

共通論題

女性と社会保険の在り方の再考： 家庭内生産と社会保険加入との在り方をどう考え直すべきか

永瀬 伸子*

1. はじめに

全世代型社会保障構築会議は、2023年12月に報告書を取りまとめ、少子化・人口減少に備えるとともに「就業調整を起こ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」、また「社会保障給付を皆で支え合う仕組みを整備する」とされ、次期年金改正において検討・実施すべき項目として、短時間労働者の被用者保険の適用拡大、常時5人以上を雇用する個人事業所の非適用業種の解消などとされた。ただし「短時間雇用者」への適用拡大は、第1号被保険者には社会保険料の半分を事業主が負担する上に、報酬比例年金が増えるから朗報であろう。しかし第3号被保険者制度とは一定の矛盾がある。それはこれまで免除されていた社会保険料が課されること、年金の再分配部分である「基礎年金」はすでに第3号被保険者には給付権を与えられているから、増えるのは報酬比例部分のみで薄い上に、夫の死後は事実上、給付がカットされる場合が多いため、ゆとりある世帯ほど加入インセンティブは低い。また社会保険料を支払わないで済む第3号被保険者を雇用したいと思惑する企業もいるだろう。さらに第3号被保険者制度があることが、パート市場に歪みをもたらし、パート賃金を低迷させる要因ともなっている。

このような課題を背景に、2023年10月26日の日本年金学会においては第3号被保険者と短時間雇用者の年金加入の問題を中心にパネル討論が行われた。

本稿では、学会での議論を踏まえて、改めて

* お茶の水女子大学

年金保険の在り方、大きく見れば働き方や社会保障の在り方について、女性と子育てという視点からこれからの改革についての意見を述べる。私は、低収入の妻であることを守るという「連帯」である第3号被保険者制度が、有配偶女性の収入水準を低いままにとどめていること、それが女性の年金を低いものとしていること、また「パート」労働市場全体に悪影響を及ぼしていることから、新しい連帯の形が必要であると考えている。すなわち、雇用者が子どものケア時間を持てる雇用上の制度を非正規雇用者を含めて拡充する一方で、子どもを持つ女性も社会保険加入本人であり続けられる方向に「第3号被保険者」と「パート就労」とを大きく見直すことを以下では提言したい。

「全世代型社会保障構築会議」はこども・子育て支援の重要性を第1に挙げている。年金制度の改正も、大きい方向としては、まずはこども・子育てを支援するものであるべきだ。

また2024年1月に経済界、労働界、地方団体、有識者など多様な民間有志からなる「人口戦略会議」（三村明夫議長）が「人口ビジョン2100—安定的で、成長力のある『8000万人国家へ』」を中間報告した。私も委員として参加している。ここでは、人口減少がもたらす経済局面の厳しさについて社会に十分に認識されていないこと、子どもは社会が共同保育するという意識改革が必要であること、そして「定常化戦略」（人口減少のスピードを緩和させる戦略）」と「強靱化戦略（質的な強化を図り、成長力のある社会を構築する戦略）」の2本立てで考える必要があることが議論され、発信された。年金制度の改革は、人口減少社会の中で、子ども

を持つことを支援する方向でなければならない(定常化戦略)。その一方で、子どもを持つと持たないにかかわらず男女、特に就業を抑制するような政策をとられてきた女性について、その人的資本構築を支援するものでなくてはならない(強靱化戦略)。これまでの日本では、子どもを持つことと、仕事を持つことが、特に女性にとっては、代替的な選択であった。そうならないよう、働き方とこれを支える社会保障を早急に再構築する必要がある。

日本は今、大きい曲がり角にいる。改めて、現役人口の人的資本の構築とその高度化について、また仕事と子育てとが両立する雇用慣行や社会保障の在り方について、高い視点から議論すべきである。それは家族の変化を反映するものであるとともに、今後の家族を支援するものでなくてはならない。

「第3号被保険者制度」を残しながら、被扶養の範囲を縮小して「パート」を厚生年金に入れていくという小規模で暫時的な改正しか、少なくとも現在の社会保障審議会年金部会の委員からは提言案が出されていない(権丈他(2022)、是枝(2023a,2023b))。私は夫婦分業を奨励する制度を残した上で、低賃金のパートからも社会保険料を徴収するという小さい改正では、若い世代が子どもを安心して持てる改革には不十分だと考えている。「夫が妻子を扶養する」ということを前提とする雇用慣行や、それを支える社会保障の在り方を大きく変え、「夫婦で子育てをする」、「離婚して子どもがいても自立生計できる社会保障がある」、「非正規雇用者も正社員同様に被用者としての社会的保護を受けられる」という方向に変革をすすめる必要があると考える。その大きい方向性の中で、年金改革を考えたい。

