

≪税・社会保障シリーズ No.62≫

2024 年 11 月 15 日
No.2024-044

「年収の壁」10 の論点

調査部 理事 西沢和彦

《要 点》

- ◆ 「年収の壁」は、制度が労働需給を歪めているとしてかねてより問題視されてきた。とりわけ、新型コロナ禍後の消費需要回復に伴う人手不足を背景にその影響は深刻度を増し、2023 年 10 月「年収の壁・支援強化パッケージ」が政府から打ち出された。2024 年 9 月の自民党総裁選では複数の候補が年収の壁に言及し、さらに、翌 10 月の衆議院議員選挙において基礎控除等 103 万円の 178 万円への引き上げが国民民主党から公約として掲げられ、同党の躍進を受け政治の重要争点として注目を集めている。ただ、根本的な対応は先送りされ続けているうえ、「年収の壁」は社会保険制度にもっぱら起因しているにもかかわらず、税制に由来する 103 万円が持ち出されたことにより、議論の混迷も危惧される。
- ◆ 本稿は昨今の議論も踏まえ、改めて「年収の壁」問題の論点整理を試みた。多岐にわたる論点のうち主要な 10 点をピックアップし、節ごとに問いを立て、それに答える形式で議論を進めた。問いは次の通りである。
 - (1) 106 万円と 130 万円の差は金額だけか？
 - (2) 常用雇用者の労働時間の 4 分の 3 以上という基準の意義は？
 - (3) 「壁はない」は本当か？
 - (4) 最低賃金引き上げで年収の壁は解消するのか？
 - (5) 「106 万円の壁撤廃」で何が変わり、何が変わらないのか？
 - (6) 第 3 号被保険者の仕組みが抱える諸問題とは？
 - (7) 103 万円と 150 万円の壁は存在するのか？
 - (8) 現行制度の正確な理解を求める態度は妥当なのか？
 - (9) 問題を根本的に解決するためには？
 - (10) 学生アルバイトの「年収の壁」対策は？
- ◆ 今後、期待されるのは次の点である。第 1 に、現行制度を所与としない議論である。現行制度を所与としたまま問題に対処しようとしても、年金制度間の公平性の棄損や制度の一段の複雑化など深刻な弊害を伴う。第 2 に、問題の根因は、本来税が担うべき役割を社会保険料が肩代わりしてきたことにあり、よって、今後の議論においては負担増を伴うものであっても税を俎上に載せることである。第 3 に、基礎控除等の極端な引き上げなどの不要な税制改正の回避である。

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。

Tel : 080－3473－8152

Mail : nishizawa.kazuhiko@jri.co.jp

[「経済・政策情報メールマガジン」](#)、[「X（旧 Twitter）」](#)、[「YouTube」](#)でも情報を発信しています。

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

「年収の壁」は、制度が労働需給を歪めているとしてかねてより問題視されてきた。とりわけ、新型コロナ禍後の消費需要回復に伴う人手不足を背景にその影響は深刻度を増し、2023 年 10 月、「年収の壁・支援強化パッケージ」が政府から打ち出された。もっとも、それは仕組みに難があるうえ緊急避難的な措置に過ぎず¹、根本的な対応は 2025 年の年金制度改正に持ち越された。2024 年 9 月の自民党総裁選では複数の候補が年収の壁に言及した²。さらに、2024 年 10 月の衆議院議員選挙において基礎控除等 103 万円の 178 万円への引き上げが国民民主党から公約として掲げられ、同党の躍進を受けて政治の重要争点として注目を集めている。ただ、「年収の壁」は本稿でもみるように社会保険制度にもっぱら起因しており、税制に由来する 103 万円という金額が持ち出されたことにより、議論が混迷している感は否めない。

本稿は昨今の議論も踏まえ、改めて「年収の壁」問題の整理を試みた。まず、続く第 2 章において年収の壁の大枠を把握する。次いで、第 3 章において多岐にわたる論点のなかから 10 点を抽出し、論点 1 つに 1 節を充て考察する。1 節から 8 節までは、議論の対象となる世帯を夫と一定収入以下の妻からなる夫婦世帯に限定する。そのうえで、主に社会保険を扱い、税は 7 節で扱う。なお、本稿では、夫と専業主婦という表記を便宜上用いるが、男女を入れ替え妻と専業主夫としても議論は成立する。専業主婦とは、全くの無収入だけではなく、一定収入あるいは一定労働時間以下の妻を含むこととする。9 節では、議論の対象を扶養されつつ働く学生、いわゆる学生アルバイトに移し若干の考察を加える。10 節は、抜本的な問題解決に向けたアウトラインの提示である。

2. 「年収の壁」の概略と家計に与える影響

(1) 「年収の壁」の概略

年収の壁とは、パート主婦の勤務先が従業員 51 人以上³であれば年収 106 万円⁴、50 人以下であれば同 130 万円を超えるとその途端⁵、労使それぞれに約 15%の社会保険料負担が発生することから、労働需給にマイナスの影響をもたらす現象である。ごく大まかには、このように説明できる（以下議論を徐々に精緻化していく）。労働者側にとっては、これらの年収を超えると可

¹ 西沢（2023a）参照。

² 「中小企業の経営者からは、年末になると、年収の壁があることで、パートの人が休んでしまう、という悲鳴が上がっています。パートで働いている方も、できればもっと働きたいと思っている方もいます。そこで、働いても手取りが下がるという年収の壁を撤廃します」（小泉進次郎衆議院議員）。「人手不足の中でも就労時間調整の一因となっている『年収の壁』と『在職老齢年金制度』を大胆に見直し、『働く意欲を阻害しない制度』へと改革します」（高市早苗衆議院議員）。「給料を上げても、いわゆる『130 万円の壁』に伴う就業調整によって、人手不足が進み、本人の手取り額は変わらない事態を解消し、人材確保と世帯収入増加を図ります」（小林鷹之衆議院議員）。

³ 厚生年金保険の被保険者数で測られる。

⁴ 便宜的に 106 万円と記述しているが、次節で述べるように正確ではない。西沢（2022）も参照。

⁵ 従業員 51 人以上、50 人以下にそれぞれ 106 万円、130 万円を充てる妥当性については 3 章 2 節で述べられる。

処分所得が一挙に減少するため就労調整が行われ、事業主側にとっては、雇用コストが一挙に増加するため雇用意欲が削られる。

負担増となる約 15%の内訳を、労働者側についてみると、40 歳未満の場合、**厚生年金保険料** 9.15% (18.3%の 1/2)、**健康保険料** 5% (10%⁶の 1/2)、計 14.15%である⁷。40 歳以上の場合、ここに**介護保険料** 0.8% (1.6%の 1/2) が加わり、計 14.95%となる。厚生年金保険料は 2004 年の年金改正により、同年度の 13.58%から毎年度段階的に 0.354%ずつ引き上げられ 2017 年度に 18.3%となって以降、固定されている。健康保険料は 2004 年に 8.2%であったが、その後も漸次引き上げられ現在 10%となっている⁸。すなわち、この 20 年間で壁を超えることによる可処分所得の落ち込みは約 1.3 倍に拡大した ((18.3+10) / (13.58+8.2))。健康保険料と介護保険料については、高齢化の進行とともに今後も引き上げは必至であり、2026 年度からは**子ども・子育て支援金**およそ 0.4% (労使計)⁹の導入も決まっており、可処分所得の落ち込みは一段と大きくなることが見込まれる。事業主には、事業主のみが負担する**子ども・子育て拠出金** 0.36%がさらに上乗せされている。なお、**子ども・子育て支援金**と**子ども・子育て拠出金**は、紛らわしいが別モノである。

