

これからの日本の家族と雇用 に関する社会的保護の在り方

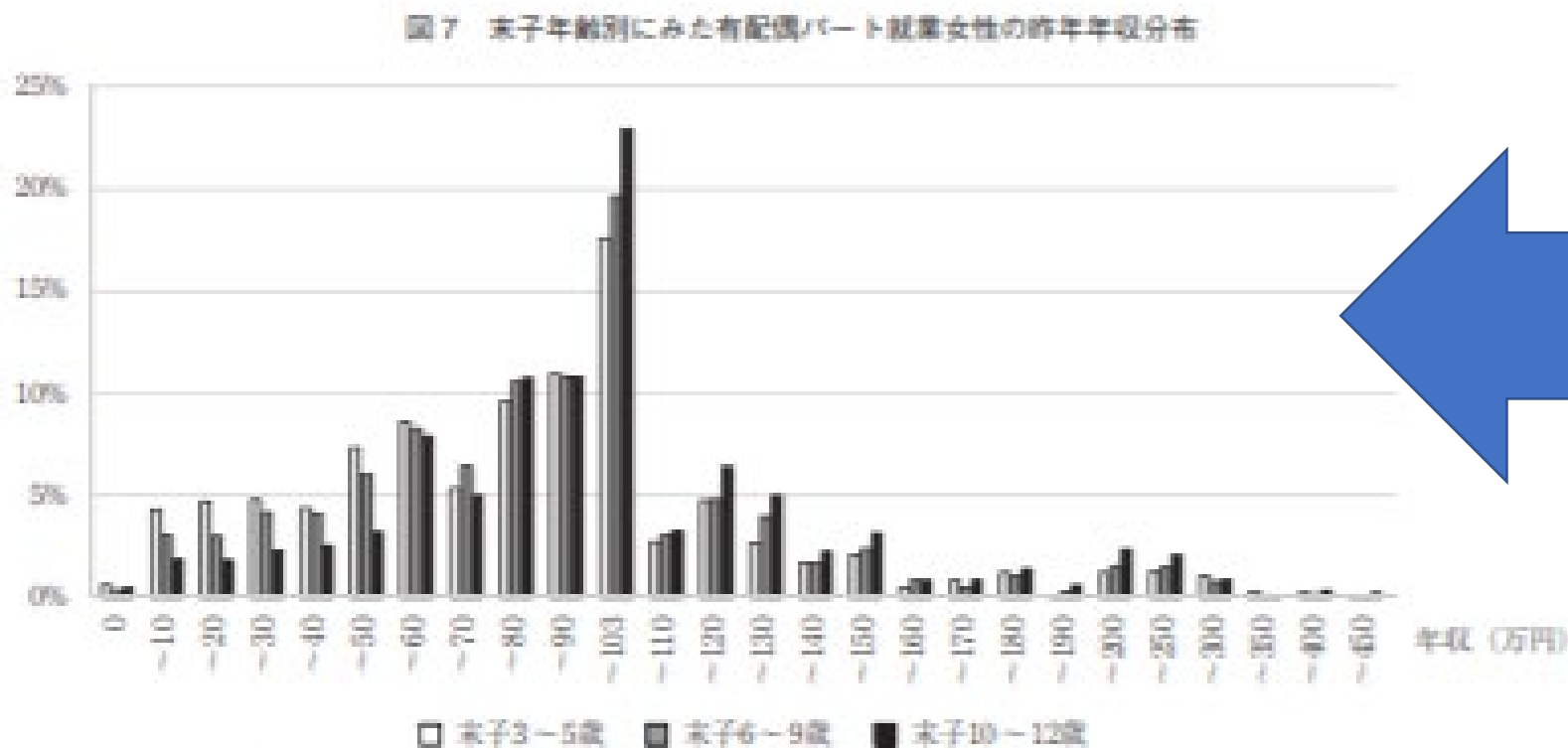
内閣府男女局男女共同参画会議 計画実行・監視専門調査会

2022年12月22日
お茶の水女子大学教授
永瀬伸子

パートの就業調整問題

- 非常に古い問題 1980年代から言われていた
- 今日はなくなったのか？ ある
- 正社員といわゆる「パート」で労働市場が分かれたままである
- 正社員は月給制、パートは時給制で仕事時間を選ぶ

