

東京都主催

第3回

女性が活躍するための「年収の壁」普及啓発セミナー

安定して長期的に活躍できる働き方とは？
～今の安定より、未来への投資～

はじめに

令和5年度「年収の壁」を知る～女性の活躍応援プログラム～
全3回の講座も、本日が最終回です。

「年収の壁」を巡る動きは活発で、このセミナー期間中にも大きな発表がありました。
本日は、9月末に発表された内容はもちろん、
社会全体として、今なにが問題になっているのかという背景についてもお伝えします。

扶養の範囲内で働くとなると、
年末まであと何時間（何日）働けるか逆算している方もいらっしゃるかもしれません。
そして、年末調整の時期でもあります。

将来に向けて、税金や働き方を見直すきっかけにいただければ幸いです。

全3回

第1回

7/27 安定して長期的に活躍できる働き方とは？
～就業調整を知る～

近藤 由香（社会保険労務士）

第2回

9/28 あなたにベストな働き方とは？
～制度を知って今後の働き方を考えてみよう～

森田 貴子（税理士）

第3回

本日 安定して長期的に活躍できる働き方とは？
～今の安定より、未来への投資～

三浦 睦子（社会保険労務士）

是非、アーカイブ動画をご覧ください！

<https://nenshunokabe.metro.tokyo.lg.jp/seminar/seminar-archive/>



本日、お話する内容

Part 1 最近の動向および「年収の壁・支援強化パッケージ」

- 今、何が起きているの？
- 9/27「年収の壁・支援強化パッケージ」公表
 - ・「106万円の壁」への対応
 - ・「130万円の壁」への対応
 - ・「配偶者手当」への対応
- 「年収の壁」とは
- そもそも「扶養」とは

～質疑応答（20分）～

Part 2 就業調整のメリット・デメリットと将来プランの立て方

- 就業調整のメリット・デメリット
- 就業調整しない場合のメリット
- 今後の予測
- これからのACTION

～質疑応答（20分）～

講師プロフィール

三浦 睦子 -Mutsuko Miura-

サプナ社会保険労務士法人 代表社員

一般社団法人組織と個人の在り方研究会 代表理事

不動産会社、高校教諭を経て人財派遣会社の教育トレーナーに転職。
500名規模の正社員・契約社員の採用から育成、評価制度、昇給昇格制度を構築。
2011年に社会保険労務士として独立し、雇用の専門家としてコンプライアンスを踏まえ
たやりがいのある組織作りのために日々活動。

「個人の成長が企業の成長につながる」と考え、企業支援のみならず個人支援もライフ
ワークとして継続している。

現在は、概ね44歳までの未就労者、がん患者さんの仕事との両立支援、シニア層の相
談対応など、各年代・個々のキャリア課題への対応を行っている。

【講演・セミナー・研修実績】

東京都働き方改革促進事業

東京都 R4女性しごとEXPO

東京働き方改革推進支援センター

業界別人財確保支援事業、多摩もの作り処遇改善事業

東京セカンドキャリア塾、荒川就労支援、聖路加国際病院 他



<主な資格>

特定社会保険労務士

第一種衛生管理者

キャリア開発アドバイザー

Part 1

最近の動向および 「年収の壁・支援強化パッケージ」

今、何が起きているの？

- 「少子高齢化」によって、労働力が不足しています。

超高齢化社会を迎える2025年、
5人に1人が75歳以上の後期高齢者に、
3人に1人が65歳以上に！

(2025年問題)

