

税制・社会保障制度とパートタイム労働者の労働供給行動

安 部 由起子
大 竹 文 雄

I はじめに

既婚女性がパートタイム労働者として就業を行うことは、近年著しく増加してきた。このような女性の社会進出が進むなかで、税制や社会保障制度が女性の就業を妨げる方向に機能しているのではないかとすることがしばしば指摘されている。特に、労働時間の調整が比較的容易であるパートタイム労働においては、税制・社会保障制度は大きな影響を与える可能性がある。具体的には、既婚女性のパートタイム労働による所得が増加していくと、夫の税金が増加したり、夫の勤務先からの配偶者手当が削減されたりして、かえって世帯としての所得が低下してしまうという現象が生じることが問題となる。こうした要因を、理論的に整理し、「パートタイム総合実態調査」(1990年)の特別集計を用いて、実証的に検討する。

得られた結果を要約するとつぎのようになる。第1に、理論的な分析により、本人所得に関わる税制からは、年間所得が100万円のところで就業を調整する可能性があること、配偶者特別控除の存在は年間所得70万円のところに、労働時間を調整する可能性をもたらすこと、年間所得が135万円前後を得るというパートタイム労働は少なくなる可能性が高いことが分かる。さらに、配偶者手当の打ち切りや、健康保険の被保険者資格の喪失といったことが大きな影響を与える。しかも、多くの場合に配偶者手当の打ち切り、健康保険の被保険者資格といったものは、所得税の課税最低限と連動して決められている。

第2に、実証的な分析により、所得税の課税最低限のところで、パートタイム労働者の所得分布に偏りがみられる。これは、同じような属性をもった労働者を比較した場合でも、夫が働いているグループでは、この点は顕著に観察される。しかも、実際に100万円を超えないように所得の調整を行っているものが多いことが確認される。

第3に、1%の賃金上昇が何%の労働時間増大をもたらすかという賃金の労働時間に関する弾力性を、配偶者が働いていないものと、配偶者が働いているものとで比較した。その結果、配偶者が働いていないものの賃金弾力性がより大きく、配偶者が働いている場合の方が賃金は労働時間短縮をもたらす程度が大きいことが示された。これは、配偶者が働いている場合の方には、所得効果が代替効果を上回るという解釈も可能であるが、税制や社会保障制度の存在のために労働時間を調整しているという仮説とも整合的である。

本稿の構成はつぎのとおりである。II節で、パートタイム労働者に関する税制を解説し、予算制約に与える影響を分析する。III節で、社会保険制度と配偶者手当制度がパートタイム労働者に与える影響を議論する。IV節で、既婚女性のパートタイム労働者の労働供給行動を「パートタイム総合実態調査」をもとに分析する。V節で、未婚女性とDINKSの既婚女性を比較して、税制・社会保障制度の影響を分析する。VI節で、労働供給関数を推定し、賃金の労働時間に対する弾力性を、未婚女性とDINKSの既婚女性で比較する。最後に、VII節で本稿の分析から得られる政策的含意と今後の課題をまとめる。

II パートタイム労働者と税制

既婚女性パートタイム労働者に関わる税制が労働供給に与える影響のうち最も注目をあびてきた問題は、いわゆる100万円の壁といわれる問題である。1988年までの税制においては、パートの収入が課税最低限である年間90万円を超過すると、本人のパート収入に課税されるばかりでなく配偶者控除の適用から除外されるために、世帯としての手取り収入が減少してしまうという逆転現象が生じていた。この問題については、1989年より配偶者（特別）控除に消失控除が取り入れられたために、限界的に所得が増加した場合に家計の手取り収入が純減してしまうという効果はなくなった¹⁾。しかしながら、配偶者（特別）控除が消失していく所得範囲（1988年においては、57万円から106.5万円、1989年以降においては70万円から135万円）では、追加的なパートタイム労働の所得増加による世帯所得の増加分が、パート収入135万円以上（1988年においては106.5万円以上）における追加的な所得増加による世帯所得の増加よりも小さいという問題が生じている。さらに、給与所得控除を考慮すると、年間パート賃金が162.5万円を超えると限界税率は、10%から低下するという事態が生じる。

以上をまとめると、パートタイム労働者の予算制約の形状は、課税最低限の効果、配偶者（特別）控除の効果、給与所得控除の効果の影響を受けて、複雑なものになっていることが分かる。そのうち、単身者あるいは配偶者が働いていないケースについては、配偶者控除の問題は生じていない。これに対し、配偶者が働いていて本人がパートタイム労働を行う場合には、配偶者（特別）控除の影響がつけ加わる。

パートによる賃金所得を得る場合にどのような税率に直面するかを、単身の場合と既婚で配偶者が所得を得ている場合とで比較しながら説明してみよう。ここで、パートの所得が200万円以下の範囲を対象とする。

〔単身者あるいは配偶者が働いていないケース〕

単身の場合は、パート賃金だけが所得の場合には、100万円未満は非課税²⁾であり、10万円から限界税率10%で課税される。しかし、この限界税率は、給与所得控除を考慮すると、162.5万円以上になると一時的に低下するという逆進的構造になっている。パートの年収が162.5万円を超えると、給与所得控除が限界的に影響してくる。162.5万円から165万円（180万円（1995年））までの間では給与所得控除の控除率が40%になるために、それを考慮した実効的限界税率は、6%となる。さらに、165万円（180万円（1995年））を超えると給与所得控除の控除率は30%となるために、実効的限界税率は7%となる。

図1は、この点を図示したものである。162.5万円以下における実効的限界税率は、それ以上の賃金年収の場合よりも高くなっていることが観察できる。すなわち、100万円から162.5万円の間の年収を得るインセンティブが削がれていることが分かる。この逆進的な税制が生じる理由は、給与所得控除の存在のために生じている。しかも、給与所得控除の拡充が過去に行われたときに定額控除の部分の拡大のみが行われてきたことが大きな原因である。1973年以前の給与所得税制の下では、給与所得控除を考慮しても、実効的限界税率が給

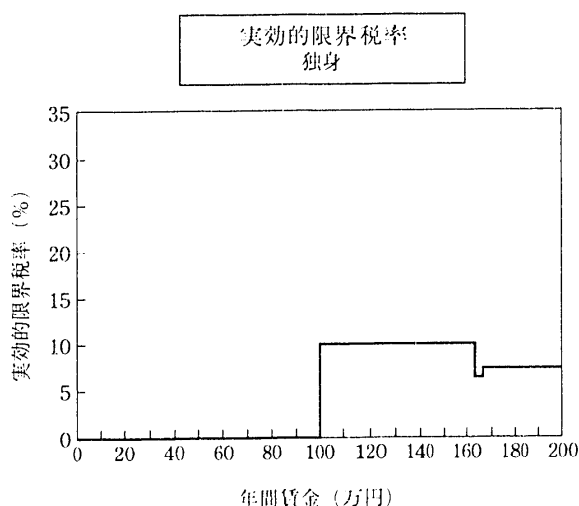


図1 単身あるいは配偶者が働いていないケース

与所得の増加に伴い低下するという状況は生じていなかった³⁾。

〔既婚者で配偶者が働いているケース〕

既婚女性がパート賃金を得た場合に直面する限界税率を検討してみよう。既婚女性がパート賃金を得る場合には、本人が支払う税金だけでなく、その配偶者が支払う税額の変化も考慮する必要がある。ここでは、配偶者の所得が一定のまま、妻がパート収入を追加的に増加させたときに、夫婦合計で支払うべき税金の追加的増加額のパート収入の追加的増加に対する比率を実効的限界税率とよぶことにする。