このような改革は、専業主婦世帯には大きい影響を与えるものだろう。しかしまたなぜそのような大きい改革の方向性を示す必要があるのかという点を論理的に、また統計上の証拠立てをしながら示したい。

2. 社会構造と社会意識の変化

(1) 第3号被保険者制度ができた背景

第3号被保険者制度ができた1985年当時は、現在とは大きく異なる社会状況にあった。当時の年金課題を振り返る。

1980年代の年金課題の1つとして、自営業に就く若者が急速に縮小し、自営業の年金である国民年金の支え手が急減し、その結果としての国民年金財政の悪化があった。2つ目に、厚生年金については、年金制度が約束した代替率では、加入年数が延びる未来に向けて給付が高くなりすぎることが懸念されていた。3つ目に、サラリーマン世帯の妻は、国民年金の任意加入が許されており、こうして加入する者が大幅に増えていたが、サラリーマン世帯の妻に1人分の国民年金が夫の年金に加えて給付されるとすれば、サラリーマン世代については、自営業世帯と比べて、将来年金が一層高くなることが懸念された。その一方、任意加入しないとサラリーマンの妻は離別すれば無年金になる問題もあった。

また女性の暮らしも現在とはかなり異なるものだった。女性のほとんどが20歳代に結婚し、すぐさま子どもを2人程度持った。有配偶有業女性の3割は自営業や家族従業であったが、増加する勤労者世帯では、多くの妻はいったんは無業になり、その後の再就職は増えつつあったが、低収入の「パート」が多かった。また高齢者は三世帯同居の中で嫁が介護する場合が多く、介護保険制度はまだなかった。

第3号被保険者制度ができた頃に、自民党は「日本型福祉社会論」を唱えていた。それは、堀(1981)によれば、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(終身雇用や企業年金)の重視に特徴づけられる。なお終身雇用や企業年金は主に男性を対象とするものだ。つまり男性を通じた世帯の家計の安定と、女性は、妻・嫁として老親のケアや地域相互扶助、子育てへの貢献

が期待されていた。実際、1978年の厚生白書は「老親と子どもとの同居」を海外にない「日本の福祉の含み資産」と表現している。

つまり第3号被保険者制度の創設によって、1. サラリーマンの妻に対して国民年金の任意加入を認めないことにした一方で、サラリーマンの妻という身分で「基礎年金権」を得られるようにした。この際に社会保険料負担は求めず、サラリーマングループ全体が代わって妻の基礎年金保険料を支払うことにした。2. そのかわりに厚生年金加入者本人に対する定額年金部分を引き下げるスケジュールを組んだ。しかし被扶養配偶者がいれば年金水準が以前と変わらないことを約束した。加えて報酬比例部分の乗率も引き下げた。3. 厚生年金保険グループとして、夫分だけでなく、被扶養の妻分も含めた2人分の基礎年金保険料を拠出することで国民年金の支え手を増やした。

当時、この改正は新聞紙面では、女性に年金権を与えたものとして賞賛された。確かに第3号被保険者制度ができてからは、サラリーマンの低収入の妻は、サラリーマングループが主婦分の社会保険料を国民年金勘定に拠出してくれるため、社会保険料を支払わずに基礎年金権を得られるようになった。

しかしこの改正は大きい目でみると、有配偶女性の就業を抑制する改革であり、女性が就業したとしても自分の年金を増やしにくい改革であった。また永瀬（2023）は、被扶養配偶者がいるサラリーマン（つまり男性サラリーマン）の妻分を含めた世帯への年金水準を計算したが、1985年改革は、実は被扶養配偶者のいる世帯の年金をむしろ上昇させる改革であったことを示した。他方でシングルの男女、あるいは夫婦ともに厚生年金に加入している男女の年金水準については、サラリーマンの中での再分配部分である「定額部分」を大きく下げる改正だったために、サラリーマンの中でも低収入者が多い就業女性には殊に厳しい改正であった。というのは、改正前は、給料が低い者も高い者も加入

