Professional Eye
プロフェッショナルアイ

年収の壁の弊害と対策

FDSグループ代表
吉冨明彦
エージェントバンク（FDSグループ）主任研究員
関戸恵子

保険会社や保険代理店で働くパート従業員の多くが、「年収の壁」を意識して働き控えをしている。また、この年収の壁には、生損保の一時金や年金、満期金等が含まれることがある。

年収の壁について確認し、その問題点や対策等を探ってみる。

1．年収の壁とは

配偶者に扶養されている主婦等が、パート等で働き一定の範囲以上の収入を得ると、主婦自身に税金がかかったり、扶養から外れて社会保険料の支払いが発生したりする。そのため、収入がその範囲を超えないよう就業調整するパート従業員が多い。これが「年収の壁」である。

（1）六つの壁

年収の壁は六つ存在すると言われているが、中には実質壁にあたらず、働き損のイメージが先行しているものもある。

①100万円の壁

パート収入等が100万円を超えると、住民税がかかる。このとき生損保に加入している保険契約のうち自分で保険料を負担した保険の満期金等の一時金や個人年金（以後、満期金等）も課税対象となる。ただし、受け取った金額全てに税金がかかるのではない。一時金の場合は、

「（受け取った金額－払込み保険料－特別控除50万円）×1／2」が「一時所得」として、年金の場合は、

「受け取った金額－必要経費（保険料）」が「雑所得」として住民税の対象となる。

②103万円の壁

これも①同様税金の壁で、年収が103万円を超えると所得税がかかる。また、103万円を超えると「配偶者控除」が適用除外となり、代わりに「配偶者特別控除」の対象となる。ここでも、生損保の満期金等が年収として103万円にカウントされる。

③106万円の壁

これは①、②と違い、社会保険料の壁である。従業員が101人以上（2024年10月からは51人以上）の会社で週20時間以上勤務し月収が8万8000円（年収約106万円）以上の場合、パート先等の厚生年金や健康保険等の被用者保険に加入し、社会保険料の支払いが発生する。

106万円には残業代やボーナス、家族手当・通勤手当等は含まれないが、生損保の満期金等は対象になる。

④130万円の壁

③同様社会保険料の壁である。従業員が100人以下（24年10月以降からは50人以下）の会社で年収が130万円以上になると配偶者の扶養を外れ、自身で社会保険料を支払うことになる。勤務時間が週30時間以上は被用者保険（厚生年金、健康保険）に、30時間未満は国民年金、国民健康保険に加入する。

130万円には残業代、ボーナス、家族手当・通勤手当等の他、株式の配当や不動産収入、生損保の満期金等も含まれる。

⑤150万円の壁

税金の壁で、年収が150万円を超えると配偶者特別控除額の減額が始まる（生損保の満期金等対象）。

⑥201万円の壁

税金の壁で、年収が201万円を超えると配偶者特別控除が0円になる（生損保の満期金等対象）。

（2）年収の壁の弊害

現在就業者の4割が非正規社員と言われているが、そのうち6割のパートタイマーや有期雇用労働者等が年収の壁を意識して就業調整をしている。

①人手不足

少子化等の影響で人手不足に直面している業界が多い中、働けるにも関わらず年収の壁のために行う就業調整は、人手不足を加速させている。特に年末や年収の壁の付近で残業等を控える傾向があり、多くの企業が人材の確保に苦心しており、企業にとって機会損失となっている。

また、せっかく最低賃金が上がっても、年収の壁を超過しやすくなるため、労働時間を減らす向きがあり、賃上げが労働意欲の促進につながらない。

②低収入の定着

例えば106万の壁を越えても125万円まで収入を伸ばせば、手取りが戻りそれ以上は収入が増えていく。しかし年収の壁を気にしてその手前で就業調整をするパート従業員等（多くは女性）はいつまでも収入が増えない。

また106万円や130万円の壁を超え厚生年金に加入すれば、老後には老齢基礎年金（国民年金）に加えて老齢厚生年金も受け取ることができる。しかし、厚生年金の保険料を自分で負担することを働き損と考えているため、女性の老後の年金受取額は低いままである。

