

HRタイムズでは、人材活用や人事労務に関する旬な情報をお届けします

■特集■ 年収の壁対策について

今号では、「年収の壁対策」について特集致します

1 年収の壁 ～企業と労働者が抱える問題と対策～

最低賃金の引き上げや社会保険の適用拡大など、社会保険に加入する短時間労働者が増加する一方、年収の壁を超えないように「働き控え」が起こり、必要な働き手を確保できないという問題が指摘されています。そこで、パート・アルバイトで働く方が年収の壁を意識せずに働ける環境づくりを後押しするために、様々な支援制度が公表されています。特集では、社会保険料に関する年収基準である「106万円の壁」と「130万円の壁」に対する支援制度を解説致します。

2 年収「106万円の壁」への対応 ～キャリアアップ助成金:社会保険適用時処遇改善コース～

パートや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り組み^(※)を実施する企業に対して労働者一人あたり、最大で50万円が助成されます

※社会保険適用促進手当の支給、賃上げによる基本給の増額、所定労働時間の延長を指します

(1) 手当等支給メニュー

事業主が労働者に社会保険を適用させる際に、「社会保険適用促進手当」の支給等により労働者の収入を増加させた場合に助成

対象期間	要件	1人当たり助成額
1年目	①企業が賃金の15%以上を追加支給した場合 (社会保険適用促進手当)	20万円 (大企業は15万円)
2年目	②企業が賃金の15%以上を追加支給した場合 (社会保険適用促進手当) 3年目以降、③の取り組みを行う	20万円 (大企業は15万円)
3年目	③賃金の18%以上を増額した場合	10万円 (大企業は7.5万円)

(2) 労働時間延長メニュー

所定労働時間の延長により社会保険を適用させる場合に事業主に対して助成

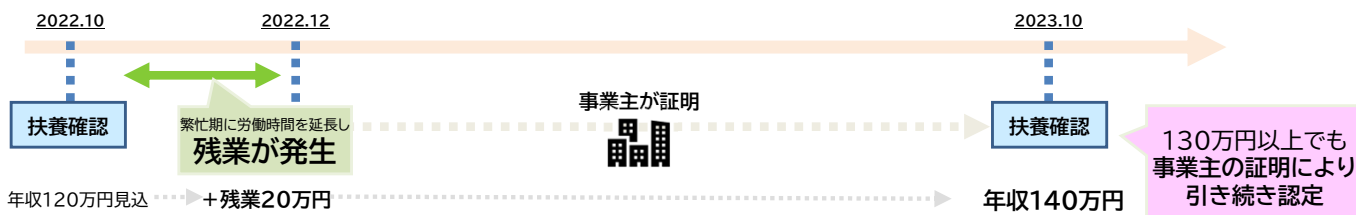
週所定労働時間の延長	賃金の増額	1人当たり助成額
4時間以上	—	30万円 (大企業は22.5万円)
3時間以上 4時間未満	5%以上	
2時間以上 3時間未満	10%以上	
1時間以上 2時間未満	15%以上	

・事業主が社会保険適用に伴い、労働者の手取り収入を減らさないように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なりません
 ・1年目に(1)の取り組みによる助成を受けた後、2年目に(2)の取り組みによる助成を受けることが可能です
 ・上表は厚生労働省の年収の壁・強化支援パッケージをもとに当社で作成しています https://www.mhlw.go.jp/stf/taiou_001_00002.html

3 年収「130万円の壁」への対応

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、引き続き扶養に入り続けることが可能となる仕組みです

事業主の証明による被扶養者認定の円滑化 (例) 毎月10万円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



・本表は首相官邸ページ <https://www.kantei.go.jp/jp/headline/nennsyuunokabe/index.html> をもとに当社で作成しています

Q どのような収入の増加が対象となりますか？

A 職場の人手不足に対応するため、働く時間を延ばしたことなどによる一時的な収入変動が対象となります。

Q 事業主の証明を提出しさえすれば、引き続き被扶養者に該当するということでしょうか。

A 雇用契約書等を踏まえ、年間収入の見込みが恒常的に130万円以上となることが明らかであるような場合には、被扶養者に該当しなくなることとなります。また、社会保険の被扶養者の要件は、収入要件だけではなく、その他の要件を満たしていないことにより、被扶養者に該当しなくなること考えられます。

詳細は、厚生労働省：年収の壁・支援強化パッケージ https://www.mhlw.go.jp/stf/taiou_001_00002.html をご確認ください。

人事労務ニュース振り返り

9月～11月に取り上げられたニュースを振り返り、人材業界の動向をご案内致します

◆改正 労働条件明示のルールをおさらい～令和6年4月施行～

厚生労働省は、新たに令和5年改正労働基準法施行規則等に係る労働条件明示等に関するQ&Aを公表しました。Q&Aでは個別具体的な考え方や留意点がわかりやすくまとめられていますので、一部抜粋致します。

