

# 基礎研 レポート

## 共働き世帯の妻の働き方

過半数が「150万円の壁」を越えないが、夫高年収ほど妻高年収

生活研究部 主任研究員 久我 尚子

(03)3512-1878 kuga@nli-research.co.jp

### 1—はじめに～「共働き」と言ってもパートタイムからパワーカップルまで様々

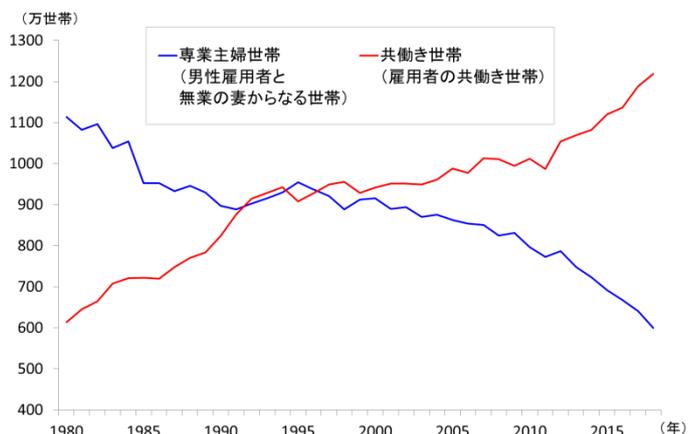
日本では1990年代半ばに共働き世帯数が専業主婦世帯数を上回り、現在では共働き世帯が専業主婦世帯の約2倍となっている(図表1)。今後も共働き世帯は増え行く見込みだが、さて「共働き」と言うと、どんなイメージを思い浮かべるだろうか。当然ながら夫も妻も仕事を持つ夫婦で、人によっては「子どもを保育園に預けながらフルタイムで働く若い夫婦」、あるいは「夫はフルタイム、妻はパートタイムで働く夫婦」、「妻も夫並みに稼ぐパワーカップル」など様々な夫婦を思い浮かべるのかもしれない。

図表1は、報道等でもよく用いられる政府統計だが、夫婦ともに少しでも収入があれば「共働き世帯」として集計されている。

つまり、妻がパートタイムで夫の扶養の範囲内で働いている世帯も、妻がフルタイムで男性並みに働いている世帯も、全て同じ「共働き世帯」に含まれている。妻の働き方だけでなく、子の有無や祖父母との同居等の家族構成の違いも考えると、一口に「共働き世帯」と言っても、その実態はあまりに多様だ。

そこで本稿では、今の共働き世帯の実態を捉えてみたい。分析には、政府統計を用いて、特に妻の年齢や労働時間、年収等の状況に注目して見ていく。

図表1 専業主婦世帯数と共働き世帯数の推移



(資料) 厚生労働省「厚生労働白書」、内閣府「男女共同参画白書」、総務省「労働力調査特別調査」、総務省「労働力調査」

(注1) 専業主婦世帯は、夫が非農林業雇用者で妻が非就業者(非労働力人口及び完全失業者)。共働き世帯は、夫婦ともに非農林業雇用者。

(注2) 2011年は岩手県、宮城県及び福島県を除く全国の結果。

(注3) 2013年～2016年は、2015年国勢調査基準のベンチマーク人口に基づく時系列用接続数値。

## 2——共働き世帯の基本属性～40代前後が6割、子ありが7割、低年齢児ほど母の就業率が上昇傾向

まず、共働き世帯の妻の年齢や家族類型等の基本的な属性を確認する。

総務省「平成30年労働力調査」にて、夫婦ともに就業者の世帯の妻の年齢階級を見ると、最も多いのは45～54歳（31.0%）で、次いで35～44歳（28.7%）、55～64歳（17.0%）である（図表2）。つまり、共働き世帯の妻は35～54歳が約6割を占める。

