

第3号被保険者制度の見直し求める声高まる

政府の「年収の壁」対策、当面の人手不足解消狙う時限措置に

既報のとおり、政府はこの10月からの最低賃金引上げに合わせて、「年収の壁」対策を始めている。厚生省が公表した「年収の壁・支援強化パッケージ」は、当面の人手不足に対応するための時限的な措置にとどまる。政府の対策は一定程度評価されているものの、「負担なき給付」という優遇を前提とした第3号被保険者制度の抜本の見直しを求める声が多い中、2025年に予定されている年金制度改革で、どこまで見直しが進むのかは未知数となっている。

就業調整を招く“漠然とした誤解”への対応も必要

周知のとおり、「年収の壁」問題とは、年収が一定額を超えると税や社会保険料が増え手取りが減る逆転現象が起こるため、あえて働かないという就業調整を招くことをいう。

年収の壁には税の壁と社会保険の壁があり、税の壁は、本人に所得税が発生する「103万円の壁」と、配偶者特別控除額が徐々に減少して配偶者の税負担が増える「150万円の壁」がある。しかし実際には、前者については、壁を1万円超えても所得税が500円増えるだけであり、後者についても本人の収入増

が配偶者の税負担を上回る。実際には手取り額が減らないにもかかわらず、漠然とした誤解により就業調整している人が多いと思われることから、この誤解を解くことも「年収の壁」対策として必要だろう。

厚生労働省は9月27日「年収の壁・支援強化パッケージ」を公表したが、これは、社会保険の壁である「106万円の壁」と「130万円の壁」に対するもの。従業員が101人以上（2024年10月以降は51人以上）の企業で働く場合の「106万円の壁」については、

【図表1】 税と社会保障の「年収の壁」

年 収	負担内容	年収の壁支援強化パッケージ
103万円	<ul style="list-style-type: none"> 本人に所得税が発生 配偶者手当の基準としている企業が多い 	<ul style="list-style-type: none"> 変更なし 企業に対し、制度の見直しの促進
106万円	<ul style="list-style-type: none"> 従業員101人以上の企業では、厚生年金・健康保険の加入対象となり、社会保険料が発生 	<ul style="list-style-type: none"> 手当や賃金増、労働時間の延長を実施した企業に助成金（従業員1人当たり3年間で最大50万円） 社会保険適用促進手当を支給した場合は、本人負担分の社会保険料を上限として社会保険料の算定対象とせず
130万円	<ul style="list-style-type: none"> 従業員100人以下の企業では、配偶者の社会保険の扶養対象外となり、社会保険料が発生 	<ul style="list-style-type: none"> 130万円超えが一時的との雇用主の証明により、2年間に限り被扶養の認定を継続
150万円	<ul style="list-style-type: none"> 配偶者の配偶者特別控除額が減少 	

【図表2】「106万円の壁」への対応

(出典) 厚生労働省 (一部抜粋)

(1) 手当等支給メニュー

要件	1人当たり助成額
①賃金の15%以上 追加支給 (社会保険適用促進手当)	1年目 20万円
②賃金の15%以上 追加支給 (社会保険適用促進手当) 3年目以降、③の取組を行う	2年目 20万円
③賃金の18%以上増額	3年目 10万円

(2) 労働時間延長メニュー

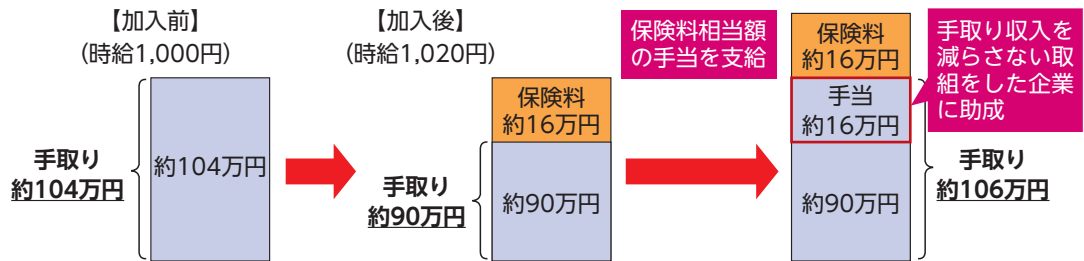
週所定労働時間の延長	賃金の増額	1人当たり助成額
4時間以上	—	30万円
3時間以上 4時間未満	5%以上	
2時間以上 3時間未満	10%以上	
1時間以上 2時間未満	15%以上	

※助成額は中小企業の場合。大企業の場合は3/4の額。

※1年目に(1)の取組による助成(20万円)を受けた後、2年目に(2)の取組による助成(30万円)を受けることが可能。

※2025年度末までに労働者に厚生年金を適用させた事業主が対象で、取り組み開始から6ヶ月後に支給を申請できる。

<活用イメージ> 時給が上がり(年収104万→106万円) 厚生年金・健康保険に加入した場合



(※) 保険料は、厚生年金、健康保険(協会けんぽ)等の保険料率で計算した場合の労働者本人の負担額。
 なお、手取り収入は税金については考慮していない。

年収が106万円を超えて厚生年金保険・健康保険に加入することとなった従業員に対し保険料相当額の手当支給や賃上げ等を行った企業には、従業員1人当たり3年で最大50万円の助成金を支給する。また、支給した社会保険適用に伴う手当については、最大2年間、被保険者の社会保険料の算定対象にしないこととしている。

従業員が100人以下(2024年10月以降は50人以下)の企業で働く人が扶養から外れる「130万円の壁」については、一時的な増収であれば、130万円を超えても原則として連続2年までは扶養を外れなくてもよいようにする。

これらの措置は、当面の人手不足に対応するための時限的な措置で、2025年に予定されている年金制度改革で恒久的な対策を行うまでのつなぎ措置とされている。「負担なき給付」という優遇が認められている第3号被保険者制度は、そもそも不公平という批判もあり、「年収の壁」問題は、その優遇が外れると負担を重く感じることから生じるとも言われている。「2号被保険者への移行を促すべき」などとする経済同友会など、第3号被保険者制度の見直しを求める声が多い中、恒久的な対策で、どこまで抜本的な改革が行われるかは未知数となっている。