

# 労働局が 賃上げ支援!

2026年度版



あらすじ

都内にある中小企業A社は、2026年度も賃上げに取り組むため、「賃上げ支援助成金パッケージ」の検討を始めた。

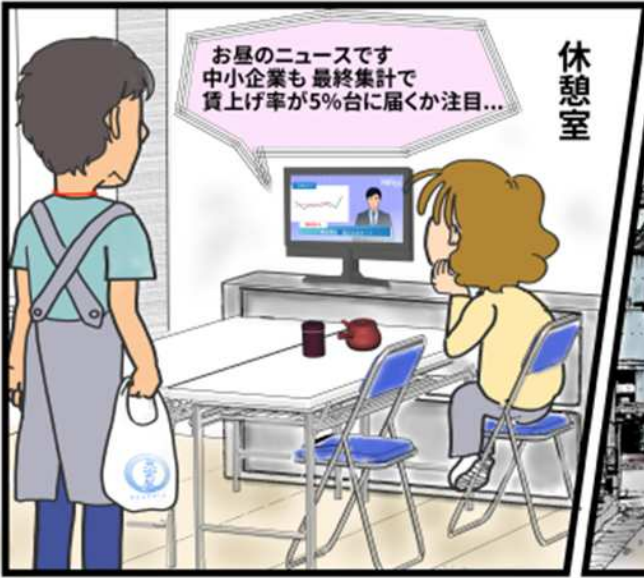
東京労働局



二〇二六年 四月  
部品製造業 A社

休憩室

お昼のニュースです  
中小企業も最終集計で  
賃上げ率が5%台に届くか注目...



今年も去年以上に  
中小企業も賃上げに  
取り組んでいるんだに

A社  
パート社員



昨年10月に東京都の  
最低賃金は  
63円上がったけど

週8時間勤務の私でも  
食料品やガソリン代も  
高騰してる中  
賃上げしてもらって  
助かったな

A社  
アルバイト

うちの会社もここ  
数年は賃上げをして  
くれてますね



僕の場合は  
1日8時間  
週5日勤務ですから  
1年間トータルで  
約10万円のUPに  
なりますね

ちよつとした  
旅行に行けました

10えっ  
万円も!

賃金上がるのは  
ありがたいけど  
会社もかなり大変ね



今年も  
賃上げ  
要検討





よし！  
今年も東京労働局HPで  
賃上げの支援策を  
確認してみるよ  
お願い  
します  
フルタイムで  
一人当たり  
年間約10万円の  
賃上げは大変だった  
でも国の支援策である  
業務改善助成金を受給できて  
とても助かった  
と、なれば！



事業主の皆さまへ

## 賃金引き上げの支援策

厚生労働省は事業主の皆さまの賃上げを支援しています

### 業務改善助成金

事業場内最低賃金を引き上げ、設備投資等を行った中小企業等に、その費用の一部を助成します。中小企業で働く労働者の賃金引き上げのための生産性向上の取り組みが支援対象(※)です。

※事業場内最低賃金を引き上げ、その事業場内の労働者の賃金を引き上げます。

法適用 事業場内最低賃金を労働3人の間隔を70円引き上げた場合、設備投資にかかった費用に対し、最大100万円が助成されます。

●適用のポイント 賃上げ+設備投資

賃上げコース区分	助成上限額
50円コース	30~130万円
70円コース	40~300万円
90円コース	90~600万円

●賃上げと設備投資等を含む生産性向上に関する計画の作成が必要  
●中小企業が利用可能  
●助成額は、賃金の引き上げ額、引き上げの労働者数等によって決定  
●交付決定を受けた後に設備投資等を行う

### キャリアアップ助成金(賃金規定等改定コース)

非正規雇用労働者の基本給の賃金規定等を3%以上増額改定し、その規定を適用させた場合に助成します。パートタイム労働者など非正規雇用労働者の賃金引き上げが対象です。



賃上げ支援助成金  
パッケージか!  
(巻末資料1)

