

キャリアアップ助成金

(社会保険適用時処遇改善コース)

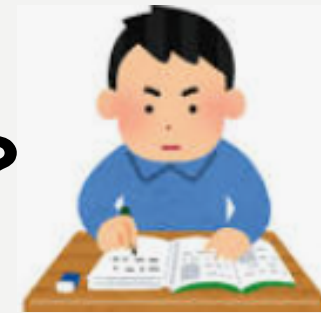
2024年3月9日 金本絵美

はじめに

- このスライド資料は、令和5年12月20日時点のパンフレットをもとに作成しています。
- 令和5年12月以降の改正は反映されていません。
- 私は、この助成金を申請したことがありません。
- 今回は、顧問先に紹介できるよう、勉強してみたものを発表させていただきます。



キャリアアップ助成金 (社会保険適用時処遇改善コース)とは？



令和5年10月20日から、

いわゆる「**年収の壁**」に対応するためのキャリアアップ助成金として、
社会保険適用時処遇改善コースが新設されました。

令和5年10月20日以降、事業主が**新たに社会保険の適用**を行った場合、
労働者1人あたり最大50万円を助成する、というものです。

社会保険適用時処遇改善コースは、

(1)手当等支給メニューと、(2)労働時間延長メニュー、(3)併用メニューに
分かれています。

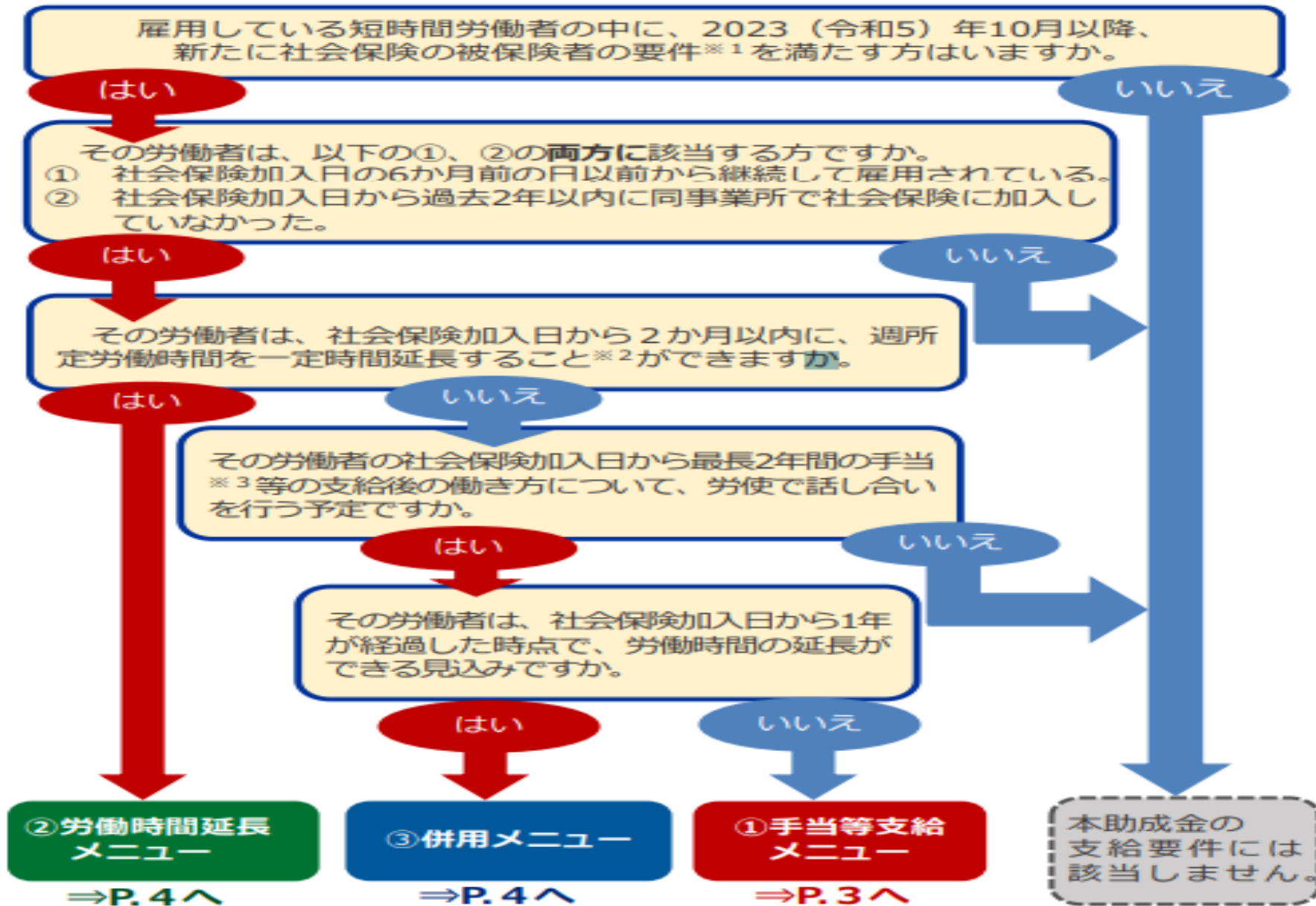


キャリアアップ助成金 (社会保険適用時処遇改善コース) 申請の流れ

※ キャリアアップ計画書を作成し、**取組を開始する日の前日までに、管轄労働局まで提出してください。** (不備があると当日の受理ができませんので、余裕を持ってご準備ください。)