年数に応じて同じような年金を得られた「定額部分」の厚みが年々削られていくスケジュールが組まれた上、女性雇用者はまず「被扶養配偶者」を持たないからである。また中年期に再就職する主婦に対して、年収を一定以下に抑えることを奨励した。一方で男性は企業命令の長時間労働や転勤に従うという働き方がつくられていった結果として、女性の賃金が先進国の中でも特に低水準である。また女性の労働時間も賃金率が高い者ほど短時間就業となる日本の女性労働の特徴をつくる政策の1つとなった。

なお当時は、非婚で子どもを持たない女性が現在のように45歳の女性の3割を占めるような大きい変化が起きることや、初職から非正規雇用で働く男女が増えることはまったく予想されていなかった。しかしその後、雇用は変化し、結婚行動、出産行動も変化した。現在中年期を迎える40歳代、50歳代の生涯未婚や離別女性の将来年金は低いと予想される一方、有配偶世帯でも、財政検証は基礎年金水準の下落を予想していることから、年金水準は下がっていくと見通される。しかし税・社会保険料を負担せずに短時間働くのが得に見える制度と、主婦の就業調整行動は今も続いている。

(2) 現在の年金の課題：出産の減少、非正規雇用の拡大と賃金停滞

第3号被保険者制度は社会状況が変化した35年たった現在も続いている。しかし1985年当時とは仕事および出産・子育てをめぐる社会状況が大きく変わり、社会課題そのものが変わった。

まず現在の年金上の課題を見てみよう。

第1の点としては若い世代が、子どもを持つことをリスクと考えるようになり、出産・子育てが停滞していることである。

第2の点としては、今後20年をかけて現役人口1000万人以上が縮小、後期高齢人口の更なる増加が見込まれる中で、現役人口の生産性上昇と同時に、子育てと仕事を両立できる雇用環境の整備が求められている。これに対して「第

3号被保険者制度」があることが現役世代の労働供給、特に有配偶女性の労働供給を制約し大きい歪みをもたらしている。これは女性側の意図だけではない。雇い主側の企業が、社会保険料を払わないで済むために、そうした働き方の機会しか提供しない側面もあると考えられる(安部(2023))。つまり、第3号被保険者制度は、社会保険の支え手を減少させ、労働力不足を助長している。

第3には「パート労働市場」のもっとも多い構成割合を占める有配偶女性がこのような形で就業調整をしていることが、パート賃金水準の停滞を引き起こし、「パート」を低賃金の労働市場にしていることである。就業調整行動が強ければ、10%の賃上げが10%の労働力削減につながるため、企業側として賃金上昇でもって能力を報いることができないから賃金は停滞する。実際に同じ個人が正社員からパートになると時給が2割下がるのが厚生労働省『21世紀成年者縦断調査』という、同じ個人を追跡したパネル調査の分析から実証されている(永瀬(2018))。同じ個人が短時間働くことでこれほど大きく時間あたり賃金が下がるという特徴は他の先進国ではあまり見られない。

第4に、未婚女性に離婚した場合の貧困不安を表明する者が増えている。これは少子化の一因であるだろう。日本ではシングルマザーの半数が貧困状態にある。これはその多くが非正規雇用につき、賃金水準が低いために生活自立が不可能であることが大きい。社会保障において、ひとり親に対する児童扶養手当はあるが、社会保険面では、第3号被保険者のような支援はひとり親には及ばない。子育て負担を担う点では、年金保険に大きい貢献をしているが、シングルマザーの老後は低年金である。

(3) 第3号被保険者制度の経済学的な意味

第3号被保険者制度は、経済学的には、有配偶女性を年収130万円未満にとどめることを強く奨励する制度である。また企業が有配偶女性であれば、年収130万円までは社会保険料を免

除されて雇用できることから、年間130万円未満で有配偶女性を雇用することに対して、企業に補助金を与える制度となっている。

つまり第3号被保険者制度は、配偶者が低収入である場合に社会保険料を免除することを通じて、(またその一方で、正社員は、長時間労働、転勤などを断れない法規範が成立していることを通じて(神吉(2018))、夫婦の分業を奨励する社会政策である。1985年にこの制度が創出された時点では、主婦が家庭にとどまることで、高齢者ケアを含めた無償労働が行われやすくなることが国民の福祉として望ましいと思われていたに違いない。