主な目的カテゴリー	助成金名称	コース名
① 生産性向上支援 (設備・人への投資等)への支援	業務改善助成金	●50円コース ●70円コース ●90円コース
	働き方改革推進支援助成金	●労働時間短縮・年休促進支援コース ●勤務時間インターバル導入コース ●業種別課題対応コース
	人材開発支援助成金	●人材育成支援コース ●人への投資促進コース ●事業展開等リスクリング支援コース
	人材確保等支援助成金	●雇用管理制度・雇用環境整備助成コース
② 正規・非正規の格差是正への支援	キャリアアップ助成金	●正社員化コース ●賃金規定等改定コース
③ より高い処遇への労働移動等への支援	早期再就職支援等助成金	●雇入れ支援コース ●中途採用拡大コース
	産業雇用安定助成金	●スキルアップ支援コース



※支援策の詳細は厚生労働省のHPをチェック



助成金名称

## 業務改善助成金

中小企業・小規模事業者対象

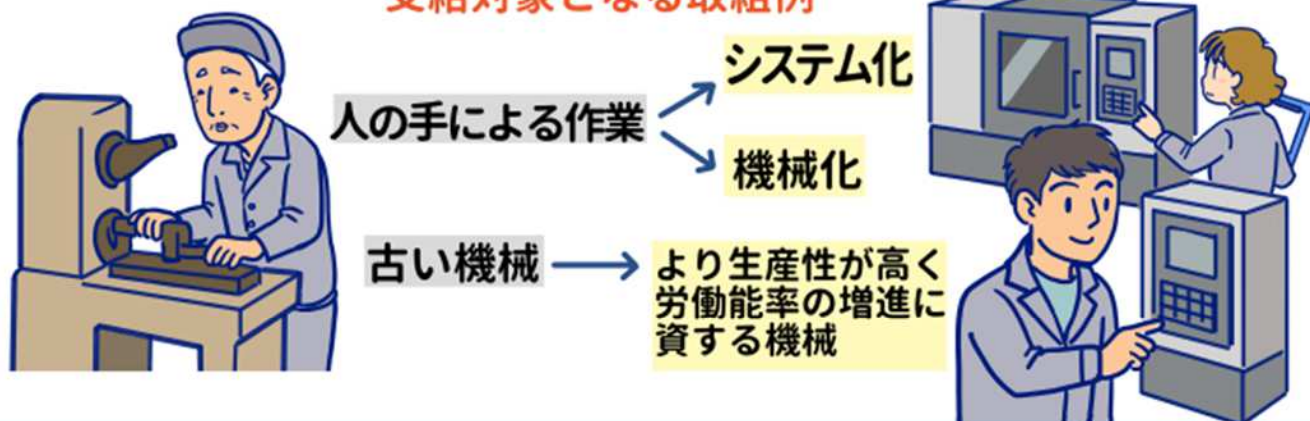
## 働き方改革推進支援助成金

(労働時間短縮・年休促進支援コース)

中小企業・小規模事業者対象

### 要件① ※生産性向上に資する設備投資等の取組計画

#### 支給対象となる取組例



### 要件② (業務改善助成金)

最も低い賃金の時間単価  
50円以上UPの計画

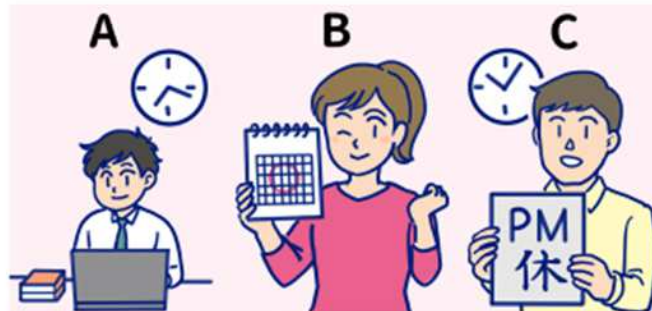


要件①+②の承認と実施で  
助成金支給

### 要件② (働き方改革推進支援助成金 労働時間短縮・年休促進支援コース)

#### 成果目標の設定 (以下から1つ以上選択)

- A. 時間外労働の月80(又は60)時間以下への縮減
- B. 年休計画的付与の規定の新規導入
- C. 時間単位年休と指針に規定された特別休暇の新規導入



要件①+②の承認と実施で  
助成金支給

更に以下の取組を成果目標に加え、実施すると

3%以上の賃上げ

3%以上UP

助成金の上限額UP!

