



佐藤事務所通信

2

2025

No.158

Viewpoint 「2025 年問題が指摘されています」

- ・ 社会保険における 2 つの年収の壁 ・ 低下傾向にある若年労働者がいる事業所の割合
- ・ 中小規模事業者の個人情報の管理状況
- ・ 出生後休業支援給付金の創設

Viewpoint

「2025 年問題が指摘されています」

■2025 年問題とは

団塊の世代が 75 歳以上の後期高齢者となり、超高齢化社会を迎えることで、社会構造や体制に大きな影響を与えることが予想される社会問題のことをいいます。

■毎年 10 万人が介護離職

現時点において、毎年 10 万人もの介護離職者が増え続け、360 万人もの人々が介護のために会社を辞めているのです。(株)第一生命経済研究所の記事によると、正規職員・従業員として働いている人の中で、介護をしている人の年齢分布をみると、2022 年には男女ともに 50 代が半数を占め、40 代を含めると、40～50 代が 7 割を占めています。

育児は 20 歳～30 歳代の若年層の社員が対象ですが、上記のとおり、圧倒的に 40 歳～50 歳代の社員に発生してくるのです。

わが国の 40 歳～50 歳代は 3000 万人を超えています。4 人に 1 人です。ここに介護と仕事の両立問題が発生する可能性があるということです。

■対応を誤ると経営はガタガタになる

介護と仕事の両立問題が発生してくることが多く予見されている 40 歳～50 歳代のベテラン、管理職といった中核基幹人材を孤立させたり、耐えきれず離職させては、経営はガタガタになることは火を見るより明らかです。

この 30 年間、わが国経済の停滞は、巷間言われている通りで、婚姻割合が減少、そして婚姻していても共働きしている世帯が増加しています。かつて専業主婦がいた世帯は 7 割、共働き世帯 3 割でしたが、これが逆転し、現在は共働き世帯が 7 割となっています。

ここに介護が大量発生してくるということも 2025 年問題を深刻化させています。

■後期高齢者の介護割合

団塊の世代が後期高齢者になると、どのくらいの割合で介護が必要になってくるのでしょうか。

厚労省の資料によると 75 歳～79 歳で 11.8%、80 歳～84 歳では 26.0%、85 歳以上では 59.5%となっています。つまり後期高齢者になる団塊の世代を親にもつ社員は、すでに 10 人に 1 人発生しており、5 年後に 4 人に 1 人が、そして 10 年後は半数を超える社員が、介護と仕事の両立問題に巻き込まれることになるということです。やはりただ事ではない経営人事問題です。

■無防備な中小企業は 6 割超

中小企業 1000 社を調査した結果によると、61.4%の企業が育休・介休ともに取得事例がないか、規定がないことがわかったといえます。こんなにライフ・ワーク・バランスに関心がない企業が存在しているのかと思うと、これは驚きというか衝撃的です。この 6 割の企業は今後、未曾有の増加をする介護問題で必ず行き詰まることを意味しています。それが「お互い様」の経営の転換をもたらすきっかけとなれば結構ですが、多くの業績に拘る企業では、遂に倒産に至る引き金となる悲惨な末路が待っている気がしてなりません。

弊所では、介護と仕事の両立支援については、最大の経営人事問題ととらえて、必要な対策を考え、実践をするための検討を始めていきます。

【安藤 貴裕】

社会保険における2つの年収の壁

昨年10月の衆議院議員選挙以降、「年収の壁」が話題になっています。この年収の壁には、100万円、103万円、106万円、130万円、150万円および201万円の壁があると言われることが多く、これらのうち、106万円および130万円の壁が社会保険の壁とされています。以下ではこの社会保険における年収の壁について確認します。

年収106万円の壁

106万円の壁とは、従業員数（厚生年金保険の被保険者数）51人以上規模の企業で勤務するパートタイマー等が、社会保険（健康保険・厚生年金保険）へ加入する年収額のことです。一般的に年収106万円と表現されますが、正確には年収で判断するのではなく、「月額賃金8.8万円」で判断します。この月額賃金を年収換算したおおよその額が106万円であり、106万円の壁として表現されています。

