

## 「年収の壁」への当面の対応・支援強化パッケージの詳細が発表されました

厚生労働省は、労働者が社会保険料の負担による手取り収入の減少を避けるために就業調整をする、いわゆる「年収の壁」問題への当面の対策として、支援強化パッケージの詳細を発表しました。パッケージは、10月から順次実施されます。

### ～ 106万円の壁への対応 ～

#### ●キャリアアップ助成金のコースの新設

短時間労働者を新たに被保険者とする際に、労働者の収入を増加させる取組みを行った事業主は、一定期間助成(労働者1人当たり最大50万円)を受けることができます。

助成対象の取組みには、賃上げや所定労働時間の延長のほか、保険料負担に伴う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)の支給も含まれます。

#### ●社会保険適用促進手当の標準報酬算定除外

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」を支給できます。また、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、労働者負担分の保険料相当額を上限として、最大2年間、標準報酬月額・標準賞与額の算定に考慮しません。

### ～ 130万円の壁への対応 ～

#### ●事業主の証明による被扶養者認定の円滑化

直近の年間収入が、被扶養者の認定の要件である130万円を超える見込みとなった場合、過去の課税証明書、給与明細書、雇用契約書等に加えて、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、直ちに被扶養者認定を取り消されることはなく、総合的に将来収入の見込み額から判断し、迅速な認定を受けることができます。



### ～ 配偶者手当への対応 ～

#### ●企業の配偶者手当の見直し促進

令和6年春の賃金見直しに向けた労使の話し合いの中で、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・公表します。また、各地域で開催されるセミナーで説明、中小企業団体等を通じての周知活動を行います。

【いわゆる「年収の壁」への当面の対応について  
(令和5年9月27日 全世代型社会保障構築本部決定)】

<https://www.mhlw.go.jp/content/12500000/001150697.pdf>

## 雇用保険手続における事業主印の押印が廃止されています

行政手続における押印は、手続きのオンライン化やテレワークの妨げになるとして、「規制改革実施計画」(令和2年7月17日閣議決定)により、恒久的な制度的対応として廃止

されることとなりました。厚生労働省関係の手続きにおいても既に廃止済みとなっていました。雇用保険手続のうち、一部の手続で押印が存続していましたが、10月1日よりこれらの手続においても事業主印の押印はすべて廃止されました(金融機関に対する届出印等の一部を除く)。



## 【厚生労働省「第182回労働政策審議会職業安定分科会雇用保険部会」】

[https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage\\_35101.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_35101.html)

## 【令和5年9月29日官報号外第204号108頁】

<https://kanpou.npb.go.jp/20230929/20230929g00204/20230929g002040108f.html>

## 【厚生労働省「押印見直し」】

[https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/hokabunya/jyouhouseisaku/index\\_0001.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/hokabunya/jyouhouseisaku/index_0001.html)

## 仕事と育児の両立支援制度に関する意識・実態調査

仕事と育児の両立支援制度に対する意識や実態を把握するために、日本労働組合総連合会(連合)が実施する「仕事と育児の両立支援制度に関する意識・実態調査2023」の結果が公表されました。小学生以下の子を持つ20歳～59歳の働く男女1,000名が回答したこの調査は、仕事と育児の両立のために何が求められているのか、様々なヒントを与えてくれます。

「仕事と育児の両立のために利用したことがある両立支援制度」を問う質問では、育児休業(41.9%)や短時間勤務(16.3%)が挙げられる一方で、「利用したことのある制度はない」は47.8%、男性では58.4%にのぼります。その理由の1位は「利用できる職場環境ではなかった」というものです。なぜそのように思ったのか、という質問には「代替要員がいなかった」(39.6%)が最も多く、「職場の理解が低かった」(33.7%)、「言い出しにくかった」(26.2%)、「自分にしかできない業務を担っていた」(20.3%)が続きました。

代替要員がない、理解が低いという職場では、両立支援制度を利用しづらいという現状がうかがえます。こうした状況は採用活動においても不利に働き、いっそうの人手不足を生み出す負のスパイラルへと繋がってしまいます。両立支援を必要とする従業員のみならず、職場全体で考えるべき問題です。属人化している業務はないか、理解のない言動は見られないかなど、職場全体で両立支援について考えていきたいですね。



## 【連合「仕事と育児の両立支援制度に関する意識・実態調査2023」】

<https://www.jtuc-rengo.or.jp/info/chousa/data/20230914.pdf?7970>

## 知得情報！助成金情報

### ～第142回～ キャリアアップ助成金【社会保険適用時処遇改善コース】

先月、政府はいわゆる「年収106万の壁」への当面の対応策として、助成金を支給する方針を発表しました。年収の壁による働き控え解消に向け、①手当等により収入増加または②労働時間延長+賃金増額に取り組んだ事業主に対し(①と②の併用も可能)、労働者1人あたり最大で50万円の助成金を支給するようです。