対象となる労働者をチェック！



(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金が支給されます。

「社会保険適用促進手当」とは、

労働者が社会保険に加入したことに伴い、保険料の負担による手取り収入の減少をしないように、事業主が**手当**を支給した場合は、**本人**負担分の保険料相当額を上限として社会保険料の算定対象とされません。

また、事業所内で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、保険料算定の基礎となる**標準報酬月額・標準賞与額**の算定対象とされません。

ただし、**令和5年度、令和6年度の2年間限りの措置**です。

社会保険適用促進手当についての、その他のQ&AのURLを以下に貼付いたします。

<https://www.mhlw.go.jp/content/001163156.pdf>

(1) 手当等支給メニュー

	要件	申請時期	1人当たり助成額
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（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 <small>（大企業は7.5万円×2回）</small>
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 <small>（大企業は7.5万円×2回）</small>
3年目	③賃金（基本給）の 18%以上 を増額させていること <small>（労働時間の延長との組み合わせも可能）</small>		6か月で 10万円 <small>（大企業は7.5万円）</small>

(※) 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でないことに注意！
(つまり、賃金自体を増額させる＝標準報酬に含める)

Q

&

A

社会保険適用促進手当の ご質問にお答えします！

Q

社会保険適用促進手当（社保手当）の特例措置は最大2年間とのことですが、令和5・6年度のみでの措置でしょうか。

A

今般の措置は、継続的な賃金総額の増額につなげていただくという観点から、**新規適用となった労働者について、最大2年間、標準報酬月額・標準賞与額の算定において考慮しないこととします。**

なお、**キャリアアップ助成金の支援対象は、令和7年度末までに労働者に社会保険の適用を行った事業主であることから、同措置についても、一定期間継続することとしています。**

Q

標準報酬月額・標準賞与額の算定に考慮しないとのことですが、将来の厚生年金の額に影響はないのでしょうか。

A

社保手当については、社会保険適用に伴い新たに発生した本人負担分の社会保険料相当額を上限として標準報酬月額・標準賞与額の算定において考慮しないこととしていますが、この**社保手当が保険料の賦課対象となる標準報酬月額・標準賞与額に含まれない以上、厚生年金の給付額の算出基礎にも含まれないこととなります。**

Q

社保手当を支給する場合、就業規則（又は賃金規程）を変更した上で、労働基準監督署への届出が必要になりますか。

A

社保手当の支給を行う場合は、労働基準法に基づき、就業規則（又は賃金規程）への規定が必要になりますので、次ページの規定例を参考に、**就業規則を変更し、労働者の過半数で組織する労働組合（ない場合は、労働者の過半数を代表する者）の意見書を添付して、所轄の労働基準監督署へ届け出てください。**

Q

社保手当の名目で手当を支給する場合、名称は自由ですか。

A

名称は労使間での話し合いにより決めることも可能ですが、標準報酬月額等の算定から除外する場合は、当該算定除外について事後的な確認が可能となるよう、**「社会保険適用促進手当」の名称を使用するようお願いします。**また、助成金の支給審査の効率化の観点からも、同名称を使用するようお願いします。

Q

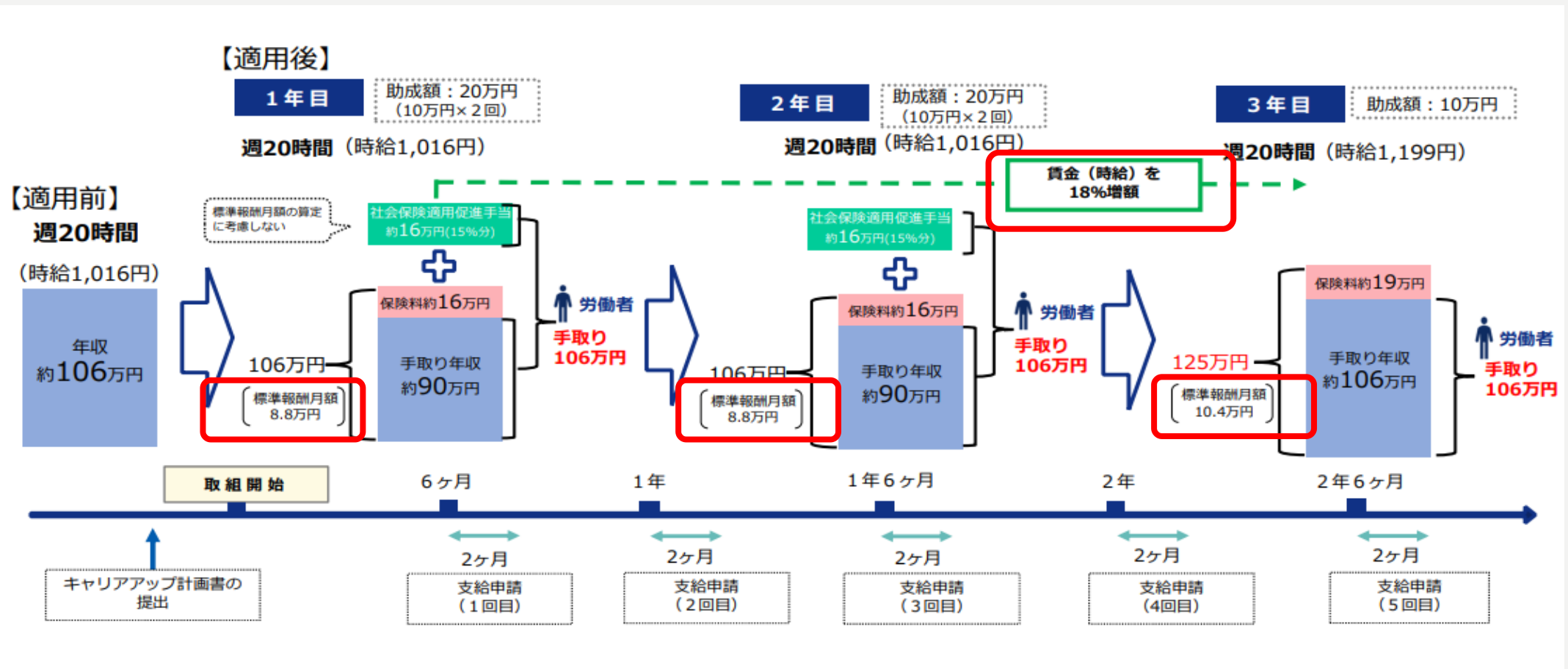
社保手当の特例（社会保険料の算定に当たって標準報酬月額等には含めない取扱い）は、所得税や住民税、労働保険料についても対象となりますか。

