

研究ノート

## 年金制度の2つの年収の壁問題について

芝 田 文 男

### 1. はじめに

公的年金制度は5年に一度の財政検証の議論を厚生労働省社会保障審議会で2022年10月から開始し2024年中に有識者や労使等保険料負担者の意向を踏まえた報告書がまとめられる予定である。それを受けて財務省等政府内部と与党との折衝を経て、2025年には年金制度の課題を少しでも解決する年金法の改正案が提出され、国会での与野党の議論を経て何らかの改正が行われものと思われる。毎回の財政検証で必ず議論となる年金制度の持続可能性に関する論点は、今年中にまとまる財政検証報告書を受けてから論考をまとめることとしたい。

他方、最近の人手不足から年金制度に関わる106万円、130万円の壁が所得税の103万円の壁と同様問題視され、配偶者であるパート労働者がその壁により労働時間を調整するというのがマスコミ等<sup>(1)</sup>で取り上げられ、政府はとりあえず主として106万円の壁について法律改正でない当面の対策を講じている。本稿ではいわゆる「年収の壁問題」とそこから派生する第3号被保険者問題について検討することとしたい。

以下、2. で年収の壁その一「106万円の壁」の問題と、考えられる対応案について、3. で年収の壁その二「130万円の壁」の問題と3号被保険者等に関わる問題について、考察を行うこととしたい。

---

(1) NHK ネット配信記事『「年収の壁」対策を10月から実施 何が変わる？解説』（2023年9月28日）

## 2. 年収の壁その一「106 万円の壁」の内容と対策

### (1) 税制の壁と「106 万円の壁」の内容

#### 1) 年収の壁の一般的な概念

生計の中心者である第2号被保険者（フルタイムの民間サラリーマンや公務員）の配偶者が、パート等で収入が上がることで税制の配偶者控除が受けられなくなり税を課されたり、第3号被保険者でなくなることで年金保険料を課されることを嫌がって、就労時間を短くして収入を減らすことを「年収の壁」という。最近これが可処分所得を下げたり、人手不足をさらに悪化させると問題視されている。

#### 2) 税制の年収の壁「103 万円の壁」と「150 万円の壁」

税制に関する「103 万円の壁」とは、48 万円の配偶者控除を超える収入がある配偶者について、配偶者の給与所得控除の 55 万円を足した 103 万円以上の収入があると課税されることを言うが、配偶者特別控除の手続をすれば、配偶者の所得が 95 万円に達するまでは 38 万円の配偶者特別控除が受けられるので、手取り収入は減少せず壁はない。

またもう一つの税制に関する「150 万円の壁」とは、配偶者の所得が 95 万円を超える場合、すなわち給与所得控除 55 万円を加算すれば給与収入が 150 万円を超える場合に、配偶者特別控除の額が所得に応じて減額されていくことで課税負担が増えることをいうが、95 万円から 100 万まで手取所得が上がる過程で配偶者特別控除の額は、主たる生計者（夫である場合が多い）が高収入の場合<sup>(2)</sup>以外は控除額は、38 万円から 36 万円と 2 万円下がるだけであり、以下、100 万から 5 万単位で配偶者の手取り所得が増えるごとに配偶者特別控除の減額は、31 万、26 万と 5 万円ずつ減少し、所得が 133 万円（給与所得控除を足せば 188 万円の収入）までは、所得の

---

(2) ここで述べた控除額は、主たる生計者の所得が 900 万円以下の場合であり、900 万超から 950 万円以下は、配偶者控除は 38 万円ではなく 26 万円から、950 万円超 1000 万円以下は、配偶者控除は 13 万円から、それぞれ次第に減額され、1000 万円超の場合は配偶者控除や配偶者特別控除の対象外である。

増額に対応して同額控除が減少し、収入増額と控除の減額がほぼ対応しているので手取り収入は減らない対策が講じられている。

### 3) 厚生年金（第2号被保険者）のパート労働者への適用の経緯

106万円の壁とは厚生年金第2号被保険者となる要件に基づくものであり、壁の前にその要件の説明と、今までの改正の流れを説明したい。

国民年金の基礎年金では国民全員が20歳以上から60歳未満まで被保険者とされるが、厚生年金の被保険者である第2号被保険者は、フルタイムを中心とする民間サラリーマン、公務員であり、第3号被保険者とは第2号被保険者の配偶者であって3.で検討するように配偶者自身の収入が130万円以下と低く、第2号被保険者に扶養されているものである。第1号被保険者は20歳～60歳までの者で第2号被保険者でも、第3号被保険者でもない者であって、昔は農民や自営業者が中心であったが、2020年現在は、非正規労働者等の被用者が39.1%と最も多く、次いで20歳以上の学生や失業等無業者が31.2%であり、自営業者・農民は26.9%にとどまる。<sup>(3)</sup>第1号被保険者の中の被用者は、第2号被保険者にあたる週あたり労働時間要件等に満たない者の中で、第2号被保険者の配偶者でない者ということになる。

厚生年金の被用者である第2号被保険者の要件は、当初は原則週30時間以上の労働の者（フルタイム労働者の3/4以上の労働時間ということ、労働基準法で週の労働時間は40時間なので、その3/4は週30時間以上）のみを対象としていた。このように第2号被保険者の範囲が限定されている理由は、第1号被保険者の保険料は被保険者のみが負担し、年金は定額の基礎年金のみだが、第2号被保険者は事業主が半分保険料を負担するとともに、基礎年金に加えて被保険者の賃金（標準報酬）額に応じた報酬比例の年金が加算される。第2号被保険者となると事業主の保険料負担が大きくなるためそれだけ負担するのはフルタイム労働者に近い者に限るという趣旨であった。

---

(3) 厚生労働省「国民年金被保険者実態調査」(2020年)

しかし、非正規雇用者の労働者に占める割合が現状3割を超え<sup>(4)</sup>、非正規と正規の格差を縮小させるべきとの考え方から、ある程度長く働くパートについて厚生年金を適用すべきということになり、2012年改正で①週の労働時間が20時間以上、これは、今回2026年に国会に提出される雇用保険法の改正案により週10時間以上に拡大する前の失業者手当・育児休業手当等の雇用保険の対象労働者が週20時間以上としていることに基づく。②月額賃金が8.8万円以上、ただし、学生アルバイトは学業が本業なので対象外とされている。③さらに企業の従業員規模による条件もある。特に中小企業には事業主側に経済的余裕がないということで、従業員規模500人超の大企業のみこの被保険者の対象拡大を行うこととなった。この改正では非正規パートのうち44万人ほどが第2号被保険者になる見込みとされた。

次いで2016年改正で事業主と労働者が合意すれば500人以下でも対象にできることとしたが、中小企業の事業主は保険料負担が増えることを嫌がり企業規模要件の拡大に消極的であるので、実際に労使が合意して対象になった人数は7000人程度とされている。

しかし、フルタイムの労働者については、法人であれば従業員規模は要件とされておらず、パートについて、自分が雇われている事業所の規模で適用条件が変わることは、労働者側から見れば労働時間等自らの事情とは別の所で不公平な取扱いを受けるものともいえる。

このため、前回の財政検証ではオプションAとして、①500人超という企業規模要件のみの撤廃（125万人のパート労働者に適用拡大見込み）、②週労働時間20時間以上の要件のみ残し、賃金要件8.8万円、企業規模要件撤廃（325万人のパート労働者に適用拡大見込み）、③月額5.8万円以上の賃金という要件のみとして、週労働時間、企業規模要件を撤廃するとともに、従業員規模5人未満の個人事業者のうち理美容・飲食店等は適用しないという個人事業者の非適用事業の要件も撤廃（1,050万人の労働

---

（4）総務省「労働力調査」（2022年）非正規労働者の比率は役員を除く労働者の36.9%である。

者に適用拡大見込み)の3案が検討されたが、中小企業の抵抗も受けて2020年の法改正では、企業規模要件を残しつつ、2022年10月から企業規模は100人超企業まで対象拡大され、2024年10月から企業規模は50人超企業まで拡大されるとともに、個人事業所のうち弁護士、会計士等業種の業種を適用する改正のみを行った。

今後今回の財政検証に基づく法改正でどこまで適用拡大ができるかが、一つの焦点となっている。

#### 4) 106万円の壁の内容と壁を意識すべき対象者(意識すべきでない者の誤解)

106万円の壁とは、厚生年金第2号被保険者の要件で月額8.8万円以上の賃金とされており、それが12か月で $8.8\text{万円} \times 12\text{か月} = 105.6\text{万円}$ となるものを四捨五入したものである。なぜ月額8.8万円以上かは、第1号被保険者が基礎年金のみであることに対して第2号被保険者には報酬比例部分も加算するには、賃金が月8.8万円以上あるべきという考え方による。

106万円の壁を受ける対象者とその損得はどう考えたらよいのだろうか。

##### ア. 第1号のパート被用者は手取り減なく、減るのは第3号(壁を意識すべき労働者)のみ

まず第1号被保険者は関係ない。なぜなら第1号被保険者は収入額に関わらず、国民年金保険料を月額16,520円(2023年度)を支払う義務<sup>(5)</sup>がある。もし第2号被保険者となれば、事業主が保険料を半分負担してくれるので、標準報酬8.8万円の者で月1万6,104円の保険料を事業主と被保険者本人が折半で負担するので被保険者本人の負担は月8,052円と低くなるから手取り収入は増える。なおかつ厚生年金適用期間の年金は基礎年金に報酬比例部分の厚生年金が加算されるので中長期的にも得である。

