

令和3年4月1日から キャリアアップ助成金が変わります。



キャリアアップ助成金は、有期雇用労働者、短時間労働者、派遣労働者といった、いわゆる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、正社員化や処遇改善の取組を実施した事業主に対して助成する制度です。キャリアアップ助成金は、取組内容に応じて複数のコースに分かれておりますが、今回は、一番申請する機会が多いと思われる「正社員化コース」の変更点についてご案内致します。

※今回の変更は、令和3年4月1日以降に取り組みを実施した場合に適用されます。

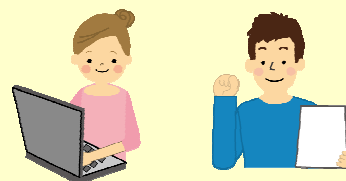
<正社員化コースの概要>

■有期雇用労働者等を正規雇用労働者等に転換、または直接雇用した場合に助成

■支給額(1人あたり、中小企業の場合)

- ①有期→正規 570,000円(720,000円)
- ②有期→無期 285,000円(360,000円)
- ③無期→正規 285,000円(360,000円)

※()の金額は、生産性の向上が認められる場合の額(生産性要件)



■【各種加算措置(1人あたり、中小企業の場合)】 << * 現行 >>

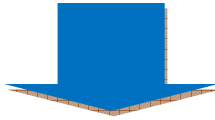
- ①派遣労働者を派遣先で正規雇用労働者として直接雇用した場合 285,000円
- ②母子家庭の母等または父子家庭の父を転換等した場合 95,000円
- * ③若者雇用促進法に基づく認定事業主が35歳未満の者を転換等した場合 95,000円
- * ④勤務地・職務限定社員制度を新たに規定し、有期雇用労働者等を当該雇用区分に転換または直接雇用した場合(1事業所あたり1回のみ) 95,000円

■【支給要件】 << * 現行 >>

正規雇用等へ転換等した際、転換等前6ヶ月と転換等後6ヶ月の賃金を比較して、以下の①または②のいずれかが * 5%以上増額していること

- ①基本給及び定額で支給されている諸手当(賞与除く)を含む賃金の総額
- ②基本給、定額で支給されている諸手当及び * 賞与を含む賃金の総額
(転換後の基本給及び定額で支給されている諸手当の合計額を、転換前と比較して低下させていないこと)





■【各種加算措置】 <<変更点>>

- ア. 加算措置のうち「③若者雇用促進法に基づく認定事業者が35歳未満の者を転換等した場合」を**廃止**
イ. ④の対象として新たに**短時間正社員制度を追加**

■【支給要件】 <<変更点>>

正規雇用等へ転換等した際、転換等前の6ヶ月と転換等後の6ヶ月の賃金を比較して**3%以上**増額していること

※基本給及び定額で支給されている諸手当を含む賃金の総額であり、**賞与は含めない**

<キャリアアップ助成金その他のコース>

キャリアアップ助成金は、様々な取り組みに対して助成できるよう「正社員化コース」以外にも下記のようなコースが用意されています。

■障害者正社員化コース

→障害のある有期雇用労働者等を正規雇用労働者等へ転換した事業主に対して助成

■賃金規定等改定コース

→全てまたは一部の有期雇用労働者等の基本給の賃金規定等を増額改定し、昇給した場合に助成

■賃金規定等共通化コース

→有期雇用労働者等に関して正規雇用労働者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

■諸手当制度等共通化コース

→有期雇用労働者等に関して正規雇用労働者と共通の諸手当制度を新たに設け、適用した場合、または有期雇用労働者等を対象とする「法定外の健康診断制度」を新たに設け、延べ4人以上実施した場合に助成

■選択的適用拡大導入時処遇改善コース

→労使合意に基づく社会保険の適用拡大の措置の導入に伴い、その雇用する有期雇用労働者等について働き方の意向を適切に把握し、被用者保険の適用と働き方の見直しに反映させるための取組を実施し、当該措置により新たに被保険者とした事業主に対して助成

■短時間労働者労働時間延長コース

→短時間労働者の週所定労働時間を延長するとともに、処遇の改善を図り、新たに被保険者とした場合に助成

キャリアアップ助成金の活用にあたっては、各コース実施日の前日までに**「キャリアアップ計画」**(労働組合、労働者代表等の意見を聴いて作成)を作成し、労働局・ハローワークへ提出が必要です。忘れずに作成し提出をしておきましょう。



(社会保険労務士 今原裕介)