

Ⅱ-5 社会保険適用時処遇改善コース ※令和8年3月31日までの暫定措置

雇用する短時間労働者に、以下のいずれかの取り組みを講じた場合に助成します。

- ・新たに社会保険の被保険者要件を満たし、その被保険者となった際に、賃金総額を増加させる取り組み（手当支給・賃上げ・労働時間延長）を行った場合
- ・週の所定労働時間を4時間以上延長する等を実施し、これにより当該労働者が社会保険の被保険者要件を満たし、その被保険者となった場合

1 支給額 1人当たりの助成額は以下のとおりです。※対象者1人につき、いずれか1メニューの助成。

(1) 手当等支給メニュー

新たに社会保険の被保険者となった際に、賃金総額を増加させる取り組み(①,②)を行い、また、最終的に、恒常的な所得の増額となる取り組み(③)を行った場合。

企業規模	① 1年目の取組	② 2年目の取組	③ 3年目の取組
中小企業	40万円(10万円×4期※) ※1期:6か月		10万円
大企業	30万円(7.5万円×4期※) ※1期:6か月		7.5万円

- ①、②: 労働者負担分の社会保険料相当額(標準報酬月額等の15%以上)の手当支給又は賃上げ
 ③: 基本給の総支給額を18%以上増額(賃上げ等、労働時間延長あるいはその両方による増額)

※ 「③3年目の取組」を1年間前倒しし、1年目に①の取組の後、2年目に③の取組を行った場合、2年目の支給額は中小企業30万円、大企業22.5万円(②の2期分と③の合算額)となります。

(2) 労働時間延長メニュー

新たに社会保険の被保険者となった際に、週の所定労働時間を4時間以上延長する等を行った場合、または、週の所定労働時間を4時間以上延長する等を実施し、これにより当該労働者が社会保険の被保険者要件を満たし、その被保険者となった場合。

企業規模	延長時間	4時間以上	3時間以上 4時間未満	2時間以上 3時間未満	1時間以上 2時間未満
	賃金引き 上げ率	-	5%以上	10%以上	15%以上
中小企業		30万円			
大企業		22.5万円			

※ 延長時間が4時間未満の場合は、上表の賃金引き上げ率分、基本給を引き上げている必要があります。

(3) 併用メニュー

社会保険加入後、1年目に(1)手当等支給メニュー①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も、それぞれの額(※)を支給します。

※ 中小企業50万円((1)①20万円+(2)30万円)、大企業37.5万円((1)①15万円+(2)22.5万円)

(注) 上述した併用メニューによる活用方法を除き、同一の労働者について2つ以上のメニューを受給することはできません。

【社会保険適用促進手当について】

事業主が、令和8年3月31日までに社会保険に加入した短時間労働者（かつ標準報酬月額が10.4万円以下の者）に対して当該名称の手当を支給した場合、その支給額について、本人負担分の保険料相当額を上限として、最大2年間、標準報酬月額・標準賞与額の算定に考慮しない取扱いを受けられる手当のことです。この制度を活用して、上述①、②の取組を行った場合も、本助成金の支給を受けることができます。

<令和5年9月30日以前から社会保険に加入していた者への適用について>

令和5年9月30日以前から社会保険に加入していた労働者（標準報酬月額が10.4万円以下）に対して、新たに社会保険に加入した労働者と同様に当該手当を支給する場合は、**本助成金の対象とはなりません**が、標準報酬月額・標準賞与額の算定に考慮しない取扱いを受けられる対象にはなります。

<労働基準法上の取扱いについて>

手当支給に際しては、労働基準法に基づき、就業規則（賃金規程等含む）への規定が必要になります。次ページの規定例をご参照ください。また、最低賃金や割増賃金、平均賃金に関する取扱いについては、以下のとおりです。