所得税制を考えた場合に、既婚パートタイム労働者の最適点は、70万円と100万円が生じる可能性が高くなる。まず、65万円から100万円の年間賃金の範囲において、パート収入の追加的な賃金増加と同額だけ配偶者の配偶者特別控除が1万円減額される。ただし、予算制約の屈折は65万円ではなく70万円で生じる。これは、配偶者特別控除の消失が5万円ごとの段階的なものになっているためである。この範囲においては、1万円のパート所得の増加は $(1 - \text{夫の限界税率}) \times 1$ 万円の分だけの手取り収入の増加しかもたらさない。

また、パート所得が100万円を超えると、妻の所得そのものにも課税される。したがって、1万円のパート所得の増大は、 $(1 - (\text{本人の限界税率} + \text{夫の限界税率})) \times 1$ 万円の家計所得の増加をもたらす。これは労働供給モデルにおける屈折点が70万円と100万円が生じていることにほかならない。さらに、妻のパート収入が135万円を超えると、1万円のパート所得の増大により $(1 - \text{本人の限界税率}) \times 1$ 万円となる。ここで、本人の限界税率は、給与所得控除を考慮すると、単身者の場合と同様に、パートの年収が162.5万円から165万円までの間では6%、165万円を超えると実効的限界税率は7%となる。

図2に夫の限界税率が10%のケースを、図3に夫の限界税率が20%のケースを示した。単身者あるいは配偶者が働いていないケースに比べて、妻のパート所得は70万円から夫の限界税率によっ

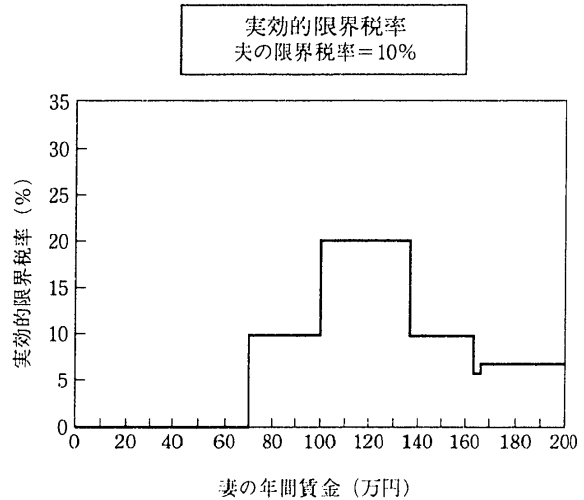


図2

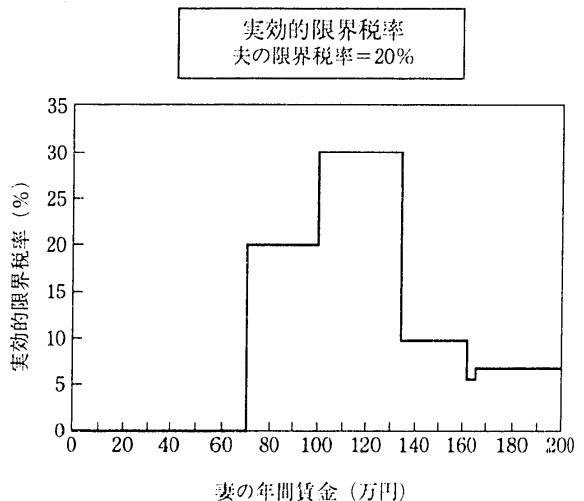


図3

て課税されることと100万円から135万円の間で実効的限界税率が大きくなっていることが異なっている。また、この70万円から135万円までの実効的限界税率は、配偶者の所得が高いほど大きくなっている。

Ⅲ 社会保険制度・配偶者手当の影響

(1) 社会保険（雇用保険・健康保険および公的年金）への加入義務

予算制約の屈折をもたらすのは、所得税に限らない。公的年金・健康保険・社会保険制度も予算制約に影響を与える。社会保険への加入が義務づけられている年収の最低限度額で、所得制約曲線は不連続になる。これは、税金と異なり、社会保険料は、定額方式（国民年金）あるいは賃金比例方式（被用者年金）であるため、パートタイム労働者が社会保険に自ら加入すると本人の手取り収入が純減するという効果がある。しかも、夫がサラリーマンであれば夫が支払う公的年金保険料は、妻が自ら保険料を支払っているか否かにかかわらず

決定されている。したがって、妻が公的年金に自ら加入することにより、世帯所得も減少してしまう。1995年現在では年収が130万円を超えると、社会保険への加入が義務づけられている。この年収を超えると保険料の支払いにより手取り収入が純減してしまうのである。1989年当時では、この加入の最低限年収は100万円から110万円の間にあった。また、これと関連した問題で、夫の健康保険の被保険者となるためにも、所得制限が存在する。ここでは国家公務員共済の場合の所得制限を表1で示しておこう。1990年時点では、100万円であり、1994年現在では130万円となっている。

(2) 夫の配偶者手当の打ち切り

妻の労働供給行動に影響を与えと考えられる要因に夫の企業からの配偶者手当の支給制限がある。配偶者手当に支給制限がある場合に、所得がこの制限を超えると打ち切られるため追加的なパート所得の増大はかえって世帯所得を減少させてしまうという逆転現象が生じる。表2は「賃金労働時間制度等総合実態調査」から企業規模別に配偶者手当の有無と妻の所得制限の有無ならびに支給制限所得を示したものである。配偶者手当を支

表1 共済保険の被扶養者の資格限度年収

期間	限度年収(円)
1987年5月～1989年4月	1,000,000
1989年5月～1991年12月	1,100,000
1992年1月～1993年3月	1,200,000
1993年4月	1,300,000

表2 企業の配偶者手当の支給制限

	1985年			1992年		
	配偶者手当有り (%)	うち支給制限有り (%)	支給制限所得平均 (万円)	配偶者手当有り (%)	うち支給制限有り (%)	支給制限所得平均 (万円)
全サンプル	75.9	40.8	89.4	77.8	32.5	100.9
1000人以上	91.2	60.8	89.8	92	58.4	101.9
100～999人	83.5	47.3	89.4	84.3	37	101.9
30～99人	72.4	37.2	89.4	74.6	29.7	100.4

