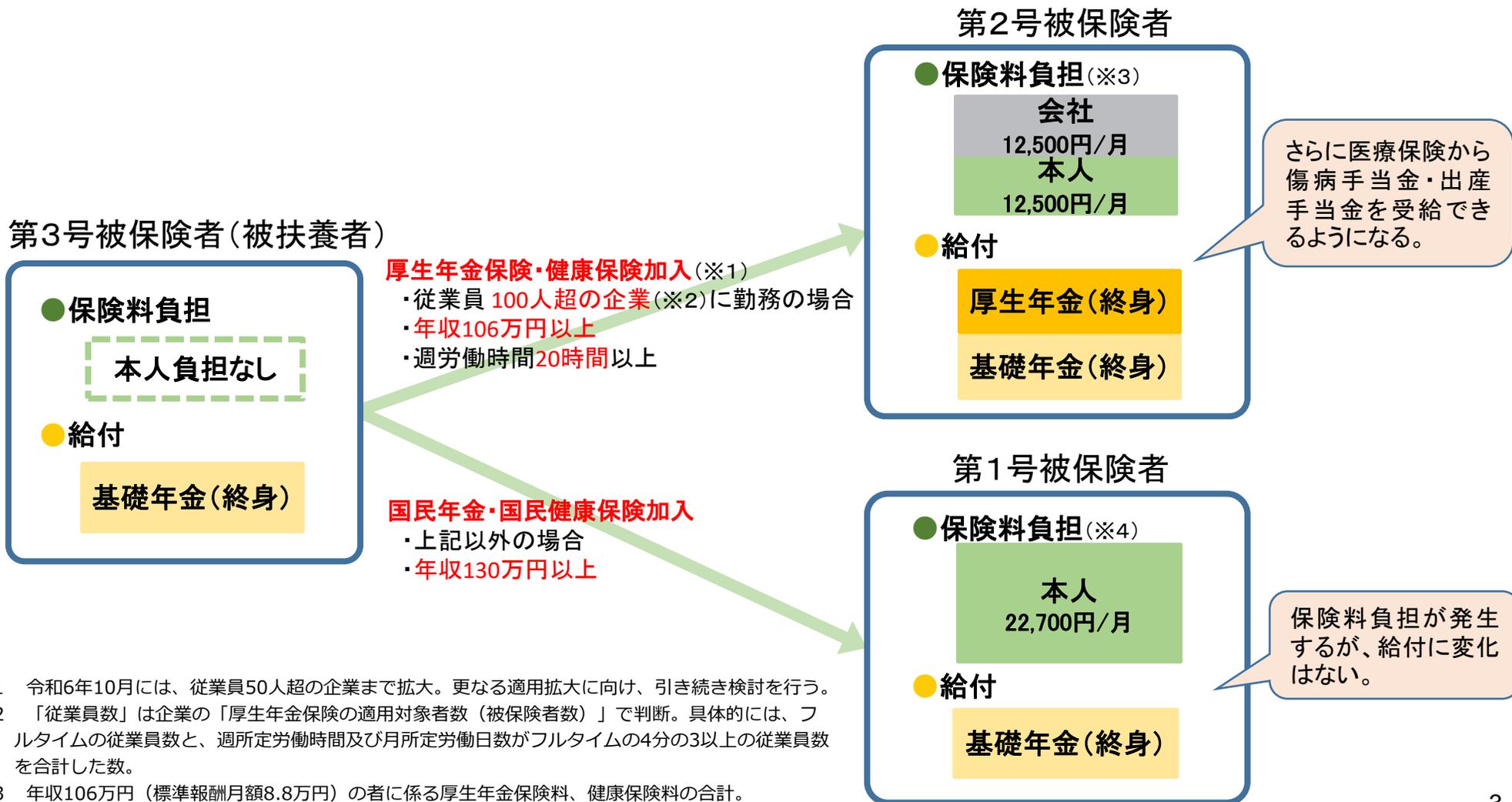


雇用保険法施行規則の一部を改正する省令案説明資料

1. いわゆる「年収の壁」について
2. キャリアアップ助成金の拡充について
3. 参考①：「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」）
4. 参考②：非正規雇用の状況等

「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。

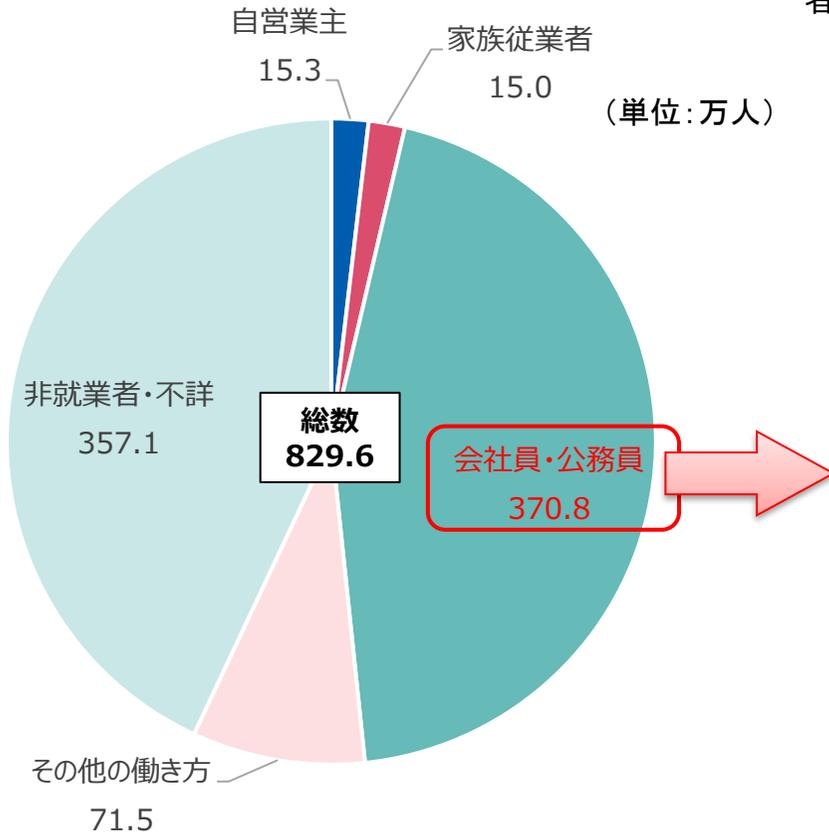
※2 「従業員数」は企業の「厚生年金保険の適用対象者数（被保険者数）」で判断。具体的には、フルタイムの従業員数と、週所定労働時間及び月所定労働日数がフルタイムの4分の3以上の従業員数を合計した数。

※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。

第3号被保険者である会社員・公務員の基本給及び労働時間について

○ 就業形態別 第3号被保険者数



○ 基本給(月額)階級別 第3号被保険者数 (就業形態 会社員・公務員のみ) (※)

(単位: 万人)