A

今回の社保手当の特例は、社会保険料負担の発生等による手取り収入の減少を理由として就業調整を行う者が一定程度存在するという、社会保険における「106万円の壁」への対応策として、社会保険における保険料算定に対応するものであるため、厚生年金保険、健康保険の標準報酬の算定のみに係る取扱いとなります。

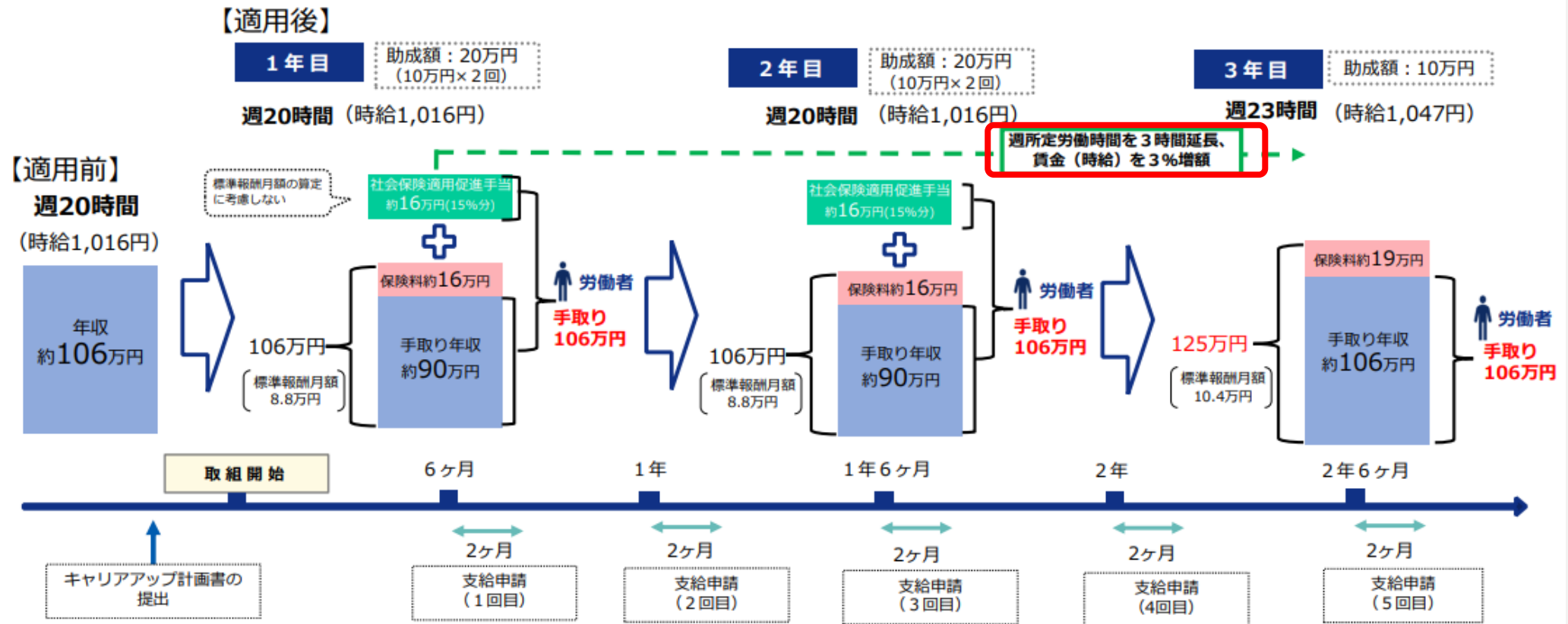
(1) 手当等支給メニュー

3年目に賃金(時給)を18%増額するパターン
 時給1,016円、週所定労働時間20時間の労働者が、
 適用拡大により新たに被保険者となるケース



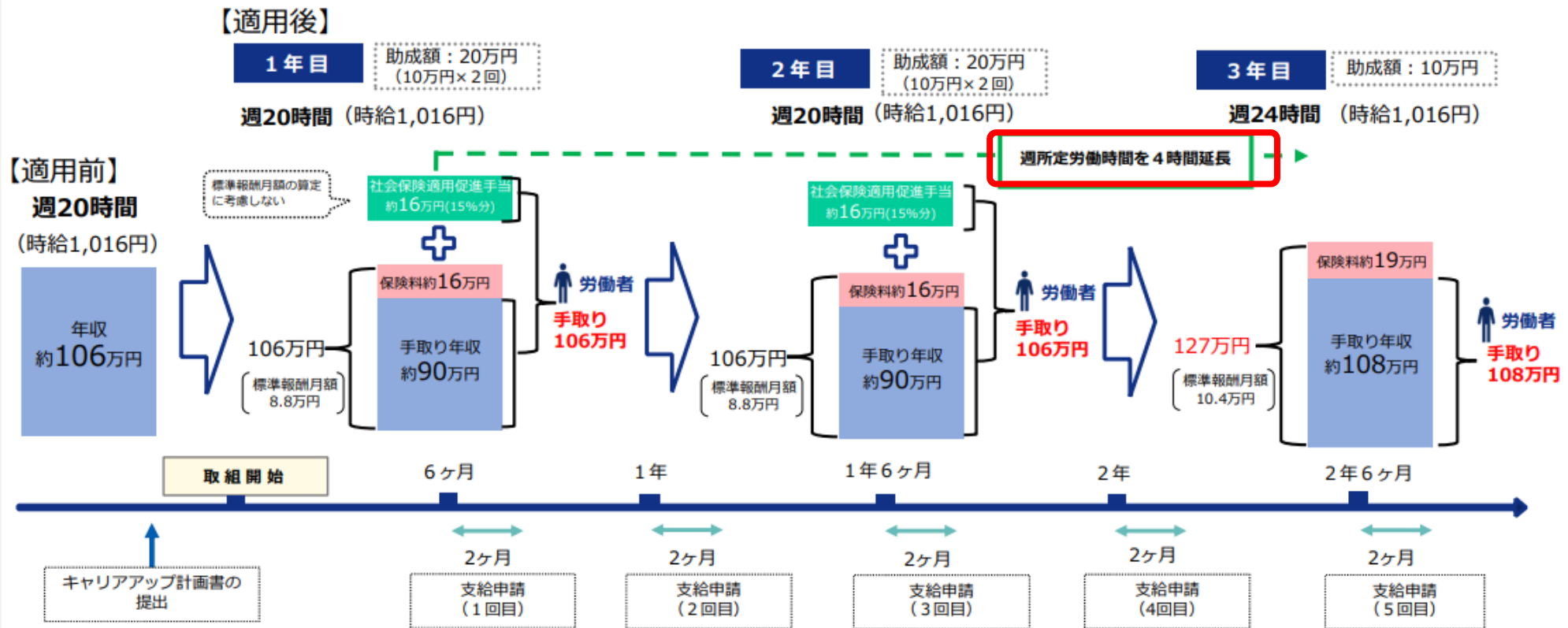
