

No. 1218 (2023. 2.24)

## 「社会保険の壁」と「就業調整」

はじめに

- I 被扶養配偶者の社会保険とその現状
- II 被扶養配偶者の社会保険をめぐる課題
- III 第3号被保険者制度をめぐる今後

おわりに

キーワード：第3号被保険者、公的年金、公的医療保険、年収の壁、社会保険の壁、就業調整、短時間労働者

- 会社員等に扶養される配偶者（被扶養配偶者）は、年金保険料を納めずに年金を受給できることから、不公平とする見方がある。他方、年金制度は老後の基礎保障のための制度であることから、公平性を重視する見方に否定的な見解もある。
- 被扶養配偶者は扶養の範囲内で働くために収入を意図的に抑える「就業調整」を行うこともあるため、社会保険制度が労働市場をゆがめるとともに、労働分野における女性活躍の阻害要因になっているとの指摘も多い。他方、女性にとって不利な雇用・社会慣行が残る等の間は制度の存在意義があるとする見解もある。
- 本稿では被扶養配偶者の社会保険に関する現状と課題を、年金制度を中心に引き上げ、いわゆる「社会保険の壁」と「就業調整」について整理する。

国立国会図書館 調査及び立法考査局

社会労働課 なかさと たかし 中里 孝

第 1 2 1 8 号

## はじめに

被用者保険<sup>1</sup>に加入する会社員や公務員などの被扶養者である配偶者（被扶養配偶者）は、保険料を納付することなく年金給付を受けられることから、不公平とする見方が根強くある。また、扶養の範囲内で働くために収入を意図的に抑える「就業調整」が行われることがあるため、社会保険制度が労働市場をゆがめるとともに、労働分野における女性活躍を妨げる要因になっているとの指摘も多い。女性の社会進出やパートタイム労働者などの短時間労働者への被用者保険の適用拡大に伴い、被扶養配偶者の数は減少傾向にある。短時間労働者への被用者保険の更なる適用拡大も控えており、今後も被扶養配偶者数の減少が予想される。本稿では被扶養配偶者の社会保険に関する現状と課題を、年金制度を中心に取り上げ、いわゆる「社会保険の壁」と「就業調整」について整理する<sup>2</sup>。

## I 被扶養配偶者の社会保険とその現状

### 1 公的年金制度の概要と被保険者の種類

現在の我が国の公的年金制度は国民皆年金であり、20歳以上60歳未満の全ての人々が共通して加入する国民年金と、会社員や公務員などが加入する厚生年金保険による、いわゆる「2階建て」<sup>3</sup>と呼ばれる構造になっている。国民年金の被保険者には、第1号被保険者（自営業者、フリーランス、農林漁業者、学生、無職の人など）、第2号被保険者（会社員や公務員など）、第3号被保険者（第2号被保険者に扶養される主婦（夫）など）の3種類がある（図）（以下、それぞれ「1号」、「2号」、「3号」とする。）。原則として、厚生年金保険に加入すると同時に、国民年金の2号となる。

1号は、国民年金保険料<sup>4</sup>を納め、老後には老齢基礎年金<sup>5</sup>を終身受給できる。2号は、報酬に連動した厚生年金保険料<sup>6</sup>を納め、老後には老齢基礎年金と老齢厚生年金を終身受給できる<sup>7</sup>。3号は、年金保険料を納めることはないが、老後には老齢基礎年金を終身受給できる。

\* 本稿のインターネット最終アクセス日は、令和5（2023）年2月14日である。

<sup>1</sup> 「被用者保険」は、公的医療保険において、国民健康保険と対比的に使われることが多い語で、その場合、被用者保険には、①健康保険組合（主に大企業の社員）、②全国健康保険協会（協会けんぽ）（主に中小企業の社員）、③共済組合（主に公務員）等が管掌する健康保険が含まれる。一方、①②③等の者が加入する被用者年金（厚生年金保険）も含めて被用者保険と呼ぶこともある。本稿では「被用者保険」を、医療・年金両方を併せた語として用いる。

<sup>2</sup> 国民年金の第3号被保険者の大部分が女性であること（表1参照）、女性活躍推進の観点から問題視されることも多いことから、本稿では男性が家計の主たる稼ぎ手で、その妻が第3号被保険者の世帯を想定し、原則として女性を中心に記述する。第2号被保険者については主に会社員を想定し、「年金」は主として「老齢年金」について取り上げる。

<sup>3</sup> 私的年金（企業年金、個人年金）を合わせれば「3階建て」となる。

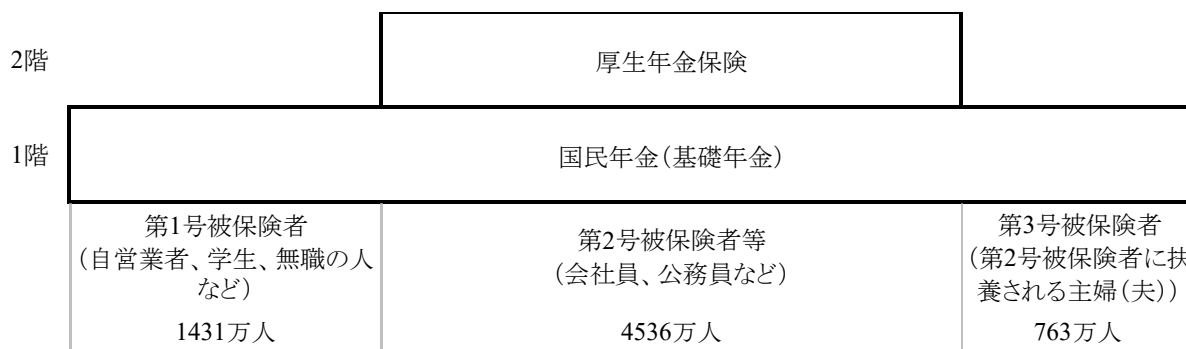
<sup>4</sup> 令和5（2023）年度の保険料は月額16,520円である（厚生労働省「令和5年度の年金額改定についてお知らせします」2023.1.20, p.3. <<https://www.mhlw.go.jp/content/12502000/001040881.pdf>>）。

<sup>5</sup> 令和5（2023）年度の場合、新規裁定者（67歳以下の者）が保険料を20歳から59歳までの40年間納付し満額支給を受ける際の老齢基礎年金は月額66,250円である。同上, p.1. なお、基礎年金の給付費用の半分は保険料収入ではなく国庫負担（税金）による。

<sup>6</sup> 標準報酬月額や標準賞与額に保険料率18.3%を掛けた額であり、労使で折半して負担する。

<sup>7</sup> 令和5（2023）年度の場合、平均的な収入（平均標準報酬（賞与を含む月額換算）43.9万円）で40年間就業した会社員と専業主婦の夫婦世帯が受け取り始める年金（老齢厚生年金と2人分の老齢基礎年金（満額））は、月額224,482円である。厚生労働省 前掲注(4), p.1.

図 公的年金制度の概要



(出典) 厚生労働省年金局「令和3年度 厚生年金保険・国民年金事業の概況」2022.12. <<https://www.mhlw.go.jp/content/001027360.pdf>> 等を基に筆者作成。

## 2 第3号被保険者制度の概要

### (1) 第3号被保険者とは

3号は2号に扶養される者であり、行政実務上は、原則として、年収が130万円未満であり、かつ、2号の年収の2分の1未満である者とされている<sup>8</sup>。ただし、後述のとおり、年収が130万円未満でも被用者保険の加入要件を満たす者は、3号には該当しない。被扶養配偶者(2号の収入により生計を維持するもの)の認定は、健康保険法(大正11年法律第70号)等<sup>9</sup>における被扶養者の認定の取扱いを勘案して日本年金機構が行う<sup>10</sup>。3号の中には、収入がない者もいれば、働いて一定の収入を得ている者もおり、3号の57.0%(472万6千人)が就業者である<sup>11</sup>。被用者保険の適用対象でない者の年収が130万円以上となった場合等には2号の扶養から外れ、3号から1号となる。3号が年金保険料を納付することはないが、離婚時に、3号であった期間の厚生年金を分割する制度(いわゆる3号分割制度)では、2号が負担した保険料について夫婦が共同して負担したものと認識され<sup>12</sup>、3号であった者の請求によって分割することができる。分割の際、双方の合意は必要ない。