他方、第3号被保険者である第2号被保険者の配偶者は、保険料負担がないので、これが新たに第2号被保険者となることで、前述の月8,052円の保険料が配偶者の給与から差し引かれ、手取り収入が減ることになる。

---

(5) 所得により支払えない場合は全額・一部(1/4、1/2、3/4)の免除手続をとれるがその期間の年金額は、国庫負担分を除き保険料を負担した割合に応じて減額される。

現時点では従業員規模が100人超の企業のみが対象なり、2024年10月から50人超の企業も対象が拡大する問題である。ただし、上で述べたように、企業規模による制限は今度の財政検証に基づく法改正が行われれば中小企業について経過措置で対象時期を遅らせることはあっても今後なくなる可能性はある。

この問題を議論した社会保障審議会9月21日資料2で106万から130万円の年収で従業員規模100人超の事業所で現在第2号被保険者となっている者は約15万人（2023年4月時点）であり、第3号被保険者のうちこの壁を意識して労働時間調整をしている可能性がある者として、月給が7.8万円～8.8万円で週労働時間が15-30時間の第3号被保険者は企業規模100人超で45万人（2021年の統計で推計）、2024年に企業規模が50人超となれば、対象になり得るが時間調整してならない可能性がある者は、年収106万から130万（月収8.8万～10.8万）で週労働時間が15時間以上の第3号被保険者が9万人、月7.8万～8.8万で週労働時間が15-30時間の第3号被保険者7万人と合わせると、壁を意識して時間調整する可能性がある者は、24年10月以降15万人増えて約60万人になるとされる。さらに、同資料によれば今後法改正で企業規模要件がなくなれば、39万人が壁を意識する人数に加わり、また前回のオプションA③案のように個人事業所の非適用事業もなくせばさらに12万人、最大111万人程度が壁を意識する人数となり得る。

#### イ. 最低賃金と賃金要件（月8.8万円・年106万円）の関係

各都道府県で定める最低賃金との関係で賃金要件が意味をなさなくなる場合がある。週20時間を月の労働時間に換算した時間数で月8.8万円を割ると1,016円となる。つまり時給1,016円を超えると週20時間働くという労働時間要件だけで、賃金要件の月8.8万円は超えるので、賃金要件の月8.8万・年収106万円の意味はなくなる。

2023年度の最低賃金の時給は最高の東京都1,113円から、高い順に大阪府、神奈川県、埼玉県、千葉県、愛知県（1,027円）までは既にこの水準を超えており、労働時間要件だけで年収の壁を越えてしまう。2023年度

の労働人口で加重平均した全国の最低賃金の加重平均額は1,004円であるが、これに2021年以降の年3%の伸び率をかけると1034円となるから、荒い推計をすればコロナ後のここ数年の最低賃金の伸び率で伸びるとすると全国の労働者の半分以上は来年には最低賃金で20時間働けば厚生年金の被保険者要件に該当することになる。無論、これは106万円の壁問題が最低賃金の引上げで自動的に解決するというのではない。労働者が年収の壁を意識して20時間を下回るよう労働時間を調整して適用を回避する可能性はあるからである。

ウ. 年金給付も考えた長期的な損得や制度の誤解に対する啓発の必要性

年収の壁議論は、目先の社会保険料負担だけを問題視するが、長期的には第2号被保険者となることで得になる。つまり第3号被保険者は基礎年金しかもらえないのに対して、第2号被保険者となれば基礎年金に報酬比例年金が加算される。そこまで考えれば保険料の減免をする必要があるのかは疑問ではある。

厚生労働省「令和3年パートタイム・有期労働者総合実態調査」によると、配偶者がいる女性のパートタイム・有期労働者のうち、「時間調整をしていない」が67.1%、「時間調整をしている」が21.8%であり、調整していない者の方が多い。時間調整している者の調整する理由（複数回答）では、1位は「一定額（130万円）を超えると社会保険の被扶養者から外れ自分で加入する必要があるから」で57.3%、「一定の労働時間を超えると社会保険料を払わなければならないから」が21.4%となっている。もっとも手取り額が減らないよう調整されている103万円の壁を理由とする者も49.6%おり、制度を詳しく理解していない可能性もある。

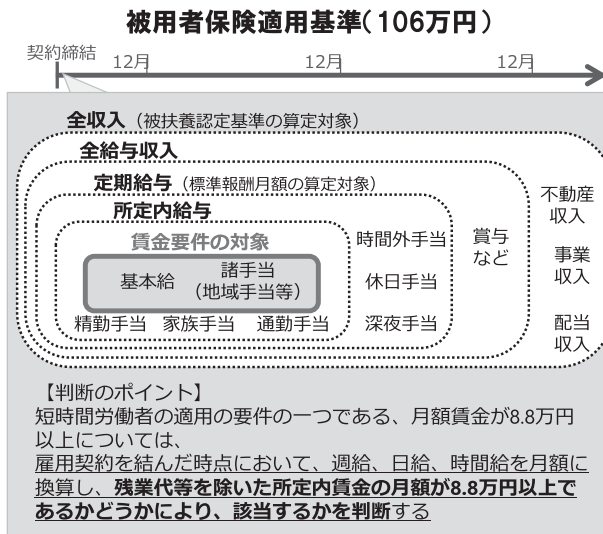
別の労働政策研究研修機構 JILPT による「社会保険の適用拡大に伴う働き方の変化等に関する調査」（2022年）によると、既に適用になっている企業規模の短時間労働者の認知度は75%以上と高く、実際の2022年10月の加入状況では、適用拡大前に第1号被保険者であり保険料負担が減る者では約77%が加入したが、適用拡大前第3号被保険者であった者は、48%が適用を回避したと答えている。第2号被保険者への移行で得

しかない第1号被保険者の23%が移行していないことは制度の正確な理解が及んでいないことを意味している。一方、短期的には保険料負担による手取り減があり得る第3号被保険者でも壁を越えて移行した者が52%いるともいえる。こちらは中長期の給付も考慮した可能性がある。

#### [月 8.8 万円認定基準と「時間調整の誤解」]

さらに、事業主や労働者が誤解している可能性が高いのは、厚生年金の第2号被保険者の月額賃金 8.8 万円の対象となるかどうかの賃金は、「所定内給与」である基本給と諸手当の額で判断され、雇用契約を結んだ時に対象となるかどうか既に決まっている。時間外手当は対象にならないのに、年収 106 万円の制限に達しないように、残業時間等の労働時間を調整するということは制度を完全に誤解している。(図 1 参照)

このように制度の理解も不十分と思われるので年金制度の適用拡大による中長期的利点などの教育啓発も必要と思われる。

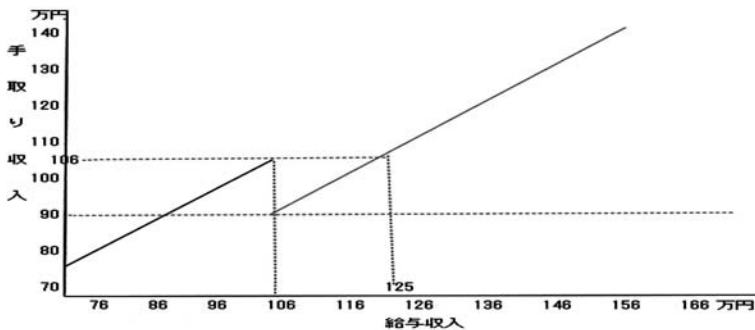


出典：厚生労働省「第7回社会保障審議会 2023 年 9 月 21 日」資料 2 より抜粋

図1 106万円の元となる月8.8万円の認定対象の給与

## (2) 政府の当面の方策「年収の壁支援パッケージ」

政府は、2023年9月27日に岸田首相を本部長とする全世代型社会保障構築本部で、厚生労働省がまとめた「年収の壁・支援パッケージ」を了承した。これは厚生年金に適用されると医療保険も国民健康保険から健康保険に、介護保険も被用者保険の医療保険料に上乗せして保険料が取られることから、厚生年金保険料18.3%、健康保険料（協会けんぽの全国平均保険料）10.0%、介護保険料1.82%の計30.12%が労使折半で負担することになる。したがって、それが適用になる106万円に15.06%の被用者分保険料がかかることとなり、手取りは約90万円に低下する。しかし、給与収入が125万円まで増えれば、手取り（給与収入×0.7）は適用前の106万円に戻ることになる。



出典：厚生労働省「第7回社会保障審議会 2023年9月21日」資料2より作成

図2 第3号被保険者の106万円給与収入と社会保険料が引かれた手取り収入の関係

そこで、雇用保険制度の事業主のみが拠出する保険料を財源として、雇用環境の改善を行った事業主に助成するキャリアアップ助成金（非正規労働者の賃金等の処遇を改善する事業主に助成する制度）を改正し、「社会保険適用改善コース」（表1）とこれまでの助成金にあった「労働時間延長メニュー」（表2）の1事業所あたりの申請人数の上限（45人）を撤廃することで、第2号被保険者への適用を妨げる報酬の引上げや労働時間の延長を抑制する企業の行動をなくするというものである。（同年10月施行）

表1で15%以上分とあるのは、106万円以上で第2号被保険者適用後

表1 キャリアアップ助成金 手当等支給ケース

要 件	1人当たり助成額 (中小企業の場合)
① 賃金の15%以上分を労働者に追加支給(*1)	1年目 20万円
② 賃金の15%以上分を労働者に追加支給するとともに、3年目以降、以下の③の取り組みが行われる	2年目 20万円
③ 賃金の18%以上を増額(*2)	3年目 10万円

