

《税・社会保障シリーズ No.58》

「年収の壁」打破への提言②

2023 年 9 月 19 日
No.2023-025

キャリアアップ助成金が 「年収の壁」解消策なのか？

調査部 理事 西沢和彦

《要 点》

- ◆ 2023 年 8 月 10 日、岸田文雄首相は、パート主婦の就労調整を招いている「年収の壁」を「解消」するための企業助成を 10 月にも始めると表明した。企業助成とは、キャリアアップ助成金であると報じられている。本稿は、年収の壁をおさらいし、この問題に取り組むうえでのポイントを整理したうえで、現状で得られる情報は限られているものの政府案の是非について検討した。
- ◆ キャリアアップ助成金とは、雇用保険料を原資とする雇用安定事業の 1 つであり、大まかにいえば、非正規雇用を正規雇用に転換する企業に対し、国が事業主体となって金銭的にバックアップする制度である。現在、6 つのコースに分かれており、その 1 つに「短時間労働者労働時間延長コース」がある。企業が、助成条件に則って、労働時間を延長し、新たに社会保険の適用とすることで助成を受けられる。今回の政府案は、このコースに基本給の引き上げという条件を加え、1 人当たり助成額を増額し、助成規模を拡大したものと見受けられる。
- ◆ 政府案であれば、確かに、パート主婦の可処分所得は、年収の壁一步手前の水準をわずかではあるが上回る計算となる。報じられている 1 人当たり最大 50 万円の助成額であるならば、企業の側のコスト増も十分に賄える。ただし、年収の壁の「解消」となるようなものではないだろう。第 1 に、飽くまで企業への助成であることなど、パート主婦のニーズに合致しない可能性である。第 2 に、報じられているように財源規模が 200 億円であるならば、就労調整を図っているパート主婦約 400 万人という規模に比し非力である。1 人当たり助成額 50 万円とすると 4 万人分ではない。第 3 に、申請にかかる時間的・金銭的成本である。既存の「短時間労働者労働時間延長コース」の助成額も年間数億円程度にとどまっているとみられ、要因の 1 つに手間の割にメリットが少ないことが指摘できる。加えて、年金と医療の保険料がもたらしている問題への対応に、雇用保険料を用いることの合理性も問われる。
- ◆ 年収の壁は、一朝一夕には解決出来ない。厚生年金保険の適用・非適用に関し、基準が不明瞭な現状を是正すべく、国から明確な基準を示すなど当面の課題を確実にこなしつつ、制度再構築に向けた議論に着手するダブルトラックが求められる。

本件に関するご照会は、調査部・西沢和彦宛にお願いいたします。

Mail: nishizawa.kazuhiko@jri.co.jp

電話: 080-3473-8152

日本総研・調査部の「経済・政策情報メールマガジン」はこちらから登録できます。

<https://www.jri.co.jp/company/business/research/mailmagazine/form/>

本資料は、情報提供を目的に作成されたものであり、何らかの取引を誘引することを目的としたものではありません。本資料は、作成日時点で弊社が一般に信頼出来ると思われる資料に基づいて作成されたものですが、情報の正確性・完全性を保証するものではありません。また、情報の内容は、経済情勢等の変化により変更されることがあります。本資料の情報に基づき起因してご閲覧者様及び第三者に損害が発生したとしても執筆者、執筆にあたっての取材先及び弊社は一切責任を負わないものとします。

1. はじめに

2023年8月10日、岸田文雄首相は、「年収の壁」を解消するための企業助成を10月にも始めると表明した¹。パート主婦は、収入が一定金額を超えると社会保険料負担が一举に生じ可処分所得が大きく減るため、その金額の手前で就労調整を図る傾向がある。一定金額には130万円と106万円の2つがあり、年収の壁と呼ばれている。社会保険制度は、税制と同様、本来個人や企業の意思決定に中立的であるべきにもかかわらず現実には歪みをもたらしており、かつ、人手不足を助長する要因となっている。岸田首相の言う企業助成は、厚生労働省の雇用安定事業の1つであるキャリアアップ助成金であると報じられている。

本稿は、年収の壁を簡単におさらいし、この問題に取り組むうえでのポイントを整理した後、現状で得られる情報は限られているもののキャリアアップ助成金を使った対応の是非について検討する。結論を先に述べれば、キャリアアップ助成金は「年収の壁」の「解消」となるようなものではないだろう。なお、用語法について断っておくべき点が2つある。1つは、夫・パート主婦と表記するが、妻・パート主夫としても議論は成立する。もう1つは、「年収の壁」、「106万円の壁」という言葉が普及しているため、本稿でも便宜的に用いるが、「106万円の壁」は後に述べるように実際には存在しない(詳細は、西沢(2022))。

