

女性活躍推進の中での国民年金第3号被保険者制度見直しの論点 —女性の働き方の課題と展望—

The point of argument of review of the Class 3 Insured Person of the National Pension Scheme in woman's Advancement Promotion
— Issues and perspectives of the woman's working —

難波 利光 竹中知華子
(西日本工業大学)

キーワード：女性活躍社会・第3号被保険者・男女賃金格差

はじめに

女性活躍を特に経済分野での参画で積極的に進めようとする声が大きいです。これは日本だけではない。SDGs（持続可能な開発目標）前文「ジェンダー平等の実現と女性・女児の能力強化は、すべての目標とターゲットにおける進展において死活的に重要な貢献をするものである」や目標7「ジェンダー平等」にもあるように、女性活躍推進、男女共同参画は国際的に取り組むべき大きな課題となっている。

国の最重要課題の1つと位置づけられ2016(平成28)年に施行された女性活躍推進法は2020(令和2)年、2022(令和4)年と続けて改正され、女性キャリアの機会損失の減少を推し進めてきた。女性活躍社会が望まれる背景は大きく分けて2つある。第1に、少子高齢化（2065年高齢化率38.4%予想）による深刻な労働力不足補填への期待、第2に、結婚、出産、育児によるキャリアの断念、非正規雇用という就業スタイル、管理職に占める女性の割合の低さ等により、女性の能力が就業で十分に発揮できていないという労働における男女間ギャップの存在である。すなわち、労働力不足の担保と女性の潜在的可能性の発掘が同方向で国の経済成長に少なからず寄与するととらえられるようになったことにある。

加えて、女性の労働力率向上と出生率の上昇、女性役員比率上昇と企業の経営指標向上の相関関係や、国際競争力を考えた際のダイバーシティー（多様性）の重要性の高まりといった派生的な議論も活発に行われるようになってきている。国は地方と共に男女共同参画活動に力を入れ、地域女性活躍推進交付金などの支援を行い、地方は男女共同参画センターの機能を強化させることで市民活動へとその裾野を広げてきた。男女共同参画を推進する政策の重要性は深まるばかりで、男女共同参画の視点に立った社会制度や慣行の見直し、雇用の分野における男女の均等な機会と待遇の確保、さらに少子化対策に関わる課題にも取り組む姿勢が見られるようになってきた。

しかし徐々に整えられてきた制度の上では男女に平等な権利が与えられていても、未だ実質的には男性中心の社会構造が根付いている。政府統計などでは未だに見られる「標準家庭（外で働く夫と専業主婦の妻、2人の子どもの計4人）」をモデルとした国の政策や制度、さらに長時間労働を求めるなどの企業慣行が、女性就労の機会損失を生み出している。男女格差を国際的にみると日本の女性活躍は極めて低い水準を示しており、世界経済フォーラムによる世界各国（146カ国）における男女平等度合いを測った「ジェンダーギャップ指数」では、教育（1位）健康（63位）に対して経済（121位）、政治（139位）分野は他の先進国と大きく差が開いてしまっている。経済分野での男女格差は、労働参加率の場合0.84とそれほど低くないのだが、同一職での賃金格差0.65、収入格差0.56、管理職での男女比0.17と、労働の領域では深刻な男女格差が示されている。1990年代に入ってから次第に男女格差が縮小されてきたとはいえ、OECD（経済協力開発機構）によれば、女性の賃金は主要7か国中最下位であり、賃金格差の問題は、飲食店やホテルなどサービス業で非正規に働くことが女性に多いことで2019(平成31)年からのコロナ禍で顕著となった。このような中での女性

活躍社会の方向性を整理する。

続いて、女性労働と公的年金制度について考察を行う。公的年金制度の中でも第3号被保険者の制度は、女性の活用が多いことから、女性の働き方が変わることで影響を受けやすいとされている。そこで、第3号被保険者設立とその後の課題を整理し、女性における第3号被保険者が労働阻害になっている年代階層を明らかにする。

1 女性活躍推進の動向

ジェンダー問題の中でも、賃金、株価、出生率の3点には議論が集中する。そこで、この3点について具体的に考察を行う。

1点目の賃金については、特に労働の領域における男女格差の中で最も重大な問題であろう。女性に、社会で生きていくために最も重要な賃金収入、賃金労働をもたらすために、日本で、就労における男女間の処遇の格差が問題視されるようになってきたのは、女性の労働進出が進んできた1970年代以降である。男女の処遇の格差は、企業規模、職種、職階（昇進の格差）、雇用形態が原因であり、女性は決定、命令権をもつ地位には向かず、補助的、定型的な仕事に偏り、専門性や社会的地位の高い職業は男性が担うべきだという思い込みによる性別による職務配置がなされてきた。

