

政策課題分析シリーズ 27

給与計算代行サービスデータの更なる活用 ー短時間労働者の就業行動と制度変更の影響の分析ー

令和 7 年 7 月

内閣府政策統括官（経済財政分析担当）

要旨

政策課題分析シリーズ 27

給与計算代行サービスデータの更なる活用
ー短時間労働者の就業行動と制度変更の影響の分析ー

◎ 分析の趣旨

- 内閣府経済財政分析担当では、骨太方針 2021 や 2024 で示された方針に沿って(※)、ビッグデータを用いた指標の開発や政策課題の分析に取り組んでいる。
(※)「感染症等の社会経済のリアルタイムデータを迅速に収集し、分析能力を向上させ、きめ細やかな政策立案につなげる」(骨太方針 2021)
「民間企業のビッグデータを活用した分析や指標の開発を推進する」(骨太方針 2024)
- これまで、家計簿アプリデータを用いた家計の消費動向（特別定額給付金による消費押上げ効果の推計）や、法人銀行口座データを用いた中小企業の業績（売上高や人件費等）に関する指標作成・分析等を実施してきた。
- 今回のレポートは、賃金や労働時間等に関するビッグデータ（給与計算代行サービスデータ）を活用して、いわゆる「年収の壁」に対する労働者の就業行動や社会保険の適用拡大等の制度変更による労働者の就業行動の変化、などの論点について分析したもの。

◎ 今回のデータと分析の特徴

- 今回の分析は、給与計算代行サービスを行う企業から、複数の顧客企業における匿名化された給与等のビッグデータの利用について同意を得て実施したもの。
- 当該ビッグデータは、年齢や性別、勤続年数など雇用者それぞれの属性ごとに、賃金や労働時間を時系列で追跡可能な形で、月次単位の高頻度のパネルデータとして扱うことができる。このため、いわゆる「年収の壁」を意識した就業調整の実態や制度変更等による就業行動への影響等について、分析に必要なデータ数を十分確保した上で、統計的にも信頼性の高い分析が可能となる。

◎ 分析結果のポイント

- 時給ベースで働く女性労働者（25～60 歳）の 2022 年における年収分布をビッグデータで確認すると、本来制度的には「壁」とはならない年収 103 万円を境に「年収の壁」（年収 103 万円未満の年収分布と年収 103 万円以上の年収分布の顕著な非対称）が実際に生じている。企業における配偶者手当等の存在が影響している可能性がある（配偶者手当制度を有する民間事業所の割合は 53.5%、そのうち 103 万円を配偶者の収入制限としている事業所の割合は 38.2%（2024 年人事院調査））。
- 同様に、年収 103 万円未満、すなわち「年収の壁」の手前に分布する労働者について、2018 年と 2022 年の実際の労働時間を比較すると、個々の労働者はその間に得

られた時給の上昇を相殺するように、労働時間を短縮することで、年収全体を「年収の壁」未満に抑制する就業行動をとっていることが確認される。

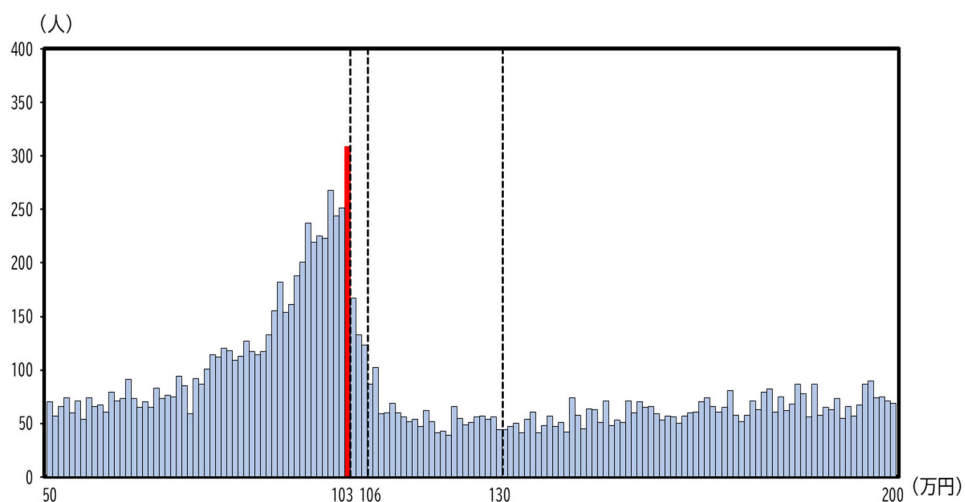
- 2016 年 10 月の社会保険の適用拡大（従業員 501 人以上の企業に週 20 時間以上で勤務する場合で所定内賃金が月額 8.8 万円（年収換算約 106 万円）以上の労働者に対象拡大）の影響を見るため、新たに適用対象となった企業に所属する労働者をビッグデータから抽出し、仮に適用がなかった場合と比べる統計分析を行ったところ、社会保険適用拡大によって 1 か月当たり平均 3 時間程度、労働時間を増加させていることが統計的に有意に示された。

（参考）本稿では 2023 年 11 月までのデータを用いて「年収の壁」の分析を行ったが、公表時点（2025 年 7 月）までに、令和 7 年度税制改正（「所得税法等の一部を改正する法律」（令和 7 年 3 月 31 日成立））により、所得税は「基礎控除」や「給与所得控除」の控除額の引上げ等、住民税は「給与所得控除」の控除額の引上げ等の見直しが行われている。

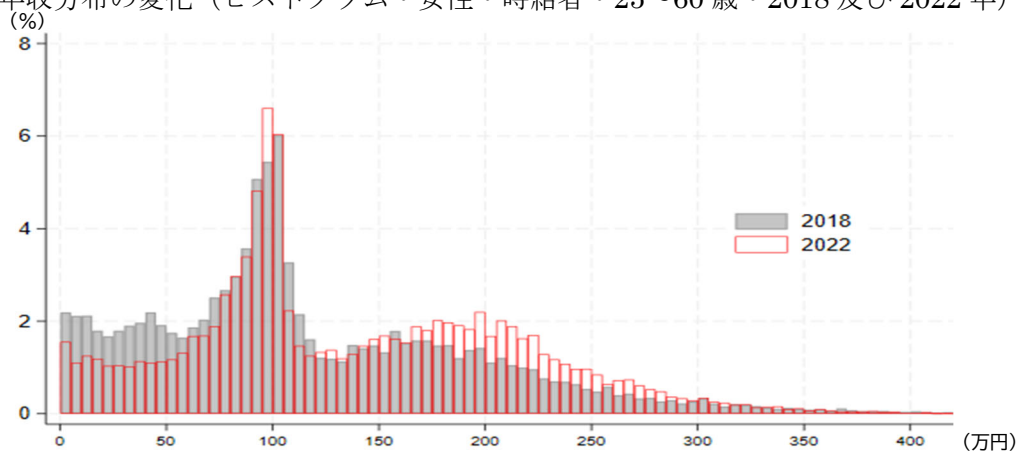
○ 「年収の壁」の状況

- 女性の時給者の年収分布では、特に本来制度的には「壁」とはならない年収 103 万円に壁が顕著に存在（1 図）。2018～2022 年の間で、壁近くにとどまる割合には大きな変化はない（2 図）。また、50 万円以下が低下するとともに、山は 150 万円付近から 200 万円付近に移動している。
- 男女別に時給者の年収・労働時間をみると、男性には壁がほぼ存在せず、女性は年収 100～105 万円・年間 950～1000 時間の割合が高く、年収の壁が男性に比べ、女性の就労行動に大きな影響を及ぼしている（3 図）。

1 図 年収分布（ヒストグラム・女性・時給者・25～60 歳・2022 年）

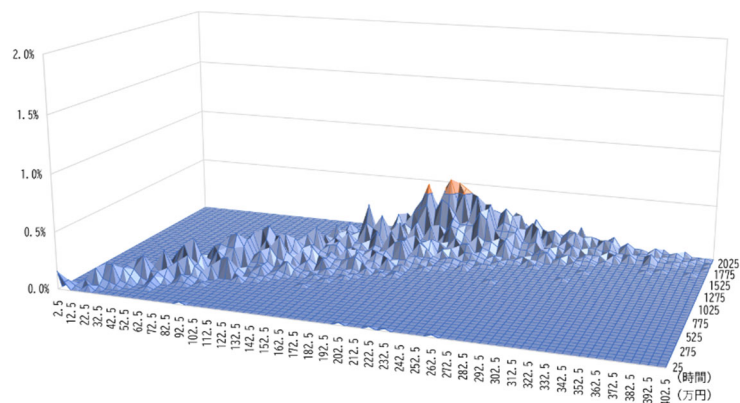


2 図 年収分布の変化（ヒストグラム・女性・時給者・25～60 歳・2018 及び 2022 年）

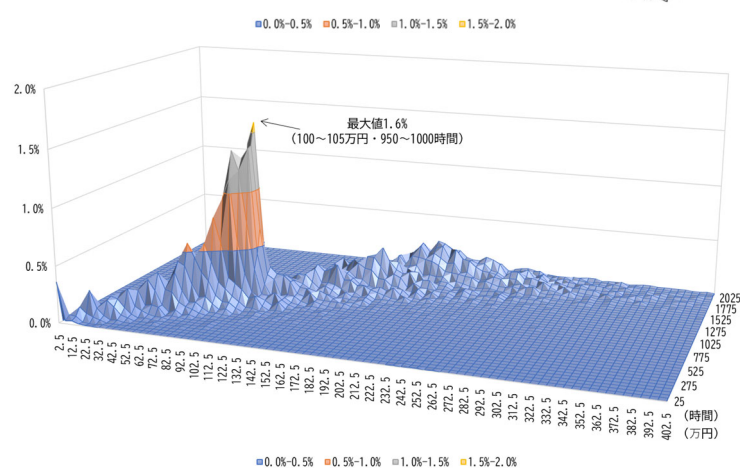


3 図 年収と労働時間の両軸からみた年収の壁の状況（時給者・25～60 歳・2022 年）

① 男性



② 女性

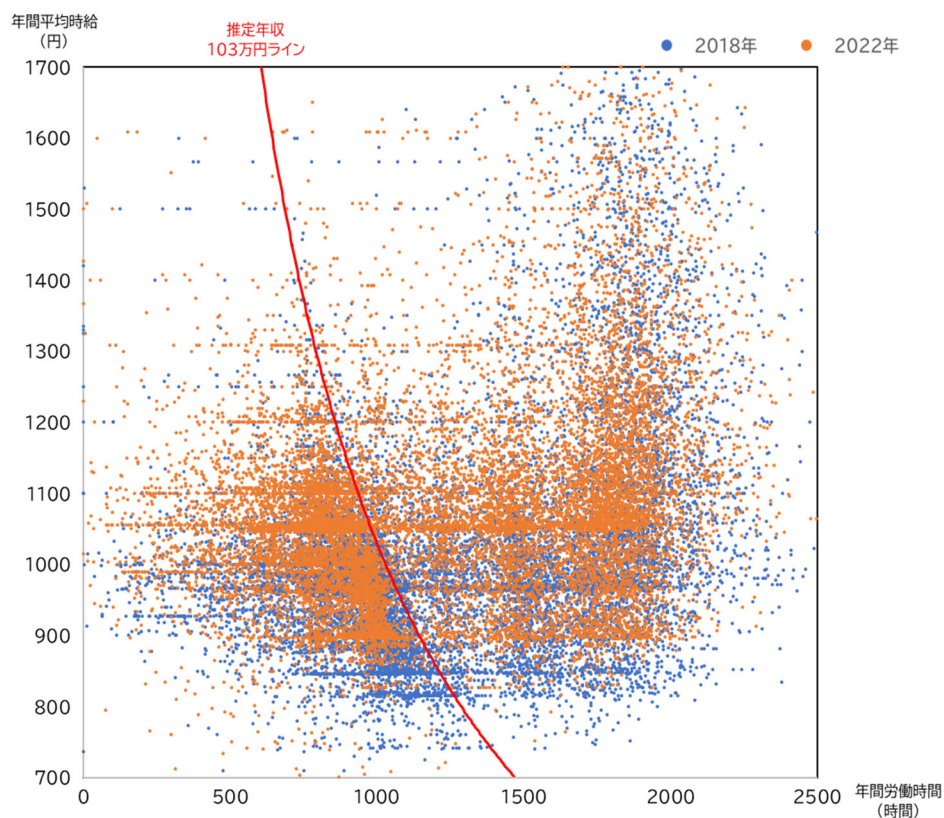


（備考） 1～3 図の年収は、2022 年の 1 年間の課税支給額（通勤手当を含まず、社会保険料や税を控除する前の金額）の合計額。1 図は 1 万円刻み、2、3 図は 5 万円刻み。3 図の労働時間は、1 年間の労働時間の合計額で 50 時間刻み。3 図の縦軸については、2022 年の男性（または女性）の 25～60 歳の時給者における、各範囲に該当する時給者の数の割合。

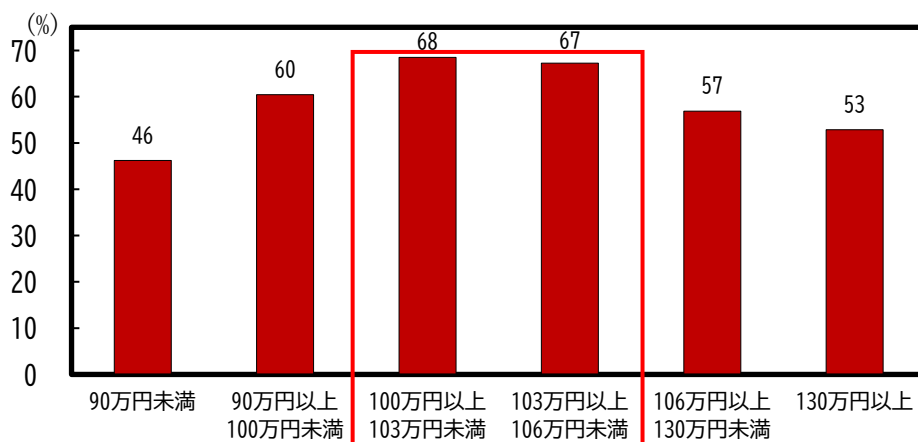
○ 「年収の壁」による労働供給の抑制

- 2018～2022 年間で、年収の壁の手前にいる者は推定年収のラインに沿って左上に移動（4 図）。これは、年収の壁を超えないよう時給が上昇しても敢えて労働時間を減らして調整する動きが起きていることを示唆。
- 時給が増加した者のうち、前年年収 100～106 万円未満の者は労働時間を減少させた割合が高い（5 図）。
- ただし、25～59 歳の女性全体でみると、時給の上昇に合わせて、労働参加率は上昇している（6 図）。

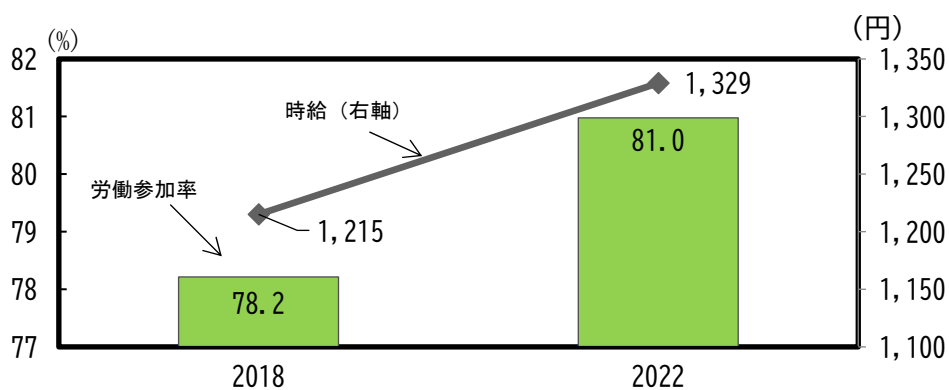
4 図 年間平均時給と年間労働時間の散布図
(女性・時給者・25～60 歳・2018 年及び 2022 年)



5 図 時給が増加した者のうち労働時間を減少させた者の割合（前年年収カテゴリー別）



6 図 女性の労働参加率と時給の比較（25～59 歳・2018 年及び 2022 年）



（備考）4 図について、2018 年または 2022 年の年間を通じてすべての月で労働時間が記録されているサンプルに限定。年間平均時給は各月の時給の和を 12 で割ったもの。なお、時給の数値が 0 となっているものを排除していないため、年間平均時給が最低賃金以下の値のサンプルも存在する。推定年収の各ラインは年間平均時給と年間労働時間の積が 103 万円となる線をプロットしたもの。5 図について、女性の時給者の 2021 年時点で 25～60 歳であり、2021 年と 2022 年の全期間に存在するサンプルに限定。2021 年の年収カテゴリー別に区分。時給が増加した者は、当該サンプルの平均時給が 2021 年に比べて 2022 年に増加した者を指し、労働時間を減少させた者は、当該サンプルの月平均労働時間が 2021 年に比べて 2022 年に減少した者を指す。なお、前年年収 100 万円以上 103 万円未満で時給が増加した者 619 人のうち労働時間を減少させた者は 424 人で、前年年収 103 万円以上 106 万円未満で時給が増加した者 342 人のうち労働時間を減少させた者は 230 人。なお、100 万以上 106 万未満とそれ以外の群で比率検定を行ったところ、2 群の比率の差は有意 ($z=8.7931$) となった。6 図について、労働参加率は「労働力調査」、時給は「賃金構造基本統計調査」より作成。時給は、短時間労働者の時給。

○ 社会保険適用拡大制度変更による影響

- 2016 年の社会保険適用対象の拡大による時給者の労働時間への影響について差分の差分推計を行った（7 図）。
- 今回のサンプルでは、適用拡大の対象となった企業に所属する者は、仮に適用がなかった場合と比べて、平均的に労働時間を増加させた結果となった（8 図）。
- 背景としては、社会保険に加入することによるメリット（例えば将来の年金受給額の増加など）を期待して、就労時間を増加させた可能性などが考えられる。

推計式

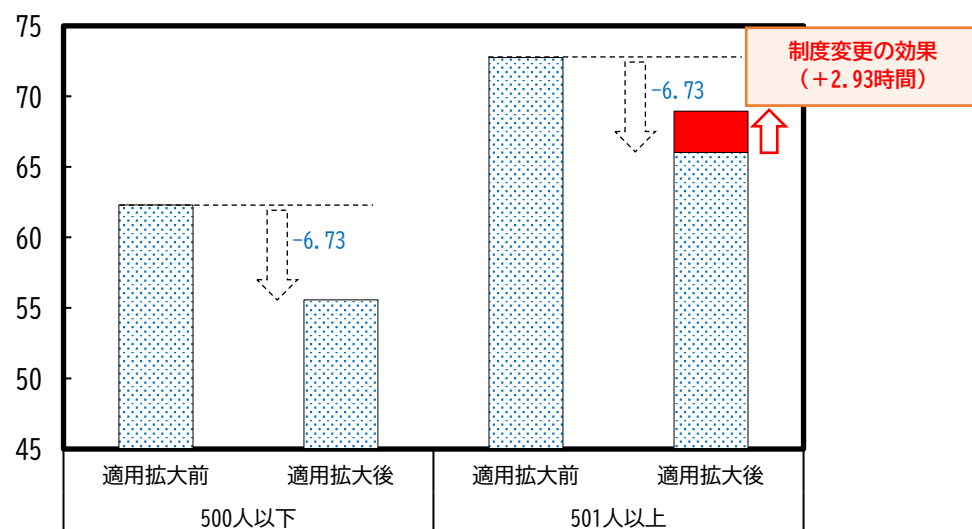
$$y_{it} = \alpha + \beta_0 T_i + \beta_1 D_t + \beta_2 (T_i \times D_t) + \beta_3 MONTH_i + \beta_4 X_i + \varepsilon_{it}$$

y_{it} : 個人 i の t 時点の労働時間、 α : 定数項、 T_i : 処置群で 1 及び対照群で 0 をとるダミー変数、 D_t : 制度変更後で 1 及び変更前で 0 をとるダミー変数、 $MONTH_i$: 月次ダミー変数、 X_i : 性別や年齢のコントロール変数、 ε_{it} : 誤差項

7 図 社会保険適用拡大が労働時間に与える影響

説明変数	係数	t 値	有意水準
処置群	10.45	28.16	***
適用拡大後	-6.73	-13.13	***
処置群x適用拡大後	2.93	5.52	***
性別ダミー（1：男性）	21.98	125.95	***
年齢	0.65	98.43	***
2月ダミー	-0.74	-2.29	**
3月ダミー	-6.21	-19.30	***
4月ダミー	1.97	6.11	***
5月ダミー	-1.55	-4.81	***
6月ダミー	-15.25	-47.34	***
7月ダミー	0.40	1.23	
8月ダミー	0.43	1.34	
9月ダミー	-0.49	-1.51	
10月ダミー	-1.18	-3.66	***
11月ダミー	1.73	5.40	***
12月ダミー	-1.76	-5.51	***
定数項	62.30	121.06	***

8図 社会保険適用拡大前後の女性の月当たり労働時間の変化
(時間)



(備考) 7図については、処置群を厚生年金加入者数が501人以上の法人に所属するサンプル、対照群を500人以下の法人に所属するサンプルに限定。サンプルは時給者の25～60歳に限定。***、**、*は順に1%、5%、10%水準で有意を表す。サンプル数は処置群494,512、対照群34,867。8図については、制度変更前後の女性の500人以下と501人以上の平均的な労働時間の推定結果を示したものである。8図の作成においては、年齢要因及び月次要因は捨象している。

