賃金・雇用政策に関する課題認識について

地方創生10年の取組及び魅力的な地域づくりに係る意見交換会

2024年9月10日

内閣総理大臣補佐官（賃金・雇用担当）

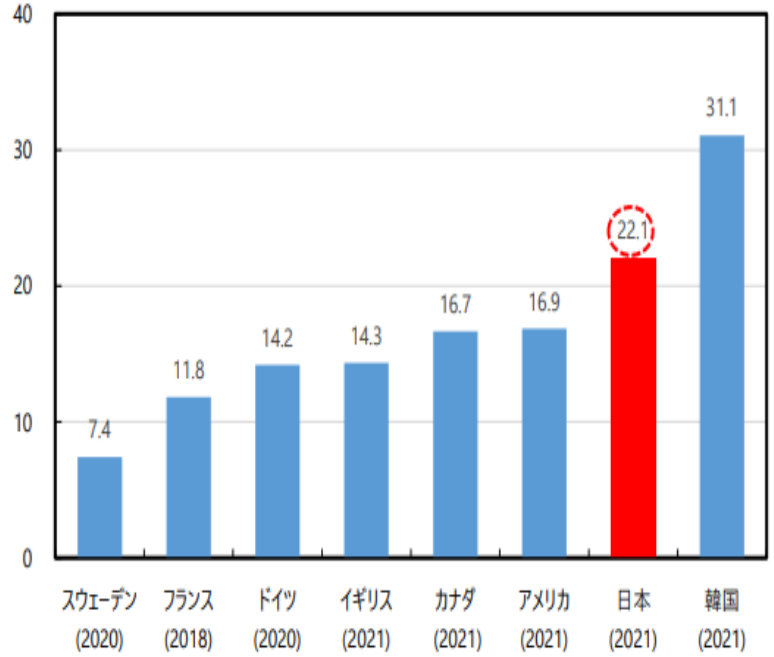
矢田稚子

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場環境の変革」（概要）

1　本プロジェクトチーム設置の背景・趣旨

- 我が国の男女間賃金格差は、長期的には縮小傾向にあるが、欧米主要国と比較すると依然として大きい。
- 男女間賃金格差は、産業ごとにばらつきがあり、企業規模別では大企業の方が大きい。
- 女性活躍は、人口減少下での労働供給増、生涯所得向上、老後の支えの強化を通じた消費拡大、イノベーション促進等の経済的意義。
- 女性が出産後に就労継続する場合、出産後に離職し再就職しない場合と比べ、世帯の生涯可処分所得は約1.7億円増加との試算。「年収の壁」を超えてパートで復職した場合（年収150万円）、「年収の壁」内で働く場合（年収100万円）と比べ世帯の生涯可処分所得は約1,200万円増加。
- 男女間賃金格差が大きい地域から若い女性が流出している可能性があり、格差解消は地域経済の持続性を高める上でも重要。

男女間賃金格差（男女の中位所得の差を男性中位所得で除した数値）の国際比較



（資料出所）（独）労働政策研究・研修機構「データブック国際労働比較２０２３」より作成
（注）男女の中位所得の差を男性中位所得で除した数値。原則、フルタイム労働者の週あたり総収入が対象。

男女間賃金格差の大きい・小さい主な産業（一般労働者）

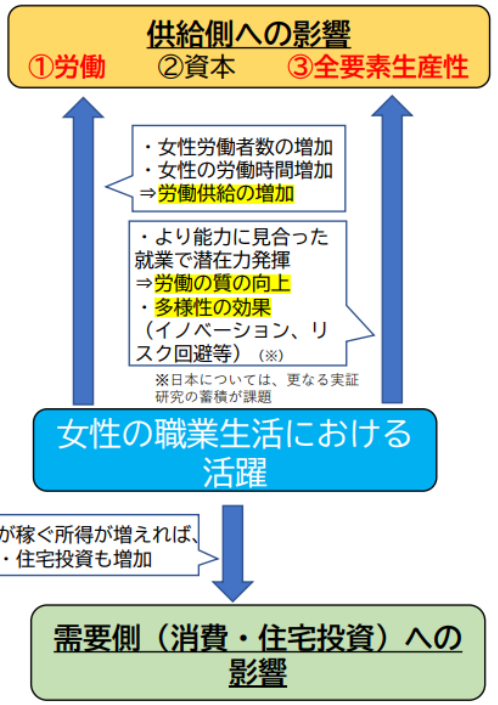
	一般労働者	うち正社員・正職員	うち正社員・正職員以外
産業計	74.8	77.5	79.8
金融業，保険業	61.5	61.6	70.6
製造業	68.2	72.9	75.6
卸売業，小売業	71.1	76.2	78.2
（（中分類）航空運輸業）	(49.3)	(48.3)	(47.8)
（中略）			
情報通信業	77.9	79.0	74.1
運輸業，郵便業	80.3	83.0	86.0
電気・ガス・熱供給・水道業	80.9	83.2	80.1

企業規模別（一般労働者）

	一般労働者	うち正社員・正職員	うち正社員・正職員以外
規模計	74.8	77.5	79.8
1000人以上	71.0	75.5	79.9
100人～999人	76.8	79.2	80.0
10～99人	77.7	79.4	78.8

