

社会 保障 研究

第8巻
第3号
2023年

「男性稼ぎ主モデル」の抜本的な見直しを
..... 多賀 太

特集：男性の仕事・家事育児・介護の
実態と両立支援施策の動向

日本的雇用システムにおける男性の就労とケアをめぐる
ジレンマ「無限定な働き方」と第3号被保険者制度を
手掛かりに—

..... 永瀬 伸子

少子化対策としての男性の家事・育児促進：その有効性と課題

..... 大石亜希子

働く男性介護者の増加は介護サービスの時間的不足感を
高めるか？

..... 池田 心豪

新型コロナウイルス禍における男性のワーク・ライフ・
バランス

..... 高見 具広

社会保障研究 第8巻第3号 (2023年) 目次

巻頭言

「男性稼ぎ主モデル」の抜本的な見直しを 多賀 太 268

特集：男性の仕事・家事育児・介護の実態と両立支援施策の動向

日本的雇用システムにおける男性の就労とケアをめぐるジレンマ
—「無限定な働き方」と第3号被保険者制度を手掛かりに— 永瀬 伸子 270
少子化対策としての男性の家事・育児促進：その有効性と課題 大石亜希子 295
働く男性介護者の増加は介護サービスの時間的不足感を高めるか？ 池田 心豪 308
新型コロナウイルス禍における男性のワーク・ライフ・バランス 高見 具広 324

社会保障と法

(社会保障と法政策)

健康保険法における被扶養者の認定と不服申立て 原田啓一郎 335

(社会保障判例研究)

健康保険法189条1項の被保険者の資格に関する処分と被扶養者非該当通知 原田啓一郎 338

投稿

アメリカの「退職危機」と年金再編：401(k)プラン普及との関係を中心に 吉田 健三 346

動向

令和3(2021)年度 社会保障費用統計

—概要と解説— 国立社会保障・人口問題研究所 社会保障費用統計プロジェクト 363

情報

人口の健康・疾病構造の変化にともなう複合死因の分析手法の開発とその妥当性の評価のための研究 別府 志海 375

書評

三宅雄大著 『「縮減」される「就学会機」

—生活保護制度と大学等就学』(生活書院, 2021年) 西村 幸満 379

新刊紹介

クラウディア・ゴールドイン 著 (鹿田昌美 訳)

『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, 2023年) 横山 真紀 382

巻頭言

「男性稼ぎ主モデル」の抜本的な見直しを

家事育児・介護などの家庭内ケア労働と稼得労働との両立支援（以下、両立支援）といえは、かつては専ら女性とそのターゲットとして想定されていたが、近年になって、男性にとってもその重要性が高まってきている。その理由は、複数の背景から理解される必要がある。

まず、男性の両立支援は、かねてより、少子化対策や女性活躍推進の手段として求められてきた。この文脈では、異性カップルにおける夫の家事育児参加を促し、妻の家事育児負担を軽減することを通して、妻の出産意欲の向上や、妻の継続就労・再就職の促進が期待される。

その一方で、男性の生活の質の問題にも関心が向けられるようになってきた。家事育児には無償労働の側面のみならず楽しみや生きがいとしての側面もあるとすれば、稼ぎ主責任を負いながら長時間労働を余儀なくされる男性は、家族とともに時間を過ごしそこから生きがいや満足を得る生活から疎外されているとも言える。男性の両立支援は、男性がバランスのとれたより「人間らしい」生活を送る上でも重要とされる。

さらに近年では、男性が単独で家庭内ケア労働を担わざるを得ないケースが顕在化してきた。三世代世帯割合の減少、離婚の増加や晩婚化・非婚化、そして少子化が相俟った人口動態の変化は、老親に対する義理の娘や実の娘、子どもに対する母や祖母といった、従来家庭内ケア労働を担っていた立場の女性が不在の世帯を増加させた。こうして、妻を介護する夫、親を介護する息子、育児をするシングルファーザーなどに対する両立支援が喫緊の課題として浮かび上がってきたのである。

こうしてみると、一言で男性の両立支援といっても、どのような立場の男性に対する何のための支援なのかによって、求められる方向性や制度設計も異なってくる。男性の生活の質の向上や少子化対策だけが目的なのであれば、妻が主たる家事育児の担当者であることを許容したまま、家事育児への男性の部分的な参加を促すだけで事足りるかもしれない。しかし、既婚女性の活躍を本格的に目指すのであれば、夫への両立支援には妻を主たる家庭内ケア労働者から解放するに足る水準の効果求められるし、シングルファーザーや男性単独介護者に対する両立支援であれば、女性不在

の条件下で男性の家庭内ケア労働と稼得労働の両立が可能なものでなければならない。後者のより積極的な支援の方向性を端的に言い表すならば、社会・生活保障システムにおける「男性稼ぎ主モデル」から「稼得とケアの調和モデル」(田中2017)への転換である。

確かに日本では、1980年代半ば以降、男女雇用機会均等法の施行(1986)やその後の拡充、性別を問わず利用できる育児・介護休業制度の導入(1992, 1999)など、「稼得とケアの調和」に向けた政策パッケージが準備されてきた。しかし同時に、それとは逆に、さまざまな社会保障制度や企業福祉制度が、多くの人々を「男性稼ぎ主モデル」へと誘導してきた。第3号被保険者制度(1985)や配偶者特別控除制度(1987)、所定内賃金よりも大幅に割り増しされた所定外賃金や配偶者扶養手当の支給、勤続年数の長さが有利に働く退職金や企業年金制度など。これらはいずれもジェンダー中立的な制度ではあるものの、女性よりも男性の方が時間あたりの平均賃金水準が高く、配偶者に扶養されている人の大半が妻である現状では、多くの異性カップルにとって、「稼得とケアの調和モデル」を目指すよりも「男性稼ぎ主モデル」に留まる方が、すなわち、夫が長時間働いて稼得責任に特化し、妻は夫の扶養のもとで家庭内無償労働を担う方が、収入や機会費用や社会保障費などの経済な側面において合理的な選択となってしまう。男性(と女性)の両立支援により実効性を持たせるには、「男性稼ぎ主モデル」ではなく「稼得とケアの調和モデル」の選択にこそ経済的インセンティブを与えるような社会保障システムへの抜本的な改革が求められる。

最後に、男性(と女性)の両立支援に関する従来のほとんどの議論においては、職業生活と家庭生活が空間的・時間的に分離していることが暗黙の前提とされていた。しかし、コロナ禍を契機とした在宅勤務の広がり、そうした前提の見直しを迫っている。「職住融合」の環境下での無償労働と稼得労働の実態や求められる両立支援のあり方も、今後探究すべき重要課題の1つであろう。

謝辞

本特集の編集会議で多くの示唆をいただいた執筆者各位と国立社会保障・人口問題研究所の斉藤知洋先生に御礼申し上げます。

参考文献

田中弘美, 2017, 『「稼得とケアの調和モデル」とは何か—「男性稼ぎ主モデル」の克服』ミネルヴァ書房。

多賀 太

(たが・ふとし 関西大学文学部 教授)

特集：男性の仕事・家事育児・介護の実態と両立支援施策の動向

日本的雇用システムにおける男性の就労とケアをめぐるジレンマ ——「無限定な働き方」と第3号被保険者制度を手掛かりに——

永瀬 伸子*

抄 録

日本では企業命令に従い長時間労働、配置転換、転勤をする「無限定な働き方」が男性世帯主の年功賃金を実現する働き方として形成されてきた。その対として、妻を低年収の被扶養配偶者として保護する仕組みが創られてきた。現在も、税金や社会保険の回避のため年収100万円程度での就業調整をする有配偶女性は多く、労働供給の制約となっている。また「パート」が特に低賃金となる原因にもなっている。

しかし若年男女では、夫婦ともフルタイムで働き夫婦ともに育児休業をとる希望が高まっている一方で、出産を敬遠する意識も広がっている。社会保障と働き方の大きい見直しが必要だ。本稿は、大きくは、世帯主とその被扶養配偶者という形の社会的保護から、男女ともに働き、出産期の賃金低下は社会保障で保護し就業継続が可能である方向への大きい見直しを提言する。具体的には、無限定社員といわれる働き方と非正社員といわれる働き方における賃金の大きい評価の格差の見直しと「同一労働同一賃金」法理の再考を通じた「パート」と正社員の格差縮小を提言する。また年金の第3号被保険者制度が持つ男性世帯主優遇を明らかにし、その対象者の制限と短時間雇用者へ被用者保険の一層の拡大、遺族年金改革に夫婦の報酬比例年金合計の3/5の選択を加えることによる女性の年金給付の拡充を当面の改革として提言する。また出産時に離職せずに社会保険と仕事の継続ができる制度の拡充と、第1号被保険者も含め子育てのための低収入者への年金クレジットの賦与を提言する。

キーワード：無限定正社員、非正規雇用、就業調整、第3号被保険者、遺族年金、性別役割分業

社会保障研究 2023, vol.8, no.3, pp.270-294.

I はじめに

日本の父親の家事・ケア労働時間が国際的に見てもきわめて低く、母親の家事・ケア時間が長いことは日本の特徴である。背景には、文化や規範もあるだろうが、日本的雇用システムや公的な社

会保険の形が、性別役割分業に親和的な性格を持っていることが大きくかかわっている。日本女性の労働力率は2013年以降特に大きく上昇し、OECD諸国の中でも高い部類に入ようになった。しかしながら、日本の就業女性の多くが低賃金である。総務省『就業構造基本調査』（2022年）は、結婚経験のある女性20-59歳（在学中を除く）

* お茶の水女子大学基幹研究院 教授

について、年収200万円未満が有業女性の47%を占めることを示している。一方、結婚経験のある男性についてこの割合は5%に過ぎない。男性では300-599万円階級が44%、600万円階級以上が42%を占める。30歳代前半では育児休業を利用して正社員を継続する女性が増えてきたため、結婚経験のある女性で年収200万円未満の者はこの年齢層では38%に縮小している。しかし35-39歳層では46%であり、結婚経験のある女性の半数は収入を得ていても低収入にとどまる。この中で未婚女性の結婚・出産意欲が大きく下がっている。

岸田首相は子育て支援・少子化対策の1つとして、2023年3月に男性の育児休業取得率の目標を2025年度に50%、2030年度に85%と打ち出した。また同年9月には女性の就業調整を減らすために、サラリーマンの被扶養配偶者が「年収130万円の壁」を超えても連続2年までならば扶養にとどまれ社会保険料を負担しなくても良いとの方針を出し、さらに事業主に対してパート労働者が「106万円」を超え易いように最大3年間でパート労働者1人あたり50万円の支援をすることを全世代型社会保障構築本部の決定として発表した。

しかしながらどう考えてもより抜本的な対策が必要である。日本では今後20年間に、現役世代が1000万人以上減少する一方で後期高齢者人口がさらに増えると見込まれるからである。有配偶女性が130万円の壁を超えて働く程度では、労働の供給時間としても、また世帯の収入を支える点からもまったく不十分だ。女性が社会保険料負担を担った上で、少なくとも300-400万円程度の年収は得られるように、「パート」という働き方をかえ、同時に男性が育児分担ができるような労働市場改革が必要である。しかしこれらが簡単ではないのは、日本の雇用システムと社会保障が暗黙に、あるいは明示的に、性別役割分業奨励的な性格を持つからだ。

第Ⅱ節では、日本の男女の家事育児時間および労働時間の特徴を時系列で追い、欧米と比べて、男性の長時間労働、女性の短時間労働という特徴が長期に持続していること、2021年に男性の労働時間はやや減ったが、女性の労働時間の短さは継

続し、かつ男性の家事ケア時間の短さも突出していることを述べる。

第Ⅲ節では、若手男性の育児休業取得意欲は高く、また女性に就業継続を望む若手男性の意識は高いものの、日本の「いわゆる正社員」(厚生労働省2012)、すなわち、企業主導の配置転換、残業、転勤等を入社時に約束する働き方でないと年収がかなり低いことを述べ、この働き方を前提とするならば夫婦分業型でないと子育てが難しいこと、こうした状況は、男性の仕事時間が若干減った2021年においても続いていることを述べる。

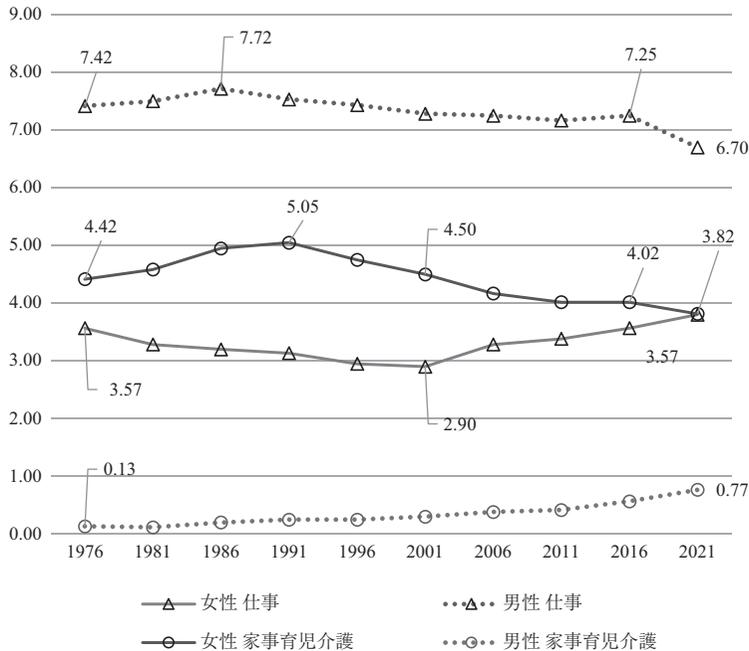
第Ⅳ節では、社会保険において、どういう形で、被扶養配偶者のいる世帯が優遇されているのかを具体的に述べる。高山(2000)は、遺族年金制度までみると、明らかに専業主婦の方が優遇されている(世帯として同じ厚生年金の水準だったとしても、夫の死後の年金は、妻が共働きよりも妻が無業のケースが高くなる)ものの、夫の生前において両者は公平だと述べている。しかしながら、個人の社会保険料の負担と給付権という点からは、まったく別の見方ができ、被扶養配偶者がいる男性を優遇する社会保険制度であるという見方を示す。

第Ⅴ節では、日本の暗黙の社会政策が大きく変わることなしには、労働力減少や少子化への対応として抜本的な対策とならないことについて述べる。正社員と「パート」に対する「同一労働同一賃金」に関する「均衡」の考え方が、仕事内容ではなく、配置などを含めたものであることが、「パート」の低賃金を定着させている。またその時給の低さは、女性の就業調整の一因となっている。年金の改革を含め今後必要な方向性について述べる。

Ⅱ 男女の仕事時間と家事・ケア時間の変化

1 時系列的な変化

内閣府『令和5年版男女共同参画白書』は、有償労働と無償労働の男女差の国際比較をしている。日本男性の有償労働時間は452分とOECDの中で最も長く、女性との差は180分ときわめて大きい



注：家事育児介護は、同調査における週全体の家事、育児、介護の合計。1986年前は家事の中に育児介護が含まれていた。また1991年前は家事の中に介護が含まれていた。

出所：総務省『社会生活基本調査』長期時系列より筆者作成、時間単位で表示。

図1 30-39歳層 男女の平均仕事時間と平均家事ケア時間（時間）

こと、また日本男性の無償労働時間は41分と特に短く、無償労働時間の男女の差は183分とOECDの中でもきわめて大きいことを示している。

改めて総務省『社会生活基本調査』から、1976年から2021年まで、5年毎の男女の仕事時間と家事ケア時間の時系列的な変化を確認する。長期時系列統計として全年齢平均をとると高齢化の影響が強く出るため、家族形成期である30-39歳層の男女の仕事時間と家事ケア時間を見たものが図1である。30-39歳層の男性の1日の平均仕事時間を見ると、1976年に1日7.42時間である。1986年をピークにやや下落はしているが、2016年まで7.25時間とあまり変わらない。2021年には6.70時間と顕著に下がった。これは2019年4月に施行された残業規制の影響はあるだろう。黒川（2020）は事例企業において月に45時間までの残業規制を入れ、かつ働く場所を柔軟にしたところ、規制導入前に月45時間以上働いていた者の総残業時間が有

意に減ったとしている。しかし2020年にはじまり2021年にも持続していたコロナの影響も大きいと考えられる。

男性の家事ケア時間、すなわち家事と育児・介護時間の合計（後述の米国との比較のために買い物を除く）は、1976年は0.13時間（8分）、2001年でもわずか18分、2016年で34分、2021年で0.77時間（46分）である。上昇傾向にはあるがとても少ない。

一方、女性の仕事時間は、図1の通り1976年の1日平均3.57時間から2001年まで下がっていく。1970年代の日本は、欧米と異なって自営業世帯の家族従業者が多かった。そうはいつても2001年まで下落するというのは欧米とはかなり異なる傾向である。これは1980年代以降、とりわけ1990年代に第1子出産後の女性の無職化がすすんだためと考えられる（永瀬・守泉 2013）。30-39歳層女性の労働時間は2001年の1日平均2.90時間をボトムに

反転するが、2016年に1日3.57時間と1976年水準によろやく戻る程度でかなり短い。一方、女性の家事ケア時間は1976年の1日平均4.42時間から1991年5.05時間までむしろ増加し、1991年をピークに2001年に4.50時間、2011年に4.02時間、2021年に3.82時間と減少に向かう。家事内容に買い物を含めても傾向は変わらない。なお40-49歳層を見ると、家事ケア時間は、1976年から上昇し、1986年から2006年までほぼ横ばいで高原を続け、その後よろやく下降に向かう。

2 時系列変化の米国との比較

海外とトレンドの差をみるために、米国と比較する。すると次のような日本の特徴が明確になる。第1に家事ケアについては、男性の家事ケア時間が著しく短いこと。第2に仕事時間については日本の女性の仕事時間が短く増加していないことである。

Bianchi et al. (2000), Bianchi et al. (2012) は、米国女性の家事時間が1965年から1995年までに半減、逆に男性の家事時間は倍増したとする。具体的には25-64歳の米国女性の家事時間（買い物時間を除く）は、有配偶の母親については1965年の週35.7時間から1975年には26.6時間、1985年には22.5時間、2009/2010年には17.8時間に半減し、有配偶の父親は4.7時間から1975年には6.3時間、2009/2010年には9.5時間に倍増したとする。2000年論文では女性の変化の半分は、労働参加の増加、子ども数の減少、結婚が遅くなったためだが、男性は85%以上は世帯構成の変化ではなく行動の変化だったとする。Bianchi et al. (2012) においては、新たに育児時間を分析に取り入れ、これが増加傾向にあることを指摘した。日本について、狭義の家事だけを取り出せる1996年以降を、米国との比較のために週の時間表示にして比較すると、1996年25.0時間、2011年17.9時間、2021年14.8時間であり（30-39歳女性平均）、米国同様に減少している。しかし家事育児の合計とすると、図1のと

おり1991年まで増加傾向を示し、その後やや下がっていく¹⁾。

米国と日本が大きく異なるのは男性の家事ケア時間である。2011年について週平均に換算し、米国の2009/2010年の数字と比較をすると、米国の有子の父親の家事ケア時間は、週16.7時間、一方日本の30-39歳男性平均は週2.9時間にとどまる。もっともこれは父親の数字ではない。総務省は6歳未満児がいる父親と母親（つまり有子の中でも特に手がかかる時期）の家事育児時間を示しているが、父親は2011年で、週7.49時間、母親は週51.9時間であった。2021年では父親が週10.6時間、母親が週47.1時間である。いずれにせよ日本の男性の家事ケア時間は大幅に短い。

仕事時間はどうか。米国の年間労働時間を見ると、1980年から2000年まで、男性は横ばいだが、女性は無業者を含めた平均として年間1081時間が年間1452時間と1.4倍に大きく増加している。有業者に限定しても米国では1557時間から1818時間へと増加している（Blau and Kahn 2007）。一方、日本は『社会生活基本調査』の1日の平均仕事時間を年換算²⁾すると、30-39歳女性全体の仕事時間は2001年がボトムであり、2021年に無業者を含めると年間1000時間程度である。また総務省『労働力調査』から有業者に限定して女性の労働時間をみると2001年の1775時間から2021年にかけて平均労働時間は1559時間へと約200時間ほど下落している。

一方日本の男性の仕事時間は、1986年をピークにやや下がりその後は2016年まで横ばいであったが、2021年に下落した。総務省『労働力調査』や、厚生労働省『毎月勤労統計』（5人以上、男女計の常用雇用者）で見ても、2001年から2016年まではほぼ横ばいであり、2021年にはどちらも労働時間は下落した。1986年から男性の仕事時間がやや減ったのは、1987年に行われた労働基準法の改正により、法定労働時間は1988年4月から週46時間（猶予対象事業は週48時間）に、また、1991年4月

¹⁾ 日本は2016年、2021年以降、30-39歳女性の家事ケア時間平均がかなり下がっているが、これは日本の数字は有配偶者に限定していないため、未婚化や子どもを持たない女性の増加も含まれるだろう。

²⁾ 年換算は容易ではないが表1の注の通り試みるとともに、『労働力調査』などとも比較した。

表1 日本と米国の男女の家事ケア・仕事時間の変化

		1965	1975	1985	1995			2009/2010		
米	子のいる有配偶の 母親 (25-64歳)	週家事育児時間	46.2	33.9	31.0	32.5			31.7	
		うち家事	35.7	26.6	22.5	21.3			17.8	
		うち育児	10.5	7.3	8.5	11.2			13.9	
	子のいる有配偶の 父親 (25-64歳)	週家事育児時間	7.3	8.7	13.5	16.1			16.7	
		うち家事	4.7	6.3	10.5	11.6			9.5	
		うち育児	2.6	2.4	3	4.5			7.2	
国	女性 (25-54歳)	年間仕事時間 (無職含む)		1979-81	1989-91		1999-2001			
		年間仕事時間 (有職限定)		1081	1330		1452			
	男性 (25-54歳)	同上		1557	1716		1818			
日 本	女性 (30-39歳)	週家事育児時間		1976	1986	1996	2001	2011	2016	2021
		うち育児								
	男性 (30-39歳)	週家事育児時間		0.9	1.4	1.8	2.1	2.9	4.0	5.4
		うち育児			0.7	0.9	1.3	1.8	2.3	2.9
	女性 (30-39歳)	年間仕事時間 (無業者含む)		1034	928	856	841	981	1006	1072
	男性 (30-39歳)	年間仕事時間 (無業者含む)		2351	2446	2309	2251	2227	2240	2070
	女性 労働力調査	年間労働時間 (有業者)					1775	1745	1629	1559
	男性 労働力調査	年間労働時間 (有業者)					2325	2235	2201	2023
	毎月勤労統計5人以上事業所常用労働者					2050	2017	2006	2022	1945

出所：米国の週家事育児時間はBianchi et al. (2012)、年間仕事時間はBlau and Kahn (2007) より。

日本『社会生活基本調査』、『労働力調査』を以下の通り加工。米国との比較のため『社会生活基本調査』の長期時系列の週平均1日あたりの時間を週(7倍)および年換算した。仕事時間の年換算は難しい。週平均の1日あたり時間を7倍し50週倍とすると、1986年の男性の労働時間が2700時間となりあまりに長い。そこで1日の平均時間に『労働力調査』から得た男性世帯主労働日数2021年は245日、これ以前は2020年の253日、これに104(土日)を加え、祝日16日と有給休暇20日を引いた倍数とすると妥当に取まるように思われたので、この方法とした。なお世帯主の妻の労働日数2021年は214日、これ以前は2020年222日とし、同じ手続きとしたが、低め推計となったと考える。7×50倍とすると2021年の女性の仕事時間は1330時間となり、2001年のボトムが1015時間となる。参考に『労働力調査』から有業者の年間労働時間(男女別)を掲載した。2011年より前はE-statでは年間が公表されていないため、男女別の週労働時間を50倍とした推計である。また『毎月勤労統計』5人以上の事業所の常用労働者(男女合計)も企業側の残業代が支払われる年間労働時間として掲載した。

からは週44時間(猶予対象事業は1993年3月末(規模100人以下の事業場については1994年3月末)まで週46時間)へと短縮されたからだ。さらに、1993年の労働基準法改正により、1994年4月から法定労働時間は週40時間に短縮された³⁾。しかし『社会生活基本調査』の週当たり1日平均の労働時間を30歳代男性について7倍し週換算にすると、1986年で週54.0時間、1996年でも週52.0時間であり、週当たり2時間しか減っていない。なお2021年にはじめて46.9時間と大きく下落した。『毎月勤労統計』からみる年間仕事時間に比べると世帯統計からみる年間労働時間はかなり長い。つまりサービス残業があるものと思われる。佐藤(2019)は、4つのパネルデータ(主に1994年から

2017年)を用いて、サービス残業と賃金支払い残業を分析し、男性の場合、サービス残業が0の者と、月間40時間以上の2極化が見られること、また男性のサービス残業は賃金支払い残業時間よりやや多いことを指摘している。また突発的な業務、高いノルマや目標、重い責任や権限、周りの人が残っていると退社しにくい環境がサービス残業を増加させることも指摘している。

日本で女性の全体平均の労働時間が増加しているのは、無業者が減り、労働参加が増えているためである。しかし『労働力調査』が示すのは、有業女性に限定すると、その労働時間は、年々減少していることだ。パートの賃金水準の上昇とともに、年間103万円の非課税限度(企業からの夫の給

³⁾ 日本学術会議経済学委員会ワークライフバランス分科会(2017)参照。

与の配偶者手当が受けられるかにつながるが多い)や、年間106万円、130万円の社会保険料賦課の免除の壁を超えないように労働時間が減少している。その結果、「パート」の労働時間が、賃金上昇とともに、年々減少していることは良く知られている。日本の社会保障政策は、いったん離職した有配偶女性が本格的に働ける環境をつくるよりは、社会保険料を回避する低収入を有配偶女性に奨励してきた。

III 日本の雇用慣行と男性の長時間労働

1 無限定正社員と限定正社員の年収と満足度

男性の労働時間が長く、女性が主に家事ケアを担いながら残余時間で働く背景には、日本の雇用慣行において、長期雇用安定や、年功的な賃金と引き換えに、企業が長時間労働や配置転換、転勤を命じることできるという法理念が確立されているため、子育てとの両立が難しいことがあるだろう。そのこととの対だろうか、多くの企業は、夫の被扶養の妻に対して配偶者手当を出し、これは夫の賞与、退職金、さらには公的年金にまで反映される。退職後の年金について、1985年にはサラリーマンの被扶養配偶者を対象に第3号被保険者制度がつくられ、医療、介護保険を含めて、サラリーマンの被扶養配偶者は、社会保険料は払わずに一定の保障を得られ、その社会保険料はサラリーマンが加入する社会保険団体が負担するという仕組みが保持されてきた。

2019年から「働き方改革法」の施行によって残業については上限規制が行われるようになった。しかし企業が個人の同意なしに残業命令を出せなくなったというわけではない。

この節では正社員のいわゆる「無限定社員」といわれる会社の幅広い人事権と引き換えに長期安定雇用、年功型賃金を与える日本独特の雇用慣行について考える。

佐藤(2012)は、正社員の働き方を「無限定社員」、そして勤務地や職種などが限定されている社員を「限定社員」と呼ぶ。「いわゆる正社員」の働き方は、企業命令で、働く場所(転勤)、働く時

間(残業)、働く職務(職種)がいかようにも変わりうる働き方なのだという点を指摘した呼び名である。私はこの言葉は、家庭を顧みない働き方とも聞こえ好ましく思わない。しかしいわゆる正社員の家庭生活との両立の難しさを示す言葉として適宜用いる。なお、欧米では、転勤や仕事内容の変更は、同じ企業内での変更としても、個人が応募し採用されて現実となるのであり、本人の同意なしに企業が転勤命令や配置転換命令を出すことはない。残業についても本人の同意が必要である。また米国のホワイトカラーの多くは、給与は年俸制であるため、残業代なしに、適宜在宅で仕事をする場合が多い。

厚生労働省(2012)「多様な形態による正社員に関する研究会報告書」では「いわゆる正社員」として次の4点を定義としている。以下が調査で使われたその条件である。

1. 就業規則や労働契約で、仕事の範囲を限定していないし、実際の範囲も限定されていない。
2. 労働時間が、同一企業における他の雇用区分の労働時間と同じあるいは相対的に長い。
3. 就業規則や労働契約で所定外労働を行うこともある旨を定めている。
4. 就業規則や労働契約で、勤務地を限定していない。

この報告書の「いわゆる正社員」をこの研究会の座長の佐藤博樹に従い「無限定正社員」、報告書の「多様な正社員」を「限定正社員」と呼ぶことにする。同研究会では、限定正社員、無限定正社員、「そうした区別のない正社員」、「非正社員(うち基幹非正社員、その他非正社員)」という区分で分析をすすめる。従業員調査(2011年に300人以上企業に勤務する者に実施)から、正社員が7割、非正社員が3割であり、正社員の中で「無限定正社員」は4割強、「限定正社員」は3割弱、残りがそうした区分なしであったと報告する。無限定正社員は、男性が7割強、女性が3割弱であり、男性が多い。一方、限定正社員は、女性が55%、男性が45%とやや女性に多く、非正規社員となると、女性が7割で男性が3割と女性が多い。

勤務地、仕事、労働時間が限定されるほどに明らかに女性が増えていくとともに、年収も下がっていく。無限定正社員では年収400万円以上が7割強を占めたが、限定正社員では5割弱である。一方、非正社員では1割強に過ぎない。年収200万円未満は正社員ではごく少数であるが、非正社員では年収200万円未満が5割強を占める。その結果、主な生計維持者を見ると、無限定社員では自分が8割、多様な正社員では6割、非正社員では4割弱と差は大きい。

従業員調査において、限定正社員が感じる働き方のデメリットとして、「給与が低いこと」(5割弱)、「昇進・昇格の見通しが持てないこと」(25%)があった。一方、無限定正社員が感じる働き方のデメリットは「転居を伴う転勤の心配があること」(35%)が高く、無限定正社員の中では、勤務地限定正社員への転換を希望する者が6割にも上った。ただその転換によって、賃金が下がらないこと、昇格昇進の上限が下がらないことを希望する者が6割を占める。つまり「無限定正社員」も企業命令による転勤には不満が高いが、転勤をしないとしても転勤をする者と同様の賃金を希望する者が多数を占める。

働き方の満足度は、正社員の方が非正社員よりもやや高く、また無限定正社員の方が限定正社員よりもやや高かったが、「おおいに満足」、「やや満足」の合計は非正社員を含めて4割強から6割弱程度である。明らかな不満は、正社員の方が少なかったが、「どちらでもない」も4人に1人いたことから、働き方への満足はどの雇用形態においてもそれほど高いとは言い難かった。

厚生労働省(2014)では、「勤務時間限定正社員の活用例が比較的少ないが、いわゆる正社員の働き方が長時間労働や所定外労働を前提としているため、勤務時間限定正社員に担当させる職務の切り出しが難しいこと、他の労働者への負担が生じること、労働者自身も勤務時間限定正社員としての働き方を選択しにくいこと等が背景にある」(同報告書、26頁、下線は筆者による)と、職種限定、勤務地限定に比べて時間限定が難しいことを指摘している。実際、永瀬他(2021)では、育児

短時間をとった場合にほぼ必ず評価が下がった、という訴えが育児休業復帰者に多かったことを示している。

小野(2016)は、日本の長時間労働について、集団意識が強く、上下関係が厳しい日本特有の現象として「付き合い残業」があると述べる。またジョブローテーションに柔軟に対応できるように、職務内容は明確に定義されておらず、職務内容があいまいだという特徴も述べる。さらに配偶者控除は、差しさわりのない範囲で妻が働くという社会通念を反映しており、伝統的な男女分業をさらに助長するとする。日本の雇用慣行がさまざまな制度の相互補完性から成り立っているため、長時間労働の是正にともない新たな均衡を模索しこれを得るまでに、個人にも企業にも痛みと抵抗があるだろうとする。

日本の雇用を改革すべきという議論は大いに増えているとはいえ、雇用者が仕事をし、かつケアをすることはいまだ容易ではない。育児休業取得率は大きく伸びてはいるが、育児休業や育児短時間をとるのは主に女性である。男女の昇進を比較すると、正社員男女(100人以上企業)に限定した場合も、女性の昇進は、1970年代生まれまでは昇進確率がきわめて低いとともに、時期そのものが男性と比べて遅い。1980年代生まれになると昇進時期の差は小さくなるが、昇進確率は女性は男性の半分程度にとどまる(Nagase(2021),『賃金構造基本統計調査』の個票分析)。そもそも女性は昇進可能性が低い非正規雇用にいる者が多いが、このように正社員の中で比較しても男性と比べて女性は管理職階層にまで昇進できていない。こうして両立の負担は女性にのしかかり、2019年以降、合計特殊出生率は1.3台となり、2017年に出された国立社会保障・人口問題研究所の中心予測を大きく下回り下落している。

佐藤他(2022)は、従来の無限定正社員を改革しないのであれば、正社員の階層化が起きるだけであると指摘している。新しい事例も出ているようではあるが、階層化は否めない。

2 未婚男女のライフスタイル希望、男性の育児休業制度利用希望と実際の男性の帰宅時間

国立社会保障・人口問題研究所『第16回出生動向基本調査』（2021年）は、2015年の第15回調査と比べて、未婚女性の意識が大きく変わったことを示した。この調査では「理想」と「予想」を聞いている。出産後にいったん無職になりその後再就職するというライフスタイルは、1997年調査から2015年まで、未婚女性の3人に1人と最も多くが「理想」であると答えたライフスタイルであった。しかし2021年調査では、「仕事と家庭の両立」が首位（34%）となり、再就職は26%に下落した。さらにDINKs（Double Income, No Kids）と「非婚就業」という子どもを持たないライフスタイルも2割が「理想」と回答するようになった。また「予想」としては、34歳以下の未婚女性のうち3人に1人が「非婚就業」をするだろうと回答したことには驚かされた。同じく「予想」として、子どもを持っていったん家事専業主婦となり再就職する予想が下がった。未婚男性については、配偶者に「両立」を望む者が39%に上昇、「再就職」はやはり首位から下落し29%となった。

実際に若年男性の育児休業取得意欲は高い。令和3年度内閣府委託調査「人生100年時代における結婚・仕事・収入に関する調査報告書」（2022年）から、「第1子出産後子どもが2-3歳の時の理想」をみると、20歳代、30歳代で子どもを持つことを希望する、あるいは子どもを持っている男女の回答では、男性の5割、女性の4割が「夫婦とも育休、夫婦フルタイム就業」もしくは「妻育休、夫婦フルタイム就業」が子育ての理想だとした。60歳代の男女の4割が「夫フルタイム、妻専業主婦」と回答したのに対して様変わりだ。「夫フルタイム、妻専業主婦」を理想と回答した20歳代、30歳代の有子男性は1割にも達せず、女性も30代の2割強にとどまった。

さらに令和4年度内閣府委託調査「新しいライフスタイル、新しい働き方を踏まえた男女共同参画推進に関する調査報告書」（2023年）は、男性の育児休業期間の希望を聞いている。子どもがいないが子どもを持ちたいとしている20歳代から40歳

代の男性の育児休業利用意向（子どもが0～3歳時）は1か月以上とりたい者が5割を占める。ただし実際に子どもがいる場合は、20歳代の有子男性の5割が1か月以上取得したいとしているが、30歳代の有子男性となると1か月以上の希望は4割強、40歳代の有子男性では25%程度に大幅に下がる。子どものいる40歳代の男性で取得希望がかなり下がるのは、この年齢層では、妻が離職し「パート」となる者が増え、男性の収入に妻が頼る状況が出ているからかもしれない。また子どもができることで、夫婦の家庭内分業が強化されている可能性もある。実際に、『就業構造基本調査』（2022年）では、35歳以上の妻においては、年収300万円以上は大きく減少し、夫との収入格差が拡大することが示されている。

子育て負担が大きく女性に偏る中で、未婚女性の子ども希望は大きく下がっている。前述の令和3年度内閣府委託調査によれば、20代の子どもがいない独身者が今後育てたい子ども数として、正の数字を回答したのは、女性の6割弱、男性の5割弱である。

若い世代が子どもを持つためには、男性が子育てにもっとかかわれる働き方が必要である。同時に、若い男女の年収が増え、女性の出産離職によって収入が大きく減らないような社会保障が必要となっているだろう。

では独身者が希望するような、夫婦共働き、子育てが現実にも生活時間としても実現できるのか、10歳未満の子どものいる世帯の平日について、母親と父親の仕事の行動者率を『社会生活基本調査』から確認すると、夫も妻も雇用者の場合、平日18時-18時15分の妻の仕事の行動者率は、2021年調査で12%（2016年調査で9%）である。続けて19時-19時15分、20時-20時15分の夫の仕事の行動者率を見ると、夫婦ともに雇用者の場合はそれぞれ33%、16%（2016年は42%、27%）、妻が無業の場合は38%、17%（2016年は49%、32%）であった。2016年に比べて、2021年では夫の夜間の仕事の行動者率は下がった。しかし平日の夫の子育ての分担はまだかなり難しい。

『令和5年版男女共同参画白書』は令和4年度内

閣府委託調査（前出）を含めさまざまな調査を用いて男女の家事育児分担を示している。変化が見られる一方で、男女の平均帰宅時間の差が依然大きいことを指摘している（同白書、特一25図、特一27図）。

Nagase and Okuda (2021) は、2020年に実施したお茶の水女子大学「AI, ICTの利用が仕事と家庭生活に与える影響調査」から、コロナ禍によって、在宅時間が増えた父親は、親子関係満足度が有意に上がったことを示した。父親が望んで遅くまで仕事をしているわけではないと示唆される。しかし2021年の『社会生活基本調査』を見た限りでは、子どもが帰宅する時間に父親が家庭にいるような生活時間は日本ではまだ実現されていない。

一方、10歳未満の小学生の子どもがいない夫について、夜間の仕事の行動者率は思いがけず低い。推測するに、子ども年齢が上がるほど、男性は管理職になっており、残業代を得られなくなる（長時間労働によって追加的な報酬を増やせなくなる）こと、また40歳代以降には、査定 of 累積的評価による昇進競争がひと段落し、遅い時間まで会社に居残り上司にアピールする金銭的な報酬が下がること、すなわち短期的（残業）、長期的（上司の評価）な長時間労働の利益が下がるからではないだろうか。逆にいえば、日本的雇用システムでは、若い頃（子どもを育てる時期）の長時間労働が、金銭的に評価される報酬体系がある。ただ本人の選択によるばかりではないのだろう。森川（2018）は、5割強の労働者が予期せざる急な残業を行っており、これは、正社員、長時間労働者に顕著であること、20代から40代で多いこと、また不確実な残業が頻繁にあることは、仕事満足度を大きく下げること示している。若い男性正社員に急な残業が降りかかることも多いものと見られる。

私は2022年から2023年に米国で有子管理職女性に聞き取り調査を行ったが⁴⁾、会社に長く居残ることで報酬上評価されるという発言はまったくなかった。それは仕事内容が明確に決められてお

り、その成果達成度合いが、年報制で評価されるという仕組みだからなのだろう。目標達成のために、在宅で柔軟に（夜遅くまでも）働いているとの発言は複数聞いたものの、会社に居残るという発言はなかった。他方、日本の大企業雇用者の聞き取りもしたのだが、大手企業の若手男性が残業を通じて基本給の6割ほどの給料を稼ぐ事例も聞いた。夫の月間残業代は、場合によっては妻が「パート」として稼げる水準を大きく超えるものであり、男性の一人働きが報われる報酬体系となっている。

IV 社会保険におけるサラリーマンの被扶養配偶者の扱い：公的年金保険を中心に

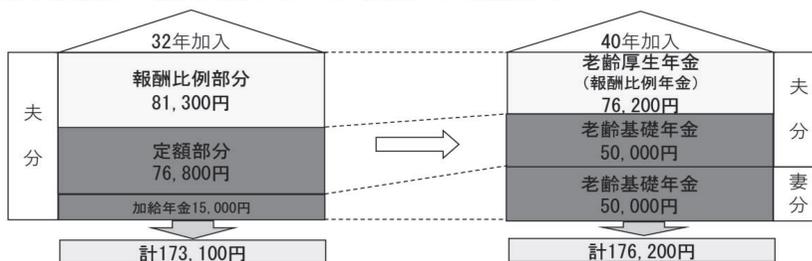
1 1985年改正と第3号被保険者制度をどう理解するか

日本の有配偶女性の低年収は、男性の長時間労働を前提とした昇進構造とセットとして形成されてきたと考える。妻が低収入に留まることを奨励する仕組みとしては、税制とリンクした企業の配偶者手当、社会保険（年金、医療、介護を含む）における一低収入の配偶者に対して社会保険料を免除し給付権を与える仕組みがある。また「パート」は、正社員のような雇用保護が及ばず、被用者保険にも入れない働き方として形成された。

本稿では、1985年年金法改正による第3号被保険者制度を例に取り上げ、男性が低収入の配偶者を持つことを優遇する制度であることを述べる。厚生労働省は、年収600万円の夫と年収0円（第3号被保険者）の妻のいる世帯の社会保険料の負担と年金の給付は、年収300万円の夫と年収300万円の妻の世帯と同じであることをもって公平であると説明してきた。しかし、前者の世帯で妻が就業せずに、家庭内生産専業となることを選んだのは、その方が生活水準が高いからと考えられる。つまり両者同じ生活水準と見るのでは無業の主婦の生産活動を評価しないことになる。とはいえ年金研究者の高山（2000）も、遺族年金制度までみると、

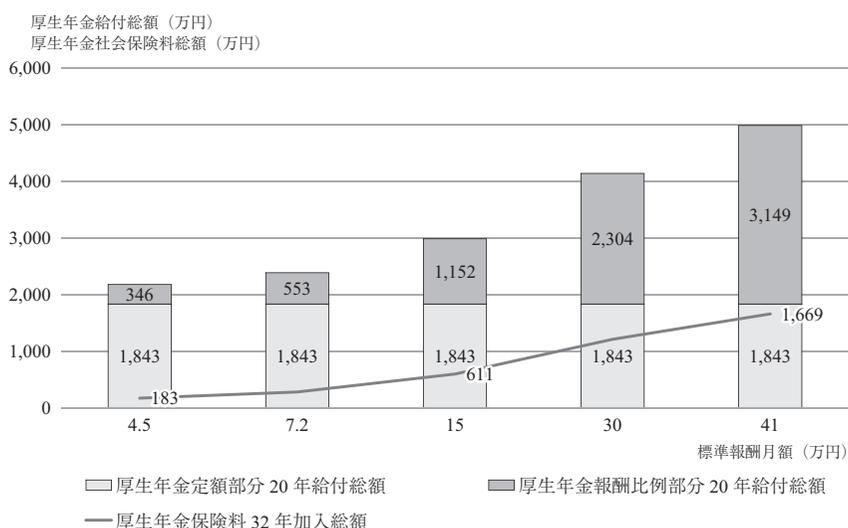
⁴⁾ 科学研究費助成事業・国際共同研究強化（B）「男女賃金格差と少子化—職場慣行に注目して—」（2019-2023年度、研究代表者：永瀬伸子）による。ボストンおよびニュージャージー州で行った。

＜基礎年金導入による標準年金額の変化のイメージ（昭和61年→成熟時）＞



出所：厚生労働省 2023年 社会保障審議会年金部会第7回資料（9月21日）。

図2 厚生労働省による1985年改正の説明



注：加えて配偶者に対する加給年金があるがこれは入れていない。
 厚生年金保険料率は当時の10.6%（労使込み）で計算。
 厚生年金の給付乗率は10/1000、定額部分は厚生労働省の資料に従い月76800円で計算。

図3 1985年大改正前の厚生年金の社会保険料負担と給付（32年加入，20年給付，金利，物価変動ゼロで計算）

明らかに専業主婦が優遇されている（上記の事例では、夫の死後の年金は、妻が無業のケースでより高くなる）ものの、夫の生前において両者は公平だという見解を示している。しかし、主婦の無償労働の生産性評価をせずとも、個人の社会保険料の負担とこれによって生じる給付権に注目すれば、まったく別の見方ができる。すなわち低収入の主婦がいる男性を優遇する社会保険制度である

という視点を本稿では展開する⁵⁾。

以下では1985年の年金大改正前と、その改正後に、厚生労働省が提示したモデル年金についての資料（図2）を用いて負担と給付の変化を計算する。改正前には、社会保険料納付は本人のみに年金権を与えたが、改正後には、本人の社会保険料納付が、本人およびその被扶養配偶者に年金権を与えるようになった。この被扶養配偶者に対する

⁵⁾ 内閣府男女共同参画局計画実行・監視専門調査会 第20回 永瀬伸子「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」を基にしている。

制度が「第3号被保険者制度」と呼ばれる。

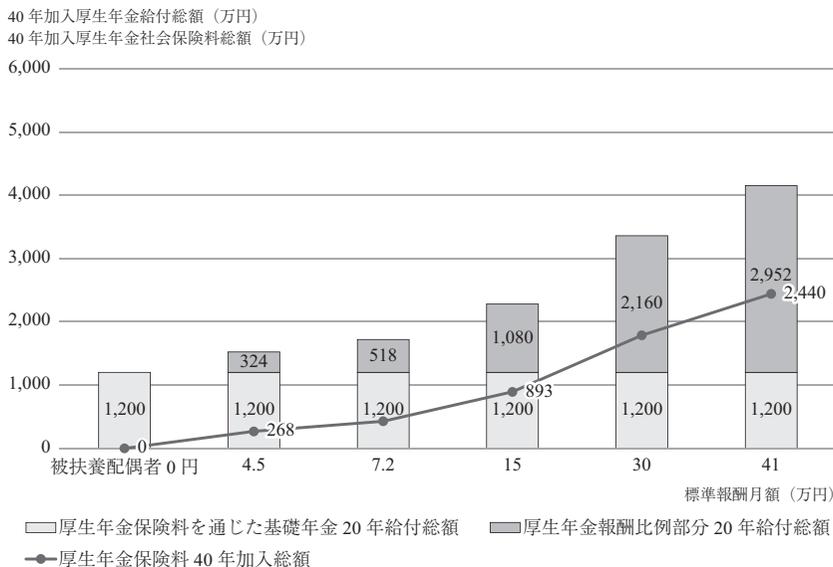
図3は厚生労働省の説明(図2)に基づき、1985年改正前のサラリーマンの標準的な社会保険料の納付期間である32年の社会保険料の納付総額と、20年間の年金給付総額を、標準報酬月額別に計算したものである。具体的には、金利や物価変動を考えずに社会保険料総額と年金給付総額の累積額として示した。例えば図3の横軸15は、標準報酬月額15万円の者の32年の加入による定額部分(サラリーマン内の再分配)が20年間で約1843万円、一方、報酬比例部分(給料に比例する部分)が約1152万円、合計で2995万円であり、社会保険料納付額の労使合計が611万円であることを示している。定額部分は、厚生年金の再分配部分(給料にかかわらず加入年数で年金額が増える部分)であり、月収が低いほど、定額部分(再分配部分)が老後年金に大きい役割を果たしている。

一方、図4は、厚生労働省の説明(図2)に基づき、1985年大改正後の負担と給付を示したものである。この改正は、いくつもの目的を持ったものであった。第1には、将来、所得代替率が高くなり

すぎると見込まれた年金水準の「適正化」である。図3と図4を比較すると、確かに図4では年金額は縮小している。第2には、子世代にサラリーマンが増え財政状況が悪化していた自営業主世帯の国民年金について、国民共通の「基礎年金」の創出を通じて、厚生年金勘定から、国民年金勘定に基礎年金拠出金を出すという財政調整を制度化したことである。第3には女性の年金権を確立したとされる。これまでサラリーマンの配偶者は、任意加入者のみが年金権を得ていた。改正により、厚生年金が団体として、被扶養配偶者分の社会保険料を拠出することとし、被扶養配偶者は追加の社会保険料なしに基礎年金権を得る改正が行われた。

この改正によって、被扶養と認定される年収(現在は年間130万円)内ならば、被扶養配偶者は「社会保険料を支払わずに基礎年金権を得られる」ことになった。

それがどういう理屈かは、わかりにくいですが、次のように考えると理解しやすい。1985年改正前は、主婦は「サラリーマン」の一員ではなかった



注：厚生年金の社会保険料は12.4%（労使込み）で計算。

厚生年金の給付乗率は7.5/1000、基礎年金は当時決められた月50000円で計算。

図4 1985年改正後の厚生年金の負担と給付
(40年加入, 20年給付, 金利, 物価変動ゼロで計算)

から、任意加入者として社会保険料を納めた場合にのみ年金権を得た。しかし1985年改正後は、名譽的に「サラリーマンの一員」となることが認められた。その一方で、厚生年金加入者でないので厚生年金上の「標準報酬月額」はゼロ円である。つまりサラリーマングループの中で、図4の左端に示した通り、主婦（被扶養配偶者）は、標準報酬月額ゼロ円という最も貧しい者に新たに位置づけられたのである。だから社会保険料の納付がゼロ円でも、サラリーマングループの再分配「基礎年金」を満額受けられるという理屈である。

しかし現実にごうしたサラリーマンの妻が収入ゼロの貧者かといえば、夫の収入で暮らす世帯の一員である。学生や非正規雇用者、無業者などが含まれる第1号被保険者や、厚生年金加入をして生計を維持する低賃金シングル、あるいは中年から被扶養の壁を越えて働くことで生計を補う妻と比べて、安定した中間層が中心である。このことから第3号被保険者「ずるい論」が漠然とあった。その一方で、当時女性が得る年金はきわめて低いものだった。これらが2000年に、筆者も委員であった「女性のライフスタイルの変化に対応した年金の在り方に関する検討会（通称 女性と年金検討会）」が開かれ、第3号被保険者制度が中心的に議論された理由である。筆者は、未婚女性、離別女性、共働きと女性の多様化がすすむ中で、サラリーマンの低収入の妻だけに特別の保護をすべき理由は減少したが、出産、育児による無職期間については、社会保険料を免除し年金権を与えることは妥当であり、第3号被保険者制度は、育児・介護期間に限定するというVI案を提案した。しかし今はより大きい改革が必要だと考えている。

では1985年改正で負担と給付はどうか変わったのか。1985年改正では社会保険の加入年数の標準が40年加入となったので、図4は40年加入で計算した。標準報酬月額15万円のサラリーマンの中での再分配部分は、「定額部分」から「基礎年金」と名前がかわっただけでなく、給付水準が下がり、40年と以前より8年長く加入しても、20年間の給付総額は1843万円から1200万円に下がった。同時に厚生年金の報酬比例部分の給付乗率も下げられた

ため報酬比例部分の給付も40年とより長期の加入でも1080万円に下がった。つまり、1985年改正により、標準報酬月額15万円のサラリーマンの給付は（金利0とした上で）2993万円から、2280万円へと713万円下落した。

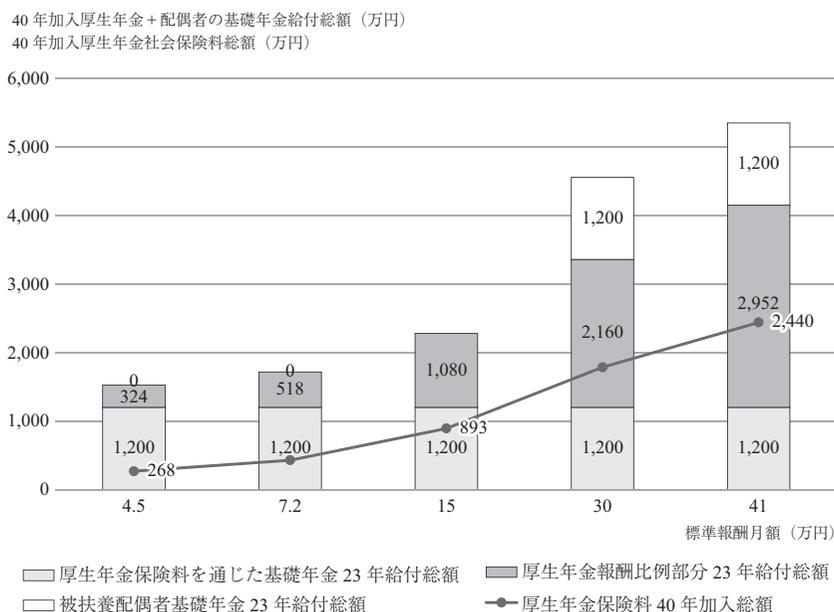
「再分配」部分が縮小したために、1985年改正による年金の下落は低収入のサラリーマンほど痛手であった。標準報酬月額4.5万円の40年加入のサラリーマンを見ると、改正前は、1843万円（定額部分）と346万円（報酬比例部分）の合計の2189万円の給付であったが、改正後は、1200万円（基礎年金部分）と324万円（報酬比例部分）の合計1524万円と小さくなった。

