

「年収の壁」がもたらす諸問題

東京大学 社会科学研究所 教授
近藤 絢子

I 年収の壁を生む制度と 就労調整の実態

いわゆる「年収の壁」による既婚女性の就労調整が、この数年、改めて注目を集めている。日本の税・社会保険制度の下では、フルタイムで働く配偶者を持つパートタイム労働者は、配偶者の扶養家族となることで、社会保険料負担を免除されたり配偶者の課税対象所得から控除を受けたりすることができる。このため、扶養家族として認定される範囲内に年収を抑えようとするインセンティブが働く。人口減少に伴う人手不足や最低賃金の引き上げにともなって、パートタイム労働者の時給に上昇圧力がかかる中、時給を上げるとかえって稼働時間を減らす¹既婚女性の就労調整行動は、雇用主にとっても悩みの種となっている。

「年収の壁」は96万～103万の間にいくつかある税制上の壁と、社会保険制度上の扶養配偶者でなくなる130万円の壁に大きく分けられる。

税制上の壁は、住民税の均等割の課税対象(自治体によるが96～100万)、住民税所得割の課税対象(100万)、所得税の課税対象(103万)と数万円おきに並んでいる。いずれも配偶者の有無によって負担は変わらず、年収103万円で住民税約7,500円がかかり、収入が103万円を超えた分には所得税5%と住民税10%がかかるようになる。

また、103万円を超えると税制上の扶養家族とみなされなくなる。ただし、配偶者の受ける所得控除は、名前が「配偶者控除」から「配偶者特別控除」に変わるだけで、控除額は年収150万円まで38万円が変わらない。それでも、税制上の扶養家族の所得上限は、配偶者の勤め先が出す家族手当をはじめ、税・社会保険以外のところで所得制限の基準とされることがあるため、103万円を超えると世帯全体で見た手取りが

減る場合もある。

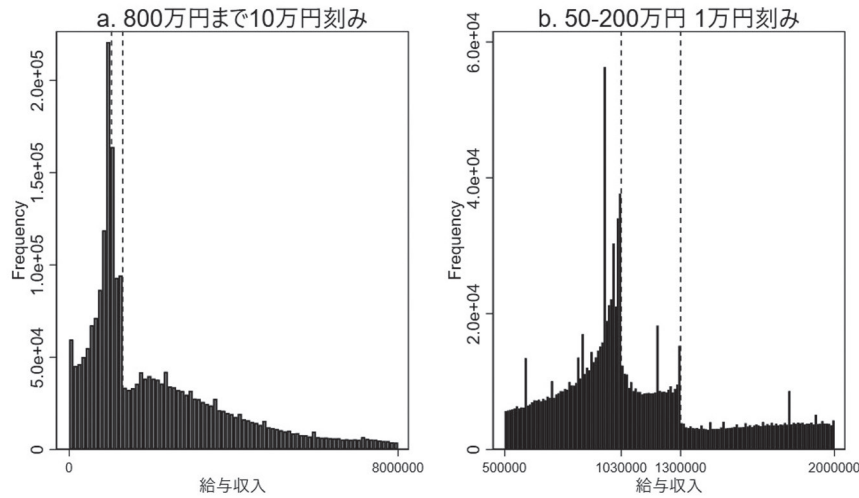
実際に壁を超えた際に生じる負担額が大きいのは、社会保険制度上の扶養配偶者でなくなる130万円の壁である。まず、年金に関して、第2号被保険者(厚生年金の加入者)の配偶者で年収が130万円以下の場合、第3号被保険者となり、追加的な年金保険料を支払うことなく、国民年金に加入しているとみなされる。また、健康保険に関しても、第2号被保険者である配偶者はほぼ確実に勤め先の健康保険に入っており、年収130万円以下の家族は扶養家族として、追加的な健康保険料を支払うことなく給付を受けることができる。ところが、年収が130万円を超えてしまうと、第1号被保険者となって年間約20万円の国民年金保険料を納めなければならない上に、自身で国民健康保険に加入することで年額約10万円の国民健康保険料の負担も生じる。年金と健康保険を合わせると年額約30万円の負担増となる。

