

令和 5 年 9 月 27 日、政府は年収が一定額に達すると社会保険料が発生して手取りが減る「年収の壁」の対応策として、『年収の壁・支援強化パッケージ』を公表しました。

この支援強化パッケージが大々的に広く国民に広報されていることから、なかには「社会保険に加入することとなるのと引き換えに、自分が負担することとなる保険料分は会社が負担してくれることになる」、「助成金の 50 万円はパートタイマーである自分自身に支給されるものである」などの誤解も生じることが想定されます。

現時点での正しい情報をお伝えすることを目的として、臨時ニュースレターを配信致しますので、今後の皆様の情報整理、人事方針にお役立てください。本件についての具体的な対策にかかるご相談はお気軽に担当者までお寄せ頂ければ幸いです。

厚生労働省
からの
お知らせ

「年収の壁・支援強化パッケージ」

パート・アルバイトで働く方が
「年収の壁」を意識せず
に働ける環境づくりを後押しします。



パート・アルバイトで働く方の「年収の壁」に対する意識

年収106万円以上となることで、 厚生年金・健康保険に加入するため、 保険料負担を避け、就業調整してしまう。	年収130万円以上となることで、 国民年金・国民健康保険に加入するため、 保険料負担を避け、就業調整してしまう。
「106万円の壁」対応 パート・アルバイトで働く方の、 厚生年金や健康保険の加入に併せて、 手取り収入を減らさない取組 (※) を実施する企業に対し、 労働者1人当たり最大50万円 の支援をします。 <small>(※) ・社会保険適用促進手当を支給 (社会保険料の算定対象外) ・賃上げによる基本給の増額 ・所定労働時間の延長</small>	「130万円の壁」対応 パート・アルバイトで働く方が、 繁忙期に労働時間を延ばすなどにより、 収入が一時的に上がったとし ても、事業主がその旨を証明 することで、 引き続き被扶養者認定が可能 となる仕組みを作ります。

▶ この他に「配偶者手当への対応」もあり、各対応の詳細は裏面をご覧ください。
また、具体的な内容などは、今後所要の手続きを経た上で、公表していく予定です。

厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare

年収の壁に関する
厚生労働省HPは
こちら



1. はじめに

『年収の壁・支援強化パッケージ』とは、

- (1) 106万円の壁への対応
 - ①キャリアアップ助成金のコースの新設
 - ②社会保険適用促進手当の標準報酬算定除外
- (2) 130万円の壁への対応
 - ③事業主の証明による被扶養者認定の円滑化
- (3) 配偶者手当への対応
 - ④企業の配偶者手当の見直し促進

の3つの施策を進め、年収の壁を意識せずに働くことのできる環境づくりを後押しするとことを主旨として策定されたものです。(1)(2)は、従業員規模に応じて、施策として採用できるか否か異なりますので、注意が必要です。

2. (1) 106万円の壁への対応 について

この施策は、特定適用事業所※1の企業様向けです。

※1 特定事業所とは、以下の従業員規模（厚生年金保険の被保険者数）を満たす企業をいいます。

対象となる企業

現在、厚生年金保険の被保険者数が101人以上の企業等で週20時間以上働く短時間労働者は、厚生年金保険・健康保険（社会保険）の加入対象となっています。この短時間労働者の加入要件が更に拡大され、令和6年10月から厚生年金保険の被保険者数が51人以上の企業等で働く短時間労働者の社会保険加入が義務化されます。



厚生年金保険の被保険者数が51人以上の企業等とは？

適用事業所の厚生年金保険の被保険者（短時間労働者は含まない、共済組合員を含む）の総数（※）が1年のうち6月間以上51人以上となることを見込まれる企業等のことです。
※法人事業所の場合は、同一法人格に属する（法人番号が同一である）すべての適用事業所の被保険者の総数、個人事業所の場合は適用事業所単位の被保険者数となります。

加入対象（短時間労働者）の要件は？

被保険者数51人以上の企業等（特定適用事業所）に勤務する以下の条件に全て該当する方が短時間労働者として加入対象となります。

- 週の所定労働時間が20時間以上
- 月額賃金が8.8万円以上
- 2カ月を超える雇用の見込みがある
- 学生ではない

厚生年金保険の被保険者数が基準に満たない企業等であっても、被保険者の同意に基づき、短時間労働者の適用拡大の対象事業所になることができます。詳しくは日本年金機構のホームページをご覧ください。

