

【研究ノート】

女性に対するわが国における年金制度

吉 田 し お り

はじめに

女性の年金権を考える上で最も重要性をもつテーマは、就業状況や家庭状況によって不安定になりがちな女性の年金権を守ることであると考えられる。このテーマは、年金制度が女性全体をカバーできているかどうか、もしそうでないのならば、どのようにしたらカバーすることができるようになるのかということを含んでいる。抜け落ちている人、漏れている人、排除されている人はいないか。もしもいるとすれば、どのような手立てを打てば、そのような状態にある人々を制度内に取り込むことができるのかを考えなければならない。また、このことは男女問わず、年金制度自体に参加していても、受給額が著しく低額で生活が困難な状況にある人びと¹に対して、いかにして人間としての尊厳を保つことができるような金額を保障していくのかも、制度設計上改善の試みがなされるべき分野である。

本稿では、女性の年金権に関連する歴史的な流れを概観し、現在、女性がわが国の年金制度において、どのような位置づけにあるのかを見た上で、その状態に対して、どのような問題提起がなされるべきなのかについて検討を行いたい。

1. 女性の年金権に関する歴史的な流れ

年金制度の草分けは、当時の官吏や軍人に対する恩給制度であり、無拠出制で財源は税金であった。その後、第二次世界大戦をはさみ、女性を含む被用者に対する年金制度に拡張されていく。戦後実施される年金制度の制度的に基本となる枠組みが戦時中に考案されたことになる。戦後においては、高度成長期をはさんで年金給付の充実が図られていくが、この時点では被用者中心の制度であり、自営業者や無業者らは加入する年金制度を持たなかった。このように年金制度から抜け落ちている人びとをなくすために、自営業者、無業者らを含む国民すべてに対して制度的な枠組みが準備されたのが、1961年以降実施されている国民皆年金体制であった。この新たな受け皿は、国民年金と名づけられた。しかし、この時点において、夫が被用者の無業の妻は国民年金への加入は任意であった。この制度設計では、経済的な事情等により任意加入しない女性は、自分自身の年金権をもたず、離婚等を契機に無年金となるおそれがある。このような女性の無年金問題を解決するために策定されたのが1985年改正において新たに作られた第3号被保険者制度である。この改正により、被用者世帯の年金は、これまでの、厚生年金報酬比例部分+厚生年金定額部分+加給年金（いずれも夫名義）の形から、厚生年金（夫名義）+基礎年金（夫名義）+基礎年金（妻名義）の形へと移行し、被用者の妻で専業主婦である場合にも、妻自身の年金権が確保されたことになる²。しかし、この改正は、自営業者の世帯や共働き世帯との間の負担における同世代内の不公平という新たな問題を引き起こすことになった。また、この改正により、加給年金は改正以前の世代のみに適用されることになり、漸次的に廃止されることになった。

1994年に、妻が被用者で老齢厚生年金の受給権を持ち、かつ、遺族厚生年金の受給権がある場合の選択肢が広げられ、(1)妻の老齢基礎年金+妻の老齢厚生年金の2分の1+遺族厚生年金の3分の2、もしくは、(2)妻の老齢基礎年金+妻の老齢厚生年金、(3)妻の老齢基礎年金+遺族厚生年金のいずれかを選択する

