

# 労働供給の壁への挑戦<sup>1</sup>

---

～働く女性が支える日本の未来～

関西大学 前川聡子研究会

川浪一晃      川端恭平      高野有希子  
竹村亮      根来友世      藤中潤

2006年12月

---

<sup>1</sup>本稿は、2006年12月16日、17日に開催される、ISFJ日本政策学生会議「政策フォーラム2006」のために作成したものである。本稿の作成にあたっては、前川聡子助教授（関西大学）をはじめ、多くの方々から有益且つ熱心なコメントを頂戴した。ここに記して感謝の意を表したい。しかしながら、本稿にあり得る誤り、主張の一切の責任はいうまでもなく筆者たち個人に帰するものである。

## 目次

### はじめに

## 第 1 章 現状分析

- 第 1 節 ( 1 . 1 ) 少子高齢化と労働力の低下
- 第 2 節 ( 1 . 2 ) 労働力の現状
- 第 3 節 ( 1 . 3 ) 女性の就労
  - ( 1 . 3 . 1 ) 女性パートタイム労働者の増加
  - ( 1 . 3 . 2 ) 固定的役割分担意識の変化と女性の就業意欲
- 第 4 節 ( 1 . 4 ) 女性パートタイム労働者を取り巻く環境

## 第 2 章 先行研究

## 第 3 章 実証分析

- 第 1 節 ( 1 . 1 ) 所得・余暇選好仮説
- 第 2 節 ( 1 . 2 ) 推計モデルとデータ

## 第 4 章 分析結果の考察

## 第 5 章 政策提言

- 第 1 節 ( 1 . 1 ) 地域三世代女性支援プラン
- 第 2 節 ( 1 . 2 ) 公的年金制度の第 3 号被保険者制度の廃止
- 第 3 節 ( 1 . 3 ) パートタイム労働法浸透政策

## 参考文献・データ出典

# はじめに

バブル崩壊後、わが国は深刻な景気低迷に喘いでいたが、近年景気は回復傾向にある。このような傾向を維持・促進させていくことが重要であるが、他方で少子高齢化が進み、持続可能な経済成長への影響が懸念されている。

国立社会保障・人口問題研究所の将来推計<sup>1</sup>によると、2050年には総人口が約1億800万人、労働力人口である15歳～64歳の割合は53.6%、65歳以上人口の割合は35.7%と現在よりも深刻な少子高齢社会になっていくと予測されている。

それにより引き起こされる問題の一つに労働力の不足が挙げられる。対策としては、将来の危機的な労働力不足を防ぐために、少子化対策を行い、将来の労働力人口を増やすことが考えられる。

確かに、将来的な労働力の確保も重要であるが、それと並行して現在の労働力を確保し、効率的な労働力の資源配分を行うこともとりわけ重要である。

現在の労働力としては、正規雇用者やニート、短時間労働者<sup>2</sup>が挙げられる。その中でも、現在の労働力の活用という点では、ニートやパートタイム労働者の労働供給を増加させることが考えられる。

就業意欲のないニートなどの非就業者の労働時間を増加されることよりも、就業意欲を持ちながらも、税制や社会保障制度によって労働調整を行っている女性パートタイム労働者の労働供給量を増加させることが有効であると考えられるため、本稿では女性のパートタイム労働者の労働供給量の増加に注目する。

わが国では女性の社会進出が進んでいると言われているが、現状として女性が就業しやすい労働環境が整っているとは言い難い。結婚・出産・育児のために離職した女性の中には、様々な要因により再び正社員として就業することが困難となり、短時間労働者(特にパートタイム労働者)として就労している者が数多く存在する。

配偶者を持ち、パートタイム労働者として就労している女性は、前述の通り税制や社会保障制度の適用基準などによって労働供給の調整を行っている。

しかし、内閣府の「男女共同参画社会に関する世論調査」によると、約80%の女性は子どもがいても職業を持ちたいと答えていることから、就業への意欲は高いと考えられる。

<sup>1</sup> 国立社会保障・人口問題研究所 2002年中位推計より。

<sup>2</sup> 『短時間労働者の雇用管理の改善に関する法律』(以下、パートタイム労働法)において、短時間労働者とは、「1週間の所定労働時間が同一の事業所に雇用される通常の労働者の1週間の所定労働時間に比べて短い労働者」と定義され、その短さの程度や名称(パートタイマー、アルバイト、準社員、嘱託、臨時社員等)は問わないとされている。本稿では、パートタイム労働者で統一。

私たちは、このような就業意識と現状の乖離を是正することが労働力の確保に繋がると考え、女性の労働供給を妨げる要因を実証分析によって明らかにし、本稿ではそれらへの対策を講じる。

# 第1章 現状分析

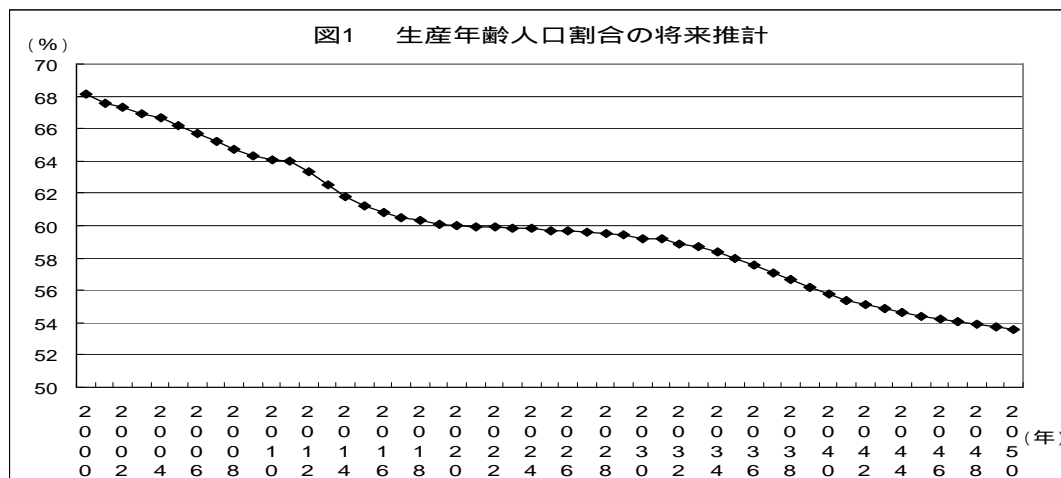
< 要約 >

本章では、現在の日本が抱える問題を取り上げ、解決するための手段を考察する。第1節では少子高齢化の進行により引き起こされるに伴う労働力低下の中で、現在の労働力を確保することの重要性を明らかにし、第2節では現在ある労働力とその問題点を考察する。第3節では雇用形態の変化に伴う、世間の固定的役割分担意識や女性の就業意識の変化について注目し、さらに第4節で、女性のパートタイム労働者を取り巻く労働環境や法律について述べる。

## 第1節 少子高齢化と労働力の低下

今日の日本が抱えている問題の一つに少子高齢化がある。日本の人口を維持するためには2.08以上の合計特殊出生率が必要だと言われているが、2005年の合計特殊出生率は1.25、出生数は約106万人と、戦後最低記録を更新し、日本は人口減少時代に突入している。2005年の65歳以上人口は約2500万人と総人口の20.1%を占めており、さらに1947年～1949年生まれの団塊世代が2007年には60歳に到達し2015年には65歳を上回ることから、少子高齢化に一層の拍車をかけることが予想される。

