



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

7

2026

賃上げ伴う中途採用を支援

～早期再就職支援等助成金（中途採用拡大コース）～

人手不足が続く中、企業にとって中途採用は、即戦力人材を確保する重要な手段となっています。特に中小企業では、新卒採用だけで必要な人材を確保することが難しく、経験者採用や欠員補充を中心に採用活動を行っている企業も少なくありません。

令和8年度の「早期再就職支援等助成金（中途採用拡大コース）」は、こうした**企業**の中途採用を後押しする助成金です。中途採用者の雇用管理制度を整備したうえで、**中途採用を拡大し、さらに雇い入れた中途採用者の賃金を雇入れ前と比べて5%以上上昇させた事業主に**対して助成するものです。



従来の制度では、中途採用率を一定以上「上昇」させることに重点が置かれていました。そのため、もともと中途採用が多い企業では、すでに中途採用率が高く、さらに率を向上させる余地が小さいという問題がありました。令和8年度改正では、この点が見直され、従来の「前年同期比5ポイント以上上昇」に加え、「計画期間中の中途採用率が50%以上」という要件が新たに加わりました。

この改正により、これまででも中途採用を中心に人材確保を行ってきた中小企業にとっても、本コースを活用しやすくなっています。単に採用人数を増やすだけでなく、賃金上昇を伴う中途採用を促進し、採用後の定着まで求める制度へと整理された点が、令和8年度版の大きな特徴です。

■ 採用前の中途採用計画が出発点

本コースを活用するには、対象となる中途採用者を雇い入れる前に、中途採用計画を作成し、管轄労働局に提出する必要があります。採用後に「要件に合いそうだから申請する」という使い方はできません。

中途採用計画では、採用予定職種、採用予定者数、中途採用計画期間などを定めます。計画期間は6か月または1年間ですが、今回新たに加わった「計画期間中の中途採用率50%以上」の要件を選択する場合は、計画期間を1年間とする必要があります。6か月の計画期間を選択した場合、仮にその期間中の中途採用率が50%以上となっても、この要件を満たしたことにはならない点に注意が必要です。また、常時雇用する労働者数が300人を超える事業主については、中途採用に関する情報の公表も要件となります。



■ 対象となる労働者

支給対象となるのは、中途採用計画期間中に雇い入れられた労働者で、主に次の要件を満たす者です。

まず、申請事業主に中途採用により雇い入れられた者であることが必要です。ここでいう中途採用とは、新規学卒者や、新規学卒者と同一の採用・研修・処遇の枠組みで採用された者以外の採用をいいます。ハローワーク紹介に限らず、民間求人媒体や自社採用による雇入れも対象になり得ます。

次に、雇用保険の一般被保険者または高年齢被保険者として雇い入れられることが必要です。さらに、期間の定めのない労働者として雇い入れられることも要件です。ただし、パートタイム労働者は対象外です。ここでいうパートタイムとは、1週間の所定労働時間が、同一事業所に雇用される通常の労働者と比べて短い労働者を指します。

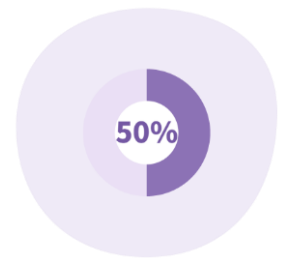
また、雇入れ日の前日から起算して過去1年間に、雇用関係、出向、派遣、請負または委任により、申請事業主の事業所で就労したことがないことも必要です。過去に同じ事業所で働いていた者を、形式的に中途採用者として雇い入れるようなケースは対象外となる可能性があります。加えて、雇入れ日前1年間に、申請事業主と親会社・子会社関係にある会社や、役員構成等から独立性が認められない密接な関係にある事業主に雇用されていた者も対象外です。グループ会社間の異動に近い採用は、本コースの対象となる中途採用とは整理されません。

