

〔特集〕 女性の働き方・ライフコースの多様化と年金

女性と年金：現状、課題と提案

永瀬 伸子（お茶の水女子大学基幹研究院人間科学系 教授）

概要

家族の変化や雇用構造の変化の中で、日本の公的年金制度における女性配慮の限界と課題を指摘する。日本においては、OECD諸国の中でも男女の年金格差が大きく、低年収者への年金の所得代替率も低い。女性に対する配慮は、第3号被保険者制度と遺族年金など主婦への配慮が中心である。しかし無配偶女性が大きく増加、中年層で3割となっており、また女性の労働力率も大きく上昇している。しかし低収入者に対する被用者年金の再分配が85年改正後薄くなったこと、非正規雇用者の厚生年金加入が抑制されてきたことなどにより、就業女性の公的年金は低い。1985年改正、2000年の「女性のライフスタイルの変化と年金検討会」の議論を振り返った上で、将来については、夫の年金権の派生としての第3号被保険者制度にかわり、母子世帯等も含めて子育て時間負担の年金クレジットを拡充すること、非正規雇用者も厚生年金の加入者と位置付けた上で、低年収の被用者への再分配の厚みを増やすこと、有配偶女性の自身の就業を通じて得た年金が遺族年金と一対一で相殺されずに、老後の給付の実質増に結び付く改正を提案した。

はじめに

本稿では、日本における女性と年金の課題を指摘しこれからを展望したい。日本における女性への年金上の主要な配慮は、1985年の年金大改正を経て創られた「第3号被保険者制度」とこれ以前からある「遺族年金」である。この制度は主婦への保護にはなっているが、働く女性が増え、未婚や離別など無配偶女性が増えるなど、女性の生き方の多様化に対

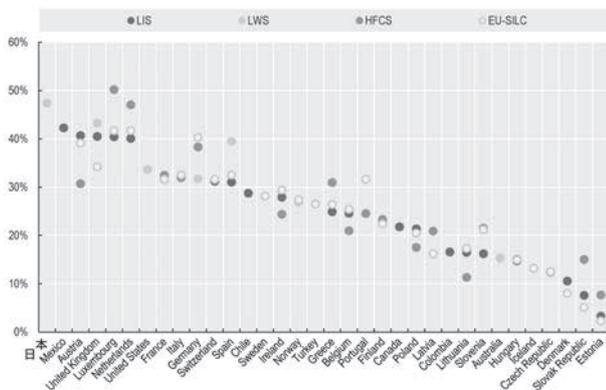
して十分に対応していない。

はや20余年前のこととなるが、2000年7月から、厚生労働省で「女性のライフスタイルの変化等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」、座長袖井孝子お茶の水女子大学教授）が開かれた。当時、特に「第3号被保険者制度」について、また離婚後の女性の年金の低さなどについて白熱した議論が行われ、内容は新聞紙面に毎回取り上げられた。まとめられた報告書は現在も「女性と年金」として検索するとWEB上位に出てくる¹。私は労働経済学からの委員としてこの会議に参加し、複雑な年金制度を深く考える機会を得た。この頃、内閣府に男女共同参画局がつけられ影響調査専門委員となり、税制・社会保障の中立性をテーマに実証研究を発表、また厚生労働省パートタイム労働研究会委員にも指名された。一連の会議は、女性の働き方、特にケア活動により生涯低年収になりがちな日本女性が、仕事と家庭を両立しやすくするよう、雇用と社会保障の在り方を変革する会議だと私は考えた。「女性と年金検討会」に注目した多くの女性もそう考えていたのではないかと思う。しかしこの会議で第3号被保険者問題の解決案は合意されず、会議の成果として実質的な制度変化につながったのは、離婚時の年金分割のみだった。また女性に多いパートが最低賃金に近いという状況もその後も続いた。こうして女性と年金の在り方の基本構造は変わらないまま時が過ぎた。しかし、2000年以後、家族構造と雇用構造はさらに大きく変わり、また年金制度を支えるはずの出生率の低下も続いた。こうした中で、日本経済の低迷は続き、女性や高齢者雇用の拡大が必要となるとともに、日本的雇用の在り方を問い直す論調が増えている。今日、ようやく女性と年金についても見直しを考える条件が整っているように思

われる。

日本の女性と年金制度の詳細については、のちに述べることにし、まずは日本の女性の年金受給の特徴を国際比較から見ることにする。図1は、OECD (2021) によるものだが、Luxemburg Income Studies (LIS) など国際比較が可能な世帯統計を用いて、各国の男女の年金ギャップを平均値として示したものだ。65歳以上の年金受給者のうち、男性にしめる男女の年金額平均（公的年金、企業年金、個人年金等の私的年金を含む）のギャップを示したとある。男女の年金額の差であるが、男性の年金額平均の47.4%を占めるほどでありもっとも低い。他のいくつかの国を挙げると、英国40.5%、米国33.7%、ドイツ31.7%、スウェーデン28.1%、カナダ21.8%、オーストラリア15.3%、デンマーク10.6%などと資料に示されている。なお一時点で支払われるような退職金は含まないと注意書きがあるので、退職金額が大きい日本の実際の男女年金格差はより大きいかもしれない一方、無年金者は除いている点も若干注意が必要である。

図1 OECD各国における年金のジェンダーギャップ



出所) OECD (2021) より転載
注) 複数の国際比較可能な世帯統計より

いずれにせよ日本は男女の平均年金格差が一番大きい国として表示されている。なにがこの大きい男女差をもたらすのだろうか。近年では、男女の年金格差は縮小の方向に向かっているのだろうか。さらに日本の公的年金は、生涯シングルや離婚の増加、無子者の増加、高齢期の長期化といったすでに起きている家族の変化や、非正規雇用者として生計維持をするシングルの増加など、労働市場の変化に対応できているのだろうか。また少子高齢社会に向かう日本を支えるものとなっているのだろうか。このよう