ことができることになった（従来は(2)、(3)のみ）。さらに2004年改正により、(4)妻の老齢基礎年金+妻の老齢厚生年金を全額支給した上で、その金額が、(1)、(3)よりも低い場合には、その差額分を遺族厚生年金として支給することになった。いずれの改正も、妻の老齢厚生年金を掛け捨てにしないための配慮である（特に、2004年改正の(4)は、金額上の変化はないため、みなし上の配慮である）。1995年改正により、少子化対策の一環として、育児休業中の厚生年金保険料の本人負担分の免除、さらに、2000年改正において事業主負担分が免除となった。介護休業については、現在のところ保険料免除の制度は導入されていない。2005年改正において、結婚により退職し被用者の妻になったケース等において、第3号被保険者であることを届け出を忘れている場合、給付額が低くなることを防ぐため、過去の未届け期間について届け出を行えばカラ期間（受給要件の25年にカウントされる）とすることができるようになった（第3号被保険者の特例届け出）。2007年以降は、厚生年金に対する女性の年金権を確立するために夫婦年金分割制度が実施された。この改正は、離婚時等において、これまで国民年金のみであった受給権を、厚生年金に拡張するものである。さらに、2008年以降は、離婚した場合のみならず、分割を適用することが必要な事情がある場合には、分割を適用する（第3号被保険者期間の厚生年金の分割）こととなった。現在議論されている婚姻継続時の厚生年金の分割方法につながる改正と言えるであろう。女性の厚生年金の受給権や年金額に関しては、結婚や出産等の事情により一度退職すると、再び正規社員として労働市場に戻ることが難しく、わが国固有の労働市場慣行との関連において議論すべき問題点も多く残されている。また、25年ルール（国民年金の受給権を得るためには25年間の保険料納付期間とカラ期間が必要というルール）との関連で、第3号被保険者から第1号被保険者に移行した際の届け出忘れの問題（夫が第2号被保険者から第1号被保険者へと就労状況が変化した場合の届け出忘れの問題）が現在議論されているが、このことも25年という諸外国と比較しても非常に長い納付期間を要求するわが国固有の問題と言えるであろう³。現在、議論

されている改正のテーマとして、パート労働者の厚生年金加入拡大がある⁴。内容は、現在週当たり労働時間30時間以上という加入要件を、週20時間に変更するというものである。また併せて議論されているのが、年収130万円以上という加入要件を、130万円未満に引き下げるという事柄である⁵。後者は、しばしば「130万円の壁」と呼ばれる問題であり、夫の被扶養者ではなくなることを回避するために、本来提供されるであろう女性の労働量を減少させているのではないかと言われてきた。被扶養者でなくなることも、自分自身の年金を受給した方が望ましいと考えることができるための何らかのインセンティブが必要であるが、財政制約等もあり難しい面がある。何らかの制度上の工夫が必要であろう。年金制度と他の社会保険分野とを関連させながら、加入メリットを向上させることも一つの手法かもしれない。

女性と年金権の問題を考えると、女性本人の就業状況等により適用制度が大きく変化するという点は大きな特徴である。年金制度自体も、女性の年金権を保障することを主眼に、隙間を埋めていくような形で制度整備を進めてきたため、制度に対する根底の理念が一貫していない向きがある。このことは、女性の年金における世代内の不平等に関する議論にもっとも端的に現われているであろう。女性のおかれたさまざまな状況すべてを網羅的にカヴァーしようとするのが先行しているため、世帯単位の受給要件と個人単位の受給要件が混在しているのである⁶。そのため、理念としてはあちこちで矛盾が生じることになる。夫婦年金分割制度の導入においても、夫のみが厚生年金の受給権をもつ世帯と、夫婦ともに厚生年金の受給権をもつ世帯で非対称となっており、複雑な問題を含んでいる⁷。

全体として、個人として最低生活の維持が不可能な状態になることを回避するために、ジェンダー・バイアスを視野に入れた制度の改善や財源問題の議論がかかせないであろう。

現在、年金受給年齢にあり、かつ最低生活水準近辺の生活費で生活する人びとに対して、生活保護制度と年金制度とのカヴァー範囲があいまいなために不

必要な社会的スティグマを発生させていることも問題である。年金制度の草創期は、ごくわずかの限られた人びとを対象とする制度であった。制度の拡張によって国民皆年金が実現したが、もっとも包括的な制度設計と考えられた形が、時代の変化とともに実情に合わなくなっている部分が出てきている。時代の変化は、特に女性の就業状況や家族のあり方の多様化の面で著しい。時代の変化に配慮した、根本的な理念を見直した上での再度の制度設計が必要な時期に来ているのかもしれない。

