

2024年5月31日

各 位

「年収の壁」をめぐる県内企業の動向と影響
～進まない支援強化パッケージの利用と「年収の壁」が抱える課題～

株式会社いよぎん地域経済研究センター（略称IRC、社長 矢野 一成）では、このたび標記の調査結果を取りまとめましたので、その概要をお知らせします。

なお、詳細は2024年6月1日発行の「IRC Monthly」2024年6月号に掲載予定です。

記

【調査概要】

- ・ 政府は2023年10月に、深刻化する人手不足の解消を目的として、その要因の1つである「年収の壁」問題への対応策「年収の壁・支援強化パッケージ」（以下、「支援強化パッケージ」）を導入した。
- ・ 導入から半年以上が経過するが、賃上げ機運の高まりとともに、改めて「年収の壁」の存在が注目されていることから、県内企業における「支援強化パッケージ」の利用状況を把握するため、アンケートを実施した。
- ・ 全体では「利用する予定はない」が約7割と最も高い一方で、製造業の約2割、非製造業の約3割が「今後利用する予定」と回答している。食料品製造や運輸、小売など、パートタイム労働者が比較的多い業種で関心が高い結果となった。
- ・ 「利用する予定はない」とする理由では、企業規模が大きいほど「就業調整・人手不足の改善につながらない」との回答割合が高い。従業員数が多い企業はパートタイム労働者など就業調整対象者も多いと思われる、本パッケージを企業が抱える課題の抜本的な解決策とは捉えていないものと考えられる。
- ・ 県内パートタイム労働者の現状からは、最低賃金の引き上げは、労働条件の改善や労働者の生活の安定、労働力の質的向上が目的のはずだが、「年収の壁」により本来の目的を果たせていない実態がうかがえる。
- ・ 「年収の壁」をなくすことで全てが解決するわけではないが、2025年の年金制度改正では、少なくとも多様な働き方を選べる制度の構築を通じて、パートタイム労働者の望まない「就業調整」が改善されることを期待する。

以 上

はじめに

政府は2023年10月に、深刻化する人手不足の解消を目的として、その要因の1つである「年収の壁」問題への対応策「年収の壁・支援強化パッケージ」(以下、「支援強化パッケージ」)を導入した。導入から半年以上が経過するが、賃上げ機運の高まりとともに、改めて「年収の壁」の存在が注目されている。

そこで、愛媛に事業所を置く企業に対して、「支援強化パッケージ」の利用状況や今年も引き上げが予想される最低賃金への対応見通しなどに関するアンケートを実施した。今回はその結果を中心に、県内での就業調整の状況や「年収の壁」が解消した場合の県内経済への影響について分析する。

1. 「年収の壁」とは

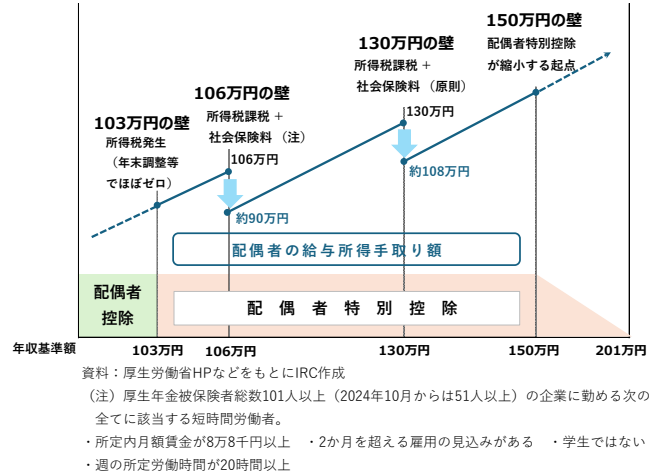
(1) 「第3号被保険者」と「年収の壁」

「年収の壁」の影響が大きい「第3号被保険者」制度は、1986年に誕生した。それ以前のいわゆる専業主婦は、年金制度への加入が任意だったため、保険料を払っていない人も多かったと言われている。そこで、国民皆保険、国民皆年金を掲げて、20歳からすべての国民が年金制度に加入できるよう「第3号被保険者」制度が誕生した。