な点を本稿では考えていく。

1. 日本における大きい男女の年金格差の現状と変化

男女の年金格差の一番大きい原因は、年金制度が、加入期間と報酬とを年金給付の基本的なベースにしていることにある。この点は多くの国で共通である。日本は、雇用者の賃金や雇用者の年金加入期間について、国際的に見ても男女格差が大きい。これは大きい格差の根本にある。しかしそれだけではなく、働いているとしても非正規雇用者の多くが、雇用者の年金に入れていないというカバレッジの問題、非正規雇用者の取り扱いが第3号被保険者制度という主婦への恩典と深くかかわり相互に一定の矛盾がある点、さらに年金上の低賃金者への配慮が低い問題がある。

1) 男女の年金格差をもたらす労働市場の要因

男女差を生み出す各国共通の男女の働き方の差であるが、①年金権を現役時代の賃金と加入期間にのみ結びつける場合、出産、育児などを女性が多く担うとすれば女性の年金は低くならざるを得ない。②フルタイムで働いている者に限定してもそもそも男女に賃金差がある国がほとんどである。③出産・育児などのケア活動で、女性の就業履歴は、断続的になりがちで、雇用に伴う年金加入期間が短くなりがちである。①、②、③は多かれ少なかれ多くの国で見られる男女差である。③の点だが、日本の女性の労働参加はこの20年に特に大きく上昇し、15-64歳の労働力率で見れば、米国を追い抜くほどになっている。しかし日本の制度のなかでは、働く女性の多くは事業主負担付きの雇用者の年金制度に入れていない。有配偶女性の多くが社会保険料の免除の上で基礎年金権を得る恩典を与えられ、むしろ彼女らの被用者年金への加入推進は世帯の社会保険料負担が増えることから、働く女性の多くが被用者年金に入れていないという問題が直視されてこなかった。そのかわりに、主婦パートの低賃金が容認される社会風土があった。果たしてそれで今後の日本がうまくまわるのか、これで良いのかが問われている。

2) 男女の年金格差は縮小の方向に向かっているのか

では、現在、日本の大きい男女の年金格差は縮小に向かっているのだろうか。

データを見ると、女性の年金の厚みが増している傾向はあまり見られない。

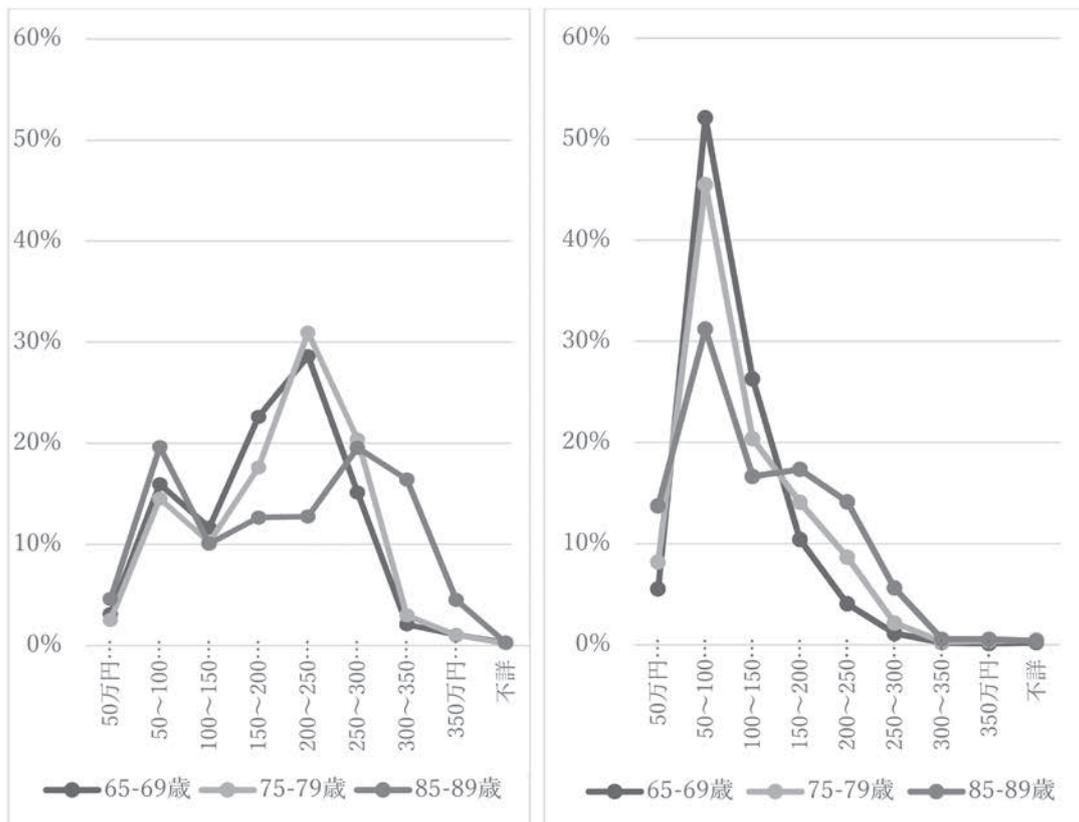
図2は、2017年に行われた厚生労働省『公的年金基礎調査』から、男女別に、公的年金の年齢階級別の年金分布をみたものである。85-89歳階級と65-59歳階級とでは20年の差があるのでこの両者の年金を比較する。1985年の年金大改正で、低収入の主婦への配慮として「第3号被保険者制度」が創設された。これは、サラリーマンに扶養されている配偶者（制度上、性は問われないが、ほぼ女性であるので妻と呼ぼう）が60歳未満の場合に、サラリーマン（夫）の給料1人分の定率の社会保険料でもって、低収入の妻にも基礎年金権を与え、かつ、その社会保険料は、世帯ではなく、厚生年金制度全体が負担するという制度である。一方、この間、サラリーマン本人の加入年数あたりの定額給付部分は徐々に下げられ

た。

2017年調査の85-89歳層は1928-1932年生まれ、1985年の年金大改正当時は53-57歳であった。改正当時、すでに年齢が資格対象外の60歳に近かったので「第3号被保険者」期間はほとんどない。一方、65-69歳層は1948-1952年生まれ、1985年改正当時は33-37歳である。この年齢層の女性は、一定の「第3号被保険者」期間を持ち、また女性の雇用就業率が上がっていったため、パートを含めた女性の雇用経験は増加したはずだ。