（資料出所）厚生労働省「賃金構造基本統計調査」（令和５年）より作成
（注）所定内給与額の男女間格差＝女性の所定内給与額÷男性の所定内給与額×100

女性の就労拡大・能力発揮による
マクロ経済への影響経路

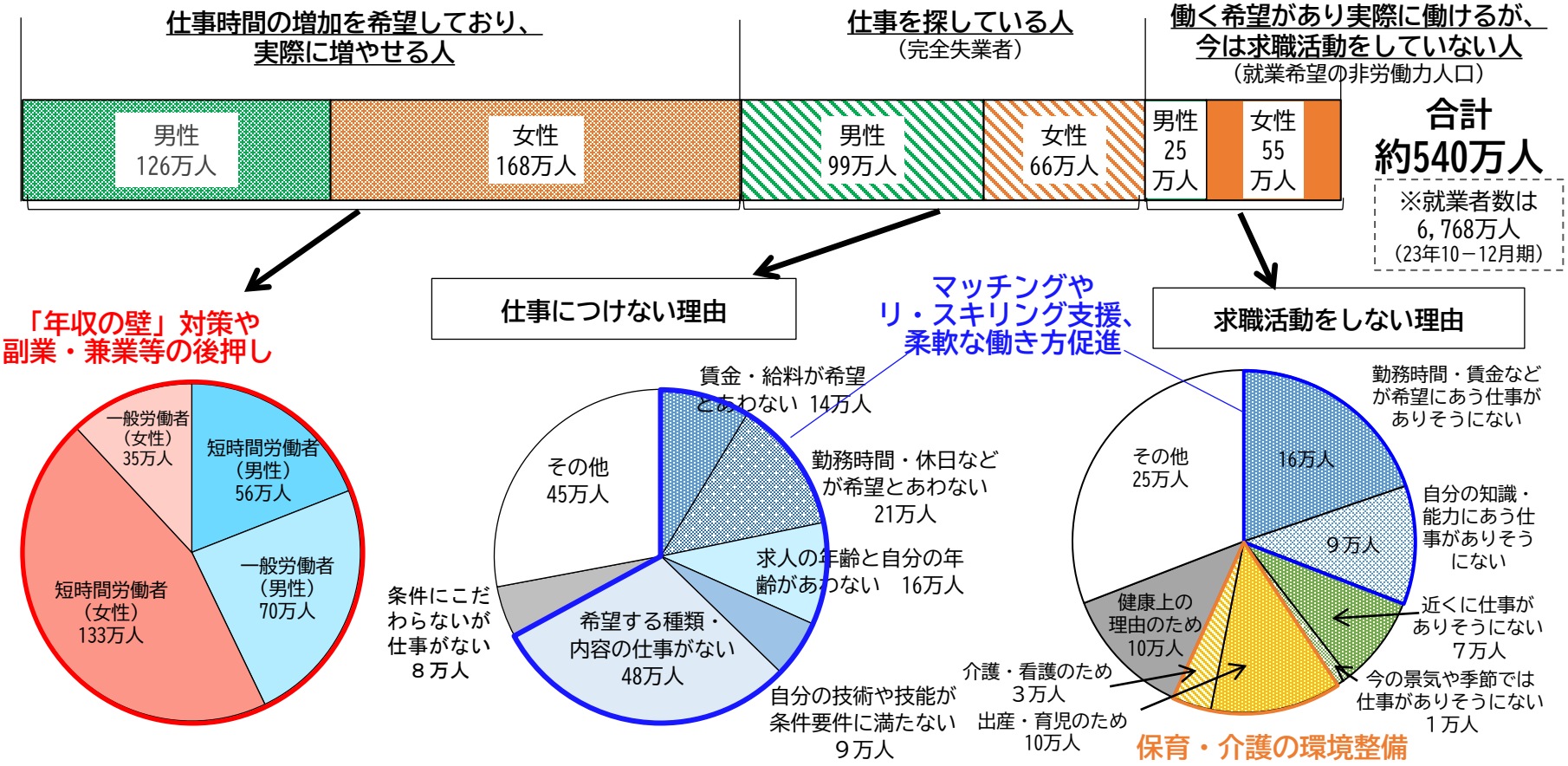


（資料出所）
第２回ＰＴ 内閣府政策統括官（経済財政分析担当）提出資料

まずは、大企業を中心に、男女間賃金格差の大きい産業等の実態を把握し、課題を整理した上で、男女間賃金格差の解消に向けた職場環境の変革、女性活躍の一層の推進に向けた対応策について検討

供給面：追加で労働供給を望む女性は約290万人

- ◆ 追加的に労働供給を望み、働くことができる人口は約540万人、うち女性は約290万人。人手不足感が高まる中、意欲のある就業者・就業希望者の持てる力を十分に発揮できる環境整備が喫緊の課題。
- ◆ 「年収の壁」を意識している方々（厚生労働省の推計では約60万人）には、「年収の壁」対策等が重要。仕事内容や勤務条件等のミスマッチに対しては、効果的なマッチングやリ・スキリングの支援、多様で柔軟な働き方の促進が重要。

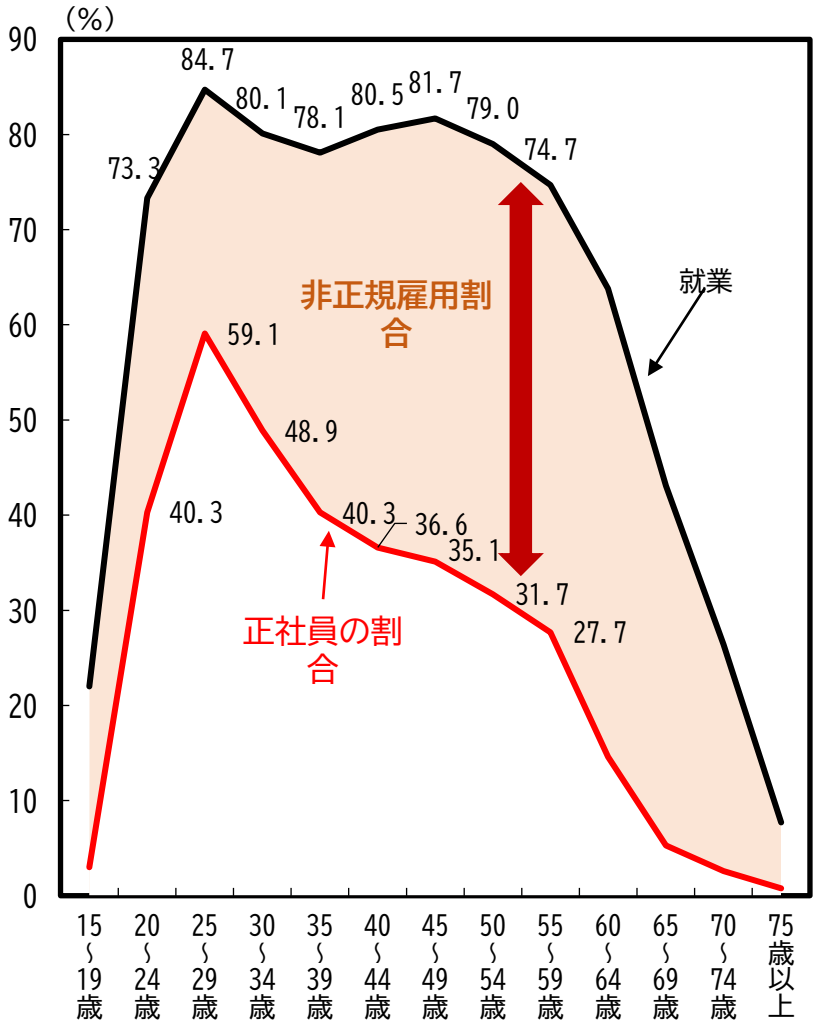


（備考）内閣府「月例経済報告等に関する関係閣僚会議資料」（2023年10月）掲載資料を時点更新。総務省「労働力調査（詳細集計）」により作成。数値は、2023年10-12月期。「一般労働者」は就業時間が週35時間以上の者、「短時間労働者」は週35時間未満の者（休業者除く）。
年収の壁を意識している方々の推計値は、厚生労働省第７回社会保障審議会年金部会資料「女性の就労の制約と指摘される制度等について（いわゆる「年収の壁」等）」より引用。

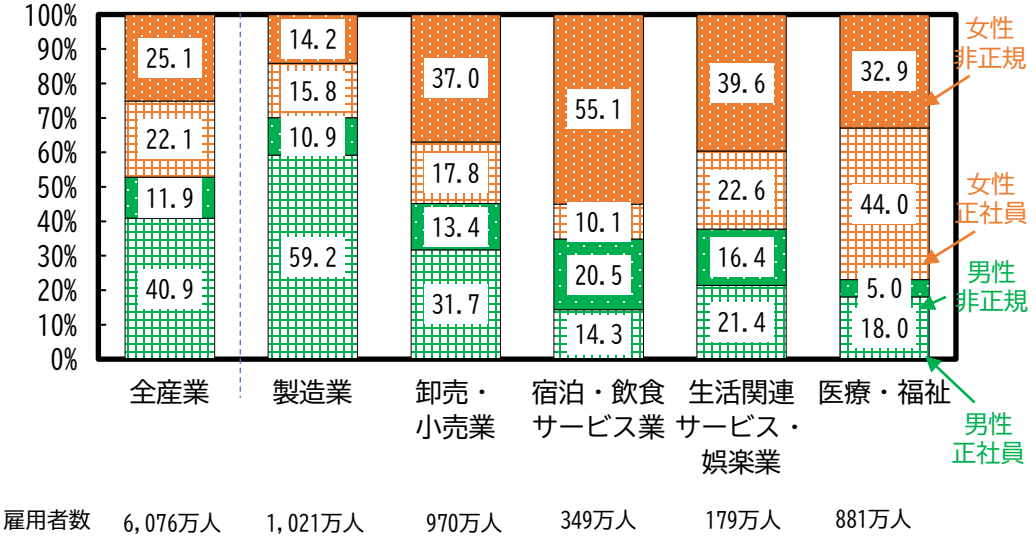
非正規雇用：サービス業では女性の非正規雇用割合が高い

- ◆ 20～50代の女性の就業率は約80%と高い水準にあるが、30歳以降は非正規雇用割合が高い（いわゆるＬ字カーブ問題）。
- ◆ 女性の非正規雇用割合は、飲食・宿泊、生活関連サービス・娯楽業、卸売・小売業等の産業で高く、こうした産業における非正規雇用労働者の賃金水準は、フルタイムで年収250万円程度と正社員の６～７割の水準。女性の賃金上昇のためには、同一労働同一賃金の原則の徹底と、希望者には正社員として能力を発揮できる環境づくりが重要。