(2) 家計に与える影響

可処分所得の減少幅を、従業員 50 人以下、51 人以上それぞれについて計算すると (40 歳未満を想定)、まず、50 人以下の場合、パート主婦は、年収 130 万円までは、若干の所得税・住民税と雇用保険料負担はあるものの、年金については**第3号被保険者**として保険料負担なく満額であれば月 6.8 万円の基礎年金の受給権を得ることができ、医療については夫の健康保険に被扶養者として加入することができる。

ところが、パート主婦の年収が 130 万円を超えると、年金については被用者であれば厚生年金保険に加入し**第2号被保険者**となり、自営やフリーランスであれば国民年金に加入し**第1号被保険者**となり、保険料負担が生じる。第2号、第1号ということは、医療についてはそれぞれ勤務先の健康保険、市町村の国民健康保険(国保)への加入を意味する(図表 1)。第2号となった場合、年収が 130 万円を超えると、可処分所得は 125 万円から 109 万円へ一挙に 16 万円減少する。125 万円の可処分所得を再び手にするには年収 152 万円が必要である。第1号となった場合、可処分所得は 99 万円へ一挙に 26 万円減少する。125 万円の可処分所得を再び手にするには年収 164 万円が必要である。

次に、従業員 51 人以上の場合、パート主婦の年収が 106 万円を超えると可処分所得は 105 万円から 90 万円へと 15 万円減少する(図表 2)。このように、わが国の社会保険制度は、

⁶ 健康保険料率は保険者によって異なり、10%は協会けんぽの保険料率である。40 歳から 64 歳までの被保険者は、介護保険料負担が加わり、協会けんぽの場合 1.6% (労使折半) である。

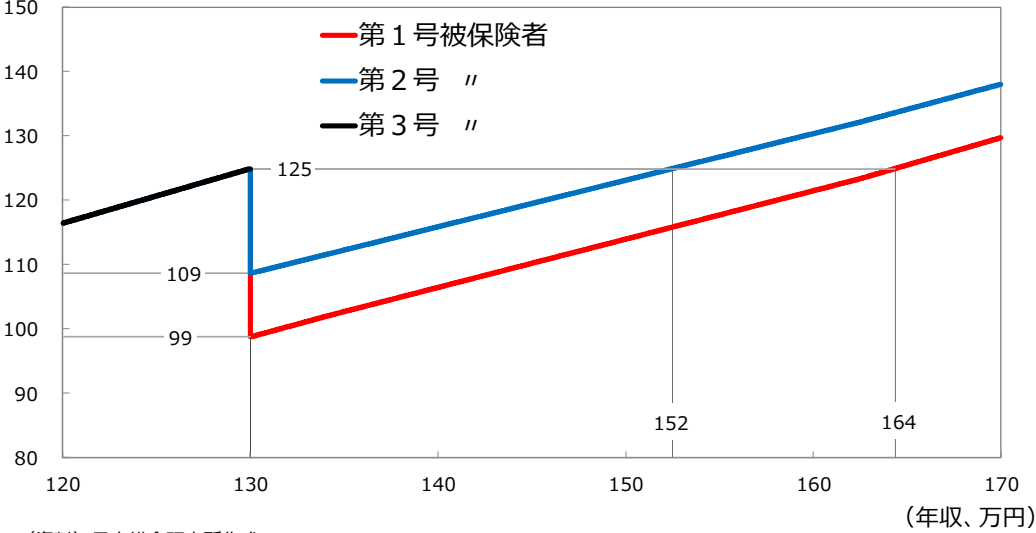
⁷ このほか雇用保険料があり、本人 0.6%、事業主 0.95%である。

⁸ <https://www.kyoukaikenpo.or.jp/g7/cat330/hokenryouritunohennsenn/>

⁹ 料率は 2026 年度から 2028 年度にかけて段階的に引き上げられる予定であり、0.4%は 2028 年度の見込み値である。

ある収入を超えると家計の可処分所得が一旦に落ち込み、企業にとっては雇用コストが一挙に上昇する特異な負担構造となっている。

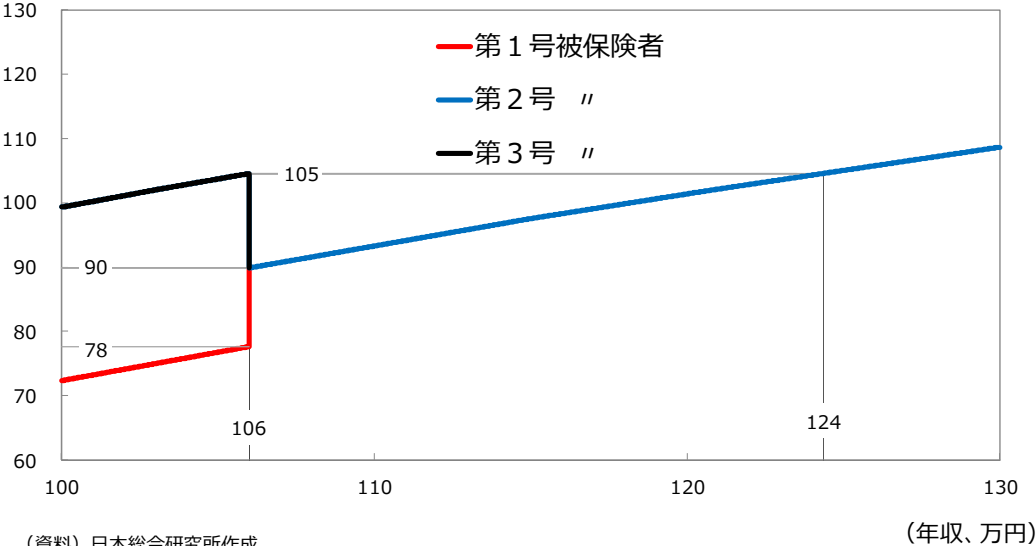
(可処分所得、
万円) (図表 1) 130万円の壁



(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。40歳未満とし、介護保険料はないものと仮定した。

(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。

3. 「年収の壁」10の論点

(1) 106万円と130万円の差は金額だけか？

社会保険制度のなかに130万円と106万円という2つ数字があること自体ややこしいが、この2つは金額だけでなく、性格も異なっており同列に論じることが本来できない。

まず、130万円と106万円は目的と判定者が異なる。130万円は、夫の勤務先と健康保険の保険者が、その妻が被扶養者に該当するか否かの判定に用いる金額である（図表3）。これを被扶養認定基準という。妻が被扶養者に該当しないとなれば、妻は第2号か第1号になる。

他方、106万円は、パート主婦の勤務先が従業員51人以上の場合、勤務先がそのパート主婦が第2号に相当するか否かの判定に用いる被用者保険適用基準の一部である（図表3（ア））。106万円は、この金額自体が法定化されている訳ではなく、厚生年金保険法に記載されている月額基本給8.8万円を12倍した105.6万円が丸められ慣例的に用いられているに過ぎない。被用者保険適用基準はこの金額に加え、（イ）週労働時間20時間以上、（ウ）雇用期間の見込み2か月以上、および、（エ）学生ではないという計4つによって構成される。

