

# 労務管理担当者向け オンラインセミナー

主催：厚生労働省山梨労働局・山梨働き方改革推進支援センター

---

## 01 キャリアアップ助成金 (社会保険適用時処遇改善コース) 等について

問合せ先

山梨働き方改革推進支援センター

電話：0120-755-455

# キャリアアップ助成金（社会保険適用時処遇改善コース）等について

～概要編～

---

# いわゆる「年収の壁」の概要とポイント

## 概要

## ポイント

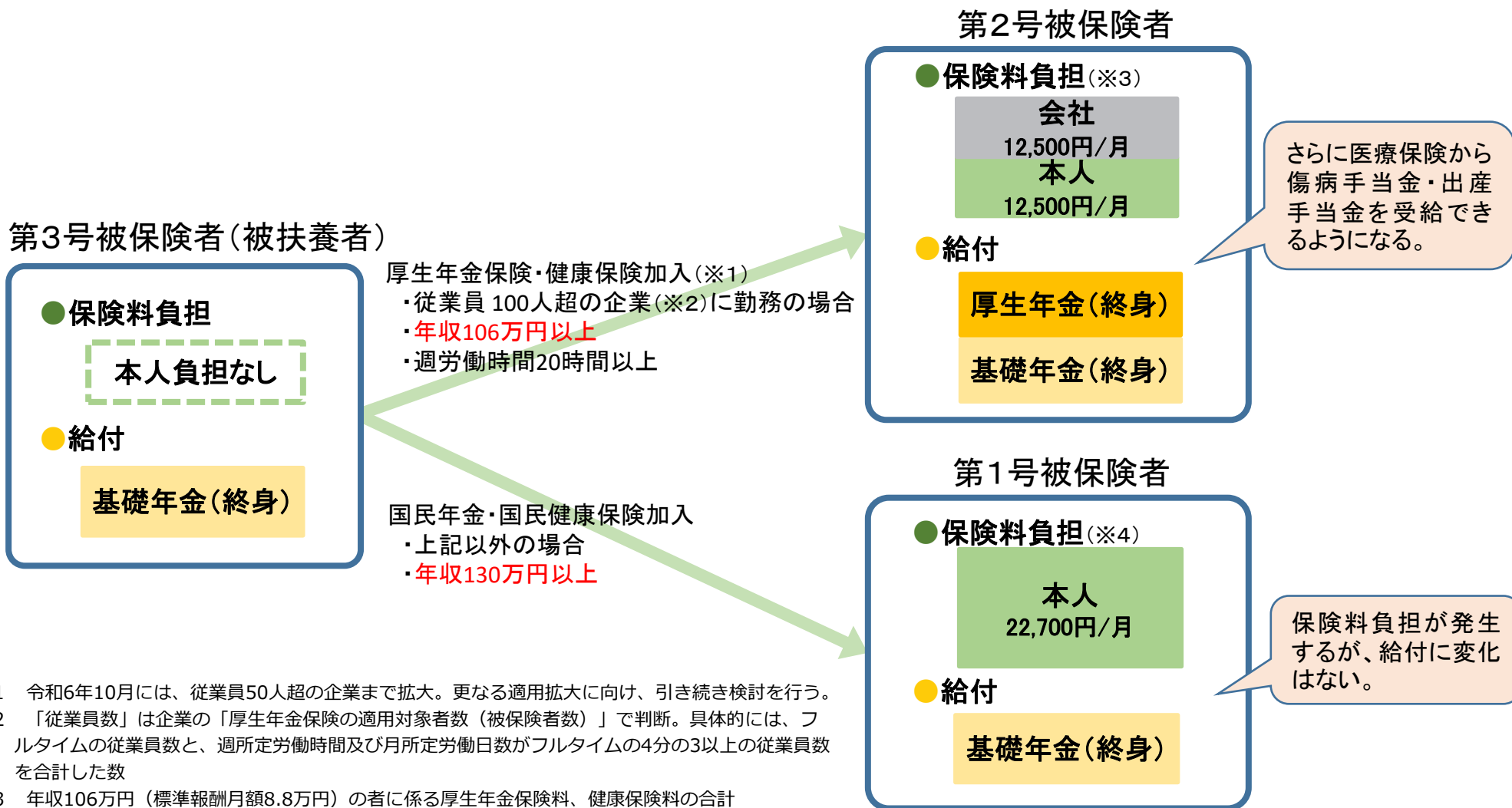
103万円	年間収入が103万円を超えた場合、本人に所得税が段階的に賦課される	➤ <u>世帯の手取り収入は減少しない</u>
106万円	被用者保険の適用事業所に勤務する者で、雇用契約時に <u>所定内賃金</u> （注1）が月8.8万円以上となると、被用者保険が適用され保険料負担が生じる	➤ 厚生年金保険の給付や健康保険法上の傷病手当金等の <u>給付が上乘せされる</u> ➤ <u>手取り収入が減少する</u>
130万円	第3号被保険者（被扶養者）の年間収入の見込額が130万円以上となった場合（注2）、配偶者の扶養から外れ、国民年金・国民健康保険の保険料負担が生じる	➤ <u>給付面は変わらない</u> ➤ <u>手取り収入が減少する</u> ➤ 運用において実態に即した取扱いとしている（注2）
150万円	年間収入が150万円を超えた場合、その配偶者が受ける配偶者特別控除が段階的に減少する	➤ <u>世帯の手取り収入は減少しない</u>

（注1）毎月支払われる基本的な賃金を指し、時間外手当や家族手当、通勤手当、賞与などは除く。

（注2）今後1年間の収入を見込む際には、例えば、認定時（前回の確認時）には想定していなかった事情により、一時的に収入が増加し、直近3か月の収入を年収に換算すると130万円以上となる場合であっても、直ちに被扶養者認定を取り消すのではなく、過去の課税証明書、給与明細書、雇用契約書等と照らして、総合的に将来収入の見込みを判断することとしている。

# いわゆる「年収の壁」に関する適用関係（イメージ）

第3号被保険者（被扶養者）の収入等が増加したことにより、被扶養者でなくなる場合、本人が①厚生年金保険・健康保険に加入するか、②国民年金・国民健康保険に加入することになり、社会保険料の負担が発生する。



※1 令和6年10月には、従業員50人超の企業まで拡大。更なる適用拡大に向け、引き続き検討を行う。

※2 「従業員数」は企業の「厚生年金保険の適用対象者数（被保険者数）」で判断。具体的には、フルタイムの従業員数と、週所定労働時間及び月所定労働日数がフルタイムの4分の3以上の従業員数を合計した数

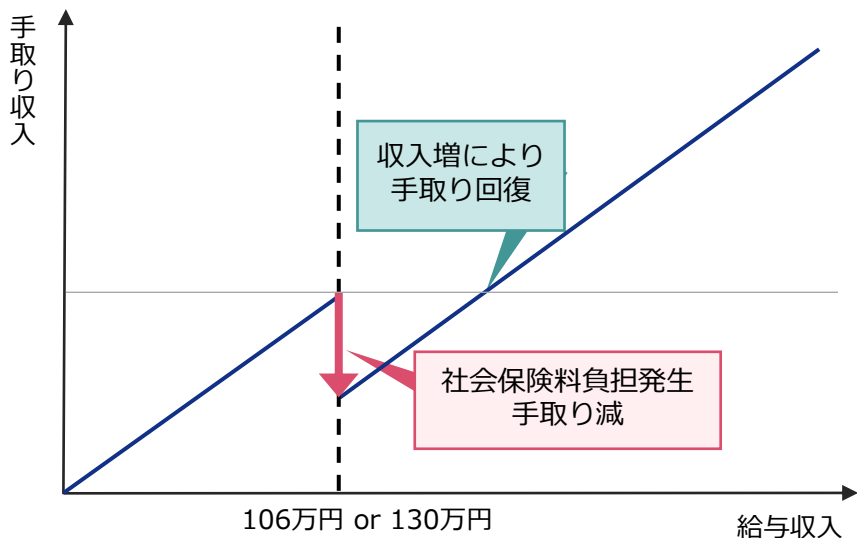
※3 年収106万円（標準報酬月額8.8万円）の者に係る厚生年金保険料、健康保険料の合計