# 人材開発支援助成金

## 要件

### 職業訓練等の計画と実施

例) ITに関する訓練



訓練経費や訓練期間中の賃金の一部等助成  
(助成金支給)



## 更に以下の取組をすると

訓練終了後に訓練受講者について  
**賃上げ**等した場合

5%以上UP  
又は  
資格等手当支払+3%以上UP



経費助成率UP+賃金助成額の引上げ

# 人材確保等支援助成金 (雇用管理制度・雇用環境整備助成コース)

## 要件①

### 要件①-A 雇用管理制度の導入

例) 諸手当導入等の規定整備



又は  
(AとBの併用も可能)

### 要件①-B 業務負担軽減機器等の導入

例) ロボット掃除機による洗浄作業の負担軽減(宿泊業等)



## 要件②



離職率低下

(国が定めた  
目標値以下達成)

要件①の取組  
と  
一定期間経過後の要件②の達成で  
**助成金支給**

更に以下の取組をすると

一定以上の賃上げ



**助成金の上限額UP!**

# キャリアアップ助成金 (正社員化コース)

## 要件

キャリアアップ計画の作成・提出



就業規則等の改定

キャリアアップ助成金  
《キャリアアップ計画書》

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

(正社員化規定がない場合)



(正社員化規定がある場合)

就業規則等に基づき  
非正規雇用労働者を正社員化

正社員化後6か月分の  
賃金の支払い  
(正社員化前6か月と比較して  
3%以上賃金の増額が必要)

助成金申請・支給



# キャリアアップ助成金 (賃金規定等改定コース)

## 要件

キャリアアップ計画の作成・提出

キャリアアップ助成金  
《キャリアアップ計画書》

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

取組の実施(就業規則の改定等)  
非正規雇用労働者の基本給を定める  
賃金規定等を3%以上増額改定



取組後6か月分の賃金の支払いで**助成金支給**

更に以下の取組をすると

職務評価の手法の活用により  
賃金規定等を増額改定した場合

又は

有期雇用労働者等に適用される  
昇給制度を新たに規定した場合

職務評価結果	格付け	改定後の賃金額(時給)
レベル5	5級	1,700円
レベル4	4級	1,600円
レベル3	3級	1,500円
レベル2	2級	1,400円
レベル1	1級	1,300円

### 賃金規定

#### 第〇条(昇給)

1 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。

**助成金額に加算!**

さらに  
今年も取引先との  
協議をしよう

会社のニーズに  
合わせて助成金を  
検討するんですね



### 令和8年度当初予算案における「賃上げ」支援助成金パッケージ

生産性向上（設備・人への投資等）や、非正規雇用労働者の処遇改善、より高い処遇への労働移動等を通じ、労働市場全体の「賃上げ」を支援。（※下線部＝R8当初予算案における拡充部分）

**生産性向上（設備・人への投資等）への支援**

業務改善助成金 【21億円】  
※令和7年度補正予算額352億円  
最低賃金の引上げに対応するため、賃金を一定額以上引き上げた場合、生産性向上に資する設備投資にかかる費用の一部を助成。その設備投資などにかかった費用の一部を助成。  
助成率の区分を見直し、重点化、事業場内最賃率から事業場内最賃率を対象を拡充

働き方改革推進支援助成金  
労働時間削減等による生産性の向上に助成  
労働時間削減等における労働者が選べる働き方改革支援助成金  
労働者が選べる働き方改革支援助成金

非正規雇用労働者の処遇改善

キャリアアップ助成金（正社員化コース・賃金規定等改定コース） 【554億円】  
①非正規雇用労働者を正社員転換し、従前よりも賃金を3%以上増加させた場合（正社員化コース）、②非正規雇用労働者の基本給を定める賃金規定を3%以上増額改定し、その規定を適用した場合（賃金規定等改定コース）に助成  
※正社員化コースにつき、非正規雇用労働者に係る情報開示を新たに行った場合の加算措置の創設

より高い処遇への労働移動等への支援

早期再就職支援等助成金（雇入れ支援コース） 【9.5億円】  
事業規模の縮小等により離職を余儀なくされた者を早期に雇い入れたうえで、賃金を雇入れ前と比較して5%以上上昇させた事業主に助成

