

ハズの労務コンサル短信

〈No.10〉 総理会見を受け厚労省が発表した「年収の壁」対策について

- 〈No.3〉 男性の育休取得率の公表義務化に向けて
- 〈No.4〉 Post コロナの米国リモートワーク事情
- 〈No.5〉 “就業の場所”の「変更の範囲」について
- 〈No.6〉 “従事する業務”の「変更の範囲」について
- 〈No.7〉 労働市場を改革する岸田政権
- 〈No.8〉 岸田政権が前のめり、ジョブ型給与の導入の是非を問う
- 〈No.9〉 同一労働同一賃金への労基署の関与について

ピー・エム・ピー株式会社 代表取締役 鈴木 雅一

※「壁」の実態と対応策

先日、岸田総理が国民に直接語りかけた経済対策の中で、かなりの時間を費やした「年収の壁」対策について、このたび厚生労働省から「106万円の壁」「130万円の壁」の具体策が発表されました。

①「106万円の壁」：週20時間以上の労働時間かつ月収8.8万円（＝年収106万円）以上の人は、社会保険の被保険者

図1 就業調整の割合

【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、厚生年金保険の被扶養者からはずれ、自分で加入しなければならないから	57.3%
【被用者保険加入（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	15.4%

図2 2つの「壁」対応の概要

「106万円の壁」対応

パート・アルバイトで働く方の、厚生年金や健康保険の加入に併せて、**手取り収入を減らさない取組**(※)を実施する企業に対し、**労働者1人当たり最大50万円の支援をします。**
(※)・社会保険適用促進手当を支給（社会保険料の算定対象外）
・賃上げによる基本給の増額 ・所定労働時間の延長

「130万円の壁」対応

パート・アルバイトで働く方が、繁忙期に労働時間を延ばすなどにより、**収入が一時的に上がったとしても、事業主がその旨を証明することで、引き続き被扶養者認定が可能となる仕組みを作ります。**

となり社会保険料負担が発生。ただし、現在は社員数100人を超える事業場が対象（24年10月からは50人超に変更）

②「130万円の壁」：130万円を超えると扶養から外れ、社会保険への加入義務が発生。社会保険料負担が生じる。(①に該当しない事業場が対象)

厚労省からは、第3号被保険者の約4割が就労しており、また配偶者のいる女性パートタイマーの21.6%が図1のような割合（複数回答可）で就業調整しているとの報告もあります。かかる実態を踏まえて、厚労省が発表した「壁」対応の概要は図2の通りです。

※「106万円の壁」を越えるために

まず「106万円の壁」から詳しく見ていきましょう。総理からはその当日に、「事業主が労働者に『106万円の壁』を越えることに伴い、手取り収入が減少しないよう支給する社会保険適用促進手当を創設させる。この取組を行った事業主に対し、労働者1人当たり最大50万円を支給する新助成金を創設する。社会保険料を国が実質的に軽減し『壁』を越えても、給

与収入の増加に応じて手取り収入を増加させる」との説明がありましたが、それを受けての厚労省発表の詳細は図3の通りです。

この社会保険適用促進手当については、給与・賞与とは異なる“手当”として位置づけるとしており、社会保険の標準報酬の算定対象からは除外されることとなります。もっともこの特別な取り扱いは、最大でも2年間という時限的なものとなっています。なお、「壁」の対象からは外れる社員の方々に對しても、同様の社会保険適用促進手当を特例的に支給する場合は、同じく最大2年間ではありませんが社会保険の標準報酬の算定対象から外すとしています。詳細発表はこれからのようですが、来年度の賃上げの際の検討事項に加えることもできるかもしれません。

※「130万円の壁」を越えるために

次に「130万円の壁」。総理は「被用者保険の適用拡大を推進するとともに、次期年金制度改革を社会保障審議会で検討中」と言われて



●鈴木 雅一（すずき まさかず） www.pmp.co.jp

■本社所在地：〒220-0012 神奈川県横浜市西区みなとみらい2-2-1 ランドマークプラザ5階

ピー・エム・ピー株式会社（PMP）代表取締役・特定社会保険労務士。慶應義塾大学経済学部を卒業（専攻は経済政策，恩師はカトカンで有名な加藤寛教授）。三菱銀行（現三菱UFJ銀行）に入社し，人事企画部門他を経験。その後，米国ケミカル銀行（現JPモルガン・チェース銀行）の日本支店の副社長として銀行と証券人事部門を統括。米国マイクロソフト社の日本法人であるマイクロソフト株式会社の人事部門と総務部門の統括責任者を経て，PMPを創業。また，人事部長のネットワークSMCも運営，人事スペシャリストの研鑽の場を提供している。著書に『アメリカ企業には就業規則がない』（国書刊行会）。

