



# 女性の働き方は変わるか

## 短時間労働者の社会保険適用拡大

平田未緒・株式会社働きかた研究所 代表取締役

### 時代で変わる働き方

働き方は、時代とともに変化する。世の中が変わり、働く人の価値観が変わり、社会通念が変わり、それらの影響を受けさらにまた一人ひとりが変化して、その変化が働き方に現れる。

こうした中で行われる法改正は、変化を強く後押しする力として作用する。たとえば働く女性が妊娠した場合、かつては産休・育休を取得したものの、職場復帰せず結局辞めてしまうことが多かった。それが今では、とくに正社員では、時短勤務などを活用しながら職場復帰するのが当たり前化している。背景として、法改正により、三歳に満たない子を養育する労働者に関する、一日の所定働時間を原則として六時間とする育児時短勤務制度の導入が、事業主に義務付けられたことが大きい。

いま例示したように、働き方の変化は、男性に比べ女性において、より大きい。理由は、働く女性が増えたこと。二〇〇五年以降、就業している一五〜六四歳男性は約八割で横這いだが、



ひらた・みお◎一九九六年よりシンクタンクにて、企業の人事管理と働く人（正社員、パート・アルバイト）の就業意向など生の声を取材。二〇一三年同所所長を経て独立、「誰もが働くことで成長と貢献の喜びを感じ合える社会を創る」を事業目的に人事コンサルティングを開始。著書に『パート・アルバイトの活かし方・育て方』（PHP研究所）など。  
厚生労働省「社会保障審議会（短時間労働者への社会保険適用等）に関する特別部会」委員、中央大学大学院（MBA）客員教授など公的経験も多数。

一五〜六四歳女性は、五八・一％から七一・三％に増えている（図1）。

これを、女性の年齢階層別労働力率（当該年齢階層の人口の中で働いているか働く意欲がある人の割合）で見ると、とくに二五〜二九歳・三〇〜三四歳女性において劇的に上がっている。具体的には、一九八一年においてそれぞれ五〇・〇％と四八・九％だったものが、二〇〇一年には七一・一％と五八・八％。二〇二一年にはさらに八六・九％と七九・四％にまで上昇している。かつてはこの層の落ち込みをローマ字の「M」に見立て、労働力率のM字カーブと呼んでいたが、欧米諸国同様、すでにM字ではなくなっている。

変化の背景はこうだ。かつては、男性が外で働いてお金を稼ぎ、女性は就職しないか、しても補助的業務に就き数年で退職するのが当たり前。二〇代半ばくらいまでに結婚、その後出産し、専業主婦として家庭の維持に努めるものだったが、この通例が崩れた。そもそも結婚しなかったり、晩婚・晩産化も加速

している。ブランクはあれ、結婚・出産しても仕事を続ける女性も増えている。

### 多様化する「働く女性」

要するに、一口に「働く女性」と言っても、その内実は多様化している。世代による違いも大きい。たとえば、私がいかに知るだけでも、こんな女性たちがいる。

- ・アルバイトからフリーターを経て正社員に。店舗の数値責任を負い、深夜勤務もしながらアルバイト二〇人を雇用管理する二〇代

- ・正社員で就職後、二〇代後半で結婚。二子を出産し、二回の育児時短勤務を経て復職し仕事を継続する三〇代

- ・正社員で就職後、三〇代で結婚を機に退職。あえてパートで再就職し、自らの創作活動と夫との二人暮らしに時間的なゆとりを求める三〇代

- ・正社員で就職後、転職して管理職に。その後独立し、フリーランスで東京出身の夫と九州に移住し、テレワークも活用しながら自然の中で二子を育てる三〇代

- ・三〇代半ばまで大手企業で働き異例の昇進をするも結婚退職。数年で再就職し、離婚。他県に移住し、その再就職先でテレワークする中、取締役就任を打診されている四〇代

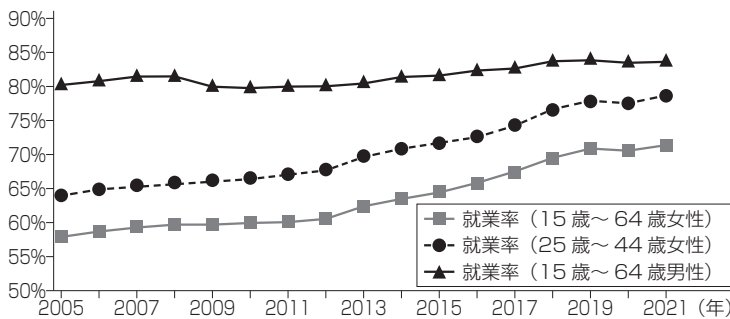
- ・正社員で就職後、二〇代後半で転職。転職先のベンチャー企

- 業で頭角を現し、次期経営者として期待され活躍する三〇代
- 子ども最優先の生活にするため、結婚後出産を機に退職。復職はパートで、かつ週二〇時間未満勤務と決めている四〇代
- 出産後パートで再就