※4 年収130万円の者に係る国民年金保険料、国民健康保険料の合計

# 「年収の壁」を巡る現状

- 会社員・公務員の配偶者で扶養され保険料負担がない「第3号被保険者」のうち約4割が就労。
- その中には、一定以上の収入となった場合の社会保険料負担等による手取り収入の減少を理由として、就業調整をしている者が一定程度存在。

## 第3号被保険者の手取り収入の変化（イメージ）



- 従業員100人超企業<sup>(※1)</sup>に週20時間以上で勤務する場合 → 「106万円の壁」<sup>(※2)</sup>  
加入制度：厚生年金保険・健康保険
- 上記以外の場合 → 「130万円の壁」  
加入制度：国民年金・国民健康保険

(※1) 令和6年10月には、従業員50人超の企業まで拡大。

(※2) 所定内賃金が月額8.8万円以上であることが要件。

## 就業調整の理由

配偶者がいる女性パートタイム労働者のうち、就業調整をしていると回答した者（21.8%）は、その理由として、「106万円の壁」、「130万円の壁」及び配偶者手当を意識していると回答している。（複数回答）

<b>【被扶養者認定基準（130万円）】</b> 一定額(130万円)を超えると配偶者の健康保険、厚生年金保険の被扶養者からはずれ、自分で加入しなければならなくなるから	57.3%
<b>【被用者保険加入（106万円）】</b> 一定の労働時間を超えると雇用保険、健康保険、厚生年金保険の保険料を払わなければならないから	21.4%
<b>【配偶者の会社の配偶者手当】</b> 一定額を超えると配偶者の会社の配偶者手当がもらえなくなるから	15.4%

(出典) 厚生労働省「令和3年パートタイム・有期雇用労働者総合実態調査」

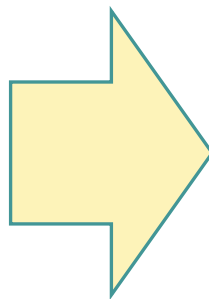
# キャリアアップ助成金の新コース

○キャリアアップ助成金「**社会保険適用時処遇改善コース**」が**2023年10月から** 始まりました。

○労働者の収入を増加させる取組を行った事業主に、労働者1人につき**最大50万円**を助成します。

労働者の皆様にとって、

- ・「年収の壁」を意識せず働くことができる。
- ・社会保険に加入することで処遇改善につながる。



事業主の皆様の  
**人手不足の解消へ!**

パートタイム・有期雇用労働法  
キャラクター「バゆう」ちゃん



# 社会保険適用時処遇改善コースを新設しました！

## (1) 手当等支給メニュー

要件	1人当たり助成額
① 賃金の <u>15%以上を追加支給</u> (社会保険適用促進手当など)	1年目 <b>20万円</b>
② 賃金の <u>15%以上を追加支給</u> (社会保険適用促進手当など) 3年目以降、③の取組	2年目 <b>20万円</b>
③ 賃金の <u>18%以上を増額</u>	3年目 <b>10万円</b>

### ◆社会保険適用促進手当

事業主が社会保険適用に伴い手取り収入を減らさないよう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しません。

※2025(R7)年度末までに対象となる労働者の方に被用者保険の適用を行った事業主が対象となります。

(注)助成額は中小企業の場合。大企業の場合は3/4の額。

## (2) 労働時間延長メニュー

週所定労働時間の延長	賃金の増額	1人当たり助成額
4時間以上	—	<b>30万円</b>
3時間以上 4時間未満	<b>5%以上</b>	
2時間以上 3時間未満	<b>10%以上</b>	
1時間以上 2時間未満	<b>15%以上</b>	

## (3) 併用メニュー

要件	1人当たり助成額
① 賃金の <u>15%以上を追加支給</u> (社会保険適用促進手当など)	1年目 <b>20万円</b>
② 労働時間延長メニュー のいずれかの取組	2年目 <b>30万円</b>

※ 助成額は中小企業の場合。大企業の場合は3/4の額。

# 社会保険適用上の従業員数の考え方

2016年10月～

従業員数501人以上  
の企業

2022年10月～

従業員数101人以上  
の企業

2024年10月～

従業員数51人以上  
の企業

従業員数は以下のA + Bの合計「現在の厚生年金保険の被保険者」

A

フルタイムの  
従業員数

+

B

週労働時間・月労働日数が  
フルタイムの  
3/4以上の従業員数

※パート・アルバイトを含みます。

※ 従業員数100人以下の企業でも、労働者の働き方によって、助成金の活用が可能です。



# 助成金の対象となる事業主

- ①雇用保険適用事業所の事業主
- ②雇用保険適用事業所ごとに、キャリアアップ管理者を置いている事業主  
※キャリアアップ管理者は、複数の事業所および労働者代表との兼任はできません。
- ③雇用保険適用事業所ごとに、対象労働者に係るキャリアアップ計画を作成し、管轄労働局長の受給資格の認定を受けた事業主
- ④実施するコースの対象労働者の労働条件、勤務状況および賃金の支払い状況等を明らかにする書類を整備し、賃金の算出方法を明らかにすることができる事業主
- ⑤キャリアアップ計画期間内にキャリアアップに取り組んだ事業主

※この助成金でいう事業主には、民間の事業者のほか、民法上の公益法人、特定非営利活動促進法上の特定非営利活動法人（いわゆるNPO法人）、医療法上の医療法人、社会福祉法上の社会福祉法人なども含まれます。

※なお、各コースの支給対象事業主の要件は、これらに追加されますので、別途ご確認ください。

※「中小企業事業主」の範囲につきましては、厚生労働省ホームページに掲載している「キャリアアップ助成金（社会保険適用時処遇改善コース）のご案内（パンフレット）」P15をご確認ください。

# 対象となる労働者

雇用している短時間労働者の中に、2023（令和5）年10月以降、新たに社会保険の被保険者の要件（※）を満たす方はいますか。

はい

いいえ

その労働者は、以下の①、②の**両方**に該当する方ですか。

- ① 社会保険加入日の6か月前の日以前から継続して雇用されている。
- ② 社会保険加入日から過去2年以内に同事業所で社会保険に加入していなかった。

はい

いいえ

その労働者は、社会保険加入日から2か月以内に、週所定労働時間を一定時間延長することができますか。

はい

いいえ

その労働者の社会保険加入日から最長2年間の手当等の支給後の働き方について、労使で話し合いを行う予定ですか。

はい

いいえ

その労働者は、社会保険加入日から1年が経過した時点で、労働時間の延長ができる見込みですか。

はい

いいえ

②労働時間延長メニュー

③併用メニュー

①手当等支給メニュー

本助成金の支給要件には該当しません。

（※）従業員数が101人以上の場合、週の所定労働時間が20時間以上かつ所定内賃金が月額8.8万円以上で学生ではないこと。

従業員数が100人以下の場合、週の所定労働時間及び月の所定労働日数がフルタイムで雇用されている従業員の4分の3以上である者であること。

# 自社の状況や労働者のニーズを把握しましょう！

## 企業内の対応(例)

### 事前準備

- ★ 人手不足の見込みを踏まえ、対象労働者の働き方の希望を把握し、仕事内容や処遇等について話し合う面談を実施。
- ★ 助成金による支援メニューを活用しながら解決策を検討する。
- ★ 併せて社会保険制度の概要や加入のメリットについて、対象労働者に周知。

