

事務所ニュース

労働保険事務組合
第一労務協会

京都市西京区嵐山宮ノ北町8番18
TEL. (075) 864-3336
FAX. (075) 864-3367

〒616-0025

社会保険労務士 光木事務所

スポット

106万円の壁の見直しにも着手 「103万円の壁」議論を注視

所得税がかかる基準となる「103万円の壁」の引き上げが与野党間で議論になっています。所得

3・9%。103万円の壁自体を「撤廃すべき」が21・9%を占め、見直しを求める企業が計89・7%に上っています。企業からは「103万円

パート労働者は年収106万円、企業規模に関係なく130万円になると、社会保険に加入する義務が発生し、働き控えが発生する大きな理由とされています。これについて厚生労働省は106万円の年収要件と企業規模要件を撤廃する方針を示しています。年収と企業規模要件が撤廃されると、社会保険加入対象者が増えることとなります。

税は収入から一定額を除いた金額に税率をかけますが、会社員は給与所得控除55万円と基礎控除48万円を足した年103万円までが非課税となります。提起した国民民主党は

「飲食店」、「最低賃金の引き上げが加速するなか、制度の見直しは避けられない」（運輸・倉庫）、「減税効果により消費活動が活発化する」（不動産）といった声が上がっています。

厚生年金に加入することで手取りは減りますが、老後の年金額が増えるというメリットもあります。今後103万円までの所得税制や社会保険の加入要件が具体的にどのようなものか、議論を注視していく必要があります。

1995年以降据え置いてきた非課税枠を最低賃金の上昇率1・73倍にあわせて178万円に上げるべきと主張し、それによる減税効果と、いわゆる働き控えを招く年収の壁の解消を狙うとしています。

一方で、引き上げには賛成ながらも「社会保険料の106万円・130万円の壁もあるので、所得税のみの見直しでは働き控えはそれほど変わらない」（情報サービス）という声もあります。51人以上の企業に勤務する

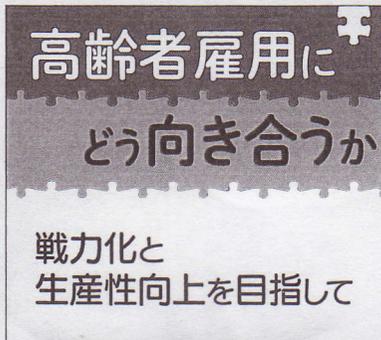
帝国データバンクの企業アンケート調査（1691社、11月14日）によると、103万円からの引き上げについて賛成が67・8%、反対は

「社会保険料の106万円・130万円の壁もあるので、所得税のみの見直しでは働き控えはそれほど変わらない」（情報サービス）という声もあります。51人以上の企業に勤務する

2025

I

第13回 65歳定年と希望者全員の70歳雇用を実現



人手不足解消の方策の一つとして高年齢雇用が注目されています。改正高年齢者雇用安定法では70歳までの就業機会の確保を努力義務とし、65歳以降は会社選別による基準を設ける企業もあります。今回は定年年齢を60歳から65歳に延長するとともに、希望者全員の70歳までの再雇用制度を導入した空調機メーカーの事例を紹介します。

この空調機メーカーでは従来の再雇用制度の見直しを行い、希望者全員の70歳までの再雇用制度を導入し、2024年4月1日から定年年齢を60歳から65歳に引き上げました。同社は1991年に希望者全員の63歳までの再雇用制度を導入し、2001年には65歳まで延長するなど法律に先駆けて高齢者雇用の拡大に取り組んできました。

希望者全員の70歳までの再雇用制度の導入の理由は、70歳までの就業機会の確保を努力義務とする改正高年齢者雇用安定法の施行が迫っていたことに加えて、5年間

の次期戦略経営計画の実現に向けてチャレンジしていくには、今の

ベテラン社員の活躍に期待 能力・成果に基づく処遇制度

陣容では足りないということがありました。同社の人事担当者は「もちろん外部採用も選択肢の一つですが、ベテラン層は会社の発展の礎を築いた人々であり、専門のスキルや知識、経験、人脈などさまざまな強みを持っています。外から採用した人が会社に対してロイヤリティを持ってくれるかどうか

かはわかりませんが、ベテラン層はロイヤリティを持っていますし、もつと力を発揮してもらえるのではないかと考えた」と言います。

制度設計にあたって事業の最前線で働く社員にもヒアリングを実施。年齢によってベテランが自動的にいなくなるのは惜しいという声がある一方、ベテランのスキルが陳腐化していけば、新しいアイデアや仕事のやり方の疎外要因になるとい声など両面ありまし

以上に意欲を持って取り組み、ビジネスの成果を上げてくれるのであれば希望者全員でよいのではないかと結論に至った「人事担当者」そうです。

2024年からの60歳から65歳への定年年齢の延長については、これまで56歳としていた管理職の役職定年を廃止するとともに、59歳以下に適用していた資格等級・評価・賃金制度を定年の65歳まで継続して運用します。賃金水準は65歳まで一貫性のある体系へと見直し、年齢で一律的に賃金が下がることのない仕組みに変更しました。もちろん能力や成果に応じて60歳以降の昇格や昇給も可能になります。66歳から70歳までの再雇用制度についても見直しを実施。人事担当者は「従来の再雇用制度の処遇は一律でしたが、年金改正で年金減額の上限が引き上げられたこともあり、思い切った評価差を反映する仕組みにしました」と言います。