

5

「年収の壁・支援強化 パッケージ」実務対応

[106万円の壁への対応]

キャリアアップ助成金（社会保険適用時 処遇改善コース）活用のポイント 6

社会保険労務士 伊藤 泰人

特

社会保険適用促進手当を活用した 制度設計 16

社会保険労務士法人 名南経営 特定社会保険労務士 宮武 貴美

集

[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 実務 24

社会保険労務士法人 名南経営 特定社会保険労務士 宮武 貴美

[配偶者手当への対応]

属人的手当の見直しに関する実務 30

社会保険労務士 川嶋 英明

40

■カスハラ

カスハラ「対応基準」作成・運用のポイント

(株)メンティグループ 代表取締役 加藤 貴之

50

■精神疾患

自覚が乏しいケース等にどう対応する？

精神疾患が疑われる社員への対処方法

精神科産業医 西上 貴志（あすか産業医事務所）

56

■就業規則

使用者のルール誤解による紛争を減らす 就業規則の作り方

弁護士 西川 暢春（弁護士法人咲くやこの花法律事務所）

62

■障害者対応

改正障害者差別解消法施行に伴う

企業に求められる「合理的配慮の提供」への対応

弁護士 関哉 直人（関哉法律事務所）

※読者プレゼントはP114に掲載しておりますので、
読者アンケートにご協力ください。

※116 次号予告、お客様の個人情報の取扱いについて

会員
限定

社労士情報サイトの「ビジネスガイドWeb版」でマーク付きの記事をご覧いただくと、関連する裁判例の詳細を読むことができます。

■連載

68 ビジネスガイド情報ファイル

まとめ：ビジネスガイド編集部



70 重要用語から労働問題を考える キーワードからみた労働法

第198回 賞与の支給日在籍要件

神戸大学教授 大内 伸哉

80 経済学で考える人事労務・社会保険

第47回 2024年問題とライドシェアの課題

昭和女子大学特命教授 八代 尚宏

85 従業員と採めないための労務トラブル想定問答

第32回 定年後再雇用をめぐる従業員とのやり取り (5)

弁護士 岸田 鑑彦 (杜若経営法律事務所)

88 変わりゆく労働環境のコモンセンスを鍛えよう！ 労働判例の読み方

第49回 事業場外みなし労働時間制における「労働時間の算定困難」要件

弁護士 光前 幸一

92 人的資本情報開示の実務

第3回 開示・モニタリングする情報の収集と整理

社会保険労務士 深瀬 勝範

98 総務・人事の仕事におけるChatGPTの活用法

第2回 研修内容とPowerPoint資料の作成

社会保険労務士 加藤 秀幸

■相談室

104 労働基準法

変形労働時間制の導入と過半数代表者の選出要件

弁護士 岩本 充史

105 労働契約

内定後に判明した事実を理由とした内定取消
弁護士 野口 大

106 就業規則

懲戒処分の手続き

弁護士 高木 美咲穂

107 社内規程

文書取扱規程における人事労務関係の文書や記録の保存期間の定め等

弁護士 岩出 誠

108 多様な人材の活用 **NEW**

リファラル採用

弁護士 柳瀬 安裕

109 労働時間 **NEW**

週の法定労働時間の特例に関する
常時10人未満の考え方

社会保険労務士 安部 敏志

110 ハラスメント

対策の点検・見直しを行う

(株)メンティグループ 代表取締役 加藤 貴之

111 メンタルヘルス

職場内で考える自殺対策

精神科産業医 西上 貴志 (あすか産業医事務所)

112 労働・社会保険の手続き

産前・産後休業および育児休業中の社会保険料免除

特定社会保険労務士 大城 敦子

113 労務に関わる税務

取締役が相談役になった際に支給する退職金の取扱い

税理士法人 山田&パートナーズ 新井田 若左

特 集

「年収の壁・支援強化パッケージ」実務対応

厚生労働省は、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、当面の対応として施策（支援強化パッケージ）に取り組むこととし、「106万円の壁への対応」「130万円の壁への対応」「配偶者手当への対応」として各施策を示しています。本稿では、本パッケージで示された新設助成金や特例措置等の内容と、これら施策に係る企業実務のポイントと留意点について解説していきます。

