

企業内にて有期雇用労働者などの キャリアアップを図るための助成金

「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。

「キャリアアップ助成金」の就業規則にすでに記載されているはずで、ただし、現状の就業規則においては、言葉の定義が曖昧な場合があったりします。そのため、具体的その支給又は実施時期等を明らかにする必要があります。

（1）正社員化コース
（2）賃金規定等改定コース
（3）賃金規定等共通化コース
（4）賞与・退職金制度導入コース
（5）選択的適用拡大導入時処遇改善コース
（6）短時間労働者労働時間延長コースと6つあります。

（1）昇給
（2）賞与
（3）賞与や退職金、また職金」の制度かつ「昇給」について、既存

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

出典：厚生労働省のキャリアアップ助成金の手引き令和4年4月1日版

給しない。ただし、業績によって支給することがある。といったように、原則不支給の場合や、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、支給の対象外となります。

（3）同一労働同一賃金の導入を受けて、2024年4月1日に改正されたパートタイム労働法などの内容が反映された制度の変更になっております。そこで、重要なポイントでもある「賃金の額または計算方法が正社員と異なる就業規則」について解説しておきます。

（1）基本給、賞与、退職金の最低限の種類、就業規則を留意しておくことが望ましいです。

（2）令和4年10月1日以降は、どのような運用となるのでしょうか。現時点で把握している具体的な例を紹介いたします。

（3）令和4年4月1日以降、制度の見直しに伴う内容の変更点がありました。ここでは、主に、正社員化コースについての変更をお伝えします。ポイントは2点あります。

（4）就業規則に、以下のいずれの内容が記載されていること。

（5）賞与または「退職金」の制度のどちらか。

（6）賞与または「退職金」の制度かつ「昇給」について、既存

今月の筆者

●プロフィール
助成金の知識と提案書を活用し社長が喜ぶ「シン・助成金獲得メソッドアカデミー」において助成金活用術を提供。「雇用関係助成金申請手続きマニュアル（日本法令・共著）」を発行。



オーケン社労士事務所
代表
大塚 訓

コラムのご感想・ご意見は下記まで！

一般社団法人不動産ビジネス専門家協会
東京都千代田区神田東松下町28番地
小林ビル101 (☎03-3527-1876)
<http://www.fudosan-pro.biz/>