### (2) 第3号被保険者制度の導入の経緯

昭和60(1985)年の国民年金法の一部を改正する法律(昭和60年法律第34号)による改正前は、被用者保険の被保険者(会社員等)の妻(専業主婦)は、夫の年金で保障することとさ

<sup>8</sup> 年収はその時点の恒常的な収入によって算定され、算定された年収が以後も同水準で推移すると認められることが前提となっている(堀勝洋『年金保険法—基本理論と解釈・判例—第4版』法律文化社, 2017, pp.140-141.)。扶養者と被扶養者が別世帯の場合は、被扶養者の年収が130万円未満であり、なおかつ扶養者からの援助による収入額より少ないことが扶養の要件となる。

<sup>9</sup> 健康保険法第3条第7項; 各道府県知事あて厚生省保険局長・社会保険庁医療保険部長通知「収入がある者についての被扶養者の認定について」(昭和52年4月6日保発第9号・庁保発第9号)

<sup>10</sup> 国民年金法(昭和34年法律第141号)第7条第2項; 国民年金法施行令(昭和34年政令第184号)第4条

<sup>11</sup> 厚生労働省年金局「令和元年公的年金加入状況等調査 結果の概要」2021.8, p.6. <<https://www.mhlw.go.jp/toukei/list/dl/141-1-r01gaiyou.pdf>>

<sup>12</sup> 厚生年金保険法(昭和29年法律第115号)第78条の13。平成16(2004)年の同法改正によって「被扶養配偶者に対する年金たる保険給付に関しては、…(中略)…被扶養配偶者を有する被保険者が負担した保険料について、当該被扶養配偶者が共同して負担したものである」ことを基本的認識とする旨が明記されるとともに、夫婦が離婚した場合、第3号被保険者期間に係る配偶者の厚生年金については、その2分の1を分割する制度(いわゆる3号分割制度)が導入された(「第3号被保険者制度とこれを巡るこれまでの議論の整理等」(第10回社会保障審議会年金部会(平成20年7月2日)資料3(第9回社会保障審議会年金部会(平成20年6月19日)配布資料2))厚生労働省HP <<https://www.mhlw.go.jp/shingi/2008/07/dl/s0702-4e.pdf>>)。

れ、国民年金への加入は任意であった<sup>13</sup>。推定では会社員等の妻の7割程度が任意加入していたが<sup>14</sup>、未加入であった場合、離婚後は無収入となり得るほか、障害を負っても障害年金を受給できないという問題があった<sup>15</sup>。

こうした問題もあり、昭和60（1985）年の年金制度改正によって国民共通の「基礎年金」の仕組みが導入されるとともに第3号被保険者制度が創設され、会社員等に扶養される配偶者（大部分が女性）も3号として国民年金への加入が義務付けられた。これにより、加入者一人一人が自分名義の基礎年金を受給できることとなり、女性の年金権が確立されたとされる。保険料については、専業主婦には通常、独自の所得がないことから、公的医療保険（以下「医療保険」）と同様、個別に負担することは求めず、夫の加入する被用者年金制度<sup>16</sup>で負担することとされた<sup>17</sup>。

### （3）第3号被保険者制度をめぐる現状

#### （i）第3号被保険者数等の推移

3号の総数、男女内訳及び加入者総数に占める割合の推移は表1のとおりである。3号の総数は平成7（1995）年度の1220万人をピークに一貫して減少し続けており、平成22（2010）年度を最後に1000万人を下回り、令和3（2021）年度には763万人まで減少している。また、公的年金制度の加入者総数に占める3号の割合も、平成2（1990）年度の18.1%をピークに減少しており、令和3（2021）年度には11.3%となっている。3号の女性比率は制度発足時の昭和61（1986）年度には99.7%と圧倒的多数を占めていた。その後、やや減少傾向にはあるものの、令和3（2021）年度においても3号の98.4%を女性が占めている。

表1 第3号被保険者数等の推移

	年度末	1986	1990	1995	2000	2005	2010	2015	2020	2021
公的年金加入者総数（万人）		6,332	6,618	6,995	7,049	7,045	6,826	6,712	6,756	6,729
うち、第3号被保険者数（万人）		1,093	1,196	1,220	1,153	1,092	1,005	915	793	763
うち、女性（万人）		1,090	1,192	1,216	1,148	1,083	993	904	781	751
うち、男性（万人）		3	4	4	5	10	11	11	12	12
加入者総数に占める第3号被保険者数の割合（%）		17.3	18.1	17.4	16.4	15.5	14.7	13.6	11.7	11.3

（出典）「公的年金 年金被保険者数の推移（昭和61年度以降）」厚生労働省年金局年金財政 HP <<https://www.mhlw.go.jp/topics/nenkin/zaisei/zaisei/data/data01/kokumin/kk-01.html>>; 厚生労働省「結果の概要」『厚生年金保険・国民年金事業年報 令和2年度』2022, pp.2, 32. <[https://www.mhlw.go.jp/topics/bukyoku/nenkin/nenkin/toukei/nenpou/2008/dl/gaiyou\\_r02.pdf](https://www.mhlw.go.jp/topics/bukyoku/nenkin/nenkin/toukei/nenpou/2008/dl/gaiyou_r02.pdf)>; 厚生労働省年金局「令和3年度 厚生年金保険・国民年金事業の概況」2022.12, p.2. <<https://www.mhlw.go.jp/content/001027360.pdf>> を基に筆者作成。

<sup>13</sup> 「[年金制度の仕組みと考え方] 第4 公的年金制度の歴史」厚生労働省 HP <[https://www.mhlw.go.jp/stf/nenkin\\_s\\_hikumi\\_04.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/nenkin_s_hikumi_04.html)>

<sup>14</sup> 厚生省年金局・社会保険庁年金保険部監修『新年金制度の解説』社会保険研究所, 1986, p.13.

<sup>15</sup> 「[年金制度の仕組みと考え方] 第4 公的年金制度の歴史」前掲注(13) 任意加入するか否かによって世帯としての年金水準に差が生じるという問題もあった。

<sup>16</sup> 厚生年金保険と共済年金があったが、平成27（2015）年10月1日に被用者年金制度の一元化等を図るための厚生年金保険法等の一部を改正する法律（平成24年法律第63号）が施行され、厚生年金保険に一元化された。

<sup>17</sup> 「[年金制度の仕組みと考え方] 第4 公的年金制度の歴史」前掲注(13) したがって、3号が保険料を負担しない分、2号全体の負担が増していることになる（後掲注(35)）。

昭和 61 (1986) 年には専業主婦世帯<sup>18</sup>が 952 万世帯、共働き世帯<sup>19</sup>が 720 万世帯であったが、専業主婦世帯の減少、共働き世帯の増加傾向が続き、令和 3 (2021) 年には専業主婦世帯が 566 万世帯、共働き世帯が 1247 万世帯となっている。第 1 子出産前後の妻の就業継続率は、第 1 子出生年が平成 22 (2010) ～26 (2014) 年の 57.7%から、平成 27 (2015) ～令和元 (2019) 年の 69.5%に大きく上昇している<sup>20</sup>。

共働き世帯の増加に伴い、専業主婦等が年金保険料を納めない第 3 号被保険者制度に対して不公平であるとする批判が強まった<sup>21</sup>。第 3 号被保険者制度の見直しは、平成 12 (2000) 年に議論が開始された厚生省 (平成 13 (2001) 年から厚生労働省) の「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 (以下「女性と年金検討会」)」などで議論の俎上に載せられた<sup>22</sup>が、制度そのものが見直されることはなく、同制度をめぐる課題の解消は短時間労働者への被用者保険の適用拡大等によって同制度を縮小していく方向で進んでいる<sup>23</sup>。

## (ii) 短時間労働者への被用者保険の適用拡大

### (a) 被用者保険の適用拡大の現状と見通し

近年、短時間労働者への被用者保険の適用拡大が進められている。平成 28 (2016) 年 10 月以降の適用拡大の概要は表 2 のとおりである<sup>24</sup>。一定規模以上の事業所 (特定適用事業所) については、1 週間の所定労働時間及び 1 か月の所定労働日数が、同一の事業所に使用される通常の労働者の 4 分の 3 未満である短時間労働者であっても被用者保険に加入することになる。

