

特集：今後のわが国の年金制度の方向性

多様な働き方によって変わる将来の年金額と今後の課題
——女性労働者と短時間労働者の増加についての考察——

藤森 克彦*

抄 録

本稿では、多様な働き方として、まず女性労働者の増加を取り上げて、2024年財政検証に基づいて年金額の変化などを考察した。今後、若い世代の女性ほど厚生年金の被保険者期間が長くなり、実質年金額が現在の65歳よりも高くなる。また、短時間労働者の増加については、被用者保険への適用拡大が短時間労働者の実質年金額を高めて、低年金者の縮小にもつながることを指摘した。そして、働き方が多様化する中で重要なのは、公的年金の給付額は固定的なものではなく、自分達の選択によって変えることができるという点である。個人としては、できる限り働き続けること、共働きをすること、繰下げ受給を活用することといった選択肢がある。社会としては、短時間労働者への被用者保険の一層の適用拡大、繰下げ受給を妨げる各種年金制度の是正、男女ともにワーク・ライフ・バランスを実現できる環境の整備や子育て支援の社会化などが重要になる。

キーワード：多様な働き方、財政検証、被用者保険の適用拡大、繰下げ受給、ワーク・ライフ・バランス

社会保障研究 2024, vol. 9, no. 2, pp. 209-227.

はじめに

日本型雇用システムは、長い間、夫が正規労働者としてフルタイムで働き、妻が専業主婦ないしは主婦パートとして世帯内の育児や介護などを担う「男性稼ぎ主モデル」が特徴と言われてきた。しかし、人々の働き方や暮らし方は多様化しており、こうしたモデルとは乖離してきた。例えば、フルタイムで働く女性労働者の増加や、主たる生計維持者として働く短時間労働者の増加などがあげられる。

無論、公的年金制度は、こうした働き方や社会経済の変化に合わせて、繰り返し改正が行われてきた。しかし、改正の意味が理解されていない面や公的年金に関する情報提供が多様な働き方にそぐわない面、さらに制度が多様な働き方に追いついていないといった課題も指摘されている。

そこで本稿では、多様な働き方として、女性労働者と短時間労働者の増加をとりあげる。そして、厚生労働省が本年7月に発表した「2024年財政検証結果」に基づき、女性労働者の増加に伴って変化する実質年金額などを考察する。また、短時間労働者の増加の実態とともに、適用拡大の意義

* 日本福祉大学教授/みずほリサーチ&テクノロジーズ主席研究員

やその効果をみていく。そして、働き方の多様化の下、将来の年金額は固定的なものではなく、人々の働き方の選択によって変えることを指摘し、そのために重要となる個人的対応や政策的対応を考察する。

本稿の構成としては、第1節で女性労働者の増加を取り上げて、今後の年齢別の年金額の変化などを概観する。第2節では、短時間労働者の増加状況をみた上で、適用拡大の意義、更なる適用拡大の影響、残された課題について検討していく。第3節では、こうした変化を踏まえて、公的年金の受給額は働き方や暮らし方の選択によって変えることを前提に、個人的に対応すべきことや、政策的に対応すべきことを考察する。

I 女性労働者の増加による実質年金額の変化

本節では、女性労働者の増加などをみた上で、2024年財政検証結果に基づいて、女性労働者の増加が年金額にもたらす影響を考察していく。その上で、今後の働き方や暮らし方として、共働きによるリスクヘッジや繰下げ受給の効果を見る。最

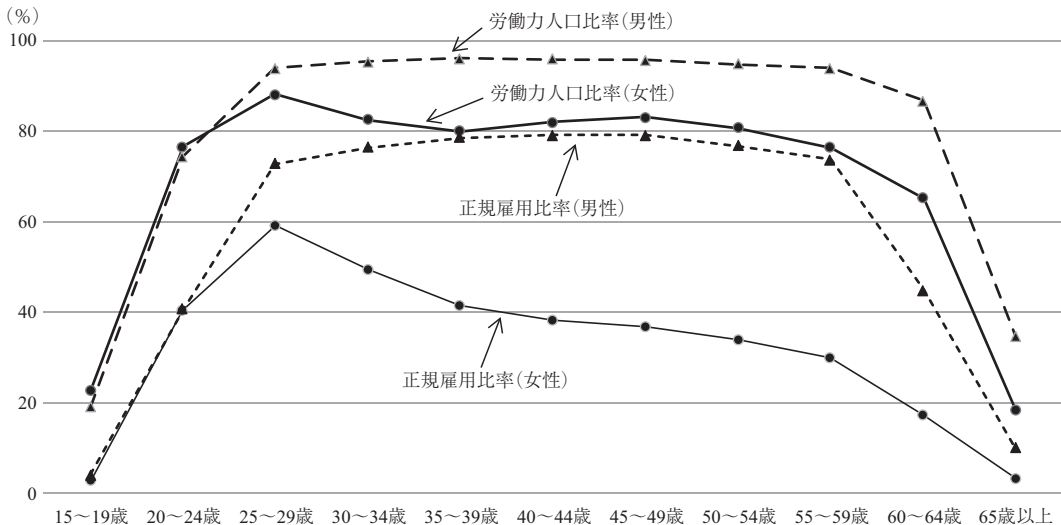
後に、第3号被保険者制度に対する批判を考える。

1 女性労働者の増加状況

女性の年齢階層別の労働力人口比率をみると、これまでは結婚・出産期に当たる「25～29歳」と「30～34歳」に低下し、それ以降の年齢階層では再び上昇するM字カーブを描いていた。しかし、2023年時点ではM字カーブはほぼ解消し、20代から50代まで台形に近い形を描いている（図表1）。

一方、正規雇用比率をみると、女性は男性と比べて正規雇用比率が低い。男性の正規雇用比率は、20代後半から50代後半まで7～8割の高い水準で台形を描いているのに対して、女性は25～29歳の59.4%をピークとし、年齢階層が上がるとともに正規雇用比率は低下している。これは、「L字カーブ」と呼ばれている。M字カーブがほぼ解消したとはいえ、女性が正規労働者として働き続けることが難しい状況が推察される。

一方、出生コーホート別に女性の正規雇用比率の変化をみると、ほぼすべての年齢階層で、若いコーホートほど正規雇用比率が高い（図表2）。例えば、30～34歳の女性の正規雇用比率をみると、



注：1. 「労働力人口比率」とは、当該年齢階層別人口に占める労働力人口（就業者+完全失業者）の割合。

2. 「正規雇用比率」とは、当該年齢階層別人口に占める「役員」「正規の職員・従業員」の割合。

資料：内閣府男女共同参画局（2024）、p.9より、筆者作成。

図表1 男女別にみた年齢階層別の労働力人口比率と正規雇用比率（2023年）

1988～92年生まれ（2024年現在、32～36歳）の正規雇用比率は50.1%であり、各コーホートの中で最も高い。また、近年、若年女性の正規雇用比率が急速に高まっている。

次に、男女の賃金格差（2023年）をみると、50代や60代女性の賃金は、男性の6～7割強といった水準であり、男女の賃金格差は依然として大きい（図表3）。しかし、20代と30代では、男女の賃金格差はおおむね8割の範囲内に収まっており、若い年齢階層になるほど男女の賃金格差が縮小している。

2 2024年財政検証の特徴

では、女性労働者の増加は、公的年金の給付水準にどのような影響を与えるのだろうか。以下では、厚生労働省「2024年財政検証結果」をもとに考察していく〔厚生労働省（2024）〕。

2024年の財政検証の大きな特徴は、男女別・年齢別に、将来65歳になったときに受給する平均年金月額の実質値が示された点である。平均年金月額の実質値（以下、実質平均年金月額）は、将来

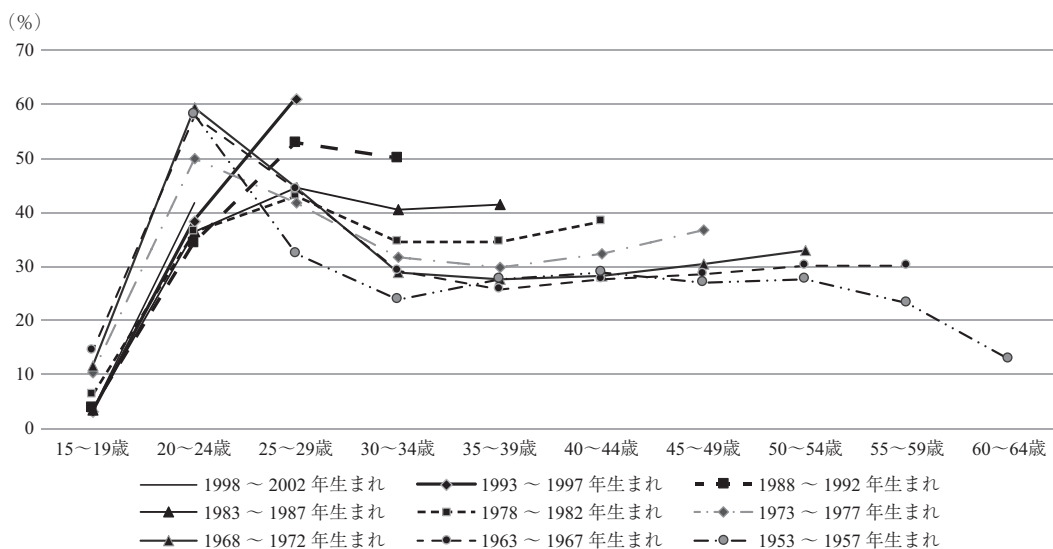
の年金額を物価上昇率で2024年度の物価に割り戻した年金額であり、現在の年金額と比較することができる。実質年金額は、年金による購買力を示している。