### 取組開始

- ★ 対象労働者に社会保険を適用。
- ★ 対象労働者に手当を支給開始、又は労働時間延長・賃上げの取組。

## 助成金(手続き)

話し合った内容を踏まえて

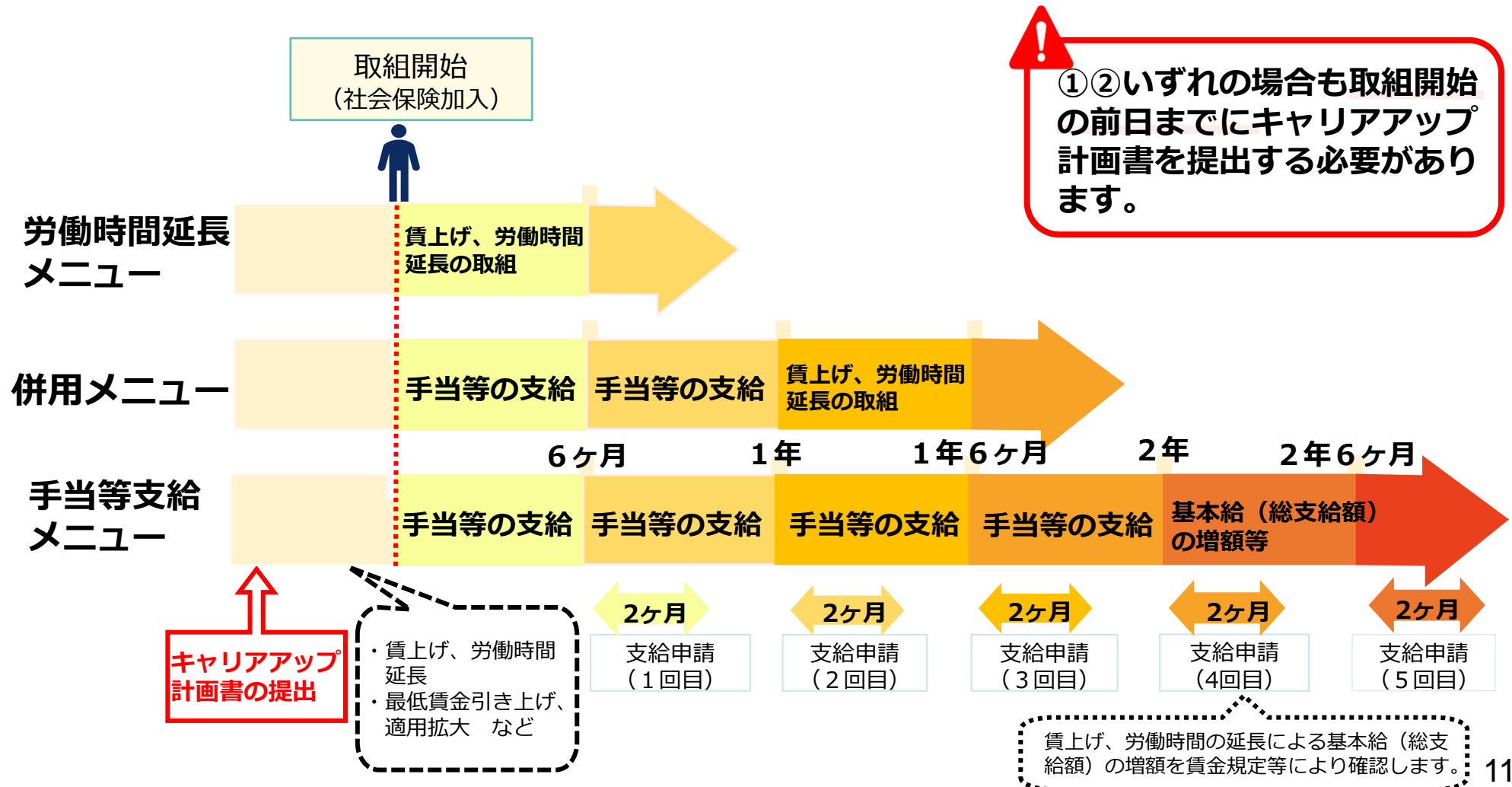
**キャリアアップ計画書**の作成・提出

3年目の取組は確定していなくてもかまいません。  
計画作成時点で予定している取組を記載してください。

取組を6か月間継続した後、**支給申請**となります。

# キャリアアップ計画書を作成しましょう！

- ①事業主が賃上げや労働時間延長を実施し、労働者を社会保険に加入させる場合
- ②事業主が最低賃金引上げや適用拡大に対応し、労働者を社会保険に加入させる場合



# キャリアアップ計画書とは？

①有期雇用労働者等のキャリアアップに向けた取組を計画的に進めるため、**今後のおおまかな取組みイメージ**（対象者、目標、期間、目標を達成するために事業主が行う取組）を**あらかじめ**記載するものです。

②キャリアアップ計画書(変更届)は、**コース実施日の前日までに管轄労働局長に提出してください。**  
実施するコースに関する取組を記載していない場合は、助成金が受給できません。

※ 「コース実施日の前日」が行政機関の休日（土曜日、日曜日、国民の祝日に関する法律（昭和23年法律第178号）に規定する国民の祝日および12月29日から翌年1月3日までの日。以下同じ。）に当たる場合には、当該行政機関の休日の翌日とします。

③当初の予定から変更があれば、**キャリアアップ計画書の内容等は随時、変更できます。**変更の際は、変更後必ず管轄労働局に「キャリアアップ計画変更届」を提出する必要があります。変更届が提出されていない場合、助成金を受給できない場合がありますので、**内容に変更（※）が生じた場合は速やかに変更届をご提出ください。**

※ キャリアアップ計画書（様式第1号）の「表紙」、「共通事項」、「キャリアアップ管理者情報」、「計画」のいずれかに変更が生じた場合。なお、「計画」のうち、取り組むコースを追加する場合は変更届の提出が必要ですが、**既に提出していたコース内で取組内容のみを変更する場合（社会保険適用時処遇改善コース内のメニューの変更など）は、変更届の提出は不要**です。


# キャリアアップ計画書作成に当たっての流れ

## ① 「キャリアアップ管理者（※）」を決めてください。

※ 各事業所での有期雇用労働者等のキャリアアップを図る取組が積極的に進むよう、事業所ごとに、有期雇用労働者等のキャリアアップに取り組む者として、必要な知識及び経験を有していると認められる者。  
(複数の事業所および労働者代表との兼任はできません。)

## ② 3年以上5年以内の計画期間を定めてください。

## ③ 計画対象者、目標、目標を達成するために事業主が行う取組などを活用する助成金のコース（メニュー）に沿って記載、選択してください。

 キャリアアップ計画書は各事業所につき1つとなります。労働者ごとに作成していただく必要はありません。

## ④ 有期雇用労働者等を含む事業所における全ての労働者の代表から意見を聴いてください。（計画の対象となる労働者の意見が反映されるようにしてください。）

キャリアアップ助成金（社会保険適用時処遇改善コース）等について

～各メニュー編～

---

# 各メニューのご紹介

① 手当等支給  
メニュー

② 労働時間延長  
メニュー

③ 併用メニュー



A large red circle with a white border, containing white text. The text is centered and consists of two lines: the first line is '①手当等支給' and the second line is 'メニュー'.

