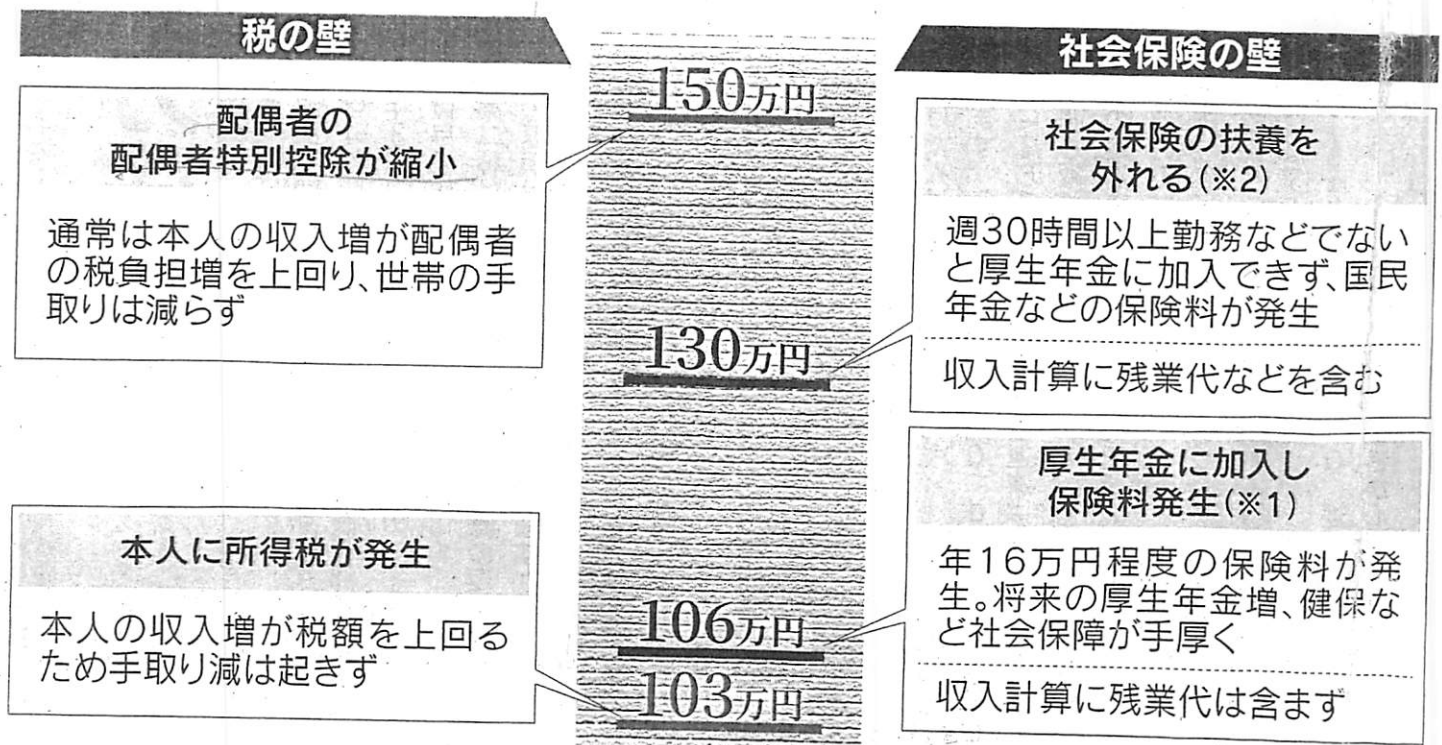


主な「年収の壁」とポイント



(注) 会社員の夫の税・社会保険の扶養対象だったパート主婦のケース。※1は従業員101人以上の会社で一定の条件を満たす場合。※2は従業員100人以下の会社の場合

106万円	手当や賃金増を実施した企業に助成金	<ul style="list-style-type: none"> 従業員1人当たり3年間で最大50万円 新たに106万円を超える人が対象 	<ul style="list-style-type: none"> 勤務先は助成金を利用する方針か 利用するなら既に超えている人にどう対応するか
130万円	130万円超えが一時的なら被扶養を継続	<ul style="list-style-type: none"> 一時的かどうかは事業主が証明 適用は原則として連続2年まで 	<ul style="list-style-type: none"> 勤務先はどんな場合を一時的と判断するか
配偶者手当	制度の見直しの促進	<ul style="list-style-type: none"> 企業に見直しの手順を説明 中小企業団体などを通じて見直しの必要性を周知 	<ul style="list-style-type: none"> 配偶者の勤務先に制度があるか あるなら手当の基準額はいくらか

