

# 【社会保障・高齢者・ジェンダー】 働き方に中立的な制度の構築に向けて

## 現役人口減少社会日本の 働き方の再構築

お茶の水女子大学教授  
永瀬伸子

第35回 連合総研フォーラム 2023年10月26日  
連合会館 (ウェビナー)

©お茶の水女子大学 永瀬伸子

- I 就業調整と「パート」を別扱いする雇用慣行は、日本経済全体を蝕んでいる
- II 若い世代の意識変化とあまり変わらぬ夫婦分業の実態
- III 人口減少社会にむけて何ができるか
- IV 第3号被保険者は無限定正社員男性と被扶養配偶者夫婦の優遇：大きい改革が必要
- V 子育てと女性の働き方とをかえるにはどういう社会的保護と社会保障が必要か

Ⅰ 就業調整と「パート」を別扱いする雇用慣行は、日本経済全体を蝕んでいる

## 労働力不足の中で「パート」労働者の 就業調整が懸念されている

- 「103万円の壁」 (企業配偶者手当が大きいと言われている)
- 「106万円の壁」 30%の社会保険料 (労使合計)

2016年10月	501人以上週20時間以上、8.8万以上
2022年10月	101人以上、同上
2024年10月	51人以上、同上
- 「130万円の壁」 サラリーマンの被扶養配偶者、  
30%の社会保険料 (労使合計)

# 非正規女性の年収分布と就業調整



第3号被保険者は約750万人（厚労省）  
60歳未満世帯主の配偶者（女性）  
の無業者は370万人（第1表）  
無業率30歳代25%、40歳代21%、50歳代32%

非正規雇用・フリーランス等（第66表）  
60歳未満有配偶女性約580万人  
有配偶女性全体では960万人  
女性全体では1510万人

第3号被保険者の非正規他女性 420万人※

第3号被保険者でない有配偶非正規他女性  
（60歳以上含む）350万人 ※※

※ 60歳未満の就業調整あり149万未満、就業調整なし99万未満の合計、夫はサラリーマンと仮定

※※ 就業調整をしていない有配偶女性で年収100万円を超えている者、  
出所) 『就業構造基本統計調査』 2022年

# 日本で「年収の壁」が高いのはなぜ？ 日本的雇用慣行に付随した特性

- **事業主**にとって社会保険料負担がない、低賃金でも本人があまり不満を言わない都合の良い労働者プールであった（事業主都合）
- **労働組合の中心メンバーである男性世帯主**にとって不景気になると雇用調整がされ、自身の労働と補完的な都合の良い低賃金労働者プールであった（**労働組合都合**） その上で男性世帯主に**配偶者手当**を給付することで配偶者の利益にもなっていた（これは、ボーナス、退職金、公的年金、遺族年金にまで反映される）
- **被扶養配偶者**にとって、パートの賃金が最低賃金に近い低さであり、壁を超えると、税金がかかり、かつ、社会保険料は0円から月収の30%（個人負担は15%）かかる上に年金の増分は軽微である。社会保険料分を追加で稼ごうとすると賃金が低いだけにメリットを感じられず、自ら就業調整をすることを選ぶ誘因が強い
- **パートの就業調整は1980年代から言われており、今日も続いている**

# では誰が損をしているのか？

非正規雇用であり、生計自立・人的資本構築が必須の者が貧困になる

- 2000年代から大幅に拡大した未婚非正規雇用者
- 離別女性 シングルマザーなど中途参入者が非正規になりやすい
- これらの者が被用者保険に入りにくくなっている
- 就業調整をしている被扶養配偶者の賃金にひっぱられて  
自立生計の者の賃金水準が下がる（壁ぎりぎり調整していれば、  
10%の賃上げが10%の労働時間削減になるので企業としては  
賃上げで報いても労働供給がむしろ減ってしまうから企業が賃上  
げをしない)

# 大きい目でみると就業調整と「パート」労働が日本経済を蝕んでいる

かつてはパート雇用の活用が経済に良い時期もあったのだろうが、今は日本経済が蝕まれている

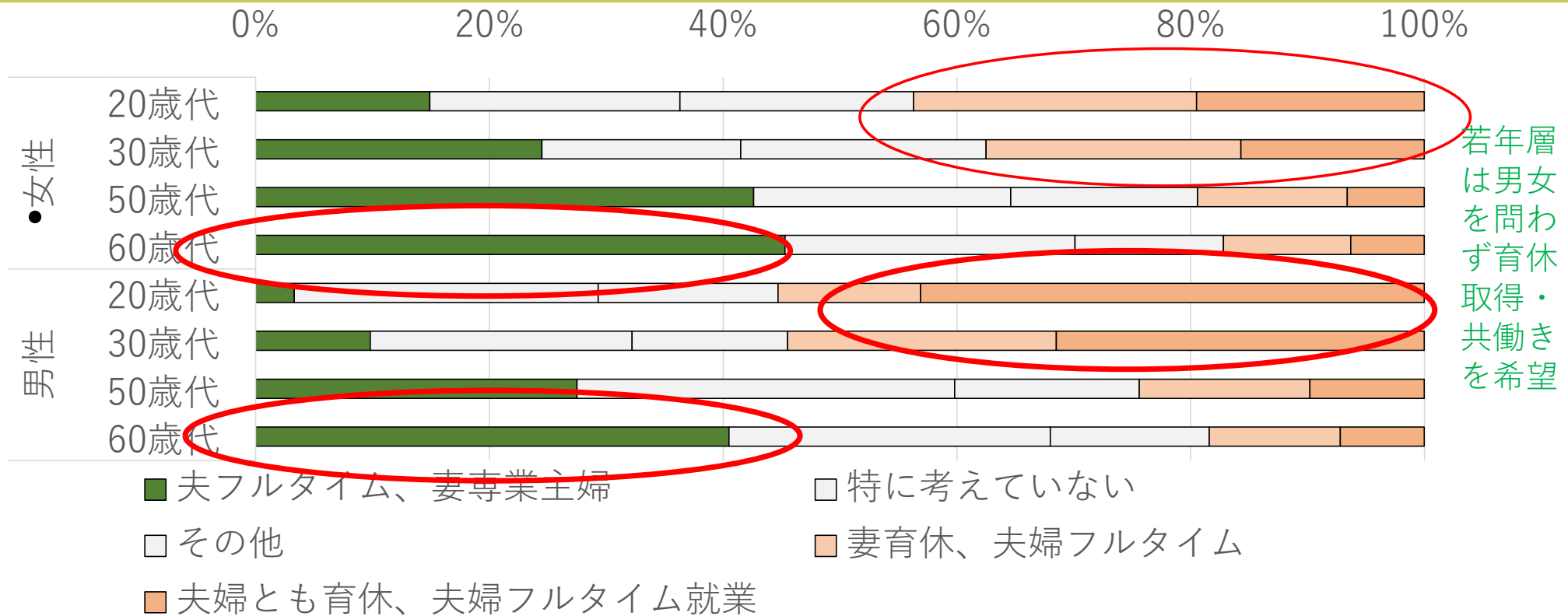
- 女性の能力を生かすよりは、女性を自ら単純労働、短時間労働に仕向けている
- 非正規雇用の未婚男性も未婚女性も賃金が低く、結婚・出産意欲が低くなっている
- 未婚女性が子どもを持ちたくない理由の1つに非正規未婚の拡大、および離婚による貧困リスク
- 夫婦の性別役割分業は若い世代には支持されていない。  
他方夫婦でフルタイム就業での子育ては未だ容易とはいえない  
→ 家族形成意欲、出産意欲の減少