1985年以降実施されている現行制度について概観する。女性に限らず、わが国の年金制度は就労状況と職域の差異によって適用される年金制度は大きく異なる。年金制度は、公的年金に関しては2階建てである（企業年金を含めると、3階建てになる。企業年金は任意設立である）。1階部分の国民年金（基礎年金）は、就業状況と職域によって3種類に分かれている。第1号被保険者は自営業者と学生、厚生年金や共済組合等の被用者年金の年金に加入していない60歳未満の人びと、第2号被保険者は、企業の被用者や公務員等、被用者保険に加入している人びと、第3号被保険者は第2号被保険者の配偶者（ここでは、以下、妻と考える）である。1階部分は、第1号被保険者については所得による差異はなく、原則的に均一拠出であり、また均一給付である。2階部分は、所得比例である。第2号被保険者に関しては、支払っている厚生年金（もしくは共済組合の年金）の保険料財源の中から基礎年金拠出金として、国に納付されているため、拠出に関しては所得比例とすることもできるが、給付は一律で第1号被保険者と同額である。第3号被保険者は、妻自身の所得が年収130万円以上（税引き前所得）あれば、第1号被保険者、もしくは第2号被保険者へと移行することになる。したがって妻自身が年収130万円以上（税引き前）であれば、夫と妻がそれぞれ厚生年金（もしくは共済組合の年金）の受給権を持つことになる。

学生の間は、20歳以上になると国民年金について第1号被保険者となるが、学生納付特例制度により保険料免除が可能である（所得制限がある。所得基準

(申請者本人のみ) = 118万円 + 扶養親族等の数 × 38万円 + 社会保険料控除等)。この期間は、金額には反映されないが年数としてカウントされるカラ期間となる。収入が多い場合には、保険料を納めることもできる。また、卒業後10年以内であれば免除を受けた期間の保険料を追納して、将来の受給額を増やすこともできる。免除期間中に障害等級1級もしくは2級の障害をもつようになった場合には、障害基礎年金を満額受給できる(受給額は1級の場合、月額8万2,175円、2級の場合、月額6万5,741円)。卒業後に就労すると、自営業等の場合、国民年金の第1号被保険者 + 国民年金基金(自営業者の2階建て部分。任意加入) + 個人型の確定拠出年金(任意加入)の加入者となる。被用者の場合、国民年金の第2号被保険者(被用者) + 厚生年金(もしくは共済組合の年金) + 企業年金(確定給付型年金、確定拠出型年金のいずれか、もしくは企業によっては両方、企業の任意設立) + 個人加入の確定拠出年金(任意加入)の加入者となる。結婚により退職した場合、夫が第1号被保険者であれば、妻自身も第1号被保険者となり、国民年金に自分自身の保険料を収める。場合によっては、付加的な任意加入の年金制度に加入する。経済状態が保険料を支払うには困難な場合は、若年者納付猶予制度(2015年6月までの時限措置)や保険料の減免制度を利用することができる。夫が第2号被保険者であれば、妻は第3号被保険者となり、夫の厚生年金保険料納付をもって、国民年金保険料を払っているとみなされる。妻自身も被用者(年収130万円以上(税引き前所得))である場合、夫婦いずれも被用者の年金パターンとなり、どちらも厚生年金受給権を持つことになる。単身の場合、被用者であれば被用者の年金パターン、厚生年金に加入していない場合は、第1号被保険者として自分自身で国民年金の保険料を支払う。

妻が第2号被保険者であり障害をもった場合、障害基礎年金と障害厚生年金(障害等級1～2級の場合)、もしくは障害厚生年金(障害等級3級の場合)のみを受給する。第3号被保険者である妻が障害をもった場合、自分自身の障害基礎年金を受給する。一度、被用者となり厚生年金に加入し、その後結婚等の

理由により退職し、その後再び被用者となって厚生年金に加入するケースも考えられる。この場合、退職時には厚生年金脱退手当金として一時金の形で給付を受け取り、その後復職の際に厚生年金に再加入することになる。一時金の形で給付を受け取っても、退職以前に保険料を支払った期間はカラ期間としてカウントされる（厚生年金の場合、20年加入すれば受給資格が認められる）。妻が第3号被保険者であり、夫がなくなった場合、18歳到達年度の末日（3月31日）に達していない子ども（1級、または2級の障害をもつ子どもの場合、20歳未満）がいる場合は、遺族基礎年金と遺族厚生年金を受けることになる。遺族基礎年金の金額は、妻と第1子の場合、月額およそ8万5千円、妻と第2子の場合、月額およそ10万4,000円、第3子以降は、子ども一人につき月額およそ6,300円が加算されていく。子どもが受給要件である年齢をすぎると、遺族厚生年金のみとなる。妻が遺族厚生年金を受給する場合、妻自身は国民年金の第1号被保険者となり、自分自身の保険料を支払うことになる。夫が第1号被保険者で、老齢基礎年金の受給資格期間25年を満たしており、10年以上婚姻が継続しており、夫が生計を維持していた場合には、妻が60歳から65歳までの間、寡婦年金が支給される。自営業者等に対する独自の給付である。妻が65歳になると、遺族厚生年金に加えて、自分自身の老齢基礎年金も併せて受給することになる。両者は併給可能である。妻自身も被用者であった場合、上述のように、(2)もしくは(4)のいずれかより、自分にとって望ましい受給方法を選択することになる。