2. 2つの壁の概要とこの問題に取り組む際のポイント

(1) 2つの壁の特徴と家計に与える影響

年収の壁は難解なパズルである。大まかには、パート主婦の勤務先が従業員100人以下の場合130万円、101人以上の場合106万円がそれぞれ壁になる。2つの壁の特徴と家計に与える影響は次の通りである。

まず、130万円は、パート主婦にとって社会保険制度上の扶養となるか否かの分岐点である(被扶養認定基準)。自らの年収が130万円未満であれば、夫の扶養となり、社会保険料を負担せずとも、**第3号被保険者**として基礎年金の受給権を得ることができ、かつ、夫の勤務先の健康保険に加入することができる。一定の仮定を置いて計算すれば、年収130万円の一手手前の可処分所得は124万円である(図表1)。

ところが、年収が130万円以上になると、夫の扶養を外れ、自ら社会保険料を負担しなければならない。負担は加入する社会保険制度によって異なり、厚生年金保険と協会けんぽに加入した場合(すなわち**第2号被保険者**となった場合)、可処分所得は124万円から109万円へ一挙に15万円低下する。ふたたび可処分所得124万円を確保するためには、年収152万円が必要である。国民年金と国民健康保険に加入した場合(すなわち**第1号被保険者**となった場合)、可処分所得の落ち込みはさらに激しくなる。

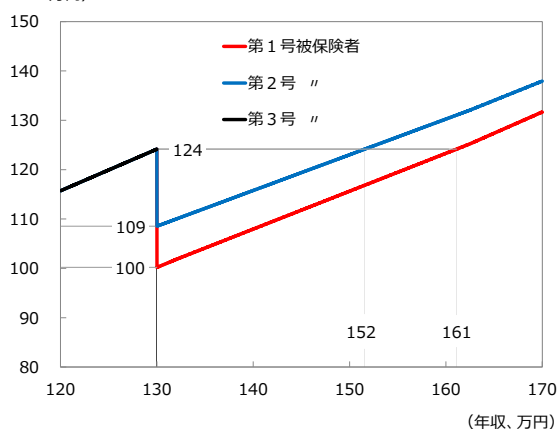
次に、106万円は、月額基本給8.8万円を12倍した105.6万円を丸めて慣例的に用いられている金額であり、8.8万円が厚生年金保険法に記載されている。同法では、労働時間や

¹ 日本経済新聞、2023年8月10日。

賃金などが一定基準（被用者保険適用基準）を充足すれば、厚生年金保険の被保険者となることと定められている。その基準は、2016 年 10 月の制度改正により（被用者保険適用拡大という）、勤務先の従業員規模によって異なるようになっており、101 人以上の場合、月額基本給 8.8 万円以上、週労働時間 20 時間以上である²。厚生年金保険の被保険者になるということは、健康保険についてもパート先の健康保険に加入することになる。第 3 号被保険者となっているパート主婦にとっては、基準を満たすと（第 2 号被保険者になると）可処分所得が一挙に 13 万円低下する（図表 2）。

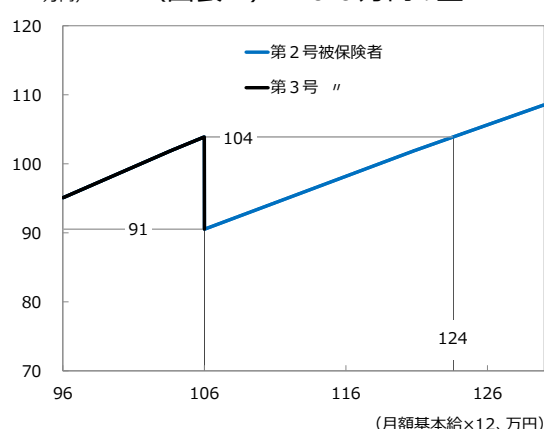
従業員規模 100 人以下の場合、賃金についての基準はなく、労働時間についてのみ勤務先の正社員の労働時間の 4 分の 3 というざっくりとした基準となっている。仮に正社員が週 37.5 時間労働（1 日 7.5 時間×5 日勤務）とすれば、その 4 分の 3 は約 28 時間であり、時給 1,000 円で週 28 時間、年間 52 週働くと収入は 146 万円になる。よって、このパート主婦は 130 万円の被扶養認定基準を壁として意識することになる。なお、従業員規模は、企業がホームページなどで公表している社員数ではなく、厚生年金保険の被保険者数で測られる。企業の人事部門でもなければ把握出来ない数字であろう。

（可処分所得、万円） **（図表 1） 130 万円の壁**



（資料）日本総合研究所作成
（注）住民税の均等割額など一定の仮定のもと試算。年収130万円以上となった際、第1号被保険者は国民年金と国民健康保険に加入、第2号被保険者は厚生年金保険と協会けんぽに加入と想定。国民健康保険の保険料は東京都のある特別区の料率を用いた。