図2右側女性について見ると、確かに65-69歳層では、85-89歳層に比べて、年金0円から50万円未満の女性（無年金者を含む）は14%から6%に低下している。また「第3号被保険者」の満額の年金額が含まれる年金「50万円から100万円」階級は、85-89歳層の31%から65-69歳層は52%に伸びている。しかし雇用経験から得られる年金の2階部分を持っている「100万から150万円」階級の年金を得る65-69歳層の女性は26%と4人に1人、「150万円から200万円」階級が1割であり、200万円以上はほと

図2 性別、年齢階級別 公的年金年額の分布
男性 女性



出所) 公的年金制度基礎調査 (2017) より作成

んどいない。なお85-59歳層の女性の年金受給がや
や高く見えるのは夫と死別し、その遺族年金を受給
している者も多く含まれるためと思われる。

一方、男性を見ると、85-89歳層は2ピーク型で
ある。当時は自営業世帯も多く、サラリーマン世帯
とで給付が大きく異なっていたことがわかる。この
年齢階級の男性サラリーマン層は年金階級300万円
以上が4割もいる。これより若い層では男性の年金
額は減少、65-69歳層の男性の年金の最頻値は200-
250万円に下がっているが、これは1985年改正で本
人への年金給付が下がるかわりに妻分の年金ができた
影響や給付乗率の引き下げの影響も大きいだろう。
とはいえ、65-69歳層の男性の年金は、200万円以上
階級が47%と半数を占め、女性のこの階級は5%で
あるから、男女差は大きいままである。

3) 最近の変化

ここまでは、現在の年金受給である。将来はどう
なのか。高山(2015)は、年金定期便を手掛かりと
したWEB調査を実施し、30代から50代の回答を得
ている。そこで、2011年時点の現役女性の年金加入
実績を比較している。そこで若い世代である、
1977-81年生まれ(当時30-34歳)、1972-1976年生ま
れ(当時35-39歳)の20歳から当該年齢までの年金
加入の状況を見る。予想外に第1号被保険者(おそ
らく非正規雇用としての未婚の期間)が2割強から
3割と高い。第3号被保険者の期間は2割程度(お
そらく結婚または出産離職後の期間)、第2号被保
険者の期間は5割強(未婚期と結婚後の正社員期間
が中心ではないか)と示されている。若い世代の女
性については、婚姻率の低下と非正規雇用の拡大に
より、(自営業が増えた訳でもないにもかかわらず)
第1号被保険者という形で基礎年金権しか持って
いない者が増えた。このため第3号被保険者期間と合
わせ、基礎年金権のみの期間が5割弱と高いことは、
労働市場と婚姻行動の変化の結果であり注視すべき
点である。

2. なぜ日本で男女の年金格差は特段に 大きいのか

なぜ日本で男女の年金格差が特段に大きいままな
のか。労働市場における男女賃金格差が大きいとい

うことが基盤にあるが、制度設計上の問題もあると
考えている。以下列挙する。

1) 女性に多い非正規社員が被用者年金に入り にくいこと

第1点目は、女性の労働力率は年々高まっている
のだが、非正規社員という形の雇用が多く、非正規
雇用者の厚生年金加入は制限的であることだ。第1
号被保険者あるいは第3号被保険者として働いて
るのであれば、基礎年金しか得られない。永瀬(2018)
は、『労働力調査』・『労働力特別調査』を用いて
1988年から2016年までの未婚者と有配偶者の雇用状
況を時系列で示している。2016年時点で、23-34歳
の未婚女性の2割強がパート・アルバイトであり、
1割が契約社員・派遣社員・嘱託・その他の働き方
であり、無職者が1割、正社員は5割強にとどまる。
なお1988年時点では正社員が7割であり、非正規雇
用は15%程度であった。これが非正規雇用が3割強
へと大きく拡大したのである。一方、有配偶女性は
1988年から2016年までを見ると、家族従業者が縮小
するかわりにパート・アルバイトが大きく増え、無
職者がやや減った。一方正社員は2016年にやや上向
く傾向が見られるとはいえ、1988年以降ほぼ2割で
ある。

非正規雇用者であるが、厚生年金への加入は、通
常の就労者の4分の3未満の労働時間の者には適用
されない。ただし最近の改正で適用範囲は拡大、
2016年10月から501人以上の事業所に対して(2022
年は101人以上の事業所、2024年は51人以上の事業
所が予定)週20時間以上、月収8.8万円にまでに緩和
された。ただいくつかの企業でパートを掛け持ち
しても適用外である。また社会保険料の決め方も、
4月から6月の3か月平均で決めるという仕組みだ
が、労働時間が月単位で変動することも多いパート・
アルバイトといった働き方に見合わないのである。
雇用保険が毎月の賃金に連動するので技術的に可能
なはずで変更が望まれる。また有配偶者については、
いったん第3号被保険者をやめて第1号か第2号に
移った場合、仕事の事情で再度第3号被保険者にな
るには、夫の会社を通じて事務手続きをしないと
ならず、この手続きも、妻が第3号被保険者をやめる
ハードルを高くしているとも聞く。

2) 低収入雇用者への再分配部分が小さいこと

2点目としては、厚生年金制度において、低収入雇用者に対する再分配が小さいことである。低収入者に対する再分配が1985年改正で縮小したことが、働く女性の年金を縮小させた。

1985年の大改正以前は、サラリーマンに共通の「定額部分」は現在より厚く、収入にかかわらず、加入年数が長ければ、定額部分で同じ年金権を得られる点で、低収入者に対する再分配をしていた。

1985年改正により、この再分配部分を、毎年下げていく設計が決まった。ただし当人に「被扶養配偶者」がいれば、当該世帯には本人だけでなく妻分の「再分配」が加わるから、1人分の社会保険料で2人分の再分配を得られる。永瀬（2012）の図を図3として再掲する。上の図は、1985年改革前後で、モデル年金の内訳の変化（しかし総額が変わらないことを確認）が示される厚生労働省の資料である。下の図は、低収入者シングルの年金がどう下がったかを私が計算したものである。

