



# Recruit Works Institute

Works Discussion Paper Series

No.66

年収の壁の継続性と勤務制度

安部由起子(北海道大学)

年収の壁の継続性と勤務制度<sup>1</sup>

安部由起子（北海道大学）

2023年8月31日

要旨

リクルートワークス研究所「全国就業実態パネル調査（以下、JPSED）、2016-2022年」の7年間のパネルデータを用いて、以下の2つの分析を行った。第1に、有配偶女性パート労働者の就業形態や年収の推移から、「パートの年収の壁」が継続的にどの程度影響を及ぼしているかを確認した。第2に、労働時間を増やしたい有配偶女性パート労働者が、それができない理由として何を挙げているかを確認した。分析の結果、パート労働者がパートの仕事を続ける傾向は強く、年収の壁は継続的に制約として影響を及ぼしていることがわかった。パート労働者であった人がその後にとりうる就業形態としてもっとも多いのはパートの継続（6年後で56%）であり、次に多いのは非従業（6年後に32%）である。正社員になる割合は5%程度にとどまる。労働時間を増やしたいという意向を妨げる要因として、「税額の増加や手当の減額などの、社会制度のため」と答えた人が10%程度であった一方、「勤務制度など会社都合の理由」を挙げた人は、30%程度に上った。労働時間・年収の増加を阻む勤務制度の可能性として考えられるのは、雇用主の社会保険料負担である。

キーワード 年収の壁，勤務制度，社会保険料

---

<sup>1</sup> 本稿の執筆にあたり、小前和智（リクルートワークス研究所）、近藤絢子（東京大学）、孫亜文（リクルートワークス研究所）、萩原牧子（リクルートワークス研究所）、矢萩努（北海道大学大学院経済学院博士課程）の各氏から貴重なコメントをいただいた。川本和佳英氏（日本経済新聞社）には、結果の解釈に関する貴重な示唆をいただいた。感謝申し上げたい。本稿に残された誤りはすべて筆者のものである。

## 1. はじめに

30年ぶりの賃金上昇が実現するなか、「年収の壁」が注目を集めている。パートの年収の壁とは、パートで働く有配偶女性が、夫の社会保険（健康保険・年金保険）で給付を確保しつつ、自身では社会保険料は払わずに、年収を130万円まで抑える行動のことである（実際には、130万円以外にも、106万円や103万円など、より低い年収に抑える行動もありうる）。時間あたりの賃金が上がれば、年収の壁の金額が従前と変わらないのであれば、年収を抑える行動は労働時間の抑制を意味する。最低賃金の引上げを含め賃金の上昇が進むなかでそのような就業調整が起これば、人手不足の職場ではそれがさらに深刻化する。その懸念もあり、年収の壁の影響をどうやってなくしうるか、に関心が高まっている。

この「パートの年収の壁」問題は過去30年以上注目を集めてきたが、その一方で、年収の壁が個人にとってどの程度継続的なのか、長期的な影響をもつのか、はほとんど知られていないと思われる。単年度にパートで働く女性の年収分布を描くと、100万円付近での集中が見られることは、長年確認されてきた（たとえば、安部・大竹（1995）、Akabayashi（2006）、Abe（2009）、Yokoyama（2018）、近藤（2023））。本稿で使用するデータセットから作成された、本稿図1も参照）。しかしながら、単年度のパート就業者の年収分布は、複数年度にわたってパート労働者の年収がどのように推移するのかについて、何も情報を提供しない。

パートで働く有配偶女性は、103万円などの壁の金額に年収を合わせ続ける可能性もあるが、一方である程度の期間で壁から脱却しているかもしれない。年収の壁が個人にとって長年にわたり壁であり続けるのか、あるいは一過性のものに過ぎないか、によって壁の深刻さも異なってくる。たとえば壁の影響は一過性なのであれば、壁が就業を抑制しているにしても、生涯効用への影響は軽微であろう。壁に影響されて年収が抑制される状況を把握するためには、個人の年収を継続して調査するパネルデータが必要である。リクルートワークス研究所「全国就業実態パネル調査（以下、JPSED）」はそのようなパネル調査である。

本稿の目的は2つある。第1は、有配偶女性パート労働者の就業形態等の推移を7年間のパネルデータを用いて検討し、パート労働者の雇用形態や年収がどのように推移したのかの実態を報告することである。第2は、労働時間を増やしたいパート労働者がそうできない理由として何を挙げているかを確認し、労働時間を長くすることの障害が何なのかを確認することである。

JPSEDデータの分析の結果、パート労働者が継続してパートの仕事続ける傾向は強く、年収の壁は継続的に影響を及ぼしていることがわかった。パート労働者であった人がその後にとりうる就業形態としてもっとも多いのはパートの継続（6年後でも56%程度）であり、次に多いのは非従業である。正社員になる割合は5%程度にとどまる。つまり、パート労働者は、パートとしての就業継続の傾向は強いが、それ以外であれば労働市場から退出することが多い。現在おそらくもっとも強い制約として機能しているであろう130万円の「壁」よりも年収が高くなることは少ない。そのようなパート労働者の中では、労働時間を増やしたいと考える人が20%程度で、減らしたいと思う人（10%をやや超える程度）よりも多い。

そして、労働時間を増やしたいという意向を妨げる要因としては、「税額の増加や手当の減額などの、社会制度のため」と答えた人が 10%程度であった一方、「勤務制度など会社都合の理由で、できない」を挙げた人は、30%程度に上る。つまり、世帯所得への負の影響を考慮して労働時間が増やさないのでなく、勤務先で労働時間を増やすことがむづかしい、と感じている場合のほうが多い。もし、世帯所得が主な理由であれば、税制や手当の制度が変われば年収の壁は解消するであろう。一方、勤務制度が労働時間を増やす障害なのであれば、勤務先の制度も変わらないと、労働時間・年収を増やしたいと考えるパート労働者は、勤務制度に阻まれてしまうかもしれない。