（ア）～（エ）全てを充足すると被用者保険適用となる。すなわち、（ア）～（エ）のうち1つでも未充足があれば適用とならない¹⁰。よって、被用者保険適用を希望しない場合、（ア）が未充足であれば（イ）を調整する必要はない、あるいは、（イ）が未充足であれば（ア）が充足していてもよい。もっとも、「106万円の壁」が強調され、「130万円の壁」（こちらには労働時間基準はない）と同列に扱われることにより、現場においては、被用者保険適用を希望しない場合、（ア）を未充足とするために、（イ）週労働時間を短縮するという運用がなされている可能性がある（過剰反応仮説と本稿では呼ぶ）。なお、従業員50人以下の場合については次節で述べる。

次に、130万円と106万円は法的根拠が異なる。106万円は、上に述べたように法律記載の8.8万円の12倍の概数であるのに対し、130万円の根拠は法律ではなく厚生労働省の通知に過ぎない。よって、どこまで厳格に守るべきかそもそも定かではない。実際、前掲「年収の壁・支援強化パッケージ」には、パート主婦の年収が130万円を超えても、それが一時的なものである場合、その旨の証明書をパート主婦の勤務先が発行し、それを夫の健康保険に提出し大目に見てもらおう——という対応策が盛り込まれている。このような対応策が正々堂々と登場するのも、130万円の法的根拠が曖昧だからである。

さらに、収入の範囲も異なる。130万円は、基本給のみならず、時間外手当、賞与はもちろん、社会保険給付なども含む包括的な収入概念である。まさに年収である。それに対し、

¹⁰厚生労働省・日本年金機構「社会保険適用拡大ガイドブック」によれば、（ア）～（エ）全てを満たすことで被用者保険の適用となる。もっとも、106万円という金額が強調され、130万円と同列に扱われ、さらには、厚生労働省・日本年金機構も2022年頃までの「社会保険適用拡大ガイドブック」では「年収106万円（月額8.8万円）を超える等の各種要件を満たした場合に」という説明をしている。本文中「過剰反応」と仮に呼んだが、過剰とは言い切れず、自然な反応かもしれない。

106 万円（正確には月額基本給 8.8 万円）は、雇用契約時の基本給のみを対象としており、限定的な収入概念である。8.8 万円には時間外手当も賞与も含まれない。よって、パート主婦の月額基本給が 8.8 万円未満であれば、繁忙月に通常よりも多くのシフトを入れ、月給が 8.8 万円を超えたとしても、ただちに夫の扶養を外れて第 2 号にならなければいけない訳ではない。

このように、106 万円という金額を強調するのも、それを年収の壁と呼ぶのもミスリードである。第 3 号にとどまるために（ア）が未充足であれば（イ）週労働時間を調整する必要は本来ない。ところが、実際には、月々の給与を 8.8 万円未満に抑えたり、年収を 106 万円未満に抑えたりするといった行動や、会社が時給を引き上げたことによりかえって総労働時間の減少を招いたとの話も聞こえてくる。制度の理解が困難なことによって必要以上の就労調整が行われている可能性があるうえ、パート主婦も企業も複雑かつ曖昧な制度のもとでの意思決定を強いられている。

（図表 3）130万円と106万円の性格

	被扶養認定基準	被用者保険適用基準	
		従業員50人以下	従業員51人以上
1.判定者	夫の勤務先と健康保険	妻の勤務先	同左
2.金額の基準	年収130万円 [基本給のみならず、時間外手当、賞与はもちろん、公的年金、健康保険の手当金なども含まれる]		(ア) 所定内賃金月額8.8万円以上 $8.8 \times 12 \div 106 \text{万円}$ [雇用契約時の基本給。時間外手当や賞与も含まない]
3.金額以外の基準		週所定労働時間および月所定労働日数が常時雇用者の4分の3以上	(イ) 週所定労働時間20時間以上 (ウ) 雇用期間の見込2か月以上 (エ) 学生でない

（資料）日本総合研究所作成

（2）常用雇用者の労働時間の 4 分の 3 以上という基準の意義は？

従業員 50 人以下の場合、被用者保険適用基準は労働時間と労働日数のみである（図表 3）。金額の基準はない。具体的には「週所定労働時間および月所定労働日数が常用雇用者の 4 分の 3 以上」とされている（以下、単に労働時間）。とはいえ、パート主婦にとって、この基準は時給が 963 円（本稿試算）を上回ると意味をなさなくなり、被扶養認定基準 130 万円がそれに取って代わることになる。

取って代わるとはどのようなことであろうか。例えば、パート主婦 A さんは、従業員 50 人以下の企業で、正社員の週所定労働時間（37.5 時間とする）の 4 分の 3 ギリギリの労働時間で働くとする。時給 1,055 円とすると、月収 11.9 万円、年収 142 万円となる。1,055 円は最低賃金の全国加重平均である。A さんの労働時間は、被用者保険適用基準を下回っているが、年収は被扶養認定基準 130 万円を上回っているため、夫の扶養から外れなければならない。この場合、4 分の 3 以上という労働時間基準はもはや意味をなさない。

4 分の 3 以上の労働時間基準が意味を持つのは、時給 963 円未満（本稿試算）の場合に限

られる。もっとも、47 都道府県のうち最低賃金が 963 円を下回っているのは 16 県にとどまり、最低賃金が最も低い秋田県でも 951 円であるから、実際には 4 分の 3 以上の労働時間基準は全国的にほぼ意味を持たなくなっている。130 万円と 106 万円の 2 つがクローズアップされるのもそのためであろう。しかも、従業員 51 人以上という企業規模要件は撤廃される見通しであり、「常用雇用者の 4 分の 3 以上」という労働時間基準はいよいよ使命を終えることとなる。

（３）「壁はない」は本当か？

年収の壁がこれだけ問題視されながらも、「壁はない」という見解もある。もっとも、こうした見解は受け入れにくい。なぜなら、２章でみたように、ある収入を超えると家計の可処分所得と企業の雇用コストが一举に変化する特異な負担構造は厳然と存在する。加えて、大きく 2 つの理由を挙げることができる。

第 1 に、社会保険において負担に受益が見合っているとは言えないためである。「壁はない」という見解の論拠は、社会保険料負担があっても受益があるという点にあるが、この理屈は負担と受益が見合ってはじめて成立する。まず、年金について第 3 号から第 2 号になれば受け取る年金が増えるとはいっても、第 2 号と第 3 号の差は報酬比例部分に限られる。仮に、年収 130 万円で 40 年間、第 2 号であったとすると、保険料負担は 773 万円である（労使計）。年金受給期間 20 年とすると、受給額は基礎年金 1,632 万円、報酬比例部分 463 万円、計 2,095 万円である。他方、40 年間、第 3 号であったとすると、保険料負担はゼロ、年金受給期間 20 年で受け取る基礎年金はやはり 1,632 万円である。すなわち、第 2 号が 773 万円を負担し第 3 号よりも多く得られる年金は 463 万円となる。以上は金利を考慮しない単純な計算である。

