

経済・府政記者クラブ同時資料配付

京都労働局発表

令和5年10月31日（火）

担

(キャリアアップ助成金の周知・広報に関して)
雇用環境・均等室雇用環境改善・均等推進監理官 岩城 好洋
室長補佐(企画担当) 斎藤 茂
電話 075-241-3212(ダイヤル)

当

(キャリアアップ助成金の審査・支給に関して)
職業安定部職業対策課(京都助成金センター)課長 長谷川 浩
事業所給付監査官 岩松 徹晃
電話 075-241-3269(ダイヤル)

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新設

～「年収の壁・支援強化パッケージ」106万円の壁への対応～

社会保険における、いわゆる「年収の壁」により労働者の手取り収入が減少するために就業調整が行われるケースがあります。壁を意識せず働くことのできる環境づくりを後押しするため、社会保険適用後も手取り収入が減少しないよう、労働者の収入を増加させる取組等を行う事業主への助成として、キャリアアップ助成金に社会保険適用時処遇改善コースを新設しました。

以下の複数のメニューを設けており（別添リーフレット参照）、2023年10月20日から支給申請の前提となる計画書の受付を開始しています。

(社会保険適用時処遇改善コース概要)

2023年10月以降、新たに社会保険に加入適用となった非正規労働者が対象

① 手当等支給メニュー

1年目 賃金の15%以上の手当を追加支給 (1人当たり20万円)

2年目 賃金の15%以上の手当を追加支給かつ3年目の取組を行う (1人当たり20万円)

3年目 賃金の18%以上の増額をさせている (1人当たり10万円)

② 労働時間延長メニュー（現行の短時間労働者労働時間延長コースの拡充）

労働時間延長を組み合わせ、収入を増加させる (1人当たり30万円)

③ 併用メニュー

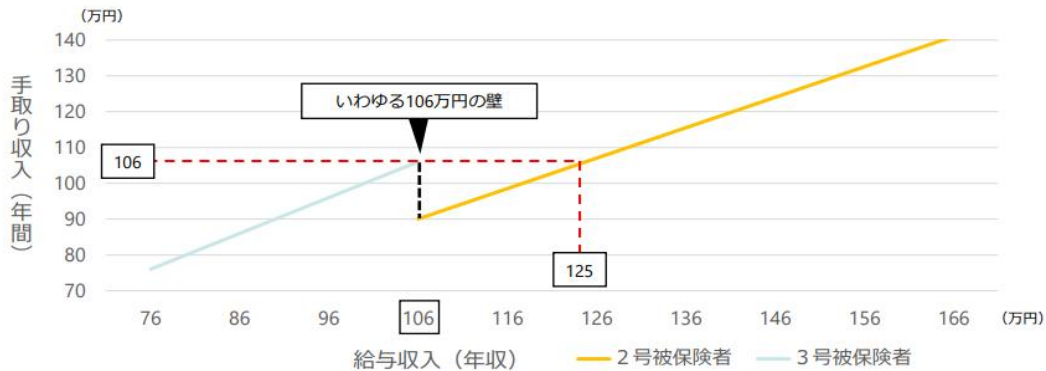
1年目に①の助成を受けた後、2年目に②の助成を受けることが可能 (1人当たり50万円)

※大企業への助成額は上記金額の4分の3の額となります。

※取組開始前に「キャリアアップ計画書」の提出が必要です（2024年1月31日までに取組を開始される場合は、2024年1月31日までに計画書の提出が必要となります）。

年収106万円と手取り収入のイメージ

年収106万円の被扶養配偶者が被用者保険の適用を受けると、社会保険料負担により手取り収入が減るが、概ね年収125万円になると手取り収入が戻り、その後は年収増に応じて手取り収入も増える。



※手取り収入の計算にあたっては、給与から社会保険料（厚生年金保険料、健康保険料、介護保険料）のみを控除した前提とし、税金等については考慮していない。また、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%の合計（30.12%）の半分（労使折半）を、本人の保険料負担として計算している。

（参考）週20時間労働した場合の時給と年収

時給 (円)	900	1,000	1,100	1,200	1,300	1,400
年収 (万円)	93.6	104	114.4	124.8	135.2	145.6

「年収の壁」への当面の対応策（「年収の壁・支援強化パッケージ」）概要

人手不足への対応が急務となる中で、短時間労働者が「年収の壁」を意識せず働くことができる環境づくりを支援するため、当面の対応として下記施策（支援強化パッケージ）に取り組むこととし、早急を開始する。さらに、制度の見直しに取り組む。

106万円の壁への対応

◆キャリアアップ助成金 ※省令の改正が必要

キャリアアップ助成金のコースを新設し、短時間労働者が被用者保険（厚生年金保険・健康保険）の適用による手取り収入の減少を意識せず働くことができるよう、労働者の収入を増加させる取組を行った事業主に対して、労働者1人当たり最大50万円の支援を行う。なお、実施に当たり、支給申請の事務を簡素化。

労働者の収入を増加させる取組については、賃上げや所定労働時間の延長のほか、被用者保険適用に伴う保険料負担軽減のための手当（社会保険適用促進手当）として、支給する場合も対象とする。