１図：女性の就業率と正社員割合（いわゆるＬ字カーブ）



２図：各産業における女性の非正規雇用者比率



３図：各産業における正社員と非正規雇用者の賃金

	全産業	製造業	卸売・小売	宿泊・飲食サービス	生活関連サービス・娯楽	医療・福祉
男性正社員	597万円	594万円	587万円	454万円	501万円	562万円
女性正社員	441万円	404万円	433万円	359万円	373万円	435万円
女性非正規	273万円	259万円	248万円	248万円	250万円	294万円

6～7割

（備考）１．１、２図は総務省「労働力調査（基本集計）」により作成。
２．３図は厚生労働省「賃金構造基本統計調査」により作成。きまって支給する現金給与額×12＋年間賞与その他特別給与額によって年収換算。

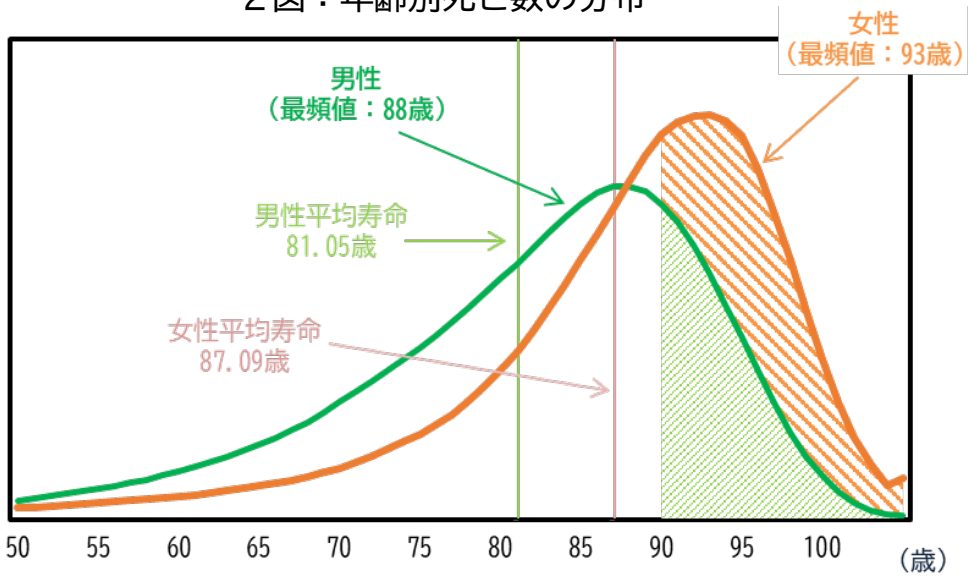
需要面：女性の所得向上により消費・住宅投資が拡大する可能性

- ◆ 女性の所得向上は消費拡大に寄与。女性が世帯主の家計は、平均的にみて収入が低く、平均消費性向が高い。
- ◆ 現在、日本の女性の寿命の最頻値は93歳、女性の半分は90歳以上まで生きる。女性の継続的な所得向上は、老後への備えと将来の安心を通じて、足元の消費を下支えする可能性。
- ◆ 住宅ローンにおいては、夫婦でローンを組んで住宅を購入するペアローンが増加。ペアローンによる借入金額は、若い世代を中心に単独ローンよりも大きく、女性の継続就業・所得向上は、住宅投資を拡大する可能性。

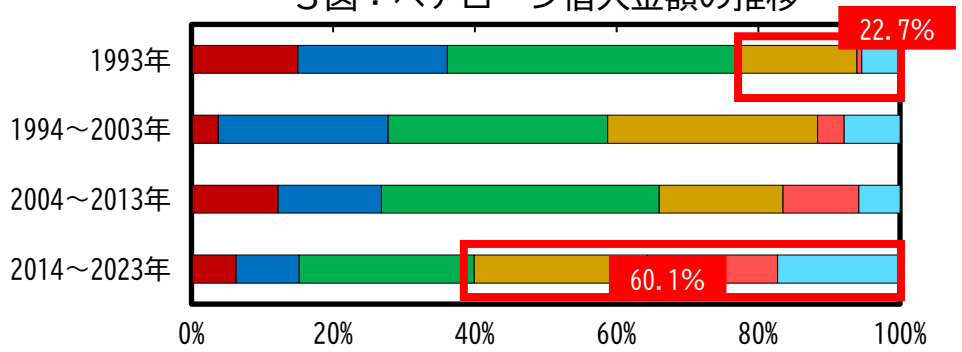
１図：世帯主男女別所得と消費性向

世帯主	男	女
実収入（円）	491,016	299,886
可処分所得（円）	404,080	252,648
消費支出（円）	262,442	189,912
平均消費性向（%）	64.9	75.2

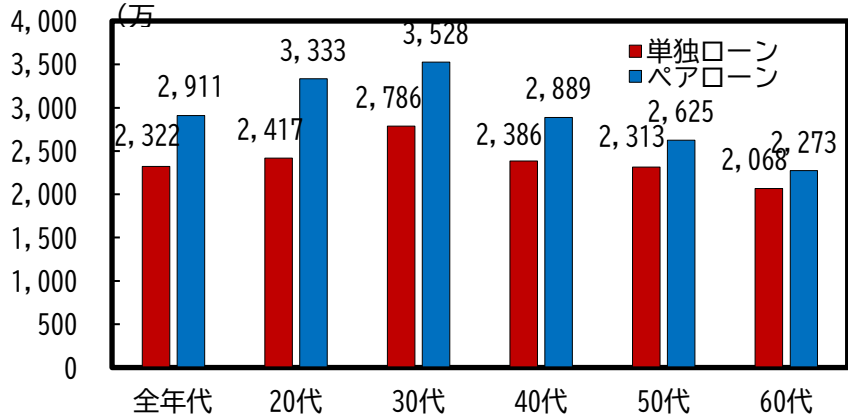
２図：年齢別死亡数の分布



３図：ペアローン借入金額の推移



４図：単独ローンとペアローンの借入額（中央値）比較



（備考）１．１図は総務省「全国家計構造調査」により作成。勤労者世帯のデータ（無職世帯等は含まない）。２人以上世帯と単身世帯の両方を含めた総世帯の平均。平均消費性向は、消費支出÷可処分所得で算出。２図は厚生労働省「令和４年簡易生命表」により作成。
２．３図、４図は三井住友信託銀行、三井住友トラスト・資産のミライ研究所「住まいと資産形成に関する意識と実態調査（2023年、2024年）」により作成。

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・こども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、合計や差分の値が合わない場合がある。

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1,200万円増加。**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
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