有配偶短時間パート女性に限定した年収分布



出所：厚生労働省「21世紀成年者雇用調査」 プールデータ（2002 - 2012）より筆者作成

同じ個人を見た場合、子ども年齢があがるに従い、働ける時間が伸びるが、103万、130万円の壁にぶつかり就業調整

とても大きい壁

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。

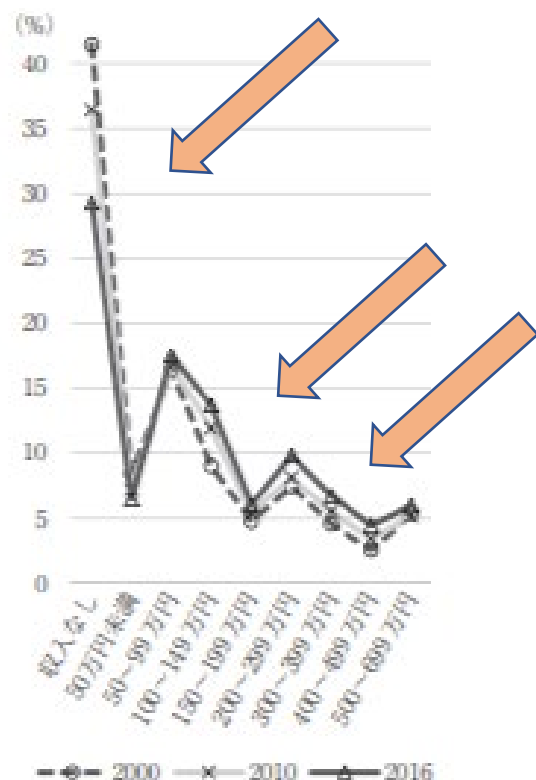
夫と妻の年収階級 2000→2016

主婦層の賃金分布は夫と大きく異なったまま低収入継続

家族を養えなければ男性は家庭形成しづらい。

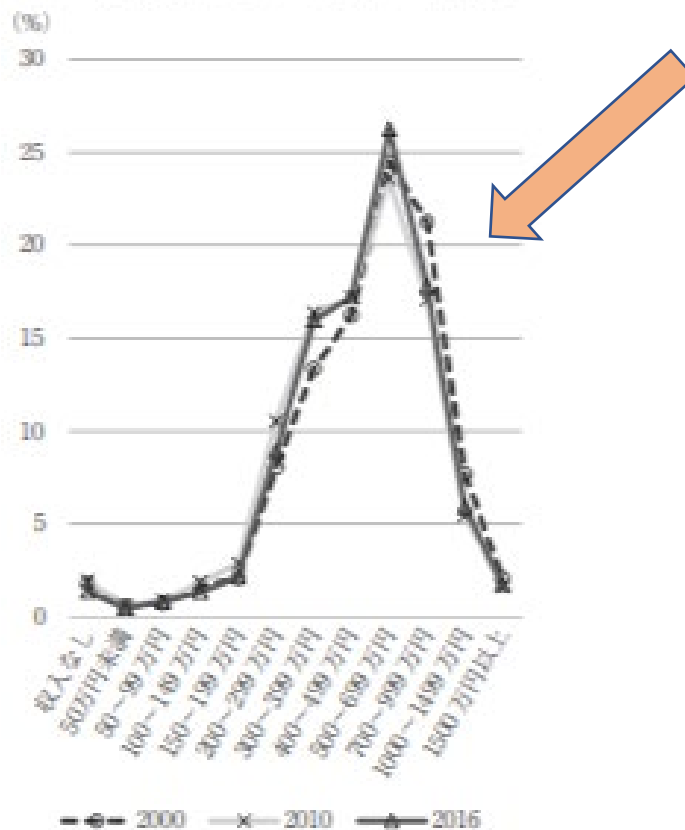
しかし高賃金男性は若年で減っており、女性の収入が不可欠に

図4 有配偶女性（23～59歳）の年収分布



出所：『労働力特別調査』『労働力調査』の調査から筆者作成

図5 有配偶男性（23～59歳）の年収分布



出所：『労働力特別調査』『労働力調査』の調査から筆者作成

2000年 → 2016年

有配偶女性 無収入が減少し、年収100-149万および年収200-499万円がやや増加しかしきわめて大きい男女収入差があり続けて、変化はさほどは大きくない

ただし有配偶男性に関して年収が下落、女性の収入が重要になっている

意識面では変化が起こっている

永瀬（2018）より

なぜ日本の非正規雇用は低賃金なのか

- 総務省『就業構造基本調査』2017年より
- 女性雇用者の55%、男性雇用者の5人に1人が今や非正規雇用者
- 年収300万円以上をみると、正規雇用者、男性8割、女性5割。非正規雇用者は男性17%、女性3%である。
- 年収149万円以下 女性非正規雇用者 71% 男性非正規雇用者44%
永瀬（2022）より

- 主婦パートを想定して発展、人的資本蓄積への考慮・仕組みがない
- 年収103万、130万まで働いてもらうことで企業は社会保険料を節約、本人も手取りが減るとしてこうした働き方に低賃金を納得する
- 同じ個人が「パート」になると賃金関数で2割ほど賃金は下落する（「大企業」「中小企業」間の転職による賃金変動より、「正社員」「パート」間の変化が与える同じ個人間の賃金率の変動は2割と大きい）
 - 離職や短時間を低く評価する雇用慣行
 - 専門性を評価せず、急な残業や転勤を評価する慣行

いわゆる「日本型雇用」 永瀬（2018）より

これからの社会に何が求められるのか？

- 男性、女性ともに人的資本を形成していけること、自立できること
- 安心して子どもを持てること
- 103万、130万の壁は、女性を自立できなくさせている
- 安心して子育てをするには「夫に養われる」というのでは不十分（離婚の増加、男性の低年収）

現在の夫婦の賃金の在り方は・・・

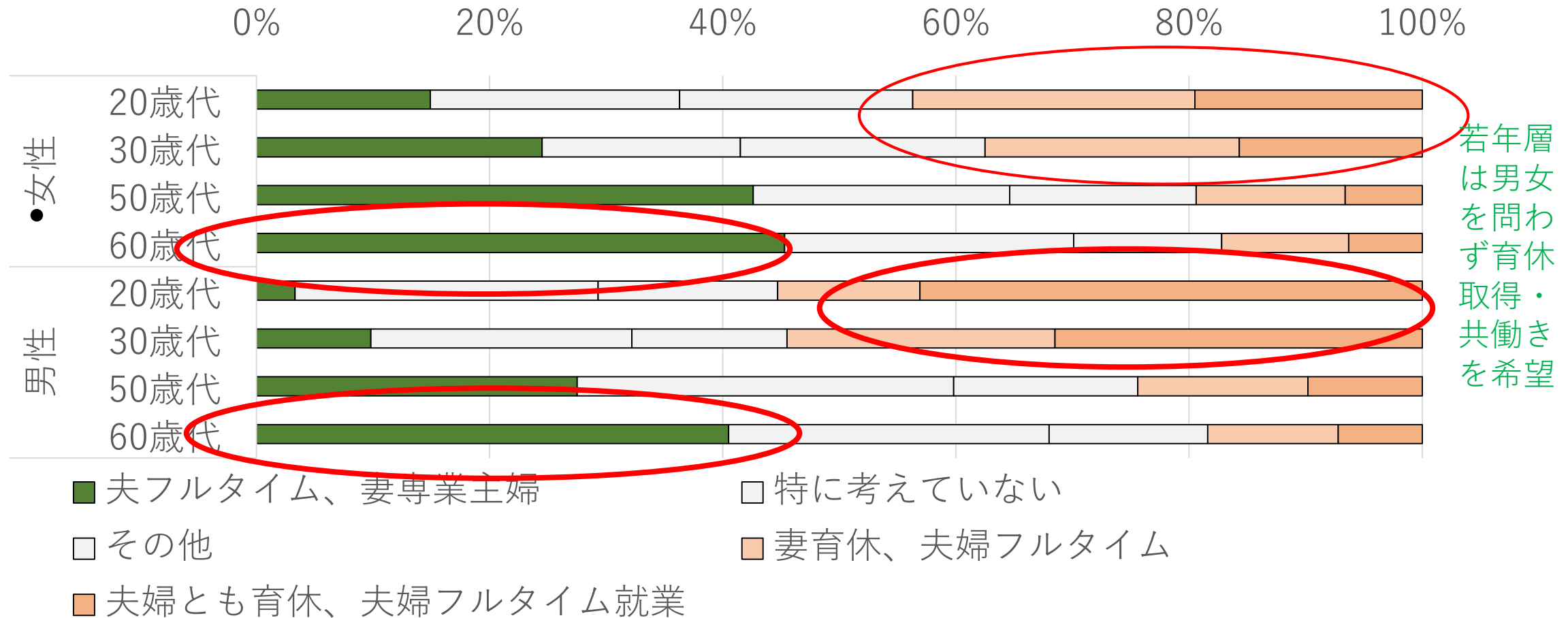
- つまり女性の就業調整は、税制、企業手当、社会保障制度の影響が大きい。しかしそのベースには、男性の働き方（夫が長時間働き、妻が家事全般を担う）という暗黙の雇用慣行がある。
- 男性が2人分稼げる時代ではなく、また女性の能力や知見を社会に活かすことが必要
- 企業における働き方のルール（時間の柔軟性などの導入、正規と非正規の壁を取り除く、中途からの正社員の入口の拡大）ことと税制・社会保障、そして子育て支援、教育など、一体的に変えていく必要がある