(1) 手当等支給メニュー

3年目に週所定労働時間を3時間延長し、賃金(時給)を3%増額するパターン
時給1,016円、週所定労働時間20時間の労働者が、
適用拡大により新たに被保険者となるケース



(1) 手当等支給メニュー

3年目に週所定労働時間を4時間延長するパターン
 時給1,016円、週所定労働時間20時間の労働者が、
 適用拡大により新たに被保険者となるケース



(2) 労働時間延長メニュー

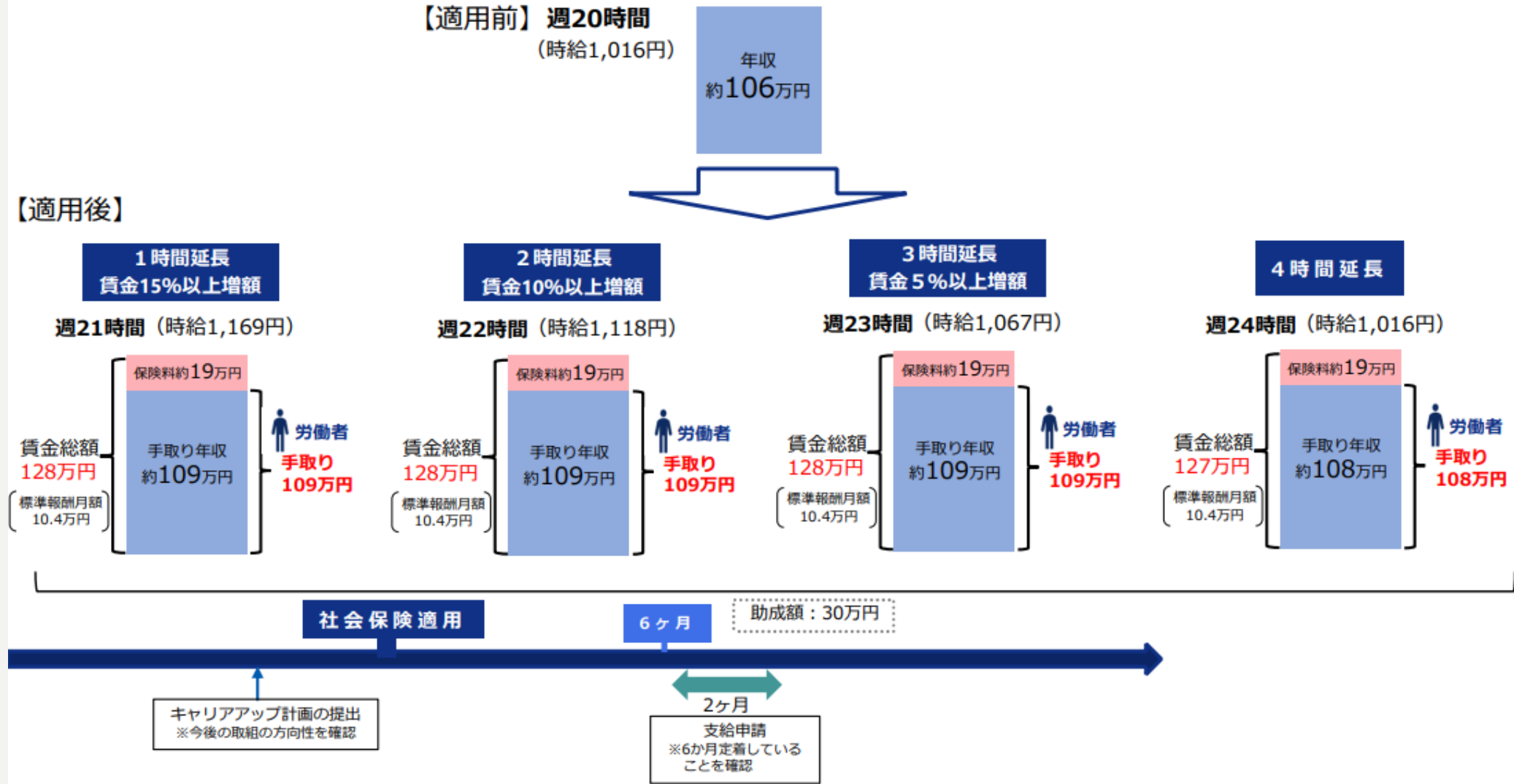
所定労働時間の延長により社会保険を適用させる場合に事業主に対して助成されるものです。

