

# いわゆる「年収の壁」問題をめぐって

2023年3月28日

高山 憲之<sup>1</sup>

公益財団法人年金シニアプラン総合研究機構理事長・一橋大学名誉教授

(本コラムの執筆理由)

拙稿「“年収の壁” 解消できるか：保険料徴収に控除新設、一案」(日本経済新聞・経済教室欄、2023年3月21日)<sup>2</sup>は、「年収の壁」問題を解決するための私案を提示している。私案の骨格は、①本人が負担する厚生年金保険料の徴収ベースに控除額を新設し、その控除額を年間給与換算額 55 万円とする、②その控除額を超過した部分だけに定率の保険料を賦課する、③事業主が負担する年金保険料額には上限を設けず、青天井とする、④従業員本人および、その事業主が負担する年金保険料の合計額が制度見直しの前後で制度全体として殆んど変わらないように、単一の年金保険料を設定し直す、⑤キャリアアップ助成金の制度内容を最大限に拡充する、等である。

ただし、上記の新聞記事には字数に制限(3000字)があり、説明不足の箇所が幾つか残っていた。そこで、本稿では、字数を大幅に増やして、上記新聞記事の内容を可能な限り補足することにした<sup>3</sup>。

## 1. はじめに

かねてより問題視されてきた年収の壁は、本年(2023年)2月1日の衆議院予算委員会における岸田首相答弁がきっかけとなって、各種メディアが注目する案件に躍り出た。ここで、「年収の壁」問題とは、パートタイマーをはじめとする短時間労働者の年間給与等が一定額を超えた途端、本人に社会保険料負担が生じ、彼らの手取り収入が減ってしまうので、その壁を超えないように年間の就業日数や就業時間を減らす人が少なくなく、それが人手不足を招く大きな要因となっているという問題である。

ただし、これまで行われてきた「年収の壁」問題をめぐる議論は錯綜気味であり、今のところ問題解決のめどは立っていない。

本稿では、最初に、「年収の壁」とは何かを解説し、次いで、「年収の壁」問題を議論する際に留意すべき事項を幾つか叙述する。その上で、問題を解決するための改革私案を示すことにしたい。さらに、残された主要な課題に言及する。最後に、結びに代えた言葉を述べる。

## 2. 「年収の壁」とは何か

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

---

<sup>1</sup> 本稿中、意見や評価にわたる部分は私見であり、所属機関のものではない。

<sup>2</sup> 記事の全文は、以下の URL をクリックすると、読むことができる。

<https://www.nikkei.com/article/DGXZQOCD071HF0X00C23A3000000/>

<sup>3</sup> もっとも、私案提示に到るまでのプロセスを詳細に説明したり、私案とは別の代替案との優劣を本格的に検討したりする作業は、本稿では殆んど試みていない(念のため)。

の被扶養者として本人が認定され、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（給与額の14%強）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・労働条件通知書記載の基本給）8万8000円の壁である。すなわち、本人が稼ぐ月給が8万8000円以上になると、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。

### 3. いくつかの留意事項

「年収の壁」問題解決の方策を考えるにあたっては、以下に述べる幾つかの事項に留意する必要がある。

第1に、政策目的を達成する手段は通常、複数あり、その中から最も適切な手段を選ぶ必要がある。

第2に、政策目的が違えば、その目的ごとに割り当てるべき政策手段は異なる。たとえば、人手不足解消という政策目的は、公平性確保という目的とは違う。

第3に、複数ある政策目的については、概して、それらの同時達成が求められる。しかし、その際に、割り当てられた政策手段間に不整合が生じる事例も少なくない。そこで、やむなく、多少の時差を認めつつ、優先順位の高い政策目的から順に達成していく。

第4に、経済政策立案の際に重視されるのはインセンティブの設計問題である。政策目的の達成を阻害する制度がある場合、その阻害要因を可能なかぎり取り除くとともに、それぞれの利害関係者に対してプラス効果の大きいインセンティブを与えるようにする。その結果、新制度への移行が円滑に進む。

第5に、給与所得者として働いている実態が過半である人については、社会保険制度においても原則、被用者保険（厚生年金、組合健保・協会けんぽ、雇用保険）を適用し、給与所得者に相応しい取扱いをしていく<sup>4</sup>。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、厚生年金では給与比例の給付（基礎年金への上乗せ部分）が新規に受給できるようになる。くわえて、健康保険でも傷病手当金・出産手当金が支給されるようになり、さらに、雇用保険では失業給付等が受給可能となる。「年収の壁」は、このような、被用者保険で用意されている給付を本人が放棄し、不十分な保障に甘んじる誘因ともなっている。