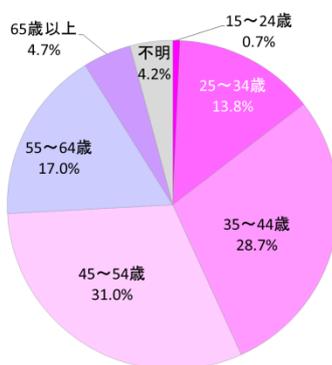
家族類型別には、「夫婦と子」世帯（60.5%）が圧倒的に多く、次いで「夫婦のみ」のDINKS世帯（27.5%）が多い（図表3）。「夫婦と子と親」世帯（8.3%）も合わせると、共働き世帯では約7割に子がいる。

子のいる共働き世帯について、末子の年齢階級を見ると、未就学児（0～6歳）が約3割、小学生（7～12歳）が約2割、中高生（13～17歳）が約2割、18歳以上が約3割となっている（図表4）。

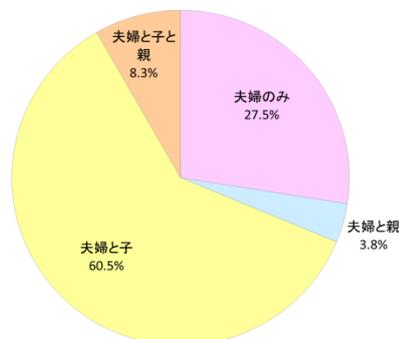
末子が18歳以上を除けば、子の年齢が低いほど全体に占める割合は高まっている。これは、子の年齢が低いほど、夫婦にとって1人目の子で出産後に退職せずに就業を継続する妻が多いことに加えて、子の年齢が低いほど出産後の妻の就業率が上昇している影響などが考えられる<sup>1</sup>。

なお、待機児童の約9割は0～2歳児であるように<sup>2</sup>、近年、低年齢児ほど母の就業率は上昇傾向にある<sup>3</sup>。

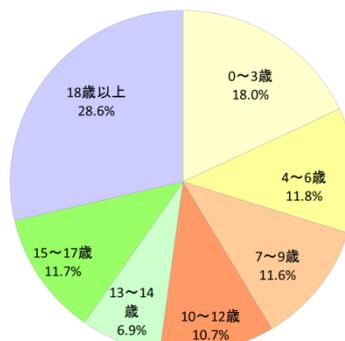
図表2 共働き世帯の妻の年齢階級（2018年）



図表3 共働き世帯の家族類型（2018年）



図表4 共働き世帯で子のいる世帯の末子の年齢階級分布（2018年）



（注1） いずれも夫婦ともに非農林業雇用者

（注2） 子は未婚に限る

（資料） いずれも総務省「平成30年労働力調査」より作成

<sup>1</sup> 国立社会保障人口問題研究所「出生動向基本調査」によると、2010年～2014年生まれの子を持つ妻の就業状況は、妊娠前に就業している割合は第1子72.2%、第2子41.7%であり、第2子ではそもそも働いていない妻が過半数。また、子の生まれ年が最近であるほど妻の出産後の就業継続率は高まっており、第1子出産後の就業継続率は、1985～1989年生まれの子を持つ妻では24.1%だが、2010年～2014年生まれの子を持つ妻では38.3%。

<sup>2</sup> 厚生労働省「保育所等関連状況取りまとめ（平成31年4月1日）」によると、待機児童のうち3歳未満が87.9%。

<sup>3</sup> 厚生労働省「国民生活基礎調査」にて、2010年～2018年にかけての末子が6歳以下の母の就業率の変化率を見ると、0歳29.4%→44.8%（変化率+52.7%）、1歳36.6%→58.6%（+59.9%）、2歳44.6%→62.0%（+39.0%）、3歳46.8%→63.6%（+36.0%）、4歳54.6%→71.5%（+30.9%）、5歳57.9%→72.1%（+24.5%）、6歳58.3%→73.1%（+25.3%）であり、年齢によらず就業率は高まっているが、その上昇率は低年齢児ほど大きい傾向がある。

### 3—共働き世帯の妻の労働時間～パートタイム過半数、三世帯同居は育休復帰が早くフルタイムも多い

次に、共働き世帯の妻の労働時間について見ていく。なお、「労働基準法」ではパートタイムとフルタイムの別に明確な定義はない。パートタイム労働者とは、一般的には、『パートタイム労働法』で定義されている短時間労働者のことを言い、1週間の所定労働時間が、同一の事業所に雇用されている通常の労働者と比べて短い労働者を指す<sup>4</sup>。よって、ここでは仮に、1日当たり7時間×平日5日＝週当たり35時間を目安に、週当たりの労働時間が35時間未満をパートタイム、35時間以上をフルタイムとして、共働き世帯の妻の状況を確認する。