## II 若い世代の意識変化 大きくは変わらぬ夫婦分業の実態

# 子育てについての理想の意識変化 (中高年と対比)

子どものいる男女第1子出産後子どもが2, 3歳の雇用の理想



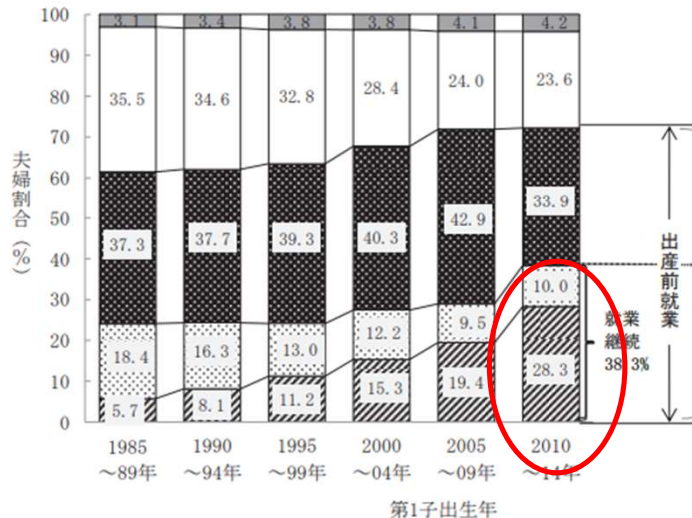
若年層は男女を問わず育休取得・共働きを希望

# 第1子出産後の女性の就業継続の増加 (しかし出産そのものの減少)

第15回『出生動向基本調査』2015年

第16回『出生動向基本調査』2021年

図表Ⅱ-4-6 子どもの出生年別に見た、出産前後の妻の就業継続率  
(第1子)



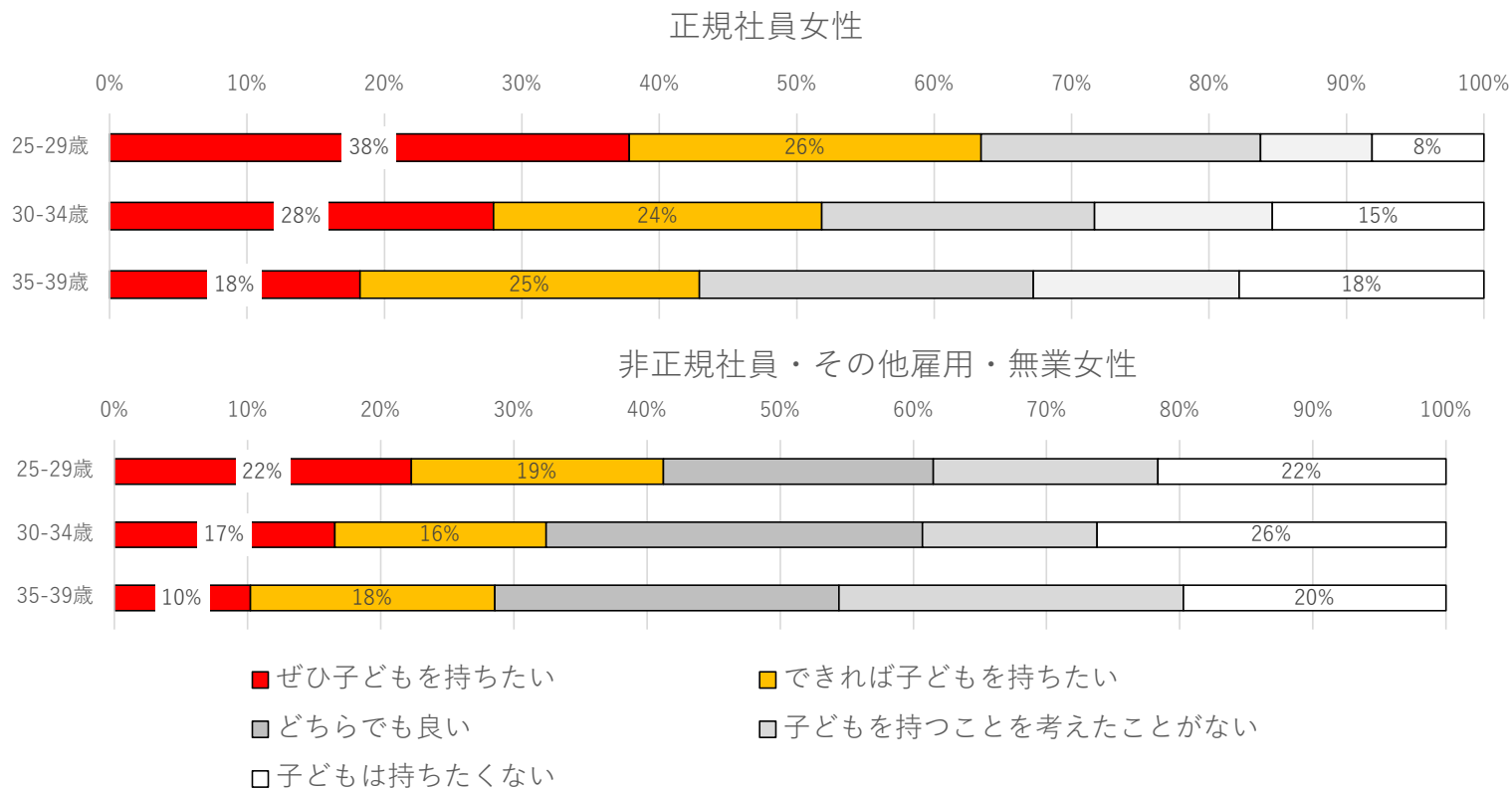
- ※第1子～第3子が1歳以上の夫婦について、妻の出産前後の就業変化を以下のように定義
- ・就業継続(育児休業利用)：妊娠判明時就業～育児休業取得～子ども1歳時就業
  - ・就業継続(育児休業利用なし)：妊娠判明時就業～育児休業取得なし～子ども1歳時就業
  - ・出産退職：妊娠判明時就業～子ども1歳時無職
  - ・妊娠前から無職：妊娠判明時無職～