第6に、日本では生涯未婚者の割合や、結婚していても離婚する割合が、この間、上昇しつづけてきた。さらに、配偶者が病気や怪我・自然災害などで通常より早く死亡したり障害者となったりすることもある。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依然として小さくない。配偶者に頼ろうとしても、それが困難になるケースは多い。こうした中で、各個人（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こと、その重要性は今日、きわめて高い。

第7に、日本の税制は個人単位を基本原則としている。そして、将来に向け、その原則を変える見込みは殆どない。このような税制の取扱いに合わせて、日本の社会保障制度も今後、適切と思われる範囲内で可能な限り個人単位化を進める必要がある。

---

<sup>4</sup> この点は、「働き方の多様化を踏まえた社会保険の対応に関する懇談会」における議論の取りまとめ（2019年9月20日）のとおりである。

<https://www.mhlw.go.jp/content/12601000/000551426.pdf>

第8に、ことを成すにあたって、日本人は完璧さを求める人が圧倒的に多い。しかし、ものごとは多面的であり、かつ、事前に予想することが困難な影響もある。見直しの直接的メリットが圧倒的に多く、デメリットが少ないと思われる場合には、見直しを実施する度量の広さが求められる。そして、時間が経過するにつれて上述の影響が当初より大きくなると想定されたとき、制度内容を改めて考え直せばよい。

#### 4. 「年収の壁」解消のための改革私案

「年収の壁」解消の主要な目的は、短時間労働者の給与が増えても本人の手取り収入が減らないように、いくつかの方策を講じ、彼らの勤務時間や勤務日数が増えるようにして、人手不足状況を顕著に改善することにある<sup>5,6</sup>。その目的達成のために提示したい私案の骨格は、以下のとおりである。

【その1】 給与増でも手取り減とはならない方策は、カナダの例を参考にする。カナダにおける所得比例年金の保険料徴収ベースは日本と違って、名目賃金額そのものではない。名目賃金年額から3500カナダドル（約35万円）<sup>7</sup>を控除した金額である。その超過分だけに定率の保険料を賦課している<sup>8,9</sup>。このとき、年金保険料を負担しても、手取り収入の落込みは全く生じない（イメージ図、参照）。

日本では、この控除額を年間給与換算額で55万円とする。55万円は、所得税における給与所得控除の最低額に相当している<sup>10</sup>。

カナダ以外にも、低賃金労働者本人が負担する年金保険料の特別軽減措置を講じている国がドイツをはじめ、いくつかある。ただし、ドイツに関するかぎり、その軽減措置によって雇用機会が拡大したかどうかは、今のところ定かではないようである。

---

<sup>5</sup> 日本の人手不足は2030年には883万人に達するという推計もある。野村総合研究所（2022）参照。

<sup>6</sup> 「年収の壁」問題の本質は、第1号・第2号・第3号の間で保険料の賦課ベースや賦課方法に違いがある結果、手取り収入に段差（壁）が生じてしまうことにある。