妻が60歳を超えて就労を継続する場合、在職老齢年金を受給する。60歳代前半においては、報酬と厚生年金の合計額が28万円になるまでは、厚生年金が全額支給される。それ以上の所得については、収入額に応じて年金が減額される。65歳以降においては、老齢基礎年金（国民年金）は全額支給される。報酬と厚生年金の合計額が48万円になるまでは、厚生年金が全額支給される。それ以上の所得については、収入額に応じて年金が減額される。

現在、受給額の低さが問題とされることが多いのは、夫婦ともに第1号被保

険者で保険料未払い期間がある場合や、被用者として厚生年金に加入していた場合でも、厚生年金の金額自体が非常に低い場合である。主として、女性の単身世帯等において、就労期間中の給与の低さが反映されているケースが多いと考えられる。昨今の不安定就労の多さを考えると、男性被用者が世帯主である場合でも、夫婦合わせた厚生年金と国民年金の受給額が生活費に満たないケースが今後多発すると考えられる。このような世帯において、高齢になって就業を継続したとしても、全収入が最低生活費に満たない場合、生活保護制度によって不足分を得るしか途がないことになる。生活保護制度が年金制度をフォローする形となっており、年金制度と生活保護制度両者を視野に入れた制度の再編が必要となってくるだろう⁸。

遺族基礎年金において、支給が子どものある妻のみに限られているのは、就労を促す目的があるのであろうが、それまで無業であった者がいきなり働くことができるのか、結局生活保護制度を用いることになるのではないかなど、議論が分かれるところであろう。行政機関や支援組織、地域の企業等、関係者同士の緊密な連携を視野に入れた、きめ細かな就労支援を制度的に整備することが重要であると考えられる。

2. 年金制度における世帯単位と個人単位の持つ意味

まず、女性の年金権を考える際に最初に問題とされるのは、年金は世帯単位であるべきなのか、それとも個人単位であるべきなのかという事柄であろう。女性と社会保障制度について考察を行う研究者においては、社会保障制度を今後、世帯単位から個人単位へと移行させていくことが望ましいとする主張が多い⁹。世帯単位による制度設計が望ましいのか、それとも個人単位による制度設計が望ましいのかを考えると、家事労働や家族等に対するケアをどのように考えるのかによって、女性の年金に対する制度策定も大きく変わってくるであろう。基本的に家事労働や家族等に対するケアなどの活動は、無償労働（アンペイド・ワーク）であり、数値化することによって計測することは、さまざま

まな技術上の困難を伴うと従来みなされてきた¹⁰。

竹中（2011）の主張は、アンペイド・ワークを数値化し計測することを重視することによって女性の労働における評価を高めることを試みるよりも、家事労働や家族等に対するケア活動に男女問わず参加することを促すことが、女性の労働市場における低賃金化を間接的に阻止することにつながり、真の意味でのジェンダー平等につながるのではないかというものである¹¹。竹中は、アンペイド・ワークをペイド・ワークに吸収することによってのみでは、根本的な解決にはつながらないと述べる。しかし、家事労働におけるジェンダー平等化は、社会的制度としてそもそも可能であるのだろうか。可能であるとすれば、どのような制度変更の取り組みを行うべきなのであろうか。また、家事労働やケアの外部化は、女性の行う活動や社会的枠組みにどのような影響を与えているのであろうか。もしも、家事労働やケアにジェンダー・バイアスがなくなり、このことが間接的に女性の労働環境からもジェンダー・バイアスを軽減するとすれば、年金制度は個人単位に移行しても問題はないであろう。しかし、それは可能なのか。熊沢誠（2000）の指摘にあるように、労働市場においては補助的な労働に従事する者、また非正規労働者の低賃金化が固定されており、この分野を担うのは主として女性である¹²。もしも、このような形で、家事労働やケアのジェンダー・バイアスの修正と併行して、労働市場のジェンダー・バイアスを修正することができれば、一部の男性正規労働者への過度の負担である「働き過ぎ」も軽減することが可能である。おそらく、このような修正の前に立ちちはだかる壁とは、制度設計の難しさよりも、社会の中の意識変革の難しさであろう。また、生活状況上の理由によって、パート労働のように家計補助を目的として労働市場に参加する人びとに、いかに短時間労働であっても適切な社会的立場を保障して、労働市場に参加することへの喜びや誇りを感じるようにすることができるのか、その点についての制度設計上、また財政上の難しさもある¹³。また、企業が社会保険料負担を過度に感じて雇用そのものを削減する方向へ向かうことを回避するために、企業に負担が過度に集中しないような