このような少子高齢化の進行に伴い、2050年には労働力となる生産年齢人口（15歳以上65歳未満人口）の割合が53.6%となるなど、労働力の低下が見込まれている。（図1参照）



出所：国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口」

労働力の低下が進行するにより、経済面・社会生活面など様々な分野において大きな影響を与えることが懸念されている。

特に近年、日本は深刻な景気低迷に悩まされていたが、現在景気は回復傾向にある。このような傾向を維持・促進させ、持続可能な経済成長を成し遂げるためにも、労働力の確保はわが国の解決すべき重要な課題である。もちろん、少子化対策による将来の労働力確保も重要であるが、そのことと並行して、現在ある労働力を確保し、効率的な労働力の資源配分を行うことがより重要であると考えられる。そこで次節では、現在ある労働力について考察していく。

## 第2節 現在の労働力

時代の変化とともに、人々の働き方や雇用形態は多様化してきている。現在、わが国には正規雇用者やパートタイム労働者、ニートや外国人労働者などの生産可能人口が存在する。

その中で、現在の労働力活用という点では、ニートやパートタイム労働者の労働供給を増加させることが考えられる。しかし、現在64万人存在すると言われているニートなどの就業意欲のない非就業者の労働供給量を増加させるためには、多大なコストや時間がかかることが予想される。政府各方面でも活発に議論されている企業の海外移転や、外国人労働者の受け入れによって労働力を確保する方法は、言語や文化の違い、さらに社会保障制度の見直しなどの多くの問題を抱えている。

これらを踏まえ、私たちは年々増加傾向にあるパートタイム労働者に注目する。パートタイム労働者の約70%が女性であり<sup>1</sup>、その中には就業意欲を持ちながらも、税制や社会保険制度によって労働調整を行っている女性パートタイム労働者も少なくない。私たちはこの労働調整を行っている女性パートタイム労働者の労働供給量を増やすことが、現在の労働力の確保として最も有効な手段であると考えられる。

次節では、時代環境とともに変化している女性就業の変化や就業に関する意識変化について詳しく考察していく。

## 第3節 女性の就業

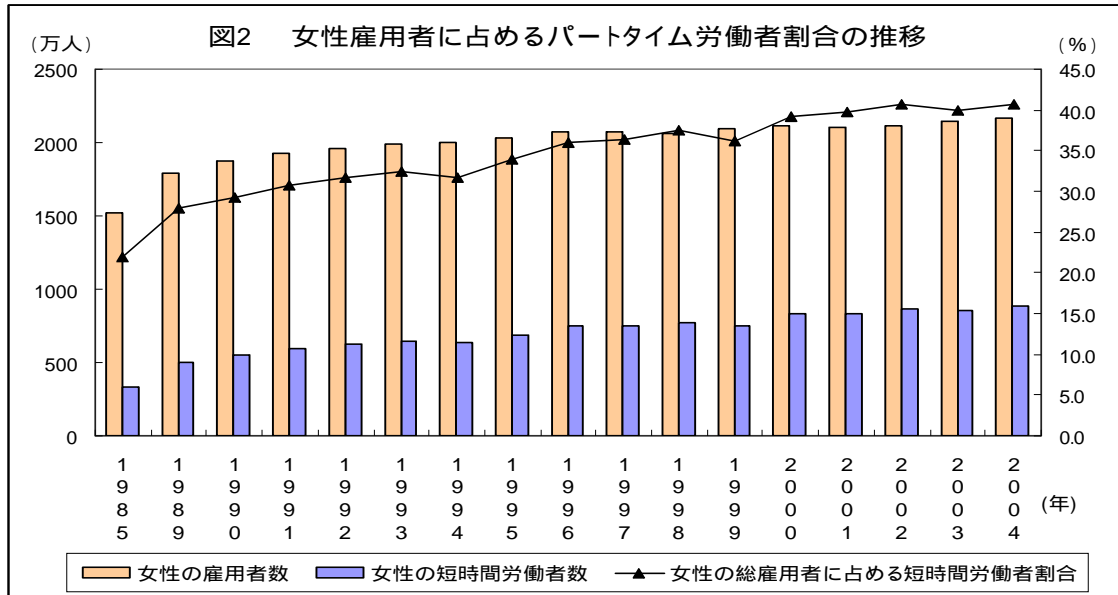
### 1.3.1 女性パートタイム労働者の増加

日本は高度経済成長を遂げた後、バブル崩壊による景気低迷に襲われるなど、様々な経済状況の変化を経験してきた。このような経済状況や時代環境の変化によって雇用形態が大きく変化してきている。1990年代後半に起きた不景気に対応するため、企業はコスト削減を目的とし、正規雇用者からパートタイム労働者の雇用へと移行した。

上記の影響もあり、パートタイム労働者は年々増加傾向にある。1985年の総雇用者中の割合は11.1%であったが、2005年には24%にまで上昇している。近年、女性の社会進出が進んでいるが、1985年の総雇用者中に占めるパートタイム労働者の割合は22%、2005年は40.6%と女

<sup>1</sup> 総務省統計局『労働力調査』より。

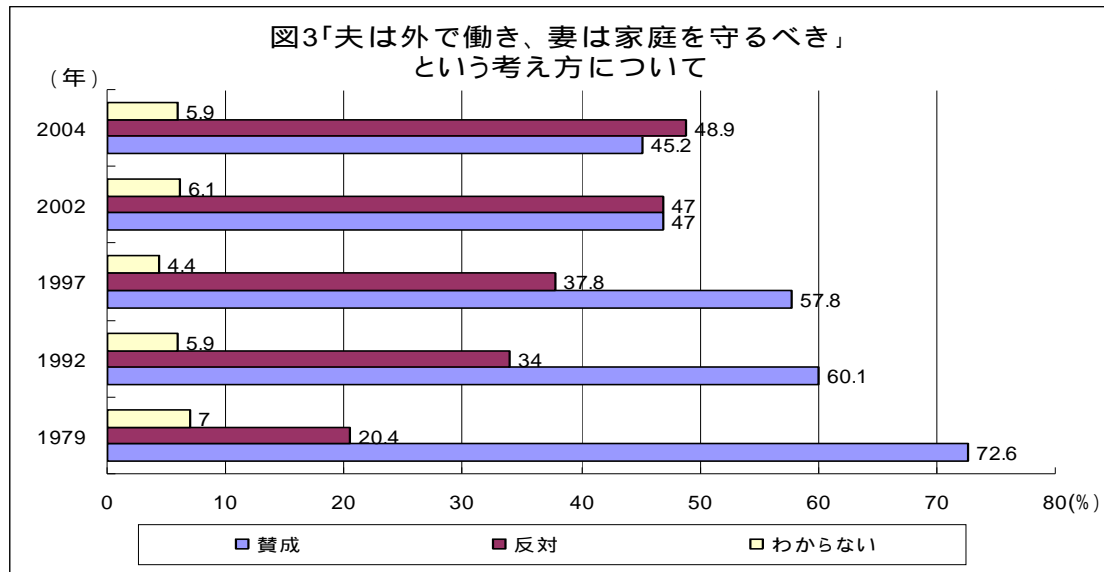
性雇用者の半数近くに昇っている。このように、女性のパートタイム労働者はいまや日本の労働力市場において欠かせない存在となっている。(図2参照)