労働時間・年収の増加を阻む勤務制度が具体的にどのようなものなのかは JPSED のデータの分析からはわからないが、可能性として考えられるのは、雇用主の社会保険料負担である。年収の壁に抑えた年収や労働時間のもとでは、雇用主にも社会保険料負担は生じない。そもそも、一般的に税は経済活動の阻害要因であり、有配偶女性パート労働者は配偶者の扶養で社会保険給付を得られるならば、あえて職域で年金や健康保険に加入して給付を得るインセンティブが強くはない。社会保険の保険料率が高齢化とともに上昇するなか、社会保険に加入しない形での雇い主からの（明示的ではないにせよ）働きかけのようなものが、現時点では強い制約になっていた可能性がある<sup>2</sup>。

本稿は以下のように構成されている。次節では、年収の壁に関する制度の推移を、2016 年以降について説明する。3 節では、JPSED のデータと本稿でのサンプル選択について説明する。4 節では、パートの年収と雇用形態の推移について結果を報告する。5 節では、有配偶女性パート労働者が労働時間についてどのような希望をもっているか、またそれを増やしたい場合に増やせない理由は何なのか、に関する質問の集計結果を報告する。6 節は結論である。

## 2. パートの年収の壁に関する制度の推移

まず、いわゆるパートの年収の壁について、2016 年以降の経緯をまとめたものが、表 1 である。所得税と社会保険の年収の壁について、以下順次説明する。

### 2.1 所得税の年収の壁

2018 年から、配偶者の所得税から配偶者控除と配偶者特別控除を控除できる年収の範囲が、変更になった。年収が 150 万円以下であれば、38 万円の控除（最大額）が受けられ、150 万円を超えて年収が上がるにつれ、配偶者が控除できる控除金額が減額されていく。このため、所得税の上で配偶者控除を最大額の 38 万円適用できる最大の年収額は、2017 年

---

<sup>2</sup> 所得税制や、税制上の課税金額を前提にした手当の支給などが、過去には制約になっていた時期もあったと思われる。ただしそれらよりも、現在は勤務制度の問題が大きい可能性がある。

まで 103 万円であったものが、2018 年以降は 150 万円となった。そのことで、「103 万円の壁」が「150 万円の壁」となることになった。

## 2.2 社会保険の年収の壁

社会保険（厚生年金、健康保険、年齢が 40 歳以上の場合は介護保険）については、近年、職場での加入の基準が広がってきた。2016 年 10 月から、年収の限度額は 106 万円以上、月収で 8.8 万円以上、1 年以上の雇用が見込まれ、労働者数 501 人以上の場合は、職場で社会保険への加入が義務付けられることになった。そして、2022 年 10 月からは 101 人以上となり、さらに 2024 年からは 51 人以上と、加入義務が拡大する予定である。さらに 2022 年 10 月以降は、雇用年数の見込みも、「1 年以上見込まれる」から、「2 か月以上見込まれる」に変更されており、短期の雇用であっても加入が義務付けられることになった。

もし職場で社会保険に入ることができなければ、年収が 130 万円を超えると、配偶者の扶養からは外れ、自身で国民年金・国民健康保険に加入することになる。

## 3. データとサンプル選択

本稿では、リクルートワークス研究所「全国就業実態パネル調査」（2016-2022 年）のデータセットから、有配偶女性でパート労働者として働いていたことのあるサンプルを選択する。具体的には、以下で「サンプル 1」とされるデータセットを主として分析するが、一部の集計については補完的に「サンプル 2」とする代替的なサンプルでの傾向も調べる。

### 3.1 2015 年時点でパートで働いていた有配偶女性のサンプル（サンプル 1）

第 1 のサンプルは、JPSED 開始時に調査されている 2015 年 12 月時点の雇用形態がパート労働者である、有配偶女性のサンプルを抽出したサンプルである（サンプル数は 3,704）。その女性たちがその後、どのような就業状態や年収であるのかをみた。このサンプルについては、特に断らない限り、ウェイトバック集計を行う（各年のクロスセクションウェイト xa）。

### 3.2 2016 年 12 月以降にパートで働き始めた有配偶女性を加えたサンプル（サンプル 2）

上記のサンプルは、2015 年時点で有配偶女性パート労働者であった個人を選択したものであったため、調査の途中でパートとして働き始める個人が含まれない。データからパート労働者についてできるだけ多くの情報を活用するためには、2015 年 12 月以降にパート就業を開始した人も含めることが望ましい。そのような観点から、2015 年 12 月時点ではパートとして働いていないけれども、その後調査に参加する期間にパートとして働くようになった女性をサンプルとして抽出した。このサンプルについては、パートとしての就業が始

まってから（2015年12月にパートとして働いていた人については、それまでのパートでの就業年数にかかわらずその時点から）の状況を集計した（サンプル数は、1年後が確認できる数で、5,750）。このサンプルについては、特に断らない限り、ウエイト無しで集計を行なう。その理由は、開始時点の年次の異なるサンプルをプールして集計しているため、各年のクロスセクションウエイトが適切なウエイトになるとは限らないからである。

## 4. 結果

### 4.1 パートの継続性と年収の推移

まず、JPSEDのデータにおいて、有配偶女性パート労働者の年収分布がどのようになっているかを確認しておこう。有配偶女性パート労働者の年収分布が、100万円付近に集中をもっていることは、過去30年近く認識されてきた（たとえば、安部・大竹（1995）、Abe（2009）、内閣府男女共同参画局（2012）、Yokoyama（2018）、近藤（2023））。この傾向がJPSEDの上記サンプルでも観察されるかどうか確認するため、上記のサンプル1から年収のヒストグラムを描いたものが、図1である<sup>3</sup>。上記のサンプルでも、年収100万円付近への集中の傾向が明確に読み取れる。