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

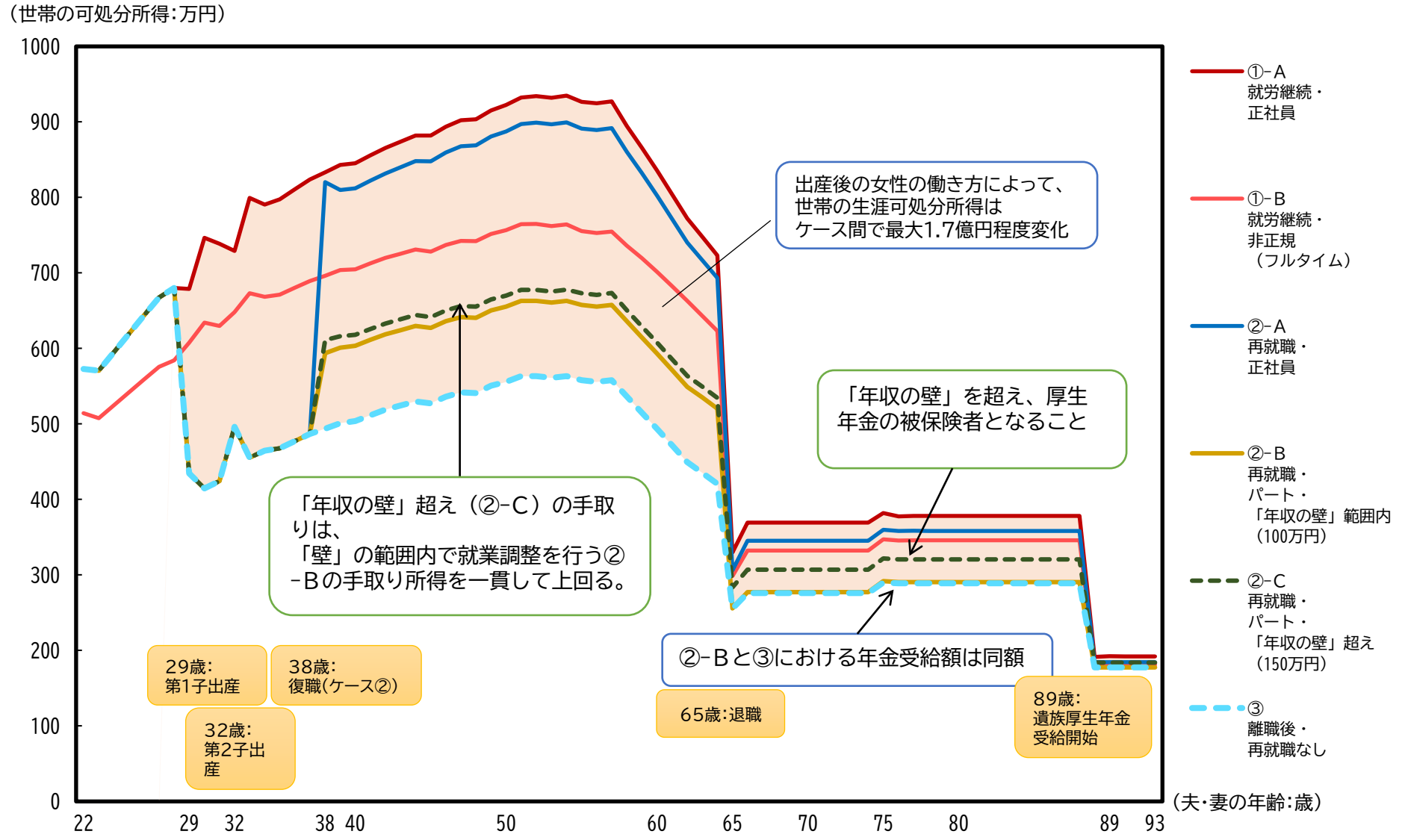
・企業の配偶者手当（年11.9万円と仮定）、夫の配偶者控除/特別控除額の減少分、世帯の所得は減少。

※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。

・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

（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、合計や差分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・有期雇用労働差総合実態調査」によると、有期雇用パートタイムで働き、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」収入を減らさずに労働者が社会保険適用対象となることも可能。

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。

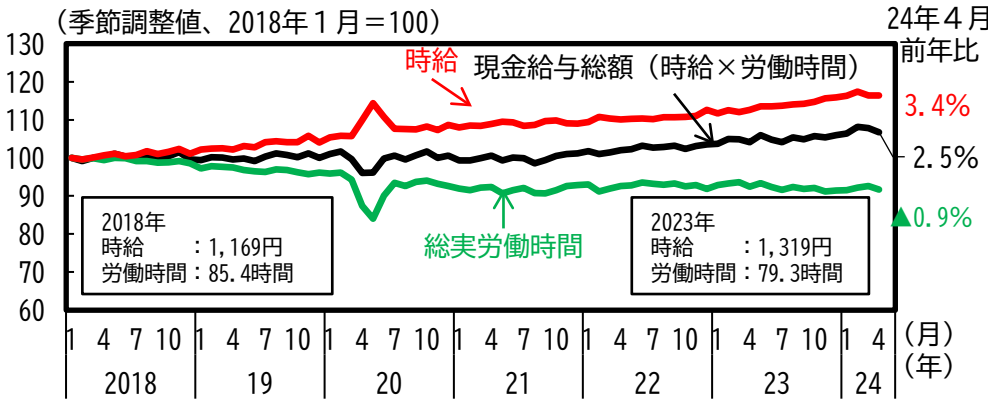
今月のポイント（３）　雇用と労働時間

月例経済報告関係閣僚会議資料
（令和6年6月公表）

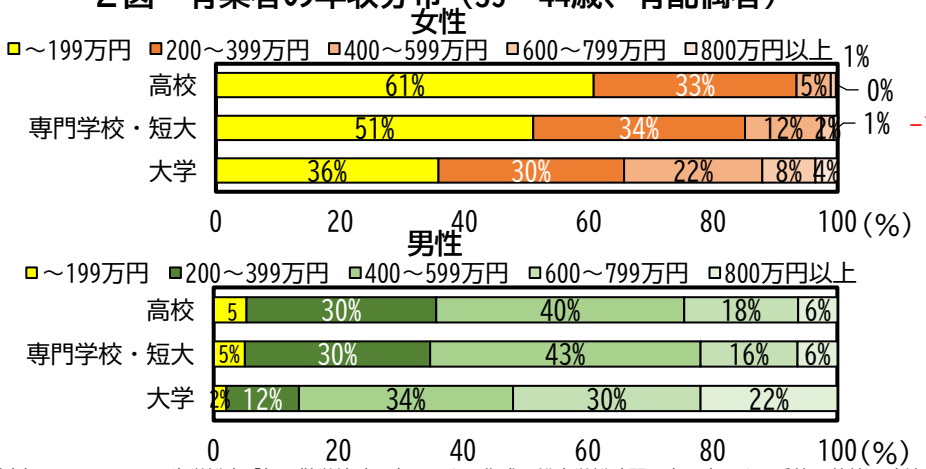
◆ パート労働者の時給は増加する一方で、年収の壁の範囲内で収入を抑える就業調整もあって、労働時間は緩やかな減少傾向が継続し、現金給与総額の上昇が抑制（１図）。女性の有配偶就業者の年収分布を学歴別にみると、年収200万円未満の割合は、高校卒では６割、専門学校・短大卒では５割、大学卒では４割弱となっており、能力発揮により世帯所得を向上させる余地（２図）。

◆ 一定の仮定を置いた試算では、妻が年収の壁を超えて働く場合、世帯の生涯可処分所得として、給与所得分に加え、年金所得分の増加が、配偶者手当等の減少を大きく上回る（３図）。人手不足への対応という観点に加え、世帯の生涯可処分所得の向上という観点からも、女性が年収の壁を超えて働くことをためらうことがないような情報の周知と環境整備が重要。

