

103万円は幻の壁？

国民民主党が訴える「103万円の壁」対策に注目が集まっている。税金がかかる「最低限の年収」のラインを引き上げることで減税し、働く人たちの手取りを増やすというものだ。政府・与党も検討に入ったが、実は「103万円は壁ではない」との指摘もある。既婚女性の「年収の壁」について分析した東京大学の近藤椰子教授(労働経済学)に聞いた。

年収の壁 専門家の見方は

「年収の壁」にはいろんな段階がある
厚生労働省の資料などから

100万円	住民税(所得割)が発生	本人への影響
103万円	所得税が発生 企業によっては配偶者手当の支給がなくなる	世帯への影響
106万円	(勤め先の規模により)厚生年金、健康保険の支払いが発生	手取り減少
130万円	国民年金・国民健康保険の支払いが発生	手取り減少
150万円	配偶者特別控除が適用できなくなり、優遇が減り始める	
201万円	配偶者特別控除の対象から外れる	



近藤椰子教授

「103万円にはどんな意味がありますか。」

「パートやアルバイトで働く人たちにとって、年収103万円を超えると、所得税の課税が始まります。ただ、税負担が増えるといっても大きくはありません。年収が104万円になったとしたら、増えた分の1万円に税率5%をかけた年500円が納税額です。」

「主婦のパートタイマーの手取りは世帯でも減りません。にもかかわらず、2021年までの住民税のデータを分析したところ、年収が1

既婚女性「扶養内で」根強い思い込み

0.3万円に収まるよう働く時間を調整している既婚女性が多いのです。」

「なぜですか。」

「データをみると(社会保険の加入が必要になる)1030万円に調整している人もいます。ただ、その手前の103万円の方が圧倒的に多い。それは、ある種の誤解かもしれない。パートで働く妻の年収が103万円以内だと、夫が税の優遇措置である配偶者控除(38万円)を受けられます。103万円を超すと税制上の扶養を外れますが、年収150万円までは配偶者特別控除という名前と同じ額(38万円)の控除が受けられる。150万円を超えると夫の優遇額が少しずつ減り、201万円を超えると優遇がなくなります。それがあまり理解されていないのかもしれない。」

学生 扶養控除の範囲見直し必要

「配偶者として受けられる税の優遇でみれば、「150万円の壁」になった。」

「学生がもっと働けるようにしたいということならば、扶養控除の適用範囲を見直すことが適切な対応です。」

「今回の国民民主党の提案をどう見ますか。」

「議論に火をつけたという点では、ポジティブな側面もあります。ただ、提案されているのは、多くの納税者にとって減税となる基礎控除の大額引き上げです。働き控えにつながる「年収の壁」の問題解決とは、切り分けて議論するのがぞましい。課税が始まる年収を壁というならば、178万円の壁が新たにできるにすぎません。」

「議論に火をつけたという点では、ポジティブな側面もあります。ただ、提案されているのは、多くの納税者にとって減税となる基礎控除の大額引き上げです。働き控えにつながる「年収の壁」の問題解決とは、切り分けて議論するのがぞましい。課税が始まる年収を壁というならば、178万円の壁が新たにできるにすぎません。」

「学生アルバイトの場合、年収103万円を超すと、親が税の優遇を受けられる扶養控除から外れ、世帯の手取りが減るという問題があります。」

「聞き手・岡林佐和」

厚生年金 年収問わず加入

パートら 給付充実、負担は増

厚労省調整

厚生労働省は、会社員に扶養されるパートら短時間労働者が厚生年金に加入する年収要件(106万円以上)を撤廃する方向で最終調整に入った。勤務先の従業員数を5人以上とする企業規模の要件もなくす。週

の労働時間が20時間以上あれば、年収を問わず加入することになる。老後の給付を厚くする狙いだ。保険料負担が生じる。厚生年金の年収要件は「106万円」の壁」と呼ばれ、保険料負担を避けるため働く時間

を抑制する要因ともされてきた。関係者が7日明らかにした。一方、政府、与党は国民

民主党の主張を踏まえ、年収が103万円を超えたと所得税が発生する「年収の壁」を見直し、非課税枠の

引き上げを検討中。これに対し厚生年金の年収要件をなくせば、手取り収入が減ることになり、曲折も予想される。

最低賃金の引き上げに伴い、週20時間以上の労働時間があれば年収106万円を上回る地域が増えており、厚労省は実態に合わせ撤廃すべきだと判断した。

来年の通常国会に閣議決定案提出を目指す。要件の見直し全体で新たに200万

人加入する見通し。

短時間労働者は、四つの要件を全て満たすと厚生年金に加入する。うち年収と企業規模の要件をなくした上で、「週20時間以上」との要件は維持する。

保険料は労使で折半している。労働者側の新たな保険料負担を企業が一定程度、肩代わりする仕組みを検討する。企業の負担増に反発も想定され、支援策を用意する。