金利を考慮すると負担に受益が見合っているのかより怪しくなる。保険料負担 773 万円のうち本人負担はその 2 分の 1 の 387 万円であるから、それとの比較で報酬比例部分 463 万円はおトクに見える。もっとも、773 万円を仮に 3 % で 20 年間運用すれば 2 倍近い 1,396 万円になる。3 % は、厚生労働省が 2024 年 7 月に公表した財政検証において現実的な経済前提として用いている数値である¹¹。加えていえば、現在の 1 万円と将来の 1 万円の価値は人それぞれ異なる。公的年金制度は所得の受取時点の現在から将来への強制的な変換である。子どもの学費や住宅ローン返済で出費がかさむ現役世代にとって、この強制的な変換は、政府の過剰な介入にも映るであろう。

次に、医療について、第 2 号と第 3 号の差は、第 2 号であれば疾病手当と出産手当が受けられる点にある。それぞれ病休期間中、産休期間中、給与の 3 分の 2 相当が健康保険から給付される。政府はこの点を「あんしんの医療保険がさらに充実！」と国民向けに強調

¹¹ 過去 30 年投影ケース。財政検証において経済全体は 4 通り設けられており、過去 30 年投影ケースは上から 3 番目である。

する¹²。もっとも、協会けんぽを例にとれば、保険給付費 7 兆 1,076 億円のうち傷病手当金は 4.6%の 3,296 億円、出産手当金は 1.3%の 908 億円に過ぎない（2023 年度）¹³。他の給付すなわち医療費の 7 割の医療給付、出産育児一時金 50 万円、および、医療費が特に高額となった場合に自己負担を抑える高額療養費などは、夫の健康保険の被扶養者であっても受けることができる。

第2に、パート主婦にとって年収の壁を超えた際の経済的損失は、可処分所得の落ち込みだけではないためである。1つは、夫の健康保険の付加給付である。例えば、公務員の共済組合では、医療機関の窓口で支払う自己負担が 25,000 円を超える場合、独自の給付がなされる。仮に医療費が 20 万円であったとすると、通常であれば自己負担はその 3 割の 6 万円であるが、共済組合加入者とその被扶養者は、25,000 円を上回った部分すなわち 35,000 円が共済組合から給付される。あるいは、出産育児一時金についても、地方公務員、東京都職員、警察などさまざまある共済組合によって幅があるが 3～5 万円程度上乗せされる。企業ごとの健康保険組合のなかにも付加給付を持つ組合があり、出産育児一時金に 20 万円が上乗せされる組合も見られる。

他方、協会けんぽにこのような付加給付はない。健康保険組合の全てに付加給付がある訳ではない。パート主婦は、年収の壁を超えて自ら協会けんぽ、あるいは、付加給付のない健康保険に加入した場合、疾病手当と出産手当を受ける権利を確かに得る。他方、そのパート主婦は、夫の健康保険に付加給付がある場合、それを失う。夫の健康保険の付加給付の充実ぶりを知っている妻は、そののない健康保険にあえて加入することに躊躇いを覚えることもあろう。

2つめは、しばしば指摘されるように、夫の勤務先の家族手当である。人事院の調査によれば、家族手当を支給している企業は少なくなく、人数ベースで 75.3%にのぼる（図表 4）。なお、その際の基準に、103 万円、130 万円、150 万円といった金額が用いられている。130 万円は既に登場した通りであり、103 万円と 150 万円は税に由来する金額である（後述）。

¹² 厚生労働省・日本年金機構「社会保険適用ガイドブック」

https://www.mhlw.go.jp/tekiyoutakudai/pdf/guidebook_hihokensha.pdf

¹³ 全国健康保険協会（協会けんぽ）「令和 5 年度事業報告書」

<https://www.kyoukaikenpo.or.jp/~media/Files/honbu/other/250809/r5jigyohoukokusho-kenkouhoken.pdf>

(図表 4) 家族手当の支給状況及び配偶者の収入による制限の状況

項 目				従業員数ウェイト (%)
家族手当制度がある				75.3
配偶者に家族手当を支給する				55.1
配偶者の収入による制限がある				46.3
		収入制限の額	103万円	21.6
			130万円	15.9
			150万円	3.5
			その他	5.3
配偶者の収入による制限がない				8.8
家族手当制度がない				24.7

(資料) 人事院「令和4年職種別民間給与実態調査」表12より日本総合研究所作成

3つめは、住民税非課税世帯を要件とした国あるいは地方自治体の給付である。例えば、前掲の高額療養費制度が設けている自己負担の上限額は所得水準によって5段階に分かれており、住民税非課税世帯であれば35,400円である(図表5)。その1つ上だと57,600円となる。あるいは、年金生活者支援給付金の支給要件の1つとして同一世帯の全員が市町村民税非課税であることが課せられている。年金生活者支援金給付金とは、低所得の年金受給者を対象に基礎年金への上乗せとして給付されるもので、現在満額で月5,310円となっている。このほか、公営住宅の家賃減免など、住民税非課税による経済的恩恵はさまざまあろう。

(図表 5) 高額療養費制度の自己負担上限額

適用区分	上限額 (円)		
標準報酬月額	A		B
83万円 (40等級以上)	$A + (\text{医療費} - B) \times 1\%$	252,600	842,000
53～79万円 (28～39等級)	$A + (\text{医療費} - B) \times 1\%$	167,400	558,000
28～50万円 (18～27等級)	$A + (\text{医療費} - B) \times 1\%$	80,100	267,000
26万円以下 (17等級以下)	A	57,600	—
住民税非課税者	A	35,400	—

(資料) 厚生労働省「高額療養費制度を利用される皆さまへ(平成30年8月診療分から)」より日本総合研究所作成。69歳以下の被用者保険加入者を対象

(注) 上限額は、世帯ごと、ひと月の金額。

政府の文書に「いわゆる年収の壁」という表現を見ることがある。年収の壁の存在を認めないという意識が垣間見える。もっとも、2章でみたように可処分所得と雇用コストの急激な変化は厳然として存在し、その幅は今後も拡大が見込まれる。加えて、本節でみたように社会保険における負担と受益が見合っているとはいえず、かつ、壁を超えることによる家計の経済的損失も付加給付をはじめ複数ある。「壁がある」ことが明確に認識されたうえで議論が進められなければならない。

（４）最低賃金引き上げで年収の壁は解消するのか？

最低賃金の引き上げで年収の壁は自ずと解消に向かうとする考えがある。例えば、全世代型社会保障構築会議の報告書には次のようにある。「いわゆる『106 万円の壁』についても、最低賃金の引上げによって、解消されていくものと見込まれる」¹⁴。もっとも、こうした自然解消観測は楽観的と言える。

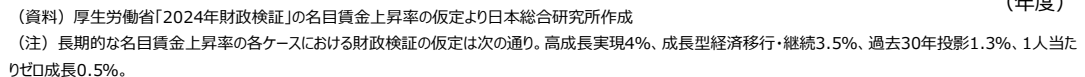
最低賃金引き上げによる自然解消観測の「ロジックとエビデンスは明らかではない」（川口（2022））が、次のような経路が想定されている可能性がある。従業員 51 人以上の場合を例にとり、パート主婦 B さんの時給が 1,100 円、月額基本給が 8.8 万円（年収換算 106 万円）であるとする、月労働時間は 80 時間、週は 20 時間となる。過剰反応仮説を前提すると、B さんの時給が仮に 2,000 円になれば、8.8 万円の範囲内で働けるのは月 44 時間、週 11 時間となる¹⁵。さすがに週 11 時間労働では時間を持て余すので、年収 106 万円の手前で就労調整するようなことはなくなると考えられる。B さんが、週 20 時間労働に戻せば年収 192 万円になる。年収 192 万円であれば、年収 106 万円手前の可処分所得 105 万円を大きく上回る。

