

第5章 年収の壁と既婚女性の就業調整の分析

近藤 絢子¹

【要旨】

本稿では、市町村民税課税記録と住民票情報を接合した行政業務データを用い、日本における年収の壁と既婚女性の就業調整に関する実態とその要因を分析する。

既婚女性の給与収入分布を確認すると、税制上の閾値である103万円及び社会保険上の閾値である130万円の手前に年収の集中が見られ、いわゆる「年収の壁」に対応した就業調整が広く観察されることが明らかとなった。特に、結婚や出産といったライフイベントを契機として、配偶者の扶養範囲内に収入を抑える行動が生じやすく、結婚・出産前の年収水準が低い女性ほどその傾向が強い。また、一度扶養内就業に移行すると、子供の成長後も同様の働き方が長期にわたり維持される傾向が確認された。さらに、最低賃金の引き上げ等による時給上昇にもかかわらず、年収は103万円及び130万円付近で伸びが抑制されており、労働時間の調整が行われている可能性が示唆される。

また、社会保険料の発生する130万円よりも負担増加が相対的に小さい103万円において顕著な就業調整が観察される点も特徴的である。その要因を検討するため、年収が103万円を超えた場合にどの程度の追加負担があると人々が認識しているかについて推計を行った結果、103万円での行動を説明するには、実際の税負担を大きく上回る追加負担が認識されている必要があり、配偶者控除に関する誤解や課税開始に対する心理的抵抗といった認識要因の影響が示唆された。

以上の結果は、就業調整が制度上の金銭的インセンティブだけでなく、制度理解や情報の在り方にも左右されることを示しており、制度理解の改善が就業調整行動に影響し得る可能性を示唆している。

1. はじめに

年収が一定水準を超えると税負担や社会保険料負担が増加するため、手取り収入が変化する制度上の閾値の手前に年収を抑える「就業調整」は、日本のみならず世界中で広く観察されてきた。国によって制度や社会背景が異なるため、どこに就業調整行動が観察されるかは異なるが、日本の場合、他国に比べ既婚女性の就業調整行動が顕著となっており、後述のとおり、特に103万円と130万円の二つの壁で就業調整が起きている。

近年この「年収の壁」が注目されている背景として労働需要側の要因も大きい。最低賃金の政策的引き上げや、人手不足解消のためのパートタイム労働者の時給引き上げの結果、現

¹ 東京大学社会科学研究所教授

在働いているパートタイム労働者が「年収の壁」を気にして労働時間を減少させ、かえって人手不足になるという現象が起きていると指摘されている。

また、長期的に見ると、就業調整をする人がいるということは、低い時給を甘んじて受け入れる人がいるということの意味しており、就業調整の存在は低賃金構造の固定化を通じて、男女間格差解消を阻む一因にもなっていると考えられる。

本稿では、市町村民税課税記録と住民票情報を接合した行政業務データを用いて、日本における年収の壁と既婚女性の就業調整に関する実態とその要因について検討する。まず、第2節で「年収の壁」に関連する日本の税・社会保険制度について整理した上で、第3節で既婚女性の就業調整実態、また、配偶者の就業形態や結婚・出産・子育て、時給上昇による影響を確認する。第4節では、顕著な就業調整が起きている103万円において、年収が「103万円の壁」を超えた場合に、人々がどの程度の追加的負担があると認識しているかの暫定的な検証結果を述べる。

2. 「年収の壁」に関連する日本の税・社会保険制度

本節では、日本の既婚女性の就業において、103万円及び130万円の水準で就業調整が生じている「年収の壁」に関連する税・社会保険制度について整理する。

(1) 「103万円の壁」

一つ目の壁である103万円については、2024年までは、年収が103万円を超えると所得税の課税対象となり、限界税率が5%上がるポイントであった²。

加えて、103万円の壁付近には100万円の「住民税の壁」もある。住民税は、定額5,000円の均等割と、課税所得の10%にあたる所得割に分けられ、均等割がかかる年収の閾値は自治体によって異なるが96～100万円、所得割がかかるのは100万円である。これら住民税を「103万円の壁」と合算すると、それまで0であった限界税率が15%となることに加え、住民税の均等割5,000円がかかるようになる。したがって、2024年までの制度³において、例えば給与収入が105万円の場合、所得税と住民税を合わせると13,000円の税負担となり、手取り給与は103.7万円となる。住民税については、年収100万円付近を超えるとただちに7,000円の税負担が発生するものの、そこを除けば手取りが減るほどではないことが分かる⁴。

(2) 「130万円の壁」

二つ目の壁である130万円は、社会保険制度上、国民年金第3号被保険者及び健康保険の扶養家族となることができる上限である。

² 2025年から完全に消滅（給与収入から社会保険料を引いた金額が160万を超えなければ所得税はかからなくなった）。

³ 2025年からは閾値が10万円引き上げ（給与所得控除の下限が10万円上がったため）。

⁴ 実際の税額は合計所得金額や課税対象所得に基づいて計算されるが、わかりやすくするため、他の所得・控除がないという仮定のもとで額面の給与収入に換算している。

社会保険制度に関しては、その仕組みが複雑であり、就業調整に関連する基準として、「130万円の壁」に加えて、「週20時間の壁」という二つの壁が存在する。

日本の社会保険制度は、大きく分けて被用者保険と国民年金・国民健康保険の二つから構成されている。原則として、被用者保険の適用対象とならない者が国民年金・国民健康保険によってカバーされる仕組みとなっているが、被用者保険に加入している者の配偶者については、配偶者本人が被用者保険に加入しておらず、かつ年収が130万円以下の場合には、年金保険料及び健康保険料を支払う必要はない。年収が130万円を超えた場合には、国民年金第1号被保険者となり、年間約20万円の国民年金保険料の納付が必要となる。また、配偶者の被用者保険の扶養から外れることにより、国民健康保険への加入が必要となり、年間約10万円の健康保険料負担が生じる。両者を合わせると年間約30万円の負担増加となる。