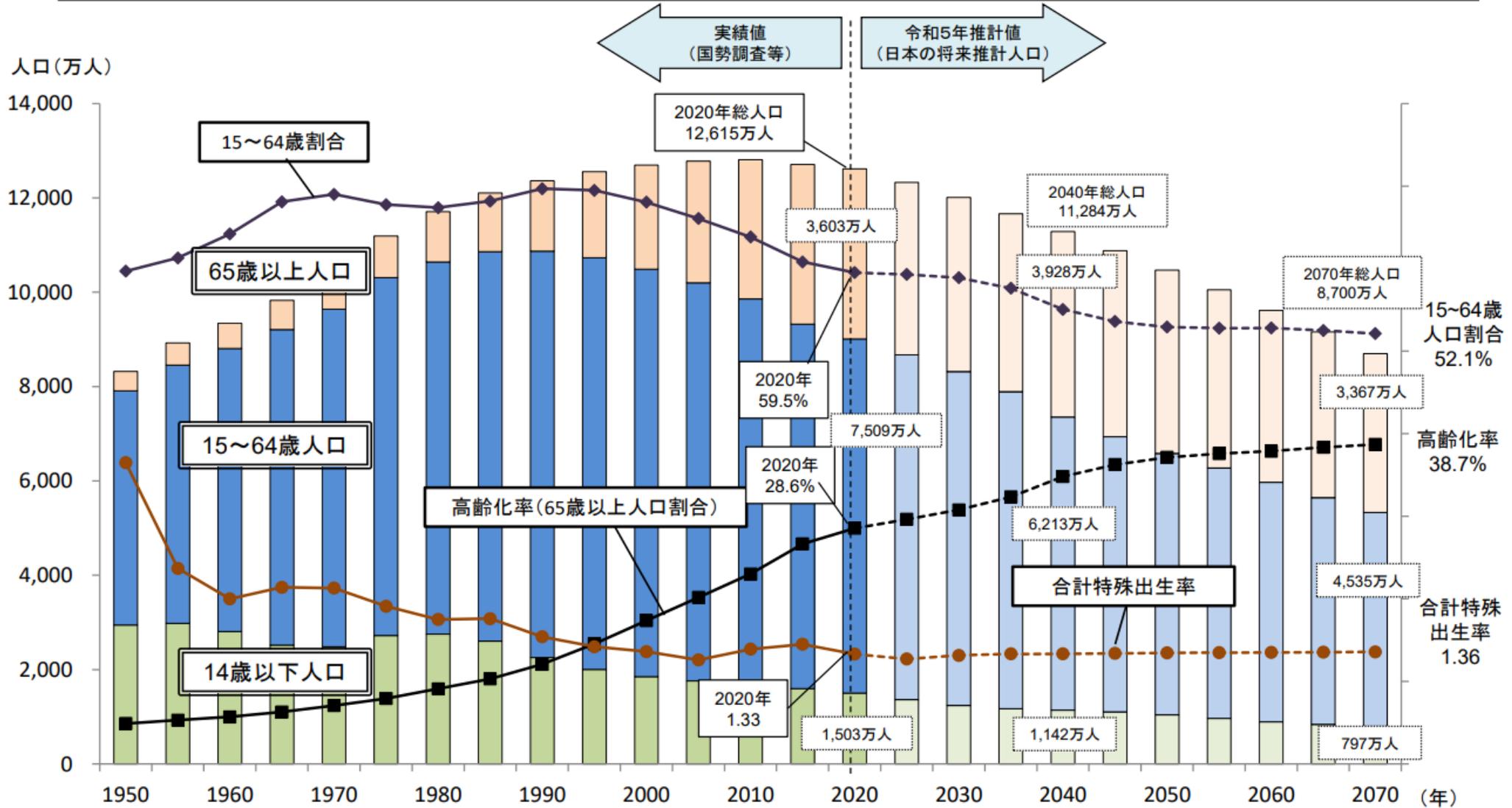
【影響】

- 人手不足により、企業活動が低迷する
- 医療費や介護費が増える
- 現役世代（20～60歳）の負担が増える



日本の人口の推移

○ 日本の人口は近年減少局面を迎えている。2070年には総人口が9,000万人を割り込み、高齢化率は39%の水準になると推計されている。



2023/1 (出所) 2020年までの人口は総務省「国勢調査」、合計特殊出生率は厚生労働省「人口動態統計」、2025年以降は国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口(令和5年推計)」「(出生中位(死亡中位)推計)」

私たちの暮らしに、大きな影響が

「全世代型社会保障改革」

人生100年時代の到来を見据えて、
お年寄りだけではなく、**子供たち、子育て世代、現役世代**まで
安心して暮らしていけるようにするため、
年金、労働、医療、介護、少子化対策など、
社会保障全般にわたる持続可能な改革を検討。

「少子化対策」では、こんなことがスタート

＜不妊治療を受けやすくする＞

令和4年から保険が使えるようになり、
助成制度も大幅に拡充されました。

(所得制限の撤廃、助成額も1回30万円に増額など)