①手当等支給  
メニュー

# 社会保険適用促進手当とは？

- 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ますとされています。（最大2年間の措置とされています。）**
- また、事業所内でのバランスを考慮し、**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、同様の取扱いとすることができますとされています。**

## <報酬から除外する手当の上限額の例>

社会保険適用に伴い新たに発生した本人負担分の保険料相当額とする。

※令和5年度の厚生年金保険料率18.3%、健康保険料率（協会けんぽの全国平均）10.0%、介護保険料率1.82%の場合の本人負担分保険料相当額

標準報酬月額	8.8万円	9.8万円	10.4万円
上限額（年額）	15.9万円	17.7万円	18.8万円



# 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人当たり助成額
1年目	①賃金（標準報酬月額・標準賞与額）の <b>15%以上分</b> を労働者に追加支給すること（社会保険適用促進手当など）	左欄の取組を6か月間継続した後2か月以内	<b>6か月ごとに 10万円×2回</b> (大企業は7.5万円×2回)
2年目	②賃金の <b>15%以上分</b> を労働者に追加支給する（社会保険適用促進手当など）とともに、3年目以降、以下③の取組が行われること		<b>6か月ごとに 10万円×2回</b> (大企業は7.5万円×2回)
3年目	③賃金（基本給）の <b>18%以上</b> 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）		<b>6か月で 10万円</b> (大企業は7.5万円)

# ① 手当等支給メニュー

## ○パート社員Aさんの場合

### 会社概要

中小企業：スーパー（小売業）

従業員数：120人

被保険者数：100人超

事業内容：店舗運営

販売等



### 事業所の課題

- ・ 就業調整によりパート社員がシフトを減らすようになり、人手不足に。
- ・ 特定の業務内容しか任せられないことから、生産性が上がらないことが課題。

### パート社員Aさんのヒアリング結果

- ・ 将来に備え、できれば社会保険に加入したい。
- ・ 2年後には子どもが中学校に入学し、労働時間を延ばすことが可能。

※ 被保険者数が100人超であるが、資本金の額又は出資の総額により、中小企業に該当する事例。

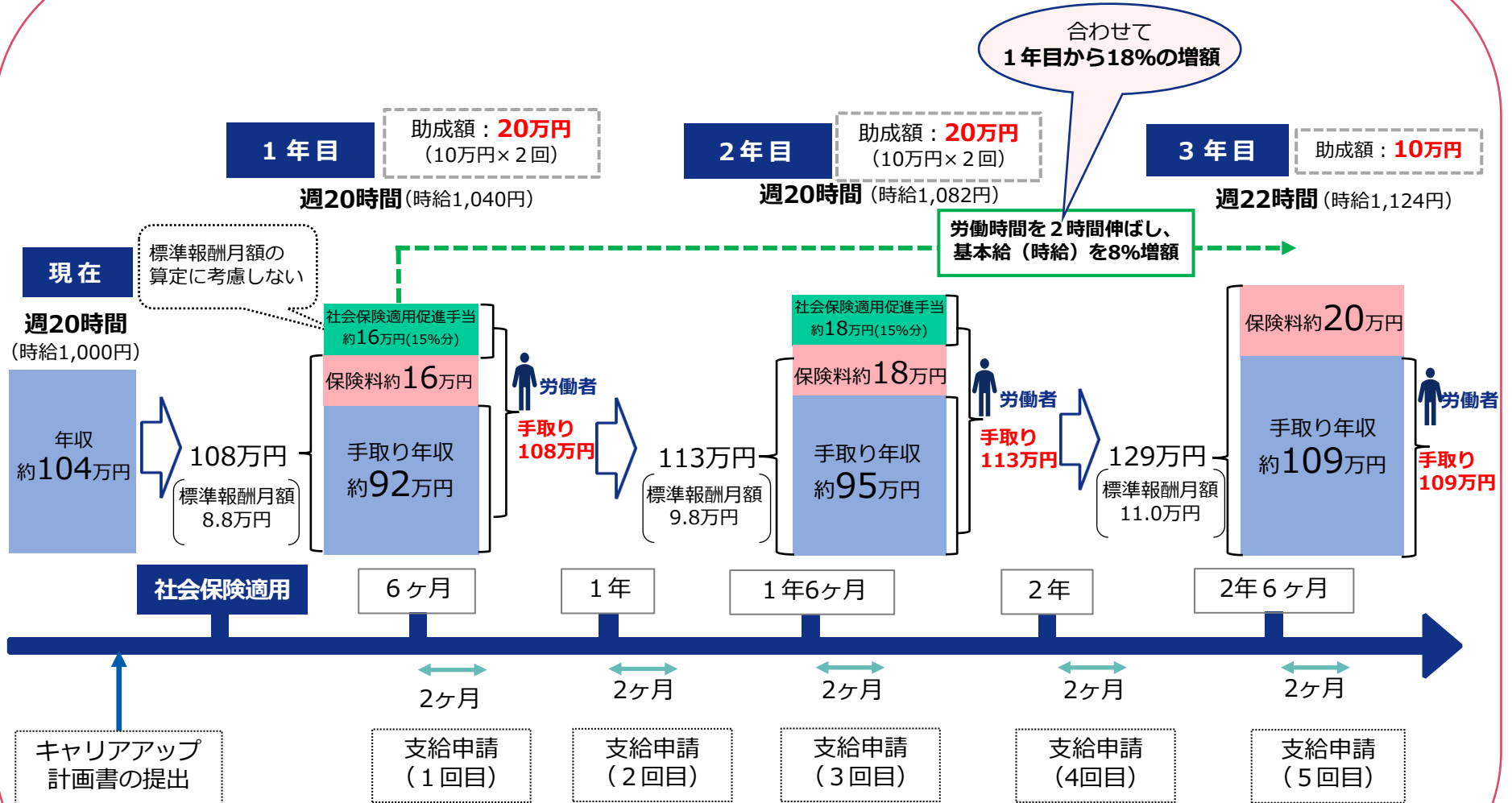
### 現在の働き方

- ・ 週所定労働時間20時間
- ・ 月・火・木・金 9:00～15:00  
(実働5時間/日)
- ・ 時給1,000円
- ・ 社会保険未加入・雇用保険加入
- ・ 業務内容：レジ打ち、品出し・陳列

### 3年目の働き方

- ・ 週所定労働時間**22時間**
- ・ 月・火 9:00～16:00 (実働6時間/日)
- ・ 木・金 9:00～15:00 (実働5時間/日)
- ・ 時給**1,124円**
- ・ 社会保険・雇用保険加入
- ・ 業務内容：レジ打ち、品出し・陳列、**在庫管理**

# 取組の流れ



A large teal circle with a white border is centered on the page. Inside the circle, the text is written in white.

②労働時間延長  
メニュー

## 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	<b>6か月で 30万円</b> (大企業は22.5万円)
②	3時間以上 4時間未満		<b>5%以上</b>		
③	2時間以上 3時間未満		<b>10%以上</b>		
④	1時間以上 2時間未満		<b>15%以上</b>		

## ②労働時間延長メニュー

### ○パート社員Bさんの場合

<p><b>会社概要</b></p> <p>中小企業：介護事業（サービス業） 従業員数：150人（※）</p> <p><b>被保険者数：100人超</b></p> <p>事業内容：介護施設における 利用者の介助等</p> 	<p><b>事業所の課題</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>介護職のなり手がおらず常に人手不足。事業所内の職員を教育する人材も不足しており、解決が急務。</li><li>就業調整を行うパート社員が増え、一層の人手不足に。</li></ul> <p><b>パート社員Bさんのヒアリング結果</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>子どもが小学校高学年になり、多少手が離れたことから、労働時間を延長することが可能になった。</li></ul>
--	--

※ 被保険者数が100人超であるが、資本金の額又は出資の総額により、中小企業に該当する事例。

#### 現在の働き方

- 週所定労働時間20時間
- 月・火・木・金 10:00～16:00  
(実働5時間/日)
- 時給1,000円
- 社会保険未加入・雇用保険加入

#### 労働時間延長後の働き方

- 週所定労働時間**23時間**
- 月・火・木 10:00～17:00  
(実働6時間/日)
- 金 10:00～16:00  
(実働5時間/日)
- 時給**1,050円**
- 社会保険・雇用保険加入