ただし、2016年以降、パートタイム労働者に対する社会保険の適用拡大が段階的に進められている。この制度改正により、本稿で分析対象とする2016年から2021年の期間においては、従業員が500人超の企業の従業員は、年収が130万円以下であっても、所定内労働時間が週20時間以上かつ月収88,000円以上である場合には、厚生年金及び企業の健康保険に加入しなければなくなり、社会保険料の負担が生じる制度となっている。

したがって、「130万円の壁」と「週20時間の壁」の二つの壁の範囲内に留まる限り、社会保険料はかからない。もっとも、「130万円の壁」と「週20時間の壁」ではその性質が異なる。

「130万円の壁」を超える場合、社会保険料の自己負担が新たに発生する一方で、給付内容に大きな変化はなく、また雇用主側の追加負担も生じない。このため、この「130万円の壁」は主として労働者本人の可処分所得の観点から影響を及ぼすものであり、労働供給側の調整行動と関連すると考えられる。

これに対して、「週20時間の壁」を超える場合には、厚生年金の加入対象となり、将来の年金額と厚生年金保険料のみを見ると、支払った保険料に対して年金額の増加が上回る可能性が高いため、将来の年金給付の増加につながる。しかし、同時に健康保険料の自己負担も新たに発生するため、これらを含めた総負担に対してどの程度の給付が得られるかは、その後の就業状況や寿命に依存して変わってくる。また、配偶者が先に死亡し遺族年金の受給対象となった場合には、老齢厚生年金との併給調整により、厚生年金の増額分の一部が相殺される可能性もある。

したがって、現行制度の下では、年金の第3号被保険者のままでいる場合と比較して、厚生年金に加入することが一概に有利であると断定することはできない。また、「週20時間の壁」を超えた場合には雇用主にも社会保険料負担が生じることも重要な点である。そのため、所定内労働時間が週20時間付近における労働時間の調整は、労働者側の行動だけでなく、雇用主が社会保険料負担を回避するために労働時間を抑制している可能性もあり、「130万円の壁」とは性質が異なる。

3. 既婚女性の年収の壁による就業調整の実態

実際に年収の壁による就業調整がどの程度起きているのかについて、近藤・深井（2023）及び現在進行中のFeldman et al. “Phantom Notches and Real Constraints: How Japan’s Tax System Shapes Female Labor Supply” において行われた分析結果から確認する。

用いるデータは、市町村民税課税記録と住民票情報を個人単位で接合した行政業務データである。本データは、東京大学政策評価研究教育センター（CREPE）が実施する「EBPM推進のための自治体税務データ活用プロジェクト」を通じて自治体より提供を受けたものである。

住民票情報には、各年1月1日現在の全住民について、性別、生年月（または出生四半期）、世帯主との続柄情報が含まれている。市町村民税課税記録には、前年の給与収入（住民税非課税者についても源泉徴収票ベースの収入情報が把握可能）、各種所得、所得控除額、住民税賦課額等が記録されている。これらの情報は個人レベルのパネルデータとして構築されており、世帯IDが付与されていることから、世帯構成員の情報を結合することが可能である。そのため、夫の所得水準や税率等の情報も把握することができる。ただし、当該自治体の区域外からの転入前・転出後の情報については追跡することができない。

学生アルバイトが含まれる可能性や、年金受給の開始によって制度環境が変化することを考慮し、分析対象は25歳から60歳までの既婚女性に限定した。

近藤・深井（2023）では、プロジェクトに参加した27市町村のうち、世帯主との続柄情報の精度に問題がないと判断した16市町村について、2018年から2022年までのデータをプールして使用している。一方、Feldman et al. では、2016年から2022年までの期間をカバーできる8自治体のデータを用い、さらに、夫が給与所得者であり、かつ合計所得金額が900万円未満である既婚女性にサンプルを限定している。

(1) 既婚女性の給与収入分布

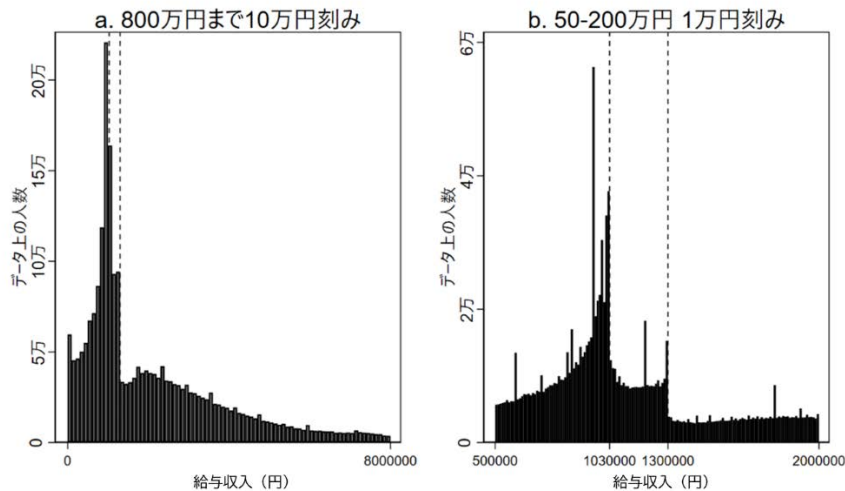
① 「103万の壁」と「130万の壁」

図表1は、25～60歳の既婚女性の給与収入分布を示したヒストグラムである。左図は、給与収入がない26.2%と年収800万円超の1.5%を除いた、年収1円以上800万円以下の範囲について10万円刻みで示したものである。図表内の縦点線は、左から103万円、130万円を表しており、いずれもその手前に年収が偏り、130万円を超えた以降はなだらかな分布になっていることが分かる。右図は、年収50万円から200万円までを1万円刻みで拡大して見たヒストグラムであり、103万円と130万円 で年収の調整が行われていることが明確に確認できる。

