



発行日 2023.8.5

発行者 瀬良社会保険労務士・FP事務所

代表 瀬良孝司

暑中お見舞い申し上げます。みなさまお変わりございませんか。私にとっては、夏山シーズンの開幕です。暑くてもこの時期にしか登れない山もありますので、今年もたくさん計画しています。とはいっても、やはり加齢とともに体力も落ちてきました。無理のない登山をしたいと思っています。

さて、8月号をお届けします。今回は最近話題になっている「年収の壁」を、特集に取り上げました。ご参考にさせていただければ幸いです。



オシロイバナ【大高緑地公園】2023.7.21 撮影

【INDEX】

■ 社会保険等に関する最新情報 永年勤続表彰金の社会保険・労働保険・課税の取扱いについて	1
■ 年金資産運用に関する最新情報 公的年金の2022年度運用状況について	2
■ 労働に関する最新情報 令和4年度個別労働紛争解決制度の施行状況について	2
■ 特集 年収の壁(社会保険料・税金)について	3
■ 日経新聞拾い読み 定年再雇用、基本給格差「性質で評価を」	4
□ PRIVATE しまなみ海道 三嶺・瓶ヶ森	4

■ 社会保険等に関する最新情報

永年勤続表彰金の社会保険・労働保険・課税の取扱いについて

■ 社会保険上の取扱い

今年6月27日に、「標準報酬月額の時給決定及び随時改定の事務取扱いに関する事例集」に以下の問答が追加されました。

Q 事業主が長期勤続者に対して支給する金銭、金券又は記念品等（以下「永年勤続表彰金」という。）は、「報酬等」に含まれるか。

A 永年勤続表彰金については、企業により様々な形態で支給されるため、その取扱いについては、名称等で判断するのではなく、その内容に基づき判断を行う必要があるが、少なくとも以下の要件を全て満たすような支給形態であれば、恩恵的に支給されるものとして、原則として「報酬等」に該当しない。

ただし、当該要件を一つでも満たさないことをもって、直ちに「報酬等」と判断するのではなく、事業所に対し、当該永年勤続表彰金の性質について十分確認した上で、総合的に判断すること。

【永年勤続表彰金における判断要件】

①表彰の目的

企業の福利厚生施策又は長期勤続の奨励策として実

施するもの。なお、支給に併せてリフレッシュ休暇が付与されるような場合は、より福利厚生としての側面が強いと判断される。

②表彰の基準

勤続年数のみを要件として一律に支給されるもの。

③支給の形態

社会通念上いわゆるお祝い金の範囲を超えていないものであって、表彰の間隔が概ね5年以上のもの。

■ 労働保険上の取扱い

行政手引 50502 によると、「勤続年数に応じて支給される勤続褒賞金は、一般的には、賃金とは認められない。」とされています。

■ 課税上の取扱い

国税庁のタックスアンサーNo.2591によると、創業記念で支給する記念品や永年にわたって勤務している人の表彰に当たって支給する記念品などは、一定の要件を満たしていれば、給与として課税しなくてもよいことになっています。

ただし、記念品の支給や旅行や観劇への招待費用の負担に代えて現金、商品券などを支給する場合には、その全額（商品券の場合は券面額）が給与として課税されます。

■年金資産運用に関する最新情報 公的年金の 2022 年度運用状況について

公的年金を運用する「年金積立金管理運用独立行政法人(GPIF)」は、7月7日、2022年度の運用状況を公表しました。概要は以下の通りです。

【ポイント】

収益率	+1.5%
	2001～2022年 +3.59%
収益額	+2兆9,536億円
	累積 +108兆3,824億円
超過収益率	-0.06%
	2020～2022年度 +0.18%
運用資産額	2022年度末 200兆1,328億円

【資産構成割合】

	2023年3月末	基本ポートフォリオ
国内債券	26.79%	25%
外国債券	24.39%	25%
国内株式	24.49%	25%
外国株式	24.32%	25%

【ポイント】

- 運用資産額は200兆円を超えた
- 2022年度収益率は+1.5%、収益額は2兆9,536億円となった
- 超過収益率(ベンチマーク比)は-0.06%

【ご説明】

- GPIFは年金積立金を株式や債券で運用しており、毎年その運用成績を公表しています。
- 2022年度の運用成績を資産別にみると
国内株式 +2兆7,288億円
外国株式 +1兆1,327億円
国内債券 -8,517億円
外国債券 -562億円
となっています。
- これは、多くの中央銀行が、金融引き締めを進め、金利が上昇(債券価格が下落)したこと、一方国内株式は、外国人投資家の買いが集まり、また円安の進行で資産価値を高めました。
- GPIFの運用は、値動きが異なる資産を組み合わせて安定的な収益を目指すため、国内株式、外国株式、国内債券、外国債券にそれぞれ25%ずつ分散して運用しています。