「第3号被保険者」は、会社員の配偶者等で一定の収入がない場合は厚生年金保険及び健康保険などの社会保険料の負担が発生しない。しかし、収入が増加して一定の年収基準額を超えると、社会保険料の負担が発生しその分取り額が減少する。そのため、手取り額の減少を回避する目的で「就業調整」が行われる場合があり、その年収基準額を「年収の壁」という。

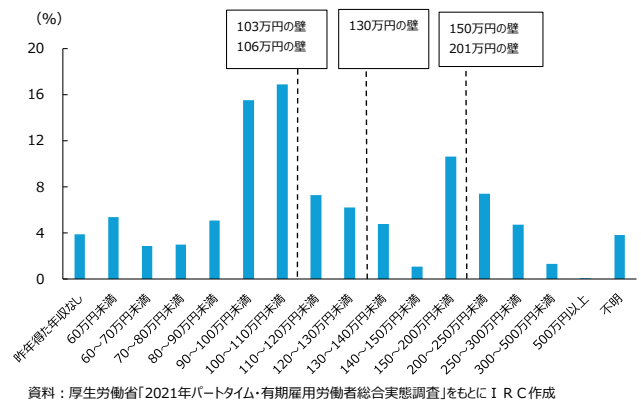
手取り額に大きな影響を与えるのは、収入全体の約15%となる社会保険料の負担であり、年収106万円を超えたところで、手取り額の逆転現象が起きることになる(図表-1)。

【図表-1】主な「年収の壁」のイメージ図



また、主な収入源を配偶者とするパートタイム労働者の年収分布をみると、「壁」を超えるごとに分布割合が減少しており、「壁」の存在を意識した就業行動がうかがえる(図表-2)。

【図表-2】主な収入源を配偶者とするパートタイム労働者の年収分布(2021年)



(2) 「年収の壁」と「支援強化パッケージ」

政府は2023年10月から、「年収の壁」問題への対応策として、手取り額の逆転現象が起きる「106万円の壁」と扶養対象外となる「130万円の壁」に対する「支援強化パッケージ」を導入した。この対策は、「年収の壁」を背景とした「就業調整」に起因する人手不足の解消を目的としており、2025年に予定されている年金制度改正までのつなぎ対策として位置づけられている。

「壁」となる年収基準額とそれに応じた支援内容は、図表-3のとおりである。まず「106万円の壁」では、社会保険料の負担により手取り額が減少する分を手当として別途支給した場合、助成金で補填される。また、「130万円の壁」では、収入が一時的に

増加して「壁」を超えたとしても、事業主の証明があれば引き続き被扶養者認定が可能としている。

この対策によって、労働者が「壁」を意識するうえで重視する「手取り額の減少」と「被扶養認定」の問題を解決しようとするものであるが、時限的措置でもあり、どの程度の効果があるかは不透明である。

【図表-3】「年収の壁・支援強化パッケージ」の主な内容

基準額 （「壁」）	支援強化パッケージの主な内容
106万円	<p>①社会保険適用促進手当 短時間労働者が「壁」を超えて社会保険を適用するために、事業主が労働者の保険料負担分を手当として別途支給した場合、本人負担分の保険料相当額を上限として保険料算定基礎の対象外とする。</p> <p>②手当等支給メニュー（所定の条件あり） 社会保険適用促進手当を支給した中小企業に対して6ヵ月毎に10万円（年間20万円）の助成金支給</p> <p>③労働時間延長メニュー 所定労働時間を延長して社会保険を適用した事業主に対して労働者1人あたり最大30万円支給</p>
130万円	パート・アルバイトで働く労働者が、繁忙期に労働時間を延ばすなどにより、一時的に130万円以上となっても、事業主の証明により引き続き被扶養者と認定することが可能

資料：厚生労働省HP

「年収の壁・支援強化パッケージ」をもとにIRC作成

2. 最低賃金と「年収の壁」に関するアンケート結果

「年収の壁」への影響が大きい最低賃金への対応見通しと、県内企業における「支援強化パッケージ」の利用状況を把握するため、以下のアンケートを実施した。

調査実施内容	
調査対象	愛媛県内に事業所を置く事業法人 2,461社
調査方法	調査月報にアンケート票を同封し、FAX・郵送により回答
調査時期	2024年2月1日～15日
回答企業数	回答企業 244社

