

年収の壁・支援強化パッケージについて

年収の壁・支援強化パッケージとは、パートやアルバイトで働く方が、いわゆる 106 万円の壁、130 万円の壁といった年収の壁を意識せずに働くことができる環境づくりを支援するためものとなっており、令和 5 年 10 月から実施されることになりました。今回は、その内容についてまとめます。

① 106 万円の壁……従業員が 101 人以上の企業において、年収が 106 万円以上になってしまうことにより、社会保険に加入するため手取りが減ってしまうことを指します。その対応策として、社会保険には加入しても、手取り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 万円の支援をする助成金（キャリアアップ助成金（社会保険適用時処遇改善コース））が創設されました。

このコースには、以下の(1)(2)の 2 つの手段またはそれらを組み合わせることにより、最大 3 年間をかけて収入を増加させた事業主に対して助成されます。

(1) 手当等支給メニュー（1・2 年目→20 万円 / 3 年目→10 万円）

保険料算定の基礎となる標準報酬月額・標準賞与額の算定に考慮しない『社会保険適用促進手当』等を新たに追加し、社会保険料で控除される額と同等の額を支給することによって手取りを減らさないようにする方法です。保険料算定の対象にはなりません。所得税・住民税といった税等や、割増賃金・労働保険料の算定基礎には含まれます。この手当は継続的な賃金の増額につなげていく観点から、最大 2 年間の措置となっております。

(2) 労働時間延長メニュー（30 万円）

週所定労働時間の延長時間によって、賃金の増額割合も異なりますが、週所定労働時間が長くなればなるほど賃金の増額割合は減少します。

(3) 組み合わせメニュー

1 年目に手当等で 20 万円の助成を受けたあと、2 年目で労働時間延長の 30 万円を受けることもできます。

なお、被保険者数が 100 人以下の企業の場合、週の所定労働時間及び月の所定労働日数が常時雇用されている従業員の 4 分の 3 以上になったことをもって、社会保険に新たに適用される労働者についても申請が可能になりました。

いずれにおきましても、通常のキャリアアップ助成金と同様事前の「キャリアアップ計画書」を提出しなければ支給申請はできないものとなっておりますが、令和 5 年 10 月 1 日に遡及適用することから、令和 5 年 10 月 1 日から令和 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等の措置を講じた場合には、令和6年1月31日までにキャリアアップ計画書の提出をすることも認められました。

② 130万円の壁…年収が130万円以上になることにより、それまで入っていた扶養から外れ、自身で国民年金・国民健康保険に加入をしないといけないため、労働時間をセーブしてしまうことを指します。その対応策として、収入が一時的に上がったとしても事業主がその証明をすることによって、引き続き被扶養者でいられるという仕組みが出来上がります。被扶養者を雇う企業から、被保険者の企業や保険者（協会けんぽ・健康保険組合等）へ証明書を交付することにより可能とします。事業主証明様式のひな形は厚生労働省のHPに載っておりますので、ご参考ください。https://www.mhlw.go.jp/stf/taiou_001_00002.html

実際の支給方法や、対策につきましての詳細は担当までお問い合わせください。