

# ハズの労務コンサル短信

## 〈No.41〉改めて国民年金第3号被保険者制度を考える

〈No.34〉創造的破壊!?からの人事潮流について  
 〈No.35〉労基署とは違う、労働局の是正指導状況について  
 〈No.36〉帰国した外国人社員への給与支払いについて  
 〈No.37〉退職代行という現象が突きつけるもの  
 〈No.38〉厳しくなった年金事務所の社会保険調査  
 〈No.39〉裁量労働制の議論を振り返る  
 〈No.40〉裁量労働制の議論を振り返る2

ピー・エム・ピー株式会社 代表取締役 鈴木 雅一

### ※40年前に施行された2制度

1986年（昭和61年）4月1日。この日、日本の社会保障と雇用の歴史を象徴する2つの法律が同時に施行されました。1つは「男女雇用機会均等法」、もう1つは、基礎年金制度を柱とする「改正年金法」です。

前者は「女性も男性と同様に職場で活躍すべき」とする法律でした。後者は国民皆年金の土台となる国民年金制度と会社員が“二階建て”と呼ぶ厚生年金保険制度を整えた法律でした。その中に第3号被保険者「主に会社員の妻として家庭を支える女性」を年金制度の中で保護する仕組みも組み込まれました。

第3号被保険者は、20歳以上60歳未満で、会社員や公務員など第2号被保険者に扶養される配偶者が対象です。本人は保険料を納めず基礎年金を受給できる制度として整備され、現在も約641万人が加入しています。うち98%は女性です。（注：厚生労働省2024年度調査から）

今日では「106万円の壁」「130万円の壁」の文脈で語られることが多い制度ですが、導入当時の議論を振り返ると、その頃の制度趣旨は、専業主婦世帯を優遇するものではありませんでした。国民年金制度が始まった1961年当時は、会社員の妻は国民年金への加入は任意で行うことができるとされていました。そのため、加入する者、加入しない者が混在しており、加入すれば夫の被用者年金に加えて妻自身の年金も受給でき、一方で加入していないと離婚した場合や障害者となった場合には、妻独自の年金が支給されない仕組みでした。この“二重構造”が問題となり、第3号という現在の制度が導入されたという経緯です。

### ※標準モデルだった専業主婦

1985年の改正により、被用者年金加入者の被扶養配偶者を第3号被保険者として強制適用し、自ら保険料を負担しなくても基礎年金を保障する仕組みを導入することで一応、問題視された年金制

度の矛盾は解消されました。

制度創設当初の1986年、第3号被保険者は約1,092万人、うち男性は約3万人に過ぎず、ほぼすべてが女性、「会社員の夫と専業主婦の妻」という世帯モデルが、日本社会の標準だったといえます。この第3号、その後も増加しピークの1995年には1,220万人に達しています。ちょうど団塊の世代の子育ての時期と一致しています。

当時を振り返ると、結婚後も働き続ける女性が増え、それが当たり前になってきましたが、出産から子育ての時期に専業主婦になるケースが多かったように思います。同時に、日本の労働者分布も1次産業から2次産業へシフトし、勢い第2号の配偶者として第3号が増加しました。加えて1987年の税制改正で配偶者特別控除枠が導入され、年収130万円までは第3号が維持できるようになりました。1987年の大卒初任給は14万5,000円程度、最低賃金は時給497円（東京都）というなかで130万円は大きな意味を持ち



●鈴木 雅一（すずき まさかず） www.pmp.co.jp

■本社所在地：〒220-0012 神奈川県横浜市西区みなとみらい2-2-1 ランドマークプラザ5階

ピー・エム・ピー株式会社（PMP）代表取締役・特定社会保険労務士。慶應義塾大学経済学部を卒業（専攻は経済政策，恩師はカトカンで有名な加藤寛教授）。三菱銀行（現三菱UFJ銀行）に入社し，人事企画部門他を経験。その後，米国ケミカル銀行（現JPモルガン・チェース銀行）の日本支店の副社長として銀行と証券人事部門を統括。米国マイクロソフト社の日本法人であるマイクロソフト株式会社の人事部門と総務部門の統括責任者を経て，PMPを創業。また，人事部長のネットワークSMCも運営，人事スペシャリストの研鑽の場を提供している。著書に『アメリカ企業には就業規則がない』（国書刊行会）。

ました。これらが第3号を支えました。当時の事情を振り返れば，第3号の役割は理解もできます。

日本という国は明治維新や敗戦のような急激な外的環境の変化がない限りは，世の中の仕組みを一気に変更するよりも，徐々に小さな変化を繰り返すことを好む風土があるようです。1986年の日本でも，均等法で「女性よ，男並みに働け」と言いながら，同時に第3号として「会社員に扶養される専業主婦は制度的に保護する」という，2つの異なるメッセージを同時に発し，その後は時代の変化に委ねていたと思えます。

しかしこの他動的な変化に任せるとやり方では対応しきれない事態がすでに起きています。1986年の法改正から40年後，今，制度矛盾が表面化し，待たなしの状況を迎えています。

### ＊問題は制度全体の構造そのもの

共働き世帯はすでに専業主婦世帯を大きく上回り，女性就業率も上昇しました。一方で第3号制度は，短時間就労への調整やいわゆる「年収の壁」の一因として指摘されています。人手不足が深刻化するなか，政府が女性労働力の活用を掲げるほど，第3号制度との整合性は問われざるを得ません。

とはいえ，第3号制度を単純に

「時代遅れの優遇制度」と整理するだけでは，本質を見誤る危険があります。そもそも現在の公的年金制度自体が，高度経済成長期の日本型雇用を前提として設計された制度であり，自営業者を中心とした第1号，終身雇用の会社員を前提とした第2号，そして専業主婦世帯を想定した第3号という体系そのものが，いずれも昭和型の家族モデルや働き方を基礎としており，非正規雇用の拡大，共働き世帯の一般化，単身世帯の増加といった現在の社会構造とはマッチしていません。

第1号被保険者には低所得層が多く，保険料負担能力の問題が前から指摘されています。第2号についても，短時間労働者への適用拡大が段階的に進められているものの，なお企業規模要件など複雑な体系が残っています。本来見直されるべきは，公的年金制度全体の構造そのものだと思います。

### ＊制度再設計に踏み出す時機

しかしながら，歴代の内閣が手掛けてきたことは，現行の制度を温存させたままの小手先の微調整に終始している感があります。残業代などはカウントしないという昨今の政府の年収の壁対策はその典型だといえます。

第3号制度は縮小・廃止の方向

へ進めなければなりません，第3号被保険者の中には，この制度を前提に人生設計や就労調整を行ってきた人々が多くいるはずで，さらに中高年層には，ここで第3号を廃止して人生設計をやり直せ，というも国の姿勢が問われるはずで。

結局，年金受給のための一定のコスト負担をお願いすることになるので，年金保険料という費用負担にどの程度の期間の激変緩和措置をとり，具体的な負担増の仕方も含めてどのような長期プランを設計するのかということが問題になるのだらうと思います。その際に，今の第1号年金保険料未納問題も併せて解決策を検討すべきだろうと思います。

幸い，第3号被保険者数自体は制度創設時から大きく減少しており，制度移行に伴う対象者は将来的にさらに限定されていくと考えられます。だからこそ，十分な経過措置を講じながら，長期的な制度再設計に着手するタイミングなのではないかと考えます。

1986年，日本は「女性が働く社会」と「専業主婦を保護する社会」を同時に制度化しました。そして現在，日本社会は，その2つの制度思想の矛盾だけでなく，昭和型社会保障そのものの再設計を迫られているように思います。