

テーマ： 広がる女性の雇用格差

～女性賃金最高更新も就業調整の壁をはさんで広がる格差～

発表日：2016年2月26日（金）

第一生命経済研究所 経済調査部
担当 主任エコノミスト 柵山 順子
TEL:03-5221-4548

要旨

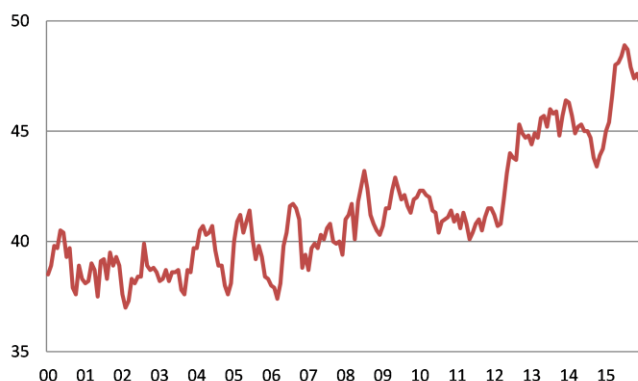
- 女性の雇用所得環境の改善が目立っている。特に、近年では専業主婦の労働力化が牽引役となっている。家計調査でも、配偶者の収入増が世帯収入を下支えしていることが確認される。家計調査で見れば、配偶者の勤め先収入は、有職率の上昇だけでなく、賃金上昇の効果も大きく、質・量の両面で女性の雇用が改善していることが確認できる。賃金構造実態調査でも2015年の女性賃金は過去最高を更新した。
- こうした中、女性の厚生年金被保険者も増加している。厚生年金月報で確認すると、人数の増加と標準報酬月額の上昇が確認され、ここでも女性の雇用が質・量の両面から改善していることが分かる。一方で、厚生年金の対象とならないパート社員の増加も目立つが、パート社員については賃金の改善が確認できない。社会保険の対象とならないように、就労調整をしている人が多いため、時給の上昇に合わせる形で労働時間が短縮されているからだ。
- こうした中、厚生年金などの適用拡大が開始されるが、これはむしろ就労調整を強める動きになりそうだ。新制度のもとでは、年収120万円と同じ世帯所得を得るのに、家族手当を考えれば年収80万円就労すれば済むことになるからだ。人口減少、高齢化が進み、労働力確保が問題となる中、就業に中立な税・社会保障制度の再設計や家族手当制度の見直しが求められる。

○質・量ともに改善する女性雇用者数

2月18日に公表された賃金構造実態調査によれば、一般労働者の女性賃金は前年比+1.7%と過去最高を更新した。就業者数をみても、女性の就業増が続いている。特に最近では専業主婦の労働市場参入が目立っており、家計調査で見ると勤労者世帯における有配偶女性の有業率はここ数年で10%p近くも上昇した（図表1）。こうした女性の就労は、世帯収入の押し上げにも大きく寄与しており、その存在感は高まっている。

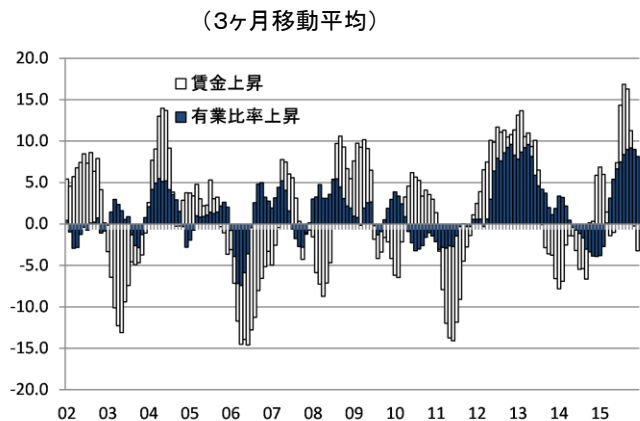
世帯あたりの配偶者（女）収入の増分について、有業率の高まりと賃金上昇効果に分けてみると、有業率の高まりに加えて、足元では賃金上昇の効果も大きく、質・量の両面で女性雇用が増大している（図表2）。

