

目次

プロローグ：インフレ時代、年取の壁をどう考えるか	1
1. パート・アルバイトさんの労働生産性とは？	2
2. パート・アルバイトさんの活躍推進こそライバルとの差別化戦略！	9
3. 51人以上の特定適用事業所では短時間労働者も社会保険加入の時代に	11
4. マズローの欲求5段階説からみた、パート・アルバイトさんの働く動機と会社への思いとは	16
第1章 年取の壁とはどのようなことか？	23
1. 税務の視点と社会保険の視点で考え方が大きく違う	24
2. 事業所の規模でも大きく違う	27
3. 収入のランクで、税法と社会保険の適用が大きく違う	30
4. 視点が複雑に交差して扶養で働くことの意味がわかりにくい	36

5. 社会保険に加入しないで被扶養者でいることのメリット	40
6. 社会保険に加入したときのメリット	42
7. 51人以上の特定適用事業所とそれ以外の事業所では扶養の範囲が大きく異なる	45
8. 51人未満の事業所は130万円を超えても2年間猶予措置がある	48

第2章 年取の壁の上限額から決める逆算式賃金制度とは	51
1. 社会保険に加入しない雇用形態とは	52
2. 扶養該当者であるための逆算式のシンプルな賃金制度	57
3. 逆算式の賃金制度は、一般社員の賃金制度とは基本的に異なる	68
4. 年取の壁対象者は逆算式から基本給、手当の設定工夫が必要では	69
5. 視点が複雑に交差して扶養で働くことの意味がわかりにくい	71
6. 子供が大きくなり、扶養に該当しなくなった時は、その会社の賃金制度を適用	76

第3章 税法と社会保険の壁を超えるケースと 超えないケースの違い	79
1. 社会保険に加入するか加入しないかで将来の年金 にどう影響するか	80
2. 税金における社会保険に加入するか否かでの違い	83
3. 高齢者のケースでは年収の壁はどのような相違が あるのか	86
4. 最低賃金の引き上げにより扶養で働き続けるなら ば勤務時間が短くなる	87
5. 経営者はこの相違をしっかりと理解しておくべきで は	90
6. 人手不足の日本では扶養内で働く人は将来の可能 性を秘めた貴重な人材	93
7. 最終的に年収の壁はどの選択をするべきか?	96
第4章 年収の壁該当者への助成金の活用とは	99
1. 令和5年10月スタートのキャリアアップ助成金社 会保険適用時処遇改善コースとは	100
2. 助成金の仕組みと助成額について	102
3. 助成金の活用のメリットとデメリット	106

4. 助成金の活用状況にかかわらず基準に該当すれば
社会保険に加入しなければならない …………… 111
5. 年取の壁を超えて働けないが頑張っている人には
退職慰労金制度などでモチベーションの維持を …… 112
6. 退職慰労金ならば毎年40万円まで非課税の枠が使
える …………… 121

第5章 年取の壁該当者をいかに正社員転換に向 けて育成していくか …………… 123

1. 子供さんの関係で、扶養内で働いていた家庭の主
婦層はやがてフルタイムで働ける環境に変化していく
…………… 124
2. 正社員移行時に、年取の壁該当者の賃金制度は、
正社員の賃金制度に組み入れる …………… 129
3. 非正規雇用の無期転換権をどのように考えるか … 130
4. 正社員移行や賃金引上げ、退職金制度導入に活用
できるキャリアアップ助成金などの有効活用も検討 ……136
5. 同一労働同一賃金は年取の壁該当者にはどのよう
な影響があるのか …………… 142
6. 超労働力不足の時代を前に、アルバイト・パート
さんの労務管理が重要に …………… 146
7. 年取の壁該当者へのしっかりとした取組みは、人
材の定着と育成につながる …………… 152

【参考資料】

●逆算式賃金制度の基本的な考え方	158
●逆算式賃金制度〈Ⅰ型扶養〉	159
●逆算式賃金制度〈Ⅱ型扶養〉	160
●逆算式賃金制度〈Ⅲ型扶養〉	161
●労働契約書〈Ⅰ型パート雇用〉	162
●労働契約書〈Ⅱ型パート雇用〉	163
●労働契約書〈Ⅲ型パート雇用〉	164
●パート退職金規程	165

プロローグ：
インフレ時代、
年収の壁をどう考えるか

1. パート・アルバイトさんの労働生産性とは？

経済産業省の中小企業白書（2020年版）によれば、従業員一人当たりの製造業の労働生産性（年間平均）は、大企業が1,180万円、中小企業が520万円で、その差は実に約2.3倍となっております。このデータをご覧になられた多くの中小企業の社長さんは、愕然とされたのではないのでしょうか？ このことが、結果として賃金格差となってあらわれています。厚生労働省の「賃金構造基本統計調査」で、2023（令和5）年の企業規模別賃金をみると、**図表1**にありますように男女別の平均でみると男性は大企業で約386.7千円、中企業で約341.6千円、小企業で約319.8千円となっています。

