

2023年

12月号

社労士事務所 Ripples 事務所レポート

TOPIX 年収の壁・支援強化パッケージと中小企業の対策

- テーマ① 年収の壁とは
- テーマ② 中小企業ができる具体的な対策は
- テーマ③ キャリアアップ助成金「社会保険適用時処遇改善コース」

連絡先：〒416-0948 静岡県富士市森島 260-19 TEL:0545-67-6112 FAX:0545-67-6113 E-mail:sazanami330@gmail.com

現在、扶養に入っているパートやアルバイトの方などが年収の一定基準を超えて働くと社会保険料の支払いが発生し、逆に手取りが減ってしまいます。こういったことから、就業時間を調整して収入を扶養の範囲内にセーブする動きがありますが、これらの方が意識している収入基準（年収106万円or130万円）がいわゆる「年収の壁」と呼ばれているものです。

政府は、この「年収の壁」による問題の解消に向け、「年収の壁・支援強化パッケージ」を公表し、2023年10月から“労働者の賃上げ”などに取り組んだ企業を対象に速やかに助成金が支給できるよう準備を進めています。12月号では「年収の壁」について解説し、「年収の壁・支援強化パッケージ」をふまえて中小企業ができる対策などについてご説明いたします。

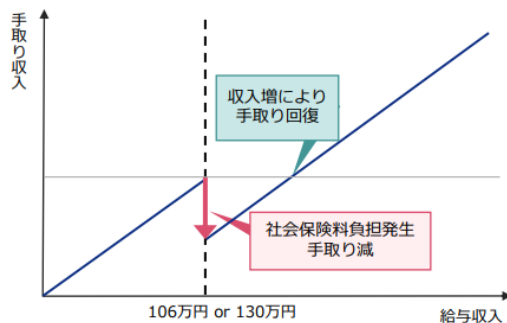
テーマ① 年収の壁とは

厚生労働省が公表した資料によれば、会社員・公務員の配偶者で扶養され保険料負担がない国民年金「第3号被保険者」のうち「約4割が就労している」とされています。その中には、“一定額”以上の収入となった場合の社会保険料負担等による手取り収入の減少を理由として、就業調整をしている人が一定の割合で存在しているとのこと。つまり、一定の年収を超えて働くと手取り収入が減少してしまい、収入面だけ見れば“働き損となってしまう”ことから、“働き控え”が起こっているわけですね。これが「年収の壁」と表現されているものです。テーマ①では、この「年収の壁」について具体的にご説明いたします。

■**年収がある一定額を超えると、手取り収入が減少する**まず、図1をご覧ください。

【図1】

第3号被保険者の手取り収入の変化（イメージ）



（出典：厚生労働省 「年収の壁・支援強化パッケージ」について）

図1は、第3号被保険者が働き、「106万円or130万円」の年収以上になると社会保険料の負担が発生することから、そこを境に手取り収入が一時的に減少していることを表しています。「106万円or130万円」の表記のところに点線があることにお気づきになるでしょう。このラインが「年収の壁」となり、働く第3号被保険者に“就業調整”が起きる要因となっています。

■就業調整の理由を細かく見てみると

次に、厚生労働省の「令和3年パートタイム・有期雇用労働者総合実態調査」をもとに、働く第3号被保険者に就業調整が起きる理由をご紹介します。

理由1【被扶養者認定基準（130万円）】

（国民年金の）被扶養者認定基準を超えると、配偶者の健康保険、厚生年金保険の被扶養者から外れ、自分で加入しなければならなくなるから（57.3%）

理由2【被用者保険加入（106万円）】

一定の労働時間を超えると、被用者保険加入となり、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%）

理由3【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%）

この結果から、6割弱の人が理由1【被扶養者認定基準（130万円）】、2割強の人が理由2【被用者保険加入（106万円）】を気にしながら働いており、あわせると8割前後の人が「106万円 or 130万円」の壁を念頭に置いて働いていることが見てとれます。

