

# 「年収の壁」をめぐる県民の意識と行動

研究員 瀧川めぐみ

## 要旨

- ・ 本県では、正規雇用者数が緩やかに減少する一方、非正規雇用者数は増加傾向にあり、パート・アルバイトの比重が高まっている。
- ・ アンケートでは、年収の壁の範囲で働くため2割超が就業調整を実施。社会保険料の自己負担や配偶者手当の喪失が動機となっている。
- ・ 配偶者手当は、税制改正や企業での廃止等が進むなか一定数残存しており、支給基準は103万円が最多。制度改正が企業の給与制度に必ずしも反映されない実態がある。
- ・ 時給が増加した場合、約7割が働く時間を減らすと回答。手取り減少を回避することが目的とみられ、賃金の引き上げにより就業時間のさらなる短縮を加速させる可能性がある。
- ・ 税制・企業の手当制度・就業者への周知を一体的に捉えた制度設計と、年収の壁の範囲内で働くことを前提とした就業観に過度にとらわれない意識改革が必要である。

## はじめに

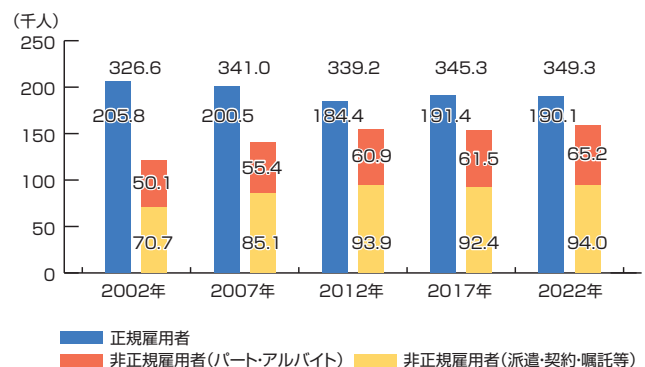
わが国では、生産年齢人口の減少を背景に、労働力の確保が課題となっている。総務省「労働力調査（2025年）」によれば、労働力人口は7,004万人、就業者数は6,828万人と、ともに過去最多を更新した。要因には、女性や高齢者の労働参加の加速がある。一方で、短時間労働者の増加等により、1人あたりの平均就業時間は減少傾向にある。これは働き方改革の進展もあるが、「年収の壁」の制度的制約により、就業調整を余儀なくされている可能性も指摘されている。

そこで本稿では、県内のパート・アルバイト就業者を対象としたアンケート調査を実施し、年収の壁に対する認識や就業調整の実態について調査した。

## 1. 県内の正規雇用者と非正規雇用者の状況

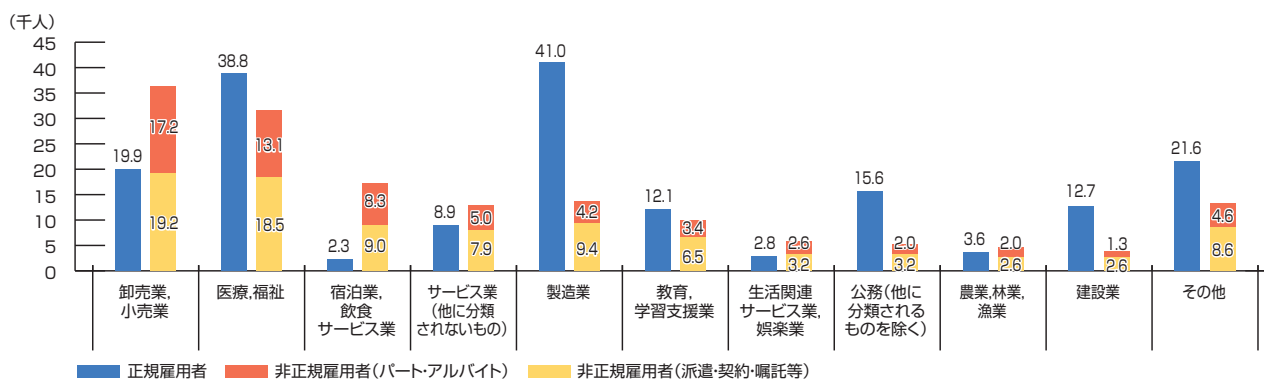
本県の正規雇用者数と非正規雇用者数の推移（図表1）をみると、正規雇用者数が緩やかに減少する一方、非正規雇用者数は増加傾向にある。なかでもパート・アルバイトの比重が高まっており、地域経済の担い手となっている。