格差の是正目的で作られたのが1985年男女雇用機会均等法であったが、この法律は「罰則のない努力義務規定が多い上、モデルとしての男性労働者に女性を近づけようとする発想に基づいていたため、条件に恵まれた一部の女性以外の女性に恩恵はなかった」¹⁾とされている。男性は総合職、女性は一般職というコース別の人事管理制度の導入により男女の職種分離が生じ、大半の女性が結婚や出産を機に一旦仕事から離れ、中には子育てが一段落した退職後の数～数十年後から働き始める女性もいる。このような女性に特有の「中断・再就労型」ライフコースがいわゆるM字型就労パターンを示す。現在は、M字型が底上げされ改善も見られてきたのだが、労働力上昇は、パートや派遣労働などの非正規雇用に負う面が大きく、M字型のくぼみの左側は正社員であっても右側は非正規に寄るところが大きい。

正規と非正規労働者の賃金格差は年々拡大しており、これは男女間だけの問題でなく、女性間の格差問題でもある。1999(平成11)年に改正均等法が施行されるなど、女性の就業機会は整えられてきたため、女性の就業率は2010(平成22)年63.1%から2020(令和2)年72.6%と上昇を続けてきたものの、不安定で低賃金になりがちな非正規雇用の比率が54%で、男性の22%に比べると2.5倍ほど高い。厚労省「賃金構造基本統計調査」によると2020(令和2)年フルタイムで働いた日本の労働者の所定内給与は男性が33万8,800円、女性は25万1,800円であった。さらに正規、非正規の賃金には月額約11万円の差があり、賃金が高い管理職に占める女性の比率は14.8%と低い。企業規模が大きくなるほど管理職に占める女性の割合は下がり、さらに同一の勤続年数同士を比較しても女性の方が昇進しにくい。

女性は男性と同じように長く勤め続けても、ただ女性であるというだけで昇進が阻まれるという「ガラスの天井」と呼ばれる障害がある。それが「アンコンシャス・バイアス（無意識の思い込み）」と言われるもので、「女性には責任のある仕事は任せられない」といったような偏見が女性社員に対する業務の与え方、評価の仕方を歪めている。女性自身も、男性や他の女性の上に立つことを忌避するメンタリティから、昇進を望まない傾向が生まれてしまい、こうした要因が相乗的に女性の管理職昇格を拒んでいる²⁾。このように女性がフルタイムでの就業を継続することの困難性がL字型就労パターンに示されている。これは20代から徐々に正規雇用率が減少していることを表しており、結婚、出産を機に退職することが多い女性の平均勤続年数は男性より短く、その結果、女性は正当なキャリアアップ、昇進が臨み辛いことを意味する。

一方、欧米を見てみると、欧米では女性の労働力率と出生率の上昇を目的としたジェンダー政策が講じて

1) 加藤秀一・石田仁・海老原暁子(2005)『図解雑学ジェンダー』ナツメ社、pp. 102

2) 加藤秀一・石田仁・海老原暁子(2005)『図解雑学ジェンダー』ナツメ社、pp. 104

これら、制度の整備も進められてきた。林らによると³⁾、全ての政策にジェンダー視点を取り入れるメインストリーミングの理念のもと、男女共同参画の推進を掲げてきたEUなどの先進国では、ジェンダーギャップ指数（総合）と1人当たりGDPとの間に正の相関関係がみられる。因果関係の有無は分からないとしながらも、ジェンダー平等が進んでいる国は、1人当たりGDPが高い傾向にある。反対に、男女の賃金格差が大きい国ほど労働生産性は低く、女性は能力開発できず、格差が生じる環境を放置することにより経済成長を損ねる恐れがあると言われている⁴⁾。

日本では、女性の給与総額は約56兆円であり、男性の約137兆円に対して81兆円ほどGDPに寄与できていないことになる。男女間の賃金格差を年齢別にみると、20代前半までは比較的小さいが、年齢が高くなるにつれて差が開く。これは、女性の賃金が男性のように年功制で上昇してこなかったからであるが、前述の通り女性は結婚、出産等で退職、再就職が多いため、男性に比べて勤続年数が短く、昇進に差が生まれる。女性の短い勤続年数の原因は、企業だけの問題ではなく、家事育児の責任と仕事の両立が困難であるという女性のケアワーク負担の問題が大きいという議論もある。