（図表1）配偶者（女）有業率（%）



（出所）総務省「家計調査」

（図表2）配偶者（女）勤め先収入前年比（%）

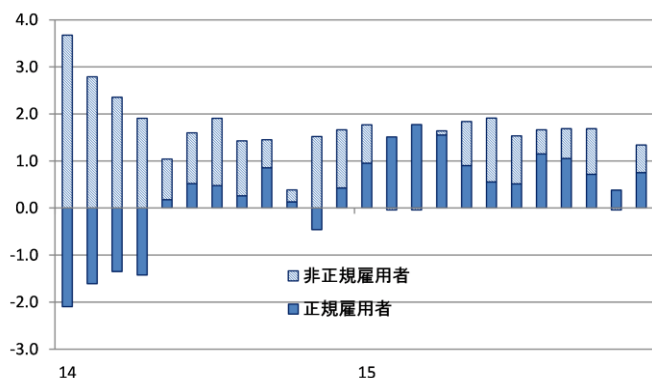


（出所）総務省「家計調査」

○ 増える 130 万円の壁を越えた女性

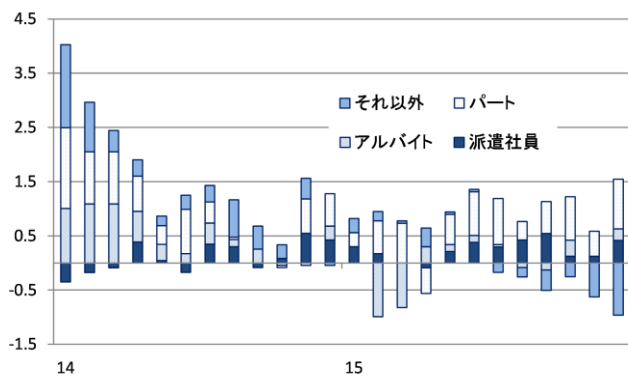
何が女性の平均賃金を押し上げているのだろうか。平均賃金の変化は、いわゆる一人当たり賃金が上昇した効果と、賃金の高い正規労働者などの比率が高まる効果に分けることができる。労働力調査で女性雇用者数を雇用形態別にみると、足元では正規雇用も増加ペースを速めており、雇用者数押し上げ幅も非正規雇用と同程度にまで拮抗してきた（図表3）。また、非正規雇用の内訳をみても、パートは引き続き主力ではあるが、派遣社員が増えるなど、より正規雇用に近い働き方の人が増えているようだ（図表4）。

（図表3）雇用形態別女性雇用者数前年比寄与度（%pt）



（出所）総務省「労働力調査」

（図表4）雇用形態別女性非正規雇用者数前年比寄与度（%pt）



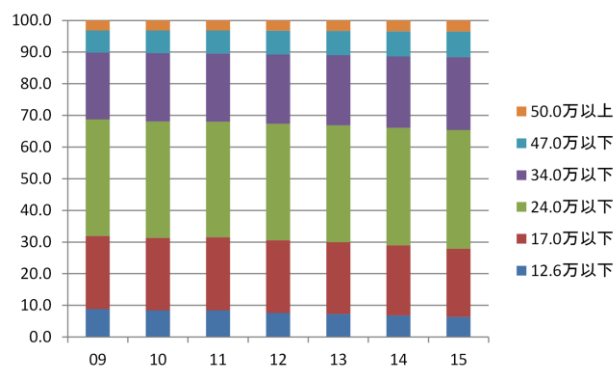
（出所）総務省「労働力調査」

（注）それ以外は、契約社員、嘱託、その他の合計。

実際に、女性の厚生年金被保険者数は年 20 万人程度で増加しており、社会保険加入に伴ういわゆる 130 万円の壁を越えて働く女性は増えている。労働力調査でみると、こここのところの女性雇用者の増加は年 40 万人程度であり、増加分の半数が壁を越えているイメージだ。