図表1 正規雇用者数と非正規雇用者数の推移



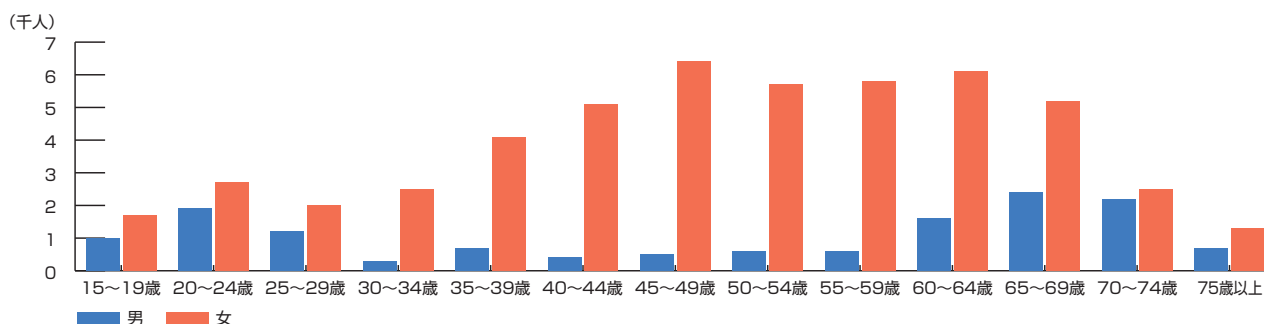
資料：総務省統計局「令和4年就業構造基本調査結果」

図表2 産業別正規雇用者数と非正規雇用者数



資料：総務省統計局「令和4年就業構造基本調査結果」

図表3 性別・年齢別パート・アルバイト就業者数



資料：総務省統計局「令和4年就業構造基本調査結果」

産業別（図表2）にみると、「卸売業・小売業」や「医療・福祉」、「宿泊業・飲食サービス業」等では非正規雇用者の占める割合が高く、その相当部分をパート・アルバイトが占めている。製造業等では正規雇用者の割合が高いものの、産業全体を俯瞰すれば、非正規雇用者は幅広い分野で労働の現場を支えている。

パート・アルバイトを性別・年齢別（図表3）にみると、男性は20代前半の学生層と60代以降のシニア層に分布が二極化している。女性は45～49歳をピークに、家事・育児・介護を中心に担う30代後半から60代にかけて高い水準で推移している。

浜田（2022）は共働き世帯の増加に伴い、「男は仕事、女は家事育児」から「男は仕事、女は仕事と家事育児」に変化し、より負担が増えたと述べている。こうした状況は「新・性別役割分業」と呼ばれており、アンコンシャスバイアス（無意識の偏見）や旧来的な就業観が根強く

残っていることが、結果として女性の働き方に結びついていると考えられる。

このように、本県の労働供給において、パート・アルバイトを中心とした非正規雇用者が果たす役割は大きく、その能力と就業意欲を十分に発揮できる環境整備が不可欠である。しかし、現場では「働きたくても働けない」「働くほど手取りが減る」といった“働き損”が生じるケースもみられ、貴重な労働力の供給を抑制する要因となっている。その背景にあるのが「年収の壁」である。

## 2. 「年収の壁」について

年収の壁とは、一定の収入水準を超えることで税金や社会保険料の負担が新たに発生、あるいは増加する収入基準のことである。一般に「税制の壁」と「社会保険料の壁」の2種類に大別される。これらの基準を超えると、本人または世帯主に新たな税・社会保険料の負担が生じ、

図表4 年収の壁一覧（2025年12月）

夫(世帯主)が正規雇用者、妻や子がパート・アルバイトのケース

妻や子の年収	壁が発生する要因	妻や子への影響			夫(世帯主)への影響	
		住民税	所得税	社会保険料	配偶者控除 配偶者特別控除	扶養控除 特定親族特別控除
① 106万円以上	妻や子に社会保険料が発生(妻の勤務先の従業員数が51人以上などの要件を満たす場合)	無	無	有	配偶者控除	扶養控除
② 110万円超 <sup>※1</sup> (旧100万円)	妻や子に住民税が発生	有	無	有	配偶者控除	扶養控除
③ 123万円超	世帯主が受ける配偶者控除や扶養控除が配偶者特別控除、特定親族特別控除に切り替わる	有	無	有	配偶者特別控除	特定親族特別控除
④ 130万円以上	妻や子に社会保険料が発生	有	無	有	配偶者特別控除	特定親族特別控除
⑤ 150万円超	世帯主が受ける特定親族特別控除が減額され始める	有	無	有	配偶者特別控除	控除額の減少
⑥ 160万円超 (旧103万円)	妻や子に所得税が発生(2026年からは178万円) 世帯主が受ける配偶者特別控除が減額され始める	有	有	有	控除額の減少	控除額の減少
⑦ 188万円超	世帯主が特定親族特別控除を受けられなくなる	有	有	有	控除額の減少	対象外
⑧ 201.6万円以上	世帯主が配偶者特別控除を受けられなくなる	有	有	有	対象外	対象外

資料：土屋裕昭・佐藤敦規「60分でわかる！年収の壁超入門」、三村正夫「年収の壁を解決する賃金のしくみ」を基に筆者作成

※1：住民税（均等割）が課税される所得基準は市区町村ごとに異なる。例：徳島市96.5万円、阿南市・鳴門市93万円など。

※配偶者控除：納税者に所得税法上の控除対象配偶者がいる場合に、一定額を所得から差し引くことができる所得控除制度。

※配偶者特別控除：配偶者控除の対象とならない場合でも、配偶者の所得金額に応じて、一定額を所得から差し引くことができる所得控除制度。

※扶養控除：納税者に所得税法上の控除対象扶養親族がいる場合に、一定額を所得から差し引くことができる所得控除制度。

※特定親族特別控除：生計を一にする19歳以上23歳未満の子ども等の特定の扶養親族を有する場合に、一定額を所得から差し引くことができる所得控除制度。

その結果、収入が増えても手取りが伸び悩んだり、場合によっては減少したりする働き損が生じることが課題とされている。

図表4に示す通り、年収の壁は大きく8つに整理できる。2025年改正では②⑥の基準が見直され、③⑤⑦が新設された。

改正の契機となったのは2024年。インフレに伴い名目賃金や最低賃金が上昇しても、手取りの増加につながらない制度の歪みが政策課題となり、年収の壁が社会的関心を集めた。人手不足にもかかわらず就業調整が行われる等の矛盾も顕在化し、2025年改正に至った。さらに、前述の「新・性別役割分業」で女性のパート・アルバイト就業者数が拡大していたことも、影響を大きくした。