若者の雇用状況や意識の変化

- 夫婦とも正社員で育児育児休業をとって夫婦ともフルタイムで働くスタイルを希望する若者が大きく増加
- 出産後いったん退職し再就職をするライフスタイル希望の減少
- 子どもを持つ自信・意欲がない者の増加
 - ⇔ 賃金の低い若年層（非正規雇用者や無職）の増加
 - ⇔ 子どもにかかる費用の増加（大学、塾など）
 - ⇔ 男性世帯主の賃金の下落傾向
 - ⇔ 女性に働いてほしい男性の増加、専業主婦希望の下落
 - ⇔ 女性の出産タイミングの難しさ、
昇進との関係やいったん離職した場合の非正規の低賃金

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



出所) 内閣府男女局委託『人生100年時代における結婚・仕事・収入に関する報告書』(2022)
より作成

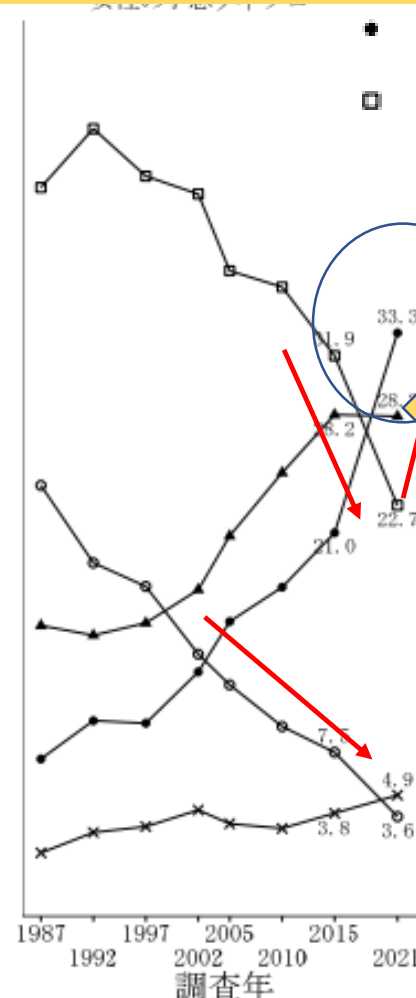
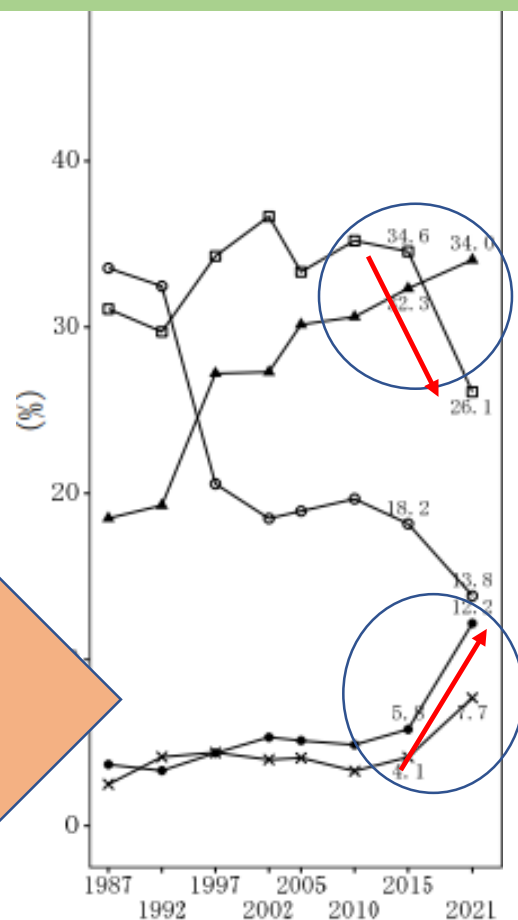
未婚者の結婚・子ども希望の減少：理想・予定として子どもを持たない未婚女性の増加（2015年→2021年）

