

【経営】年収の壁等に関する具体的な議論がスタート

厚生労働省から「第7回社会保障審議会年金部会」の資料が公表されました。今回の議事は、「第3号被保険者制度について」と「女性の就労の制約と指摘される制度等について（いわゆる「年収の壁」等）」です。政府は当面の措置として、短時間労働者への被用者保険の適用拡大による従業員の手取り減少分を穴埋めした企業を支援する制度を令和5年10月にも始める方針ですが、この部会で議論されるのは、その後の抜本的な制度の見直しの内容です。

厚生労働省でも年収の壁等に関する具体的な議論が始まったということで、注目を集めています。同省は、いわゆる「106万円の壁」への対応策として、新たに保険料負担が生じるパート従業員らの手取りが減らないように本人負担分の保険料を減免する案を示していますが、大半の委員から、その案を疑問視する意見（不公平感が強すぎるなど）があがっているということです。

ここでは、今回提出された資料に示されている「年収の壁」等への対応策の基本的な考え方を紹介いたします。

●いわゆる「106万円の壁」への対応策の考え方

○いわゆる「106万円の壁」では、保険料負担が増えるが厚生年金給付も増える。これは全ての厚生年金被保険者に共通であり、適用拡大に伴う短時間労働者のみ異なる取扱いとなるわけではない。

○他方で、給付のことは考えず、「壁」を境にした保険料負担による手取り収入の減少のみに着目すれば「壁」を感じる者が存在することから、これへの対応は「保険料負担による手取り収入の減少をどうするか」を出発点として考えることが基本となる。

なお、現在の適用要件の下においては、最低賃金の引上げ等により、適用時点で「106万円」を意識しない水準まで収入が増加していればいわゆる「年収の壁」は解消される。

●いわゆる「130万円の壁」への対応策の考え方

○いわゆる「130万円の壁」では、保険料負担が増えても基礎年金給付は同じであり、これは第1号被保険者と第3号被保険者とで負担と給付の構造が異なることによるもの。

○したがって、これへの対応は、第3号被保険者のあり方そのものに着目した何らかの見直しを行うか、「壁」を感じながら働く第3号被保険者が少なくなるよう、短時間労働者への被用者保険の適用拡大を一層加速化することが基本となる。

