

女性の就労の制約と指摘される制度等について (いわゆる「年収の壁」等)

この資料では、説明を簡略化するため、主に男性が働いていて女性が被扶養者であるというケースを想定した表現で説明しているが、制度自体は男女で取扱いが異なるわけではなく、男性も第3号被保険者となりうる。

資料の構成

1. いわゆる「年収の壁」について

・ いわゆる「年収の壁」の概要とポイント	4
・ 社会保険の適用区分といわゆる「年収の壁」	5
・ 第3号被保険者である会社員・公務員の基本給及び労働時間について	6
・ いわゆる「106万円の壁」を意識している第3号被保険者の推計	7
・ 配偶者がいる女性のパートタイム労働者の就業調整の有無・理由	8
・ 適用拡大の短時間労働者への影響について	9
・ 年間総実労働時間の推移	10
・ パートタイム労働者の労働時間が減少している要因	11
・ 全世代型社会保障構築会議 報告書（令和4年12月16日）（抜粋）	12
・ 被扶養者認定基準（いわゆる130万円の壁）と被用者保険の適用拡大	13
・ 年末の就業調整と被扶養認定基準（130万円）と被用者保険適用基準（106万円）について	14
・ 適用拡大に関する年金広報の取組み（社会保険適用拡大に関する広報の充実）	15

2. いわゆる「年収の壁」の対応案について

・ いわゆる「年収の壁」に関する適用関係（イメージ）	17
・ 年収106万円と手取り収入のイメージ	18
・ 個人の働き方と社会保険の適用区分の変化（最低賃金が上昇した場合）	19
・ いわゆる「年収の壁」への対応策の考え方について	20
・ いわゆる「106万円の壁」への対応策の例（単到手取り収入が減少しない仕組み）	21
・ いわゆる「106万円の壁」への検討を進める上で社会保険の原理原則に関わる視点	22
・ いわゆる「106万円の壁」への検討を進める上で年金給付や実務面等に関わる視点	23
・ いわゆる「106万円の壁」の課題に対応した制度設計上の論点	24
・ いわゆる「106万円の壁」制度設計上の論点 保険料（労働者負担分）のイメージ	25
・ いわゆる「106万円の壁」制度設計上の論点 給付のイメージ	26
・ これまでの年金部会における主なご意見（いわゆる「年収の壁」）	27
・ いわゆる「130万円の壁」の検討	29
・ 短時間労働者に対する被用者保険の適用拡大に向けた検討について	30
・ これまでの年金部会における主なご意見（第3号被保険者）	31
・ 「こども未来戦略方針」～次元の異なる少子化対策の実現のための「こども未来戦略」の策定に向けて～（令和5年6月13日）（抜粋）	32
・ 令和5年度の最低賃金について	33
・ 令和5年度 地域別最低賃金額一覧	34
・ （参考）諸外国の社会保険料賦課の仕組み	35
・ （参考）ドイツの保険料賦課の仕組み	36
・ （参考）イギリスの保険料賦課の仕組み	37

1. いわゆる「年収の壁」について

2. いわゆる「年収の壁」の対応案について

いわゆる「年収の壁」の概要とポイント

概 要

ポイント

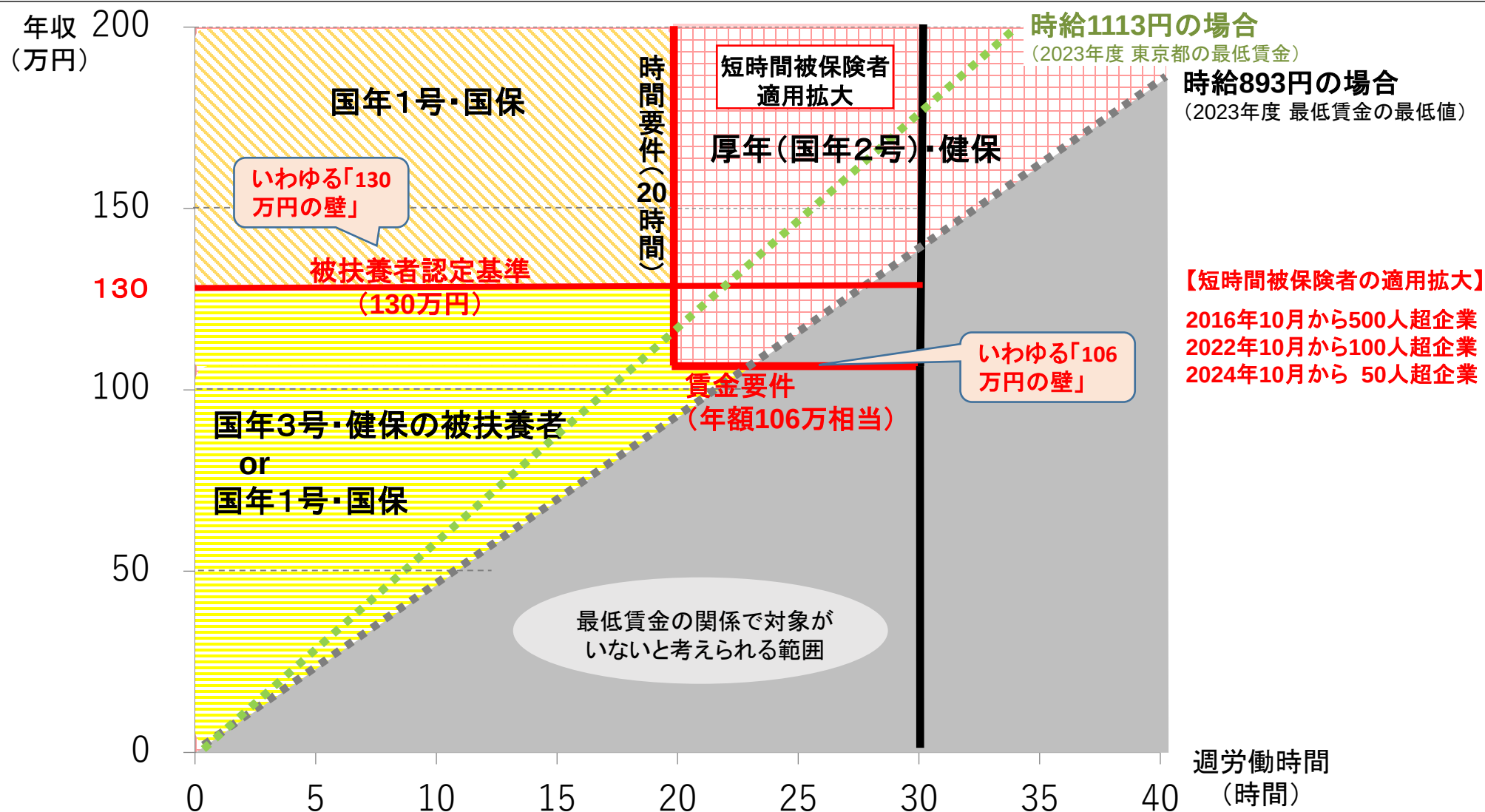
103万円	年間収入が103万円を超えた場合、 本人に所得税が段階的に賦課される	➤ <u>世帯の手取り収入は減少しない</u>
106万円	被用者保険の適用事業所に勤務する者で、雇用契約時に <u>所定内賃金</u> （注1）が月8.8万円以上となると、被用者保険が適用され保険料負担が生じる	➤ 厚生年金保険の給付や健康保険法上の傷病手当金等の <u>給付が上乘せされる</u> ➤ <u>手取り収入が減少する</u>
130万円	第3号被保険者（被扶養者）の年間収入の見込額が130万円以上となった場合（注2）、配偶者の扶養から外れ、国民年金・国民健康保険の保険料負担が生じる	➤ <u>給付面は変わらない</u> ➤ <u>手取り収入が減少する</u> ➤ 運用において実態に即した取扱いとしている（注2）
150万円	年間収入が150万円を超えた場合、 その配偶者が受ける配偶者特別控除が段階的に減少する	➤ <u>世帯の手取り収入は減少しない</u>

（注1）毎月支払われる基本的な賃金を指し、時間外手当や家族手当、通勤手当、賞与などは除く。

（注2）今後1年間の収入を見込む際には、例えば、認定時（前回の確認時）には想定していなかった事情により、一時的に収入が増加し、直近3か月の収入を年収に換算すると130万円以上となる場合であっても、直ちに被扶養者認定を取り消すのではなく、過去の課税証明書、給与明細書、雇用契約書等と照らして、総合的に将来収入の見込みを判断することとしている。

社会保険の適用区分といわゆる「年収の壁」

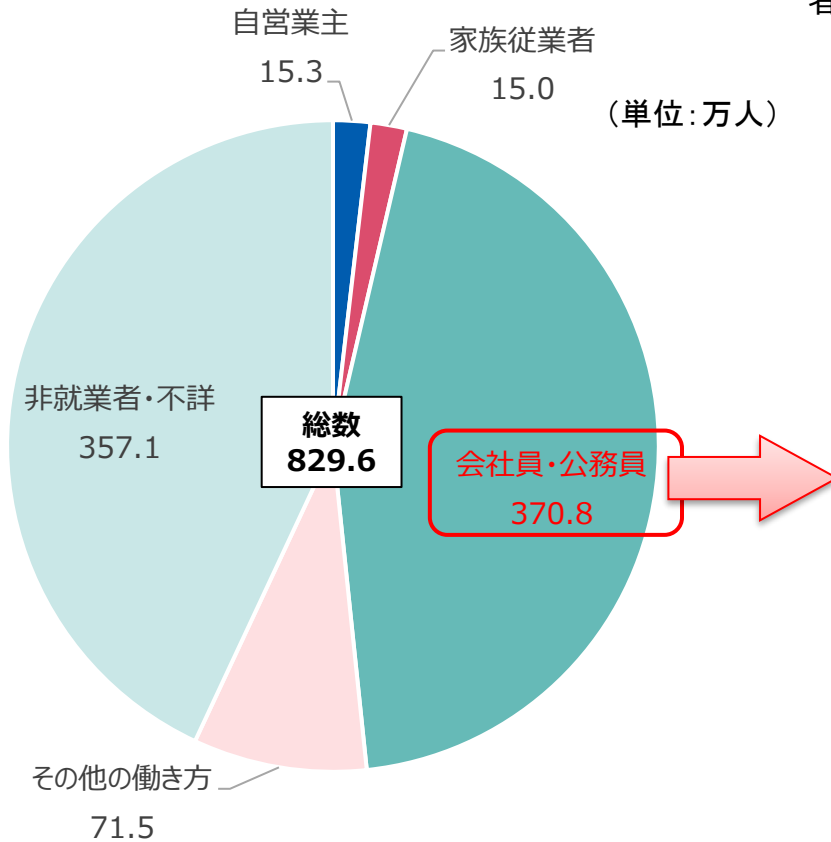
- 短時間労働者の社会保険制度上の適用区分は、各自の働き方（労働時間及び収入）や扶養者の有無によって異なり、**いわゆる「年収の壁」はこの適用区分に起因する**。具体的には、第3号被保険者が第1号被保険者に移動する際にいわゆる「130万円の壁」、第2号被保険者（短時間被保険者）に移動する際にいわゆる「106万円の壁」が生じる。



(注) 2023年度の最低賃金は、地方最低賃金審議会の答申に基づくもの。

第3号被保険者である会社員・公務員の基本給及び労働時間について

○ 就業形態別 第3号被保険者数



○ 基本給(月額)階級別 第3号被保険者数 (就業形態 会社員・公務員のみ)(※)

(単位: 万人)

	第3号被保険者数
会社員・公務員計	370.8
5万8千円未満	65.8
5万8千円～ 6万8千円	44.1
6万8千円～ 7万8千円	62.7
7万8千円～ 8万8千円	86.2
8万8千円～ 9万8千円	40.7
9万8千円～10万8千円	26.4
10万8千円～12万5千円	9.7
12万5千円～25万円	6.1
25万円 ～40万円	2.7
40万円以上	0.8
不詳	25.5

○ 週の労働時間別 第3号被保険者数 (就業形態 会社員・公務員のみ)

(単位: 万人)

	第3号被保険者数
会社員・公務員計	370.8
10時間未満	43.2
10～15時間未満	51.6
15～20時間未満	100.0
20～25時間未満	79.3
25～30時間未満	35.6
30～35時間未満	13.9
35～40時間未満	9.1
40時間以上	7.5
不詳	30.6

※ 被扶養者の認定の条件である年収130万円(1月あたり約10万8千円)を超える者が一定数存在するのは、
 ・ 第3号被保険者資格の取消しの届出前に調査が行われた
 ・ 調査票による調査に基づく結果であるため、調査対象者の誤認、誤回答等の理由が考えられる。

(出所)「令和元年 公的年金加入状況等調査」(令和元年10月31日時点)

