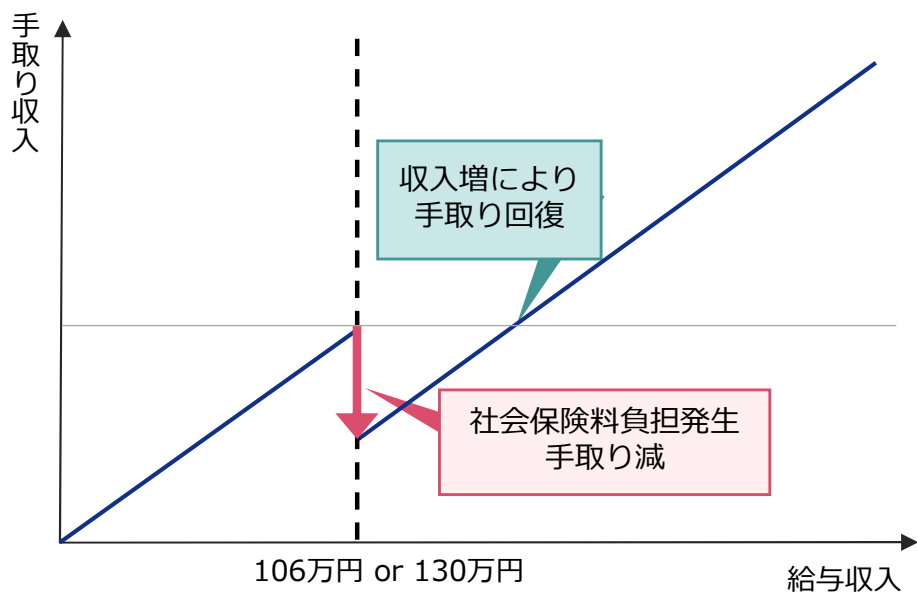


「年収の壁」への当面の対応策

「年収の壁」を巡る現状

- 会社員・公務員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。
- 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。

第3号被保険者の手取り収入の変化（イメージ）



○従業員100人超企業（※1）に週20時間以上で勤務する場合

→ 「106万円の壁」(※2)
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

(※1) 令和6年10月には、従業員50人超の企業まで拡大。

(※2) 所定内賃金が月額8.8万円以上であることが要件。

就業調整の理由

配偶者がいる女性パートタイム労働者のうち、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る。（複数回答）

【被扶養者認定基準（130万円）】 一定額(130万円)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、自分で加入しなければならなくなるから	57.3%
【被用者保険加入（106万円）】 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%
【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%

(出典) 厚生労働省「令和3年パートタイム・有期雇用労働者総合実態調査」

「年収の壁」への当面の対応策（「年収の壁・支援強化パッケージ」）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施策（支援強化パッケージ）に取り組むこととし、早急に開始する。さらに、制度の見直しに取り組む。

106万円の壁への対応

◆キャリアアップ助成金 ※省令の改正が必要

キャリアアップ助成金のコースを新設し、短時間労働者が被用者保険（厚生年金保険・健康保険）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、実施に当たり、支給申請の事務を簡素化。

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、被用者保険適用に伴う保険料負担軽減のための手当（社会保険適用促進手当）として、支給する場合も対象とする。

◆社会保険適用促進手当

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。

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とする。

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。

(参考) 各施策の概要



キャリアアップ助成金：社会保険適用時処遇改善コース

短時間労働者が新たに被用者保険の適用となる際に、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、一定期間助成を行うことにより、壁を意識せず働くことのできる環境づくりを後押しするため、コースを新設し、複数のメニューを設ける。

社会保険適用時処遇改善コース

- ▶ 新たに被用者保険を適用するとともに、労働者の収入を増加させる取組を行う事業主に対して助成。
- ▶ 一事業所当たりの申請人数の上限を撤廃。
- ▶ 令和7年度末までに労働者に被用者保険の適用を行った事業主が対象。
- ▶ 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。

(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人当たり助成額
① 賃金の15%以上分を労働者に追加支給※1	1年目 20万円
② 賃金の15%以上分を労働者に追加支給※1するとともに、3年目以降、以下③の取組が行われること	2年目 20万円
③ 賃金の18%以上を増額※2させていること	3年目 10万円