＜待機児童をなくそう＞

4年間で、約14万人分の保育の場を整備します。

＜男性も育児に参加しやすくする＞

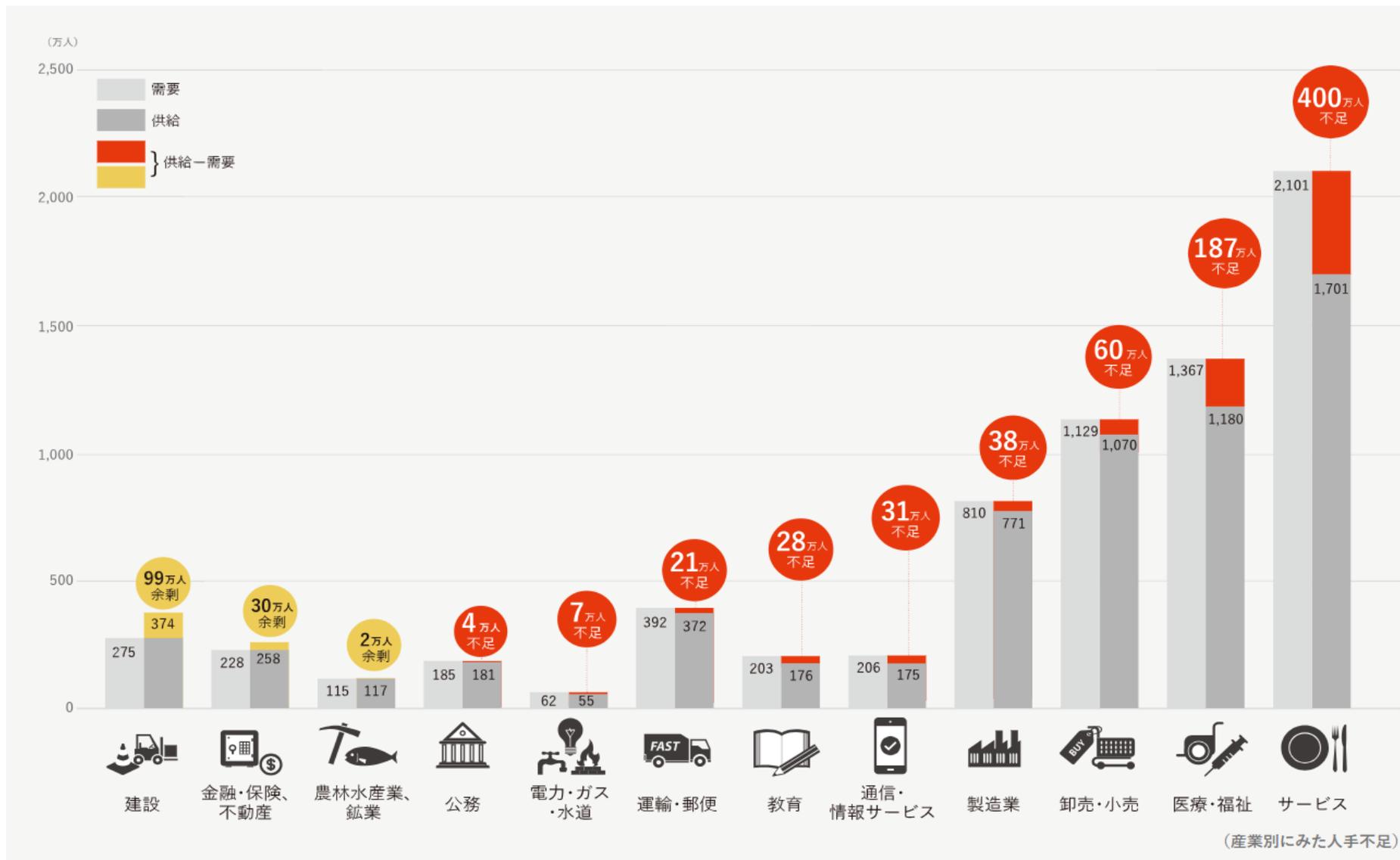
令和4年10月から
出生直後の休業取得促進制度がスタートしました。



2030年、644万人の人手が不足する・・・

産業別「人手不足」予測

パーソル総合研究所「労働市場の未来推計 2030（2018年）」



安心して働ける社会に

人への
投資

- 育児、介護、治療との両立
- ライフスタイルに合わせて働き方を選ぶ
- キャリア形成を応援
- 休みやすく（有給取得率の向上）
- 無理しすぎない（残業の削減）

多様な
人材

女性も
シニアも
外国人も
障害を持った人も大事にする

人手不足
対策

離職
防止

生産性
向上

• デジタル化
• リスキング（学び直し）
• 業務改善

ひとり一人が 自分らしく働くために

働き方改革関連法、
育児・介護休業法などの**法改正**

最低賃金の引上げ
(2023年10月 全国平均1,004円)

個人の**キャリアアップ**を促進

東京都最低賃金のお知らせ

みんなチェック!
最低賃金。

1,113 時間額
円

41 円
UP

令和5年10月1日から
～東京で働く全ての労働者に東京都最低賃金が適用されます～

生産性向上・賃金引上げを支援する
拡充された「業務改善助成金」を
活用しましょう

拡充された業務改善助成金は、事業場内で最も低い賃金(事業場内最低賃金)を一定額引き上げ、生産性向上に資する設備投資等を行った場合に、その設備投資等にかかった費用の一部を助成する制度です。詳しくは、
業務改善助成金コールセンター ☎ 0120-366-440 *
東京働き方改革推進支援センター ☎ 0120-232-865 * までお尋ねください。