ただし、2016年10月より、従業員数が500人超の企業には、月額賃金が88,000円以上かつ週の所定内労働時間が20時間を超える従業員を社会保険に加入させることが義務づけられた。この影響については3節で詳しく検討するが、月額賃金88,000円を年収に換算すると約106万円となり、年収130万円に到達するまえに社会保険に加入することになる。すでに自身で社会保険に加入している場合は、年収が130万円を超えても新たな負担は生じない。

このような制度の下で、どの程度就労調整が行われているのだろうか。近藤・深井(2023)は、16の市町村の住民基本台帳と住民税の課税記録を接合し匿名化したデータを用いて、既婚女性の就労調整についての記述的な分析を行った。図は、近藤・深井(2023)で使用したデータで作成した有配偶女性の給与収入のヒストグラムである。

図 有配偶女性の給与収入分布

正の給与収入のある25-60歳



収入ゼロ(26.2%)と800万円超(1.5%)は図に含まれない。

左側は年収1円以上800万円以下の範囲を10万円刻みにしたものである。有配偶女性のうち、26%は給与収入がないが、年収800万円を超えるのは1.5%にすぎず、正の給与収入のある有配偶女性のほとんどが左側のグラフに含まれている。縦の点線は左から順に103万円と130万円にあたるが、そのどちらにおいても、分布に大きな不連続が生じている。130万円を超えたあとは、200万円前後をピークになだらかな分布をしているのと対照的だ。

右側のグラフは年収50-200万円の範囲を1万円刻みで細かく見たものだ。103万円を示す点線の少し手前に大きく飛び出ているのが96万円で、いくつかの自治体で住民税均等割がかかり始める閾値であることに加えて、100万や103万に最も近い12の倍数²(8万円×12か月)であるためだと考えられる。住民税所得割の課税対象となる100万円もやや飛び出ており、103万円にも山があって、103万円を超えると急激に減る。その先は、130万円の手前までほぼ同数の分布が続き、129-130万円だけ飛び出て、130万円を超えるとまた急激に減る。

130万円を超えた場合の負担額のほうが大きいにもかかわらず、年収を96~103万円を超えないよう調整している人のほうが130万円に調整している人よりも多いのは興味深い。近年行われたパートタイム労働者を対象とした調査結果からも、130万円に調整する人よりも103万円に調整する人のほうが多いことが分かっている(労働政策研究・研修機構2018、野村総合研究所2022)。また、労働政策研究・研修機構(2018)によれば、103万円以下に調整している人のうち、夫の勤務先から出る家族手当の所得制限

を理由に挙げている人よりも配偶者控除や自身の収入に対する課税を理由に挙げる人のほうが多く、家族手当だけでは説明できなさそうだ。これは推測だが、税や社会保険の制度は複雑でわかりにくいいため、とりあえず「扶養の範囲」である103万円以下に抑えている人たちも多いのかもしれない。

2 男女・正規非正規格差への影響

年収の壁の存在によって、パートタイム労働者の時給を上げるとかえって労働供給が減ることがあることはすでに述べた。このことによって、人手不足であっても雇用主が賃上げをためらうようであれば、パートタイム労働者全体の平均賃金を抑制する要因になりうる。

ただし、この点を定量的に実証した研究は筆者の知る限り存在しない。時給が上がった結果、103万円に近い年収だったパートタイム労働者が103万円を超えないよう労働時間を減らすという事例はあるが(例えば平野他2010)、それによって雇用主が賃金を抑制するのか、就労調整をしていない他の労働者の労働供給を増やすべくむしろ時給を上げるのか、理論的には自明ではない。

こうした点に留意しつつも、以下は就労調整によって雇用主が賃上げをためらっていると仮定して、周囲への影響を検討する。まず直接的な影響として、就労調整をする確率の高い、年収が130万円以下の既婚女性を多く雇っている事業所の、パートタイム労働者の時給が抑制される。職階によって時給を一律

