

令和 5 年 11 月 / 日

一般社団法人鳥取県労働基準協会

会長 岡田 幸一郎 殿

「年収の壁・支援強化パッケージ」に関する周知について（協力依頼）

日頃より、労働行政の推進に格別の御配意を賜り、厚く御礼申し上げます。

さて、政府におきましては、本年6月に閣議決定された「こども未来戦略方針～次元の異なる少子化対策の実現のための「こども未来戦略」の策定に向けて～」において、持続的な成長を可能とする経済構造を構築する観点から「成長と分配の好循環」（成長の果実が賃金に分配され、セーフティネット等による暮らしの安心の下でそれが消費へとつながる）等の実現を目指すこととしています。

中小企業・小規模事業者も含め賃上げしやすい環境の整備に取り組むとともに、フルタイム労働者だけではなく、短時間労働者にもこのような賃上げの流れを波及させていくためには、本人の希望に応じて可能な限り労働参加できる環境が重要です。

その中で、社会保険料の負担がない被扶養者の方について、一定以上の収入（106万円または130万円）となった場合に、社会保険料負担の発生や、企業の配偶者手当がもらえなくなることによる手取り収入の減少を理由として就業調整を行う、いわゆる「年収の壁」への対応が急務となっています。

このため、当面の対応として、9月27日に全世代型社会保障構築本部において、

- (1) 106万円の壁への対応（①キャリアアップ助成金のコースの新設②社会保険適用促進手当の標準報酬算定除外）
- (2) 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）
- (3) 配偶者手当への対応（④企業の配偶者手当の見直し促進）

等を内容とする「年収の壁・支援強化パッケージ」（別添資料1 参照）が決定され、①キャリアアップ助成金のコースの新設及び④企業の配偶者手当の見直し促進を含む各施策について、10月20日から開始したところです。

貴会におかれましては、会員企業の皆様に積極的にキャリアアップ助成金の活用や配偶者手当見直しの促進に取り組んでいただけますよう、周知や働きかけをお願いいたします。その際、適宜、キャリアアップ助成金の新しいコースをまとめたパンフレット（別添資料2 参照）及び配偶者手当の見直しに係るリーフレット（別添資料3 参照）をご活用くださいますようお願いいたします。

なお、配偶者手当の収入要件については、個別の企業の判断になりますが、健康保険の被扶養者認定に連動する形で設定している場合、「③事業主の証明による被扶養者認定の円滑化」を受けた被扶養者認定の取扱いと同様になるものと考えられますので、その旨申し添えます。

鳥取労働局長

平川 雅浩

