

どのような社会経済になれば、第三号被保険者制度を廃止 できるのか

～ジェンダーギャップ指数を手掛かりに～

チーム名：駒村康平ゼミ

チーム構成員氏名：網中彰子、坂田晃基、塩田悠貴、中村新大、柳川時大

1 はじめに

日本の大きな課題の一つに、少子化問題が挙げられる。日本に根強く残る性別役割分業が男性の生涯未婚率を引き上げ、少子化に影響すると私達は考えた。そこで、性別役割分業を補完し、再生産する原因として年金制度における第三号被保険者制度に着目し、第三号被保険者制度を廃止するために必要な社会的条件を明らかにする。本論では、性別役割分業、ジェンダーギャップ、第三号被保険者制度の関係を整理し、各国のジェンダーギャップ解消への取り組み、そして独自のアンケートによる第三号制度と性別分業の意識調査を見ていくことで、ジェンダーギャップと少子化の克服に向けた取り組み方を提唱する。

2 日本の現状

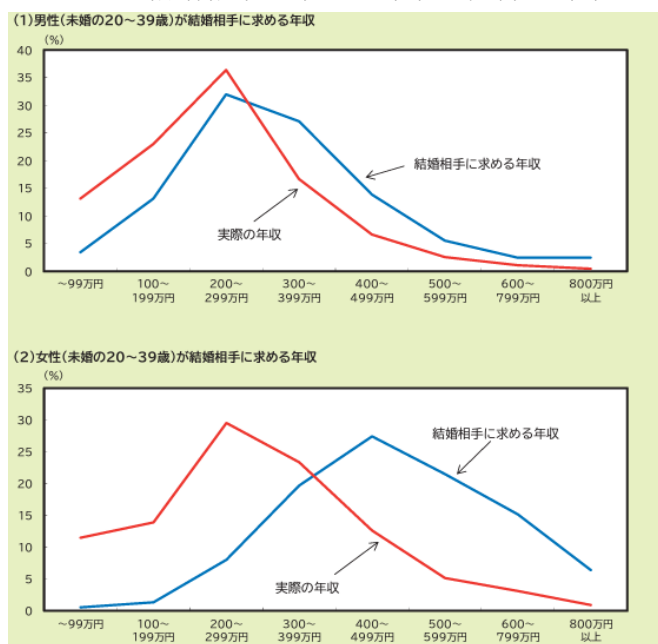
本章では、日本社会に色濃く残る「性別役割分業」が日本における深刻な社会課題である少子化にどのような影響をもたらしているのかを考察していく。また、男女別の賃金差や管理職割合の差といったジェンダーギャップを示す統計データを参照することで、日本の性別役割分業を語るうえで代表的な制度である「第三号被保険者制度」が導入された背景と同時に、「第三号被保険者制度」の問題点も明らかにしていく。

2-1 日本の課題

人口動態統計(2023)によると、合計特殊出生率は1.26であり、この数値は7年連続で前年を下回っている。少子化の進行は、国内の生産活動の中心的な担い手である生産年齢人口の減少につながり、日本の持続可能性が危ぶまれている。少子化の一因として男性の生涯未婚率の上昇が挙げられる。厚生労働白書(2021)によると、50歳になった時点で一度も結婚したことがない人の割合である「生涯未婚率」は上昇傾向にある。男性の生涯未婚率の背景に、女性が将来の夫に対して高い賃金を求めていることが考えられる。これは「男性は仕事、女性は家事」という性別役割分業によって、働く女性の昇進機会などを奪ってしまい、更に女性は出産などにより働き続けることが困難なため、女性の生涯賃金が減った結果である。そして女性が男性の経済力に頼

って生活するという家族モデルが確立した。これによって、男性の未婚率の割合は23.4（2015）と、年収の低い男性の未婚率が上昇し、男性の結婚のハードルが高くなってしまったと考えられる。これは、男性が結婚相手に求める年収と実際の年収はおおよそ一致しているが、女性は結婚相手に対して求める年収と実際の年収で約200万円近い相違があることから分かる。（図2参照）

