

人事労務管理相談室

02

2025

2025年2月号のニュースレターをお届けします。

掲載内容に関してご不明な点等があれば、当事務所までお問い合わせください。

MANAGEMENT SERVICE



社会保険における2つの年収の壁

- ◆労働基準法における休日の考え方
- ◆注目される健康経営の導入と実践ステップ

社会保険における2つの年収の壁

昨年10月の衆議院議員選挙以降、「年収の壁」が話題になっています。この年収の壁には、100万円、103万円、106万円、130万円、150万円および201万円の壁があると言われることが多く、これらのうち、106万円および130万円の壁が社会保険の壁と言われています。以下ではこの社会保険における年収の壁について確認します。

年収106万円の壁

106万円の壁とは、従業員数（厚生年金保険の被保険者数）51人以上規模の企業で勤務するパートタイマー等が、社会保険（健康保険・厚生年金保険）へ加入する年収額のことです。一般的に年収106万円と表現されますが、正確には年収で判断するのではなく、「月額賃金8.8万円」で判断します。この月額賃金を年収換算したおおよその額が106万円であり、106万円の壁として表現されています。

なお、社会保険への加入は、月額賃金以外にも「週の所定労働時間が20時間以上であること」といった要件があるため、月額賃金8.8万円以上となったとしても、週の所定労働時間が20時間未満であれば、原則として社会保険には加入しません。

年収130万円の壁

年収130万円は、原則として60歳未満の人が、家族の健康保険の扶養（配偶者の場合に

は国民年金の第三号被保険者）として認定を受けられる基準となる年収額のことを言います。

年収130万円以上となると、被扶養者として認定を受けることができないため、自ら国民健康保険に加入し、保険料を支払うことになります。また、国民年金の第三号被保険者は第一号被保険者となり、これまで直接支払う必要がなかった国民年金の保険料を支払う必要が出てきます。

年収の壁を超えることの影響

社会保険における年収の壁は、壁を超えることにより、社会保険料の新たな負担が発生することになり、本人の手取り額が減ります。所得税に係る年収の壁とは、この点で大きく異なると言われています。

なお、年収106万円および130万円を考えたときの収入の考え方は下表のとおりであり、同じ「社会保険」や「年収の壁」という表現を用いたとしても、細かな違いがあることにも注意が必要です。

	基本給 諸手当	家族手当 通勤手当など	時間外手当 休日手当など	賞与など	不動産収入 事業収入 配当収入など
106万円の壁	○	—	—	—	—
130万円の壁	○	○	○	○	○

表 年収106万円、130万円の壁の対象となる収入（○：対象 —：対象外）

社会保険の加入要件の見直しについて、今年の通常国会に改正法案が提出される見込みです。その内容は、今後、改めてお伝えしたいと思います。

労働基準法における休日の考え方

厚生労働省が公表する令和6年就労条件総合調査では、「何らかの週休2日制」を採用している企業の割合が90.9%となりました。さらに完全週休2日制の企業割合も56.7%となり、週休2日制の定着は高いものとなっています。一方で、業務の都合で休日出勤を命じることもあります。以下では休日出勤の取扱いで留意したい点をまとめます。

休日の種類

労働基準法では、「使用者は、労働者に対して、毎週少なくとも一回の休日を与えなければならない」と規定しています。この労働基準法が定める1週間に1日の休日を、一般的には「法定休日」と呼んでいます。1週間に複数の休日があるときの法定休日以外の休日を、「所定休日」や「法定外休日」と呼び、区別して扱います（ここでは「所定休日」といいます）。

36協定における「休日」の定義

18歳未満の従業員など一部の従業員を除き、会社は所定労働時間を超えた労働（いわゆる「残業」）を命じ、また、休日の労働（いわゆる「休日出勤」）を命じることができます。

法定労働時間を超える残業や、法定休日に対する休日出勤は、時間外労働・休日労働に関する協定（36協定）の範囲内とする必要があります。そのため、36協定には「1箇月の法定労働時間を超える時間数」や「労働させることが

できる法定休日の日数」を記載することになっています。この「労働させることができる法定休日の日数」はあくまでも「法定休日」の日数であり、所定休日は含みません。

割増賃金の取扱い

法定労働時間を超える残業や、法定休日に対する休日出勤を行った際には、割増賃金を支払う必要があります。割増賃金は1日および1週間の法定労働時間を超えた時間外労働に対し、2割5分以上（※）で計算した額の支払いが必要であり、法定休日の労働に対しては、3割5分以上で計算した額の支払いが必要になります。

ここでも、所定休日に係る休日出勤であるか、法定休日に係る休日出勤であるかによって違いが生じます。

※1ヶ月60時間を超えるものには5割以上で計算した額の支払いが必要

以上のように、所定休日と法定休日には違いがあり、その違いを理解した上で管理することが求められます。なお、週休2日制の場合に、いずれの休日を法定休日とするかは特に定めはなく、また、事前に特定する必要はありません。ただし、上記のような違いもあることから、厚生労働省は法定休日をできるだけ特定することを勧めています。

注目される 健康経営の導入と実践ステップ

このコーナーでは、人事労務管理で問題になるポイントを、
社労士とその顧問先の総務部長との会話形式で分かりやすくお伝えします。



総務部長

当社では、従業員の定着が進む中で、従業員の平均年齢が上がっています。従業員には健康で長く働いてほしいと思っているので、定期健康診断やストレスチェックの実施のほかに、会社で何らかの取り組みをしたいと思っています。



社労士

近年、多くの企業で進められている「健康経営」につながるお話ですね。「健康経営」とは、従業員やその家族の健康管理を経営的な視点で考え、戦略的に実践する取り組みのことを言います。従業員やその家族の健康を本人任せにするのではなく、会社も関わることで、従業員の活力や生産性を向上し、結果的に業績につなげていくことが期待されています。



当社で取り組みたいと思っていることに近いですね。どのようなことから始めていけばよいのでしょうか。



健康経営は、①健康宣言の実施、②実施できる環境の整備、③具体的な対策、④取り組みの評価、というステップで進めます。「①健康宣言の実施」では、従業員やその家族の健康管理を経営課題として認識し、会社として対策に取り組むことを明文化することです。例えば、協会けんぽなど医療保険者が実施する健康宣言事業に参加する方法があります。



協会けんぽでそのような取り組みをしているのですね。



「②実施できる環境の整備」では、経営層全体で取り組みの必要性を共有したり、担当者・担当部署を設置したりするなどして取り組みやすい体制を作ることが考えられます。そして、「③具体的な対策」では、自社の健康課題を見つけ、目標を設定した上で施策を実行し、「④取り組みの評価」では、施策の効果について経営層を含めて確認し、次の取り組みに活かしていくという流れになります。



まずは取り組みを進める体制を決めて、健康課題を洗い出すという流れですね。



はい、その通りです。健康経営については、「健康経営優良法人認定制度」というものがあり、様々な取り組みを進める中で、この認定を目指してみるのも良いかもしれません。経済産業省のサイトに健康経営優良法人の取り組み事例集が掲載されていますので、今後の取り組みの参考になると思います。



なるほど。経済産業省のサイトを見てみることにします。

ONE POINT

- ① 「健康経営」とは、従業員やその家族の健康管理を経営的な視点で考え、戦略的に実践することを言う。
- ② 健康経営優良法人認定制度というものがあり、経済産業省のサイトに、健康経営優良法人に認定された企業の取り組み事例が紹介されている。