

# どのような社会経済になれば、 第三号被保険者制度を廃止できるのか

～ジェンダーギャップ指数を手掛かりに～

慶應義塾大学 経済学部

駒村康平ゼミ

年金班

網中・坂田・塩田・中村・柳川

# 目次

1. 日本の現状
2. 第三号被保険者制度成立の背景
3. 各国のジェンダーギャップ解消への取り組み
4. アンケート調査
5. 政策提言

# ～日本の現状～

# 第1章：日本の病状

## 少子化

合計特殊出生率：1.26(2022)

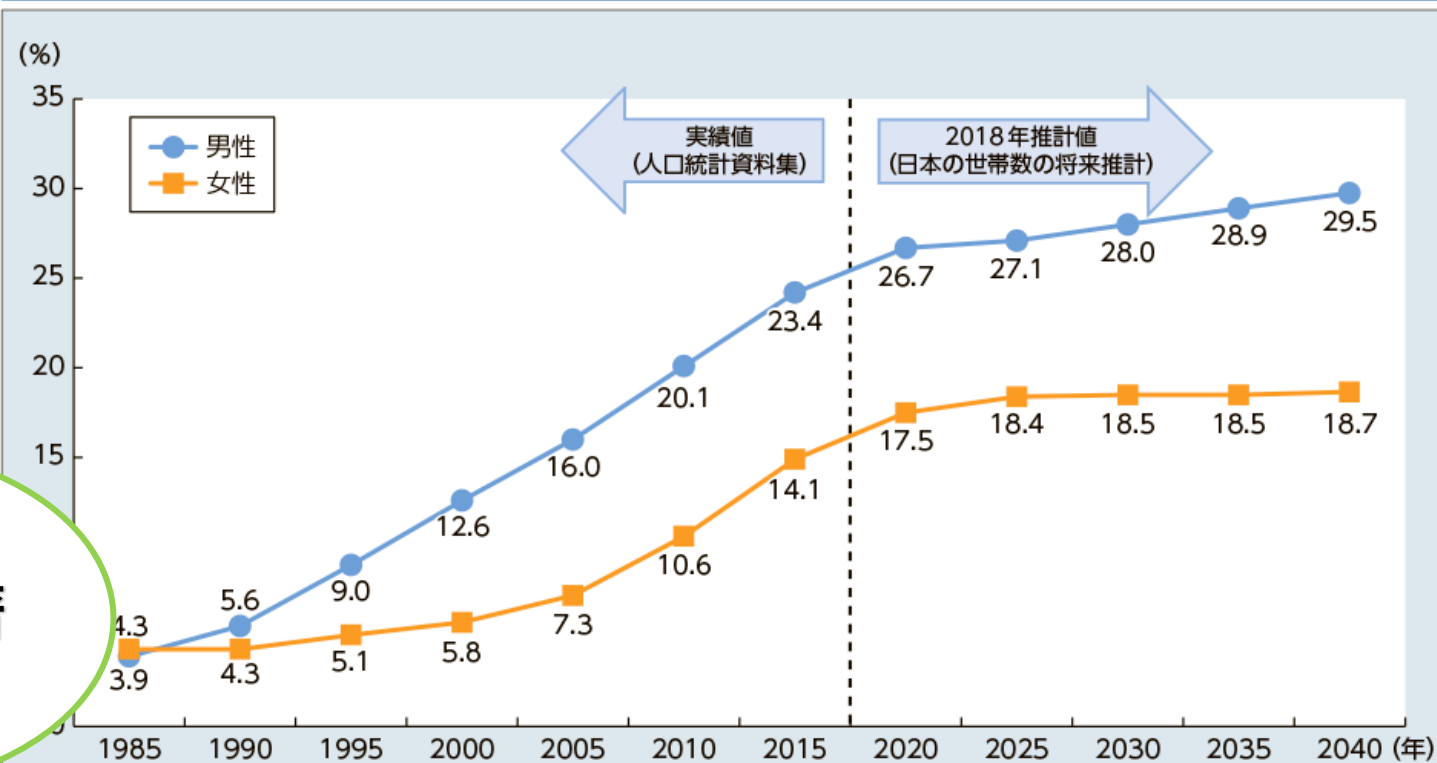
...7年連続で下回る

少子化の原因

男性が顕著

...生涯未婚率の上昇

図表 1-1-2 50歳時の未婚割合の推移



資料：国立社会保障・人口問題研究所「日本の世帯数の将来推計（全国推計）（2018年推計）」、「人口統計資料集」  
(注) 50歳時の未婚割合は、50歳時点で一度も結婚をしたことのない人の割合であり、2015年までは「人口統計資料集」、2020年以降は「日本の世帯数の将来推計」より、45～49歳の未婚率と50～54歳の未婚率の平均。

出典元：『50歳時の未婚の割合の推移』厚生労働省（2021）

# 第1章：日本の病状

## 男性の生涯未婚率が高い背景

…  
女性は男性に高い賃金を求める傾向がある

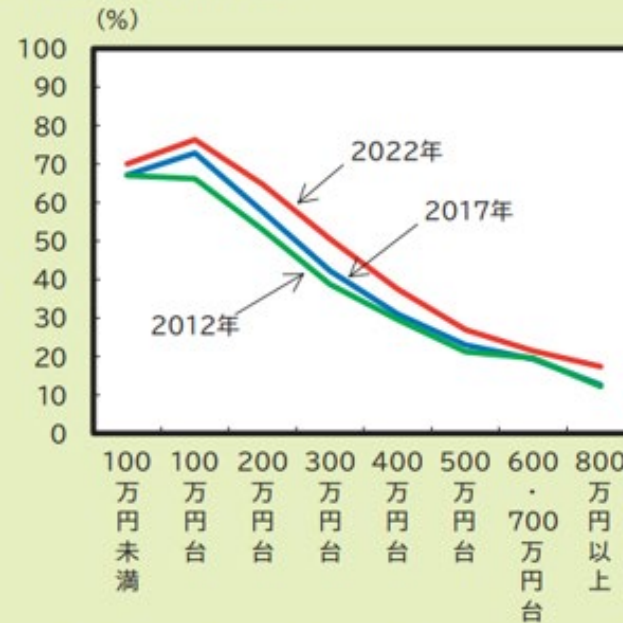


年収の低い男性は結婚しにくい

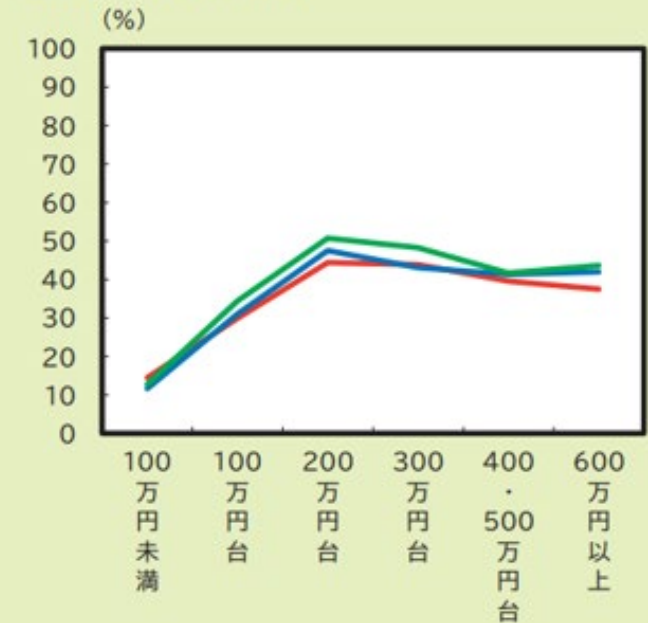
**男性の結婚のハードルが高い**

男性では年収が下がるほど未婚率が上がる関係

(1)男性(30代有業者)



(2)女性(30代有業者)



- (備考) 1. 総務省「就業構造基本調査」により作成。  
2. 有業者には非正規雇用者を含む。  
3. ここでは、就業構造基本調査における「所得」を年収と表記している。