■ 令和8年度改正のポイントは「50%以上」要件

本コースでは、中途採用率について、次のいずれかを満たす必要があります。

一つ目は、中途採用計画期間中の中途採用率を、前年同期と比較して5ポイント以上上昇させることです。たとえば、前年同期の中途採用率が30%で、計画期間中の中途採用率が40%になった場合、10ポイント上昇となり、この要件を満たします。

二つ目は、令和8年度から新たに加わった「計画期間中の中途採用率が50%以上であること」です。この要件は、実務上かなり重要です。



従来のように前年同期比での上昇幅だけを見ると、もともと中途採用が多い企業ほど、さらに中途採用率を引き上げることが難しくなります。たとえば、前年同期の中途採用率が46%で、計画期間中の中途採用率が50%であった場合、上昇幅は4ポイントにとどまります。この場合、5ポイント以上上昇要件は満たしませんが、計画期間中の中途採用率が50%以上であるため、新設された要件では対象になり得ます。

つまり、**令和8年度改正により、「これから中途採用率を大きく引き上げる企業」だけでなく、「すでに中途採用を中心に採用活動を行っている企業」も対象に入りやすくなりました。**中小企業では、新卒採用よりも中途採用による欠員補充や経験者採用が中心となっているケースが多く、この点は活用可能性を広げる改正といえます。

ただし、50%以上要件を選択する場合は、計画期間を1年間とする必要があります。助成金の検討段階で、6か月計画にするのか、1年計画にするのかを誤ると、後から要件を満たせない可能性があるため、計画提出前の確認が重要です。

■ 5%以上の賃上げが必須に

令和8年度改正で、もう一つ大きなポイントとなるのが、支給対象者の賃金上昇が必須要件となったことです。

支給対象者について、直近の雇入れ前事業所で支払われていた賃金と、雇入れ後6か月間の各賃金支払日ごとに支払われる賃金を比較し、いずれも5%以上上昇していることが求められます。

ここでいう賃金は、「毎月決まって支払われる賃金」を基本に考えます。基本給のほか、労働と直接的な関係があり、労働者の個人的事情に左右されずに支給される役職手当、資格手当などは含まれます。一方、時間外手当、休日手当、夜勤手当など、月ごとに変動する手当、家族手当や住宅手当など労働者の個人的事情により支給される手当は、原則として算定に含めない整理となります。



実務上は、雇入れ前の賃金をどのような資料で確認するかが重要です。前職の賃金額を示す書類、雇用契約書、労働条件通知書、賃金台帳、就業規則、賃金規程などを整合的に整備しておく必要があります。

単に採用時に一時金を支払う、変動手当で帳尻を合わせる、固定残業代を過大に設定する、といった方法では、助成金の趣旨に合わないだけでなく、審査上も問題となるおそれがあります。採用時の賃金設計そのものを、前職賃金との比較を意識して組み立てることが必要です。

■ 解雇要件にも注意

本コースでは、中途採用率や賃金上昇だけでなく、既存労働者の雇用維持に関する要件も重要です。

具体的には、中途採用計画の提出日の前日から起算して6か月前の日から、支給申請書の提出日までの間を「基準期間」とし、この期間中に、事業所で雇用する雇用保険被保険者を事業主都合によって解雇等していないことが求められます。ここでいう解雇等には、退職勧奨も含まれます。

したがって、一方で既存の雇用保険被保険者を事業主都合で離職させながら、他方で中途採用を拡大して助成金を受けるといった形は認められません。人員構成の見直しや事業再編を行っている企業では、対象事業所における解雇、退職勧奨、雇止めに近い運用、離職理由の取扱いを事前に確認する必要があります。さらに、基準期間中に、雇用保険法上の特定受給資格者となる一定の離職理由により離職した者の数が、中途採用計画提出日における雇用保険被保険者数に対して一定割合を超えないことも求められます。助成金申請では、単に新たに雇い入れる人の要件だけでなく、同時期に退職した人の離職理由も確認される点に注意が必要です。



■ 採用後6か月以内の離職割合も確認

本コースでは、採用後の定着も要件となっています。具体的には、支給対象者のうち、雇入れ日から起算して6か月を経過する日までに離職した者の割合が20%未満であることが必要です。