総務省統計局の平成28年社会生活基本調査によれば、6歳未満の子を持つ夫婦の場合、家事は男性の7.6倍、育児は男性の4.6倍もの時間を女性が担っていることが明らかとなっている。結婚、出産後も仕事を続けるために女性が負う精神的、身体的負担は大きいにも拘わらず、家事、育児といった金銭報酬のない活動は仕事とみなされない。子ども、高齢者、病人といったサポートが必要な方々の世話は女性が担うものとされ、無償であるにも拘わらず、これらの活動を正当に評価しようと「アンペイド・ワーク」という概念が後述する1995(平成7)年北京女性会議で採択された『行動要綱』において示されたこともあったが、男性の仕事は有償で、女性の仕事は無償という偏った性別役割を是正するような根本的な意識改革、解決の目途は現在に至ってもなお立っていない。

次に2点目の株価について見る。女性役員や管理職の積極的登用と企業価値や株価変動の因果関係について、最近のファイナンス分野では多数の学術研究が見られるようになってきている。ジェンダー的経営がそれまでほとんどなされてこなかった企業においては、女性取締役の登用で企業経営における意思決定が歪曲するのではないかという懐疑的な見方と、反対に健全化されるのでは、との期待感が生まれ、そのどちらから株売り、株買いの動きが進むことがある。女性管理職数の増加と株価上昇の相関関係は不明確であるものの、女性活躍推進は投資家からの視線の的にもなっており、企業にとって重要な課題となっている。

国際的な企業統治基準に合わせて、2021(令和2)年6月、東京証券取引所がコーポレートガバナンス・コードを改訂し、補充原則として「上場会社は、女性・外国人・中途採用者の管理職への登用等、中核人材の登用等における多様性の確保についての考え方と自主的かつ測定可能な目標を示すとともに、その状況を開示すべきである」と追加した。女性取締役の数が企業のガバナンスレベルを測る重要な指標の1つとなりつつある中、政府が「2030年までに社会のあらゆる分野で指導的地位に女性が占める割合が30%になるように」と定めた女性管理職比率の数値目標「203030」に従い、企業も意思決定層における男女比率の偏りの改善を目指しているのだが、2021(令和2)年帝国データバンク調査によると、女性管理職が30%以上の企業は8.6%、女性管理職ゼロの企業は45.2%で、女性の経営層の育成が間に合っていないことが示された。投資家らの要求を満たすため社外的女性取締役のニーズもある一方で、企業には短期的な数合わせよりも、社内で正当な女性のキャリアパスを作り上げていく中での長期的な管理職育成が求められている⁵⁾。

3点目の出生率について、前述の林によると、先進国では、ジェンダーギャップ指数（総合）と合計特殊出生率との間に正の相関関係がみられる。特に、経済参画分野でのジェンダーギャップ指数と合計特殊出

3) 第3回『女性と経済』に関する勉強会「女性活躍とマクロ経済」<https://www.kantei.go.jp/jp/content/000116413.pdf> (2022)

4) 2022年3月8日付日本経済新聞

5) ブルームバーグ「女性取締役数を増やせば株価上昇につながるわけではない」会社四季報ONLINE、<https://shikiho.toyokeizai.net/news/0/578805> (2022)

生率との関係では、強い正の相関関係がみられる。林や前田は、因果関係の有無は分からないとした上で、経済面でジェンダー平等が進んでいる国は、合計特殊出生率が高い傾向にあることも示した。さらに、女性の労働力人口比率と合計特殊出生率の関係では、1980(昭和55)年から2005(平成17)年にかけて、女性の労働力人口比率が上昇する一方、合計特殊出生率が低下する右下がりの傾向にあり、2005年以降、2010年頃までは女性の労働力人口比率と合計特殊出生率の双方が上昇する右上がりの動き、その後は、合計特殊出生率が概ね一定(1.4)で、女性の労働力人口比率のみ上昇したこと、2021(令和3)年では、新型コロナウイルスの影響もあり、合計特殊出生率が再度低下し、女性の労働人口比率73.2%、合計特殊出生率1.30であることを示した。