資料出所：労働省「賃金労働時間制度等総合実態調査」（昭和61年，平成4年）。

	1985年		1992年	
	配偶者手当有り (%)	平均配偶者手当 (千円)	配偶者手当有り (%)	平均配偶者手当 (千円)
全サンプル	75.9	7.2	77.8	9.3
1000人以上	91.2	13.9	92	16.2
100～999人	83.5	8.7	84.3	11.2
30～99人	72.4	6.3	74.6	8.2

資料出所：労働省「賃金労働時間制度等総合実態調査」（昭和61年，平成4年）。

給している企業は1992年で約78%であり、1000人以上の大企業では92%もの企業が配偶者手当を支給している。ところが、そのうち配偶者手当の支給制限がある企業は全体の32.5%である。しかも、その比率は大企業の方が高くなっている。さらに、支給制限がある場合の支給制限の平均はほぼ所得税の課税最低限に等しくなっている。ちなみに国家公務員の場合についても扶養親族の手当が存在し、表3に示した支給制限がある。したがって、公務員も含めた勤労者世帯に占める配偶者手当の支給制限に直面する既婚女性の割合はより大きくなる。

配偶者手当の支給制限を税制・社会保険制度に加えて考慮した場合のパートタイム労働者の予算制約を図示したものが図4である。図4は夫の限

界税率が10%の場合であり、配偶者手当の額は月当たり1万6000円で収入制限は100万円とした。配偶者手当の打ち切りがいかに大きな影響を与える可能性をもつかが理解できる。この配偶者手当の打ち切りにより100万円以上の収入を得ようとするインセンティブが大きく阻害されることも分かる。この配偶者手当の支給制限が大企業勤労者・公務員でより多く採用されていることは、このような企業に勤務する夫をもつ妻ほど労働供給時間に制限をつける可能性が高くなることを示唆している。

さらに、社会保険加入のために130万円のところで、受け取り所得が純減するため、所得制約も非連続になる。さらに、130万円から165万円の間で生じている実効的限界税率の逆進的構造と100万円のところで生じているジャンプのために、100万円から160万円の間での年収を稼得するインセンティブが小さいことも理解できる。

IV 主な収入を夫が稼いでいる 女性パートタイム労働者の諸特徴

税制・社会保障制度・配偶者手当がパートタイム労働者の労働時間にどのような影響を与えているかを1990年の「パートタイム総合実態調査」により分析する。ここでは、配偶者控除税制、夫の雇用者が支払う配偶者手当および配偶者の社会保険等の制度が既婚女性の労働供給に与える影響を考察する。「パートタイム総合実態調査」では、1990年のパートタイム労働者について、1989年の年間パート所得、年間パート労働時間、配偶関係、学歴などを調査したものである。

制度的な分析の結果、1989年において既婚女性パート労働者の所得・労働時間分布にはつぎのような特徴が観察されるはずである。それらを仮説としてまとめてみよう。

H1：既婚女性パート労働者の所得分布は、70万円、100万円でスパイクをもつ。

H2：既婚女性パート労働者の所得分布は、135万円前後のものがその前後の所得水準の労働者より少ない分布をもつ。

表3 国家公務員の扶養手当の支給制限

期間	所得限度額(円)
1981年5月1日～	800,000
1984年9月1日～	900,000
1989年9月1日～	1,000,000
1990年9月1日～	1,100,000
1992年1月1日～	1,200,000
1994年4月1日～	1,300,000

資料出所：「公務員給与便覧」給与関係法令研究会監修。

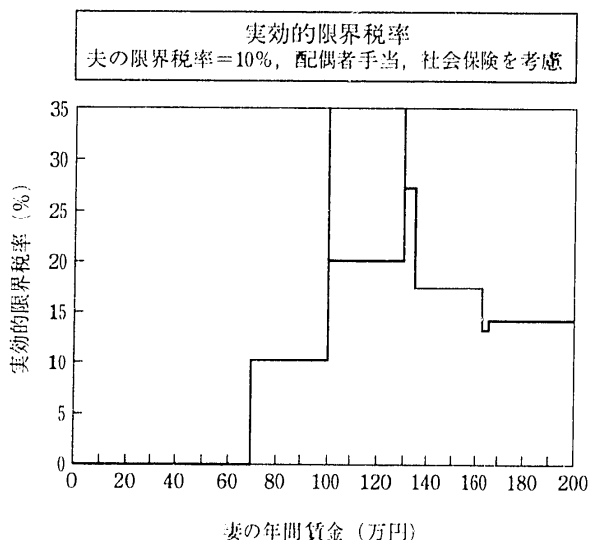


図4

H3: H1 および H2 の特徴は、高い所得の夫をもつ既婚女性ほど、明瞭に観察できる⁴⁾。

H4: 100 万円でのスパイクは、大企業・官公庁に勤務する夫をもつパートタイム労働者ほど大きい。これは、配偶者手当の

打ち切りがここでの所得の集中に主な影響を与えるためである。

以上の4つの仮説を、「パートタイム労働者実態調査」の特別集計をもとに検定してみよう。対象とするサンプルは、次の4つの条件を満たすものとした。(1)25歳以上60歳未満の既婚女性、(2)年間パート所得が200万円以下、(3)時間当たり賃金が1万円以下、(4)主な収入を夫が稼いでいるもの。

図5は、このサンプルについてパートタイム賃金収入の分布を示している。これをみると80万円から100万円までの年間所得に大きなスパイクが存在し、100万円以上の所得を得ているパート労働者の比率は少ないことが分かる。しかし、70万円におけるスパイクは明瞭には観察されない。

次に、H3とH4の仮説を検定するために、パートタイム労働者の学歴別所得分布を示したものが図6である。このデータからは、夫の年間所得や企業規模を知ることができないので、妻の学歴が高いと、夫の所得も高く、夫が大企業に勤めている可能性が高いことを仮定している。図6によれ