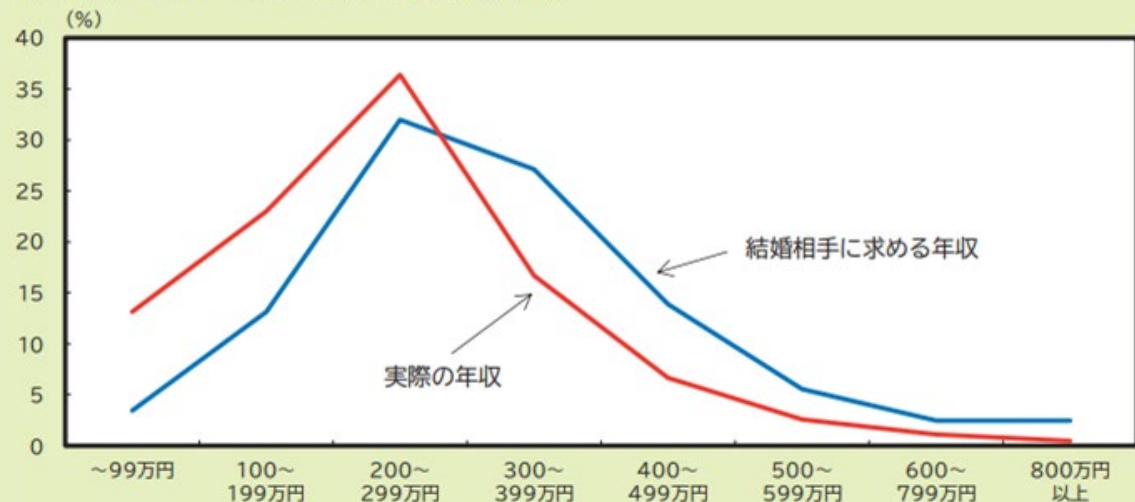
出典元：『令和5年度年次経済財政報告』内閣府（2023）

# 第1章：日本の病状

## 〈男性〉

結婚相手に求める年収と実際の年収が概ね一致している

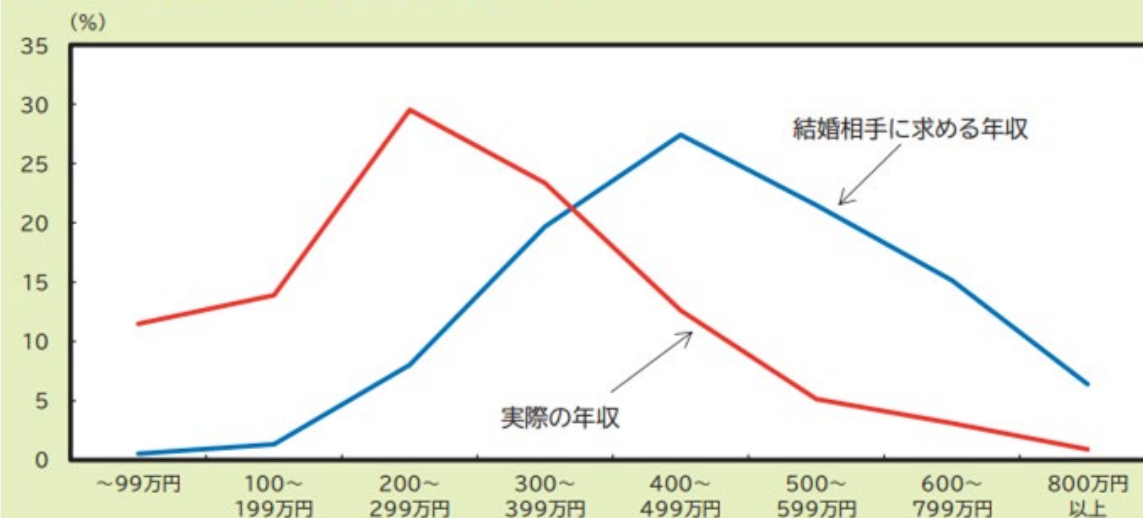
(1) 男性(未婚の20~39歳)が結婚相手に求める年収



## 〈女性〉

結婚相手に求める年収と実際の年収が大きく乖離している

(2) 女性(未婚の20~39歳)が結婚相手に求める年収



～**第三号被保険者制度**

**成立の背景～**

## 第2章：第三号被保険者制度成立の背景

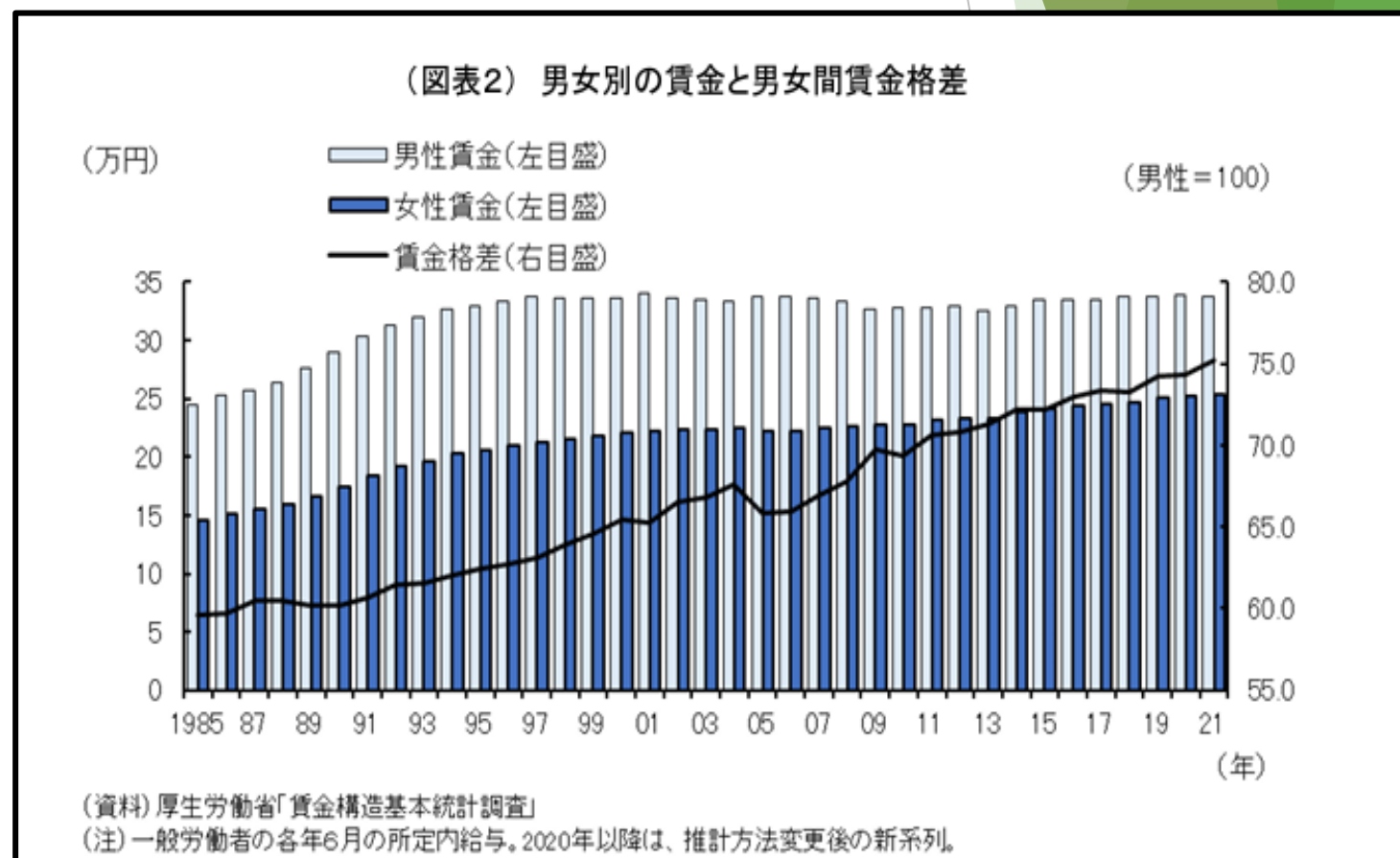
### ・ 1985年当時の男女間の賃金格差の動向について

#### ・ 1985年当時

女性の月額平均賃金は男性の  
**60%**程度

#### ・ 2021年

女性の月額平均賃金は男性の  
**75%**程度



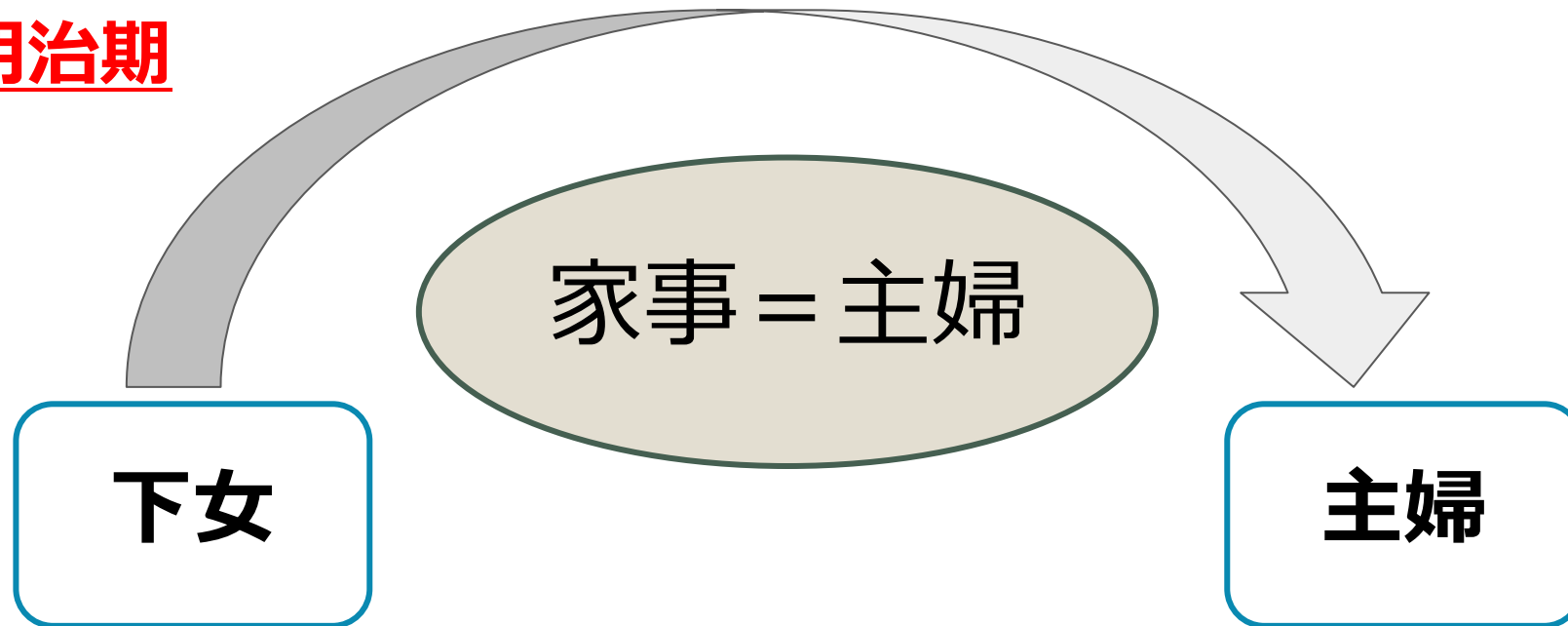
出典：『男女間賃金格差になお大きな開き』日本総研（2022年）を一部改変



## 第2章：第三号被保険者制度成立の背景

### ▶ 日本の性別役割分業の歴史

- 明治期



→戦後、性別役割分業が『日本型雇用システム』とマッチした

## 第2章：第三号被保険者制度成立の背景

### ▶ 1985年度の三号制度ができる以前の年金制度

→被用者年金の年金額で、夫婦二人の老後の生活を補うもの

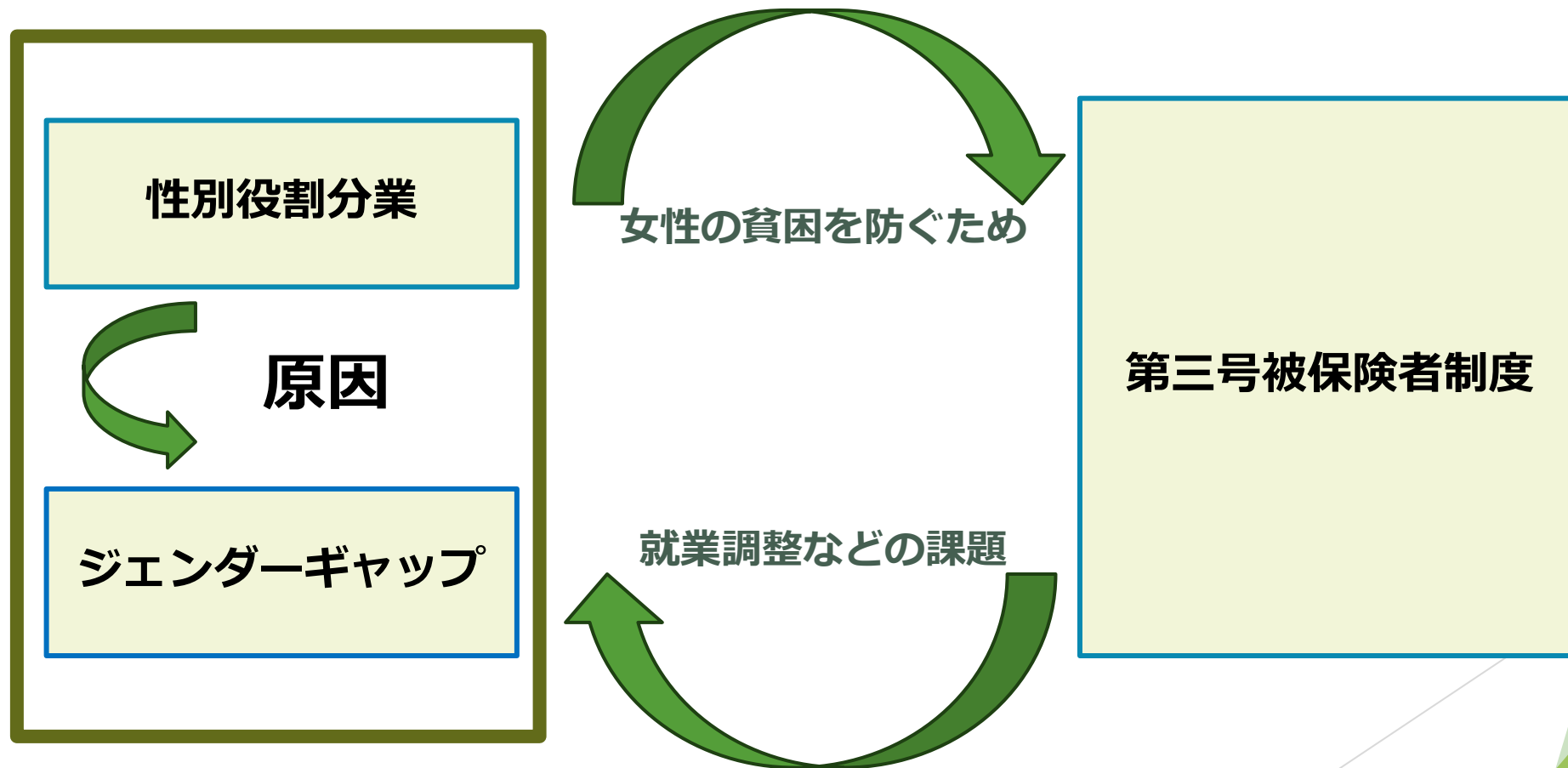
#### ・ 当時の女性の老後の貧困の要因

女性の未納者の存在

家庭内での立場の弱さ

→ 女性の老後の貧困を守るため、第三号被保険者制度ができた