最低賃金、割増賃金：毎月支払われる場合は、手当額も算定基礎に算入する。

平均賃金：3か月以内ごと（毎月含む）に支払われる場合は、手当額も算定基礎に算入する。

※その他、厚生労働省ホームページに当該手当制度についてのQ&Aを掲載しています。

https://www.mhlw.go.jp/stf/taiou_001_00002.html（「106万円の壁」への対応）



社会保険適用促進手当を就業規則等に規定する場合の例

（附 則）

（社会保険適用促進手当）

第〇条 社会保険適用促進手当は、社会保険（健康保険・厚生年金保険）の被保険者要件を満たさずに6ヶ月間以上雇用されていた【パートタイマー（※）】が2026（令和8）年3月31日までの間に新たに被保険者となった場合において、**最長2年間**、当該労働者の社会保険料負担を軽減するために支給する。

2 社会保険適用促進手当は、次のとおり支給する。

- 一 前項に規定する【パートタイマー（※）】について、毎月の賃金の支払に関して、法令に基づき算定される社会保険料の被保険者負担分相当額を、翌月の賃金支払日に支給する。（★）
- 二 前項に規定する【パートタイマー（※）】について、賞与の支払に関して、法令に基づき算定される社会保険料の被保険者負担分相当額を、賞与の支払のあった翌月の賃金支払日に支給する。（★）

3 社会保険適用促進手当は、第一項に規定する【パートタイマー（※）】について、社会保険（健康保険・厚生年金保険）の被保険者となった日の属する月以降であって、社会保険料の被保険者負担分を当該労働者の賃金から控除することとなった月から最長2年間支給するものとする。

（※）事業所での呼称を記載。

（★）社会保険適用促進手当を、社会保険料が発生した月の翌月の賃金支払日に支給する場合。

（注） 国の施策（標準報酬月額・標準賞与額の算定に含めない特例的な取扱い）期間の終了をもって、手当の支給自体を取りやめる場合、上記規定例のように支給対象となる基準を規定する等、手当支給廃止に伴う不利益変更の問題が生じることの無いようご注意ください。

※本コースについて、取組のモデルケースやQ&Aを掲載した**特設サイト**がございます。

支給要件を満たす取組を説明した図なども多数ございますので、ぜひご参照ください。

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou_kyufukin/syakaihoken_tekiyou.html（厚生労働省ホームページ内）



2 対象となる労働者 次のすべてに該当する労働者が対象です。

- ① 週所定労働時間を延長した日または新たに社会保険の被保険者とした日のいずれか早い方の日の前日から起算して6か月前の日から継続して、支給対象事業主に雇用されている有期雇用労働者等。
- 次の（１）から（７）までの**いずれか**に該当する労働者であること。
- 〈手当等支給メニュー、併用メニュー〉（第１期・第２期）
- （１） 第１期^{※１}または第２期支給対象期分の賃金として、各支給対象期における労働者負担分の社会保険料または同期間における標準報酬月額および標準賞与額の合計額の15%のいずれか低い方の額以上の一時的に支給する手当等^{※２}の支給を受けた労働者
- 〈手当等支給メニュー〉（第３期（第５期の前倒し））
- （２） （１）に該当した者であり、第３期支給対象期分の賃金として、第１期支給対象期の6か月間における基本給から18%以上増額した基本給等^{※３}の支給を受けた労働者
- 〈手当等支給メニュー〉（第３期・第４期、第５期）
- （３） （１）に該当した者であり、第３期または第４期支給対象期分の賃金として、各支給対象期における労働者負担分の社会保険料または同期間における標準報酬月額および標準賞与額の合計額の15%のいずれか低い方の額以上の一時的に支給する手当等の支給を受けた労働者
- ② （４） （３）に該当した者であり、第５期支給対象期分の賃金として、第１期支給対象期の6か月間における基本給の総支給額等^{※４}から18%以上増額した基本給等の総支給額等の支給を受けた労働者
- 〈併用メニュー〉（第３期）
- （５） （１）に該当した者であり、第３期支給対象期において、週所定労働時間の４時間以上の延長または１時間以上４時間未満の延長及び基本給の増額が講じられた労働者
- 〈労働時間延長メニュー〉
- （６） 新たに社会保険の適用を受ける日の前日から起算して１か月前の日から３か月が経過するまでの間に、週所定労働時間の４時間以上の延長^{※５}または１時間以上４時間未満の延長及び基本給の増額^{※６}が講じられた労働者
- （７） 週所定労働時間の４時間以上の延長または１時間以上４時間未満の延長及び基本給の増額が講じられ、新たに社会保険の被保険者要件を満たすこととなった労働者
- ③ 社会保険の適用日の前日から起算して過去６か月間、社会保険の適用要件を満たしていなかった者であって、かつ支給対象事業主の事業所において過去２年以内に社会保険に加入していなかった者
- ④ 手当等の支給又は労働時間の延長、あるいはその両方の措置を講じた事業所の事業主、又は取締役の３親等以内の親族^{※７}以外の者
- ⑤ 支給申請日において離職^{※８}していない者

