

「年収の壁」支援強化パッケージに対する企業における実態調査結果

- 本会では、2023年10月に発表した意見書「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—」のフォローアップとして、政府「年収の壁」支援強化パッケージの活用状況について調査を実施した。
- 本調査は本会会員所属企業のうち、特に対人接客現場を有する労働集約型の事業（医療介護、保育、宿泊、飲食、小売など）を展開する43社を対象として、本年2月16日～3月22日にアンケートを行い、22社から回答を得た。
- 調査結果の概要は以下の通り。
 - ・「年収の壁」支援強化パッケージを活用（予定含む）している企業は、7社（31.8%）にとどまっている。
 - ・上記活用（予定含む）している企業のうち5社（71.4%）は「年収の壁」支援強化パッケージ対象者のうち実際に活用する従業員は10%程度と想定している。
 - ・従業員の活用が限定的な理由としては、扶養の範囲内で働きたいという対象者の意思、配偶者が所属する企業からの家族手当等との関係、本制度に対する理解不足に加え、企業としても従業員間で不公平が生じることへの懸念などが挙げられた。
 - ・また、人手不足の状況と対応に関する質問については、現場を支える人材の不足が深刻であり、業界に即した技術者をサポートする制度・仕組みが求められるとともに、AI・DXによる効率化を推進する専門人材を必要としていることがうかがえる結果となった。
- 本調査はn数が限られているものの、多数の短時間労働者を雇用している企業からの回答であり、実効性が十分でないことを示唆する結果については一定の信頼性があるものと思われる。政府に対しては、活用が限定的である支援強化パッケージの見直しを進めるとともに、本会が意見書で求めた社会保障制度の抜本改革に向けた議論に速やかに着手することを求める。

「年収の壁」支援強化パッケージに対する企業における実態調査結果



公益社団法人 経済同友会
Japan Association of Corporate Executives

1, 調査期間・対象

1. 調査期間：2月16日（金）－3月22日（金）
2. 調査対象：経済同友会 当委員会におけるサービス産業の定義※1を主たる事業とする会員所属企業 43社
※1：対人接客現場を有する労働集約型産業
3. 有効回答者数：22社（回答率51.2%）

業種分類	社数	%
医療・介護	3	14.3%
保育	1	4.8%
宿泊	3	14.3%
飲食	6	28.6%
小売り	7	28.6%
レジャー	1	4.8%
その他	1	4.8%

企業規模※2	社数	%
大企業	17	81%
中小企業	5	19%

※2 中小企業法に基づく区分より

人手不足について

- 回答企業すべての業界で慢性的な人手不足の状況。内17社（77.3%）については、深刻な状況であると感じている。
- 人員計画における充足率（回答時点）について、正社員では4社（18.1%）、その他（パートアルバイト、契約社員等）では6社（27.3%）が20%以上不足していると回答。
- 不足している人材については、「現場の専門技能を有する人材」（77.3%）、「現場で定型作業を担う人材」（50.0%）と現場を支える人材が深刻な状況。
具体的には介護士、看護師、調理師等であり、技能習得まで時間を要することが一因と推察される。
- 例外として小売り業のみで、「AI・DXを推進する専門人材」（57.1%）を最も不足に感じている。
- 今後の必要な取組として19社（86.4%）が賃金と回答。今後も人手不足による賃金高騰が予想されるため生産性向上への取組が急がれる。

「年収の壁」支援強化パッケージ：活用状況について

① 「106万（月額8.8万円）の壁」「130万の壁」への対応について

【対応（予定含む）企業の実態】

- 「106万（月額8.8万）の壁」または「130万の壁」への対応については7社（31.8%）の活用（予定含む）にとどまっている。
- 上記活用（予定含む）している企業のうち5社（71.4%）は「年収の壁」支援強化パッケージ対象者のうち実際に活用する従業員は10%程度と想定している。
- 活用しないと回答した企業については「対象者がいない」（27.3%）が最も多く、「会社の方針として活用しない」（18.2%）が次点。「対象者がいない」理由としては、短時間労働者が直接雇用ではなく、派遣会社の業務委託等であることがその後ヒアリングから判明。

【活用が限定的な理由について】

- （対象者の意思）希望者がいないと回答した事業者を含めると、9社（40.9%）活用を検討していたが、「扶養の範囲内で働きたいという対象者の意思」、「配偶者が所属する企業からの家族手当等との関係」、「本制度に対する理解不足」等の理由から活用が限定的であった。
- （事業者の意思）会社の方針として活用しない事業者(18.2%)の主な理由については「従業員間で不公平が生じることへの懸念」が挙げられた。

「年収の壁」支援強化パッケージ：活用状況について

② 配偶者手当について

- 「配偶者手当を支給していない」と72.7%が回答。また「支給している」とした回答企業（13.6%）すべてが今後検討中であった。
※「支給している」と回答した企業の中には配偶者の所得上限を設けていないと1社より回答。
- 検討上の課題としては従業員の納得性の高い代替メニュー提示と労使による丁寧な話あいであることが回答より伺えた。

「年収の壁」支援強化パッケージ：評価について

【政府の周知に向けた取組及び財源の妥当性について】

- 周知への取組については全体回答の45.4%が不十分であると感じており、「わからない/答えられない」を含めると72.7%であった。
- 雇用保険を財源とするキャリアアップ助成金からの捻出についても、一部疑問に感じていることが回答より伺えた。

【支援パッケージの見直しについて】

- 回答企業の過半数（54.6%）が見直しの必要性を感じており、その多くは「制度・手続きの簡素化」であった。尚、パッケージ自体の見直しについては時限的措置のため今見直すとかえって混乱するとの声もあった。
- 都心部他一部地域では時給1,200円以上となり、所定労働時間（月87時間）を超えて労働した場合、社会保険適用促進手当の対象条件（標準報酬月額10.4万円以下）を超えるため、助成金が活用できないとの回答があった。この対象条件についても制度活用にあたり従業員間の不公平が生じる要因となる。
- 企業が介入すると店舗内で従業員間の不公平を考慮必要があるため、個人に向けた支援策を求める声もあった。

「年収の壁」支援強化パッケージ：評価について

【年収の壁撤廃に向けて】

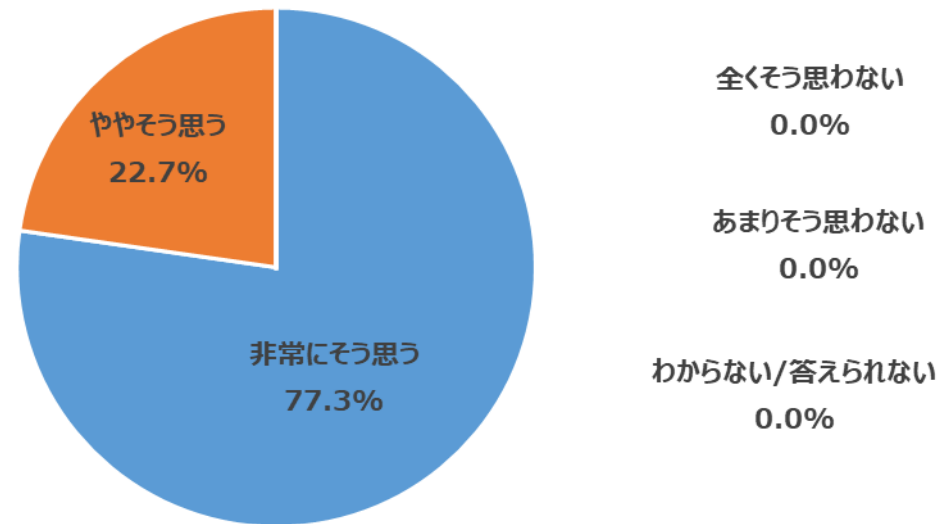
- 時給高騰により、就業時間の調整が早期化している一方で人材獲得に向けた必要な取組の多くが賃金の見直しである。さらなる賃上げは、就業調整の一層の早期化と人手不足の深刻化をもたらすことから年収の撤廃に向けた早急な対策を求む声が複数あった。
具体的には第3号被保険者制度、学生の特定扶養控除等の見直しを含めた、新しい社会保障制度の設計である。
- 財源については、特に不足に感じる人材の育成及びキャリアアップにつながる支援策への転換を求める声があった。

