

立憲民主党「年収の壁」等に対する提案

「年収の壁」とは

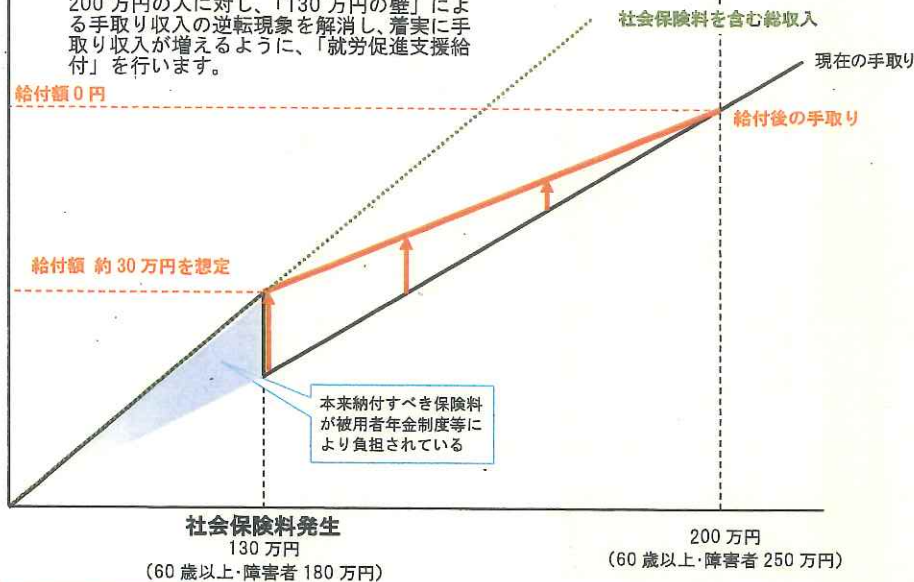
- 一定の規模を超える事業所（※）に勤める短時間労働者であれば、年収「106万円」以上となると、社会保険料を支払うことになって手取りが減ります。しかし、厚生年金が適用されて将来受け取れる年金給付が増える、健康保険等から傷病手当金・出産手当金を受給できるようになるというメリットがあります。私たちは「106万円」を「壁」と捉えています。
- 問題なのは「130万円の壁」です。①自営業・フリーランスの人、②一定の規模以下の事業所（※）で働く短時間労働者は、「130万円の壁」を越えて被扶養者でなくなった際に、国民年金・国民健康保険の保険料を支払い、手取りが減ることになる一方、年金給付等のメリットは得られません。

※2024年10月以降は従業員50人

当分の間の措置（就労支援給付制度）

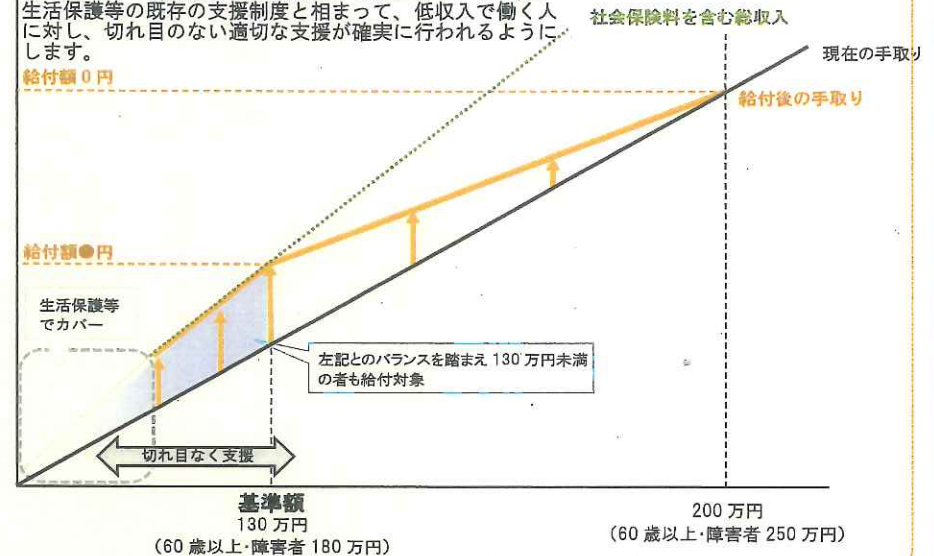
就労促進支援給付【「年収の壁」対策（3号→1号のケース等）】

被扶養者であった人で、年収が130万円～200万円の人に対し、「130万円の壁」による手取り収入の逆転現象を解消し、着実に手取り収入が増えるように、「就労促進支援給付」を行います。



