

被扶養配偶者制度と女性のキャリアパス

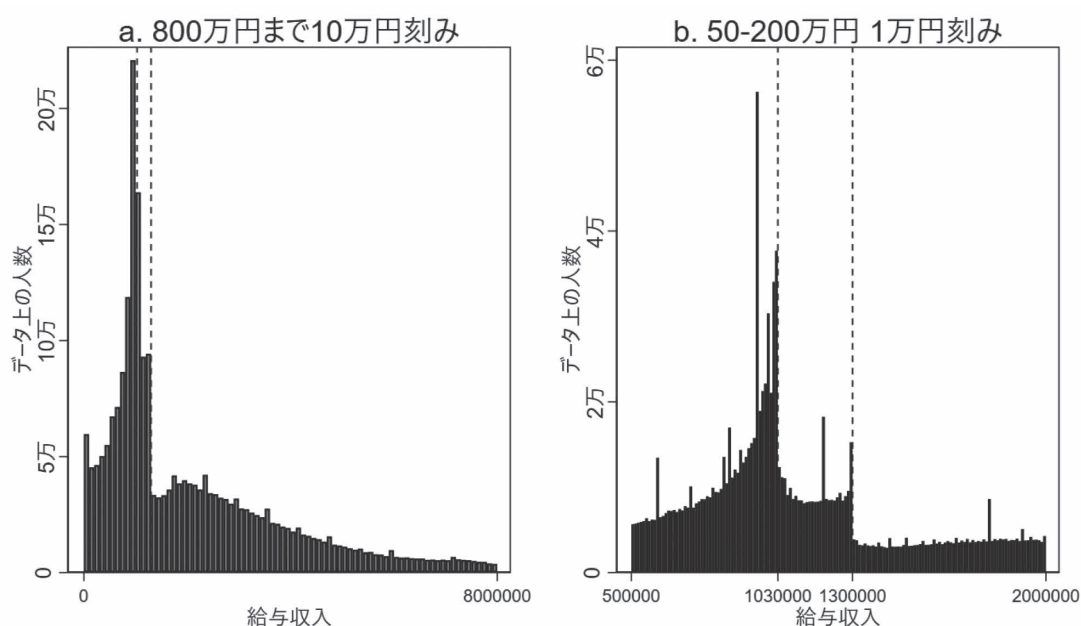
東京大学社会科学研究所 教授 近藤 絢子

1. はじめに

2023年に当時の岸田首相が施政方針演説で言及して以来、パートタイム労働者（特に既婚女性と学生アルバイト）が税・社会保険料負担を避けるために年収を一定額以下に抑える就業調整が社会的な関心を集めている。税制上の扶養家族の基準であり、所得税課税最低額でもある103万円と、年金の第3号被保険者や健康保険の扶養家族の上限年収である130万円の2つ

が、主な「年収の壁」となっている。本稿では既婚女性を対象を絞って、年収の壁の存在が女性のキャリアパスに与える影響を考察する。

年収の調整が実際にどの程度行われているのか、既婚女性の年収分布で確認しよう。図1は、東京大学政策評価研究教育センターの研究プロジェクトに自発的に参加した16市町村の住民税課税記録データを用いた、配偶者のいる



収入ゼロ(26.2%)と800万円超(1.5%)は図に含まれない。

図1 25-60歳の有配偶女性の給与収入分布

出所：深井・近藤(2023)図1より抜粋

25～60歳の女性の給与収入のヒストグラムだ。期間は2017～2021年の年収（住民税課税年度としては2018～2022年）である。

左側のグラフは、全体の分布をとらえるために給与収入が800万円以下の範囲を10万円刻みで示したもの、右側は50～200万円の範囲を拡大して1万円刻みにしたものである。縦の点線は、それぞれ103万円と130万円を示している。

右側の1万円刻みのグラフで103万円の少し手前に大きく飛び出ているのは96万円である。これは、いくつかの自治体で住民税均等割が課され始める収入額であることに加え、100万円や103万円以下で最も大きな12の倍数であるためと推測される。すべての自治体で住民税の均等割と所得割の両方が課税されるようになる閾値である100万円も、やや突出している。そして、所得税の課税対象となる103万円を超えると、急激に人数が減少する。その後、やはり12の倍数である120万円が突出しているのを除けば、130万円まではおおむね一様に分布し