雇う上でも、働く上でも、最低限のルール。
使用者も、労働者も、必ず確認。最低賃金。

○最低賃金に関するお問い合わせは
東京労働局賃金課最低賃金係 (☎03-3512-1614 *)
または 最寄りの労働基準監督署へ

* 市内の携帯電話のご利用マナーにご協力下さい。



「年収の壁」を 巡る現状

第3号被保険者※ の**約4割の方が就労**

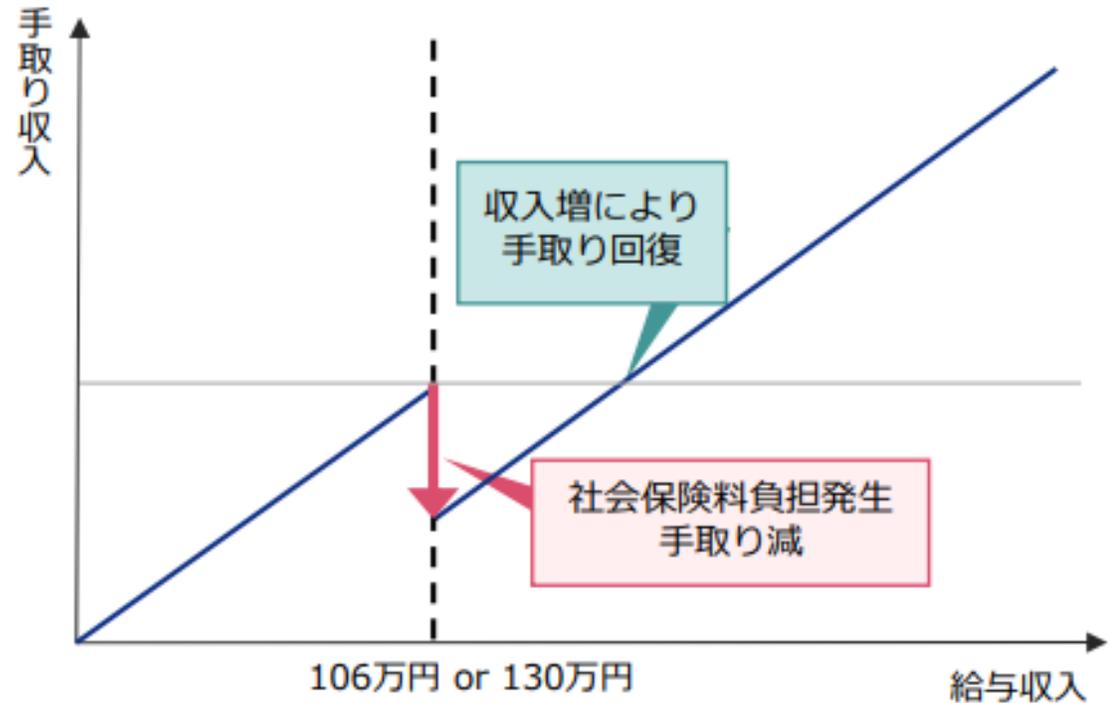


一定額を超えると社会保険料負担等による
手取り収入が減少



就業調整をしているケースが多い

※会社員・公務員の配偶者で扶養され保険料負担がない



- 従業員100人超企業^(※1)に
週20時間以上で
勤務する場合 → 「106万円の壁」^(※2)
加入制度：厚生年金保険・健康保険
- 上記以外の場合 → 「130万円の壁」
加入制度：国民年金・国民健康保険

(※1) 令和6年10月には、従業員50人超の企業まで拡大。

(※2) 所定内賃金が月額8.8万円以上であることが要件。

就業調整の理由

配偶者がいる女性パートタイム労働者で、就業調整していると回答した者（21.8%）
その理由として、「106万円の壁」、「130万円の壁」、「配偶者手当」を意識していると回答している。

厚生労働省「令和3年パートタイム・有期雇用労働者総合実態調査」

【被扶養者認定基準】 130万円 一定額（130万円）を超えると、配偶者の健康保険・厚生年金の被扶養者から外れ、自分で加入しなければならないから	57.3%
【保険加入】 106万円 一定の労働時間を超えると、雇用保険、健康保険・厚生年金保険の保険料を払わなければならないから	21.4%
【配偶者の会社の配偶者手当】 一定額を超えると、配偶者の会社の配偶者手当がもらえなくなるから	15.7%