<sup>18</sup> ここでいう「専業主婦世帯」は、夫が非農林業雇用者で妻が非就業者 (非労働力人口及び完全失業者 (2018 年以降は「失業者」)) の世帯である。なお、この文中の数値は、総務省統計局「労働力調査特別調査」、総務省統計局「労働力調査 (詳細集計)」を基に労働政策研究・研修機構が算出した数値を用いている (「早わかり グラフでみる長期労働統計 II 労働力、就業、雇用 図 12 専業主婦世帯と共働き世帯 1980 年～2021 年」2022.2.22. 労働政策研究・研修機構 HP <<https://www.jil.go.jp/kokunai/statistics/timeseries/html/g0212.html>>)。

<sup>19</sup> 「共働き世帯」の数には、働いて収入を得ている 3 号がいる世帯も含まれている。

<sup>20</sup> ここでいう「就業継続率」は、「第 1 子の妊娠がわかったとき」に就業していた妻が、「第 1 子が 1 歳のとき」も就業していた割合の場合である (国立社会保障・人口問題研究所「第 16 回出生動向基本調査 結果の概要」2022.9.9, p.68. <<https://www.ipss.go.jp/ps-doukou/j/doukou16/JNFS16gaiyo.pdf>>)。

<sup>21</sup> 「追跡 年金改革 女性の年金 改善進まず」『読売新聞』2004.2.17. なお、「共働き家庭」は増加しているが、増えたのは「パートで働く妻」であるとする指摘もある (筒井淳也「配偶者控除、第 3 号被保険者制度…もはや昭和ではない時代に「働かない人を優遇する制度」は必要なのか」2022.7.19. PRESIDENT Online <<https://president.jp/articles/-/59547>>)。

<sup>22</sup> 過去の議論の詳細については、以下の当館刊行物を参照されたい (本田麻衣子「第 3 号被保険者をめぐる議論—年金制度の残された課題—」『調査と情報—ISSUE BRIEF—』783 号, 2013.4.18. <[https://dl.ndl.go.jp/view/download/digidepo\\_8198310\\_po\\_0783.pdf?contentNo=1](https://dl.ndl.go.jp/view/download/digidepo_8198310_po_0783.pdf?contentNo=1)>; 泉眞樹子「厚生労働省「女性と年金検討会」検討状況」『レファレンス』608 号, 2001.9, pp.60-78.)。

<sup>23</sup> 女性と年金検討会の議論を引き継いだ社会保障審議会年金部会では、「基本的には短時間労働者への厚生年金の適用拡大等により、第 3 号被保険者を縮小していく方向性については一致した」と取りまとめられた (社会保障審議会年金部会「年金制度改正に関する意見」2003.9.12, p.27. 厚生労働省 HP <<https://www.mhlw.go.jp/houdou/2003/09/dl/h0912-5a.pdf>>)。内閣府男女共同参画局は、第 3 号被保険者制度等が引き起こす就業調整 (後述) が、女性の低年金者を生む可能性を挙げ、低年金問題の解決に向けて短時間労働者への被用者保険の適用拡大等が行われているとしている。内閣府男女共同参画局『令和 4 年版 男女共同参画白書』2022, p.97. <[https://www.gender.go.jp/about/danjo/whitepaper/r04/zentai/pdf/r04\\_print.pdf](https://www.gender.go.jp/about/danjo/whitepaper/r04/zentai/pdf/r04_print.pdf)>

<sup>24</sup> 被用者保険の適用拡大の見直しによって見込まれる影響 (機械的推計) については、企業規模 100 人超にした場合は 45 万人、企業規模 50 人超にした場合は 65 万人が新たに適用となるとされている。さらに、仮に企業規模要件を撤廃した場合は、125 万人が新たに適用となるとされている (「年金制度の機能強化のための国民年金法等の一部を改正する法律の概要 (令和 2 年法律第 40 号、令和 2 年 6 月 5 日公布)」p.2. 厚生労働省 HP <<https://www.mhlw.go.jp/content/12500000/000636611.pdf>>)。

表2 短時間労働者への被用者保険の適用拡大（被用者保険加入義務要件の推移）

対象	要件	平成28年10月～	令和4年10月～	令和6年10月～
特定適用事業所	被保険者の総数	常時500人超	常時100人超	常時50人超
短時間労働者	労働時間	1週の所定労働時間が20時間以上	変更なし	変更なし
	賃金	月額88,000円以上	変更なし	変更なし
	勤務期間	継続して1年以上使用される見込み	継続して2か月を超えて使用される見込み	変更なし
	適用対象	学生ではないこと	変更なし	変更なし

（出典）「令和4年10月からの短時間労働者に対する健康保険・厚生年金保険の適用の拡大」2022.10.25. 日本年金機構 HP <<https://www.nenkin.go.jp/oshirase/topics/2021/0219.html>> 等を基に筆者作成。

現状では、勤め先の被保険者の総数（企業規模）によって被用者保険の適用・非適用が分かれている<sup>25</sup>。被用者保険の適用範囲、適用拡大については、企業規模要件の早期撤廃も含めて検討することとされている<sup>26</sup>。

### （b）被用者保険の適用拡大による年金保険料負担・給付への影響

表2に該当する短時間労働者は、被扶養者認定の原則である年収が130万円未満の労働者も被用者保険に加入し、年金について2号として厚生年金保険料を負担する。被用者保険の適用拡大によって厚生年金保険に加入すると老後に老齢基礎年金に上乘せして老齢厚生年金を受給することができるようになり、将来の年金給付が増加する。障害を負った場合には、障害基礎年金に上乘せして障害厚生年金も受給できる。厚生年金保険に加入する者の増加は、多くの人の老後の保障や年金財政の改善にもつながる<sup>27</sup>。厚生労働省による令和元（2019）年の財政検証<sup>28</sup>では、「「被用者保険の適用拡大」が年金の給付水準を確保する上でプラス（特に、基礎年金にプラス）であることを確認」（下線は原文どおり）したとされている<sup>29</sup>。

厚生労働省によれば、月収88,000円（年収106万円）で厚生年金保険適用の場合、本人負担の厚生年金保険料が月額8,100円（同額を使用者も負担する。）で、10年間加入すると、増える報酬比例部分の年金額（目安）は月額4,600円とされている<sup>30</sup>。したがって、3号であった者は、保険料負担の発生に伴い足元の手取り金額は減少する。他方、1号の保険料は月額16,520円（令和5（2023）年度の場合）であるため、それまで1号であった者が月収88,000円で2号となった場合、保険料負担が約半分になった上で年金給付も充実する。

<sup>25</sup> 平成29（2017）年4月1日以降、特定適用事業所以外の適用事業所が労使合意に基づいて、任意特定適用事業所として申し出ることが可能になったため、企業規模以外の点でも適用・非適用が分かれている。

<sup>26</sup> 「年金制度の機能強化のための国民年金法等の一部を改正する法律」（令和2年法律第40号）附則第2条第2項、衆議院厚生労働委員会（令和2年5月8日）における附帯決議、参議院厚生労働委員会（令和2年5月28日）における附帯決議による。

<sup>27</sup> 「安心設計 パート 厚生年金の適用拡大 [年金考察2022] 下」『読売新聞』2022.3.30.

<sup>28</sup> 国民年金法及び厚生年金保険法の規定により、少なくとも5年ごとに、国民年金及び厚生年金の財政の現況及び見通しを作成しなければならないとされており、一般に「財政検証」と呼ばれている。

<sup>29</sup> 「2019（令和元）年財政検証結果のポイント」（第9回社会保障審議会年金部会 資料1）2019.8.27, p.9. 厚生労働省 HP <<https://www.mhlw.go.jp/content/12601000/000540583.pdf>>

<sup>30</sup> 「年金制度の機能強化のための国民年金法等の一部を改正する法律の概要」前掲注(24), p.22.