所々突出しているのは12の倍数であり、その中でも103万円手前の96万円が大きく飛び出ているが、これは、月収8万円×12カ月という人が多くいることを示している。その他にも、多くの自治体の住民税の閾値である100万円、キリの良い120万円も飛び出ているが、全体と

しては103万円を超えると大きく減少し、130万円を超るともう一段大きく減少していることがわかる。

図表1 有配偶女性の給与収入分布 正の給与収入のある25～60歳



(注) 収入ゼロ (26.2%) と800万円超 (1.5%) は含まれない。

(出所) 近藤・深井 (2023)

社会保険制度的要因である「130万円の壁」については、明確な壁が観察される一方で、厚生年金及び健康保険の適用対象となる基準、すなわち所定内労働時間が週20時間以上かつ月収88,000円以上（年収換算で約106万円）とされる、いわゆる「106万円の壁」の水準では、所得分布における不連続性は確認されない。ただし、本分析で用いるデータには週の労働時間の情報が含まれていないため、労働時間の調整が週20時間の基準において行われている可能性は否定できない。

前述のとおり、2024年までは年収103万円を超えると所得税、100万円を超えると住民税の課税対象となり、二つを合わせると限界税率が15%上がるため、理論上、多少就業調整の集中が起こる可能性はあるが、手取り給与が減るほどの負担増加ではない。一方で、被用者保険加入者の配偶者の場合、年収130万円を超えると社会保険料の負担が新たに発生し、年間で約30万円の追加負担となることから、負担変化の大きさという点では103万円よりも130万円の方が制度上の影響は大きいと考えられる。それにもかかわらず、実際の分布においては「103万円の壁」の方が相対的に顕著であり、130万円でも壁は確認されるものの、その程度は103万円ほど大きくないという点が重要な特徴である。

② 「103万の壁」の調整要因

なぜ多くの人々が年収を103万円あるいは100万円未満に調整しようとしてきたのかという点については、制度の負担構造だけでは説明できない四つの要因が示唆されている。

まず、一つ目は、所得税が課される水準として「103万円」が広く認識されており、課税そのものに対する心理的抵抗が影響している可能性である。税負担額の大きさという経済的損失の問題というよりも、「税金を支払うこと」自体に対する心理的抵抗が就業調整を誘発していると考えられる。

二つ目は、配偶者控除制度に関する誤認の影響である。過去に行われてきたアンケート調査では、就業調整の理由として「配偶者控除がなくなること」を挙げる回答が一貫して観察されている。確かに、配偶者の年収が103万円を超えると「配偶者控除」という名前の控除はなくなるが、2018年以降は配偶者の年収150万円まで「配偶者控除」と同額の「配偶者特別控除」が適用されるため、実際には控除が消失することはない。しかしながら、このような制度の詳細が十分に理解されていないことが、103万円付近での就業調整行動を強めている可能性がある。

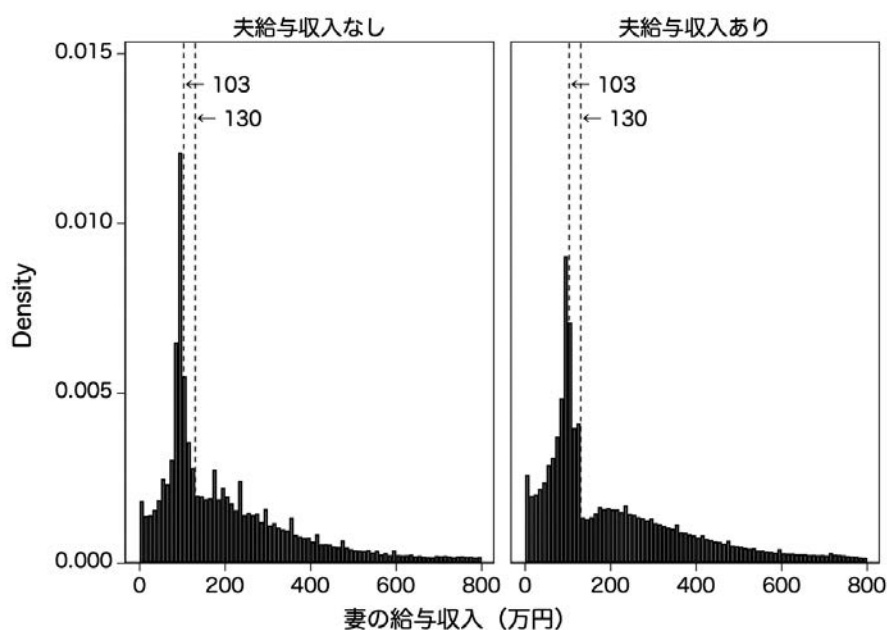
三つ目は、企業が支給する配偶者手当の影響である。実際、配偶者手当が支給される場合、その金額は比較的大きく、平均的には月額1万円強になる。しかし、アンケート調査の結果によれば、就業調整の理由として企業による配偶者手当の喪失を挙げる者の割合は2割程度に留まっていることから、企業による配偶者手当の存在が就業調整行動の主な要因となっているわけではないと考えられる。近年では配偶者手当を廃止する企業も増加している。

