

## 第72回 社会保険適用拡大と「年収の壁」問題のインパクト

現在、10月に向けて、一般企業も直面している大きな課題があります。それは、「社会保険の適用拡大」です。

ものすごく簡単に言いますと、10月施行内容として、厚生年金被保険者数が過去12か月のうちに6か月以上50人を超えることが見込まれる事業所は、「特定適用事業所」になります。そして「特定適用事業所」では次の要件を満たしたパート労働者が社会保険被保険者になります。要件：①1週の所定労働時間が20時間以上 ②所定内賃金が月額8.8万円以上 ③学生でない ④2か月を超える雇用の見込みがある。

ここで厚生年金被保険者数をカウントする「事業所」というのは法人なら法人全体ですから、皆様のお勤めの法人でも該当するところはかなりあると思われます。また、報道によれば、この人数要件は撤廃されてゆく方向のようですので、数年以内にもっと小さな法人も該当してくるよう考えられます。

この制度改正のインパクトは大きく、いわゆる「年収の壁」にあたってしまうパート労働者の大量退職や、人件費（社会保険料負担）アップで成り立たなくなる事業がかなり出てくるとも懸念されています。国（厚生労働省）も「年収の壁・支援強化パッケージ」を発表し対応をPRしていますが、その助成金などは使いにくいという意見もあります。

さて、目先の対策ということになりますが、まず該当しそうな個々のパートさんにしっかりヒヤリングして、何が問題になるか、労働時間や賃金をどうしていきたいか、早急に検討してゆくことが必要でしょう。加えて、「社会保険加入のメリットを説明」「正社員への転換」「スキルアップ・キャリアアップ支援（資格取得支援、ジョブローテーション・・・等々）」あるいは「育児・介護休業法を超える事業所独自の支援策（企業内託児所、送迎バス、短時間勤務・・・等々）」などによる人材の確保も考えてゆくことでしょう。AI活用によりパート労働自体をなくしてゆく事業所もあると思います。

以上は、個々の事業者の話です。世の中全体でみた場合、今までパート労働者で成り立っていた業務が、人手不足と社会保険料負担で存続できなくなり、代わりに就労支援事業所の活用にシフトしてゆく可能性があります。皆様は、そのとき、対応できるでしょうか？