いわゆる「106万円の壁」を意識している第3号被保険者の推計

- 週所定労働時間が15時間以上であって、いわゆる「106万円の壁」を意識している可能性がある第3号被保険者は、企業規模100人超で約45万人と見込まれ、さらに来年10月に50人超へ拡大した場合には新たに約16万人が加わって、合計で約60万人と推計される。
- この約60万人のうちには、就業調整を行わず厚生年金の適用を希望する方や、たまたま年収がこの水準にとどまっている方がおり、手取り収入の減少を回避して就業調整する方は、さらに少ないことが見込まれる。

年 収	厚生年金保険料：8,052円 (標報8.8万円の場合の本人負担)		国民年金保険料：16,520円 (R5年度)		非 扶 養
	2号	2号 (令和6.10～) 1号 (～令和6.9)	1号	1号	
130万円					
106万円	現2号 約15万人 (※3)	9万人 (※1)	19万人 (※1)	6万人 (※1)	扶 養
	45万人 (※2)	7万人 (※2)	20万人 (※2)	6万人 (※2)	
	3号	3号	3号	3号	
勤務先 企業規模		100人以下 ～ 50人超	50人以下	個人事業所 (非適用業種)	

※1 令和元年の基本月給が8.8万～10.8万円かつ週所定労働時間が15時間以上である第3号被保険者の人数
※2 令和元年の基本月給が7.8万～8.8万円かつ週所定労働時間が15～30時間である第3号被保険者の人数
※3 令和5年4月時点で、標準報酬月額8.8万～10.4万円の短時間被保険者の人数

配偶者がいる女性のパートタイム労働者の就業調整の有無・理由

○ 直近の令和3年パートタイム・有期雇用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労働者のうち、21.8%が就業調整をしており、その理由を「一定額(130万円)を超えると配偶者の健康保険、厚生年金保険の被扶養者からはずれ、自分で加入しなければならなくなるから」と回答した割合は57.3%、「一定の労働時間を超えると雇用保険、健康保険、厚生年金保険の保険料を払わなければならないから」と回答した割合は21.4%となっている。

■ 就業調整の有無別パートタイム労働者の割合

	パートタイム労働者計	調整をしている	調整をしていない	わからない	不明
総数	100.0%	15.9%	66.8%	14.9%	2.4%
配偶者がいる	100.0%	19.9%	68.1%	9.4%	2.7%
男性	100.0%	10.6%	72.7%	14.7%	2.0%
女性	100.0%	21.8%	67.1%	8.3%	2.8%
配偶者がいない	100.0%	7.7%	65.5%	26.2%	0.5%

(注) 総数には配偶者の有無不明が含まれる。

■ 就業調整の理由別パートタイム労働者の割合

	就業調整をしているパートタイム労働者計	就業調整の理由（複数回答）								不明
		自分の所得税の非課税限度額(103万円)を超えると税金を払わなければならないから	一定額を超えると配偶者の税制上の配偶者控除が無くなり、配偶者特別控除が少なくなるから	一定額を超えると配偶者の会社の配偶者手当がもらえなくなるから	一定額(130万円)を超えると配偶者の健康保険、厚生年金保険の被扶養者からはずれ、自分で加入しなければならないから	一定の労働時間を超えると雇用保険、健康保険、厚生年金保険の保険料を払わなければならないから	会社の都合により雇用保険、健康保険、厚生年金保険の加入要件に該当しないようにしているため	現在、支給されている年金の減額率を抑える又は減額を避けるため	その他	
総数	100.0% [15.9%]	46.1%	28.3%	12.1%	44.6%	18.8%	3.4%	1.9%	15.8%	1.1%
配偶者がいる女性	100.0% [21.8%]	49.6%	36.4%	15.4%	57.3%	21.4%	1.3%	0.7%	6.6%	0.1%

(注) []は、パートタイム労働者計を100とした就業調整をしている労働者の割合である。総数には配偶者の有無不明が含まれる。

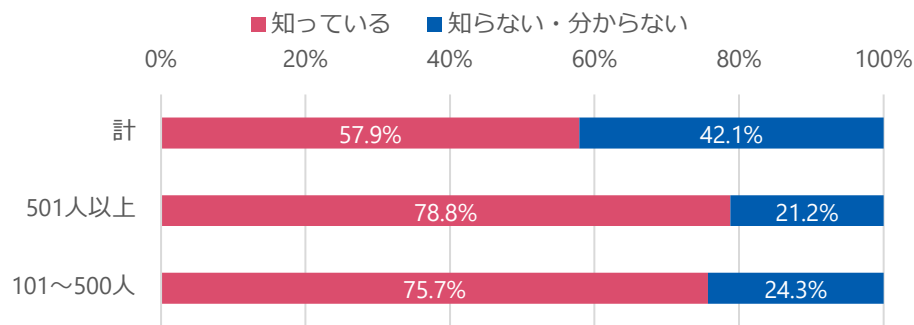
(資料出所) 厚生労働省「令和3年パートタイム・有期雇用労働者総合実態調査」

(注) 令和3年10月1日現在の状況を調査。調査対象は、5人以上の常用労働者を雇用する事業所に雇用されるパートタイム労働者及び有期雇用労働者。

適用拡大の短時間労働者への影響について

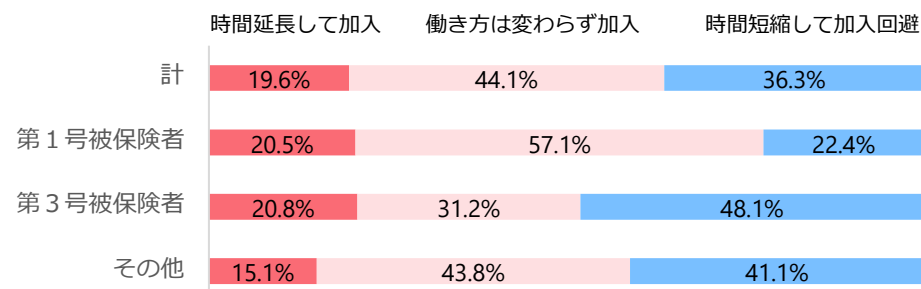
- 被用者保険の適用拡大に対する短時間労働者の認知度については、すでに適用となっている企業の短時間労働者において、75%以上が認知していた。
- 令和4年10月の適用拡大に伴う被用者保険の加入状況をみると、適用拡大前に国民年金第1号被保険者であった者においては、約77%が加入したが、第3号被保険者であった者については、48%が回避したと答えた。
- 加入した理由としては、「勤め先から言われたから」が多く、「将来の年金額を増やしたいから」、「保険料の負担が軽くなるから」などが続いた。一方で、加入しなかった理由としては、「手取り収入が減少するから」が多く、「配偶者控除を受けられなくなるから」、「健康保険の扶養から外れるから」などが続いた。

被用者保険の適用拡大に対する認知度



(注) 調査に回答した、勤め先の通常労働者（いわゆる正社員）より所定労働時間の短い労働者（10,000人）のうち、全回答者の内訳と、従業員数501人以上の企業に勤務している短時間労働者（972人）及び、従業員数101人以上500人以下の企業に勤務している短時間労働者（1,476人）の内訳。

令和4年10月の適用拡大に伴い被用者保険に加入
又は加入回避した短時間労働者の内訳



(注) 調査に回答した、従業員数101人以上500人以下の企業に勤務している短時間労働者で、令和4年10月に適用拡大により適用された者及び働き方を変えなければ適用拡大により適用されていたであろう者（383名）のうち、令和4年10月前に第1号被保険者だった者（156人）、第3号被保険者だった者（154人）及びその他（73名）の内訳。なお、その他には、国民年金の被保険者とならない60歳以上の者などが含まれると考えられる。

令和4年10月の適用拡大に伴い被用者保険に加入した 又は 加入しなかった主な理由

「加入した」と回答した者（244人）の主な理由（複数回答）	
勤め先から（加入するよう）言われたから	44.3%
将来の年金額を増やしたいから	27.9%
保険料の負担が軽くなるから	25.4%
収入を増やしたい（維持したい）から	20.5%

(注) 被用者保険に加入するよう労働時間を延長した者、労働時間はそのまま被用者保険に適用された者（244人）の内訳。

「加入しなかった」と回答した者（139人）の主な理由（複数回答）	
手取り収入が減少するから	56.1%
配偶者控除を受けられなくなるから	43.9%
健康保険の扶養から外れるから	37.4%
加入するメリットがわからないから	22.3%

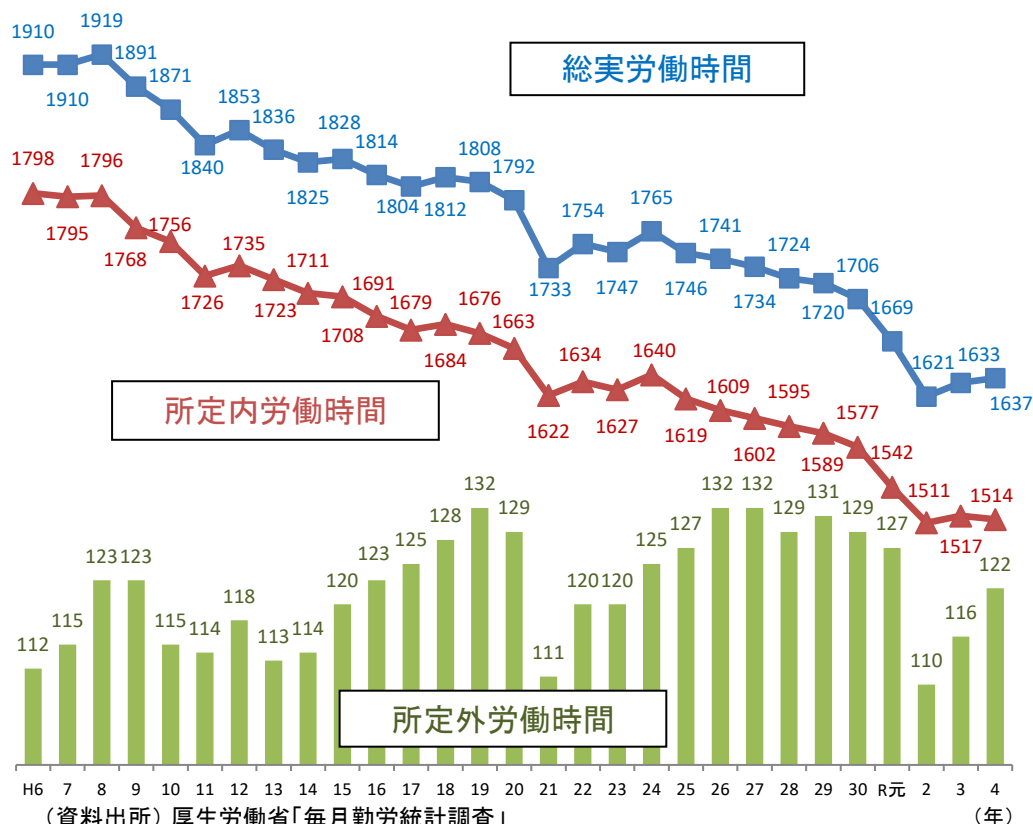
(注) 被用者保険の加入を回避するよう労働時間を短縮した者（139人）の内訳。

年間総実労働時間の推移

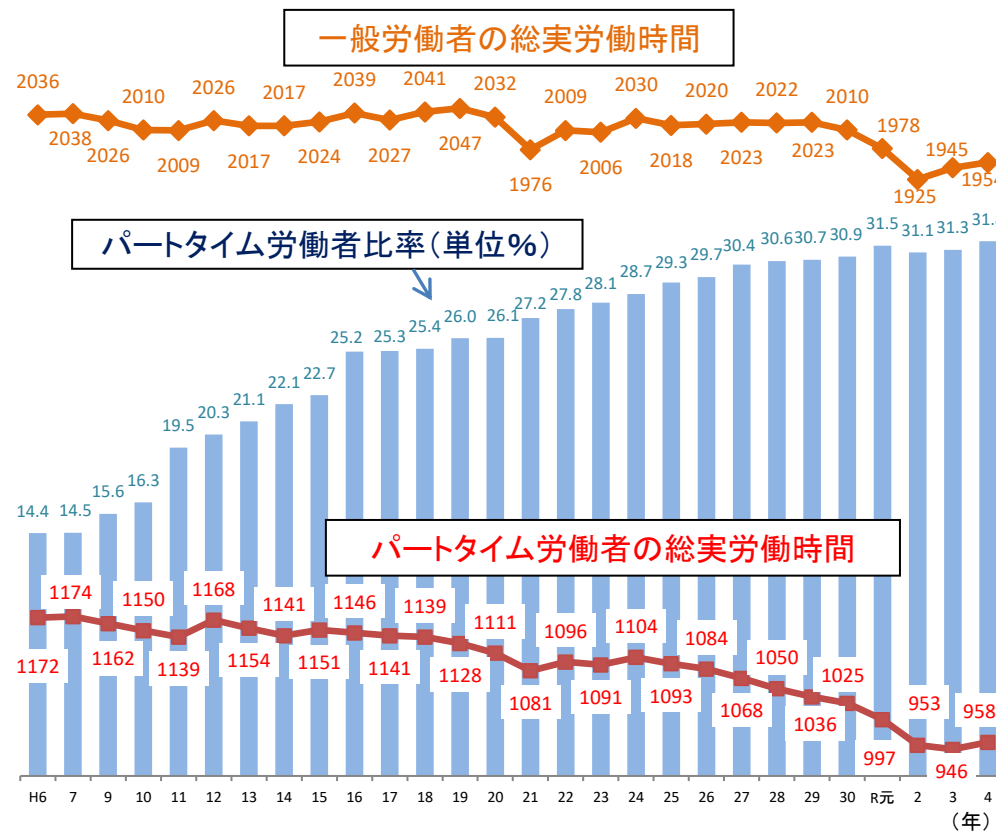
年間総実労働時間は減少傾向で推移しているが、これは一般労働者（パートタイム労働者以外の者）の総実労働時間についてほぼ横ばいで推移するなかで、総実労働時間が比較的短いパートタイム労働者の比率が平成8年頃から高まったこと等がその要因と考えられる。