しかしその後、自営業が縮小したことや、また女性が三世同居を望まない中で、三世同居は急速に減少した。介護保険の導入とともに、ヘルパーによる介護が増え、高齢者の一人暮らしが大きく増えていった。つまり今日の社会状況は1985年当時とはまったく異なっており、妻が家庭にいることよりは、給料を得て社会保険を納めることが、世代間の助け合いに重要となっている。

(4) 夫婦分業を望まない若年の拡大

特に若い層の意識変化に注目して、子育てがしやすい社会保障の在り方を考える。

1980年代には、「男性を通じた扶養」という暮らしは未婚男女に受け入れられていたようだ。1987年の『出生動向基本調査』の34歳以下の未婚女性の「予想のライフコース」への回答をみれば、約25%が「専業主婦」になると考え、43%が「いったんは専業主婦になりその後再就職する」と考えており、7割近くが男性に収入を頼る未来を考えていた。「仕事を続けて家庭を持つ両立」は2割弱、「非婚就業」は1割に満たなかった。また未婚男性の4割がパートナーに専業主婦を、また4割が「再就職」を望んでいたから、8割の男性が妻を扶養することを予定した。この頃の若い男女の意識と「第3号被保険者制度」との乖離は少なかった。

しかし2021年調査では様変わりしている。

34歳以下の未婚女性の予定として「非婚就業」が33%と最大となり、次に多いのが「両立」の28%である。DINKSの5%を合わせると、7割弱の女性が「仕事を手放さない」こと、そしてその半数は子どもを育てない未来を予想している。「専業主婦」になると予想する者は、4%弱、いったん離職して子育て後に再就職が23%であり、夫に扶養される未来を予想する女性は3割に満たなくなった。未婚男性にしても、女性に働き続けてほしいと望む者が4割となり、専業主婦を希望する男性は7%にまで下落、「再就職」を含めても36%に過ぎなくなった。

男性の賃金が下落傾向にあることが背景にある。男性の中位賃金の下落は世界的な傾向である。グローバル化とICTの発達によって、中間層の仕事が海外の労働力に代替され、賃金が下がっているのである。また女性の教育水準が上昇し、子どもをもったとしても女性が仕事をもち続けるのも先進国共通の変化である。しかし日本の問題は、「仕事をもち続ける」と予想する女性の半数が、子どもを持たないと予想する状況があることだ。これが、社会保障の持続を難しくしている。

しかし現状の日本の夫婦の働き方を見れば未婚女性がそう考えるのも無理からぬことだ。というのは、日本では育児負担はほとんど女性にのしかかる（総務省『社会生活基本調査』2021年もそうした結果を示した）。その上、中年期の有配偶女性の多くは年収149万円未満の賃金しか得られていない。だから子どもを持つハードルは高いのだろう。

被扶養配偶者になることを支援する政策は、若い男女の子育てを容易にする政策にはなっていない。子どもを持てると思えるためには重要なのは、子どもを持っても、貧困にならないことを保障する政策であり、非正規雇用に陥る者を含めて、そうした保護が及ぶことである。

つまり専業主婦がいないことを前提に、雇用者が子育てや介護もしつつ働き続けられる働き方のルールの拡大であり、これを支える社会保

障改革である。

3. パートの就業調整は今どれほど起きているのか

では「全世代型社会保障」でも大きい課題とされているパートの就業調整が、どう政策的に取り上げられ、現在どれほど是正されているのか、されていないのか、これについて見て行く。

(1) 1980年代からの古い問題

「パート」の就業調整は、実は1980年代にすでに問題として提起されていた。妻が課税となると配偶者控除がなくなるため、夫の税負担が上がり、世帯の手取りが下落する状況があり、これが就業調整の原因と指摘されていた。そこで1987年に、当時の大蔵省は「配偶者特別控除」を導入し、課税最低限を超えた場合の夫の課税額の増加が緩やかに起きるように制度を変更し、少なくとも世帯の手取りが下落する逆転現象はなくなった。

私は東京大学経済学研究科において1995年に「女性の就業選択について」という日本女性の労働供給をテーマに博士論文を出している。当時は「自営業」「正社員」「パート」「専業主婦」などの選択をテーマとし、欧米との違いがどこにあるのか、それはなぜかをテーマとした。「自営業」部門と「パート」部門が大きく、「正社員」と大きい賃金差があるのが、日本の特徴であった。

「パート」については、複数のデータを分析したが、その1つは労働省『パートタイム労働者総合実態調査』1992年である。

当時もパートの約3割が当時の課税最低限である100万円をターゲットに「就業調整」をしていた。なお2割は就業調整なしに非課税限度額に収まっており、3割は就業調整をしておらず、残りの2割は「特に考えていない」としていた。

