

「年収の壁」問題をめぐる一考察

(公財)年金シニアプラン総合研究機構 理事長
高山 憲之

パートタイムの主婦をはじめとする短時間労働者の給与が一定額を超えると社会保険料の負担が生じ、手取りの減少につながるため、これを回避するために就労調整を行う「年収の壁」による人手不足問題が大きな論点になっています。周知のように10月から最低賃金が全国加重平均1,002円に引き上げられた結果、年末にかけて就労調整が発生することが懸念されています。政府は「年収の壁」対策として雇用保険料を財源に一人当たり最大50万円の企業向け助成金制度を10月から順次実施する予定です。しかし、あくまで短期的政策であり、中・長期的な「年収の壁」を解消する対策が大きな課題となっております。

今回の特集記事では、「年収の壁」問題とは何か、「年収の壁」問題が発生する年金制度等の歴史的背景と現状について、また、中・長期的な問題解決に向けた方向性について、(公財)年金シニアプラン総合研究機構 理事長 高山憲之氏に考察していただきます。

■ まえがき

本稿は、いわゆる「年収の壁」問題の考察を目的としている。まず、「年収の壁」問題とは何かを解説し、次いで、「年収の壁」の発生原因を過去にさかのぼって究明する。そして、「年収の壁」に関連する諸事実を確認した後、その解消に向け、これまでに政府が取り組んできた施策を説明する。その上で、今後のあるべき方向を議論する。

1 「年収の壁」問題とは何か

パートタイマーをはじめとする短時間労働者の給与が一定額を超えると、給与から社会保険料が天引きされるようになり、彼ら彼女らの手取り収入が減ってしまう。それを嫌って、年間の就業日数や就業時間を減らす短時間労働者が少なくない。これが、いわゆる「年収の壁」といわれる問題である。

「年収の壁」として、しばしば言及されている年収は2つあり、130万円と106万円である。

まず、本人の年間給与換算額(残業代・賞与込み。実際は、給与だけでなく、不動産収入や配当も合算した金額)が130万円未満であれば、給与所得者として働いている配偶者の被扶養者として本人が認定され、国民年金では第3号被保険者となる一方、配偶者の協会けんぽ・健保組合の加入者となることができる。この場合、本人に社会保険料負担は生じない。つまり、130万円は被扶養者認定基準に他ならない。

次に、106万円という「年収の壁」は、厳密にいうと、存在しない。存在するのは、月給(雇用契約書・労働条件通知書に記載されている基本給)8万8,000円の壁である。すなわち、本人が稼ぐ月給(基本給プラス地域手当等の所定内賃金のみ。残業代や賞与、通勤手当等は含まない。上記の130万円とは、収入の定義が異なる。すでに契約を済ませたパートタイマーやアルバイト中の者が年末の繁忙期に残業しても、その残業代は考慮されない。この点を正確に理解している人は少ないようである)が8万8,000円になると、厚生年金や協会けんぽ等の被用者保険へ

の加入要件の1つを満たすことになる。この壁は、配偶者の有無を問わず、個人単位で設定されている。

2 「年収の壁」が発生する原因

1985（昭和60）年の年金改正において、①基礎年金の導入、②給付水準の適正化、③女性の年金権の確立、などが実施された。その目的は、本格的な高齢社会の到来に備え、公的年金制度を長期にわたって健全かつ安定的に維持していくことにあった。

上記改正の結果、公的年金は全員加入の制度となり、加入者は、第1号被保険者、第2号被保険者、第3号被保険者、の3種類に区分されることになった。そして、年金保険料の賦課ベースや賦課方法は、それぞれの区分ごとに別々に定められた。そこには、大きな段差があった。その段差が、年収の壁を発生させる究極の原因となったのである。