図2 結婚相手に求める年収と実際の年収



出典：内閣府 “令和5年度 年次経済財政報告” 第2章・第2節（2023年）を一部改変

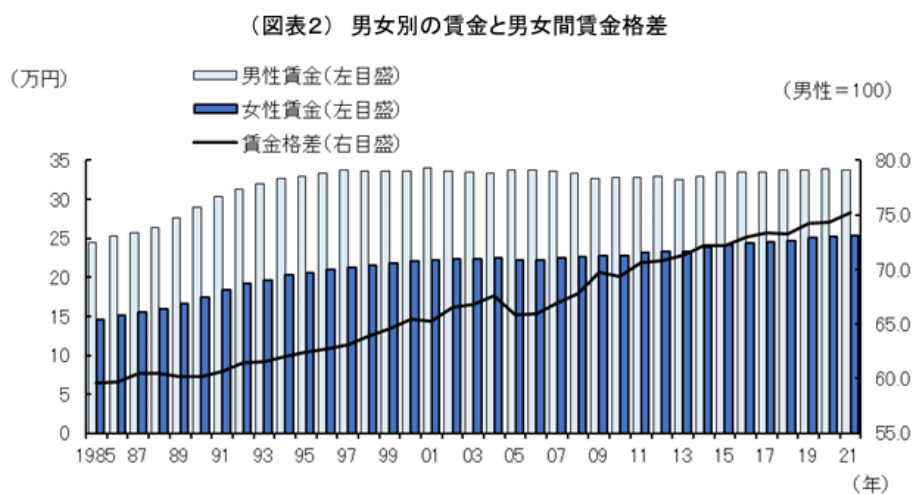
2-2 第三号被保険者制度の成立の背景

先述の通り、日本で結婚できない男性が増加した理由として、「男性は仕事、女性は育児」という性別役割分業があるとした。ここでは、第三号被保険者制度と性別役割分業がどのような関係性があるのかを明らかにする。

2-2-1 第三号被保険者制度創設時（1985年）のジェンダーギャップについて

下記の図3によると、第三号被保険者制度を開始した1985年当時は、男性の月別の平均賃金が約25万円前後に対して、女性の月別の平均賃金は約15万円と10万円近い金額が月別の男女比の平均賃金にあらわれていた。つまり、女性の月別平均賃金は男性の月別平均賃金の60%しか貰っていないということである。この数値は、女性の月別賃金平均が男性の月別の平均賃金の75%前後である2021年と比較しても、1985年当時は男女間の賃金格差は大きかったといえる。

図3 男女別の賃金と男女間賃金格差 (1985年～2021年)



(資料)厚生労働省「賃金構造基本統計調査」

(注)一般労働者の各年6月の所定内給与。2020年以降は、推計方法変更後の新系列。

出典：日本総研「男女間賃金格差になお大きな開き」(2022年)を一部改変

2-2-2 日本の性別役割分業の歴史

ここで性別役割分業の歴史に着目する。性別役割分業意識とは、男性・女性という性別を理由として役割を分けた考え方である。日本でも明治期に西洋から性別役割分業の考えが入ってきて、「夫に従順であり、良妻賢母な女性」が理想化された。戦後も日本社会における性別役割分業は変わらず、家庭内分担モデルは依然としてあった。このような性別役割分業は、高度経済成長期の「日本型雇用システム」とマッチし、日本社会に強く根付くこととなった。こうして日本社会では、家庭内分担モデルが長く続いた。以上の背景から、性別役割分業が日本に根付いていった。

2-2-3 第三号被保険者制度が創設された背景

専業主婦世帯が多い1980年代で、長時間労働を前提とした年金制度は、二つの点で課題があった。一つ目に、第三号制度以前、専業主婦は任意加入であり、女性の未納者が多く、年金額が低かったことである。二つ目に、当時の家庭では女性の立場が弱く、貰える年金額が低い傾向にあった。また、離婚後の女性が国から直接年金を受け取ることが出来なかった。このような課題から、女性の貧困を防ぐために、専業主婦にも国民年金に加入することを義務付け、加入者一人一人に自分名義の基礎年金を支給することにした。これを第三号被保険者制度と呼ぶ。また通常専業主婦には稼がないことから、その保険料は、夫の加入する被用者年金制度である第二号で負担することとした。

2-2-4 第三号被保険者制度とジェンダーギャップとの関係性

元々、第三号被保険者制度は家庭内の女性の弱い立場を考慮し、女性の貧困を守る

目的で導入された制度である。しかし、現在、この制度はパートタイムの主婦などが第三号被保険者に留まるため、就業調整を行う要因となっている。これは、女性の就労意欲を抑制して、日本の労働力が最大化されていない。

このようにジェンダーギャップと第三号被保険者制度は相互に影響しており、悪循環となってしまっている。第三号被保険者制度を廃止するために、ジェンダーギャップの解消を目指す必要があると考えた。そこで、第三号被保険者制度を廃止するために必要な社会的条件を、ジェンダーギャップと絡めて考えていく。

