

DP/24-6

経済財政分析ディスカッション・ペーパー

女性の出産後の働き方による
世帯の生涯可処分所得変化の試算手法について

栗山 博雅

Economic Research Bureau

CABINET OFFICE

内閣府政策統括官（経済財政分析担当）付

本稿は、政策統括官（経済財政分析担当）のスタッフ及び外部研究者による研究成果を取りまとめたもので、学界、研究機関等、関連する方々から幅広くコメントを頂くことを意図している。ただし、本稿の内容や意見は、執筆者個人に属するものである。

目次

1. はじめに	1
2. 前提.....	1
(1) 「世帯の生涯可処分所得」の概念について.....	1
(2) 世帯及び女性の出産後の働き方に関する仮定について	2
3. 収入・負担・給付に関する想定.....	4
(1) 現役時の収入に関する想定	4
① 賃金カーブに関する想定	4
② 出産育児一時金、出産手当金、育児休業給付金に関する想定	6
③ 配偶者手当及び配偶者控除・配偶者特別控除に関する想定.....	7
④ 就労時の税・社会保険料に関する想定.....	7
⑤ 退職一時金に関する想定.....	10
(2) 退職後の所得・負担・給付に関する想定	11
4. 試算結果	14
(1) 6ケースの試算結果.....	14
(2) パートタイムとして「年収の壁」を超えて働く際の生涯可処分所得増.....	15
5. 終わりに	17
補論1. 60歳以降「年収の壁」を超えることによる生涯所得の向上について.....	19
補論2. 在職高齢年金においてみられる「年収の壁」について	19
参考. 女性の職業生活における活躍推進プロジェクトチーム（第4回）内閣府政策統括官 （経済財政分析担当）提出資料.....	22
参考文献.....	25

女性の出産後の働き方による世帯の生涯可処分所得変化の試算手法について*

栗山 博雅†

【要旨】

内閣府政策統括官（経済財政分析担当）は、令和6年4月に設置され、同年6月5日に中間とりまとめを公表した「女性の職業生活における活躍推進プロジェクトチーム」（座長：矢田稚子内閣総理大臣補佐官）において、女性が出産後に働き方を変えていくことによって、世帯の生涯の可処分所得（税・社会保険料控除後の「手取り」所得）がどの程度変化するかについて、一定の仮定に基づく試算を行い、プロジェクトチームに提出した。

当試算は在職時の賃金に加え、退職金や離職後の年金所得等、生涯に渡る所得を考慮していること、またパートタイムとして女性が復職した際に、「年収の壁」の範囲内で働いた場合と、「年収の壁」を超えて働いた場合の賃金の差について試算していることが特徴である。試算の主な結果として、女性が出産後も正社員として就労を継続するケースでは、出産後に退職するケースと比較して、世帯の生涯可処分所得が約1.7億円多くなること、「年収の壁」を超えて年収150万円、年収200万円でパートタイムとして復職した場合、「年収の壁」を超えないよう年収100万円にて就業調整をするケースと比較して、年収150万円の場合生涯可処分所得が約1,200万円、年収200万円の場合は約2,200万円増えると示された。当試算の結果は、プロジェクトチームの中間取りまとめ資料にも反映されている。

本稿では、試算に当たっての仮定（就業・退職の年齢、こどもの数及び出産時の年齢、死亡年齢、女性の出産後の働き方等）、年収や退職金額、年金額を設定するに当たって用いた手法、各種控除等を考慮した税・社会保険料負担、育児休業給付金や出産一時金などの各種給付の想定について解説する。

また、「令和6年経済財政白書」第3章第3節「高齢者就業の現状と課題～知識と経験のストック活用に向けて～」では、プロジェクトチームにおける試算の手法を利用し、60歳～64歳時に「年収の壁」を超えて働いた際の世帯の生涯可処分所得の増加、在職高齢年金制度を考慮した高齢期の就業による所得増についても試算した。本稿では補論として、これら白書内の試算の結果及び仮定についても解説する。

* 本稿の作成においては、内閣府政策統括官（経済財政分析担当）の林伴子氏、内閣府経済動向特別分析官（政策統括官（経済財政分析担当）付）の酒巻哲朗氏、内閣府政策統括官（経済財政分析担当）付参事官（総括担当）の多田洋介氏、内閣府政策統括官（経済財政分析担当）付参事官（企画担当）付参事官補佐の岩上順子氏から有益なコメントを頂いた。ここに記して感謝を申し上げる。ただし、本稿に残された誤りはいうまでもなく筆者の責に帰すものである。本稿で示された見解は筆者の個人的なものであり、必ずしも内閣府の見解を示すものではない。

† 内閣府政策統括官（経済財政分析担当）付参事官（企画担当）付内閣府事務官

‡ 提出された資料については、本稿の参考資料の他、内閣府政策統括官（経済財政分析担当）「女性の出産後の働き方による世帯の生涯可処分所得の変化（試算）について」も参照のこと。

1. はじめに

「女性の職業生活における活躍推進プロジェクトチーム」（座長：矢田稚子総理大臣補佐官）では、男女間の賃金格差や「年収の壁」にとらわれない働き方など、女性の活躍の推進に向けた中長期的な論点を整理し、2024年6月5日の第4回会議にて中間取りまとめ¹を行い、岸田総理大臣へ手交した。

女性の職業生活における活躍は、男女共同参画の観点に加え、女性の潜在力がより発揮される形の就業や、多様性の効果をもたらすイノベーションによる生産性の向上、女性の労働者数の増加や労働時間の増加を通じた労働供給の拡大といった供給面への好影響、女性の稼得の増加による消費・住宅投資の増加といった需要面への好影響等、経済にとっても大きな影響をもたらさう²。このような観点から、内閣府政策統括官（経済財政分析担当）は、プロジェクトチームの構成員（副座長）として、女性の活躍と経済に関する分析を行ってきた。

本稿では、内閣府政策統括官（経済財政分析担当）が第4回プロジェクトチームに提出し、中間取りまとめにも反映された、「女性の出産後の働き方による世帯の生涯可処分所得の変化（試算）」について解説する。女性の出産後の働き方について、複数のパターン（主に①出産後も就労を継続するパターン、②出産後に一度退職し、その後復職するパターン、③出産後退職し、復職しないパターン）を考慮し、世帯の生涯可処分所得、いわゆる税・社会保険料を控除した「手取り」所得について、一定の仮定に基づく試算を行った。

今回の試算は、在職時の賃金に加え、退職金や離職後の年金所得等、生涯に渡る所得を考慮していることが特徴である。収入に関しては、賃金、退職一時金、公的年金、企業の配偶者手当等を対象に含め、税・社会保険料負担は、所得税・住民税、厚生年金保険・医療保険・介護保険・雇用保険を試算に含んでいる。また、女性が退職した後にパートとして復職した場合に、社会保険の被扶養者となる「年収の壁」の範囲内で働いた場合と、「年収の壁」を超えて働いた場合を比較した試算も行った。

2. 前提

（1）「世帯の生涯可処分所得」の概念について

収入から税金、社会保険料などを差し引いた、いわゆる手取り収入のことを可処分所得というが³、本試算では夫と妻の合計の額面の就業時の給与収入等（育児休業給付金や配偶者

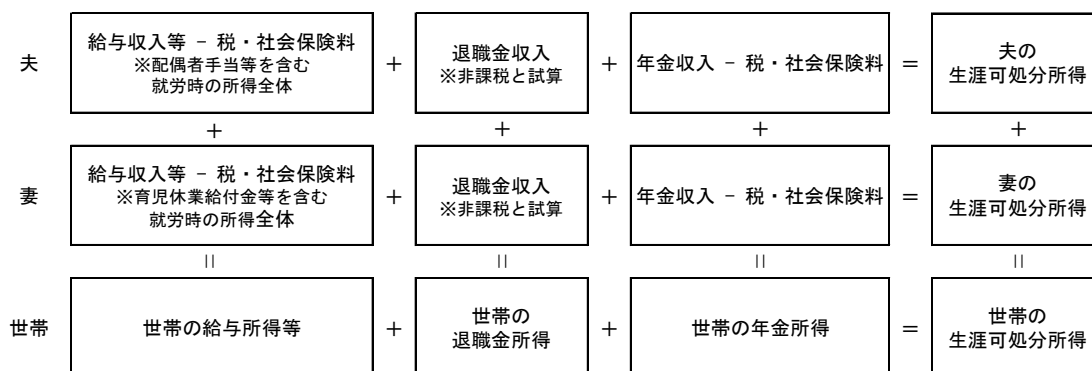
¹ 女性の職業生活における活躍推進プロジェクトチーム 中間取りまとめ「男女間賃金格差の解消に向けた職業環境の変革」（令和6年6月5日）

² 内閣府政策統括官（経済財政分析担当）「女性の職業生活における活躍とマクロ経済」（第2回プロジェクトチーム提出資料）、「女性の職業生活における活躍とマクロ経済（令和6年度経済財政白書等から）」（第6回プロジェクトチーム提出資料）より。

³ 総務省「家計調査 用語の解説」における記載を参考とした。

手当を含む)・退職金収入・年金収入から、税及び社会保険料を控除した生涯の手取り額の合計を計算し、世帯単位の可処分所得を算出した。推計フローの概念としては下記の通りである(図表2-1-1)。

(図表2-1-1 世帯の生涯可処分所得の推計フローのイメージ)



(備考) 後述するように、就労時の給与収入等には育児休業給付金・出産手当金・出産育児一時金等の給付、企業による配偶者手当を含む。退職金収入は退職所得控除額等を鑑み、当試算では非課税と試算した。

(2) 世帯及び女性の出産後の働き方に関する仮定について

世帯毎の特徴に応じて、世帯の生涯可処分所得は大きく異なると考えられる。本試算では、女性の出産後の働き方による世帯の生涯可処分所得の違いを分かりやすく示すため、I. 就業・退職の年齢、II. こどもの数及び出産時の年齢、III. 死亡年齢、IV. 世帯の働き方について、下記の仮定をおいた。

I. 就業・退職の年齢については、夫婦ともに同年齢と仮定し、就業の年齢は22歳として2024年に就職、離職しない場合、夫婦ともに65歳になる直前の2066年まで働くこととした。

II. こどもの数及び出産時の年齢については、こどもの数は国立社会保障・人口問題研究所「第16回出生動向基本調査」の完結出生こども数(夫婦一組あたりの出生こども数)が1.90人であることを踏まえ、2人と仮定した。第1子・第2子の子供年齢は、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歳であることを踏まえ、第1子は29歳、第2子は32歳で出生と仮定した⁴。

III. 死亡年齢については、厚生労働省「令和4年簡易生命表」による死亡年齢の最頻値を踏まえ、男性は88歳、女性は93歳まで生きると仮定している。

IV. 世帯の働き方の想定については、夫の働き方に関しては、22歳で正社員として就職

⁴ なお、結婚年齢については第1子出産前を想定しているが、妻の離職までは配偶者控除・配偶者特別控除・夫の配偶者手当等が発生しないと想定しているため、世帯の可処分所得の算出に当たって結婚年齢の情報は用いていない。厚生労働省「令和4年人口動態統計調査」によると、夫・妻ともに初婚の場合、結婚生活に入ったときの年齢の最頻値は夫・妻ともに27歳となる。

し、妻の働き方に関わらず、育休等を取得せずに 65 歳まで働くことを想定した。出産後の妻の働き方に関しては、大きく①出産後も就労継続した場合、②出産後一旦退職し、一定期間後に再就職する場合、③出産後に退職し、再就職しない場合の大きく 3 つのパターンを仮定して試算した。

さらに、①については、①-A 妻が正社員として就職・働き続けるケース、①-B 妻が非正規フルタイム職員として就職・働き続けるケースを、②の再就職に関しては、②-A 妻が正社員として復職するケース、②-B 妻がパート社員として復職し「年収の壁」の範囲内（年収 100 万円）で働くケース、②-C 妻がパート社員として復職し「年収の壁」を超えて働くケース（年収 150 万円）を想定し、③再就職しないケースと合わせ、計 6 ケースについて試算を行った。後の章と重複する部分もあるが、各ケースにおける主な特徴として、