[106万円の壁への対応]

▶キャリアアップ助成金（社会保険適用時処遇改善コース）活用のポイント

P6

社会保険労務士 伊藤 泰人

▶社会保険適用促進手当を活用した制度設計

P16

社会保険労務士法人 名南経営 特定社会保険労務士 宮武 貴美

[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実務

P24

社会保険労務士法人 名南経営 特定社会保険労務士 宮武 貴美

[配偶者手当への対応]

▶属人的手当の見直しに関する実務

P30

社会保険労務士 川嶋 英明

106万円の
壁への対応

キャリアアップ助成金（社会保険適用時 処遇改善コース）活用のポイント

社会保険労務士 伊藤 泰人

1 新設された「キャリアアップ助成金（社会保険適用時処遇改善コース）」

「キャリアアップ助成金（社会保険適用時処遇改善コース）」（以下、「本助成金」という）は、同助成金の「短時間労働者労働時間延長コース」をベースに、新たに創設された助成金です。

そして、すでにどちらも廃止日が決まっている期間限定の助成金です。廃止日は下記の通りのため、令和6年3月まではどちらか一方を選択して申請できます。

	キャリアアップ助成金	廃止日
既存	短時間労働者労働時間延長コース	令和6年3月31日
新設	社会保険適用時処遇改善コース	令和8年3月31日

本助成金は、企業に対して、雇用するパートタイマーやアルバイトが、新たに社会保険に加入したときに「年収106万円の壁」を意識せずに働くことができるように制度整備をしたときに助成するものです。

2 本助成金を申請できる企業と従業員

(1) 本助成金の対象となる企業

本助成金を申請できる企業の主な3つの条件は以下の通りです。

- ① 雇用保険、社会保険の適用事業所であること
 - ② 助成金の対象になる従業員を雇用していること
 - ③ キャリアアップ計画書を事前に提出し、計画に沿って実行していること
- ※ 会社都合の退職があっても本助成金は申請できる。
- ※ 特例措置として、本助成金については、令和5年10月1日に遡及して適用することができる。そのため、令和5年10月1日から令和6年1月31日までの間に「社会保険適用促進手当」の支給等を就業規則に規定した場合には、令和6年1月31日までにキャリアアップ助成金の計画書（または変更届）を事後提出することを可能としている。

(2) 本助成金の対象となる従業員

6カ月以上勤務し、新たに社会保険に加入する従業員が本助成金の対象となります。

(3) 特定適用事業所と任意特定適用事業所

本助成金を理解するうえで、「特定適用事業所」と「任意特定適用事業所」の違いについて理解しておく必要があります。

① 特定適用事業所

「特定適用事業所」とは、従業員数（厚生年金保険の被保険者数）が¹101人以上（令

和6年10月からは51人以上）で、週の所定労働時間が20時間以上、かつ所定内賃金が月額8.8万円以上の短時間勤務の従業員に社会保険への加入義務がある企業等のことを指します。

② 任意特定適用事業所

「特定適用事業所」の基準に満たない企業等でも、従業員の過半数の同意に基づく申出により、週の所定労働時間が20時間以上かつ所定内賃金が月額8.8万円以上の短時間労働者を社会保険に加入させることができます。この申出により対象事業所となった企業等を「任意特定適用事業所」といいます。

●特定適用事業所

従業員数	加入義務になる時期
101人以上	令和4年10月から
51人以上 100人以下	令和6年10月から
社会保険加入条件	
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	

●任意特定適用事業所

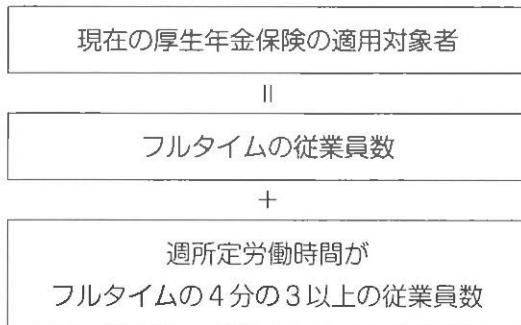
従業員数	任意加入できる時期
51人以上 100人以下	令和6年9月まで
50人以下	任意加入可能
社会保険加入条件	
週所定労働時間が20時間以上かつ所定内賃金が月額8.8万円以上	