◆社会保険適用促進手当

事業主が支給した社会保険適用促進手当については、適用に当たっての労使双方の保険料負担を軽減するため、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被保険者の標準報酬の算定において考慮しない。

130万円の壁への対応

◆事業主の証明による被扶養者認定の円滑化

被扶養者認定基準（年収130万円）について、労働時間延長等に伴う一時的な収入変動による被扶養者認定の判断に際し、事業主の証明の添付による迅速な判断を可能とする。

配偶者手当への対応

◆企業の配偶者手当の見直しの促進

- 特に中小企業においても、配偶者手当の見直しが進むよう、
- 見直しの手順をフローチャートで示す等わかりやすい資料を作成・公表するとともに、
 - 中小企業団体等を通じて周知する。

上記のほか、設備投資等により事業場内最低賃金の引上げに取り組む中小企業等に対する助成金（業務改善助成金）の活用も促進。

年収の壁対策として

労働者1人につき**最大50万円**助成します！

- 2023年10月から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。
- 支給申請の**事務手続きも簡単**になりました。

労働者にとって、

- ・「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。



事業主の皆様への
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 15%以上 を追加支給 (社会保険適用促進手当)	1年目 20万円
② 賃金の 15%以上 を追加支給 (社会保険適用促進手当) 3年目以降、③の取組	2年目 20万円
③ 賃金の 18%以上 を増額	3年目 10万円

(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	—	30万円
3時間以上 4時間未満	5%以上	
2時間以上 3時間未満	10%以上	
1時間以上 2時間未満	15%以上	

◆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。

※ 助成額は中小企業の場合。大企業の場合は3/4の額。
※ 1年目に(1)の取組による助成(20万円)を受けた後、2年目に(2)の取組による助成(30万円)を受けることが可能。

キャリアアップ計画書を事前に提出しましょう！

2024(令和6)年1月31日までに取組を開始する場合

キャリアアップ計画書は2024年1月までに管轄労働局に提出してください

<申請スケジュールの例> ※給与を月末締め・翌月15日払いで支払い、手当等支給メニューを選択した場合

		R5.10	R5.11	R5.12	R6.1	R6.2	R6.3	R6.4	R6.5	R6.6	R6.7	R6.8	R6.9	R6.10	R6.11	R6.12
社会保険の加入時期	R5 10月	社会保険加入	★	★	★	★	★	★	★	★						
	11月	社会保険加入	★	★	★	★	★	★	★	★						
	12月	社会保険加入	★	★	★	★	★	★	★	★						
	R6 1月	社会保険加入	★	★	★	★	★	★	★	★	★					
キャリアアップ計画書																

第1期支給対象期
第2期支給対象期
★ 給与・手当の支給

(※) 本助成金の支給を受けるためには、手当の支給等の取組を6か月行うごとに、2か月以内に申請することが必要です。
(※) 2024(令和6)年2月1日以降に手当の支給等の取組を始める場合は、取組を開始する前日までに、キャリアアップ計画を提出してください。

対象となる労働者をチェックしましょう！

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※¹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、社会保険の被保険者となってから2か月以内に、週所定労働時間を一定時間延長すること※²ができますか。

はい

いいえ

その労働者が社会保険に加入してから最長2年間の手当※³等の支給後の取扱いについて、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、社会保険の被保険者となった日から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

(1)(2)の
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。

- ※¹ 厚生年金保険の被保険者数が常時101人以上である事業所の場合は、週所定労働時間が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。100人以下の事業所の場合は、週所定労働時間及び月の所定労働日数が常時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。
- ※² 週所定労働時間を4時間以上延長、または3時間以上延長するとともに基本給を5%増額改定する等の措置。詳しくは、表面の「(2)労働時間延長メニュー」をご覧ください。
- ※³ 社会保険適用促進手当（標準報酬月額が10.4万円以下の者に対して、事業主が支給する場合、最長2年間、社会保険の標準報酬月額・標準賞与額の算定対象に含めない取り扱いとする手当）

- キャリアアップ助成金の申請方法や助成額などの詳細については、京都労働局助成金センター、または管轄のハローワークまでお問合せください。
- 「年収の壁突破・総合相談窓口」（コールセンター）にもご相談いただけます。

