日本女子大学
現代女性キャリア研究所

ISSN 1884-3085

# 現代女性とキャリア

2026年 第18号

Research Institute for Women and Careers

# 『現代女性とキャリア』第 18 号によせて

現代女性キャリア研究所所長
永井　暁子

現代女性キャリア研究所では、女性のキャリアについて、働き方だけでなく、生き方、人生といったより広い視点に立って研究を行ってきました。昨年のシンポジウムでは、生活基盤として「働くこと」を捉えなおし、本学の研究者、中尾友紀教授、周 燕飛教授、中山真緒専任講師 3 名による報告から、女性が働くことの意味、女性が働くことにより貧困に陥ることを避けられるかについて議論いたしました。それぞれの報告、議論について掲載していますのでご覧ください。

女性が貧困のリスクから逃れるためには働くことが不可避であること、しかし女性が働くことについて、社会保障制度、労働市場、慣習、それぞれの内面を含め様々な障壁があることについて、フェミニズムは問題提起をしてきました。また、女性が働くことを前提とし、一方、自分のケアの重要性も指摘含め、他者のケアを担わない人を視野に入れたワーク・ライフ・バランスという発想は、様々な領域の合意点、悪く言えば、様々な思惑の妥協点でもあったために、残念ながらネガティブなイメージをもたれた感がありました。

今号では、日本を代表するフェミニズム論、ジェンダー論の第一人者である江原由美子氏が、昨今、議論されているネオリベラル・フェミニズムとワーク・ライフ・バランスについて日本の文脈を捉えた論文を寄稿してくださいました。家事労働を研究する私にとっては、西欧（北欧は除く）・米国などと異なり、家事労働者が少ない日本はケア労働の配分が異なるという点からも、それらの地域と同じ枠組みでよいのかと憂慮していましたが、江原氏の論文により論理的な整理がなされ大変勉強になりました。

他には投稿論文が 2 本、研究報告論文、研究紹介、書評、図書紹介、女性とキャリアの雑学、動向と盛りだくさんの号となっております。研究報告論文では、当研究所での研究成果の一部を研究所のメンバーより紹介しております。女性とキャリアの雑学では、国際連合人口基金東京事務所長等を経て、現在、プラン・インターナショナル・ジャパン理事長をなさっている池上清子氏に世界的な女性の活躍についてご執筆いただきました。

本学の新たな動向として、本年 4 月に卒業生を含め長期的な視点にたった JWU キャリアライフセンター開設について、坂本清恵センター長より解説しておりますので、日本女子大学の新たな取り組みについても、是非、お読みください。

# 目　次


『現代女性とキャリア』第 18 号によせて　**永井　暁子**　…… 1

**シンポジウム**

「女性の「働く」を考える　―生活基盤としての仕事を支えるために―」　…… 7

趣旨説明　**永井　暁子**　…… 8

第一部　講演

「女性の老後生活は誰が保障するのか」　**中尾　友紀**　…… 15

「母親の就業と保育サービス」　**中山　真緒**　…… 21

「公的職業訓練とシングルマザーの所得変化」　**周　燕飛**　…… 29

第二部　全体討論

全体討論　…… 38

**投稿論文**

「パートナーの転勤等に伴う勤務地変更と女性の就業継続
―制度利用と運用の事例から―」　**川端　由美子**　…… 47

「若年女性の生きづらさにみる共依存症的特徴とデート DV 経験との関連」
**陶　嘉禕**　…… 59

**寄稿論文**

「ネオリベラル・フェミニズム批判における「ワーク・ライフ・バランス」
―英米と日本の文脈の違いに焦点を当てて―」　**江原　由美子**　…… 73

**研究報告論文**

「広義のキャリアとは何か　―キャリア概念の拡張と生活者視点からの再定義―」
**沼田　夫左与**　…… 89

**研究紹介**

「『青鞜』から「アフガニスタン女性警察官支援プロジェクト」へ」
**池川　玲子**　…… 101

「霊長類モデルが拓く発達神経科学」　**中神　明子**　…… 102

**書評**

『NPO で働く女性　―社会の変化とキャリア形成のかたち―』（鈴木　紀子著）
**堀越　栄子**　…… 103

『東南アジアのリバース・ジェンダー・ギャップ
―進む女性の高学歴化は何を意味するのか』（鴨川　明子、服部　美奈編著）
**尾中　文哉**　…… 105

**図書紹介**

『女性の階級』（橋本　健二著）　**橋本　健二**　…… 107

『日本における既婚女性のパートタイム労働：変わる働き方，変わらない女性の役割』
（田中　裕美子著）　**田中　裕美子**　…… 108

『ひとり親世帯の家族生活と仕事　―シングルマザーの生活戦略と中高生の現在・未来』
（末盛　慶・小平　英志・鈴木　佳代著）　**末盛　慶**　…… 109

**女性とキャリアの雑学**

「女性と社会参加　―コロンビアにみる WPS の視点―」　**池上　清子** …… 111

**動向**

JWU キャリアライフセンター開設　**坂本　清恵** …… 113
2025 年度本学学生の進路・就職状況について　**名和　直美** …… 115
2025 年度生涯学習センター動向　**石黒　亮輔** …… 118
教職総合センターに関する動向　**清水　睦美** …… 124
2025 年度社会連携教育センター動向　**黒岩　亮子** …… 126

**研究所活動報告**

2025 年度　研究所活動報告 …… 129
2025 年度　彙報 …… 131
編集規定・投稿規定・執筆要項 …… 133

**Contents**

**Preface** **Akiko Nagai** …… 1

**Symposium;**
Considering Women's 'Work'
– Supporting Employment as a Basis for Living – …… 7
Explanation of the purpose **Akiko Nagai** …… 8

**Part 1, Panelists Report;**
Who Provides Social Security for Women in Old Age? **Yuki Nakao** …… 15
Maternal Employment and Childcare Services **Mao Nakayama** …… 21
Public Vocational Training and Changes in the Earnings of Single Mothers
**Yanfei Zhou** …… 29

**Part 2, Panel Discussion;** …… 38

**Peer Reviewed Paper;**
Work Location Changes Associated with a Partner's Job Transfer and Women's Job Continuity: Cases of Formal and Informal Arrangements
**Yumiko Kawabata** …… 47
Codependent Traits and Dating Violence among Young Women:
Insights from Experiences of Psychosocial Distress **Jiayi Tao** …… 59

**Contributed Paper;**
'Work-Life Balance' in Critiques of Neoliberal Feminism – Focusing on Differences Between the UK/US and Japan **Yumiko Ehara** …… 73