■いわゆる「年収の壁」の概要とポイント

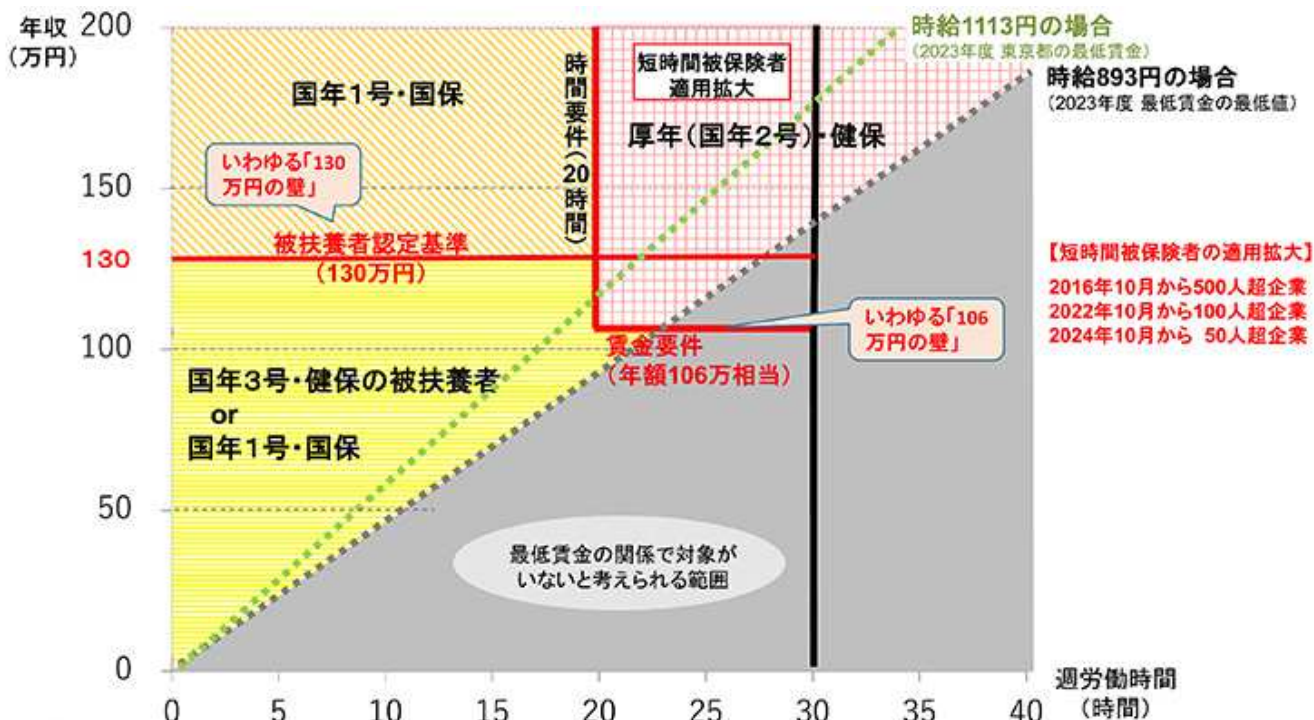
	概要	ポイント
103万円	年間収入が103万円を超えた場合、本人に所得税が段階的に賦課される	<ul style="list-style-type: none"> ➢ <u>世帯の手取り収入は減少しない</u>
106万円	被用者保険の適用事業所に勤務する者で、雇用契約時に 所定内賃金 （注1）が月8.8万円以上となると、被用者保険が適用され保険料負担が生じる	<ul style="list-style-type: none"> ➢ 厚生年金保険の給付や健康保険法上の傷病手当金等の給付が上乘せされる ➢ <u>手取り収入が減少する</u>
130万円	第3号被保険者（被扶養者）の年間収入の見込額が130万円以上となった場合（注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	<ul style="list-style-type: none"> ➢ <u>給付面は変わらない</u> ➢ <u>手取り収入が減少する</u> ➢ 運用において実態に即した取扱いとして いる（注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	<ul style="list-style-type: none"> ➢ <u>世帯の手取り収入は減少しない</u>

（注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。

（注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か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。

■社会保険の適用区分といわゆる「年収の壁」

短時間労働者の社会保険制度上の適用区分は、各自の働き方（労働時間及び収入）や扶養者の有無によって異なっており、いわゆる「年収の壁」はこの適用区分に起因する。具体的には、第3号被保険者が第1号被保険者に移動する際にいわゆる「130万円の壁」、第2号被保険者（短時間被保険者）に移動する際にいわゆる「106万円の壁」が生じる。



（注）2023年度の最低賃金は、地方最低賃金審議会の答申に基づくもの。

■いわゆる「106万円の壁」を意識している第3号被保険者の推計

週所定労働時間が15時間以上であって、いわゆる「106万円の壁」を意識している可能性がある第3号被保険者は、企業規模100人超で約45万人と見込まれ、さらに来年10月に50人超へ拡大した場合には新たに約16万人が加わって、合計で約60万人と推計される。

この約60万人のうちには、就業調整を行わず厚生年金の適用を希望する方や、たまたま年収がこの水準にとどまっている方がおり、手取り収入の減少を回避して就業調整する方は、さらに少ないことが見込まれる。