楽観的と言えるのは、第 1 に、自然解消観測は、被用者保険適用基準の 1 つである 8.8 万円が今後とも据え置かれれば成り立つが、据え置きは妥当ではないためである。8.8 万円は年金用語で**標準報酬下限**という。賃金水準が上がれば、それに応じて標準報酬下限も引き上げる必要がある。その理由の 1 つは、第 1 号被保険者との公平性の確保である。第 1 号は、月 16,980 円（2024 年度）の国民年金保険料を負担している。国民年金保険料は、賃金上昇率に応じて引き上げられるルールとなっている。例えば、10 年後の 2034 年度には、厚生労働省が財政検証において想定する 4 ケースすなわち高成長実現ケース、成長型経済移行・継続ケース、過去 30 年投影ケース、1 人当たりゼロ成長ケースにおいて、国民年金保険料はそれぞれ 23,100 円、22,300 円、19,100 円、19,100 円になると計算される（百円未満切り捨て）。いずれも標準報酬下限 8.8 万円での厚生年金保険料負担 16,104 円（労使計）より顕著に高くなる（図表 6）。

¹⁴ 全世代型社会保障構築会議「議論の中間整理」2022 年 5 月 17 日
https://www.cas.go.jp/jp/seisaku/zensedai_hosyo/pdf/20220517chukanseiri.pdf

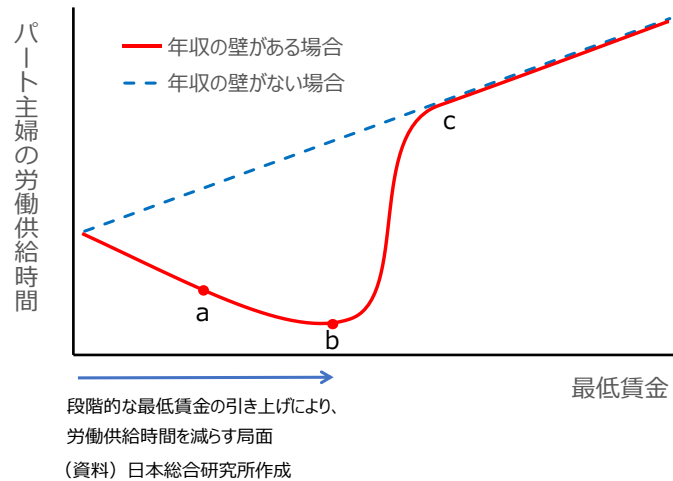
¹⁵ 被用者保険適用基準（ア）～（エ）のうち、（ア）月額基本給 8.8 万円を未充足とすべく、（イ）週労働時間を抑制する行動をとると想定している。1 節で述べたように、制度はこうした行動を求めている。

(四)



第2の理由は、最低賃金の引き上げは段階的とならざるを得ず、その過程においてむしろ就業調整による労働供給時間の抑制が生じる可能性が大きいことである。仮に 8.8 万円を据え置くとするならば（それが妥当ではないことは上に述べた通りである）、確かに最低賃金が 2,000 円までいかずとも 1,600 円、1,700 円、1,800 円といった水準になれば、B さんももはや社会保険料負担の発生を厭わず、持て余した時間を労働供給に振り向けるかもしれない。図表 7 のような最低賃金とパート主婦の労働供給時間との関係をイメージすれば、最低賃金が十分に上昇し切った c 地点である。もっとも、最低賃金の引き上げがこれまでそうであったように毎年数十円単位の小刻みなものとなれば、労働供給時間の抑制がむしろ進む可能性が考えられる。図表 7 の a 地点から b 地点に向かう過程である。このように、年収の壁問題は、解消を自然に任せるのではなく、制度がもたらす問題は制度の見直しで対応すべきであろう。

(図表7) 最低賃金とパート主婦（夫）の
労働供給時間（イメージ）



(5) 「106 万円の壁撤廃」で何が変わり、何が変わらないのか？

「106 万円の壁撤廃」が報じられている¹⁶。金額の基準がなくなれば、週所定労働時間 20 時間以上(図表3(イ))が被用者保険適用基準の柱になる。これは、仮に過剰反応仮説が広がっているのであれば、大都市においては当面の労働供給制約の若干の緩和として期待できる。もっとも、根本的解決にはならない。

106 万円の壁撤廃は、時給が概ね 1,100 円を超える場合、仮に過剰反応仮説が実際に広がっているのであれば、パート主婦の労働供給時間を増やす方向に作用すると考えられる。パート主婦 Bさんを再び登場させると、時給 1,100 円、月額基本給 8.8 万円(年 106 万円)、月労働時間 80 時間、週労働時間 20 時間であった。すなわち、第 3号にとどまりつつ週 20 時間ギリギリまで働くのであれば、時給 1,100 円が上限となる。時給が 1,100 円を超えると、106 万円の壁を超えないよう、週労働時間を 20 時間ではなく、19 時間、18 時間あるいはより少ない時間に抑えなくてはならなくなる。

ところが、今般報じられているように(ア)月額基本賃金 8.8 万円以上の基準が撤廃されれば、第 3号にとどまったまま週 20 時間ギリギリまでは躊躇なく働くことができる。東京、神奈川、大阪の 3 都府県の最低賃金は、それぞれ 1,163 円、1,162 円、1,114 円と 1,100 円を超えており、こうした地域においては労働供給を促す効果が、週数時間と限界的ではあっても、期待できる。現時点では最低賃金が 1,100 円に達していない道府県においても、何れ現在の東京・神奈川・大阪と同様の事態に直面するはずであり、106 万円の壁撤廃は、その際に効果を発揮することとなろう。

とはいえ、これは当面の労働供給制約の緩和とはなり得ても、根本的な解決にはならな

¹⁶ 「厚生労働省は月額賃金 8 万 8,000 円以上とするパート労働者の厚生年金適用要件を撤廃する方向で調整に入った」日本経済新聞 2024 年 11 月 8 日。

い。第1に、週所定労働時間20時間以上という被用者保険適用基準が依然として残るためである。いわば20時間の壁である。第2に、労働供給時間を減らすケースも出ると考えられる。既述のように、現行の被用者保険適用基準は、(ア)～(エ)全てを充足することである。(イ)は充足すなわち週労働時間20時間を超えつつ、(ア)は未充足すなわち8.8万円未満となっており、第3号にとどまっているケースもあり得る。この場合、(ア)が撤廃されると、(イ)を未充足にするため、週労働時間を抑えなくてはならなくなる。

第3に、130万円の壁がたちはだかる。2節で述べたように「常用雇用者の4分の3以上」という労働時間基準が賃金上昇に伴ってもはや意味をなさなくなっているのと同様に、「週所定労働時間20時間以上」も早晚意味をなさなくなり、130万円の壁にとって代わられるはずである。週20時間労働、その4週分の月80時間労働は、年960時間労働である。130万円÷960時間は時給1,354円となる。すなわち、時給が1,354円を超えると、130万円の壁が立ちはだかるため、週労働時間を20時間ではなく、19時間、18時間あるいはより少ない時間に抑えなくてはならなくなる¹⁷。

