

いわゆる「年収の壁」問題への対応について —支援強化パッケージの評価と社会保険制度の中長期的な改革の方向性—

2023年10月3日

公益社団法人 経済同友会

代表幹事 新浪 剛史

年収の壁タスクフォース座長 菊地 唯夫

少子・高齢化に伴う生産年齢人口の減少と、賃金引上げの動きが相俟って、2022年頃から短時間労働者の就業調整が早期化している。サービス産業を中心に人手不足が深刻化し、仮に需要が顕在化していても、営業時間の限定などサービス供給を一部制限せざるを得なくなりつつある。

こうしたなか、2022年度の消費者物価（総合）は前年比3.2%と、1990年度以来の上昇率を記録した。継続的な物価上昇を受け、2023年度の最低賃金は全国加重平均で43円上昇し、初めて1,000円を超えることとなった。さらなる賃上げは、就業調整の一層の早期化と人手不足の深刻化をもたらすことから、政府は、若い世代の所得向上に向けた取組¹の一環として、10月から支援強化パッケージを施行することを決定した。

こうした状況を踏まえ、経済同友会として、同パッケージおよび抜本改革に対する考え方を示す。

Ⅰ. 現状認識

（就業調整の実態）

日本スーパーマーケット協会が、2023年4～5月にかけて、パートタイム労働者98,000名余りを対象に実施したアンケート調査によれば、103万円以下に就業調整している人が52.7%、100万円以下が29.1%と、あわせて8割超に上った。

103万円以下に調整している理由としては、社会保険料負担への忌避感と、家庭内に性別による伝統的な役割分担意識が残っていること、税と社会保険料をあわせると「壁」が複数あるため、制度改正を把握しきれない——といったことが大きい。就業調整問題を緩和するためには、短時間労働者のみならず経営者、現場責任者への税・社会保険制度に関する啓発が極めて重要である。

¹ 内閣官房『こども未来戦略方針』（2023年6月）

（老後に備える意識の薄さ）

『2019（令和元）年財政検証』によれば、マクロ経済スライドによる調整終了時の基礎年金の所得代替率は26.7～21.9%²に留まり、高齢期の生活保障としてはあまりに心もとない。しかし、保険料負担への忌避感や、高齢期の厳しい基礎年金の給付状況への認識不足もあって、社会保険への加入を避ける傾向にある。

（低所得ダブルワーカーにとって重い負担）

『令和4年就業構造基本調査』によれば、副業を有する者の46.2%において本業の所得が200万円未満であり、100万円未満も23.7%に上る。生活のためにダブルワーカーをしているにもかかわらず、雇用主負担のある第2号被保険者になることもできず、低所得層にとって負担の大きい、定額負担の国民年金に加入していることが伺える。

II. より正確な情報の提供に向けて

政府は『こども未来戦略方針』において、106万円の壁を超えても手取り収入が減少しないよう、支援強化パッケージを実行するとともに、制度の見直しに取り組むとしている。しかしながらサービス産業の現場では、8割以上の短時間労働者が103万円以下で就業調整をしていると回答しており、制度の正確な理解に向けた情報提供・啓発施策の充実など、そうした実態を踏まえた対策を講じるべきである。例えば、各々の家族構成や所得の状況、短時間労働者本人が契約時に交わした内容等を入力すると、税や社会保険料の負担額見込や将来の給付増加額が算出されるサイト・アプリ等の提供を期待する。

拠点が分散型である、働く人の流動性が高い——といったサービス産業の特徴を踏まえば、現場の管理職の負担が大きいことは事実であり、容易な取り組みではないが、短時間労働者等の啓発については、企業が果たすべき役割も大きい。

家族形態の多様化が進むなか、年間離婚件数も年間婚姻件数の約3分の1に達している。女性の活躍を推進するとともに、第3号被保険者が将来のリスクに備えるためにも、家庭内で性別役割分担や老後の生活について、より理解を深め、話し合う機会を増やしていく必要がある。