未婚女性の理想のライフコース

未婚女性の予定のライフコース

子どもを持ちにくい社会に向かっている

子どもを持たないで働くのが理想という未婚女性が2割へと増加



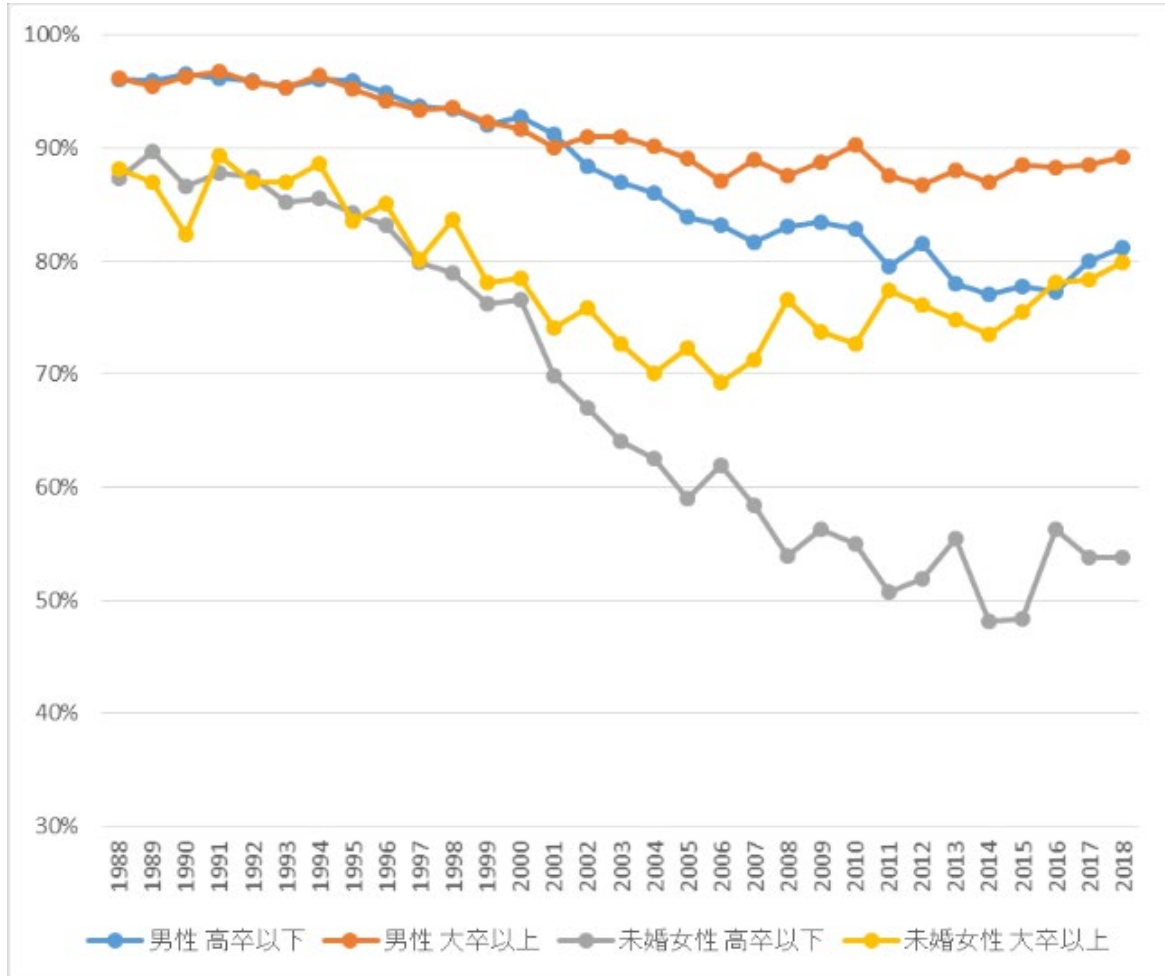
子どもも家庭も持たないことになりそうだという未婚女性が3人に1人へ

再就職予想の大幅減少
専業主婦予定はほぼなくなる

出所) 社会保障人口問題研究所『出生動向基本調査』2021年

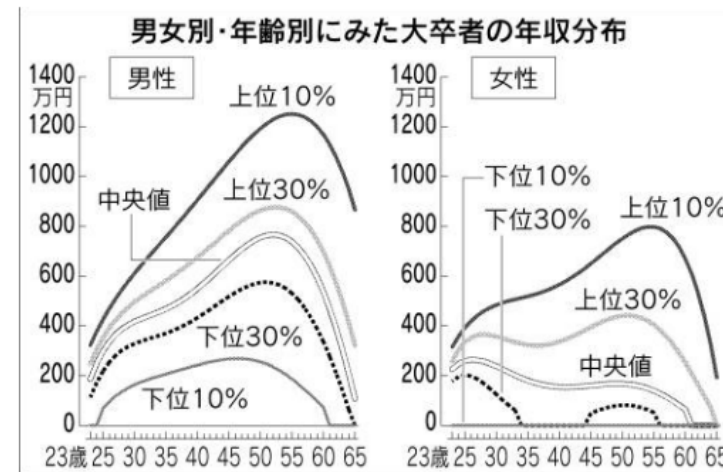
若者の雇用の悪化 年功型賃金の中での奨学金返済負担

- 23－34歳若年層の雇用者に占める正規雇用者の割合



高卒の就職悪化の中で、四年制大学進学拡大、**JASSO奨学金貸与、要返済者が大学生の4割へ：**

1998年に大学生の10%程度 → 2012年度 101万人、大学生の37.3%に
→ 令和3年に122万人



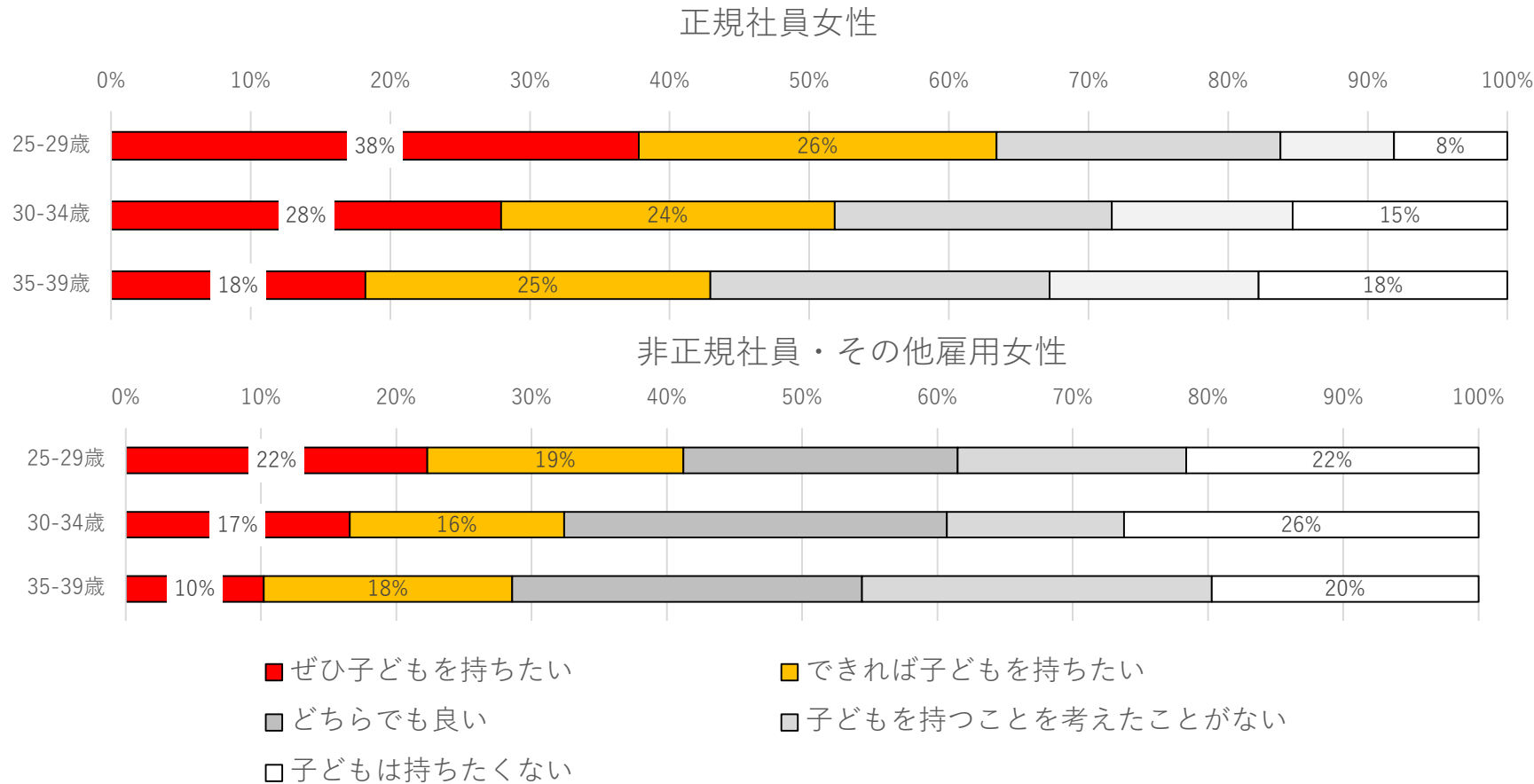
驚くほど異なる(右図参照)
だが大卒女性の収入は、男性に比べて低い。特に結婚して非正規になる人が増える。40歳代から労働力市場から排除される傾向がある。