## 第2章：第三号被保険者制度成立の背景



# ～各国のジェンダーギャップ解消 への取り組み～

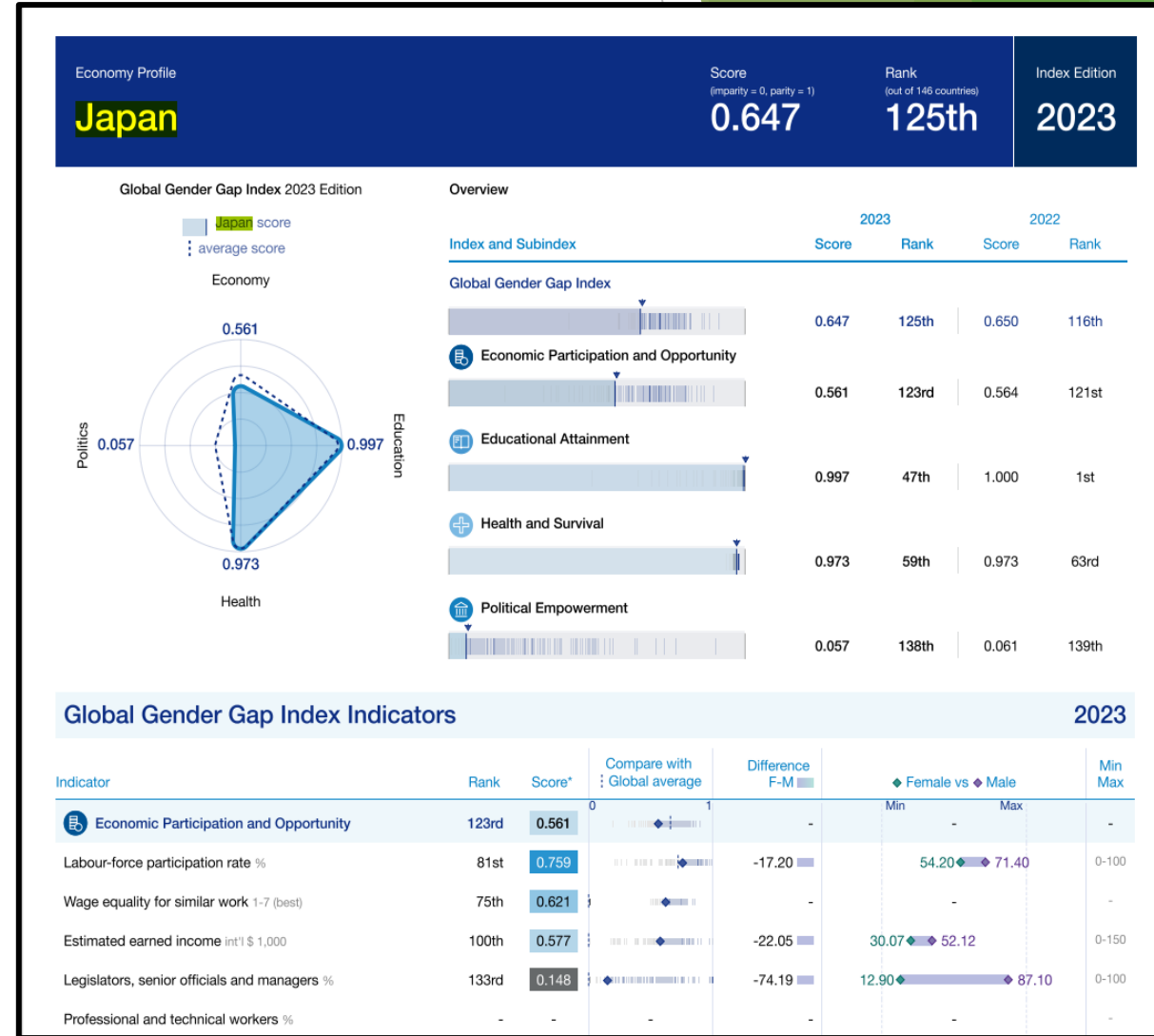
# 第3章：各国のジェンダーギャップ解消への取り組み

## ▶ 日本のジェンダーギャップスコア

→ 125位 (146ヶ国)

特に、経済分野のスコア

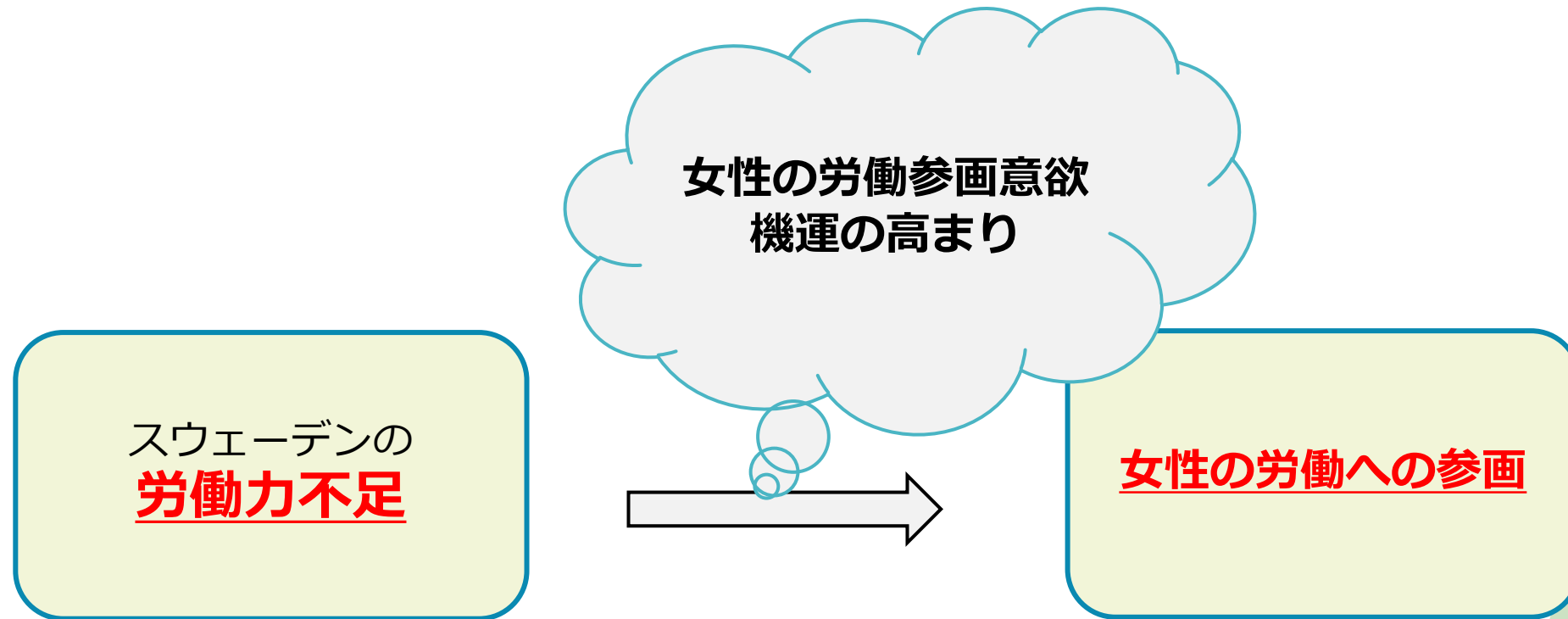
- 労働参加率 (81位)
- 推定所得金額 (75位)
- 管理職の比率 (133位)



出典元：『Global Gender Gap Report 2023』 WEF (2023年)

## 第3章：各国のジェンダーギャップ解消への取り組み

### ▶ スウェーデンのジェンダーギャップ解消の歴史的背景



→ スウェーデンでは、ジェンダーギャップ解消への意欲があった

# 第3章：各国のジェンダーギャップ解消への取り組み

## ・ ドイツのジェンダーギャップについての歴史的背景

### 東ドイツ

▶ ソ連主導の 社会主義政権

→ 共働き世帯が主流だった



保育施設の整備や両立支援が早く進んだ

### 西ドイツ

▶ 欧米諸国主導の 民主主義政権下

→ 父親が働く世帯モデルが支配的



保育施設の整備や両立支援が遅れた

・ 1990年のドイツの東西統合後、西ドイツの制度が東ドイツでも普及した

→ その結果、 ドイツでは性別役割分業の意識は依然として強くあった

# 第3章：各国のジェンダーギャップ解消への取り組み

- **各国の男女間の賃金格差** (2021)

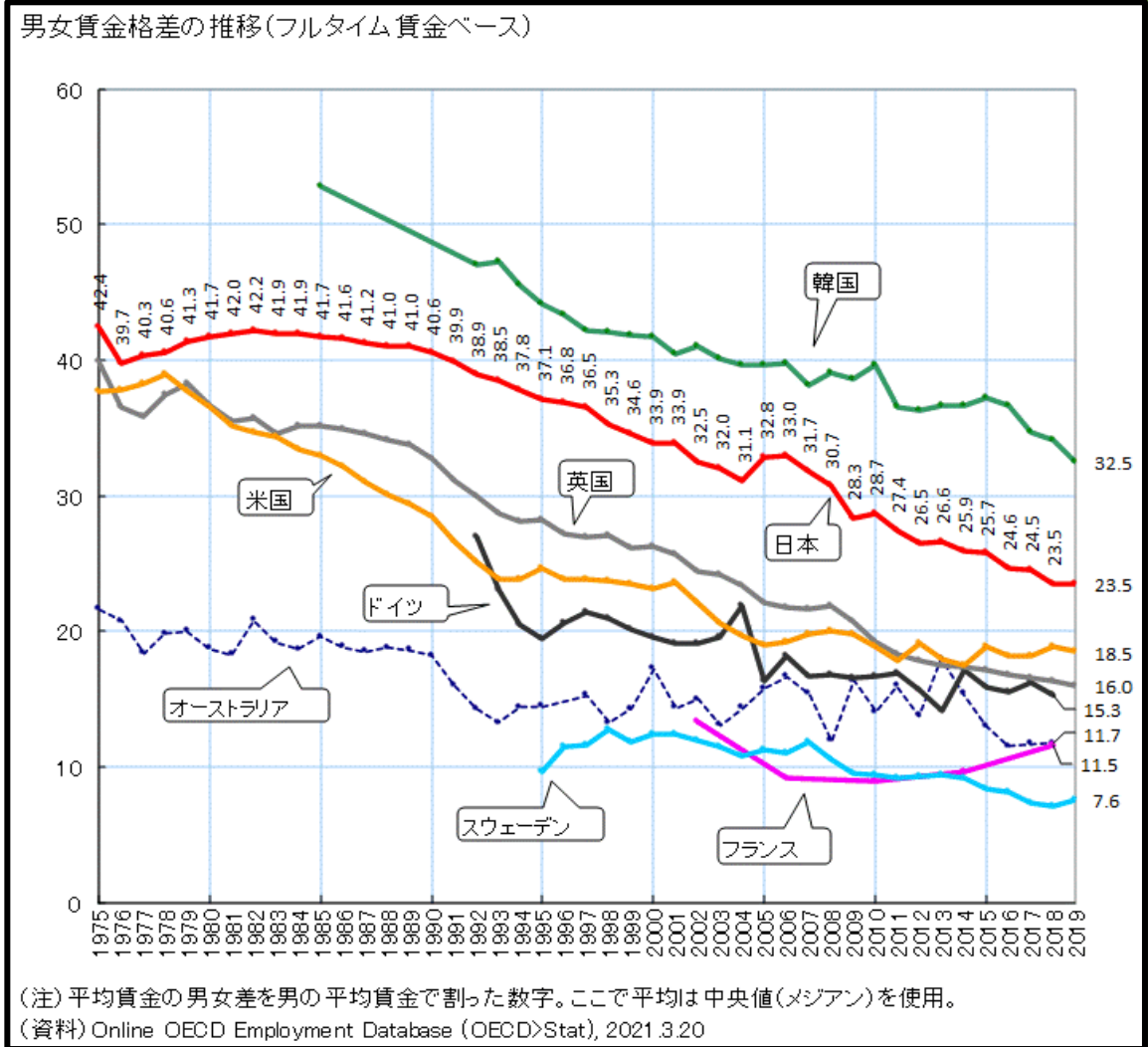
日本：23.5%



ドイツ：15.3%



スウェーデン：7.6%



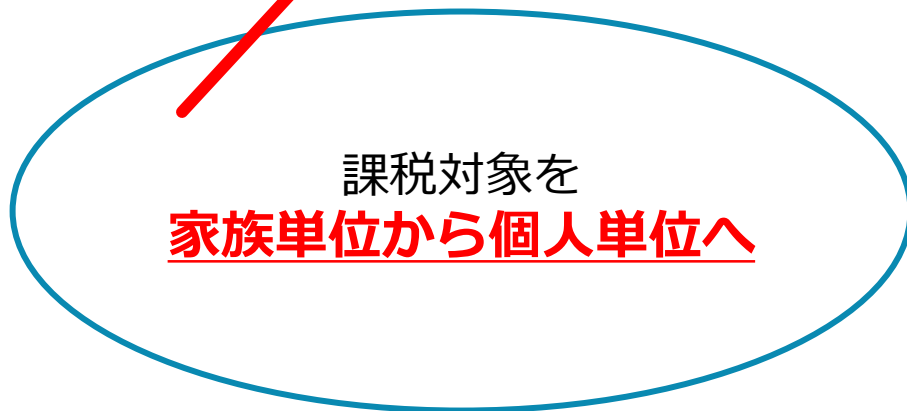
出典元：『男女賃金格差の推移』社会実績データ図録 (2021年)