※ 本助成金の支給申請の際は、「特定適用事業所該当通知書」または「任意特定適用事業所該当通知書」のコピーを労働局に提出するため、その届出が必須。

(4) 従業員数の数え方

従業員数は、企業の「現在の厚生年金保険の適用対象者数（被保険者数）」の合計で判断し、数え方は、「フルタイムの従業員数」+「週所定労働時間がフルタイムの

4分の3以上の従業員数」になります。



対象になる従業員には、正社員だけでなくパートタイマーやアルバイトも含まれます。

原則として、従業員数101人以上などの基準を常時上回る場合には、適用対象になります（直近12カ月のうち6カ月間以上その基準を上回ると、日本年金機構が職権で適用する）。

よく間違えられますが、法人の場合は、法人番号が同一の全適用事業所の厚生年金保険の被保険者を合計します。つまり、本店や支店に従業員が分散していても、本店や支店の従業員数を合計して判断されます。よって、従業員が支店に分散して勤務していて支店ごとには基準を満たしていなくても合計で満たしていれば、社会保険の加入対象外とはなりません。また、個人事業所の場合は、個々の事業所ごとに従業員数をカウントします。

そして、原則使用される厚生年金保険の被保険者の総数が、常時100人を超えなくなり、特定適用事業所に該当しなくなった場合であっても、引き続き特定適用事業所であるものとして取り扱われます。ただし、使用する被保険者の4分の3以上の同意を得て、特定適用事業所不該当届を提出した場合は、特定適用事業所に該当しなくなったものとすることは可能です。

(5) 所定内賃金

所定内賃金とは、基本給と諸手当の合計金額のことです。

なお、所定内賃金に含めない賃金は図表1の通りですが、標準報酬月額算定のときに含める賃金とは異なるため、注意が必要です。

(6) 従業員100人以下の企業も本助成金の対象

本助成金の申請時に、特定適用事業所該当通知書が必要となると、本助成金の対象となる企業は従業員101人以上の場合に限定されると思われるケースが多いです。しかし、実務上では、100人以下の企業であっても、本助成金の対象となります。また、現時点で100人以下の企業は、任意特定適用事業所となり、標準報酬月額10.4万円以下の従業員がいる場合は、「社会保険適用促進手当」の標準報酬算定除外の特例措置が適用されます。

3 「社会保険適用促進手当」について

(1) 「社会保険適用促進手当」の概要

企業が従業員に社会保険を適用させる

際、「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金が支給されます。具体的には、企業が新たに社会保険に加入した従業員に対し、標準報酬月額（標準賞与額も含む）の15%以上を社会保険適用促進手当として、毎月または1カ月を超える期間ごとに支払うことで対象となります。

【計算例】

標準報酬月額8.8万円で15%の場合、年間の「社会保険適用促進手当」は、 $88,000円 \times 12カ月 \times 15\% = 158,400円$ です。つまり、 $158,400円 \div 12カ月 = 13,200円$ を「社会保険適用促進手当」として、毎月支給します。また、3カ月ごとに、 $158,400円 \div 4回 = 39,600円$ を支給することも可能です。

(2) 「社会保険適用促進手当」の特例措置

- ① 従業員が社会保険に加入する際に、企業が従業員の手取り額を減らさない目的で支給する「社会保険適用促進手当」は、特例措置により、「対象従業員負担分の保険料相当額を上限」として、社会保険料（厚生年金保険、健康保険）の算定対象としないことができます。この措置は、最大2年間適用されます。
- ② 前述を踏まえ、事業所内で本助成金対象従業員と他の従業員との待遇差を考慮

図表1 所定内賃金に含めない賃金

賃金の種類	社会保険加入条件の所定内賃金	標準報酬月額の算定
①臨時に支払われる賃金（結婚手当等）		×
②1月を超える期間ごとに支払われる賃金（賞与等）		×
③時間外労働、休日労働および深夜労働に対して支払われる割増賃金等	×	○
④最低賃金に算入しないことが定められた賃金（精皆勤手当、通勤手当および家族手当）		○