次にサンプル1から、女性たちがその後、どのような就業状態であるのかをみた。6年後にパートで働いている人の割合は56%程度、非従業である人が32%程度、正規雇用で働いている人は5%程度である（図2）<sup>4</sup>。ここからまず、パートで働く有配偶女性は、パートで継続するケースが多いが、それに次いで、非従業になるケースが多いことである。一方で、正規雇用に移る人は多くない。

次に、サンプル1における年収分布の推移を示したのが、図3である。ここでは、雇用者として働き続けている場合の年収について金額の範囲を示し、それ以外の場合（雇用者以外での就業、非就業、年収欠損値）は一つのカテゴリーにまとめている。雇用者として働き続ける場合、年収は130万円未満である割合が、6年後においても、45%である（この計算は、サンプルの35%程度にあたる、働いていない人や雇用者以外の形で就業するようになった人たちも含めたなかでの割合である。図2・図3からわかることは、パートの継続性は高く、とりわけ年収の壁は継続して所得を抑制しているということである。

上記のパターンは、おそらく以下のように解釈できる。パートで働き始めた当初は、103万円より低い年収の場合もあるかもしれない。しかしながら、103万円までは、年収はすぐに上がっていく。ただしそこで壁にぶつかる。壁を乗り越えることも可能性としてはあるし、実際そのようになる人もいるが、その選択をするパート労働者は少数である。

---

<sup>3</sup> 複数の年度の年収をまとめてヒストグラムを描いている。

<sup>4</sup> 非従業には、休業者・完全失業者・非労働力人口を含む。

## 4.2 雇用形態別の年収の推移

次に、雇用形態の変化とともに、年収がどのように変わっていくのかを、上記のサンプルから確認する。年次とともに、平均年収がどう推移したのかを示したのが、図4である。

図4からパートを継続する場合、年収が上がることは少なく、100万円付近にとどまることもわかる。パートから正社員になった人の年収は、平均的には250万円くらいまで上がるけれども、そのような転換は上述のように、JPSEDのデータでは少数派であった。

## 4.3 サンプル2の結果

サンプル2からも、雇用形態の推移と、年収分布の推移をみる。サンプル2では、パートとしての就業が確認できた時点から1年後、2年後、から5年後までの、就業状態と年収を集計している<sup>5</sup>。まず雇用形態の推移（図5）であるが、5年後に、66.6%がパート就業、19.2%が非労働力化等であり、パートの継続性の度合いは強い。正社員になっている割合は5.2%である。サンプル1よりも、パートへの継続性が強く出ているが、これは、ウエイト付けの違いを反映している部分もあると思われる。年収分布の推移（図6）であるが、こちらからも、130万円を超える年収に増えた場合は少ない（パート入職後1年では15.7%であるものが、5年後には23.3%と、7.6%だけ増えたに過ぎない）。

## 5. パート労働者の労働時間に関する希望と、希望を妨げる理由

上記で、有配偶女性パート労働者は、年収を103万円・130万円に抑える行動がみられ、またそれが長期的に継続している実態が明らかになった。パート就業を継続する場合は多いものの、130万円を下回る年収での就業を継続していることが多く、正規雇用や年収の高い仕事への転換は少ない。パート就業以外の選択肢として多いのは、非労働力化である。それではどうしてこのように、年収を130万円よりも抑えたパート就業が長く続くのだろうか？パート労働者たちは、労働時間についてどのような希望をもっており、希望が実現しないのはなぜなのだろうか？以下では、この点についてJPSEDで確認できる点を見ていく。

### 5.1 労働時間に関する希望

有配偶女性パート労働者のうち、労働時間を増やしたいと考える人はどれだけいるのだろうか？2019年調査、2021年、2022年については、労働時間を増やしたいか、減らしたいか、特に希望は無いか、という設問がある。第1のサンプルを用いて、この項目への回答

---

<sup>5</sup> 2015年12月時点でパート就業していなかった場合であれば、パートへの入職後、2015年12月時点でパート就業していた場合には、2016年が1年後、2017年が2年後、等々となる。

の分布を示したのが、表2である<sup>6</sup>。当初のサンプル全員に関する集計と、当初のサンプルから、この項目の調査時点（2019年、2021年、2022年）にパートで働いていた人に限って集計したものの2つがある。ここでは、2019年・2021年・2022年の調査時点にパートで働いていた人の回答に注目する。いずれの年についても、増やしたいと考える人が20%程度、減らしたいと考える人が10%をやや超える程度、そして65%程度が特に希望はない、と答えている。

## 5.2 労働時間を増やせない理由

労働時間を増やせない理由として、社会制度（パートの年収の壁、手当が減るなどの理由）である人は、どれだけいるのだろうか？労働時間に関する希望をたずねている2019年、2021年、2022年については、労働時間を増やしたいと答えた人に対し、それができない理由についての質問項目があり、[1]社会制度（納税額が増える、手当が減るなど）、[2]勤務制度など会社都合、[3]適した仕事がない、[4]その他、から選択して回答する構成になっている。この質問項目の集計結果が、表3に示されている。サンプル1の全体と、サンプル1のうち2019年・2021年・2022年の調査時にパートとして働いていた人に限定した集計結果を両方示している。

筆者の予想と反し、労働時間が増やせない理由として[1]社会制度 を挙げた人は、[2]勤務制度 を挙げた人よりも少ない。具体的には、3つの年度いずれでも、[1]社会制度 を挙げた人は、労働時間を増やしたい人の10%未満、一方で[2]勤務制度 を挙げた人は、30%を超えるくらいであった。また、最も当てはまる理由についても、勤務制度など会社都合を挙げた人は、社会制度の3倍程度にのぼる。

この回答をそのとおりに解釈するならば、労働時間を増やそうと思ってもできない理由は、（労働者が受け取る）手当や保険料負担であるよりも、勤務制度のほうが切実であろうということになる。つまり、本人の希望で年収を抑えているというより、企業側が年収を抑える形で勤務制度を作っており、本人が労働時間を増やすことを希望しても、企業側の提示した範囲を外れた時間数は選択しづらいのかもしれない。労働時間を増やしたくても、企業側がそれを歓迎していないのではないか？