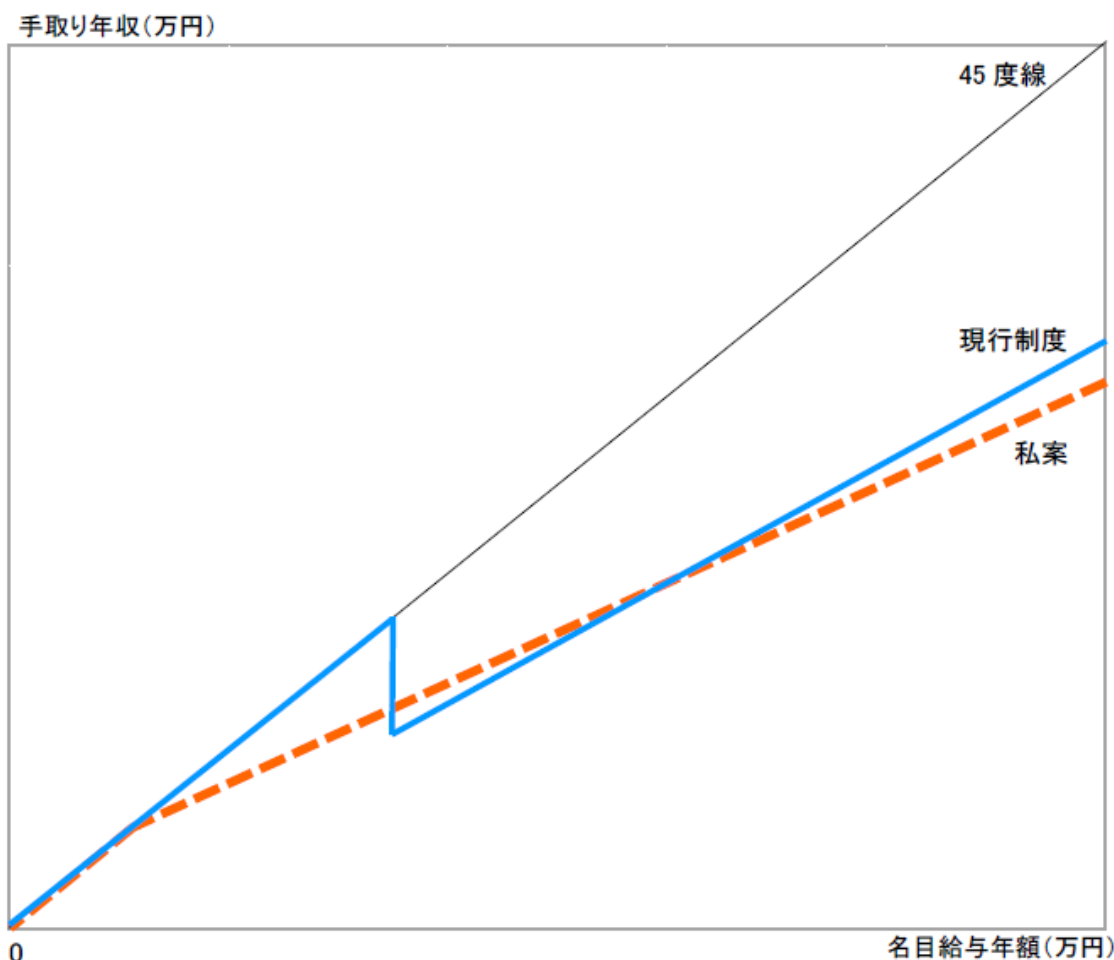
<sup>7</sup> この金額（名目額）は1997年以降、変わっていない。

<sup>8</sup> 本人負担分の保険料率は2022年時点で5.7%である。詳細は高山（2002）、坂本純一（2021）をみよ。

<sup>9</sup> 日本では、20年あまり前に宇野（2000）が、名目賃金年額から一定額を控除した金額を保険料徴収ベースにしたらどうかと提案したことがあった。所得課税で設定されている各種控除を見做った提案であり、それには負担の逆進性を避けるという狙いがあった。

<sup>10</sup> この私案は、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的に加入させることを意味している。実務上は、報酬月額4万5833円（＝55万円÷12）以上を稼ぐ従業員本人の保険料負担分を事業主が、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。なお、被用者が加入する健康保険では現在、報酬月額5万8000円以上（年額換算69万6000円相当）の従業員を加入者としている。この金額を私案で採用しなかったのは、控除額を最低の妥当額に抑えたかったからである。

## イメージ図： 本人の年間給与と階層別に見た手取り年収



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。

【その2】 事業主が負担する年金保険料についても変更する。日本に関するかぎり従来、それは上限つきであったが、制度切りかえにあたって上限を外し、青天井とする<sup>11, 12, 13</sup>。一方、従業員本人が負担する保険料額には、現行制度と同様の上限を設ける。この場合、保険料負担においても所得再分配の要素が新たに導入されることになる。

【その3】 従業員本人および、その事業者が負担する年金保険料の合計額が、見直しの直前直後で制度全体として殆んど変わらないように、単一の年金保険料率を設定し直す。この場合、厚生年金の保険料率は若干とはいえ、引き上げが必要となるだろう。

<sup>11</sup> 日本の雇用保険における事業主の保険料負担は既に青天井となっている。社会保険では、保険財政における配慮や社会政策上の気遣いから、事業主や本人の保険料設定にあたって様々な工夫をすることが認められているはずである。