基本給(月額)階級	第3号被保険者数 (万人)
会社員・公務員計	370.8
5万8千円未満	65.8
5万8千円～ 6万8千円	44.1
6万8千円～ 7万8千円	62.7
7万8千円～ 8万8千円	86.2
8万8千円～ 9万8千円	40.7
9万8千円～10万8千円	26.4
10万8千円～12万5千円	9.7
12万5千円～25万円	6.1
25万円 ～40万円	2.7
40万円以上	0.8
不詳	25.5

○ 週の労働時間別 第3号被保険者数 (就業形態 会社員・公務員のみ)

(単位: 万人)

週の労働時間	第3号被保険者数 (万人)
会社員・公務員計	370.8
10時間未満	43.2
10～15時間未満	51.6
15～20時間未満	100.0
20～25時間未満	79.3
25～30時間未満	35.6
30～35時間未満	13.9
35～40時間未満	9.1
40時間以上	7.5
不詳	30.6

※ 被扶養者の認定の条件である年収130万円(1月あたり約10万8千円)を超える者が一定数存在するのは、
 ・ 第3号被保険者資格の取消しの届出前に調査が行われた
 ・ 調査票による調査に基づく結果であるため、調査対象者の誤認、誤回答等の理由が考えられる。

(出所)「令和元年 公的年金加入状況等調査」(令和元年10月31日時点)

いわゆる「106万円の壁」を意識している第3号被保険者の推計

- 週所定労働時間が15時間以上であって、いわゆる「106万円の壁」を意識している可能性がある第3号被保険者は、企業規模100人超で約45万人と見込まれ、さらに来年10月に50人超へ拡大した場合には新たに約16万人が加わって、合計で約60万人と推計される。
- この約60万人のうちには、就業調整を行わず厚生年金の適用を希望する方や、たまたま年収がこの水準にとどまっている方がおり、手取り収入の減少を回避して就業調整する方は、さらに少ないことが見込まれる。

年収	厚生年金保険料：8,052円 (標報8.8万円の場合の本人負担)		国民年金保険料：16,520円 (R5年度)		非扶養
	2号	2号 (令和6.10~) 1号 (~令和6.9)	1号	1号	
130万円	2号	1号 (~令和6.9)	1号	1号	扶養
	現2号 約15万人 (※3)	9万人 (※1)	19万人 (※1) 3号	6万人 (※1) 3号	
106万円	45万人 (※2)	7万人 (※2)	20万人 (※2) 3号	6万人 (※2) 3号	
	3号	3号	3号	3号	
勤務先 企業規模	100人超	100人以下 ~ 50人超	50人以下	個人事業所 (非適用業種)	

※1 令和元年の基本月給が8.8万~10.8万円かつ週所定労働時間が15時間以上である第3号被保険者の人数

※2 令和元年の基本月給が7.8万~8.8万円かつ週所定労働時間が15~30時間である第3号被保険者の人数

※3 令和5年4月時点で、標準報酬月額8.8万~10.4万円の短時間被保険者の人数

配偶者がいる女性のパートタイム労働者の就業調整の有無・理由

- 直近の令和3年パートタイム・有期雇用労働者総合実態調査によると、配偶者がいる女性のパートタイム労働者のうち、21.8%が就業調整をしており、その理由を「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」と回答した割合は57.3%、「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」と回答した割合は21.4%となっている。

■ 就業調整の有無別パートタイム労働者の割合

	パートタイム労働者計	調整をしている	調整をしていない	わからない	不明
総数	100.0%	15.9%	66.8%	14.9%	2.4%
配偶者がいる	100.0%	19.9%	68.1%	9.4%	2.7%
男性	100.0%	10.6%	72.7%	14.7%	2.0%
女性	100.0%	21.8%	67.1%	8.3%	2.8%
配偶者がいない	100.0%	7.7%	65.5%	26.2%	0.5%

(注) 総数には配偶者の有無不明が含まれる。

■ 就業調整の理由別パートタイム労働者の割合

	パートタイム労働者計	就業調整の理由 (複数回答)							不明	
		自分の所得税の非課税限度額(103万円)を超えると税金を払わなければならないから	一定額を超えると配偶者の税制上の配偶者控除がなくなり、配偶者特別控除が少なくなるから	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	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いから	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	会社の都合により雇用保険、健康保険、厚生年金保険の加入要件に該当しないようにしているため	現在、支給されている年金の減額率を抑える又は減額を避けるため		その他
総数	100.0% [15.9%]	46.1%	28.3%	12.1%	44.6%	18.8%	3.4%	1.9%	15.8%	1.1%
配偶者がいる女性	100.0% [21.8%]	49.6%	36.4%	15.4%	57.3%	21.4%	1.3%	0.7%	6.6%	0.1%

(注) []は、パートタイム労働者計を100とした就業調整をしている労働者の割合である。総数には配偶者の有無不明が含まれる。

(資料出所) 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」

(注) 令和3年10月1日現在の状況を調査。調査対象は、5人以上の常用労働者を雇用する事業所に雇用されるパートタイム労働者及び有期雇用労働者。

「こども未来戦略方針」 ～次元の異なる少子化対策の実現のための「こども未来戦略」の策定に向けて～ (令和5年6月13日) (抜粋)

Ⅱ. こども・子育て政策の強化：3つの基本理念

2. 3つの基本理念

(1) 若い世代の所得を増やす

- こうした施策を支える基盤として、多様な働き方を効果的に支える雇用のセーフティネットを構築するため、週所定労働時間20時間未満の労働者に対する雇用保険の適用拡大について検討し、2028年度までを目途に実施する。また、いわゆる106万円・130万円の壁を意識せずに働くことが可能となるよう、短時間労働者への被用者保険の適用拡大や最低賃金の引上げに取り組むことと併せて、被用者が新たに106万円の壁を超えても手取りの逆転を生じさせないための当面の対応を本年中に決定した上で実行し、さらに、制度の見直しに取り組む。