(注)・助成額は中小企業の場合。大企業の場合は3/4の額。

- ・①、②の賃金は標準報酬月額及び標準賞与額、③の賃金は基本給。
- ・1、2年目は取組から6ヶ月ごとに支給申請（1回あたり10万円支給）。3年目は6ヶ月後に支給申請。

- ※1 一時的な手当（標準報酬月額の算定に考慮されない「社会保険適用促進手当」）による支給も可。
- ※2 基本給のほか、被用者保険適用時に設けた一時的な手当を恒常的なものとする場合、当該手当を含む。労働時間の延長との組み合わせによる増額も可。また、2年目に前倒して③の取組（賃金の増額の場合のみ）を実施する場合、3回目の支給申請でまとめて助成（30万円）。

(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）

＜現行の短時間労働者労働時間延長コースの拡充＞

	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	—	30万円
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	

(注)・助成額は中小企業の場合。大企業の場合は3/4の額。

- ・取組から6ヶ月後に支給申請。
- ・賃金は基本給。

(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。

助成金活用イメージ <手当等により収入を増加させる場合（手当等支給メニュー）>

被用者保険適用後、社会保険料相当額の一時的な手当支給を行った事業主に助成（最大2年間）。3年目以降、継続的な収入の増加に取り組むことが必要。

（時給1,016円・週所定労働時間20時間の者が、適用拡大により新たに被保険者となるケース）

壁を意識することなく働き
さらなるキャリアアップ



数年後

【適用後】

1年目

助成額：20万円
（10万円×2回）

2年目

助成額：20万円
（10万円×2回）

3年目

助成額：10万円

週20時間（時給1,016円）

週20時間（時給1,016円）

週20時間（時給1,199円）

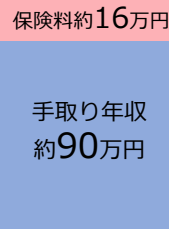
【適用前】

週20時間
（時給1,016円）



社会保険適用
促進手当として支給する
場合には標準報酬
月額額の算定
に考慮しない

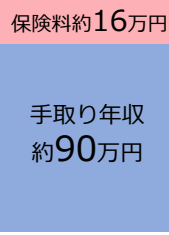
一時的な手当
約16万円(15%分)



労働者
手取り
106万円

社会保険適用
促進手当として支給する
場合には標準報酬
月額額の算定
に考慮しない

一時的な手当
約16万円(15%分)



