

年収の壁・支援強化パッケージ

※ 本資料は2024年4月時点での制度をもとに作成しております

令和6年9月6日
富山年金事務所

1 「年収の壁」とは

国民年金第3号被保険者（被扶養者）とは
会社員等の配偶者で年間収入が130万円未満にとどまる者であり、自ら保険料を負担することなく、基礎年金の給付を受けることができる

収入が増加し、一定の収入基準を超えた場合

国民年金第3号被保険者（被扶養者）でなくなり、本人が以下の①又は②に加入することになるため、保険料の負担が発生し、手取り収入が減少。

一定
収入

106万円

一定の規模以上の事業所で勤務



1

厚生年金保険・健康保険に加入

130万円

上記以外の事業所で勤務



2

国民年金・国民健康保険に加入



いわゆる「年収の壁」（「106万円の壁」、「130万円の壁」）とされ、就業調整が発生

1 「年収の壁」とは

1 厚生年金保険・健康保険に加入

令和6年10月から51人以上

厚生年金保険の被保険者数が常時**101人以上**の適用事業所に勤務する方は、以下の要件にすべて該当する場合、短時間労働者として厚生年金保険・健康保険に加入

短時間労働者の要件

- ☐ 所定内賃金が**月額8.8万円以上**
- ☐ 週の所定労働時間が20時間以上
- ☐ 2か月を超える雇用の見込がある
- ☐ 学生ではない

●保険料負担

本人負担なし



厚年・健保加入

事業所負担あり

本人負担あり

●年金給付

基礎年金



厚年・健保加入

厚生年金

基礎年金

2 国民年金・国民健康保険に加入

上記①以外の場合、年間収入が**130万円以上**となる方は、配偶者の扶養からはずれ、国民年金・国民健康保険に加入

●保険料負担

本人負担なし



国年・国保加入

本人負担あり

●年金給付

基礎年金



国年・国保加入

基礎年金

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支援

令和5年10月から

キャリアアップ助成金

P. 5 ~

社会保険適用促進手当

P. 8 ~

事業主の証明による被扶養者認定の円滑化

P.14 ~

年収の壁を意識せずに働ける環境づくりを行う企業を支援するコースの新設

キャリアアップ助成金「社会保険適用時処遇改善コース」

労働者を新たに社会保険に加入させるとともに、労働者の収入を増加させる取組を行った事業主に対し、労働者1人当たり最大50万円を助成！

1 手当等支給メニュー

事業主が労働者を社会保険に加入させる際に「社会保険適用促進手当」等の支給により労働者の収入を増加させる場合に助成します

要件		申請時期	1人当たり 助成額
1年目	①賃金の15%以上分を労働者に追加支給すること	左欄の取組を6か月間継続した後2か月以内	6か月ごとに10万円×2回 (大企業は7.5万円×2回)
2年目	②賃金の15%以上分を労働者に追加支給するとともに、3年目以降、以下の③の取組が行われること		6か月ごとに10万円×2回 (大企業は7.5万円×2回)
3年目	③賃金の18%以上を増額させていること（労働時間の延長との組み合わせも可能）		6か月で10万円 (大企業は7.5万円)

2-1 キャリアアップ助成金

2 労働時間延長メニュー

所定労働時間の延長により労働者を社会保険に加入させる場合に助成します
以下の表の①～④のいずれかの取組を行った場合に、労働者1人当たり中小企業で30万円（大企業の場合は22.5万円）を支給します

	週所定労働時間の延長		賃金の増額	申請時期	1人当たり 助成額
①	4時間以上	+	—	左欄の取組を6か月間 継続した後2か月以内	6か月で30万円 (大企業は22.5万円)
②	3時間以上 4時間未満		5%以上		
③	2時間以上 3時間未満		10%以上		
④	1時間以上 2時間未満		15%以上		

2-1 キャリアアップ助成金

3 併用メニュー

要件					申請時期	1人当たり 助成額
1年目	賃金の15%以上分を労働者に追加支給すること				左欄の取組を6か月間継続した後2か月以内	6か月ごとに10万円×2回 (大企業は7.5万円×2回)
2年目	上記の取組を行った上で、以下のいずれかの取組を行うこと					6か月で30万円 (大企業は22.5万円)
		週所定労働時間の延長		賃金の増額		
	①	4時間以上	+	—		
	②	3時間以上 4時間未満		5%以上		
	③	2時間以上 3時間未満		10%以上		
④	1時間以上 2時間未満	15%以上				

