



10月のコラム ～「年収の壁・支援パッケージ」実務対応～

先週、各メディアで一斉に報道され話題となった「年収の壁・支援パッケージ」。当コラムで直接的なテーマを取り上げることは少ないのですが、急でしたので報道でわかりにくい企業側の実務の部分についてご紹介したいと思います。

企業への最大50万円の支給。賃上げや年末の繁忙期の増収によって保険加入の対象となる方に、企業が「社会保険適用促進手当」を別途支給する場合、助成金を出すというものです。実質的に、保険料の負担なく加入できるので、ご希望されるパートさんも多いかと思えます。就業調整で人材不足に悩む会社にとっては、労働力を確保できることとなります。

しかし、助成されるのは、被保険者負担分だけです。使用負担分の保険料は増加となります。加入時期によって差をつけるわけにはいかないので、法改正時に同様の条件で加入した方に対しての手当支給も検討の必要があるでしょう。助成金の手続きとしては、6か月毎に申請を行う必要があり、1年目 20 万、2 年目 20 万、3 年目 10 万の計 50 万円をもらうためには 5 回の申請が必要です。この内 3 年目は、原則として基本給などの恒常的なものにする必要があります。現実には、助成金が出なくなった 4 年目に手当を無くすわけにはいかないので必然的と言えます。労働時間延長コースを組み合わせる場合は 2 年で 50 万円とすることも可能ですが、手続きは、より複雑になると思われます。大企業は、50 万円ではなく 4 分の 3 の 37.5 万円です。この助成金は、雇用保険料の一部(事業主からのみ徴収している部分、一般の事業の場合 0.35%)が財源です。さらなる雇用保険料の引き上げも懸念されます。

また、「社会保険適用促進手当」は、社会保険料の算定対象外となっていますが、保険料相当額が上限なので、ピッタリ同額の手当にしない限り、同じ手当の中で保険料に該当する部分としない部分を分ける必要性があり、事務担当者の負担が増えることが考えられます。

会社が一人当たり50万円もらえるという印象ばかり目立つ報道ですが、人事計画を明確に立てた上での慎重な対応が望まれます。

130 万円の壁への対応については、自社のパート社員のことでなく社員の扶養家族のことです。そろそろ送られてくる時期ですが、扶養家族となっている方に変動がないか「被保険者資格再確認」という通知がきます。収入が 130 万円を超えると扶養家族から外れるのですが、パート先の事業主が「一時的なものである」と証明したら2年間は、抜かなくても良いというものです。扶養認定が少し甘くなるということですが、厳密に確認されている会社や健康保険組合でない場合は、あまり影響はなさそうです。

共働きが一般的な世帯となり、働き方も多様化している中、扶養制度は時代に合わない不公平な制度になっています。20 年以上も前から指摘、検討されていますが一向に進みません。今まで法令遵守できちんと対応してきた会社が馬鹿を見るといった制度の打ち出しも続いています。暫定措置とはいえ、目先の安易なバラマキの連続では、政策と言えません。政府・行政は、早急に抜本的な見直しをすべきです。

2023年10月 水田かほる