工夫も必要であろう¹⁴。いずれにしても、社会的な背景や労働市場の慣行や状況を考慮し、場合によっては、労働市場の質的変革を考慮に入れた上での漸次的な改革が、世帯単位から個人単位への移行には必要になってくると考えられる。

今、問題になっている専業主婦の資格変更に伴う国民年金の問題（夫が第2号被保険者から第1号被保険者に就業状態の変更によって切り替わった際に、第3号被保険者から第1号被保険者に切り替わったという届け出を忘れて行かなかった人びとが多数いるという問題）において、その根本にあるのは、わが国の制度内での世帯単位と個人単位の混在にあり、そしてそのことによる制度の仕組み自体の複雑さにある¹⁵。第3号被保険者制度は、もともと事情により無年金となる女性を減らすために設計された制度である¹⁶。このような歴史的な前提をまず考えた上で、資格変更忘れの問題も考える必要があるであろう。また、個人単位への切り替えには、本人の制度への参加意識が必要不可欠である。今回の厚生年金の夫婦間における見なし上の2等分問題においても、このような参加意識を促す一つの契機となる可能性もある。その上で、夫の所得や本人の資産状況に応じて、少額でも何らかの形で応能負担を求めていくような漸次的な変更の方向が検討されるべきであろう。

ここで、ジェンダー・バイアスの修正が、社会全体の労働効率を上昇させ、労働者と企業双方にとっての経済効率を改善するという竹中（2011）¹⁷の主張に関連して、簡易的にモデル化を行ってみる。ジェンダー・バイアスの修正が、労働と年金に与える影響は、どのようなものであろうか。

労働者一人当たりが提供できる労働市場における労働時間は、物理的・身体的に限界があるであろう。また、生活するためにはこれ以上引き下げられないという賃金額の最低水準も存在するであろう。現在の労働市場は、この2種類の制約条件が、労働環境によっては無視されている状況にある¹⁸。両者を制約条件として明示的に捉えた場合、どうなるであろうか。

タテ・ヨコに辺をとる長方形を考えてみる。タテ軸の長さは労働投入量（q）

×各個人が実現可能な単位時間当たりの労働効率 (e) を、ヨコ軸に労働投入時間 (t) をとる。それぞれの長方形の面積は各々の労働者が提供する生産可能な労働量となる。労働効率には上限があるので、

$$0 \leq e \leq \bar{e} \quad (\bar{e} \text{ は、物理的・身体的な労働効率の限界})$$

企業にとって望ましい目的関数は、長方形の面積の総和（生産可能領域）の最大化である。したがって、その企業に労働を提供する労働者を n 人とする、

$$\max. \sum_{i=1}^n q_i e_i \cdot t_i \quad (i = 1, \dots, n)$$

長方形を敷き並べた場合、総面積が最も大きくなるのは、それぞれの長方形が重ならないように、また一つ一つの長方形が収縮しないように配慮して並べた場合である。長方形同士が重ならないようにするためには、情報伝達のシステムを円滑にして、業務内容の重複を避けることによって実現できる。その上で、生産可能領域の総和を可能な限り大きくするためには、個々の長方形の面積を最大化する必要がある。

