

## 最低賃金上昇で起こる働き控えにどう対処するか

～第3号被保険者制度の廃止だけが選択肢ではない～



経済調査部 エコノミスト

前田 和孝

### ポイント

- 最低賃金の上昇により、パートタイム労働者などが社会保険加入の分岐点となる労働時間 20 時間/週・年収 130 万円に到達することを避けるための働き控えが起こりうる
- 働き控えの解消にあたっては、第3号被保険者制度の廃止論が度々挙がる。しかし、3号には育児などで働きたくても働けないという人も含まれており、こうした人達に社会保険料を課すのが妥当かは疑問
- 厚生年金ハーフの方が3号廃止より労働者・企業双方の理解が得られやすい。ただ、将来の収入増も含め、社会保険加入の意義を丁寧に説明し、多くの人が労働時間を増やせる環境整備がより重要

### 1. 最低賃金上昇で懸念されるパートの働き控え

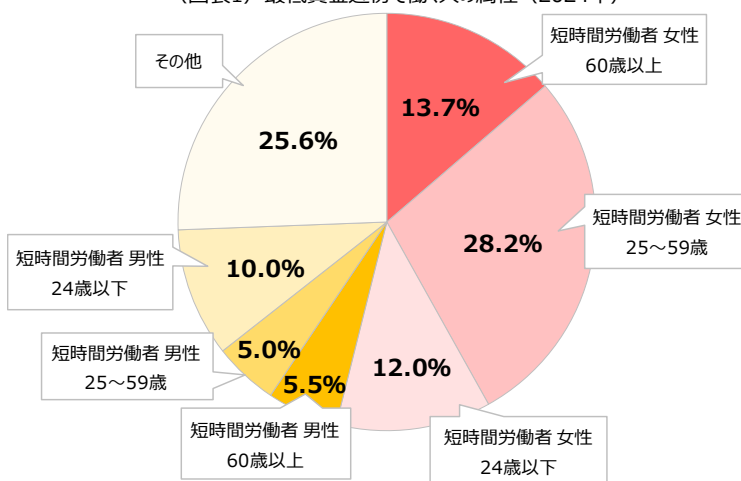
2025年度の地域別最低賃金が各都道府県で順次発効されている。最低賃金の引き上げは労働者の待遇改善のみならず、企業の人手不足緩和にも寄与することが期待される。日本の人手不足は深刻で、とりわけパートタイム比率の高い宿泊、飲食サービス業などへの影響は大きいと考えられる。

2024年における最低賃金近傍で働く人の属性を見ると、25～59歳の女性短時間労働者が28.2%、60歳以上が13.7%と約4割を占める(図表1)。少し古いデータではあるが、厚生労働省の令和3年パートタイム・有期雇用労働者総合実態調査で、「主に自分の収入で暮らしている」と回答した女性は26.5%にとどまっており、最低賃金近傍で働く人にはパートタイムで家計補助的な役割を担っている人も多いとみられる。

こうしたなか、起こりうるのが、厚生年金に加入する配偶者に扶養されている第3号被保険者(以下、3号)が、社会保険加入の分岐点となる労働時間 20 時間/週・年収 130 万円に到達することを避けるための働き控え<sup>1</sup>である。ちなみに、最低賃金の状況を

ふまえ2025年6月からの3年以内に撤廃としていた年収106万円の収入要件は、今年度の最低賃金引き上げに

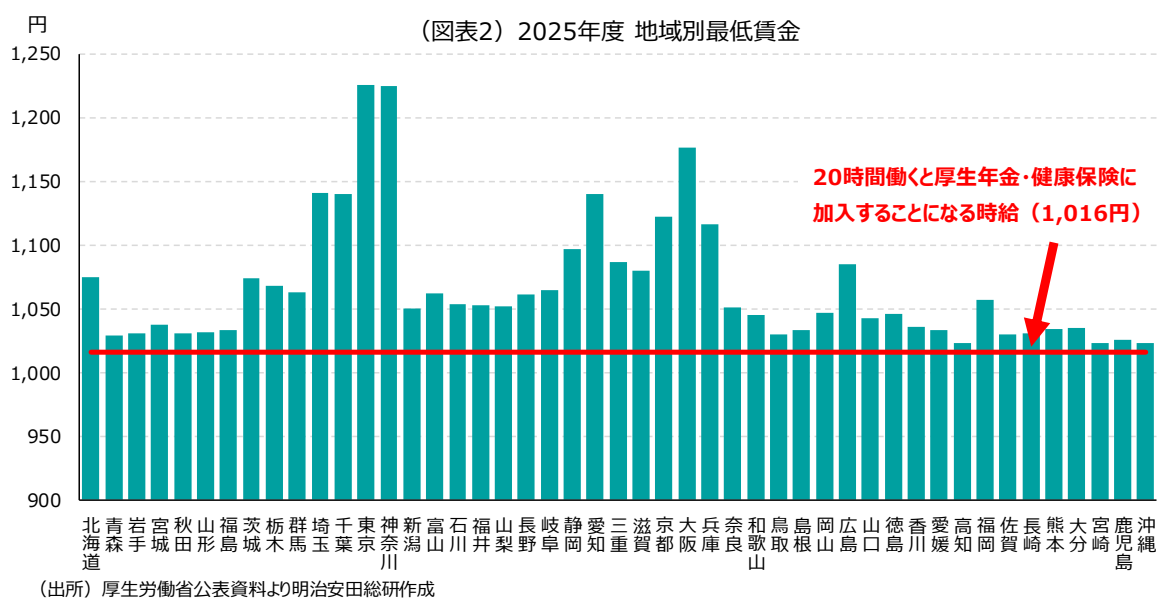
(図表1) 最低賃金近傍で働く人の属性 (2024年)