ただしその一方で1985年改正は世帯や個人の負担ゼロで、サラリーマンに扶養される配偶者に対して、厚生年金全体が社会保険料を負担して1人あたり1200万円の年金を創出した。これは、給付と負担としてはどう理解できるだろうか。

図5では、被扶養配偶者に対する給付を、夫の社会保険料納付に対する給付として、夫の給付に上乘せをして示した。というのは、夫は何ら追加の社会保険料を支払わないが、世帯の給付が配偶者の基礎年金分だけ増えるからである。図5の通り、1985年改正は被扶養配偶者がいれば、同じ社会保険料納付に対して、世帯としては、定額部分は1843万円から夫婦2人分で2400万円にとむしろ550万円増やす改正であった。

どのようなサラリーマンに被扶養配偶者がいるのか。それは98%が男性であり、それも妻を養える収入のある男性である。図5では、標準報酬月額が30万円の男性であれば、その多くに被扶養配偶者がいたであろうと考えて、同じ社会保険料納付で、2人分の基礎年金がくるものとして図示した。計算をすると、標準報酬月額30万円で被扶養配偶者がいる世帯ならば、1985年改正は、報酬比例部分が2304万円から2160万円に144万円下がった分を差し引いても、再分配部分が1人分から夫婦2人分となり、1843万円から2400万円に増えることで、約413万円だけむしろ給付が増える改正であったとわかる。

なお当時のモデル年金において、男性の標準報



加えて配偶者が65才になるまで加給年金があるがこれは加えていない。

図5 被扶養配偶者の給付を世帯に積み上げた場合の1985年改正後の負担と給付

酬月額27万円程度である。

つまり1985年改正で、給付が下がったのは、シングルの男女および妻も厚生年金に加入する層である。特に女性シングルに多い低賃金の厚生年金加入者は、定額部分の縮小から大きく給付が下がった。その一方で、夫が安定的に長期雇用され被扶養配偶者を持つ夫婦世帯の給付が上昇する改正であった。

では、妻側の目線から見たらどうなのだろうか。サラリーマンの夫がいる女性が年収を被扶養配偶者認定基準に抑えた場合には、社会保険料を払わずに（基礎年金拠出金は厚生年金全体に負担してもらい）、その上で1200万円の年金給付を得られる。一方、報酬比例月額15万円で40年間働いた場合には、追加で支払う社会保険料の累計は図のとおり893万円（労使込み）である一方で、追加的に増える給付は報酬比例部分の1080万円であり、社会保険料納付額を差し引けば、ネットでは180万円だけ年金額が増えるにとどまる。しかも遺族年金の現在の仕組みにより、夫の死後は自分

の厚生年金は実質掛け捨てとなる。例えば妻が79歳のときに夫が死亡すれば、このケースではネットで137万円のマイナスである。後述の通り、社会保険料が増加し給付が減った現行制度においてマイナスはより大きくなっている。

つまり1985年改正は、妻が被扶養配偶者にとどまり、働くとしても年収を一定以下に抑える「パート」として働くことの利益を大きく拡大する改正であった。この利得は、その後、社会保険料が年々高まっていくほどに相対的に大きくなり、しかも現在も続いている。

百瀬・山田（2018）は、1985年改正という給付水準の抑制という面で財政効果の大きい給付乗率の削減と基礎年金の導入という難しい選択肢をなぜ実現できたか、厚生労働省の年金官僚からのオーラルヒストリーをまとめている。当時は農家等自営業世帯の子どもがサラリーマンになっていった上に、国民年金と厚生年金が制度として分離していたために、国民年金の支え手の減少による財政悪化問題は大きいものだった。この当時、

山口新一郎年金局長がこの大きい改革をとりまとめる上できわめて重要な役割を果たしたことは良く知られている。しかしオーラルヒストリーの議論の中に、女性が一人前に働く社会に向かうという欧米で起きていたような変化への視点への言及は見当たらない。

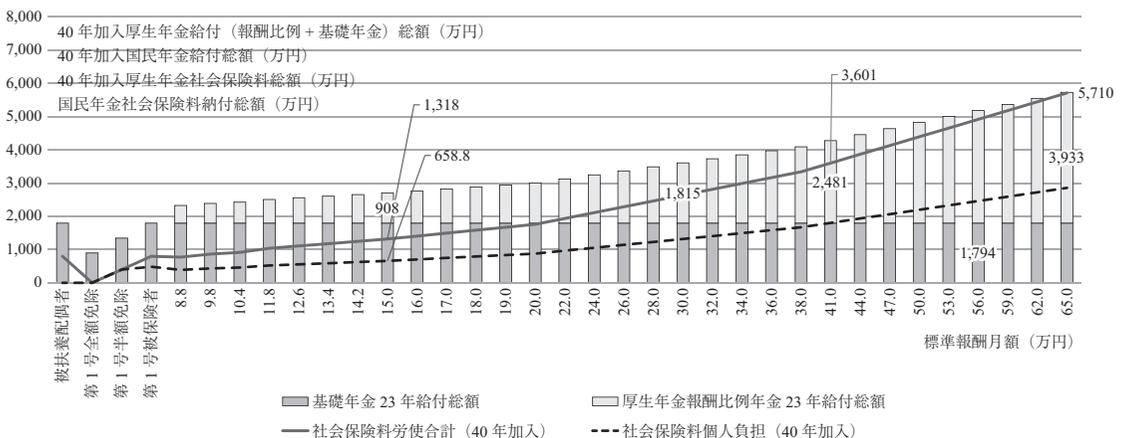
このように、女性が低収入の主婦にとどまることを奨励するような改正が行われた背景には1970年代末の頃から唱えられた「日本型福祉社会論」があると私は考えている。堀（1981）は当時の「日本型社会福祉論」の特徴として、欧米型社福祉国家の否定、自助努力の重視、家庭による福祉の重視、地域社会における相互扶助の重視、企業福祉の重視などを特徴としてあげている。企業福祉としては、終身雇用と年功序列型賃金が生活保障を提供していること、退職金や企業年金、さらに健康保険組合、雇用保険の給付や財形貯蓄制度も企業と密接な関係を持っていることなどを例に挙げる。家庭による福祉としては、1978年の厚生白書が老親と子どもとの同居を「福祉における含み資産」と高く評価したことを挙げる。別の視点から、大沢（1993）は1986年、1987年の厚生白書を取りあげ、「家族だのみ・大企業本位・男性本位」

と表現し、標準的な被保険者として想定されたのはもちろん男性であり、女性ではないと語っている。サラリーマンの配偶者は、家事育児や介護をする者として、「日本の福祉社会」の含み資産なのだとは見られていた。だから、女性が家庭にとどまることを推奨するような制度改革が行われたのではないかと当時を振り返り考える。しかしこのような性別役割分業奨励的な社会保障制度が2023年の今日まで続いていることは問題だ。これは今日の若者意識の変化や、女性の就業と生産性の発輝が日本経済で求められていることに合致しない。

2 現在の公的年金制度における女性の就業の位置づけ

2023年現在の厚生年金および国民年金制度について、同様に40年加入、23年給付として作成したものが図6である。

横軸を2023年現在の厚生年金の標準報酬月額をとり、2023年の社会保険料18.3%に基づく40年加入の社会保険料総額と自己負担分（総額の1/2）を累積し、給付については、厚生年金保険料に基づく基礎年金と報酬比例部分（現在の乗率である



注：
 厚生年金の社会保険料は労使込みの18.3%、個人負担は9.15%で計算。
 厚生年金の給付乗率は5,481/1000、基礎年金は月65008円で計算。

図6 2023年時点での社会保険の負担と給付
 (40年加入, 23年給付, 金利, 物価変動ゼロで計算)

報酬比例月額5.481/1000)の合計として計算した。

厚生年金について、現在は社会保険料も給付も、賞与を含めた総報酬制にかわり、ボーナスが大きい個人には負担も給付もより大きいものとなっている。また給付計算は賃金に再評価率を掛けるのだが、1985年当時は過去の賃金を高く評価する仕組みだったが(例えば1985年の賃金は1.3倍に再評価される)、しかし2004年のマクロ経済スライドの導入で、2022年の賃金は現役世代の手取りの下落を反映し0.93倍と低く評価されるようになった。ただここでは単純に報酬比例月額のみで、40年加入で23年間給付される場合の累積額を示した。低収入者ほど、社会保険料納付に対して年金給付が大きく、高収入者ほど、社会保険料納付に対する年金給付が相対的に少ない。標準報酬月額15万円が40年加入者の基礎年金の給付総額は1794万円と図5よりやや上昇したが、一方、報酬比例給付は、乗率の低下を反映して908万円に下落し、社会保険料の上昇により、社会保険料負担の労使合計は1318万円(個人負担分は659万円)に上昇した。標準報酬月額41万円でも同様に、社会保険料負担の労使合計は3601万円と図5に比べて1200万円近く上昇した。報酬比例月額65万円で

は、労使合計の社会保険料負担額は給付総額とほぼ同額となった。

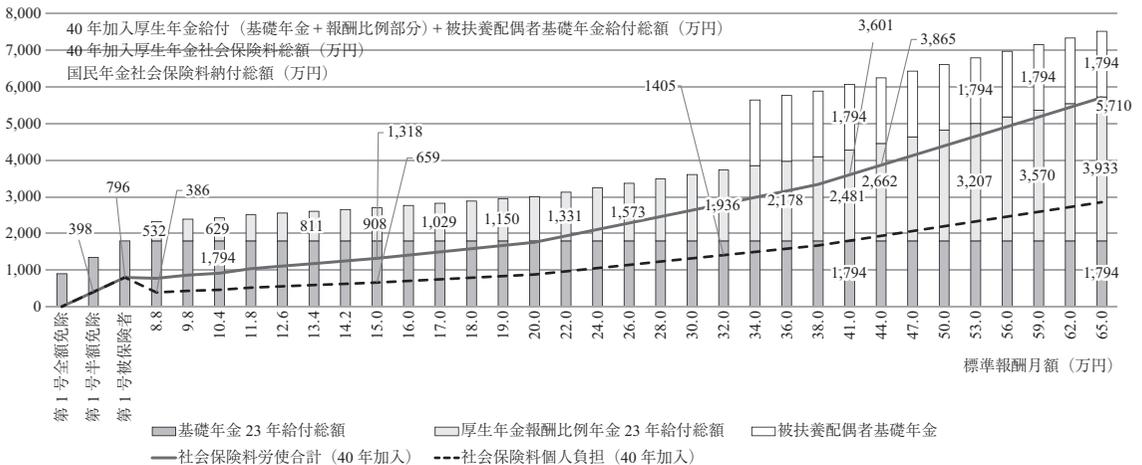
一方、第1号被保険者については、半額免除、全額免除など社会保険料を軽減する新しい制度ができていたのでこれも左端に加えた。

被扶養配偶者は、負担面では、第1号被保険者のような免除申請も不要で、現在も標準報酬月額ゼロの貧しい者として位置づけられているため、図6の一番左端に入れた。

続いて、「被扶養配偶者」がいる場合の年金の負担と給付について示したものが図7である。

令和3年の男性の標準報酬月額平均は35万8千円であり、女性は24万9千円である。また男性は同じ厚生年金加入者であっても、契約社員などが少なく、ボーナスは多いため、ボーナスを含めた標準報酬額(総報酬ベース、月換算)は、男性が42万7千円であり、女性は28万8千円とより大きい男女の報酬差となる。

図7では、標準報酬月額32万円以上の世帯に被扶養配偶者がいるとした場合のケースを示した。もちろん被扶養配偶者がいるかどうかはケースバイケースである。しかし世帯への社会保険料は変わらない一方、給付額は、仮に40年間被扶養配偶者がいれば、被扶養者の基礎年金額が世帯給付とし

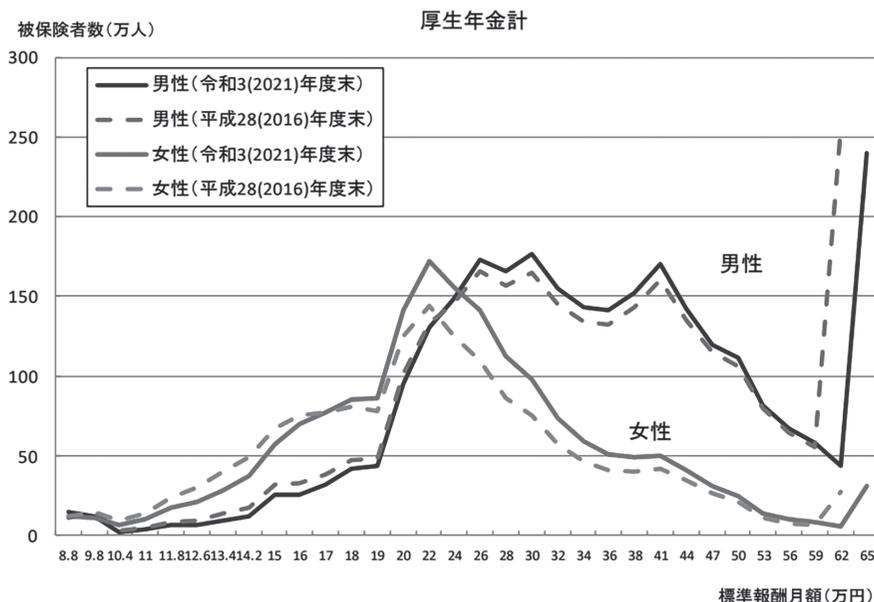


注：図6に同じ。

加えて配偶者が65歳になるまで加給年金(厚生年金加入が20年未満に限定)があるがこれは入れていない。

図7 2023年時点での社会保険の負担と給付(被扶養配偶者分の追加)

図表 2-1-12 厚生年金の標準報酬月額別被保険者数の分布



出所：社会保障審議会年金数理部会2023 『公的年金財政状況報告』令和3年。

図8 標準報酬月額別にみる男女の厚生年金加入者

て上乘せされる（給付される年金名義は被扶養配偶者である）。同じ標準報酬月額で同額の社会保険料を納めても、被扶養配偶者がいないシングルや夫婦とも厚生年金加入者の場合に給付は大きく下がる。

この政策で保護されている人口は、社会保障審議会年金数理部会『公的年金財政状況報告』令和3年（2021）年度によれば約750万人の有配偶女性である。他方で、女性のうち約1800万人は厚生年金に加入し本人自身で社会保険料の負担をしている。また被用者保険に入れない第1号国民年金加入者（給付は第3号と同じだが社会保険料は自身で定額を支払う）の女性も約680万人いる。

また同報告によれば、40-44歳、45-49歳層、50-54歳層の女性が第3号被保険者の7割を占める。言い換えれば比較的賃金が低い若いシングルや共働き世帯から、年功的賃金を得ている40代以上で被扶養配偶者がいる中高年世帯に社会保険料の免除という移転が起きている上に、その配偶者の就業を抑制しているのが、現在の第3号被保険者制度

であるという見方ができる。45歳以上では子ども年齢も上昇しているだろう。末子が6-9歳、あるいは10-12歳になると、有配偶女性の労働時間が伸び、「年収の壁」が制約となり就業調整をする女性が増えることは統計分析から示されている（永瀬 2018）。

現役世代人口が減少する未来にむけて、就業調整はぜひ回避すべきである。そのためには、「パート」であれば（配置転換をしないような働き方であれば）、同じ仕事とみなさないという現在の同一労働同一賃金ルールを見直す必要がある。

現実の標準報酬月額はどのような分布か、2020年時点で男女別にその分布を見たものが図8である。標準報酬月額22万円以下は、女性が多い。一方、男性は標準報酬月額26万円から41万円までほぼ横ばいである。また男性では65万円階級の被保険者が最も多い。図8には本来、標準報酬月額0円の名誉的なサラリーマン（被扶養配偶者）約750万人に対しても給付をしているわけであるので、標準報酬月額ゼロ円としてこの人数を左端に入れる

べきだろう。そのうちおそらく420万人ほどは非正規雇用者として収入があると推測される⁶⁾。

ただこれらの有配偶女性は社会保険料を免除されてはいるが、最低賃金に近い低い時給であり、その上、老後には自分自身の報酬比例年金を持っていない。これは、本当に女性のための制度だとは思えない。むしろ女性を低収入にとどめる制度なのである。

V 解決の方向

Ⅲ-2で見てきたように、子どもを持ちたいとする若い男女は夫婦でフルタイムで働きたいとの希望が多数となっており、専業主婦世帯は敬遠されている。配偶者が低収入であることを奨励する第3号被保険者制度は時代にあっていないと言わざるを得ない。夫婦で働き続けることが可能なように、働き方と社会保障の改革が必要である。

ただし正社員での母親の就業継続が増加はしているものの、まだ容易とも言えないことは、Ⅱで取り上げた生活時間をみても明らかである。その中で、子どもを持たないという予想が未婚女性で上昇している。若年未婚女性の出産不安を減らす社会保障の拡充が望まれる。そのために子育て期の低収入を社会手当として補うよう、育児休業給付の対象を拡大するとともに、雇用者として労働市場に参加、あるいは復帰をしやすいうように、夫婦の働き方の改革と社会保障の改革が望まれる。

すでに性別役割分業的な家族を形成している中年夫婦についても、妻が「パート」として就業調整することが有利であるという現行制度の「壁」を取り除くと同時に、「パート」の被用者年金加入をすすめる。同時に「パート」を正社員に比例的な報酬の雇用者として処遇していく方向に政策を変える必要がある。

子育て期を終えた中年期の女性が積極的に労働供給をすることは社会の期待である。低収入の主

婦であれば、社会保険料が免除されるという社会保障はその足かせとなっている。一方、若い世代にとっては、主婦が低収入になることを前提に、低収入の主婦を保護する制度では不十分と認識されており、非婚就業を予定する者が増加している。こうした中年、若年の両者を視野にいれて、対応する政策を行う必要がある。

1 「パート」に賃金を引き上げ一人前の雇用者として位置付ける政策

将来に向けて重要なのは、「パート」の賃金を上げるための具体的な方策を考えることである。日本では同じ個人が「パート」になると、同じ人的資本であっても時給が2割下落する(永瀬 2018)。このような国はきわめて少ない。「働き方改革」の中で、「同一労働同一賃金」原則がうたわれたが下記のような現行の法解釈では不十分だ。これは、中年世代だけでなく、若年世代の賃金形成にも重要である。

判例では、①パートと職務の内容および当該業務の責任の程度、②当該職務の内容および配置の変更の範囲、③その他を考慮要素とし、均衡を考えるとということだが、

「これまでの裁判例では・・・すなわち、転勤の有無や職務の変更の範囲を重視することで、長期雇用かつ年功処遇慣行と引き替えに正社員の無限定な働き方を受け入れ、他方で限定的な働き方では低処遇はやむをえないとしてきた旧来の日本型雇用は追認されてきたといえる。有期・パート法制定およびガイドラインの法的根拠付けでより強硬な格差是正が進むという見方は、この枠組みを維持するかぎり限界がある。」(神吉 2018)

つまり同じ短時間雇用者でも「正社員」という入口と「パート」という入口から入った者とは賃金が異なり、比較対象ともされにくい法理が敷かれている。しかし「パート」という入口から入っても、現在の仕事ぶりや能力に応じて処遇す

⁶⁾ 総務省『就業構造基本調査』2021年第66表は、配偶者ありの女性、958万人が非正規雇用者として働いていることを示している。その9%は50万円未満の年収、34%は50-99万円の年収、28%は100-149万円の年収を稼得している。このうち60歳未満で就業調整あり年収149万未満、就業調整なし年収99万未満の合計約420万人の多くが、非正規雇用者として就業する第3号被保険者と推測される。

べきである。つまり新卒入社からの査定の累積という形の者と、そうでない者との間の均衡や格差是正を積極的に考えない限り、多くの女性を含めて、いったん非正規になった者の力を生かせない。

離職し「パート」として復帰している中年期の女性を「正社員」へと育てる方向と、「パート」がその生産性に見合った時給が払われるという方向（パート賃金の分散を拡大し、ジョブ型で評価する方向）の両者が必要である。同時に、まだ子どもを持っていない男女については、非正規雇用に就いている者を含めて、育児休業の権利を拡充し、出産後に離職せずに雇用継続就業をできるような社会的保護の拡充が必要である。

さらにⅡでは「無限定正社員」の多くが、企業主導の転勤に対する不安を表明する一方で、これを断ることで昇進が絶たれることは望まないことも示された。人生100年時代に男女とも働きつつ子どもが持てるように、「無限定社員」と「限定社員」の賃金と雇用の在り方を大きく考え直す必要がある。

2 社会保障制度改革

(1) 全世代型社会保障構築会議

「全世代型社会保障構築会議」は、今後の社会保障の方向として、まずは子ども・子育て支援の重要性を挙げている。次いで就業調整を起す社会保険や税制の在り方を見直し、働き方に中立的にし、労働力を増やしていくべきとしている。さらに高齢者、独居者が増える中で、地域の支え合いを強める必要があることを指摘している。

働き方への中立性という点では、報告書が具体的にすすみたいとするのが、週20時間以上の短時間雇用者に対する被用者保険の拡大とこの際の企業要件の撤廃、常時5人以上を雇用する個人事業所の非適用業種の撤廃、常時5人未満の個人事業所への適用拡大、週所定労働時間20時間未満の労働者への被用者保険の拡大などによって、勤労者皆保険の実現に取り組むべきとしている。

(2) 依然として大きい就業調整問題の解消のために

週20時間以上の短時間雇用者の被用者年金加入については、2016年10月から501人以上企業、2022年10月から101人以上、2024年10月から51人以上企業の月収8.8万円以上の加入義務化が決まっている。つまり企業規模の限定はあるが8年かけて20時間以上の短時間雇用者の厚生年金加入がすすんだ。

しかし、労働政策研究・研修機構（2022）によれば、加入義務化に際して、第3号被保険者の半数が社会保険加入を回避すべく労働時間を20時間未満に短縮したとする。また適用企業側も、その1/3が働き方の見直しを行い、その6割強が適用拡大策をとった一方で、その7割は適用回避策をとったとしている。それは、「パート」という働き方は、企業にとって社会保険料を払わないで済む安価な労働力であり、有配偶女性にとっては社会保険料負担なしの就労収入と位置付けられていたからだ。さらに労働組合にとっては、男性世帯主の雇用安定を守れる働き方としても支持されてきた。

しかし、新たに厚生年金加入をした短時間厚生年金加入者の標準報酬月額（女性）は、2016年の平均12.2万円から年々上昇し、2022年には平均14.5万円となった（公的年金財政状況報告 令和3年度）。就業調整がなくなることは、企業が女性の生産性を賃金上昇で評価できるようになることを意味し、賃金を引き上げる効果を持つ。というのは、女性が収入の壁で就業調整をしている場合には、事業主による10%の賃上げは、10%の労働時間削減を生むから、賃上げを通じた雇用者のインセンティブづけを事業主がしばらくからである。

(3) 第3号被保険者制度の廃止：まずは子ども一定年齢以上で廃止

短時間雇用者の被用者社会保険をすすめることは重要であるが、今後もまだ何年もかかるとみられる。第3号被保険者の社会保険料免除の恩典がなくなれば、働けない事情がない限り、就労女性

自身が加入を望むだろう。また「パート」の賃金水準を引き上げる政策努力を同時に行うことで、世帯の年収を上げる大きい力にもなるはずだ。

権丈、是枝は、第3号被保険者制度は残しながら短時間雇用者の厚生年金加入をすすめる案を提案している。具体的には、権丈は、厚生年金ハーフ（すなわち事業主の社会保険料負担を義務化する一方で、本人負担をするかどうかは本人に任せ、本人が負担しなければ厚生年金の報酬比例部分の増額は1/2にとどめること）を提案している（権丈・権丈 2022）。是枝（2023a, 2023b）、是枝・末吉（2023）は、週20時間未満の雇用者を含めて、定率の18.35%の社会保険料賦課を労使折半で義務化することを提案している。この際、第1号被保険者については第1号被保険者の定額保険料に足りない分は本人の追加納付を義務化し、一方、第3号被保険者については足りない分は厚生年金全体から補填し追加納付を求めないことを提案している。両者ともに第3号被保険者制度は残した上で、このような方法で短時間雇用者の社会保険加入をすすめるべきと提案している。一方、西沢（2022）は基礎年金を消費税負担とすべきという大きい改革を主張している。

私は被用者年金の拡大には賛成だが、第3号被保険者制度がある限りすすまないと考える。落合（2017）は、何が日本の「失われた20年」をもたらしたのかという問いに対しては、「男性稼ぎ主型の世帯を前提とした労働レジームと税・社会保障レジームを再強化して固定した「85年体制」が、客観的条件が変化した1990年代以降も呪縛的な効果を発揮したため」（180頁）としつつ、しかし「1970年代以降の欧米諸国で起きたような、経済的必要に迫られたジェンダー平等の制度づくりが喫緊の課題となっているのである。」（181頁）とし、過去に縛られて失われた20年を招いた1980年代を繰り返さないことを願うばかりだと述べている⁷⁾。

漸進的な改革として、第3号被保険者制度をまずは末子年齢一定以上を対象から除外することが

考えられる。これにより短時間被用者保険への加入意欲を引き上げることができる。すぐにも末子15歳以上、その後は、末子10歳以上くらいにまで第3号被保険者の対象となる者を子ども年齢が幼い者に限定し、女性が被用者年金本人として加入する誘因を高める。それでも残る無業の被扶養配偶者は高所得層が多いだろうが、夫の厚生年金保険料に上乘せする形で、配偶者の基礎年金拠出金を徴収することを提案する。ただし特段の事情がある場合は、現在の第1号被保険者同様に届け出を通じる半額免除、全額免除を可能にする。

主婦が、第3号被保険者の恩典を得ようと低年収に就業調整をすることは、彼女たち自身の賃金に負の影響を与える。そしてパート賃金の低迷は、第3号被保険者の恩典のない若年シングルの方非正規雇用者の生活にもネガティブな影響も与える。主婦を第3号被保険者制度で保護するよりは、女性がより高い生涯賃金を得られる政策を敷く方がより好ましい。

一方、「パート」であれば、別の賃金表で良い、すなわち最低賃金で雇うという企業の考え方そのものを変えていくように政労使で取り組む。1時間あたりの生産性で評価するという人事評価に労使は取り組むべきであり、「パート」の賃金を150万円未満から200万円、250万円にと引き上げていくことを目標とし、妻がほかの先進国同様に世帯年収の4割程度は得られるよう、働き方と報酬の改革を目指すべきである。

(4) 若い世代には、就業継続できる社会保障制度を形成する

これから子どもを持つ可能性がある40歳未満に対しては、子育て期の社会保障として、サラリーマンの被扶養配偶者に限定され、かつ得られる権利が基礎年金相当だけである第3号被保険者制度には入らないで済むよう政策をすすめる。

具体的には、妊娠・出産・幼い子どものケアのために収入が下落（無収入含む）する時期については、より積極的な配慮をする。これはシングル

⁷⁾ 詳細は落合（2015）も併せて参照。

マザー、第1号被保険者も対象とする。重要なのは、子どもをもって就業継続できるよう、夫婦で育児分担ができる育児休業の拡充であり、これと同時に働き方に対する評価の見直しである。しかし自分での子育てをする層も一定程度いるだろう。この場合も、自身で10年程度、子育てをしても、年金が大きく減らないように、連帯として年金制度が対応すべきである。

子育てによる低収入について、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、年金クレジットがある。また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制度も考えられる。子どもが幼いうちの低収入や無職について、勤労者の平均賃金を稼得したものとして評価する制度はドイツが持つ。その社会保険料はドイツの場合は税金で支えられている。

(5) 遺族年金の改革

全世代型社会保障では女性の就労の制約と指摘される制度について「被用者保険が適用されるメリットをわかりやすく説明しながら適用拡大をすすめる」(14頁)とある。しかし現在の年金制度においては、働く女性への視点は殊に弱い。図7を用いて具体例をいえば、厚生年金加入者の総報酬41万円の40年加入の社会保険料は3601万円である(2020年の男性総報酬制の平均額は43.7万円である)。夫と被扶養の妻それぞれ23年給付とすれば3601万円の社会保険料納付に対して6069万円の給付(夫の基礎年金1794+報酬比例2481+妻の基礎年金1794)が得られる。しかし、仮にその妻が40歳から月収15万円で20年間働くとしよう(2020年の女性短時間雇用者の総報酬ベースの月額換算が約15万円である)。新たにこの世帯が支払う社会保険料は659万円、一方、追加的に増える年金は(基礎年金分は自身で年金加入しなくてもすでに得られているため)報酬比例部分のみであり、23年支給とすれば454万円である。しかし遺族年金の設計で、少額の自身の厚生年金は実質は掛け捨てになるため妻が79歳のときに夫が死亡するとすれば、14年程度のみ給付となる。世帯が追加的

に659万円の社会保険料納付した上で、276万円のみ年金が増えるにとどまり、ネットでは400万円近いマイナス計算となる。

遺族年金制度について、女性の報酬比例年金が多くの場合100%遺族年金にとってかわられ、夫の死後の年金が増えないという現行制度を改正すべきである。報酬比例年金について、夫婦合計の5分の3という選択肢を新たに加えることを提案する。『厚生年金保険・国民年金事業年報』から、令和3年度の65歳時の厚生年金の平均額を男女別にみると、男性が15.92万円、女性が10.86万円である。基礎年金が6万円程度とすれば、男性の報酬比例部分は9万円、女性は5万円となる。遺族年金は9万円の3/4とすれば、6.75万円である。現在の制度は①夫の遺族年金6.75万円か、②自身の報酬比例年金5万円か、③自身と夫の報酬比例年金の1/2の合計つまり4.5+2.5=7万円のどれかを選ぶことである。このケースでは③両者の1/2の合計が一番高いが、もし男性の報酬比例部分が10万円を超せば、あるいは女性の年金が4万円に留まれば、①の夫の遺族年金が最も高いということになり、女性が掛けた例えば4万円の年金は名目的には残るが、夫の遺族年金が全体合計の上限となるため、実質掛け捨てとなる。夫婦だと仮定すれば、15.9+10.9=26.8万円の公的年金を得ていたのが、夫の死後は、7+6=13万円と半額で繰らす厳しい経済生活となる。2人暮らしと比べて1人暮らしは通常半額の収入では同じ生活水準を維持できない。

そこで遺族年金については、夫婦の標準報酬合計額の5分の3という選択肢を加えることを提案する。上記のケースでは(9+5)万×3/5で8.4万円となる。女性の就業で夫の死後の年金増が1.4万円で十分かどうかの議論はあるだろうが、少なくとも女性の老後の年金が自身の厚生年金加入で一生増える者は拡大する。なお妻の年金が夫の遺族年金の25%に足りなければ、この改正でも老後の年金は増えないのだが、配偶者の死後の年金が特に低い層には追加配慮をすべきだろう。

配偶者が20年以上厚生年金に加入していない場合に限って、夫に対して年間39万円の配偶者加給

年金が出るという現行制度もある。これも日本の年金制度が主婦奨励的な制度であることの証左である。女性自身が報酬比例15万円で20年間働いても増える報酬比例部分が年間12万円に過ぎないことに比べて、主婦に留まることへの優遇は顕著である。

是枝他(2023)は、第3号被保険者が第1号被保険者になると、マクロ経済スライド調整が長引き、基礎年金水準が下がるという懸念を指摘する。確かに、第3号被保険者制度は、厚生年金から加入者数に加えて、その被扶養配偶者分を加えた人数の基礎年金拠出金を出す制度として機能している。しかしなお残る第3号被保険者については、夫の社会保険料に基礎年金拠出金を上乘せするという方法で、またより若い世代は2号のまま出産後の無業者や低収入者も一定期間2号として就業継続を可能とする政策を敷く方向で解決できる。

Ⅵ おわりに

日本的雇用慣行、すなわち、一社にコミットして転勤、残業などをする者が賃金・昇進上高く評価され、そうでない者は評価が低く、非正規雇用者に至ってはメンバーシップ外であるとして、雇用者としての権利が薄い労働慣行は、「働き方改革法」によって、残業に一定のキャップがはまつたとはいえ、現在も続いている。

しかし1980年代と前提条件は大きく変わった。現役世代の縮小と高齢者の増加が見込まれ、大卒女性が増え、女性の労働の質も大幅に改善している。また2010年頃まで母親が無業になって子育てをしたが、現在は、共働き、共育て希望が増加している一方で、出産意欲が下落している。これからは、被扶養配偶者を保護するのではなく、出産時期を保護すべきであり、配偶者の有無にかかわらず、子育て中に休業はしても離職しないですむように社会保険加入や働き方への支援を拡充すべきだ。この間の低収入については育児休業制度を拡充するとともに、出産離職者を含めて、一定の社会手当が受け取れるような社会保障の転換が必要だ。一方、すでに被扶養配偶者となっている中

年女性については、厚生年金加入が老後生活を改善するように、遺族年金改革を進めると同時に、短時間雇用者に対する被用者保険加入を拡大し、一方で、第3号被保険者制度の適用縮小を末子年齢に応じてすぐにもすすめていくべきだ。

今後、現役人口が年々減少していく。その一方で、社会保障給付の多い75歳以上の後期高齢者がさらに増えることが見込まれている。内閣官房全世代型社会保障構築本部事務局「基礎資料集」(令和4年3月)によれば、2025年度に対GDP比21.8%、140兆円の社会保障給付費は、2040年度には対GDP比24%、190兆円と試算されている。現在では、女性の賃金は男性と比べて著しく低く労働時間も短い。しかしこれからは、男女とも働き、ケアもできるように日本的雇用システムを変革していくことが必要な方向である。今も続く仕事時間やケア時間の男女差をみると改革は容易ではない。しかし変革のために、無限定正社員と被扶養配偶者という男女の働き方を暗黙に奨励してきた働き方のルールと社会保険のルールを大きくかえていく必要がある。

これまで第3号被保険者分として拠出された金額は、令和3年では基礎年金拠出額24.6兆円のうち3.4兆円程度(1人あたり18543円)、第2号被保険者4535万人の1年間の年金保険料約38.6兆円の8.8%程度である。主婦のために、第2号被保険者が連帯として負担してきた金額だ。この金額は、当面は、中年期の再就職者の老後年金の拡充に明示的な方法で、また若い世代については、出産期の社会保障の拡充に使ったらどうか。

企業の配偶者手当も、中年期の主婦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。このように働き方と社会保障の大転換が現在必要とされている。

参考文献

大沢真理(1993)『企業中心社会を超えて—現代日本を「ジェンダー」で読む—』、時事通信社。

- 落合恵美子 (2015) 「日本型福祉レジーム」はなぜ家族主義のままなのか—4 報告へのコメント」, 『家族社会学研究』, Vol.27, No.1, pp.61-68。
- (2017) 「つまずきの石としての1980年代—『半圧縮近代』日本の困難—」, 海外シンポジウム2015『失われた20年と日本研究のこれから・失われた20年と日本社会の変容』, pp.171-182。
- 小野浩 (2016) 「日本の労働時間はなぜ減らないのか?—長時間労働の社会的考察—」, 『日本労働研究雑誌』, No.677, pp.15-27。
- 神吉知郁子 (2018) 「労働法における正規・非正規「格差」とその「救済」—パートタイム労働法と労働契約法20条の解釈を素材に—」, 『日本労働研究雑誌』 No.690, pp.64-75。
- 黒川博文 (2020) 「行動経済学から読み解く長時間労働」, 『日本労働研究雑誌』, No.714, pp.14-27。
- 権丈善一・権丈英子 (2022) 『もっと気になる社会保障』, 勁草書房。
- 厚生労働省 (2012) 『「多様な形態による正社員」に関する研究会報告書』 <https://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/2r985200000260c2.html> (2023年9月25日取得)。
- (2014) 『「多様な正社員」の普及・拡大のための有識者懇談会報告書』 <https://www.mhlw.go.jp/stf/shingi/0000052525.html> (2023年9月25日取得)。
- 是枝俊悟 (2023a) 『「収入の壁」レポート① 第3号被保険者制度の見直しは国民年金の財政悪化の副作用をもたらす』, 『大和総研レポート』, 2023年8月25日。
- (2023b) 『「収入の壁」レポート② 第3号被保険者見直し後の受け皿としての『1.5号/2.5号被保険者制度』創設の提案』, 『大和総研レポート』, 2023年8月25日。
- 是枝俊悟・末吉孝行 (2023) 『「収入の壁」レポート③ 『1.5号/2.5号被保険者制度』により所得代替率は上昇する』, 『大和総研レポート』, 2023年9月20日。
- 佐藤琢磨 (2019) 「残業の実態とその決定要因—4つのパネルデータを用いた比較分析—」 RIETI Discussion Paper Series 19-J-006。
- 佐藤博樹 (2012) 「正社員の限定化と非正社員の無限定化—人事管理の新しい課題—」, 日本労務学会編『日本労務学会全国大会研究報告集』 Vol.42, pp.201-208。
- 佐藤博樹・武石恵美子・坂爪洋美 (2022) 『多様な人材マネジメント』 中央経済グループパブリッシング。
- 全世代型社会保障構築会議 (2021) 『全世代型社会保障構築会議報告書—全世代で支え合い, 人口減少, 超高齢社会の課題を克服する—』, 内閣官房 https://www.cas.go.jp/jp/seisaku/zensedai_hosyo/dai12/siryou1.pdf (2023年9月25日取得)。
- 高山憲之 (2000) 『年金の教室—負担を分配する時代へ—』, PHP研究所。
- 内閣府男女共同参画局 (2022) 『令和3年度 人生100年時代における結婚・仕事・収入に関する調査報告書』 (株) マーケティング・コミュニケーションズ。
- (2023a) 『令和4年度 新しいライフスタイル, 新しい働き方を踏まえた男女共同参画推進に関する調査報告書』 (株) マーケティング・コミュニケーションズ。
- (2023b) 『令和5年版男女共同参画白書』。
- 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, pp.19-38。
- 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』, Vol.20, pp.19-36。
- 永瀬伸子・石井愛実・井上愛香・加納優香・高田美耶・前田うて奈・森松美波・山崎里紗・渡邊有希 (2021) 「女性のキャリア形成における課題—2010年以後の育児休業取得者へのインタビューを通して—」, 『生活社会科学研究』, Vol.27, pp.59-74。
- 西沢和彦 (2022) 「社会保障によるパート主婦の就労調整問題—現状と解決に向けた道筋—」, 『日本総研税・社会保障シリーズ』 No.52。
- 日本学術会議経済学委員会ワークライフバランス分科会 (2017) 「労働時間規制の在り方に関する報告」 <https://www.scj.go.jp/ja/info/kohyo/pdf/kohyo-23-h170925.pdf> (2023年9月25日取得)。
- 堀勝洋 (1981) 「日本型福祉社会論」, 『季刊社会保障研究』 Vol.17, No.1, pp.37-50。
- 百瀬優・山田篤弘 (2018) 「1985年年金改正—制度体系再編へ至る道—」, 『社会保障研究』, Vol.3, No.1, pp.69-82。
- 森川正之 (2018) 「就労スケジュールの不確実性と補償賃金」, RIETI Discussion Paper Series 18-J-008。
- 労働政策研究・研修機構 (2022) 『「社会保障の適用拡大への対応状況等に関する調査」及び「社会保障の適用拡大に伴う働き方の変化等に関する研究会」調査シリーズ No.182』。
- Bianchi, S. M., Milkie, M. A., Sayer, L. C., and Robinson, J. P. (2000) “Is Anyone Doing the Housework?: Trends in the Gender Division of Household Labor,” *Social Forces*, Vol.79, No.1, pp.191-228.
- Bianchi, S. M., Sayer, L. C., Milkie, M. A., and Robinson, J. P. (2012) “Housework: Who Did, Does or will Do it, and How Much does It Matter?,” *Social Forces*, Vol.91, No.1, pp.55-63.
- Blau, F. D., and Kahn, L. M. (2007) “Changes in the Labor Supply Behavior of Married Women: 1980-2000,” *Journal of Labor economics*, Vol.25, No.3, pp.393-438.
- Nagase, N. and Okuda J. (2021) “The Effect of Covid19 and Technology on Work and Family Life”, in the session, Western Economic Association

International (WEAI) Virtual 96th Annual Conference,
July 1, 2021.

University Press, pp.310-356.

Nagase, N. (2021) "Abe's Womanomics Policy: Did it
Reduce Gender Gap in Management?," In T. Hoshi
and P. Lipsy eds., *The Political Economy of the Abe
Government and Abenomics Reforms*, Cambridge

(ながせ・のぶこ)

Dilemma the Japanese Male Workers faces for maintaining income for family and taking time for family: the Japanese Employment Rules of “Fast Track Course” and Social Insurance Protection Rules that favors Breadwinner and Dependent-Housewife Couples

NAGASE Nobuko*

Abstract

We still observe a strong gender division of labor within Japanese families, where men work long hours, and wives are primarily responsible for domestic tasks. The paper points out that Japanese employment work rules that ask employees at work entry to agree on company-initiated work placement, relocations, and overtime work as prerequisites for faster expected promotions in long-term employment relations contributes to gender-based division within household. Another social rule favoring the breadwinner model is Japan's Public Pension Reform of 1985, which created a full basic pension to the dependent spouse of salaried employees, with premium payments borne by the employee group rather than households. This incentivizes low-earning wives to adjust their work hours to earn below the tax and social security insurance-exempted threshold of around 1 to 1.3 million yen a year, thereby resulting in the suppression of wages for part-time workers.

A growing number of younger generations, however, aspire to maintain dual incomes while raising children, or choose to remain childless and single. The government committee, *Zensedaigata Shakai Hoshō* (Committee on Social Protection for All Generations), has advised enhancing social protection for families with children, setting targets for fathers' use of childcare leave, and reducing social rules that lead to significant work hour adjustments by wives to stay under income thresholds and avoid taxation and social security contributions.

The paper proposes changes to social policies that currently favor breadwinner and low-earning housewife couples. Pension insurance coverage should be expanded to include short work week workers in employee pension plans. If there are no small children present, the pension premium exemption for dependent housewives should be abolished, so they are covered by their own employee insurance. If not, the breadwinner should contribute to the spouse's coverage. Years out of the labor force due to child-rearing should also be offset by awarding pension credits. Survivor pension should be reformed to introduce a new option: three-fifths of the sum of the husband and wife's second-tier pension, enabling the wife's pension to enhance the overall pension after the husband's death. Simultaneously, social policies should move towards a system that allows individuals to maintain employee status during child-rearing years, and thereby reducing periods of absence from the labor force. The principle of equal pay for equal work will be more effective in addressing the gender wage gap and augmenting part-time wages if we place lower emphasis on the possible range of relocations and work placement in identifying the “same work” .

Keywords : regular full-time employees, non-standard employees, gender division of labor, work hour adjustment, social insurance protection for dependent housewives, survivor pension

特集：男性の仕事・家事育児・介護の実態と両立支援施策の動向

少子化対策としての男性の家事・育児促進：その有効性と課題

大石亜希子*

抄 録

男性による家事・育児の促進は、少子化対策において女性の子育てコストを引き下げ、出生数増加につながる施策として注目されてきた。しかし、男性の家事・育児がどのように出生に結びつくのかについては、また、家事と育児の違いについては、これまで理論的あるいは実証的に十分な整理はなされてこなかった。本稿では、1990年代以降の少子化対策における男性の家事・育児の位置付けを振り返るとともに、男性の家事・育児と出生の関係について国内外の先行研究サーベイを行った。その結果、男性の育児が追加出生にプラスの影響をもつことを支持する研究は多いものの、妻の就業状況などさまざまな限定があることに加えて、家事については出生への有意な影響を認めない研究が多かった。さらに、近年では高学歴の父親ほど子どもと関わる頻度が多い傾向があり、男性の家事・育児の促進が親からの時間投資の差を通じて子ども間の格差拡大につながる可能性が示唆された。

キーワード：少子化，家事・育児，追加出生，父親育児休業，格差

社会保障研究 2023, vol.8, no.3, pp.295-307.