#### 1 | 妻の年齢や家族類型別に見た妻の労働時間～15年前から変わらずにパートタイムが過半数

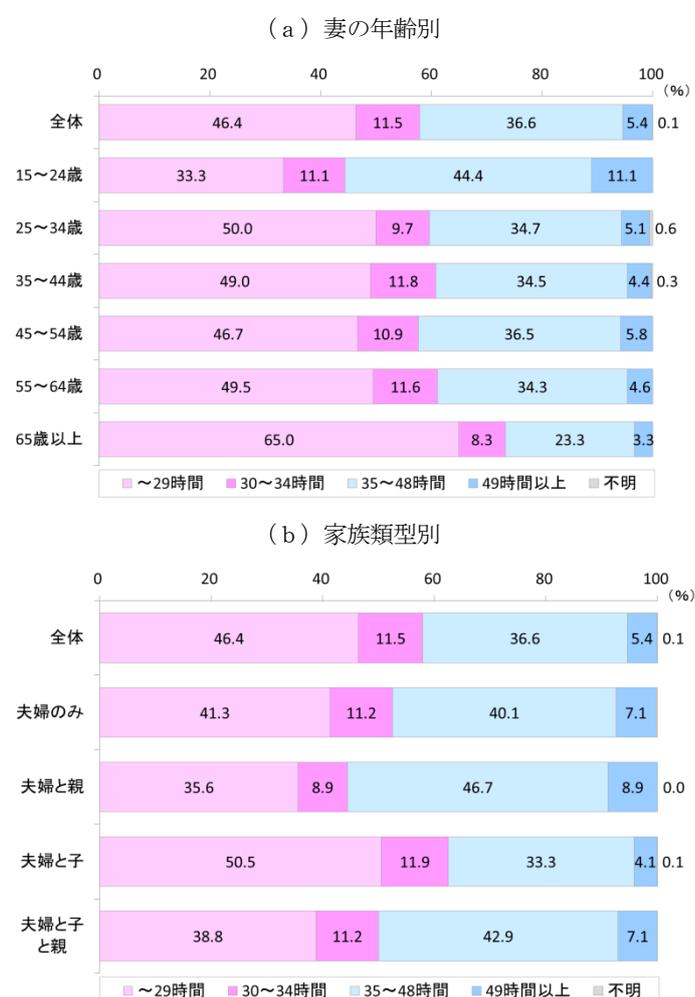
共働き世帯の妻の労働時間を見ると、全体ではパートタイムが57.9%、フルタイムが42.0%である(図表5(a))。なお、この状況は過去からおおむね同様である<sup>5</sup>。

近年、「女性の活躍推進」政策の後押しもあり、M字カーブの底上げが進み、都市部では保育園の待機児童問題が社会問題化している。フルタイムで働く妻も増えているだろうが、割合で見れば、現在のところ、共働き世帯のうち過半数はパートタイムで働く妻である。

妻の年齢別に労働時間を見ると、パートタイムは15～24歳(44.4%)では比較的少ないが、25歳～64歳では6割程度、65歳以上では7割を超えて最も多くなっている。つまり、パートタイムで働く妻は育児中の年代では半数を超え、高齢期ではさらに多くなっている。

家族類型別には、パートタイムは「夫婦と子」世帯(62.4%)で最も多く、「夫婦と親」世帯(44.4%)では比較的少ない(図表5(b))。なお、「夫婦と子と親」世帯では、同じ子のある世帯である「夫婦と子」世帯と比べて、パートタイムが1割以上も低い。核家族世帯と比べて三世帯同居の共働き世帯では、家事や育児における祖父母の支援が得やすいため、妻(母)が比較的長時間働きやすい様子が見られる。

図表5 共働き世帯の妻の週当たりの労働時間(2018年)



(注) 夫婦ともに非農林業雇用者(休業者除く)

