

テーマ： 就労を阻害する壁は税社会保障制度だけにあらず

～今後の対応は企業への働きかけが不可欠～

発表日：2014年6月25日（水）

第一生命経済研究所 経済調査部
担当 主任エコノミスト 柵山 順子
TEL:03-5221-4548**要旨**

- 成長戦略への記載は見送られたが、女性の就労を阻害するとして103万円の壁や130万円の壁への対応は年末にかけて引き続き検討されることとなった。しかし、税制度上の切れ目である103万円に壁はなく、社会保険制度上の切れ目である130万円の壁についてもある程度有用な対応が策定されている。
- 一方で、7割程度の企業で採用されている家族手当は一般的に配偶者の就労や収入を給付要件としているために、税・社会保障制度を修正してもなお残される壁がある。
- さらに、短時間労働者へ年金制度等を拡大させた場合、パート比率の高い企業では、パート雇用のコスト上昇を避けるために、労働調整を行う企業が多いため、かえってパート労働者の雇用に不安定になることになる。
- 女性の就労を阻害しているのは、税・社会保障制度だけではない。今後は、企業への働きかけや企業を巻き込んだ取り組みが必要だ。

○ 年末に議論が持ち越された103万円の壁

安倍政権が成長戦略の重要テーマのひとつとして、女性の就業拡大を掲げ、それを促す手段として、税制度や社会保障制度の専業主婦への特別措置の見直しが挙げられた。6月に策定される成長戦略への記載は影響の大きさや有効性の不透明さなどから見送られたが、重要テーマとして年末にかけて継続検討されることとなった。これまでも、税制上の配偶者控除が切れる103万円や社会保険上の扶養が外れる130万円では可処分所得の増加に断層が生じるなど、現状の税・社会保障制度は就労にとって中立的ではない、就労調整を引き起こしていると度々指摘されてきた。本レポートでは、実際にどのような壁がどこにあるのか改めて確認し、就労の妨げとならないようにするにはどのような対応が必要なのか考えてみたい。

○103万円の壁と130万円の壁

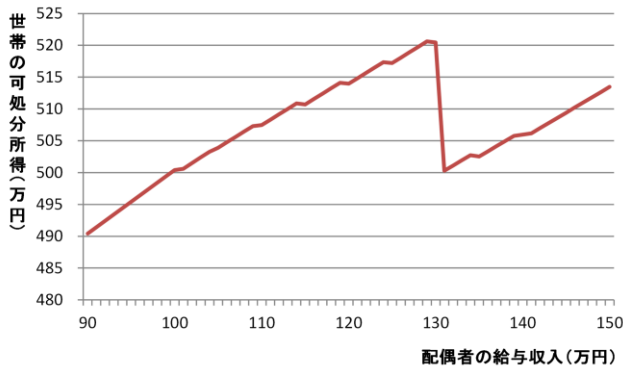
現在の税制度では、給与収入が103万円までの配偶者がいる場合に「配偶者控除」という所得控除が世帯主に与えられる。給与収入が103万円の配偶者と500万円の世帯主からなる二人家族がいた場合、配偶者控除により住民税も加えると7.1万円の減税を受けることになる（復興特別所得税は除いている）。この控除を維持するために、103万円以下の収入になるように調整するというのが、いわゆる103万円の壁である。

一方、給与収入が130万円を超えると、世帯主がサラリーマンや公務員で厚生年金や共済年金に加入していた場合、社会保険で世帯主の扶養から外れる。自ら国民年金や健康保険に加入することになれば、その保険料は年間25万円程度となる。こうした負担を避けるために給与が130万円を超えないように調整するというのが、いわゆる130万円の壁である。

以上を踏まえ、世帯主の給与収入が500万円の場合に配偶者の給与収入別に世帯の合計収入の推移を見たのが図表1である。こうしてみると、103万円では配偶者控除の適用が外れる代わりに配偶者特別控除が適用される¹ため実際には壁はなく、大きいのは130万円の壁であることが分かる。

