



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

6

2025

令和 7 年度版 厚生労働省の「賃上げ」支援助成金パッケージ

近年の物価上昇や人手不足への対応として、「賃上げ」は企業経営において避けて通れないテーマとなっています。令和 7 年度の厚生労働省の「『賃上げ』支援助成金パッケージ」では、こうした企業の取組みを後押しするため、複数の助成金制度を組み合わせた支援策が拡充されました。

本稿では、中小企業から大企業まで幅広く活用できる賃上げ関連助成金を、制度の概要や活用例とともに詳しく解説します。



1. 業務改善助成金：設備投資とセットで賃上げを支援

「業務改善助成金」は、中小企業が事業場内最低賃金を引き上げた上で、生産性向上に資する設備投資等を実施した場合に助成される制度です。たとえば、事業場内最低賃金を 45 円引き上げた上で設備導入を行った場合、最大 180 万円の助成が受けられます。コースは 30 円から 90 円までの引上げ幅に応じて設定されており、一事業主当たり最大 600 万円までの助成が可能です。助成を受けるには「交付決定後に設備投資を実施する」ことが必須条件となります。なお、賃上げは交付申請書提出以降決められた期限までに実施します。今年度から申請時期に期限が設けられています。募集時期に注意して申請しましょう。

業務改善助成金 HP



https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyo_u_roudou/roudoukijun/zigy_onushi/shienjigyoyou/03.html

2. キャリアアップ助成金：非正規雇用労働者の処遇改善に

●賃金規定等改定コース

令和 7 年度に大幅な見直しを加えられました。賃上げ率に応じた 4 区分（3～6%以上）を新たに設定し、たとえば時給を 6%以上増額した場合、1 人あたり最大 7 万円（中小企業）まで助成されます。一部の有期雇用労働者等の賃金を増額する場合には、その区分が特定の職種や事業所に所属している人、最低賃金以下の人々に区切った賃上げや、対象者を雇用保険加入者のみに限定することもかまわないとされています。さらに、新たに昇給制度を設けた場合には、助成額の加算措置も設けられており、非正規雇用の底上げを制度面から強力に後押ししています。

●短時間労働者労働時間延長支援コースの創設（令和 7 年 7 月施行予定）

現在創設が検討されている「短時間労働者労働時間延長支援コース」は、いわゆる「130 万円の壁」による就業調整（働き控え）を解消し、有期契約労働者等が年収を気にせず働くことができる環境を整えることを目的として創設されるものです。この制度は、既存のキャリアアップ助成金「社会保険適用時処遇改善コース」の拡充施策として位置づけられており、労働時間の延長や賃金の増加によって労働者の収入を向上させる取り組みを支援します。

対象となるのは、社会保険の被保険者ではない有期契約労働者等（勤務地限定正社員、職務限定正社員、短時間正社員等を除く）であり、1 年目には所定労働時間を 2 時間以上延長し、賃金を 15%以上増額するなどの要件を満たすことで、小規模企業では 1 人あたり 50 万円、中小企業では 40 万円、大企業では 30 万円の助成を受けることができます。

さらに、2 年目には追加的な取組みとして、労働時間をさらに 2 時間以上延長するか、基本給を 5%以上追加で増額する、または昇給・賞与もしくは退職金制度の導入等を行った場合、1 人あたり小規模企業で 25 万円、中小企業で 20 万円、大企業で 15 万円の加算助成が受けられます。

本コースは、申請人数に上限がなく、当分の間の暫定措置として適用される予定です。また、令和 7 年 7 月 1 日から令和 8 年 3 月 31 日までの期間については、既存の「社会保険適用時処遇改善コース」から本コースへの切り替えも可能となっています。この制度により、社会保険の適用拡大とともに非正規雇用労働者の処遇改善が図られ、長期的な職場定着やキャリアアップの促進が期待されます。キャリアアップ助成金では全てのコースにおいて、原則、労働局へのキャリアアップ計画書の事前提出が必要とされています。忘れずに届出をしましょう。

【1年目】

要件		1人当たり助成額		
所定労働時間の延長	賃金の増加	大企業事業主	中小企業事業主	小規模事業主
5時間以上	—	30万円	40万円	50万円
4時間以上 5時間未満	5%以上			
3時間以上 4時間未満	10%以上			
2時間以上 3時間未満	15%以上			