さらに、厚生年金加入者を標準月額報酬別にみると、高位層へのシフトが続いており、130 万円の壁を越えた女性がさらに収入を伸ばしていることも確認される（図表5）。具体的に、アベノミクス前の 2012 年と比較すると、女性では標準報酬月額 12.6 万円以下の層が 10 万人以上減少、女性全体へのシェアも▲1.3%pt. 低下した。次の 13.4 万円～17.0 万円の層も人数は 1 万人強増加したものの、ウェイトでは▲1.4%pt. 低下している。大きく伸びたのは、18.0 万円～24.0 万円の層だ。人数は 40 万人以上増加し、ウェイトでも +0.7%pt. 上昇している。同時期の男性では、標準報酬月額 12.6 万円以下の層、13.4 万円～17.0 万円の層のウェイトがほぼ横ばいで推移しているのとは対照的だ。この男女差からは、女性の標準報酬月額の高位層へのシフトが春闘などを受けた一律の賃上げの影響だけでなく、春闘以外の労働条件の改善や労働者自身の労働時間延長などによるものであることがうかがえる。こうした比較的賃金の高い層の増加と、賃金の上昇が女性の賃金上昇を牽引しているようだ。

（図表5）標準報酬月額別女性厚生年金被保険者の割合（%）



（出所）厚生労働省「厚生年金保険・国民年金事業状況（事業月報）」

（注）標準報酬月額とは毎年 4～6 月の給与を基に 9 月に改定されるため、本グラフは各年 9 月時点のデータを使用している。

○ 伸び悩むパート賃金

一方で、パート労働者の賃金は伸び悩んでいる。毎月勤労統計でみると、パート労働者の賃金は前年比横ばいからマイナス程度の推移にとどまっている。人手不足を背景に、時給は上昇しているものの、労働時間が短縮化しているためだ（図表6）。その背景にあるのは、103万円、130万円の壁を意識して、労働時間を調整している女性の存在だ。女性労働者の躍進が続く中でも、配偶者控除、家族手当、社会保険料負担による世帯所得の壁を前に、就労調整を行っている層の増加は続いているのだ。

結果、女性の就労については、130万円の壁を越え賃金、労働時間の両面から所得を伸ばしていく層と、壁の中で就労時間を調整し所得が伸び悩む層に割れ、格差は広がっている。

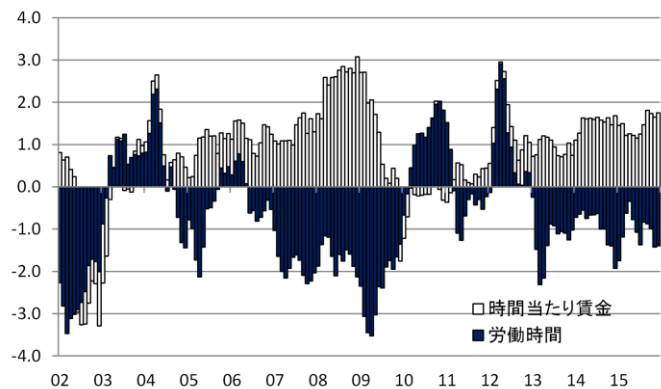
○ 逆効果になりかねない被用者保険適用拡大

人手不足の中、こうした就業調整による労働供給減は痛手だ。すでに失業率が3.3%と労働需給が逼迫する中、雇用の確保は容易ではなく、まさに労働供給がボトルネックになるだろう。すでに見たとおり、社会保険料負担が開始する130万円の壁を一旦越えてしまえば、就業時間延長や雇用形態の正規化により、労働供給は順調に増える。130万円の壁をスムーズに越えられるよう、就業に中立な税・社会保障制度の再設計や家族手当制度の見直しが必要だ。

こうした中、政府は就業調整の克服の一手として、被用者保険の適用拡大に着手した。今年の10月には大企業を中心に年収106万円～130万円の雇用者が新たに厚生年金や健康保険など被用者保険の対象となる。しかし、これも労働供給を減らしかねない。

