

令和5年11月1日

関係団体 御中

厚生労働省医政局医事課

「年収の壁・支援強化パッケージ」に関する周知について  
(協力依頼)

厚生労働行政の円滑な推進につきましては、日頃から格別の御理解と御協力を賜り、厚く御礼申し上げます。

本年6月に閣議決定された「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～」では、持続的な成長を可能とする経済構造を構築する観点から「成長と分配の好循環」(成長の果実が賃金に分配され、セーフティネット等による暮らしの安心の下でそれが消費へとつながる)等の実現を目指すこととされています。

中小企業・小規模事業者も含め賃上げしやすい環境の整備に取り組むとともに、フルタイム労働者だけではなく、短時間労働者にもこのような賃上げの流れを波及させていくためには、本人の希望に応じて可能な限り労働参加できる環境が重要です。

その中で、社会保険料の負担がない被扶養者の方について、一定以上の収入(106万円または130万円)となった場合に、社会保険料負担の発生や、勤務先の配偶者手当がもらえなくなることによる手取り収入の減少を理由として就業調整を行う、いわゆる「年収の壁」への対応が急務となっています。

このため、当面の対応として、本年9月27日に全世代型社会保障構築本部において、

(1) 106万円の壁への対応 (①キャリアアップ助成金のコースの新設②社会保険適用促進手当の標準報酬算定除外)

(2) 130万円の壁への対応 (③事業主の証明による被扶養者認定の円滑化)

(3) 配偶者手当への対応 (④勤務先の配偶者手当の見直し促進)

等を内容とする「年収の壁・支援強化パッケージ」(別紙1。以下、「パッケージ

ジ」という。)が決定されました。

今般、パッケージの各対応策を本年10月20日より実施することになったところ、貴団体におかれましては、会員等に対するパッケージの周知等について、御協力、御配慮をお願いいたします。

周知を行う際の参考資料として、パッケージの概要資料(別紙2)、ご説明のポイント(別紙3)、キャリアアップ助成金のリーフレット(別紙4)、配偶者手当のリーフレット(別紙5)を併せてお送りしますので、御活用ください。

なお、配偶者手当の収入要件については、個別の事業者の判断になりますが、健康保険の被扶養者認定に連動する形で設定している場合、「③事業主の証明による被扶養者認定の円滑化」を受けた被扶養者認定の取扱いと同様になるものと考えられますので、その旨申し添えます。

以上

## 年収の壁・支援強化パッケージ

令和5年9月27日  
厚生労働省

### <はじめに>

- 「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日閣議決定)では、持続的な成長を可能とする経済構造を構築する観点から「成長と分配の好循環」(成長の果実が賃金に分配され、セーフティネット等による暮らしの安心の下でそれが消費へとつながる)等の実現を目指すこととされている。
- 今年度は30年ぶりの高い水準での賃上げであった。また、地域別最低賃金額の全国加重平均は1004円となり、政府目標1000円を達成した。
- こうした中、中小企業・小規模事業者も含め賃上げしやすい環境の整備に取り組むとともに、フルタイム労働者だけでなく、短時間労働者にもこのような賃上げの流れを波及させていくためには、本人の希望に応じて可能な限り労働参加できる環境が重要である。
- 併せて、我が国では、2040年にかけて生産年齢人口が急減し、社会全体の労働力確保が大きな課題となる。既に、企業の人手不足感は、コロナ禍前の水準に近い不足超過となっており、人手不足への対応は急務である。
- 本人の希望に応じて可能な限り労働参加できる環境づくりは、こうした人手不足への対応にもつながるものである。

### <現状と課題解決の方向性>

- 労働者の配偶者で扶養され社会保険料の負担がない層のうち約4割が就労している。その中には、一定以上の収入(106万円または130万円)となった場合の、社会保険料負担の発生や、収入要件のある企業の配偶者手当がもらえなくなることによる手取り収入の減少を理由として、就業調整をしている者が一定程度存在する。
- こども未来戦略方針においても、「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、(中略)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。」とされている。
- このため、当面の対応として、本年10月から、(1)106万円の壁への対応(①キャリアアップ助成金のコースの新設 ②社会