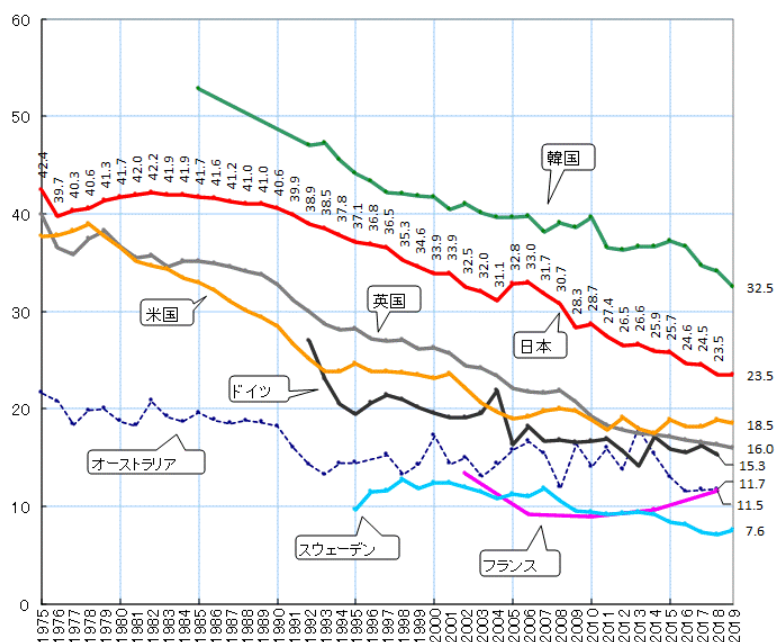
3 各国のジェンダーギャップへの取り組み

日本のジェンダーギャップ指数は146ヶ国のうち125位と世界各国と比較してもかなり下位に位置している。特に、日本の経済参画における数値は「0.561」で123位とかなり低い数値と言える。今回は経済参画の項目である「推定勤労所得男女比」を「ジェンダー平等のイデオロギーが浸透したスウェーデン」、そして「日本と似たジェンダー平等政策を実施するドイツ」の2ヶ国と比較する。これにより、日本がジェンダーギャップ解消のために必要な社会的条件を明らかにする。

3-1 男女間の賃金格差の各国比

2019年における3カ国の数値を比較したところ、低い順にスウェーデン(7.6)、ドイツ(15.3)、日本(23.5)となり、これらの数値から日本がドイツ、スウェーデンと比較してどれほど遅れをとっているのかがわかる(図5参照)。日本も年々男女賃金格差は是正されていっているものの、他国との遅れを取り戻すまでには至っていない。

図5 男女間の賃金格差の推移



出典：社会実情データ図録「男女賃金格差の推移（フルタイム賃金ベース）」（2019年）を一部改変

3-1-1 スウェーデンの男女間の賃金格差の解消の取り組み

第二次世界大戦後、ドイツやフランスを中心とした参戦国の国土は破壊された一方、戦争による影響が小さかったスウェーデンは他国の復興に寄与し、経済的に豊かになった。そこで二つの問題が生じた。一つ目に、1960年代にスウェーデン経済が急速に成長したことによる深刻な労働力不足が起こった。二つ目に、社会保障に対する政策は打ち出されていたものの、女性の経済的自立を促進する政策がなされず、女性の男性への経済的依存が続いていた。これらの問題を解決するために、スウェーデンは経済成長による労働力不足をヨーロッパ諸国からの移民の受け入れによって解決するのではなく、国内の女性労働者の労働参画によって解決する選択をした。そして労働市場に参入する女性が増加することに合わせてジェンダー平等の気運が高まった。家事労働と家庭外労働の二重負担を女性が負っている不平等を糾弾する声が急速に高まり、女性たちの運動が活発化して社会制度を大きく変えていくことになった。そしてスウェーデン政府によって積極的に政策が打ち出された。

その政策の一つに、税制改革がある。1971年の税制改革で、課税対象が家族単位から個人単位に変更された。これに伴い、既婚女性が労働参画する心理的障害が取り除かれ、女性の経済的自立が後押しされた。そして女性の賃金が大幅に上昇し、1960年代から1980年代半ばにかけて男女の賃金格差は平均40%から20%と大幅に縮小した。