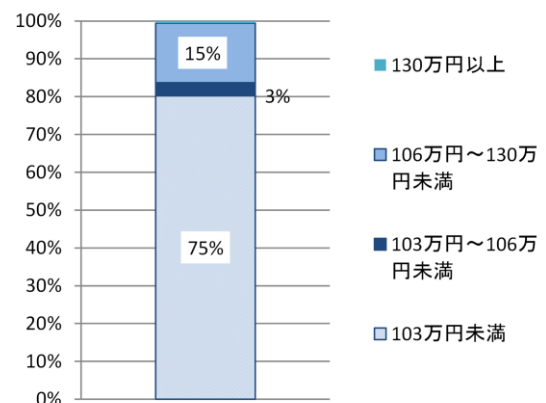
そもそも、現在第3号被保険者である年収130万円以下の有配偶女性をみると、その75%が所得税の配偶者控除や多くの企業で家族手当の支給要件とされている年収103万円未満となっている（図表7）。こうした層にとっては、家族手当を支給されていた場合には、手取り所得を増やすには150万円を超える程度まで就労を増やさなければ世帯所得は増えない状況に大きな変化はなく、良くも悪くも状況は変わらない（図表8）。一方、家族手当の支給がない世帯の場合は、従来は130万円までは手取り所得が増えていたのが、新制度のもとでは106万円を超えると127万円までは手取り所得が回復しないことになり、就業を増やすハードルは高くなることになる（図表9）。

（図表6）パート労働者現金給与総額前年比寄与度分解（%pt）
（3ヶ月移動平均）



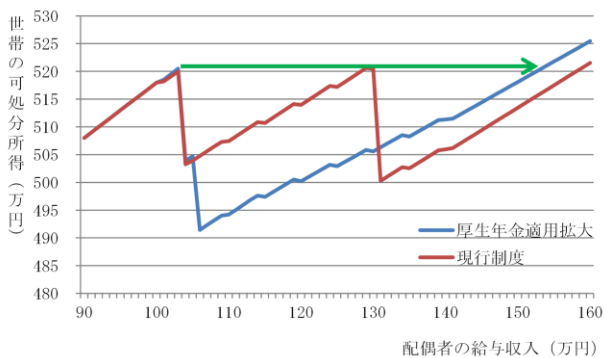
（出所）厚生労働省「毎月勤労統計調査」

（図表7）年収別女性第3号被保険者の割合（%）

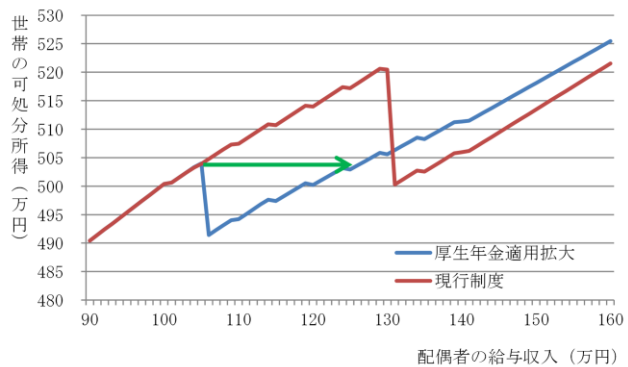


（出所）厚生労働省「平成25年公的年金加入状況等調査」

(図表8) 配偶者の収入別世帯可処分所得 (家族手当あり)



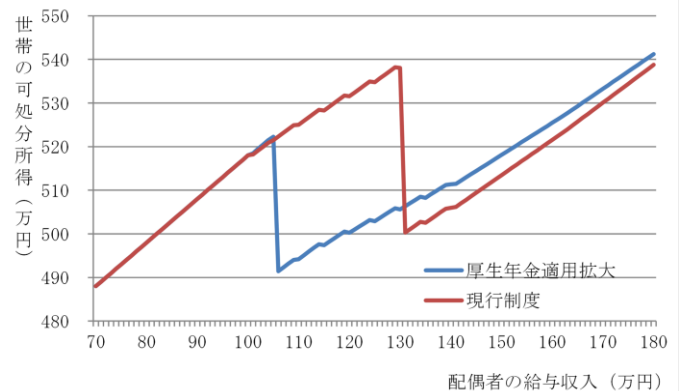
(図表9) 配偶者の収入別世帯可処分所得 (家族手当なし)