なお、社会保険への加入は、月額賃金以外にも「週の所定労働時間が20時間以上であること」といった要件があるため、月額賃金8.8万円以上となったとしても、週の所定労働時間が20時間未満であれば、原則として社会保険には加入しません。

年収130万円の壁

年収130万円は、原則として60歳未満の人が、家族の健康保険の扶養（配偶者の場合に

は国民年金の第三号被保険者）として認定を受けられる基準となる年収額のことを言います。

年収130万円以上となると、被扶養者として認定を受けることができないため、自ら国民健康保険に加入し、保険料を支払うことになります。また、国民年金の第三号被保険者は第一号被保険者となり、これまで直接支払う必要がなかった国民年金の保険料を支払う必要が出てきます。

年収の壁を超えることの影響

社会保険における年収の壁は、壁を超えることにより、社会保険料の新たな負担が発生することになり、本人の手取り額が減ります。所得税に係る年収の壁とは、この点で大きく異なると言われています。

なお、年収106万円および130万円を考えるときの収入の考え方は下表のとおりであり、同じ「社会保険」や「年収の壁」という表現を用いたとしても、細かな違いがあることにも注意が必要です。

	基本給 諸手当	家族手当 通勤手当など	時間外手当 休日手当など	賞与など	不動産収入 事業収入 配当収入など
106万円の壁	○	—	—	—	—
130万円の壁	○	○	○	○	○

表 年収106万円、130万円の壁の対象となる収入（○：対象 —：対象外）

社会保険の加入要件の見直しについて、今年の通常国会に改正法案が提出される見込みです。その内容は、今後、改めてお伝えしたいと思います。

中小規模事業者の 個人情報管理状況

個人情報保護委員会（以下、委員会）が2024年11月に発表した調査結果から、中小規模事業者（以下、中小事業者）の個人情報の管理状況などをみていきます。

保有する個人情報

上記調査結果から、中小事業者が保有する顧客情報をみると、表1のとおりです。

【表1】中小事業者の顧客情報の保有状況（者、%）

	回答数	割合
100人以下	2,514	65.8
100人超～1,000人以下	810	21.2
1,000人超～1万人以下	319	8.3
1万人超～100万人以下	114	3.0
100万人超	3	0.1
無回答	61	1.6
全体	3,821	100.0

個人情報保護委員会「中小規模事業者における個人情報等の安全管理措置に関する実態調査結果概要」より作成

保有する顧客情報が100人以下の事業者は65.8%となりました。次いで100人超1,000人以下が21.2%で、1,000人以下の事業者が全体の87.0%となりました。

個人情報の管理状況

次に、中小事業者の個人情報の取り扱いに関する課題をまとめると、表2のとおりです。

何をしてもよく分からないが40.0%、個人情報保護法の理解不足が26.9%という状況です。また、情報セキュリティ対策や電子化による管理の難易度上昇も20%近い割合となってお

り、個人情報の管理に課題を持つ中小事業者が少なくない状況です。

【表2】個人情報の取扱いに関する課題（複数回答、者、%）

	回答数	割合
何をしてもよく分からない	1,530	40.0
個人情報保護法等の理解不足	1,029	26.9
情報セキュリティ対策	723	18.9
電子化による管理の難易度上昇	658	17.2
従業員の教育	555	14.5
社内・団体内規程が不足している	452	11.8
個人情報保護のための資金不足	352	9.2
個人情報保護のための人材不足	340	8.9
その他	157	4.1
無回答	675	17.7

個人情報保護委員会「中小規模事業者における個人情報等の安全管理措置に関する実態調査結果概要」より作成

ちなみに、委員会に報告があった2023年度の個人データの漏えい等は12,000件を超えました。漏えい原因はいわゆるヒューマンエラーによるものが最も多いということです。