さらに加えると、先進国では、1970年代まで働く女性が増えるほど、仕事の負担で出生率が下がる傾向が強くみられ、1980～1990年代にデンマークやノルウェーは、女性の労働参加率と出生率が同時に上がったが、日本や韓国などは働く女性が増えた結果、出生率は下がった⁶⁾。前述の前田によれば⁷⁾、現在も欧米などの国々では、女性の労働力率が高い国ほど出生率が高く、一方、日本や韓国は、女性の労働参加と出生率向上を両立できていない。前田は、この違いを分けたのが企業の女性支援にあるとしている。北欧は賃金や昇進の男女格差の縮小に取り組み、出産をキャリアの障害にしない働き方改革で出生率回復につなげた。OECD加盟国の平均で見ると、家事などを含む女性の総労働時間に占める会社での労働時間の比率は4割で、働く女性が、有限の時間を出産・育児とキャリアで両立できるようになっている。前田は、日本では平均初婚年齢周辺の25～34歳の女性の就業率が上がるほど出生率が下がっていること、一方、先進諸国では、女性の就労と合計特殊出生率の間には正の相関が見られ、女性の社会進出が進むほど、合計特殊出生率は改善していること、さらに1970(昭和45)年には、先進諸国でも女性の社会進出と合計特殊出生率の間には負の相関があったが、1985(昭和60)年、2000(平成12)年と時を経て、ジェンダーギャップ改善とともに徐々に正の相関になっていったことを示した。

2 企業中心社会における男女賃金格差

ここで改めて、男女の賃金格差はなぜ格差が生まれ、未だに改善されないのかを考える。1986(昭和61)年に労働者派遣法が成立して以来、女性の労働者数は増え続けてきたが、就労を希望している女性の割合を表す潜在的労働力率は、どの年齢層でも実際の労働力率を上回ると言われている。しかし、総務省「労働力調査」における女性の就業希望者の内訳をみると、約7割が非正規での就業を希望している。調査によると、派遣という働き方を選択した理由は「就職がなかった」が最も多い。また、現在求職していない上位の理由は「適当な仕事がありそうにない」(34.5%)「出産・育児のため」(25.0%)とある。すなわち、女性が自分のライフスタイルに合った職場内容、賃金、場所、人間関係などの職場環境を考慮した上で就業をするかしないか、あるいは正規か非正規かを積極的に選んでいるという自発的、ポジティブな理由もある一方で、正社員を希望しながら採用がない、出産・育児の負担が女性に偏りすぎて非正規でしか働けない、といった非自発的、ネガティブな面も格差の原因として大きい。

以上のようなジェンダー問題への今後のアプローチを考察するため、これまでのジェンダー問題解消の国際的、国内的動きについてここで整理する。

第二次大戦後に発足した国連では、男女平等の理念が掲げられ、先進諸国における女性議員の進出が1950(昭和25)年にはいずれの国も女性議員の割合が10%未満であったものが、ジェンダーの主流化が始まった1970年代ごろから女性議員割合が着実に増加していき、ジェンダークォータ制度も導入されてきた。すなわち、ジェンダーギャップ解消に向けて本格的な取組みが始まったのは1970年代に入ってからのもので、1975(昭和50)年にはメキシコで国際婦人会世界会議が開催され「世界行動計画」が採択され、

6) 2022年11月25日付日本経済新聞

7) 前田晃平(こども家庭庁専門官)(2021)『パパの家庭進出がニッポンを変えるのだ』光文社

1979(昭和54)年には女子差別撤廃条約も採択された。当初国連では、女性問題は主として、地位向上や労働における均等を目指すものであったが、1980年代後半より、より根本的にあらゆる分野での政策や制度をジェンダー中立的なものへ組み替え、男女格差を是正していくことが強く求められるようになった⁸⁾。