（可処分所得、万円） **（図表 2） 106 万円の壁**



（資料）日本総合研究所作成
（注）図表 1 と同じ。

可処分所得を減らしたくないということだけでなく、育児、介護など様々な理由があるが、壁を超えない範囲で就労しているパート主婦は 473 万人いる（図表 3）。これは、自営業なども含んだ人数であり、就業形態を被用者に限っても 371 万人である。本稿で、就労調整を図るパート主婦と呼んでいるのはもっぱらこの 371 万人であり、「その他の働き方」72 万人も加えれば 442 万人となる。他方、第 1 号被保険者とは、月々定額 16,520 円の国民年金保険料が課せられている正真正銘の国民年金制度加入者である。国民年金制度はもともと自営業者と農林漁業者を対象としていたが、現在では、被用者が最大のウェイトを占めるに至っている。第 1 号被保険者は、市町村の国民健康保険に加入している。

² さらに、雇用見込期間 2 カ月以上、学生ではないという基準が加わる。

(図表3) 就業形態別の公的年金加入状況

(万人)

	第1号	第2号	第3号	計
就業者	994	4,375	473	5,841
自営業主+家族従業者	321	91	30	442
被用者	508	4,284	371	5,163
その他の働き方	165	-	72	237
非就業・不詳	442	128	357	926
計	1,436	4,502	830	6,767

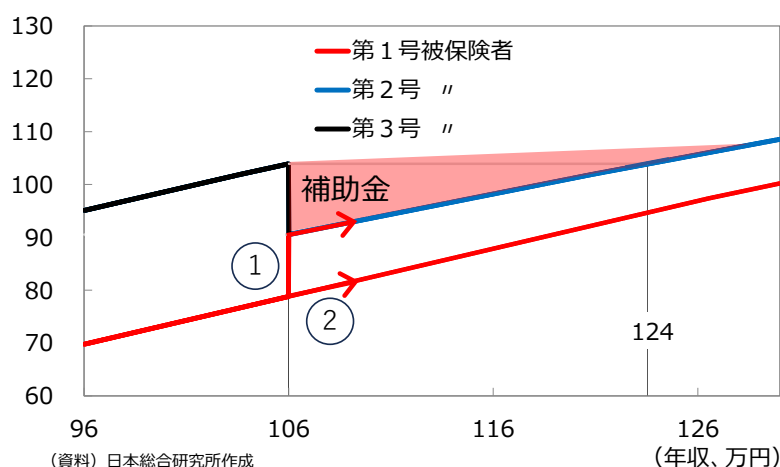
(資料) 厚生労働省「令和元年公的年金加入状況等調査」より日本総合研究所作成

(注) 被用者は、原資料では会社員・公務員と表記されている。

(2) 壁問題に取り組むうえでのポイント

「年収の壁」問題に取り組むうえで、いくつかポイントをあげることが出来る。1つ目は、第1号被保険者との公平性である。この問題は、第3号被保険者のことだけを考えれば済むという話ではない。例えば、第3号が第2号に切り替わり、可処分所得が大きく減少することが問題なのであるから、この人たちに対して減少分を補うべしという提案³がある(野村総合研究所(2022))。106万円の壁を例にとると、年収106万円となったパート主婦に対しては13万円を給付する。これは可処分所得減少分である。以降、収入が上がるにつれ補助金を減らしつつも、可処分所得+補助金は常に増える設計とする(図表4)。そのためには、年収124万円(年収106万円手前と同じ可処分所得の年収)を超える収入層まで補助金の対象とする必要がある。このようにすれば、確かに、就労調整の回避には効果的であろう。

(可処分所得、万円) (図表4) 可処分所得減少分への補助金案



(資料) 日本総合研究所作成

(注) 図表1と同じ。

³こうした案に対する包括的な批判は、西沢(2023)を参照。

しかし、第3号から第2号に切り替わったパート主婦だけに補助金を給付し、第1号に補助金が給付されないとすれば著しく公平性に欠ける。第1号は、次に示す①と②の2つのパターンに分かれ、何れのパターンも補助金を受けたパート主婦より可処分所得は低いままとなる（図表4）。

① 第1号から第2号に切り替わった被保険者

② 収入が壁を超えている第1号被保険者

厚生年金保険への加入義務がない従業員5人未満の個人事業所勤務の被用者、複数事業所勤務の被用者などが②に該当する。厚生年金保険の適用は事業所ごとに判断されるためである。複数事業所に勤務し、それぞれの基本給が8.8万円未満であるような場合、それぞれの事業所で適用基準未達と判断されてしまう。これは、働き方が多様化するなか、現行制度の致命的欠陥の1つであり、名寄せがなされれば問題は克服される。

2つ目は、財源の裏付けである。就労調整を図るパート主婦は、前節で示した通り、おおむね400万人いる。仮に、可処分所得の落ち込みの穴埋めを通じて、就労調整を回避するとなると、落ち込みの程度は1人十数万円であるから（図表1、2）、ざっくり1人10万円の補助金を給付すると4,000億円の財源を要する。しかも、毎年度必要となる。わが国の財政状況が極めて厳しいなか、果たしてこうした規模の財源が捻出出来るのであろうか。