## 5.3 勤務制度を決めている理由

それでは、企業側がそのように勤務制度を設計する理由として何が考えられるだろうか？社会保険料である可能性がある。つまり、企業が社会保険料の事業主負担分を支払うことを避ける目的で、「勤務制度」を、短時間のものに設計している可能性である。社会保険

---

<sup>6</sup> ただし、2019年・2021年については、「最も当てはまる理由」の回答が欠損値である場合が50%であるのに対し、2022年についてはそれが90%近くであった。そのため、2022年については、「最も当てはまる理由」の集計を表示していない。



料は理論的には、事業主負担分をそのまま雇用主が負担するとは限らず、たとえば、企業が事業主負担分を低い賃金という形で労働者に転嫁する可能性もないわけではない。ただし、最低賃金のような規制が有効であれば、このような転嫁は不可能であるか、（一部可能であるにしても）限界があろう。転嫁があるにせよないにせよ、事業主負担分が企業にとって負担であり、かつ労働者も必ずしも自分自身での社会保険加入を望まないのであれば（配偶者の扶養などで加入すればよいと考えるのであれば）、企業・労働者の双方にとって、勤務時間を短くする結果は、均衡であるのかもしれない。

#### 5.4 他の調査による結果との違い

上記のように JPSSED によると、社会制度による影響よりも、企業の制度のために労働時間を増やせないと回答している割合が高い。JPSSED の 3 年度分の調査はこのような結果だが、野村総研 (2022) に報告されている「有配偶パート女性における就労の実態と意向に関する調査」（以下、野村総研調査）は、上記とは異なる結果を報告している。具体的には、就業調整をしている有配偶パート女性に対して就業調整が誰の意向によるかを訊いた質問への回答について、「主に、あなたやあなたのご家族の意向」と答えた人が 87.2% であり、「主に、勤め先の意向」と答えた人は 7.8% であった（野村総合研究所(2022) 17 ページ）。この結果は、勤務先の意向は、本人と本人の家族の意向と比較するとかなり少ないことを示唆する。

なぜこのような違いが出てくるのであろうか？理由として、以下のような可能性がある。第 1 に、JPSSED では「労働時間を増やしたいが増やせない」人に対してその理由を尋ねているが、野村総研調査のほうは、「就業調整をしている」人に質問をしている。就業調整をしていても、労働時間を増やしたいと考えているとは限らない。たとえば、年収を就業調整の金額に合わせるようにしていても、では就業調整をやめて年収を増やそうとしたとき、子育てや介護による時間制約があって<sup>7</sup>、たとえば就業調整をやめて社会保険料による負担増を埋め合わせられるだけ労働時間を増やせるかといえそうでもないという場合、調査時点で就業調整をしていても労働時間を増やしたいとは思わないかもしれない。この場合、子育てや介護は野村総研調査の質問に沿うと「家族の意向」として、労働者側の意向で就業調整をしている、と回答するかもしれないが、労働者本人は労働時間を増やしたいとは思っていないので、JPSSED を用いた上記集計ではサンプルに入っていない可能性が高い。

第 2 に、質問文の違いである。「労働者個人や労働者の家族の事情」（野村総研調査）というのと、「税額の増額や手当の減額などの、社会制度」（JPSSED）とは、含まれる理由の範囲が異なるだろう。税額の増額や手当の減額は、確かに労働者側の意向ではある。しかし、労働者側の意向はそれだけに限られない。たとえば、子育てや介護を妻が担う場合には、就

---

<sup>7</sup> パート労働者の直面する子育てや介護の時間制約、家族間での子育てや介護の性別役割分担については、梅崎 (2022) が詳しく実例を紹介している。

業調整をしている理由も、税額や手当でだけではない労働者本人や家族の意向と受け止めるかもしれない。少なくともその状態を、「勤め先の意向」とはみなさないだろう。その場合、野村総研調査では、「労働者本人や家族の意向」と答えていて、そのために本人や家族の意向の割合が高くなっている可能性がある。

さらに、労働政策研究・研修機構（JILPT）は、2016年に、社会保険の加入適用拡大（2016年10月から、106万円以上の年収で、501人以上雇用の企業での加入義務が課されるようになった）があったことを機に、勤務時間を短くして適用回避をする働き方と、勤務時間を長くして適用とし（社会保険に職場で加入し）手取りの減額を抑える働き方の、両方が導入されたことを報告している。具体的には、適用拡大が義務付けられた事業所のうち33.3%が勤務制度の見直しを行なったと回答しており、そのうち、適用回避策のみ実施した事業所は21.7%、適用拡大策のみの実施が15.3%、両方とも実施した事業所が47.9%と報告されている（労働政策研究・研修機構（2018））。このように実施された勤務制度の変更は、社会保険加入と連動して企業が勤務制度を導入する場合は少なからずあり、適用回避の勤務制度で勤務している労働者にとって、「勤務制度により労働時間が増やせない」場合が存在することと整合的である。

## 6. 結論

本稿では、JPSEDのパネルデータを用いて、2つの点を検討した。第1は、パートの年収の壁は、個別労働者にとってどの程度継続性があるのか、第2は、労働時間を増やしたいパート労働者がそれをできないと考える理由は何なのか、である。

第1のパートの継続性であるが、パートで働く有配偶女性は、130万円未満の年収で働き続けることが多いことがわかった。パートで働く女性は、パートを継続しない場合には非労働力化する場合も一定割合あり、30%程度は5年後にはパートで働いていない。パートで働き続けた場合、年収が130万円を超えるようになる場合は少なく、5年間で増加は10%未満である。

