



年収の壁・ 支援強化パッケージとは

令和5年度
神奈川県石油業協同組合
働き方改革推進支援事業

年収の壁とは



概要

ポイント

103万円

年間収入が103万円を超えた場合、
本人に所得税が段階的に賦課される

➤ 世帯の手取り収入は減少しない

106万円

被用者保険の適用事業所に勤務する者で、雇用契約時に所定内賃金 (注1) が月8.8万円以上となると、被用者保険が適用され保険料負担が生じる

- 厚生年金保険の給付や健康保険法上の傷病手当金等の給付が上乗せされる
- 手取り収入が減少する

130万円

第3号被保険者（被扶養者）の年間収入の見込額が130万円以上となった場合 (注2)、配偶者の扶養から外れ、国民年金・国民健康保険の保険料負担が生じる

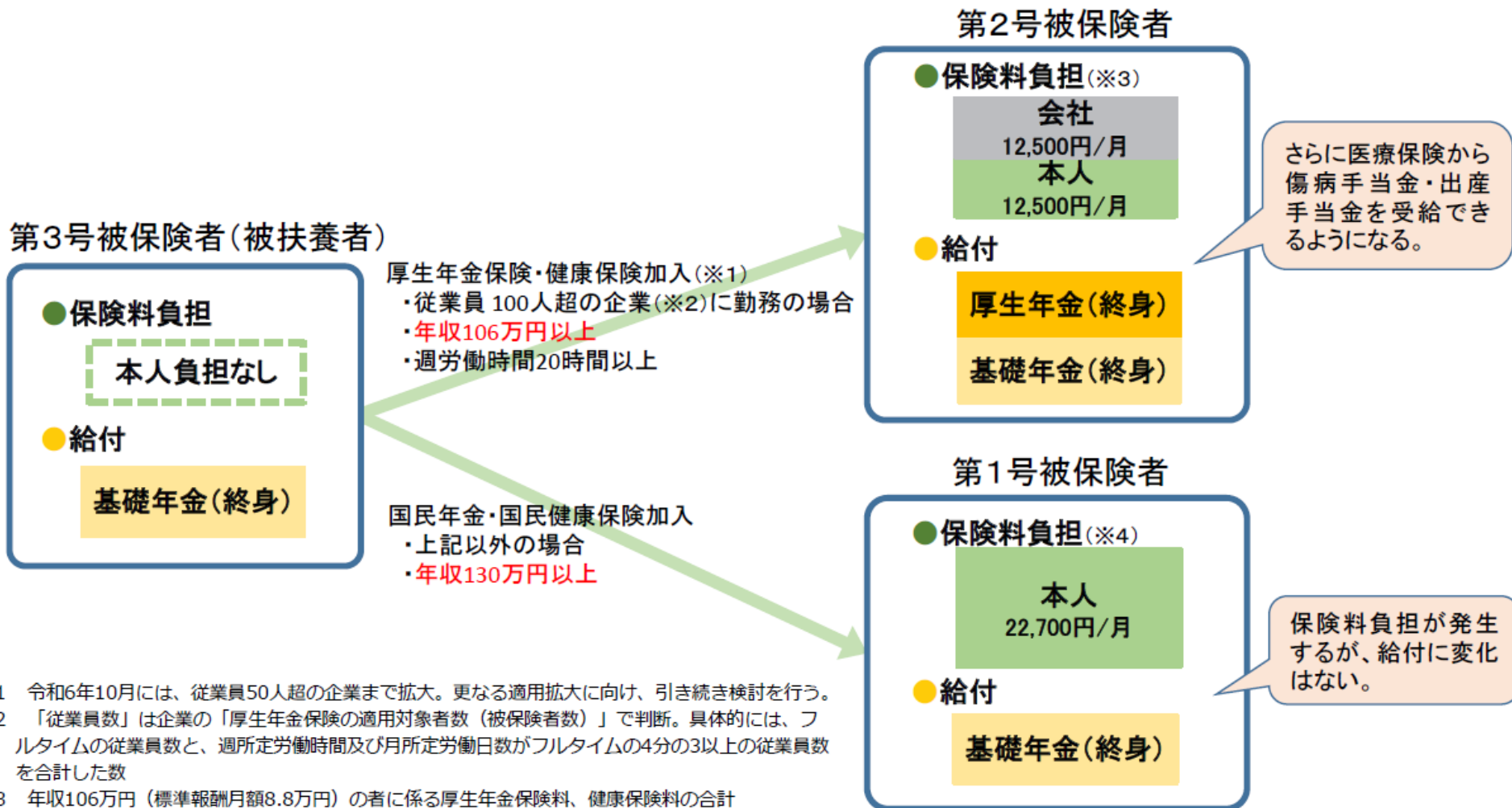
- 給付面は変わらない
- 手取り収入が減少する
- 運用において実態に即した取扱いとしている (注2)