**Research Report Paper;**
What is a Career in the Broadest Sense? – Expanding the Concept of Career and Redefining It from the Perspective of People in their daily lives –
**Fusayo Numata** …… 89

**Research Introduction;**
From Seito to The Afghan Women Police Officers Support Project
**Reiko Ikegawa** …… 101
Advancing Developmental Neuroscience Through Primate Models
**Akiko Nakagami** …… 102

**Book Reviews;**
*NPO de hataraku josei-shakai no henka to kyaria keisei no katachi* (written by Noriko Suzuki) **Eiko Horikoshi** …… 103
*Tonan Asia no Ribasu Jenda Gyappu –susumu josei no kogakurekika ha nani o imi surunoka* (written by Akiko Kamogawa, Mina Hattori) **Fumiya Onaka** …… 105

**Book Introductions;**

*Josei no kaikyu* (written by Kenji Hashimoto) **Kenji Hashimoto** …… 107

*Nihon ni okeru kikonjosei no pa-to taimu rodo; kawaru hatarakikata, kawaranai josei no yakuwari* (written by Yumiko Tanaka) **Yumiko Tanaka** …… 108

*Hitorioyasetai no kazokuseikatsu to shigoto – shinguru maza no seikatsusenryaku to chukosei no genzai・mirai*
(written by Kei Suemori, Hideshi Kodaira, Kayo Suzuki) **Kei Suemori** …… 109

**Profound Knowledge of women and careers;**

Women and Social Participation: WPS Movement in Colombia
**Kiyoko Ikegami** …… 111

**Trends;**

Establishment of JWU Career Life Center **Kiyoe Sakamoto** …… 113

Concerning Graduates' Career Data in 2025 **Naomi Nawa** …… 115

Lifelong Learning Center in 2025 **Ryousuke Ishiguro** …… 118

JWU Center for Teacher Education **Mutsumi Shimizu** …… 124

JWU Education Center for Social Collaboration in 2025 **Ryoko Kuroiwa** …… 126

**Report of RIWAC;**

Report on the RIWAC Projects in 2025 …… 129

Report on the RIWAC Activities in 2025 …… 131

Editorial Guideline …… 133

日本女子大学現代女性キャリア研究所主催シンポジウム

# 女性の「働く」を考える
## ―生活基盤としての仕事を支えるために―




**趣旨説明**　永井　暁子（現代女性キャリア研究所所長）

**第一部　講演**

「女性の老後生活は誰が保障するのか」　中尾　友紀（社会福祉学科教授）
「母親の就業と保育サービス」　中山　真緒（家政経済学科講師）
「公的職業訓練とシングルマザーの所得変化」　周　燕飛（現代社会学科教授）

**第二部　全体討論**

**＜パネルディスカッション・質疑応答＞**

中尾　友紀
中山　真緒
周　燕飛
永井　暁子

日時：2025 年 12 月 20 日（土）日本女子大学 新泉山館 大会議室（ハイブリッド開催）

## 「女性の「働く」を考える―生活基盤としての仕事を支えるために―」

永井　暁子

永井：今年度のテーマは「女性の「働く」を考える」というテーマで、発表者の方にお集まりいただいています。

まずは開会の辞を副学長の坂本清恵先生にお願いします。

坂本：ご紹介いただきました、生涯学習とリカレント教育担当副学長の坂本清恵です。師走の押し迫った中、今日は現代女性キャリア研究所の「女性の「働く」を考える―生活基盤としての仕事を支えるために―」にご参加いただき、誠にありがとうございます。

2025 年は初めての女性総理大臣が誕生しました。その高市早苗総理大臣の就任時の発言である「働いて働いて働いて働いて働いてまいります」が流行語大賞に選ばれましたが、とはいえ、誰もが同じように大いに働けるという環境にいるわけではく、女性の働き方、それを取り巻く環境の問題について取り上げる今回のシンポジウムは大変重要なものだと思います。

シンポジウムには日本女子大学の所属学科の異なる 3 名の先生方がご登壇くださいまして、まさに女性を取り巻く環境へのご提言をいただけるものと思います。社会福祉学科の中尾友紀先生には「女性の老後生活を誰が保障するのか」、家政経済学科の中山真緒先生には「母親の就業と保育サービス」、現代社会学科の周燕飛先生には「公的職業訓練とシングルマザーの所得変化」について、お話をいただきます。まさに本年度にふさわしいテーマのシンポジウムの開催になったと存じます。

本学は女性のためのリカレント教育推進協議会の代表校を務めておりまして、先週、シンポジウムを行いましたが、そこでも今までの女性が体験してきたキャリアの中断、あるいは再就職などは男性の先駆けをいくのではないかというような発言が聞かれ、また女性がキャリアを継続するために大学が生涯にわたるキャリアのための教育を提供し続けるべきだというようなことも論じられました。日本女子大学は来年の 4 月に在学生だけではなく、卒業生やリカレント教育生に対しても継続したキャリア教育・キャリア支援をする JWU キャリアライフセンターを創設することにしました。これから女性が働くためにどのような教育や支援が必要なのかを、本日のシンポジウムを通して学んでまいりたいと思います。

それでは、皆さまとともに女性の働くということについて、一緒に考えてまいりたいと思います。どうぞよろしくお願いします。

永井：坂本先生、ありがとうございました。

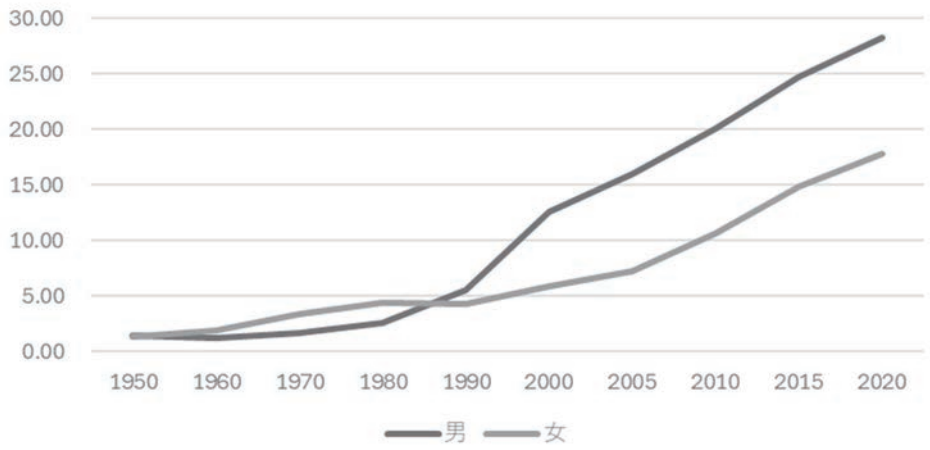
今年度のテーマは「女性の「働く」を考える」、その「働く」をやりがいやキャリアというよりも生活基盤という視点から考えていきたいと思っています。女性の経済的な困難に関しまして、歴史的な視点、政策的な視点から今回は再検討していきたい。そして、最後のディスカッションのところでは今後の政策提言につなげることを目指して、議論できればと思っています。

