

ヒューマンテック通信

今月のテーマ

「年収の壁・支援強化パッケージ」が公表されました

短時間労働者は一定以上の収入（106万円または130万円）を得ると、社会保険が適用されたり健康保険等の被扶養者から外れたりすることにより保険料負担が発生し、手取り収入が減少するため、就業調整するケースが見られます。そこで、短時間労働者が「106万円の壁」、「130万円の壁」（いわゆる「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、当面の対応策として、厚生労働省より「**年収の壁・支援強化パッケージ**」が公表されました。パッケージの概要は下記のとおりです。

【106万円の壁への対応】

●キャリアアップ助成金のコースの新設

短時間労働者の社会保険の加入にあわせて、手当の支給（賃金の15%以上分）や労働時間の延長など労働者の収入を増加させる取組みを行った事業主に対して、労働者1人当たり最大50万円の支援が受けられる助成金（キャリアアップ助成金/社会保険適用時処遇改善コース）が新設されます。

●社会保険適用促進手当

短時間労働者が新たに社会保険適用となった場合に労働者の手取り収入が維持できるよう、標準報酬月額・標準賞与額の算定基礎とならない「社会保険適用促進手当」を最大2年間支給することが可能となります。この手当について、賃金の15%以上の額を支給したときは、上記キャリアアップ助成金の対象となります。

【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

健康保険等の被用者保険の被扶養者の認定にあたっては、一時的に収入が増加し、直近の収入に基づく年収の見込みが130万円以上となる場合でも、直ちに被扶養者認定を取り消すのではなく、総合的に将来収入の見込みを判断することとされています。

今回の対応策では、一時的な収入の増加により年収が130万円以上となる場合でも、**人手不足による労働時間延長等に伴う一時的な収入変動である旨の事業主の証明**を添付することで、迅速に被扶養者認定を受けることが可能となります。証明の添付は原則として**連続2回**までが上限です。

【配偶者手当への対応】

●配偶者手当の見直しの促進

配偶者手当の収入要件も就業調整の原因となっているため、配偶者手当の見直しの促進のため、わかりやすい資料の公表、セミナーの実施、中小企業団体等を通じた周知等が行われます。

助成金を活用した取組み等、年収の壁への対応をご検討される場合は、弊所の担当者までお問い合わせ下さい。

●**年収の壁・支援強化パッケージ**

<https://www.mhlw.go.jp/content/12501000/001150696.pdf>

10月より最低賃金が改定されます

本紙8月号でお伝えした令和5年度地域別最低賃金額の答申に基づき、全都道府県の地域別最低賃金が決定され、発効日より改定されます。今年度の全国加重平均額は43円引き上げられ1,004円となりました。

主な都道府県の改定後最低賃金額（※括弧内は改定前）

東京都	1,113 (1,072)	神奈川県	1,112 (1,071)
千葉県	1,026 (984)	茨城県	953 (911)
大阪府	1,064 (1,023)	全国	1,004 (961)

最低賃金は**発行年月日（都道府県ごとに10/1～10/14）以降の労働に対する賃金から適用**されます。

なお、生産性向上のための設備投資等を行い、事業場内最低賃金を一定額以上引き上げた中小企業等にその費用の一部を助成する「業務改善助成金」の助成対象となる事業場の要件が8月31日より拡充されています。

●**地域別最低賃金の全国一覧**

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/minimumic_hiran/index.html

●**「業務改善助成金を拡充します」**（厚労省HP）

<https://www.mhlw.go.jp/content/11302000/001140626.pdf>

心理的負荷による精神障害の労災認定基準が改正されました

厚生労働省は、2023年9月1日付で「心理的負荷による精神障害の認定基準」を改正しました。改正の主なポイントは以下のとおりです。

1. 「業務による心理的負荷評価表」の見直し

- 心理的負荷を評価する「**具体的出来事**」として以下の2つを追加
 - ・「顧客や取引先、施設利用者などから**著しい迷惑行為を受けた**（いわゆる**カスタマーハラスメント**）」
 - ・「**感染症等の病気や事故の危険性が高い業務に従事した**」

2. 精神障害の悪化の業務起因性が認められる範囲を見直し

- 悪化前おおむね6ヵ月以内に「**特別な出来事**」（特に強い心理的負荷となる出来事）がない場合でも、「**業務による強い心理的負荷**」により悪化したときには、**悪化した部分について業務起因性を認める**

3. 医学意見の収集方法を効率化

- 専門医3名の協議により決定していた事案について、特に困難なものを除き専門医1名の意見で決定**できるよう変更

●**厚生労働省「心理的負荷による精神障害の認定基準」改正**

https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_34888.html

一時金の支給に伴う賞与支払届提出について

近年、年金事務所の調査により、これまで指摘されなかった一時金等の手当についても社会保険における「賞与」として賞与支払届の提出を求められるケースが増加しています。社会保険における「賞与」の範囲は下記のとおりとされています。

社会保険における「賞与」の範囲

名称を問わず次の2つのいずれにも該当するもの

①労働の対償として受けるもの

結婚祝金などの**慶弔金や実費弁償的なものでない限り労働の対償と解**されます。

②年3回以下の支給のもの

一時金のような形で支払われているものや、**年3回以下**の支給が明確なものが該当すると解されています。

（賞与に該当する例）

- ・年末年始に支給される「**年末年始手当**」
- ・入社時に支給される「**入社一時金**」 など

賞与支払届の提出要否がご不明な場合は、弊所の担当者までお問い合わせください。

個人事業者等に対する安全衛生対策のあり方に関する検討会の報告書が公表されました

厚生労働省は、個人事業者等の安全衛生対策のあり方をまとめた報告書を公表しました。報告書では、個人事業者等に対する安全衛生対策のあり方に関して、以下の観点から個人事業者等を取り巻く関係者が講ずべき措置が整理されました。

- ・個人事業者等の**業務上の災害の把握**等
- ・個人事業者等の**危険有害作業に係る災害を防止するための対策**
- ・個人事業者等の**過重労働、メンタルヘルス、健康確保等の対策**
- ・個人事業者や小規模事業者に対する**支援**
- ・個人事業者等による**労働基準監督署等への申告**について

報告書には、個人事業者等の休業4日以上死傷災害等の報告の仕組みを措置することや、特定の危険有害業務に関する特別教育を個人事業者等にも義務づけること等の具体的な措置が盛り込まれており、取組みを進めることが適当とされた項目については「速やかに、必要な法令改正、予算措置等を行うべき」としています。

●**個人事業者等に対する安全衛生対策の在り方に関する検討会**

<https://www.mhlw.go.jp/content/11201250/001161088.pdf>