保険適用促進手当の標準報酬算定除外)

**(2)130万円の壁への対応**(③事業主の証明による被扶養者認定の円滑化)

**(3)配偶者手当への対応**(④企業の配偶者手当の見直し促進)

を進め、年収の壁を意識せずに働くことのできる環境づくりを後押しするとともに、さらに、制度の見直しに取り組む。

○このほか、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(業務改善助成金)の活用も促進する。

## ＜具体策＞

### (1)106万円の壁への対応

#### ①キャリアアップ助成金のコースの新設

○短時間労働者が、被用者保険に加入して働き続けることは、当該労働者の処遇改善や本人のキャリアアップにつながり得るとともに、当該労働者が就業調整をせず働くことで企業の人材確保にもつながる。実際、企業独自に年収の壁を超える際の労働者負担分の保険料の補助を実施することを契機として、短時間労働者の業務の幅が広がり、より基幹的な労働者として活躍し、企業の生産性向上につながった例も存在する。

○このため、キャリアアップ助成金を拡充し、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、複数年(最大3年)で計画的に取り組むケースを含め、一定期間助成(労働者1人当たり最大50万円)を行うこととする。

○助成対象となる労働者の収入を増加させる取組には、賃上げや所定労働時間の延長のほか、被用者保険の保険料負担に伴う労働者の手取り収入の減少分に相当する手当(社会保険適用促進手当)の支給も含めることとする。また、支給申請に当たって、提出書類の簡素化など事務負担を軽減する。

#### ②社会保険適用促進手当の標準報酬算定除外

○短時間労働者への被用者保険の適用を促進する観点から、被用者保険が適用されていなかった労働者が新たに適用となった場合に、事業主は、当該労働者に対し、給与・賞与とは別に「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・標準賞与額の一定割合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得る。

○また、被用者保険の適用に係る労使双方の保険料負担を軽減する観点から、社会保険適用促進手当については、被用者保険適用に伴う労働者本人負担分の保険料相当額を上限として、最大2年間、当該労働者の標準報酬月額・標準賞与額の算定に考慮しないこととする。

※同一事業所内において同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、同様の取扱いとする。

### (2)130万円の壁への対応

#### ③事業主の証明による被扶養者認定の円滑化

○被用者保険の被扶養者の認定に当たっては、認定対象者の年間収入が130万円未満であること等が要件とされているが、一時的に収入が増加し、

直近の収入に基づく年収の見込みが 130 万円以上となる場合においても、直ちに被扶養者認定を取り消すのではなく、総合的に将来収入の見込みを判断することとしている。

- 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することとしているところ、一時的な収入の増加がある場合には、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、迅速な認定を可能とする。

### (3)配偶者手当への対応

#### ④企業の配偶者手当の見直し促進

- 収入要件がある配偶者手当の存在が、社会保障制度とともに、就業調整の要因となっている。その見直しに向けては、労働契約法や判例等に留意した対応が必要であるとともに、企業等が見直しの必要性・メリット・手順等の理解を深めることが必要。
- このため、令和6年春の賃金見直しに向けた労使の話合いの中で配偶者手当の見直しも議論され、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。
- 収入要件のある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。

# 「年収の壁」への対応について

## 「年収の壁」とは

- ・**会社員の配偶者**などで、パートやアルバイトをされている方は、年収106万円や130万円など一定以上の収入になると、**社会保険料を支払う必要**が発生します。
- ・そのため、**手取り収入が減ることを避けるため、働きたいのに一定の水準以上は働くことを控える**、それが「**年収の壁**」と言われるものです。

