大学院助教授を経て、2006年より教授。最新刊は「日本の女性のキャリア形成と家族」（勁草書房、24年8月）。

的な女性の働き方は年々細っており、むしろ初職から非正規雇用に就く女性が少ない。

つまり企業にコミットし、家庭を顧みられないような男性の働き方の対として、女性に対しては出産離職を想定し、社会保険では主婦の保護がされてきた。具体的には、被扶養配偶者の社会保険を免除した上で医療・介護保険料を賄い、年金は基礎年金というサラリーマングループ内の再分配を満額、被扶養配偶者に与える被用者の社会保険のルールが続いている。

「パート」の低賃金は 現行ルールの結果

もともと大きい日本の課題は、雇用者の4割を占めるパート・アルバイトの低賃金である。また人的資本投資がなされる仕組みやその評価の仕組みも弱いことである。経済協力開発機構(OECD)の学習到達度調査(PISA)

(ISA)や国際成人力調査(PIAAC)で明らかのように、日本は男女ともに国際的にトップ水準の学力を持っている。しかし女性については、大卒が大幅に増え、10年以上雇用経歴を持つ女性も増えているにもかかわらず、いったん離職し、パートになると、最低賃金で雇用されるのが当然というのが、日本の働き方のルールになってしまっている。

これを支えてきたのが、被扶養配偶者として社会保険料を免除し、低賃金で短時間働くことを女性が自ら選ぶことを奨励してきた日本の社会保険制度である。また長時間労働や転勤があつては家族生活がままならないので女性が自ら離職したり、あるいは非正規の働き方を選んだりすることを当然としてきた。このような働き方や社会保障のルールは、日本の重要な人的資源を生かせず、低賃金労働者にしてしまう。さらに深刻なのは、そうした保護を

受けている有配偶女性たちと変わらない賃金水準で、学校を出たばかりの若い男女が非正規で雇用されるようになってきていることだ。学校卒業までは親から丁寧な教育を受けて大事に育てられてきたにもかかわらず、被扶養を前提に働く中期の有配偶女性と同様の扱いとなり、若い時期に人的資本投資がされず、これが見逃されて放置されていることである。このような変化は、不況と1998〜2003年の雇用の規制緩和の中で一般的になっていった。筆者による『労働力調査』の集計から、23〜34歳の未婚女性に占める正社員割合は、05年以前は7割程度であつたが、それ以後は5割強に過ぎなくなつていった。最近の人手不足によって、若者の正社員比率は上昇している。しかし00年以前の水準には戻っていない。

人口減少社会に向かう日本において、たとえ初職が「パート・アルバイ

ト」であつても、あるいは中年期に「パート・アルバイト」として再就職したとしても、その後、賃金上がることに、また働くことを奨励する形に働き方と社会保障制度を変えることが重要である。

社会保険改革の私案

私は、これからの社会保険においては、①初職が正社員か非正規雇用者かにかかわらず、雇用者は原則、被用者保険に入れることをルール化すべきだと考える。1990年ごろまでは男女とも雇用者の9割以上が初職は正社員であり、被用者保険に入つた。また新人社員研修があり、社会保険の説明を受ける仕組みもあつた。しかし初職からアルバイトの非正規雇用者に対してはそうした機会が失われている。

続いて②サラリーマンに扶養される形の第3号被保険者制度から、現代社会に見合った制度に変える必要があ

る。それは男女ともに雇用者の身分を保持しながら「共育て」をする時間が与えられるような働き方に変えていくことである。非正規雇用者を含めて育児休業を与え、というだけでなく、若い時に長時間、職場にいないと昇進可能性が落ちるといった職場の雇用慣行の変化も必要である。

なおこの原稿を依頼された後の10月18日に日本労働組合総連合会(連合)が社会保険について新しい提案を出した。まだ私は十分には読み込めていないが、基本的には、①パート・アルバイトなどを含めて雇用者は幅広く被用者保険に入れる、②新たに第3号被保険者という身分を与えない、③育児期間については別に考慮する、と述べている。

