|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| 毎月1回経営に役立つ人事労務情報をお届けしております ＞＞＞ 毎月第4木曜日発行 | | |
|  | | **社労士NEWS＞＞＞** |
| ***＞＞＞ 2024.1　Vol.158*** |
| **発行 ＞＞＞** | **社会保険労務士法人ワークデザイン URL：https://www.waku-wakujinji.com**  **〒939-8084 富山市西中野町 2 丁目 15-30 ミノワビル 2 階**  **Tel 076-413-3541 Fax 076-413-3542 Mail info＠waku-wakujinji.com** | |
| ***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 | |



|  |  |
| --- | --- |
| *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。

カレンダー

低い精度で自動的に生成された説明**【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。

**テーブル

自動的に生成された説明【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。

**テーブル

自動的に生成された説明【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。

※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

|  |  |
| --- | --- |
| **企業内の対応（例）** | **手　続　き** |
| **【事前準備】**  ♦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。 | **【キャリアアップ計画書】の作成・提出**  ♦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。 |
| **【取組開始】**  ♦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。 | **【支給申請】**  ♦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．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。

|  |  |
| --- | --- |
| *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）。

テーブル

自動的に生成された説明

**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）をみてみると、「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。

テーブル

自動的に生成された説明

※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。

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| C:\Users\ASAI\Desktop\事務所報ひな形資料\QAグラデ加工済_2.png*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。** |