出典：厚生労働省 HP「年取の壁・支援パッケージ」より筆者作成。

注・助成額は中小企業の場合、大企業の場合は3/4の額。①、②の賃金は標準報酬月額・賞与額に追加支給される額。③の賃金は基本給。

\*1 追加支給は標準報酬に算定されない「社会保険適用促進手当」として支給することも可。2年間の時限措置として標準報酬の算定に考慮されない。

\*2 基本給を18%上げる他、「社会保険適用促進手当」を恒常的なものとする場合は、当該手当を含む。労働時間の延長との組み合わせによる増額も可。2年目に前倒して③の取組みを行う場合、まとめて30万円を支給。

表2 労働時間延長メニュー（現行の短時間労働者労働時間延長コースの拡充）

	週所定労働時間の延長要件	賃金の増額要件	1人当たり助成額 (中小企業の場合)
①	4時間以上	—	30万円
②	3時間以上4時間未満	5%以上	
③	2時間以上3時間未満	10%以上	
④	1時間以上2時間未満	15%以上	

出典：厚生労働省 HP「年取の壁・支援パッケージ」より筆者作成。

注・助成額は中小企業の場合、大企業の場合は3/4の額。賃金は基本給。

の社会保険料の率が30.12%となり、その被保険者分の15%を報酬や社会保険適用促進手当として上乗せすることで被保険者の手取りが106万円から減らないようにするという意図である。3年目までに賃金を18%以上増額するというのは、106万円が18%以上増額され125万円以上となれば、被保険者本人分の保険料15%が差し引かれても手取りは106万円を超えるということである。

表2は労働時間延長等により賃金が増額した場合も、保険料負担を引いた手取りが減らないようにするということである。なお表1のコースを1年目に行い20万円助成された後、2年目に表2のコースに移って30万円受け取る「併用メニュー」を採用することも可能とする。

すなわちこれらの措置を事業主がとって雇用する労働者の第2号被保険者適用後の社会保険料を差引いた手取り額が減らないような措置を講じた

場合、雇用保険の事業主の保険料を財源とする助成金を出すことで、事業主の負担を減少させ、社会保険適用を事業主の主導の下に行わせようというものである。

これらの措置について、「社会保険適用促進手当」として一時金で支給する場合に標準報酬の算定除外する措置を2年間の時限付きとしたが、これは次期年金制度改正による制度的対応までの当面の時限的措置であるという受け止めがされている。

助成金制度を使う利点は、法律改正などを講じる必要がないので、2023年10月より迅速に対応できることだが、逆に言えば、そのような措置を事業主が講じた場合の助成措置であるから、年収の壁を取り払い、報酬の壁で労働時間を調整する労働者の意識を変えて、人手不足を解消しようという問題意識のない事業主やそのような事業主に雇われている労働者には恩恵が及ばない。

### (3) 社会保障審議会年金部会に示された「106万円年収の壁」対策案

2023年9月21日の第7回社会保障審議会年金部会で厚生労働省は、次のような原理原則や年金給付や実務面に関する視点や、様々な要件を変更する選択肢の事例を提示した。

#### 1) 社会保険の原理原則・実務面の視点

##### [社会保険の原理原則に関わる視点]

- ①負担の公平性 被保険者本人の負担を軽減する制度は、収入に応じて被保険者本人が負担するという原理原則に反するのではないかという視点である。
- ②社会保険料の労使折半の原則との整合性 被保険者本人の負担のみを「年収の壁」として問題視しその措置の財源を事業主にも負担させることに理解が得られるかという視点である。
- ③他の被保険者との公平性 「106万円の壁」が第2号被保険者の配偶者

---

(6) 第7回社会保障審議会年金部会資料2(2023年9月21日)

という第3号被保険者のみの負担軽減策であるので、第1号被保険者の配偶者の軽減策はないこと、第2号被保険者の共稼ぎの場合や第2号被保険者の中で現在結婚していない、あるいは将来的にもするつもりがない単身者にとっては、第3号被保険者の負担増のみを問題として軽減策を講じることは不公平ではないかということである。

#### [年金給付や実務面に関する視点]

- ①簡素でわかりやすく中立的な制度設計 複雑な軽減策を講じれば、本人が不十分な理解の中で不利益な選択をしたり、負担を回避する領域にとどまる弊害があるので、簡素でわかりやすく、本人の選択に中立的な制度にする必要があるという視点。
- ②将来の年金給付への影響 後述の厚労省事務局の様々な案の一群の類形として、負担を軽減する以上上記原理原則の①や③の観点から、基礎年金や報酬比例部分の一部を給付しないという制度を導入すれば、低年金者の増加をもたらしたり、被用者として非正規パートも適用拡大しようという精神に反する等の悪影響が生じるという視点。また、これらの一連の視点の前に資料の中で給付に見合った保険料をとらないと年金財政全体の給付と負担のバランスが崩れるという指摘もされている。
- ③実務面への影響、事業主への負荷 特別な救済制度を新たに講じること、事業主の適用事務・保険料徴収事務・源泉徴収事務が煩雑になる等事務負担が生じることのデメリットの視点。
- ④健康保険との関係 パート労働者の適用拡大は厚生年金と健康保険制度で一体的に進めてきたので、本人負担を軽減すると医療保険では保険給付は傷病の人に給付するため給付は変わらないのに、保険料収入が減少するため財政的な影響が生じるという視点。

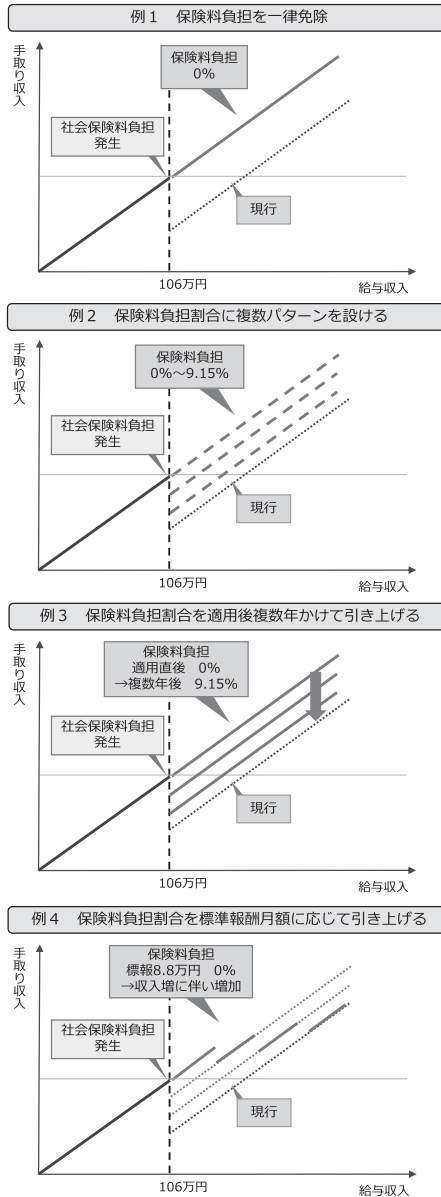
#### 2) 第7回社会保障審議会年金部会に示された対策案と筆者のコメント

第7回年金部会で対策案の論点について、考えられる限りの論点が資料で示されている。

#### [保険料（労働者負担分）]

厚生労働省事務局が資料の詳細な説明をせずに委員の意見交換に移った

## 年金制度の2つの年収の壁問題について



出典：第7回社会保障審議会年金部会資料2（2023年9月21日）

図3 社会保障審議会年金部会の保険料（労働者負担分）に関する選択肢イメージ図

ので、各例が具体的に何を想定したものなのか詳細な説明はないが、図が書かれているのはこの部分だけなので、具体的な構想につながるものと考えている可能性がある。

例 1 は章末に載せた外国の例でイギリスは全被保険者について、週 2.2 万円から 4.4 万円という低い所得部分の保険料を 0% にしているが、そういうイメージの可能性がある。

例 2 について、どういう被保険者の類型に応じて本人負担分を 0-9.15% に分けるのかが理解しにくい。本人の負担能力に応じてというなら例 4 になるが、収入以外でという、**【対象者の範囲】** で分ける案はあり得るかもしれない。

例 3 は論点の**【実施期間】**の選択肢とからめて、最低賃金の上昇や短時間労働者の適用拡大が進むことに合わせて、時限措置として保険料の軽減幅を減少する考え方はあるかもしれない。

例 4 について、**【対象者の範囲】**との合わせ技で、第 3 号被保険者から移行して実際に本人の保険料負担の壁を感じる者について、標準報酬の段階で 88000 円（～93000 円）、98000 円（93000 円～101000 円）、104000 円（101000 円から 107000 円）という、手取り減少がなくなる年収 125 万円を 12 で割った月額に対応する水準（10.4 万円）まで、標準報酬が上がるにつれて保険料負担を 0-9.3% に上げていくような案は、税金の 103 円の壁の手取り収入の減額を調整する配偶者特別控除の調整と似た案としてあり得るかもしれない。

**【保険料（労働者負担分）】**として、

例 1 保険料全体を減免した上で労使折半とする。労使 50% ずつを例えば 20% ずつとする。

例 2 労働者の保険料負担のみを軽減する。

例 3 労働者の保険料負担を軽減し、その分事業主負担を増やす。

社会保障審議会年金部会では後述のように事業主代表の委員は労働者負担のみ軽減したり、事業主負担を増額する例 2、例 3 には反対した。

**【適用方法】**として、例 1 強制的な適用の仕組み、例 2 任意的な仕組み、

の2つの論点を挙げているが、例2の任意的な仕組みは、(2) 政府の当面の方策「年収の壁支援パッケージ」もその一形態であり、助成金を続ける方法が最も簡単ではある。その他厚生年金適用拡大の企業規模要件について2016年改正で行ったように事業所ごとで労使が合意した場合の措置とする案はあり得る。

