
令和4年度 沖縄県 事業主向け雇用支援事業

正社員化・無期雇用の助成金

～優秀な人材の定着に活用できる助成金について最新情報～

令和4年12月2日



とまと社労士オフィス
社会保険労務士
名城 志奈

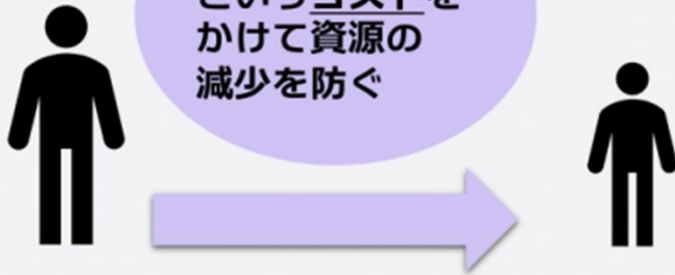
<http://www.tomato-sr.com/>

これからは人的資本経営

人的資源

資源が生まれる (スキルを身に着ける) 過程は個人任せで把握していない

教育や待遇改善というコストをかけて資源の減少を防ぐ



資源はすでにあって減っていくもの

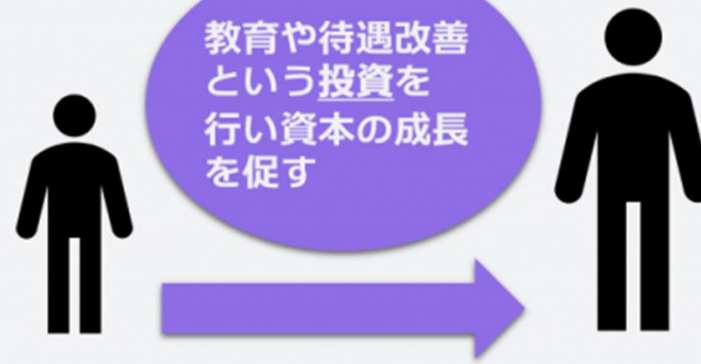
いかに効率的に消費するかが主眼

人的資本



経営のために資本 (人材のスキル) の現状を詳細に把握している

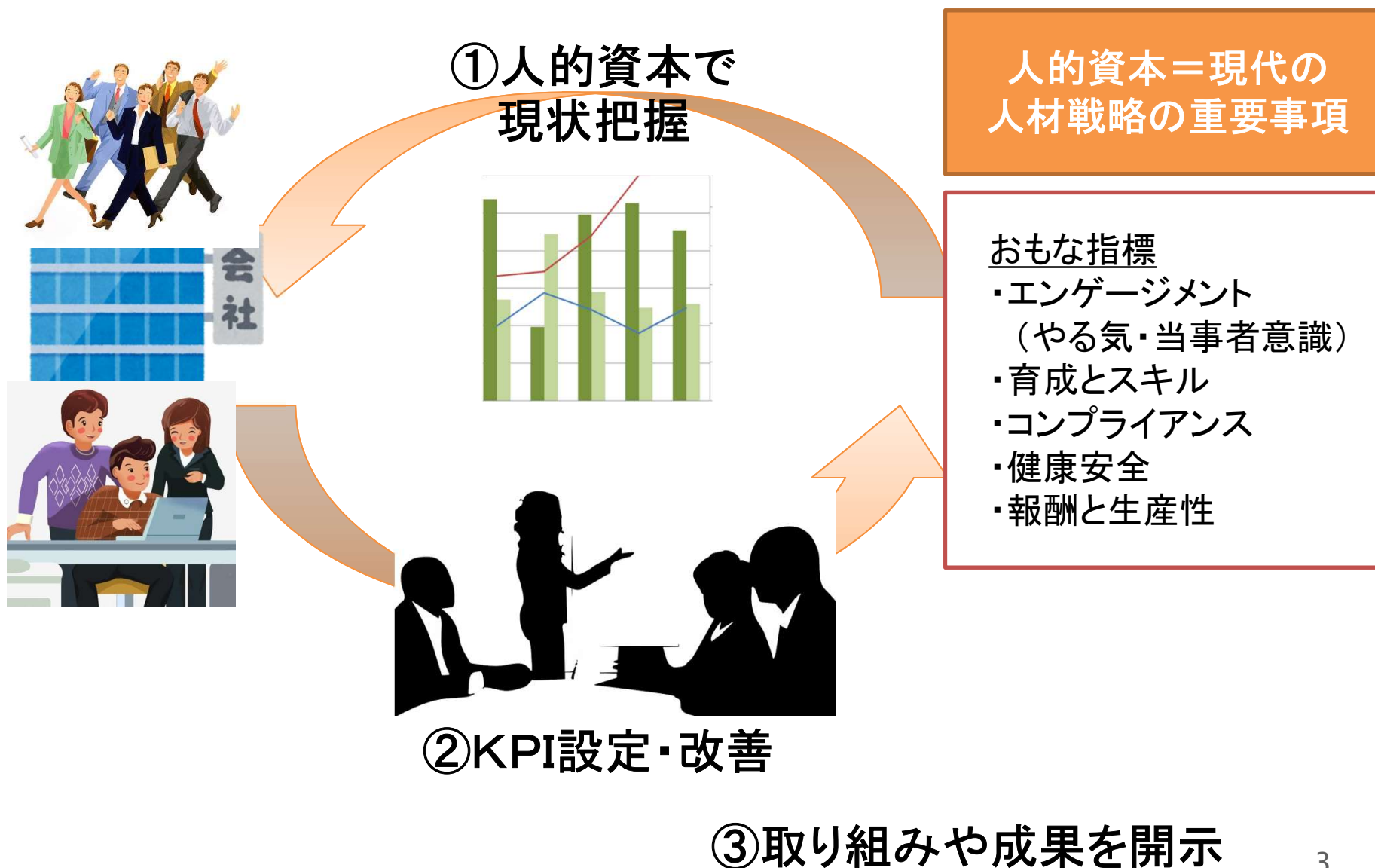
教育や待遇改善という投資を行い資本の成長を促す



資本は投資することで増やせるもの

いかに効果的に資本を増やすかが主眼

これからは人的資本経営



助成金の目的別活用

次の予定（関心）はありますか

以下の助成金を活用できる可能性があります P

1	契約社員やパートタイマーの正社員登用を予定している。 （基本給の引き上げも同時に行う）	➡	キャリアアップ助成金 （正社員化コース）	73