3つ目は、社会保険制度の一段の複雑化の回避である。社会保険の名を冠する以上、本来、負担と給付の関係が家計と企業にとって認識容易なものでなければならない。ところが、現行制度は、度重なる制度改正とその都度設けられる経過措置により、しかもそれらが往々にして理論より政治的判断に重きが置かれてきた結果、複雑怪奇になっている。それもあり、多くの混乱が生じてきた。例えば、**第3号被保険者不整合記録問題**がある。第3号被保険者は、夫の退職、死亡、あるいは、離婚時、第1号への切り替えを、年金事務所に届け出なければならない。ところが、そうした届出がなされなかったため、日本年金機構において第3号と記録されているにもかかわらず、実態は第1号であった人が数十万人から100万人以上に及ぶことが2011年に明らかになった⁴。夫という別人格の退職や死亡によって、妻が年金制度上の地位切り替えが求められる現行の仕組みは、万人に周知されているものではなく、一定割合の届出洩れ発生は必然的な結果と言える⁵。

あるいは、**実際には存在しない「106万円の壁」という呼称も、 unnecessaryな就労調整をもたらししている。**前述のように、106万円は8.8万円を12倍した105万6千円が丸められ慣例的に用いられている金額でしかない。8.8万円は雇用契約時の基本給のみであり、実際に働き始めてから発生した時間外手当や賞与はそこに含まれない。よって、基本給8.8万円未満のパート主婦に、ある月に残業代が生じ、年収が106万円を上回ったとしても、直ちに厚

⁴ 第1回社会保障審議会第3号被保険者不整合記録問題対策特別部会（2011年4月5日）資料1。

⁵ しかも、実態が第1号であったにもかかわらず、国民年金保険料が支払われていなかったのであれば、その分年金は減額されなければならないが、日本年金機構は保険料が支払われていたとみなしていた事実（いわゆる**運用3号**）も判明し、適正に第1号への切り替えの届出をした人との公平性も問題視された。

生年金保険の被保険者とならなければいけない訳ではない（第2号への切り替えは不要である）。ところが、こうした事実が十分に認識されておらず、実際には106万円を超えないように就労調整がなされているという実態が多方面から聞こえてくる。**家計と企業は、意思決定において複雑なパズルを強いられているだけでなく、その正確な解法も政府から周知されていないのである。**こうした例のほか、2007年に表面化した5,000万件の消えた年金記録問題からわれわれは多くの教訓を得ているはずである。**制度をより複雑にするのは「改正」ではなく「改悪」であると認識されなければならない。**

4つ目は、負担にのみ目が行きがちであるものの、給付と一体的に考えるべきということである。すると、単純に「壁」と呼ぶのは適切ではなくなる。ただし、その給付は政府の宣伝に反し限界的である。まず、年金である。政府が国民向けに発行する「社会保険適用拡大ガイドブック」では、意図的か否か不明であるが、第2号は年金給付が充実するとしてうえて、基礎年金と厚生年金とが同じ高さ、すなわち、同じ給付水準で描かれている。実際はどうであろうか。第3号被保険者の場合、給付（月額）は、基礎年金6.6万円である。第2号被保険者の場合、月額賃金8.8万円とすると、給付は基礎年金6.6万円、厚生年金1.9万円、合計8.5万円である。その差は1.9万円である。

しかも、年金財政の持続可能性を維持するためには、確実な給付抑制と財源手当が不可欠であることは政府内でも認識されているはずであるにも関わらず、放置され続けている。

「一生涯受け取れます！」と特に若い世代に対し胸を張って言える状況には到底ない。2004年改正で導入された給付抑制を図る仕組みであるマクロ経済スライドには、仕組み上の欠陥があることから、今日までわずか5回しか機能しておらず、過剰給付が続いている（西沢（2021））。年金給付財源の概ね2割は国庫負担で賄われているが、国の財政は赤字国債依存から抜け出す目途が立っていない。こうした不作為を正さなければ、**制度解説のガイドブックに綺麗な言葉を並べても説得力に欠ける。**

次に、医療保険である。医療保険の最大の機能は、医療費に対する給付であり、夫の健康保険の被扶養でも、自ら健康保険に加入しても、かかった医療費の7割給付であることに変わりはない。「社会保険適用ガイドブック」で強調されているのは、**疾病手当金と出産手当金**である。傷病手当金は、病気やけがのために働くことができない場合、給与の3分の2相当が最長1年6カ月支給される。出産手当金は、やはり給与の3分の2相当が出産の前後およそ98日間支給される。協会けんぽを例にとると、2022年度の医療費に対する給付は6兆2,723億円、それに対し疾病手当金は3,353億円、出産手当金は885億円である⁶。**手当金の規模は、医療費に対する給付のそれぞれ5.3%、1.4%程度であり、限界的な印象は否めない。**