朴木によれば⁹⁾「ジェンダー」が多用されるようになったのは、1995(平成7)年第4回世界女性会議(北京)『行動綱領』の日本語訳出からで、この訳出においてジェンダーは「社会的・文化的に規定される性別分類概念」とされ、その後広く使用されるようになった。国際的にジェンダー問題が大きく動いたこの『行動綱領』では、「男女平等を保証促進する政策・施策はその実施を可能にする十分な予算措置をもって策定されなければならない」あるいは「政府は公共支出が男女にどのような影響を与えているかを評価し、公共支出に男女が平等のアクセスをもつよう適切な予算上の調整を行うべき」などと言及され、「ジェンダー予算」という概念も提唱された。また、あらゆる政策や施策において男女別に効果を分析することなどを通じ、ジェンダー視点を導入させることの必要性やその前提となる女性に関するデータを毎年作成するように提言された。『行動要領』の実施状況は、その後、2000(平成12)年国連特別総会「女性2000年会議」(ニューヨーク)における『成果文書』で評価され、ジェンダー視点をすべての予算計画の企画、開発、採用や実行の際に、状況に応じて組み入れられることになった。これにより公正で効果的、かつ適切な資源配分を促進し、男女平等の推進や女性の地位を向上させる開発プログラムのために、適切な予算配分が実現されることとなった。また「監視と評価のために必要な分析的かつ方法論的な手段やしくみを開発する」と提言され、予算のジェンダー分析が広がった。これ以降、ジェンダーへの関心や理解が大きく広がり、これまでの制度・政策の中にある「ジェンダーバイアス」を批判し、「ジェンダーの主流化」が目指された。

学術的研究へのジェンダー視点の導入は、既存の男性中心の学問が取りこぼしてきた事柄をすくい取るような形で1960年代後半のフェミニズムの中で生まれた「女性学」が日本で紹介されたことにより始まり、1970年代に大学などで学ばれるようになった。しかし「女性学」という名称に女性限定という印象が生まれかねないため、様々な分野を「ジェンダー」視点で問い直すという意味で「ジェンダー研究」が現在の主流となった¹⁰⁾。

経済分野のジェンダー研究においては、社会政策の比較ジェンダー分析で先駆的経済学者である大沢真理が挙げられる。大沢は、男女格差は公平でないとともに効率でもないという経済学の視点から研究を行い、1995(平成7)年男女共同参画審議会委員のキャリアを伴い男女共同参画社会のビジョンを作り上げて来た。大沢は、日本を「企業中心型社会」と呼び、3つのバイアスからなる社会保障制度のあり方をジェンダー視点に立ち、いち早く指摘していた。大沢によれば、従来の社会政策には「家族頼み(家族が個人の面倒を見るという前提に立ち、特定の家族のあり方や機能によりかかって展開)」「大企業本位(大企業の労使ほど有利な条件を享受できる社会保険制度。扶養家族である妻は、被保険者が持つ保険に付随的に与るにすぎず、個人として医療や年金への資格を持つのではない)」「男性本位(老齢年金の受給資格は男性の就労パターン、夫のみの名義)」の三位一体的バイアスがある。「夫は仕事、妻は家庭」を前提として、妻が夫に扶養される形態の世帯を単位として設計されていた。

そのような社会政策の体系が戦後の20年ほどの間に構築されたことは、ジェンダーを基軸とする企業中心社会形成の一環だった。「日本型福祉社会」の理念に基づいて、80年代に行われた諸改革は「家族」を改めて「社会保障の担い手」と位置づけ直し、男性本位と企業本位を維持強化することによって、企業中心社会の確立に一役買った。女性は、若年未婚の間の短期勤続が通常で、終身雇用も年功賃金も享受しない。そこで、大沢は、「企業に距離を置いて生きる個人のための条件を最低限支える社会政策が必要」と主張し、

8) 高橋若菜(2022)「ジェンダーの主流化と持続可能な発展」環境情報科学 51(2)、一般社団法人 環境情報科学センター、pp. 7-13

9) 朴木佳緒留(2004)「ジェンダー・エクイティ実現のための教育戦略」『福祉国家とジェンダー』明石書店、pp.235-238

10) 加藤秀一・石田仁・海老原暁子(2005)『図解雑学ジェンダー』ナツメ社、pp.201

そのためにはジェンダー視点による「個人の多様な選択に中立的な制度の構築」を目指す必要性を提唱してきた¹¹⁾。

以上のような男女共同参画基本法の公布・施行から20年以上が経過し、この基本法をもとにあらゆる分野での「ジェンダーからの解放」における取り組みが推進されてきた中で、ジェンダー問題の学問への広がりも顕著な学際的展開を見せ、ジェンダー視点の経済分野への導入は社会保障分野だけに留まらず「経済学とジェンダー」として、幅広い研究分野にも確立されてきたと言える。

3 公的年金制度における第3号被保険者女性の現状

これまで、女性活躍推進や女性労働について述べてきたが、ここからは、経済的な視点も踏まえ公的年金制度における第3号被保険者¹²⁾の現状と課題について述べる。第3号被保険者は、女性の割合が高く、女性の就労課題と密着な関連があるからである。