対象となる企業が、以下①～③を実施することにより、対象者一人当たり最大50万円の助成金を受給が可能となります。

- ① 短時間勤務のパートタイマー等の所定労働時間を長くする取組みをすること
- ② 短時間勤務のパートタイマー等の時給を引き上げる取組みをすること
- ③ 短時間勤務のパートタイマーに社会保険加入促進手当等の新たな手当を支給すること

③を選択した場合は、当該手当は社会保険料の算定基礎から除外する取扱いとすることができる一方、対応事務の負担が増すことのほか、すでに適用対象となっているパートタイマーも包括して支給対象とするべきかどうかを決定するなどの綿密な検討が必要となります。

この助成を受けるために社内施策を決定するという順番ではなく、先に企業としての人事方針を定め、その上で必要であればパートタイマー等に①～③を実施することを決定し、結果として助成対象となるならば、積極的に助成事業を活用されたいと存じます。助成金は省令改正が必要で、そのためには労働政策審議会を通すこととなります。今後具体的な情報が順次発表されることが予定されています。

「106万円の壁」への対応

◆企業への支援【キャリアアップ助成金「社会保険適用時処遇改善コース」】

労働者本人負担分の保険料相当額の手当支給や賃上げなどにより、壁を意識せず働ける環境づくりを行う企業を後押しするコースの新設。

(1) 手当等支給メニュー

要件	1人当たり助成額
① 賃金の15%以上追加支給（社会保険適用促進手当）	1年目 20万円
② 賃金の15%以上追加支給（社会保険適用促進手当） 3年目以降、③の取組を行う	2年目 20万円
③ 賃金の18%以上増額	3年目 10万円

(2) 労働時間延長メニュー

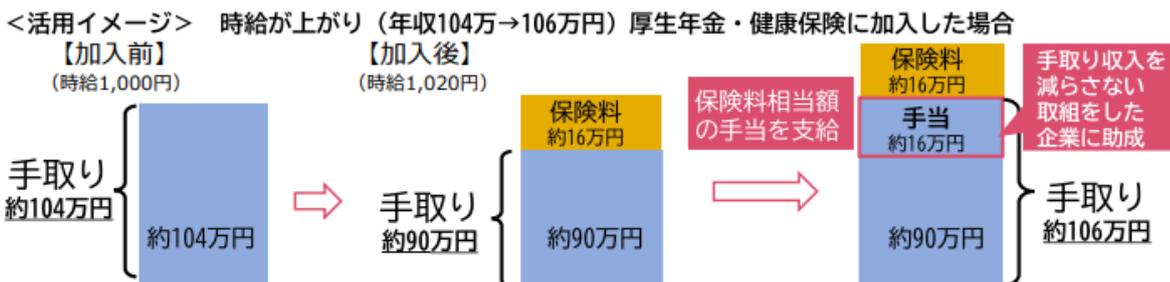
週所定労働時間の延長	賃金の増額	1人当たり助成額
4時間以上	—	30万円
3時間以上 4時間未満	5%以上	
2時間以上 3時間未満	10%以上	
1時間以上 2時間未満	15%以上	