に定めているのであれば、就労調整をしている既婚女性本人以外の、同じ職階の労働者の時給も抑制される。この結果、地域のパートタイム労働者の時給相場が低く抑えられるのであれば、同じ地域の他の事業所で働くパートタイム労働者にも影響する。正規・非正規の格差を拡大する働きがあるのだ。

それだけではない。他の職種に比べて、既婚女性のパートタイマーが多い職種の賃金が相対的に抑制されるので、男女間の賃金格差を助長する。また、パートタイム労働者にも職階があり、昇進することで時給も上がる場合、既婚女性の昇進を抑制する恐れもある。職階が上がるにつれて業務内容や責任範囲も拡大し、経験を積むことで正社員登用の道が開けるといった職場であれば、将来的な正社員登用の可能性を狭めることにもつながる。正社員とパートタイマーの処遇の格差を踏まえれば、これも男女間の賃金格差を助長すると言える。

このように、年収の壁による就労調整は、正規・非正規の賃金格差や男女間賃金格差を拡大する作用を持つことが、理論上は予測できる。

3 社会保険適用拡大により 起こる変化

2016年に始まったパートタイム労働者への社会保険の適用拡大によって、年収が130万円に届かなくても社会保険上の夫の扶養から外れるケースが出てきた。2016年10月より501人以上、2022年10月より101人以上の企業で、月額賃金が88,000円以上かつ週の所定内労働時間が20時間を超える従業員を社会保険に加入させることが義務づけられ、2024年10月からは51人以上の企業に適用が拡大される。月88,000円を年収に換算すると約106万円で、130万円より小さい。このため、これまで国民年金の第3号被保険者だった人の一部が厚生年金に加入し、夫の健康保険の扶養家族ではなく自身で健康保険に入ることになった。

月額賃金88,000円で社会保険に加入した場合の本人負担の社会保険料は年間約15万円だ。もし額面の給与が変わらないのであれば、手取りは15万円減ることになるため、新たな年収の壁として「106万円の壁」と呼ばれることも多い。

ただし、実際の適用基準は月額賃金と週当たり所定内労働時間であり、年収ではない。所定内労働時間が20時間未満であれば年収が106万円を超えていても社会保険の適用対象とはならない。時給1,100円で

週19時間働くと年収108万円強になるので、月額賃金が基準を満たしていても所定内労働時間は満たしていないケースはそれなりにあるだろう。実際、前述のヒストグラムは、501人以上の企業にのみこの制度が適用されていた時期のデータを使ったものだが、106万円のところに不連続はない。社会保険の適用を回避するような調整が仮に行われていたとしても、賃金ではなく週の所定内労働時間を減らす形で行われている可能性が高い。

また、「年収の壁・支援強化パッケージ」の助成金によって、社会保険料の分だけ額面の給与を上げることで手取りが変わらないというケースもあるだろう。この場合、労働者の側には年収を抑えるインセンティブは、経済合理的に考える限りは生じない³。

本人が社会保険に加入してしまえば、130万円の壁は関係がなくなる。その意味で、パートタイム労働者への社会保険の適用拡大は、社会保険上で配偶者の扶養に入っている女性の割合を減らし、130万円の壁の影響を弱めていくことにつながる。第3号被保険者の数を減らしていくことで、より抜本的な制度改革を進める際の摩擦を減らす効果もあるかもしれない。

ただし、現状では、扶養の範囲で働きたいという人の多くが103万円以下に年収を抑えており、そもそも月額賃金88,000円の基準に達していない。今後、パートタイム労働者の時給がさらに上がって影響を受ける人が増える可能性はあるが、短期的には、「106万円の壁」として話題になっている程には、既婚女性の労働供給に与える影響は大きくないかもしれない。