まず、公的年金制度における第3号被保険者の設立からその後の課題について整理する。

1961(昭和36)年度に拠出制の国民年金が施行され「国民皆年金」が確立された。そのときに、被用者の配偶者の処遇について議論されたが、被用者は世帯単位で年金制度が設計されていたため、被用者の配偶者には個別の保険料負担を求めず任意加入になった。

1985(昭和60)年改正により、1986(昭和61)年度から国民共通の基礎年金制度が導入され、サラリーマン世帯の専業主婦が第3号被保険者として国民年金の強制適用対象になったため実質的な「国民皆年金」¹³⁾の実現となった。1986(昭和61)年度の制度創設時において第3号被保険者の99%が女性で占められていた。第3号被保険者制度は、被用者の被扶養配偶者であれば保険料の負担なしに給付を受けることができるため、第1号被保険者との間に不公平感があり「扶養の壁」が生じ、女性の就業意欲を阻害する制度として批判が寄せられてきた。

2003(平成15)年9月『社会保障審議会年金部会の意見』において、第3号被保険者制度の見直しについて、ライフコースの多様化に対応できる方向で見直しに取り組むべきであり、男女を問わずライフコースの中で育児、介護その他の事由から被扶養配偶者となる時期は誰にも生じうるものであり、働いて第1号被保険者となっている者や第1号被保険者と第3号被保険者期間にある者とを対立を生じることのないようにすべきものであると考えられた。また、生き方、働き方の個々人の多様な選択と移行に年金制度も円滑に対応していけることを基本に見直しを進めるべきであると述べられている。

2015(平成27)年1月『社会保障審議会年金部会における議論の整理』において、第3号被保険者を将来的に縮小していく方向性を共有するとともに、第3号被保険者については単に専業主婦(夫)を優遇しているとの捉え方ではなく、多様な属性を持つ者が混在していることを踏まえた検討が必要であることについても認識を共有している。社会保障審議会年金部会での2019(平成31)年12月『社会保障審議会年金部会における議論の整理』として、第3号被保険者制度については、被用者保険の適用拡大を進め、被用者性が高い人については被用者保険を適用していくことを進めつつ、第3号被保険者制度の縮小・見直しに向けたステップを踏んでいくことが必要であると整理されている。

これまでの経緯から、第3号被保険者の意義は、1986(昭和61)年に導入された当時の目的を終え、新たな女性の労働や家庭における役割の変化から変わってきている。

ここから第3号被保険者の現状について概観する。

11) 竹中知華子「社会保障の変革」伊東弘文編著(2005)『現代財政の変革』ミネルヴァ書房、pp. 134-136

12) 第3号被保険者の定義は、国民年金法第7条に定められている。国民年金第3号被保険者については、①から③の要件が満たされることが求められている。①20歳以上60歳未満の者であって、厚生年金保険の被保険者である第2号被保険者の配偶者であること、②日本国内に住所を有する者、第2号被保険者の収入により生計を維持するものである。また、第3号被保険者の生計維持関係の認定は、年間収入が130万円未満であることが必要である。

13) 強制被保険者として1985年度までの国民年金の強制被保険者をそこで第1号被保険者 被用者年金の加入者を第2号被保険者および被用者年金加入者の被扶養配偶者を第3号被保険者として種別された。

表1で第3号被保険者数の推移をみる。第3号被保険者制度が始まった1986(昭和61)年度は1,093万人であったが1995(平成7)年度の1,220万人をピークに、2021(令和3)年度では763万人と2/3程度に減少している。第3号被保険者の男性数は、1986(昭和61)年度の3万人から徐々に増加し2021(令和3)年度は、11万人になっている。それに伴い、第3号被保険者に占める女性の割合は、1995(平成7)年度以来徐々に減少し2021(令和3)年度には98.4%になっている。これらの傾向は、1995(平成7)年度以降の女性の社会進出や未婚などが理由であると考えられる。

表1 第3号被保険者数(男女別)と第3号被保険者に占める女性の割合の推移 (1986~2021年度)
(万人・%)

年 度	1986	1995	2000	2016	2017	2018	2019	2020	2021
総 数	1,093	1,220	1,153	889	870	847	820	793	763
女 性	1,090	1,216	1,148	878	859	836	809	781	751
男 性	3	4	5	11	11	11	11	12	13
第3号被保険者に占める女性の割合	99.7	99.7	99.6	98.8	98.7	98.7	98.7	98.5	98.4