ており、130万円を超えると再び大きく減少する。

103万円の壁に関しては、これまでもたびたび指摘されてきたように、実際の税負担額の変化は大きくない。102万円から104万円へ収入が増えても、住民税と所得税の合計額は2500円しか増えない。それでも、103万円に調整する人がたくさんいたことが、2025年より基礎控除の引き上げによって課税最低額を引き上げる動きにつながった。

一方、130万円を超えたときに生じる社会保険料負担は約30万円と大きい。就業調整の背景に社会保険料負担の問題があるのは、就業調整する理由を尋ねたアンケート調査の回答からもわかる。図2は、2018～2020年に一定額を超えないように年収を調整した既婚女性に、その理由を尋ねた調査の、上位4つの理由の回答割合を示したものだ。1番目の配偶者の控除がなくなる¹から、と3番目の自分自身に所得税がかかるから、は税制由来の理由だが、2番目に多い理由は配偶者の健康保険の被保険者から

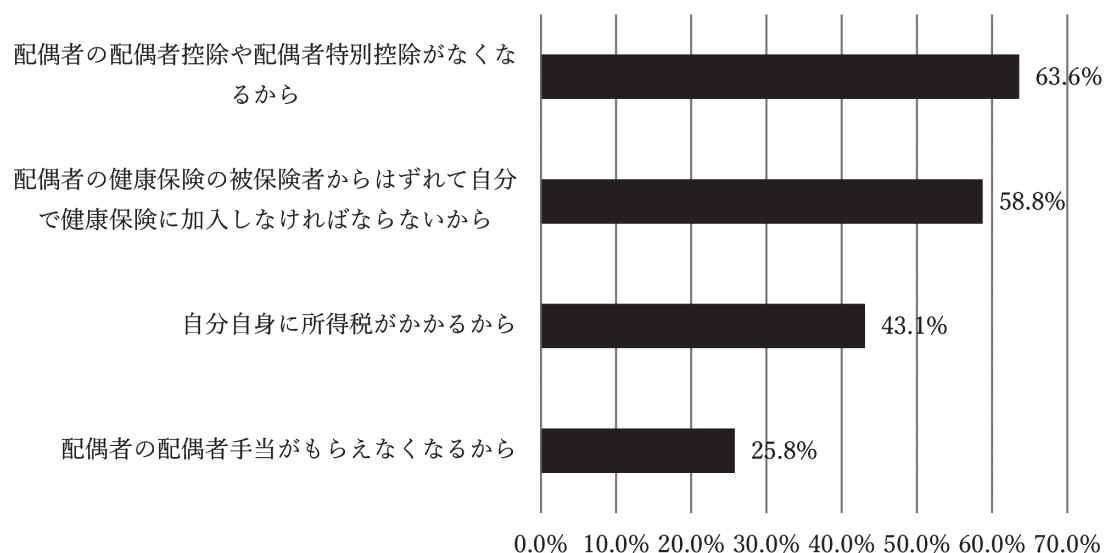


図2 年収が一定額を超えないように調整した理由（複数回答）

出所：「消費生活に関するパネル調査」第27-29回調査の個票データより筆者作成

2018-2020年の年収を一定額を超えないように調整した既婚女性497サンプルに占める割合

外れる、つまり社会保険上の扶養配偶者でなくなるというもので、就業調整している回答者の6割近くがこれを理由の一つにあげている。他の理由との重複も多いため、103万円に調整し

ている人でも、130万円を超えて社会保険上の扶養家族から外れた場合の負担についても意識していることがうかがえる。

2. 3号被保険者制度の現状と課題

先述のように、いわゆる「扶養」から外れることによる負担の増加の実際の金額は、社会保険料負担によるものが大きい。その理由となっている、年金の第3号被保険者制度について、もう少し詳しく見ていこう。

国民年金の第3号被保険者制度は1985年に創設された。それまで、サラリーマンの配偶者の国民年金の加入は任意とされていたため、夫が会社員で厚生年金に加入し、専業主婦である妻は国民年金の保険料を支払っていないという世帯が相当数存在した。そうした場合、将来的に妻は老齢基礎年金を受け取れないという問題があった。この、サラリーマン家庭の専業主婦の無年金問題を解決するために、夫が厚生年金などに加入する第2号被保険者である場合、その配偶者で年収が一定額未満の者を第3号被保険者とし、年金保険料の負担なしに国民年金の被保険者とする制度ができたのである。