- ・ 出産後も就労を継続するケース①-A、①-B では、29 歳・32 歳時に 1 年間産前・産後休暇及び育児休業を取得すると仮定。その際、前年の賃金（額面）の 63% を非課税で育児休業給付金として受給すると仮定。産前・産後休暇、育児休業取得中は、厚生年金保険料を全額免除の上、前年の所得に基づき納付扱いとして年金受給額に反映。
- ・ 出産後離職し、38 歳時に再就職するケース②-A では、復職後の賃金は離職しないケース①-A の 90.2% 相当⁶として推移する。
- ・ 出産後に退職するケース②-A・B・C、ケース③では、28 歳時に退職金を受給する。また、正社員⁷として 65 歳で退職するケース①-A、ケース②-A は、退職時に退職金を受給する。
- ・ 復職後も「年収の壁」の範囲内で働くケース②-B、出産後離職し復職しないケース③では、妻が離職後、夫が配偶者手当を受給し、また配偶者控除を受ける。ケース②-A、ケース②-C における出産後の離職時も同様。
- ・ 「年収の壁」を超えてパートで働くケース②-C では、配偶者手当の受給は無くなるが、配偶者控除と同額の配偶者特別控除が満額控除され、夫の税負担の増加は生じない。

⁵ 「女性の職業生活における活躍推進」という観点からは、今回の試算には考慮しなかったものの、男性の産休及び育休についての検討を進める必要がある。男性の育休の取得が一般的になると、育児に伴う負担やキャリアの中断の女性への偏りが是正され、より女性の職業生活における活躍が促進されることが考えられ、研究途上であるものの、男性の育児休暇の取得は夫婦関係の継続に寄与し（Olafsson & Steingrimsdottir (2020)、Margolis et al. (2021)、Farre & Gonzalez (2019) 等）、出生率を向上させる可能性も示唆（Lappegard & Kornstad (2020)、Fontenay & Tojerow (2020) 等）されている。厚生労働省「令和 5 年度男性の育児休業等取得率の公表状況調査」（速報値）によると、従業員数 1,000 人以上の企業・団体において、男性の育休等取得率は 46.2%、取得日数の平均は 46.5 日となっている。着目すべき点として、男性の育休の平均取得日数が 100 日を超える企業も見られるなど、男性が一定程度の期間育休を取得する動きは広まりつつあると考えられ、「共働き・共育て」の動きの更なる広まりの進捗に伴い、今回のような試算の前提もアップデートしていく必要があると考えられる。

⁶ 令和 5 年賃金構造基本統計調査より作成した賃金カーブにおいて、29 歳時の賃金が 38 歳時の賃金の 90.2% である事を踏まえ仮定した。

⁷ 非正規フルタイムとして働くケース①-B では、退職金に関しては、厚生労働省「令和 3 年 パートタイム・有期労働者総合実態調査」から、有期雇用フルタイムの職員に対して退職金を導入している割合が 19.9% であるため、退職金の支給はないとした。同一労働同一賃金による待遇差の改善が進むことにより、今後はこの割合が高まっていくことが期待される。

・ 出産後に退職するケース②-A・B・C、ケース③では、退職後年金に関して第3号被保険者となり、自身の保険料負担が無くなるが、正社員として復職するケース②-A 及び「年収の壁」を超えて働くケース②-C では第2号被保険者として復職後に厚生年金に加入し、社会保険料負担が発生するとともに、将来の年金受給額増に反映される。といった点が挙げられる。

(図表 2-1-2 各ケースにおける働き方の想定)

いずれも22歳で就労開始し、29歳で第1子、32歳で第2子を出産。ケース②・③では、第1子出産時に一度退職と仮定。		
①就労継続	①-A 就労継続・正社員	・22歳で正社員として就労。 ・出産後1年育休(産前・産後休業、育児休業制度を活用) ・その後、正社員として就労継続し、65歳で退職。
	①-B 就労継続・非正規(フルタイム)	・22歳で非正規雇用として就労。 ・出産後1年育休(産前・産後休業、育児休業制度を活用) ・その後、非正規として就労継続し、65歳で退職。
②離職後再就職	②-A 再就職・正社員	・22歳で正社員として就労。 ・第1子出産に伴い29歳で退職。 ・38歳(第2子が6歳)で、正社員として再就職。65歳で退職。 ※離職期間中は昇給せず、38歳時に29歳相当の賃金で復職。
	②-B 再就職・パート・「年収の壁」範囲内(100万円)	・22歳で正社員として就労。 ・第1子出産に伴い29歳で退職。 ・38歳時にパートで再就職。「年収の壁」を意識し就業調整し(年収100万円、第3号被保険者)、65歳で退職。
	②-C 再就職・パート・「年収の壁」超え(150万円)	・22歳で正社員として就労。 ・第1子出産に伴い29歳で退職。 ・38歳時にパートで再就職。「年収の壁」を超えて働き(年収150万円)、厚生年金に加入。65歳で退職。
③再就職なし	③ 離職後・再就職なし	・22歳で正社員として就労。 ・第1子出産に伴い29歳で退職。その後、再就職はしない。

3. 収入・負担・給付に関する想定

本章では、試算を行うに当たって設定した、収入・負担・給付に関する想定を解説する。収入に関しては主に給与収入、退職金収入、年金収入を試算し、負担に関しては基礎控除や給与所得控除を考慮した上で、主に所得税・住民税・厚生年金保険料及び健康保険料を、給付に関しては出産育児一時金、育児休業手当、児童手当を計算している。特筆すべき点として、女性の働き方に係る、夫が受給する企業からの配偶者手当、配偶者控除及び配偶者特別控除、こどもに係る扶養控除を計算し、試算額に反映させている。

(1) 現役時の収入に関する想定

① 賃金カーブに関する想定

賃金に関しては、厚生労働省「令和5年賃金構造基本統計調査」(以降、「賃金センサス」)をもとに、一般労働者・民営事業所の統計から、男性に関しては正社員・正職員計、産業計、男・学歴計の値を、女性に関しては正社員として働いている期間に関しては、正社員・正職員計、産業計、女・学歴計の値を、非正規フルタイムの賃金(ケース①-B)においては正社員・正職員以外計、産業計、女・学歴計の値を利用した。賃金センサスにおいては、「きまって支給する現金給与額」の月額と、「年間賞与その他特別給与額」の値を別途算出してい

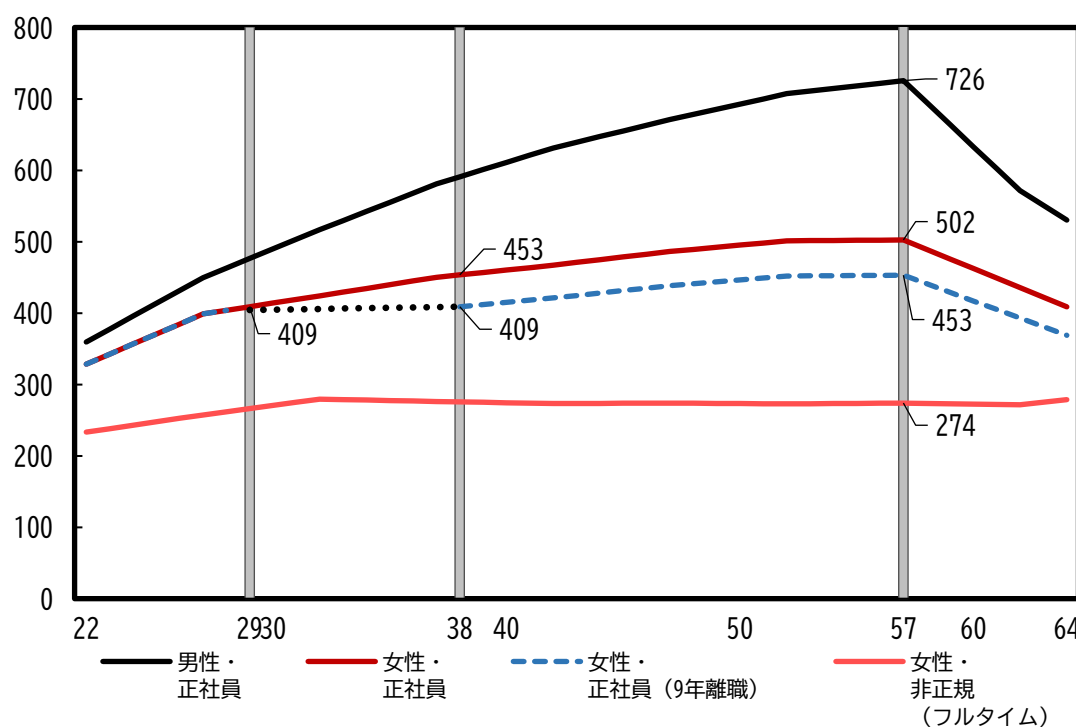
るため、「きまって支給する現金給与額」を12倍し、「年間賞与その他特別給与額」と足し合わせ、年収を算出した。賃金センサスにおいては、「20～24歳」のように、5歳刻みの年齢階級別の賃金が公表されているため、階級内の年齢の中央値（「20～24歳」の場合は22歳）の時期にその階級値の値を取ると仮定し、間の年齢に関しては線形補完を行った。例えば、「20～24歳」の年収が仮に400万円、「25～29歳」の年収が450万円だとすると、22歳時の年収を400万円、27歳時の年収を450万円として、23歳時に410万円、24歳時に420万円、25歳時に430万円、26歳時に440万円とした。

女性の出産に伴う想定として、ケース①-A（就労継続・正社員）、ケース①-B（就労継続・非正規（フルタイム））では、29歳時、32歳時に1年ずつ育児休業を取得するが、賃金カーブは育休中も上昇を続けると仮定し、育休明けの30歳・33歳時にはそれぞれ30歳・33歳相当の賃金を受給すると仮定した⁸。ケース②-A（再就職・正社員）において、29歳時に離職し、38歳時で復職する際には、38歳の復職時に29歳相当の賃金を受給すると仮定し、賃金センサスの線形補完において、29歳時の年収が408.9万円、38歳時の年収が453.5万円であることを踏まえ、38歳以降の賃金カーブを90.2%相当の額に割り引いた年収を用いた⁹。（図表3-1-1）。

⁸ 育児休業中の昇給について、事業者によって取扱に差異があり一概には言えないものの、一例として国家公務員においては、育児休業時からの復職時に俸給の調整を行える制度がある（人事院規則一九一〇第一六条（育児休業をした職員の職務復帰後における号俸の調整））。なお、育児休業の申出・所得等を理由とする不利益取扱（解雇、有期雇用契約の契約更新をしない、降格、減給、昇進・昇格の人事考課において不利益な評価を行うことなど）は、育児・介護休業法第10条にて禁止されている（厚生労働省「妊娠・出産・育児休業等を理由とする不利益取扱い」）。

⁹ 賃金カーブに関する想定として留意すべき点として、プロジェクトチームの問題意識にもあるように、我が国では依然として男女間賃金格差が存在しており、女性正社員の賃金は男性正社員の77.5%に留まる（賃金センサスより）など、前提として使用した賃金センサスの数値そのものに、是正すべき男女間賃金格差が含まれている点が挙げられる。また、賃金センサス上で男女間賃金格差が大きくなっている要因として、同一の年齢階層で比較した場合、男性に比べて女性の勤続年数が低いという点がある。賃金センサスの一般労働者において、男性・正社員の「55歳～59歳」における勤続年数は24.0年であるが、女性・正社員の「55～59歳」における勤続年数は18.2年と、男性に比べて5.8年も短い。賃金センサスを用いて賃金カーブを作成した場合、就労を継続したケース①-Aの賃金を見ようとした際に、母集団に離職後復職した比較的ケース②-Aに近い労働者が含まれることで、ケース①-Aの賃金としては比較的低い金額となっている可能性がある。今後、プロジェクトチームが目指すように、男女間賃金格差の縮小が進み、希望する女性が離職することなく継続して勤務できる環境が整えられれば、女性の賃金カーブ全体が上昇することが考えられる。