【給付について】として、考えられる選択肢を示している。

例1 現行どおり負担は軽減しても基礎＋報酬比例部分を満額給付

例2 労使合計の負担の減額に応じて、報酬比例部分のみ減額

例3 労働者負担の減額に応じて、報酬比例部分のみ減額

例4 労使合計の負担の減額に応じて、基礎＋報酬比例部分を減額

例5 労働者本人の負担減額に応じて、基礎＋報酬比例部分を減額

例2～例5は社会保障の原理原則の負担の公平性（負担を軽減するなら給付を減額）にはかなっているが、【年金給付や実務面に関する視点】②将来の年金給付への影響で述べたように、基礎年金や報酬比例部分の一部を給付しない制度を導入すれば、低年金者の増加が生じたり、被用者として非正規パートにも適用拡大し年金を充実しようという精神に反する事態が生じるという指摘があり、負担軽減に応じて給付を減少するなら「106万円の壁」対策の意味がなくなると言える。

【実施期間】として、考えられる選択肢を示している。

例1 期間をくぎらない（恒久的な措置）

例2 最低賃金が一定程度引きあがるまで

例3 短時間労働者の適用拡大が一定程度実現するまで

恒久的措置の他、時限的措置として例2や例3のような措置とすることはあり得る。

【対象者の範囲】として、考えられる選択肢を示している。

例1 全ての労働者

例2 短時間労働者（週20-30時間労働のみ）

例3 壁を超えた直後の労働者

実際に壁を感じている者に対象を限り、制度全体の財政への影響を抑制

するなら第3号被保険者から移行した者の例2の一部や例3でよいが、他方、公平性、制度の複雑化という批判はあり得る。

#### (4) 社会保障審議会年金部会の各委員の意見

2023年9月21日の第7回社会保障審議会で労使等の関係者を代表する

表3 年金部会の各委員の「106万円の壁対策」についての意見

出口 博基氏	日本経済団体連合会 (事業主)	最低賃金の引上げでいずれ解消されるものと理解。 厚生年金適用拡大を進め企業規模要件・個人事業の非適用業種解消図る。 保険料負担の労使折半原則は守るべき。
小林 洋一氏	日本商工会議所 (事業所・中小企業)	事業者・従業員の理解促進を図る広報活動をすべき。 保険料負担の労使折半原則は守るべき。
佐保 昌一氏	日本労働組合総連合 (労働者)	保険料で手取りが減少しないレベルに賃金を上げるべき。提案されている対策は一時的労働力不足解消にしかなり得ず、健保との関係含め制度を複雑化させ新たな不公平を生むので反対。
永井 幸子氏	UA ゼンセン (労働者) 繊維化学食品流通サービス	106万円の壁は厳密には存在せず、社会保険加入により給付が充実すること等労使の理解を得る取組の支援強化を図るべき。
小野 正昭氏	年金数理人	106万円の要件超え3号被保険者の半数が既に加している。壁というより段差であり広報啓発活動を行うべき。
原 佳奈子氏	TIM コンサルティング 社会保険労務士	社会保険加入で給付が受けられる適用拡大のメリットが理解されていない。既に加している者に不公平なので制度を複雑化する対策はよくない。
権丈 善一氏	慶応大学教授 (有識者)	年取の壁対策は不要。広報とメディアへの教育をすべき。 厚生年金の適用拡大はすべき。
駒村 康平氏	慶応大学教授 (有識者)	106万の壁は根拠不明、本人負担軽減は企業や他の加入者への負担のつけ回しする改革で望ましくない。時間・賃金要件は将来的に下げるべき。
是枝 俊悟氏	大和総研主任研究員 (有識者)	106万・20時間超えた者の優遇は不公平で小手先、事業主負担を任意で1/2より上げて労働者の負担をする案ならあり得る。抜本的改革は20時間未満の1号を賃金の18.3%で国民年金保険料に不足する差額を納付する代わりに厚生年金を一定程度出す「1.5号被保険者」を設ける策はあり得る。

年金制度の2つの年収の壁問題について

表3 年金部会の各委員の「106万円の壁対策」についての意見（つづき）

島村 暁代氏	立教大学教授 (有識者)	制度を誤解している就業調整には広報啓発で対応。制度は簡素にすべきで労働者負担をなくしたり給付を調整する案には慎重であるべき。
たかまつな氏	笑下村塾 (社会問題教育) (有識者)	制度がわかりにくい。育児介護で忙しい3号被保険者が理解できていない。分かりやすい制度設計とすべき。
武田 洋子氏	三菱総研副部門長 (有識者)	短期的には短時間労働者の被用者保険適用拡大をスピード感をもって進める。壁を乗り越えて手取り収入が増えていくことを周知すべき。
嵩 さやか氏	東北大学大学院教授 (有識者)	本人負担のみ軽減は負担に応じた給付という社会保険の根幹や労使折半原則に変更もたらずので慎重であるべき。負担軽減と同時に給付減額は適用拡大の意義を減殺し本末転倒で反対。
玉木 伸介氏	大妻女子短大教授 (有識者)	壁や段差を超えて加入することの重要性の広報啓発が重要。 106万、20時間の要件下げて厚生年金の適用拡大を進めていくべき。
平田 未緒氏	働き方研究所 代表取締役(有識者)	人手不足とパートの時間調整は企業の人材育成にも悪影響。現行制度の正しい周知図る。労働時間・賃金要件を下げて調整を無意味にする。 厚生年金の企業規模要件・個人事業主の非適用事業の解消は進める。
深尾 京司氏	日本貿易振興機構 アジア経済研究所長 (有識者)	壁による手取り減少は労働の選択を歪める。20時間未満の適用拡大等を議論すべき。広報認知を高める対策も講じる。
堀 有喜衣氏	労働政策研究・ 研修機構研究員 (有識者)	適用拡大が望ましいが、次の何点かは配慮すべき。20時間未満適用は雇用者を減らしフリーランスに置き換える可能性があり慎重であるべき。今は人手不足だが経済状況で雇用はどうか不明であり慎重であるべき。
百瀬 優氏	流通経済大学教授 (有識者)	3号被保険者の改正方向についての意見は述べたが、年収の壁についての言及はなかった。

出典：第7回社会保障審議会年金部会（2023年9月21日）議事録より筆者が要約

委員や年金を研究している学者・研究者・年金数理人等の有識者の「106万円の年金の壁」に対する対策についての意見を表3で整理してみた。

## (5) 筆者の考察

106 万円の壁については、以下のように考える。

第一に、制度の理解を高める広報活動を進めるべきということが重要である。その内容は、税金の壁のように負担の面だけでなく、年金制度<sup>(7)</sup>は給付を受けられる等社会保険加入の利点があること、106 万円の壁自体は最低賃金が上昇していけば 20 時間の時間要件だけで超えるので既に東京近県の 1 都 3 県や大阪府は超えており、全国の加重平均最低賃金がここ数年の 3 % で伸びれば来年には半数の労働者が超える水準であること、また 106 万円の認定の元となる月 8.8 万円以上の要件は、雇用契約時の所定内給与の水準で決まるので、年末に労働時間で調整しても意味がないこと等があげられる。このような内容を事業者・従業員・マスコミに広報啓発を進める必要がある。

第二に、筆者としては、この章の (1)～(3) までの資料を検討していた際には、マスコミの論調や岸田首相の指示をうけて政府が当面の対策として「年収の壁・支援強化パッケージ」まで講じたことから、年金制度としても何らかの対策を講ずる必要があると考え、①労働者分の保険料を標準報酬月額 8.8 万円（年収 106 万円）を超えて、手取りが減少しなくなる 10.4 万円（年収 125 万円）までの標準報酬階層について、段階的に保険料を軽減することで、税金の 103 万円の壁と同様の制度を設けて手取り収入が減らないようにすることを少なくとも数年間は行なう必要があるのかと考えていた。しかし、(4) 社会保障審議会年金部会の委員の意見をみると、最大の利害関係者である労使代表もさほど対策の必要性を感じているようでなく、有識者の多くも小手先の改革は制度の複雑化と財政のつけまわしをすることにつながることや労使折半の保険料負担という原理に反するという意見が多かった。その意味ではそのような対策を講じることなく、現在行われている「年収の壁・支援強化パッケージ」の延長・充実でよいの

---

(7) 同時に適用になる健康保険・共済制度も労災でない傷病に対する傷病手当、保健事業等を受ける利点がある。

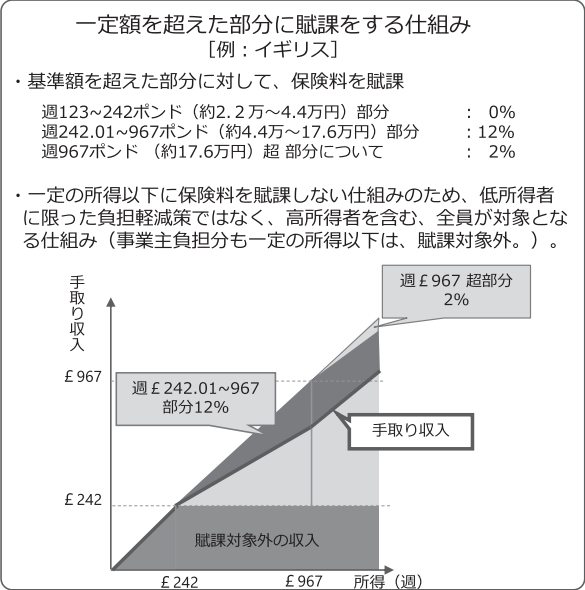
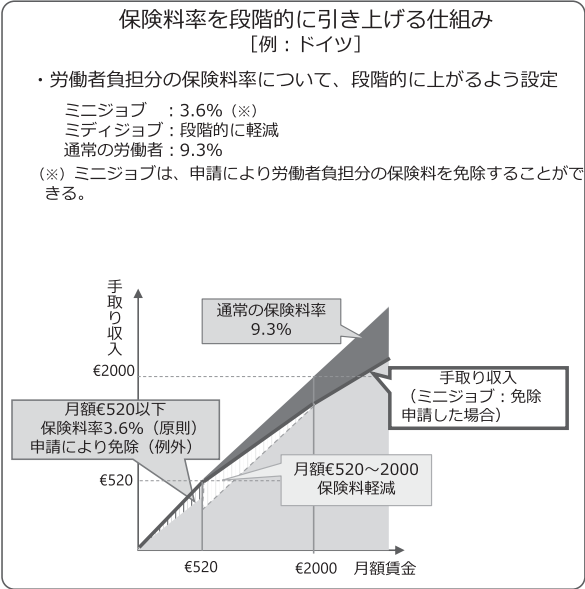
かもしれないと考える。

