



回答者

レジリエンス社会保険労務士法人

代表社員 清水 光彦

## 社会保険労務士による事業者の皆様への支援 ～令和4年度「キャリアアップ助成金」活用のポイント～

### Question

【相談者：IT サービス業 A 社 代表取締役 S 氏】

当社は、現在、正社員10名、契約社員10名で業務を行っています。受注増加を目指して、社内体制の強化を検討していますが、優秀な人材の新規採用が容易ではなく、当面は、契約社員の正社員化や待遇改善を優先して進めていこうと考えております。正社員化や待遇改善により、昇給や社会保険の適用など、会社の負担が増えることとなります。また、売上も増え始めたばかりで、資金的な余裕がなく、苦慮しています。「契約社員の正社員化」や「待遇改善」について、国の助成制度で活用できるものがあれば利用したいと考えています。当社で活用できるものはあるでしょうか。



### Answer

優秀な人材の確保は、企業経営において重要な課題ですが、業種によっては新規採用が思うようには進まないこともあります。

経営者としては、既存社員の戦力強化も選択肢となり、非正規社員の正社員化や待遇改善は有効な手段となり得ます。

その上で、契約社員などいわゆる「非正規雇用労働者」の正社員化や処遇改善には、「キャリアアップ助成金」が活用できます。

「キャリアアップ助成金」には各種コースがありますが、御社の場合、まずは「正社員化コース」の活用をご検討ください。

また、国の助成金は概ね年度毎に内容が改正されますので、常に最新の内容をご確認いただくことをお勧めします。



## 令和4年度のキャリアアップ助成金について

有期雇用労働者、短時間労働者、派遣労働者といった、いわゆる非正規雇用労働者の正社員化や処遇改善の取り組みを実施した事業主に対して助成する制度です。令和4年度は、内容が一部改正されました。下記のコース概要をご参照いただき、従業員の意欲、能力を向上させ、事業の生産性を高め、優秀な人材を確保するためにご活用ください。

なお、この助成金は雇用保険適用事業所の事業主であることが前提となります。

### <正社員化コース>

就業規則などに基づき、有期雇用労働者等を正規雇用労働者に転換または直接雇用した場合に助成されます。（金額は中小企業の場合）

支給額	① 有期雇用から正規雇用：1人当たり 57万円 ② 無期雇用から正規雇用：1人当たり 28.5万円 *①、②を合わせて、1年度1事業所当たり20人が上限
加算措置	・派遣労働者を派遣先で正規労働者として直接雇用した場合 1人当たり28.5万円 ・対象者が母子家庭の母等または父子家庭の父の場合 上記①は1人当たり9.5万円、②は1人当たり4.75万円 ・「勤務地限定・職務限定・短時間正社員」制度を新たに規定し、有期雇用労働者から転換した場合 1事業所当たり9.5万円（1事業所当たり1回のみ）

### <障害者正社員化コース>

障害のある有期雇用労働者等を正規雇用労働者等に転換した場合に助成されます。（金額は中小企業の場合）

支給額	① 重度身体障害者、重度知的障害者及び精神障害者の場合 ・有期雇用から正規雇用：1人当たり 120万円 ・有期雇用から無期雇用：1人当たり 60万円 ・無期雇用から正規雇用：1人当たり 60万円 ② 重度身体障害者、重度知的障害者及び精神障害者以外の場合 ・有期雇用から正規雇用：1人当たり 90万円 ・有期雇用から無期雇用：1人当たり 45万円 ・無期雇用から正規雇用：1人当たり 45万円
-----	---

### <賃金規程等改定コース>

「全て」または「一部」の有期雇用労働者等の基本給の賃金規程等を改定し、2%以上増額させた場合に助成されます。(金額は中小企業の場合)

支給額	① 対象労働者数1～5人：1人当たり 3.2万円 ② 対象労働者数6人以上：1人当たり 2.85万円
加算措置	・中小企業において3%以上5%未満の増額改定を行った場合 1人当たり1.42万円※ ・中小企業において5%以上の増額改定を行った場合 1人当たり2.37万円※ ・「職務評価」の手法の活用により実施した場合 1事業所当たり19万円(1事業所当たり1回のみ)

※少数点第2位未満切捨て

### <賃金規程等共通化コース>

有期雇用労働者等と正規雇用労働者との共通の賃金規程等を新たに規定・適用した場合に助成されます。(金額は中小企業の場合)