これらについて私は原則大賛成である。被扶養配偶者であれば基礎年金を得られるという第3号被保険者という身分は、これまで述べたように、女性

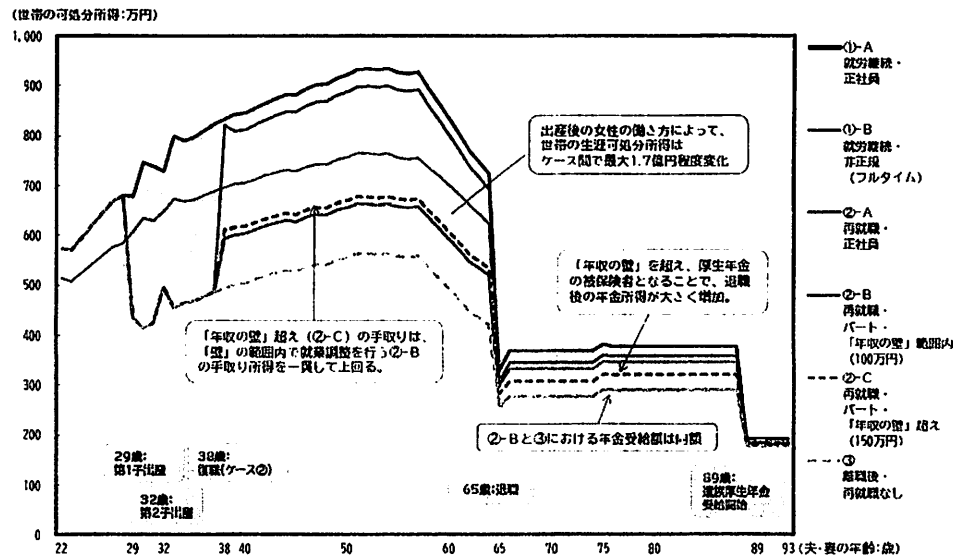
が自ら低年収をターゲットにする行動を助長すると同時に、パート賃金を低いものにする。

しかし結婚や出産によって、女性に無職期間が生じる可能性については別の形で配慮する必要がある。

出産前の社会保険の身分について、すでに正社員に対しては、育児休業前の報酬比例額が持続する形で年金上の登録がなされ、その上で社会保険料は免除され、これはサラリーマングループ全体が負担している。これからは、非正規雇用者も含めて、育児休業前の報酬を保持し、その上で社会保険料を免除する。そして非正規雇用者を含めて、育児休業の権利と育児休業手当を得られる権利の付与を提案する。また男性と女性とで交替して育休を取れる雇用の柔軟性を確保する。

育児休業を取らず離職して自分で子育てをしたい女性や、出産後に仕事探しをしても雇用してもらえない女性も

【図】女性の出産後の働き方別 世帯の可処分所得の推移



出所) 内閣府政策統括官「女性の出産後の働き方による世帯の生涯可処分所得の変化(試算)」(2024年6月5日)

ものだ。ただし内閣府は特段指摘していないのだが、【図】で分かるのは、夫が亡くなった後、遺族厚生年金の受給が開始する「89歳」を見ると、女性が正社員で働き続けようが、パートの壁内であろうが、パートの壁を超えようが、妻が得る年金はほとんど変わらないことである。現在の年金制度においては、妻が働けば夫が健在時の世帯年金収入は増えるのだが、夫の死後の年金はどのケースも夫の遺族年金が上限となり、

ほとんど変わらない。こうした歪みがあることを内閣府の試算は期せずして示している。妻が納めた社会保険料が夫の死後は妻の年金に十分に反映されていないところは、「個人」として暮らすざるを得ない女性の長い老後を考えた場合に大きな問題であることを指摘しておく。

育児期・教育期の社会保障を手厚く

主に社会保険の賦課のあり方と男女の賃金格差を中心に述べてきた。日本の若者の子育てを不安を解消するには、育児期に世帯年収が不十分となる世帯に対し、経済的な所得支援を行うことが重要だ。児童手当がやや拡充されたとはいえ、貧しい世帯に対して傾斜的に手厚くする性格はまだ日本にはない。子育て世帯の貧困を防止する、貧しい世帯への追加的な社会手当の拡充が必要だろう。

出るだろう。そうした者への保護も必要である。育児休業を取らずに出産離職したとしても、育児休業手当相当が得られること。また出産離職者を含めて、出産前の報酬が社会保険料の記録上に一定期間保持され、社会保険料負担が免除されることを提唱する。ひとり親に対しても同じように、こうした権利を保障する。

高齢期の所得保障に歪み

最後に男性より長生きが多い女性の年金水準である。内閣府が現在の短時間雇用者への適用拡大による年金受給拡大についての試算を示した。【図】

は内閣府政策統括官(経済財政分析担当)による発表であり、女性が正社員として就労継続した場合に、(第3号被保険者制度があるとしても)離職後再就職なしに比べて世帯の生涯可処分所得が1・7億円多いという試算である。公的年金は、子育ての有無とは無関係に自身の収入に比例する形であるため、逆に子育て負担が十分に考慮されていない面もある。しかし言い換えれば夫婦が子どもを持ち、かつフルタイム就業できるような働き方が広がれば、国民所得は大きく増える。