年収の壁突破・総合相談窓口（フリーダイヤル・無料）

0120-030-045

受付時間 平日 8:30~18:15

（土日・祝日・年末年始（12/29~1/3）はご利用いただけません。）



厚生労働省公式HP

社会保険適用時処遇改善コースの概要

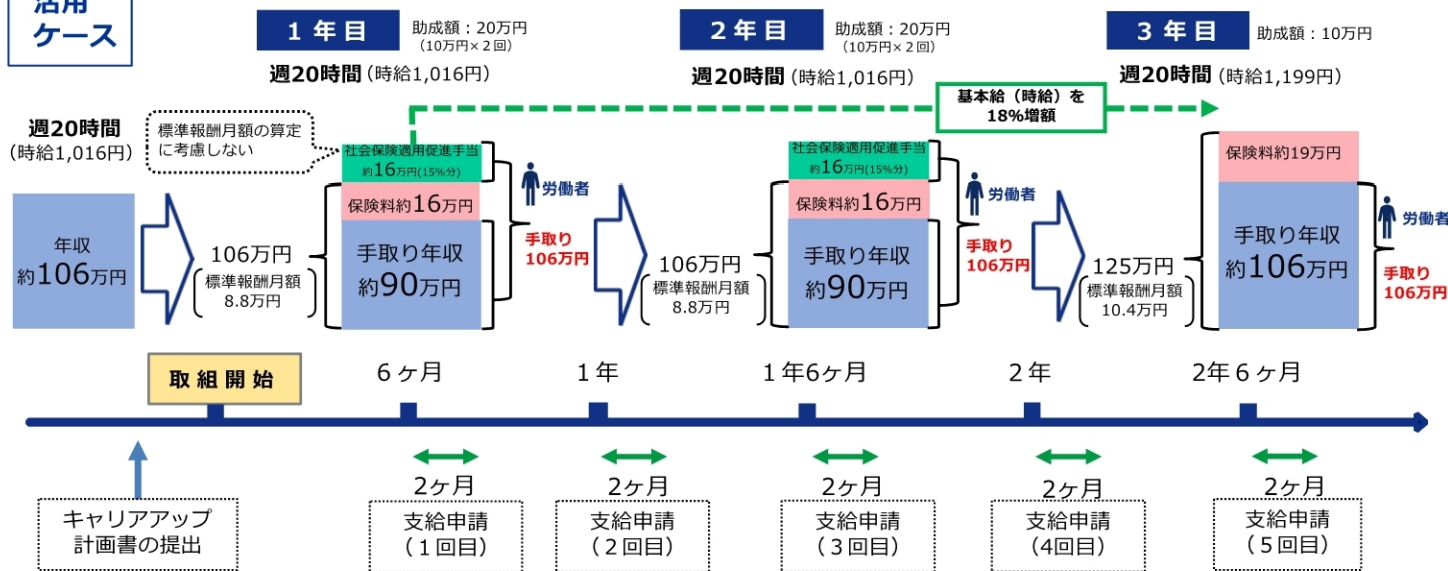
① 手当等支給メニュー

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 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)

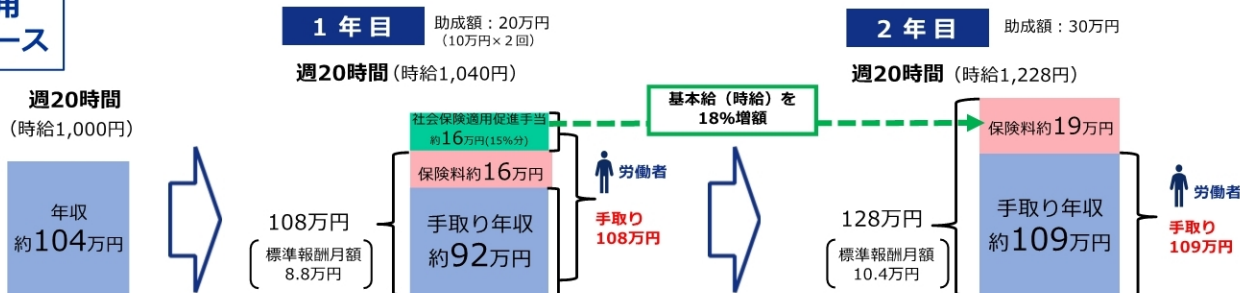
(※) 社会保険適用促進手当は、毎月の手当として支給することが想定されますが、数ヶ月分をまとめて支給することも可能です。

活用ケース



◆ 2年目に前倒して③の取組（賃金の増額の場合のみ）を実施する場合、3回目の支給申請でまとめて助成（30万円）します。

活用ケース





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

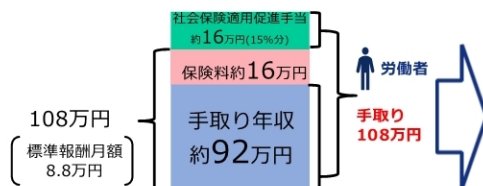
	要件	申請時期	1人当たり助成額			
1年目	賃金(標準報酬月額・標準賞与額)の 15%以上分を労働者に追加支給すること (社会保険適用促進手当)	左欄の取組を 6か月間継続した 後2か月以内	6か月ごとに 10万円×2回 (大企業は7.5万円)			
2年目	上記の取組を行った上で、 以下のいずれかの取組を行うこと			6か月で 30万円 (大企業は22.5万円)		
					週所定労働時間の延長	賃金の増額
	①				4時間以上	—
	②				3時間以上 4時間未満	5%以上
③	2時間以上 3時間未満	10%以上				
④	1時間以上 2時間未満	15%以上				

活用 ケース

1年目 助成額：20万円
(10万円×2回)
週20時間(時給1,040円)

週20時間
(時給1,000円)

年収
約104万円



2年目 助成額：30万円
週22時間(時給1,144円)
週2時間延長、基本給(時給)10%賃上げ

週22時間(時給1,144円)

週2時間延長、基本給(時給)10%賃上げ