- 職した会社で正社員登用。出産前から仕事は好きで、今もやりがいは感じるものの、残業が恒常化し疲労も大きく、働き方のペースダウンを考える五〇代

- ・パートで再就職後、子どもが大きくなるにつれ勤務時間を増やし、今ではフルタイム勤務。時給もアップし、職場のリーダーとして活躍する五〇代
- ・保育園の正職員として働き、結婚・出産。

図1 ●女性の就業率の推移



備考：1. 総務省「労働力調査（基本集計）」より作成。  
 2. 2011年の就業率は、総務省が補完的に推計した値。  
 出所：内閣府「男女共同参画白書 2022年版」

その後離婚し、シングルマザーとして三人の子どもを一人で養い、成人させつつある五〇代

読んでみて、どのように感じられただろうか。生身の女性の多様な働き方の中に、個々の意思に基づく人生選択と、ダイナミズムを感じるのは、私だけだろうか。

### 就労を抑制する仕組み

多様化する女性の働き方ではあるが、ここに直接的な影響を与えてきた社会的な仕組みが存在する。俗に「夫の扶養内」などと称されてきた、婚姻関係を結んだ人にも適用される、公的な二つの制度だ。

一つは、税金に関わる制度である。配偶者控除・配偶者特別控除と呼ばれるもので、妻の年収が一定以下だと、夫が支払う税金が安くなる。もう一つは社会保険に関わるもので、一定の要件を満たす妻は、自ら国民年金保険料を支払うことなく、将来基礎年金が受給できる。

両者は全く異なる仕組みだが、いずれも「妻が少なく働くと、夫の扶養家族とみなされ、夫婦で合算した世帯年収が増える」という点で共通する。このことが、結婚し妻となった女性の就労を抑制する方向に、作用し続けた。半面、社会情勢の変化に応じ、二つの仕組みは近年、さまざまな変更が加えられてきている。実際、この一〇月から、社会保険に関わる制度内容が、

また一つ変化する。それが、本稿のサブタイトルにもある「短時間労働者の社会保険の適用拡大」だ。

まずは、制度の概要から説明しよう。社会保険における「夫の扶養内」とは、「社会保険に加入している夫の妻が、妻自身では社会保険の加入要件を満たしておらず、かつ年収が一三〇万円未満の場合、夫の社会保険に第三号被保険者として加入できる」ことを言う。第三号被保険者になると、妻自身も夫も、その保険料を支払う必要がない。にも関わらず、妻は将来基礎年金が受け取れる。

このことが、多くの世帯で「とつてもお得」とみなされてきた。しかも、働く妻が扶養の範囲内で働くということは、妻が自ら保険料を支払わないだけでなく、事業主側も事業主負担分を支払う必要がないということだ。要するに、労使双方にメリットがある。このため、妻である女性の就労抑制効果も強かった。

ところが、二〇一六年一〇月以降、社会保険の加入要件が段階的に拡大されることが決定。それまで「自ら」社会保険に加入し、保険料を支払うのは、週所定労働時間が三〇時間以上の労働者だけで、多くのパートが適用外だったところ、新たに次のような人も「自ら」社会保険に加入することとなった。

①勤務先が従業員（厚生年金保険の適用対象者）五〇一人以上、②週の所定労働時間が二〇時間以上三〇時間未満、③月額賃金が八・八万円以上、④雇用期間が一年以上見込まれる、⑤

昼間学生ではない。

要するに、仮に週所定労働時間が同じ二五時間のパートでも、「勤務先が大企業なら自ら社会保険に加入するが、中小・零細企業の場合は夫の扶養のままですらられる」状態が作られた。

### 適用拡大の影響

本年一〇月からの変更は、④の雇用期間が「二ヵ月超」となること。加えて①勤務先の従業員規模の拡大だ。具体的には、新たに「従業員一〇一〜五〇〇人の企業」で働くパートも、所定労働時間が週二〇時間以上の場合、自ら社会保険に加入し保険料を支払うことになる。影響とは、これを回避するために、週所定労働時間を二〇時間未満に短縮したり、一〇〇人以下の企業に転職する動きが出るのか？ ということだ。