# 第3章：各国のジェンダーギャップ解消への取り組み

## ▶ 各国の男女間の賃金格差の是正への取り組みの代表例

スウェーデン	ドイツ
1971年： <u>税制改革</u>	2017年： <u>透明化促進法</u>



# 第3章：各国のジェンダーギャップ解消への取り組み

## ・各国の管理的職業従事者に占める女性の割合の比較 (2021)

### ▶ 日本

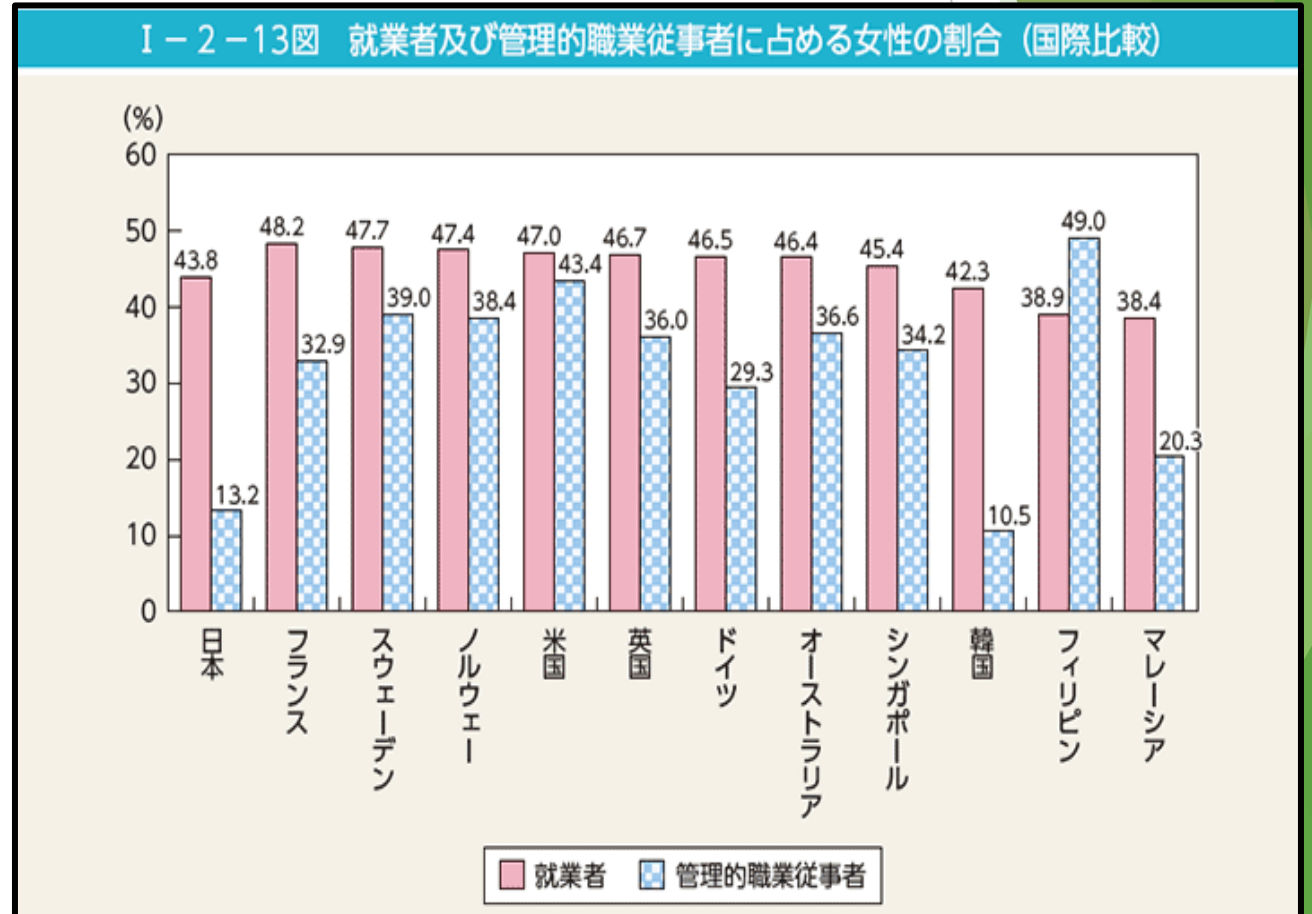
女性管理職の就業者は  
女性の就業者の **13.2%**

### ▶ ドイツ

女性管理職の就業者は  
女性の就業者の **29.3%**

### ▶ スウェーデン

女性管理職の就業者は  
女性の就業者の **39.0%**



出典：『就業者及び管理的職業従事者に占める女性の割合 (国際比較)』  
男女平等参画局 (2021)

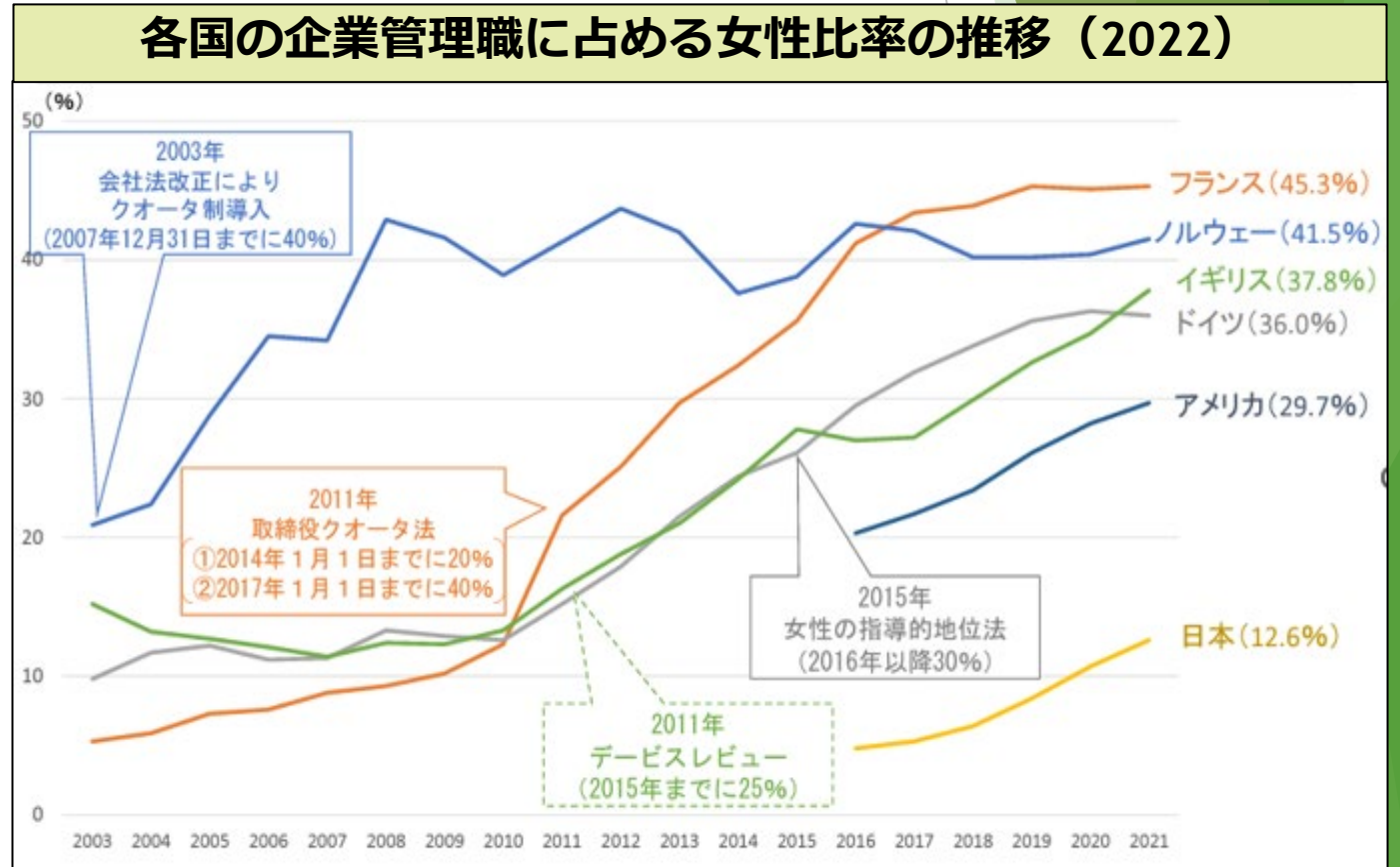
# 第3章：各国のジェンダーギャップ解消への取り組み

## ▶ 各国の管理職の男女比の是正への取り組みの代表例

・ドイツの取り組み

→ 女性クォーター法 (2015)

ドイツの大手企業108社など対して、監査役の役員の女性比率を30%以上とすることを義務付けた



出典元：『共同参画』男女共同参画局 (2022)

# ～アンケート調査～

# アンケート概要

<u>目的</u>	若者に対する性別役割分業の意識、3号制度への考え方
<u>調査時期</u>	2023/10/15~2023/10/28
<u>調査対象</u>	大学生400名（男性208名 女性188名 回答なし4名）
<u>調査内容</u>	個人の考え方が分かる10個の質問
<u>質問例</u>	<ul style="list-style-type: none"><li>・「夫は外で働き、妻は家庭を守る」という考え方の意識について</li><li>・結婚相手に求める条件（理想の年収）はいくらですか？</li></ul>

# 性別役割分業と年金第三号制度 の関係性について

アンケート結果をもとにSPSSを用いて分析し算出

分析対象：すべて

被説明変数：年金第三号制度に賛成か反対か      賛成を0    反対を1

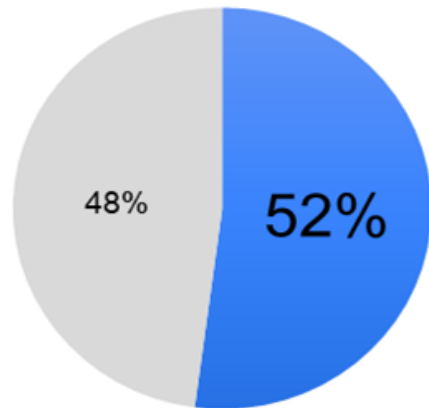
説明変数：性別的役割分業に賛成か反対か      賛成を0    反対を1

**性別的役割分業は年金第三号制度の賛否に影響している**

# 若者の性別役割分業の意識

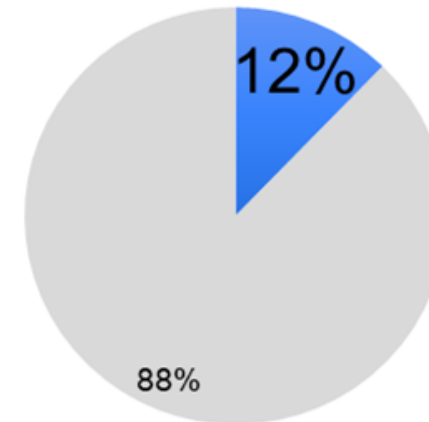
## ▶ 女性は結婚相手の男性に理想的な年収がある

男性がパートナーに  
どのくらいの年収を求めるか



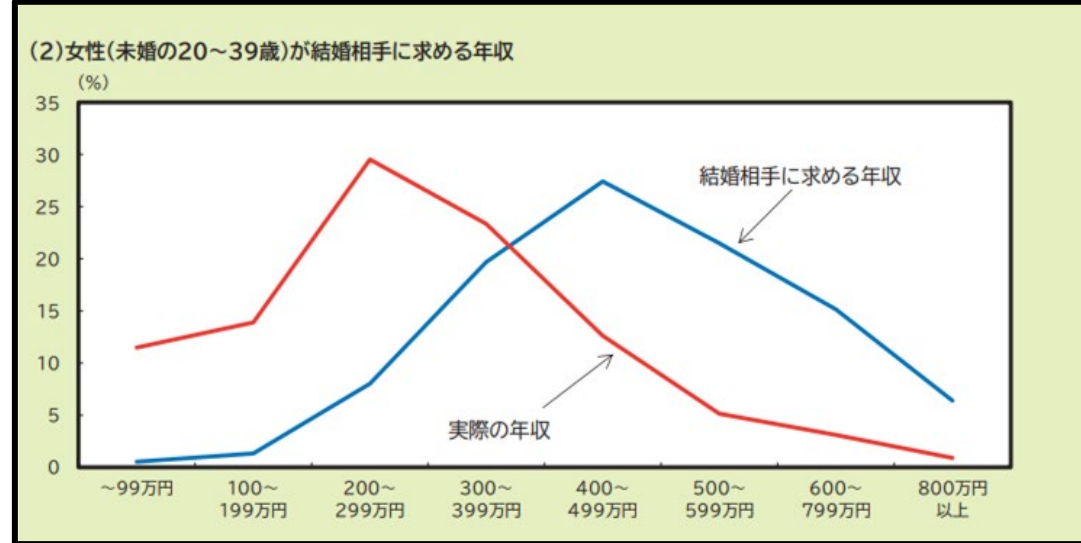
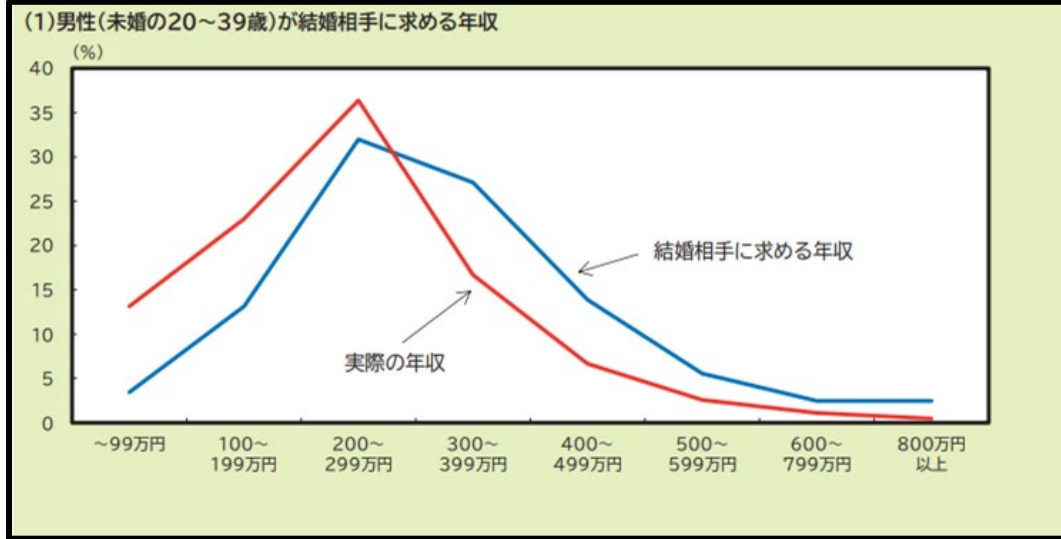
■ 収入は関係ない ■ 理想の収入がある