1. 人手不足について
2. 「年収の壁」支援強化パッケージの活用状況
 - 106万の壁への対応
 - 130万の壁への対応
 - 家族手当見直し
3. 「年収の壁」支援強化パッケージの評価

3, 調査結果①: 人手不足について

Q. 業界として慢性的な人手不足であるか

回答企業すべての業界で慢性的な人手不足の状況。内17社（77.3%）については、深刻な状況であると感じている。

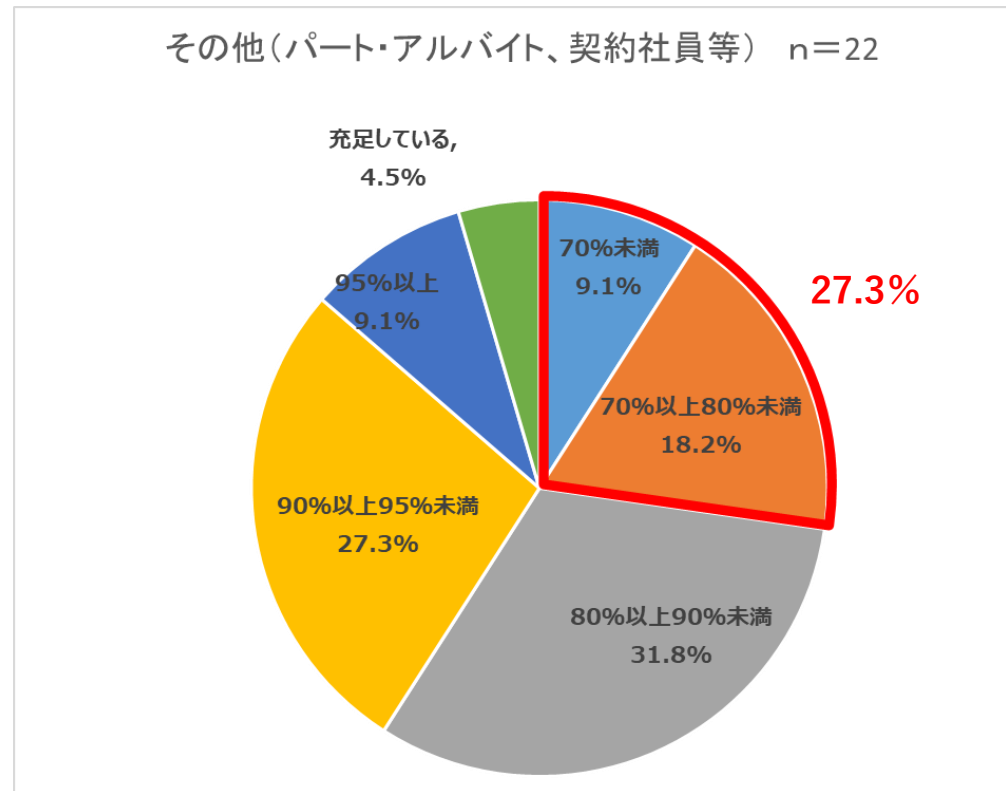
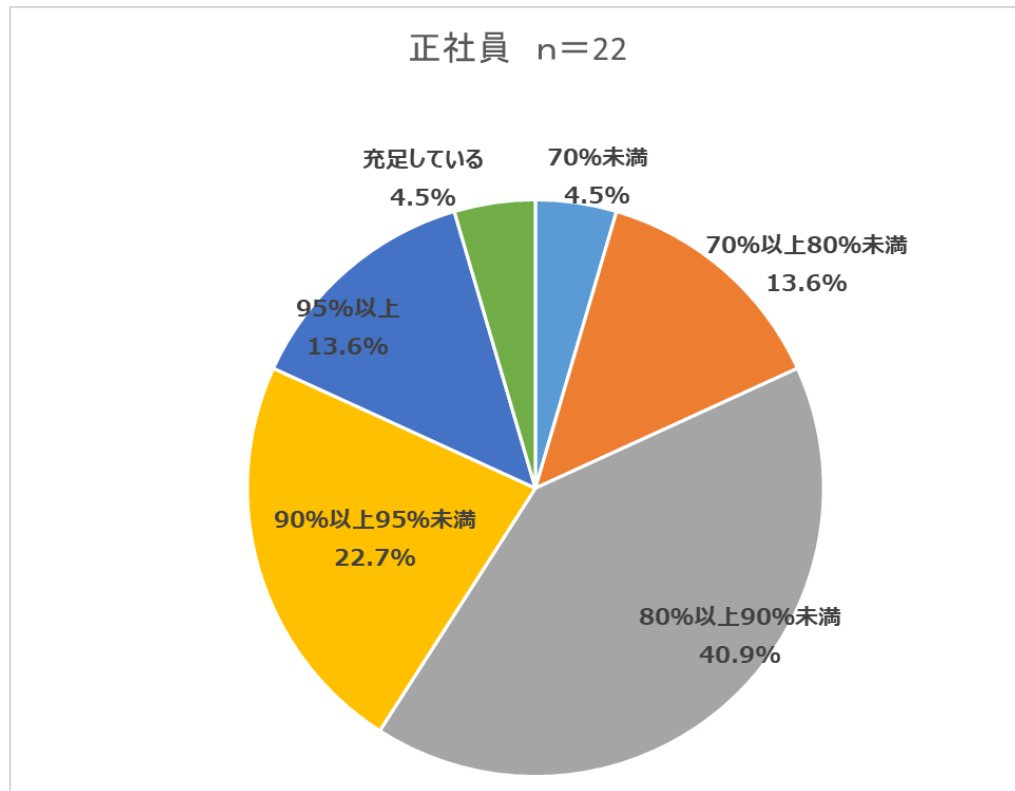


n = 22

3, 調査結果①: 人手不足について

Q. 人員計画における充足率について

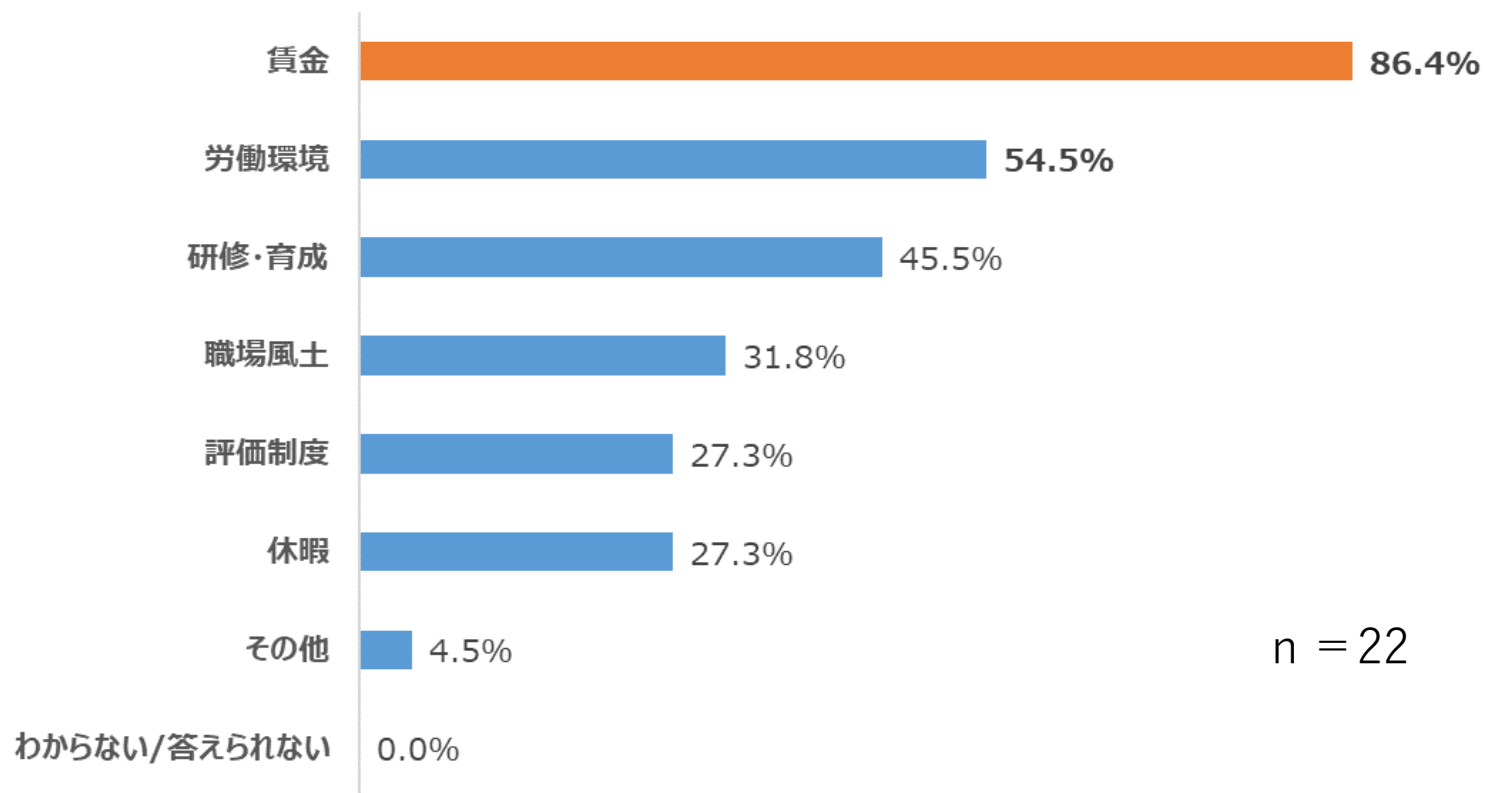
正社員4社（18.1%）、その他（パートアルバイト、契約社員等）では6社（27.3%）が20%以上不足している。