# 取組の流れ

現在

週20時間

(時給1,000円)

年収  
約104万円

週4日出勤のうち、  
週3日の労働時間を1日1時間延ばし、  
時給を5%アップ

3時間延長

助成額：30万円

週23時間

(時給1,050円)

保険料約19万円

手取り年収  
約107万円

労働者

手取り  
107万円

126万円

標準報酬月額  
10.4万円

社会保険適用

6ヶ月

キャリアアップ計画書の提出

2ヶ月

支給申請

# ③併用メニュー


### ③併用メニュー

1年目に「①手当等支給メニュー」の取組による助成を受けた後、2年目に「②労働時間延長メニュー」の取組による助成を受けることができます。

	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	<b>6か月ごとに 10万円×2回</b> (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				<b>6か月で 30万円</b> (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				<b>5%以上</b>
③	2時間以上 3時間未満	<b>10%以上</b>				
④	1時間以上 2時間未満	<b>15%以上</b>				

## ④併用メニュー（1年目：手当等支給メニュー→2年目：労働時間延長メニュー）

### ○パート社員Cさんの場合

<b>会社概要</b> 中小企業：学習塾（サービス業） 従業員数：105人 被保険者数：100人超 事業内容：受験指導 	<b>事業所の課題</b> <ul style="list-style-type: none"><li>低学年で比較的早い時間から塾を利用する子どもに対応する人材が不足している。</li></ul> <b>パート社員Cさんのヒアリング結果</b> <ul style="list-style-type: none"><li>「年収の壁」を気にする必要がないなら、もっと働きたい。</li><li>すぐに労働時間を延ばすのは難しいが、1年後なら兄弟が親の介護に協力できるため、労働時間を延長できる。</li></ul>
--	--

※ 被保険者数が100人超であるが、資本金の額又は出資の総額により、中小企業に該当する事例。

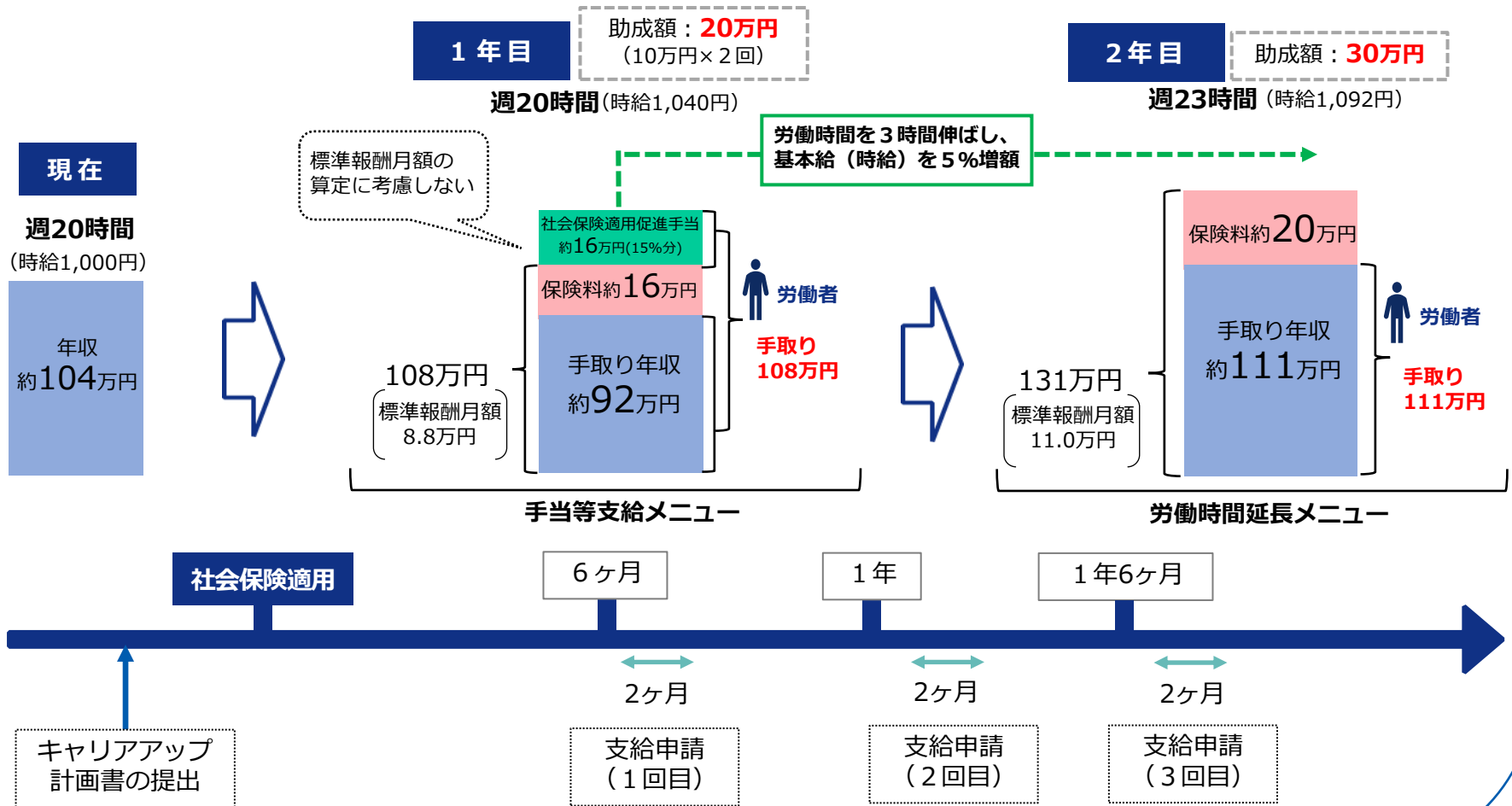
#### 現在の働き方

- 週所定労働時間20時間
- 月・火・木・金 15:00～20:00  
(実働5時間/日)
- 時給1,000円
- 社会保険未加入・雇用保険加入

#### 労働時間延長後の働き方

- 週所定労働時間**23時間**
- 月・火・木 14:00～20:00  
(実働6時間/日)
- 金 15:00～20:00  
(実働5時間/日)
- 時給**1,092円**
- 社会保険・雇用保険加入

# 取組の流れ



# キャリアアップ助成金で人手不足などが解決！



## 企業が抱える課題

最低賃金の引上げや社会保険の適用拡大により、社会保険の適用対象となる短時間労働者が増える。

→ 短時間労働者が社会保険の適用により手取り収入が減少することを避け、就業調整を行う。

→ 人手不足の状況にある企業においては、一層深刻。



**助成金**により、労働者が壁を越える前の働き方に戻らず、社会保険適用後の働き方が定着するよう支援。

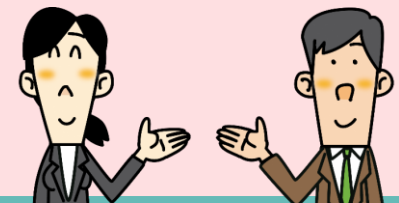
労働者としては、壁を意識せず働くことができ、社会保険に加入することで処遇改善につながる。



企業としては、人手不足解消につながる。



労働時間延長や業務・役割の見直しにより、労働者のキャリアアップにつながる。



# よくあるご質問について

キャリアアップ助成金（社会保険適用時処遇改善コース）に関して、よく寄せられているご質問をご紹介します。

①手当等の支給について（手当等支給メニュー・併用メニュー）

②労働時間の延長について（労働時間延長メニュー・併用メニュー）

③キャリアアップ計画・支給申請について

④その他

# ① 手当等の支給について（1 / 6）

## 問1

社会保険適用促進手当の標準報酬の算定から除外される取扱いは、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。