### 3. 「年収の壁アンケート」調査結果

労働現場において、年収の壁に起因する就業調整が発生している状況を踏まえ、県内における年収の壁に関する認識や、就業調整の実態を把握することを目的として、パート・アルバイト就業者を対象にアンケートを実施した。

#### (1) 調査概要

調査対象：県内在住のパート・アルバイト就業者

有効回答数：236人

調査期間：2025年12月23日～2026年1月19日

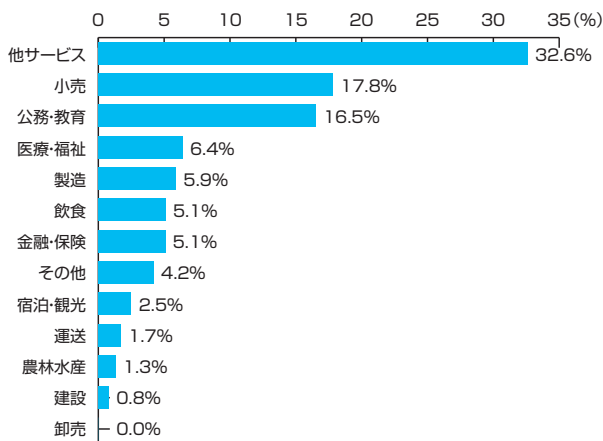
調査方法：(株)マクロミルのアンケートシステム「Questant」を用いたインター

ネット調査（パネル調査および県内企業を通じたパート・アルバイト就業者へのQRコード配布(1社あたり10人以下を限定とする)）

図表5 属性

	男性	女性	総計
10代	0.0%	0.8%	0.8%
20代	1.3%	3.8%	5.1%
30代	4.7%	10.2%	14.8%
40代	4.7%	21.6%	26.3%
50代	3.4%	22.9%	26.3%
60代	12.3%	12.3%	24.6%
70代以上	1.7%	0.4%	2.1%
総計	28.0%	72.0%	100.0%

図表6 業種



## (2) 調査結果 賃金について

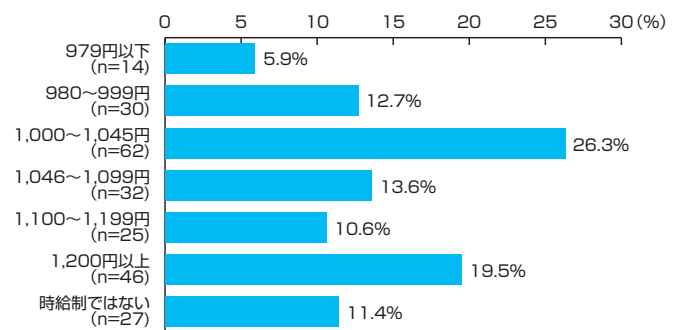
本県の最低賃金は、2024年10月に980円（前年比+84円）へ、2026年1月には1,046円へと大幅に引き上げられた。これにより、従来と同じ労働時間でも年収の壁に到達しやすくなり、手取りの減少や扶養からの離脱を回避するための就業調整“働き控え”が生じやすい状況となった。

そこで、まずは県内における賃金水準の実態を把握するため、パート・アルバイトの時給について調査した。

## ① 2025年12月時点の時給一約7割が「1,000円以上」

2025年12月時点（当時の最低賃金980円）のパート・アルバイトの時給（図表7）をみると、「1,000～1,045円」が26.3%で最多であった。これは当時の最低賃金である980円を上回るものの、2026年1月改定後の新最低賃金1,046円は下回る水準である。次いで「1,200円以上」、「1,046～1,099円」と続き、全体では時給1,000円以上が約7割を占めている。

図表7 2025年12月時点の時給



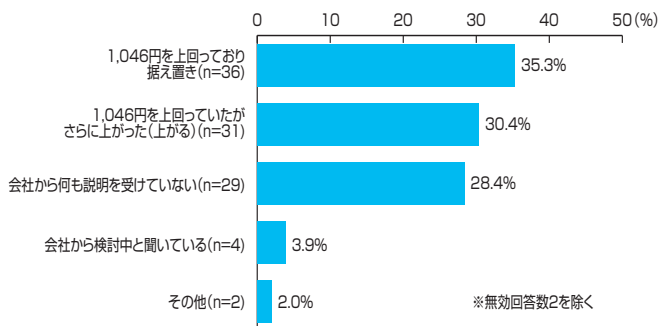
## ② 2026年1月からの時給一引き上げ対応の広がりや周知の遅れ

次に、2026年1月（最低賃金1,046円に改定後）の時給水準について、図表7「2025年12月時点の時給」を基に、「既に1,046円以上」と回答した層と、「1,045円以下」と回答した層に分けて分析した。

〈既に1,046円以上と回答〉

2025年12月時点で、既に改定後の最低賃金1,046円を上回っていた層について、2026年1月からの時給（図表8-1）をみると、「1,046円を上回っており据え置き」が35.3%で最多となった。また、「1,046円を上回っていたがさらに上がった（上がる）」とする回答も30.4%に達している。

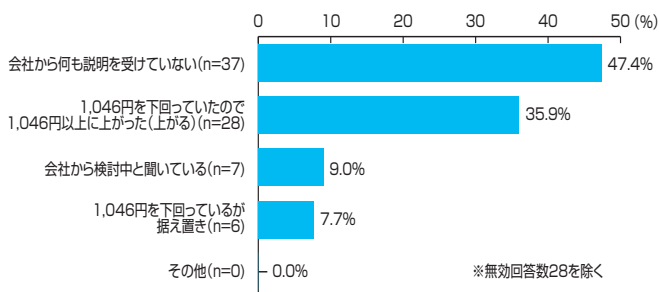
図表 8-1 2026年1月からの時給（2025年12月時点で1,046円以上）