出所：総務省統計局「労働力調査」

### 1.3.2 固定的役割分担意識の変化と女性の就業意欲

近年、雇用形態の変化に伴い、人々の就業に対する意識も変化してきている。「夫は外で働き、妻は家庭を守るべき」という固定的性別役割分担の意識が、1979年には賛成という意見が反対を大きく上回っていた。しかし、徐々に反対という意見が増加し、2004年調査で初めて反対という意見が賛成を上回った。(図3参照)



出所：内閣府「平成16年男女共同参画社会に関する世論調査」

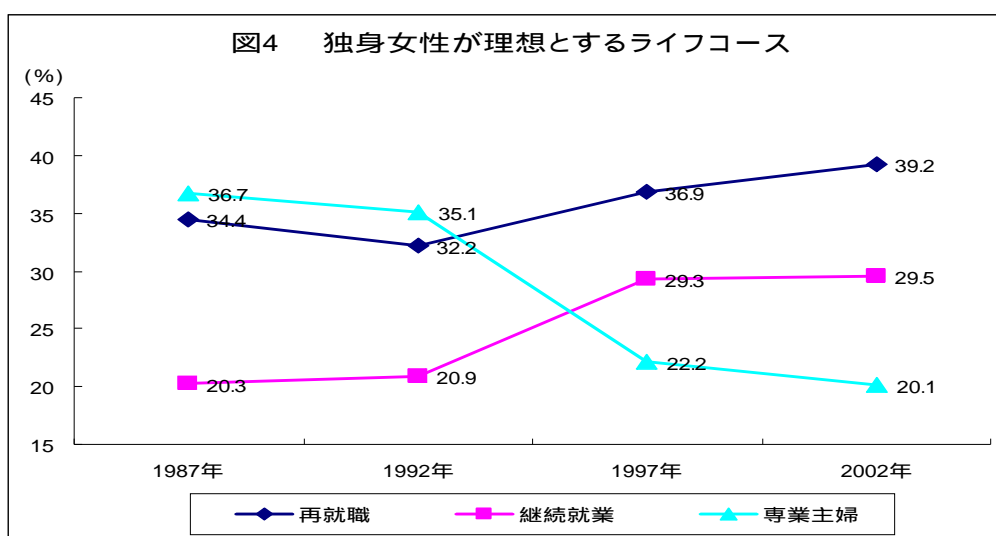
また、「多様な働き方に関する意識調査」(2006年)<sup>1</sup>では、既婚男性の約半数が共働きを支持するなど、女性就業に対する社会の理解も深まっていることがわかる。

さらに、女性自身の就業意識も高まりを示しており、「男女共同参画社会に関する世論調査」(2004年)<sup>2</sup>によると、約80%の女性が結婚・出産後も就業を希望していると回答している。

「独身女性の理想とするライフコースの推移」<sup>3</sup>では、女性の就業と結婚・出産・育児のかかわり方が、3つの理想とするライフコースに大別されている。1つ目が結婚・出産後も仕事を継続する「継続就業コース」、2つ目が結婚・出産を機に退職し、子供が大きくなったら再び働き始める「再就職コース」、3つ目が結婚・出産を機に退職し、家事・育児などに専念し続ける「専業主婦コース」である。

このうち、1987年は専業主婦コースを理想とする人が36.7%、継続就業コースを理想とする人が20.3%と、専業主婦コースを選ぶ女性が多い結果となったが、2002年には専業主婦コースを理想とする人が20.1%、継続就業を理想とする人が29.3%と逆転した。

再就職を理想とする人は1987年の34.3%から少しずつ上昇し、2002年時点では39.2%となり、独身女性の理想とするライフコースの中で最も多いものとなっている。(図4参照)



出所：内閣府「国民生活白書」

しかし、実際の既婚者が理想通りのライフコースを実現しているとは言い難い。

「若年層の意識実態調査」(2003年)<sup>4</sup>では、理想のライフコースを実現しているのは約半数程度であることがわかる。継続就業を希望する女性のうち、約40%は意に反して出産・育児を機に離職している。

<sup>1</sup> 内閣府 全国20～49歳の既婚男性を対象として集計。

<sup>2</sup> 内閣府 全国20歳以上の男女を対象として集計。

<sup>3</sup> 内閣府『国民生活白書(2006年版)』より。

<sup>4</sup> 内閣府 全国20～34歳の既婚女性を対象として集計



正規雇用者であった女性が結婚・育児・出産により退職した後、再就職を果たした時に正規雇用者として就業している女性は全体の10%足らずである<sup>1</sup>。それに対し、パートタイム労働者として就業している女性は90%にも昇る。

パートタイム労働者増加の背景には、企業側の要因として、正規雇用者としての再就業が困難な事も挙げられるが、女性自身がパートタイム労働者としての働き方を選んでいることが大きな要因の一つであると考えられる。

再就職を希望する無業の女性のうちの約80%がパートタイム労働者として働くことを希望している<sup>2</sup>。「多様な就業形態のあり方に関する調査」(2001年)<sup>3</sup>からは、パートタイム労働者として働く女性がパートタイム労働を希望した理由のうち、「希望に合う勤務先がなくやむを得ず」という消極的な理由が約26%なのに対し、自らパートタイム労働を希望したという女性は70%近くに上る。

パートタイム労働者を希望する理由のうち「自分の都合に良い時間(日)に働きたいから」という回答が半数以上を占めていることから、パートタイム労働とは、結婚・出産・育児を経験する女性にとって、希望する通りの就業を可能にする柔軟な就業形態であることがわかる。

しかし、低収入や社会保険の加入問題など、パートタイム労働者の労働環境が整備されているとは言い難い。そこで次節では、現在の女性パートタイム労働者の労働環境について考察する。

## 第4節 女性パートタイム労働者を取り巻く環境

パートタイム労働者の増加に伴って、政府もパートタイム労働者がより働きやすい労働環境を整えるために法律等の整備を行っている。

パートタイム労働者には、労働基準法、最低賃金法、労働安全衛生法、労働者災害保険法や育児休業法等の保護法例が適用される。

さらに、パートタイム労働者の福祉増進を図ることを目的として、1993年6月に短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律(以下、パートタイム労働法)が制定された。この法律に基づき、『事業主が講ずべき短時間労働者の雇用管理の改善等に関する指針』(以下、パートタイム労働指針)が定められた。同指針は2004年1月1日から改定され、パートタイム労働者と正規労働者との間の均衡を考慮した処遇の考え方が具体的に示されるとともに、事業主の講ずべき措置が新たに追加された。

このように、増加するパートタイム労働者を保護する制度が整備されつつあるが、パートタイム労働者と正規労働者との処遇や社会保険制度の違いなど、依然として賃金、社会保険制度、所得税制に関する問題が多く存在している。

<sup>1</sup> 総務省『就業構造基本調査(2002年)』より。全国20~34歳の既婚女性を対象として集計。

<sup>2</sup> 総務省『就業構造基本調査(2002年)』より。全国15~49歳就職を希望する無業の女性を対象として集計。

<sup>3</sup> (財)21世紀職業財団 全国30~49歳のパートタイム労働に従事する女性を対象として集計。

賃金については企業の要因が大きいと考え、ここではパートタイム労働者に与える影響が大きいと考えられる公的負担にあたる社会保険制度や税制について詳しく見ていきたい。

まず社会保険制度であるが、パートタイム労働者が被保険者になるためには一定の要件を満たす必要がある。(表1参照)