1992年調査において、計画的に就業調整する者の就業時間は年間平均1395時間、平均時給698円、週平均27.4時間であり、賃金率が

低いだけに、現在よりも労働時間は長いものであった。また欠勤などで就業調整する者は、年間平均労働時間が1527時間、平均時給681円、週平均時間が30時間であった。100万円に達しない者の平均年間実労働時間は1325時間であり、平均時給が644円、週労働時間は26時間であった。一方、就業調整しない者の年間平均労働時間は1628時間、平均時給が最も高い791円、週平均労働時間は36.6時間であった。また就業調整をしない者で、会社の社会保険の加入している「パート（呼称）」の者は、年間実労働時間が1938時間、週38時間と、なんとフルタイムであったにもかかわらず「パート」と呼称されており、賃金率も正社員よりも大幅に低いものだった。また就業調整をしないが会社の社会保険に未加入の「パート」と呼称される者の平均週働時間は33時間、年間所得は161万円であった。

私は、先進国で、人的資本減耗を防ぐような短時間就業が、出産期のつなぎ期間として増えていることは良く理解できた。しかし日本では、女性の短時間雇用の機会はきわめて低賃金のパート雇用の機会しかないように見えた。

なぜ日本では「正社員」と「パート」で当時3割も時給差があったのかを検討した。海外では、短時間就業だという理由で、学歴や経験などを考慮した上で、これほど大きい賃金差がある国はまずなかった。

結果として、「短時間であるという働き方の代償としての低賃金」（補償賃金）という補償賃金という部分は、パートの低賃金の理由の一部にはあったが、それだけではなかった。夫が安定収入を得ている優秀な女性が就業調整をする結果、賃上げをしても労働時間が削減されてしまうことが、「パート」の賃上げを難しくしていた。他方で、正社員となりたいと望んでも、35歳以上になると当時は正社員に採用されにくいことが統計分析から示された。

そして当時、パートの有効求人倍率は極めて高い水準であったにもかかわらず、就業調整は

大きく、パート賃金と正社員賃金の格差は開く一方だった。

(2) ウーマノミクスとパートの厚生年金適用拡大

①配偶者手当の見直し、配偶者控除枠の拡大

パートの就業調整は、その後も長く続き、女性の就業を抑制する課題として議論された。2012年12月に政権の座に就いた安倍政権は、ウーマノミクスを、日本の成長戦略として政策の中心に据えた。女性が子どもを持っても正社員として働き続けられること、女性が男性同様に昇進できること、さらにパートが就業調整しないための政策が模索された。当初、企業が夫に出す配偶者手当が、多くの場合、妻が非課税であることとリンクしていることの解消が目指された。配偶者手当は、夫の月給だけでなく、夫の賞与、夫の退職金、さらには夫の老後の公的年金にも反映され、夫の死後の妻の遺族年金にも反映されるものである。

2015年6月に閣議決定された「日本再興戦略改訂2015年」では労使に対して企業の配偶者手当の見直しを促すことが記された。当時の状況を人事院『平成26年職種別民間給与実態調査』に見れば、76.8%の企業で家族手当があり、その従業員数を100%とすると、92.7%の従業員に配偶者手当制度があった。2014年の税制調査会では、配偶者手当の平均は月額14347円であり、その支給に配偶者収入の制限がある企業が82.2%、その半数の55%が課税最低限とリンクさせ、22%が社会保険料免除とリンクさせ、手当を削減したとしている（第12回2014年11月7日総12-2資料36頁）。

閣議決定を受け、たとえばトヨタは労組と協議し、数年の移行期間を持ちつつ、配偶者手当を縮小し、子ども手当を拡大する形に制度変更を行った。

また安倍政権が税制に対してどのような政策変更を行うかが注目されたが、2015年の税制改正はまったく予想外の変更が行われた。それは配偶者控除が得られなくなる基準（103万円）

を下げるのではなく、むしろ150万円に引き上げ、150万円から201.6万円まで緩やかに配偶者特別控除が行われることを決定したからである。これが2018年から実施されることで、主婦の優遇を受けて稼ぐことの利益を拡大する政策をとったからである。