〈1,045円以下と回答〉

2025年12月時点で、改定後の最低賃金1,046円を下回っていた層について、2026年1月からの時給（図表8-2）をみると、「1,046円を下回っていたので1,046円以上に上がった（上がる）」が35.9%に達している。しかしながら、「会社から何も説明を受けていない」が47.7%と最多であった。

図表 8-2 2026年1月からの時給（2025年12月時点で1,045円以下）

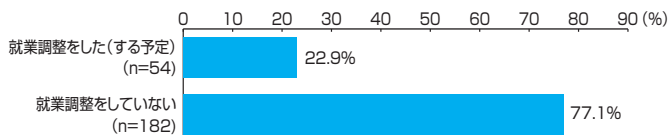


(3) 調査結果 年収の壁について

③ 就業調整の有無—2割超が年収の壁を意識

2025年における年収の壁を意識した就業調整の有無（図表9-1）をみると、「就業調整をした（する予定）」との回答は22.9%であった。およそ4人に1人が、年収の壁を意識して就業時間を調整したことになる。

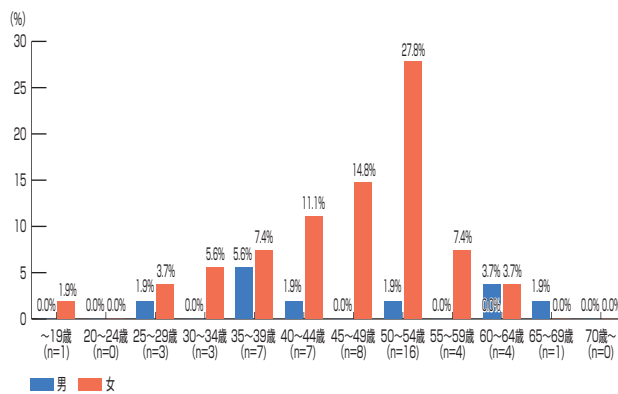
図表 9-1 2025年における就業調整の有無



図表9-1で「就業調整をした（する予定）」と回答した層を性別・年齢別（図表9-2）にみると、男性は全世代を通じて調整を行った割合が低いのに対し、女性は30代から50代前半で高い水準となっている。

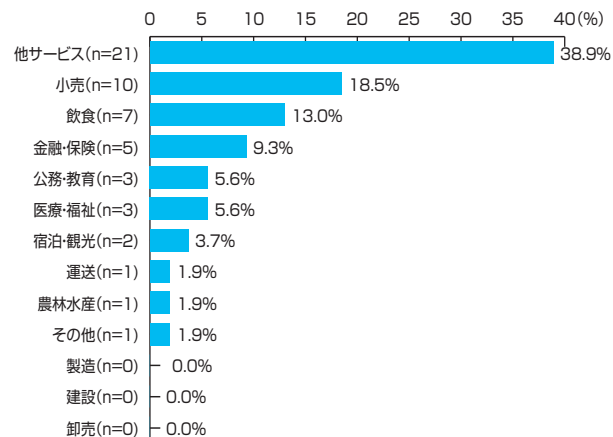
県内においても、「新・性別役割分業」が女性の就業調整に結びついていると考えられる。

図表 9-2 2025年における就業調整者の性別・年齢



図表9-1で「就業調整をした（する予定）」と回答した層を業種別（図表9-3）にみると、「他サービス」が最も多く、次いで「小売」「飲食」となっており、パート・アルバイトの比率が高い産業ほど、就業調整が行われている。

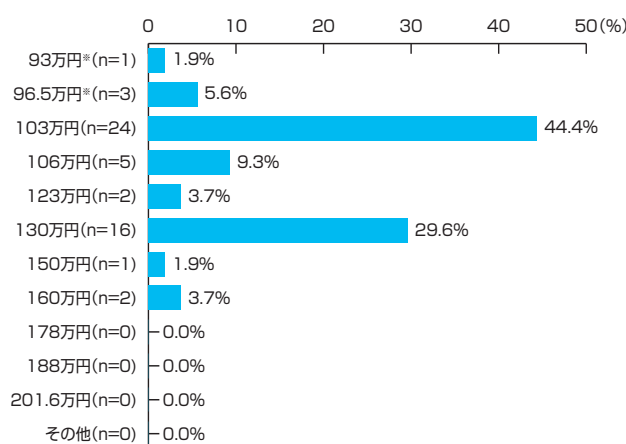
図表 9-3 2025年における就業調整者の業種



#### ④意識した年収の壁—103万円と130万円の壁に関心が集中

どの年収の壁を意識して就業調整を行ったか(図表10)をみると、2025年3月31日公布の税制改正以前において所得税課税の基準であった「103万円(現行制度では160万円)」が44.4%と最多だった。配偶者の扶養から外れ社会保険料の負担が生じる「130万円」が29.6%、要件を満たした場合に厚生年金等の社会保険加入の基準となる「106万円」が9.3%と続く。これら上位3つの壁で全体の8割超を占めている。