この要件は、助成金の目的が単なる採用数の増加ではなく、安定した雇用につながる中途採用の拡大にあることを示しています。採用しても短期間で離職が続く場合には、助成金の対象から外れる可能性があります。

実務では、採用前の職務内容の説明、労働条件の明示、入社後の教育・フォロー体制、評価・処遇制度の整備が重要になります。特に中途採用者は、前職での経験や処遇との比較意識を持って入社することが多いため、採用時に提示した条件と実際の職務内容・賃金・評価制度にずれがあると、早期離職につながりやすくなります。本コースを活用する場合は、「採用できるか」だけでなく、「6か月後に定着しているか」までを見据えた採用計画が必要です。

■ 助成額は1人20万円、成長要件で10万円加算

支給額は、通常助成として支給対象者1人につき20万円です。1年度1事業所当たりの上限は20人分です。さらに、一定の成長性が認められる事業主が雇い入れた場合には、成長要件加算として、支給対象者1人につき10万円が加算されます。通常助成と合わせると、1人当たり30万円となります。

成長要件加算の対象となるのは、通常助成の要件を満たしたうえで、次のいずれかに該当する事業主です。一つは、経済産業省が提供する「ローカルベンチマーク」の財務分析結果における総合評価点がB以上であることです。もう一つは、給与等受給者1人当たりの平均受給額を5%以上上昇させたことです。つまり、令和8年度改正後の本コースは、採用した中途採用者本人の賃金上昇だけでなく、企業全体として成長性や賃上げに取り組んでいる事業主を、より手厚く支援する仕組みになっています。

■ 支給申請のタイミング

支給申請は、中途採用計画期間が終了した後、6か月を経過した日の翌日から2か月以内に行います。これは、中途採用率の実績だけでなく、対象者の雇入れ後6か月間の賃金支払い状況や定着状況を確認する必要があるためです。したがって、採用してすぐに助成金が支給されるわけではありません。

また、支給決定日までに、支給対象者を事業主都合により解雇等していないことも必要です。支給申請までの間に人員整理や退職勧奨が行われている場合には、助成金申請に大きく影響する可能性があります。



■ 既存の雇用管理制度でも対象になり得る

本コースでは、中途採用者の雇用管理制度を整備することが求められます。ここでいう雇用管理制度とは、募集・採用を除く、労働時間・休日、雇用契約期間、評価・処遇制度、福利厚生などについて、書面等により従業員全体に広く周知された規則、規程等をいいます。

よくある誤解として、「新たに中途採用者専用の制度を作らなければならないのではないか」というものがあります。しかし、新規卒者と中途採用者で就業規則や賃金規程等を特に区別しておらず、同一の雇用管理制度が適用される場合でも、中途採用計画の申請は可能です。

また、すでに中途採用者の雇用管理制度が整備されている場合も対象になります。むしろ実務上は、既存の就業規則、賃金規程、人事評価制度、福利厚生制度が、中途採用者にも適用されることを説明できるようにしておくことが重要です。

一方で、制度が実態として周知されていない、賃金決定方法が個別交渉に委ねられていて規程上の根拠が不明確である、評価制度と賃金制度の関係が説明できない、といった場合には、審査上の確認に耐えにくくなります。助成金申請を機に、中途採用者にもわかりやすい雇用管理制度へ整備しておくことが望まれます。

■ 実務上の活用場面

本コースは、新卒採用中心だった企業が経験者採用へ方針転換する場合だけでなく、もともと中途採用を中心に人材確保を行ってきた企業にも活用余地があります。

たとえば、前年同期の中途採用率が高く、従来制度では「さらに率を上げる」ことが難しかった企業でも、計画期間中の中途採用率が50%以上であれば要件を満たし得ます。飲食業、介護・福祉、建設業、運送業、専門サービス業など、中途採用による人材確保が実務上中心となっている業種では、検討しやすい制度になったといえます。