(図表 3-1-1 賃金カーブの想定)



パートとして再就職するケース②-B・ケース②-Cにおいては、パートタイムとして復職後、年収はそれぞれ100万円・150万円で一定としている。

② 出産育児一時金、出産手当金、育児休業給付金に関する想定

出産時に出産育児一時金（こども一人当たり50万円）が給付されることに加え、出産後も就労を継続するケース①-A、ケース①-Bにおいては、産前・産後休業、育児休業中に出産手当金・育児休業給付金が支給されるという現行制度に基づき想定¹⁰している。

出産手当金及び180日以内の育児休業給付金が育児休業開始時の賃金日額の67%、181日以降の育児休業給付金が賃金日額の50%であり、また産前・産後休暇がそれぞれ42日¹¹、56日であることを鑑み、67%支給期間と50%支給期間を日数で按分し、産前・産後休暇及び育児休業を取得する前年の給与の62.9%が産前・産後休暇及び育児休業取得中（1年間）に支給されるとした。

なお、出産育児一時金、出産手当金及び育児休業給付金は全て非課税であり、産前・産後休暇及び育児休業取得中は社会保険料が事業主負担分・労働者負担分ともに免除の上、厚生年金保険料に関しては納付扱いとなるため、育児休業取得による将来の厚生年金受給額の減少は生じない。

¹⁰ 厚生労働省「育児・介護休業法について」を参考にした。

¹¹ 産前休業は出産予定日の6週間（42日）前から取得できるため、実際の出産日に応じて期間が前後する。

③ 配偶者手当及び配偶者控除・配偶者特別控除に関する想定

本試算においては世帯の「手取り」額を算出するに当たって、賃金カーブや、後述するように基礎控除や給与所得控除など様々な所得税・住民税に関連する控除を想定しているが、本節では妻の働き方によって変化する配偶者手当及び配偶者控除・配偶者特別控除に関する想定を解説する。

配偶者手当は、人事院「令和5年職種別民間給与実態調査」より、配偶者に家族手当を支給する企業が56.2%、厚生労働省「令和2年就労条件総合調査」より、家族手当の平均額が月1.76万円のため、支給割合と平均支給金額を掛けて年11.9万円の配偶者手当の受給があると想定している。

人事院「令和5年職種別民間給与調査」によると、家族手当がある場合、企業の8割弱が103万円(46.7%)あるいは130万円(34.3%)の収入制限を設けているため、本試算でも妻が働いていない場合(ケース③)、あるいは妻が年収100万円の場合(ケース②-B)のみで配偶者手当の支給があるとした¹²。

配偶者控除に関しては、妻の収入が103万円以下の場合(ケース②-B、ケース③)配偶者控除が38万円分、妻の収入が150万円以下の場合(ケース②-C)配偶者特別控除が満額38万円控除されると仮定した。

④ 就労時の税・社会保険料に関する想定

本試算では就労時の収入から差し引かれる税・社会保険料として、所得税、住民税、厚生年金保険料、健康保険料、介護保険料、雇用保険料を考慮している。

所得税に関しては、賃金に関しては給与所得控除を控除し、給与所得を算出した。その後、給与所得から更に社会保険料控除、基礎控除、配偶者控除、配偶者特別控除、扶養控除を控除し、課税所得を計算した後に、累進課税制度に基づき所得税を計算した¹³。なお、復興特別所得税に関しては、2037年まで(夫・妻が35歳時まで)かかると想定している。

住民税に関して、各種控除後所得の10%が課税される所得割に関しては、所得税と考え方としては同様だが、基礎控除の額、配偶者控除・配偶者特別控除の額、扶養控除の額に細

¹² 当試算では現行制度及び賃金に関する状況に応じて上記のように試算したが、配偶者手当や配偶者控除が女性の就業調整を助長し、男女間賃金格差の一因となっているとの指摘もある。「配偶者手当」を支給する企業が2009年の74.7%から2023年には56.2%に減少していることに加え、令和6年人事院勧告において国家公務員の配偶者に係る手当を廃止し、子に係る手当を増額することが勧告されたことや、日本労働組合総連合会(連合)が家族手当を含む生活関連手当における住民票上の「世帯主」要件を、実質的な間接差別に当たり廃止を求めているなど、政労使の取り組みを通じて、女性の就業抑制や、ひいては男女間賃金格差につながりうる諸制度を変革していくことが望ましいと考えられる。また、配偶者控除・配偶者特別控除に関しては、妻の年収が150万円の場合、配偶者控除と同額の配偶者特別控除が満額(38万円)受けられるにも関わらず、多くのパート労働者が「103万円」で就業調整をしているという現状があり(近藤、深井(2023))、正確な制度面の周知も「年収の壁」を超えることによる生涯所得増につながりうると考えられる。

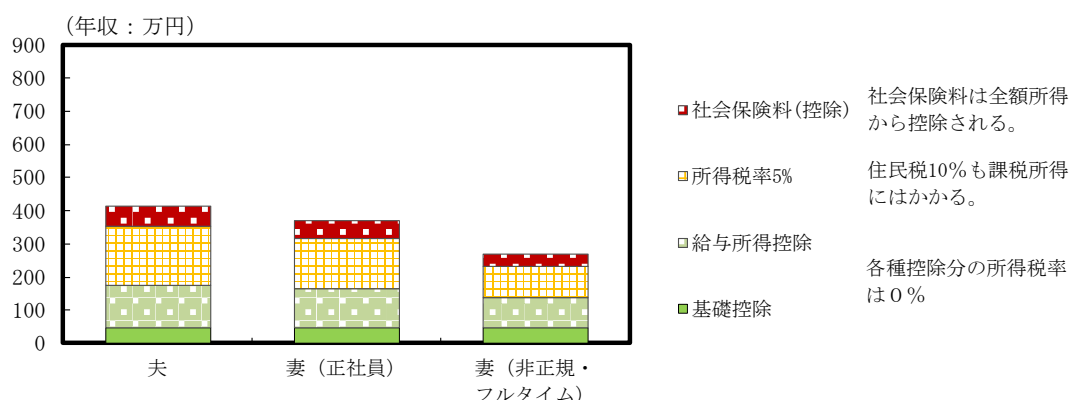
¹³ 国税庁「暮らしの税情報」(令和6年度版)、「タックスアンサー No.2260 所得税の税率」等を参考にした。

かな違いがある。均等割は一律で 5000 円の負担であると仮定した¹⁴。

社会保険料に関しては、社会保険の適用対象者に関して現行制度に基づき、被用者負担分のみ考慮すると、厚生年金保険料が 9.15%¹⁵、健康保険料が 5.0%¹⁶、介護保険料が 0.8%¹⁷（40 歳以上）、雇用保険料が 0.6%¹⁸となるため、40 歳未満で給与額の 14.75% が、40 歳以上で給与額の 15.55% が、社会保険料として給与収入から控除されると想定している¹⁹。なお、妻の離職中（出産後も就労を継続するケース①-A 及び①-B 以外のケースにおける 29～37 歳時）及び年収 100 万円で働くケース②-B、復職をしないケース③の離職後全期間においては、被扶養者（国民年金に関しては第 3 号被保険者）となるため、社会保険料の負担は発生しない。

参考として、25 歳時及び 50 歳時の夫及び妻の税率区分は下記の通りに試算した（図表 3-1-2、3-1-3）。下図においては、25 歳時及び 50 歳時の年収のうち、基礎控除・配偶者控除・配偶者特別控除・扶養控除・給与所得控除として控除（すなわち、税率 0% として計算）される額、所得税率 5% 及び 10% となる（所得税の課税所得には同時に住民税 10% も課税される²⁰）額、社会保険料となる額（所得から全額控除され、所得税・住民税の課税対象とはならない）を図示している。

（図表 3-1-2 25 歳時の収入に対する各種控除・税率区分）



（備考）所得税の課税対象（所得税率 5%・10% の部分）と住民税の課税対象のは厳密には一致しない（以下同様）。

¹⁴ 総務省「やさしい地方税 個人住民税」等を参考にした。

¹⁵ 日本年金機構「厚生年金保険料表」より

¹⁶ 全国健康保険協会「第 109 回全国健康保険協会運営委員会 参考資料 1」より

¹⁷ 厚生労働省「令和 6 年度 介護納付金の算定について（報告）」より

¹⁸ 厚生労働省「令和 6 年度の雇用保険料率について」より

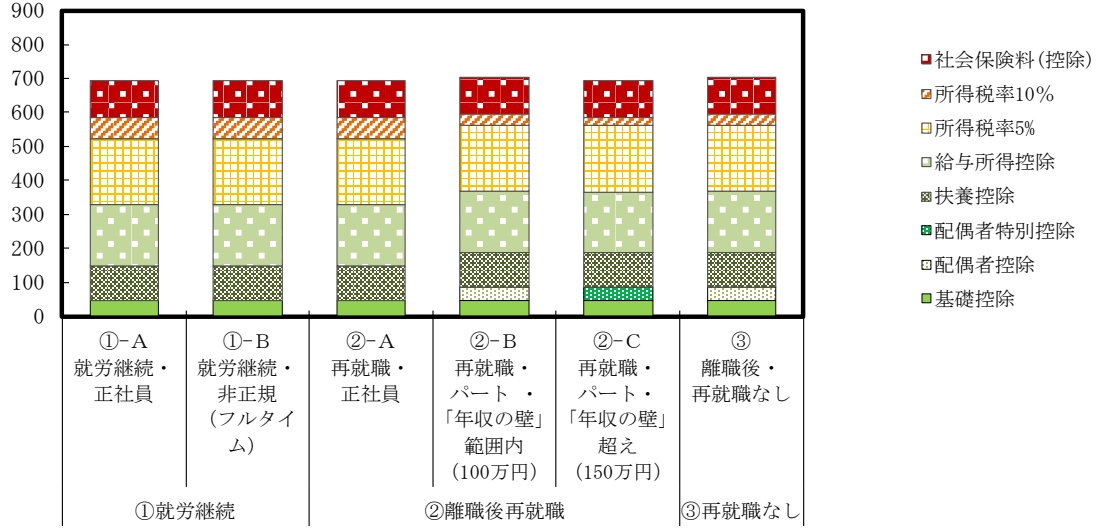
¹⁹ なお、パート・アルバイトで働く労働者の厚生年金や健康保険の加入に併せて、手取り収入を減らさない取組を実施する企業に対し、労働者 1 人当たり最大 50 万円の支援を行う「年収の壁・支援強化パッケージ」（厚生労働省「年収の壁・支援強化パッケージ」より）に関しては、制度の適用の有無に関して更なる仮定を置く必要があり、今回の試算には反映していない。

²⁰ ただし、所得税と住民税における各種控除の額には細かな違いがあるため、厳密には所得税の課税対象となる所得よりも、住民税の課税対象となる所得の方が大きくなる。住民税と所得税の課税対象の違いは、試算において反映されている。

(図表 3-1-3 50歳の夫及び妻、世帯合計での収入に対する各種控除・税率区分)

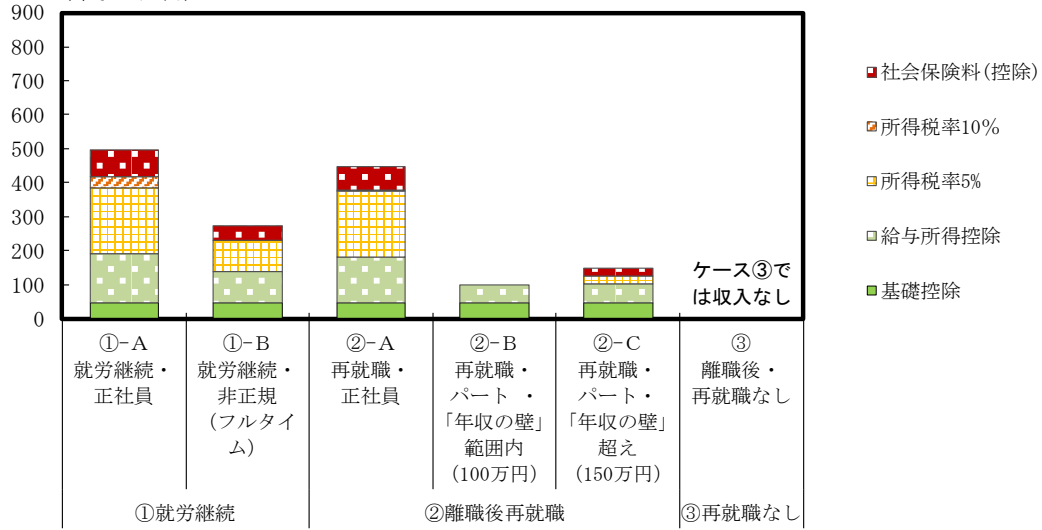
① 夫の収入及び各種控除・税率区分

(年収：万円)