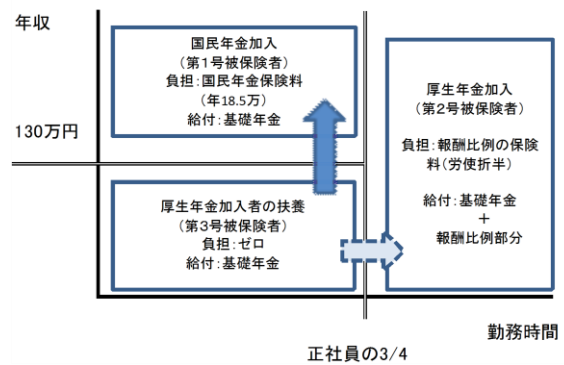
¹ 配偶者特別控除の適用には世帯主の所得が1000万円以下という条件があるため、1000万円以上の所得がある場合には103万円の壁が生じる。

(図表 1) 世帯可処分所得の推移



(出所) 各種資料より筆者試算

(図表 2) 年収・勤務時間別 加入年金



(出所) 各種資料より筆者試算

次に、130 万円の壁についてみていく。130 万円の壁のほとんどが国民年金保険料（約 18.5 万円）である。収入が 130 万円未満で世帯主の扶養（第 3 号被保険者）でいれば保険料負担は不要だが、130 万円を超えると扶養をはずれ自ら国民年金に加入する（第 1 号被保険者）ことになる（図表 2 上方向への矢印移動）。第 1 号被保険者と第 3 号被保険者では、将来受け取れる年金額は基礎年金で同じだが、保険料負担はゼロか 18.5 万円と大きく違うため、制度として就労を阻害している可能性がある。

この壁への対応として、社会保険上の扶養を外れた人は国民年金ではなく厚生年金に加入させるというものが考えられる（図表 2 の右方向への矢印移動）。厚生年金に加入した場合には、もちろん厚生年金保険料の負担が生じるが、①労使折半のため、保険料負担は国民年金より軽く、②将来受け取る年金額も報酬比例による年金分増加する。現在の手取り収入と将来の年金受け取りの差をどう評価するかという問題はあるが、壁は大きく縮小され、就労阻害はほぼ解消される（図表 3）。

現状すでにこうした方向で改革が進んでいる。2016 年 10 月には厚生年金加入者の対象が短時間労働者に拡大される。そうすれば、パート労働者が扶養を外れた場合にも、第 1 号被保険者を経ずに厚生年金に加入できるケースが増える。また、就労を可能にする保育施設や学童施設の拡充も図られており、働ける環境整備も進められている。

○ 家族手当が築く就労の壁

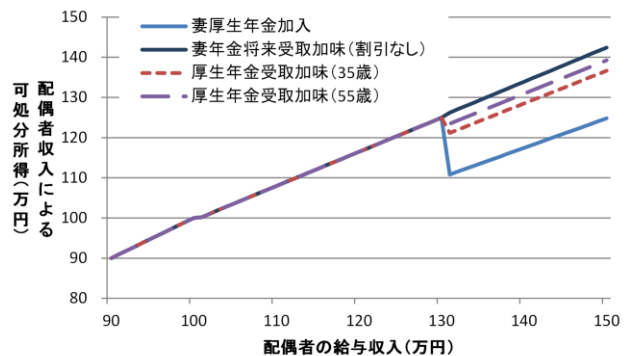
以上をまとめると、103 万円の壁はそもそもなく、130 万円の壁についても、現在決まっている通りに厚生年金の間口を広げ、働ける環境整備を進めれば、いわゆる就労を阻害する壁は順調なくなるように思える。しかし、実際には壁がないはずの 103 万円ですら就労調整している人も多く、ことはそう単純ではない。

(図表 4) 年収別就労調整の有無

	制限している			制限していない
	103万円を目安	130万円を目安	その他の金額を目安	
計	28.0	8.6	3.0	60.4
103万円以下	47.4	4.8	3.2	44.6
103～130万円未満	6.1	31.1	2.4	60.4
130～150万円未満	0.0	2.9	2.9	94.1
150～200万円未満	1.0	4.1	4.1	90.7
200～300万円未満	0.0	1.3	2.5	96.2

(出所) 株式会社アイデム 人と仕事研究所 「平成 25 年版 パートタイマー白書」

(図表 3) 厚生年金に加入した場合



(出所) 各種資料より筆者試算

(注) 厚生年金受取額は 65 歳から 85 歳までの 20 年間受給できるとし今年 1 年厚生年金に加入した場合の 20 年間の受取合計を割引率 1% で現在価値に直している。