(資料) 総務省「平成30年労働力調査」より作成

<sup>4</sup> 参考：厚生労働省労働基準局監督課「知っておきたい働くときのルールについて」

<sup>5</sup> 夫婦ともに非農林業雇用者の世帯でパートタイムで働く妻の割合は、2013年56.6%、2014年58.5%、2015年57.5%、2016年57.2%、2017年55.2%、2018年57.9%(いずれも休業者を除いた値)。

## 2 | 子の年齢・人数別に見た妻の労働時間～三世帯同居は育休復帰が早くフルタイムも多い

次に、「夫婦と子」世帯と「夫婦と子と親」世帯について子の年齢等による違いを見る。図表6 (a)・(b)は、子の年齢階級別に妻の労働時間を見たもの、(c)は、両者の違いを明確にするために、パートタイムとフルタイム、休業について、「夫婦と子」世帯の値から「夫婦と子と親」世帯の値から差し引いたものだ。

図表6より、「夫婦と子」世帯の方が、子の年齢によらず、全体的にパートタイムが多く、「夫婦と子と親」世帯ではフルタイムが多い。やはり祖父母の支援を得やすい方がフルタイムで働く妻が多いようだ。なお、0～3歳では「夫婦と子」世帯の方がパートタイムは少ないが、これは(育児)休業が多いためだろう。

なお、「夫婦と子と親」世帯では、比較的、育児に手がかからなくなるはずの10～12歳付近でパートタイムで働く妻が多い。これは、出産後に退職し、子育てが落ち着いた頃、祖父母の支援も得ながら、パートタイムで復職する妻が増えることが考えられる。

休業の割合は、両者とも、低年齢児で高い傾向があるが、「夫婦と子と親」世帯の方が全体的に低い。0～3歳では、「夫婦と子と親」世帯(15.4%)は「夫婦と子」世帯(27.3%)のおよそ半分である。三世帯同居では、祖父母の支援を得ながら育児休業等を早めに切り上げて復職する妻が多い様子がうかがえる。

一方で18歳以上では、祖父母と同居世帯の方が休業は僅かに多いが、これは祖父母の介護のための休業ということなのかもしれない。

子の人数別には(図表略)、妻がパートタイムの割合は、「夫婦と子」世帯では子が1人：56.6%、2人：59.2%、3人：60.0%、「夫婦と子と親」世帯では子が1人：48.8%、2人：50.0%、3人：47.1%である。核家族世帯の方が子の人数によらずパートタイムで働く妻は多い。なお、核家族世帯では子の人数とともに、パートタイムで働く妻は若干増えるものの、子の年齢ほどの違いはない。一方、三世帯世帯で

図表6 共働き世帯の末子の年齢階級別に見た妻の週当たりの労働時間(2018年)  
(a)「夫婦と子」世帯



(b)「夫婦と子と親」世帯



(c)「夫婦と子」世帯と「夫婦と子と親」世帯の比較



(注1) 夫婦ともに非農林業雇用者

(注2) (c)は、(a)から(b)の値を差し引いたもの

(資料) いずれも総務省「平成30年労働力調査」より作成

は、必ずしも子の人数とともにパートタイムで働く妻が増えるわけではない。

#### 4—共働き世帯の妻の年収～「150万円の壁」を越えない妻が過半数、パワーカップル妻は3%弱

次に共働き世帯の妻の年収に注目する。昔から妻が働く場合、いくつかの「壁」の存在が言われてきた。税金や社会保険上の問題から、一定の収入を越えると手取り額が減ってしまうためだ。例えば、「103万円の壁」や「150万円の壁」等<sup>6</sup>があるが、これらに注目しながら妻の年収の状況を確認する。

共働き世帯の妻の年収は、150万円未満が過半数（50.2%）を占めており（図表7）、共働き世帯のうちパートタイムで働く妻（57.9%）と比べるとやや少ない。また、年収150万円未満の妻は「夫婦と子」世帯で多い。

一方、年収150万円以上で「壁」を越えて働く妻では、年収150～300万円未満が22.3%（150万円以上では44.8%）、300～700万円未満が21.6%（43.4%）、700万円以上が2.8%（5.7%）である。なお、家族類型によらず、年収300万円前後（200万円台や300万円台）が多い。