150万円

年間収入が150万円を超えた場合、その配偶者が受ける配偶者特別控除が段階的に減少する

➤ 世帯の手取り収入は減少しない

被扶養者でなくなると 保険料負担が発生する



※1 令和6年10月には、従業員50人超の企業まで拡大。更なる適用拡大に向け、引き続き検討を行う。

※2 「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。具体的には、フルタイムの従業員数と、週所定労働時間及び月所定労働日数がフルタイムの4分の3以上の従業員数を合計した数

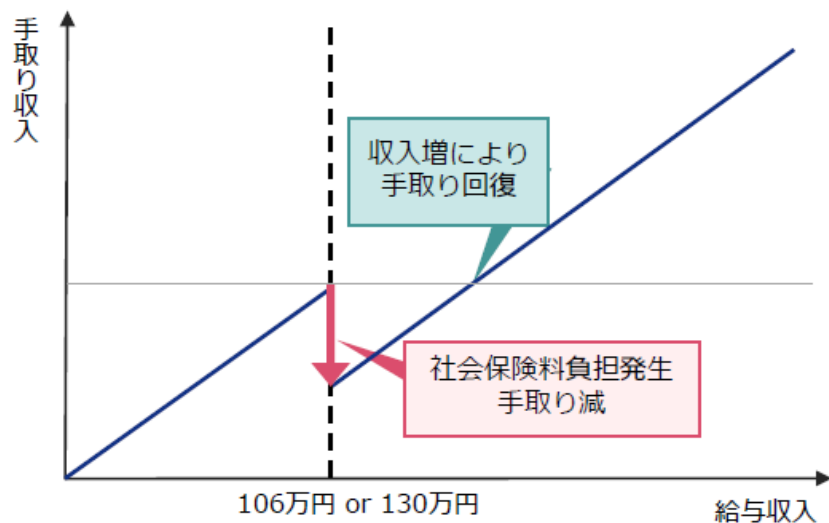
※3 年収106万円(標準報酬月額8.8万円)の者に係る厚生年金保険料、健康保険料の合計

※4 年収130万円の者に係る国民年金保険料、国民健康保険料の合計

手取りが減らしたくないから 働く時間を少なくする



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^(※1)に週20時間以上で勤務する場合
 - 「106万円の壁」^(※2)
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。

就業調整の理由

配偶者がいる女性パートタイム労働者のうち、就業調整をしていると回答した者（21.8%）は、その理由として、「106万円の壁」、「130万円の壁」及び配偶者手当を意識していると回答している。（複数回答）

【被扶養者認定基準（130万円）】 一定額(130万円)を超えると配偶者の健康保険、厚生年金保険の被扶養者からはずれ、自分で加入しなければならないから	57.3%
【被用者保険加入（106万円）】 一定の労働時間を超えると雇用保険、健康保険、厚生年金保険の保険料を払わなければならないから	21.4%
【配偶者の会社の配偶者手当】 一定額を超えると配偶者の会社の配偶者手当がもらえなくなるから	15.4%

(出典) 厚生労働省「令和3年パートタイム・有期雇用労働者総合実態調査」

「年収の壁」への当面の対応策 (「年収の壁・支援強化パッケージ」)



106万円の壁への対応

◆キャリアアップ助成金 ※省令の改正が必要

キャリアアップ助成金のコースを新設し、短時間労働者が被用者保険（厚生年金保険・健康保険）の適用による手取り収入の減少を意識せず働くことができるよう、労働者の収入を増加させる取組を行った事業主に対して、労働者1人当たり最大50万円の支援を行う。なお、実施に当たり、支給申請の事務を簡素化。

労働者の収入を増加させる取組については、賃上げや所定労働時間の延長のほか、被用者保険適用に伴う保険料負担軽減のための手当（社会保険適用促進手当）として、支給する場合も対象とする。

◆社会保険適用促進手当

事業主が支給した社会保険適用促進手当については、適用に当たっての労使双方の保険料負担を軽減するため、新たに発生した本人負担分の保険料相当額を上限として被保険者の標準報酬の算定において考慮しない。

