

社会保険適用促進手当に関する Q & A

【制度について】

Q 1-1

「年収の壁・支援強化パッケージ」はいわゆる「年収の壁」に関する当面の対応策とのことですが、どのような課題があるのでしょうか。

A 1-1

厚生年金保険及び健康保険（以下「社会保険」という。）においては、会社員の配偶者で一定の収入がない方は、被扶養者（20歳以上60歳未満の配偶者の場合は、国民年金第3号被保険者となります。）として、保険料の負担が発生しません。

こうした方の収入が増加した場合、

- ・厚生年金保険の被保険者数が常時101人以上（※1）の事業所で働く短時間労働者などの場合は、年収106万円以上（※2）となり、厚生年金保険・健康保険に加入するか、
- ・厚生年金保険の被保険者数が常時100人以下の事業所で働く短時間労働者などの場合は、年収130万円以上となり、国民年金・国民健康保険に加入するか、いずれかの形で、被扶養者（第3号被保険者）でなくなり、社会保険料の負担が発生することとなります。

保険料負担が生じると、その分手取り収入が減少するため、これを回避する目的で就業調整する方がおられます。こうした方が意識している収入基準（年収換算で106万円や130万円）がいわゆる「年収の壁」（「106万円の壁」や「130万円の壁」）と呼ばれています。

このような社会保険制度上の収入基準のほか、企業が支給する配偶者手当に収入要件がある場合も、就業調整の要因になっていると指摘されています。

※1 令和6年（2024年）10月からは、常時51人以上となります。

※2 所定内賃金（残業代、賞与、臨時的賃金を含まない）が月額8.8万円以上であることが短時間労働者の適用要件の1つとなっており、106万円は年収換算した参考額です。

Q 1 - 2

「社会保険適用促進手当」とは何ですか。

A 1 - 2

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。

今般の社会保険適用促進手当については、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」の時限的な対応策として、臨時かつ特例的に労働者の保険料負担を軽減すべく支給されるものであることから、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とします。

また、事業所内での労働者間の公平性を考慮し、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、同様に、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とします。

※ 社会保険の保険料は、被保険者が事業主から受ける毎月の給料等の報酬の月額を一定の範囲の金額ごとに区分した標準報酬月額と、税引前の賞与総額から千円未満を切り捨てた標準賞与額に保険料率をかけて計算されます。

Q 1 - 3

「社会保険適用促進手当」は政府から労働者に支給されるのですか。

A 1 - 3

社会保険適用促進手当は、あくまでも事業主が労働者に対し、労働者の保険料負担を軽減するために自らの判断で支給いただくものであり、政府から労働者に支給されるものではありません。

Q 1 - 4

今回の措置（社会保険適用促進手当の標準報酬算定除外）を含む「年収の壁・支援強化パッケージ」は時限措置でしょうか。その場合、いつまで実施されるのでしょうか。

A 1 - 4

今回の措置を含む「年収の壁・支援強化パッケージ」は、いわゆる「年収の壁」に対応するために、当面の措置としてまず導入するものであり、さらに制度の見直しに取り組むこととしています。

制度の見直しについては、令和7年（2025年）に予定している、次期年金制度改正に向けて、社会保障審議会年金部会において議論を開始したところであり、その制度改正の内容も踏まえつつ、パッケージに係る今後の対応について検討してまいります。

【対象者について】

Q 2-1

今回の措置（社会保険適用促進手当の標準報酬算定除外）は、どのような方が対象となるのでしょうか。

A 2-1

今回の措置は、新たに社会保険の適用となった労働者であって、標準報酬月額が10.4万円以下の者が対象となります。支給対象者は特定適用事業所（※）に勤務する短時間労働者に限られません。

また、事業所内での労働者間の公平性を考慮し、事業主が同一事業所内で同じ条件で働く、既に社会保険が適用されている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、同様に、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措置の対象となります。