まず貧困の女性化といわれてから久しく、男女雇用機会均等法からももう 40 年、私が

大学生の時に初めて男女雇用機会均等法ができたのですが、それからもう 40 年、そして女性活躍推進法から 10 年たった現在でも、多くの女性が経済的な苦境に立たされています。女性と子どもの貧困というのは、女性が労働市場において低い位置に置かれているということが原因であることは明らかだということがずっといわれているわけですけれども、そしてこれまで度重なる法改正にもかかわらず、女性はなぜ仕事をつかみ取れない、あるいはつかみ取ろうとしていないのか、そしてどうすれば生活基盤としての仕事を維持できるのかといったことが疑問として挙がってきました。これについてはさまざまな視点などがありまして、網羅的に扱うことはできませんけれども、今回、3 人のご報告者の方の非常に興味深い研究成果から、これについて深めていければと思っています。

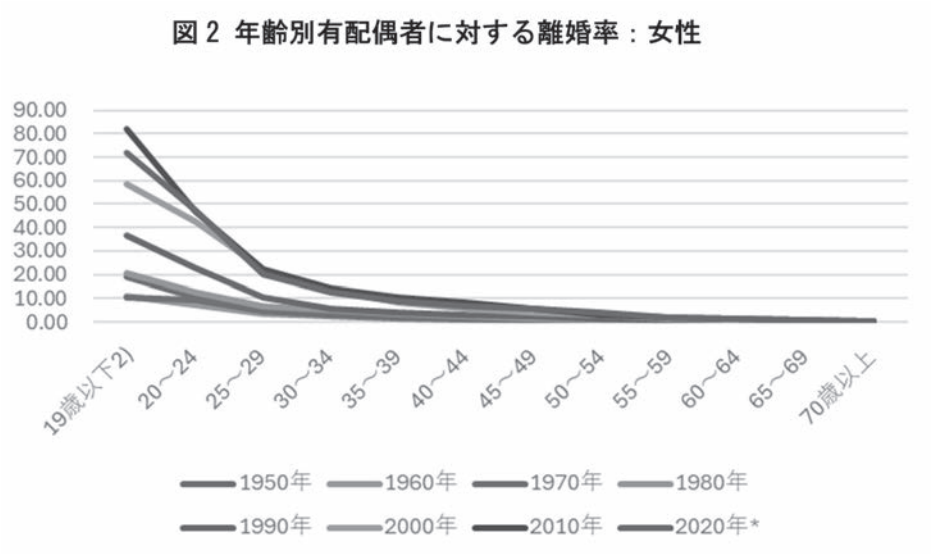
そして、まず基本的な情報について共有させていただきたいと思います。もうすでに皆さんご存じの方も多いかと思いますが、ここ 30 年、40 年の間に家族が大きく変化してきたということです。特に女性を取り巻く環境というのがそれによって大きく変化するということになります。

**図１　性別５０歳時の未婚割合**

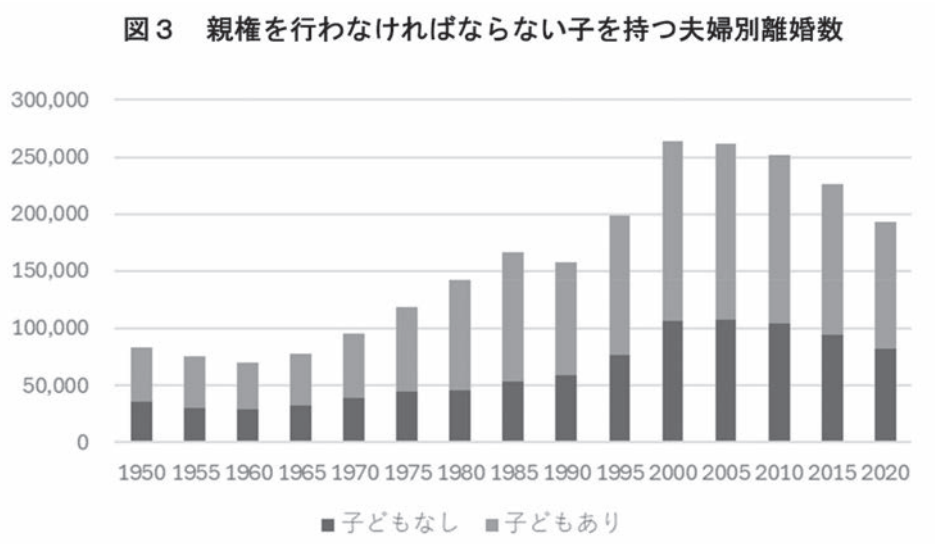



出所：国立社会保障・人口問題研究所「人口統計資料（2025 年版）

これは何回も見ているグラフかもしれませんけれども、女性の未婚の割合を示すグラフを最初に示しています（図 1）。このように、男性のほうがさらに未婚化が進んでいるわけですけれども、女性も非常に高い割合で未婚化が進んでいるということが見て取れます。そして、若年の有配偶離婚率がどんどん上昇してくる（図 2）。ここ数年は多少、その上昇率というのが下がっているところなのですが、やはり高止まりしているというような状況です。そして、非常に大きな変化としては、子どもがいる夫婦での離婚、親権を行われなければならない子を持つ夫婦の離婚者の数というのが非常に増えています。とりわけ母子世帯の数が多くなってきているということがこれによって分かるかと思います（図 3）。

