

「家族」「世帯」の変化と社会保障

かみお
神尾

まぢこ
真知子

●日本大学法学部・特任教授

はじめに

今年6月に発表された内閣府男女共同参画局の「男女共同参画白書」は、大変興味深い。「第1節 家族の姿の変化・人生の多様化～結婚と家族の現状～」には、次のことが指摘されている。

- ・1980（昭和55）年から2020（令和2）年までの40年間で、男女ともに「未婚」と「離別」の割合が大幅に増加した。
- ・2020年時点で、30歳時点の未婚割合は、女性40.5%、男性は50.4%、50歳時点で配偶者のいない人の割合は、男女ともに約3割となっている。
- ・離婚経験があるのは、50代女性19.4%、60代女性18.4%、50代男性13.3%、60代男性12.9%であり、50代から60代で現在独身の人に注目すると、女性は約半数が離婚経験があり、男性は半数以上がこれまで一度も結婚していない。
- ・1980年の時点では、家族の姿をみると、「夫婦と子ども」42.1%、「3世代等」19.9%、「単独」19.8%、「夫婦のみ」12.5%、「ひとり親と子ども」5.7%の順であり、「夫婦と子ども」及び

「3世代等」の家族が全世帯の62%を占めていた。2020年の時点では、「単独世帯」が最も多くなり（38.0%）、「夫婦と子ども」25.8%、「夫婦のみ」20.0%、「ひとり親と子ども」9.0%、「3世代等」7.7%の順になっている。

「夫婦と子ども」及び「3世代等」の家族は、40年間で全世帯の33.5%とほぼ半減している。

また、子どものいる世帯は徐々に減少する中、「ひとり親と子ども」世帯は増加している。

- ・「雇用者の共働き世帯」は増加傾向にある一方、「男性雇用者と無業の妻から成る世帯」は減少傾向にある。
- ・2021（令和3）年の「雇用者の共働き世帯」（1,177万世帯）は、「男性雇用者と無業の妻から成る世帯」（458万世帯）の2倍以上になっている。

「一家の男性稼ぎ手」世帯をモデルとする社会保障

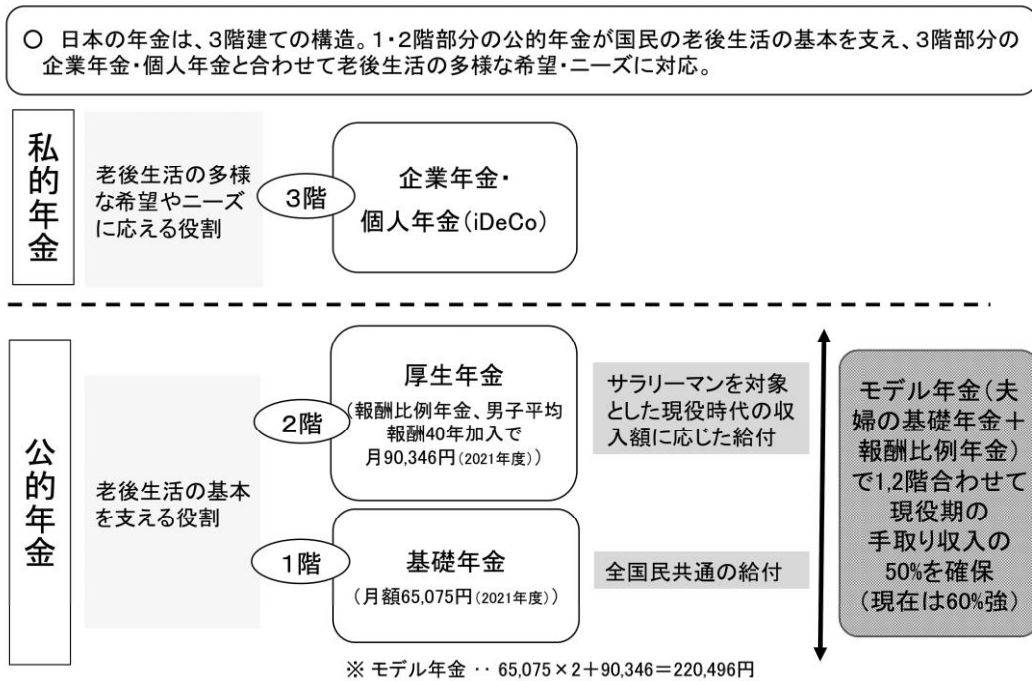
このように、結婚・離婚をめぐる状況、家族の姿、世帯のあり方はここ40年の間に大きく変化していることがわかる。しかし、日本の社会保障制度は、「昭和の家族・世帯モデル」である、固定