I はじめに

2022年の日本の出生数は統計調査開始以来初めて80万人を割り込み、同じく出生率も1.26と最低記録を更新した。これを受けて政府は、「少子化は、我が国が直面する、最大の危機である」として「こども未来戦略方針」（2023年6月）を閣議決定し、児童手当や育児休業制度の拡充を含めて従来とは次元の異なる少子化対策を実施する方針を明らかにした。同方針では、こども・子育て政策を推進するうえでの「乗り越えるべき課題」の1つとして、男性の家事・育児関連時間の短さと、そ

れが結果的に女性の「ワンオペ」育児を招いている現状を挙げている。この課題を克服するために、同方針では社会全体の意識変革や働き方改革を実施し、固定的な性別役割意識から脱却する必要があるとしている。

少子化対策の観点から政府が男性の家事・育児の重要性を指摘するのは、実は今回の「こども未来戦略方針」に始まったことではない。1.57ショック以降に展開された少子化対策の中でも、ごく初期から日本の男性の家事・育児時間の短さは問題視されてきた。しかし、後述するように、男性の家事・育児参加を政策的に促進する根拠や、少子化対策全体における位置づけには時代に

* 千葉大学大学院社会科学研究院 教授

よる変化がみられる。そもそも、男性の家事・育児がどのようにして（政府の期待するような）出生に結びつくのかという点についても、理論的あるいは実証的に十分な整理はなされていない。さらに、政府の白書などでは男性の家事・育児時間の平均的な短さにはふれているものの、学歴などの属性による違いについては掘り下げていない。

そこで本稿では、これまでの少子化対策における男性の家事・育児の扱いを振り返るとともに、男性の家事・育児と出生の関係について先行研究サーベイを行い、さらに、父母の学歴による育児時間の差に着目し、現状分析を行う。

本稿の構成は以下の通りである。Ⅱでは、少子化対策の系譜をたどりつつ、男性の家事・育児が少子化対策の中でどのように位置づけられてきたかを振り返る。Ⅲでは、男性の家事・育児と出生の関係について、国内外の文献サーベイを行う。Ⅳでは、男性の家事・育児への関与がなぜ出生促進策になるのか、その理論的背景と問題点を考察する。Ⅴでは父親の学歴によって子どもとの関わりの頻度が異なる点に注目し、日本のパネル・データを用いて育児頻度の学歴間格差を把握する。Ⅵでは政策的含意を考察する。

Ⅱ 少子化対策における男性の家事・育児

本節では、1.57ショック以来の少子化対策において、男性の家事・育児がどのように扱われてきたかを振り返る（表1）。

厚生白書において少子化と男性の家事・育児の関係について初めて言及があったのは平成5（1993）年版厚生白書である。同白書では、「男性（父親）が子育てや家事に一層積極的に関わり、家庭における責任を両者がともに果たしていく必要がある」として父親にも家庭責任があることを明確に指摘している。男性が積極的に育児や家事を分担すべきであるという論調は、平成8（1996）年版厚生白書でも踏襲された。

三歳児神話を否定した白書として有名な平成10

表1 主な少子化対策と法律・出来事

年	少子化対策・法律・出来事等
1990	1.57ショック
1995	エンゼルプラン+緊急保育対策等5か年事業
1998	平成10年版厚生白書「少子社会を考える」
1999	「育児をしない男を、父とは呼ばない」ポスター
2000	新エンゼルプラン
2001	待機児童ゼロ作戦等
2003	次世代育成支援対策推進法施行
2005	子ども・子育て応援プラン
2006	合計特殊出生率1.26（過去最低）
2007	仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）憲章
2010	子ども・子育てビジョン
	イクメンプロジェクト
2012	子ども・子育て支援法等子ども・子育て関連3法施行
2015	少子化社会対策大綱（第3次）
	子ども・子育て支援新制度本格施行
2016	女性活躍推進法施行/ニッポン一億総活躍プラン
2017	働き方改革実行計画策定
2019	働き方改革関連法順次施行
2020	少子化社会対策大綱（第4次）
	全世代型社会保障改革の方針策定
2022	出生数80万人割れ（合計特殊出生率1.26）
2023	こども家庭庁発足

出所：内閣府「少子化社会対策白書」、厚生労働省「厚生労働白書」より筆者作成。

（1998）年版厚生白書はさらに踏み込み、父親が積極的に育児に参画・分担することは「そもそも「親」として本来果たすべき子育ての役割を担う、ということである」としている¹⁾。これは同時期に施行された男女共同参画基本法（1999年6月施行）第6条「子の養育、家族の介護その他の家庭生活における活動について家族の一員としての役割を円滑に果たし」に合致したものであり、養育義務の一環として男性の家事・育児をとらえているという特徴がある。

この白書の後、「新エンゼルプラン」（2000～04年度）の策定に合わせて厚生省（当時）は「育児をしない男を、父とは呼ばない」というポスターを作成し（1999年3月）、新しい家族像を国民に示した。しかしこのポスターは賛否両論の反響を呼び、父親が子育てをしようにも長時間労働がそれ

¹⁾ 第1編第1部第2章第2節。

を阻んでいるのではないかという批判が多く出された。そのためこれ以降は、白書において父親の「子育て責任」や、家庭責任の「分担」に触れることは少なくなり、長時間労働の解消に重点が置かれるようになる。

「子ども・子育て応援プラン」(2005～09年度)では、「男性も家庭でしっかりと子どもに向き合う時間が持てる」ことや「育児期の男性の育児等の時間が他の先進国並み」になることが目指すべき社会の姿であるとして、①男性の育児休業取得促進と②長時間労働者比率の減少を二本柱とする施策が進められることとなった。つづく「子ども・子育てビジョン」(2010～14年度)では、前述の①、②に加えて6歳未満の子どもを持つ男性の育児・家事関連時間を1日あたり60分(2006年)から同1時間30分(2017年)にするという具体的な目標が掲げられ、第4次男女共同参画基本計画(2015年12月25日閣議決定)では2020年までに同2時間30分にすることが成果目標とされた。

少子化対策において男性の家事・育児促進は、女性にとっての子育てコストを引き下げ、出生数増加につながる方策として扱われている。1990年代までは、家庭内における男女平等と男性の家庭責任を追求する姿勢もみられたが、2000年代以降は男性が自らの意思によって家事・育児にかかわる時間を持てるよう、環境を整備することに重点が置かれるようになっていく。具体的には、次世代育成支援対策推進法(2003年)で企業にファミリー・フレンドリー施策の充実を求め、パパ・ママ育休プラス(2010年)をはじめとする育児休業制度の拡充を行い、子ども・子育て支援新制度(2012年～)による保育サービス等の育児支援を拡充し、働き方改革(2017年～)のもとでの時間外労働の上限規制を導入している。

このような施策を展開するうえでは、2つの統計調査結果が政策根拠としてしばしば引用されている。第1は、育児時間の国際比較データで、日本の子育て期の男性の家事・育児時間が、日本よりも出生率の高い欧米諸国と比較して大幅に短いこ

とを指摘している。第2は、「21世紀成年者縦断調査」(厚生労働省)の再集計結果である。たとえば平成18(2006)年版少子化社会白書では、①夫の休日の家事・育児時間が増加した夫婦では高い割合で子どもが生まれている、②夫の一日あたりの仕事時間が10時間以上の夫婦のうち、夫の仕事時間が減少した夫婦ではより高い割合で子どもが生まれている、などの結果を引用し、少子化対策の観点から男性の育児参加の拡大が必要としている²⁾。

このうち育児時間の国際比較に関しては、あくまでもクロスセクション・データで男性の育児参加と出生率の間の相関関係をとらえているに過ぎず、因果関係の存在を示すものではない。男性の家事・育児時間と出生率の両方に影響する第3の要因——保育所の整備度や家事サービス等の市場財の利用可能性、ジェンダー規範等——があるために「見せかけの相関」が生じている可能性もある。一方、「21世紀成年者縦断調査」はパネル・データであり、同調査を用いたより詳細な分析では、男性の育児参加と出生の間に統計的に有意な関係を見出す研究もある。ただし、次節でみるように国内での研究蓄積は豊富ではなく、海外の研究においても、両者の関係は必ずしも明瞭ではない。そこで次節では、男性の家事・育児と出生の関係について、国内外の文献サーベイを行う。

Ⅲ 国内外の研究動向

男女間の家事・育児負担の不均等が出生に及ぼす影響に関する研究は、被説明変数となる出生アウトカム(従属変数として用いる出生関連指標)の種類と、説明変数として使用される家事・育児負担の計測方法の両面からアプローチすることができる。

出生アウトカムについては、既存研究では希望子ども数や出生意欲を扱う研究が多く、実際の出生の有無や出生数を被説明変数にする研究はそれほど多くはない。例えばRaybould and Sear (2021)

²⁾ 平成18(2006)年版少子化社会白書(内閣府)第3章第1節5。平成22(2010)年版厚生労働白書でも引用されている。

の系統的レビューで取り上げられている95の実証分析結果のうち、出生を被説明変数に用いている分析は37(約4割)にとどまる³⁾。さらに、そのうち13は、第2子出生に限定した分析である。つまり、結婚(カップル形成)をして子ども(第1子)を持つ選択をしたカップルという、子どもに対する選好が強い人々が対象となっている点に注意が必要である。

加えて、時間軸の問題がある。男性の家事・育児と出生に関する研究の多くは、完結出生力ではなく一定期間(例えば1年や3年など)における追加出生に注目している。そのため、男性による家事・育児の効果が表れる前にセンサリング(分析対象期間終了による打ち切り)が起きてしまい、出生への影響がないとされるかもしれない。また、男性による家事・育児の把握が、妊娠と同時にそれ以降の場合は、妊娠が判明したことで夫が家事・育児をするようになったという逆の因果関係をとらえてしまう可能性もある(Fukuda 2017)。

家事・育児負担に目を向けると、家事・育児をする時間の長さや実行するタスクの数(例えばゴミ出しや子どものお風呂など)のように、何らかの客観指標によって男性の分担度を計測する研究がある一方で、主観的な平等感や性別役割分業意識を用いる研究も少なくない。後者の場合、女性の側からみたパートナーの家事・育児の遂行度に対する平等感や満足度を用いるケースもあれば、男女それぞれの、自分の分担度に関する主観的評価を用いるケースもある。いずれの場合も、実際に男性がどの程度の家事・育児を遂行しているかを把握することはできない。

家事・育児負担についての客観指標にも問題は、時間把握の正確性という点では、「社会生活基本調査」(総務省)のような生活時間調査が最適であるが、いわゆる「ながら家事・育児」など

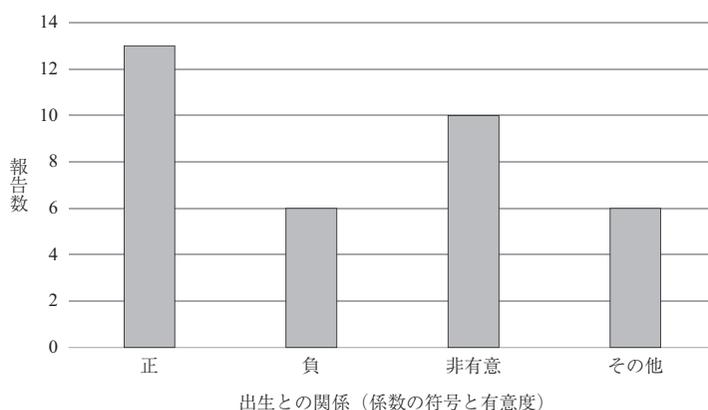
の同時行動の把握は容易ではない(水野谷 2008)⁴⁾。自己申告による家事・育児時間を用いる研究もあるが、それらの研究では計測誤差が生じている可能性が高い。

さらに、男女間の家事・育児分担のシェアを用いるのか、時間の長さを用いるのかという問題もある。家事・育児にどの程度の時間を費やすかは、子どもの人数や年齢だけでなく、社会的・文化的な要因に大きく左右される。たとえば食事の支度に費やす時間は、その国の食文化に加えて、レストランや総菜販売店が身近にあるか、あるいは家事サービス労働者を利用しやすいかなども影響するであろう。同じく育児時間の長さも、三世同居などの家族形態や保育サービスの充実度に加えて、育児スタイルなどの文化的要因も影響する。シェアを用いる方法は、そうした社会的・文化的な要因による家事・育児時間の差を統制できるという意味で、国際比較を行う際などに有益と考えられる。また、家事・育児の絶対量よりも、男女間での負担の(不)平等に着目する社会的な研究では、シェアを多用する傾向がみられる。

一方、男性の家事・育児時間の長さや実行する家事・育児のタスク数は、家事・育児負担の相対的な大小ではなく、その絶対量が男性によってどの程度軽減されるかを示していると考えられる。仮に男女が均等に家事・育児を分担していたとしても、家事・育児に一日あたり8時間を費やすカップルと16時間を費やすカップルでは、実際に家事・育児に従事する時間は大きく異なる。男女が同時に家事・育児に従事する可能性もあるので、男性に従事する時間に応じてただちに女性の家事・育児時間の短縮がもたらされるとは限らないが、女性にとっての時間制約の緩和を示す指標として時間の絶対量は有用である。結局のところ、シェアと時間のどちらにも長所・短所があり、それらを踏まえた上で分析目的と利用可能なデータ

³⁾ Raybould and Sear (2021) の系統的レビューは、Scopusをベースに2020年1月に実施され、83本の論文における95の分析結果を用いて出生との関係を検討している。詳細は <https://www.tandfonline.com/doi/suppl/10.1080/00324728.2020.1851748?scroll=top> (2023年10月19日アクセス)。

⁴⁾ 現在の「社会生活基本調査」では、調査票Bにおいて主行動と同時行動それぞれや、国際比較用分類(EU区分)による集計データが利用可能となっている。



注：Raybould and Sear (2021) で報告されている希望出生の実現度および実際の出生数と家事・育児負担に関する37論文の分析結果から作成。1論文で複数の結果報告があるため合計は論文数と一致しない。5%水準で有意な結果のみ。「その他」は正負が混在するU字型、逆U字型など非線形な関係を意味する。性別役割分業に対する態度やジェンダー意識などを家事・育児負担の指標とする9論文は除外している。

出所：Raybould and Sear (2021) Appendix Table 5 およびTable 7から作成。

図1 男性の家事・育児と出生との関係（報告論文数）

の性質に応じてどちらを用いるか判断することが適切と考えられる。

図1は、Raybould and Sear (2021) の系統的レビューで報告されている論文のうち、実際の出生と家事・育児負担の関係を分析した28論文の結果をまとめたものである。実際の出生を扱う論文は37あるが、そのうち9論文は家事・育児負担ではなく、意識やジェンダー観を説明変数に用いているため除外している。1論文に複数の分析結果が報告されているケースもあるため、報告件数の合計は論文数より多い。

結果として男性の家事・育児負担と出生との間には有意に正の関係があるとする分析が最も多い(13件)。ただし、その中には男性の育児参加は追加出生に正の影響をもたらす半面、家事は負ないし影響がないとする研究もある(Cooke 2004; Mercarini and Tanturri 2004; Miettinen et al. 2015; Kato et al. 2018)。また、パリティや妻の就業状況による差異も報告されている。これには、男性の育児は第1子や第3子の出生については非有意で、第2子についてのみ有意に影響するという研究

(Komatsu 2011)、第2子の出生確率を高める効果は妻が有業のケースに限られるという研究(Nagase and Brinton 2017)、あるいは妻がキャリア重視の場合に限られるという研究(Brodman et al. 2007)が含まれる。

表2は、2000年代以降に報告された、日本についての主な先行研究をまとめたものである。ここで取り上げた先行研究は、Nagase and Brinton (2017)を除いて、いずれも夫の家事・育児時間や家事・育児のタスク数をもとに作成した指標を説明変数に使用している。総じて男性の家事・育児は出生に対して正の効果を持つという仮説が支持される⁵⁾。ただし、より詳細にみると使用するデータや条件によって結果はまちまちである。「21世紀成年者縦断調査」を用いた研究では、質問の設計により、家事時間と育児時間を分離することができないが、妻が無業の場合にのみ夫の休日の家事・育児に出生促進効果があるとする研究(戸田・樋口 2011)もあれば、妻が正規労働者の場合は夫の休日の家事・育児に出生促進効果があるものの、非正規の場合はそうした効果はみられ

⁵⁾ ほかの研究と異なりFukuda (2007) では、夫の育児参加が第2子の出生を抑制する要因となっているが、これは分析対象期間に第二の人口転換以前の時期が含まれていることが影響しているとみられる。

表2 日本における男性の家事・育児と出生の関係についての先行研究

著者	被説明変数	使用データ	分析対象	分析手法	家事・育児の指標	結果
阿部・大井 (2004)	出生	消費生活に関するパネ ル調査 (家計経済研究 所)	1983年において24~34 歳の女性で有配偶	Probit/固定効果モデル	夫の家事・育児時間	夫の家事・育児時間は子どもが生ま れる確率を高める
Fukuda (2007)	バリテイ	NFRJ-S01 (日本家族社 会学会)	1946年以降に20~35歳 の間に結婚した女性の (初 婚 限 定) の 1956~2001年の出生行 動	イベントヒストリー分 析	第1子が3歳未満の時期 における夫の育児協力 (6つの行為についての 実施度を数値化)	夫が育児協力をする場合、第2子の 出生確率が低下する。第3子につい ては有意な影響がみられない。
戸田・樋口 (2011)	バリテイ	21世紀成年者縦断調査 (厚生労働省) 2002年 コーホート	有配偶女性 (2003年11 月時点で妊娠していた 可能性のある者を除く) 2003年、2004年調査		前年の夫の家事・育児 時間の合計	夫の休日の家事・育児時間は無業 の妻の第2子出生確率を高めるが、 平日の家事・育児時間は影響しな い。妻が有業の場合は夫の家事・ 育児時間の影響はみられない。
Higuchi et al. (2016)	出生	21世紀成年者縦断調査 (厚生労働省) 2002年 コーホート	1856人	Probit分析	子どもの出生2年前にお ける、休日の夫の家事・ 育児時間	夫の休日の家事・育児時間が1時間 増加すると子どもが生まれる確率 が0.31~0.51%上昇する
Fukuda (2017)	第2子出生	21世紀出生児縦断調査 (2001年コーホート)	子どもが1人いる有配偶 女性10808人	離散時間ハザードモデ ル	6つの家事、3つの育児 行為をプールして作成 した主成分	夫の育児参加が多い場合、妻の就 業状況に関係なく第2子の出生確率 が上昇する。夫の家事は妻が自営 業の場合のみ、第2子出生確率を上 昇させる。
Nagase and Brinton (2017)	第2子出生	21世紀成年者縦断調査 (厚生労働省) 2002年 コーホート	子どもが1人いる有配偶 女性サンプル6509オプ ザベーション	固定効果モデル	家事・育児時間に占め る夫のシェア	夫の家事育児分担度が高い場合、1 期後に働いている妻が第2子を持つ 確率が上昇する。平等的なジェン ダー意識を夫が持つ場合、共働き 妻の第2子出生は抑制される。
Kato et al. (2018)	6年間ににおける追 加出生の有無	21世紀出生児縦断調査 (2001年コーホート)	①2001年に第1子が生ま れた22,504世帯と②同 年に第2子が生まれた 16,289世帯	多変量ロジスティック 回帰	各6つの家事行為・育児 行為の実施度を数値化 したのちカテゴリー化	夫の育児参加が高い場合、次子出 生のオッズ比が高くなる。家事に ついては非有意あるいは負の影響 を与えている。
加藤・福田 (2018)	6年間ににおける追 加出生の有無	21世紀出生児縦断調査 (2001年コーホート)	①2001年に第1子が生ま れた17,329世帯と②同 年に第2子が生まれた 13,154世帯	多変量ロジスティック 回帰	生まれた子どもが6カ 月時点での男性の育児 参加度 (高・中・低の三 群)	①、②いずれについても男性の育 児参加度が中以上の場合に次子出 生確率が上昇する。夫の育児参加 度が中程度で父方の祖父母と同居 している場合は第3子の出生確率が 高い。

ないとする研究 (Higuchi et al. 2016) もある。また、Nagase and Brinton (2017) では妻が就業している場合にのみ、1年前の夫の家事・育児が第2子出生促進効果をもつと報告している。「21世紀出生児縦断調査」を用いた研究では、家事・育児時間ではなく実行している家事・育児のタスク数とその頻度から作成した指標を用いている例が多いが、男性が行う育児には第2子出生促進効果がみられる半面、家事については影響がみられないという結果となっている (Fukuda 2017; Kato et al. 2018)。

Ⅳ 男性の家事・育児と出生：その理論的背景

さまざまな実証研究では男性の家事・育児が出生にプラスの影響をもたらすことが示唆されるが、本節ではその理論的背景、特に男性の家事と育児の影響の違いについて考察する。

新古典派経済学の家計生産理論では、温かい食事や掃除の行き届いた家と同様に、子どもも家計内生産物の1つとして扱われる。したがって、子どもに対する需要は子どもがもたらす効用だけではなく子育て費用、なかでも機会費用に大きく左右される (Becker 1981)。ここでの機会費用とは、子育てのために妻が退職したり、労働時間を短縮したりすることによって生じる所得機会の喪失を意味する。やや古い推計であるが、日本において女性の出産退職がもたらす機会費用は2億円弱に達すると推計されており、教育費や衣食住にまつわる費用と比較しても、機会費用は子育て費用の大きな部分を占めることが分かる (内閣府・平成17 (2005) 年版国民生活白書)。こうしたなかで夫が家事・育児を分担するようになれば、妻は就業を継続したり新たに就業したりすることが可能となり、子育ての機会費用が低減するので、子どもに対する需要は拡大すると考えられる。

この理論枠組みでは、夫が家事と育児のどちらに1時間を費やしても、妻の機会費用を減らす効果に違いはないはずである。しかし、実証研究では、夫の育児には出生促進効果が観察されるのに対し、家事にはそれがみられないとするものが多

い。これをどのように解釈すべきであろうか。

第1に、夫の家事生産性が低いために妻の家事負担が十分に軽減されていない可能性がある。つまり、単位時間あたりに夫が生産する家事生産物の量が少ない、あるいはその質が低いということが考えられる。第2に、社会規範の影響から、男性の家事には育児をするときよりも大きな不効用が伴うのかもしれない。例えば「男子厨房に入らなからず」といった社会規範が存在する場合、男性が料理をすると女性の機会費用は減少する半面、男性だけでなく女性側にも大きな心理的負担というコストが生じている可能性がある。第3に、週末などに集約可能な家事と異なり、女性の機会費用を減らす効果が高いのは男性による日々の育児分担なのかもしれない。

ところで、男性の家事・育児によって子育ての機会費用が低減しても、子どもに対する量的需要が拡大するとは限らない。子どもの数と質の代替可能性を考慮すると、子どもの質志向が強い親の場合や、夫の協力があってもいぜんとして女性にとっての仕事と家庭の両立が困難な場合には、カップルはより多くの時間を要する子ども数の増加よりも、子どもの質を高めるように時間資源や経済資源を振り向けるかもしれない (Becker and Tomes 1976)。

さらに、子育ては食事などの家計内生産物とは異なる性質をもつという指摘がある。家計生産理論に基づけば、高学歴の親は子育てに費やす時間の機会費用が高いため、育児時間は短くなると予想される。しかし実際には理論予想に反し、先進諸国においては高学歴な親ほど長い時間を子育てに費やす傾向が観察されている (Guryan et al. 2008, Feyrer et al. 2008)。これについてGuryan et al. (2008) は、①子どもに対する時間投資の限界収益率が高学歴の親ほど高い②育児は喜び・楽しみなどの効用をもたらすが、その限界効用は高学歴者ほど高い③高学歴な親の育児は質が高いため、市場で提供される保育サービスでの代替が難しい——などの可能性を指摘している。またRamey and Ramey (2010) は、高学歴親による育児時間の増加をトップ大学への入学競争難化と関連

づけて分析している。育児時間を子どもへの人的資本投資ととらえる立場からは、親の学歴による育児時間格差が階層間格差の拡大につながる懸念や、子どもの質の追求が一層の少子化につながる懸念が指摘されている (Doepke et al. 2023)。

日本における育児時間の研究は母親に注目したものが多く、父親の育児時間の学歴間格差に着目した分析はまだ少ない。そうした中で西村 (2022) は、高学歴層の母親が家事頻度にかかわらず子どもとの教育的活動の時間を確保する傾向にあり、かつ、高学歴層の父親は長時間労働であっても子どもとの教育的活動を減らさない傾向にあることを明らかにしている。高卒以下の学歴の父親については、労働時間と子どもとのかかわりの間に負の関係がみられており、西村 (2022) は、子どもが受け取る時間投資量の学歴間格差拡大の懸念があると結論している。ただし、この研究は3~12歳と幅広い年齢の子どもを対象としており、子どもとのかかわりについても一般的な質問が用いられている⁶⁾。

そこで次節では、父親の学歴による子どもとのかかわりの違いについて簡単な実証分析を行う。

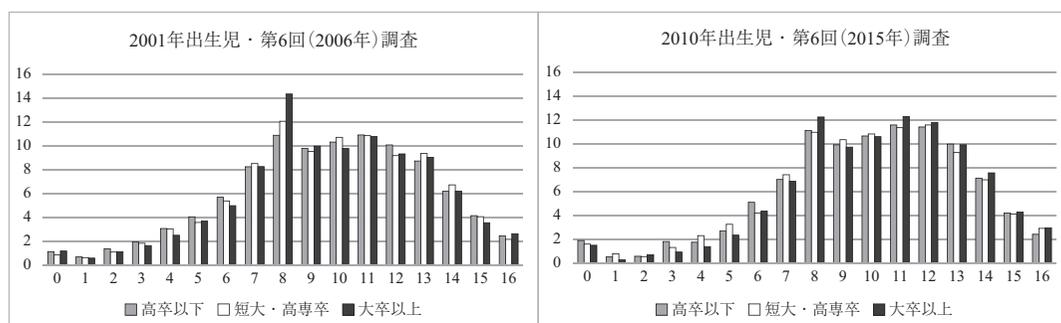
V 親の学歴による育児頻度の格差

使用する「21世紀出生児縦断調査」(厚生労働省)は2001(平成13)年出生児と2010(平成22)年出生児の2つのコーホートを追跡調査するパネル調査である(以下、それぞれ「2001年出生児調査」、「2010年出生児調査」)。2001年出生児調査は、2001年1月10~17日および7月10~17日に生まれたすべての子どもを対象としており、生まれた子どもが6カ月の時点での調査(47015人が対象)を第1回として以後毎年、追跡調査を実施している。2010年出生児調査は、2010年5月10~24日の間に出生した子を対象に、厚生労働省が人口動態調査の出生票を基に調査客体を抽出している。第1回調査の回収数は38554人である。

ここでは親の学歴以外の条件をなるべく揃えたうえで、子どもとの関わり方の違いとそのコーホート間の差をみるために、どちらのコーホートについても第6回調査(5歳6カ月時点)を用いる。第6回調査では、子どもとの関わりに加えて、父母の就業状況、ふだんの日の帰宅時間、ふだんの1週間の労働時間(2010年出生児調査のみ)、父母それぞれの年収(同)を質問している。子どもとの関わりについては、父母それぞれが8項目にわたり、その頻度を回答する設計となっている。具体的には、①子どもと一緒にトランプやおもちゃなどで遊ぶ②子どもと一緒に体を動かす遊びをする③子どもと一緒にお風呂に入る④本や絵本の読み聞かせをする⑤積極的に子どもに話しかける⑥子どもと一緒に食事をする⑦膝に乗せるなどスキンシップをはかる⑧子どもをほめる——の8項目である。頻度に関しては、3つの選択肢のうち、「よくしている」を2点、「できるだけするようにしている」を1点、「していない」を0点として前記の8項目の合計スコアを父母それぞれについて算出した(以下ではこれを「育児頻度」と呼ぶ)。分析に使用するサンプルは、第1子に限定し、父親は常勤・パート・自営業のいずれかに該当する就業者で、母親は無業(学生を除く)・常勤・パート・自営業のいずれかに該当するものとする。

はじめに、父親の子どもとの関わり方の学歴差をみる(図2)。2001年出生児と2010年出生児を比較すると、父親の学歴にかかわらず、全体的に育児頻度が多いほうへと分布がシフトしている。2001年出生児の場合、大卒以上の父親の育児頻度は8点に集中する傾向にあるが、それ以外では学歴差は明瞭ではない。一方、2010年出生児については、分布が全体的に右にシフトしており、以前よりも父親たちは子どもとの関わりを持つようになっている。さらに、差はわずかではあるが、大卒以上の父親ほど育児頻度が多い。ただしこれはあくまでも単純集計に基づく観察であり、子どもとの関わりに影響するとみられる諸要因を統制し

⁶⁾ 西村 (2022) は、「第4回全国家族調査」(日本家族社会学会)を使用し、「ふだん、この方と一緒に遊ぶこと(趣味、スポーツ、ゲームなど)は、どのくらいありますか」という質問への回答を「余暇的活動」、「ふだん、この方に知識や技能(勉強や料理など)を教えることはありますか」という質問への回答を「教育的活動」としている。



注：8項目についての頻度を本文中に記した方法で合計した数値。2001年出生児16,423人，2010年出生児11,488人について。第1子に限定し，父親は常勤・パート・自営業のいずれかに該当する就業者，母親は無業（学生を除く）・常勤・パート・自営業のいずれかに該当するもの。

出所：厚生労働省「21世紀出生児縦断調査」（平成13年出生児，平成22年出生児）個票から筆者作成。

図2 父親の子どもとの関わり（合計育児頻度）

表3 父母の属性と子どもとの関わり（育児頻度平均値・2010年出生児）

	子どもとの関わり			当該属性グループの割合 (%)
	父親	母親	父母合計	
父母学歴組み合わせ				
父大卒未満×母大卒未満	9.9	12.0	21.9	40.7
父大卒以上×母大卒未満	10.1	12.2	22.3	24.9
父大卒未満×母大卒以上	10.0	12.1	22.2	7.6
父大卒以上×母大卒以上	10.2	12.3	22.5	26.8
所得分位				
所得第1分位	9.8	12.1	21.9	34.2
所得第2分位	10.0	12.1	22.2	33.1
所得第3分位	10.3	12.3	22.5	32.7
父親・週労働時間				
なし	8.5	11.3	19.8	0.2
20時間未満	9.7	12.3	22.1	1.2
20～40時間未満	10.6	12.0	22.7	6.5
40～50時間未満	10.6	12.1	22.7	39.7
50～60時間未満	9.9	12.2	22.1	30.2
60時間以上	9.3	12.3	21.5	22.2
母親・従業上の地位				
無業	9.9	12.2	22.0	42.5
勤め（常勤）	10.4	12.1	22.5	29.0
勤め（パート・アルバイト）	9.9	12.2	22.1	24.2
自営業・家業	9.9	12.2	22.1	4.4

注：8項目についての頻度を本文中に記した方法で合計した数値。各属性の平均値を示している。図2の対象のうち，表4での説明変数に欠値がない10,178人について。

出所：図2と同じ。

ているわけではない。たとえば2010年出生児の各種属性別に父母の子どもとの関わりをみると，大卒同士の父母や，高所得分位，母親が常勤の場合にスコアの平均値が高い傾向が観察される（表

3）。

そこで，2010年出生児のデータを用いて，親の学歴と子どもとの関わりについて回帰分析をした結果が表4である。2010年出生児の第6回調査は，

表4 父母別・子どもとの関わりについての推定結果（2010年出生児）

	父親	母親	父母合計
父母学歴組み合わせ（基準：父大卒未満×母大卒未満）			
父大卒以上×母大卒未満	0.208* (0.085)	0.188** (0.060)	0.396*** (0.114)
父大卒未満×母大卒以上	0.022 (0.128)	0.146 (0.091)	0.168 (0.173)
父大卒以上×母大卒以上	0.270** (0.087)	0.290*** (0.062)	0.560*** (0.118)

注：最小二乗法による推定結果。N=10178。*は10%，**は5%，***は1%水準で有意であることを示す。（ ）内は標準誤差。上記のほか、説明変数には、所得分位、きょうだい数、保育園等通園ダミー、幼稚園通園ダミー、父親の週労働時間階級、母親の従業上の地位（無業含む）、大都市ダミー、中都市ダミーを含めている。

2001年出生児の第6回調査とは異なり、父母の労働時間や年収についても質問しているため、より多くの要因を統制することが可能である。最小二乗法推定は、父母それぞれの育児頻度と、父母を合計した育児頻度の3通りで行っている⁷⁾。推定された係数をみると、大卒未満同士の父母と比較して、父母の一方あるいは両方が大卒以上の場合は、育児頻度が多い。とくに父親が大卒以上のケースは、労働時間などの諸要因の影響を統制した上でも、父親自身のみならず母親の子どものかかわりが有意に増加する点が注目される。結果として、子どもとの関わりにおける親の学歴間格差は、父母合計ではいっそう大きくなる。

以上のように、子どもの年齢を揃えたうえで、具体的な育児頻度についての質問を用いても、先行研究と同様に、親の学歴による子どもとの関わり方の格差を確認できる。なお、ここで取り上げた父母による子どもとの関わりが、実際に子どもの人的資本を高める効果を持つかどうかは別途検証が必要である。

Ⅵ 政策へのインプリケーションと父親育児休業

政府は、男性の家事・育児関連時間の長さを政策目標にしている点で、家庭内における家事・育児分担の平等化よりも女性の時間制約の緩和（と

それによる女性の労働参加の増加）を目指しているとみられる。表2で取り上げた先行研究のうち、Higuchi et al. (2016) は、夫が休日に育児時間を1時間増やすことが妻の出生確率に及ぼす限界効果は0.31%であると報告している。6歳未満の子どもを持つ日本の男性の家事・育児関連時間は5年間で31分の増加にとどまってお（2016年：1時間23分→2021年：1時間54分）この増加ペースでは、出生数への影響は限定的なものとなりそうである。少子化対策の観点からは、より大幅かつ継続的な男性の家事・育児関連時間の増加が求められる。

その点で近年、父親の育児休業が男女間の家事・育児分担に及ぼす効果が注目されている。カナダ・ケベック州では2006年から男性のみが取得できる5週間の育児休業（いわゆる「パパ・クォータ」）が実施されるようになった。Patnaik (2019) の分析では、「パパ・クォータ」の施行後に子どもが生まれた父親たちの家事時間は3年間で15分、育児時間は22分増加していた。さらに、「パパ・クォータ」の施行前に子どもを持った父親たちについても、制度施行後3年間に家事・育児時間が増加する傾向が観察され、結果的にケベック州では父母間の家事・育児分担が以前よりも平等化した。これは「パパ・クォータ」が社会規範を変えたことに加えて、母親たちがより仕事にコミットする

⁷⁾ この従属変数のようにカウント・データを用いる場合は、ポワソン回帰あるいはnegative binomial modelでの推定が適切であるが、推定結果の解釈の容易さから最小二乗法を用いた。なお、negative binomial modelで推定しても同様の結果が得られた。

ようになったためと解釈されている。

同様に、2007年に2週間の有給父親育児休業を導入したスペインでも、父親の育児時間の増加と母親の市場労働参加の増加が観察されている (Farré and González 2019)。さらに、ドイツで2007年に導入された2か月の有給「パパ・クオータ」は、父親による日曜日の育児時間と平日の家事時間を増加させる効果があったと報告されている (Tamm 2019)。しかも父親の家事・育児時間への影響は育児休業中に限ったものではなく、子どもが6歳の時点でもなお有意な増加が観察されている。

Cortes and Pan (2023) は、先進諸国の中でも父親育児休業制度が充実している国として日本や韓国をあげながら、これらの国々で父親育児休業制度が望ましい効果をもたらしていないのは、社会に根強いジェンダー規範があるためだと指摘している。父親の育児への関与は周囲の父親たちの行動に影響され (De Laat and Sevilla-Sanz 2006)、希望子ども数も職場の同僚に大きく影響される (Ciliberto et al. 2016) ことを踏まえると、男性の育児休業取得を促進するとともに、社会規範の変革をもたらすような強いメッセージを政府が出すことは有効と考えられる⁸⁾。

他方、高学歴の父親ほど、労働時間が長いにもかかわらず育児頻度も多いという観察事実を踏まえると、政府による男性の家事・育児の促進は、父親の子どもと過ごす時間の差を通じて子ども間の格差拡大をもたらす可能性がある。男性の育児休業取得推進と育児休業給付の拡充も、格差拡大への影響を考慮しつつ、不利な立場にある子どもへの給付などの施策と合わせて実施する必要があるだろう。

謝辞

本稿で使用した「21世紀出生児縦断調査」調査

票情報は、統計法第33条1項の規定に基づき厚生労働大臣の許可を得て筆者が独自集計を行ったものである。また、本稿は科学研究費補助金 (20H01509, 22H05100) の助成を得て作成した。

参考文献

- 阿部正浩・大井方子 (2004) 「バブル崩壊前後の出産・子育ての世代間差異」樋口美雄・太田清・家計経済研究所編『女性たちの平成不況—デフレで働き方・暮らし方はどう変わったか—』, 日本経済新聞社, pp.117-151。
- 加藤承彦・福田節也 (2018) 「男性の育児参加が次子の出生に与える影響—三世同居との交互作用の検討—」, 『厚生指針』, Vol.65, No.15, pp.8-14。
- 戸田淳仁・樋口美雄 (2011) 「労働時間や家事時間の長い夫婦ほど出生率は低いか」, 樋口美雄・府川哲夫編『ワーク・ライフ・バランスと家族形成』, 東京大学出版会, pp.249-266。
- 西村純子 (2022) 「親子のかかわりの学歴階層間の差異—労働時間・家事頻度との関連に着目して—」, 『社会学評論』, Vol.72, No.4, pp.522-539。
- 水野谷武志 (2008) 「主行動・同時行動についての新しい集計および分析の試み—東京都世田谷区在住雇用労働者夫妻の生活時間調査から—」, 『季刊北海学園大学経済論集』, Vol.55, No.4, pp.71-86。
- Becker, G. S., and Tomes, N. (1976) “Child Endowments and the Quantity and Quality of Children,” *Journal of Political Economy*, Vol.84, No.4, (Part 2), S143-S162.
- Becker, G. (1981) *A Treatise on the Family*. Cambridge, Massachusetts: Harvard University Press.
- Brodmann, S., G. Esping-Andersen, and M. Guell. (2007) “When Fertility is Bargained: Second Births in Denmark and Spain,” *European Sociological Review*, Vol.23, No.5, pp.599-613.
- Ciliberto, F., A. R. Miller, H. S. Nielsen, and M. Simonsen (2016) “Playing the Fertility Game at Work: An Equilibrium Model of Peer Effects.” *International Economic Review*, Vol.57, No.3, pp.827-856.
- Cooke, L. P. (2004) “The Gendered Division of Labor and Family Outcomes in Germany,” *Journal of Marriage and Family*, Vol.66, No.5, pp.1246-1259.
- Cortes, P. and J. Pan (2023) “Children and the Remaining Gender Gaps in the Labor Market,” *Journal of Economic Literature* (forthcoming).

⁸⁾ ただし、少子化対策という観点からは、父親育児休業の有効性に疑問を呈する研究成果も出ている。前出の Farré and González (2019) の分析では、スペインにおける父親育児休業の導入は追加出生の先延ばしをもたらしている。これは①母親の早期復職が可能となったために次子をもうける機会費用がより高くなったことに加えて、②父親たちが子育てを通じて子どものコストを以前よりも実感するようになり、希望子ども数を減少させるとともに子どもの質志向を高めたと解釈されている。

- De Laat, J., and Sevilla-Sanz, A. (2006) "Working Women, Men's Home Time and Lowest-Low Fertility" (No.2006-23), ISER Working Paper Series.
- Doepke, M., Hannusch, A., Kindermann, F., and Tertilt, M. (2023) "The Economics of Fertility: A New Era," In Shelly Lundberg and Alessandra Voena (eds.), *Handbook of the Economics of the Family* (Vol.1, No.1, pp.151-254), North-Holland.
- Farré, L., and L. González (2019) "Does Paternity Leave Reduce Fertility?" *Journal of Public Economics*, Vol.172, pp.52-66.
- Feyrer, J., Sacerdote, B., and A. D. Stern (2008) "Will The Stork Return to Europe and Japan?: Understanding Fertility within Developed Nations," *Journal of Economic Perspectives*, Vol.22, No.3, pp.3-22.
- Fukuda, S. (2007) "The Socio-Economic Status of Women and Marital Fertility in Post-War Japan: Effects of Education, Employment and Family Structure on Parity Transitions (International Session (2))," *The Journal of Population Studies*, Vol.40, pp.79-100.
- (2017) "Gender Role Division and Transition to the Second Birth in Japan," *IPSS Working Paper Series (E)*, (28), pp.1-39.
- Guryan, J., Hurst, E., and M. Kearney (2008) "Parental Education and Parental Time with Children," *Journal of Economic Perspectives*, Vol.22, No.3, pp.23-46.
- Higuchi, Y., Sakamoto, K., and R. Hagiwara (2016) "The Constrains on Women's Marriage, Childbirth and Employment, and Effects of Work-Life Balance Policies: Empirical Analysis Using Japanese Household Panel Surveys," *Keio Business Review*, Vol.51, No.1, pp.1-31.
- Kato, T., Kumamaru, H., and Fukuda, S. (2018) "Men's Participation in Childcare and Housework and Parity Progression: A Japanese Population-Based Study," *Asian Population Studies*, Vol.14, No.3, pp.290-309.
- Komatsu, H. (2011) "An Economic Analysis of Fertility in Japan: Will the Husband's Time Spent in Housework and Childcare Increase Birth Probabilities?" Doctoral Dissertation to American University.
- Mencarini, L., and Tanturri, M. L. (2004) "Time Use, Family Role-Set and Childbearing among Italian Working Women," *Genus*, Vol.60, No.1, pp.111-137.
- Miettinen, A., Lainiala, L., and A. Rotkirch (2015) "Women's Housework Decreases Fertility: Evidence from a Longitudinal Study among Finnish Couples," *Acta Sociologica*, Vol.58, No.2, pp.139-154.
- Nagase, N., and M. C. Brinton (2017) "The Gender Division of Labor and Second Births: Labor Market Institutions and Fertility in Japan," *Demographic Research*, Vol.36, pp.339-370.
- Patnaik, A. (2019) "Reserving Time for Daddy: The Consequences of Fathers' Quotas," *Journal of Labor Economics*, Vol.37, No.4, pp.1009-1059.
- Ramey, G., and V. A. Ramey, (2010) "The Rug Rat Race," *Brookings Papers on Economic Activity*, Vol.41, No.1, pp.129-176.
- Raybould, A., and R.Sear, (2021) "Children of The (Gender) Revolution: A Theoretical and Empirical Synthesis of How Gendered Division of Labour Influences Fertility," *Population Studies*, Vol.75, No.2, pp.169-190.
- Tamm, M. (2019) "Fathers' Parental Leave-Taking, Childcare Involvement and Labor Market Participation," *Labour Economics*, Vol.59, pp.184-197.

(おおいし・あきこ)

Promoting Men's Housework and Childcare as a Countermeasure for Declining Fertility: Its Effectiveness and Challenges

Akiko S. Oishi*

Abstract

The promotion of housework and childrearing by men has attracted attention as a measure to reduce the cost of childrearing for women and to increase the number of births in order to counteract the declining birthrate. However, the theoretical and empirical aspects of how men's housework and childrearing are linked to fertility and the difference between housework and childrearing have yet to be fully clarified. In this paper, we review the effectiveness of men's housework and childrearing in fertility promotion measures since the 1990s and survey previous studies on the relationship between men's housework and childrearing and fertility. Although many studies support that male childrearing positively impacts additional fertility, many studies did not find a significant impact of housework on fertility, in addition to various limitations such as the wife's employment status. Furthermore, more educated fathers have been more frequently involved with their children in recent years, suggesting that the promotion of men's housework and childcare may lead to a widening gap between children through differences in time investment from their parents.

Keywords : Fertility, childcare, housework, paternal leave, investment in children

* Akiko Sato Oishi, Professor at Graduate School of Social Sciences, Chiba University

特集：男性の仕事・家事育児・介護の実態と両立支援施策の動向

働く男性介護者の増加は介護サービスの時間的不足感を高めるか？

池田 心豪*

抄 録

要介護者の増加にともなって介護保険サービスの供給制約が増しつつある。その一方で、家族による介護においては、女性に比べて介護をしないといわれる男性介護者が増えている。これにより、特に家族介護者の仕事と介護の両立における介護サービスの不足感が一層強まる可能性がある。そのような問題意識で、雇用されて働く家族介護者を対象に、自身の生活と介護サービスの時間的ミスマッチについて男女を比較した。その結果、男性は女性に比べて介護サービスの時間的ミスマッチを感じる割合が高いが、男性の中でも仕事がある日の介護時間が長い場合や、介護疲労を感じている場合には、時間的ミスマッチを感じる傾向が強いことが明らかとなった。したがって、男性介護者の増加は、家族にとっての介護保険サービスの時間的不足感を深刻にする可能性がある。だが、男性がもっと介護をするよう推奨することは逆効果になりかねない。家族介護者が介護をしすぎないことは、介護保険サービスへの期待を過剰にしないという意味でも重要であるといえる。

キーワード：高齢者介護，介護保険制度，介護の社会化，介護の再家族化，仕事と介護の両立

社会保障研究 2023, vol.8, no.3, pp.308-323.

I はじめに

近年、男性が家族のケアを担うことへの期待が高まりつつある。高齢者介護においては、家族形態の変化が否応なく男性に介護を迫っている側面がある。つまり、核家族化や未婚化等によって、家族の介護をこれまで担ってきた妻や娘・嫁といった女性のいない世帯が増えたことを背景に、父母を介護する独身の息子あるいは妻を介護する夫という形で、家族の介護を担う男性（男性介護者）の存在が目立つようになっていく。

このことは、仕事と介護の両立に対する社会的関心を高めている面がある。政府は2015年に社会保障政策の課題として、また2016年には経済対策としても「介護離職ゼロ」を掲げている（内閣府2016）。政府だけでなく企業経営者も、同じ危機感を持っており、日本経済団体連合会（経団連）は仕事と介護の両立支援の重要性を説き、加盟企業の取組み事例を掲載した報告書を2018年に公表している（日本経済団体連合会 2018）。

これらの直接的な問題意識としては、男性という性別の問題より、男性が多数を占める正規雇用者に介護が広がりつつあることへの危機感である

* 労働政策研究・研修機構 副統括研究員

表1 家族の介護をしている雇用者に占める性・雇用形態の比率

	会社役員	正規雇用	非正規雇用	雇用者計	人数(人)
男性	4.9%	26.7%	10.6%	42.3%	1,267,200
女性	2.8%	20.3%	34.7%	57.7%	1,732,000
男女計	7.7%	46.9%	45.4%	100.0%	2,999,200

出所：『平成29年就業構造基本調査』（総務省 2017年） 池田（2023）p.7から引用。

といった方が正確だろう。仕事と介護の両立は、もともとは女性労働問題とされてきた（袖井1995）。だが、家族介護者に多い中高年の女性には、パートのような非正規雇用者が多い。表1に示すように、今日でも家族の介護を担う雇用者の中で最も多いのは非正規雇用の女性である。だが、2番目に多いのは正規雇用の男性である。このことが男性介護者への関心を高めている。さらに、3番目に多いのは正規雇用の女性であり、家族の介護を担う雇用者に占める正規雇用と非正規雇用の比率はほぼ同じになっている。男女どちらが仕事と介護の両立という問題に直面しやすいかといえ、それは今でも女性である。しかし、男性にとっても切実な問題になりつつある¹⁾。

この男性介護者に着目した先行研究の知見として留意したいのは、男性が直面する介護問題は女性とは異なる面があること、また介護との向き合い方も男性と女性では異なる面があることである（津止・斎藤 2007, 平山 2014; 2017）。池田（2021a; 2021b; 2023）は、この観点から労働政策の課題として仕事との関係に着目し、プレゼンティズムの問題や短時間勤務のニーズに言及してきた。その知見を踏まえつつ、本論文では社会保障の問題として介護サービスのニーズに焦点を当てる。具体的には、家族介護者にとっての介護サービスの時間的不足感を取り上げる。

家族介護者の仕事と介護の両立において、介護

保険による介護サービス（以下、介護保険サービス）の提供時間が介護者の勤務時間と合っていないというミスマッチは、たびたび問題にされてきた。この時間的ミスマッチは、介護保険サービスの利用時間が短すぎるという家族介護者の不満（以下、時間的不足感と呼ぶ）の表れであり、その対策として、デイサービスの提供時間を延ばす介護報酬改定が行われている²⁾。

留意したいのは、男性は女性よりも介護をしないといわれていることである。もし、女性より男性の方が、自分で介護をする代わりに介護サービスに「外注」する度合いが高いなら、男性介護者の増加は、介護保険サービスの不足感を高める可能性がある。介護保険は介護の社会化（脱家族化³⁾）を理念として掲げており（池田省三 2000; 2002）、特に仕事と介護の両立においては自ら介護をしすぎることなく、介護保険サービスを利用することが推奨されている（厚生労働省 2018a）。だが、実際の介護保険サービスは、厳しい財政事情のもとで供給制約が増している。結果として、その理念とは逆に「介護の再家族化」（藤崎 2009）が起きているという指摘もある。だが、その家族においては、男性介護者が増えることにより、介護保険サービスのニーズが高まり、その裏返しとしてサービスの供給不足を強く感じるようになるということが起きる可能性がある。その意味で、男性介護者の増加は、介護の社会化と再家族化の

¹⁾ 図表は割愛するが、介護離職者に占める構成比においても、最も多いのは非正規雇用の女性である。だが、正規雇用の男性も14%を占めており、正規雇用の女性の20%に比べて極端に低いとはいえない（池田 2023, p.8）。

²⁾ デイサービスの提供時間を延ばす介護報酬改定は2012年に行われている。その一方で、勤務時間の調整を可能にする対策も行われており、2016年改正の育児・介護休業法（2017年施行）においては、短時間勤務、フレックスタイム、時差出勤制度の中から企業が選択して措置する勤務時間短縮等の選択的措置義務の期間が3年に拡大されている。

³⁾ 福祉国家論では、介護の「社会化」と同じ意味で「脱家族化」（Esping-Andersen 1999）概念が用いられるが、ここでは、日本の介護保険制度に議論の対象を限定していることから、この分野において一般的に用いられる介護の「社会化」を採用している。

緊張関係を高める可能性がある。

そのような問題意識のもと、本稿では、男性介護者の増加が介護保険サービスの時間的不足感を高めるかという問いを立てる。具体的には、働く家族介護者にとっての介護サービスの時間的ミスマッチに着目し、その要因を男女比較する。この分析を通じて、家族介護者にとっても介護保険制度にとっても望ましい高齢者介護のあり方を考えたい。

II 先行研究のレビュー

1 介護保険制度と家族介護

Esping-Andersen (1990; 1999) に始まる福祉国家の類型論において、日本の福祉レジームは保守主義と似た面をもちながらも、これと区別される家族主義であるといわれる (Kröger & Yeandle ed 2013, 新川 2014)。だが、高齢者介護においては、ケアの脱家族化を表明する政策も推進されてきた。それが2000年に始まった介護保険制度である。介護保険制度は、家族を重い介護負担から解放し、「介護の社会化」の実現を目指して創られた。

介護保険制度は、要介護者の支援を目的とした制度である。高齢者本人が被保険者として40歳になると介護保険料を支払う。65歳以上は第1号被保険者、40~64歳は第2号被保険者として、保険適用の介護サービスを利用する権利を有する。保険者である基礎自治体 (市区町村) は、事業者が提供する介護サービスの利用料の一部を保険から拠出して事業者を支払う。これにより、被保険者の窓口負担が軽減される。この保険者・被保険者・事業者の三者関係が介護保険制度の枠組みである。

こうして提供される介護保険サービス⁴⁾の利用にあたって要介護者の家族の就業状況は考慮され

ない。それ以前に、そもそも介護保険制度の枠組みに家族介護者は存在しない。極論すれば、家族による介護がなくても、高齢者は自分が必要とする介護サービスを利用しながら生活することができる。そのような制度設計になっている。

実際、身寄りのない独居の高齢者であっても、介護保険サービスを利用することで一人暮らしを続けることができるという面はある。では、家族がいる場合であっても、家族がまったく介護をしないで介護保険サービスに任せきりにできるだろうか。実は、そうとはいえない実情もある。このことが、介護保険制度と家族介護の関係を複雑にしている。まずは、この複雑な関係を整理しておく。

前述のように介護保険制度は、介護の社会化を目的としている。だが、このことは、介護保険サービスが家族による介護を完全に代替することまでは意味していない。介護保険制度の設計に携わった池田省三 (2000; 2002) は、これを補完性原則 (principle of subsidiarity) という概念で説明する。自助—互助—共助—公助の補完関係で社会保障をとらえるという考え方である。少し長いが引用しよう。

「社会保障制度においては、補完性原則は、自助—互助—共助—公助という支援の順序として理解できる。なにか問題が生じて解決を迫られたとき、まず求められるのが自助努力であることはいうまでもない。これに家族、隣人などが手を差し伸べる。このインフォーマルな援助が互助である。自助、互助でカバーしきれない場合、システム化された自治組織が支援する。この自治組織は、・・・(中略)・・・多くの国では社会保険という形態に収斂していった。これは行政とは区別された自治組織であり、共助と呼ぶべきシステムである。そして、この共助システムに包摂されない者、あるいはなお解決し得ない場合にのみ、行政

⁴⁾ 一般に介護サービスという場合は、介護保険適用外のものも含まれる。本稿で分析するデータも介護保険サービスを対象を限定していない。だが、保険適用外のサービス利用は例外的であり、窓口負担軽減のために、できることなら保険適用を受けることが利用者にとって望ましい、という意味では、保険適用外のサービス利用も介護保険サービスの課題の範疇に含まれると考えて良いだろう。そのため、特に断りなく介護サービスという場合も介護保険制度を念頭に置いている。

の保護、すなわち公助が発動する」(池田省三 2000, p.200)。

この補完性原則において、家族介護は互助、介護保険は共助に位置する。この図式に沿って考えれば、介護保険制度と家族介護は期待される役割が異なる補完関係にあり、介護保険サービスが普及しても、家族による介護の必要性がなくなるわけではない。

実際、介護保険制度が始まってからも、藤崎(2002)や清水谷・野口(2005)などの研究により、要介護者の家族の介護負担は依然として重いことが指摘されてきた。中には、菊池(2012)、菅・梶谷(2014)、黒田(2014)のように、介護保険サービスによって要介護者の家族の介護時間が減ることを示唆する研究もあるが、その場合も効果は限定的である。その理由として、下夷(2015)は介護保険の財政制約の問題を指摘し、「介護保険を最大限活用しても、家族介護がなければ自宅での生活が成り立たないケースは少なくない」(下夷 2015, pp.56-57)という。

こうした先行研究は介護の社会化が期待したほどには進んでいないことを示唆している。さらに、藤崎(2009)は介護の社会化どころか、介護保険サービスの供給制約によって要介護者の家族の介護負担が増す「介護の再家族化」が起きているという。政府による「介護離職ゼロ」の政策方針は介護の社会化を改めて表明しているものとみることができる。だが、同時に2015年から要介護3以上を特別養護老人ホームの入所要件にする等、介護の再家族化の進行といえる政策の動きもみられる。理念として掲げる「介護の社会化」と現実の財政制約にともなう「介護の再家族化」の間で揺れているのが、介護保険制度と家族介護の関係だといえるだろう。

つまり、介護保険制度という共助のシステムがつくられた後も、互助としての家族の介護役割はなくなるわけではない。その前提で、家族の介護負担を軽減する役割を介護保険制度は期待されている。そのため、介護保険制度は、その枠組みに存在しない家族介護者の就業支援を、実際には期待されてきた面がある。「介護離職ゼロ」として

政府が掲げる具体的課題の中にも「高齢者の利用ニーズに対応した介護サービス基盤の確保」と「求められる介護サービスを提供するための多様な人材の確保、生産性の向上として介護サービスの整備」が含まれている。厚生労働省においても、介護離職防止の観点から介護保険サービスのあり方が検討されてきた(三菱UFJリサーチ&コンサルティング 2018)。

2 仕事と介護の両立と介護保険サービス

介護保険制度が期待したほどには家族の介護負担を軽減していないこと、介護保険制度は利用できるサービスの内容や量を決定する際、家族の就業状況を考慮していないこと、この2点を踏まえれば、介護保険サービスは家族介護者の仕事と介護の両立には無関係のようにも思える。しかし、そのように考えるのは早計である。

第1に、介護休業等、企業が提供する仕事と介護の両立支援のニーズは、介護保険制度が提供する在宅介護サービスと関連性がある。池田(2010)は、介護休業の取得者が少ない要因として、介護保険制度による在宅介護サービスの利用拡大が、介護休業のニーズを引き下げている可能性をデータ分析の結果から指摘している。休業ニーズとサービスとの関係は、保育サービスと育児休業の関係に似ている。その観点からいえば、高齢者介護における在宅介護サービスは、申請から利用開始まで長期の介護休業を取得する必要があるような状況ではない。しかしながら、在宅介護サービスの利用開始後には勤務時間短縮等の柔軟な働き方の必要性が生じている可能性も池田(2010)は示唆している。

その後、厚生労働省においても、家族介護者の勤務時間と介護保険サービスの時間的ミスマッチを解消する取組みを行っており、2012年にはデイサービスの開所時間を長くする介護保険の報酬改定を行い、2017年には企業による勤務時間短縮等の措置を3年に延長する育児・介護休業法の改正を行っている。

これに加えて、第2に留意したいのは、ケアプランの組み方が家族介護者の仕事と介護の両立に影

響している可能性である。単に在宅介護サービスを利用するか否かではなく、どのように利用するかが重要ということである。前述のように、介護保険サービスは、その利用に当たって要介護者の家族の就業状況を考慮しない。そのため、要介護者の家族が介護をできるときにサービスを利用でき、反対に要介護者の家族が介護をできないときにサービスを利用できないという時間的ミスマッチが生じる可能性がある。家族介護者の就業との関係でいえば、家族介護者が仕事に割くべき時間に介護サービスを利用できることが望ましいが、そうならないというミスマッチが生じる可能性がある。

そのような問題意識で、佐藤（2015）は、ケアマネジャーがケアプランを策定する際に要介護者の家族の就業実態を把握することの重要性を説いている。松浦他（2015）は、ケアマネジャーの実態を調査した結果から、要介護者の家族の就労実態の把握が十分とはいえないことを指摘しているが、介護保険制度においても、介護離職防止の観点から厚生労働省（2018b）のような家族介護者支援のマニュアルをつくっており、佐藤（2015）等の問題提起に答える動きも実際にみられる。

しかしながら、池田（2021b）は、介護サービスと家族介護者の働き方の関係は、それほど直接的ではない可能性を指摘している。介護サービスを利用できない時間に必ず家族介護者が要介護者をみている必要があるとは限らないからである。要介護状態にあるといっても、高齢者は大人である。手助けや見守りが必要であっても、片時も一人にはできない乳幼児とは異なる。多少であれば、一人で過ごすことのできる高齢者の介護において、どの程度の介護サービスを必要とするかは、物理的な生活時間配分の問題に還元できないところがある。

その観点から、池田（2021b）は、平山（2014; 2017）のいう「介護方針」に着目し、要介護者の自立を重視する介護方針を持っている場合は、献身的な介護方針に比べて介護サービスの時間的ミスマッチも短時間勤務のニーズも低いことを明らかにしている。春日（2001）、津止・斎藤（2007）、

