

2023. 9. 15

## 「年収の壁」対策を10月より導入へ ～被用者保険の適用拡大と、最低賃金の引き上げがカギ～



経済調査部 エコノミスト

前田 和孝

### ポイント

- 政府は、いわゆる「年収の壁」対策として、賃上げや勤務時間延長のための計画策定などを実施する企業に対し、従業員1人当たり最大50万円を助成する方向で調整を進めている模様
- ただ、同対策は、現状、国民年金保険料の支払いを免除されている第3号被保険者のパートタイム労働者に対し、厚生年金保険料の自己負担分を助成金で肩代わりするため、自ら社会保険料を負担している人との間で不公平感が生まれやすい
- 壁を意識せずに働ける環境を整備するためには、被用者保険の適用拡大と、最低賃金の持続的な引き上げを継続することが重要

### 1. 「年収の壁」対策導入へ

政府は、いわゆる「年収の壁」対策として、賃上げや勤務時間延長のための計画策定などを実施する企業に対し、従業員1人当たり最大50万円を助成する方向で調整を進めている模様である。雇用保険を財源とし、非正規労働者の正社員化や処遇改善を促進する「キャリアアップ助成金」を拡充して、助成金を支払う仕組みなどが検討されている。早ければ10月中にも開始予定で、2025年の年金法改正までの3年程度の時限措置となる見込みである。

8月18日には、今年10月から適用される2023年度の都道府県別の最低賃金が出揃った(図表1)。昨年来の物価上昇などを反映し、24県が厚生労働省の諮問機関である中央最低賃金審議会が示した昨年度からの引き上げ額の目安(39～41円/時間)を上回った。全国加重平均の引き上げ額は過去最大の43円で、時給は1,004円まで上昇した。

6月に閣議決定した「こども未来戦略方針」では、必要な費用を補助するなどの支援強化パッケージを2023年度中に決定した上で、「年収の壁」対策を導入するとしていた。しかしながら、最低賃金が引き上げられれば、パートタイム労働者などが労働時間を減ら

(図表1) 2023年度 都道府県別 最低賃金 答申状況

都道府県名	最低賃金	都道府県名	最低賃金	都道府県名	最低賃金
北海道	960	石川	933	岡山	932
青森	898	福井	931	広島	970
岩手	893	山梨	938	山口	928
宮城	923	長野	948	徳島	896
秋田	897	岐阜	950	香川	918
山形	900	静岡	984	愛媛	897
福島	900	愛知	1027	高知	897
茨城	953	三重	973	福岡	941
栃木	954	滋賀	967	佐賀	900
群馬	935	京都	1008	長崎	898
埼玉	1028	大阪	1064	熊本	898
千葉	1026	兵庫	1001	大分	899
東京	1113	奈良	936	宮崎	897
神奈川	1112	和歌山	929	鹿児島	897
新潟	931	鳥取	900	沖縄	896
富山	948	島根	904	全国加重平均	1004

※塗りつぶしは中央最低賃金審議会による引き上げ額の目安を上回った都道府県 単位：円  
(出所) 厚生労働省公表資料より明治安田総研作成

す就業調整がより加速する可能性があることから、岸田首相は当初の計画を前倒しし、9月末までに同パッケージをまとめる方針を示した。

## 2. 「年収の壁」問題とは

「年収の壁」問題とは、一般的に、配偶者の扶養家族となっているパートタイム労働者の年収が一定水準を超えた場合に、社会保険料負担の発生や税負担の増加で手取り収入が減ることを指す。具体的には、106万円や130万円といった「壁」が指摘されている。