当時の国民年金加入者のマジョリティは自営業世帯であり、自営業主の世帯主と家族従業員である配偶者の2人ともが国民年金に加入している世帯と、厚生年金に加入するサラリーマンと専業主婦の世帯とのバランスをとったという説明がなされていた。しかし、現在では、国民年金の第1号被保険者（国民年金保険料を払って加入している人）に占める自営業者の割合は、厚生年金の対象とならない非正規雇用者や無業者よりも少なくなっている。そして、厚生年金の対象とならない非正規雇用者同士で比べた場合には、厚生年金に加入する配偶者のいる場合

だけ国民年金保険料が免除されるという不公平が生じている。厚生年金に加入する配偶者は、ほとんどがフルタイムで働く正社員であり、比較的経済的に安定した世帯にいる人だけが保険料を免除されるという非合理的な仕組みになってしまっている。

なお、第1号被保険者と第3号被保険者では将来もらえる年金額は変わらないので、現在第3号被保険者である人が、年収130万円を超えて第1号被保険者になってしまった場合、負担だけが増えることになる。働く本人からすれば、年収130万円を少しだけ超えて働くインセンティブはない。

加えて、ほとんどの健康保険組合では、年収130万円以下の家族を扶養家族とすることができ、追加的な保険料を支払うことなく給付を受けることができる。したがって、健康保険に関しても、年収130万円までに抑えれば追加の保険料負担なしで給付が受けられたのに、年収130万円を超えて扶養から外れると、自身で国民健康保険に加入しなければならなくなり、年額約10万円の国民健康保険料の負担が生じることになる。こちらで給付の内容が大きく変わるわけではなく、保険料負担の分だけ損になる。

ただし、2016年以降、パートタイム労働者への社会保険の適用拡大が段階的に行われ、年収130万円に到達する前に厚生年金と自身の勤め先の健康保険に加入することになるケースが出てきている。2025年4月現在では、厚生年金加入者が51人以上の企業において、月額賃

金が88,000円以上かつ週の所定内労働時間が20時間を超える従業員に対して、社会保険への加入が義務づけられている。月88,000円を年収に換算すると約106万円となるため「106万円の壁」と呼ばれているが、実際の適用基準は年収ではなく月額賃金と週あたりの所定内労働時間である。

月額賃金88,000円で社会保険に加入した場合、本人が負担する社会保険料は年間約15万円である。扶養してくれる配偶者がおらず、自ら国民年金と国民健康保険に加入していた人にとっては、社会保険料負担が半減することになるため、社会保険の適用は有利に働く。一方、配偶者の扶養に入っていた人にとっては、社会保険料15万円が天引きされることで手取りが減少することになる。これが「106万円の壁」と呼ばれる所以であるが、図1²を見る限り106万円に分布の不連続は見受けられない。仮に社会保険加入を避けるよう就業調整が起きているとしても、週の所定内労働時間を20時間未満に抑える形で行われているのだと推測される。

また、130万円の壁とは異なり、社会保険が適用される場合には雇用主にも社会保険料の雇用主負担が発生する一方で、厚生年金に加入することで将来受け取る年金額が増えるため、働く側にとっては長期的には得になる可能性³がある。雇用主に直接影響があるため、人手不足の企業ならば新たに社会保険適用になる人には労働時間を増やし給与も引き上げるという提案をするかもしれないし、逆に人件費を抑えるために労働時間を20時間未満にするよう誘導する企業もあるかもしれない。

年収130万円に到達する前に社会保険適用となった場合、130万円の壁を気にする必要はなくなる。この意味で、パートタイム労働者への社会保険の適用拡大は、第3号被保険者制度に起因する130万円の壁の影響を弱めていくと言える。しかしそれと同時に、第3号被保険者制度の存在によって、社会保険が適用されないよう労働時間を週20時間未満に抑えるという新たなディスインセンティブが生じている点を看過してはならない。

3. 女性のライフステージと「扶養の範囲で働く」こと

第3号被保険者制度をはじめ、現行の税・社会保険制度には、既婚女性の労働供給を「扶養の範囲」に抑制する側面がある。では、女性のライフステージのどのタイミングで扶養に入るといった選択が起こりやすいのだろうか。また、いちど扶養の範囲内に収入を抑える選択をした人が、再び扶養の範囲を超えて働くようになる可能性はどのくらいあるのだろうか。

図1の出所である深井・近藤（2023）では、結婚や第1子の出産の前後での年収分布の変化を見ている。結婚や出産を機にフルタイムの仕事を辞め、その後扶養の範囲内でパートタイム