■「106万円の壁」を具体的に言うと

「106万円の壁」は、第3号被保険者が“従業員100人超”の企業で週20時間以上働き、所定内賃金が月額8.8万円以上（8.8万円×12か月＝105万6千円）のになってしまう時に起きます。なお、令和6（2025）年10月からは“従業員50人超”の企業にも社会保険の適用が拡大されます。

■「130万円の壁」を具体的に言うと

もう一つの「130万円の壁」は「106万円の壁」が適用にならない、それ以外（現在は従業員100人以下、2025年10月からは50人以下）の企業のケースに起きます。第3号被保険者が年収130万円以上になると扶養を外れ、自分で国民年金と国民健康保険に加入し、保険料を負担することになります。

■税金面でも年収の壁がある

上述の内容は、社会保険に関する「年収の壁」でしたが、税金面でも年収の壁がありますので一覧（表1）にして整理します。

表1

年収	年収の壁	
103万円超	税金	税金の配偶者控除が受けられなくなる
106万円超	社保	従業員100人（※）超の会社の場合、社会保険の扶養に入れなくなる
130万円超	社保	従業員100人（※）以下の会社の場合、社会保険の扶養に入れなくなる
150万円超	税金	税金の配偶者特別控除が徐々に減っていく
201万円超	税金	税金の配偶者特別控除が受けられなくなる

（※）令和6（2025）年10月からは“従業員50人”となる

以上、「年収の壁」についてご説明しました。税金も社会保険も扶養となるには年収103万円以下に抑える必要が出てくるため、「103万円」を壁にしている第3号被保険者も一定数いるかもしれません。いずれにせよ、働く第3号被保険者がこれらの壁を強く意識しながら、就労時間を調整するケースも多いことが現実としてあり、その結果、人手不足の問題も出てきています。この障壁を緩和するために政府から公表されたのが「年収の壁・支援強化パッケージ」です。テーマ②では、「年収の壁・支援強化パッケージ」をふまえながら、中小企業ができる具体的な対策についてご説明いたします。

テーマ② 中小企業ができる具体的な対策は

年末近くになると、「106万円 or 130万円超えそうだから働く日数を減らさない」と働く時間を調整する第3号被保険者であるパートタイム労働者が出てきます。慢性的に人手不足になりがちな中小企業は年末シーズンに、より一層、人手不足を実感することがあるのではないのでしょうか。パートタイム労働者がこの「年収の壁」を意識せず働けるように、国は当面の対応として「年収の壁・支援強化パッケージ」を10月に公表しました。テーマ②では、この支援強化パッケージをふまえながら、中小企業ができる具体的な対策をご説明いたします。

■事前準備：自社の状況・社員のニーズ・希望を把握する

まず初めに“事前準備”として、自社の状況や社員のニーズ・希望を把握することを行います。

【自社の状況を把握する】

自社の状況については、社会保険適用の対象となる会社規模か、いずれ社会保険適用になる可能性があるのか。社会保険の適用となるパートタイム労働者がどのくらいいるか、などを把握します。

- ・会社の規模：現在、常時 100 人超～社会保険適用。2024 年 10 月からは常時 50 人超～が適用となる。
- ・社会保険の適用となる短時間労働被保険者：どのくらいいるか（以下、a～d に該当する者は適用）
 - a. 週の所定労働時間が「20 時間」以上である
 - b. 雇用期間が「2 か月を超えて」使用される見込みである
 - c. 月額賃金が「8.8 万円以上（年収換算で約 106 万円以上）」である
 - d. 学生でない

【社員のニーズ・希望を把握する】

社会保険の適用となる可能性のあるパートタイム労働者に、就業調整の必要がなくなった場合のニーズや希望を調査します。

- ・働く時間を長くしたいか
- ・いずれか長くしたい気持ちがあるか
- ・長くするとしたらどのタイミングか
- ・どれくらい長くしたいか（時間、曜日、日数等）など。

上記を確認した上で、仕事内容や処遇等について話し合う面談を行い、社会保険の適用となる可能性のある社員には、社会保険制度の概要や加入によるメリット・デメリットをしっかりと伝えましょう。

