



助成金の最新情報と活用のポイントをお届けします

助成金通信

12
2023

発行:はぎの社会保険労務士法人

〒262-0032 千葉市花見川区幕張町 6-73-4

TEL 043-272-2081 FAX 043-274-2362

年収の壁を突破

キャリアアップ助成金 社会保険適用時処遇改善コース

「キャリアアップ助成金 社会保険適用時処遇改善コース」は、厚生労働省が令和5年10月から新設した制度です。

この制度は、短時間労働者が社会保険（厚生年金保険・健康保険）に加入することで手取り収入が減少することを防ぐために、事業主が労働者の収入を増加させる取り組みを行った場合に、労働者1人あたり最大50万円を助成するものです。適用事業主や適用事業所単位の上限人数はありません。

※キャリアアップ助成金 社会保険適用時処遇改善コースは令和7年（2025年）度末までの時限措置です。

※詳しくは厚生労働省のホームページや各都道府県労働局にお問い合わせください。

◆◆制度の目的と概要◆◆

この制度の目的は、短時間労働者のキャリアアップを促進し、年収106万円の壁を解消することです。年収106万円の壁とは、短時間労働者が社会保険に加入すると、社会保険料や所得税などの負担が増えるために、手取り収入が減少する現象を指します。この現象は、短時間労働者の就業意欲や雇用安定に悪影響を及ぼしています。



◆◆活用のポイント◆◆

①「キャリアアップ助成金 短時間労働者労働時間延長コース」も令和5年度に限り継続されます。

「キャリアアップ助成金 社会保険適用時処遇改善コース」では対象外になる労働時間延長について助成が継続されます。

②手当等支給メニューは社会保険適用促進手当の支給等により106万円の壁を突破して社会保険を適用した場合に支給になります。よって、想定は社会保険の特定適用事業所（現在101名以上、2024年10月以降は51名以上）になります。想定以外の事業主は任意特定適用事業所になった場合などに活用できます。

①手当等支給メニュー

事業主が労働者に社会保険を適用させる際に、「社会保険適用促進手当」の支給等により労働者の収入を増加させる場合に助成します。

	要件	申請時期	1人あたり助成額
1年目	①賃金（標準報酬月額・標準賞与額）の15%以上分を労働者に追加支給すること（社会保険適用促進手当）	左欄の取組を6か月間継続した後2か月以内	6か月ごとに 10万円×2回 (大企業は7.5万円×2回)
2年目	②賃金の15%以上分を労働者に追加支給する（社会保険適用促進手当）とともに、3年目以降、以下③の取組が行われること		6か月ごとに 10万円×2回 (大企業は7.5万円×2回)
3年目	③賃金（基本給）の18%以上を増額させていること（労働時間の延長との組み合わせも可能）		6か月で 10万円 (大企業は7.5万円)

(※) 社会保険適用促進手当は、毎月の手当として支給することが想定されますが、数ヶ月分をまとめて支給することも可能です。

※社会保険適用促進手当：短時間労働者への社会保険の適用を促進するため、労働者が社会保険に加入するにあたり、事業主が労働者の保険料負担を軽減するために支給するものです。給与・賞与とは別に支給され、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、保険料算定の基礎となる標準報酬月額・標準賞与額の算定に考慮しないことができるとされています（最大2年間/標準報酬算定除外の特例）。

③現在、社会保険の特定適用事業所（現在 101 名以上、2024 年 10 月以降は 51 名以上）で週 20 時間以上働いている首都圏や都市圏の労働者は、最低賃金の兼合いから既に月額 8.8 万円を超え、社会保険が適用されていると考えられます。よって、首都圏や都市圏の労働者が手当等支給メニューを活用して社会保険適用させることは考えにくいです（※）。

（※）手当等支給メニューは、現在の社会保険適用拡大事業主（現在 101 名、令和 6 年 10 月から 51 名以上）で「週所定労働時間 20 時間以上（月当たり約 87 時間）」「月収 8.8 万円未満」の労働者を、「社会保険促進適用手当」を使って月収 8.8 万円以上にするのが目的です。

ということは現在の時給が 1,011 円以下の労働者が対象になると考えられます。現行の最低賃金で 1,012 円以上の都道府県は首都圏（東京、埼玉、千葉、神奈川）、愛知、大阪になります。よって、対象外（所定労働時間週 20 時間以上かつ月収 8.8 万円未満の労働者がいない）ということになります。社会保険適用拡大事業主以外の事業主が4分の3基準以上に働くのを支援するために使うことは、標準報酬月額の上限が 10.4 万円までなので考えにくいということになります。

④労働時間延長メニューは社会保険に加入させるために労働時間を延長して4分の3基準（通常 30 時間と想定されます）を超える場合の適用が想定されています。

⑤労働時間延長メニューの活用としては、家庭の事情で週 20 時間未満でしか働けなかった労働者が、正社員よりは短いものの、所定労働時間週 30 時間以上で働けるようになった場合に活用することが考えられます。その後、正社員として働けるようになった場合は「キャリアアップ助成金 正社員化コース」を活用する流れです。

⑥労働時間延長メニューの賃金の上昇率を計算する場合、最低賃金の上昇率を差し引いて考え審査することはありません。

⑦「キャリアアップ助成金 賃金規定等改定コース」とは併給調整がかかります。

⑧社会保険適用促進手当の標準報酬算定除外の上限は標準報酬月額 10.4 万円とされており、11 万円以上となる場合は標準報酬月額の算定根拠とされず（社会保険適用促進手当の標準報酬月額と算定されないメリットがない）。

⑨「社会保険適用時処遇改善コース」では「キャリアアップ助成金 正社員化コース」のような解雇等要件（支給申請前に事業主会社都合の離職者がいる場合に申請できない等）はありません。

②労働時間延長メニュー

所定労働時間の延長により社会保険を適用させる場合に事業主に対して助成を行うものです。以下の表の①～④のいずれかの取組を行った場合に、労働者 1 人当たり中小企業で 30 万円（大企業の場合は 22.5 万円）を支給します。

	週所定労働時間の延長	賃金の増額	申請の時期	1人当たり助成額
①	4 時間以上	—	左欄の取組を 6 か月間継続した 後 2 か月以内	6 か月で 30 万円 (大企業は 22.5 万円)
②	3 時間以上 4 時間未満	5 % 以上		
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		

③併用メニュー

1 年目に①手当等支給メニューの取組を行い、2 年目に②労働時間延長メニューの取組を行った場合に助成します。

	要件		申請時期	1人当たり助成額
1 年目	賃金（標準報酬月額・標準賞与額）の 15% 以上分を労働者に追加支給すること （社会保険適用促進手当）		左欄の取組を 6 か月間継続した 後 2 か月以内	6 か月ごとに 10 万円 × 2 回 (大企業は 7.5 万円)
2 年目	上記の取組を行った上で、 以下のいずれかの取組を行うこと			6 か月で 30 万円 (大企業は 22.5 万円)
	週所定労働時間の延長	賃金の増額		
	①	4 時間以上		
	②	3 時間以上 4 時間未満		
	③	2 時間以上 3 時間未満		
	④	1 時間以上 2 時間未満		

◆◆おすすめポイント◆◆

社会保険適用促進手当により社会保険を適用させる状況は「社会保険の特定適用事業所であるが、現在の時給が低く、社会保険の適用がされていない」という前提ですので、現在のような賃金上昇が続く中で活用が進むことは考えにくいです。ただし、労働者のキャリアに応じて労働時間を延長することにより社会保険が適用される状況では労働時間延長メニューの活用が図れます。



あとがき