②パートへの厚生年金適用拡大とその影響

ただし一方で、2016年10月から月額8.8万円以上、週20時間以上、勤務期間が1年以上の常時企業規模501人以上に勤務する短時間雇用者（学生を除く）の厚生年金適用がはじまった。これは新聞紙面では「106万円の壁」と言われることが多い。

また2020年の年金改正では、加えて、2022年10月から常時100人超を雇用する企業において、2024年10月からは常時50人超を雇用する企業において、2か月以上の雇用期間に、月額8.8万円以上の週20時間以上の雇用者の厚生年金加入が義務づけられた。

「全世代型社会保障」の報告書からは、今後さらに企業規模要件の撤廃や、「短時間」の定義の引き下げにより、厚生年金保険をより広げることが目指されると見込まれる。

これに対して、企業や個人の反応はどうだったろうか。日本労働研究・研修機構の調査によれば、2016年10月の短時間雇用者への適用拡大について、501人超の従業員がいる企業に尋ねたところ、企業の3割が雇用管理の見直しを行ったが、適用回避策を行った企業が22%、適用拡大策のみを行った企業が15%、両者を行った企業が48%であった（日本労働研究・研修機構（2018））。さらに同機構の2022年10月の適用拡大に対する調査では、WEB調査で回答のあった適用対象となる企業規模に勤務する従業員1163人のうち、適用前の社会保険の身分で見ると、第3号（第1号）被保険者だった者417人（511人）の反応は異なっている。（（ ）内に第1号を示す。）改正によって新たに第2号となった者は27.2%（23.7%）、適用されないように労働時間を短縮した者は第3号

被保険者だった者17.7%（第1号被保険者だった者6.8%）であった。つまり新たに適用対象になった者は、第1号、第3号ともに2割を超えていたが、第1号の7%に対して、第3号被保険者の2割弱が、適用拡大を回避するために時間短縮をしていることがわかった（日本労働研究・研修機構（2023年））。

(3) 就業調整は減ったか？

では一方では配偶者控除の基準の拡大により主婦の恩典を増やし、他方では低い年収枠から社会保険加入をすすめるような政策変化を受けて、女性の就業調整は減ったのだろうか。

人事院『令和4年職種別民間給与実態調査』では、配偶者手当がある事業者の従業員数が全体に占める割合は73.3%、その84.1%が配偶者収入に制限ありとしており、この数字は2014年当時とあまりかわらない。しかし配偶者手当を減らす基準を103万と置く企業が46.7%、130万円が34.3%、150万円が7.5%、配偶者収入に制限なしが15.9%など、2015年の閣議決定を経て、やや103万円とのリンクが減り、130万円の社会保険とのリンクが増えた。

では女性の就業調整が減ったかといえば、そう大きい変化があったとは言えない。総務省『就業構造基本調査』（2022年、66表）によれば、非正規雇用者、フリーランスの者のうち50 - 99万円内に就業調整をしているとした有配偶女性は、この階級にいる308万人の有配偶女性の58%であり、100 - 149万円に就業調整をしているとした有配偶女性は、この階級にいる257万人の59%であり、6割は就業調整をしている。この数字は2017年調査とあまり変わらない。

また就業調整をしないとしても、表1の通り、非正規雇用（フリーランス含む）の有配偶女性は890万人いるが、そのうち697万人である73%、すなわち4人に3人は年収が149万円未満と自立の難しい年収である。また無配偶女性も含めると、非正規やフリーランスで働く女性は1396万人であるが、そのうち933万人、

67%が149万円未満しか収入を得ていない。無配偶女性（未婚者や離別者が多く含まれる）も非正規雇用者の36%を占めるのだが、その半数以上が、年収149万円未満であり、自立できないほど低い年収なのである。

表1 非正規雇用（フリーランス含む）の女性の人数と年収

	総数（人）	年収149万円以下（人）	年収149万円以下の割合
非正規雇用の女性	13,956,600	9,333,100	67%
うち有配偶女性	8,903,700	6,491,900	73%
うち無配偶女性	5,052,900	2,841,200	56%
非正規雇用者にしめる有配偶女性	64%		
無配偶女性にしめる年収200万円以上の者の割合	29%		

注) 総務省『就業構造基本調査』2022年、第66表

今後、現役人口の労働力減少が見込まれる。その中では、「パート・アルバイト」と言われる、女性の4割が働いているような働き方を、年収200万円以上稼働できるような働き方へと改革することが日本経済にとって、とても重要である。それは、主婦であれば、130万円未満にとどまることを奨励する政策とは逆行する。