では、第1の問題に対処するため、週所定労働時間20時間以上という被用者保険適用基準をさらに下げればよいかといえ、話はそう単純ではない。理由の1つは、第1号との公平性が損なわれるためである。時給1,100円、週20時間労働、その4週分の月80時間労働で、月額賃金は88,000円、ここに厚生年金保険料率をかけると16,104円となる。これが第1号の負担する国民年金保険料16,980円とギリギリ公平性がとれる水準であることは4節で述べた通りである。仮に、週20時間よりも少ない労働時間で得られた収入を厚生年金保険料の課税ベースとするならば、第1号との公平性が損なわれるかねない。

もう1つの理由は、**被用者性**の判断が難しくなることである。社会保険の議論において被用者性ということばがしばしば出てくる。(ア)～(エ)という複数の基準で被用者性を測っているのである。時間基準を引き下げるとして、週労働時間20時間未満の人が果たして「被用者性」を有するのか、有するとしても19時間なのか、18時間なのかという問いに何らかの解を出さなければならなくなる。そもそも効率性が重視されるにもかかわらず時間で測るのが妥当なのか。誰もが納得する解は導くのは困難が伴いそうである。

第3の130万円の壁が立ちはだかる問題に対処するため、被扶養認定基準の金額を現行の130万円から引き上げればよいかといえ、これもそう単純な話ではない。第3号被保険者の仕組みの廃止を求める声の高まりとむしろ逆行するためである。以上のように、「106万円の壁撤廃」は、短期的には大都市において、少し遅れてその他の地域において労働供給制約を若干緩和する効果が期待できるものの、根本的な解決にはならない。

¹⁷ 夫の勤務先の健康保険は、被扶養認定に際し金額しかみないので、これは過剰反応ではなく、真にそうしなければならない。

（６）第３号の仕組みが抱える諸問題とは？

第３号被保険者の仕組みは、単に労働需給を歪めているだけではなく、複数の問題を指摘できる。この点は、西沢（2023b）で詳しく論じているが、要点を記せば次の通りである。なお、批判対象は、第３号という仕組みそのものであり、現在第３号となっている人ではない。

第１に、社会保険の原理原則を逸脱している。社会保険とは、本来、負担と受益の対応を旨とする仕組みである。負担をするからこそ受益がある。わが国の社会保障制度が社会保険の仕組みを基本としてきたのも、必要な費用は自ら負担するという自律性を少なくとも制度企画当初は重視したためである。ところが、1986 年の年金改正で導入された第３号は、被保険者と名がつくものの、それは国の書類上の話に過ぎず、自ら保険料を負担してはいない。第３号は第２号の庇護の対象であるかのような扱いである。

第２に、ライフスタイルに非中立的である。第３号の意義を認める意見もある。病気、子育て、介護などの事情でフルに働きに出ることができない場合、第３号は所得保障の機能を持っているという訳である。そうした意義はもちろんある。問題は、このような恩恵が、第２号の配偶者を持つ人に限定されている点にある。未婚者、および、配偶者が第１号の人は、病気、子育て、介護などの事情でフルに働きに出ることができないとしても第３号となることができない。制度がライフスタイルに対し中立的ではない。

第３に、女性差別助長となっている。第３号は 735 万人おり、うち女性が 98.4% の 723 万人である（図表 8）。723 万人は就業者 402 万人、非就業者・不詳 321 万人となっている。この就業者は本稿でいうパート主婦に相当する。女性へのこうした極端な偏りは、性別による固定的役割分担の表れそのものである。第３号という仕組みが、健康保険の扶養の仕組みとともに、女性をこうした就業上の地位にとどめる要因となっていると捉えることが出来る。このように、第３号の仕組みに対しては、単に労働需給という限られた観点からのみならず、男女平等をはじめ幅広い観点からの議論が求められている。

（図表 8）男女、就業形態別 公的年金加入状況

（万人）

		加入者	第 1 号		第 2 号			第 3 号			
			男性	女性		男性	女性		男性	女性	
総数		6,753	1,394	734	660	4,624	2,778	1,846	735	12	723
就業者		5,856	963	522	441	4,484	2,702	1,783	410	7	402
自営業主 + 家族従業者		405	311	201	110	60	38	22	34	2	32
会社員・公務員		5,242	506	254	252	4,425	2,664	1,761	312	5	307
その他の働き方		210	146	67	79	0	0	0	64	0	64
非就業者・不詳		897	431	212	219	140	77	64	326	5	321

（資料）厚生労働省「令和 4 年公的年金加入状況等調査」より日本総合研究所作成

（７）103 万円と 150 万円の壁は存在するのか？

社会保険から税制に目を転じれば、多方面から指摘されているように 103 万円の壁は存在せ

ず、150 万円も可処分所得を一挙に減少させる壁にはなっていない¹⁸。

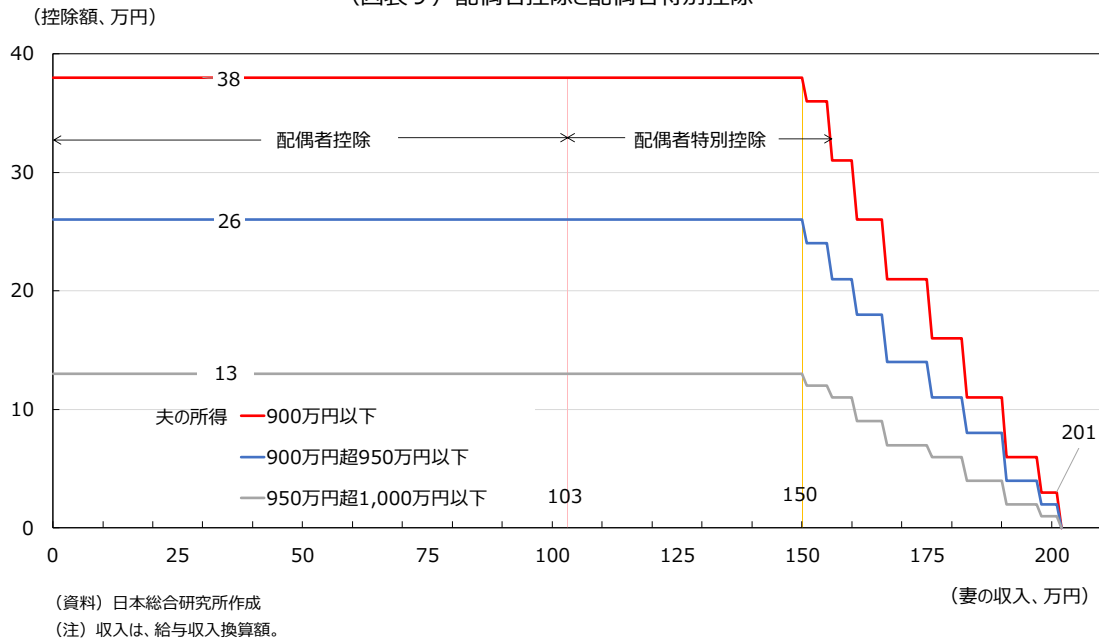
個人所得課税の仕組みは、本稿の論点に焦点を絞れば、概ね次のようになっている。夫の所得 1,000 万円以下であれば、妻の収入 150 万円までは、自らの所得税と住民税の計算時、配偶者控除と配偶者特別控除（以下、単に配偶者控除）をフルに使うことができる（図表 9）。その額は、夫の所得によって 3 段階に分かれており、例えば夫の所得が 900 万円以下の場合 38 万円である。夫が使える配偶者控除の額は、妻の収入が 150 万円を超えると段階的に減少し、妻の収入が 201 万円を超えるとゼロになる。控除額が通減する仕組みを通減・消失控除という。