労働者
手取り
106万円

賃金（時給）を
18%以上増額

保険料約19万円



労働者
手取り
106万円

1年目開始

6ヶ月

2年目開始

1年6ヶ月

3年目開始

2年6ヶ月

キャリアアップ計画の提出
※今後の取組の方向性を確認

支給申請（1回目）

支給申請（2回目）
※2年目以降の取組内容を確認

支給申請（3回目）

支給申請（4回目）
※3年目以降の18%増額を
賃金規定等により確認

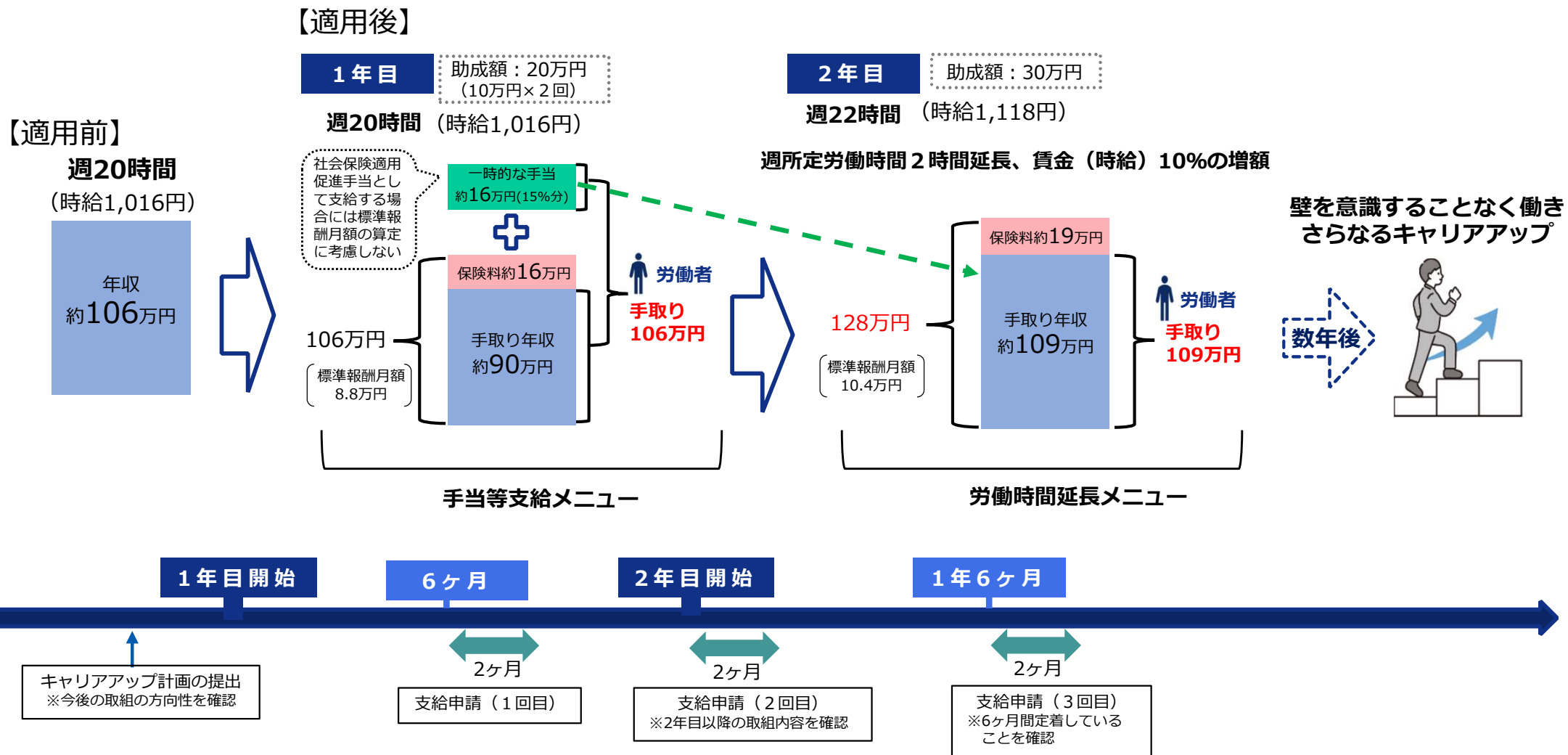
支給申請（5回目）
※6ヶ月間定着している
ことを確認

※上記のイメージは、保険料率30.12%（令和5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（協会けんぽ）1.82%）で労使折半で計算した場合。また、実際の保険料の算定基礎には、諸手当も含まれるため、実際の保険料、手取り等とは異なる。なお、税金については考慮していない。

助成金活用イメージ <手当等と労働時間延長を組み合わせる場合（併用メニュー）>

被用者保険適用後、1年間は一時的な手当支給を行い、2年目以降、継続的な収入の増加に取り組む場合。

（時給1,016円・週所定労働時間20時間の者が、適用拡大により新たに被保険者となるケース）



※上記のイメージは、保険料率30.12%（令和5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（協会けんぽ）1.82%）で労使折半で計算した場合。また、実際の保険料の算定基礎には、諸手当も含まれるため、実際の保険料、手取り等とは異なる。なお、税金については考慮していない。

社会保険適用促進手当について

概要

- 短時間労働者への被用者保険の適用を促進するため、非適用の労働者が新たに適用となった場合に、事業主は、当該労働者の保険料負担を軽減するため、「社会保険適用促進手当」を支給することができることとする。

※ 当該手当などにより標準報酬月額・標準賞与額の15%以上分を追加支給した場合、キャリアアップ助成金の対象となりうる。

- 「社会保険適用促進手当」は、給与・賞与とは別に支給するものとし、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する。

※ 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、社会保険適用促進手当に準じるものとして、同様の取り扱いとする。