図表10 2025年の就業調整において意識した年収の壁



※110万円の壁のこと。市区町村によって住民税(均等割)がかかる基準が異なる。例:徳島市96.5万円、阿南市、鳴門市93万円など。

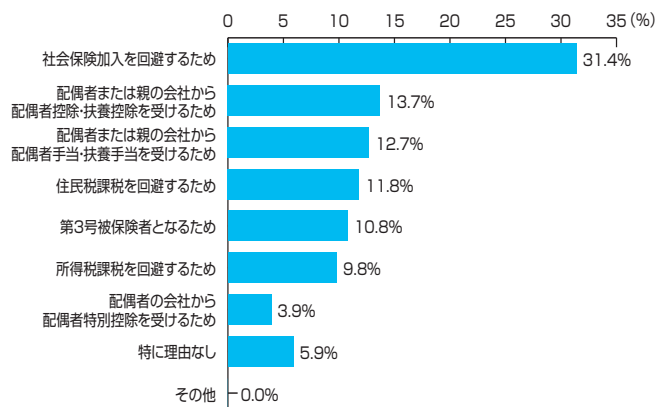
#### ⑤年収の壁を意識して就業する理由—最大の動機は社会保険料負担の回避

年収の壁を意識して就業する理由(図表11)をみると、「社会保険加入を回避するため」が31.4%と最多となった。図表10「2025年の就業調整において意識した年収の壁」では、103万円が最も多かったが、この層では社会保険加入を回避することも目的としている可能性が高いと推測される。次いで、「配偶者または親の会社から配偶者控除・扶養控除を受けるため」が13.7%、「配偶者または親の会社から配偶者手当・扶養手当を受けるため」が12.7%と続く。

所得税や住民税といった税負担以上に、社会保険料の自己負担や、企業独自の手当制度の喪失が就業調整の動機となっている。

図表11 年収の壁を意識して就業する理由

(n=102、複数回答)



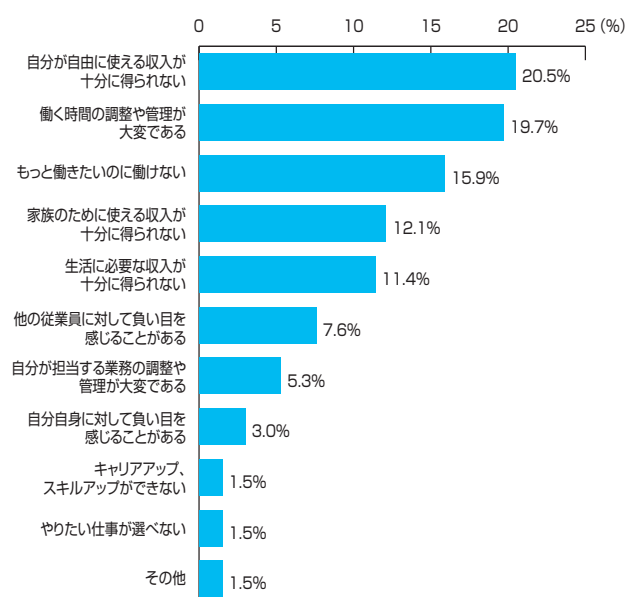
#### ⑥年収の壁を意識して働くことで生じる影響—経済的制約と管理負担

年収の壁を意識して就業することで生じる影響(図表12)をみると、「自分が自由に使える収入が十分に得られない」が20.5%で最多となった。次いで「働く時間の調整や管理が大変である」が19.7%、「もっと働きたいのに働けない」が15.9%、「家族のために使える収入が十分に得られない」が12.1%、「生活に必要な収入が十分に得られない」が11.4%、「他の従業員に対して負い目を感じることもある」が7.6%、「自分が担当する業務の調整や管理が大変である」が5.3%、「自分自身に対して負い目を感じることもある」が3.0%、「キャリアアップ、スキルアップができない」が1.5%、「やりたい仕事を選べない」が1.5%と続く。

単なる収入面の制約にとどまらず、時間管理の負担や就業意欲の抑制等、心理的にも負担を与えていることがうかがえる。

図表12 年収の壁を意識して就業することで生じる影響

(n=132、複数回答)

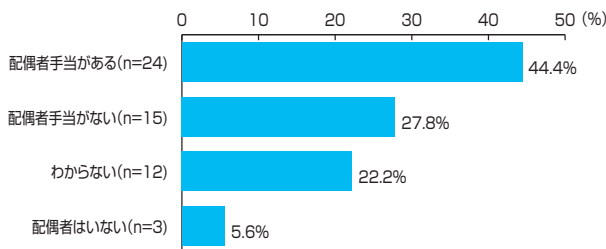


### ⑦配偶者手当の状況—約半数が制度維持

図表 11 「年収の壁を意識して就業する理由」では、「配偶者の会社から配偶者手当・扶養手当を受けるため」が一定数確認された。配偶者手当は、企業で廃止等の見直しが進んでいる。国家公務員においては、配偶者手当を廃止する一方、子にかかる手当を増額する措置が講じられ、家族手当の軸足が「配偶者」から「子育て支援」へと移りつつある。

しかしながら、「就業調整をした（する予定）」と回答した層に、配偶者の勤務先における配偶者手当の有無（図表 13）を尋ねると、「配偶者手当がある」とする回答が 44.4% と半数近くを占めた。制度見直しの流れがあるとはいえ、一定程度残っていることが示された。