支給額	1事業所当たり 52万円
-----	--------------

### <賞与・退職金制度導入コース>

有期雇用労働者等を対象に賞与・退職金制度を導入し、支給または積立を実施した場合に助成されます。(金額は中小企業の場合)

支給額	1事業所当たり 38万円
加算措置	・賞与と退職金を同時に導入した場合 1事業所当たり16万円

### <選択的適用拡大導入時処遇改善コース>

労使合意に基づく社会保険の適用拡大の導入に伴い、短時間労働者の意向を把握し、社会保険適用と働き方の見直しに反映させるための取組を実施した場合に助成されます。\*令和4年9月30日までの取組に限定(金額は中小企業の場合)

支給額	1事業所当たり 19万円
-----	--------------

\* 選択的適用拡大導入時処遇改善コースのつづき

加算措置	賃金の増額割合に応じて助成額を加算
	・ 2%以上 3%未満 : 1人当たり 1.9万円
	・ 3%以上 5%未満 : 1人当たり 2.9万円
	・ 5%以上 7%未満 : 1人当たり 4.7万円
	・ 7%以上 10%未満 : 1人当たり 6.6万円
	・ 10%以上 14%未満 : 1人当たり 9.4万円
・ 14%以上 : 1人当たり 13.2万円	

### <短時間労働者労働時間延長コース>

有期雇用労働者等の週所定労働時間を3時間以上延長し、社会保険を適用した場合に助成されます。(金額は中小企業の場合)

支給額	3時間以上延長 : 1人当たり 22.5万円
	* 基本給を一定額以上昇給した上で、手取り収入が減収しないように週所定労働時間を1時間以上3時間未満延長した場合でも助成されます。
	・ 2時間以上3時間未満延長 : 1人当たり 11万円
	・ 1時間以上2時間未満延長 : 1人当たり 5.5万円

## 令和4年度助成金内容改正のポイント

正社員化コース、障害者正社員化コースについて、令和4年10月1日以降の正社員転換について下記内容が適用となります。

・ 正社員定義の変更

「賞与または退職金の制度」かつ「昇給」のある正社員への転換が必要です。

改正後の正社員の定義	同一の事業所内の正社員に適用される就業規則が適用される労働者ただし、「賞与または退職金の制度」かつ「昇給」が適用されている者に限る。
------------	--

・ 非正規雇用労働者の定義の変更

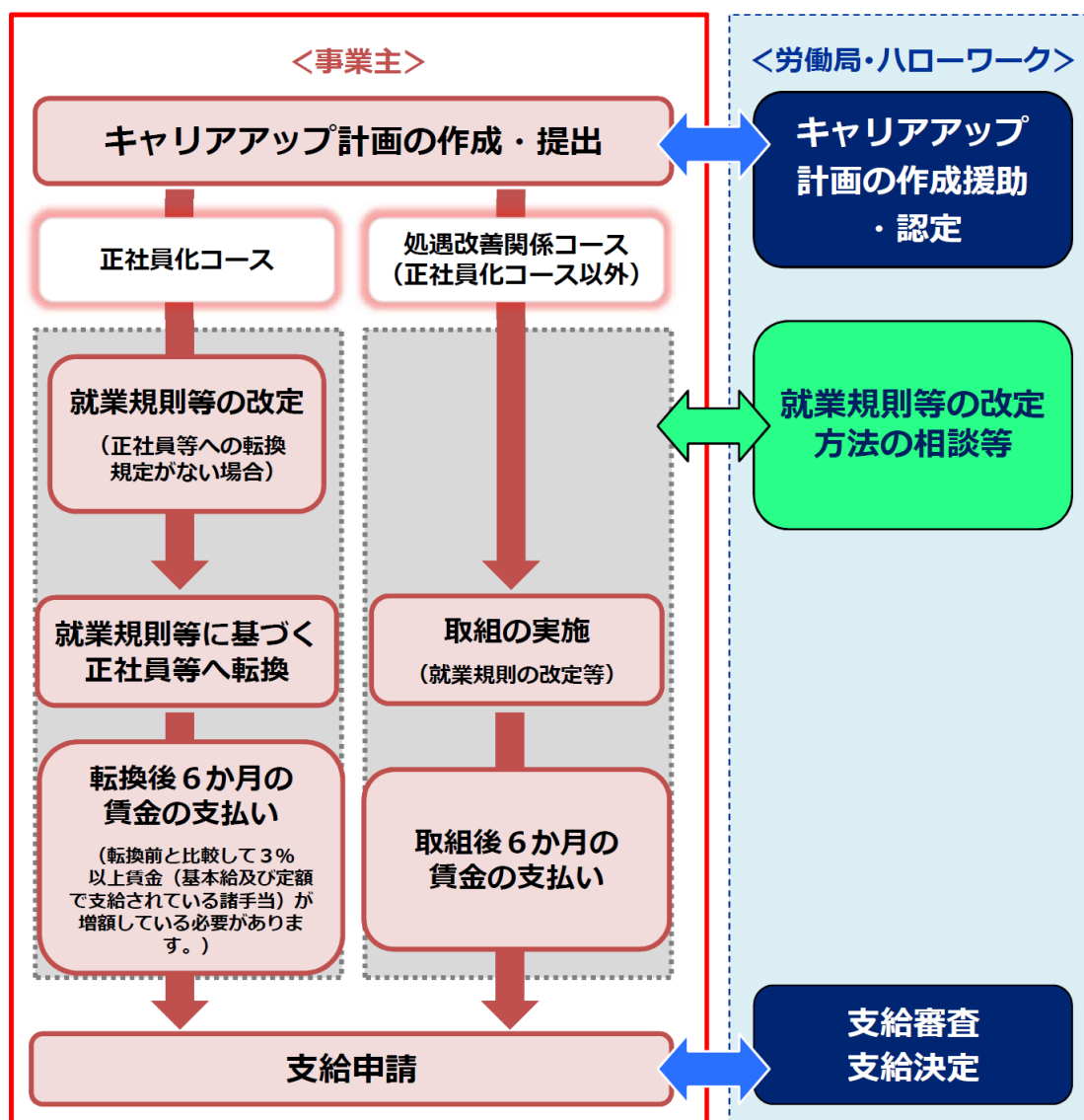
「正社員と異なる雇用区分の就業規則等」が適用されている非正規雇用労働者の正社員転換が必要となります。

