

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

拡充

人材開発支援助成金における特定の訓練の修了後に正社員化した場合の**加算の対象となる訓練に「人への投資促進コース」の対象となる訓練（情報技術分野実習併用職業訓練を除く。）**を追加します。

※人材開発支援助成金の対象となる訓練の詳細はこちら

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



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 |

令和4年10月1日以降に転換または直接雇用を実施する場合は、支給要件が変更となります

正規雇用労働者定義の変更

| | |
|--------|---|
| 9/30まで | 同一の事業所内の正規雇用労働者に適用される就業規則が適用されている労働者 ※正社員待遇が適用されていない正規雇用労働者としての試用期間中の者は、正規雇用労働者から除く |
| 10/1以降 | 同一の事業所内の正規雇用労働者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 ※正規雇用労働者としての試用期間中の者は、正規雇用労働者から除く |

・「賞与または退職金の制度」かつ「昇給」のある正規雇用労働者への転換が必要となります。

※賞与：「賞与は原則として支給する。ただし、業績によっては支給しないことがある。」との記載だけをもって不支給となることはありませんが、「賞与は支給しない。ただし、業績によっては支給することがある。」といったように、原則不支給の規定の場合や、「賞与の支給は会社業績による」といったように、原則として賞与を支給することが明瞭でない場合は、支給対象外となります。

※昇給：賃金改定の規定（年1回賃金を見直す等）や降給の可能性のある規定であっても、就業規則等に客観的な昇給基準等の規定がある場合には、当該規定の運用により、賃金据え置きや降給の可能性があったとしても、支給対象となり得ます。

支給不可のケース：客観的な昇給基準等ではなく、賃金据え置きや降給の規定がある場合

（例）会社が必要と判断した場合には、会社は、賃金の昇降給その他の改定を行う。

支給可のケース：客観的な昇給基準に基づき、賃金据え置きの規定をおいている場合

（例）昇給は勤務成績その他が良好な労働者について、毎年〇月〇日をもって行うものとする。ただし、会社の業績の著しい低下その他やむを得ない事由がある場合は行わないことがある。

（例）毎年1回、各等級の役割遂行度を評価し、基本給の増額又は減額改定を行う。

・正規雇用労働者として試用期間中の者について、令和4年9月30日までの転換等の場合は、「正社員待遇が適用されていない（試用期間中は賃金が低いなど）正社員としての試用期間中の者」に限り、正社員とは見做さないこととしていますが、令和4年10月1日以降に転換等する場合は、当該試用期間中の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見做しません。

対象となる労働者要件の変更

※p.15④ウ、エ、オに該当する場合を除く

| | |
|--------|--|
| 9/30まで | 雇用される期間が通算 ^{p.16} ※1して6か月以上の有期雇用労働者 ^{p.16} ※2または無期雇用労働者として雇用される期間が6か月以上の無期雇用労働者 |
| 10/1以降 | 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 例）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 |

・「正規雇用労働者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。

※基本給、賞与、退職金、各種手当等については、いずれか一つ以上で正規雇用労働者と異なる制度を明示的に定めていれば（基本給の多寡や賞与の有無等）支給対象となり得ます。

※就業規則等における「適用範囲」等の条文において、「契約社員及びパート労働者の就業に関する事項については別に定める」と、非正規雇用労働者を別規定にしている場合や、正規雇用労働者・非正規雇用労働者で就業規則が一体となっていたとしても「雇用形態」等の条文において、「正規雇用労働者」「契約社員」「パート」が区別して規定されている場合は「正規」「非正規」で区別されているものと見做します。

ただし、就業規則等において「個別の雇用契約書で定める」と記載している場合は、就業規則等において正規雇用労働者と非正規雇用労働者の間の賃金の額または計算方法の違いが確認できず支給対象外となります。

・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います。