

ユアサイドニュース 1月号

社会保障審議会年金部会は、短時間労働者に関する厚生年金の加入要件から「106万円の壁」となる賃金要件の撤廃案を承認しました。また、賃金要件撤廃後、50人以下の中小企業への適用拡大の方針が決まりました。今回は、この変更がどのような影響があるのかについてご紹介します。

「106万円の壁」の経緯として令和6年10月から社会保険の適用拡大により51人以上の企業で、次の全ての要件に該当する方は社会保険の加入が義務付けられました。

【加入要件】

1. 週の所定労働時間が20時間以上であること
2. 所定内賃金が月額8.8万円以上であること（106万円以上/年）
3. 学生でないこと

「106万円の壁」撤廃とは、上記2を廃止することで、理由は令和6年10月から各都道府県にて最低賃金が50円以上引き上げられたことです。

例えば、神奈川県の実業所で働いている労働者については、令和6年10月1日より最低賃金が¥1,162-となっております。上記の加入要件「1.週の所定労働時間が20時間以上であること」として1ヶ月あたりの賃金計算をしたときに、上記の2の要件である「所定内賃金が月額8.8万円以上であること（106万円以上/年）」を必然的に超えてきます。

これに伴い短時間労働者の加入要件である賃金要件の月額8.8万円（106万円/年）を上回る地域が増加していることにより必要性が薄れてきていること、また、就業調整を行うかどうかを判断する基準として労働者から強く意識されていることが今回の撤廃案の背景にあります。

そして、この「106万円の壁」の撤廃に伴い下記内容が提案されております。

【提案事項】

- a. 標準報酬月額12.6万円以下（月の給与が13万円未満）の短時間労働者が厚生年金に加入する場合に、労使保険料負担割合を変更できる特例措置の創設（対象者を限定した時限的な措置とし、事業主が全額負担することは認めない。また、賞与も特例措置の対象とする。）

現在提案されている特例措置にて、106万円の壁をなくすことにより企業規模の違いによる被保険者の適用範囲が異なることがなくなり、今回「106万円の壁」撤廃の背景にある賃上げに伴う就業調整が生じなくなることや年収を意識する必要がなくなり働き控えを防

ぐことで人手不足を解消することが見込まれます。

また、労働者の保険料負担は軽減されますが、事業主目線で見るときに、任意で従業員との合意に基づいてではありますが、被保険者の保険料負担を軽減することは、同時に事業主負担は増加するという事でもあります。

また、賃金要件撤廃後、50人以下の中小企業への適用拡大の方針についての詳細はまだわかりませんが、1つ言える事は事業主に対する負担が増加するという事。その為、配慮等必要なことから十分な周知・準備期間を確保するとしております。

賃金要件の撤廃時期としては、2年後の令和8年10月、企業規模要件の撤廃時期は令和9年10月を想定しております。

今回は、「106万円の壁」撤廃案に伴いどのような影響が出てくるのかについてご説明致しました。今後は、106万円の壁だけでなく、最低賃金引上げによる影響として社会保険扶養の加入にあたっての条件「130万円の壁」についても影響が出てくる事が予想されます。その為、気になることやご不明な点等ございましたら、各担当者にご相談下さい。