



社労士 NEWS>>>

>>> 2023.11 Vol.156

発行 >>>

社会保険労務士法人ワークデザイン URL : <https://www.waku-wakujinji.com>
〒939-8084 富山市西中野町 2 丁目 15-30 ミノワビル 2 階
Tel 076-413-3541 Fax 076-413-3542 Mail info@waku-wakujinji.com

CONTENTS >>>

1. 社会保険 > 年収の壁・支援強化パッケージについて
2. 定年延長 > 企業における定年制度の変遷と現状

1. 社会保険

年収の壁・支援強化パッケージについて

厚生労働省は、年収が一定額を超えると手取りが減ることから、パートタイム労働者等が就労調整をする事例がみられる、いわゆる「年収の壁問題」の支援強化パッケージを発表し、「106万円の壁」「130万円の壁」への当面の対応策を示しました。

年金制度の改正が予定される令和7年度までの措置として、令和5年10月から実施していくとのことです。

本稿では、厚生労働省から公表された「年収の壁・支援強化パッケージ」について、説明いたします。

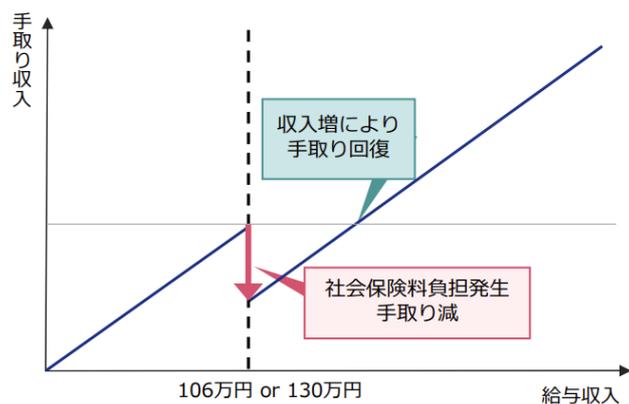
1. 年収の壁とは

厚生労働省が実施した「令和3年パートタイム・有期雇用労働者総合実態調査」によると、会社員などの

配偶者で扶養されていて保険料の負担がない「第3号被保険者(社会保険上の被扶養配偶者)」のうち、およそ4割が就労していることが明らかになっています。

■年収の壁を巡る現状

第3号被保険者の手取り収入の変化(イメージ)



- 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のうち、就業調整をしていると回答した者(21.8%)は、その理由として、「106万円の壁」、「130万円の壁」及び配偶者手当を意識していると回答している。(複数回答)

【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%

(出典) 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」

※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」

このうち、一定以上の収入増となった場合に、新たに発生する社会保険料の負担や収入要件が定められている配偶者手当等が無支給となるなどで、手取り収入が減少することを恐れて、就業調整をしている方が存在します。

これにより、本人の働く意欲が阻害され、さらには

企業にとっても貴重な労働戦力を有効活用できないジレンマが常態化していました。

2. 支援強化の内容

厚生労働省は「年収の壁・支援強化パッケージ」の中で、大きく分けて3つの対応を行うとしております。

年収106万円以上となることで、厚生年金・健康保険に加入するため、保険料負担を避け、就業調整してしまう。

「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

年収130万円以上となることで、国民年金・国民健康保険に加入するため、保険料負担を避け、就業調整してしまう。

「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。**

配偶者手当への対応

企業の配偶者手当の見直しが進むよう、**見直しの手順をフローチャートで示す等わかりやすい資料を作成・公表**します。

※厚生労働省「年収の壁・支援強化パッケージ」

これに伴って、厚生労働省が発表した具体的な施策の概要は、次の通りとなります。

①キャリアアップ助成金

「社会保険適用時処遇改善コース」の新設

②社会保険適用促進手当の標準報酬算定除外

③事業主の証明による被扶養者認定の円滑化

④企業の配偶者手当の見直し促進

⑤業務改善助成金の活用促進

3. さいごに

施策は負担軽減の特例措置が多くを占めていますが、企業の自治である配偶者手当についても言及がなされています。

なお、配偶者手当を見直す場合には、就業規則などを変更する必要がありますが、場合により「労働条件の不利益変更」に当たる可能性もありますので、留意して進めることが必要です。