3, 調査結果①: 人手不足について

Q. 貴社における人材確保にあたり今後特に必要な取組について。(最大3つまで回答)

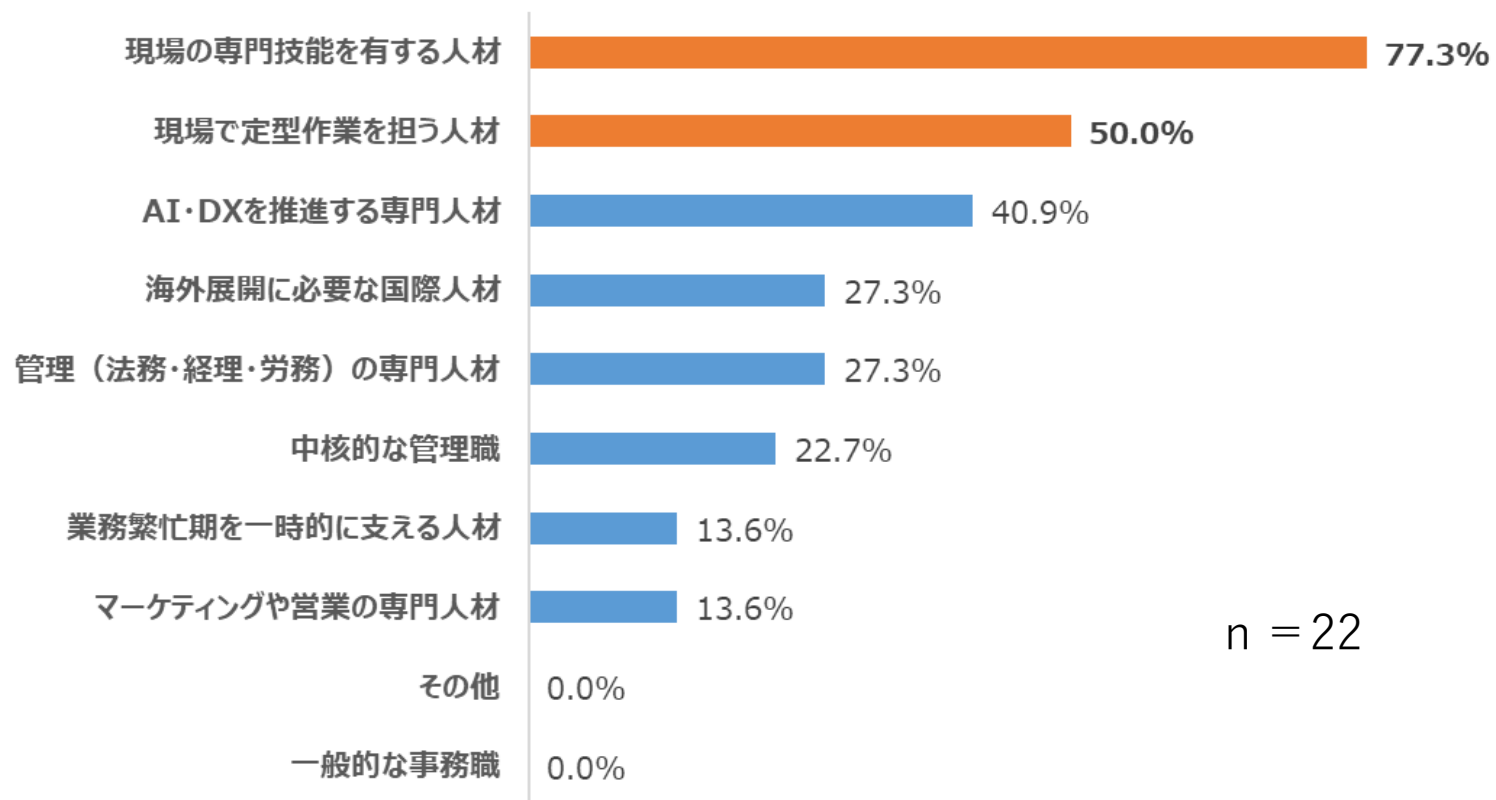
今後人手不足への必要な取組として回答企業の多くは、賃金であり、賃上げに向けた生産性向上への取組が急がれる。