今ここで、これ以下の賃金では生活できないと労働者が想定する賃金水準（留保賃金）を r とおく。実際に企業より提示される賃金を w とすると、理論上は、

$$w \geq r \Rightarrow q > 0$$

$$w < r \Rightarrow q = 0$$

となるはずであるが、実際には、

$$w \geq r \Rightarrow q > 0$$

$$w < r \Rightarrow q > 0$$

となっている。背景には、 $r - w > 0$ 分の生活費の不足は、社会的補償（社会手当や公的扶助等）、もしくは世代間補償（上の世代等からの所得移転）等により補いながら労働提供を行うという状況がある。さらに社会的補償や世代間補償が不可能な状態であれば、留保賃金を下回る賃金の仕事を、物理的・身体的限界を超えて複数掛け持ちで行うという事態になる。この場合、労働の限界効率逡減が発生する。留保賃金を賃金が下回るために行う、物理的・身体的限

界を超えるような働き方をすることによって発生する減少量の総和は、 $r_j - w_j > 0$ であるような労働者 j 人の各々に対して、各人の $r_j - w_j$ が一単位増加するごとに、

$$\sum_{j=1}^m d(q_j e_j \cdot t_i) / d(r_j - w_j) < 0$$

(ただし、 $\{j\} \in \{i\}$, $r_j - w_j > 0$, $j=1, \dots, m$)

となる。実際に提示される賃金が低下するほど、総面積は縮小し、かつ、掛け持ち労働により長方形は細分化され、かつ細分化する頻度が高くなっていく。そして、生産可能領域は縮小していくことになる。逆に、実際の所得が留保賃金を上回る状況であっても、人間の労働提供可能量には限界があるため、 $w \rightarrow \infty$ であっても、長方形の面積は一定以上の大きさになるとは考えにくい。一部の労働者に対して、賃金量を極度に集中させることは、他の労働者に回す余剰が減少し、実際の賃金と留保賃金の差額を拡大させることにつながる。したがって、もしも生産可能領域の最大化を目指すのであれば、企業は余剰収益を $r=w$ の近辺に w が分布するように、労働者間に賃金を適切に分配する必要がある。余剰収益を一箇所に集中させず、極端な収益配分の集中を緩和させることが、長方形の面積の総和の減少を緩和させることにつながるのである。性別や立場のバイアスを修正していくことは、社会保障制度に参加できない層を減らし、一方で一部の労働者が仕事を過度に集中して負担する状況の緩和にもつながるのではないか。このようなことに具体性をもたせるためには、企業が最適な労働力配分を行うことを躊躇しないようにする仕組みが必要である。現在、企業の社会保険料に対する負担感が大きく、雇用を控える一因となっている。財源の検討と併せて企業の社会保険料に対する負担感の軽減を図る方法も、間接的な手法ではあるが、雇用政策の進め方と制度設計の仕方によっては有効な方法となり得る可能性がある¹⁹。企業が有効な労働力配分を適切に行えば、ディーセント・ワークを目指す雇用政策も行いやすくなり、ワーク・ライフ・バランスの考えを労働者自身が受け入れやすくなるのではないか。また、極度に低賃金である人を減らしていくことは、年金受給額における不均衡の是

正の軽減にもつながるのではないであろうか。

おわりに

女性の年金権において、わが国の社会保障制度がどのような制度体系を提供し、また機能しているのか、そして現状と問題点は何かについて見てきた。

しばしば指摘されるように、わが国の年金制度は歴史上、職域ごとに順次整備されてきたという事情があり、たいへん複雑である。女性の場合、職域に加えて、生涯を通して就労状態が変化することが多く、男性の場合よりもさらに複雑になっている。

女性の年金権を考える場合、まず第一に考えなければならないのは制度から抜け落ちる人がいないように制度を形作ること、そして、極端な低年金の人を出さないようにするということであり、この2点が主要課題となる。その上で、世代内不平等をどのように考えるのかという問題が出てくる。

女性の低年金の問題については、どうしても年金制度の制度内容を変えるだけでは解決できない問題が多い。それは、女性の労働市場における位置づけの問題と密接に関連している。したがって、女性と年金の問題を考えるには、年金制度のみならず労働問題や生活保護制度等、他の社会政策、また社会保障分野の見直しを常に視野に入れていく必要がある。その上で、包括的な視野の下に年金制度自体を見直していかなければならないと考える。

注)

- 1 西沢（2008）は、年金制度を公的扶助との関連で論じ、わが国において、低年金の人びとの所得保障に、結果として生活保護制度が用いられていることに対して疑問を投げかけている。西沢（2008）pp.218-219.
- 2 島田（1995）pp.65-68 において、1985年の制度改正が被用者世帯の年金権の形にどのような影響を与えたのかが述べられている。
- 3 日本経済新聞（2011d）、日本経済新聞（2010e）、日本経済新聞（2011f）参照。
- 4 日本経済新聞（2011a）、日本経済新聞（2011c）参照。