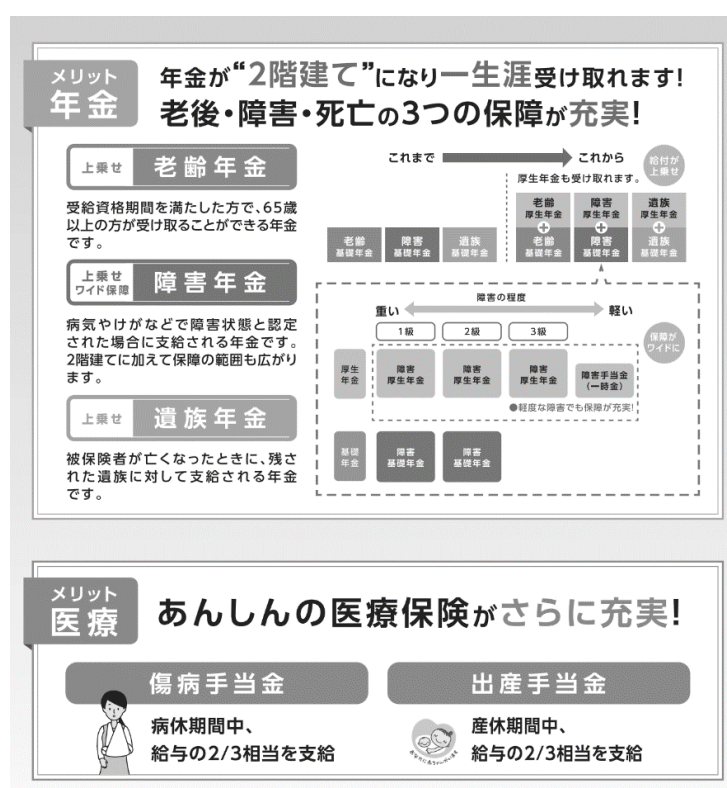
医療保険財政も、持続可能性が脅かされつつ、それに対し踏み込んだ対応がなされていないのは年金と同様である。例えば、高齢者医療費は現役世代からの多額の財政支援に依存しつつ、70歳以上の保険給付割合については大方が8割から9割と、現役世代が7割で

⁶ 全国健康保険協会「令和4年度事業報告書（協会けんぽ 2022）」。

あるのに比べ優遇されている。こうした現状は、現役世代の負担軽減と世代間の公平性の観点から再三見直しの必要性が指摘されながら、進捗は鈍い。

5つ目は、社会保険制度には、年収の壁のほかにも様々な課題があり、それが忘れられてはならないということである。例えば、既述の年金財政の健全化は喫緊の課題であり、高齢者の就労を阻害している在職老齢年金、逆進的な国民年金保険料の見直しなども、かねてより指摘されつつ殆ど手が付けられていない。現在、人手不足もあり年収の壁に注目が集まっているが、本件だけ取り出して扱われるのではなく、制度改正のグランドデザインあるいはビジョンのなかの1項目として位置付けられる必要がある。

(図表5) 社会保険適用拡大ガイドブック



(資料) 厚生労働省「社会保険適用拡大ガイドブック」より抜粋

3. キャリアアップ助成金による政府案とは

(1) キャリアアップ助成金とは

キャリアアップ助成金は、雇用保険二事業のうちの雇用安定事業の1つであり、非正規雇用を正規雇用に転換する企業に対し、国が事業主体となって金銭的なバックアップをする制度である。原資は雇用保険料である。国によってあらかじめ定められたいくつかの条件、すなわち正規雇用化に向けた計画策定、社内体制整備、および、正規雇用化の実績提示などを充足した企業が国に申請をし、それが認められれば助成金が給付される。その基準にはバリエーションがあり、キャリアアップ助成金導入後の拡張と再編を経て、現在は6

つのコースが設けられている。

その中心となるのが「正社員化コース」であり、2023 年度予算でみると、キャリアアップ助成金総額 810 億円のうち 94%を占める 789 億円となっている（図表 6）。助成額は、大企業か中小企業か、正社員化前の雇用形態が有期か無期かによって差があり、1 人当たり最大 57 万円が申請企業に対し給付される（図表 7）。

（図表6）キャリアアップ助成金の規模と各コースの内訳

（億円）

	2017 年度	2018	2019	2020	2021	2022	2023
正社員化コース	454	680	876	1,130	658	517	789
健康診断制度コース（注 1）	9	9	9	7	—	—	—
賃金規定等改定コース	3	14	10	13	12	11	11
賃金規定等共通化コース	3	1	4	5	6	2	1
賞与・退職金制度コース（2021年まで諸手当制度共通化コース）	1	17	65	38	11	4	2
選択的適用拡大導入時処遇改善コース（注 2）	10	1	1	2	8	2	0
短時間労働者労働時間延長コース	24	2	3	7	13	5	5
人材育成支援制度	107	93	80	1	0	—	—
障害者正社員化コース	—	—	—	—	1	3	2
計	611	815	1,047	1,201	709	542	810