女性がパートナーに  
どのくらいの年収を求めるか



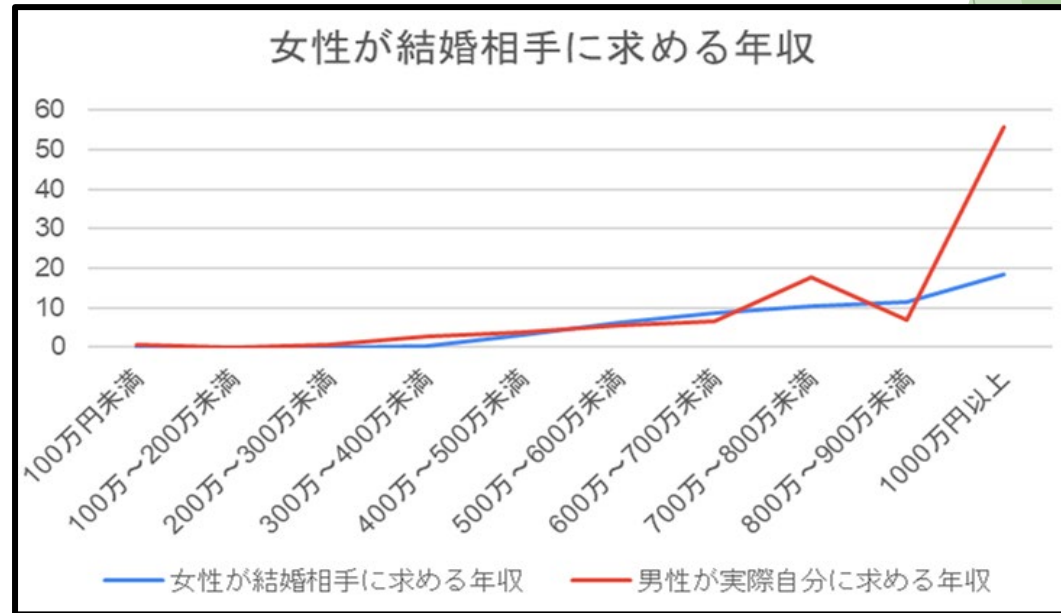
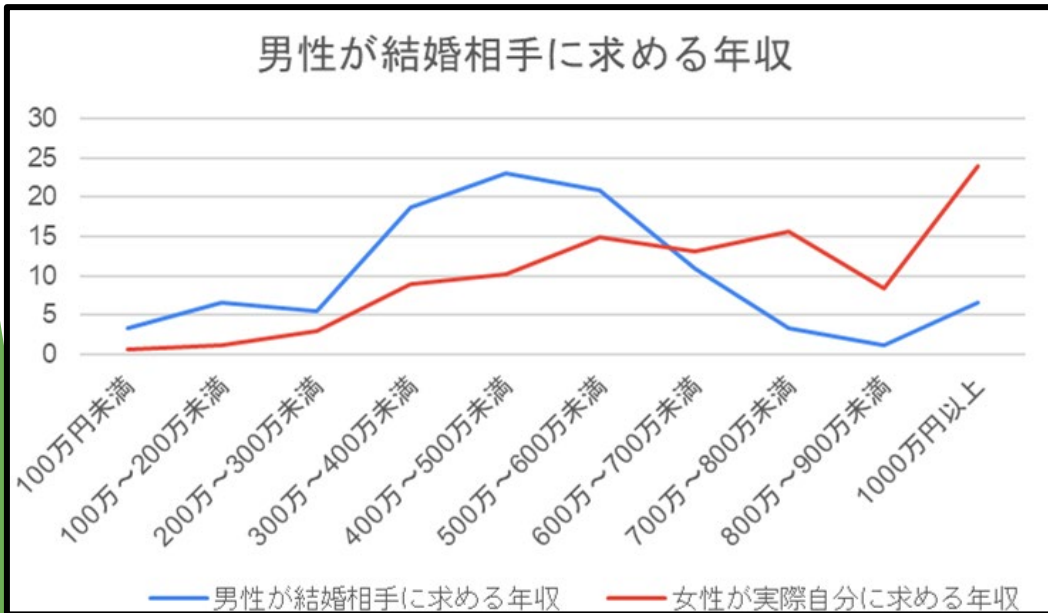
■ 収入は関係ない ■ 理想の収入がある

# 結婚相手に求める年収と現実的な年収



出典元：『令和5年度年次経済財政報告』内閣府（2023）

## 〈アンケート結果〉





# 結婚相手に求める年収

## ▶ 結婚・出産時

**女性**の平均年収

250~400万

≒ 男性の理想 484.1

**男性**の平均年収

250~450万円

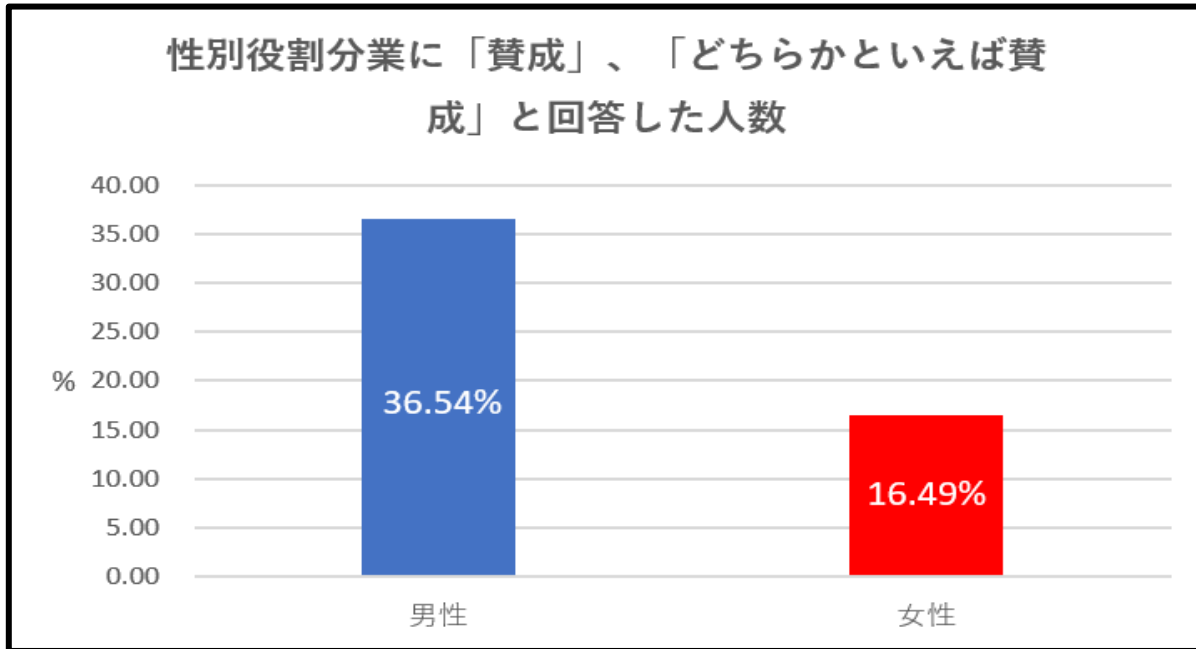
<<< 女性の理想 808.7万

女性が男性に現実と乖離した高い年収を求めている

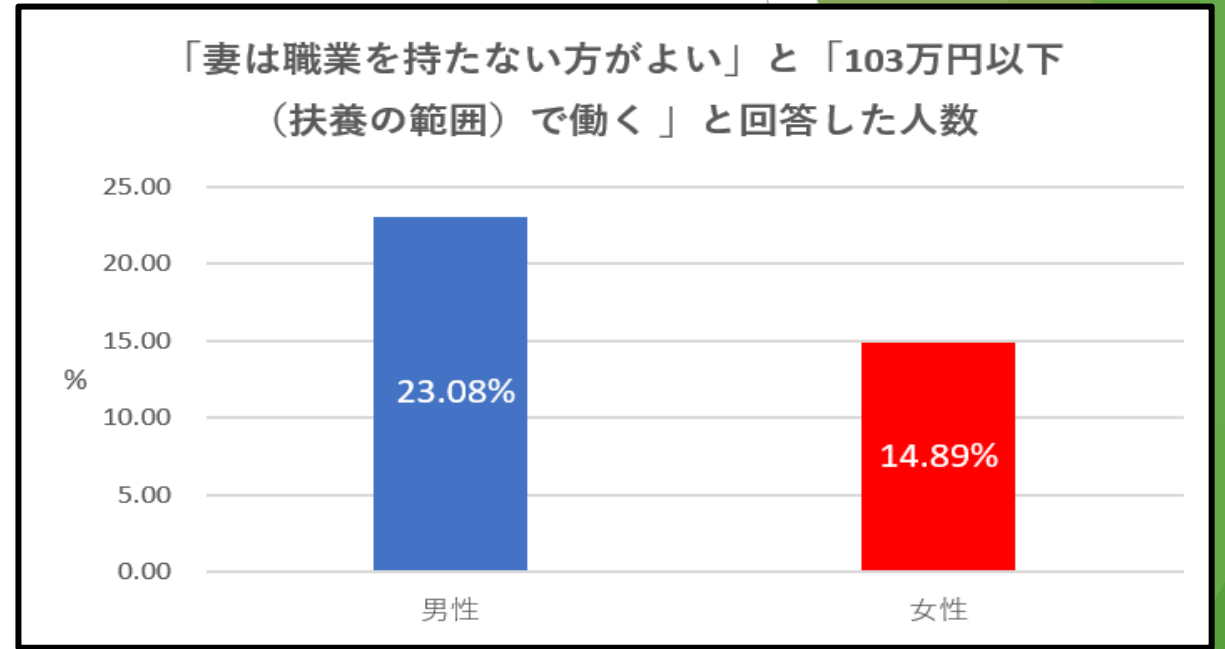
→ **未婚率がさらに上昇するのでは？**

値	男性→結婚相手 (人)	女性→結婚相手 (人)
100万未満	3	0
100万~200万未満	6	0
200万~300万未満	5	0
300万~400万未満	17	1
400万~500万未満	21	8
500万~600万未満	19	16
600万~700万未満	10	22
700万~800万未満	3	27
800万~900万未満	1	29
1000万円以上	6	47
収入は関係ない	99	21
合計	190	171
平均年収	<b>484.1</b>	<b>808.7</b>

# 性別役割分業の意識（男女の差）



**男性** 76人/208人 **女性** 31人/188人



**男性** 48人/208人 **女性** 28人/188人

→ **男性が性別役割分業の意識が高い**

# 母親の就業状態と性別役割分業の関係性

男性	妻は職業を持たない方がよい
主に専業主婦	<b>16.00%</b>
主に働いていた	7.58%
女性	
主に専業主婦	1.69%
主に働いていた	1.41%