3, 調査結果①: 人手不足について

Q. 貴社における特に不足を感じている人材について（最大3つまで回答）

回答企業の過半数が現場に関わる人材に不足を感じている。

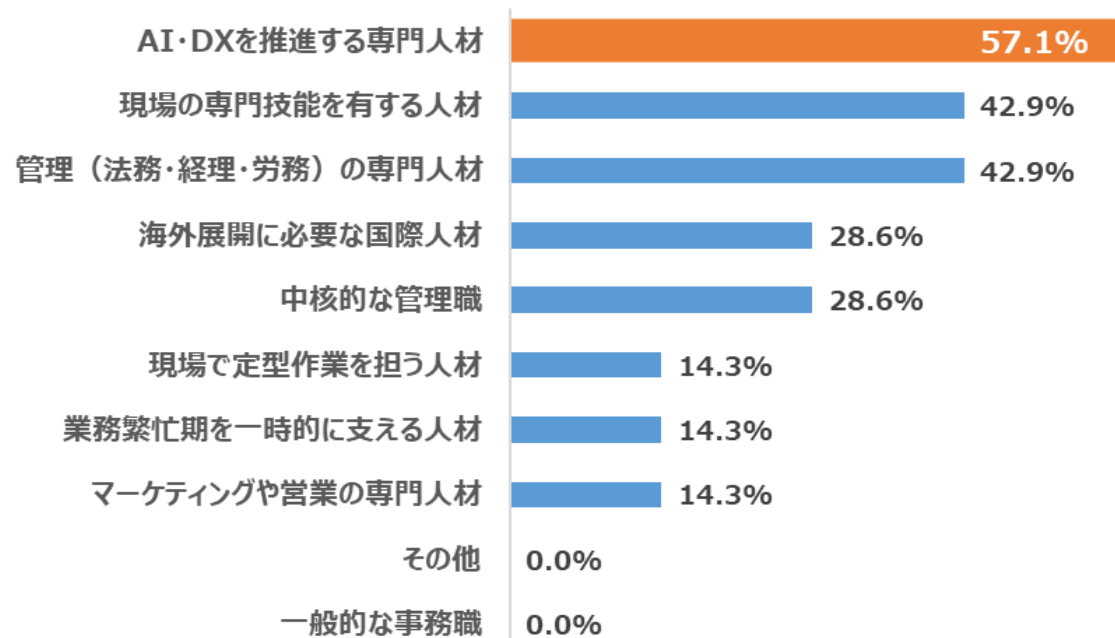


3, 調査結果①: 人手不足について

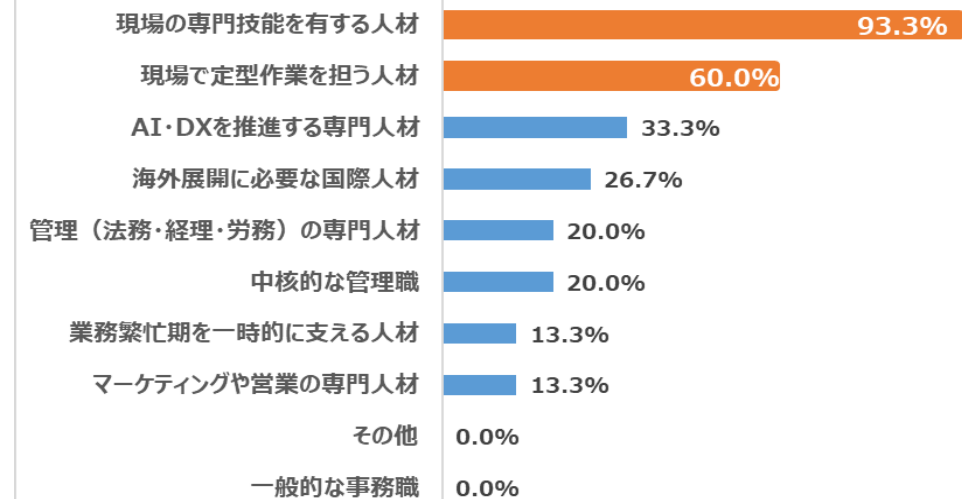
Q. 貴社における今後特に不足を感じている人材について（最大3つまで回答）

例外として小売りでは、「AI・DXを推進する専門人材」（57.1%）を最も不足に感じている人材と回答。

小売り n=7



除く小売り n=15



3, 調査結果①: 人手不足について

Q.貴社における特に不足を感じる具体的な業務について。自由回答

技能習得まで時間を要する業務について特に不足を感じている

介護

- 看護師
- 看護師、介護職
- AI、DX人材を推進する人材

飲食

- 店舗従業員（店長、調理職）
- 管理栄養士/語学
- サービススタッフ、調理スタッフ 特に20代、30代
- エンジニア、店舗サービススタッフ、デリバリースタッフ、店舗清掃スタッフ、調理師
- 店内業務人材、海外出店要員、年末年始等繁忙期の店内業務要員
- 店舗社員 スタッフ

宿泊

- 習得に期間を要する専門的な分野（バーテンダー等の現場、総務人事労務、DX）の人員不足
- 料飲のサービススタッフ、宿泊の現場スタッフ
- 客室清掃、料飲サービス、調理師、ITスキルの高い人材

小売

- 店舗販売スタッフ
- マーケティング、IR
- グローバル人材、アカウントティング人材
- 契約社員などの販売職
- 管理部門における専門人材（DX、経理等）
- 特に都内の新店オープン時のパートタイマー・アルバイト、店舗の管理職
- 生産性向上に寄与する新しい分野（リテールテック・ペーパーレス等）の経験者専門家、PB開発等の商品開発、食品加工のプロセスセンタ
- 商品制作の技能職

その他

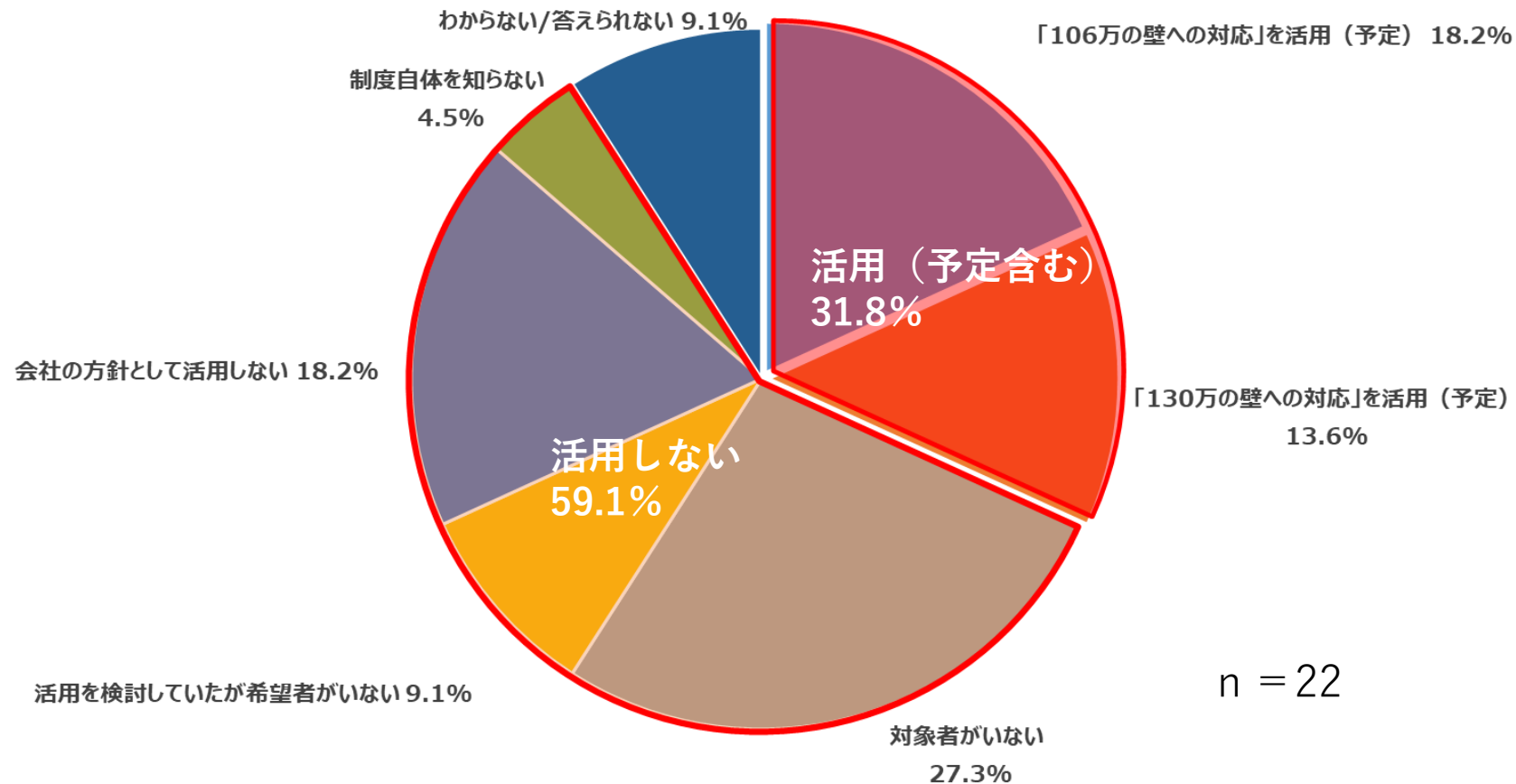
- 調理師、宿泊・食堂・宴会・レジャー事業の専門分野の管理職
- 保育士・保育施設職員・ベビーシッターなど