4 就業調整の解消に向けて

被用者保険が加入者本人だけでなく扶養配偶者までカバーするという仕組みがある限り、社会保険制度上の年収の壁はなくなる。したがって、年収の壁による就業調整を根本的に解消するには、被用者保険加入者の扶養家族の国民年金保険料や国民健康保険料が免除される現行の制度を抜本的に変えなければならない。扶養家族という制度がある限り、扶養の条件として所得の上限を設けざるを得ず、その上限所得が年収の壁になるからだ。

個人的には、年収の壁の問題よりも、第1号被保険者との公平性の問題から、長期的には第3号被保険者制度は廃止を目指すべきだと考えている。第1号被保険者と第3号被保険者は将来もらえる年金額に差はないのに、フルタイムで働く配偶者がいる、すな

わち経済的に比較的安定した立場である第3号被保険者の年金保険料負担が少ないのは、第1号被保険者のマジョリティが自営業者ではなく非正規雇用者や無業者となった現在において合理的な制度とは言えない。

なぜか第3号被保険者制度ほど話題にならないが、健康保険の扶養家族制度も130万円の壁の原因となっている。こちらは配偶者だけでなく、子供など他の家族も対象となるが、やはり家族にフルタイムで働くサラリーマンがいれば健康保険料が免除されるという仕組みは公平性の観点からおかしいように思う。子供については、保護者が入っている健康保険の種類によらず、年齢を基準に一律に保険料を免除・減額する⁴などして対応すべきだろう。

とはいえ、現実には制度を変えるのは大変だ。特に年金は、現役時代に払い込んだ年金保険料に応じて高齢期の給付額が決まる仕組みになっているため、時間をかけて段階的に変えていかなければならない。第3号被保険者という制度があることを前提に就労調整してきた人に責任はないのだから、いきなりはしごを外すようなことはできない。

このように、130万円の壁の解消には社会保険制度改革が必要となるが、前述のヒストグラムからわかるように、現実には130万円ではなく103万円以下になるよう就労調整している女性が多い。こちらについては、本当に103万円以下に調整することが最適であるケースのほかに、制度の理解が不十分でとりあえず税制上の扶養の範囲である103万円に合わせているケースもかなりあると推測される。これらは情報提供によってある程度緩和できる余地があるかもしれない。

制度に関する正確な理解は、あるべき税・社会保険制度についての議論を深めていくためにも、もちろん必要だ。年取の壁の問題が注目を浴びているいまこそ、国民の間に制度についての正しい情報が広まっていくことを願っている。

【参考文献】

- 近藤絢子・深井太洋(2023)「市町村税務データを用いた既婚女性の就労調整の分析」RIETI Discussion Paper 23-J-049
- 野村総合研究所(2022)「『年取の壁』による働き損」の解消を一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一」第345回NRIメディアフォーラム資料<https://www.nri.com/jp/knowledge/report/1st/2022/cc/mediaforum/forum345> (2024年4月18日アクセス)
- 平野光俊・他(2010)「座談会 『103万・130万円の壁』——雇用管理と働く側の意識」日本労働研究雑誌 No. 605, 54-67.
- 労働政策研究・研修機構(2018)「社会保険の適用拡大への対応状況等に関する調査」及び「社会保険の適用拡大に伴う働き方の変化等に関する調査」結果、調査シリーズNo.182.

- 1 少し古い文献だが、平野・他(2010)には人事担当者の証言が記録されている。野村総合研究所(2022)は毎月勤労統計調査(厚生労働省)の集計データを用いて、パートタイム労働者の時給は上昇傾向にある一方で一人当たりの労働時間は減少傾向にあり、結果として平均年取は100万円前後で横ばいであることを指摘している。
- 2 ちなみに60万円、120万円、180万円が飛び出ているのも12の倍数だからと推測される。
- 3 ただし、昨年秋のテレビなどでの報道を見ていると、扶養の範囲を外れることそのものに対する忌避感があるようにも見受けられ、賃上げを断っても社会保険の適用を回避しようとする可能性はあるかもしれない。
- 4 現行の国民健康保険でも未就学児の保険料は減額されているが、無償ではない。