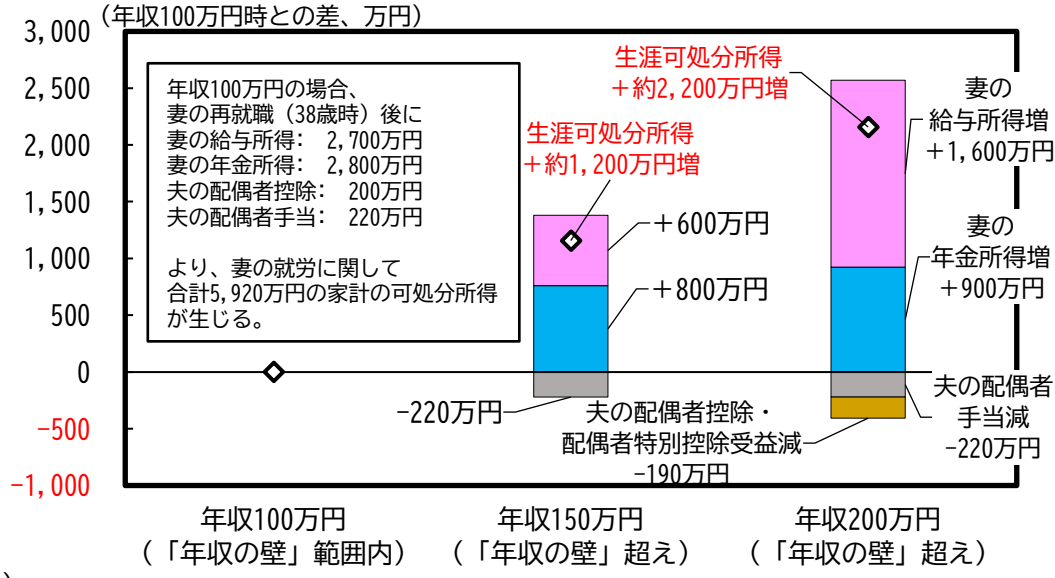
１図　パート労働者の時給、現金給与、労働時間



２図　有業者の年収分布（35～44歳、有配偶者）



３図　夫婦子ども２人世帯において妻が年収の壁を超えて働く場合の生涯可処分所得への影響（一定の仮定に基づく試算）



（参考）１日の労働時間（時給1,125円、週５日勤務の場合）

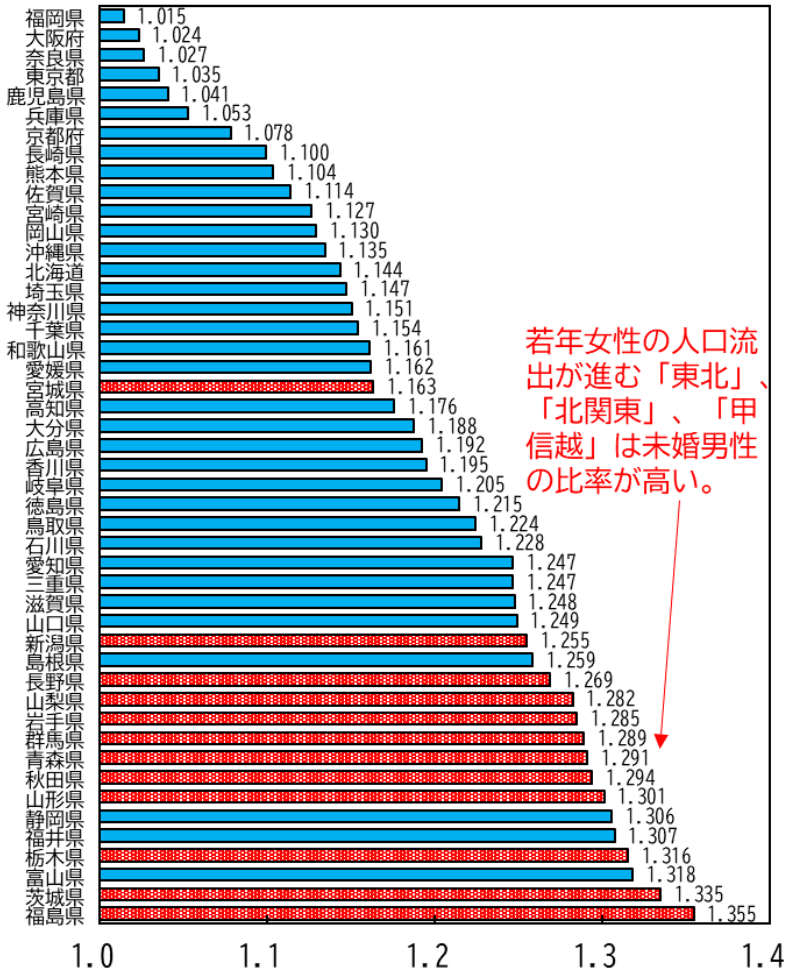
年収100万円	年収150万円	年収200万円
3.4時間程度	5.1時間程度	6.8時間程度

（備考）１．１図は、厚生労働省「毎月勤労統計調査」により作成。総実労働時間は内閣府による季節調整値。時給は、現金給与総額を総実労働時間で除することにより算出。
２．２図は、総務省「就業構造基本調査」により作成。
３．３図は、内閣府「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）」（https://www5.cao.go.jp/keizai3/2024josei/index.html）により作成。
（参考）の時給1,125円は、厚生労働省「令和５年賃金構造基本統計調査」の短時間労働者・学歴計・女性・産業計・企業規模計の１時間当たり所定内給与額の中央値。なお、同条件における平均値は1,312円。

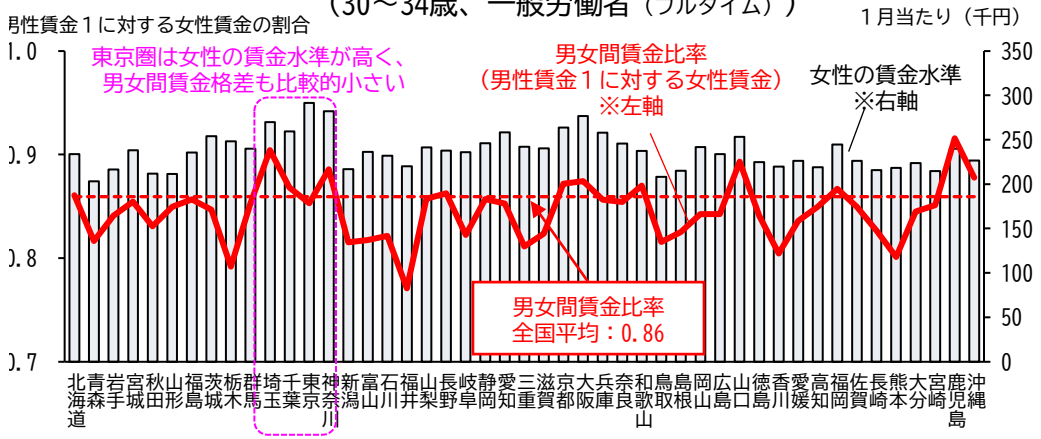
男女間の賃金格差が、若い女性の地方からの流出につながっている可能性

- ◆ 若年女性が大都市圏に流出した結果、一部地域で未婚者の男女比の不均衡が存在。（※1.2を上回る県は23県、1.3を上回る県は７県）
- ◆ 若年女性の流出にはさまざまな要因が考えられるが、未婚者の男女比の不均衡と各地域における男女間賃金格差の間には、緩やかな相関関係が観察される。男女間賃金格差への対応も含め、女性が地域で活躍しやすい環境をつくることは、地域経済の長期的な持続性を高める上でも重要。

