

特集

「年収の壁」の解消へ

政府は10月から経済支援等を開始

◆年収の壁とは

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割は就労者です（厚生労働省調査）。第3号被保険者を含めパートタイムやアルバイトなど短時間で働く人のなかには、給与が一定額を超えると、社会保険（厚生年金保険や健康保険など）の適用となり社会保険料の負担で手取り収入が減るため、労働時間などの就業調整をしている人がいます。このような手取り収入の減少に結び付く給与額（年収）の基準を「年収の壁」といいます。「年収の壁」には「103万円の壁」「106万円の壁」「130万円の壁」「150万円の壁」と呼ばれるものがあります。その概要とポイントを表1に示します。

例えば、被用者保険の適用について勤め先の従業員数が要件を満たす場合、勤務時間が20時間以上で月収が8万8,000円（年収で約106万円）を超えれば、被用者保険が適用され保険料を負担することになります（表2）。これがいわゆる「106万円の壁」です。

また、週の労働時間が30時間未満の人の場合、年収が130万円を超えると、社会保険の扶養対象から外れることとなります。そうすると、給与からは保険料が天引きされ手取り収入が減ることになります。これがいわゆる「130万円の壁」です。

<表1> 「年収の壁」の概要とポイント

「年収の壁」	概要	ポイント
103万円	年間収入が103万円を超えた場合、本人に所得税が段階的に賦課される	○世帯の手取り収入は減少しない
106万円	被用者保険の適用事業所に勤務する者で、雇用契約時に所定内賃金 ^{*1} が月8.8万円以上となると、被用者保険が適用され保険料負担が生じる	○厚生年金保険の給付や健康保険法上の傷病手当金等の給付が上乘せされる ○手取り収入が減少する
130万円	第3号被保険者（被扶養者）の年間収入の見込額が130万円以上となった場合 ^{**2} 、配偶者の扶養から外れ、国民年金・国民健康保険の保険料負担が生じる	○給付面は変わらない ○手取り収入が減少する ○運用において実態に即した取扱いとしている ^{**2}
150万円	年間収入が150万円を超えた場合、その配偶者が受ける配偶者特別控除が段階的に減少する	○世帯の手取り収入は減少しない

※1 毎月支払われる基本的な賃金を指し、時間外手当や家族手当、通勤手当、賞与などは除く。

※2 今後1年間の収入を見込む際には、例えば、認定時（前回の確認時）には想定していなかった事情により、一時的に収入が増加し、直近3カ月の収入を年収に換算すると130万円以上となる場合であっても、直ちに被扶養者認定を取り消すのではなく、過去の課税証明書、給与明細書、雇用契約書等と照らして、総合的に将来収入の見込みを判断することとしている。

<厚生労働省 第7回社会保障審議会年金部会資料（2023年9月21日）より>

<表2> 被用者保険適用の要件

企業要件	(2022年10月1日現在) 従業員101名以上 (2024年10月1日～) 従業員51人以上
労働者の要件	○週の所定労働時間が20時間以上 ○所定内賃金が月8.8万円以上 ○2カ月を超えて雇用される見込みがある ○学生ではない

◆「年収の壁」を超えるメリット

労働者が「年収の壁」の内側で生活すれば、控除額が減ることもなく、本人の収入から社会保険料が天引きされることもありません。したがって、本人の手取り収入が減ることも、世帯の年収が減ることもありません。

しかし、現状のことだけではなく、将来受ける年金給付に目を向けたときに「年収の壁」を超えるかどうかで大きな差がでてきます。例えば、企業に勤める夫の扶養の適用を受けている妻の場合、年金の被保険者区分は「第3号被保険者」で、妻の年金保険料は夫の厚生年金保険料に含まれます。このままの状態でも65歳（原則）になったときに、夫は老齢基礎年金に加えて老齢厚生年金を受給できますが、妻は老齢基礎年金だけです。老齢基礎年金は定額で満額でも年額80万円程度ですが、老齢厚生年金は納めた保険料が多いほど、加入期間が長いほど年金額は多くなり、老齢基礎年金に上乘せされます。

◆壁はなぜ超えられないのか

このようなメリットがあるにもかかわらず、なぜ「年収の壁」は超えられないのでしょうか。ネックとなっているのは「手取り収入の減少」です。「壁」の内側の人たちは、就労時間や給与が一定額を超えないように調整して、何とか壁の内側にとどまろうとします。厚生労働省が就業調整を行っている理由をパートタイム労働者に調査したところ、「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」と回答した人が57.3%で最も多く、次いで「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」の21.4%となっています(表3)。「手取り収入を減らしたくない」ということが壁を越えられない大きな要因になっているようです。

<表3> 就業調整の理由別パートタイム労働者の割合 (2021年10月1日現在)

	就業調整 をしているパート タイム労働者計	就業調整の理由 (複数回答)								不明
		自分の所得税の非課税限度額(103万円)を超えると税金を払わなければならないから	一定額を超えると配偶者の税制上の配偶者控除が無くなり、配偶者特別控除が少なくなるから	一定額を超えると配偶者の会社配当がもらえなくなるから	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いから	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	会社の都合により雇用保険、健康保険、厚生年金保険の加入要件に該当しないようにしているため	現在、支給されている年金の減額率を抑える又は減額を避けるため	その他	
総数	100.0% [15.9%]	46.1%	28.3%	12.1%	44.6%	18.8%	3.4%	1.9%	15.8%	1.1%
配偶者がいる女性	100.0% [21.8%]	49.6%	36.4%	15.4%	57.3%	21.4%	1.3%	0.7%	6.6%	0.1%