（資料）各年度の厚生労働省の概算要求から日本総合研究所作成

（注 1）健康診断制度コースは、2021年度から諸手当制度等共通化コースに統合。

（注 2）2022年9月30日までの取組に限り助成。

残り 5 コースのうち、本稿の主題と関連するのが「短時間労働者労働時間延長コース」であり、2016 年 10 月の被用者保険適用拡大の際、適用拡大に二の足を踏む企業を後押しする目的で 2017 年に設けられた。2016 年の国会で次のように説明されている。「こうしたことを受けまして、私ども厚生労働省といたしまして、キャリアアップ助成金の拡充を図りまして、御本人の希望を踏まえまして、働く時間を延ばすことで人材確保を進める、こういった事業主の後押しをしたいということ（以下略）」（衆議院厚生労働委員会、2016 年 11 月 16 日、鈴木俊彦政府参考人）。

短時間労働者労働時間延長コースの受給条件は、労働時間を延長し、新たに社会保険の適用とすることであり、労働時間の延長方法として次の 2 通りが示されている。

- ① 週所定労働時間を 3 時間以上延長
- ② 労働者の手取り収入が減少しないように週所定労働時間を延長

助成額は、①の場合 1 人当たり 23 万 7,000 円、②の場合さらに条件が分かれ 5 万 8,000 円あるいは 11 万 7,000 円となっている。「労働者の手取り収入が減少しないように」という発想は、「可処分所得減少分への補助金案」に類似した印象である⁷。もともと、短時間労働者労働時間延長コースは、実際にはほとんど用いられてこなかった模様である。短時間

⁷ 社会保険が適用され（第 2 号被保険者になり）可処分所得が減るのは、第 1 号ではなく第 3 号である。よって、②は第 3 号を想定した条件と考えられる。他方、①は第 1 号と第 3 号の両方を想定しているものと考えられる。

労働者労働時間延長コースの予算規模（概算要求ベース）は、導入初年度の 2017 年度も 24 億円に過ぎず、それ以降も 2021 年度の 13 億円を除けば数億円程度でしかない。給付対象となった人数把握に適切な統計が見当たらないが、2018 年度は 1,749 人であったと国会で明らかにされている（参議院厚生労働委員会、2020 年 5 月 28 日、藤澤勝博政府参考人）。

（図表 7）正社員化コースおよび短時間労働者労働時間延長コースの概要

	受給条件	助成額	
正社員化コース	①キャリアアップ計画 ②制度の規則化 ③正社員化	正社員化前雇用形態が有期雇用労働者 57万円	正社員化前雇用形態が無期雇用労働者 28万5,000円
短時間労働者労働時間延長コース	①週所定労働時間を 3 時間以上延長し、新たに社会保険に適用	23万7,000円	
	②労働者の手取り収入が減少しないように週所定労働時間を延長し新たに社会保険に適用	1時間以上2時間未満延長（10%以上増額） 5万8,000円	2時間以上3時間未満延長（6%以上増額） 11万7,000円

（資料）厚生労働省のパンフレットより抜粋

（注）中小企業と大企業では助成額が異なり、ここで示しているのは中小企業の場合。

（2）報道されている政府案とは

報じられている政府案（以下、政府案）は、要するに、短時間労働者労働時間延長コースに基本給の引き上げという賃金面の条件を加え、1 人当たり助成額を増額し、トータルの助成規模を拡大したものと解釈できる。目新しさは見出しにくい。政府案は概略次の通りである⁸。

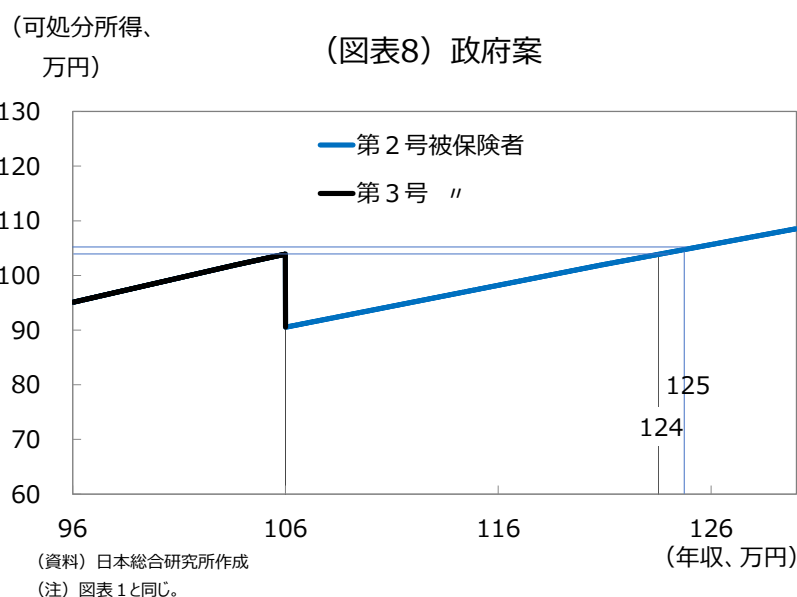
- ・ 企業が 1 週間の労働時間を 3 時間以上延ばし、基本給を 3%以上引き上げた場合などの助成
- ・ 最大で 1 人当たり 50 万円
- ・ 助成は早ければ 2023 年度中に始め、3 年程度の時限措置とする
- ・ 給付額は計約 200 億円となる見通し
- ・ 財源は「キャリアアップ助成金」から手当て