※ 厚生年金保険の被保険者数が常時101人以上（令和6年10月からは常時51人以上）の事業所

Q 2-2

労働者が既に社会保険に加入している場合は、今回の措置の対象外となりますか。

A 2-2

新たに社会保険の適用となった労働者と既に社会保険が適用されている労働者との事業所内での公平性を考慮し、事業主が同一事業所内で同じ条件で働く、既に社会保険が適用されている労働者に対し、新たに社会保険の適用となった労働者と同水準の手当を特例的に支給する場合には、同様に、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措置の対象となります。

なお、キャリアアップ助成金の社会保険適用時処遇改善コースについては、令和5年（2023年）10月以降に社会保険の資格を新たに取得した労働者が対象のため、同年9月以前に既に社会保険の資格を取得している場合は支給対象になりません。

Q 2-3

同一事業所内の同じ条件で働く他の労働者にも同水準の手当を事業主が特例的に支給する場合に、標準報酬月額・標準賞与額の算定に考慮しないとのことですが、「同じ条件」「同水準」とは具体的にどのような場合を指すのでしょうか。

A 2-3

事業所内で既に社会保険が適用されている労働者については、当該労働者の標準報酬月額が10.4万円以下であれば、事業主が保険料負担を軽減するために支給した手当について、本人負担分の保険料相当額を上限として標準報酬月額・標準賞与額の算定に考慮しない措置の対象となります。

Q 2 - 4

今回の措置（社会保険適用促進手当の標準報酬算定除外）について、なぜ標準報酬月額が 10.4 万円以下の者のみ対象となるのでしょうか。

A 2 - 4

標準報酬月額 11.0 万円（※）以上の方については、年収が 128 万円以上となり、社会保険の保険料負担を考慮しても尚、手取り収入が 106 万円を超えることから、既に「106 万円の壁」を越えており、壁を越える後押しをすることを目的とした今回の措置の対象としておりません。

※ 被保険者の報酬月額が 10.7 万円以上 11.4 万円未満の場合に、標準報酬月額が 11.0 万円となります（報酬月額 10.7 万円を年収換算すると 128.4 万円）。

Q 2 - 5

従業員 100 人以下の事業所ですが、今回の措置（社会保険適用促進手当の標準報酬算定除外）の対象となりますか。

A 2 - 5

事業所が特定適用事業所かどうかにかかわらず、社会保険（被用者保険）に新たに適用される労働者について、今回の措置の対象となる可能性があります。

また、事業所内で既に社会保険が適用されている労働者がいる場合には、当該労働者の標準報酬月額が 10.4 万円以下であれば、保険料負担を軽減するために支給した手当について、本人負担分の保険料相当額を上限として標準報酬月額・標準賞与額の算定に考慮しないこととすることが可能です。

なお、従業員 100 人以下の事業所であっても、被保険者の同意に基づき、短時間労働者の適用拡大の対象事業所（任意特定適用事業所）となる場合には、被保険者数 101 人以上の特定適用事業所と同様の条件でキャリアアップ助成金（社会保険適用時処遇改善コース）の利用が可能です。

【手当の支給について】

Q 3-1

新たに社会保険の適用となった場合、「社会保険適用促進手当」は事業主から必ず支給されるのでしょうか。

A 3-1

社会保険適用促進手当は、あくまでも事業主が労働者に対し、労働者の保険料負担を軽減するために自らの判断で支給いただくものであり、新たに社会保険の適用となった場合でも事業主の判断によっては社会保険適用促進手当が支給されないことも考えられます。

また、支給のタイミングや方法についてもそれぞれの事業主ごとに決定いただくこととなりますので、必ずしも社会保険料の支払のタイミングと同時に社会保険適用促進手当の支給がされるわけではありません。事業主の判断により、社会保険料の支払開始の1、2か月後から手当の支給が開始される場合や、社会保険料の数か月分をまとめて手当として支給される場合もあります。