※１ 社会保険の適用後、最初の６か月間のこと。以後、次の６か月毎に、第２期、第３期、…第５期という。

※２ 一時的に支給する手当（社会保険適用促進手当等）、恒常的に支給する手当、基本給の総称のこと。

※３ 基本給及び新たに支給する恒常的に支給する手当（社会保険適用促進手当の恒常化等。）のこと。

※４ 第１期に基本給を15%以上増額支給している場合には、②(1)の措置を講じる前の基本給×第１期の実労働時間数から算出した額と比較する。

※５ **延長前** 6か月の週当たりの**平均実労働時間**と**延長後** 6か月の**週所定労働時間**を比較する。他、延長前後6か月の週所定労働時間の差、週当たりの平均実労働時間の差でいずれも規定する時間数を満たす場合も差し支えない。

※６	週所定労働時間の延長時間数	1時間以上2時間未満	2時間以上3時間未満	3時間以上4時間未満
	別途必要となる基本給の増額率	15%以上	10%以上	5%以上

※７ 民法（明治29年法律第89号）第725条第1号に規定する血族のうち3親等以内の者、同条第2号に規定する配偶者および同条第3号に規定する姻族をいう。

※８ 本人の都合による離職および天災その他やむを得ない理由のために事業の継続が困難となったこと、または本人の責めに帰すべき理由による解雇を除く。

3 対象となる事業主 メニュー毎に、次のすべてに該当する事業主が対象です。

<メニュー共通>

①	新たに社会保険の被保険者とした対象労働者を、メニュー毎に定める支給対象期 ^{※1} の期間以上継続して雇用し、当該労働者に対して同支給対象期分 ^{※2} の賃金を支給した事業主
②	新たに社会保険の被保険者とした対象労働者について、基本給および定額で支給されている諸手当を社会保険の適用前と比べて減額していない事業主
③	新たに社会保険の被保険者とした対象労働者について、社会保険の被保険者要件を満たすこととなった日以降の全ての期間、雇用保険および社会保険の被保険者として適用させている事業主
④	新たに社会保険の被保険者とした対象労働者について、社会保険加入状況（労働時間延長の措置を講じる場合は、週所定労働時間含む）を明確にした雇用契約書等を作成および交付している事業主

<手当等支給メニュー、併用メニュー>

①	雇用する有期雇用労働者等について、基本給の増額、労働時間の延長または適用拡大等 ^{※3} によって、新たに社会保険の被保険者要件を満たし、その被保険者とした事業主
②	①で被保険者とした労働者に、支給対象期における労働者負担分の社会保険料額 ^{※4} 以上の額 ^{※5} を、一時的に支給する手当 ^{※6} 、恒常的に支給する手当または基本給として、各支給対象期分の賃金として新たに支給した事業主
③	<p><手当等支給メニューの場合></p> <p>②の措置後^{※7}、対象労働者に基本給等^{※8}の増額、または週所定労働時間の延長あるいはその両方の措置を講じることによって、労働者の基本給等の総支給額等を「第1期支給対象期における基本給の総支給額等^{※9}」と比較して18%以上増額し^{※10}、当該支給対象期分の賃金として支給した事業主^{※11}</p> <p><併用メニューの場合></p> <p>②の措置（第1期および第2期）後、第3期に労働時間延長メニューの①の措置を講じた事業主</p>