○…含む ×…含まない

して、事業主が同一事業所内で同じ条件で働く他の従業員に対しても、企業が同水準の当該手当を特例的に支給する場合には、同様に、「本人負担分の保険料相当額を上限」として、社会保険料の算定の対象にしないことができます。

(3) 「社会保険適用促進手当」のポイント

① 「社会保険適用促進手当」の特例措置が解除になってしまうケース

標準報酬月額が10.4万円以下の従業員が「社会保険適用促進手当」の対象となります。したがって、標準報酬月額が11.0万円以上になると社会保険料の算定対象としない特例措置がなくなり、負担する社会保険料が上がってしまいます。

② 「社会保険適用促進手当」により所得税・住民税・雇用保険料などがアップ

「社会保険適用促進手当」は、対象従業員の手取り減少問題に対応することが目的のため、社会保険料の算定には反映されません。しかし、所得税・住民税・雇用保険料などの労働保険料については、算定対象になります。

③ 割増賃金、最低賃金の算定基礎への算入有無

「社会保険適用促進手当」が毎月支払われる場合は、割増賃金、最低賃金の算定基礎に算入されます。一方、「社会保険適用促進手当」が1カ月を超える期間ごとに支給される場合は、割増賃金、最低賃金の算定基礎に算入されません。毎月、支払うか一定期間ごとに支払うかは、企業が自由に決めて、就業規則に定めます。

なお、就業規則の条文については、労働局ごとにローカルルールがありますので、事前に管轄の労働局で条文を提示し、修正箇所があるかを確認してください。電話で条文の確認をするのは難しいため、労働

局へ足を運んで確認することをおすすめします。

4 社会保険適用時処遇改善コースの3つのメニュー

キャリアアップ助成金
(社会保険適用時処遇改善コース)

手当等支給
メニュー

労働時間延長
メニュー

併用メニュー

(1) 手当等支給メニュー

3年間で取り組み、支給要件を満たすときは、次ページ図表2の通り、助成金を6カ月ごとに、3年間に5回申請します。助成額としては中小企業は1人につき合計で50万円受給できます（大企業は37.5万円）。

「手当等支給メニュー」については、「社会保険適用促進手当」を就業規則に規定し、当該手当の計算をする必要もあるため、事務負担が大きくなります。また、人事担当者でも理解しにくい「社会保険適用促進手当」を、さらに対象従業員に説明して理解してもらうのは、極めて困難です。

さらに、助成金を3年間で5回にも分けて申請する必要があるため、そのための事務負担も大きいものとなります。よって、対象従業員が複数人いる場合、対象従業員ごとに入社6カ月経過時にその都度申請するのではなく、一律に申請月を決めてまとめて申請しないと、助成金申請の管理が非常に大きな負担となります。

【賃金アップ率18%ができない場合の裏技】

「手当等支給メニュー」（通常プラン）では、1年目と2年目の基本給は同額で、3年目に18%の賃金アップをする必要があります。ただ、18%の賃金アップをすることは難しい企業が大多数だと思われます。そ

図表2 手当等支給メニュー

	支給要件	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「社会保険適用促進手当」として従業員に追加支給すること	左欄の取組みを6カ月間継続した後2カ月以内	6カ月ごとに 10万円×2回 (大企業は7.5万円×2回)
2年目	1年目に引き続き、従業員に賃金（標準報酬月額・標準賞与額）の15%以上分の「社会保険適用促進手当」を追加支給すること		6カ月ごとに 10万円×2回 (大企業は7.5万円×2回)
3年目	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」と組み合わせることで、賃金アップ率を下げることも可能		6カ月で10万円×1回 (大企業は7.5万円×1回)

ここで、3年目に「労働時間の延長」と組み合わせることで、賃金アップ率を下げることができます。

●週所定労働時間が20時間の場合

賃金アップ率	週所定労働時間延長	週所定労働時間
18%	なし	20時間
13%	1時間	21時間
8%	2時間	22時間
3%	3時間	23時間
0%	4時間	24時間

