

短時間労働者に対する社会保険の適用拡大

「106万円の壁」が従業員数51人以上に拡大

社会保険(厚生年金・健康保険)の加入と保険料の支払いが生じる年収の壁に「130万円の壁」と「106万円の壁」があります。「130万円の壁」は、基本的に全ての人が配偶者等の社会保険上の扶養(「103万円の壁」などの税法上の扶養とは異なる)から外れ、自身で社会保険に加入する必要が生じる年収の目安です。「106万円の壁」も同様に年収の目安で、130万円に達しなければ、週の所定労働時間など他の条件を満たさない限り加入義務は生じませんが、勤務先の従業員数(※)も一定規模以下である必要があります(図表1)。

この従業員数の基準は2016年より順次拡大されています。現在は101人以上の企業が対象ですが、2024年10月からは51人以上に引き下げられます。このため、従業員数51人~100人の企業に勤務するパート・アルバイトなどの短時間労働者で年収106万円以上の方は、社会保険の加入義務が生じることになります。

(※)従業員数:現在の厚生年金の適用対象者数
(=フルタイム+週労働時間がフルタイムの3/4以上)

助成金制度の上手な活用に向けた準備を

こうした適用範囲の拡大により、労働者は年収の壁を意識せずに働けるとともに、将来の年金の受取りが上乘せされ、企業も人手不足の緩和に繋がることが期待されます。しかし実際には、多くの方が手取り収入の減少を意識して、就労調整(働き控え)を行う可能性もあります。

こうした対策として、政府は2023年10月、「キャリアアップ助成金」制度に「社会保険適用時処遇改善コース」を新設し、手取り収入を減らさないように手当を支給(保険料の算定から除外)、あるいは労働時間の延長と賃上げで処遇改善を図る企業の取り組みに対して、一人当たり最大50万円の助成を行っています(図表2)。

なお、助成を受けるためには、人員目標や目標達成に向け講ずる措置等について定めた「キャリアアップ計画書」を事前に労働局に提出する必要があります。労働者に対しては、社会保険制度の概要や本助成措置について説明するとともに、仕事内容や処遇の改善等について話し合うなど、制度の上手な活用に向けた丁寧な準備が重要となります。

図表1 社会保険の対象となる要件

【企業の社会保険適用範囲の拡大】

時期	2016/10~	2022/10~	2024/10~
従業員数	501人以上	101人以上	51人以上

【加入対象となる従業員】

以下の条件を全て満たすパート・アルバイト

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

【今回対象となる企業の従業員の保険料負担】

年収(万円)	現状	2024/10~
130以上	あり	あり
106以上130未満	なし	あり
106未満	なし	なし

(資料)厚生労働省資料より当部作成

図表2 キャリアアップ助成金制度の概要
(社会保険適用時処遇改善コース)

【手当等支給メニュー】

	要件	1人当たり助成額
1年目	賃金の15%以上を追加支給	20万円
2年目	賃金の15%以上を追加支給(3年目の計画を織込む)	20万円
3年目	賃金(基本給)の18%以上を増額	10万円

【労働時間延長メニュー】

週所定労働時間の延長	要件		1人当たり助成額
	賃金(基本給)の増額		
4時間以上	—		30万円 (大企業は22.5万円)
3~4時間	5%以上		
2~3時間	10%以上		
1~2時間	15%以上		

(注1)上記2つのメニューの併用可能(ただし最大50万円)

(注2)4時間未満の時間延長は基本給の増額が必要

(資料)厚生労働省資料より当部作成

- ◆ 本資料は情報提供のみを目的として作成されたものであり、何らかの行動を勧誘するものではありません。
- ◆ 本資料は、信頼できると思われる情報に基づいて作成されていますが、その正確性を保証するものではありません。また、本資料に記載された内容等は作成時点のものであり、今後予告なく修正、変更されることがあります。資料のご利用に關しては、お客さまご自身の責任において判断なされますよう、お願い申し上げます。
- ◆ 本資料に関連して生じた一切の損害については、責任を負いません。その他、専門的知識に係る問題については、必ず弁護士、税理士、公認会計士等の専門家にご相談のうえ、ご確認ください。
- ◆ 本資料の一部または全部を、当社の事前の了承なく複製または転送等を行うことを禁じます。
- ◆ 本件に関するご照会は、ひろぎんHD経済産業調査部 担当:畑(Tel.082-247-4958)までお願いします。