の仕事を始める女性が多いことが、データ上でも確認できる。

結婚前年の年収分布は、無配偶女性全体の年収分布とよく似ており、103万円の壁はあまり目立たず⁴130万円の壁はない。これが、結婚翌年になると、有配偶女性全体のグラフほどではないものの、103万円と130万円に不連続が見えるようになってくる。さらに、結婚前年の収入と結婚翌年の収入の関係をしてみると、結婚前年の年収が低かった人のほうが、結婚翌年の年収が103万円あるいは130万円以下になる割合が高い。さらに、第1子出産前年の年収分

布は結婚翌年の分布とよく似ているが、第1子が3歳になった年⁵の年収分布は既婚女性全体の分布に近くなっており、103万円と130万円の不連続がより際立ってくる。結婚前後の変化同様、出産前年の年収が低かった人のほうが、出産後の年収が扶養の範囲に収まっている割合が高い。

さらに、末子の年齢別に母親の年収分布をみていくと、幼稚園に入る3歳ごろから103万円と130万円の壁が現れ、子供が成長するにつれて給与収入のある人の割合は増えていくものの、年収の壁は存在し続ける。末子の年齢が中学生や高校生、あるいは世帯内に未成年がいらない（子供がいらない世帯と子供が成人した世帯が混ざっているが後者の方が多いと推測される）場合でも、103万円や130万円の分布の不連続具合に大きな変化は見られない。出産を機にフルタイムの仕事を辞めた人が、子供が幼稚園や小学校に入るタイミングでパートを始めるが、その多くが扶養の範囲にとどまるというパターンが見えてくる。

深井・近藤(2023)で用いたデータの初年度である2017年から最新年度の2021年までの年収

変化をクロス表にまとめたのが表1だ。2017年に給与収入がなかった人の2/3は2021年も収入がないが、新たに仕事を始めた人もほとんどが年収130万円以下である。2017年に103万円以下の収入があった人も、2021年も103万円以下の割合が多いが、103万円を超えた人も半数は130万円以下である。「給与収入なし」から「103万超130万以下」までの3行を合算して、2017年に年収が130万円以下だった人全体に占める2021年までに130万円を超える人の割合を計算すると14.4%しかいない。2017年に配偶者の扶養に入っていた人が、2021年には扶養の範囲を超える収入を得ている割合は小さい。一方、2017年時点で年収130万円以上だった既婚女性の86.0%は2021年も130万円超のままだ。

しかも、2017年に130万円以下だったが2021年には130万円を超えていた人たちの2021年の年収分布をみると、約半数が200万円以下だった。扶養の範囲を超えて働くといっても、正社員になるのではなくパートのまま労働時間を増やすケースが多いことがわかる。対照的に、2017年も2021年も年収130万円以上

表1 2017年と2021年の年収クロス表

	2021年の収入				
2017年の年収	給与収入無し	収入有 103万以下	103万～ 130万	130万超	計（サンプルサイズ）
給与収入無し	67.0%	23.5%	3.8%	5.6%	100% (136,483)
収入有 103万以下	13.8%	53.3%	16.0%	16.9%	100% (157,719)
103万超 130万以下	6.4%	20.5%	35.4%	37.7%	100% (34,304)
130万を超える	4.5%	6.6%	3.0%	86.0%	100% (184,844)

出所：深井・近藤(2023) 表4

だった人の 2021 年の年収の中央値は約 330 万円で、正社員が大半を占めると考えられる。出産前の年収が高い人ほど出産後も扶養に入らないことが多いこととあわせると、出産後も正社員として働き続けるキャリア女性と、結婚や出産を機に退職した後はずっと配偶者の扶養の範囲にとどまる層に二極化しており、結婚や出産の前から収入が低かった女性ほど後者の道に進みやすいことが示唆される。

一度扶養に入ってしまうと長期間扶養の範囲に留まる人が多いことから、年収の壁の存在は長期的な人的資本の蓄積も抑制していることが示唆される。子供が小さいうちは長時間働けないのでパートタイムの仕事を選択した人が、子供の成長に合わせて徐々に労働供給を増やそうとしたときに、年収の壁にぶつかる。実際の負

担額がいちばん大きい 130 万円の壁で考えると、壁を超えて生じた追加的な社会保険料負担 30 万円をまかなうには、時給が同じなら労働時間を約 25% 増やさなくてはならない。そんなに一気に増やせないで 130 万円以下に留まり続ける、ということがもし起きているならば、壁がなければ何年もかけて徐々にフルタイムの職に移行していった人をパートタイムに留めてしまう作用があるといえる。