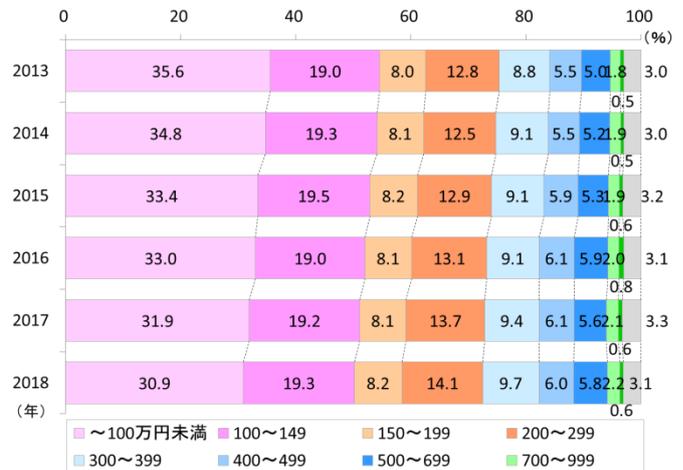
つまり、共働き世帯の妻の年収の内訳は、過半数が配偶者控除を意識して「壁」を超えずにパートタイムで働く妻であり、残り半数弱が「壁」を越えて働く妻、うち、それぞれ2割が年収300万円未満と年収300～700万円未満、3%弱がパワーカップルとなっている。

なお、2018年より、（夫の）配偶者特別控除の減額は（妻の）年収103万円超から150万円超へと引き上げられているが、2018年以前と妻の年収分布には大きな違いはない。一方で年収150万円未満の割合は徐々に低下している（2013年54.6%→2018年50.2%、

図表7 共働き世帯の妻の年収（2018年）



図表8 共働き世帯の妻の年収の推移（全体）



（注）データ制約より、いずれも夫は非農林業雇用者、妻は就業者（資料）いずれも総務省「労働力調査」より作成

<sup>6</sup> 年収103万円を越えると所得税を納める必要が生じる。また、年収103万円未満であれば、その配偶者は満額38万円の所得控除が受けられるが（「配偶者控除」）、103万円を越えると「配偶者特別控除」へと切り替わる。150万円までは「配偶者控除」と同様、満額の控除が受けられるが、150万円を越えると年収に応じて控除額が減額され、201.6万円まで0となる。以前は103万円超で控除額が減額されたが、2018年より150万円へと引き上げられた。なお、「配偶者控除」も「配偶者特別控除」も配偶者の所得1,000万円以下が対象である。このほか、一定の条件を満たす企業等で働く場合は社会保険料を納める必要が生じる「106万円の壁」や、条件を満たさない企業等でも国民年金や国民健康保険等に加入する必要が生じる「130万円の壁」もある。

▲4.4%pt、図表8)。妻の労働時間（パートタイムとフルタイムの別）では過去とさほど変化は見られなかったものの、妻の年収で見ると、「壁」を越えて働く女性は少しずつ増えている。時間短縮勤務等の制度を活用しながら、働く女性が増えているのだろう。

## 5——共働き世帯の夫の年収別に見た妻の働き方～共働き世帯では夫が高年収ほど妻も高年収

共働き世帯のうち過半数の妻がパートタイムで「150万円の壁」を越えない働き方であり、背景には子の有無や祖父母の支援の得やすさの影響が見られた。このほか妻の働き方には夫の状況も影響するだろう。経済学では古くから「ダグラス・有沢の法則」として、夫が高年収であるほど妻の労働力率は低下することが指摘されている。最後に、夫の年収と妻の働き方の関係について捉える。

### 1 | 夫の年収別に見た妻の労働時間～夫が高年収ほどパートタイムの妻は増加

夫の年収別に、共働き世帯の妻の労働時間を見ると、年収300万円以上では、高年収であるほどパートタイムで働く妻が多い（図表9）。夫の収入が十分にあれば、妻は必ずしも高い収入を得る必要がないという様子がうかがえる。あるいは夫が多忙であるために、妻がフルタイムで働きにくいといった状況もあるのかもしれない。