所得代替率は法律で定められた指標であり、今後も給付水準を比較するのに重要な指標であることは変わらない。一方、所得代替率を求める際に

図表3 男女の賃金格差（2023年）（単位：千円）

年齢	①男性賃金	②女性賃金	②/①（%）
20～24	229.3	219.6	95.77
25～29	267.8	245.8	91.78
30～34	302.1	259.6	85.93
35～39	337.9	270.1	79.93
40～44	371.8	276.8	74.45
45～49	396.9	281.7	70.98
50～54	417.7	285.9	68.45
55～59	427.4	281.7	65.91
60～64	334.2	246.6	73.79
65～69	293.3	217.1	74.02

資料：厚生労働省「遺族年金制度等の見直しについて」（第17回社会保障審議会年金部会、2024年7月30日、資料4）より転載。原資料は、厚生労働省「令和5（2023）年賃金構造基本統計調査」。



注：1. 総務省「就業構造基本調査」より作成。

2. 正規雇用比率は、当該年齢階層別人口に占める「役員」「正規の職員・従業員」の割合。

資料：内閣府男女共同参画局（2024）、p.10より、筆者作成。

図表2 出生コーホート別にみた女性の正規雇用比率

用いられるモデル年金は「男性の平均賃金で40年間被用者として働いた夫と専業主婦からなる世帯の年金額」である。そして所得代替率は、現役男性の平均手取り収入に対するモデル年金額の割合をいう。ところで、モデル年金は、共働き世帯を対象としておらず、妻の給与所得も反映されていない。女性の労働参加が進展して、共働き世帯が増える中で、女性の所得が勘案されていないことは、人々が将来の年金額を見通すことを困難にしていると考えられる〔厚生労働省（2023a），pp.8-9〕。

そこで以下では、年齢別の実質年金額をみていくこととする。なお、2024年財政検証では、経済成長と労働参加などから「(a) 高成長実現ケース（実質賃金上昇率2.0%）」「(b) 成長型経済移行・継続ケース（同1.5%）」「(c) 過去30年投影ケース（同0.5%）」「(d) 1人あたりゼロ成長ケース（同0.1%）」の4つの経済前提を置いている〔厚生労働省（2024），資料1，pp.2-3〕。本稿では、4つの経済前提のうち、中間的な位置付けにある「(b) 成長型経済移行・継続ケース」と「(c) 過去30年投影ケース」を用いる。

3 女性労働者の増加が公的年金の実質平均月額に与える影響

まず、現在65歳女性の平均年金月額、9.3万円である。そして成長型経済移行・継続ケースに基づいて、年齢別に女性の平均年金月額をみると、現在20歳の女性が65歳時点で受給する平均年金月額は19.8万円と推計されている（図表4）。つまり、20歳女性は、65歳女性の2.1倍の平均年金月額となる。一方、過去30年投影ケースでは、20歳女性が、65歳時点で受給する平均年金月額は11.6万円と推計されており、65歳女性の24.7%増となる見通しだ。いずれのケースにおいても、20歳女性の平均年金月額は、現在の65歳女性の平均年金月額を上回っている。特に、年齢の若い女性ほど平均年金月額の増加率が高い。

男性をみると、現在65歳男性の平均年金月額は14.9万円である。そして、現在20歳の男性が65歳時点で受給する平均年金月額は、成長型経済移

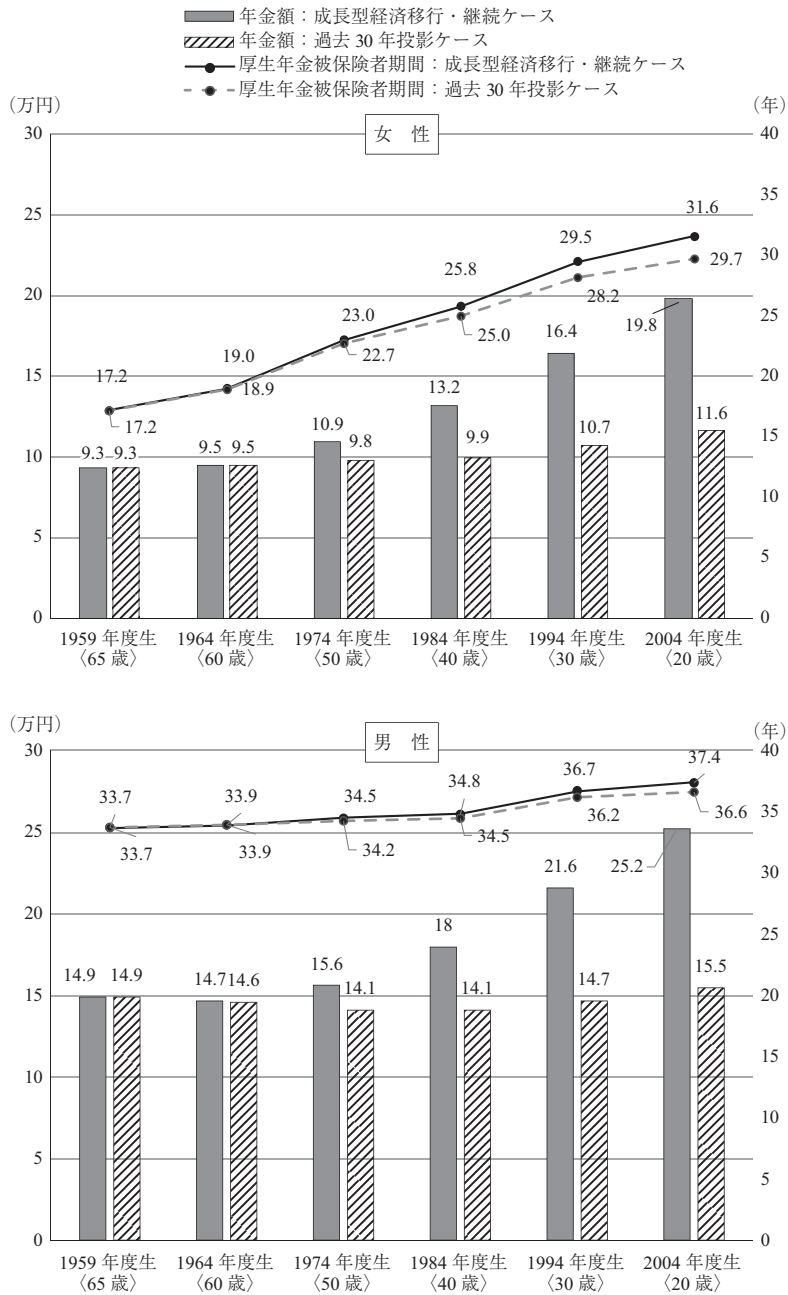
行・継続ケースでは25.2万円と推計されており、69.1%増となる。一方、過去30年投影ケースでは、20歳男性が65歳時点で受給する平均年金月額は15.5万円と推計されており、現在の65歳男性の年金月額の4.0%増にとどまる。

また、65歳の平均年金月額を100として、後世代の人が受け取る平均年金月額を男女別に指数化すると、どちらの経済前提であっても女性の指数が男性よりも高い（図表5）。この背景には、女性は労働参加の進展によって厚生年金加入期間が伸びているため、マクロ経済スライドによる給付の調整を上回って年金額が上昇していることが考えられる。実際、女性の厚生年金の平均加入期間をみると、65歳女性は17.2年間であるのに対して、20歳女性では成長型経済移行・継続ケースでは31.6年間となり、65歳女性よりも加入期間が83.7%伸びる（前掲、図表4）。過去30年投影ケースでも、20歳女性の厚生年金加入期間は29.7年間となり、72.7%伸びる。