特定就労者支援給付【低所得就労者対策（1号のケース等）】

被扶養者だった人だけでなく、低収入（200万円未満）で働く人にも「特定就労者支援給付」を行います。その際、生活保護等の既存の支援制度と相まって、低収入で働く人に対し、切れ目のない適切な支援が確実に行われるようにします。



抜本的改革

◇第3号被保険者制度の見直しについて検討します。

◇企業で働く人のため、厚生年金・健康保険の適用拡大を進めます。

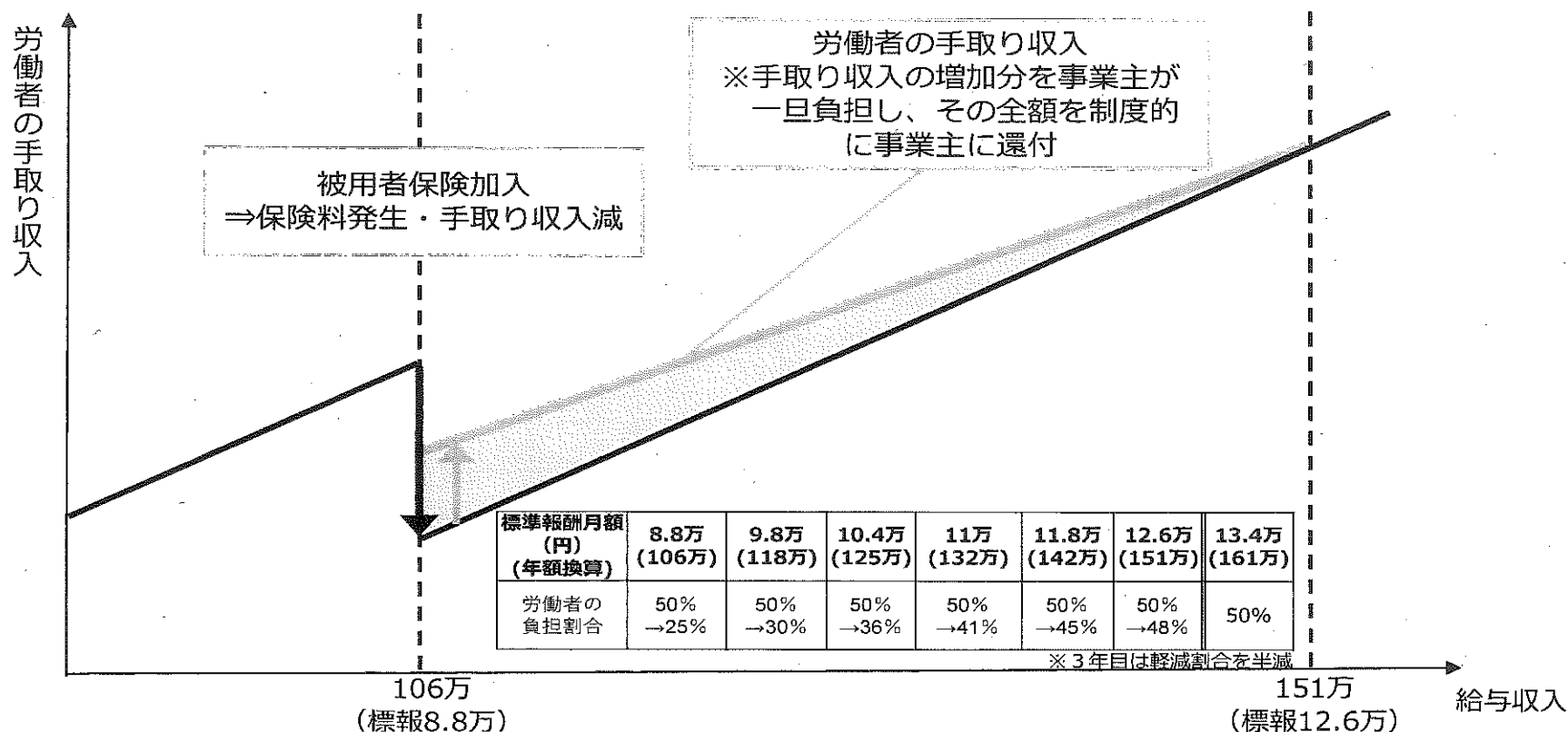
- 中小零細企業で働いていても厚生年金・健康保険に加入できるよう、新たに適用される事業所に必要な支援策を講じた上で企業規模要件を撤廃します。
- 年収「106万円」（月額8.8万円）は「壁」でないため、年収「92万円」（月額7.7万円）に引き下げ、より低い収入の人でも厚生年金・健康保険が適用されるようにします。