早期再就職支援等助成金（中途採用拡大コース） 【10億円】  
賃金上昇を伴う中途採用者の雇用拡大を図る事業主に助成  
中途採用を拡大し、雇入れた中途採用者の賃金を、雇入れ前の賃金と比較して5%以上上昇させた場合に助成するほか、生産性の向上や会社全体の賃金の底上げに取り組む場合に加算措置を実施

産業雇用安定助成金（スキルアップ支援コース） 【1億円】  
在籍奨励金を活用して労働者のスキルアップを行うとともに、出向復帰後の賃金を出向前と比較して5%以上上昇させた場合に、出向元事業主及び出向先事業主に対し助成

以上が  
「賃上げ」  
支援助成金パッケージの  
イメージなんだ

キャリアアップ助成金  
早期再就職支援等助成金  
産業雇用安定助成金  
業務改善助成金  
働き方改革推進支援助成金  
開発支援助成金  
人材確保等支援助成金

さすがにこれだけ  
助成金があると  
理解するだけでも大変だ

なお  
キャリアアップ助成金には  
年収の壁対策として1人最大  
75万円支給される  
短時間労働者労働時間延長支援  
コース（資料2）もあるそう  
だ

# 1人最大 75万円！

東京労働局のほかにも  
助成金の相談先として  
働き方改革推進支援センター  
もあるので相談してみよう！

※ 東京働き方改革推進支援センター 0120-232-865

漫画をお読みいただきありがとうございました。

東京労働局HPに掲載されている「賃金引上げに向けた取組についてのご参考資料」は賃金引上げを検討されている事業者皆様に対して「賃上げ支援助成金パッケージ」などの国の支援策などをご案内させていただいているものです。

ぜひ参考になさってください。

「賃金引上げに向けた取組についてのご参考資料」は「さいちん犬」



SAICHIN

東京労働局最低賃金広報キャラクター「さいちん犬」



# 賃金引き上げの支援策

厚生労働省は事業主の皆さまの賃上げを支援しています

## 業務改善助成金

事業場内最低賃金を引き上げ、**設備投資等を行った中小企業等**に、その費用の一部を助成します。中小企業で働く労働者の賃金引き上げのための生産性向上の取り組みが支援対象(※)です。

※申請前の賃金引き上げ、交付決定前の設備投資は対象となりません。

**活用例** 事業場内最低賃金労働者3人の時給を70円引き上げた場合、設備投資にかかった費用に対し最大100万円が助成されます。

賃上げコース区分	助成上限額
50円コース	30～130万円
70円コース	40～300万円
90円コース	90～600万円

### 活用のポイント

### 賃上げ + 設備投資

- 賃上げと設備投資等を含む生産性向上に資する計画の作成が必要
- 中小企業が利用可能
- 助成額は、賃金の引き上げ額、引き上げ労働者数等によって決定
- 交付決定を受けた後に設備投資等を行う

## キャリアアップ助成金(賃金規定等改定コース)

非正規雇用労働者の基本給の賃金規定等を**3%以上増額**改定し、その規定を適用させた場合に助成します。パートタイム労働者など非正規雇用労働者の賃金引き上げが対象です。

**活用例** 中小企業が賃金規定等を5%増額改定し、10人の有期雇用労働者の賃金引き上げを実施した場合、65万円が支給されます。

非正規雇用労働者の賃上げ率の区分	助成額(1人当たり)
3%以上4%未満の場合	4万円(2.6万円)
4%以上5%未満の場合	5万円(3.3万円)
5%以上6%未満の場合	6.5万円(4.3万円)
6%以上の場合	7万円(4.6万円)

### 活用のポイント

### 非正規雇用労働者の賃上げ

- 賃金規定等の増額改定に関するキャリアアップ計画の作成が必要
- 中小企業、大企業どちらも利用可能
- 原則、事業所内全ての非正規雇用労働者の賃金規定等を改定する必要あり
- 改定にあたり職務評価を活用した場合、昇給制度を新たに規定した場合は助成額を加算

