

## ◎キャリアアップ助成金(社会保険適用時処遇改善コース)新設

助成金

①手当等支給メニュー  
(手当等により収入を増加させる場合)

要件	1人あたりの助成額
①賃金の15%以上分を労働者に追加支給	<b>1年目 20万円</b>
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	<b>2年目 20万円</b>
③賃金の18%以上を増額させていること	<b>3年目 10万円</b>

- ▶助成金には支給要件がありますので、申請に当たっては厚生労働省のホームページをご確認ください。
- ▶年収の壁対策として労働者1人につき最大50万円助成します！



②労働時間延長メニュー  
(労働時間延長を組み合わせる場合)

	週所定労働時間の延長	賃金の増額	1人あたりの助成額
①	4時間以上	—	<b>6か月で 30万円 大企業は22.5万円</b>
②	3時間以上 4時間未満	<b>5%以上</b>	
③	2時間以上 3時間未満	<b>10%以上</b>	
④	1時間以上 2時間未満	<b>15%以上</b>	

## ◎企業の配偶者手当の見直しを促進

一般的に企業の配偶者手当には、それぞれ年収要件が設定されているため、年収の壁としてパート労働者の就業調整の要因になっています。そこで政府は、今後、企業に対して配偶者手当の廃止や見直しを促しています。

具体的には、各企業で配偶者手当の見直しが進むよう、見直しの手順をフローチャートで示すなど、わかりやすい資料を作成・公表するとともに、各地域でセミナーなどを実施することとしています。

ただし、配偶者手当の廃止や見直しは、現在受給している労働者にとっては、不利益変更になるため、各企業では専門家に相談するなど、慎重な対応が求められます。

▼配偶者手当を見直して若い人材の能力開発に取り組んでみませんか？



## ◎2024年10月からは、従業員数51人以上の企業にも適用拡大

来年10月からは、従業員数51人以上の企業にも、社会保険の適用拡大が進みます。

(下記の企業で新たな加入対象者となる人)

- 週の所定労働時間が20時間以上
- 所定内賃金が月額8.8万円以上
- 2ヶ月を超える雇用の見込みがある
- 学生ではない

2016年10月～	2022年10月～	2024年10月～
従業員数 501人以上の企業	従業員数 101人以上の企業	従業員数 51人以上の企業

従業員数は以下のA + Bの合計「現在の厚生年金保険の適用対象者」

A	B
フルタイムの従業員数	過労働時間がフルタイムの3/4以上の従業員数 <small>※従業員には、パート・アルバイトを含みます。</small>

**Check! 適用拡大に向けての準備**

**STEP①**  
▶社会保険の加入対象者の把握  
社会保険料や人件費のシュミレーション

**STEP②**  
▶社内への周知  
社会保険の適用範囲が拡大されること、社会保険加入のメリットなど

**STEP③**  
▶従業員とのコミュニケーション  
面談:今後の働き方について

**STEP④**  
▶書類の作成・届出  
行政への届出

## ◎まとめ

今後、社会保険に加入する労働者が確実に増えてくることが予想されます。労働者にとっては、社会保険に加入することで将来の年金や保険給付が手厚くなり、企業にとっては、働き控えをしていた労働力を活用し人材不足に対処するチャンスにしたいものです。

特に、50人以下の小規模事業所については社会保険の適用拡大が及びません。しかしながら、社会保険に加入するニーズが高まってくれば、自ら適用事業所になることも人材確保の点から必要になってくるかもしれません。

年収の壁の対策をきっかけに、パート労働者等の働き方の見直しや戦力化に取り組むことができるかどうかがかぎとなりそうです。

▼労使合意に基づく任意適用事業所(※任意特定適用事業所)は日本年金機構のホームページでご確認ください。



著者プロフィール

松江商工会議所  
専門相談員  
**寺本健太郎**  
働き方改革への対応、就業規則のリニューアル、退勤管理・給与計算・労務管理の業務の効率化、人事労務に関すること等、会員事業所様の様々な課題やお悩みに対応していただいております。

TERAMOTO  
社会保険労務士法人  
〒690-0825  
松江市学園2丁目27-27  
https://teramoto-sr.jp/



# 年収の壁と社会保険の適用拡大 企業がこれから取り組むことは？



2023年9月、政府は日本の労働力不足の要因の1つとされてきた「年収の壁」対策を発表しました。少子高齢化による生産年齢人口の減少や、増え続ける社会保障給付費への財源確保の対策として、この年収の壁の問題を解決し、社会保険の適用拡大と併せて実施することで、労働者の多様な働き方のニーズに答えていくことがねらいです。

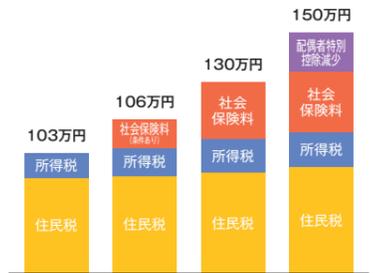
## ◎年収の壁とは？

年収の壁とは、短時間労働者の年収が一定基準を超えることで課税や社会保険料の対象となり、手取り額に影響がでるボーダーラインのことをいいます。

例えば、パート労働者の年収が106万円を超えると一部の企業では社会保険の適用対象となるため、給与から社会保険料が天引きされ、手取り額が減少してしまいます。

そのため、年収の壁を超えないよう労働時間を調整するケース(就業調整といえます)が多く、企業の労働力不足の大きな要因とされてきました。

年収の壁には、年収106万円の壁の他にも、年収額に応じて103万円、130万円、150万円の壁などがあります。



## ◎年収130万の壁とは？

年収130万の壁とは、パート労働者の年収が130万円以上になると健康保険の扶養から外れ、社会保険料の負担が生じて、手取りの年収額が減少してしまうことをいいます。

年収106万円の壁の場合、手取り額は減少しますが、その分将来受け取る年金額などは増加します。これに対し、年収130万の壁の場合、手取り額が減少するだけでなく、将来の給付額は変化しません。<sup>(注1)</sup>そのため、パート労働者の就業調整や働き控えの大きな原因になっているのです。

(注1) 労働時間の増加により社会保険の加入となる場合は、保険給付が拡充し社会保険料負担が発生します。

## ◎2023年10月、厚労省が年収130万の壁対策を実施

年収130万の壁が、パート労働者の就業調整の大きな要因となる中で、厚労省は対策に乗り出しました。具体的には、事業主が一時的な収入の増加であることを証明すれば、年収130万円を超えた場合も、被扶養者認定を受けられるようにします。

例えば、人手不足による「一時的な事情」により労働時間の延長等に伴って、パート労働者の年収が130万円以上になった場合でも、事業主の証明を添付すれば、被扶養者のままでいられるのです。\*ただし、同一の者について原則として2回までが上限です。



## ◎年収106万円の壁に対して助成金を支給

助成金

政府は、年収130万の壁だけでなく、年収106万円の壁対策も実施しています。

具体的には、キャリアアップ助成金に新たなコースを創設し、賃上げ等で労働者の年収が106万円を超えた場合に、**最大で50万円の助成金を事業主に支給**します。

また、年収が106万円を超え、**新たに社会保険の適用対象となった労働者に、事業主が手当を支給した場合は、その手当を社会保険の算定から除外**することとしています。

このように政府は、労働者が年収の壁を気にせず働ける環境づくりを実施した事業主を支援する取り組みをすすめています。