これに対して、男性では、65歳男性の厚生年金平均加入期間は33.7年間と既に長い。このため、20歳男性における厚生年金加入期間は、成長型経済移行・継続ケースでは37.4年間で、65歳男性のより11.0%伸び、過去30年間投影ケースでは36.6年間で8.6%伸びるにすぎない。このような男女の厚生年金加入期間の伸びの違いが、男女の年齢別にみた平均年金月額の指数に影響を与えていると考えられる。

4 共働きによる年金額の増加とリスクヘッジ

以上のように、2024年財政検証では、特に女性の労働参加進展が実質年金月額の上昇にプラスの効果をもたらしている。この点、過去30年投影ケースについて、女性の出生年別にみた現役時代の経歴類型の変化をみると、現在の65歳女性では、厚生年金の加入期間が20年以上の「厚生年金期間中心」の比率は37.7%に過ぎないが、現在の20歳と30歳の女性では7割を超えると推計されている¹⁾（図表6）。一方、「3号期間中心」とする人は、現在65歳の女性では36.1%であるが、20歳女性では13.2%に大きく減少すると推計されてい



資料：権丈（2024a）を参考に、厚生労働省（2024），資料4-2，pp.9-10，pp.12-13に基づき，筆者作成。

図表4 出生年別にみた厚生年金の年金月額と被保険者期間

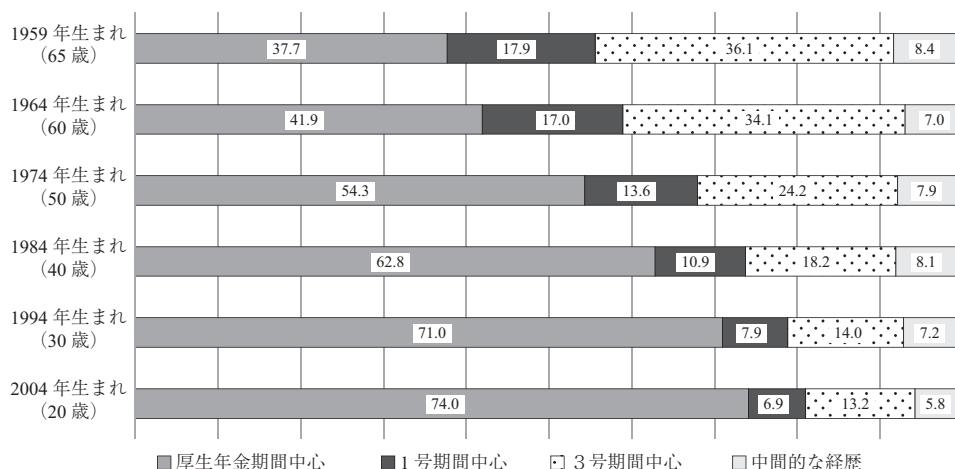
¹⁾ ちなみに、65歳男性（2024年現在）における「厚生年金期間中心」とする人の割合は80.7%、20歳男性では88.8%になると推計されている [厚生労働省（2024），資料4-2，p.7]。

図表5 老齢年金の平均年金月額（指数）の変化

		1959年度生 (65歳)	1964年度生 (60歳)	1974年度生 (50歳)	1984年度生 (40歳)	1994年度生 (30歳)	2004年度生 (20歳)
成長型経済移行・継続ケース	女性	100	102	117	142	176	213
	男性	100	99	105	121	145	169
過去30年投影ケース	女性	100	102	105	106	115	125
	男性	100	98	95	95	99	104

注：現在65歳（1959年生）の平均年金月額を100とした場合に、各年齢の人が65歳時に受け取る平均年金月額の指数。

資料：厚生労働省（2024），資料4-2，pp.12-13に基づき，筆者作成。



注：「厚生年金期間中心」とは，厚生年金被保険者期間が20年以上の者をいう。「1号期間中心」「3号期間中心」も，各被保険者期間が20年以上の者をいう。「中間的な経歴」とは，上記のいずれでもない者をいう。

資料：厚生労働省（2024），資料4-2，p.7に基づき，筆者作成。

図表6 女性の出生年別にみた現役時代の経歴類型の変化—過去30年投影ケース—

る。

ところで，共働き世帯数は専業主婦世帯数を大きく上回っているが²⁾，若年女性ほど「厚生年金期間中心」の比率が高いことを勘案すると，今後は夫も妻も厚生年金に加入する共働き世帯が増えることが推察される。特に，夫婦2人とも正規労働者として働く世帯が増えていくことも考えられる。

この点，2024年財政検証結果では，「2022年国民生活基礎調査」を用いた夫婦世帯の類型ごとの年

金額の分析が示されている（図表7）。それによれば，「正規労働1人の片働き世帯（正規と正規以外で就労）」では，夫婦の賃金（合計）が79.6万円（モデル年金の賃金の1.75倍）以上の世帯Eの構成比は15%なのに対して，「正規労働2人の共働き世帯（共に正規で就労）」では47%にのぼる。公的年金は，世帯における1人あたりの賃金水準に応じて年金額が定まる。正規労働者2人の共働きによって高い賃金を得れば，その分年金額が増え，高齢期の防貧機能を高めることができる。実際，世帯

²⁾ 1980年は，妻が非就業者である専業主婦世帯は1,114万世帯（構成比64.5%），共働き世帯614万世帯（同35.5%）であった。2023年には専業主婦世帯517万世帯（同28.8%），共働き世帯1,278万世帯（同71.2%）となっている〔労働政策研究・研修機構（2024）〕。

図表7 夫婦世帯の賃金別・就労形態別にみた年金額と構成比

		世帯A (低賃金)	世帯B	世帯C	世帯D	世帯E (高賃金)
	モデル年金の賃金(注1)に対する水準(倍)	～0.5	0.5～0.75	0.75～1.25	1.25～1.75	1.75～
	夫婦世帯の賃金(万円)	～22.8	22.8～34.1	34.1～56.9	56.9～79.6	79.6～
	夫婦2人分の年金月額(万円)	～18	18.0～20.3	20.3～24.9	24.9～26.9	29.6～
	就労形態	各就労形態におけるA～Eの構成比(%)				
共働き世帯	共に正規で就労(26%)	0	1	18	34	47
	共に正規以外で就労(2%)	14	28	45	11	1
	正規と正規以外で就労(15%)	0	4	39	29	27
片働き世帯	正規で就労(53%)	4	12	40	28	15
	正規以外で就労(4%)	35	35	23	4	4

注：1. モデル世帯の賃金は、厚生年金の現役男性の平均賃金45.5万円(2024年度)。

2. 各就労形態の括弧内の数値は、夫婦世帯全体を100%としたときの各就労形態の構成比を示す。

3. 世帯の構成は、「2022年国民生活基礎調査」の特別集計による。

4. 共働き世帯は、国民年金第2号被保険者を集計している。片働き世帯では、いずれかが国民年金第2号被保険者であり、その配偶者は国民年金第3号被保険者を集計しており、国民年金第3号被保険者の賃金は0とみなしている。

5. 世帯構成は、「2022年国民生活基礎調査」(所得は2021年1月～12月)の一時点の構成をみているため、生涯の平均賃金の分布を示しているものではない。このため、将来の所得代替率や年金額の分布を示しているものではないことに留意が必要。

6. 表の賃金は、税・社会保険料控除前である。

資料：厚生労働省(2024)、資料4-1、pp.11-12を参考に、筆者作成。数値は、厚生労働省が「2022年国民生活基礎調査」を用いて作成。

Eの夫婦2人分の年金額は、29.6万円以上と推計されている。

夫婦ともに厚生年金に加入し共働きをすることは、高齢期の防貧機能を強化し、経済的にもある程度余裕のある生活になりうる。また、今後、夫の雇用や夫婦の婚姻関係が長期に安定していくとは限らない中で、共働きをして女性が自らの年金額を増やして高齢期の防貧機能を高める意義は大きい。

5 繰下げ受給の活用による年金額の増加

女性労働者の増加とは直接関係はないが、2024年財政検証では繰下げ受給をした場合の年金水準についても推計されている。繰下げ受給とは、基礎年金や厚生年金を65歳で受け取らずに、66歳～75歳の間で繰り下げて受給を開始した場合、繰り下げた期間に応じて年金額が増額され、増額した年金を終身で受給できる制度である。例えば、70歳まで繰り下げれば、65歳から受給を始めた場合に比べて、1.42倍の年金額が終身で支払われる。75歳まで繰り下げれば、増額率は最大の1.84倍となる。

2024年財政検証では、過去30年投影ケースについて、2057年に65歳となる世代(2024年度末に32歳)のモデル年金について、繰下げ受給をした場合の実質年金額が示されている[厚生労働省(2024)、資料4-1、p.5]。具体的には、65歳時のモデル年金額21.1万円(夫婦2人の基礎年金と夫の厚生年金)について、夫が69歳まで就労して70歳で繰り下げ受給をした場合、年金月額は31.5万円になる。これは、繰下げ増分(7.8万円)やこの間の就労による拠出期間増分(2.6万円)が加算されるためである。また、74歳まで繰り下げて75歳で受給を開始した場合は39.3万円になると推計されている³⁾。

