



助成金の最新情報と活用のポイントをお届けします

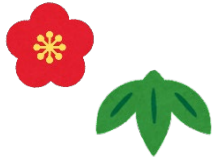
助成金通信

1
2024

発行:はぎの社会保険労務士法人

〒262-0032 千葉市花見川区幕張町 6-73-4

TEL 043-272-3081 FAX 043-274-3362



令和5年度大幅拡充! キャリアアップ助成金正社員化コース



「キャリアアップ助成金」は、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企業内でのキャリアアップを促進するため、正社員化、処遇改善の取組を実施した事業主に対して助成する制度です。「正社員化コース」は正社員以外で雇用されている従業員を正社員に転換（又は採用）することによって、不安定雇用を解消することを目的としています。「正社員化コース」は、令和5年度補正予算で大幅拡充されました。令和5年11月29日以降の取組（正社員化）が対象になります。

(詳しい流れや概要、支給額は別途資料でご確認ください)

お薦めポイント

当初の有期契約の期間で見極めを行い、正社員登用を図るという面では、慎重な採用とその後の定着という流れを作ることができ、非常に多く申請されている助成金です。ただし、令和4年度の改正により条件を満たすのが難しくなりました。

多くの会社で就業規則等の見直しが必要になるとともに、正社員の昇給制度、賞与、退職金制度の中身も審査されます。また、非正規社員との待遇差も実質的な差があるかが問われます。



令和5年度補正予算での拡充点

- ① 助成金額が増額されました。有期契約社員の正社員化<1人当たり>57万円から80万円（大企業は42.75万円から60万円）になります。
- ② 助成金の支給申請時期が半期ごとになりました。第1期の支給申請は正社員転換から6か月後、第2期の支給申請は1年後になります。
- ③ 対象となる有期契約者の範囲が広がりました。今までは6か月以上3年以内の人のみ対象になっていましたが、3年以内の要件が撤廃されました（有期雇用期間の通算が5年超えた方は助成額が半額となります）。
- ④ 初めて正社員転換制度を設けた事業所に対して20万円（大企業15万円）の助成がされることになりました。具体的にはキャリアアップ計画書の届出を行い、令和5年11月29日以降に正社員転換制度を規定して正社員転換をした事業所が対象になります。
- ⑤ 初めて多様な正社員転換制度（勤務地限定・職務限定・短時間正社員）を設けた事業所に対して40万円（大企業30万円）の助成がされることになりました。今までの9.5万円（7.125万円）からの大幅増額になります。令和5年11月29日以降に多様な正社員転換制度を規定して多様な正社員転換をした事業所が対象になります。



キャリアアップ助成金正社員化コースは多くの事業主が活用されてきましたが、良質な正社員制度の導入を図るために、令和4年度に大幅改正されました。改正点を詳細解説します。

令和4年度改正点

令和4年4月1日以降

有期→無期転換コースが廃止され、正社員（正規雇用労働者）に転換しない限り支給されないことになりました。正社員転換後、派遣社員として就労している場合は無期転換と扱われますので、派遣会社では活用が困難になりました。

令和4年10月1日以降

- ① 「賞与または退職金の制度」かつ「昇給」が適用されている正社員への転換が必要になります。
- ② 転換後に試用期間が設けられている場合、正社員待遇の適用の有無に関わらず、正規雇用労働者に転換等したものはみなされません。就業規則に「正社員採用後試用期間を3か月設ける」等の規定がある場合は無期転換したもののみなされ、助成金の対象外になる可能性があります。
- ③ 転換対象となる有期雇用労働者等については、賃金の額または計算方法が「正規雇用労働者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に変更になりました。例えば契約社員と正規雇用労働者で異なる賃金規定（基本給の多寡や昇給幅の違い、賞与、諸手当の違い）などが適用されている必要があります。ただし、規定に「正社員には賞与を支給する、非正規社員に賞与を支給しない」としているのにも関わらず非正規社員にも賞与が支給されているなど実質的な差がない場合などは、待遇差と判断されない可能性があります。
- ④ 令和4年10月1日以降適用される雇用区分の就業規則等において契約期間に係る規定がない場合は、転換前の雇用形態を無期雇用労働者として取り扱われます。



受給のポイント

- ① 原則6か月以上勤務している有期契約社員等または派遣社員（派遣先として受け入れている者）を正社員転換後に、6か月間雇用が定着した後に支給申請することができます。
- ② 転換の際には試験（面接試験または筆記試験、両方の併用等）等で選考する必要があり、その転換に関する規定を就業規則等で定める必要があります。正社員登用に関する資料（面接試験表等）を保管している必要があります。
- ③ あらかじめ、正社員で求人した者、正社員転換が予定されている者は対象外です。
- ④ 初回の支給申請は正社員転換後から6か月間に係る給与が支給されてから2か月以内に申請することになります。支給申請日までに退職している者は対象外ですが、本人の自己都合または懲戒解雇等で退職している場合は支給申請できます。
- ⑤ 転換後6か月間の賃金を、転換前6か月間の賃金より3%以上増額させている必要があります。昇給の場合は固定的な賃金（基本給または就業規則等で規定されている諸手当）により増額しなければなりません。
- ⑥ 2期目の支給申請の際には正社員になってからの待遇を合理的な理由がなく引き下げている事業所は対象外になります。
- ⑦ 当該転換日の前日から起算して6か月前の日から1年を経過する日までの間に、当該転換を行った適用事業所において、雇用保険被保険者を解雇等事業主の都合（退職勧奨を含む）により離職させた事業主は対象になりません。
- ⑧ 正社員化の前日から過去3年以内に、当該事業主の事業所または資本的・経済的・組織的関連性からみて密接な関係の事業主において正規雇用労働者として雇用されたことがある者、請負若しくは委任の関係にあった者または取締役等役員であったものは対象外となります。契約社員雇用する前にフリーランス（請負等）で働いていた人を対象にすることはできません。
- ⑨ 特定求職者雇用開発助成金等他の常用雇用を目的とする助成金の対象になった者については、キャリアアップ助成金の対象とすることはできませんが、支給申請区分として無期→正規の区分となります。
- ⑩ 正社員化後に社会保険加入の条件を満たす場合は転換後、社会保険加入していなければ対象者にはできません。
- ⑪ 全てのキャリアアップ助成金に共通しますが、事前に「キャリアアップ計画」を作成して労働局に届出する必要があります。キャリアアップ計画書の内容、例えばキャリアアップ管理者や労働者代表が変更になった場合は変更の届出をしなければなりません。



あとがき