表1 社会保険の適用資格要件

資格要件	所定労働時間 年収	1日または1週間の所定労働時間および1月の所定労働日数が通常の就業者の概ね4分の3以上である者(注1)	1日または1週間の所定労働時間および1月の所定労働日数が通常の就業者の概ね4分の3未満である者(注1)		
			原則として年収130万円未満		原則として年収130万円以上
適用	医療保険	健康保険等被用者保険の被保険者	健康保険等被用者保険の被扶養者	国民健康保険の被保険者	国民健康保険の被保険者
	年金	厚生年金保険等被用者年金保険の被保険者(国民年金第2号被保険者)	厚生年金保険等被用者年金保険の被扶養配偶者(国民年金第3号被保険者)	国民年金の第1号被保険者	

注) 所定労働時間については、保険者が労働状況などを総合的に勘案して、常的使用関係にあるかどうかを判断する

出所：厚生労働省「パートタイム労働者を取り巻く関連諸制度」

具体的には、労働時間が1日又は1週間の所定労働時間、1月の勤務日数がそれぞれ通常の労働者のおおむね4分の3以上、さらに年収が130万円以上という要件を満たさない場合は、健康保険等被用者保険の被扶養者に当たる。また、年金では、厚生年金保険等被用者年金保険の被扶養配偶者(第3号被保険者)に該当する。この基準を超えてしまうと、有配偶の女性でも社会保険の保険料負担が必要となる。

次に、わが国の税制であるが、パートタイム労働者本人に対する課税について、所得税(国税)の場合、年収103万円(給与所得控除65万円+基礎控除38万円)未満なら課税されることはない。(表2参照)

表2 パートタイム労働者に関連する所得税制

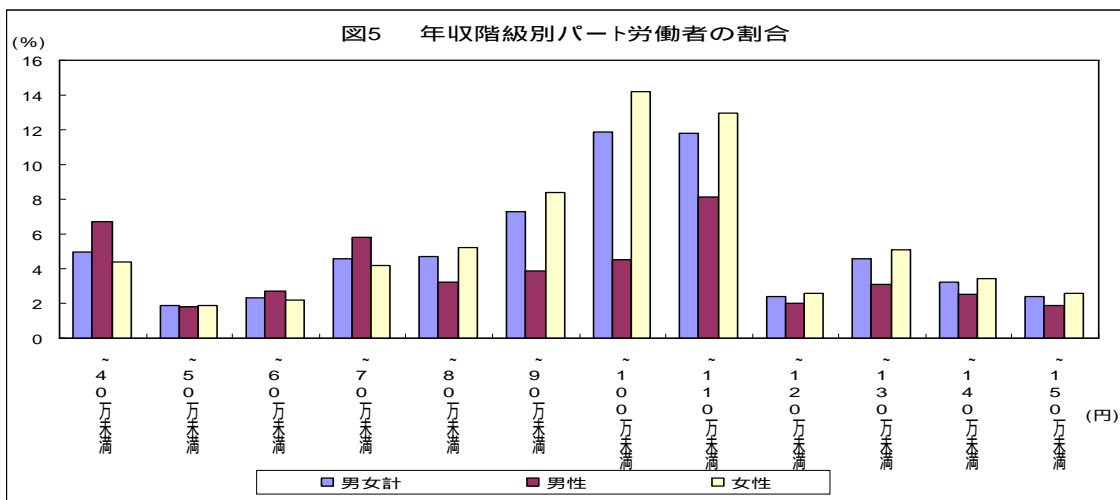
パートタイム労働者の年収額	パートタイム労働本人	本人の配偶者	
	課税対象となるか	所得税・住民税の課税に当たって控除が認められるか	
	所得税	配偶者控除	配偶者特別控除
100万円以上	×		×
100万円を超え103円以下	×		×
103万円を超え141万円未満		×	
141万円以上		×	×

注)ただし配偶者特別控除は配偶者の年間の合計所得金額が1,000万円(給与等収入で1230円)以下の場合のみ認められる

出所：厚生労働省「パートタイム労働者を取り巻く関連諸制度」

このような制度上の制度基準によって、労働調整を行っているパートタイム労働者も多く存在する。「多様な就業形態のあり方に関する調査」(2001年)<sup>1</sup>では、約40%のパートタイム労働者が何らかの形で就業調整を行っているとは回答している。就業調整を行っている労働者の多くが30時間未満で調整を行っており、社会保険(厚生年金や健康保険)の適用、さらに所得税の納税の回避行動をとっている。

「パートタイム総合実態調査」(2001年)<sup>2</sup>では、実際に100万円未満で女性全体の約40%が、さらに130万円未満までは全体の約60%が労働していることがわかる。(図5参照)



1 (財)21世紀職業財団 30~49歳のパートタイム労働に従事する女性を対象として集計。

2 厚生労働省 全国パートタイム労働に従事する男女を対象として集計。

出所：厚生労働省大臣官房統計情報部  
「平成13年パートタイム総合実態調査」

以上のように、労働調整を行うなどの形でパートタイム労働者である女性の労働が抑制されている現状がある。

私たちはこのような就業意識と現状の乖離を是正することが現在の労働力の確保に繋がり、さらに女性が自由に安心して就業することを可能とすることは、女性が子供を産みやすい環境を作り出すことを可能にすると考えられる。そこで、私たちは、パートタイム労働者の労働供給を妨げる要因を明らかにし、対策を講じていこうと思う。

## 第2章 先行研究

### < 要約 >

この章では、私たちが非正規雇用者の労働供給量決定の要因分析を行う上で参考にした先行研究を紹介する。私たちは税制、社会保障制度、配偶者手当制度がパートタイム労働者の労働供給行動に与える影響を分析した安部・大竹（1995）と、自主的な労働時間選択モデルに従い、女性の短時間就業者と長時間就業者の労働供給関数及び賃金関数を推計した永瀬（1997）を参考にする。

実証的に非正規雇用者の労働供給の要因を分析した既存研究としては安部・大竹（1995）と永瀬（1997）が挙げられる。

安部・大竹（1995）では、パートタイム労働者に関する税制、社会保障制度、配偶者手当制度がパートタイム労働者の労働供給行動に与える影響を分析している。

具体的には、

パートタイム労働者に関する税制が労働供給に与える影響を分析  
既婚女性でパートタイム労働者行動を、「パートタイム総合実態調査」をもとに分析  
未婚女性と既婚女性を比較して、税制・社会保障制度の影響を分析  
賃金の労働時間に対する弾力性を、未婚女性と既婚女性で比較し分析

という上記の4つの分析を行い、以下の結果を出している。

第1に、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。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も労働供給に大きな影響を与える。

第2に所得税の課税最低限のところで、夫が働いているグループを中心にパートタイム労働者の所得分布に偏りがみられ、年間所得が100万円を超えないように就業調整を行っていることが確認される。

第3に配偶者が働いていない者の賃金弾力性がより大きく、配偶者が働いている場合は賃金の上昇が労働時間短縮をもたらす程度が大きいことが示されている。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

度のために労働時間を調整しているという仮説とも整合的な結果である。

そして、配偶者(特別)控除制度、給与所得控除、配偶者手当、社会制度が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になっていると指摘した上で、次のような政策の改善案を示している。

第1に、配偶者(特別)控除の大きさを小さくして課税最低額を引き下げる。もしくは配偶者控除を税額控除制度として、税率の高い夫をもつ既婚女性の就業調整を小さくさせる。

第2に、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を行い、配偶者手当制度の所得制限による、世帯所得の純減を防ぐ。