繰下げ受給をするには、高齢期の生活設計を考えていく必要がある。例えば、繰下げ期間中は、長く就労することや、私的年金給付などで生活することも考えられる。そして、公的年金の大きな役割は長生きのリスクに対応するために終身で給付が行われる点である。繰下げ受給によって増額された年金額を亡くなるまで受け取れることは、長生きをしても経済的に安心できるので、合理的な選択と考えられる。

しかし、厚生年金の繰下げ受給の利用状況(2022年度末)をみると低調であり、70歳の繰下げ受給者は2.9万人で全体の2.1%となっている。一層の広報活動が必要と考える³⁾。

6 国民年金第3号被保険者制度に対する批判について

ところで、女性の労働参加や共働きが増える中で、国民年金第3号被保険者制度への批判がある。具体的には、第3号被保険者は、自らが保険料を拠出しないのに基礎年金が支給されており、保険料負担の公平性を損ねているといった批判である。

しかし、公的年金には、「1人あたりの賃金水準が同じであれば、どの世帯類型でも1人あたりの保険料と年金額は同じになる」という原則がある。例えば、(a)夫のみが就労する世帯で賃金が40万円の夫婦世帯、(b)夫婦共働きでそれぞれの賃金が20万円の世帯、(c)単身世帯で賃金が20万円の世帯では、1人あたりの賃金水準は20万円で同一になる。そして、1人あたりの賃金水準が同一なので(加入期間は同じ場合)、(a)～(c)の世帯の年金額も同額となる[厚生労働省(2024)、資料4-1, p.8]。したがって、第3号被保険者の保険料は、配偶者である第2号被保険者が拠出していると考えられる。この点は、厚生年金保険法第78条の13に「被扶養配偶者を有する被保険者が負担した保険料について、当該被扶養配偶者が共同して負担したものである」という基本的認識⁴⁾が示されており、法律上も夫婦の共同負担であることが明記されている。

ただし、個人の賃金が同一の片働き世帯と単身世帯を比べた場合、同一の保険料拠出であるのに、単身世帯の給付は片働き世帯に比べて基礎年

金が1人分少ない。この点から第3号被保険者制度は不公平との批判がある。この批判に応えるには、単身世帯にも2人分の基礎年金を支給することになる。

しかし、社会保障制度は、負担能力に応じて負担して、必要に応じて給付を受けるというものである。1985年改正で、厚生年金の定額部分を2つに分けて、夫婦世帯では被保険者本人の基礎年金と配偶者の基礎年金とした。一方で、単身世帯は1人分の基礎年金とした。これは、世帯の合計賃金が同じでも、夫婦世帯と単身世帯では必要となる生活費が異なるからである。1985年改正は、社会保障の観点から妥当といえよう。

ところで、今後、若い世代ほど「3号期間中心」とする女性は減少していく(前掲、図表6)。筆者は、短時間労働者への被用者保険の適用拡大を進め、第3号被保険者を更に減らしつつも、第3号被保険者制度自体は維持すれば良いと考えている。その理由としては、病気や子育てや介護などの事情により、働くことが難しい期間が一定期間続くことは男女ともにある。その際に、第3号被保険者制度を活用していくことは有効な方法ではないかと考える。

なお、第3号被保険者制度には、就業調整の原因になっているという別の批判もある。この点は、次節で検討していく。

II 短時間労働者の増加と被用者保険への適用拡大⁵⁾

次に、短時間労働者の増加と被用者保険の適用拡大について考えていく。1990年代のバブル経済崩壊以降、日本では非正規労働者が増加した。ま

³⁾ なお、本事例について、69歳まで繰下げ受給をした場合、70歳で在職老齢年金による繰下げ増額の調整分として、1.6万円が差し引かれる。また、74歳まで繰下げて75歳で受給する場合も、同様に在職老齢年金によって3.1万円が差し引かれる。これは、モデル年金の年金額と賃金を前提に65歳以降も働いた場合、モデル年金のうち報酬比例部分の約3割が在職老齢年金制度により支給停止になることを前提に試算している[厚生労働省(2024)、資料4-1, p.5]。

⁴⁾ ただし、2018年度末の同受給者は2.2万人で受給率は1.2%なので、利用者は増加傾向にはある[厚生労働省(2022)、p.15]。

⁵⁾ 本節は、藤森(2021)をベースにししながら、その後の「年取の壁」をめぐる議論や2024年財政検証を踏まえて執筆した。

た、従来の非正規労働者は家計補助として働く主婦パートや学生アルバイトが中心であったが、主たる生計維持者として非正規労働に従事する人が増えるなど、非正規労働者の多様化も進んでいる。

ところで、短時間労働者は、自営業者グループが加入する国民年金第1号被保険者か、あるいは厚生年金被保険者の被扶養配偶者として第3号被保険者となっている。特に問題なのは、第1号被保険者である。短時間労働者は賃金により生計を営む被用者であり、高齢期であっても自ら生産手段を保有している自営業者等とは異なる。短時間労働者が高齢期の貧困を予防するためには、被用者グループが加入する厚生年金に入る必要がある。厚生年金に加入すれば、保険料を労使折半で負担することができ、給付も基礎年金に報酬比例部分が上乘せされる。

本節では、90年代以降の短時間労働者の増加状況をみた上で、厚生年金の適用拡大に関する過去からの経緯を振り返る。そして、短時間労働者の

被用者保険への適用拡大の意義を概観し、2024年財政検証に基づいてその効果などをみていく。

1 主たる生計維持者として働く短時間労働者の増加

まず、1985年以降の短時間労働者数の推移をみると、パート・アルバイト数は1985年の499万人が2024年には1,500万人となり、約3倍増加した(図表8)。雇用者に占めるパート・アルバイトの割合も、1985年の12.5%から2024年には26.1%となった。

一方、1980年代頃までは、短時間労働者は主婦パートや学生アルバイトが中心と考えられていた。しかし、90年代以降、「主たる生計維持者」として短時間労働に従事する人が増えている。2002年と2018年で、男女別・年齢階層別にパート・アルバイト数を比べると、女性の25～34歳を除いて、どの年齢階層でもパート・アルバイト数は増加している(図表9)。特に増加が顕著なのは中年男性であり、男性の「35～44歳」はこの間約2.0倍

図表8 1985年以降のパート・アルバイト従事者の増加状況 (単位: 万人)

	役員を除く雇用者①	正規の職員・従業員②	非正規の職員・従業員③	うちパート・アルバイト④	パート・アルバイトに占める女性の割合	役職を除く雇用者に占めるパート・アルバイトの割合④/①	非正規労働者に占めるパート・アルバイトの割合④/③
		(②/①)	(③/①)				
1985年	3,999	3,343 (83.6%)	655 (16.4%)	499	83.6%	12.5%	76.2%
1990年	4,369	3,488 (79.8%)	881 (20.2%)	710	82.3%	16.3%	80.6%
2000年	4,903	3,630 (74.0%)	1,273 (26.0%)	1,078	78.5%	22.0%	84.7%
2010年	5,095	3,381 (66.4%)	1,714 (33.6%)	1,154	78.8%	22.6%	67.3%
2020年	5,697	3,539 (62.1%)	2,159 (37.9%)	1,527	76.5%	26.8%	70.7%
2024年	5,744	3,607 (62.8%)	2,137 (37.2%)	1,500	75.8%	26.1%	70.2%
1985年から2024年までの増加倍数	1.4倍	1.1倍	3.3倍	3.0倍	—	—	—

注：1. 1985年～2000年までは各年2月の数値であり、2010年～24年は各年1月～3月の平均値。このため厳密にはデータは連続しない。

2. パート・アルバイトは、勤め先での呼称による。

3. 「非正規の職員・従業員」とは、パート、アルバイト、労働者派遣事業所の派遣社員、契約社員、嘱託、その他の6区分をいう。

資料：総務省『平成30年労働力調査(長期時系列)』(表9)、同『令和6年労働力調査(長期時系列)』(表1b-3)、に基づき、筆者作成。

図表9 男女別・年齢階層別にみたパート・アルバイトの増加状況
—2002年と2018年の比較—

(単位：万人)