3-1-2 ドイツの男女間の賃金格差の解消の取り組み

1949年以降、東西に分裂したドイツは、1990年の東西統合まで対称的な性格であった。社会主義政権の「東ドイツ」では、女性が出産しても働く共働き世帯が主流な家族モデルであった。一方、民主主義政権の「西ドイツ」では、家庭内分担モデルが一般的であった。そのため、東ドイツと比較しても、保育施設や両立支援はかなり遅れたといえる。1990年の東西ドイツ統一以降は、基本的に旧西ドイツの制度が旧東ドイツ地域にも適用された。しかし、ドイツの男女間の賃金格差は、「旧西ドイツの州平均は23%で、旧東ドイツの州平均8%に比べ、際立って高いままである」（注1）とあるように、依然としてドイツでは男女間の賃金格差は大きかった。

このような男女間の賃金格差を是正するために、ドイツ政府は2017年に「賃金構造の透明化促進法(EntgTranspG)」を施行した。この法律は、従業員201名以上の企業と従業員501名以上の企業を対象にして、男女間の賃金の公平性に関する調査の実施などの報告が求められるようになった。

4 若い世代に対する性別役割分業及びジェンダーギャップと年金第三号制度に対するアンケート調査

以上の問題意識に基づき、独自のアンケート調査を行い、約400人から回答をえた。アンケートの詳細は、当日発表する。このデータをもとに多変量解析を行った。

4-1 結婚相手に求める年収

まず、パートナーに求める年収を男女それぞれに調査した。内閣府（2022）の資料によると、結婚・出産時の平均年収は、男性は250～450万円であり、女性は250万～400万円であった。しかしアンケート調査では、結婚相手に求める年収の平均値は、男性が484.1万円、女性は808.7万円であり、女性が男性に対して、現実とは大きく乖離した年収を求めていることが分かる。これは、未婚率の更なる上昇に繋がってしまうのではないだろうか。

4-2 母親の影響

性別役割分業に「賛成」、「どちらかといえば賛成」と回答した男性は36.54%、女性は16.49%。「妻は職業を持たない方がよい」、「103万円以下で働く」と答えた男性は23.08%、女性は14.89%であった。男性の方が、性別役割分業の意識が高いことが分かる。また、「妻は職業を持たない方がよい」、「家事・育児は配偶者が多い」と答えた人は、母親が専業主婦である割合が多かった。その中でも、女性は母親の就業状態によって数値が左右しないのに対し、男性は母親が専業主婦であるほど値が高くなっていた。男性の方が母親から性別役割分業の意識を受けていることが分かる。

また、母親の影響は、第三号制度の賛否にも影響し、母親が専業主婦である人の方が、賛成の割合が多かった。性的役割分業に反対している人は、第三号制度に反対をしており、性別が女性であれば相手の年収の理想が高くなり、母親が専業主婦であれば相手の年収の理想が高くなるという結果を得られた。

5 政策提言

少子化をくい止めるためには、男性の未婚率を低下させる必要がある。私たちは、女性が男性から経済的な自立をすることで、男性と女性のミスマッチが減らせると考え、ジェンダーギャップ解消を成し遂げうる案を提案していく。

5-1 サステナビリティ開示の推進

女性が経済的な自立を果たすためには、女性も働くことが必要だ。女性が働きやすい環境を作るためには、企業が積極的に男女平等に取り組むことが必要である。その上で、法定開示（有価証券報告書）において、日本企業のサステナビリティに関する開示を推進することが必要である。2023年3月期より、サステナビリティ情報の記載

欄が新設された。その中で、人的資本に関する戦略（人材育成方針等）や、指標及び目標（定量的なベース）については、全企業で開示が要求されている。具体的には、「男女間賃金格差」、「男性の育児休業取得率」、「女性管理職の比率」の開示が要求されるようになった。この開示を基に金融機関は企業を審査すべきである。

5-2 第三号被保険者制度廃止

親世代を見てきた今の若い世代に性別役割分業意識が刷り込まれていることがアンケート調査からわかった。ジェンダーギャップが克服され、創立時の目的であった女性を貧困から守る必要性がなくなった際に第三号制度を廃止することで、第三号制度による悪循環を止めることができる。

《参考文献》

《第2章 日本の現状》

厚生労働省,「日本の人口の推移」,

(<https://www.mhlw.go.jp/seisakunitsuite/bunya/hokabunya/shakaihoshou/dl/07.pdf>,2023年11月11日取得)。

厚生労働省,2021,「図表 1-1-2 50歳時の未婚割合の推移」

(<https://www.mhlw.go.jp/stf/wp/hakusyo/kousei/20/backdata/1-1-2.html>,2023年11月11日取得)。