年 収	厚生年金保険料：8,052円 (標準8.8万円の場合の本人負担)		国民年金保険料：16,520円 (R5年度)		非 扶 養
	2号	2号 (令和6.10~)	1号	1号	
130万円	2号	1号 (~令和6.9)	1号	1号	扶 養
106万円	2号 ※2号 約15万人 (※3)	9万人 (※1)	19万人 (※1)	6万人 (※1)	
	3号	3号	3号	3号	
	45万人 (※2)	7万人 (※2)	20万人 (※2)	6万人 (※2)	
勤務先 企業規模	100人超	100人以下 ~ 50人超	50人以下	個人事業所 (非適用業種)	

- ※1 令和元年の基本月給が8.8万~10.8万円かつ週所定労働時間が15時間以上である第3号被保険者の人数
- ※2 令和元年の基本月給が7.8万~8.8万円かつ週所定労働時間が15~30時間である第3号被保険者の人数
- ※3 令和5年4月時点で、標準報酬月額8.8万~10.4万円の短時間被保険者の人数

(出所) 第3号被保険者の人数は「令和元年公的年金加入状況等調査」を用いて特別集計したもの。第2号被保険者の人数は「厚生年金保険・国民年金事業状況」

■配偶者がいる女性のパートタイム労働者の就業調整の有無・理由

直近の令和3年パートタイム・有期雇用労働者総合実態調査によると、配偶者がいる女性のパートタイム労働者のうち、21.8%が就業調整をしており、その理由を「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」と回答した割合は57.3%、「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」と回答した割合は21.4%となっている。

■就業調整の有無別パートタイム労働者の割合

	パートタイム労働者計	調整をしている	調整をしていない	わからない	不明
総数	100.0%	15.9%	66.8%	14.9%	2.4%
配偶者がいる	100.0%	19.9%	68.1%	9.4%	2.7%
男性	100.0%	10.6%	72.7%	14.7%	2.0%
女性	100.0%	21.8%	67.1%	8.3%	2.8%
配偶者がいない	100.0%	7.7%	65.5%	26.2%	0.5%

(注) 総数には配偶者の有無不明が含まれる。

■就業調整の理由別パートタイム労働者の割合

就業調整をしているパートタイム労働者計	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なくなり、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の配偶者手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%

(注) []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である。総数には配偶者の有無不明が含まれる。

(資料出所) 厚生労働省「令和3年パートタイム・有期雇用労働者総合実態調査」

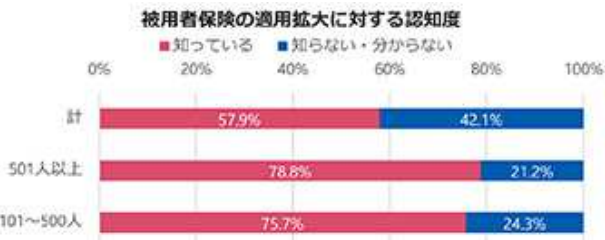
(注) 令和3年10月1日現在の状況を調査。調査対象は、5人以上の常用労働者を雇用する事業所に雇用されるパートタイム労働者及び有期雇用労働者。

■適用拡大の短時間労働者への影響について

・被用者保険の適用拡大に対する短時間労働者の認知度については、すでに適用となっている企業の短時間労働者において、75%以上が認知していた。

・令和4年10月の適用拡大に伴う被用者保険の加入状況を見ると、適用拡大前に国民年金第1号被保険者であった者においては、約77%が加入したが、第3号被保険者であった者については、48%が回避したと答えた。

・加入した理由としては、「勤め先から言われたから」が多く、「将来の年金額を増やしたいから」、「保険料の負担が軽くなるから」などが続いた。一方で、加入しなかった理由としては、「手取り収入が減少するから」が多く、「配偶者控除を受けられなくなるから」、「健康保険の扶養から外れるから」などが続いた。



(注) 調査に回答した、勤め先の通常労働者（いわゆる正社員）より所定労働時間の短い労働者（10,000人）のうち、全回答者の内訳と、従業員数501人以上の企業に勤務している短時間労働者（972人）及び、従業員数101人以上500人以下の企業に勤務している短時間労働者（1,476人）の内訳。



