

〒532-0011 大阪市淀川区西中島3丁目8番2号KGビル10F
 TEL (06)6838-1711 FAX (06)6838-1789
 Email info@yodogawaroukyou.gr.jp
 URL http://www.yodogawaroukyou.gr.jp



当協会の Facebook を開設しました！最新の人事労務ニュースを配信しております。



Monthly Hot News

「年収の壁・支援強化パッケージ」の取組が開始されました

短時間労働者が「年収の壁」を意識せず働くことができる環境づくりを支援するため、当面の対応として「年収の壁・支援強化パッケージ」の取組が2023年10月から開始されました。

【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方は、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が、こうした方の収入が増加して一定の収入を超えると、社会保険料の負担が発生し、その分手取り収入が減少するため、これを回避する目的で就業調整することがあり、その収入基準(年収換算で106万円や130万円)がいわゆる「年収の壁」と呼ばれています。

・特定適用事業所(従業員100人超企業(※)) に週20時間以上で勤務する場合	➔	「106万円の壁」 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

(※)「従業員100人超」は、2024年10月に従業員50人超の企業まで拡大

【「年収の壁・支援強化パッケージ」について】

106万円の壁への対応	1. キャリアアップ助成金 社会保険適用時処遇改善コースの新設 2. 社会保険適用促進手当の標準報酬算定除外
130万円の壁への対応 配偶者手当への対応	3. 事業主の証明による被扶養者認定の円滑化 4. 企業の配偶者手当の見直しの促進 (今回は記載省略)

1. キャリアアップ助成金 社会保険適用時処遇改善コースの新設

労働者本人負担分の保険料相当額の手当支給や賃上げ等により、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(労働者1人当たり最大50万円)が新設されました。

(1) 手当等支給メニュー

事業主が労働者に社会保険を適用させる際に、「社会保険適用促進手当」等の手当支給(※)や賃上げ等により労働者の収入を増加させる場合に助成されます。

(※) 手当が要件を満たす「社会保険適用促進手当」として支給する場合、2. 社会保険適用促進手当の標準報酬算定除外も対象になります。

	要件	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	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)

(2) 労働時間延長メニュー

所定労働時間の延長により社会保険を適用させる場合に事業主に対して助成を行うものです。以下の表の①～④のいずれかの取組を行った場合に助成されます。

	週所定労働時間の延長	賃金の増額	1人当たり助成額
①	4時間以上	—	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

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です。

2. 社会保険適用促進手当の標準報酬算定除外

【概要】

- ▶ 短時間労働者への社会保険の適用を促進するため、労働者が社会保険に加入するにあたり、事業主が労働者の保険料負担を軽減するために支給するものです。
- ▶ 給与・賞与とは別に支給され、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、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こととされます。
- ▶ 事業所内でのバランスを考慮し、事業主が同一事業所内で同じ条件で働く他の労働者にも同水準の手当を特例的に支給する場合には、同様の取扱いとすることができます。

【要件等】

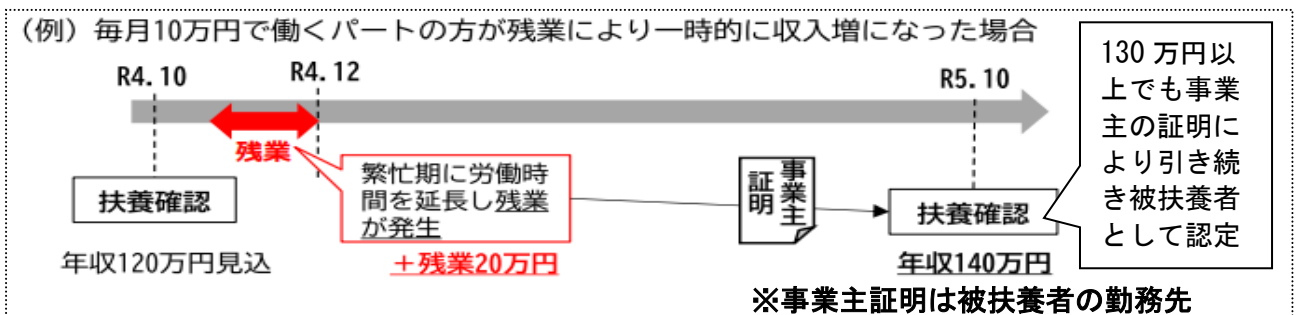
- ▶ 対象者：標準報酬月額が10.4万円以下の者
- ▶ 期間の上限：最大2年間の措置とする。
- ▶ 報酬から除外する手当の上限額：被用者保険適用に伴い新たに発生した本人負担分の保険料相当額とする。

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

※2023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

3. 事業主の証明による被扶養者認定の円滑化

繁忙期の労働時間延長や人手不足による労働時間延長等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、引き続き被扶養者として認定されます。ただし、今回の措置はあくまでも「一時的な収入変動」に対する措置のため、被扶養者の年収が被保険者の年収を上回る場合等、「年間収入130万円未満(60歳以上または障害者の場合は、年間収入180万円未満)」の他の被扶養者要件を満たさない場合は、被扶養者の認定が取り消されることとなります。



※ 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回までを上限とします。

賞与に対する保険料の計算方法について ~届出は支給の有無に関わらず必要です

(1) 社会保険料(協会けんぽ・厚生年金保険の場合)の計算方法(本人負担分)

被保険者それぞれの総支給額の1,000円未満を切り捨てた額に、健康保険(※大阪府の場合)5.145%(介護保険該当者は6.055%)、厚生年金9.15%を乗じた額です。保険料計算対象額の上限は、健康保険573万円(4月1日から翌3月31日の累計)、厚生年金150万円(1月ごと)です。

組合管掌・基金等にご加入の事業所様に関しましては、料率が異なりますのでご注意ください。

(※)健康保険(協会けんぽ)の保険料率は、都道府県別に決められた料率(例：大阪5.145% 京都5.045% 兵庫5.085% 奈良5.07% 滋賀4.865%)での計算になります。
(介護保険該当者は、介護保険料率【全国一律で0.91%】を加算してください)
※介護保険該当者とは介護保険第2号被保険者(40歳以上65歳未満)です。
また、健康保険対象額の累計方法については、転職した場合は申し出により通算されます。

(2) 雇用保険料の計算方法(本人負担分)

被保険者それぞれの総支給額に6/1,000(建設の事業は7/1,000)を乗じた額です。

(3) 被保険者負担分に1円未満の端数がある場合

50銭以下を切り捨て、50銭1厘以上は切り上げて1円となります。

(ただし、慣習的な取扱い等の特約がある場合は、特約に基づき端数処理をしてください)