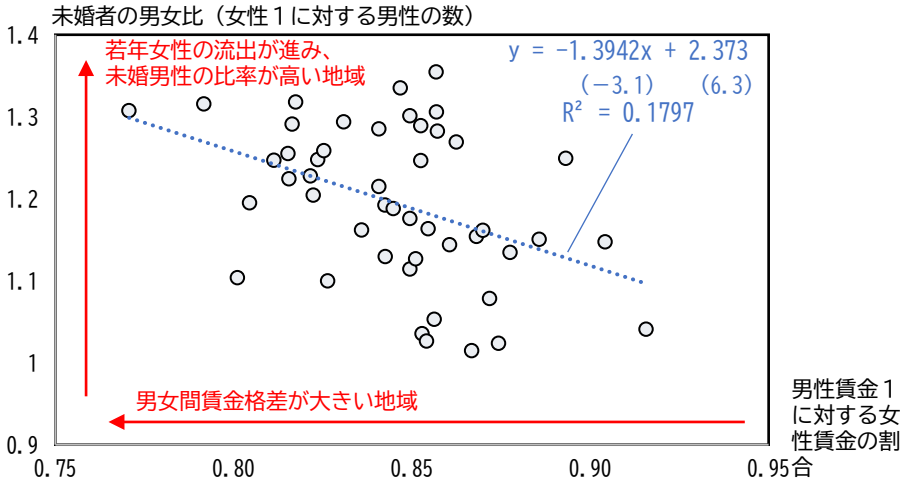
１図：20～34歳未婚者の男女比（女性１に対する男性の数）



２図：男女間賃金格差と女性の所定内給与の地域差（2023年）
（30～34歳、一般労働者（フルタイム））



３図：男女間賃金格差と未婚者の男女比の関係



（備考）１．１図は、内閣府政策統括官（経済財政分析）「地域の経済2023 -地域における人手不足問題の現状と課題-」（令和５年12月）より。総務省「国勢調査」により作成。赤色は、東北、北関東、甲信越の県。
２．２図は、厚生労働省「賃金構造基本統計調査」により作成。　３．３図は、1図の「20～34歳の未婚者の男女比」と２図の「男女間賃金比率」の関係性を示したもの。

都道府県別の女性の就業状況

・平均継続勤続年数の男女差、管理職に占める女性割合など、女性の就業状況については、都道府県ごとに状況が異なる。
・女性の職業生活における活躍推進のためには、各産業だけでなく、各地域の実情に応じ、対策を講じていくことが必要。

図１：男女間賃金格差（男性＝100）

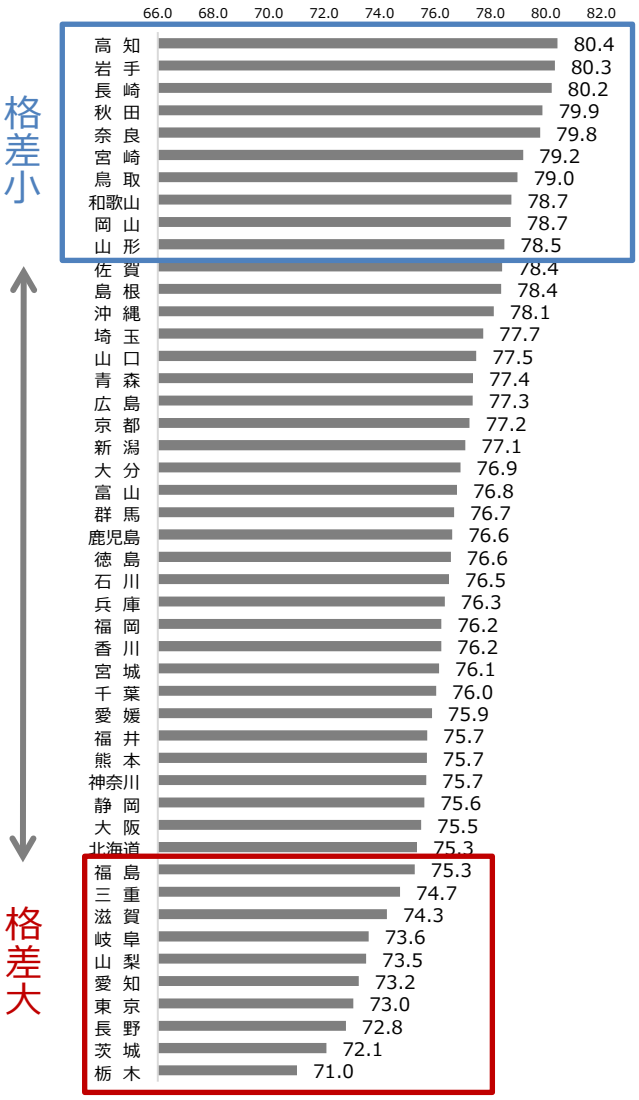
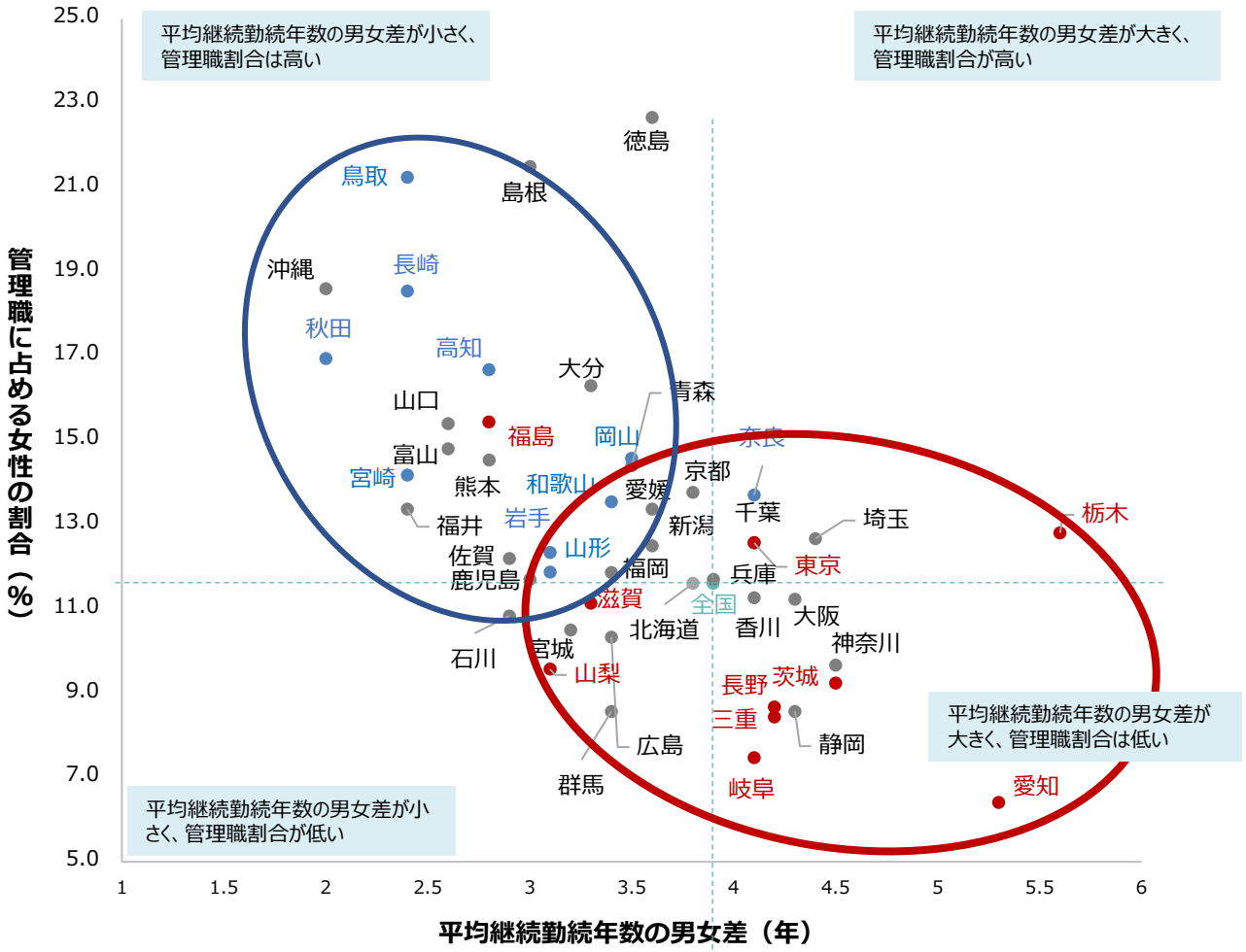