(注) 調査に回答した、従業員数101人以上500人以下の企業に勤務している短時間労働者で、令和4年10月に適用拡大により適用された者及び働き方を変えなければ適用拡大により適用されていたであろう者（383名）のうち、令和4年10月期に第1号被保険者だった者（156人）、第3号被保険者だった者（154人）及びその他（73名）の内訳。なお、その他には、国民年金の被保険者とならない60歳以上の者などが含まれると考えられる。

令和4年10月の適用拡大に伴い被用者保険に加入した又は加入しなかった主な理由

理由	割合
勤め先から（加入するよう）言われたから	44.3%
将来の年金額を増やしたいから	27.9%
保険料の負担が軽くなるから	25.4%
収入を増やしたい（維持したい）から	20.5%

(注) 被用者保険に加入するよう労働時間を延長した者、労働時間はそのまま被用者保険に適用された者（244人）の内訳。

理由	割合
手取り収入が減少するから	56.1%
配偶者控除を受けられなくなるから	43.9%
健康保険の扶養から外れるから	37.4%
加入するメリットがわからないから	22.3%

(注) 被用者保険の加入を回避するよう労働時間を短縮した者（139人）の内訳。

(出所) JILPT「社会保障の適用拡大に伴う働き方の変化等に関する調査」（2022）をもとに作成

■年間総実労働時間の推移

年間総実労働時間は減少傾向で推移しているが、これは一般労働者（パートタイム労働者以外の者）の総実労働時間についてほぼ横ばいで推移するなかで、総実労働時間が比較的短いパートタイム労働者の比率が平成8年頃から高まったこと等がその要因と考えられる。

総実労働時間を就業形態別にみると、一般労働者はおおむね2,000時間台で推移していたが、平成30年以降、減少傾向にある。また、パートタイム労働者は長期的に減少傾向で推移し、令和元年には997時間と1,000時間を下回った。

■パートタイム労働者の労働時間が減少している要因

「毎月勤労統計調査」によると、パートタイム労働者の総実労働時間は、減少している。その要因としては、①、②が考えられる。

①パートタイム労働者の労働時間低下は、65歳以上の高齢かつ短時間の労働者の増加が考えられる

②長時間働くパート労働者の全体に対する構成割合が減少し、ごく短時間で働く者の割合が増加していること

・短時間労働者（男女計、年齢計）の月間所定内労働時間の階級別構成比の2012年から2019年にかけての変化をみると、90時間以上の階級の構成比は総じて低下し、90時間未満の階級の構成比は増加している。その要因として、パートタイム労働者（年齢計）の月間出勤日数が減少していること（2013年：15.6日 → 2021年：13.9日）が考えられる（1日あたりの所定内労働時間はおおむね横ばいとなっている）。

・非正規の高齢雇用者が現在の雇用形態について最も高いのは、「自分の都合のよい時間に働きたいから」（2013年：30.1% → 2021年：34.5%）。

・「令和4年労働経済の分析」でも、パートタイム労働者の労働時間の減少傾向について「高齢者等の労働時間が比較的短く、月間出勤日数が比較的少ない層の労働参加がこの間進んでいることが背景にあると考えられる」と分析。

■全世代型社会保障構築会議報告書（令和4年12月16日）（抜粋）

◆女性の就労の制約と指摘される制度等について

女性就労や高齢者就労の制約となっていると指摘される社会保障制度や税制等について、働き方に中立的なものにしていくことが重要である。この点に関し、被用者保険が適用されることのメリットを分かりやすく説明しながら、適用拡大を一層強力に進めていくことが重要である。