4. どういう改革が必要なのか

改めて、1985年当時から、日本の雇用構造が男女でどのように変化しているかを男性図1、女性図2として示した。

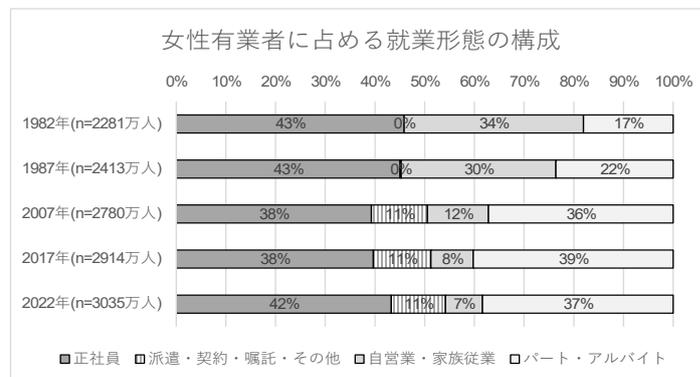
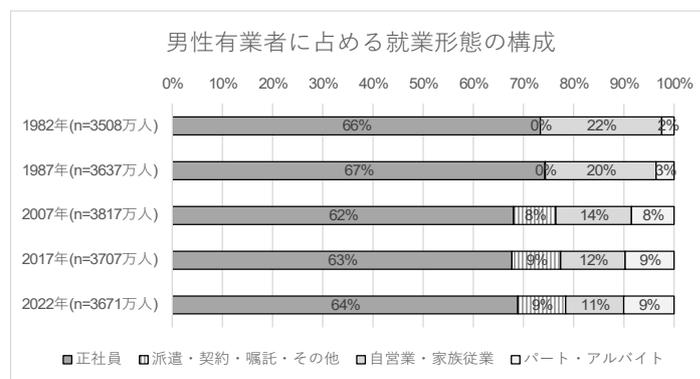
図は有業者のみからなる。有業者はnとして入れた。無業者もいるからである。1987年は男性の有業者は3508万人、女性は2281万人で約1200万人の差があった。当時は女性の無業者も多かった。しかし2022年では男性3671万人、女性3035万人でその差は600万人に縮小している。

また1985年に第3号被保険者が出来た当時は、雇用される男性のほぼ全員が「正社員」であった。女性は、正社員が43%を占め、自営業が34%を占めており、パート・アルバイトは2割もいなかった。しかし2000年以後の雇用劣化の継続により、非正規雇用がシングル男

女を含めて拡大し、また女性の無業者が減少していった。その結果、2022年になると、女性においてはパート・アルバイト就業者が4割近くになり、加えて派遣・契約・嘱託などが1割おり、合計で女性の5割が有期雇用の仕事に就いている。正社員は2007年、2017年においては38%であり、1987年当時よりむしろ構成割合が減少した。ただし2017年から22年の変化をみると、男性の就業者数が純減する中で、人手不足を反映してか、女性の正社員割合は4%増えている。とはいえ、非正規雇用者は、女性雇用者の48%を占めている。

また1990年から2022年まで、『賃金構造基本統計調査』の短時間雇用者の所定内時給（女性）は92%上昇し、1人あたりの労働時間は月間128時間から78時間に64%減少した。10%賃上げが10%の賃上げが10%の労働時間削減ではないが。その2/3の労働時間削減となってきた。

特に「パート」、「アルバイト」は低賃金である。こうした働き方についても、原則、社会保



(出所) 総務省「就業構造基本調査」長期時系列統計 第4表より筆者作成

険に加入でき、また人的資本が評価されるとともにこれが構築される仕組みを考えた政策を実施することが日本経済の持続性にもっとも重要である。

そのためには、主婦であれば、年収を一定以内に収めることが得だという制度を廃止するかわりに、子どもを持って働き続けられ、また女性だけでなく、男性も育児負担を応分にするような働き方と、これとセットとなる社会保障制度が求められている。

「就業調整を起こす社会保険や税制の在り方を見直し」への対応として、社会保障審議会年金部会の委員の権丈氏や是枝氏が改革案を出しているが、いずれも、第3号被保険者制度を残した上で、パート就業をしている者については、社会保険料を免除する収入（被扶養者に認定する年収）を順次上げて、パートであっても社会保険料を負担する（是枝（2023））、企業側のみ社会保険料を義務とし、本人負担は自由に選択できる厚生年金ハーフ（権丈他（2022））という改革を提案している。しかし私はこれでは不十分と考えている。西沢（2019）は、基礎年金を消費税にという案を出しているが、実現可能性としては低いように思われる。