内閣府,2023,「令和5年度年次経済財政報告」第2章-第2節」
(<https://www5.cao.go.jp/j-j/wp/wp-je23/pdf/p020002.pdf>,2023年11月11日取得)。

日本総合研究所,2022,「男女間賃金格差になお大きな開き」
(<https://www.jri.co.jp/MediaLibrary/file/report/researchfocus/pdf/13484.pdf>,
2023年11月12日取得)。

《第3章 各国のジェンダーギャップ解消のための取り組み》

浅井亜希,2019,「スウェーデンのジェンダー/家族政策に関する国際比較研究の視点」
(<https://www.u-tokai.ac.jp/uploads/sites/8/2021/03/14.pdf>,2023年11月10日
取得)。

太田美幸,2019,「「国民の家」の女性と家事—スウェーデンにおける福祉国家形成と消費者啓発」,『日本家政学会雑誌』,Vol70 No.4
(https://www.jstage.jst.go.jp/article/jhej/70/4/70_222/_pdf/-char/ja,2023年
11月11日取得)。

斎藤純子,2012,「男女賃金格差是正のための取り組み—スウェーデン・オーストリア・ドイツ—」,『レファレンス = The reference / 国立国会図書館調査及び立

法考査局 編』

(https://dl.ndl.go.jp/view/download/digidepo_3532359_po_074002.pdf?contentNo=1,2023年11月12日取得)。

三枝麻由美,2020,「ジェンダー平等推進に向けたアプローチの変容—フランスとスウェーデンにおけるジェンダー平等の歩み—」,『国際ジェンダー学会誌』,Vol.18
(https://www.jstage.jst.go.jp/article/isgs/18/0/18_107/_pdf/-char/ja,2023年11月10日取得)。

本川裕,2021,「社会実情データ図録 “男女賃金格差の推移 (フルタイム賃金ベース)”」
(<https://honkawa2.sakura.ne.jp/3350.html>,2023年11月12日取得)。

牟田和恵,1996,『戦略としての家族：近代日本の国民国家形成と女性』,東京：新曜社。
男女共同参画局,2018,「共同参画」12月号

(https://www.gender.go.jp/public/kyodosankaku/2018/201812/201812_02_SE.html,2023年11月11日取得)。

(注1)

泉眞樹子,2017,「【ドイツ】男女間賃金格差是正のための同一労働同一賃金法制」,「外国の立法. 月刊版：立法情報・翻訳・解説 / 国立国会図書館調査及び立法考査局 編 = Foreign legislation : legislative information, translation and analysis / Research & Legislative Reference Bureau National Diet Library」
(https://dl.ndl.go.jp/view/download/digidepo_10404459_po_02720205.pdf?contentNo=1,2023年11月12日)。

厚生労働省,2019,「[欧州地域にみる厚生労働施策の概要と最近の動向(ドイツ)] 第2節 ドイツ連邦共和国(Federal Republic of Germany)」,『2019年海外情勢報告』(<https://www.mhlw.go.jp/wp/hakusyo/kaigai/20/dl/t3-03.pdf>,2023年11月12日取得)。

≪第4章 若い世代に対する性別役割分業及びジェンダーギャップと年金第三号制度
に対するアンケート調査≫

石崎浩,2016,「変革を迫られる「女性と年金」—第3号被保険者の問題を中心として—」
(https://www.jstage.jst.go.jp/article/consumercoopstudies/489/0/489_22/_pdf/-char/ja,2023年11月13日)。

内閣府,2021,「令和3年賃金構造基本統計調査 結果の概況 学歴別にみた賃金」
(<https://www.mhlw.go.jp/toukei/itiran/roudou/chingin/kouzou/z2022/dl/03.pdf>,2023年11月13日)。

≪第5章≫

久保田智美,2022,「「男性脳」「女性脳」に根拠はあるか 性差より個人差」『日経
xwoman』,2022年6月3日

<https://www.nikkei.com/article/DGXZQOLM276XJ0X20C22A5000000/>,2023
年11月10日取得) .

林・新村,2022,「女性活躍とマクロ経済」

(<https://www.kantei.go.jp/jp/content/000116413.pdf>,2023年11月13日) .

男女共同参画局,2017,「各国における女性研究者・技術者に関するデータの比較」

https://www.gender.go.jp/research/kenkyu/pdf/riko_comp_02.pdf,2023年11月
10日取得) .