3, 調査結果②:「年収の壁」支援強化パッケージの活用状況

Q.「年収の壁」支援強化パッケージの活用状況について

「年収の壁」支援強化パッケージを活用（予定含む）している企業は、7社（31.8%）にとどまっている。

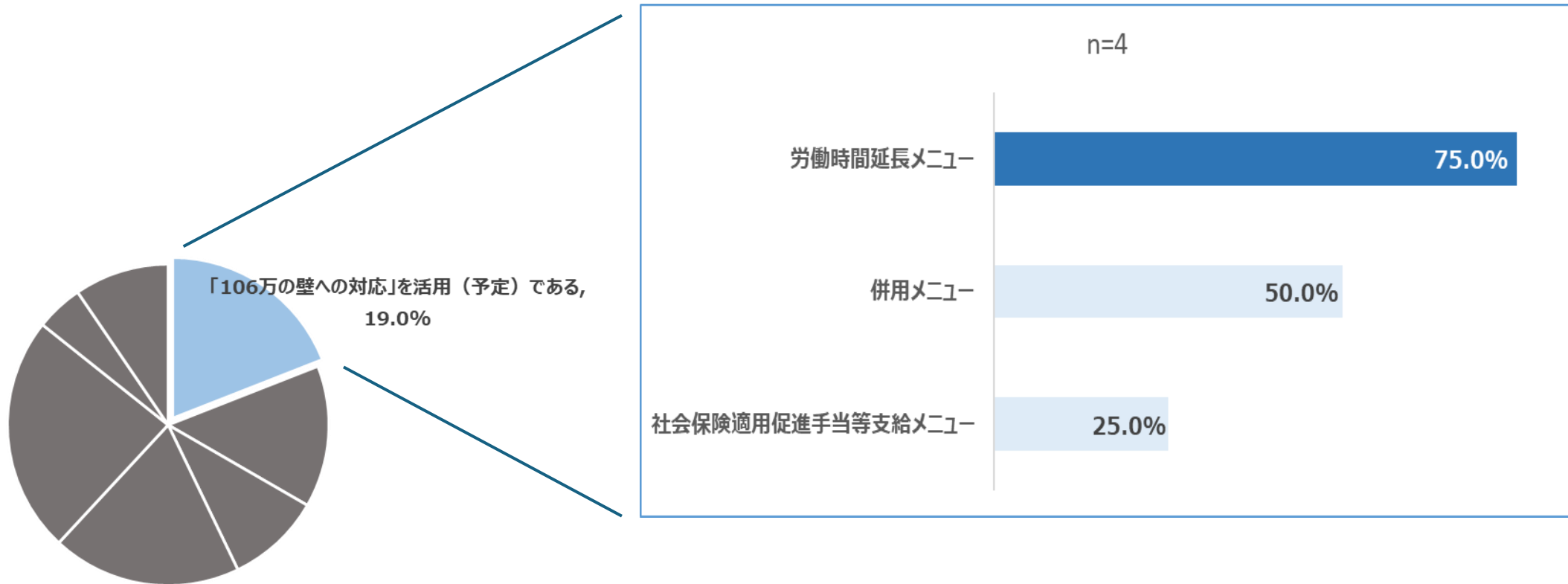
※「対象者がいない」理由としては、短時間労働者が直接雇用ではなく、派遣会社等による業務委託であることがその後ヒアリングから判明。