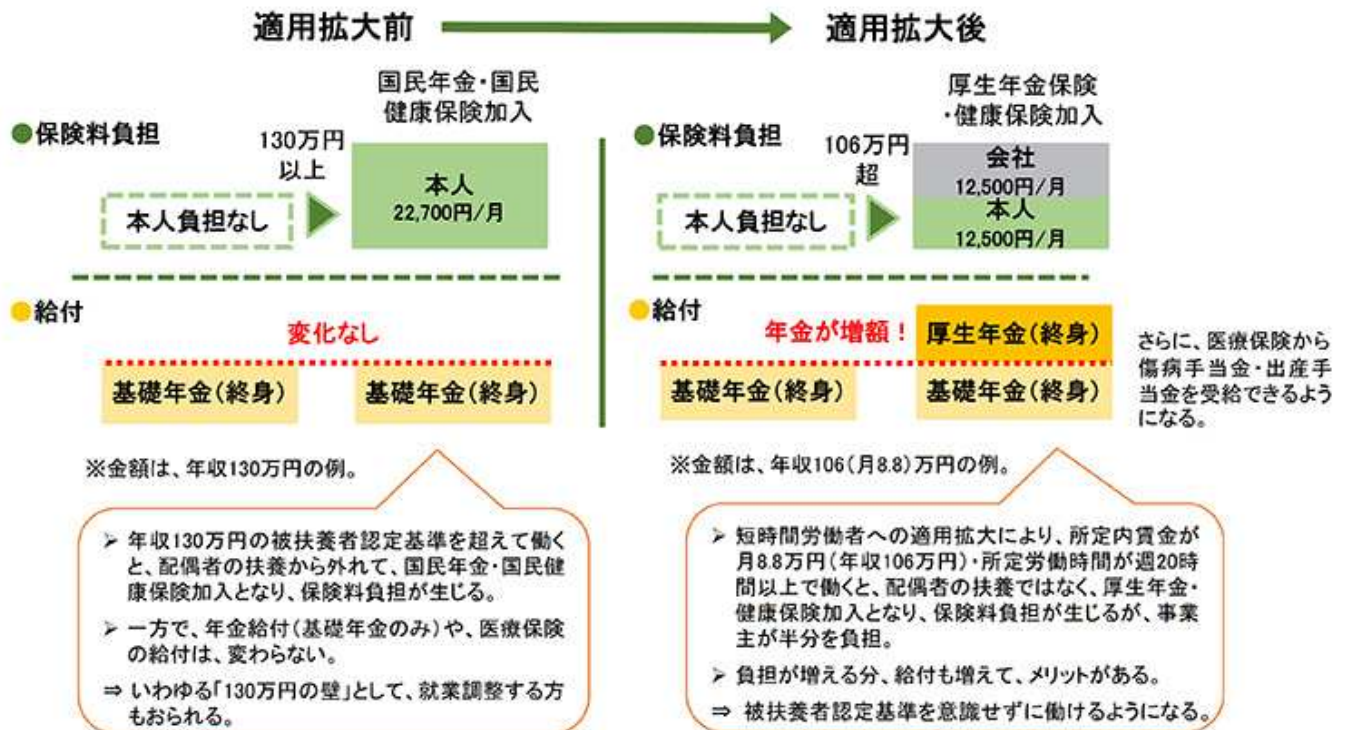
◆被用者保険適用拡大の更なる推進に向けた環境整備・広報の充実

今後、被用者保険の更なる適用拡大を実現するためには、新たに対象となる事業主や労働者に対して、被用者保険の適用に関する正確な情報や、そのメリットについて、分かりやすく説明し、理解を得ながら進めることが極めて重要である。厚生労働省のみならず、業所管省庁もメンバーとする政府横断的な検討体制を構築し、事業主の理解を得て円滑に進めるための具体的な方策を検討すべきである。

また、いわゆる「就業調整」の問題に対しては、被用者保険適用に伴う短時間労働者の労働時間の延長、基幹従業員として従事することによる企業活動の活性化などの好事例を、業所管省庁の協力を得て積極的に集約するとともに、これらの好事例や具体的なメリットを労働者や事業主が実感できるような広報コンテンツやその活用法について、広報実務の専門家、雇用の現場に詳しい実務家などの参加も得た上で検討・作成し、業所管省庁の協力も得て広範かつ継続的な広報・啓発活動を展開するべきである。