2	50歳以上かつ定年年齢未満の契約社員を無期社員に転換する予定がある	➡	65歳超雇用推進助成金 高年齢無期雇用転換コース	81
3	高齢者（60歳～）や母子家庭の母、障がい者、その他の就職困難者の雇用を予定している。	➡	特定求職者雇用開発助成金	30
4	従業員が育児休業・介護休業を取りやすい環境の構築を進めていきたい。	➡	両立支援助成金	84
5	従業員の賃金アップを行う予定がある	➡	業務改善助成金	69
6	従業員に対して教育研修（職業訓練や能力開発）を行う予定がある	➡	人材開発支援助成金	63
7	テレワークを新規導入、又は試行的に導入し、実施する予定がある	➡	人材確保等支援助成金（テレワークコース）	79



グジョブ運動推進キャラクター
ジョブたん



すまいる Smile

事業主向け雇用に関する助成金制度のご案内



企業向け雇用に関する支援を各種専門家が実施中！（裏表紙参照）
（支援内容：助成金、正規雇用化、採用・人材確保などの無料相談、セミナー等）

 沖縄県 令和4年8月

助成金を活用した事例紹介

① キャリアアップ助成金（正社員化コース）

有期雇用労働者、又は有期実習型訓練を受講し修了した有期雇用労働者等を正規雇用労働者等に転換した場合

活用例

● 6か月の有期契約で契約社員を雇用

● 雇用して6か月経過後、正社員登用試験を実施し正社員へ転換
(同時に給与を3%以上昇給)