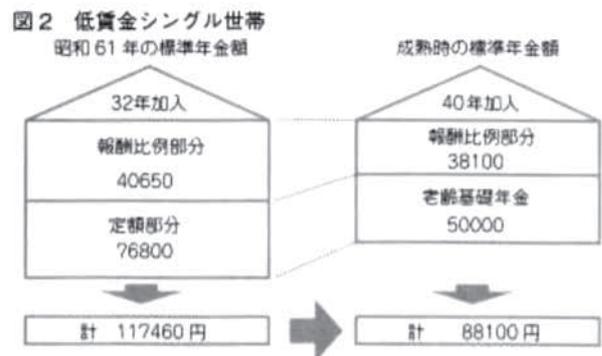
当時のモデル年金として、男性32年加入、81300円の報酬比例部分、76800円の定額部分、加給年金を含めて合計173100円が示されている。1985年改革によって、制度が成熟した場合には、40年加入で76200円と報酬比例部分が下がること、夫の定額部分（基礎年金と呼ばれるようになる）は50000円に下がること、しかし新たに妻の定額部分（基礎年金）50000円ができるので、専業主婦世帯のモデル年金は、合計176200円が変わらないと示される（金額は当時の価格）。

しかし低収入のシングルからみれば「再分配」が大きく削られるものだった。図3の下段の図に示したが、32年加入で76800円得られるはずであった定額部分（サラリーマンの連帯として、加入年数に応じて等しく年金を得られる部分）は、40年加入で50000円へと下がった。また報酬比例部分も下がった。サラリーマン男性平均の半分の賃金を女性が得ているとすれば、報酬比例部分は半分となる。つまり1985年改正前は、低賃金の者も $76800 + 81300 \times 0.5 = 117460$ 円を得られたが、1985年改正後制度成熟時には、40年加入でも $50000 + 76800 \times 0.5 = 88100$ 円の年金と下がった（当時価格）。また低収入女性は40年間も正社員の職を継続できない者も多い。実際、

永瀬（2013）は公）年金シニアプラン総合研究機構の生涯シングル女性の調査の分析をしたが、50歳代の生涯シングル女性には、企業都合の失職、自分の健康事情などにより無職の者が増える。もし30年の加入年数であれば、残り10年間は第1号被保険者として加入したとしても、標準報酬比例部分は上記のさらに4分の3に下がり $76800 \times 0.5 \times 0.75 = 28800$ 円となる。結果として基礎年金と合わせても78800円になり、改革前と比べて当時価格で4万円も下がることになる。

就業女性は就業男性と比べて被扶養配偶者を持つ可能性はきわめて低い。つまり1985年の改正は、厚生年金の主要なメンバーである男性世帯主の世帯としての年金は減らさず妻名義の年金を派生させることで当該世帯に2人分の再分配を与えたが、被用者年金に加入する女性の納付する社会保険料の再分配部分を大きく下げる改革であった。

図3 1985年改正とシングル低収入者の年金額の変化
（基礎年金導入による給付構造の変化[イメージ]



低所得者の年金所得代替率は、日本は国際的に見ても低い。OECD（2019）は、人が22歳から年金年齢まで働いて、生涯平均賃金の0.5倍である場合、生

涯平均賃金を稼ぐ場合、1.5倍である場合に得られる年金の現役収入に対する純代替率を計算している²。

平均賃金の0.5倍の低収入者の場合、日本の年金の現役世代の給与の代替率は45.9%であり、OECD平均の68.3%より大幅に低い。平均賃金では、36.8%、1.5倍の賃金では33.3%と示される。いずれもOECD平均より低い。事例として米国を挙げれば、純所得代替率は、それぞれ61.2%、49.4%、42.7%だという。

日本では、財政検証が5年ごとに行われ、年金給付において「現役世代の所得の50%」が確保されているかを確認することが重要な目標だ。OECDの所得代替率36.8%はこれと比べると低いと驚く読者もいるだろう。

日本の政策目標である所得代替率とは、仮想的に現在の厚生年金加入「男性」（女性は含まれない）の平均標準報酬を持つ者が40年勤務継続し、かつ、自身の厚生年金加入から派生的に得られる「専業主婦の妻の基礎年金」分も加え、これを現役男性厚生年金加入者の税・社会保険料引き後の手取り収入額と比較したものである。つまり2人分の再分配を得る世帯に限定した計算上の現役世代収入と比べた代替率である。OECDは個人あたりを計算しているものである。日本の年金代替率は全般に低いが、低所得者への分配は特に手薄い。

3) 第3号被保険者制度がパート労働市場の賃金形成に与える悪影響

落合(2015)は、1980年代に個人単位化と共働きの制度化に向かっていった欧米に対して、夫に経済的に依存することを前提とした女性の年金権の確立(第3号被保険者制度)は、「日本型福祉社会」論建設の方向性の1つだったとする。実際、1985年には高齢者の約半数が三世帯同居であり、高齢者ケアも当時は私的に女性が担っていたのであり、当時は、こうした社会が続くと想定されていたのだろう。

しかし「女性と年金検討会」が開かれた2000年頃になると、介護保険が導入され、三世帯同居も縮小しつつあった。また20歳以上であれば無業の学生も社会保険料を納める義務があるのに、なぜサラリーマンの妻は納めないで良いのか、妻が低収入にとどまることの奨励、豊かな世帯の主婦への優遇という

ことがしばしばいわれるようになっていた。しかし当時は、第1子出産女性の7割から8割が出産後無業になっており(『出生動向基本調査』各年)そうした女性への配慮は第3号被保険者制度以外にはなかったという点では一定の意義もあったと言う見方もできよう。しかし第3号から抜け出しにくいという制度設計であることが課題であった。