図２：平均継続勤続年数の男女差と管理職に占める女性の割合



（資料出所）図１、図２共に厚生労働省「賃金構造基本統計調査」により作成
（注１）図１の男女間賃金格差とは、一般労働者について、男性の所定内給与額を100としたときの女性の所定内給与額の値をいう。
（注２）図２の青字は男女間賃金格差の小さい上位10県、赤字は男女賃金格差の大きい上位10県を指す。

都道府県ごとの男女間賃金格差と各種データ

出典	令和5年賃金構造基本統計調査		令和３年～令和５年賃金構造基本統計調査		令和５年賃金構造基本統計調査		令和４年度学校基本統計 令和元年度学校基本統計		令和４年就業構造基本調査		令和４年就業構造基本調査		令和４年就業構造基本調査		令和３年社会生活基本調査		平成27年地域における女性の活躍に関する意識調査	
	男女間賃金格差		管理職に占める 女性の割合		平均勤続年数の 男女差		四年生大学進学率 の男女比（令和４年度）		女性の就業率		女性の正規雇用割合		週間就業時間が60時間以上 の男性労働者の割合		6歳未満の子どもを持つ夫婦 の育児・家事関連時間の夫 婦比		性別役割意識※	
	男=100	順位	割合	順位	年	順位	男=100%	順位	率	順位	割合	順位	割合	順位	夫=1	順位	割合	順位
栃木県	71.0	47	12.8%	21	5.6	47	86.1%	38	52.8	18	44.2%	35	7.2%	20	3.6	11	47.8%	38
茨城県	72.1	46	9.2%	41	4.5	44	91.1%	17	52.5	25	44.6%	33	7.2%	21	4.0	16	48.4%	42
長野県	72.8	45	8.7%	42	4.2	39	86.1%	39	54.9	5	45.7%	30	8.3%	38	4.2	22	39.0%	5
東京都	73.0	44	12.6%	23	4.1	34	97.5%	4	59.0	1	54.6%	2	8.5%	41	4.8	37	43.8%	20
愛知県	73.2	43	6.4%	47	5.3	46	91.5%	14	54.5	7	43.6%	40	8.1%	34	4.2	21	47.8%	38
山梨県	73.5	42	9.6%	40	3.1	17	78.7%	47	54.2	11	43.8%	38	8.4%	40	3.6	10	45.8%	31
岐阜県	73.6	41	7.5%	46	4.1	34	88.4%	31	54.4	9	43.0%	44	8.1%	36	4.5	30	44.4%	24
滋賀県	74.3	40	11.1%	35	3.3	20	86.3%	36	55.0	3	41.4%	47	7.3%	23	4.7	34	45.2%	27
三重県	74.7	39	8.4%	45	4.2	39	90.5%	20	52.4	26	42.0%	46	8.3%	37	5.5	43	47.8%	38
福島県	75.3	38	15.4%	9	2.8	10	85.5%	41	50.5	36	50.4%	10	6.9%	14	4.4	27	43.2%	15
北海道	75.3	37	11.6%	32	3.8	31	81.2%	45	49.1	44	43.3%	42	9.7%	47	4.2	19	43.2%	15
大阪府	75.5	36	11.2%	34	4.3	41	88.3%	33	52.7	22	44.0%	36	8.5%	42	5.2	41	45.4%	28
静岡県	75.6	35	8.6%	43	4.3	41	86.6%	35	54.4	8	45.1%	32	7.6%	28	4.4	26	41.8%	10
神奈川県	75.7	34	9.7%	39	4.5	44	88.7%	27	54.3	10	45.9%	27	8.0%	33	4.2	18	47.4%	37
熊本県	75.7	33	14.5%	13	2.8	10	97.4%	5	52.8	19	50.1%	11	7.7%	30	5.6	45	43.0%	14
福井県	75.7	32	13.4%	19	2.4	3	83.9%	42	56.5	2	52.5%	5	6.2%	5	3.0	4	39.4%	7
愛媛県	75.9	31	13.4%	19	3.6	30	91.2%	15	49.7	41	48.4%	19	6.8%	13	5.3	42	46.6%	34
千葉県	76.0	30	12.6%	23	4.1	34	86.2%	37	52.7	20	45.9%	26	8.1%	35	3.6	9	46.6%	34
宮城県	76.1	29	10.5%	37	3.2	19	88.3%	32	51.5	33	49.2%	15	7.7%	31	4.4	28	50.0%	46
香川県	76.2	28	11.3%	33	4.1	34	91.0%	18	50.8	35	49.1%	16	8.4%	39	4.6	32	45.4%	28
福岡県	76.2	27	11.9%	29	3.4	23	92.8%	11	52.6	23	45.2%	31	8.8%	45	4.3	25	49.0%	43
兵庫県	76.3	26	11.7%	30	3.9	33	96.1%	7	50.2	39	43.3%	41	7.6%	29	5.0	38	49.0%	43
石川県	76.5	25	10.8%	36	2.9	12	89.3%	24	54.9	4	52.1%	7	7.9%	32	8.5	47	43.6%	19
徳島県	76.6	24	22.7%	1	3.6	28	105.3%	1	50.3	38	53.5%	4	7.0%	16	4.3	24	44.2%	22
鹿児島県	76.6	23	11.7%	30	3	14	82.2%	44	52.2	27	45.7%	29	6.6%	9	3.3	7	41.8%	10
群馬県	76.7	22	8.6%	43	3.4	23	88.5%	28	53.9	12	44.5%	34	7.0%	18	4.2	20	43.2%	15
富山県	76.8	21	14.8%	11	2.6	7	87.0%	34	53.0	17	53.9%	3	6.1%	4	3.9	14	37.2%	1
大分県	76.9	20	16.3%	8	3.3	21	88.4%	30	49.9	40	49.7%	13	6.5%	7	4.6	33	45.8%	31
新潟県	77.1	19	12.5%	25	3.6	28	85.9%	40	51.9	30	48.6%	17	6.0%	3	2.5	1	43.2%	15
京都府	77.2	18	13.8%	16	3.8	31	95.0%	9	53.9	13	44.0%	37	9.4%	46	3.7	12	46.0%	33
広島県	77.3	17	10.3%	38	3.4	23	91.1%	16	52.5	24	45.7%	28	7.2%	19	4.3	23	48.0%	41
青森県	77.4	16	14.4%	14	3.5	26	90.1%	21	49.3	43	48.5%	18	6.7%	10	3.8	13	42.4%	13
山口県	77.5	15	15.4%	10	2.6	7	90.0%	22	48.8	45	46.6%	23	6.7%	11	6.8	46	49.2%	45
埼玉県	77.7	14	12.7%	22	4.4	43	79.1%	46	53.0	16	43.1%	43	8.8%	44	4.8	36	44.4%	24
沖縄県	78.1	13	18.6%	4	2	1	96.3%	6	54.6	6	46.3%	25	4.9%	1	5.6	44	38.2%	4
島根県	78.4	12	21.5%	2	3	14	83.0%	43	52.0	28	49.4%	14	6.4%	6	3.0	3	39.0%	5
佐賀県	78.4	11	12.2%	27	2.9	13	88.4%	29	53.7	14	48.2%	20	7.2%	22	4.1	17	45.4%	28
山形県	78.5	10	11.9%	28	3.1	17	90.7%	19	52.7	21	55.6%	1	6.6%	8	4.4	29	39.4%	7
岡山県	78.7	9	14.6%	12	3.5	26	93.3%	10	51.7	31	48.1%	21	7.5%	27	5.1	39	43.8%	20
和歌山県	78.7	8	13.5%	18	3.4	22	88.9%	26	49.5	42	43.7%	39	7.4%	24	3.3	8	44.8%	26
鳥取県	79.0	7	21.2%	3	2.4	3	101.5%	2	53.5	15	51.5%	8	7.0%	15	3.9	15	44.2%	22
宮崎県	79.2	6	14.2%	15	2.4	3	89.1%	25	52.0	29	47.6%	22	7.4%	26	2.9	2	42.0%	12
奈良県	79.8	5	13.7%	17	4.1	38	91.5%	13	47.3	47	42.4%	45	8.7%	43	3.2	6	50.4%	47
秋田県	79.9	4	16.9%	6	2	1	89.4%	23	47.9	46	52.1%	6	5.3%	2	4.6	31	40.0%	9
長崎県	80.2	3	18.5%	5	2.4	3	95.4%	8	50.4	37	46.5%	24	7.0%	17	4.7	35	46.6%	34
岩手県	80.3	2	12.3%	26	3.1	16	92.0%	12	51.5	34	49.8%	12	7.4%	25	5.2	40	37.4%	2
高知県	80.4	1	16.7%	7	2.8	9	101.4%	3	51.5	32	51.4%	9	6.8%	12	3.0	5	37.4%	2
全国	74.8	-	11.6%	-	3.9	-	89.5%	-	45.3%	-	46.8%	-	7.9%	-	4.3	-	-	-