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

被扶養者認定基準（年収130万円）について、労働時間延長等に伴う一時的な収入変動による被扶養者認定の判断に際し、事業主の証明の添付による迅速な判断を可能とする。

配偶者手当への対応

◆企業の配偶者手当の見直しの促進

特に中小企業においても、配偶者手当の見直しが進むよう、

- (1) 見直しの手順をフローチャートで示す等
わかりやすい資料を作成・公表するとともに、
- (2) 中小企業団体等を通じて周知する。

106万円の壁への対応①



◆企業への支援【キャリアアップ助成金「社会保険適用時処遇改善コース」】

労働者本人負担分の保険料相当額の手当支給や賃上げなどにより、壁を意識せず働ける環境づくりを行う企業を後押しするコースの新設。

(1) 手当等支給メニュー

要件	1人当たり 助成額
①賃金の <u>15%以上</u> 追加支給 （社会保険適用 促進手当）	1年目 20万円
②賃金の <u>15%以上</u> 追加支給 （社会保険適用 促進手当） 3年目以降、 ③の取組を行う	2年目 20万円
③賃金の <u>18%以上増額</u>	3年目 10万円

(2) 労働時間延長メニュー

週所定労働 時間の延長	賃金の 増額	1人当たり 助成額
4時間以上	—	30万円
3時間以上 4時間未満	5%以上	
2時間以上 3時間未満	10%以上	
1時間以上 2時間未満	15%以上	

※ 助成額は中小企業の場合。大企業の場合は3/4の額。

※ 1年目に（1）の取組による助成（20万円）を受けた後、2年目に（2）の取組による助成（30万円）を受けることが可能。

106万円の壁への対応②



◆社会保険適用促進手当

事業主が被用者保険適用に伴い手取り収入を減らさないよう手当を支給した場合は、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。

- ①標準報酬月額**10.4万円**（報酬月額が101000円以上～107000円未満）以下の労働者
- ②特定適用事業所（厚生年金保険被保険者数常時101人以上の事業所）に雇用される短時間労働者に限らない
- ③すでに社会保険に適用されている労働者に支給することもできる
- ④社会保険適用促進手当として標準報酬月額等の算定から除外できるのは**本人負担分の社会保険料（健康保険・厚生年金保険・介護保険）相当額が上限**であり、労働者ごとに異なる
- ⑤事業主の判断により、毎月支給することも、社会保険料の数ヵ月分をまとめて支給することもできる
- ⑥標準報酬月額等の算定から除外できるのは、労働者ごとに最初の対象月から**2年間で期間の上限**

標準報酬月額	8.8万円	9.8万円	10.4万円
上限額（年額）	15.9万円	17.7万円	18.8万円

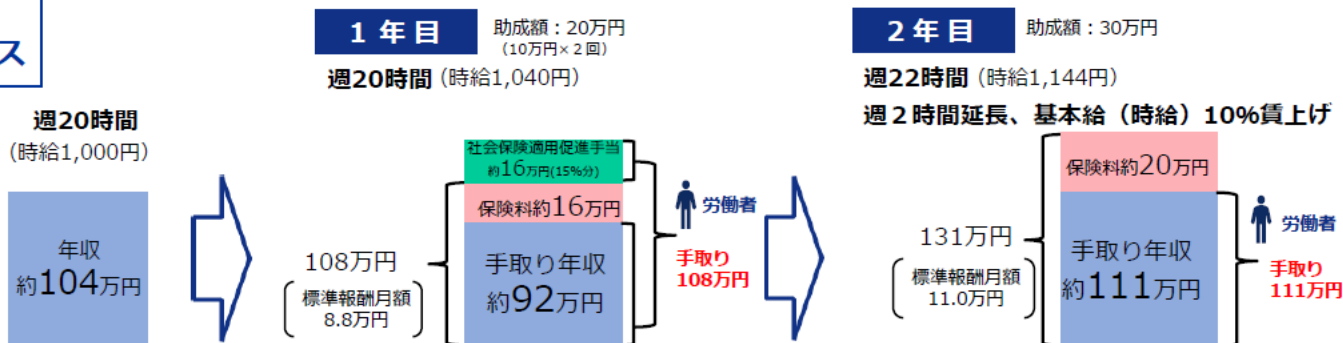
※令和5年度の厚生年金保険料率18.3%、健康保険料率（協会けんぽの全国平均）10.0%、介護保険料率1.82%の場合の本人負担分保険料相当額