第3号被保険者に対する再分配はどう合理的に説明できるのか、なぜ違和感が残るのか、私はある時によりよく論理が理解できたのでここに記す。

サラリーマンの被扶養配偶者(無収入あるいは低収入の妻としよう)は、1985年改正以前は、厚生年金のメンバーではなかったが、1985年改正以後、サラリーマンの連帯の中の一員となったと解釈するとわかりやすい。厚生年金制度上、個人の収入0とみなせるから社会保険料は0となる。また収入0であれば、雇用者の中では一番貧しいことになる。だから自己負担はゼロで、サラリーマン同士の連帯としての再分配である基礎年金を満額でサラリーマングループの原資から受けるのが妥当という論理になる。

ではなぜ違和感があるのか。それはサラリーマン世帯の被扶養配偶者は、世帯で生計を立てており、無論、低中所得世帯もいるだろうが、高収入世帯もいる。低収入で厚生年金保険料を納めているシングルよりもさらに貧しい者として、サラリーマングループ全体から支援を受けることが妥当かという点である。

私は「女性と年金検討会」の後で、「妻」の身分から「ケア」に対する給付へ、という小論を書いた(永瀬(2002a))。つまりケアを担うという事情がなく、夫婦の選択として妻が働かないことを選ぶとすれば、それは夫婦の選択であり、サラリーマンの連帯として支えることが合理的とは思いたない一方で、「子育てのケア」を担う結果として低収入になるケア者に対しては、次世代育成という形で年金制度に自分の時間を拠出をしているのであり、年金権を社会が与える制度設計は妥当という考えからであった。実際、永瀬(2003)は、総務省『就業構造基本調査』を分析した上で、幼い子どもがいる女性は夫の年収にかかわらず無職者が日本はきわめて多いこと、しかし子ども年齢上昇に従い、豊かな世帯の妻が無職にとどまる傾向が明らかに高まると示した。

高山（2015）も最近の調査においても高所得世帯の妻に第3号被保険者にとどまる者が多いことを指摘している。子育てケア期間に対して年金権を与える政策対応は、当時すでにスウェーデン、カナダ、英国、ドイツなど多くの国でさまざまな形でとられていた。Sainsbury（1999）は女性と福祉国家の在り方の分類の中では、配偶者を通じた妻の保護という古典的方法より新しい形の女性配慮としている（永瀬（2002b）、永瀬（2004））。配慮の手法は多様であり、最近は丸山（2008）が各国のサーベイをしている。

労働市場上の大きな問題は、パートの主力が有配偶女性であり、その多くは第3号被保険者としての権利を持ち、自ら低収入で働くことを奨励される社会保険料付加構造があるために、パート労働市場が低年収市場として形成され、市場の賃金形成がゆがむことである（永瀬（2018））。

4) 短時間雇用者の厚生年金加入の拡大政策と矛盾する諸制度

短時間雇用者の厚生年金加入は、2014年、2019年の財政検証の中で、財政見通しの改革の有力なオプションとして示されている（永瀬（2015））。2020年年金改革法案でその更なる推進も決まった。現在の諸制度がこうした改革案とどの程度整合性があるかを考えてみる。

有配偶女性の立場で考えると、第3号被保険者として年収130万円未満の低年収にとどまれば、社会保険料の負担なしに現在の基礎年金、月額約65000円相当の権利を得られる。一方、一人前の社会保険料を払って増える報酬比例部分は、20年加入して、平均報酬の11%弱³、30年加入で16.5%程度である。たとえば、年収200万円（300万円）だとすれば、第3号被保険者としてすでに得られている基礎年金月額65000円に対して、社会保険料を20年間自ら払い増える報酬比例部分は年間約22万円（33万円）、月あたり18270円（27405円）である。これを本人がどう見るか。低い年金増と言わざるを得ない。

ただし希望が持てる点もある。2016年10月から加入義務化がはじまった501人以上の企業での短時間雇用者の年収を見ると、加入者の月収分布が毎年上昇している。企業による人材活用が本格化したとみ

られる（『令和元（2019）年公的年金財政状況報告』（2021）、図表2-1-12（C））。2016年度末は、月収9.8万円にピークがあったが2019年度末になると、月収のピークは11.8万に上昇、また月収15万円以上の短時間雇用者も増えた。この点で、短時間雇用者の被用者年金加入は、当該者の将来賃金を上げる可能性を持つ。つまり社会保険の免除よりも、一人前の雇用者として事業主負担つきで加入をすすめる方向の方が、女性の賃金の未来として期待できる側面がある。

ただしこれで十分とは言えない。たとえば母子世帯の立場で考えてみる。短時間雇用者の厚生年金加入が可能となることで、社会保険料は労使折半となる上により長い加入期間を持てるという朗報の側面もある。他方で子育て負担をし、かつ、生涯の平均年収が200万円で仮に40年もの加入をしたとしても83000円の年金であり、依然として低い年金と言わざるを得ない。

一方、短時間雇用の妻の年金加入を抑制する制度は、第3号被保険者制度のほかにも残っている。一定の条件のもとで、配偶者（妻と呼ぼう）が65歳になるまで「加給年金」が給付される。2020年度は年間39万9千円であり、女性が200万円の年収で20年間も社会保険料を納めた場合の報酬比例部分の年金よりも多いことに驚かされる。この加給年金は、妻の収入が850万円以上でなければ得られるのだが、しかし妻が20年以上厚生年金に加入していると資格が失われる規定がある。このルールは妻が、パートの厚生年金加入を20年未満に留めることを奨励する制度となっている⁴。

5) 遺族年金の問題

遺族厚生年金の現在の設計も、妻が働くことを奨励しない側面を持つ。夫が存命中は、妻の厚生年金加入の結果得られる報酬比例部分は世帯の年金を増やす。しかし夫の死後は、妻が厚生年金加入をしなかった場合とまったく同じ年金水準に下がることがほとんどという制度設計となっている。

現在の設計の問題点は、妻が自分で年金加入したとして、それが夫の死後の妻の年金にほとんど反映されない点である。というのは、①自分自身の老齢厚生年金（自分の報酬比例部分）と②夫の報酬比例