(※)括弧内の金額は、大企業の場合の助成額。1年度1事業所あたりの支給申請上限人数は100人。

## 働き方改革推進支援助成金

**労働時間の削減や年次有給休暇の取得促進等に取り組む中小企業事業主**に、外部専門家のコンサルティング、労働能率の増進に資する設備・機器の導入等を実施し、成果を上げた場合に助成します。

**活用例** 建設業の事業場が設備投資等を実施して、36協定で設定する時間外・休日労働時間数の上限を引き下げた場合等に、設備投資等にかかった費用に対し最大25～550万円が助成されます。

コース区分	助成上限額		
	基本部分	加算	
		賃上げ	割増賃金率
業種別課題対応コース(※1)	25～550万円		
労働時間短縮・年休促進支援コース	25～200万円	6～360万円(※2)	25～100万円
勤務間インターバル導入コース	50～150万円		

### 活用のポイント

### 労働時間削減等の取組

(賃上げ・割増賃金率) + 設備投資等

- 労働時間削減等の取組計画の作成が必要
- 中小企業や中小企業が属する団体が利用可能
- 助成額は、成果目標の達成、賃金の引き上げ額、賃金を引き上げた労働者数等により決定
- 交付決定を受けた後に設備投資等を行う

(※1)建設業の場合

(※2)常時使用する労働者数が10人以上30人以下の場合は、5%以上の賃上げに係る加算額は2倍になります。また、常時使用する労働者数が10人未満の場合は、5%以上の賃上げに係る加算額は2.5倍になります。

(※3)別途団体向けのコースあり。

## 人材開発支援助成金

職務に関連した**専門的な知識及び技能を習得させるための職業訓練**等を実施した場合等に訓練経費や訓練期間中の賃金の一部等を助成します。

**活用例** 中小企業事業主が、正規雇用労働者1人につき、10時間の訓練(※1)(訓練経費10万円)を受講させ、訓練終了後、訓練受講者の賃上げ(※2)を行った場合、7万円が支給されます。

(※1) 人材育成支援コース(人材育成訓練)の場合

(※2) 5%以上の賃上げ又は資格手当を就業規則等に規定し、訓練受講者に実際に資格手当を支払い3%以上賃金を上昇させた場合

区分(※)	賃上げした場合の助成率・額
①賃金助成額	労働者1人1時間あたり 500円・1000円
②経費助成率	訓練経費の45%~100% ※制度導入に係る助成の場合は、 24万円・36万円
③OJT実施助成額	1人1コースあたり 12万円~25万円

### 活用のポイント

### 職業訓練+経費助成等 (訓練終了後の賃上げ等加算)

- 職業訓練実施計画を作成し、訓練開始前に労働局への提出が必要。計画に沿って訓練を実施した後、申請
- 10時間以上のOFF-JTによる訓練等が対象
- 中小企業、大企業どちらも利用可能
- 助成額は、訓練内容、企業規模により決定

(※3) 訓練コース・メニューによって上記区分①~③のいずれが支給されるか異なります(①~③全てが支給される場合もあれば②のみとなる場合もあります。)

## 人材確保等支援助成金(雇用管理制度・雇用環境整備助成コース)

人材確保のために**雇用管理制度**(賃金規定制度、諸手当等制度、人事評価制度、職場活性化制度、健康づくり制度)の導入や**雇用環境の整備**(従業員の作業負担を軽減する機器等の導入)により、離職率低下を実現した事業主に対して助成します。

**活用例** 複数の雇用管理制度や作業負担を軽減する機器等を導入し、賃上げを行った場合、最大325万円が支給されます。

区分	助成額・助成率(※1・2)
①賃金規定制度	50万円(40万円)
②諸手当等制度	
③人事評価制度	
④職場活性化制度	25万円(20万円)
⑤健康づくり制度	
⑥作業負担を軽減する機器等	導入経費の62.5%又は75% (50%)

### 活用のポイント

### 雇用管理改善の取り組み (賃上げ加算)

- 雇用管理制度又は従業員の作業負担を軽減する機器の導入計画の作成、実施後の離職率の低下が必要
- 原則、中小企業、大企業どちらも利用可能(※)
- 助成額は、雇用管理制度・導入機器に応じて決定
- 対象労働者の賃上げで、助成額を加算