より広い視点で見ると、扶養の範囲内に年収を抑えようとする既婚女性が低賃金を受け入れることによって、女性のパートタイマーの多い職種の賃金相場自体が低くなるという影響もある。女性の多い職種の賃金を下げること、配偶者のいない女性の賃金まで間接的に抑制し、男女間賃金格差の一因にもなる。

4. 社会保険制度の今後をどう考えていくべきか

ここまで論じてきた問題を根本的に解消するには、第 3 号被保険者制度や健康保険の扶養家族という仕組みをなくす必要がある。扶養家族は社会保険料を免除される、という仕組みがある限り、扶養家族の所得の上限を定める必要があり、必然的にそこが年収の壁になるからだ。社会保険の適用拡大も同時に進めていくべきではあるが、勤め先を通じて保険に入るという仕組みでは一定以上の期間継続して雇用される人しかカバーできず、そこから漏れた人の一部が社会保険料負担を免除されるという制度が温存される限りは敢えて社会保険の適用されない範囲（現在の制度の下では週 20 時間未満）に労働供給を抑えるディスインセンティブがどうしても生じてしまう。

制度変更に伴う一切の摩擦を無視できるならば、条件を満たす人は勤め先を通じて社会保険に加入し、条件を満たさない人は全員国民年金、

国民健康保険に入る形に変えていくことが、長期的には望ましい。例えば子どもなど、自分で保険料を負担できない理由がある人は、年齢など本人の属性を基準に保険料免除を行えばよい。育児や介護など、これまで第 3 号被保険者制度を正当化するために使われてきた理由についても、厚生年金に加入する配偶者がいるという条件を課さずに、扶養する子供 1 人につき定額を免除するとか、要介護認定を受けた人を主に介護する人は定額が免除されるとかいった形で、理由そのものに対して減免措置を設ければよい。

しかし現実には、社会保険制度を大幅に変えるのは簡単ではない。既存の制度を前提に人生設計してきた人達がいる以上、何年もかけて段階的に変えていく必要がある。そして、どれほど丁寧に移行措置を設計しても、どこかの段階で既存の制度と比べると損をする人が出てくる

ことは避けられないので、合意形成にも時間がかかる。

こうした政治的な難しさによって、今まで問題が先送りされてきたのだと思うが、片働き専業世帯よりも共働き世帯のほうが多数派とな

り、生産年齢人口の減少により労働需要側からもパートタイム労働者の労働供給を抑制するような制度に対する批判が高まっている今こそ、抜本的な改革について具体的な議論を始めるべき時ではないだろうか。

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」RIETI Discussion Paper 23-J-049.

図2で使用した「消費生活に関するパネル調査」の個票データは慶応大学パネルデータ設計・解析センターを通じて利用許可を得た。

注釈

- ¹ 2018年より、配偶者特別控除は年収150万円まで控除額が変わらないように改正されたため、この時期に103万円に調整する理由としては不適當であるが、2017年までは105万円が閾値だったため制度に関する誤解があったのだろうと推測する。
- ² 図1は2017年から2021年の年収のデータに基づいており、501人以上の企業のみには社会保険適用拡大が適用されていた時期にあたるが、労働力調査（総務省統計局）によれば、パートタイム労働者のおよそ4分の1が501人以上の企業で働いていた。
- ³ ただし、損になるケースもある。まず、健康保険については基本的な給付は大きく変わらず保険料だけが增えるため、年金でその差額を取り戻せる人は限られる。また、現行の遺族年金制度では、自身の老齢厚生年金の額に応じて遺族厚生年金が支給停止となるため、配偶者が早く亡くなった場合には受け取れる年金がほとんど変わらないという問題もある。離婚時の年金分割でも、少額の厚生年金保険料を納めて第2号被保険者となった期間は3号分割制度の対象とならない。
- ⁴ 無配偶女性でも103万円には若干分布の不連続が見られる。これは親など配偶者以外の親族の扶養に入っている人や、とにかく税金を払いたくないという理由で所得税の課税最低ラインを超えないようにする人が少数ながら存在するためと思われる。
- ⁵ 出産翌年ではなく3年後なのは、2歳未満の子供がいると育児休業中である可能性があるため。また、この理由により第1子が3歳の時点で第2子が生まれていない女性のみサンプルを限定した。