（1）現時点での最低賃金引き上げへの対応予定

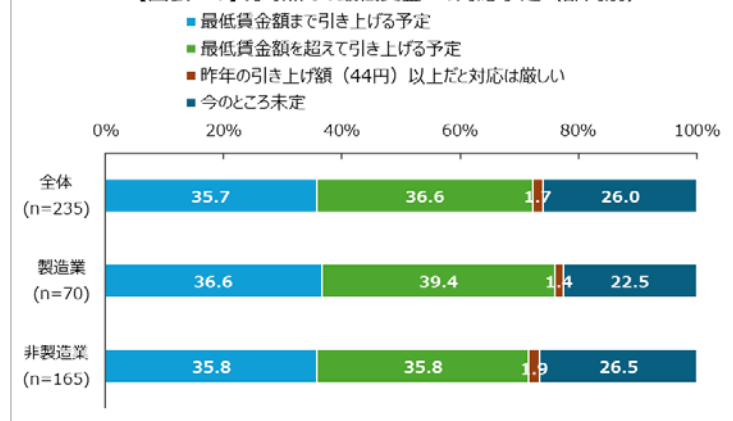
【全体・部門別】

2023年度の愛媛の最低賃金は、引き上げ目安の40円を上回る44円の引き上げにより897円に改正され

た。全国最低額は脱したが、依然として全国比で低水準であることに変わりはなく、今年度も大幅な引き上げが予想される。

そこで、現時点での対応予定を尋ねたところ、全体では「最低賃金額まで引き上げる」と「最低賃金額を超えて引き上げる」を合わせて、7割超が引き上げ予定と回答した（図表-4）。部門別では、製造業で「最低賃金額を超えて引き上げる予定」が高かった（39.4%）。製造業は、同時期に実施した賃金改定動向アンケートでベースアップ実施の要因として「採用難や離職防止のため」との回答が8割を超えており、最低賃金面でも人材採用の厳しさがうかがえる。

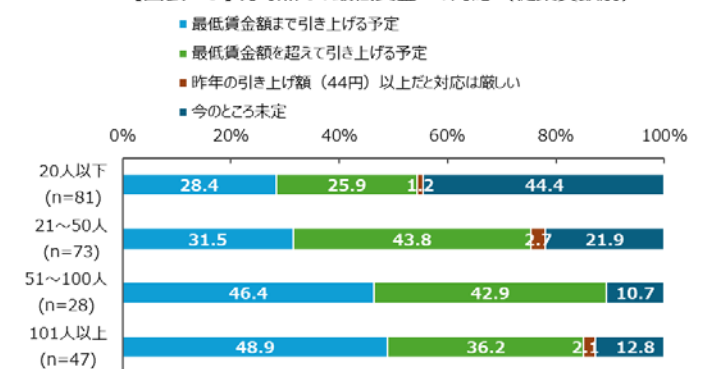
【図表-4】現時点での最低賃金への対応予定（部門別）



【従業員数別】

従業員数別にみると、「20人以下」の小規模事業者で「未定」が4割を超えている。愛媛の最低賃金額は、2021年から2023年まで引き上げ幅の更新が続いており、賃上げ機運も高まるなかで慎重に判断しようとする姿勢がうかがえる（図表-5）。

【図表-5】現時点での最低賃金への対応（従業員数別）

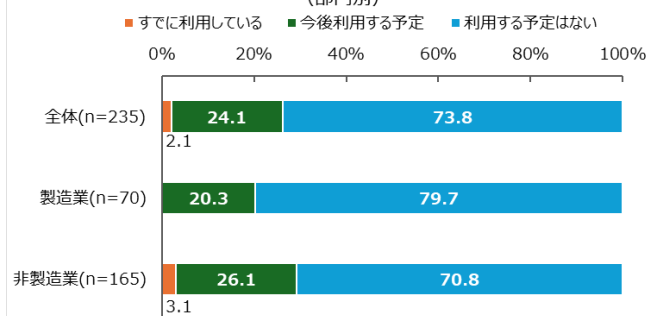


(2) 「支援強化パッケージ」の利用について

A. 利用状況

全体では、「利用する予定はない」が73.8%と最も高く、「すでに利用している」はわずか2.1%であった(図表—6)。部門別で見ると、製造業では全体を上回る約8割が「利用する予定はない」と回答した。一方、製造業の約2割、非製造業の約3割は「今後利用する予定」と回答している。特に食料品製造や運輸、小売など、パートタイム労働者が比較的多い業種で関心が高い結果となった。