	2002年			2018年			パート・アルバイトの増加倍数(倍)	
	雇用者総数	パート・アルバイト	雇用者総数に占めるパート・アルバイトの割合	雇用者総数	パート・アルバイト	雇用者総数に占めるパート・アルバイトの割合		
＜雇用者全体＞								
男性	25～34歳	784	38	4.8%	577	40	6.9%	1.05
	35～44歳	630	13	2.1%	702	26	3.7%	2.00
	45～54歳	660	16	2.4%	699	23	3.3%	1.44
女性	25～34歳	534	135	25.3%	479	123	25.7%	0.91
	35～44歳	428	186	43.5%	585	237	40.5%	1.27
	45～54歳	499	233	46.7%	627	290	46.3%	1.24
＜未婚・卒業の雇用者＞								
男性	25～34歳	393	30	7.6%	307	32	10.4%	1.07
	35～44歳	125	7	5.6%	184	20	10.9%	2.86
	45～54歳	67	5	7.5%	129	13	10.1%	2.60
女性	25～34歳	300	44	14.7%	250	38	15.2%	0.86
	35～44歳	66	9	13.6%	128	23	18.0%	2.56
	45～54歳	31	5	16.1%	83	15	18.1%	3.00

注：1. 雇用者は、役員を除く。

2. パート・アルバイトは、勤め先での呼称による。

3. 「未婚・卒業」とは、未婚であり、かつ学生ではない人。

4. 網掛け部分は、2002年から2018年にかけて、パート・アルバイト数が2倍以上増加した箇所。

5. 2002年と比較をしたのは、総務省『労働力調査』では、男女別・年齢階層別・配偶関係別にパート・アルバイト数が公表されているのは、2002年が最も古いため。また、本調査は特別集計であり、2018年度以降、上記調査は公表されていない。

資料：総務省『平成30年労働力調査（詳細集計）』（第IA表）、同『平成14年労働力調査（特別集計）』（第1表）に基づき、筆者作成。

増加した。

さらに、学校を卒業した未婚者についてみると、未婚男性のパート・アルバイト数は、「35～44歳」で2.86倍、「45～54歳」で2.60倍と大きく増加している。一方、未婚女性でも、「35～44歳」で2.56倍、「45～54歳」で3.00倍となった。これらの人々は未婚者なので、配偶者によって扶養される「主婦（主夫）パート」ではない。短時間労働に従事する未婚者のうち相当程度の人々が、「主たる生計維持者」と推測される。

この点、被用者を夫にもつ主婦（主夫）が短時間労働に従事するのであれば、国民年金第3号被保険者となって、高齢期には夫婦2人分の基礎年金と夫の報酬比例部分によって一定の生活をしていくことが想定される。しかし、主たる生計維持者として短時間労働に従事する人は、高齢期に生産手段を保有していないため、公的年金は基礎年金のみとなり、防貧機能が弱いことが推察される。

る。

2 被用者保険の適用拡大の概要

厚生年金は、2015年まで適用事業者で働く週30時間以上のフルタイム労働者に適用されていた。しかし、2016年10月以降、短時間労働者に対する被用者保険の適用拡大が、段階的に行われている。

まず、第1段階として、2012年改正で、2016年10月から週所定労働時間が20～30時間の短時間労働者について、下記の5つの要件を満たす場合に、厚生年金が強制適用となった。すなわち、(a) 週の所定労働時間が20時間以上であること、(b) 賃金が月額8.8万円（年収106万円）以上であること、(c) 勤務期間が1年以上見込まれること、(d) 学生を適用除外とすること、(e) 企業規模が従業員数501人以上の企業、である。

第2段階は、2017年4月より、企業規模が500人以

下の企業等で、労使の合意に基づき、企業単位で短時間労働者への被用者保険の適用拡大が可能となった。

第3段階は、2020年改正であり、上記(e)の企業規模要件について、2022年10月から100人超規模の企業等まで適用拡大が行われ、更に2024年10月からは50人超規模の企業等まで適用することになった。また、要件(c)の勤務期間1年以上見込みを撤廃することになった。

2020年改正の効果としては、企業規模要件が500人超から50人超となったことにより、新たに70万人が厚生年金に適用となった(2020年改正時)。また、短時間労働者への適用拡大ではないが、2020年改正によって土業の個人事業所にも被用者保険が適用となり、約5万人が被保険者となった。さらに、最低賃金の上昇によって、賃金月額が8.8万円以上になる短時間労働者が増えたため、新たに110万人程度が適用拡大となった[厚生労働省(2023d), p.7]。

3 歴史的経緯

これまでの適用拡大の経緯をみると、短時間労働者への厚生年金の適用基準が定められたのは1980年である。1980年以前の厚生年金保険法では、短時間労働者については、都道府県ごとにその地方の実情を勘案して、個別に取扱基準を定めて運用していた。しかし、短時間労働者が都道府県を越えて移動した場合などに各都道府県の取り扱いの差異からトラブルが生じることがあった。そこで、統一的な基準を設けて対応するため、1980年に厚生年金の適用基準として「通常の就労者の所定労働時間及び所定労働日数のおおむね4分の3以上である就労者については、原則として健康保険及び厚生年金保険の被保険者として取り扱うべきものであること」という「4分の3基準」が設定された⁶⁾ [雇用と年金に関する委員会(2002)]。

これにより、労働時間が通常の就労者の4分の3以上であれば、厚生年金に加入する。一方、労働

時間が4分の3に満たない就労者は厚生年金には加入せず、①配偶者の有無、②配偶者が被用者であるか否か、③年収が配偶者の被扶養者としての収入基準(年収130万円)の範囲内にあるか否かに応じて、国民年金の「第1号被保険者」か「第3号被保険者」に加入することになった[雇用と年金に関する委員会(2002)]。

ところで、短時間労働者は1970年代後半から増加を続けていたにもかかわらず、厚生行政において短時間労働者への適用拡大が初めて問題にされたのは、厚生省の年金審議会が2000年改正に向けて提出した1998年の意見書とされている[濱口(2020), p.87]。この背景には、1970年代から90年代初めまでは、短時間労働者の多くは主婦パートや学生アルバイトであり、家計補助のために働く人と認識されたことがある。また、主婦パートの多くは、第3号被保険者であり、自らの基礎年金と夫の厚生年金(報酬比例部分と基礎年金)と合わせれば、世帯全体として貧困に陥ることを防止できると考えられていた。

しかし、1990年代以降、短時間労働者の多様化が始まり、主たる生計維持者として短時間労働に従事する人が増加した。これが、2000年代に短時間労働者への厚生年金の適用拡大が議論される背景と考えられる[永瀬(2013), p.173, 濱口(2020), p.32, 藤森(2021), pp.52-56]。

4 短時間労働者への被用者保険の適用拡大の意義

厚生年金の適用拡大には、短時間労働者の防貧機能の強化と、基礎年金の給付水準の上昇、という二つの意義がある[権丈(2020), pp.161-162]。以下、各々についてみていく。

(1) 短時間労働者の防貧機能の強化

まず、2016年10月に501人以上の企業で実施された適用拡大の影響についてみると、短時間労働者の15.8%(n=526)は「適用拡大によって働き方が変わった」と回答した。そして、「働き方が変

⁶⁾ 1980年6月6日付け厚生省保険局保険課長・社会保険庁医療保険部健康保険課長・社会保険庁年金保険部厚生年金保険課長内かんによる。

図表10 短時間労働者の働き方の変化—短時間労働者に対する調査

(単位：%)

		総計	未婚者	離・死別者	既婚者
短時間労働者の状況	働くのをやめると日々の生活が維持できない	32.8	52.7	66.7	26.8
適用拡大の影響	適用拡大によって働き方が変化した	15.8	15.0	18.4	15.8
	うち所定労働時間を延長	54.9	71.4	58.8	58.3
	うち所定労働時間を短縮	32.7	11.4	20.6	35.3

資料：労働政策研究・研修機構（2018），p.71，p.219により筆者作成。

変わった」と回答した人について、どのように変わったのかを適用拡大前に所属する国民年金の種類に尋ねると、「厚生年金・健康保険が適用されるよう、かつ手取り収入が増えるよう、所定労働時間を延長した」と回答したのが、第3号被保険者では54.4%に留まるが、第1号被保険者では70.1%にのぼった。一方で、「厚生年金・健康保険が適用されないよう、所定労働時間を短縮した」との回答は、第3号被保険者では36.9%であったが、第1号被保険者では15.9%であった〔労働政策研究・研修機構（2018）〕。第1号被保険者は、第3号保被験者に比べて、厚生年金への加入を回避するために就業調整した人の比率が低いと考えられる⁷⁾。

特筆すべきは、配偶関係別にみた働き方の変化である。「働くのをやめると日々の生活が維持できない」と回答した人の比率を配偶関係別にみると、未婚者や離・死別者は、既婚者に比べて相当程度高い水準になっている（図表10）。さらに、「適用拡大によって働き方が変化した」と回答した人に「どのように働き方が変化したのか」を尋ねると、未婚者と離・死別者は、既婚者よりも「所定労働時間を短縮した」という比率が低く、「所定労働時間を延長した」という比率が高い。したがって、適用拡大は、主たる生計維持者として働く傾向のある短時間労働者に対して労働時間の延長を促し、現在の賃金の増加と、高齢期の防貧機能の強化につながったと考えられる。