企業規模別の賃金格差は男性の平均でみると大企業を100とすると、中企業は88.3、小企業は82.7となっています。中企業と大企業とは約1.13倍の格差にもつながってくるわけがあります。ましてや10人未満の小さな会社ではさらに格差は1.21倍と拡大していきます。

また、**図表2**のように年齢別グラフでみると50代までその格差は拡大していきます。

賞与も含めた年取格差はさらに大きなものになります。

この格差は、今後、昨今のベースアップでさらに拡大していくものと思われます。

図表1 企業規模、性、年齢階級別賃金、対前年増減率及び企業規模間賃金格差

令和5年

性、年齢階級		大企業	中企業		小企業	
		賃金 (千円)	賃金 (千円)	企業規模間 賃金格差 ¹⁾ 【大企業=100】	賃金 (千円)	企業規模間 賃金格差 ¹⁾ 【大企業=100】
男	年齢計 ²⁾	386.7	341.6	88.3	319.8	82.7
	～19歳	193.5	189.2	97.8	191.2	98.8
	20～24	239.5	223.8	93.4	220.8	92.2
	25～29	281.9	261.1	92.6	254.4	90.2
	30～34	328.7	289.7	88.1	283.5	86.2
	35～39	367.8	326.8	88.9	312.4	84.9
	40～44	412.5	362.0	87.8	334.0	81.0
	45～49	440.4	389.9	88.5	355.8	80.8
	50～54	473.6	405.4	85.6	364.9	77.0
	55～59	493.8	417.1	84.5	361.1	73.1
	60～64	344.1	334.4	97.2	325.3	94.5
	65～69	330.9	292.2	88.3	279.4	84.4
	年齢(歳)	43.4	44.2		46.6	
	勤続年数(年)	15.3	13.8		12.2	

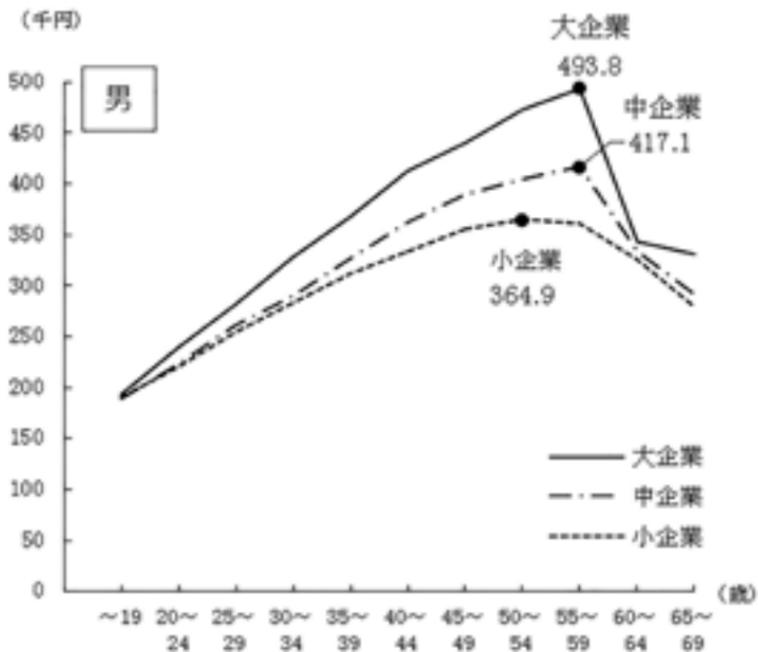
注：年齢計には70歳以上の労働者を含む。

2023年賃金構造基本統計調査より

次は、パート・アルバイトさんの労働生産性について考えてみたいと思います。

パートタイム労働者の労働時間を全産業平均でみると、図表3のようにフルタイム（正社員・正職員）の約半分程度ですが、製造業に比べて小売業やサービス業ではいくぶん短

図表2



2023年賃金構造基本統計調査より

く、同一産業内でも企業によってパートタイム労働者の平均労働時間にはかなりのばらつきがあります。フルタイムパートなどフルタイム（正社員・正職員）と同程度の企業からその半分以下の労働時間の企業までかなりの異質性があります。

図表3の毎月勤労統計調査令和5年分結果確報によれば、パートタイムの労働時間の月間労働時間と出勤日数のデータが公表されております。やはり製造業、電気ガス業は約109