## 答1

社会保険適用促進手当の特例（社会保険料の算定に当たって標準報酬月額等に含まれない取扱い）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、いわゆる「106万円の壁」の問題に対応するものです。

そのため、厚生年金保険、健康保険の標準報酬月額等の算定のみに係る取扱いとなります。



# ① 手当等の支給について (2 / 6)

## 問2

社会保険適用促進手当は、割増賃金や平均賃金、年次有給休暇に係る賃金、最低賃金の算定基礎に算入されますか。

## 答2

【割増賃金】及び【最低賃金】（順に、労働基準法第37条・最低賃金法第4条）

同手当が毎月支払われる場合には、割増賃金及び最低賃金の算定基礎に算入されます。他方、同手当が毎月支払われず、以下のいずれかに該当する場合には、割増賃金及び最低賃金の算定基礎に算入されません。

- ・ 臨時に支払われた賃金（※1）
- ・ 1か月を超える期間ごとに支払われる賃金（※2）

※1 臨時的、突発的事由にもとづいて支払われたもの及び結婚手当等支給条件は予め確定されているが、支給事由の発生が不確定であり、かつ非常に希に発生するもの

※2 賞与、1か月を超える期間の出勤成績によって支給される精勤手当、1か月を超える一定期間の継続勤務に対して支給される勤続手当又は1か月を超える期間にわたる事由によって算定される奨励加給又は能率手当

【平均賃金】（労働基準法第12条）

同手当が毎月支払われる場合や3か月以内ごとに支払われる場合には、平均賃金の算定基礎に算入されます。他方、3か月を超える期間ごとに支払われる場合には、平均賃金の算定基礎に算入されません。

【年次有給休暇に係る賃金】（労働基準法第39条）

- ①平均賃金として支払う場合は、上記【平均賃金】のとおり取扱います。
- ②所定労働時間労働した場合に支払われる通常の賃金として支払う場合は、【割増賃金】の取扱いと同様、同手当が毎月支払われる場合には「通常の賃金」に算入されます（なお、「通常の賃金」を支払う場合には、通常の出勤をしたものとして取り扱えば足り、金額の計算をその都度行う必要はありません。）。
- ③標準報酬月額額の30分の1に相当する金額(労使協定で定めた場合に限り)で支払う場合は、算入されません。

# ① 手当等の支給について (3 / 6)

## 問3

3年間かけて取り組む場合、1・2年目の支給要件「『賃金』の15%以上」について、詳しく教えてください。

## 答3

こちらは、「支給対象期間（6か月毎）中に適用されていた標準報酬月額（賞与の支給がある場合は、当該月は標準賞与額を含む）」に対する15%以上という意味合いになります。

なお、対象労働者に適用される社会保険料率（厚生年金保険料率+健康保険料率+介護保険料率）が15%を下回る場合は、対象労働者本人負担分の社会保険料と同額以上まで支給していることで、支給要件を満たすものと取扱います。

## 問4

3年間かけて取り組む場合、3年目の支給要件「『賃金』の18%以上」について、詳しく教えてください。

## 答4

こちらは、「第1期（社会保険加入後6か月）の基本給」に対する18%以上という意味合いになります。

ただし、賃上げのみで18%以上増額はせずに、労働時間の延長と組み合わせる場合や、労働時間の延長のみを行う場合は、「第1期の基本給の『総支給額』」に対して、3年目（第5期）の基本給の『総支給額』が18%以上増額していることで、支給要件を満たすものと取扱います。

# ① 手当等の支給について (4 / 6)

## 問5

3年間かけて取り組む場合で、改定後の地域別最低賃金や特定最低賃金額に合わせて、事業所内の賃上げを行った場合、その賃上げ分は「賃金の15%以上」の増額の要件に含まれますか。

## 答5

- 1年目：手当として追加支給を行う場合、あくまで賃上げ後の社会保険適用時の標準報酬月額等に対して15%以上支給する必要がありますので、上述の賃上げ分を含めることはできません。
- 2年目：当該賃上げ分を含めること（増分だけ手当の額を減じること）が可能です。ただし、地域別最低賃金額や特定最低賃金額（以下「最低賃金額」といいます。）の改定について、一時的に支給する手当（社会保険適用促進手当等）を支給するのではなく、別途基本給の賃上げが必要です。
- 3年目：「賃金の18%以上」の増額の要件に、最低賃金額の改定に合わせた賃上げ分を含めることが可能です。

## 問6

3年間かけて取り組む場合、3年目の「賃金の18%以上」の要件の達成方法について、詳しく教えてください。

## 答6

2年目の途中や3年目開始日の到来時点で労働時間を延長し、併せて賃上げを実施する方法が挙げられます。詳しくは、ホームページに掲載している「活用イメージ」をご覧ください。

例) 1期目の基本給(A) × 1期目の労働時間数(B) から求められる、基本給の総支給額(A\*B) と比較します。  
例えば、基本給の増額率が8% (2年目、3年目ともに4%上昇)、労働時間数の延長率が10% (1期目の週所定労働時間20時間で週2時間延長) の場合、 $1.08A * 1.1B \approx 1.188AB$  となり、3年目の「賃金の18%以上」の要件を満たすものです。

# ① 手当等の支給について（5 / 6）

## 問7

一時的な手当等を毎月支給する場合、「社会保険の適用日から起算して2か月目分の基本給の賃金支払いまでの間に、支給を開始していること」とありますが、例えば6か月目にまとめて6か月分支給する場合は問題ないでしょうか。

## 答7

毎月の支給ではない場合は、6か月目にまとめて6か月分を支給することとしても問題ありません。

※ 毎月支給する場合は、月々の支給がいたずらに後ろ倒しとならないよう、事業所の給与対応期間等を鑑み、2か月以内に支給を開始することを要件としているものです。

## 問8

3年間かけて取り組む場合、1・2年目は賃上げと社会保険適用促進手当を合算して、賃金の15%以上を追加支給することはできますか。

## 答8

1・2年目の「賃金の15%以上分を追加支給」する方法については、社会保険適用促進手当（一時的な手当）による支給のほか、基本給の増額と組み合わせて支給することも可能です。（詳細は次ページへ。）

# ① 手当等の支給について (6 / 6)

<時給1,000円・週所定労働時間20時間の者が、1年目に4%の賃上げにより新たに被保険者となるケース>

※賃上げを行った場合、当該賃上げ分を含めて、適用されている標準報酬月額額の15%分の社会保険適用促進手当が支給されていれば、要件を満たします。

- (例) 2年目 ①賃上げを4%実施: 時給1,040円→1,082円(42円増)  $42円 \times 週20時間 \times 52週 = 43,680円 \approx 約4.3万円$   
 ②社会保険料を算出:  $98,000円 \times 15\% \times 12か月 = 176,400円 \approx 約17.6万円$   
 ③社会保険適用促進手当(賃金引上げ分を除いて手当を支給):  $176,400円 - 43,680円 = 132,720円 \approx 約13.3万円$

