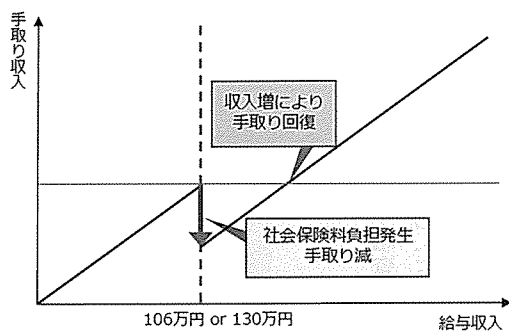


第3号被保険者の手取り収入の変化（イメージ）



- 従業員100人超企業<sup>(※1)</sup>に週20時間以上で勤務する場合 → 「106万円の壁」<sup>(※2)</sup>  
加入制度：厚生年金保険・健康保険
- 上記以外の場合 → 「130万円の壁」  
加入制度：国民年金・国民健康保険

(※1) 令和6年10月には、従業員50人超の企業まで拡大。  
(※2) 所定内賃金が月額8.8万円以上であることが要件。

厚生労働省：「年収の壁」への当面の対応策より抜粋

最低賃金が上がっても、年収の壁を意識して就労調整するため、人手不足対策にはなりません。そこで年収の壁を意識せ

ることによる手取り収入の減少を理由として、就業調整を行う人が一定数存在しています。その問題を「年収の壁」と呼んでいます。

令和5年10月1日に改正された最低賃金は、神奈川県では1112円に、全国加重平均では1004円と初めて1000円を超えました。2015年に当時798円だった全国平均を毎年3%ずつ引上げ1000円とすることを当時の安倍首相が提起し、今回実現したもので

す。国は引き続き最低賃金を引き上げる計画で、2030年代半ばには1500円を目指すとしています。最低賃金が上がっても、保険料負担が無い「第3号被保険者」として働く人には、一定以上の収入となった場合における社会保険料等の負担発生や企業の配偶者手当が無くなる

106万円の壁への対応

106万円の壁の対象となるのは、厚生年金保険・健康保険の加入制度が被保険者数101名以上（令和6年10月から51名以上）の事業所となります。ここでは2つの対応が組みま

◎キャリアアップ助成金・社会保険適用時処遇改善コース  
令和7年度までに労働者を社会保険に適用させ、賃上げか労働時間の延長によって労働者の手取り収入を増加させた事業主に対して、1人あたり最大50万円を助成します。新たに社会保険に適用されることで生じる保険料負担が労働者の手取り収入の減少につながらないように、手取り

等により労働者の収入を増加させた事業主を助成する【手当等支給メニュー】と、労働時間の延長を組み合わせる収入を増加させた事業主を助成する【労働時間延長メニュー】があり、2つのメニューの併用も可能になっています。

このコースを利用する場合、通常はキャリアアップ計画書を実施の前日までに労働局に提出する必要がありますが、令和6年1月31日までの間に手当の支給等を就業規則に規定する取り組みを開始した場合には、計画書を令和6年1月31日までに事後提出することが認められています。また計画書の記載方法がチェックボックスにチェックすれば良くなり、提出書類についても簡素化されるなど、事務負担の軽減が図られています。

◎社会保険促進適用手当

事業主が社会保険適用に伴い手取り収入を減らさないよう【社会保険促進適用手当】を支給した場合は、

雇用のあり方、取り組み方

会員企業の立場から雇用の現状、問題点を考える

第43回

年収の壁・

支援強化パッケージとは

株式会社ヒューマンリソースみらい  
代表取締役 荒木康之  
(特定社会保険労務士)



“みんなを笑顔にしたい”  
 ここは、  
 幸せな思い出がつながる場所

Fun for everyone.

みんなで喜び、みんなで驚き、みんなが感動



結納式・歓送迎会・忘新年会・  
 会議・クラス会にもご利用下さい。

感染防止対策を強化しております  
 安心してご利用ください

Royal Hall Yokohama

(セントパトリック・チャーチ/ロイヤルホールヨコハマ)

〒231-8544 横浜市中区山下町90番地

☎0120-17-1122

みなとみらい線：日本大通り駅 出口③  
 [情文センター口]より徒歩2分

<https://www.royalhall.co.jp/>

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。令和5年10月以降、標準報酬月額10・4万円以下の者を対象に、本人負担分の社会保険料相当額を上限として、保険料算定の基礎となる標準報酬月額および標準賞与額の算定除外となる手当として支給する手当が対象となります。社会保険適用促進手当は社会保険料の算定に限定して特例が適用されますので、所得税・住民税・雇用保険料などについては通常の賃金と同じ取り扱いとなります。

例的な取り扱いとなります。

### 130万円の壁への対応

#### ◎事業主の証明による被扶養者認定の円滑化

人手不足による労働時間延長等に伴う一時的な収入の増加であること、事業主が証明することによって、年収130万円を超えた労働者を引き続き被扶養者として認定するためのものです。令和5年10月20日以降の被扶養者認定において適用されます。

一時的な収入の増加とは、主に時間外勤務手当や臨時に支払われる繁忙手当等が想定されています。他の従業員が退職したり休職したために

業務量が増加した場合や、受注が好調だったことにより業務量が増加した場合などが該当します。基本給が上がった場合や、恒常的に支給される手当が新設された場合など、恒常的に収入が増加することが確実な場合には、一時的な収入とはみなされないのが注意が必要です。

#### 配偶者手当への対応

社会保険の制度とは別に、企業の配偶者手当の年収要件が年収の壁となつて例があります。配偶者手当の見直しが必要です。見直しの手順をフローチャートで示すなどの資料を作成・公開するとしています。

#### 壁を超えるメリットを

この年収の壁・支援強化パッケージは「当面の対応策」と国が認めています。壁対策として本質的な対応策としては令和7年の年金制度改定を待つこととなります。年収の壁を超え社会保険に加入することは、保険料負担が増える負のイメージが強いかもしれませんが、社会保険に加入することで「老後」「医療」「障害」「死亡」の保障が充実します。本来の社会保険へ加入するメリットを周知し、安心して暮らすことが出来る対応策が一日も早く求められます。