総実労働時間を就業形態別にみると、一般労働者はおおむね2,000時間台で推移していたが、平成30年以降、減少傾向にある。また、パートタイム労働者は長期的に減少傾向で推移し、令和元年には997時間と1,000時間を下回った。

年間総実労働時間の推移（パートタイム労働者を含む）



就業形態別年間総実労働時間及びパートタイム労働者比率の推移



総実労働時間、所定内労働時間の年換算値については、各月間平均値を12倍し、小数点以下第1位を四捨五入したものである。

所定外労働時間については、総実労働時間の年換算値から所定内労働時間の年換算値を引いて算出している。

平成16年から平成23年の数値は「時系列比較のための推計値」により求めた。

パートタイム労働者の労働時間が減少している要因

「毎月勤労統計調査」によると、パートタイム労働者の総実労働時間は、減少している。その要因としては、①、②が考えられる。

パートタイム労働者の総労働時間の減少の要因

① パートタイム労働者の労働時間低下は、65歳以上の高齢かつ短時間の労働者の増加が考えられる

	2010年（*2013年）	2020年
高齢雇用者の推移（A）	306万人	510万人
パート・アルバイトの人数（B）	1,177万人	1,473万人
高齢パート・アルバイトの人数（C）	94万人	268万人
高齢雇用者のうちパート・アルバイトの割合（C/A）	30.7%	52.5%
パート・アルバイトに占める高齢者の割合（C/B）	8.1%	18.2%
65歳以上非正規雇用者の平均週間就業時間* （15～64歳非正規雇用者の平均週間就業時間）	26.3時間 （29.8時間）	24.9時間 （27.2時間）

（出所）総務省「労働力調査」をもとに作成

② 長時間働くパート労働者の全体に対する構成割合が減少し、ごく短時間で働く者の割合が増加していること

- ・短時間労働者（男女計、年齢計）の月間所定内労働時間の階級別構成比の2012年から2019年にかけての変化をみると、90時間以上の階級の構成比は総じて低下し、90時間未満の階級の構成比は増加している。その要因として、パートタイム労働者（年齢計）の月間出勤日数が減少していること（2013年：15.6日→2021年：13.9日）が考えられる（1日あたりの所定内労働時間はおおむね横ばいとなっている）。

	2012年	2019年	構成比の変化
90時間未満の者の構成比	49.8%	57.9%	+8.1%
90時間以上の者の構成比	50.2%	42.1%	-8.1%

（出所）厚生労働省「令和3年版 労働経済の分析」をもとに作成

- ・非正規の高齢雇用者が現在の雇用形態についた主な理由として最も高いのは、「自分の都合のよい時間に働きたいから」（2013年：30.1%→2021年：34.5%）。
- ・「令和4年労働経済の分析」でも、パートタイム労働者の労働時間の減少傾向について「高齢者等の労働時間が比較的短く、月間出勤日数が比較的少ない層の労働参加がこの間進んでいることが背景にあると考えられる」と分析。

◆ 女性の就労の制約と指摘される制度等について

女性就労や高齢者就労の制約となっていると指摘される社会保障制度や税制等について、働き方に中立的なものにしていくことが重要である。この点に関し、**被用者保険が適用されることのメリットを分かりやすく説明しながら、適用拡大を一層強力に進めていくことが重要**である。

◆ 被用者保険適用拡大の更なる推進に向けた環境整備・広報の充実

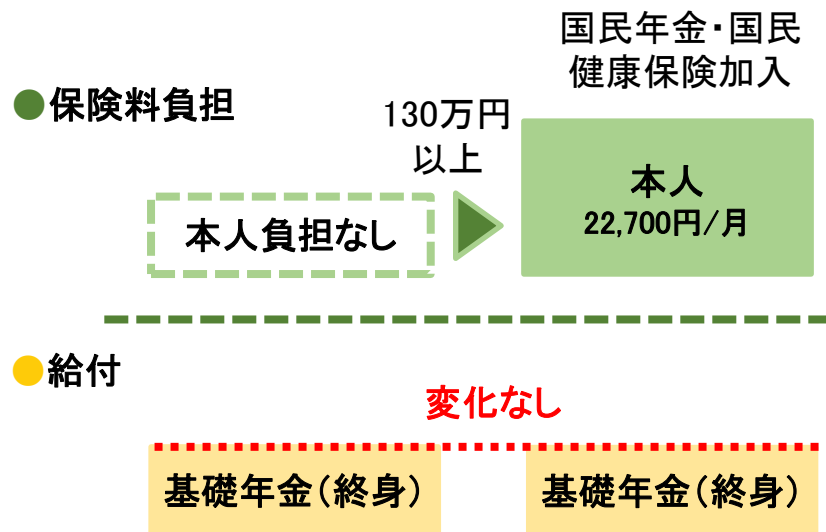
今後、被用者保険の更なる適用拡大を実現するためには、新たに対象となる事業主や労働者に対して、被用者保険の適用に関する正確な情報や、そのメリットについて、分かりやすく説明し、理解を得ながら進めることが極めて重要である。厚生労働省のみならず、業所管省庁もメンバーとする政府横断的な検討体制を構築し、事業主の理解を得て円滑に進めるための具体的な方策を検討すべきである。

また、いわゆる「就業調整」の問題に対しては、**被用者保険適用に伴う短時間労働者の労働時間の延長、基幹従業員として従事することによる企業活動の活性化などの好事例を、業所管省庁の協力を得て積極的に集約するとともに、これらの好事例や具体的なメリットを労働者や事業主が実感できるような広報コンテンツやその活用法について、広報実務の専門家、雇用の現場に詳しい実務家などの参加も得た上で検討・作成し、業所管省庁の協力も得て広範かつ継続的な広報・啓発活動を展開するべき**である。

被扶養者認定基準（いわゆる130万円の壁）と被用者保険の適用拡大

- 被用者保険の適用拡大により、被扶養配偶者である短時間労働者が被用者保険加入となった場合、保険料負担が新たに生じるものの、給付も充実するため、年収130万円の被扶養者認定基準を意識せず働くことができるようになる。

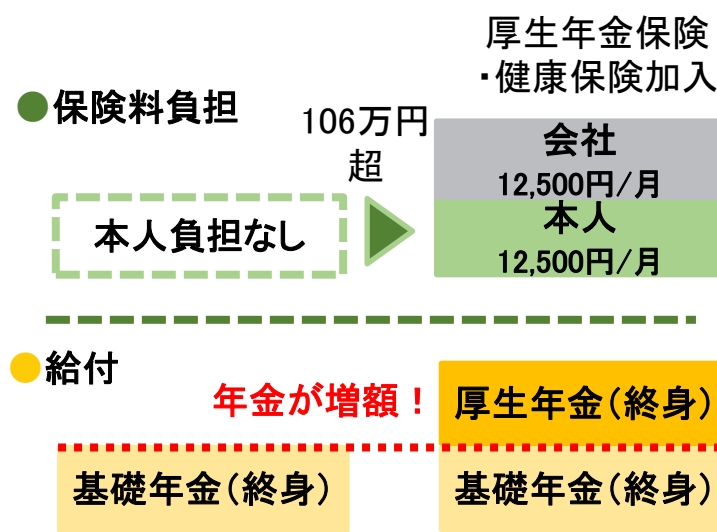
適用拡大前



※金額は、年収130万円の例。

- 年収130万円の被扶養者認定基準を超えて働くと、配偶者の扶養から外れて、国民年金・国民健康保険加入となり、保険料負担が生じる。
 - 一方で、年金給付(基礎年金のみ)や、医療保険の給付は、変わらない。
- ⇒ いわゆる「130万円の壁」として、就業調整する方もおられる。

適用拡大後



※金額は、年収106(月8.8)万円の例。

- 短時間労働者への適用拡大により、所定内賃金が月8.8万円(年収106万円)・所定労働時間が週20時間以上で働くと、配偶者の扶養ではなく、厚生年金・健康保険加入となり、保険料負担が生じるが、事業主が半分を負担。
 - 負担が増える分、給付も増えて、メリットがある。
- ⇒ 被扶養者認定基準を意識せずに働けるようになる。

さらに、医療保険から傷病手当金・出産手当金を受給できるようになる。

年末の就業調整と被扶養認定基準（130万円）と被用者保険適用基準（106万円）について

- **被用者保険適用基準（106万円）**については、①雇用契約を結んだ時点で適用の有無が決定すること、②時間外手当等は判定に用いないことから、例えば**年末の残業を抑えて106万円を超えないように就業調整しても適用には影響しない**。
- また、**被扶養認定基準（130万円）**についても、将来の収入の見込みを総合的に判断することから、**年末に一時的に収入が増加したとしても、直ちに被扶養の認定を取り消す要因にはならない**。

＜判断方法（時点・考慮対象）＞

 判断対象となる収入

被扶養認定基準(130万円)



全収入（被扶養認定基準の算定対象）

全給与収入

定期給与（標準報酬月額）の算定対象

所定内給与

賃金要件の対象

基本給 諸手当
(地域手当等)

精勤手当 家族手当 通勤手当

時間外手当

休日手当

深夜手当

賞与
など

不動産
収入

事業
収入

配当
収入

【判断のポイント】

保険者による確認時点において、前年度の所得証明書類等を確認し、その後1年間の収入の見込みを判断

ただし、前回の確認時には想定していなかった事情により、一時的に年収の見込みが130万円を超えた場合においても、直ちに被扶養の認定を取り消すのではなく、**総合的に将来の収入見込みを判断する**

被用者保険適用基準(106万円)



全収入（被扶養認定基準の算定対象）

全給与収入

定期給与（標準報酬月額）の算定対象

所定内給与

賃金要件の対象

基本給 諸手当
(地域手当等)

精勤手当 家族手当 通勤手当

時間外手当

休日手当

深夜手当

賞与
など

不動産
収入

事業
収入

配当
収入

【判断のポイント】

短時間労働者の適用の要件の一つである、月額賃金が8.8万円以上については、

雇用契約を結んだ時点において、週給、日給、時間給を月額に換算し、**残業代等を除いた所定内賃金の月額が8.8万円以上であるかどうかにより、該当するかを判断する**

適用拡大に関する年金広報の取組み (社会保険適用拡大に関する広報の充実)

全世代型社会保障構築会議 報告書（抜粋）令和4年12月16日

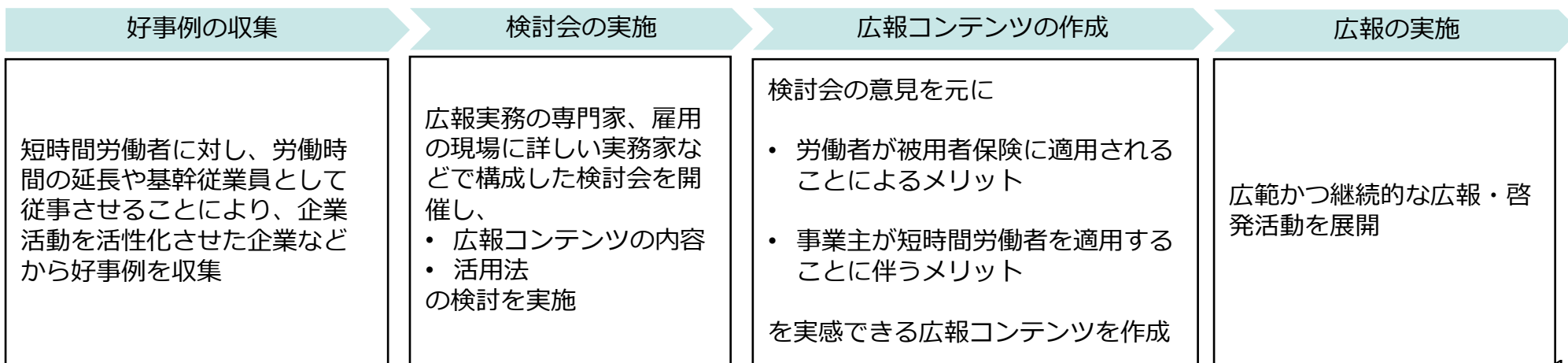
(2) 取り組むべき課題

① 勤労者皆保険の実現に向けた取組

- 勤労者がその働き方や勤め先の企業規模・業種にかかわらず、ふさわしい社会保障を享受できるようにするとともに、雇用の在り方に対して中立的な社会保障制度としていく観点から、以下の課題への対応を着実に進めるべきである。