図表9-3 子どもの出生年別に見た、出産前後の妻の就業変化

第1子出生年	就業継続(育児休業利用なし)				就業継続(育児休業利用)				出産退職		妊娠前から無職	
	就業継続(育児休業利用なし)	就業継続(育児休業利用)	出産退職	妊娠前から無職	就業継続(育児休業利用なし)	就業継続(育児休業利用)	出産退職	妊娠前から無職	就業継続(育児休業利用なし)	就業継続(育児休業利用)	出産退職	妊娠前から無職
1985～89年	5.5	12.9	31.9	3.3	12.9	25.8	31.9	3.3	35.3	3.3	3.3	3.3
1990～94年	8.1	8.6	29.0	4.3	8.6	29.0	4.3	4.3	33.6	4.3	4.3	4.3
1995～99年	11.2	28.1	20.0	5.2	28.1	11.2	5.2	5.2	31.3	5.2	5.2	5.2
2000～04年	15.3	25.0	10.0	5.3	25.0	15.3	5.3	5.3	26.9	5.3	5.3	5.3
2005～09年	21.1	19.7	0.2	5.6	19.7	21.1	5.6	5.6	22.3	5.6	5.6	5.6
2010～14年	21.3	10.8	0.0	5.2	10.8	21.3	5.2	5.2	21.2	5.2	5.2	5.2
2015～19年	42.6	0.0	0.0	5.2	0.0	11.2	5.2	5.2	23.6	5.2	5.2	5.2

未婚女性の「子どもを持ちたい」意欲は25-29歳層でも6割

雇用形態でも異なる。女性正社員以外はより低い（男性は全般に女性より低く、非正規社員は一層低い） 2021年調査



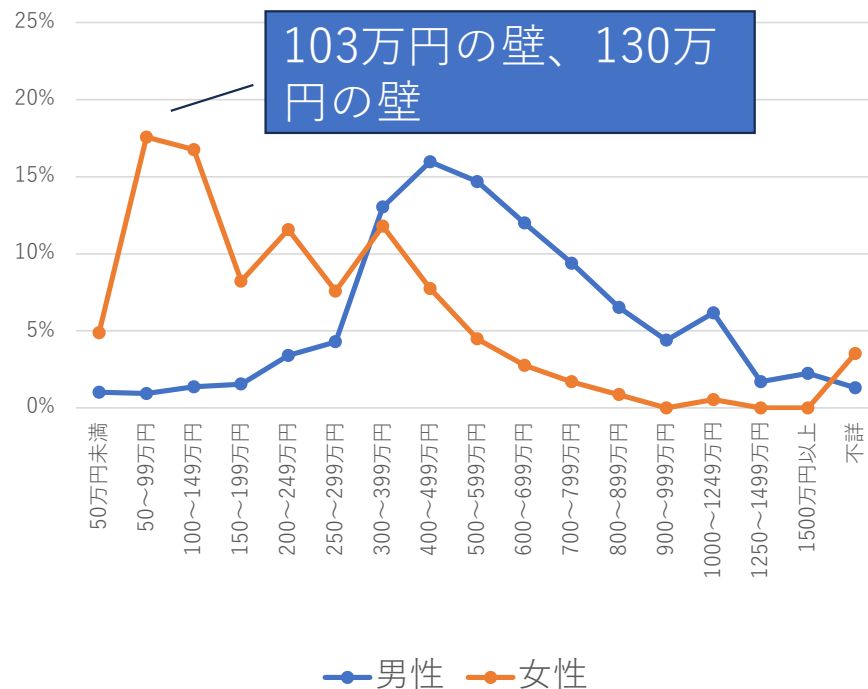
さまざまな調査からみて、独身者の子ども希望は下がっているが特に非正規雇用で低い

出所) 『独身男女の金融リテラシー調査』2021年(科研19KK0042 : 男女賃金格差と少子化 : 雇用慣行に注目して(代表、永瀬伸子) n=3200)