### 3 被扶養配偶者の医療保険

医療保険の場合も、配偶者が被用者保険の被保険者である場合、原則として年収が130万円未満であり、被保険者の年収の2分の1未満である等の条件を満たす者は被扶養者として保険料を負担する必要がない。ただし、年収が130万円未満でも表2に該当する者等は被用者保険に加入し、健康保険組合等（以下「健保組合等」）<sup>31</sup>の保険料を負担する。

厚生労働省によれば、月収88,000円（年収106万円）で健康保険に加入した場合、本人負担の健康保険料が月額4,400円（組合の種類によって異なり、同額を使用者も負担する。）とされる<sup>32</sup>。

被用者保険の適用対象でない者の年収が130万円以上となった場合等には、被扶養者の要件を満たさなくなるため、自ら国民健康保険の加入者となり、国民健康保険料（地域によって異なる。）を負担することになる。

いずれの場合も、保険料負担の発生に伴い足元の手取り金額は減少する一方、医療機関での窓口負担は変わらない。被用者保険に加入して健保組合等の保険料を負担する者は、傷病手当金や出産手当金を受け取ることができるようになる。

## II 被扶養配偶者の社会保険をめぐる課題

### 1 第3号被保険者に対する不公平との批判

3号は年金保険料を納付することなく給付を受けられることから、共働き世帯や単身女性などから不公平であるとの批判がある<sup>33</sup>。特に、一定程度の給与所得がある場合であっても、本人が保険料を負担せずに基礎年金の給付を保障されている点が問題であると指摘されている<sup>34</sup>。基礎年金は、各公的年金勘定からの拠出金によって賄われているが、保険料を納付しない3号が存在する分、2号が全体として負担する保険料が割高となっている問題も指摘されている<sup>35</sup>。

他方、被用者世帯間の公平性に関しては、片働き（夫（妻）が2号、妻（夫）が3号）であれば、共働き（夫婦ともに2号）であれば、保険料の算定に係る「1人当たりの賃金水準」が同じであれば、世帯が負担する保険料額も給付される年金額も同じになることから公平であるといった説明がある<sup>36</sup>。保険料を納めずに給付を受けられる点に関しては、健康保険においても被保険

<sup>31</sup> ここでいう健保組合等とは、①健康保険組合、②全国健康保険協会（協会けんぽ）、③共済組合等を指す。

<sup>32</sup> 「年金制度の機能強化のための国民年金法等の一部を改正する法律の概要」前掲注(24), p.22.

<sup>33</sup> 『読売新聞』前掲注(21); 盛山和夫『年金問題の正しい考え方—福祉国家は持続可能か—』中央公論新社, 2007, pp.200-201.

<sup>34</sup> 「第3号被保険者制度等について」（第7回社会保障審議会年金部会 資料4-2）2008.4.22, p.3. 厚生労働省 HP <<https://www.mhlw.go.jp/shingi/2008/04/dl/s0422-7k.pdf>>

<sup>35</sup> 1号の保険料は国民年金制度の国民年金勘定に入る。2号（とその使用者負担分）の保険料は厚生年金勘定に入る。基礎年金は、これら国民年金勘定と厚生年金勘定から基礎年金勘定への基礎年金拠出金によって賄われている（拠出金のうち2分の1は国費負担である）。各勘定が拠出する拠出金の額は各制度に属する算定対象者数に応じて按分されるが、3号はその配偶者である2号が属する厚生年金保険の算定対象者数に含まれる。よって、厚生年金勘定からの拠出金は、保険料を負担しない3号が含まれる分、割高になる。このため、単身世帯や共働き世帯に費用の一部がしわ寄せされている（西沢和彦『税と社会保障の抜本改革』日本経済新聞出版社, 2011, pp.167-170.）。

<sup>36</sup> このような趣旨の説明の例としては、堀勝洋『年金の誤解—無責任な年金批判を斬る—』東洋経済新報社, 2005, pp.90-91; 厚生労働省年金局数理課「2019（令和元）年財政検証結果レポート」2020.12, p.40. <<https://www.mhlw.go.jp/content/12500000/2019report.pdf>> などがある。こうした説明に対しては、一般の年金加入者は必ずしも自分と世帯年収が同じ世帯だけとの比較で公平・不公平を判断しているわけではないため、必ずしも理解を得られていないとする見方がある（石崎浩『年金改革の基礎知識 第2版』信山社, 2016, p.83.）。なお、保険料の算定に使わ

者に扶養されている配偶者や子は保険料を納付することなく医療給付を受けられることから、第3号被保険者制度を批判するのであれば、健康保険法等における被扶養配偶者の取扱いについても廃止を提案しなければ論旨が一貫しないと指摘がある<sup>37</sup>。

また、不公平との批判一般に関しては、「社会保険は、国民の生活保障が目的であり、厳密に保険料と給付が等価関係にある必要はない」<sup>38</sup>との指摘や、国民年金（基礎年金）制度が「すべての国民に老後の基礎保障を行い得る制度であり続けるためには、制度の是非を論じる際に、公平もしくは中立性といった概念を強調しすぎることは適切ではない」といった見解がある<sup>39</sup>。

## 2 就業調整をめぐる課題

### (1) 就業調整とは

「就業調整」とは、いわゆる「年収の壁」を基準として、それを収入が上回らないように労働時間等<sup>40</sup>を調整することをいう。「年収の壁」は、税や社会保険料の負担等が発生する基準額を指すことが多い。その主なものは、表3のとおりである。

例えば、被用者保険が適用となる基準額に達した場合、収入が増加しても、年金保険料等の負担によって手取り金額が減少することから<sup>41</sup>、加入による将来のメリットよりも足元の手取り金額を優先し、収入が基準額を超えないように調整する場合がある<sup>42</sup>。

表3 「年収の壁」の概要

種類	基準額・限度額 (年収換算)
① 住民税課税	100万円
② 所得税課税	103万円
③ 配偶者控除適用上限 (代わりに配偶者特別控除適用)	103万円
<b>社会保険の壁</b> ④ 被用者保険の適用（企業規模等による）	106万円
<b>社会保険の壁</b> ⑤ 被用者保険の扶養基準（原則）	130万円
⑥ 配偶者特別控除の通減措置の始点	150万円
⑦ 配偶者特別控除適用上限	201万6千円
○ 企業が支給する配偶者手当等の基準額	103万円/130万円など

(注1) 上記基準には地域による違いや例外もある。

(注2) 収入の判断基準は制度によって異なる。

(出典) 内閣府男女共同参画局『令和4年版 男女共同参画白書』2022, p.23. <[https://www.gender.go.jp/about\\_danjo/whitepaper/r04/zen-tai/pdf/r04\\_print.pdf](https://www.gender.go.jp/about_danjo/whitepaper/r04/zen-tai/pdf/r04_print.pdf)> 等を参考に筆者作成。

れる標準報酬額には上限があり、世帯合計の賃金額が同じ世帯であっても、必ずしも世帯合計の標準報酬額が同額になるとは限らないため、負担と給付が世帯間で同じにならない場合もある。単身世帯との比較においても公平性をめぐる見解は分かれている。また、仮に3号がパートで80万円稼得した場合、年金の「負担と給付」への影響はないが、税負担も保険料負担もなく収入がそのまま世帯の手取り所得となることから、不公平感を抱く者がいても不思議ではない。

<sup>37</sup> 堀 前掲注(8), p.142. ただし、堀は、パートタイム労働等をして、ある程度の賃金を得ている人については、応能負担の原則から「保険料を納めるのが当然である」とも述べている。堀『年金の誤解』同上, p.103.

<sup>38</sup> 堀『年金の誤解』同上, p.94.

<sup>39</sup> 倉田賀世「3号被保険者制度廃止・縮小論の再検討」『日本労働研究雑誌』52巻12号, 2010.12, p.44. <<https://www.jil.go.jp/institute/zassi/backnumber/2010/12/pdf/044-053.pdf>>

<sup>40</sup> 就業時間による調整だけでなく、時間当たりの賃金によって調整される場合もあり、結果的にパートタイム労働者の賃金の上昇を抑制するように機能している可能性が高いとする見方もある(駒村康平『年金はどうなる一大家族と雇用が変わる時代』岩波書店, 2003, pp.154-155.)。

<sup>41</sup> 年収106(130)万円で厚生年金保険と健康保険に加入することになった場合、世帯で同じ手取り金額を得るためには、年収125(153)万円が必要であるとする試算がある(夫婦ともに40歳以上、夫は年収700万円の会社員、子どもは中学生以下の場合の例)。「パート「年収の壁」超え働く」『日本経済新聞』2020.10.24.