## 「年収の壁・支援強化パッケージ」とは

### 「106万円の壁」対応

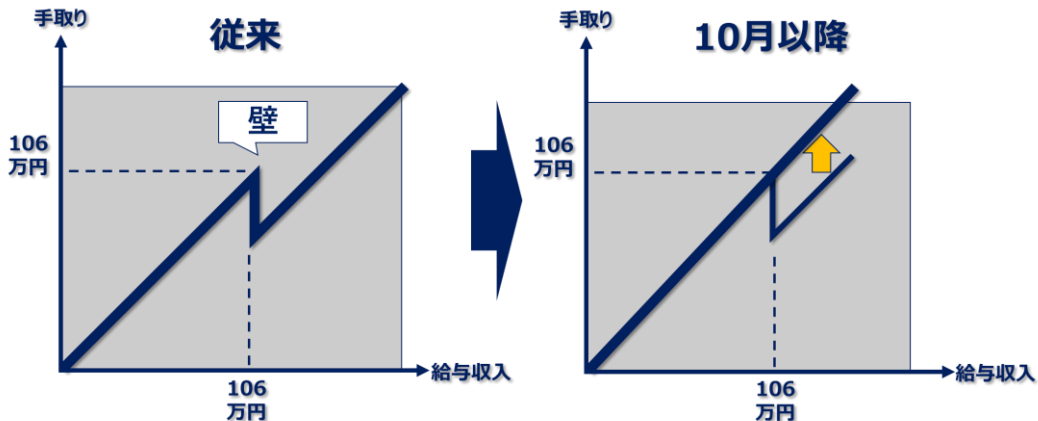
パート・アルバイトで働く方の、厚生年金や健康保険の加入に併せて、**手取り収入を減らさない取組**（※）を実施する企業に対し、**労働者1人当たり最大50万円の支援**をします。

- （※）・社会保険適用促進手当を支給（社会保険料の算定対象外）  
・賃上げによる基本給の増額  
・所定労働時間の延長

### 「130万円の壁」対応

パート・アルバイトで働く方が、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、**引き続き被扶養者認定が可能**となる仕組みを作ります。

＜パッケージの適用による収入変化のイメージ＞（106万円の壁の例）



## ご不明な点があるときは

・「**年収の壁突破・総合相談窓口**」にご相談ください。

年収の壁に関する  
厚生労働省HPIは  
こちら



（電話番号：0120-030-045） ←10月30日に開始予定

## 年収の壁への対応について 【ポイント】

- 会社員の配偶者などで、パートやアルバイトをされている方は、年収 106 万円や 130 万円など一定以上の収入になると、社会保険料を支払う必要が発生します。
- そのため、手取り収入が減ることを避けるため、働きたいのに一定の水準以上は働くことを控える、いわゆる「年収の壁」が長年指摘されてきました。
- これを克服するため、新たな助成金のメニューを創設するなど、「年収の壁・支援強化パッケージ」を、10月からスタートしました。
- **106 万円の壁**（厚生年金・健康保険）については、キャリアアップ助成金のメニューが新設されています。これにより、パートやアルバイトで働く方が社会保険に加入する場合に、手取り収入の減少を意識せず働くことができるよう、手当等の支給により労働者の収入を増加させる取組を行う事業主は、労働者1人当たり最大50万円の支援を受けることができます。  
対象となる事業主におかれては、積極的にご活用ください。



○ また、**130万円の壁**（国民年金・国民健康保険）については、被用者保険の適用拡大を推進するとともに、被扶養者認定の円滑化が図られています。パートやアルバイトで働く方が、繁忙期に労働時間を延ばすなどして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れば、引き続き被扶養者認定が可能です。

こちらも、対象となる事業主におかれては、証明の発行にご協力をお願いいたします。

○ 併せて、**事業主が支給する配偶者手当**についても、社会保障制度とともに就業調整の一因になっているとの指摘があります。配偶者手当見直しの手順についてのフローチャートが、厚生労働省ホームページに公表されていますので、配偶者手当に所得要件を設けられている事業主におかれては、この機会に、他の手当への切替え等の見直しをぜひご検討ください。

