

年収の壁

糀谷社会保険労務士事務所
所長 糀谷 博和

| | 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が考えられる</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> | |

| | 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> |
| | <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> |
| 130万円の壁 | <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> |

| | 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 ・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 賃金の増額は基本給 | 単独でこちらだけ行うことも想定 |

(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。

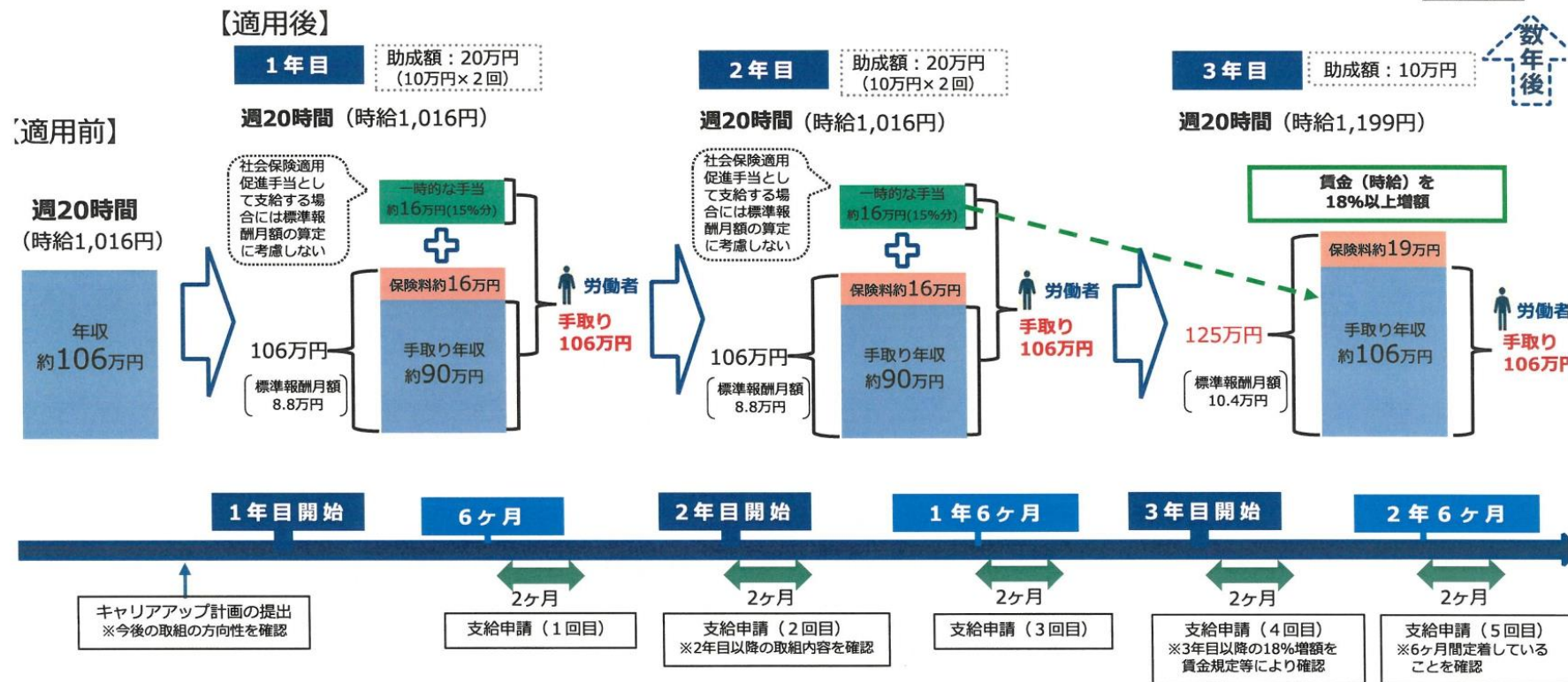
活用イメージ①

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



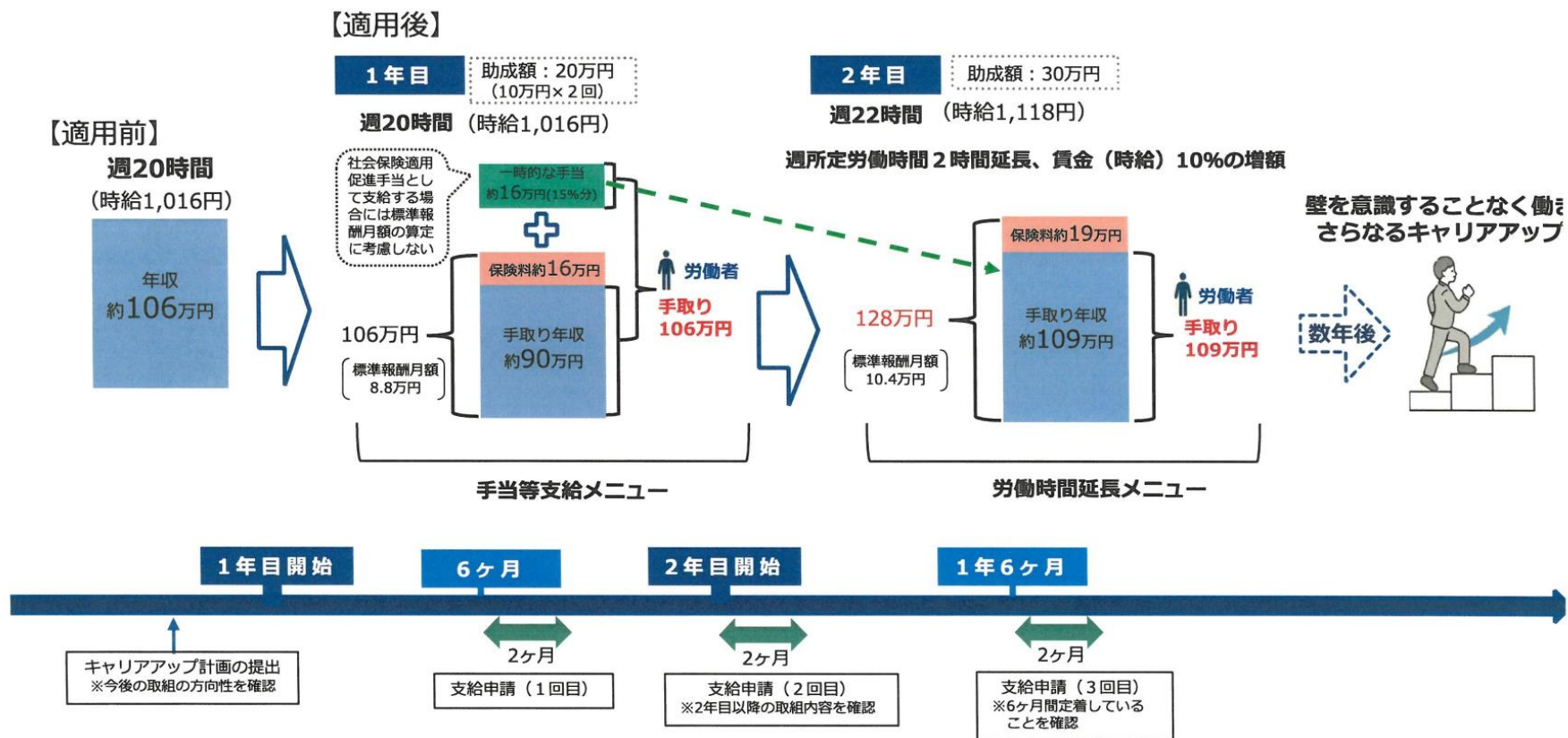
※上記のイメージは、保険料率30.12%（令和5年度の厚生年金保険料率18.3%、健康保険料率（協会けんぽの全国平均）10.0%、介護保険料率（協会けんぽ）1.82%）で労使折半で計算した場合。また、実際の保険料の算定基礎には、諸手当も含まれるため、実際の保険料、手取り等とは異なる。なお、税金については考慮していない。

