

【キャリアアップ助成金】 令和4年4月1日以降の変更点

令和4年度予算の成立及び雇用保険法施行規則の改正が前提のため、今後、変更される可能性があることにご注意ください。
 事業主の皆さまへ ※令和4年4月1日（一部を除きます）以降の取り組みを実施した場合に適用します。

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

予告
 令和3年12月21日に新設した「人材開発支援助成金の特定の訓練修了者を正社員化した場合の加算」の対象となる訓練を追加する予定（時期未定）です。詳細は追って厚生労働省HP（裏面最下部掲載）にて公開予定です。

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	資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資金規定(基本給の多寡や昇給幅の違い)などが適用されるケース

厚生労働省 都道府県労働局・ハローワーク LL040221 No.2

賃金規定等共通化コース

有期雇用労働者等に関して、正社員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

一部廃止
 対象労働者（2人目以降）に係る加算を廃止します。

賞与・退職金制度導入コース

有期雇用労働者等を対象に賞与・退職金制度を導入し、支給または積立てを実施した場合に助成

支給要件の変更
 諸手当等（賞与、退職金、家族手当、住宅手当、健康診断制度）の**制度共通化への助成を廃止し、賞与または退職金の制度新設への助成**へと見直します。

	旧制度	新設制度
助成対象制度	① 賞与	① 賞与
	② 家族手当 (廃止)	
	③ 住宅手当 (廃止)	② 退職金
	④ 退職金	
	⑤ 健康診断制度 (廃止)	

※ ①～④の制度は正社員と共通化必須（同額または同一の算定方法）
 ※ 非正規雇用労働者に対する制度新設のみで助成可（正社員との共通化は必須ではない）

一部廃止
 対象労働者（2人目以降）に係る加算を廃止します。

短時間労働者労働時間延長コース

有期雇用労働者等の週所定労働時間を延長し、新たに社会保険を適用した場合に助成

支給要件の緩和および時限措置の延長
 社会保険の適用拡大を更に進めるため、以下の措置を取ります。

- 延長すべき週所定労働時間の要件を緩和（週5時間以上 → **週3時間以上**）
- 助成額の増額措置等を**延長**（令和4年9月末 → **令和6年9月末**（予定））

■ 事前にキャリアアップ計画の提出が必要です。なお、「賃金規定等改定コース」については、令和3年8月19日から令和3年度地域別最低賃金の発効日の前日の間に賃金規定等の増額改定を行った場合に限り、キャリアアップ計画の提出を支給申請日まで受け付けます。
 ※ 申請事業所が所在する都道府県における改定された地域別最低賃金
 ■ 選択的適用拡大導入時処遇改善コースは、時限到来に伴い令和4年9月30日に廃止します。
 ■ 大企業の場合、生産性要件を満たしている場合は厚生労働省ホームページ等をご確認ください。
 厚生労働省ホームページ「キャリアアップ助成金」
http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/part_haken/jigyounushi/career.html



キャリアアップ助成金とは？

キャリアアップ助成金

令和4年度予算案（令和3年度当初予算額）：839億円（739億円）

○ 有期雇用労働者、短時間労働者、派遣労働者（以下「有期雇用労働者等」）といったいわゆる非正規雇用労働者の企業内のキャリアアップを促進するため、正社員化、処遇改善の取組を実施した事業主に対して包括的に助成