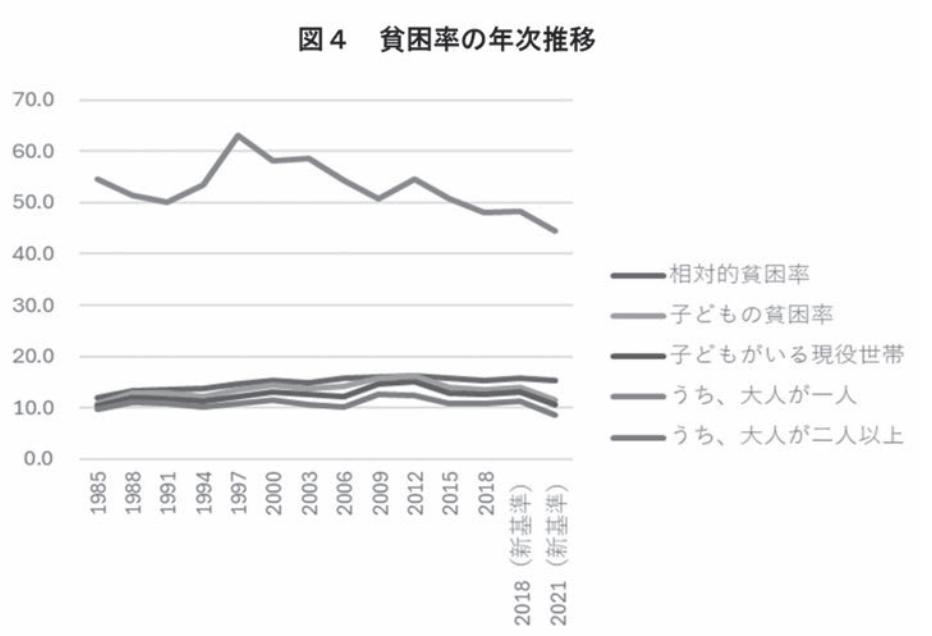



出所：国立社会保障・人口問題研究所「人口統計資料（2025 年版）

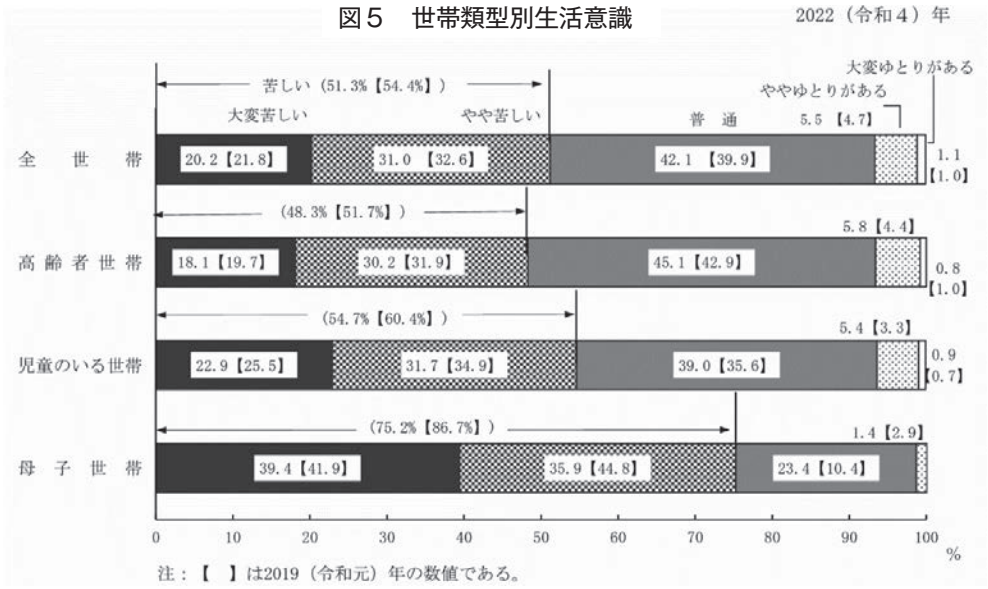



出所：国立社会保障・人口問題研究所「人口統計資料（2025 年版）

そして、先ほどの問題意識のところでもお伝えしましたように、子どもがいる世帯、そしてひとり親世帯において高い貧困率が続いています。そして、生活意識としても「苦しい」が、とりわけ母子世帯において非常に強いという状況があります。貧困率を見てみますと、やはり大人が１人しかいない世帯、子どもがいる世帯の中でも特に大人が１人しかいないという世帯での貧困率がこの右側の青い線になりますけれども、非常に高い値を取っているということになります（図４）（図５）。



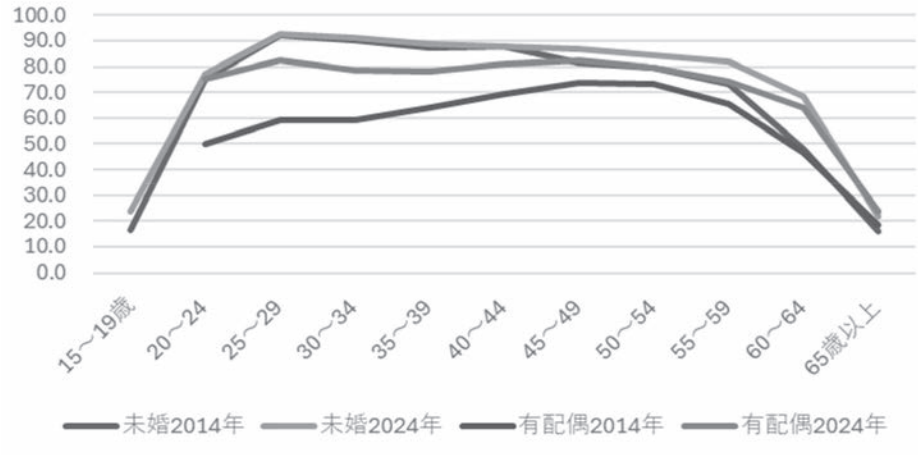

出所：厚生労働省「国民生活基礎調査 2022」




出所：厚生労働省「国民生活基礎調査 2022」

子ども期という重要な時期を過ごす家庭の中で生活苦というものがうかがえるわけです。これから見られるように、社会移転によって貧困から脱出できないというようなひとり親世帯が非常に多いということです。