² 出生中位・死亡中位シナリオのうち、内閣府『中長期の経済財政に関する試算』の「成長実現ケース」に接続し、経済成長と労働参加が進むケースI（TFP上昇率1.3%）では、基礎年金のマクロ経済スライドによる調整は2046年度に終了し、所得代替率は26.7%、「ベースラインケース」に接続し、経済成長と労働参加が一定程度進むケースV（同0.6%）では、マクロ経済スライドによる調整は2058年度に終了し、所得代替率は21.9%まで低下する。

なお、「ベースラインケース」に接続し、経済成長と労働参加が進まないケースVI（同0.3%）では、機械的に給付水準調整を続けると、国民年金は2052年度に積立金がなくなり完全な賦課方式に移行する。その後、保険料と国庫負担で賄うことのできる給付水準は、基礎年金と所得比例年金を合わせても所得代替率38～36%程度に留まる。

（報酬比例年金の必要性）

政府は2022年4月から、新たな高等学校学習指導要領に基づき、高校生への金融教育に取り組んでいる。2024年には次の財政検証が予定されており、一般社会人に対しても、基礎年金の所得代替率の見通しと、報酬比例年金の必要性を平易に説明することで、やみくもな年金不安を防ぐとともに、社会保険料負担への忌避感を低減すべきである。

「壁」の引き上げを提案する声も聞かれるが、報酬比例年金の加入条件を引き上げるということは、短期的な保険料負担は回避できる半面、将来、報酬比例年金を受け取る機会を奪い、低所得の高齢者を増やすことを意味するため、国としてそうした選択はすべきでない。

（名寄せの必要性）

年金制度に関し、急ぎ対応すべきこととして、執行の見直しが挙げられる。2つ以上の事業所で働く短時間労働者の場合、通算すれば週の所定労働時間が20時間以上かつ賃金月額が8.8万円以上であっても、事業所単位でみればいずれかを満たさない場合、健康保険・厚生年金保険の被保険者となることができない。

政策的に副業・兼業等を促進している以上、こうした運用は不適切であり、マイナンバーを徹底的に活用し、週20時間未満・賃金月額8.8万円未満の労働者についても、名寄せを柱とした執行の見直しを行うべきである。

III. 支援強化パッケージについて

（パッケージの評価）

就業調整の大きな要因の一つが社会保険の「壁」であり、「壁」を超えるための緊急避難策が講じられること自体は時宜を得ている。一方、3年間の支援強化パッケージはあくまで弥縫策に過ぎず、「年収の壁」問題の実態と複雑な背景を鑑みれば、実効性が十分に発揮されるかは不透明と言わざるを得ない。

また、キャリアアップ助成金に新設される社会保険適用時処遇改善コース、社会保険適用促進手当、事業主の証明による被扶養者認定円滑化——のいずれも時限的な措置であり、中長期的な抜本改革の方向性が早期に示されない限り、期間終了後には再び就業調整が始まり、人手不足が深刻化する可能性も否めない。

さらに、同パッケージのうち、106万円の壁に対する施策は社会保険への加入を促すものである一方、130万円の壁については加入を免除する措置であり、同じタイミングで逆方向のメッセージを発しているため、中長期的にどちらに向かう心構えが必要なのか、働く個人にとっても企業にとってもわかりにくい。

なお、複雑な年金制度に関する正確な理解の浸透や、第3号被保険者の家庭内の性別役割分担等の意識の変化には時間を要することから、3年間という期限の中で、同パッケージの実効性を徐々に高めていくため、開始にあたっては、パッケージの効果をタイムリーに可視化・検証するためのデータ収集・分析・公表の枠組みを整え、施行1年目で明らかになった制度上・執行上の課題は、2年目以降、速やかに改善することを徹底していただきたい。

(手続の効率化)

支援強化パッケージが広く活用されるためには、申請者の事務負担の軽減も欠かせない。特にキャリアアップ助成金の社会保険適用時処遇改善コースは、スキームの内容が複雑であり、短時間労働者と現場責任者が制度を十分に理解し、個々の事情を踏まえた判断がしやすいよう丁寧な周知を期待する。

