

労務関連ニュースレター

October 2023

In brief

厚生労働省より、短時間労働者(パート・アルバイトで働く労働者)に対し、いわゆる「年収の壁」を意識せずに働くことができる環境づくりを支援する施策「支援強化パッケージ」が公表されました。その他、「心理的負荷による精神障害の労災認定基準の改正」および「2023年度の地域別最低賃金」についてご紹介します。

In detail

1. 年収の壁・支援強化パッケージの公表について

企業において人手不足への対応が急務となる中で、短時間労働者(パート・アルバイトで働く労働者)に対し、いわゆる「106万円・130万円の年収の壁(※)」を意識せずに働くことができる環境づくりを支援する施策「支援強化パッケージ」が、厚生労働省より公表されましたのでご紹介します。

(1) 施策の概要

- ① 106万円の壁への対応
 - a. キャリアアップ助成金「社会保険適用時処遇改善コース」
 - b. 社会保険適用促進手当
- ② 130万円の壁への対応
 - a. 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
 - a. 企業の配偶者手当の見直し促進

(2) 内容

当面の対応として、以下の支援強化パッケージに基づき、所要の手続きを経た上で各対応策が実行されていく予定です。

施策	概要	内容
106万円の壁への対応	キャリアアップ助成金「社会保険適用時処遇改善コース」	短時間労働者が健康保険および厚生年金保険(以下被用者保険)に加入する際に手取り収入を減らさない取り組みを行った事業主に対し、労働者1人あたり最長3年間、最大50万円の支援を行う。支給申請にあたっては、提出書類の簡素化等事務負担の軽減も行われる。
	社会保険適用促進手当	被用者保険に加入していないなかった短時間労働者が新たに加入となった場合に、事業主は、当該労働者に対し、手取り収入を減らさないよう、給与・賞与とは別に「社会保険適用促進手当」を支給することができるとしている。また、事業主が支給した社会保険適用促進手当について、労使双方の保険料負担を軽減するため、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、最大2年間、被保険者の標準報酬の算定対象としない。

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	被扶養者認定基準の年収130万円について、労働時間延長等に伴い、一時的に年収が130万円以上となる場合に、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する。 被扶養者認定においては、労働時間延長等に伴う一時的な収入変動による被扶養者認定の判断に際し、事業主の証明の添付による迅速な判断を可能とする。ただし、「一時的な事情」として認定を行うことから、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。
配偶者手当への対応	企業の配偶者手当の見直し促進	企業の配偶者手当の存在が、社会保障制度とともに就業調整の抑制の要因となっていることを踏まえ、労使の話し合いの中で配偶者手当の議論や見直しが進むよう、見直しの手順をフローチャートで示す等、厚生労働省から分かりやすい資料を公表する。あわせて、配偶者手当を支給している企業が減少の傾向にあること等をセミナーで説明および中小企業団体等を通じて周知をする。

(※)「106万円の壁」とは、年収106万円以上となることで、勤務先の厚生年金保険・健康保険の適用対象となり、社会保険料が発生することを踏まえ、保険料負担を避けるために就業調整することを指します。「130万円の壁」とは、厚生年金保険・健康保険に加入している労働者に扶養されている配偶者が、年収130万円以上となることで、扶養対象外となることを踏まえ、保険料負担を避けるために就業調整することを指します。

「年収の壁・支援強化パッケージ」の詳細は以下の厚生労働省ウェブサイトをご確認ください。

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

<https://www.mhlw.go.jp/content/12500000/001150697.pdf>

<https://www.mhlw.go.jp/content/12500000/001150703.pdf>

2. 心理的負荷による精神障害の労災認定基準の改正について

精神障害や自殺事案については、「心理的負荷による精神障害の労災認定基準について」に基づき労災認定が行われていますが、この労災認定基準について、精神障害を発症した労働者の業務における心理的負荷の評価を明確化する改正が行われました。本改正により、より適切な認定、審査の迅速化、請求の容易化が図られるようになりました。