年功賃金のため20－30歳代の男性賃金は英米に比べて低く、女性は上がる前に非正規になる者が多い：若年層に低い賃金

日経新聞 経済教室 永瀬伸子 L. Dearden 2018年2月19日

- 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。女性非正社員は正社員より低い（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

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)

若者の出産とキャリアをサポートする社会保障への変革

= 若年女性も若年男性も被扶養配偶者になること、持つことを望んでいない

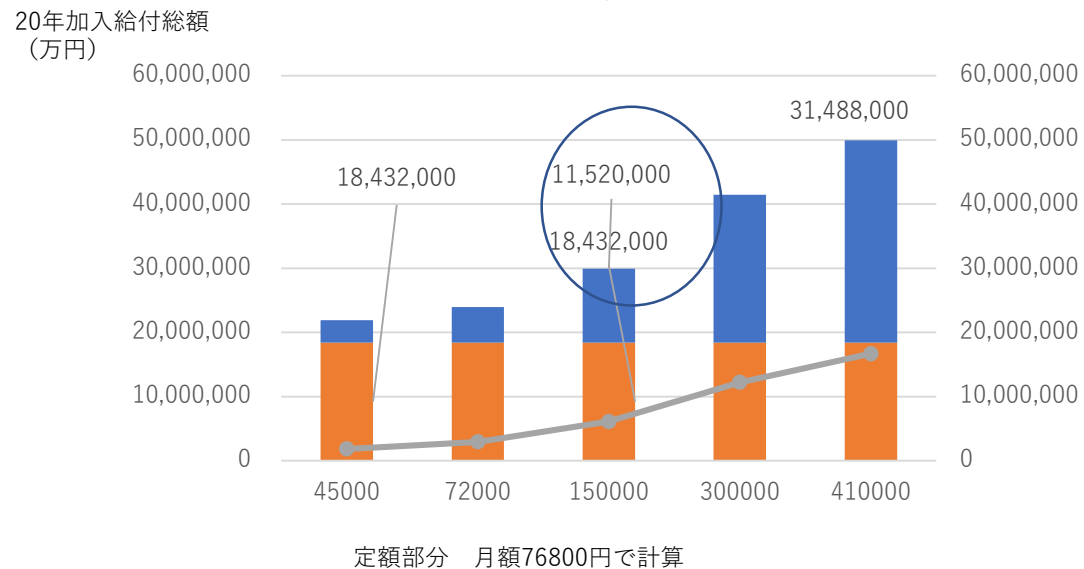
- 大卒男女が5割となる若年層（奨学金の借金もその4割が持つ）
人材活用の必要性
- 今後の人口減少、高齢者増加を考えると女性が離職せず人的資本を保ちながら出産ができることが重要
- 出産子育ては「罰する（時間もお金もなくなる）」のではなく「社会が資源を与え出産育児を支える」必要
- そのためには妊娠出産後しばらくは第3号被保険者のような制度もあった方が良いが、生涯第3号にとどまることを奨励すべきではなく、むしろスムーズな仕事への復帰を支援すべき。
- 夫婦が相互に調整しつつ、育休、子どもが一定年齢までの時間単位の育休、育児休業手当を受けつつ仕事を継続できることを、非正規雇用の若者も含めて保障する政策が必要
- 保育園、放課後児童クラブなどの拡充が必要
- 低所得世帯の場合は児童手当の拡充も必要
- 「非正規雇用者」は「主婦パートモデル」ではなく、正当な雇用者としての保護とキャリア見通しをつくる必要

そもそも1985年改革とは何か

→金利0として標準加入年数、20年給付で計算

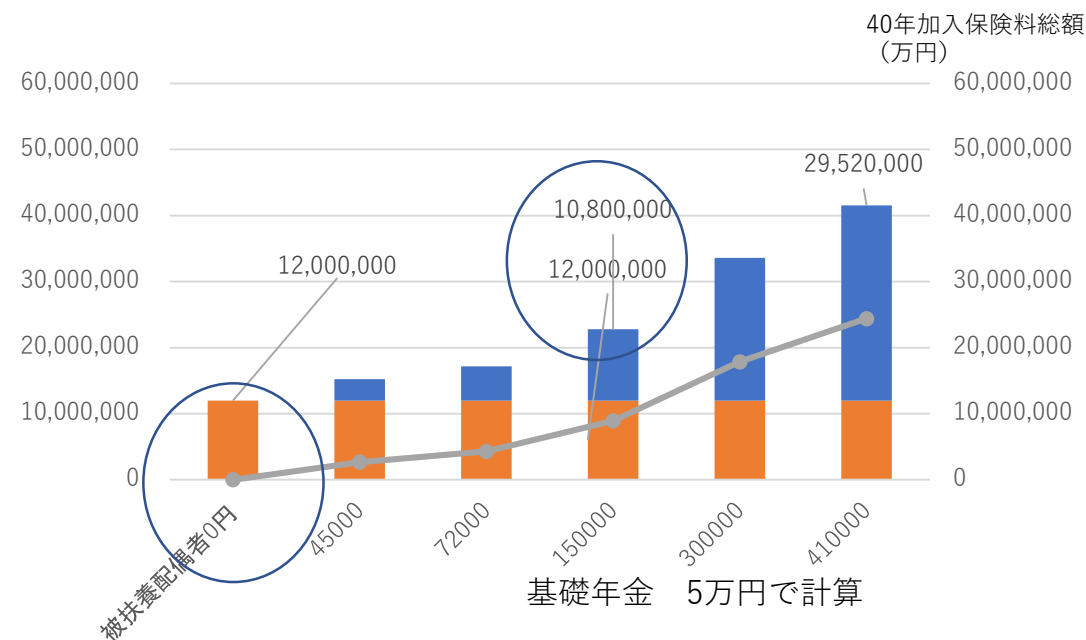
被扶養配偶者を月収0のサラリーマンとする改革（なので社会保険料0、
制度全体が保険料負担をしてあげる、再分配の基礎年金は満額得られる）