◇多様な就労形態で働く人の処遇改善、社会保障の充実について検討します。

企業規模要件撤廃等に伴う経過措置（就業調整を減らすための保険料調整）案（概要）

- 今回の改正で適用が拡大される比較的小規模な企業（従業員数50人以下の法人等や一部業種における5人以上の個人事業所）で働く短時間労働者（標準報酬月額が12.6万円以下の者を念頭）について、被用者保険（厚生年金・健康保険）加入に伴う手取りの減少を緩和することで、就業調整を減らし、被用者保険の持続可能性の向上につなげる観点から、国の定める負担割合を前提に、短時間労働者の保険料負担を軽減できる特例的・時限的な経過措置を設ける。（事業主が労使折半を超えて一旦負担した保険料相当額を制度的に支援する。）
- 特例措置の適用を希望する事業主は、適用開始時に年金事務所等にその旨の簡素な申し込みを行うことで適用できるとし、特例措置の適用期間（3年間）の期間中は、特段の申請等を要することなく、制度的支援を活用できるものとする。
- 企業規模要件の段階的な撤廃（令和9年10月から令和17年10月まで段階的に実施）の前でも、今般の適用拡大の対象となっていない5人未満の個人事業所も含め、事業所単位で任意に短時間労働者への適用を行う場合にもこの仕組みを活用可能とする。
（令和8年10月施行）

□ 保険料調整後の手取り収入・調整額のイメージ



保険料調整制度と憲法第 14 条について

令和 7 年〇月〇日

厚生労働省年金局

- 憲法第 14 条第 1 項においては、「すべて国民は、法の下に平等であつて、人種、信条、性別、社会的身分または門地により、政治的、経済的又は社会的関係において、差別されない。」と規定しており、当該規定は、不合理な差別的取扱いを禁止する趣旨であり、合理的な根拠に基づき法的取扱いに区別を設けることを否定するものではないと解されている。
- 本法案附則第 22 条等に規定している保険料調整制度については、内閣法制局に対して、
 - ・ 被用者にふさわしい保障の実現、働き方や雇用の選択を歪めない制度とする等の観点から、被用者保険の適用対象の拡大を図るところ、新たに適用事業所となる事業所で働く短時間労働者にとっては、新たに発生する保険料負担による手取りの減少を回避する目的で就業調整をするおそれがあることを踏まえ、
 - ・ こうした短時間労働者が、保険料負担の発生を回避するために就業調整を行うことがないよう、労使折半を超えて、事業主が追加で保険料を負担することを可能とし、
 - ・ 事業主負担を増加させることにより厚生年金保険の支え手の増加や、就業調整することなく就労できる環境づくりの整備に寄与した事業主に配慮する観点から、保険料調整制度により、事業主の保険料負担の軽減を行うことを説明し、当該制度が合理性のある仕組みとして、了解を得ている。

(参考) 被用者保険の更なる適用拡大を行った場合の適用拡大対象者数

雇用者全体 (2023年度時点)

5,740万人 ※70歳以上を除く

- ① 90 万人・・・企業規模要件撤廃+非適用業種の解消 (A)
- ② 200 万人・・・①+賃金要件撤廃又は最低賃金の引上げ (A+B)
- ③ 270 万人・・・②+5人未満個人事業所 (A+B+C)
- ④ 860 万人・・・週10時間以上の全ての被用者へ適用拡大 (D)

適用拡大対象者数【万人】

	計	1号→2号	3号→2号	非加入→2号
①	90	40	30	20
②	200	70	90	40
③	270	130	90	50
④	860	380	290	200

フルタイム
4,780 万人

厚生年金の被保険者
(フルタイム)
4,590 万人

週所定労働時間
4分の3 (注4)

厚生年金の被保険者
(短時間)

令和2年改正までの
適用拡大の効果

企業規模要件撤廃

5人以上個人事業所の
非適用業種の解消

70 万人・・・C
(5人未満個人
※短時間を含む)

20 万人・・・A
(5人以上個人
非適用業種
※短時間を含む)

うち
20時間以上
380 万人
フルタイム
以外
960 万人

うち
20時間未満
580 万人

90 万人
(企業規模
100人超)

20 万人
(企業規模
50人超100人以下)

70 万人
(企業規模
50人以下)・・・A

学生等
20 万人
(注3)