目次
政策課題分析シリーズ 27
給与計算代行サービスデータの更なる活用
－短時間労働者の就業行動と制度変更の影響の分析－

I. はじめに	1
1. 分析の背景と目的	1
2. 先行研究	3
(1) 本稿に関連する主な先行研究の概括	3
(2) 先行研究に対する本稿の位置づけ	4
3. いわゆる「年収の壁」の概要と関連制度	5
(1) 短時間労働者が意識する可能性のある「年収の壁」の概要	5
(2) 「年収の壁」に関する制度変更	6
II. データ	9
1. 給与計算代行サービスデータの概要	9
2. 使用するサンプル	10
III. 分析	13
1. 「年収の壁」の状況	13
(1) 2022 年時点での「年収の壁」の確認	13
(2) 属性別にみた「年収の壁」	14
(3) 「年収の壁」の経年変化	16
(4) 年収と労働時間の両軸からみた「年収の壁」の確認	18
2. 「年収の壁」による影響	22
(1) 「年収の壁」からの移行確率	22
(2) 「年収の壁」による労働時間の抑制	25
3. 制度変更の影響	29
(1) 社会保険適用拡大の制度変更による影響	29
(2) 配偶者控除制度変更による影響	35
IV. 終わりに	38
1. 主な分析結果のまとめ	38
2. 今後の課題	40
補論 1 「年収の壁」の状況についての先行研究との比較	42
補論 2 男性の年代別による「年収の壁」の比較（時給者・2015～2022 年）	43
補論 3 賃金版ディケンズ・インデックスによる「年収の壁」の経年変化	45
補論 4 補足的な差分の差分法を用いた推計	47
付図・付表	49
参考文献	50

I. はじめに^{1,2}

本稿では、オルタナティブデータの活用に向けた取組一環として、給与計算代行サービスデータを用い、短時間労働者の就業行動、とりわけパート・アルバイトの就業調整に関する分析を行う。第 I 章では、分析の背景と目的や先行研究及び関連する税・社会保険制度について概括する。

1. 分析の背景と目的

新型コロナウイルス感染症の拡大を契機に、消費や雇用、企業業績といった経済動向の変化をより迅速に、細かく捉える必要性が高まり、政府や日本銀行、民間企業によってビッグデータを活用したリアルタイム指標が活発に用いられてきた。また、経済動向の把握だけでなく、E B P M（証拠に基づく政策立案）推進の観点からも、ビッグデータを用いた研究が行われている。

内閣府政策統括官（経済財政分析担当）においても、骨太方針 2021 や 2024³で示された方針に沿って、経済動向の把握と E B P M推進の 2つの観点から、ビッグデータの活用可能性を模索してきた。具体的には、経済動向の把握については、家計簿アプリデータを用いた家計の消費動向や、法人銀行口座データを用いた中小企業の業績（売上高や人件費等）に関する指標を作成した。E B P Mについては、家計簿アプリデータにより、定額給付金の家計消費への効果測定を実施した。さらに、就業行動の更なる分析に向けて、「リアルタイムデータを活用した経済動向分析」事業を実施し、給与計算代行サービスデータベースを構築するとともに、含まれるサンプルの代表性に関する検討等を行った⁴。

詳細は後述するが⁵、給与計算代行サービスデータは、顧客企業の給与計算を代行するサービスを提供する事業者が保有する給与・人事データである。企業ごとの仕様による制約は

¹ 本稿の執筆は、堤雅彦、茂呂賢吾、酒巻哲朗、中道紘一郎、岩上順子、野口美香、酒井遼（順に元官房審議官（経済財政分析担当）、官房審議官（経済財政分析担当）、経済動向特別分析官（政策統括官（経済財政分析担当）付）、元政策統括官（経済財政分析担当）付参事官（企画担当）、政策統括官（経済財政分析担当）付参事官補佐、同政策企画専門職、同事務官）が担当した。元企画担当の根本健氏には図表作成等にご協力いただいた。なお、本稿の内容は内閣府全体の公式見解を示すものではなく、文中に残された誤りは執筆者の責に帰するものである。

² 本稿は、「令和 5 年度『リアルタイムデータを活用した経済動向分析（給与計算代行サービスデータ活用）』事業（株式会社ペイロールへの委託調査）において得られた主な成果を報告するものである。事業においては、匿名の複数の企業から分析のためのデータ利用に同意を頂いた。また、本稿の作成においては、武蔵大学経済学部教授である神林龍氏から有益なコメントを頂いた。さらに、本事業の実施にあたっては、慶應義塾大学大学院経営管理研究科講師の岩本隆氏、早稲田大学政治経済学術院教授の大湾秀雄氏、東京大学大学院経済学研究科教授の川口大司氏、明治学院大学経済学部教授の児玉直美氏、東京大学社会科学研究所教授の近藤絢子氏より丁寧なアドバイスを頂いた（五十音順）。ここに記して感謝を申し上げる。

³ 「経済財政運営と改革の基本方針 2021 日本の未来を拓く 4つの原動力～グリーン、デジタル、活力ある地方創り、少子化対策～」(2021 年 6 月 18 日閣議決定) 及び「経済財政運営と改革の基本方針 2024 ～賃上げと投資がけん引する成長型経済の実現～」(2024 年 6 月 21 日閣議決定)

⁴ 都竹ほか (2024)

⁵ 第 II 章 1 節参照。

あるものの、従業員の賃金や労働時間について、性別や年齢、勤続年数、居住地といった属性と結びついた高頻度のパネルデータとして活用することが可能であり、様々な就業行動の分析に有用であると考えられる。本稿では、同事業を通じて構築した給与計算代行サービスデータベースのうち、時給者⁶のデータに着目して、我が国の短時間労働者の就業行動、とりわけパート・アルバイトの就業調整の分析を行う。

結果、①いわゆる「年収の壁」は、本分析に用いたデータセットのデータ期間である 2015 年から 2022 年にかけて本来制度的には「壁」にならない 103 万円に顕著に存在する、②「年収の壁」の内で働く者は、時給が上昇した場合に他のグループよりも労働時間を抑制させる者の割合が高く、「年収の壁」を意識した就業調整を行っている可能性が高い、③差分の差分法（Difference-in-Differences Estimator）を用いて、2016 年 10 月及び 2022 年 10 月の社会保険適用拡大の制度変更の影響をみると、新たに適用対象となった企業に所属する者は、仮に適用がなかった場合と比べて、平均的に労働時間を増加させた、等の知見を得ることができた。

ただし、今回の結果の解釈に当たり、留意すべき点が 2 つある。まず 1 点目は、本データセットには配偶関係の情報が含まれていない。「年収の壁」を意識して就業調整を行う者は有配偶者に多いため⁷、仮に今回の分析を有配偶者に限定した場合、時給者の年収の分布に存在する 103 万円の「壁」や、「年収の壁」の内で働く者の時給が上昇した場合における労働時間の抑制がより顕著に現れる結果になると予想される。2 点目はサンプルの偏りである。給与計算代行サービスデータは健康保険制度を採用している大企業のサンプルが中心であり、社会保険に係る「壁」となりうるのは、これらの企業において従業員の加入義務が生じる約 106 万円のみとなる。実際に、今回の分析においても、130 万円の「壁」は検出されず、もっぱら、103 万円や 106 万円の年収前後を境として、時給者の行動に違いがみられた。

本稿の構成は以下のとおりである。まず、第Ⅰ章で先行研究や制度について概括し、第Ⅱ章でデータの概要や使用したサンプルについて説明をする。第Ⅲ章で「年収の壁」の状況及び壁が存在することによる影響、さらにデータの対象期間内に実施された社会保険適用拡大の制度変更による労働時間への影響等について分析を行う。最後に、第Ⅳ章で結論を述べる。

⁶ 時給者とは、給与形態が時給制であるサンプルを指す。本稿で用いた給与計算代行サービスデータでは、給与形態が月給制か時給制かによって雇用者を月給者と時給者に分類している。

⁷ 近藤・深井（2023）において、「年収の壁」による就労調整が既婚女性に特徴的な現象であると指摘している。

2. 先行研究

「年収の壁」は我が国の労働市場においては長年注目されてきたトピックの一つであり、これまで国内で数多くの研究が行われてきた（図表 1－2－1）。本節では、主な先行研究を概括するとともに、本稿の位置づけを述べる。

（1）本稿に関連する主な先行研究の概括

いわゆる「年収の壁」とは、手取り収入が減らないように年収を抑えようと意識する金額のボーダーラインであり⁸、先行研究には、主に、統計調査や行政記録情報、大学や研究機関が作成したアンケート調査やパネルデータに基づいた記述統計等による現状把握や要因分析を行ったもの（近藤・深井（2023）、児玉（2022）、野村総合研究所（2022）、安部（2023）等）、差分の差分法等の準実験アプローチにより個人所得税の制度変更の影響を分析したもの（横山・児玉（2016）、Yokoyama（2018）、近藤・深井（2023）等）、構造推定モデルのパラメーターを推定し、そのパラメーターを変化させて個人所得税と社会保険の制度変更のシミュレーションを行ったもの（高橋（2010）等）がある。

先行研究においては、100 万円付近に「年収の壁」があるという指摘が複数みられる（近藤・深井（2023）、児玉（2022）、安部（2023））。また、制度変更の影響については研究により含意が異なるが、例えば近藤・深井（2023）は 2018 年の配偶者控除・配偶者特別控除の変更（控除額が減額される配偶者の年収水準の引上げ）により、以前の閾値（103 万円）以下に年収を調整する有配偶女性の割合が減るという結果が示されている。

（図表 1－2－1 「年収の壁」に関する主な先行研究レビュー）

著者等	分析概要	分析結果等
近藤・深井（2023）	・16 自治体の個人住民税課税記録データ ⁹ を用いて、主に 2017 年から 2021 年の有配偶女性の就労調整について記述的分析や差分の差分法による推計を実施。	・有配偶女性の年収分布上で、103 万円と 130 万円に「年収の壁」があることを確認。 ・同一個人を 5 年間追跡すると、扶養範囲内で働いていた人の 2/3 は 5 年後も扶養範囲内にあり、「年収の壁」を超えて収入を伸ばしていくにくいことが示唆された。 ・結婚・出産後もフルタイム就業を続ける人と、退職して非就業あるいは扶養範囲内のパート就業にとどまる人とで、パスが分かれていることが示唆された。 ・2018 年の配偶者控除・配偶者特別控除の変更により、配偶者特別控除の所得制限額が変更され、夫の所得からの控除額が減額される妻の年収が 103 万円（実際に控除が減り始めるのは 105 万円）から 150 万円に引き上げられた。差の差分分析法を用いると、制度変更により 103 万円以下に年収を調整する有配偶女性の割合が減るという結果を得た。

⁸ 政府広報オンライン「「年収の壁」対策がスタート！パートやアルバイトはどうなる？」（2024 年 10 月 30 日）

⁹ 個人住民税課税記録データは、年収に加え、世帯構成等の情報が含まれており、サンプルが同一自治体にいる期間についてはパネルデータを入手できる。一方で、給与計算代行サービスデータは、年収や労働時間、時給に加え、雇用形態、勤め先等の情報が含まれており、サンプルが同一企業にいる期間についてパネルデータを入手できるという違いがある。

児玉 (2022)	・賃金構造基本調査や慶應義塾家計パネル調査を用いて、税制、社会保険制度が女性の働き方に及ぼす影響等を分析。	・2016年以降の税制、社会保険制度における適用範囲の変更は、103万円と130万円の年収への就業調整行動を緩和させる効果を持つことが理論上想定されるが、2020年時点データによる分析では、「103万円の壁」がなくなっているようにはみえず、「130万円の壁」はそれ以前より高くなっているようにみえる。この要因として、認識のタイムラグや、雇い主が支給する配偶者手当の効果等の影響が考えられる。
野村総合研究所 (2022)	・野村総研「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(2022年9月)」や公的統計に基づき、「年収の壁」の背景や調査結果、政策提言についてまとめ。	・「就業調整」をしている有配偶パート女性の8割近くが、働き損にならないのであれば、「年収の壁」を超えて年収を増加させたいとし、希望する手取り増分は半数が「30万円未満」と回答。 ・時給が上昇しているにもかかわらず、パートタイム労働者の年収はほぼ横ばいで推移し、総実労働時間が短くなっていると指摘。
安部 (2023)	・リクルートワークス研究所「全国就業実態パネル調査」の7年間のパネルデータを用いて、パート労働者の雇用形態や年収の推移の状況及び労働時間を増やしたいパート労働者が増やせない理由の記述的分析を実施。	・パート労働者はパートとしての就業継続の傾向が強く、その場合、年収が上がることは少なく、100万円付近に留まる。 ・女性有配偶労働者サンプルでは、労働時間を増やしたくても増やせない理由として、「社会制度のため」と答えた人(1割)よりも「勤務制度など会社都合の理由」を挙げた人(3割)が多く、勤務先の制度変更の必要性を示唆した。
横山・児玉 (2016)、 Yokoyama (2018)	・慶應義塾家計パネル調査等を用いて、配偶者特別控除の制度変更の影響や年収分布の比較や要因分解を実施。	・2004年の配偶者控除への上乗せ部分の廃止の制度変更後、直接的な影響を受ける低所得の妻が収入を増加させたこと、(同時期に夫の所得増加が起こったことから)直接的な影響を受けない中高所得の妻が収入を減少させ103万円に移動したことにより、結果的には103万円におけるゆがみはより顕著となった。
高橋 (2010)	・「消費生活に関するパネル調査」を使用し、「年収の壁」の存在により予算制約線が非線形になることを考慮して有配偶女性の労働供給モデルを推計。 ・推定したパラメーターを用いて、政策の変更による労働供給への影響を分析。	・構造型(structural form)の手法を用いたところ、配偶者控除制度や社会保険制度があることによってもたらされている女性の労働抑制効果は大きくない。配偶者控除を完全に廃止する政策や、収入に関係なくすべての女性に社会保険料の支払いを義務付けるような変更をしても、女性の労働供給量はほとんど増加しない。この結果は、誘導形(reduced-form)の手法を用いた先行研究の結果と大きく異なっていた。

(2) 先行研究に対する本稿の位置づけ

本稿では、給与計算代行サービスデータを活用して、「年収の壁」の状況や所得税や社会保険に関する制度変更が与える影響について記述統計を中心に分析を行い、先行研究の知見と広く照らし合わせながら考察を行う。これらによって、「年収の壁」の状況については先行研究で示された事実の頑健性を示すとともに、労働時間等に関する分析で新たな知見を提供する¹⁰。

先行研究に対する本稿の具体的な位置づけは以下のとおりである。まず、給与計算代行サービスデータでは、賃金のみならず労働時間や時間当たり給与のパネルデータが月単位で取得可能であるため、これまで把握することができなかった月次の労働時間を用いた分析を行った。具体的には、「年収の壁」内にいる者の時給上昇による行動変容や年末の駆け込み調整の状況、社会保険適用拡大の制度変更による労働時間への影響について分析をした。また、同一企業内にいる限り同一の労働者を追跡できるため、「年収の壁」内にいる者が同一企業内ではどの程度の期間「年収の壁」内に留まり続けるのかを分析した。さらに、属性

¹⁰ 例えば、2016年及び2022年の社会保険適用拡大の制度変更の労働時間への影響についてのパネルデータを用いた分析は、筆者の知る限りこれまでの先行研究では見られない。

ごとに1万円単位で年収の分布のどこにピークがあるかを明らかにし、先行研究で示された「壁」の存在とおおむね同様の事象がみられることを確認した。

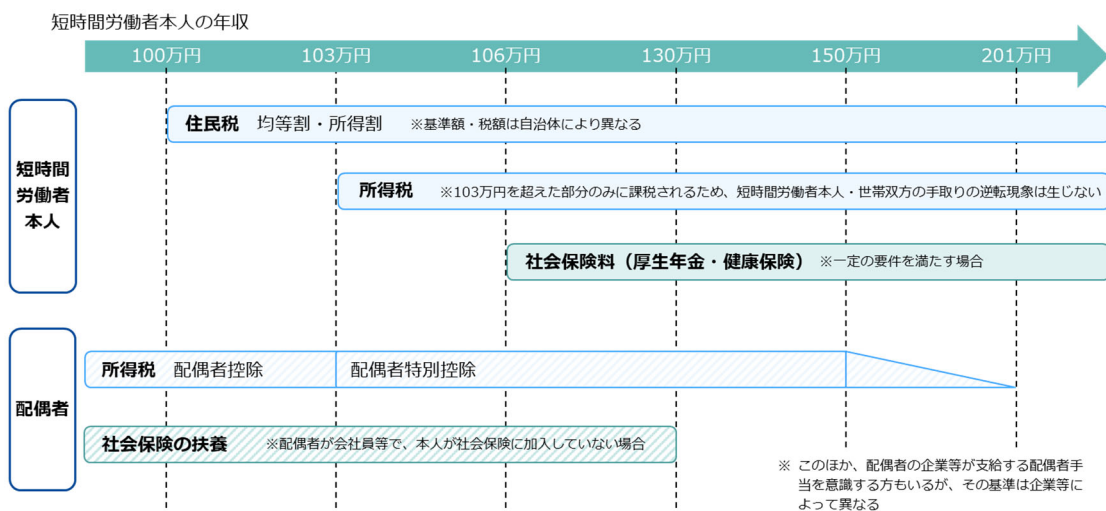
3. いわゆる「年収の壁」の概要と関連制度

本節では、いわゆる「年収の壁」の概要とそれに関連する税・社会保険制度の説明を行う。第1項では、短時間労働者が意識する可能性がある「年収の壁」の概要を示す。第2項では、第1項で取り上げた「年収の壁」に関連する制度に関して、本稿の対象となったデータの開始期間以後の変更について説明する。本節では使用するサンプルが2023年11月までであることから、同月末時点の制度概要について述べる。なお、本稿公表の2025年7月時点までに、関連する税・社会保険制度に関して変更が行われた。具体的には、令和7年度税制改正（「所得税法等の一部を改正する法律」（令和7年3月31日成立））により、所得税は「基礎控除」や「給与所得控除」等、住民税は「給与所得控除」等に関する見直し等が行われた。また、社会保険については「社会経済の変化を踏まえた年金制度の機能強化のための国民年金法等の一部を改正する等の法律」（令和7年6月13日成立）により、加入対象の拡大に関する見直し等が行われた。

（1）短時間労働者が意識する可能性のある「年収の壁」の概要

厚生労働省社会保障審議会年金部会の資料によると、2023年11月時点において、短時間労働者のうち、配偶者の扶養に入る者が「年収の壁」として意識する可能性のある、主な税・社会保険に関する制度とその概要は図表1-3-1及び図表1-3-2のとおりである。

（図表1-3-1 短時間労働者が意識する可能性のある「年収の壁」）



（備考）厚生労働省第16回社会保障審議会年金部会参考資料1（2024年7月3日）P57に基づき作成。

各企業で独自に実施されている配偶者手当もこうした税・社会保険制度を基準に支給の有無が決められていることが多い。人事院「令和6年職種別民間給与実態調査」によると、家族手当の有無を回答した民間事業所の従業員数の合計のうち、家族手当制度があると回答した事業所の従業員数及び配偶者手当制度があると回答した事業所の従業員は、それぞれ74.5%、53.5%である。また、配偶者手当制度を有する民間事業所の従業員数合計のうち、「103万円」を配偶者の収入制限としている事業所の従業員数の割合は38.2%、「130万円」は30.2%、「150万円」は6.5%である。税・社会保険制度の基準額が配偶者手当等の支給基準として援用されていることも、これらの基準で就業調整を行うインセンティブを強めると考えられる。

(図表1-3-2 いわゆる「年収の壁」の概要とポイント)

	概 要	ポイント
103万円 (税)	年間収入が103万円を超えた場合、本人に所得税が段階的に賦課される	➤ <u>短時間労働者本人・世帯双方の手取り収入の逆転現象は生じない</u>
106万円 (社保)	被用者保険の適用事業所に勤務する者で、雇用契約時に所定内賃金(注1)が月8.8万円以上となると、被用者保険が適用され保険料負担が生じる	➤ 厚生年金保険の給付や健康保険法上の傷病手当金等の給付が上乗せされる ➤ <u>手取り収入が減少する</u>
130万円 (社保)	第3号被保険者(被扶養者)の年間収入の見込額が130万円以上となった場合(注2)、配偶者の扶養から外れ、国民年金・国民健康保険の保険料負担が生じる	➤ <u>給付面は変わらない</u> ➤ <u>手取り収入が減少する</u> ➤ 運用において実態に即した取扱いとしている(注2)
150万円 (税)	年間収入が150万円を超えた場合、短時間労働者の配偶者が受ける配偶者特別控除が段階的に減少する(注3)	➤ <u>短時間労働者本人・世帯双方の手取り収入の逆転現象は生じない</u>

(注1) 毎月支払われる基本的な賃金を指し、時間外手当や家族手当、通勤手当、賞与などは除く。
(注2) 今後1年間の収入を見込む際には、例えば、認定時(前回の確認時)には想定していなかった事情により、一時的に収入が増加し、直近3か月の収入を年収に換算すると130万円以上となる場合であっても、直ちに被扶養者認定を取り消すのではなく、過去の課税証明書、給与明細書、雇用契約書等と照らして、総合的に将来収入の見込みを判断することとしている。
(注3) 配偶者控除は、年収103万円を超えると、控除額が同額の配偶者特別控除に切り替わる。年収150万円を超えると、配偶者特別控除の額が段階的に減少する。