第3に、現在の給与所得控除制度に、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があるため、同制度の最低保障額制度を改め、定額控除+限界控除という1973年以前のスタイルに戻すことである。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、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を実施させる。これにより、パートタイム労働者が社会保険に加入するときに生じる手取り収入の純減をなくす。

次に、永瀬(1997)について紹介する。

永瀬(1997)では、既婚女性の労働供給行動を短時間労働者と長時間労働者の場合に分けて、自主的な労働時間選択モデルに従ったときの賃金関数と労働供給関数の推定を行っている。

まず、賃金関数については『1983年職業移動と経歴(女子)調査』の個票より説明変数として教育年数、就業年数、年齢ダミー、都市部ダミー、義務教育終了時の希望学歴を用いて推計を行っている。この分析によって短時間労働者場合、教育年数と就業年数の要因が賃金関数に有意にプラスの影響を与えており、他の要因は有意に働いていないことが分かる。

次に労働時間供給関数については賃金関数の推計に用いたデータから未就学児数、子供数、祖母と同居ダミー、再就職志向ダミー、最初の分析で推計した推定賃金などを説明変数において推計を行っている。推計結果から女性の短時間労働者の労働時間の決定には未就学児数と祖母と同居ダミー、再就職志向ダミー、推定賃金が有意に大きなマイナスの影響を与えていることが明らかになった。わが国における短時間労働者は、欧米と同様に夫の所得や幼い子供が多いほど労働時間が短くなるという標準的な労働供給モデルがあてはまった。しかし、強い負の賃金弾力性が確認されたことから、税制などの諸制度が労働供給に大きい歪みを与えている可能性があると考えられている。

これらの先行研究の分析結果も考慮し、第3章では私たちの用いる所得・余暇選考仮説について説明し、女性パートタイム労働者の労働供給量決定要因について分析する。

## 第3章 実証分析

< 要約 >

第3章では、第1節で分析に用いる所得・余暇選考仮説について説明する。第2節では理論に基づき、実証分析を行う。

実証分析の方法は時系列データを用いた重回帰分析で、被説明変数には女性パートタイム労働者の年間労働時間を使用する。また説明変数には時給、厚生年金の認定基準額、給与所得控除と基礎控除の和、前年分の土地家屋借金返済額、末子年齢が0歳から3歳までの世帯数、総世帯に占める三世帯世帯の割合を使用し、この節ではデータの詳細についても説明する。さらにパートタイム労働者に関する法律制定の影響を考慮するため、1種類のダミー変数を使用する。

### 第1節 所得・余暇選考仮説

個人は利用可能な時間で仕事をするか余暇活動を行う。ここで個人は税や保険料負担を除いた所得と資産からの収入をもとに、消費と余暇から満足を得ると仮定する。

余暇に対する需要関数が

$$D_L = f(w, T, I)$$

と表され、労働供給関数が

$$(1) S_L = H - D_L = H - f(w, T, I) = l(w, T, I)$$

と示せる。

$w$  = 賃金率     $I$  = 資産     $T$  = 公的負担 ( 税、社会保険料負担 )  
 $H$  = 利用可能な時間 ( 食事、睡眠等の必要不可欠な時間を除いた時間 )  
 $l$  = 労働時間

私たちは女性パートタイム労働者の労働供給時間の決定要因を分析するために、(1)式を以下のように変形させる。

$$(2) \quad LPW = LPW(w, T, I)$$

[  $LPW$  : 女性パートタイム労働者の労働供給時間 ]

(2)式から労働時間を決定する要因として、所得、家庭、社会保険(年金)、税制、その他の要因が存在すると仮定し、新たな労働供給関数を導き出す。ここで、家庭は家庭内環境の変化が労働供給に与える影響を見るという理由で、その他は前述以外の要因による変化を見るという理由で、それぞれ考慮した。

$$(3) \quad LPW = LPW(Inc, Hom, Soc, Tax, Etc)$$

$$\left( \begin{array}{ll} Inc : \text{所得の要因} & Hom : \text{家庭の要因} \\ Soc : \text{社会の要因} & Tax : \text{税制の要因} \\ Etc : \text{その他の要因} & \end{array} \right)$$

上記の式を利用して、非正規雇用者の労働供給行動を分析する。

## 第2節 推計モデルとデータ

本稿では第1節で説明したモデルをもとに、女性パートタイム労働者の労働供給時間決定の実証分析を行う。先行研究のように女性の労働供給量の分析は数多くなされてきたが、ほとんどの分析で個票を用いた分析を行っているため、本稿では女性パートタイム労働者の労働供給時間決定の要因を1986年から2004年までの時系列データを用いて重回帰分析を行った。推計式は線形を仮定し分析に用いた。推計式は以下の通りである。

$$LPW = \alpha + \beta_1 Jikyuu + \beta_2 Shakkin + \beta_3 Child + \beta_4 Sansedai + \beta_5 Pension \\ + \beta_6 Kojo + \beta_7 DummyP + \varepsilon$$

被説明変数には女性パートタイム労働者の年間平均労働時間 ( $LPW$ ) とする。用いたデータは厚生労働省大臣官房統計情報部編『賃金構造基本統計調査年報』の女性短時間労働者の1日あたりの所定内実労働時間数と1月あたりの実労働時間日数と12ヶ月の積を、年間女性パートタイム労働者の年間労働時間と定義した。説明変数には時給、勤労者世帯土地家屋借金返済額、末子年齢0歳から3歳までの世帯数、総世帯に占める三世帯世帯の割合、厚生年金認定基準額、給与所得控除と基礎控除の和、パートタイム労働法ダミーを用いる。次に説明変数に用いる6つの変数と1つのダミー変数について説明する。



時給 ( *Jikyu* 単位：円 )

所得の影響を見る変数として使用する。時給が高くなると労働者は意欲的に労働に取り組むようになり、労働供給量を増加させる代替効果と、予定となる所得水準や税制、年金制度の基準額に、より少ない労働力で到達可能なため、労働供給量を減らす所得効果のどちらが強く影響するか予測できないため、予想される符号は不明である。用いたデータは厚生労働省『賃金構造基本統計調査年報』の女性のパートタイム労働者の平均時給である。

前年土地家屋借金返済額 ( *Shakkin* 単位：万円 )

家庭内環境の影響を見る変数として使用する。前年の借金返済額によって労働者は労働供給量を増やすと考え、予想される符号はプラスである。用いたデータは総務省統計局『家計調査年報』の勤労者世帯の年間平均土地家屋借金返済額である。

末子年齢 ( 0 - 3 歳 ) 世帯数 ( *Child* 単位：万世帯 )

家庭内環境の影響を見る変数として使用する。出産後間もない子どもを持つ母親は労働供給量を減らして、育児に手をかけなければならないと考え、予想される符号はマイナスである。用いたデータは総務省統計局『労働力調査年報』の 0 - 3 歳の末子を持つ世帯数である。

三世代世帯割合 ( *Sansedai* )

家庭内環境の影響を見る変数として使用する。三世代世帯では労働者の親の世代が一日中家にいることが多く、家事や育児などを手伝ってくれているあいだに労働供給を行うことができると考え、予想符号はプラスである。用いたデータは総務省統計局『労働力調査年報』の総世帯中に占める夫婦、子供、親からなる世帯の割合である。

厚生年金認定基準額 ( *Pension* 単位：万円 )

社会保険の影響を見る変数として使用する。厚生年金認定基準額が上がれば、それまで第三号被保険者だった労働者は労働供給量を増やしても第三号被保険者のままでいられるので、予想される符号はプラスである。用いたデータは厚生統計協会『保険と年金の動向』の厚生年金認定基準額の推移である。