キャリアアップ助成金の併用メニュー



	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)	
			週所定労働時間の延長		賃金の増額
	①		4時間以上		—
	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			

活用ケース



130万円の壁への対応



＜被扶養者の収入確認の一般的な流れ＞ ※毎年10月に確認を行う場合

R4.10

R5.10

R6.10

被扶養者資格確認

・ **1年間の将来収入**を見込み、この間の認定を判断

- 130万円未満 ⇒ **被扶養者認定**
- 130万円以上 ⇒ 被扶養者にならない

(判断資料)

給与明細書、課税証明書（前年の所得の状況）、雇用契約書 等

・ **前年1年間** (R3.10~R4.9) に、必要な届出を怠っていなかったかを確認。
必要な届出を怠っていた場合には、**遡及取消**の可能性。

被扶養者資格確認

・ **同左**

被扶養者資格確認

最低賃金が上がって困った



こんなお悩みはありませんか？

年収130万円以上になると、国民年金・国民健康保険の保険料支払いにより手取り収入が減ってしまうため、人手不足で仕事はあるのに、働く時間を調整している。



企業の事情、労働者の希望に応じた働き方を後押しします

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を作ります。



「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

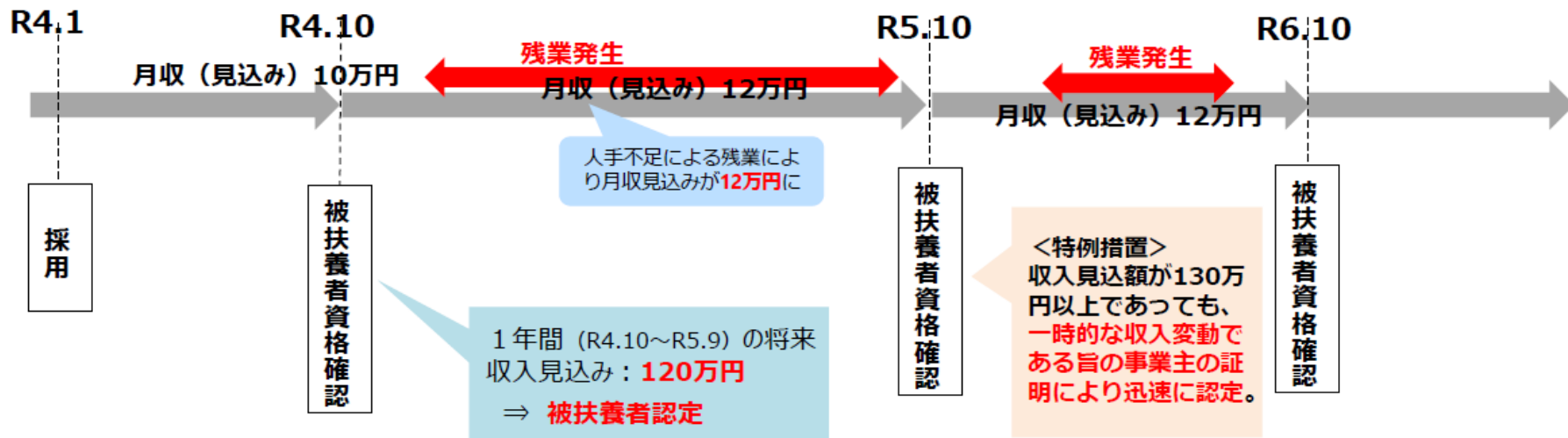


概要

- 被扶養者認定においては、過去の課税証明書、給与明細書、雇用契約書等を確認しているところ、短時間労働者である被扶養者（第3号被保険者等）について、一時的に年収が130万円以上となる場合には、これらに加えて、人手不足による労働時間延長等に伴う一時的な収入変動である旨の事業主の証明を添付することで、迅速な被扶養者認定を可能とする。

※ 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回までを上限とする。

(例) 被扶養者の範囲内で働く予定（月収10万円）であったが、残業により収入増になった場合



130万円の壁 OKとNG



- 令和5年10月20日以降の認定から適用
- 認められる収入の上限は？
- 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は認められない
- 時間外勤務（残業）や臨時的に支払われる繁忙手当など、業務の量が増加したことによる収入増が認定の対象
- ダブルワークの場合は、一時的に年間収入が130万円以上になった主な原因の事業所が証明する