四つ目は、制度に対する認識の混同である。本来は社会保険の扶養要件に関係する130万円基準と、所得税に関連する103万円基準とが区別されず、混同して認識されている可能性がある。

(2) 夫の給与収入有無と「130万円の壁」

図表2は、既婚女性について、夫の給与収入の有無別で給与収入を比較したものである。夫に給与収入がない場合は、被用者保険に加入しておらず、国民年金や国民健康保険に加入する必要がある。国民年金や国民健康保険には扶養家族という概念がなく、「130万円の壁」はほとんど見られない。一方、夫に給与収入がある場合は、被用者保険に加入していると想定され、左図の夫給与収入なしと比較して、明らかに「130万円の壁」があることがわかる。社会保険の壁である「130万円の壁」は、実際に負担増加に関係ある人が就業調整を行っている。一方、税制は配偶者が給与所得者でも自営業者でも大きく変わらず、いずれにおいても年収103万円以下に抑える傾向が顕著に観察される。

図表2 夫の給与収入有無別 有配偶女性の給与収入分布



(出所) 近藤・深井 (2023)

(3) 結婚・出産のライフイベントと就業調整

続いて、結婚や出産といったライフイベントに伴う就業調整行動の変化について検討する。一般に、結婚や出産を契機として、それまで従事していたフルタイムの職を辞め、その後一定期間を経てパートタイム労働者として労働市場に再参入する行動は広く観察されることから、結婚・出産を機に配偶者の扶養に入る者は一定数存在する。

本節では、こうした就業調整がどの程度生じているのか、また、子供の成長過程に応じてその傾向がどのように変化するかを確認する。

① 結婚と就業調整

まず、結婚前後の就業調整行動の変化について検討する。なお、育児休業給付金は非課税であり、収入として捉えられないことから、育休中の女性と非就業の女性を区別することができないため、結婚翌年時点で2歳未満の子を持つ女性はサンプルから除いている。

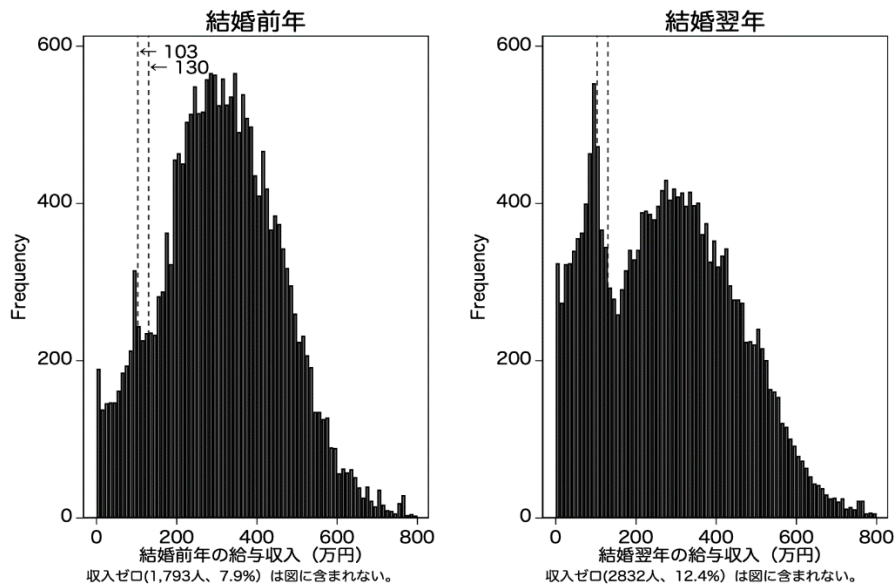
図表3は、結婚しており子供がいない女性の給与収入分布を示したものである。左図の結婚前年の分布は、おおむね無配偶者の給与収入分布に近い形となっている。しかし、右図の結婚翌年になると、103万円前後に大きな壁が、また、130万円前後にも小さな壁ができていくことから、結婚を契機として扶養範囲内に収入を調整する者が一定数存在することが示唆される。

図表4は、結婚前年の年収ごとに結婚翌年の年収カテゴリー構成を表したものである。横軸は結婚前年の年収、縦軸は結婚後に「年収130万円以下」「年収103万円以下」「給与収入な