給与所得控除 + 基礎控除 ( *Kojo* 単位：万円 )

税制の影響を見る変数として使用する。控除の対象となる所得水準が上昇すれば、上昇分だけ労働供給量を増やしても所得税がかからなくなるため、予想される符号はプラスである。用いたデータは『税法便覧』の給与所得控除額と基礎控除額である。

以上の 6 変数の記述統計量は表 3 に示す通りである。

次に 1 つのダミー変数について説明する。

パートタイム労働者に関わる法律は労働基準法を始め存在しているが、特にパートタイム労働者について定めた法律は 1993 年に施行された短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律 ( パートタイム労働法 ) である。そこで、上記の法律が女性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たかを分析するために、「パートタイム労働法ダミー」(*DummyP*)をおき、1993年以降の法制度の施行に対応する変数とする。具体的には1986年から1992年までを「0」、1993年から2004年までを「1」して、分析に使用する。

以上の被説明変数と説明変数をもとに、次章では分析結果を考察する。

表3 記述統計量

	変数名	変数	Average	Stder	Max	Min
被説明変数	女性短時間労働者の年間実労働時間数	<i>LPW</i>	1466.06	158.07	1656	1116.96
説明変数	時給	<i>Jikyū</i>	787.3	99.8	963.2	654.3
	前年土地家屋借金返済額	<i>Shakkin</i>	2.788	0.782	3.687	2.349
	未子年齢(0-3歳)世帯数	<i>Child</i>	36.842	8.893	53	23
	三世帯世帯割合	<i>Sansedai</i>	0.123	0.016	0.153	0.100
	厚生年金認定基準額	<i>Pension</i>	118.580	10.389	132.518	0
	給与所得控除+基礎控除	<i>Kojo</i>	104.240	2.403	111.982	101.420

## 第4章 分析からの考察

### < 要約 >

第4章では第3章で説明した分析の結果を考察する。推定の結果、土地家屋借金返済額、三世代割合、厚生年金認定基準額、給与所得控除と基礎控除の和が予想通りプラスの有意な結果を示した。また、末子年齢0歳から3歳までの子供のいる世帯数が予想通りマイナスで有意な結果を示した。符号を予想することができなかった時給とパートタイム労働法ダミーについては、マイナスの有意な結果を得ることができた。以下では詳しく分析結果を考察する。

推計結果は、表4に示す通りである。

表4 分析推計結果

被説明変数 説明変数	年間労働時間	
	係数	t値
時給	-0.814	(-4.515) <sup>***</sup>
前年土地家屋借金返済額	52.431	(2.587) <sup>**</sup>
末子年齢(0 - 3歳)	-5.201	(-4.315) <sup>***</sup>
三世代割合	1964.362	(2.313) <sup>**</sup>
認定基準額	0.414	(-2.386) <sup>**</sup>
控除	3.571	(1.854) <sup>*</sup>
パート労働法ダミー	-35.555	(-2.021) <sup>*</sup>
定数	1479.888	(4.782) <sup>***</sup>
標本数	19	
自由度決定済み決定係数	0.985	

\*\*\*は1%有意 \*\*は5%有意 \*は10%有意

分析にあたり、第3章で説明したすべての説明変数を考慮して推計した。予想した変数の符号はすべて予想通りであり、すべての変数が有意水準の高い結果となった。以下ではこのモデルの推計結果について考察する。

### 時給 ( *Jikyū* )

時給については1%の有意水準でマイナスの推定結果が得られた。この結果から、時給の変化によって女性パートタイム労働者の労働供給時間の増減を説明することが出来る。第2章で述べたように、永瀬(1997)では、賃金が高くなれば短時間労働者は労働供給時間を減少させるとし

ている。今回の推計結果からも先行研究と同様に、賃金率の上昇は労働供給量減少の一つの要因となっていると考えられる。

しかし、第2章の安部・大竹(1995)で紹介したように税制や年金制度により影響を与えられていることが考えられるため、時給のみの影響によって労働供給量が決められるとは考えにくい。

#### 前年土地家屋借金返済額 (*Shakkin*)

前年土地家屋借金返済額については5%の有意水準でプラスの推定結果が得られた。この結果から前年の借金返済額が増加することによって女性パートタイム労働者の労働供給時間も増加する。

#### 末子年齢0-3歳 (*Child*)

末子年齢0-3歳については1%の有意水準でマイナスの推定結果が得られた。出産後間もない子どもを持つ母親は、育児に手をかけなければならない。この結果から、末子年齢0-3歳の子供がいる女性は労働可能時間を育児にまわすという結果が考察できる。2章で述べたように、永瀬(1997)では、未就学児数が有意にマイナスの結果を表している。今回の推計結果からも先行研究と同様に、子供の数の増加に伴って、労働供給量は減少する。

#### 三世代割合 (*Sansedai*)

三世代割合については5%の有意水準でプラスの推定結果が得られた。この結果から祖父母が同居している家庭においては、育児の分担が可能となる。このことから、三世代割合の増加によって影響女性パートタイム労働者の労働供給時間は減少する。

#### 厚生年金認定基準額 (*Pension*)

厚生年金認定基準額については5%の有意水準でプラスの推定結果が得られた。この結果から、厚生年金認定基準額が上がれば、第三号被保険者であるパートタイム労働者は労働供給量を増やしても第三号被保険者のままでいることが可能となる。よって、厚生認定基準額が上がれば、労働供給時間も増加する。

#### 控除 (*Kojo*)

控除については10%の有意水準でプラスの推定結果が得られた。この結果から控除の対象となる所得水準が上昇すれば、上昇分だけ労働供給量を増やしても所得税がかからなくなるため、女性パートタイム労働者の労働供給時間は増加する。

#### パートタイム労働法ダミー (*DummyP*)

パートタイム労働法ダミーについては10%の有意水準でマイナスの推定結果が得られた。パートタイム労働法が女性パートタイム労働者の労働供給行動に制約を与えていることが考えられる。よって女性パートタイム労働者の労働供給時間は減少する。

## 第5章 政策提言

### < 要約 >

第3,4章では女性パートタイム労働者の労働供給時間決定の要因分析と、その結果の考察を行った。女性パートタイム労働者の労働供給時間の増減は時給、前年土地家屋借金返済額、末子年齢(0-3歳)、三世代割合、厚生年金認定基準額、給与所得控除と基礎控除の和で説明でき、また1種類のダミー変数も有意に効くことが分かった。

上記のことからこの章では、第4章の分析結果考察をもとに政策提言を行い、本稿のまとめとする。1つ目は、地域三世代女性支援プランである。2つ目は、公的年金制度第3号被保険者制度の廃止である。3つ目は、パートタイム労働法の浸透政策である。

### 第1節 地域三世代女性支援プラン

本稿の分析の結果から、三世代世帯割合は有意にプラスの結果が得られた。このことから、三世代世帯であると、労働供給時間が増えるということがわかった。さらに、末子年齢(0-3歳)世帯数は有意にマイナスという結果が得られ、やはり幼い子供がいると、労働供給時間は減少することがわかった。この2つの変数の結果に基づき、私たちは政策提言を行う。

核家族世帯に属する労働者がより多くの労働時間を確保するためには、三世代世帯に代わる環境、つまり育児の手伝いをしてくれる存在が必要である。そのことから、私たちは子供が保育所・幼稚園・小学校から帰宅した後の世話をしてくれる施設の整備が必要であると考え、安心して子供を預けられる施設や環境の整備をすることによって、女性の労働供給量を見込むことができる。