（注）都道府県別で下位10県（38位～47位）をオレンジに着色

※「男女間賃金格差」は、「男性の所定内給与（一般労働者）」に対する「女性の所定内給与（一般労働者）」の割合　※一般労働者のデータを使用。

※「管理職に占める女性の割合」は、「管理職者数（男女総数）」に対する「管理職者数（女性）」の割合
令和３年～令和５年「賃金構造基本統計調査」を用いて雇用環境・均等局作成

※「平均継続勤続年数の男女差」は、「男性の平均勤続年数（一般労働者）」と「女性の平均継続勤続年数（一般労働者）」の差

※「四年生大学進学率の男女比」は、「令和４年男性の大学進学率」に対する「令和４年女性の進学率」の割合

※「女性の就業率」は、「15歳以上の女性の総人口」に対する「15歳以上の女性の就業者数」の割合

※「女性の正規雇用割合」は、「正規の職員・従業員」と「非正規の職員・従業員」の合計に占める「正規の職員・従業員」の割合

※「週間就業時間が60時間以上の男性労働者の割合」は「年間就業日数200日以上の男性労働者数」に対する「週間就業時間60時間以上の男性労働者数」の割合

※「６歳未満の子どもを持つ夫婦の育児。家事関連時間の夫婦比」は、「夫が育児に費やす時間＋夫が家事に費やす時間」に対する「妻が育児に費やす時間＋妻が家事に費やす時間」の割合

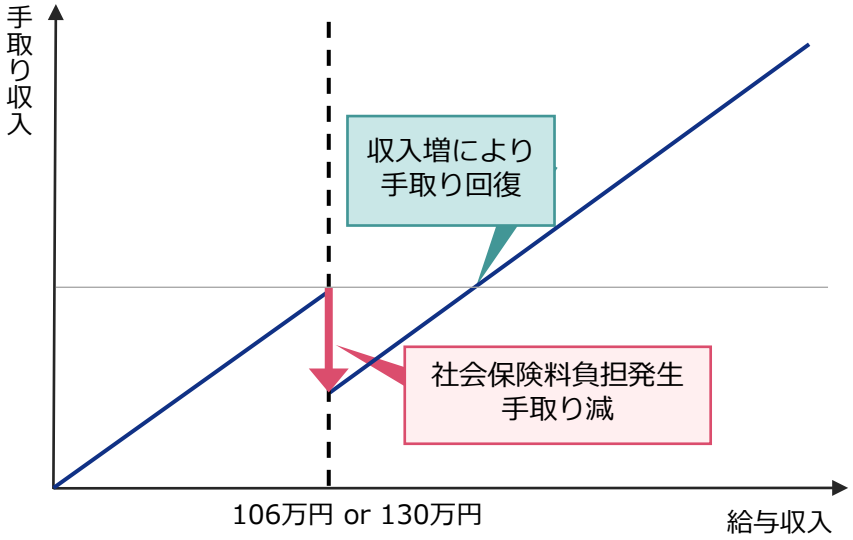
※「性別役割意識」は、「自分の家庭の理想は『夫が外で働き、妻が家を守ることだ』」に対し、「そう思う」又は「ややそう思う」と回答した割合

「年収の壁」を巡る現状

○　会社員・公務員の配偶者で扶養され保険料負担がない「第３号被保険者」のうち約４割が就労。

○　その中には、一定以上の収入となった場合の社会保険料負担等による手取り収入の減少を理由として、就業調整をしている者が一定程度存在。

第3号被保険者の手取り収入の変化（イメージ）



○従業員100人超企業（※１）に
週20時間以上で
勤務する場合
→「106万円の壁」（※２）
加入制度：厚生年金保険・健康保険

○上記以外の場合
→「130万円の壁」
加入制度：国民年金・国民健康保険

（※１）令和6年10月には、従業員50人超の企業まで拡大。
（※２）所定内賃金が月額8.8万円以上であることが要件。

就業調整の理由

配偶者がいる女性パートタイム労働者のうち、就業調整をしていると回答した者（21.8%）は、その理由として、「106万円の壁」、「130万円の壁」及び配偶者手当を意識していると回答している。（複数回答）

【被扶養者認定基準（130万円）】 一定額(130万円）を超えると配偶者の健康保険、厚生年金保険の被扶養者からはずれ、自分で加入しなければならなくなるから	57.3%
【被用者保険加入（106万円）】 一定の労働時間を超えると雇用保険、健康保険、厚生年金保険の保険料を払わなければならないから	21.4%
【配偶者の会社の配偶者手当】 一定額を超えると配偶者の会社の配偶者手当がもらえなくなるから	15.4%

（出典）厚生労働省「令和３年パートタイム・有期雇用労働者総合実態調査」

「年収の壁」への当面の対応策（「年収の壁・支援強化パッケージ」）概要

人手不足への対応が急務となる中で、短時間労働者が「年収の壁」を意識せず働くことができる環境づくりを支援するため、当面の対応として下記施策（支援強化パッケージ）に取り組むこととし、さらに、制度の見直しに取り組む。

106万円の壁への対応

◆キャリアアップ助成金

キャリアアップ助成金の**コースを新設**し、
短時間労働者が被用者保険（厚生年金保険・健康保険）の適用による手取り収入の減少を意識せず働くことができるよう、**労働者の収入を増加させる取組を行った事業主に対して、労働者１人当たり最大50万円の支援**を行う。なお、実施に当たり、支給申請の事務を簡素化。

労働者の収入を増加させる取組については、
賃上げや所定労働時間の延長のほか、
被用者保険適用に伴う保険料負担軽減のための手当（社会保険適用促進手当）として、支給する場合も対象とする。

◆社会保険適用促進手当

事業主が支給した**社会保険適用促進手当については、**
適用に当たっての労使双方の保険料負担を軽減するため、新たに発生した本人負担分の保険料相当額を上限として**被保険者の標準報酬の算定において考慮しない**。

130万円の壁への対応

◆事業主の証明による被扶養者認定の円滑化

被扶養者認定基準（年収130万円）について、
労働時間延長等に伴う一時的な収入変動による被扶養者認定の判断に際し、**事業主の証明の添付による迅速な判断**を可能とする。

配偶者手当への対応

◆企業の配偶者手当の見直しの促進

特に中小企業においても、配偶者手当の見直しが進むよう、

(1) **見直しの手順をフローチャートで示す等わかりやすい資料**を作成・公表した。
(2) **中小企業団体等を通じて周知**する。

上記のほか、設備投資等により事業場内最低賃金の引上げに取り組む中小企業等に対する助成金（業務改善助成金）の活用も促進。