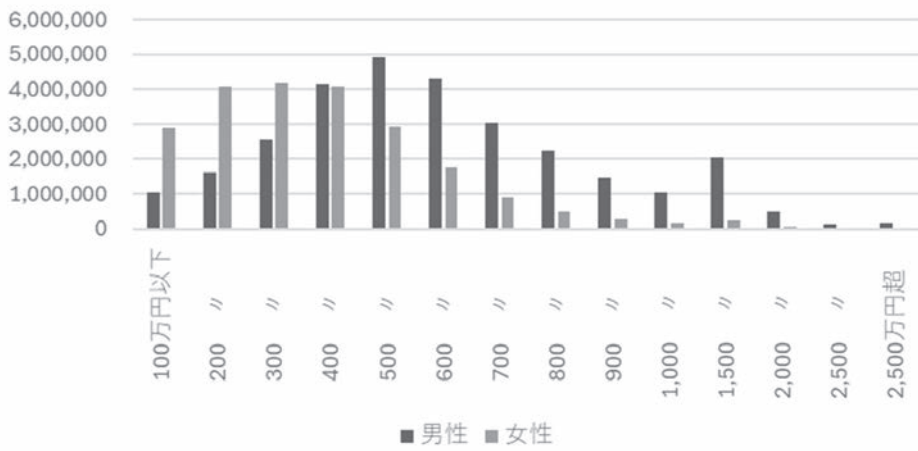
**図６　配偶関係別年齢階級別女性の労働力率**




出所：厚生労働省「働く女性の実情」

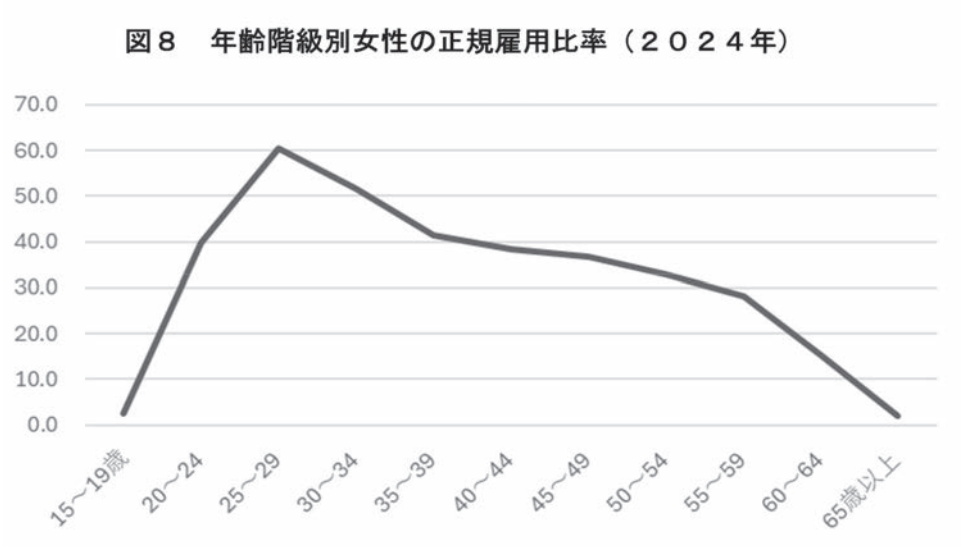
次に、女性が稼ぐことの難しさです。例えば女性の就業率、これはほかのご報告の先生方のところでも数字などが挙がっているところですが、このように女性の就業率はＭ字カーブだったものが台形に移行してきたといわれています。そして、特に有配偶の女性についても就業率が高くなっています。2014 年と 24 年を比較したグラフを見ると、この 10 年間で大きく有配偶女性の就業率が上がっているということが分かります（図 6）。しかし、一方で、正規雇用比率というものが決して高くない。結婚前の年齢くらいのところだけ、それでも 60％台といったような形で正規雇用に就ける人の割合が少なく、それ以降、結婚したり、子どもを持ったりというような年齢層になりますとさらに低くなっています（図 7）。

**図７　性別年齢階級別給与所得者数**




出所：国税庁「令和６年分民間給与実態統計調査結果」

それと賃金に関しては、この数字は 1 カ所からの給与所得なので個人の所得総額を必ずしも意味するものではありませんけれども、男性と女性を比較してみますと、やはり女性が低いほうに、年収が 100 万円未満や 200 万円以下のところに集中しているということが分かるかと思います（図 8）。これはそのまま年金とも関連してきますので、次のご報告の中尾先生のところとも関連してくるかと思います。若い時分の所得というのがそのまま老後の生活水準と関連しているということになるわけです。




出所：厚生労働省「働く女性の実情」

では、女性は働かなくてもいいと思っているのかといいますと、女性が希望するライフコースはどんどん変化してきていまして、これもまた皆さんよく見ていらっしゃるかと思いますけれども、専業主婦コースの希望を持っている人の割合というのはかなり低下してきています（図 9）。1980 年代には 3 割以上を占めていたものが、現在は 13.8％というように非常に少なくなってきています。そして、専業主婦志向に代わって再就職コースというのが一般化してきたわけですけれども、それもこの 10 年の間に下がってきているということが特徴的かと思います。そして、それに代わって台頭しているのが両立コースというものになるかと思います。ですので、働くことを希望している、あるいは必要だと考えている女性が増加しているということがこの数字からも分かるかと思います。

では、男性はどうかというと、男性も将来のパートナーに対して専業主婦コースを希望している人の割合はかなり低く、女性よりもかなり低くなっています（図 10）。つまり、男性もパートナーに働いてもらわないと困るといったような意識が強くなってきているということが分かります。再就職コースも依然として高い割合ではありますけれども、やはり 4 割近くの人が両立コースを男性でも希望しているということになるかと思います。男性もパートナーに働くことを希望する、あるいは必要だと考える男性が増加しているというように、この 10 年でとりわけ日本の社会では働き方について、あるいは働くということの行動に関しましても大きな変化というものが見られるかと思います。

図９　未婚女性（１８～３４歳）の理想

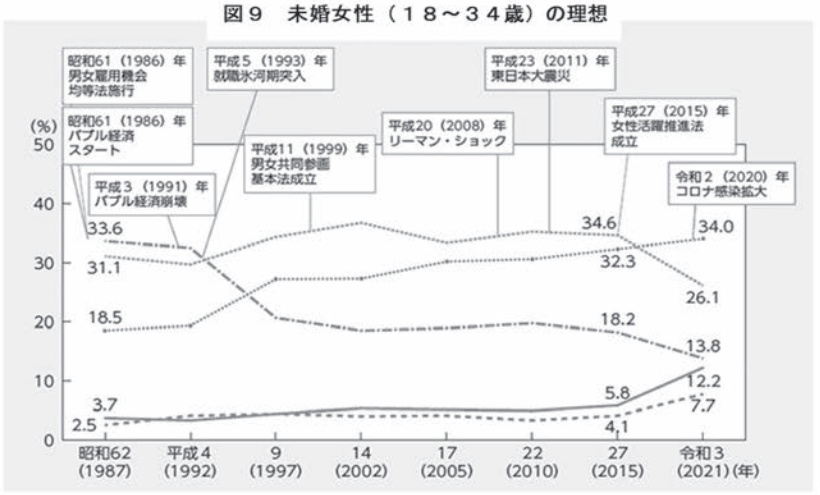
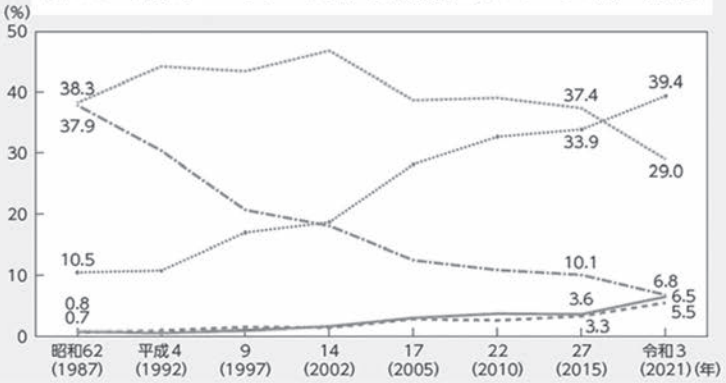