なお、夫の年収300万円未満では、パートタイムで働く妻が比較的多いが、これは高齢者が多く含まれるためだろう。

図表9 共働き世帯の夫の年収別に見た妻の労働時間（2018年）



(注) データ制約より、夫は総数、妻は非農林業雇用者  
(資料) いずれも総務省「平成30労働力調査」より作成

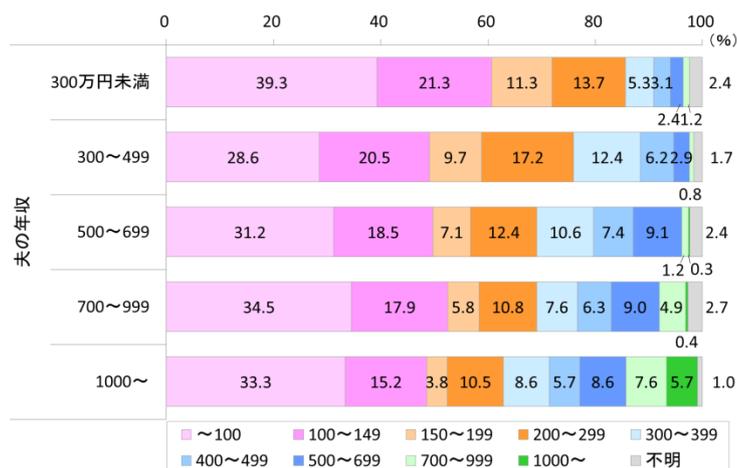
### 2 | 夫の年収別に見た妻の年収～夫が高年収ほど高年収の妻が多い

一方で、興味深いのが夫婦の年収の関係である。夫が高年収であるほど、必ずしも年収150万円未満の妻が増えるわけではない（図表10）。年収300万円以上の夫では、図表10の妻がパートタイムの割合に対して、妻の年収が150万円未満の割合が低い傾向があり、両者の差は夫の年収が高いほど広がっている。これは、パートタイムにはアルバイト等の非正規雇用者から、時間短縮勤務の正規雇用者まで広く含まれること、そして、夫が高年収であるほど、年収が比較的高い後者の割合が増える影響が考えられる。

また、夫が高年収であるほど、「150万円の壁」を越えて働く妻では高年収層が増える。例えば、年収700万円以上の妻の割合は、夫の年収300～499万円未満で0.8%、500～699万円未満で1.5%、700～999万円未満で5.3%、1000万円以上で13.3%である。

つまり、夫が高年収であるほど、夫の高い経済力から、夫の扶養の範囲内で働く妻が増えるように思われるが、実は高年収の妻が増える。逆に、妻側から見ると、年収700万円以上では61.9%が夫も年収700万円以上である。やはり高年収の妻では高年収の夫が多くなっている。これは、昔から日本人女性では上方婚(社会的地位や収入、学歴等が自分より高い者と結婚すること)を望む傾向なども影響しているのだろう。一方で、年収700万円以上の妻の約4割は、自分の年収が夫の年収を上回っていることも興味深い。

図表10 共働き世帯の夫の年収別に見た妻の年収(2018年)



(注) データ制約より、夫は総数、妻は就業者  
(資料) 総務省「平成30年労働力調査」より作成

なお、夫が高年収であるほど専業主婦の妻が増える傾向はある。総務省「労働力調査」によれば、夫の年収300万円以上では、高年収であるほど妻の労働力率は低下する。

## 6—おわりに〜「壁」を遥かに超えて働くことができる女性の就労環境の整備を

「共働き世帯のうち、『150万円の壁』を超えない働き方をする妻はどれくらいだと思いますか?」と、周囲に尋ねると、1~3割など実際より少ない割合の回答が多い。筆者自身がフルタイムで働く妻であり、周囲の価値観に偏りがある可能性は大いにある。しかしながら、筆者の周囲と同じように、共働き世帯では「150万円の壁」を越えない妻が過半数という実態を意外に感じる方も多いのではないだろうか。「男女雇用機会均等法」が制定されて30年余りが経ち、第二次安倍政権の看板政策である「女性の活躍推進」政策が始まって6年が経過している。都市部では未だ保育園の待機児童が解消していない。