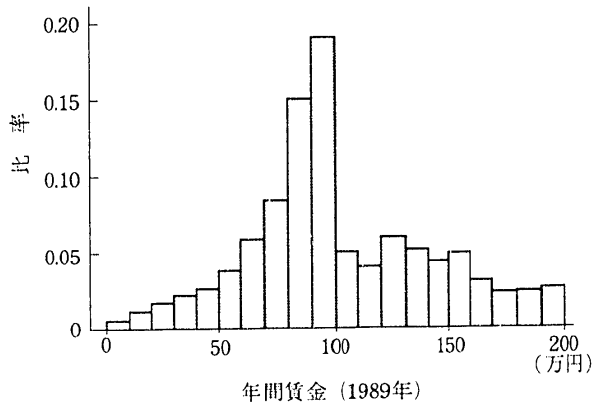


図5 パートタイム労働者の年収分布

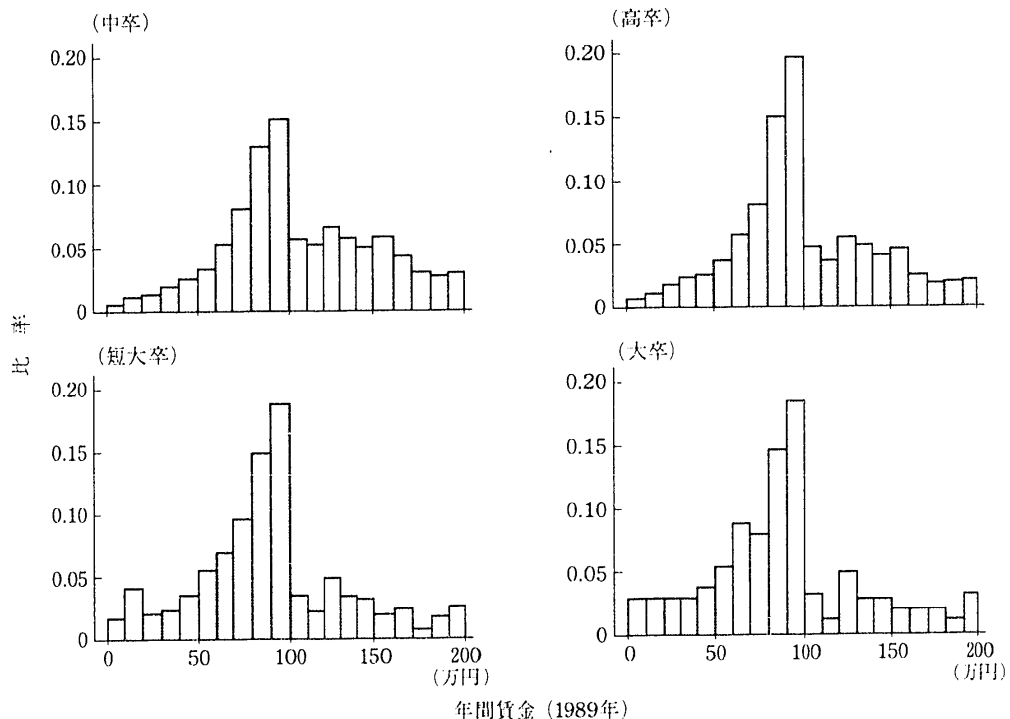


図6 学歴別パートタイム労働者の年収分布

ば、高学歴のパートタイム労働者ほど、100万円における分布の集中が激しいことが観察される。また、大卒のパートタイム労働者については、70万円におけるスパイクが観察できる。これは、仮説のH3、H4と整合的である。

また、以上のような年間賃金の偏りが、賃金率が与えられたもとで税制その他の制度的影響を受けて労働時間が調整されているのか、労働時間は同じで賃金率に差があるのかは政策的に異なる含意をもつ。この点を確認めるためには、賃金率を一定にした場合に、労働時間の分布に年収100万円に相当する点で分布の偏りが生じているかどうかを調べればよい。図7から図10に、賃金率階級

別に年間労働時間の分布を描いた。いずれの図においても、労働時間の分布は年間所得が100万円に相当するところでピークをもつ。しかも、分布の形状は1つのピークをもつものではなく、年収が90万円になる地点のところとそれ以上の点の2つにピークがある。これらのピークは、図2～図4で示された予算制約が非連続あるいは非凸となる点と一致している。

さらに、「パートタイム総合実態調査」においては、100万円を超えないように所得の調整を行っているかについてパートタイム労働者に直接質問を行っている。この質問に対する回答を年間所得階級別にまとめたものが表4～表6である。表4