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

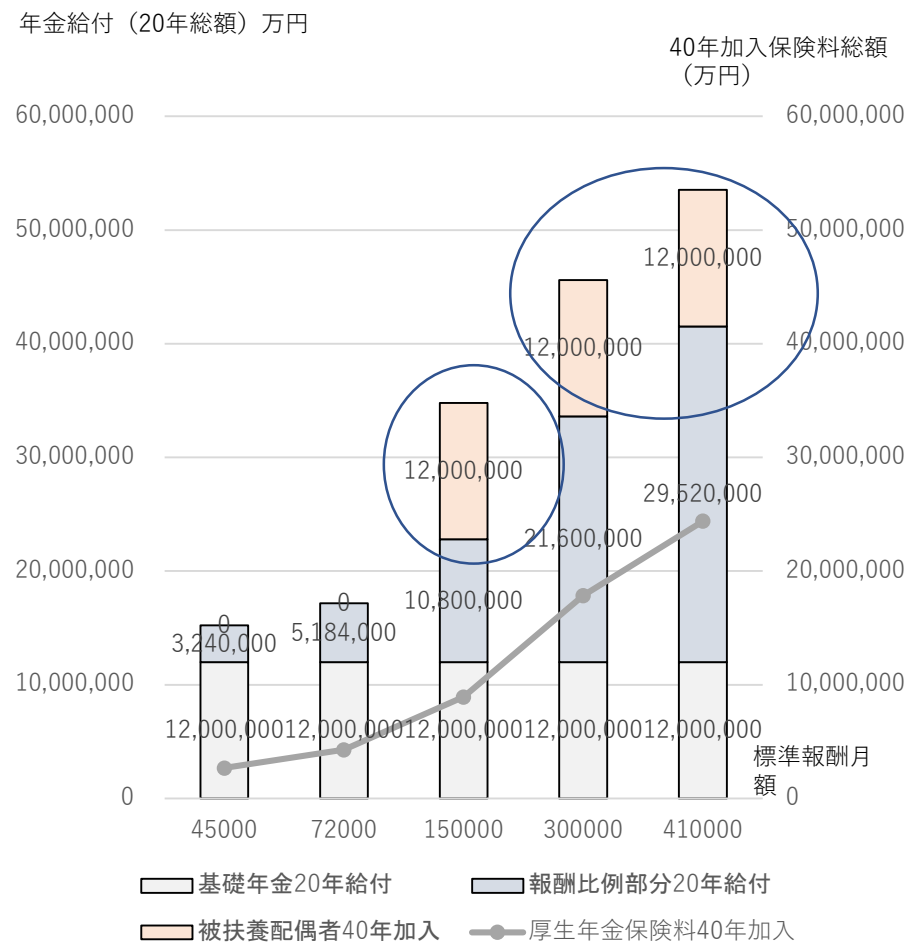
図B 1985年**改正後**厚生年金の給付と負担
85年改正後、40年加入20年給付で計算
夫婦に基礎年金



■ 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

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

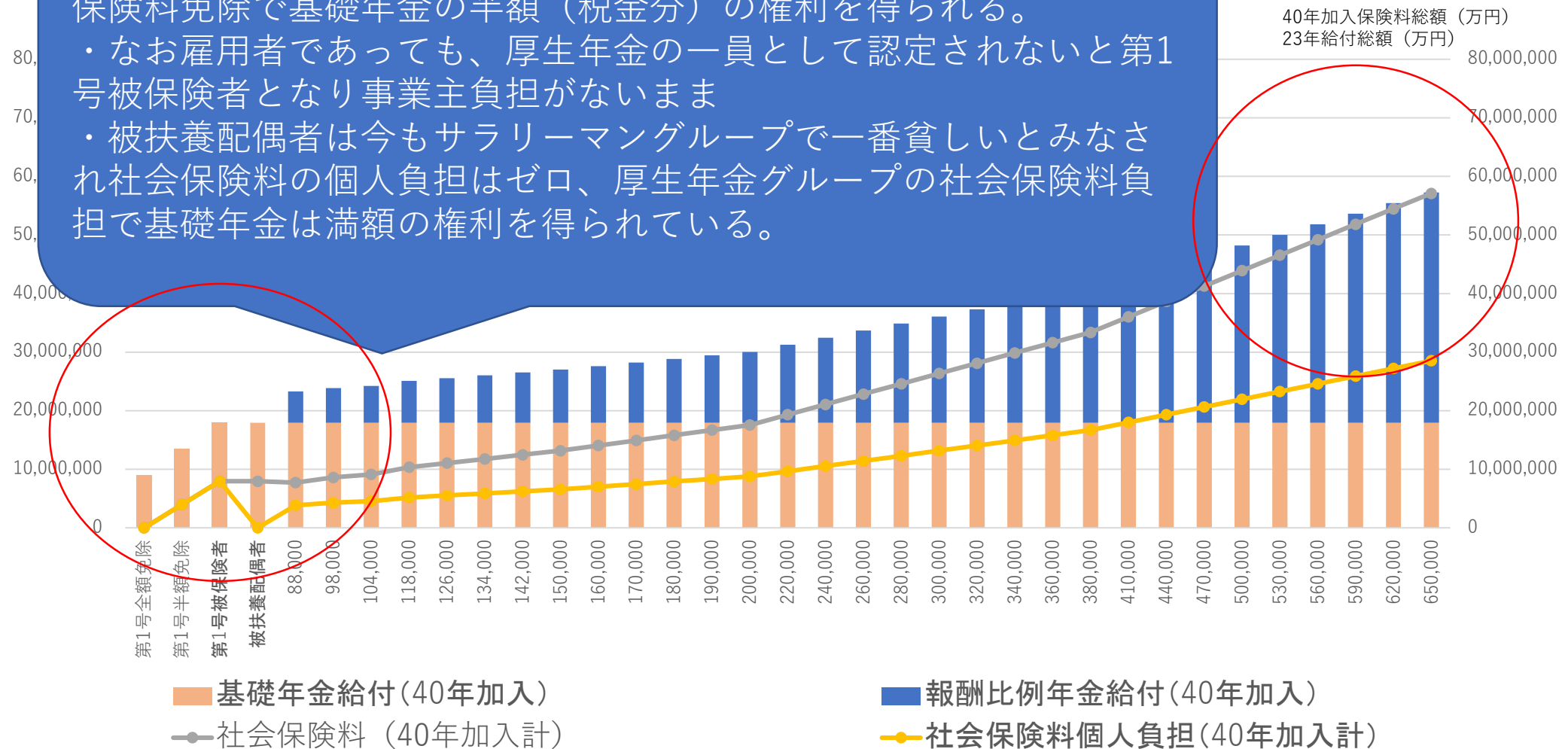
保険料納付総額に対する給付総額の割合

(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					
	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おり離婚しない場合		5.69	4.01	3.90	2.55	2.19

