

## 年収の壁とは

年収の壁とは、年収が一定金額を超えると配偶者控除がなくなったり、社会保険料の支払いが生じたりして、手取り額が減少する年収のボーダーラインを指す用語である〔図表1〕。妻や学生など被扶養者にとつては、扶養者の年収との絡みで自身の年収がどの程度に収まる働き方（就業時間）がよいかを考える一つの目安となっている。

内閣府の「日本経済レポート（2023年度）」によると、主稼得者（夫）の年収が400万円の夫婦二世帯で、配偶者（妻）の年収が106万円を超えると世帯の手取りが約15万円も減る。結構な額の減収となるため、就業調整を行うか否か判断を迫られることになる。

## 非正規雇用者の就業調整の状況

年収の壁に対する関心が高まる中、2017年の「就業構造基本調査」から非正規雇用者について就業調整の有無を問う項目が追加された。それによると、同年時点で就業調整をしている人は558.6万人（非正規雇用者の26.2%）、第2回目の22年調査では同537.0万人（同25.4%）となっている。

22年調査の内訳をみると、就業調整をしている非正規雇用者の大半は既婚女性で、360.3万人だった〔図表2〕。年齢別では、未婚者は男女とも15〜24歳の若者が多く、既婚女性は30〜59歳が約8割を占めている。未婚の若者は親の扶養範囲に収まるようアルバイト等の就業時間を調整し

ているほか、30〜59歳の既婚女性は家計を助けるようと、年収の壁を超えない範囲で働いていると推察される。

次に既婚女性を年収別にみると、年収が50〜99万円の非正規雇用者の55.7%、100〜149万円は55.9%が就業調整を行っており、その割合は2017年と比べて上昇している〔図表3〕。また、年収が50〜149万円の人数は327.1万人で就業調整者の9割超を占め圧倒的に多い。「社会保険の壁」とされる106万円と130万円が大きな壁になっていることが分かる。

## 兵庫県の状況

〔図表4〕は兵庫県の「毎月勤労統計調査」を

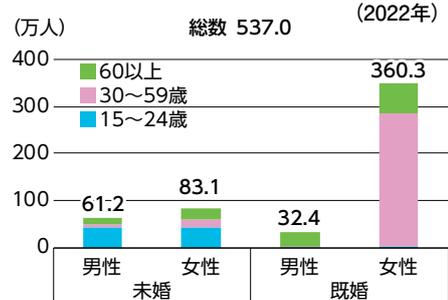
〔図表1〕 主な年収の壁

税制上の壁	妻(被扶養者)の年収		適用される事項	
	103万円以下	夫(扶養者)の年収に 応じ※1	配偶者控除	配偶者特別控除
103万円超 150万円以下	配偶者特別控除 (段階的に縮小)		配偶者特別控除 なし	
150万円超 201万円以下	配偶者特別控除 なし		配偶者特別控除 なし	
201万円超	配偶者特別控除 なし		配偶者特別控除 なし	
社会保険の壁	106万円以上 (従業員101人以上の企業) ※2	妻(被扶養者)の給与より控除	社会保険料	社会保険料
	130万円以上 (従業員100人以下の企業)		社会保険料	社会保険料

※1 企業によっては配偶者手当がなくなるケースがある  
 ※2 2024年10月以降、従業員51人以上の企業が対象となる

◆「年収の壁・支援強化パッケージ」(2023年10月開始)  
 ①「106万円の壁」対応  
 パート・アルバイトで働く人の手取りを減らさない取り組み(注)を実施する企業に対し、労働者1人当たり最大50万円を支援(注) 社会保険適用促進手当を支給  
 賃上げによる基本給の増額  
 所定労働時間の延長  
 ②「130万円の壁」対応  
 パート・アルバイトで働く人が繁忙期に労働時間を延ばすなどにより、収入が一時的に上がったとしても、事業主がその旨を証明することで、引き続き被扶養者認定が可能となる仕組み  
 資料：厚生労働省の資料等により作成

〔図表2〕 就業調整をしている非正規雇用者 (2022年)



〔図表3〕 既婚女性の 年収別の状況

年収	就業調整をしている 2022年(人)	非正規雇用者に占める割合	
		2022年(%)	2017年比(ポイント)
50万円未満	188,100	25.0	1.2
50~99万円	1,774,700	55.7	0.3
100~149万円	1,496,600	55.9	3.3
150~199万円	66,700	7.1	0.6
200~249万円	35,500	4.1	▲1.5
250~299万円	11,500	3.5	▲0.8
300~399万円	5,300	2.3	▲1.8
400~499万円	1,000	1.9	▲2.0
500万円以上	200	0.4	0.1
総数	3,602,800	39.1	▲1.7