※複数年度かけて上記要件を満たす場合も対象

※小規模企業事業主とは、常時雇用する労働者の数が30人以下である事業主をいう。

※支給申請上限人数はなし

※当分の間の暫定措置

【2年目】

要件		1人当たり助成額		
所定労働時間の延長	賃金の増加	大企業事業主	中小企業事業主	小規模事業主
労働時間を更に2時間以上延長	—	15万円	20万円	25万円
—	基本給を更に5%以上増加又は昇給、賞与若しくは退職金制度の適用			

※被用者保険適用後、1年目と2年目で比較

3. 人材確保等支援助成金：雇用管理改善と賃上げを一体で

雇用管理制度・雇用環境整備助成コースは、賃金規定制度や人事評価制度の導入、あるいは作業負担軽減のための機器導入といった雇用管理改善を行い、かつ離職率の低下を実現した事業主に助成されます。また、5%以上の賃上げを行った場合に加算があります。導入制度や設備に応じて助成額が異なり、複数制度の導入で最大80万円、機器導入では最大150万円、さらに賃上げ加算で総額287.5万円の助成が可能です。令和7年度は、従来の「人事評価改善等助成コース」を統合し、使い勝手の良い制度となっています。



キャリアアップ助成金HP

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/p_art_haken/jigyounushi/career.html



人材確保等支援助成金HP

(雇用管理制度・雇用環境整備助成コース)

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000199292_00005.html



4. 働き方改革推進支援助成金：労働時間削減に伴う賃上げにも対応

この助成金は、労働時間の短縮や年次有給休暇の取得促進に取り組む中小企業が、外部専門家のコンサルティングや設備投資を通じて改善の成果を出した場合に支給されるものです。特徴的なのは36協定の上限見直しや勤務間インターバル制度の導入、さらには「賃上げ加算」が設けられており、3%以上、5%以上、7%以上の賃上げを達成した場合、助成額が増額されます。業種別に最大550万円（加算額除く）まで支給される場合もあります。



5. 人材開発支援助成金：訓練後の賃上げに連動

「人材開発支援助成金」は、職務関連の知識や技能を習得させるために実施した職業訓練に対して支給される制度です。

令和7年度は、賃金助成額が引き上げられたとともに、訓練修了後に賃上げを実施した場合の助成額も引き上げられました。この助成金は、OFF-JTだけでなくOJTも含めた柔軟な制度設計となっており、人材育成と賃金向上を一体で実現することが可能です。

人材開発支援助成金HP

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/kyufukin/d01-1.html



6. 雇入れ時の賃上げ支援：再就職・中途採用時の加算制度

「早期再就職支援等助成金」は、事業規模の縮小等に伴い離職を余儀なくされる労働者を早期に無期雇用で雇い入れ、かつ賃金を5%以上引き上げた場合に助成される「雇入れ支援コース」、中途採用率の向上や45歳以上の中途採用率の拡大を図る事業主にに対し助成される「中途採用拡大コース」が用意されており、幅広い年代層に対応した支援制度です。

また、「特定求職者雇用開発助成金（成長分野等人材確保・育成コース）」では、デジタル・グリーン分野への雇入れとともに3年以内に5%以上の賃上げを行うことで助成が1.5倍に増額される仕組みも設けられています。

おわりに：助成金を活用した「攻めの賃上げ」

令和7年度の賃上げ支援策は、「業務改善」「非正規雇用の処遇改善」「雇用管理制度の整備」「働き方改革」「人材育成」「再就職支援」など、あらゆる局面に助成金が配置されているのが特徴です。いずれの制度も、事前の申請・計画書の提出が必要となるため、適切なタイミングでの準備が求められます。この支援策を「守り」ではなく「攻め」の経営に活かすことで、人材確保と企業成長の好循環を生み出すことが可能です。賃上げに悩む事業主の方は、まずは最寄りの労働局やハローワーク、働き方改革推進支援センターに相談してみることをおすすめします。

賃上げをめぐる制度が多様化・拡充する中、適切な助成金の選定と活用が、重要な鍵となりつつあります。

ご不明な点がございましたら、お気軽に当事務所までお問い合わせください。