■労働に関する最新情報 令和4年度個別労働紛争解決制度の施行状況について

厚生労働省は、「令和4年度個別労働紛争解決制度の施行状況」をまとめ、公表しています。

「個別労働紛争解決制度」は、個々の労働者と事業主との間の労働条件や職場環境などをめぐるトラブルを未然に防止し、迅速に解決を図るための制度で、「総合労働相談」、都道府県労働局長による「助言・指導」、紛争調整委員会による「あっせん」の3つの方法があります。

■ポイント

1 総合労働相談件数は高止まり。助言・指導の申出件数、あっせんの申請件数は前年度より減少。

- ・総合労働相談件数は124万8,368件で、15年連続で100万件を超え、高止まり

内容	件数	前年度比
総合労働相談	124万8,368件	0.5%増
うち法制度	86万1,096件	2.6%増
うち法違反の疑い	18万8,515件	10.85%増
うち民事上の相談	27万2,185件	4.2%減
助言・指導申出	7,987件	5.9%減
あっせん・申請	3,492件	7.1%減

2 民事上の個別労働紛争における相談、助言・指導の申出、あっせんの申請の全項目で、「いじめ・嫌がらせ」の件数が引き続き最多。

- ・民事上の個別労働紛争の相談件数では、69,932件(前年度比18.7%増)で11年連続最多
- ・助言・指導の申出では、1,005件(同40.5%減)で10年連続最多
- ・あっせんの申請では、866件(同26.1%減)で9年連続最多

3 民事上の個別労働紛争における相談、助言・指導の申出、あっせんの申請の全項目で、「解雇」の件数が前年度に引き続き減少。

- ・民事上の個別労働紛争の相談件数では、31,872件で、前年度比4.0%減少
- ・助言・指導の申出では、656件で、同10.9%減少
- ・あっせんの申請では、713件で、同4.0%減少

■制度のご説明

【総合労働相談】

都道府県労働局、各労働基準監督署内、駅近隣の建物など379か所に、あらゆる労働問題に関する相談にワンストップで対応するための総合労働相談コーナーを設置し、専門の相談員が対応。なお、平成28年度から、都道府県労働局の組織見直しにより「雇用環境・均等(部)室」が設置され、これまで「雇用均等室」で対応していた男女雇用機会均等法等に関する一時的に労働相談として対応することになったため、それらの相談件数も計上されている。

【助言・指導】

民事上の個別労働紛争について、都道府県労働局長が、紛争当事者に対して解決の方向を示すことで、紛争当事者の自主的な解決を促進する制度。助言は、当事者の話し合いを促進するよう口頭または文書で行うものであり、指導は、当事者のいずれかに問題がある場合に問題点を指摘し、解決の方向性を文書で示すもの。

【あっせん】

都道府県労働局に設置されている紛争調整委員会のあっせん委員(弁護士や大学教授など労働問題の専門家)が紛争当事者の間に入って話し合いを促進することにより、紛争の解決を図る制度。

年収の壁(社会保険料・税金)について

収入が一定額を超えると社会保険料や税金が増える、いわゆる「収入の壁」と言われていますが、専業主婦のパートの就業時間が調整されている要因となっています。政府は対応策について検討をしていますが、年収の壁について正しく理解したうえで働き方を考える必要があります。その概略についてご案内させていただきます。

■ 概略

社会保険の壁	106 万円	101 人以上の会社で、本人が社会保険の適用となる(社会保険料の発生)	手取り額は減りやすいが、将来の年金や健康保険の保障は手厚くなる(適用条件あり)
	130 万円	100 人以下の会社で、本人が社会保険の適用となる(社会保険料の発生)	
税金の壁	103 万円	本人に所得税が発生	所得税は増えるが少額
	150 万円	夫の配偶者控除が減り始める	

■ 社会保険の壁

👉 106 万円の壁

101 人以上の会社で次の要件に該当する場合は、年収 106 万円以上で社会保険に加入することになります。

【加入要件】

- ・収入が月 88,000 円以上
- ・2 か月を超える雇用の見込みがあること
- ・所定労働時間が 20 時間以上
- ・学生でないこと

👉 130 万円の壁

100 人以下の会社で上記加入要件に該当すれば、年収 130 万円以上で社会保険に加入することになります。

👉 保険料等の概算例

上記に該当する会社で年収 108 万円とすると、厚生年金・健康保険の保険料は、年間 18 万円程度となります。108 万円 - 18 万円 = 手取り 90 万円 となります。