(備考) 厚生労働省第20回社会保障審議会年金部会参考資料(2024年11月15日)P22に基づき作成。

(2)「年収の壁」に関する制度変更

①社会保険制度の適用拡大

以下では、「年収の壁」に関する制度変更について概括する。

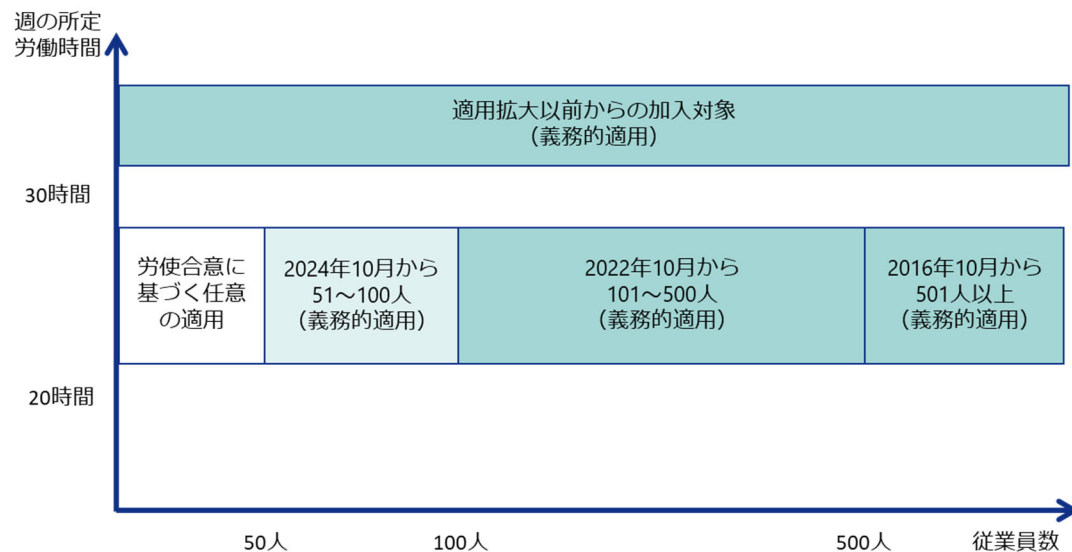
まず、社会保険制度について述べる。社会保険については、社会保障の機能強化を目的として、被用者の適用拡大が進められてきた。2016年9月までは、1週間の所定労働時間及び1か月の所定労働日数が通常の労働者の4分の3以上(一般的に週30時間以上)働く人が社会保険の対象であったが、同年10月以降、パートやアルバイトを含め、下記の条件すべてを満たす短時間労働者も対象となった(図表1-3-3)。

- ・ 週の所定労働時間が20時間以上
- ・ 所定内賃金が月額8万8千円以上(年収換算で約106万円以上)

- ・ 雇用期間の見込みが1年以上
- ・ 学生ではない

その際、適用対象となる事業所については、規模に応じた激変緩和措置が講じられており、まず同年10月には従業員数501人以上、2022年10月からは101人以上、2024年10月に51人以上の事業所へと対象が順次拡大された。

(図表1-3-3 社会保険の適用拡大のイメージ)

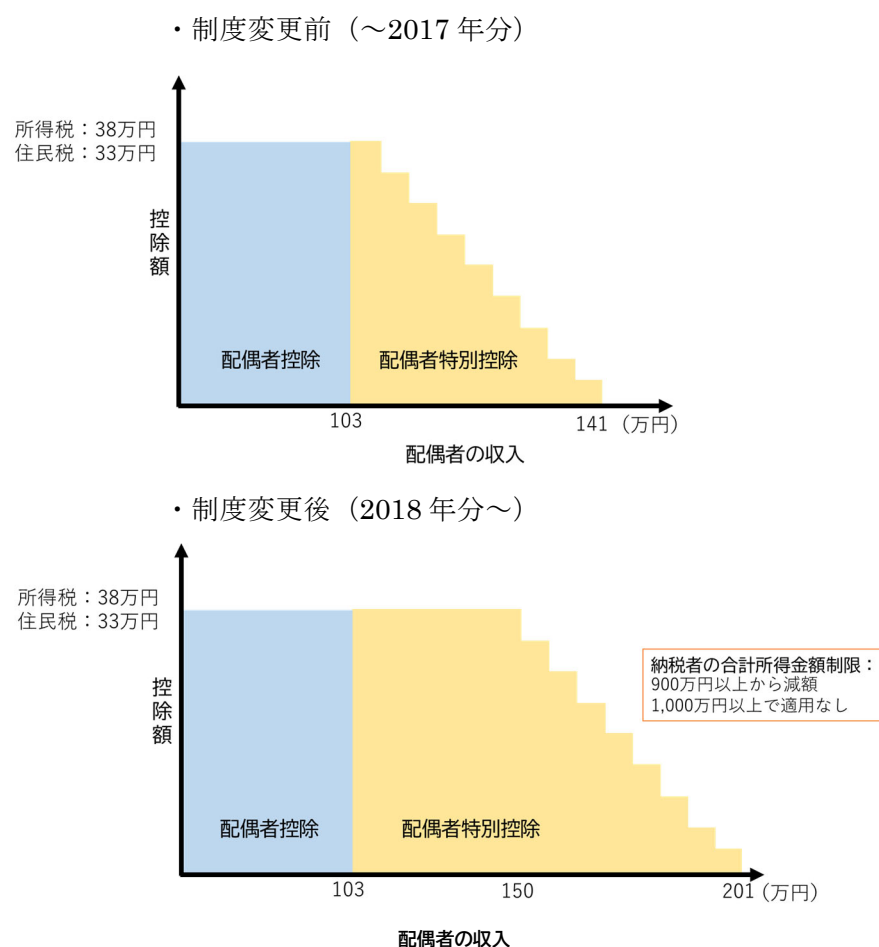


(備考) 政府広報「社会保険の適用が拡大！従業員数51人以上の企業は要チェック」(2024)に基づき作成。社会保険の適用の要件を判断する「従業員数」をカウントする場合には、その企業の「厚生年金保険の適用対象者数(被保険者数)」で判断。具体的には、フルタイムの従業員数と、週所定労働時間及び月所定労働日数がフルタイムの4分の3以上の従業員数を合計した数で判定を行う。

②配偶者（特別）控除の制度変更

配偶者（特別）控除は、納税者の配偶者の年収が一定額以下であれば、納税者の所得から一定額を控除できる制度である。2018 年には、女性が就業調整を意識せずに働けるようにするなど、多様な働き方に中立な個人所得課税の仕組みづくりを目指した改正が行われた。具体的には、対象となる配偶者の合計所得金額は、48 万円超 133 万円以下^{11,12}へと範囲が拡大された（図表 1－3－4）。さらに、給与所得者の合計所得金額が 1,000 万円を超える場合には、配偶者（特別）控除の適用を受けることができないこととされた。

（図表 1－3－4 配偶者（特別）控除の制度変更のイメージ）



（備考）厚生労働省『年収の壁について知ろう』あなたにベストな働き方とは？、国税庁「タックスアンサー No. 1191 配偶者控除」「タックスアンサー No. 1195 配偶者特別控除」、水戸市「配偶者控除及び配偶者特別控除の見直しについて」に基づき作成。制度変更後（2018 年分～）の図において、2018 年と 2019 年分については、配偶者の収入の区分が 10 万円ずつ繰り下がる。住民税については 1 年遅れるため 2019 年以後から適用。

¹¹ 所得税においては令和 2 年度以降の値。税制改正に伴い、給与等の収入金額には影響を与えないものの、令和 2 年分以降、合計所得金額が 10 万円大きくなった。

¹² 給与所得だけの場合は給与等の収入金額が 103 万円超 201 万 6 千円未満。

Ⅱ．データ

第Ⅰ章でみたように、先行研究では統計調査や行政記録情報等を用いて「年収の壁」について、その状況や関連する税・社会保険制度の変更が与える影響等に関する分析がされてきた。本章では、本稿で用いる給与計算代行サービスデータの概要を整理し、分析に使用するサンプルについて説明する。

1．給与計算代行サービスデータの概要

本節では、給与計算代行サービスデータとは何かを改めて説明する。給与計算代行サービスデータとは、顧客企業の給与計算を代行するサービスを提供する事業者が保有する給与・人事データである。事業者は、顧客企業の従業員の給与等の算定にあたり、給与規定や毎月の労働時間等の情報を用いることから、従業員の賃金や労働時間が包括的に記録されている。また、企業ごとの仕様による違いはあるものの、各従業員の勤続年数や家族情報、所属部門といった人事データも紐づけられている。そのため、これらのデータをパネルデータとして活用することが可能であり、さらに給与支払日ごとに更新される賃金や労働時間のデータが取得可能であるため、公的統計等の従来データと比較して高い正確性や速報性¹³がある¹⁴。

従業員属性が結びついた賃金や労働時間の詳細な情報を含むパネルデータは、我が国で利用可能なデータでは他に例がなく、様々な就業行動の分析に有用であると考えられる。

他方、調査対象サンプルの属性構成に偏りがあることや、転職した従業員の退社後（または入社前）の情報や企業によるサービス利用の開始前（または解約後）の情報も得られない等の制約がある点には留意が必要である。

¹³ 給与支払いに用いるデータであるため個人データとしては高い正確性が担保されると考えられる。一方で、集計値としてはサンプルの偏りがあることには留意が必要。また、集計は給与支払い日を基準に行われており、各社によって給与計算の締め日や対象期間が異なるため、労働時間や雇用者数の集計には一定程度のタイムラグがあるものの、給与額を把握する上では「毎月勤労統計調査」の速報と比較しても1か月ほど早く集計することが可能である。

¹⁴ 内閣府政策統括官（経済財政分析担当）は、給与計算代行サービスデータを用いて、我が国の賃金や労働時間の動向をどの程度捕捉できるかを検討するため、令和5年度に「リアルタイムデータを活用した経済動向分析（給与計算代行サービスデータ活用）」事業を実施した。都竹ほか（2024）では、ウェイトバックの精度やサンプル企業の代表性といった留意点はあるものの、特に給与形態別の賃金や労働時間については、公的統計とも整合的な水準や変動を一定程度確認できることを明らかにしている。

2. 使用するサンプル

本節では、使用するサンプルの概要や基本統計量等を示す。本稿の分析に利用した給与計算代行サービスデータは、給与計算代行サービス事業者の「株式会社ペイロール」が顧客企業から預かり、給与計算をした結果データである¹⁵。分析用のデータセット構築に当たっては、利用に同意をいただいた企業のデータについて、匿名化の上で集計した¹⁶。データセットの規模、期間は、以下のとおりである。

対象企業数	: 63 法人（企業グループ数：33）
対象雇用者数	: 68,410 人（2023 年 11 月時点）
データ期間（月次）	: 2015 年 1 月～2023 年 11 月
データ期間（年次）	: 2015～2022 年

対象となる雇用者は、サンプル企業からの給与支給があった者であり、雇用契約の期間による区分は設けていない。サンプルには正社員、契約社員及びパートタイム労働者が含まれているが、派遣社員や業務委託は含まれない。また、役員への給与支払いに給与計算代行サービスを利用している企業では、役員も雇用者に含まれており、集計する賃金には役員報酬等が含まれる。データについては、異常値の処理を行った。具体的には、数値データの形式をとるデータ項目では、0 以下の値を欠損値とした¹⁷。サンプル企業の属性や構成の偏りについては、大企業、東京都の企業の割合が我が国全体の企業構成割合と比較して大きい¹⁸。また、業種別の雇用者数の構成比をみると、卸売業、小売業が占める比率が公的統計と比べて高い。

本稿の分析では、上記のデータのうち、短時間労働者の分析を行うために、主に時給者のデータを用いて分析を行っている¹⁹。以下では、第Ⅲ章で分析した主なデータセットの各年のサンプル数、基本統計量及び使用した主な変数の定義を示す（図表 2－2－1、図表 2－2－2、図表 2－2－3）。

¹⁵ ペイロールは給与計算代行サービスを主とする事業者であり、企業の人事部が担う給与計算、勤怠計算、人事情報管理、帳票作成、従業員問合せ対応等の業務を代行するサービスを提供する。2024 年 3 月末時点で、同社のサービスの導入社数は 260 社、利用者数は 112 万人にのぼり、これは我が国全体の雇用者数の 1.8%に相当する。

¹⁶ 同社が管理する給与計算代行サービスデータから個人を特定できない状態のデータセットを構築した。

¹⁷ 労働時間や時給については、0 未満の値を除外した。

¹⁸ データについての詳細な解説やサンプルの代表性についての議論は都竹ほか（2024）の第Ⅱ章及び第Ⅲ章 1 節を参照。

¹⁹ 第Ⅲ章 3 節 1 項①の社会保険適用拡大の制度変更による加入者数への影響、2 項の配偶者控除制度変更による影響の分析については月給者のデータを用いている。

(図表 2-2-1 各年のサンプル数（ユニーク数）の推移)

年	人数
2015	35,620
2016	36,133
2017	37,477
2018	49,317
2019	50,218
2020	47,362
2021	37,977
2022	41,852
合計	335,956

(備考) 全企業の全サンプルのうち時給者のデータに限定。各年 12 月にデータが存在する人数をカウント（ユニーク数）。

(図表 2-2-2 基本統計量（2022 年）)

		平均	標準偏差	最小値	最大	25%	中央値	75%
全サンプル	年次の課税支給額	1,258,780	836,614	330	8,951,308	626,298	1,024,197	1,886,490
n=41,852	労働時間	90	50	0	310	54	82	134
男性	年次の課税支給額	1,303,341	951,494	330	8,951,308	492,786	1,021,341	2,081,012
n=13145	労働時間	91	54	0	310	48	86	142
女性	年次の課税支給額	1,238,376	777,537	375	5,971,012	701,550	1,024,547	1,804,599
n=28707	労働時間	89	48	0	282	57	81	129
10代	年次の課税支給額	336,352	276,095	1,054	2,210,878	122,943	278,956	475,427
n=2885	労働時間	45	30	0	188	23	45	64
20代	年次の課税支給額	790,707	646,666	375	4,678,765	317,138	653,488	999,441
n=10227	労働時間	63	47	0	254	28	56	90
30代	年次の課税支給額	1,480,747	876,555	1,200	5,043,113	794,406	1,459,500	2,155,556
n=4181	労働時間	103	52	0	256	65	110	147
40代	年次の課税支給額	1,477,896	826,637	2,560	5,971,012	883,067	1,361,144	2,083,455
n=6240	労働時間	102	48	0	273	67	102	145
50代	年次の課税支給額	1,512,076	776,639	1,004	5,420,194	942,885	1,411,703	2,069,113
n=8984	労働時間	104	45	0	302	69	103	143
60代	年次の課税支給額	1,580,132	745,881	330	8,951,308	981,255	1,486,873	2,096,004
n=8977	労働時間	105	41	0	310	73	107	141
70代以上	年次の課税支給額	1,237,800	757,384	6,024	4,979,131	756,500	1,181,396	1,658,500
n=358	労働時間	82	51	0	202	47	80	120

(備考) 全企業の全サンプルのうち 2022 年 12 月にデータが存在する時給者のデータに限定。基本統計量は 2022 年 12 月のデータ。課税支給額が 0 以下、労働時間は 0 未満のサンプルは除外されている。

(図表 2－2－3 使用した主な変数の定義)

区分	項目	詳細
本人区分	社員給与区分	給与計算上の管理区分に基づき、月額の基本給に手当や残業代などを加算して給与計算する者を「月給者」、時給単位に実労働時間を掛けた上で通勤手当などを加算して給与計算する者を「時給者」とする
年末調整情報	課税支給額(年次)	当年1月から12月までに支給された給与(賞与を含む)の課税対象の支給額合計(通勤手当を含まず、社会保険料や税を控除する前の金額)
	配偶者(特別)控除	配偶者控除または配偶者特別控除の控除額(該当しない場合は0)
賃金情報	時給単価	時給
勤怠情報	実労働時間	当月の給与に対応する期間の労働時間
その他	社会保険への加入有無	月次の「厚生年金」の支払実績>0円を加入と定義

Ⅲ. 分析

本章では、第Ⅱ章で確認したデータを用いた分析を行う。第1節では「年収の壁」の状況、第2節では「年収の壁」があることによりもたらされる影響、第3節では社会保険適用拡大や配偶者（特別）控除の制度変更による労働時間等への影響について分析を行う。

分析の結果、2015年から2022年にかけて103万円に「年収の壁」が顕著に存在すること、「年収の壁」を意識した就業調整により壁内の時給者が時給上昇に伴って労働時間を抑制すること、2016年10月の社会保険適用拡大の制度変更が平均的な一人当たり労働時間を増加させたことなどが明らかになった²⁰。

1. 「年収の壁」の状況

本節では、「年収の壁」について、データ期間である2015年から2022年の状況を確認する。さらに、属性別や経年変化について分析を行う。

（1）2022年時点での「年収の壁」の確認

2022年の女性の25～60歳の時給者に限定し、1万円刻みの年間課税支給額別人数分布状況をヒストグラムにして「年収の壁」の状況を確認する（図表3-1-1）。図表からは、103万円に「壁」の存在を確認することができる。分布人数は、90万円付近から103万円にかけて大幅に増加し、さらに103万円を超えると急激に減少する。なお、利用データのサンプル企業は、健康保険制度を採用している大企業が中心であり、従業員の社会保険加入義務が約106万円で生じるため、130万円の「壁」はみられない²¹。

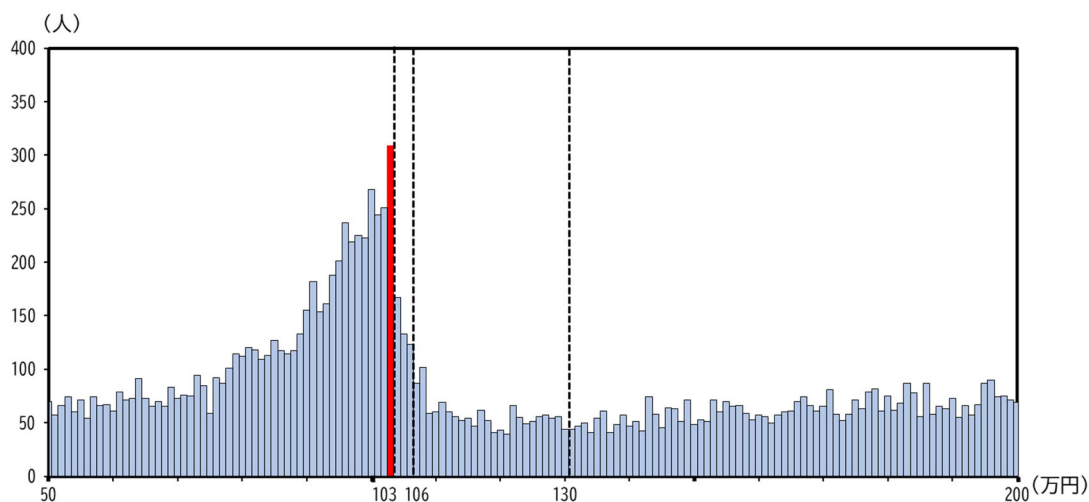
第1章3節1項のとおり、103万円は所得税が段階的に賦課される閾値であり、手取り収入の逆転は起こらない。それにもかかわらず、103万円に「壁」が集中していることは、主たる稼得者側の勤務先企業が設定している配偶者手当の所得制限の基準²²とされることがあることや、「103万円」や「100万円」という一定の分かりやすい閾値を強く意識して働いていることが背景にあるのではないかと推測される。実際に、東京都（2024）の調査によると、意識して「壁」・扶養内で働いている者については、実際の手取り減少が起こる「社会保険の加入義務が発生する水準」よりも「100万円」や「103万円」を意識している者が多いことが分かる。

²⁰ 配偶者以外の副次的稼得者（例えば、扶養認定されている学生等）について、扶養控除の対象になるための就業調整がある点は、今回の分析では取り扱っていない。

²¹ サンプルが異なる近藤・深井（2023）の個人住民課税記録データによる分析では、130万円付近に低い山がみられた。両者の比較の詳細は、補論1で述べる。

²² 人事院「令和6年職種別民間給与実態調査によると、配偶者手当（家族手当、扶養手当等を含む）の有無を回答した事業所の従業員数合計を100とした場合、「103万円」の収入制限を設定している事業所の従業員数合計の割合は近年減少傾向にあり、令和6年度調査では20.4となっている。

(図表 3－1－1 「年収の壁」の状況 (女性・時給者・25～60 歳・2022 年))



(備考) 2022 年の 1 年間の課税支給額 (通勤手当を含まず、社会保険料や税を控除する前の金額) の合計額の分布。全企業における 2022 年の女性の 25～60 歳の時給者のサンプルに限定。

(2) 属性別にみた「年収の壁」

次に、性別や年代別に「年収の壁」の状況を確認する。

まず、2015～2022 年の時給者データを用いて、25～60 歳の男女を比較すると、女性には「年収の壁」が存在するが、男性にはほぼ存在しないことが分かる²³ (図表 3－1－2)。