# 変わらぬ夫婦の性別役割分業の賃金構造

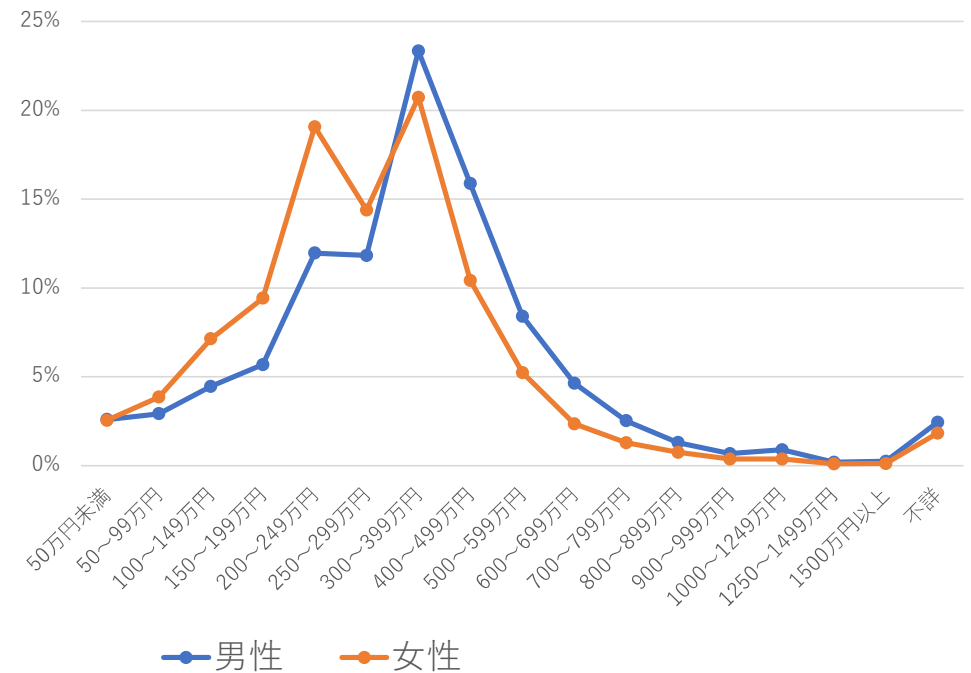
結婚経験あり男女

20-59歳（無業者、学生を除く）



未婚男女20-59歳

（無業者、学生を除く）



出所) 『就業構造基本統計調査』 2022年

2010 - 2023に一定の変化があったはずだが、  
2022年調査では35歳以上の有配偶女性に変化は  
なく低収入

- 年収200万円未満の有業有配偶女性、有業有配偶男性の割合

25 - 29歳女性	32%	男性	4%
------------	-----	----	----

30 - 34歳女性	38%	男性	3%
------------	-----	----	----

35 - 39歳女性	46%	男性	4%
------------	-----	----	----

40 - 44歳女性	49%	男性	5%
------------	-----	----	----

45 - 49歳女性	50%	男性	5%
------------	-----	----	----

50 - 54歳女性	51%	男性	5%
------------	-----	----	----

55 - 59歳女性	50%	男性	7%
------------	-----	----	----

## III 人口減少社会に向けて何ができるか

- 第3号被保険者として就業調整をすることを得とする制度は撤廃すべき。自身が働くことで、老後も豊かになる働き方と社会保障を再考すべき。
- 「パート」を被用者の仲間に入れ、正社員と同じ賃金票の中で、時間比例の雇用者として位置付け、社会保険加入もすすめる。
- 政労使で、「パート」の生産性上昇、賃金上昇を工夫していく（簡単な仕事を切り出して「パート」にさせるといふ雇用慣行は、女性を育てない。
- 働く夫婦が「子育て」ができるように、被扶養配偶者の優遇から、大きく社会保障の思想をかえる

# パートの賃金はなぜ低いのか？

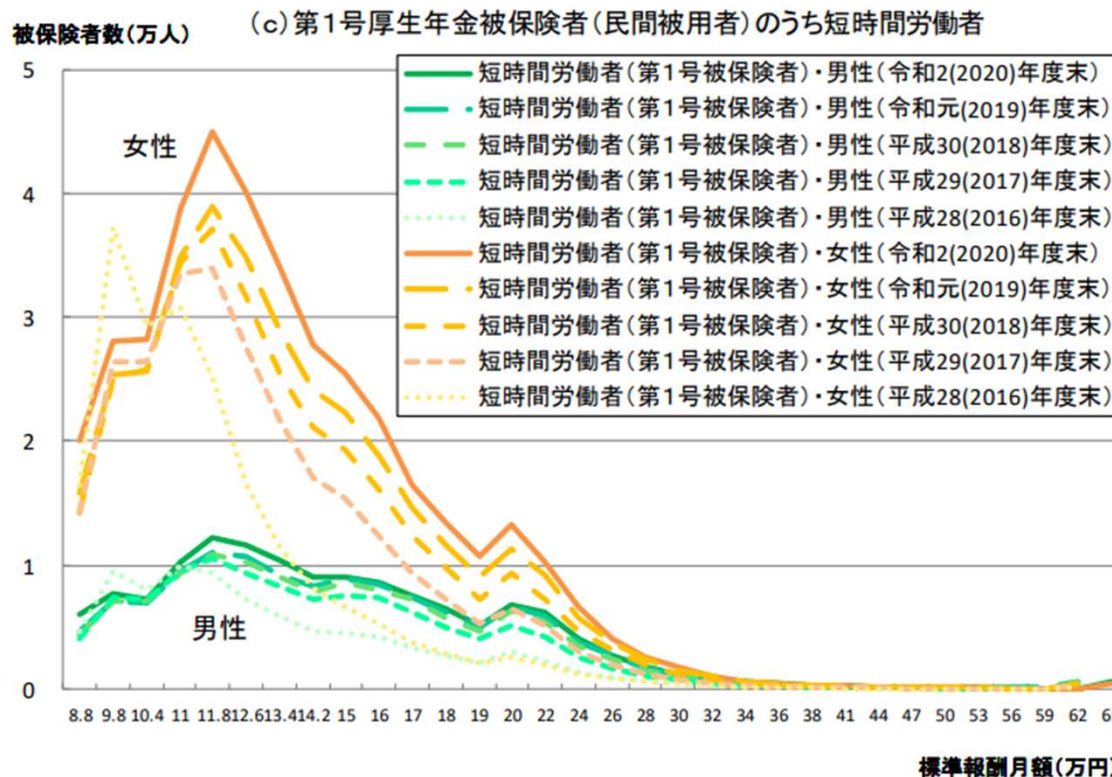
1. **就業調整の影響**：壁ぎりぎり調整していれば、10%の賃上げが10%の労働時間削減になるので企業としては賃上げで報いても労働供給がむしろ減ってしまうから賃上げをしない
2. そもそも**働き方の評価の問題** 「無限定正社員」、「限定正社員」、「非正社員」の順に賃金が低い日本的雇用。この中で「同一労働同一賃金」の定義では「同一労働」の基準が、現在の仕事だけでなく、転勤などを含めた配置が同一であることとなっている。それでは子ども
3. このような構造が、子どもをケアするなどの理由で（あるいはすでに子どもが成長していても）**女性が自ら低収入と短時間を選ぶ**（あるいは本格的に働かない）**構造**をもたらしている。



# 依然大きい就業調整をどうなくすのか

- 2020年から2040年に20－64歳人口は1000万人以上減少が見込まれる
- 第3号被保険者（被扶養配偶者）は、30歳代後半、40代、50代に多い（第3号被保険者はそれぞれの年齢階級で約3割）。労働力として大きい可能性がある
- 就業調整は主にこの年齢層で行われている（子どもが育っているが、壁越えコストが高いので壁ぎりぎりまで働く）
- いわゆる「パート」と言われる層が、一人前の賃金を得られ、就業調整をしなくなり、スキルアップの仕組みの導入が重要
- 就業調整をする誘因をなくすことはパート賃金を引き上げると理論的に考えられる（優秀な労働力を「賃金」で報いることができるようになるため）