図１０　将来のパートナーに対する未婚男性（１８～３４歳）の期待




非婚就業コース　DINKsコース　両立コース　再就職コース　専業主婦コース

（備考）１．国立社会保障・人口問題研究所「第16回出生動向基本調査（独身者調査）」より作成。
２．対象は18～34歳の未婚者。その他及び不詳の割合は省略。
３．設問⑴女性の理想ライフコース：（第９回（昭和62（1987）年）～10回（平成４（1992）年）調査）「現実の人生と切りはなして、あなたの理想とする人生はどのようなタイプですか」、（第11回（平成９（1997）年）～16回（令和３（2021）年）調査）「あなたの理想とする人生はどのタイプですか」。⑵男性がパートナー（女性）に望むライフコース：（第９回（昭和62（1987）年）～12回（平成14（2002）年）調査）「女性にはどのようなタイプの人生を送ってほしいと思いますか」、（第13回（平成17（2005）年）～16回（令和３（2021）年）調査）「パートナー（あるいは妻）となる女性にはどのようなタイプの人生を送ってほしいと思いますか」。
４．女性活躍推進法の正式名称は、「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」。

出所：『男女共同参画白書　令和５年版）

そこで、本日のこのシンポジウムにおいては、女性の生活保障がどのように考えられてきたのかを歴史的な視点から中尾先生に、そして女性が働き続けるために何が必要なのかということを中山先生に、そして女性が少しでも高い賃金を得るためにどういったことが必要で、どうすれば再就職といった道が開けていけるのかということを周先生に、といった一連の流れの中で３人の先生のご報告を聞いていただけるのではないかと思います。

## 第一部　講演

## 「女性の老後生活は誰が保障するのか」

中尾　友紀

日本女子大学社会福祉学科の中尾と申します。よろしくお願いいたします。

私の今日のご報告のテーマは「女性の老後生活は誰が保障するのか」です。私は、これまで日本の公的年金の歴史を研究してきました。そこで今日は特に女性の受給が想定された公的年金の仕組みに焦点を当て、それを歴史的な視点で考察していきます。それによって、特に女性に対してどのように社会保障がつくられてきたのか、その制度設計を見ていきたいと考えています。

はじめに、年金制度の基礎知識を確認します。恐らく皆さんご承知のことだとは思いますが、実はまともに年金制度について学んだことがない方が多いのではないかと思います。今日は学生さんもいらっしゃるので、最初に公的年金の基礎知識を説明します。

日本の公的年金制度は社会保険方式を採っています。そのため、必ず保険料の納付が必要になります。何かリスクが生じる前の、事前の保険料納付が必要ということです。

社会保険には公的年金以外にも医療や介護など、さまざまなものがありますが、社会保険の中でも公的年金には、それのみの特徴があります。一つは、給付要件である事前の保険料の納付期間が長期にわたるという点です。国民年金は 20 歳から 60 歳まで 40 年間、納付義務があります。また、今、中卒で働く方は少ないですが、中卒で働き始めれば 15 歳から、高卒でも 18 歳から、大卒でも 22 歳から働き始め、最高で 70 歳まで厚生年金に加入することができます。非常に長い期間、保険料を納付し続ける仕組みになっています。

もう一つの特徴は、事前の保険料の納付期間と給付が行われる期間が重ならないという点です。例えば、医療保険や介護保険は、医療や介護が必要になった後に慌てて保険料を納付しても、その後に使うことができます。しかし、公的年金ではそれがかないません。老齢年金であれば、必ず高齢になる前に保険料を納付する、しかも長期にわたって納付することが必要です。必要に気づいた後で納付しようとしても、すでに時効が来ていれば、納付したくてもできないようになっています。時効は 2 年で、保険料を納付せずに未納状態を続け、2 年を経過すると納付できなくなります。ですので、年金を必要とする年齢が近づいてきてから納付しようとしても、それができず、低年金や無年金の可能性が高まることになります。

高齢になる前にどの程度の長い期間、どの程度の高い保険料を納付したかが、高齢者になった時に十分な額の老齢年金を受給できるかに強く影響します。この点が非常に重要です。年金が少ないということをよく聞くかもしれませんが、年金の少なさには 2 つの理由があります。一つは保険料の納付期間が短かったということ、もう一つは月々に払った保険料の額が少なかったということです。ですので、これから働き始める、特に若い方たちは、自分の年金は自分でつくっていくということを念頭に置き、どのように働いたらどれだけの年金を受給できるのかを今から知っていることが非常に重要だと思います。

年金制度に関心を持ち始めるのは 50 代以降、受給が近づき始めてからが非常に多いと思いますが、それだと手遅れです。というのは、今、お伝えしたとおり、どれだけ長い期

間、どれだけ高い保険料を支払ってきたかによって、どれだけ高い年金を受給できるかが決まるので、50 代になってからだと、70 歳まで納付できたとして、残り 20 年を切っています。国民年金は 60 歳までしか通常は保険料を納付できないので、50 代になっていると残り数年で、そこからでは挽回できません。ですので、早くからこのことを知っているというのは非常に重要だと思っています。

日本の公的年金の制度体系は 2 階建てになっていて、これもご承知のことと思いますが、1 階部分が定額制の基礎年金、2 階部分が報酬比例制の厚生年金です。1 階部分のみの方もいらっしゃいますが、1 階部分と 2 階部分の両方、受給できる方もいらっしゃいます。一般に、2 階部分の報酬比例制の厚生年金がないと年金額が低くなります。

2025 年現在で定額制の国民年金の保険料は月額 1 万 7,510 円で、満額の老齢基礎年金は、月額 6 万 9,308 円です。ただし、未納期間があるとその分だけ減額されます。そのため、平均受給額を見ると 5 万 7,584 円で、満額から 1 万円以上低くなっています。平均的に見ると、未納期間がある人たちがかなりいることが分かります。男女別にこの金額を見ると、女性のほうが若干低く、保険料の未納期間がある方たちが女性に多いことが分かります。