- ◆ 短時間労働者への被用者保険の適用に関する企業規模要件の撤廃
- ◆ 個人事業所の非適用業種の解消
- ◆ フリーランス・ギグワーカーについて
- ◆ 女性の就労の制約と指摘される制度等について
- ◆ 週労働時間20時間未満の短時間労働者への適用拡大
- ◆ デジタル技術の活用
- ◆ 被用者保険適用拡大の更なる推進に向けた環境整備・広報の充実

適用拡大に関する周知広報の進め方

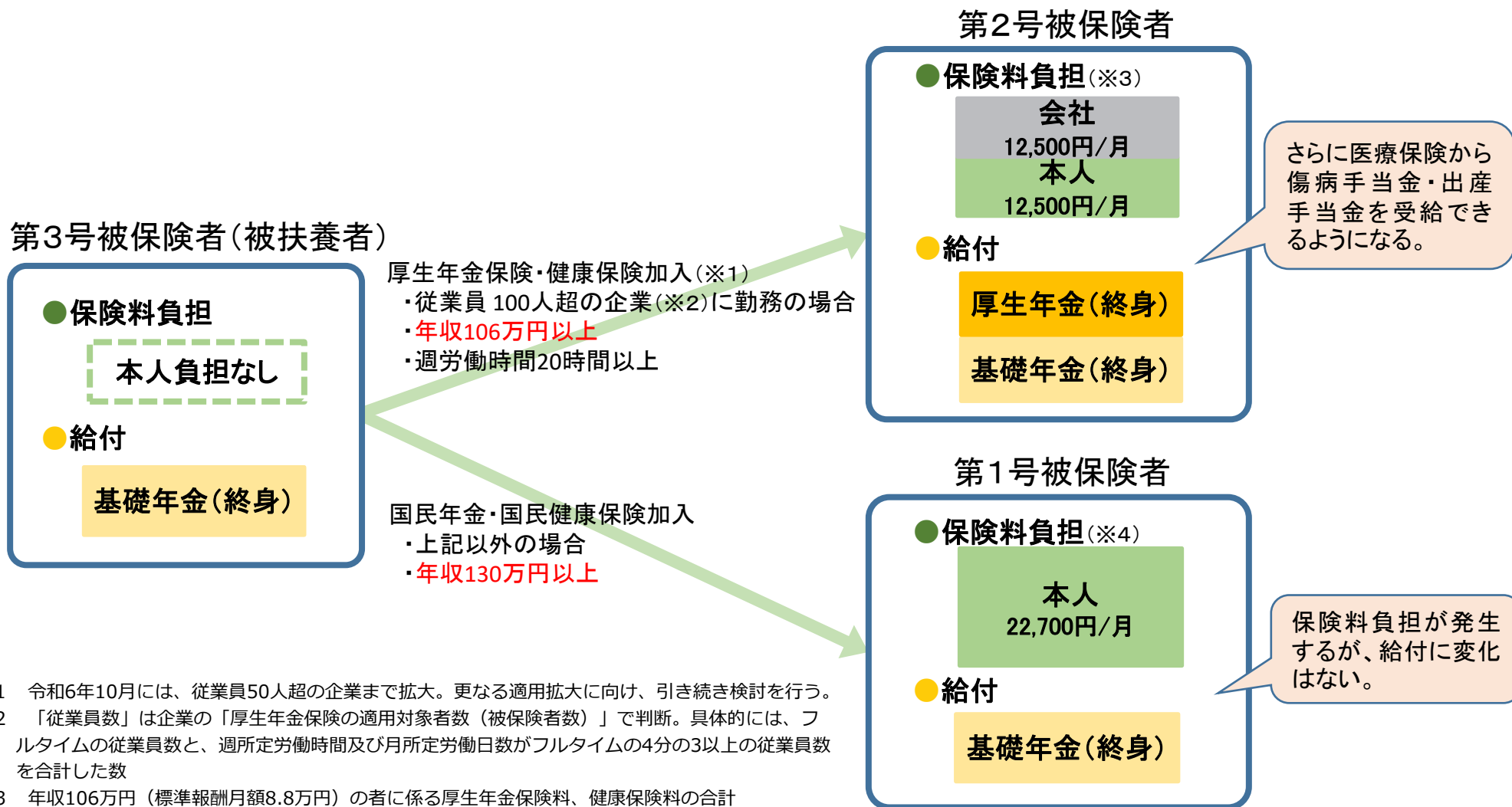


1. いわゆる「年収の壁」について

2. いわゆる「年収の壁」の対応案について

いわゆる「年収の壁」に関する適用関係（イメージ）

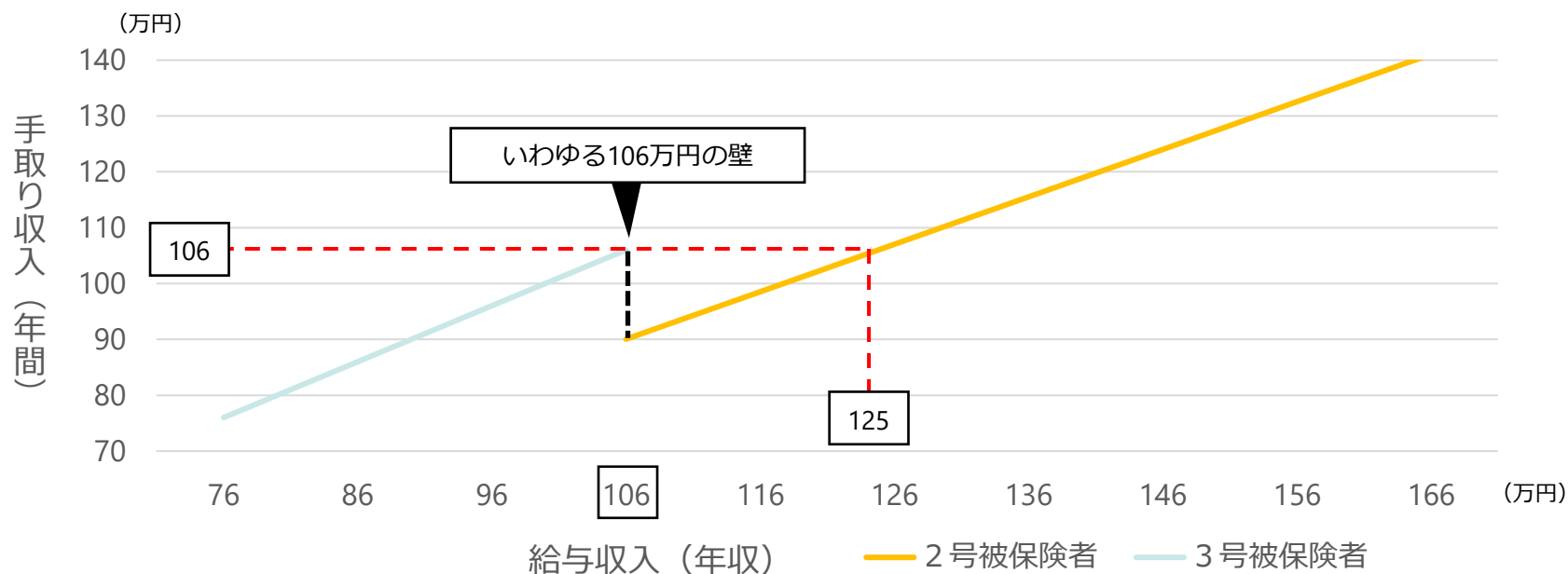
第3号被保険者（被扶養者）の収入等が増加したことにより、被扶養者でなくなる場合、本人が①厚生年金保険・健康保険に加入するか、②国民年金・国民健康保険に加入することになり、社会保険料の負担が発生する。



※1 令和6年10月には、従業員50人超の企業まで拡大。更なる適用拡大に向け、引き続き検討を行う。
※2 「従業員数」は企業の「厚生年金保険の適用対象者数（被保険者数）」で判断。具体的には、フルタイムの従業員数と、週所定労働時間及び月所定労働日数がフルタイムの4分の3以上の従業員数を合計した数
※3 年収106万円（標準報酬月額8.8万円）の者に係る厚生年金保険料、健康保険料の合計
※4 年収130万円の者に係る国民年金保険料、国民健康保険料の合計

年収106万円と手取り収入のイメージ

年収106万円の被扶養配偶者が被用者保険の適用を受けると、社会保険料負担により手取り収入が減るが、概ね年収125万円になると手取り収入が戻り、その後は年収増に応じて手取り収入も増える。



※手取り収入の計算にあたっては、給与から社会保険料（厚生年金保険料、健康保険料、介護保険料）のみを控除した前提とし、税金等については考慮していない。また、令和5年度の厚生年金保険料率18.3%、健康保険料率（協会けんぽの全国平均）10.0%、介護保険料率1.82%の合計（30.12%）の半分（労使折半）を、本人の保険料負担として計算している。

（参考）週20時間労働した場合の時給と年収

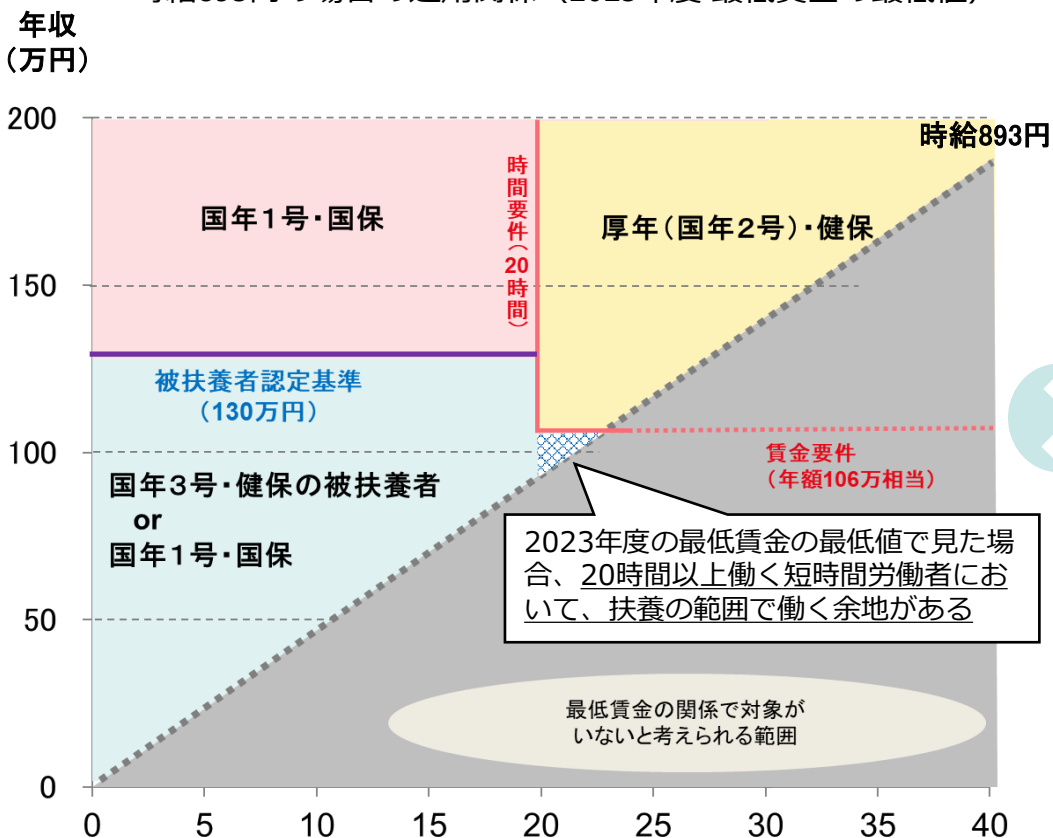
時給 (円)	900	1,000	1,100	1,200	1,300	1,400
年収 (万円)	93.6	104	114.4	124.8	135.2	145.6