キャリアアップ助成金の申請方法や助成額等の詳細については、管轄の都道府県労働局又はハローワークにお問い合わせください

2-2 社会保険適用促進手当

社会保険適用促進手当とは？

短時間労働者への社会保険の適用を促進するため、労働者が社会保険に加入するに当たり、事業主が労働者の保険料負担を軽減するために支給するもの

- ・ 社会保険適用促進手当は、労働者の保険料負担を軽減するために、事業主の判断で労働者に支給するもので、政府から支給されるものではありません
- ・ 社会保険適用促進手当の支給のタイミングや方法は事業主の判断で決定するため、社会保険料の支払開始の1～2か月後から手当が支給される場合や、数か月分をまとめて支給される場合もあります

標準報酬月額・標準賞与額の算定除外の取扱い

- 社会保険適用促進手当は、社会保険加入に伴い新たに発生した本人負担分の保険料相当額を上限として、保険料計算の基礎となる標準報酬月額・標準賞与額の算定に考慮しない
また、同一事業所内の同じ条件で働くすでに社会保険に加入している労働者にも同水準の手当を特例的に支給する場合は、同様の取扱いとする

Point

 短時間労働者の加入要件「所定内賃金が月額8.8万円」は、社会保険適用促進手当を含めて判断することになります

2-2 社会保険適用促進手当

標準報酬月額・標準賞与額の算定除外の取扱い

対象者

- 標準報酬月額が10.4万円以下の方が対象となります

算定除外する手当の上限額

- 社会保険の加入に伴い新たに発生した**本人負担分の保険料相当額が上限**となります
本人負担分の保険料相当額を超える分の社会保険適用促進手当は、標準報酬月額等の算定に含まれることとなり、すでに社会保険に加入している労働者の場合は、固定的賃金の変動として随時改定の契機にもなります

算定除外の期間

- 標準報酬月額・標準賞与額の算定から除外できる期間は**最大2年間**となります
どの月の保険料負担を対象としたかが基準となり、社会保険適用促進手当による保険料負担軽減の最初の対象月から2年
間が期間の上限となります

Point



標準報酬月額・標準賞与額の算定除外の取扱いとなる場合、事業主は社会保険適用促進手当を報酬月額等から除外した上で届出を行ってください

また、当該算定除外について事後的な確認が可能となるよう「社会保険適用促進手当」の名称を使用するようお願いします

事例 1



＜令和6年4月から短時間労働者として社会保険に加入＞

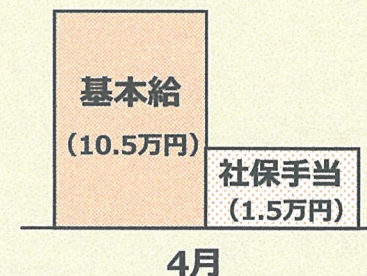
- ・厚生年金保険の被保険者数が100人超の適用事業所（全国健康保険協会管掌、東京都）
- ・パート勤務（週20時間以上）、40代（介護保険第2号被保険者該当）

令和6年4月からの給与 **基本給 月10.5万円、社会保険適用促進手当 月1.5万円**

● 本人負担分の保険料相当額

【保険料額表】

標準報酬月額	報酬月額	全国健康保険協会管掌 健康保険料 (介護保険第2号被保険者該当)		厚生年金保険料	
		11.58%		18.3%	
		全額	折半額	全額	折半額
104,000	101,000円以上～107,000円未満	12,043.2	6,021.6	19,032.00	9,516.00



**本人負担分の保険料相当額
(上限) 15,538円**

● 標準報酬月額

- ① 社会保険適用促進手当（1.5万円）は本人負担分の保険料相当額（15,538円）を超えないため、基本給（10.5万円）で標準報酬月額を算定する
- ② ①で算定した標準報酬月額が10.4万円以下のため**算定除外の対象**となる