Ⅲ. 「加速化プラン」～今後3年間の集中的な取組～

Ⅲ-1. 「加速化プラン」において実施する具体的な施策

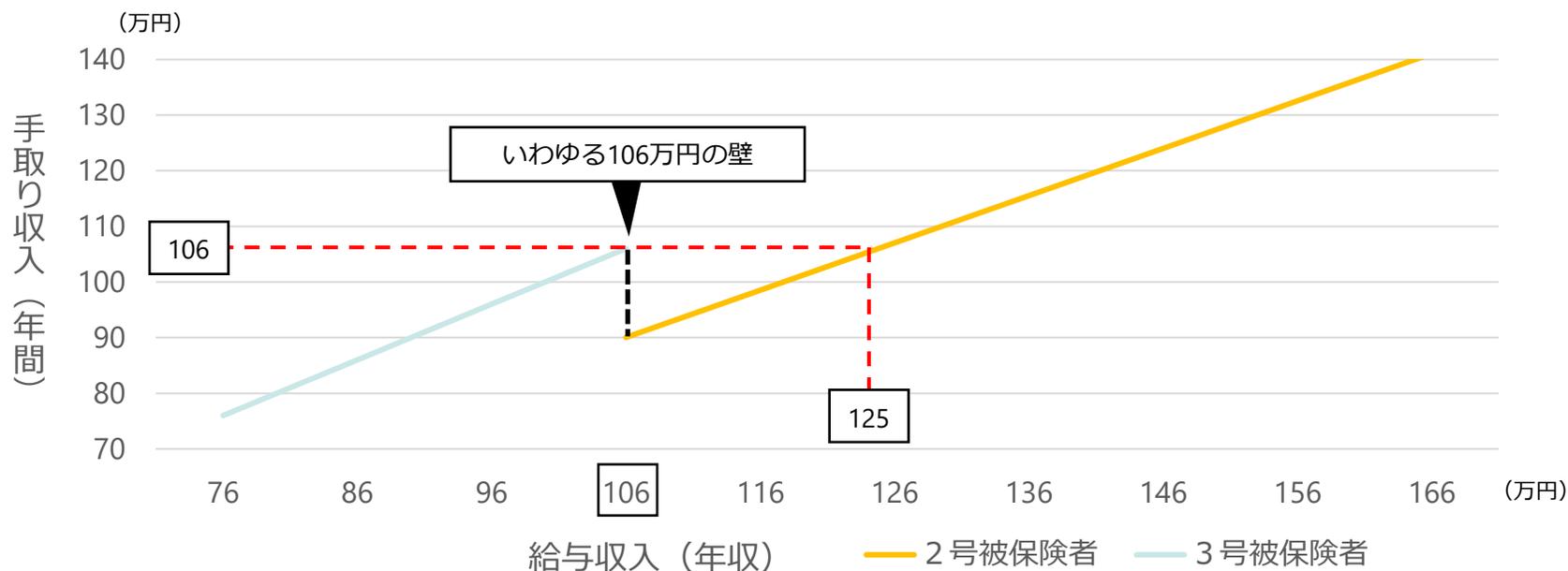
1. ライフステージを通じた子育てに係る経済的支援の強化や若い世代の所得向上に向けた取組

(6) いわゆる「年収の壁(106万円/130万円)」への対応

- いわゆる106万円・130万円の壁を意識せずに働くことが可能となるよう、短時間労働者への被用者保険の適用拡大、最低賃金の引上げに引き続き取り組む。
- こうした取組と併せて、人手不足への対応が急務となる中で、壁を意識せずに働く時間を延ばすことのできる環境づくりを後押しするため、当面の対応として、被用者が新たに106万円の壁を超えても手取り収入が逆転しないよう、労働時間の延長や賃上げに取り組む企業に対し、複数年(最大3年)で計画的に取り組むケースを含め、必要な費用を補助するなどの支援強化パッケージを本年中に決定した上で実行し、さらに、制度の見直しに取り組む。

年収106万円と手取り収入のイメージ

年収106万円の被扶養配偶者が被用者保険の適用を受けると、社会保険料負担により手取り収入が減るが、概ね年収125万円になると手取り収入が戻り、その後は年収増に応じて手取り収入も増える。



※手取り収入の計算にあたっては、給与から社会保険料（厚生年金保険料、健康保険料、介護保険料）のみを控除した前提とし、税金等については考慮していない。また、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%）の半分（労使折半）を、本人の保険料負担として計算している。

(参考) 週20時間労働した場合の時給と年収

時給 (円)	900	1,000	1,100	1,200	1,300	1,400
年収 (万円)	93.6	104	114.4	124.8	135.2	145.6

「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。

1. いわゆる「年収の壁」について
- 2. キャリアアップ助成金の拡充について**
3. 参考①：「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」）
4. 参考②：非正規雇用の状況等

1 事業の目的

有期雇用労働者、短時間労働者、派遣労働者（以下「有期雇用労働者等」）といったいわゆる非正規雇用労働者の企業内のキャリアアップを促進するため、正社員化、処遇改善の取組を実施した事業主に対して包括的に助成

2 事業の概要・スキーム

正社員化
支援

コース名／コース内容

正社員化コース

有期雇用労働者等を正社員化（※）
※多様な正社員（勤務地限定・職務限定・短時間正社員）を含む

➢ 正社員化後6か月間の賃金が正社員化前6か月間の賃金と比較して3%以上増額していることが必要

障害者正社員化コース

障害のある有期雇用労働者等を正規雇用労働者等に転換

支給額（1人当たり）

①有期→正規： **57万円**（42.75万円）

②無期→正規： **28.5万円**（21.375万円）

①有期→正規： **90万円**（67.5万円）

②有期→無期： **45万円**（33万円）

③無期→正規： **45万円**（33万円）

※重度障害者の場合は、①120万円(90万円)②③60万円（45万円）となる。

加算措置／加算額（1人当たり）

正社員化コース

■人材開発支援助成金の訓練修了後に正社員化

① **9.5万円**（大企業も同額）

② **4.75万円**（大企業も同額）

※自発的職業能力開発訓練または定額制訓練の修了後に正社員化した場合の加算は、
①**11万円**②**5.5万円**（大企業も同額）

人への
投資

■派遣労働者を派遣先で正規雇用労働者として直接雇用
28.5万円（大企業も同額）

■母子家庭の母等又は父子家庭の父
① **9.5万円**（大企業も同額）
② **4.75万円**（大企業も同額）

■勤務地限定・職務限定・短時間正社員制度を新たに規定
1事業所当たり **9.5万円**（7.125万円）

処遇改善
支援

賃金規定等改定コース

有期雇用労働者等の基本給を定める賃金規定を3%以上増額改定し、その規定を適用

賃金規定等共通化コース

有期雇用労働者等と正規雇用労働者との共通の賃金規定等を新たに規定・適用

賞与・退職金制度導入コース

有期雇用労働者等を対象に賞与・退職金制度を導入し、支給又は積立てを実施

短時間労働者労働時間延長コース

有期雇用労働者等の週所定労働時間を3時間以上延長し、社会保険を適用

① **3%以上5%未満**： **5万円**（3.3万円）

② **5%以上**： **6.5万円**（4.3万円）

1事業所当たり **60万円**（45万円）

1事業所当たり **40万円**（30万円）

23.7万円（17.8万円）

なお、3時間未満の延長であっても、以下のとおり、助成を受けられる場合がある。

1～2時間延長かつ10%以上昇給 **5.8万円**（4.3万円）

2～3時間延長かつ6%以上昇給 **11.7万円**（8.8万円）

※令和6年9月末までの金額

賃金規定等改定コース

■「職務評価」の手法の活用により実施 1事業所当たり **20万円**（15万円）

賞与・退職金制度導入コース

■同時に導入した場合 1事業所当たり **16.8万円**（12.6万円）



※()は、大企業の場合の額。

キャリアアップ助成金：短時間労働者労働時間延長コース（現行コース）

有期雇用労働者等の週所定労働時間を延長することにより、当該有期雇用労働者等を新たに社会保険の被保険者とした場合、事業主に対して助成。

支給額（1人当たり）

①週所定労働時間を3時間以上延長し、新たに社会保険を適用した場合

企業規模	延長時間	3時間以上延長
中小企業		23万7,000円
大企業		17万8,000円

②労働者の手取り収入が減少しないように週所定労働時間を延長し新たに社会保険を適用した場合

企業規模	延長時間	1時間以上2時間未満延長 (10%以上増額)	2時間以上3時間未満延長 (6%以上増額)
中小企業		5万8,000円	11万7,000円
大企業		4万3,000円	8万8,000円