的性別役割分業の異性婚夫婦（事実婚を含む）である「一家の稼ぎ手の男性正社員と専業主婦」を前提にしたままである。

その典型が厚生年金保険である。厚生年金保険は、労働者について標準的な被保険者像を設定し、その被保険者が世帯として得られる老齢年金を示したものである「モデル年金」を基にして制度設計されている。モデル年金は、年金水準を設定したり、制度的に保障される年金の姿を示す際の標

準として用いられる。標準的な被保険者像は、「40年サラリーマンの男性労働者」であり、現役男性の平均標準報酬月額50%以上となるように給付水準が設定されている。具体的には、モデル年金は、夫婦の基礎年金+夫の報酬比例年金で示される。すなわち、標準世帯とされているのは片働き世帯であり、妻は40年間専業主婦！である。以下は、「年金制度の設計の考え方」を図に示したものである。

年金制度の設計の考え方



出所：厚生労働省HP (<https://www.mhlw.go.jp/content/12602000/000906960.pdf>)

これから述べる「第3号被保険者」、「加給年金・振替加算」、「離婚時年金第3号分割」は、条文上は性中立的で、男性であっても該当すれば適用される。しかし、いずれの制度も女性を念頭に制度設計されたものであり、また、実際にも女性を対象であることがほとんどであるので（たとえば、2019年の第3号被保険者のうち98.6%は女性）、「妻」として記述する。

モデル年金の妻は、「第3号被保険者」として基礎年金の保険料を負担しない。第3号被保険者の基礎年金は厚生年金保険の被保険者全体の保険料によって賄われる。第3号被保険者は被扶養配偶者（扶養される配偶者）であり、行政実務上、年間収入が130万円未満で、かつ配偶者である厚生年金保険の被保険者の年間収入の2分の1未満であることが要件となっている。年間収入には、

賃金のみならず、資産等による収入も含まれる。

さらに、妻が年下の場合、妻が65歳に達して老齢基礎年金を受給するまで、一定の要件の下、夫の老齢厚生年金には「加給年金」が加算される。いわば、「年金の家族手当」である。そして、妻が65歳になると、それまで夫に支給されていた加給年金額が打ち切られる。この時に妻が老齢基礎年金を受けられる場合には、妻自身の老齢基礎年金の額に加算される。これを「振替加算」という。振替加算は、妻の厚生年金保険の加入期間が20年未満等の場合に支給される。

1985年の年金改革までは、サラリーマンの扶養する妻は、国民年金に任意加入だった。そのために、1986年4月1日以降、それまで任意加入していなかった妻が第3号被保険者になったとしても、結果的に国民年金の加入期間が短く、65歳から支給される老齢基礎年金の額が低額となる者が生じる。そこで設けられたのが、振替加算である。したがって、1986年4月1日において20歳未満の妻は、20歳から国民年金に強制加入し、満額の老齢基礎年金を受けることができるので、振替加算の対象にはならない。

厚生年金保険には、夫婦が離婚した場合、老齢厚生年金の報酬比例部分を対象とし、婚姻期間にかかる夫の標準報酬を離婚した妻に分割する「離婚時の年金分割」がある。年金分割には、「合意分割」と「第3号分割」がある。事実婚を解消した夫婦は、原則として年金分割は認められないが、妻が第3号被保険者であった場合に限り第3号分割が認められる。第3号被保険者期間については、分割割合が2分の1と法定されている。

厚生年金保険には、被保険者が亡くなった場合、残された生計維持関係にある配偶者（年収850万円未満。「生計維持」の定義は「被扶養」の定義とは異なる）に支給される遺族厚生年金がある。遺族厚生年金の額は、死亡した被保険者が生前受