し」のカテゴリーに該当する割合を示している。

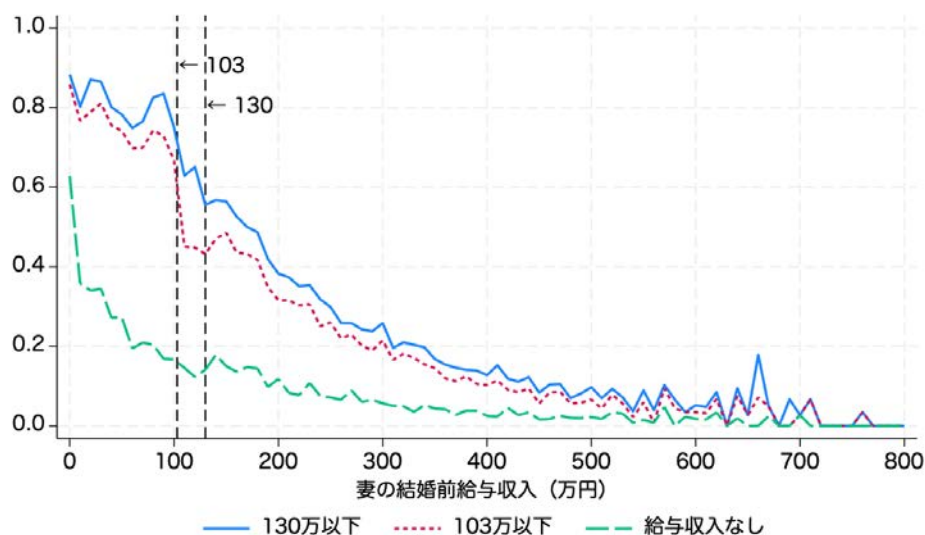
結婚前の年収が103万円以下または130万円以下であった者は、多くが結婚後も103万円、130万円以下となる一方で、結婚前の年収が130万円を超えている者は、結婚前の年収水準が高いほど、103万円、130万円以下となる割合が低下していることが確認される。また、結婚後の給与収入がないカテゴリーと比較しても、結婚前収入との相関が高いことが分かる。具体的には、結婚前の年収が約200万円の者では、約4割が結婚後に年収130万円以下となる一方、結婚前の年収が約500万円であった者では、約1割に留まる。したがって、結婚前の年収が低い女性ほど、配偶者の扶養内に入るよう結婚後に就業調整を行っていることが分かる。

図表3 結婚前後の給与収入分布
(結婚翌年に2歳未満の子がいない女性のみ)



(出所) 近藤・深井 (2023)

図表4 結婚前年の年収別・結婚翌年の年収カテゴリー構成比
(結婚翌年に2歳未満の子がいない女性のみ)



(出所) 近藤・深井 (2023)

② 出産と就業調整

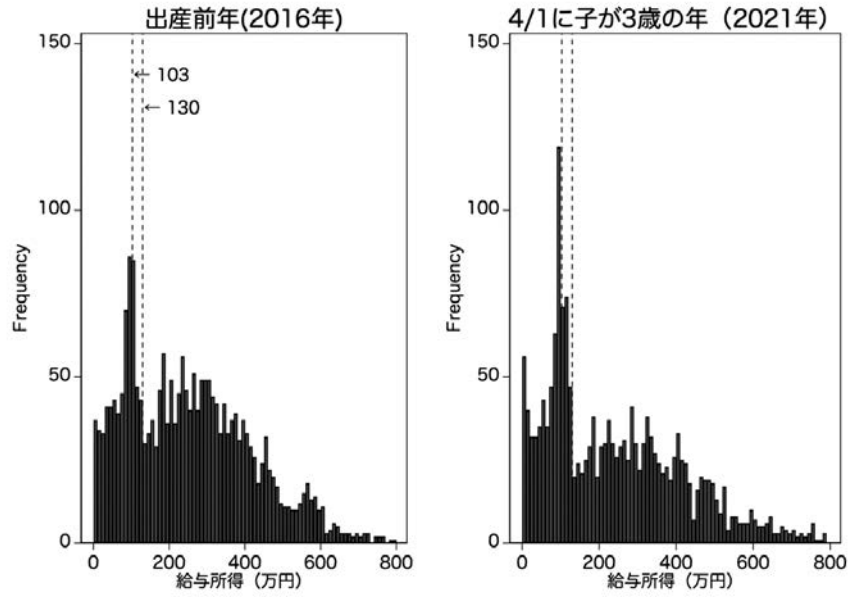
続いて、出産前後での就業調整行動の変化について検討する。

図表5は、第1子出産前年と子供が幼稚園の年少になる年齢（4月1日時点で3歳）時点での給与収入分布である。なお、本分析についても、育児休業給付金の収入が捉えられないことでデータが歪むことを防ぐため、第1子が3歳時点で第2子がない女性にサンプルを限定している。

この条件の下で年収分布を確認すると、出産前年の分布は、結婚翌年の分布と類似した形状を示している。一方、4月1日時点で子供が3歳となる年の分布を見ると、年収を103万円以下に抑える者の割合が大きく増加する一方、130万円以上の層は大きく減少していることから、出産を契機として配偶者の扶養内に収入を抑えるようになる者が一定数いることが確認できる。

図表6は、出産前年の年収を横軸に、出産3年後の年収カテゴリー構成比を表したものである。出産後に配偶者の扶養内に収入を抑える人の割合は、全体的に結婚前後の場合よりも高い水準にあるが、結婚前後の変化と同様、出産前の年収が低い人ほど扶養内に入る傾向が見られ、高い人ほど扶養内へ移行しにくいということが分かる。