また、経験者採用を進めるにあたり、前職より高い賃金を提示して採用する場合や、既存社員を含めた賃金制度の見直しとあわせて中途採用を強化する場合にも活用が考えられます。成長要件加算では、企業全体の平均受給額の上昇も評価されるため、中途採用者だけを高く処遇するのではなく、既存社員を含めた賃金制度全体を見直す契機にもなります。

ただし、助成金ありきで採用を進めることは避けるべきです。採用後に前職賃金の確認資料が不足している、雇入れ後6か月間の賃金が5%以上上昇していない、基準期間中に退職勧奨があった、支給対象者の早期離職割合が20%以上となった、といった場合には申請が困難になります。

■ まとめ

令和8年度の早期再就職支援等助成金（中途採用拡大コース）は、中途採用の拡大と賃上げを同時に促す制度へと見直されました。採用人数や中途採用率の要件が緩和され、特に「計画期間中の中途採用率 50%以上」という要件が加わったことで、もともと中途採用を中心に人材確保を行ってきた中小企業でも活用を検討しやすくなっています。

一方で、中途採用者の賃金を雇入れ前より5%以上上昇させること、基準期間中に事業主都合の解雇等を行っていないこと、支給対象者の6か月以内離職割合が20%未満であることなど、実務上の確認事項は少なくありません。

企業にとっては、単なる採用経費の補填ではなく、即戦力人材の確保、賃金制度の見直し、社員定着の強化を一体で進めるための助成金と位置付けるべきです。

採用前の段階で、中途採用計画の提出時期、計画期間の選択、対象労働者の範囲、雇用管理制度の整備状況、前職賃金の確認方法、基準期間中の解雇等の有無、採用後6か月間の定着見込みを点検することが不可欠です。採用後に要件を整えるのではなく、採用前から助成金の要件を踏まえた実務設計を行うことが、適正受給の第一歩となります。



《早期再就職支援等助成金（中途採用拡大コース）の概要》

| 項目 | 内容 |
|----------|--|
| 対象となる取組み | 中途採用者の雇用管理制度を整備し、中途採用を拡大したうえで、対象者の賃金を雇入れ前より5%以上上昇させる取組み |
| 事前手続 | 対象者の雇入れ前に中途採用計画を作成し、管轄労働局へ提出 |
| 計画期間 | 6か月または1年間。ただし、計画期間中の中途採用率50%以上要件を選択する場合は1年間 |
| 主な対象労働者 | 中途採用により雇入れられた、雇用保険の一般被保険者または高年齢被保険者で、期間の定めのない労働者。パートタイムは除く |
| 中途採用率要件 | ①前年同期比で5ポイント以上上昇、または ②計画期間中の中途採用率が50%以上 ②は令和8年度からの重要な見直し |
| 賃金要件 | 対象者の雇入れ後6か月間の各賃金支払日における賃金が、雇入れ前賃金よりいずれも5%以上上昇していること |
| 解雇要件 | 中途採用計画提出日の前日から起算して6か月前の日から支給申請書提出日までの間に、事業所の雇用保険被保険者を事業主都合で解雇等（退職勧奨を含む）していないこと |
| 定着要件 | 支給対象者のうち、雇入れ日から起算して6か月を経過する日までに離職した者の割合が20%未満であること |
| 通常助成 | 支給対象者1人につき20万円 |
| 成長要件加算 | ローカルベンチマークの財務分析結果がB以上、または給与等受給者1人当たり平均受給額を5%以上上昇させた場合、1人につき10万円を加算 |
| 上限 | 1年度1事業所当たり20人分 |
| 支給申請期間 | 中途採用計画期間終了後、6か月を経過した日の翌日から2か月以内 |
| 実務上の注意点 | 前職賃金の確認、5%以上の賃金上昇、雇用管理制度の整備、中途採用率の算定、基準期間中の解雇等の有無、6か月以内離職割合を事前に確認する |

あとがき

人材確保に悩まれている企業様から、中途採用に関するご相談をいただく機会が増えています。

助成金はいくまで経営を支える選択肢の一つであり、採用や定着につながってこそ本来の価値があります。

制度を上手に活用するためにも、採用計画を立てる前の段階からお気軽にご相談ください。



萩野