

年収の壁

糀谷社会保険労務士事務所
所長 糀谷 博和

年収の壁 概要

	施策	摘要
106万円の壁	<p>社会保険の適用拡大事業所を想定</p> <p>従業員100人超企業(※1) 令和6年10月には、従業員50人超の企業まで拡大。</p> <p>①週20時間以上勤務 ②月額賃金8.8万円以上 * 残業手当等は除く ③勤務期間2か月超雇用見込み ④学生は適用除外</p>	<p>もともと、あった法律を改正(場合によっては解釈の変更!?)しながら行っていくので、想定外の者まで各種施策の恩恵を受けることも考えられる</p>
130万円の壁	<p>社会保険の適用拡大事業所以外を想定</p>	

年収の壁 概要

	施策
106万円の壁	<p>①キャリアアップ助成金 キャリアアップ助成金のコース新設。社会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。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</p>
130万円の壁	<p>②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、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。</p> <p>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</p>

10月中旬には詳細が発表される予定（厚生労働省本省）

	施策	摘要
キャリアアップ助成金 * 計画書が必須	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) ・1, 2年目は、標準報酬月額及び標準賞与額の増額。ただし、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」)による支給でも可 ・3年目は、基本給の増額	法律上の適用拡大事業所のみでなく、全ての事業所 ①②あわせて50万円助成上限／人
	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) 賃金の増額は基本給	単独でこちらだけ行うことも想定

	施策	摘要
社会保険適用促進手当	<p>標準報酬月額が10.4万円以下の者が対象</p> <p>給与・賞与とは別に支給する。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</p> <p>最大2年間の措置</p>	一時金や毎月支給を想定

130万円の壁

	施策	摘要
事業主証明による被扶養者認定の円滑化	<p>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。</p> <p>同一の者について原則として連続2回までを上限</p>	<p>扶養は、「将来の収入見込み」で考える。</p> <p>3回までであると一時的(臨時的)でないと考えるため</p>

ご静聴いただきまして、ありがとうございました。

無料メルマガ配信中

法改正事項や人事労務Q & A情報を毎週金曜日に**無料**配信中！

メルマガ希望と送信いただければ登録します。

メルアドはコチラ→kojitani@ams.odn.ne.jp

QRコードからも
メルマガ登録可能



ぜひ、糀谷社会保険労務士事務所のHPもご覧ください！▶



お客様の声はコチラからご覧いただけます！▶