要件等

- ①対象者
標準報酬月額が10.4万円以下の者

- ②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。

※令和5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

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

- ③期間の上限
最大2年間の措置とする。

（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！

※保険料率は、令和5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%の合計（30.12%）で計算

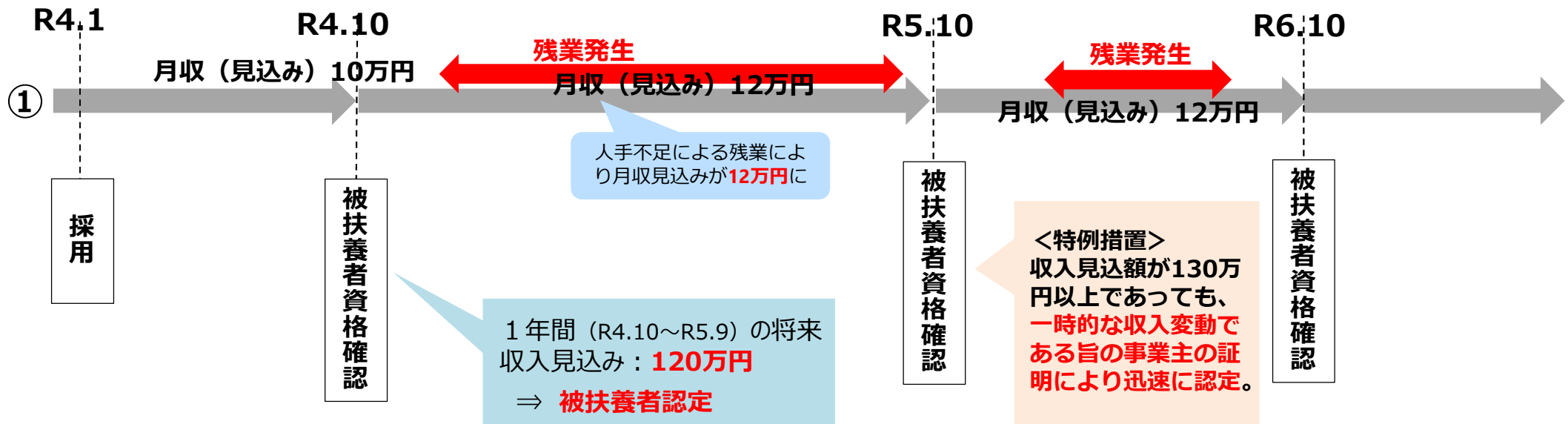
事業主の証明による被扶養者認定の円滑化

概要

- 被扶養者認定においては、過去の課税証明書、給与明細書、雇用契約書等を確認しているところ、短時間労働者である被扶養者（第3号被保険者等）について、一時的に年収が130万円以上となる場合には、これらに加えて、人手不足による労働時間延長等に伴う一時的な収入変動である旨の事業主の証明を添付することで、迅速な被扶養者認定を可能とする。

※ 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回までを上限とする。

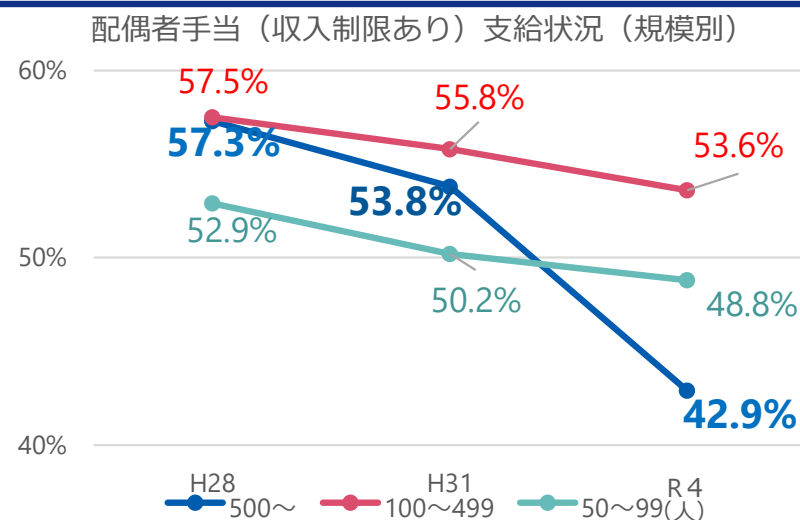
(例) 被扶養者の範囲内で働く予定（月収10万円）であったが、残業により収入増になった場合



