

経営者の皆様に、次への視野(スコープ)を。
毎月、かんぽ生命がお届けします。

かんぽスコープ

Vol.171

緊急
レポート

社会保険の“適用拡大”に 前向きに取り組もう。

「まず、助成金のこと、いったん頭から外して考えたほうがいいですね」と山口氏は助言する。

「むしろ、空手の人手不足の中、人材を確保するために、この“適用拡大”を前向きに捉えたいものです」

問題になっているのは、いわゆる「年収の壁」だ。この“壁”を超えると税金や社会保険料の負担が生じるた

「106万円の壁」が 新たに立ちちはだかる。

企業も労働者も、ともに経済的な負担が重く感じられる“適用拡大”も設けられていますが、その制度は複雑で、有効な活用方法を見通しにくいのも確かです。経営者はどう整理して捉えればいいのか、特定社会保険労務士・山口寛志氏からのアドバイスをお届けします。

今年(2024年)10月から、パートタイマーなどの短時間労働者で一定以上働く人(下表△参照)の社会保険への加入義務が、従業員51人以上^{※1}の企業にも広がられます。そして将来、このような“適用拡大”は、企業規模にかかわらず行っべきだとの議論が進んでいます^{※2}。

め、超えないように就労時間を調整する人が多い。社会保険については「130万円の壁」と「106万円の壁」の二つが立ちちはだかる。

「130万円の壁」は、家族が加入する社会保険の扶養から外れる年収。“壁”を超えると自分で国民年金・国民健康保険に加入しなければならなくなる。

一方「106万円の壁」は、一定規模以上の企業で働く人に社会保険(厚生年金・健康保険)への加入義務

が生じる年収。今年10月からの“適用拡大”では、従業員51人〜100人の企業が新たに対象になる。

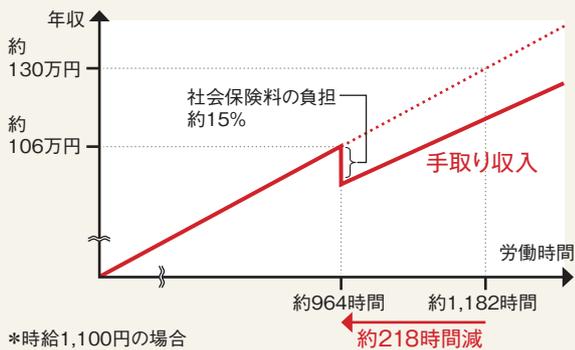
すると、これまで「130万円の壁」を超えないように働いていたパート社員が、今度は「106万円の壁」を下回るように就労時間を減らすかもしれない(左図B参照)。逆に“壁”を超えて働くパート社員がいれば、その人の社会保険料が企業にも課される。どちらにしても、会社としては悩みだ。

A “適用拡大”で社会保険への加入義務が生じる労働者の要件

下の要件に全て該当する短時間労働者

週の所定労働時間が20時間以上
所定内賃金が月額8.8万円以上(年収約106万円以上)
2カ月を超える雇用の見込みがある
学生ではない

B 「130万円の壁」と「106万円の壁」のイメージ



「でも、22年の従業員101人以上の企業への“適用拡大”のときは、あまり問題にされませんでした。私の顧問先でも、結果としては106万円を超えて、いやむしろ、手取りを減らしたくないために、より長時間働く人もたくさんいました」

パート社員の獲得・定着のために活用。

これは統計データ^{※3}でも裏づけられる。22年に“適用拡大”の対象になった企業に勤める人への調査では、手取りを維持・増大できるような労働時間を増やした人が6・4%。労働時間はそのまま社会保険料に加入した人が14・5%。合計20・9%の人が新たに社会保険料に加入した。反対に、保険料負担を嫌って労働時間を減らした人は12・0%にすぎない。(残りの67・1%は、元々年収106万



山口寛志 社会保険労務士法人 山口事務所 代表
〒150-0002 東京都渋谷区渋谷2-1-6-2F
☎03-6427-1191 <https://www.ys-office.co.jp>

※1 厚生年金保険の被保険者数(短時間労働者を含まない)。 ※2 内閣官房「全世代型社会保障構築会議報告書」(2022年12月16日)に、取り組むべき課題として「短時間労働者への被用者保険の適用に関する企業規模要件の撤廃」があげられている。 ※3 (独)労働政策研究・研修機構「働き方に関するアンケート調査」(2023年5月30日)

