

『年収の壁・支援強化パッケージ』とは？

パート・アルバイトで働く配偶者等が、年収額を意識せず、安心して働ける環境を整えるための施策として、厚生労働省が令和5年9月27日に発表しました。シフトの調整等、企業にとっても悩ましい課題に対し、労働者が自らの勤務時間や収入を調整してしまう問題を解消することを目的とし、当面の施策として導入されました。

1) いわゆる「年収の壁」について

厚生年金保険及び健康保険においては、会社員の配偶者等で一定の収入がない、パートやアルバイトで働く人は、被扶養者（第3号被保険者）として、社会保険料の負担が発生しません。

こうした方が**一定の収入を超えると**、社会保険に加入しなければならず、**社会保険料の負担が発生し**、その分手取り収入が減少します。その収入基準（**年収106万円又は130万円**）がいわゆる「年収の壁」と呼ばれています。

	発生する主な保険料	対象となる要件
106万	厚生年金 健康保険	<ul style="list-style-type: none"> 賃金が月額8.8万円以上 事業所の従業員数が101人以上（※） 週の所定労働時間が20時間以上 学生ではない
130万	国民年金 国民健康保険	<ul style="list-style-type: none"> 年間収入が130万円以上 事業所の従業員数が100人以下（※）

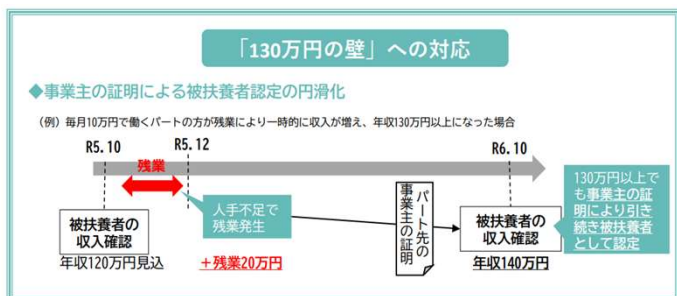
※「従業員100人超」は、令和6年10月に従業員50人超の企業まで拡大。

※「従業員数」は、企業の「厚生年金保険の適用対象者数（被保険者数）」で判断。

※「従業員100人超企業に週20時間以上で勤務する場合」は、所定内賃金が月額8.8万円以上になると厚生年金保険等に参加。

2) 130万円の壁の対応策

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扶養に入り続けることが可能となる仕組みとなります。



①「一時的な収入変動」の意味

- 一時的な収入増加、収入変動に該当する主なケース
- 主に時間外勤務（残業）手当や臨時的に支払われる繁忙手当等
- 当該事業所の他の従業員が退職や休職をしたことにより、当該労働者の業務量が増加した
- 業務の受注が好調だった、突発的な大口案件等により、業務量が増加した場合等を指します

一方、基本給が上がった場合や恒常的な手当が新設された場合など、**今後も引き続き収入が増えることが確実な場合**においては、**一時的な収入増加とは認められませんので注意が必要です**。

②利用できる回数

あくまでも「一時的な事情」として認定を行うことから、同一の者について原則として**連続2回**までが上限となります。

（被扶養者の収入確認を、年に複数回確認を行う健康保険組合の場合には注意が必要です）

また、資格確認の最終的な判断は、保険者が行うため、必ず被扶養者として認定されるとは限らないことに注意が必要です。

3) 106万円の壁の対応策

①社会保険適用促進手当の標準報酬算定除外

社会保険適用促進手当とは、パート・アルバイトが社会保険に加入するにあたり、社会保険料負担を軽減するために支給する手当で、**社会保険料の算定対象外**となる手当です。

【主な要件】

①標準報酬月額が**10.4万円以下の者**

②期間：**最長2年間**

※雇用保険、所得税の計算対象にはなりません。

②キャリアアップ助成金のコース新設

【新設：社会保険適用時処遇改善コース】

①手当等支給メニュー：一人あたり最大50万円

②労働時間延長メニュー：一人あたり30万円

③併用メニュー：一人あたり 1年目 20万円
2年目 30万円

【主な要件】

- ①雇用保険、社会保険の適用事業所であること
- ②**助成金の対象になる社員**を雇用していること
- ③**事前にキャリアアップ計画を提出し**、計画に沿って実行すること

なお、キャリアアップ助成金の申請の際は、会社の状況に応じた検討が必要になりますので、詳細な申請要件、助成額等、都道府県労働局または管轄のハローワークにてご確認をお願いいたします。

お困り事がございましたら、お気軽にご相談下さい。