まずは事業主側の視点で見よう。パートのなり手が潤沢であれば、社会保険料の事業主負担分の支払いを回避するため、個々のパートの労働時間を短時間化させる力が働くこともあるだろう。しかし、今、パートは全国的に採用難が続いている。つまり、企業側が自社で働く主婦パートに「短時間化」を働き掛ける動きは、限定的だと思われる。

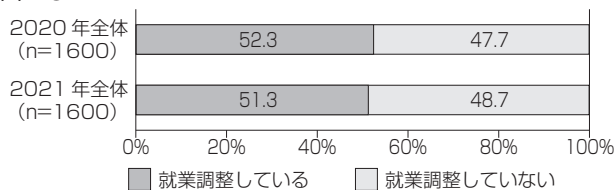
では、働く主婦パート側はどうか。これに関わるデータがある。夫の扶養内で働き続けるために、妻が労働時間や年収を一定に抑える「就業調整」を、妻自身が行っているか否かを聞いた結果だ(図2)。これを見ると、就業調整をしている主婦パートは五一・三%。前年に比べ、わずかながら減ってはいるものの、半数は調整しながら働いている。

就業調整をするか否かは、仕事に対する主婦パート本人の価値観だけでなく、個々の家庭の状況によっても変わってくる。というのも、主婦が働く必要性は、保有する資産、夫の年収によつて大きく変わってくるからだ。一方、子どもの年齢や人数、介護負担の程度から、実際に働ける時間も変わってくる。しかも、その状況は年々変わる。とくに子どもの成長は速く、ちょっと前まで「ママ、ママ」だったのが、あつという間に自立していく。

かつては、夫や夫の両親が妻が長時間働くことを嫌がったり認めないため、妻が仕事を制限することが実際にあった。しかし、こうした価値観も薄くなり、むしろ「妻にもっと稼いでほしい」夫も増えているように思う。

扶養内で働くことによる、個々の家庭での「お得さ度合」のみならず、さまざまな要素のバランスで、女性は自

図2 ●



出所：株式会社マイナビ「主婦のアルバイト調査(2021年)」

らの働き方を選択している。要するに、拡大で女性の働き方がどう変わるかは、「一概には言えない」のが實際だ。

### これからの女性の働き方

その一方で、大きな流れとしては就業調整する主婦パートは、今後減っていくのではないかと思つている。第一の理由は、日本の経済状況だ。コロナ禍による減速に加え、円安、ウクライナとロシアの戦争に端を発するモノや食料、資源価格の高騰など、好景気を期待できる要素は見えていない。となれば、夫の収入の向上も、一般的には期待することが難しい。

これに加え、コロナ禍により出生率は一段と低下した。支え手が減り続ける中、高齢化は進み、社会保障費は増大の一途である。そんな中、離婚が増えるなど、「結婚している女性も経済的に自立することの必要性や重要性」を、女性自身がより強く感じ始めているように、私には見えている。

加えて、結婚の有無にかかわらず事実として、女性の平均寿命(ゼロ歳時点での平均余命)の長さがある。厚生労働省「令和三年簡易生命表の概況」によると、二〇二二年のそれは男性が八一・四七年、女性は八七・五七年となり、男女差は、六一〇年となつている。この差が今後どうなるか？ 寿命がさらに伸びるのはわからないが、平均すれば女性の方が老後は長い。しかも平均「余命」は、現在の年齢によって違ってくる。

たとえば三〇歳女性の平均余命は、五八・〇年もある(男性は五二・〇九年)。五〇歳女性のそれは三八・六一年(同三二・九三年)であり、子育てが一段落した後、生きがいを見つけ、何等かの手段で生きる糧を得て、人生を全うしていく年数は、とくに女性においてそこそ長い。仕事に注力することで、やりがいや生きがいを見出す人も増えるのではなからうか。

もちろん今回の適用拡大で労働時間を短縮したり、逆に一気に増やす女性もいるだろう。しかし、より長い目で見れば、社会全体の環境の変化の方が影響は大きいのではないか。その、大きな流れが、女性の働き方を変えていくのではないかと考えている。

今回は「女性の働き方」をテーマにしたが、変化は何も女性に限らない。男性も女性も、「男性は大黒柱として一家を支える」「女性は家事・育児で家庭を支える」という過去の固定化された役割分担を今後さらにほどこしていくことになるうと思つている。考え方としては、仕事と私事(プライベート)を合わせた人生全体をいかに充実させていくか。生きるために必要な収入を得つつ、たとえば女性でも男性でも短日や短時間勤務を普通に選択するようになるのではないか。

個人的には、互いが互いの人生をゆるやかに支え合い、誰もがまたとない人生を、彩り豊かに生きられる、そんな世の中でありたいと願っている。