● さらに6か月経過後、申請。審査後、**57万円(72万円)**が支給された



助成金の申請ノウハウ

① キャリアアップ助成金（正社員化コース）

申請のながれ



- 転換日までに**キャリアアップ計画書**を提出
- **就業規則**に正社員化する制度を規定（労働基準監督署へ届出）
- 雇用して6か月以上経過している有期契約労働者を正社員へ転換
その際には、**賃金3%UPが必要！**
- さらに6か月経過後、**支給申請書**を提出
- 審査終了後、決定通知書が届き、助成金が支給される

助成金を活用した事例紹介

②65歳超雇用推進助成金（無期転換コース）

50歳以上かつ定年年齢未満の有期契約労働者を無期雇用に転換させた場合

活用例



54歳の有期パート社員（雇用保険加入）が1年単位の雇用契約で働いている。

勤務時間はそのまま、契約期間定めのない無期パートタイマーに転換

さらに6か月経過後、申請、審査後、**48万円(60万円)**が支給された

助成金の申請ノウハウ ②65歳超雇用推進助成金（無期転換コース）

申請のながれ



- 「高齢者の雇用継続を促進するための措置」を行う
- **就業規則**に高年齢無期雇用転換制度を規定（労働基準監督署へ届出）
- 計画書を作成・提出、計画の認定
- 計画期間内に雇用して6か月以上経過している50歳以上の有期契約労働者を無期へ転換
- さらに6か月経過後、**支給申請書**を提出
- 現況調査および審査後、決定通知書が届き、助成金が支給される

比較

キャリアアップ助成金 (正社員化コース)	65歳超雇用推進助成金 (高年齢者無期雇用転換コース)
<ul style="list-style-type: none">・申請金額：<u>57万円</u>・入社6か月以上<u>3年以内</u>・年齢：定年未満(転換日時点で定年まで1年超)・転換日以降、<u>3%以上の昇給</u>が必要・<u>正社員処遇</u>が必要・提出先：労働局助成金センター	<ul style="list-style-type: none">・申請金額：<u>48万円</u>・入社6か月以上<u>5年以内</u>・年齢：<u>50歳以上</u>定年未満・昇給要件は無し・<u>パートタイマー</u>でも可能・提出先：高年齢・障害・求職者雇用支援機構

労働生産性とは

働き方改革には
労働生産性向上が
不可欠！

生産性 = 産出 (Output) / 投入 (Input)

労働生産性とは



労働による成果 (付加価値)

=



労働投入量 (従業員数
or 時間あたりの労働量)



労働生産性とは

次の方法で計算した「生産性要件」を満たしている場合に、助成金の割増等を行います。

- 助成金の支給申請を行う直近の会計年度における「生産性」が、
- ・その3年度前に比べて6%以上伸びていること または、
 - ・その3年度前に比べて1%以上（6%未満）伸びていること（※）

（※）この場合、金融機関から一定の「事業性評価」を得ていること

☞「事業性評価」とは、都道府県労働局が、助成金を申請する事業所の承諾を得た上で、事業の見立て（市場での成長性、競争優位性、事業特性及び経営資源・強み等）を与信取引等のある金融機関に照会させていただき、その回答を参考にして、割増支給の判断を行うものです。

なお、「与信取引」とは、金融機関から借入を受けている場合の他に、借入残高がなくとも、借入限度額（借入の際の設定上限金額）が設定されている場合等も該当します。

☞「生産性」は次の計算式によって計算します。

$$\text{生産性} = \frac{\text{付加価値（※）}}{\text{雇用保険被保険者数}}$$

※ 付加価値とは、企業の場合、営業利益＋人件費＋減価償却費＋動産・不動産賃借料＋租税公課、の式で算定されますが、企業会計基準を用いることができない事業所については、管轄の都道府県労働局にお問い合わせください。