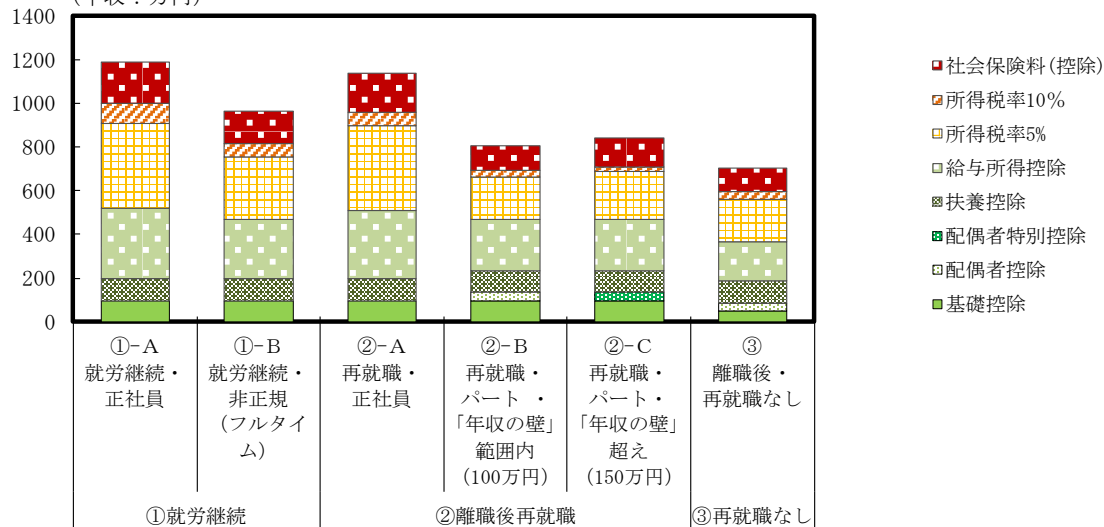
② 妻の収入及び各種控除・税率区分

(年収：万円)



③ 世帯合計の収入及び各種控除・税率区分

(年収：万円)



(備考) 配偶者手当の影響により、夫の控除前収入はケース②-B及びケース③の場合、他のケースより年12万円程度多い。夫の収入に適用される配偶者控除(ケース②-B・③)と配偶者特別控除(ケース②-C)は同額。子に係る扶養控除は夫または妻のいずれかの所得から選択して控除することが可能だが、本試算では夫の収入から扶養控除を控除することとした。

⑤ 退職一時金に関する想定

退職一時金²¹の想定に関しては、正社員の退職金に関しては、中央労働委員会「令和5年賃金事情等総合調査」の事務・技術労働者、調査産業計の会社都合及び自己都合の値を用いた。当試算では学歴や職種に関する想定をしていないことに対し、令和5年賃金事情等総合調査では、学歴に関しては「大学卒、短大・高専卒、高校卒」、職種に関しては「総合職・一般職」に細分化されている統計となっているため、大学(学部)進学率が57.7%²²であることも鑑み、「大学卒・総合職」「大学卒・一般職」に25%ずつ、「短大・高専卒・総合職」「短大・高専卒・一般職」「高校卒・総合職」「高校卒・一般職」にそれぞれ12.5%のウェイトをかけ、「平均的な退職一時金の額」を仮定した。

前述の通り、非正規の退職金については、厚生労働省「令和3年 パートタイム・有期労働者総合実態調査」から、有期雇用フルタイムの職員に対して退職金を導入している割合が19.9%であるため、当試算では退職一時金がないと想定した²³。

正社員の退職金については、上記の前提のもと仮定した「平均的な退職一時金」の額から、夫及び妻のケース①-A 就労継続・正社員においては定年時の会社都合退職(2246万円)を用いた²⁴。第1子の出産時に離職するケース②-A・B・C、ケース③においては、第1子

²¹ 全額を退職一時金として受給したと想定し、公的年金以外の企業年金等については考慮していない。

²² 文部科学省「令和5年度学校基本調査 確定値」

²³ 同一労働同一賃金の進展に伴う待遇差の改善が進むにつれ、こうした試算の前提も見直す必要があると考えられる。

²⁴ 留意点として、退職一時金に関しては「令和5年賃金事情等総合調査」にて男女別の数値がないことか

出産時には自己都合退職・勤続5年の値に5分の6を掛けた値(69万円)を、ケース②-Aの復職後の退職時には会社都合退職・勤続25年の値に25分の27を掛けた値(1349万円)を用いた。ケース①-B及びケース②-B・Cの復職後に関しては、退職金は想定していない。

退職金にかかる税金に関しては、現状の退職所得控除の制度を鑑み、退職所得は非課税となると試算した²⁵。

(2) 退職後の所得・負担・給付に関する想定

退職後の公的年金²⁶に関しては、主に厚生労働省「公的年金シミュレーター」より、公的年金の被保険者であった期間及び賃金センサスから計算した平均年収に応じて算出した²⁷。また、配偶者の死後²⁸受給する遺族厚生年金に関しては、夫及び妻の老齢厚生年金の報酬比例部分を算出し、遺族厚生年金の支給停止部分も考慮して受給分を算出している。

「公的年金シミュレーター」に入力する、被保険者であった期間及び平均年収の条件としては、夫が20～21歳については第1号被保険者²⁹、22～64歳については第2号被保険者(年収平均588～598万円³⁰)として65歳から年金を受給すると仮定し、年金額は年218～219万円³¹と仮定した。

妻に関しては、ケース①-A 就労継続・正社員では20～21歳では第1号被保険者、22～64歳まで第2号被保険者(年収平均447万円)となり、年190万円の年金を受給と試算した。留意点として、産前産後休業・育児休業等期間中の厚生年金保険料は、事業主負担分、被保険者負担分が全額免除された上で、年金額の計算の際には休業前の収入に基づき保険料を納付した期間として扱われる(ケース①-Bでも同様)。

ケース①-B 就労継続・非正規(フルタイム)では20～21歳では第1号被保険者、22～64歳まで第2号被保険者(平均年収271万円)となり、受給額は年151万円となる。

ケース②-A 再就職・正社員では20～21歳では第1号被保険者、22～28歳まで第2号被保険者(平均年収370万円)、29～37歳まで第3号被保険者、38～64歳まで第2号被保

ら、勤続年数が同一であれば男女間でも同一だと仮定したが、プロジェクトチームにおいて議論されたように、我が国において男女間賃金格差が実態としてある以上、退職金においても男女間格差が実態としてあるのではないかと想定される。

²⁵ 厳密に計算すると、ケース②-Bの再就職後の退職金においてのみ退職金額が退職所得控除額を60万円程度上回り、1.5万円程度の所得税が発生する。

²⁶ 本試算では公的年金のみを考慮し、私的年金は考慮していないが、企業年金や個人型確定拠出年金(iDeCo)を考慮すると、退職後の所得はより大きくなると考えられる。

²⁷ 「公的年金シミュレーター」が年収の平均額を入力する形になっていることを踏まえ、年収から想定される保険料の期待値を算出するという考え方にに基づき、32等級に分かれている標準報酬月額や1千円未満を切り捨てる標準賞与額は年金保険料・受給額の算出には用いていない。

²⁸ 当試算では、夫婦が同年齢、かつ夫が88歳、妻が93歳まで生きると想定しているため、遺族厚生年金の受給者は妻となる。

²⁹ 妻の全ケースを含め、付加保険料の納付はないと仮定した。

³⁰ 妻の年収によって夫の配偶者手当の受給の有無が変わると想定しているため、夫の平均年収、厚生年金保険料納付額及び受給額も妻の働き方によって異なる。

³¹ 上記の理由により、夫の年金受給額は妻の働き方がケース①-A・Bの場合年218万円、ケース②-A・B・C、ケース③の場合年219万円となった。

険者（平均年収 428 万円）となり、年 163 万円の年金を受給する。

ケース②-B 再就職・パート・「年収の壁」範囲内（100 万円）、ケース③ 離職後・再就職なしでは、22～28 歳まで第 2 号被保険者（平均年収 370 万円）、29～59³²歳まで第 3 号被保険者となり、年 95 万円の年金を受給する。

ケース②-C 再就職・パート・「年収の壁」超え（150 万円）の場合、22～28 歳まで第 2 号被保険者（平均年収 370 万円）、29～37 歳まで第 3 号被保険者、38～64 歳まで第 2 号被保険者（平均年収 150 万円）となり、年金受給額は年 125 万円となる。「年収の壁」の範囲内に就業調整を行うケース②-B と「年収の壁」を超えて働くケース②-C では、年金受給額に年 30 万円の差が生じると試算された。

上記の被保険者の種類及び年金受給額を整理すると、下図（図表 3-2-1）の通りとなった。

（図表 3-2-1 年金の被保険者の種類及び受給する年金額）

	夫	妻					
		ケース①-A 就労継続・ 正社員	ケース①-B 就労継続・ 非正規 (フルタイム)	ケース②-A 再就職・ 正社員	ケース②-B 再就職・パート 「年収の壁」 範囲内 (100万円)	ケース②-C 再就職・パート・ 「年収の壁」 超え (150万円)	ケース③ 離職後・ 再就職なし
20-21歳	1号	1号	1号	1号	1号	1号	1号
22-28歳	2号 (588～598 万円)	2号 (447万円)	2号 (271万円)	2号 (370万円)	2号 (370万円)	2号 (370万円)	2号 (370万円)
29-37歳				3号	3号	3号	3号
38-59歳				2号 (428万円)		2号 (150万円)	
60-64歳				加入無し		加入無し	
年金受給額 (年額)	218～219万円	190万円	151万円	163万円	95万円	125万円	95万円

（備考）厚生労働省「公的年金シミュレーター」より、厚生労働省「賃金構造基本統計調査」等を踏まえて年金受給額（老齢年金）を試算。カッコ内は該当する期間の平均年収（賃金センサスより算出）。夫の死後妻が受給する遺族厚生年金の受給額については、本表中の年金受給額をもとに別途計算。

遺族厚生年金の受給額の計算については、現行の年金制度における「報酬比例部分」の計算式にのっとり、夫及び妻の厚生年金の報酬比例部分を算出した。その上で、「夫の報酬比例部分の 3/4」と「夫の報酬比例部分の 1/2+妻の報酬比例部分の 1/2」の高い方を遺族厚生年金の受給額とし、そこから妻の厚生年金分が支給停止になるとした³³³⁴。結果、ケース①

³² 第 3 号被保険者は、20 歳以上 60 歳未満が対象となるため、60 歳以降は被保険者とならない。

³³ すなわち、「夫の老齢厚生年金の報酬比例部分×3/4-妻の老齢厚生年金の報酬比例部分」または「夫の老齢厚生年金の報酬比例部分×1/2-妻の老齢厚生年金の報酬比例部分×1/2」の高い方の額が支給される。

³⁴ 遺族厚生年金制度は、「主たる生計維持者である厚生年金の被保険者等が死亡した場合に、その遺族に対し、従前の生活を保障することを目的」（厚生労働省「遺族年金制度」）とした制度であり、「防貧」機能を果たしている制度であるが、一方で共働きが一般化し、女性自身による社会保険の加入が進む中、「依然として、男性が主たる家計の担い手であるという考え方を内包した給付設計となっている」と指摘されている。厚生労働省「遺族年金制度」においては、「配偶者の年金から発生する受給権が仮