<sup>42</sup> 被扶養者にとっての被扶養認定基準(130万円)は前年度の全収入ベースの年収も踏まえ、年収の見込み額で判断される。そのため、年末に年収を抑える調整が行われる可能性がある。一方、被用者保険適用基準(106万円)は、雇用契約を結んだ時点で、基本給・諸手当で適用・不適用が判断されるため、年末に年収を抑える調整が行われる問題が生じないとされる(厚生労働省年金局「年金制度の機能強化のための国民年金法等の一部を改正する法律参考資料集(令和2年法律第40号、令和2年6月5日公布)」p.6. <<https://www.mhlw.go.jp/content/12500000/000636614.pdf>>)。ただし、雇用契約を結ぶ時点で被用者保険への加入を避けるための調整が行われる可能性は残る。



表3のとおり税制上の基準額も「年収の壁」と呼ばれることが多いが、税制上の基準額を超えたとしても世帯の手取り金額が急減するわけではなく、法制度上の理由から、基準額を超えることで世帯の手取り金額が目に見えて減少するのは、俗に言う「106万円の壁」（「月額賃金88,000円」を年収換算したおおよその額を基にした表現であり、実際には年収で被用者保険加入の適否が判断されるわけではない。）又は「130万円の壁」の「社会保険の壁」の場合である。ただし、企業が支給する手当が「年収の壁」を生んでいる場合もある。配偶者手当等を支給する会社で支給に配偶者の収入制限がある場合に、103万円や130万円が基準額として援用されていることが多く、配偶者手当等の支給停止が世帯所得を大きく減少させるためである<sup>43</sup>。

## (2) 就業調整の実態

「平成28年パートタイム労働者総合実態調査の概況」<sup>44</sup>によれば、配偶者がいるパート女性の場合、「主に配偶者の収入で暮らしている」者が92.4%と大多数を占め、22.5%が就業調整を行っている（「就業調整をしていない」の66.9%には、就業調整の必要がなかった者が多く含まれている。また、就業調整しているか「わからない」とする回答も8.9%存在する。）。就業調整をする理由（複数回答）は、「一定額（130万円）を超えると配偶者の健康保険、厚生年金保険等の被扶養者からはずれ、自分で加入しなければならなくなるから」が54.1%であった<sup>45</sup>。

一方、「平成29年就業構造基本調査」を基にした分析によると、配偶者のいる非正規雇用女性907万1千人<sup>46</sup>のうち就業調整をしている者は386万2千人（42.6%）であり<sup>47</sup>、所得が「50～99万円」の者の57.5%、「100～149万円」の者の54.4%が就業調整をしている<sup>48</sup>。

就業調整を行っている者の割合は、依拠する調査によって開きがある。

## (3) 就業調整が労働市場等に及ぼす影響

### (i) 本人の所得や将来への影響

内閣府男女共同参画局は、「税制、社会保障制度、企業の配偶者手当といった制度・慣行が、女性を専業主婦、または妻は働くとしても家計の補助というモデルの枠内にとどめている一因

<sup>43</sup> 「家族手当」を支給する会社で収入制限がある企業のうち、収入制限の額が「103万円」の企業が46.7%、「130万円」の企業が34.3%である。また、「家族手当、扶養手当、育児支援手当など」の支給額は月平均17,600円である。厚生労働省は手当の在り方について、配偶者の働き方に中立的な制度となるよう見直しを進めることが望まれるとしている（人事院「表12 家族手当の支給状況及び配偶者の収入による制限の状況」『民間給与の実態（令和4年職種別民間給与実態調査の結果）2022. <[https://www.jinji.go.jp/kyuuyo/minn/minnhp/minR04\\_index.html](https://www.jinji.go.jp/kyuuyo/minn/minnhp/minR04_index.html)>; 厚生労働省「令和2年就労条件総合調査の概況」2020.10.30, p.14. <<https://www.mhlw.go.jp/toukei/itiran/roudou/jikan/syurou/20/dl/gaikyou.pdf>>; 厚生労働省・都道府県労働局「配偶者手当」の在り方について企業の実情も踏まえた検討をお願いします—女性の活躍を促進していくために— 2023.1. <<https://www.mhlw.go.jp/content/11200000/001040023.pdf>>）。

<sup>44</sup> 厚生労働省「平成28年パートタイム労働者総合実態調査の概況」2017.9.19（2022.11.25.差替え）。<<https://www.mhlw.go.jp/toukei/itiran/roudou/koyou/keitai/16/dl/gaikyou.pdf>> 同調査においては、労働者を「正社員」、「パート（短時間）」、「専門職」、「その他」の4つの就業形態に区分している。このうち「パート（短時間）」は、正社員以外の労働者で、パートタイマー、アルバイト、準社員、嘱託、臨時社員などの名称にかかわらず、週の所定労働時間が正社員よりも短い労働者をいう。短時間正社員は含まない。

<sup>45</sup> 同上, p.29. 他方、配偶者のいないパート女性は「主に自分の収入で暮らしている」が58.6%であり、就業調整を行っている者は7.1%である（ただし、「わからない」とする回答が22.7%存在する。）。同, pp.24, 28.

<sup>46</sup> 就業構造基本調査の統計表上の総数は946万5千人である。ただし、総数には分類不能又は不詳の数値が含まれているため、総数と内訳の合計は一致しない。この段落の数値は内訳を合計した数値が基になっている。

<sup>47</sup> 内閣府男女共同参画局 前掲注(23), p.21.

<sup>48</sup> 同上, p.169.

ではないかと考えられる」としている<sup>49</sup>。また、就業調整について、女性の所得が低い要因の一つとも指摘している<sup>50</sup>。さらに、就業調整を続けてきた女性が離婚すると、低年金に直面する可能性があることにも言及している<sup>51</sup>。

## (ii) パートタイム労働者の給与総額を抑制している可能性

パートタイム労働者は時給が上昇すると労働時間が減少するという傾向が顕著に見られるとの指摘がある<sup>52</sup>。近年の人手不足や最低賃金の引上げを背景にパートの時給は上昇しているが、パートタイム労働者の給与総額は横ばいであるとし、時給が上がった分、労働時間を減らす就業調整を行った労働者が多かったとする見方がある<sup>53</sup>。ただし、従来よりも労働時間の短い者が新たに短時間労働市場に参入していることも考えられる<sup>54</sup>。

## (iii) 他の労働者等への悪影響

働く3号の存在が、単身者やシングルマザーなど自身で生計を立てざるを得ない労働者の賃金水準や労働条件に悪影響を与える可能性もある<sup>55</sup>。

パートタイムで働く女性の17.6%、男性の54.8%が「家計の主たる稼ぎ手として、生活を維持するため」に働いている<sup>56</sup>。また、就業している母子世帯の母の38.8%が「パート・アルバイト等」として働いており、その平均年間就労収入は150万円となっている<sup>57</sup>。

就業調整を行う女性は賃金アップを要求しないことから、女性の賃金全体が抑制され、男女の賃金格差が広がっている可能性がある<sup>58</sup>。

就業調整が、「企業の事業運営の制約要因となるとともに、正社員等の他の従業員の負担となっている」（下線は原文どおり）との指摘もある<sup>59</sup>。

## (iv) 公平な競争の阻害

被用者保険に加入する労働者が多い企業は保険料負担が重くなる一方、被用者保険に加入し

<sup>49</sup> 同上, p.23.

<sup>50</sup> 同上, p.20.

<sup>51</sup> 同上, p.97.

<sup>52</sup> 神田慶司ほか「最低賃金の引き上げに関する5つの視点」2021.5.25, pp.4-5. 大和総研 HP <[https://www.dir.co.jp/report/research/economics/japan/20210525\\_022309.pdf](https://www.dir.co.jp/report/research/economics/japan/20210525_022309.pdf)>

<sup>53</sup> 「パート賃金 頭打ち 昨年の毎勤統計 時給最高も「年収の壁」」『日本経済新聞』2020.2.8.