活用イメージ②

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。

いつから？

キャリアアップ助成金(社会保険適用時処遇改善コース)は、令和5年(2023年)10月1日から遡及して適用(問2-1)



同日以降に新たに社会保険の適用となった労働者が対象

【注意！】

本来、キャリアアップ計画書は、対象コースの取組実施日の前日までに管轄労働局に提出する必要あり！

社会保険適用時処遇改善コースについては、令和5年(2023年)10月1日から令和6年(2024年)1月31日までの間に手当の支給等を就業規則に規定する等の措置を講じた場合には、令和6年(2024年)1月31日までにキャリアアップ計画書を事後提出することが可能

管轄の都道府県労働局・ハローワークが提出先

いつまで？

令和7年(2025 年)度末までに労働者に社会保険の適用
を行った場合を支援対象

時限措置の延長は予定されず(問2-8)

会社都合退職が発生した場合でも支給対象

社会保険適用時処遇改善コースにおいては、正社員化コースにおける事業主要件としている、「雇用保険被保険者を解雇等の事業主の都合により離職させた事業主以外の者であること」等の要件は設けず

なお、支給申請日において対象労働者が離職している場合（本人の都合による離職及び天災その他やむを得ない理由のために事業の継続が困難となったこと又は本人の責めに帰すべき理由による解雇を除く。）は、助成金は支給されません。（問3－4）

事業主としての不支給要件

対象外となる事業主

- ①労働保険料(支給申請日の属する年度の前年度より前のいずれかの保険年度)の滞納(問3-5)
- ②労働関係法令違反(支給申請日の前日から起算して過去1年)により送検処分を受けている(問3-6)

重要！支給対象労働者とは？

令和5年10月1日以降に新たに社会保険資格を取得した者が対象

社会保険適用時の前日から起算して“過去6か月以上の期間”継続して、非正規雇用労働者として雇用された者が対象



過去6か月未満の者は助成対象外(問4－1)

また、その事業所において過去2年以内に社会保険加入実績のある者も対象外(問5－4)

副業・兼業者であっても、雇用保険被保険者となる事業所においては、助成対象となる(問4－3)

手当等支給メニューの留意点

労使間での話し合いを含め準備期間を要することが考えられるため、**社会保険の適用日から2か月目分の賃金支払いまでの間**に取組を行っていただくことで助成措置の対象
(問7-1)

1 手当等支給メニューにおける一時的な手当支給は、例えば、労働者が社会保険に加入することにより手取り収入が減少することを避けるため、就業調整を行うことがないよう、標準報酬月額・標準賞与額の算定に考慮されない「**社会保険適用促進手当**」など、事業主が**労働者の社会保険料相当分の手当を一時的に支給**することにより、労働者の収入を増加させる取組を想定(問7-3)

労働時間延長メニューの留意点

労使間での話し合いを含め準備期間を要することが考えられることから、社会保険の適用日の**1か月前の日から3か月を経過する日までの間**に取組を行っていただくことで助成措置の対象とすることとしています。（問8－1）

労働時間延長メニューにおいて、賃金（基本給）の増額の要件に、**改定後の地域別最低賃金額や特定最低賃金額に合わせた賃上げ分**を含めてよい （問8－3）

| | 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 |

社会保険適用促進手当の対象者は？

新たに社会保険の適用となった労働者であって、標準報酬月額が「10.4 万円以下」の者が対象（Q2－1）

支給対象者は特定適用事業所(※)に勤務する短時間労働者に限らない。

※ 厚生年金保険の被保険者数が常時 101 人以上
(令和6年10月からは常時 51 人以上)の事業所
(Q2－1)

既に、社会保険適用になっている者も対象にする！？

事業所内での労働者間の公平性を考慮し、事業主が同一事業所内で同じ条件で働く、既に社会保険が適用されている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、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措置の対象

＊「同じ条件」、「同水準」とは？10, 4万円以下の者、のこと
(Q2-3)