-Aでは年15万円、ケース①-Bでは年36万円、ケース②-Aでは年29万円、ケース②-Bでは年85万円、ケース②-Cでは年63万円、ケース③では年85万円の遺族厚生年金の支給があると試算された³⁵。

公的年金に関しては、給与所得ではなく雑所得として計算され、公的年金等控除が適用される。年110万円以下の公的年金に関しては全額控除され、その後段階的に控除額の割合が変化する³⁶。社会保険料控除・基礎控除・配偶者控除・配偶者特別控除に関しては給与所得と類似の制度となっているが、妻の年齢が70歳以上となった際は、老人控除対象配偶者となり、配偶者控除³⁷の額が（年38万円から）年48万円に増額される。また、夫の死後は妻の所得から寡婦控除（27万円）が控除される³⁸。

退職後の社会保険料に関しては、健康保険に関しては65歳から74歳までは国民健康保険（国保）に、75歳からは後期高齢者医療制度に加入するとした。65歳から74歳までは年9.84万円³⁹の保険料が、75歳以降は年5.04万円の均等割⁴⁰と課税所得の10.21%の所得割⁴¹が夫・妻の双方⁴²にかかることと仮定した。また、世帯の所得に応じた後期高齢者医療制度の保険料軽減措置についても考慮している⁴³。介護保険に関しては、第1号被保険者として、年7.22万円⁴⁴の保険料がかかると仮定した。

になくすることになると、現実にも、配偶者が亡くなって、それによって生計を立てている方が、たちまち困窮に陥る」ことに留意しつつ、「男性も女性もともに生計を維持する役割を果たしているという考え方のもと、制度上の男女差はなくし、若い時代に養育する子がいない家庭については、遺族給付を有期化もしくは廃止するというのが、共働きが一般化することを前提とした将来的な制度の有り様であると考えられる」という指摘もなされている。

³⁵ 遺族厚生年金は非課税。

³⁶ 国税庁「タックスアンサーNo.1600 公的年金等の課税関係」等を参考にした。

³⁷ 配偶者特別控除に関しては老人控除対象配偶者の制度がないため、妻の年金受給額が多く、年金受給時に夫に配偶者特別控除が適用されるケース①-A・ケース②-Aにおいては、70歳以降も配偶者特別控除額は38万円のままとされている。共働き・女性の社会保険加入が進む中、妻の厚生年金の受給額が少なく老人控除対象配偶者となる現行制度は、女性の就労継続・社会保険加入を阻害する一因となっている可能性もある。ただし、70歳以降の老人控除対象配偶者となる配偶者控除による夫の受益額と、配偶者特別控除による夫の受益額を比較すると、住民税を考慮しても年間1.3万円程度の差にとどまり、就労を継続することによる妻の賃金収入増や、厚生年金の受給額増が老人控除対象配偶者の影響を大きく上回る。

³⁸ 国税庁「タックスアンサーNo.1170 寡婦控除」を参考にした。

³⁹ 厚生労働省「国民健康保険事業年報令和3年版」における、「1人当たり調定額」（介護保険分を除く）より。

⁴⁰ 厚生労働省「後期高齢者医療制度の令和6・7年度の保険料率について」より。

⁴¹ 同上

⁴² 国民健康保険（国保）、後期高齢者医療制度においては、「扶養」の考え方はなく、加入者個々人が被保険者本人となる。

⁴³ 自治体（後期高齢者広域連合）毎で制度の細部は異なるが、本試算では東京都後期高齢者医療連合「保険料の決め方・賦課」を参考とし、世帯単位の所得に応じて均等割の7割・5割・2割軽減があるとした。

⁴⁴ 厚生労働省「令和6年度 介護納付金の算定について（報告）」における、第1号保険料の1人当たり月額（基準額の全国加重平均）より。

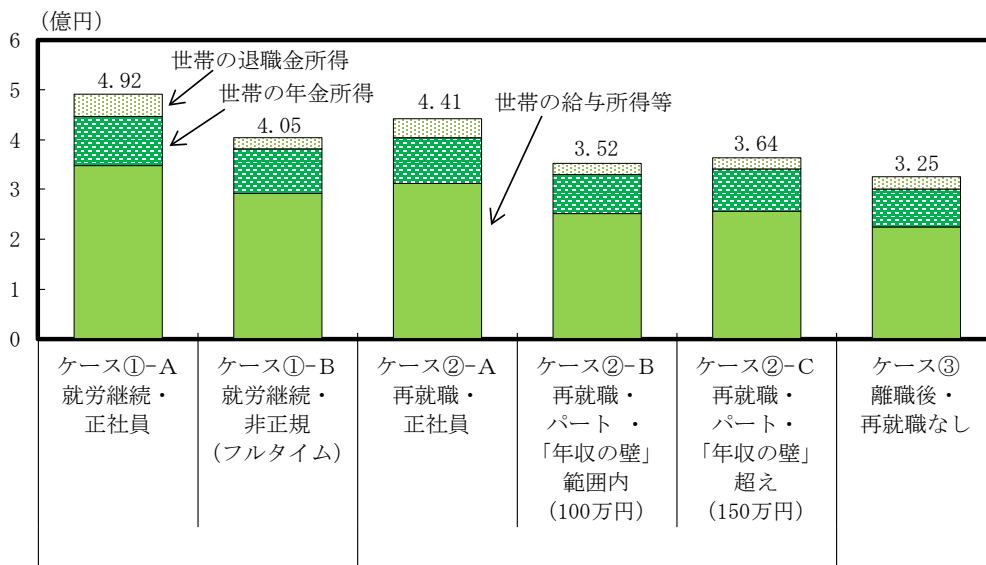
4. 試算結果

(1) 6 ケースの試算結果

前章までの前提の下、女性の出産後の働き方による世帯の生涯「手取り」所得は下図の通りに試算された。

(図表 4-1-1 試算の結果)

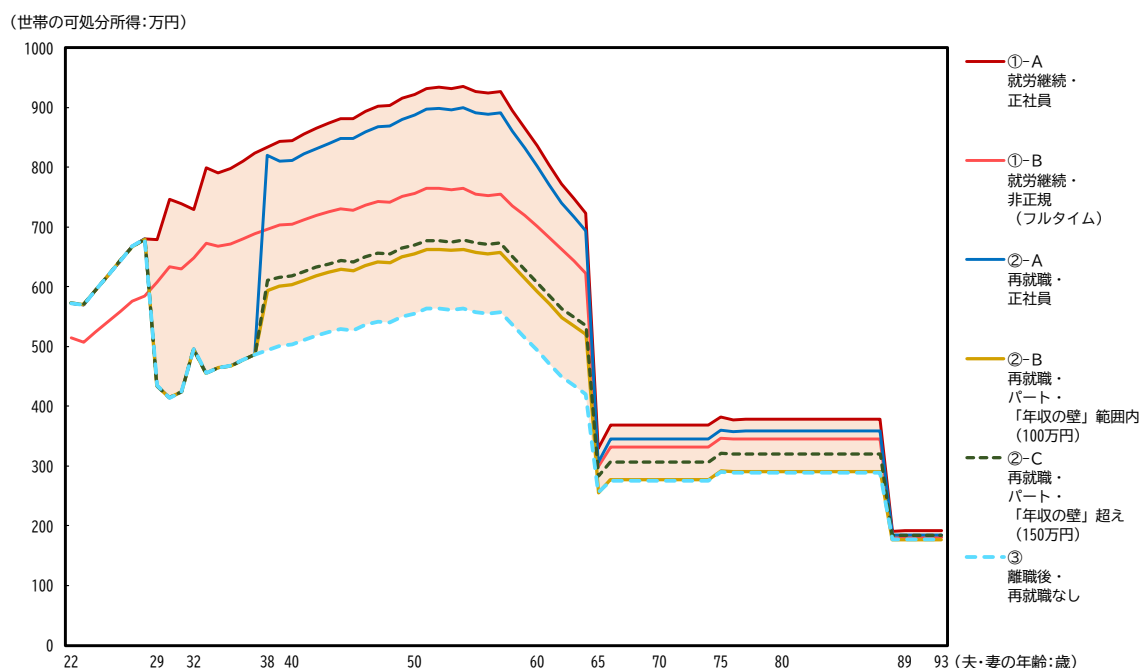
(億円)	①就労継続		②離職後再就職			③再就職なし
	ケース①-A 就労継続・ 正社員	ケース①-B 就労継続・ 非正規(フルタイム)	ケース②-A 再就職・ 正社員	ケース②-B 再就職・ パート・ 「年収の壁」範囲内 (100万円)	ケース②-C 再就職・ パート・ 「年収の壁」超え (150万円)	ケース③ 離職後・ 再就職なし
世帯の生涯可処分所得	4.92	4.05	4.41	3.52	3.64	3.25
ケース①-Aとの差	—	-0.87	-0.51	-1.40	-1.28	-1.67
世帯の給与所得等 (税・社会保険料控除後)	3.48	2.92	3.11	2.52	2.56	2.25
世帯の退職金所得 (税・社会保険料控除後)	0.45	0.22	0.37	0.23	0.23	0.23
世帯の年金所得 (税・社会保険料控除後)	0.99	0.90	0.93	0.77	0.84	0.76



出産後も正社員として就労を継続するケース①-Aと、出産後離職し、再就職しないケース③では、生涯世帯所得におよそ1.7億円の差が生じると試算された。現役時の給与所得に

において 1.2 億円程度の差が生じることに加え、退職後の年金に関しても 2,300 万円程度の差が生じる。女性が出産後も本人の希望に応じて働き続けられることによって、現役時・退職後の双方にわたって、世帯の可処分所得が増加することが分かる。

(図表 4-1-2 年齢別世帯可処分所得の推移)



また、図表 4-1-2 では、年齢別の世帯可処分所得推移を図示している。主なポイントとして、

- ・ 出産後も就労を継続するケース①-A、ケース①-B では、育休取得時も含め、出産後も世帯の可処分所得が上昇する傾向にある。
- ・ 「年収の壁」を超えるケース②-C の復職後の手取り額は、「年収の壁」内に留まるケース②-B の手取り額を一貫して上回る。
- ・ 就労を継続するケース①-A・B、フルタイムで復職するケース②-A に加え、「年収の壁」を超えて働くケース②-C では、退職後の年金所得が「年収の壁」範囲内で働くケース②-B や、復職しないケース③を大きく上回る。

といった点が挙げられる。

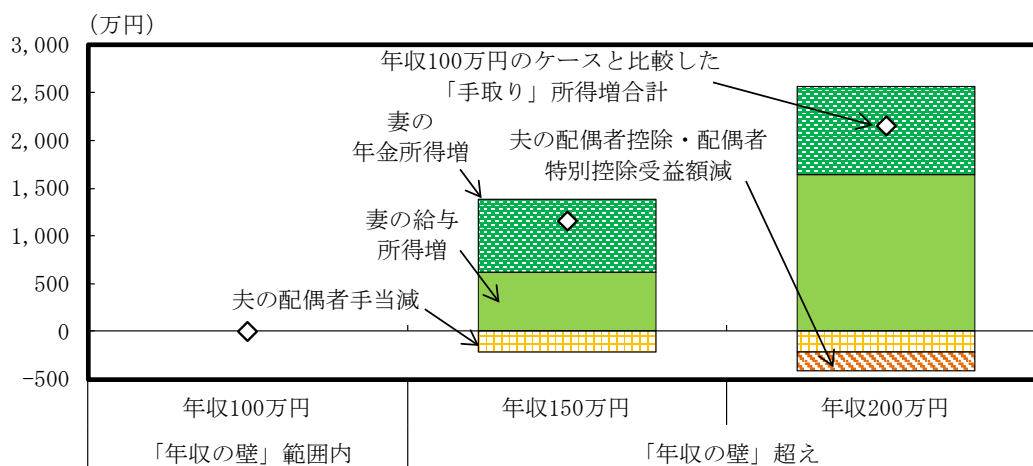
(2) パートタイムとして「年収の壁」を超えて働く際の生涯可処分所得増

本試算では、出産後離職し、パートタイムとして復職した際に、「年収の壁」の範囲内に就業調整する場合と、「年収の壁」を超えて働いた場合の、より詳細な試算も行っている。出産後退職し、38 歳時に復職してパートタイムとして 65 歳まで働く際、年収 100 万円(ケ

