



池田税務会計事務所

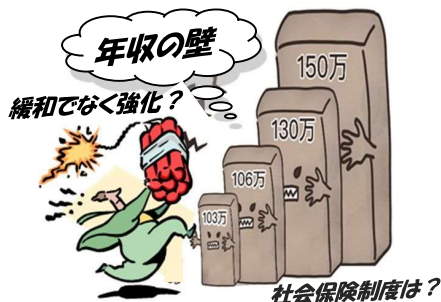
〒300-0847
茨城県土浦市卸町1-1-1
関鉄つくばビル2F

TEL:029(841)4300 FAX:029(843)2826

NEWS RELEASE NEWS RELEASE NEWS RELEASE NEWS RELEASE NEWS RELEASE NEWS RELEASE NEWS RELEASE NEWS RELEASE

経営者必見！「106万円の壁」見直しと社会保険制度

どさくさ紛れの106万円壁撤廃！
社会保険は基準強化？
企業の人件費コスト負担は？



「年収の壁」問題が注目されています。所得税と社会保険料の複雑な仕組みから、いくつかの「年収の壁」があるようです。壁見直しや撤廃は規制緩和と思われるがちですが、中小企業にとっては規制強化の面があり、要注意です。

なぜ今、年収の壁？



●衆院選、自公大敗の裏で！

10月の衆院選では与党が大敗しました。批判票の受け皿となり、議席を伸ばしたのが国民民主党。「手取りを増やす！」をスローガンに玉木代表らが政見放送や街頭演説で繰り返し訴えました。選挙後、給与手取りを増やす減税策である「103万円の壁」の引き上げに向け、連立与党との協議に入っています。

103万円の壁とは？

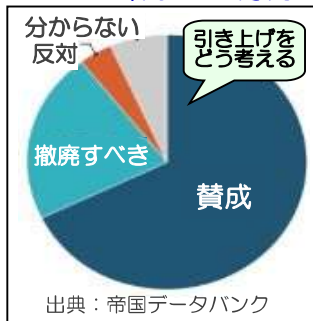
所得税の「基礎控除」（48万円）と「給与所得控除」の最低保証額（55万円）の合計が103万円なので、給与収入がこれを超えると所得税がかかる。103万円の壁は1995年に引き上げられてから28年間も据え置かれている。

●企業の7割が賛成のワケ！

年収が103万円を超えると税負担が生じる

ため、この「壁」を超えないよう、パート社員の間では『働き控え現象』も起きて、企業の人手不足に拍車をかけている実態も。

＜企業は103万円の壁をどう考える＞



帝国データバンクによると、働き控えの解消につながるのに加え、経済が上向くとして、支持する企業が7割を占めることが分かりました。壁そのものの撤廃を合わせると、見直し派が9割にも。

●壁の引き上げ効果は？

こうした減税を賄うには財源確保や歳出カットが欠かせず、林官房長官によれば「7～8兆円の減収が見込まれる」とのこと。大和総研の試算では、基礎控除を引き上げた場合の減税効果は高所得者層ほど恩恵が大きくなり、格差是正に逆行するとの意見も。

●年収の壁はいくつもある？



税金や社会保険料負担から労働時間を抑えてしまう制度上の問題を示す「年収の壁」は今回、国民民主党が掲げて話題となっている「103万円」以外にもあります。

＜税・社会保険料を巡る「年収の壁」＞

年収	住民税	所得税	社会保険料	配偶者特別控除の減少
150万円～		かかる		あり
130万～150万円		かかる	社員5人以上の会社	なし
106万～130万円		かかる	原則かかる	なし
103万～106万円		かかる		なし
100万～103万円	かかる			なし
～99万円				なし

資料：日本経済新聞 *住民税の基準額は自治体ごとに異なる

●厚労省「103万円の壁」に便乗？

「103万円の壁」が話題に上ったのに合わせ、厚生労働省から「106万円の壁」撤廃案が浮上。

＜厚生労働省が壁の撤廃へ動く？＞

厚生労働省はパート社員等の厚生年金適用要件を撤廃する方向で調整に入った。配偶者の扶養内で働く人が手取り収入の減少を意識する「106万円の壁」は無くなることに。2025年は5年に一度の年金制度改正の年にあたり、25年の通常国会で改正法案が提出されるもよう。

●手取りを増やすはずが…！

「103万円の壁」引き上げは手取りを増やす話ですが、「106万円の壁」撤廃は厚生年金の対象を拡大する話。「106万円の壁」撤廃で社会保険料負担が生じれば、「103万円の壁」引き上げによる減税効果は消え、手取りは減ることになり、話が違ふと言いたいところです。