※ 助成額は中小企業の場合。大企業の場合は3/4の額。

※ 1年目に(1)の取組による助成(20万円)を受けた後、2年目に(2)の取組による助成(30万円)を受けることが可能。

◆社会保険適用促進手当

事業主が被用者保険適用に伴い手取り収入を減らさないよう手当を支給した場合は、本人負担分の保険料相当額を上限として社会保険料の算定対象としません。



(※) 保険料は、厚生年金、健康保険（協会けんぽ）等の保険料率で計算した場合の労働者本人の負担額。
なお、手取り収入は税金については考慮していない。

3. (2) 130万円の壁への対応 について

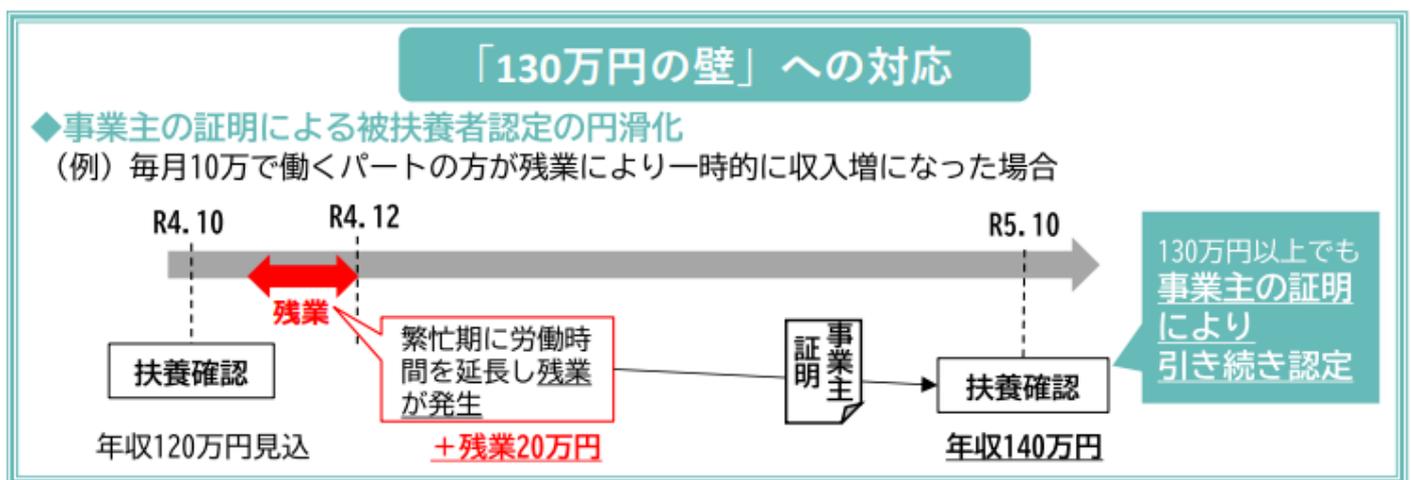
この施策は、特定適用事業所※1ではない企業様向けです。

年収130万円を超えるパートタイマー等について、事業主の証明を付すことで2年間、扶養の身分に留まることができるものとされました。

扶養認定においては、過去の課税証明書、給与明細書、雇用契約書等を確認しているところ、パートタイマー等について、一時的に年収が130万円以上となる場合には、これらに加えて、人手不足による労働時間延長等に伴う一時的な収入変動である旨の事業主の証明を添付することで、迅速な扶養認定を可能とするものです。

パートタイマーが扶養の範囲を超えないようにシフト調整をする時期が到来しています。本施策を活用されたい企業様は、パートタイマー等に、「当社は人手不足のため、みなさんの年収が130万円を超過した場合であっても、扶養から外れないようになります」と周知し、年末の繁忙期を乗り越えることができます。

※文中にいう「扶養」とは、健康保険・厚生年金保険の被扶養者を指します。



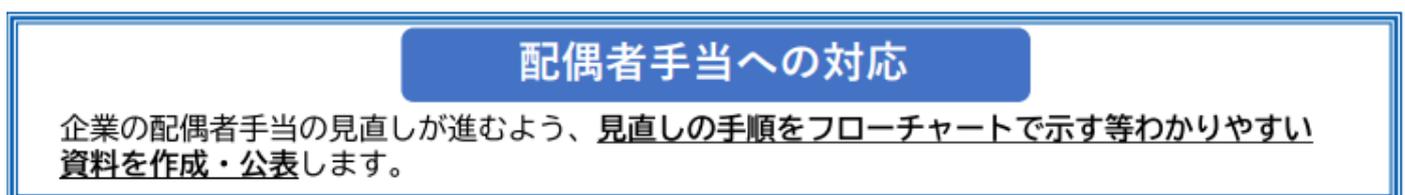
4. (3) 配偶者手当への対応

この施策は従業員規模を問いません（配偶者手当見直しの必要性等が示されます）。

令和6年春の賃金見直しに向けた労使の話し合いの中で配偶者手当の見直しも議論されるよう、以下の対応を実施される予定です。

- ① 中小企業においても配偶者手当の見直しが進むよう、見直しの手順をフローチャートで示す等わかりやすい資料を作成・公表する。
- ② 配偶者手当が就業調整の一因となっていること、配偶者手当を支給している企業が減少の傾向にあること等を各地域で開催するセミナーで説明するとともに、中小企業団体等を通じて周知する。

(参考) 見直しの具体例:配偶者手当を廃止又は縮小し、基本給や子どもへの手当を増額



【出典】

厚生労働省「年収の壁・支援強化パッケージについて」

https://www.mhlw.go.jp/stf/taiou_001_00002.html

日本年金機構「被保険者数が51人いようの企業等の事業主のみなさまへ」

<https://www.nenkin.go.jp/oshirase/topics/2021/0219.html#cms04>

ご高覧頂き、誠にありがとうございます。



社会保険労務士法人 中部経営労務センター
労働保険事務組合 中部労働保険協会

〒460-0002 名古屋市中区丸の内 3-19-12 3F

TEL 052-951-8080 FAX 052-951-8082