



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

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

4

2025

令和 7 年度大幅改正！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（または採用）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。令和 7 年度で大幅改正されました。

令和 7 年度改正ポイント（令和 7 年 4 月 1 日以降の取組み（正社員化や賃金規定改定等の取組み）について適用）

1. 正社員化コースの支給対象・助成額の見直し

従来は雇用形態（有期→正規、無期→正規）によって助成額が固定されていましたが、令和 7 年度からは「重点支援対象者」か否かで助成額が異なります。

（ ）内は大企業の額

転換区分	改正後：重点支援対象者	改正後：その他
有期→正規	80 万円 (60 万円)	40 万円 (30 万円)
無期→正規	40 万円 (30 万円)	20 万円 (15 万円)



「重点支援対象者」とは以下のいずれか：

- a：雇入れから 3 年以上の有期雇用労働者
 - b：雇入れから 3 年未満かつ以下の両方に該当
 - ① 過去 5 年間の正規雇用労働者であった期間が合計 1 年以下
 - ② 過去 1 年間に正規雇用労働者として雇用されていない
 - c：派遣労働者、母子家庭の母・父子家庭の父、人材開発支援助成金の特定訓練（人材育成支援コース、事業展開等リスティング支援コース、人への投資促進コース）修了者
- 雇用された期間が通算 5 年を超える有期雇用労働者は無期雇用労働者とみなされます。
 - 重点支援対象者以外は正社員転換後 6 か月単位の支給申請の 1 期のみ、重点対支援象者は 2 期目の申請が可能です。
 - 重点支援対象者 b の要件である「過去 5 年間に正規雇用労働者であった期間が合計 1 年以下」「過去 1 年間に正規雇用労働者として雇用されていないこと」の確認は、所定の様式（様式第 3 号 1 - 5 対象者確認票）により行いますので、同様式を、対象労働者が記入したうえで、申請書類に添付する必要があります。内容は雇用保険の加入データ等で確認されます。

2. 新規学卒者の支給対象除外（明確化）

「新規学卒者で、雇入れから 1 年未満の者」は支給対象外と明記されました。

- 新規学卒者とは、学校等（高卒・専門・短大・大学・大学院など）を新たに卒業しようとする者及び卒業年度の 3 月 31 日までに内定を得た者をいいます。令和 7 年 3 月 15 日に卒業した者については、同月 31 日までに内定を得ていれば、新規学卒者に該当することとなります。
- 新規学卒者は企業に就職した実績がなく、雇用保険加入もしくは労働契約の実績がない場合が該当します。令和 7 年 4 月 1 日に雇用された新規学卒者については、令和 8 年 3 月 31 日まで支給対象外です。
- 新規学卒者が、申請事業主に雇入れられた日から起算して 1 年以上経過していれば、支給対象になり得ます。支給要件を満たしていることを確認するために、様式第 3 号 1-2⑧にチェックを入れた上で、対象労働者の卒業年月日や申請事業主に雇入れられる以前に職歴（昼間学生期間を除く）がないことが分かる応募書類や本人署名入りの申立書等の提出が必要となります。

3. キャリアアップ計画書の認定を届出制に変更（提出期限：各コースの取組み開始日前日まで）

- ① 令和4年4月1日転換から有期→無期転換コースが廃止されました。これにより正社員（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。
- ② 令和4年10月1日以降に正社員転換等を行う場合は、「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こととされました。よって、賞与も退職金も支給していない会社は対象外となります。
- ③ 令和4年10月1日以降に転換等する場合は、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とみなされません。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。
- ④ 令和4年10月1日以降、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されました。例えば、契約社員と正規雇用労働者とで異なる賃金規定（基本給の多寡や昇給幅の違い）などが適用されるケースです。
- ⑤ 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。



4. 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程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。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。
- ③ 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となります。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。
- ④ 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。
- ⑤ 2期目の支給申請の際には正社員になってからの待遇が合理的な理由がなく引き下げている事業所は対象外となります。多様な正社員（短時間正社員等）に転換されていても受給できます。
- ⑥ 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。
- ⑦ 有期雇用労働者等から正規雇用労働者に転換または直接雇用する場合、当該転換日または直接雇用日の前日から過去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。
- ⑧ 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。
- ⑨ 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。
- ⑩ 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。

5. お勧めポイント

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点では、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ます。ただし、非常に多く申請されている助成金ですが、令和4年度及び令和7年度の改正によりさらに条件を満たすのが難しくなったと言えます。多くの会社で就業規則等の見直しが必要となります。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。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。

企業は単なる雇用形態の転換にとどまらず、実質的な処遇改善や制度整備の有無も厳しく問われるため、助成金活用には一段と丁寧な準備が求められます。