（2）基礎年金の給付水準の上昇

第二に、基礎年金の給付水準の上昇があげられる。これは、適用拡大は国民年金財政を改善するので、マクロ経済スライドによる基礎年金への調整期間が短くなるためである〔厚生労働省（2020），p.465〕。具体的には、適用拡大を行えば、第1号被保険者であった短時間労働者が、第2号被保険者となる。第1号被保険者数が減少するので、第1号被保険者1人当たりの国民年金積立金が増加していく。給付を下支えする積立金効果が大きくなり、マクロ経済スライドによる調整期間が早期に終了して、将来の基礎年金の所得代替率が改善する。

一方、厚生年金の保険料は18.3%に固定されているので、基礎年金の給付水準が上昇すれば、その分、報酬比例部分の給付水準が低下していく。ただし、基礎年金の給付水準の増加の半分は国庫負担の増加によって賄われることなどから、基礎年金と厚生年金を合わせた所得代替率は改善する。

2024年財政検証では、更なる適用拡大を行った場合の基礎年金の所得代替率の増加が示されている（図表11）。更なる適用拡大のケースとしては、下記の4ケースがあげられている〔厚生労働省（2024），資料3-1，p.1〕。

〔適用拡大（a）〕被用者保険の適用対象となる企業規模要件の廃止と5人以上個人事業所に係る

⁷⁾ 2022年10月には従業員規模が101人～500人以下の企業に勤務している短時間労働者に適用拡大が行われた。厚生年金に加入した人は、適用拡大前に第1号被保険者であった人は77.6%，第3号被保険者では52.0%であった。一方、労働時間を短縮して厚生年金への加入を回避した人は、第1号被保険者では22.4%，第3号保被験者では48.1%であった〔厚生労働省（2023d），p.32〕。

図表11 被用者保険の更なる適用拡大を行った場合の所得代替率
—過去30年投影ケース—

	現行制度	適用拡大した場合			
		適用拡大 (a) 90万人 ベース	適用拡大 (b) 200万人 ベース	適用拡大 (c) 270万人 ベース	適用拡大 (d) 860万人 ベース
所得代替率	50.4% (2057年)	51.3% (2054年)	51.8% (2052年)	53.1% (2048年)	56.3% (2038年)
報酬比例部分	24.9% (2026年)	24.8% (2027年)	24.6% (2028年)	24.5% (2029年)	23.1% (2038年)
基礎年金	25.5% (2057年)	26.5% (2054年)	27.2% (2052年)	28.6% (2048年)	33.2% (2038年)
現行制度と比べた 基礎年金の増加ポ イント	—	+1.0%	+1.7%	+3.1%	+7.7%

注：1. カッコ内の西暦は、給付水準調整の終了年度。

2. 人口の前提は中位推計（出生中位、死亡中位）。

資料：厚生労働省（2024）、資料3-1、p.3に基づき、筆者作成。

非適用業種の解消を行う
場合（約90万人）

[適用拡大 (b)] (a) に加え、短時間労働者の賃金要件の撤廃又は最低賃金の引上げにより同等の効果が得られる場合（約200万人）

[適用拡大 (c)] (b) に加え、5人未満の個人事業所も適用事業所とする場合（約270万人）

[適用拡大 (d)] 所定労働時間が週10時間以上の全ての被用者に適用する場合（約860万人）

例えば、過去30年投影ケースでは、現行制度のままならば基礎年金の所得代替率は25.5%であるが、(c) の270万人ベースの適用拡大をした場合の基礎年金の所得代替率は28.6%となり、3.1%ポイント増加する。(d) の860万人ベースでは、所得代替率は33.2%になり、7.7%ポイント上昇することが示された。

このように、適用拡大によって年金資金の比重が報酬比例部分から基礎年金に移り、基礎年金の給付水準が上昇していくことになる。低所得者ほど所得代替率の上昇の効果が大きくなり、「世代内の所得再分配」が強化されることになる [厚生労働省（2018）、p.34]。

なお、基礎年金の財源は、保険料負担と国庫負担で50%ずつ賄うので、基礎年金の給付水準の上昇は国庫負担の増加を伴う。しかし、適用拡大では、国庫負担の純増を抑えることができる。なぜなら、適用拡大は、医療保険における国民健康保険の加入者を健康保険組合などの被用者保険に移すこととセットで行われ、国民健康保険の加入者が減少すれば、国庫負担も減少するからである [厚生労働省（2018）、p.42]。

5 「年収の壁」について—第3号被保険者の就業調整

ところで、第3号被保険者は、適用拡大に対して就業調整を行って被用者保険に加入しない傾向が、第1号被保険者よりも強い。この背景には、第3号被保険者の場合、短時間労働者の収入が一定額を超えると、社会保険料負担が発生して手取り収入が減少するためと指摘されている [厚生労働省（2023c）、pp.4-5、p.8]。

これは、「年収の壁」と呼ばれている。「年収の壁」には、「106万円の被用者保険適用基準」による壁と、「130万円の被扶養者認定基準」による壁の2つがあるとされており、各々についてみていく⁸⁾。

図表12 パートタイムとして「年収の壁」を超えて働いた場合の生涯年金所得と生涯可処分所得

	ケースA 年収100万円	ケースB 年収150万円	ケースC 年収200万円
妻の給与所得 (パート再就職後・ 税・社会保険料控除後)	約2,700万円	約3,300万円	約4,300万円
妻の年金所得 (税・社会保険料控除後)	約2,800万円	約3,600万円	約3,800万円
夫の配偶者手当受給額 (パート再就職後・ 税・社会保険料控除後)	約220万円	—	—
夫の配偶者控除・ 配偶者特別控除による受益額	約200万円	約200万円	約20万円
ケースAとの 世帯の可処分所得の差	—	約1,200万円	約2,200万円
1日の労働時間 (週5日勤務の場合)	3.4時間程度	5.1時間程度	6.8時間程度

注：1. 時給1,125円と仮定（令和5年賃金構造基本統計調査：短時間労働者・学歴計・女性・産業計・企業規模計1時間当たり所定内給与額）。

2. 企業の配偶者手当は、年11.9万円と仮定。

3. ケースA：パートとして再就職して、106万円の「年収の壁」の範囲内で就労。22歳で正社員として就労。第1子出産に伴い29歳で退職。38歳時にパートで再就職。「年収の壁」を意識して就業調整をし（年収100万円、第3号被保険者）、65歳で退職。93歳で死亡。

4. ケースB：ケースAと同様であるが、106万円の「年収の壁」を超えて、年収150万円で就労をし、厚生年金に加入した点が異なる。

5. ケースC：ケースBと同様であるが、年収200万円で就労する点が異なる。

資料：内閣府政策統括官（経済財政分析担当）（2024）、p.1、p.3により、筆者作成。

（1）106万円の被用者保険適用基準

まず、年収106万円の被用者保険適用基準についてみていく。従業員101人以上の企業で、週20時間以上働く主婦パートの年収が106万円を超えると厚生年金が適用される。そのため、第3号被保険者として自身では保険料を拠出してこなかった主婦パートは、厚生年金保険料の負担が生じる。これが「壁」ととらえられて、就業調整の要因となっているという。

しかし、保険料拠出による手取り額の減少を「壁」というのは適切ではない。なぜなら、厚生年金に加入すれば、給付が上乘せされ、高齢期の防貧機能が高まるためである。

この点、内閣府政策統括官（経済財政分析担当）（2024）は、出産後に短時間労働者として復職した際に3つのケースを設けて、妻の生涯年金所得や世帯の生涯可処分所得を比較している（図表12）。

ケースAは、年収106万円を超えずに年収100万円で第3号被保険者のまま働く場合、ケースBは、年収106万円を超えて年収150万円で厚生年金に加入して働く場合、ケースCは、年収106万円を超えて年収200万円で厚生年金に加入して働く場合である。

その結果、妻の生涯年金所得をみると、年収100万円のケースAに比べて、年収150万円のケースBでは生涯年金所得が800万円多い。また、年収150万円のケースCでは、ケースAに比べて1,000万円も多くなる。また、世帯の生涯可処分所得をみても、ケースBは、ケースAよりも約1,200万円多い。またケースCは、ケースAに比べて約2,200万円も多い。

このように、生涯年金所得や生涯可処分所得でみれば、目先の手取り額の減少を大きく上回る給付を得ることができる。「年収の壁」を気にして

⁸⁾ 本節では、主に男性が働いて女性が被扶養者であるケースを想定した表現で説明しているが、制度自体は男女で取り扱いが異なるわけではなく、男性も第3号被保険者となりうる。