平山（2014; 2017）が明らかにしていることだが、家族介護者が介護と向き合い、介護にかかわる姿勢には男女差がある。それゆえ、介護サービスの不足感にも男女差があるのではないだろうか。以下では、この男女差を掘り下げていきたい。

Ⅲ 分析課題と分析方法

1 介護サービスの時間的ミスマッチの男女差

家族の介護へのかかわり方に男女差があることは、古くから知られている。女性が負担の重い介護を引き受ける一方で、男性は介護をしないというのが伝統的な認識であった（春日 2001）。

だが、近年の男性介護者を対象にした研究では、男性は介護をしていないのではなく、女性とは違うかかわり方で介護をしているという見方も示されるようになってきている。確かに、女性が介護をするようには男性は介護をしていない。そのため、男性は介護をしていないようにみえる。だが、実は男性は男性に特有の方法で介護をしている、ということである。

そのような介護とのかかわり方の男女差を示す概念が「介護方針」（平山 2014; 2017）である。平山は、男性が要介護者の自立を重視し、手助けをする場合でも必要最低限に留めることを介護方針としていることを指して「ミニマムケア」と呼ぶ。「ミニマムケア」概念が画期的であったのは、それが当事者において望ましい介護のあり方とされていることである。伝統的に女性が行ってきた、何でも手助けをするような介護は「過剰なケア」であり、要介護者の自立を阻害するという意味で望ましくないという対抗的な規範意識が、そこにはある。

ただし、「ミニマムケア」は実証研究の概念としては使いにくい。「ミニマム」は、程度を表す概念であるが、どの程度の介護をすることがミニマムといえるのか、操作的な定義をしにくい。そこで、池田（2021a; 2021b）では、ミニマムケアを自立重視の介護と言い換えて「なるべく手助けをしないで要介護者自身にできることは自分でさせる」というワーディングで定量的な把握を試みて

いる。なお、ミニマムの反対はマキシマムということになるが、何をもってマキシマムとするかも操作的な定義をしにくい。そこで、自立重視の介護と対置する介護方針を献身的介護と呼び、「多少でも要介護者に不自由がないように何でも手助けをする」というワーディングにより定量的な把握を試みている⁹⁾。

その結果において注目したいのは、男性の方が献身的で、女性の方が自立重視の傾向がみられることである。平山(2014; 2017)等、男性介護者を対象とする事例研究にもとづけば、男性の方が自立重視、女性の方が献身的になるはずである。池田(2021a; 2021b)の定量的なデータの結果は反対である。ただし、池田(2023)においては、献身的な男性と自立重視の女性の平均介護時間はほぼ同じであるという結果も示されている。つまり、表層的な現象としては、男女という性別と自立重視か献身的かの介護方針そして物理的な介護時間の関係は一貫していない。

その理由として、もともと介護に対する役割期待がそれほど大きくない男性の「献身的な介護」と、介護に対する役割期待が大きい女性が、その役割から距離を取る意味での「自立重視」を同じに扱うことは難しいという問題があるだろう。その意味で、男性と女性のどちらが献身的かということより、伝統的に献身的な介護を期待される女性においても自立重視の介護方針が広がりつつあるということが重要だろう。つまり、介護とのかかわり方の男女差とともに、男女それぞれの多様性にも目を向ける必要がある。

男女差という意味では、男性においては献身的に介護をしている場合であっても、物理的に費やす介護時間がそれほど長くないことに注意が必要である。男性の介護時間の短さは、代替的な介護として介護サービスへの期待を高めるだろうか。介護の社会化という政策方針は、そのような家族

介護と介護サービスの代替関係を想定している。しかし、そうとは言い切れない可能性もある。

池田(2021b)のデータ分析結果は、献身的な介護方針の場合には介護サービスの時間的ミスマッチを感じる確率が高くなることを示している。この結果をもう少し一般化すれば、介護をしない家族介護者より介護をする家族介護者の方が、介護サービスの時間的不足感を持ちやすいという命題を立てることができる。それは、介護に関与するほど、要介護者にとって必要だと感じる介護の総量が増えるからだだろう。そうであるなら、介護方針だけでなく、物理的な介護の供給という面でも、男性が介護をしないことによって介護サービスの時間的不足感が高まるのではなく、男性が介護をすることによって介護サービスの時間的不足感が高まるということがあり得るだろう。

要するに、長時間の介護をしている場合や、献身的な介護方針を持っている場合、自分が対応しきれない時間の介護をサービスに期待する分、現状の介護サービスに時間的不足感を持ちやすいと考えられる。

反対に、女性における自立重視の介護の広がりには、自身の物理的な介護時間の長さにかかわらず、介護サービスの時間的不足感を緩和する方向に作用するといえるだろう。女性の場合も、自身の物理的な介護時間の長さが介護サービスの時間的不足感と結びついている可能性はある。しかしながら、性別役割の問題として、女性は自ら介護を引き受けることを当然のこととしているなら、介護時間が長くてもサービスの不足感は強くならない可能性も考えることができる。

これらの仮説をデータ分析により検証したい。

2 分析に使用するデータ

分析に使用するデータは、筆者が労働政策研究・研修機構(JILPT)において2019年2月に実施

⁹⁾ 調査票の質問文は次のとおりである。質問：あなたの要介護者との関わり方は、次のA・Bのどちらに近いですか。A：多少でも要介護者に不自由がないように何でも手助けをする。B：なるべく手助けをしないで要介護者自身にできることは自分でさせる。Aの「何でも手助けをする」は井口(2007)のいう介護の無限定性を表している。また、「多少でも要介護者に不自由がないように」は要介護者に常に寄り添う献身的性が表れている。本稿でも同じ調査のデータを分析に用いている。

した「家族の介護と就業に関する調査」である⁶⁾。調査対象は、2000年4月以降に家族の介護を経験し、次の条件のいずれかに該当する男女である。

- a) 現在介護をしており、現在の年齢が20～69歳の者
- b) すでに介護を終了しており、要介護状態終了時点の年齢が20～69歳の者

標本抽出は、調査会社の登録モニター（2018年4月現在のモニター登録数221万2,088人）から行い、回収数が4000件に達するまでスクリーニング調査と回答依頼を行った。調査への回答は、インターネットを使用してブラウザ等の画面で行った。回収にあたっては、サンプルの偏りをなるべく小さくするよう以下の点に留意した。

- 1) 介護終了時点（現在介護中の者は現在）の性・年齢別就業率・雇用形態割合が、総務省による「平成29年就業構造基本調査」（2017年）において家族の介護をしている者の構成比率に近似するよう回収する。
- 2) 介護終了時点（現在介護中の者は現在）の職種についても「平成29年就業構造基本調査」において家族の介護をしている者の構成比率に近似するよう回収する。
- 3) 居住地について、首都圏や近畿圏等の大都市部への偏りを防ぐため、47都道府県を網羅するように回収する。
- 4) 2017年1月以降に家族が要介護状態になった者を1000票以上とする。
- 5) 2016年12月以前に家族が要介護状態になった者を1000票以上とする。
- 6) 現在介護している者とすでに介護を終了している者をなるべく半数ずつにする。

本稿では次のように分析対象を限定する。自身の介護に関する評価や価値判断は介護の継続中と介護終了後では変わっている可能性がある。当事

者として渦中にある状況での評価を問うため介護終了者は分析対象から除外し、調査時に介護をしていた者を分析対象とする。また、本稿は仕事と介護の両立という問題に焦点を当てるが、育児・介護休業法は雇用就業者を対象としていることから自営業等は分析から除外する。さらに、介護サービスの時間的ミスマッチの問題は在宅介護において切実であることから、施設介護のケースを除外し、調査時に要介護者と同居しているか、別居だが要介護者が自宅で生活しているケースに限定する。分析に使用するデータの基本統計量は表2のとおりである。

本稿の中核に位置する「介護サービスの時間的ミスマッチ」⁷⁾の平均は.212であり、ミスマッチを感じているのは21.2%である。だが、本稿で重要なのは、現状のミスマッチの大きさではなく、男性介護者の増加によって、この時間的ミスマッチを感じる家族介護者が増えるか否かである。本稿の分析データにおいても、家族介護者の性別や年齢が多様化していることを確認することができ、男性は分析対象の46.9%を占める。また、年齢の標準偏差は9.983であり、平均の51歳（51.247）と約10歳のバラツキがあることを示している。最小値は22歳であり若い介護者も分析対象に含まれている。もう一つ、配偶者の有無に言及しておきたい。平均値は.635であり、63.5%が有配偶者、36.5%が独身ということになる。図表は割愛するが、男性の有配偶割合は66.0%、女性は61.3%であり、明らかな男女差があるとはいえない。

このようなデータを用いて、介護サービスの時間的ミスマッチについて男女を比較しよう。本格的な分析に先立って、データの構造を深く理解するため、誰をどのような状況で介護しているかという、基本的な介護の実態について男女を比較しておきたい。冒頭に述べたように、男性介護者の

⁶⁾ 先行研究として取り上げた池田（2021a; 2021b）と同じデータである。調査結果の詳細は労働政策研究・研修機構（2020a; 2020b）を参照。なお、この調査のデータは、労働政策研究・研修機構のアーカイブデータとして公開されている。

⁷⁾ 調査票Q68において「介護サービスの利用時間があなたの生活と合わない」に「あてはまる」「ややあてはまる」と回答した場合に「ミスマッチあり」として1、「あてはまらない」「あまりあてはまらない」とした場合に「ミスマッチなし」として0にしている。

表2 分析に使用する変数の基本統計量

問	変数名	平均値	標準偏差	最小値	最大値	N
Q68	介護サービスの時間的ミスマッチ有無	.212	.409	0	1	652
SC1	性別 (男性=1, 女性=0)	.469	.499	0	1	652
SC2	本人年齢	51.247	9.983	22	69	652
Q85	配偶者の有無	.635	.482	0	1	652
Q84	最終学歴 (該当=1, 非該当=0)					
	中学・高校卒	.337	.473	0	1	652
	専門・短大卒	.265	.442	0	1	652
	大学・大学院卒	.397	.490	0	1	652
SC9	現在の職種 (該当=1, 非該当=0)					
	専門・管理	.193	.395	0	1	652
	事務	.273	.446	0	1	652
	販売・サービス	.230	.421	0	1	652
	現業	.304	.460	0	1	652
Q43	1日の就業時間 (残業含む)	7.433	2.284	1	24	614
Q65	仕事がある日の介護時間	1.505	2.082	0	15	614
SC4	要介護者との続柄 (該当=1, 非該当=0)					
	配偶者	.038	.192	0	1	652
	自分の父母	.633	.482	0	1	652
	配偶者の父母	.156	.364	0	1	652
	祖父母	.121	.327	0	1	652
	その他	.051	.219	0	1	652
Q64	要介護認定 (該当=1, 非該当=0)					
	自立・要支援	.166	.372	0	1	652
	要介護1・2	.408	.492	0	1	652
	要介護3・4・5	.327	.469	0	1	652
	未認定・不明	.100	.300	0	1	652
Q55	要介護者との同居 (同居=1, 別居=0)	.595	.491	0	1	652
Q54	家族との介護分担有無 (1人以上と分担あり=1, なし=0)	.785	.411	0	1	652
SC6	介護期間 (調査時年月と介護開始年月の差)	4.440	4.196	0	18.83	652
Q74	介護方針 (自立重視=1, 献身的=0)	.656	.475	0	1	652
Q67	介護による健康状態悪化 (該当=1, 非該当=0)					
	なし	.324	.468	0	1	652
	介護疲労あり	.463	.499	0	1	652
	介護による傷病あり	.213	.410	0	1	652

有無はすべて「あり」=1, 「なし」=0

職種の「現業」: 保安, 農林漁業, 生産工程, 輸送・機械運転, 建設・採掘, 運搬・清掃・放送等, その他。

「介護疲労あり」: 介護が原因の病気やケガはないが, 介護による肉体的な疲労か精神的なストレスはある

「介護による傷病あり」: 介護が原因の病気やケガがある

出所: 「家族の介護と就業に関する調査」(労働政策研究・研修機構 2019年)。

増加は家族の中の性別役割の変化というより, 家族形態の変化によるところが大きい(津止・斉藤 2007; 平山 2014; 2017)。つまり, 男性が介護をしている状況は, 女性のそれとは異なる可能性がある。表3に結果を示す。

誰を介護しているかということについて, 表3の上段に示す要介護者との続柄をみると, この点では男女の明らかな差はみられない。伝統的な女

性の介護役割に照らしていえば, 「配偶者の父母」を介護している割合に男女差がないことには違和感を持たれるかもしれない。図表は割愛するが, 有配偶者に限定しても, 「配偶者の父母」を介護している割合は, 男性22.3%に対して女性26.4%であり, 女性の方が明らかに高いとはいえない。

これは男性も配偶者の父母の介護をしているというより, 女性が配偶者の父母を介護しなくなっ

表3 男女別 要介護者との続柄, 要介護者との同別居, 要介護認定, 家族との介護分担有無割合

	要介護者との続柄					要介護者との同別居		N
	配偶者	自分の 父母	配偶者の 父母	自分・ 配偶者の 祖父母	他の 親族	同居	別居	
全体	3.8%	63.3%	15.6%	12.1%	5.1%	59.5%	40.5%	652
男性	4.2%	61.8%	14.7%	13.7%	5.6%	64.4%	35.6%	306
女性	3.5%	64.7%	16.5%	10.7%	4.6%	55.2%	44.8%	346

	要介護認定				家族との介護分担		N
	自立・ 要支援	要介護 1・2	要介護 3・4・5	未認定・ 不明	分担者 あり	分担者 なし	
全体	16.6%	40.8%	32.7%	10.0%	78.5%	21.5%	652
男性	19.0%	41.2%	30.7%	9.2%	81.0%	19.0%	306
女性	14.5%	40.5%	34.4%	10.7%	76.3%	23.7%	346

出所：表2に同じ。

ていると理解した方が良いだろう。津止・斉藤(2007)は長期的な趨勢として、子の配偶者による介護の減少と実子による介護の増加傾向をデータで示し、そのことが男性介護者の増加につながっていると指摘している。そのような知見と整合的であるといえる。

また、図の下段に示す要介護者の要介護度との関係においても男女差はみられない。重度の要介護状態になったときに、男性が女性(妻や姉妹)に介護を任せるといようなことがあれば、「要介護3・4・5」の男性は割合が低くなるはずである。実際、男性より女性の方が、その割合はわずかに高いが、明らかな差があるとまではいえない。

表3において男女差がみられるのは、上段に示す要介護者との同別居と下段に示す家族との介護分担の有無である。同別居については、男性の方が別居での在宅介護の割合が低いという男女差がみられる。また、下段の右側に示す、家族との介護分担については、女性の方が「分担者なし」つまり1人で介護をしている割合が高いという男女差がみられる。そのような意味で、男性は女性に比べて介護をしていないといえることができる。

Ⅳ 分析結果

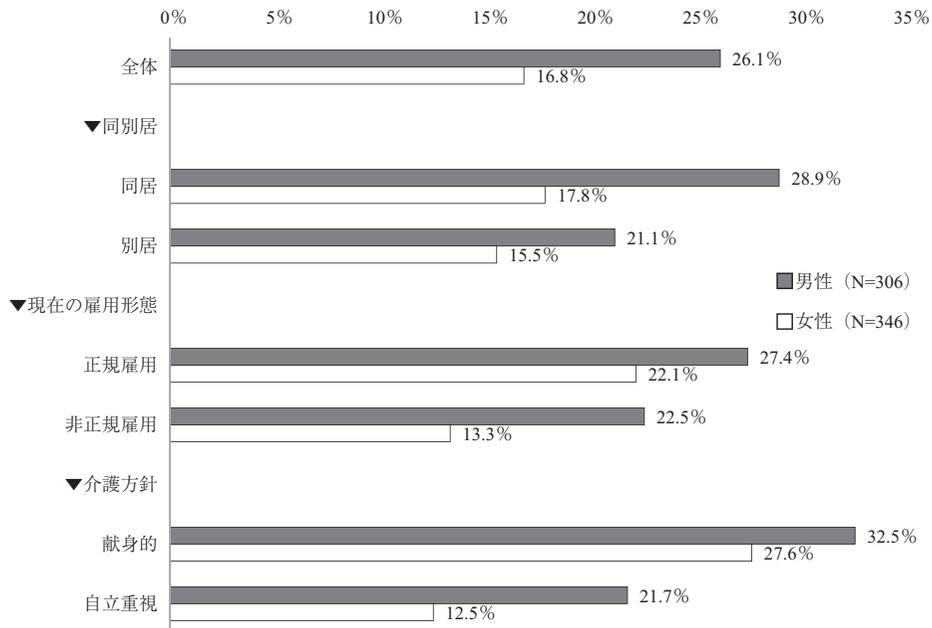
男性は女性と介護サービスの時間的ミスマッチの感じ方に違いがあることを図1と図2で確認して

おこう。

図1は、介護サービスの時間的ミスマッチの有無を男女別に示している。女性より男性の方が時間的ミスマッチを感じている割合が高い。要介護者と同居か別居かによって、家族が介護をする必要性に違いがあると推察されるが、男女とも同居の方が時間的ミスマッチを感じる割合は高い。だが、女性はその差がわずかであるのに対し、男性は同別居による顕著な差がある。要介護者と別居している場合に比べて、同居している方が、自身の介護とサービスの代替関係を意識しやすいだろう。このときに、女性より男性の方が介護サービスの時間的ミスマッチを感じやすいのはなぜだろうか。仕事と介護の両立において、男性の方が仕事の負担が重いからであろうか。

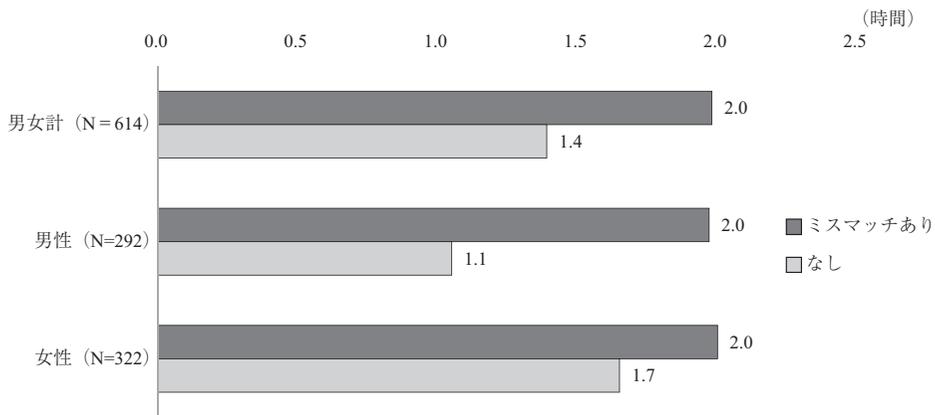
そのような問題意識で、図1の下段に示す雇用形態別の結果をみると、男女とも正規雇用の方が時間的ミスマッチを感じる割合が高い。だが、女性に比べて男性は雇用形態による差が小さく、非正規雇用に比べて正規雇用の方が明らかに高いとはいえない。つまり、仕事との関係で介護サービスの時間的ミスマッチが生じているのは、どちらかといえば女性である。

そこで、もう一つ、自身の介護負担との関係として、介護方針と介護サービスの時間的ミスマッチとの関係をみておこう。自立重視か献身的かにかかわらず、ここでも男性の方が介護サービスの時間的ミスマッチを感じている割合は高い。だ



出所：表2と同じ。

図1 男女別 介護サービスの時間的ミスマッチありの割合



出所：表2と同じ。

図2 男女別 介護サービスの時間的ミスマッチの有無別 仕事がある日の平均介護時間

が、男女とも献身的な介護方針の方が介護サービスの時間的ミスマッチを感じる割合が高いという傾向もみられる。その意味で、介護とのかかわり方が介護サービスの時間的不足感につながっているということが出来る。

ただし、前述のように、男性は献身的に介護を

している場合でも、物理的に費やしている介護時間は女性より長いといえない。そこで、図2に男性と女性それぞれについて、介護サービスの時間的ミスマッチの有無別に仕事がある日の平均介護時間を示す。男女とも介護サービスの時間的ミスマッチ「あり」の方が「なし」に比べて平均介護

時間が長い。介護サービスの時間的ミスマッチ「なし」の方からみると、女性は1.7時間に対し、男性は1.1時間であり、明らかに男性の方が短い。つまり、介護サービスの時間的ミスマッチを感じていない場合でも、女性は男性より1.5倍の時間を介護に費やしている。それだけ女性は介護をしているといえる。だが、介護サービスの時間的ミスマッチ「あり」の場合の平均介護時間は男女差がない。どちらも1日2.0時間である。つまり、男性の方が女性に比べて短い介護時間でも介護サービスの時間的不足感を持つ、とはいえない。

ただし、この介護時間の長さには、自立重視か献身的かという介護方針の問題が関係している面がある。つまり、クロス集計の結果に表われる介護時間と介護方針の効果を識別する必要がある。そのための多変量解析を行ってみよう。

また、池田（2023）は、介護サービスの時間的ミスマッチが生活時間配分よりも介護者の健康問題と関連していることを明らかにしている。つまり、介護時間が長い場合に介護サービスの時間的不足感を感じる理由として、介護による健康状態悪化の問題を考えることができる。介護疲労や介護による傷病により、自分は思うように介護ができない分、介護サービスへの期待が高まるという関係である。献身的な介護方針もまた、介護による健康状態悪化と結びつきやすい。つまり、介護方針や介護時間の長さとの関係には、介護者の健康問題も関係している可能性がある。

以上のような問題意識にもとづいて、介護サービスの時間的ミスマッチの有無と関連する要因を明らかにする多変量解析を行ってみよう。

被説明変数は、介護サービスの時間的ミスマッチの有無であり、ありを1、なしを0とする。説明変数には、性別（男性=1、女性=0）とともに、図1、図2で用いた要介護者との同別居（同居=1、別居=0）、仕事がある日の1日の介護時間、介護期間（調査年月と介護開始年月の差により算出）、介護分担の有無（あり=1、なし=0）、介護方針（自

立重視=1、献身的=0）、介護による健康状態悪化の有無（なしをベンチマークとするダミー変数）を投入する。このほかに、コントロール変数として、本人の年齢⁸⁾、最終学歴（高卒以下をベンチマーク）、現在の職業（現業をベンチマークとするダミー変数）、1日の就業時間（残業含む）を投入する。また、本稿では、男女差だけでなく、男性と女性それぞれの多様性にも着目するため、男女それぞれに分析対象を分けた推計も行う。表4に結果を示す。

全体の結果からみよう。介護による健康状態悪化として介護疲労や介護による傷病がある場合には、介護サービスの時間的ミスマッチを感じる確率が高まるという、池田（2023）と整合的な結果を確認することができる。その上で、性別が有意な関連性を示していることに注目したい。男性は女性に比べて介護サービスの時間的ミスマッチを感じる傾向が強いことを示唆している。また年齢との関連性も有意であり、年齢が低いほど時間的ミスマッチを感じる傾向が強いといえる。つまり、中高年女性が主とした介護の担い手だった状態から、男性や若年層にも介護問題が広がりつつある趨勢は、介護サービスの時間的不足感を高める方向に作用しているといえる。

その上で、男性と女性それぞれの推計結果をみると、男女によって有意な関連性を示す説明変数が異なっている。

男性においては、ここでも、介護による健康状態悪化が有意な関連性を示しており、生活時間配分の問題とは別に介護者の健康問題との関係で介護サービスのニーズが高まることを、ここでも確認することができる。加えて注目したいのは、仕事がある日の介護時間が長いほど介護サービスの時間的ミスマッチを感じる傾向があることである⁹⁾。ここで重要なことは、生活時間配分における1日の就業時間や、自立重視か献身的かの介護方針、介護による健康状態悪化といった変数をコントロールしても、介護時間との関連性が有意なことである。仕事がある日も介護に長い時間を費

⁸⁾ 配偶者の有無は年齢と相関が高いため、ここでは投入していない。

表4 介護サービスの時間的ミスマッチの有無の規定要因（ロジスティック回帰分析）

被説明変数（あり=1, なし=0）	介護サービスの時間的ミスマッチ有無								
	全体			男性			女性		
	係数値	標準誤差	オッズ比	係数値	標準誤差	オッズ比	係数値	標準誤差	オッズ比
性別（男性=1, 女性=0）	.600	.262	1.823*						
本人年齢	-.023	.011	.977*	-.022	.015	.979	-.024	.017	.977
最終学歴（BM：高卒以下）									
短大・専門卒	.088	.296	1.092	.091	.485	1.095	-.099	.411	.906
大学・大学院卒	-.073	.281	.930	.322	.370	1.380	-.581	.491	.559
現職雇用形態（正規=1, 非正規=0）	.386	.272	1.471	.114	.402	1.121	.592	.391	1.808
現在の職種（BM：現業）									
専門・管理	.006	.342	1.006	-.212	.440	.809	.547	.612	1.727
事務	-.016	.299	.984	-.262	.402	.770	.304	.516	1.356
販売・サービス	-.157	.324	.854	-.905	.482	.405	.607	.529	1.835
1日の就業時間（残業含む）	.048	.053	1.050	.073	.079	1.075	.035	.081	1.036
仕事がある日の介護時間	.056	.055	1.058	.207	.102	1.230*	-.053	.086	.949
同別居（同居=1, 別居=0）	.017	.246	1.018	.035	.341	1.036	.084	.380	1.087
家族との介護分担有無	.219	.290	1.244	.171	.408	1.186	.252	.440	1.286
介護期間	-.019	.028	.981	-.022	.041	.979	-.020	.040	.980
介護方針（自立重視=1, 献身的=0）	-.311	.232	.732	.106	.326	1.112	-.977	.364	.376**
介護による健康状態悪化（BM：なし）									
介護疲労あり	1.111	.308	3.038**	1.362	.402	3.904**	.710	.485	2.034
介護による傷病あり	1.847	.351	6.341**	2.243	.489	9.423**	1.711	.542	5.533**
定数	-2.166	.870	.115*	-2.237	1.313	.107	-1.509	1.316	.221
χ^2 乗値		77.956**			54.400**			29.597*	
自由度		16			15			15	
N		614			292			322	

有無は「あり」=1, 「なし」=0

**p<.01, *p<.05

出所：表2に同じ。

やしている男性は、それだけ担っている介護の総量が多いと推察される。そのために介護サービスの不足感を感じやすいのではないだろうか。つまり、男性介護者は、健康問題とは別に生活時間配分の問題としても、介護サービスの時間的不足感を感じやすいといえる。

一方、女性においては、仕事がある日の介護時間や介護疲労との関連性が有意ではない。反対に、男性では有意な関連性を示していない介護方針が女性では有意である。女性の場合、自立重視の介護方針であっても、その介護時間は献身的な男性と同程度に長い。だが、そうした介護時間の

長さとは別に自立重視の介護方針を持つことで介護サービスの時間的不足感は緩和される可能性があるといえる。

加えて注目したいのは、介護による健康状態悪化との関連性である。男性においては、介護による「疲労あり」との関連性が有意であったが、女性は有意ではない。ここでは疲労の度合いを考慮していないため、さらなる検討が必要な問題ではあるが、女性より男性の方が介護疲労を緩和するために介護サービスを利用したいと考えている可能性がある。

要するに、男性は女性より介護サービスの時間

⁹⁾ この結果については、介護サービスの時間的ミスマッチがあるために介護時間が長くなるという逆向きの関係も考えることができる。この点についてはパネルデータ等を用いた詳細な検討が必要であることを今後の課題として示しておきたい。だが、全体の分析結果や女性の結果においては、介護サービスの時間的ミスマッチと介護時間の長さの間に有意な関連性はなく、介護サービスの利用時間の不足を家族が介護時間を延ばして補うという関係があるとは考えにくい。男性においても同様だと考えて良いだろう。

的ミスマッチを感じる傾向がある。その男性の中でも、仕事がある日の介護時間が長く、介護疲労を感じているという意味で、介護をよくしている男性は介護サービスの時間的ミスマッチを感じる傾向が強い。その意味で、男性介護者が増えること、特に積極的に介護を担う男性が増えることは、介護サービスの時間的不足感を高める可能性があるといえる。

最後にもう一つ、全体の分析結果においても、男女それぞれの分析結果においても、雇用形態や職種、1日の就業時間といった仕事に関する変数がいずれも有意な関連性を示していないことを指摘しておきたい。介護サービスの利用時間が家族介護者の勤務時間と合わない場合、短時間勤務やフレックスタイム、時差出勤のような方法で勤務時間を調整することが行われている。育児・介護休業法においても、選択的措置義務として、これらの制度を導入することを企業に求めている。だが、介護サービスの時間的不足感は、そうした働き方による問題というより、介護とのかかわり方による問題であることを分析結果は示唆している。

V 考察と結論

男性介護者の増加は、働く家族介護者の介護サービスの不足感を高めるか、という問題意識で、介護サービスの時間的ミスマッチの有無について男女を比較した。分析結果の要点は以下のとおりである。

- 1) 男性は女性に比べて介護サービスの時間的ミスマッチを感じる傾向がある。
- 2) 男性の中でも仕事がある日の介護時間が長い場合は、介護サービスの時間的ミスマッチを感じる傾向がある。
- 3) 男性は女性と異なり、介護疲労を感じている場合に介護サービスの時間的ミスマッチを感じる傾向がある。

結論を端的に言えば、男性介護者の増加は、働く家族介護者にとっての介護サービスの時間的不足感を高めるといえる。介護保険制度は、家族介

護者のニーズに沿って介護サービスを提供する枠組みにはなっていない。だが、介護離職問題への関心の高まりとともに、家族介護者が仕事と介護を両立する手段としても介護保険サービスへの期待が高まりつつある。男性介護者の増加は、その期待を高めるといえる。

だが、それは男性が介護をしないからではない。ここが重要である。確かに、男性は女性に比べて介護に費やす時間が短い。しかし、その中でも、介護に時間を費やしている男性の方が介護サービスの時間的不足感をもっている。高齢者介護は、どこまで何をすれば十分かというケアの総量が一定ではない。介護に関与するほど、必要だと感じる介護の総量は増えていくだろう。その意味で、男性が介護をするようになれば、それだけ自身の介護を代替する介護サービスについても多くを期待するようになる可能性がある。

さらに、次のような問題もある。男性が介護をしないことを批判し、もっと介護をすることを奨励すれば、それだけ介護疲労を感じる男性は増えるだろう。そのことも、介護サービスに対する家族介護者の時間的不足感を高めることにつながる。これも女性にはみられない男性の特徴である。介護による健康状態悪化が介護サービスの時間的不足感を高めることは池田（2023）でも指摘している。だが、女性は介護疲労を感じていても介護サービスの時間的ミスマッチは感じない。男性は疲労という軽度の健康状態悪化でも、自身が対応できない分の介護をサービスに期待する傾向が強いといえる。

確かに、男性は女性より介護時間が短く、介護疲労を感じる割合も低い。その意味で、男性は女性より介護をしていない。しかし、だからといって男性にもっと介護をするよう求めることは、もっと介護サービスの時間的利便性を高めるべきという声を高めることにつながる可能性がある。介護保険サービスの供給制約が厳しさを増していく中で、政府は、その声に応えていけるだろうか。

もちろん男性が介護をしない分、女性が介護を担うべきだということにはならない。女性においても、やはり家族として重い負担をとまなう介護

役割を引き受ければ、介護サービスの時間的不足感を高めることにつながる。女性は男性と異なり、介護時間の長さや介護疲労が介護サービスの時間的不足感につながるとはいえない。だが、伝統的に女性に期待される献身的な介護方針をもつ女性は介護サービスの時間的ミスマッチを感じる傾向が強い。反対に、自立重視の介護方針をもつ女性は介護サービスの時間的ミスマッチを感じない傾向にある。その意味で、女性についても介護をすることより介護をしないことを奨励した方が家族介護者の介護サービスの時間的不足感を緩和できるといえる¹⁰⁾。

この結果は、介護の社会化と再家族化が実はトレードオフの関係ではないことを示唆している。同じ要介護度の要介護者に提供すべき介護の総量が同じであるなら、介護保険サービスと家族介護はトレードオフの関係になる。だが、家族が介護をするほど介護の総量が増えるなら、これを代替する介護保険サービスに求める介護の総量も増える可能性がある。介護の再家族化は、より一層の介護の社会化への期待として、介護保険制度に跳ね返ってくる可能性がある。

したがって、介護保険サービスの供給体制を持続可能なものにするためには、家族に介護をさせない方が良いという結論になる。そのようにいうと、介護を受けることができない高齢者が不憫でならない、そのように思われるかもしれない。だが、本稿で問題にしているのは、要介護者ではなく家族介護者にとっての介護サービスの不足感である。要介護者が必要とする介護を介護保険サービスによって適切に提供する必要があることは所与としている。そこに家族介護者の要望が上乘せされることで介護保険サービスの不足感が増すようなことは望ましくないだろう。

今後、ますます要介護認定数が増えることにより、介護保険サービスの供給不足は深刻になると予想される。要介護者の生活にとって必要な介護保険サービスの提供体制を維持するためには、家

族が本来するはずの介護を外注するという発想から脱却し、家族介護の代行ではない専門サービスとしての介護サービスを提供していくことが重要であるといえる。

参考文献

- 井口高志 (2007) 『認知症家族介護を生きる—新しい認知症ケア時代の臨床社会学』, 東信堂。
- 池田省三 (2000) 「サブシディアリティ原則と介護保険」『社会保障研究』, 第36巻第2号, pp.200-209。
- (2002) 「介護保険の思想とシステム」大森彌編著『高齢者介護と自立支援—介護保険の目指すもの—』, ミネルヴァ書房, pp.115-143。
- 池田心豪 (2010) 「介護期の退職と介護休業—連続休暇の必要性と退職の規定要因—」, 『日本労働研究雑誌』, No.597, pp.88-103。
- (2021a) 『仕事と介護の両立』, 佐藤博樹・武石恵美子責任編集, シリーズダイバーシティ経営, 中央経済社。
- (2021b) 「介護サービスの供給制約と短時間勤務の必要性—介護の再家族化と自立重視的介護—」, 『社会保障研究』, 第6巻1号, pp.45-58。
- (2023) 『介護離職の構造—育児・介護休業法と両立支援ニーズ—』, JILPT第4期プロジェクト研究シリーズNo.4。
- 春日キスヨ (2001) 『介護問題の社会学』, 岩波書店。
- 菅万里・梶谷真也 (2014) 「公的介護保険は家族介護者の介護時間を減少させたのか?—社会生活基本調査匿名データを用いた検証—」, 『経済研究』, 第65巻4号, pp.345-361。
- 菊池潤 (2012) 「介護サービスは家族による介護を代替するか」井堀利宏・金子能宏・野口晴子編『新たなりスクと社会保障—生涯を通じた支援策の構築—』, 東京大学出版会, pp.211-230。
- 黒田祥子 (2014) 「中間の年齢層の働き方—労働時間と介護時間の動向を中心に—」, 『日本労働研究雑誌』, No.653, pp.59-74。
- 厚生労働省 (2018a) 『仕事と介護 両立のポイント—あなたが介護離職しないために (概要版)—』, 平成29年度仕事と介護の両立支援事業。
- (2018b) 『市区町村・地域包括支援センターによる家族介護者支援マニュアル—介護者本人の人生の支援』, 平成29年度介護離職防止のための地域モデルを踏まえた支援手法の整備事業。
- 佐藤博樹 (2015) 「両立支援ケアマネジャーの育成を」, 『日本労働研究雑誌』, No.658, p.3。
- 清水谷論・野口晴子 (2005) 「長時間介護はなぜ解消し

¹⁰⁾ 厚生労働省では市区町村や地域包括支援センターにおける家族介護者支援のマニュアルも作成しており、家族の介護負担を軽減することも重要な政策課題になっている (厚生労働省 2018b)。このような取組みにおいて家族が介護をしすぎないよう助言や情報提供をすることが重要であるといえる。

- ないのか?—要介護者世帯への介護サービス利用調査による検証—, 『経済分析』, No.175, pp.1-32。
- 下夷美幸 (2015) 「ケア政策における家族の位置」, 『家族社会学研究』, 第27巻1号, pp.49-60。
- 新川敏光 (2014) 『福祉国家変革の理路—労働・福祉・自由—』, ミネルヴァ書房。
- 袖井孝子 (1995) 「介護休業制度の現状と課題」, 『日本労働研究雑誌』, No.427, pp.12-20。
- 津止正敏・斎藤真緒 (2007) 『男性介護者白書—家族介護者支援への提言—』, かもがわ出版。
- 内閣府 (2016) 『経済財政運営と改革の基本方針2016—600兆円経済への道筋—』。
- 日本経済団体連合会 (2018) 『仕事と介護の両立支援の一層の充実に向けて—企業における「トモケア」のススメ—』。
- 平山亮 (2014) 『迫りくる「息子介護」の時代—28人の現場から—』, 光文社。
- (2017) 『介護する息子たち—男性性の死角とケアのジェンダー分析—』, 勁草書房。
- 藤崎宏子 (2002) 「介護保険制度の導入と家族介護」, 金子勇編著『高齢化と少子社会』, ミネルヴァ書房, pp.191-222。
- (2009) 「介護保険制度と介護の『社会化』『再家族化』」, 『福祉社会学研究』, No.6, pp.41-57。
- 松浦民恵・武石恵美子・朝井友紀子 (2015) 「ケアマネジャーによる仕事と介護の両立支援の現状」, 『日本労働研究雑誌』, No.658, pp.66-79。
- 三菱UFJリサーチ&コンサルティング (2018) 『介護離職の防止に資する在宅介護実態調査結果の活用方法に関する調査研究事業報告書』。
- 労働政策研究・研修機構 (2020a) 『家族の介護と就業に関する調査』, JILPT調査シリーズ, No.200。
- (2020b) 『再家族化する介護と仕事の両立—2016年改正育児・介護休業法とその先の課題—』, 労働政策研究報告書, No.204。
- Esping-Andersen, G. (1990) *Three Worlds of Welfare Capitalism, Polity* (岡沢憲英・宮本太郎監訳, 2001, 『福祉資本主義の三つの世界—比較福祉国家の理論と動態—』, ミネルヴァ書房)。
- (1999) *Social Foundation of Postindustrial Economics*, Oxford University (渡辺雅男・渡辺景子訳, 2000, 『ポスト工業経済の社会的基礎—市場・福祉国家・家族の政治経済学—』, 桜井書店)。
- Kröger, T. & S. Yeandle ed. (2013) *Combining Paid Work and Family Care: Policies and Experiences in International Perspective*, Policy Press.

(いけだ・しんごう)

The Analysis on Male Family Carers' Feeling of Time Insufficiency of Care Services

IKEDA Shingou*

Abstract

The male workers who provide care to old family members, such as sons who provide care to parents, or husbands who provide care to their wives, are increasing in Japan as a result of downsizing of household as a basis of Japanese familialist welfare society. This paper aims to examine whether or not the increasing number of male family carers who are said to provide care less than female emphasize insufficiency of provision of care service, especially in context of combining work and family care, in the background of defamilization and refamilization of elderly care under the population aging in Japan.

The original data analysis of male working carers in comparison with female, focusing time mismatch between care service provision and family carers life which becomes often issues on combining work and family care, reveals that male working carers feels time mismatch of care service more than female, especially in the case that the male workers spend more time to provide care in working days, or they feel fatigue due to providing care. In sum, the more male working carers provide care, the more they feel insufficiency of provision of care services.

It is, therefore, important that we do not require male working carers to provide care more in order to keep family carers' needs of care service low, even if increasing male workers emphasize insufficiency of provision of care services, because the family carer's commitment to providing care might increase requires to care services as a outsource contractor of family care.

Keywords : Elderly Care, Long-Term Care Insurance, Defamilizaion of Care, Refamilization of Care, Combining Work and Care

* The Japan Institute for Labor Policy and Training, Vice Research Director

新型コロナウイルス禍における男性のワーク・ライフ・バランス

高見 具広*

抄 録

本稿は、新型コロナウイルス禍（コロナ禍）における男女の生活時間の変化を、テレワークとの関係を中心に検討し、特に男性のワーク・ライフ・バランスについて考察する。コロナ禍においては、女性、特に子どものいる女性の家事時間の増加傾向が観測され、子育て世帯の女性におけるケア負担増加がうかがえた。2022年3月の調査データを分析した結果、男性の生活時間はテレワーク実施有無による違いがあり、テレワークを行っている男性では、コロナ前と比べて家事時間が増加していた。コロナ禍発生から約2年が経過した同時点でテレワークを続けている男性は、家事等に多くの時間をかけるといった、新しいワーク・ライフ・バランスを形作っていると考えられた。また、生活満足度の分析からは、男性のテレワークは、その配偶者の生活の質を向上させる観点から肯定的に評価できた。テレワークの推進は、感染症収束後においても、育児・介護等の家庭生活との両立支援政策として意義があると示唆された。

キーワード：コロナ禍，テレワーク，家事時間，ワーク・ライフ・バランス

社会保障研究 2023, vol.8, no.3, pp.324-334.

I はじめに

本稿は、新型コロナウイルス禍（コロナ禍）における男女の生活時間の変化を、テレワークとの関係を中心に検討し、特に男性のワーク・ライフ・バランスについて考察する。

家族のケア負担に関するジェンダー格差は依然として大きい。2021年の総務省「社会生活基本調査」に基づくと、男性の家事関連時間は平均51分、

女性の家事関連時間は3時間24分であり、2016年に比べると、男性は7分増加、女性は4分の減少となっている¹⁾。また、6歳未満の子供がいる世帯について、夫と妻の家事関連時間をみると、夫は1時間54分、妻は7時間28分であり、2016年と比べると夫は31分の増加、妻は6分の減少となっている。ケアにかかる時間の男女差は、若干の縮小傾向が見られるものの、男性の家事時間が女性と比べてきわめて短いことに変わりはない²⁾。

男性のケアへの関与が少ないのは、生活保障シ

* 労働政策研究・研修機構 主任研究員

¹⁾ 総務省統計局（2022）を参照。

²⁾ 同統計で、15歳以上の有業者の仕事時間については、男性が6時間27分、女性が4時間42分であり、2016年と比べると、男性は22分の減少、女性は5分の減少となっている。

システムにおいて企業が中心的役割を担う中、正社員として働く多くの男性が、長時間労働などによって家庭生活にコミットできないことも関係しよう。日本の生活保障システムは「男性稼ぎ主」世帯をモデルとし、そうした世帯の生活を保障するものとして設計されてきた（大沢 2007）。その中で、夫が家計収入の主な稼ぎ手であり、妻はケア役割を担うという性別役割分業が形作られてきた。大都市部における長い通勤時間も、女性に家事負担が偏る性別役割分業をもたらしえてきた。

実証研究では、男性の家事・育児分担が少ないことの背景として、男性が仕事によって家事・育児にかけられる時間が限られるという「時間制約説」が議論されてきた（松田 2006, 久保 2007等）。時間制約においては、労働時間の長さが問題の中心ではあるものの、より直接的には、男性が自宅にいる時間が少ないことが、家事・育児への関与を制約しよう。松田（2002）は、男性の帰宅時刻が21時以降になると育児参加の度合いが急激に低下することを示し、帰宅時間が重要であることを論じた。家事・育児参加などのケアへの関わりには、労働時間の長さだけでなく、就業時間帯や就業場所を含めた働き方が重要であると考えられる。

この点、コロナ禍において拡大したテレワークという働き方は、家庭生活に大きなインパクトを与えうる³⁾。具体的には、テレワーク、特に在宅勤務で仕事を行う場合、職住分離に伴う通勤時間の問題が解消され、家庭生活や余暇・休息に時間を割り振ることが可能となる。これまで男性のケア負担の少なさに時間的制約が大きくかかわってきたならば、テレワークという働き方変化によって生活時間配分が変わるかが論点となろう。本稿は、こうした問題意識から、コロナ禍にともなう

働き方の変化と生活時間について、男性を中心に考察したい。

II コロナ禍におけるワーク・ライフ・バランスの論点

コロナ禍における家族のケア負担については、日々の感染対策に伴うもののほか、子育て世帯では、2020年における小中高校の一斉休校等にもともなうケア負担の増加がひとつの特徴であった。家族へのケアの「総量」が増えたと言うことができる。そうした中、既存研究では、特に女性に家事・育児負担が偏ったこと、および、ケア負担の増加にともなう女性就業の抑制が議論された⁴⁾。

では、男性はどうか。男性に限らないが、コロナ禍においては、労働時間をはじめとした働き方の変化が大きく、それが労働者の生活時間配分に影響した可能性がある。まず、雇用労働者の労働時間は、厚生労働省『毎月勤労統計調査』によると、2020年5月の所定外労働時間が対前年比30.7%減となり、所定内労働時間を合わせた総労働時間も同月に対前年比9.5%減となるなど、大幅に減少した⁵⁾。コロナ禍の労働時間の減少は、企業の雇用調整（残業時間の削減や、休業等）として行われた側面が強かったが、労働者の生活時間配分を変化させ、家事・育児時間や余暇時間の増加につながった（高見・山本 2023）。

テレワークの拡大も特徴的な働き方の変化であった。テレワークは、コロナ禍以前からワーク・ライフ・バランスに資する柔軟な働き方として政策的に推進されてきたが、企業側のさまざまな理由によってあまり拡大が見られなかった⁶⁾。しかし、コロナ禍において、2020年4月に1回目の緊急事態宣言が発令されたのを機に、在宅勤務な

³⁾ 自宅で仕事を行う「在宅勤務」と、情報通信技術を活用した働き方である「テレワーク」とは、厳密には同じものではない。ただ、感染拡大防止のために外出が制限されたコロナ禍においては、テレワークと在宅勤務とは重なる部分が大きかった。こうした状況をふまえ、本稿では特に両者の概念的な区別は行わず、「テレワーク」として議論する。

⁴⁾ 周（2021）では、第1回緊急事態宣言期間に、子育て女性の家事・育児時間が増加したことや、女性が労働時間や月収の落ち込みを経験しやすかったことが示される。Fukai et al.（2021）では、コロナ禍における女性の非労働力化傾向が議論される。高見（2023）でもコロナ禍における労働時間変動の男女差が示される。

⁵⁾ 所定外労働時間の短縮は、働き方改革関連法の施行（時間外労働の上限規制）の影響も考えられる。

どテレワークは急速に拡大した⁷⁾。国土交通省「テレワーク人口実態調査」によると、テレワーク実施率は、2019年が14.8%に対し、2020年は23.0%と大幅に増加し、2021年27.0%、2022年26.1%と推移している。なお、テレワーク利用率には男女差があり、職業のちがいなどにより、男性のほうが女性よりもテレワーク実施率が高い傾向がある⁸⁾。また、管理職や専門・技術職で実施率が高い一方で対人接客サービスなどでは実施率が低いなどの職種間格差や、首都圏で実施率が高い一方で地方では低いといった地域差がみられた。

では、テレワーク実施によって生活時間配分はどのように異なるのか。2021年の「社会生活基本調査」に基づく、テレワーク実施者は、非実施者に比べ、睡眠時間が18分、趣味・娯楽の時間が16分、仕事時間が13分それぞれ長い。また、35～44歳においては育児時間が23分長い。ここからは、テレワーク実施の有無によって生活時間配分が異なる様子が見えてくる⁹⁾。

テレワークとワーク・ライフ・バランスに関しては、テレワーク実施にともなう生活時間配分の変化、主観的ウェルビーイングなどが議論されてきた。先に述べたように、コロナ禍では家事・育児等の総量が増加する中で、女性のケア負担が増加したが、同時に、テレワークを行う男性において家事・育児への関わりが増加したといったエビデンスも示される。Sevilla and Smith (2020) は、コロナ禍で、夫婦の家事分担割合は縮小したとして、特にテレワークを行った男性は育児負担が増えたと指摘する。日本の状況を分析したInoue et

al. (2021) も、テレワークを行った男性における家事・育児への関わりを増加を検証している。こうした研究をふまえると、テレワーク（在宅勤務）を行う男性では、コロナ禍においてケアへの関与が増加し、ワーク・ライフ・バランスの新しい形に移行した可能性がある。たしかに、男性の家事・育児参加度が低い要因として時間制約がかかわるならば、通勤時間を削減でき、時間配分を柔軟にできるテレワークが利用できれば状況は変わるだろう。臼井ほか (2022)、高見・山本 (2021) でも、18歳未満の子どもがいる男性において、2020年を中心としたコロナ禍で、テレワーク実施が男性の家事・育児時間の増加に関係することが検証されている。

あわせて、そうした男性の仕事・生活の変化は、本人のみならず配偶者にも影響する可能性がある。まず、ケアなどの生活時間は、配偶者の働き方によって影響を受けうる。Del Boca et al. (2020) は、コロナ禍において、女性は配偶者の働き方によらず家事負担が増加したが、男性は女性の就業状況によって違いがあったと指摘する。臼井ほか (2022) でも、男性のテレワークが配偶者（妻）の家事負担を増やしたかが検討されている。また、家事負担に限らず、男性のテレワークにともなう生活の変化が、その配偶者（女性）において肯定的に評価できるかは、今後のワーク・ライフ・バランス、および両立支援を目的としたテレワーク推進にとって重要な論点だろう。百瀬ほか (2021) は、2020年のコロナ禍の状況下で、男性のテレワークにおいて妻が家事負担を肯定的に評価

⁶⁾ 労働政策研究・研修機構（JILPT）が2014年に実施した企業アンケート調査によると、企業が在宅勤務やモバイルワークなどのテレワークを制度として実施している割合は、在宅勤務で1.7%、モバイルワークを含むテレワーク全般でも3.5%であった。実施しない理由としては、進捗管理や労働時間管理の難しさ、情報セキュリティ確保の難しさなどがあげられた。労働政策研究・研修機構（2015）参照。

⁷⁾ 1回目の緊急事態宣言下のテレワークは、出勤者削減への行政からの強い要請も背景に、企業における緊急避難的な対応として行われた面もあり、同宣言の解除後、テレワークの実施状況には「揺り戻し」があった。緊急事態宣言中と同宣言解除後の企業におけるテレワーク継続の状況については、労働政策研究・研修機構（2021）を参照。労働者において、その後も「ニューノーマル」の働き方としてテレワークを継続している人がいる一方、テレワークを継続せずに出社勤務に戻った人もいるなど、継続状況は一様ではなかった。

⁸⁾ 国土交通省「テレワーク人口実態調査」に基づく、テレワーク利用率は、2022年において、男性32.8%、女性18.2%である。

⁹⁾ 総務省統計局（2022）。テレワーク実施者の生活時間配分では余暇や休息時間が長いことについて、同調査に基づく奥野（2022）も参照。

する傾向があると述べる¹⁰⁾。テレワークという働き方によって職住分離が解消されることは、本人や配偶者にとってどう評価できる変化なのか。次節では、こうした論点について、就業者を対象にしたアンケート調査データを用いて検証する。

Ⅲ コロナ禍における生活変化とテレワークー実証分析

1 データ

データは、労働政策研究・研修機構（JILPT）が実施した「新型コロナウイルス感染拡大の仕事や生活への影響に関する調査（以下、JILPT調査）」を用いる¹¹⁾。JILPT調査は、2020年5月の第1回調査から、2022年3月の第7回調査まで計7回実施された。同調査は、インターネット調査会社のモニター登録会員のうち、2020年4月1日時点で国内に居住する20歳以上64歳以下の、「民間企業で働く雇用者」と「フリーランスで働く者」を対象にしたWeb調査である。雇用者サンプルについては、マクロな人口分布に沿うよう、「就業構造基本調査」をもとに、性別×年齢層×居住地域ブロック×雇用形態を軸として回収サンプルの割付が行われている。なお、同調査は、同一個人を追跡したパネルサンプルを含むが、本稿では、パネルサンプルに限定せず、第7回調査（2022年3月実施）の回答をデータとして分析する。第7回調査では、コロナ禍における仕事・生活の状況を把握する観

