

研究員の眼

就業調整の現状と課題 ～賃金上昇が人手不足に拍車をかけるおそれ～

経済研究部 研究員 安田 拓斗
(03)3512-1838 t-yasuda@nli-research.co.jp

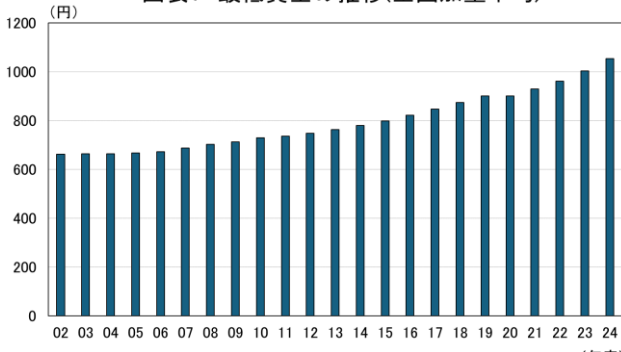
1. 賃金上昇が就業調整へ繋がるおそれ

連合の「2024 春季生活闘争 最終回答集計結果」によると、2024 年の春闘賃上げ率は 5.10%と 33 年ぶりの高水準となった。また、中央最低賃金審議会は 2024 年度の最低賃金の目安を全国平均で時給 1054 円にすると決めた。現在の 1004 円から 50 円の引き上げで、22 年連続の増加となる（図表 1）。

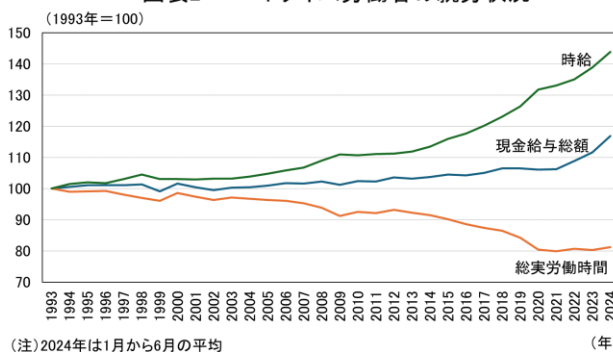
物価や賃金が増加する状況下では、一定の年収を基準とした制度やルールが時代遅れのものになってしまう。年収の壁もその一例である。年収の壁とは、住民税や所得税などの税金や社会保険料がかからないようにするため、労働時間を抑制する就業調整を実施することをいう。また、配偶者がいる場合は配偶者特別控除が減らないようにする目的や企業の配偶者手当の受給要件を満たす目的で就業調整を実施する人もいる。

年収の壁は一定のため、賃金が増加した場合、年収の壁の範囲内で勤務する労働者はさらなる就業調整を実施すると考えられる。毎月勤労統計調査によると、パートタイム労働者の時給は増加しているが、総実労働時間は減少しているため、現金給与総額の伸びは時給の伸びに比べて緩やかになっている（図表 2）。労働時間減少の一因は就業調整と考えられる。人口減少に伴う労働力人口の減少が見込まれる日本では、労働力の確保が課題となるため、労働者の就業調整への対応が求められる。

図表1 最低賃金の推移(全国加重平均)



図表2 パートタイム労働者の就労状況



2. 年収の壁の概要

年収の壁となる年収基準には、住民税がかかる100万円、所得税がかかる103万円、社会保険料がかかる106万円、130万円、配偶者特別控除が減り始める150万円、配偶者特別控除がゼロになる201万円がある。加えて、企業が独自に設定している配偶者手当の年収基準（多くの企業は103万円か130万円）も年収の壁となっている（図表3）。

図表3 年収の壁

年収基準	種類	年収基準を超えた場合
100万円超	税	住民税が発生
103万円超		所得税が発生
106万円以上	社会保険	社会保険料が発生
130万円以上		
150万円超	税	配偶者特別控除が段階的に減少
201万円超		配偶者特別控除がゼロ
各企業が設定	配偶者手当	配偶者手当がなくなる

（資料）厚生労働省各種資料より筆者作成

他に所得がない場合、収入が100万円を超えると住民税、収入が103万円を超えると所得税を納めなければならない。ただし住民税と所得税を納めた場合でも、年収の壁を超える前と後で手取り金額の逆転は起こらない。

配偶者がいる場合、収入が100万円以下であれば配偶者控除が適用され、103万円超150万円以下であれば配偶者特別控除が満額適用される。収入が150万円を超えると配偶者特別控除が段階的に減少し、201万円超になるとゼロになる。しかし、基準を超える年収となり、配偶者特別控除がなくなったとしても、世帯でみると壁を超える前と後で手取り金額は逆転しない。

社会保険料が発生する基準については、2024年10月以降、企業規模（従業員数51人以上）、労働時間（1週間の所定労働時間が20時間以上）、賃金（月額8.8万円以上）、勤務期間（2ヵ月を超えて使用される見込み）、身分（学生でない）の5つの要件のすべてに当てはまる場合は106万円、それ以外の場合は130万円以上になると社会保険料の支払いが必要となり、手取り金額の逆転が発生する（図表4）。