出典)「国民年金被保険者数の推移」厚生労働省年金局より筆者作成

表2から夫婦の公的年金の加入状況についてみると、夫が第2号被保険者と妻が第3号被保険者の夫婦が全体の43%、次いで夫婦共に第2号被保険者が全体の42%となっている。妻が第2号被保険者と夫が第3号被保険者の夫婦が全体の1%であり、夫が妻の扶養に入っているケースは極めて少ない。これらのことから、夫婦共に企業などへ勤務であるか妻が夫の扶養に入っているケースが多いといえる。

表2 夫婦の公的年金加入状況 (2023年度)
(万人)

		夫の公的年金の加入状況			
		合計	国民年金第1号被保険者	国民年金第2号被保険者	国民年金第3号被保険者
妻の公的年金の加入状況	合計	16,373	1,846	14,355	172
		100%	11%	88%	1%
	国民年金第1号被保険者	1,718	1,305	413	—
		10%	8%	3%	—
	国民年金第2号被保険者	7,594	541	6,882	172
		46%	3%	42%	1%
国民年金第3号被保険者	7,061	—	7,061	—	
	43%	—	43%	—	

出典) 厚生労働省「国民生活基礎調査」(令和4年)、厚生労働省7回社会保障審議会年金部会2023年9月21日資料1「第3号被保険者制度について」p.33より筆者作成

表3は、性別ごとの第3号被保険者の年齢構成割合を示している。2021(令和3)年度末現在の第3号被保険者の年齢構成は、女性は45～49歳、男性は55～59歳の割合が高くなっている。女性も男性も50歳未満までは、性別に関係なく結婚する年齢の時期に増加している。50歳を越えると男性が定年を越える年齢になることから妻の扶養に入っていることが想像できる。

表3 国民年金第3号被保険者の年齢構成 (2021年度末)

		(%)							
年 齢	20～24	25～29	30～34	35～39	40～44	45～49	50～54	55～59	
女 性	0.8	4.0	9.2	14.5	16.9	20.0	19.3	15.3	
男 性	0.5	2.9	6.5	12.9	14.3	17.9	20.0	25.0	

出典)「令和3年度厚生年金保険・国民年金事業の概況」図6,p.17厚生労働省年金局 令和4年12月より筆者作成

表4は、女性のそれぞれの被保険者数と同年齢女性内での第3号被保険者割合を示している。女性の第1・2号被保険者数は、45～49歳が一番多い。30～34歳は、M字カーブによる影響から減少している。同年齢女性内での第3号被保険者割合は、45～49歳が33.2%であり3人に1人である。それ以上の年齢においても30%程度である。

表4 女性の第1・2号被保険者と第3号被保険者数と第3号被保険者割合 (2020年度末)

		(%)							
年 齢	20～24	25～29	30～34	35～39	40～44	45～49	50～54	55～59	
第1・2号被保険者(女性)	297.7	275.1	251.9	256.3	276.2	329.5	301.1	277.2	
第3号被保険者(女性)	7.0	33.5	75.9	115.1	137.4	156.9	139.0	116.5	
第3号被保険者(女性)が占める割合	2.3	10.9	23.2	31.0	33.2	32.3	31.6	29.6	

出典)「令和2年度 厚生年金保険・国民年金事業年報」(令和3年3月31日時点)、厚生労働省7回社会保障審議会年金部会 2023年9月21日資料1「第3号被保険者制度について」p.51より筆者作成

以上の第3号被保険者の動向をまとめると、①第3号被保険者の99%は女性であり、男性は例外的である。②第3号被保険者の女性の数は減少している。③夫が第2号被保険者で妻が第3号被保険者という組み合わせが2023(令和5)年度では40%である。④第3号被保険者の女性割合は2021(令和3)年度では45～49歳以降減少している。⑤第3号被保険者の年齢構成は、2020(令和2)年度末に40～44歳が最も多いが、35歳以上は30%を上回っている。

すなわち、女性の第3号被保険者は、M字カーブと連動するように就労と結婚・出産・子育ての時期と関連が深いといえる。1986(昭和61)年当時は、専業主婦率が高かったことから第3号被保険者を設立し主婦であることのメリットを得る人が多かった。まさにM字カーブの状況を社会が求めていた時代である。女性は、職業を持たず家事に専念することが理想の結婚であったのである。