第2の、労働時間に関する希望と希望が実現しない理由についてであるが、20%程度のパート労働者は労働時間を増やしたいと考えていた。そして、そう考える人たちのうち、それができない理由として挙げた中で最も多かったのは、「勤務制度など会社の都合」である。野村総合研究所（2022）の結果は必ずしもこれとは整合的ではなく、その点は注意が必要であるが、その違いの理由は調査項目の構成や質問文の表現に影響されている部分もあると考えられる。

これまで、「年収の壁」は、労働者が就業を抑制することを選択する、という解釈が主流であったと思われる（安部・大竹（1995）、Akabayashi（2006）、Abe（2009）、Yokoyama（2018））。労働時間の最適化に基づいて年収の壁を含めた予算制約を想定し、そのモデルを推計する先行研究のモデルは、基本的にそのような構造を想定している。上記のJPSEDの回答の傾向は、実は労働者ではなく、企業のイニシアチブで年収の壁が維持されている可能

性を示唆する。この点は、これまであまり労働経済学研究では意識されていなかった部分ではないか？労働時間・年収の増加を阻む勤務制度が具体的にどのようなものなのかは、JPSED のデータからはわからないが、可能性として考えられるのは、雇用主の社会保険料負担であろう。社会保険の保険料率が高齢化とともに上昇するなか、社会保険に加入しない形での雇い主からの（明示的ではないにせよ）働きかけ・勤務制度の設計が、現時点では強い制約になっている可能性がある。女性の活躍を促すために、社会制度を変えようという努力は意識され進めようとしてされているが、一方で企業の「勤務制度」も変わっていく必要があるかもしれない。特に、社会保険料負担が壁の周辺で大きく増えることによる歪みの解消が重要と考えられる。

## 引用文献

安部由起子・大竹文雄（1995）“税制・社会保障制度とパートタイム労働者の労働供給行動”  
季刊社会保障研究 31: 120-134.

梅崎修（2020）“主婦パート職員の家庭内役割と自らの働き方の選択,” *ダイバーシティ経営  
と人材マネジメント* 佐藤 博樹(編集)・勁草書房 第6章 119-140.

近藤絢子(2023) “市町村税務データを用いた既婚女性の就労調整の分析” 日本経済学会  
2023 年度春季大会招待講演

内閣府男女共同参画局 平成 24 年版男女共同参画白書  
[https://www.gender.go.jp/about\\_danjo/whitepaper/h24/zentai/html/zuhyo/zuhyo01-02-13.html](https://www.gender.go.jp/about_danjo/whitepaper/h24/zentai/html/zuhyo/zuhyo01-02-13.html) アクセス日 2023/6/19

野村総合研究所 未来創発センター（2022）『『年収の壁』による働き損』の解消を—有配偶  
パート女性における就労の実態と意向に関する調査より、第 345 回 NRI メディアフォー  
ラム

[https://www.nri.com/-  
/media/Corporate/jp/Files/PDF/knowledge/report/cc/mediaforum/2022/forum345.pdf?l](https://www.nri.com/-/media/Corporate/jp/Files/PDF/knowledge/report/cc/mediaforum/2022/forum345.pdf?la=ja-JP&hash=8C85C76EDDA8207EC313CF7DF1C745AF944FD2EB)

a=ja-JP&hash=8C85C76EDDA8207EC313CF7DF1C745AF944FD2EB  
(アクセス日 2023 年 8 月 29 日)

労働政策研究・研修機構（2018）“社会保険の適用拡大への対応状況等に関する調査”及び  
「社会保険の適用拡大に伴う働き方の変化等に関する調査」結果” JILPT 調査シリー  
ズ No. 182.

Abe, Y., (2009). “The Effects of the 1.03 million yen Ceiling in a Dynamic Labor Supply  
Model,” *Contemporary Economic Policy* 27(2): 147–163.

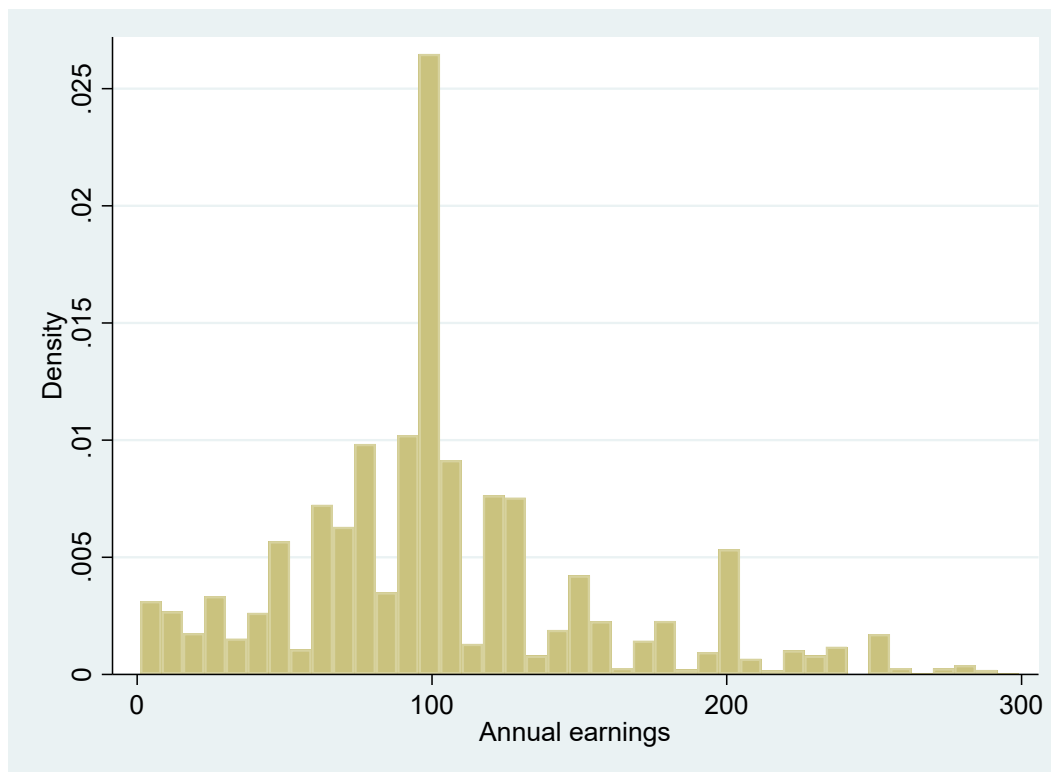
Akabayashi, H. (2006) “The labor supply of married women and spousal tax deductions  
in Japan—a structural estimation,” *Review of Economics of the Household* 4:349–378.

