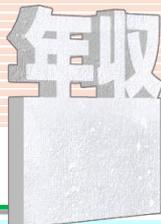


11月
2023

労務通信 147号

成迫 社会保険労務士法人
松本事務所 TEL 0263-88-2862
長野事務所 TEL 026-291-4152
飯田事務所 TEL 0265-49-3602



年収の壁について

社会保険制度において配偶者の扶養に入ることのできる収入、いわゆる「**年収の壁**」に対して、政府の施策が発表され、10月から開始されています。現在の制度を振り返るとともに、現段階で決まっている対応策の内容をご説明します。

現行の制度について

気を付ける年収	気を付けるべき扶養に入っている方	内容と判断基準	扶養から外れた結果
年収 130万円	全ての方	<ul style="list-style-type: none">・1年間の年収予定が130万円未満で、家族の扶養（被扶養者）となる・扶養から外れる年収予定の判断は、例えば現在の月収が108,333円（＝130万円÷12ヵ月）以上となる月が数ヶ月続く、など（※加入している健康保険によって異なる）	ご本人で市町村国保などの健康保険、また国民年金に加入する必要がある
年収 106万円	健康保険の被保険者の数が101人以上※の企業に勤めている方（※2024年10月からは51人以上の企業）	以下の条件にすべて該当する方は扶養から外れ、勤めている会社の社会保険に加入しなければならない <ul style="list-style-type: none">・月収が8.8万円（＝年収106万円）を超える・一週間の所定労働時間が20時間以上ある・雇用期間が2ヵ月以上見込まれる・学生ではない	社会保険料が給与から天引きされ、その分手取額が減少する

これまで企業規模によって、年収を106万円未満または130万円未満に抑えるよう勤務調整をすることが「**年収の壁**」として問題になっていました。最低賃金の上昇もあり、今後はさらに働ける時間が少なくなってしまう



そこで、政府より発表された対応策は…

	政府の対応策	事業所の対応・注意点
年収 130万円	繁忙期など、収入が一時的に上がったとしても、 <u>事業主が証明をすることで被扶養者の認定を可能とする（連続2回まで）</u>	<ul style="list-style-type: none">・「一時的」の基準や証明の手続きはまだ明確になっていない・従業員へ制度を周知し、シフトの対応などが必要・収入金額と、一時的に超える期間を管理する必要
年収 106万円	手取の減少の対策として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人あたり最大50万円の助成金	<ul style="list-style-type: none">・キャリアアップ助成金による支給となるので、「キャリアアップ計画」の作成・提出など、申請の時間と手間が必要。・助成金が受け取れる期間は最大3年間で、その後の助成は無い予定。取組の制度を適切に設計し、将来の人件費などを考慮する必要がある

また政府は、上記の対応策以外に、配偶者の年収要件のある「配偶者手当」を支給している企業に対して、廃止して基本給などへの上乗せを働きかけていくようです。

政府としては、今回ご説明した改正は移行期の対策で、扶養制度について2025年の年金制度改革に合わせて抜本的に改革すると述べています。

毎年この時期になると、扶養の範囲内での働き方についてご相談が増加します。11月、12月と勤務時間を調整しなければいけない従業員も増えて、事業所や他の従業員に影響を与えます。今回の対応策は、労使ともに働き方を検討する大きなきっかけになります。一部の従業員の処遇検討では終わらない、雇用全体の検討が必要にもなってきます。ご検討の際は担当の社会保険労務士にご相談ください。