このように、「年収の壁」は、加入者区分という本質的な問題に根差しており、その本格的解消には、難しい課題が数多く存在していることを、銘記する必要がある。

3 現状および過去：事実確認

「年収の壁」について各種の説明や議論を始める前に、「年収の壁」に関連する諸事実を確認しておこう。

被保険者数など

2020（令和2）年度末の公的年金加入者数は6,756万人であり、その内訳は、第1号被保険者が1,449万人（任意加入者を含む）、第2号被保険者4,047万人、第3号被保険者793万人であった。一方、重複を除いた実際の受給権者数は4,051万人に達していた。

年間の年金保険料総額など

2022（令和4）年度予算ベースの公的年金保険料総額は39兆6,000億円、公的年金給付総額56兆7,000億円、公的年金へ

の国庫負担13兆4,000億円となっていた。国の一般歳出額は総額で67兆3,000億円（2021年度予算）であり、公的年金給付総額は、かなりの規模に達していたのである。なお、公的年金の積立金残高は2021（令和3）年度末で204兆5,000億円であった。

第3号被保険者の就業状況

2019（令和元）年の「公的年金加入状況等調査」によると、第3号被保険者の就業状況は次のようになっていた。すなわち、給与所得者371万人（44.7%）、給与所得者以外の働き方72万人（8.6%）、非就業者（不詳込み）357万人（43.0%）、残りは、その他（自営業主や家族従業者など）であった。第3号被保険者の5割以上は就業していた。給与所得者は第3号被保険者の約45%を占め、非就業者・不詳者の割合を若干ながら上回っていた。さらに、給与所得者として働く第3号被保険者の40%弱は、週20時間以上働いていた。なお、第3号被保険者に占める非就業者・不詳者の割合は、過去25年間に関するかぎり、年々、低下傾向にあった。

第3号被保険者のうち給与所得者が稼ぐ基本給と週労働時間

2019（令和元）年の「公的年金加入状況等調査」によると、第3号被保険者のうち給与所得を稼ぐ人は370万8,000人であった。その基本給（月額）は、5万8,000円未満が65万8,000人、5万8,000円以上6万8,000円未満が44万1,000人、6万8,000円以上7万8,000円未満が62万7,000人、7万8,000円以上8万8,000円未満が86万2,000人であった。約7割の人が基本給8万8,000円未満で働いていたことになる。なお、基本給が月額で25万円以上の人が3万5,000人もいた。

一方、週あたりの労働時間は10時間未満が43万2,000人、10時間以上15時間未満が51万6,000人、15時間以上20時間未満が100万人であり、20時間未満の人が合計で194万8,000人（370万8,000

人の52.5%)となっていた。また、週あたりの労働時間が20時間以上30時間未満は114万9,000人(370万8,000人の31%)であった。

第1号被保険者の就業状況

第1号被保険者の就業状況(任意加入者や法定免除者を除く)を人数別に見ると、2020(令和2)年時点では、自営業者(家族従業者を含む)が347万人、無職者404万人、給与所得者(常用雇用、パート・アルバイト、臨時、など)503万人、となっていた。その構成割合は、自営業者が26.9%、無職者31.2%、給与所得者38.9%であった(残りは不詳者)。すなわち、自営業者は、かつて、第1号被保険者の最大多数を占めていたものの、その割合は経年的に少しずつ低下する傾向にあり、2000年代以降、給与所得者や無職者の割合を下回るようになった。一方、第1号被保険者に占める給与所得者の割合は2008年以降、40%弱となっており、高い水準を現在も維持している。なお、無職者の割合も過去25年間に関するかぎり、30%を超えており、それなりに高い(出所:「国民年金被保険者実態調査」および「厚生年金保険・国民年金事業年報」)。

正規雇用と非正規:人数と推移

総務省『労働力調査(詳細集計)』によると、2021(令和3)年の正規労働者数は3,555万人であり、対前年比で7年連続して増加中であった。他方、同年における非正規労働者数は2,006万人であり、2年連続で減少していた。役員を除く給与所得者に占める非正規労働者の割合は36.7%であった。