個人情報保護法は個人情報を取り扱うすべての事業者が対象となっており、個人情報を安全に管理していく必要があります。自社の個人情報の安全管理に不安を感じる方は、委員会がサイト上で公開している個人情報の安全管理などに関する情報等を参考に、自社の管理体制を見直してはいかがでしょうか。

※個人情報保護委員会「中小規模事業者における個人情報等の安全管理措置に関する実態調査結果概要」

無作為に抽出した国内に本社を置く従業員100人以下の事業者（企業・法人・団体）17,000先に対して、2024年5月～6月に行われた調査です。回収数は3,821件で、回収率は22.5%となっています。詳細は次のURLのページから確認いただけます。

https://www.ppc.go.jp/files/pdf/R6_chuushou_anzenkanri_results.pdf

低下傾向にある 若年労働者がいる事業所の割合

若年人口の減少等により人手不足が深刻化しています。ここでは、2024年9月に発表された調査結果※などから、若年者の雇用状況をみていきます。

若年労働者がいる割合が低下

上記調査結果によると、2023年の若年労働者（調査基準日現在で満15～34歳の労働者）がいる事業所は73.6%で、前回結果の2018年より2.4ポイント減少しました。2018年も2013年から4.7ポイント減少しています。

産業別の状況

次に産業別に若年労働者がいる事業所の割合をまとめると下表のとおりです。

若年労働者がいる割合が最も高いのは、金融業、保険業で88.1%でした。2018年からの

増減では、学術研究、専門・技術サービス業と製造業、運輸業、郵便業、金融、保険業だけが増加しています。

事業の長期継続には、若年労働者を含めた人材の採用と定着が不可欠です。この調査結果でも7割以上の事業所で若年労働者の定着対策を実施しており、特に、労働時間の短縮・有給休暇の積極的な取得奨励や、仕事と家庭の両立支援などに取り組む事業所が増えています。

若年労働者の定着に課題を感じている方は、こうした調査結果なども参考にされてはいかがでしょうか。

産業別若年労働者がいる事業所割合（%）

	若年労働者がいる事業所計					
			若年正社員がいる		正社員以外の若年労働者がいる	
	2018年	2023年	2018年	2023年	2018年	2023年
建設業	78.3	73.3	77.6	73.2	9.6	6.1
製造業	73.1	74.5	68.3	69.6	25.2	24.2
電気・ガス・熱供給・水道業	88.7	80.5	86.8	79.0	16.7	11.9
情報通信業	85.9	82.1	83.5	77.7	24.5	20.7
運輸業、郵便業	65.8	67.2	64.3	63.0	23.7	21.4
卸売業、小売業	76.0	72.4	59.1	55.5	41.7	39.2
金融業、保険業	87.2	88.1	86.1	86.6	13.9	14.6
不動産業、物品賃貸業	77.3	66.8	69.0	60.3	24.6	24.9
学術研究、専門・技術サービス業	78.5	80.4	75.9	76.8	19.2	20.9
宿泊業、飲食サービス業	82.7	77.2	45.0	47.9	70.5	60.4
生活関連サービス業、娯楽業	77.4	71.6	67.5	60.4	47.7	47.7
教育、学習支援業	85.5	81.5	74.2	69.8	55.6	49.7
サービス業（他に分類されないもの）	68.3	64.6	60.7	55.5	27.2	24.1

厚生労働省「若年者雇用実態調査の概況」より作成

※厚生労働省「令和5年若年者雇用実態調査の概況」

産業、事業所規模別に無作為抽出した5人以上の常用労働者を雇用する事業所17,355事業所、当該事業所で就業している若年労働者22,958人を対象にした、2023年10月1日時点の状況についての調査です。詳細は次のURLのページから確認いただけます。

