

# 労務関連ニュースレター

December 2023

## In brief

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「年収の壁・支援強化パッケージ」に関して、手続きが開始されたとともに詳細についてのリーフレットやQ&Aが厚生労働省から公表されました。その他、「令和5年改正労働基準法施行規則等に係る裁量労働制に関するQ&A」追加について、および「令和5年改正労働基準法施行規則等に係る労働条件明示等に関するQ&A」等の公開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手続きの開始について

2023年10月号でもご紹介した、短時間労働者(パート・アルバイトで働く労働者)が「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「年収の壁・支援強化パッケージ」の手続きが2023年10月より開始されました。手続きの開始に伴い、各施策における詳細が公表されましたのでご紹介します。

施策	概要	各施策における詳細	関連資料
106 万 円 の 壁 へ の 対 応	キャリアアップ助成金「社会保険適用時遇改善コース」	<p>2023年10月1日以降、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50万円の助成が行われる。この助成金の申請手続きは2023年10月20日より開始されている。</p> <p>手取り収入を減らさない取り組みを開始する場合は、取り組みを開始する日の前日までに、キャリアアップ計画書を事業所の所在地を管轄する労働局に提出する必要がある。</p> <p>(2024年1月31日までに取り組みを開始する場合は、2024年1月31日までに提出)</p>	<p>この手続きの全体像および手続きに関する詳細</p> <p><a href="https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/kyufukin/syakaihoken_tekiyou.html">https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/kyufukin/syakaihoken_tekiyou.html</a></p>
	社会保険適用促進手当	<p>被用者保険に加入していないかった短時間労働者が新たに加入する場合に、事業主は、労働者の保険料負担を軽減するために、労働者に対して社会保険適用促進手当を支給することができる。</p> <p>事業主が支給するこの手当は、労使双方の保険料負担を軽減するため、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月額・標準賞与額の算定対象としない。</p>	<p>社会保険適用促進手当に関するQ&amp;A</p> <p><a href="https://www.mhlw.go.jp/content/001163156.pdf">https://www.mhlw.go.jp/content/001163156.pdf</a></p>

		<p>手当の支給にあたっては、算定除外について事後的な確認が可能となるよう、賃金台帳等への記載は「社会保険適用促進手当」の名称を使用すること。</p> <p>今回の措置は、新たに社会保険の適用となった労働者であって、標準報酬月額が 10.4 万円以下の者が対象となる。また、事業所内の労働者間の公平性を考慮し、事業主が同一事業所内で同じ条件で働く他の労働者にも同水準の手当を特例的に支給する場合には、同様に、本人負担分の保険料相当額を上限として、被保険者の標準報酬月額・標準賞与額報酬の算定対象としない。</p>	
130 万 円 の 壁 へ の 対 応	<p>事業主の証明による被扶養者認定の円滑化 <a href="https://www.mhlw.go.jp/content/001162154.pdf">https://www.mhlw.go.jp/content/001162154.pdf</a></p>	<p>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なる。</p> <p>新たに被扶養者の認定を受ける際または健康保険組合等の保険者(以下保険者)が被扶養者の資格確認を行う際に、事業主がその旨を証明する証明書を作成し、保険者に提出する必要がある。</p> <p>この施策は、あくまでも「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連続 2 回までを上限としている。</p> <p>また、この取扱いは事業主の証明による被扶養者認定 Q&amp;A の発出日である 2023 年 10 月 20 日以降の被扶養者認定および被扶養者の収入確認において適用され、発出日より前の扶養認定および収入確認については遡及しない。</p>	<p>事業主の証明による被扶養者認定 Q&amp;A <a href="https://www.mhlw.go.jp/content/001163139.pdf">https://www.mhlw.go.jp/content/001163139.pdf</a></p> <p>事業主証明様式(PDF) <a href="https://www.mhlw.go.jp/content/001159348.pdf">https://www.mhlw.go.jp/content/001159348.pdf</a></p>
配偶者手当への対応	<p>企業の配偶者手当の見直し促進 <a href="https://www.mhlw.go.jp/content/001158767.pdf">https://www.mhlw.go.jp/content/001158767.pdf</a></p>	<p>民間企業が労働者に支給する配偶者手当には、配偶者の収入要件があることが多く、女性短時間労働者の就業調整の要因となっていると指摘されている。労使の話し合いの中で配偶者手当の在り方の検討が進むよう、円滑な見直しに向けた手順がフローチャートで示された。</p> <p>あわせて、配偶者手当の見直しが求められる背景および統計データ、配偶者手当を廃止した企業事例等の実務資料も公表されている。</p>	<p>企業に配偶者手当の見直しが求められる背景および統計データ <a href="https://www.mhlw.go.jp/content/1120000/001040023.pdf">https://www.mhlw.go.jp/content/1120000/001040023.pdf</a></p> <p>企業事例や見直しにおける留意点等の実務資料 <a href="https://www.mhlw.go.jp/content/1120000/001040024.pdf">https://www.mhlw.go.jp/content/1120000/001040024.pdf</a></p>

「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でご確認ください。

[https://www.mhlw.go.jp/stf/taiou\\_001\\_00002.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/taiou_001_00002.html)  
<https://www.mhlw.go.jp/content/001162164.pdf>

## 2. 「令和 5 年改正労働基準法施行規則等に係る裁量労働制に関する Q&A」追加について

2023 年 6 月号でもご紹介した 2024 年 4 月 1 日より施行される労働基準法施行規則の改正において、裁量労働制については「令和 5 年改正労働基準法施行規則等に係る裁量労働制に関する Q&A」にて具体的な取扱いが 2023 年 8 月に公表されましたが、2023 年 11 月に、都道府県労働局からの問合せ等に基づいた Q&A が追加されました。また、厚生労働省のウェブサイトでは、これらの改正に関する資料等を紹介する専用ページが設けされました。

「令和 5 年改正労働基準法施行規則等に係る裁量労働制に関する Q&A」追加についての詳細は、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/content/001164350.pdf> (Q&A)

[https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou\\_roudou/roudoukijun/roudouzikan/sairyo.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/roudouzikan/sairyo.html)

## 3. 「令和 5 年改正労働基準法施行規則等に係る労働条件明示等に関する Q&A」等の公開について

2023 年 4 月号でもご紹介したとおり、2024 年 4 月 1 日に施行される労働基準法施行規則等の改正によって、2024 年 4 月より、労働契約の締結・更新のタイミングにおける労働条件明示事項が追加されます。この改正におけるパンフレット、「令和 5 年改正労働基準法施行規則等に係る労働条件明示等に関する Q&A」、通達等が厚生労働省より公表されていますので、内容をご確認ください。

「令和 5 年改正労働基準法施行規則等に係る労働条件明示等に関する Q&A」等の公開についての詳細は、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\\_32105.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_32105.html)

<https://www.mhlw.go.jp/content/11200000/001156048.pdf> (パンフレット)

<https://www.mhlw.go.jp/content/11200000/001156119.pdf> (Q&A)

<https://www.mhlw.go.jp/content/11200000/001156120.pdf> (通達)

※本ニュースレターは 2023 年 12 月 11 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

[過去のニュースレターを読む >](#)

## 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等に加え、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等、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 151 カ国に及ぶグローバルネットワークに約 364,000 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](http://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](http://www.pwc.com/structure) for further details.