<労働時間延長メニュー>

①	雇用する有期雇用労働者等について、週所定労働時間を4時間以上延長 ^{※12} 、または1時間以上4時間未満延長 ^{※12} するとともに基本給を増額した事業主 ^{※13}
②	<p>社会保険の適用拡大、基本給の増額または労働時間の延長等によって、対象労働者が新たに社会保険の被保険者要件を満たし、当該者を新たに社会保険の被保険者とする場合であって、適用日の1か月前の日から起算して3か月が経過する日の前日までの間に、①の措置を講じた事業主</p> <p>または上述①の措置を講じ、それによって、新たに社会保険の被保険者としての要件を満たした対象労働者を、その被保険者とした事業主</p>

※1 社会保険の適用後、最初の6か月間を第1期、以後、次の6か月毎に、第2期、第3期、…第5期という。

※2 勤務をした日数が11日未満の月（以下「11日未満の月」という。）は除く。ただし、11日未満の月に本人負担分の社会保険料が発生しており、当該負担分の賃金（手当等）を支給する場合は、11日未満の月であってもこれに含める。

※3 雇用期間の延長または学生であった身分に係る条件の変更のみによって、社会保険の被保険者要件を満たすこととなる場合は、これに該当しない。

※4 健康保険法による健康保険以外の医療保険制度に加入する場合は、当該保険の本人負担分を含む。

※5 労働者負担分の社会保険料率が15%を超える場合においては、支給対象期の標準報酬月額および標準賞与額の15%以上の額であっても差し支えない。

※6 社会保険適用促進手当（および同旨で標準報酬月額10.4万円を超える対象労働者に支給する別名称の手当）のこと。

※7 当該取組（3年目の取組）を前倒して講じる場合は第3期（第2期まで①の措置）、前倒しせずに講じる場合は、第5期（第4期まで①の措置）に講じている事業主であること。

※8 基本給および新たに支給する恒常的に支給する手当（社会保険適用促進手当の恒常化等。）のこと。

※9 前ページの※4のとおり。

※10 「基本給等の増額」の措置のみを講じている場合は、①の措置を講じる前の基本給と比較して、基本給等で18%以上増額していれば差し支えない。

※11 第3期に③の措置（手当等支給メニュー）を講じる場合は、増額の方法を「基本給等の増額」に限る。

※12、※13 前ページの※5、※6のとおり。

■支給対象期間

※令和5年度に手当支給の措置を講じている方は、
表紙URLよりキャリアアップ助成金Q&Aもご参照ください。

<手当等支給メニューの場合>

- (1) 社会保険に適用した日の属する月に係る賃金算定期間の1日目（以下「基準日」という。）から起算して6か月を第1期支給対象期（※）、次の6か月を第2期支給対象期、その次の6か月を第3期支給対象期といいます。
- (2) 一時的に支給する手当等を2年間支給し、3年目に基本給の総支給額を18%以上増額する措置を講じる場合、第3期支給対象期の次の6か月を第4期支給対象期、その次の6か月を第5期支給対象期といいます。