- 5 諸外国においては、わが国と比較し、妻自身で保険料を払わなければならない時間的要件、収入要件が低く設定されている国がほとんどである。丸山（2002）、丸山（2003）参照。
- 6 吉田（2011）において、わが国の年金制度における世帯単位と個人単位の混合について述べられている。吉田（2011）pp.166-168.
- 7 日本経済新聞（2011b）参照。
- 8 西沢（2008）が、所得保障としての年金制度と生活保護制度は、併行して論じられるべきであると述べている。西沢（2008）pp.214-223. 2009年において、被保護人員のうち、60歳以上の人びとが占める割合は、51.9%であり、所得保障としての年金制度と生活保護制度の関連は強くあるものと考えられる。生活保護制度研究会（2011）、p.12.
- 9 丸山（2002）、丸山（2003）、竹中（2011）、日下部（2006）らは、年金制度は個人単位への移行を視野に入れるべきという立場をとる。大谷（2004）は、介護保険との関連で女性の年金権と個人単位の問題について論じている。大谷（2004）pp.66-67.
- 10 大住 莊四郎（1997）、Maruyama, Y and K. Ohmori（2003）らが計測化や理論化を検討している。
- 11 竹中（2011）pp.139-176.
- 12 男女共同参画白書 内閣府（2011）p.57.、森永（1995）が、女性が男性と比較して、労働条件等について深く考慮したうえで就労選択を行う場合が多いことを指摘しているが、女性の場合、男性と比較して、労働条件の幅が広いこともその一因ではないか。
- 13 高山（2011）が保険料負担の問題と関連づけて論じている。
- 14 日本経済新聞（2011a）、日本経済新聞（2010c）参照。
- 15 日本経済新聞（2011d）、日本経済新聞（2010e）、日本経済新聞（2011f）参照。
- 16 大河内、総理府社会保障制度審議会事務局（1978）p.113-114. 現行制度においては、遺族年金は老齢年金と同水準まで引き上げられている。現在、夫をうしなった人びとにおける低年金の問題において、切実に制度的対応が求められていると思われるのは、夫と死別した場合よりも、生別した場合であると考えられる。関（2009）、阿部（2008）pp.120-143参照。
- 17 竹中（2011）pp.207-209参照。
- 18 水野谷（2006）が、わが国における過重な労働時間の実情について実証分析を行っている。また、福地（2010）が、過度の労働量による弊害の実態を、労働安全衛生活動との関連で報告している。

- 19 一圓（2002）において、企業の社会保険料負担に対する疑問が提示されている。そして、企業の社会保険料負担の軽減と併せて、被用者が自ら支払うことのできる金額に保険料を設定し、就労形態を問わず保険料を課す方法を提案している。

参考文献

- 阿部 彩（2008）『子どもの貧困 ―日本の不公平を考える― 岩波書店。
- 日下部禧代子（2006）「女性の年金、世帯単位から個人単位へ ―第3号被保険者制度の問題を中心に―」『跡見学園女子大学マネジメント学部紀要』第4号、pp. 1-7.
- 福地保馬（2010）『ディーセント・ワークの実現を ―労働安全衛生活動の基本』学習の友社。
- 一圓光彌（2002）「就業形態の多様化と個人参加の社会保険 ―医療保険改革のあり方―」『〔関西学院大学〕経済学論究』第56巻、第3号、pp. 1-30.
- 熊沢 誠（2000）『女性労働と企業社会』岩波書店。
- 丸山 桂（2002）「イギリスの公的年金制度における女性の取り扱い ―保険料負担と年金分割を中心に―」『惠泉女学園大学人文学部紀要』第14号、pp. 43-61.
- 丸山 桂（2003）「女性の年金に関する国際比較」『惠泉女学園大学 人文学部紀要』第15号、pp. 79-94.
- Maruyama, Y and K. Ohmori (2003) 「Behavior of the Economy that Necessitates Household Work」、『東京家政学院筑波女子大学紀要』第7集、pp. 87-104.
- 水野谷武志（2006）「ジェンダー視点からみた労働・生活時間の配分構造 ―統計による日本の実態の把握と検討」社会政策学会 編『はたらきすぎ 労働・生活時間の社会政策』社会政策学会誌 第15号、pp. 19-32.
- 森永康子（1995）「仕事に関する価値観における性差 ―教育大学の男女学生を対象にして―」日本教育心理学会総会発表論文集、第37巻、p. 575.
- 内閣府（2011）『平成23年版 男女共同参画白書』中和印刷株式会社。
- 日本経済新聞（2011a）「パートの厚生年金見直し 厚労省が着手 「週20時間労働」に拡大 企業の負担増必至」『日本経済新聞（朝刊）』2011年9月2日（金曜日）。
- 日本経済新聞（2011b）「夫の厚生年金 2等分 専業主婦の制度見直し 厚労省方針」『日本経済新聞（朝刊）』2011年9月29日（木曜日）。
- 日本経済新聞（2011c）「保険料徴収 企業任せ パート労働者ら厚生年金加入拡大 追加負担 年4000億円」『日本経済新聞（朝刊）』2011年10月14日（金曜日）。
- 日本経済新聞（2011d）「過払い返還求めず 主婦年金、民主の意向反映 政府検討」『日本経済新聞（朝刊）』2011年10月30日（日曜日）。