◎年収106万の壁は特定適用事業場(被保険者数101人以上)に生じます



この助成金は令和5年10月時点で、被保険者数101人以上の企業が対象  
令和6年10月より被保険者数51人以上の企業でも年収の壁が生じ、対象となる見込み

#### 【支給額：手当等支給メニュー】

要件	一人当たり所助成額
①賃金の15%以上分を労働者に追加支給(一時的な手当可)	1年目20万円
②上記①とともに3年目以降下記③を行うこと	2年目20万円
③賃金の18%以上を増額(基本給のほか・一時的な手当を恒常化した場合これを含む)	3年目10万円

※労働時間延長メニューもあり、労働時間延長+賃金増額時一人当たり30万円。1年目に手当等支給で20万円受給し、2年目に労働時間延長で30万円を受給することが可能のようです。

短時間労働者への社会保険加入を促進に向け、新たに加入となった労働者の保険料負担を軽減するため、社会保険適用促進手当(本人負担分を上限とし、保険料算定に考慮しない手当)の新設も検討されております。助成金についても、まだ未確定な情報ではありますが、今から活用のイメージを持たれてもよいかと思えます。

#### 11月の主な税務と労務手続き

- 10日 ・源泉徴収税額・住民税特別徴収税額の納付 [郵便局または銀行]  
・雇用保険被保険者資格取得届の提出<前月以降に採用した労働者がいる場合> [公共職業安定所]
- 15日 ・所得税の予定納税額の減額承認申請書(10月31日の現況)の提出 [税務署]
- 30日 ・個人事業税の納付<第2期分> [郵便局または銀行]  
・所得税の予定納税額の納付<第2期分> [労働基準監督署]  
・健保・厚年保険料の納付 [郵便局または銀行]  
・健康保険印紙受払等報告書の提出 [年金事務所]  
・労働保険印紙保険料納付・納付計器使用状況報告書の提出 [公共職業安定所]  
・外国人雇用状況の届出(雇用保険の被保険者でない場合)<雇入れ・離職の翌月末日> [公共職業安定所]

## 行列のできる 人事労務相談所

## 増加する「ビジネスケアラー」と 介護離職防止対策

Q.先日、親の介護と仕事の両立が難しくなったため会社を辞めさせてほしいとの申し出がありました。人手不足のなかでこのような離職を防ぐにはどうしたら良いのでしょうか？

A.「ビジネスケアラー」とは、仕事をしながら家族等の介護を行う人を指す言葉で、経済産業省によると、2030年をピークに318万人に達すると推計されています。また、これによる経済損失は約9兆1,792億円にのぼるともいわれています。

厚生労働省は、会社員が家族等の介護で離職するのを防ぐ目的で、企業向けの指針をまとめると発表しました。この指針には、企業が介護休業や休暇制度、介護保険サービス等について対象従業員に周知させたり、外部の専門家と連携し、介護事業所に提出する書類作成を肩代わりしたり、相談窓口を設置したりと、従業員の介護離職を防ぐ取組みを促す内容が盛り込まれる予定です。

人事院の調査によると、介護のための短時間勤務がある企業は78.4%となっています。そのうち、短縮する週当たりの時間数の上限や、短時間勤務を行える期限の上限を設けている企業はいずれも88%以上を占めています。

育児・介護休業法に基づいて、既に休業・休暇制度を設けている企業は大多数だとは思いますが、従業員に周知されていなかったり、運用がうまくいっていなかったりするケースもあるようです。今年度中にも、介護離職防止の企業向けガイドラインが整備される予定ですので、ガイドラインが出て慌てて対応することのないよう、自社の制度をあらかじめ確認しておくといでしょう。



### 【経済産業省「介護政策」】

[https://www.meti.go.jp/policy/mono\\_info\\_service/healthcare/kaigo\\_page.html](https://www.meti.go.jp/policy/mono_info_service/healthcare/kaigo_page.html)

### 【人事院「令和4年民間企業の勤務条件制度等調査結果の概要」】

[https://www.jinji.go.jp/kisya/2309/r05akimincho\\_bessi.pdf](https://www.jinji.go.jp/kisya/2309/r05akimincho_bessi.pdf)

## 社会保険労務士法人SOPHIA

特定社会保険労務士・ファイナンシャルプランナー  
代表 松田法子

〒810-0074 福岡市中央区大手門  
3-4-5-3F

TEL:092-725-6130

FAX:092-725-6131

URL:www.sr-sophia.com

**編集後記** 「年収の壁」への対応について自社で扶養内で勤務されるパートタイマーの方のご相談を頂いております。基本的に社会保険の扶養に入れて頂いている配偶者の企業に確認が必要ですが、自社においては社保の適用要件(1週間の所定労働時間および1カ月の所定労働日数が同じ事業所で同様の業務に従事している通常の労働者の4分の3以上)は変わりません。その要件を超えて働いてしまうと3か月目から自社で社保適用となりますので要注意となります。 **松田 法子**