個人の働き方と社会保険の適用区分の変化（最低賃金が上昇した場合）

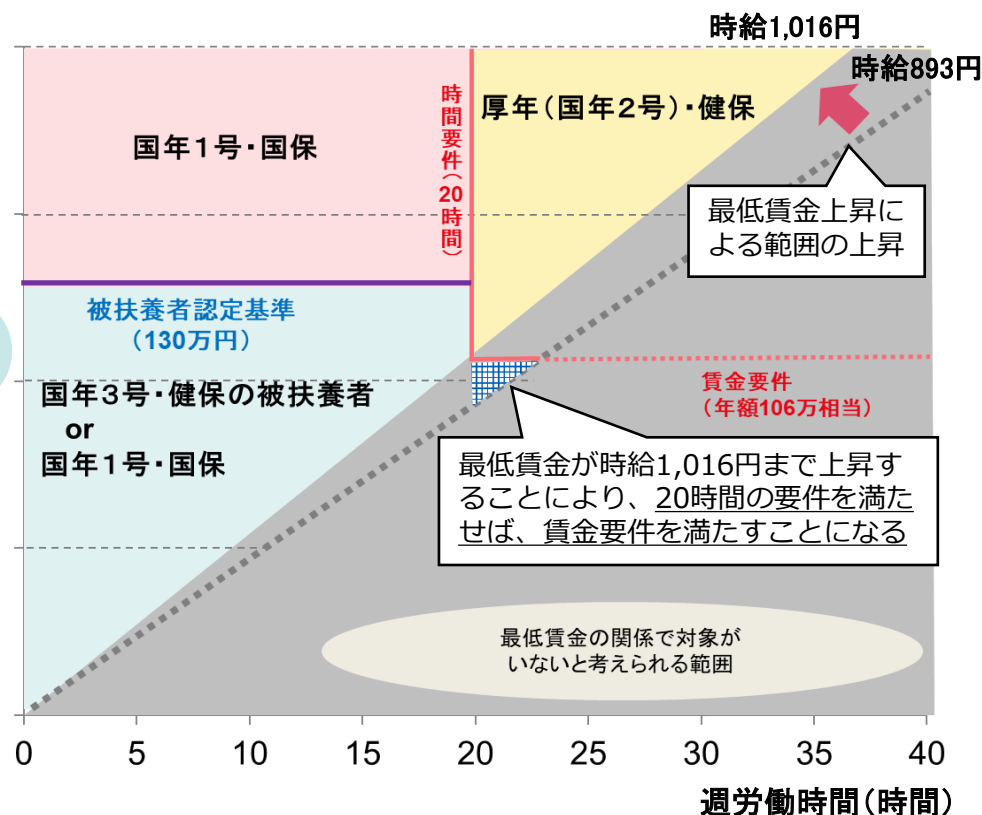
最低賃金が時給1,016円以上に上昇していくと、時間要件（週20時間以上）を満たした時点で賃金要件（月8.8万円以上）を満たすことから徐々にいわゆる「106万円の壁」に直面することがなくなる。

※仮に、今後週20時間未満の短時間労働者に被用者保険の適用を拡大した場合には、再度「壁」に直面する可能性がある。

時給893円の場合の適用関係（2023年度 最低賃金の最低値）



時給1,016円まで最低賃金が上昇した場合の適用関係



- (注)
- ・被扶養者認定基準は、年間の総収入金額で判断される。
 - ・一方、短時間被保険者の適用基準は、所定労働時間と所定内賃金で判断し、残業(代)、賞与、通勤手当等は含まない。
 - ・2023年度の最低賃金は、地方最低賃金審議会の答申に基づくもの。

いわゆる「年収の壁」への対応策の考え方について

いわゆる「年収の壁」への対応

- いわゆる「年収の壁」については、第3号被保険者が働いて収入が増加すると社会保険料が発生することによって、手取りが減少することを避けるため、就業調整が行われ、希望どおり働くことが阻害されているとの指摘。
- いわゆる「年収の壁」を意識せずに働くことが可能となるよう、短時間労働者への被用者保険の適用拡大、最低賃金の引上げに引き続き取り組む。
- 被用者保険の適用拡大の推進に向けた広範かつ継続的な広報・啓発活動を展開する。

いわゆる「106万円の壁」への対応策の考え方

- いわゆる「106万円の壁」では保険料負担が増えるが厚生年金給付も増える。これは全ての厚生年金被保険者に共通であり、適用拡大に伴う短時間労働者のみ異なる取扱いとなるわけではない。
- 他方で、**給付のことは考えず、「壁」を境にした保険料負担による手取り収入の減少のみに着目すれば「壁」を感じる者が存在することから、これへの対応は「保険料負担による手取り収入の減少をどうするか」を出発点として考えることが基本**となる。なお、現在の適用要件の下においては、最低賃金の引上げ等により、適用時点で「106万円」を意識しない水準まで収入が増加していればいわゆる「年収の壁」は解消される。

いわゆる「130万円」の壁への対応策の考え方

- いわゆる「130万円の壁」では保険料負担が増えても基礎年金給付は同じであり、これは第1号被保険者と第3号被保険者とで負担と給付の構造が異なることによるもの。
- したがってこれへの対応は、**第3号被保険者のあり方そのものに着目した何らかの見直しを行うか、「壁」を感じながら働く第3号被保険者が少なくなるよう、短時間労働者への被用者保険の適用拡大を一層加速化することが基本**となる。

(※) 第3号被保険者制度のあり方については本日の議題(1)で検討

いわゆる「106万円の壁」への対応策の例（単に手取り収入が減少しない仕組み）

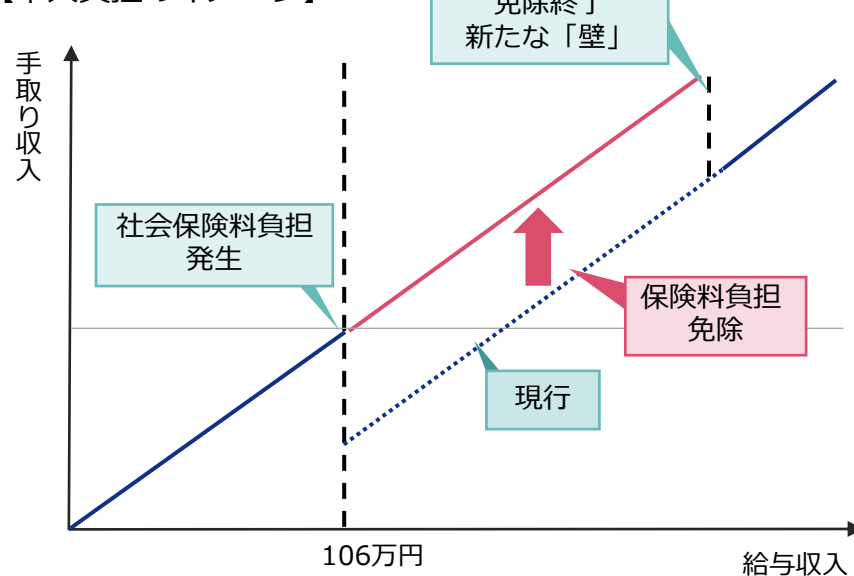
単に手取り収入が減少しない仕組みの具体例

- 被用者保険に加入することに伴い、新たに保険料負担が発生しないよう、**壁を超えた労働者の保険料負担を免除**する。ただし**一定の収入を超えれば通常の保険料を負担**する。
- 給付については、負担免除による給付減が将来の不利益とならないよう、現行通り、**基礎年金（満額）に加えて標準報酬月額に応じた報酬比例部分を給付**する。

課題

- **【負担についての公平性】** 一定の収入があるにも関わらず、被保険者本人の保険料負担を免除することは、稼得能力に応じて負担するという社会保険の原理原則に反するのではないか。また事業主負担の取扱いも課題。
- **【給付についての公平性】** 本人の保険料負担がないにも関わらず、基礎年金に加えて報酬比例部分を受給することは、自ら保険料を納めている第1号被保険者や第2号被保険者、負担がない第3号被保険者から見て、不公平ではないか。
- **【新たな「壁」が生じる】** 負担免除を終了して通常の保険料負担に戻る時点で、新たな「壁」が生じることから課題は解決しないのではないか。
- **【年金財政への影響】** 給付に見合った保険料が入らず、年金財政全体の負担と給付のバランスが崩れることから、財政的な影響や対応策について精査が必要。

【本人負担のイメージ】



【給付】

基礎年金分及び標準報酬月額に応じた報酬比例部分を支給

いわゆる「106万円の壁」への検討を進める上で社会保険の原理原則に関わる視点

いわゆる「106万円の壁」へ対応した制度的な見直しを進める上で、「保険料負担による手取り収入が減少しない」**仕組みを検討する際には、稼得能力に応じた負担、社会保険料の労使折半負担、他の被保険者との公平性といった社会保険の原理原則に抵触しないか**について留意する必要がある。

負担についての公平性

一定の収入があるにも関わらず、被保険者本人の保険料負担を免除することは、稼得能力に応じて負担するという社会保険の原理原則に反するのではないか。また事業主負担の取扱いも課題。

社会保険料の労使折半負担の原則との整合性、事業主の理解

社会保険料は労使折半を原則としているところ、「壁」への対応を理由として本人の保険料負担のみを軽減する場合、従来の考え方からは大きな方向転換であることに留意し、事業主の理解が得られる仕組みとすることが必要。

他の被保険者との公平性

いわゆる「106万円の壁」を意識する第3号被保険者を対象に「手取り収入が減少しない仕組み」を設けた場合に、単身者や第1号被保険者の配偶者といった他の第2号被保険者（短時間被保険者）との負担面での公平性に留意することが必要であり、同じ第2号被保険者で同程度の収入がある者の理解が得られるものにすることが必要。

いわゆる「106万円の壁」への検討を進める上で年金給付や実務面等に関わる視点

社会保険の原理原則に関わる視点以外にも、**将来の年金給付への影響や実務面への影響などを考慮し、簡素で分かりやすく中立的な制度設計となるよう留意する必要がある。**

簡素で分かりやすく中立的な制度設計

適用拡大によるメリットが一部では理解されていない状況で、負担と給付の組合せが更に複雑になるような新たな仕組みを導入すれば、不十分な情報のもと本人が不利益な選択をするリスクが高まる。また設計によっては「新たな壁」が生じたり、負担を回避する領域にとどまり続けるバイアスも生じ得る。検討に際しては、負担と給付の関係が簡素で分かりやすく、本人の選択に中立的な制度にすることが必要。

将来の年金給付への影響

保険料負担を軽減した結果、将来の年金給付が減るような制度を導入した場合には、それが本人の選択であったとしても、低年金者の増加につながる恐れがあり、被用者にふさわしい保障という適用拡大の精神を踏まえて検討することが必要。

実務面への影響、事業主への負荷

従来の被用者保険にない仕組みを導入する場合には、適用事務や保険料徴収の手続きを行う事業主において保険料の源泉徴収業務が煩雑になるなどの事務負担が生じる。

※上記のほか、見直しの内容によっては実施機関である日本年金機構や共済組合においてシステム改修が必要となる。

健康保険との関係

従来、短時間労働者への適用拡大は、厚生年金保険と健康保険で一体的に進めてきたところ、今回の見直しでどのように取り扱うか。特に本人負担分を軽減する場合、その者が所属する医療保険者にとっては保険給付は変わらないまま保険料収入は減となり、財政的な影響が生じる。

いわゆる「106万円の壁」の課題に対応した制度設計上の論点

いわゆる「106万円の壁」への対応策について、単に手取り収入が減少しない仕組みとした場合には、負担や給付面での不公平や新たな壁の発生といった課題が生じることから、これに対応する仕組みを検討するに当たっては多様な論点があり、それぞれについて様々な選択肢が考えられる。

保険料（労働者負担分）

- 例1 保険料負担を一律免除（0%）
- 例2 保険料負担に免除（0%）から現行（9.15%）の間で複数のパターンを設ける
- 例3 保険料負担割合を適用後複数年かけて引き上げる
- 例4 標準報酬月額8.8万円の場合、保険料免除（0%）とし、収入が上がるにつれて、負担割合を引き上げる

保険料（事業主負担分）

- 例1 保険料負担全体を軽減した上で、労使折半とする
（労働者50%・事業主50% → 例えば、労働者20%・事業主20%）
- 例2 労働者の保険料負担のみ軽減し、事業主は現行通り
（労働者50%・事業主50% → 例えば、労働者20%・事業主50%）
- 例3 労働者の保険料負担を軽減し、事業主の負担割合を増加させる
（労働者50%・事業主50% → 例えば、労働者20%・事業主80%）

適用方法

- 例1 強制的な仕組みとする
- 例2 任意的な仕組みとする

給付

- 例1 現行通り、基礎＋報酬比例部分を給付
- 例2 労使合計の負担に応じ、報酬比例部分のみ減額
- 例3 労働者本人の負担に応じ、報酬比例部分のみ減額
- 例4 労使合計の負担に応じ、基礎＋報酬比例部分を減額
- 例5 労働者本人の負担に応じ、基礎＋報酬比例部分を減額