「年収の壁」が男性に比べ、女性の就労行動に大きな影響を及ぼしている。

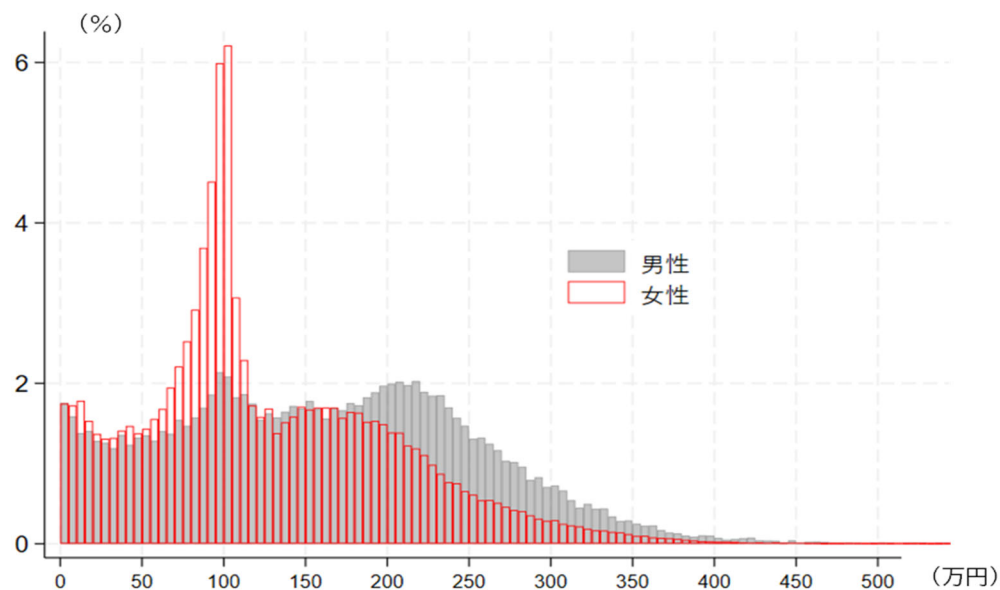
次に、女性の年収分布を年代別に比較すると、20 歳代から 40 歳代のいずれの年代でも「壁」は観察されるが、20 歳代から 40 歳代においては年齢階層が高くなるにつれて「壁」は高くなっている (図表 3－1－3)。この背景として、40 歳代では、例えば、出産を機に退職した者がしばらくして労働市場に時給者として復帰し、「年収の壁」の範囲内で働くパターンが多いことが考えられる²⁴。また、20 歳代では 50 万円以下で働く人の割合が高い。これらの傾向は総務省の「令和 4 年就業構造基本調査」の結果とも整合的である。

また、女性については、103 万円付近に「壁」が顕著にあることに加えて、150～200 万円に山が存在するとみられる。103 万円付近の「壁」については、「壁」の左側と右側で非対称な密度が生じており、103 万円付近に制約が存在するために選択が非線形になっている。一方の 150～200 万円における山については、分布が非対称な形状ではないことから、基本的には労働需給の自律的な動きにより生じているものと考えられる。

²³ 男性の年代別による「年収の壁」の比較については、補論 2 を参照。

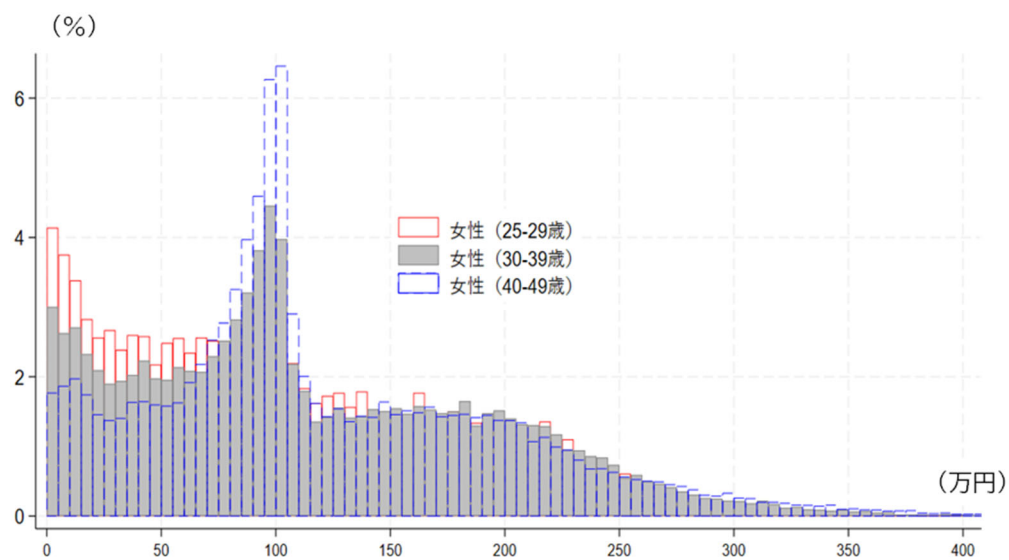
²⁴ 第 1 子、第 2 子の出産年齢は、厚生労働省「令和 4 年人口動態統計調査」において、最頻値がそれぞれ 29 歳、32 歳である。また、「令和 4 年就業構造基本調査」において、末子の年齢が 6～8 歳の際に妻の雇用率が大きく上昇する。これらを踏まえると、第 2 子の年齢が 6～8 歳となる 40 歳前後で働き始める場合が多いと考えられ、図表 3－1－3 の結果と整合的である。

(図表 3-1-2 性別による「年収の壁」の比較 (時給者・25～60 歳・2015～2022 年))



(備考) 2015 年から 2022 年の全企業の全時給者のサンプルから、各年 12 月時点で存在する 25～60 歳のサンプルに限定。各年の区別は付けず、各サンプルの 1 年間の課税支給額の合計額の分布を 5 万円刻みでヒストグラムにした。なお、縦軸の単位は%であり、その分布の全サンプルにおけるその階級のサンプル数の割合を示す。

(図表 3-1-3 年代別による「年収の壁」の比較 (女性・時給者・2015～2022 年))



(備考) 2015 年から 2022 年の全企業の全時給者のサンプルから、各年 12 月時点で存在する女性の 25～49 歳のサンプルに限定。各年の区別は付けず、各サンプルの 1 年間の課税支給額の合計額の分布を 5 万円刻みでヒストグラムにした。

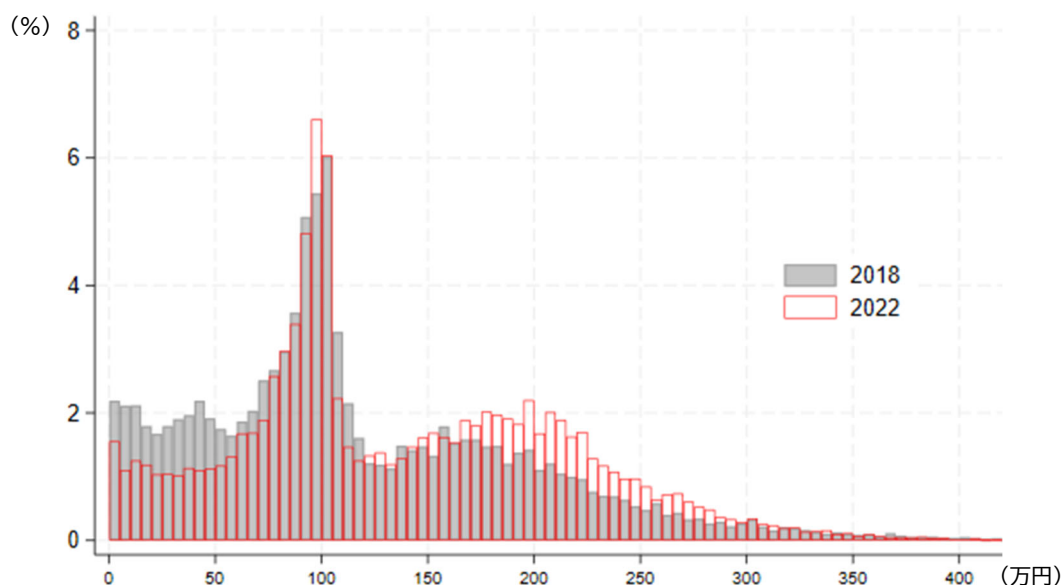
(3)「年収の壁」の経年変化

本項では、「年収の壁」の経年変化を分析する。

まず、女性の25～60歳の時給者に限定し、ヒストグラムによって2018年と2022年の間にどのような変化が起きたかをみると(図表3-1-4)、2018年から2022年の間、103万円付近の「年収の壁」の近くにとどまる割合に大きな変化はない。また、2018年から2022年にかけて、50万円以下の割合が低下するとともに、150万円付近の山が200万円付近へ移動している。

データの分布の形状を確認する際は、ヒストグラムによる方法がなじむが、ヒストグラムは階級の境界設定によって分布の形状が変化するという特徴がある。そのため、階級の境界に依存せずに母集団の分布の推定を行うカーネル密度推定を用いて分布の形状を確認する(図表3-1-5)。ヒストグラムと同様、「103万円」付近の「壁」に張り付く割合は、2015年から2017年でやや高く、2018年以降は大きな変化はみられない。ただし、給与計算代行サービスデータは企業数が限られていることもあり、特に時給者については企業の新規出店により雇用を増やす等の経営戦略にも大きく影響されることが考えられることから、経年変化をとらえる際には留意が必要となる。特に、都竹ほか(2024)²⁵によると、2018年には時給者数が大幅に増加しており、こうした動きが分布に影響した可能性もあることから、結果の解釈は幅をもってみる必要がある。

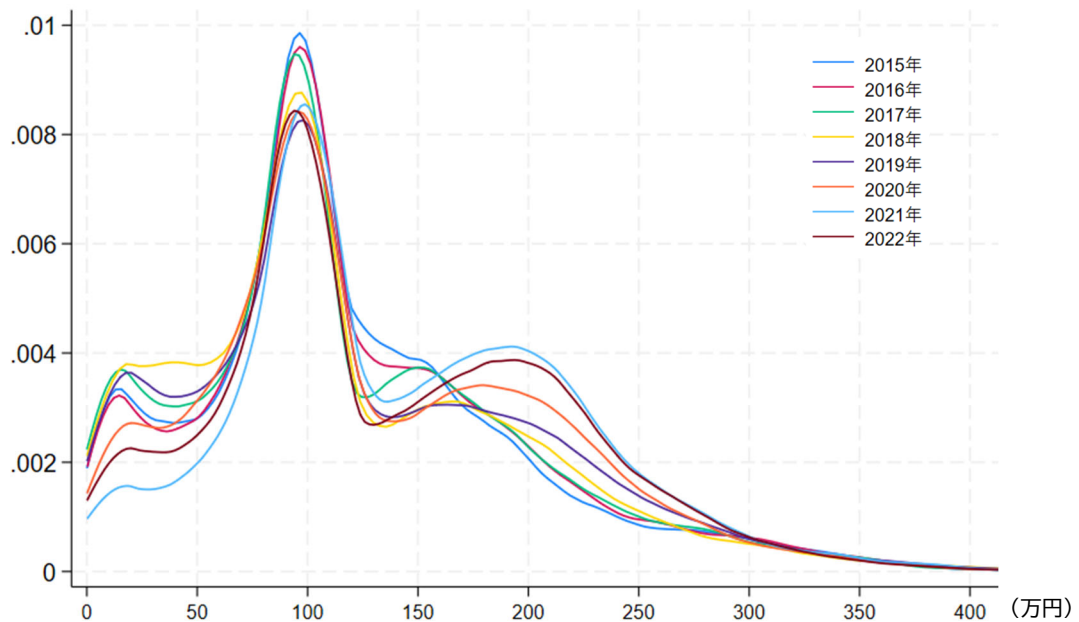
(図表3-1-4 年収分布の変化(ヒストグラム・女性・時給者・25～60歳・2018及び2022年))



(備考) 全企業の全時給者のサンプルから、各年12月時点で存在する25～60歳の女性の時給者のサンプルに限定。各サンプルの1年間の課税支給額の合計額の分布を5万円刻みでヒストグラムにした。

²⁵ 都竹ほか(2024)によると、本稿で使用している時給者のデータは、2015年を100とすると、2018年に急増して140近くにまで上昇し、2019年をピークに2023年までに110付近まで減少している。

(図表 3－1－5 年収分布の変化 (カーネル密度推定・女性・時給者・25～60 歳・
(密度) 2015～2022 年))



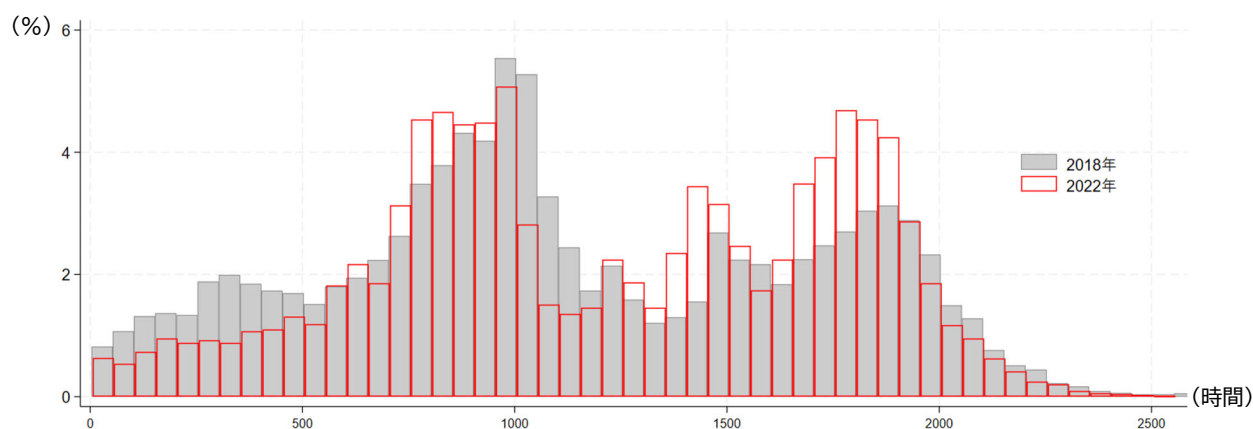
(備考) 2015 年から 2022 年の全企業の全時給者のサンプルから、各年 12 月時点で存在する女性の 25～60 歳のサンプルに限定。カーネル関数は Epanechnikov を用いた。

さらに、年収分布の変化について労働時間の観点から考察するために、2018 年と 2022 年の年間労働時間の分布を比較する (図表 3－1－6)。2022 年は、2018 年にあった年間労働時間 1,000 時間手前から 1,200 時間の山が低くなり、約 700～900 時間で働く者が増加した。これは、時給の上昇 (最低賃金の全国加重平均額は 2018 年度で 874 円、2022 年度で 961 円) に伴い一部の者が「年収の壁」を超えないよう働き控えをしている可能性を示唆している²⁶。

他方、2018 年に比べ、2022 年は 1,600～1,900 時間で働く割合が増加している。これは、例えば、人手不足に伴うフルタイム就業機会の増加や、保育所整備等による就業可能性の拡大、あるいは働き方に対する意識の変化によってもたらされている可能性が考えられる。就労時間の増加に伴い、前述の年収分布において、150 万円付近の山が 200 万円付近の山に移動したと考えられる。

²⁶ 例えば、最低時給 874 円で 103 万円の収入を得る場合は、年間労働時間は 1178 時間となる。最低時給 961 円で 103 万円の収入を得る場合は、年間労働時間は 1072 時間となる。

(図表 3-1-6 年間労働時間分布の変化 (ヒストグラム・女性・時給者・25～60 歳・2018 年及び 2022 年))



(備考) 全企業の全時給者のサンプルから、中間年の 2020 年時点で 25～60 歳の女性の時給者のサンプルに限定。2018 年または 2022 年の年間を通じて一月でも労働時間が記録されているサンプルは含まれる。年間労働時間が 0 時間のサンプルは除外している。1 年間の労働時間の合計額の分布を 50 時間刻みでヒストグラムにした。

(4) 年収と労働時間の両軸からみた「年収の壁」の確認

これまで、年収または労働時間の 1 変量の分布を確認したが、最後に、年収と労働時間の 2 変量の分布及び時給と労働時間の 2 変量の分布を確認する。

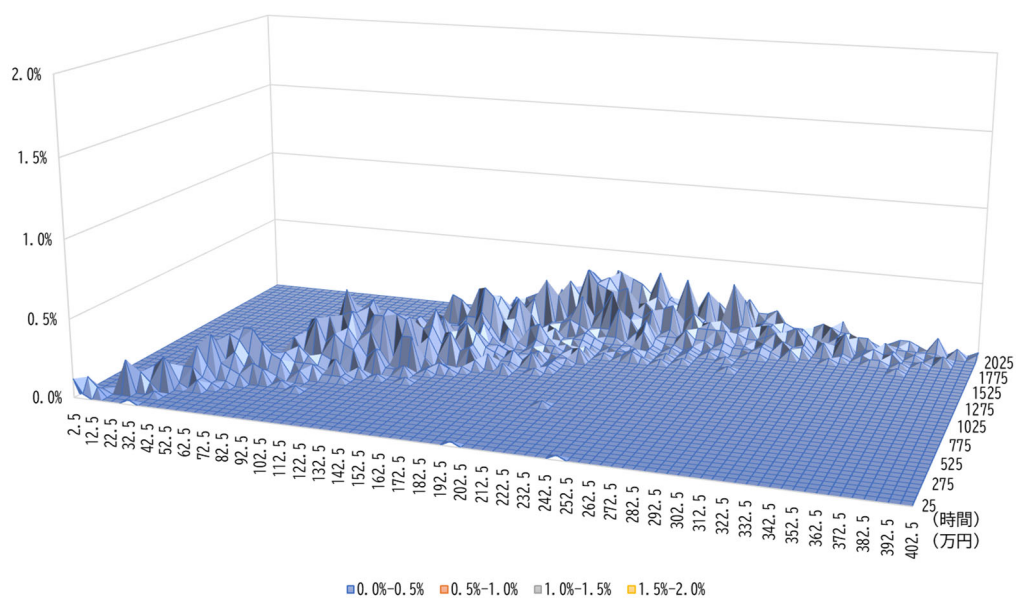
2018 年と 2022 年の時給者の 25～60 歳の男性及び女性の 2 変量の 3 次元等高線グラフをみると、第 2 項の分析結果と同様に、女性には年収と労働時間が対応した形で「年収の壁」が存在するが、男性にはほぼ存在しないことが分かる (図表 3-1-7)。

女性のグラフについてみると、2022 年においては、100～105 万円付近において「壁」が顕著に存在するが、2018 年と比べると、最大値はやや小さくなり、最大値における年間労働時間もやや減少している。また、「年収の壁」手前の領域において、2018 年よりも 2022 年は分布が厚くなっている一方で、2018 年の 150 万円付近の山が 2022 年には 200 万円付近の山に移動している。なお、図表 3-1-4 (再掲) は各年の 12 月時点で労働時間が記録されているサンプルであるが、図表 3-1-7 は年間を通じて労働時間が記録されているサンプルという違いがある。

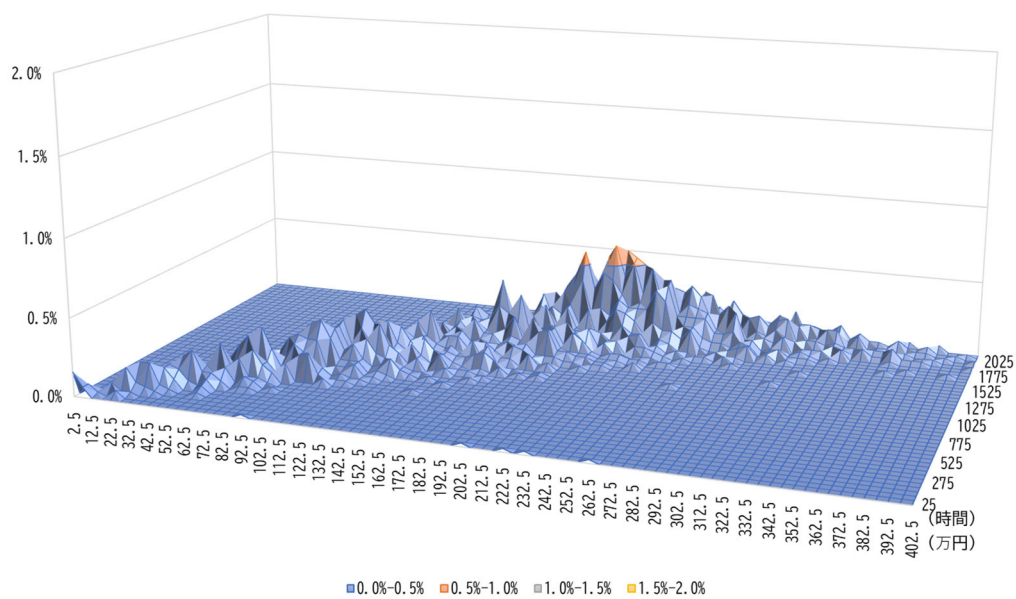
全体の分布をみると、労働時間が短い範囲においては、最低賃金もしくはそれよりも少し高い時給で働いている者が多く、年収と労働時間が比例的に推移する傾向がある。労働時間が徐々に長くなるにつれて、高い年収の方向へと分布の裾野も広がっている。

(図表 3-1-7 年収と年間労働時間の 3 次元等高線グラフ (男性及び女性・時給者・25～60 歳・2018 年及び 2022 年))