※ ①は令和6年9月30日までの間、暫定措置として支給額を増額。（暫定措置による増額前 中小企業10万円・大企業7万5,000円）

※ ②は令和6年9月30日までの暫定措置。延長時間数に応じて延長時に基本給を増額することで、手取り収入が減少していないとみなす。

※ 令和6年9月30日までの暫定措置として、①と②合わせて、1年度1事業所当たり支給申請上限人数45人まで。

※ 令和4年度の支給実績は、1,775件、2,621人。



「社会保険適用時処遇改善コース」の新設に伴い、①・②は令和5年度末までの暫定措置とする。

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① <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）



【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

数年後

【適用前】

週20時間
（時給1,016円）

年収
約106万円

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
酬月額の見
直しを考慮
しない

一時的な手当
約16万円(15%分)

保険料約16万円

手取り年収
約90万円

労働者
手取り
106万円

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
酬月額の見
直しを考慮
しない

一時的な手当
約16万円(15%分)

保険料約16万円

手取り年収
約90万円

労働者
手取り
106万円

週20時間（時給1,199円）

賃金（時給）を
18%以上増額

保険料約19万円

手取り年収
約106万円

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

2ヶ月

支給申請（1回目）

2ヶ月

支給申請（2回目）
※2年目以降の取組内容を確認

2ヶ月

支給申請（3回目）

2ヶ月

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

2ヶ月

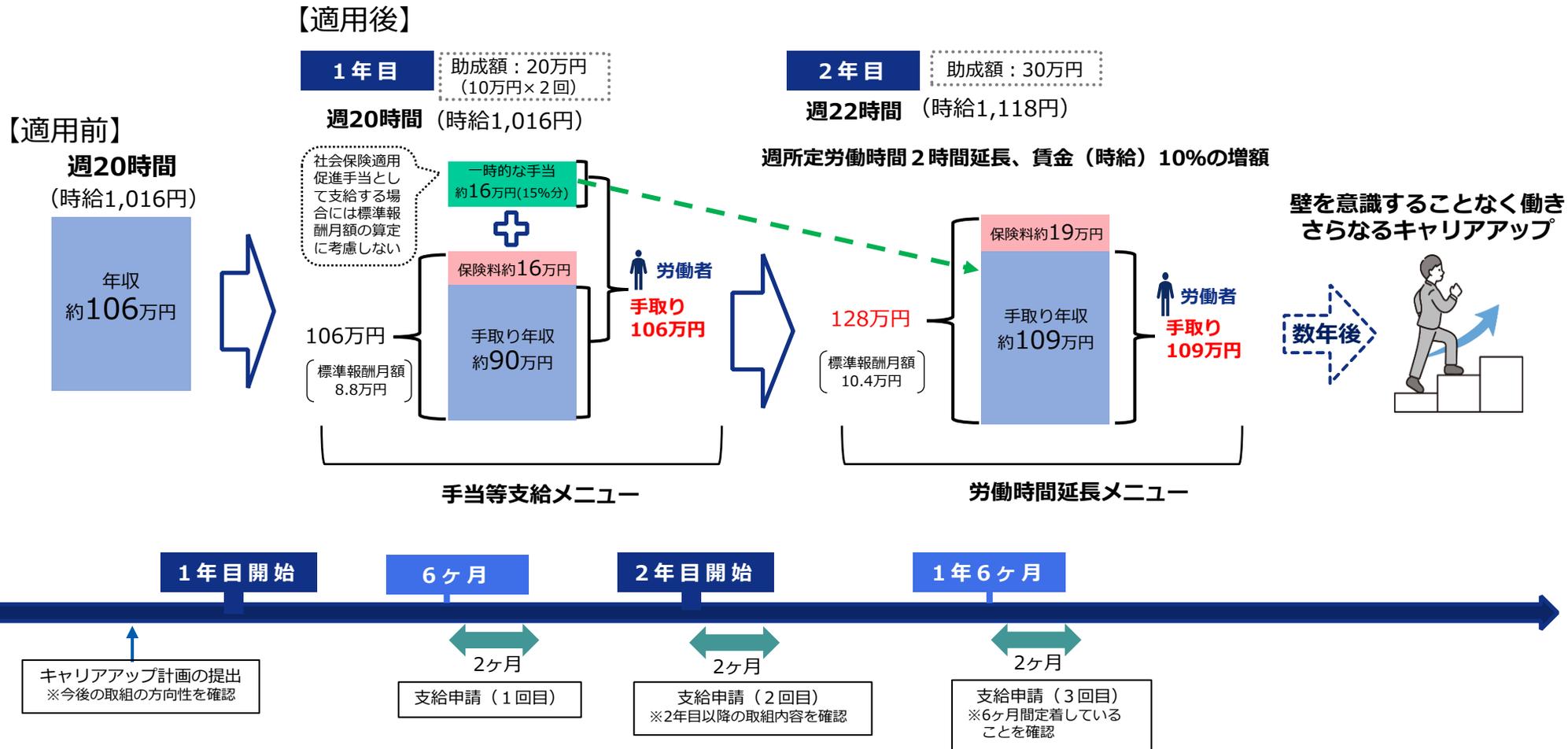
支給申請（5回目）
※6ヶ月間定着している
ことを確認

※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② <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。

1. いわゆる「年収の壁」について
2. キャリアアップ助成金の拡充について
3. **参考①：「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」）**
4. 参考②：非正規雇用の状況等