図表 13 配偶者の勤務先における配偶者手当の有無

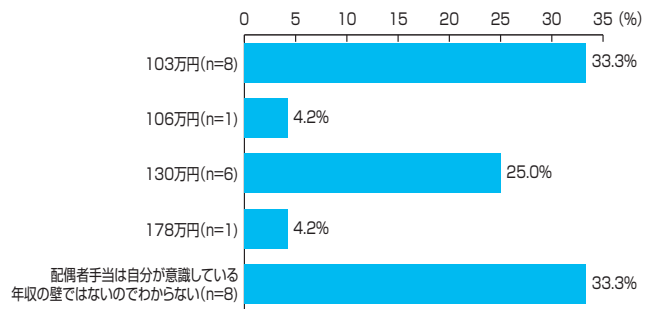


### ⑧配偶者手当の支給基準—「103万円」が主流

図表 13 で、「配偶者手当がある」と回答した層に、配偶者手当の支給基準となる年収（図表 14）を尋ねると、「103万円」が 33.3% で最多となり、次いで「130万円」が 25.0% となった。

2025 年税制改正では、所得税課税の収入基準が 103万円から 160万円へ引き上げられ、配偶者控除から配偶者特別控除へ切り替わる収入基準も 103万円から 123万円へ引き上げられた（配偶者特別控除の減額が始まる収入基準も 150万円から 160万円へと引き上げられた）。しかし、本調査では配偶者手当の基準として 103万円を維持する企業が依然として多い結果となった。税制や制度の改正が企業の給与制度に必ずしも反映されない実態があると言える。

図表 14 配偶者手当の支給基準となる年収

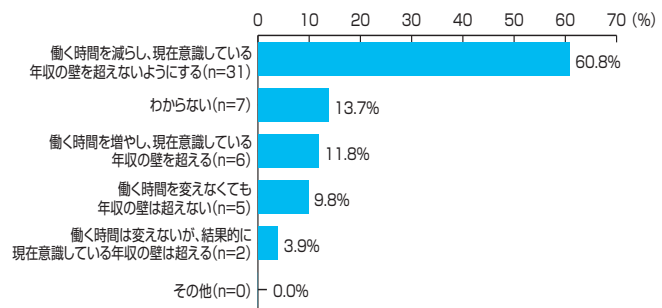


### ⑨時給増加時の対応—6割が「就業時間を減らして年収の壁を超えないようにする」

時給が増加した場合の対応（図表 15）をみると、「働く時間を減らし、現在意識している年収の壁を超えないようにする」との回答が 60.8% と多数を占めた。一方で、「働く時間を増やし、壁を超える」は 11.8%、「働く時間は変えないが、結果的に現在意識している年収の壁は超える」は 3.9% と、年収の壁を超えて働くとは回答したのは、合わせて 15.7% にとどまった。

手取り減少を回避することが目的とみられ、賃金の引き上げが就業時間のさらなる短縮を加速させる可能性がある。

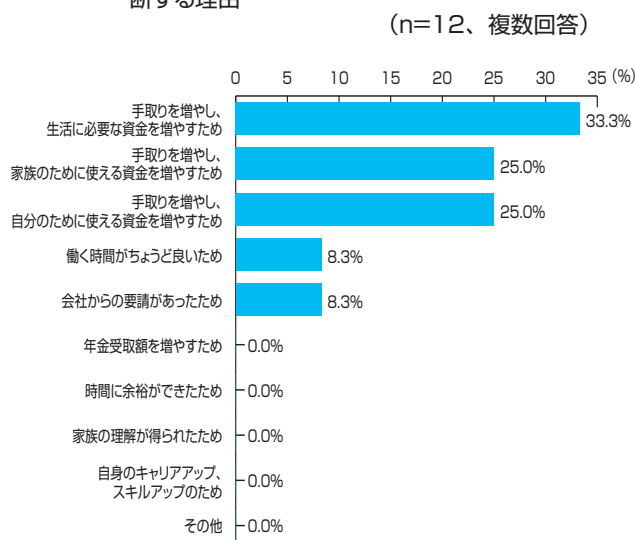
図表 15 時給が増加した場合の年収の壁への対応



図表 15 で、時給が増加した場合に年収の壁を超えて働く（「働く時間を増やし、現在意識している年収の壁を超える」「働く時間は変えないが、結果的に現在意識している年収の壁は超える」を選択）と回答した層に、判断した理由（図表 16）を尋ねたところ、「手取りを増やし、生活に必要な資金を増やすため」が 33.3% で最多となった。次いで、「家族・自分のために使え

る資金を増やす」がいずれも 25.0%で続く。

図表 16 時給が増加した場合に年収の壁を超えて働く判断する理由

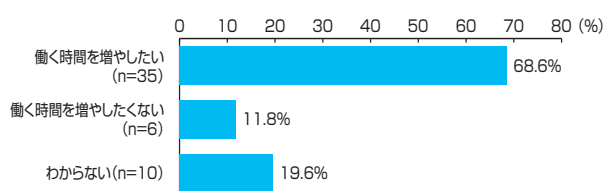


### ⑩ 年収の壁撤廃時における就業時間の延長—約 7 割が就業時間拡大を希望

年収の壁が撤廃された場合の就業時間延長の意向（図表 17）をみると、「働く時間を増やしたい」とする回答は 68.6%に達した。

多くの就業者が年収の壁を理由に就業調整を余儀なくされていることが考えられる。

図表 17 年収の壁が撤廃された場合における就業時間延長の意向

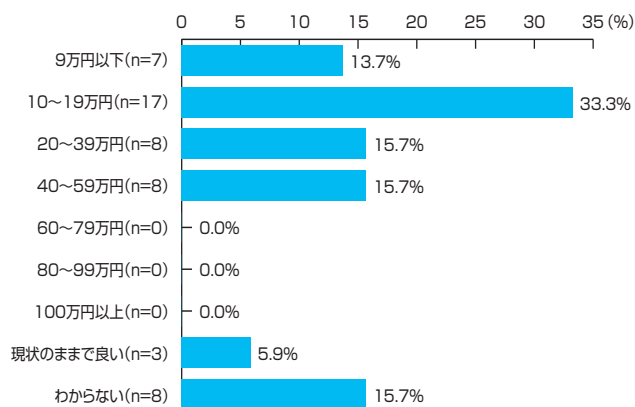


### ⑪ 年収の壁撤廃時における希望増収額—「10～19万円」が最多

年収の壁が撤廃された場合の希望増収額（図表 18）をみると、「10～19万円」が 33.3%と最多となった。次いで「20～39万円」「40～59万円」「わからない」がいずれも 15.7%、「9万円以下」が 13.7%と、大幅な増収を希望する回答は少なかった。

