

# 企業の配偶者手当が最後の「年収の壁」

「年収の壁」問題は次期年金制度改革などで改善される見込みだが、企業が、配偶者の年収上限付きで従業員に支払う配偶者手当が「壁」として立ちはだかる問題が残っている。日本では「年収の壁」による就業時間の抑制が労働力不足を加速させてきた面があり、企業側の対応が望まれる。

## 「年収の壁」の本質は労働時間の供給制約

昨年10月27日に行われた衆議院議員選挙を境に、「年収の壁」問題への注目がより一段と集まってきている。なかでも、これまで年収103万円に設定されていた基礎控除等<sup>1)</sup>を178万円まで引き上げるという国民民主党の公約は若年層を中心に支持を集め、自公政権が衆議院で過半数割れとなる要因の一つとなった。

もっとも、税制上、103万円という金額が直接、壁となって手取り額の急減や働き控えを引き起こすのは、アルバイトなどで収入を得た大学生の保護者だけに限られていた<sup>2)</sup>。国民民主党が主張する基礎控除等引き上げの主な効果は、「手取りを増やす」というスローガンの通り所得税・住民税の減税である<sup>3)</sup>。同党が真正面から戦っているのは、手取り額の急減を引き起こす「年収の壁」よりも、毎年の税制改正などが、国会に法案が提出される前に政府与党間の事前協議で実質的に決まる「政策決定の壁」という方がより適切なのだろう。

それでも、人々の働き控え、いわゆる就業調整を発生させる壁は、社会保険制度のなかに依然「106万円の壁」や「130万円の壁」として存在しており、これらも一定の月額の基本給や年収を境に手取り額の急減をもたらす。現に、弊社が昨年8月に行った調査によると、有配偶パート女性のうち61.5%が「年収の壁」を意識して、自身の年収を一定額以下に抑えるべく、就業時間や就労日数を「調整している」と回答している<sup>4)</sup>。

また、厚生労働省の「毎月勤労統計」によると、パートタイマーの月の総実労働時間（事業所規模5人以上）は1993年には98.7時間だったが、2010年代になって

から減少に拍車がかかり、2023年には79.3時間とこの30年間で19.4時間、比率にして19.7%も減少している。これに対し、正社員を主とする一般労働者の総実労働時間は1993年には170.4時間だったが、働き方改革が進み始める2010年代後半まではこの時間数はほとんど減っておらず、2023年時点でも163.5時間と30年前比で6.9時間、わずか4.0%の減少に留まる。

労使双方がワークライフバランスを意識して労働者全体が労働時間を減らしたのならともかく、少なくないパート・アルバイトの人々が「年収の壁」という慣習を理由の一つとして、最低賃金やパートの時給上昇などによって結果的に年々労働時間を制約しているのであれば、これは誰にとっても望ましい状況ではない。

それどころか、この労働時間の問題は、家計や企業だけでなくマクロ的に見ても大きな制約要因となっている。日本経済全体の平均的な供給能力の伸びを示す潜在成長率は、内閣府の試算によると、昨年7-9月期時点で前期比年率0.5%だが、これを決める要因（寄与度）として労働時間は同-0.3%となっている。潜在成長率を決める他の要因は、全要素生産性の寄与度が同+0.5%、資本投入量と就業者数が各々同+0.1%と（わずかではあるが）いずれもプラスであり、働く時間の影響は無視できない。

日本では、ただでさえ、生産年齢人口の減少といった構造的な労働力不足を背景に、最低賃金だけでなくパートの時給にも上昇圧力が強まっている。そうしたなかで、パート・アルバイトの人々が働く時間を減らしてしまえば、そうした人々を多く雇用する非製造業を中心に労働力不足に拍車がかかるという悪循環をもたらすだけだ。一見、個人の懐具合にだけ関連する「年収の壁」を