厚生年金の保険料率は、18.3％で、これを事業主と被保険者で折半しています。よく若い方たちが、これからますます自分たちの負担が増えるというのですが、年金に限っていえば、それは間違っています。保険料率は 18.3％で固定されています。これは 2004 年改正で決定していて、この料率自体が増えることはありません。若い方のほうがどんどん保険料負担が増えていくという政策決定はしていません。今後の制度改正で変わる可能性がないとはいえませんが、今のところそういうことにはなっていません。

平均受給額を見ていくと、男性が 16 万 6,606 円、女性が 10 万 7,200 円で、女性は就労期間の短さや給料の低さが反映され、女性のほうが、受給額が低くなっているというのが現状です。

次に、貯金と年金は何が違うのかに着目します。よく貯金すれば大丈夫とおっしゃる方たちがいますが、年金と貯金は全く異なります。貯金をしておけば大丈夫、年金を貯金で代替できるということはありません。公的年金は、自分がどこまで長生きするかという不確定なリスクに対応して、生涯にわたって受給できる所得保障です。ですので、たとえ月々に受給できる金額が低かったとしても尽きることなく生涯受給できるので、それをどこまで確保できるかが非常に重要です。どれだけの貯金が必要かということや、iDeCo や NISA などのさまざまな仕組みがありますが、そういうものをどこまで持っておかなければいけないのかは、そもそも自分が月額いくらの公的年金を受給できるのかをベースに考えていきます。

さて、ここからが本題です。本日、取り上げる仕組みがこの 3 つ、厚生年金の脱退手当金、遺族年金、国民年金の第 3 号被保険者制度です。脱退手当金はかつてあった仕組みで、現在はもうありません。ないのですが、先ほど基礎知識でお話ししたように、年金の受給は 50 年先です。そのため、50 年前の仕組みの影響を受けた人が現在もいらっしゃる、公的年金には過去の仕組みが現在も生きているという特徴がありますので、すでに廃止された仕組みですけれども、見ていきます。それから、遺族年金は、2025 年の年金制度改正で改正が決定されましたが、1965 年改正で今の仕組みが形づくられましたので、

それを見ていきます。それから、ほんの少しだけですけれども、第３号被保険者制度についても見ていきたいと思います。

以上の３つの仕組みが創設され、改正された経緯を確認し、各仕組みが女性の老齢リスクをどのように議論したのか、当該の時期に女性が高齢者になった時の所得保障についてどのような議論がなされたのかということ、結果として女性の老齢リスクはどのように保障されることになったのかについて考察していきます。

まず脱退手当金です。厚生年金は戦時体制下の 1941 年に創設されています。この時、すでに脱退が規定されていますが、創設時は男性しか加入できなかったので、脱退は、女性に向けて規定されたわけではありませんでした。当時はまだ従業員 10 人以上の工場に勤める工場労働者にしか適用されていなかったので、適用範囲が非常に狭く、また、転職が普通でしたので、転職した先が厚生年金の適用事業所ではない場合も多くあり、そうすると、支払った保険料が無駄になってしまうことが考えられ、掛け捨ては受け入れられないだろうということで、解約還付金として支払われた保険料を戻すために脱退手当金が規定されました。

ただし、脱退手当金を受給してしまうと、老齢年金を受給する機会を少なくする恐れがある、脱退という仕組みは本来あるべきではない、ということは当初から指摘されていました。というのは、年金本来の目的は老齢年金なので、老齢年金を受給するまで保険料を納付し続け、保険料納付済み期間をなるべく長くすることが目指さなければならないわけです。そのため、脱退してしまうと保険料を納付した期間が全て消えてしまうので、納付歴がなくなり、老齢年金を受給する機会が少なくなってしまいます。なので、脱退は本来あり得ないけれども、当時はまだそれほど年金とは何かということが普及していなかったので、こういう仕組みが取り入れられたということでした。

厚生年金は、1954 年、昭和 29 年に大改正が行われ、ここから戦後の新制度がスタートするのですが、その 54 年改正で脱退手当金は、女性は被保険者期間 2 年以上で、年齢制限なしで受給可能な、男性は被保険者期間 5 年以上で、年齢制限 55 歳以上で受給可能な仕組みになりました。女性は 2 年しか勤めず、何歳であっても退職年齢で受給できる、女性が有利に、女性の受給を容易にする仕組みに改正されています。

この時は、そもそもは脱退手当金を廃止しようという議論が中心でした。でも、廃止するためには適用範囲が拡大しないと、自分が勤めた先が厚生年金の適用事業所ではないと無駄になってしまうので、あらゆる日本国内の会社が厚生年金の適用事業所になるように拡大するということがまず重要なのだと。それから、当時は共済組合などが乱立していましたので、各種の年金制度の通算制度を確立して、例えば公務員として 10 年間勤め、その後、会社員として 10 年間勤め、今度は自営業主になるという、職を転々としても全ての年金制度が通算される仕組みがつくられれば、年金を脱退させる必要がないだろうと。通算する仕組みをつくる、これが確立したら脱退手当金は廃止できるだろうという議論をしていました。

他方で、女性に限って議論されていたのは、女性を適用除外しようということでした。脱退を廃止して脱退できなくなると、働く期間が短い女性はかえって不利になるのではないかと。なので、女性の適用を任意にして、そもそも保険料を負担させないようにしようと。いかに女性を不利にしないかという話なのですが、同時にそれは女性の老齢リスク保

障を本人名義の厚生年金ではしないという話になっていまして、しかし、そうなった女性の老齢リスクを、では誰が保障するのかという議論は全く行われていませんでした。

脱退手当金の仕組みは 1961 年に、男女差なしで、被保険者期間 5 年以上で年齢制限 60 歳に改正されます。この背景にあったのが、同年の国民年金の開始です。すべての人が国民年金に加入する、皆年金制度が確立され、この皆年金の確立と同時に通算年金制度が創設されました。これによって、先ほど触れた、各種年金制度の通算をするようにという要件を満たすことになったので、脱退手当金のニーズが低下したというのが理由です。脱退手当金自体を廃止することはできないけれども、年齢制限を 60 歳に上げて、なるべく脱退手当金を受給できないようにしたというのがこの 61 年の改正です。国民年金が創設されたので、それと通算すれば脱退する必要がないということで、そうした仕組みに改正されました。

ところが、1965 年改正の時に、再び女性のみ、1954 年改正時の受給要件、女性は被保険者期間 2 年以上で、年齢制限なしで脱退できる仕組みが復活します。これは、国会で提案されて、国会修正で改正されました。この仕組みは 1978 年まで継続します。女性の受給が再び容易になったため、多くの女性たちがこの脱退手当金を受給してしまい、被保険者期間を喪失しています。仕組みがあったことによって、会社を退職する時に普通に手続きされていってしまったというのが現状だったと思います。私の母も脱退手当金を受け取っているのですが、退職時に受給するものだと説明されて、それが年金になるなんて思ってもみなかったということでした。仕組みがあると皆さんそれを自動的に利用してしまう。それが何を意味するのか、よくわからないまま利用してしまい、多くの女性が被保険者期間を喪失しています。

