

研究員 の眼

女性の就労の「壁」は年収だけなのか

生活研究部 准主任研究員 坊 美生子
(03)3512-1821 mioko_bo@nli-research.co.jp

税負担が生じる年収基準「103万円の壁」の改正を巡り、国会の内外で議論が加熱している。自民、公明、国民民主3党の協議に従って、石破総理が2025年度税制改正で引き上げを明言しているのに対し、国会では、立憲民主党が、社会保険の保険料負担が生じる「106万円の壁」や「130万円の壁」の方が影響が大きいと主張して、社会保険での新たな対策を求めている⁽¹⁾。一方、全国の知事や市町村長たちは、巨額の税収減が生じるとして、大きく反発している。報道では、国と地方の税収減に関するニュースが目立っている。

「103万円の壁」の引き上げは、立場によって影響が異なるため、賛否両論が出るのは当然だが、現在のように議論が紛糾している要因の一つは、この法改正をそもそも誰のため、何のためにするのか、政府与党が明確にしていないからではないだろうか。「年収の壁」を意識して就業調整する主婦たちの働く時間を増やし、人手不足を緩和したり、女性の所得を向上したりするためなのか。あるいは、国民の手取りを増やすことで個人消費を上向かせるためなのか。はたまた、低所得世帯に最低限の生活を保障するためなのか——。11月末に石破総理が国会で行った所信表明演説でも、終盤で「2025年度税制改正の中で議論し引き上げる」と法改正を明言したものの、その狙いについては述べられていない⁽²⁾。「壁」を動かせば、メリットもデメリットも生じるであろうが、目的と優先順位がはっきりしないために、巨額の税収減という目の前の危機に対する関心が、日に日に高まっているようにも映る。

そこで、「年収の壁」の引き上げの目的が、女性の就労時間を増やすことだと仮定して、本稿ではその効果について、筆者の考えを述べたい。結論から言うと、「年収の壁」は女性の就労を妨げる壁の一つだと考えられるが、壁はそれだけではない。もっと大きな壁、根本的要因は、男女役割分業にあると筆者は考えている。従って、女性の就労時間を増やそうとするなら、年収の壁をスライドするだけでは効果は限られるのであり、男女役割分業の見直しを社会全体で進めなければ、根本的な解決には