既に政府は子育て支援等に関する政策を打ち出しているが、この政策を改良することによって有効な政策を提言する。

参考とするのは、以下の2つの政策である。

1つ目は、厚生労働省が自治体に対して施策した「ファミリーサポートセンター」の設立である。これは市区町村に拠点を置いた公益法人などが運営し、市内に在住の希望者が子供を預かる仕組みである。援助内容としては、保育所・幼稚園等の開始前や終了後に子供を預かることや保育所・幼稚園等に子供を送迎することなどが挙げられる。援助内容で、一番求められているものは子供を保育所・幼稚園等に送迎することであるとこの政策で示されている。

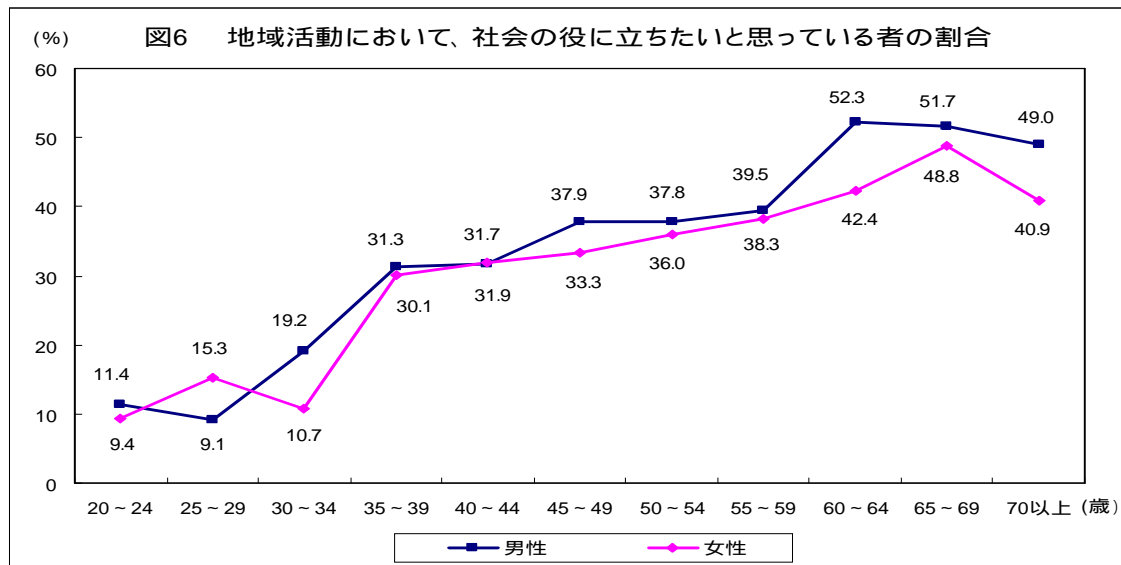
2つ目は、「女性再チャレンジ支援プラン」である。これは、内閣府が2005年度に男女参画共同社会の対策として打ち出した政策だが、働きたい女性が、就業や起業等に何度でも挑戦できるよう、仕事と子育てのバランスを両立できる環境づくりを柱として、取りまとめられた。地域商店街の空き店舗などの利用による再チャレンジ支援、学習・能力開発支援、再就職支援、企業支援などが具体的に挙げられている。

この2つの政策は、近年成立されたものであるため、実施状況の成果は達成されていないのが現状である。子どもの世話をしてくれる者は特に保育資格などを持っている者と限定することもなく、それは利用者側の信用を得られず、今後利用者数も伸び悩むと懸念される。

これらの政策を基に、私たちは労働意欲の高い女性が自由に働くための政策を考え、地域のコミュニティの拡大、活性化を目的として提言を行う。

この政策を「地域三世代女性支援プラン」と名づける。地域、市町村区単位で支援を行い、協力・世話をしてくれる人員として、幼稚園、小学校等の教育機関にこのプランを紹介し、退職後の教職員・保育士の人員を確保する。退職後の高齢者は、地域活動に参加したいという強い意識があると「男女参画共同白書」で明らかにされている。

( 図 6 参照 )



出所：内閣府「男女共同参画白書」

また、教職員・保育士であった者であれば、預ける側もより安心して子供を預けられると考えられる。

施設としては、「女性再チャレンジ支援プラン」で挙げられているように、特に利便性に富んだ立地条件にある地域商店街の空き店舗を利用する。それによって商店街利用率増加による地域の活性化や、地域全体の三世代関係の創出による地域活動の促進にも繋がると考えられる。

このように、退職後の高齢者が活躍できると同時に、働きたい女性が安心して働くことができる環境が整備される。さらに、それは女性が子供を生まやすい環境であるということもいえ、少子化問題も解決されることに繋がるのではないかと考える。

労働する女性のための政策はいくつか実施されているが、労働する女性を支え、地域活性化にも繋がる政策として、「地域三世代女性支援プラン」を提言する。

## 第2節 公的年金制度第3号被保険者制度の廃止

第2章で紹介した安部・大竹(1995)と本稿での分析を考慮した結果、厚生年金認定基準額によって、女性パートタイム労働者の就業調整が行われることが分かった。以上の結果から、私たちは女性パートタイム労働者に対する公的年金制度の改正案を提言する。

現在の厚生年金制度の認定基準額は年収130万円であるが、問題意識でも述べたように、年収を130万円未満に収入を抑える等の就業調整を行っている女性パートタイム労働者は少ない。

本稿の分析結果でも厚生年金認定基準額はプラスの結果が示されており、厚生年金認定基準額設定金額によって労働供給量の増減が決定されることがわかる。

そこで私たちは、公的年金制度の改正案を提言する。まず、女性パートタイム労働者が現在よりも労働供給時間を増加する方法としては、厚生年金認定基準額を引き上げるという方策が考えられる。しかし、そうした場合、現在よりも年金保険料の納付者が減少することから、少子高齢化等の影響により逼迫している年金財政がさらに悪化してしまう可能性がある。(図、国民年金と厚生年金の財政状況)そのため、厚生年金の認定基準額を引き上げるという政策は有効であるとは言い難い。

また、現在社会保障審議会の年金部会では、厚生年金認定基準額を現在の半分である65万円に引き下げるという公的年金制度の改正案が議論されている。しかし、厚生年金認定基準額を65万円に引き下げた場合、女性パートタイム労働者が新たに年収65万円未満に収入を抑える等の就業調整をする可能性が懸念される。その場合、労働供給時間がさらに減少することが考えられるため、この政策も有効とは言い難い。

以上の考察を踏まえた上で、私たちは厚生年金認定基準額の基準額を変更することは、女性パートタイム労働者の労働供給量を増加させるための有効な政策手段とはいえないと考える。むしろ女性パートタイム労働者に対する厚生年金認定基準額を撤廃すること、すなわち就業者である女性に対する公的年金制度の第3号被保険者制度の廃止を私たちは提言する。

具体的には、第2号被保険者の配偶者で就業者である者は自動的に第2号被保険者として、非就業者は第1号被保険者として扱う政策を提言する。

この政策によるメリットとしては、女性パートタイム労働者の厚生年金の認定基準額による就業調整がなくなることや、保険料の増収により安定的な年金財政が可能になることが挙げられる。