男性	配偶者が多い
主に専業主婦	<b>26.74%</b>
主に働いていた	7.41%
女性	
主に専業主婦	2.67%
主に働いていた	5.19%

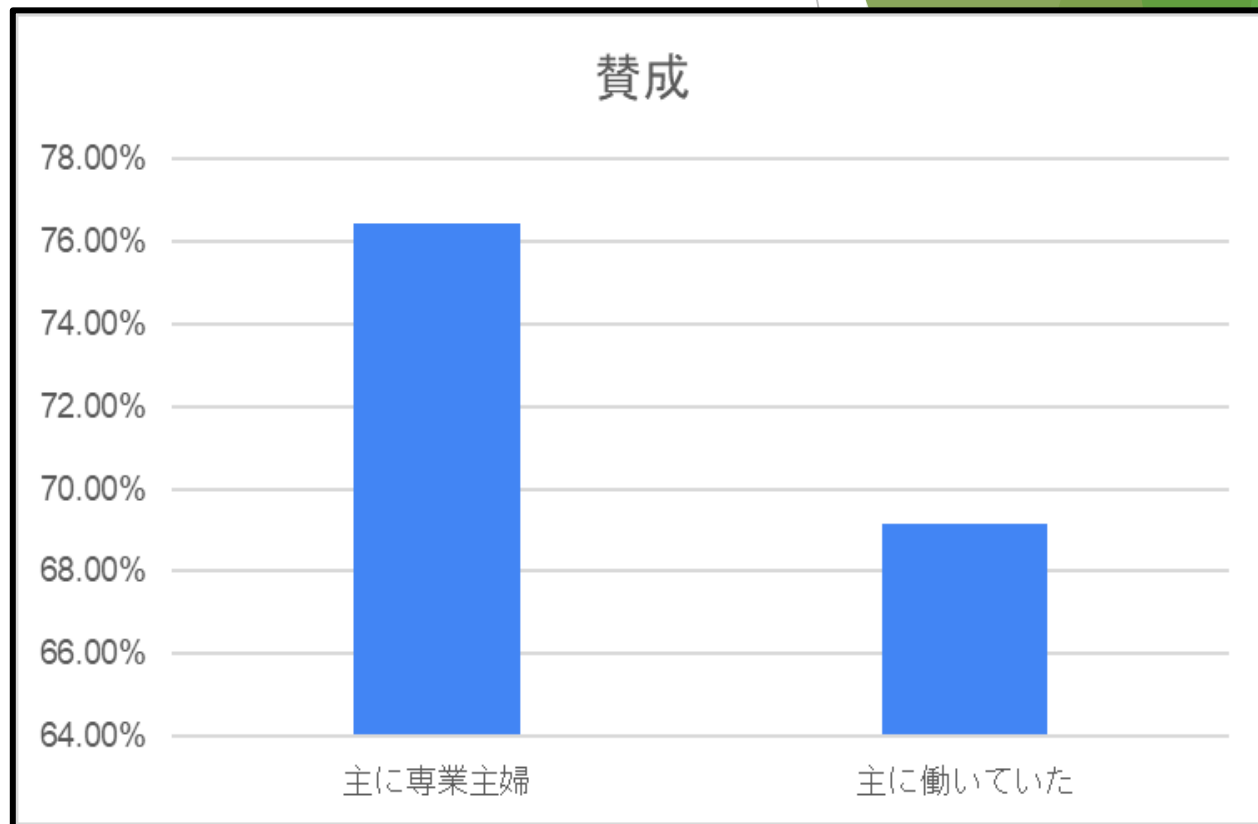
→ **男性の方が母親に影響を受けている**

# 母親の就業状態と3号賛否

『娘よりも（現役世代である）息子の考え方をより、支配している年配の人々を教育する必要がある』

（2023年度ノーベル経済学賞受賞者クラウディア・ゴールドイン氏のインタビューより引用）

列1	賛成
主に専業主婦	76.41%
主に働いていた	69.15%



# 回答の整合性について

## 年金第三号制度に関して賛成か反対か

性別役割分業の賛否

	賛成	反対	合計
賛成	12	5	17
どちらかといえば賛成	74	16	90
どちらかといえば反対	111	45	156
反対	93	44	137
合計	290	110	400



青色枠の部分は整合性が取れている  
赤色枠の部分は整合性が取れていない

# 最も整合性の取れてる回答を重回帰分析する

概要 被説明変数：結婚相手の理想の年収  
説明変数：性別 母親の就業状態

観測数	89
重相関R	0.304
重決定R <sup>2</sup>	0.092
補正R <sup>2</sup>	0.071
標準誤差	3.772

	係数	標準誤差	t	P-値
切片	5.114	0.682	7.499	0.000
X 値 1	1.390	0.603	2.305	0.024
X 値 2	-1.468	0.685	-2.143	0.035

# 整合性がとれていない回答

年金第三号制度に関して賛成か反対か

	賛成	反対	合計
賛成	12	5	17
どちらかといえば賛成	74	16	90
どちらかといえば反対	111	45	156
反対	93	44	137
合計	290	110	400

性別役割分業の賛成か反対か

上記の赤色塗りつぶし部分

- ・ 人数が多い
- ・ どんな意図があるのか

# 整合性が取れていないことの証明

→性別役割分業に  
「反対」・「どちらかといえば反対」  
であるにも関わらず、  
女性には年収を求めている

→整合性がない回答

結婚相手の理想年収	男性	女性
収入は関係ない	43	11
100万円未満	1	0
100万～200万未満	5	0
200万～300万未満	1	0
300万～400万未満	5	1
400万～500万未満	10	5
500万～600万未満	8	10
600万～700万未満	6	16
700万～800万未満	1	20
800万～900万未満	1	17
1000万円以上	2	23
合計	83	103
平均年収	<b>232.53</b>	700



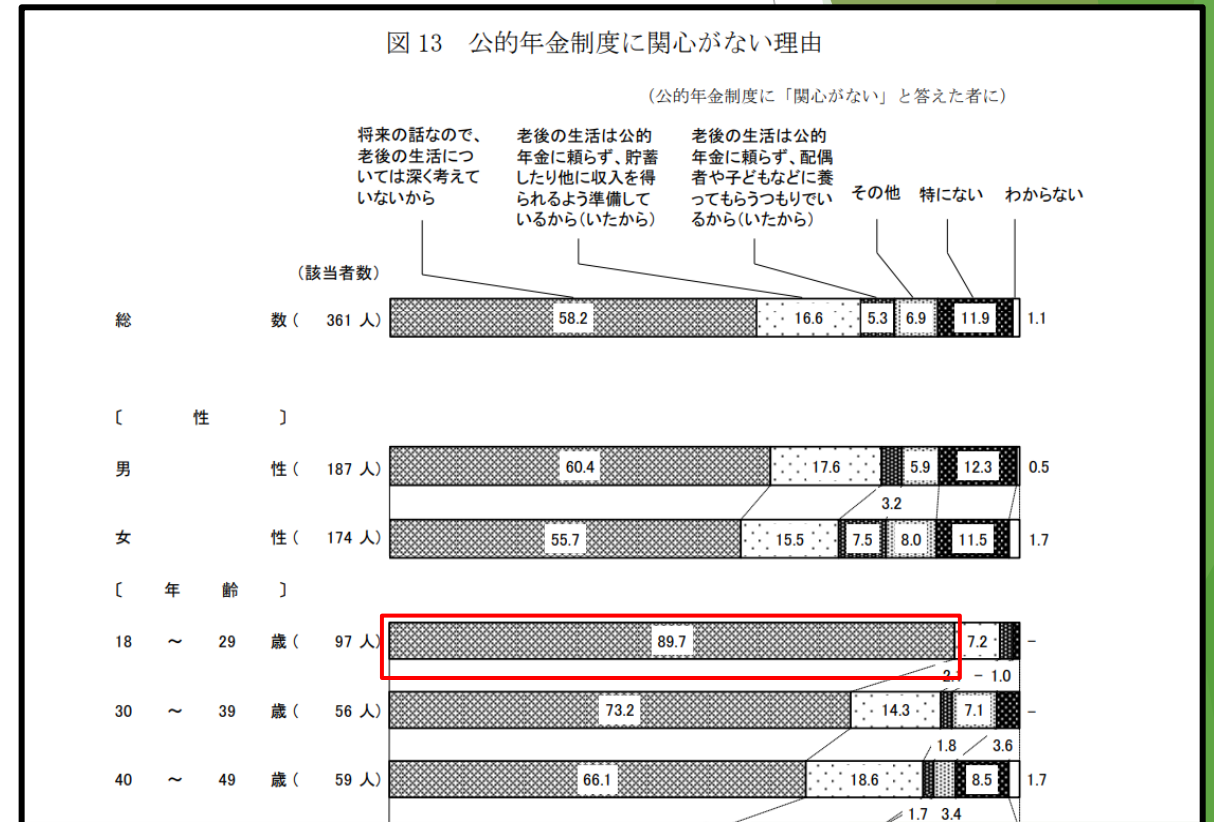
# なぜ性別役割分業は反対にも関わらず、 3号制度に賛成なのか

## 〈特徴〉

- ・ 3号に対する年金を支払っているのは、2号（会社員）

- ・ 3号制度の利用者は減少している  
→ 専業主婦である母親を持たない

**3号について詳しく知らない可能性**



出典：『老後の生活設計と公的年金に関する世論調査』内閣府大臣官房政府広報室(2018)

# ～政策提言～

# 政策提言

## 〈目的〉

### 少子化をくい止める

→男性の未婚率を下げる

→男性の経済力に依存しないスタイルにする = 女性を経済的に自立させる

## 〈仮説〉

第3号被保険者制度は、女性の経済的自立を妨げている

→3号をなくすためには、日本に根付くジェンダーギャップを解消させるべき。

# 政策提言

## ▶ ① サステナビリティ開示の推進

### 日本版透明化政策

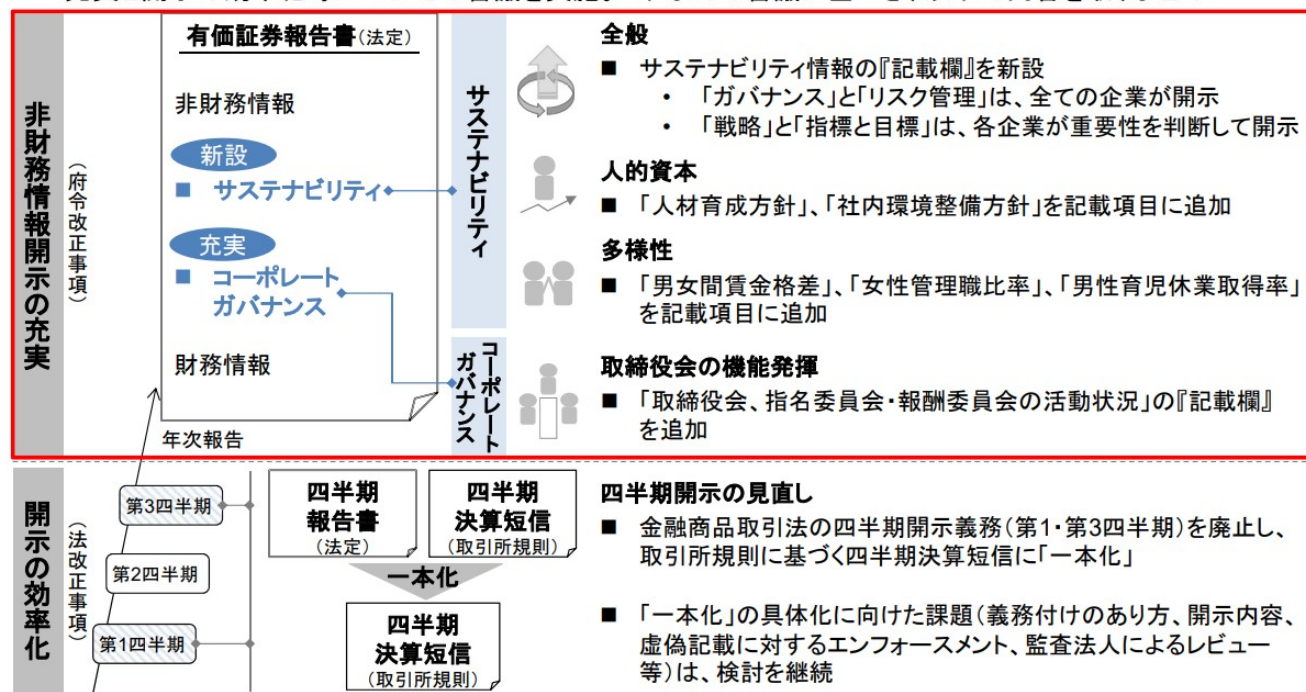
企業がジェンダーギャップ是正に向けて行動することが必要。

→ 金融機関が融資条件として監視

→ 女性が働きやすい環境に

### 金融審議会ディスクロージャーWG報告(2022年6月公表)の概要

□ ディスクロージャーワーキング・グループでは、昨今の経済社会情勢の変化を踏まえ、非財務情報開示の充実と開示の効率化等についての審議を実施。これまでの審議に基づき、以下の内容を取りまとめ