DOI 10.1007/s11150-006-0012-5

Yokoyama, I. (2018) “How the tax reform on the special exemption for spouse affected the workhour distribution,” *Journal of the Japanese and International Economies* 49: 69-84.

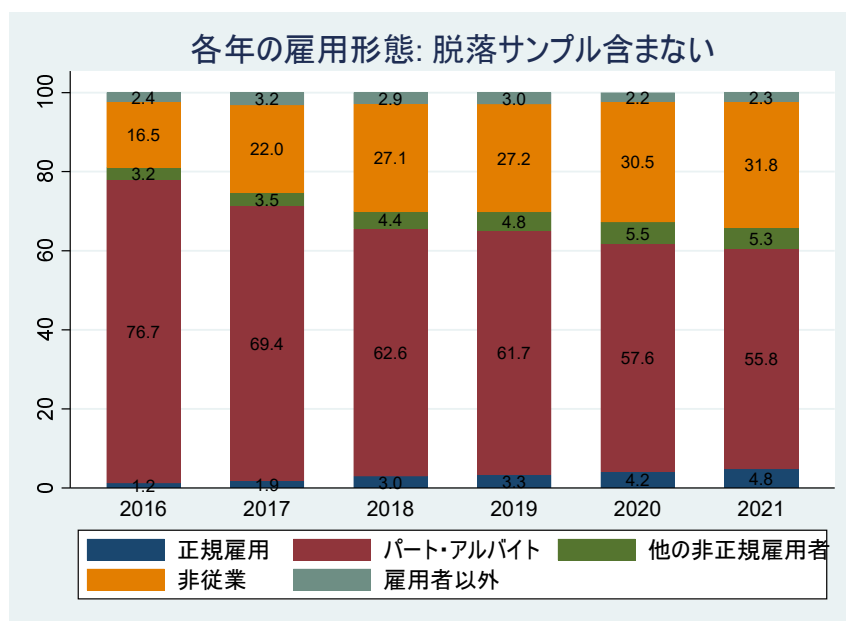
図表

図1 有配偶女性パート労働者の年収分布



出所：リクルートワークス研究所「全国就業実態パネル調査（JPSED）2016～2022」  
ウエイト付けは行なっていない。

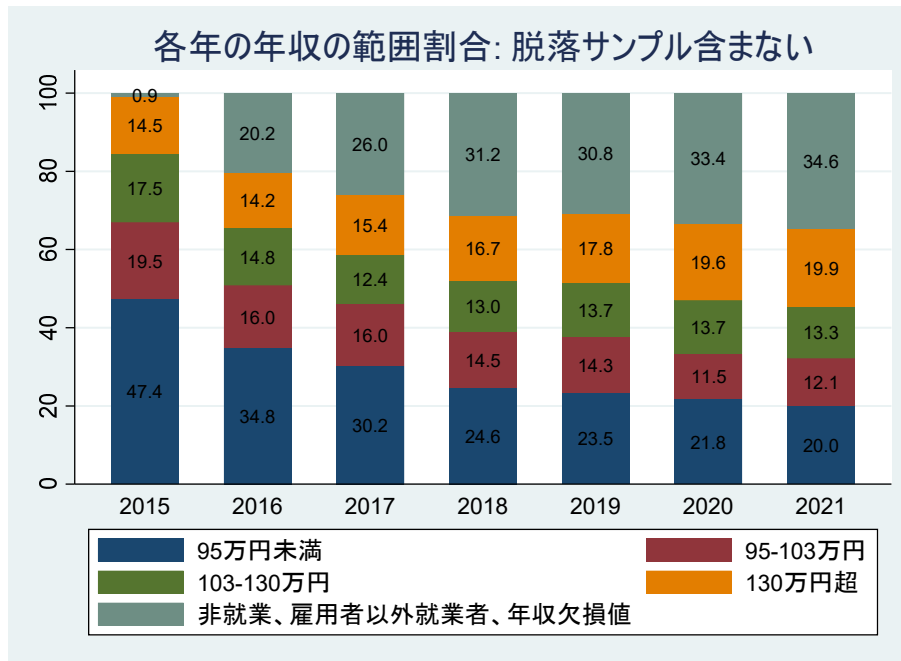
図2 有配偶女性パート労働者の雇用形態の推移（サンプル1）



出所：リクルートワークス研究所「全国就業実態パネル調査（JPSED）2016～2022」

注：ウエイトバック集計を行っている（各年のクロスセクションウエイト xa）。

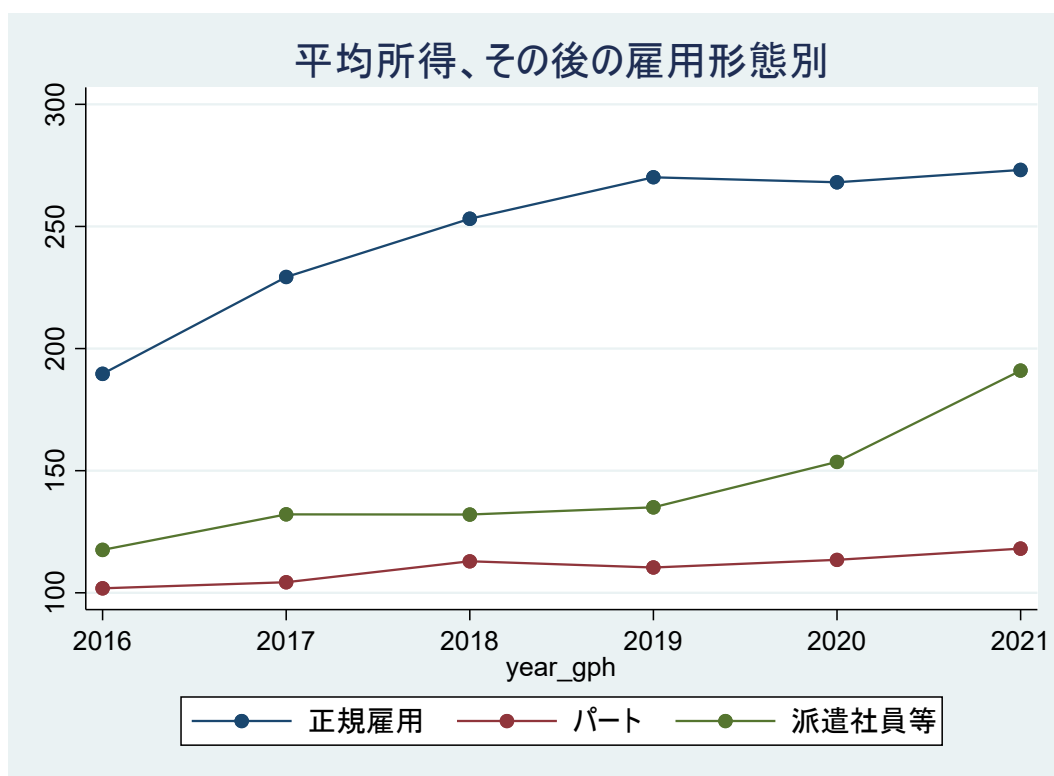
図3 有配偶女性パート労働者の年収分布の推移（サンプル1）



出所：リクルートワークス研究所「全国就業実態パネル調査（JPSED）2016～2022」

注：ウェイトバック集計を行っている（各年のクロスセクションウェイト xa）。

図4 有配偶女性パート労働者の年収の推移（サンプル1）

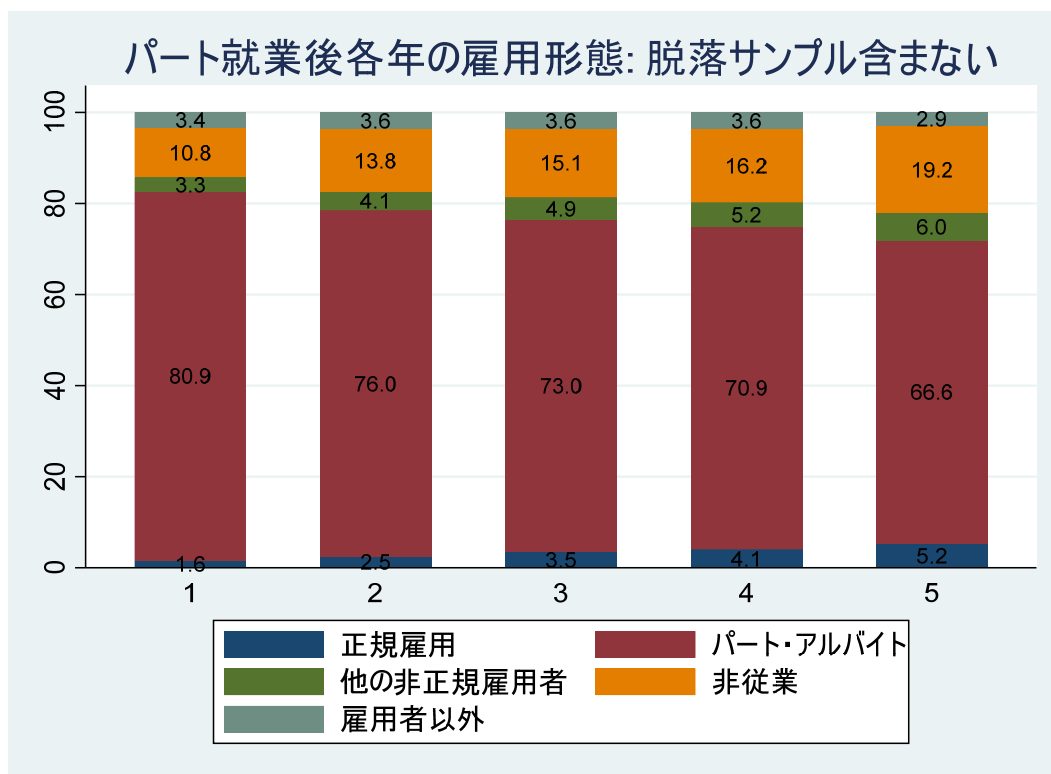


出所：リクルートワークス研究所「全国就業実態パネル調査（JPSED）2016～2022」

注：ウェイトバック集計を行っている（各年のクロスセクションウェイト xa）。



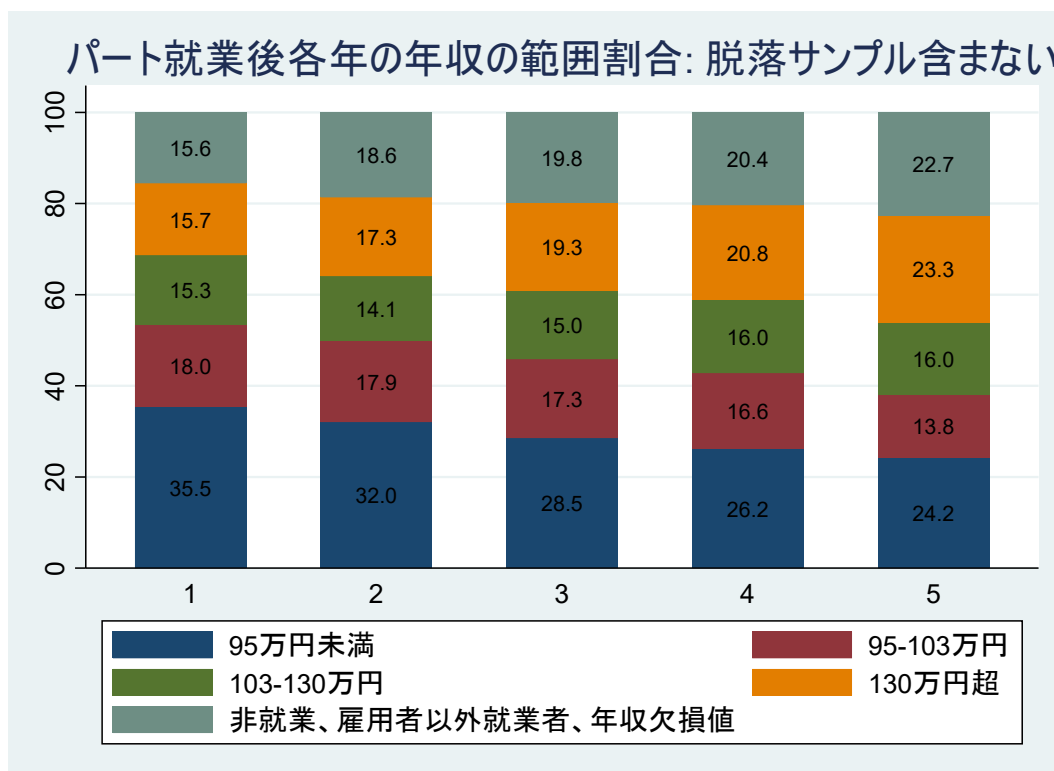
図5 有配偶女性パート労働者の雇用形態の推移（サンプル2）



出所：リクルートワークス研究所「全国就業実態パネル調査（JPSSED）2016～2022」