Q	A
今回の改正を受けて、既に雇用されている労働者に対して、改めて新たな明示ルールに対応した労働条件明示が必要か。	既に雇用されている労働者に対して、改めて労働条件を明示する必要はない。 新たな明示ルールは、今般の省令・告示改正の施行日である令和6年4月1日以降に締結される労働契約について適用される。 もっとも、労働条件に関する労働者の理解を深めるため、再度の明示を行うことは望ましい取組と考えられる。 また、有期契約労働者については、契約の更新は新たな労働契約の締結であるため、令和6年4月1日以降の契約更新の際には、新たなルールに則った明示が必要となる。
令和6年4月1日を契約の開始日とする契約の締結を3月以前に行う場合、新たな明示ルールに基づく労働条件明示が必要か。	労基法第15条の労働条件明示は、労働契約の締結に際し行うものであることから、契約の始期が令和6年4月1日以降であっても、令和6年3月以前に契約の締結を行う場合には、改正前のルールが適用され、新たな明示ルールに基づく明示は不要である。 もっとも、労働条件に関する労働者の理解を深めるため、令和6年3月以前から新たな明示ルールにより対応することは、望ましい取組と考えられる。
有期労働契約の更新回数の上限とは、契約の当初から数えた回数を書くのか、残りの契約更新回数を書くのか。また、通算契約期間の上限についてはどうか。	労働者と使用者の認識が一致するような明示となっていれば差し支えない。 なお、労働者・使用者間での混乱を避ける観点からは、契約の当初から数えた更新回数又は通算契約期間の上限を明示し、その上で、現在が何回目の契約更新であるか等を併せて示すことが考えられる。
労働契約法第18条に規定する無期転換ルールに基づき無期労働契約への転換を申し込むことができる権利(無期転換申込権)を行使しない旨を表明している有期契約労働者に対して、無期転換申込み機会の明示を行う必要があるか。	明示を行う必要がある。

厚生労働省QAはこちらよりご確認ください <https://www.mhlw.go.jp/content/11200000/001156119.pdf>

◆過労死等防止対策白書

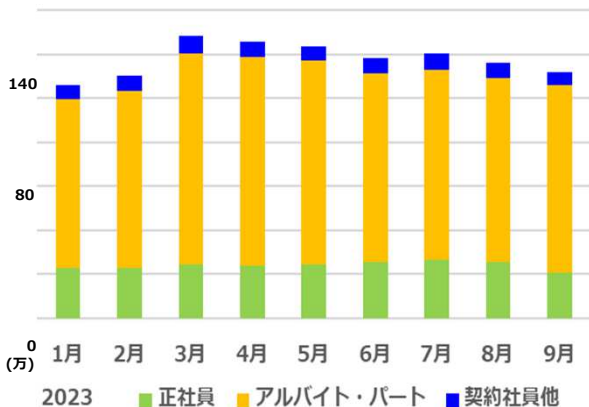
～睡眠と疲労、うつ傾向及び主観的幸福感などの関係について調査分析～

厚生労働省は、「令和5年版 過労死等防止対策白書」を公表しました。「過労死等防止対策白書」とは、「過労死をゼロにし、健康で充実して働き続けることのできる社会」の実現に向けて、過労死等防止対策推進法の第6条に基づき、国会に毎年報告を行う年次報告書であり、今年で8回目となります。今回の報告書に基づく調査分析では、【睡眠の不足感が大きいと疲労の持ちこし頻度が高くなり、うつ傾向・不安を悪化させ、主観的幸福感も低くなる傾向がある】などの調査分析や、長時間労働の削減・メンタルヘルス対策への強化が報告されています。

出所:厚生労働省「令和5年版 過労死等防止対策白書」を公表します
https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_35671.html

求人広告掲載件数等集計結果 (2023年9月分)

< 雇用形態別件数 >



公益社団法人全国求人情報協会が2023年10月25日に公表したデータによると、9月の雇用形態別件数は過平均(全体)で1,118,697件(前年同月比+9.4%)となりました。

うち、正社員求人数は205,056件(前年同月比-2.8%)となり、2023年1月から7月までは増加していましたが、8月以降は減少傾向にあります。

市場データ

労働力調査(詳細集計) 2023年(令和5年) 7～9月期平均結果

(総務省 2023年11月10日公表)

就業者数は6,768万人

・前年同期比20万人の増加
2期連続の増加

雇用形態別 雇用者数動向

・正規職員 従業員数3,617万人
前年同期比31万人の増加
2期連続の増加

・非正規職員 従業員数2,133万人
前年同期比13万人の増加
7期連続の増加

非労働力人口

・非労働力人口 4,031万人
前年同期比27万人の減少
うち、就業非希望者は3,715万人
前年同期比21万人の減少

非正規職員の従業員数2,133万人の現職の雇用形態についての主な理由別の内訳を回答の多い順番でみていくと

上位3つの回答に
自分の都合のよい時間に働きたいから: 728万人
家計の補助・学費等を得たいから: 379万人
家事・育児・介護等と両立しやすいから: 239万人
となりました。

副業やワークライフバランスなどはたらきかたを重視する傾向が強まっているようです。

株式会社 アヴァンティスト

本社
東京都中央区日本橋兜町6-7

本社代表 03-6703-8338
横浜支店 045-325-0211
名古屋支店 052-229-1521
大阪営業課 06-6206-1160

Web サイト
www.avantistaff.com

HRタイムズ最新号はHPでも
ご覧いただけます。

⇒当社HP(上記WEBサイト)
⇒企業ご担当者の方⇒お知らせ

HRタイムズに関する
ご意見、ご要望は以下まで
お願いします。

業務企画部 03-6703-8338