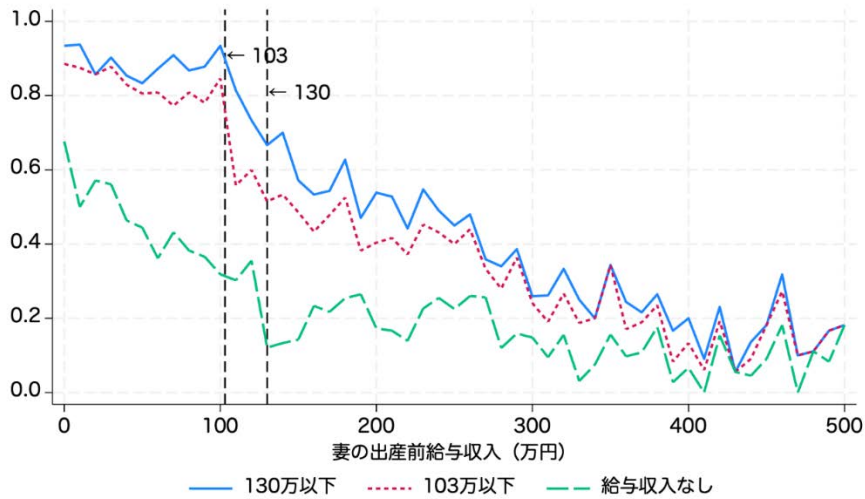
図表5 第1子出産前後の給与収入分布



(注) 2017年4月～2018年3月に誕生した子がおり、2022年1月1日現在他に子供おらず、2017年1月1日以降同一自治体に居住していた女性。出産前年は2016年、末子が3歳の年は2021年。給与収入なし(出産前年358obs(14.0%), 出産翌年727obs(28.5%))は図には含まれない。

(出所) 近藤・深井 (2023)

図表6 出産前年の年収別・子が3歳の年の年収カテゴリー構成比



(出所) 近藤・深井 (2023)

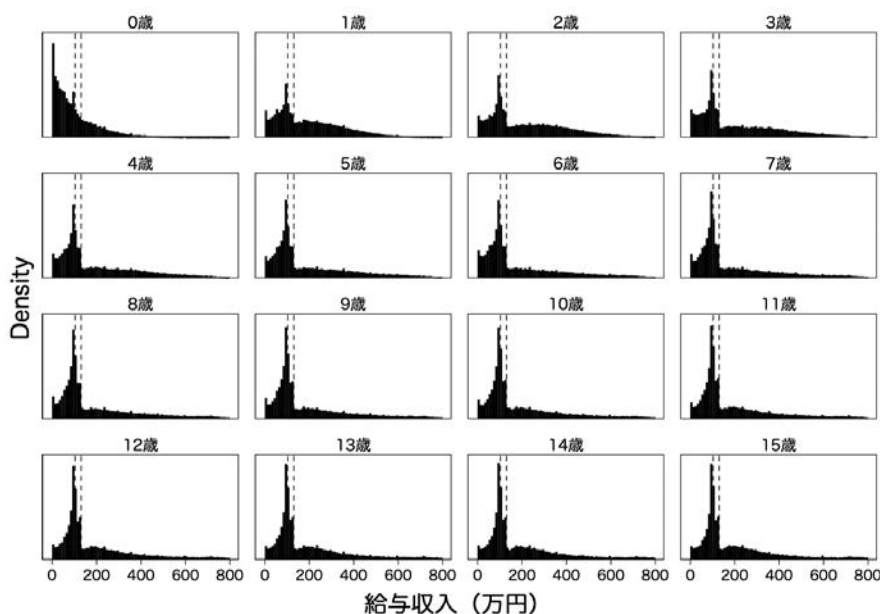
③ 子育てと就業調整

次に、子供の年齢と給与収入分布について確認する。図表7は、末子の年齢を1歳刻みで区分したヒストグラムである。なお、収入がゼロの者を含めると分布の形状が把握しにくくなるため、すべて除いている。分布を見ると、幼稚園に入る2、3歳頃から103万円と130万円の閾値前後での分布の不連続が現れ始め、年齢が上がるにつれてはっきりしてくるが、7、8歳頃から先はあまり変化がなく、子供が中学生の段階においても継続して観察される。高校生以上については、子供が同居していないとデータ上で存在を把握できないためここでは集計対象としていないが、同様の傾向が継続している可能性が示唆される。

図表8は、高校生も含め、同一世帯内に各就学段階に相当する年齢の子供がいる既婚女性について、給与収入の分布を示したものである。ここでの区分は末子の年齢ではなく、当該年齢の子供が世帯内に存在するかどうかによるものである。図表8を見ると、乳幼児（0～2歳）がいる世帯では、103万円や130万円付近への極端な集中はあまり観察されず、収入は0に向かってなだらかに分布している。これは、年の途中で育児休業から復帰した者が含まれている影響が考えられる。

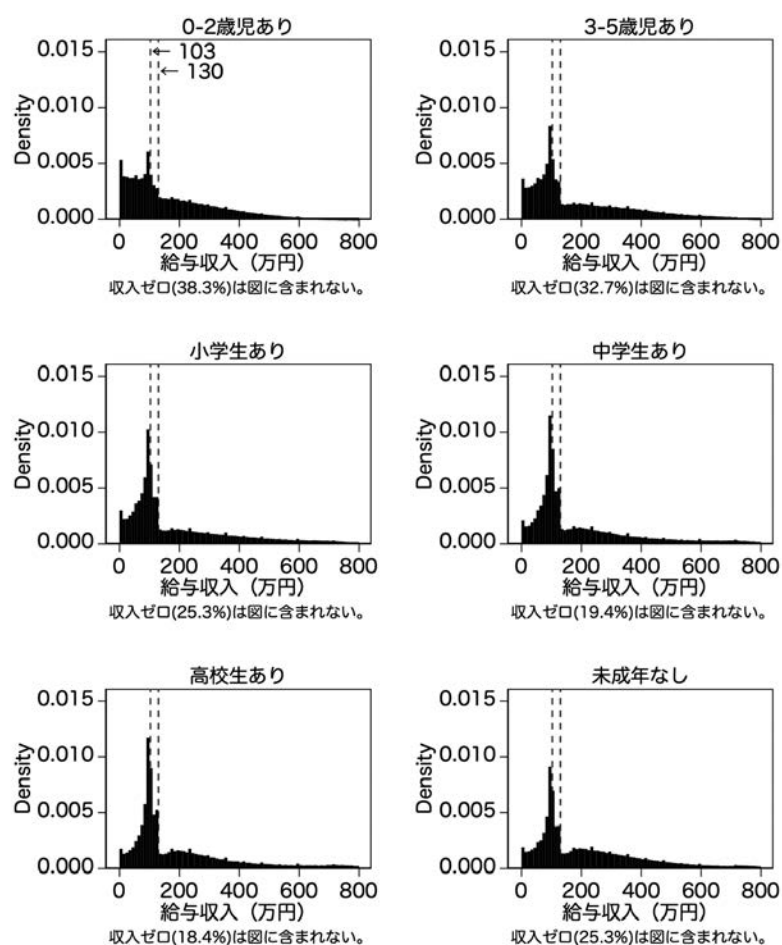
子供が幼稚園年齢（3～5歳）になる頃から、「103万円の壁」及び「130万円の壁」が明確に表れ、小学生でより明確になる。その後、中学生、高校生でも大きな変化はなく、就業調整の傾向が継続していることがわかる。また、世帯内に未成年の子供がいない女性についても、同様に就業調整が見られる。このグループには、子育てを終えた女性が多く含まれていると考えられるが、子供の成長後においても年収の壁を意識した就業調整行動が継続している可能性が示唆される。

