

キャリアアップ助成金が変わります

～ 令和4年4月1日以降 変更点の概要～

「キャリアアップ助成金」は、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、処遇改善などの取り組みを実施した事業主に対して助成金を支給する制度**です。以下のとおり、制度見直しに伴う内容変更を行っています。

正社員化コース・障害者正社員化コース

有期雇用労働者等を正社員に転換または直接雇用した場合に助成

正社員化コースのみ

一部廃止

有期雇用労働者から無期雇用労働者への転換の助成を廃止します。

[変更前]

- ① 有期 → 正規：1人当たり 57万円
- ② 有期 → 無期：1人当たり 28万5千円 **(廃止)**
- ③ 無期 → 正規：1人当たり 28万5千円

[変更後]

- ① 有期 → 正規：1人当たり 57万円
- ② 無期 → 正規：1人当たり 28万5千円

予告

令和3年12月21日に新設した「人材開発支援助成金の特定の訓練修了者を正社員化した場合の加算」の**対象となる訓練を追加する予定**（時期未定）です。詳細は追って厚生労働省HP（裏面最下部掲載）にて公開予定です。

両コース共通改正事項

（注）令和4年**10月1日**以降の正社員転換に適用

正社員定義の変更

「賞与または退職金の制度」かつ「昇給」のある正社員への転換が必要となります。

現行	同一の事業所内の正社員に適用される就業規則が適用されている労働者
改正後	同一の事業所内の正社員に適用される就業規則が適用されている労働者 ただし、「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

非正規雇用労働者定義の変更

「正社員と異なる雇用区分の就業規則等」が適用されている非正規雇用労働者の正社員転換が必要となります。

現行	6か月以上雇用している有期または無期雇用労働者
改正後	賃金の額または計算方法が「正社員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 例) 契約社員と正社員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

賃金規定等共通化コース

有期雇用労働者等に関して、正社員と共通の職務等に応じた賃金規定等を新たに作成し、適用した場合に助成

一部廃止

対象労働者（2人目以降）に係る加算を**廃止**します。

賞与・退職金制度導入コース (旧諸手当制度等共通化コース)

有期雇用労働者等を対象に賞与・退職金制度を導入し、支給または積立てを実施した場合に助成

支給要件の変更

諸手当等（賞与、退職金、家族手当、住宅手当、健康診断制度）の**制度共通化への助成を廃止し、賞与または退職金の制度新設への助成へと見直します。**

旧制度	
助成対象制度	① 賞与
	② 家族手当 (廃止)
	③ 住宅手当 (廃止)
	④ 退職金
	⑤ 健康診断制度 (廃止)

※ ①～④の制度は正社員と共通化必須
(同額または同一の算定方法)



新設制度	
①	賞与
②	退職金

※ 非正規雇用労働者に対する制度新設のみで助成可
(正社員との共通化は必須ではない)

一部廃止

対象労働者（2人目以降）に係る加算を**廃止**します。

短時間労働者労働時間延長コース

有期雇用労働者等の週所定労働時間を延長し、新たに社会保険を適用した場合に助成

支給要件の緩和および時限措置の延長

社会保険の適用拡大を更に進めるため、以下の措置を取ります。

- 延長すべき週所定労働時間の要件を緩和（週5時間以上 → **週3時間以上**）
- 助成額の増額措置等を**延長**（令和4年9月末 → **令和6年9月末**（予定））

■ 事前にキャリアアップ計画の提出が必要です。なお、「賃金規定等改定コース」については、令和3年8月19日から令和3年度地域別最低賃金※の発効日の前日の間に賃金規定等の増額改定を行った場合に限り、キャリアアップ計画の提出を支給申請日まで受け付けます。

※ 申請事業所が所在する都道府県における改定された地域別最低賃金

■ 選択的適用拡大導入時処遇改善コースは、時限到来に伴い令和4年9月30日に廃止します。

■ 大企業の場合、生産性要件を満たしている場合の助成額は厚生労働省ホームページ等をご確認ください。

厚生労働省ホームページ「キャリアアップ助成金」

http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/part_haken/jigyounushi/career.html