他方、首相の指示を重視し何らかの方策を年金制度として講じる必要があるが、事業主代表や有識者委員の一部に労働者分の保険料負担のみ軽減することは労使折半原理により反対という意見を尊重するならば、現在厚生年金の標準報酬月額表の上限は、32段階で月65万円を上限としているが、健康保険制度では、50段階月139万円を上限としている。これは高所得者の年金額が高くなりすぎないための措置とも思われるが、厚生年金の標準報酬月額を健康保険の上限に合わせて年収の壁解消のための財源が必要な範囲で引き上げて、労働者・事業主の高所得層からの保険料収入が増える分を財源にして、手取り収入が減額する月8.8万円から月10.4万円の労使の保険料を手取りを減少しないよう第3号からの移行者に関してのみ段階的に0～9.15%に保険料を上げる案は考えられるのではないか。そうすれば労使折半の原則は維持されるし、第2号被保険者グループの中の所得再分配であり、第1号被保険者などに影響を与えるものではないので、そちらとの不公平は生じないと考える。

第三に、次の3.の第3号被保険者の所でより詳細に検討するが、厚生年金の適用拡大については、企業規模要件の撤廃等に賛成する関係者が多いので、是非行うべきであると考えている。しかし、比較的多くの委員が主張していた週20時間労働の要件の引下げについては、(4)の表4の堀委員の指摘にもあるように、保険料の事業主負担分を嫌がる事業主が、雇用労働者からフリーランスに置き換える動きにでる可能性も考えられるので、何人かの委員も述べていた1号と2号の間のフリーランス用の被保険者制度の在り方とともに、負担・給付の仕組みの問題点に関して、中長期的に慎重に検討すべき課題ではないかと考える。

#### [章末参考——外国の保険料軽減制度]

諸外国の保険料負担の例について、脚注7の年金部会資料に載っている制度紹介を参考に載せておきたい。



出典：第7回社会保障審議会年金部会資料2（2023年9月21日）より抜粋。

図 4-1 社会保障審議会年金部会で示された諸外国の社会保険料賦課の仕組み

年金制度の2つの年収の壁問題について

[ドイツの保険料賦課の追加説明]

保険料賦課の仕組み	
・通常は月額賃金に対し保険料率 18.6%（労働者 9.3%、事業主 9.3%）を賦課する。	
【僅少労働（ミニジョブ）】	
・月額賃金が 520 ユーロ（約 8.2 万円）以下は、保険料率は労働者 3.6%、事業主 15% となる。 月額賃金が 520 ユーロ以下で労働者が加入義務の免除を申請した場合は、事業主のみ 15% の保険料を負担する。	
【ミディジョブ】	
・月額賃金が 520 ユーロ超 2,000 ユーロ（約 31.4 万円）以下の場合は、労働者の保険料は賃金に応じて軽減され、事業主の保険料負担は通常の保険料（9.3%）より増加することとなる。	

[イギリスの保険料賦課の追加説明]

保険料賦課の仕組み	
・公的年金の財源は「国民保険料」から賄われている。国民保険料は、包括的な社会保険制度（老齢・障害・死亡・傷病・出産・失業・労働災害等）の財源であるが、公的年金支出が 8 割程度を占めている。	
・国民保険料の保険料率は、所得・雇用形態別に 4 種類設定されており、以下の通り。	
第 1 種（被用者）	被用者本人 週 123～242 ポンド（約 2.2 万～4.4 万円）の所得部分について 0%
	週 242.01～967 ポンド（約 4.4 万～17.6 万円）の所得部分について 12%
	週 967 ポンド（約 17.6 万円）超の所得部分について 2%
	事業主 週 175.01 ポンド（約 3.2 万円）超の所得部分について 13.8%
	※最低所得額（週 123 ポンド（約 2.2 万円））未満の被用者は、保険料納付義務がない
第 2 種（自営業者）	週 3.45 ポンド（約 628 円） ※年間純利益 6,725 ポンド（約 122 万円）未満の自営業者は、保険料納付義務がない
第 3 種（低所得・無職者（任意））	週 17.45 ポンド（約 3,176 円）
第 4 種（高所得の自営業者）	第 2 種保険料に加え、下記が加算される。 年間純利益 12,570～50,270 ポンド（約 229 万～約 915 万円）について 9% 年間純利益 50,270 ポンド（約 915 万円）超について 2%

出典：第 7 回社会保障審議会年金部会資料 2（2023 年 9 月 21 日）より抜粋。

図 4-2 社会保障審議会年金部会で示された諸外国の社会保険料賦課の仕組み

### 3. 年収の壁その二「130 万円の壁」の内容と対策

#### (1) 第 3 号被保険者の現行制度とこれまでの見直しの検討経緯

##### 1) 第 3 号被保険者制度の概要とそれをめぐる議論

第 3 号被保険者は、20 歳以上 60 歳未満の日本国内に居住する者であって第 2 号被保険者に生計を維持されている配偶者である。この生計を維持されているという要件として、配偶者の年間収入が<sup>(8)</sup>130 万円未満であることがあり、これが「130 万円の壁」である。

第 1 号被保険者の配偶者は収入のいかんにかかわらず第 1 号被保険者として自己の保険料を徴収されており、パートの労働時間・収入が 106 万円を超えれば第 2 号被保険者となるが、前述のとおり事業主が半分保険料を負担するので、第 2 号となれば負担は減少し、かつ給付も基礎年金に報酬比例部分が加わるので、制度を正しく理解していれば問題はない。

第 3 号被保険者の問題は、本人やその配偶者がその分の保険料を払うことなく、その期間に応じた基礎年金が支給され、その負担は第 2 号被保険者とそれを雇用する事業主が全体として拠出負担する所について、負担をいやがる事業主や、そのような制度がない第 1 号被保険者<sup>(9)</sup>、男女を問わず現在や将来ともに結婚するつもりがない単身の第 2 号被保険者から不公平との不満の声がある。

他方、被用者医療保険制度（協会けんぽ、健保組合、共済）でも収入が 130 万円未満の配偶者や子どもは、本人及び配偶者の保険料負担がなく、被用者保険に加入する事業主や収入のある被保険者本人の保険料で医療を

---

(8) この認定は、106 万円の月 8.8 万円の場合と異なり、給与だけでなく他の不動産・事業・金融収入も考慮するが、過去・現在・将来の見込みで事業主の証明により認定される。前述の「年収の壁・支援パッケージ」の 130 万円の壁対策では、一時的に労働時間が増える月があり収入が高まり年収ベースにして 130 万円を超えても事業主が「一時的な収入変動」である旨の証明を出せば、第 3 号被保険者の対象から外さないことを通知した。ただし、一時的とは連続 2 回までを上限としている。

(9) かれらは第 3 号被保険者分の負担はしていないが、収入がなくて保険料負担ができない者には収入に応じた保険料の全額・一部免除制度しがなく、免除を受けた期間の基礎年金は全額免除の場合国庫負担分の 1/2 の年金額に減額される。

受けられるので、負担能力のない者に負担させずに制度加入者・事業主全体の相互扶助で給付することが第2号・第3号被保険者グループの被用者保険の原理と言うこともできるが、傷病状態になった時だけの給付と、場合によって何十年も基礎年金を支給する制度では感じる不公平感が違うということなのだろう。

1949年の厚生年金法改正で、当初は被用者本人の年金額に配偶者がいる場合の加給年金として年額48,000円で開始され、年額は80年改正までの累次改正で18万円まで増額されたが、被用者本人の年金に加給される額なので、被用者本人と離婚すれば年金は支給されなかった。また被用者の配偶者は少額の任意の国民年金加入で積み立てた分が支給される制度が別途講じられていた。

1985年の年金制度改正で現在に続く国民一律の基礎年金制度（当時は月額5万円）が作られた際に、第3号被保険者制度が創設され、被保険者本人・配偶者の負担なしに配偶者本人の基礎年金が支給される制度となったが、夫の年金の加給額ではない女性自身の年金権の確立として、当時は女性団体からも評判は良かった。

加給年金の時代から、働く配偶者を被保険者本人とするかどうかの収入基準があり、当初は所得税の控除対象配偶者の収入限度額と連動してしたが、第3号被保険者制度となって以降の1987年に所得税との連動をやめ100万円とされ、その後1993年に130万円とされてからは現在まで限度額の変動はない。