■「130 万円の壁」対策：一時的な収入変動者は扶養を継続できる

今回公表された「年収の壁・支援強化パッケージ」の措置の一つとして、一時的な収入変動の場合は、事業主の証明によって被扶養者認定を継続できる仕組み（事業主の証明による被扶養者認定の円滑化）ができました。これにより、年末などの繁忙期に労働時間を延長し残業が発生し、被扶養者認定基準「130 万円」を一時的に超

えたとしても、事業主の証明によって扶養を継続できるようになります。収入を確認する書類（所得証明書等）はあわせて提出する必要はないとのこと。なお、この措置は同一の者について原則、連続 2 回までを上限としています。

■「106 万円の壁」対策Ⅰ：助成金による支援（手当等支給メニュー）を活用

ここからは、2023 年 10 月以降、新たに社会保険の要件を満たす第三号被保険者がいる企業が関係してくる内容です。

社会保険適用に伴い、保険料負担が発生し、その結果、社員の手取り収入が減少してしまうことは上述のとおりです。社員の手取り減少分について事業主が手当等（社会保険適用促進手当等）を支給することでカバーする→事業主がカバーした分は国の「助成金」でまかなえる（※実際は、手当等を支払った分より少し+αされた分の助成金がもらえます）、そんなイメージです。「社会保険適用促進手当等」については標準報酬月額・標準賞与額の算定に含めないことができるというメリットがあります。

この支援を受ける際には、労働局やハローワークに取組計画の提出や支給申請をすることになります。

なお、このメニューにおける「社会保険適用促進手当」については最大 2 年間までの措置（＝一時的な手当）です。3 年目は、賃金アップ（賃金の 18%以上＝106 万円×1.18＝約 125 万円以上。月額 10 万 4 千円以上の支払い）を前提としています。最低賃金の上昇分などを加味しても単純に実施してしまうと、3 年目に社会保険料の増加が重くのしかかってきます。実施の際には、社員のキャリアアップや会社の生産性向上などもセットにして、よく検討されることをおすすめします。

■「106 万円の壁」対策Ⅱ：助成金による支援（労働時間延長）メニューを活用

事前準備として社員のニーズ・希望を把握することを行い、「労働時間を長くしたい」という希望の労働者がいた場合には、助成金による支援が活用できます。

対策Ⅱは、労働時間延長による賃金増加分があるため、「106 万円の壁」対策Ⅰと比べて実施しやすい利点があります。また、週所定労働時間の延長幅によって、賃金（基本給）の増額分が決まります。詳細はテーマ③でご説明いたします。

以上、国が公表した「年収の壁・支援強化パッケージ」をふまえ、中小企業ができる対策についてご説明いたしました。「106万円の壁」対策ⅠとⅡを実施すると国からの助成がありますので、テーマ③ではその助成についてご説明いたします。

テーマ③ キャリアアップ 助成金「社会保険適用時処遇 改善コース」

テーマ②で解説した「106万円の壁」対策ⅠとⅡ。キャリアアップ計画書を事前に労働局に提出した上で、これらの対策を実際に行うと「キャリアアップ助成金（社会保険適用時処遇改善コース）」を申請することができます。年収106万円以上となったパートタイム労働者が社会保険の加入にあわせて手取り収入を減らさない取り組みを実施する企業に対して、労働者一人あたり最大50万円

が助成されるものとなります。テーマ③では、本助成金について詳しくご説明いたします。

■個々の労働者の事情や企業の取り組みに応じ幅広く対応！キャリアアップ助成金「社会保険適用時処遇改善コース」

本助成金は、年収の壁の対応にあたって個々の労働者の事情や企業の取組に応じ、幅広く対応できるよう、次の3つのメニューが設定されています。

- Ⅰ 手当等支給メニュー
- Ⅱ 労働時間延長メニュー
- Ⅲ 併用メニュー

以下より詳しくご説明いたします。

【Ⅰ 手当等支給メニュー】

事業主が社員に社会保険を適用させる際に、「社会保険適用促進手当」の支給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。（表2）