図表7 末子の年齢別給与収入ヒストグラム



(出所) 近藤・深井 (2023)

図表8 各就学区分年齢の子供の有無別給与収入ヒストグラム



(出所) 近藤・深井 (2023)

(4) 時給上昇による働き控え

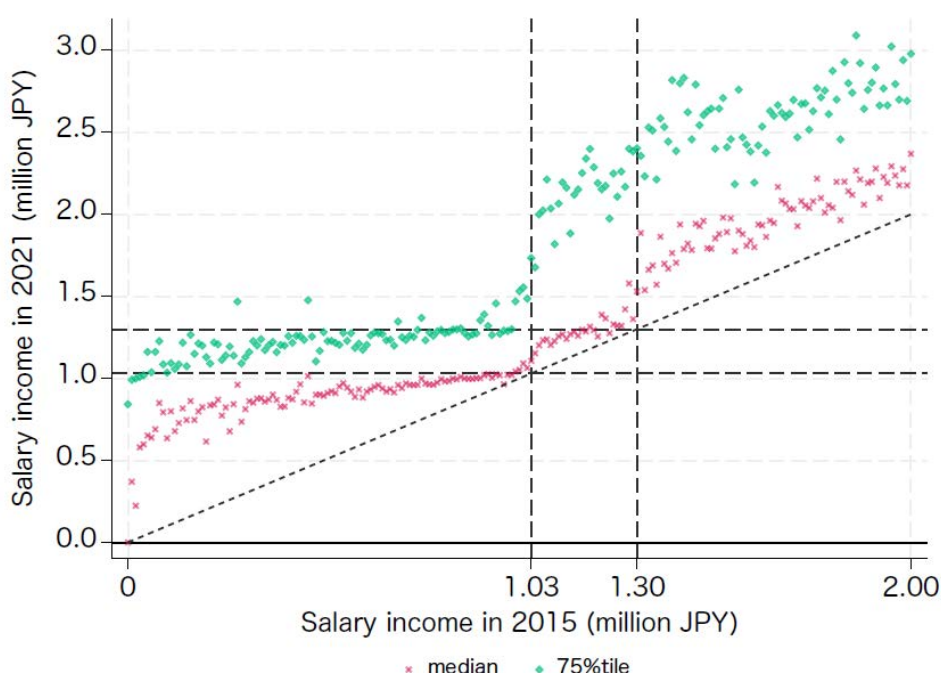
時給の上昇が、労働時間の調整や働き控えをもたらすとの指摘がある。この点を検証するため、サンプルを2015年の年収に基づいて1万円刻みに区分し、2015年の年収を横軸、2021年の年収の中央値 (median) 及び75%tileを縦軸に、その関係図を示したものが図表9である。

2015年の年収が103万円以下であった者については、2021年の中央値は全体として上昇しているものの、103万円に到達するとそれ以上の伸びが抑制され、上昇が頭打ちとなることが確認される。また、75%tileについても、130万円と同様の停滞が見られる。さらに、2015年にすでに103万円を超えていた者については、中央値が130万円の上昇が頭打ちとなる傾向が確認される。一方で、これらの閾値付近を除けば、多くの点は45度線を上回っており、2015年と比較して2021年の年収が増加していることが分かる。この年収増加の背景としては、時給水準の上昇に加え、子供の成長に伴い労働時間を延長する者が多いことが考えら

れる。しかしながら、年収が103万円及び130万円に到達すると、それ以上の年収増加が抑制される傾向が明確に存在する。

Mori & Okudaira (2025)では、本節とは異なるアプローチで時給分布と年収分布の関係が分析されている。同研究によると、最低賃金の引き上げにより女性パートタイム労働者の平均時給は上昇する一方で、平均年収に大きな変化がみられず、年収分布のピークは100万円付近に留まることが示されており、労働時間の調整、すなわち労働供給の抑制が生じている可能性を示唆している。

図表9 時給上昇による働き控えのエビデンス



(出所) Feldman, Fukai and Kondo (mimeo)

