

厚生労働省が乗り出した 扶養の壁対策

社会保険には、①年収106万円以上で、健康保険・厚生年金保険に加入することから、社会保険料の負担を避けて就業調整をするいわゆる「106万円の壁」と、②年収130万円以上で、国民年金・国民健康保険に加入することから、社会保険料の負担を避けて就業調整をするいわゆる「130万円の壁」があります。9月下旬、厚生労働省からこれら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ための施策「年収の壁・支援強化パッケージ」が公表されました。

①106万円の壁への対応

[キャリアアップ助成金の変更]

現在あるキャリアアップ助成金に「社会保険適用時処遇改善コース」が新設されることとなりました。このコースは、短時間労働者が社会保険の加入により手取り収入が減少することを意識せず働けるよう、従業員の収入を増加させる取組みを行った会社に対して、従業員1人当たり最大50万円の支援を行うものとなっています。なお、実施に当たっては、支給申請の事務が簡素化される予定です。

また、従業員の収入を増加させる取組みとしては、賃金の引上げや所定労働時間の延長が考えられますが、これらのほか、社会保険の適用に伴う社会保険料の負担を軽減するために「社会保険適用促進手当」を支給する場合も、助成金の支給対象にするとしています。

公布は2023年10月下旬が予定されており、地域別最低賃金の最も早い発効日である2023年10月1日に遡及して適用されることになっています。

[社会保険適用促進手当]

この「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社会保険料相当額を上限として、従業員の標準報酬月額・標準賞与額の決定の際には考慮しない取扱いとなります。この取扱いの適用は最大2年間とされています。対象は標準報酬月額が10万4千円以下の従業員に限られる予定です。

②130万円の壁への対応

被扶養者の認定の基準の1つに「年収130万円未満であること」があります。この被扶養者の認定基準について、人手不足による労働時間延長等に伴う一時的な収入の変動によるときは、その旨を会社の証明を添付することにより迅速で円滑な判断ができるように変更されます。あくまでも一時的な事情のため、同一の従業員について原則として連続2回を上限とされる予定です。

このほか、特に中小企業において、配偶者手当の見直しを後押しするために、見直しの手順をフローチャートで示す等のわかりやすい資料を作成・公表するといった対応も図られることになっています。詳細は今後示されることとなりますので、厚生労働省のホームページで確認するとよいでしょう。

※この内容は2023年10月10日現在の情報に基づきます。