このように、夫が配偶者控除をフルに使える妻の収入上限は 103 万円ではなく 150 万円であり、かつ、配偶者控除は通減・消失控除となっているため、夫の可処分所得は、妻の収入が 150 万円を超えた時点で一挙に減少するということはない（図表 10）。夫の収入が 600 万円の場合を例に試算すると、妻の収入が 150 万円に到達するまで可処分所得は 467 万円で不変である。妻の収入が 150 万円超になると夫の可処分所得は段階的に減少し、妻の収入が 201 万円超となったところで、夫の可処分所得は 460 万円になる。

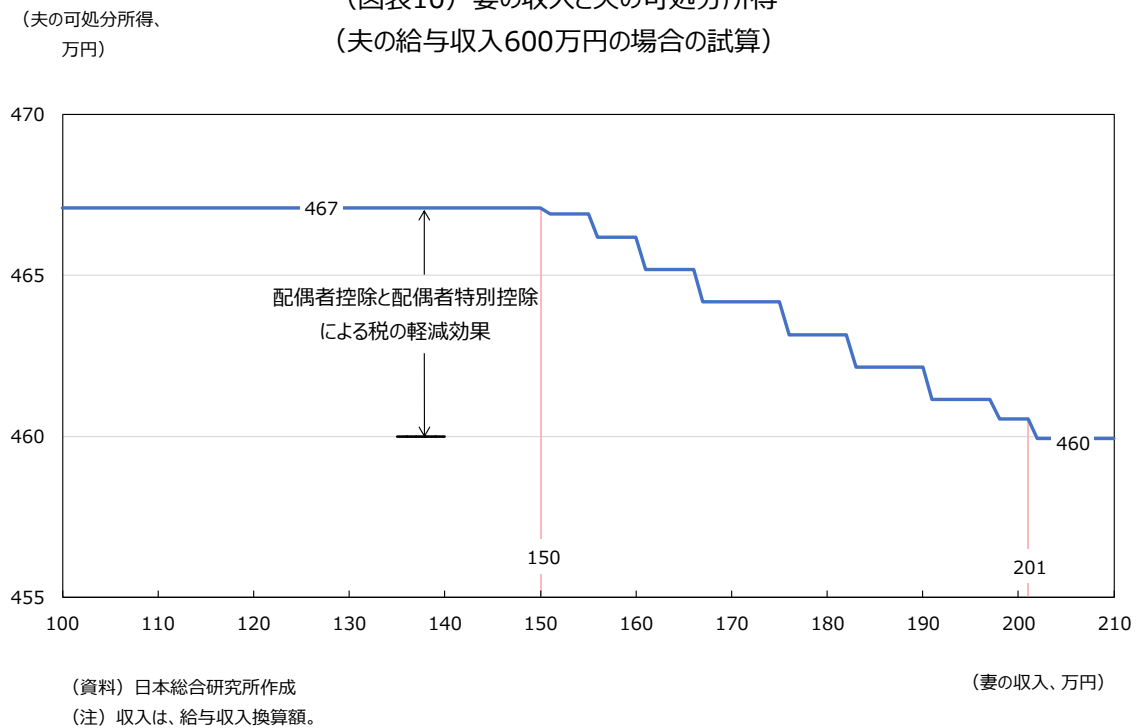
103 万円という金額は、税制に限っていえば配偶者特別控除への理解が進んでいないことにあるとみられる。1987 年に配偶者特別控除が導入されて以降、夫が配偶者控除をフルに使える妻の収入上限は 105 万円となった（103 万円ではなく）。妻の収入が 105 万円を超えても配偶者控除はやはり通減・消失控除となっていたため、夫の可処分所得が一挙に減少する壁とはなっていなかった。このように制度上は税制に「壁」は存在しないということは政府も承知のうえで、2017 年度税制改正において、103 万円が女性就労の「心理的な壁」になっており、かつ、企業においても家族手当支給の基準として用いられていることを理由として 105 万円が 150 万円に引き上げられた。壁を取り除くのであれば、社会保険制度こそを見直すべきであることは自明だったのだが、難題として避けられた側面があらう。

¹⁸ 正確には、控除額の通減過程で、線形ではなく階段状になっているため、小さな壁は生じ得る。

(図表9) 配偶者控除と配偶者特別控除



(図表10) 妻の収入と夫の可処分所得
(夫の給与収入600万円の場合の試算)



(8) 現行制度の正確な理解を求める態度は妥当なのか？

国民の制度に対する理解不足も、第3号から第2号への移行を妨げているとする見方もある。例えば、全世代型社会保障構築会議の報告書がそうである。「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、事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」¹⁹。もっとも、複雑怪奇ともいえる現行制度の理解を国民に求めるのではなく、制度そのものをシンプルに、かつ、今日の価値観に沿ったものへ作り変える方向性こそが目指されるべきであろう。

第1に、そもそも制度がいたずらに複雑である。例えば、130万円と106万円（月額基本給8.8万円）の2つの壁があり、正確には106万円が壁と認識され、それぞれ収入の範囲が異なることなどその典型である。さらに象徴的な例を挙げれば、8.8万円が標準報酬下限であることは既に述べた通りであるが、標準報酬には通勤手当を含めるルールとなっており、これなど常識と乖離している。新入社員2名が入社したとする。初任給が同じでも、遠方から通っている社員の方が標準報酬は高くなる。

複雑化は今後も進む。例えば、2章で述べた通り、現在、事業主は、厚生年金保険料、健康保険料、介護保険料、および、子ども・子育て拠出金の計4つを日本年金機構に納めている²⁰。2026年からは、ここに子ども・子育て支援金加わる。拠出金と支援金は児童手当に充てられるなど使途が重複しつつ計算方法は微妙に異なる。同じようなものが2つある理由が不明であるうえ、納める方も収納する方も煩雑である。

第2に、現行制度は、理論的帰結では必ずしもなく、かつ、今日の価値観とも合っていない。86年から導入された第3号被保険者はその典型である。社会保険は既に述べた通り本来、権利性を備えた仕組みである。権利性とは、裏を返せば排他的とも言える。すなわち、わが国が掲げる「国民皆保険」は、排他的な仕組みによる全国民のカバーを指向しており、論理矛盾を抱えている。その矛盾をいわば飲み込む方策として考えられたのが第3号である。専業主婦が主流であった年金改正当時の価値観も、今日の若い世代からはもはや共感を得にくいであろう。第3号を理屈で突き詰めて理解することは困難である。こうした現象は制度の随所に見られる。

第3に、政府自身も制度の説明に苦慮している。例えば、2022年時点では政府の発行する「社会保険適用拡大ガイドブック」においても「年収106万円（月額8.8万円）」という表現が用いられていた。1節で確認したようにこれはミスリードである。政府自身が説明しきれないものを、国民に理解せよといっても無理であろう。大型小売店やレストランチェーンの現場マネージャーが従業員に難なく説明できる、もっと言えば、説明すら要しない単純明快な制度こそが理想である。なお、ガイドブックの最新版を確認すると「年収106万円」という表現は削除されている。

