「年収の壁」と対応策

「年収の壁」とは

会社員や公務員（第２号被保険者）の配偶者で、扶養され保険料負担がない「第３号被保険者」のうち、約4割が就労し、その中には、一定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者が一定程度存在します。厚生労働省の令和３年の調査によると、配偶者のいる女性パートタイマー労働者のうち、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ます。（複数回答）

被用者保険加入 106 万円の壁	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%
被扶養者認定基準 130 万円の壁	一定額（130）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、自分で国民健康保険、国民年金に加入しなければならなくなるから	57.3%
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%

＜社会保険適用の要件＞

いつから		2022 年 10 月 ～	2024 年 10 月 ～
事業所規模（従業員数）		常時 100 人超	常時 50 人超
短時間労働者の要件	週の所定労働時間	20 時間以上	
	所定内賃金	月額 88,000 円（**年収 106 万円以上**）	
	勤務期間	継続して２か月を超えて使用される見込み	
	適用除外	学生でないこと	

「年収の壁」への当面の対応策の概要

人手不足への対応が急務となる中で、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、下記、1～3の施策（支援強化パッケージ）に取り組み、早急に開始し、さらに、制度の見直しに取り組むとしています。（各施策の概要については、「年収の壁」への当面の対応策（厚生労働省）Microsoft PowerPoint - 05_Â Ç Ž _ t Î nÁ xnSbn þ ÜV.pptx (mhlw.go.jp でご確認ください。）

1．「106 万円の壁」への対応

・**キャリアアップ助成金**・・・キャリアアップ助成金に「社会保険適用時処遇改善コース」を新設し、短時間労働者が被用者保険（健康保険・厚生年金保険）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、支給申請に当たり、提出書類の簡素化など事務負担を軽減させる。

・**「社会保険適用促進手当」の保険料負担を軽減**・・・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。

※「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、社会保険適用促進手当を支給する場合も対象とする。

2．「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にする。

3．「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

（見直しの具体例：配偶者手当を廃止又は縮小し、基本給や子どもへの手当を増額）

キリン社会保険労務士事務所　特定社会保険労務士　入来院 重宏
〒184－0004　東京都小金井市本町１－8－14 サンリープ小金井 305　ＴＥＬ042－316－6420