

経理・人事部門の基本有用情報

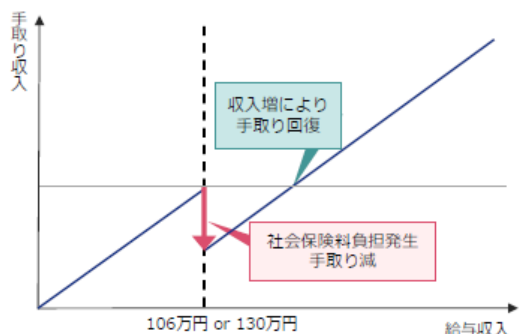
## 社会保険労務ニュースレター

今回のテーマ： 年収の壁・支援強化パッケージ

会社員の配偶者で一定の収入額以下の方は被扶養者（第3号被保険者）となり、社会保険料を負担していません。しかし、一定の収入（壁）を超えて働くと社会保険料の支払いが発生し、逆に手取り収入が減ってしまいます。短時間労働者として就労する第3号被保険者が収入の壁を意識せずに働ける環境づくりを支援するための当面の対応として、「年収の壁・支援強化パッケージ」が2023年10月にスタートしました。

### 106万円/130万円の壁とは？

#### 第3号被保険者の手取り収入の変化（イメージ）



（厚生労働省：「年収の壁」への当面の対応策より）

#### ◆106万円の壁<sup>注1</sup>：

従業員100人超企業<sup>注2</sup>に週20時間以上勤務すると、その企業の被用者保険（厚生年金・健康保険）に加入する義務が発生します。

#### ◆130万円の壁：

上記企業以外での勤務者が対象。年間給与収入が130万円を超えると扶養を外れて国民年金・国民健康保険に加入しなければならなくなります。

注1：所定内賃金が月額8.8万円以上である事

注2：2024年10月以降は従業員50名超の企業

### 支援強化パッケージの具体的な対応策

#### ◆106万円の壁への対応策

##### ① キャリアアップ助成金のコースを新設（事業主向け）

短時間労働者が被用者保険の適用となった際に、労働者の収入を増やす取組をした事業主向けに労働者1名に対し、組み合わせにより3年間で最大計50万円を交付する助成金が新設されました。

##### ② 社会保険適用促進手当の標準報酬算定除外（事業主・労働者向け）

短時間労働者が新たに被用者保険に加入となった際に事業主が社会保険適用で失われた給与／賞与を補填する目的で社会保険適用促進手当を支給すると、最大2年間この手当は算定対象外となるので、標準報酬月額／標準賞与額を抑えることが可能になります。対象者は標準報酬月額が10.4万円以下の者、かつ手当額には上限額があるため運用には注意が必要です。

#### ◆130万円の壁への対応策

##### ① 被用者保険の被扶養者認定の対応の円滑化（事業主・労働者向け）

短時間労働者の被扶養者認定においては、被扶養者が一時的な収入増となった場合は、認定に必要な書類に加えて短時間労働者の雇用主が作成した証明書を添付することで、今まで通り被用者保険の被扶養者として取り扱うことが連続2回（2年間）まで出来るようになります。

##### ② 企業の配偶者手当の見直しの促進（事業主向け）

配偶者手当の支給を受けるために就業調整をしている短時間労働者である配偶者が多くいることから、廃止などの手順を示すリーフレットを作成し、見直しを促すことにしました。

### もう少し補足！

「年収の壁・支援強化パッケージ」の各対応策は、配偶者のみならず短時間労働者であるその他の扶養家族も対象となります。冒頭に当面の対応とあるのは、2025年に実施予定の年金制度見直しまでの期間行われる見込みのためです。短時間労働者は社会保険の加入をデメリットと捉えがちですが、健康保険に加入すると傷病手当金や出産手当金の対象となったり、厚生年金に加入すると将来の年金額が増額されたりします。そのため、将来を見据えて働き方を決定しては如何でしょうか。