# 実際に短時間雇用者の年金加入（2016年）後に、年々月収が上がっている



出所) 社会保障審議会年金数理部会2022 『公的年金財政状況報告』令和2年(2020)年度

# IV 第3号被保険者は無限定正社員男性と被扶養配偶者夫婦の優遇：大きい改革を

# そもそも第3号被保険者制度とは どういうものか

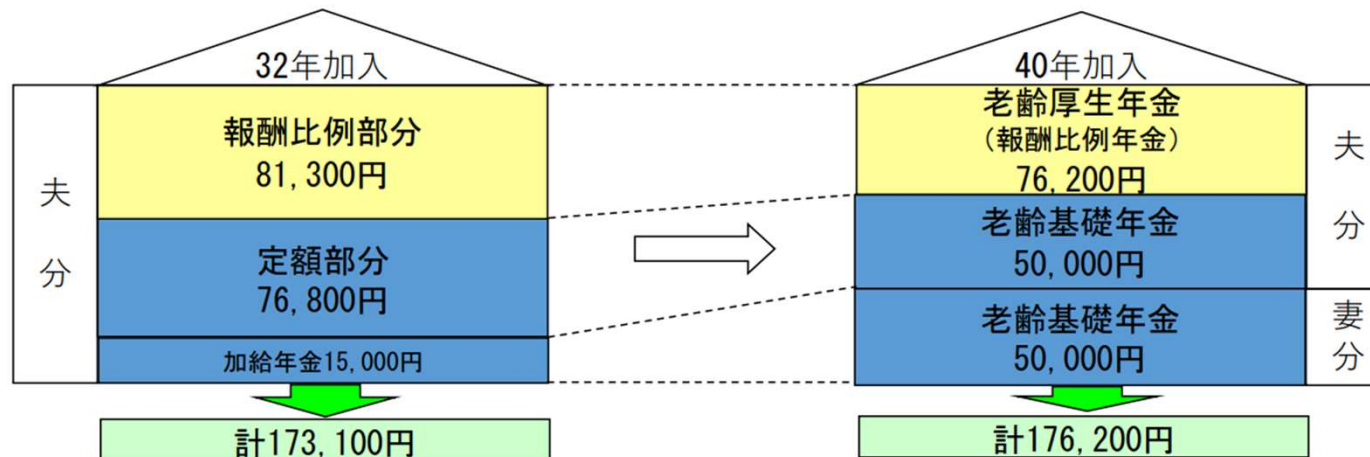
- 以下①は、男女共同参画局、計画実行・監視専門調査会（第20回2022年12月22日）における永瀬の発表の一部抜粋です

[https://www.gender.go.jp/kaigi/senmon/keikaku\\_kanshi/gijiroku/ka20.html](https://www.gender.go.jp/kaigi/senmon/keikaku_kanshi/gijiroku/ka20.html)

# 厚生労働省による1985年改革の説明

- 昭和60年の年金改正において、サラリーマン世帯の専業主婦についても、第3号被保険者として国民年金の強制適用対象とし、自分名義の年金権を得られるようにした。その際、第3号被保険者については、健康保険において被扶養配偶者は自ら保険料を負担せず医療保険給付を受けているのと同様に、独自の保険料負担を求めず、基礎年金給付に必要な費用は、被用者年金制度全体で負担することとした。
- また、年金の給付水準については、夫の1人分の年金水準ではなく、妻の基礎年金を含めた夫婦2人分の年金水準について、現役時代の所得とのバランスが取れるように設定していくこととなった。

＜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）＞

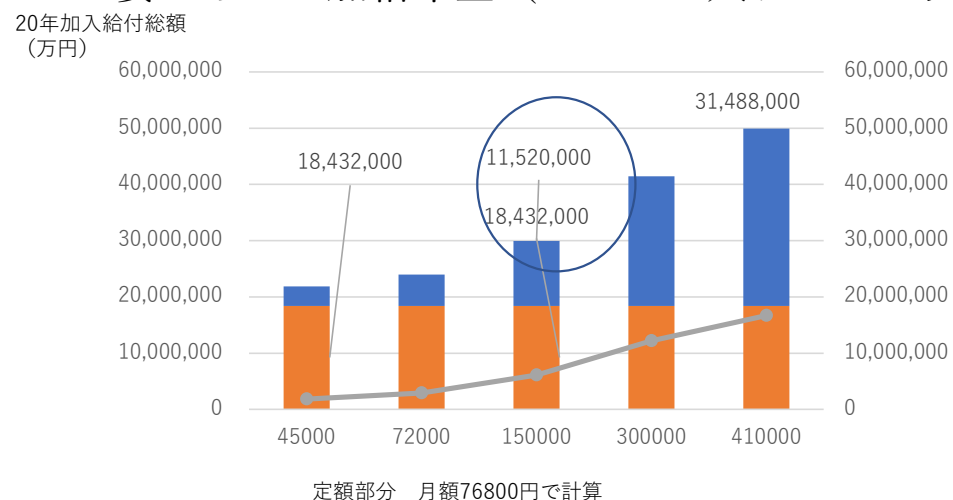


# 前頁に沿い1985年改革の給付と負担の変化を計算

→金利0として標準加入年数、20年給付で計算

被扶養配偶者を月収0のサラリーマンとする改革（なので社会保険料0、  
制度全体が保険料負担をしてあげる、再分配の基礎年金は満額得られる）

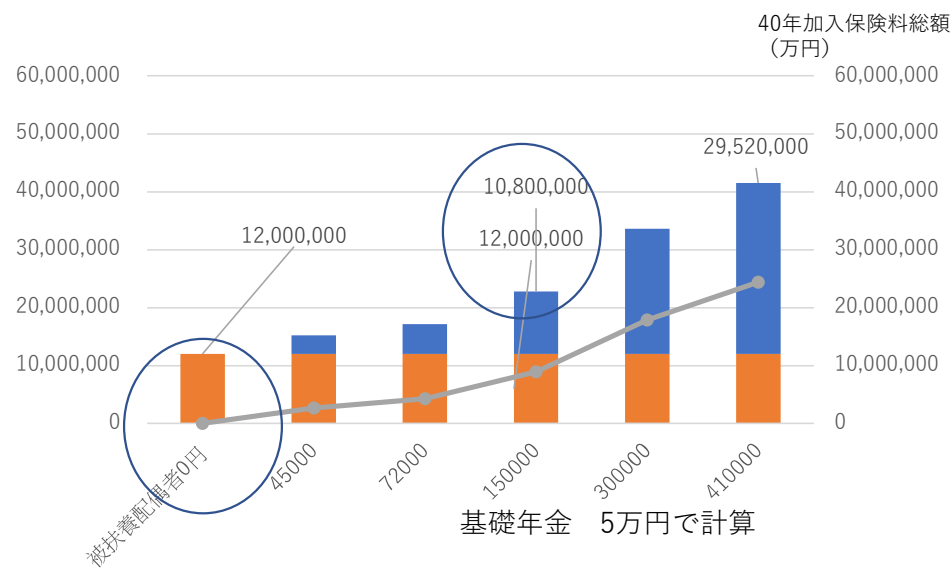
図A 1985年**改正前**厚生年金の給付と負担  
85年改正前、32年加入20年給付で計算  
サラリーマンの定額部分あり  
妻があると加給年金（ここには入れておらず）