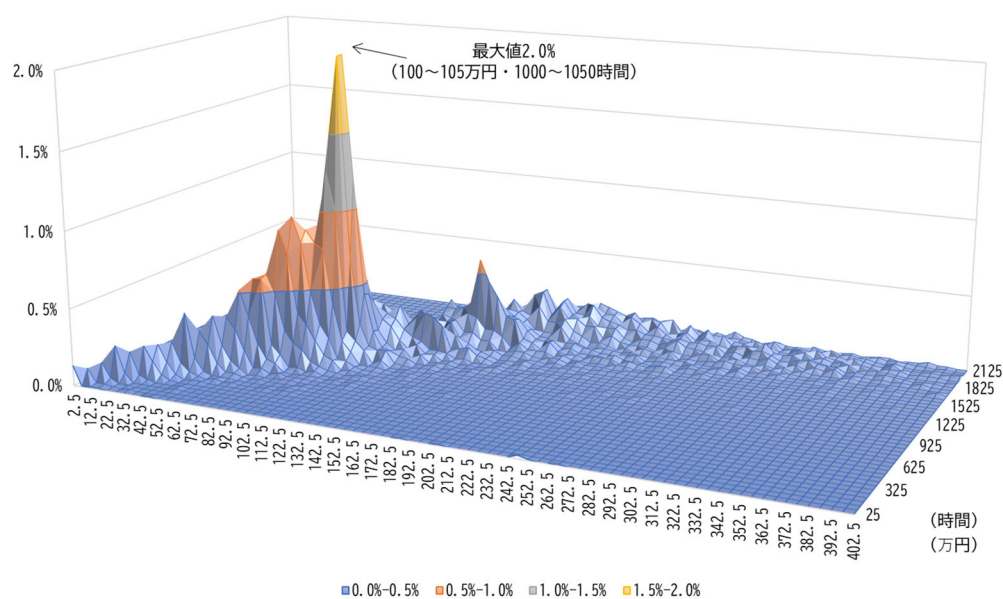
① 男性・2018 年



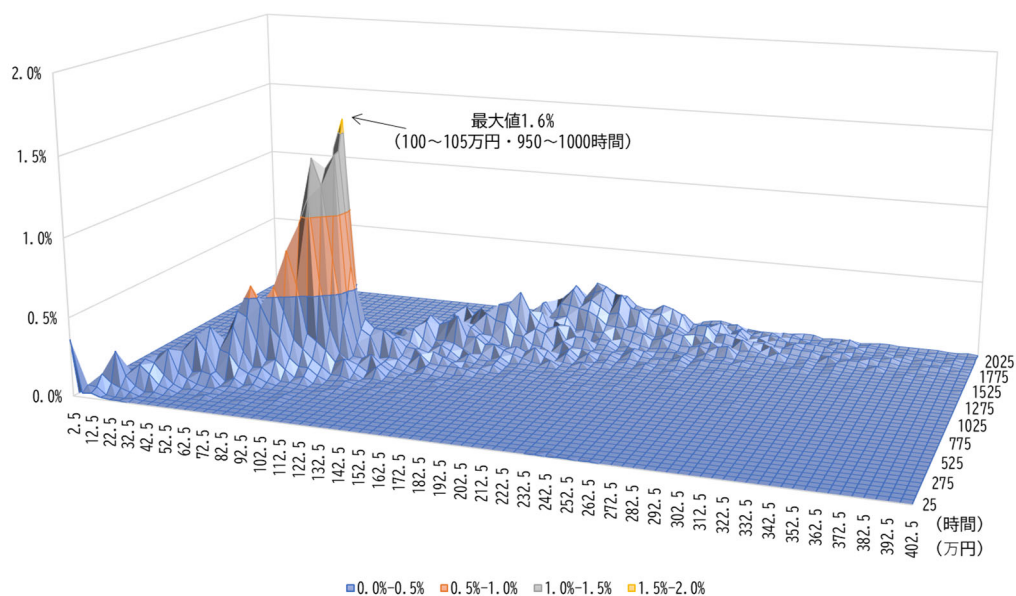
② 男性・2022 年



③ 女性・2018 年



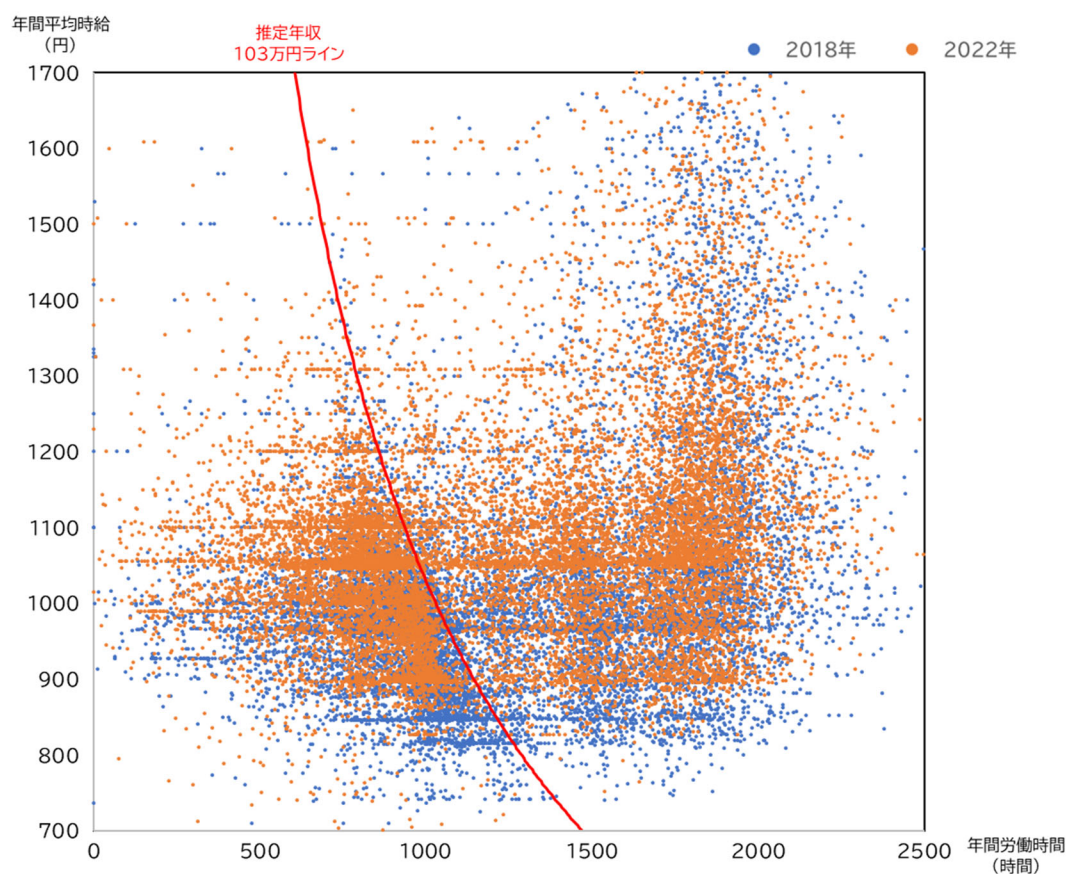
④ 女性・2022 年



(備考) 全企業の全時給者のサンプルから、各年の25～60歳の時給者のサンプルに限定。2018年または2022年の年間を通じてすべての月で労働時間が記録されているサンプルに限定。年収は5万円刻み、年間労働時間は1年間の労働時間の合計額を50時間刻みで等高線グラフにした。なお、X,Y座標に対応する数値は、実際の値の階級値の中間値を用いている。

次に、2018 年と 2022 年の女性の 25～60 歳に限定した上で、縦軸に年間平均時給、横軸に年間労働時間をとった散布図をみると（図表 3－1－8）、これまでと同様に、「年収の壁」に張り付いている様子が明確に確認される。また、2018 年と 2022 年を比較すると、この間の時給の上昇に伴い、分布は全体的に上側にシフトしている一方、推定年収 103 万円の「年収の壁」の左側のサンプルについては、推定年収のラインに沿って左上に移動している様子がみられ、年収制約を意識して、時給の上昇に伴って労働時間を短縮していることが示唆される。

（図表 3－1－8 年間平均時給と年間労働時間の散布図（女性・時給者・25～60 歳・2018 年及び 2022 年））



（備考）全企業の全時給者のサンプルから、2018 年及び 2022 年の 25～60 歳の女性の時給者のサンプルに限定し、グラフの X 軸、Y 軸の範囲を表示した。2018 年または 2022 年の年間を通じてすべての月で労働時間が記録されているサンプルに限定。年間平均時給は各月の時給の和を 12 で割ったもの。なお、時給の数値が 0 となっているものを排除していないため、年間平均時給が最低賃金以下の値のサンプルも存在する。推定年収の各ラインは年間平均時給と年間労働時間の積が 103 万円となる線をプロットしたもの。

2. 「年収の壁」による影響

本節では、「年収の壁」による影響として、第1項では、「年収の壁」内にいる者が同一企業内ではどの程度の期間「年収の壁」内に留まり続けるのかを確認する。第2項では、「年収の壁」による年末の就業調整の状況や、「年収の壁」を意識した就業調整により「年収の壁」内の時給者が時給上昇に伴って労働時間を抑制することについてみていく。

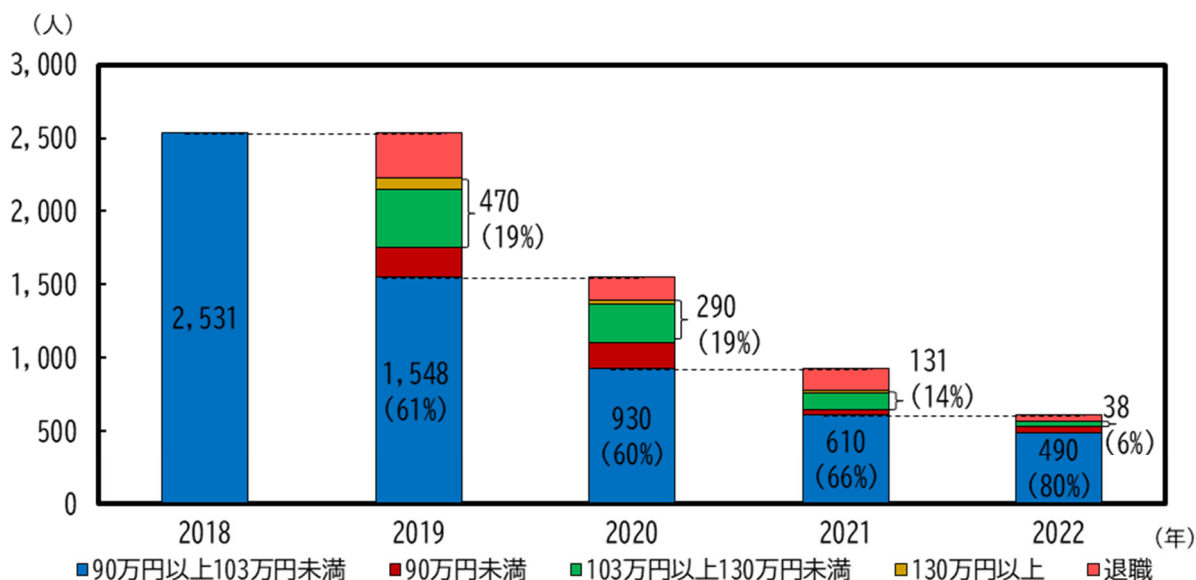
(1) 「年収の壁」からの移行確率

本項では、「年収の壁」内の者（本稿では、「年収の壁」を意識する可能性が高い年収の水準として90万円以上～103万円未満を壁内とみなすこととする。そのため、以下で「「年収の壁」内」と記載した場合は、90万円以上～103万円未満の年収カテゴリーを指す。）が「年収の壁」内に留まり続けるのか、もしくは他の年収カテゴリーに移動するのかを確認する。分析対象は、時給で働く25～60歳の女性である。2017年末時点の給与計算代行サービスデータでは、こうした属性の者は約95%が従業員数501人以上の企業で働いているため、社会保険に関しては、130万円ではなく106万円を意識していることになる。

2018年時点で「年収の壁」内にいた者について、翌年以降の年収カテゴリーを示すと、2018年時点で「年収の壁」内の者2,531人のうち、2019年も壁内にとどまり続ける人数は1,548人（約6割）、「年収の壁」を超える（103万円以上）人数は470人（約2割）である（図表3-2-1）。さらに、2018年、2019年とも壁内であった者のうち、2020年も壁内に留まった人数は930人（約6割）、壁を超える人数は290人（約2割）となった。その後も同様にみていくと、壁内から壁を超えて移行する者は2022年においても38人（約6%）存在しており、割合は徐々に減っているものの、こうした動きは一定程度継続していることが分かる。一方、年収が低いカテゴリーへの移行は限定的である。すなわち、同一企業内においては、ある時点で「年収の壁」内で働いていたとしても、「年収の壁」内に留まり続けるだけではなく、「年収の壁」を超えて働く動きが一定程度あることが示唆される。

ただし、この結果については、本データからは取得が困難な婚姻状況等の変数によるコントロールがされていないことに留意が必要である。仮に有配偶女性にサンプルを限定して描写できた場合、「年収の壁」内から「年収の壁」を超えて移行する割合はより低くなると考えられる。例えば、「年収の壁」内で就業する有配偶女性は、世帯の主たる稼得者である配偶者が勤め先から受け取る配偶者手当や自身に課せられることになる第2号被保険者への保険料負担が世帯所得に与える影響を勘案すると考えられる。

(図表 3-2-1 2018 年時点の「年収の壁」内 (90 万円以上 103 万円未満) の労働者の移行状況)



(備考) 全法人の全サンプルのうち、2018 年時点で 25～60 歳の女性の時給者で年収 90 万円以上 103 万円未満の者に限定。2018 年の全期間存在するサンプルに限定。

次に、25～60 歳の女性の時給者全体について、2018 年時点の年収カテゴリーごとに 1 年後と 4 年後の移行状況を見る (図表 3-2-2、図表 3-2-3)。

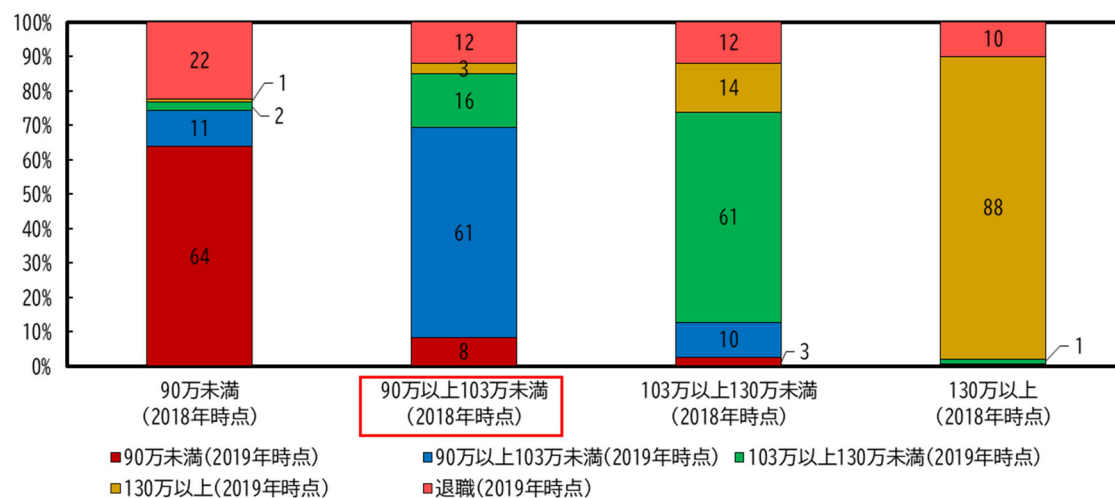
2018 年時点で 25～60 歳の女性について、2018 年時点の年間課税支給額が 90～103 万円の場合、1 年後に同一企業で 103 万円を超えて働く割合は約 2 割であった²⁷。4 年後についてみると、103 万円を超えて働く割合は引き続き約 2 割にとどまっているが、その中でも 130 万円以上へ移行する割合が約 1 割に高まっている。一方で 90 万円未満のカテゴリーに移行する割合は 7 % と最も低くなっている。

また、他のカテゴリーをみても、1 年後及び 4 年後に引き続き 2018 年時点と同じカテゴリーに属する者も多いが、より高い年収カテゴリーへ移行している場合も一定程度存在する。同一企業で働き続けている場合は労働時間の増加による年収の増加の他に、定期昇給やベースアップによる時給上昇が起き、高い年収を得ている可能性が考えられる。

なお、4 年後には退職した者の割合が大きく高まっていることには留意が必要である。退職者の働き方や年収は本データからは把握できず、2018 年時点のサンプル全体の動向を把握することには限界がある。

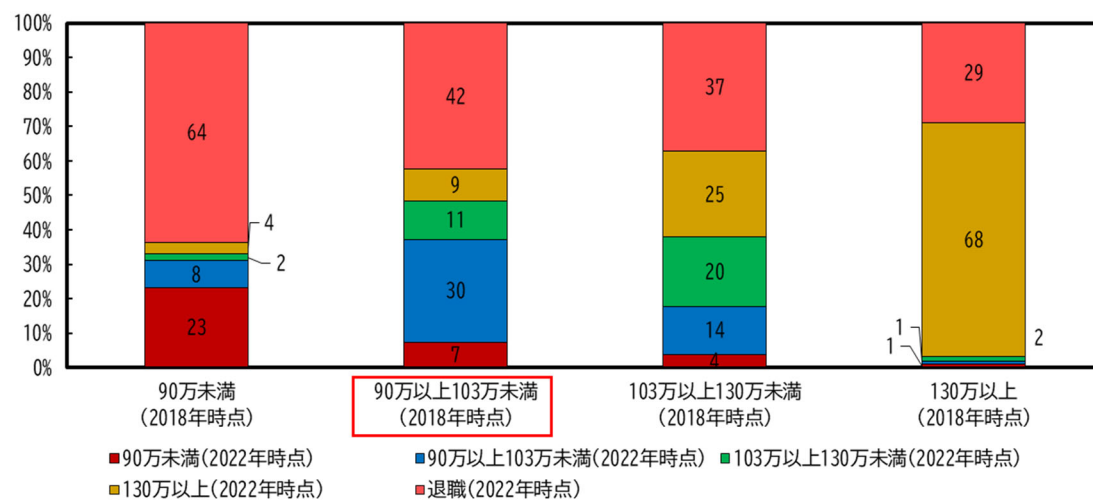
²⁷ 同カテゴリーの 1 年後 (2019 年) の分布は、図表 3-2-1 と同じである。

(図表 3-2-2 2018 年時点の年収カテゴリーから 1 年後の年収カテゴリーの移行状況)



(備考) 全法人の全サンプルのうち、2018 年時点で 25～60 歳の女性の時給者で、2018 年の全期間存在するサンプルに限定。

(図表 3-2-3 2018 年時点の年収カテゴリーから 4 年後の年収カテゴリーの移行状況)



(備考) 全法人の全サンプルのうち、2018 年時点で 25～60 歳の女性の時給者で、2018 年の全期間存在するサンプルに限定。

（２）「年収の壁」による労働時間の抑制

① 年末における労働時間の抑制

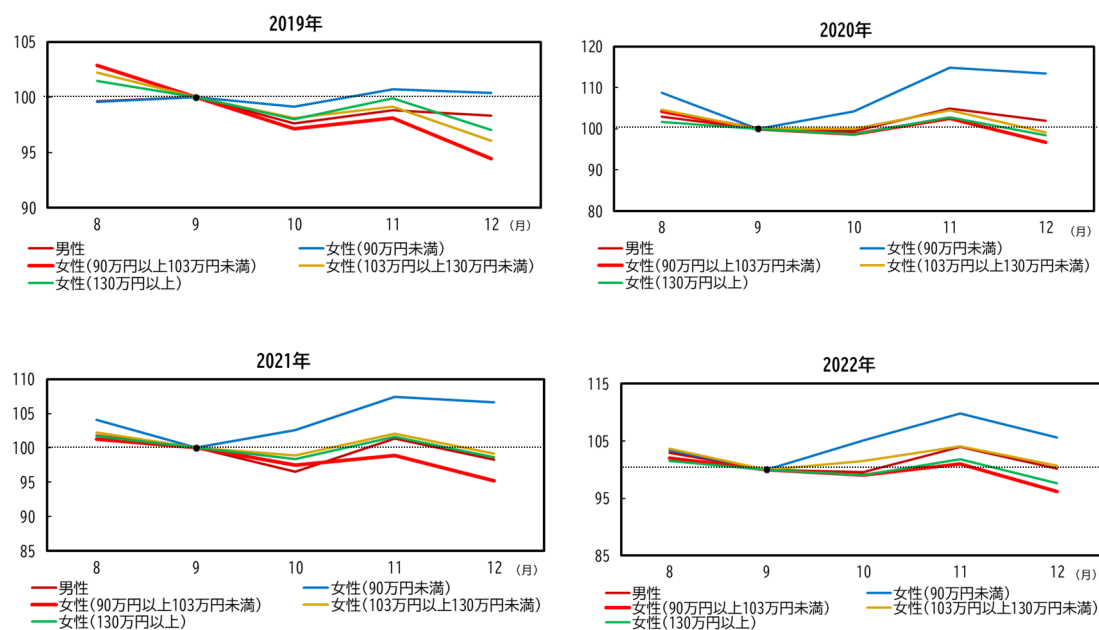
本項では、「年収の壁」を超えないよう年末に労働時間を短くする動きが起きているかを確認するために、性別及び年間の課税支給額を用いて時給者をグループに分類し、各年の９月の平均労働時間を 100 として指数化して推移を確認する（図表 3－2－4）。

まず、「年収の壁」内にいる女性の時給者のグループをみると、他の年収階層と比較して、すべての年において、相対的に年末の 10～12 月頃に労働時間をやや減少させている様子がみられる。また、女性の 90 万円未満の層は、他のグループの労働時間が同程度にとどまる中で、やや労働時間を増加させている様子がみられる。これは、このグループは相対的に労働時間を増やす余地があることから、女性の時給者の年間課税支給額 90 万円以上 103 万円未満のグループの就業調整を企業内で補完する形で労働時間を増加させている可能性がある。

このように、今回用いたデータセットからは、女性の時給者の「年収の壁」内で働いている人たちは年末にやや労働時間を抑制している様子がみられるものの、他の年収階層と比較して、労働時間の推移に大きな差は見られないことから、駆け込み調整の発生の有無についての評価は難しい²⁸。