2021年における非正規労働者の構成は、パートタイマー1,018万人(49.3%)、アルバイト438万人(21.2%)、派遣社員140万人(6.8%)、契約社員275万人(13.3%)、嘱託113万人(5.5%)、その他81万人(3.9%)、となっていた。

家族類型の変化

1985(昭和60)年と2020(令和2)年を比較すると、世帯構成に大きな変化が見られた(出所は総務省『国勢調査』)。すなわち、この間に、「夫婦と子供だけの世帯」の割合が15%低下し、三世帯世帯等の割合も10%強低下した。代わりに世帯割合が上昇したのは、単身者世帯(17%強の上昇)、夫婦のみの世帯(6%強の上昇)、一人親と子供だけの世帯(3%弱の上昇)であった。過去35年の間に、家族でリスクを引き受ける余地が小さくなったのである。

世帯構成の変化

	1985年	2020年
夫婦と子供	40.0%	25.0%
三世帯等	19.2	7.7
夫婦のみ	13.7	20.0
単身	20.8	38.0
一人親と子供	6.3	9.0

フリーランスの実態

フリーランスとは「実店舗はなく、雇った人もいない自営業主や一人社長であって、自身の経験や知識・スキルを活用して収入を得る者(農林水産業従事者を除く)」を意味している。2021(令和3)年の7月20日~8月20日に内閣官房等が実施したアンケートの結果(「フリーランス実態調査結果」)によると、2020(令和2)年時点において、日本では462万人がフリーランスとして働いていた、と試算されている。

給与所得者のうち副業をしている人

2017(平成29)年10月に実施された総務省『就業構造基本調査』によると、給与所得者のうち副業をしている人は、本業の年間給与300万円未満が比較的多かった(150万人弱)。

4 政府が取り組んできた施策

被用者保険の適用拡大

日本で初めて創設された民間給与所得者用の公的年金保険（厚生年金保険の前身である労働者年金保険：1942（昭和17）年創設）では、その適用対象が常時10人以上を使用する事業所に限定され、また、女性は適用除外となっていた。

常時5人以上を使用する事業所および女性に適用が拡大されたのは1944（昭和19）年からである。さらに、1985（昭和60）年改正で、5人未満事業所のうち法人事業所も強制適用となった。

2012（平成24）年改正では、次の2項目が実施されることになった。すなわち、

- ①短時間労働者（週の所定労働時間が20時間以上30時間未満であり、かつ、月額賃金8万8,000円以上の給与所得者）を被用者保険の適用対象とすべき事業者の企業規模要件を段階的に引き下げる。具体的には、2016（平成28）年10月に定められた500人超という企業規模を、2022（令和4）年10月1日から100人超に、さらに、2024（令和6）年10月1日からは50人超に変更する。また、それまで勤務期間1年以上の見込みとしていた取扱いを、2022年10月から2か月以上の見込みに改める。
- ②5人以上の個人事業所に係る適用業種に、弁護士・税理士等の資格を有する者が行う法律または会計に係る業務を行う事業を追加する。施行期日は2022（令和4）年10月1日。なお、2022（令和4）年12月16日に公表された全世代型社会保障構築会議の報告書では、「勤労者皆保険」の実現に向けた取組みを着実に進めるべきであるとして、その取組みの中に、短時間労働者への被用者保険の適用に関する企業規模要件の撤廃、個人事業所における非適用業種の解消、週労働時間20時間未満の短時間労働者へ

の適用拡大、などがリストアップされている。そして、2025（令和7）年に予定されている次期年金改正に向けて検討・実施すべき項目として、①短時間労働者への被用者保険の適用拡大（企業規模要件の撤廃など）、②常時5人以上を使用する個人事業所における非適用業種の解消、③週所定労働時間が20時間未満の短時間労働者や常時5人未満を使用する個人事業所への被用者保険の適用拡大、などが列挙された。