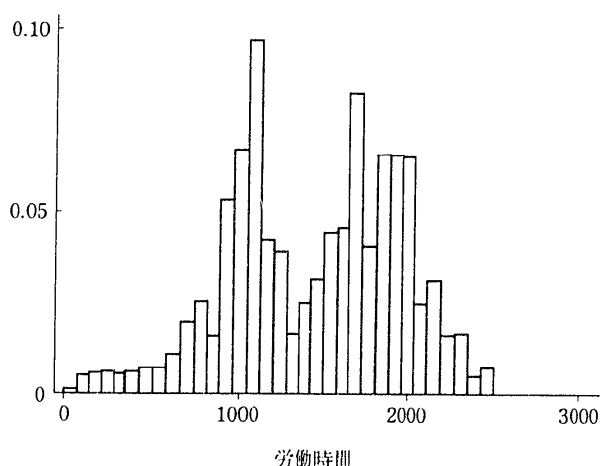


図7 労働時間分布（時給 800～900 円）

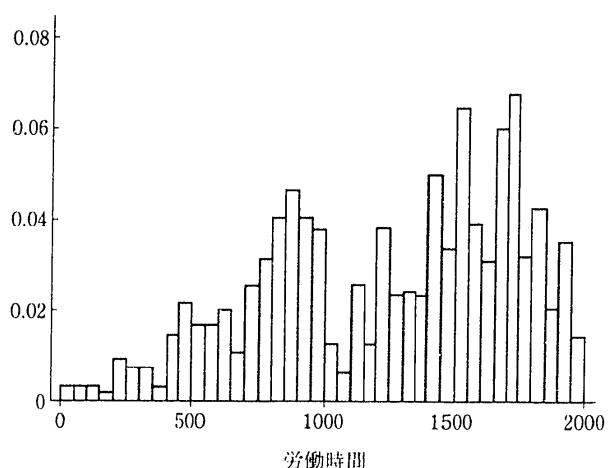


図9 労働時間分布（時給 1000～1200 円）

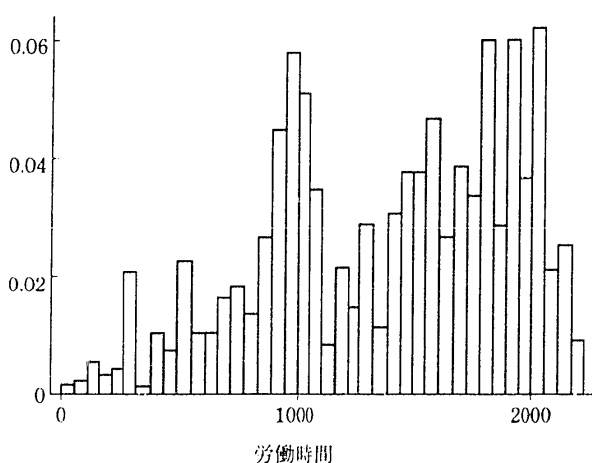


図8 労働時間分布（時給 900～1000 円）

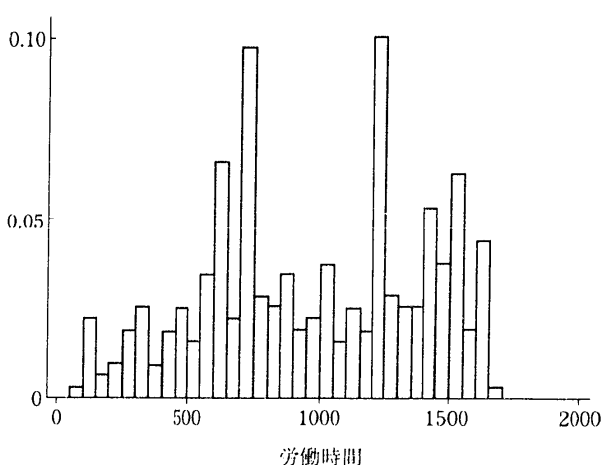


図10 労働時間分布（時給 1200～1500 円）

は、全体の36%のパートタイム労働者が100万円を超えないように年間労働時間を調整していることを示している。特に、年間所得が80万円から100万円の所得を得ているパートタイム労働者の62.8%が所得の調整をしていることが分かる。これは、先の所得分布で示された100万円のところにピークがあるのは、パートタイム労働者が税制のために、所得調整を行っている結果であることを意味している。

また、所得税の課税最低限以外の理由で調整を行っているかどうかについて聞いたものが表5であり、その場合にどのような要因で調整しているかを示したものが表6である。まず、表5では、所得税以外の要因で調整を行っているものは、全体の34.5%であることが示されている。特に年収が100万円以下の所得階層で、このような行動をとっているものが多い。最も多い理由は、配偶者

(特別控除)の適用からはずれるとしたものであり、そのつぎに夫の企業からの配偶者手当がもらえなくなることと、健康保険の被保険者からはずれることを理由にあげているものが多い。

配偶者(特別)控除を理由にあげているものが多いことは、1989年において配偶者(特別)控除の制度が変更されて、世帯の手取り所得が純減することがなくなったことを、1990年時点では多くのパートタイム労働者がよく認識していないためかもしれない。

V DINKS パートと未婚パート労働者の比較

IV節における分析で、既婚女性パートタイム労働者の年間賃金の分布が、100万円のところに偏っていること、そしてその偏りが税制・社会保障制度・フリンジベネフィットによって生じている

表4 100万円を超えそうなときはどうするか

(単位：%)

年間賃金階級(万円)	～60	60～80	80～100	100～120	120～140	140～200	合計
計画的に働く	21.45	24.59	31.41	1.95	0.99	0.71	20.02
休みをとる	10.75	11.18	31.45	3.47	1.52	0.86	15.87
100万円を超えることはない	47.66	49.4	20.72	2.2	0.88	0.59	25.31
関係なく働く	4.52	5.48	8.15	73.38	80.66	82.94	26.78
分からない	15.63	9.35	8.27	19	15.95	14.91	12.01

資料出所：「パートタイム総合実態調査」(1990年)の特別集計。

表5 所得税以外の理由で年収が一定額を超えないように調整しているか

(単位：%)

年間賃金階級(万円)	0～60	60～80	80～100	100～120	120～140	140～200	合計
調整している	30.15	39.1	58.19	5.07	2.94	2.1	34.5
調整していない	56.63	51.06	34.02	83.66	87.8	91.43	56.15
分からない	13.22	9.84	7.79	11.27	9.26	6.47	9.34

資料出所：「パートタイム総合実態調査」(1990年)の特別集計。

表6 所得税以外の理由で所得の調整を行っているか

(単位：%)

年間賃金階級(万円)	0～60	60～80	80～100	100～120	120～140	140～200	合計
配偶者特別控除がなくなるから	84.13	80.84	85.68	52.42	31.66	53.44	83.48
配偶者手当がなくなるから	45.99	39.49	42.27	32.37	15.55	7.59	41.74
自分で健康保険に加入する必要があるから	43.04	35.16	42.77	34.69	35.16	44.99	41.14
雇用保険に加入する必要があるから	11.19	7.29	6.61	2.4	2.47	4.38	7.38
夫の会社に知られるから	7.1	3.15	2.86	2.71	7.28	27.57	3.8
上記以外	2.64	4.46	3.36	8.72	39.46	24.03	3.92

資料出所：「パートタイム総合実態調査」(1990年)の特別集計。

ことがアンケート調査により示された。しかしながら、既婚女性パートタイム労働者の年間所得や労働時間の偏りが、子供の有無などの他の世帯属性によって生じている可能性は否定できない。そこで、結婚しているか否かだけが異なるような2つの女性パートタイム労働者のグループを比較することにより、配偶者控除税制、夫の雇用者が支払う配偶者手当および配偶者の社会保険等の制度が既婚女性の労働供給に与える影響を考察する。分析の基本的前提は以下にあげられる点である。

- (1) 企業のパート労働に対する需要は配偶者の有無、配偶者の所得等からは影響を受けないと仮定する。別の言い方をすれば、われわれは、配偶者の有無による個人間の労働時間の違いを、それぞれの個々人の労働供給行動の違いによるものと仮定していることになる。これは企業の労働需要が労働の限界生産性によって決まり、配偶者の有無は労働者の限界生産性に直接的な影響をもたないという限りにおいて正当化できる。
- (2) 配偶者に関わる諸制度の効果をみるために、配偶者が働いているかどうかという点以外では、できるだけ似たグループの労働者を比べる。ここでは、既婚女性のうち子供がなく、また夫以外の家族と同居していないグループ（以下、DINKS とよぶ）と、未婚もしくは既婚でも配偶者が働いていないグループ（以下、コントロールグループとよぶ）を比較する。ここでの目的は、配偶者税制、配偶者手当以外では比較的似通った労働者を取り出すことにより、

配偶者に関わる制度の労働供給抑制効果の有無、度合いについて分析することにある。既婚女性で子供、その他の同居者がいないグループは、配偶者税制やその他の配偶者に関わる制度を活用できるという意味で、トリートメントグループである。一方、未婚あるいは既婚でも配偶者が働いていない女性は、そのような制度を活用できないという意味で、「コントロール」グループである。このようなサンプルの抽出は、子供のいない女性にオブザベーションをしぼっていることになるが、ここでの意図はそうすることにより、税制の効果をできるだけ他の要因と独立に比較することにある。対象となるオブザベーションとそれ以外のオブザベーションとの差は表7のとおりである。

コントロールグループと DINKS グループの行動には、以下のようなパターンが観察されると予想される。

Ha : DINKS グループの労働者の所得分布は、70 万円、100 万円でスパイクをもつ。それに対し、コントロールグループの労働者（未婚または既婚だが配偶者が働いていない女性労働者）にとっては、所得税のみが問題になる。したがって、100 万円で予算制約に屈折、162.5 万円の非凸が存在するのみとなる。

Hb : DINKS 労働者の所得分布は、135 万円前後のものがその前後の所得水準の労働者より少ない分布をもつ。これは 1989 年のケースでは予算制約が連続だが非凸になるためである⁵⁾。一方、これ