【図表—6】「年収の壁」支援強化パッケージの利用状況(部門別)

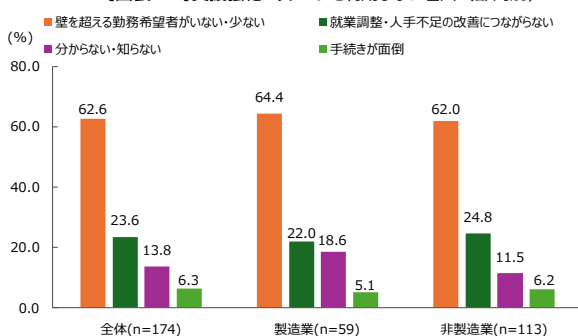


B. 利用しない理由(複数回答)

【全体・部門別】

「利用する予定はない」と回答した企業に対して、その理由を尋ねたところ、「壁を超える勤務希望者がいない・少ない」が62.6%と最も高かった。本パッケージが、労働者の「壁」を超えて勤務しようとする動機とはなっていないと考えられる。また、「分からない・知らない」も1割を超えており、壁を超える勤務希望者の少なさが制度への理解不足を生んでいる可能性がある(図表—7)。企業の実務担当者からは、すでに社会保険に加入している既存のパートタイム労働者との不公平感や、時限的措置のため長期的な視点での労務管理が難しいなどの声が聞かれた。

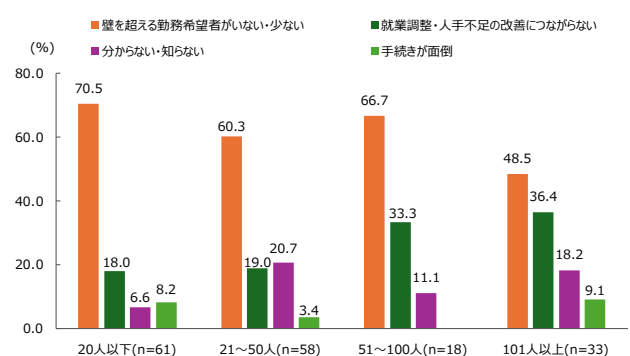
【図表—7】支援強化パッケージを利用しない理由(部門別)



【従業員数別】

従業員数別で見ると、規模が大きくなるにつれて「就業調整・人手不足の改善につながらない」の割合が高い。特に「101人以上」では、「壁を超える勤務希望者がいない・少ない」が5割を下回る一方で、「就業調整・人手不足の改善につながらない」が4割近くを占める(図表—8)。従業員数が多い企業はパートタイム労働者など就業調整対象者も多いと思われ、本パッケージを企業が抱える課題の抜本的な解決策とは捉えていないものと考えられる。

【図表—8】支援強化パッケージを利用しない理由(従業員数別)



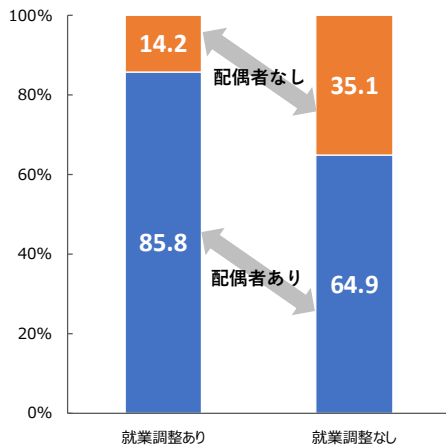
それでは、ここからは県内パートタイム労働者と就業調整の現状をみていく。

3. 県内パートタイム労働者の現状

(1) 「就業調整」の状況

総務省の「就業構造基本調査」によると、2022年の愛媛県における非正規雇用者約20万人のうち、「就業調整」している労働者は全体で約5万人に上り、その約7割(37,300人)はパートタイム労働者である。また、雇用調整を行っているパートタイム労働者の85%が配偶者を有していることから、配偶者扶養や配偶者が勤務する企業の家族手当の有無などによって、税金や社会保険料を負担してまで勤務するかどうかを判断しているケースが多いと考えられる(図表—9)。