点から、テレワークを含む働き方や¹²⁾、平日1日あたりの生活時間（家事時間、育児時間、自由時間、睡眠時間）について¹³⁾、コロナ前およびコロナ禍における状況を尋ねている。また、有配偶者については配偶者の就業有無やテレワーク実施状況を調査している。本稿は、こうしたデータの利点を活かし、本人および配偶者のテレワーク状況と、生活時間、生活満足度との関連を分析する。また、男女別の分析を行い、ワーク・ライフ・バランスにかかわる要因の男女差も検討する。

JILPT調査は、2020年4月1日時点の就業者に対し、新型コロナウイルス問題発生前の状況を回顧的に把握するとともに、コロナ禍における変化を観測することを目的とする調査であることから、こうした調査の特徴に留意し、分析する必要がある。ここでは、コロナ禍における働き方変化と生活時間との関連を分析する本稿の目的から、2020年4月以降に離転職をしていない（同一の勤め先に就業を継続している）雇用労働者に対象を限定した。

2 テレワークにともなう生活時間の変化

調査データをもとに、コロナ禍における労働者の生活時間変化を見よう。これまでの同調査データを用いた研究でも、2020年の緊急事態宣言中や同年12月時点で、テレワークを行っていた人ほど、男女とも家事・育児時間の増加が大きかったことが示されている¹⁴⁾。テレワーク実施は、男性

¹⁰⁾ 百瀬ほか（2021）は、コロナ禍の夫婦の家事分担の変化を検証し、特に夫がテレワークの場合に、妻が「配偶者が以前より家事をするようになった」「配偶者が以前より子どもと関わるようになった」と、夫の家事・育児について肯定的に評価する傾向にあることを述べている。

¹¹⁾ 調査の詳細や基礎集計は、労働政策研究・研修機構（2023）を参照。

¹²⁾ テレワークについては、調査時点の実施状況として「直近週（2/24～3/2）の週あたりの在宅勤務・テレワーク勤務日数」が尋ねられている。コロナ前の実施状況については「新型コロナ発生前の通常月の週あたりの在宅勤務・テレワーク勤務日数」が回顧的に尋ねられている。

¹³⁾ 「家事時間」は、洗濯と掃除をこなす家事に費やす時間、「自由時間」は、自身の自由になる時間として、「新型コロナの発生前」や「現在」の状況が尋ねられている。それぞれ、カテゴリーとして（家事時間の場合、「0分」「30分未満」「30分以上、1時間未満」～「4時間以上、5時間未満」「5時間以上」）回答が得られているが、変化時間数の計算にあたって、各カテゴリー中央値をもとに連続変数化した。増加した人の割合については、30分以上の増加有無について集計している。なお、JILPT調査では育児時間についても調査しているが、第7回調査では子どもの年齢や子ども数が把握できないため、本稿では育児時間の集計・分析は行わない。

¹⁴⁾ 2020年の緊急事態宣言中と同年12月におけるテレワーク実施と生活時間との関係については、高見・山本（2021）を参照。

表1 コロナ前と比べたときの2022年3月時点の生活時間の変化－男女別－

	家事時間		自由時間		睡眠時間	
	平均変化時間 (時間)	増加した人の割合 (%)	平均変化時間 (時間)	増加した人の割合 (%)	平均変化時間 (時間)	増加した人の割合 (%)
男性 (N=2033)	0.14	25.8%	0.07	27.4%	0.26	28.6%
(テレワーク実施者N=318)	0.23	30.8%	0.17	36.8%	0.27	34.0%
女性 (N=1652)	0.22	31.9%	0.06	26.2%	0.20	25.8%
(テレワーク実施者N=153)	0.29	39.2%	0.08	31.4%	0.29	33.3%

注：それぞれ平日1日あたりの時間。

を含め家事・育児時間の増加と関係していた。

本稿は、コロナ禍発生から約2年が経過した2022年3月時点の状況を検討する。まず、家事時間、自由時間、睡眠時間について、コロナ前と比較したときの平均変化時間数と、コロナ前と比べてそれぞれの時間が増加した人の割合を、男女別に示す¹⁵⁾(表1)。表1では、男女それぞれの中で、調査時点におけるテレワーク実施者(週1日以上テレワークを実施していた者)のみの生活時間の数値も合わせて示す。家事時間について見ると、平均変化時間数は、男性0.14時間(8.4分)、女性0.22時間(13.2分)であり、家事時間が増加した人の割合は、男性25.8%、女性31.9%である。ここで、男性のうちテレワーク実施者に限ると、家事時間の平均変化時間数は0.23時間(13.8分)、増加した人の割合は30.8%であり、テレワーク実施者では家事時間がより増加する傾向にあったことが確認できる。

表1を見ると、男性に比べて女性の生活時間変化が大きかったものの、男性でもテレワーク実施有無によって生活時間変化の大きさに違いがうかがえる。この点、家事時間の変化について、男女による規定要因の相違や、配偶者の有無・就業状況による影響を分析課題として、OLSで推計する。被説明変数は、コロナ前から2022年3月にかけての家事時間の変化時間数であり、説明変数と

して、年齢、性別(女性ダミー)、子どもの有無、学歴(大卒ダミー¹⁶⁾)、本人の雇用形態(非正社員ダミー)、職業、労働時間の変化、テレワーク日数変化、配偶者の就業状況・テレワーク有無を投入した。テレワークの変数については、コロナ前と2022年3月時点のテレワーク日数の差を用いた。配偶者の就業状況の変数は、配偶者有無、就業有無のほか、配偶者が就業している者についてテレワーク実施の有無で区分している。以下の表2、表3では、配偶者のテレワーク有無による効果を検証する観点から「テレワーク以外で就業」を基準カテゴリーとしている。

結果を読む(表2)。まず、男女計の結果を見ると、10%有意水準であるものの、女性ダミーの係数が正であり、女性は男性に比べて家事時間が増加した傾向が示されている。ほかに、労働時間の変化、テレワークの変化、配偶者の就業状況が有意な結果を示しているが、これは男女別の結果で検討する。

男性の結果を見ると、職業に加え、配偶者が「非就業」の場合、係数値が負で有意であった。配偶者が非就業の男性では、配偶者がテレワーク以外で就業している男性と比べて、家事時間が増加しにくかったと言える。加えて、テレワーク日数の係数も正で統計的に有意であり、本人のテレワーク日数が増加するほど、家事時間が

¹⁵⁾ JILPT調査は、2020年4月時点の就業者を対象にコロナ禍における変化を検討する目的の調査であり、本稿はコロナ禍における同一企業の就業継続者に対象を限定したことから、生活時間の水準については議論していない。なお、当サンプルの限り、2022年3月時点の男性の平均家事時間は0.81時間、女性の平均家事時間は1.75時間であった。

¹⁶⁾ 調査から把握できる大学・大学院卒業の場合を「大卒」として扱い、それ以外の場合を「非大卒」とした。大学在学中という回答は大卒に含めない。

表2 家事時間の変化の規定要因 (OLS)

被説明変数 分析対象	家事時間の変化時間数 (コロナ前～2022年3月)					
	男女計		男性		女性	
	係数	標準誤差	係数	標準誤差	係数	標準誤差
切片	.182	.069**	.254	.088**	.146	.121
年齢	-.001	.001	-.002	.002	.000	.002
女性ダミー	.058	.031 ⁺				
子どもありダミー	.036	.032	-.017	.044	.115	.050*
大卒ダミー	-.035	.028	-.055	.033 ⁺	.001	.048
非正社員ダミー	.014	.032	.053	.048	-.041	.046
職種 (ref. 生産工程・労務作業者)						
管理職	.093	.057	.127	.057*	.018	.196
専門・技術職	.031	.042	.027	.046	.069	.087
事務職	.034	.043	.007	.055	.094	.080
営業・販売職	.046	.048	.044	.055	.104	.090
サービス職	-.012	.052	-.071	.064	.062	.092
その他	.028	.081	.021	.101	.049	.137
労働時間の変化	-.006	.001**	-.003	.002 ⁺	-.009	.002**
テレワーク日数の変化	.026	.010**	.033	.011**	.011	.019
配偶者の就業状況 (ref. テレワーク以外で就業)						
テレワークで就業	-.020	.054	.034	.070	-.083	.082
非就業	-.146	.043**	-.137	.044**	-.050	.114
配偶者なし	-.062	.035 ⁺	-.034	.050	-.101	.051*
F値		3.837		2.445		2.688
R2 乗		0.016		0.018		0.024
N		3685		2033		1652

注：**1%水準で有意，*5%水準で有意，+10%水準で有意。

増加した傾向が見られる。男性の家事時間に対して、本人のテレワーク及び配偶者の就業状態が関係していることが示された。

女性の結果を見ると、男性とはやや傾向が異なる。まず、子どもの有無が家事時間の増加に関係し、子どもがいる女性ほどコロナ禍において家事時間が増加した傾向が確認できる。これは、子育て世帯の女性におけるケア負担増加という既存研究の知見と整合する。労働時間の変化は、係数が負で統計的に有意であり、労働時間が長くなるほど家事時間が短くなる傾向を示している。これは、コロナ禍における労働時間の減少傾向をふまえると、労働時間が短くなった分を家事時間に充てる、もしくは、家事負担が増加した女性ほど労働時間を抑制するといった傾向を示しているとも考えられる。テレワークの変数は有意な結果を示しておらず、男性とは異なっている。配偶者の就業状況に関しては、「配偶者なし」の係数が負で有

意となっている。配偶者なしの女性では、配偶者がテレワーク以外で就業している女性と比べて、家事時間が増加しにくかったということが出来る。女性の家事時間に対しては、子どもの有無、本人の労働時間、配偶者の就業状態が関係していることが示された。

3 本人・配偶者のテレワークと生活の質

コロナ禍において、男性のテレワークは家事時間の増加につながるなど生活時間配分を変化させた可能性がある。では、そうしたワーク・ライフ・バランスの変化はどう評価できるのか。ここでは、生活満足度を指標とし、本人や配偶者のテレワークが生活満足度の上昇に寄与したかを検討する。特に、男性のテレワークが配偶者の生活満足度の観点から肯定的に評価できるかが検証のポイントとなる。JILPT調査では、コロナ前および2022年3月時点の生活満足度が把握できることか

表3 生活満足度上昇の規定要因（ロジットモデル）

被説明変数 分析対象	生活満足度の上昇（コロナ前～2022年3月）					
	男女計		男性		女性	
	係数	標準誤差	係数	標準誤差	係数	標準誤差
切片	-0.709	.233**	-0.453	.348	-1.034	.346**
年齢	-0.007	.004*	-0.014	.005**	.000	.005
女性ダミー	.078	.091				
子どもありダミー	-0.118	.093	-0.243	.140 ⁺	-0.136	.131
大卒ダミー	-0.105	.081	-0.167	.108	-0.015	.126
非正社員ダミー	.063	.093	.088	.166	.123	.122
職種（ref. 生産工程・労務作業）						
管理職	.030	.170	.090	.189	-.853	.605
専門・技術職	.142	.124	.154	.151	.172	.229
事務職	-0.019	.127	-0.101	.184	.025	.212
営業・販売職	.002	.140	-0.022	.181	.030	.238
サービス職	.198	.149	.150	.208	.307	.240
その他	-0.195	.247	-0.126	.344	-0.204	.374
月収の変化（増減率）	.634	.268*	.423	.365	.971	.400*
世帯年収（ref. 300万円未満）						
300～500万円未満	.070	.135	.356	.224	-0.067	.180
500～700万円未満	.338	.142*	.639	.233**	.175	.194
700万円以上	.380	.142**	.662	.233**	.268	.194
不明	.024	.153	.174	.261	.004	.194
労働時間の変化	-0.002	.004	-0.001	.005	-0.006	.006
テレワーク日数の変化	.021	.028	-0.018	.034	.106	.050*
配偶者の就業状況（ref. テレワーク以外で就業）						
テレワークで就業	.389	.147**	.298	.213	.478	.206*
非就業	-0.103	.126	-0.104	.141	-.665	.353 ⁺
配偶者なし	-0.187	.107 ⁺	-.498	.164**	.032	.146
χ^2 乗値		58.794		48.680		36.938
-2 対数尤度		4381.479		2371.204		1982.035
McFadden pseudo-R2		0.013		0.020		0.018
N		3685		2033		1652

注：**1%水準で有意，*5%水準で有意，+10%水準で有意。

ら、コロナ前と比較したところの2022年3月時点の生活満足度の上昇有無を被説明変数として、男女別にロジットモデルで推計する¹⁷⁾。説明変数は、年齢、性別、子ども有無、学歴、雇用形態、職業、労働時間の変化、月収の変化、世帯年収、本人のテレワーク日数の変化、配偶者の就業状況・テレワーク有無である。コロナ禍の生活満足度変化に関係しうるものとして、労働時間や月収といった労働条件の変化や、生活水準にかかわる世帯年収をコントロールし、本人および配偶者の

テレワークの影響を検討した。

結果を読む（表3）。男女計の結果を見ると、年齢、月収の変化（増減率）、世帯年収、配偶者の就業状況が、コロナ禍における生活満足度の上昇に関係している。男性の結果を見ると、年齢、世帯年収が関係するほか、「配偶者なし」の係数が負で有意であり、配偶者の有無が生活満足度の変化にかかわると考えられた。女性の結果をみると、月収の変化のほか、自身のテレワーク日数の変化が生活満足度の上昇に関係していた。つまり、女性

¹⁷⁾ 当サンプルの限り、生活満足度が上昇した割合は、男女計で29.0%、男性で28.2%、女性で30.0%であった。

においては、テレワーク日数が増加したほど、コロナ禍における生活満足度上昇につながったことがうかがえる。加えて、配偶者のテレワークの状況も女性の生活満足度の上昇に関係していた。配偶者「テレワークで就業」の係数は正で有意であり、配偶者（男性）がテレワークで就業している場合に、テレワーク以外で就業している場合に比べて、女性の生活満足度が高まりやすいことが示された¹⁸⁾。先に検討したように、テレワークを継続している男性では、家事時間の増加など生活時間の変化が起こっていることから、コロナ禍を経た男性の新しいワーク・ライフ・バランスが、女性の生活の質にとっても肯定的な意味をもっている可能性が示唆された。

Ⅳ おわりに

本稿は、コロナ禍における家事時間等の生活の変化に、本人や配偶者のテレワークがどう関係したのかを検討し、主に男性のワーク・ライフ・バランスについて議論してきた。

まず、コロナ禍においては、女性、特に子どものいる女性の家事時間が増加した傾向がうかがえた。それは、先行研究が指摘するように、子育て世帯の女性におけるケア負担増加を示している。男性においては、テレワーク実施有無による違いがあり、2022年3月時点においてテレワークを行っている男性では、コロナ前と比べて家事時間が増加していた。同時期は、コロナ禍発生から約2年が経過しており、テレワークに感染対策としての意味合いはなお残っていたものの、感染拡大防止のためにテレワークが強く推進された2020

年のコロナ禍初期に比べて、企業や労働者による選択もテレワーク実施にかかわってまいろう。つまり、テレワークを続けている男性では、家事等に比較的多くの時間を配分するといった、新しいワーク・ライフ・バランスを形作っているものと考えられた¹⁹⁾。また、生活満足度の分析からは、男性のテレワークが、その配偶者の生活の質を向上させる観点から肯定的に評価できた。

ポスト・コロナにおいて、テレワークの推進は、育児・介護等との両立支援政策としても期待されている。2023年6月に公表された厚生労働省の「今後の仕事と育児・介護の両立支援に関する研究会」報告書では、子が3歳になるまでの両立支援の拡充として、テレワークの活用促進が提言された。同報告書では、テレワークは、育児との両立のために有用と位置づけられ、介護との両立にあたって、「テレワークについては、通勤時間が削減されたり、遠隔地に住む家族の家から業務を行ったりすることが可能となることで、介護休業や短時間勤務を利用する代わりにフルタイムで働く日を増やしていくことも可能になるという効果が期待されるため、介護期の働き方として選択肢の一つとして位置付けていくことが望ましい」と述べる。そして、具体的な措置として、「現在、努力義務となっている出社・退社時間の調整などに加えて、テレワークを事業主の努力義務として位置付けることが必要」とされた。この点、本稿の結果は、男性のテレワークが、本人の家事時間の増加に関係するとともに、配偶者（女性）の生活の質に寄与しうるなど、両立支援策としてのテレワーク推進の意義を示している。

なお、ワーク・ライフ・バランスのためには、

¹⁸⁾ これは、テレワークという働き方の効果というより、テレワークが適用されるような職業（専門職、管理職等）に配偶者が就いていることの効果の可能性もある。生活水準の指標として世帯年収をコントロールしてはいるものの、配偶者の職業等、考慮すべき要素はほかにもあり、本分析の限界と考える。

¹⁹⁾ JILPT調査のパネルサンプルを用いて生活時間の個人内変化を分析した高見・山本（2023）では、テレワーク実施は、余暇時間（自由時間、睡眠時間）の増加にはつながったものの、家事・育児時間を増やす効果は確認できなかった。本稿が異なる結果を得た背景として、ひとつには、ワーク・ライフ・バランス志向の変化が、テレワーク継続、家事時間増加の双方と関係した可能性が考えられる。JILPT第5回調査（2021年6月実施）に基づく、コロナ禍において「日々の生活の充実」を重視するようになったという回答が、男性ではテレワーク継続者で高かったが、テレワーク非継続者ではそうではなかった。テレワーク経験が生活時間配分を一様に変えるというより、コロナ禍の長期化の中、ワーク・ライフ・バランス志向が高まった人ほどテレワークを継続したなど、個人の志向や選択が行動変容にかかわったことが考えられる。厳密な検証は今後の課題として残されている。

柔軟な働き方の推進とともに、労働時間の短縮も重要であることを忘れてはならない。この点、テレワークは職場環境に起因する長時間労働（付き合い残業等）を抑制する効果が見込まれるが²⁰⁾、一方で、時間的な区切りの難しさに伴う長時間労働のリスクに注意が必要である。テレワーク環境下では、自宅等でもメールで連絡・調整を行ったり、資料作成や情報収集を行ったりできる一方、深夜や休日を問わずメール対応を求められるなど、仕事と仕事以外の境界が曖昧になり、「いつでもどこでも仕事」の状態になりやすい。そうなると、自宅にいても仕事が気になって気が休まらないなど、生活領域（生活時間）を侵食する結果ともなる²¹⁾。柔軟な働き方の利点を活かし、ワーク・ライフ・バランスを実現するためには、企業や労働者において働き過ぎを防ぐ必要がある。

参考文献

- 白井恵美子・佐藤藤香・松下美帆 (2022) 「新型コロナウイルス感染症の影響下におけるワーク・ライフ・バランス」, 一橋大学経済研究所ディスカッション・ペーパー, No.695。
- 大沢真理 (2007) 『現代日本の生活保障システム－座標とゆくえ－』, 岩波書店。
- 奥野重徳 (2022) 「テレワークによる生活時間の変化－社会生活基本調査の結果から－」, 『統計 Today』 No.188。
- 久保桂子 (2007) 「フルタイム就業夫婦の育児分担を規定する要因－仕事との時間的葛藤を生じる育児を中心に－」, 『家族社会学研究』, Vol.19, No.2, pp.20-31。
- 厚生労働省 (2023) 「今後の仕事と育児・介護の両立支援に関する研究会」報告書。
- 周燕飛 (2021) 「コロナ禍の女性雇用」, 樋口美雄/労働政策研究・研修機構編『コロナ禍における個人と企業の変容－働き方・生活・格差と支援策－』, 慶應義塾大学出版会, pp.195-214。
- 総務省統計局 (2022) 「令和3年社会生活基本調査 生活時間及び生活行動に関する結果 結果の概要」。
- 高見具広 (2022) 「在宅勤務とワークライフバランス－コロナ禍における変化と課題－」, 『家族社会学研究』, Vol.34, No.1, pp.50-57。
- (2023) 「コロナ禍における労働時間・働き方の変化と収入変化」, 『社会政策』 Vol.15, No.1, pp.13-24。
- 高見具広・山本雄三 (2021) 「コロナ禍の在宅勤務による生活時間の変化－「新しい日常生活」－」 樋口美雄・労働政策研究・研修機構編『コロナ禍における個人と企業の変容－働き方・生活・格差と支援策－』, 慶應義塾大学出版会, pp.159-174。
- (2023) 「コロナ期の働き方の変化とウェルビーイング－労働時間減少とテレワークに着目して－」 樋口美雄・労働政策研究・研修機構編『検証・コロナ期の働き方－意識・行動変化と雇用政策の課題－』, 慶應義塾大学出版会, pp.267-282。
- 松田茂樹 (2002) 「父親の育児参加促進策の方向性」, 国立社会保障・人口問題研究所編『少子社会の子育て支援』, 東京大学出版会, pp.313-330。
- (2006) 「近年における父親の家事・育児参加の水準と規定要因の変化」『季刊家計経済研究』 No.71, pp.45-54。
- 百瀬由璃絵・高橋香苗・田中西 (2021) 「高卒16年目の「夫婦関係の変化」「家のなかの居場所」「仕事への影響と給付金」－コロナ禍の影響：高卒パネル調査 wave17の結果から－」 東京大学社会科学研究所 パネル調査プロジェクト ディスカッションペーパーシリーズ, No.147。
- 労働政策研究・研修機構 (2015) 「情報通信機器を利用した多様な働き方の実態に関する調査結果（企業調査結果・従業員調査結果）」, 調査シリーズNo.140。
- (2021) 「ウィズコロナ・ポストコロナの働き方－テレワークを中心としたヒアリング調査－」, 資料シリーズ, No.242。
- (2023) 「新型コロナウイルス感染拡大の仕事や生活への影響に関する調査 [JILPTコロナ連続パネル個人調査 (第1～7回)] 結果」, 調査シリーズ, No.229。
- 山口一男 (2009) 『ワークライフバランス－実証と政策提言』, 日本経済新聞出版社。
- Del Boca, D., N. Oggero, P. Profeta, and M. C. Rossi (2020) “Women’s Work, Housework and Childcare, before and during COVID-19,” *COVID Economics*, No.28, pp.70-90.
- Eurofound and the International Labour Office (2017) “Working Anytime, Anywhere: The Effects on the World of Work,” Publication office of the European Union, Luxembourg and the International Labour Office, Geneva.
- Fukai, T., M. Ikeda, D. Kawaguchi, and S. Yamaguchi (2021) “COVID-19 and the Employment Gender Gap,” IZA Discussion Paper No.14711.
- Inoue, C., Y. Ishihata, and S. Yamaguchi (2021) “Working from Home Leads to More Family-Oriented Men,” CREPE DISCUSSION PAPER No.109.

²⁰⁾ 山口 (2009) は、職場における時間的柔軟性が乏しい場合、労働者が希望する労働時間を実現できない状況（過剰就業）となり、ワーク・ライフ・バランスを阻害すると指摘する。

²¹⁾ コロナ禍以前からの問題として、Eurofound and the International Labour Office (2017)、高見 (2022) を参照。

Sevilla, A., and S. Smith (2020) “Baby Steps: The Gender Division of Childcare during the COVID-19 Pandemic,” *Covid Economics*, No.23: pp.58-78.

(たかみ・ともひろ)

Work-life Balance of Male Workers during the COVID-19 Pandemic

TAKAMI Tomohiro*

Abstract

This study examines changes in the time allocation of men and women during the COVID-19 pandemic, focusing on the relationship between telework and work-life balance for male workers. During the pandemic, women, particularly those with children, showed an upward trend in housework hours, indicating an increased burden of care for women in households with children. Regarding time allocation in men's daily lives, the differences depended on teleworking status; as of March 2022, men who teleworked spent more time on housework than before the pandemic. Approximately two years after the outbreak of the pandemic, men who continued to telework were thought to be creating a new work-life balance by dedicating more time to household chores and other activities. The analysis of life satisfaction revealed that the teleworking practices of male workers were positively evaluated in terms of improving their spouse's quality of life. After the pandemic has subsided, the promotion of telework as a policy to support balancing work with childcare, nursing care, and other household activities is deemed meaningful.

Keywords : COVID-19 pandemic, teleworking, housework hours, work-life balance

* The Japan Institute for Labour Policy and Training, Senior Researcher

社会保障と法：社会保障と法政策

健康保険法における被扶養者の認定と不服申立て

原田 啓一郎*

I 健康保険法における被扶養者の位置付け

(1) 日本の医療保険制度は、被保険者について、職業・職種を基準として決定する健康保険等の被用者保険、住所を基準として決定する国民健康保険の地域保険、後期高齢者医療を実施する後期高齢者医療制度からなる。健康保険等の被用者保険の被保険者及びその被扶養者以外は、国民健康保険、または後期高齢者医療制度に属することになる。これらの制度により、日本に住所を有する者は何らかの医療保険の適用を受けることになり、国民皆保険体制を実現している。

(2) 健康保険法（以下、「健保法」という。）では、被保険者の被扶養者に関する定義規定（健保法3条7項）をおき、家族療養費等の被扶養者に関する保険給付を予定している。被用者保険特有の被扶養者という地位を設けているのは、歴史的な経緯によるところが大きい。被扶養者という概念は健保法制定当初にはなく、被扶養者に関する保険給付も規定されていなかった。家族が病気にかかっても、ほかに加入できる公的医療保険はなかったため、家族の医療費は全額、家計を支える被保険者の負担となり、その負担は軽いものではなかった。そこで、1939年の法改正により、被扶養者の疾病又は負傷に対する給付として、世帯員の療養に要した費用の一部を支給する補給金が任意給付という形で創設され、さらに1942年の法改正により、補給金は家族療養費として法定給付となった。このように、家族療養費を代表とする健保法

上の被扶養者に関する保険給付は、労働者である被保険者の家計における医療費負担の軽減を意味するものとして生まれたものである。

(3) 健保法では、一定範囲の家族が集団としてとらえられた上で、被保険者がこれを代表して保険関係の当事者として位置付けられており、その結果、被保険者の家族の法的地位は、被保険者に扶養される者として被保険者を介した依存関係にある¹⁾。このため、被扶養者の地位は、被保険者資格の得喪と随伴している。被扶養者に関する保険給付は、被保険者に対して支給するという法律構成を採るので（例えば、健保法110条1項）、被保険者が死亡すれば、保険給付の受給主体が消滅することになり、その翌日で資格喪失となるため、現在加入している健康保険での被扶養者に関する保険給付もその時点で打ち切られることになる。

被扶養者の傷病は、健保法では家族療養費（健保法110条）の対象となるが、家族療養費の受給主体は法的には被保険者である。しかし実際は、いわゆる代理受領方式（健保法110条4項・5項）の下で、被扶養者は、被保険者と同様に医療サービスを受けることができる。この場合、被扶養者は、自ら保険料を拠出することなく、実際の医療サービスを受けることができることから、いわゆる国民年金の第3号被保険者問題と同様に、被扶養者自身の就労を抑制するインセンティブが働く可能性がある²⁾。

健保法上の被扶養者の概念は、現在の感覚とは大きく異なる文脈で生成されてきた概念であり、今日の実態と乖離している等、そのあり方について

* 駒澤大学法学部 教授

¹⁾ この点を指摘するものとして、上村（1986）23頁等がある。

²⁾ 菊池（2022）397頁参照。

ては議論のあるところではあるが、戦後の医療保険制度の展開、とりわけ国民皆保険体制が整備された中で、被扶養者概念は国民皆保険の成立基盤を成している点で今日的な意義があるといえる³⁾。その一方で、被用者保険の適用拡大の傾向にある中で、被扶養者概念の位置付けが改めて問われているともいえる⁴⁾。

II 健康保険法における被扶養者の認定をめぐる手続き

(1) 被扶養者とは、被用者保険各法に定義付けられたものであり、一定の身分関係にある者を対象とする民法上の扶養請求できる者とは必ずしも同一ではない。保険者が一定の生計維持関係を認め、一定範囲の者を被扶養者として認定を行う行為を、一般に被扶養者の認定と呼んでいる。この被扶養者の認定については、法令上の定めはなく、事務取扱上の慣用語として用いられる。

被扶養者の認定の手続等にかかる規定は、健康保険法や同法施行規則にはほとんどみられず、被保険者からの届出に関する規定（健康保険法24条3項、同38条）、被扶養者に係る被保険者証の様式の規定（健康保険法47条、様式第9号（2））、保険者による被扶養者の定期的な確認の規定（健康保険法50条1項）が見られる程度である。

保険者は被保険者からの届出に基づき、当該被保険者が被扶養者を有する被保険者に該当するかについて、健康保険法3条7項所定の要件に沿って判断する。各保険者は、この判断にあたり、被扶養者の認定に係る独自の内部基準を設けており、その内部基準の定め方は、保険者により異なる。この点、厚生労働省は、被扶養者の認定に係る判断は保険者に委ねられていることを前提としつつ、保険者が被扶養者の認定にあたり参考とすべき取扱要領やその具体的な事務取扱を含む各種通達を发出している。

(2) 被扶養者の認定は、国民年金法の被扶養配偶者の認定にも影響を及ぼすことがある。健康保険の被扶養者認定・削除の手続きと、国民年金の第3号被保険者の認定・削除の手続きは連動しており、「健康保険被扶養者（異動）届」と「国民年金第3号被保険者関係届」が一体化した様式による。国民年金法における第3号被保険者の「主として第2号被保険者の収入により生計を維持する」ことの認定は、健康保険法における被扶養者の認定を勘案して日本年金機構が行うこととされている（国民年金法施行令4条）。このため運用上は、健康保険法において被扶養者と認定されている者は、原則として「主として第2号被保険者の収入により生計を維持する」者として扱われることになる（「国民年金法における被扶養配偶者の認定基準の運用について」（昭和61年庁保発第18号社会保険庁年金保険部国民年金課長通知）。被扶養者と第3号被保険者は、制度上の位置付けは異なるものではあるが、各認定においては、上記のような関係にある。

III 健康保険法における被扶養者の認定に関する不服申立て

(1) 被扶養者の認定について不服がある場合、従来の実務では、被扶養者の認定に関するものについては、健康保険法189条1項所定の審査請求及び再審査請求の対象にはならないと説明してきた。その理由として、被扶養者の認定は処分ではなく、健康保険法189条1項所定の「被保険者の資格に関する処分」にも該当しないこと等が挙げられていた。また、社会保険審査会の裁決でも同旨の理由から審査請求を却下するものも見られた。このような事情から、被扶養者の認定について不服がある場合、行政不服審査法や行政事件訴訟法によるほかの手段を検討せざるを得ず、その解決を図るための法的手段には多くの障壁があった。

³⁾ 岩村（2001）10頁参照。

⁴⁾ もっとも、こうした議論は被用者保険の本質にかかわる多くの論点の検討を必要とし、また、年金制度を含めた社会保障制度の基本にかかわるから、その根底にある国家の家族観や扶養意識の分析も欠かすことはできないとする指摘がある（島崎（2020）248頁以下、島崎（2016）616頁を参照）。

これに対し、最高裁判所第三小法廷令和4年12月13日判決（以下、「本判決」という。）は、健康保険組合が被保険者に対して行うその親族等が被扶養者に該当しない旨の通知について処分性を認め、健保法189条1項に基づく不服申立ての対象になることを肯定した。こうした判断は被扶養者の認定に関する不服申立ての実務に大きな影響を与えるものであり、今後は、保険者が被保険者に対して行う被扶養者に該当しない旨の通知についても、健保法189条1項に基づく不服申立ての途が開かれるものといえる。

(2) 本判決により、被扶養者に該当しない旨の通知について、健保法189条所定の不服申立て及びその後の取消訴訟で争う途が示されたことで、保険者には、被扶養者の認定において、裁量権の行使の妥当性が問われることになろう。本事案では、健康保険組合側が設けた被扶養者の認定に係る取扱基準において、認定対象者の年間収入の算定について、その者が自営業者である場合には、所得税法上の所得金額ではなく、必要経費を控除しない売上金額を基準としたことにつき、同基準に基づく生計維持要件の該当性判断が原審及び原々審では問題となった。この点、本判決では判断されなかったが、今後、被扶養者の認定を行う保険者の認定に係る取扱基準の内容が、妥当であるかどうか問われる可能性がある。

(3) また、被扶養者に該当しない旨の通知に不服のある者は、審査請求期間に注意する必要がある

（最初の審査請求は、処分があったことを知った日の翌日から起算して三月以内になければならない（社会保険審査官及び社会保険審査会法4条））。ただし、先述の通り、これまでの実務では長らく、被扶養者の認定は審査請求の対象にはならないとの理解が定着していた。本判決を踏まえ、被保険者に対して行う被扶養者に該当しない旨の通知の段階で、審査請求の教示がなされることが求められるが、現時点においても、一部の健康保険組合のWebページ等には、被扶養者の認定に関する審査請求は対象外であるとする、従来そのままの説明が散見され、各保険者が本判決の内容等を十分に把握しているか疑わしいところも残されている。本判決の内容等の早期の周知が求められる。

参考文献

- 岩村正彦（2001）「入門講座 社会保障法入門 第三〇講」自治事務セミナー40巻7号，pp.9-12。
上村政彦（1986）「医療・年金・児童手当における「家族と個人」」社会保障法創刊号，pp.20-31。
菊池馨実（2022）『社会保障法〔第3版〕』，有斐閣。
島崎謙治（2016）「健康保険法における被扶養者の概念とその取扱い」社会保障研究1巻3号，pp.612-626。
———（2020）『日本の医療 制度と政策〔増補改訂版〕』，東京大学出版会。
全国社会保険協会連合会（2001）『社会保険審査官及び社会保険審査会法の解説』，全国社会保険協会連合。

（はらだ・けいいちろう）

健康保険法189条1項の被保険者の資格に関する 処分と被扶養者非該当通知

最高裁判所第三小法廷令和4年12月13日判決
(令和3年(行ヒ)第120号)民集76卷7号1872頁

原田 啓一郎*

I 事実の概要

1 健康保険組合N(以下、「本件組合」という。)は、その組合員X(原告、控訴人、上诉人)の妻Aを健康保険法(平成26年法律第69号による改正前のもの。以下、「健保法」という。)3条7項1号所定の被扶養者に該当するとしていた。なお、平成29年4月1日に合併によって本件組合の権利義務は、健康保険組合Y₁(被告、被控訴人、被上诉人)に承継されている。

2 Aは、平成15年ごろからパートタイム従業員として月7、8万程度の収入を得ていたが、平成25年1月からは、これに加え小売販売等を内容とする個人事業を開始した。

本件組合は、平成27年6月19日付けで、事業主を介して、本件組合の組合員に対し、組合員の被扶養者に係る確認をするために必要な書類の提出等を求めた。これに対して、Xは、本件組合に対し、Aの平成26年分の所得税に係る確定申告書を提出した。

3 Nでは、被扶養者の認定に係る取扱基準(以下、「本件組合基準」という。)を設け、これに沿って被扶養者の認定に関する判断を行っていた。本件組合基準によると、生計維持要件については、①被扶養者として届出があった者(以下「認定対象者」という。)の年間収入が130万円未満であって、かつ、被保険者の年間収入の2分の1未満であ

る場合は、原則として被扶養者に該当するものとする、②認定対象者について、①の収入を算定するに当たっては、その者が自営業者であっても、所得税法上の所得金額ではなく、必要経費を控除しない売上金額を基準とする、としていた。

Aの平成26年の売上金額は、本件組合基準に照らして、年間収入が130万円未満であることの要件を満たさなくなった金額であった。そこで、本件組合は、平成27年9月10日付けで、Xに対し、Aの平成26年分の収入が扶養認定の基準以上となったことを理由として、平成26年1月1日付けでAがXの被扶養者に該当しなくなった旨を決定したことを通知した(以下、「本件通知」という。)

4 Xは、平成28年7月28日付けで、本件通知による処分を不服として、B社会保険審査官に対し審査請求をしたが、社会保険審査官は、本件通知には処分性が認められないから、本件通知に対する不服申立ては健保法189条に基づく審査請求の対象とはならないとして、平成28年8月5日付けで、Xの審査請求を却下する旨の決定(以下、「本件決定」という。)をした。また、Xは、平成28年10月5日付けで、本件決定を不服として、社会保険審査会に対し再審査請求をしたが、社会保険審査会は、平成29年3月31日付けで、Xの再審査請求を却下した(以下、「本件裁決」という。)

5 これを受けXは、①本件組合の権利義務を合併によって承継した健康保険組合Y₁に対しては、本件通知による処分の取消しを求め、②国Y₂に対

* 駒澤大学法学部 教授

しては、本件裁決等が違法であるとして、本件裁決の取消しを求めるとともに、国家賠償法1条1項に基づき、損害賠償を求め、平成29年8月9日に提訴した。

6 原々審の広島地裁判決（広島地判令和元年10月8日民集76巻7号1894頁）は、本件通知は行政事件訴訟法3条2項所定の「処分」に当たるとした上で、生計維持要件の該当性判断については、保険者に裁量権があるとし、本件組合がAをXの被扶養者に該当しないとすることは生計維持要件の趣旨を損なうものとはまでは評価できないから、裁量権の範囲の逸脱又は濫用に当たるとはいえないとした。

また、本件通知に対する不服申立てが、健保法189条1項に基づく審査請求及び再審査請求の対象となともいえず、Xの審査請求及び再審査請求をいずれも却下した本件裁決等は適法であるとして、Xの請求をいずれも棄却した。これを不服としてXが控訴した。

7 控訴審の広島高裁判決（広島高判令和3年1月21日民集76巻7号1931頁）は、第1審判決同様に、本件通知には処分性が認められるとした上で、被扶養者の年間収入の算定方法については、各保険者の合理的な裁量判断に委ねたものとした上で、認定対象者が自営業者である場合に、その年間収入を、売上原価を差し引く前の売上高により認定する旨定めた売上基準規定が、本件組合に与えられた裁量を逸脱した違法なものであるとはいえず、本件組合がAをXの被扶養者に該当しないと判断したことは違法とはいえないとした。

また、本件通知は、健保法189条1項にいう「被保険者の資格に関する処分」に該当せず、本件通知に対する不服申立てとして社会保険審査官に対して行った審査請求は不適法であり、適法な審査請求を経ずに行われた裁決行政庁に対する再審査請求もまた不適法であることから、これを却下した本件裁決は適法であるとして、本件裁決の取消請求及び損害賠償請求のいずれも棄却した。

8 これを不服として、Xが上告申立てを行った。

II 判旨

一部破棄自判，一部棄却

1 「いわゆる国民皆保険制度が採用されている我が国においては、健康保険等を利用しないで医療機関を受診する者はほとんどないため、健康保険組合から、被保険者の親族等が被扶養者には該当しないと判断され、被扶養者に係る被保険者証が交付されない場合には、当該親族等については、国民健康保険の被保険者の資格の取得につき届出をしない限り、適時に適切な診療を受けられないおそれがあることとなる。」

2 「被扶養者に係る保険給付に関する法律関係は、事柄の性質上、多数の者について生じ得るところ、上記のとおり、健康保険制度を含む医療保険制度全体の仕組みの下においては、被保険者の親族等が被扶養者に該当することは被扶養者に係る保険給付が行われるための資格としての性質を有し、その該当性の有無によって当該親族等に適用される医療保険の種類が決せられるものということができる。また、被扶養者に係る被保険者証が交付されない場合には、被保険者の親族等に生活上の相当の不利益が生ずることとなる。こうした点に照らすと、上記該当性についての健康保険組合の判断は、被保険者及びその判断の対象となった親族等の法律上の地位を規律するものであり、被保険者の資格の得喪について健康保険組合による確認という処分をもって早期に確定させるものとされている（法39条1項）のと同様に、上記判断を早期に確定させ、適正公平な保険給付の実現や実効的な権利救済等を図る必要性が高いものということができる。法は、以上のような点に鑑み、健康保険組合が管掌する健康保険の被保険者が被扶養者を有するかどうかについては、健康保険組合においてその認定判断をし、その結果を被保険者に通知することを当然に予定しているものと解される。規則が、被扶養者届や被扶養者に係る被保険者証の交付のほか、被扶養者に係る定期的な確認について規定しているのも、法の上記の趣旨を受けたものということができる。そうする

と、上記の通知は処分に該当すると解するのが相当である。」

3 「法189条1項が被保険者の資格等に関する処分について、社会保険審査官に対する審査請求及び社会保険審査会に対する再審査請求という特別の不服申立ての制度を設けた趣旨は、これらの処分が多数の被保険者等の生活に影響するところが大きいこと等に鑑み、専門の不服審査機関による簡易迅速な手続によって被保険者等の権利利益の救済を図ることにあるものと解され、[その趣旨は、上記の健康保険組合による被扶養者に係る認定判断の結果の通知にも妥当するというべきである]。したがって、「健康保険組合が被保険者に対して行うその親族等が被扶養者に該当しない旨の通知は、法189条1項所定の被保険者の資格に関する処分に該当すると解するのが相当であり、[本件通知について法189条1項に基づく不服申立てをすることができないとした原審の前記判断には、同項の解釈適用を誤った違法がある]。」

4 本件審査請求は、社会保険審査官及び社会保険審査会法4条1項所定の「審査請求期間を徒過してされた不適法なものといわざるを得ないから、本件再審査請求を却下した本件裁決の取消請求を棄却すべきものとした原審の判断は、結論において是認することができる」。「しかしながら、・・・本件審査請求が不適法である以上、上記取消請求に係る訴えは、不服申立ての前置を規定する健保法192条の要件を満たさない不適法な訴えであることが明らかであり、これを却下すべきである」。

5 「以上に説示したところによれば、本件決定及び本件裁決の違法を理由とする損害賠償請求は理由がない」。

なお、宇賀克也裁判官の反対意見がある。

Ⅲ 解説¹⁾

結論には賛成である（判旨3については一部疑問がある）。

1 はじめに——本判決の意義と位置付け

(1) 本事案は、健保法上の健康保険組合Nが被保険者Xに対して行った、Xの妻Aについて被扶養者に該当しないとする本件通知について、①本件通知に処分性が認められるか、②Y₁が行ったXの妻AをXの被扶養者に該当しないとしたことに違法性はあるか、③本件通知に対する不服申立てが健保法189条1項に基づく審査請求及び再審査請求の対象となるか、が争われた事案である。本判決は、①及び③についてはいずれも認めた上で、③については、本件審査請求は、社会保険審査官及び社会保険審査会法4条1項所定の審査請求期間を徒過してなされた不適法なものであるとした原審の判断を是認するとともに、本件通知の取消請求については、不服申立ての前置を規定する健保法192条の要件を満たさない不適法な訴えであるとして、これを却下すべきであると判断している。このため、②については、本判決では判断がなされていない。

(2) 被扶養者の認定に関して争われた事案については、これまでに公刊されている社会保険審査会の裁決や下級審裁判例の中に僅かではあるがみられる。

社会保険審査会の裁決²⁾では、被扶養者認定を不該当とする健康保険組合の通知は、被扶養者認定を不該当としたことを請求人である被保険者に通知したものであり、被扶養者認定不該当日の前後において、請求人の被保険者としての地位に変更はなく、その法的地位に何らの影響を及ぼすものではないことから、審査請求及び再審査請求の対象となる被保険者の資格に関する処分には当た

¹⁾ 本件に関する判例評釈・解説として、徳本（2023）、児玉（2023）、匿名解説（2023）、林（2023）、森田（2023）、山本（2023）がある。

²⁾ 平成29年3月31日裁決（平成28年（健）第642号）（厚生労働省「社会保険審査会裁決例一覧」（https://www.mhlw.go.jp/topics/bukyoku/shinsa/syakai/dl/05-h28_29/05_01.pdf, 2023年9月27日最終閲覧））。

らないし、保険給付に関する処分にも該当しないとしている。

また、外国籍の母親を被扶養者にしようとして被保険者（組合員）が健康保険組合に申請をしたところ、被扶養者とは認定できない旨を通知されたことを不服として、健康保険組合契約上の被扶養者としての権利を有することの確認を求めた仮処分命令申立の事案³⁾では、被扶養者の認定によって生ずる権利関係は、保険給付の範囲及びその内容が決定されるという保険給付に係る公法上の権利関係にはかならないから、行政事件訴訟法44条の「公権力の行使に当たる行為」に該当するとして、債権者である被保険者の申立を却下している⁴⁾。

(3) 以上のように、従来の下級審裁判例では、特殊な事例ではあるものの、被扶養者認定の処分性を肯定的に解するものが見られるが、社会保険審査官及び社会保険審査会による審査請求実務では、被扶養者認定に関するものについては、健保法189条1項所定の不服申立ての対象外としてきた⁵⁾。このような中、本判決は、健康保険組合が被保険者に対して行うその親族等が被扶養者に該当しない旨の通知は、健保法189条1項所定の「被保険者の資格に関する処分」に該当するとし、かつ、社会保険審査官及び社会保険審査会に対して同項

所定の不服申立てをすることができるとの判断を初めて示した最高裁判決である。この点において、本判決は理論的に重要な意義を有する。また、本判決の判断は、被扶養者の認定に関する審査請求及び再審査請求の実務に対しても一定の影響を与えるものと考えられ、本判決以降、保険者である健康保険組合や行政のWebページ等において従来の説明を修正する動きが見られる。

2 本件通知の処分性

(1) 行政事件訴訟法3条2項が規定する取消訴訟の対象となる行政庁の処分とは、公権力の主体たる国又は公共団体が行う行為のうち、その行為により直接国民の権利義務を形成し又はその範囲を確定することが法律上認められているものをいう（最一小判昭和39年10月29日民集18巻8号1809頁）。

健保法では、被保険者資格の得喪について、被保険者資格の確認という行政処分⁶⁾によりその効力を生じさせる（健保法39条1項⁷⁾。これに対して、被扶養者の該当性について、健保法では、被扶養者届の届出の手續の規定は見られるものの、被扶養者の認定手續は規定されておらず、被保険者資格の得喪のように確認に関する規定もない⁸⁾。このようなことから、被扶養者非該当通知の処分性を否定する見解も見られた⁹⁾。この点、原審及

³⁾ 東京地決平成25年6月25日賃金と社会保障1638号43頁、同抗告審：東京高決平成25年8月15日賃金と社会保障1638号48頁。本抗告審の判例評釈として、島崎（2016）がある。もっとも、本事案は、私法上の法律関係を前提とする仮処分命令申立事件において、被扶養者の認定が、民事保全法に規定する仮処分の排除を求める行政事件訴訟法44条所定の行政庁の処分その他公権力の行使に当たる行為であるかを判断したものであることに留意する必要がある。

⁴⁾ このほか、事案はやや特殊ではあるが、日本年金機構が、父母の離婚後父の被扶養者とされていた子につき、母から、DVを理由として保護した旨の婦人相談所等の証明書を添付して父の被扶養者から外れる旨の申出がされたことを理由に、父の被扶養者から外した処分が、健康保険法3条7項1号に反するものとして違法であるとされた事案では、被扶養者から外す処分について、処分性があることを前提に判断がなされている（札幌地判平成30年9月11日裁判所ウェブサイト）。

⁵⁾ 例えば、全国社会保険協会連合会（2001）47-48頁では、「行政不服審査法により直近上級庁へ審査請求するもの」として、「被扶養者の認定、不認定」を挙げている。廣部編（2019）11-12頁、厚生省保険局健康保険課編（1955）23頁も参照。

⁶⁾ 大阪高判昭和37年10月26日高民集15巻7号549頁。

⁷⁾ 岩村（2001）55頁、法研（2017）342-344頁参照。

⁸⁾ 菊池（2022）396頁脚注79）参照。

⁹⁾ 原々審及び原審では、Y₁が本件通知の処分性を認めない主張をしているのに対し、Y₂は本件通知の処分性を認め争わないとしていた。なお、上告審では、Y₂は、裁判所からの期日外釈明を受けて、被扶養者非該当通知に処分性が認められないと主張を変更したとされる（森田（2023）91頁）。

び原々審は、本件通知の処分性について、上記最高裁判決の定式を引用しつつ、本件通知の主体は、「公法人である健康保険組合であり、本件通知の内容は、Xの妻Aが被扶養者に該当しないという認定であり、その効果は、この認定を前提として、被保険者であるXが家族療養費その他の保険給付を受けることができなくなるということであると考えられ」、本件通知は、「保険給付に係る行政処分に密接に関連する前提事実の認定としての性質を有し、それにより、Xの保険給付の範囲及びその内容という保険給付に係る公法上の権利関係に影響が生じること他にならず、公権力の行使に当たる行為に該当するといえる」として、本件通知の処分性を認めている。

(2) 本判決は、原審及び原々審と同様に本件通知の処分性を認めているが、その理由付けについては下記のような論理を展開する。

前述判旨2では、「健康保険制度を含む医療保険制度全体の下」において、①被保険者の親族等が被扶養者に該当することは、被扶養者に係る保険給付が行われるための資格としての性質を有する、②その該当性の判断により、被保険者の親族等に適用される医療保険の種類が決まる、③被扶養者に係る被保険者証が交付されない場合には、被保険者の親族等に生活上の相当の不利益が生ずる、として、被扶養者該当性の判断がいかなる法的帰結をもたらすのかを示す。次いで、このような法的帰結をもたらす被扶養者該当性についての健康保険組合の判断は、「被保険者及びその判断の対象となった親族等の法律上の地位を規律するもの」であり、その判断は被保険者資格の確認手続と同様に、「早期に確定させ、適正公平な保険給付の実現や実効的な権利救済等を図る必要性が高いもの」であるとする。そして、以上の点に鑑み、被扶養者該当性についての健康保険組合の判断は、「健康保険組合においてその認定判断をし、その結果を被保険者に通知することを当然に予定しているものと解される」として、本件通知の処分性を認めている。

原審及び原々審判決は、被扶養者該当性の判断の結果により、被保険者であるXが被扶養者に係る保険給付を受けることができなくなるということになるという帰結をもたらすこともありうることを示している。この点、被扶養者に係る保険給付が行われるための資格としての性質を有することを示す本判決は、その効果と性質を示す点で上記①と同旨である。これに加え、本判決では、上記②及び上記③に掲げるように、被保険者のみならず、被扶養者への影響（上記②）や不利益（上記③）を考慮しているようにも読める。

上記②は、国民皆保険制度の下では、当該親族が健保法上の被扶養者に該当しない場合には、国民健康保険法の適用を受けることになり、国民健康保険料等が徴収され、国民健康保険による保険給付を受けることになることを指すものと解することができる。

また、上記③は、判旨1のように、「被保険者の親族等が被扶養者には該当しないと判断され、被扶養者に係る被保険者証が交付されない場合には、国民健康保険の被保険者の資格の取得につき届出をしない限り、適時に適切な診療を受けられないおそれがある」ことを指すものと解することができる。ここでは、健保法上の保険給付の受給権者となり得る「被保険者」ではなく、「被保険者の親族等」の不利益を考慮しているように読める。健保法単体でみると、被扶養者に該当しないという判断は、被保険者の親族等が健保法110条1項所定の療養を受けたとしても、被保険者が家族療養費の保険給付を受けることができない、ということの意味する。これにより、被保険者の経済上の負担や圧迫が生じることから、被扶養者に係る被保険者証が交付されない場合に健保法上で不利益を直接被るのは、家族療養費を受給できない被保険者である¹⁰⁾。しかし、上記③において、本判決はこうした視点からではなく、被保険者の親族等それ自身の「生活上の相当の不利益」にも着目し、国民皆保険制度の下、被扶養者に係る被保険者証が交付されない場合には、当該親族等につ

¹⁰⁾ 被保険者の被扶養者には、健保法による被保険者資格の取得の確認について法律上の利益はないとする事案がある（東京地判昭和58年1月26日判タ497号139頁）。

いては、国民健康保険の被保険者の資格の取得につき届出をしない限り、適時に適切な診療を受けられないおそれが生じると考えていると見られる¹¹⁾。

(3) 以上のような点を踏まえると、本判決は、こうした被保険者及び被扶養者たりうる当該親族への影響は、その前提として、判旨1で示した点を踏まえた「健康保険制度を含む医療保険制度全体の仕組みの下」で生ずるものであると考えているように思われる。そして被扶養者該当性についての健康保険組合の判断は、「被保険者及びその判断の対象となった親族等の法律上の地位を規律するもの」であり、被保険者のみならず、当該親族に対しても大きな影響を与え、とりわけ当該親族の医療保険制度上の法的地位の早期確定が、適正公平な保険給付の実現に結びつくことから、実効的な権利救済の必要性が高いとして、本判決は被扶養者非該当通知の処分性を認めていると理解することができよう。この点で本判決は、従来の理解から踏み込んだ判断をしているものといえる¹²⁾。