実施期間

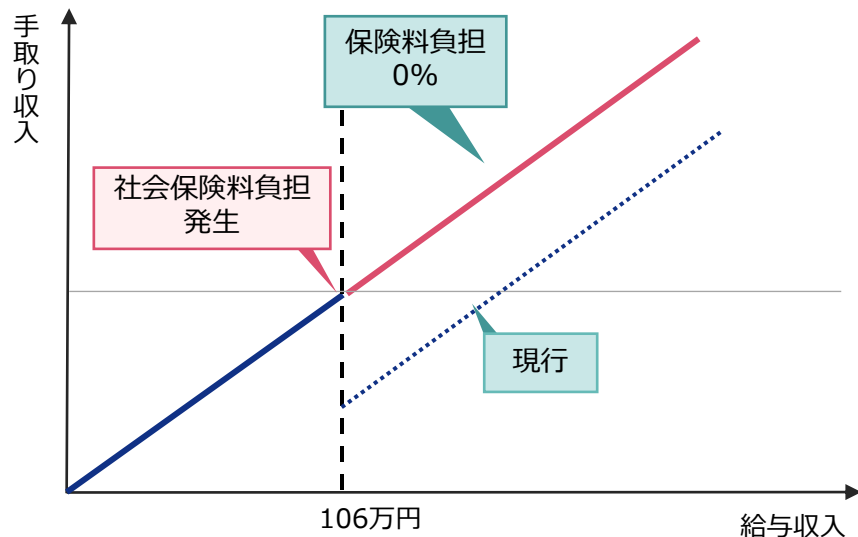
- 例1 期間を区切らない（恒久的な措置）
- 例2 最低賃金が一定程度引き上がるまで
- 例3 短時間労働者の適用拡大が一定程度実現するまで

対象者の範囲

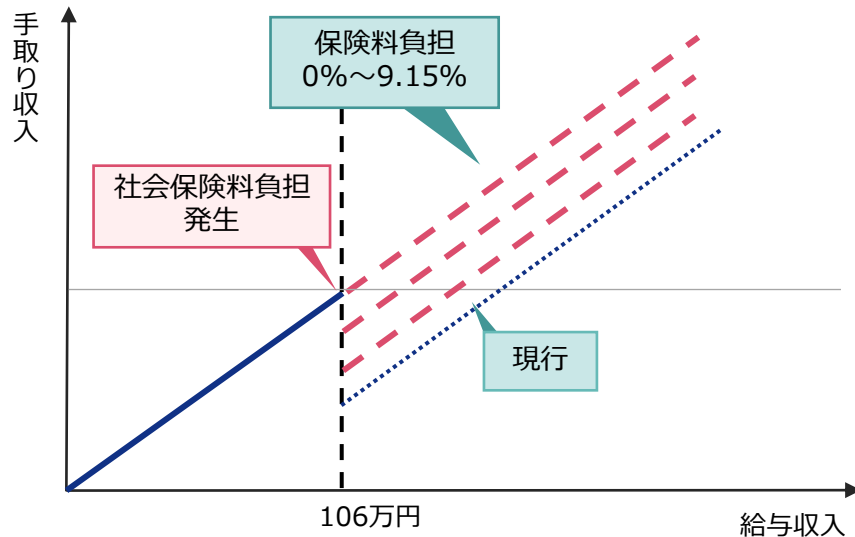
- 例1 全ての労働者
- 例2 短時間労働者（週20～30時間労働）のみ
- 例3 壁を超えた直後の標準報酬月額の労働者のみ
- 例4 第3号被保険者から移行した労働者のみ

いわゆる「106万円の壁」制度設計上の論点 保険料（労働者負担分）のイメージ

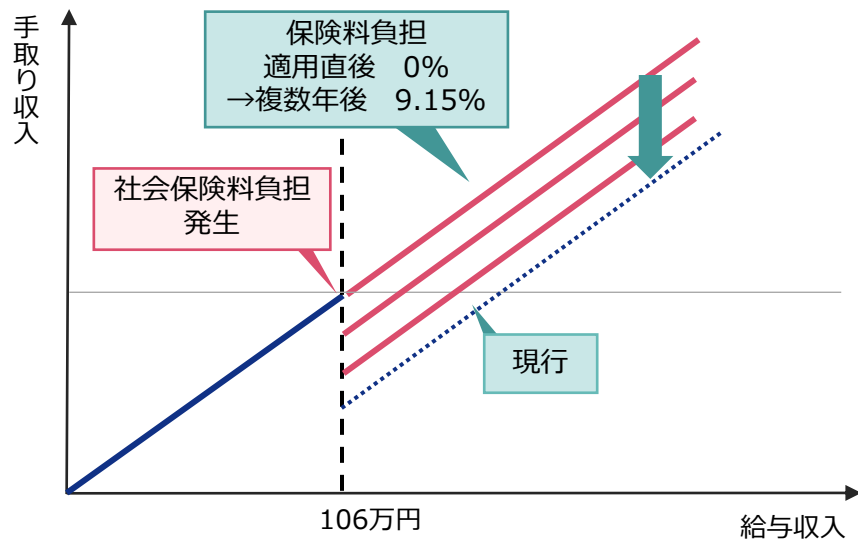
例1 保険料負担を一律免除



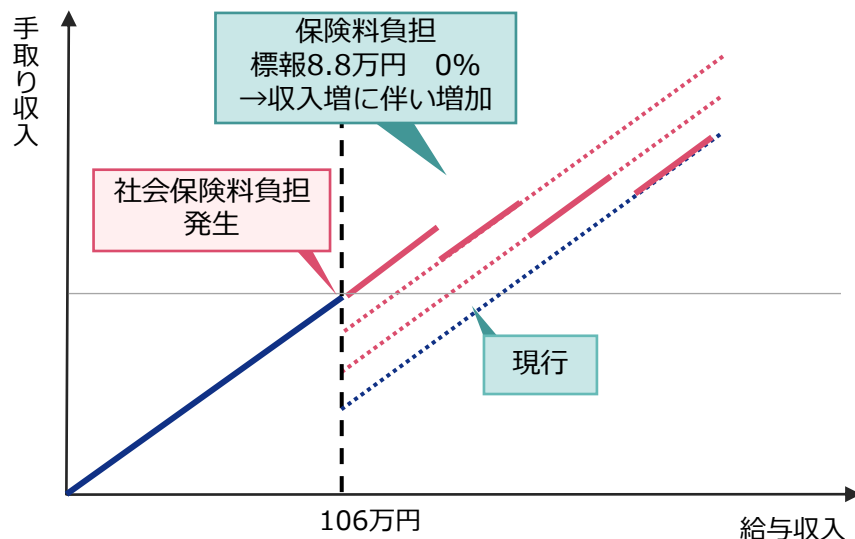
例2 保険料負担割合に複数パターンを設ける



例3 保険料負担割合を適用後複数年かけて引き上げる

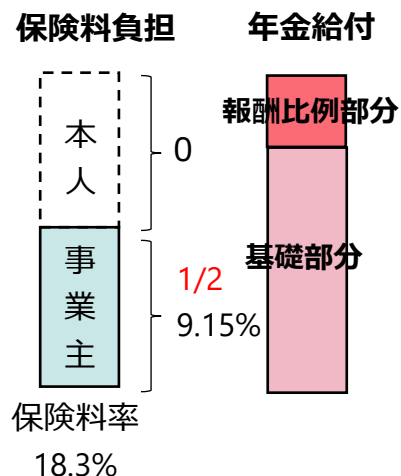


例4 保険料負担割合を標準報酬月額に応じて引き上げる

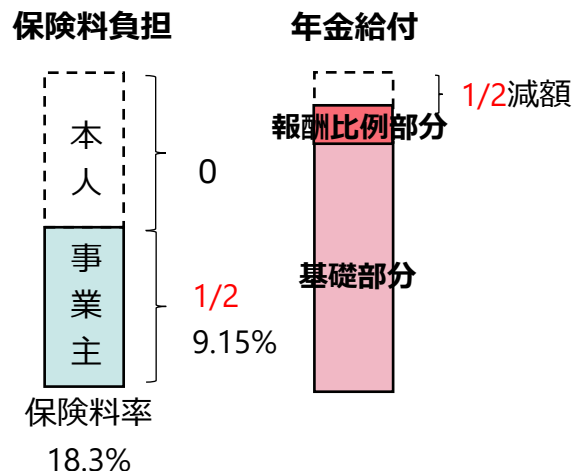


いわゆる「106万円の壁」 制度設計上の論点 給付のイメージ

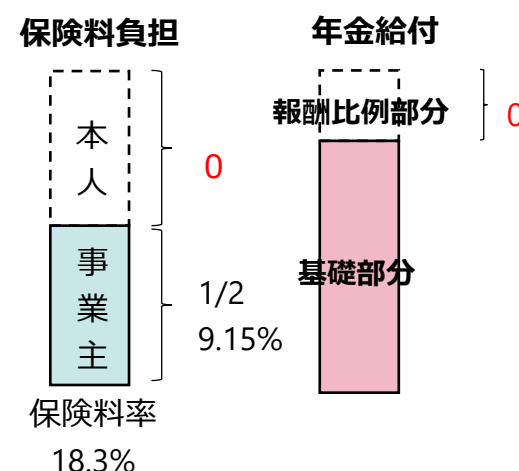
例1 現行通り、
基礎＋報酬比例部分を給付



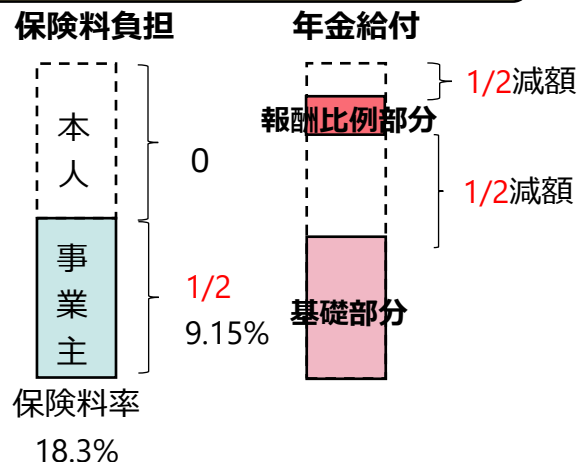
例2 労使合計の負担に応じ、
報酬比例部分のみ減額



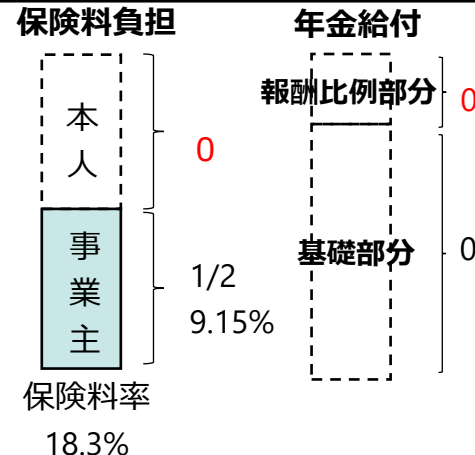
例3 労働者本人の負担に応じ、
報酬比例部分のみ減額



例4 労使合計の負担に応じ、
基礎＋報酬比例部分を減額



例5 労働者本人の負担に応じ、
基礎＋報酬比例部分を減額



(注) 上記の例1から5は、いずれも労働者負担を免除(0%)、事業主負担については現行通り(9.15%)とした場合のイメージ

（対応の在り方について）

- ・ 男女の賃金差は縮まっておらず、根強く残る男女の役割や働き方の差に間違った方向で影響を及ぼしている制度があれば、見直す方向で議論を進めるべき。
- ・ 女性社員の中には、育児休業の終了後、保育所が見つからない等の理由により、正社員から短時間労働の非正規社員への転化を希望し、年収の壁による就業調整を選択する方がいる。年収の壁の解消をはじめ、女性の就労促進の観点に立った見直しが必要。
- ・ 税や社会保障の現行の制度が、人々の意思決定に影響を及ぼしている。制度を設計するときに、意思決定に影響を及ぼすことができるだけないよう、簡素で中立な制度をどう設計するかが極めて重要。
- ・ 第3号被保険者は就業調整するというような、ステレオタイプ的な見方は当たらないし、そうやって決めつけてしまうと、その結果として、変な不公平が発生することも十分認識すべき。
- ・ パート労働者等の保険料負担の一部を国が一部肩代わりする措置は、いわゆる収入の壁の根本的な解決にはつながらず、第3号被保険者に対する優遇になるほか、年収が130万円を超えて国民年金・国民健康保険に加入する者を対象外とする場合、不公平が生じかねない。また、短時間労働者の就業調整回避への効果は不透明である。

（更なる適用拡大について）

- ・ 多様な働き方や女性の社会進出、将来の安心の確保の観点から、被用者保険の適用拡大の方向性については理解できるが、社会保険料の事業所負担の増加、主に第3号被保険者資格を維持するための就業調整による人手不足の加速化といった企業経営に与える影響を念頭に置いた議論が必要。
- ・ いわゆる「年収の壁」や第3号被保険者制度は適用拡大に大きく関わる。ただし、そのような課題の議論の必要性は認識しつつも、被用者保険の適用拡大を進めるにあたっての基本的な考え方に沿って、適用拡大を早期かつ確実に進めるべき。
- ・ 適用拡大しても、要件を残す場合は、新たな回避行動がどう予想されるかという議論をしておく必要がある。