(注)上記の他、企業が他者と締結する重要な契約の開示要件の明確化、英文開示の促進についても取りまとめている

# 政策提言

## ▶ ②第3号被保険者制度の廃止

①によりジェンダーギャップ解消

→女性を経済的に守る必要がなくなる

②家族単位から個人単位へ = 第3号被保険者制度の廃止

→女性が働くようになる

→女性が経済的に自立

→ジェンダーギャップを制度的にも解消

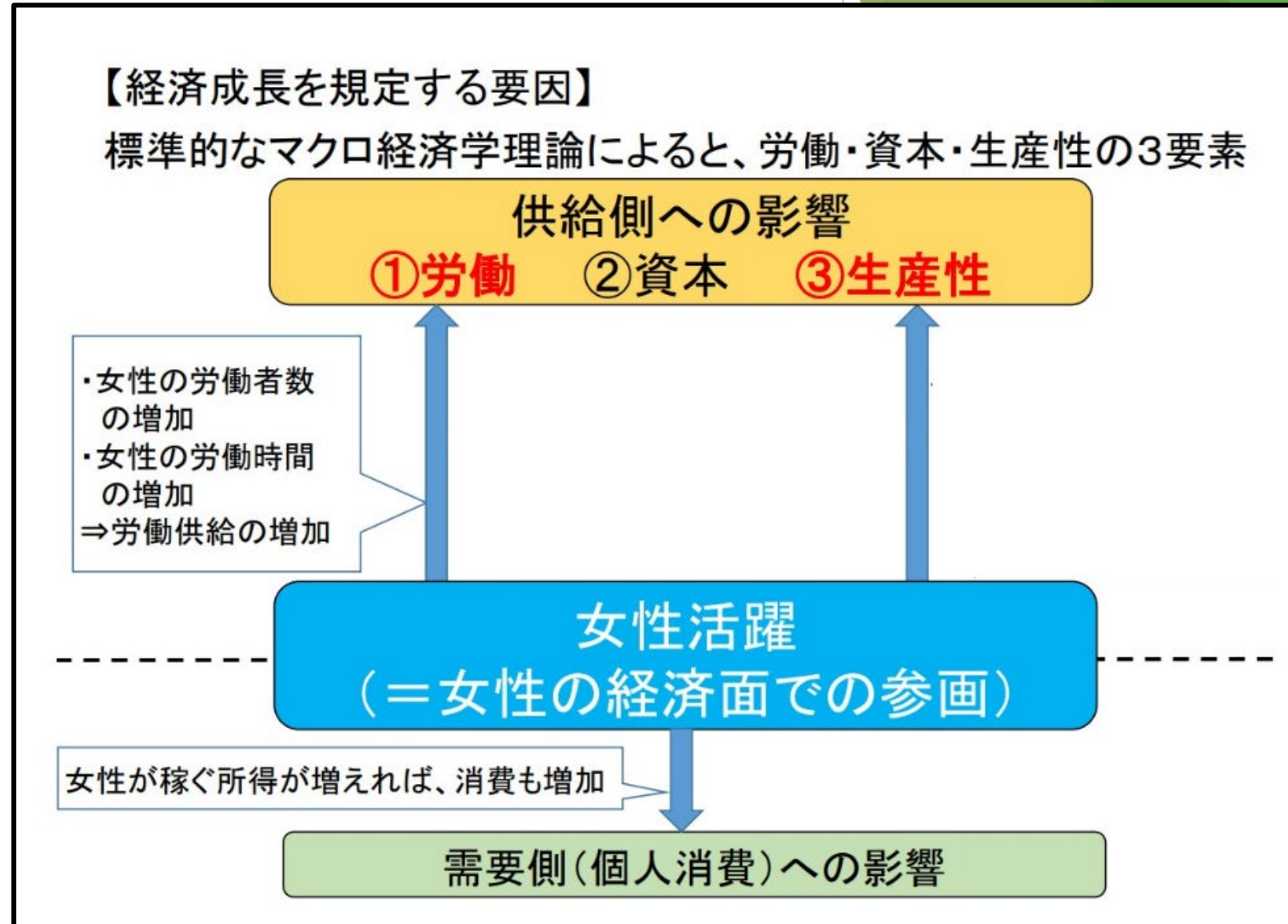
⇒ **ジェンダーギャップと第3号制度の悪循環を止める**

# 政策提言

## ▶ 得られる効果

① 出生率の回復  
→ 男性の未婚率の低下

② 1人当たりGDPの上昇



# 参考文献

- 厚生労働省,「日本の人口の推移」, (<https://www.mhlw.go.jp/seisakunitsuite/bunya/hokabunya/shakaihoshou/dl/07.pdf>,2023年11月11日取得) .
- 厚生労働省, 2021,「図表1-1-2 50歳時の未婚割合の推移」 (<https://www.mhlw.go.jp/stf/wp/hakusyo/kousei/20/backdata/1-1-2.html>,2023年11月11日取得) .
- 内閣府,2023,「令和5年度 年次経済財政報告” 第2章-第2節」 (<https://www5.cao.go.jp/j-j/wp/wp-je23/pdf/p020002.pdf>,2023年11月11日取得) .
- 日本総合研究所,2022,「男女間賃金格差になお大きな開き」 (<https://www.jri.co.jp/MediaLibrary/file/report/researchfocus/pdf/13484.pdf>,2023年11月12日取得) .
- 浅井亜希,2019,「スウェーデンのジェンダー/家族政策に関する国際比較研究の視点」 (<https://www.u-tokai.ac.jp/uploads/sites/8/2021/03/14.pdf>,2023年11月10日取得) .
- 太田美幸,2019,「「国民の家」の女性と家事—スウェーデンにおける福祉国家形成と消費者啓発」,『日本家政学会雑誌』,Vol70 No.4 ([https://www.jstage.jst.go.jp/article/jhej/70/4/70\\_222/\\_pdf/-char/ja](https://www.jstage.jst.go.jp/article/jhej/70/4/70_222/_pdf/-char/ja),2023年11月11日取得) .
- 斎藤純子,2012,「男女賃金格差是正のための取り組み—スウェーデン・オーストリア・ドイツ—」,『レファレンス = The reference / 国立国会図書館調査及び立法考査局 編』 ([https://dl.ndl.go.jp/view/download/digidepo\\_3532359\\_po\\_074002.pdf?contentNo=1](https://dl.ndl.go.jp/view/download/digidepo_3532359_po_074002.pdf?contentNo=1),2023年11月12日取得) .
- 三枝麻由美,2020,「ジェンダー平等推進に向けたアプローチの変容—フランスとスウェーデンにおけるジェンダー平等の歩み—」,『国際ジェンダー学会誌』,Vol.18 ([https://www.jstage.jst.go.jp/article/isgs/18/0/18\\_107/\\_pdf/-char/ja](https://www.jstage.jst.go.jp/article/isgs/18/0/18_107/_pdf/-char/ja),2023年11月10日取得) .
- 男女共同参画局,2017,「各国における女性研究者・技術者に関するデータの比較」 ([https://www.gender.go.jp/research/kenkyu/pdf/riko\\_comp\\_02.pdf](https://www.gender.go.jp/research/kenkyu/pdf/riko_comp_02.pdf),2023年11月10日取得) .



- 本川裕,2021,「社会実情データ図録 ”男女賃金格差の推移（フルタイム賃金ベース）”」（<https://honkawa2.sakura.ne.jp/3350.html>,2023年11月12日取得）。
- 牟田和恵,1996,『戦略としての家族：近代日本の国民国家形成と女性』,東京：新曜社。
- 男女共同参画局,2018,「共同参画」12月号（[https://www.gender.go.jp/public/kyodosankaku/2018/201812/201812\\_02\\_SE.html](https://www.gender.go.jp/public/kyodosankaku/2018/201812/201812_02_SE.html),2023年11月11日取得）。
- 泉眞樹子,2017,「【ドイツ】男女間賃金格差是正のための同一労働同一賃金法制」,「外国の立法. 月刊版：立法情報・翻訳・解説 / 国立国会図書館調査及び立法考査局 編 = Foreign legislation : legislative information, translation and analysis / Research & Legislative Reference Bureau National Diet Library」（[https://dl.ndl.go.jp/view/download/digidepo\\_10404459\\_po\\_02720205.pdf?contentNo=1](https://dl.ndl.go.jp/view/download/digidepo_10404459_po_02720205.pdf?contentNo=1),2023年11月12日）。
- 石崎浩,2016,「変革を迫られる「女性と年金」—第3号被保険者の問題を中心として—」（[https://www.jstage.jst.go.jp/article/consumercoopstudies/489/0/489\\_22/\\_pdf/-char/ja](https://www.jstage.jst.go.jp/article/consumercoopstudies/489/0/489_22/_pdf/-char/ja),2023年11月13日）。
- 内閣府,2021,「令和3年賃金構造基本統計調査 結果の概況 学歴別にみた賃金」（<https://www.mhlw.go.jp/toukei/itiran/roudou/chingin/kouzou/z2022/dl/03.pdf>,2023年11月13日）。
- 久保田智美,2022,「「男性脳」「女性脳」に根拠はあるか 性差より個人差」『日経xwoman』,2022年6月3日  
<https://www.nikkei.com/article/DGXZQOLM276XJ0X20C22A5000000/>,2023年11月10日取得）。
- 林・新村,2022,「女性活躍とマクロ経済」（<https://www.kantei.go.jp/jp/content/000116413.pdf>,2023年11月13日）
- 厚生労働省,2019,「[欧州地域にみる厚生労働施策の概要と最近の動向（ドイツ）] 第2節 ドイツ連邦共和国（Federal Republic of Germany）」,『2019年海外情勢報告』（<https://www.mhlw.go.jp/wp/hakusyo/kaigai/20/dl/t3-03.pdf>,2023年11月12日取得）。