また、上記に該当しない会社で年収 130 万円を超えると、夫の扶養から外れるので、自分で国民年金・国民健康保険に加入しなければなりません。

年収 131 万円とすると、

131 万円 - 36 万円(国民年金・国保の保険料) = 95 万円

※目安として 106 万円の壁に対しては 125 万円以上、130 万円の壁に対しては 180 万円以上働かない限り、世帯全体では手取りは減ることになります。

しかしながら、社会保険に加入することによって、次のようなメリットがあります。

ただ、目先の損得だけで考えるのではなく、将来も見据えた働き方を考える必要があります。

👉 加入のメリットについて

社会保険に加入することによって、保険料を負担することとなりますが、次のようなメリットがあります。

【厚生年金】

第 3 号被保険者(専業主婦)のままでは、受給できない厚生年金を将来受け取ることができる。厚生年金は収入に連動するため、収入が増えるほど年金は多くなる。

【健康保険】

傷病手当金(病気などで働けない場合給与の 2/3 給付)や出産手当金などが受給できる。(3 号被保険者にはない)

■ 税金の壁

👉 103 万円の壁

103 万円を超えると、超えた額に対して自分で所得税を納める

増えた所得に対して所得税、住民税の納税義務が出てきますが、増えた所得に対して課税されるため、手取り額がマイナスとなることはない。

👉 150 万円の壁

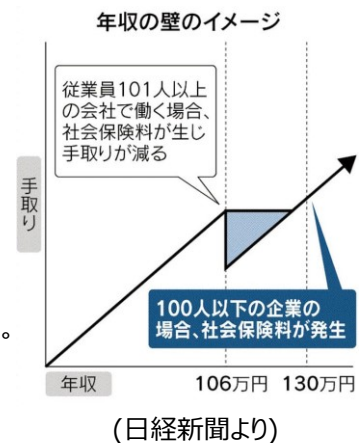
配偶者(夫)の税金の税金の控除である「配偶者特別控除」が段階的に減少する

徐々に減っていくので、150 万円を超えたからといって家族の手取りがマイナスになることはない

■ 検討されている対応策

- ・1 人最大 50 万円の企業向け助成金を新設する。(財源は雇用保険料)
- ・支給条件として、1 週間の所定労働時間を増やし、基本給を上げることなど
- ・23 年度中にも開始し、3 年程度の時限措置とする

年金の壁は、「第 3 号被保険者制度」による専業主婦の優遇の問題といわれています。夫婦共稼ぎの場合(共に扶養から外れる収入)との不公平感があり、根本的な解決にはならず、今後の改正が必要と考えます。



■日経新聞拾い読み

定年再雇用、基本給格差「性質で評価を」(2023.7.21)

最高裁初判断 定年後再雇用巡り 高裁に審理差し戻し

定年退職後の再雇用の際に基本給を減額したことの妥当性が争われた訴訟で、最高裁第1小法廷(山口厚裁判長)は20日、基本給の性質や目的を踏まえて引き下げの合理性を評価すべきだとする判断を示した。その上で、定年時の6割を下回る基本給は不合理と判断した一、二審判決を破棄し、審理を名古屋高裁に差し戻した。(中略)

原告は名古屋自動車学校(名古屋市)の元社員2人。2013~14年に定年を迎え、嘱託職員として再雇用後も仕事内容などは定年前と変わらなかったが、月額約16万~18万円だった基本給が4~5割ほどに減った。訴訟では差額分の支払いを求めた。

当時の労働契約法20条は正社員と非正規社員の「不合理な待遇格差」を禁じ、同種の規定を盛り込んだパートタイム・有期雇用労働法が21年に全面施行された。訴訟では旧20条に照らし、正社員と再雇用の基本給の差が不合理かどうか争われた。

今回のケースでは正社員の基本給について、勤務年数に応じた勤続給だけでなく、仕事の内容を反映した職務給、能力を踏まえた職能給の性質もあるとみる余地があると指摘。再雇用の場合は役職に就くことも想定されないことなどから「正社員とは異なる性質や支給の目的がある」と述べた。

判決は、下級審ではこうした正社員や再雇用の給与の性質や目的について十分に考慮されていないとして、審理を高裁に差し戻し検討を尽くすのが相当とした。

一審・名古屋地裁判決は20年10月、「労働者の生活保障の観点からも看過しがたい水準」として、正社員時の基本給の6割を下回る部分を「不合理」と判断した。会社側に差額分の支払いを命じ、22年3月の名古屋高裁判決も支持した。