「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。

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。

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

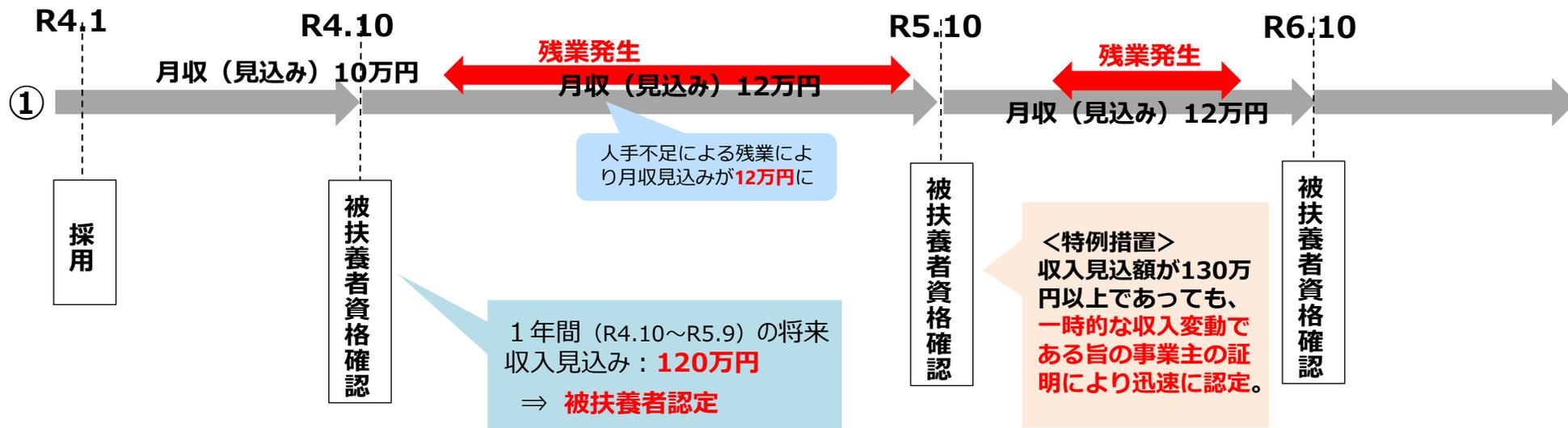
事業主の証明による被扶養者認定の円滑化

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

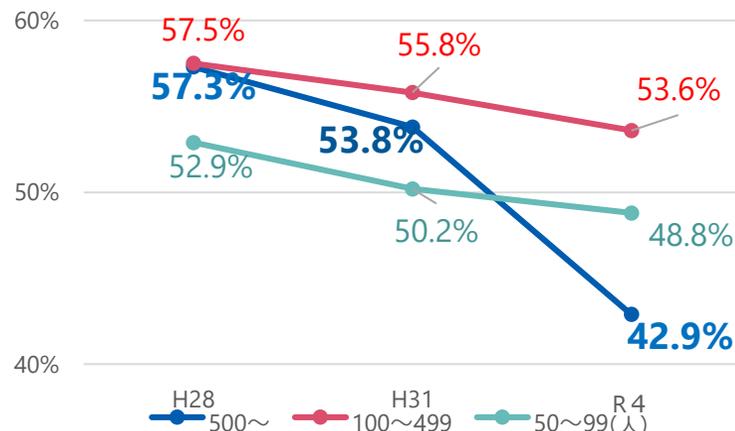


企業の配偶者手当の見直しの促進

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。

配偶者手当（収入制限あり）支給状況（規模別）



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



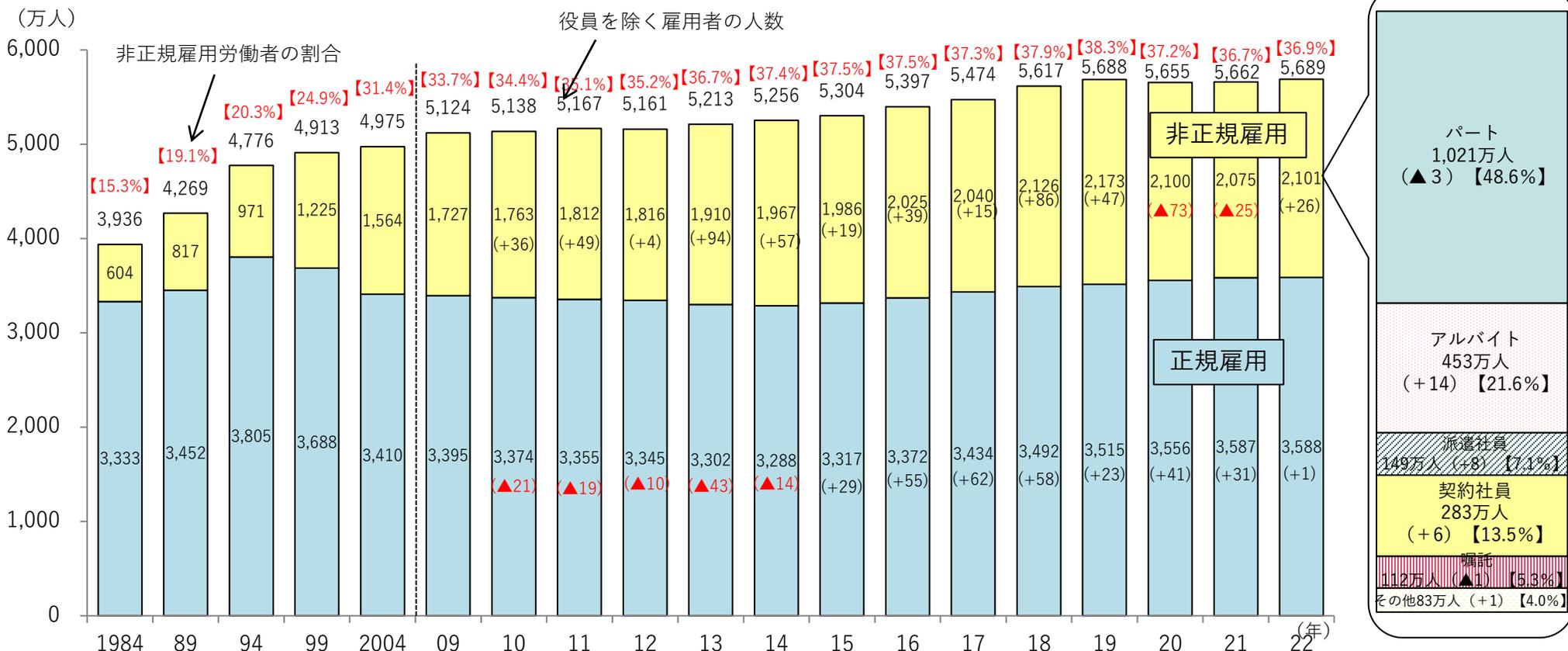
<関連する経費>
デリバリーサービスを幅広く周知するための広告宣伝を実施



1. いわゆる「年収の壁」について
2. キャリアアップ助成金の拡充について
3. 参考①：「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」）
- 4. 参考②：非正規雇用の状況等**

正規雇用と非正規雇用労働者の推移

- 正規雇用労働者は3,588万人（2022年平均。以下同じ）。対前年比で**8年連続の増加**（+1万人）。
- 非正規雇用労働者は2,101万人。2020年以降対前年比で減少が続いてきたが、**2022年は増加**（+26万人）。
- 役員を除く雇用者に占める非正規雇用労働者の割合は**36.9%**。前年に比べ0.2ポイント上昇。