表7 全体のサンプルと DINKS グループおよびコントロールグループの比較

	含まれないオブザベーション	コントロールグループおよび DINKS グループ
年間労働収入（万円）	101.70 (0.587)	125.01 (1.276)
年間労働時間	1,339.36 (4.551)	1,509.60 (8.403)
1時間当たり賃金	851.10 (6.808)	892.31 (10.472)
N	13,541	4,779

注：全体のサンプルとは、パート労働者として働いた人のうち女性で年齢が25歳から60歳の労働者をさす。含まれないオブザベーションとは、全体のサンプルのうちコントロールグループにも DINKS グループにも属さないものをさす。

らは配偶者（特別）控除によるものなので、配偶者が税制上問題にならないコントロールグループの労働者にはこの傾向は存在しない。

Hc: Ha および Hb の特徴は、高い所得の夫をもつ既婚女性ほど、明瞭に観察できる。これは夫の限界税率が所得とともに上昇するからである⁹⁾。

Hd: 100 万円でのスパイクは、大企業・官公庁に勤務する夫をもつパートタイム労働者ほど大きい。これは、配偶者手当の打ち切りがここでの所得の集中に主な影響を与えるためである。

表 8 では 2 つのグループでの年収、労働時間、賃金率についての平均値の差を検定した。表 8 によれば、DINKS の方が、年収、労働時間、賃金ともコントロールグループよりも統計的に有意に小さい。労働時間は DINKS グループの方が、約 20% 小さいのに対し、賃金率は約 4% 程度の差しかない（いずれも、対数変換した値の差に基づいている）。したがって、年間賃金の差をもたらしているのは、労働時間が大きな要因であるといえよう。

つぎに、それぞれのグループに属する、時間当たり賃金が近い労働者をとった場合に労働時間に違いが存在するかを検討した。表 9 はこの結果である。この表から、時給 500 円以下のグループを

除き、DINKS グループの方が労働供給時間が短いことが確認される。

さらに、これらのグループの間でどれほど 100 万円付近の行動に差がでてきたかを検定する。ここでは、それぞれの賃金率階級のなかで、100 万円を賃金率の上限と下限で割ることにより、100 万円に近い収入を得るような労働供給を行っている人の割合を算出し、それが 2 つのグループの間で異なるかどうか検定した。これはいわば、100 万円におけるスパイクの高さを両グループで比較していることを意味する。

表 10 に結果が示されている。時間給の低いグループで、100 万円に年収がなるように働いているものの比率が高いことが分かる。時給 900 円未満では、DINKS グループにおいてコントロールグループよりも 5% から 10% 程度 100 万円付近の年収を得ているものの比率が高い。また、統計的にこの差を検定すると、時給 500 円未満のケースを除き、両グループの差は有意である。

最後に、税金およびその他の理由からの所得調整に関してこの調査では質問を行っているので、DINKS グループとコントロールグループでどの程度違いが存在するかをみる。この結果をまとめたのが表 11 である。これからも、DINKS グループでは、コントロールグループに比べて所得調整をする人が統計的に有意に多いことが分かる。

表 8 DINKS グループとコントロールグループの比較

	DINKS	コントロールグループ	DINKS とコントロールの差 (t 値)
年間勤労収入 (万円)	106.42 (1.763)	135.33 (1.689)	-28.91 (-10.986)
年間労働時間	1,360.25 (14.329)	1,592.51 (10.081)	-233.25 (-13.491)
1 時間当たり賃金	860.12 (16.985)	910.18 (13.252)	-50.06 (-2.291)
ln (年間勤労収入)	13.710 (0.0155)	13.956 (0.0103)	-0.2452 (-13.595)
ln (年間労働時間)	7.066 (0.0162)	7.273 (0.0093)	-0.206 (-11.924)
ln (1 時間当たり賃金)	6.644 (0.0098)	6.682 (0.0076)	-0.038 (-3.049)
N	1,612	3,167	

注：ことわりのない限り、() 内は標準誤差。

表9 DINKS グループとコントロールグループの時給範囲別年間平均労働時間

時給の範囲	DINKS	コントロールグループ	DINKS とコントロールの差 (<i>t</i> 値)	対数平均の差 (<i>t</i> 値)
～500	1,570.90	1,606.19	-35.28 (-0.475)	0.014 (0.214)
500～700	1,426.26	1,652.37	-226.11 (-8.841)	-0.199 (-8.432)
700～900	1,371.14	1,563.92	-192.78 (-6.286)	-0.145 (-5.127)
900～1,100	1,246.64	1,628.43	-381.78 (-7.376)	-0.339 (-6.547)
1,100～1,300	1,349.33	1,619.82	-270.49 (-3.991)	-0.170 (-3.228)
1,300～1,500	1,400.47	1,753.05	-352.57 (-3.504)	-0.310 (-3.421)
1,500～1,700	668.32	1,230.13	-561.80 (-6.808)	-0.892 (7.881)

表10 年間収入が100万円となる労働者の賃金率階級別集中度

時給の範囲	DINKS	コントロールグループ	DINKS・コントロールの差に関する <i>t</i> 値
～500	49.96	44.12	0.858
500～700	27.45	20.35	3.289
700～900	17.94	9.00	4.529
900～1,100	6.04	7.04	-0.450
1,100～1,300	21.04	5.23	3.371
1,300～1,500	0.97	2.77	-0.905

注：労働時間が、(100万円/賃金率の上限值)より大きく(100万円/賃金率の下限值)より少ない人の割合(%)。

D=DINKS グループ C=コントロールグループ

表11 調整に関する質問への回答 (単位：%)

	全体	コントロールグループ	DINKS グループ
100万円にならないよう計画	16.90	5.90	17.08
休みをとるなどする	13.28	2.99	11.06
100万円を超えることはない	22.63	14.70	22.97
100万円を超えても関係ない	33.90	57.67	34.39
特に考えない	13.2	18.72	14.48
N	18,320	3,167	1,612

表12 所得税以外の要因で調整 (単位：%)

	全体	コントロールグループ	DINKS グループ
はい	28.72	6.79	27.69
いいえ	61.64	81.85	62.78
分からない	9.63	11.34	9.52
N	18,320	3,167	1,612

注：全体とはパート労働者として働いた人のうち女性で年齢が25歳から60歳の労働者をさす。

VI 労働時間の賃金弾力性

これまでの分析は、主に税制・社会保険制度の効果をみるための記述統計によるデータ分析であった。本節では、回帰分析を行うことにより、諸変数を制御したもとで時間当たり賃金が労働時間に与える影響が、配偶者が働いているグループとそうでないグループがどのように異なるかを推計する⁷⁾。