<https://www.mhlw.go.jp/toukei/list/4-21c-jyakunenkenkoyou-r05.html>

出生後休業支援給付金の創設



はじめに

令和7年4月1日より育児・介護休業法の改正に関連し、あわせて雇用保険法においても、育児休業に関する新たな2つの給付が創設されます。今回は、そのうちの1つである出生後休業支援給付金についてご説明いたします。

対象者・支給要件・支給額等

出生後休業支援給付金は、子の出生後間もない期間に、両親が共に育児休業を取得することを促進するための給付金で、両親共に通算14日以上の子育て休業を取得した場合に、原則出生時育児休業給付金または育児休業給付金と併せて最大28日間支給されます。

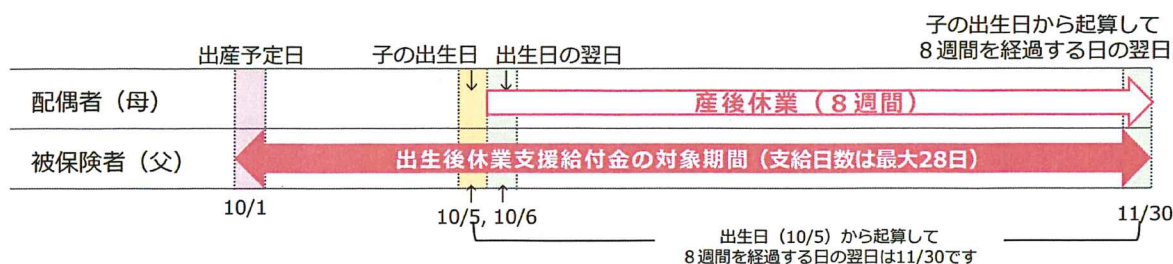
受給資格は育児休業給付と同様であるため、事実上育児休業給付の受給資格者に対して追加的に支給する給付金となります。

なお、配偶者がいないひとり親家庭や、配偶者が自営業・フリーランス等で、雇用される労働者でなく雇用保険に加入していない場合でも、ライフスタイルや働き方によって不公平が生じないように、配偶者の育児休業を要件とせずに支給される仕組みも設けられています。なお支給額は出生時育児休業給付金または育児休業給付金に、13%上乗せした給付率80%(手取りで10割相当)とされております。次ページに対象期間の具体例や必要書類についてご説明いたします。