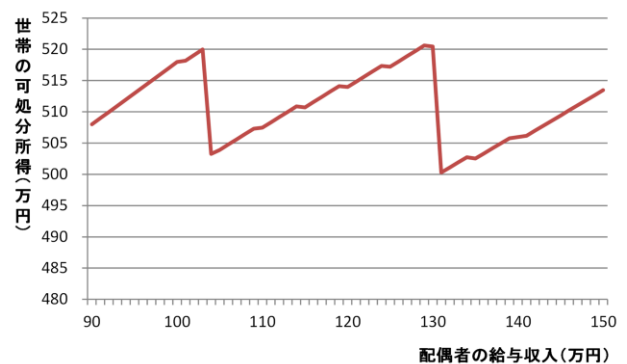
本資料は情報提供を目的として作成されたものであり、投資勧誘を目的としたものではありません。作成時点で、第一生命経済研究所経済調査部が信ずるに足ると判断した情報に基づき作成していますが、その正確性、完全性に対する責任は負いません。見直しは予告なく変更されることがあります。また、記載された内容は、第一生命ないしはその関連会社の投資方針と常に整合的であるとは限りません。

実際に103万円を目安に制限している人は、限界税率の上昇やそれを背景にした精神的なものだけでは説明できないほど多い。だとすれば、企業が支給する家族手当の支給要件となっていることが多いためであると考えられる。家族手当の支給要件についての統計がなく、正確な数値はつかめないが、その要件として103万円や130万円とする企業は多い。

では、家族手当はどの程度の影響をもっているのだろうか。家族手当制度の有無や支給額についてはいくつか統計があるのでみてみたい。まず、中央労働委員会の2012年賃金事情等総合調査によると、資本金5億円以上、従業員1000人以上の独自抽出した企業では、8割で導入されており、妻と子二人だと月に32,500円程度支給される。少し古くなるが、厚生労働省の2010年就労条件総合調査によると、30人以上の民営企業全体で62.5%、1000人以上で71.3%の企業が導入しており、受給者の平均受給額は全体で17,835円、1000人以上で23,557円となっている。直近のデータでは、都内の中小企業に限られるが、東京都産業労働局の平成25年度中小企業の賃金事情によれば、67.1%で導入されており、妻と子二人で月に20,985円支給されている。総じてみれば、妻と子二人の家庭だと、7割前後の企業で、月に2万円、年間24万円程度が支給されることになり、その影響はかなり大きそうだ。

ここで、税制度上の扶養（103万円）を支給要件として、月に2万円の家族手当を給付されている世帯について、配偶者の収入と世帯可処分所得の推移を見たのが図表5である。この場合、これまでなかった103万円と130万円の壁に匹敵するほどの壁が生じることになる。就労調整の有無アンケートの結果と合わせて考えると、図表5の状態が実態に近いように思われ、103万円の壁は税・社会保障制度の枠外で実際に生じているとみられる。

(図表5) 家族手当を給付されていた場合



(出所) 各種資料より筆者試算

○ 残された130万円の壁

ここまで、税・社会保障制度や家族手当が労働者側に与える影響についてみてきたが、ここで企業側の視点からも確認してみたい。企業にとっては、世帯主を正社員として雇用している場合と配偶者をパート雇用している場合で2通りのケースがある。まず、世帯主を正社員として雇用している場合には、配偶者の就労次第で家族給付負担の有無が生じる。配偶者が就労を増大させれば、家族給付がなくなるほか、健康保険組合をもつ場合は扶養者分の負担もなくなる。つまり、世帯主を正社員として雇用している企業においては、金銭面だけでみれば、配偶者の就労を促進するインセンティブがある。

一方で、パートとして世帯主の扶養にある配偶者を雇用した場合、自社でパート就労を増大させるといざいざ扶養をはずれ、社会保険料を負担する必要が生じてくる。従って、こうしたパート社員を多く抱える企業では、配偶者の就労を促進するインセンティブはなく、第2の130万円の壁がここに生じる。

実際に、株式会社アイデム 人と仕事研究所の「平成25年版 パートタイム白書」によると、短時間労働者へ厚生年金被保険者枠が拡大された場合の対応について、企業側の対応をみると

(図表6) 厚生年金・健康保険適用基準拡大時の対応

(図表6)、パート比率の高い企業ほど、パート・アルバイトの労働時間を制限すると答えている。こうした雇用主側からの労働時間制限が生じれば、短時間労働者を取り巻く雇用環境の不安定さが増すことになり、厚生年金の短時間被用者への対象拡大は本末転倒の結果となってしまう。