「年収の壁」への当面の対応策

2023（令和5）年9月27日に公表された当面の対応策（支援強化パッケージ）は、次のとおりである。

まず、「8万8,000円の壁」に対しては、雇用保険のキャリアアップ助成金に「社会保険適用時処遇改善コース」を新設し、被用者保険の適用による手取り収入の逆転が生じないように短時間労働者の収入を増加させた事業主に対して労働者1人あたり最大50万円を2023（令和5）年10月から助成する。具体的には、①賃上げ、②労働時間の延長、③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）の支給、のいずれか、または、それらの組み合わせによって、労働者を被用者保険に適用させるとともに、最大3年間をかけて収入を増加させた事業主に対して助成する。2025（令和7）年度末までの時限措置。なお、新設される社会保険適用促進手当は、給与や賞与とは別に支給され、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標準報酬月額・標準賞与額の算定には考慮しない。対象は標準報酬月額10万4,000円以下（最大2年間の時限措置つき）。

次に、「130万円の壁」への対応については、一時的な収入変動である旨を事業主が証明する書類を、短時間労働者本人を扶養する配偶者（被保険者）が加入する健康保険組合（協会けんぽの場合は日本年金機構）に提出させる。その提出が確認されたとき、年収が

130万円以上になっても、引き続き被扶養者として認定される。

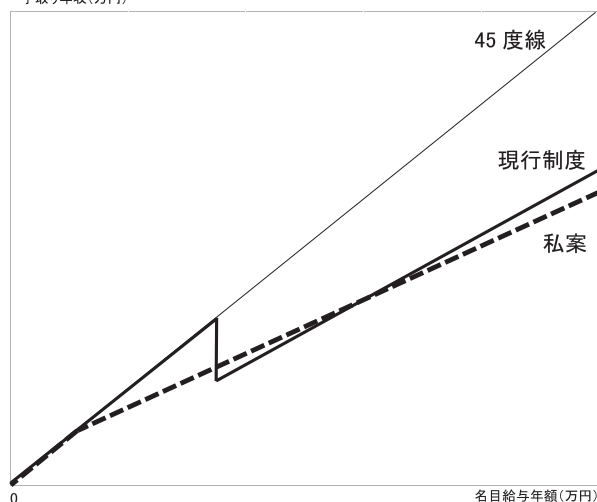
当面の対応策は、次期年金改正までの3年間に限定した、いわば「つなぎ」措置として位置づけられている（本格的な対応策ではない）。それが、どのように機能するかについては、今のところ定かではない。ただし、予想したような就労促進効果が本当に達成されるのか、一部の第3号被保険者のみを過度に優遇することにならないのか、単身で働く短時間給与所得者や第1号被保険者に関する取扱いとの間で不公平感が一段と強くないか、をはじめとする各種の疑問を招くおそれがある。

5 今後の方向性

「年収の壁」を除去し、政府が目標としている女性の就労を一段と促進するために必要となる基本的方策は、いくつかありうる。紙幅に制約があるので、本節では、まず、筆者が日本経済新聞の経済教室欄（2023年3月21日、朝刊）で提起した、タタキ台としての私案（保険料徴収に控除を新設する案）、および、その代替案を紹介し、議論することにしたい。その上で、中長期に何が求められているかを述べる。

高山私案のエッセンスと問題点

本人の年間給与と階層別に見た手取り年収（イメージ図）
手取り年収(万円)



注：本人が被用者保険で負担する定率の保険料のみを名目給与年額から差し引いて、本人の手取り年収を計算している

厚生年金の場合、保険料の徴収ベースは現在、名目賃金額そのものとなっている。

その徴収ベースを変更し、名目賃金額から一定額を控除した金額に切り替えるのである。そうすれば、年金保険料を負担しても、手取りは減らず、「年収の壁」を取除くことができる（図参照）。