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人あたり中小企業で30万円(大企業の場合は22.5万円)を支給されます。

	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		

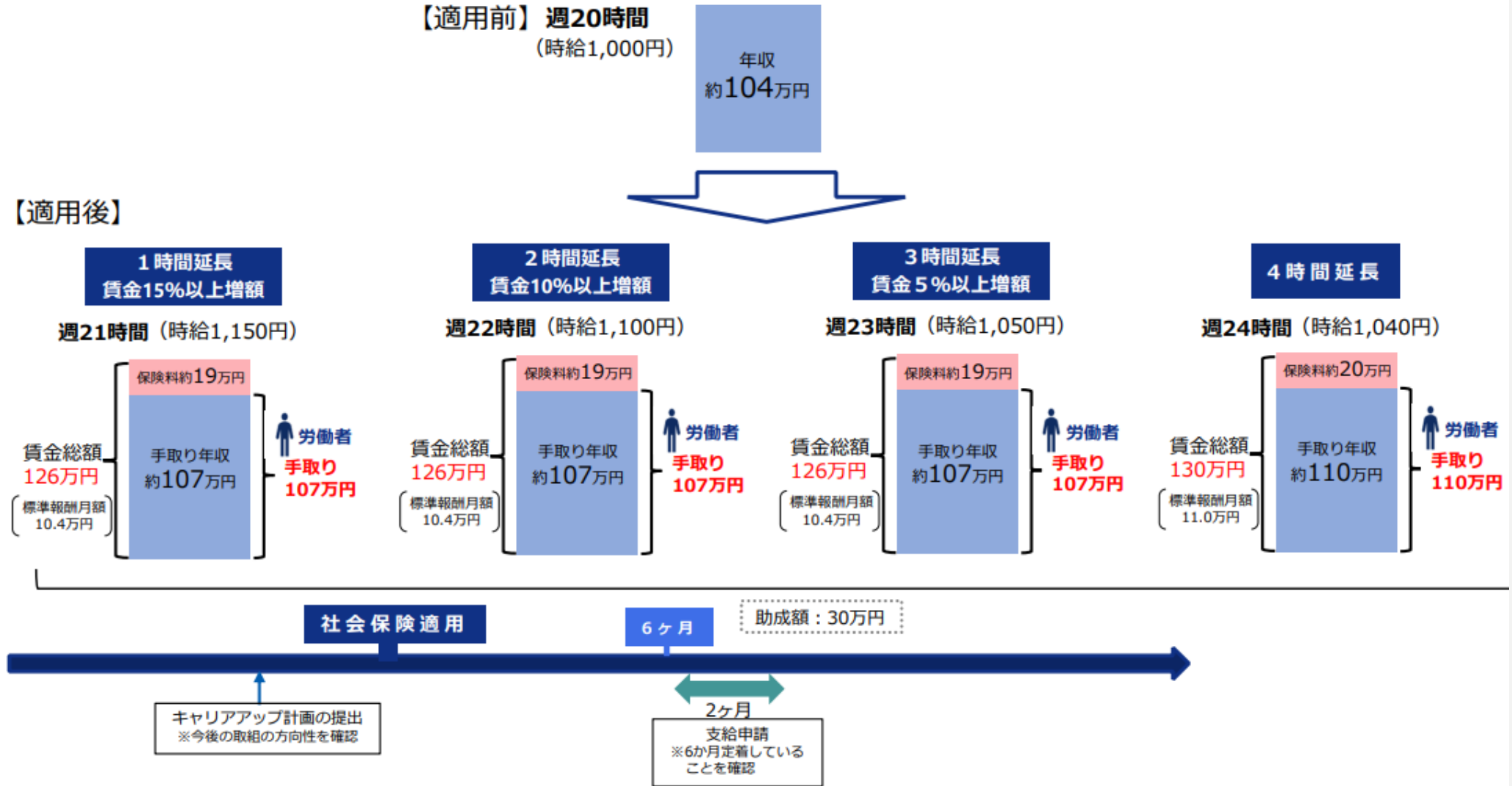
(2) 労働時間延長メニュー 活用ケース

(時給1,016円・週所定労働時間20時間の者が、**適用拡大により**新たに被保険者となるケース)



(2) 労働時間延長メニュー 活用ケース

(時給1,000円・週所定労働時間20時間の者が **賃上げにより** 新たに被保険者となるケース)