確かに、こうした賃金と労働時間の条件を満たせば、パート主婦の可処分所得は、年収の壁一步手前の水準をわずかではあるが上回る計算となる（図表 8）。例えば、パート主婦 A さんの年収は、106 万円のギリギリ一步手前、時給 1,000 円であるとする。このとき、可処分所得は図表 2 でも示したように 104 万円である。A さんの勤務先が基本給を 3 %引き上げ、さらに A さんは 1 週間の労働時間を 3 時間延長する。A さんは第 2 号被保険者となる。すると、A さんの年収は 125 万円、可処分所得は 105 万円となる。A さんの可処分所得は 1 万円アップする。政府案の考え方は、「年収 106 万円未満でチマチマ働くようなこと

⁸ 日本経済新聞（2023 年 7 月 5 日）。

はせず、思い切って損益分岐点となる年収 124 万円を超えて働くようにせよ。それにより手取りはアップし、将来の年金給付も増え、いざというとき医療保険から疾病手当も貰える」——このようなことと推察される。いわば「チマチマ働かず、壁を一挙に飛び越えよ」というのが政府の発想であろう。

企業の側においても、A さんにかかる追加コストは、賃金 19 万円、社会保険料の事業主負担 18 万円、計 37 万円であるから、1 人当たり最大 50 万円の助成額であるならば十分に賄える計算になる。



(3) どのように評価すべきか

では、第2章2節で掲げたポイントを念頭に置けば、「壁を一挙に飛び越えよ」という発想に基づく、キャリアアップ助成金を用いた政府案はどのように評価すべきであろうか。

第1に、パート主婦のニーズに合致していない可能性である。これは、複数の視点から指摘できる。1つ目は、**迂遠な経路である。**キャリアアップ助成金は、企業が申請手続きをし、認められれば、企業に助成される。家計に給付されるものではない。こうした経路が、年収の壁の解消策としてパート主婦に認知されるのだろうか。認知という点に限っては、家計に給付される補助金案の方が直截的で分かりやすい。2つ目は、**キャリアアップ助成金が想定する働き方である。**パート主婦は、正社員あるいは正社員に近い働き方になることを通じた壁問題解消を望んでいるのであろうか。正社員となれば、労働時間が増えることで子育てや介護に充てられる時間が減り、仕事上の責任もパートとは異なってくる。とすれば、パートのままの方が良いという人も少なくないであろう。3つ目は、**人それぞれ異なる現在のおカネと将来のおカネの重みの違いである。**パート主婦のなかには、子どもが手を離れた老後より、教育費や住宅ローン返済がのしかかる今まさにおカネが必要なのであり、「老後の保障が充実！」と言われても魅力を感じない人もいるであろう。将来の1万円より今の1万円なのであり、年収の壁は厳然と存在する。

第2に、財源規模である。財源規模が200億円であるならば、就労調整を図っているパート主婦約400万人という規模に比し非力である。1人当たり50万円を助成すると仮定すれば、200億円は4万人で底をついてしまう。しかもこの200億円も、次の2つの要因から、割り引いてみる必要がある。1つは、第3号被保険者以外の賃金引上げおよび社会保険料の事業主負担にも充てられるためである。キャリアアップ助成金を用いれば、第1号も第3号も分け隔てなく扱うであろうから、不公平は生じない。これは利点である。他方、パート主婦の問題である「年収の壁」という観点に立てば、第3号に充てられる財源はその分小さくなり、効果は乏しくなる。

もう1つは、時限措置となっていることである。企業が申請した年度については、企業のコスト増に対し助成がなされるとしても、それ以降については、労働力の確保による収益向上でコスト増が吸収されるのが筋であり、時限措置が設けられていることは理に適っている。とはいえ、時限措置が切れた時点で、元に戻ってしまう可能性は否定出来ない。なお、そもそも財源規模拡大が許される財政状況でもない。雇用保険料率のうち雇用保険二事業分は事業主負担のみで3.5/1,000である(2023年度)。新型コロナ禍で雇用安定事業の1つである雇用調整助成金が膨らみ、本来、保険料収入のみで賄われるべきところ、一般会計および積立金からの受け入れに依存しているのが実態である。