年収の壁の範囲で働く層は、家計の補助的な就労を前提とするケースも多く、壁が撤廃されても就業時間を大きく拡大し、収入を大幅に増やすことまでは想定していない可能性が高い。

図表 18 年収の壁が撤廃された場合における希望増収額

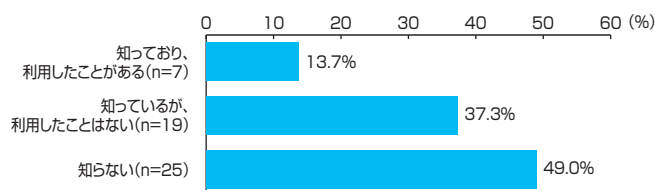


### ⑫ 特例措置「年収の壁・支援強化パッケージ」の認知度—認知は約半数

「年収の壁・支援強化パッケージ」とは、短時間労働者が人手不足対応等による一時的な労働時間延長で年収 130 万円を超えた場合でも、事業主の証明を条件に最大 2 回まで扶養認定を継続できる制度である。

認知度（図表 19）をみると、「知っており利用したことがある」が 13.7%、「知っているが利用したことはない」が 37.3%で、合わせて 51.0%が認知している。

図表 19 年収「130万円の壁」特例措置における認知度



### ⑬ 年収の壁に対する理解度—約半数が部分的な把握

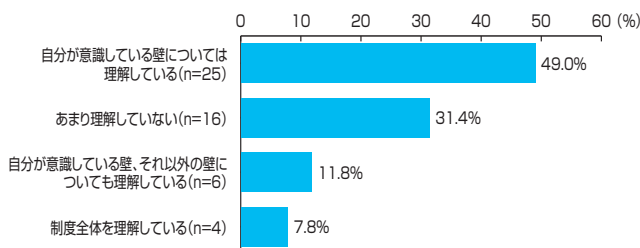
年収の壁に対する理解度（図表 20）については、「自分が意識している壁については理解している」との回答が 49.0%で最多となった。一方、

「あまり理解していない」が31.4%に上り、「制度全体を理解している」は7.8%にとどまった。

税金の壁と社会保険料の壁が併存し、さらに企業規模や労働時間・日数等のさまざまな要件が組み合わさった制度設計が理解を難しくしている。

実際に、「制度全体を理解している」と回答した層の内容を精査すると、50.0%が誤った認識だった。「自分が意識している壁、それ以外の壁についても理解している」では33.3%、「自分が意識している壁については理解している」でも24.0%に認識違いが確認された。多くは2025年の税制改正で変更された部分に関するもので、制度改正の内容が就業行動に十分反映されているとは言い難く、年収の壁そのものに加え、情報周知の不足という「周知の壁」が存在している。

図表 20 年収の壁に対する理解度



#### (4)自由記述

図表 21 は、自由記述の一部を抜粋・整理したものである。物価高や賃金引き上げが進むなか、就業調整の難しさから、年収の壁の引き上げや社会保険加入要件の見直しを求める声がみられた（2026年10月から「月額88,000円以上」という要件は撤廃予定）。世帯状況によっては収入増加を望みながらも就業を抑制せざるを得ない実情やジレンマもうかがえた。

また、事業者側の意向によって就業時間の調整を求められるケースもみられた。背景には、社会保険料負担が事業者にとってコスト増となる事情があると考えられるが、このような雇用管理は従業員の福利厚生や生活保障という観点から課題を残すものである。

一方、年収の壁が就業時間を調整する際の目安となり、仕事と私生活のバランスを保つ基準として機能している側面も確認された。制度は必ずしも就業を抑制するものではなく、働き方の判断基準としても作用している。

#### おわりに

本調査からは、年収の壁に関する制度改正が進むなかで、就業者の理解や企業の手当制度等の現場運用が追いついておらず、改正内容が就業行動や事業者の対応に必ずしも反映されていない側面がうかがえた。賃金が上昇する局面においても、就業時間を減らして年収の壁の範囲内に収めたいとする意向が確認されており、賃上げが結果として就業時間のさらなる短縮につながる可能性も示唆される。

年収の壁の範囲内で働く年齢層は、家事・育児・介護を担う世代である場合が多く、当面の手取り増加を優先したい意向が強い。もっとも、この世代にとっては、年収の壁が仕事と私生活のバランスを保つ基準として機能している側面もある。

こうした点を踏まえると、税制・企業の手当制度・就業者への周知を一体的に捉えた制度設計と、就業者が自らの希望や生活設計に応じて働き方を選択できる環境整備が不可欠である。加えて、年収の壁の範囲内で働くことを前提とした就業観に過度にとらわれないよう、働き方に対する意識改革も重要である。