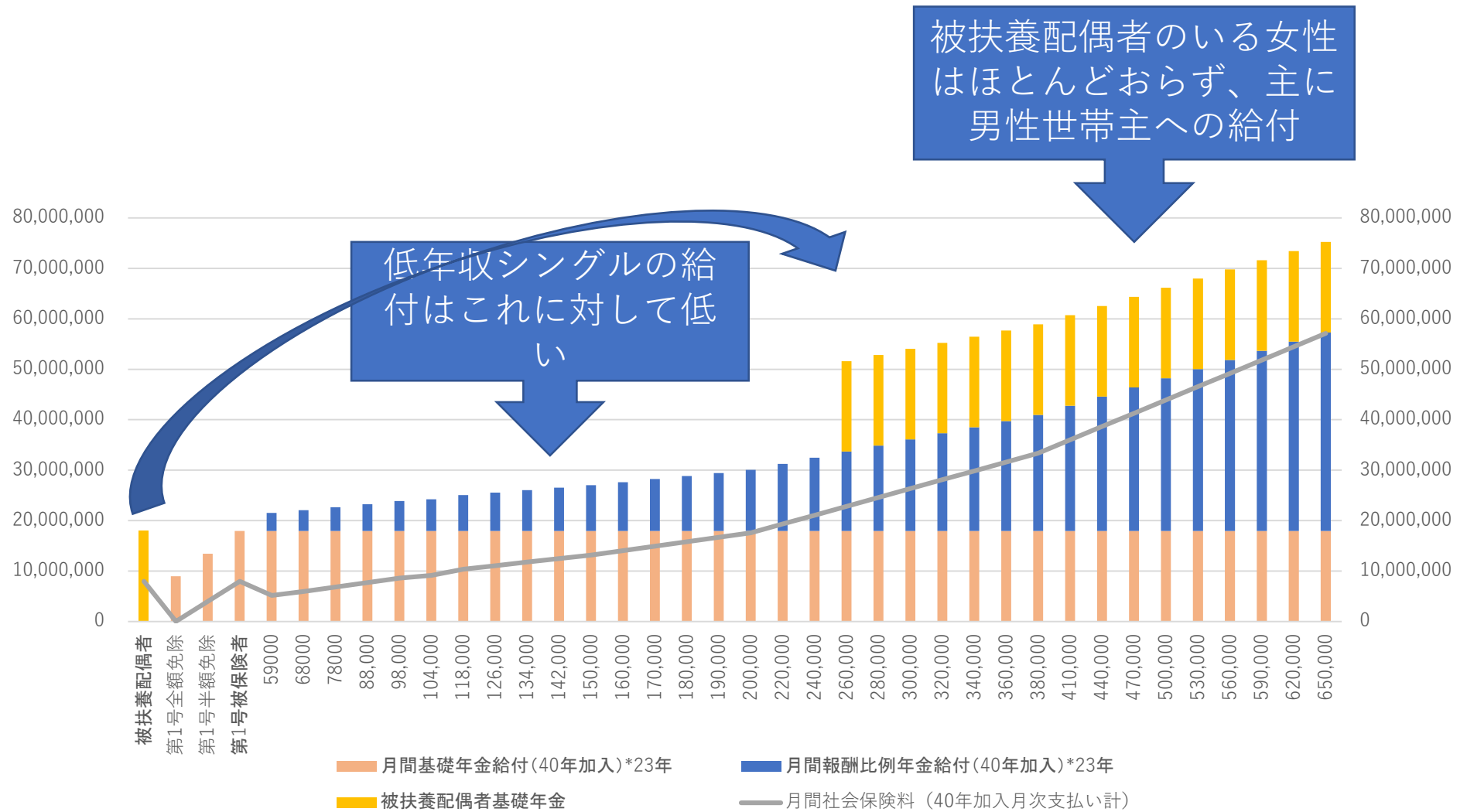
現在の年金制度

- ・ 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。

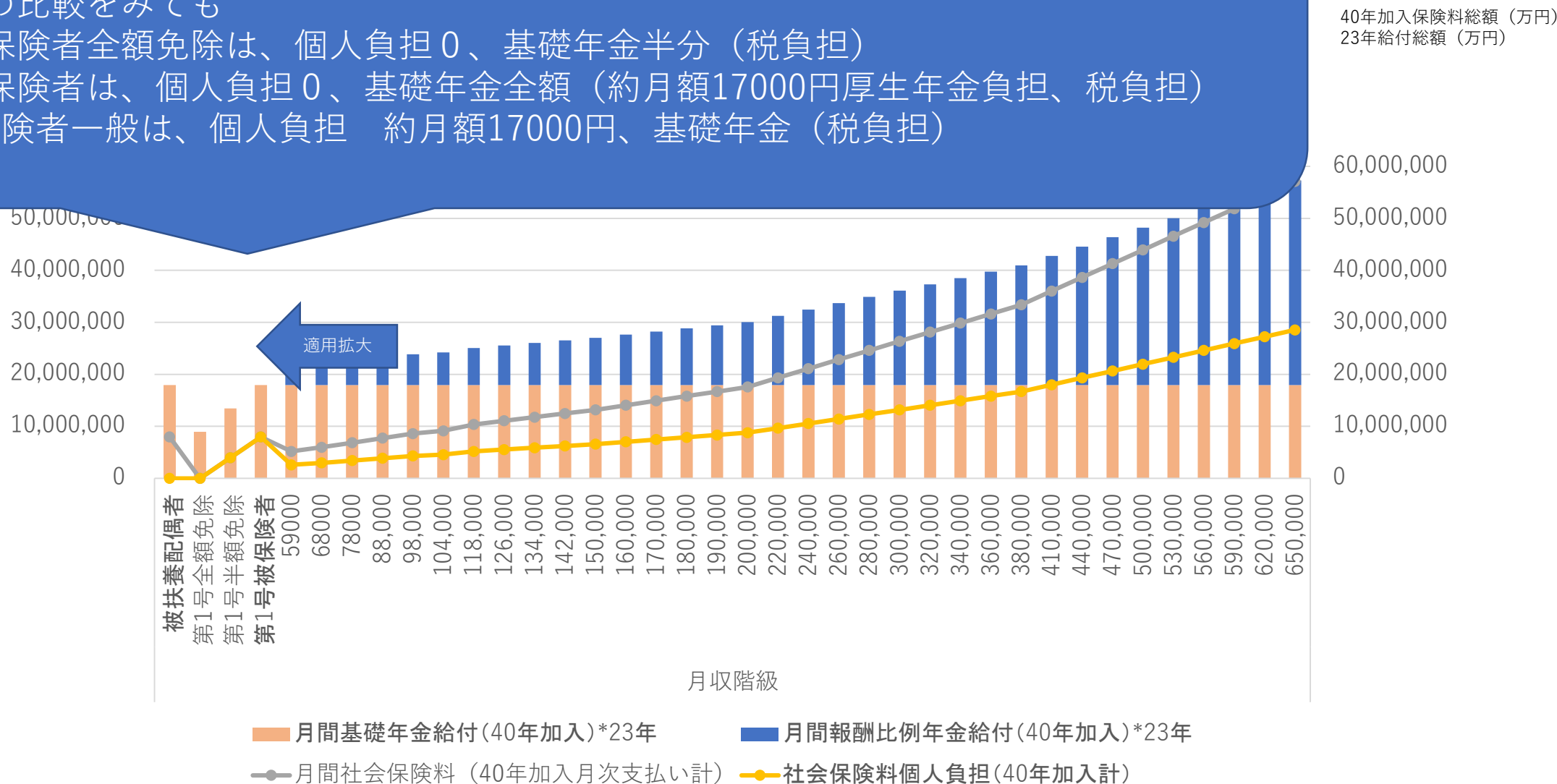


出所) 永瀬による計算

© 永瀬伸子 (お茶の水女子大学)



