

年収の壁対応について

社会全体の労働力の確保等を目的に、2023年10月20日より、いわゆる年収の壁の対応についての施策が開始しましたので簡単にご紹介します。

1. 年収106万円の壁の対応

厚生年金保険の被保険者数が101人以上の企業（特定適用事業所）については、週20H以上、給与月額8.8万円以上等の要件を満たす場合は、パートタイマー等でも社会保険の加入となります。給与月額8.8万円×12か月＝105.6万円となり、この金額以上にならないよう勤務を調整する方（社会保険を加入すると手取り額が減る）がいるので年収106万円の壁となります。

この年収106万円の壁について、勤務を調整することなく、社会保険に加入しながら勤務してもらうため、次の2つ施策が始まりました。

(1) 助成金

キャリアアップ助成金（社会保険適用時処遇改善コース）が創設され、次の処遇改善を行うと助成金の対象となります。

- 手当等支給メニュー 社会保険適用促進手当を会社内で制度を作り、支給すること
- 労働時間延長メニュー 週の所定労働時間を延長し、社会保険へ加入すること
- 併用メニュー（手当等支給と労働時間延長の併用）

(2) 社会保険料の算定時の除外（2年間の予定）

標準報酬月額が104千円以下の被保険者で、社会保険適用促進手当を支給した場合は月額変更届や算定基礎届、賞与支払届の際に、社会保険適用促進手当を除外して算定することができます。

※厚生年金被保険者数が101人以上の企業に限らず、どの企業でも対象となります。

※社会保険適用促進手当が本人の社会保険料負担を超える金額の部分は算定の除外とできません。

※社会保険適用促進手当は、月の給与や賞与など支払方法が想定され、労働保険や所得税や住民税等の対象となります。月の給与においては、割増賃金や平均賃金、最低賃金の対象となります。（社会保険の算定の除外となるだけで通常の給与や賞与と変わりません。）

2. 年収130万円の壁の対応

厚生年金保険の被保険者数が101人未満の企業については、パートタイマー等の給与月額8.8万円以上での社会保険の加入はありませんが、年収130万円未満（60歳以上や障害のある方は年収180万円未満）でないと、健康保険の被扶養者となりません。この金額以上にならないよう勤務を調整する方（健康保険の扶養の範囲で勤務する方）がいるので年収130万円の壁となります。

この年収130万円の壁について、繁忙期に労働時間を延ばすなどにより、収入が一時的に上がったとしても、事業主がその旨を証明することで、引き続き扶養に入り続けることが可能となります。

※新たに扶養の追加となる場合や毎年被扶養者の要件の確認の書類が届く際に、証明をすることになります。

※証明は連続2回まで上限となります。（3回目以降は健康保険の扶養から外れることとなります。）

労働保険・社会保険・人事労務・年金等について疑問や悩み、相談がありましたら

長谷部 崇 まで お問い合わせください。

☎ 018-893-5385 📠 018-893-5386

✉ arcept-th@clear.ocn.ne.jp

ホームページ <http://hasebe-sr.com/>

