

年収の壁・支援強化パッケージ（社会保険適用促進手当と助成金）

先月号に引き続き、今月号も 10 月 20 日より実施されている年収の壁・支援強化パッケージを取り上げ、106 万円の壁対策である「社会保険適用促進手当の標準報酬算定除外」と、「キャリアアップ助成金・社会保険適用時処遇改善コース」について紹介します。

1. 社会保険適用促進手当の標準報酬算定除外

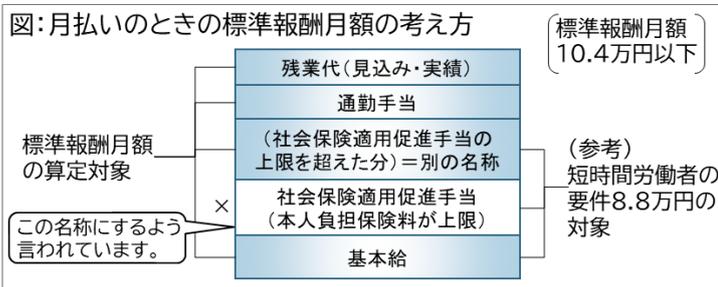
(1) 概要

社会保険の適用時に、パート労働者の保険料負担を軽減する目的で事業主が支給した手当を、社会保険料の算定対象としないという仕組みです。

具体的には、標準報酬月額 10.4 万円以下の労働者への支給について、本人負担分の社会保険料（健保、介護、厚年）を上限に、保険料算定の基礎となる標準報酬月額及び標準賞与額から除外できます。均衡の面から、既に加入している標準報酬月額 10.4 万円以下の方への支給も算定除外とされます。支給自体は事業主の判断です。

(2) 上限額の運用

加入する医療保険の料率、個々人の標準報酬月額、介護保険料の有無により上限額が決まるため、個人ごとの詳細な管理が必要です。（協会けんぽ・介護込み 15.06%・標準報酬月額 10.4 万円の上限額は 15 千円余り。）この上限額を超えた分については算定除外とされない（下図）ため、後から超過が発覚すると、かなりの手間が発生します。



(3) 算定除外とできる期間、時期

最大 2 年とされています。毎月支給する方法のほかに、社会保険料の数か月分をまとめて支払うことも可能です。いずれにしろ、労働者ごとに、

いつから開始してどの月の社会保険料に対応しているのかという管理が必要となります。

ちなみにこの取扱いは令和 7 年度の年金制度改正までの臨時かつ特例的な措置とされており、その後に取り扱いが変更される可能性があります。

(4) 支給の際に注意すること

算定除外の期間を過ぎても支給を継続するのかという検討が必要です。2 年間の時限的な支給とするのかどうかに関わらず、賃金に関する事項として就業規則（給与規程）に記載が必要であり、10 人以上の事業所では届出も必要です。

なお、税金や労基法の取扱いは従来通りとなり、特に毎月支給する場合には割増賃金の単価に算入することに注意が必要です。

2. キャリアアップ助成金

(社会保険適用時処遇改善コース)

このコースは、令和 5 年 10 月以降新たに社会保険に適用されて生じた労働者の保険料負担に対し、収入を増加させた事業主を対象とします。本来は事前に計画書が必要ですが、今回は令和 6 年 1 月末までの事後提出が認められています。

助成額は事前に 1 人 50 万円と報道されましたが、最終的には 6 か月ごとに 10 万円（大企業は 7.5 万円）支給されるもので、1 年目・2 年目・3 年目とそれぞれ要件が設定されました。

収入増加の方法により（1）手当等支給メニュー、（2）労働時間延長メニュー、（3）併用メニューがあります。（1）手当等支給メニューでは、1 年目・2 年目は標準報酬月額及び標準賞与額の 15% 以上を支払うことが求められます。3 年目には、社保適用後 6 か月間の基本給から 18% 以上増額させることが要件です。

増額の手当が社会保険適用促進手当に該当すれば算定除外とできますが、既に社保加入していた方への支給は助成金の対象になりません。手当の支給時期についても助成金としての指定があります。受給をご検討の際には、その他のメニュー及び要件とを支給要領にてご確認ください。