



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

8

2025

年収の壁対策として新設！キャリアアップ助成金 短時間労働者労働時間延長支援コースのポイント

2025（令和 7）年 7 月から、キャリアアップ助成金に「短時間労働者労働時間延長支援コース」が新設されました。

このコースは「年収の壁」を超えて働きたいパートタイマー・アルバイトなど短時間労働者の収入増を促進し、事業主には社会保険適用と人手不足対策を同時に進める機会を提供するものです。

新コース創設の背景

社会保険加入により「年収の壁」を超えた際に手取りが減るという問題（特に 130 万円の壁）が、短時間労働者の働き控えを引き起こしてきました。政府は 2025 年度から、従来の「社会保険適用時処遇改善コース」の労働時間延長メニューを拡充・改編し、より強力に「壁」を超える取り組みを支援するために本コースが創設されました。

助成金の対象となる取り組み

労働者を社会保険に新たに加入させ、次の取り組みを行った場合に助成対象となります。

☆週所定労働時間の延長

☆賃金の増額（昇給・賞与・退職金制度の導入含む）



1 年目の要件と助成額

要件		1 人当たり助成額		
週所定労働時間の延長	賃金の増額	小規模企業	中小企業	大企業
5 時間以上	—	50 万円 ※	40 万円	30 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			

複数年かけて週所定労働時間の延長等に取り組み、社会保険に加入する場合も対象

2 年目の要件と助成額

要件		1 人当たり助成額		
週所定労働時間の延長	賃金の増額	小規模企業	中小企業	大企業
労働時間を更に 2 時間以上延長	—	25 万円 ※	20 万円	15 万円
—	基本給を更に 5% 以上増加または昇給、賞与もしくは退職金制度の適用			

社会保険加入時点の取り組み内容（1 年目）と 2 年目の取り組み実施後（2 年目）で比較

※小規模企業とは、常時雇用する労働者の数が 30 人以下である事業主を指します。

1 年目に続き、2 年目も以下いずれかを行うことで追加助成が受けられます。

☆労働時間をさらに 2 時間以上延長

☆基本給を 5% 以上増額

☆昇給、賞与または退職金制度を新たに適用

この 2 年目の取り組みにより、最大で 1 人当たり 75 万円の助成が受けられます。

1 年目・2 年目の取り組みと支給対象期の考え方

1 年目の取り組み⇒社会保険適用時前後 6 か月間を 1 年目の取り組みといいます。

2 年目の取り組み⇒社会保険適用後の 1 年間を 2 年目の取り組みといいます。

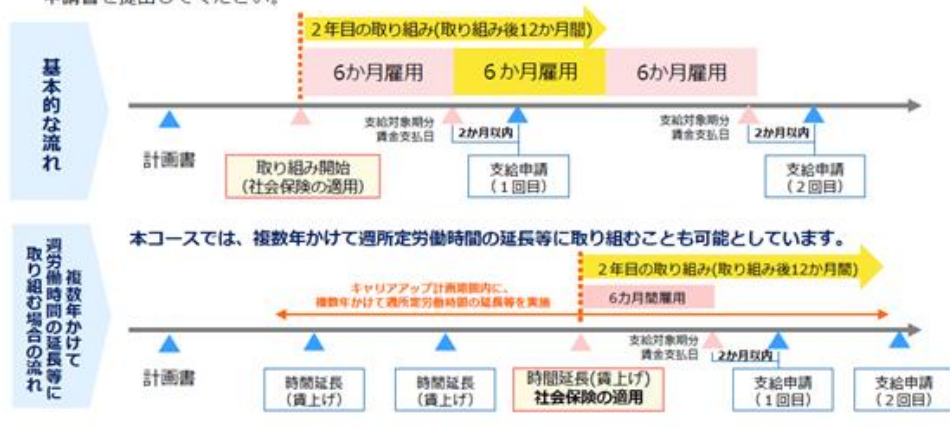
第 1 期支給対象期⇒社会保険適用後の 6 か月間のことをいいます。

第 2 期支給対象期⇒第 1 期支給対象期の 7 か月後から 6 か月間のことをいいます。

申請の流れ

1. キャリアアップ計画書の作成・提出：社会保険適用日の前日までに、管轄労働局へキャリアアップ計画書を提出。
ただし、既に「社会保険適用時処遇改善コース」の計画届を出している場合には計画届や変更届の提出は不要になります。
2. 6か月後の取り組み：計画通り労働時間延長や賃金増額を実施（この取り組みを1年目の取り組みといいます）。
3. 支給申請：取り組みを6か月継続後（第1期支給対象期）、2か月以内に支給申請を行います。
4. 2年目の取り組みを行う場合は、社会保険適用後の1年間（この期間を2年目の取り組みといいます）の間に労働時間延長、基本給の5%以上の増額又は昇給又は賞与、退職金制度の適用を行います。
5. 2年目の取り組みの支給申請：第1期支給対象期の7か月後から6か月間取り組みを継続後（第2期支給対象期）2か月以内に支給申請を行います。

- 支給申請は、支給対象期分の賃金を支給した日の翌日から起算して2か月以内に支給申請書を提出してください。



注意点

- ① 申請に際しては、賃金台帳や雇用契約書などを社会保険適用前の6か月間及び適用後の6か月分整備し、労働時間、賃金の変化、社会保険の適用を客観的に示せるようにしておく必要があります。
- ② 取り組みを複数年に分けて計画することもできますが、社会保険適用後の労働時間延長は別途条件があるため、計画段階で管轄労働局に相談するとよいでしょう。
- ③ キャリアアップ助成金の賃金規定改定コースとは併給調整がかかります。賞与・退職金制度導入コースについては、短時間労働者労働時間延長支援コース対象者及びその他の有期雇用労働者等に対して制度を同時に適用する場合などで、その他要件を満たす場合は、併給可能な場合があります。
- ④ 社会保険適用前の6か月間に既に労働時間が社会保険適用要件を満たしている場合（単なる社会保険適用漏れ）は対象になりません。
- ⑤ 事業主の要件として解雇要件はありません。喪失原因3（解雇等）で退職した人がいても支給対象になります。
- ⑥ 社会保険適用前の要件について、学生を除くとの要件はありません。例えば学生アルバイトで6か月間、労働時間が短く社会保険適用のない人が、中退した後労働時間を延ばして社会保険適用にされた場合にも対象になります。
- ⑦ 支給申請時まで「有期労働者等」である必要があります。正社員転換された方は対象外です。キャリアアップ助成金正社員化コースの活用を考えるととなります。
- ⑧ 現行の社会保険適用時処遇改善コースについては、令和7年度（令和8年3月31日）で終了します。社会保険適用時処遇改善コースは令和7年度末までに対象労働者に社会保険の適用を行った場合を支援対象としており、令和8年度以降に社会保険の適用を行った場合は対象となりません。令和8年度以降は、短時間労働者労働時間延長支援コースの要件にあった取り組みが必要になります。

おすすめポイント

申請書類も簡素化され、解雇要件もない短時間労働者労働時間延長支援コースはキャリアアップ助成金の中でも使いやすいといえます。短時間労働者の収入を増加させ、社会保険加入を促すことで人材確保と労働者の安定した生活を両立できる本コース。事業主として積極的に活用し、「年収の壁」を超えて安心して働ける職場づくりを目指しましょう。

あとがき

今回の助成金は「年収の壁」対策に取り組む企業様にとって、活用しやすい制度です。社会保険適用をきっかけに、働きやすく安心できる職場づくりが広がっていくことを期待しています。

萩野