予想される批判としては、まず女性パートタイム労働者を第2号被保険者にした場合に、保険料は被保険者本人と企業で折半をして支払うことになるため、企業側の負担が増大することである。しかし、これに対応する方法として、段階的に認定基準額の引き下げを行っていき、最終

的に第3号被保険者を第1号、第2号被保険者に移行していけば、企業側の負担が急激に増加することはない、順応しやすくなる。

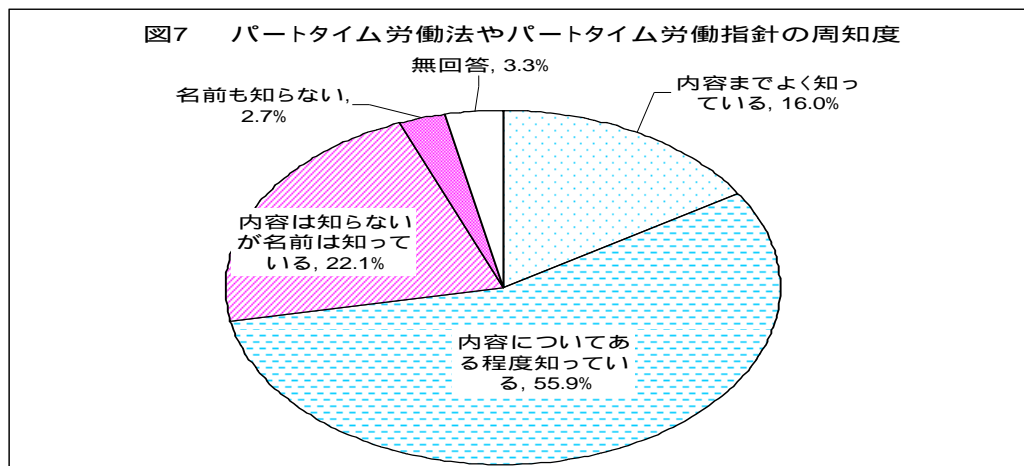
また、現行の年金制度における第3号被保険者制度の財源は、第2号被保険者の厚生年金の拠出金から賄っている。第3号被保険者制度の廃止により、この拠出金部分が厚生年金の財源に留まるため、年金財政の回復が見込めることから、保険料の引き下げをすることもできる。これによって、女性パートタイム労働者の保険料負担の半分を企業側が負わなければならないなくなっても、その額は現行の第2号被保険者制度よりも小さくなる。これらの政策を実施することで、企業側のコストは小さくなると考えられる。

次に、第3号被保険者が第2号被保険者に移行することで、2007年4月より始まる離婚時の老齢厚生年金の分割支給の対象から外れることになり、老後に自らが支給される年金額のみで生活しなければならないことが懸念される。これに対応するために、離婚時の分割対象を配偶者が第3号被保険者である場合に限らず、すべての夫婦で適用すれば解決するのではないかと考える。

上記のことを踏まえて、私たちは第3号被保険者制度の段階的な廃止を提言する。

### 第3節 パートタイム労働法の浸透政策

本稿の分析から、パートタイム労働法の制定によって、女性パートタイム労働者の労働供給時間が制約されていることが分かった。しかし、現在のパートタイム労働法は明確な罰則規定がなく努力義務規定が多く存在する法律である。さらに事業所アンケートによると、実際に同法や指針の周知度は、「内容までよく知っている」と回答している事業所は16%、「内容についてある程度知っている」が半数以上の55.9%で、残りの25%はパートタイム労働法の存在を知らない、または内容を認識していないという結果であった。(図7参照)





出所：(財)21世紀職業財団「パートタイム労働者実態調査」<sup>1</sup>

以上のことからわかるように、同法はパートタイム労働者の環境を整備するための効力は不十分であると考えられる。また、同法の制定された1993年頃からの景気低迷の影響を受けて、分析において有意にマイナスの結果を示しているのではないかと考えた。そこで、私たちは全事業者及び、全パートタイム労働者がこの法律の内容を認知するための政策を提言する。

現在、厚生労働省は「パートタイム労働法のあらまし」というパンフレットを全事業者向けに発行している。だが、パートタイム労働者に対しても同法の存在を認識させる必要があると考える。そこで、低コストで有効な政策手段として、パンフレットを作成し、配布することを提言する。原文では理解しがたいので、図などでわかりやすくしたものを作成し、パートタイム労働者の採用時に、事業者がパートタイム労働者に渡すことを義務付ける。

以上のような政策を私たちは提言する。

---

<sup>1</sup>全国の常用労働者を5人以上雇用する事業所を対象として集計

## 参考文献

## 《先行論文》

- 安部由起子・大竹文雄(1995)「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」『季刊社会保障研究』vol.31 No.2 pp120-134
- 跡田直澄・橋本恭之・前川聡子・吉田有里(1999)「日本の所得課税を振り返る」『フィナンシャルレビュー』No.50 pp.29-92
- 金子能宏・石川英樹・中田大悟(2004)「非正規就業者増大のもとでの厚生年金適用拡大と国民年金の経済的効果」『季刊社会保障研究』vol.40 No.2 pp153-165
- 神谷 隆之(1997)「女性労働の多様化と課題 税・社会保険制度における位置づけ」『フィナンシャルレビュー』vol.44
- 神橋園子(1999)「公的年金の経済効果 労働供給を内生化した場合」『白鷺論叢』31号 pp1-13
- 佐藤晴彦(1996)「厚生年金の財政収支について」『中央大学大学院論究 経済学・商学研究科篇』29号 pp39-53
- 台豊(2003)「被用者保険法における短時間労働者の取扱いについて - 健康保険法, 厚生年金保険法および1980年厚生省内かんに関する一考察 - 」『季刊社会保障研究』vol.38 No.4 pp.308-315
- 永瀬伸子(1997)「既婚女子の労働供給」『経済研究』vol.48 No.1 pp49-58
- 樋口美雄・山本勲(2002)「わが国男性高齢者の労働供給行動メカニズム 年金・賃金制度の効果分析と高齢者就業の将来像」『金融研究』21号 pp31-37
- 藤田伍一・五十嵐清(1995)「年金改革の進展と雇用・労働(特集)」『労働調査』318号 pp4-47
- 山本克也(2003)「財政収支から見た短時間労働者の厚生年金保険適用拡大の効果」『季刊社会保障研究』vol.39 No.3 pp.238-246

## 《参考文献》

- 一圓光彌(2006)『社会保障論 第6版』誠信書房
- 大竹文雄(1998)『労働経済学入門』日本経済新聞社
- 厚生労働省(2006)『厚生労働白書』
- 中馬宏之(1996)『労働経済学』新世社
- 内閣府(2006)『男女共同参画白書』
- 内閣府(2006)『国民生活白書』

(財)21世紀職業財団

<http://www.jiwe.or.jp/> (2006/10/18)

国立社会保障・人口問題研究所『日本の将来人口推計(平成14年1月推計)』

<http://www.ipss.go.jp/> (2006/10/27)

厚生労働省『社会保障の給付と負担の見通し - 平成16年5月推計 - 』  
<http://www.mhlw.go.jp/topics/nenkin/zaisei/> (2006/9/27)

### 《データ出典》

厚生労働省大臣官房時計情報部編『人口動態統計』  
厚生労働省大臣官房時計情報部編『賃金構造基本統計調査年報』  
厚生統計協会『保険と年金の動向』  
税務研究会『税法便覧』  
総務省統計局『家計調査年報』  
総務省統計局『労働力調査年報』  
内閣府経済社会総合研究所『国民経済計算年報』