<sup>12</sup> 事業主負担分については、青天井化を実施した後、少し実施時期をずらして、厚生年金非適用の従業員（年収 55 万円未満）の給与からも保険料を徴収することにする。すなわち、本人負担分とは別の考え方を採用し、支払給与のすべてを徴収ベースとするのである（それによって雇用形態からの中立性が確保される）。このような二段構えで改革を進めることを考えている。青天井化だけに限定した改革の事業主へのインパクトが結果としてどうなるかが判明した後に、次の改革に進むか否かを議論すればよい。

<sup>13</sup> 事業主負担分の徴収ベースを本稿で述べたように変更すると、総じて、企業は国内生産の一部を海外生産に切り替えたり、輸入部品を増やしたり、省力化投資を増やすだろう。企業には、保険料の事業主負担額が増える影響を中長期的に小さくするという選択肢が残されている。

【その4】 厚生年金給付は現行制度を変えずに、名目賃金額をベースにして計算する（保険料徴収ベースとは考え方を異にするのである）。この場合、厚生年金全体の制度見直し、その分だけ円滑に進むだろう。

【その5】 日本には現在、勤労者の就業意欲や労働能力を向上させるための助成金（キャリアアップ助成金）がある。非正規社員の正社員化や処遇改善を実施した事業主に対する雇用保険からの助成金である。この助成金の単価（支給額・加算額）を格段に引き上げ、申請から受給までにかかる時間を短縮するなどして、制度内容を最大限に拡充する。

【その6】 上記の見直しを全てすると、本人が新たに保険料を負担して被用者保険に加入する人が、厚生年金加入者の被扶養配偶者の中で続出するだろう。それに向けたプラスの誘因（「損して得とれ」）が作用するからである。この点を行政担当者は、もっと丁寧に分かりやすく、かつ、繰り返して説明する必要がある。

【その7】 複数事業所勤務者の扱いについては、給与合算が現行法で既に規定されている。しかし、そのことを知らない本人や事業主が圧倒的に多く、実務も追いついていない。全力を挙げてマイナンバー利用を推進し、彼らの被用者保険適用状況を劇的に改善する。

【その8】 被用者が加入する健康保険においても、適切と思われる範囲内で極力、個人単位化を推進する。

私案は総じて、被用者保険の負担構造を抜本的に変更するものである。その変更に関するかぎり、合理的理由があると思われるものに限定したつもりであるものの、現実の世界では、負担増となるグループからの反発は少なくないだろう。

## 5. 残された主要な課題

なお、他にも関連する課題は少なくない。本稿では、そのうちの主要な課題を2つだけ指摘しておきたい。

まず、1つ目。国民年金における第1号被保険者の構成は今日、きわめて多様である<sup>14</sup>。彼らが負担する年金保険料は過去40年近くにわたって殆ど見直されていない。彼らが負担している現行の保険料は所得の有無や、その水準に関係なく、原則として定額である。また、保険料納付が経済的に困難な人のための支払い免除制度や納付猶予制度には十分な所得再分配機能が組み込まれていない。さらに、低賃金で厚生年金に加入している被用者と比べると、第1号の方が保険料負担は重く、給付は給与比例部分ゼロの基礎年金だけであり、低い<sup>15</sup>。このままで本当によいのか。

2つ目。事業主との間で雇用関係は無いものの、事業主から仕事を委託され、個人として役務を提供している形の就労（請負を含む）が今日、広がりつつある。この場合、実態としては限りなく雇用関係に近くても、ほとんどの事業主は、保険料の事業主負担を逃れたり、労働基準法の適用を免れようとしたりするために、これらの雇用類似の働き方をしている人を被用者保険の加入者としていない。

一方、派遣社員は、派遣元事業所が被用者保険の適用事務所になっていれば、そこで被用

<sup>14</sup> 詳細は厚生労働省年金局（2022）を見よ。

<sup>15</sup> 仮に、上述の私案が採用されると、この不公平さは一段とエスカレートする。この不公平を解消するための一案は、基礎年金の全額税方式化であるものの、それには消費税の大増税が必要になる。ただし、今後に関するかぎり消費税増税分の投入先として優先順位が高いのは医療や介護の給付財源であり、年金ではない。基礎年金の全額税方式化は日本では実現可能性が殆どない提案であると考えている。