²⁸ 「年収の壁」内にいる女性の時給者のグループにおいて、すべての年において、相対的に年末の 10～12 月頃に労働時間を減少させている様子がみられるものの、他の年収階層と比較して、労働時間の推移に大きな差は見られない背景としては、毎月の勤務計画どおりに労働時間をできるだけコントロールするという労務管理を行っている可能性があると考えられる（独立行政法人労働政策研究・研修機構（JILPT）（2010））。

(図表 3 - 2 - 4 グループ別平均労働時間の推移 (各年 9 月 = 100))



(備考) 全企業の全時給者のサンプルを使用。各年の女性の時給者の年間の課税所得及び性別を用いてグループ分けを実施。そのグループ内の総労働時間を計算し、労働時間が 0 時間以上の人数で割って平均労働時間を計算。各年の 9 月を 100 として指数化。季節調整は行っていない。

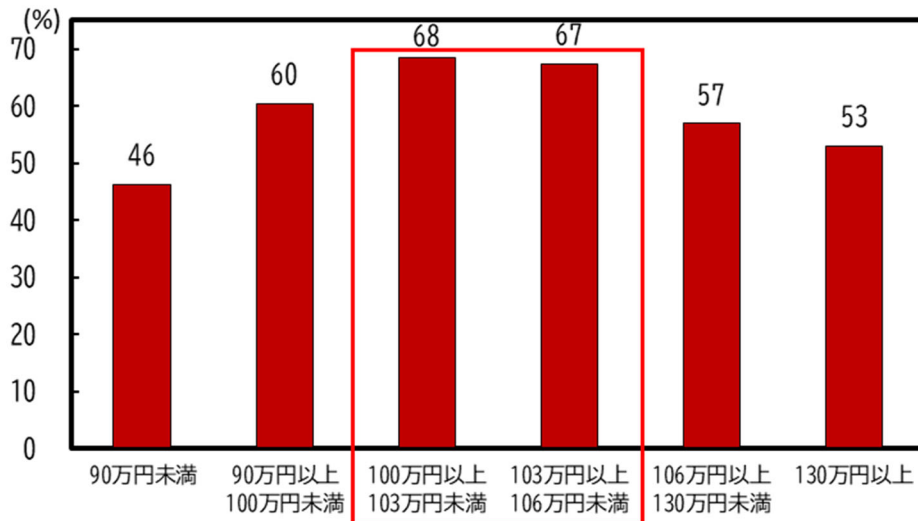
② 時給増加による労働時間の抑制

本項では、「年収の壁」の存在により、時給の上昇に伴い敢えて労働時間を減らすという事象が起きているかをみるため、女性の 25～60 歳の時給者で前年と比べて平均時給が増加した者のうち、労働時間を減少させた者の割合を、前年の年収カテゴリーごとに分析した(図表 3 - 2 - 5)。

その結果、前年の年収カテゴリーが 100 万円以上 103 万円未満、103 万円以上 106 万円未満の者については、特に労働時間を減少させており、他の年収カテゴリーの動きと比べても統計的にも有意に減少させている。「年収の壁」の存在によって、時給が上昇しても敢えて労働時間を減らして調整する動きが起きていることが示唆される²⁹。

²⁹ 野村総合研究所(2022)の調査によると有配偶パート女性の約 6 割が、時給の上昇によって以前より「就業調整」をせざるを得ないと感じた経験があると回答。また、東京都産業労働局(2024)の調査でも、年収 90～100 万円のグループは、他のグループと比べて、「今後時給を増加したら、時給の増加分の就業時間を減らす割合」が高い。

(図表 3－2－5 時給が増加した者のうち労働時間を減少させた者の割合（前年年収
カテゴリー別）)

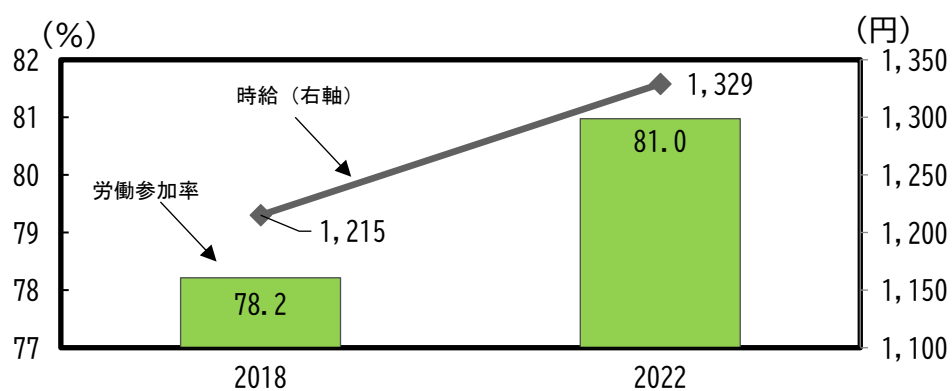


(備考) 女性の時給者の 2021 年時点で 25～60 歳であり、2021 年と 2022 年の全期間に存在するサンプルに限定。2021 年の年収カテゴリー別に区分。時給が増加した者は、当該サンプルの平均時給が 2021 年に比べて 2022 年に増加した者を指し、労働時間を減少させた者は、当該サンプルの月平均労働時間が 2021 年に比べて 2022 年に減少した者を指す。なお、前年年収 100 万円以上 103 万円未満で時給が増加した者 619 人のうち労働時間を減少させた者は 424 人で、前年年収 103 万円以上 106 万円未満で時給が増加した者 342 人のうち労働時間を減少させた者は 230 人。なお、100 万以上 106 万未満とそれ以外の群で比率検定を行ったところ、2 群の比率の差は有意 ($z=8.7931$) となった。

ただし、上記分析は同一企業内の特に「年収の壁」内の労働者の行動について分析したものであり、労働市場全体における動きとは異なることに限界があることを留意しなければならない。公的統計に基づき 25～59 歳の女性全体の労働参加率をみると、時給の上昇に合わせて、上昇している³⁰ (図表 3－2－6)。

³⁰ 理論上、完全競争市場では、各労働者は与えられた賃金のもとで働くか否かを決める。提示される金額が増加するにつれて、留保金額（働いてもいいと思える賃金）が高い人も働こうとし、全体の労働供給は増加する（佐々木（2011））。また、企業のビッグデータを用いた分析で、募集賃金を 1% 引き上げた場合に入社数が 1.81% 増加したという結果がある（リクルートワークス研究所（2024））。

(図表 3－2－6 女性の労働参加率と時給の比較 (25～59 歳・2018 年及び 2022 年))



(備考) 労働参加率は「労働力調査」、時給は「賃金構造基本統計調査」より作成。時給は、短時間労働者の時給。

3. 制度変更の影響

本節では、「年収の壁」に係る制度変更の影響について分析する。第1項では、2016年や2022年の社会保険適用拡大の制度変更による加入者数や平均的な労働時間への影響について、第2項では、2018年の配偶者（特別）控除の制度変更による適用者の割合への影響について、それぞれ分析する。

（1）社会保険適用拡大の制度変更による影響

① 加入者数への影響

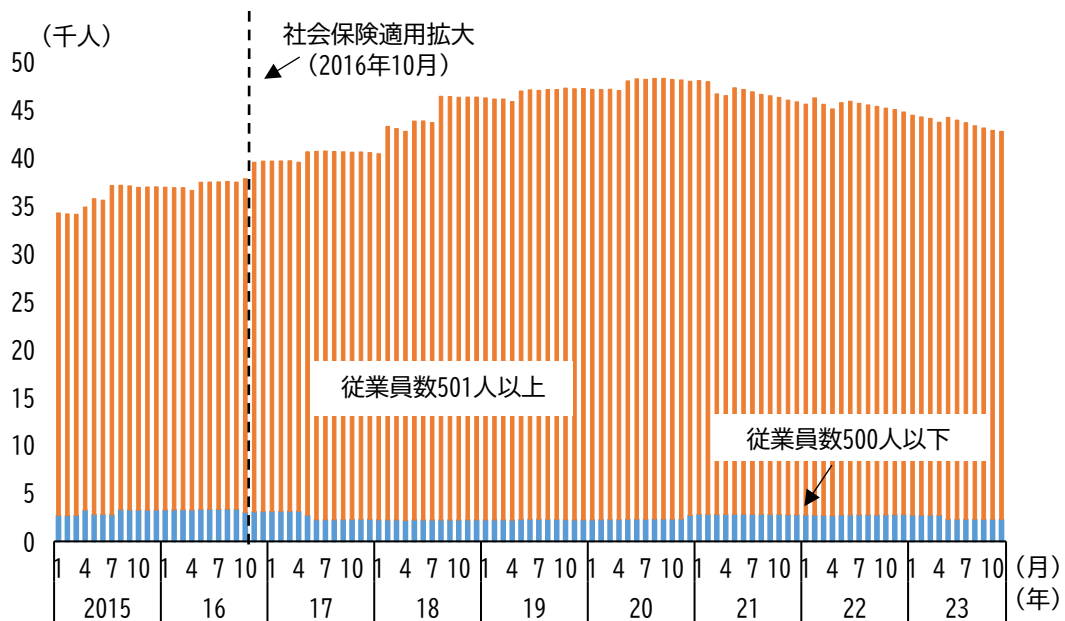
本項では、社会保険適用拡大に伴う影響について分析を行う。最初に社会保険加入者数の推移を確認し、次に社会保険適用拡大前後の平均的な労働時間について分析する。最後にこれまで適用外であったものの新たに適用対象となった者について、どのような行動変容がみられたかを分析する。

まず、2016年10月の適用拡大の対象である従業員数501人以上の法人と、非対象である従業員数500人以下の法人ごとに社会保険加入者数の推移を示すと、制度変更があった2016年10月に従業員数501人以上のグループの社会保険加入者数に段差があるが（図表3-3-1）、これは、適用拡大に伴い、社会保険への加入が行われたことを示している³¹。なお、2016年10月の制度変更以外の期間においても段差があるが、その背景には特定の企業が大規模に雇用を拡充したことがあるとみられる³²。

³¹ 実際に、時給者のサンプルにおける社会保険加入者数についてみると、付図のとおり従業員501人以上の法人で働く時給者数のうち社会保険加入者数の割合は2016年10月の後、増加している。

³² なお、制度変更があった2022年10月についても、従業員数101人以上500人以下の法人において、社会保険加入者数に変動がみられる可能性があるが、給与計算代行サービスデータは大企業のサンプルが多く占められていることから、図表3-3-1（再掲）における2022年10月以降の500人以下のサンプルをみても、加入者数には視覚的には明確な段差はみられない。

(図表 3－3－1 企業規模別社会保険加入者数の推移)



(備考) 2016～2022 年まで全期間に存在する法人に限定。時給者及び月給者のすべてのサンプルが含まれる。従業員数の区分は、それぞれ厚生年金加入者数が 501 人以上、500 人以下の法人をそれぞれ「従業員数 501 人以上」「従業員数 500 人以下」とした。

② 一人当たり労働時間への影響

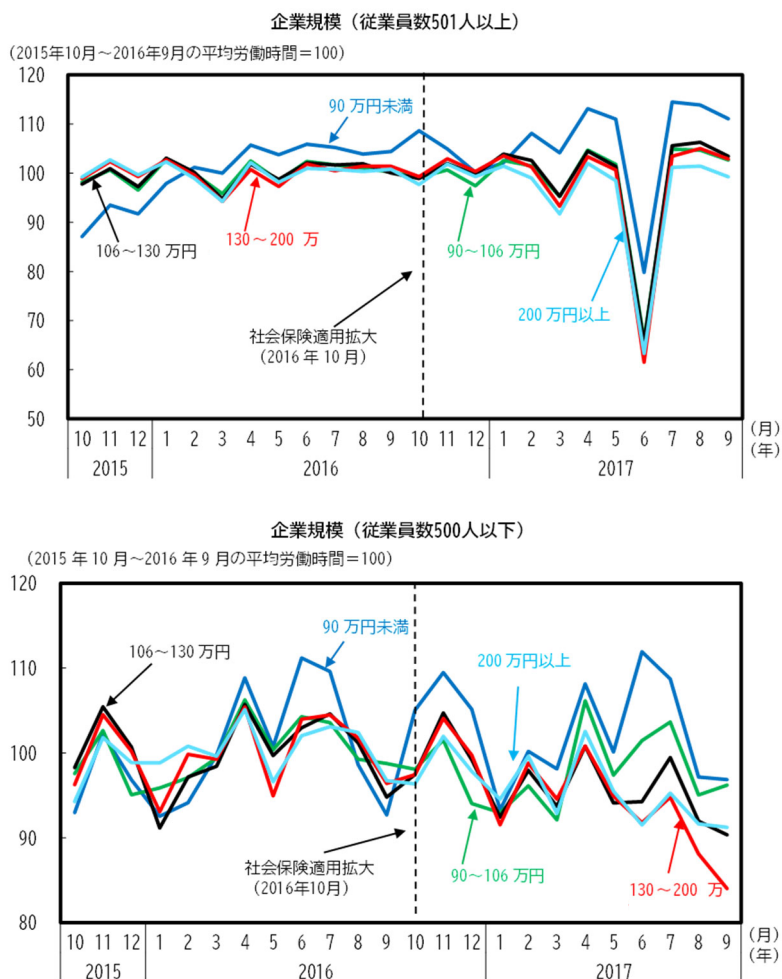
次に、社会保険適用拡大による労働時間への影響について分析する。

制度変更の適用対象企業と非対象企業別に、女性の時給者の 25～60 歳のサンプルについて、前年の課税年収区分別の平均労働時間の推移をみる（図表 3－3－2）。特に、適用拡大の対象企業において、前年の課税年収が 106～130 万円のグループについては、制度変更があった年も同様の年収を維持し、かつ週労働時間が 20 時間以上であれば新たに適用対象となるため、行動変容が起こりやすいと考えられる。しかしながら、「従業員数 501 人以上の企業規模における前年の課税年収が 106～130 万円のグループ」の平均的な労働時間の推移をみると、2016 年以降、労働時間が顕著に増減することはなく、また、他のグループと比べて異なる動きがみられなかった。

また、2022 年 10 月の制度変更において、「従業員数 101 人以上 500 人以下の企業規模における前年の課税年収が 106～130 万円のグループ」も同様に労働時間が顕著に増減することなく、また、他のグループと比べて大きく異なる動きはみられなかった。

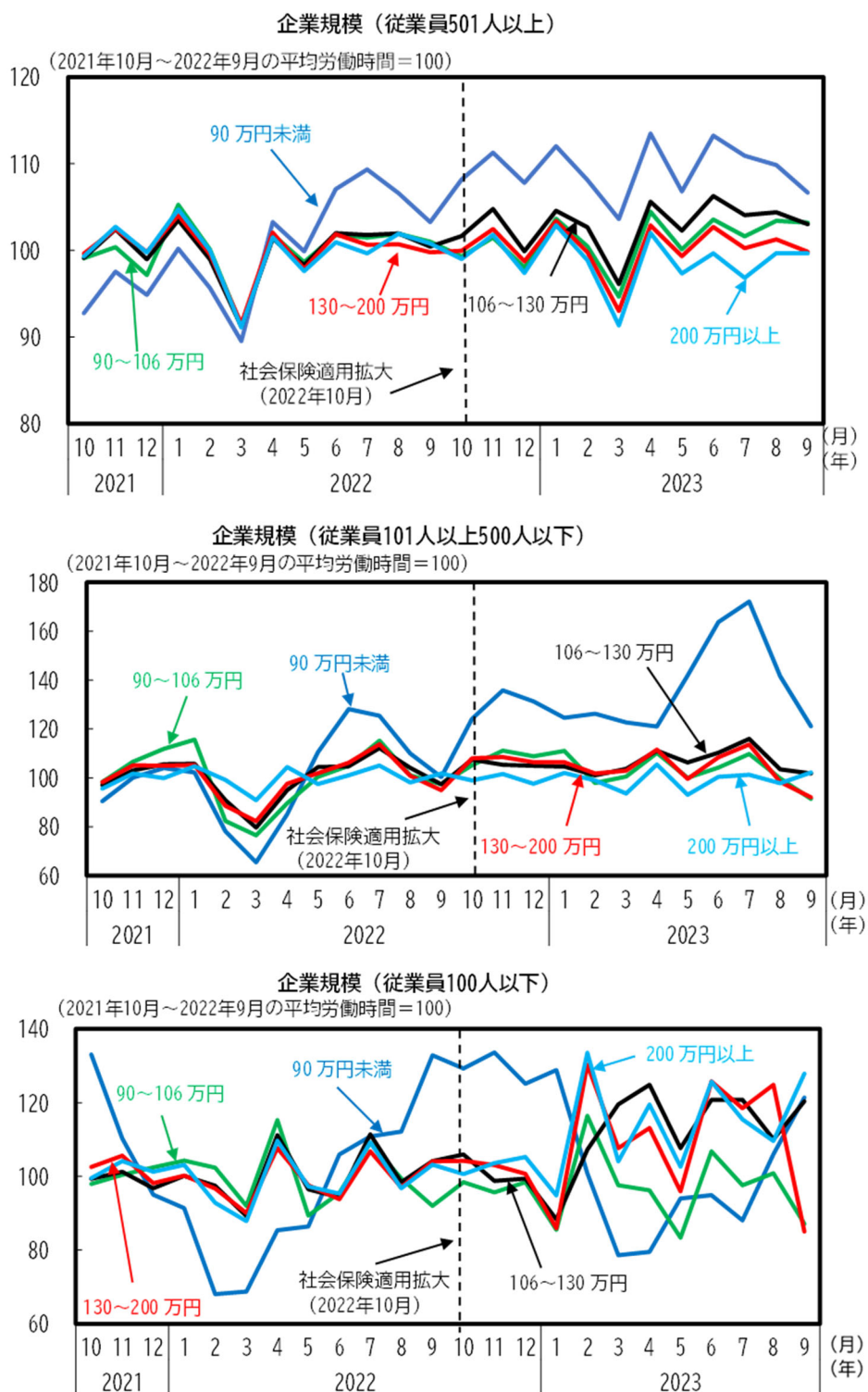
(図表 3－3－2 前年の課税支給額区分別にみた平均労働時間の推移 (女性・時給者・25～60 歳))

(1) 2016 年 10 月の制度変更



(備考) 時給者の25～60歳の女性のデータに限定。前年(2015年)の課税支給額に基づき分類。2017年6月の大幅な減少は、特定の企業が給与サイクルを半月前倒しするという変更を行った影響によるもの。当該企業の2017年6月は半月分となっている。

(2) 2022 年 10 月の制度変更



(備考) 時給者の 25～60 歳の女性のデータに限定。前年（2021 年）の課税支給額に基づき分類。

さらに、差分の差分法（Difference-in-Differences Estimator）を用いて、制度変更の労働時間への影響を推計する。差分の差分法とは、制度変更の対象者と非対象者について、制度変更前と後の変化を算出し、さらに、対象者と非対象者の変化の差を統計的に検定することである。この差が 0 と有意に異なる値であれば、制度変更はこの分だけ労働時間の増減効果があったといえる。

2016 年 10 月及び 2022 年 10 月の社会保険適用拡大の制度変更について、2016 年と 2022 年の前後 1 年間（2015 年 11 月～2017 年 10 月、2021 年 11 月～2023 年 10 月）のデータを用いて、それぞれ労働時間にどのような影響があったかを差分の差分法により分析し、その結果を示す（図表 3－3－3）。

具体的な推計式は以下のとおりである。

$$y_{it} = \alpha + \beta_0 T_i + \beta_1 D_t + \beta_2 (T_i \times D_t) + \beta_3 MONTH_i + \beta_4 X_i + \varepsilon_{it}$$

ここで、 y_{it} は、個人 i の t 時点の労働時間、 α は定数項、 T_i は処置群で 1、対照群で 0 をとるダミー変数、 D_t は制度変更後で 1、変更前で 0 をとるダミー変数、 $MONTH_i$ は月次ダミー変数、 X_i は性別や年齢のコントロール変数、 ε_{it} は誤差項である。処置群に対する制度変更後の影響である β_2 が今回関心のある係数である。今回の分析では、パネル構造を用いずに各月の各サンプルをプールして上記の式に当てはめ、回帰分析を行うという簡易的な方法を用いた。

差分の差分法の結果において、2022 年 10 月の制度変更についてはサンプル数が少ないため解釈には留意する必要があるが、いずれの分析においても処置群に対する制度変更後の影響が有意にプラスとなっている³³。これは、今回のサンプルでは、2016 年及び 2022 年の適用拡大によって、処置群は、処置されなかった時と比べて平均的にみて労働時間が増加したことを意味する。具体的には、例えば 2016 年 10 月の制度変更によって、新たに適用対象となった者は、適用対象とならなかった場合と比べて、平均的にみて一人当たり 1 か月に約 3 時間程度、労働時間を延ばしていたという結果となっている。

この背景としては、社会保険に加入することによるメリット（例えば将来の年金受給額の増加など）を期待して就労時間を増加させた可能性などが考えられる³⁴。なお、差分の差分

³³ 補論 4 において、2016 年 10 月の制度変更の影響について補足的な差分の差分法を実施している。その中で、対照群をデータの全期間で制度変更が行われなかった 100 人以下と設定した差分の差分法を用いた推計においては制度変更の影響が有意とならなかった。ただし、特定の企業が給与サイクルを変更した 2017 年 6 月を考慮して各年 6 月のサンプルを除くと、制度変更の影響が有意となった。詳細は補論 4 を参照。

³⁴ 独立行政法人労働政策研究・研修機構（2018）では、短時間労働者等を対象として、2016 年 10 月 1 日の社会保険の適用拡大に伴う働き方の変化等についてのアンケート調査を実施、働き方が「変わった」場合の具体的内容については、「厚生年金・健康保険が適用されるよう、かつ手取り収入が増える（維持できる）よう、（短時間労働者のまま）所定労働時間を延長した（してもらった）」が最多（54.9%）との結果が示されている。また、社会保険に加入した理由については（複数回答）、「もっと

