

上野事務所ニュース

令和5年11月

千葉市中央区弁天2-14-3 TEL043-287-1497 FAX043-254-6641

E-mail uenojimusyosr2143.com

年収の壁について③

「年収の壁・支援強化パッケージ」の詳細が公表されました。これは、106万円や130万円の壁を意識して就業調整する方への当面の対応策として導入されるものです。

「106万円の壁」対応の概要

社会保険の加入に併せて、手取り収入を減らさない取組（社会保険適用促進手当の支給など）を実施する事業主に対して労働者1人当たり最大50万円助成する。（キャリアアップ助成金に社会保険適用時処遇改善コースを新設。）

【社会保険適用促進手当とは？】

社会保険適用促進手当は、社会保険加入に伴い発生した社会保険料の負担を減らすために、本人が負担する社会保険料相当額を事業主が労働者に手当として支給するものです。手当を支給することによって、社会保険に加入しても労働者の手取り収入は減少しないので、106万円の壁を意識せずに働けるようになると考えられています。

また、保険料負担を軽減することを目的に支給する手当であることから、本人負担分の社会保険料相当額を上限として、最大2年間、社会保険適用促進手当を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含めずに保険料を計算すること、とされました。（標準報酬算定除外措置）

【算定除外措置の対象となるのは？】

新たに社会保険に加入し、標準報酬月額が10.4万円以下である労働者が対象で

す。既に社会保険に加入している労働者に対しても、同水準の手当を支給する場合には、算定除外措置対象となります。ただし、標準報酬月額が10.4万円以上の方に社会保険適用促進手当が支給されている場合には、支給された手当の額を標準報酬月額・標準賞与額の算定に含めて保険料が計算されますので、ご注意ください。

【社会保険適用促進手当の上限額は？】

本人負担分の社会保険料相当額が算定除外対象の上限額となるため、保険料率や標準報酬月額、介護保険料の有無によって上限額は異なります。この上限額を超えて手当を支給した場合、超えた分の金額については標準報酬月額・標準賞与額の算定に含めて保険料が計算されることになります。

【税金や雇用保険料の取り扱いは？】

社会保険適用促進手当の算定除外措置は社会保険料のみの特例となっており、支給された手当は給与収入として課税対象となります。よって、所得税や住民税の計算に含まれます。雇用保険料についても対象となる手当ですので、本人から控除する雇用保険料についても、手当の額を含めた給与総額から計算します。

【社会保険適用時処遇改善コースとは？】

非正規雇用労働者に対して、正社員化や処遇改善の取組を実施した事業主に対して助成する、キャリアアップ助成金の中に新設されたコースです。令和5年10月1日以降に新たに社会保険に加入した労働者の収入を増加させる取組を行った

事業主が対象となります。このコースには、3つのメニューがあり、助成額は労働者1人当たり最大50万円です。

- | |
|--------------|
| ① 手当等支給メニュー |
| ② 労働時間延長メニュー |
| ③ 併用メニュー |

【①手当等支給メニューについて】

新たに社会保険に加入した労働者に対して「社会保険適用促進手当」の支給により、労働者の収入を増加させた場合に助成されます。

	要件	申請時期	1人当たり助成額
1年目	①賃金（標準報酬月額・標準賞与額）の15%以上分を労働者に追加支給すること（社会保険適用促進手当）	左欄の取組を6か月間継続した後2か月以内	6か月ごとに 10万円×2回 (大企業は7.5万円×2回)
2年目	②賃金の15%以上分を労働者に追加支給する（社会保険適用促進手当）とともに、3年目以降、以下③の取組が行われること		6か月ごとに 10万円×2回 (大企業は7.5万円×2回)
3年目	③賃金（基本給）の18%以上を増額させていること（労働時間の延長との組み合わせも可能）		6か月で 10万円 (大企業は7.5万円)

(※) 社会保険適用促進手当は、毎月の手当として支給することが想定されますが、数ヶ月分をまとめて支給することも可能です。

【②労働時間延長メニューについて】

所定労働時間の延長により社会保険に加入させた場合に助成されます。延長する時間によって賃金の増額は異なります。

	週所定労働時間の延長	賃金の増額	申請の時期	1人当たり助成額
①	4時間以上	-	左欄の取組を6か月間継続した後2か月以内	6か月で 30万円 (大企業は22.5万円)
②	3時間以上 4時間未満	5%以上		
③	2時間以上 3時間未満	10%以上		
④	1時間以上 2時間未満	15%以上		

【③併用メニューについて】

1年目に【①手当等支給メニュー】の取組を実施し、2年目に【②労働時間延長メニュー】の取組を実施した場合に助成されます。

	要件	申請時期	1人当たり助成額	
1年目	賃金（標準報酬月額・標準賞与額）の15%以上分を労働者に追加支給すること（社会保険適用促進手当）	左欄の取組を6か月間継続した後2か月以内	6か月ごとに 10万円×2回 (大企業は7.5万円)	
2年目	上記の取組を行った上で、以下のいずれかの取組を行うこと		6か月で 30万円 (大企業は22.5万円)	
	① 週所定労働時間の延長			賃金の増額
	② 4時間以上			-
	③ 3時間以上 4時間未満			5%以上
④ 2時間以上 3時間未満	10%以上			
⑤ 1時間以上 2時間未満	15%以上			

【キャリアアップ計画書の提出】

キャリアアップ計画書は原則として、手当支給等の取組を開始する前日までに管轄労働局へ提出する必要があります。ただし、令和5年10月1日から令和6年1月31日までの間に取組を開始した場合には、令和6年1月31日までに計

画書を事後提出することでも可能とされています。

【助成金の対象者は？】

社会保険加入時の前日から起算して過去6か月以上の期間、継続して非正規雇用労働者として雇用された労働者が対象です。なお、令和5年10月1日より前に社会保険に加入している場合、社会保険適用促進手当を支給しても今回の助成金の対象とはなりません。

「130万円の壁」対応の概要

収入が130万円を超えたとしても、事業主が「一時的な収入変動である旨」を証明することで、被扶養者認定が可能となる。

【被扶養者認定の円滑化とは？】

被扶養者の収入確認に当たって、通常提出が求められる書類（課税証明書などの収入要件確認書類）と併せて、一時的な収入変動である旨の事業主の証明を提出することで、被扶養者の年収が130万円を超えていても、保険者（協会けんぽや健康保険組合など）が被扶養者として認定することを可能とする措置です。この措置は、あくまでも一時的な措置とされているため、同一の者について連続2回までが上限となっています。連続2回とは、被扶養者の収入確認が年1回実施されている場合は、連続する2年間の各年における収入確認において、事業主の証明を用いることが「連続2回」という意味です。

【一時的な収入変動とは？】

人手不足や業務量の増加による残業代の支給や臨時に支払われる繁忙手当などが一時的な収入変動に該当すると考えられています。よって、基本給や手当の増額、所定労働時間の増加などにより、年間の収入見込みが130万円を超えるような方はこの措置の対象外となり、被扶養者としての収入要件を満たさないのので、ご自身で国民年金・国民健康保険に加入することになります。