最高裁は18年の別訴訟で、定年退職後の再雇用などで待遇に差が出ることは不合理ではないとの初判断を出している。格差が不合理かどうかは「賃金総額の比較のみではなく、賃金項目の趣旨を個別に考慮すべきだ」との考え方も示した。今回の判決も同様の枠組みで検討された。(後略)

注目されていた裁判です。一審・二審とも正社員時の6割を下回る部分を不合理として、会社側に差額分の支払を命じています。本件(一審・二審)により6割という基準が、ある程度常識的なバーかとの認識を持っていましたが、最高裁は、基本給の性質や目的を踏まえて、引き下げの合理性を評価しなければならないと言っています。

多くの企業で、定年退職後の再雇用では、基本給は定年前より下がるのが一般的ですが、6割とかの基準を設けるにしても、その基準に対する理由を明確にしておく必要があります。結論が出ていませんので今後の動向に注目です。

□PRIVATE

しまなみ海道

愛媛県西条市に住む大学時代の山友と四国の秀峰に登るため出かけました。
まずは1日目、山でなくて海です。「サイクリストの聖地」しまなみ海道を自転車で走ってきました。大学時代サイクリング部だったのですが、47年ぶりの本格的な自転車です。瀬戸内海を眼下に見ながら、さっそうと走る心地よさ、素晴らしい景色に心が躍りました。



しまなみ海道を自転車で

三嶺・瓶ヶ森

2日目、徳島と高知県にまたがる「三嶺(二百名山)」に登頂。友人の車で登山口の往復です。あいにくの曇り空で360度の展望はできませんでしたが、天気の良い日は四国の山々が展望できるようです。
3日目、西条の秀峰「瓶ヶ森」へ、登山口は、標高1650mまで車で登ったところにあります。周りの山とは、雰囲気の違いの草原が美しい山でした。



三嶺(みうね)頂上にて



瓶ヶ森(かめがもり)

瀬良社会保険労務士・FP事務所

代表 瀬良 孝司

〒458-0826

名古屋市緑区平子が丘3029

TEL 052-623-8769 090-9910-2988

FAX 052-623-8769

E-mail mount-like94@ksh.biglobe.ne.jp

<http://www7b.biglobe.ne.jp/~sr-sera/> (事務所 HP)

<http://www7b.biglobe.ne.jp/~yamasuki-serappe/> (PRIVATE)

■日経新聞拾い読み(追録)
最低賃金 平均 1002 円(2023.7.29)



物価高に対応
時給 1000 円以上 5 割に

中央最低賃金審議会(厚生労働相の諮問機関)は 28 日、2023 年度の最低賃金の目安を全国平均で時給 1002 円にすると決めた。1000 円を超えたのは初めて。現在の 961 円から 41 円増え、上げ幅は過去最大となる。物価上昇への対応を重視した。

働く人の 5 割超が最低でも 1000 円より多い時給になる。政府は賃上げが消費を通じて経済成長につながる好循環を期待する。人手不足のサービス業を中心に賃上げにつながる可能性が高く、企業側は収益力の向上を求められる。

伸び率は 4.3%で 1991 年度以来の水準だ。最低賃金は都道府県ごとに異なり、各都道府県の審議会が目安額をもとに実額を決める。適用は 10 月ごろになる。政府は「できる限り早期に全国平均 1000 円以上」との目標を掲げてきた。

岸田文雄首相は 28 日、首相官邸で記者団に「歓迎したい。中小企業でもしっかりと賃上げ(の動き)が生まれるよう、生産性向上の支援や価格転嫁対策を徹底する」と述べた。「環境整備に向けて政府一丸となって取り組みを続けていく」とも語った。

引き上げの目安は地域の経済状況によって都道府県を A・B・C の 3 つのグループに分けて示した。東京や大阪など 6 都府県にあたる A の地域は 41 円。北海道や京都、広島、福岡など 28 道府県の B は 40 円、青森や沖縄など 13 県の C は 39 円とした。

22 年度までにすでに東京と大阪、神奈川の 3 都府県の最低賃金が 1000 円を超えた。審議会が決めた 23 年度の目安に基づくと、新たに埼玉、千葉、愛知、京都、兵庫の 5 府県で 1000 円以上になる。

対象外の公務員などを除くと、日本全体で適用される人の 5 割超にあたる 2500 万人を超える人が 1000 円以上になる。

(後略)

この中央最低賃金審議会の決定した目安をもとに各都道府県の審議会で具体的な額を、最終決定します。

決定次第、ご案内させていただきます。