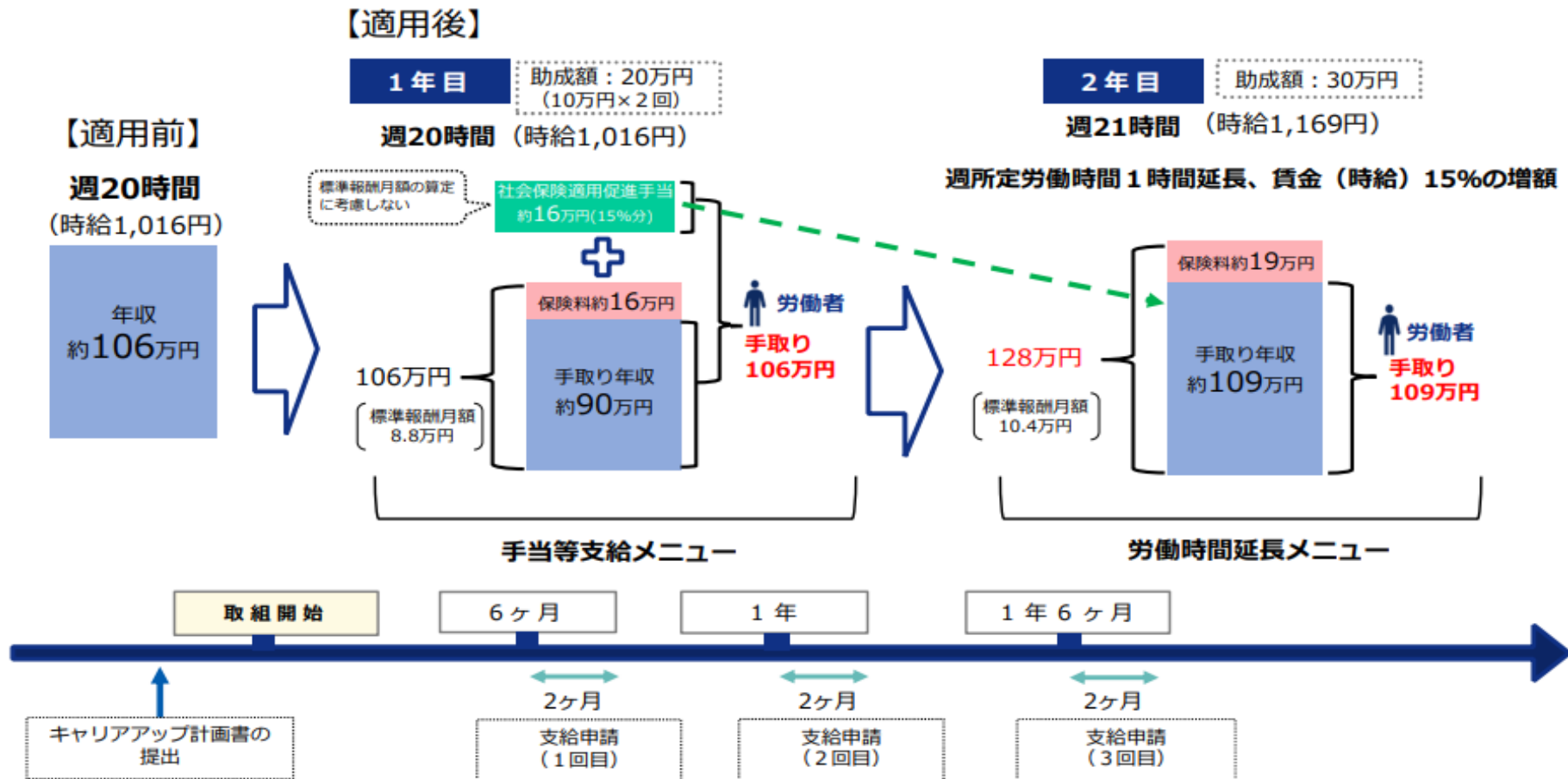
(3) 併用メニュー

	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				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 活用ケース

