



発行 >>>

レジリエンス社会保険労務士法人 URL : <https://www.resilience-sr.jp>

〒155-0031 東京都世田谷区北沢 2-25-20 下北沢駅前共同ビル4階

Tel > 03-6407-9307 Fax > 03-6407-9317 Mail > [info@resilience-sr.jp](mailto:info@resilience-sr.jp)



CONTENTS >>>

1. 助成金 > 「年収の壁」に対応するための助成金
2. 派遣社員 > 派遣労働者の実態
3. 提供 > 経営に役立つビジネスレポート

**1. 助成金**

**「年収の壁」に対応するための助成金**

短時間労働者が社会保険（厚生年金保険・健康保険）の適用により手取り収入の減少を意識する、いわゆる「年収の壁」が人手不足対策への課題となっています。

そこで、厚生労働省では、この「年収の壁」に対応するため、「キャリアアップ助成金（社会保険適用時処遇改善コース）」を開始しました。本稿では、本助成金の概要から申請の流れまでをご案内します。

**1. 概要**

雇用する有期雇用労働者等が、新たに社会保険の被保険者要件を満たし、社会保険の被保険者となった際に、いわゆる年収の壁を意識せず働くことのできるよう賃金総額を増加させる措置（手当支給・賃上げ・労

働時間延長）を講じること、または週所定労働時間を4時間以上延長する等の措置を講じ、これによって新たに社会保険の被保険者要件を満たし、社会保険に適用させた事業主に助成されます。本助成金は、措置の内容により3つのメニューに分かれています。

**【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されます。

	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</b> 分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	6か月ごとに <b>10万円×2回</b> <small>（大企業は7.5万円×2回）</small>
2年目	②賃金の <b>15%以上</b> 分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		6か月ごとに <b>10万円×2回</b> <small>（大企業は7.5万円×2回）</small>
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）		6か月で <b>10万円</b> <small>（大企業は7.5万円）</small>

**【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（または社会保険を適用させる際に所定労働時間を延長させる場合）に事業主に対して助成されます。

	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 <b>30万円</b> <small>（大企業は22.5万円）</small>
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>		

## 【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されます。

		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 <b>10万円×2回</b> <small>（大企業は7.5万円）</small>	
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 <b>30万円</b> <small>（大企業は22.5万円）</small>
		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			

※厚生労働省「キャリアアップ助成金（社会保険適用時処遇改善コース）」パンフレット

## 2. 申請のフロー

本助成金は数次の申請が必要となります。申請への

事前準備や実際の手続きなど、申請のフローは以下の通りとなります。

企業内の対応（例）	手続き
<b>【事前準備】</b> ◆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する。 ◆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する。	<b>【キャリアアップ計画書】の作成・提出</b> ◆対象労働者と、その労働者の就業状況に合わせた申請メニューを基に、キャリアアップ計画を作成し、提出します。 ◆計画の作成に当たっては、労働者から意見を聴取し、計画へ反映させます。
<b>【取組開始】</b> ◆対象労働者に社会保険を適用する。 ◆対象労働者に手当を支給開始、または労働時間延長・賃上げの取組を行う。	<b>【支給申請】</b> ◆支給対象期間：6か月 ◆支給申請期間：各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

## 3. さいごに

社会保険は企業規模に応じて段階的に適用労働者が拡大されてきましたが、2024年10月1日からは51人以上企業にも適用が義務付けられます。その対応としても有効な助成金と言えるでしょう。

対象となる労働者人数に制限がなく、パート従業員が多く在籍している企業には非常に効果の大きい助成金となっています。「年収の壁」対策を検討する際には、本助成金の活用をお勧めします。

## 2. 派遣社員

### 派遣労働者の実態

厚生労働省が公表した「令和3年度 労働者派遣事業報告書」によると、派遣労働者数は約209万人（前年度比8.6%増）となっており、近年の派遣労働の需要は増加傾向にあります。

本稿では、厚生労働省が令和5年11月24日に発表した「令和4年 派遣労働者実態調査」の結果を紹介しながら、労働者派遣の現状や今後の見通しについて考察してまいります。