基本的な推定式は、

$\ln(\text{年間労働時間数})_i =$

$\alpha + \beta_1 \text{学歴} + \beta_2 \ln(\text{時間当たり賃金})$

$+ \beta_3 \text{経歴年数} + \beta_4 \text{勤続年数}$

$+ \beta_5 \text{その他の個人属性} + \varepsilon_i$

というものである。

サンプルの選択の条件は、(1)女性パート労働者で調査の年にパートとして働いた、(2)25歳以上60歳以下、(3)年間所得を年間労働時間で割った額が1万円以下、(4)公営企業で働くパートタイム労働者でない、(5)就学中のパートタイム労働者でない、(6)時間給によって給料を支払われている労働者である⁸⁾。コントロールグループとDINKSグループの推定を行う。

(1) 労働供給の賃金弾力性

労働供給の賃金弾力性は、時間当たり賃金の1%の増加に伴い、労働供給時間が何%変化するか、という指標である。これが正であることは、労働供給において代替効果が所得効果を上回ることを意味し、負であることは所得効果が代替効果を上回ることを意味する。

また、税制、社会保険、配偶者手当といった制度が、配偶者の収入に応じて非連続的に変化する場合に、個人の収入をその非連続点ぎりぎりのところに抑えようとする、時間当たり賃金が上昇したとき労働時間を減らすという、所得効果の方向に近い行動をすると考えられる。税制や社会保険制度のために就業調整を行っている場合には、賃金の弾力性は、-1の値をとるはずである⁹⁾。

ここでの分析では、時間当たり賃金の変化に伴

い、労働時間がどのように変化するかを分析するが、この弾力性はここでは、つぎのような意味で限定的なものである。まず、パートタイム実態調査のサンプルはパートタイムとして働く人のみのものであり、非就業者や正社員を含まない。したがって、ここでの労働供給弾力性とは、このような一般的な就業選択を行う際の弾力性と解釈することはできない。さらに、単純化のために、ここでの分析では弾力性が賃金の水準に応じて変化する可能性を考慮せずに分析をしているが、実際には弾力性は全域で一定でない可能性もある。

(2) 観測誤差の問題

労働供給関数を推定する際に問題になることとして、説明変数に用いる「時間当たり賃金」の観測誤差の存在がある。具体的には、「時間当たり賃金」が「所得/労働時間」で算出されている場合、労働時間の観測誤差が時間当たり賃金と誤差項の両方に影響を与えており、労働供給の賃金弾力性が過小推定されるということである(Borjas (1980))。「パートタイム総合実態調査」では、個人の年間所得とは別に、パートとして働く事業所での時給を尋ねている。この調査からは2つの独立な賃金の尺度が得られるので、観測誤差の問題を部分的に回避することが可能である。

具体的には、「所得/労働時間」で算出された「時間当たり賃金」をもう1つの賃金の情報である「時間給」を操作変数として推定する。一般に、労働時間の観測誤差は労働供給の弾力性を負の方向にもっていくバイアスがあることが知られている。観測誤差への補正を行わない最小自乗法推定と補正を行った操作変数法の結果を示す。

(3) 結 果

コントロールグループとDINKSグループについて、全産業のサンプルの記述統計量を表13に、回帰分析の結果を表14に示す。推定結果から分かることは、労働供給の賃金弾力性はいずれの推定においても負であり、さらに、DINKSグループの弾力性はコントロールグループのそれに比べて有意に小さいことである。これは前節の、税制によ

表 13 記述統計量

	コントロールグループ		DINKS グループ	
	平均	標準偏差	平均	標準偏差
対数労働時間	7.251696	0.547688	7.063785	0.662523
対数賃金 1 (割り算による)	6.635899	0.402312	6.613075	0.378146
対数賃金 2 (時給の対数)	6.526901	0.227725	6.516837	0.209858
パート経験年数	7.843316	5.989449	7.893355	6.100251
勤続年数	5.197543	4.50571	5.525157	5.088678
高卒ダミー	0.516489	0.499849	0.526661	0.499494
短大卒ダミー	0.097963	0.297337	0.105824	0.307739
大卒ダミー	0.037827	0.190825	0.042658	0.202168
専門学校卒ダミー	0.071775	0.258178	0.07137	0.257548
鉱業ダミー	0.00194	0.044012	0.00082	0.028642
建設業ダミー	0.007275	0.085	0.013946	0.117314
製造業ダミー	0.263337	0.44055	0.28466	0.451437
電気, ガス, 水道業ダミー	0.00291	0.053877	0.002461	0.049568
運輸・通信ダミー	0.013579	0.115763	0.02461	0.154998
卸売小売飲食店業ダミー	0.305529	0.460743	0.287121	0.452604
金融保険業ダミー	0.029583	0.169475	0.063987	0.24483
不動産業ダミー	0.024248	0.153856	0.030353	0.171626
サービス業ダミー	0.351600	0.477585	0.292042	0.454888
企業規模 1000~	0.392823	0.488496	0.467596	0.499154
企業規模 500~999	0.124151	0.329834	0.114848	0.31897
企業規模 300~499	0.07129	0.257371	0.051682	0.221475
企業規模 100~299	0.177013	0.381772	0.147662	0.35491
企業規模 30~99	0.142095	0.349232	0.14356	0.350787

表 14 労働供給関数の推定

	OLS		操作変数法	
	コントロールグループ	DINKS グループ	コントロールグループ	DINKS グループ
対数賃金	-0.520 (0.028)	-0.663 (0.047)	-0.239 (0.064)	-0.506 (0.091)
年齢	-0.003 (0.001)	0.001 (0.001)	-0.002 (0.001)	0.002 (0.001)
パート経験年数	0.010 (0.002)	0.012 (0.004)	0.009 (0.002)	0.012 (0.004)
勤続年数	0.022 (0.003)	0.026 (0.004)	0.022 (0.003)	0.024 (0.005)
高卒ダミー	0.002 (0.025)	0.0008 (0.038)	0.002 (0.026)	-0.004 (0.039)
短大卒ダミー	0.012 (0.045)	-0.022 (0.067)	-0.001 (0.046)	-0.040 (0.068)
大卒ダミー	0.078 (0.066)	-0.013 (0.092)	0.044 (0.068)	-0.044 (0.094)
専門学校卒ダミー	0.028 (0.051)	0.040 (0.072)	-0.029 (0.052)	0.013 (0.073)
産業ダミー	yes	yes	yes	yes
企業規模ダミー	yes	yes	yes	yes
N	2,062	1,219	2,062	1,219
adj R ²	0.228	0.281	...	...