(※) 賃金規定制度は中小企業のみ利用可能

(※1) 括弧内の金額は、賃上げを行った場合以外の助成額又は助成率。

(※2) ①~⑤を複数導入した場合の上限額は100万円(80万円)。⑥を導入した場合の上限額は225万円(150万円)。

## より高い処遇への労働移動等への支援

### 早期再就職支援等助成金(雇入れ支援コース、中途採用拡大コース)

- 雇入れ支援コース**:事業規模の縮小等に伴い離職を余儀なくされる労働者を早期に無期雇用で雇入れ、雇入れ前と比較して5%以上賃上げした場合に助成します。
- 中途採用拡大コース**:中途採用者の雇用管理制度を整備した上で、中途採用率を一定以上拡大させ、雇い入れた中途採用者について、雇入れ前と比較して5%以上賃上げした場合に助成します。

### 産業雇用安定助成金(スキルアップ支援コース)

- 在籍型出向により労働者をスキルアップさせ、復帰後の賃金を復帰前と比較し5%以上増加させた場合に、出向元・出向先双方の事業主に対して助成(上限額8,870円/1人1日あたり(1事業主あたり1,000万円))します。

### 支援策の詳細はHPをチェック

厚生労働省HP

「賃上げ」支援助成金パッケージ

[https://www.mhlw.go.jp/stf/seisaku\\_nitsuite/bunya/package\\_00007.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/seisaku_nitsuite/bunya/package_00007.html)



(R8.4)

# 【参考】令和8年度当初予算案における「賃上げ」支援助成金パッケージ

生産性向上（設備・人への投資等）や、非正規雇用労働者の処遇改善、より高い処遇への労働移動等を通じ、労働市場全体の「賃上げ」を支援。（※下線部＝R8当初予算案における拡充部分）

## 生産性向上（設備・人への投資等）への支援

業務改善助成金 【21億円】

※令和7年度補正予算額352億円

最低賃金の引上げに対応するため、事業場内最低賃金を一定額以上引き上げ、生産性向上に資する設備投資等を行った場合に、その設備投資などにかけた費用の一部を助成

➢ 助成率の区分を見直し、賃金引上げ額を3コース制に再編、募集時期の重点化、事業場内最低賃金と地域別最低賃金の差額が50円以内の事業場から事業場内最低賃金が令和8年度地域別最低賃金未満の事業場に対象を拡充

働き方改革推進支援助成金 【101億円】

労働時間削減等に向けた環境整備のために外部専門家のコンサルティング、労働能率の増進に資する設備・機器の導入等を実施し、改善の成果を上げた場合に助成

➢ 小規模の企業における賃上げ支援を強化するため、対象労働者の現行の賃金額を5%又は7%増加させた場合の加算額を拡充

人材開発支援助成金（人材育成支援コース・人への投資促進コース・事業展開等リスキリング支援コース） 【533億円】

職務に関連した専門的な知識及び技能を習得させるための職業訓練等を実施した場合等に訓練経費や訓練期間中の賃金の一部等助成

➢ 事業展開等リスキリング支援コースにつき、訓練修了後、労働者が訓練によって得た知識及び技能を活用し生産性向上を図ることのできる機器・設備等を購入した場合に助成（中小企業のみ対象）

人材確保等支援助成金（雇用管理制度・雇用環境整備助成コース）

【18億円】

雇用管理改善につながる制度等（賃金規定・人事評価制度や職場内の雇用環境の整備等）を導入し、離職率低下を実現した事業主に対して助成

➢ 対象労働者の賃金を5%以上増加させた場合の加算に加え、①雇用環境を整備し対象労働者の賃金を7%以上増加させた場合の加算、②雇用管理に困難を抱える事業所が対象労働者の賃金を3%以上増加させた場合の加算を新設

拡充

キャリアアップ助成金（正社員化コース・賃金規定等改定コース）

【554億円】

①非正規雇用労働者を正社員転換し、従前よりも賃金を3%以上増加させた場合（正社員化コース）、②非正規雇用労働者の基本給を定める賃金規定を3%以上増額改定し、その規定を適用した場合（賃金規定等改定コース）に助成

