

# 「キャリアアップ助成金」を活用して 従業員を正社員転換しませんか？

## ■ キャリアアップ助成金の「正社員化コース」とは？

有期雇用労働者等※を正規雇用労働者に正社員転換した場合に、事業主に対して助成を行う制度です。

※有期雇用労働者、短時間労働者、派遣労働者を含む、いわゆる「非正規雇用労働者」を指します。



▲キャリアアップ助成金について

## ■ 助成金の金額 正社員化コースの1人当たりの助成額は以下のとおりです。

対象者・企業規模		正社員化前雇用形態	有期雇用労働者	無期雇用労働者
重点支援対象者（※）	中小企業	<b>80万円（40万円×2期）</b>	<b>40万円（20万円×2期）</b>	
	大企業	<b>60万円（30万円×2期）</b>	<b>30万円（15万円×2期）</b>	
上記以外	中小企業	<b>40万円（40万円×1期）</b>	<b>20万円（20万円×1期）</b>	
	大企業	<b>30万円（30万円×1期）</b>	<b>15万円（15万円×1期）</b>	

※ 重点支援対象者とは、a～cのいずれかに該当する者

a：雇入れから3年以上の有期雇用労働者

b：雇入れから3年未満で、次の①②いずれにも該当する有期雇用労働者

①過去5年間に正規雇用労働者であった期間が合計1年以下

②過去1年間に正規雇用労働者として雇用されていない

c：派遣労働者、母子家庭の母等、人材開発支援助成金の特定の訓練修了者

※ 雇用された期間が通算5年を超える有期雇用労働者については無期雇用労働者とみなします

※ 新規学卒者で雇い入れから一定期間経過していない者については支給対象外です

年間約10万人  
が正社員化！



## ■ 助成金の加算額

正社員化コース1事業所当たりの加算額は以下のとおりです。

※1事業所当たり1回のみ

措置内容	加算額
① 正社員転換制度を新たに規定し、当該雇用区分に転換等した場合（1事業所当たり1回のみ）	<b>20万円（大企業15万円）</b>
② 多様な正社員制度（※）を新たに規定し、当該雇用区分に転換等した場合（1事業所当たり1回のみ） ※ 勤務地限定・職務限定・短時間正社員いずれか1つ以上の制度	<b>40万円（大企業30万円）</b>