る就業調整の存在、という結果と整合的である。さらに、教育水準の影響に関しても、DINKSグループとコントロールグループには差が存在する。とりわけ、教育水準が高いほど、コントロールグループでは労働時間が長くなる傾向があるのに対し、DINKSグループではそれが短くなる傾向がある。これは、妻の教育水準と夫の収入が正の相関をもつことによる所得効果の影響であるかもしれない。操作変数法を用いた推定では、一様に労働供給弾力性が最小自乗法の場合と比べて（絶対値で）小さく推定されているが、依然として符号は負であり、所得効果が代替効果を上回っている。ただし、グループ間の弾力性の差は操作変数法による推定値においてもDINKSグループにおいてより小さな値をとっている。また、教育水準の影響も最小自乗法の場合と同じく、DINKSグループとコントロールグループでは異なる傾向をもつ。

VII む す び

本稿では、税制・社会保障制度がパートタイム労働者の労働供給行動にどのような影響を与えるかを実証的に分析した。その結果、配偶者（特別）控除制度、給与所得控除、配偶者手当、社会保障制度は、パートタイム労働者に100万円を超えないように就業調整を行わせる原因となっていることが明らかにされた。このような問題を政策的に改善する方法をいくつか提示してむすびとしたい。

第1に、配偶者（特別）控除については、その消失がパート賃金が70万円から生じている。しかし、消失スピードはパート賃金が5万円増加すると、夫の配偶者特別控除が5万円減少するという消失スピードである。このスピードが意味するのは、家計にとってのパートタイム賃金からの限界税率は、夫の限界税率に等しくなってしまうことである。すなわち、高い限界税率に直面している夫をもつものほどパートタイム賃金の限界税率も高くなることを意味している。この効果を和らげるためには、消失スピードをより緩やかにすることで、実効的限界税率を引き下げることができる。ただし、税収一定とした改革にするためには、配偶者

（特別）控除の大きさを小さくして、課税最低限を引き下げることが必要となる。あるいは、配偶者控除を税額控除制度とすれば、税率の高い夫をもつ既婚女性の就業調整は小さくなる。

第2に、配偶者手当制度の見直しが必要である。所得税制の影響は、パートタイム賃金の増加によって、世帯の手取り賃金を純減させるという効果はもたないが、配偶者手当制度に所得制限があった場合には、世帯所得の純減をもたらしてしまう。この点を改善するためには、配偶者手当制度の撤廃、配偶者手当制度を配偶者の所得に応じて順次引き下げる制度の導入、配偶者手当の所得制限の撤廃等が必要である。特に、公務員の配偶者手当は政策的に動かすことが可能であるため、公務員については早急に改善すべきである。

第3に、給与所得控除制度の問題である。現在の給与所得控除制度では、年間給与が160万円を超えると限界税率が低下するという逆進性をもった制度になっている。給与所得控除の最低保障額制度をあらため、定額控除+限界控除という1973年以前のスタイルにもどす。これにより、100万円を超えると限界税率が10%かかるということと、給与所得が165万円以上のところでみられる逆進性を解消できる。

第4に、社会保障制度については抜本的な改革が必要とされる。社会保険料は、定額方式（国民年金）あるいは賃金比例方式（被用者年金）であるため、パートタイム労働者が社会保険に自ら加入すると本人の手取り収入が純減するという効果がある。しかも、夫がサラリーマンであれば夫が支払う公的年金保険料は、妻が自ら保険料を支払っているか否かにかかわらず決定されている。したがって、妻が公的年金に自ら加入することにより、世帯所得も減少してしまう。このような世帯所得の純減という効果を解消するためには、専業主婦についても基礎年金保険料を支払うことを義務づけるか、基礎年金部分はすべて国庫負担で行うという改革が必要である¹⁰⁾。

本稿で用いた1989年時点の「パートタイム総合実態調査」の問題点として、夫の所得が不明であったこと、1989年時点においては社会保険料の所

得制限と所得税の課税最低限が等しかったため両者の識別ができなかったことがあげられる。今後、より最近時点のデータを用いた実証研究を行うことが必要である。

本稿は、「勤労者税制のあり方研究会」における報告をもとにしている。八田達夫教授から有益なコメントを頂いた。記して感謝したい。

注

- 1) ただし、配偶者特別控除の減額が、5万円単位でしか行われないうために、追加的なパート収入の増加により、世帯所得が低下するという逆転現象は存在する。
- 2) 基礎控除(35万円)＋給与所得控除(65万円)。
- 3) 佐藤・宮島(1990)は、1974年度の所得税減税の「中心は給与所得控除の引き上げであり、ここでは定額控除の廃止と控除最低限度の設定、そして控除最高限度の撤廃という問題の多い措置が採用されるに到った」(p. 257)と指摘している。
- 4) しかし、夫の所得が配偶者特別控除の適用からはずれる場合はこの限りではない。
- 5) 1988年のケースでは連続でなくなる(妻の所得が増加することによって家計の実質所得が減少するといういわゆる「逆転現象」が存在する)ためである。
- 6) ただし、「パートタイム総合実態調査」では夫の所得や夫の企業規模は直接分からないため、この点は検定できない。
- 7) ここでの分析は、Hausmanの一連の研究にみられるように、税制の結果生じる予算制約の非線形性を明示的に取り扱った分析ではない。確かに非線形な予算制約のもとでは効用関数を特定化することなしにはstructuralな推定は不可能である。しかし、その特定化が、モデルの構造を制約しすぎである、という批判も存在し、必ずしも望ましい推定に関してコンセンサスがあるとはいえない。(Ma-Curdy et al. (1990)を参照)
- 8) この最後の選択は、若干制限的であるが、これ

は観測誤差の問題を扱うために行うセレクションである。なお、(1)から(5)までの基準で選択された労働者のうち、73%程度が時給で賃金を受け取っている。

- 9) 実際には、このような就業調整を行っていないものもいることから、この値とは異なると考えられる。また、データが同一個人に関する追跡調査ではないことも、バイアスをもたらす可能性がある。
- 10) 公的年金制度の改革案については、八田(1994年, pp. 196-199)に詳しい。

参考文献

- Borjas, G. (1980) "The Relationship between Wages and Weekly Hours of Work: The Role of Division Bias," *Journal of Human Resources*, XV
- 八田達夫(1994)『消費税はやはりいらない』, 東洋経済新報社
- 八田達夫・木村陽子(1993)「公的年金は専業主婦を優遇している」『季刊・社会保障研究』第29巻第3号, pp. 210-221
- MaCurdy, T., D. Green, and H. Paarsch (1990) "Assessing Empirical Approaches for Analyzing Taxes and Labor Supply," *Journal of Human Resources*, Special Issue on Taxation and Labor Supply in Industrial Countries, 25 (3)
- 大田弘子(1994)「女性の変化と税制——課税単位をめぐって」野口悠紀雄編『税制改革の新設計』, 日本経済新聞社
- 佐藤 進・宮島 洋(1990)『戦後税制史(第2増補版)』, 税務経理協会
- 都村敦子(1992)「税制および社会保障制度における家族の取り扱い——家族の変容・労働の変容への対応」金森久雄・島田晴雄・伊部英雄編『高齢化社会の経済政策』, 東京大学出版会
- (あべ・ゆきこ 名古屋市立大学講師)
- (おおたけ・ふみお 大阪大学助教授)