- なお、生産性の算定要素である「人件費」について、「従業員給与」のみを算定することとし、役員報酬等は含めないこととしています。

生産性要件算定シート

生産性の算定対象となる企業名・支店名等	沖縄商事株式会社		
申請事業所名	沖縄商事株式会社	事業所番号	1234-567890-1

項目	勘定科目	A 前年度 (2018年度) Aの会社期間 18年4月～19年3月 25年4月～26年3月	F 当年度 (2021年度) Fの会社期間 21年4月～22年3月 28年4月～29年3月
		①人件費	給料手当
	賞与	49,000,000	57,700,000
	通勤費	2,750,000	2,600,000
	法定福利費	13,100,000	14,273,000
	福利厚生費	18,500,000	2,139,000
	(製)給料手当	32,100,000	35,600,000
	(製)賞与	5,500,000	5,710,000
	(製)通勤費	1,200,000	1,200,000
	(製)法定福利費	9,700,000	9,800,000
	(製)福利厚生費	300,000	290,000
②減価償却費	減価償却費	3,330,000	3,330,000
	(製)減価償却費	3,240,000	3,240,000
③動産・不動産賃借料	地代家賃	4,530,000	4,530,000
	賃借料	347,000	347,000
	(製)地代家賃	4,590,000	4,590,000
	(製)賃借料	240,000	240,000
④租税公課	租税公課	3,330,000	3,330,000
	(製)租税公課	213,000	213,000
⑤営業利益	営業利益	9,500,000	13,560,000
(1) 付加価値[= ①～⑤計](円)		279,470,000	301,724,000
(2) 雇用保険被保険者数(人)		59	60
(3) 生産性[= (1) / (2)](円)		4,736,780	5,028,733
(4) 生産性の伸び[= ((3)B - (3)A) / (3)A](%)		6.1%	

(5) 生産性の向上に効果があった事業主の取り組み	従業員の能力開発に取り組むことに加え、〇〇設備の導入により業務の効率性を高める効果があった。
---------------------------	--

(注) 裏面の留意事項をよくお読み下さい。助成金の申請に当たっては、①～⑤に相当する勘定科目の額が表示された損益計算書や総勘定元帳などの会計書類を添付して下さい。

★令和4年10月1日以降の支給要件変更★ キャリアアップ助成金（正社員化コース）

正規雇用労働者定義の変更

9/30まで	同一の事業所内の正規雇用労働者に適用される就業規則が適用されている労働者 ※正社員待遇が適用されていない正規雇用労働者としての試用期間中の者は、正規雇用労働者から除く
10/1以降	同一の事業所内の正規雇用労働者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 ※正規雇用労働者としての試用期間中の者は、正規雇用労働者から除く

- ・「賞与または退職金の制度」かつ「昇給」のある正規雇用労働者への転換が必要となります。

※賞与：「賞与は原則として支給する。ただし、業績によっては支給しないことがある。」との記載だけをもって不支給となることはありませんが、「賞与は支給しない。ただし、業績によっては支給することがある。」といったように、原則不支給の規定の場合や、「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、支給対象外となります。

※昇給：賃金改定の規定（年1回賃金を見直す等）や降給の可能性のある規定であっても、就業規則等に客観的な昇給基準等の規定がある場合には、当該規定の運用により、賃金据え置きや降給の可能性があったとしても、支給対象となり得ます。

支給不可のケース：客観的な昇給基準等ではなく、賃金据え置きや降給の規定がある場合

（例）会社が必要と判断した場合には、会社は、賃金の昇降給その他の改定を行う。

支給可のケース：客観的な昇給基準に基づき、賃金据え置きの規定をおいている場合

（例）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。ただし、会社の業績の著しい低下その他やむを得ない事由がある場合は行わないことがある。