(出所) 厚生労働省公表資料より明治安田総研作成

<sup>1</sup> 配偶者控除や配偶者特別控除の適用を理由とする働き控えも考えられるが、ここでは社会保険に焦点を絞って論じる

より週 20 時間働けば自然に上回るため形骸化する（図表 2）。



社会保険に加入すれば保険料支払いが発生するため、目先の手取りは減少する。また、現時点では従業員 50 人以下の企業で年収 130 万円を上回ると国民年金・国民健康保険に加入することになり、保険料支払いが生じる半面、給付は扶養に入っている時と変わらないためデメリットが大きい。一方、従業員 51 人以上の企業で週 20 時間働けば厚生年金・健康保険へ加入することになるが、こちらにはメリットもある。厚生年金に加入すれば、基礎年金への上乘せ分だけ将来もらえる年金額は増加し、病気やケガによって生活に支障が出た場合には障害厚生年金を受給できる。また、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。

ただ、家計補助的な役割を担うパートタイマーにとっては、目先の手取りの方が重要であり、今のまま扶養の範囲内で働く方が良いと判断する人も一定数いるだろう。例えば、従業員 51 人以上の企業で働く短時間労働者であれば、労働時間を週 19 時間に抑えることなどが考えられる。こうした働き方は、年収 130 万円を超えて国民年金・国民健康保険に加入することになる時給 1,316 円まで続く可能性がある。企業にとっては、働き控えが起きれば、最低賃金引き上げで期待された人手不足緩和の効果が失われることになる。

## 2. 働き控え解消のための 3 号廃止は簡単ではない

政府は、規模の小さい企業への適用拡大を進めるなどして、これまで短時間労働者の社会保険加入のハードルを引き下げてきた。ただ、根本的な解決のためには、短時間労働者が社会保険に加入するか否かを選択する余地を極力無くすことが必要になる。

こうした観点から度々取り上げられるのは、3 号制度の廃止である。3 号の社会保険料は厚生年金に加入する第 2 号被保険者全体で負担することとなっており、3 号自らの支払いはない。これを自営業者の配偶者などの第 1 号被保険者と同様、定額の保険料を課す形に見直すことなどが考え得る。この場合、20 時間以上働いて社会保険に加入した方が、年金額が増えるだけでなく、保険料も企業と折半になるなどメリットが大きい。

ただ、3 号に定額負担させる場合、所得のない人に対して新たに負担を強いるため、保険料の逆進性が増すという点や、医療保険においても同様の形の適用が可能かといった技術的な課題をクリアする必要がある。給与天引きでなくなるため、未納者が増える懸念もある。また、3 号のなかには、配偶者が高所得で働く必要がないという人もいれば、育児や介護のために働きたくても働けないという人もいる。3 号である理由が様々であるにも

かわらず、これをひとまとめとすることが妥当かという点も考慮する必要がある。

### 3. 厚生年金ハーフは検討に値するも、社会保険加入のメリットを周知することがより重要

目先の手取り減が働き控えの理由ならば、3号は残したうえで、「厚生年金ハーフ」を導入する方法もある。このコンセプトは、就労時間にかかわらず、企業には保険料支払いを義務付ける一方、労働者は保険料を払って給付を満額受け取るか、払わない代わりに給付を半分にするかを選択できる。保険料を払わず、自身の負担がなければ働き控えの意味はなくなる。

独立行政法人労働政策研究・研修機構が2023年に公表した「社会保険の適用拡大への対応状況等に関する調査」によれば、規模要件や労働時間要件の引き下げなど、さらなる適用拡大が行なわれた場合に「短時間労働者自身の希望に関係なく、適用を回避する」と回答した企業の割合は1.2%にとどまる。これを踏まえると、3号廃止よりも厚生年金ハーフの方が労働者・企業双方の理解が得られやすいと考えられる。

ただ、より重要なのは、目先の手取り収入だけでなく、労働時間を増やすことで得られる将来にわたる収入も考慮に入れたライフプランを考えてもらうことだろう。内閣府の2024年の試算では、出産後にパートタイムとして復職した際に、社会保険加入の分岐点を超えて年収150万円で働く場合、給与所得や年金の増加によって、世帯の生涯可処分所得が約1,200万円増加するとしている(図表3)。

2024年簡易生命表によれば、65歳の平均余命は男性で19.47年、女性で24.38年となっており、高齢期の備えの重要性は高まっている。政府には、働き控えの誘因を取り除くための制度設計はもちろん、社会保険加入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することが求められる。

(図表3) 出産後の復職にかかる可処分所得の試算(内閣府)

<前提>

夫婦・子ども2人世帯。29歳で第1子、32歳で第2子を出産

第1子出産時に一度退職、第2子が6歳で復職。65歳で退職、93歳まで生存

	年収100万円	年収150万円	年収200万円
妻の給与所得 【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 【再就職後、税・社会保険料控除後】	約2,800万円	約3,600万円	約4,300万円
夫の配偶者手当受給額 【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
年収100万円世帯との可処分所得の差	—	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】	3.4時間程度	5.1時間程度	6.8時間程度

(出所) 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)」より明治安田総研作成

本レポートに関するご取材やお問い合わせは以下までご連絡ください

明治安田総合研究所 エコノミスト 前田 和孝

電話番号：080-2298-8278

e-mail：ka3-maeda@myri.co.jp

※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。

●発行元● 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