第3号被保険者であるよりも、第2号被保険者として厚生年金に加入する方が有利である。

ではなぜ、生涯の年金所得や可処分所得が有利になるのに、就業調整をするのか。この点、連合総合生活開発研究所（2023）が全国に居住する20代から60代前半までの民間企業2,000人を対象にした調査によれば、就業調整による年金額への影響について「知らない」「あまり知らない」の合計が63.4%となり、「よく知っている」「知っている」の合計36.6%を大きく上回っている〔連合総合生活開発研究所（2023），p. I-32〕。年金額への影響を知らずに就業調整をしているのであれば、まずは年金広報の強化が重要である。

一方、安部（2023）によれば、年収の壁は「本人の希望で年収を抑えているというより、企業側が年収を抑える形で勤務制度を作っており、本人が労働時間を増やすことを希望しても、企業側の提示した範囲を外れた時間数は選択しづらいのかもしれない」と指摘する。つまり、「企業のイニシアティブで年収の壁が維持されている可能性」が示唆されている。

（2）130万円の被扶養者認定基準

次に、年収130万円の被扶養者認定基準についてみると、従業員100人以下の企業で働く短時間労働者には厚生年金が適用されないが、主婦パートの年収が130万円を超えると、夫の社会保険の

扶養対象から外れる。そして、主婦パートの週労働時間が30時間未満のままであれば、第2号被保険者とはならず、自営業者などが加入する国民年金第1号被保険者となる。第1号被保険者は、定額保険料を負担して、給付はこれまでと変わらないので、保険料負担による給付の充実はほとんどない。

しかし、この問題は、厚生年金を適用する企業の範囲を広げて、週30時間未満の短時間労働者にも厚生年金を適用すれば解決する。具体的には、厚生年金の適用対象となる企業の規模は、2024年10月には従業員51人以上に広がる。そして、企業規模要件は、法律上「当分の間」の経過措置なので、同要件を撤廃すれば、130万円の壁も消えていく。

6 更なる適用拡大が年金額に与える影響

2024年財政検証では、更なる適用拡大をした場合、平均年金月額にどのような影響を与えるかを男女別・年齢別に示している。ここでは、現在30歳の男女について、3つの適用拡大（90万人ベース、270万人ベース、860万人ベース）を取り上げて、「平均年金月額」「現行制度と比べた適用拡大による平均年金月額の増加率」「年金月額分布において7万円未満の低年金者の比率の変化」をみていくことにする（図表13）。

まず平均年金月額については、成長型経済移

図表13 適用拡大の規模別にみた30歳（1994年生まれ）の男女の年金月額（単位：万円）

		男 性			女 性		
		平均年金月額	増加率	7万円未満の割合	平均年金月額	増加率	7万円未満の割合
成長型経済移行・継続ケース	現行制度	21.6	—	1.5%	16.4	—	1.5%
	90万人ベース	21.9	1.4%	1.2%	16.8	2.4%	1.2%
	270万人ベース	22.6	4.6%	0.8%	17.6	7.3%	0.5%
	860万人ベース	23.0	6.5%	0.4%	18.0	9.8%	0.2%
過去30年投影ケース	現行制度	14.7	—	7.4%	10.7	—	19.3%
	90万人ベース	14.9	1.4%	6.6%	10.9	1.9%	15.9%
	270万人ベース	15.3	4.1%	5.1%	11.4	6.5%	10.1%
	860万人ベース	15.9	8.2%	2.3%	12.3	15.0%	2.9%

注：1. 「増加率」は、現行制度の平均年金月額に対する各適用拡大を行った場合の平均年金月額の増加率をいう。

2. 「7万円未満の割合」は、年金月額の分布において月額7万円以下の比率をいう。

3. 現在30歳なので、2059年に65歳に到達する。

資料：厚生労働省（2024），資料4-2，p.16，p.24，p.28により，筆者作成。

行・継続ケースと過去30年投影ケースともに、適用拡大の規模が大きければ、現行制度と比べた平均年金月額が増加率も大きい。男女で比較すると、女性で平均年金月額が増加率が高い。特に過去30年投影ケースであっても、860万人規模の適用拡大を行った場合には、30歳女性の平均年金月額は現行制度の15.0%増になる。

また、年金月額分布において、7万円以下の低年金者の比率をみると、適用拡大の規模が大きければ、7万円未満の割合も低下する。過去30年投影ケースにおいても、現行制度では女性の19.3%が7万円未満であるが、270万人規模の適用拡大を行えば同割合は10.1%にほぼ半減する。さらに、860万人規模の適用拡大であれば、2.9%になる。適用拡大は、所得再分配効果をもつので、低年金者比率の減少に大きく貢献することが示されている。

このように適用拡大は、平均年金月額が増加と、低所得年金者の減少という両面で大きな効果をもつ。

7 今後の適用拡大の方向性

以上のように、適用拡大は、主たる生計維持者として短時間労働者に従事する人を中心に、高齢期の防貧機能を高める効果をもつ。できる限り進めていくべき政策と考えられる。

今後の適用拡大で重要なのは、週20時間未満の短時間労働者への適用拡大である。この点、権丈(2024b)は、週20時間未満の第1号被保険者と第3号被保険者の保険料を免除・軽減しつつも、事業主負担は維持し、給付額は「厚生年金ハーフ」を提唱する。

現行制度では、週20時間未満労働には厚生年金の事業主負担が生じないため、これが事業主にとって多くの短時間労働者を雇うインセンティブとなっている。その結果、非正規労働者が増え、貧困や格差拡大がもたらされた[権丈・権丈(2022)]。しかし、「厚生年金ハーフ」では、週20時間未満労働者への事業主の保険料負担は維持されるので、事業主が短時間労働者を優先的に雇用するインセンティブは生じない。これは、安部(2023)が指摘する「企業のイニシアティブで年取

の壁が維持されている」状況も変えていく。

このほか、労使折半を維持した上で週20時間未満労働者への事業主負担を維持する設計もみられる[高橋(2024), pp.135-146]。しかし、「厚生年金ハーフ」は、週20時間未満の労働者に事業主負担を課すという点のみを変更としており、簡素で分かりやすく中立的な制度設計となっている点で優れている。社会保障制度が格差・貧困の原因になっている状況を是正できる。

III 考察

以上のように、働き方の多様化として女性労働者と短時間労働者の増加を取り上げて、2024年財政検証に基づいて年齢別の年金額の変化などをみてきた。そして、女性労働者の増加からは、今後、若い世代ほど厚生年金の被保険者期間が長くなり、実質年金額が現在の65歳女性よりも高くなること示された。また、短時間労働者の増加については、被用者保険への適用拡大によって、実質年金額を高めて低年金者の縮小につながることを指摘した。

今後、多様な働き方や暮らし方は一層広がっていくと考えられる。その中で、防貧機能を高め、経済的にもある程度余裕のある生活を送るにはどのような対応が必要だろうか。以下では、個人的対応と政策的対応に分けて考察していく。

1 個人的対応

働き方や暮らし方が多様になる中で個人的対応として重要なのは、公的年金の給付額は固定的なものではなく、自分達の選択によって変えることができるという認識だ。具体的には、下記の3点があげられる。

第一に、働き続けることが実質年金額を高めていくという点である。若年層の女性労働者ほど、厚生年金の加入期間が延びて、実質年金額が高まる。また、短時間労働者についても、就業調整をせずに、いわゆる「年取の壁」を超えて就業を続けられれば、生涯の年金所得や可処分所得は大きく増加する。働き続けるという選択が、実質的な年金

額を高めていくことになる。

第二に、夫婦2人で共働きをしていくという選択が考えられる。これは、老後の所得保障やリスクヘッジという点で有効と考えられる。先述の通り、厚生年金は世帯における1人あたりの賃金水準に応じて給付水準が決まる。特に、2人とも正規労働者で働ければ、その分、賃金水準が高まり、年金額も増える。

これは、高齢期の防貧機能を高めるだけではない。将来、夫の雇用や婚姻関係が不安定になることも考えられる。そのためのリスクヘッジとしても有効だと考えられる。

第三に、繰下げ受給という選択である。公的年金の大きな意義は、長生きのリスクに対応することであり、そのために終身で給付が行われる。繰下げ受給によって増額された年金額を亡くなるまで受け取れることは、経済的余裕をもち、安心して長生きできることにもつながる。

繰下げ受給のためには、繰下げ期間中の対応が課題になる。この点、日本年金学会では、2018年の第38回シンポジウムの総意として、まずは働けるうちはなるべく長く働き (Work Longer)、次に私的年金 (Private Pension) を一定期間活用し、最後は公的年金 (Public Pension) の繰下げ受給を活用していく「WPP」が提唱された [権丈・牛丸・福山・藤森・玉木・坂本・谷内・片寄 (2019), pp.140-141, p.156]。長生きのリスクに対応でき、かつ年金額を増やす方策として合理的な選択だと考えられる。