高山私案では、その控除額は年間給与換算額で55万円に設定されている。55万円は、所得税における給与所得控除の最低額に相当する金額である。つまり、年間給与換算額が名目で55万円以上の人を被用者保険に強制加入させる。実務上は、報酬月額4万5,833円（55万円÷12）以上を稼ぐ従業員に対して本人負担の保険料を計算し、それを事業主が事業主負担分とともに月々納付することになる。この場合、年末調整措置が欠かせない。

高山私案は、「年収の壁」を取除くために必要となる、最も簡便な方策の一例である。被用者保険に加入すると、本人に保険料負担が発生するものの、給与比例の年金給付（基礎年金への上乗せ部分）、傷病手当金・出産手当金、失業給付などが受給できるようになる。

ただ、このような制度変更によって、被用者保険に新規加入する人が多大となることを見込めるだろうか。目先だけの損得を考えると、被用者保険に加入する場合、一部の低額給与所得者については、その手取り収入が減ってしまう。他方、上述した被用者保険加入の利益は、基本的には中長期に発生する。中長期の利益よりも目先の損得に左右されやすい人が、実際には少なくない。理屈よりも感覚的対応を優先させてしまう。これが、日本の現状ではないだろうか。仮に、そうであるとすると、高山私案による短時間労働者の雇用促進効果は、かなり限定的なものにとどまるだろう。

高山私案が内包している最大の問題点は、第1号被保険者との間で給付と負担の逆転が大きく拡大してしまうことにある。この逆転をなくすための方策としては、被用者保険へ

の加入要件ではなく、むしろ、被扶養者認定基準の方を55万円に引き下げることが一案となる。この場合、年収が55万円を超えると、第1号被保険者になるので、上記の逆転は生じない。もっとも、第1号被保険者の取扱いを現状のまま変更しないことは、時代の要請に合致していない。

勤労者皆保険の実現

日本では生涯未婚者の割合や離婚割合が上昇しつづけてきた。経済状況が思わぬ形で急変し、配偶者が失業するリスクも小さくない。配偶者に頼ろうとしても、それか困難となるケースは多い。各人（特に女性）が経済的に自立し、安定した生活を送れるように支援する重要性は極めて高い。少額でも働いて収入を得たら、それに応じた保険料を納める。それが、社会保険の本来の姿である。稼得金額や労働時間、就労形態のいかんを問わず、働いていれば被用者保険の適用があり、就労収入の多寡を問わず、その収入に応じた保険料を負担し、負担にみあった給付を受ける。このような制度設計（勤労者皆保険の実現）が

中長期的に求められている。

Profile 高山憲之（たかやま・のりゆき）

URL:<http://takayama-online.net/Japanese/index.html>

1946年長野県生まれ。

東京大学大学院経済学研究科博士課程単位

修得退学。経済学博士（東京大学）。

武蔵大学講師、同助教授、一橋大学助教授、同教授等を経て、2010年一橋大学名誉教授。一橋大学経済研究所特任教授（3年間）。2011年（公財）年金シニアプラン総合研究機構研究主幹、2018年より同理事長（現職）。

2002年1月にスウェーデンの年金改革担当大臣ポー・クエンベリー氏を日本に招待し、超党派の国会議員による年金懇談会の開催に世話人代表の一人として尽力。OECD、IMF、世界銀行などの年金コンサルタントや年金審議会委員等を歴任。報道ステーションやNHKスペシャル等、テレビ番組にも出演。主要な著書・編著は『ストック・エコノミー』『年金改革の構想』『貯蓄と資産形成』『年金の教室』『信頼と安心の年金改革』『年金と子ども手当』、The Greying of Japan, The Morning After in Japan, Taste of Pie, Pensions in Asia, Closing the Coverage Gap, Priority Challenges in Pension Administration, Securing Lifelong Retirement Income, Matching Contributions for Pensions 等。

1996年・日経経済図書文化賞受賞（『貯蓄と資産形成』）。

2021年・日本統計学会中村隆英賞（第1回）受賞