■ 定額部分20年給付総額      ■ 報酬比例部分20年給付総額  
● 厚生年金保険料32年加入総額

出所) 永瀬による計算

図B 1985年**改正後**厚生年金の給付と負担  
85年改正後、40年加入20年給付で計算  
夫婦に基礎年金

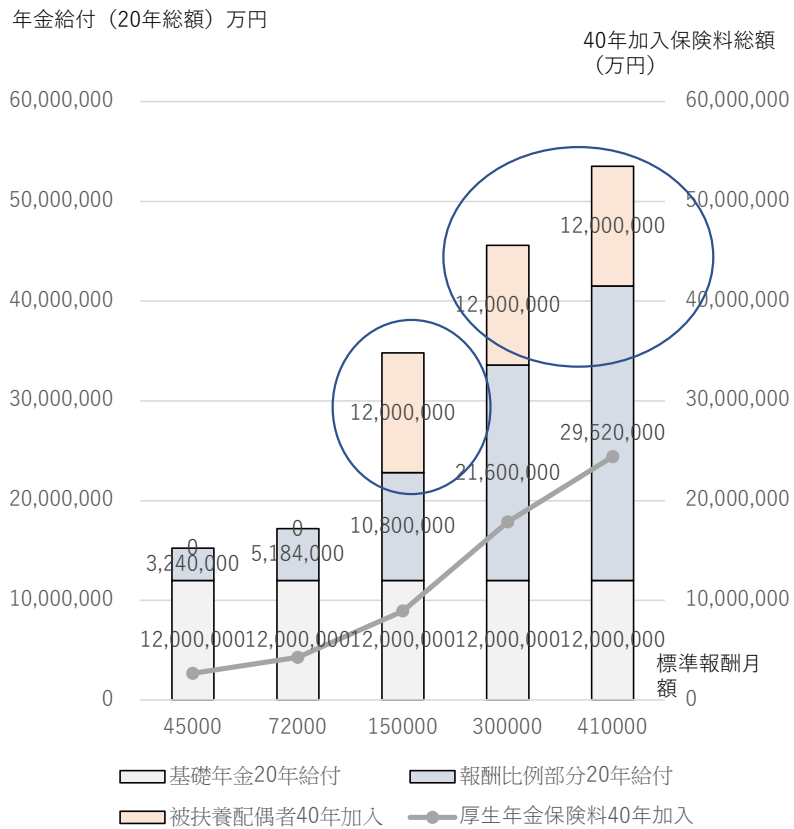


■ 基礎年金20年給付総額      ■ 報酬比例部分20年給付総額  
● 厚生年金保険料40年加入総額

©お茶の水女子大学 永瀬伸子

当時は企業は女性の結婚退職、出産退職を想定。  
 女子社員は「お嫁さん候補」といわれていた。  
 サラリーマン家庭には専業主婦がいることを前提に、  
 そうした主婦に年金を与える改革

現在は、共働き希望が増える一方、低賃金  
 シングル（生涯シングル）が増えている。  
 この中で若者が次世代育成できるような  
 制度の拡充が必要



出所) 永瀬による計算

### 保険料納付総額に対する給付総額の割合

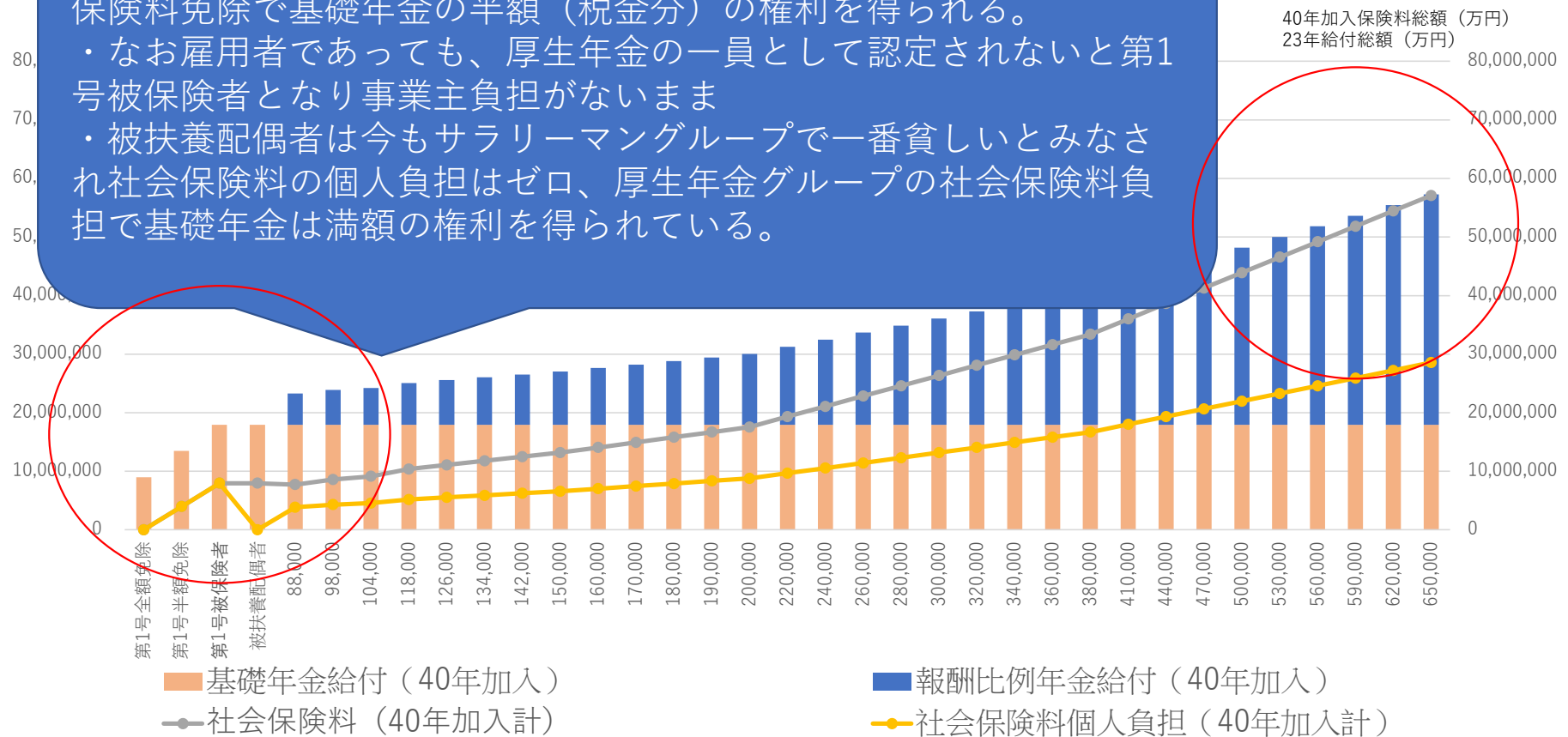
(20年給付 / (32年・40年加入))。物価・金利・金利  
 変動を考えず当時の給付と社会保険料で簡略計算)