## 2) 諸外国の制度<sup>(10)</sup>

諸外国では、基本的に稼働収入があるもののみが年金制度の適用になり、日本のように無業であっても第1号被保険者や第3号被保険者とする制度はないが、アメリカは被用者本人の保険料拠出記録に基づき、本人の基本年金額の50%相当額の配偶者保険給付が配偶者自身の年金として給付される。

---

(10) 第7回社会保障審議会年金部会資料1（2023年9月21日）

ドイツ、イギリス、フランス、スウェーデンは、国によって制度が異なるが、妊娠のために就労できなかった期間や、育児休業期間、10歳未満や12歳未満の子を養育することで就労できなかった期間を保険料納付期間とみなしたり、子の養育期間に一定数の四半期を保険加入期間として付

(1) 無業の配偶者に対して一定の年金給付が保証される例（アメリカ）

○夫（妻）の拠出記録に基づき、妻（夫）自身の年金として、夫（妻）の基本年金額の50%相当額（※）の配偶者保険給付を支給。

（※）配偶者自身が老齢給付、障害給付又は寡婦（夫）給付を受給している場合には、その額だけ配偶者保険給付は減額される。

○配偶者保険給付の額：月額平均 626.49 ドル（2013 年）[約 6.5 万円]（換算レート：1 米ドル＝103 円）

(2) 出産や育児の期間について保険料を納付した期間とみなすことで給付を保障する例（ドイツ、イギリス、フランス、スウェーデン）

ドイツ	<p>(1) 妊娠のため就労できなかった期間は、本人が17歳以降年金受給開始までに納めた保険料の平均保険料を支払ったものとみなされる。</p> <p>(2) 1992年以降に生まれた3歳未満の子を養育する期間は、一人の親について全被保険者の平均報酬に相当する保険料を（追加的に）支払ったものとみなされる（ただし、保険料算定限度額に対応する保険料を上限とする。）。)</p> <p>(3) 2002年以降に受給を開始する年金については、1992年以降10歳未満の子を養育する一人の親（25年以上の年金加入期間を有する者に限る）が支払った保険料の価値は、1.5倍に嵩上げされる（ただし、全被保険者の平均報酬に対応する保険料を上限とする。）。)</p> <p>(4) 1992年前に生まれた子の養育期間を有する一方の親の年金支給月額額は、子1人につき西独で28.61ユーロ（約3900円）、東独で26.39ユーロ（約3600円）増額される。（2014年） （換算レート：1ユーロ＝137円）</p>
イギリス	<p>○12歳未満の子を養育し児童手当（一方の親のみ受給）を受給中であって、無業又は低収入のため年金保険料が拠出できない期間は、基礎年金については保険料納付期間として、国家第二年金については年15,100ポンド（約259.7万円）（2014年）の収入に相当する保険料納付期間としてみなされる。（国民保険料の納付義務がある自営業者は対象外） （換算レート：1ポンド＝172円）</p>
フランス	<p>(1) 出産休暇期間は、保険加入期間とみなされる。</p> <p>(2) 子を養育した母親について、子を育てた期間1年につき1適用四半期、子一人につき8適用四半期を上限として保険加入期間が付与される（一定の条件を満たす場合、そのうち4適用四半期を父親に付与することも可能）。)</p> <p>(3) 育児休業を取得した父親又は母親（上記（2）の保険加入期間加算を受けることを選択した者を除く。）に対して、育児休業期間と同じ長さの期間を保険加入期間として付与する。</p> <p>(4) 3人以上の子を養育した父親及び母親に対して、年金額を10%加算する。</p>
スウェーデン	<p>(1) 育児休業中の労働者については、育児休業給付も保険料の賦課対象となる。</p> <p>(2) ただし、年金額に反映される保険料納付記録については、以下の3つのうち最も高い額を基礎とした保険料を納付したものとみなして記録される。</p> <p>①子の出生直前1年間の所得、②スウェーデン全体の平均賃金月額の75%、③所得基礎額（年66,800クローネ（約80.2万円、2020年）） （換算レート：1クローネ＝12円）</p>

出典：第7回社会保障審議会年金部会資料1（2023年9月21日）より抜粋。

図5 社会保障審議会年金部会で示された諸外国の無収入配偶者の取り扱い

与したり、その納付記録を全体の賃金平均で加算したり、3人以上の子を育てた者の年金額を10%増額するなど、保険料負担軽減や保険料負担額以上の給付を行う措置を講じているが、基本的に将来的に制度を支える子どもを育てたことを評価する仕組みをとっている。

### 3) 過去検討された「第3号被保険者」の見直し案の概要

第3号被保険者制度の見直し案は厚生労働省の「女性のライフスタイルの変化等に対応して年金の在り方に関する検討会報告書」（2001年）で下記のとおり、被保険者本人や配偶者たる妻に保険料負担を求めたり、第3号被保険者を育児・介護期間中の被扶養配偶者に限定する検討案が6案示された（表4参照）。

第3号被保険者のいる世帯に何らかの負担を求めるか、負担を求めない第3号被保険者は育児・介護期間中に限定する案である。

2004年改正に向けた社会保障審議会年金部会での議論で下記の4つの選択肢が示された（表5参照）。

結論として、現在の公的年金制度の基本型を作った2004年改正では、表5方法Ⅳの方針で第3号被保険者制度自体は現行通りとしつつ、方法Ⅰの夫婦の期間の被保険者本人の保険料負担は配偶者の家事育児などの内助

表4 「女性のライフスタイルの変化等に対応して年金の在り方に関する検討会報告書」で示された選択肢

第Ⅰ案	本人の賃金を配偶者の持ち分として分割しそれに妻の負担として定率保険料を課す。
第Ⅱ案	本人の定率保険料は妻の基礎年金分を除き、第3号被保険者たる妻には第1号被保険者と同額の定額保険料を課す。
第Ⅲ案	本人の定率保険料について、妻の基礎年金分を除いた額に第1号被保険者と同額の定額保険料を加えて課す。
第Ⅳ案	本人の定率保険料は第3号被保険者の基礎年金拠出負担分を除いて設定し第3号被保険者がいる世帯の夫には、それに拠出金負担分を夫の資金総額で割った率を加算した定率保険料とする。
第Ⅴ案	高所得者の標準報酬の上限を引上げ保険料負担を引き上げることで高所得の夫全体の定率保険料で負担する。
第Ⅵ案	保険料負担のない第3号被保険者は育児・介護期間中に限定。それ以外は上記第Ⅰ～Ⅴのいずれかとする。

出典：第7回社会保障審議会年金部会資料1（2023年9月21日）より抜粋要約

表5 2003年社会保障審議会年金部会で示された選択肢

方法Ⅰ 夫婦年金権分割案	夫婦の期間の夫の保険料は夫婦の共同負担とみなし、離婚した夫婦は夫婦それぞれの基礎年金と夫の厚生年金報酬比例部分を分割する。
方法Ⅱ 負担調整案	Ⅱ-1：3号の基礎年金拠出負担を3号のいる世帯の2号の間で報酬額に応じて定率負担。 Ⅱ-2：3号は1号の定額保険料の半額負担。残りを2号全体で定率負担。
方法Ⅲ 給付調整案	Ⅲ-1：3号の基礎年金は、第1号の全額保険料免除者と同様給付を半額とする。 Ⅲ-2：Ⅱ-2案（3号が半額定額、2号全体で残りを定率負担すること）を前提に、1号の保険料半額免除者と同様、基礎年金を3/4の給付額とする。
方法Ⅳ 第3号限定案	当面現実には多数の3号被保険者がいるので、3号制度は現行のままとしつつ、パート労働者厚生年金適用拡大を進めて3号被保険者を縮小していく。

出典：第7回社会保障審議会年金部会資料1（2023年9月21日）より抜粋要約

の功の結果であり夫婦の共同負担であるという考え方を採用して、基礎年金は夫婦それぞれの年金であるとともに、離婚時に配偶者は婚姻期間の被保険者本人の厚生年金（報酬比例部分）の分割を請求できることとした。

## （2）第3号被保険者の現状と適用拡大による減少見通し

第7回社会保障審議会年金部会（2023年9月21日）では第3号を取り巻く環境の変化が同部会資料1で詳しく示された。

### 1) 女性の働き方や第3号の現状と厚生年金パート適用拡大による減少見通し

まず女性の働き方の変化で、共稼ぎ世帯が専業主婦世帯を1996年に上回って以来、その傾向は続き2022年には共稼ぎ世帯が1191万世帯（妻が64歳以下の世帯の73.5%）、専業主婦世帯が430万世帯（26.5%）となっている。女性の各年齢層で労働力率が上昇し、かつては出産育児期の20歳台後半から40歳台について、労働力率が下がるM字カーブという現象がみられたが、その低下度合が減少し、他の欧米諸国と同様に台形に近い状況にはなっているが、労働力がピークである25-34歳でも女性の非正規雇用比率は31.4%（同年齢層の男性の非正規雇用率は14.3%）と高く、35-44歳の女性の非正規雇用率は48.4%（同年齢層男性9.3%）、45-54歳

の女性の非正規雇用率は54.9%（同年齢男性8.6%）と、出産等により正規だった仕事を辞め、仕事に復帰しても非正規パートが多いという状況がみられる。（以上総務省「労働力調査」）ただ育児休業制度が特に正規雇用については利用しやすくなっている<sup>(11)</sup>ので、第1子出産後の女性の就業継続率は、正規雇用では1985-89年の出産者では40.4%だったが2015-19年の出産者では83.4%まで上昇し、非正規雇用でも1985-89年の出産者では23.7%が2015-19年の出産者では40.3%まで上昇している。