※ 労働時間を延長するため、年間賃金においては、賃金を18%アップした額とほぼ同じになります。他の従業員との賃金バランスを考慮すると、時給をいきなり18%アップするのは現実的ではないため、「労働時間の延長」と組み合わせるほうが実現性は高いでしょう。

図表3は手当等支給メニューの活用ケースです。

(2) 労働時間延長メニュー

「労働時間延長メニュー」に関して、支給要件を満たす場合は、12ページ図表4の助成額を支給します。

社会保険加入と同時に週所定労働時間を延長して6カ月経過すると、本助成金の申請条件を満たします。

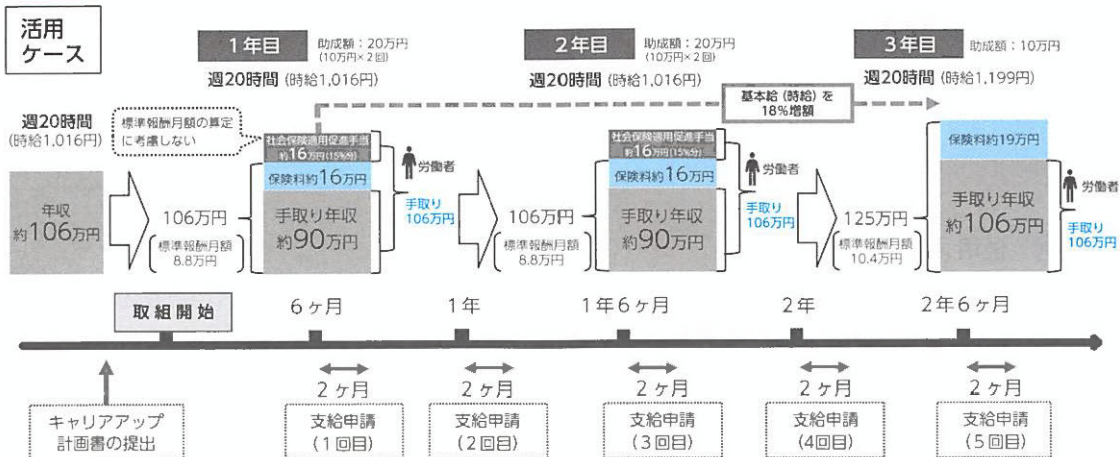
助成額は、中小企業は1人につき30万円

(大企業は22.5万円)になります。1つ目のメニューである「手当等支給メニュー」より助成額は小さいですが、週の労働時間を4時間以上延長し、社会保険に加入するだけでも条件を満たしますので、従業員に説明しやすいメニューとなっています。また、1つ目のメニューである「手当等支給メニュー」については、「社会保険適用促進手当」の導入やそれに伴う就業規則の変更など事務負担が大きくなりますが、こちらの「労働時間延長メニュー」は、通常よく発生する社会保険の手続きだけで済みますので、事務負担もそこまで大きくないでしょう。

(3) 併用メニュー

1年目に「手当等支給メニュー」を、2年目に「労働時間延長メニュー」を活用して支給要件を満たすときは、12ページ図表5の助成額となります。「併用メニュー」は、労働時間の延長をすることで、1つ目のメニューである「手当等支給メニュー」の3年目の要件である18%の賃金アップ率を下げるすることができます。ただ、2年目に「社会保険適用促進手当」が使えなくなり、従業員の社会保険料が上がってしまうデメ

図表3 手当等支給メニュー活用ケース



(出典：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)

【計算式】

上記の図の数値計算式は、以下の通りです。

1・2年目	計算式
年 収	【年収】 1,016円(時給) × 20時間 × 52週 = 1,060,000円
社会保険料	【標準報酬月額】 88,000円 【従業員負担分の月額保険料】 健康保険料 + 厚生年金保険料 = 13,143円 【従業員負担分の年額保険料】 13,143円 × 12カ月 = 16万円
社会保険適用促進手当	【標準報酬年額】 88,000円(標準報酬月額) × 12カ月 = 1,056,000円 【社会保険適用促進手当】 1,056,000円 × 15% = 16万円
手取り	106万円(年収) - 16万円(従業員負担分の社会保険料) + 16万円(社会保険適用促進手当) = 106万円 ※税金、雇用保険料などは考慮していない。