※ [] は、パートタイム労働者計を100とした就業調整をしている労働者の割合。総数には配偶者の有無不明が含まれる。

※ 調査対象は、5人以上の常用労働者を雇用する事業所に雇用されるパートタイム労働者及び有期雇用労働者。

<厚生労働省 第7回社会保障審議会年金部会資料 (2023年9月21日) より>

◆ 「年収の壁」は年金財政にも影響

年金制度では令和2年法律(第40号)による改正が行われ、適用範囲の拡大が行われてきました。現在は企業等の従業員数の要件が「101名以上」ですが、2024年10月には「51人以上」に拡大されます。適用の拡大には、被用者保険の要件を緩和して被保険者を増やす目的があります。適用が進み被用者数が増えれば保険料収入が増えますから、年金財政にも影響を与えます。ひいては個人の年金額の向上にもつながることとなります。

ですから、「手取り収入を減らしたくない」と目先の収支のことから「年収の壁」をつくって年金財政にも影響が出ているならば、国の問題として解決策を講じなければならないのです。

◆ 政府の対策その1 保険料負担による手取り収入減少は企業助成金で補填

岸田文雄首相は8月10日、「年収の壁」問題を解消に向けて企業助成制度を10月に導入すると表明しました。10月からの適用となったのは、2023年度の最低賃金が発効する月だからです。

岸田首相は9月25日、10月中にとりまとめる経済対策の5本柱を公表し、そのなかの一つ「持続的賃上げ、所得向上と地方の成長」について「年収の壁」に対する具体的な対策が講じられました。

一つは「106万円の壁」に対しては、最低賃金の引上げを促進するほか、「年収の壁」を超え新たに適用となった人が負担する社会保険料を企業が肩代わりすることを促進し、肩代わりをする企業には従業員1人当たり最大50万円の助成を行います。

このことにより、従業員の保険料は実質的に国が負担することになりますから、労働時間をアップしても手取り収入が減るということはありません。3年間の限定措置としてスタートして、厚生労働省社会保障審議会年金部会の専門家の意見も取り入れたうえで、将来の年金制度改正に取り組んでいくこととなっています。

◆政府の対策その2 130万円を超えても連続して2年間は扶養を継続

一方で「130万円の壁」については、130万円を超え社会保険料を負担することになっても、2年間は扶養の範囲にとどまれるように調整します。これまでも一時的な収入増なら必ずしも扶養から外れることはありませんでしたが、明確な規定がありませんでした。「連続2年まで」と期間を明確にしたことにより、「壁」を超えることを積極的に考えられるようになります。

◆2つの対策を支援強化パッケージとして実施

政府は9月27日、上記その1・その2の対策を「年収の壁・支援強化パッケージ」(表4)として導入することを決定しました。当面の措置として10月から実施されます。キャリアアップ助成金については「社会保険適用時処遇改善コース」を新設し具体的なメニュー(表5)を設けます。

<表4> 「年収の壁・支援強化パッケージ」の概要

「106万円の壁」への対応
<p>●キャリアアップ助成金</p> <p>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。支給申請の事務は簡素化する。</p> <p>労働者の収入を増加させるために、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。</p> <p>●社会保険適用促進手当</p> <p>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。</p>
「130万円の壁」への対応
<p>●事業主の証明による被扶養者認定の円滑化</p> <p>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。</p>
配偶者手当への対応
<p>●企業の配偶者手当の見直しの促進</p> <p>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・公表する、(2)中小企業団体等を通じて周知する。</p>

<表5> キャリアアップ助成金：「社会保険適用時処遇改善コース」のメニュー

(1) 手当等支給メニュー…手当等により収入を増加させる

要件	1人当たり助成金 (中小企業の場合) ※1
① 賃金(標準報酬月額・標準賞与額)の15%以上分を労働者に追加支給※2すること	1年目：20万円
② 賃金(標準報酬月額・標準賞与額)の15%以上分を労働者に追加支給※2するとともに、3年目以降は③の取組が行われること	2年目：20万円
③ 賃金(基本給)の18%以上を増額※3させていること	3年目：10万円

1、2年目は取組から6カ月ごとに支給申請(1回あたり10万円支給)し、3年目は6カ月後に支給申請します。

※1 大企業の助成金は中小企業の3/4の額。

※2 一時的な手当(標準報酬月額の算定に考慮されない「社会保険適用促進手当」)による支給も可。

※3 基本給のほか、被用者保険適用時に設けた一時的な手当を恒常的なものとする場合、当該手当を含む。労働時間の延長との組み合わせによる増額も可。また、2年目に前倒して③の取組(賃金の増額の場合のみ)を実施する場合、3回目の支給申請でまとめて助成(30万円)。

(2) 労働時間延長メニュー…労働時間延長を組み合わせる

週所定労働時間の延長	賃金(基本給)の増額	1人当たり助成金 (中小企業の場合) ※
4時間以上	—	30万円
3時間以上4時間未満	5%以上	
2時間以上3時間未満	10%以上	
1時間以上2時間未満	15%以上	

取組から6カ月後に支給申請します。

※1 大企業の助成金は中小企業の3/4の額。

(3) 併用メニュー

1年目に(1)の取組による女性(20万円)を受けた後、2年目に(2)の取組による助成(30万円)を受けることが可能です。

<(厚生労働省資料より)>

◆懸念は周知期間がないことと時限措置であること

政府は、「年収の壁」に対する対策を、企業等の人手不足を解消して、被用者保険の適用拡大や賃金アップにつなげたい意向ですが、9月の決定から10月の実施までに周知期間がほとんどないこと、さらに時限措置であるため、どこまで効果を発揮できるか懸念されるところです。