このように第3号被保険者となる原因は育児・家事負担が女性に偏っていることや、それを当然のこととする職場や家庭による性別役割分担意識が影響していると思われる。

この結果、厚生労働省「国民生活基礎調査」で2022年の夫婦世帯の夫・妻の公的年金の加入状況をみると、夫は第1号被保険者が11%（2012年17%）、第2号被保険者が88%（2012年81%）、第3号被保険者が1%（2012年1%）であるのに対して、妻は第1号被保険者が10%（2012年15%）、第2号被保険者が46%（2012年32%）、第3号被保険者が43%（2012年53%）となっている。

男女ともに第2号被保険者の比率が増加しているが、第3号被保険者のほとんどは女性であり、女性の第3号被保険者の割合は2012年の53%から減少しているものの2022年でも依然43%にのぼる。

育児・介護負担による第3号被保険者の減少対策としては、育児・介護休業の更なる普及、保育所整備による女性の就労環境の改善と、3.で検討した「106万円の就労の壁」対策による保険料負担から労働時間調整をさせない工夫が考えられる。

また、厚生年金のパート適用の拡大を進めることで、第3号被保険者の数を減らすことも対策の一つである。前回2019年の財政検証の際に前述（2(1)3）34頁）のとおりオプションAとして3案について試算を行っているが、適用対象が拡大するほど第3号被保険者の2050年、2070年の数

---

(11) 国立社会保障・人口問題研究所「第16回出生動向基本調査（夫婦調査）」（2021年）

は減る傾向にある（表 6）。ただし 2020 年改正では中小企業などの負担増を懸念する慎重論により、前述のとおり 2022 年 10 月から企業規模 100 人超、24 年 10 月から 50 人超に拡大するとともに、個人の適用業種は弁護士・社会保険労務士等の士業業種の拡大にとどまった。少なくとも A ①案の企業規模要件撤廃は早期実現が望まれる。

表 6 現行ベース、オプション A ①～A ③の第 3 号被保険者数（被保険者比率）の推移  
万人（%）

	現行ベース	A ①案	A ②案	A ③案
2019 年度	830 万人（12%）			
2050 年度	460 万人（10%）	420 万人（9%）	300 万人（6%）	210 万人（4%）
2070 年度	370 万人（10%）	340 万人（9%）	240 万人（6%）	170 万人（4%）

出典：第 7 回社会保障審議会年金部会資料 1（2023 年 9 月 21 日）より抜粋要約

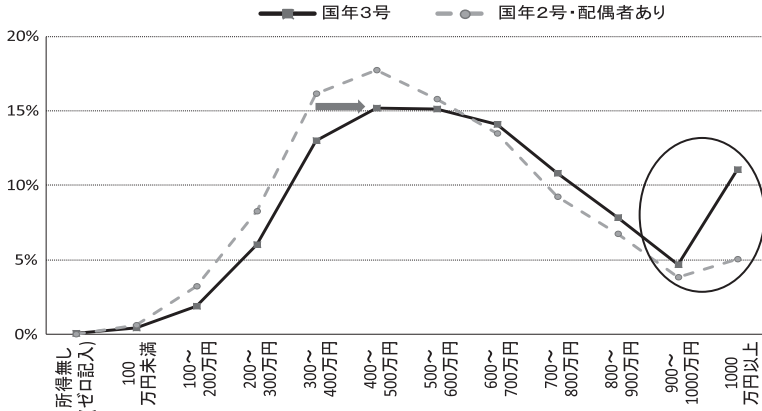
## 2) 第 3 号であることの育児・介護負担以外の理由の実態

他方、第 3 号被保険者となっている理由は、就労している者の育児・介護負担のみに限らない。厚生労働省「令和元年公的年金加入状況調査」によると第 3 号被保険者の就業状況は、適用要件拡大で増え得る会社員・公務員が 44.7%、その他の働き方が 8.6%、非就業・不詳が 43% となっている。非就業・不詳の比率は 1995 年の 68.5% から 2019 年の 43.0% まで低下したが、依然 4 割にのぼる。

一つの要因として挙げられているのは、夫の収入が高く余裕がある 1000 万円以上所得の場合に、妻が第 2 号被保険者として働いている率より、専業主婦等の第 3 号被保険者の比率が高い。（山田篤裕「高齢期を中心とした生活・就労の実態調査」2018 図 6）

この調査によると 40 歳台、50 歳台の妻が第 3 号被保険者の場合夫の所得が 1000 万以上の割合はそれぞれ 14%、16% であるが、同世代の妻が第 2 号被保険者の場合の夫の所得が 1000 万以上の割合はそれぞれ 5%、8% にとどまる。この傾向は従来より様々な研究報告で見られ、前述の「女性のライフスタイルの変化等に対応して年金の在り方に関する検討会報告書」（表 4）の第 V 案で高所得者の標準報酬の上限を引き上げる案が提案された理由でもある。

## 年金制度の2つの年収の壁問題について



出典：第7回社会保障審議会年金部会資料1（2023年9月21日）

原典：山田篤裕 平成30年度厚生労働省政策科学総合研究事業「高齢期を中心とした生活・就労の実態調査」

図6 妻の公的年金加入状況別 夫の雇用就労所得の割合

もう一つ、山田氏の同研究によれば、第3号被保険者が「すぐに仕事に就けない理由」（複数回答）を尋ねた所、全年齢では「出産・育児のため」が68%、「介護・看護のため」が8%に対して、「健康に自信がない」が12%となっており、50歳台では「健康に自信がない」が40%と最大で、「介護・看護のため」30%、や「出産・育児のため」3%を上回っている。自身の心身の健康が理由で働く自信がないものが一定数おり、年齢上昇とともにその比率は高まっている等、第3号被保険者の実態も多様であることには留意する必要がある。

### (3) 社会保障審議会年金部会の各委員の意見

2023年9月21日の第7回社会保障審議会で労使等の関係者を代表する委員や有識者の「第3号被保険者にかかる制度改正」についての意見を表7で整理した。

### (4) 筆者の考察

利害関係者である労使代表の委員の意見は、女性の働き方や家族のあり方などの社会経済の状況の変化に対応すべきとの意見はあるが、他方育

表7 年金部会の各委員の「第3号被保険者にかかる制度改正」についての意見

出口 博基氏	日本経済団体連合会 (事業主)	多種多様な3号がいるので中長期的見直しになる。厚生年金適用拡大を進め企業規模要件・個人事業の非適用業種解消図るとともに、労働時間や賃金要件の引き下げ方向の見直しが望ましい。
小林 洋一氏	日本商工会議所 (事業所・中小企業)	働き方、家族の在り方が大きく変化する中で3号は社会実態にあってない。不公平の解消、社会の担い手、労働参加の拡大を図る方向の見直しが基本だが育児・介護・自身の病気で働けない人への配慮は必要。
佐保 昌一氏	日本労働組合総連合 (労働者)	次期改正に向けて何らかの方向性や結論出すべき。負担と給付の関係性や公平性は大事だが女性の年金権確立という所得保障機能の後退には反対。働き方やライフスタイルに対しての中立性を議論すべきで就業調整による人材不足を第一義の目的とすべきでない。 1-3号の区分をなくした所得比例年金制度と最低保障年金制度の創設。
永井 幸子氏	UA ゼンセン(労働者) 繊維化学食品流通サー ビス	3号は多種多様な働き方・ライフスタイルがあり全ての人が安心できる制度であるべき。社会保険の適用拡大はスピード感をもって取り組むべき。
小野 正昭氏	年金数理人	多様な価値観のある者全てが折り合える案は難しくセカンドベストを追及すべき、厚生年金のパート適用拡大を進めるとともに性別役割分担を払拭する政策が望ましい。
原 佳奈子氏	TIM コンサルティング 社会保険労務士	若い世代で就業率の高まりや出産後の就業継続がみられるが中高年ではパートも多く世代で考え方異なる。まずは厚生年金のパート適用拡大を進めるべき。
権丈 善一氏	慶応大学教授 (有識者)	3号・2号は同一グループ内の応能負担必要給付の問題であって、応益負担原則の1号と混同すべきでない。20時間引下げ等適用拡大は進めるべき。
駒村 康平氏	慶応大学教授 (有識者)	基礎年金は加入者の中で再分配が行われており、厚生年金保険料18.3%中基礎年金部分は5%、それを国民年金と厚生年金の保険料を表面的に比較して賃金の8.8万円の下限を作ったこと自体がおかしい。パートの適用拡大を就労調整ができないほど時間要件も賃金要件も下げて進めるべき。 20時間未満の被用されている1号・3号を事業主負担保険料のみで部分的な「厚生年金ハーフ」を出すような制度が望ましい。

表7 年金部会の各委員の「第3号被保険者にかかる制度改正」についての意見(つづき)