ただ、キャリアアップ助成金(社会保険適用時処遇改善コース)については、令和5年10月以降に社会保険の資格を新たに取得した労働者が対象のため、同年9月以前に既に社会保険の資格を取得している場合は支給対象外
(Q2-2)

社会保険料からの算定除外期間除外の期間は？

それぞれの労働者について、**最大2年間**、標準報酬月額・標準賞与額の算定において考慮しない

各労働者について、2年が経過した後は、通常の手当と同様に標準報酬月額・標準賞与額の算定に含めて保険料を計算

2年間の判断に当たっては、社会保険適用促進手当においてどの月の保険料負担を軽減したか(対象としたか)が基準となり、社会保険適用促進手当による保険料負担軽減の**最初の対象月から2年間**が期間の上限

(Q3－3)

社会保険料算定の基礎としない社会保険適用促進手当の上限額は？

本人負担分の保険料相当額を上限（Q3－2）

（例）令和5年度の場合

| | |
|--------------------|--------|
| 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% |
| 合計保険料率 | 30.12% |
| 本人負担分の保険料率 | 15.06% |

$$104,000\text{円} \times 15.06\% = 15,662\text{円} / \text{月} \times 12\text{か月} = 187,948\text{円}$$

| | | | |
|---------|--------|--------|--------|
| 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 |

社会保険適用促進手当の支給は必須か？

社会保険適用促進手当は、あくまでも事業主が労働者に対し、労働者の保険料負担を軽減するために“自らの判断”で支給するもの（任意）

新たに社会保険の適用となった場合でも事業主の判断によっては社会保険適用促進手当が支給されないこともありえる。

また、支給のタイミングや方法についてもそれぞれの事業主ごとに決定するもの（必ずしも社会保険料の支払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ない）

事業主の判断により、社会保険料の

- ①支払開始の1、2か月後から手当の支給が開始される場合
- ②社会保険料の数か月分をまとめて手当として支給される場合
もありえる。 (Q3-1)

☞ キャリアアップ助成金（手当等支給メニュー）受給のためには**社会保険適用日から2か月目分賃金支払いまでの間**に取組を行う必要あり、とされている...

就業規則（賃金規程）への記載は必要か？

必要

常時 10 人以上の労働者を使用する事業場については、就業規則に関して定める 労働基準法第 89 条（作成及び届出の義務）・第 90 条（作成の手続）の規定に基づき、賃金に関する次の事項について就業規則（又は賃金規程）を作成し、労働者の過半数で組織する労働組合（ない場合は、労働者の過半数を代表する者）の意見を聴いた上で、所轄の労働基準監督署に届け出る必要あり
(Q3-7)

【規程改定時のポイント！】

「一定期間に限り支給する旨」を規定することで、不利益変更の問題は生じない
(Q3-8)

毎月払いか？まとめて払いか？

支給のタイミングや方法についてはそれぞれの事業主ごとに決定をゆだねられている

標準報酬月額が 10.4 万円以下の月に支払われた本人負担分保険料相当額の社会保険適用促進手当をまとめて支給した場合は、当該手当を支給した月の標準報酬月額等の算定から除外可能

(Q3－10)

割増賃金単価や年休単価等の影響を考えるなら「まとめて払い」が選択肢か

(Q4－5)