<sup>54</sup> 厚生労働省年金局「被用者保険の適用拡大について」（第4回社会保障審議会年金部会 資料1）2018.9.14, p.27. <<https://www.mhlw.go.jp/content/12601000/000355188.pdf>>

<sup>55</sup> 「第10回社会保障審議会年金部会 議事録」2019.9.27. 厚生労働省 HP <[https://www.mhlw.go.jp/stf/shingi2/0000204770\\_00015.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/shingi2/0000204770_00015.html)>

<sup>56</sup> 厚生労働省 前掲注(44), p.35. 働いている理由別のパートの割合（複数回答）。

<sup>57</sup> 厚生労働省「令和3年度 全国ひとり親世帯等調査結果報告（令和3年11月1日現在）」2022.12.26, pp.13, 41. <<https://www.mhlw.go.jp/content/11920000/001027808.pdf>> 推計値である。

<sup>58</sup> 「働く主婦 壁は消えるか 配偶者控除 優遇拡大の効果は？ パート主婦「お得意感」乏しく」『日本経済新聞』2016.12.21, 夕刊. 日本の最低賃金に関するIMFのレポートでは、最低賃金を1%引き上げた場合、男性の平均賃金は0.66%増えるが、女性は0.42%にとどまるとの分析結果が示されている（Chie Aoyagi et al., “Minimum Wage as a Wage Policy Tool in Japan,” *IMF Working paper*, WP/16/232, 2016.11, pp.9-10. <<https://www.imf.org/external/pubs/f/tp/wp/2016/wp16232.pdf>>）。

<sup>59</sup> 「「働き方の多様化を踏まえた社会保険の対応に関する懇談会」資料（関係団体に対するヒアリング）」（第10回社会保障審議会年金部会 参考資料2）2019.9.27, p.2. 厚生労働省 HP <<https://www.mhlw.go.jp/content/12601000/000551472.pdf>>

ない範囲で働く労働者を多く雇用する企業は保険料負担が軽くなる<sup>60</sup>。

短時間被保険者（短時間労働者である被保険者）の平均的な標準報酬額は年 172.8 万円であり、この金額を基準として計算した場合の事業主負担は、厚生年金保険料と健康保険料を合わせて短時間被保険者 1 人当たり年間約 24.5 万円とされる<sup>61</sup>。

表 2 のように、現状では、同じ業種であっても事業所の被保険者の総数（企業規模）によって被用者保険の適用の有無が分かれることから、企業規模で競争条件が不公平になっている<sup>62</sup>。

#### （4）被用者保険の適用拡大による働き方の変化

労働政策研究・研修機構が、原則として平成 29（2017）年 6 月末現在の状況について行った調査<sup>63</sup>の結果によると、平成 28（2016）年 10 月（表 2）及び平成 29 年（2017）年 4 月<sup>64</sup>からの被用者保険の適用拡大に伴って働き方が変わった者の場合<sup>65</sup>、「厚生年金・健康保険が適用されるよう、かつ手取り収入が増える（維持できる）よう、（短時間労働者のまま）所定労働時間を延長した（してもらった）」者が 54.9%を占めた。被保険者別に見ると、1 号であった者の 67.3%に対し、3 号であった者は 51.7%であった<sup>66</sup>。

同調査結果では、自身が働くのを辞めると「日々の生活が維持できなくなる」とする短時間労働者ほど、被用者保険が適用されるように働き方を変更し、家計に余裕がある人ほど適用を回避した傾向が見て取れるとされている<sup>67</sup>。

### 3 被用者保険の適用拡大が企業経営に及ぼす影響

#### （1）人手不足の懸念

短時間労働者への被用者保険の適用拡大が進んだり、最低賃金が引き上げられたりすると、被用者保険の適用要件を満たしやすくなる<sup>68</sup>。就業調整が行われると人手不足が加速する可能性があることから、使用者側からは被用者保険の適用拡大等に反対する意見や就業調整の抑制を図る施策の実施を求める声がある<sup>69</sup>。平成 29（2017）年に全国の事業所 2 万社を対象に行わ

<sup>60</sup> 「第三号被保険者であるパート労働者等を多数雇用している事業主は、その事業主が本来負担すべきパート労働者等の年金保険料を負担せず、他の事業主とその従業員に負担を転嫁し、年金制度にただ乗り（フリーライド）している」とする批判もある。堀 前掲注(36), p.29。

<sup>61</sup> 40 歳以上 65 歳未満の者の場合は、介護保険料分としてプラス約 1.5 万円とされる（厚生労働省年金局 前掲注(42), p.7.）。

<sup>62</sup> 「次期年金改革 25 年予定 勤労者皆保険 「短時間」を救済」『読売新聞』2022.6.3。

<sup>63</sup> 労働政策研究・研修機構「「社会保険の適用拡大への対応状況等に関する調査」及び「社会保険の適用拡大に伴う働き方の変化等に関する調査」結果」2018.8. <<https://www.jil.go.jp/institute/research/2018/documents/182.pdf>>

<sup>64</sup> 前掲注(25)参照。

<sup>65</sup> 働き方が「変わった」割合は 15.8%で、「まだ変わっていないが、今後については検討している」が 22.2%であった（労働政策研究・研修機構 前掲注(63), p.35.）。

<sup>66</sup> 適用拡大に伴い雇用管理上の見直しを行った事業所の中では、適用拡大策と適用回避策の両方を実施した事業所が半数近くに及んでいた。適用拡大策、適用回避策のいずれについても短時間労働者自身の希望を踏まえたとの回答が多くを占め、コスト回避を企図した見直しは限定的であったとする見方がある（厚生労働省年金局 前掲注(42), p.15.）。

<sup>67</sup> 労働政策研究・研修機構 前掲注(63), p.75。

<sup>68</sup> 令和 4 年度改訂の最低賃金（全国加重平均額）は 961 円であるが、最低賃金の上昇が続いた場合、いずれは「所定労働時間が週 20 時間」という労働時間要件を満たすと自然に月額 88,000 円以上という賃金要件も満たされるようになる。週 20 時間以上労働した場合に月額賃金 88,000 円となる時給の目安は 1,016 円とされる（「法令解説 令和二年国民年金法等改正法」『時の法令』2125 号, 2021.7.15, p.15.）。

<sup>69</sup> 令和 4（2022）年の最低賃金引上げの際にも、パートタイム労働者の就業調整の抑制を図る施策の実施を求める声が

れた調査<sup>70</sup>では、必要な労働力を確保する上での就業調整の影響について、影響があると回答した事業所が有効回答事業所（5,523社）の1/3を超えていた<sup>71</sup>。

令和元（2019）年に従業員規模の小さい企業への対象拡大が議論された際には、パート比率の高い外食産業の団体など食品関連団体が適用拡大に反対する声明を出した<sup>72</sup>。他方で、経団連（日本経済団体連合会）は、「企業規模の違いによって社会保険の扱いが異なることに合理性はない」として企業規模要件の撤廃を求めていた<sup>73</sup>。

連合（日本労働組合総連合会）も、全ての働く人に社会保険を原則適用させる制度に改める方向での検討を求め、企業規模要件の撤廃などが必要であるとしている<sup>74</sup>。

## （2）保険料負担が企業経営に及ぼす影響

短時間労働者が被用者保険に加入した場合、保険料は労使折半となり、使用者側の負担が増す<sup>75</sup>という観点からも中小企業団体側は対象拡大に難色を示していた<sup>76</sup>。

短時間労働者への被用者保険の適用拡大は、短時間労働者が多く働く特定の業種の企業に対して影響が大きい<sup>77</sup>。適用拡大の影響が業種により大きく異なることから、適用対象は段階的に拡大させ、事業主の保険料負担の急増を避けつつ、幅広い被用者へのセーフティネット（社会保障）の拡充を図ることが必要であるとする指摘がある<sup>78</sup>。また、「保険料が経営を圧迫すれば、労働条件の悪化など、労働者の不利益につながりかねない」<sup>79</sup>とする指摘もある。

他方、被用者保険の適用除外の規定があることが、使用者が保険料を負担しなくて済むよう短時間労働者として雇用する誘因になっているとして問題視する見方もある<sup>80</sup>。

---

上がっている（「地域別最低賃金額改定の目安に対する森会長コメント」2022.8.2. 全国商工会連合会 HP <[https://www.shokokai.or.jp/?post\\_type=sisakus&p=11732](https://www.shokokai.or.jp/?post_type=sisakus&p=11732)>）。

<sup>70</sup> 労働政策研究・研修機構 前掲注(63)

<sup>71</sup> 同上, pp.23-24. 「特段影響していない」（58.7%）、「大いに影響している」（8.0%）、「一定程度、影響している」（26.4%）、「無回答」（6.9%）であった。

<sup>72</sup> 「社保拡大に反対声明 食品関連7団体「人手さらに不足」」『日経 MJ』2019.11.25.

<sup>73</sup> 「厚生年金 パートに拡大 中小反対明言 経団連は政府支持、対立鮮明」『産経新聞』2019.11.22.