（制度見直しの具体的な提案について）

- ・ 保険料は厚生年金の事業主負担のみで、給付は厚生年金の半分になる制度を「厚生年金ハーフ」と呼ぶこととし、「厚生年金ハーフ」と本人負担もある「厚生年金フル」とで短時間労働者が選択する形にすれば、就業調整の問題はほぼ解決すると考えられるが、厚生年金ハーフを選ぶことは老後の貧困リスクを高める選択であることを学んでもらうことも必要になる。
- ・ 育児や介護などを担いつつ、週20時間未満働く人は、現行の2号被保険者と3号被保険者の中間、言わば「2.5号被保険者」として、報酬の18.3%の厚生年金保険料を納めることとし、厚生年金保険料が国民年金保険料に満たなくても差額の納付を求めず、基礎年金は満額支給するというような形でもよいのではないか。この「2.5号被保険者」という形でも、「年収の壁」がきれいに消える形となる。

（現行制度の正しい理解について）

- ・ いわゆる年収の壁の問題は、必ずしも年金制度の問題ではなく、制度の誤解も含まれている。被用者保険に加入して負担する社会保険料は、決して働き損ではなく、それに見合う給付を受けられるものであることを丁寧に国民に説明していくことが必要。他方、被用者保険に加入せずに、年収が130万円を超えて、第3号被保険者から第1号被保険者になる際は、保険料が増えても給付は増えないため、いわば働き損になっている。
- ・ いわゆる年収の壁は、社会保険の完全適用が実現すれば解消する。社会保険の適用によって将来の年金給付が充実することよりも、手取りの減少ばかりに焦点が当たっているほか、現場では税と社会保険の壁を混同していることがある。そのため、現場の労使双方がしっかり制度を理解するための取組みを強化すべき。事業主が短時間労働者に対してどのような説明を行っているのか、当該労働者がどの程度正しく理解しているのか、実態を把握することも重要ではないか。
- ・ 就業調整による年金額への影響について、年金を受給する場面になってから気づくのでは遅いので、年金制度を正しく理解するための周知・啓発をさらに強化すべき。
- ・ 短時間労働者に対して、負担だけではなく、給付の内容の理解、加入することのメリットを周知する必要がある。そのためにも、適用拡大に関する年金広報の取組みは、今後も必要であり、好事例の収集、検討会を通しての広報コンテンツの作成、継続的な広報、啓発活動の展開といった取組みが必要。

いわゆる「130万円の壁」の検討

いわゆる「130万円の壁」の対応の道筋

- 適用拡大における**企業規模要件を満たさない中小企業や個人事業所に係る非適用業種で働く第3号被保険者が直面するのは、いわゆる「106万円の壁」ではなく、いわゆる「130万円の壁」**であり、こうした「壁」を感じながら働く第3号被保険者が少なくなるよう、**被用者保険の適用拡大（※）を一層加速化**することが必要。
- **具体的には、**
 - ① 短時間労働者への適用拡大に関する**企業規模要件の撤廃**
 - ② 常時5人以上を使用する**個人事業所の非適用業種の解消**について早急に実現を図った上で、
 - ③ **週労働時間20時間未満の短時間労働者への適用拡大**については、**実務面での課題や国民年金制度との整合性等**を踏まえつつ、その具体的な方策について検討を進める。
（※）被用者保険の適用拡大については、本年5月の年金部会で議論。
- 上記の方針で被用者保険の適用拡大を進め、第3号被保険者制度の縮小・見直しに向けたステップを踏んだ上で、最後に残る純粋な**第3号被保険者について、平成27年の社会保障審議会年金部会の議論の整理においても様々な意見がみられ、これをどのように考えるか（本日の議題（1））**。

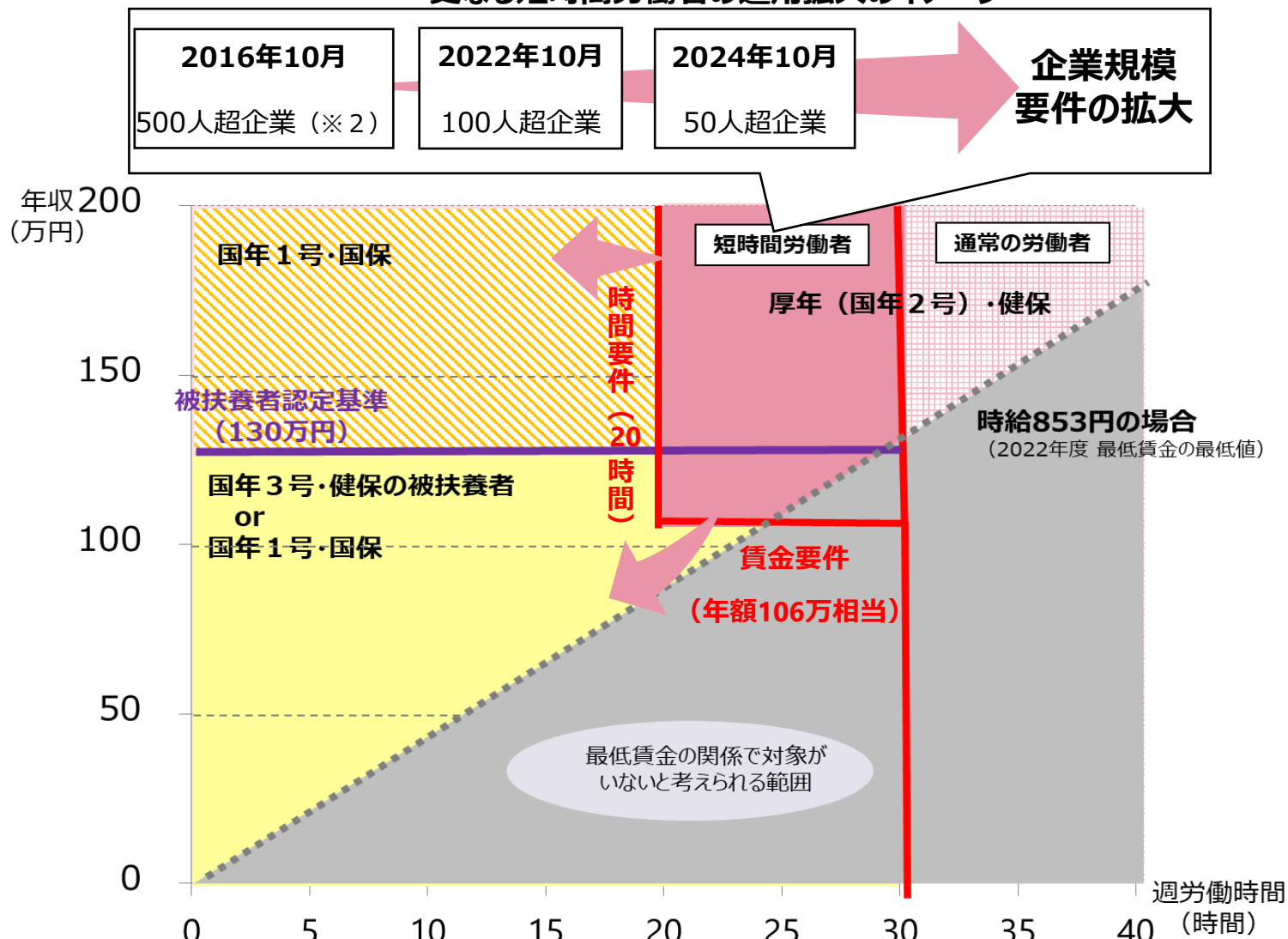
検討を進める上での視点

- 検討を進める上では**適用拡大に伴う諸課題やいわゆる「106万円の壁」の検討と同様の視点**（「簡素で分かりやすく中立的な制度設計」や「他の被保険者との公平性」「実務面への影響、事業主への負荷」「健康保険との関係」等）を踏まえることが必要。

短時間労働者に対する被用者保険の適用拡大に向けた検討について

- 短時間労働者の適用拡大に向けて、企業規模要件、時間要件、賃金要件など（※1）の検討が考えられる。

更なる短時間労働者の適用拡大のイメージ



※1 この他、学生の取扱いについても検討対象

※2 企業規模の「従業員数」は企業の「厚生年金保険の適用対象者数（被保険者数）」で判断。具体的には、フルタイムの従業員数と、週所定労働時間及び月所定労働日数がフルタイムの4分の3以上の従業員数を合計した数

これまでの年金部会における主なご意見（第3号被保険者）

- ・ 女性の働き方に影響する第3号被保険者制度については、まずは適用拡大を着実に進めることが必要であり、共働き世帯がマジョリティーになっていることや働き方の多様化を踏まえ、将来的には制度の見直しを冷静に議論することが必要ではないか。
- ・ 第3号被保険者の問題について、まずは被用者保険の適用拡大を進めるとともに第3号被保険者制度の縮小・見直しに向けたステップを踏んでいくということは、前々回の年金部会の取りまとめから書かれている。そうしたことを踏まえると、まずはロードマップとして被用者保険の適用拡大を進めるという方向だと思うが、同時に、先を見据えて見直しのステップについても、今回こそ結論を出すべきではないか。
- ・ 第3号被保険者の方は、今後、短時間労働者への適用拡大によって、一定程度第2号被保険者に移行すると考えられるが、第3号被保険者に残る方々について、例えば、育児や介護で十分に就労できないといった事情を持っているのかなどを把握した上で、例えばそういった事情に即した制度に組み替えていくべきかなど、制度の根本に踏み込んで議論を行い、一定の見直しの方向性を示すべきではないか。
- ・ 第3号被保険者になれるかどうかや、夫の会社の配偶者手当をもらえるかどうかという理由で職業選択をすることは、労働力不足をもたらすほか、自分の人生は社会保障の仕組みによらずに自分で選択するものであって、本人のためにもならないことに留意すべきではないか。
- ・ 年金制度において、被用者の配偶者という身分を守るべきなのか、それともケアを担う人を支えていくべきなのか、大きな枠組みで議論したい。第3号被保険者制度の対象は、被用者の配偶者から、育児や介護などのために労働時間の制約を受け、低収入となっている者に限定してはどうか。

「こども未来戦略方針」 ～次元の異なる少子化対策の実現のための「こども未来戦略」の策定に向けて～ (令和5年6月13日) (抜粋)

Ⅱ. こども・子育て政策の強化：3つの基本理念

2. 3つの基本理念

(1) 若い世代の所得を増やす

- こうした施策を支える基盤として、多様な働き方を効果的に支える雇用のセーフティネットを構築するため、週所定労働時間20時間未満の労働者に対する雇用保険の適用拡大について検討し、2028年度までを目途に実施する。また、いわゆる106万円・130万円の壁を意識せずに働くことが可能となるよう、短時間労働者への被用者保険の適用拡大や最低賃金の引上げに取り組むことと併せて、被用者が新たに106万円の壁を超えても手取りの逆転を生じさせないための当面の対応を本年中に決定した上で実行し、さらに、制度の見直しに取り組む。

Ⅲ. 「加速化プラン」～今後3年間の集中的な取組～

Ⅲ-1. 「加速化プラン」において実施する具体的な施策

1. ライフステージを通じた子育てに係る経済的支援の強化や若い世代の所得向上に向けた取組

(6) いわゆる「年収の壁（106万円／130万円）」への対応

- いわゆる106万円・130万円の壁を意識せずに働くことが可能となるよう、短時間労働者への被用者保険の適用拡大、最低賃金の引上げに引き続き取り組む。
- こうした取組と併せて、人手不足への対応が急務となる中で、壁を意識せずに働く時間を延ばすことのできる環境づくりを後押しするため、当面の対応として、被用者が新たに106万円の壁を超えても手取り収入が逆転しないよう、労働時間の延長や賃上げに取り組む企業に対し、複数年（最大3年）で計画的に取り組むケースを含め、必要な費用を補助するなどの支援強化パッケージを本年中に決定した上で実行し、さらに、制度の見直しに取り組む。

