

事務所通信

-2023年12月号-

神奈川県総合労働事務所 特定社会保険労務士 菊間一郎

12
December
2023

「年収の壁」対策のあらまし

-「年収の壁・支援強化パッケージ」の運用始まる-

前回は、「年収の壁」といわれているものの内容と対応策を取り上げましたが、今回は、政府が、9月に「**年収の壁・支援強化対策パッケージ**」を打ち出し、10月から運用が始まりましたが、その具体的内容を取り上げます。

「**年収の壁・支援強化対策パッケージ**」は、次の3つからなっています。

1 助成金の支給（キャリアアップ助成金・社会保険適用時処遇改善コース）

令和7年度末までに労働者にあらたに社会保険を適用した場合で、賃上げか労働時間延長によって手取り収入を増加させた事業主に対して、1人当たり50万円を限度に支給。

2 社会保険適用促進手当を支給した場合に標準報酬額から除外する

事業主が、労働者の社会保険料を軽減するための手当（社会保険適用促進手当）を支給した場合、労働者の社会保険料負担相当額を限度に、標準報酬額の算定から除外（減額）する。

3 健康保険被扶養者認定基準（収入要件）の緩和

健康保険の被扶養者認定の収入要件（年130万円以内）を、一時的に収入増があつて超えた場合でも、事業主の証明があつた場合は、引き続き被扶養者認定を行う。

1 助成金の支給（キャリアアップ助成金・社会保険適用時処遇改善コース）

この助成金は、新たに社会保険に加入したことで増える労働者の社会保険料負担増加分を、手当（社会保険適用促進手当）で補填した場合の「**手当等支給メニュー**」と、増加分を、働時間延長によって基本給が増加した分で補填した場合の「**労働時間延長メニュー**」よりなっています（両メニューの併用も可能です）。

手当等支給メニュー

	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)

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	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		

支給額は、3年間の取り組みを予定し、**労働者1人当たり50万円**が限度額となっています(その後の支給は未定)。

労働者の負担分を、3年間にわたって補填することですが、**事業主の件費の増加部分全体を補填するものではないこと**、支給にあたっては、**就業規則等の規定（手当の増設）、労働契約書の整備（労働時間増の契約）**などが必要ですが、助成金が終了した後の対応をどうするのか、など不十分で不透明な部分は否めません。

2 社会保険適用促進手当を支給した場合に標準報酬額から除外する

これは、社会保険に新たに加えることになった場合に、「**社会保険適用促進手当**」を支給した場合に、新たに発生した労働者負担部分の保険料相当額部分を上限として、「**標準報酬額(月額・賞与額)**」から控除するというものです(下図参照)。

これも、期間は「**最大2年間**」となっており、また、社会保険適用促進手当を**就業規則などに規定する必要**があるため、取り扱いが終了した後の対応をどうするのかなど、不十分・不透明な部分がある点は、1の助成金と同様な問題があります。

(例) 年収106万円(標準報酬月額8.8万円)で勤務する者が、令和6年10月の適用拡大により適用となった際に本手当を利用した場合の試算

	被用者保険適用前	被用者保険適用後		
		手当の支給なし	手当の支給あり 保険料の算定対象とする場合	手当の支給あり 保険料の算定対象としない場合
算定対象となる 年収	106万円	106万円	122万円	106万円 (対象外 手当16万円)
本人負担分の 保険料	—	16万円	18万円	16万円
手取り収入	106万円	90万円	103万円	106万円
事業主の 追加負担	—	16万円 (保険料16万円)	34万円 (手当16万円、保険料18万円)	32万円 (手当16万円、保険料16万円)

労働者・企業
共に2万円の
負担減!

3 健康保険被扶養者認定基準（収入要件）の緩和

「**130万円の壁**」と言われているのは、被扶養者の認定基準の一つである収入の条件(年130万円未満)を超えてしまうので、人手不足で仕事はあるのに出勤を調整するなどして手取り収入が減らないように限度額内で働くということを指しています。

こうした、「働き控え」を防ぐため、年間収入が130万円を超えても、**その増加が一時的なものであることを事業主が証明した場合**は、引き続き被扶養者認定される(扶養に入り続けられる)というものです。

一時的な収入の増加とは、「人手不足による労働時間延長等が行われたことによる場合」となっていますが、具体的には**事業主の証明書**の記載を、被扶養者の認定や、毎年の被扶養者の収入確認の際に提出することで確認されます。

この措置は、「**当面の間**」となっていて、いつまで続けられるのかは今のところ不透明です。

(社労士のつぶやき……)

パート従業員等には朗報(一時的だが)、企業にとってはその効果は不透明。**その原因は社会保険料の徴収の仕組み(所得に比例的)**にあるのでは。

前回の「〇〇の壁と実質収入、名目収入」の事務所通信を踏まえて、今回の「年収の壁・支援強化パッケージ」の内容を考えると、**パート従業員等にとっては朗報、企業にとっては人件費の増の十分な補填にはならない**という意味で朗報とは言えない、というのが感想です。

その原因はどこにあるかと考えると、**社会保険料徴収の仕組み**にあると社労士は考えます(あくまで私見です)。

昔は、「壁」というと税金(所得税)の「**103万円の壁**」が中心でしたが、今は「**106万円の壁**」、「**130万円の壁**」がクローズアップされ、いずれも社会保険料の壁です。これは、社会保険料の金額が年々上昇していることだけでなく、**税金のように累進的ではなく、比例的に賦課されていること**にも原因があると思います。

わずかな収入しかない人も、高額収入者も平等に(比例的に)社会保険料がかかるのは、多くの(収入が多くない)働く人の意欲に影響し、結果的に働き控えといわれる「壁」の原因になっているのではないのでしょうか。