従業員101人以上の企業（2024年10月以降は51人以上）で、週の所定内労働時間が20時間以上、残業代・賞与や各種手当を除いた賃金が月額8.8万円（年収106万円）以上といった条件を満たした場合、配偶者の社会保険の扶養の範囲から外れ、厚生年金・健康保険（被用者保険）の保険料支払いが発生する。保険料支払いによる手取り額の目減りを解消するには、年収を125万円程度まで増やさなければならず、目先の支出に対応しづらくなる。一方、厚生年金に加入すれば、国民年金への上乗せ分だけ将来もらえる年金額は増加する。厚生年金の場合には、保険料は企業が半額を負担するため、給付が自己負担分を上回る点もメリットとなる。また、病気やけがなどによって生活や就労に支障が出た場合には障害厚生年金を受け取ることができるほか、健康保険に加入すれば傷病手当金や出産手当金も受け取れる。本来はこうしたメリットも加味した上で、働き方を選択するべきだが、実際には知らずに就業調整を行なっているパートタイム労働者も多いとみられる。

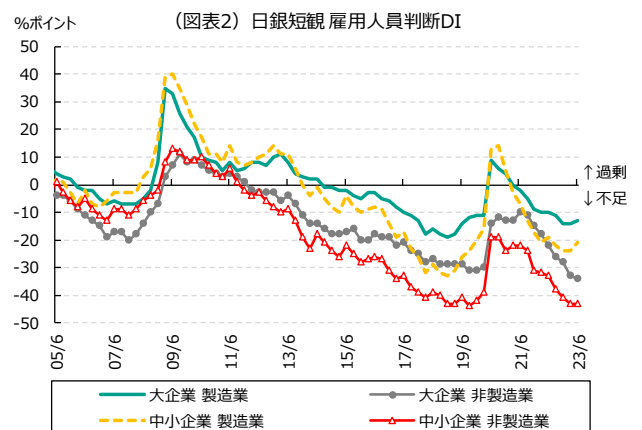
年収が130万円を上回ると、すべての人が配偶者の社会保険の扶養の範囲から外れ、勤務先の被用者保険もしくは国民年金・国民健康保険に加入することになる。このとき従業員100人以下（2024年10月以降は50人以下）の企業で、週の所定内労働時間が30時間未満の場合には、被用者保険には入れず、国民年金と国民健康保険に加入して保険料を支払う必要が生じる。半面、給付に関しては扶養に入っている時とほとんど変わらないため、これについては被用者保険の適用拡大などで壁を無くしていく必要があると考えられる。

## 3. 助成金支給には問題点も

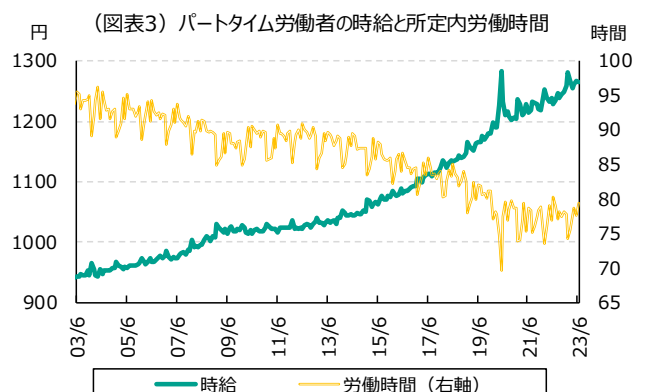
日本の人手不足は深刻である。日銀短観における雇用人員判断DI（雇用人員が「過剰」と答えた企業の割合から「不足」と答えた企業の割合を差し引いたもの）を見ると、会社の規模や業種にかかわらず、不足超を示すマイナス圏での推移が続いており、就労を促進することは重要な課題である（図表2）。

安倍政権時代の「日本再興戦略」における、女性の活躍推進に向けた取組み等もあり、2010年代には女性の労働参加が進んだ。2002年と2022年の有業率（15歳以上に占める有業者の割合）を比較すると、男性は72.0%から69.1%に低下する一方、女性は47.9%から53.2%まで上昇している。もっとも、雇用者総数に占めるパート・アルバイトの比率（2022年）は男性の9.3%に対し、女性は37.1%と依然として高い。