税金等の取り扱いは？

所得税や住民税、労働保険料については対象

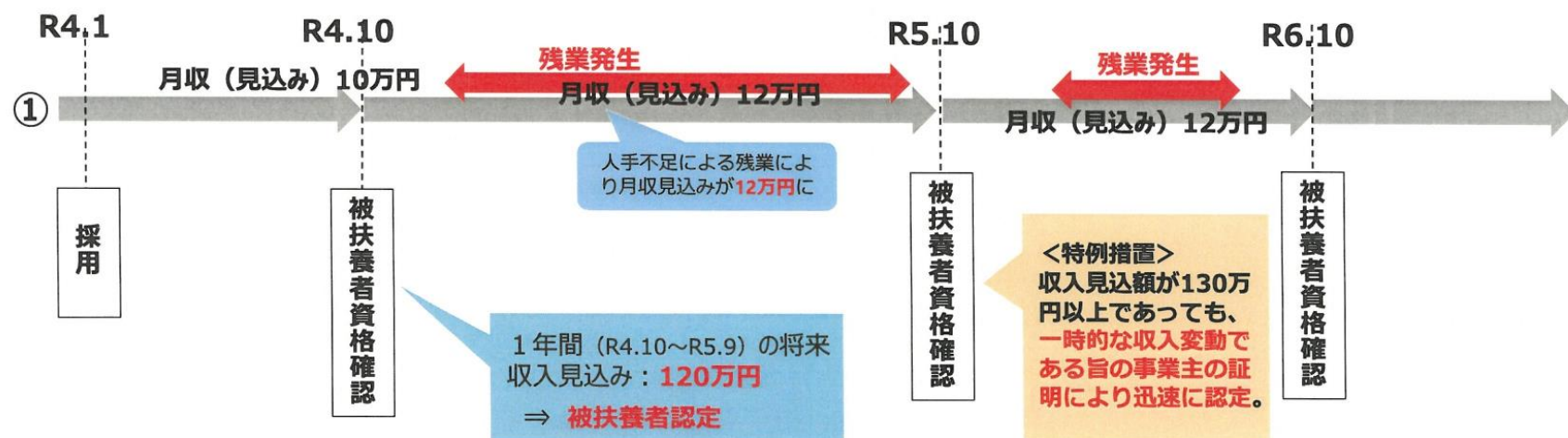
＊ 今回の取り扱いは厚生年金保険、健康保険の標準報酬月額等の算定のみに係る取り扱いとなり、税等の他制度に関しては通常の取扱い

(Q4－4)

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 | 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。 同一の者について原則として連続2回までを上限 | 扶養は、「将来の収入見込み」で考える。 3回までであると一時的(臨時的)でないと考えするため |

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



いつから適用？

10月20日以降の被扶養者認定および被扶養者の
認定確認に適用

* さかのぼりなし

(Q1－4)

事業主の証明による被扶養者認定の対象者は？

- ①配偶者(国民年金第3号被保険者)も対象だが
- ②社会保険の被扶養者の方
- ③新たに被扶養者としての認定を受けようとしている方が対象

(Q2-1)

学生なども対象(Q2-2)

フリーランスなど、特定の事業主と雇用関係にない者は対象外

*フリーランスや自営業者としての収入と、勤務先からの給与収入の両方がある者について、**給与収入が一時的な収入変動**で増加したことにより被扶養者の認定基準額を超えた場合は、対象になります。

(Q2-3)

重要！「一時的な収入変動」とは？

一次的な収入増加の要因としては、
主に時間外勤務(残業)手当や臨時的に支払われる繁忙手当等を想定

一時的な収入変動に該当する主なケースとしては、

- ・当該事業所の他の従業員が退職したことにより、当該労働者の業務量が増加したケース
- ・当該事業所の他の従業員が休職したことにより、当該労働者の業務量が増加したケース
- ・当該事業所における業務の受注が好調だったことにより、当該事業所全体の業務量が増加したケース
- ・突発的な大口案件により、当該事業所全体の業務量が増加したケースなどを想定

【要注意！】

一方で、“基本給が上がった”場合や、“恒常的な手当が新設”された場合など、今後も“引き続き収入が増えることが確実”な場合においては、一時的な収入増加とは認められない！
(Q1－8)

収入の上限は？

「一時的な収入変動」の具体的な上限額は、示されていない

各保険者において雇用契約書等も踏まえつつ、当該増収が一時的なものかどうか確認

 **重要！** 法令・通知等に基づき、

- ・被扶養者が被保険者と同一世帯に属している場合に、被扶養者の年間収入が**被保険者の年間収入を上回る場合**
- ・被扶養者が被保険者と同一世帯に属していない場合に、被扶養者の年間収入が**被保険者からの援助による収入額を上回る場合**には、当該被保険者がその世帯の生計維持の中心的役割を果たしていると認められず、被扶養者の認定が取り消される