この脱退手当金改正の経緯を踏まえて、女性の老齢リスク保障がどのようになっていたのかについて、説明していきます。男性は 1961 年以降、60 歳に達するまで厚生年金を脱退できなくなりました。60 歳は男性の老齢年金の支給開始年齢ですので、老齢年金を受給できない、その資格を満たさない、保険料納付要件は当時で 25 年必要でしたので、25 年の保険料納付要件を満たすことができなかった 60 歳を超えた人には脱退手当金によって納付された保険料の一部を返還しましょうと、男性はそういう仕組みになっています。この点を踏まえて言えることは、男性の老齢に対するリスクは、本人名義の厚生年金が保障するように制度設計されているということです。男性は脱退できないので、ずっと働き続けて保険料を納付し、本人名義の老齢年金を確保するという方向にインセンティブが向けられるという、そういう仕組みが出来上がっていることが分かります。

他方で、女性を見ると、1965 年から 1978 年まで、退職時に厚生年金を脱退できました。脱退手当金を受給した女性は、本人名義の厚生年金による老齢年金の受給が困難となります。では、脱退手当金が規定されていた当時、女性の老齢リスクはどのように保障されると考えられていたのかですけれども、女性は結婚して夫に扶養される存在となっていることが前提で、その場合は、夫の年金に加算される、夫名義の加給年金で保障されることになっていました。つまり、女性は、妻として、扶養してくれる夫が受給する老齢年金に加算される妻分の保障を、夫を介して受給するという方法で、保障されたのです。その後、この夫名義の加給年金が、国民年金の第 3 号被保険者制度の創設によって妻名義の基礎年金に変更されます。第 3 号被保険者制度は、なので、そもそもあった加給年金が

妻本人名義の基礎年金に変更され、それによって妻自身の年金権が確立されたという、そういう制度改正だったということが分かります。

次に夫が死亡した場合ですけれども、その場合に妻は、夫の保険料納付要件の充足にひもづく遺族年金で保障されることになります。夫が死亡してしまうと、妻は、厚生年金から脱退してしまっているし、扶養してくれる人がいなくなるので困る状態になるのですが、労働市場に戻り、働かなければならないということではなく、遺族年金で保障されることになっていました。女性の老齢リスク保障は、制度設計上、夫死亡時もまた夫名義の公的年金で行うことになっていたことが分かります。この前提として、男女は必ず結婚する、そして離婚しないということが想定されていました。そうでないと、女性の老齢リスク保障ができません。

遺族年金について、もう少しだけ触れていこうと思います。1954 年改正の時に、遺族年金は妻の場合、40 歳以上か 18 歳未満の子どもと生計を同じくするか、廃疾というのは障害なのですが、廃疾の状態、障害の状態にあるというのが受給の要件でした。もし妻が 18 歳未満の子と生計を同じくしていない場合は 55 歳まで支給停止することになっていました。この 55 歳という年齢は、女性の当時の老齢年金支給開始年齢です。つまり、高齢者になるまで遺族年金は支給しないということです。40 歳未満で、子どもがいない女性には、老齢年金受給開始の年齢になるまで遺族年金は支給しないというのが当初の制度設計です。男性の場合は、60 歳以上か障害の状態にあることが要件で、子どもの養育に関しては女性にだけ規定されていて、男性にはない、そういう時代背景の下に出来上がっていたことが見て取れます。

当時の説明を見てみると、55 歳未満の人は全て働く、それが健全な国民をつくる、これが基本的な考え方であるとして、遺族年金は支給しない。特に子どもを育てていない 40 歳未満の女性には支給しない、40 歳を超えていても子どもを育てていなければ 55 歳まで支給停止する。これは、全ての人が働くのだということが前提で、遺族年金は、稼働能力を喪失している場合に支給するというのが要件だったことが分かります。

これが 1965 年改正の時に、妻の年齢制限、40 歳以上の人にしか支給しないという年齢制限を撤廃し、それから、若年停止規定という、55 歳にならないと支給しないという規定を廃止します。夫死亡時に妻は要件なしで、つまり、稼働能力の喪失とは無関係に遺族年金が受給できる仕組みに変わりました。ここでもやはり、女性の受給を容易にする仕組みへと改正されています。脱退手当金も受給が容易になり、遺族年金も受給が容易になり、そうなると、インセンティブは、公的年金の受給のほうに向かい、就労へは向かなくなるというのが、この保障の仕組みから見て取れます。

ただし、この 65 年改正では、女性の就労実態や就労観を考慮してこのような仕組みにしたのかというと、決してそうではありませんでした。61 年に国民年金が創設されて、年金制度の中心が国民年金に取って代わろうとしている中で、厚生年金を公的年金の中心に置きたくて、早く成熟化を進めようとした。年金受給者を早く増やしたいという思いの下に、どこを制度改正すると年金受給者が増えるのかを考えて、遺族年金の妻への年齢制限と若年停止規定を撤廃していました。結果として、その影響による労働市場における不利を女性が被ったということです。

男性は当初から、妻死亡時に 60 歳以上でなければ遺族年金を受給できないので、就労

に対するインセンティブが働くけれども、女性は要件なしで遺族年金を受給できたので、就労して所得を得るという方向に向かわないという状態が出来上がる。ただし、女性の老齢リスク保障は、夫名義の年金で行われましたので、既婚女性は、それで問題はありませんでした。

第3号被保険者制度については先ほどお話ししたとおり、夫名義の加給年金が妻名義の基礎年金に変更されたもので、それ自体は、女性の年金権の確立に寄与したものでした。

言えることですけれども、65年改正で女性の脱退手当金の受給が容易になり、特に既婚女性の多くが厚生年金の被保険者期間を喪失しました。しかし、同時に遺族年金の受給が容易になり、女性の老齢リスク保障は本人名義の年金ではなく、夫名義の年金で行われるようになっていきました。その背景には男女は必ず結婚すること、そして離婚しないことが想定されていたということです。しかし、現代の家族形態について見ていくと、多様な選択をしていまして、この多様な選択に年金の制度設計が合わなくなっている。その結果として、女性が一方的に低年金になっているというのが実態です。

年金は、どれだけの長い期間、どれだけ高い保険料を支払ったのかに応じて、どれだけの年金が受け取れるのかということが決まるので、自分の就労をどうするかということを、特に若い方には考えていただければと思います。以上で私の報告を終わります。ありがとうございました。