標準報酬月額10.4万円

● 被保険者資格取得届

被保険者資格取得届の報酬月額は社会保険適用促進手当を除き、基本給（10.5万円）で届出する

事例 2



＜令和6年4月から短時間労働者として社会保険に加入＞

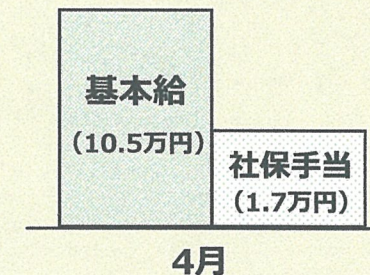
- ・厚生年金保険の被保険者数が100人超の適用事業所（全国健康保険協会管掌、東京都）
- ・パート勤務（週20時間以上）、40代（介護保険第2号被保険者該当）

令和6年4月からの給与 **基本給 月10.5万円、社会保険適用促進手当 月1.7万円**

● 本人負担分の保険料相当額

【保険料額表】

標準報酬 月額	報酬月額	全国健康保険協会管掌 健康保険料 (介護保険第2号被保険者該当)		厚生年金保険料	
		11.58%		18.3%	
		全額	折半額	全額	折半額
104,000	101,000円以上～107,000円未満	12,043.2	6,021.6	19,032.00	9,516.00



**本人負担分の保険料相当額
(上限) 15,538円**

● 標準報酬月額

- ① 基本給（10.5万円）と本人負担分の保険料相当額を超えた分の社会保険適用促進手当（1,462円）を合計した額で標準報酬月額を算定する

▶ 標準報酬月額10.4万円

- ② ①で算定した標準報酬月額が10.4万円以下のため**算定除外の対象**となる

● 被保険者資格取得届

被保険者資格取得届の報酬月額は

「基本給（10.5万円）+社会保険適用促進手当の一部（1,462円）＝106,462円」で届出する

事例3



<令和6年4月から短時間労働者として社会保険に加入>

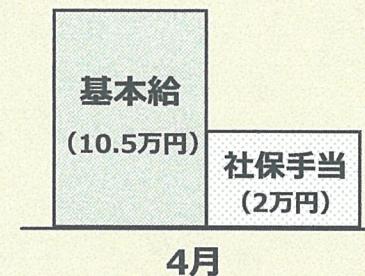
- ・厚生年金保険の被保険者数が100人超の適用事業所（全国健康保険協会管掌、東京都）
- ・パート勤務（週20時間以上）、40代（介護保険第2号被保険者該当）

令和6年4月からの給与 **基本給 月10.5万円、社会保険適用促進手当 月2万円**

● 本人負担分の保険料相当額

【保険料額表】

標準報酬月額	報酬月額	全国健康保険協会管掌 健康保険料 (介護保険第2号被保険者該当)		厚生年金保険料	
		11.58%		18.3%	
		全額	折半額	全額	折半額
104,000	101,000円以上～107,000円未満	12,043.2	6,021.6	19,032.00	9,516.00
110,000	107,000円以上～114,000円未満	12,738.0	6,369.0	20,130.00	10,065.00



**本人負担分の保険料相当額
(上限) 15,538円**

● 標準報酬月額

① 基本給（10.5万円）と本人負担分の保険料相当額を超えた分の社会保険適用促進手当（4,462円）を合計した額で標準報酬月額を算定する

▶ 標準報酬月額11万円

② ①で算定した標準報酬月額が10.4万円を超えるため**算定除外の対象外**となる

● 被保険者資格取得届

被保険者資格取得届の報酬月額は

「基本給（10.5万円）+社会保険促進手当（2万円）=12.5万円」で届出する

2-2 社会保険適用促進手当



Q₁

社会保険適用促進手当の対象となっていた労働者が退職し、一定期間経過後に同一事業所で再度雇用された場合、標準報酬月額・標準賞与額の算定に考慮しない期間はどのように取扱われますか。

A₁

社会保険適用促進手当は、それぞれの労働者について最大2年間、標準報酬月額・標準賞与額の算定に考慮しません。同一事業所で一定期間経過後に再度雇用された場合は、それぞれの被保険者期間で2年が経過するまで算定に考慮しない取扱いとなります。
なお、同日得喪で被保険者資格が継続している場合は、通算して2年が経過するまで算定に考慮しない取扱いとなります。

Q₂

A社とB社で勤務しており、以前からA社で社会保険に加入していますが、B社でも加入要件を満たしたため社会保険に加入します。B社で社会保険適用促進手当の支払いを受けますが、標準報酬月額・標準賞与額の算定に考慮しない取扱いとなるのでしょうか。