(4) また、処分性を判断するにあたり、行為の公権力性とともに、法律上の地位に対する影響の要素が求められ、後者については、行政庁の行為が国民の法律上の地位に直接かつ具体的に影響を及ぼすような法的効果を有するかが問題となる。この点、被扶養者認定の判断は、法令に明示されているものではなく、また、家族療養費等の家族給付の受給主体は被保険者であることから、厳密な意味で、健保法上の被扶養者自身の権利義務に変動を及ぼすものではない。またその影響とされる上記②や③は必ずしも直接的かつ具体的なものとはいえない抽象的なおそれに過ぎないところ、本判決は比較的柔軟に「法律上の地位に対する影響」を解していると思われる。この点につき本判決は、判旨2冒頭で示したように、「被扶養者に係

る保険給付に関する法律関係は、事柄の性質上、多数の者について生じ得る」ものである点に着目し、その実効的な権利救済等を図る必要性の高さを認め、また、被扶養者に係る被保険者証の交付や定期的な確認といった被保険者資格との類似性に着目して、被扶養者該当性に係る認定判断の通知に処分性を有していると解釈する端緒を求めていると考えられる。

このような本判決の理解は、処分性を柔軟に認めてきた近年の最高裁判例の動向に沿うものであり、医療保険制度上の法的地位の早期確定が求められる、かつ、その実効的な権利救済を図るという点では、妥当であるといえる。

3 健保法189条1項と本件通知に対する不服申立て

(1) 健保法189条1項所定の「被保険者の資格に関する処分」の文言からすると、被扶養者の認定について、これを被保険者の資格に関する処分に読み込むことは難しく、従来の実務でも、健保法189条1項に基づく不服申立てをすることができない理由の1つとして挙げられていた。

原審では、本件通知の処分性を肯定しながらも、健保法189条1項の不服申立ての対象にはならないとした。その理由として、健保法189条1項にいう「被保険者の資格に関する処分」は、健保法39条1項所定の被保険者資格の取得・喪失の確認に対応するものであり、被扶養者の認定は同条所定の確認の対象ではないことを挙げる。原審の健保法189条1項に関する解釈は従来の実務にも適合したものであるが、この場合、後述のように、被扶養者該当性をめぐる紛争における権利救済の方法として、現実的には実効性を欠く面がある¹³⁾。また、原審のような解釈は、実質面を重視して被扶養者非該当通知の処分性を認める一方で、法形

¹¹⁾ 森田(2023)は、「被保険者の親族等は、被保険者証が交付されないなど、適時に適切な診療を受けられないなどの生活上の相当の不利益を受けることとなる」としている(p.91)。

¹²⁾ このような理解を前提とすれば、健保法における被扶養者及び家族療養費等の家族給付の法律関係をめぐる従来の理解(例えば、被扶養者を被保険者の従属的な地位に置く健保法上の法律関係)との整合性が本判決とは別に問題となり得る。

¹³⁾ 森田(2023)92頁。

式面を重視して健保法189条1項所定の不服申立ての対象にならないとするものであり、解釈姿勢として一貫しない面があるとの指摘も見られる¹⁴⁾。

(2) 本判決は、健保法189条により特別の不服申立制度を設けた趣旨、すなわち健保法189条1項所定の被保険者資格等に関する処分について、多数の被保険者等の生活に影響するところが大きいこと等に鑑み、「簡易迅速な手続によって被保険者等の権利利益の救済を図る」という趣旨であるとし、その趣旨は被扶養者の認定判断の結果の通知にも妥当するとしている。このような趣旨に関する解釈を根拠に、健康保険組合が被保険者に対して行うその親族等が被扶養者に該当しない旨の通知も、健保法189条1項所定の「被保険者の資格に関する処分」に該当する旨を判示する。先の指摘からすると、本判決では、「簡易迅速な手続によって被保険者等の権利利益の救済を図る」といった実質面から解釈姿勢を一貫させたことになろう。

(3) 以上のように、法規定の文言からするとやや困難とも思われるところ、処分性を認めた被扶養者非該当の通知を健保法189条1項所定の「被保険者の資格に関する処分」に該当すると解する実質的な利点の1つは、これまでの不服申立てとの関係で第三者性を担保することができる点にある¹⁵⁾。

先に述べたように、従来の実務では、被扶養者非該当通知は健保法189条1項の不服申立ての対象外であり、行政不服審査法による通常の不服申立ては可能であると理解されていた。ただしこの場合、健康保険組合には上級行政庁がないため、被扶養者非該当通知を行った健康保険組合に不服申立てを行うことになり¹⁶⁾、権利救済の方法としては、実効性を欠く側面があった。本判決の解釈を通じて、被扶養者非該当通知が健保法189条1項の不服申立ての対象となる実務上の取扱いがなされるとすれば、実効性のある権利救済として一歩前

進することになろう。

(4) なお、本判決では、「健康保険組合が被保険者に対して行うその親族等が被扶養者に該当しない旨の通知」に対して、健保法189条1項所定の「被保険者の資格に関する処分」に該当すると判示する。このため、判旨2のように、被扶養者の親族等が被る不利益にも着目し、被扶養者該当性の判断が「被保険者及びその判断の対象となった親族等の法律上の地位を規律するもの」であるとすれば、本判決の延長線上の問題として、被扶養者非該当通知に対する「その判断の対象となった親族等」による健保法189条1項の不服申立ての可否といった問題があり得ると思われる。この点については、本事案の対象外であり、本判決も視野に入れていないところではあるが、本判決の展開問題の1つとして考えられよう¹⁷⁾。

4 審査請求期間の徒過

(1) 本判決は、本件審査請求が、社会保険審査官及び社会保険審査会法4条1項（平成26年法律第69号による改正前のもの）に定める主観的審査請求期間、すなわち、「処分があったことを知った日も翌日から起算して60日以内」を徒過していることを理由に、Y₂に対する裁決取消を不適法とし、これにより、Y₁への処分取消請求も審査請求前置を踏まえていないので不適法とした。

(2) 本判決の多数意見は、審査請求期間の徒過という事実のみを指摘して、上記の結論を導き出している。これに対し、「教示の懈怠があったと思われる本件においても」、社会保険審査官及び社会保険審査会法4条1項ただし書きの「正当な事由」があり、審査請求期間を徒過した不適法な審査請求とはいえないとする宇賀克也裁判官の反対意見が付されている。従来審査請求実務では、被扶養者の認定・不認定については、健保法189条1項所定の不服申立ての対象外であると理解され

¹⁴⁾ 森田（2023）92頁。

¹⁵⁾ この点を指摘するものとして、匿名解説（2023）35頁がある。

¹⁶⁾ 島崎（2016）621頁脚注9を参照。

¹⁷⁾ 本件通知の処分性を認めるにあたり、被扶養者認定の判断の対象となった親族等の法律上の地位に言及していることと、不服申立てにおける被扶養者の位置付けとの関係等については、問題として残されているといえる。

ていたこと、また、本件認定の時点では本件通知に処分性が認められるかどうか不明確な状態にあったこと、さらに、事実関係からは、本件通知において、健康保険組合から不服申立て等の教示がなされていた事実を読み取ることはできないといった状況を踏まえると、審査請求期間の徒過という事実のみをもって、不適法と判断する点には疑問が残る。

5 おわりに

本判決は、被扶養者非該当通知につき、健康保険法189条1項所定の被保険者の資格に関する処分に該当することを明らかにしている。被扶養者概念は、健康保険法に限らず、船員保険法（2条9項）、国家公務員共済組合法（2条1項2号）、地方公務員等共済組合法（2条1項2号）、私立学校教職員共済法（25条による国家公務員共済組合法の準用）にも見られる。国家公務員共済組合法、地方公務員等共済組合法及び私立学校教職員共済法における審査請求は、社会保険審査官及び社会保険審査会法とは別に規律されているので、本判決の射程が及ぶか否かについては検討を要するが、少なくとも、健康保険法とほぼ同様の規定をおく船員保険法については、同様に本判決の射程が及ぶと解してもよいであろう。

また、本判決では、審査請求期間の徒過を理由に審査請求が不適法であると判断されたことにより、原審及び原々審で争われた被扶養者認定の判断における健康保険組合の裁量権の問題について

判断は示されていない。この点、「被扶養者に該当するか否かについての要件裁量が認められているとは解されない」とする反対意見が示されており、問題として残されている。

参考文献

- 岩村正彦（2001）『社会保障法Ⅰ』、弘文堂。
宇賀克也（2021）『行政法概説Ⅱ 行政救済法【第7版】』、有斐閣。
菊池馨実（2022）『社会保障法〔第3版〕』、有斐閣。
厚生省保険局健康保険課編（1955）『健康保険被扶養者認定の手引』、社会保険法規研究会。
児玉弘（2023）「判批」法学セミナー821号、pp.124-125。
塩野宏（2019）『行政法Ⅱ〔第六版〕 行政救済法』、有斐閣。
全国社会保険協会連合会（2001）『社会保険審査官及び社会保険審査会法の解説』、全国社会保険協会連合。
島崎謙治（2016）「判批」社会保障研究1巻3号、pp.617-622。
匿名解説（2023）「判批」判例タイムズ1507号、pp.33-36。
徳本広孝（2023）「判批」法学教室511号、p.134。
廣部正義編（2019）『改訂版 健康保険被扶養者認定Q&A』、健康と年金出版社。
法研（2017）『健康保険法の解釈と運用 平成29年度版』、法研（編著者不詳のため、法研（2017）として引用する。）。
林健太郎（2023）「判批」判例秘書ジャーナル文献番号HJ100173、pp.1-12。
山本紗知（2023）「判批」新・判例解説Watch（Web版）文献番号z18817009-00-022402343、pp.1-4。
森田亮（2023）「判解」ジュリスト1588号、pp.90-93。

（はらだ・けいいちろう）

投稿：論文

アメリカの「退職危機」と年金再編：
401(k)プラン普及との関係を中心に

吉田 健三*

抄 録

近年、アメリカでは「退職危機」にしばしば警鐘が鳴らされてきた。多くのアメリカ国民が退職後の生活に十分な保障も準備も持たないという。この「危機」は社会保障年金の調整や「401(k)シフト」、つまり確定給付型プラン（DBプラン）から401(k)プランを中心とした確定拠出型プラン（DCプラン）への移行、など「年金再編」の帰結として語られてきた。本稿はこの「退職危機」の実態と年金再編、特に401(k)シフトとの関係を考察する。第一に高齢者の所得や現役世代の退職準備のデータに、「退職危機」の激化の証拠を見出すことは難しい。第二に実証研究が指摘する退職所得の「減少」もまた、社会経済全体の量的変化に対する調整という性質が強い。401(k)シフトは、一方でアメリカ年金システムにおける「伝統的な不足」を可視化し、他方で保障の個別化、不安定化により統計的に不可視な「新しい不足」をもたらしたと考えられる。

キーワード：アメリカ、退職危機、年金システム、401(k)プラン、年金再編

社会保障研究 2023, vol.8, no.3, pp.346-362.

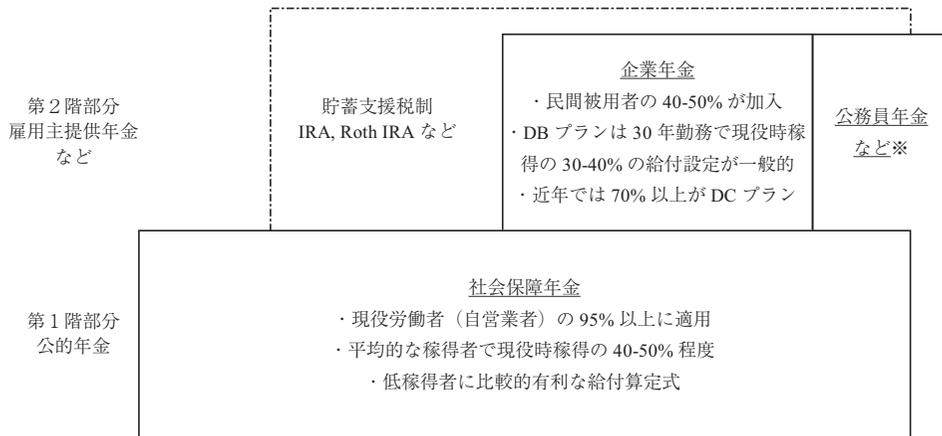
I はじめに

近年のアメリカでは退職後生活への保障や準備の不足、すなわち「退職危機」への警鐘が鳴らされてきた。世界金融危機により年金資産の多くを失う労働者、退職後も生活や医療費のため勤労を余儀なくされる高齢者、家を持たず職を求めて漂流する高齢の「ノマド」なども注目を集めている¹⁾。この「危機」の要因の一つとされるのが、1980年前後からの年金システムの再編成、特にその第2階部分にあたる企業年金の変化である。それは所定の給付算定式に基づいて給付を行う確定

給付型プラン（Defined Benefit Plan：以下「DBプラン」）から、給付額をあらかじめ定めず個人勘定へ拠出された資金とその運用結果によって退職後の資産が変動する確定拠出型プラン（Defined Contribution Plan：以下「DCプラン」）への移行である。この変化の中心となったのは401(k)プランであった。それは退職個人勘定（IRAs）と同様、被用者本人による拠出金にも租税優遇措置が適用される貯蓄支援制度である。雇用主が退職後の生活を約束するDBプランから、自己の負担責任で退職に備える個人勘定型の401(k)プランやIRAsへの移行、すなわち「401(k)シフト」は、かつて「ミドルクラス」が享受していた「豊かさ」

* 青山学院大学経済学部 教授

¹⁾ このような言説・報道は数多いが、例えばSmith (2012) を参照。



注：※一部の州・地方府の公務員年金は社会保険年金の給付部分も代替している。
出所：吉田（2012）ほか、各種資料より筆者作成。

図表1 アメリカの年金システム

の喪失のように語られてきた。一方で、近年では「退職危機」の存在を否定する見解も提出されている。2019年、アメリカン・エンタープライズ研究所のA.ビッグス（Andrew G. Biggs）は、連邦議会の公聴会において、いくつかの統計数値を挙げつつ「退職危機は存在しない」と報告している〔Biggs（2019）, p.1〕。

アメリカの「退職危機」と年金再編との関わりは、日本の年金政策を展望する上でも重要な論点である。2001年の確定拠出年金法による、いわゆる「日本版401Kプラン」の導入に見るように、401(k)プランやIRAsのようなアメリカの個人勘定型制度は、年金改革のモデルとされてきた。近年では、あからさまにアメリカを模範とする言説は少ないが、確定拠出年金の改革、少額投資非課税制度（NISA）の創設、これらの拡充を含む2022年に岸田政権が掲げた資産所得倍増政策など、個人勘定型の資産形成支援を強化する傾向は継続している。日米の年金システムの構造自体には大きな隔たりがあるものの、これらの政策の評価や課題の析出、また将来を展望する上で、先行例としてのアメリカの現状の把握は不可欠である。実際、日本でもアメリカの年金システムに関する調査や研

究は盛んに行われてきた。その全体像や変化については菊池（1998）や吉田（2012）があり、最近の保障実態についても田近・山田（2021）や、政策動向については岡田・中村（2020）などの成果が挙げられる。しかし、401(k)プランの登場から約40年、サブプライムローン危機から10年以上を経て、激しく揺れる当地の議論を俯瞰し、所得保障の実態と変化を体系的にとらえる研究が十分になされてきたとは言い難い。このような状況を踏まえ、本稿はアメリカの「退職危機」に関する先行研究や諸統計の分析を通じて、この「危機」と年金再編との関係を考察する。

II アメリカの年金システムとその変化

まず、アメリカの年金システムとその変化を概観しよう²⁾。図表1が示すように、アメリカの退職後所得保障制度は、第一階部分としての社会保険年金、企業年金や公務員年金など、第二階部分としての雇用主提供年金から成る公私二層システムとなっている。

第一階部分の社会保険年金は、現役世代に課される保険料（社会保険税）を財源として、その代

²⁾ アメリカ年金システムやその変化の詳細については、吉田（2012）を参照。

価として退職者に年金給付を支払う社会保険である。現役の稼得者の9割以上に適用されている。この制度は、稼得額に対して定率（12.4%）の保険料、現役時の稼得水準が反映される給付算定方式、また被用者であれば労使折半となる負担方法など形式において日本の厚生年金に類似している。ただ、その給付水準は国民全体に基礎的保障（floor-of-protection）を提供する制度として、平均的な稼得者の給付額で現役時稼得の40%程度と低めに設定されている。一方、この公的年金は、純粋な報酬比例ではなく低稼得者により有利に設計された給付算定式、さらに自営業者も対象とする広い適用範囲などの特徴も備えている。

第二階部分の雇用主提供年金は、社会保障年金の低い給付水準を補う最も主要な所得保障源である。雇用主の判断や交渉など任意で提供され、1970年代以来、おおむね現役被用者の5割から6割程度が加入している。連邦政府は、この制度に租税優遇措置を与える一方で、企業年金にエリサ法を中心に規制を行っている。ただ、その規制は主に給付の安全性にかかわるものに限定され、給付算定式、水準、条件、負担の方法、さらにDBプランかDCプランなどの形態は千差万別である。401(k)プランの普及以前、企業年金の中心となっていたのは、勤務年数と給与それぞれに年金給付が比例するDBプランであった。そこでは例えば、勤務1年につき平均給与の1%の給付算定式が設定された場合、同じ企業で30年勤務した場合に、平均給与の30%の年金額が約束される。

20世紀終盤、日本をはじめとする先進工業国と同様、アメリカの年金システムも高齢化や経済社会環境の変化に伴う再編期にある。ただし、今日までのところ再編の進行は公私で対照的である。第一階部分の社会保障年金については、その財政状況への慢性的な懸念や個人勘定化を含む激しい改革論議にもかかわらず、1983年の給付・負担の調整を最後として、約40年間、基本的な変数や構造は変更されていない。一方で第二階部分の雇用主提供年金、特に企業年金はドラスティックに変

化している。DBプランから401(k)プランを中心とするDCプランへの移行である。1975年の労働省の調査では、民間被用者における企業年金の加入率は45.1%であったが、そのうち87.1%がDBプランの加入者であった。2019年の労働統計局の調査では、企業年金の加入率は52%であるが、そのうちDBプランの加入率は12%である一方、補足的なプランも含めれば、DCプランの加入者は企業年金加入者の9割を超える47%であった³⁾。この状況を踏まえ、ここではアメリカの「退職危機」と年金再編との関係の分析において、変化のない社会保障年金ではなく、企業年金における急速な401(k)シフトに焦点を当てるものとする。

模範にせよ反面教師にせよ、このアメリカの経験から直接に日本への教訓を導き出すことには慎重でなければならない。日本の年金システムは国民年金と厚生年金の二層の公的年金の上に、企業年金等が提供される三層のシステムである。また公的年金が頻繁に調整される一方、私的な企業年金の変化、特にDCプランへの移行は比較的緩慢である。雇用システムや企業年金の体系も隔たりが大きい。だが一方で、日本の公的年金の目標とする所得代替率も、相次ぐ改革を経て、単身者の場合で40%程度まで低下しており、また伝統的なDBプランや退職金はなお減少を続けている。私的なシステムが大きな役割を果たし、401(k)プランをはじめ個人勘定型への傾斜を強めてきたアメリカの経験は、日本の年金政策論の前提として、直視すべき現実であろう。

III 「退職危機」をめぐる諸研究

アメリカは実際に「退職危機」に直面しているのだろうか。冒頭で紹介したように、現地の議論も一様ではない。その分裂の原因は必ずしも論者の政治的立場や党派性によるものだけではない。「退職危機」の実態は、現地の大学や各種機関においても盛んに研究されてきたが、アカデミックな議論においても、さまざまな結論が報告されてい

³⁾ Department of Labor, *Pension Plan Bulletin* および U.S. Bureau of Labor Statistics (BLS), (2019)。

図表2 「退職危機」に関連する主な実証調査・研究

論文(著者(出版年))	主なデータ*	対象年	主な結論
危機論 Mitchell and Moore (1998)	HRS	1992	所得中央値の夫婦世帯は65歳退職後の生活水準の維持に所得比12%の追加貯蓄が必要
Rhee (2013)	SCF	2010	65.1%のアメリカ人世帯の退職資産は不十分
Vanderhei (2019)	EBRIデータ	2019	35歳から65歳までの40.6%が退職までに十分な資産を形成できない
AON Hewitt (2015)	自社データ	2014	65歳までにおおよそ十分な退職貯蓄を形成できる被用者は41%
Pang and Warshawsky (2013)	SCF	2007, 2010	平均的な退職年齢(64歳)で退職した場合、退職貯蓄が不足する世帯は、2007年には47%、2010年には51%に悪化
Munnell, Chen and Siliciano (2021) ほか	SCF	1983-2019	調査対象のうち、退職時に十分な資産形成ができない危険のある(at risk)世帯の割合は、1981年の31%から2004年に45%、2019年に49%へ悪化。
Sorokina, Webb, and Muldoon (2008)	HRS	1992,1998 2004	51歳から56歳の所得中位世帯の雇用主提供年金による予想所得代替率は1992年の32.1%から2004年の26.2%へ減少
Fang, Brown, and Weir (2016)	HRS	1992-2010	51歳から56歳世帯の平均財産は1992年の42.8万ドルから2010年の41.4万ドルへ、対生涯稼得比で0.45倍から0.33倍へ減少
Munnell, Hou, Webb, and Li (2016)	HRS	1992-2010	51-56歳世帯に予想される雇用主提供年金からの所得代替率は1998年から2010年にかけて37.4%から31.8%へ低下
楽観論 Bee and Mitchell (2017)	行政記録	2012	高齢者世帯の実際の所得は人口動態調査より30%高く、貧困率はより小さい。1992年から2012年への所得の増加率も18%から29%に修正される
Love, Smith, and McNair (2008)	HRS	1998-2006	年金換算した累積財産の所得代替率の中央値は1998年に108%、2006年には105%。代替率50%以下のものも13%いる
Engen, Gale, and Uccello (1999)	SCF, HRS	1992	60.5% (HRS)あるいは66.5%の世帯が、各々の年齢、教育、年金状況等に最適な水準(the Simulated Median Wealth-Earning ratio)の資産を準備
Scholz, and Seshadri (2008)	HRS	2004	1953年以前生まれ(2018年に65歳)の世帯で、退職資産が最適な目標を下回る世帯は3.6%。初期ベビーブーマー(1948年から1953年誕生)でも10.2%
Hurd and Rohwedder (2011)	HRS CAMS	2008	調査対象の71%の世帯が退職後に十分な備えがあり、平均においても退職準備の不足は見出せない。ただ、学歴、世帯構成により結果は多様
Gustman, Steinmeier, and Tabatabai (2010)	HRS	1992-2004	1992年から2004年にかけて退職貯蓄や準備は悪化していない。51-56歳世帯は実質価値で以前より12%多くの財産を形成。特に女性の改善は顕著
Brady, Bass, Holland, and Pierce (2017)	SOI	1999-2000	55歳から61歳の世帯の、公的年金受給3年後の所得(勤労所得含む)は従前の所得に比べ中央値で103%、所得下位20%グループで123%
Dalirazar, Vornovytssky and Hedengren (2010)	SIPP	2004	調査対象の単身世帯(55歳から62歳)の55.78%が退職に向けて十分な備えができて(貯蓄率3%と仮定し、所得代替率65%を基準とした場合)
Wolff (2011)	SCF	1983-2007	47-64歳世帯の実質退職財産の中央値は1983年から2007年で約1.5倍。推定所得代替率が75%を超える世帯は1989年の45.4%から2007年には49.3%

注：* HRS: Health and Retirement Study, SCF: Survey of Consumer Finance, CAMS: Consumption and Activities Mail Survey (CAMS), SIPP: Survey of Income and Program Participation.
出所：筆者作成。

る。図表2が示すように、ボストン大学のA.H.マンネル教授(Alicia. H. Munnell)らの諸研究や、Mitchell and Moore (1998), Rhee (2013), Fang, Brown, and Weir (2016)やVanderhei (2019)では退職準備の不足や劣化が強調される一方、Engen, Gale, and Uccello (1999)やScholz and Seshadri (2008), Hurd and Rohwedder (2011)のように国民の退職準備に楽観的な研究もある。退職準備の状況について、結論がこのように分かれる直接的な原因は、調査対象となる時期、指標となる「所得代替率」の設定、この指標の妥当性、データの種類や検証方法、資産の定義、前提となる人間モ

デルなどの相違にある。

「退職危機」をめぐる評価の分裂は、しかしながらそれほど決定的ではない。アメリカの年金システムの評価としては、むしろその共通性こそ注目されるべきである。図表2が示すように、「退職危機」を強調する論者も、実のところ国民の大半が将来困窮すると訴えているわけではない。他方、楽観論の多くもアメリカ国民全体が十分な退職後生活を享受できると主張しているわけではない。所得の低いもの、マイノリティ、高卒以下の学歴のもの、また単身女性などの退職準備が不十分だという事実は、楽観的な論者にも共有されてい

る。現役世帯の50%程度は退職に向けた十分な備えがあること、一方で20%から30%程度の世帯では不足していることにはおおむね合意がある。対立があるのは、その間の約20%程度の範囲での事実認識と評価についてである。このような議論の状況は、上記のアメリカ年金システムの構造と整合的である。アメリカの年金システムは、幅広い稼得者に基礎的の保障を提供する社会保障年金と、現役時の生活水準の維持に必要な所得を提供する雇用主提供年金の公私二層で構成されているが、稼得者でなければ基礎的の保障から外され、後者の適用範囲は年金再編の以前も以後も稼得者の半数程度でしかない。半数の国民に十分な備えがないという状況は、このようなアメリカ年金システムの構造から当然の帰結であり、その意味で伝統的な問題である。

「退職危機」と年金再編という本稿の課題において、これらの実証研究の成果は次のように評価できる。第一に、それらは年金再編に伴う新しい現象というより、アメリカの年金システムの構造的な不備としての「退職危機」を再発見するものであった。この輪郭を踏まえれば、本稿で問題とすべきは、年金再編とともにこの伝統的な「危機」がより悪化したのかどうか、その変化にある。第二に、この「退職危機」自体の変化自体、さらにその要因は、これら精密な実証研究によっても十分に解明されているとは言い難い。もちろん、図表2が示すように、「危機論」にせよ「楽観論」にせよ複数の調査時点にわたる経年的な変化を観察している研究もある。しかし、その多くは1990年代から世界金融危機直後の2010年まで、あるいはそれ以前に対象が限定されている。また、退職後所得の変化の要因、特に企業年金の変化の影響を分析するものも一部である。

以上の理解を踏まえ、以下では各種の統計を用いて、年金再編期を通じた変化を可能な限り体系的に検証し、その上でこの「退職危機」と年金再編との関係を分析する。第一に、高齢者世帯の経済状況と所得源の変化を確認する。第二に現役加入者の退職準備状況の変化を分析する。第三に、「退職危機」を最も継続的に研究しているマンネ

ルらの成果を素材として、この変化の要因を分析していく。そこで得られる結論は、退職世代にせよ現役世代にせよ、統計数値において「退職危機」の悪化の証拠を見出すことは難しく、その所得や退職準備はむしろ改善傾向にあり、また退職所得の劣化を強調する諸研究においても、その主な原因を企業年金の変化に求めることは難しい、というものである。この結果を踏まえ、第四に年金再編を経た21世紀における「退職危機」の特質を考察していきたい。

IV 統計におけるアメリカ退職後所得保障

1 高齢者の経済状況とその改善

まずアメリカ年金システムの発展の到達として、図表3をもとに、65歳以上の高齢者の経済状況とその変化を見ていこう。

第一にアメリカ高齢者全体の実質所得は上昇している。アメリカ国勢調査局の人口動態調査(Current Population Survey)では65歳以上の個人(以下:高齢者)の実質所得の中央値は1980年の15,442ドルから2019年の27,398ドルへと約40年間で77%増大している。より直近に退職年齢となった65歳から74歳の所得も同様である。これは同時期の15歳以上の個人所得の増大より急速であり、全体平均に対する65歳以上の所得中央値の比率は66%から76%に上昇している。第二に高齢者の貧困率は1980年の15.7%から2019年の8.9%へと低下している。これは全世代平均の10.5%より低い。さらに所得水準が貧困基準の2倍以下となる準貧困者の割合も、65歳以上では1980年49.2%から2019年の26.3%へと半減している。

さらに、この人口動態調査における高齢者の経済状況は過小評価されている。Bee and Mitchell (2017)によれば、この調査ではDBプランの所得やIRAや401(k)プランによる給付が十分に補足されていない。社会保障庁や内国歳入庁のデータから再検証すれば、2012年時点で高齢者世帯の所得中央値は公表値の33,800ドルよりも30%も高い44,400ドルとなり、貧困率は9.1%から6.1%まで低下するという。

図表3 人口動態調査（CPS）における高齢者の経済状況

項目		1980	1990	2000	2010	2019	変化*
個人所得 (2019年ドル) (中央値)	15歳以上 (A)	23,532	27,363	32,032	30,758	35,977	12,445
	65歳以上 (B)	15,442	19,356	20,467	22,151	27,398	11,956
	A/B	66%	71%	64%	72%	76%	10.5%
貧困率	全体	13.0%	13.5%	11.3%	15.1%	10.5%	-2.5%
	65歳以上	15.7%	12.2%	9.9%	8.9%	8.9%	-6.8%
準貧困率**	全体	33.9%	32.3%	29.3%	34.0%	26.3%	-7.6%
	65歳以上	49.2%	39.2%	37.4%	34.5%	26.8%	-22.4%
ジニ係数 (世帯)	15歳以上		0.426	0.447	0.467	0.484	0.058
	65歳以上		0.463	0.472	0.473	0.505	0.042

注：*1980年からの変化。ジニ係数のみ1990年からの変化。

*準貧困率、連邦貧困基準の2倍以下の所得のもの割合。

出所：Census Bureau, *Current Population Survey* をもとに筆者作成。

第三に、このような改善傾向は一部の高所得者に限定されたものではない。もちろん、近年の「経済格差」の拡大は、高齢者も例外ではない。図表3が示すように65歳以上世帯のジニ係数は1990年の0.463から2019年には0.505まで上昇している。ただし、この格差拡大は必ずしも多数の退職者の窮乏化を意味しているわけではない。すでに見たように、同時期の実質所得中央値も上昇し、貧困率は低下している。また65歳以上の世帯に関する所得五分位別データによれば、所得上位20%を区分（下限）する実質所得は1992年から2014年までに49.8%も急上昇する一方、下位20%の区分（上限）も17.4%、下位40%の上限も26.8%と着実に上昇している。

2 年金システムの安定性

アメリカ高齢者の経済状況の改善をもたらしている要素の一つは、勤労による稼得である。図表4が示すように、稼得を得る高齢者は1990年の14.9%から2019年には23.5%へ、その実質平均額も26,912ドルから55,291ドルへと倍増している。だが、彼らは高齢者の4分の1に過ぎず、上昇寄与率も限定的である。一方で、この時期には、8割以上が受給する社会保障年金の給付、半数近くを対象とする雇用主提供年金の給付など、年金システムによる保障も改善している。

まず第一階部分として社会保障年金の給付を見

ていこう。すでに述べたように、この制度は、アメリカの稼得者全体を対象に退職後の基礎的な所得を提供してきた。図表4によれば、1990年の時点で、65歳以上の高齢者の83.6%に対し、実質価値で平均11,725ドルの給付を提供していた。そのおよそ30年後の2019年の時点では、高齢者の81.6%に対し、平均実質価値で以前より1.5倍近い17,112ドルが給付されている。この間、1983年の社会保障法の修正に基づきこの制度の支給開始年齢は65歳から66歳へ引き上げられているにもかかわらず、受給率の減少はわずかであり、給付水準は大幅に上昇している⁴⁾。このような基礎的保障の改善は、上記の高齢者の所得中央値はもちろん貧困率の削減に大きく寄与している。

次に第二階部分として企業年金など雇用主提供年金の給付について、図表4では「退職所得 (retirement income)」がおおむねこれに相当する。この給付は基礎的保障を補完し、現役時の稼得に応じた生活水準を維持するための所得を保障してきた。ただし、その給付対象は主に「ミドルクラス」以上の一部に限定される。2000年の時点の受給率は33%、実質平均給付額は17,432ドルであったが、2019年には受給率43%、実質平均給付額は約1.5倍の平均25,736ドルとなっている。なお、すでに指摘したように、この国勢調査局データは401(k)プランなどの所得の補足に問題があり、またその指摘を受けて集計方法の改善が施さ

⁴⁾ この改善は主に賃金水準を基準とする手厚い生計費調整によるものと考えられる。

図表4 高齢者個人（65歳以上）の所得源別の所得率と平均実質額（2019年ドル）*1

	有所得者の対人口比（受給率）				所得額（平均値）			
	1990	2000	2010	2019	1990	2000	2010	2019
全体（Total）	90.8%	92.0%	95.0%	97.6%	28,592	32,087	35,483	46,010
参考：全体の中央値					18,992	20,452	22,149	27,398
稼得	14.9%	15.9%	20.1%	23.5%	26,912	37,779	45,708	55,291
社会保障年金	83.6%	84.4%	83.2%	81.8%	11,725	14,103	15,618	17,112
補足的保障所得（SSI）	4.8%	3.4%	2.7%	2.4%	4,183	5,782	6,257	6,924
資産収入	64.3%	55.7%	50.0%	66.1%	9,978	9,178	7,861	8,601
退職収入（Retirement Income）*2		33.0%	33.6%	43.0%		17,432	20,060	25,736
（行政データに基づく修正値）*3	40%→45%（1990）		36%→61%（2012）					
企業・組合退職制度	21.0%	21.1%	19.5%	17.6%	10,806	13,043	14,475	17,387
連邦政府公務員退職制度	3.9%	3.5%	3.0%	2.4%	24,633	27,177	30,515	33,693
州・地方公務員退職制度	6.4%	5.8%	7.5%	8.6%	15,914	20,612	25,583	33,557
年金商品（Annuity）		0.9%	0.8%	6.9%		16,568	17,054	13,231
401(k), 403(b), IRA, Keogh, SEP等		0.6%	1.3%	19.0%		12,529	18,054	15,255

注：*1 補足的保障所得（SSI）などの扶助制度、社会保障年金の配偶者給付、障害給付、また退役軍人給付、労働、教育扶助などは割愛。

*2 所得統計の調査、集計方法については2019年を始め、数度の修正が行われている。

*3 社会保障庁や内国歳入庁のデータに基づくBee and Mitchell（2017）による推計。

出所：Census Bureau, *Current Population Survey*, Bee and Mitchell（2017）をもとに筆者作成。

れているため連続性にも問題がある。上記のBee and Mitchell（2017）の推計によれば、「退職所得」の個人受給率は1990年に40%から45%、2012年に36%から61%に修正される。この顕著な改善傾向は、給付側の統計である労働省の「企業年金報告」（Pension Plan Bulletin）でも確認できる。企業年金給付の実質総額は1985年の2,274億ドルから2018年には約3.5倍の7947億ドルへ、65歳以上人口一人あたりで1.90倍も増加している。

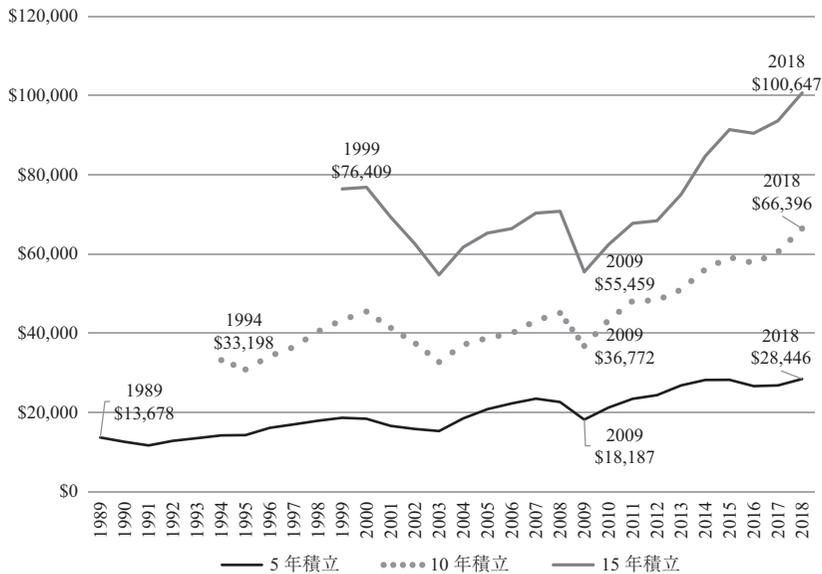
20世紀末以降の年金再編期、アメリカ年金システムの保障機能は拡大を続けている。少なくとも目下の高齢者全体の所得や貧困の動向に、「退職危機」の激化を見出すことはできない。一方で、このような保障の改善は、アメリカ年金システムの構造的な不備を解消するものでもない。全体的な経済状況の改善にもかかわらず、相当な割合の高齢者世帯は十分な所得保障を受けることはできていない。この意味における「退職危機」は、年金再編の以前も以後も存在している。

3 現役世代における企業年金の状況

401(k)プランの普及を中心とする年金再編の影響は、高齢者の経済状況に直ちに反映されるわけではない。年金制度は、主として長期の、ときに数十年先を保障する制度であり、したがってその変化が退職後生活に影響するにも長期の時間を要する。したがって、再編の直近の影響を考察するには、多くの実証研究と同様、現役世代の退職準備状況が分析される必要がある。ここでは特に企業年金に焦点を当てる。すでに見たように、企業年金は年金システムの第二階部分の中心として退職後の「十分な保障」の成否を左右する要であり、またアメリカの再編の中心は公的年金ではなく401(k)シフトを軸とする企業年金再編であったからである⁵⁾。以下、給付水準を決定づける給付原資の総体、将来の受給率を決定づける加入率、さらに格差の3点から、企業年金の変化を見ていきたい。

第一に、企業年金の給付原資は基本的には増加傾向にある。その最も単純な指標は年金資産である。企業年金資産の対GDP比は1975年時点の

⁵⁾ 社会保障年金も2027年までに支給開始年齢が67歳に引き上げられるなど更なる調整が予定されているが、その影響は従来の傾向と同様と考えられる。また、この制度は2034年に基金の枯渇が予想されており、新たな調整が必要であるが、その内容は政治次第であるため、ここでは考察の対象としない。



出所：Department of Labor, *Pension Plan Bulletin*各年度版より筆者推計。

図表5 企業年金の給付原資の推計（民間被用者一人当たりの実質額：2018年ドル）

14.7%から順調に増加し、21世紀にはネットバブルの崩壊やサブプライムローン危機などによる下落を経ながらも2015年には44.9%と拡大している⁶⁾。ただし、年金資産には高齢者の権利分も含まれているため、退職準備の指標として必ずしも正確ではない。

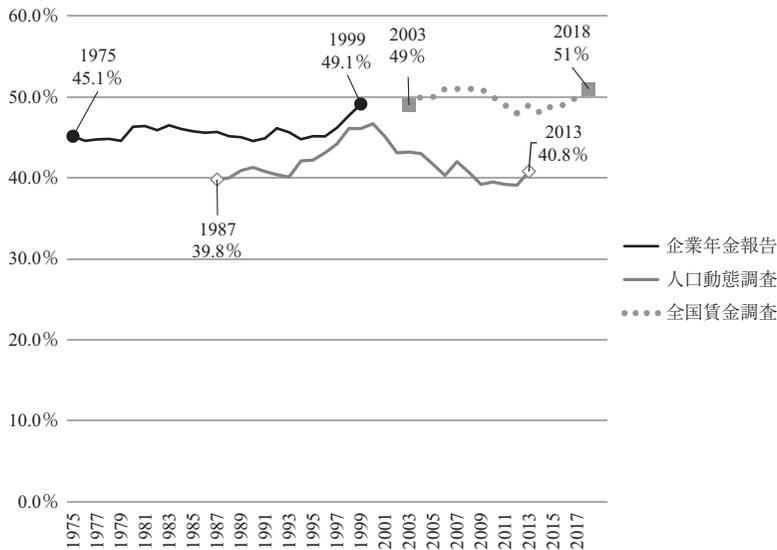
ここでは現役世代の退職準備総量の変化をより正確に観察するため「現役世代の給付原資」を推計したい。DBプラン、DCプランの相違にかかわらず、年金給付は年々の拠出金を基本的な原資としている。DBプランにおいては積立不足分の補填を除けば、現役加入者の年々の発生給付の増加に応じて拠出が行われ、DCプランでは拠出分がそのまま本人の資産となる。また、それら拠出金は資産運用を通じて増加する。したがって、年金形態を問わず、将来の給付原資の変化は年々の拠出金と資産運用益からある程度まで正確に推計できる。ここでは、年金加入者が民間被用者一人当たりの実質拠出金を年々積み立て、これを平均実質利回りで運用された資産額を現役世代の年金を

支える給付原資と考える。

企業年金の給付原資は基本的に増加傾向にある。図表5は、その推移を「5年積立」、「10年積立」、「15年積立」の3つのケースで示したものである。「5年積立」は1989年の13,678ドルから2018年の28,446ドルと2.07倍、「10年積立」は1994年の33,198ドルから2018年には約2倍の66,396ドル、「15年積立」は1999年の76,409ドルからその後、2009年には55,459ドルまで落ち込んだが、2018年には100,647ドルと1.32倍まで拡大している。

企業年金の給付原資が増加した最大の要因は、拠出金の増大である。民間被用者一人当たりの実質拠出金は、1975年時点で2,517ドル、その後乱高下していたが、1995年以降にDCプランを中心に増加傾向が強まり、2018年には2倍近い5,030ドルにまで増加している。一方で、もう一つの要素である運用成績の影響は限定的である。もちろん、長期的なアメリカの株式市場の活況を背景とした良好な資産運用成績は給付原資を支える重要な条件である。企業年金報告によれば1985年から2017

⁶⁾ Department of Labor, *Pension Plan Bulletin*各年版より筆者推計。



注：*なお企業年金には、年金が提供されている労働者の割合（sponsorship rate）、と実際に加入し、拠出しているものの割合（participation rate）がある。ここでは、いずれも後者の数値をとっている。
出所：Pension Plan Bulletin, Current Population Survey, National Compensation Surveyより筆者作成。

図表6 民間被用者の年金加入率の推移

年までの企業年金の実質運用成績は平均8.87%であった。しかし、5年間の移動平均などで見れば、運用成績は二度の金融危機により低下傾向にあり、給付原資の変化にはむしろ負の要因となっている。

第二に、将来の受給者の範囲を決定づける加入率も年金再編期を通じておおむね維持されている。図表6は、民間被用者の年金加入率に関する主要な統計をまとめたものである。企業年金加入率に関する統計は複数あるが、まず企業年金報告では、民間被用者における企業年金の加入率は1975年の45.1%から集計最終年となる1999年には49.1%へと漸増している。次に人口動態調査（Current Population Survey）に基づく加入率の推

計では、加入率は1999年をピークにその後漸減しているが、2013年まではおおむね1988年時点の水準であった約40%を維持している。ただし、この統計は2014年に調査手法が変更され、その後の連続性は著しく損なわれている⁷⁾。最後に、21世紀における年金加入率の動向を示す最も連続的な資料は全国賃金調査（National Compensation Survey）の付加給付調査である。そこでは、2003年の49%から2018年には51%と比較的安定している⁸⁾。以上を総合すれば、企業年金加入率は常に民間被用者のおおむね40%から50%で推移し、1990年代半ばのピークからは低下しているが、少なくとも年金再編期の起点となる1980年代との比較では当初の水準をほぼ維持していると考えられ

⁷⁾ この変更に伴い2013年の民間被用者の加入率は40.8%から36.5%となり、その後も2018年まで30.4%と低下を続けている。Copeland (2020) は、新しい手法では回答者に401(k)プランなどDCプランは「年金」ではないと誤解させる箇所があり、加入率の実態が過小評価される可能性を指摘している。2019年調査でさらに改訂された質問項目に基づき調整した加入率は、2018年で47.5%と推計している。この調整値は、後述の全国賃金調査や401(k)プラン加入者数の統計とも整合的である。

⁸⁾ 人口動態調査と全国賃金調査それぞれの加入率調査の相違についてはCopeland (2014) を参照。また、企業年金報告では401(k)プランの現役加入者数は、対民間被用者比で2004年の56.1%から2018年に66.5%と顕著に増大している。

る。

第三に、現役世代の退職準備の格差は拡大傾向にあるが、しかし多数の年金加入者のための資産が絶対的に縮小しているわけではない。連邦準備制度はDBプランの将来給付の現在価値とDCプランの資産を合算した年金権（Pension Entitlement）の推計を公表しているが、上位1-10%の保有シェアは1989年の49.2%から2019年には53.6%へと増加する一方、10-50%層のシェアは46.5%から43.4%へ、下位50%層では4.4%から3.0%へと低下し、上位への集中が進んでいる⁹⁾。ただ、このような資産の集中は、同時期における金融資産全体に比べれば穏やかである。金融資産の保有シェアにおける格差は上位1%で20.9%から28.3%、上位10%で55.3%から64.4%へとより徹底して拡大している。また、年金資産の上位層への集中にもかかわらず、中位層以下の受給権の実質価値は減少していない。受給権の対GDP比はこの2019年までの30年間で80%から129.4%と1.5倍以上に増大しているが、資産保有額上位10%から40%層の保有権の価値もまた37.2%から56.2%へと、下位50%でさえ3.5%から3.9%と増大している。連邦準備銀行のデータ（Survey of Consumer Finance）を詳細に分析したWolff（2011）の成果でも、年金財産のジニ係数は1983年の0.378から2007年の0.470へと上昇しているが、一方で同時に所得五分位の下位1、2分位での財産や所得代替率の期待到達率も改善されている。

また Ghilarducci, Radpour and Webb（2018）（2022）は、「DCプランはDBプランより不平等」であるという懸念のもと、ミシガン大学の健康退職調査（HRS）のデータを用いて、退職資産の格差拡大をさまざまな指標で検証した。彼らは、生涯所得が近い人々の中で、特に高い所得層でのDCプランの退職所得の分散が顕著であることを見出し、「退職システムの失敗の帰結」と論じている。しかし、一方でそうした不安定性が全体的な格差の拡大をもたらしているという証拠は見出せず、最終的に「退職資産全体の不平等は1992年か

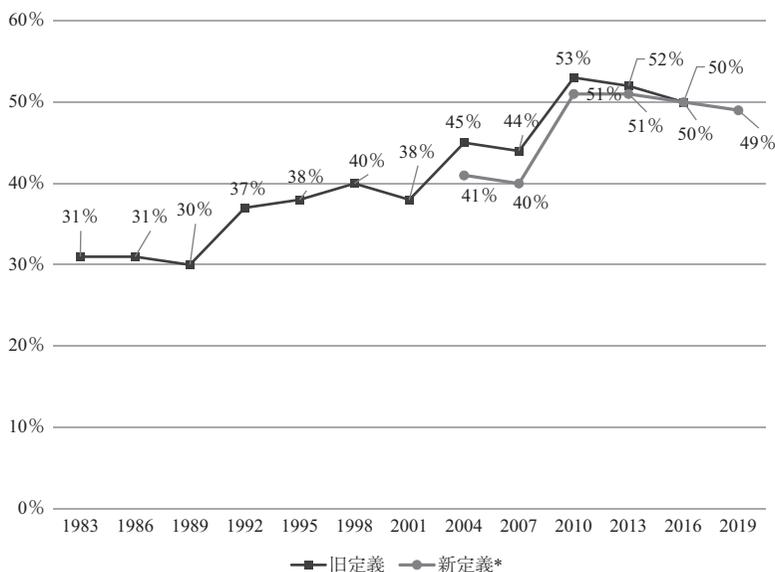
ら2010年まであまり変化していない」と結論している。

V 実証研究における「退職危機」と年金再編

企業年金による現役世代への保障機能は、その原資の総量、範囲、配分の3つの統計的な指標において劣化しているとは言い難い。しかし、図表2が示すように、実証研究のいくつかでは年金再編期を通じた退職準備の劣化が示されている。ミシガン大学の健康退職調査（Health and Retirement Survey：以下「HRS」）のデータを用いたSorokina, Webb, and Muldoon（2008）は、1992年から2004年にかけて雇用主提供年金の資産から期待される将来の所得代替率の低下を指摘している。2008年頃の世界金融危機の時期を経た調査では、その傾向はより顕著となる。消費者資金調査（Survey of Consumer Finance：「SCF」）を用いたPang and Warshawsky（2013）は2007年から2010年までの期間に退職貯蓄が不足する世帯の割合が増加したとしており、Fang, Brown, and Weir（2016）も1992年から2010年までのHRSデータと企業側のデータを照合し、社会保障年金を含む退職財産とその生涯所得に対する比率の低下を示し、「少なくとも金融資産の面で、アメリカの非高齢者の退職準備は21世紀になって細まっているように思われる」と結論している。

現役世代の退職準備の劣化について、最も精力的かつ体系的に検証し、警鐘を鳴らしてきた研究グループは、ボストン大学の退職調査研究所の所長A.H.マンネルらのグループである。彼らは、「全国退職リスク指数」（National Retirement Risk Index：以下「NRRI」）という指標を独自に開発し、アメリカ国民の退職危機の実態を継続的に提示してきた。NRRIは、消費者資金調査のデータなどをもとに、「危険な状態」（at risk）にある世帯、つまり目標とすべき所得代替率の90%以下となる世帯の割合を算出したものである。図表7が示すように、NRRIは1983年当初の31%からサブプライ

⁹⁾ Federal Reserve Board, *Distributional Financial Accounts*, (2021)。同様の指摘として消費者資金調査（SCF）を用いたSabelhaus and Volz（2019）を参照。



注：*この指標は、2019年時点において、想定に用いる指標を平均から中央値に変更し、また過去のNRRIの評価に当時の推計値ではなく、現時点での確定値を用いるなど算出方法に改善が施されているが、同図が示すように上記の基本的傾向は変化していない。

出所：Munnell, Webb, and Delorme (2006), Munnell, Chen and Siliciano (2021) などにより筆者作成。

図表7 全国退職リスク指標 (NRRI) の推移 (%)

ムローン危機直後の2013年には53%と20%以上も上昇し、2019年時点においても依然49%と高止まりしている。

401(k)プランの普及は、NRRIの上昇要因の一つに挙げられている。2006年および2009年の発表では、変化の理由として社会保障年金の支給開始年齢の引き上げ、企業年金外における貯蓄の欠如、債券の利率低下をはじめとする資産運用環境の悪化による収入の低下、また医療費を中心とする支出の増大と併せ、企業年金におけるDBプランからDCプランへの移行も言及されている¹⁰⁾。しかし、DCプランへの移行がなぜこの指数を上昇させたのかは、ここでは明確に説明されておらず、その後の報告では言及もされていない。

現役世代の退職準備状況の悪化と年金再編、特に401(k)プランの普及とはどのような関わりがあったのか。その大きな原因は、社会経済の量的変化、すなわち運用の利回りや保険数理的な変動

である。DBプランからDCプランへの移行の意味は、その変化を新たに生み出したことではなく、変化と給付との関係をより短期的・直接的なものにすることにあった。以下、401(k)プラン普及の影響に関する最も包括的かつ精緻な成果であるMunnell, Hou, Webb, and Li (2016) (2017) をもとに見ていきたい。

同論文は、ミシガン大学が実施している健康退職調査 (Health and Retirement Survey: 以下「HRS」) のデータを元に、世帯主が退職年齢に近い51歳から56歳までの単身あるいは夫婦世帯 (以下「退職近接世帯」) が、退職時まで形成されると推定される「年金財産」(pension wealth) と、そこから得られる退職後所得とその構成を推計するものである。年金財産とは、DBプランにおける発生済みの給付約束の現在価値、DCプランにおける積み立てられる資産である¹¹⁾。「退職後所得」は、雇用主提供年金への加入世帯が年金財産から

