



# トップアンドコア通信

【2023年12月号】

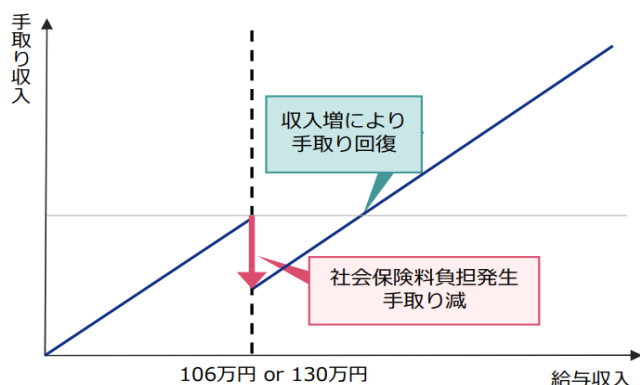
産労総合研究所が上場企業を含む3,000社を対象に「2023年度 教育研修費用の実態調査」を行い、結果が公表されています。教育研修費用の総額を「増加見込み」と回答した企業は6割以上にのぼり、重点的に取り組む教育研修は「新入社員教育」に次いで、「中堅社員教育」「初級管理者教育」がポイントを上げています。コロナ禍が落ち着いたことから「中断していた研修を再開」「経営方針として人材育成に力を入れる」などが理由としてあげられるとともに、DXを加速するため「デジタル教育、リスティング関連の教育を新設・強化する」という企業も増えています。人材の流出を避け、優秀な人材を確保するためにも、会社が必要とするスキルについての教育研修は有効です。政府も様々な助成金を用意していますので、効果的に活用されることをお勧めします。

## ■ 「年収の壁・支援強化パッケージ」について (2023年10月20日～)

人手不足への対応が急務となる中で、短時間労働者が「年収の壁」を意識せず働くことができる環境づくりを支援するため、当面の対応として「支援強化パッケージ」が政府により

### 第3号被保険者の手取り収入の変化 (イメージ)

決定されました。



○従業員100人超企業<sup>(※1)</sup>に  
週20時間以上で  
勤務する場合

「106万円の壁」<sup>(※2)</sup>  
加入制度：厚生年金保険・健康保険

○上記以外の場合

「130万円の壁」  
加入制度：国民年金・国民健康保険

### 『年収の壁』とは…

会社員の配偶者等で、パートやアルバイトをされている方は、年収「106万円」「130万円」の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」といわれるもの。

### <支援強化パッケージ とは…>

#### 「106万円の壁」への対応

- (1) キャリアアップ助成金のコース新設
- (2) 社会保険適用促進手当の標準報酬算定除外

#### 「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

### <就業調整の理由について…>

- ・会社員の配偶者等で扶養され保険料負担がない「第3号被保険者」のうち、約4割が就労
- ・配偶者がいる女性パートタイム労働者のうち、就業調整をしているのは21.8%  
→そのうち、理由としては「106万円の壁：21.4%」「130万円の壁：57.3%」(複数回答)

事業主が行う手取り収入を減らさない  
取組に対し、企業を支援！！

### (1) キャリアアップ助成金「社会保険適用時処遇改善コース」

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（以下の「手当等支給メニュー」と「労働時間延長メニュー」）を行った事業主に対して、一定期間助成を行うことにより、壁を意識せず働くことのできる環境づくりを後押しする

■手当等支給メニュー (手当等により収入を増加させる場合)		■労働時間延長メニュー (労働時間延長を組み合わせる場合)		
要件	1人当たり 助成額	週所定労働時間の延長	賃金の増額	1人当たり 助成額
①賃金の15%以上の「社会保険適用促進手当」支給	(1年目) <b>20万円</b>	① 4時間以上	-	<b>30万円</b>
②上記①+3年目以降に下記③	(2年目) <b>20万円</b>	② 3時間以上4時間未満	5%以上	
③賃金の18%以上を増額 ※基本給または恒常的な手当により	(3年目) <b>10万円</b>	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	

※2023年10月1日から遡及して適用可(同日以降に新たに社会保険の適用となった労働者を対象)  
※2024年1月31日までにキャリアアップ計画書の事後提出可(期限内に規定等の措置を講じた場合)

事業主が行う手取り収入を減らさない  
取組に対し、企業を支援！！

### (2) 社会保険適用促進手当の標準報酬算定除外

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、給与・賞与とは別に事業主は「社会保険適用促進手当」を支給できるものとし、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、以下の内容で除外対応ができる。

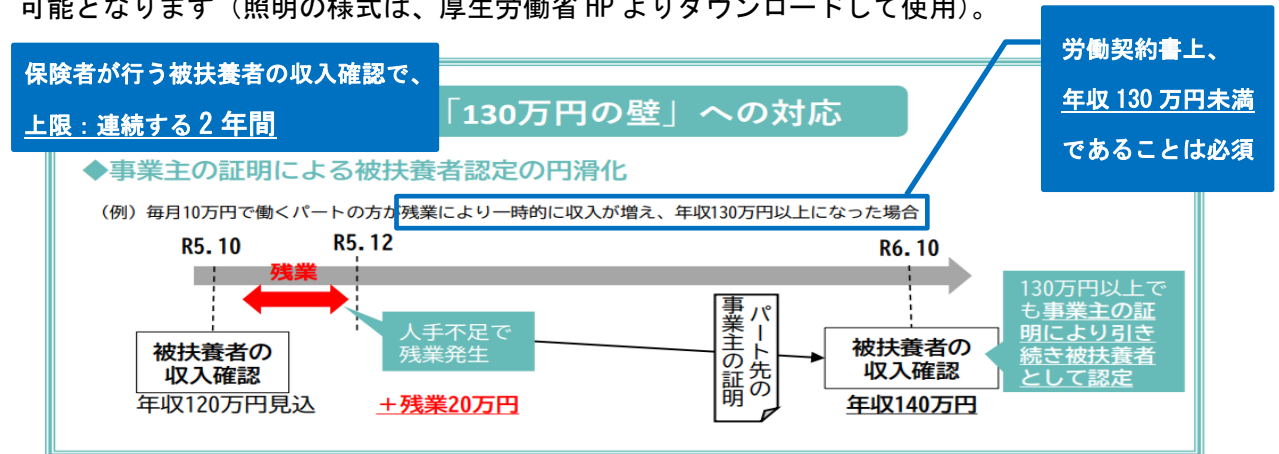
内 容：標準報酬月額・標準報酬賞与額の算定から除外して算出  
上限額：労働者本人負担分の保険料相当額  
期 間：最大2年間



繁忙期等、一時的な収入増により  
扶養対象外となる従業員を支援！！

### (3) 事業主の証明による被扶養者認定の円滑化

パート・アルバイトで働く方が、人手不足や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、引き続き扶養に入り続けることが可能となります(照明の様式は、厚生労働省HPよりダウンロードして使用)。



## 社会保険労務士法人トップアンドコア

【本社】 東京都新宿区西新宿 1-25-1 新宿センタービル 46F TEL：03-3349-8370

【名古屋支店】 愛知県名古屋市市中村区名駅 1-1-1 JPタワー名古屋 7F TEL：052-589-8753

【福岡支店】 福岡県福岡市博多区住吉 1-2-25 キャナルシティ・ビジネスセンタービル 6F TEL：092-273-0503

E-mail: [contact@topandcore.or.jp](mailto:contact@topandcore.or.jp) <http://www.topandcore.com/>

