

年収の壁・支援強化パッケージ Q&A（キャリアアップ助成金関係）

問1	「年収の壁」とはなんですか。
問2	今回新設されたキャリアアップ助成金の社会保険適用時処遇改善コースはどのような内容ですか。労働者1人当たり50万円もらえるのでしょうか。
問3	なぜ、こうしたコース新設を行うのでしょうか。
問4	新設コースの助成金は労働者個人に支給されるものですか。
問5	「社会保険適用促進手当」とはどのようなものですか。
問6	「社会保険適用促進手当」が事業者から支給されません。なぜですか。
問7	新設コースの手当等支給メニューでは、1・2年目は賃金の「15%」以上の増額で、3年目は賃金の「18%」以上の増額となっているのはなぜですか。
問8	新設コースの支給要件はいつから適用されるのでしょうか。また、遡及はされないのですか。
問9	新設コースはいつまでの措置になるのでしょうか。
問10	もっと詳細な内容を教えてください。

## 問1 「年収の壁」とはなんですか。

(答)

1 社会保険(年金・医療保険)においては、会社員の配偶者で一定の収入がない方は、被扶養者(第3号被保険者)として、保険料を負担していません。

2 こうした方の収入が増加した場合、

- ・ 月 8.8 万円以上(年収 106 万円以上)となり、厚生年金保険・健康保険に加入するか、
- ・ 年収 130 万円以上となり、国民年金・国民健康保険に加入するか、  
いずれかの形で、被扶養者(第3号被保険者)でなくなり、社会保険料の負担が発生することとなります。(下記の表を参照)

3 保険料負担が生じると、その分手取り収入が減少するため、これを回避する目的で就業調整する方がおられます。こうした方が意識している収入基準(年収換算で106 万円や 130 万円)が「年収の壁」と呼ばれています。

このような社会保険制度上の収入基準のほか、企業が支給する配偶者手当に収入要件がある場合も、就業調整の要因になっていると指摘されています。

## いわゆる「年収の壁」の概要とポイント

	概 要	ポ イ ン ト
106万円	被用者保険の適用事業所に勤務する者で、雇用契約時に <b>所定内賃金</b> (注1)が月8.8万円以上となると、被用者保険が適用され保険料負担が生じる	<ul style="list-style-type: none"><li>➢ 厚生年金保険の給付や健康保険法上の傷病手当金等の<b>給付が上乗せされる</b></li><li>➢ <b>手取り収入が減少する</b></li></ul>
130万円	第3号被保険者(被扶養者)の年間収入の見込額が130万円以上となった場合(注2)、配偶者の扶養から外れ、国民年金・国民健康保険の保険料負担が生じる	<ul style="list-style-type: none"><li>➢ <b>給付面は変わらない</b></li><li>➢ <b>手取り収入が減少する</b></li><li>➢ 運用において実態に即した取扱いとしている(注2)</li></ul>

(注1) 毎月支払われる基本的な賃金を指し、時間外手当や家族手当、通勤手当、賞などは除く。

(注2) 今後1年間の収入を見込む際には、例えば、認定時(前回の確認時)には想定していなかった事情により、一時的に収入が増加し、直近3か月の収入を年収に換算すると130万円以上となる場合であっても、直ちに被扶養者認定を取り消すのではなく、過去の課税証明書、給与明細書、雇用契約書等と照らして、総合的に将来収入の見込みを判断することとしている。

問2 今回新設されたキャリアアップ助成金の社会保険適用時処遇改善コースはどのような内容でしょうか。労働者1人当たり50万円支給されるのでしょうか。

(答)

1 年収の壁の対応に当たっては、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、社会保険適用時処遇改善コースの中に、①手当等支給メニュー、②労働時間延長メニュー、③併用メニューの3つを設けています。

2 ①手当等支給メニューは、事業主が労働者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するものですが、具体的な助成内容は

- ・ 1年目・2年目は、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）を支給
- ・ 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です）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）を支給

するものです。

なお、2年目に前倒して3年目の③の取組（賃金を増額の場合のみ）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）します。

	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（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 <b>10万円×2回</b> (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 <b>10万円×2回</b> (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 <b>10万円</b> (大企業は7.5万円)

3 ②労働時間延長メニューは、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を行うものですが、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を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）を支給するものです。

	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か月継続した後 2か月以内	6か月で <b>30万円</b> (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		

4 ③併用メニューとは、

- ・ 1年目に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%以上分を労働者に追加支給）を行った場合に1人あたり中小企業で20万円（大企業の場合は15万円）を支給
- ・ 2年目に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）を支給するものです。

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（社会保険適用促進手当）		左欄の取組を 6か月継続した後 2か月以内	6か月ごとに <b>10万円×2回</b> (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			6か月で <b>30万円</b> (大企業は22.5万円)	
		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			

問3 なぜ、こうしたコース新設を行うのでしょうか。

(答)