3, 調査結果②:「年収の壁」支援強化パッケージの活用状況

Q. 「106万の壁への対応」として社会保険適用時処遇改善コースのどのメニューを活用（予定）であるか（複数回答可）

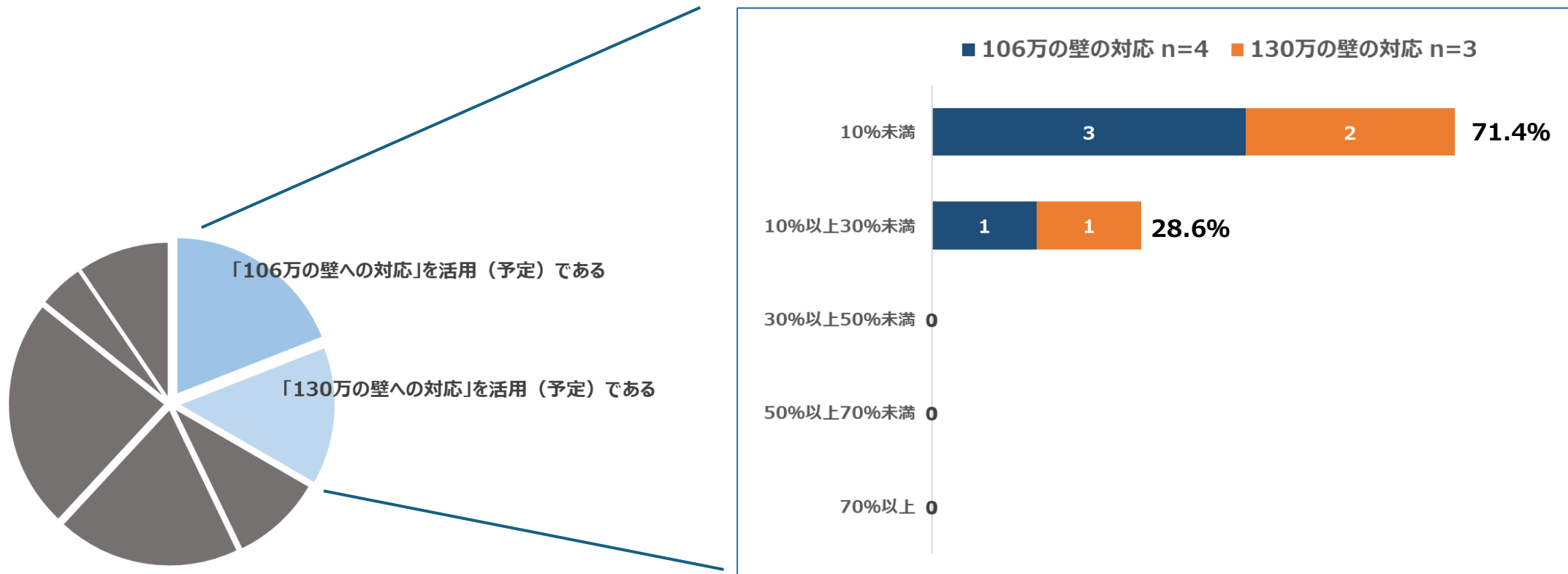
労働時間延長メニューが最も多い回答であった。



3, 調査結果②:「年収の壁」支援強化パッケージの活用状況

Q.貴社における対象者のうち、どの程度の割合で活用（予定含む）と想定しているか

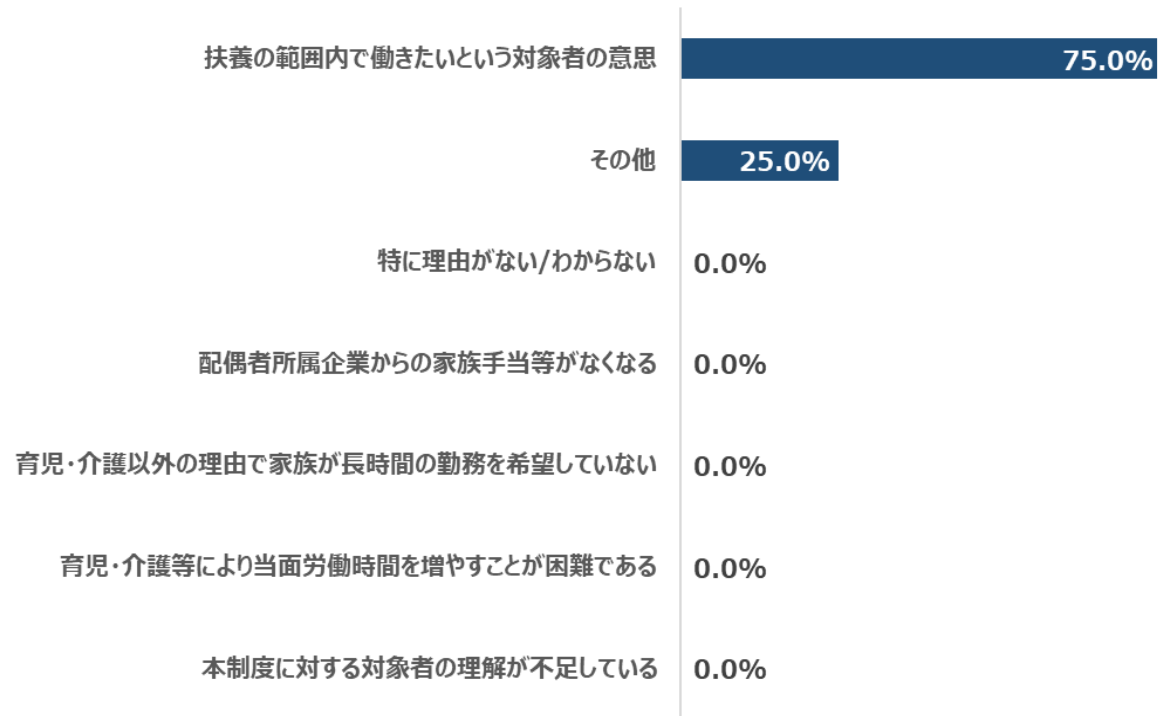
106万、130万ともに対象者の活用は極めて限定的であると想定している。



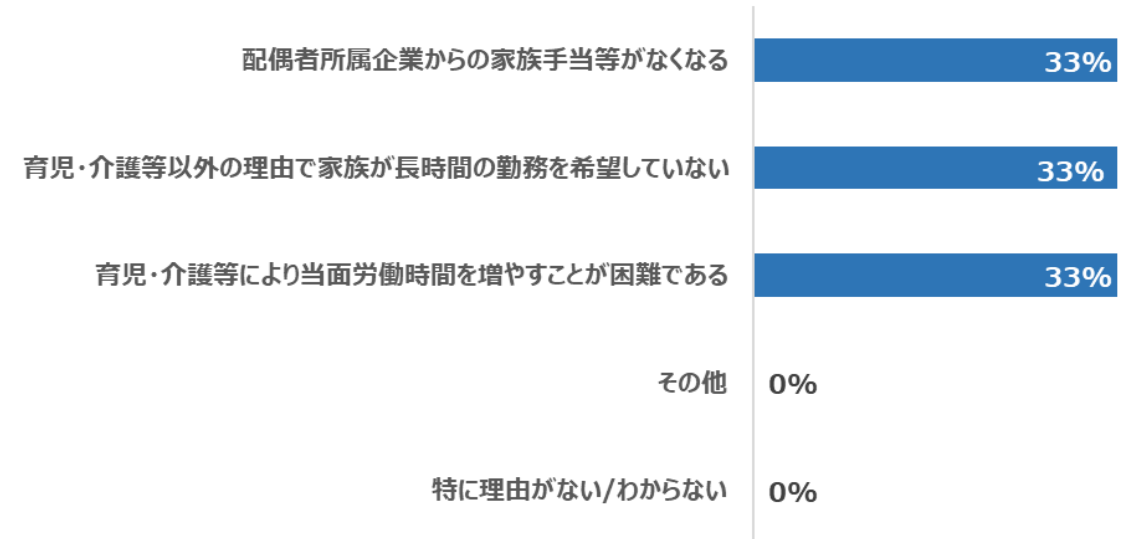
3, 調査結果②:「年収の壁」支援強化パッケージの活用状況

Q.対象者であっても活用しない方をとりまく主な背景について

106万、130万ともに従来の家族モデルに基づく制度や就労者のマインドが主な要因。



【106万の壁への対応】
n=4

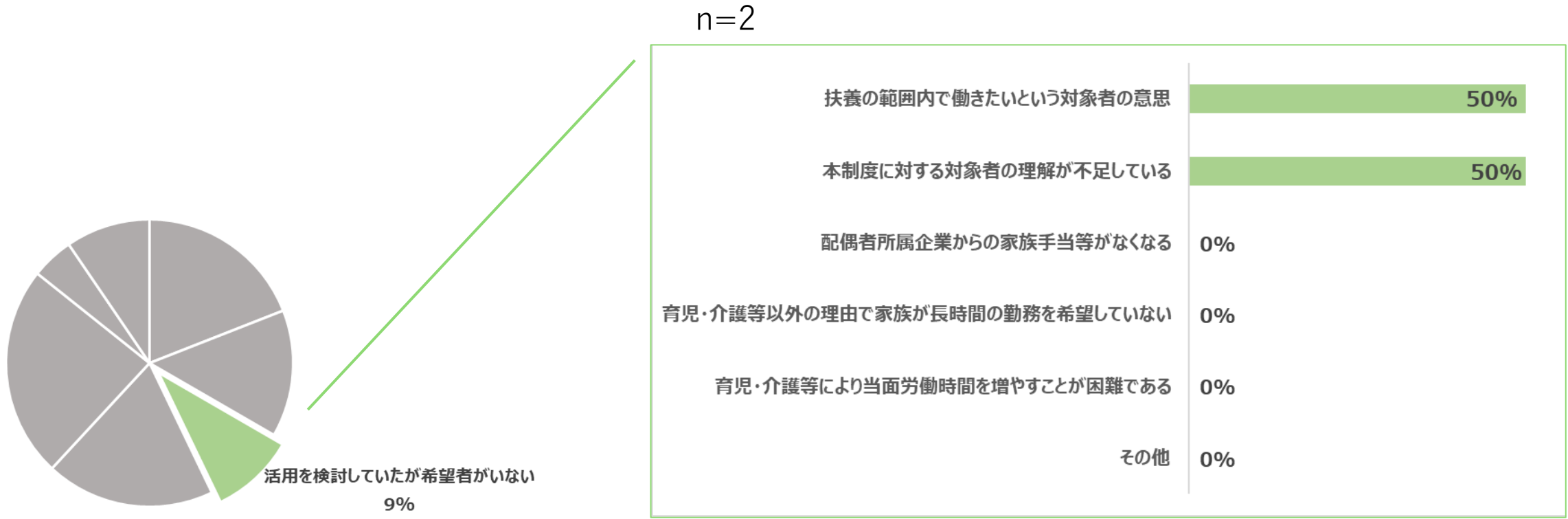


【130万の壁への対応】
n=3

3, 調査結果②:「年収の壁」支援強化パッケージの活用状況

Q.貴社における希望者がいない主な要因について

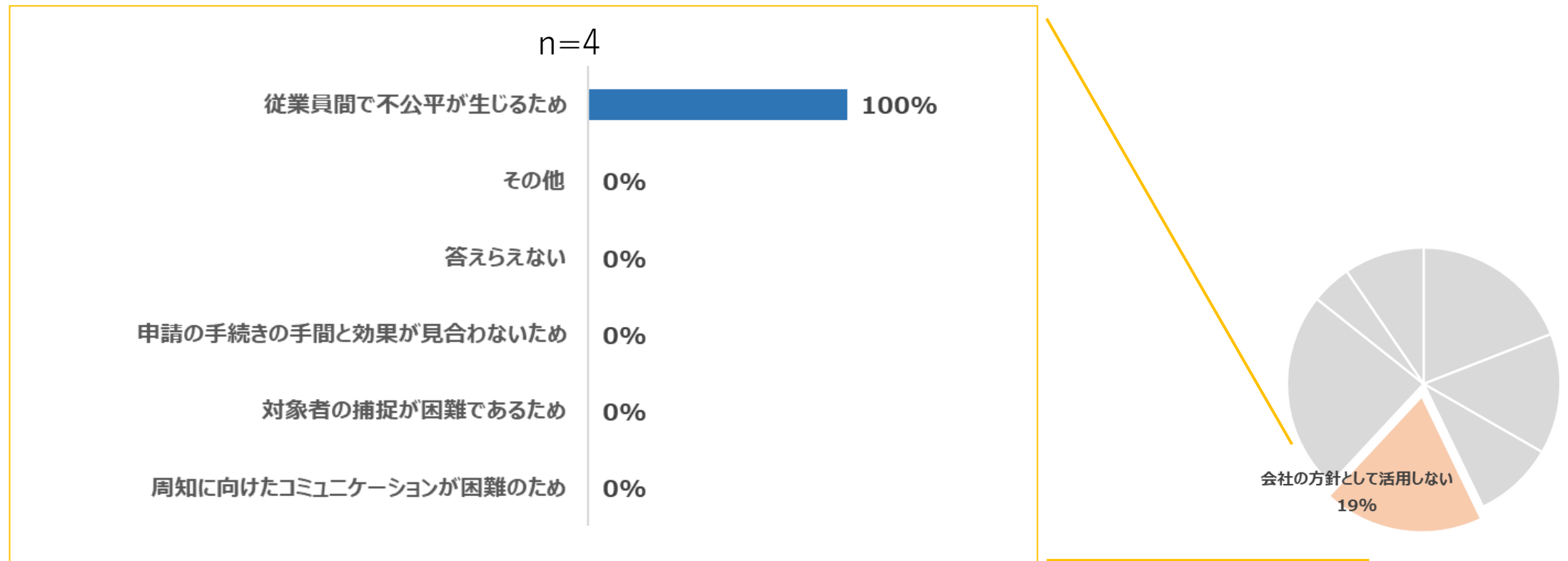
活用を検討していても希望者がいない主な理由についても就業者の意思が影響している。