今、社会保険制度は？



●加入拡大への改正が続く

2022年、24年と続く社会保険の適用拡大に向けた改正ですが、社員501人以上の企業はすでに16年からスタートしており、20年の年金制度改正法により、パートやアルバイトでも要件を満たす場合には適用対象に。

＜パート従業員の加入拡大、これまでの経緯＞

2016年10月～	2022年10月～	2024年10月～
501人以上規模	101人以上規模	51人以上規模
週の所定労働時間20時間以上		
雇用期間：1年以上の見込み	雇用期間：2ヵ月超の見込み	
賃金月額8.8万円（年収106万円）以上		
学生でないこと		

●10月に改正されたばかり！

今年10月から、従業員規模51人以上の企業では①週20時間以上労働、②年収106万円以上であれば、学生を除き社会保険に加入する義務が生じ、新たに約65万人が対象に。

＜社員は手取り減、会社は負担増＞

年収106万円ですべて社会保険に加入すると社会保険料は年15万円程度で、105万円ですべて働かなくなった場合より手取りが減ってしまう。加入前より手取りを増やすには年収125万円になるまで働く必要がある。一方、保険料は労使折半なので会社は同額負担でコスト増のしかかる。

●どさくさ紛れの「壁撤廃」？

専門家によると、「今年は5年に一度の財政検証の年ですが、年金部会や有識者会議でも「106万円の壁」撤廃の議論はなく、次の改正で「51人の規模要件」をなくし、将来的に月収5万8000円（年収約70万円）以上の全員が厚生年金に加入というシナリオだったところにいきなり「106万円の壁」撤廃の話が！」

●106万円の壁が撤廃されると…

労働時間基準は残されるようですが、従業員規模の要件がなくなれば、週20時間以上であれば、年収を問わず加入することになる。現在は50人以下の中小企業は『年収130万円までは加入不要』だったのに、これで一挙に「130万円の壁」も消滅することに？

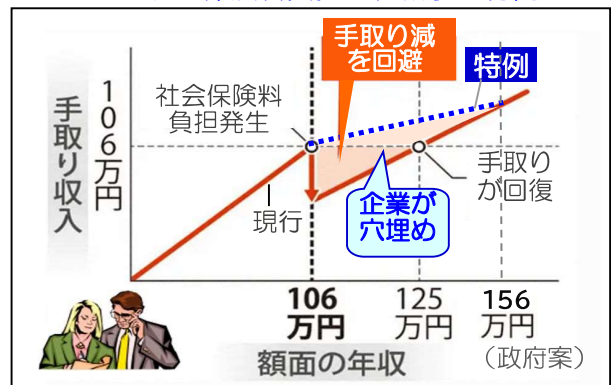
＜新たに200万人が対象に＞

厚生労働省は「106万円の壁」撤廃（年収要件の撤廃）で新たな対象者が全国200万人にのぼると推計。週20時間以上という労働時間要件は残るため、負担を避けて労働時間を抑制する動きがあれば、働き控えの問題は解消されない。

●パートの社保、会社が肩代わり？

厚生労働省は働く時間が増えると社会保険料が発生して手取りが減る「年収の壁」対策として、従業員側の負担を会社が肩代わりする仕組みを整備する方針を打ち出しました。

＜パートの保険料負担を軽減する特例＞



＜従業員の負担急増を抑えて人手確保？＞

厚生年金保険料の負担を労使折半ではなく、柔軟に変更できる案を示した。働き控えを防ぐ狙いがあるが、労使の負担割合が1対9や、3対7など企業間で割れる可能性がある。健康保険も協会けんぽで同様の制度を検討する。

●かえって格差を招くのでは？

日本商工会議所小林会頭は「企業に、より多くの負担を求めるのは不公平だ」と批判し、「会社負担率を上げる企業が多いとは思えない」と。経団連十倉会長は「新たな企業間格差を生むことになるのではないかと疑問を呈し

ています。

●岸田前首相肝いりの助成金！

厚労省は昨年10月、従業員51人以上の会社の「106万円の壁」対策として、「年収の壁・支援強化パッケージ」制度を創設しています。

<年収の壁・支援強化パッケージ>

年収106万円以上となることで社会保険料負担を避け、就業調整してしまうパート社員に対し、手取りを減らさない取り組みをした企業に対し、1人当たり最大50万円の助成金を支援。