いましたが，厚労省からの発表は図4の通りです。例えば残業のように労働時間延長等に伴う一時的な収入変動による場合は，事業主の証明により被扶養者認定を円滑に行うという考え方が示されました。また，多くの企業で導入されている家族手当のうちの配偶者手当についても各企業での見直しの手順をフローチャート等で発表することです。

配偶者手当については，厚労省

では収入要件のある配偶者手当も就業調整の要因となっているとの問題意識を持っているとはいえ，配偶者手当の見直しは不利益変更となりえるため，労働契約法や判例等に留意した対応が必要であるとしたうえで，来年の賃上げの時期に例えば，配偶者手当を廃止または縮小し，基本給や子ども手当を増額するなどの配偶者手当の見直しの議論を進めたいとしています。

＊「適温」とは何なのか

さて総理は，9月25日の5つの柱による経済対策を発表する際に，これまでを「冷温経済」と称し，これを脱し，経済の熱量を感じられる「適温経済」を目指すと言っています。

これまでが長い「冷温経済」であったことはもう30年近くたいして賃金も上がっていないことから論を待たないところですが，次に来る新しい時代が「適温経済」というのはあまりワクワクしませんね。政府がどう頑張っても，日本が熱くなるような景気回復は望めない，せいぜい微温程度だろうから，これを「適温」と言ったのでしょか？

今回の取り上げた2つの「壁」対策も，政府は社会保険の仕組みを根底から見直すことはせず，助成金や最大2年までの時限的取り扱いで乗り切ろうとしています。一方で民間企業には労働条件の不利益変更のリスクもある配偶者手当の廃止・引き下げを勧める。

「壁」に対する政府の対応と政府が民間企業に求める対応を比較すると，確かに政府にとっては「適温」かもしれませんが，民間企業にとっては「適温」どころか一歩間違うと，労働条件不利益変更という「激熱」あるいは「極寒」の事態にもなりかねませんね。

図3 「106万円の壁」への対応

◆企業への支援【キャリアアップ助成金「社会保険適用時処遇改善コース」】——労働者本人負担分の保険料相当額の手当支給や賃上げなどにより，壁を意識せず働ける環境づくりを行う企業を後押しするコースの新設。

(1) 手当等支給メニュー

要件	1人当たり助成額
①賃金の15%以上追加支給 (社会保険適用促進手当)	1年目 20万円
②賃金の15%以上追加支給 (社会保険適用促進手当) 3年目以降，③の取組を行う	2年目 20万円
③賃金の18%以上増額	3年目 10万円

(2) 労働時間延長メニュー

週所定労働時間の延長	賃金の増額	1人当たり助成額
4時間以上	—	30万円
3時間以上 4時間未満	5%以上	
2時間以上 3時間未満	10%以上	
1時間以上 2時間未満	15%以上	

※ 助成額は中小企業の場合，大企業の場合は3/4の額。

※ 1年目に(1)の取組による助成(20万円)を受けた後，2年目に(2)の取組による助成(30万円)を受けることが可能。

◆社会保険適用促進手当——事業主が被用者保険適用に伴い手取り収入を減らさないよう手当を支給した場合は，本人負担分の保険料相当額を上限として社会保険料の算定対象としません。

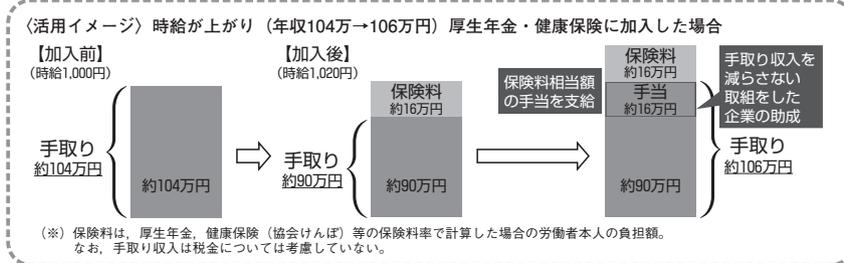


図4 「130万円の壁」への対応

◆事業主の証明による被扶養者認定の円滑化

(例) 毎月10万で働くパートの方が残業により一時的に収入増になった場合