2年目に週所定労働時間を1時間延長し、賃金(時給)を15%増額するパターン

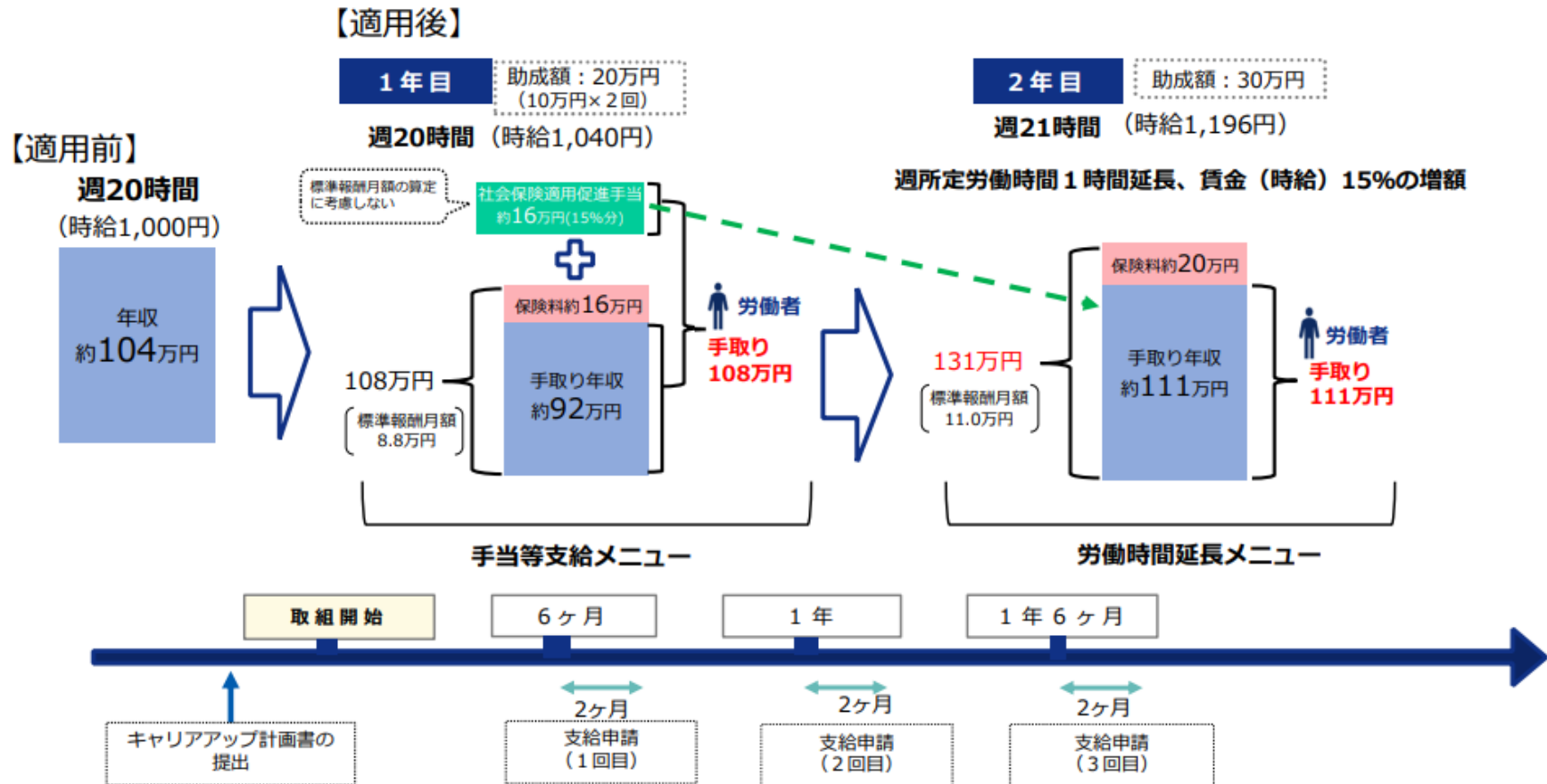
(時給1,016円・週所定労働時間20時間の者が、**適用拡大により**新たに被保険者となるケース)



(3) 併用メニュー 活用ケース

2年目に週所定労働時間を1時間延長し、賃金(時給)を15%増額するパターン

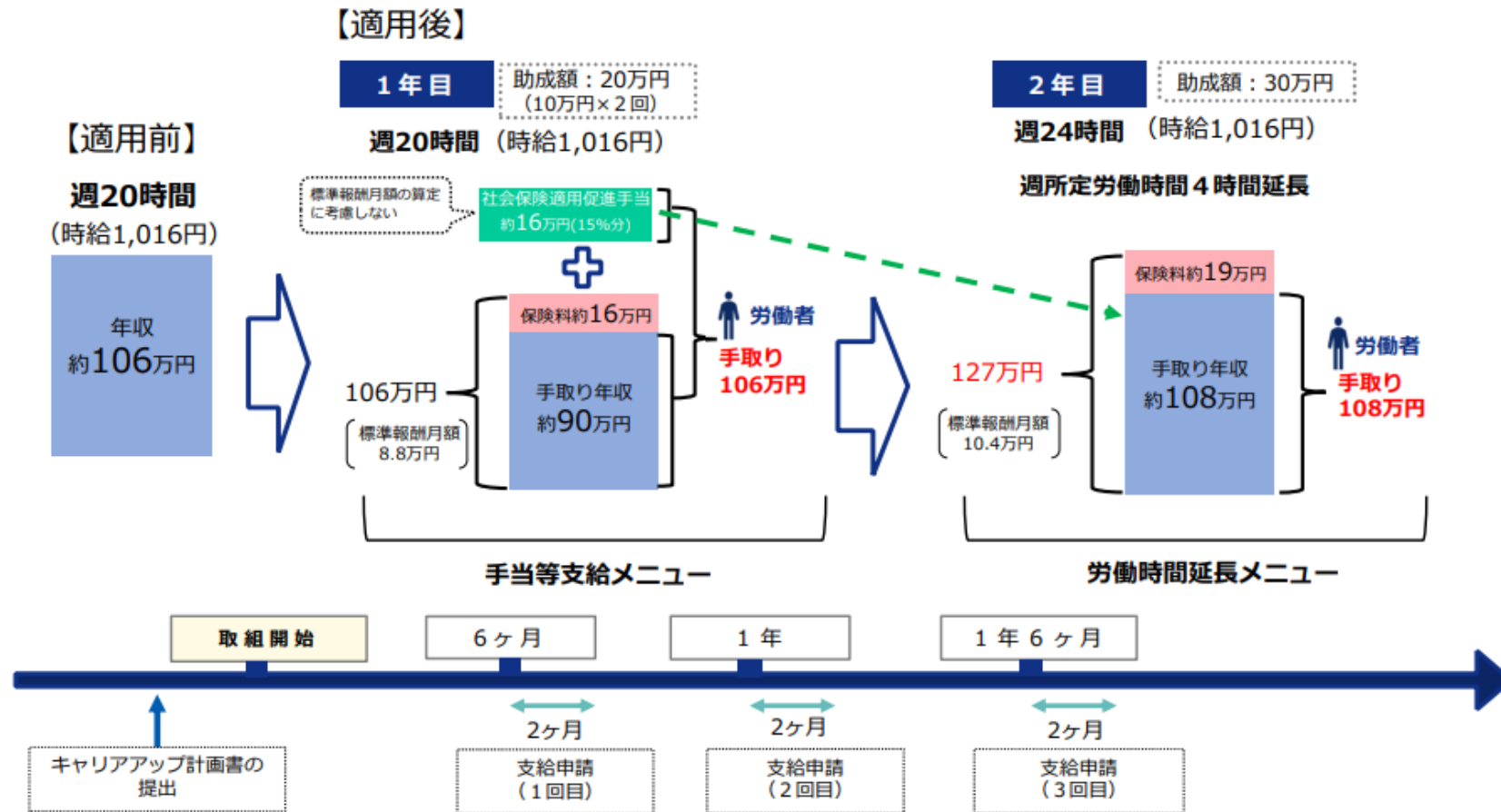
(時給1,000円・週所定労働時間20時間の者が賃上げにより新たに被保険者となるケース)