パート・アルバイトで働く方が

「年収の壁」を意識せず

に働ける環境づくりを後押しします。



パート・アルバイトで働く方の「年収の壁」に対する意識

年収106万円以上となることで、
厚生年金・健康保険に加入するため、
保険料負担を避け、就業調整してしまう。

年収130万円以上となることで、
国民年金・国民健康保険に加入するため、
保険料負担を避け、就業調整してしまう。

「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。

▶ この他に「配偶者手当への対応」もあり、各対応の詳細は裏面をご覧ください。

また、具体的な内容などは、今後所要の手続きを経た上で、公表していく予定です。



「106万円の壁」への対応

③

◆企業への支援【キャリアアップ助成金「社会保険適用時処遇改善コース」】

労働者本人負担分の保険料相当額の手当支給や賃上げなどにより、壁を意識せず働ける環境づくりを行う企業を後押しするコースの新設。

(1) 手当等支給メニュー

要件	1人当たり 助成額
①賃金の15%以上 追加支給（社会保険適用 促進手当）	1年目 20万円
②賃金の15%以上 追加支給（社会保険適用 促進手当） 3年目以降、 ③の取組を行う	2年目 20万円
③賃金の18%以上増額	3年目 10万円

(2) 労働時間延長メニュー

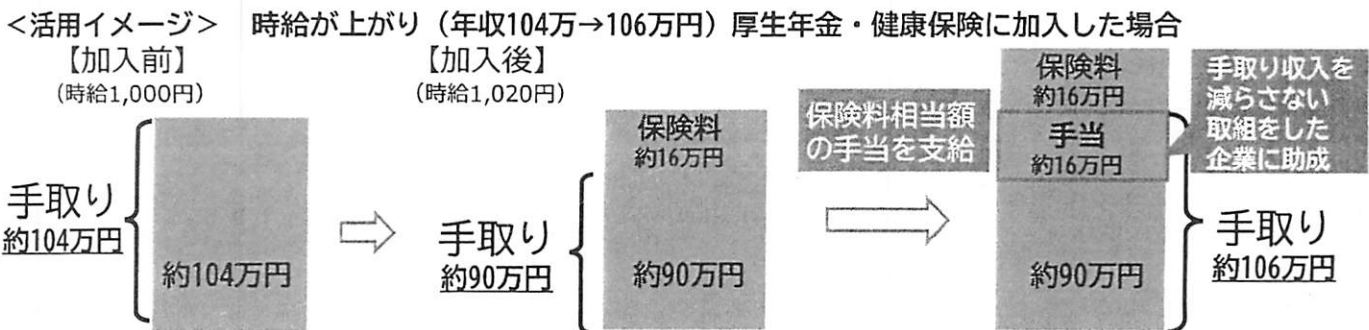
週所定労働 時間の延長	賃金の 増額	1人当たり 助成額
4時間以上	—	30万円
3時間以上 4時間未満	5%以上	
2時間以上 3時間未満	10%以上	
1時間以上 2時間未満	15%以上	

※ 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。

◆社会保険適用促進手当

事業主が被用者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。

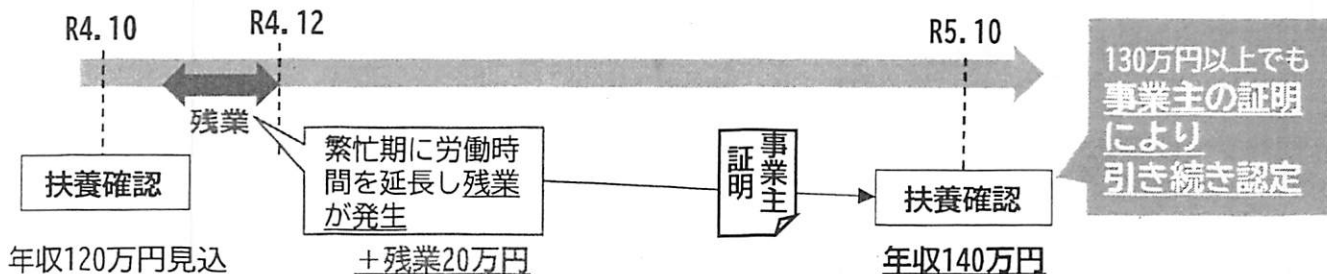


(※) 保険料は、厚生年金、健康保険（協会けんぽ）等の保険料率で計算した場合の労働者本人の負担額。
なお、手取り収入は税金については考慮していない。

「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

(例) 毎月10万で働くパートの方が残業により一時的に収入増になった場合



配偶者手当への対応

企業の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。