(出所)各種資料より筆者試算。世帯主は年収500万で、子どもはなしと想定。図表8では、配偶者の給与収入が103万円未満の場合に月2万円の家族手当が支給されると想定した。

また、適用対象拡大の対象となる106万円～130万円の女性については、そもそも家族手当がないか支給要件が130万円だった可能性が考えられる(図表8の現行制度の通り、103万円が家族手当が打ち切られる世帯の場合、103万円から130万円の間は世帯所得も社会的にも利益がない)。その場合には、家族手当がない場合でも(再掲図表9)、家族手当があった場合でも(図表10)、130万円に壁はなくなる。しかし、106～130万円の層はいずれの場合でも世帯可処分所得は社会保険料負担分低下する。

(図表10) 配偶者の収入別世帯可処分所得 (家族手当あり)



(出所)各種資料より筆者試算。世帯主は年収500万で、子どもはなしと想定。図表10では、現行制度では配偶者の給与収入が130万円未満の場合、厚生年金適用拡大後は106万円未満の場合に月2万円の家族手当が支給されると想定した。

世帯可処分所得の推移が滑らかにはなるが、水準自体は下がるのだ。年収120万円だった女性は同額の世帯所得を維持するためには、新制度のもとでは150～160万円以上働かねばならず、やはりハードルは高い。逆に新制度の下で年収120万と同じ手取りを獲得するのに必要な就労は、家族手当がない場合で年収98万円(再掲図表9)、ある場合では年収80万円(再掲図表10)で済むことになるため、労働時間を減らすインセンティブは高まってくる。

つまり、被用者年金の適用拡大は大多数である103万円未満の第3号被保険者にとっては状況に変化がないか、今後の就労延長のハードルをあげることになり、106～130万円の第3号被保険者にとっては労働時間を減らすインセンティブを高める恐れがあるということだ。

政府は適用拡大の狙いとして、就業調整の克服を通じた短時間労働者の就業促進や所得・年金の確保の達成を挙げている。少子高齢化が進む中、雇用者自身の老後に対する備えという意味でも、社会保障制度の安定という意味でも被用者保険の適用拡大自体は正しい方向性だと思われる。また、上記試算は現時点での世帯可処分所得に関するものであり、将来受け取る年金の増加を考えれば必ずしも所得に断層が生じるわけではない。しかし、現状130万円就業調整をする労働者がいること自体、将来不透明感の高まりや年金制度への信頼低下を背景に、将来の年金よりも現時点での獲得所得に重きが置かれていることを示している。労働供給への影響は現時点での世帯可処分所得をもとに考える必要があるだろう。家族制度や現在の社会保障制度のままでは、適用拡大が就労調整を強めかねない状況であり、就業促進の面でも、年金確保の面でも政府の思惑通りに進むかは怪しい。

就労調整をなくし、スムーズな労働供給増をはかるためには、まず被用者保険の適用拡大以上に家族手当の見直しが急務である。また、適用拡大においては、全員参加型の社会保障制度や逡増型の保険料体系への修正などを通じて、所得の断絶を防ぐことが重要だ。労働力不足に猶予はなく、早急な手当てが求められる。

本資料は情報提供を目的として作成されたものであり、投資勧誘を目的としたものではありません。作成時点で、第一生命経済研究所経済調査部が信ずるに足ると判断した情報に基づき作成していますが、その正確性、完全性に対する責任は負いません。見直しは予告なく変更されることがあります。また、記載された内容は、第一生命ないしはその関連会社の投資方針と常に整合的であるとは限りません。