- 1 社会保険適用時処遇改善コースについては、いわゆる年収「106万円の壁」により

労働者の手取り収入が減少するために就業調整が行われるケースがあることから、社会保険適用後も手取り収入が減少しないよう、事業主が労働者の収入を増加する取組を行う場合の助成として、新たにコースを設けることにより、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こととしました。

2 まず、事業主が労働者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、3年間で労働者1人あたり最大 50 万円を助成する手当等支給メニューを設けました。

3 また、キャリアアップ助成金には、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助成する短時間労働者労働時間延長コースという既存のコースがあり、今般、社会保険を適用させるため、労働時間の延長と賃上げをセットで行う事業主の利用が進むよう、1事業所あたりの申請人数の上限を撤廃するとともに、助成額の拡充を行い、社会保険適用時処遇改善コースのメニューに位置づけることとしました。

4 年収の壁の対応に当たっては、問2でお答えした3つのメニューがあり、企業や労働者の方々の実情に応じて選ぶことができます。

こうした助成金を事業主の皆様を活用いただくことにより、労働者が壁を意識せず働くことのできる環境づくりを後押ししていきます。

問4 新設コースの助成金は労働者個人に支給されるものですか。

(答)

1 今般の助成金は、事業主に対して支給するものであり、労働者個人に支給されるものではありません。

問5 「社会保険適用促進手当」とはどのようなものですか。

(答)

1 短時間労働者への社会保険の適用を促進するため、労働者が社会保険に加入するにあたり、事業主が労働者の保険料負担を軽減するために支給するものです。

2 給与・賞与とは別に支給され、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ができるとされています。(最大2年間の措置とされています。)

- 3 また、事業所内でのバランスを考慮し、事業主が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、同様に、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ができるとされています。

問6 「社会保険適用促進手当」が事業者から支給されません。なぜですか。

(答)

- 1 社会保険適用促進手当の支給を含めた「年収の壁」への対応については、各企業において事業者が労働者と話し合う等によりニーズを踏まえながら決めていただくこととなります。
- 2 また、必ずしも社会保険料の支払のタイミングと同時に社会保険適用促進手当の支給がされるわけではありません。社会保険料の支払開始の1, 2ヶ月後から手当の支給が開始される場合や、社会保険料の数ヶ月分をまとめて手当として支給される場合もあります。
- 3 まずは、お勤めの企業に「年収の壁」に関する対応を検討しているか、ご確認ください。

問7 新設コースの手当等支給メニューでは、1・2年目は賃金の「15%」以上の増額で、3年目は賃金の「18%」以上の増額となっているのはなぜですか。

(答)

- 1 1・2年目の「15%」については、事業者が労働者の社会保険料相当額をカバーするため、社会保険適用促進手当により支給することを想定し、標準的な社会保険料率のケース(※)を前提に設定しています。

※ 令和5年度の厚生年金保険料率 18.3%、協会けんぽ(全国平均)の健康保険料率 10.0%、協会けんぽ(全国一律)の介護保険料率 1.82%の合計 30.12%を労使折半

- 2 一方、3年目の「18%」については、1・2年目は時限的に標準報酬月額・賞与額の算定基礎から除かれていた社会保険適用促進手当が、3年目からは同算定基礎に含まれることとなるため、労働者には、その分の保険料負担が上乗せされることとなります。このため、2年目から3年目に移行する際、社会保険料の負担に伴い労働者の手取り収入が大きく変動しないよう、3%を加えて支給要件としたものです。

問8 新設コースの支給要件はいつから適用されるのでしょうか。また、遡及はされないのですか。

(答)

- 1 今回新設するコースの適用は、10月1日に遡ることを予定しています。具体的には、事業主が、10月1日以降に、短時間労働者に新たに被用者保険の適用を行うとともに、当該労働者の収入を増加させる取組を行っている場合、助成の対象となります。

問9 新設コースはいつまでの措置になるのでしょうか。

(答)

- 1 今回新設するコースについては、令和7年度末までに新たに被用者保険を適用した労働者を対象とする措置(※)となっており、当該労働者にそれぞれのメニューに応じた措置を講じる事業主に対して助成金が支給されます。
- ※ 次期年金制度改正までの当面の間の対応としてキャリアアップ助成金による支援を行うこととしていることから、令和7年度末までとしています。

問10 もっと詳細な内容を教えてください。

(答)

- 1 キャリアアップ助成金については、こちらのホームページをご覧ください。



- 2 キャリアアップ助成金は管轄の都道府県労働局又はハローワークにお問い合わせください。
- 3 「年収の壁・支援強化パッケージ」に関する電話でのお問い合わせをワンストップで受け付ける「年収の壁突破・総合相談窓口」を開設しました。下記フリーダイヤルにもご相談いただけます。  
電話番号：0120-030-045  
受付時間：月～金曜日 午前8:30～午後6:15  
(土日・祝日・年末年始(12/29～1/3)を除きます)

年収の壁・支援強化パッケージについてはこちら ⇒