110 万人 (月8.8万円未満)・・・B

410 万人 (10~20 時間)

賃金要件撤廃又は
最低賃金の引上げ

180 万人 (10 時間未満)

適用事業所

非適用事業所
(未適用者を含む)

注1. 「労働力調査2023年平均」、「令和4年公的年金加入状況等調査」、「令和4年就業構造基本調査」、「令和3年経済センサス」等の特別集計等を用いて推計したもの。

注2. 斜体字は、「令和3年経済センサス」等を基にした推計値であり、他の数値と時点が異なることに留意が必要。

注3. 学生等には、雇用契約期間2ヶ月以下の者(更新等で同一事業所で2ヶ月以上雇用されている者は除く)が含まれている。

注4. 通常の労働者の週所定労働時間は、「令和5年就業条件総合調査」における労働者1人平均の値(39時間04分)としている。

出典：第16回社会保障審議会年金部会資料より抜粋

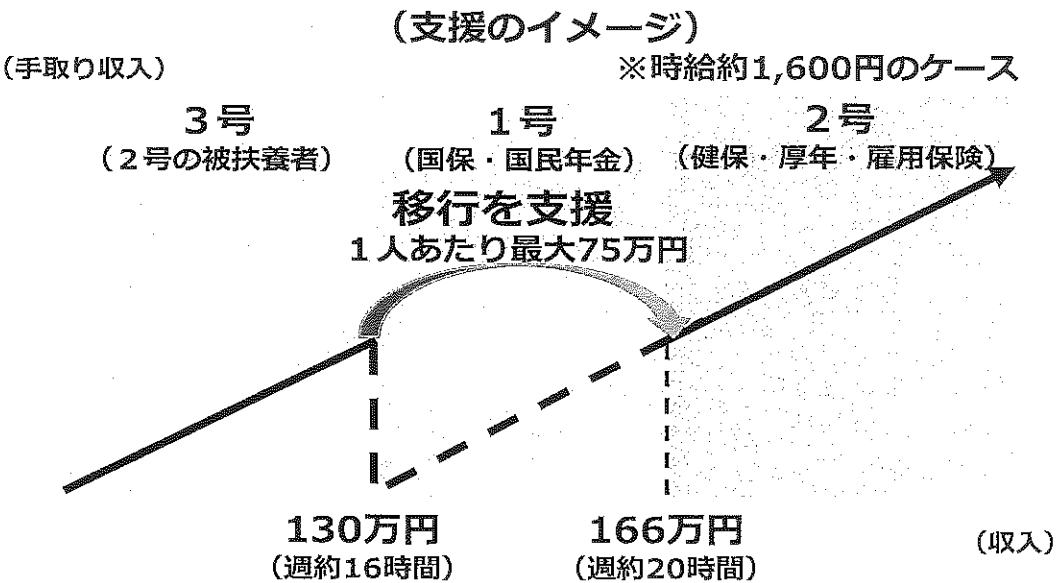
令和7年5月28日(水)衆議院 厚生労働委員会 衆議院議員 階 猛(立憲民主党)

いわゆる「年収130万円の壁」について、手取りの減による働き控えの解消を図るため、被用者保険への移行を促し、壁を意識せず働くことができるよう、賃上げや就業時間の延長等を通じて労働者の収入を増加させる事業主を支援する措置を令和7年度中から実施。

3号の種類	人数 (注1)	対応
① 従業員50人超の企業で週20時間未満働く場合 例：夜間のスーパー等でのパート	10万人	労働時間の延長等を通じ週20時間以上働き、被用者保険に移行する取組を行う事業者に対し支援
② 従業員50人以下の企業で被用者保険に加入していない短時間労働者 例：従業員20人の町工場でのパート	31万人	※②について、労働時間の延長等を通じ週30時間以上働き、被用者保険に移行する取組を行う事業者に対し支援(注2)
③ 被用者保険非適用事業所で働く場合 例：5人未満の個人事業所等	3万人	労使合意に基づき被用者保険の対象となる事業者に対し①②と同様に支援

(注1) 令和4年の基本月給が8.8万円（年収約106万円）～10.8万円（年収約130万円）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（出所：厚生労働省の特別集計）。

(注2) 労使合意に基づき任意で短時間労働者への適用を行う事業者についても支援を行う。



(参考) 「106万円の壁」対策のキャリアアップ助成金

- 新たに被用者保険を適用するとともに、労働者の収入を増加させる取組を行う事業者に対して助成（3年間で1人当たり最大50万円）。