③女性の社会進出の阻害

第3号被保険者の98％が女性である。また、年収の壁がなければもっと働きたいと回答したパート従業員が8割に上るというアンケート結果もある。

年収の壁を意識せずに働きたいだけ働くことができれば、責任ある役割を任される機会も増える。中には非正規従業員から正規従業員になる等のキャリアアップのチャンスもあるであろうが、年収の壁までの短時間労働に固執することで、女性の地位の向上や個人のスキルアップ・成長の妨げになっている。

④不公平な制度の放置

単身者や自営業者、共働き夫婦には、年収の壁はない。自ら社会保険料を負担しているからである。少しでも収入があれば、税金や社会保険料を負担するのが原則だからである。

配偶者のいる専業主婦のみが国民年金保険料を支払わなくても年金が受け取れたり（第3号被保険者）、保険料を負担しなくても配偶者の健康保険に加入することができたりする（負担なき給付）ために、年収の壁が存在する。

この不公平な制度は、1985年の年金制度改革により国民年金を全国民共通の基礎年金とした際に、配偶者に扶養されている専業主婦が無年金になることを回避するために採られた制度であるが、40年近く経った今も放置されている状態である。

2．年収の壁への対策

（1）年収の壁のための政府施策

昨年（2023年）10月から採用されている政府による時限的な年収の壁対策は、106万円と130万円の壁に対するものである。

①106万円の壁対策

新たに被用者保険（厚生年金、健康保険）に加入するパートタイマー等の労働者1人当たりに、最大50万円を国が企業に支払う（キャリアアップ助成金「社会保険適用時処遇改善コース」）。この助成金は、企業が労働者の新たに発生する社会保険料相当額を支給（社会保険適用促進手当）する他、賃上げや労働時間の延長を実施した場合に支払われる。財源は、雇用保険が充てられる。

②130万円の壁対策

年収が一時的に130万円を上回っても、事業主が収入増加は一時的であると証明すれば、連続2年までは扶養者であり続けられる。

（2）政府施策の問題点

今回の政府施策は25年の年金制度改革までの時限的な措置ではあるが、もともと不公平な優遇が問題視されている専業主婦に対し、さらに社会保険料が発生し手取りが減る分として、国が保険料を肩代わりすることは優遇の上乗せに他ならない。

また年収の壁を意識して働くパートタイマー等へのアンケートで、国の施策があっても労働時間を延ばさないとの回答が4割で、施策を受けて労働時間を増やすと回答した3割を上回った（日経新聞の調査）。今回の施策が就業意欲の向上に、充分に機能しているとは言い難い。

（3）抜本的な対応策の必要性

年収の壁に対する抜本的な対応策は、今回の政府の時限的施策や年金制度改革で議論されているような年収の壁の超え方ではなく、壁そのものをなくすことである。

1980年には専業主婦世帯が1114万世帯で6割強を占めていたが、92年には共働き世帯が専業主婦世帯を超えた。さらに2022年には共働き世帯1262万世帯に対し、専業主婦世帯は539万世帯で3割を下回った。専業主婦を優遇している第3号被保険者制度はもはや時代に則していない。

社会保険料だけでなく税金についても、世帯単位ではなく個人単位にする方向で改革が必要である。年収の壁のような制度は、ほとんどの先進国で既に廃止されている。例えばイギリスでは世帯主と合算による男女差別的な税申告は、90年代に一人一人がそれぞれ申告する制度に変更されている。

また、働き控えが解消した場合、労働者の収入や就業時間の延び等による経済効果は追加生産等で8・7兆円に上るとの試算もある（野村総合研究所）。収入の壁をなくすことは人手不足の解消や女性の社会進出の促進等のためだけでなく、一人一人の生産性を増やすことでGDP（国内総生産）の向上にもつながり、日本経済の発展にも寄与することにもなる。

最後に配偶者控除や社会保険料負担等の年収の壁を気にすることなく、保険契約者が満期金等の一時金や個人年金を受け取ることのできる制度を望みたい。

時代にあった制度改革必要に

交通事故におけるむち打ち損傷問題 第3版
編集 栗宇一樹 古笛恵子
▶詳細はこちら
●B5判・364頁　●定価4,620円（税込）／送料495円（税込）
ISBN978-4-89293-471-1　（2023年12月刊）
お申込みはFAXまたはWebで　FAX 03-5816-2863　https://www.homai.co.jp
保険毎日新聞社　東京都台東区台東4-14-8 シモンノパークビル2F 03-5816-2861