【図表-9】パートタイム労働者の内訳
(愛媛県内 / 配偶者の有無)



資料：総務省「令和4年就業構造基本調査 地域編」をもとにIRC作成

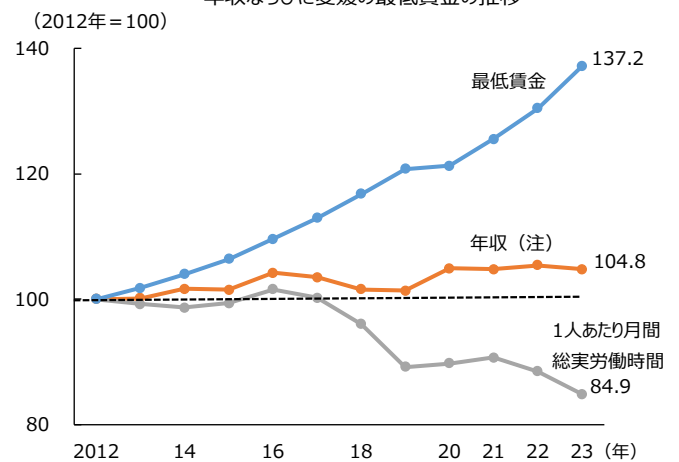
(2) パートタイム労働者の収入と労働時間の推移

2012年を100として、県内パートタイム労働者の年収と愛媛の最低賃金の推移を比較すると、直近10年間で最低賃金は4割近く引き上げられているのに対して、年収はわずか5%ほどしか増加していない。(図表-10)。

その要因の1つとして、最低賃金上がるにつれて「年収の壁」を意識した就業調整が行われているこ

とがある。パートタイム労働者1人あたりの月間総実労働時間の推移をみると、コロナ禍という特殊要因はあったものの労働時間は10年間で1割以上減少している。最低賃金の引き上げは、労働条件の改善や労働者の生活の安定、労働力の質的向上が目的のはずだが、「年収の壁」により本来の目的を果たせていない実態がうかがえる。

【図表-10】県内パートタイム労働者の月間総実労働時間と
年収ならびに愛媛の最低賃金の推移



資料：各年の「愛媛県の賃金・労働時間・雇用の動き」をもとにIRC作成

(注) 年収=パートタイム労働者1人平均月間現金給与総額×12カ月

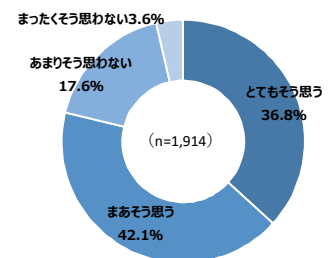
4. 「就業調整」が解消した場合の県内経済への効果

「年収の壁」がなくなった場合、就業調整しているパートタイム労働者の就業意欲や地域経済にどのような影響があるだろうか。

株式会社野村総合研究所は2022年9月に、全国の20~69歳のパートまたはアルバイトとして働く、配偶者のいる女性3,090人を対象に就業意向の調査を行っている。それによると、「年収の壁」がなくなり手取り額が減らなくなった場合、現在よりも年収が多くなるように働きたいか、について「とてもそう思う」との回答が36.8%であった(図表-11)。

そこでIRCでは、令和5年版「愛媛県の賃金・労働時間・雇用の動き」を基に、県内で就業調整しているパートタイム労働者37,300人のうち、約4割に相当する1.5万人が就業調整を解消した場合の愛媛県経済に与える経済効果を推計した。その結果、所得増加額は約58億円となり、所得増加分の県内消費による経済効果は、約54億円と見込まれる(図表-12)。

【図表-11】「年収の壁」がなくなり一定の年収額を超えても手取りが減らなくなった場合、現在よりも年収が多くなるよう働きたいですか。



資料：株式会社野村総合研究所「有配偶パート女性における就労の実態と意向に関する調査」

【図表-12】県内パートタイム労働者が就業調整を解消した場合の経済波及効果

経済波及効果額	効果の種類	
	直接効果	間接効果
54億円	約39億円	約15億円

直接効果：県内常用労働者の賃金増額分の県内消費による経済効果

(県外からの財やサービスの調達が見込まれる分は除く)

