

見える化通信

「年収の壁」対策 助成金制度がスタート 雇用保険財源の活用に疑問が残る



「年収の壁」を意識せずに働けるよう政府は支援策を打ち出しました。そもそも「年収の壁」とは、10月からスタートした助成金制度の問題にも迫ります。

電機連合 総合産業・社会政策部門

2つの「年収の壁」

医療や年金といった社会保険の被保険者には自分で保険料を払う「1号」(国民年金・国民健康保険)と「2号」(厚生年金保険・健康保険)、そして会社員等の配偶者に扶養されて自分では保険料負担が発生しない「3号」があります。「年収の壁」に関係するのはこの「3号」の人達で、「壁」とはパートなどで働き一定の収入を超えるると扶養から外れて保険料負担が発生し、手取りが減ってしまうことです。

「年収の壁」には大きく2つがあり、その一つが「106万円の壁」です。従業員100人超の企業に勤務し、年収106万円(月額8.8万円)、週20時間以上で働く場合は「2号」となり、保険料(12,500円)の支払いが必要です。ただ、「2号」になれば将来受け取る年金が増え、医療保険から傷病手当金や出産手当金を受給できるなどのメリットがあります。

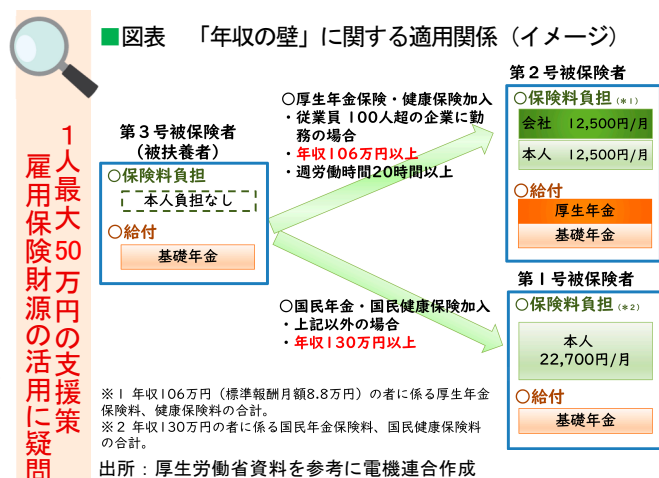
2つ目が「130万円の壁」です。130万円は協会けんぽや健康保険組合などの医療保険者が扶養されているかどうかを判断する基準で、年収が130万円を超えると扶養から外れて、自分で保険料を支払う必要があります。現状では、従業員100人以下の企業(2024年10月から50人以下)に勤務する場合、週30時間以上働かないと勤務先の社会保険に加入できないため、「2号」ではなく、「1号」となります。この場合、全額本人負担(22,700円)となる一方で、給付は「3号」の時と変わりません(図表)。

「106万円の壁」を意識して就労調整をしている可能性がある「3号」の人は企業規模100人超で約45万人に上ります。人手不足への対応が急務となる中、改善を求める声が上がっています。

そこで、この壁を意識せずに働くことができるよう、政府が9月に打ち出したのが「年収の壁・支援強化パッケージ」です。その支援策の柱が雇用保険を財源とする「キャリアアップ助成金」といわれるもので、従業員が新たに「106万円の壁」を超えても手取りが減らないよう手当や賃上げに取り組み企業に、1人あたり最大50万円を支給します。すでに10月から申請が始まりました。

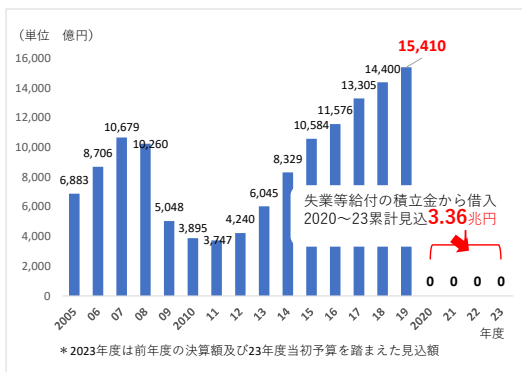
「壁を意識することなく働く」環境整備を図ることは重要です。ただ、社会保険料の問題を、雇用保険を財源とする助成金で

■図表 「年収の壁」に関する適用関係 (イメージ)



現在政府は、このキャリアアップ助成金その他、リスクリング時の生活支援給付や、短時間勤務で減った分の賃金を補う「育児時短就業給付(仮)」などについても雇用保険財源の活用を検討しています。雇用保険の用途拡大によって雇用保険料率の引き上げともなれば、労使双方の負担が増えて、賃上げの機運に水を差すことにもつながりかねません。雇用保険財源を活用したこれらの施策の動きに今後

■図表 雇用安定資金の推移



出所：厚生労働省資料を参考に電機連合作成

充てることには大きな疑問が残ります。

ただでさえ、雇用保険の財政はコロナ禍に雇用調整助成金の支払いが急増したことでも逼迫しています。19年度に1.5兆円あった雇用保険二事業からなる雇用安定資金は底をつき、失業手当などの原資となる積立金から3兆円以上を借入している大変厳しい状況なのです。(図表)

ひっ迫する雇用保険財政
用途拡大への懸念