A₂

複数の事業所に勤務し、各事業所において社会保険の加入要件を満たしている被保険者は、事業所ごとで取扱いの対象となるのか確認します。

社会保険の被扶養者の認定基準

年間収入が130万円未満※であること

※60歳以上の者又は障害厚生年金を受けられる程度の障害者の場合は、180万円未満

令和5年10月20日以降

- 社会保険の被扶養者となっている方が繁忙期に労働時間を伸ばす等により、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、引き続き扶養に入り続けることが可能
なお、「一時的な事情」として認定を行うため、同一の者について原則として連続2回までを上限とする

一時的な収入変動に該当する主なケース

- 被扶養者が勤務している事業所において、他の従業員が休職・退職したことにより、被扶養者の業務量が増加した
- 被扶養者が勤務している事業所における業務の受注が好調だったことにより、当該事業所全体の業務量が増加した

Point
 被扶養者が勤務している事業所において、今後も引き続き収入が増えることが確実な場合（基本給があがった、恒常的な手当が新設された、労働契約の変更により所定労働時間・出勤日数が増加した場合等）は、一時的な収入変動とは判断しません

事業主の証明

- 扶養に入りながら働いている方を雇用している事業主は、従業員から収入が一時的に上がったことの証明を求められた場合、証明をしていただくことで従業員が引き続き扶養に入り続けることが可能となります

記載 Point

被扶養者の収入確認に当たっての「一時的な収入変動」に係る事業主の証明書

当事業所において雇用されている下記被扶養者^{※1}については、雇用契約等により本来想定される年間収入が被扶養者の収入要件である130万円未満^{※2}です。この事業主記載欄に記載された期間に係る収入増については、人手不足による労働時間延長等に伴う一時的なものであることを証明します。

※1 新たに被扶養者としての認定を受けようとする者を含みます。

※2 60歳以上の者又は概ね厚生年金保険法による障害厚生年金の支給要件に該当する程度の障害者については、180万円未満となります。

【被保険者・被扶養者記載欄】

提出年月日 ^{※3}		令和 年 月 日
被保険者	(フリガナ) 氏 名	
	被保険者等記号・番号	
被扶養者	(フリガナ) 氏 名	
	被保険者等記号・番号	

※3 被保険者の事業所や保険者（健康保険組合等）に提出する際に記載してください。

【被扶養者を雇う事業主の記載欄】

事業所所在地	〒 -	
事業所名称		
事業主氏名		
電話番号		
雇用契約等により本来想定される年間収入	円	
人手不足による労働時間延長等が行われた期間	令和 年 月 から 令和 年 月 まで	
上記期間における当事業所での労働による収入額（実績額）	円	

※4 本証明書は、被扶養者認定及び被扶養者の資格確認において対象者の収入を確認する際の添付書類として、被保険者から被保険者の事業所や保険者（健康保険組合等）に提出する書類となります。

※5 記載内容の確認に当たって、別途雇用契約書等の添付書類を求められる場合があります。

＜従業員の方＞

被保険者（社会保険に加入している方）の氏名、被保険者等記号・番号と被扶養者（被保険者の配偶者等）の氏名、被保険者等記号・番号を記載してください

＜事業主の方＞

被扶養者の方が働いている事業所の所在地等情報を記載してください

事業主の証明は、被扶養者（異動）届の申請をする際又は保険者による被扶養者資格の再確認時に、添付書類として提出してください

事業主の証明による被扶養者認定の円滑化

Q₁

事業主の証明は、人事担当者など事業主以外であっても記載可能でしょうか。

A₁

複数の店舗がある事業所で店舗ごとに人事管理を行っている場合など、事業所の組織形態によっては事業主が記載することが困難であることも考えられます。そのような場合は、被扶養者の就労状況、労働条件などについて把握している方（人事労務管理を担当している部署の責任者等）の氏名などを記載してください。

Q₂

被保険者の転職などで保険者が変わった場合は、回数のカウントをどのように考えるのでしょうか。

A₂

被保険者の転職などに伴い保険者が変わった場合は、事業主の証明により一時的な収入変動である旨を保険者が確認した回数は引継ぎせず、新たに加入した保険者で行った収入確認を1回目としてカウントすることとなります。