➢ 正社員化コースにつき、非正規雇用労働者に係る情報開示を新たにを行った場合の加算措置の創設

拡充

## より高い処遇への労働移動等への支援

早期再就職支援助成金（雇入れ支援コース） 【9.5億円】

事業規模の縮小等により離職を余儀なくされた者を早期に雇い入れたうえで、賃金を雇入れ前と比較して5%以上上昇させた事業主に助成

早期再就職支援助成金（中途採用拡大コース） 【10億円】

賃金上昇を伴う中途採用者の雇用拡大を図る事業主に助成

➢ 中途採用を拡大し、雇入れた中途採用者の賃金を、雇入れ前の賃金と比較して5%以上上昇させた場合に助成するほか、生産性の向上や会社全体の賃金の底上げに取り組みむる場合に加算措置を実施

産業雇用安定助成金（スキルアップ支援コース） 【1億円】

在籍型出向を活用して労働者のスキルアップを行うとともに、出向復帰後の賃金を出向前と比較して5%以上上昇させた場合に、出向元事業主及び出向先事業主に対し助成

拡充

拡充

拡充

## 年収の壁対策

キャリアアップ助成金

労働者1人につき最大**75万円**助成します！

年収の壁対策の取り組みを行うことで、労働者にとっては、「年収の壁」を意識せず働くことができ、社会保険に加入することで、**処遇改善につながる！**

事業主の皆さまにおいては、**人手不足の解消に！**



### 「短時間労働者労働時間延長支援コース」を活用しませんか？

労働者を新たに社会保険に加入させるとともに、収入増加の取り組みを行った事業主に助成します。

#### 【1年目の取組】

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	—	<b>50万円</b>	<b>40万円</b>	<b>30万円</b>
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

※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。

#### 【2年目の取組】

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	—	<b>25万円</b>	<b>20万円</b>	<b>15万円</b>
—	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

#### 注意点

対象となる労働者は、社会保険の加入日の6か月前の日以前から継続して雇用され、社会保険の加入要件を満たさない条件で就業していた者になります。

#### 手続き

・助成金を受けるには、事前※に**キャリアアップ計画書**を都道府県労働局へ提出してください。

※本コースの場合、社会保険加入日の前日まで（令和8年10月1日加入の場合、同年9月30日まで）

・取り組みを6か月間継続した後、2か月以内に支給申請してください。

ただし、旧「社会保険適用時処遇改善コース」の計画届を提出している場合は、**本コースの計画届・変更届の提出は必要ありません。**

### 旧) 社会保険適用時処遇改善コースからの切替申請ができます

社会保険適用時処遇改善コース（併用メニュー等）の取り組みを進めていても、**本コースの要件を充足**する場合、切り替えての申請が可能です。

令和7年7月1日

(旧コース) 併用メニュー等の取り組み

▲ 計画届

▲ 支給申請  
(本コース)

#### 切替対象

社会保険適用時処遇改善コースの併用メニュー等を利用していましたが、同時に新コースの要件を満たしている場合には、**本コースでの申請が可能！**

# 対象となる労働者をチェックしましょう！

雇用している短時間労働者の中に、新たに社会保険の被保険者の要件※<sup>1</sup>を満たす方はいますか。

はい

その労働者は、以下の①、②の両方に該当する方ですか。

- ① 社会保険加入日の6か月前の日以前から継続して雇用されている。
- ② 社会保険加入日から過去2年以内に同事業所で社会保険に加入していなかった。

はい

その労働者に対して、以下の①、②のいずれかの取組を行うことができますか。

- ① 社会保険加入日前1か月以内に、週所定労働時間を一定時間延長※<sup>2</sup>し、新たに社会保険に加入させる。
- ② 社会保険加入日から2か月以内に、週所定労働時間を一定時間延長※<sup>2</sup>する。