9/27「年収の壁・支援強化パッケージ」公表

パート・アルバイトで働く方が

「年収の壁」を意識せず

に働ける環境づくりを後押しします。



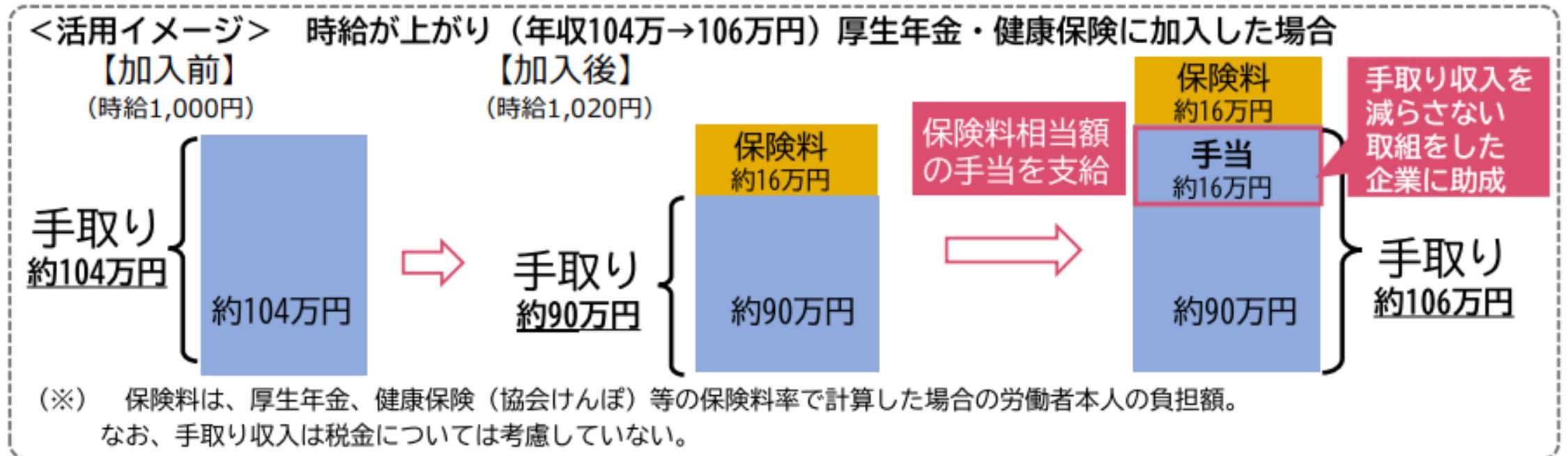
厚生労働省「年収の壁・支援強化パッケージ」

- ① 「106万円の壁」への対応
- ② 「130万円の壁」への対応
- ③ 配偶者手当への対応

① 「106万円の壁」への対応

パート・アルバイトの方が健康保険や厚生年金に加入しても、**手取り収入が減らない取組をした企業**に労働者1人当たり**最大50万円の支援**を行う

■ 本人が負担する社会保険料相当額を**手当（社会保険適用促進手当）**で支給する



※該当する労働者かどうか、要件があります。

厚生労働省「年収の壁・支援強化パッケージ」

② 「130万円の壁」への対応

繁忙期に労働時間を延ばすなどして、**収入が一時的に上がったとしても、事業主が証明すれば引き続き被扶養者認定が可能となる**仕組み

■ 事業主の証明による被扶養者認定の円滑化

(例) 毎月10万円で働くパートの方が残業により一時的に収入が増え、年収130万円以上になった場合



厚生労働省「年収の壁・支援強化パッケージ」

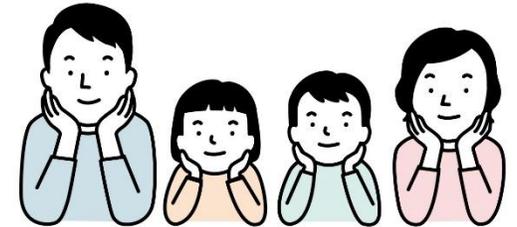
③ 「配偶者手当」への対応

普及・定着した当時と比べると、共働き世帯が増加、未婚率も上昇するなど、働き手の状況が変化。個々の企業の実情を踏まえた見直しを進める方針が打ち出された。

当時

戦後の家族モデル

「男性が働き、家族を養う。働く男性を支える配偶者に対する援助」
福利厚生として、普及・定着した。



現代

共働き世帯：**1247万世帯** > 専業主婦世帯：**566万世帯**

男性の50歳時未婚率 昭和50年：2.1% ➡ **令和2年：25.7%**

男性の正社員割合 昭和50年：64.2% ➡ **令和3年：39.3%**

※更に、うち既婚率は 27.1%



配偶者の収入が要件になっている「配偶者・家族手当」については、女性パートタイム労働者の**就業調整の要因**となっている、と指摘されています。

民間企業における「家族手当」の支給状況

家族手当制度がある事業所は75.3%
 配偶者に家族手当を支給する事業場は**55.1%**
 （家族手当を支給している事業所のうち73.3%）

家族手当制度がある	配偶者に家族手当を支給する	配偶者の収入による制限がある	収入制限の額				配偶者の収入による制限がない	配偶者に家族手当を支給しない	家族手当制度がない
			103万円	130万円	150万円	その他（従業員の収入より少ない等）			
75.3%	55.1%	46.3%	21.6%	15.9%	3.5%	5.3%	8.8%	20.1%	24.7%

資料出所：令和4年職種別民間給与実態調査を基に作成

手当の見直しに関しては、**慎重に**進められます。
(すぐに廃止されたり、縮小されるわけではありません)

多くの場合 **1～2年程度の期間をかけて**、丁寧に労使で話し合いや交渉が行われ、
労使が合意の上、決定されます。

<見直し例>

- 配偶者手当の廃止（縮小） + 基本給の増額
- 配偶者手当の廃止（縮小） + 子ども手当の増額
- 配偶者手当の廃止（縮小） + 資格手当の創設
- 配偶者手当の収入制限の撤廃

など



「年収の壁」とは

年収が一定の額を超えると、配偶者の会社の社会保険や税金の扶養控除を受けられなくなり、自分で**税金**や**社会保険料**を支払う義務が発生するボーダーライン

年収	本人の手取りに影響するもの			配偶者の手取りに影響するもの	
	住民税	所得税	社会保険料	配偶者控除	配偶者特別控除
100万円以下	かからない			受けられる	受けられない
100万円超	かかる	かからない			
103万円超	かかる		かからない	受けられない	受けられる
106万円以上			かかる場合あり（注）		
130万円以上			かかる （扶養から外れる）		
150万円超					
201万円超					

（注）従業員数100人超（101人以上）規模で要件を満たした短時間労働者は加入対象

- 100万：**住民税課税**
住民税がかかりはじめる。
- 103万：**所得税課税**
配偶者控除から配偶者特別控除に切り替わる。
- 106万：**社会保険加入義務が発生**
勤務先の企業規模や働き方によって異なる。
- 130万：**社会保険扶養から外れる**
新たに国保や勤務先の社会保険に加入する必要がある。
- 150万：**所得税配偶者特別控除が満額受けられなくなる**
配偶者の収入が増えるにしたがって段階的に控除額が減っていく。
- 201万：**所得税配偶者特別控除がなくなる**
配偶者の年収が201.6万円を超えると、配偶者特別控除がゼロになる。