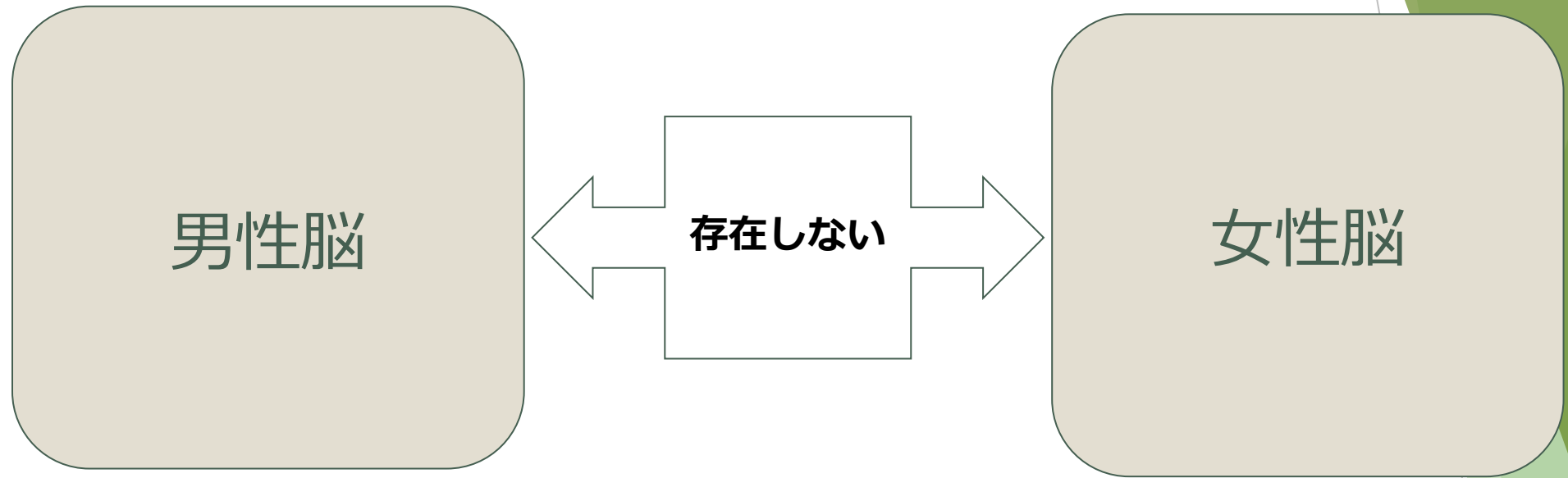
## 従来の一般的な考え方

男性脳

女性脳

男性と女性で得意なこと・不得意なことがあり、  
それに応じた職業に就くことが望ましい

米国の研究結果より

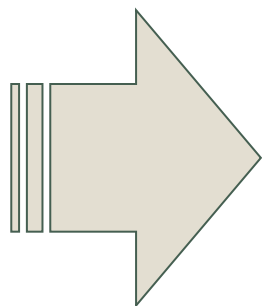


個人の能力の差 > 性別による能力の差

右図より

科学的リテラシー・数学的リテラシー・  
読解力の三分野において

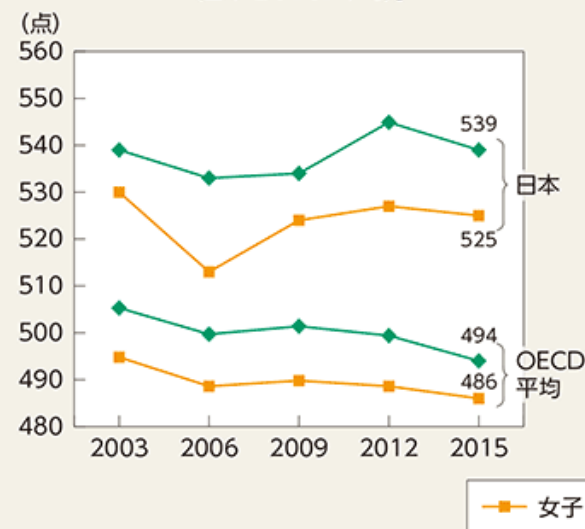
男女間での格差はそこまで大きいものでは  
なく、世界と比較しても優秀



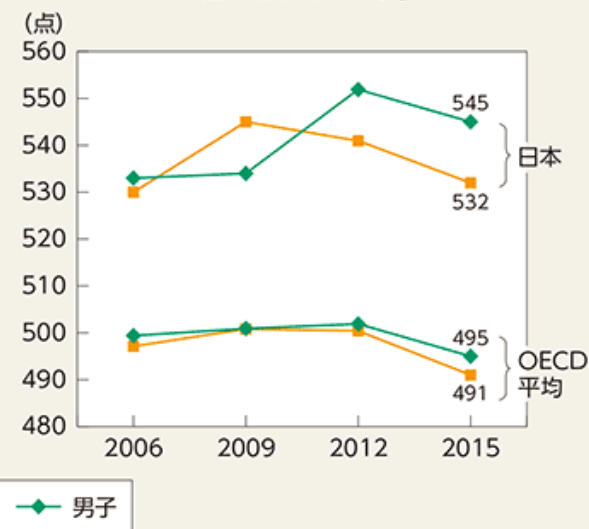
性別による能力の違いは大きなものではない

	日本			OECD平均		
	全体	男性	女性	全体	男性	女性
科学的リテラシー平均得点	538点	545点	532点	493点	495点	491点
科学的リテラシー正答率	58%	60%	57%	—	—	—
数学的リテラシー平均得点	532点	539点	525点	490点	494点	486点
数学的リテラシー正答率	54%	56%	53%	—	—	—
読解力平均得点	516点	509点	523点	493点	479点	506点
読解力正答率	63%	62%	65%	—	—	—

【PISAの数学の男女別平均点の推移  
(日本とOECD平均)】



【PISAの科学の男女別平均点の推移  
(日本とOECD平均)】



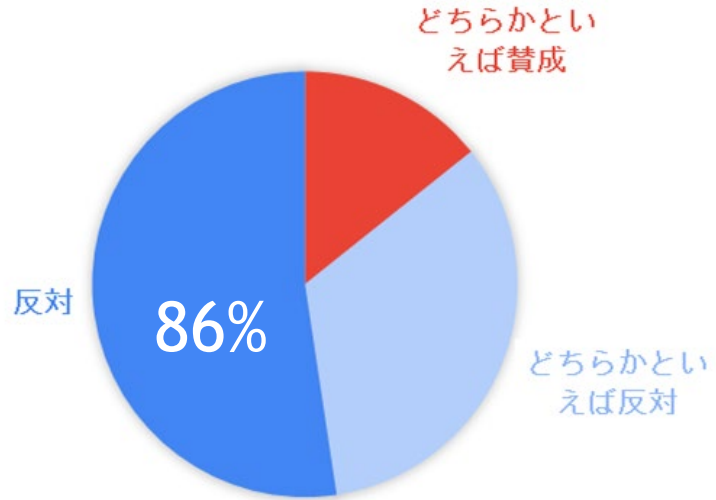
2015年 点数	日本	韓国	ルウエー	英国	ドイツ	米国	OECD 平均
男子	539	521	501	498	514	474	494
女子	525	528	503	487	498	465	486
男女差	14	-7	-2	12	17	9	8

2015年 点数	日本	韓国	ルウエー	英国	ドイツ	米国	OECD 平均
男子	545	511	500	510	514	500	495
女子	532	521	497	509	504	493	491
男女差	14	-10	3	1	10	7	4

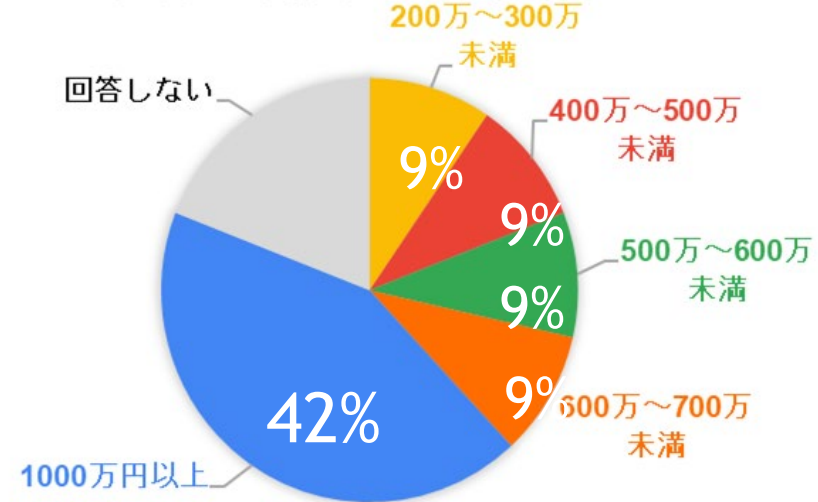
- (備考) 1. 国立教育政策研究所「生きるための知識と技能 OECD生徒の学習到達度調査 (PISA) 2015年調査国際結果報告書」(平成28年12月)及び「理工系分野における女性活躍の推進を目的とした関係国の社会制度・人材育成等に関する比較・分析調査報告書」(平成28年度内閣府委託調査・公益財団法人未来工学研究所)より作成。  
2. 表の平均得点及び差は整数値に丸めた値であり、表中のそれぞれの得点差とは必ずしも一致しない。

# 結婚相手に収入は関係ないと答えた女性の特徴

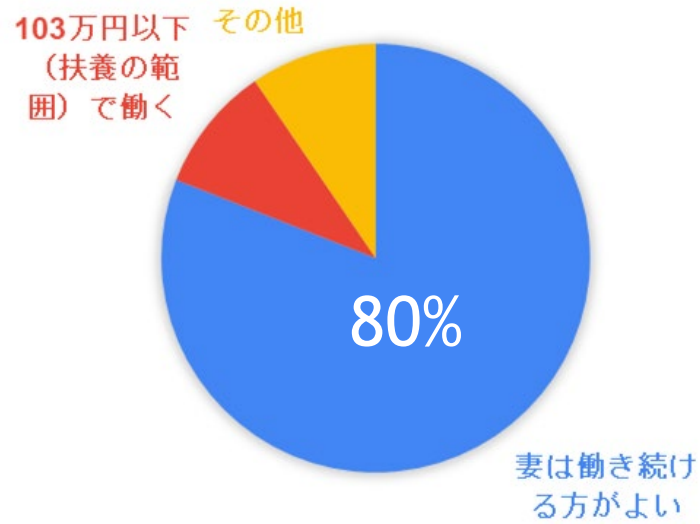
## 性別役割分業



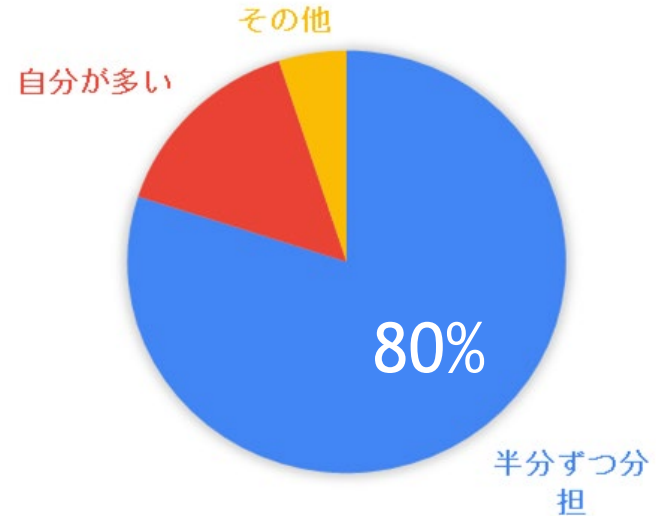
## 自分の現実的な目標年収



## 妻の職業

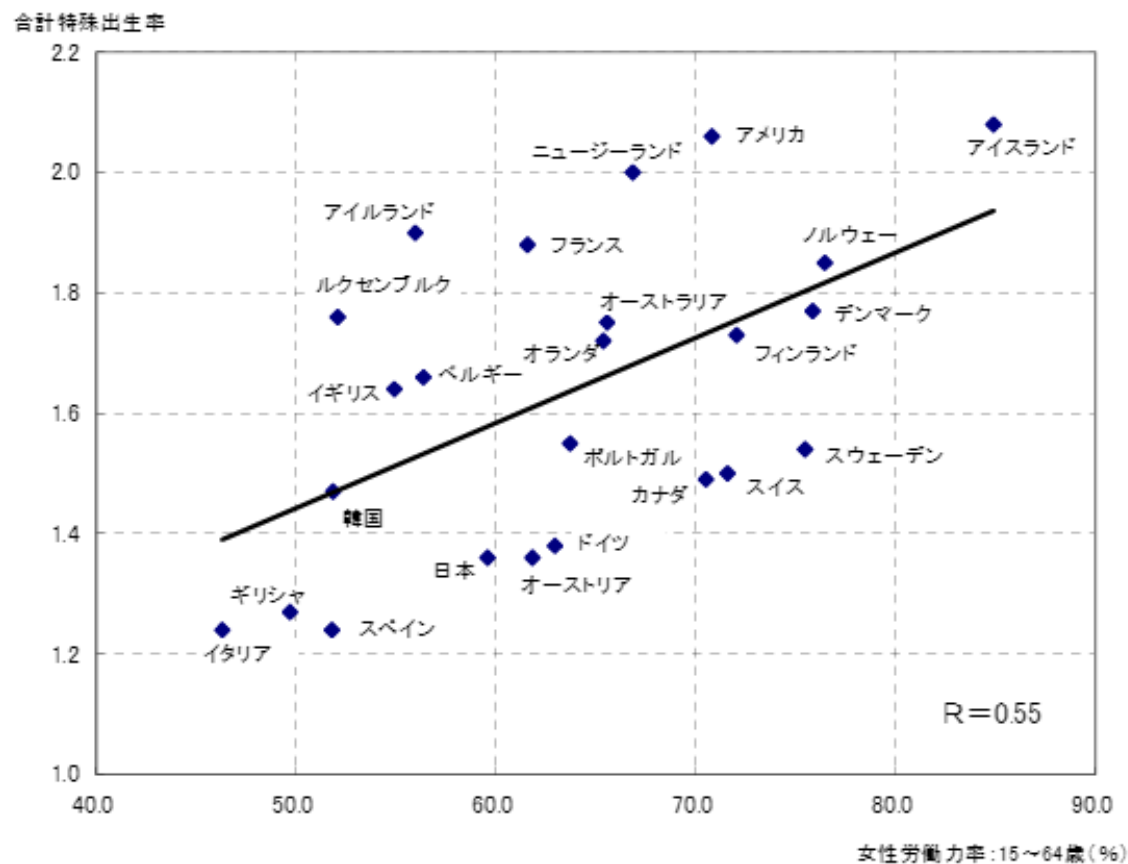


## 育児・家事



# 合計特殊出生率と女性労働力率の 相関関係

図表 1-2-1 OECD 加盟 24 か国における合計特殊出生率と女性労働力率（15～64 歳）：2000 年



(資料) Recent Demographic Developments in Europe 2004, 日本: 人口動態統計, オーストラリア Births, No.3301, カナダ: Statistics Canada, 韓国: Annual report on the Vital Statistics, ニュージーランド: Demographic trends, U.S.: National Vital Statistics Report, ILO Year Book of Labour Statistics より作成。

(注) 女性労働力率: アイスランド、アメリカ、スウェーデン、スペイン、ノルウェーは、16 歳～64 歳。イギリスは 16 歳以上。

出典元: 『女性の労働力率と合計特殊出生率』内閣府男女  
平等参画局