（例）毎年1回、各等級の役割遂行度を評価し、基本給の増額又は減額改定を行う。

- ・ **正規雇用労働者として試用期間中の者**について、令和4年9月30日までの転換等の場合は、「正社員待遇が適用されていない（試用期間中は賃金が低いなど）正社員としての試用期間中の者」に限り、正社員とは見做さないこととしていますが、令和4年10月1日以降に転換等する場合は、当該試用期間中の**正社員待遇の適用の有無に関わらず、正規雇用労働者に転換等したものと見做しません。**

★令和4年10月1日以降の支給要件変更★ キャリアアップ助成金（正社員化コース）

対象となる労働者要件の変更

※p.15①ウ、エ、オに該当する場合を除く

9/30まで	雇用される期間が通算 ^{p.16※1} して6か月以上の有期雇用労働者 ^{p.16※2} または無期雇用労働者として雇用される期間が6か月以上の無期雇用労働者
10/1以降	賃金の額または計算方法が「正規雇用労働者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) 契約社員と正規雇用労働者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

・「正規雇用労働者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。

※基本給、賞与、退職金、各種手当等については、いずれか一つ以上で正規雇用労働者と異なる制度を明示的に定めていれば（基本給の多寡や賞与の有無等）支給対象となり得ます。

※就業規則等における「適用範囲」等の条文において、「契約社員及びパート労働者の就業に関する事項については別に定める」と、非正規雇用労働者を別規定にしている場合や、正規雇用労働者・非正規雇用労働者で就業規則が一体となっていたとしても「雇用形態」等の条文において、「正規雇用労働者」「契約社員」「パート」が区別して規定されている場合は「正規」「非正規」で区別されているものと見做します。

ただし、就業規則等において「個別の雇用契約書で定める」と記載している場合は、就業規則等において正規雇用労働者と非正規雇用労働者の間の賃金の額または計算方法の違いが確認できず支給対象外となります。

・適用される雇用区分の就業規則等において**契約期間に係る規定がない場合は、転換前の雇用形態を無期雇用労働者として取り扱います。**

助成金を活用にあたって必要書類

出勤簿、賃金台帳、雇用契約書、就業規則など、法律で作成が義務付けられている帳簿を備えていること

労働条件通知書
(雇用契約書)

労働者を採用する際、労働者(パートや派遣など雇用形態に関わらず)に対して、労働条件を明示しなければなりません

出勤簿

使用者には労働時間を適正に把握する責務があり、労働者の労働日ごとの始業・終業時刻を確認し、適正に記録する必要があります

賃金台帳

賃金支払いの都度、各労働者ごとに調整しなければならないと定められている台帳

就業規則

労働者の賃金や労働時間などの労働条件に関する事、職場内の規律などについて定めた職場における規則集で、常時10人以上の労働者を使用している事業場では、就業規則を作成し過半数組合または労働者の過半数代表者からの意見書を添付して、所轄労働基準監督署に届け出る必要があります。



就業規則
作成支援ツール



事業主の皆様へ

助成金申請支援サービスに ご注意ください！

社労士でない者の助成金の申請支援サービスによって
事業主の皆様が不正受給等の法違反を問われたり
詐欺被害に遭遇してしまうケースが発生しています。

事業主の皆様、助成金の申請は、
社労士へお任せください。

ご相談
ください。



支えます！職場の安心、企業の未来～社労士～
全国社会保険労務士会連合会
JAPAN FEDERATION OF LABOR AND SOCIAL SECURITY ATTORNEYS ASSOCIATIONS

事業主の皆様へ

助成金に関する勧誘にご注意ください

雇用関係助成金の申請や、助成対象の診断及び受給額の無料査定
をするといった記載の書面を一方向的に送付（FAX）することによっ
て助成金の活用を勧誘する業者の情報が寄せられています。

厚生労働省や労働局・ハローワークでは、このような勧誘に関与
している事実はありませんので、十分に御注意ください。

※ 雇用関係助成金のご案内は、以下のURLをご参照ください。

<http://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-11600000-Shokugy-ouanteikyoku/0000145728.pdf>



厚生労働省・都道府県労働局・ハローワーク