部分の4分の3である遺族年金、③自分の報酬比例部分の半分と夫の報酬比例部分の半分とを比較し、高い方を選ぶ設計がされていた。モデル年金では夫の報酬比例部分は約10万円程度であるので、その遺族年金は75000円である。月間75000円もの報酬比例部分を持つ有配偶女性は少数であるため、②を選び、夫の遺族年金額が上限となる女性が多い。2004年以前は、この場合自分名義の年金はもらえない。私は「女性と年金検討会」において自分自身の年金は残し、その上に夫の遺族年金が乗る形が妥当ではないか、もし自分の年金額が十分に高い場合には、働いた方が年金が増える面は残しつつ、夫の遺族年金を減減させる設計にするのが良いのではないかと、ドイツの事例を念頭に発言した。2004年に改正が行なわれたが、結果として、名義だけ妻の年金も残るようになった。しかし金額としては②にかわりはなく、女性の厚生年金の掛け捨て問題が見えにくくなっただけで、内実はかわっていない。

高山(2000)は、遺族年金については、夫の年収が600万円と妻が0円の世帯、夫と妻がそれぞれ300万円の年収を稼得する世帯は両者とも世帯年収が600万円であるが、両者を比較すると、夫婦合計の社会保険料、夫婦合計の年金給付は同額である点で公平と解説する一方で⁵、夫の死後は前者の遺族年金の方が高い点を公平性の問題として指摘している。この問題は解決されていない。

「女性と年金検討会」の検討会では、社会保障法が専門の堀勝洋委員が、一方の死後の年金について「夫と妻の報酬比例年金の合計」の5分の3という選択も将来はありうると発言した。まだ夫婦合計の5分の3では夫の死後の年金が下がる女性もいるが、今後はこの選択肢も入れることで年金加入が奨励される妻は増えていくだろう⁶。

「女性と年金検討会」において私の記憶に残る発言は次のようなものである。4、5は私の意見だが今も変わっていない。

1. 多くの女性はパートとして働いているが、雇用者としての社会権を享受できておらず、厚生年金にも加入できなかった。厚生労働省はパートに雇用者としての権利を認めていなかったのではないかと（日本労働組合総連合会副事務局長

高島順子委員)

2. 第3号被保険者制度は、(豊かな世帯の主婦が社会保険料を払わないで年金権を得られてしまうとと言われることがあることに対して)、こちらにどうぞと座布団が敷かれてそちらに座ったものであって、自分で望んで移ったわけではない。自分は第3号被保険者制度ができるまでは任意加入で社会保険料も払ってきた(主婦、大島敬子委員)。
3. 第3号被保険者制度は、制度創設後、15年たつ2000年当時、高齢女性の低年金を救ってはならず、離婚後、わずかな年金しかない(スピーカーとして招待された主婦経験者による発言)。
4. 出産育児などで無職である期間については、公的年金給付権に反映するのは妥当である。一方、そうした事情がないにもかかわらず、働く意欲のある女性の年収を抑制する第3号被保険者制度は、就業行動に引き起こす歪みが大きい(永瀬)
5. 自分が支払ってきた年金よりも遺族年金が高いために夫の死後は自分の年金は掛け捨てとなる場合がほとんどである。年金保険料を支払った実績は給付に反映すべきである(永瀬)

「女性の貢献が実る制度」と当時の報告書に副題がついた。これは女性の社会保険納付が実る、という意味、それから女性のケア労働が評価されるという意味もあると私は考えていた。当時、白熱した議論があったものの、実質を伴って実現したのは、離婚時の年金分割が2004年から合法となったことのみである。上記の中で3の点は改善された。

3. これからの日本と年金制度

これからの日本の年金制度において、女性の年金権に対して、どのような対策が必要だろうか。稲垣(2021)は、厚生労働省『国民生活基礎調査』を用いて、将来の年金受給についてマイクロシミュレーションを行っている。まず男女の有配偶高齢夫婦の貧困率は全般に低く、現在の5%程度から2050年には10%程度に高まるとはいえ、1割に収まるとする。一方、一人暮らしの高齢者の貧困率は高く、男性では2倍、女性では3倍であると指摘している。さらに男性は配偶関係による老後の著しい貧困の差はな

いが、女性については、未婚・離別女性の貧困率がきわめて高いと指摘する。稲垣のシミュレーションによれば、現在30歳代の女性が60歳代になる30年後、2050年の未婚・離別の女性の貧困率（生活扶助基準未満）はなんと4割を超えるという。一方死別女性の貧困率も、現在の1割強から2割弱に上がるため、現在の遺族年金制度が続く前提であっても5人に1人は生活扶助基準以下となると予想している。死別女性の状況がより良いのは、遺族年金があり、子どもとの同居もあるからだと解説している。

今日大きく家族は変わっている。結婚が減少、離婚が増加、有子者が減少し、さらに高齢期については、高齢夫婦2人で過ごす者が増え、一人暮らしも増えている。

「第3号被保険者制度」ができた1985年当時は、『国勢調査』の40-44歳層を見ると、未婚女性は5%、離別も5%だった。当時は皆婚社会が続くと人々は思っていたのではないだろうか。「女性と年金検討会」が行われた2000年になると未婚が9%弱、離別が6%に増えた。2015年の40-44歳層は、3割弱が無配偶である。2割が未婚者で1割が離婚による無配偶である。女性は主婦になるとの想定で年金保障を考えるのではまったく不十分である。

離婚後にシングルマザーとして子どもを育てる女性も少なくない。母子世帯には、第3号被保険者制度のような社会保険料の免除や恩典はない。子育てに苦勞しながらも、年金上は第1号被保険者であったり、社会保険料免除者であったりする者が多く、高齢期の貧困が起きやすい設計となっている。子どもをケアすることに対する年金面での配慮は、第2号被保険者には、育児休業期間中の社会保険料免除が法制化されたが、第1号被保険者には産休期間の免除だけであり、多くの非正規雇用者がここに入る。子育てに対する年金クレジットを与えることで、子育ての数年間について、低収入だとしても厚生年金の平均的な加入者と同水準の年金権につながるような工夫がほしい。

