



人事戦略の新常識： 「年収の壁」を乗り越える 処遇改善 ～キャリアアップ助成金活用ガイド～

Q パート・アルバイト従業員が「年収の壁」を意識して、社会保険加入を避けようと就業調整するケースが発生しており、人手不足の解消が進まず困っています。

A そのようなお悩みには、厚生労働省の「キャリアアップ助成金」の2つのコースが有効な解決策となるかもしれません。

近年、多くの企業が「人手不足」という深刻な課題に直面する中で、パートタイムやアルバイト従業員の皆様が、その能力を最大限に発揮しきれない現状があることをご存知でしょうか。

これは「年収の壁」と呼ばれる税金や社会保険の仕組みが、意図せず働き手の労働意欲を阻害していることに起因します。

1 「年収の壁」という課題と助成金

主な「年収の壁」としては、所得税が発生し始める「103万円の壁（※2025年分以降は最大160万円）」、そして社会保険の加入義務が生じる「106万円の壁（※従業員51人以上の企業の場合）」や「130万円の壁」などが挙げられます。

これらの「年収の壁」の中でも、特に社会保険に関わる「106万円の壁」や「130万円の壁」は、従業員にとって手取り収入が大きく減少する可能性があり、最も負担が大きいと感じられることが多いのが現状です。

社会保険料の支払いが新たに発生することで、年収が増える一方で手取りが減る「逆効果」が生じるため、従業員が就業時間を調整し、意図的に労働時間を減らすケースが増えています。これが、多くの企業で深刻な人手不足をさらに悪化させ、事業運営に支障をきたす要因の一つとなっています。

以降は会員専用ページにて公開しております。

ご覧頂くには、入会手続き後、会員専用ページよりアクセスをお願いします。

[ご入会はこちらから](#)

(入力は数分で終わります)

[会員の方はこちらから](#)

2 「社会保険適用時処遇改善コース」

従業員数51人以上の企業で意識される「106万円の壁」対策として有効なのが、キャリアアップ助成金の中の「社会保険適用時処遇改善コース」です。

このコースは、短時間労働者が新たに社会保険の被保険者となった際に、賃金総額を増加させる取組み（**手当等支給・賃上げ・労働時間延長**）を行った事業主に対して助成を行うものです。

このコースは令和8年3月31日までの暫定措置とされています。

社会保険適用時処遇改善コース			
短時間労働者にいずれかの取組を行った場合(1人当たり)		中小企業	大企業
手当等支給メニュー	①新たに社会保険の被保険者となった際に、手当支給・賃上げ・労働時間延長を行った場合	50万円	37.5万円
労働時間等延長メニュー	②労働時間を延長して新たに社会保険の被保険者とした場合	30万円	22.5万円
併用メニュー	①と②の併用を行った場合	50万円	37.5万円

出典：厚生労働省リーフレット

新たに社会保険の被保険者とした短時間労働者の賃金を支払うこと。

対象労働者の社会保険適用前の基本給や諸手当を減額していないこと。

社会保険加入日の6か月前以前から継続して同一事業所で社会保険に加入していたこと。

助成金を受けるためには、事前にキャリアアップ助成金の活用に関する要件を満たす必要があります。