○ 今月30日から、事業主・労働者双方の疑問にお答えすることができるよう、電話でのお問い合わせをワンストップで受け付ける「年収の壁突破・総合相談窓口」が開設される予定です。ご不明な点については、当窓口にお問い合わせください。

## 年収の壁への対応について 【Q & A】

(質問1) 「年収の壁」とはどのようなものなのでしょうか。

- これまでいわゆる「年収の壁」が指摘されてきました。会社員の配偶者など、被扶養者の方は、一定以上の収入がない限り社会保険料の負担はありません。
- しかし、そうした方の中にもパートやアルバイトの形で働いている方が多くおられます。そして、年収が106万円や130万円以上となると保険料負担が発生し、その分手取り収入が減少してしまいます。
- そのため、保険料負担が発生しないよう就業調整してしまう。これが「年収の壁」といわれるものです。



(質問2) 今回の「年収の壁・支援強化パッケージ」は、どのような支援策でしょうか。

○ 人手不足が叫ばれる中、社会全体として労働力を確保することが重要です。そして何より、国民の皆様、一人一人が希望に応じて働ける環境づくりが大切です。そのためには、これまで続けてきた「年収の壁」を、力を合わせて克服しなければなりません。

○ こうした観点から、10月より(※)「年収の壁・支援強化パッケージ」がスタートしています。壁を乗り越えようとする方を強力に支援するものです。

まず、106万円の壁（厚生年金・健康保険）については、キャリアアップ助成金のメニューが新設されています。これにより、パートやアルバイトで働く方が社会保険に加入する場合に、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う事業主は、労働者1人当たり最大50万円の支援を受けることができます。

また、130万円の壁（国民年金・国民健康保険）については、被用者保険の適用拡大を推進するとともに、被扶養者認定の円滑化が図られています。パートやアルバイトで働く方が、繁忙期に労働時間を延ばすなどして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れば、引き続き被扶養者認定が可能です。

(※) 各支援策の詳細は、10月20日に公表済み。キャリアアップ助成金は、10月1日以降、新たに社会保険に加入した者を対象としている。



- このように、既に目の前に就労の壁を感じておられる方々はもとより、今後、壁に近づく可能性がある方が壁を乗り越えられるよう、機動的に支援できる仕組みが整えられています。

(質問3)「年収の壁・支援強化パッケージ」の詳細を知りたい、どのように活用すれば良いかわからないといった方はどうすればよいのでしょうか。

- 「年収の壁・支援強化パッケージ」を実効性のあるものとするためには、事業主・労働者の皆さまに支援制度の内容をご理解いただき、広く、効果的に活用していただくことが重要です。

- そのため、制度や「年収の壁・支援強化パッケージ」の内容がよくわからない、詳しく知りたいといった事業主・労働者双方の疑問にお答えするため、10月30日から「年収の壁突破・総合相談窓口」が開設される予定です。

電話番号は0120-030-045となります。

こうした取組を通じて、壁に直面する方お一人お一人に寄り添いながら、共に壁を乗り越えられるよう、政府としても支援していくとのことです。ぜひお気軽にお問い合わせください。

年収の壁対策として

労働者1人につき**最大50万円**助成します！

- 2023年10月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」が始まりました。
- 労働者の収入を増加させる取組を行った事業主に、労働者1人につき**最大50万円**を助成します。
- 支給申請の**事務手続きも簡単**になりました。

- 労働者にとって、
- ・「年収の壁」を意識せず働くことができる。
  - ・社会保険に加入することで処遇改善につながる。



事業主の皆様の  
人手不足の解消へ！



パートタイム・有期雇用労働法  
キャラクター「ハゆう」ちゃん

「社会保険適用時処遇改善コース」を新設しました！

(1) 手当等支給メニュー

要件	1人当たり助成額
① 賃金の <b>15%以上</b> を追加支給 (社会保険適用促進手当)	<b>1年目 20万円</b>
② 賃金の <b>15%以上</b> を追加支給 (社会保険適用促進手当) 3年目以降、③の取組	<b>2年目 20万円</b>
③ 賃金の <b>18%以上</b> を増額	<b>3年目 10万円</b>