表2

	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)

（出典：厚生労働省ホームページ「社会保険適用時処遇改善コースの概要」より）

1年目・2年目に、賃金（標準報酬月額・標準賞与額）の15%以上分を“社会保険適用促進手当等”などで労働者に追加支給した場合に1人あたり中小企業で20万円（大企業の場合は15万円）が支給されます。

3年目は、賃金（基本給等）の18%以上を増額させた場合（労働時間の延長との組み合わせも可能）に1人あたり中小企業で10万円（大企業の場合は7.5万円）が支給されます。

なお、2年目に前倒して3年目の表2の③の取組（賃金の増額の場合のみ）を実施する場合、2年目の1回目

の支給申請でまとめて助成（30万円）されます。

【Ⅱ 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が行われます。（表3）

週所定労働時間を4時間以上延長させるか、上の表の②～④の週所定労働時間の延長と賃金の増額を組み合わせる場合に、労働者1人あたり中小企業で30万円（大企業の場合は22.5万円）が支給されます。

表3

	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		

（出典：厚生労働省ホームページ「社会保険適用時処遇改善コースの概要」より）

【Ⅲ 併用メニュー】

併用メニューとは、ⅠとⅡのいずれも実施した場合に助成されるものです。（表4）

1年目は、「Ⅰ 手当等支給メニュー」の1年目の取組（賃金（標準報酬月額・標準賞与額）の15%以上分（＝社会保険適用促進手当）を労働者に追加支給した場合に1人あたり中小企業で20万円（大企業の場合は15万円）が支給されます。

2年目は「Ⅱ 労働時間延長メニュー」により、週所定労働時間を4時間以上延長させるか、以下の表の②～④の週所定労働時間の延長と賃金の増額を組み合わせる場合に、労働者1人あたり中小企業で30万円（大企業の場合は22.5万円）が支給されます。

■本助成金を申請するには？

最初に、対象労働者の働き方の希望を把握し、仕事内

容や処遇等について話し合う面談を実施しましょう（テーマ②でご説明した「事前準備」です）。話し合った内容をふまえて、社員をどのようにキャリアアップさせていくか検討し、助成金（社会保険適用時処遇改善コース）のどの支援メニューを採用するか決め、キャリアアップ計画書を作成します。それからその計画書を事業所の住所を管轄する労働局またはハローワークに提出します。

以上、年収の壁を意識せず働くことのできる環境づくり、人手不足解消に役立つ「キャリアアップ助成金（社会保険適用時処遇改善コース）」についてご説明いたしました。本助成金は、労働者が壁を超える前の働きに戻らないよう、社会保険適用後の働き方が定着するようサポートされるものなので、企業としては継続的な取り組みをすることが必須となります。社会保険適用拡大についての疑問や不安、助成金の申請について「より詳しく知りたい」などございましたら、お気軽にお問合せください。

図 4

	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			
		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		

(出典：厚生労働省ホームページ「社会保険適用時処遇改善コースの概要」より)

事務所からの一言

年収の壁についてのお問い合わせを多くいただいております。その中で社会保険上の扶養と、税法上の扶養が混在していることを実感しております。「扶養」という同じ名称が使われますが、2種類の「扶養」があることに注意が必要です。個々の状況やご家庭の希望などによっても、なにがベストなのかは違います。詳しいご説明などは、お気軽に弊所までどうぞ。(芦原)

弊所ブログの過去の記事↓もご参考までに。
[被扶養者と控除対象配偶者 \(sr-ripples.com\)](http://sr-ripples.com)

社会保険労務士事務所 Ripples(りぷるず)
 社会保険労務士 芦原百合子
 〒416-0948
 静岡県富士市森島 260-19
 TEL 0545-67-6112
 FAX 0545-67-6113
 Mail sazanami330@gmail.com
 HP <https://www.sr-ripples.com/>