資料：〔図表2〕〔図表3〕総務省「就業構造基本調査」より作成  
 ※年収不詳があり合計は一致しない

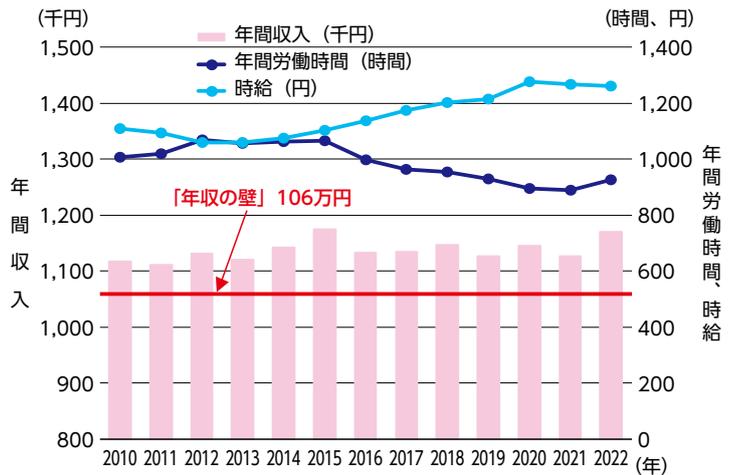
もとに、パートの年収、年間労働時間、時給を算出してグラフ化したものである。年収をみると、2010年は112万円、11年は111万円というように、10年以降はすべて110〜120万円の間に収まっており、106万円を意識した金額となっている。この間、時給が増加する一方で、年間労働時間が減少する傾向にある。

野村総合研究所が配偶者のいるパート女性を対象に行った調査によると、年収を一定金額以下に抑えるため就業調整している人は61・9%であり〔図表5①〕、先に〔図表3〕でみた既婚女性の就業調整割合（39・1%）と比べて高い。しかし、年収が50〜149万円の就業調整割合（55・7%、

**年収の壁を意識せず働きたい人は多い**

人材を確保するために時給を上げると、さらなる就業調整を生み、人手不足解消の足かせになっている実態が浮かんできている。また、〔図表3〕と合わせて類推すると、50〜149万円に収まるよう就業調整をしている人が多いと思われる。

〔図表4〕 パートの年収等の状況【兵庫県】



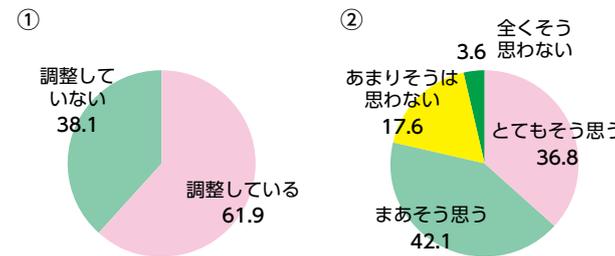
資料：兵庫県「毎月勤労統計調査」より作成  
 ※年収、年間労働時間 … 1月～12月までの計数を合計して算出  
 ※時給 … 年間収入 ÷ 年間労働時間

政府はパート・アルバイト等で働く人が「年収の壁」を意識せずに働けるよう、「106万円の壁」と「130万円の壁」に対する支援を行っている〔図表1・下欄〕。具体的には、賃上げによる基本給の増額などパート等の手取り収入を減らさない取り組みを実施する企業に対し、労働者一

**年収の壁への対応**

〔図表5〕 有配偶パート女性の就業意向

- ① 年収額を一定の金額以下に抑えるためにパート・アルバイトの就業時間や日数調整をしているか？
- ② 「年収の壁」がなくなり、「働き損」が生じなければ、今より年収が多くなるように働きたいか？



資料：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」（2022年9月）より作成  
 ※対象：20～60歳で配偶者がおりパートもしくはアルバイトとして働く女性  
 ※インターネットによるアンケート調査

55・9%）と近い割合になっている。何よりも注目点は「年収の壁がなくなれば今より年収が多くなるように働きたい」という人が、「まあそう思う」を含めて8割近くいることである〔図表5②〕。人手の不足感が強まる中、このような潜在労働力を活用しない手はないと思わせるデータといえよう。

人当たり最大50万円の支援を行うというものである。また、「130万円の壁」には、パート等が繁忙期に労働時間を延ばすことなどにより、収入が一時的に上がったとしても、事業主がその旨を証明することで、引き続き被扶養者認定が可能となる仕組みが用意された。

一方、大企業ほど余力のない中小企業は、前述の政府の支援策を活用し人材確保に努めることが求められる。ただし、政府の支援策は時限措置であり、中小企業には不安が残る。しかも2024年10月以降、「106万円の壁」は従業員51人以上の企業が対象となる。政府には制度変更の具体的な道筋を明示して恒久的な制度をつくるなど、引き続き検討をお願いしたい。

大企業の中には独自の対策を打ち出すところもある。一例を挙げると、りそなホールディングスは傘下のりそな、埼玉りそな、関西みらい、みなと各行の一部のパート従業員の時給を2024年4月から引き上げた。具体的には「106万円の壁」の範囲内で働いている人のうち希望する人について、時給を150円引き上げる。移行後の勤務時間を1日当たり7時間、月15日勤務とした場合、社会保険料の負担が生じるものの、手取りは増える。就業調整を行っていた人の関心は高く、世帯収入の変化額や夫の勤務先への届出事項などの問い合わせが想定以上に寄せられているというので、このような疑問にきめ細かく対応していくことも必要である。