■ 3年目からの変更点

時給18%アップ (1,199円)

3年目	計算式
3年目からの変更点	時給18%アップ：1,016円 × 1.18 = 1,199円
年 収	【年収】 1,199円(時給) × 20時間 × 52週 = 125万円
社会保険料	【標準報酬月額】 104,000円 【従業員負担分の月額保険料】 健康保険料 + 厚生年金保険料 = 15,532円 【従業員負担分の年額保険料】 15,532円 × 12カ月 = 19万円
手取り	125万円(年収) - 19万円(従業員負担の社会保険料) = 106万円 ※税金、雇用保険料などは考慮していない。

【参考】

(単位：円)

標準報酬 等級	月額	報酬月額 円以上 円未満	全国健康保険協会管掌健康保険料				厚生年金保険料 (厚生年金基金加入員を除く)		
			介護保険第2号被保険者に該当しない場合		介護保険第2号被保険者に該当する場合		一般、坑内員・船員		
			9.75%		11.57%		18.300%※		
			全額	折半額	全額	折半額	全額	折半額	
1	58,000	円以上 円未満							
2	68,000	63,000 ~ 73,000	5,655.0	2,827.5	6,710.6	3,355.3			
3	78,000	73,000 ~ 83,000	6,630.0	3,315.0	7,867.6	3,933.8			
4	88,000	83,000 ~ 93,000	7,605.0	3,802.5	9,024.6	4,512.3			
4(1)	88,000	83,000 ~ 93,000	8,580.0	4,290.0	10,181.6	5,090.8	16,104.00	8,052.00	
5	98,000	93,000 ~ 101,000	9,555.0	4,777.5	11,338.6	5,669.3	17,934.00	8,967.00	
6	104,000	101,000 ~ 107,000	10,140.0	5,070.0	12,032.8	6,016.4	19,032.00	9,516.00	
6(3)	104,000	101,000 ~ 107,000	10,140.0	5,070.0	12,032.8	6,016.4	19,032.00	9,516.00	
7	110,000	107,000 ~ 114,000	10,725.0	5,362.5	12,727.0	6,363.5	20,130.00	10,065.00	

図表4 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	申請時期	1人当たりの助成額
① 4時間以上	—	左欄の取組みを6カ月間継続した後2カ月以内	6カ月で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		

図表5 併用メニュー

	支給要件	申請時期	1人当たりの助成額		
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）	左欄の取組みを6カ月間継続した後2カ月以内	6カ月ごとに 10万円×2回 (大企業は7.5万円×2回)		
2年目	上記の取組みを行ったうえで、以下のいずれかの取組みを行うこと		① 4時間以上	6カ月で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
	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				

リットもあります。

助成額は、初年度に2回の申請で、合計20万円（大企業は15万円）、2年目に1回の申請で、30万円（大企業は22.5万円）となります。

図表6は併用メニューの活用ケースです。

5 社会保険適用時処遇改善コースのおすすめメニュー

(1) 3つのメニューの比較

3つのメニューを比較項目でまとめると、14ページ図表7のようになります。

(2) メニューを選択するときの3つのポイント

1つ目は、従業員が理解できるプランであるかどうかという点です。「社会保険適用促進手当」を説明するには、標準報酬月額や社会保険料などを理解してもらう必要

があります。

2つ目は、人事担当者の事務負担が大きいかどうかという点です。助成金を申請できるからといって、人事担当者の事務負担が大きくなってよいことはありません。なるべく事務負担が少ないメニューを選択すべきでしょう。

3つ目は、助成額が高いかどうかという点です。1人当たりの助成額は高くありませんが、申請する従業員が10人以上いる場合は、どのメニューを選択しても、合計の助成額が大きくなります。本助成金は、申請する従業員数の上限はありません。そして、会社都合の退職があったとしても申請できるため、取組期間中に解雇があったとしても、本助成金を申請することができます。つまり、1企業で数千万円の助成額になる可能性を秘めた助成金ということです。