円未満など、適用拡大の対象外」

「企業の社会保険料負担が増えるといつても、対象になるパート社員が何十人といるわけではないでしょう。それに、パート社員を新しく採用するのが難しい時代です。だったら、今いる人を大切に、いつこの機会に壁を超えて、時間を気にしないで働いてもらったほうがいいのではないだろうか」

厚生年金に加入すれば、老齢年金の給付額が増えるのはもちろん、万一のときは遺族厚生年金や障害厚生年金も受け取れるようになる。健康保険からは、休業中の傷病手当金や産休中の出産手当金も出る。こうした手厚い保障のための保険料の半分を会社が負担してくれるわけだから、従業員のメリットは大きい。

「一方、会社からすると『社保完備』をアピールできます」と、山口氏は社会保険をパート社員の獲得や定着のために活用することを勧める。

そして、『適用拡大』の対象外となる51人未満の企業でも社会保険加入を検討したいと語る。「選択的適用拡大」という制度があり、義務の対象ではない企業でも、労使が合意すれば従業員を社会保険に加入させることができる。

「政府内で議論が進んでいるように、将来は企業規模の要件が撤廃になることが予想されます。いずれ義務化されるなら、先取りして、今からパートも社保完備」の会社にす

るのも方法だと思えます」

なお、「選択的適用拡大」で社会保険に加入する従業員の要件は、適用拡大で義務化される要件と同じだ。

助成金はおまけ、ごほうびと捉える。

では、『適用拡大』に向けての準備について案内しよう。一般的には、①対象となるパート社員の把握、②対象者への情報提供、③対象者の意向確認、④法定福利費の増加予測の手順を踏む。

「ここで重要なのは②です。前記の従業員のメリットをしっかりと説明すること、そして、できればこの機会に人材活用の仕組みを整えて、それを訴えかけてもいいですね」

人材活用の仕組みとは、例えばパート社員の評価制度やキャリアアップ、短時間正社員への登用制度などだ。賞与や退職金の制度を導入してもいい。

「賞与や退職金を就労時間に応じたポイント制にすれば、長い時間働く動機づけにもなります。パート社員モチベーションを高め、より戦力化する方法を工夫したいものです」

さて、最後に、「いったん頭から外して」としていた助成金について紹介しよう。23年10月から「キャリアアップ助成金」の中に設けられている「社会保険適用時処遇改善コース」だ。従業員を新たに社会保険に加入させるとともに収入を増加させ

た事業主に支給される(下表参照)。

二つのメニューがあり、現在の年収により、106万円～130万円の人は主に「①手当等支給メニュー」が、106万円未満の人は主に「②労働時間延長メニュー」が対象になると考えればいいだろう。また、1年目に①を、2年目に②を活用する「併用メニュー」もある。

「①は、手取りが減らないように保険料分を給与に上乗せすれば支給されます。上乗せ分を『社会保険適用促進手当』とすれば、その金額は社会保険料の算定対象にしない措置が設けられたのは助かりますね」

ただし、「社会保険適用促進手当」の措置は2年間限定で、また、①を2～3年目にも受けようとする3年目に上乗せ分を上回る18%の賃上げが必要になる。もともと、手当支給は2年間だけと就業規則に規定すれば、3年目の賃上げは不要だ。

「でも、そもそも時給が安ければ人が集まらない時代です。社会保険加入と賃上げはセットで検討したほうがいいかもしれません」

それにつけても考え合わせるべきことが多く、加えて「どうすれば有利に助成金が受けられるか」と思うと、もう混乱してしまふ。

「まずは自社のパート社員活躍にとつて、『適用拡大』をどう生かせばいいかを考えて、助成金はおまけ、ごほうびくらいに捉えたほうがいいですよ」

【C】「キャリアアップ助成金」の「社会保険適用時処遇改善コース」(概要)

新たに社会保険に加入する労働者の収入を増加させることで、“壁”を意識しないで働ける環境づくりを行う事業主を支援。

① 手当等支給メニュー (合計最大50万円)

要件	1人当たり助成額
③ 賃金の15%以上を追加支給 (社会保険適用促進手当)	1年目 20万円
④ 賃金の15%以上を追加支給 (社会保険適用促進手当) 3年目以降、③の取り組みを行う	2年目 20万円
⑤ 賃金の18%以上を増額	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。

*詳細は、「社会保険適用時処遇改善コース」で検索して表示される厚生労働省のページをご覧ください。

(注) 記事中に記載の法令や制度等は取材当時のもので、将来変更されることがあります。詳細につきましては、各専門家にご相談いただきますようお願いいたします。