(1) 改正の概要

- ① 実際に発生した業務によって生じた出来事(以下「具体的な出来事」)を、負荷(ストレス)の強さに応じて評価した「心理的負荷評価表」について、以下の内容が見直されました。
 - a. 具体的な出来事に、「顧客や取引先、施設利用者等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)を追加
 - b. 具体的な出来事に、「感染症等の病気や事故の危険性が高い業務に従事した」を追加
 - c. パワーハラスメントの6類型すべてについて、心理的負荷の強度ごとの具体例を明記
- ② 精神障害の悪化の業務起因性が認められる範囲が見直されました。改正前は、精神障害の悪化とその業務起因性については、「特別な出来事があり、その後6ヶ月以内に対象疾病が自然経過を超えて著しく悪化した場合」には、特別な出来事による心理的負荷が悪化の原因であると推認し、悪化した部分について業務起因性を認めていましたが、今回の改正により、「特別な出来事がない場合」でも、業務による強い心理的負荷により症状が悪化した場合は、悪化した部分について業務起因性を認めることとなりました。
- ③ 医学意見の収集方法の効率化を図るために、専門医3名の合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1名の意見で決定できるように変更されました。

(2) 適用日

2023 年 9 月 1 日

「心理的負荷による精神障害の労災認定基準の改正」の詳細は以下の厚生労働省ウェブサイトでご確認ください。

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

<https://www.mhlw.go.jp/content/11201000/001140928.pdf>

3. 2023 年度の地域別最低賃金について

2023 年度の地域別最低賃金が 10 月 1 日から中旬までの間に順次発効しました。最低賃金は、年 1 回、厚生労働省の中央最低賃金審議会が目安を示し、各都道府県で実際の引き上げ額を決定します。

2023 年度については、原材料費の高騰等による消費者物価の上昇を背景に、都道府県の経済実態に応じ 39 円、40 円、41 円の 3 ランクに分けた引き上げ額の目安が中央最低賃金審議会から示されていました。各都道府県で決定された上昇額は全国加重平均で 43 円となり、1978 年度の最低賃金の目安制度開始以降で、過去最高額となりました。その結果、全国加重平均の時給額は 1,004 円となりました。

主な都道府県の最低賃金は以下のとおりです。

	2023 年度	(2022 年度)	発効年月日
東京都	1,113 円	1,072 円	2023 年 10 月 1 日
神奈川県	1,112 円	1,071 円	
大阪府	1,064 円	1,023 円	

各都道府県別の地域別最低賃金額は以下の厚生労働省ウェブサイトでご確認ください。

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

※本ニュースレターは 2023 年 10 月 12 日現在の情報に基づき作成しています。

Let's talk

より詳しい情報、または個別案件への取り組みにつきましては、当法人の貴社担当者もしくは下記までお問い合わせください。

PwC 社会保険労務士法人

〒100-0004 東京都千代田区大手町 1 丁目 2 番 1 号 Otemachi One タワー

<https://www.pwc.com/jp/ja/services/tax/outsourcing/hr-consulting.html>

シニアマネージャー
岩岡 学

マネージャー
兵頭 美樹

マネージャー
佐分 聖美

過去のニュースレターのご案内

[過去のニューレターを読む >](#)

ニュースレター配信のご案内

PwC Japan グループでは、会計基準や税制、法令等に関するニュースレターを発行しております。

[配信を登録する >](#)

Workforce Management Newsletter

PwC アウトソーシングサービス合同会社および PwC 社会保険労務士法人は、PwC 税理士法人および PwC 弁護士法人とも連携し、記帳代行、給与計算および支払代行サービスなどに加え、人事労務サービス、給与計算サービス、社会保険コンサルティングサービスなど、より広範囲にわたるアウトソーシングサービスを提供いたします。

PwC は、社会における信頼を築き、重要な課題を解決することを Purpose(存在意義)としています。私たちは、世界 152 カ国に及ぶグローバルネットワークに約 328,000 人以上のスタッフを擁し、高品質な監査、税務、アドバイザリーサービスを提供しています。詳細は www.pwc.com をご覧ください。

本書は概略的な内容を紹介する目的のみで作成していますので、プロフェッショナルによるコンサルティングの代替となるものではありません。

© 2023 PwC Labor and Social Security Attorney Corporation. All rights reserved.

PwC refers to the PwC network member firms and/or their specified subsidiaries in Japan, and may sometimes refer to the PwC network. Each of such firms and subsidiaries is a separate legal entity. Please see www.pwc.com/structure for further details.