まずは、お勤めの企業に「年収の壁」に関する対応を検討しているか、ご確認ください。

Q 3-2

今回の措置（社会保険適用促進手当の標準報酬算定除外）について、標準報酬等の算定から除外できる上限額はありますか。

A 3-2

社会保険適用促進手当は、あくまでも事業主が労働者に対し、労働者の保険料負担を軽減するために自らの判断で支給いただくものであることから、社会保険の適用に伴い発生する本人負担分の社会保険料負担、すなわち健康保険・厚生年金保険・介護保険に係る本人負担分の保険料相当額が、標準報酬等の算定から除外できる上限額となります。このため、当該上限額は、加入する医療保険者の保険料率、標準報酬月額、介護保険料の有無により労働者ごとに異なります。

Q 3-3

今回の措置（社会保険適用促進手当の標準報酬算定除外）について、標準報酬等の算定から除外できる期間の上限はありますか。

A 3-3

社会保険適用促進手当については、今回の措置を継続的な賃金の増額につなげていただくという観点から、それぞれの労働者について、最大2年間、標準報酬月額・標準賞与額の算定において考慮しないこととします。

各労働者について、2年が経過した後は、通常の手当と同様に標準報酬月額・標準賞与額の算定に含めて保険料が計算されます。

なお、2年間の判断に当たっては、社会保険適用促進手当においてどの月の保険料負担を軽減したか（対象としたか）が基準となり、社会保険適用促進手当による保険料負担軽減の最初の対象月から2年間が期間の上限となります。

Q 3-4

今回の措置（社会保険適用促進手当の標準報酬算定除外）について、標準報酬月額が10.4万円以下の者が対象とのことですが、具体的には、いつ発生した保険料相当額について、いつの標準報酬月額等の算定から除外することができるのでしょうか。

A 3-4

社会保険適用促進手当を支給する労働者の標準報酬月額が10.4万円以下であった月に発生した本人負担分の保険料相当額を上限として、令和5年10月以降の手当を実際に支給する月の標準報酬月額等の算定から除外することができます。

Q 3-5

本人負担分の保険料相当額を超えて手当を支払った場合でも、全額を「社会保険適用促進手当」として支払って良いのでしょうか。

A 3-5

社会保険適用促進手当は社会保険が適用された労働者の社会保険負担を軽減するために支給するものになるため、今回の措置においては、本人負担分の保険料相当額を上限として、標準報酬月額・標準賞与額の算定において考慮しないこととしています。

そのため、基本的には、標準報酬等の算定から除外する部分については「社会保険適用促進手当」という名称としていただき、これを超える部分については別の名称の手当として支給いただく取扱いを想定しています。

なお、本人負担分の保険料相当額を超える分については、今回の措置（社会保険適用促進手当の標準報酬算定除外）の対象外となるため、標準報酬月額等の算定に含まれることとなり、随時改定の契機にもなり得ます。

Q 3-7

社会保険適用促進手当を支給する場合、この手当について、就業規則（又は賃金規程）を変更した上で、労働基準監督署への届出が必要になりますか。

A 3-7

一般的には次の取扱いとなりますが、詳しくは労働基準監督署にお問い合わせください。

常時 10 人以上の労働者を使用する事業場については、就業規則に関して定める労働基準法第 89 条（作成及び届出の義務）・第 90 条（作成の手続）の規定に基づき、賃金に関する次の事項について就業規則（又は賃金規程）を作成し、労働者の過半数で組織する労働組合（ない場合は、労働者の過半数を代表する者）の意見を聴いた上で、所轄の労働基準監督署に届け出る必要があります。

- ・ 賃金（臨時の賃金等を除く。）の決定、計算及び支払の方法、賃金の締切り及び支払の時期並びに昇給に関する事項
- ・ 臨時の賃金等の定めをする場合においては、これに関する事項（その支給条件、支給額の計算方法、支払期日等）