法は、対照群と処置群でコントロール変数の影響を除いた労働時間の動きが同じであるという「平行トレンド」の仮定が成立することを前提としている。そのため実際は、例えば処置群である規模が大きい法人と対照群である規模が小さい法人では、景気への反応が異なり、その違いが結果に反映されている可能性もあることに留意が必要である。また、本データは当該法人を辞めた者を捕捉することができないため、制度変更により仕事を辞めた者（適用対象外の事業所に転職した者を含む）の影響は加味されていないことにも留意が必要である。

経年的な推移をみると、視覚的には労働時間に大きな影響はみられないものの（図表 3－3－2（再掲））、性別や年齢をコントロールした分析を行った結果、社会保険適用拡大によって、その対象となった法人の労働者の労働時間は増加した可能性が示された。

（図表 3－3－3 社会保険適用拡大が労働時間に与える影響）

（1）2016 年 10 月

- ・ 処置群：厚生年金加入者数 501 人以上の法人に属するサンプル、対照群：500 人以下

説明変数	係数	t 値	有意水準
処置群	10.45	28.16	***
適用拡大後	-6.73	-13.13	***
処置群x適用拡大後	2.93	5.52	***
性別ダミー（1：男性）	21.98	125.95	***
年齢	0.65	98.43	***
2月ダミー	-0.74	-2.29	**
3月ダミー	-6.21	-19.30	***
4月ダミー	1.97	6.11	***
5月ダミー	-1.55	-4.81	***
6月ダミー	-15.25	-47.34	***
7月ダミー	0.40	1.23	
8月ダミー	0.43	1.34	
9月ダミー	-0.49	-1.51	
10月ダミー	-1.18	-3.66	***
11月ダミー	1.73	5.40	***
12月ダミー	-1.76	-5.51	***
定数項	62.30	121.06	***

（備考）処置群を厚生年金加入者数が 501 人以上の法人に所属するサンプル、対照群を 500 人以下の法人に所属するサンプルに限定。サンプルは時給者の 25～60 歳に限定。***、**、*は順に 1%、5%、10%水準で有意を表す。サンプル数は処置群 494,512、対照群 34,867。

働いて収入を増やしたい（維持したい）から」（44.9%）が最も多く、次に、「将来の年金額を増やしたいから」（44.3%）となっている。

(2) 2022 年 10 月

・処置群：101 人以上～500 人以下、対照群：100 人以下

説明変数	係数	t 値	有意水準
処置群	-8.96	-6.91	***
適用拡大後	-10.39	-4.71	***
処置群x適用拡大後	19.21	8.32	***
性別ダミー（1：男性）	25.68	26.40	***
年齢	0.07	2.16	**
2月ダミー	-7.54	-4.85	***
3月ダミー	-14.42	-9.31	***
4月ダミー	-2.08	-1.34	
5月ダミー	-0.64	-0.40	
6月ダミー	3.86	2.43	**
7月ダミー	7.60	4.79	***
8月ダミー	-0.17	-0.11	
9月ダミー	-1.68	-1.06	
10月ダミー	2.57	1.62	
11月ダミー	0.91	0.60	
12月ダミー	0.50	0.33	
定数項	92.07	41.18	***

（備考）処置群を厚生年金加入者数が 101～500 人の法人に所属するサンプル、対照群を 100 人以下の法人に所属するサンプルに限定。サンプルは時給者の 25～60 歳に限定。***、**、*は順に 1%、5%、10%水準で有意を表す。サンプル数は処置群 24,455、対照群 2,859。

(2) 配偶者控除制度変更による影響

最後に、配偶者（特別）控除に関する制度変更の影響について分析を行う。

「年収の壁」を意識した就業調整を行わずに働くことができることを目指して、2018 年に配偶者（特別）控除について制度変更が行われた。詳細は第 I 章 3 節 2 項で述べたとおり、第一に配偶者特別控除について、年収 150 万円までは満額受給できるようになるなど、対象となる配偶者の年収上限の引上げが行われた。第二に配偶者（特別）控除を受ける世帯の主たる稼得者の年収に上限が設けられた。

給与計算代行サービスデータは、年末調整の申請者の配偶者（特別）控除の項目を含んでおり、配偶者（特別）控除の有無や金額について把握することができる。そのため、男性の月給者の年末調整申告者数に占める配偶者（特別）控除の適用割合（以下、「適用割合」という。）の経年変化をみることによって、制度変更の影響を考察する。なお、女性が主たる稼得者の世帯数は少なく、制度変更の影響も少ないと考えられるため、女性の月給者の適用割合の推移については割愛する³⁵。

結果として、主に 2 点の示唆がえられた（図表 3－3－4）。まず、2018 年以降の配偶者特別控除適用割合が上昇した。これは、配偶者特別控除の年収上限の引上げが行われたことにより、元々配偶者特別控除の対象となっていなかった層が配偶者特別控除の対象となったことが背景にあると考えられる。具体的には、配偶者特別控除の「壁」が「150 万円」に

³⁵ 女性の適用割合は、サンプル数が少ないことに注意する必要があるが、年収層に応じて配偶者控除は約 1～3%、配偶者特別控除は約 0～1%となっている。

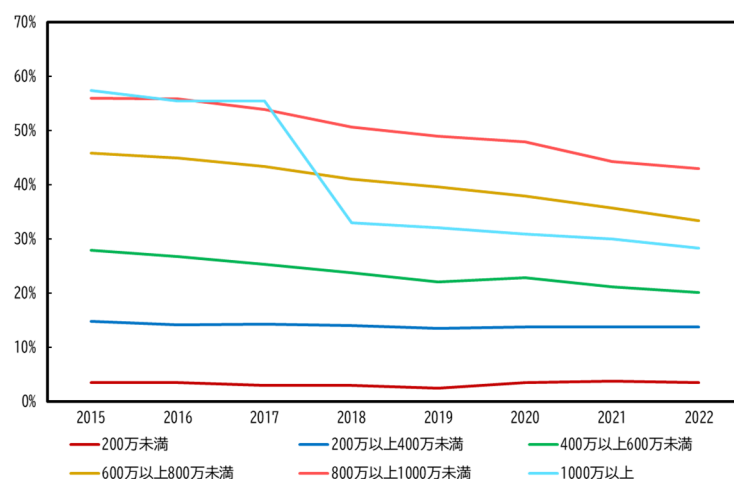
移動したため、元々配偶者控除の対象となるよう「年収 103 万円」で就業調整していた層が、配偶者特別控除が満額受給できる年収 150 万円近辺まで労働時間を増やした可能性がある。その場合、前述³⁶のとおり、社会保険適用の対象となり手取り収入が減るが、将来の年金収入が増えることを意識した可能性もある。

次に、年間収入が 1,000 万円以上の配偶者控除適用割合が低下しているが、この背景としては、控除申告ができる主たる稼得者の年収に上限が設けられたことが考えられる。

また、経年変化をみると、どの年収階層においてもおおむね低下傾向がみられる。適用割合は配偶者（特別）控除適用者数を年末調整の申告者数で除したものであり、この低下は共働き世帯や単身世帯が増加していることが背景にあると考えられる。

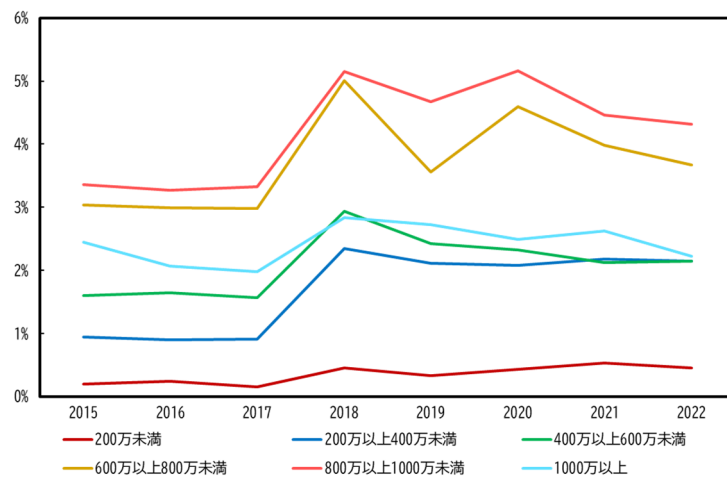
（図表 3－3－4 年間課税支給額別配偶者（特別）控除適用割合）

・配偶者控除適用割合



³⁶ 第Ⅲ章 3 節 1 項参照

・配偶者特別控除適用割合



(備考) サンプルは月給者の男性に限定。配偶者控除適用割合は配偶者控除適用者数÷年末調整の申告者数、配偶者特別控除適用割合は配偶者特別控除適用者数÷年末調整の申告者数。配偶者控除、配偶者特別控除の判別方法は付表を参照。なお、2018年以降、主たる稼得者の所得金額が1,000万円を超える場合は配偶者（特別）控除を受けられないが、図表においては、1,000万円以上の者でも配偶者（特別）控除を受けている者が一定数見られる。これは、図表で分析している年間収入は各種控除前のいわゆる額面の金額であり、それが1,000万円以上であっても、給与所得控除を除いた合計所得金額が1,000万円未満の者は配偶者（特別）控除を受けているためと考えられる。

IV. 終わりに

本章では、第Ⅲ章の分析結果を改めて整理し、今後の課題について概括する。

1. 主な分析結果のまとめ

本稿では、給与計算代行サービスデータを活用して、「年収の壁」の状況や制度変更の影響について記述統計を中心に分析を行うという、新たな取組を行った。主な分析結果は以下のとおりである。

（「年収の壁」の状況）

2022 年時点における時給者の 25～60 歳の女性の年収分布をみると、「年収（103 万円）の壁」は顕著に存在している。本データで見る限り、2018 年と 2022 年の間の経年変化をみると、「年収の壁」近くにとどまる割合には大きな変化はないものの、「年収の壁」を超えて働く割合が増え、さらにより高い年収に分布の山が移動している。相対的に低収入で働く時給者の比率はやや低下傾向にあり、高収入で働く時給者数の分布の山が 2018 年時点の年収 150 万円付近から、2022 年時点には年収 200 万円付近に移動し、山は高まっている。

労働時間の分布をみても、フルタイムに近い（年間 1,600～1,900 時間）働き方をする時給者の比率が高まっている。同時に、年間平均時給と年間労働時間の散布図をみると、「年収の壁」内の者は、時給の上昇に伴い、時給上昇を相殺するように労働時間を短縮している。このように、時給者の賃金上昇に対する労働時間の動きは、「壁」の内側と外側で異なったものとなっている。

（同一企業継続雇用者における年収階層の移動）

2018 年に「年収の壁」内（年収 90 万円以上～103 万円未満）の 25～60 歳の女性が、「年収の壁」内に留まり続けるかをみると、1 年後の 2019 年には約 6 割が「年収の壁」内に留まるものの、約 2 割が「年収の壁」を越えて上の年収階層に移動する。その後、各年で壁内に留まった者が翌年どの年収階層に移動するかを順次みていくと、同一企業に勤め続ける場合は壁内に留まり続けるだけではなく、一定程度が「壁」を超えて移行する。2018 年に「年収の壁」内にいた者の 4 年後の年収階層をみると、130 万円以上の年収階層の割合は高くなっているものの、上の年収階層に移行した者の割合は引き続き約 2 割にとどまっており、増加が続いた訳ではなかった。サンプル全体をみる場合には退職者が多いことに留意する必要があるものの、同一企業にいる場合は上の年収階層に移動する傾向がみられる。

（労働時間の抑制）

女性の時給者の「年収の壁」内（年収 90 万円以上～103 万円未満）で働いている人たちは年末（10～12 月）にやや労働時間を抑制している様子がみられるものの、他の年収階層

と比較して、労働時間の推移に大きな差はみられない。

2021 年から 2022 年のサンプルにおいて、時給が増加すると労働時間を抑制する者の割合は 100 万円以上～103 万円未満の層、103 万円以上～106 万円未満の層で多く、「年収の壁」があるために、時給が上がることによって敢えて労働時間を減らすという事象が起きている。ただし、公的統計に基づき 25～59 歳の女性全体でみると、時給の上昇に合わせて、労働参加率は上昇している。

（制度改正の影響）

2016 年及び 2022 年の社会保険適用対象の拡大（順に、従業員 501 人以上、従業員 101 人以上の企業が対象へと拡大）による時給者の平均的な労働時間への影響について、差分の差分法を用いた分析を実施したところ、今回のサンプルでは、適用拡大の対象となった企業に所属する者は、仮に適用がなかった場合と比べて、一人当たり平均でみれば、労働時間を増加させた結果となった。

また、2018 年の配偶者控除の制度変更（配偶者特別控除の年収上限の引上げ）により、男性・月給者の配偶者特別控除の適用割合が上昇した。この要因としては、配偶者特別控除の「壁」が「150 万円」に移動した結果、配偶者控除の対象となるよう「年収 103 万円」で就業調整していた層が、配偶者特別控除を満額受給できる「年収 150 万円」近辺まで労働時間を増やした可能性も考えられる。また、配偶者（特別）控除の控除申告ができる主たる稼得者の年収に上限が設けられたことにより、年間収入が 1,000 万円以上の適用割合が低下した。また、どの年収階層においても、共働き世帯や単身世帯の増加を背景に、適用割合は低下する傾向がみられた。

2. 今後の課題

ここまでみてきたとおり、「年収の壁」については、103 万円に顕著に存在することが、給与計算代行サービスデータにおいても確認された。この背景として、これまでの先行研究においては、税・社会保障制度や企業の福利厚生制度である配偶者手当等が、世帯の副次的稼得者（主稼得者の配偶者等）の就業時間調整のインセンティブを高めていることが指摘されているが³⁷、本稿においても、「年収の壁」があることにより時給の上昇に伴って労働時間を短縮する動きがみられるとの結果を得た。時給の上昇が所得の増加につながらず、また、就業調整により人手不足の緩和を阻害する、といった影響が生じていることが示唆される。

本人の手取りも配偶者の手取りも逆転せず、本来制度的には「壁」とならない年収 103 万円を境に「年収の壁」が実際に生じていることが確認された。企業における配偶者手当等の存在が影響している可能性があることを踏まえると、その解消に向けては、制度の理解を深めるための情報発信の必要性や、企業が支給する配偶者手当の支給要件についての見直しの必要性が示唆される。その際には、生産年齢人口が減少していく中、労働者の勤め先や働き方、企業の雇い方の選択において、税制や社会保険制度等により、その選択が歪められ、就業抑制につながることはないよう、働き方に中立的な制度を構築していく観点が重要である。

本稿の分析では、大企業における就業者をサンプルとしたデータであったことから、年収 130 万円の「壁」は検出されない一方、もっぱら、年収 103 万円や 106 万円の前後を境として、時給者の行動に違いがみられた。結果を見る限り、2016 年、2022 年の社会保険適用拡大前後においても引き続き「年収の壁」は顕著に存在しているものの、社会保険適用拡大の制度変更自体の影響をみると、一人当たり平均の労働時間を増加させる効果がある可能性が示唆された。ただし、図 3-1-8 で示したとおり、「壁」の内側にいる時給者は時給上昇に対して労働時間を抑制する動きをみせている点には留意が必要である。社会保険が適用される年収水準の引下げ（適用拡大）は、「壁」を超える者を生み出すだけでなく、一層短い労働時間を選択する者を増やし、あるいは同時に、雇主負担を避けるためにより短時間の雇用機会が創出される可能性を抱えている。適用拡大の下でも労働供給の拡大と雇用の質の改善が担保されるよう、円滑な制度適用には、短時間労働者への理解促進や小規模事業者への経過措置や激変緩和措置も検討する必要があるだろう。

これに関連して、被用者保険への加入は、保険料負担は生じるものの、労働者にとってメリットがあることを分かりやすく発信していくことも必要である。内閣府（2024）で試算しているように、「壁」を超えて年収 100 万円から年収 150 万円に収入を増やした場合、税・社会保険料控除後の「手取り」の所得が年収増の影響によって増加するとともに、将来受け取る年金額も厚生年金加入³⁸により増加する。他にも、健康保険の被用者保険加入によ

³⁷ 例えば、内閣府政策統括官（経済財政分析担当）（2023）

³⁸ 労働者負担分として自身で納める年金保険料に加え、同額の事業主負担分の年金保険料の影響も大きい（第 3 号被保険者の場合、厚生年金に加入しないため、事業主負担分の年金保険料も納付されない）。

る休職時の傷病手当金や出産手当金の給付等があるが、こうした受益面も考慮すると、就業調整により「壁」の範囲内に留まろうとすることは、年収を下押しするだけでなく、将来に渡って受給できる各種年金や手当の額を減少させることにもつながりうる。なお、本分析では 2023 年 11 月までのデータを用いているが、前述のとおり、関連する税・社会保険制度に関して変更が行われており、今後はこうした制度変更も踏まえた更なる分析も必要であろう。

本稿は、経済分析への利用に関しては新しいオルタナティブデータである給与計算代行サービスデータを用いて、時給者のデータに着目し、我が国の短時間労働者の就業行動、とりわけパート・アルバイトの就業調整（いわゆる「年収の壁」）を分析した。

給与計算代行サービスデータでは、賃金のみならず労働時間や時間当たり給与のパネルデータが月単位で取得可能であるため、これまで把握することができなかった月次の労働時間を用いた分析を行い、年間収入を抑えるために生じる「年収の壁」内にいる者の時給上昇による行動変容や年末の労働時間調整の状況、あるいは、社会保険適用拡大の制度変更による労働時間への影響について、新たな知見を提供している。また、給与計算代行サービスデータという新たなデータを活用して「年収の壁」の状況を確認し、属性ごとに正確に 1 万円単位でどこに分布のピークがあるかを明らかにし、先行研究で示された事実の頑健性を示すことができた。

給与計算代行サービスデータは、サンプル企業の偏りがある点や、配偶関係を含む家族情報等の重要な変数が現状のデータからは取得が困難である点には限界があるものの、パネルデータであること、業務データであるため個票としては高い正確性が期待されること、サンプル企業に所属する雇用者の全数調査であること、部署単位での分析ができること、賃金や労働時間、控除情報、企業属性といった関連情報が一通り紐づいていること等、様々な強みがあるデータである。短時間労働者のみならず、高齢者の就業行動や女性活躍等様々な観点からの活用が考えられ、また、年齢などの属性情報を有し、パネルデータとしての構造を備えていることから、経済動向分析においても新たな知見をもたらす可能性がある。

給与計算代行サービスデータを分析した本稿が、証拠に基づく政策立案（EBPM）の一助となり、政府におけるオルタナティブデータ活用の更なる契機となることを期待する。

補論 1 「年収の壁」の状況についての先行研究との比較

第Ⅲ章 1 節 1 項で行った「年収の壁」の状況についての分析については、近藤・深井（2023）が市町村税務データで行った先行研究があり、別のデータで同様の分析を行ったものとして、参考となる。給与計算代行サービスデータと市町村税務データではそれぞれに含まれる項目が異なり、それぞれによって可能となる分析は異なるものの、年収の分布をみる上では主に下記の特徴の違いがあることに留意が必要である。

（補図 1 年収の分布をみる上での各データの主な特徴の比較）

給与計算代行サービスデータ	市町村税務データ
・ 企業に偏りがあり、特に大企業のデータが多い（地域も都市部に偏り）	・ 16 自治体（市町村）のデータであるため、全国的にみると地域に偏りがある
・ 給与形態別情報の利用ができ、時給者にデータを限定することが可能	・ 給与形態別に区分ができない
・ 家族情報の利用が困難	・ 家族情報の利用ができ、有配偶にデータを限定することが可能

その上で、両者の結果を比較すると、まず両者とも「年収の壁」がはっきりと見て取れ、特に 103 万円に「壁」が顕著に存在することが分かる。一方で、市町村税務データにおいては 130 万円に「壁」が存在するものの、給与計算代行サービスデータは大企業の雇用のサンプルが多いため 130 万円で「壁」を意識している人が少なく、「壁」はほぼ確認されない。

さらに、市町村税務データでは 200 万円に山がみられ、その後徐々に減少しているが、給与計算代行サービスデータではやや年収の低い層に山のピークがあり減少も早い。この違いは、市町村税務データには時給者以外も含まれることが考えられる。

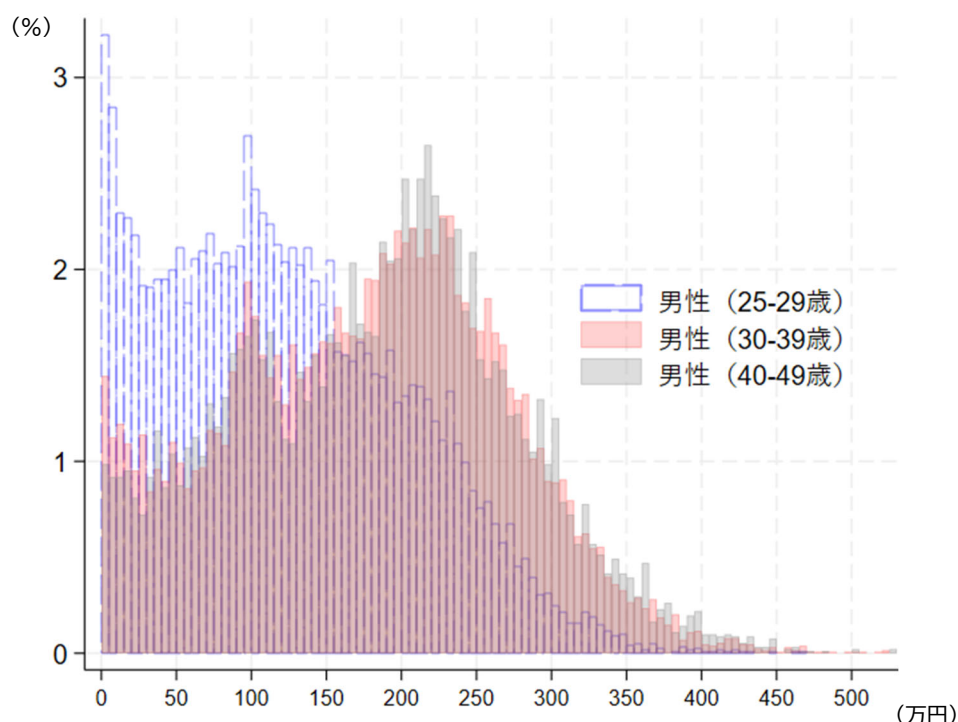
補論2 男性の年代別による「年収の壁」の比較（時給者・2015～2022年）

男性の時給者のデータに絞って、年間の課税支給額の分布を確認する。補図2-1をみると、どの年代においても男性の100万円の前後に小さなピークが見られ、これは、親の扶養控除や健康保険の被扶養の範囲内で働いているケースや、男性側が妻に扶養されて「年収の壁」内で働いているケースなどの影響を受けている可能性がある。