(Q1－5)

 **さらに重要！**

収入が増えるということは「労働時間も増える」ので社会保険加入要件に該当すると、被扶養者どころか被保険者となる！（Q4－1）

そもそもの扶養要件の整理

| 被保険者と認定対象者との関係 | 収入要件(①かつ②が必要) | |
|----------------|--|--|
| | 要件① | 要件② |
| 同一世帯 | 認定対象者(被扶養者になりたい人)の年間収入が 130万円未満 (認定対象者が 60歳以上 の者である場合又は概ね厚生年金保険法による障害厚生年金の受給要件に該当する程度の 障害者 である場合にあっては 180万円未満) | 原則として被保険者の年間収入の 2分の1未満 * 2分の1未満でなくとも被保険者の 年間収入を上廻らない場合 には、当該世帯の生計の状況を総合的に勘案して、当該被保険者がその世帯の生計維持の中心的役割を果たしていると認められるときは、被扶養者に該当するものとして差し支えない |
| 別世帯 | | 被保険者からの 援助による収入額より少ない |

事業主証明による被扶養者認定の具体的な方法は？

新たに被扶養者の認定を受ける際、毎年の被扶養者の収入確認の際、又は健康保険組合等の保険者が被扶養者の資格確認を行う際に、年間収入を確認

この際に、被扶養者を雇う事業主から「一時的な収入変動である旨の事業主の証明」を取得し、被保険者の方が勤務している会社を通じて各保険者に対して、通常提出が求められる書類と併せて、事業主の証明を提出

このため、各保険者の被扶養者の収入確認のタイミングに合わせて、被扶養者の勤務先の事業者から一時的な収入変動である旨の証明を取得

(Q3-1) (Q3-2)

被扶養者の収入確認に当たっての「一時的な収入変動」に係る事業主の証明書

当事業所において雇用されている下記被扶養者^{※1}については、雇用契約等により本来想定される年間収入が被扶養者の収入要件である130万円未満^{※2}です。この事業主記載欄に記載された期間に係る収入増については、人手不足による労働時間延長等に伴う一時的なものであることを証明します。

※1 新たに被扶養者としての認定を受けようとする者を指します。
※2 19歳以上の専業主婦又は専業主夫による健康保険法による障害厚生年金の受給要件に該当する程度の障害者については、130万円未満となります。

【被扶養者・被扶養者記載欄】

| 提出年月日 ^{※3} | | 令和 年 月 日 |
|---------------------|------------|----------|
| 被保険者 | (フリガナ) 氏 名 | |
| | 被保険者等記号・番号 | |
| 被扶養者 | (フリガナ) 氏 名 | |
| | 被扶養者等記号・番号 | |

※3 被保険者の事業所や保険者（健康保険組合等）に提出する際に記載してください。

【被扶養者を雇う事業主の記載欄】

| | |
|-----------------------------|---------------------|
| 事業所所在地 | 〒 - |
| 事業所名称 | |
| 事業主氏名 | |
| 電話番号 | |
| 雇用契約等により本来想定される年間収入 | 円 |
| 人手不足による労働時間延長等が行われた期間 | 令和 年 月 から 令和 年 月 まで |
| 上記期間における当事業所での労働による収入額（実額額） | 円 |

※4 本証明書は、被扶養者認定及び被扶養者の資格確認において対象者の収入を確認する際の添付書類として、被保険者から被扶養者の事業所や保険者（健康保険組合等）に提出する書類となります。
※5 記載内容の確認に当たって、別途雇用契約書等の添付書類を求められる場合があります。

この特例は健康保険等の被扶養者認定及び国民年金第3号被保険者の認定のみに係る取扱いとなり、**税等の他制度に関しては通常取扱い**

配偶者手当を含む会社の扶養手当については、会社において、労使間の話し合いを経て自主的に設定されているものであるため、会社の扶養手当の収入要件については、個別の会社の判断による

(Q4－3)

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！▶