受給条件の詳細等については裏面へ

## ■ 助成金の受給条件

助成金の受給には以下の3つの条件を満たす必要があります。

### ①キャリアアップ計画

正規雇用労働者に転換する前日までに「キャリアアップ計画※」を作成・提出していること。

※キャリアアップ計画は、労働者のキャリアアップに向けた取り組みを計画的に進めるため、今後の大まかなイメージを記載した計画です。

### ②制度の規則化

正規雇用労働者に転換する制度を就業規則などに規定していること。

### ③正社員転換

転換後6か月間の賃金を、転換前6か月間の賃金より3%以上増額させていること。

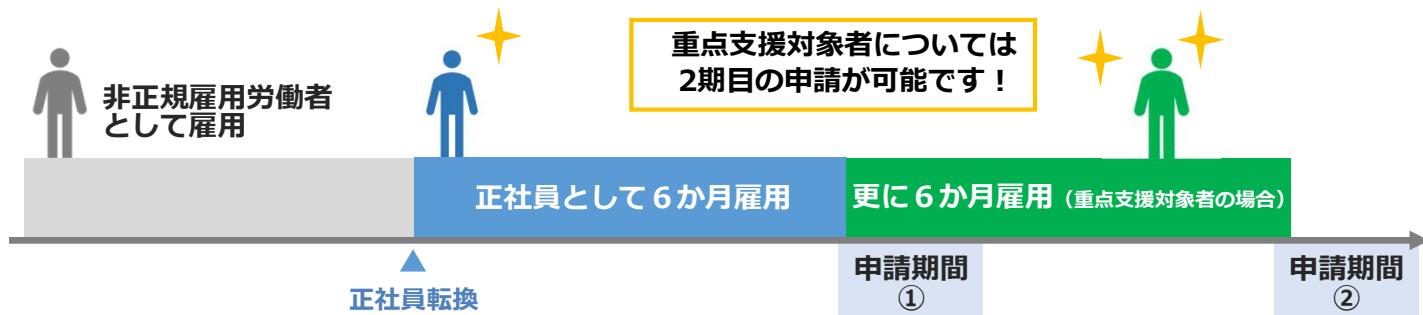
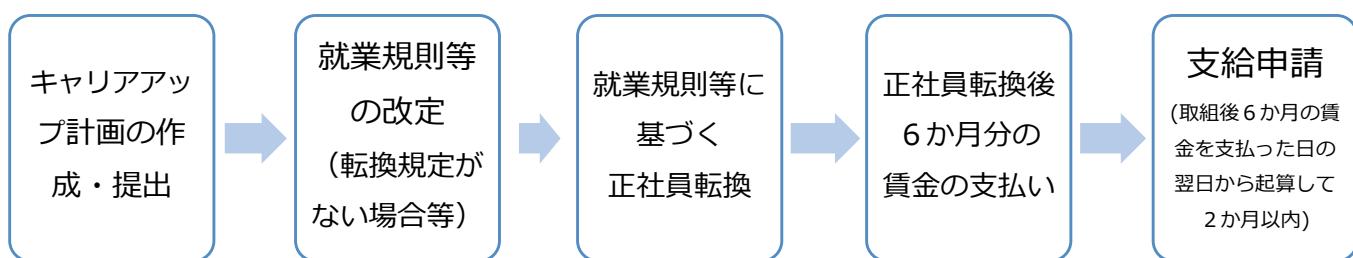
また、キャリアアップ助成金上の正規雇用労働者の定義は以下になります。

#### 正規雇用労働者の定義

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」が転換時点で適用されている者に限る。

※支給対象期間中に実施が予定されている「賞与」「昇給」等が適用されていない場合、正規雇用労働者の要件を満たさず、支給対象とならない場合があります。

## ■ 正社員転換から受給までの流れ



# 「キャリアアップ助成金」を活用して 従業員の賃金アップを図りませんか？



キャリアアップ助成金の「賃金規定等改定コース」とは、有期雇用労働者等※1の基本給を定める賃金規定等※2を3%以上増額改定し、その規定を適用した事業主に対して、助成を行う制度です。

## 支給額 1人当たりの助成額は以下のとおりです。

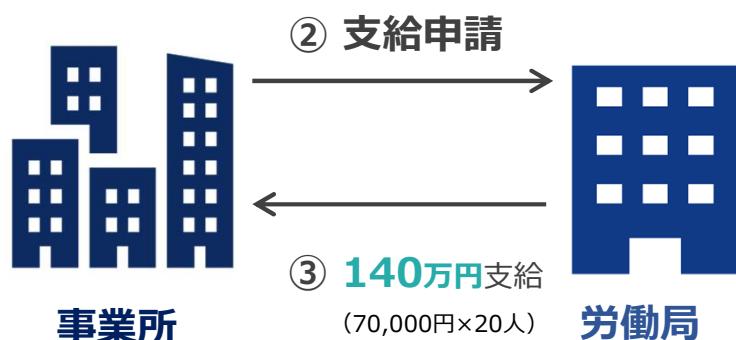
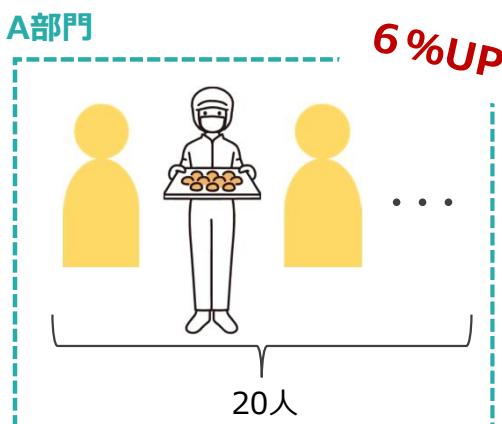
企業規模 賃金引き 上げ率	3%以上 4%未満	4%以上 5%未満	5%以上 6%未満	6%以上
中小企業	4万円	5万円	6.5万円	7万円
大企業	2.6万円	3.3万円	4.3万円	4.6万円