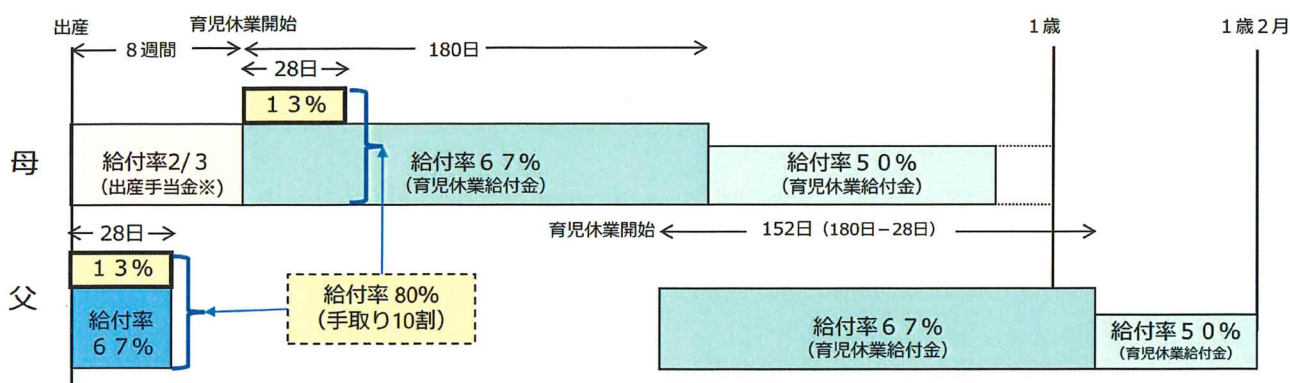
対象者	一般被保険者または高年齢被保険者
受給資格	育児休業給付と同様に、原則として、当該休業を開始した日前の2年間にみなし被保険者期間が通算して12か月以上
出生後休業の対象期間	①被保険者が父親等：子の出生日から起算して8週間を経過する日の翌日までの期間。ただし ●出産予定日前に生まれた場合は、生まれた日から、「出産予定日から起算して8週間を経過する日の翌日」までの期間 ●出産予定日後に生まれた場合は、出産予定日から、「生まれた日から起算して8週間を経過する日の翌日」までの期間 (次ページ：例1) ②被保険者が母親等：子の出生日から起算して16週間を経過する日の翌日までの期間。ただし ●出産予定日前に生まれた場合は、生まれた日から、「出産予定日から起算して16週間を経過する日の翌日」までの期間 ●出産予定日後に生まれた場合は、出産予定日から、「生まれた日から起算して16週間を経過する日の翌日」までの期間 ※なお、産後休業は出生時育児休業給付金が支給される休業又は育児休業給付金が支給される休業には含まれないため、出生後休業支援給付金も支給されません。
支給要件	下記③、④どちらも満たすことが必要です ③被保険者が上記の対象期間中に出生後休業等を通算14日以上取得すること ④被保険者の配偶者が次のいずれかに該当すること ●(配偶者が父親等の場合)上記①の対象期間中に出生後休業等を通算14日以上取得すること ●配偶者が産後休業中である場合や、配偶者がいないなど下記「配偶者の育児休業を要件としない場合」に該当すること
配偶者の育児休業を要件としない場合	被保険者が子の出生の日の翌日において ①配偶者がいない ②配偶者が被保険者の子と法律上の親子関係がない ③被保険者が配偶者から暴力を受け別居中 ④配偶者が無業中 ⑤配偶者が自営業やフリーランスなど雇用される労働者ではない ⑥配偶者が産後休業中 ⑦①～⑥以外の理由で配偶者が育児休業をすることができない
支給額	休業開始時賃金日額 × 休業期間の日数(最大28日分) × 13%

例 1 (被保険者が父親等について)

被保険者が産後休業をしていない場合で、出産予定日より後に子が出生した場合の対象期間



上記例より、配偶者(母)がその後通算 14 日以上の出産後休業(育児休業)を取得した場合の給付例



※健康保険等により、産前 6 週間、産後 8 週間について、過去 12 ヶ月における平均標準報酬月額額の 2/3 相当額を支給。

必要書類

被保険者が父親で、配偶者が母親の場合、通常配偶者は産後休業中で「配偶者の育児休業を要件としない場合」に該当しますので、母子手帳のコピー(出生届済証明のページ)等で「配偶者の状態」を確認します。その他、配偶者がいない場合は、戸籍謄本及び住民票の写しなど、配偶者の状態に応じた書類が必要となります。

また、例えば配偶者が雇用保険の被保険者であって、配偶者が出生時育児休業給付金または育児休業給付金が支給される休業を、対象期間に通算 14 日以上取得した場合は、配偶者の被保険者番号を記載します。配偶者の状態など個別の事情によって、必要書類が異なりますので、ご相談いただければ幸いです。

まとめ

2023 年 12 月に策定された政府の「こども未来戦略」より、男性育休取得推進を図り、共働き・共育てを給付面から「手取り 10 割」で応援することを目的とした出生後休業支援給付金の創設ですが、例えば毎月の給与水準が高い方(月収約 46 万円以上の方)が育児休業給付金や出生後休業支援給付金を受給したとしても、育児休業給付金には上限があるため「手取り 10 割」には満たない場合があります。その場合は、年次有給休暇や社内特別休暇の取得など、他の対応が必要になるかもしれません。また今年の 10 月からは、労働者から本人または配偶者の妊娠・出産等を申し出た時は、仕事と育児の両立に関する個別の意向聴取も必要となることから、合わせて個別の対応がより求められると考えられます。

【外山 司】