

### ■労働関係指標【令和6年11月値】

完全失業率 (季節調整値)	2.5% (前月と同水準)	有効求人倍率 (季節調整値)	1.25 倍 (前月と同水準)
就業者数 (季節調整値)	6,808 万人 (前年同月比36万人増加)	現金給与額 (特別に支払われた給与並びに原数値)	305,832 円 (前年同月比 3.0%増)

## Topics 1. 社会保険の年収の壁

令和4年の総務省の調査によると、445万人の非正規労働者が就業調整（働き控え）を行っています。以前から、その要因に年収の壁があると指摘されてきました。年収の壁には、主に税金に関わる壁と社会保険に関わる壁があると言われています。昨年よりニュースで大きく取り上げられている「103万の壁」は税金に関わる壁ですが、今回は、一般に「106万の壁」「130万の壁」と言われる社会保険に関わる壁について、改めて取り上げたいと思います。

### Point1 「106万の壁」「130万の壁」とは？

労働者が社会保険料を負担し、その分手取り額が減ることを避ける収入基準が存在します。その基準が従業員51人以上の特定事業所の労働者なら月8.8万円≒年間106万円、特定事業所以外の労働者なら年間130万円であることに由来して、「106万の壁」「130万の壁」と呼ばれています。

壁の種類	パートタイム労働者本人への影響		パートタイム労働者の配偶者もしくは世帯における影響
①税金に関わる壁	100万円の壁	住民税の発生	
	103万円の壁	所得税の発生	配偶者控除(38万円)が適用できなくなる →代わりに配偶者特別控除が適用になる
	150万円の壁		配偶者特別控除が満額(38万円)適用できなくなり、以降、パートタイム労働者の収入によって徐々に減額
	201万円の壁		配偶者特別控除の対象ではなくなる
②社会保険に関わる壁	106万円の壁	お勤め先によって社会保険加入の対象 健康保険・厚生年金保険の保険料の支払いが発生	
	130万円の壁	国民年金・国民健康保険の保険料の支払いが発生	

「年収の壁について知ろう」あなたにベストな働き方とは」厚生労働省資料参照

### Point2 年収の壁・支援強化パッケージの概要

「106万の壁」「130万の壁」に対して、働き控えを抑制するため、厚生労働省は令和5年10月に「年収の壁・支援強化パッケージ」を示しました。そのパッケージは4本柱となっています。それぞれのポイントを解説します。

#### (1) キャリアアップ助成金 社会保険適用時処遇改善コース

手当等支給メニュー、労働時間延長メニュー、併用メニュー（手当等支給メニューと労働時間延長メニューの併用）がある助成金です。手当等支給メニューでは、社会保険適用となったパート労働者に社会保険適用促進手当を支給することが支給条件です。労働時間延長メニューでは、パート労働者の所定労働時間を延長し、社会保険適用となった場合に助成金が支給されます。助成金の詳細については以下 URL をご確認ください。

[https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou\\_roudou/koyou/kyufukin/syakaihoken\\_tekiyou.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/kyufukin/syakaihoken_tekiyou.html)

#### (2) 社会保険適用促進手当の標準報酬算定除外

先述した社会保険適用促進手当が、キャリアアップ助成金・社会保険適用時処遇改善コースの助成対象となった場合、本人負担分の保険料相当額まで社会保険料の算定から除外されます。その結果、本来より保険料が低くなります。

#### (3) 事業主の証明による被扶養者認定の円滑化

社会保険適用外のパート労働者が職場の人手不足に対応するため残業すると、一時的に収入が増え、106万円、130万円を超える可能性があります。このとき「一時的な収入変動」に係る事業主証明書を保険者に提出することで、引き続き被扶養者として認定を受けることができます。職場にとっても、人手不足に柔軟に対応できる仕組みです。

#### (4) 配偶者手当の見直し

配偶者手当は企業独自の制度で、収入が一定額（主に税金の壁である103万円、もしくは社会保険の壁である130万円）を超えると配偶者の会社で配偶者手当が支給されなくなることが、就業調整の理由のひとつと指摘されています。今回のパッケージでは、時代と自社の従業員のニーズに合った見直しを行えるよう、手順のフローチャートが公表されました。

年収の壁・支援強化パッケージの制度を活用することで、労働者が手取りを減らさずに労働時間を維持することも可能です。一人一人の働き方のニーズと照らし合わせながら、制度活用が有効的であるか否かを見極めていくことが必要です。そのために労使で積極的にコミュニケーションの機会を設け、働き方について検討してみたいかがでしょうか。「年収の壁」が目されるこの機会に、人材確保と働き方の希望がかなえられる職場づくりの両立を目指しましょう。

## Topics 2. マイナンバーを活用した手続きのご紹介

健康保険被保険者証のマイナ保険証への移行の他、マイナンバーを活用した各行政機関間の情報連携の本格的な運用が開始されています。今回はマイナンバーを活用した手続きについてご紹介いたします。

### Point1 離職票のマイナポータルでの受け取り

令和7年1月20日より、マイナポータルを通じて雇用保険被保険者離職票（以下「離職票」という）を受け取れるようになりました。受け取るための手順をご紹介します。

#### ● Step1. マイナンバーがハローワークに登録されているかを確認

マイナポータルにて現在勤務先の会社名と被保険者番号が表示されるかを確認しましょう。確認手順は以下の通りです。

・ホーム画面「その他のわたしの情報」>「雇用保険・労災」の「雇用保険」>「最新の情報を取得」

雇用保険情報が表示されない場合や会社名が現在の勤務先ではない場合はマイナンバーが正常に登録されていないため、会社を通じてハローワークへマイナンバーを届出する必要があります。該当する方がいる場合、弊社担当までご連絡をお願いいたします。