1年度1事業所あたりの支給申請上限人数は100人

## 助成例

中小企業の非正規雇用労働者のうち、  
A部門で働く※3パートタイマー20人の基本給を6%以上引き上げた場合

### ① 賃上げ



※1 有期雇用労働者、短時間労働者、派遣労働者を含む、いわゆる「非正規雇用労働者」を指します。

※2 賃金規定の他、「賃金テーブル」や「賃金一覧表」も増額改定の対象とみなします。

※3 一部の非正規雇用労働者の賃金を増額する場合には、その区分が雇用形態別または職種別、その他合理的な理由（部門別等）に基づき区分されている場合に限り、対象労働者と認めます。

キャリアアップ助成金について  
(厚生労働省ウェブサイト)



受給条件の詳細等については裏面へ

# 受給条件

以下の要件全てに当てはまる必要があります。

## 1 キャリアアップ計画の作成・提出

賃金規定等を増額改定する前日までに「キャリアアップ計画※4」を作成し、最寄りの労働局へ提出していること。

※4 労働者のキャリアアップに向けた取り組みを計画的に進めるため、今後の大まかなイメージを記載した計画のことです。

## 2 賃金規定等の適用

有期雇用労働者等の基本給を賃金規定等に定めていること。

## 3 賃金アップ（2の改定）

2の賃金規定等を3%以上増額改定し、改定後の規定に基づき6か月分の賃金を支給していること。



## 賃金規定等とは

以下のように、就業規則や労働協約において賃金額の定めがあるものです。※5

就業規則	例：第〇条（賃金） 契約社員およびパートタイマーの賃金を〇〇のとおり定める・・・
賃金規定	例：第〇条（賃金） 賃金は、基本給、時間外手当、通勤手当とする。 第〇条（基本給） 基本給は、時給によって定める。なお、その金額は本人の能力および経験等に応じ、〇級：〇〇円、〇級：〇〇円とする
賃金一覧表	例：【等級別】1級：〇〇〇円、2級：〇〇〇円、3級：〇〇〇円 【個人別】〇〇さん：〇〇〇円、××さん：××円、△△さん：△△円（匿名でも可）

※5 既存の賃金規定等の改定ではなく、新たに作成した場合でもその内容が、対象労働者の過去3か月の賃金実態と比較して3%以上増額していることが確認できれば助成対象になります。

## 増額改定から申請までの流れ（賃金一覧表を新たに作成した場合）

有期雇用労働者等の基本給を時給、日給または月給に換算

金額の順に一覧表を作成

すべて※6の等級の金額を3%以上となるように改定し、実際に、改訂後の基本給で給与を支給

6ヶ月分の賃金を支給した日の翌日から2ヶ月間、支給申請ができます

※6 既存の賃金規定等を改定する場合、対象労働者が位置づけられていない等級も含め、全て増額改定していることが必要です。

賃金一覧表（時給換算の場合）

等級	改定前時給	改定後時給
1	1,110円	1,150円
2	1,130円	1,170円
...	...	...
9	1,200円	1,240円
10	1,290円	1,330円

3%以上UP！

## 同一労働同一賃金に向けた取り組み

正社員とパート・契約社員・派遣労働者の間の不合理な待遇差は禁止されています（同一労働同一賃金）ので、賃金引き上げの際は、同一労働同一賃金にもご留意ください。

キャリアアップ助成金の申請方法や助成額など制度の詳細は、  
北海道労働局雇用助成金さっぽろセンター6階までお問い合わせください。



ひとくらし、みらいのため  
厚生労働省

北海道労働局



011-788-9071

LL071121

受付時間：平日8:30～17:15（土日・祝日・年末年始（12/29～1/3）はご利用いただけません）