第3に、申請にかかる時間的・金銭的成本である。一企業当たり助成対象人数に上限が設けられるか否か、設けられた場合の上限については最終的な政府案を待つしかないが、財源規模が小さければ人数制限が設けられると考えられる。すると、申請にかかる時間的コスト、手続きを外部専門家に委託した場合の金銭的成本が、得られるメリットに対し割高になるといった事態も考えられる。

第4に、そもそも年収の壁への対処策としてキャリアアップ助成金を用いる合理性である。年金と医療における保険料負担が引き起こしている問題に対し、雇用保険料を原資としたキャリアアップ助成金で対処するのは、江戸の仇を長崎で討つかのような印象を拭えない。キャリアアップ助成金については、労働経済学者のなかから、就職氷河期世代⁹への支援で一定の成果を上げているという評価が出ているように¹⁰、第3号となっている被用者ではなく第1号となっている被用者にこそフィットする制度といえよう。

このように、キャリアアップ助成金は、恐らく第1号となっている被用者に対して効果がある仕組みであって、パート主婦にとっての問題である「年収の壁」の「解消」となるのかといえれば疑問が多い。

⁹ 厚生労働省の定義は次の通り。「バブル崩壊後の1990～2000年代、雇用環境が厳しい時期に就職活動を行い、現在も様々な課題に直面している方々」。

¹⁰ 2023年度第2回雇用政策研究会(2023年6月27日)玄田有史東京大学社会科学研究所所長「つまり、今まではキャリアアップ助成金というのは非正規の人のキャリアアップの助成金で、今回の氷河期支援でもそれなりに成果は上げているのだけれども(後略)」。

4. おわりに

年収の壁の解消、より広義には働き方に中立的な社会保険制度への再構築は、極めて重要な課題であるものの、一朝一夕の解決は出来ない。よって、**当面なすべきことをしつつ、制度再構築に向けた議論に着手するダブルトラックが求められる**。それらは、既に概略述べた通りであるが（西沢（2022））、本稿で改めて強調しておくべき点は次の3つである。

1 つは、**厚生年金保険の適用・非適用について、国から明確な基準を示すこと**である。年収の壁という難解なパズルについて、少なくとも正確な解法が国から示されなければならない。基本給 8.8 万円未満のパート主婦に、ある月に残業代が生じ、年収が 106 万円を上回ったとしても、直ちに厚生年金保険の被保険者とならなければいけない訳ではない。第2章2節で述べた通りである。とはいえ、恒常的に残業が発生し、基本給に残業代を加えた月収が 8.8 万円を上回る月が複数月発生するとなると事情は異なってくる。そもそも 8.8 万円未満という基本給が低すぎたのであり、残業代としてではなく、基本給に含めておくべきではなかったのかということになる。では、そうした月が年間何カ月までであれば、厚生年金保険の被保険者とならずとも済むのか。1 カ月なのか、2 カ月なのか。あるいは、月数ではなく、残業代の多寡で測られるのか。賞与として支給される場合はどうなるのか——そうした基準が厚生労働省から明示されるだけでも、現場での困惑および unnecessary な就労調整も減るであろう。

2 つめは、**年金、医療、および、国の財政健全化である**。政府は、負担が生じても給付があるという理由から、そもそも年収の壁という問題の存在をそれほど重視していないように見受けられる。ただし、そうした理屈は、年金と医療保険財政が持続可能なものとなって始めて説得力を持つ。

3 つめは、**制度再構築に向けた議論に向けて（「年収の壁」打破への提言③において議論を掘り下げる予定である）、既に複雑怪奇な現行制度の一段の複雑化は「改正」ではなく「改悪」であるという認識の必要性である**。家計と企業の日々の意思決定において、社会保険制度が難解なパズルとして立ちはだかるのではなく、中立的でなければならない。以上

参考文献

- [1] 西沢和彦（2021）「マクロ経済スライド終了時期統一および基礎年金 45 年加入案の評価と課題」日本総研ビューポイント No.2021-001 2021 年 4 月 6 日
- [2] 西沢和彦（2022）「社会保険によるパート主婦の就労調整問題—現状と解決に向けた道筋—」日本総研リサーチ・フォーカス No.2022-020 2022 年 7 月 12 日
- [3] 西沢和彦（2023）「社会保険がもたらす就労調整回避策としての現金給付案の論点」東京財団政策研究所 Review 2023 年 3 月 14 日
- [4] 西沢和彦「年収の壁」NHK視点・論点 2023 年 7 月 26 日
<https://www.nhk.or.jp/kaisetsu-blog/400/485922.html>
- [5] 野村総合研究所（2022）「『〈年収の壁〉による働き損』の解消を—有配偶パート女性における就労の実態と意向に関する調査より—」