企業の配偶者手当の見直しの促進

課題

- ① 収入要件のある配偶者手当が、社会保障制度とともに、就業調整の要因となっているとされている。
- ② 配偶者手当の見直しは、現在支給されている人にとっては不利益変更となりうるため、労働契約法や判例等に留意した対応が必要。
- ③ 配偶者手当の見直しの必要性・メリット・手順等について、企業等への理解を深めることが必要。



出典：「職種別民間給与実態調査」(人事院)を加工して作成。
※ 同調査の結果を用いて、配偶者に家族手当を支給し、かつ、配偶者の収入による制限がある事業所について算出。

具体的な対応

令和6年春の賃金見直しに向けた労使の話し合いの中で配偶者手当の見直しも議論されるよう、以下の対応を実施。

- ① 中小企業においても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等わかりやすい資料を作成・公表する。
- ② 配偶者手当が就業調整の一因となっていること、配偶者手当を支給している企業が減少の傾向にあること等を各地域で開催するセミナーで説明するとともに、中小企業団体等を通じて周知する。
(参考) 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

(参考) 一般職国家公務員については、平成29年に、配偶者に係る扶養手当の減額と子に係る扶養手当の増額を行っている。

また、令和5年 人事院 公務員人事管理に関する報告において、さらなる見直しの検討を進めることが盛り込まれている。

業務改善助成金（設備投資等により事業場内最低賃金の引上げに取り組む中小企業等に対する助成金）の活用推進

事業場内の最低賃金（事業場内で最も低い時間給）を一定額以上引き上げるとともに、生産性向上に資する設備投資等を行った中小企業・小規模事業者に対し、その設備投資等に要した費用の一部を助成する「業務改善助成金」について、活用を推進していく。

制度の概要



※賃金引上げ計画は、事業場規模50人未満の事業場については、令和5年4月1日～12月31日に賃金引上げを実施している場合は不要（実績の提出は必要）。

【対象事業場】

・事業場内最低賃金と地域別最低賃金の差額が50円以内

【助成上限額】

（単位：万円）

引き上げる労働者数	引上げ額(※2)			
	30円	45円	60円	90円
1人	30(60)	45(80)	60(110)	90(170)
2～3人	50(90)	70(110)	90(160)	150(240)
4～6人	70(100)	100(140)	150(190)	270(290)
7人以上	100(120)	150(160)	230	450
10人以上(※1)	120(130)	180	300	600

※1 引上げ労働者数10人以上の上限額は一定の要件を満たした場合に適用

※2 「引上げ額」欄の()は事業場規模30人未満

【助成率】

900円未満	900円以上950円未満	950円以上
9/10	4/5(9/10)	3/4(4/5)

※ () 内は生産性要件を満たした事業者の場合

助成対象の例

- 設備投資** ▶ POSレジシステム導入による在庫管理の短縮
▶ リフト付き特殊車両の導入による送迎時間の短縮
- コンサルティング** ▶ 専門家による業務フロー見直しによる顧客回転率の向上
- その他** ▶ 店舗改装による配膳時間の短縮

【助成対象の特例的な拡充】

コロナ禍で売上高等が15%以上減少した事業者や原材料費の高騰など社会的・経済的環境の変化等外的要因により利益率が3%ポイント以上低下した事業者に限り、以下の経費も助成。

- ・乗車定員7人以上又は200万円以下の乗用自動車及び貨物自動車等
- ・パソコン、スマホ、タブレット等の端末及び周辺機器の新規導入
- ・生産性向上に資する設備投資等に「関連する費用」（広告宣伝費、机・椅子の増設等）