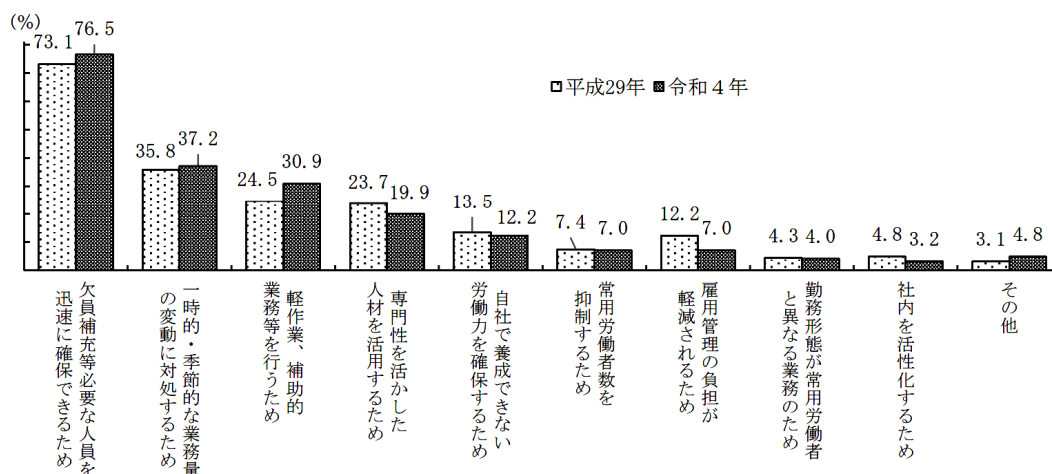
### 1. 派遣労働者の就業情報

令和4年10月1日現在、派遣労働者が就業している割合は12.3%となっています。また、就業している派遣労働者数は「1～4人」（68.1%）、「5～9人」（16.8%）、「10～19人」（7.3%）といった分布となっており、全労働者数に対する派遣労働者の割合は4.0%となっています。

産業別にみると、「サービス業（他に分類されないもの）」が11.5%と最も高く、次いで「情報通信業」9.5%、「製造業」7.8%となっています。

また、派遣労働者を就業させている主な理由は、「欠員補充等必要な人員を迅速に確保できるため」が最も高くなっています（次表参照）。

派遣労働者を就業させる理由別事業所割合（複数回答3つまで）  
（派遣労働者が就業している事業所計=100）



## 2. 派遣労働者として働いている理由

派遣労働者について、派遣労働者として働いている理由（複数回答）をみると、「自分の都合のよい

時間に働きたいから」30.8%、「正規の職員・従業員の仕事がないから」30.4%の順に割合が高くなっています。

性、派遣の種類、派遣労働者として働いている理由別派遣労働者割合

(単位：%)

性・派遣の種類	派遣労働者計	派遣労働者として働いている理由（複数回答）						不明
		自分の都合のよい時間に働きたいから	家計の補助・学費等を得たいから	家事・育児・介護等と両立しやすいから	専門的な技能等をいかせるから	正規の職員・従業員の仕事がないから	その他	
総数	100.0	30.8	18.6	11.7	13.8	30.4	40.6	0.8
男	100.0	23.0	8.0	3.9	23.3	31.0	38.4	0.8
女	100.0	37.1	27.2	18.0	6.2	29.8	42.4	0.8
派遣の種類								
登録型	100.0	40.7	24.3	18.0	8.9	40.1	26.5	0.9
登録型以外	100.0	21.4	13.3	5.8	18.5	21.2	53.9	0.7

※上2図ともに、厚生労働省「令和4年派遣労働者実態調査」

## 3. さいごに

労働者派遣という形態は、企業、派遣労働者ともに労働のタイミングをコントロールできるという面で評価されているようです。他方、常用労働者にしたくない、なりたいたといったミスマッチが発生していることが見て取れます。