また、キャリアアップ計画の提出と毎年度の支給申請が求められているが、過度な事務負担とならないよう手続きの簡素化を求める。

(財源の妥当性)

キャリアアップ助成金は、全額事業主負担である雇用保険二事業で運営されている。よって、支援強化パッケージの原資としてキャリアアップ助成金を活用することは、同パッケージを利用しない企業から利用する企業への、政策的な保険料の再配分を意味する。本来、雇用保険二事業の対象は、失業等給付の給付減を目的に実施する、被保険者等に関する失業の予防、雇用機会の増大、労働者の能力開発等に資する雇用対策——であり、年金制度の欠陥とも言える「壁」への対応に流用することには疑義がある。

また、緊急避難的対応とは言え、経済対策を講じる以上、時給の上昇や労働時間の延長による所得増が、個人消費の活性化や所得税・消費税等の税収増につながる程度の実効性を伴うべきである。こうした好循環の実現に向け、幅広い企業による活用が期待される半面、コロナ下で多額の雇用調整助成金を支出した結果、雇用安定資金や失業等給付に係る積立金の残高は著しく減少しており、雇用保険財政はひっ迫している。仮に、雇用保険料率を引き上げることとなれば、企業の賃上げ余力を削ぎ、結果的に同パッケージの活用や、賃金と物価上昇の好循環の実現という喫緊の政策課題の実現も阻害する。よって、2年目以降については、同パッケージの効果検証・改善と併せ、経済対策の財源としてふさわしい一般財源の活用を求める。

(抜本改革に向けて)

支援強化パッケージの実行による3年という時間的猶予を無駄にすることのないよう、長期的な視座に立ち、社会保障、税、雇用・働き方といった多岐にわたる課題について、抜本的な制度改革の方向性を精力的に議論し結論を得るための、経済界、労働組合、有識者等からなる総理トップの新たな国民会議を内閣官房に設置すべきである。

3年後、再び元の状況に戻ることをしないよう、政府には、中長期的な改革の方向性と時間軸を早期に明らかにすることを求める。企業としても、育児や介護と仕事を両立しやすい働き方の実現に向けた各種改革を急ぐとともに、効率化・省人化投資を積極的に進める。

また、短時間労働者の配偶者所属企業において、家族手当等の支給基準に配偶者の年収制限があり、こうした福利厚生がいわゆる「壁」の効果を強めてしまっている側面もある。近年、手当の見直しを進めている企業も増えており、引き続きこうした制度の改善に取り組んでいく。また、育児や介護で短時間労働を選択せざるを得ない人たちのためにも、企業も含めて社会全体で両立支援に取り組んでいく。

IV. 抜本的な制度改革について

（抜本改革の必要性）

1986年の制度改革により、国民皆保険は実現したが、現行制度は家族形態や働き方の多様化に対応できていない。

現役世代の人数が急速に減少するなか、男女ともに一人ひとりがその能力と意欲を最大限発揮するためには、社会保険制度も経済・社会構造の変化・多様化に対応する必要がある。多様なパターンに応じた複雑な年金制度を作るのではなく、簡素な制度で多様性を包摂すべきであり、雇用や働き方を歪めない年金制度への抜本改革が必要である。

（現行制度の課題）

現行制度の課題の一つ目に保険料を納めていれば将来確実に給付を受けられるのかという不安がある。これは高齢化が進展する中でも貯蓄率が低下せず、個人消費が活性化しないという日本経済停滞の主因となっており、持続的な成長軌道に乗せるためにも、社会保障制度の持続性を向上させ、将来不安の解消を急がなければならない。

二つ目に、年金保険料負担の累進性の欠如がある。第1号被保険者は所得に依らず保険料が定額であるほか、第2号被保険者の厚生年金保険料も応能負担が不十分で、シングルペアレントや総じて所得の低い若年層にとって負担が重い。