社会保険料 月14,700円  
 月換算 賃上げ分 月 3,640円  
 社会保険適用促進手当 月11,060円



【適用後】

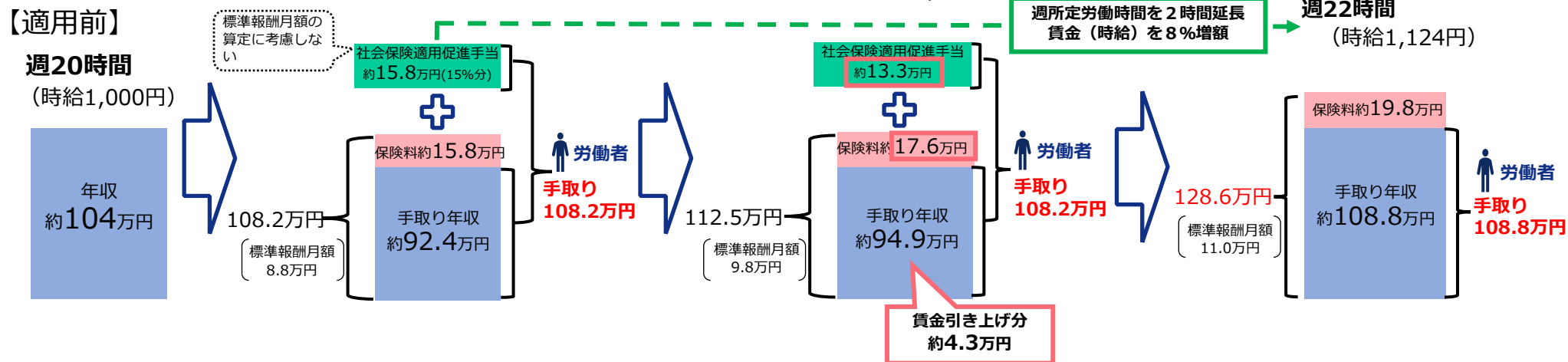
1年目 助成額: 20万円 (10万円×2回)  
 2年目 助成額: 20万円 (10万円×2回)  
 3年目 助成額: 10万円

週20時間 (時給1,040円)

週20時間 (時給1,082円)

週22時間 (時給1,124円)

週所定労働時間を2時間延長  
賃金(時給)を8%増額



※上記のイメージは、保険料率30.12% (令和5年度の厚生年金保険料率18.3%、健康保険料率(協会けんぽの全国平均)10.0%、介護保険料率(協会けんぽ)1.82%)で労使折半で計算した場合。また、実際の保険料の算定基礎には、諸手当も含まれるため、実際の保険料、手取り等とは異なる。なお、税金については考慮していない。

## ②労働時間の延長について（1 / 3）

### 問1

労働時間延長の措置における「賃金」とは、具体的に何を指すものですか。

### 答1

- 同措置における「賃金」とは、基本給を指すものです。  
そのため、4時間未満の週所定労働時間の延長の措置を講じる場合は、延長と合わせて時給などの基本給を増額する必要があります。
- なお、併用メニューの2年目に労働時間延長の措置を講じる際、1年目に支払った社会保険適用促進手当を恒常的な手当とした場合、当該手当を上述の「賃金」に含めることが可能です。  
ただし、社会保険適用促進手当を恒常的な手当とする一方で、対象労働者に支払っていた他の手当を減額することは認められません（※支給要件を満たさないものと取扱います。）。

### 問2

改定後の地域別最低賃金額や特定最低賃金額に合わせて、事業所内の賃上げを行った場合、その賃上げ分についても対象となりますか。

### 答2

労働時間延長メニューにおいて、賃金増額の要件に、改定後の地域別最低賃金額や特定最低賃金額に合わせた賃上げ分を含めてよいこととしています（※短時間労働者労働時間延長コースにおいては含められません）。

# ②労働時間の延長について（2 / 3）

## 問3

特定適用事業所では無い事業所において、週30時間（常時雇用のフルタイム従業員の所定労働時間の4分の3）を超えて社会保険に加入する場合、労働時間延長メニューの対象となりますか。

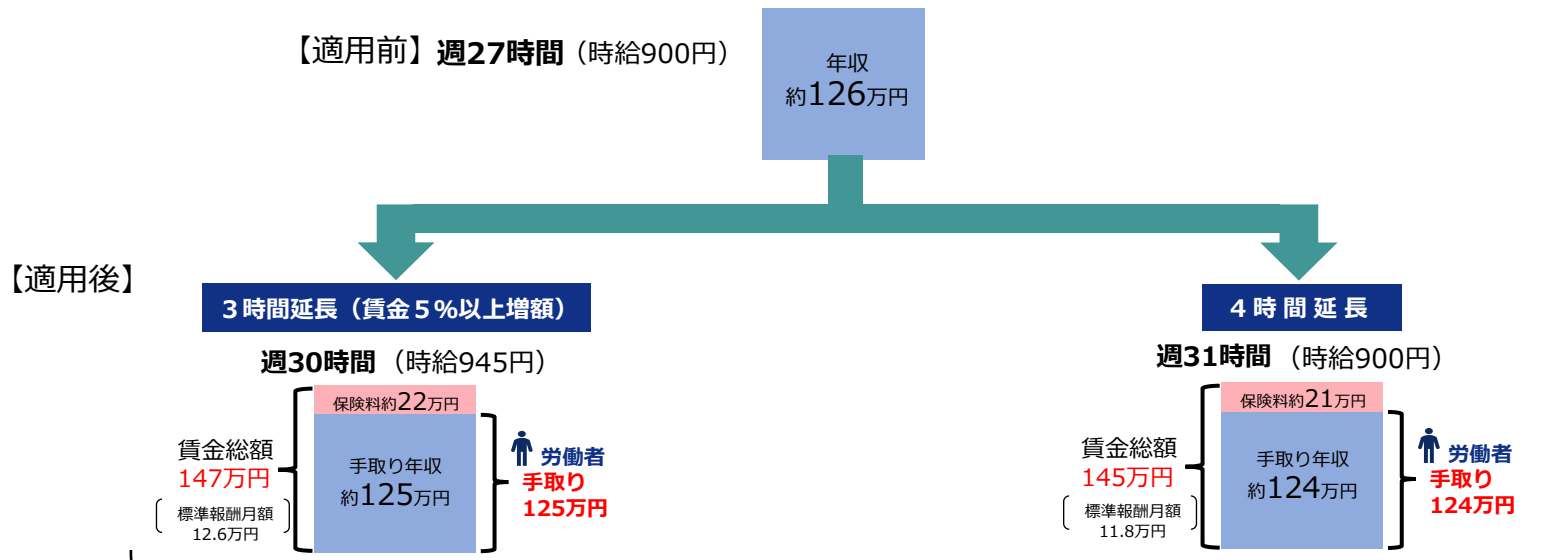
## 答3

対象となり得ます。詳細については、以下をご確認ください。

<時給900円・週所定労働時間27時間の者が、**週所定労働時間がフルタイム労働者の4分の3以上となり**、新たに被保険者となるケース>

※ 時給900円・週所定労働時間28時間の場合、年収130万円超となるため、週所定労働時間27時間の場合のケースとしています。

よって、週1時間延長及び2時間延長の場合は週所定労働時間がフルタイム労働者の4分の3以上とならないため、週3時間延長及び4時間延長のみを掲載しています。



※上記のイメージは、保険料率30.12%（令和5年度の厚生年金保険料率18.3%、健康保険料率（協会けんぽの全国平均）10.0%、介護保険料率（協会けんぽ）1.82%）で労使折半で計算した場合。また、実際の保険料の算定基礎には、諸手当も含まれるため、実際の保険料、手取り等とは異なる。なお、税金については考慮していない。

## ②労働時間の延長について（3 / 3）

### 問4

「週所定労働時間・社会保険加入状況を明確にした雇用契約書等を作成・交付している事業主」について、延長前の契約書等で当該2項目を記載していない場合は対象外となるのでしょうか。