たかまつなな氏	笑下村塾 (社会問題教育) (有識者)	3号は女性の就労意欲低下を招き、シングルマザーより配偶者がいる者が優遇され不公平なので条件付きで廃止する方向が望ましい。育児介護で働けない者の配慮、女性の元の職場へ復帰する権利や短時間労働求める権利、ベビーシッター費用補助、高等教育無償化等スウェーデンの制度が望ましい。
武田 洋子氏	三菱総研副部門長 (有識者)	3号は男女の就労の在り方、単身世帯との公平性等の傾向を踏まえ未来志向で見直しの方向性を示すべき時期が来ている。
嵩 さやか氏	東北大学大学院教授 (有識者)	働き方等社会情勢の変化に応じて3号を育児介護で就労が阻害されている者のみにする方向が望ましい。
玉木 伸介氏	大妻女子短大教授 (有識者)	まずは適用拡大に賛成。3号になる背景は多様、子の慢性の病気、周りに2号として働く場所がない、自分の初等中等教育が制約され家事労働が一番向いていると思う人もいる。無業低収入の配偶者のセーフティネットという公的年金制度であることから3号の限定方向の見直しは慎重であるべき。
平田 未緒氏	働き方研究所 代表取締役(有識者)	3号について、厚生年金適用の企業規模要件の撤廃、個人事業所の非適用事業解消は行うべき。週労働時間・賃金要件の引き下げが望ましい。
深尾 京司氏	日本貿易振興機構 アジア経済研究所長 (有識者)	厚生年金のパート適用の週20時間未満も含めた適用拡大の議論を進めるべき。それを進めれば3号見直し議論の優先度は比較的低い。
堀 有喜衣氏	労働政策研究・ 研修機構研究員 (有識者)	3号は同居する末子が就学未満の年齢であることに限る方向が望ましい。週労働時間20時間未満に下げるとは雇用からフリーランスへの置換えを促す可能性があるので慎重であるべき。
百瀬 優氏	流通経済大学教授 (有識者)	厚生年金のパート適用拡大で3号を減らす方向は賛成。しかし3号を育児介護負担のある者に限定することは疑問。その負担で働けないかどうかの判定が困難。家族ケアで就労が不本意に制約されないようにすることは重要だが年金制度以外で取り組むべき。

出典：第7回社会保障審議会年金部会（2023年9月21日）議事録より筆者が要約

児・介護負担や自身の病気等就労が難しい者など第3号被保険者の実態は多様であるということから、第3号被保険者の対象者を限定する等の改革にすぐに取り組むよりは、厚生年金のパート労働者の適用拡大で第3号被保険者を中長期的に減少すべきという方向に賛成する意見と思われる。

労働組合の連合の佐保委員は次期改正で改革の方向性を示すべきとしているが、その案は、民主党がかつて提案したように自営業者も含めてすべての国民に対して報酬比例の年金制度とする一方、それでは低所得の者の年金が低くなるので最低保障年金を税負担の比率を高めて創設すべきという考え方と思われる。そうすると少なくとも現在の第3号被保険者の基礎年金額程度は、無収入や低収入の者であっても税財源等を充実して保障しようという趣旨のように考えられる。これは抜本的な改革であり、最低保障年金の水準によっては大幅な増税が必要になる等様々な問題もあるので次期改正で実現したり、その方向で改革をするという方針が決定される可能性は低いと思われる。

他の学識経験者の意見も、厚生年金のパート適用を拡大し、第3号被保険者の対象者を減らしていく方向性はほぼ一致する。

学識経験者の委員で第3号被保険者の在り方を大きく変化させる改革の案まで提案している者として、たかまつ氏、武田氏、嵩氏及び堀氏は、単身で働く女性等との比較で第3号被保険者を不公平な制度ととらえて育児介護負担のある者に限定する方向性の案を提案している。

他方、権丈氏や是枝氏は、第2号・第3号被保険者グループと第1号被保険者グループの比較による不公平は問題とすべきではなく、むしろ第1号被保険者の中の就労者について、「1.5号被保険者」のような別のグループとする等により報酬比例もある程度出す案（「厚生年金ハーフ」）を提案しているように思える。

筆者の考えとしては、第一に、パートの厚生年金適用の拡大で第3号被保険者を中長期的に減らしていくという方針には賛成である。前回財政検証で検討された、A①案（企業規模要件の撤廃）や、A③案の個人事業所の理美容・飲食店等の非適用事業の解消は、企業規模や業種により区別

されることは、たまたまその事業所に就労している労働者にとって不公平であるので、中小零細の法人・個人企業の負担に配慮して施行時期をずらす経過措置をとることはあっても、是非実施すべきである。可能であれば、A②案の週労働時間20時間以外の要件を廃止する案の実現も望ましいと考える。ただし、比較的多くの委員が指摘するA③案のように週20時間の労働時間の要件を撤廃したり、労働時間を20時間未満まで引下げて拡大していく案については、堀委員が指摘したように労働者をuberの配達人のようなフリーランス的自営業者に変えて第1号被保険者にする傾向を促す可能性があるので、慎重な検討が必要と考える。

第二に、第3号被保険者を育児・介護負担のある者に限るという案には、当初より就労している者のみが対象で、育児負担がある者は将来の年金を支える世代を育成するものとして、特例的に就労とみなすという欧州先進国の制度の立て方とは異なり、日本では就労の有無に関わらず国民皆年金を認めており、その権利を新たに限定していくことは難しいと考える。また未成年の子の育児に関しては親に強い扶養義務があるので子どもの年齢で画一的に要件を決める割切りは可能だが、介護負担については、要介護認定者と同居する場合に限るのか、障害者はどうするのか等認定が難しくなる。また自身の病気で就労できないという認定はさらに難しいように思われる。がんや心の病気を抱えつつ働いている第2号被保険者も多いので、医師の診断書による認定で現在働いてない第3号被保険者を安易に「就労できない」と認定することは、不公平や不正受給に近い状態が生じるおそれもあり困難に思われる。

第三に、週労働時間20時間未満の被用者やフリーランスである第1号被保険者について、基礎年金以上の報酬比例年金を出す「1.5号被保険者」的な制度は検討すべき課題と考えるが、被用者の事業主や事業主に近い仕事の発注者に負担を求めることができるか、給付として報酬比例部分をどの程度認めるべきか、必要な財源額とその確保方法など、検討すべき論点が多いので、ただちに結論を出すことは難しいと考える。

#### 4. おわりに

以上、2. で「106 万円の就労の壁」問題の内容、当面の政府の対策、社会保障審議会年金部会での労使代表や有識者の意見を検討した、やや意外にも労使を含め、制度の理解を進める広報啓発活動やパートの厚生年金適用拡大以外の改正はあまり行う必要はないという意見が大勢であった。個人的には年金制度として対応するならば第2号・3号被保険者グループ内の所得再分配と考えて、第3号被保険者から移行で手取りが少なくなる月8.8万円～10.4万円の層については労使ともに保険料を減額し、標準報酬の高い部分について厚生年金の報酬上限を健康保険の報酬上限を参考に財源として必要な範囲まで引き上げ保険料収入を増やす案はあり得るのではないかと考える。

3. で「130万円の壁」となる第3号被保険者制度の在り方について、現状と過去の検討経緯を紹介するとともに、社会保障審議会年金部会での労使代表や有識者の意見を検討した。こちらは厚生年金のパート適用の拡大で第3号の対象者を減少させていくという方向性については、ほぼ委員の意見は一致している。それに加えて抜本改革案として、全国民対象の報酬比例年金と最低保障年金の創設、第3号被保険者を育児（介護）負担等がある者に限定する案、それとは別に労働時間が短い被用者やフリーランスの第1号被保険者について別のグループを作って報酬比例年金等の一部を出す案等を示す委員があった。

個人的には、パート適用について企業規模要件の廃止（前回オプションA①案）と個人事業所の非適用事業の解消はこの財政検証に基づく次期年金法改正で実現すべきであり、可能なら週20時間要件のみに拡大する案（前回オプションA②案）の実現が望ましいと考える。ただし週労働時間を20時間未満にまで引き下げるとは労働者（第2号被保険者）からフリーランス（第1号被保険者）に扱いを変更する動きを促すおそれがあるので慎重に検討すべきという意見に同意する。他方、育児・介護負担のある者に第3号被保険者を限定したり、それに自身の病気で就労できな

い者に限定する案に移行することは対象者を認定する実務の面でも難しい点があると考ええる。

残された課題として、現在第1号被保険者となっている週労働時間が20時間未満の短時間労働者やフリーランスの年金制度の仕組みの在り方があると考ええるが、これについては私自身の検討が十分ではないので、今後ともそれらの人々の就労・生活・所得の実態や内外の制度の内容について研究を深めていきたい。

### 参考資料

朝日新聞「政府が対応策示した「年収の壁」」2023年10月4日朝刊記事

「時時刻刻 年収の壁 解決に壁」2023年10月27日朝刊記事

石塚浩美『働き方と年収の壁の経済学』日本評論社（2018）

NHK ネット配信記事『「年収の壁」対策を10月から実施 何が変わる？解説』（2023年9月28日）<https://www.nhk.or.jp/politics/articles/feature/102483.html>

厚生労働省 第2回社会保障審議会年金部会議事録 権丈委員の「厚生年金ハーフ」に関する意見

第7回社会保障審議会年金部会資料1・資料2

是枝委員資料「「年収の壁」問題及び第3号被保険者制度についての意見」（2023年9月21日）

HP「年収の壁・支援強化パッケージ」[mhlw.go.jp/stf/taiou\\_001\\_00002.html](https://mhlw.go.jp/stf/taiou_001_00002.html)  
「国民年金被保険者実態調査」（2020年）

国立社会保障・人口問題研究所「第16回出生動向基本調査（夫婦調査）」（2021年）

芝田文男『「格差」から考える社会政策』ミネルヴァ書房（2016）

第14章 民主党年金抜本改正案についての意見

「公的年金制度の課題と対策についての考察——2019年財政検証を対象として」『産大法学』54巻2号（2020年8月）

総務省「労働力調査」

日経新聞「「年収の壁」は第3号制度で解消を（社説）」2023年9月23日朝刊記事  
日本労働組合総連合「全世代社会保障会議 社会保障制度に関する連合の考え方」（参考）連合がめざす姿～年金～（2023年10月31日）

松本勝明『ドイツ社会保障論Ⅱ——年金保険——』信山社（2004）

山田篤裕「高齢期を中心とした生活・就労の実態調査」

労働政策研究研修機構 JILPT「社会保険の適用拡大に伴う働き方の変化等に関する調査」（2022年）