2. 定年延長

企業における定年制度の変遷と現状

定年制度とは、会社と従業員の間で、前もって規定した年齢に到達した時に入社時に締結した雇用契約が満了する制度です。定年の年齢は、「高年齢者雇用安定法第8条」に定められており、「事業主がその雇用する労働者の定年の定めをする場合には、該当定年は、60歳を下回ることはできない。」としています。

また、会社が定める定年年齢によっては、従業員が雇用の継続を希望した場合、引き続き雇用に延長しなければならない決まりがあります。

本稿では、定年制度のこれまでの変遷と、現在の企業における定年制度の実態をご紹介します。

1. 定年制度の変遷

定年制度は昭和初期に普及し、第二次世界大戦後に、定着したとされています。以降、法改正を繰り返し、以下のような変遷を辿っています。

時期	内容
昭和初期	55歳定年がスタート
1980年代	60歳定年(努力義務化)
1990年	定年後再雇用(義務化)
1998年	60歳定年(義務化)
2000年	65歳までの雇用確保措置(努力義務化)
2006年	65歳までの雇用確保措置(義務化)
2013年	65歳までの継続雇用(義務化(対象:全希望者))
2021年	70歳の就業機会の確保(努力義務化)

2. 定年制度の実態

定年制度を定めている企業割合は94.4%（平成29年調査95.5%）となっており、そのうち、定年制度の定め方別の企業割合をみると、「一律に定めている」が96.9%（同97.8%）、「職種別に定めている」が2.1%（同2.2%）となっています。

また、一律に定年制を定めている企業（96.9%）のうち定年を60歳とする企業は72.3%（平成29年調査79.3%）、65歳とする企業は21.1%（同16.4%）となっています。

前回調査と比べると、徐々に定年年齢が60歳から65歳へと移行していることが見て取れます。

■ 定年制の有無、定年制の定め方別企業割合

(単位: %)

企業規模・産業・年	全企業	定年制を定めている企業 ¹⁾²⁾		定年制の定め方			定年制を定めていない企業
		割合	()内の数値	一律に定めている	職種別に定めている	その他の定め方	
令和4年調査計	100.0	94.4	(100.0)	(96.9)	(2.1)	(0.6)	5.6
1,000人以上	100.0	99.3	(100.0)	(90.9)	(7.5)	(1.6)	0.7
300~999人	100.0	98.6	(100.0)	(91.9)	(6.6)	(1.4)	1.4
100~299人	100.0	97.3	(100.0)	(97.8)	(1.9)	(0.1)	2.7
30~99人	100.0	93.0	(100.0)	(97.3)	(1.5)	(0.6)	7.0
平成29年調査計	100.0	95.5	(100.0)	(97.8)	(2.2)	(0.1)	4.5

注: 1) ()内の数値は、「定年制を定めている企業」を100とした割合である。

2) 「定年制を定めている企業」には定年制の定め方が「不明」の企業を含む。

※厚生労働省「令和4年就労条件総合調査」

3. さいごに

人生100年時代と言われるようになって久しいなか、2021年には70歳までの就業確保が努力義務となりました。労働力不足も相まって、今後65歳あるいは

それを超える年齢を定年とするという選択も増えていくのではないのでしょうか。その際には、それに合わせた業務内容、処遇や安全確保措置など様々な検討が必要になりますので、留意が必要です。

Q & A

記事の中でちょっと気になる豆知識をご案内。今回は、1ページ目の「年取の壁・支援強化パッケージについて」に関連する豆知識をお伝えします。



Q. なぜ配偶者手当が見直しの対象になっているのでしょうか。

A. 配偶者手当の収入制限によって就業調整を行う方がいることからです。

「令和4年職種別民間給与実態調査」では、配偶者手当に収入制限がある割合が46.3%となっており、また「令和3年パートタイム・有期雇用労働者総合実態調査」では、就業調整の理由として「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」と回答した割合が15.4%となっており、一定数が就業調整の理由としていることが分かります。