給していた老齢厚生年金額の4分の3に相当する。

妻は、年齢にかかわらず遺族厚生年金を受給できるが、厚生年金保険の被保険者である妻に先立たれた夫は、妻死亡時に55歳以上でなければ、遺族厚生年金の受給資格はない。このほか、遺族厚生年金には、遺族基礎年金（遺族基礎年金は、18歳未満等の子のいる母子家庭又は父子家庭に支給）を受給できない子のない40歳以上65歳未満の寡婦等に対する中高齢寡婦加算や1956年4月1日以前に生まれた妻について65歳以後に一定の加算をする経過的寡婦加算がある。これらの制度は、明確に性別がついていて、男性は対象となっていない。

第3号被保険者は、同時に健康保険の家族療養費の対象である被扶養者となる。健康保険法の条文上は、家族療養費は、被扶養者にかかった治療費の一部を補填するために被保険者に現金として事後的に支給されることになっているが、実務上、被扶養者は、被保険者と同様に、医療費の自己負担分を支払って、治療を受けることができる。

このように、厚生年金保険制度は、健康保険制度と連動して、固定的性別役割分業夫婦を手厚く保障する仕組みとなっている。しかし、他方で、男性は「一家の稼ぎ手」と位置づけられているので、遺族厚生年金に関して女性とは異なる取扱い（差別的取扱い）を受けている。

モデル年金の世帯は一般的な世帯なのか？

それでは、厚生年金保険制度が前提とする「40年間サラリーマンの男性労働者と40年間専業主婦の妻」という世帯は、今どのくらい存在しているのだろうか。政府は同じ対象に対する定期的な調査（パネル調査）を行っていない。民間の調査であるが、1986年から2011年までの5年ごとのパネ

ルデータに基づく、高山憲一橋大学名誉教授の分析がある。それによると、生涯第3号被保険者の女性は、いずれの世代においても1%未満であるという。すなわち、生涯第3号という女性は「例外中の例外」となっているのが現状である。

また、モデル年金の標準的な被保険者像の男性は結婚することを前提としている。しかし、現在では、未婚の割合が増え、離婚が増え、中高年になって独身の人も増えている。「失われた10年」が示すように、正規雇用に就けなかった世代の男性も存在する。

モデル年金の想定する世帯や家族の姿からはずれる者—今や少数派ではない—にとって、現在の社会保障の制度設計のあり方はずれてしまっている。

「一家の男性稼ぎ手」モデルの社会保障制度が作り出す「被扶養」という女性の働き方

上記で述べたように、第3号被保険者であること及び健康保険の被扶養者であることは保険料を負担せずに基礎年金を受給でき、医療も受けることができる、とつても「お得な制度」である。第3号被保険者でなくなれば、年金と医療保険の保険料を負担しなければならない。それに税制上の配偶者控除等があいまって、女性の働き方に、「被扶養という働き方」を作り出している。

その仕組みは、次のとおりである。厚生年金保険が適用される被保険者となるための要件のひとつ

つが、「所定労働時間」である（通常の労働者の労働時間の4分の3以上。現在は労働時間が週20時間以上で厚生年金保険の被保険者となることができる場合がある）。企業がパートタイム労働者の厚生年金保険の適用を回避するためには所定労働時間を抑制する（企業は従業員の保険料を負担しなくてよい）。他方、厚生年金保険が適用されないパートタイム労働者自身が、年金制度、税制等を考慮して、被扶養者となることを希望する場合には、年収を一定範囲（年金や医療保険であれば被扶養者認定基準の130万円未満）に抑えるために、労働時間を抑制する就業調整行動に出て、年間賃金の抑制を図る。その結果、国民年金の適用が回避される（パートタイム労働者は保険料を払わなくてよい）。企業は、パートタイム労働者のこのような就業調整行動を念頭に賃金率を設定することで、賃金の抑制という結果が生じている。パートタイム労働者は、短時間働くことによって、家事や育児等との両立が可能となり、家庭生活を維持できる。その代わりに、能力発揮は阻害され、正社員との格差が生じる。

その仕組みは、図に示すと以下のとおりである（以下の図では、年間賃金の抑制のところに「103万円」と書かれている。現在では、103万円を超えると所得税をパートタイム労働者自身が支払わなければならないが、103万円を超えても配偶者特別控除の対象となるので、税制上は、配偶者控除の壁としての「103万円の壁」はなくなっている）。