



キャリアアップ助成金

企業が経営を行う上では、限られた費用や時間の中で優秀な人材の確保と企業競争力向上が求められます。その解決策のひとつとして H28 年 2 月に支給額の改正があった雇用関係助成金の「キャリアアップ助成金」制度を紹介します。

■キャリアアップ助成金の概要

「キャリアアップ助成金」は、有期契約労働者、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などを促進するため、正社員化、人材育成、処遇改善などの取組みを実施した事業主に対して行われる助成金制度のひとつです。目的ごとに大きく以下の 3 コースに分かれています。

〈1〉正社員化コース：有期契約労働者等（派遣社員含む）を正規雇用労働者・多様な正社員等（勤務地・職務限定、短時間正社員等）に転換または直接雇用した場合に助成

①有期→正規	60 万円 (45 万円)	<ul style="list-style-type: none"> ・①～⑥全て 1 人当たりの金額 ・①～⑥合わせて 1 年度 1 事業所 15 人まで ・（ ）内は中小事業主以外（以下「大企業」とします） 〈2〉〈3〉コースも同様 * 中小事業主の範囲は、業種により資本金の額、または常時雇用する労働者数により決まります。
②有期→無期	30 万円 (22.5 万円)	
③無期→正規	30 万円 (22.5 万円)	
④有期→多様な正社員	40 万円 (30 万円)	
⑤無期→多様な正社員	10 万円 (7.5 万円)	
⑥多様な正社員→正規	20 万円 (15 万円)	

※ 派遣労働者を派遣先で正規雇用労働者または多様な正社員として直接雇用した場合に助成額を加算

・①③…1 人当たり 30 万円加算（大企業も同額）、④⑤…15 万円加算（大企業も同額）

※ 母子家庭の母等を転換等した場合に助成額を加算（転換等した日において母子家庭の母等である必要があります）

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に助成額を加算（転換等した日において 35 歳未満である必要があります）

・いずれも①…1 人当たり 10 万円加算（大企業も同額）、②～⑥…5 万円加算（大企業も同額）

※ 勤務地・職務限定正社員制度を新たに規定した場合に助成額を加算

・④⑤…1 事業所当たり 10 万円（7.5 万円）加算

※ 上記のほか、有期実習型訓練を修了した者を正規雇用労働者等として転換または直接雇用した場合、人材育成コースに規定する額を受給できます。

〈2〉人材育成コース：有期契約労働者等に次の訓練を実施した場合に助成

・ 一般職業訓練（育児休業中訓練を含む）（Off-JT）

・ 中長期的キャリア形成訓練（専門的・実践的な教育訓練／Off-JT）

・ 有期実習型訓練（「ジョブ・カード」を活用した Off-JT と OJT を組み合わせた 3～6 ヶ月の職業訓練）

①Off-JT（1 人当たり）賃金助成：1 時間当たり 800 円（500 円）、経費助成：訓練に応じて最大 50 万円（30 万円）

②OJT（1 人当たり）実施助成：1 時間当たり 800 円（700 円） * ①は実費が限度、1 年度 1 事業所 500 万円まで

* Off-JT…業務遂行の過程外で行われる訓練

* OJT…業務遂行の過程内における実務を通じた訓練

〈3〉処遇改善コース：有期契約労働者等に次のいずれかの取組みを実施した場合に助成

・ すべて、または一部の有期契約労働者等の基本給の賃金テーブル等を 2% 以上増額改定し、昇給

・ 正規雇用労働者との共通の処遇制度（健康診断制度、賃金テーブル共通化）を導入・適用

・ 労働者の週所定労働時間を、25 時間未満から 30 時間以上に延長し、社会保険を適用

※各助成金の要件や申請手続の詳細については、最寄りの労働局またはハローワークへお尋ねください。

知っておきたいミニ知識

雇用保険の適用拡大

現在、65 歳に達する以前から引続き同一事業主に雇用されている場合は、65 歳以降も高齢継続被保険者として雇用保険に加入し続けることができますが、65 歳以降に新たに雇用された場合は雇用保険に新規加入することはできません。

今後、労働力人口の減少に伴い高齢者の労働力も期待されていること、実際に 65 歳以降も働く人が増加していること等の理由から、平成 29 年 1 月 1 日から、65 歳以降に雇用された場合でも雇用保険の適用対象となります。

事業主は、平成 29 年 1 月 1 日以降、すでに働いている人で入社時に 65 歳以上だったために雇用保険に加入していない人や、65 歳以上で新たに雇用した人について、雇用保険の加入手続きを行う必要があります。

また、雇用保険では毎年 4 月 1 日時点で満 64 歳以上の被保険者については雇用保険料が免除されていますが、法改正により、保険料の免除制度も廃止となります。ただし、急に廃止してしまうと実務上の影響が大きいということから経過措置が設けられ、保険料免除廃止の予定日は平成 32 年 4 月 1 日となっています。

そのため、平成 32 年 3 月までは、新規加入も含め 65 歳以上でも雇用保険への加入が可能となりますが、雇用保険料の徴収は不要となります。平成 32 年 4 月 1 日以降は、年齢に関わらず雇用保険に加入している人は雇用保険料の徴収が必要となります。雇用保険の取得開始と保険料徴収開始のタイミングが異なっていますので、雇用保険の取得手続きの漏れ、保険料の徴収漏れ、逆に誤って雇用保険料を徴収してしまう事などがないように気をつけなければいけません。

給付に関しては、離職して求職活動をする場合には 65 歳以降に雇用された人は現行と同様、一定の要件を満たせば高齢者求職者給付金（一時金）が支給されます。なお、保険料徴収開始後も一般の失業給付の対象にはなりません。

介護休業給付、教育訓練給付等については、平成 29 年 1 月 1 日から 65 歳以上の人も新たに対象となります。