者保険に加入することになる（派遣元企業が保険料の事業主負担分を引き受ける）。

仮に、上述の私案が実施される場合、実務上の煩雑さを避けるため、委託や請負を派遣業務に切り替える事業所が増えると予想される。

委託・請負・派遣など、今日、働き方の多様化が進む中で、そのような働き方をしている人<sup>16</sup>の利益が損なわれないように、社会保険制度上の取扱いを改善する必要がある。

## 6. 結びに代えて

日本は過去 25 年間にわたって強い閉塞感に苛まれてきた。実質賃金は、この間に少しずつ低下した人が多い。生活水準の切り下げを余儀なくされた人も少なくない。将来に向けて夢や希望を追求することが困難な状況は今も続いている。

この間、日本では明るいニュースは極端に少なかった。日本全体が興奮し、将来への希望に沸きたったのは、最近ではサッカーのワールドカップや野球の WBC で日本の少なからぬ若手選手が大活躍したときであった。いずれも、潜在能力の高い選手に活躍の機会が与えられ、そのチャンスを彼らが活かしたからである。

さらに、今年の春、三井住友銀行が大卒の初任給を 5 万円引き上げ、25 万 5000 円にすると発表した。実に 16 年ぶりの初任給引上げだという。初任給を思い切って引き上げないと、人材獲得競争に負けてしまう。そのような強い危機感に裏打ちされた大決断であったと思われる。

もう 1 つ、ユニクロを運営するグローバル企業のファーストリテイリングは、国内正社員（約 8400 人）の年収を最大で 40% 引き上げると、本年 1 月に発表した。新入社員の初任給を 25 万 5000 円から 30 万円に大幅のアップするのは、優秀な人材を獲得するのが狙いだ。国内のパート従業員とアルバイトの時給は昨年 9 月に平均で 20% 引き上げている。人材獲得競争に負けない給与水準が必要なのは、正社員の賃金制度を国内外で統一し、国内の水準を国際水準に近づけ、国内人材を海外へ、海外人材を国内へと柔軟に移動させるためであるという。

日本を再び蘇生させるためには、なによりもまず、揺るぎのない強固な危機感を広く共有した上で、従来の固定観念を払拭していくことが欠かせない<sup>17</sup>。

### 【謝辞】

本稿を準備する段階において、宇野裕氏・西岡隆氏・本田衛子氏から極めて有益なご助言・ご意見を数多く頂戴した。また、本稿執筆にあたり、富岡亜希子さんから多大なご支援を得た。各氏に対して心より厚くお礼を申し上げる。本稿は、日本学術振興会の科学研究費補助金（課題番号 20H01500；研究代表者は稲垣誠一教授）の成果の一部である。

<sup>16</sup> 関係する事業主との間で彼らがトラブルに巻き込まれている事例も続出している。

<sup>17</sup> 厚生労働省は、社会保険制度の具体的設計に関するかぎり、日本で最高水準の頭脳集団を擁している。過去において、女性の年金権を確立したり、年金制度の長期持続性を著しく改善したりするのにあたって、発想を大胆に転換し、それぞれにふさわしい新機軸を打ち出してきた。時代が彼らをそうさせたのである。ときはさらに進み、今や「年収の壁」問題を克服する知恵が求められている。その中で、彼らは過去同様に真価を発揮するに違いない。その日が近いことを切望している。本稿が、そのための一助となれば、誠に幸いである。

#### 【参考文献】

- 宇野裕（2000）「年金制度はいかに改革されるべきか（下）改革の具体提案」社会保険旬報、2083号
- 厚生労働省年金局（2022）「令和2(2020)年国民年金被保険者実態調査結果の概要」（最終版）、6月 <https://www.mhlw.go.jp/toukei/list/dl/140-15a-r02.pdf>
- 坂本純一（2021）「カナダの年金制度の歴史」年金研究、14号  
[https://www.nensoken.or.jp/wp-content/uploads/NKEN14\\_01.pdf](https://www.nensoken.or.jp/wp-content/uploads/NKEN14_01.pdf)
- 高山憲之（2002）「カナダの年金制度」海外社会保障研究、夏（特に3.2節）  
<http://takayama-online.net/Japanese/pdf/thesis/thesis/pensionofcanada.pdf>
- 野村総合研究所（2022）、第345回NRIメディアフォーラム資料、10月27日