## NOTE

- 1) 給与所得控除と基礎控除の合計額のこと。
- 2) これまでは、年齢が19歳以上23歳未満の扶養親族を持つ場合にアルバイト収入などが年収103万円までであれば、その保護者に特定扶養控除が適用されたが、昨年12月に決定された税制改正大綱では、新たに特別控除が設けられ、年収150万円までは特定扶養控除と同額の控除が適用されることとなった。
- 3) ただし、基礎控除や給与所得控除が定額であるため、物価が上昇すると所得税の実質的な税負担が増える「ブラケットクランプ」という現象が日本でも起きており、これに税制が対処すべきとした点は重要である。
- 4) 「『年収の壁』を意識して年収を一定額以下に抑える有配偶パート女性の割合は約6割で、2年前と変わらず」野村総合研究所プレスリリース、2024年9月18日。
- 5) 150万円は配偶者特別控除満額適用の上限額。
- 6) そのほか、「配偶者と子1人」では月19,003円、「配偶者と子2人」では月25,272円という調査結果になっている。
- 7) 厚生労働省「女性の活躍促進に向けた配偶者手当の在り方に関する検討会 報告書」(平成28年4月)11ページに日本企業に家族手当が定着した歴史的経緯について記載がある。また、配偶者手当に関する規約等を変更する場合には、当然のことながら、それに伴って労働者が不利益を受けないようにすることが原則であり、厚生労働省でも、企業による配偶者手当見直しの参考に資する資料の公開などを行っている。

克服し、労働者が自らの希望に応じて働けるようになることは、実際には、人口減少が続く日本経済の供給力維持に関わる極めて重要な課題なのだ。

## 配偶者手当による「合成の誤謬」に終止符を

そうしたこともあってか、この問題に対する世論の高まりを受けて、前述した106万円や130万円といった社会保険に関する壁も、次期年金制度の改定において大きく見直される見込みだ。具体的には、非正規労働者が社会保険制度に加入する基準が収入か労働時間の二つだったものが、一時的な残業を除いた「週20時間」という労働時間へと一本化され、時給の上昇と年収の上限を意識して就業時間を短縮する必要がなくなる。

だが、こうした制度改正が進んでも、「年収の壁」の克服は一定程度に留まると見られる。その原因の一つは、日本では多くの企業が配偶者の収入制限つきで配偶者手当を従業員に支給しているからである。

人事院の「令和6年職種別民間給与実態調査の結果」によると、民間企業の53.5%が配偶者を対象に家族手当を支給し、そのうちの88.0%が配偶者の収入に制限をかけている。その収入制限の基準額は、制限付きで支給する企業の43.4%が103万円、34.4%が130万円、7.4%が150万円<sup>5)</sup>で、これらは前述の所得税や社会保険料制度にある様々な“壁”の金額と一致している。

また、この調査結果によると、これらの企業が支給している同手当の金額は、配偶者のみで月12,320円などとなっている<sup>6)</sup>。仮にこの手当の壁を意識して働く配偶者が上記の収入制限を超えると、主たる生計維持者は上記の手当額が毎月の給与から減額される。

問題なのは、同調査によれば、配偶者手当を支給する事業所の73.5%は見直す予定はないとしている点だ。配偶者手当を含めた家族手当は日本で長い歴史があって慣習化している上に、その変更には労使間の交渉も必要になる<sup>7)</sup>といったことがその背景にあるのだろう。

しかし、共働きの世帯が大多数を占めるようになったなかで、多くの企業がこうした収入制限付きの配偶者手当を出し続けられれば、自社の従業員には良くて、それが自社従業員の配偶者の就労形態や労働時間、収入を縛り、ひいては日本経済の需要と供給両面の制約となって自社の拡大を抑制しかねないという「合成の誤謬」が日本でも延々と続くことになりかねない。

その一方で、今回の税制改正で基礎控除等の金額が引き上げられれば、それに応じて、前述した103万円などの配偶者手当の年収上限額を企業側が引き上げる可能性がある。しかしその場合でも、金額の位置が多少上方に動いただけで、配偶者手当による“壁”そのものは残っており、新たに定められた年収を上限に配偶者の就業調整が起きうという問題は解消しない。

だとすれば、自社の従業員やその家族のためを思っ出している手当が、巡り巡って自社や日本経済にとっての弊害になりかねないという現実を日本企業はきちんと受け止め、時間はかかってでも「年収の最後の壁」の解消に向けて本腰を入れるべきではないだろうか。

## Writer's Profile



佐々木 雅也 Masaya Sasaki

デジタル社会・経済研究室  
エキスパートエコノミスト  
専門はマクロ経済分析  
focus@nri.co.jp