3, 調査結果②:「年収の壁」支援強化パッケージの活用状況

Q.貴社における活用しない主な理由について

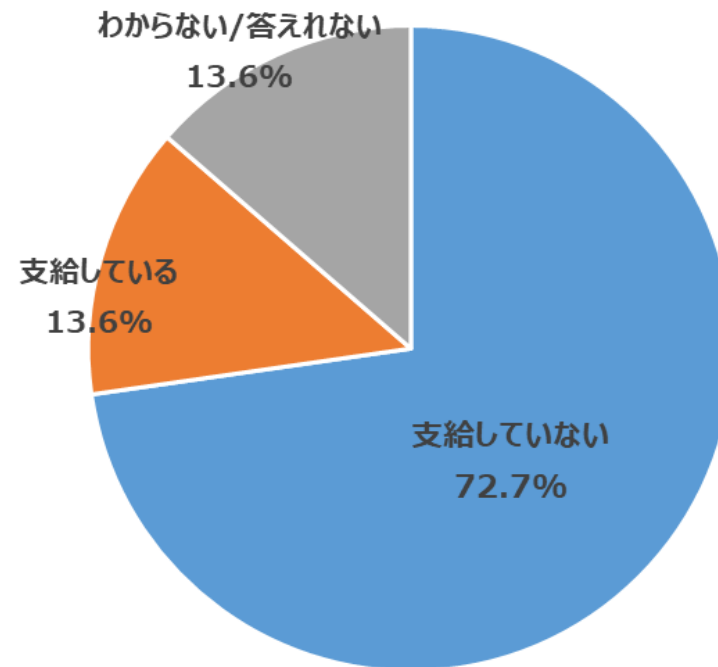
「会社の方針として活用しない」と回答した全ての企業が「従業員間の不公平が生じるため」とした。



3, 調査結果②:「年収の壁」支援強化パッケージの活用状況

Q.貴社における配偶者手当の支給状況について

「配偶者手当を支給していない」と72.7%が回答。「支給している」とした回答企業（14.3%）すべてが今後見直しに向けて検討中であった。

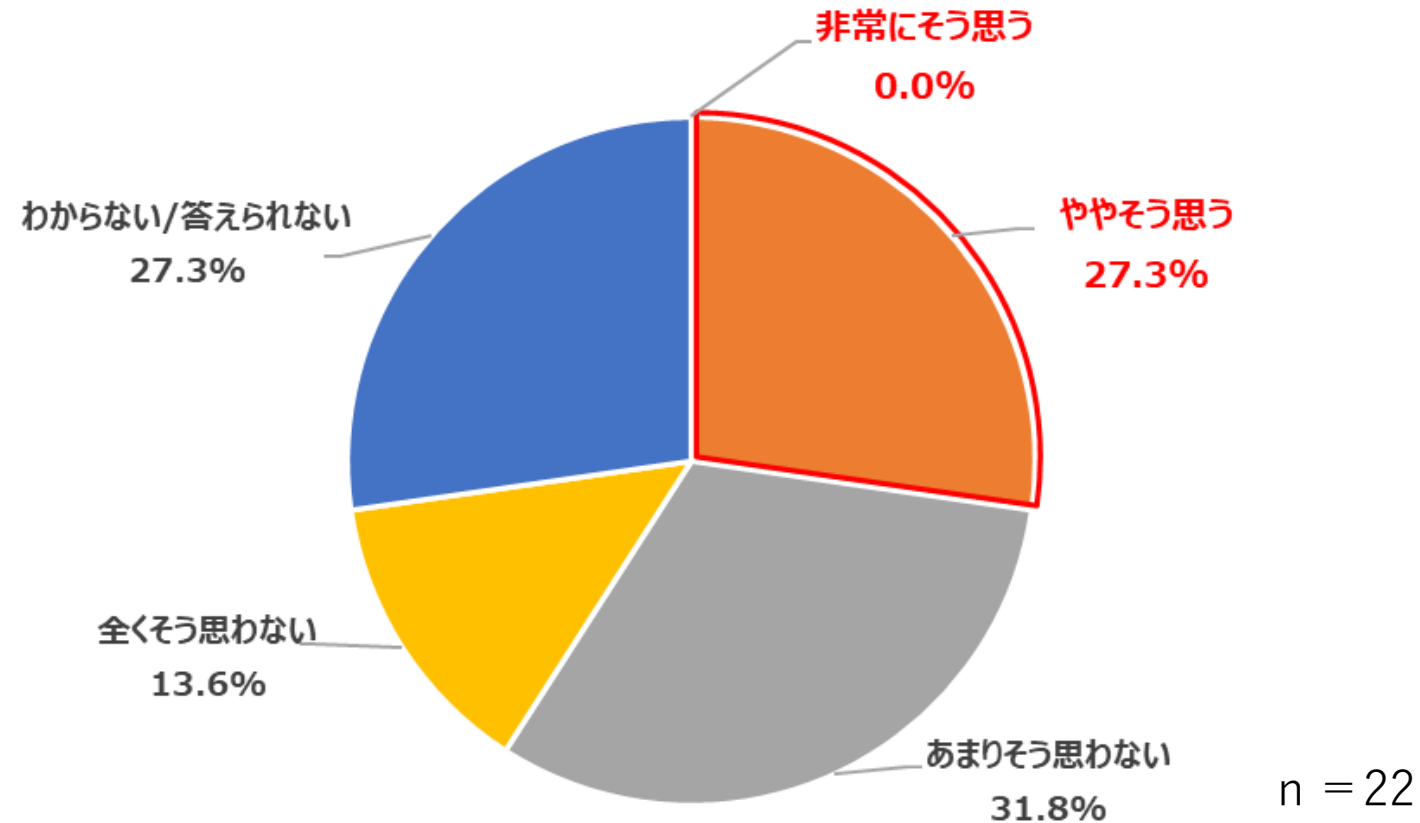


n = 22

3, 調査結果③:「年収の壁」支援強化パッケージの評価

Q. 「年収の壁」支援強化パッケージについて政府の周知に向けた取組は妥当であったか

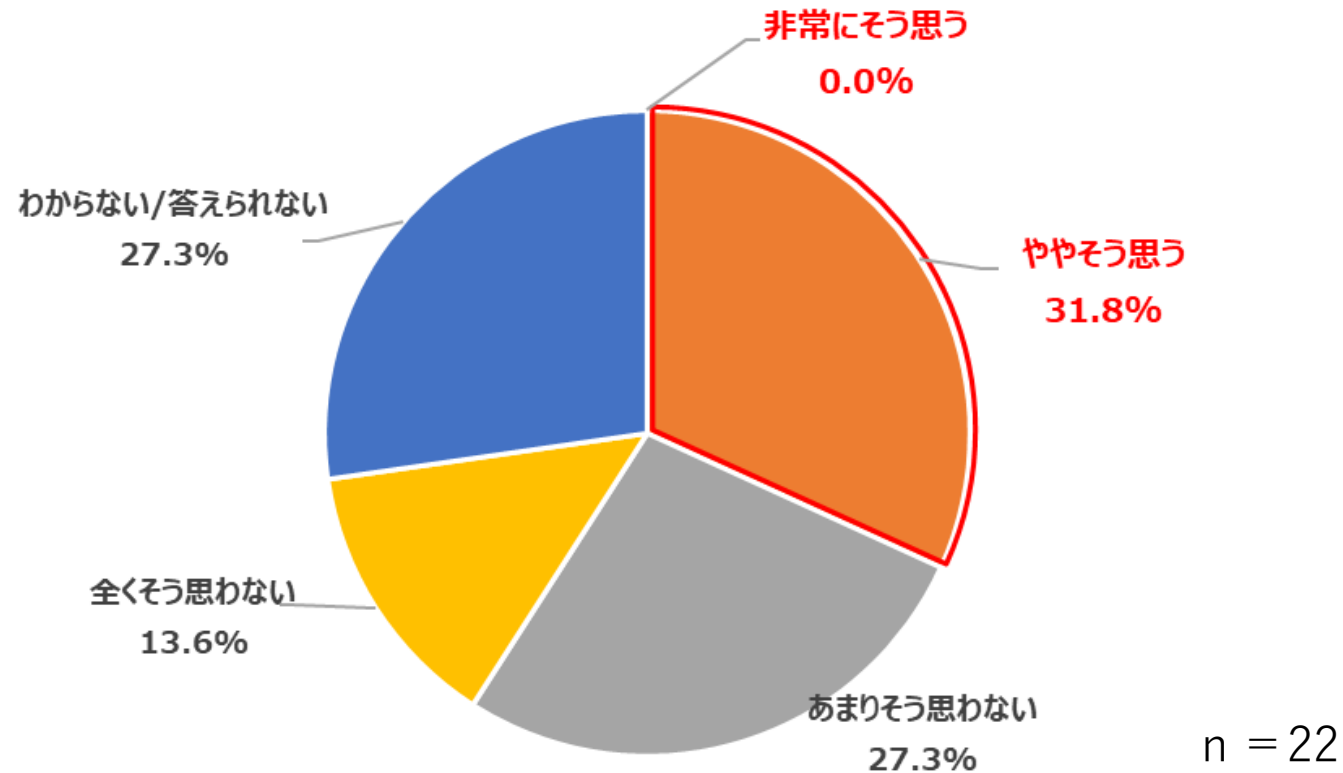
妥当であると感じている企業は6社（27.3%）にとどまり、10社（45.4%）については不十分だと感じている。