人手不足解消や賃上げに向けて、岸田前首相の肝いりで始まった施策ですが、「使い勝手が悪い」との声があり、厚労省が利用を促すも、導入1年で利用は推計の半分以下の状況です。

●手取り補てんは政府から企業へ？

これは2年間の時限措置で2025年には終了します。この時限措置の後継制度として政府が考えているのが、基本労使で折半する社会保険料を企業がより多く負担することで、従業員の手取減少を回避する措置で、今回「106万円の壁」撤廃で前倒しの提案となったようです。

手取り減少の補てんを政府から企業に変えるもので、中小企業には大きな負担に。

●2026年10月に壁撤廃へ！

最終的には、週20時間以上働く人は原則、社会保険料負担が生じることになります。

<加入拡大への今後のシナリオ（政府案）>

2026年 4月	会社が社会保険料肩代わり可能に ⇒年収156万円未満の者の手取りの減少を回避
2026年10月	年収「106万円の壁」撤廃 ⇒110万人新規加入（51人以上の企業対象）
2027年10月	企業規模要件撤廃 ⇒70万人が加入（50人以下の企業対象）
2029年10月	5人以上の個人事業所、全業種対象 ⇒20万人が加入（20時間以上、原則全員加入）

出所：日本経済新聞、2024年財政検証

社会保険制度を考える

●ジワリ負担増の社会保険料！

◆健康保険料は値上がりしている？

日本国民すべてが公的医療保険に加入する国民皆保険制度が整えられたのは1961年。その後、急速な少子高齢化などの大きな環境変化に直面しながら、医療保険制度を持続させるため改正が度々行われています。61年の健康保険料率は6.3%でしたが、現時点では10.0%に。

◆厚生年金保険料の推移は？

日本の年金制度は1875(明治8)年にスタートしました。1942(昭和17)年からは工場などで働く男性労働者が対象となる「労働者年金保険法」が始まり、さらに44年からは男性事務員・女性労働者に対象が拡大され、名称も「厚生年金保険法」に。発足当時4.9%の料率は現時点では3.7倍の18.3%まで上昇。

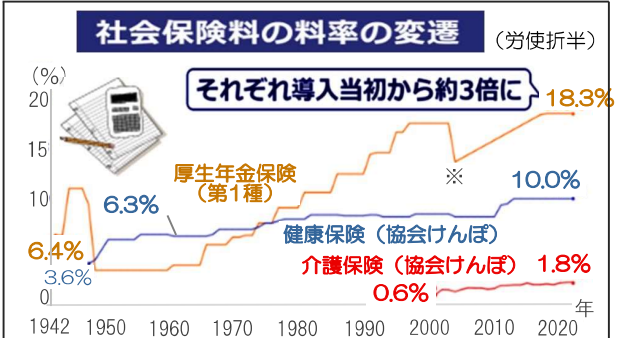
<毎年上昇のきっかけは、年金制度の改正>

2004年の年金制度改正で、急速な少子高齢化に対して年金財政を確保するため、“給付と現役世代の負担”の両面への見直しが行われた。

現役世代が負担する料率は04年10月時点では13.934%だったが、その後毎年0.354%ずつ引き上げられ17年には18.3%になったが、それ以降は今のままの料率で固定されている。

◆介護保険料も値上がりの一途

介護保険制度は高齢者の介護を社会全体で支え合う仕組みとして2000年に創設。料率は制度が始まった当初は0.60%でしたが、24年経過した現時点では約3倍の1.82%まで上昇。



※総報酬制導入のため（賞与にも社会保険料がかかるようになりその分、月給にかかる料率が下がった。）

●給料は料率ほど上がってない？

データが残っている1978年から、社会保険料の料率と平均年収（男性）を比べてみると、2000年前後から、料率の上げ幅に対して平均年収が伸びていないことが分かりました。

<バブル後、負担感が大きくなって>

1990年代半ばまでの平均年収および社会保険料のうち厚生年金の料率は比例して同じ上げ幅を維持。しかし、バブル崩壊以降、平均年収はほとんど横ばいか、むしろ減少傾向に転じた一方で料率は2003年から上がり続けていた。

●人件費コストが中小の負担に！

社会保険料を肩代わりできる余力があるのは大企業に限られ、中小企業は最低賃金の上昇もあり、人件費コストが重くのしかかってくるのが実情。時給上昇が重荷で採用を抑える企業もあり、人手不足の折でも、パートの求人数が3年半ぶりに減少したという調査データも。