### 答4

週所定労働時間については、1日の所定労働時間と休日の記載によって、社会保険加入状況については、賃金台帳等によって確認ができれば支給対象となり得ます。

### 問5

シフト制のため、雇用契約書等から週所定労働時間が確認できない場合、問4の要件を満たさず、対象外となるのでしょうか。

### 答5

延長後の雇用契約書等において、「令和●年●月●日～令和●年●月●日においては、週平均所定労働時間●時間としてシフトを調整していましたが、令和●年●月●日より週平均所定労働時間●時間として調整します。」等の記載があれば、問4の要件を満たすものとして取り扱います。



## ③ キャリアアップ計画・支給申請について（1 / 2）

### 問1

キャリアアップ計画について、今回新たに社会保険適用時処遇改善コースとその他のコースの計画を届け出る場合、計画期間はどのようにすればよいでしょうか。

### 答1

計画期間は、届出日の翌日以降から3年以上5年以内で設定してください。

※ 社会保険適用時処遇改善コースのみ届け出る場合、当該コースは令和7年度末までの時限措置となっていますが、一定期間取組を継続すること（フォローアップ含む）が望ましいため、同様に3年以上5年以内で期間を設定してください。

### 問2

キャリアアップ計画の作成・提出に関する留意点がありますか。

### 答2

計画の受理（支給申請含む）は到達時点の日で判断しますので、措置を開始する日の前日に郵送していたとしても、到達日によっては要件に該当しないこととなる場合があります。

また、計画は、「適正な記述」をした上で、措置を開始する日の前日までに提出しなければなりません。指摘を受け「適正な記述」に修正して再提出した場合、再提出した日の翌日以降の措置から助成の対象となりますので、期間には余裕をもって作成・提出してください。なお、提出先は都道府県労働局であり、紙面での申請の他、「雇用関係助成金ポータル」を介して電子申請いただくことも可能です。

## ③ キャリアアップ計画・支給申請について（2 / 2）

### 問3

支給申請時期を逃してしまった場合や支給要件を満たしておらず不支給となった場合は、以後の支給申請はできないのでしょうか。

### 答3

支給申請期間外に遡って支給申請することはできませんが、以後到来する支給対象期の支給申請は可能です。ただし、多くの場合、その申請に至るまでの取組の確認のため、追加書類の提出を求めます。

### 問4

一時的な手当等を「毎月」支給する場合で、1か月目分の賃金から手当等を支給する場合と2か月目分の賃金から手当等を支給する場合で、申請期間に違いはありますか（10/1に社会保険に加入、賃金当月月末締め・翌月15日払いの場合）。

### 答4

2か月目分の賃金から手当等を支給する場合で、遡って1か月目分の手当等も支給する場合は、1か月目分の賃金から支給する場合と申請期間に違いはありません（12/15に2か月分の手当等を支給→支給申請期間は4/16～6/15）。

他方、遡って1か月目分の手当等の支給を行わない場合は、社会保険加入から2か月目分の賃金支払い日を支給対象期間の1か月目の賃金支払い日として、支給対象期間を数えます（12/15より1か月分の手当等を支給開始→支給申請期間は5/16～7/15）。

## ④ その他

### 問 1

事業所内で既に社会保険に加入した短時間労働者がいるため、公平性の観点から手当等の支給や週所定労働時間 4 時間未満延長の場合の賃上げが難しい場合、どのようにしたらよいですか。

### 答 1

当該コースの活用方法としては、労働時間延長メニューの週 4 時間以上の延長を図ることの他、例えば週 3 時間以上の延長と 5 % の基本給増額を賃金規定の改定と併せて行うことで、他の労働者との公平性を確保しつつ、当該コースの対象者以外の非正規雇用労働者（同賃金規定の適用者）については、賃金規定等改定コースの対象労働者として支給申請することが可能です。

また、当該コースの活用が困難である場合、例えば、労働者本人に正社員として就労する希望がある場合は、正社員化コースの対象労働者として転換等を検討することも、年収の壁を越える対応策の一つになります。

### 問 2

一時的な手当等を支給している時点で対象労働者が退職してしまった場合は、それまで受給した助成金は返還しなければならないのでしょうか。

### 答 2

必ずしも返還する必要はありません。ただし、国の会計検査や助成事業の適切性に関する検査の一環で、支給を受けてから一定期間経過後に、社会保険被保険者としての継続雇用状況や、申請内容に関する各帳簿等を、訪問等によって確認させていただく場合があります。

# 山梨働き方改革推進支援センターについて

---

# 働き方改革推進支援センターの紹介

## 山梨働き方改革推進支援センター

働き方改革の具体的な進め方について専門の社会保険労務士等が無料でご相談に応じています。**（相談は無料です。）**

- ・ 労働基準法改正への対応方法
- ・ 労働時間削減
- ・ 賃金制度見直し
- ・ 生産性向上
- ・ 人材確保
- ・ 従業員の能力開発
- ・ 同一労働同一賃金の対応
- ・ 非正規労働者の処遇改善
- ・ テレワーク
- ・ 働き方改革の取り組みにおける助成金の活用

【問い合わせ先】

〒409-3851

山梨県中巨摩郡昭和町河西1232-1

TEL 0120-755-455 FAX 055-267-9004



**山梨働き方改革推進支援センター**では  
中小企業・小規模事業者等の  
支援を行っています。

同一労働同一賃金への対応や非正規労働者の待遇改善を支援します！

パートタイマーと正社員の賃金や手当をどう見直せば、同一労働同一賃金になるのだろうか、難しくて分からない。

その悩み、ぜひ専門家に相談ください！

同一労働同一賃金は、[正社員と非正規雇用労働者との間の不合理な待遇差が解消]施行2020年4月～  
※中小企業におけるパートタイム・有期雇用労働法の適用は2021年4月1日～

他にも、以下の取組をワンストップで支援しています！

- 長時間労働の是正
- 時間外労働の上限規制の対応や36協定届の作り方
- 生産性向上による賃金引上げ
- 人手不足の解消に向けた雇用管理改善
- 業務改善助成金やキャリアアップ助成金等の申請支援

ご希望の相談方法、選べます。相談は無料です。

**来所相談・電話相談**  
社労士等の専門家がセンターの相談ブースにて相談に応じます。電話での相談も受け付けています。  
(受付時間：原則 平日午前9時～午後5時)

**メール相談**  
メールでの相談も可能です。  
メールアドレス:yamanashi-hatarakikata@y-cdf.jp

**企業への訪問相談サービス**  
社労士等の専門家が会社までお伺いして、1回あたり2時間程度、3回を基準として、無料で相談をお受けします。

**セミナー開催**  
センターの企画により、随時、働き方改革セミナーを開催しています。

山梨働き方改革推進支援センター ☎ 0120-755-455 (平日 午前9時～午後5時)

厚生労働省 山梨労働局委託事業 (国営 NPO法人やまなしキャリアデザイン・ラボ)

職務分析・職務評価導入支援

## 働き方改革推進支援センターで支援する主な助成金

### (1) 働き方改革推進支援助成金

→中小企業の時間外労働の削減、  
年次有給休暇等の促進に向けた取り組みに助成

働き方改革推進助成金

検索



### (2) 業務改善助成金

→生産性向上による事業場内の賃上げに助成

業務改善助成金

検索



### (3) 両立支援等助成金

→仕事と家庭の両立支援の取り組みに助成

両立支援等助成金

検索



### (4) キャリアアップ助成金

→非正規雇用労働者の正規雇用への転換、  
賃金アップや社会保険加入に対する取り組みなどに助成

キャリアアップ助成金

検索



**助成金には支給要件があります。**

詳細は厚生労働省ホームページで！

【お問い合わせ先・支給申請】

(1) ~ (3) 山梨労働局雇用環境・均等室

(4) 山梨労働局職業安定部職業対策課

そのほかにも各種助成金があります。  
厚生労働省のホームページをご覧ください。  
支援を行っておりますのでお気軽にセンター  
にお問合せ下さい。