「夫に扶養されること」を支援する社会保障では、若年層の子育てを支援できない。たとえ離婚しても生計自立できる収入を得られると予測できることが現代の子育てには重要である。

社会保障によって、出産しても雇用者という身分を失わないで、育児ができるという社会保障の仕組みは、スウェーデンが1960年代以降、改革を推進した例として良く知られる。1970年代の個人単位の税制改革、その後の育児休業の拡充、男性の育児休業を推進する政策、子ども1人に対して与える時間貯蓄（夫婦が子ども1人に対して自由に選んで使える社会手当つきの子どものための時間）、主婦に対する遺族年金の削減によって実現されていった。

日本については、まだあまりに男女賃金差が大きいために、遺族年金の廃止はまだまだ先の

ことだろう。しかし1985年改正から時間がたつに従い、男性の報酬比例年金部分が縮小し、遺族年金は小さくなっている。その一方で、女性の厚生年金加入期間は依然として短い。サラリーマンの妻に限って、社会保険料を免除する社会保障では、女性の中年期の賃金下落を引き起こし、子どもを持つ意欲を支える点ではまったく不十分である。

サラリーマンの配偶者であろうと、非正規雇用の配偶者であろうと、あるいはひとり親であろうと、子どもが幼いうちは、社会保険料を免除するだけでなく、十分に長い労働時間働けないことも保障し、その上で、社会保障が給付を行うべきである。

しかし低収入に留まることを奨励すべきではない。だからサラリーマンの配偶者であれば、60歳になるまで、厚生年金が団体としてかわって社会保険料を納めるという第3号被保険者制度は廃することが必要である。

今後の年金改正の際に重要な視点は、次の3点である。①子どもを持つ、子どもを育てることを支援する、②男女ともライフステージの変化（子育て、失業、病気）などの状況に配慮しつつ、生活自立ができる稼得収入を得ることを支援する社会保障制度とする。③子育て負担がある者が貧困に陥ることがない社会保障制度を考える。④子育て期間など国民が平等に配慮される期間を除いた夫婦間の性別役割分業については夫婦間で年金分割などの移転ができるようにするとともに、主な生計維持者に社会保険料納付を求める。

私は2000年に厚生労働省で開かれた通称「女性と年金検討会」の委員であった。当時VI案、すなわち、子育てなどケア期間に限って第3号被保険者制度を認めるという案を出した。それから20年たったが、少子化がさらにすすむ一方で、非正規雇用の女性の賃金は低いままである。私が今提案するのは、子育てなどのケア期間をより手厚い社会保障とすること、女性も男性と同様に生涯働き続けられることを前提と

した雇用慣行と社会保障に変えていくことである。この点について、現在の「同一労働同一賃金」の考え方は、神吉 (2018) が述べるように、子育てをする者の低賃金を認めるものとなっているので改正が必要である。

<参考文献>

- [1] 安部由起子 (2023) "年取の壁の継続性と勤務制度" Works Discussion Paper Series No. 66 リクルートワークス研究所 https://www.works-i.com/research/paper/discussionpaper/item/DP_0066.pdf
- [2] 落合恵美子 (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。
- [3] 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」, 『日本労働研究雑誌』 No.690, pp.64-75。
- [4] 権丈善一・権丈英子 (2022) 『もっと気になる社会保障』勁草書房。
- [5] 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。
- [6] 是枝俊悟 (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。
- [7] 永瀬伸子 (1995) 「女性の就業選択について」博士論文 (東京大学大学院経済学研究科)
- [8] 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。
- [9] 永瀬伸子 「永瀬伸子「日本の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—」 『社会保障研究』 8 (3) 270 - 294.
- [10] 西沢和彦 (2022) 「社会保険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・社会保険シリーズ』 No.52.
- [11] 日本労働政策研究・研修機構 (2018) 『「社会保険の適用拡大への対応状況等に関する調査」及び「社会保険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。
- [12] 日本労働政策研究・研修機構 (2023) 『「社会保険の適用拡大への対応状況等に関する調査」(企業郵送調査)及び「働き方に関するアンケート調査」(労働者 Web 調査)結果』Press Release 5月16日。
- [13] 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。