

Nabeshima Labor Management



令和5年10月から実施された「年収の壁・支援強化パッケージ」の概要

現在、パート・アルバイトで働く方は、「年収の壁」（「106万円の壁」と「130万円の壁」）を意識して働いていることが多く、これが企業の人手不足の要因のひとつと考えられており、また、「もっと働きたい」という労働者の就業意欲を抑制してしまう側面があります。「年収の壁」の問題点と国の対応策の概要は以下のようになっています。

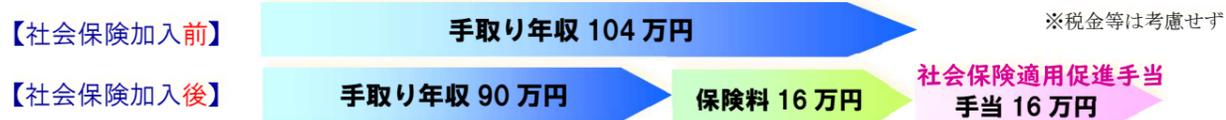
	「年収の壁」に対する問題点	「年収の壁」への国の対応策
106万円の壁 ※	<ul style="list-style-type: none"> 健康保険・厚生年金保険へ加入 保険料負担が発生 	労働者の手取り収入を減らさない取組を実施する企業に対し、 労働者1人あたり最大50万円 を支給
130万円の壁	<ul style="list-style-type: none"> 国民健康保険・国民年金へ加入 保険料負担が発生 	一時的に収入が増えたことを事業主が証明することにより、年収が扶養の範囲を超えてしまったとしても、引き続き被扶養者認定が可能

※ 厚生年金保険加入者が101人以上（令和6年10月からは51人以上）の企業は、所定内賃金が月額8.8万円以上であることが社会保険加入の要件の一つとなっており、「106万円」はそれを年収換算した参考額

今回は、「106万円の壁」の対応策を中心に説明します。

① 社会保険適用促進手当の新設

106万円の壁を超えて社会保険加入となった場合、労働者の手取り収入が減少となるため、その対策として**事業主が手当（社会保険適用促進手当）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、**最大2年間は社会保険料の算定対象となりません。**



- ◆ 所得税・住民税・労働保険料の対象となります。
 - ◆ 毎月支給される場合は割増賃金の算定基礎に含めます。
- 社会保険料を算定する基礎に含めません。

② キャリアアップ助成金「社会保険適用時処遇改善コース」の活用

「社会保険適用促進手当」の支給等により労働者の収入を増加させる取組みを行った事業主に、**労働者1人あたり最大50万円が助成されます。**(1)と(2)の併用メニューもあります。

(1) 手当等支給メニュー（大企業の助成額は75%）

要件	助成額
① 賃金の15%以上を追加支給（社会保険適用促進手当）	1年目 20万円 (申請は6か月ごと)
② 賃金の15%以上を追加支給（3年目以降③の取組を行う）	2年目 20万円 (申請は6か月ごと)
③ 賃金（基本給）の18%以上を増額させる	3年目 10万円

既存の「労働時間延長コース」を拡充➡

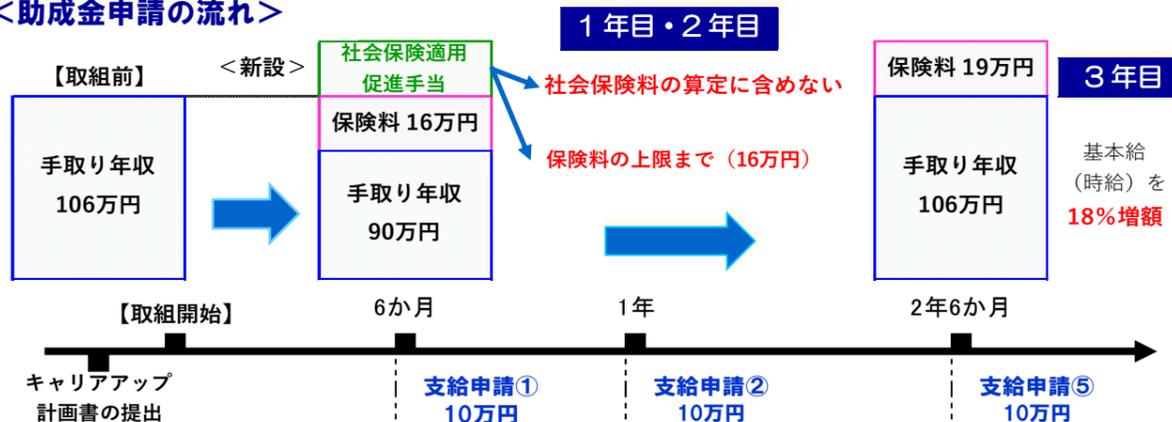
(2) 労働時間延長メニュー

週所定労働時間の延長	賃金の増額	助成額
4時間以上	—	30万円 (大企業の助成額は75%)
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	

◆ 社会保険適用時処遇改善コース(手当等支給メニュー)の支給要件 ◆

- キャリアアップ計画書を管轄労働局に提出していること
- 対象となる労働者が令和5年10月以降に新たに社会保険の要件を満たしたものであること
- 社会保険加入日の6か月前の日以前から継続雇用されていること
- 社会保険加入日から過去2年以内に同事業所で社会保険に加入していないこと
- 社会保険適用促進手当を時限的に2年支給した場合、その後の働き方について労使で話し合いを行うこと（その他一般的な支給要件があります。）

< 助成金申請の流れ >



Q. 「賃金の15%以上を追加支給」とは具体的にどのように算定するのですか？

A. 例えば、標準報酬月額8.8万円、年間賞与5万円の場合は以下のような計算になります。
(8.8万円×12か月+5万円)×15%=16.59万円

Q. 社会保険適用促進手当の時限措置が終了したら、この手当を廃止しても良いのでしょうか？

A. 廃止してはいけないという定めはありませんが、予め、就業規則等で、一定期間に限り支給する旨の規定を定めておくことが良いでしょう。

《筆者：古谷野》

お知らせ

● 「130万円の壁」への対応の際に使用する証明書について

「年収の壁（130万円の壁）」に対応するためには、保険者（協会けんぽ・健康保険組合等）の被扶養者の収入確認の際に、130万円以上の年収が「一時的」であることの証明が必要になります。証明書の準備や記入の仕方等につきましては、担当者までご相談ください。

● アルコールチェックの義務化 R5.12.1 施行

安全運転管理者を選任する事業所として規定されている事業者（自動車5台以上（乗車定員11名以上のものは1台以上）を使用する事業所）は、以下①～③を行うことが義務付けられました。

- ① 運転者の酒気帯びの有無の確認を、アルコール検知器を用いて行うこと
- ② アルコール検知器を常時有効に保持すること
- ③ 酒気帯びの有無について記録し、その記録を1年間保存すること



● 年末年始休暇について

当事務所の年末年始休暇は12月29日（金）～1月4日（木）となります。皆様方のご厚情に深く感謝申し上げます。来年もどうぞよろしくお願い申し上げます。

企業の経営者の皆様を全力投球で応援致します

社会保険労務士法人 鍋島事務所

〒321-0923 宇都宮市下栗町2750-2

TEL: 028-635-9752 FAX: 028-635-9298

ホームページ <http://www.nabeshima-sr.or.jp>

E-mail: nabeshima@nabeshima-sr.or.jp