令和5年度の最低賃金について

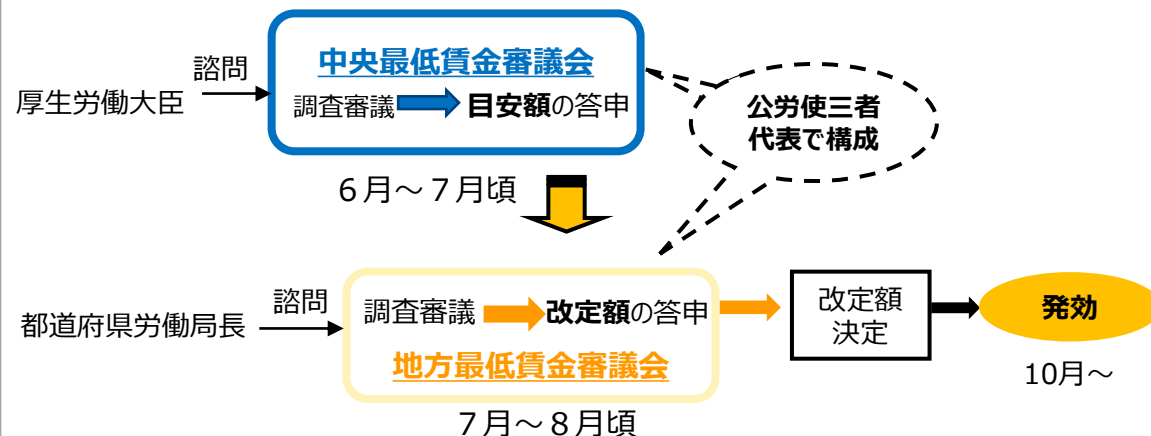
- 7月28日、中央最低賃金審議会において、令和5年度の最低賃金引上げの目安額の答申がなされた。
- 令和5年度の目安額は、全国加重平均で41円の引上げで、昭和53年に目安制度が始まって以降最高額。
- この目安額を踏まえ、8月18日までにすべての都道府県の地方最低賃金審議会で改定額を答申。47都道府県のうち、23局で目安どおり、24局で目安額を上回る引上げとなり、全国加重平均で1,004円となった。
- 最高額（1,113円）に対する最低額（893円）の比率については、80.2%（昨年度79.6%）となり、9年連続の改善。

地域別最低賃金（全国加重平均）の引上げ額・率の推移

改定年度	H26	H27	H28	H29	H30	R01	R02	R03	R04	R05
引上げ額（円）	16円	18円	25円	25円	26円	27円	1円	28円	31円	43円
引上げ率（%）	2.1%	2.3%	3.1%	3.0%	3.1%	3.1%	0.1%	3.1%	3.3%	4.5%
改定額（円）	780円	798円	823円	848円	874円	901円	902円	930円	961円	1,004円

最低賃金決定の流れ

中央は、中央最低賃金審議会で議論し、目安額を提示。
地方は、目安を参考に、地域事情を踏まえて、改定額を審議。



新しい資本主義のグランドデザイン及び実行計画2023改訂版

（令和5年6月16日閣議決定）（抄）

最低賃金について、昨年は過去最高の引上げ額となったが、本年は、全国加重平均1,000円を達成することを含めて、公労使三者構成の最低賃金審議会で、しっかりと議論をいただく。

また、最低賃金の地域間格差に関しては、最低賃金の目安額を示すランク数を4つから3つに見直したところであり、今後とも、地域別最低賃金の最高額に対する最低額の比率を引き上げる等、地域間格差の是正を図る。

本年夏以降は、1,000円達成後の最低賃金引上げの方針についても、新しい資本主義実現会議で、議論を行う。

経済財政運営と改革の基本方針2023

（令和5年6月16日閣議決定）（抄）

最低賃金については、昨年は過去最高の引上げ額となったが、今年は全国加重平均1,000円を達成することを含めて、公労使三者構成の最低賃金審議会で、しっかりと議論を行う。また、地域間格差に関しては、最低賃金の目安額を示すランク数を4つから3つに見直したところであり、今後とも、地域別最低賃金の最高額に対する最低額の比率を引き上げる等、地域間格差の是正を図る。今夏以降は、1,000円達成後の最低賃金引上げの方針についても、新しい資本主義実現会議で議論を行う。

令和5年度 地域別最低賃金額一覧

ラン ク	都道府県名	最低賃金時間額 【円】（※）	目安額 【円】	引上げ額 【円】	目安差額
A	埼 玉	1028 （ 987 ）	41	41	± 0
	千 葉	1026 （ 984 ）		42	+ 1
	東 京	1113 （ 1072 ）		41	± 0
	神 奈 川	1112 （ 1071 ）		41	± 0
	愛 知	1027 （ 986 ）		41	± 0
	大 阪	1064 （ 1023 ）		41	± 0
B	北 海 道	960 （ 920 ）	40	40	± 0
	宮 城	923 （ 883 ）		40	± 0
	福 島	900 （ 858 ）		42	+ 2
	茨 城	953 （ 911 ）		42	+ 2
	栃 木	954 （ 913 ）		41	+ 1
	群 馬	935 （ 895 ）		40	± 0
	新 潟	931 （ 890 ）		41	+ 1
	富 山	948 （ 908 ）		40	± 0
	石 川	933 （ 891 ）		42	+ 2
	福 井	931 （ 888 ）		43	+ 3
	山 梨	938 （ 898 ）		40	± 0
	長 野	948 （ 908 ）		40	± 0
	岐 阜	950 （ 910 ）		40	± 0
	静 岡	984 （ 944 ）		40	± 0
	三 重	973 （ 933 ）		40	± 0
	滋 賀	967 （ 927 ）		40	± 0
	京 都	1008 （ 968 ）		40	± 0
	兵 庫	1001 （ 960 ）		41	+ 1
	奈 良	936 （ 896 ）		40	± 0

ラン ク	都道府県名	最低賃金時間額 【円】（※）	目安額 【円】	引上げ額 【円】	目安差額
B	和 歌 山	929 （ 889 ）	40	40	± 0
	島 根	904 （ 857 ）		47	+ 7
	岡 山	932 （ 892 ）		40	± 0
	広 島	970 （ 930 ）		40	± 0
	山 口	928 （ 888 ）		40	± 0
	徳 島	896 （ 855 ）		41	+ 1
	香 川	918 （ 878 ）		40	± 0
	愛 媛	897 （ 853 ）		44	+ 4
C	福 岡	941 （ 900 ）	39	41	+ 1
	青 森	898 （ 853 ）		45	+ 6
	岩 手	893 （ 854 ）		39	± 0
	秋 田	897 （ 853 ）		44	+ 5
	山 形	900 （ 854 ）		46	+ 7
	鳥 取	900 （ 854 ）		46	+ 7
	高 知	897 （ 853 ）		44	+ 5
	佐 賀	900 （ 853 ）		47	+ 8
	長 崎	898 （ 853 ）		45	+ 6
	熊 本	898 （ 853 ）		45	+ 6
	大 分	899 （ 854 ）		45	+ 6
	宮 崎	897 （ 853 ）		44	+ 5
	鹿 児 島	897 （ 853 ）		44	+ 5
	沖 縄	896 （ 853 ）		43	+ 4
	全国 加重平均額	1004 （ 961 ）		43	

※ 括弧書きは、令和4年度地域別最低賃金額

(参考) 諸外国の社会保険料賦課の仕組み

諸外国における、社会保険料の賦課が日本と異なる仕組みを採用している国としてドイツやイギリスがある。これらの国は、国民皆年金である日本と異なり、年金制度の適用範囲は、稼働収入のある者に課される。

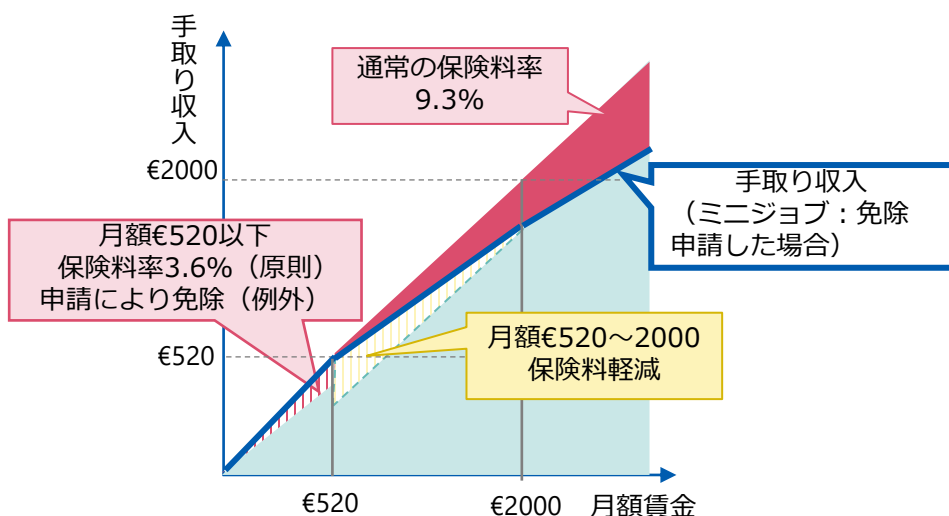
本人負担のイメージ

保険料率を段階的に引き上げる仕組み [例：ドイツ]

- ・労働者負担分の保険料率について、段階的に上がるよう設定

ミニジョブ : 3.6% (※)
ミディジョブ : 段階的に軽減
通常の労働者 : 9.3%

(※) ミニジョブは、申請により労働者負担分の保険料を免除することができる。

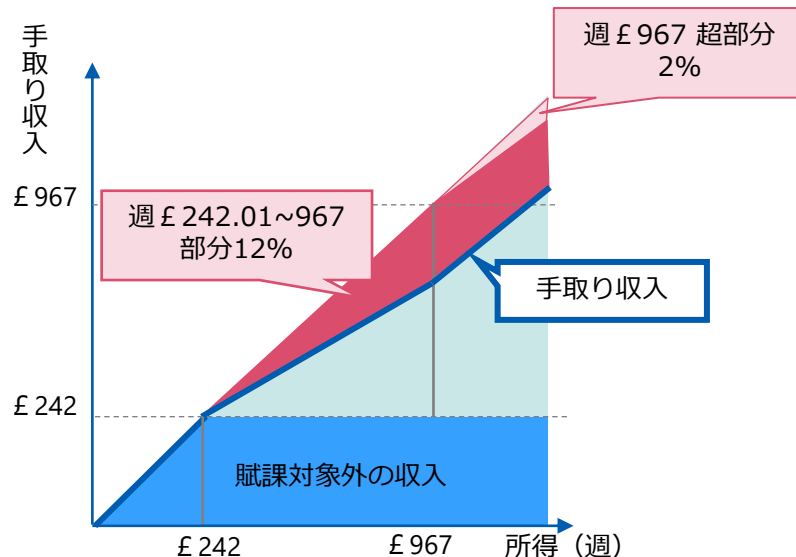


一定額を超えた部分に賦課をする仕組み [例：イギリス]

- ・基準額を超えた部分に対して、保険料を賦課

週123~242ポンド (約2.2万~4.4万円) 部分 : 0%
週242.01~967ポンド (約4.4万~17.6万円) 部分 : 12%
週967ポンド (約17.6万円) 超 部分について : 2%

- ・一定の所得以下に保険料を賦課しない仕組みのため、低所得者に限った負担軽減策ではなく、高所得者を含む、全員が対象となる仕組み (事業主負担分も一定の所得以下は、賦課対象外。)



(参考) ドイツの保険料賦課の仕組み

制度の体系

- ・ドイツでは、労働者は、賃金収入が少ない者でも原則加入。ただし、賃金収入が少ない者については、労働者側の保険料負担を免除または軽減する制度となっている。
- ・年金額は、基本的に被保険者の報酬や納付年数に比例して支給される。

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。

導入の経緯

- ・1999年以前は、週15時間未満の労働（僅少労働（ミニジョブ））については、社会保険の加入義務が免除。
- ・1999年 僅少労働の抑制策として、週15時間未満かつ月額報酬325ユーロ以下の僅少労働に対して、労働者の加入義務は免除（任意加入は可能）しつつ、保険料負担を逃れる目的で僅少労働が利用されることを回避するために事業主には通常より高い社会保険料負担を課すこととした。※適用基準のうち、労働時間の基準は、2003年に廃止。
- ・2013年 僅少労働について、原則と例外を逆転させ、僅少労働者も原則として年金制度を適用させること（労働者の申出により被保険者とならないことは可能）とした。※年間の労働期間が3ヶ月以下もしくは合計で70労働日以下の者は適用除外。

(参考) 1999年以前の僅少労働（ミニジョブ） : 週15時間未満かつ月額報酬が標準労働報酬の1/7以下

現在（2022年）のミニジョブ : 月額賃金が520ユーロ以下

(注)換算レートは2023年9月中に適用される基準外国為替相場及び裁定外国為替相場(1ユーロ=157円)による。

(参考) イギリスの保険料賦課の仕組み

制度の体系

- 2016年4月、従来の基礎年金（定額）及び付加年金（報酬比例）を統合する形で、新しい公的年金制度「国家年金」が導入された。
- 国家年金は、被用者の保険料が報酬比例である一方、給付は定額（満額で週203.85ポンド（約3.7万円）。満額給付を得るためには、35年間の加入期間が必要。）であるため、所得再分配効果が大きい制度となっている。

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%
第2種（自営業者）	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			
	週3.45ポンド（約628円）			
第3種（低所得・無職者（任意））	※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			
	週17.45ポンド（約3,176円）			
	第2種保険料に加え、下記が加算される。			
第4種（高所得の自営業者）	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%

（注）換算レートは2023年9月中に適用される基準外国為替相場及び裁定外国為替相場（1ポンド＝182円）による。

（出典）「年金と経済」（年金シニアプラン総合研究機構、2022年7月）、イギリス政府HP