¹⁰⁾ Munnell, Webb, and Delorme (2006)。

¹¹⁾ なおここでは第二階部分のほかの要素である公務員年金やIRAも集計に含まれている。

図表8 退職近接世帯における実質年金財産額の推移（マンネルらの推計）

		1992	1998	2004	2010	変化率 1998-2010	変化率 1992-2010
		退職後所得*1	平均	\$33,415	\$42,232	\$41,752	\$36,992
	調整済平均*2	\$30,234	\$37,685	\$37,729	\$33,378	-11.4%	10.4%
	中央値	\$19,542	\$23,182	\$24,657	\$20,813	-10.2%	6.5%
所得代替率		31.3%	37.4%	33.8%	31.8%	-15.0%	1.6%
年金財産に確定拠出型が占める割合		35.1%	46.5%	50.0%	61.9%		
年金財産	平均	\$268,236	\$335,370	\$350,543	\$316,497	-5.6%	18.0%
	調整済平均*1	\$242,658	\$302,779	\$315,765	\$284,865	-5.9%	17.4%
	中央値	\$139,590	\$178,915	\$187,584	\$162,852	-9.0%	16.7%
所得/資産換算率*3	全体	12.5%	12.6%	11.9%	11.7%	-7.1%	-6.4%
	確定給付型	12.1%	12.6%	12.5%	12.4%	-1.6%	2.5%
	確定拠出型	13.1%	12.6%	11.4%	11.2%	-11.1%	-14.5%
世帯加入率		68.0%	70.3%	69.8%	63.1%	-10.2%	-7.2%
サンプル数		4,599	2,753	2,779	3,984		

*金額は2014年の実質価値

注：*1) DCプランは将来期待される年金財産から得られる年金所得、DBプランは将来期待される年金給付額。

*2) 調整済平均とはそれぞれ上下1%のものの数値を差し引いたサンプルでの平均を指す。

*3) 年金財産と年金所得との比率。DCプランにおいてはその資産で購入できる年金保険からの所得額。

出所：Munnell, Hou, Webb, and Li (2016) をもとに筆者作成。

期待される年間所得を2014年時の実質価値で示したものである。その変化の概要をまとめたものが図表8である。

彼らの調査結果によれば、雇用主提供年金による所得保障機能は1998年をピークに低下傾向にある。退職後所得の平均値は、1998年の42,232ドルから2010年には36,992ドルへと12.4%減少し、中央値で23,182ドルから、20,813ドル、11.4%の減少している。その現役時所得に対する比率、所得代替率は1998年の37.4%から、2004年の33.8%には、2010年には31.8%に低下している。この傾向は、ネットバブルがいったん終息した2000年以降に急速に悪化したNRRIの動向とも整合的な傾向である。彼らもこの結果をもって「今日、雇用主提供プランがもたらす所得は過去に比べて減少している」と結論している。また、この期間には、401(k)プランの普及を反映して、年金財産に占めるDCプランの割合の推移は、1998年の46.5%から61.9%に増大している。401(k)シフトは、この低下に大きく影響していると推測される。

ただし長期的な視点で見れば、雇用主提供年金

の保障機能は低下していない。1992年を比較の起点とすれば、所得代替率は31.3%から31.8%とむしろわずかながら増大し、退職後所得の実質価値でも1994年から平均で10.7%、中央値で6.5%上昇している。一方、ここでは401(k)プランをはじめとするDCプランへの移行も、1992年の35.1%から1998年の46.5%とむしろ以前から進行している。「年金再編期」全体を通じた雇用主提供年金の保障機能の低下は認められない。彼らの指摘する退職後所得の減少は「ネットバブル」のピークに近い1999年から、世界金融危機直後の2010年までの期間に限定される¹²⁾。

この退職後所得の「減少」の第一の原因は、資産市場の乱高下である。年金財産の実質価値は、株価上昇を背景に平均値で1992年の268,236ドルから2004年の350,543ドル、中央値でも139,590ドルから187,584ドルまで順調に増大を続けていたが、2004年から2010年にかけて平均値で9.7%、中央値で13.1%と下落している。このような急速な資産減少の主な要因は2008年の世界金融危機とそれに伴う株価の崩壊であると考えられる。年金資

¹²⁾ 所得代替率の減少については、分母となる現役時代の実質所得の上昇が挙げられる。NRRIが1983年以降、傾向的に減少している大きな要因の一つであるとも考えられる。

産に関する各種指標でもこの時期に急速な減少が認められる。

第二の原因は、年金財産から退職所得への換算率の悪化である。この換算率は、年金財産1ドルあたりから期待される退職後の年金給付額を意味している。例えばDCプランの場合は、退職後の年金財産をもって購入できる終身年金保険商品(annuity)の給付額が推計されている。この換算率は、全体として1998年の12.6%から11.7%へと低下している。その内訳を見れば、DBプランの換算率は1998年の12.6%からほぼ変化していないが、DCプランの換算率は、1992年の13.1%から2010年には11.2%へと1割以上減少している。DCプランの拡大は同じ年金財産でも所得の減少をもたらすことになる。

これらの要因と年金再編はどのような関係にあるのか。理論上、DBプランからDCプランへの移行が給付に影響を与える経路は次の2つである。第一にリスクの転嫁である。DBプランとDCプランの最も基本的な相違は、資産運用や保険数理的な変動のリスクの負担先にある。したがって、この年金再編はこれらの諸リスクの雇用主から被用者への転嫁、あるいは自己責任の強化として理解されてきた。第二は、拠出負担の転嫁である。DBプランからDCプランへの移行は、実質的には拠出負担の転換を伴っている。DBプランはほとんどの場合、拠出負担を雇用主が負うのに対し、401(k)プランでは多くの場合、まず被用者が拠出を行い、雇用主がこれにマッチングする。DCプランへの全拠出に占める雇用主負担の割合は、2018年において38.6%しかない。これらの変化は雇用主の負担で支えられていたかつての企業保障の解体として、退職後所得の低下を招くものと考えられてきた。

金融市場や保険数理条件の悪化に伴う減少は、前者のリスク転嫁による問題に区分される。DBプランはこのような変化をまず雇用主が引き受ける仕組みである。彼らの研究において、DBプランの年金財産や所得は、自己申告された将来の年金給付を起点に計算されており、株式市場の急激な変化が年金財産に影響を与えることはない。資

産から所得への換算率もほぼ一定であり、かつ計算方法上その変化も給付額にほとんど影響しない。このような意味において、退職後所得の減少はDCプランの普及と一体の過程である。

ただし、このような影響は必ずしもDCプランに特有のものではない。確かに、DCプランにおいては金融市場や平均余命の変化は直ちに財産や所得に影響する。だが、どのような年金形態においても、資産運用や保険数理にかかわる数量的変化の影響は免れない。DBプランにおいては直接には提供者がこれらのリスクを引き受けるが、彼らも運用成績の悪化や余命変化によるコスト増加を無条件に甘受するわけではない。例えば、公的年金である社会保障年金における支給開始年齢の引き上げなどの数量調整も典型的なコスト抑制策である。まして私的な企業はよりコストの増加に敏感であり、変化の影響も現れやすい。給付の維持が困難な環境では、プラン自体の改定、凍結や終了や停止などより厳しい対応が実施される。DCプランへの移行自体がそのような環境変化の帰結といえる。

他方で、第二の経路である負担の転嫁を通じた年金財産や所得の悪化は、彼らの研究から導き出すことはできない。前節で見たように、企業年金への拠出水準はむしろ順調に増加し続けている。彼らが問題とする「退職所得の減少」は、主としてDBプランの縮小・解体、あるいは「企業保障の解体」に伴う年金拠出の絶対的な縮小によるものではなく、むしろ資産運用にかかわる社会的な変化に対する「数量的な調整」の性質が色濃い。

Ⅵ おわりに

401(k)プランの普及を中心とする年金再編は、アメリカに「退職危機」の激化をもたらしたのか。少なくとも高齢者所得や現役世代の年金統計の諸数値は改善傾向を示しており、統計から「危機」の進行を断定することは難しい。最も有力な根拠となるのは、マンネルらが指摘した「給付の減少」であるが、それらも特定の期間に限定された議論であり、またその「減少」自体も、年金再編に伴

い企業年金への拠出が積極的に縮小した結果というより、むしろ社会経済全体の変化に対する一般的な数量調整という性格が強い。

アメリカの「退職危機」は、しかし根拠のない虚構というわけではない。401(k)プランの普及は、次のような意味でアメリカに「退職危機」をもたらしている。

第一に、伝統的な退職準備の「不足」の可視化である。「退職危機」は多分に伝統的なアメリカ年金システムの構造に基づくものであった。401(k)プランは当事者個人や研究者にその「再発見」を促す制度として機能したと考えられる。DBプランでは、加入者が自らの受給権の多寡を推測し、個人間で比較することは難しく、その社会的な不足額を集計することも容易ではない。一方で、401(k)プランでは退職準備の状況は保有資産額として現れるため、その不足も明確に実感され、集計も容易である。実証研究における「退職資産」等も、個人勘定を念頭に資産額を推計する概念である。この認識の枠組は、それ自体が事態の改善を促す道具となる。実際、「退職危機」は、再発見された「退職準備の不足」を埋めるための個人的目標や政策と一体になって論じられることが多い。

第二は、退職所得の不安定化である。拠出、運用、引き出し、受給形態などさまざまな選択を個人が行う401(k)プランは、当然ながら結果の分散も大きく、格差や変動を助長する。その兆候は、本章で明らかにしたジニ係数や退職資産の乱高下においても部分的に現れている。401(k)プランの所得保障は、所属する組織や職業、稼得水準ではなく、個人単位での選択や運用の巧拙、さらに時期や運不運に左右される。かつてミドルクラスを中心に退職後保障を約束してきた企業年金の役割は、401(k)プランの普及とともに不安定化しつつある。個人単位での不安定性、流動性のより深刻な問題は、その不可視性にある。個人単位の変動は、特に個人間の位置の入れ替えは、集団全体の平均や中央値などの基本統計量、さらにジニ係数

にさえ、必ずしも反映されない。すでに見たように、生涯所得が近いグループ内でのDCプランの退職所得における顕著な分散を指摘したGhilarducci, Radpour and Webb (2018) (2022)らの調査においてさえ、全体的としての格差拡大の傾向を見出せていない。諸個人を集団として処理する社会的な統計や調査だけでは、かえって個人勘定制度に固有の個人単位での不安定性の理解を遠ざける恐れもある。

以上のアメリカの経験から得られる示唆はどのようなものか。第一に、「退職危機」の言説を以って、401(k)プランなど個人勘定型制度による保障の破綻を断定することは早計である。現地の自己認識や評価は、肯定にせよ否定にせよ、額面通りに理解されるべきではなく、元来の制度構造とその変化、帰結にかかわる経済社会的諸条件、発信の意図が慎重に吟味されなければならない。第二に、個人勘定制度がもたらす不安定性を、社会的な調査や統計によるアプローチからとらえることには限界がある。社会統計が整備され、「退職危機」をめぐる調査・研究が盛んに行われてきたアメリカでさえ、その実態を十分に把握できていないという現実、今後の年金システム評価の際にも留意されるべきであろう。

401(k)プランの普及は、伝統的な問題を可視化する一方で、新たな不可視の問題を生み出す現象でもあった。この「退職危機」に対し、近年のアメリカでは注目すべきさまざまな政策が展開されてきた¹³⁾。これら諸政策の性質や成果の解明を今後の課題としたい。

謝辞

本稿は科学研究費助成事業（学術研究助成基金助成金）（2019年～2023年基盤研究（C）（一般）課題番号 19K02245による研究成果の一部である。

参考文献

岡田功太・中村美奈江（2020）、「米国における退職資産拡充策を巡る議論：退職保障強化法案（SECURE法案）を中心に」、野村資本市場研究所、『資本市場

¹³⁾ 例えば、岡田・中村（2020）を参照。

- クォーターリー』, 2020年冬号。
- 菊池馨実 (1998), 『年金保険の基本構造: アメリカ社会保障制度の展開と自由の理念』, 北海道大学図書刊行会。
- 田近栄治・山田直夫 (2021), 「アメリカにおける老後の資産形成: 公的・私的年金と個人退職勘定をめぐる議論について」, 日本証券経済研究所, 『証券レビュー』, 61巻第4号, pp.96-111。
- 吉田健三 (2012), 『アメリカの年金システム』, 日本経済評論社。
- Aon Hewitt (2015), *The Real Deal: 2015 Retirement Income Adequacy At large Companies*.
- Bee, Adam and Joshua Mitchell (2017), “Do Older Americans Have More Income Than We Think?” *U.S. Census Bureau Working Paper*, 2017, No.39.
- Biggs, Andrew G. (2019), “There Real Retirement Crisis: It’s Not Where You Think,” *Statement Before the Committee on Ways and Means United States House of Representatives*, February 6, 2019.
- Brady, Peter J., Steven Bass, Jessica Holland, and Kevin Pierce (2017), “Using Panel Tax Data to Examine the Transition to Retirement.”, *Presented at the 2016 NTA Annual Conference on November 12, 2016, Current Draft 2017*.
- Copeland, Craig (2014), “Employment-Based Retirement Plan Participation: Geographic Differences and Trends, 2013,” *Employee Benefit Research Institute (EBRI), EBRI Issue Brief*, No.405.
- (2020), “Retirement Plan Participation and the Current Population Survey: The Impact of New Income Questions on These Estimates,” *Employee Benefit Research Institute (EBRI) Issue Brief*, No.499.
- Dalirazar, Nasrin, Marina S. Vornovyskyy and David Hedengren (2010), “Can Americans Afford to Retire?” *U.S. Census Bureau Working Paper*, 2010.
- Engen, Eric M., William G. Gale and Cori R. Uccello (1999), “The Adequacy of Retirement Saving”, *Brookings Papers on Economic Activity, Economic Studies Program*, Vol.30, No.2, pp.65-165.
- Fang, Chichun, Charles Brown, and David Weir (2016), “Cohort Changes in Social Security Benefits and Pension Wealth.” *MRRC Working Paper*, No.2016-350.
- Ghilarducci, Teresa, Siavash Radpour and Anthony Webb (2018), “Employer Retirement Wealth Inequality: 1992 and 2010,” for *the American Economic Association Meetings*, Philadelphia January 6, 2018.
- (2022), “Retirement plan wealth inequality: measurement and trends,” *Journal of Pension Economics and Finance*, Volume 21, Issue 1, January 2022, pp.119-139.
- Gustman, Alan L., Thomas L. Steinmeier, and Nahid Tabatabai (2010), *Pensions in the Health and Retirement Study*, Harvard University Press.
- Hurd, Michael D., and Susann Rohwedder (2011), “Economic Preparation for Retirement,” *National Bureau of Economic Research (NBER) Working Paper*, No.17203.
- Love, David A., Paul A. Smith, and Lucy C. McNair (2008), “A New Look at the Wealth Adequacy of Older U.S. Households,” *The Review of Income and Wealth*, Vol.54, No.4.
- Mitchell, S. Olivia, and James F. Moore (1998), “Can Americans Afford to Retire? New Evidence on Retirement Saving Adequacy,” *The Journal of Risk and Insurance*, September 1998, Vol.65, No.3, pp.371-400.
- Munnell, Alicia, Anqi Chen, and Robert L. Siliciano (2021), “The National Retirement Risk Index: An Update from the 2019 SCF,” *An Issue in Brief Center for Retirement Research at Boston College*, No.21-2, January 2021.
- Munnell, Alicia H., Wenliang Hou, Anthony Webb, and Yinji Li (2016), “Pension Participation, Wealth, and Income: 1992-2010.” *A Working Paper of Center for Retirement Research at Boston College*, No.2016-3.
- (2017), “How Has the Shift to 401(k) Plans Affected Retirement Income?” *An Issue Brief Center for Retirement Research at Boston College*, No.17-5, March 2017.
- Munnell, Alicia H., Anthony Webb, and Luke Delorme (2006), “A New National Retirement Risk Index”, *An Issue in Brief Center for Retirement Research at Boston College*, No.48, June 2006.
- Pang, Gaobo and Mark J. Warshawsky (2014), “Retirement Savings Adequacy of U.S. Workers,” *Benefits Quarterly* (First Quarter 2014).
- Rhee, Nari (2013), “The Retirement Savings Crisis: Is It Worse Than We Think,” National Institute on Retirement Security (NIRS).
- Sabelhaus, John, and Alice Henriques Volz (2019), “Are Disappearing Employer Pensions Contributing to Rising Wealth Inequality?” *FEDS Notes*, February 01, 2019.
- Scholz, John Karl and Ananth Seshadri (2008), “Are all Americans saving ‘optimally’ for retirement?” *Michigan Retirement Research Center Working Paper*, No.2008-189.
- Smith, Hedrick (2012), *Who Stole the American Dream?* Random House. (伏見威蕃訳『誰がアメリカンドリームを奪ったのか(上)(下)』朝日新聞出版, 2015年)。
- Sorokina, Olga, Anthony Webb, and Dan Muldoon (2008), “Pension Wealth and Income: 1992, 1998, and 2004.” *An Issue in Brief for Center for Retirement Research at Boston College*, No.8-1.

- Vanderhei, J. (2019), “Retirement Savings Shortfalls: Evidence from EBRI’s 2019 Retirement Security Projection Model”, *EBRI Issue Brief*, No.475.
- Wolff, Edward N. (2011), *The Transformation of the American Pension System: Was it Beneficial for Workers?* W.E. Upjohn Institute for Employment Research.
- 統計資料
Census of Bureau, *Current Population Survey*.
Department of Labor, *Pension Plan Bulletin: Abstract of Form 5500 Annual Report*.
Federal Reserve Board, *Distributional Financial Accounts*.
U.S. Bureau of Labor Statistics, *National Compensation Survey*.

(よしだ・けんぞう)

“A Retirement Crisis” and the Restructuring of the Pension System in the United States: Did the Shift to 401(k) Plans Cause It?

YOSHIDA Kenzo*

Abstract

Recently, some critics warned of a “retirement crisis.” They are concerned that many Americans do not have sufficient security or wealth for retirement. Researchers mentioned the restructuring of the US pension system, which consists of reforms of the Social Security and a shift from traditional defined benefit plans to defined contribution plans, like 401(k) plans, as a cause of the crisis. In this article, I investigated the depth and width of the retirement crisis and the casual relationship with pension restructuring. I found the following two points. First, it is difficult to figure the crisis out in statistics on the retirement income of the aged, and on the retirement wealth of the working population. Second, a decline in retirement income for the actives, emphasized in some studies, is simply a result of the quantitative change in the US socio-economic conditions, such as the expanding life expectancy and decreasing return from the financial market. The retirement crisis in the 21st century is not an entire corruption of retirement income and wealth of the United States. Instead, it is supposed to be the visualization of the traditional lack of the US pension system as the concept of individual accounts like 401(k) become shared widely, and the instability of retirement income for each person, rather than class, income-group, firm, or industry.

Keywords : The United States, Retirement Crisis, Pension System, 401(k) Plan, Restructuring of Pensions

* Professor, Faculty of Economics, Aoyama Gakuin University

動向

令和3（2021）年度 社会保障費用統計
——概要と解説——

国立社会保障・人口問題研究所 社会保障費用統計プロジェクト*

抄 録

国立社会保障・人口問題研究所は2023年8月4日に「令和3年度社会保障費用統計」を公表した。2021年度「社会支出」総額は142兆9,802億円、対前年度増加額は6兆6,298億円で過去最高となり、対GDP比は0.61%ポイント上昇した。社会支出を政策分野別に対前年度比で見ると、「家族」（25.9%増）と「保健」（8.3%増）で高い伸び率となった。

2021年度「社会保障給付費」総額は138兆7,433億円、対前年度増加額は6兆5,283億円で、対GDP比は前年度から0.61%ポイント上昇した。社会保障給付費を部門別に対前年度比で見ると、「医療」は11.0%増、「年金」は0.3%増、「福祉その他」は4.9%増であり、「医療」の伸び率が高かった。

社会保障給付費に対応する「社会保障財源」は総額163兆4,389億円で、前年度に比べ21兆2,876億円の減少となった。項目別に対前年度比で見ると、「国庫負担」（16.9%増）の伸び率が高かった。

2021年度は、国内における新型コロナウイルス感染拡大の影響が継続しており、新型コロナウイルス感染症対策に係る費用が、社会支出、社会保障給付費の伸びにつながった。

2023年から、社会保障財源（EU基準）について新たに公表を開始した。

キーワード：社会支出，社会保障給付費，社会保障財源，OECD，ILO，EU

社会保障研究 2023, vol.8, no.3, pp.363-374.

I 社会保障費用統計

「社会保障費用統計」は、年金や医療保険、介護保険、雇用保険、生活保護など、社会保障制度に関するその年度内の収支を国際基準が定める基準

に則って集計したもので、OECD（経済協力開発機構）基準による「社会支出」、ILO（国際労働機関）基準による「社会保障給付費」と「社会保障財源」、EU（欧州連合）基準による「社会保障財源」の各集計表から成る¹⁾。

社会支出（OECD基準）は1980年度以降につい

* 矢野正枝（企画部長）、竹沢純子（企画部 第3室長）、横山真紀（同 研究員）、黒田有志弥（社会保障応用分析研究部 第1室長）、河西奈緒（同 研究員）

¹⁾ 社会支出には、社会保障給付費と比べ、施設整備費や管理費など直接個人には帰着されない支出まで集計範囲に含んでいる。また、社会保障財源（ILO基準）、社会保障財源（EU基準）とは、社会保障給付、施設整備費や管理費などに充てられる財源である。各基準の定義及び含まれる費用については国立社会保障・人口問題研究所（2023）37-58頁を参照。

てOECD諸国との比較が可能であり、国際比較の観点から重要な指標となっている。他方、社会保障給付費（ILO基準）及び社会保障財源（ILO基準）は1950年代以降について我が国の長期時系列推移をみるに適しており、国内の政策議論の基礎として長年利用されている。社会保障財源（EU基準）は「令和3年度社会保障費用統計」より2000年度以降について公表を開始したものであり、欧州諸国との比較が可能である²⁾。

本稿は、2023年8月4日に公表した「令和3年度社会保障費用統計」³⁾の集計結果の概要を示し、解説することを目的とするものである。

II 「令和3年度社会保障費用統計」の概要と解説

本節では、社会支出、社会保障給付費、社会保障財源（ILO基準）の動向と、社会支出及び社会保障財源（EU基準）の国際比較について解説する。なお、2021年度は国内における新型コロナウイルス感染拡大の影響が継続しており、社会保障費用統計にもその影響が大きく表れている。新型コロナウイルス感染症対策に係る費用については、Ⅲに詳細を記述する。

1 社会支出（OECD基準）

(1) 社会支出の状況—過去最高額を更新（表1）

2021年度の社会支出の総額は142兆9,802億円、対前年度比は4.9%増（2020年度は6.6%増）、対GDP比（国内総生産比）は25.97%（2020年度は25.36%）であった。また、2021年度の国民1人当たりの社会支出は113万9,300円であった。社会支出の総額は1980年の集計開始以来最高額であり、対GDP比は0.61%ポイント上昇した。

(2) 政策分野別社会支出の状況—「家族」と「保健」で高い伸び率（表2）

2021年度の社会支出を政策分野別にみると、「保健」が最も大きく（構成割合42.3%。以下同じ）、次いで「高齢」（34.1%）、「家族」（9.5%）、「障害、業務災害、傷病」（4.7%）、「遺族」（4.4%）、「積極的労働市場政策」（2.3%）、「他の政策分野」（1.4%）、「失業」（0.9%）、「住宅」（0.4%）の順となっている。「保健」と「高齢」の2分野で総額の76.4%を占めている。

2021年度の政策分野別社会支出を対前年度比で見ると、伸び率の大きい順に「家族」「保健」「失業」「他の政策分野」「障害、業務災害、傷病」が増加している一方で、「積極的労働市場政策」「住宅」「遺族」「高齢」は減少している。「家族」の増

表1 社会支出

社会支出	2020年度	2021年度	対前年度	
			増減額・分	増減率（%）
総額（億円）	1,363,504	1,429,802	66,298	4.9
対GDP比（%）	25.36	25.97	0.61	-
1人当たり（千円）	1,080.9	1,139.3	58.4	5.4

出所：GDPは、内閣府「2021年度（令和3年度）国民経済計算年次推計」、人口は、総務省統計局「人口推計-2021年10月1日現在」による。

²⁾ 公表の経緯等については、Ⅲ-3参照。

³⁾ 国立社会保障・人口問題研究所（2023）参照。同内容は研究所ホームページ及び政府統計の総合窓口（e-Stat）に全文掲載している。なお、社会保障費用統計では、集計範囲や集計項目の分類の妥当性を随時検証し、変更の必要があれば毎年の公表時にそれらを反映させている。その際には過去の数値についても適切な時点まで遡及修正している。「令和3年度社会保障費用統計」においても細かな変更を行い、それに伴い遡及修正も行っているため、時系列表などを参照する際には最新のもの（2024年度公表予定の「令和4年度社会保障費用統計」までは「令和3年度社会保障費用統計」）を参照されたい。

表2 政策分野別社会支出

社会支出	2020年度	2021年度	対前年度	
			増減額	増減率
	億円	億円	億円	%
合計	1,363,504 (100.0)	1,429,802 (100.0)	66,298	4.9
高齢	487,913 (35.8)	487,809 (34.1)	△ 105	△ 0.0
遺族	64,199 (4.7)	63,344 (4.4)	△ 854	△ 1.3
障害、業務災害、傷病	66,020 (4.8)	66,818 (4.7)	799	1.2
保健	558,991 (41.0)	605,208 (42.3)	46,217	8.3
家族	107,536 (7.9)	135,363 (9.5)	27,828	25.9
積極的労働市場政策	40,202 (2.9)	32,186 (2.3)	△ 8,016	△ 19.9
失業	12,717 (0.9)	13,015 (0.9)	298	2.3
住宅	6,481 (0.5)	6,349 (0.4)	△ 132	△ 2.0
他の政策分野	19,446 (1.4)	19,710 (1.4)	264	1.4

注1：（ ）内は構成割合である。

2：政策分野別社会支出の項目説明は、国立社会保障・人口問題研究所（2023）43-52頁を参照。

加は、子育て世帯に子ども1人当たり10万円相当の給付を行うなどした子育て世帯等臨時特別支援事業費補助金の影響が大きい⁴⁾。「保健」の増加は、新型コロナウイルス感染症対策に係る費用や、公的医療保険給付が増加したことが影響している。また、「積極的労働市場政策」の減少は、前年度である2020年度に大幅に増加した雇用調整助成金が、2021年度については2020年度ほど拠出されなかったことによる。

2 社会保障給付費（ILO基準）

(1) 社会保障給付費の状況—過去最高額を更新（表3）

2021年度の社会保障給付費の総額は138兆7,433億円、対前年度比は4.9%増（2020年度は6.7%

増）、対GDP比は25.20%（2020年度は24.60%）であった。また、2021年度の国民1人当たりの社会保障給付費は110万5,500円であった。社会保障給付費の総額は1950年度の集計開始以来最高額であり、対GDP比は0.61%ポイント上昇した。

(2) 部門別社会保障給付費の状況—「医療」が高い伸び率（表4）

部門別社会保障給付費は、社会保障給付費を「医療」「年金」「福祉その他」に分けたものである。これはILO第18次調査の社会保障給付費収支表を基礎にしているが、分類は日本独自である。

2021年度の社会保障給付費を部門別にみると、「医療」が47兆4,205億円（構成割合は34.2%。以下同じ）、「年金」が55兆8,151億円（40.2%）、「福

⁴⁾ 子育て世帯等臨時特別支援事業費補助金（2兆9,106億円）については、①児童を養育している者の年収が960万円以上の世帯を除き、0歳から高校3年生の子どもに1人当たり10万円相当の給付、②住民税非課税世帯等に対して1世帯当たり10万円の現金を給付、の二種類から成る。OECD基準上、①は「家族」、②は「他の政策分野」に該当するが、内訳が得られないため、事業目的に照らして全額を「家族」に計上している。

表3 社会保障給付費

社会保障給付費	2020年度	2021年度	対前年度	
			増減額・分	増減率 (%)
総額 (億円)	1,322,149	1,387,433	65,283	4.9
対GDP比 (%)	24.60	25.20	0.61	-
1人当たり (千円)	1,048.1	1,105.5	57.4	5.5

出所：GDPは、内閣府「2021年度（令和3年度）国民経済計算年次推計」、人口は、総務省統計局「人口推計-2021年10月1日現在」による。

表4 部門別社会保障給付費

社会保障給付費	2020年度	2021年度	対前年度	
			増減額	増減率
	億円	億円	億円	%
計	1,322,149 (100.0)	1,387,433 (100.0)	65,283	4.9
医療	427,193 (32.3)	474,205 (34.2)	47,013	11.0
年金	556,336 (42.1)	558,151 (40.2)	1,816	0.3
福祉その他	338,621 (25.6)	355,076 (25.6)	16,455	4.9
介護対策（再掲）	114,163 (8.6)	112,117 (8.1)	△ 2,047	△ 1.8

注1：（ ）内は構成割合である。

2：部門別社会保障給付費の項目説明は、国立社会保障・人口問題研究所（2023）19頁、38頁を参照。

社その他」が35兆5,076億円（25.6%）であった。対前年度増減率で見ると、「医療」は11.0%増、「年金」は0.3%増、「福祉その他」は4.9%増であり、「医療」の伸び率が高かった。

① 医療

2021年度の「医療」は全体として4兆7,013億円増加し、2020年度における伸び（4.9%増）と比較して高い伸び（11.0%増）となった。新型コロナウイルス感染症対策に係る支出や、公的医療保険の給付が増加したことによる。制度別にみると、「医療」の増加に主に寄与したのは、公衆衛生（2兆1,778億円増）、他の社会保障制度（7,174億円増）、全国健康保険協会管掌健康保険（4,979億円増）、後期高齢者医療制度（4,834億円増）である。

公衆衛生、他の社会保障制度は、対前年度比でそれぞれ57.3%、68.8%の増加となった。増加に

主に寄与したのは、新型コロナウイルスワクチン接種体制確保事業費臨時補助金（7,006億円増）、ワクチン購入・流通費用（6,901億円増）、新型コロナウイルスワクチン接種対策費負担金（6,558億円増）である。2021年度は、新型コロナウイルスのワクチン接種が本格化した年であり、ワクチン接種に係る費用が「医療」の伸びにつながった。

公的医療保険の増加は、2020年度に新型コロナウイルス感染症の影響等による減少があり、その反動もあって増加したと考えられる⁵⁾。

② 年金

2021年度の「年金」は全体で1,816億円増加し、対前年度比0.3%増となった。近年の「年金」の伸び率はおおむね1.0%未満で推移しており、伸びは低く抑えられているといえる。2021年度は年金額の改定が賃金変動率により0.1%引き下げと

⁵⁾ 第154回厚生労働省社会保障審議会医療保険部会議事録（2022年9月29日）によれば、2022年9月16日に公表された「令和3年度 医療費の動向-MEDIAS-」において医療費の伸び率が高かった理由として、前年度の医療費が新型コロナウイルス感染症の影響を受けて大きく減少したことの反動がある。前々年度と比較した場合は、伸び率がそこまで高くないと説明されている。

なったこと等により、伸びが低かった。制度別にみると、国民年金で2,345億円の増加、厚生年金保険で266億円の減少となっている。

国民年金については、受給者数・平均年金月額ともに2020年度から増加しており、両者の積である年金総額も増加した。これにより給付費も増加したと考えられる⁶⁾。

厚生年金保険については、老齢年金において平均年金月額が995円減少したこと、及び、令和3年度から女性の報酬比例部分の支給開始年齢が62歳に引き上げられ、61歳の受給権者が大きく減少したことが全体の減少に影響している⁷⁾。

③ 福祉その他

2021年度の「福祉その他」は全体で1兆6,455億円増加し、対前年度比4.9%増となった。制度別にみると、社会福祉（2兆5,001億円増）、介護保険（2,079億円増）が増加した一方で、雇用保険（8,579億円減）、農林漁業団体職員共済組合（2,294億円減）は減少している。

社会福祉は、対前年度比で29.2%の増加となった。増加は主に、2021年度に新規実施された子育て世帯等臨時特別支援事業費補助金の支出（2兆9,106億円）による。そのほか、新型コロナウイルス感染症対策に係る事業のうち、社会福祉として集計すべき事業の新規開始や縮小・廃止が増減に寄与した。

介護保険については、「令和3年度 介護給付費等実態統計」（厚生労働省）によると、2021年4月から2022年4月にかけて1人当たり費用額は減少している。ただし受給者数は増加しており、費用額累計は増加している。また、2021年4月に行われた改定率+0.70%の介護報酬改定が、介護サービス等諸費の増加に影響したと考えられる。

雇用保険の減少は、主に雇用調整助成金の減少（8,038億円減）による。雇用調整助成金は、新型コロナウイルス感染拡大の影響を受けた事業主に

対する特例措置等により、2020年度に額が大幅に増加しており、それと比べると2021年度は減少している。ただし、2019年度以前と比べると、依然として高い水準になっている。

農林漁業団体職員共済組合については、2020年4月1日より農林年金制度の終了に向けた特例一時金の支給が開始され、年度内に支給の大部分が完了した。そのため、2021年度の特例一時金の額が減少している。

最後に、「福祉その他」の中で再掲している「介護対策」⁸⁾は、例年増加傾向にあったが、2021年度は対前年度比1.8%の減少に転じた。減少は主に、2020年度に新規実施された新型コロナウイルス感染症緊急包括支援交付金（介護分）の減少（4,097億円減）による。なお、「介護対策」に含まれる介護保険の費用は増加している。

3 社会保障財源（ILO基準）（表5）

2021年度の社会保障財源は、総額で163兆4,389億円となり、前年度に比べて21兆2,876億円減少した（対前年度比11.5%減）。大項目別にみると、「社会保険料」が75兆5,227億円で、総額の46.2%を占める。次に「公費負担」が66兆1,080億円で、総額の40.4%を占めている。

前年度と比べて増減額が大きかったのは、「資産収入」の29兆4,795億円減（前年度比67.1%減）、「国庫負担」の6兆9,207億円増（同16.9%増）である。「資産収入」の減少は、前年度の増加額が例年を超える規模であったことによる。「国庫負担」の増加は、新型コロナウイルス感染症対策に係る支出等の影響による。

（1）社会保険料

① 被保険者拠出

2021年度の「被保険者拠出」は全体で1兆820億円増加し、対前年度比2.8%増となった。制度別

⁶⁾ 国民年金について、受給者数は対前年度比で0.5%の増加、老齢年金平均月額は同0.2%の増加となっており、年金総額は0.7%の増加となっている（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」）。

⁷⁾ 厚生労働省社会保障審議会年金数理部会「公的年金財政状況報告－令和3（2021）年度－」126頁。

⁸⁾ 「介護対策」には、介護保険給付のほか、生活保護の介護扶助、原爆被爆者に対する介護保険の一部負担金の助成及び介護休業給付が含まれる。

表5 項目別社会保障財源

社会保障財源	2020年度	2021年度	対前年度	
			増減額	増減率
	億円	億円	億円	%
計	1,847,264 (100.0)	1,634,389 (100.0)	△ 212,876	△ 11.5
社会保険料	735,410 (39.8)	755,227 (46.2)	19,817	2.7
被保険者拠出	387,032 (21.0)	397,852 (24.3)	10,820	2.8
事業主拠出	348,378 (18.9)	357,375 (21.9)	8,997	2.6
公費負担	588,631 (31.9)	661,080 (40.4)	72,449	12.3
国庫負担	409,129 (22.1)	478,337 (29.3)	69,207	16.9
他の公費負担	179,502 (9.7)	182,743 (11.2)	3,241	1.8
資産収入	439,400 (23.8)	144,605 (8.8)	△ 294,795	△ 67.1
その他	83,823 (4.5)	73,477 (4.5)	△ 10,346	△ 12.3

注1：()内は構成割合である。

2：「資産収入」については、公的年金制度等における運用実績により変動することに留意する必要がある。また、「その他」は積立金からの受入を含む。

にみると、厚生年金保険で6,461億円、全国健康保険協会管掌健康保険で2,216億円増加している。

厚生年金保険における被保険者拠出の増加は、前年度に新型コロナウイルス感染症への対応として保険料の納付猶予特例制度が実施されたが、2021年度に猶予期間が満了したこと、1人当たり標準報酬額が増加したことなどによる⁹⁾。全国健康保険協会管掌健康保険については、被保険者数・平均総報酬額ともに2020年度から増加しており、そのため被保険者拠出も増加したと考えられる¹⁰⁾。

② 事業主拠出

「事業主拠出」は全体で8,997億円増加し、対前年度比2.6%増となった。制度別にみると、厚生年金保険で6,461億円、全国健康保険協会管掌健

康保険で2,233億円、組合管掌健康保険で1,052億円増加している。厚生年金保険、全国健康保険協会管掌健康保険の保険料は労使折半であるため、「事業主拠出」の増加要因は、「被保険者拠出」の増加の要因と同じである。

(2) 公費負担

① 国庫負担

「国庫負担」は全体で6兆9,207億円増加し、対前年度比16.9%増となった。制度別にみると、社会福祉は2兆3,607億円の増加（対前年度比42.7%増）、公衆衛生は2兆1,173億円の増加（同54.8%増）、雇用保険は1兆5,008億円の増加（同135.3%増）となっている。

社会福祉における国庫負担の増加は、2021年度

⁹⁾ 厚生労働省社会保障審議会年金数理部会「公的年金財政状況報告－令和3（2021）年度－」によると、厚生年金勘定の伸びに寄与したのは、「新型コロナウイルス感染症への対応として実施した納付猶予特例制度の影響」（178頁）、次いで、「1人当たり標準報酬額の増加による寄与分」（179頁）である。

¹⁰⁾ 全国健康保険協会管掌健康保険の被保険者数は対前年度比で1.0%の増加、平均総報酬額は同1.3%の増加となっている（厚生労働省保険局「令和3年度健康保険・船員保険事業年報」）。

に新規実施された子育て世帯等臨時特別支援事業費補助金（2兆9,106億円）や、新型コロナウイルス感染症セーフティネット強化交付金（低所得の子育て世帯に対する子育て世帯生活支援特別給付金給付事業）（1,878億円）による増加が影響している。

公衆衛生における国庫負担の増加は、新型コロナウイルスワクチン接種体制確保事業費臨時補助金（7,006億円増）、新型コロナウイルスワクチン接種対策費負担金（6,558億円増）等による。

雇用保険における国庫負担の増加には、求職者給付費等（1兆7,320億円増）の増加が大きく影響している。これは新型コロナウイルス感染症対策により大幅に増加した雇用調整助成金の費用の財源が、2020年度は雇用勘定の積立金及び雇用安定資金から主に拠出されたのに対し、2021年度は実質的に一般会計から主に拠出されたことによる。

以上、「国庫負担」の増加は、主として新型コロナウイルス感染症対策に係る支出が要因となっている。なお、新型コロナウイルス感染症対策に係る事業については、2021年度に廃止・縮小された事業が多かった一方で、新規に実施された事業や拡大された事業も多く、減少分を増加分が上回った。

② 他の公費負担

「他の公費負担」とは、①国の制度等に基づいて地方公共団体が負担しているもの、②地方公共団体の義務的経費に付随して、地方公共団体が独自に負担をしているもの、である¹¹⁾。

「他の公費負担」は、社会福祉（1,365億円増）、公衆衛生（722億円増）等で増加した結果、全体で3,241億円の増加（対前年度比1.8%増）となった。

社会福祉における他の公費負担の増加は、障害者自立支援給付費負担金（地方負担）（879億円増）、子どものための教育・保育給付交付金（地方

負担）（530億円増）等による。公衆衛生における他の公費負担の増加は、感染症発生動向調査事業費（地方負担）（839億円増）等による。

「他の公費負担」は、「国庫負担」ほど伸び率が大きくない。これは、新型コロナウイルス感染症対策に係る費用の大部分が国の負担となっているためである。「他の公費負担」の増加は、既存の社会保障制度における地方負担の増加分と、一部に新型コロナウイルス感染症対策に係る費用の増加分が現れていると考えられる。

(3) 資産収入

「資産収入」は、2021年度の年金積立金の運用実績が2020年度よりも低かったため¹²⁾、全体として29兆4,795億円の減少（対前年度比67.1%減）となった。

(4) その他

「その他」は全体で1兆346億円減少し、対前年度比12.3%減となった。制度別にみると、雇用保険で2兆2,683億円減少しており、一方、後期高齢者医療制度は4,785億円の増加、国民健康保険は4,030億円の増加となっている。雇用保険における減少は、雇用安定資金からの受入と積立金からの受入が減少したことによるものである。

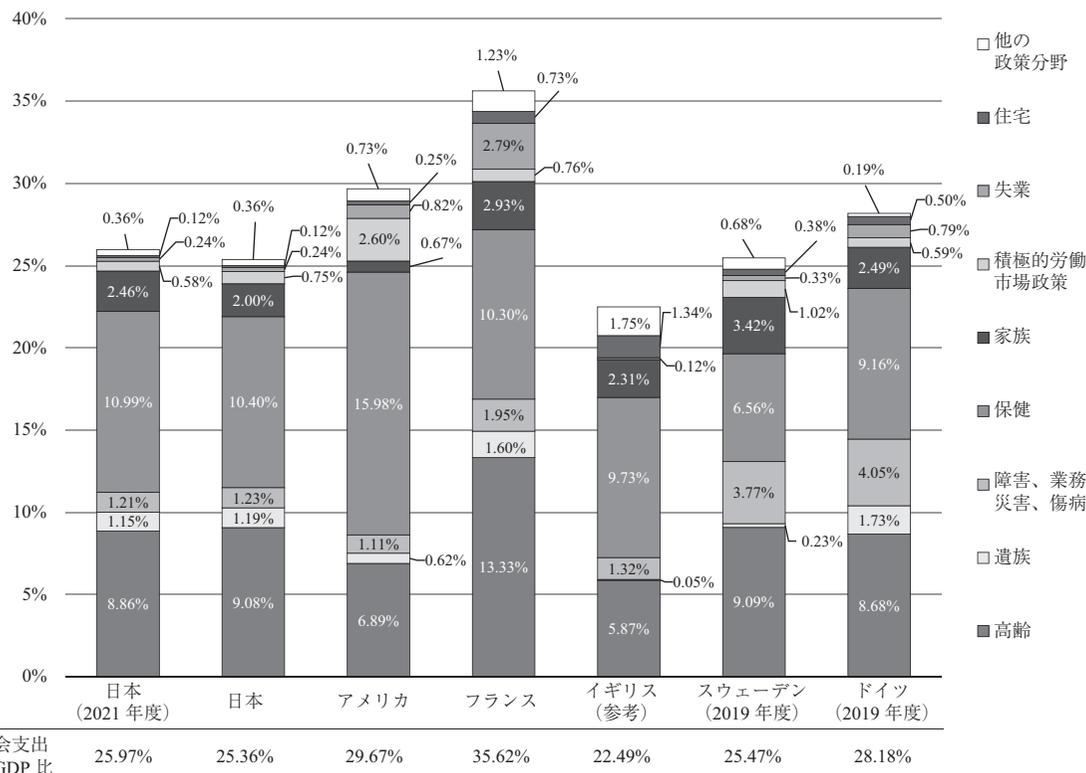
4 社会支出の国際比較（図1）

図1は日本を含めた主要6か国の政策分野別社会支出（対GDP比）である。諸外国の社会支出を対GDP比で見ると、2020年度時点で日本は、アメリカ、フランスと比較して小さくなっている¹³⁾。スウェーデン、ドイツ¹⁴⁾については、新型コロナウイルス感染拡大が本格化する前の2019年度の数値が最新値であるため、比較を行う際には注意が必要である。

¹¹⁾ ILO基準社会保障財源の「他の公費負担」では、原則として①と②の事業を計上しているが、認可外保育所等の一部の就学前教育・保育に係る事業及び公費負担医療給付分については、従来から法令の義務づけを問わず計上してきた経緯を踏まえ、例外として計上している。

¹²⁾ 年金積立金の運用実績について、2017年度から2021年度の収益率は、厚生年金保険では、6.51%、1.43%、△5.00%、23.96%、5.16%、国民年金では、6.70%、1.46%、△5.07%、24.39%、5.23%と推移している（厚生労働省「年金積立金の運用状況について」）。

(対 GDP 比)



注：イギリスは、欧州連合からの離脱に伴い、2019年度以降のデータソース等が変更されており留意が必要であるため、参考値として掲載。2020年度は「積極的労働市場政策」の数値が公表されていない。

出所：諸外国の社会支出は、OECD Social Expenditure Database (2023年5月11日時点)による。GDPについては、日本は内閣府「2021年度(令和3年度)国民経済計算年次推計」、諸外国はOECD Social Expenditure Reference Series (2023年5月11日時点)による。諸外国の社会支出は各国の社会保障会計年度値が用いられることに合わせ、GDPも社会保障会計年度ベースに調整されている。イギリスは4月～3月、アメリカは10月～9月、その他の国は1月～12月の値。

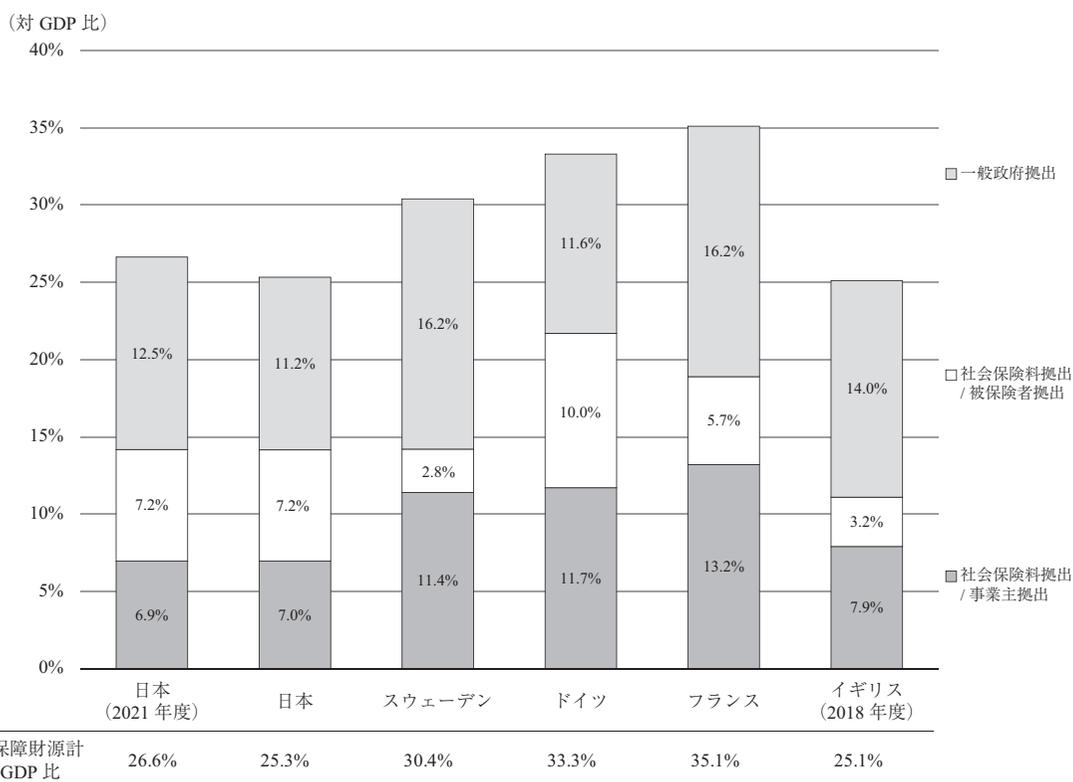
図1 政策分野別社会支出の国際比較(対GDP比)(2020年度)

5 社会保障財源 (EU基準)¹⁵⁾の国際比較 (図2) (対GDP比)である。諸外国の社会保障財源を対GDP比で見ると、2020年度時点で日本は、ス

¹³⁾ 5か国の社会支出値の出所であるOECD社会支出データベースは、原則として2年おきにt-3年度 (tとは、OECDデータベースの更新作業が行われた年度を表す。)まで更新され、2024年秋頃に2021年度まで更新予定となっている。そのため、「令和3年度社会保障費用統計」集計時点においては、OECD事務局より提供を受けた暫定値 (2019または2020年度)を利用した。2021年度の各国の社会支出が明らかになるのは、OECD社会支出データベースの次回更新が行われる2024年度である。2021年度は世界的な新型コロナウイルス感染拡大の影響により、2019年度までの数値とは大きく変化する可能性がある。

¹⁴⁾ 「令和2年度社会保障費用統計」(2022年8月30日公表)では、社会支出の国際比較においてOECD事務局より提供された暫定値を用いており、ドイツの2019年度社会支出における「家族」の対GDP比は1.95%となっている。2023年1月にOECD社会支出データベースが更新されたため、「令和3年度社会保障費用統計」ではこれを反映し、ドイツの2019年度社会支出における「家族」の対GDP比は2.49%となっている。

¹⁵⁾ 社会保障財源 (EU基準)とは、社会保障給付、施設整備費や管理費などに充てられる財源。詳細は、国立社会保障・人口問題研究所 (2023) 39頁, 58頁を参照。



注1：社会保障財源のうち、「他の収入」（公的年金の運用収入等）を除外している。

2：イギリスについては、欧州連合からの離脱に伴い、2019年度以降のデータソース等が更新されていない。

出所：諸外国の対GDP比は、EUROSTAT ESSPROS Database（2023年6月19日時点）による。日本のGDPは内閣府「2021年度（令和3年度）国民経済計算年次推計」による。

図2 社会保障財源（EU基準）の国際比較（対GDP比）（2020年度）

ウェーデン、ドイツ、フランスよりも小さくなっている。

項目別にみると、日本は、「一般政府拠出」、「社会保険料拠出/事業主拠出」においてスウェーデン、ドイツ、フランスよりも小さいが、「社会保険料拠出/被保険者拠出」（被用者、自営業者・年金生活者その他の計）はスウェーデン、フランスよりも大きく、ドイツよりも小さくなっている。

Ⅲ 「令和3年度社会保障費用統計」における特筆すべき事項

1 「令和3年度社会保障費用統計」に含まれる新型コロナウイルス感染症対策に係る主な事業（表6）

2021年度は新型コロナウイルス感染拡大の第4波から第6波の時期に当たり、感染者数・重症者数ともに過去最高に達し、政府の緊急事態宣言が二度発出された。一方で、高齢者は4月から、65歳未満は6月からワクチン接種が開始され、接種が本格化した年であった。

「令和3年度社会保障費用統計」においては、社

表6 新型コロナウイルス感染症対策に係る主な施策・事業

主な施策・事業	令和3年度額 (億円)	令和2年度額 (億円)	社会支出 の区分	社会保障給付費 の区分
子育て世帯等臨時特別支援事業費補助金	29,106	—	家族	福祉その他
新型コロナウイルス感染症緊急包括支援交付金（医療分）	28,998	24,677	保健	医療
雇用調整助成金*	21,759	29,798	積極的労働 市場政策	福祉その他
新型コロナウイルスワクチン接種体制確保事業費臨時補助金	7,342	336	保健	医療
ワクチン購入・流通費用（2021年度接種済み相当分）	6,924	23	保健	医療
新型コロナウイルスワクチン接種対策費負担金	6,558	0.2	保健	医療
新型コロナウイルス感染症医療提供体制確保支援補助金	3,485	2,677	保健	医療
医薬品買上費（新型コロナウイルス感染症治療薬分）	2,827	363	保健	医療
感染症予防事業費等負担金（感染症発生动向調査事業）*	2,707	1,029	保健	医療
緊急雇用安定助成金	2,064	2,107	積極的労働 市場政策	福祉その他
新型コロナウイルス感染症対応休業支援金・給付金	1,944	885	失業	福祉その他
新型コロナウイルス感染症セーフティネット強化交付金 （低所得の子育て世帯に対する子育て世帯生活支援特別給付金）	1,878	—	家族	福祉その他
検疫所における検疫・検査体制の強化	1,543	439	保健	医療
新型コロナウイルス感染症セーフティネット強化交付金	710	0.4	他の政策分野	福祉その他
医療用物資の備蓄等事業*	482	3,570	保健	医療
新型コロナウイルスワクチン接種体制確保事業	433	—	保健	医療
住居確保給付金*	233	433	住宅	福祉その他

注：*は、新型コロナウイルス感染症対策以外の施策に係る費用を含む。

会支出（OECD基準）及び社会保障給付費（ILO基準）のそれぞれについて、新型コロナウイルス感染症対策に係る事業等の費用のうち、国際基準に沿って集計対象となるものを計上している。集計対象とした主な施策・事業等と、計上した費用は表6のとおりである。

最も金額が大きいのは「子育て世帯等臨時特別支援事業費補助金」の2兆9,106億円となっている。同事業は、新型コロナウイルス感染症の影響の長期化に鑑み、子育て世帯や住民税非課税世帯を支援するもので、子育て世帯へは養育者の年収が960万円以上の世帯を除き、高校3年生以下の子ども1人当たり10万円相当の給付、住民税非課税世帯へは1世帯当たり10万円の現金の給付が行われた。2021年度に新規実施されており、この増加が政策分野別社会支出における「家族」¹⁶⁾、部門別社会保障給付費における「福祉その他」の増加につながった。

次に金額が大きいのは「新型コロナウイルス感

染症緊急包括支援交付金（医療分）」の2兆8,998億円である。前年度から引き続き実施されているもので、事業内容には重点医療機関等の病床確保や宿泊療養施設確保の支援、感染症患者受入れに係る医療機関等の設備や人材確保支援などが含まれる。また、「新型コロナウイルスワクチン接種体制確保事業費臨時補助金」（自治体等において接種体制を構築するための費用）7,342億円、「ワクチン購入・流通費用（2021年度接種済み相当分）」（ワクチン本体に係る費用）6,924億円、「新型コロナウイルスワクチン接種対策費負担金」（医療機関等が接種に要する費用）6,558億円と、ワクチン関連費用が続く。前述のとおり、2021年度は感染拡大の一方でワクチン接種が本格化した年であり、これらの費用の増加が政策分野別社会支出における「保健」、部門別社会保障給付費における「医療」の増加に影響した。

3番目に金額の大きい「雇用調整助成金」2兆1,759億円については、新型コロナウイルス感染

¹⁶⁾ 「子育て世帯等臨時特別支援事業費補助金」の「家族」分野への計上については、脚注4を参照。

拡大の影響を受けた事業主に対する特例措置が前年度より実施されており、前年度と比較すると額が減少しているものの、依然として高い水準になっている。同助成金の減少が、政策分野別社会支出における「積極的労働市場政策」の減少につながった。

なお、表6の施策・事業は、主なものを記載しているものであり、新型コロナウイルス感染症対策に係る費用がすべて記載されているものではないことに注意が必要である。このほかにも、既存の施策・事業の中で実施されている新型コロナウイルス感染症対策に係る費用や、より少額の施策・事業等があり、表6の費用を足し上げた額が新型コロナウイルス感染症対策費用の総額となるものではない。

2 新型コロナウイルスワクチン費用の推計方法

2021年度社会保障費用統計には、新型コロナウイルスワクチンに係る費用として、ワクチン購入・流通費用（2021年度接種済み相当分）、及びワクチン接種体制確保事業が計上されている。ワクチンの費用については、SHA基準のCOVID-19ガイドラインにおいて、当該年度に接種済みの分を計上することとされている。そのため、新型コロナウイルスワクチンの2020～2021年度の総契約数量に対する予算措置額（2,403,600百万円）と、それに対応する接種回数（8億8,200万回）から算出される単価（2,725円）を、2021年度の接種件数（2億5,408万件）に乗じた金額（692,400百万円）を計上している¹⁷⁾。

3 社会保障財源（EU基準）の公表開始について

我が国では、ILO基準による社会保障財源表を

1951年度以降について、作成、公表してきたところだが、1990年代後半以降、ILO基準による国際比較が不可能となっている。また、OECDでは社会保障分野に限定した財源を集計するための基準が定められていない。

こうした中、「公的統計の整備に関する基本的な計画」（2018年3月6日閣議決定）において、社会保障財源の国際比較が可能となるEU（ESSPROS）基準に準拠した統計の作成、提供を開始するとされたことを踏まえ、新たにEU（ESSPROS）基準による社会保障財源表の集計を独自に行い、2023年3月に2018～2020年度の3か年分を参考統計として公表を開始、さらに「令和3年度社会保障費用統計」より、2000年度まで遡及して公表を開始した。

社会保障財源（EU基準）の定義、作成方法、他の統計との違いについては、国立社会保障・人口問題研究所（2023）の巻末参考資料（39頁、58頁）及びホームページ上のFAQ（よくある質問）¹⁸⁾に簡易な説明を掲載している。同基準についての詳細な解説は本誌の次号以降に掲載予定である。

参考文献

- Adema, W., Fron, P. and Ladaique, M. (2011) “Is the European Welfare States Really More Expensive?: Indicators on Social Spending, 1980-2012; and a Manual to the OECD Social Expenditure Database (SOCX).” *OECD Social, Employment and Migration Working Papers*, 124.
- Adema, W. and Fron, P. (2019) *The OECD SOCX Manual 2019 Edition - A guide to the OECD Social Expenditure Database*.
- 国立社会保障・人口問題研究所（2023）『令和3年度社会保障費用統計』（https://www.ipss.go.jp/ss-cost/j/fsss-R03/fsss_R03.html）。

（やの・まさえ）
（たけざわ・じゅんこ）
（よこやま・まき）
（くろだ・あしや）
（かさい・なお）

¹⁷⁾ 予算措置額とそれに対応する接種回数については、財務省財政制度等審議会財政制度分科会（2022年11月7日）の資料による。2021年度の接種回数については、厚生労働省「新型コロナワクチンの接種実績」。（https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/vaccine_sesshujisseki.html（2023年10月25日最終確認））及び首相官邸「新型コロナワクチンについて」（<https://www.kantei.go.jp/jp/headline/kansensho/vaccine.html>（2023年10月25日最終確認））より、2022年3月31日までの累計接種件数から2020年度の接種件数を引いて算出している。

¹⁸⁾ <https://www.ipss.go.jp/ss-cost/j/faq.pdf>

Financial Statistics of Social Security in Japan, Fiscal Year 2021

National Institute of Population and Social Security Research
Project Team for Financial Statistics of Social Security*

Abstract

The total amount of Social Expenditure in FY 2021 was 142,980.2 billion yen and the highest ever recorded. The percentage share of the Gross Domestic Product (GDP) increased by 0.61 percentage points from the previous fiscal year. Among the nine policy areas of Social Expenditure, Health was the largest amount (60,520.8 billion yen), followed by Old Age (48,780.9 billion yen). These two areas accounted for 76% of the total amount of Social Expenditure in FY 2021.