ース②-B) で働いた場合、年収 150 万円で働いた場合 (ケース②-C)、年収 200 万円で働いた場合 (参考値) の 3 ケースについて、妻の「手取り」の給与所得、年金所得、夫の配偶者手当受給額、夫の配偶者特別控除による受益額を試算した (図表 4-2-1)。

(図表 4-2-1 「年収の壁」 超えによる可処分所得の増加に関する試算)

	ケース②-B 年収100万円	ケース②-C 年収150万円	<参考> 年収200万円
妻の給与所得 パート再就職後・ 税・社会保険料控除後	約2,700万円	約3,300万円	約4,300万円
妻の年金所得 (税・社会保険料控除後)	約2,800万円	約3,600万円	約3,800万円
夫の配偶者手当受給額 パート再就職後・ 税・社会保険料控除後	約220万円	—	—
夫の配偶者控除・ 配偶者特別控除による受益額	約200万円	約200万円	約20万円
ケース②-Bとの 世帯の可処分所得の差	—	約1,200万円	約2,200万円
1日の労働時間 (週5日勤務の場合)	時給1,125円と仮定 令和5年賃金構造基本統計調査： 短時間労働者・学歴計・女性・産業計・企業規模計 1時間当たり所定内給与額		
	3.4時間程度	5.1時間程度	6.8時間程度



復職後の「手取り」の給与所得は、年収 100 万円で「年収の壁」の範囲内に就業調整する場合には約 2,700 万円にとどまるが、年収 150 万円の場合は約 3,300 万円、年収 200 万円の場合は約 4,300 万円と、「年収の壁」を超えることにより大きく上昇する。さらに、妻の年金所得に関しても、年収 150 万円の場合は約 800 万円、年収 200 万円の場合は約 1,000 万円、年収 100 万円の場合より多くなるため、就労時の手取り所得の差以上に生涯可処分

所得の差が開くこととなった。

給与所得、年金所得を合計して、年収 150 万円では 1,400 万円、年収 200 万円では 2,600 万円もの差が年収 100 万円のケースと比較して生じることに対し、夫が受給する配偶者手当の受給額は年収 100 万円のケースでも復職後の合計で約 220 万円程度にとどまり、配偶者控除・配偶者特別控除についても、年収 100 万円のケースと比較して、年収 150 万円では差が生じず⁴⁵、年収 200 万円の場合でも約 180 万円の差が生じることとどまる。給与所得、年金所得による生涯所得の増加と、「年収の壁」超えによる配偶者手当の減少、(年収 150 万円の場合は影響を受けない) 配偶者控除・特別控除の減額を比較すると、女性が「年収の壁」を意識することなく働けることによって、世帯所得の上昇が見込まれると試算された。

なお、パートタイムにおける年収 100 万円、150 万円、200 万円について、令和 5 年賃金構造基本統計調査における女性の短時間労働者(学歴・産業・企業規模計)賃金の中央値より、時給 1,125 円と仮定し、週 5 日勤務とすると、それぞれ 1 日 3.4 時間程度、5.1 時間程度、6.8 時間程度となった。企業へのヒアリング調査⁴⁶においても、11 月、12 月に主に就労調整が行われているという結果となっており、年末にかけて労働供給を無理に抑制するような就業調整が行われていることも示唆されている⁴⁷。本試算では、「年収の壁」を超えることによって生涯所得が上昇するという結果になったが、今後、賃金と物価が安定して上昇していく中、「年収の壁」を過度に意識しない働き方を選択できることで、家計の所得の上昇と、安定した労働供給による経済全体への好影響が見込まれると考えられる。

5. 終わりに

本試算では、女性の出産後の働き方による世帯の生涯可処分所得の変化について試算し、女性が出産後も正社員として就労を継続することによって、出産後に離職し再就職しない場合と比べ、世帯の生涯の「手取り」所得が約 1.7 億円増加すること、パートでの復職時に「年収の壁」を超えて年収 150 万円で復職した場合、「年収の壁」内で働く場合(年収 100 万円)と比べ手取り所得が約 1,200 万円増加すると試算された。現行の賃金や諸制度の下でも、女性が出産後も働き続けることを選択できること、また、「年収の壁」を過度に意識することなく働くことを選択できることで、世帯の可処分所得が大きく増加するということが示されている。

さらに、女性の職業生活における活躍推進プロジェクトチームの目標である男女間賃金格差の解消が達成されれば、女性の賃金の向上により、就労の継続による世帯所得の向上はより大きくなるとも考えられる。

内閣府政策統括官(経済財政分析担当)のプロジェクトチーム提出資料において示されて

⁴⁵ 前述の通り、配偶者控除と同額の配偶者特別控除が夫の所得から控除される。

⁴⁶ 厚生労働省「女性の活躍促進に向けた配偶者手当の在り方に関する検討会報告書 別添 1 就業調整の状況」

⁴⁷ 11 月、12 月における労働供給の抑制の他にも、年初から計画的に就業調整を行うことによる長期間にわたる労働供給の抑制の存在も示唆されている。

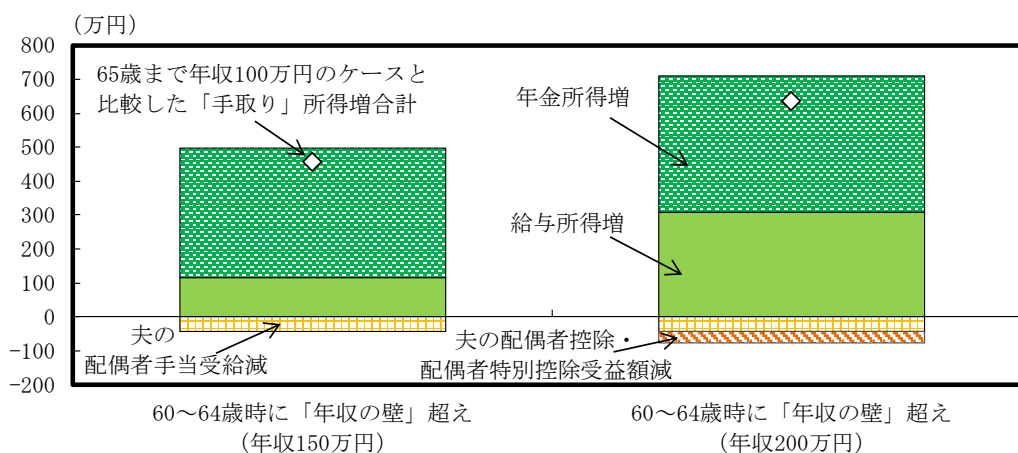
いるように、女性の就労拡大・能力発揮は、女性のより能力に見合った就業による潜在力の発揮を通じた生産性の向上、女性労働者数や無理な就業調整の見直しによる労働時間の増加を通じた労働供給の増加を通じた供給側への好影響に加え、今回試算した世帯の可処分所得の増加により、消費や住宅投資といった需要側へも好影響をもたらす可能性がある。

男女共同参画社会が実現し、女性の職業生活における活躍が進むことにより、家計の可処分所得に対して、また我が国の経済全体に対して、好影響がもたらされることを期待したい。

補論1. 60歳以降「年収の壁」を超えることによる生涯所得の向上について

「令和6年経済財政白書」では、本プロジェクトチームの試算を応用して、60歳以降に「年収の壁」を超えた際の生涯所得の向上について試算している。具体的には、本論における、復職後「年収の壁」内で年収100万円で働くケース（ケース②-B）において、38歳から59歳までは年収100万円で働き、60歳から64歳において、I. ケース②-Bと同様、年収100万円で働く場合、II. 「年収の壁」を超えて年収150万円で働く場合、III. 「年収の壁」を超えて年収200万円で働く場合の計3ケースを追加で試算した（補図1-1-1）。

（補図1-1-1 60歳以降「年収の壁」を超えることによる生涯所得増）



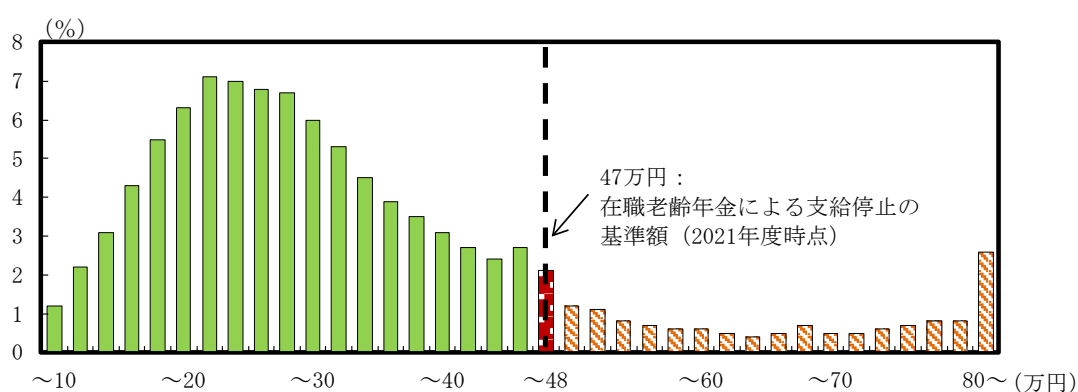
60歳以降「年収の壁」を超えて働くことにより、年収150万円の場合は460万円程度、年収200万円の場合は640万円程度、世帯の可処分所得が増加すると試算された。本論では38歳時の復職後に一貫して「年収の壁」を超えて働いた場合と、一貫して「年収の壁」の範囲内にとどまって働く場合の可処分所得の差を試算したが、現実的にはライフステージの中で、「年収の壁」を超えて比較的長い時間が働くことが難しいといった時期もあると考えられる。経済財政白書で行った上記試算は、高齢化が進む日本社会において、比較的高齢の時に「年収の壁」を超えて働くことによって世帯の可処分所得が上昇すること、また、一旦「年収の壁」の範囲内で働いていても、ライフステージの変化に伴い、「年収の壁」を超えると世帯所得が上昇することを明らかにしたと考えられる。

補論2. 在職老齢年金においてみられる「年収の壁」について

令和6年経済財政白書においては、在職老齢年金制度における「年収の壁」についても議論し、就業調整に関する試算を行っている。在職老齢年金制度は、(賞与を考慮した)賃金

と厚生年金を合計した月給が 50 万円を超えた場合、厚生年金の一部または全部が支給停止となる制度であり、内閣府「生活設計と年金に関する世論調査」では、60 代の男性の 41.4%、70 代の男性の 22.1%が「年金額が減らないよう時間を調整し会社等で働く」と答えており、在職老齢年金制度に伴う就業調整の存在が示唆される。厚生労働省の資料⁴⁸からも、在職老齢年金制度による（一部）支給停止の閾値となる月収 47 万円（2021 年度当時）周辺にわずかながらも山が見られるなど、在職老齢年金制度に伴う、心理的な⁴⁹「壁」の存在が示唆される（補図 2-1-1）。

（補図 2-1-1）65 歳以上の在職している年金受給権者の「賃金+厚生年金」の月額

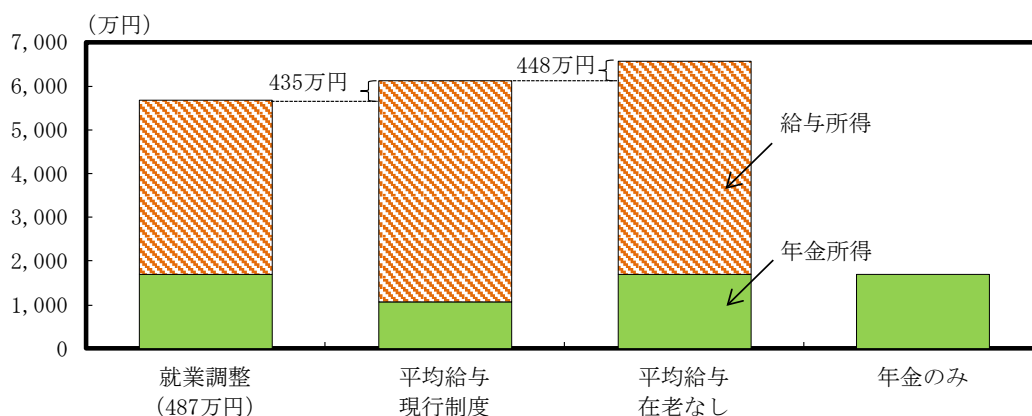


こうした状況を踏まえ、白書では、65～74 歳時において、大卒・正社員の男性が、①厚生年金と合計して月収 50 万円に就業調整する場合（賃金収入が年 487 万円の場合）、②現行制度の下、就業調整せず賃金センサスにおける平均年収を稼得する場合、③在職老齢年金が無い場合、就業調整せず賃金センサスにおける平均年収を稼得する場合、④就労せず、年金のみを受給する場合について、可処分所得を試算した（補図 2-1-2）。