	標準報酬月額	標準報酬月額					
		0円（被扶養配偶者）	45000円	72000円	150000円	300000円	410000円
85年改正前	資格なし		11.95	8.18	4.91	3.40	2.99
85年改正後	無限大		5.69	4.01	2.55	1.88	1.70
月収30万以上で被扶養配偶者があり離婚しない場合			5.69	4.01	3.90	2.55	2.19



# 現在の年金制度

- ・現在は低収入の第1号被保険者に対して、自治体で認められると、保険料免除で基礎年金の半額（税金分）の権利を得られる。
- ・なお雇用者であっても、厚生年金の一員として認定されないと第1号被保険者となり事業主負担がないまま
- ・被扶養配偶者は今もサラリーマングループで一番貧しいとみなされ社会保険料の個人負担はゼロ、厚生年金グループの社会保険料負担で基礎年金は満額の権利を得られている。

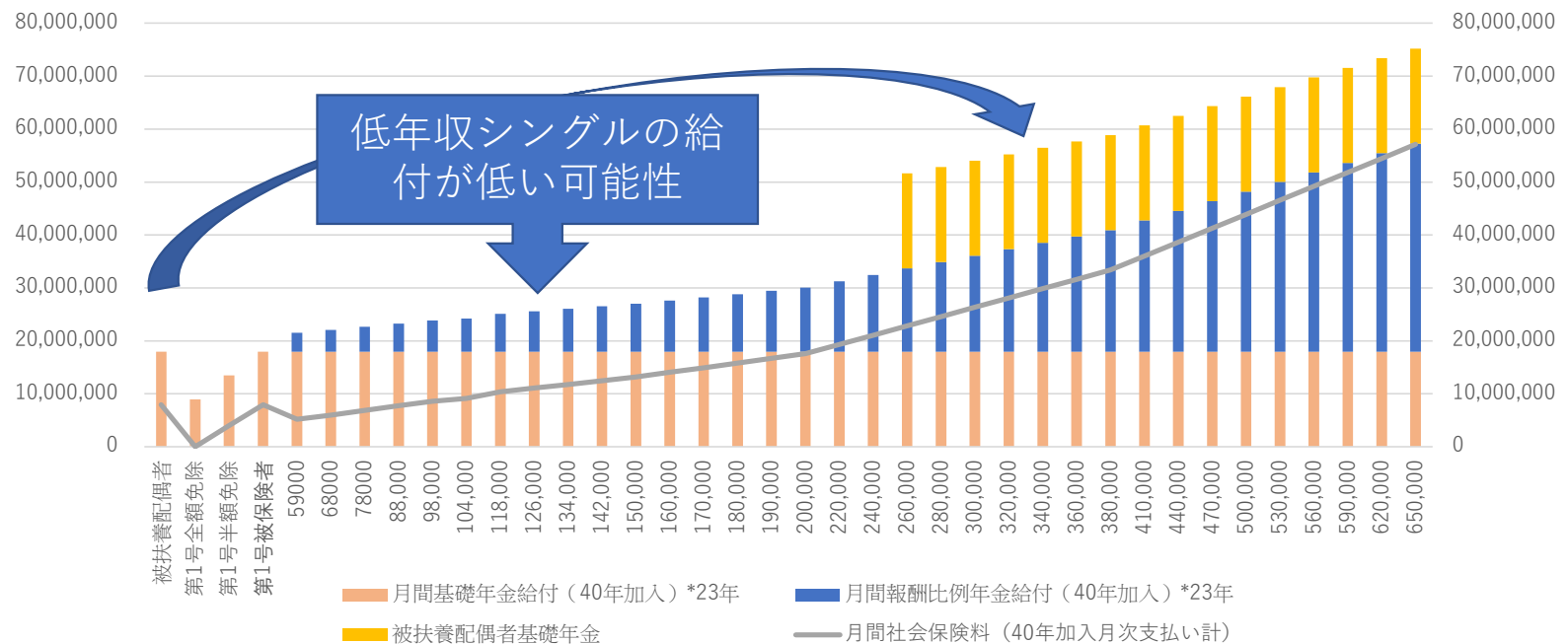


出所) 永瀬による計算

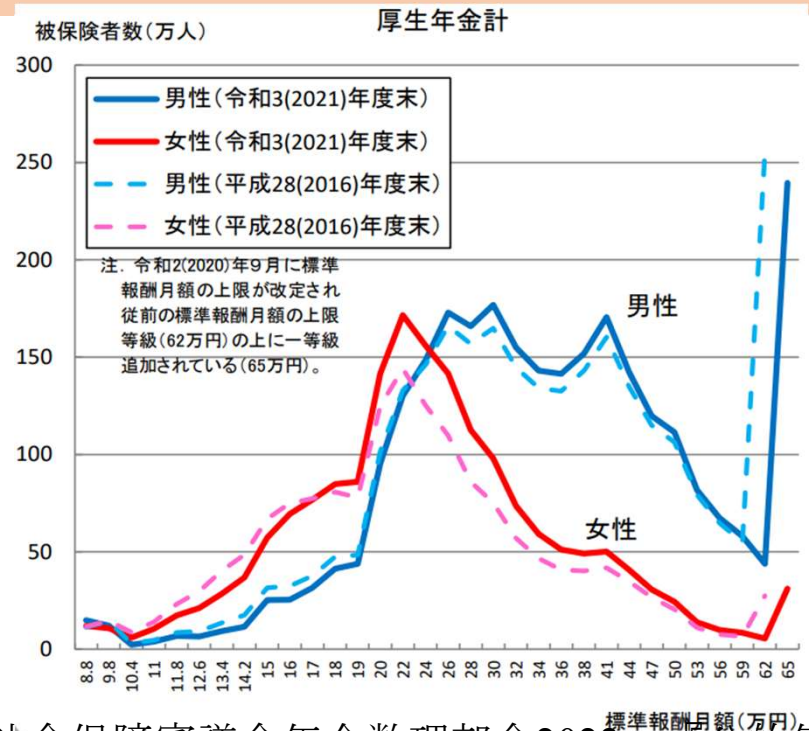
©お茶の水女子大学 永瀬伸子



# 同じ保険料納付に対して被扶養配偶者がいる被用者本人（ほぼ高収入の男性）に配偶者分の高い給付が行われる仕組み



女性の社会保険料納付に対する給付：社会保険料に対する給付率は（低年収であっても）被扶養配偶者がいる者（主に年収が一定以上の夫）より実質的に低い