そもそも「扶養」とは

自身の稼ぎで生計を立てられない家族や親族に対して、
経済的な援助を行うこと。

扶養（援助）をしている方「扶養者」

扶養（援助）を受ける方「被扶養者」・・・被扶養者には、配偶者・子供・両親などが該当します。



健康保険 家族（被扶養者）
被保険者証

氏名 山田 花子
生年月日 平成〇年 〇月〇日
被保険者 山田 太郎

保険者番号

保険者名 〇〇県〇〇市△△町123-4

「扶養」には、2種類あります

「税制上」の扶養

- ①所得税（税金）
- ②住民税（税金）

《配偶者控除・配偶者特別控除》

配偶者の夫が会社員でも自営業でも条件があれば適用され、夫の所得税と住民税が控除されます。

【配偶者控除・配偶者特別控除を受けられないケース】

- ・青色申告者の事業専従者として給与の支払いを受けている
- ・白色申告者の事業専従者
- ・扶養者（納税者）本人の合計所得が1,000万円を超えている場合



「扶養」には、2種類あります

「社会保険上」の扶養

- ①健康保険料
- ②年金保険料

扶養に入ることにより、夫の保険料負担だけで、妻の分の国民年金や健康保険の保険料負担はゼロになります。

「今」の負担軽減だけでなく、**「将来」**も考える必要があります。

しかし

妻自身が**被保険者ではない**ので、**将来、個人として受け取れるものや、活用できるサービスは、ありません。**



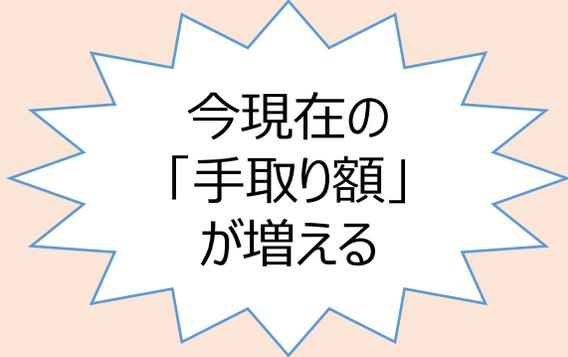
Part 2

就業調整のメリット・デメリット 将来プランの立て方

就業調整のメリット・デメリット

メリット

- (収入を得ている方の) 税金が減る
「配偶者控除」や「配偶者特別控除」を適用させることで、収入を得ている方の税金を減らすことができる。
- 保険料の負担なしで、社会保険（健康保険）に加入できる
社会保険（健康保険）には配偶者の扶養になった場合、保険料を個別に支払わなくてもよい。
※国民健康保険には扶養という概念がないため、家族全員の保険料を納付する必要がある。
- 配偶者手当をもらえる可能性がある
※時代の変化により、見直し対象になっている。



今現在の
「手取り額」
が増える

経済的に、助かる。

就業調整のメリット・デメリット

デメリット

■ 厚生年金部分が貰えない

国民年金のみとなり、厚生年金は受け取ることができない。

<老齢> 報酬比例部分

<障害> 障害等級1・2級の場合の「障害厚生年金」

障害の状態が2級に該当しない軽い程度の障害のときは3級の「障害厚生年金」

障害厚生年金を受けるよりも軽い障害が残ったときには「障害手当金（一時金）」

<遺族> 「遺族厚生年金」

■ 健康保険の私傷病や出産時の給付を受けられない

医療機関受診時の自己負担3割のみ。

<傷病手当金> 病休期間中（最長1年6ヶ月）給与の2/3相当が支給される。

<出産手当金> 産休期間中（産前42日・産後56日）給与の2/3相当を支給される。

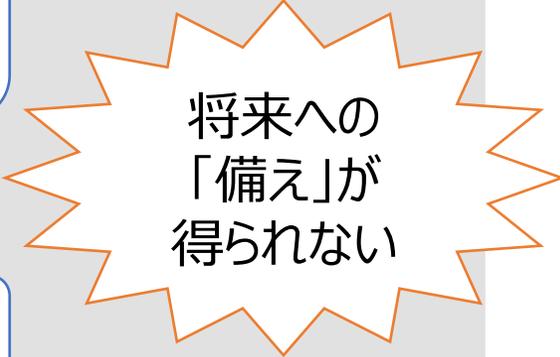
■ 雇用保険に入らない場合：雇用維持に必要な給付が受けられない

<出産・育児> 育児休業給付：休業開始時賃金×50%（6ヶ月間は67%）※原則1歳まで

<介護> 介護休業給付：休業開始時賃金×67% ※最長93日まで

<求職中> 失業給付、就職促進給付 ※離職理由や雇用保険に加入していた期間による

<キャリアアップ> 教育訓練給付：約15,000講座が対象



将来への
「備え」が
得られない

**就業調整は
「今」を軸に考えれば
メリット**

しかし

**「将来」を軸に考えれば
デメリット**

就業調整しない場合のメリット

将来の補償
が得られる

仕事を選び
やすくなる
(求人が多い)