しかし、社会情勢の変化と共に2000(平成12)年以降女性のライフスタイルの変化が起こってきた。女性の第3号被保険者数の減少により顕著に表れている。しかし、先程第3号被保険者の動向をまとめたように、第3号被保険者である40代女性の割合は高く、第3号被保険者の女性の年齢階層による状況は依然として変わっていない。

おわりに

これまで女性活躍推進の動向、労働における男女賃金格差、公的年金制度における第3号被保険者について見てきた。これらの女性を取り巻く状況は、今後日本社会を変革させる要素である。女性が活躍することで、日本社会を良い方向へ導こうとしているのである。政府は、2023(令和5)年6月『女性活躍・男女共同参画の重点方針2023(女性版骨太方針2023)』で、①女性活躍と経済成長の好循環の現実に向けて、②女性の所得向上・経済的自立に向けた取組の強化、③女性が尊厳と誇りを持って生きられる社会の現実、④女性の登用目標達成の4つを掲げている。この方針の基本的な考え方として、M字カーブの問題は解消に向かい、L字カーブで示されるライフイベントに当たりキャリア形成との二者択一を迫られている女性が多いとしている。政府は、L字カーブが象徴するジェンダー平等の解消を行い、男女ともに希望に応じてキャリア形成できる社会の実現へと向かっていく。

政府は、L字カーブ解消のために、「新しい資本主義」の中核に位置づけられた女性の経済的自立の実現が重要との審議をしており、企業における女性登用の加速化や女性企業家の育成・支援、地方・中小企業における女性活躍の促進等の諸施策を通じて、女性活用と経済成長の好循環の実現にむけて官民一体で取り組んでいくとしている。

世界も日本が抱えている課題と同じく女性活躍の要因を導き出そうとしている。最近話題となっているのが、クラウディア・ゴールデンによる女性労働における賃金意識改革である。クラウディア・ゴールデンは、女性が社会参加するだけでなく、女性が働くだけでなく、女性が稼ぐ女性への変貌が必要であることを明らかにしたのである。

女性の労働は、社会状況の変化と共に様相をこれからも変えていく。1980年代から女性が社会進出するための男女共同参画、2000年代から非正規雇用形態での労働が積極的に行われ、2020年ころから女性の正規雇用形態での企業の採用および政府による支援を進めてきている。これまで男性を中心として考えられてきた労働から男女共に働きやすい社会を形成することが求められる。女性が、正規雇用で働く社会は、社会構造を変えるイノベーションになると思われる。それにより、新たな市場が作られ産業変革を起こすまでの社会的な激変が起こることが予想される。日本経済を女性を中心とした視点から見直すことで経済成長に繋がるよい契機になると思われる。

【参考文献・参考資料】

- 加藤秀一・石田仁・海老原暁子（2005）『図解雑学ジェンダー』ナツメ社、pp. 102
- クラウディア・ゴールデン著・鹿田昌美（翻訳）.（2023）『なぜ男女の賃金に格差があるのか：女性の生き方の経済学』慶應義塾大学出版会
- 厚生労働省（2022）「令和3年度厚生年金保険・国民年金事業の概況」厚生労働省年金局
- 厚生労働省（2022）「国民生活基礎調査」厚生労働省
- 厚生労働省（2023）「令和2年度厚生年金保険・国民年金事業報告」厚生労働省第7回社会保障審議会年金部会
- 厚生労働省「国民年金被保険者数の推移」厚生労働省
- 鈴江一恵（2018）「国民年金第3号被保険者制度の再検討」京都府立大学学術報告(公共政策)第10号
- 総務省（2016）「平成28年社会生活基本調査」総務省統計局
- 高橋若菜（2022）「ジェンダーの主流化と持続可能な発展」環境情報科学 51 (2) pp. 7-13、環境情報科学センター
- 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」WEBJournal年金研究、No.01
- 竹中知華子「社会保障の変革」伊東弘文編著（2005）『現代財政の変革』ミネルヴァ書房
- 林伴子（2022）「第3回『女性と経済』に関する勉強会 女性活躍とマクロ経済」<http://www.kantei.go.jp/jp/content/000116413.pdf>
- 前田晃平（2021）『パパの家庭進出がニッポンを変えるのだ』光文社
- 朴木佳緒留（2004）「ジェンダー・エクイティ実現のための教育戦略」『福祉国家とジェンダー』明石書店