(企業対応)	計	パート比率				
		20%未満	20~40%未満	40~60%未満	60~80%未満	80%以上
保険料負担が増えても特にパート・アルバイトの労働時間の調整は行わない	39.2	42.9	42.1	31.8	23.0	27.3
保険料負担が増えないよう、パート・アルバイトの労働時間を適用基準未満の時間に設定する	34.4	30.6	32.1	43.0	49.4	40.9

(出所) 株式会社アイデム 人と仕事研究所 「平成25年版 パートタイム白書」

本資料は情報提供を目的として作成されたものであり、投資勧誘を目的としたものではありません。作成時点で、第一生命経済研究所経済調査部が信ずるに足ると判断した情報に基づき作成していますが、その正確性、完全性に対する責任は負いません。見直しは予告なく変更されることがあります。また、記載された内容は、第一生命ないしはその関連会社の投資方針と常に整合的であるとは限りません。

○ 企業も巻き込んだ対応が必要

以上、見てきたとおり、①税制度上の103万円の壁はなく、②社会保険上の130万円の壁についても、短時間労働者への厚生年金対象拡大や保育施設の充実により、対応が進んでいる。一方で、③7割の企業で年24万円にも及ぶ家族手当が支給されていることによる可処分所得の断絶や、④厚生年金の対象が短時間労働者に拡大された場合、企業側の圧力で労働調整が行われ、結果的に壁が生じる可能性へは対応がなされていない。つまり、国の制度による就労阻害は先が見えてきたものの、企業サイドから生じる就業への壁は残されたまま、下手をすれば厚生年金対象拡大の影響でむしろ壁は高くなるのである。

人口減少、労働力不足が待ったなしの状況下で、一人でも多くの労働力、少しでも高い生産性の実現がマクロ全体では求められる。一方で、企業単位で見れば、競争が厳しい中、コスト削減対応として短時間労働者を採用しており、社会保険料負担も給与に等しくコストであることを考慮すれば、社会保険料負担が生じないように就労調整をすることは合理的判断となる。こうした、マクロとミクロの差を埋める制度設計、インセンティブ付与が国には求められよう。

たとえば、まず将来的なビジョンを明確にすることが必要となろう。現時点では、厚生年金の対象者を週30時間以上から週20時間以上に拡大することが決まっている。ただ、これだけでは週19時間就労の労働者をいたずらに増やすことになりかねない。諸外国の被用者年金保険をみると、日本の加入要件はかなり厳しく、先だって公表された財政検証でも示されたとおり、社会保障制度の維持には、対象者をさらに拡大することが不可欠となりそう。国はまずそうしたビジョンを明確にし、企業が中長期的戦略における短時間労働者の活用法について再検討するようにもっていく必要がある。社会保険料を負担しなくても活用できるような労働力は近くなるため、社会保険料負担の回避というコスト削減策ではなく、生産性向上によるコスト削減策を選択することが合理的になるような制度設計が求められる。具体的には、研修費用や自己啓発費用、OJTにかかわる費用など、生産性向上のための費用の補助が考えられよう。将来的に、短時間労働者が各種社会保険の加入者となり、生産性向上の機会を与えられるならば、パート社員と短時間正社員のハードルが低くなり、流動的な労働市場形成にもつながるだろう。

配偶者控除の廃止にしろ、短時間労働者への社会保険対象拡大にしろ、ただそれだけでは必ずしも就労促進にはつながらない。ただ、税収があがり、社会保険料収入が上がるだけである。そうして上がった税収、社会保険料収入を就労促進にどうつなげるのか、その道筋を明確にすることこそが重要である。教育訓練機会に乏しい短時間労働者や労働市場を離れた人の生産性向上をどう支援するのか、保育施設、学童施設、介護支援などの就労を支える環境をどう作るのか、そうしたビジョンを明確にし、実現させていかなければ、就労促進的な税社会保障制度とはならないだろう。本レポートで見たとおり、残された課題は企業を巻き込むことが必要なものが多い。就労調整の問題や、配偶者の就労にリンクさせないような家族手当制度への再設計だけでなく、育児・介護など就労を支える環境づくりにおいても、企業の知恵や協力が不可欠となる。今後、企業への働きかけやインセンティブ付与を通して、国や企業が一体となって問題解決にむかうようにする必要がある。景気拡大が続き、人手不足が重大な問題として実感されている今こそが、問題解決にむかう絶好の機会である。年末にかけての議論を進める中では、企業を巻き込むことを意識してすすめていく必要があるだろう。