企業内で
スキルアップ
できる

収入を上げる = 「労働時間を増やす」
そうすると、家庭との両立が難しくなる・・・、と考えている方もいらっしゃるかもしれません。

自分の**専門性を高め、強みを強化**し、「**時間単価**」を上げたり、「**役職手当**」が付くことで**収入をアップ**することができます。

1

労働時間を増やす

2

「時間単価」を上げる

- 専門性を磨く
- 資格を取得する
- これまでのキャリアを棚卸し、強みを再認識する

**責任の範囲が変われば「役職手当」がついたり
資格を保有すれば「資格手当」がつくこともあります。**

子育てとの両立をしている方の評価ポイント！

タイムマネジメント（時間管理）、段取り力、調整能力、コミュニケーション力など

今後の予測

1. 2024年10月から、社会保険の適用要件が拡大されます。

従業員数 51～100名の企業で働くパート・アルバイトの方が加入することになります。

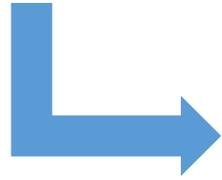


政府広報オンライン

社会保険の加入要件

【従来】

- ・常時雇用されている従業員
- ・週の所定労働時間が常時雇用されている従業員の4分の3以上かつ1ヵ月の所定労働日数が常時雇用されている従業員の4分の3以上である者



【2024年10月～従業員数51人以上】

正規従業員の所定労働時間および所定労働日数が4分の3未満であっても、以下の4つの要件をすべて満たす従業員（短時間労働者）は、被保険者になります。

- ① 週の所定労働時間が20時間以上あること
- ② 雇用期間が2か月超見込まれること
- ③ 賃金月額が8.8万円以上（年収106万円以上）であること
- ④ 学生でないこと

事業主のみなさま

社会保険料かんたん
シミュレーター

専門家への相談など
各種支援制度

パート・アルバイト
のみなさま

配偶者の扶養の
範囲内で
お勤めのみなさま

年金額・保険料
シミュレーション

動画・チラシ・
ガイドブック



社会保険適用拡大特設サイト

厚生労働省から **法律改正**のお知らせ

<https://www.mhlw.go.jp/tekiyoukakudai/>



従業員数500人以下の
事業主のみなさまへ

2022年10月から段階的に一部のパート・アルバイトの方の社会保険の加入が義務化されます。



ZUZ3/11/5U

パート・アルバイト
のみなさまへ

あなたの年金・医療保険が変わる大切なお知らせです。



配偶者の扶養の範囲内で
お勤めのみなさまへ

あなたの年金・医療保険が変わる大切なお知らせです。



今後の予測

2. 最低賃金のアップ（毎年10月）
3. 税制改正の動き
4. 物価の上昇
5. AI・DX化の影響による産業構造の変化

2050年予測（経済産業省、未来人材ビジョン）

【職種】 事務従事者 42% 減少
販売従事者 26% 減少
情報処理・通信技術者 20% 増加
開発・製造技術者 11% 増加

【産業】 卸売・小売業 27% 減少
製造業 1% 減少

「こども未来戦略方針」

令和5年6月13日発表

「こども家庭庁」を中心に、文部科学省や厚生労働省等の関係省庁と連携して取り組む計画

今後3年間の集中取組期間
において実施すべき
「加速化プラン」の内容



少子化対策「加速化プラン」

①若い世代の所得を増やす

児童手当

- ☑ 所得制限撤廃
- ☑ 支給期間3年延長（高校卒業まで）
- ☑ 第三子以降は3万円に倍増

高等教育（大学等）

- ☑ 授業料減免（高等教育の無償化）の拡大
- ☑ 子育て期の貸与型奨学金の返済負担の緩和
- ☑ 授業料後払い制度の抜本拡充

出産

- ☑ 出産育児一時金を42万円から50万円に大幅に引上げ
- ☑ 2026年度から、出産費用の保険適用などを進める

働く子育て世帯の収入増

- ☑ 106万円の壁を超えても手取り収入が逆転しない
- ☑ 週20時間未満のパートの方々→雇用保険の適用を拡大
自営業やフリーランスの方々→育児中の国民年金保険料を免除

住宅

- ☑ 子育て世帯が優先的に入居できる住宅
今後、10年間で計30万戸
- ☑ フラット35の金利を子どもの数に応じて優遇

②社会全体の構造や意識を変える

育休をとりやすい職場に

- ☑ 育休取得率目標を大幅に引上げ
- ☑ 中小企業の負担には十分に配慮／助成措置を大幅に拡充

育休制度の抜本的拡充

- ☑ 3才～小学校就学までの「親と子のための選べる働き方制度」を創設
- ☑ 時短勤務時の新たな給付
- ☑ 産後の一定期間に男女で育休を取得した場合の給付率を手取り10割に