(1) 日本経済新聞朝刊（2024年12月3日）。

(2) 読売新聞朝刊「石破首相の所信表明演説全文」（2024年11月30日）。

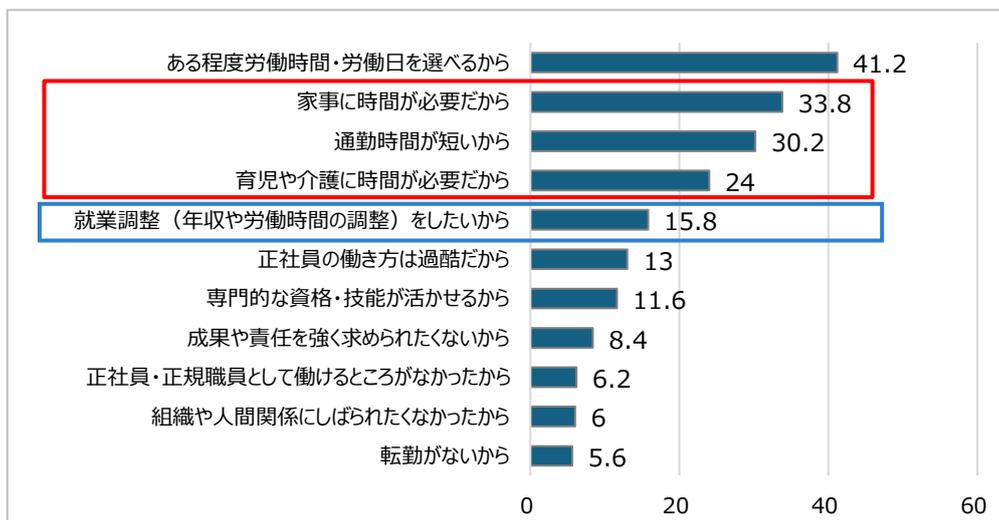
ならないだろう。

確かに、税負担が生じる年収基準を103万円から、国民民主党が主張する178万円まで引き上げれば、一部の主婦は、次の壁である「106万円」や「130万円」の年収に接近するまで、働く時間を増やすと予想される。社会保険の壁と違って、年収が「103万円」を超えても手取りの逆転現象は起きないので、理屈の上では「103万円の壁」はないはずだが、東京大学の近藤絢子教授らの調査によって、既婚女性の給与年収は「103万円」や「130万円」の目の前の階級に突出して多く分布していることが判明した⁽³⁾。これには、夫の勤務先で配偶者手当等が支給される条件と関係している可能性もある。いずれにせよ、一部の既婚女性たちが「103万円の壁」や「130万円の壁」を意識して就業調整していることは明らかである⁽⁴⁾。

しかし、上述したように、これよりも大きな主婦の就労の「壁」は、男女役割分業にある。つまり、家事育児などの負担が夫婦のうち妻に偏っていることが、妻が職場で就労時間を増やす障壁になっていると考えられる。

連合が2022年、非正規雇用で働く女性を対象に行ったインターネット調査によると、有配偶女性（n=500）では、「今の就業形態を選んだ理由」（複数回答）という問いに対し、「就業調整（年収や労働時間の調整）をしたいから」という回答は5位で、15.8%だった（図表1）。それに比べて、2位の「家事に時間が必要だから」は33.8%、4位の「育児や介護に時間が必要だから」は24%と、より割合が大きかった。また3位の「通勤時間が短いから」（30.2%）という回答も、家庭の仕事との調整という意味合いが含まれると考えられる。つまり、主婦の働き方に対しては、家事育児や介護という家庭の仕事の制約の方が、就業調整という制約よりも大きいと言える。

図表1 非正規雇用で働く有配偶女性が今の就業形態を選んだ理由（複数回答、%）



（資料）連合「非正規雇用で働く女性に関する調査」（2022年）

- (3) 近藤絢子、深井大洋（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」RIETI Discussion Paper Series 23-J-049
- (4) ただし、非課税枠や社会保険料の強制加入の年収額を上方にスライドするだけでは、主婦たちの就業調整の基準がスライドするだけなので、壁自体は残ると考えられる。

そもそも日本では、女性の働く時間が増えているのに、男性の家事育児時間が短いままであることが、大きなネックになっている。その結果、日本人女性は、職場で就労する有償労働と、家庭で家事育児などをする無償労働の合計時間が、世界的にみて長い⁽⁵⁾。このことが、日本人女性が、今以上に就労時間を延ばすことを難しくしている。

それでは、もし主婦の家事育児負担が軽減されたら、働き方への意識はどう変わるだろうか。主婦層に特化した人材サービス会社が運営する調査機関「しゅふ JOB 総研」が今年9月、主婦（主夫）ら460人を対象に行ったインターネット調査によると、「いま最も望ましいと思う雇用形態」は、パートなどの「短時間非正規社員」が35.4%となってトップだった⁽⁶⁾。これに対し、「仕事に専念できるなら、最も望ましい雇用形態」を尋ねたところ、トップは「フルタイム正社員」の43.3%となり、順位が入れ替わり、割合も大幅に上昇した。つまり、時間の制約があつて今は短時間の非正規雇用を希望しているが、もし制約がなくなり、自分が働きたいだけ働けるなら、正社員を選択する主婦（主夫）が増える可能性があるということだ。同社の求人サイトに登録する。

図表2 主婦（主夫）がいま最も望ましいと思う雇用形態

順位	雇用形態	割合
1	短時間非正規社員	35.4%
2	短時間正社員	25.9%
3	フルタイム非正規社員	9.6%
4	フルタイム正社員	9.3%
-	わからない	11.3%

(資料) ビースタイルグループプレスリリース (2024年11月12日)