このため、常時 10 人以上の労働者を使用する事業場において社会保険適用促進手当の支給を行う場合は、就業規則（又は賃金規程）への規定が必要になりますので、就業規則（又は賃金規程）を変更し、労働者の過半数で組織する労働組合（ない場合は、労働者の過半数を代表する者）の意見書を添付して、所轄の労働基準監督署へ届け出てください。

Q 3-8

今回の措置（社会保険適用促進手当の標準報酬算定除外）は、各労働者について 2 年限りの措置とありますが、期間の終了に伴い手当の支給自体を取りやめる場合、終了時に不利益変更の問題は生じないでしょうか。

A 3-8

就業規則（又は賃金規程）において、予め、一定期間に限り支給する旨を規定いただくことで、その旨含めて労働契約の内容としておくことが対応として考えられます。

なお、期間の上限を超過して、労働者に対して本人負担分の保険料相当額を支給する場合、標準報酬月額等の算定に含まれることとなりますので、そのような場合は、「社会保険適用促進手当」以外の名称を使用していただくようお願いします。

Q 3-9

今回の措置（社会保険適用促進手当の標準報酬算定除外）の利用に当たって、手当はどのような名称にすれば良いでしょうか。

A 3-9

社会保険適用促進手当は社会保険が適用された労働者の社会保険負担を軽減するために支給するものになります。

名称は労使間での話し合いにより決めることも可能ですが、標準報酬月額等の算定から除外する場合は、当該算定除外について事後的な確認が可能となるよう、「社会保険適用促進手当」の名称を使用するようお願いします。

また、キャリアアップ助成金の支給審査の効率化の観点からも、同名称を使用するようお願いします。

なお、

- ・労働者が新たに社会保険の適用となった場合に、事業主が当該労働者の社会保険料負担を軽減するために支給する手当
- ・事業所内で既に社会保険が適用されている労働者について、事業所内での労働者間の公平を考慮し、事業主が当該労働者の社会保険料負担を軽減するために支給する手当

のいずれについても、標準報酬月額等の算定から除外する場合は、「社会保険適用促進手当」の名称を使用するようお願いします。

Q 3-10

社会保険適用促進手当は労働者に毎月支払う必要があるのか。複数月分の本人負担分保険料相当額について、まとめて社会保険適用促進手当を支払うことは可能でしょうか。

A 3-10

社会保険適用促進手当について、あくまでも事業主が労働者に対し、労働者の社会保険料負担を軽減するために自らのご判断で支給いただくものであり、支給のタイミングや方法についてもそれぞれの事業主ごとに決定いただくこととなります。

ただし、標準報酬月額等の算定から除外できる上限額は、労働者の標準報酬月額が10.4万円以下であった月に発生した本人負担分の保険料相当額となります。

標準報酬月額が10.4万円以下の月に支払われた本人負担分保険料相当額の社会保険適用促進手当をまとめて支給した場合は、当該手当を支給した月の標準報酬月額等の算定から除外することができます。

Q 3-11

今回の措置（社会保険適用促進手当の標準報酬算定除外）を受けていましたが、月額変更により標準報酬月額が 10.4 万円超となりました。社会保険適用促進手当はいつから標準報酬月額に算入する必要があるのでしょうか。

A 3-11

標準報酬月額が 10.4 万円超である場合、社会保険適用促進手当は標準報酬月額に算入する必要があるため、標準報酬月額 10.4 万円超となった月から社会保険適用促進手当を標準報酬月額の算定に含めることとなります。社会保険適用促進手当を標準報酬月額の算定に含めることは固定的賃金の変動にあたるため、月額変更の要件を満たす場合には、社会保険適用促進手当を標準報酬月額の算定に含めた月から 4 か月目に標準報酬月額を改定します。