出所) 社会保障審議会年金数理部会2022 『公的年金財政状況報告』 令和2年(2020)年度  
 ©お茶の水女子大学 永瀬伸子

適用拡大を広げていったときに、  
標準報酬が月額7万、8万の人が、年収130万円の被扶養配偶者にたいして、収入0とみなして社会保険料を担う、という論理となり理屈に合わない。

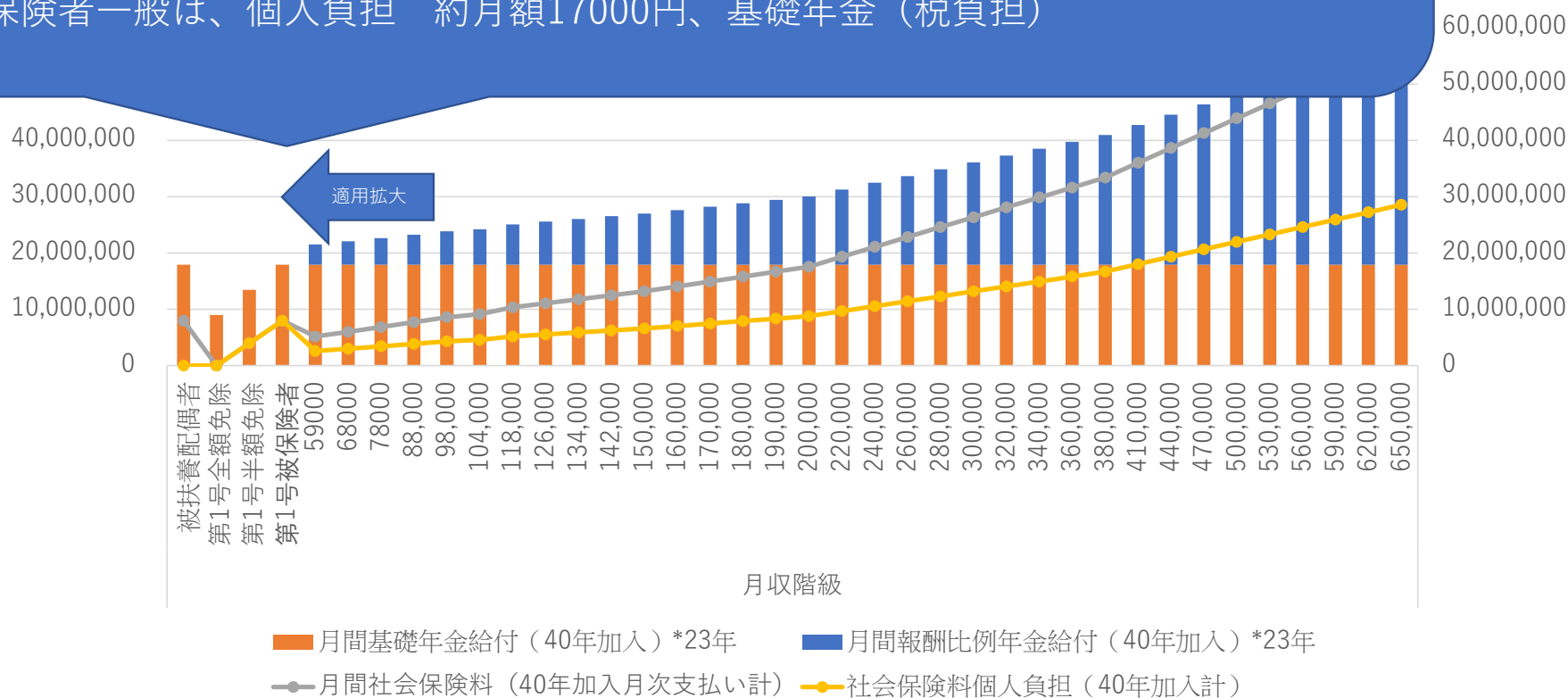
第1号との比較をみても

第1号被保険者全額免除は、個人負担0、基礎年金半分（税負担）

第3号被保険者は、個人負担0、基礎年金全額（約月額17000円厚生年金負担、税負担）

第1号被保険者一般は、個人負担 約月額17000円、基礎年金（税負担）

40年加入保険料総額（万円）  
23年給付総額（万円）



出所) 永瀬による計算

V 子育てと女性の働き方とをかえるにはど  
ういう社会的保護と社会保障が必要か

- ① 男性の無限定な働き方をかえ、男性も家庭生活を担うこと
- ② 女性への社会的保護を被扶養配偶者に対する保護から、子どもを持っても自立できる賃金を稼得し続けられることにかえること、そのような社会的給付、リスキリングの機会を与えること
- ③ 有配偶女性が自らの稼得能力の拡大に積極的になるよう社会保障の改革
- ④ 「パート」を労働者として一人前に扱い、正社員と連続的な賃金票の中に位置づけること、社会保険加入をさせること
- ⑤ 子育てでキャリア中断がない社会保障を敷くとともに子育てが可能と思える社会保障と働き方をつくること
- ⑥ 子育ての時間と経済的負担を社会で支えること