③全てのこども・子育て世帯をライフステージに応じて切れ目なく支援

切れ目なく全ての子育て世帯を支援

- ☑ 妊娠・出産時から0～2歳の支援を強化
伴走型支援：10万円＋相談支援
- ☑ 「こども誰でも通園制度」を創設
- ☑ 保育所：量の拡大から質の向上へ
- ☑ 貧困、虐待防止、障害児・医療的ケア児

これからのACTION

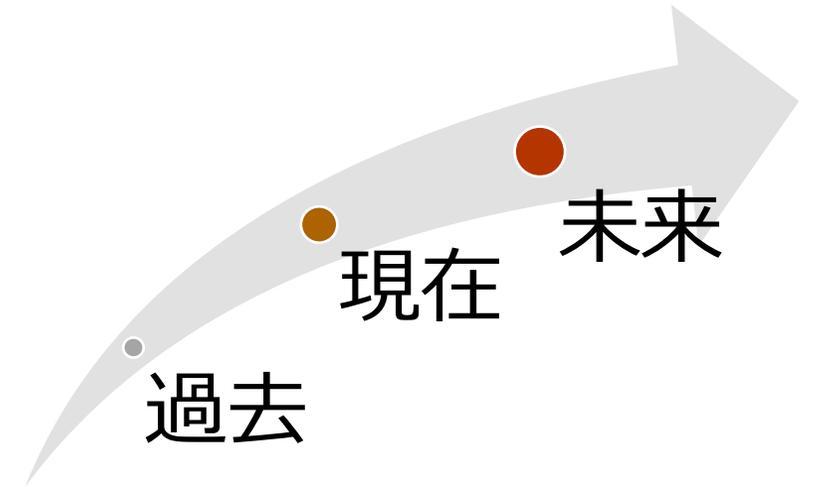
今すぐ決める必要はありませんが、将来に向かって状況が変化していくことは明らかです。
早めに動き始めることをお勧めします。



これからのACTION～自己理解～

自分自身のキャリアを考える

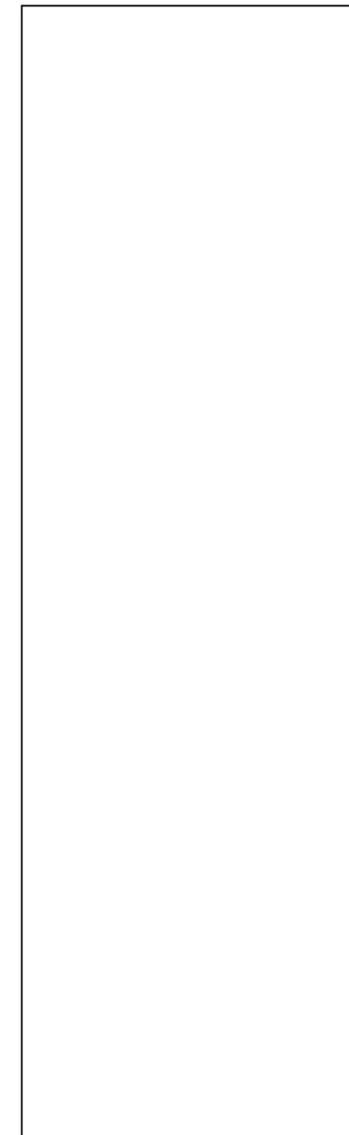
- 「自分らしい」って何だろう？
- 5年後、10年後、どうなっていたいだろう？
- 誰かと競争しなくても、打ち出せるものは何だろう？
- 一人で生きていくことになった時、どうしよう？
- 世の中の変化に柔軟に対応できそうか？
- これから起こり得るライフイベントは？
- 将来のリスクには何があるか（病気、介護など）？
- どのくらいの収入があればいいか？



**自分のことは、分からないものです。
「こんなこと、考えていいんだろうか」と思ってしまうこともあります。
友人に相談するのも良いでしょう。**

ライフキャリアプラン(例)

		現在		() 年後		() 年後		() 年後	
		年齢	() 歳	比率 (%)	() 歳	比率 (%)	() 歳	比率 (%)	() 歳
私	仕事								
	家庭								
	学び								
	趣味								
	大事にしたいこと								
配偶者	年齢	() 歳		() 歳		() 歳		() 歳	
子ども	年齢	() 歳		() 歳		() 歳		() 歳	
親	年齢	() 歳		() 歳		() 歳		() 歳	



これからのACTION～周囲を巻き込む～

周囲と相談しましょう

まずは、ご家族と！



そして、会社と！



時代の変化の影響は、あなただけではありません。
あなたも周囲もHappyになる方法を考えてみましょう。

さいごに

物価の高騰含め、私たちの生活は楽ではありません。
だからこそ「賃上げ」を行い、働き手が安心して暮らせるような対応がなされています。
その流れの中で、就業制限の要因となっているのが「年収の壁」です。

自分だけでは決められない、日々の暮らしを考えれば、手取り額に目がいくのは自然なことです。
しかし、今が永遠に続くわけではありません。
将来の「あなた」にとって何が重要なのかを考え、視点を未来に向けてみるのが重要です。

変化する世の中に対応できる「あなた」でいて欲しいと考えます。