【その他について】

Q 4-1

適用事業所における短時間労働者の社会保険の適用要件である「所定内賃金が月額 8.8 万円」の判定において、社会保険適用促進手当は含まれるのでしょうか。

A 4-1

適用事業所における短時間労働者の社会保険の適用要件である月額賃金 8.8 万円の判定に当たっては、今回の措置（社会保険適用促進手当の標準報酬算定除外）の目的があくまでも、労働者の社会保険料負担を軽減することで社会保険の適用を促進することであることに鑑み、社会保険適用促進手当を含めて判断することとなります。

Q 4-2

社会保険適用促進手当は、標準報酬月額・標準賞与額の算定において考慮しないということですが、将来の厚生年金保険の給付額に影響はないのでしょうか。

A 4-2

今回の社会保険適用促進手当については、社会保険の適用に伴い新たに発生した本人負担分の社会保険料相当額を上限として、標準報酬月額・標準賞与額の算定において考慮しないこととしていますが、この社会保険適用促進手当が保険料の賦課対象となる標準報酬月額等に含まれない以上、厚生年金保険の給付額の算出基礎にも含まれないこととなります。

Q 4 - 3

国家公務員共済、地方公務員共済及び私立学校教職員共済の組合員・加入者についても同様の取扱いとなるのでしょうか。

A 4 - 3

国家公務員共済、地方公務員共済及び私立学校教職員共済の組合員・加入者についても、手当が支給される場合の取扱いは同様となります。具体的な取扱いについては、お勤めの事業所にご確認ください。

Q 4 - 4

今回の特例（社会保険適用促進手当の標準報酬算定除外）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。

A 4 - 4

今回の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めない取扱い）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あるため、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、税等の他制度に関しては通常の見取り扱いです。

Q 4 - 5 社会保険適用促進手当は、割増賃金や平均賃金、最低賃金の算定基礎に算入されますか。

A 4 - 5

【割増賃金】（労働基準法第37条）

割増賃金の基礎となる賃金には、①家族手当、②通勤手当、③別居手当、④子女教育手当、⑤住宅手当、⑥臨時に支払われた賃金、⑦1か月を超える期間ごとに支払われる賃金は、算入しないこととされています。

社会保険適用促進手当は①～⑤に該当しないと考えられるため、同手当が毎月支払われる場合には、割増賃金の算定基礎に算入されます。

他方、社会保険適用促進手当が毎月支払われず、

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

のいずれかに該当する場合には、割増賃金の算定基礎に算入されません。

【平均賃金】（労働基準法第12条）

平均賃金の基礎となる賃金には、臨時に支払われた賃金及び3か月を超える期間ごとに支払われる賃金は算入しないこととされています。

このため、社会保険適用促進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 年次有給休暇の期間については、

①平均賃金

②所定労働時間労働した場合に支払われる通常の賃金

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る。）

のいずれかを支払う必要があり、

・①の場合は、上記【平均賃金】に記載のとおりとなります。

・②の場合は、「所定労働時間労働した場合に支払われる通常の賃金」には、臨時に支払われた賃金等は算入されないことから、割増賃金の取扱いと同様に、社会保険適用促進手当が毎月支払われる場合には、年次有給休暇に係る「通常の賃金」に算入され、臨時に支払われた賃金等に該当する場合には、「通常の賃金」に算入されません。

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の場合は、社会保険適用促進手当は標準報酬月額額の算定において考慮しないこととされているため、年次有給休暇に係る賃金の算定基礎に算入されません。

【最低賃金】（最低賃金法第4条）

最低賃金の基礎となる賃金には、①家族手当、②通勤手当、③精皆勤手当、④臨時に支払われた賃金、⑤1か月を超える期間ごとに支払われる賃金、⑥割増賃金は、参入しないこととされています。

社会保険適用促進手当は①～③に該当しないと考えられるため、同手当が毎月支払われる場合には、最低賃金の算定基礎に算入されます。

他方、社会保険適用促進手当が毎月支払われず、

・臨時に支払われた賃金（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）

・1か月を超える期間ごとに支払われる賃金（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)のいずれかに該当する場合には、最低賃金の算定基礎に算入されません。