間接効果：直接効果によって県内の各産業にもたらされる生産誘発額や、生産誘発等によって生じる

雇用者所得の増加分が新たな消費に向けられることによって県内産業にもたらされる経済効果

推計の前提条件

- 推計対象調整者数＝県内就業調整パートタイム労働者数 37,300 人×4割＝約 1.5 万人
- 就業調整日数＝平均月間出勤日数の差＝一般労働者 20.1 日－パートタイム 15.0 日＝約 5 日
- マクロでみた就業調整解消後の月間労働時間増加＝月間約 40.5 万時間
1.5 万人×1日あたりのパートタイム労働者 1 人平均月間総労働時間 5.4 時間×5 日
(※1日あたり平均総労働時間＝平均月間総実労働時間 81.4 時間÷平均月間出勤日数 15.0 日)
- パートタイム労働者の年間所得増加額＝約 58 億円
月間労働時間増加分 40.5 万時間×パートタイム労働者における平均現金給与時給額 1,188 円×12 ヶ月
(※平均現金給与時給額＝1 人平均月間現金給与総額 96,742 円÷1 人平均月間総実労働時間 81.4 時間)
- この所得増加額を、「平成 27 年愛媛県産業連関表」の民間消費支出の内訳と同じ構成比に案分した結果を直接投入額として経済波及効果を算出したところ、約 54 億円の効果となった。

以上の推計は一例として、就業調整しているパートタイム労働者のうち 1.5 万人が調整をなくし、かつ所得増加分の全てが県内消費に回ることを前提としているが、実際にはここまでの効果には至らないであろう。しかしながら、人口減少による市場縮小が進む愛媛県経済にとって就業調整状況が改善されることは、小さくない経済効果をもたらすものと考えられる。

おわりに

今回のアンケート結果からは、県内企業の多くが「年収の壁」やそれに伴う就業調整を課題と感じながらも、支援強化パッケージや現行の年金制度のままでは抜本的な解決にならないと考えている実態が浮き彫りとなった。

一方で IRC の推計が示すように、パートタイム労働者による就業調整が一部でも解消した場合の効果は、人口減少による市場縮小が進む県内経済にとって小さくない。また、将来の労働力不足の観点からも有効な対策の 1 つとなり得る可能性がある。

次回の年金制度改正は、2025 年の予定である。昨年来の賃上げ機運の高まりもあって中小企業の負担感が増すばかりだが、こうした地方の実情を踏まえながら、中長期的な視点に立った抜本的な税制・社会保障制度の改正が望まれる。「年収の壁」をなくすことで全てが解決するわけではないが、少なくとも多様な働き方を選べる制度の構築を通じて、パートタイム労働者の望まない「就業調整」が改善されることを期待する。

(菅 正也)

県内企業の声

～「支援強化パッケージ」について～

【利用予定】

- 従業員の約 7 割を占めるパートタイム労働者のうち、「壁」を超えて就業したい希望があった場合に備えて活用を検討している（食料品製造）
- パートタイム労働者の比率は 3 割程度だが、扶養内就業が約半数を占めており、今後、「壁」を超える希望があった場合には是非活用したい（運輸）
- 7 割を占めるパートタイム労働者に対して制度の周知等は人事部門が行っている。今のところ、具体的な希望者の声は上がっていないが、今後、発生した際には活用したい（小売）

【利用予定なし】

- 現場での不公平感の発生を懸念（印刷）
- 実態に即した支援内容を希望（卸売）
- 不公平、時限的措置に過ぎない（サービスその他）

～「年収の壁」について～

- 「年収の壁」の存在については、以前から疑問に思っていた。もっと早くから対策をすべきである（機械・金属）
- 「壁」が解消されないなら、もっと高く設定して労働時間が確保できる仕組みを希望（建設）
- 年収の壁はゼロにすべき。存在する限り本質的に解決しない。余裕がない家庭ほど年収を稼ぎたいはず。そうした意欲を削ぐ施策は現状に対して適切なものではない（サービスその他）