注：ウエイトは用いていない。横軸は、パートで働く労働者としてデータ上で確認できて以降の年数を示す。

図6 有配偶女性パート労働者の年収分布の推移（サンプル2）



出所：リクルートワークス研究所「全国就業実態パネル調査（JPSED）2016～2022」

注：ウエイトは用いていない。横軸は、パートで働く労働者としてデータ上で確認できて以降の年数を示す。

表1 年収の壁の制度の推移（2016年以降）

所得税の年収の壁					
2018年1月	150万円	配偶者控除が受けられる年収が103万円から150万円に。			
社会保険加入の年収の壁					
	年収限度額		週間労働時間基準		
配偶者の保険の被扶養者から外れる基準					
	130万円				
勤務先の加入基準					
			正社員の3/4以上		
開始時期	年収限度額	月収基準	週間労働時間基準	雇用契約期間	企業規模
2016年10月	106万円	8.8万円/月	20時間以上	1年以上	501人以上
2022年10月	106万円	8.8万円/月	20時間以上	2ヶ月以上	101人以上

表2 女性有配偶パート労働者サンプルでの労働時間の増減に関する希望 (%)

	2019年調査 (N=2244)	2021年調査 (N=1969)	2022年調査 (N=1847)
増やしたい	15.85	14.61	13.51
減らしたい	10.18	9.11	9.97
特に希望なし	47.82	47.24	45.70
質問時点でパートで働いている人に限った場合			
	2019年調査 (N=1684)	2021年調査 (N=1326)	2022年調査 (N=1217)
増やしたい	22.08	21.37	19.68
減らしたい	12.88	11.55	13.10
特に希望なし	65.04	67.07	67.22

出所：リクルートワークス研究所「全国就業実態パネル調査（JPSED）2016～2022」

注：ウエイトバック集計を行っている（各年のクロスセクションウエイト xa）。

表3 女性有配偶パート労働者サンプルでの労働時間を増やしたくても増やせない理由の分布 (%)

サンプル全体