106万円の壁である社会保険の適用範囲は2016年10月の従業員数501人以上から2022年10月に101人以上へ、2024年10月に51人以上へと段階的に拡大されている。一方で、賃金基準は2016年10月以降一定のままとなっている。

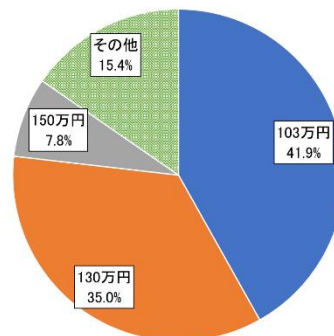
図表4 社会保険の適用範囲

対象	2016年10月～	2022年10月～	2024年10月～
企業規模	501人以上	101人以上	51人以上
労働時間	1週間の所定労働時間が20時間以上		
賃金	賃金の月額が8.8万円以上		
勤務期間	1年以上使用される見込み	2ヵ月を超えて使用される見込み	
身分	学生ではない		

（資料）厚生労働省各種資料より筆者作成

配偶者手当を受け取ることのできる年収については、企業によって異なる基準を設けている。人事院によると、2023年に配偶者手当を支給している企業が56.2%で、そのうち87.4%が配偶者の収入による制限をしている。収入制限の金額は103万円が41.9%、130万円が35.0%、150万円が7.8%、その他が15.4%と、多くの企業が税金や社会保険料の発生する年収基準に合わせて設定している（図表5）。

図表5 配偶者手当の年収基準の割合



(資料)人事院「令和5年職種別民間給与実態調査」

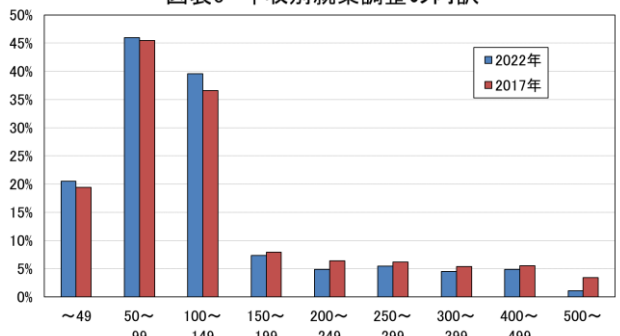
3. 就業調整を実施する人の属性

年収別に、労働者のうち就業調整を実施している労働者の割合を見ると、2022年は50～99万円が46%（2017年：45%）と最も高く、次いで100～149万円が40%（2017年：37%）、50万円未満が21%（2017年：19%）となっている（図表6）。

年収150万円未満の人は、年収150万円以上の人に比べて就業調整をしている人の割合が非常に高く、就業調整をする人の割合は2017年に比べて上昇している。2022年10月に社会保険適用の条件の一つである企業規模が501人以上から101人以上へ変更され、106万円の壁の対象者が拡大されたことにより新たに就業調整を行う人が増えた可能性がある。

一方、就業調整をしている人の割合をみると、男性は14.1%であるのに対し、女性は30.6%と高く、中でも配偶者のいる女性は39.1%と高い水準となっている（図表7）。

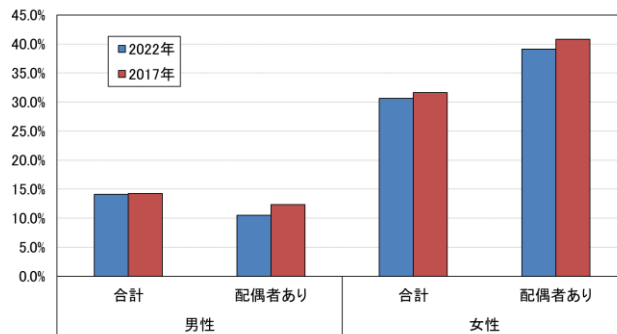
図表6 年収別就業調整の内訳



(資料)総務省「就業構造基本調査」

(年収:万円)