<併用メニューの場合>

基準日から起算して6か月を第1期支給対象期※、次の6か月を第2期支給対象期、その次の6か月を第3期支給対象期といいます。

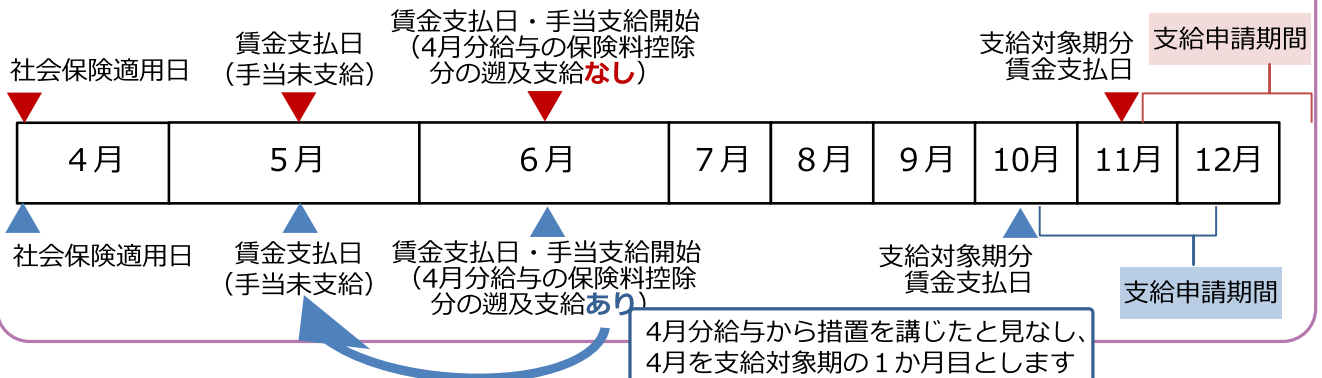
<労働時間延長メニューの場合>

週所定労働時間延長後の6か月を支給対象期といいます。

※第1期支給対象期の決定（措置後1か月目分の賃金から手当等の支給を開始できない場合）

基準日から起算して2か月目分の賃金（4月適用の場合、4月分給与を1か月目分の賃金といいます。よって、5月分給与のこと。）から一時的に支給する手当等の支給を開始する場合、**基準日の1か月後から起算して6か月（5月分～10月分給与の算定期間）**を第1期支給対象期とします。

ただし、当初の第1期支給対象期の2か月目分から6か月目分賃金（5月分給与～9月分給与）にて、**遡及して1か月目分の手当等を支給する場合は**、前述によらず、当初の基準日から起算して6か月を第1期支給対象期とします（以下、賃金締切日月末締め、翌月15日払いの場合の例。）。



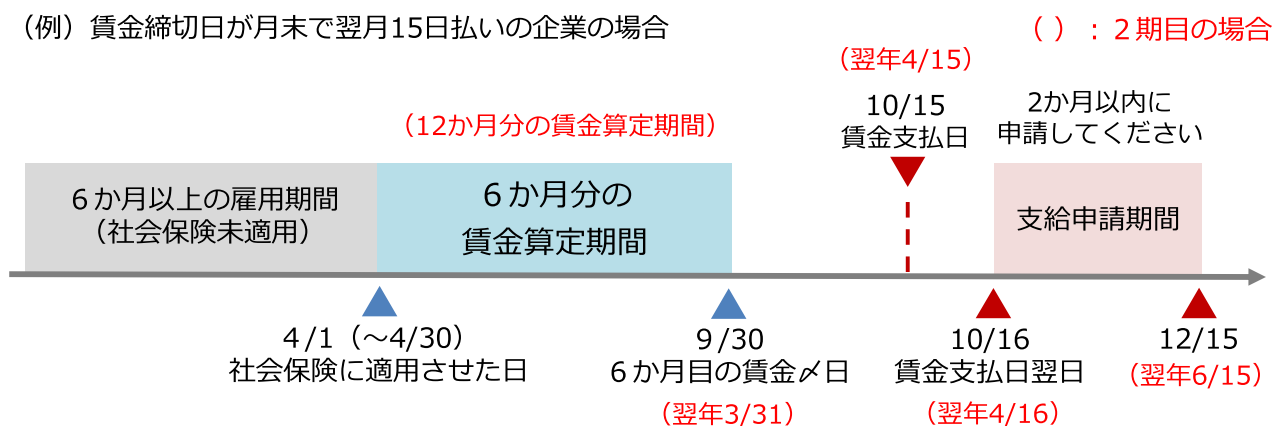
■支給申請期間

- 措置を講じたメニューに応じて、上述の**支給対象期分の賃金**を支給した日※の翌日から起算して2か月以内に支給申請してください。

※ 就業規則等の規定により、時間外手当を実績に応じ基本給等とは別に翌月等に支給している場合、6か月分の時間外手当が支給される日とする（時間外勤務の実績がなく、結果として支給がない場合を含む。）。

※ いずれも勤務をした日数が11日未満の月を除く。ただし、有給休暇等の労働対価が全額支給された日は出勤日と見なす。また、11日未満の月に本人負担分の社会保険料が発生しており、当該負担分の賃金（手当等）を支給する場合は、11日未満の月であっても、当該月をこれに含める。