¹⁹ 「全世代型社会保障構築会議報告書」2022年12月16日

https://www.cas.go.jp/jp/seisaku/zensedai_hosyo/dai12/siryou1.pdf

²⁰ 健康保険が協会けんぽの場合。健康保険が企業ごとの健康保険組合の場合、健康保険料と介護保険料はその健康保険組合に納められる。

（９）学生アルバイトの「年収の壁」対策は？

前節までは、議論の対象となる世帯を夫と一定収入以下の妻からなる夫婦世帯に限定してきた。では、学生アルバイトの「年収の壁」にどのように対処すべきであろうか。この点に関し、制度・規制改革学会が 2024 年 11 月に公表した『103 万円の壁』の引上げに関する意見書²¹の現状分析と提言が的を射ている。引き上げとは、基礎控除等を 103 万円から 178 万円に引き上げるという国民民主党の公約を指している。

学会提言のうち、とりわけ学生アルバイトに関連する部分を中心に要約すれば次の通りである。基礎控除等の引上げについて、夫と一定収入以下の妻からなる夫婦世帯を対象とした「年収の壁」対策としては的外れである。学生アルバイトの就労調整対策を意図するならば、基礎控除等の引き上げではなく、親の「扶養控除の適用基準 103 万円」の引き上げである。もっとも、同基準を単に引き上げるだけでは新たな壁ができるだけであり、抜本解決にはならない。そこで、扶養控除の適用基準を配偶者特別控除のような通減・消失型にするなどの工夫が必要である。

以上の学会提言のように、基礎控除等の引き上げは、パート主婦にとっても学生アルバイトにとっても「年収の壁」対策とはいえない。社会保険と税の話からは逸れるものの、学生に対する経済的支援について付言すれば、労働時間の延長を図るよりも、高等教育の費用対効果を高めることこそ本筋であろう。高等教育の費用が低下すれば、学費目的のアルバイトの必要性も低下する。高等教育が学生に高付加価値を提供できれば、仮に学費を借金で賄っても、就業後の高賃金によって回収することができる。

（10）問題を根本的に解決するためには？

以上の議論から明らかなように、「年収の壁」問題が賃金上昇とともに自ずと解消するというのは楽観的であり、社会保険制度がもたらす問題なのであるから、制度そのものの是正に向き合う必要がある。その際、現行制度のまま問題への対処を図ろうとしても、深刻な副作用が伴うため、身動きしづらいのが現実である。副作用とは、例えば、仮に被用者保険適用基準の週労働時間 20 時間以上を引き下げた場合の第 1 号との公平性の低下、あるいは、社会保険制度の一段の複雑化などである。制度が複雑であることの弊害に対してはもっと意が払われるべきであろう。

そのため、現行制度を所与とせず、議論が進められる必要がある。保険料率 18.3%と家計の可処分所得を低下させる最大の要因になっている年金については、本稿では詳細には立ち入らないが、かねてより多方面から提案されている基礎年金の税方式への移行が最適解である（西沢（2024a）、西沢（2024b）も参照）。その主たる効果のみ記せば、基礎年金の財源を全て税とする（現行は 2 分の 1）ことにより「皆」年金を論理矛盾なく実現しつつ、厚生年金保険については壁の全くない制度に再構築することが可能である。カナダがこの

²¹ 制度・規制改革学会有志『103 万円の壁』の引上げに関する意見書 2024 年 11 月
https://drive.google.com/file/d/1_owAYy3VZvR2uc6o5koDUZWF9WPIjov/view

ような制度である。

可処分所得を低下させる第2の要因である健康保険については、まず、保険料率の抑制である。被用者保険の保険料のうちおよそ4割から5割が高齢者医療費への財政支援に充てられている。財政支援は、健康保険料の名目で医療給付に要する費用と一体的に徴収されているものの、実態は目的税である。とすれば、健康保険料と同じ課税ベース、言い換えれば、現役世代の賃金のみを課税ベースとしておく理由はない。よって、財政支援については課税ベースを広げる、すなわち税へのシフトが積極的に検討されるべきである。次いで、第3号被保険者の廃止を求める声が高まるなか、健康保険における配偶者の扶養についても見直しに向けた議論が必要であろう。子ども・子育て拠出金と子ども・子育て支援金は、年金と健康保険に比べれば規模こそ小さいが、合理的根拠を何ら見出すことができず、廃止・撤回すべきである。

4. おわりに

2024年10月の衆議院議員選挙の結果、自公政権は衆議院において過半数割れとなり、そのもとで改めて石破茂政権がスタートした。年収の壁問題に則し、石破政権に期待される点は3つある。1つは、前政権との連続性のうち断つべき部分は思い切って断つことである。前政権において、「年収の壁」問題への根本的対応は2025年の年金制度改正に持ち越されたが、報道を見る限り、現行制度のわずかな修正で終わりそうである。もちろんそれにも意義はあるが、石破政権には、現行制度を所与としない議論への踏み込みが求められる。それは、これまで避けられてきたことである。

2つめは、税をタブー視しないことである。3章10節からもうかがえるように、本来は税で賄われるべき支出に社会保険料が充てられていることが、年収の壁問題を生み、問題を深刻にしている。背景には、本来であれば税が果たすべき役割を社会保険料に肩代わりさせてきた悪弊があり、その根底には、税の話を国民の前に持ち出すことは政治にとってリスクだと思い込まれていることがあろう。税から目を背けたままでは、年収の壁問題の根本的解決のみならず財政健全化も覚束ない。

3つめは、年末に向けた不要な税制改正の回避である。国民民主党による基礎控除等の引き上げ提案を受け、年末の「税制改正大綱」をにらんだ与党の議論が始まっている。衆院過半数割れの与党にとって、野党の主張を安易に無視できないという事情はあろう。とはいえ、費用対効果が悪く、制度を一段と複雑にするような税制改正は避けるべきであり、そこに注がれる労力は、年収の壁の本丸である社会保険制度にこそ振り向けられなければならない。

参考文献

[1] 川口大司(2022)「女性活躍へ政策的障害除去 人的資本を生かすには」日本経済新聞 経済教室 2022年6月3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―」 Research Focus No. 2022-020
<https://www.jri.co.jp/MediaLibrary/file/report/researchfocus/pdf/13559.pdf>
- [3] 西沢和彦 (2023a) 「キャリアアップ助成金が『年収の壁』解消策なのか？」 Research Focus No. 2023-025
<https://www.jri.co.jp/MediaLibrary/file/report/researchfocus/pdf/14465.pdf>
- [4] 西沢和彦 (2023) 「第3号被保険者の『廃止』とは何か」 東京財団政策研究所 Review December 18, 2023 <https://www.tkfd.or.jp/research/detail.php?id=4392>
- [5] 西沢和彦 (2024a) 「年金財政の展望と課題 財政検証超えた議論の場を」 日本経済新聞経済教室 2024年3月20日
- [6] 西沢和彦 (2024b) 「年金の将来を考える―年金財政検証結果の評価と制度改正の展望―第3部：『基礎年金の拠出期間の延長の問題』と『望ましい年金制度』～」 東京財団政策研究所ウェビナー
- [7] 藤本一輝 (2024) 「基礎控除引き上げ策、『年収の壁』4分の1しか崩れず―労働供給30万人分の増加に過ぎず、『社会保険の壁』が障害に―」 リサーチ・アイ No. 2024-067
- [8] 村瀬拓人 (2018) 「最低賃金は上昇するも所得は拡大しない―130万円の壁が影響」 週刊ダイヤモンド 2018年10月13日

以上