(2) 労働時間延長メニュー

週所定労働時間の延長	賃金の増額	1人当たり助成額
4時間以上	—	<b>30万円</b>
3時間以上 4時間未満	<b>5%以上</b>	
2時間以上 3時間未満	<b>10%以上</b>	
1時間以上 2時間未満	<b>15%以上</b>	

◆社会保険適用促進手当

事業主が社会保険適用に伴い手取り収入を減らさないよう手当を支給した場合は、本人負担分の保険料相当額を上限として社会保険料の算定対象としません。

- ※ 助成額は中小企業の場合。大企業の場合は3/4の額。
- ※ 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。

キャリアアップ計画書を事前に提出しましょう！

2024(令和6)年1月31日までに取組を開始する場合

キャリアアップ計画書は2024年1月までに管轄労働局に提出してください

<申請スケジュールの例> ※給与を月末締め・翌月15日払いで支払い、手当等支給メニューを選択した場合

	R5.10	R5.11	R5.12	R6.1	R6.2	R6.3	R6.4	R6.5	R6.6	R6.7	R6.8	R6.9	R6.10	R6.11	R6.12
社会保険加入時期	★	★	★	★	★	★	★	★	★						
社会保険加入	社会保険加入	社会保険加入	社会保険加入	社会保険加入											
手当の支給等	★						★								
支給申請期間	★						★								
キャリアアップ計画書	★						★								

令和6年1月31日までに提出(特例期間)

- 第1期支給対象期間
- 第2期支給対象期間
- ★ 給与・手当の支給

- (※) 本助成金の支給を受けるためには、手当の支給等の取組を6か月行うごとに、2か月以内に申請することが必要です。
- (※) 2024(令和6)年2月1日以降に手当の支給等の取組を始める場合は、取組を開始する前日までに、キャリアアップ計画書を提出してください。

# 対象となる労働者をチェックしましょう！

雇用している短時間労働者の中に、2023（令和5）年10月以降、新たに社会保険の被保険者の要件※<sup>1</sup>を満たす方はいますか。

はい

いいえ

その労働者は、以下の①、②の両方に該当する方ですか。

- ① 社会保険加入日の6か月前の日以前から継続して雇用されている。
- ② 社会保険加入日から過去2年以内に同事業所で社会保険に加入していなかった。

はい

いいえ

その労働者は、社会保険の被保険者となってから2か月以内に、週所定労働時間を一定時間延長すること※<sup>2</sup>ができますか。

はい

いいえ

その労働者が社会保険に加入してから最長2年間の手当※<sup>3</sup>等の支給後の取扱いについて、労使で話し合いを行う予定ですか。

はい

いいえ

その労働者は、社会保険の被保険者となった日から1年が経過した時点で、労働時間の延長ができる見込みですか。

はい

いいえ

(2)労働時間延長  
メニュー

(1)(2)の  
併用メニュー

(1)手当等支給  
メニュー

本助成金の  
支給要件には  
該当しません。

※<sup>1</sup> 厚生年金保険の被保険者数が常時101人以上である事業所の場合は、週の所定労働時間が20時間以上かつ所定内賃金が月額8.8万円以上で学生ではないこと。100人以下の事業所の場合は、週の所定労働時間及び月の所定労働日数が常時雇用されている従業員の4分の3以上である者であること。

※<sup>2</sup> 週所定労働時間を4時間以上延長、または3時間以上延長するとともに基本給を5%増額改定する等の措置。詳しくは、表面の「(2)労働時間延長メニュー」をご覧ください。

※<sup>3</sup> 社会保険適用促進手当（標準報酬月額が10.4万円以下の者に対して、事業主が支給する場合、最長2年間、社会保険の標準報酬月額・標準賞与額の算定対象に含めない取り扱いとする手当）