図表7 就業調整をしている人の割合



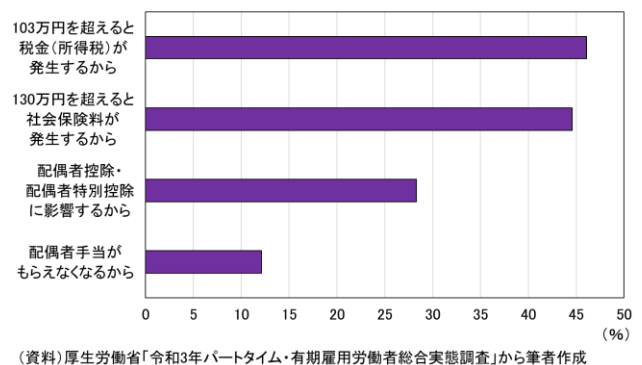
(資料)総務省「就業構造基本調査」

4. 就業調整を実施する理由

就業調整を実施する理由（2021年）として、所得税の発生する103万円の壁を挙げた人が46.1%で最多となった。次いで社会保険料が発生する130万円の壁が44.6%、配偶者控除・特別控除のためが28.3%、配偶者手当のためが12.1%となった（図表8）。年収が103万円を超えた場合、納税が必要だが納税後も手取り金額は上昇する。また、配偶者控除・配偶者特別控除についても、世帯でみれば配偶者控除・配偶者特別控除の減少分より手取り金額の増加分の方が大きい。しかし、それぞれ46.1%、28.3%の人が就業調整の理由として挙げている。

年収の壁を超えたために納税が発生したとしても、納税後も手取り金額が増加することや配偶者特別控除が減っても世帯でみれば年収は増加することが知識として広まれば就業調整者は減らせるかもしれない。

図表8 就業調整の理由(2021年)



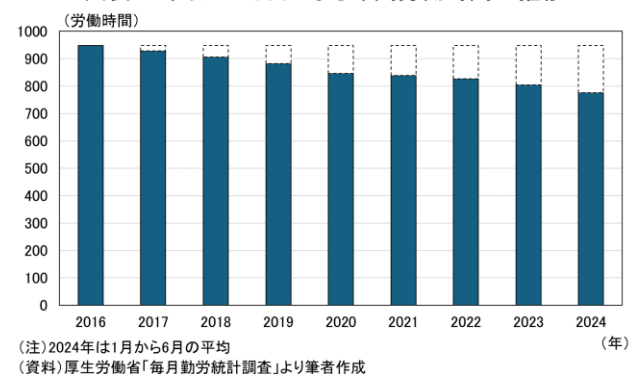
5. 時給が引き上げられ、年収の壁を下回るには就業調整が必要に

年収の壁が一定の金額に設定されていることで、賃上げによる時給上昇は就業調整を促す可能性がある。就業調整が実施されると労働力が減少し、企業の人手不足に繋がりがかねない。

2024年10月以降、社会保険の適用範囲拡大により、社会保険の適用年収が130万円から106万円へ移行する人が増加することが見込まれる。厚生労働省の試算¹によると、企業規模の要件が変更されることで70万人程度、最低賃金が引き上げられることで110万人程度に影響がある。

毎月勤労統計調査を基に単純試算すると、年収106万円稼ぐために必要な労働時間は、2016年では949時間だったが、時給が上昇したことで2024年には776時間に短縮された。2016年に106万円の壁のために就業調整した人は、2024年も年収を106万円以下に抑えるためには、年間の労働時間を173時間短縮する必要がある（図表9）。

図表9 年収106万円となる年間労働時間の推移



6. おわりに

足もとではコアCPIが前年比2%台後半で推移しており、今後も物価上昇に合わせて最低賃金やパートタイム労働者の時給は上昇を続けることが予想される。そのような状況下では、年収の壁が一定の金額となっていることが労働者の就業調整を促進する可能性がある。しかし、年収の壁を物価や賃

¹ 第4回社会保障審議会年金部会の資料（2023年5月30日）

金の変動に連動させることは、公平性や被用者保険拡大の観点から慎重に検討を重ねる必要がある。

今、最も効果的かつ必要なことは、労働者一人一人が年収の壁への理解を深めることだと考える。すでに見たように就業調整の理由として最も多かった回答は「103万円を超えると税金が発生するから」である。確かに配偶者手当の基準が103万円だった場合など、103万円の壁を超える前と後で手取り金額が逆転するケースもある。しかし、手取り金額の逆転が起こらない場合でも、制度への理解が不十分であるがゆえに、税制上の扶養の基準である103万円を超えないように就業調整している人が多いのではないだろうか。そのような労働者への情報提供を強化し、制度に対する正しい知識が広がることで、就業調整は部分的に改善へ向かうだろう。

年収の壁による就業調整を抜本的になくすためには、被用者保険が加入者本人だけでなく扶養家族まで適用されるという仕組みを変えなければならない。扶養家族を定義するためには、年収基準を設ける必要があり、それが年収の壁となるからである。扶養家族は、女性の労働参加率が上昇し共働き世帯が増える中で、時代に合わないものになりつつある。

足もとでは、年収の壁への正しい知識を広めることに加えて、政府の「年収の壁・支援パッケージ」を着実に推し進めることで就業調整を抑制することができる。長期的には、年収の壁の水準や扶養家族の定義などを改めて検討し、今の時代に合った仕組みへと変えていく必要があるだろう。

(お願い) 本誌記載のデータは各種の情報源から入手・加工したものであり、その正確性と安全性を保証するものではありません。また、本誌は情報提供が目的であり、記載の意見や予測は、いかなる契約の締結や解約を勧誘するものではありません。