

短時間労働者（いわゆるパート主婦が多い）の所定内賃金が月8.8万円（年間106万円）を超えると、健康保険、厚生年金保険などの加入義務が生じ手取りが減るので、その「壁」の手前で就業調整をすることが人手不足を招くなど経済問題となっている。年間収入が130万円を超えた場合に同様のことが生じる130万円の「壁」もある。最低賃金（全国）が2013年の764円から2023年の1,004円に引き上がる中、「壁」の手前で働く短時間労働者の労働時間はこの10年間で4分の3に短縮された計算になる。

これに対し政府は、「年収の壁・支援強化パッケージ」の3本柱を決定した。

1番目は106万円の壁への対応で、短時間労働者が保険適用による手取りの減少を意識せず働けるよう、労働者の収入を増加させる取り組みをした事業主に対し、労働者1人当たり最大50万円の支援を行う「キャリアアップ助成金制度」の創設である。1週間の労働時間を3時間以上延ばして

基本給を5%以上上げた場合などを想定しており、2023年度中に始め、3年程度の時限措置とする。給付額は計約200億円で、その財源は雇用保険料だ。

2番目は、130万円の壁への対応で、被扶養者認定基準（年収130万円）について、労働時間延長等に伴う一時的な収入変動による被扶養者認定を弾力化して対応する。

最後に、配偶者手当への対応で、106万円や130万円に連動して給付される企業の配偶者手当が就業調整の一因となっていることから、配偶者手当を廃止又は縮小し、基本給や子どもへの手当を増額するなどの見直しを促す。

いずれもつなぎ措置という位置付けで、抜本改革は2025年の年金制度改正で行うとされる。「キャリアアップ助成金制度」に対しては、本

人ではなく企業に給付をするということで効果が上がるのかという批判や、被用者保険適用に伴う保険料負担軽減のための手当（社会保険適用促進手当）としても支給できるので、自ら保険料を納めている第1号被保険者や第2号被保険者などから見て不公平という批判がある。

他方、壁を越えて勤労し社会保険制度に加入することには大きなメリットがある。

第3号被保険者のままでは受給できない厚生年金（2階建て）を受け取ることができる。年

収を約125万円まで増やせば手取りは減らず、長く働くほど厚生年金が増え老後の生活が安定する。年収105万円の者が110万円で働くと、厚生年金の総受給額は80代前半で現役時代の手取り減を上回るという試算もある。政府は、「壁」を意識せずに働き社会保険制度に加入することが得であると、モデルケースを作って喧伝すべきであろう。

では抜本改革策として、どのようなことが考えられるのだろうか。

先進諸国を見ると、カナダ、オーストラリア、スウェーデンなどは、税財源による基礎年金と、保険料負担に応じた報酬比例年金の2階建てで構成する方式（税方式）を採用している。わが国でもかつて民主党がこの方式を検討したことがあったが、移行期に二重の負担が生じること、税方式にするには消費税率4-5%の引上げが必要となることなどから、政治的なハードルが高く現実的でないとされた。

保険方式をとるドイツや英国では、賃金収入が少ない者でも原則加入する仕組みをとりつつ、負担は所得に応じて緩やかに増える仕組みをとっており、年収の「壁」は存在しない。

わが国はマイナンバーで国民の収入や社会保険料を把握し、デジタルを活用して「壁」の発生しない負担方法を工夫することが望まれる。

連載

税制之理

東京財団政策研究所研究主幹
森信茂樹

第200回
106万円の「壁」を考える