○ キャリアアップ助成金の申請方法や助成額などの詳細については、都道府県労働局または管轄のハローワークまでお問合せください。

○ 10月30日以降は、「年収の壁突破・総合相談窓口」（コールセンター）でもお問い合わせを受け付ける予定です。詳細は後日ご案内します。



# 配偶者手当を見直して

## 若い人材の確保や能力開発に取り組みませんか？

### いわゆる「年収の壁」対策

- 今年**30年ぶりの高い水準での賃上げ**。地域別最低賃金額の全国加重平均は1,004円となった。
- 短時間労働者にもこのような賃上げの流れを波及させていくためには、**本人の希望に応じて可能な限り労働参加できる環境作り**が大切。
- わが国では、2040年にかけて生産年齢人口が急減し、社会全体の労働力確保が大きな課題。既に、企業の人手不足感は、コロナ禍前の水準に近い不足超過となっており、**人手不足への対応は急務**。
- 当面の対応として、政府は「**年収の壁・支援強化パッケージ**」をとりまとめ、支援を開始。

詳細はこちら



#### 「年収の壁」と配偶者手当の関係について

私たち企業の配偶者手当と「年収の壁」は何の関係があるの？



例えば、夫の会社の配偶者手当をもらうため、他社で働いている妻が、**手当受取りの収入基準を超えないように働き控え**をする場合もあるんだ。

このため、社会保障制度だけでなく、企業の配偶者手当が、いわゆる「年収の壁」として、就業調整の一因となる場合があると聞いたよ。

※配偶者のいるパートタイム労働者の就業調整の理由：  
被扶養者認定基準（130万円）57.3%、被用者保険加入（106万円）21.4%、配偶者手当15.4%

なるほど。その場合、配偶者手当を見直す必要があるのかもしれないね。



そうだね。配偶者手当を見直すことは、自社の人材確保のためにも役立つよ。

配偶者手当の原資をもとに、**共働き**の方や**独身**の方、**能力開発**に積極的な方など、いろいろな方が活躍できる賃金・人事制度を改めて考えるいい機会になると思う。

**配偶者手当を支給する企業は減少傾向**なんだ。

働く意欲のあるすべての人が、「年収の壁」を意識することなく、その能力を十分に発揮できるような環境の整備にみんなで取り組んでいけたらいいね。

## 4ステップのフローチャート

賃金制度の円滑な見直しに向け、次のチャートを参考に進めてみましょう

Step 1

### 賃金制度・人事制度の見直し検討に着手

まずは、他社の事例※も参考に自社の案を検討

※【「配偶者手当」のあり方の検討に向けて 実務資料編】P30をご覧ください

Step 2

### 従業員のニーズを踏まえた案の策定

アンケートや各部門からヒアリングを行い、自社にあった案に絞り込んでいく

Step 3

### 見直し案の決定

[決定の過程での留意点]

- ・ 労使での丁寧な話し合い
- ・ 賃金原資総額の維持
- ・ 必要な経過措置

※【「配偶者手当」のあり方の検討に向けて 実務資料編】P8やP30を参考に、従業員の納得感があるものにしましょう

※留意すべき法律や判例についてはP12以降をご参考ください

Step 4

### 決定後の新制度の丁寧な説明

見直しの影響をうける従業員に丁寧な説明を行い、新制度を従業員の満足度向上につなげましょう

厚生労働省ウェブサイト

「配偶者手当」のあり方の検討に向けて 実務資料編



## 手当見直し内容の具体例

- ・ 配偶者手当の廃止（縮小） + 基本給の増額
- ・ 配偶者手当の廃止（縮小） + 子ども手当の増額
- ・ 配偶者手当の廃止（縮小） + 資格手当の創設
- ・ 配偶者手当の収入制限の撤廃

など



詳細は、厚生労働省ウェブサイト

「配偶者手当の在り方の検討」にまとめています。