#### ● Step2. マイナポータルから「雇用保険 WEB サービス」と連携

離職票等の書類をマイナポータルを通じて取得できる「雇用保険 WEB サービス」を利用するためには、マイナポータルから連携設定を行う必要があります。設定手順は以下の通りです。

・「メニュー」>「外部サービスとの連携」>「雇用保険WEBサービス」>「連携」

上記の設定完了後、電子申請にて離職票発行の手続きを行うと、離職票が送信されます。これによって会社からの郵送を待たずに離職票を受け取ることができるメリットがあります。ただしマイナポータルを通じた離職票の受け取りを希望する場合は、退職2週間前までに上記設定をする必要がありますので注意が必要です。

### Point2 養育特例の添付書類の省略

令和6年11月より、養育期間の従前標準報酬月額のみなし措置（養育特例）における手続きについて、添付書類の省略が可能となりました。

原則は「戸籍謄（抄）本または戸籍記載事項証明書（申出者が世帯主の場合は住民票の写しで代用可能）」と「住民票の写し」が必要ですが、次の①②どちらも満たす場合は、添付書類の省略が可能です。

- ① 申出者と養育する子に日本の戸籍があること
- ② 申出者と養育する子のマイナンバーを申出書に記載すること

ただし添付書類を省略する場合は、手続きに1か月程度かかるとされています。

今後もマイナンバーを活用した手続きは増えると予想されます。手続きが簡略化されることで会社や従業員にとってより便利になることが見込まれますので、ぜひ活用してみたいと思います。

## Topics 3. 海外からの外国人出向者の受け入れ

最近では、親子会社間の異動に限らず、取引先などから、またシニアなポジションではなく、研修的な意味合いで外国人出向者を受け入れるケースも増えています。今回は、受け入れ時の主な留意点について、纏めてみます。

### ① 在留資格（ビザ）

受け入れる外国人は、合法に日本に入学し、合法に日本で就労する在留資格を取得している必要があります。日本法人の経営者であれば「経営・管理」、それ以外であれば「企業内転勤」「技術・人文知識・国際業務」「高度専門職」などの資格が考えられます。

### ② 給与計算

非居住者であった外国人も、1年以上の就労の予定で日本に入学すれば、その翌日から税法上の「居住者」となり、原則他の日本人スタッフと同様の給与計算がなされます。但し、過去10年以内に日本国内に居住していた期間の合計が5年以内の場合は、「非永住者」という特殊なステータスとなりますので、注意が必要です。この場合は、国内源泉所得と、日本に送金された、または日本で支払われた国外源泉所得のみに課税されます。よって、海外法人で支払われ、日本に送金されなかった給与等は課税されません。

### ③ 社会保険

海外から出向者を受け入れる場合、社会保険手続き上で注意すべきは、給与・賞与の全額が海外法人から支払われ、日本法人からは支払いがない場合です。一般に、年金事務所・健保組合に問い合わせると、日本法人から給与の支払いがなければ、社会保険に加入する必要はないと回答されますが、念のため、事前に状況を説明したうえで、確認を取った方が良いでしょう。

一方、日本で住民登録すれば、国籍を問わず社会保険への加入義務が発生しますので、市区町村において、国民年金・国民健康保険への加入手続きを行うこととなります。（社会保障協定により適用免除となる場合を除く）

### ④ 労働保険

労働保険についても、注意すべきは、給与・賞与の全額が海外法人から支払われ、日本法人からは支払いがない場合です。先ず、ベルギーなど、少数ですが、社会保障協定により労働保険がカバーされている国がありますので、その場合は加入免除となります。以下、社会保障協定対象外である場合について述べます。

・雇用保険については、厚労省の「業務取扱要領」のP25に、「日本国に在住する外国人は、外国公務員及び外国の失業補償制度の適用を受けていることが立証された者を除き、国籍のいかんを問わず被保険者となる」と明記されています。しかし、日本での給与支給がなければ、失業給付の対象にもなりませんので、雇用保険の加入手続きはしないケースが多いようです。

・労災保険については、日本法人から指揮命令を受け、「労働者性」があるのであれば、労災の対象となり、海外法人からの給与を円換算して保険料を計算するという学術論文も見られます。しかし、法令上の根拠もはっきりしないことから、実務上、徹底している会社はごく少数のようです。

外国人出向者を受け入れる際には、海外法人と日本法人との間で、出向者の扱いに関する合意書も必要となります。ご不明な点等があれば、専門家に相談いただきたいと思います。

国際業務担当ディレクター 米国税理士 成田元男

## 編集後記《如月》103万円の壁

Topics1でもとりあげましたように昨年の総選挙以降、103万円、106万円、130万円などの所得税の課税や社会保険の扶養対象の境目となる基準を見直す議論が活発となっており、いわゆる「年収の壁」が世間の注目を浴びています。社労士としては日頃から身近な話題であり、最低賃金は毎年上がるのに壁がそびえ立っていることで結果として年収が上がらないことや年末になるとパートさんや学生アルバイトが勤務調整をするのでシフトが埋まりにくいという声は伺っていました。この点が少しは改善されることは私個人としては良いことであると思っております。

制度の詳細を理解している分、ワイドショーなどで報道されている内容を見ると分かりやすさを重視して、細かな留意点に触れられていないことが気になります。具体的には、各年収の壁ごとに対象となる収入の範囲が異なること、収入の対象となる期間が異なることなどです。メディアでは伝えきれない部分を、都度そのご相談の状況を理解したうえで、正確により丁寧に説明することが我々の役割だと考えおりますので、頼りにしていただけますと幸いです。（正）



バックナンバーはこちらから!

<https://www.arcandpartners.com/blog/maronie>