図表3 主婦（主夫）が仕事に専念できるなら最も望ましいと思う雇用形態

順位	雇用形態	割合
1	フルタイム正社員	43.3%
2	短時間正社員	24.8%
3	短時間非正規社員	11.5%
4	フルタイム非正規社員	6.7%
-	個人業務委託・わからない	5.7%

(資料) 同上

従って、現在、短時間で働いている主婦の就労時間を増やし、人手不足緩和や女性の所得向上に結

(5) 調査対象は、ビースタイルの求人サイトなどに登録している主婦（主夫）。

(6) 男女役割分業の見直し」は、パートの主婦の就労時間を増やすだけでなく、正社員女性が、管理職などのより高いポジションを目指す上でも重要な課題だと考えられる。

び付けるためには、「年収の壁」を上方にスライドするだけではなく、夫婦の家事育児分担を見直さなければならぬということだ⁽⁷⁾。ただし、現在、日本人男性の家事育児時間が短い背景には、日本人男性が世界的にみて長時間労働だという日本企業の働き方の問題もあるため、男女役割分業意識を見直すためには、働き方自体も見直す必要がある。詳しくは筆者の前稿「[なぜ日本では『女性活躍』が進まないのか～“切り札”としての男性育休取得推進～](#)」（基礎研レポート）を参照されたい。

さらに付け加えるなら、女性の就労の壁を巡るより本質的な問題は、日本では約30年前から共働き世帯が多数派となっているにも関わらず、夫が妻を養うことを前提とした税・社会保障制度が温存されていることにある⁽⁸⁾。配偶者控除や、「106万円」、「130万円」以下の年収で働く人への社会保険料免除、民間企業の配偶者手当などは、妻が被扶養であることにインセンティブを与えるものであり、男女の賃金格差を助長していると言える。

個人の立場から見ると、配偶者控除や扶養などは、既に生活設計に組み込まれているため、急激な制度変更は難しいが、人手不足解消やジェンダーギャップ解消のためには、中期的に見直していくべきだろう。女性の就労時間を増やし、年収水準を上げることは、女性自身の老後の暮らしを守るためにも大変重要だ⁽⁹⁾。

公的年金に関して言えば、非常にゆっくりとしたペースだが、働く女性の増加という時代変化に合わせて、方向転換しつつある。例えば、夫と死別した妻に給付される遺族厚生年金を巡り、現行制度では妻が30歳未満の場合のみ5年間の有期給付（30歳以上であれば終身）とされているルールを、段階的に有期給付とする年齢下限を引き上げていくことが、現在、厚生労働省の審議会で検討されている。この動向と同じように、今回の「103万円の壁」の引き上げについても、単に「103万円を超えて働く人を増やすため」ということではなく、ジェンダー平等や女性の所得向上、それらによる経済成長を目指した、税・社会保障制度の一体的改革を加速するための一歩だと位置付けられることを期待したい。

政府は、「年収の壁」を103万円から178万円まで引き上げると、国と地方を合わせて7~8兆円の税収減になると試算している⁽¹⁰⁾。この「税収マイナス7~8兆円」が、単に、国民民主党の国会での協力を得るためという“少数与党の政権運営コスト”とならないように、この改正によってどういった社会を目指すのか、旗印を示してほしい。

-
- (7) 男女役割分業の見直しは、パートの主婦の就労時間を増やすだけではなく、正社員女性が、管理職などのより高いポジションを目指す上でも重要な課題だと考えられる。
 - (8) 例えば、2025年度から改正が検討されているが、現在の公的年金制度では、妻が夫と死別した場合には、妻の年齢に関係なく遺族厚生年金が給付されるのに、夫が妻と死別した場合には、夫が55歳未満だと、遺族厚生年金が給付されない。こういったルールからも公的年金は「夫が妻を養うことを前提としている」と言える。
 - (9) 坊美生子（2024）「[超高齢社会とジェンダー～男女役割分業の限界～](#)」（研究員の眼）
 - (10) 首相官邸 HP「内閣官房長官記者会見」（令和6年10月31日（木）午前）。