三つ目に、被保険者グループ間の不公平さがある。例えば、現在約500万人いる被用者の第1号被保険者には、国民年金保険料の免除・納付猶予制度が存在するが、免除等の額に応じて将来の給付も減額される³。一方、第3号被保険者は、保険料負担なしに基礎年金を満額受給できており、配偶者の有無・働き方のみを理由として、社会保険の受益と負担に大きな差が生じている。

（中長期的な改革の方向性）

将来を見据えて設計する新たな年金制度は、急速に多様化の進む働き方や家族形態の選択に中立で、その持続性が国民から信頼される、公平かつ簡素なものでなければならない。

まず、企業規模により社会保険の適用対象が異なることは、働く個人にとって合理的でないため、企業規模要件を撤廃するとともに、現行の非適用事業所の雇用者も対象とすべきである。

また、第3号被保険者については、106万円の壁（被用者保険適用基準）と130万円の壁（被扶養認定基準）を大胆に引き下げ、第2号被保険者への移行を促す。同時に、106万円の壁の引き下げ等により、現在、第1号被保険者となっている被用者も、応能負担の被用者保険の第2号被保険者への移行を促す。その他の第1号被保険者（自営業者、フリーランス）についても、マイナンバーの活用により所得を捕捉する

³ 被保険者区分に関わらず、公的年金等の収入金額やその他の所得が一定基準額以下の方の生活支援を目的として、消費税率引き上げ分を活用し、年金に上乗せして「年金生活者支援給付金」を支給する制度は設けられている。

ことで、保険料を定額負担から所得比例に変更すべきである。なお、育児・介護で短時間労働とならざるを得ず、負担能力に不足のある第1号、第2号被保険者には、当該期間の保険料を減免し、一般財源により補填するなどの配慮が必要である。

これは、社会保険の原則が徹底されていた1986年の制度改正以前の姿に近い仕組みに戻すことを意味する。第1号被保険者と第3号被保険者の第2号被保険者への移行を促進し、被用者保険としてのあるべき姿に戻す。長期的には、報酬比例年金と税財源による最低保障の基礎年金の組み合わせによる2階建ての年金制度を目指すことが考えられる。なお、無職の方々の高齢期の生活保障のあり方については、働き方や家族形態の多様化に即した国民皆保険のあり方、基礎年金の設計と税による生活保障のあり方、および同様の問題を抱えている医療保険制度等のあり方と併せ、国民会議において総合的かつ集中的な議論を行う中で、適切な結論を見出すべきである。

本意見では、年収の壁・支援強化パッケージの評価および中長期的な抜本改革の方向性について述べた。将来にわたる経済・社会構造の変化・多様化を踏まえた、サービス産業の生産性向上策および年金制度を軸とした社会保険のあり方については、さらに議論を深める予定である。

以上

年収の壁タスクフォース

(敬称略)

座長

菊地 唯夫 (ロイヤルホールディングス 取締役会長)

副座長

翁 百合 (日本総合研究所 理事長)

メンバー

秋元 巳智雄 (ワンダーテーブル 取締役会長)

岩井 睦雄 (日本たばこ産業 取締役会長)

岩崎 真人 (JSR 社外取締役)

遠藤 健 (SOMPOホールディングス 介護・シニア事業ホナ 執行役)

栗原 美津枝 (価値総合研究所 取締役会長)

清水 謙 (WDI 取締役社長)

伊達 美和子 (森トラスト 取締役社長)

原口 貴彰 (アクセンチュア 常務執行役員)

深澤 祐二 (東日本旅客鉄道 取締役社長)

松江 英夫 (デロイト トーマツ グループ デロイト トーマツ インスティテュート 代表)

水留 浩一 (FOOD & LIFE COMPANIES 取締役社長 CEO)

山口 明夫 (日本アイ・ビー・エム 取締役社長執行役員)

吉田 直樹 (パン・パシフィック・インターナショナルホールディングス 取締役社長CEO)

以上15名

事務局

菅原 晶子 (経済同友会 常務理事)

山本 郁子 (経済同友会 政策調査部 シニア・エキスパート)

佐藤 一基 (経済同友会 政策調査部 マネジャー)