⁴⁸ 厚生労働省「高齢期における年金制度」（第 8 回社会保障年金部会 2023 年 10 月 24 日 資料 2）

⁴⁹ 在職老齢年金の閾値を「超えた分」の年金の一部が減額されるという制度設計になっており、閾値を超えることによる手取りの減少が発生するわけではない。にもかかわらず、閾値ちょうどへの就業調整がみられる理由として、白書では①年金の減額という、広義の限界税率の高まりを忌避する労働者側の心理的抵抗感、②企業から高齢労働者に対して、年金が減額される基準に達しないよう年収を抑えるように干渉するなどの企業側の慣行、といった点に言及している。パート労働者に対する「年収の壁」同様、労働者及び企業に対する積極的な情報提供によって、こうした「壁」の影響を緩和できる可能性もある。

(補図2-1-2 就業調整、在職老齢年金制度の有無による可処分所得の変化：大卒・男性・65～74歳時の所得の合計)



試算の結果として、①年金のみの場合と比べ、就労の継続により大きく可処分所得が増加すること、②現行制度の下でも、就業調整を行わず、平均給与を稼得した場合、就業調整を行う場合より440万円程度可処分所得が増加すること、③在職老齢年金制度による厚生年金額の減額が無い場合、現行制度と比べて450万円程度可処分所得が増加すること、また就業調整を行っている場合と比べると、880万円程度可処分所得が増加すると試算された。なお、この試算では「在職定時改定」による在職中の年金所得増は反映していないため、より可処分所得の増加が大きくなる可能性も考えられる。

在職老齢年金制度は、「現役世代とのバランスから、一定以上の賃金を得ている者については、年金給付を一定程度我慢してもらい、年金制度の支え手に回ってもらう」⁵⁰という要請の下、比較的高所得の年金受給者の厚生年金の一部または全部の支給を停止しているものであるが、白書でも指摘したように、今後高齢者の就労の重要性が増す中、働き方に中立的な制度の構築が次期年金制度改正の論点となっている。今後、社会保険の適用拡大が進み、特に女性の厚生年金への加入が進む中、高齢者の就労意欲を後押しできるよう、在職老齢年金制度に関しても検討が必要であると考えられる。

⁵⁰ 厚生労働省「[年金制度の仕組みと考え方] 第10 在職老齢年金・在職定時改定」

女性の出産後の働き方による世帯の生涯可処分所得の変化（試算）

女性の職業生活における活躍推進プロジェクトチーム（第4回）

2024年6月5日

内閣府政策統括官（経済財政分析担当）

女性の出産後の働き方別 世帯の生涯可処分所得：試算の前提

- ◆ 夫婦と子ども2人の世帯について、**出産後の女性の働き方**に関して、**出産後も就労を継続する場合・出産後一定期間で復職する場合・出産後に退職する場合の3つのパターン**、計6ケースを仮定し、**世帯の生涯可処分所得**を試算。
 - ✓ 夫婦は同年齢（2024年に22歳）とし、夫（男性）は、22歳でフルタイムの正社員として就労開始し、65歳で退職。
 - ✓ 厚生労働省「令和4年簡易生命表」における死亡年齢の最頻値を踏まえ、男性は88歳、女性93歳まで生きると仮定。
- ◆ 収入は、賃金、退職一時金、公的年金、児童手当、企業の配偶者手当等を対象とし、税・社会保険料負担は、所得税・住民税、厚生年金保険・医療保険・介護保険・雇用保険を考慮。

いずれも22歳で就労開始し、29歳で第1子、32歳で第2子を出産。ケース②・③では、第1子出産時に一度退職と仮定。

①就労継続	①-A 就労継続・正社員	・22歳で正社員として就労。 ・出産後1年育休(産前・産後休業、育児休業制度を活用) ・その後、正社員として就労継続し、65歳で退職。
	①-B 就労継続・非正規(フルタイム)	・22歳で非正規雇用として就労。 ・出産後1年育休(産前・産後休業、育児休業制度を活用) ・その後、非正規として就労継続し、65歳で退職。
②離職後再就職	②-A 再就職・正社員	・22歳で正社員として就労。 ・第1子出産に伴い29歳で退職。 ・38歳(第2子が6歳)で、正社員として再就職。65歳で退職。 ※離職期間中は昇給せず、38歳時に29歳相当の賃金で復職。
	②-B 再就職・パート・「年収の壁」範囲内(100万円)	・22歳で正社員として就労。 ・第1子出産に伴い29歳で退職。 ・38歳時にパートで再就職。「年収の壁」を意識し就業調整し(年収100万円、第3号被保険者)、65歳で退職。
	②-C 再就職・パート・「年収の壁」を超え(150万円)	・22歳で正社員として就労。 ・第1子出産に伴い29歳で退職。 ・38歳時にパートで再就職。「年収の壁」を超えて働き(年収150万円)、厚生年金に加入。65歳で退職。
③再就職なし	③ 離職後・再就職なし	・22歳で正社員として就労。 ・第1子出産に伴い29歳で退職。その後、再就職はしない。

(備考) 子どもの数は、国立社会保障・人口問題研究所「第16回出生動向基本調査」の完結出生こども数(夫婦一組あたりの平均出生こども数)が1.90であることを参考に設定。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歳であることを踏まえて設定。復職時の年齢は「令和4年就業構造基本調査」において、未子の年齢が6~8歳の際に妻の雇用率が大きく上昇するため、6歳で復職と設定。

女性の出産後の働き方別 世帯の生涯可処分所得：試算結果

◆ 就労継続・正社員（①-A）の場合、再就職しない場合（③）に比べ、税・社会保険料支払い後の世帯の生涯可処分所得が約1.7億円多いとの試算結果。

<前提>夫婦・子ども2人世帯・29歳で第1子、32歳で第2子を出産。ケース②では第2子が6歳で復職。 (億円)

	①就労継続		②離職後再就職			③再就職なし
	ケース①-A 就労継続・ 正社員	ケース①-B 就労継続・ 非正規(フルタイム)	ケース②-A 再就職・ 正社員	ケース②-B 再就職・ パート・ 「年収の壁」範囲内 (100万円)	ケース②-C 再就職・ パート・ 「年収の壁」超え (150万円)	ケース③ 離職後・ 再就職なし
世帯の生涯可処分所得	4.92	4.05	4.41	3.52	3.64	3.25
ケース①-Aとの差	—	-0.87	-0.51	-1.40	-1.28	-1.67
世帯の給与所得等 (税・社会保険料控除後)	3.48	2.92	3.11	2.52	2.56	2.25
世帯の退職金所得 (税・社会保険料控除後)	0.45	0.22	0.37	0.23	0.23	0.23
世帯の年金所得 (税・社会保険料控除後)	0.99	0.90	0.93	0.77	0.84	0.76

(備考) 厚生労働省「令和5年賃金構造基本統計」「公的年金シミュレーター」「育児休業制度 特設サイト」「国民健康保険事業年報 令和3年度」「後期高齢者医療の保険料について」「令和2年就労条件総合調査」「令和6年度 介護納付金の算定について(報告)」、中央労働委員会「令和5年賃金事情等総合調査」、国税庁「タックスアンサー」、総務省「地方税制度」、日本年金機構「厚生年金保険料表」「被保険者・被扶養者関係(資格取得・喪失等)」、全国健康保険協会「第109回全国健康保険協会運営委員会 参考資料1」、人事院「令和5年職種別民間給与実態調査」より作成。世帯の給与所得等は22歳～64歳までの世帯の可処分所得の合計であり、給与所得の他に出産育児一時金、育児休業給付金、児童手当が含まれる。四捨五入の関係で、合計や差の値が合わない場合がある。

2

パートタイムとして「年収の壁」を超えて働いた場合の生涯可処分所得増

◆ 出産後にパートタイムとして復職した際に、「年収の壁」を超えて年収150万円で働く場合、就業期間中の給与所得の増加に加え、退職後の年金所得の増加により、「年収の壁」内で働く場合と比べ世帯の生涯可処分所得は合計、200万円増加。時給増により、更に所得が増える可能性。年収200万円で働く場合、世帯の可処分所得は合計2,200万円増加。

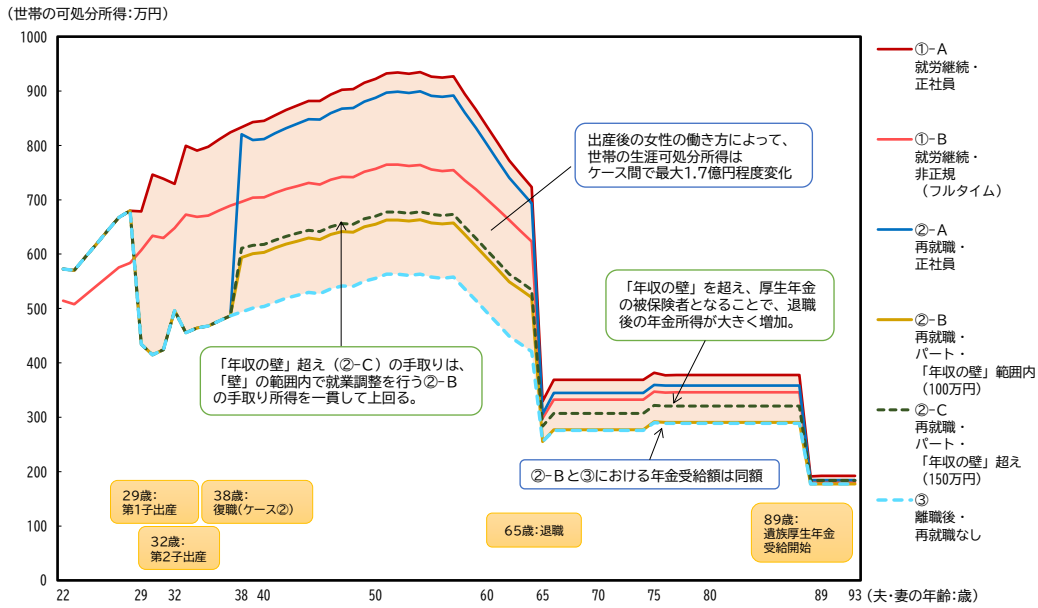
表：パート再就職の場合の可処分所得の試算

	ケース②-B 年収100万円	ケース②-C 年収150万円	<参考> 年収200万円	
妻の給与所得 { パート再就職後・ 税・社会保険料控除後 }	約2,700万円	約3,300万円	約4,300万円	合計 ・ケース②-B:約5,500万円 ・ケース②-C:約6,900万円 ・参考ケース:約8,100万円
妻の年金所得 (税・社会保険料控除後)	約2,800万円	約3,600万円	約3,800万円	
夫の配偶者手当受給額 { パート再就職後・ 税・社会保険料控除後 }	約220万円	—	—	
夫の配偶者控除・ 配偶者特別控除による受益額	約200万円	約200万円	約20万円	・企業の配偶者手当(年11.9万円と仮定)、 夫の配偶者控除/特別控除額の減少分、 世帯の所得は減少。 ※夫の配偶者控除・配偶者特別控除額に ついては、ケース②-Bと②-Cでは同額。
ケース②-Bとの 世帯の可処分所得の差	—	約1,200万円	約2,200万円	
1日の労働時間 (週5日勤務の場合)	時給1,125円と仮定 令和5年賃金構造基本統計調査： 短時間労働者・学歴計・女性・産業計・企業規模計 1時間当たり所定内給与額			・なお、一定時間以上勤務するパート社員 には、スキル向上・時給増の機会が増加す る可能性。 例)社内研修・社内資格を通じた時給の増加
	3.4時間程度	5.1時間程度	6.8時間程度	