目的	コース名・内容	助成額 ※<>は生産性の向上が認められる場合の額、（ ）は大企業の額
正社員化支援	正社員化コース （一部見直し） 有期雇用労働者等を正規雇用労働者（※）に転換又は直接雇用 ※多様な正社員（勤務地限定・職務限定・短時間正社員）を含む	①有期→正規：1人当たり 57万円<72万円>（42.75万円<54万円>） ②無期→正規：1人当たり 28.5万円<36万円>（21.375万円<27万円>） ※ 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1人当たり28.5万円<36万円>加算（大企業も同額） （注）新型コロナウイルス感染症の影響を受け、就労経験のない職業に就くことを希望する者を、紹介予定派遣の後、派遣先の事業所が正規雇用労働者として直接雇用した場合、直接雇用前に当該事業所に従事していた期間が、2か月以上～6か月未満でも支給対象。 ※ 母子家庭の母等又は父子家庭の父の場合 ①：1人当たり9.5万円<12万円>、②：1人当たり4.75万円<6万円>加算（大企業も同額） ※ 人材開発支援助成金の特定の訓練終了後に正規雇用労働者へ転換した場合 ①：1人当たり9.5万円<12万円>、②：1人当たり4.75万円<6万円>加算（大企業も同額） ※ 勤務地限定・職務限定・短時間正社員制度を新たに規定した場合 1事業所当たり9.5万円<12万円>（7.125万円<9万円>）加算
	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に転換	①有期→正規：1人当たり 90万円（67.5万円） ※重度障害者等の場合は1人当たり 120万円（90万円） ②有期→無期：1人当たり 45万円（33万円） ※重度障害者等の場合は1人当たり 60万円（45万円） ③無期→正規：1人当たり 45万円（33万円） ※重度障害者等の場合は1人当たり 60万円（45万円）
処遇改善支援	賃金規定等改定コース 全て又は一部の有期雇用労働者等の基本給の賃金規定等を改定し、2%以上増額	①1～5人：1人当たり 3.2万円<4万円>（2.1万円<2.625万円>） ②6人以上：1人当たり 2.85万円<3.6万円>（1.9万円<2.4万円>） ※ 中小企業において3%以上増額した場合、1人当たり1.425万円<1.8万円>加算 ※ 中小企業において5%以上増額した場合、1人当たり2.375万円<3万円>加算 ※ 「職務評価」の手法の活用により実施した場合、1事業所当たり19万円<24万円>（14.25万円<18万円>）加算
	賃金規定等共通化コース （一部見直し） 有期雇用労働者等と正規雇用労働者との共通の賃金規定等を新たに規定・適用	1事業所当たり 57万円<72万円>（42.75万円<54万円>）
	賞与・退職金制度導入コース （一部見直し） 有期雇用労働者等を対象に賞与・退職金制度を導入し、支給または積立てを実施	1事業所当たり 38万円<48万円>（28.5万円<36万円>） ※ 同時に導入した場合に、16万円<19.2万円>（12万円<14.4万円>）加算
	選択的適用拡大導入時処遇改善コース （令和4年9月末まで） 選択的適用拡大の導入に伴い、短時間労働者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の実施	1事業所当たり 19万円<24万円>（14.25万円<18万円>） ※ 社会保険加入時に賃金増額を行った場合、労働者1人につき増額幅（2～14%以上）に応じ1.4万円～16.6万円加算 ※ 短時間労働者の生産性の向上を図るための取組（研修制度や評価の仕組みの導入）を行った場合に、10万円（7.5万円）加算
	短時間労働者労働時間延長コース （一部見直し） 有期雇用労働者等の週所定労働時間を延長し、社会保険を適用	1人当たり 22.5万円<28.4万円>（16.9万円<21.3万円>） ※ 労働者の手取りが減少しない取組をした場合、3時間未満延長でも助成 1時間以上2時間未満：5.5万円<7.0万円>（4.1万円<5.2万円>） 2時間以上3時間未満：11万円<14万円>（8.3万円<10.5万円>）

※ 赤枠内 令和4年度予算案（令和3年度当初予算額）：808億円（708億円）

4月1日以降に変更があるコース

1. 正社員化コース
2. 賃金規定等共通化コース
3. 諸手当制度等共通化コース
4. 短時間労働者労働時間延長コース

1. 正社員化コースの変更① 有期→無期転換の廃止

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

1. 正社員化コースの変更② 労働者の定義

正社員定義の変更

注) 令和4年10月1日以降の正社員転換に適用

「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

2. 賃金規程等共通化コースの変更① 現行制度

賃金規定等共通化コース

有期雇用労働者等に関して、正社員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

《支給額》

1 事業所当たり 57 万円 〈72 万円〉 (42.75 万円 〈54 万円〉)

※ 共通化した対象労働者の人数に応じて、2 人目以降の対象労働者 1 人当たり 2 万円 〈2.4 万円〉 (1.5 万円 〈1.8 万円〉) を加算 (加算の対象となる措置を講じた労働者の上限人数は 1 事業所当たり 20 人)

※ () は中小企業事業主以外の事業主の場合の金額

※ 〈 〉 は生産性要件を満たした場合の金額

2. 賃金規程等共通化コースの変更② 改正後の内容

《支給額》

1 事業所当たり 57 万円 〈72 万円〉 (42.75 万円 〈54 万円〉)

※ 共通化した対象労働者の人数に応じて、2 人目以降の対象労働者 1 人当たり 2 万円 〈2.4 万円〉 (1.5 万円 〈1.8 万円〉) を加算 (加算の対象となる措置を講じた労働者の上限人数は 1 事業所当たり 20 人)