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）



出所) 永瀬による計算

第3号被保険者の現代的な意味とは？

- ・ 第3号被保険者のような制度は、サラリーマンの被扶養配偶者に限定せず、幼い子どものケアのために収入が下落（無収入を含む）する時期に限っていくのはいかか。またこうした配慮は、シングルマザー、第1号被保険者にも広げるべき社会連帯であろう。残りの時期の無業については現在の制度でも、基礎年金の半額分は税金で確保されている。しかしこの金額では不十分である。非正規雇用者を、一人前の雇用者として厚生年金加入をすすめる、その人的資本育成や賃金上昇に向けた明確な政策をとることが必要だろう（シングル非正規男女・有配偶女性、双方にとって自立できる賃金を考える）。
- ・ こうした政策によって非正規雇用女性の賃金が上昇していくか、定点観測し評価していくべき。
- ・ なお子どもをもって就業継続できるよう、男性の育児分担を含め、社会保障が支援していく方向を拡充すべきである。
- ・ 一方で、自身での子育てという選択肢にも対応すべきであり、その場合の低収入には年金上の積極的な配慮がされるべき
子育てで働けない場合
ドイツ、スウェーデン、フランスなどでみなしによる年金拡充策がある。
- ・ 子育てによる低収入を報酬比例年金において挽回する年金制度も考える。（一例だが子どもが低学年までの間の低収入は、加入期間に含めるが、平均報酬比例額の計算から除く選択肢を設ける、子どもが幼いうちの低収入や無職について、厚生年金の平均賃金を稼得したものとして評価するなど。このことで、就業している期間の平均報酬額を引き上げることができ）
- ・ 厚生年金保険からの基礎年金拠出金（17000円×12か月×第3号被保険者数）は、制度変更をした後も、第3号被保険者のような履歴を持つ非正規雇用の老後年金の拡充に明示的な方法で使われるべき（そして中年期からの就業奨励政策をとる方が、現実にも女性の年金は基礎年金以上に増えるかと予想できる。しかし実際にそうなっているかは定点観測していくべき）
- ・ たとえば企業の配偶者手当も、配偶者に多い働き方である非正規雇用の賃金拡充の原資に向け、非正規の賃金アップを考えるのが、新しい社会連帯（仕事で自立した収入を得られかつ子どもを育てられる社会）としてよりふさわしい
- ・ 医療保険と公的年金とは別々に論じるべきだと考える。
- ・ 第3号被保険者の制度によって優秀な主婦が低年収にとどまることを通じて、若者シングルの賃金を低迷させているという若者へのネガティブな側面を考慮すべき。

まとめ

- 次世代育成は日本の最重要課題、若者に多い非正規雇用を自立生計のできる働き方へ
- 女性が収入を稼得し、社会的に発言できる社会環境の整備が必要
- 出産子育てをした女性を「被扶養配偶者」という低収入者に生涯とどめおかない政策は、女性活躍の実現にとっても重要な政策。女性にとって結婚のハードルを下げる政策でもある。非正規雇用者との社会保険力バレッジを広げる方向と第3号被保険者制度はやや対立的である。子育て期間の年金保障としてはありうるが、保護の形はかえていくべき。
- 出産や子育てにより仕事を失わないような雇用ルール、もし出産子育て事情で低収入になった場合に、金銭補償をするなどの保護は、一層拡充すべき。
- 政策は総合的に行うべき（雇用改革、年金、育休、育児短時間、税金、児童手当などがバラバラでは効果がない）

本発表に関する発表者による論文リスト

- Armstrong, Shiro, Dearden, Lorraine, Kobayashi, Masayuki, Nagase, Nobuko(2019) "Student Loans in Japan: Current Problem and Possible Solutions," *Economics of Education Review* 71 120-134.
- 永瀬伸子 (2023) 「シングルのキャリアと今後の支援の可能性：シングルは幸せか？」『日本労働研究雑誌』1月号掲載予定
- 永瀬伸子 (2022) 「女性の働き方と社会保障」有斐閣『書斎の窓』にて連載、特に第4回、第5回
- 永瀬伸子(2021a)「女性のライフコースの変化に合わせた社会保障と雇用慣行の変革」永瀬伸子・寺村絵里子共編著『少子化と女性のライフコース』人口学ライブラリー19 原書房
- 永瀬伸子(2021)「女性と年金：現状、課題と提案」『年金と経済』40巻3号3-14頁。
- Nagase, Nobuko (2018) “Has Abe’s WOMANOMICS worked?” *Asian Economic Policy Review* 13(1)68-101.
- 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」『統計』2019年2月号 54-57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(2018) 「正社員女性が第2子を出産する条件：時短と男性の育児参加が効果」『エコノミスト』2018年12月25日号 78-79頁。
- Nobuko Nagase (2017) “The Effect of Family Friendly Policies on Fertility and Maternal Labor Supply,” Stanford University Asia Health Policy Program working paper #42 May 2017.
- Nagase, Nobuko and Mary Brinton(2017)“The Gender Division of Labor and the Second Birth,”*Demographic Research* vol.36 Article11 339-370.
- 永瀬伸子(2016) 「女性の就業促進について一非正規雇用女性に対する育児休業給付」一億総活躍社会意見交換会 2016年3月29日 於内閣官房
https://www.kantei.go.jp/jp/singi/ichiokusoukatsuyaku/iken_koukankai/dai6/siryou1.pdf
- 永瀬伸子 (2014) 「育児短時間の義務化が第1子出産と就業継続、出産意欲に与える影響：法改正を自然実験とした実証分析」、『人口学研究』,第37巻第1号,p27-53.
- 永瀬伸子・守泉理恵 (2013) 「第1子出産後の就業継続率はなぜ上がらなかったのか：『出生動向基本調査』2002年を用いた世代間比較分析」『生活社会科学研究』20巻19-36頁
- 永瀬伸子 (2010) 「男女賃金格差の解消に向けて：何が中立的な制度か」労働調査協議会『労働調査』483号14-22頁。