<sup>74</sup> 「社会保険適用の意義」日本労働組合総連合会 HP <<http://think-nenkin.jp/approach1.html>>

<sup>75</sup> 負担の軽減につながる施策として、非正規雇用の労働者（有期雇用労働者等）の処遇改善等の取組を実施した事業者に対する「キャリアアップ助成金」がある。この中に「短時間労働者労働時間延長コース」があり、短時間労働者の週所定労働時間を3時間以上延長し新たに社会保険を適用した場合には助成金（中小企業の場合は1人当たり22万5000円）が支給される（厚生労働省「キャリアアップ助成金のご案内」<<https://www.mhlw.go.jp/content/11910500/000923177.pdf>>）。

<sup>76</sup> 『産経新聞』前掲注(73)

<sup>77</sup> 週労働時間30時間未満の短時間労働者の業種別分布は、卸売業・小売業が25%、宿泊業・飲食サービス業が24%、医療・福祉が16%となっており、これらの業種で短時間労働者の約3分の2を占めている。また、業種別の短時間労働者の比率を見ると、最も比率が高い宿泊業・飲食サービス業では43.6%となっている。なお、これらの数値は平成28年パートタイム労働者総合実態調査を特別集計して作成された統計によるものである（厚生労働省保険局・年金局「参考資料」（第8回働き方の多様化を踏まえた社会保険の対応に関する懇談会）2019.9.20, p.100. <<https://www.mhlw.go.jp/content/12601000/000549771.pdf>>）。

<sup>78</sup> 堀江奈保子「厚生年金・健康保険の適用拡大の意義と課題—短時間労働者のセーフティネット拡充が重要」『みずほレポート』2019.10.28, p.14. <<https://www.mizuho-rt.co.jp/publication/mhri/research/pdf/report/report19-1028.pdf>>

<sup>79</sup> 『読売新聞』前掲注(27)

<sup>80</sup> 例えば、全世代型社会保障構築会議における権丈善一構成員（慶應義塾大学教授）の発言。なお、企業がパートタイム労働者を活用する理由（複数回答）で最も割合が高いのは、「1日、週の中の仕事の繁閑に対応するため」（37.4%）であるが、2番目に高いのが「賃金の節約のため」（34.8%）となっている（「第2回全世代型社会保障構築会議 議事録」2022.3.9, p.12. 内閣官房 HP <[https://www.cas.go.jp/jp/seisaku/zensedai\\_hosyo/dai2/gijiroku.pdf](https://www.cas.go.jp/jp/seisaku/zensedai_hosyo/dai2/gijiroku.pdf)>; 厚生労働省「令和元年就業形態の多様化に関する総合実態調査の概況」2021.2.12, p.11. <<https://www.mhlw.go.jp/toukei/itiran/roudou/koyou/keitai/19/dl/gaikyo.pdf>>）。

### Ⅲ 第3号被保険者制度をめぐる今後

第3号被保険者問題について「すべての人を満足させる制度技術的解法はない」が、「女性の継続就労を促し、しかも可能な限り男性と同等の就労・処遇機会を実現していけば抜本的に解消しうる」という点で、多くの研究者等の見解がほぼ一致しているとされる<sup>81</sup>。

本稿では、①被用者保険の適用拡大による第3号被保険者制度の縮小の方向性、②第3号被保険者制度の廃止もしくは対象者・期間の限定、③被用者保険の適用拡大以外の方策による「社会保険の壁」の解消、の3つの観点から議論を整理する。

#### 1 被用者保険の対象拡大による第3号被保険者制度の縮小の方向性

全世代型社会保障構築会議の議論の中間整理において、「被用者保険の適用拡大が図られると、女性の就労の制約となっている、いわゆる「130万円の壁」を消失させる効果があるほか、いわゆる「106万円の壁」についても、最低賃金の引上げによって、解消されていくものと見込まれる」とされている<sup>82</sup>。短時間労働者への厚生年金保険の適用拡大を進めることで第3号被保険者制度の縮小を図る現在の進め方については、「現実的」とする見方がある<sup>83</sup>。

使用者側には就業調整への対策として収入要件の引上げなどが必要であるとする声があるものの<sup>84</sup>、短時間労働者の処遇の改善や社会保険の応能負担といった点からも短時間労働者への被用者保険の適用拡大は当然との見方がある<sup>85</sup>。

短時間労働者への被用者保険の適用拡大に関しては、適用対象となる企業の範囲を広げる以外に、賃金要件を引き下げるという考え方もあり得る。ただし、1号は月額16,520円（令和5（2023）年度の場合（前述））、2号（月額賃金88,000円の場合）は本人負担8,052円（同額の使用者負担分も実質的には本人負担であるとの見方によれば、合計16,104円）<sup>86</sup>の保険料負担であるのに対して、2号の方が厚生年金の分だけ1号より多くの年金を受給できる。すなわち、1号よりも軽い保険料負担で、より充実した給付を受けられる。これを不公平と見る向きがあるが、賃金要件を引き下げるとこの不公平が拡大するという課題がある<sup>87</sup>。

賃金要件の引下げによる公平感の悪化を回避するためには、1号の保険料を現在の定額負担から所得に応じた負担に改めるなど制度体系の在り方そのものに踏み込む必要があるとの指摘もある<sup>88</sup>。

<sup>81</sup> 千保喜久夫「第7章 女性と年金」日本年金学会編『持続可能な公的年金・企業年金』ぎょうせい、2006、p.142。

<sup>82</sup> 全世代型社会保障構築会議「議論の中間整理」2022.5.17、p.3。内閣官房 HP <[https://www.cas.go.jp/jp/seisaku/zensedai\\_hosyo/pdf/20220517chukanseiri.pdf](https://www.cas.go.jp/jp/seisaku/zensedai_hosyo/pdf/20220517chukanseiri.pdf)>

<sup>83</sup> 佐川あぐり「第3号被保険者制度は時代に合わない？」2020.1.6。大和総研 HP <[https://www.dir.co.jp/report/column/2020106\\_010380.html](https://www.dir.co.jp/report/column/2020106_010380.html)>

<sup>84</sup> 「中小企業 勝ち抜く条件 迫られる変化 上 最低賃金増 130万円の壁」『日本経済新聞』（地方経済面・東京）2019.11.13。

<sup>85</sup> 駒村 前掲注(40)、p.155。

<sup>86</sup> 「令和2年9月分（10月納付分）からの厚生年金保険料額表（令和4年度版）」日本年金機構 HP <<https://www.nenkin.go.jp/service/kounen/hokenryo/ryogaku/ryogakuhyo/20200825.files/01.pdf>>

<sup>87</sup> 「年金制度の機能強化のための国民年金法等の一部を改正する法律」（令和2年法律第40号）の当初の政府案では賃金要件が月額7.8万円以上とされていたところ、国会審議の過程で修正が行われ、月額8.8万円以上とされた経緯があり、その際にも不公平ではないかとの意見が出ていた（厚生労働省保険局・年金局「働き方の多様化に伴う被用者保険制度の課題」（第1回働き方の多様化を踏まえた社会保険の対応に関する懇談会 資料2）2018.12.18、p.6。<<https://www.mhlw.go.jp/content/12401000/000459563.pdf>>）。

<sup>88</sup> 西沢和彦「社会トピックス①「130万円の壁」問題と解決の方向性」『マンスリー・レビュー』2017.4、pp.4-5。<[https://www.smbc.co.jp/hojin/report/monthlyreview/resources/pdf/4\\_00\\_MR1704.pdf](https://www.smbc.co.jp/hojin/report/monthlyreview/resources/pdf/4_00_MR1704.pdf)>

## 2 第3号被保険者制度の廃止もしくは対象者・期間の限定

「女性と年金検討会」で短時間労働者への被用者保険適用拡大に係る基準の提案があったことに対し、保険料が免除される第3号被保険者制度が残ったままでは、提案が実現しても実効性に乏しいとする見方があった<sup>89</sup>。また、公平性や制度の分かりやすさを確保する上でも、同制度の廃止が望ましく、年金制度を個人単位に統一することが必要であるとする見解がある<sup>90</sup>。

第3号被保険者制度の創設が決まった昭和60(1985)年は、男女雇用機会均等法(雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律(昭和47年法律第113号))成立の年でもあった<sup>91</sup>。この点、女性の就業を促進する政策が採られる一方で、配偶者に扶養されることが有利な制度が成立したと見て、同制度の創設自体に問題があったとする見解がある<sup>92</sup>。