※ () は中小企業事業主以外の事業主の場合の金額

※ 〈 〉 は生産性要件を満たした場合の金額

一部廃止

対象労働者 (2 人目以降) に係る加算を廃止します。

3. 諸手当制度等共通化コースの変更① 現行制度

【現行制度の概要】

有期契約労働者等と正規雇用労働者との共通の諸手当制度（賞与、家族手当、住宅手当、退職金）を新たに規定・適用した、又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」を新たに規定・実施し、延べ4人以上実施した場合に助成する。

《支給額》

1 事業所当たり 38 万円 〈48 万円〉 (28.5 万円 〈36 万円〉)

※ 正規雇用労働者と共通の諸手当制度を適用した有期契約労働者等の人数に応じて、2人目以降の対象労働者1人当たり 1.5 万円 〈1.8 万円〉 (1.2 万円 〈1.4 万円〉) を加算（加算の対象となる措置を講じた労働者の上限人数は1事業所当たり 20 人）

※ 同時に2つ以上の諸手当を導入した場合に、2つ目以降の手当1つにつき 16 万円 〈19.2 万円〉 (12 万円 〈14.4 万円〉) を加算

※ () は中小企業事業主以外の事業主の場合の金額

※ 〈 〉 は生産性要件を満たした場合の金額

3. 諸手当制度等共通化コースの変更② 改正後の内容

- ・ 正規雇用労働者と共通の諸手当制度のうち家族手当制度又は住宅手当制度を新たに規定・適用した場合及び「法定外の健康診断制度」を新たに規定・実施した場合に係る助成を廃止し、賞与又は退職金制度を新設した場合に助成することとする。
- ・ コース名を賞与・退職金制度導入コース助成金とする。
- ・ 共通化した対象労働者が2人以上いる場合の2人目以降の加算及び同時に2つ以上の諸手当を導入した場合の加算を廃止する。

《支給額》

賞与又は退職金制度のどちらか一方を講じた場合：1事業所当たり 38万円 〈48万円〉
(28.5万円 〈36万円〉)

賞与及び退職金制度の両方を講じた場合：1事業所当たり 54万円 〈67.2万円〉
(40.5万円 〈50.4万円〉)

3. 諸手当制度等共通化コースの変更③ まとめ

支給要件の変更

諸手当等（賞与、退職金、家族手当、住宅手当、健康診断制度）の制度共通化への助成を廃止し、賞与または退職金の制度新設への助成へと見直します。

旧制度	
助成対象制度	① 賞与
	② 家族手当 (廃止)
	③ 住宅手当 (廃止)
	④ 退職金
	⑤ 健康診断制度 (廃止)

※ ①～④の制度は正社員と共通化必須
(同額または同一の算定方法)



新設制度
① 賞与
② 退職金

※ 非正規雇用労働者に対する制度新設のみで助成可
(正社員との共通化は必須ではない)

一部廃止

対象労働者（2人目以降）に係る加算を廃止します。

4. 短時間労働者労働時間延長コースの変更① 現行制度

短時間労働者労働時間延長コース

有期雇用労働者等の週所定労働時間を延長し、新たに社会保険を適用した場合に助成

雇用する有期雇用労働者等について、週所定労働時間を5時間以上（※）延長するとともに処遇の改善を図り、当該措置により当該有期雇用労働者等を新たに社会保険の被保険者とした場合に助成する。（令和4年9月30日までの暫定措置として週所定労働時間を1時間以上5時間未満延長した場合も本助成金の対象とする。）

4. 短時間労働者労働時間延長コースの変更② 改正後の内容

- 短時間労働者の週所定労働時間を5時間以上延長し新たに社会保険に適用した場合の助成について、延長すべき労働時間を5時間から3時間に緩和する。
- 労働者の手取り収入が減少しないように週所定労働時間を延長するとともに基本給を昇給し、新たに社会保険に適用させた場合の助成について、3時間以上5時間未満延長した場合の加算を廃止する。加えて1時間以上2時間未満及び2時間以上3時間未満延長した場合の基本給の昇給割合を低下させるとともに加算額を増額する。

4. 短時間労働者労働時間延長コースの変更③ 改正後の支給額

《支給額》

3時間以上：1人当たり22.5万円 〈28.4万円〉 (16.9万円 〈21.3万円〉)

1時間以上2時間未満（10%以上昇給）：1人当たり5.5万円 〈7万円〉 (4.1万円
〈5.2万円〉)

2時間以上3時間未満（6%以上昇給）：1人当たり11万円 〈14万円〉 (8.3万円
〈10.5万円〉)

- 本コースにおける全ての暫定措置を令和6年9月30日まで延長する。