	2019年調査 (N=2244)	2021年調査 (N=1969)	2022年調査 (N=1847)
[1] 社会制度 (納税額が増える、手当 てが減るなど)	9.25	7.38	9.87
[2] 勤務制度など会社都合	32.47	30.40	32.76
[3] 適した仕事がない	13.78	16.15	11.01
[4] その他	3.90	3.10	4.30
もっとも当てはまる理由			
	2019年調査 (N=2244)	2021年調査 (N=1969)	2022年調査 (N=1847)
[1] 社会制度 (納税額が増える、手当 てが減るなど)	7.41	5.42	
[2] 勤務制度など会社都合	29.45	27.81	
[3] 適した仕事がない	10.78	13.91	
[4] その他	3.71	2.66	

質問時点にパートで働いている人に限った場合

	2019年調査 (N=1684)	2021年調査 (N=1326)	2022年調査 (N=1217)
[1] 社会制度 (納税額が増える、手 当てが減るなど)	<b>10.00</b>	<b>7.25</b>	<b>10.74</b>
[2] 勤務制度など会社都合	<b>33.88</b>	<b>29.90</b>	<b>30.90</b>
[3] 適した仕事がない	13.44	16.92	11.33
[4] その他	3.47	3.10	4.36
もっとも当てはまる理由			
	2019年調査 (N=1684)	2021年調査 (N=1326)	
[1] 社会制度 (納税額が増える、手当 てが減るなど)	7.92	5.70	
[2] 勤務制度など会社都合	30.45	27.50	
[3] 適した仕事がない	10.27	14.66	
[4] その他	3.47	3.10	

出所：リクルートワークス研究所「全国就業実態パネル調査 (JPSED) 2016～2022」

注：ウエイトバック集計を行っている (各年のクロスセクションウエイト xa)。2019年・2021年については、「最も当てはまる理由」の回答が欠損値である場合が 50%であるのに対し、2022年についてはそれが 90%近くであった。そのため、2022年については、「最も当てはまる理由」の集計を表示していない。