図表 21 年収の壁についての自由記述（一部抜粋・整理）

	自由記述	性別	年齢	業種	
年収の壁 引き上げ ・ 制度改定	物価高を考えると、年収の壁の引き上げは必要だと思う。	女性	60～64歳	小売	
	社会保険加入の条件を引き上げてほしい。そこが変わらないと労働時間を減らすので、時給が上がっても収入を増加させることができない。	女性	55～59歳	小売	
	所得税法の年収の壁が引き上げられたのは嬉しいが、住民税や社会保険も見直して欲しい。	男性	65～69歳	公務・教育	
	1日8時間、月20日シフトに入りたい。賃上げにより年収の壁内に収めるため労働時間を減らすなどの調整をしなければならない。	女性	40～44歳	小売	
	年収の壁を増やしても、週20時間以上、月額88,000円以上の場合は社会保険加入となるため、結局収入を増やすことができない。	女性	55～59歳	公務・教育	
	時給が上がっても、住民税や社会保険料等が上昇しているので、実感として嬉しいという気持ちはない。	女性	50～54歳	医療・福祉	
	就業調整により社内で人手不足が発生している。早く年収の壁を引き上げて欲しい。	女性	45～49歳	飲食	
	会社が社会保険かけるのを避けるためか、月額88,000円以上働かせてくれない。	女性	60～64歳	他サービス	
	大学生の子がいる場合、学費充足のためであってもアルバイト代が年収の壁の範囲を超過したら、扶養が外れ税負担が大きくなる。結果、アルバイトを辞めるか調整休暇を余儀なくされる。子どもの収入は別に考えてもらいたい。	男性	65～69歳	公務・教育	
	妻が配偶者控除の範囲内で働いていたので、私が定年を迎えた後は収入が大幅に減少しました。今後の生活を豊かにするためにも、年収の壁の緩和を期待しています。	男性	60～64歳	公務・教育	
年収の壁維持	自分の会社は人手不足だが、世帯主の会社から配偶者手当をもらうために就業時間を制御しなければならないがしんどかった。物価上昇に伴い時給上がるのはありがたいが、多くの人が気持ちよく仕事ができるようにして欲しい。	女性	40～44歳	他サービス	
	働くことができない理由があるにも関わらず、将来の年金受取額に影響がでしてしまう制度は良くないと思います。	女性	60～64歳	公務・教育	
	年収の壁があるから適度に働ける（壁を理由に調整ができる）と感じている人もいる事を知ってみたいです。	女性	50～54歳	小売	
	労働時間 収入・賃金	ひとり親で子どもを育てる場合、働く時間を増やすことが難しい。本当はもっと働きたい。年収の壁だけに限らず、収入が少しオーバーしただけでも制度のメリットが受けられない。	女性	60～64歳	他サービス
		子の看病があり長時間働くことができないが、収入は増やしたい。	女性	45～49歳	金融・保険
		年収の壁もですが、そもそも給料をあげてほしい。現在最低賃金で働いているため、生活が厳しい。	女性	35～39歳	製造
	制度の 難解さ	ややこしいのもっと簡潔にしてほしい。	女性	40～44歳	飲食
		壁がたくさんあり、適用基準もバラバラなのでわかりにくい。	女性	30～34歳	飲食
	企業支援	中小企業の賃金がインフレを上回るような施策を行って欲しい。	男性	65～69歳	公務・教育

<引用・参考文献>

- ・土屋裕昭・佐藤敦規（2025）「60分でわかる！年収の壁超入門」技術評論社
- ・三村正夫（2024）「年収の壁を解決する賃金のしくみ」経営書院
- ・石塚浩美（2018）「働き方と年収の壁の経済学」日本評論社
- ・浜田敬子（2022）「男性中心企業の終焉」文春新書P58

<参考HP>

- ・国税局<https://www.nta.go.jp/taxes/shiraberu/taxanswer/code/index.htm>（2026年1月30日アクセス）
- 厚生労働省「年収の壁について知ろう あなたにとってベストな働き方とは？」<https://www.mhlw.go.jp/content/001265287.pdf>（2025年12月17日アクセス）
- 厚生労働省「「年収の壁」への当面の対応策」<https://www.mhlw.go.jp/content/001561370.pdf>（2025年12月17日アクセス）
- 東京都「「年収の壁」を知る 女性が活躍するための「年収の壁」普及啓発セミナー」R7\_online-seminar\_general0625(1).pdf（2025年12月14日アクセス）
- 東京都「いわゆる「年収の壁」に関する都民意識調査報告書〈概要版〉」<https://www.sangyo-rodo.metro.tokyo.lg.jp/documents/d/sangyo-rodo/87fa6c4fd463f749c524a812345b26b6>（2025年12月11日アクセス）

- ・野村総合研究所,梅屋,2025「2025年から「年収の壁」が引き上げられたが有配偶パート女性の約6割は依然として就業調整を実施」<https://www.nri.com/jp/news/newsrelease/files/000055315.pdf> (2026年1月8日アクセス)
- ・野村総合研究所,佐々木雅也,2025「企業の配偶者手当が最後の「年収の壁」」[https://www.nri.com/jp/knowledge/publication/kinyu\\_itf\\_202502/files/itf\\_202502\\_03.pdf](https://www.nri.com/jp/knowledge/publication/kinyu_itf_202502/files/itf_202502_03.pdf) (2026年3月4日アクセス)
- ・いよぎん地域経済研究センター,中井亮也,2025,「「税金の壁」引き上げの影響調査 ～「働き控え」は解消へ向かうのか～」<https://www.member.iyoirc.jp/report/post-107> (2025年12月11日アクセス)