(3) 併用メニュー 活用ケース

2年目に週所定労働時間を4時間延長するパターン

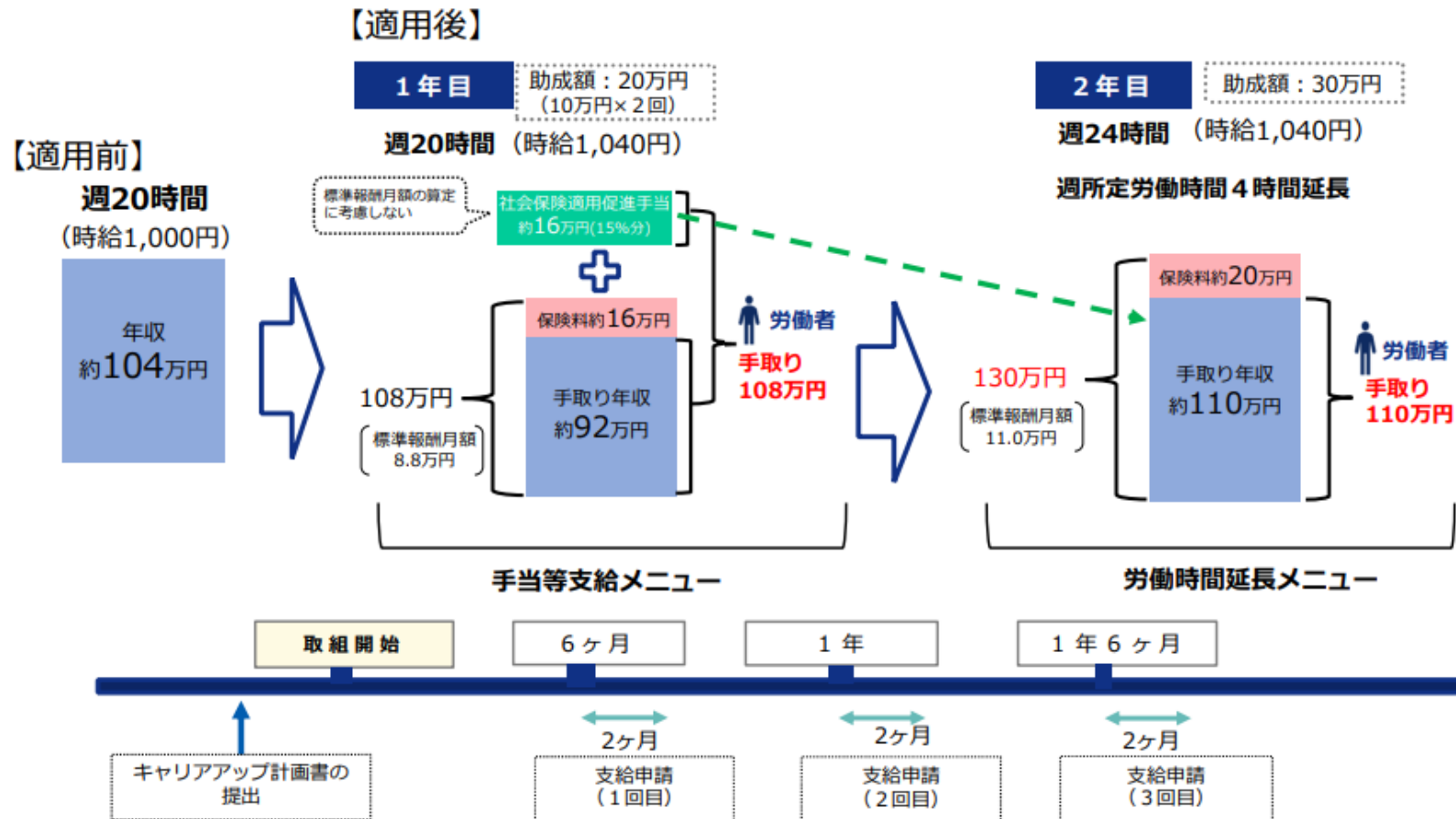
(時給1,016円・週所定労働時間20時間の者が、**適用拡大により**新たに被保険者となるケース)



(3) 併用メニュー 活用ケース

2年目に週所定労働時間を4時間延長するパターン

(時給1,000円・週所定労働時間20時間の者が **賃上げにより** 新たに被保険者となるケース)



ご清聴
ありがとうございました