The total amount of Social Benefit in FY 2021 was 138,743.3 billion yen. It was also the highest ever recorded and the share of GDP increased by 0.61 percentage points. Among the three categories of Social Benefit, expenditure (and its share in the total amount) in Medical Care was 47,420.5 billion yen (34.2%), in Pensions was 55,815.1 billion yen (40.2%), and in Welfare and Others was 35,507.6 billion yen (25.6%)。

Social Security Revenue in FY 2021 amounted to 163,438.9 billion yen, which was a 21,287.6 billion yen decrease from the previous fiscal year. The sources of revenue were 46.2% from Contribution, 40.4% from Tax, 8.8% from Investment Income and 4.5% from Others.

In FY 2021, expenses on COVID-19 related measures contributed to the increases in Social Expenditure and Social Benefit as the influence of the pandemic continued in Japan throughout the year.

Keywords : Social Expenditure, Social Benefit, Social Security Revenue, OECD, ILO, EU

* YANO Masae, Director, National Institute of Population and Social Security Research
TAKEZAWA Junko, Senior Researcher, same as above
YOKOYAMA Maki, Researcher, same as above
KURODA Ashiya, Senior Researcher, same as above
KASAI Nao, Researcher, same as above

情報（所内研究報告（人口））

人口の健康・疾病構造の変化にともなう複合死因の分析手法の開発とその妥当性の評価のための研究

別府 志海*

I 研究プロジェクトの目的

日本の死亡統計である『人口動態統計』は、死亡診断書に記載された複数の死因をもとに、WHOが定める方法により「原死因」を一つに特定し、これを掲載している。しかし現代では同時に幾つもの疾病を罹患していることは珍しくなくなっており、死因を一つに限定することで疾病・死因間の関連など逆に見えなくなる情報も存在する。こうした複数の死因（複合死因）に関する人口ベースのマクロの研究は、データが得られなかったこともあって我が国ではほとんど行われてこなかった。

「人口の健康・疾病構造の変化にともなう複合死因の分析手法の開発とその妥当性の評価のための研究」は、厚生労働科学研究費補助金（政策科学総合研究事業（統計情報総合研究事業））（令和2～4年度）として実施された。本プロジェクトは、それまでの研究を深化させつつ原死因を決定する以前の「死亡個票データ」を用いることにより死因間の関連を分析し、長寿化を進展する要因を死因構造から探るとともに、国際比較可能な複合死因指標を示し、ネットワーク分析を行う等、広く一般に複合死因情報が利用されるような基盤の整備を行うものである。プロジェクトメンバーには、これまで複合死因分析に携わってきた研究者のほか、死因のコード化については医療情報の専門家の体制とした。

II 研究結果の概要

死亡個票データはテキストデータかつデータのクリーニング等がされていない。そこで本プロジェクトではまずデータのクリーニング、コード化を行った上で複合死因データを用いた研究を進めた。

1 死亡個票データのコード化

本プロジェクトでは統計法に基づき人口動態統計の死亡票および死亡個票について、利用可能な全期間にあたる2003～2021年分の提供を受けた。この死亡個票における死亡の原因欄には死因名が記載されるが、自由記載であるためさまざまな表記ゆれが含まれており、表記ゆれ関係にあるものを同一の病名として扱うためにはコード化を行う必要がある。各死因欄に記載されている死因データはICD-10対応標準病名マスターで定義されている病名交換用コードおよびICD-10コードに、また死因別の期間欄は日数に変換した。また、死因欄は1つの欄に複数の死因名が記載されている場合もあり、それぞれを別の死因としつつ、記載された死因を標準化した上でコード化を行った。

死亡個票データを死亡票とマッチングさせたところ、コード化された死因が2つ以上ある死亡の割合は5割ほどであった。

2 死因簡単分類による複合死因の分析

原死因を含めた複合死因を用いて隣接行列を作成した結果、他の死因と深く関係している死因

* 国立社会保障・人口問題研究所 情報調査分析部第2室長

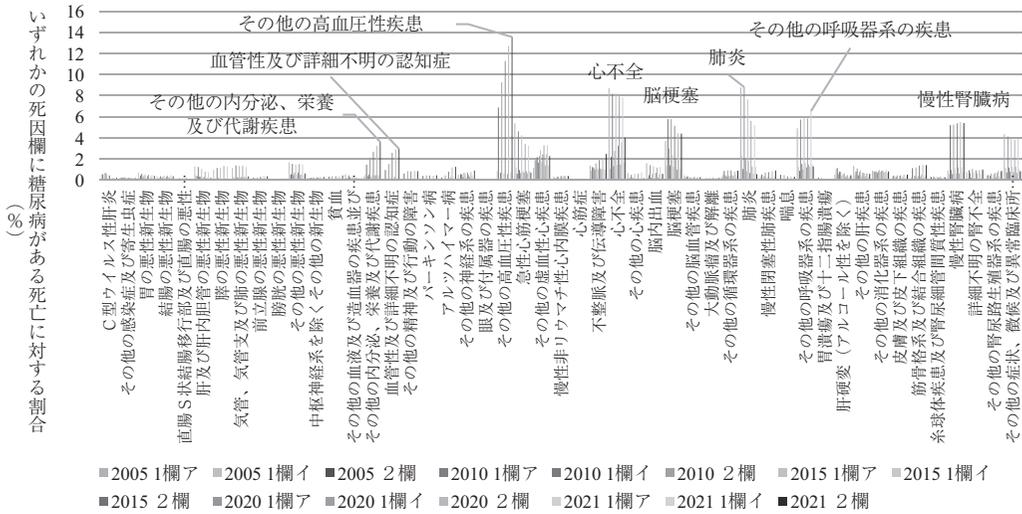


図1 糖尿病とともに記載されている死因

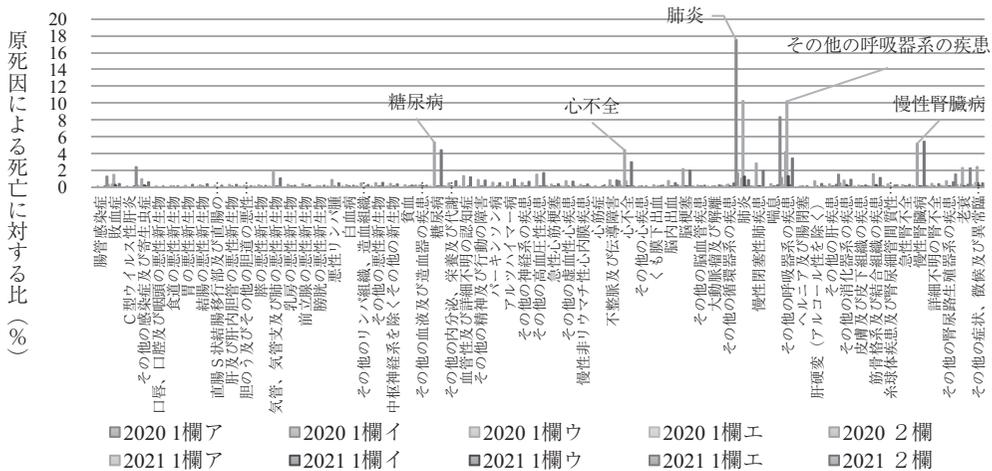


図2 COVID-19とともに記載されている死因

と、そうではない死因がみられた。前者は腎不全、糖尿病や敗血症、高血圧性疾患であり、後者は悪性新生物や肝疾患などである。また、心疾患や老衰は他の原死因の複合死因となることが多かった。血管性認知症、アルツハイマー病、パーキンソン病は老衰、肺炎、誤嚥性肺炎を複合死因に持つ傾向がみられ、一つの複合死因関連パターンを形成していた。

死因簡単分類別の原死因別に平均複合死因数を見ると、いずれの原死因も近年では記載数が減っ

てきている。死因簡単分類のうち、合計された分類ではなく「その他の～」ではない84分類についてみると、原死因で一番多いのは老衰、次いで心不全、肺炎であり、この順位は死亡診断書への記載数が多い死因の順位（複合死因順位）でも同じであった。このうち老衰死の複合死因をみると、「老衰」等と1箇所にしか記載がない死亡が2020年では全体の94%を占め、この割合は2005年の87%から増加している。

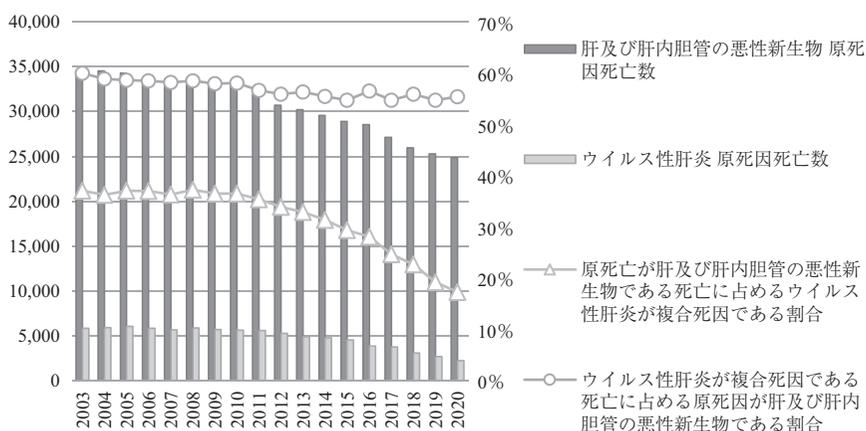


図3 肝及び肝内胆管の悪性新生物とウイルス性肝炎

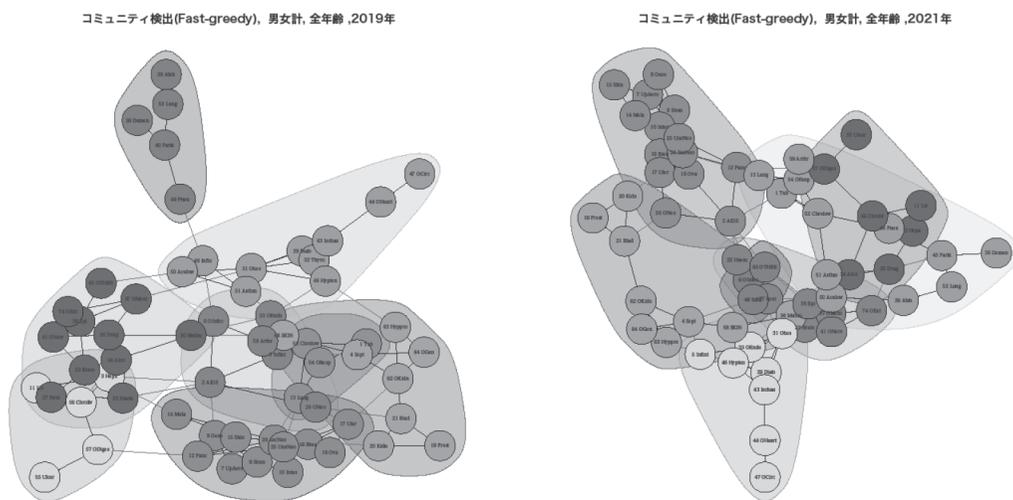


図4 複合死因に関するコミュニティ検出の例

3 糖尿病の複合死因分析

生活習慣病は多くの疾患を併発する可能性がある。その代表例である糖尿病に対して複合死因分析を行ったところ、糖尿病は死因欄のⅠ欄Aに記載されるケースは少なく、過半数においてⅡ欄に記載され、次いでⅠ欄イに記載があった。ただし、Ⅱ欄に記載された場合の原死因が糖尿病である割合は近年上昇しているものの2021年でも2割弱であり、多くの場合は原死因に選択されないために死因統計へは現れない。

糖尿病が死因欄のいずれかに記載されている場

合を対象に、糖尿病以外にはどういった死因が記載される傾向があるのかをみると、糖尿病がいずれの死因欄に記載されていてもⅡ欄には脳梗塞や心不全といった循環器系疾患や慢性腎不全が記載されている割合が高かった。また、糖尿病の記載がⅠ欄ウ・エ・Ⅱ欄である場合にはⅠ欄Aに心不全や急性心筋梗塞などの死因がやや多く記載されており、これらは突然死であった可能性が示唆される。

糖尿病は腎臓疾患や循環器系疾患を併発することが知られており、既存の情報を活用するという

観点からも、複合死因を用いた分析は重要である。

4 COVID-19の複合死因分析

このプロジェクトが開始される直前の2019年末から、突如として新型コロナウイルス感染症（以下、COVID-19）が世界的に流行した。この新たな感染症は不明な点が多いことから、基礎疾患の状況等について複合死因の観点から分析を試みた。死因欄別にみると、COVID-19による死亡データはその多くが直接死因であるⅠ欄Aに記載されていた。その約半数にはⅡ欄に何らかの疾病が記載されており、COVID-19はⅠ欄A～Eに記載がある場合には原死因となりやすいが、Ⅱ欄にある場合にはほかの死因が原死因になりやすかった。原死因がCOVID-19の場合、Ⅰ欄Aでは最多が肺炎、その他の呼吸器系の疾患、誤嚥性肺炎と呼吸器系の疾患が続き、COVID-19が当初「新型肺炎」と呼ばれていたことと符合する。Ⅰ欄Iでも肺炎、誤嚥性肺炎が多く、Ⅱ欄では糖尿病、慢性腎臓病、心不全、脳梗塞といった生活習慣病が多くなっていた。この感染症の特徴の一つであるかもしれない。

5 複合死因の人口学的分析手法

諸外国においては、従来から複合死因のデータの活用事例が存在しており、特に、国際的な複合死因に関する研究ネットワークであるMultiCause Networkにおいてさまざまな研究が蓄積されている。このMultiCause Networkグループのメンバーによって、死因間の関係を表現する国際比較可能な標準的指標としてSRMU（Standardized Ratio of Multiple to Underlying Cause）とCDAI（Cause of Death Association Indicator）が提案されている。

SRMUをわが国の複合死因データに適用し、2003～2021年における年次推移を15死因による死因グループで観察すると、どの死因でも概ねSRMUは減少する傾向が観察された。CDAIを求めた結果、原死因と複合死因の間の関係の強さが

定量的に示された一方、その関係性は年次によっても変化するため、継続的な観察を行うことの重要性も明らかとなった。ネットワーク分析を行った結果、死因によって変化の動向に相違が観察された。またコミュニティ分類の結果について2021年で見ると、分類されるコミュニティ数はアルゴリズムや年次によっても大きく異なることが観察された。複合死因間の関係を分析する上でのネットワーク分析の有効性が明らかになったといえる。

なお、これらの研究結果・データは厚生労働科学研究成果データベースのほか、当研究所のレポジトリにおいて公表している¹⁾。

Ⅲ 今後の展望

原死因以外の死因情報が得られるデータはこの死亡個票データ以外には存在せず、本プロジェクトによって示されたクリーニング法および分析手法の活用・発展により未利用の死亡診断書データ、複合死因情報に関する利用・分析の促進が望まれる。

また、近く死因分類がICD-10からICD-11へと変更される予定である。原死因はICDが定める死因分類によって選択されるため、死因分類の変更のみならず選択方法の変更によっても前後で不連続となる。他方、死亡診断書のデータから分析を行う場合にはこれらの影響を受けないことから、時系列比較を行う際には死因構造および死因間の関連変化について、より適切な情報を提供できる可能性がある。

複合死因研究は国際的にもまだ開発途上であり、また分析を行う上でデータに関するハードルは低くないものの、得られる情報は豊富である。本研究により、死亡診断書データのさらなる有効活用や人口動態統計の集計表の充実や分析の高度化など、将来的な公的統計に関する企画・立案に貢献できるものと考えている。

（べっぷ・もとみ）

¹⁾ 本プロジェクトの国立社会保障・人口問題研究所レポジトリへは以下のアドレスからアクセスが可能である。
https://ipss.repo.nii.ac.jp/search?page=1&size=20&sort=controlnumber&search_type=2&q=136

書評

三宅雄大 著 『縮減』される「就学機会」——生活保護制度と大学等就学』
(生活書院, 2021年)

西村 幸満*

本書のタイトルにある「縮減」とは「ちぢめ減らすこと」という広辞苑の定義を著者はそのまま用いているという。この用語によって、本書の内容は「①他者によって、②人びとの『選択肢』が『減らされていること』、そして、『生き方の幅』が『縮められている』(p.14) —より具体的には、選択肢が限定され制約されている—ことの一例を示めそうとしている。すなわち、著者は副題も含めて、生活保護受給世帯の子どもは大学等の高等教育への進学が抑制されていることを社会の問題として告発しようとしていることが推察される。

中心的な内容は、生活保護世帯の「当事者の語り」をもとに、社会の義務としての大学等就学の機会が閉ざされているのではないかの事実確認を、経済的負担を軸に制度・養育者・ケースワーカー(CW)という社会関係のなかから探索するもので(第6章)、保護の実施要領(第4章)、進路希望の生成過程(第5章)、資源の調達(第6章)といった問題の分析結果に基づいて、複合的に大学等就学が制約され限定されていると結論づけている。

本書の特徴は、特定の属性を共有する調査対象者に対して、インタビュー調査を実施し、その「当事者の語り」から縮減される機会の光景を記述していくもので、その意味では、親の属性と子の属性の強い関連性を問う、連鎖モデルあるいは世代間継承性研究を踏襲しており、社会学や社会福祉学では馴染みの深い手続きを取っている。

本書の構成は、資料やインタビューの検討に対して、各見出し・節・章の終わりに小さな整理・要約が挿入されている点が非常にユニークな構成

といえる。本書は、序章で博士論文を執筆するまでの経緯が詳細に書かれ、以下、7つの章と補論で構成される。第1章から第3章は、先行研究の整理、分析方法の精緻化、分析に利用する資料・データの詳細な手続が示され、第4章から第6章は分析枠組み・分析とその結果の考察、第7章で総括した結論が記述されている。

詳しく内容を整理しておきたい。第1章「先行研究の検討——知見と残された課題」では、内外の先行研究を整理して、まず生活保護制度による一般的な「縮減」を示す。生活保護制度の「教育扶助」の給付対象は義務教育に限定され、大学等の就学は対象外であること。高等学校は「保護の実施要領」の改正を繰り返して「世帯内就学」が認められ、「生業扶助」(「高等学校等就学費」)、「学資保険」や「預貯金」の保有という一定程度の経済的保障を認めている。「夜間大学等」では「世帯分離就学」が認められたものの、「世帯分離」後の「生活費等」に対して保護費の給付はないこと。現場でつかう「保護の実施要領」の規定に課題があることを示している。次いで実態の「縮減」として貧困・低所得世帯の「大学等就学」の国内外のデータが紹介され、経済的負担の大きさから、諦め希望しない「降りる」実態が示され、また経済的負担を担う日本の家族も一因として示される。他方で、就学した事例から偶発的な要因や就学後に過重な負担の大きさが続くことも指摘される。高等教育への進学に高いハードルがあることが示される。

第2章「なぜ、「就学機会」なのか——研究の視点・分析枠組みと研究課題」では、分析の枠組み・

* 国立社会保障・人口問題研究所 社会保障基礎理論研究部長

視点が提示され、「就学機会」は、「善さ」という目的論、「善さ」以外の「正しさ」という義務論を社会と政府に対照させて整理し、本書は政府の正しさとしての義務論に立脚することを示す。大学等就学する/しないという就学機会を設定し、制度の規定・進路希望の生起・もちうる社会関係資本の実態（それぞれ客観的な選択肢・主観的な選択肢・資源調達と呼ぶ）(pp.61-62)を研究課題に掲げている。とく生活保護制度においては、子どもは、ケースワーカー(CW)と養育者(その他の関係者等)により取り囲まれており、そうした影響を考慮すべき点が強調される。

第3章「保護の実施要領」と「当事者の語り」——研究の方法」では、分析ツールとして、「保護の実施要領」とインタビュー調査が提示される。前者は昭和36年～38年の実施要領(近年の手引き・保護手帳など含む)、後者はA県B市(以下、B市調査)のC社会福祉事務所の協力により、2014年8月～2015年2月と2015年7月～12月に調査を実施している。インタビューの実施は、2014年には11世帯(母子世帯7, 父子世帯1, ふたり親世帯2, その他1)、2015年は重複する7世帯と追加3世帯であった。大学等就学に特化して2016年8月～10月に引き続き10世帯のうち、「高等学校等を卒業した者」のいる2世帯(2名:女性)にインタビューを実施している。

分析を担う第4章「生活保護制度における大学等就学の「条件」」は、「保護の実施要領」(通知)の分析、第5章「利用世帯における若者の「進路希望」の形成過程」は進路希望形成の分析、第6章「大学等就学に向けた「資源調達」の過程」はもっとも大きな障壁である資源調達の分析である。

第4章では、近年の生活保護制度における就学の取り扱い動向を踏まえつつ、厚生労働省が定める運用方針である「保護の実施要領」(以下、「通知」)の分析をおこなう。近年の自立助長と教育との関係を提示した上で、通知の分析視点として教育が目的となっているのか、教育の手段化としているのかを探索することが示される。分析対象となるのは、「世帯認定」、「収入認定」、「資産活用」に関する記載であり、それぞれ①夜間大学等

と②夜間大学を除いた大学、①生活保護法以外の貸与等に認定・認定除外と②アルバイト収入、①学資保険等や②保護費をやりくりした預貯金の扱いが検討される。

第5章の2ケースの分析では、進路形成は自分の興味関心を起点としている一方で、就職や「就労自立」を強く意識していない点が抽出され、その理由として生活保護制度を評価している。最終的な進路希望は就職と進学に分岐したことは、家庭や学校の価値意識が影響を与えている可能性を描き出している。著者は一見すると進路希望に生活保護世帯であることの影響がみられないことが選択として望ましいと見える一方で、経済的負担の大きさに対して、生活保護制度の仕組みを十分に認知した上で進路形成を行っていない(アルバイト収入の収入認定除外による預貯金が可能であることを知らずに就職を選んでいる)可能性も併せて指摘している。

第6章では、経済的負担に対する資源調達の分析である。生活保護利用世帯から大学等就学を実現するためには、制度上、「就学費用」(入学金、授業料等)と「世帯分離後」の「生活費等」(食費、保健衛生費等)を準備する必要がある、日本学生支援機構の奨学金、生活福祉資金などへの申請やアルバイト収入を「収入認定除外」扱いとする福祉事務所の承認も必要となる。当然、制度の認知不足もあり、実態の解明は支援側・被支援側双方にとって重要な課題である。分析枠組みとして、生活保護の「①利用世帯の子ども・養育者が、大学等就学に向けて「どのような」「資源」を「活用しているのか/していないのか」、「②かれらが「どのような経緯」から特定の「資源」を「活用したのか(できたのか)/しなかったのか(できなかったのか)」、「③その際に養育者、ケースワーカーが「どのような」役割を果たしていたのか」に注目している(p.156)。資源の費目だけではなく、それを活用できるか否か(「機能」と呼ぶ)に配慮した分析をおこなうという。6つのケースに基づき、それぞれを丁寧に記述し、整理し、事例間の比較をおこなう。考察では資源の調達には、制度の利用において、CWと養育者のフィルターが

正負の影響をもつことを指摘している。

第7章 「『縮減』される「就学機会」——本書の結論」では、改めて本書の全体が整理され、「利用世帯の子どもの大学等『就学機会』が、当人のコントロールの及ばない生活保護制度＝『構造』によって『縮減』されていた」(p.223)と結論づける。そのことは、「本来であれば『当事者＝子ども』に開かれているべき『選択肢』が、(中略)結果として『他者』の介入によって『縮減』されていた」(p.223)ことにほかならない。制度と世帯の置かれた状況によって選択肢には限定と制約はあるものの、制度の利用条件が語る側には十分に周知されていないのである。

「補論——生活保護制度における大学等就学(2017年度-2019年度の動向)」は、本書の調査時期の2014年から2016年と刊行年(2021年)との間—執筆時期の制約で生活保護法の2017年度改正、2018年度改正、2019年度改正まで行政資料・手引き等と同時期の奨学金—の変化について整理し、資源の調達に拡充により就学が限定されていたことは緩和されたものの、自立助長などに位置づけられた制約には変化が生じていないと結論づける。

このように、本書は生活保護世帯の大学等就学機会の実態に関するケース・スタディであり、明快な分析モデルと資料・インタビュー結果の分析、ケース・スタディに基づく結論が導き出される優れたフィールド・ワークといえる。生活保護受給世帯というアプローチの難しい層に果敢に

チャレンジしている点は好感がもてる。また養育者だけではなく、子どもにもインタビューを実施する試みは、親世代の不安定な生活の子ども世代への世代間継承性を確認するという点でも本書のユニークな点である。貧困に限らず、人びとが困難に陥るリスクは、その生活に潜んでいる。出産・子育て、就労からの引退といったライフコース要因に加えて、健康、そして家族や人間関係など、それぞれの要因の弱体化は、われわれの生活をリスクに晒す可能性が高い。そのなかで本書は、政府の義務として大学等就学がスムーズにすすむ体制の構築を主張していると理解した。

本研究の限界は、調査対象者の規模と再現性である。しかし近年、経営学分野から社会科学に拡大して論争となった社会調査における量と質の問題—観察規模の拡大は仮説や理論の検証のために求められるもの¹⁾で、本書の内容は事実発見にあるため、規模は一義的な目的とは合致しない。しかし再現性については悩ましい。制度の限定と制約のなかにおける事実発見は、本書補論で述べているように、制度の限定が緩和された状態では第6章の結論は揺らぐ可能性がある。

他方で、本書が提示したいいくつかの分析枠組みは、生活保護のケース・スタディにおける有用性に止まらない魅力をもっている。実際に手に取って確認して欲しい。

(にしむら・ゆきみつ)

¹⁾ ヘンリー・ブレイディ、デヴィッド・コリアー編著(泉川泰博・宮下明聡訳)『社会科学の方法論争 [原著第2版] 多様な分析道具と共通の基準』(勁草書房, 2014年)。

新刊紹介

クラウディア・ゴールディン 著（鹿田昌美 訳）
『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，2023年

横山 真紀*

100年以上前の米国において、大学を卒業した数少ない女性が仕事を続けたいと考えた場合、結婚や家庭を諦めざるを得なかった。現在は、女性が学歴を求めることが当たり前になり、パートナーや子どもを持ちながらキャリアを追求することができるようになった。その変化はなぜ、どのように起こったのか。そして、今なお残る男女の賃金格差の要因は何か。原題「Career and Family: Women's Century-Long Journey toward Equity」が示すように、本書のテーマは「キャリアと家庭」の両立である。著者は、ハーバード大学経済学部で女性として初めて終身在職権（テニューア）を得たクラウディア・ゴールディンであり、本書は、彼女の数十年に渡る研究成果が凝縮された一冊である。

第1、2章は本書の導入部にあたり、問題提起、分析の概要についての説明である。本書の分析対象は1878～1978年に生まれた女性だが、特に大学卒以上の高学歴女性に着目している。100年間で5つの世代に分け、それぞれの世代の女性が直面した職業上、家庭上の制約や障壁、歴史的な転換点（大恐慌、世界大戦、ピルの普及等）が女性の社会進出やライフイベントにどのような影響を及ぼしたのか。後続の世代が前の世代から学ぶことを、著者は「バトン」と表現しているが、世代から世代へどのようなバトンが渡されたのか。続く第3章～第7章において、1つの世代につき1章を割り、データを用いた丁寧でダイナミックな分析が行われる。

改めて強調したいのは、本書の題材は「キャリアと家庭」の両立であり、「仕事と家庭」の両立ではないことである。ここで用いられる「キャリア」とは、単に雇用されているという意味ではなく、「長く働いて、人気のある職種であり、(…)それが自分のアイデンティティを作ることが多い」(27頁)。対照的に「仕事（ジョブ）」は、「一般的に自分のアイデンティティや人生の目的の一部にはならず、収入を生み出すだけのものである」(27頁)。

「キャリア」と「仕事」が明確に区別されていることを念頭に、5つの世代につけられた名前を改めて見ると興味深い。第1世代「家庭かキャリアか」(1878年～1897年生)にこそ「キャリア」の語が入っているが、著者も本文中に言及するように、第1世代の女性の多くは「キャリアではなく複数のジョブをつないでいた」(32-33頁)。第1世代の女性は、結婚し家庭を持つか、そうでなければ自分で自分を養うか、二者択一の世界に生きた。その後第2世代「仕事のあとに家庭」(1898～1923年生)、第3世代「家庭のあとに仕事」(1924～1943年生)と、家庭は持つが生涯にわたるキャリアを持たない世代が続く。第4世代「キャリアのあとに家庭」(1944～1957年生まれ)は、ピルの登場にも後押しされ、大勢がキャリアと家庭を持てるようになった最初の世代となるが、この世代は出産を後回しにしたため、結果的に出生率が大幅に低下した。第5世代「キャリアも家庭も」(1958～1978年生まれ)は、生殖補助医療の発達に

* 国立社会保障・人口問題研究所 企画部研究員

より、キャリアと家庭の両方を手にする可能性がこれまでになく高まった。第5世代は現在進行形でバトンをつないでおり、リレーはまだ終わっていない。

第8章～第10章にかけて、今日の賃金格差の実態に迫る。男女の賃金格差の主な要因は、差別や女性の交渉能力の低さなどではなく、「貪欲な仕事」に多くの報酬が支払われるシステムの問題である、と著者は主張する。「貪欲な仕事」とは、労働者の時間を大量に要求する仕事のことであり、高収入をもたらす仕事の多くがその特徴を備えている。一方で、子育てにも時間を費やす必要がある。その結果、子どものいる共働き夫婦は、世帯収入の最大化のため、家庭内での分業を選択する。いつどんな仕事にも対応する高収入の仕事に就くか、家庭内の急なイベントに対応できる柔軟な仕事に就くか、夫婦で役割分担を行うのである。高収入の仕事を選択した親（多くの場合男性）は貴重な家族との時間を失い、柔軟な仕事を選択した親（多くの場合女性）は、潜在的に獲得できるはずの収入や昇進の可能性を大幅に犠牲にしなければならない。

この構造的な問題への対処法として、著者はいくつかの事例を提示している。その一つとして、米国の薬剤師を例に、薬剤師同士が互いに代替し合うことで、高度な専門性と高い賃金を維持しな

がら、同時に柔軟性を手に入れている様子を描写している。一方で、「単純な解決策も、万能の政策もない。」(282頁)とも述べており、あらゆる角度から取り組みを積み重ねる必要性を強調している。

この新刊紹介の原稿提出後に、著者のゴールドフィン氏が2023年のノーベル経済学賞（アルフレッド・ノーベル記念スウェーデン国立銀行経済学賞）を受賞したというニュースが報じられた。ハーバード大で開かれた受賞会見の中で氏は、日本の男女賃金格差について次のように語っている。日本は女性の労働力率は高いが、短時間労働が多く、正社員ではないことが多い。「女性を労働力として働かせるだけでは解決しない」。日本の女性の働き方は、本書で言うところの「仕事と家庭」の両立にとどまっており、「キャリアと家庭」が両立できるような施策が求められるということだろう。本書は、キャリアと家庭の両立について、多くの知見を与えてくれる。政策立案者や専門家だけでなく、家庭内での役割分担に悩んだことがある人、仕事を続けながら子どもを持つかどうかを考えている人、さまざまな立場の読者に手に取っていただきたい一冊である。

(よこやま・まき)

『社会保障研究』への投稿論文の査読状況について

『社会保障研究』に投稿された投稿論文受付数、一回目の査読結果が投稿者に通知されるまでの期間（査読期間）、採択率はそれぞれ下記のとおりでした。

期間	投稿論文 受付数（本）	査読期間 （日：平均値）	採択率（％）	採択率に関する 備考
2023年4月～2023年9月	4	—	—	2023年9月30日までの 受付分
2022年10月～2023年3月	3	158.6	50.0	2023年3月31日までの 決定分
2022年4月～2022年9月	3	213.3	66.6	2022年9月30日までの 決定分
2021年10月～2022年3月	8	141.4	12.5	2022年3月31日までの 決定分
2021年4月～2021年9月	2	294.5	0.0	2021年9月30日までの 決定分

引き続き、皆様の論文の投稿をお待ちしております。

『社会保障研究』編集委員会

『社会保障研究』執筆要領

1. 原稿の書式

原稿はA4版用紙に横書き（40字×36行）とし、各ページに通し番号をふってください。

2. 原稿の分量

原稿の分量は、本文・図表・注釈・参考文献を含めて、それぞれ以下を上限とします。なお、図表については、1つにつき、A4サイズ原稿の1/2までの大きさのものは400字とし、1/2以上のものは800字に換算するものとします。

- (1) 論文：20,000字 (4) 社会保障判例研究：12,000字
 (2) 動向・資料：12,000字 (5) 書評：6,000字
 (3) 情報：3,000字

3. 原稿の構成

1) 表題

和文表題とともに英文表題を記載してください。

2) 見出し等

本文は、必要に応じて節、小見出しなどに分けてください。その場合、I II III … →123… → (1) (2) (3) … → ① ②③ …の順に区分し、見出しを付けてください。なお、本文中に語や箇条書きの文などを列挙する場合は、見出しと重複しないよう、(a) (b) (c) または・などを使用してください。

3) 抄録・キーワード

「論文」、「動向・資料」については、和文400字程度、英文250語程度で抄録を作成してください。また、和文、英文各5語以内でキーワードを設定してください。

なお、編集委員会では、英文のネイティブ・チェックは行いませんので、執筆者ご自身の責任でご確認をお願いいたします。

4) 注釈

注釈は脚注とし、注釈を付す箇所に上付きで1) 2) …の注釈番号を挿入してください。注釈番号は論文末までの通し番号としてください。

5) 参考文献

参考文献は、論文の末尾に列挙してください。表記の方法は下記を参考にしてください。

金子能宏・川越雅弘・西村周三（2013）「地域包括ケアの将来展望」、西村周三監修、国立社会保障・人口問題研究所編『地域包括ケアシステム―「住み慣れた地域で老いる」社会をめざして』、慶應義塾大学出版会、pp.311-318。

泉田信行・黒田有志弥（2014）「壮年期から高齢期の個人の健康診断受診に影響を与える要因について―一生活と支え合いに関する調査を用いて―」、『季刊社会保障研究』、Vol.49, No.4, pp.408-420。

森田朗（2014）『会議の政治学Ⅱ』、慈学社出版。

Finkelstein, Amy and Kathleen McGarry (2006) "Multiple Dimensions of Private Information: Evidence from the Long-Term Care Insurance Market," *American Economic Review*, Vol.96, No.4, pp.938-958.

Poterba, James M., Steven F. Venti, and David A. Wise (2014) "The Nexus of Social Security Benefits, Health, and Wealth at Death," In David A. Wise ed., *Discoveries in the Economics of Aging*, University of Chicago Press.

Le Grand, Julian (2003), *Motivation, Agency, and Public Policy: Of Knights and Knaves, Pawns and Queens*, Oxford University Press.

インターネットのサイトを引用する場合は、そのページのタイトル、URL、および最終確認日を明記してください。

United Nations Development Programme (2010) Human Development Report 2010, <http://hdr.undp.org/en/reports/global/hdr2010/> (2010年10月5日最終確認)

4. 引用方法

本文または注釈において、ほかの文献の記述を引用する、または、参照する場合は、その出典を以下のように引用文の末尾に亀甲括弧で明記してください。この場合、当該引用文献を論文末尾に参考文献として必ず挙げてください。

(例1) … [森田 (2014), p.45] … [Le Grand (2003), p.3]

… [森田 (2014), pp.45-46] … [Le Grand (2003), pp.3-4]

(例2) 著者が2人の場合

… [泉田・黒田 (2014), p.408] … [Finkelstein and McGarry (2006), p.938]

(例3) 著者が3人以上の場合

… [金子他 (2013), p.311] … [Poterba et al. (2014), p.159]

ただし、本文中における、ほかの文献の引用または参照について、その出典を注釈で示す場合は、亀甲括弧は必要ありません。

(例) 1) 森田 (2014), p.45

また、注釈などで、参考文献として列挙しない文献を挙げる場合は、上記の参考文献の表記に準じてその著者名、著書・論文名、頁などを記載してください。

(例) 1) 森田朗 (2014)『会議の政治学Ⅱ』慈学社出版, p.45。

5. 表記

1) 年号

原則として西暦を用いてください。元号が必要な場合は西暦の後に括弧書きで挿入してください。ただし、元号を用いることが慣例となっている場合はその限りではありません。

2) 敬称

敬称は略してください。

(例) 西村周三教授は→西村は 京極氏は→京極は

6. 図表

図表にはそれぞれ通し番号および表題を付け（例参照）、出所がある場合は必ず明記してください。図表を別ファイルで作成した場合などは、論文中に各図表の挿入箇所を指定してください。なお、他の出版物から図表を転載する場合には、執筆者自身が著作権者から許諾を得てください。

（例）〈表1〉受給者数の変化 〈図1〉社会保障支出の変化

7. 倫理的配慮

原稿に利用したデータや事例等について、研究倫理上必要な手続きを経ていることを本文または注に明記してください。また、記述においてプライバシー侵害がなされないように細心の注意をはらってください。

8. 利益相反

利益相反の可能性がある場合は書面で報告してください。なお、利益相反に関しては厚生労働省指針（「厚生労働科学研究における利益相反の管理に関する指針」）を参照してください。

9. 原稿の提出方法など

1) 原稿の提出方法

投稿論文を除き、本誌掲載用の原稿は原則としてデータファイルを電子メールに添付する方法で提出してください。ファイル容量などの理由により、電子メールに添付する方法での提出が困難な場合は、CD-Rなどの媒体に記録の上、郵送で提出してください。また、当方で受信したファイルの読み込みができない、あるいは、特殊文字の認識ができないなどの場合には、紙媒体による原稿の提出をお願いすることがありますので、その際にはご協力ください。原稿のデータファイルが存在しない場合は、紙媒体の原稿を郵送にて提出してください。

2) 図表について

図表を別ファイルで作成している場合は、当該図表ファイルも提出してください。提出方法は、原稿の提出方法と同様です。データファイルが無い場合は、図表を記載した紙媒体の資料を郵送してください。

3) 投稿論文の提出方法

投稿論文の提出については、『社会保障研究』投稿規程に従ってください。審査を経て採用が決定した場合には、前2項に従って当該論文のデータファイルを提出していただくことになります。

『社会保障研究』投稿規程

- 本誌は、国内外の社会保障およびその関連領域に関する理論的・実証的研究、国内外の社会保障制度改革の動向などを迅速かつ的確に収録することを目的とします。
- 投稿は、「論文」、「動向・資料」および「社会保障判例研究」の3種類とし、いずれかを選択してください。なお、「論文」、「動向・資料」はおおむね以下のようなものとします。
「論文」：独創的かつ政策的有用性に優れた社会保障に関する研究論文
「動向・資料」：政策的有用性に優れた社会保障に関する研究論文、資料（独創性は問わない）であり、おおむね以下のようなものとします。
 - 独創性や政策的有用性は「論文」に及ばないが、今後の発展が期待できる研究論文
 - 政策的有用性に優れた社会保障に関する調査・分析に関する報告
 - 国内外における社会保障の政策動向に関する考察
 投稿者の学問分野は問いませんが、本誌に投稿する論文等は、いずれも未投稿・未発表のものに限ります。
- 投稿者は、投稿申込書とともに審査用原稿（PDFファイル）を電子メールにて送付してください。投稿申込書は研究所ウェブサイトよりダウンロードし、各欄に必要な事項を記入してください。なお、投稿論文の審査は執筆者名を伏せて行いますので、審査用原稿には執筆者が特定できる情報を記入しないでください。電子メールによる送付が難しい場合には、投稿申込書1部、審査用原稿4部を、郵送してください。
- 採否については、編集委員会が指名したレフェリーの意見に基づき、編集委員会において決定します。ただし、研究テーマが本誌の趣旨に合致しない、あるいは学術論文としての体裁が整っていない場合など、審査の対象外とする場合もあります。採用するものについては、レフェリーのコメントに基づき、投稿者に一部修正を求めることがあります。なお、原稿は採否に関わらず返却いたしません。また、本誌において一度不採用とされた論文等の再投稿は受付をしません。再投稿に当たるかどうかの判断は編集委員会が行います。
- 原稿執筆の様式は『社会保障研究』執筆要領に従ってください。
- 掲載された論文等は、他の雑誌もしくは書籍または電子媒体等に収録する場合には、国立社会保障・人口問題研究所の許諾を受ける必要があります。なお、掲載号の刊行後に、国立社会保障・人口問題研究所ホームページで論文等の全文を公開します。
- 原稿の送り先・連絡先
電子メールによる提出：e-mail: kikanshi@ipss.go.jp
郵送による提出：〒100-0011
東京都千代田区内幸町2-2-3 日比谷国際ビル6階
国立社会保障・人口問題研究所 総務課業務係
電話03-3595-2984 Fax: 03-3591-4816

編集長

田 辺 国 昭 (国立社会保障・人口問題研究所長)

編集委員

尾 形 裕 也 (九州大学 名誉教授)

駒 村 康 平 (慶應義塾大学 経済学部教授)

高 橋 紘 士 (東京通信大学 名誉教授)

酒 井 正 (法政大学 経済学部教授)

周 燕 飛 (日本女子大学 人間社会学部教授)

金 成 垣 (東京大学大学院 人文社会系研究科准教授)

林 玲 子 (国立社会保障・人口問題研究所 副所長)

坂 本 大 輔 (同研究所 政策研究調整官)

矢 野 正 枝 (同研究所 企画部長)

是 川 夕 (同研究所 国際関係部長)

小 島 克 久 (同研究所 情報調査分析部長)

西 村 幸 満 (同研究所 社会保障基礎理論研究部長)

泉 田 信 行 (同研究所 社会保障応用分析研究部長)

編集幹事

竹 沢 純 子 (同研究所 企画部第3室長)

横 山 真 紀 (同研究所 企画部研究員)

佐 藤 格 (同研究所 社会保障基礎理論研究部第1室長)

菊 池 潤 (同研究所 社会保障基礎理論研究部第3室長)

斉 藤 知 洋 (同研究所 社会保障基礎理論研究部研究員)

鈴 木 貴 士 (同研究所 社会保障基礎理論研究部研究員)

茂 木 洋 之 (同研究所 社会保障基礎理論研究部研究員)

黒 田 有志弥 (同研究所 社会保障応用分析研究部第1室長)

榊 原 堅二郎 (同研究所 社会保障応用分析研究部第3室長)

盖 若 琰 (同研究所 社会保障応用分析研究部第4室長)

佐々木 織 恵 (同研究所 社会保障応用分析研究部研究員)

河 西 奈 緒 (同研究所 社会保障応用分析研究部研究員)

毛 塚 和 宏 (同研究所 社会保障応用分析研究部研究員)

社会保障研究 Vol.8, No.3 (通巻第30号)

令和5年12月25日 発行

編 集

国立社会保障・人口問題研究所

〒100-0011 東京都千代田区内幸町2丁目2番3号

日比谷国際ビル6階

電話 03-3595-2984

<https://www.ipss.go.jp>**印 刷**

日本印刷株式会社

〒170-0013 東京都豊島区東池袋4-41-24

Tel: 03-5911-8660

JOURNAL OF SOCIAL SECURITY RESEARCH (SHAKAI HOSHO KENKYU)

Vol.8 No.3

2023

Foreword

- Fundamental Reform of the "Male-breadwinner Model"
..... TAGA Futoshi **268**

Special Issue: Work-Life Balance Policies for Men's Paid Work, Housework, Child Rearing, and Long-term Care: Current Trends and Issues

- Dilemma the Japanese Male Workers faces for maintaining income for family and taking time for
family: the Japanese Employment Rules of "Fast Track Course" and Social Insurance
Protection Rules that favors Breadwinner and Dependent-Housewife Couples
..... NAGASE Nobuko **270**

- Promoting Men's Housework and Childcare as a Countermeasure for Declining Fertility:
Its Effectiveness and Challenges OISHI Akiko **295**

- The Analysis on Male Family Carers' Feeling of Time Insufficiency of Care Services
..... IKEDA Shingou **308**

- Work-life Balance of Male Workers during the COVID-19 Pandemic
..... TAKAMI Tomohiro **324**

Social Security and Law

- Appeals and the qualification of dependents under the Health Insurance Act
..... HARADA Keiichiro **335**

- Case Study on the appeals against "the notification that the person
does not qualify as a dependent" under the Health Insurance Act
..... HARADA Keiichiro **338**

Articles

- "A Retirement Crisis" and the Restructuring of the Pension System in the United States:
Did the Shift to 401(k) Plans Cause It?
..... YOSHIDA Kenzo **346**

Report and Statistics

- Financial Statistics of Social Security in Japan, Fiscal Year 2021
..... National Institute of Population and Social Security Research
Project Team for Financial Statistics of Social Security **363**

- Research on analysis and evaluation method development of
multiple causes of death under the transformation of
population health and disease structure (FY2020-2022)
..... BEPPU Motomi **375**

Book Review

- MIYAKE Yudai, "Reduced Opportunities for Higher Education:
Welfare System and Enrollment in Higher Education"
(March 2021, Seikatsushoin) NISHIMURA Yukimitsu **379**

- Career and Family: Women's Century-Long Journey toward Equity
..... YOKOYAMA Maki **382**

Edited by
National Institute of Population and Social Security Research
(KOKURITSU SHAKAI HOSHO·JINKO MONDAI KENKYUSHO)