4. 「103万円の壁」における認識上の追加負担

本稿で見てきたいいわゆる「年収の壁」に関して、特に103万円において顕著な就業調整が確認された。もっとも、先述のとおり、103万円では税や社会保険料の負担増加は必ずしも大きくない。そこで、103万円において就業調整が顕著である要因を検討するため、「人々は「扶養を外れる」ことによる社会保険料負担と税負担の合計については理解しているが制度の詳細は理解していない」との仮定を置き、103万円を超えた場合にどの程度の追加負担があると人々が認識しているかについて推計を行った。

具体的には、年収の集中が生じ始める87万円から、社会保険の被扶養要件の上限である130万円までを一つの集中区間と定義し、Kleven (2016)の手法を応用して労働所得弾力性を

推計した。得られた弾力性を用いて、103万円を閾値として観測される年収の集中と同程度の反応が生じるためには、人々がどの程度の追加的負担があると認識している必要があるかを推計した。その結果、実際の税負担（所得税・住民税による限界税率約15%）に加えて、限界税率換算で約45%、一括払いで換算すると約25万円の追加負担が生じると認識されている必要があるとの結果が得られた。なお、これらの数値は暫定的なものであり、今後の分析の進展により変動する可能性がある。

上記で推計された認識上の負担には、企業が支給する配偶者手当が含まれる。配偶者手当の支給をする企業割合や、過去のアンケート調査で就業調整の理由として配偶者手当を挙げた者の割合と、平均的な手当額から推測して、推計された認識上の負担の12~25%がこれで説明され得る。

残りの部分については、税制に関する誤解の可能性が示唆される。そのことを裏付けるものとして、配偶者特別控除が段階的に減少する閾値が150万円に引き上げられた2018年以降の調査でも、就業調整をしている既婚女性の過半数が、配偶者手当がなくなることを調整理由に挙げている。

また、税負担がゼロから正に転じることに対する心理的抵抗が就業調整行動に与える影響も無視できない可能性がある。Saez (2010) が米国のデータで所得税の税率がゼロから正に変化する閾値にだけ分布の集中が観察されることを示したことからも、税負担がゼロから正になるポイントは、正からさらに税率が引きあがるポイントよりも反応が大きくなりやすいと考えられる。

5. おわりに

本稿では、既婚女性の就業調整の実態とその要因について分析を行い、以下のことが明らかになった。

まず、いわゆる「年収の壁」による就業調整は実際に広く観察される行動であり、特に、結婚・出産前の所得水準が低い女性ほど、これらのライフイベントを契機として配偶者の扶養に入るよう調整する傾向がある。また、一度扶養に入ると、子供の年齢が上がってもその状態が長期にわたり維持される傾向が確認された。個人レベルでは、子供の成長とともに収入がゼロであった者が扶養内パートに移行する、あるいは、扶養内パートだった者が扶養を外れた就業に移行する、という扶養内外の移動は存在するものの、流入と流出が相殺される結果、集計レベルでは扶養内就業者の割合は大きく変化していない。

次に、税と社会保険とを比較すると、年収130万円を超えた際の社会保険料負担の影響の方が大きいにもかかわらず、実際の手取りの変化は大きくない税制上の閾値である103万円就業調整を行う者が多い。このことは、制度上の実際の負担構造のみならず、税制に関する誤解や、課税そのものに対する心理的抵抗といった認識要因が就業調整行動に影響している可能性が示唆される。

このような制度に対する誤解や心理的抵抗を緩和する方法の一つとして、雇用主による正確な情報提供が挙げられる。例えば、東京都は「年収の壁突破」総合対策促進事業を通じて、雇用主及び労働者の正しい制度理解を促すため、「年収の壁」に関する情報提供を行うとともに、企業による制度見直しや処遇改善を促すための経済的インセンティブを付与している。具体的には、企業・個人を対象とした相談窓口の設置や専門家派遣、オンラインセミナーの開催などを実施しており、さらに、配偶者手当の見直しや、新たに社会保険に加入する非正規雇用者へ向けの手当新設等に取り組む中小企業事業主に対し、奨励金を交付している。人手不足に直面する企業にとっても、正確な情報提供を通じて「年収の壁」を越えて働く人材を確保することには一定のインセンティブが存在するため、今後はこうした取組が拡大していく可能性も考えられる。

今後の課題として、2025年及び2026年の税制改正により課税最低限が引き上げられたことが就業調整行動にどのような影響を及ぼすかについての検証が必要となってくる。2025年の税制改正により、既に103万円前後での税率の変化は存在せず、これによって年収分布がどのように変化するのかが注目される。もっとも、仮に103万円での就業調整が弱まったとしても、社会保険の適用基準である130万円に新たな集中が生じる可能性が高いと予想される。こうした制度間の相互作用を踏まえた継続的な分析が、今後の重要な課題である。

参考文献

- 近藤絢子・深井太洋（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」，独立行政法人経済産業研究所 ディスカッションペーパー，23-J-049。
- 東京都（2025）「「年収の壁突破」総合対策促進事業」 <https://nenshunokabe.metro.tokyo.lg.jp/>
（最終閲覧日：2026年2月25日）
- Feldman, N., Fukai, T., and Kondo, A., “Real and Phantom Constraints: How Japan’s Tax System Shapes Female Labor Supply” mimeo.
- Kleven, H. J. (2016), “Bunching,” *Annual Review of Economics*, Vol. 8, pp. 435-464.
- Mori, Y. and Okudaira, H. (2025), “Higher Minimum Wage, Stagnant Income? The case of women's work hours in Japan,” RIETI Discussion Paper, 25-E-042.
- Saez, E. (2010), “Do taxpayers bunch at kink points?,” *American Economic Journal: Economic Policy*, Vol. 2, No. 3, pp. 180–212.