2013年以降、女性活躍、子どもを持つ希望の実現などが政策としてすすめられてきた。「同一労働同一賃金」が、「働き方改革法」の中に入り、非正社員に対して相応の賃金を支払う見方が出てきた。非正規雇用で仕事をはじめめる若年男女が増える中、ま

た人口減少と将来の労働力不足が見込まれる中、正社員以外の働き方でも、キャリアを形成できる働き方に、また子どもを持てるような働き方に変えていく必要があるという社会的な合意がつくられつつあるのだと考える。

1) カバレッジの拡大、正規雇用者と非正規雇用の均等

本文で長く述べてきたが、非正規雇用者が厚生年金に加入できるよう、月収下限をさらに下げる形に変えていくべきである。非正規雇用という考え方を廃し、雇用者が得られる権利として雇用者の年金への加入や、育児有業の権利等を与えるべきである。

2) 雇用者の中での再分配部分の拡充

2019年の財政検証においても、基礎年金が将来において大幅に下がるだろうと見通された。女性が低収入で働くとしても、再分配は小さく、年金はあまり増えない。人口構造の変化からも、いったん離職した女性の労働参加が強く求められているのであり、いわゆる非正規と言われる働き方がより安定したものとなり、また年金が収め甲斐のあるものとなるよう、雇用者本人の社会保険料納付に対して、低収入者への再分配を充実するべきである。

3) 第3号被保険者制度と主婦パートの問題

第3号被保険者制度は、ライフステージの一時期に適用するという限定的な実施が1つの方向として考える。が、しかしケア労働に対する年金上の評価は、被用者の配偶者以外にも拡充すべきである。これは、4)で述べる育児年金クレジットの拡充である。また中年期の女性は実際のところ7割が就業者である。就業可能な層に対しては、年金保険料を免除することで低収入にとどまることを奨励する政策よりは、雇用者としておおいに能力を発揮し、社会保険料も納める年金政策の方が社会的に望ましい。実際、若い世代の女性が長い就業可能期間を持つことを考えれば、「非正規雇用」を含めた雇用安定やキャリア見通しの改善が重要である。若い世代については、育児期の手当の拡充と年金上の育児クレジットの付与、加えて低収入者に対する年金再分配の拡充の方が、第3号被保険者制度に対する支持より

も高いと考える。

4) 子育てクレジットの付与

正社員であれば、育児休業給付もあり、また年金も社会保険料が免除される。しかし派遣、パートなど多くの女性はまだ実質的には育児休業復帰が難しい。最近では正社員を継続して第1子を持つ者が、大卒女性に限れば出産者の半数にまで増えたが（永瀬（2019）、『労働力調査』の特別集計）、高卒層ではほとんど伸びていない。子育てのために無職になった場合、現在は第3号被保険者という身分以外では年金権につながらない。つまり日本では、安定した世帯主の収入がなければ、子どもを持つことは女性のリスクとなっている。このことは日本の母子世帯の貧困率がOECDの中でも最も高いことにも表れている。欧州では、出産育児事由での所得の下落に対して、一定期間に限り普遍的に自分で手続きをとり育児休業給付が出されるケースが多い。が、一方日本は、企業の人事部と相談し育児休業復帰への合意を得られて育児休業をとってはじめて育児休業給付を得られる。このため雇用不安定層ほどこうした給付を得られない。子育て期の収入下落については、非正規雇用者を含めて普遍的に給付を出し、また標準的な厚生年金加入者と同じ水準の本人名義の年金権につながるよう、育児クレジットを年金権として与えるべきである。またカナダは、子どもが7歳までの年金加入は、加入期間には含めるが、報酬計算上は除けるとし、子育てを負担する者の年金給付の引き上げを試みている。ほかにもさまざまな方法がありうるが、ケア者の年金権を拡充することは、少子化課題への年金面からの対応として、またケア者が将来貧困に陥らないために重要である。

5) 本人年金に対して遺族厚生年金の減額を

1対1にしないこと

女性が就業で積み重ねてきた報酬比例部分の年金額は、男性の報酬比例部分の4分の3よりも低いことが多い。この場合、女性に報酬比例部分は、遺族年金が100%削減される設計となっている。掘勝洋委員が夫婦合計の報酬比例部分の5分の3という、遺族年金の新しい選択肢をあげている。夫婦合計の報酬比例部分の5分の3、もしくは現行の夫の報酬

比例部分の4分の3のどちらかを選べるという形で、新しい選択肢を加えることを提案する。この選択肢が加われば、女性自身が積み上げてきた年金が、夫の死後に実質掛け捨てにならない選択肢が拡大するため、いったん離職したとしても、中年期に女性が再度被用者年金に加入することがより報われることになる。

6) 複数の年金モデルの提示

モデル年金は、厚生年金に40年加入した男性と40年間専業主婦を続けたカップルの年金水準である。これが、厚生年金の加入男性の平均手取り賃金の5割以上となっているかが財政検証で検討される指標である。しかしまた国民にとって身近な年金給付水準の指標にもなっている。しかし、モデル世帯は現実には少数派になりつつある世帯であり、年金の十分性を考えるにあたって古びたものとなっている。シングルの低収入層、中収入層、高収入層、また夫婦世帯低収入層、中収入層、高収入層、それぞれに対する年金の目安を出し、その水準を検討することは、水準の検討にも重要であり、貧困の防止に役立つと思われる。

また公的年金だけで対応しきれない部分も少なくないと思われ、これは私的年金の加入への優遇措置等で考えるべきである。

どういう形で変更するのが望ましいのかは、知恵を絞る必要があるが、女性が、出産、育児というライフステージを通じて、自分名義の年金を構築し、長い老後で貧困に陥らない準備ができる変更が望ましい。男女賃金格差を縮小させることは言うまでもない重要な政策だ。女性と年金に関する拙論を数えるとかかなりの数になっていた。女性と年金の在り方を模索した履歴として引用文献以外の拙論も掲載しておく。

〈注〉

¹ <https://www.mhlw.go.jp/shingi/0112/s1214-3.html>

² OECDは1996年生まれの者が22歳で労働市場に入り民間労働市場で年金年齢まで働き続けるものとし、2018年時点での各国において加入義務のある年金制度に入り（民間年金保険加入が義務の場合はこれを含めて）、現在規定の制度が適用されるものとして計算して、物価、実質賃金、