2 政策的対応

では、政策的にはどのような対応が必要になるのだろうか。

第一に、短時間労働者への被用者保険の適用拡大を進めていくことである。短時間労働者は被用者であり、賃金の把握も可能であるので、老後に所得保障の手厚い厚生年金に加入していくことが求められる。また、適用拡大は短時間労働者の年金額の増加をもたらすとともに、同一世代内で所得の再分配が行われるため、格差の是正につながる。

今後の重要な課題は、週20時間未満の短時間労働者への適用拡大である。特に、週20時間未満の短時間労働者にも事業主負担を課して、事業主が短時間労働者を雇うインセンティブを生まないことが大切である。長らく、非正規労働者の増加が貧困や格差の要因と指摘されてきたが、その根本的原因を是正することになるので、マクロ的にも重要な施策である。

第二に、繰下げ受給を妨げる各種の年金制度の是正である。遺族年金では、遺族年金を受ける権利をもった時点で増額率が固定される。また、66歳以前に遺族年金を受ける権利が発生すれば、繰下げ受給が認められず、65歳に遡って受給することになる。加給年金については、老齢厚生年金を繰下げの場合、繰下げ期間中は加給年金が支給されない。これは、繰下げ受給を躊躇する要因になっている。さらに、在職老齢年金の支給停止相当分は、繰下げ受給による増額の対象とならない [日本年金機構年金給付部 (2023), p.4]。繰下げ受給は、終身で給付される公的年金の受け取り方として合理的な選択であるのに、上記制度はその選択を制約している。早急に是正すべきと考える。

第三に、男女を問わず、働き続けられる社会に向けて制度改革や環境整備を行うことである。女性のM字カーブはほぼ解消したとはいえ、20代後半をピークに年齢の上昇に伴って正規雇用比率が下がるL字カーブが残っている。ワーク・ライフ・バランスの実現に向けた環境整備や、根強く残る性別役割分担を払拭して、子育て支援の社会化や介護保険制度の拡充などの政策が求められる。

Ⅳ おわりに

2024年財政検証では、男女別・年齢別に、65歳時点で受給する実質平均年金月額が示された。今後、所得代替率は低下していくものの、購買力という点では、過去30年投影ケースであっても、若い女性の年金の購買力は現在の65歳女性よりも高い水準になると推計されている。一方、男性の場

合、過去30年投影ケースでは、女性のように購買力は高まらないが、ほぼ現在の65歳男性と同程度か若干低い水準であり、さほど変わらないことが示された。

無論、年金額は、将来の経済状況や人口動態の影響を受けるので不確実ではあるものの、上記の推計からすれば、購買力という点では過度な年金不安をもつ必要はないように思われる。しかも、公的年金の給付額は固定的なものではなく、自分達の選択や努力によって変えることができる。現役期から適切な選択をしていくことが望ましい。また、政策的にも、個人が適切な対応ができるように、適用拡大の一層の推進、繰下げ受給を妨げる各種年金制度の是正、男女ともにワーク・ライフ・バランスを実現できる社会に向けた対応が求められている。

参考文献

- 安部由起子 (2023) 「年収の壁の継続性と勤務制度」(『全国就業実態パネル調査「日本の働き方を考える」』2023年7月11日)。
- 権丈善一 (2020) 『ちょっと気になる社会保障V3』勁草書房。
- (2024a) 「財政検証 モデル年金を超えて」NHK『視点・論点』(2024年7月30日放映), <https://www.nhk.jp/p/ts/Y5P47Z7YVW/episode/te/P5RY7NZNYN/> (2024年8月26日最終確認)。
- (2024b) 「5年に1度の財政検証, 次の年金改革の目玉とは?」(『東洋経済オンライン』2024年4月1日)。
- 権丈善一・権丈英子 (2022) 『もっと気になる社会保障』勁草書房。
- 権丈善一・牛丸聡・福山圭一・藤森克彦・玉木伸介・谷内陽一・坂本純一・谷内陽一・片寄郁夫 (2019) 「シンポジウム: 2019年財政検証に向けて」『日本年金学会誌』第38号, pp.122-156。
- 厚生労働省 (2018) 「被用者保険の適用拡大について」(第4回社会保障審議会年金部会, 2018年9月14日, 資料1)。
- (2020) 『2019(令和元)年財政検証結果レポートー「国民年金及び厚生年金に係る財政の現況及び見通し」(詳細版)ー』。
- (2022) 「令和4年度厚生年金保険・国民年金事業の概況」。
- (2023a) 「多様なライフコースに応じた年金の給付水準の示し方」(第9回社会保障審議会年金部会2023年11月21日, 資料3)。
- (2023b) 「第3号被保険者について」(第7回社会保障審議会年金部会, 2023年9月21日, 資料1)。
- (2023c) 「女性の就労の制約と指摘される制度等について(いわゆる「年収の壁」等)」(第7回社会保障審議会年金部会, 2023年9月21日, 資料2)。
- (2023d) 「被用者保険の適用拡大」(第4回社会保障審議会年金部会, 2023年5月30日, 資料3)。
- (2024) 「令和6年(2024)年財政検証関連資料」(第16回社会保障審議会年金部会, 2024年7月3日, 資料1~資料4)。
- 雇用と年金に関する研究会 (2002) 「厚生年金の適用基準について」(第1回「雇用と年金に関する研究会」資料4-3, 2002年6月5日)。
- 高橋俊之 (2024) 『年金制度の理念と構造—より良い社会に向けた課題と将来像』社会保険研究所。
- 日本年金機構年金給付部 (2023) 「老齢年金の繰下げ制度」(全国年金委員研修, 2023年11月6日)。
- 内閣府政策統括官(経済財政分析担当) (2024) 「女性の出産後の働き方による世帯の生涯可処分所得の変化(試算)」(女性の職業生活における活躍推進プロジェクトチーム (第4回), 2024年6月5日)。
- 内閣府男女共同参画局 (2024) 『令和6(2024)年版男女共同参画白書』。
- 永瀬伸子 (2013) 「非正規雇用と社会保険との亀裂」(濱口桂一郎編著『福祉と労働・雇用 福祉+a⑤』ミネルヴァ書房, pp.169-188)。
- 濱口桂一郎 (2020) 「年金保険の労働法政策」(労働政策研究・研修機構『労働政策レポート』第13巻, 2020年1月)。
- 藤森克彦 (2021) 「短時間労働者への厚生年金保険の適用拡大」(日本年金学会編『人生100年時代の年金制度』法律文化社, pp.51-67)。
- (2022) 「労働市場の変遷と厚生年金保険のあり方」(『日本年金学会誌』第41号, 2022年4月, pp.72-80)。
- 連合総合生活開発研究所 (2023) 「第45回勤労者短観(勤労者の仕事とくらしについてのアンケート)調査報告書」(2023年4月実施)。
- 労働政策研究・研修機構 (2018) 『「社会保険の適用拡大への対応状況等に関する調査」及び「社会保険の適用拡大に伴う働き方の変化等に関する調査」結果』(JILPT 調査シリーズ No.182)。
- (2024) 「専業主婦世帯と共働き世帯」<https://www.jil.go.jp/kokunai/statistics/timeseries/html/g0212.html> (2024年8月3日最終確認)。

(ふじもり・かつひこ)

**Future pension amounts that can change due to diverse
work styles and some challenges going-forward
—Considerations on the increase in female workers and
part-time workers—**

FUJIMORI Katsuhiko*

Abstract

In this paper, I first focused on the increase in the number of female workers as an example of diverse work styles, and considered changes in pension amounts based on the 2024 actuarial verification of the financial equilibrium of pension. It has been shown that in the future, the younger the women are, the longer they will be covered by the Employees' Pension Plan, and the real pension amount will be higher than the current amount for those aged 65. Regarding the increase in the number of part-time workers I pointed out that expanding application of employee insurance would increase the real pension amount for part-time workers, leading to a reduced ratio of those with low pensions. And what is important in diversified work styles is that the amount of public pension benefits is not fixed but can be changed based on one's own choice. As an individual there are options such as continuing to work as long as possible, having both parents work as full-time employees, and taking advantage of receiving postponed pension benefits. As a society, it will be integral to further expand the application of employee insurance to part-time workers, redress some systems that prevent people from receiving postponed pension benefits, eliminate the division of roles between men and women, realize a society where both men and women can balance work and life, etc.

Keywords : Diverse work style, The actuarial verification of the financial equilibrium of pension, Further expanding the application of employee insurance, Postponed pension benefits, A work and life balance

* Ph.D. Professor, Nihon Fukushi University / Chief Research Associate, Mizuho Research and Technologies, Ltd