また、年代別でみると、30～39歳と40～49歳はほぼ変わらない分布である一方、25～29歳はより低い年収に偏っている。時給者のうち30代、40代はフルタイムに近い働き方をしている一方、20代は扶養の範囲内で働いている場合が多いことが推察される。

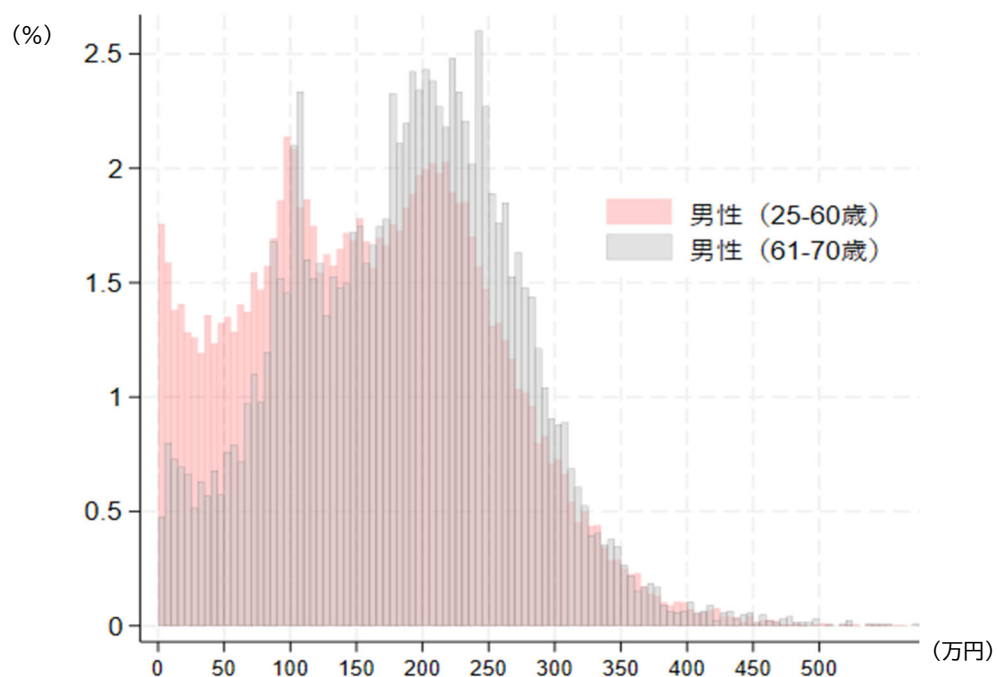
また、男性の25～60歳と61～70歳を比較したところ、両方とも分布に大きな違いはなく、男性の61～70歳でも100万円の前後に小さなピークがみられるとともに、200万円を超えたところに山がみられる（補図2-2）。ただし、61～70歳の分布では、200万円を超えた山がより高くなっており、退職した男性が比較的高めの時給で再雇用されているパターンなどが考えられる。

（補図2-1 年代別による「年収の壁」の比較（男性・時給者・25～49歳・2015～2022年））



（備考）2015年から2022年の全企業の全時給者のサンプルから、各年12月時点で存在する男性の25～49歳のサンプルに限定。各年の区別は付けず、各サンプルの1年間の課税支給額の合計額の分布を5万円刻みでヒストグラムにした。

(補図 2—2 年代別による「年収の壁」の比較 (男性・時給者・25～70 歳・2015～2022 年))



(備考) 2015 年から 2022 年の全企業の全時給者のサンプルから、各年 12 月時点で存在する男性の 25～70 歳のサンプルに限定。各年の区別は付けず、各サンプルの 1 年間の課税支給額の合計額の分布を 5 万円刻みでヒストグラムにした。

補論3 賃金版ディケンズ・インデックスによる「年収の壁」の経年変化

補論3では、「年収の壁」の経年変化を数値的にも評価するために、以下の式で定義される各年（2016～2022年）の賃金版ディケンズ・インデックスを計算した。ディケンズ・インデックスとは、賃金の下方硬直性をみるための指標³⁹であるが、ここでの賃金版ディケンズ・インデックスは103万円手前の時給者を、「本来なら103万円を超えて働きたかった時給者」と扱い、「年収の壁」にぶつかっている時給者が、本来なら「年収の壁」以上に働きたい時給者の何%いるかを算出したものである。

$$\text{賃金版ディケンズ・インデックス（閾値：X万円）} = \frac{\text{年次の課税支給額が90万円以上～103万円未満だった25～60歳の女性の時給者の数}}{\text{年次の課税支給額が90万円以上～X万円未満だった25～60歳の女性の時給者の数}}$$

なお、閾値のX万円はそれぞれ200万円、300万円とした⁴⁰。

また、参考までに全体のうち「壁」内の範囲や閾値を考慮せず、サンプル全体のうち年収103万円未満の割合を下記の式で算出し、推移を示した。

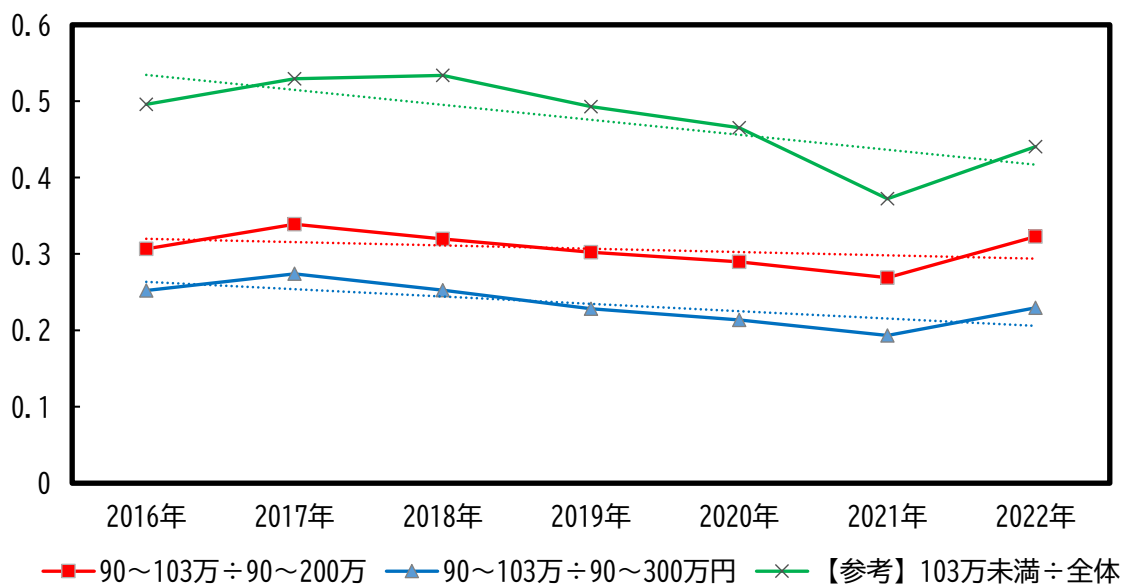
$$\text{103万円の壁内で働く割合} = \frac{\text{年次の課税支給額が103万円未満だった25～60歳の女性の時給者の数}}{\text{年次の25～60歳の女性の時給者の数}}$$

補図3のとおり賃金版ディケンズ・インデックスで評価してみると、指標は2018年以降減少傾向にあったものの、2022年に増加しており、動向に明確な傾向がみられるとも言えない。第Ⅲ章1節3項でもみたとおり、本データにおいては「年収の壁」には大きな経年変化があるとは言えないが、賃金版ディケンズ・インデックスでも明確な変化は見られなかった。103万円未満の割合も賃金版ディケンズ・インデックスと類似の推移をたどっているが、ディケンズ・インデックスに比べると傾向線の傾きが急であり、図表3-1-4でみたとおりヒストグラムで低所得の比率が減っていたことと対応している可能性がある。

³⁹ Dickens et al.(2007)の下方硬直性指標は、変化率が非正のサンプルを潜在的に負の賃金調整が必要だったサンプルとみなし、そのうちゼロのサンプルの比率をみることで、何らかの要因で負の賃金調整ができなかった割合、すなわち賃金の下方硬直性の度合いを示すという考え方に基づいている。

⁴⁰ 野村総研（2022）より、就業調整を実施している有配偶女性で現状よりも多く働きたい者のうち、「働き損」が無くても8割程度は年収を100万円以上増やしたいとは思わないとの調査結果を踏まえて、本来壁が無ければ年収を増やすであろう上限を200万円と設定。また、図表3-1-2のとおり視覚的には300万円までにほとんどのサンプルが含まれることから、上限が300万円のパターンでも計算した。90万円については、1万円ずつ閾値を変化させたところ、明確な変化はなかったこと、視覚的には90万円付近で急激に増加していることから、90万円を下限と設定した。

(補図3 各年の賃金版ディケンス・インデックス (女性・時給者・25～60歳))



(備考) 2016年から2022年の全企業の全時給者のサンプルから、各年12月時点で存在する女性の25～60歳のサンプルに限定。90～103万÷90～200万は(年次の課税支給額が90万円以上～103万円未満だった25～60歳の女性の時給者の数)÷(年次の課税支給額が90万円以上～200万円未満だった25～60歳の女性の時給者の数)、90～103万÷90～300万は(年次の課税支給額が90万円以上～103万円未満だった25～60歳の女性の時給者の数)÷(年次の課税支給額が90万円以上～300万円未満だった25～60歳の女性の時給者の数)、103万未満÷全体は(年次の課税支給額が103万円未満だった25～60歳の女性の時給者の数)÷(年次の25～60歳の女性の時給者の数)。点線は傾向線。

補論 4 補足的な差分の差分法を用いた推計

補論 4 では、2016 年 10 月の社会保険適用拡大の制度変更による影響についての補足的な差分の差分法を用いた推計の結果を示す。

補図 4－1 では、処置群を厚生年金加入者数が 501 人以上の法人に所属するサンプル、対照群を 500 人以下の法人に所属するサンプルとして、図表 3－3－3（1）から 6 月のデータを除いた結果を示している。MONTH ダミーは、多重共線性を避けるため、1 月ダミーを落としているが、図表 3－3－2 でみることができるよう、2017 年 6 月に労働時間の大幅な減少がある。これは、特定の企業が給与サイクルを半月前倒しする変更を行ったという特異な事情によるものである。そのため、結果の頑健性を確かめるため、2016 年 6 月と 2017 年 6 月のデータを除いて分析を行った。その結果、政策効果をみる係数の符号については一致する結果となり、2016 年 10 月の制度変更によって、平均的にみて一人当たり労働時間を延ばしていることが示された。

一方で、補図 4－2 においては、処置群を厚生年金加入者数が 501 人以上の法人に所属するサンプル、対照群を 100 人以下の法人に所属するサンプルとして分析を行った。本分析の結果は、平行トレンドの仮定を所与のものとした場合に、図表 3－3－3（2）と同じ対照群を用いていることにより、対象が拡大したグループの違いによる政策効果の違いを比較しうるものである。ただ、本結果をみると、図表 3－3－3（1）と異なり、政策変更の効果の係数が有意とならなかった。ただし、100 人以下の法人に属するサンプル数は少なく、また、補図 4－3 のとおり 6 月のサンプルを除いた場合には政策変更の効果の係数が有意にプラスとなり他の結果と一致した。本データにおいては、2016 年 10 月の制度変更は一人当たり労働時間を増加させた可能性がある。

（補図 4－1 差分の差分法を用いた推計（対照群を 500 人以下、6 月のデータ除き））

説明変数	係数	t 値	有意水準
処置群	10.54	27.16	***
適用拡大後	-6.04	-11.28	***
処置群×適用拡大後	5.21	9.41	***
性別ダミー（1：男性）	22.37	122.60	***
年齢	0.68	98.60	***
2月ダミー	-0.74	-2.29	**
3月ダミー	-6.22	-19.29	***
4月ダミー	1.96	6.09	***
5月ダミー	-1.56	-4.84	***
7月ダミー	0.36	1.13	
8月ダミー	0.40	1.24	
9月ダミー	-0.52	-1.63	
10月ダミー	-1.21	-3.75	***
11月ダミー	1.73	5.38	***
12月ダミー	-1.77	-5.51	***
定数項	59.37	111.26	***

（備考）処置群を厚生年金加入者数が 501 人以上の法人に所属するサンプル、対照群を 500 人以下の法人に所属するサンプルに限定。サンプルは時給者の 25～60 歳に限定。***、**、*は順に 1%、5%、10%水準で有意を表す。サンプル数は処置群 453,543、対照群 32,084。

(補図 4-2 差分の差分法を用いた推計 (対照群を 100 人以下、6 月のデータ含む))

説明変数	係数	t 値	有意水準
処置群	-3.57	-5.30	***
適用拡大後	-3.64	-3.90	***
処置群x適用拡大後	-0.17	-0.18	
性別ダミー (1 : 男性)	22.02	124.73	***
年齢	0.64	95.91	***
2月ダミー	-1.35	-4.14	***
3月ダミー	-6.91	-21.14	***
4月ダミー	1.36	4.18	***
5月ダミー	-1.96	-5.98	***
6月ダミー	-16.40	-50.22	***
7月ダミー	0.13	0.39	
8月ダミー	0.34	1.05	
9月ダミー	-0.61	-1.89	*
10月ダミー	-1.38	-4.22	***
11月ダミー	1.04	3.20	***
12月ダミー	-2.41	-7.41	***
定数項	77.15	101.59	***

(備考) 処置群を厚生年金加入者数が 501 人以上の法人に所属するサンプル、対照群を 100 人以下の法人に所属するサンプルに限定。サンプルは時給者の 25~60 歳に限定。***、**、*は順に 1%、5%、10%水準で有意を表す。サンプル数は処置群 494,512、対照群 10,323。

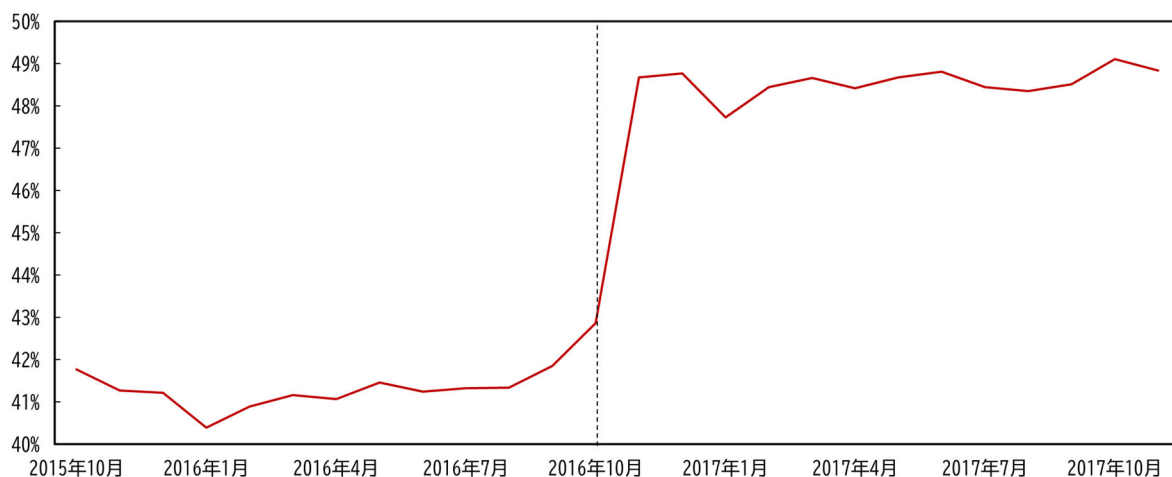
(補図 4-3 差分の差分法を用いた推計 (対照群を 100 人以下、6 月のデータ除き))

説明変数	係数	t 値	有意水準
処置群	-4.31	-6.11	***
適用拡大後	-4.06	-4.16	***
処置群x適用拡大後	3.22	3.27	***
性別ダミー (1 : 男性)	22.41	121.37	***
年齢	0.68	96.22	***
2月ダミー	-1.35	-4.13	***
3月ダミー	-6.91	-21.12	***
4月ダミー	1.36	4.14	***
5月ダミー	-1.97	-6.01	***
7月ダミー	0.10	0.30	
8月ダミー	0.31	0.96	
9月ダミー	-0.65	-1.99	**
10月ダミー	-1.41	-4.31	***
11月ダミー	1.04	3.17	***
12月ダミー	-2.42	-7.42	***
定数項	74.94	94.73	***

(備考) 処置群を厚生年金加入者数が 501 人以上の法人に所属するサンプル、対照群を 100 人以下の法人に所属するサンプルに限定。サンプルは時給者の 25~60 歳に限定。***、**、*は順に 1%、5%、10%水準で有意を表す。サンプル数は処置群 453,543、対照群 9,467。

付図・付表

(付図 従業員 501 人以上の法人で働く時給者数のうち社会保険加入者数の割合)



(付表 配偶者控除及び配偶者特別控除の判別方法)

時期	識別に活用する項目	判別方法
2017 年以前	- 配偶者控除 - 配偶者特別控除	- 配偶者控除：配偶者控除額に 0 以外の値が入っているもの - 配偶者特別控除：配偶者特別控除額に 0 以外の値が入っているもの
2018 及び 2019 年	- 配偶者特別控除 - 配偶者の年間所得	- 配偶者控除：「配偶者特別控除 $\neq$ 0」かつ「配偶者の年間所得 $\leq$ 38 万」 - 配偶者特別控除：「配偶者特別控除 $\neq$ 0」かつ「配偶者の年間所得 $>$ 38 万」
2020 年以降	- 配偶者特別控除 - 配偶者の年間所得	- 配偶者控除：「配偶者特別控除 $\neq$ 0」かつ「配偶者の年間所得 $\leq$ 48 万」 - 配偶者特別控除：「配偶者特別控除 $\neq$ 0」かつ「配偶者の年間所得 $>$ 48 万」

参考文献

- 安部由起子（2023）「年収の壁の継続性と勤務制度」リクルートワークス研究所
- 児玉直美（2022）「第6章 女性の労働参加・労働時間の選択」財務総合政策研究所『仕事・働き方・賃金に関する研究会——一人ひとりが能力を発揮できる社会の実現に向けて』報告書』
- 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 Series 23-J-049.
- 佐々木勝（2011）「賃金はどのように決まるのか——素朴な疑問にこたえる」日本労働研究雑誌
- 政府広報オンライン「「年収の壁」対策がスタート！パートやアルバイトはどうなる？」（2024年10月30日）
<https://www.gov-online.go.jp/article/202312/entry-5288.html>
（2025年7月29日アクセス）
- 高橋新吾（2010）「配偶者控除及び社会保障制度が日本の既婚女性に及ぼす労働抑制効果の測定」日本労働研究雑誌 No.605
- 都竹 直樹、岩上 順子、栗山 博雅（2024）「給与計算代行サービスデータの活用検討」経済財政分析ディスカッション・ペーパー、DP/24-2、内閣府
- 東京都産業労働局（2024）「いわゆる「年収の壁」に関する都民意識調査 報告書〈概要版〉」
- 独立行政法人労働政策研究・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）
- 内閣府政策統括官（経済財政分析担当）（2023）「日本経済 2022-2023」
- 野村総合研究所（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資料
<https://www.nri.com/-/media/Corporate/jp/Files/PDF/knowledge/report/cc/mediaforum/2022/forum345.pdf?la=ja-JP&hash=8C85C76EDDA8207EC313CF7DF1C745AF944FD2EB>
（2025年7月29日アクセス）
- 平野光俊ほか（2010）「座談会 『103万・130万円の壁』——雇用管理と働く側の意識」日本労働研究雑誌 No. 605, 54-67.
- 横山泉、児玉直美（2016）「女性の労働と税——データを用いた現状分析——」財務省財務総合研究所『フィナンシャル・レビュー』平成28年第2号（通巻第127号）
- リクルートワークス研究所（2024）「賃金は採用に効果あり——応募者数と入社者数の賃金弾力性」
<https://www.works-i.com/research/project/wage-increase/store/detail002.html>
（2025年7月29日アクセス）

- Dickens, W., L. Goette, E. L. Groshen, S. Holden, J. Messina, M. E. Schweitzer, J. Turunen, and M. Ward (2007) . " How Wages Change: Micro Evidence from the International Wage Flexibility Project." *Journal of Economic Perspectives*. vol. 21, no. 2, Spring 2007 pp, 195—214.
- Yokoyama, Izumi (2018). "How the tax reform on the special exemption for spouse affected the work-hour distribution." *Journal of the Japanese and International Economies* 49: 69-84.