政府は人手不足が進む中で、女性の労働力に注目している。前述の通り、2018年から(夫の)配偶者特別控除の減額が(妻の)年収103万円超から150万円超へと引き上げられ、政府は「壁」を越えて働く妻が増えることを期待している。確かに共働き世帯の過半数は「壁」の範囲内で働く妻であり、「壁」の範囲を広げることは、女性の労働力を高める上で一定の効果は見込めるのだろう。

一方で、女性の労働力を高めるには、そもそも「壁」を気にせずに、「壁」を遥かに越えて働きたい女性の就労環境を整備することが効果的だ。

女性の就業上の大きな課題には出産後の就業継続がある。就業継続率は上昇傾向にあるものの、約半数は第1子出産後に退職する。日本の労働市場では、ブランクのある女性の復職は難しい。「壁」を意識せずに働いていた出産前のキャリアに戻れずに、別の職に就く女性が多い。

結婚や出産とともに家庭を重視した働き方、つまり、「壁」を意識した働き方を選ぶのは個人の自由

だが、出産後は不本意な理由で退職する女性も少なくない。内閣府<sup>7</sup>によれば、正社員女性の妊娠・出産時の退職理由の首位は「家事・育児に専念するため、自発的にやめた」(29.0%)だが、次いで「仕事を続けたかったが、仕事と育児の両立の難しさでやめた」(25.2%)が多い。さらに、退職理由に両立困難をあげた女性に詳細を尋ねると、「勤務時間があいそうもなかった」(56.6%)や「自分の体がもたなそうだった」(39.6%)、「職場の中に両立を支援する雰囲気なかった」(34.0%)という声がある。

現在「働き方改革」では、長時間労働の是正や、柔軟な働き方がしやすい環境整備としてテレワークや副業・兼業の推進が進められている。また、女性・若者の人材育成など活躍しやすい環境整備としてリカレント教育や再就職支援なども進められている。1つ1つの政策が着実に進められることで、「壁」を越えて働くことのできる女性が増えることに期待したい。

また、職場の制度等の環境整備に加えて、家庭の環境整備も重要だ。内閣府「平成29年版男女共同参画白書」によると、6歳未満児を持つ夫婦の家事・育児時間は、1日当たり夫が平均1.1時間、妻が平均7.7時間であり、家事や育児の負担は妻に大きく偏っている。職場の制度環境が整ったところで、家庭の環境が整っていなければ、妻の就業希望を叶えることは難しい。本稿で見た通り、三世同居の方が核家族世帯と比べて、フルタイムで働く妻が多く、育休からの復帰も早い様子が見えかけた。政府は2020年度から国家公務員の男性職員に対して、原則1ヶ月以上の育児休業の取得を促す方針を打ち出している。夫が家事・育児に協力的であるほど、妻は仕事を続けやすい。妻の復帰時に合わせて夫が育休を取ることで、妻のスムーズな復帰を促せるだろう。

繰り返し述べている通り<sup>8</sup>、女性が希望通りに働き続けられることは、経済的なインパクトが大きい。大学卒女性の生涯所得は、2人出産し、それぞれ1年間の育休を取得し、時間短縮勤務を利用したとしても、2億円を超える。出産退職し、パートタイムの非正規の職で復帰した場合(約6千万円)と比べて大きな差が生じる。単純なようだが、希望通りに働ける女性が増え、女性の収入が増えれば、世帯収入も増え、消費は伸びるだろう。女性の就労環境の整備は、日本経済の底上げにつながるのだ。

<sup>7</sup> 内閣府「仕事と生活の調和連携推進・評価部会(第39回)仕事と生活の調和関係省庁連携推進会議 合同会議」(2016/11/17) ー参考資料1『『第1子出産前後の女性の継続就業率』の動向関連データ集』の末子妊娠・出産時の退職理由

<sup>8</sup> 久我尚子「[大学卒女性の働き方別生涯所得の推計](#)」、ニッセイ基礎研究所、基礎研レポート(2016/11/16)や、久我尚子「[男性の育休取得について考える](#)」、ニッセイ基礎研究所、基礎研レター(2019/11/05)など。