数次の派遣法の改正により「3年ルール」や「不合理な待遇差の是正」など制度の改善が進められてきま

した。このように派遣労働者を保護し、制度を健全に進展させる動きも断続的に進められています。

少子高齢化が加速している中、多くの企業が直面する深刻な人手不足の解消策の一つである労働者派遣。この制度がさらに健全に発展していくには、まずは派遣先企業が派遣法の理解を深めること、そして派遣労働者の立場に立った配慮を行っていくことが大切となるでしょう。

## Q & A

記事の中でちょっと気になる豆知識をご案内。今回は、1ページ目の『「年収の壁」に対応するための助成金』に関連する豆知識をお伝えします。

**Q.** 「キャリアアップ計画書」にはどのようなことを記載するのですか。

**A.** 事業所情報、キャリアアップを推進する管理者の氏名、計画期間や講じる措置（検討中の助成対象コースと予定時期）を記載することになります。



### 3. 提 供

『経営に役立つビジネリポート』を無料でご提供いたします！

弊所がお届けする“ビジネスリポート”は、経営に役立つ情報が満載です！  
ビジネスにおける経営戦略、企画・営業、広報、人事管理などのマネジメントに  
関連する情報から、法改正やデジタル化の進展といったビジネストレンドに関する  
情報まで、多岐にわたる内容を取り揃えております。

以下のリポートの中からご興味のあるテーマがございましたら、弊所あてに  
お気軽にご連絡ください。ご希望のリポートを“無料”にてお届けいたします！



#### 今月のおすすめビジネスリポート

リポート番号	タイトル	内容
#00685 (全6ページ)	社員が喜ぶ。新しい福利厚生として 奨学金の代理返還を考えてみよう	<ul style="list-style-type: none"><li>・社員の奨学金返済を企業がサポートするには？</li><li>・奨学金の代理返還制度のメリット</li><li>・奨学金の代理返還制度を導入するには？</li><li>・奨学金の利用実態</li></ul>
#10076 (全8ページ)	新たな世界目標「ネイチャーポジティブ」とは？ ビジネスへの影響を解説！	<ul style="list-style-type: none"><li>・新たなトレンドワードに？「ネイチャーポジティブ」とは</li><li>・気になるネイチャーポジティブの中身は？</li><li>・ビジネスへの影響が大きいターゲット 15、18、19</li><li>・具体的にネイチャーポジティブ経営とは何をするの？</li></ul>
#30168 (全7ページ)	多様化する働き方。給与と外注費の違いをしっかりと 認識して損をしないようにしましょう	<ul style="list-style-type: none"><li>・同じ費用でも給与と外注費は明確に区別すべし</li><li>・まずは給与と外注費の主な違いを把握</li><li>・給与と外注費が分かれる4つの判断基準</li><li>・判断を誤りやすいケース</li></ul>
#35159 (全4ページ)	経理担当者の疑問にズバリ回答！ 現場のための電子帳簿保存法 Q&A	<ul style="list-style-type: none"><li>・2024年1月1日以降、受け取った請求書の取り扱い方</li><li>・スキャナ保存した請求書の原本はすぐに捨ててよい？</li><li>・私物のスマホでスキャンしてもよい？</li><li>・スキャナ保存の要件を満たしていないとどうなる？ 等</li></ul>
#60345 (全5ページ)	ChatGPT など生成 AI でも注目される著作権制度。 2024年以降の法改正で何が変わる？	<ul style="list-style-type: none"><li>・押さえておくべき改正内容は3つ</li><li>・海賊版被害による損害賠償額の算定方法が見直される</li><li>・立法・行政組織の内部で著作物の公衆送信等が可能になる 等</li></ul>



お気軽にご用命ください

『経営に役立つビジネリポート』

ご希望の方

または

サービスに関するお問い合わせは

こちらから



こちらからも受け付けています。E-mail > [info@resilience-sr.jp](mailto:info@resilience-sr.jp)

TEL > 03(6407)9307

※ご記入いただきました個人情報は、ご希望の内容に沿った使用を目的とし、それ以外では利用いたしません。

お困りのことがございましたらお気軽に弊所までご相談ください。