(例) 賃金締切日が月末で翌月15日払いの企業の場合



支給申請に必要な書類等

①申請期間		主な確認事項
1 社会保険に適用させた日		・社会保険に適用させた日がキャリアアップ計画期間内か (令和5年10月～翌年1月適用の場合は、同期間にキャリアアップ計画が提出されているか)
2 申請期間		・支給対象期間(各6か月)分の賃金支払日翌日から2か月以内か
②申請書類		主な確認事項
1 キャリアアップ助成金支給申請書 (様式第3号)		・記入漏れがなく、記載事項が適切か
2 社会保険適用時処遇改善コース内訳 (様式第3号・別添様式6)		・記入漏れがなく、記載事項が適切か
3 支給要件確認申立書 (共通要領様式第1号)		・記入漏れがなく、記載事項が適切か(問4～15について「いいえ」がある場合、助成金の支給を受けることはできません)
4 支払方法・受取人住所届 ※未登録または振り込み口座変更の場合に限る		・記入漏れがなく、記載事項が適切か
③添付書類		主な確認事項
1 対象労働者の雇用契約書または労働条件 通知書等(写) 第1期申請の場合、社会保険の適用前後 に交付されていたもの(※1) 第2期(※2)申請の場合、支給対象期に 交付されていたもの 第3期(※2)、第4期の場合、措置を 講じる前後に交付されていたもの(※3)		・左記の各時点に交付されていた雇用契約書等が確認できるか ・契約内容、労働条件※4が確認できるか ※1 労働時間延長メニューの場合、延長の措置が確認できること ※2 手当等支給メニューの場合で、③3年目の取組を前倒しせずに、 2年目は引き続き手当を支給する場合は、第3期も第2期と同様、 支給対象期分を提出すること ※3 賃金の18%以上の増額、労働時間延長の措置前後の雇用契約書等 (第4期において、3年目の措置を講じていることを確認するもの) ※4 社会保険への加入状況が確認でき、労働時間延長メニューの場合、 週所定労働時間が確認できること
2 対象労働者の賃金台帳等(写) 第1期申請の場合、社会保険適用または 週所定労働時間延長の前後6か月分 第2期以降の申請の場合、各支給対象期 の6か月分		・左記の期間分の賃金台帳等が確認できるか ・新たに社会保険の被保険者とした日以後、社会保険の被保険者として 加入していることが確認できるか ・講じるメニュー、支給対象期によって、手当等の支給、基本給の増額、 労働時間延長等の措置が図られていることが確認できるか ・基本給及び定額で支給されている諸手当を社会保険の適用前と比べて 減額していないことが確認できるか ・勤務状況(出勤状況及び実労働時間数)が当該賃金台帳等から確認 できるか
※ 対象労働者の出勤簿またはタイムカード等 (写)		※2の賃金台帳等にて、出勤日数および労働時間数が確認できない場合 に限り、賃金台帳等と同様の期間にかかる分を提出

その他、追加で必要な書類等

※右欄は主な確認事項

代理人の場合	
1 委任状	・委任状(原本)が添付されているか
中小企業事業主の場合(常時雇用する労働者の数で中小企業事業主であることを証明する場合)	
1 事業所確認票(様式第4号)	・中小企業事業主であることが確認できるか
該当している場合	
1 特定適用事業所該当通知書(写)	・交付を受けているか ※公的年金制度の財政基盤および最低保証機能の強化等のための国民年金法等の一部 を改正する法律附則第17条に規定する特定適用事業所に通知されるもの
2 任意特定適用事業所該当通知書(写)	・交付を受けているか ※同法附則第17条第5項の申し出をした事業所に交付されるもの
3 一時的に支給した手当を恒常的に支給する 旨を規定した改定前後の就業規則または 労働協約等(写)	・手当等支給メニューの③3年目の取組において、18%以上の増額を手当支給 によって講じている場合は、その事実が確認できるか ※第4期(前倒して2年目に取組む場合は、第3期)に提出

※上記の他、労働局が必要と認める書類の提出を求めることがあります。
主な確認事項以外にも確認事項がありますのでご注意ください。