- 金利などは各国共通のものを想定して計算している。
- ³ 厚生年金の報酬比例部分の給付乗率は1000分の5.481である。つまり10年の加入が報酬の5.48%, 20年の加入が報酬の10.96%に、30年の加入が報酬の16.54%に結びつく設計である。
- ⁴ 妻が65歳以上になったときに、加給年金にかわり妻に振替加算がつくが、これは1965年度生まれまでなのでこれ以上は触れない。
- ⁵ この論理は一見明快に見えるが、前者で女性が働いていないものとみる点に疑問がある。前者の夫は後者の夫よりも2倍賃金率が高く、世帯としてはより短い労働時間で同じ年収を達成している。その結果、世帯はより多くの時間を家庭内生産に振り向けることを選択したのであり、妻の家庭内生産を合わせれば、前者はより豊かな世帯として負担能力も高いと考えるのが妥当である。
- ⁶ 夫の報酬比例部分をXとし妻の報酬比例部分をYとする。 $X \times 0.75 < (X + Y) \times 0.6$ の条件を計算すると、 $0.25 < Y/X$ つまり妻の報酬比例部分が夫のその25%より高くなれば、堀氏のいう時期ということになる。

〈引用文献リスト〉

- 稲垣誠一 (2021) 「老後生活の経済」永瀬伸子・寺村絵里子編『少子化と女性のライフコース』人口学ライブラリー18, 原書房 165-187.
- 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』27巻1号 61-68.
- 社会保障審議会年金数理部会 (2021) 『公的年金財政状況報告—令和元 (2019) 年度—』
- 高山憲之 (2010) 『年金の教室』PHP出版
- 高山憲之 (2015) 「パネルデータからみた第3号被保険者の実態」『年金研究』1号 3-31.
- 永瀬伸子 (2002a) 「女性と年金改革—「妻」の考慮から「子どもケア」の考慮へ」週刊社会保障 No.2172 2002年2月11日号 24-27.
- 永瀬伸子 (2002b) 「年金制度における育児期間の配慮について」財 年金総合研究センター『年金と経済』第21巻1号, 54-58頁。
- 永瀬伸子 (2003) 「女性と年金権の問題」『季刊社会保障研究』第39巻1号 83-96頁。
- 永瀬伸子 (2004) 「年金と女性—第3号被保険者制度を中心に」『法律時報』第76巻11号59-63頁。
- 永瀬伸子 (2011) 「第3号被保険者の見直しを」『週刊社会保障』第65巻2658号 44-49頁。
- 永瀬伸子 (2013) 経済学論纂 (中央大学) 第53巻第5・6合併号「生涯シングル女性の中年期と仕事」
- 永瀬伸子 (2015) 『【特集】公的年金改革について パートの厚生年金の適応拡大について—年金の財政検証と適用拡大オプションの試算から—』『年金と経済』第34巻第1号 24-39頁。
- 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 19-38.
- 永瀬伸子 (2019) 「労働統計にみる少子化の要因：最近の「労働力調査」から」『月刊統計』2019年2月号 54-57頁。
- 丸山桂 (2008) 「女性と年金に関する国際比較」『海外社会保障研究』No.158 18-29.
- OECD (2019) Pension at a Glance2019 OECD and G20 Indicators
<https://www.oecd.org/publications/oecd-pensions-at-a-glance-19991363.htm>
- OECD (2021) Towards Improved Retirement Saving Outcomes for Women.
<https://www.oecd.org/pensions/towards-improved-retirement-savings-outcomes-for-women-f7b48808-en.htm>
- Sainsbury, Dian (1999) Gendering Welfare State Regimes, Oxford University Press.

〈筆者の関連論文リスト〉

- 永瀬伸子 (1997) 「高齢女性の就業行動と年金受給：世帯構成、就業履歴から見た実証分析」『季刊社会保障研究』第33巻3号 272-285頁。
- 永瀬伸子 (2002) 「子供を持ってない・持たない社会への疑問—仕事と家庭の両立政策の現状と効果」『都市問題研究』第54巻3号 通巻615号 87-99頁。
- 永瀬伸子 (2002) 「子育て支援の日加比較」『海外社会保障研究』第139号 46-45頁。
- 永瀬伸子 (2002) 「若年層の雇用の非正規化と結婚行動」『人口問題研究』第58巻2号22-35頁。
- 永瀬伸子 (2003) 「正社員と非正社員の賃金格差の納得性に関する分析」『国立女性教育会館研究紀要』第7号別冊3-19頁。
- 永瀬伸子 (2004) 「非正規雇用者に対する社会的保護の現状と課題」『季刊社会保障研究』第40巻2号 116-126頁。
- 永瀬伸子・村尾裕美子 (2005) 「社会保障や税制等は家族・家族形成に影響を与えるか日本の社会的保護の仕組みが持つ特定タイプの家族へのバイアス」『季刊社会保障研究』第41巻2号137-149頁。
- 永瀬伸子 (2011) 「若年非正規雇用の現状と年金を含めた社会的保護のあり方」『年金と経済』10-22頁。
- 永瀬伸子 (2013a) 「非正規雇用と社会保険との亀裂」浜口桂一郎編『福祉と労働・雇用 福祉+a』ミネルバ書房 169-188頁。
- 永瀬伸子 (2013b) 「女性の就業、出産の日米比較と社会保障制度への示唆」『年金と経済』第31巻4号 3-24頁。
- 永瀬伸子他 (2017) 「大学生の年金知識と年金意識—首都圏大学生への質問紙調査を通じて—」『生活社会科学研究』第24号 25-38頁。
- 永瀬伸子 (2018) 「少子高齢社会の中の女性：求められる日

本型雇用慣行と日本型社会保障の変革」週刊社会保障
N0.2963 48-53.

永瀬伸子（2020）「財政検証に見る2040年の女性労働の姿：

未来の可能な選択肢について」『年金と経済』39（1）
10-20.