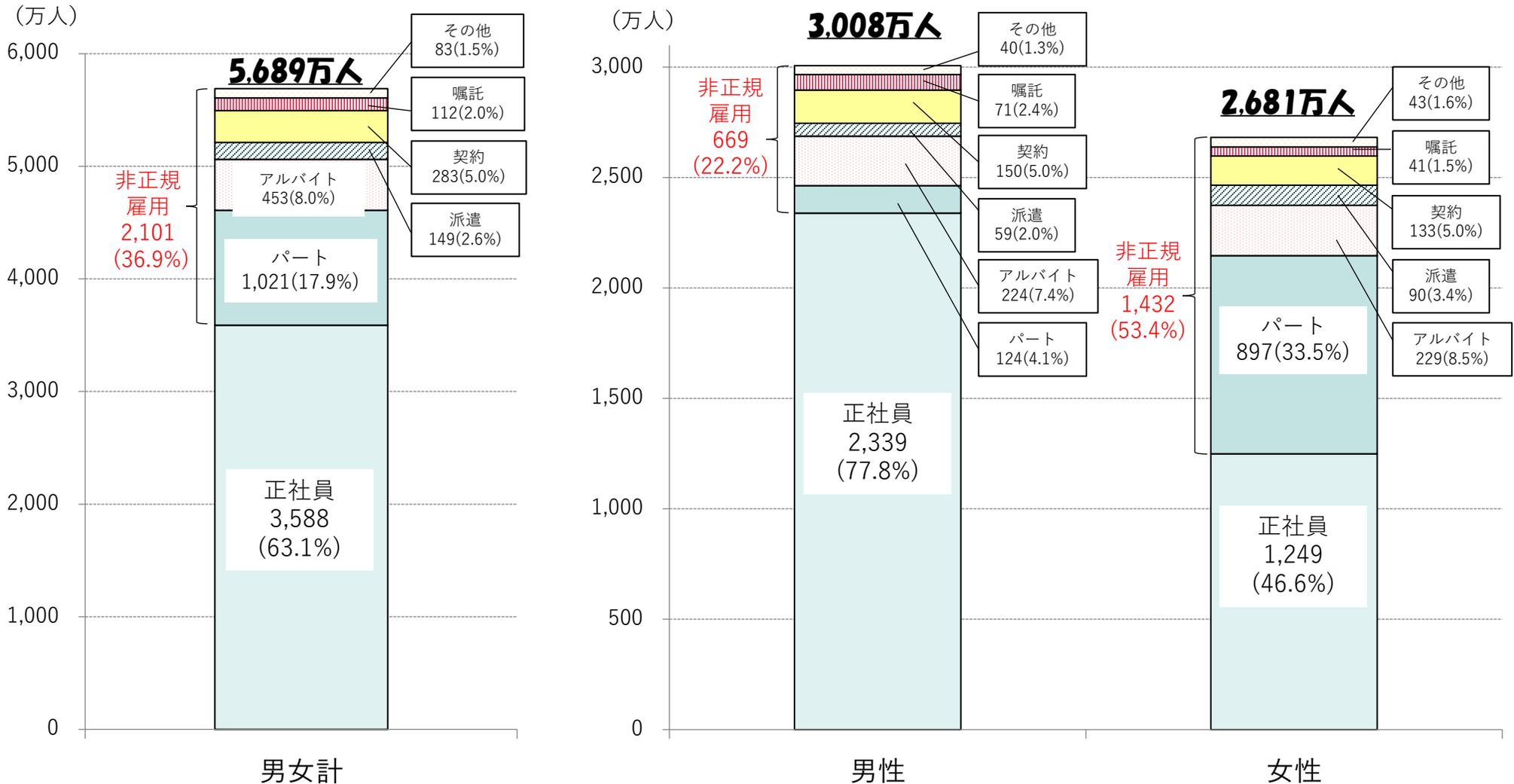


(出所) 1999年までは総務省「労働力調査（特別調査）」（2月調査）長期時系列表9、2004年以降は総務省「労働力調査（詳細集計）」（年平均）長期時系列表10

- (注) 1) 2009年の数値は、2010年国勢調査の確定人口に基づく推計人口への切替による遡及集計した数値（割合は除く）。
 2) 2010年から2014年までの数値は、2015年国勢調査の確定人口に基づく推計人口への切替による遡及集計した数値（割合は除く）。
 3) 2015年から2021年までの数値は、2020年国勢調査の確定人口に基づく推計人口（新基準）への切替による遡及集計した数値（割合は除く）。
 4) 2011年の数値、割合は、被災3県の補完推計値を用いて計算した値（2015年国勢調査基準）。
 5) 雇用形態の区分は、勤め先での「呼称」によるもの。
 6) 正規雇用労働者：勤め先での呼称が「正規の職員・従業員」である者。
 7) 非正規雇用労働者：勤め先での呼称が「パート」「アルバイト」「労働者派遣事業所の派遣社員」「契約社員」「嘱託」「その他」である者。
 8) 割合は、正規雇用労働者と非正規雇用労働者の合計に占める割合。

雇用者（役員を除く）の男女の内訳（2022年平均）

- 非正規雇用労働者の男女別の内訳をみると、男性が31.8%、女性が68.2%となっている。
- 男女別の役員を除く雇用者のうち、非正規雇用労働者の割合は、男性が22.2%、女性が53.4%となっている。