Q₃

被扶養者がフリーランスや自営業者など特定の事業主と雇用関係にない場合、取扱いの対象となるのでしょうか。

A₃

特定の事業主と雇用関係にない場合については対象となりません。

Q₄

被扶養者が複数の事業所で勤務している場合、どの事業所から事業主の証明を取得するのでしょうか。

A₄

被扶養者が複数の事業所で勤務している場合は、一時的に年間収入が130万円以上となった主たる要因である勤務先の事業主から証明を取得してください。ただし、複数の事業所においてそれぞれ一時的な収入増加がある場合は、それぞれの事業所の事業主から証明を取得してください。

「年収の壁・支援強化パッケージ」の詳細は厚生労働省ホームページをご覧ください

▶ 厚生労働省ホームページ「年収の壁・支援強化パッケージ」

https://www.mhlw.go.jp/stf/taiou_001_00002.html



専業主婦による被扶養者認定Q&A (注: 注は抜粋部分)

【制度について】

Q 1-1 「年収の壁・支援強化パッケージ」は「年収の壁」に関する制度の対応策のことですが、どのような制度があるのでしょうか。

A 1-1 厚生年金保険及び健康保険（以下「社会保険」という。）においては、会員の配偶者で一定の収入がない方は、被扶養者（第2号被扶養者）として、国民年金第3号被扶養者となります。）として、被扶養者の負担が生じません。

こうした方が収入が増加した場合、
・厚生年金保険の被扶養者数が101人以上（※1）の専業主婦で働く短時間労働者などの場合は、年収106万円以上（※2）となり、厚生年金保険・健康保険に加入する。
・厚生年金保険の被扶養者数が100人以下の専業主婦で働く短時間労働者などの場合は、年収130万円以上となり、国民年金・国民健康保険に加入する。
いずれかの形で、被扶養者（第3号被扶養者）でなくなり、社会保険料の負担が発生することとなります。

被扶養者負担が生じると、その分取り収入が減少するため、これを補填する目的で就業促進する方がおられます。こうした方が働いている収入基準（年収106万円や130万円）がいわゆる「年収の壁」（「106万円の壁」や「130万円の壁」と呼ばれています）。

このような社会保険制度上の収入基準のほかに、企業が支給する配偶者手当に収入要件がある場合も、就業促進の要因になっていると認識されています。

※1 会社員で（2024年）12月31日まで、専業主婦として働くことが予定されている方。
※2 会社員で（2024年）12月31日まで、専業主婦として働くことが予定されている方。

社会保険料負担軽減手帳に関するQ&A (注: 注は抜粋部分)

【制度について】

Q 1-1 「年収の壁・支援強化パッケージ」は「年収の壁」に関する制度の対応策のことですが、どのような制度があるのでしょうか。

A 1-1 厚生年金保険及び健康保険（以下「社会保険」という。）においては、会員の配偶者で一定の収入がない方は、被扶養者（第2号被扶養者）として、国民年金第3号被扶養者となります。）として、被扶養者の負担が生じません。

こうした方が収入が増加した場合、
・厚生年金保険の被扶養者数が101人以上（※1）の専業主婦で働く短時間労働者などの場合は、年収106万円以上（※2）となり、厚生年金保険・健康保険に加入する。
・厚生年金保険の被扶養者数が100人以下の専業主婦で働く短時間労働者などの場合は、年収130万円以上となり、国民年金・国民健康保険に加入する。
いずれかの形で、被扶養者（第3号被扶養者）でなくなり、社会保険料の負担が発生することとなります。

被扶養者負担が生じると、その分取り収入が減少するため、これを補填する目的で就業促進する方がおられます。こうした方が働いている収入基準（年収106万円や130万円）がいわゆる「年収の壁」（「106万円の壁」や「130万円の壁」と呼ばれています）。

このような社会保険制度上の収入基準のほかに、企業が支給する配偶者手当に収入要件がある場合も、就業促進の要因になっていると認識されています。

※1 会社員で（2024年）12月31日まで、専業主婦として働くことが予定されている方。
※2 会社員で（2024年）12月31日まで、専業主婦として働くことが予定されている方。

▶ 年収の壁突破・総合相談窓口

0120-030-045（フリーダイヤル・無料）

受付時間 平日 8:30~18:15

※ 土日・祝日・年末年始（12/29~1/3）はご利用いただけません



ご清聴ありがとうございました