- 日本経済新聞（2011e）「社説 主婦年金の返還は原則貫け」『日本経済新聞（朝刊）』2011年11月9日（水曜日）.
- 日本経済新聞（2011f）「保険料10年分 追納可能 主婦年金法案を閣議決定」『日本経済新聞（夕刊）』2011年11月22日（水曜日）.
- 西沢和彦（2008）『年金制度は誰のものか』日本経済新聞社出版社.
- 大河内一男 監修、総理府社会保障制度審議会事務局 編著（1978）『解説 皆年金下の新年金体系 「基本年金」創設勧告』ぎょうせい.
- 大住 莊四郎（1997）「非市場分野の計測手法に関する研究」『神戸大学 経済学研究』第43巻、pp. 107-143.
- 大谷 強（2004）「介護保険と市民参加 — 介護保険の達成した水準と課題の検証から」『大阪女子大学女性学連続講演会：より深く掘り下げるために』第8巻、pp. 64-91.
- 生活保護制度研究会（2011）『保護のてびき 平成23年度版』第一法規.
- 関 千枝子（2009）『ルポ 母子家庭 「母」の老後、「子」のこれから』岩波書店.
- 島田とみ子（1995）『年金入門 新版』岩波書店.
- 高山憲之（2011）「やさしい経済学 再考・年金改革の論点」『日本経済新聞（朝刊）』2011年10月10日（月曜日）.
- 竹中恵美子（2011）『竹中恵美子著作集 第Ⅵ巻 家事労働（アンペイド・ワーク）論』明石書店.
- 吉田しおり（2011）「わが国の社会保障制度におけるジェンダー平等」『女性学評論』第25号、pp. 163-176.

Summary

Pension Schemes for Women in Japan

YOSHIDA Shiori

In Japan, pension scheme is obscure because of historical cause that constructed every occupational area. In addition, pension scheme for woman is more obscure cause of variations in occupational situation.

To think about theme of woman and pension scheme raise two significant subjects. The subjects are (1) construction of pension scheme that certain the right of pensioner, (2) sum of benefits that satisfied realization of decent level. The subjects are related to labor market institution in Japan. Especially, problem of benefits level have an effect on public assistance system. Because lack of alimony lead to application of public assistance.

This paper look (1) outlines of transition of pension scheme for woman, (2) problems in Japanese pension scheme for woman and way of improving. Especially, examination into (2) lead to gender problems in Japanese labor market and Japanese pension scheme's own.

Contents of (1) are (i) history of Japanese pension scheme in view of the right of pensioner for women. (ii) concrete substance of present Japanese pension scheme. (iii) the present trends of modifications on system. (iv) examination into problems of present system and the course of system.

Contents of (2) are (i) examination into the right of pensioner for woman in view of gender. In this paper, these problems are related to Japanese labor market customs, unpaid work and participation in social security system. (ii) An attempt to modeling after Takenaka (2011)'s gender theory about labor market.

Examinations into satisfaction of the right of pensioner for woman come to the conclusion that improvements in pension scheme for woman need parallel with improvements in other social security systems and labor market systems.