はい

**短時間労働者労働時間延長支援コース  
が利用可能です。**

いいえ

いいえ

いいえ

支給要件には該当しません

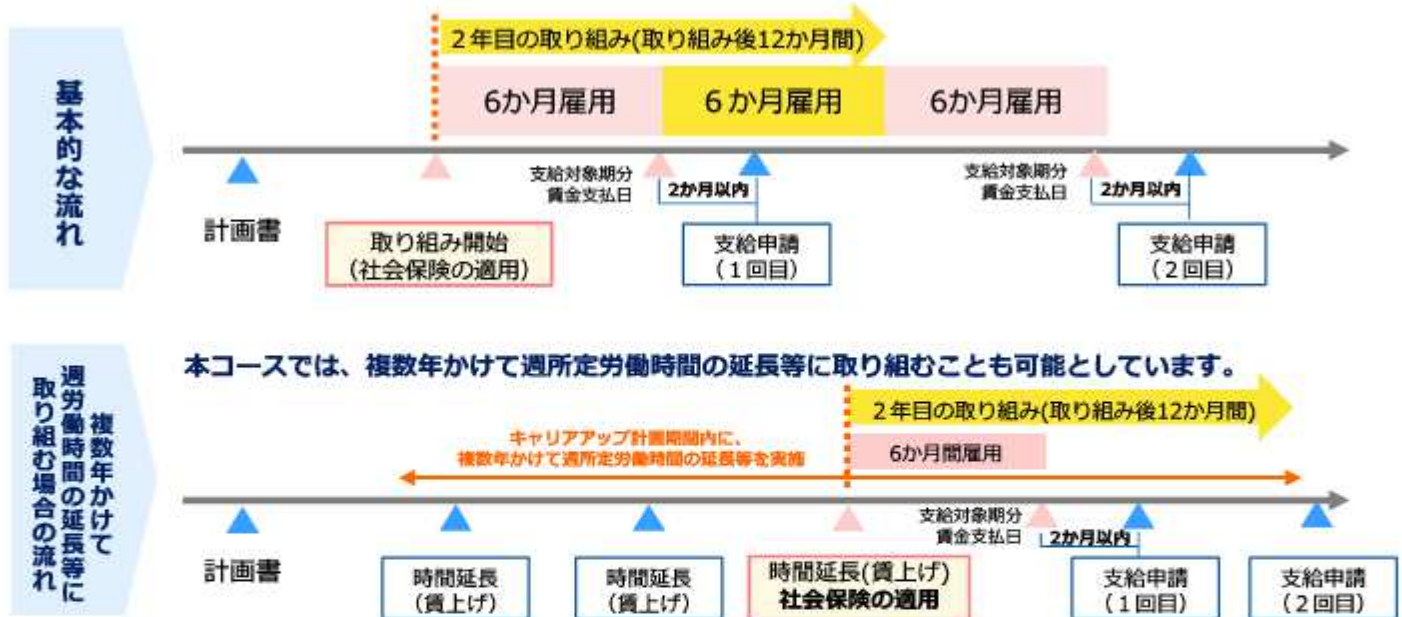
※<sup>1</sup> 社会保険の被保険者の要件は、以下のいずれかを満たす必要があります。

- ・ その事業所で働くフルタイム従業員の週の所定労働時間及び月の所定労働日数が3/4以上であること。
- ・ 従業員51人以上の企業等は、週の所定労働時間が20時間以上かつ所定内賃金が月額8.8万円以上であること。（学生を除く）  
従業員50人以下の企業等は、労使合意により、短時間労働者の方が社会保険に加入する事業所になることが可能です。  
（注）従業員数は厚生年金の適用対象者（フルタイム従業員、週の所定労働時間及び月の所定労働日数がフルタイム従業員の3/4以上の者）の合計です。

※<sup>2</sup> 表面の支給要件をご覧ください。

## 申請手続き

- **コース実施の前日**までに、**キャリアアップ計画書**を作成し、管轄労働局へ提出してください。  
（旧「社会保険適用時処遇改善コース」の計画書を提出している場合は提出の必要はありません。）
- **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。



キャリアアップ助成金の詳細については、都道府県労働局またはハローワークまでお問合せください。

各都道府県の「働き方改革推進支援センター」や「年収の壁突破・総合相談窓口」でも助成金に関する相談を受け付けています。

最寄りのセンターの連絡先

働き方改革推進支援センター 無料相談窓口

検索

厚生労働省  
公式HP

年収の壁突破  
総合相談窓口

0120-030-045 (フリーダイヤル・無料)

受付時間 平日8:30~18:15 (土日・祝日・年末年始(12/29~1/3)はご利用いただけません。)