(資料出所) 総務省「労働力調査(詳細集計)」(年平均)長期時系列表10

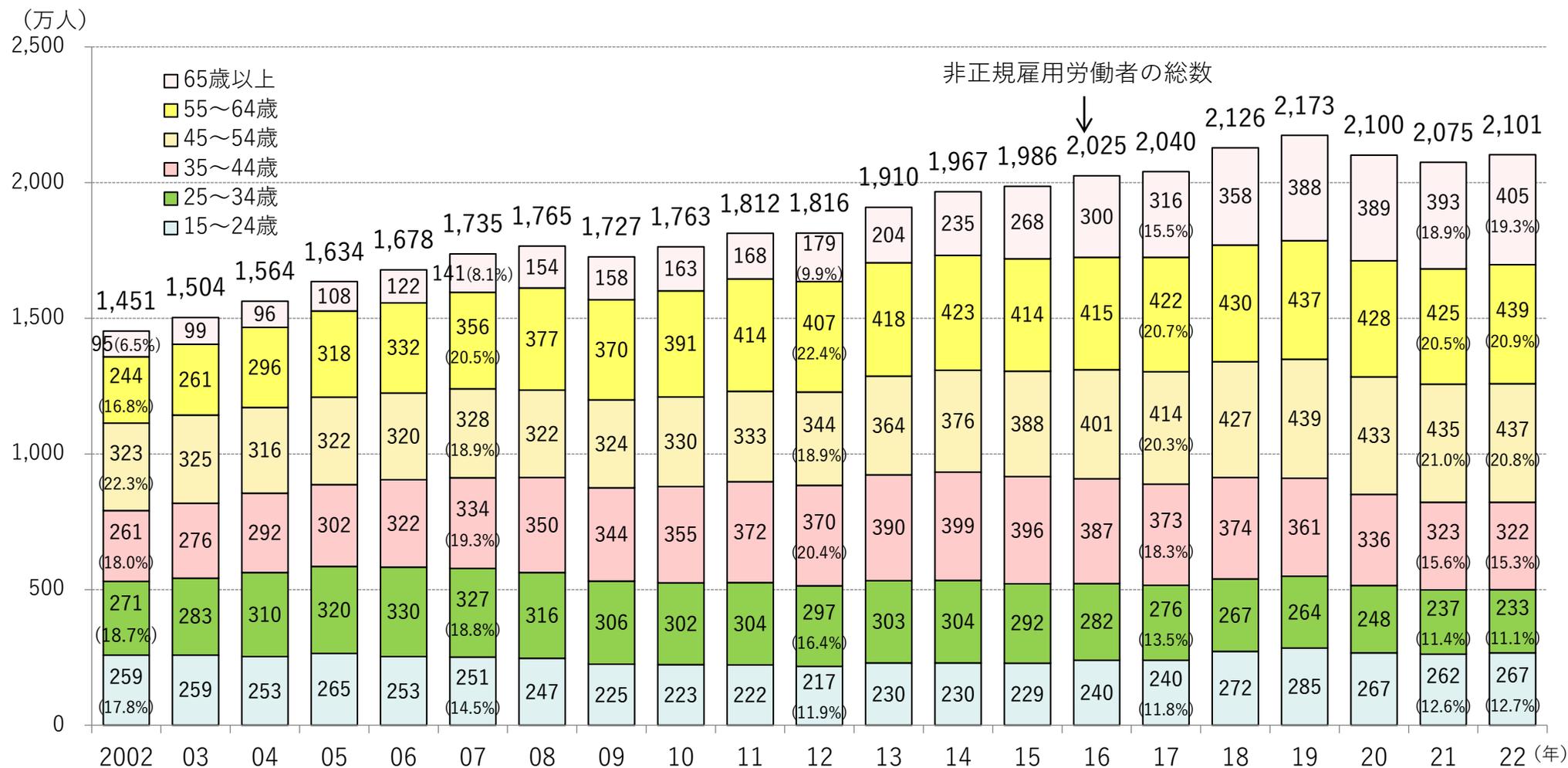
(注) 1) 雇用形態の区分は、勤め先での「呼称」によるもの。

2) 非正規雇用労働者：勤め先での呼称が「パート」「アルバイト」「労働者派遣事業所の派遣社員」「契約社員」「嘱託」「その他」である者。

3) 割合は、正規雇用労働者と非正規雇用労働者の合計に占める各雇用形態別の割合。

非正規雇用労働者の推移（年齢階級別）

- 非正規雇用労働者の人数は増加傾向。
- 年齢階級別で見ると、65歳以上で顕著に増加。45歳未満であればほぼ横ばいで推移。



(資料出所) 総務省「労働力調査(詳細集計)」(年平均)長期時系列表10

(注) 1) 2005年から2009年までの数値は、2010年国勢調査の確定人口に基づく推計人口への切替による遡及集計した数値。

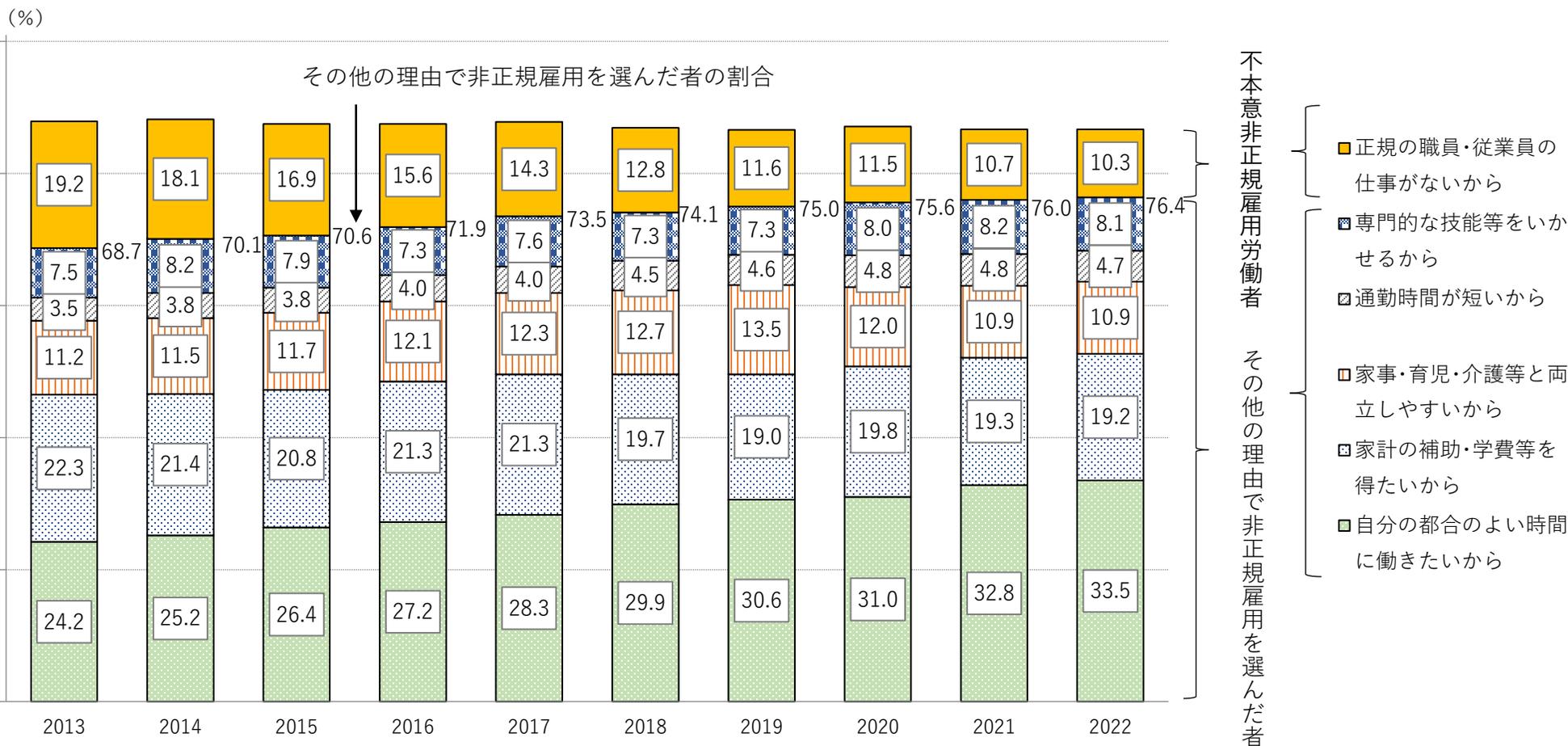
2) 2010年から2014年までの数値は、2015年国勢調査の確定人口に基づく推計人口への切替による遡及集計した数値。

3) 2015年から2021年までの数値は、2020年国勢調査の確定人口に基づく推計人口(新基準)への切替による遡及集計した数値。

4) 2011年の数値は、被災3県の補完推計値を用いて計算した値(2015年国勢調査基準)。 5) 括弧内は、非正規雇用労働者に占める年齢階級別の割合。

非正規雇用を選んだ理由（年推移）（男女計）

- 非正規雇用を選んだ主な理由として、「自分の都合のよい時間に働きたいから」「家計の補助・学費等を得たいから」「家事・育児・介護等と両立しやすいから」等の理由で非正規雇用を選んだ者の割合は増加傾向で、直近では76%程度。
- 不本意非正規雇用労働者の割合は低下傾向で、直近では約1割。



不本意非正規雇用労働者

その他の理由で非正規雇用を選んだ者

- 正規の職員・従業員の仕事がないから
- 専門的な技能等をいかせるから
- 通勤時間が短いから
- 家事・育児・介護等と両立しやすいから
- 家計の補助・学費等を得たいから
- 自分の都合のよい時間に働きたいから