■被扶養者認定基準（いわゆる130万円の壁）と被用者保険の適用拡大

被用者保険の適用拡大により、被扶養配偶者である短時間労働者が被用者保険加入となった場合、保険料負担が新たに生じるものの、給付も充実するため、年収130万円の被扶養者認定基準を意識せず働くことができるようになる。



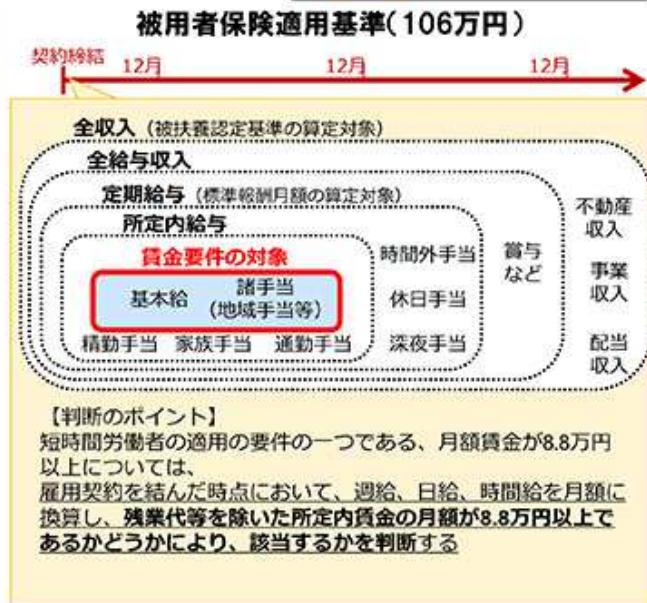
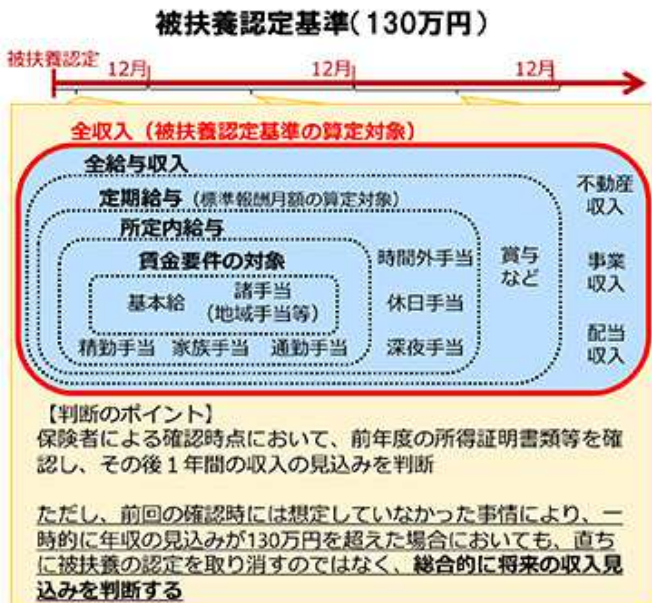
■年末の就業調整と被扶養認定基準（130万円）と被用者保険適用基準（106万円）について

被用者保険適用基準（106万円）については、①雇用契約を結んだ時点で適用の有無が決定すること、②時間外手当等は判定に用いないことから、例えば年末の残業を抑えて106万円を超えないように就業調整しても適用には影響しない。

また、被扶養認定基準（130万円）についても、将来の収入の見込みを総合的に判断することから、年末に一時的に収入が増加したとしても、直ちに被扶養の認定を取り消す要因にはならない

＜判断方法（時点・考慮対象）＞

判断対象となる収入



詳しくは、こちらをご覧ください。

参照ホームページ[厚生労働省]

https://www.mhlw.go.jp/stf/shingi2/nenkin_230921.html