改正後の非正規雇用労働者の定義	賃金の額または計算方法が「正社員と異なる雇用区分の就業規則等」の適用を6か月以上受けて雇用している有期または無期雇用労働者。
-----------------	--

# キャリアアップ助成金を受給するための手続き

～キャリアアップ計画を策定することから始まります～

「キャリアアップ助成金」の活用にあたっては、  
各コース実施日の前日までに「**キャリアアップ計画**」(労働組合等の意見を聴いて作成)等を作成し、提出する必要があります。



\* 障害者正社員コースの場合は、上記の正社員化コースに準じます。

\* 支給申請は、転換後・取組後6か月の賃金を支払った日の翌日から2か月以内に行う必要があります。

## キャリアアップ計画について

有期雇用労働者等のキャリアアップに向けた取り組みを計画的に進めるため、今後のおおまかな取り組みイメージをあらかじめ記載するものです。

- ・3年以上5年以内の計画期間を定めます。
  - ・キャリアアップ管理者（必要な知識や経験のある方）を決めます。
  - ・計画対象者、目標、期間、事業主として行う取り組みなどを記載します。
  - ・有期雇用労働者等を含む全労働者の代表（労働者代表）から意見を聴きます。
- なお、計画開始日は、キャリアアップ計画書の提出日の翌日以降とします。

## キャリアアップ助成金の活用具体例

～正社員化コースを利用したITサービス業の場合～

- ・これまでの契約社員（有期雇用労働者）10人に対して、本人の希望を聞き、選考を行った結果、5人を就業規則に基づき正社員に転換した。
- ・正社員転換した5人は、その後（6か月以上）通常勤務していることにより、**1人当たり57万円、5人で285万円の助成金。**

キャリアアップ助成金の詳細について（厚生労働省）

[https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou\\_roudou/part\\_haken/jigyounushi/career.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/part_haken/jigyounushi/career.html)

### 執筆者紹介

レジリエンス社会保険労務士法人 東京・世田谷

代表社員 清水 光彦（しみず みつひこ）

東京都社会保険労務士会 常任理事・山手統括支部長

「人財」が企業を成長させていきます。

成長する企業には、成長に合わせた人事労務を。

当社労士法人では、助成金対応、労働・社会保険諸法令に則った事務業務とともに幅広い業種に対応した人事労務コンサルティングを提供しています。

ホームページ：<https://www.resilience-sr.jp/>

お問い合わせ：当法人ホームページのお問い合わせメールフォームをご利用ください。