パートタイム労働者の時給は、最低賃金が引き上げられたことなどにより上昇が続く一方、労働時間は減少傾向にある（図表3）。労働時間の減少は長時間働く必要がない高



(出所) 日本銀行公表資料より明治安田総研作成



※時給は所定内給与と所定内労働時間より計算

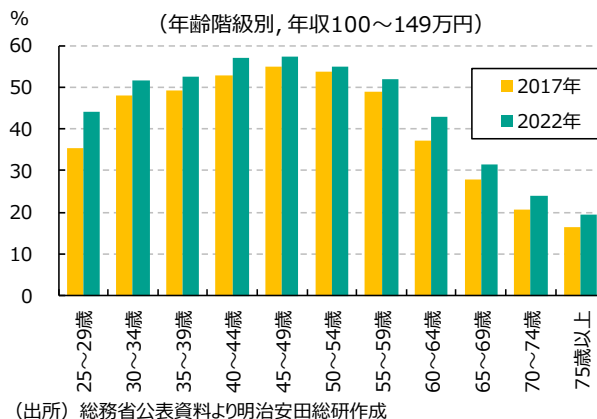
(出所) 厚生労働省公表資料より明治安田総研作成

高齢者の就業者数の増加などを考慮する必要はあるが、総務省の「令和4年（2022年）就業構造基本調査」によれば、年収100～149万円のパート女性のうち、就業調整を行なっている人の割合は、25歳以上のいずれの年齢層でも前回（平成29年、2017年）から増加している（図表4）。

今回の助成金支給案では、パートタイム労働者が就業調整をせずに済むよう、政府が実質的に社会保険料負担を肩代わりすることになる。もっとも、助成金の支給方法には問題点もある。そもそも年収106万円未満の単身のパートタイム労働者といった第1号被保険者は国民年金の保険料

を支払う必要がある一方で、今回助成の対象予定である会社員や公務員など厚生・共済年金の加入者（第2号被保険者）の扶養家族である第3号被保険者はこれを免除されている。年収が106万円を超えた場合は第3号被保険者から外れることになるが、今度は労使折半の厚生年金保険料の自己負担分を助成金で負担してもらい、年金等の給付も受け取るようになる。そのため、自ら社会保険料を負担している人との間で不公平感が生まれやすい。

（図表4）パート女性の就業調整を行なっている人の割合  
（年齢階級別、年収100～149万円）



#### 4. 被用者保険の適用拡大と最低賃金引き上げが重要

壁を意識せずに働ける環境を整備するためには、被用者保険の適用拡大と、最低賃金の持続的な引き上げといった方向性を継続することが重要である。

被用者保険の適用拡大は、負担増となる企業に配慮しつつ、これまでも段階的に進められてきた。例えば、2020年の年金法改正では、勤務期間1年以上の要件を撤廃し、企業規模を従来の501人以上から、2022年10月からは101人以上、2024年10月からは51人以上へと緩和することなどが定められた。今後、企業規模要件が撤廃され、最低賃金が1,016円/時間まで引き上げられた場合、週20時間以上働けば賃金が月額8.8万円（年収106万円）を超え、被用者保険に加入することになるため「130万円の壁」は消える。

それでも手取り収入の減少を避けるために週20時間未満、月額8.8万円未満で働く選択肢は残るが、この対応策の一つとして「厚生年金ハーフ」が提案されている。この制度では、企業は厚生年金保険料を支払う義務があるが、労働者は保険料を支払って給付を満額受け取るか、支払わない代わりに給付を半分にするかを選択することができる。保険料を支払わない選択をした場合には、手取り収入は減らないため就業調整は起こりにくくなる。

政府はこうした制度を活用しつつ、現在進めている被用者保険の適用拡大の意義とメリットを丁寧に説明していくことで、より多くの人が労働時間を増やせる環境を整備し、人手不足の緩和につなげていく必要がある。

※本レポートは、明治安田総合研究所が情報提供資料として作成したものであり、いかなる契約の締結や解約を目的としたものではありません。掲載内容について細心の注意を払っていますが、これによりその情報に関する信頼性、正確性、完全性などについて保証するものではありません。掲載された情報を用いた結果生じた直接的、間接的トラブルや損失、損害については、一切の責任を負いません。またこれらの情報は、予告なく掲載を変更、中断、中止することがあります。

●照会先● 株式会社 明治安田総合研究所 〒102-0073 東京都千代田区九段北3-2-11 TEL03-6261-6411