(備考) 厚生労働省「令和5年賃金構造基本統計」「公的年金シミュレーター」「国民健康保険事業年報 令和3年度」「後期高齢者医療の保険料について」「令和2年就労条件総合調査」「令和6年度 介護納付金の算定について(報告)」、国税庁「タックスアンサー」、総務省「地方税制度」、日本年金機構「厚生年金保険料表」「被保険者・被扶養者関係(資格取得・喪失等)」、全国健康保険協会「第109回全国健康保険協会運営委員会 参考資料1」、人事院「令和5年職種別民間給与実態調査」より作成。労働時間は年52週・週5日勤務として試算。時給は1時間当たり所定内給与額の中央値。なお、1時間当たりの所定内給与額の平均値は1,312円。四捨五入の関係で、合計や差の値が合わない場合がある。一定時間以上勤務するパート社員の時給増の例については、厚生労働省「認定社内検定活用事例集」を参考とした。
令和3年「パートタイム・有期雇用労働者総合実態調査」によると、有期雇用パートタイムで働かず、かつ、配偶者がいる女性のうち、就業調整をしている人は26.4%。「年収の壁」を意識せずに働く人が増えれば、生涯可処分所得が増加。年収100万円の場合には配偶者手当が支給されると仮定したが、配偶者手当を支給する企業が近年減少傾向(2014年：71%→2023年：56%)であることにも留意。今回の試算には含まれていないが、「年収の壁」・支援強化パッケージ」の活用を進めることで、「手取り」収入を減らすに労働者が社会保険適用対象となることも可能。

3

女性の出産後の働き方別 世帯の可処分所得の推移



(備考) 厚生労働省「令和5年賃金構造基本統計」「公的年金シミュレーター」「育児休業制度 特設サイト」「国民健康保険事業年報 令和3年度」「後期高齢者医療の保険料について」「令和2年就業条件総合調査」「令和6年度 介護納付金の算定について(報告)」、中央労働委員会「令和5年賃金事情等総合調査」、国税庁「タックスアンサー」、総務省「地方税制度」、日本年金機構「厚生年金保険料表」「被保険者・被扶養者関係(資格取得・喪失等)」、全国健康保険協会「第109回全国健康保険協会運営委員会 参考資料1」、人事院「令和5年職種別民間給与実態調査」より作成。住民税が前年の所得に応じてかかることと試算しているため、復職直後・退職直後等に世帯の可処分所得が一時的に上下する傾向にある。当グラフからは退職金は除いている。

4

(参考) 主な収入・負担・給付に関する想定

賃金	厚生労働省「令和5年賃金構造基本統計」をもとに、フルタイム労働者の性別・年齢別・正社員/非正規の賃金カーブを仮定。パートタイム労働者の場合は、年収150万円もしくは年収100万円で一定と仮定。
退職一時金	中央労働委員会「令和5年賃金事情等総合調査」を元に、出産時は自己都合退職、定年時は定年退職として、勤続年数に応じて試算。
公的年金給付	厚生労働省「公的年金シミュレーター」を用いて、働き方に応じて年金給付額を設定。夫の死後、妻が受給する遺族厚生年金についても考慮している。
産前産後休業/ 育児休業手当/ 出産育児一時金	現行の制度に基づき、産前・産後休業給付及び育児休業手当(前年賃金の67%)、出産育児一時金(50万円)が非課税で給付されたと想定。181日を超えた育児休業手当が50%となることも考慮。
児童手当	現行制度に基づき、子が0~2歳時に年18万円、3~15歳時に年12万円非課税で給付されたと想定。賃金試算の結果を踏まえ、所得制限の影響は受けないと想定
企業による配偶者手当	厚生労働省「令和2年就業条件総合調査」及び人事院「令和5年職種別民間給与実態調査」より、手当額及び実施する企業の割合を勘案して試算。
所得税・住民税等	現行制度に基づき、税負担額を試算。基礎控除・給与所得控除・退職所得控除・年金所得控除・社会保険料控除・扶養控除・配偶者(特別)控除を考慮。所得税は当年の、住民税は前年の所得に応じて課税。こどもに係る扶養控除も考慮している。 ※復興特別所得税は、2037年まで継続を想定
社会保険料	厚生年金、健康保険、介護保険、雇用保険の各保険料を現行制度に基づき試算。健康保険はライフステージに応じて、協会けんぽ・国民健康保険・後期高齢者医療制度に加入すると想定し、日本年金機構「厚生年金保険料表」「被保険者・被扶養者関係(資格取得・喪失等)」、厚生労働省「国民健康保険事業年報 令和3年度」「後期高齢者医療の保険料について」より保険料を試算。

(備考) 厚生労働省「令和5年賃金構造基本統計」「公的年金シミュレーター」「育児休業制度 特設サイト」「国民健康保険事業年報 令和3年度」「後期高齢者医療の保険料について」「令和2年就業条件総合調査」「令和6年度 介護納付金の算定について(報告)」、中央労働委員会「令和5年賃金事情等総合調査」、国税庁「タックスアンサー」、総務省「地方税制度」、日本年金機構「厚生年金保険料表」「被保険者・被扶養者関係(資格取得・喪失等)」、全国健康保険協会「第109回全国健康保険協会運営委員会 参考資料1」、人事院「令和5年職種別民間給与実態調査」より作成。

5

参考文献

厚生労働省「育児・介護休業法について」

<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000130583.html>

厚生労働省「遺族年金制度」（第6回社会保障審議会年金部会 資料1 2023年7月28日）<https://www.mhlw.go.jp/content/12601000/001138911.pdf>

厚生労働省「後期高齢者医療制度の令和6・7年度の保険料率について」

<https://www.mhlw.go.jp/content/12403500/001238069.pdf>

厚生労働省「公的年金シミュレーター」<https://nenkin-shisan.mhlw.go.jp/>

厚生労働省「高齢期における年金制度」（第8回社会保障年金部会 2023年10月24日 資料2）<https://www.mhlw.go.jp/content/12601000/001159933.pdf>

厚生労働省「国民健康保険事業年報令和3年版」

厚生労働省「女性の活躍促進に向けた配偶者手当の在り方に関する検討会報告書 別添1 就業調整の状況」https://www.mhlw.go.jp/file/05-Shingikai-11201000-Roudoukijunkyouku-Soumuka/0000120865_3.pdf

厚生労働省「妊娠・出産・育児休業等を理由とする不利益取扱い」

<https://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-11900000-Koyoukintoujidoukateikyoku/0000137181.pdf>

<https://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-11900000-Koyoukintoujidoukateikyoku/0000137181.pdf>

厚生労働省「[年金制度の仕組みと考え方] 第10 在職老齢年金・在職定時改定」

https://www.mhlw.go.jp/stf/nenkin_shikumi_010.html

厚生労働省「年金の壁・支援強化パッケージ」

https://www.mhlw.go.jp/stf/taiou_001_00002.html

厚生労働省「令和2年就労条件総合調査」

厚生労働省「令和3年 パートタイム・有期労働者総合実態調査」

厚生労働省「令和4年人口動態統計調査」

厚生労働省「令和4年簡易生命表」

厚生労働省「令和5年度男性の育児休業等取得率の公表状況調査」（速報値）

厚生労働省「令和5年賃金構造基本統計調査」

厚生労働省「令和6年度 介護納付金の算定について（報告）」

<https://www.mhlw.go.jp/content/12300000/001191688.pdf>

厚生労働省「令和6年度の雇用保険料率について」

<https://www.mhlw.go.jp/content/001211914.pdf>

国税庁「パンフレット『暮らしの税情報』（令和6年度版）」

<https://www.nta.go.jp/publication/pamph/koho/kurashi/index.htm>

国税庁「タックスアンサー（よくある税の質問） No.1170 寡婦控除」

<https://www.nta.go.jp/taxes/shiraberu/taxanswer/shotoku/1170.htm>

国税庁「タックスアンサー（よくある税の質問） No.1600 公的年金等の課税関係」

<https://www.nta.go.jp/taxes/shiraberu/taxanswer/shotoku/1600.htm>

国税庁「タックスアンサー（よくある税の質問） No.2260 所得税の税率」

<https://www.nta.go.jp/taxes/shiraberu/taxanswer/shotoku/2260.htm>

国立社会保障・人口問題研究所「第16回出生動向基本調査」

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.

女性の職業生活における活躍推進プロジェクトチーム 中間取りまとめ「男女間賃金格差の解消に向けた職業環境の変革」（令和6年6月5日）

<https://www.mhlw.go.jp/content/11909000/001261734.pdf>

女性の職業生活における活躍推進プロジェクトチーム 中間取りまとめ「男女間賃金格差の解消に向けた職業環境の変革」（概要）

<https://www.mhlw.go.jp/content/11909000/001261733.pdf>

人事院「令和5年職種別民間給与調査」

全国健康保険協会「第109回全国健康保険協会運営委員会 参考資料1」

<https://www.kyoukaikenpo.or.jp/~media/Files/shared/direction/dai109kai/2021012601.pdf>

総務省「やさしい地方税 個人住民税」

https://www.soumu.go.jp/main_sosiki/jichi_zeisei/czaisei/czaisei_seido/150790_06.html

東京都後期高齢者医療連合「保険料の決め方・賦課」<https://www.tokyo-ikiiki.net/seido/1001968/1001975/index.html>

内閣府「令和6年度 年次経済財政報告（経済財政政策担当大臣報告）—熱量あふれる新たな経済ステージへ—」第3章第3節 高齢者就業の現状と課題～知識と経験のストック活用に向けて～ <https://www5.cao.go.jp/j-j/wp/wp-je24/pdf/p030003.pdf>

内閣府「生活設計と年金に関する世論調査」<https://survey.gov-online.go.jp/r05/r05-nenkin/gairyaku.pdf>

内閣府政策統括官（経済財政分析担当）「女性の出産後の働き方による世帯の生涯可処分所得の変化（試算）について」<https://www5.cao.go.jp/keizai3/2024josei/index.html>

内閣府政策統括官（経済財政分析担当）「女性の職業生活における活躍とマクロ経済」（第2回女性の職業生活における活躍推進プロジェクトチーム提出資料）

<https://www.mhlw.go.jp/content/11909000/001254074.pdf>

内閣府政策統括官（経済財政分析担当）「女性の職業生活における活躍とマクロ経済（令和6年度経済財政白書等から）」（第6回女性の職業生活における活躍推進プロジェクトチーム提出資料）https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_43205.html

日本年金機構「厚生年金保険料表」

https://www.soumu.go.jp/main_sosiki/jichi_zeisei/czaisei/czaisei_seido/150790_06.html

- Farre,L., & Gonzalez,L.(2019).Does paternity leave reduce fertility? *Journal of Public Economics*, 172, 52-66. DOI: 10.1016/j.jpubeco.2018.12.002
- Fontenay,S., & Tojerow,I.(2020). Work disability after motherhood and how paternity leave can help (IZA Discussion Papers No.13756). Bonn, Germany: Institute of Labor Economics.
- Lappegard,T., & Kornstad,T.(2020).Social norms about father involvement and women’s fertility. *Social Forces*, 99, 398-423. DOI: 10.1093/sf/soz124
- Margolis,R., & Choi,Y., Holm,A., & Mehta,N.(2021).The effect of expanded parental benefits on union dissolution. *Journal of Marriage and Family*, 83 (1),191-208. DOI:10.1111/jomf.12718
- Olafsson, A., & Steingrimsdottir,H. (2020). How does daddy at home affect marital stability? *The Economic Journal*, 130 (629),1471–1500. DOI: 10.1093/ej/ueaa009