



《会計・税務の知識》 年収の壁・支援強化パッケージについて

はじめに

2023年9月27日に厚生労働省より、いわゆる年収の壁に対する支援強化策が発表され10月より始動しています。今回はその具体的な内容についてご紹介します。

1. 支援強化パッケージが発表された背景

第3被保険者の就労者のうち、一定数の人が年収の壁や配偶者手当を気にして就業調整している事実があり、人手不足が問題視されている昨今、短時間労働者が年収の壁等を気にせず働ける環境づくりのために支援強化パッケージを当面の施策として導入し見直しを進めていくとされました。

2. 具体的な対応策の概要

① 年収106万円の壁への対応

従業員100人超企業に週20時間以上勤務する場合は対象で、具体的な内容は、「キャリアアップ助成金」と「社会保険適用促進手当の標準報酬算定除外」です。（※令和6年10月からは50人超の企業に拡大）

まず、キャリアアップ助成金について、短時間労働者が新たに被用者保険の適用となる際にその収入を増加させる取組を行った事業主に対して最大3年間で労働者1人当たり最大50万円の支援を行う助成金のコースを新設すると同時に、支給申請時の事務が簡素化されます。

☆社会保険適用時に収入増加させた場合の助成金コース

(1) 手当等支給メニュー（手当等により収入を増加させる場合） (2) 労働時間延長メニュー（労働時間延長を組み合わせる場合）
＜現行の短時間労働者労働時間延長コースの拡充＞

要件	1人当たり助成額	週所定労働時間の延長	賃金の増額	1人当たり助成額
① 賃金の15%以上分を労働者に追加支給※1	1年目 20万円	① 4時間以上	-	30万円
② 賃金の15%以上分を労働者に追加支給※1するとともに、3年目以降、以下③の取組が行われること	2年目 20万円	② 3時間以上 4時間未満	5%以上	
③ 賃金の18%以上を増額※2させていること	3年目 10万円	③ 2時間以上 3時間未満	10%以上	
		④ 1時間以上 2時間未満	15%以上	

(注)・助成額は中小企業の場合、大企業の場合は3/4の額。
・①、②の賃金は標準報酬月額及び標準賞与額、③の賃金は基本給。
・①、2年目は取組から6ヶ月ごとに支給申請（1回あたり10万円支給）。3年目は6ヶ月後に支給申請。

※1 一時的な手当（標準報酬月額の算定に考慮されない「社会保険適用促進手当」）による支給も可。
※2 基本給のほか、被用者保険適用時に設けた一時的な手当を恒常的なものとする場合、当該手当を含む、労働時間の延長との組み合わせによる増額も可。また、2年目に前倒し③の取組（賃金の増額の場合のみ）を実施する場合、3回目の支給申請までまとめて助成（30万円）。

(注)・助成額は中小企業の場合、大企業の場合は3/4の額。
・取組から6ヶ月後に支給申請。
・賃金は基本給。

(3) 併用メニュー

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。

者が社会保険適用促進手当を利用した場合の試算

	被用者保険適用前	被用者保険適用後		
		手当の支給なし	手当の支給あり 保険料の算定対象とする場合	手当の支給あり 保険料の算定対象としない場合
算定対象となる年収	106万円	106万円	122万円	106万円 (対象外 手当16万円)
本人負担分の保険料	-	16万円	18万円	16万円
手取り収入	106万円	90万円	103万円	106万円
事業主の追加負担	-	16万円 (保険料16万円)	34万円 (手当16万円、保険料18万円)	32万円 (手当16万円、保険料16万円)

※保険料率は、令和5年度の厚生年金保険料率18.3%、健康保険料率（協会けんぽの全国平均）10.0%、介護保険料率1.82%の合計（30.12%）で計算

② 年収130万円の壁への対応

①以外の場合（従業員100人以下の中小企業や20時間未満の勤務）が対象で、具体的な内容は、短時間労働者が被扶養者に認定されるための要件である年間収入130万円未満を超えてしまう場合でも、一時的な収入増であることを事業主が証明すれば引き続き被扶養者認定が可能になります。
※一時的な事情から認定されるため、同一者については連続2回までの上限が原則です。

また、具体的な収入増の上限額は明らかにならず、一時的な収入増と認められるものは残業手当や臨時的な繁忙手当などが想定されているため、基本給の上昇など今後も収入が増えることが確実な場合は一時的な収入増とは認められないと考えられます。

③ 配偶者手当への対応

労使間の賃金見直しの協議の中で配偶者手当の見直しも議論されるべく以下の対応を実施しています。

- ・中小企業においても配偶者手当の見直しが進むように、見直し手順を分かりやすいフローチャート等で示した資料の作正、公表
- ・配偶者手当が就業調整の一因となっていることや配偶者手当を支給する企業が減少傾向にあることについて各地域開催のセミナーでの説明や中小企業団体等を通じた周知

おわりに

いずれの対応も事業主側にその意思がなければ活用には至らないため、事業主と労働者の間で協議をすることが重要になると思います。事業主は、今後短時間労働者から主要な労働者になるケースも含めて人材確保のためにこれらの施策の活用を検討してみたいかがでしょうか。（担当：赤塚）

（文中引用： [年収の壁・支援強化パッケージについて](#) | 厚生労働省 (mhlw.go.jp)