他方で、第3号被保険者制度は、女性の就労に非中立的な社会慣行・雇用慣行によって必要になった面があるとして、そのような慣行が残っている間は同制度の存在意義があるとする見解がある<sup>93</sup>。また、「就労に中立的な制度」というのは一つの価値であるが、「すべての国民に基礎年金を支給する」というのも望ましい価値である」とする見解もある<sup>94</sup>。

3号には働いて収入のある者もいるが、「育児や介護のために、やむを得ず家庭にとどまっている妻が多い」として制度を擁護する声も根強いとされる<sup>95</sup>。家事や育児といった「無償ではあるが社会的に価値ある労働に従事する社会貢献者の生活保障を可能にする」点に第3号被保険者制度の存在意義があるとする見解もある<sup>96</sup>。この点、同制度を廃止するのではなく、対象を育児・介護期間中の者に限定するという案もあるが、その場合の難点として、「他の止むを得ない事情で妻が無業の平均的所得以下の世帯にも追加負担が生じる」との指摘もある<sup>97</sup>。

## 3 その他の方策による「社会保険の壁」の解消

前述の表3にある税制の配偶者特別控除は、収入が増加するにつれて控除額が逡減する仕組みとなっており、基準額を超えることで世帯の手取り金額が大きく減少することはない。これと同様の仕組みを「社会保険の壁」に取り入れるといった提案もある。すなわち、「社会保険の壁」の近辺では社会保険料負担の軽減を行い、収入が増加するにつれて軽減額を縮小すると

<sup>89</sup> 塩田咲子「男女共同参画社会基本法施行10年と社会政策の課題—ジェンダーの視点から—」『地域政策研究』13巻4号, 2011.2, p.16. なお、当時提案された基準は、後に実現した適用拡大の基準(表2)と同一ではない。

<sup>90</sup> 塩田咲子「国民年金第3号被保険者制度の廃止について」『地域政策研究』14巻4号, 2012.3, pp.77-86.

<sup>91</sup> 勤労婦人福祉法(昭和47年法律第113号)を法律名も含めて改正した。

<sup>92</sup> 塩田 前掲注(90), p.83. なお、昭和60(1985)年は、第3号被保険者制度の創設決定、男女雇用機会均等法の成立に加え、労働者派遣法(労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律(昭和60年法律第88号))が成立した年でもある。また、児童扶養手当法(昭和36年法律第238号)改正の年でもあった。藤原千沙(現・法政大学教授)は、これらについて言及し、同年を「女性の貧困元年」と呼んだ。藤原は、第3号被保険者制度に関して、「結婚した女性は自ら経済力を得て社会保障制度に加入するのではなく、経済的には夫に従属し扶養されることに対して社会が補助金を与えるがごとく優遇したのである」と述べている(藤原千沙「貧困元年としての1985年—制度が生んだ女性の貧困—」『わたしの21世紀』57号, 2009.3, pp.19-21.)。

<sup>93</sup> 堀 前掲注(36), pp.89, 96-97; 堀 前掲注(8), pp.141-142.

<sup>94</sup> 堀 前掲注(36), pp.89-90.

<sup>95</sup> 「論点スペシャル 年金の「第3号被保険者」制度」『読売新聞』2014.6.3.

<sup>96</sup> 大西秀典「国民年金第3号被保険者制度見直しの論点」『尾道市立大学経済情報論集』15巻1号, 2015.6, p.26. なお、前述のように女性の3号が減少傾向にある一方で、男性の3号は増加傾向にあり、昭和61(1986)年度の3万人から令和3(2021)年度には12万人まで増加している。年齢構成を見ると女性の3号は45~49歳が最多であるのに対し、男性の3号は55~59歳が最多であり、年齢が高くなるにつれて多くなるという特徴がある(厚生労働省年金局「令和3年度 厚生年金保険・国民年金事業の概況」2022.12, p.17. <<https://www.mhlw.go.jp/content/001027360.pdf>> )。

<sup>97</sup> 千保 前掲注(81), p.141.

いった提案である<sup>98</sup>。また、一定の所得基準を超えた分に対してのみ保険料を課するという考え方や、低所得者の保険料については、被用者本人の負担を減らし、その分、使用者の負担を増やすといった考え方もある<sup>99</sup>。さらには、社会保険加入を条件とした税額控除の付与などを求める意見や<sup>100</sup>、「社会保険の壁」を超えて発生する手取りの減少分を一時的に公費で補うなどの対策を求める提言がある<sup>101</sup>、加えて、「年収の壁」の一因となっている家族手当（配偶者手当等）の所得制限撤廃を企業に促す施策を求める提言もある<sup>102</sup>。

他方で、特定層の保険料を軽減する案に関しては、3号だけを考えればあり得るように見えても、単身者や1号の配偶者、年収の低い2号のことなども含めて考えれば、公平性の問題が大きく、また、仮に公費を投入するのであれば、莫大な財政規模になるといった見解がある<sup>103</sup>。

## おわりに

令和3（2021）年簡易生命表によると65歳時点の平均余命は、男性が19.85年、女性は24.73年であり<sup>104</sup>、65歳で年金を受給し始めたとしても、男女とも平均して20～25年程度、年金を受給することになる。100歳を超えて長生きした場合には35年以上となる。現在、100歳以上の高齢者は9万人を超えるが<sup>105</sup>、2049年には50万人を超えるとする予測もある<sup>106</sup>。

男性よりも女性の方が長生きする傾向にあり、現在、100歳以上の者の89%は女性である<sup>107</sup>。女性の社会進出が進んだ現在でも結婚・出産を機に離職して、その後、所得水準の低い非正規雇用で働く女性も少なくなく<sup>108</sup>、就業調整を続けてきた女性が離婚すると、低年金に直面する可能性も指摘されている<sup>109</sup>。所得水準が相対的に低く、長生きする女性の生活保障という課題が顕在化する可能性があり、女性の所得水準の向上も含め、長期的な視野に立った施策が求められよう。

<sup>98</sup> 田近栄治・横田崇「配偶者控除制度—論点整理と改革提案—」『税研』33巻4号、2017.11、pp.42-49.

<sup>99</sup> 是枝俊悟「企業間の公平保つ制度に」（複眼「年収の壁」と向き合う）『日本経済新聞』2022.11.28.

<sup>100</sup> 柵山順子「配偶者控除適用拡大の先に～配偶者控除適用拡大では解消しない就労の壁～」『第一生命経済研レポート』2016.11、pp.9-12. <[https://www.dlri.co.jp/pdf/dlri/04-20/1611\\_9.pdf](https://www.dlri.co.jp/pdf/dlri/04-20/1611_9.pdf)>

<sup>101</sup> 「「収入の壁」労働力不足招く」『読売新聞』2022.12.7.

<sup>102</sup> 野村総合研究所「『年収の壁』による働き損」の解消を—有配偶パート女性における就労の実態と意向に関する調査より—（第345回NRIメディアフォーラム）2022.10.27、p.25. <<https://www.nri.com/-/media/Corporate/jp/Files/PDF/knowledge/report/cc/mediaforum/2022/forum345.pdf>>

<sup>103</sup> 厚生労働省年金局年金課「「130万円の壁」と被用者保険の円滑な適用拡大」『週刊社会保障』70巻2861号、2016.2.8、p.48.

<sup>104</sup> 厚生労働省「令和3年簡易生命表の概況」2022.7.29、p.2. <<https://www.mhlw.go.jp/toukei/saikin/hw/life/life21/dl/life18-15.pdf>>

<sup>105</sup> 厚生労働省「百歳高齢者表彰の対象者は45,141人」2022.9.16. <<https://www.mhlw.go.jp/content/12304250/000990671.pdf>>

<sup>106</sup> 「出生中位（死亡中位）推計」の場合、2049年で51万4千人とされている（国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口 平成29年推計」2017.7.31、p.84. <[https://www.ipss.go.jp/pp-zenkoku/j/zenkoku2017/pp29\\_ReportALL.pdf](https://www.ipss.go.jp/pp-zenkoku/j/zenkoku2017/pp29_ReportALL.pdf)>）。

<sup>107</sup> 厚生労働省 前掲注(105)

<sup>108</sup> ただし、育児休業制度を利用して就業継続をした妻の割合（第1子出産前後の場合）は、2010～14年の43.0%から、2015～19年の55.1%に上昇している。国立社会保障・人口問題研究所 前掲注(20)、p.68.

<sup>109</sup> 内閣府男女共同参画局 前掲注(23)、p.97.