3, 調査結果③:「年収の壁」支援強化パッケージの評価

Q.「年収の壁」支援強化パッケージについて雇用保険を財源とするキャリアアップ助成金からの捻出は妥当であったと思うか

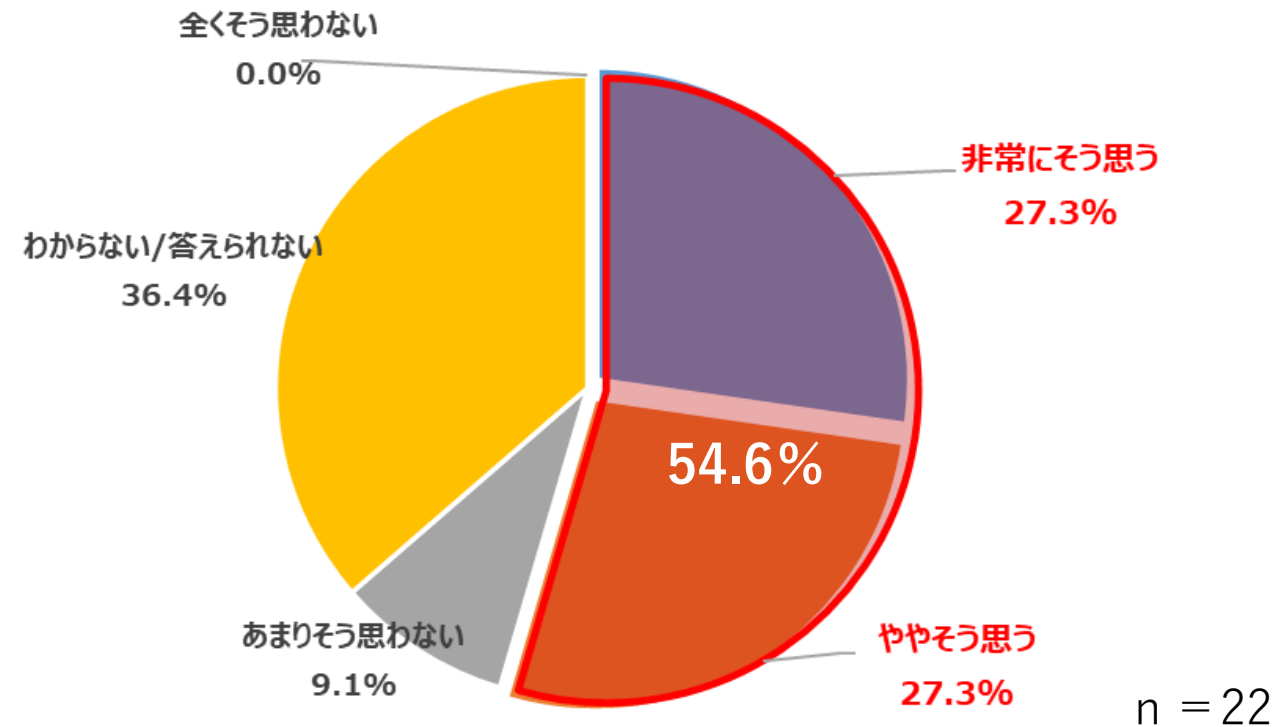
雇用保険を財源とするキャリアアップ助成金からの捻出についても妥当と感じている事業者は7社（31.8%）にとどまっている。



3, 調査結果③:「年収の壁」支援強化パッケージの評価

Q. 「年収の壁」支援強化パッケージについて内容を見直す必要があると思うか

回答企業の過半数である12社（54.6%）については、本パッケージ見直しの必要性を感じている。



3, 調査結果③:「年収の壁」支援強化パッケージの評価

Q.支援強化パッケージにおける具体的に見直すべき内容について。(自由回答)

【手続きの簡素化・周知】

- 制度が複雑で分かりづらい
- 制度の内容から助成金の申請入金等に至るまでの「相談窓口」が必要。
- 手続きをより簡素にするべきである、2025年末までの暫定的な措置ではなく2026年以降も継続を検討すべきである、企業の負担額を軽減すべきである
- 助成金の支給要件を簡素化してほしい
- 制度自体を多くの人々、企業に周知する必要性

【制度の抜本的見直し】

- 期間内加入者の支援ではなく、壁自体の修正をすべき
- 社会保険加入要件を特定の収入金額で区別せずに、全ての方が自身の生活に合わせて労働し、その収入に合わせた保険料を公平に負担する制度が望ましい。
- 助成金の手当対象者の収入上限が104,000円と低く、都心部や一部地域等では時給が1,200円を越え、社会保険加入基準を満たす87時間以上勤務した場合、手当対象の収入上限を越えるため、助成金が活用できない。抜本的な原因である第3号被保険者制度の見直しを求めたい。
- 中期的な方向の明示（26年以降）
- 女性の活躍を推進するためには、配偶者の扶養控除を廃止し、女性間の公平性を保つべき。一方で、子育て支援を手厚くし、少子化対応をする一方で、国民の総労働時間を増やすためには、子育て世代でかつ共働き世帯に対して、共働き手当や税制控除の制度を取り入れ、働くことへのインセンティブのある制度設計をしていく必要がある。
- 年収の壁を撤廃して収入に応じてシンプルに保険料を負担する制度にすればよい。（小手先の手法ではなく、抜本的な改革を望む）企業の事務負担始め、会社・本人双方が持ち出しとなる。時限的措置であるため魅力がない。開始時期以降の加入者のみを対象とするため不公平感を強く感じる。社保加入自体に魅力がない。

3, 調査結果③:「年収の壁」支援強化パッケージの評価



Q.その他いわゆる「年収の壁」解消に向けた今後求む政策支援について。(自由回答)

【社会保障制度の見直し】

- ・ <見直しの方向性について> 制度の当事者を労働者と政府にして会社は介在しない形が妥当、店舗内での不公平感に会社に関係しない方が運用し易い。
- ・ ①根源的な原因である第3号被保険者制度の早急な見直し（撤廃）、
②大学生の103万円の壁（特定扶養控除）基準見直し。※時給高騰により働ける時間が減少、③在職老齢年金の見直しを含めた年金制度改革
- ・ 2025年以降の新しい社会保険制度が重要であり、パッケージはつなぎにすぎないので、次こそ、「あらゆる人が、社会保険に加入して良かった」と思える制度改定を望む。
- ・ 第3号被保険者制度の撤廃。暫定的措置として年収の壁を引き上げる。例えば、150万円程度。最低賃金が上昇しているにもかかわらず壁の見直しが行われていない。学生は壁を撤廃。など
- ・ 第3号被保険者制度の撤廃等
- ・ 扶養の基準は年収のみ・例えば60万円にしないと、扶養のメリットを感じている層は一步踏み出すことができないのではないか。賃金が上昇する中、週の労働時間基準も足かせになっていると感じられる。当社の社保非適用者の大半は、月8.8万円以上だが週労働時間は20時間未満として扶養を維持している。
- ・ 壁自体を無くす制度に進める

【その他】

- ・ 技術者を育てること、またDXなどによる生産性を上げていくために、キャリアアップ支援が必要であるが、これは非正規に限ったことではない。サービス産業のキャリアアップ支援のための助成金や税制控除などを検討してもらいたい。
- ・ 必要な人材の対象が「年収の壁」と関連が低く、賃上げ税制等、別の政策支援強化を希望。
- ・ 労働参加率の向上策