<関連する経費について>

<生産性向上に資する設備投資>
デリバリーサービスを行っている飲食店が、機動的に配送できるようデリバリー用3輪バイクを導入

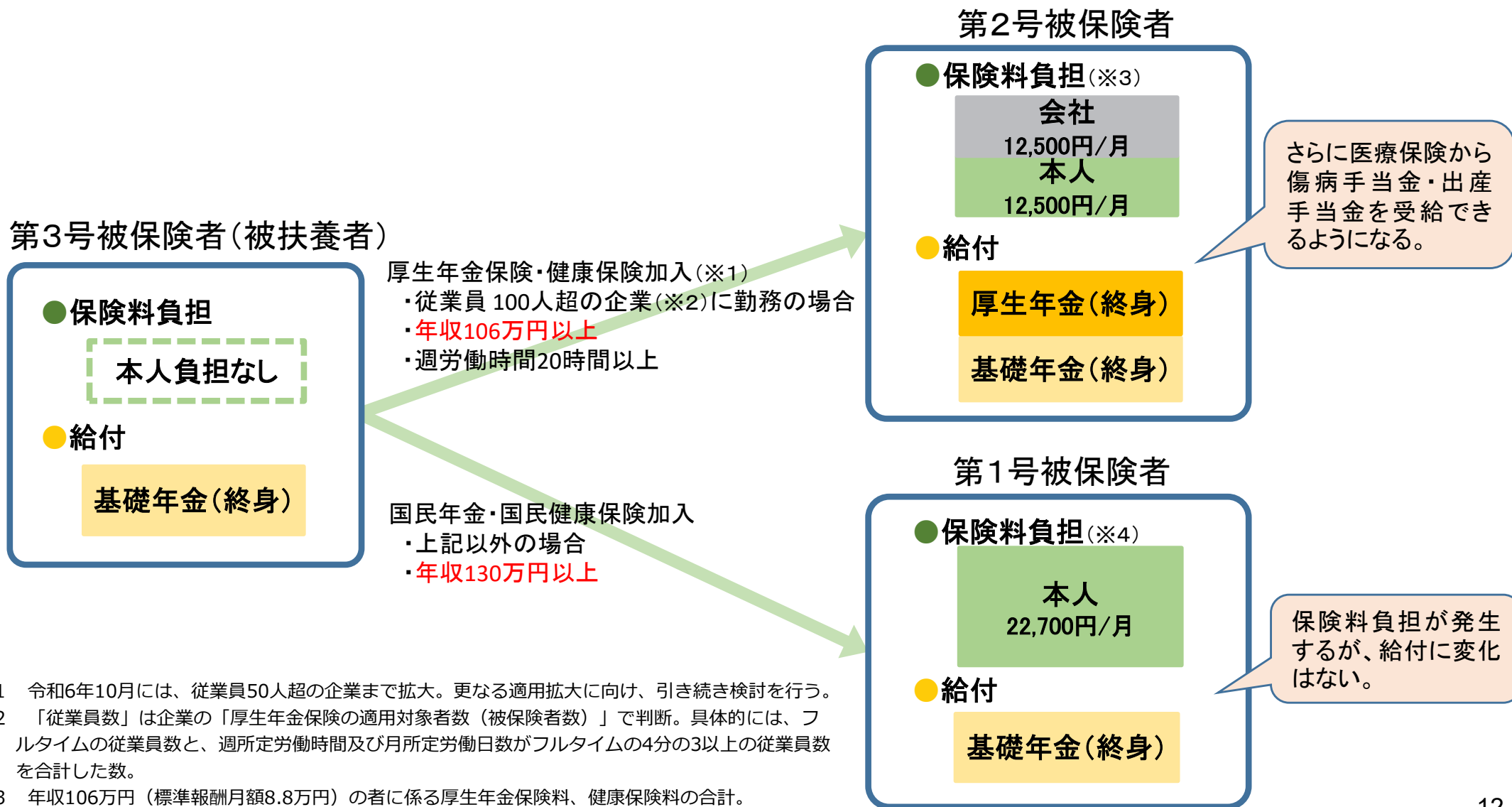


<関連する経費>
デリバリーサービスを幅広く周知するための広告宣伝を実施



【参考】「年収の壁」に関する適用関係（イメージ）

第3号被保険者（被扶養者）の収入等が増加したことにより、被扶養者でなくなる場合、本人が①厚生年金保険・健康保険に加入するか、②国民年金・国民健康保険に加入することになり、社会保険料の負担が発生する。



※1 令和6年10月には、従業員50人超の企業まで拡大。更なる適用拡大に向け、引き続き検討を行う。

※2 「従業員数」は企業の「厚生年金保険の適用対象者数（被保険者数）」で判断。具体的には、フルタイムの従業員数と、週所定労働時間及び月所定労働日数がフルタイムの4分の3以上の従業員数を合計した数。

※3 年収106万円（標準報酬月額8.8万円）の者に係る厚生年金保険料、健康保険料の合計。

※4 年収130万円の者に係る国民年金保険料、国民健康保険料の合計。