(資料出所)総務省「労働力調査(詳細集計)」(年平均)II-16表

注1) 非正規雇用を選んだ理由については、2013年第1四半期から集計を開始している。
 2) 現職の雇用形態(非正規雇用)についての主な理由の回答を対象とし、割合は、非正規雇用労働者のうち、現職の雇用形態についての主な理由に関する質問に対し、回答をした者の数を分母として算出。
 3) 現職の雇用形態(非正規雇用)についての主な理由の項目について、「その他」と回答した者は表示していない。

令和5年度の最低賃金について

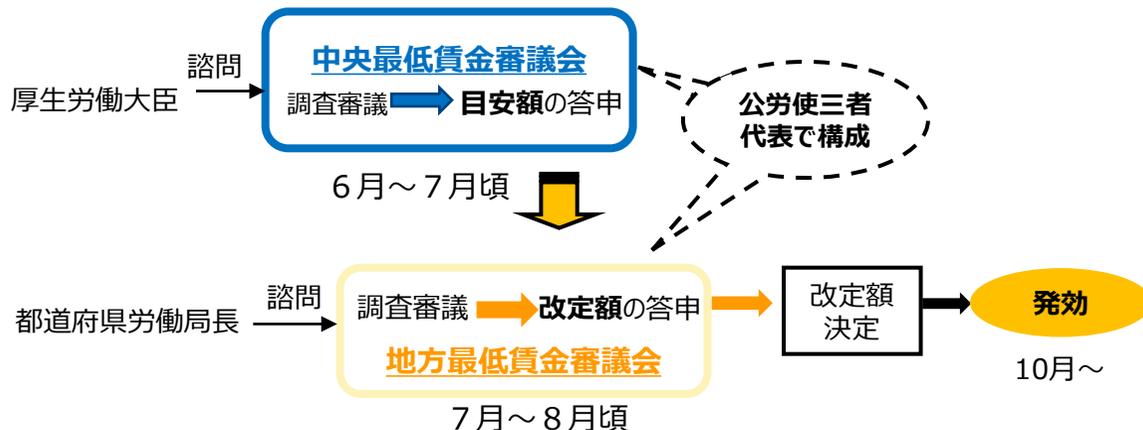
- 7月28日、中央最低賃金審議会において、令和5年度の最低賃金引上げの目安額の答申がなされた。
- 令和5年度の目安額は、全国加重平均で41円の引上げで、昭和53年に目安制度が始まって以降最高額。
- この目安額を踏まえ、8月18日までにすべての都道府県の地方最低賃金審議会で改定額を答申。47都道府県のうち、23局で目安どおり、24局で目安額を上回る引上げとなり、全国加重平均で1,004円となった。
- 最高額（1,113円）に対する最低額（893円）の比率については、80.2%（昨年度79.6%）となり、9年連続の改善。

地域別最低賃金（全国加重平均）の引上げ額・率の推移

改定年度	H26	H27	H28	H29	H30	R01	R02	R03	R04	R05
引上げ額（円）	16円	18円	25円	25円	26円	27円	1円	28円	31円	43円
引上げ率（%）	2.1%	2.3%	3.1%	3.0%	3.1%	3.1%	0.1%	3.1%	3.3%	4.5%
改定額（円）	780円	798円	823円	848円	874円	901円	902円	930円	961円	1,004円

最低賃金決定の流れ

中央は、中央最低賃金審議会で議論し、目安額を提示。
地方は、目安を参考に、地域事情を踏まえて、改定額を審議。



新しい資本主義のグランドデザイン及び実行計画2023改訂版 （令和5年6月16日閣議決定）（抄）

最低賃金について、昨年は過去最高の引上げ額となったが、本年は、全国加重平均1,000円を達成することを含めて、公労使三者構成の最低賃金審議会で、しっかりと議論をいただく。

また、最低賃金の地域間格差に関しては、最低賃金の目安額を示すランク数を4つから3つに見直したところであり、今後とも、地域別最低賃金の最高額に対する最低額の比率を引き上げる等、地域間格差の是正を図る。

本年夏以降は、1,000円達成後の最低賃金引上げの方針についても、新しい資本主義実現会議で、議論を行う。

経済財政運営と改革の基本方針2023

（令和5年6月16日閣議決定）（抄）

最低賃金については、昨年は過去最高の引上げ額となったが、今年には全国加重平均1,000円を達成することを含めて、公労使三者構成の最低賃金審議会で、しっかりと議論を行う。また、地域間格差に関しては、最低賃金の目安額を示すランク数を4つから3つに見直したところであり、今後とも、地域別最低賃金の最高額に対する最低額の比率を引き上げる等、地域間格差の是正を図る。今夏以降は、1,000円達成後の最低賃金引上げの方針についても、新しい資本主義実現会議で議論を行う。

令和5年度 地域別最低賃金額一覧

ランク	都道府県名	最低賃金時間額 【円】（※）	目安額 【円】	引上げ額 【円】	目安差額
A	埼玉	1028 (987)	41	41	±0
	千葉	1026 (984)		42	+1
	東京	1113 (1072)		41	±0
	神奈川	1112 (1071)		41	±0
	愛知	1027 (986)		41	±0
	大阪	1064 (1023)		41	±0
B	北海道	960 (920)	40	40	±0
	宮城	923 (883)		40	±0
	福島	900 (858)		42	+2
	茨城	953 (911)		42	+2
	栃木	954 (913)		41	+1
	群馬	935 (895)		40	±0
	新潟	931 (890)		41	+1
	富山	948 (908)		40	±0
	石川	933 (891)		42	+2
	福井	931 (888)		43	+3
	山梨	938 (898)		40	±0
	長野	948 (908)		40	±0
	岐阜	950 (910)		40	±0
	静岡	984 (944)		40	±0
	三重	973 (933)		40	±0
	滋賀	967 (927)		40	±0
	京都	1008 (968)		40	±0
	兵庫	1001 (960)		41	+1
奈良	936 (896)	40	±0		

ランク	都道府県名	最低賃金時間額 【円】（※）	目安額 【円】	引上げ額 【円】	目安差額
B	和歌山	929 (889)	40	40	±0
	島根	904 (857)		47	+7
	岡山	932 (892)		40	±0
	広島	970 (930)		40	±0
	山口	928 (888)		40	±0
	徳島	896 (855)		41	+1
	香川	918 (878)		40	±0
	愛媛	897 (853)		44	+4
	福岡	941 (900)		41	+1
	C	青森		898 (853)	39
岩手		893 (854)	39	±0	
秋田		897 (853)	44	+5	
山形		900 (854)	46	+7	
鳥取		900 (854)	46	+7	
高知		897 (853)	44	+5	
佐賀		900 (853)	47	+8	
長崎		898 (853)	45	+6	
熊本		898 (853)	45	+6	
大分		899 (854)	45	+6	
宮崎		897 (853)	44	+5	
鹿児島		897 (853)	44	+5	
沖縄	896 (853)	43	+4		
	全国 加重平均額	1004 (961)		43	

※ 括弧書きは、令和4年度地域別最低賃金額