



社会保険労務士法人柳澤会計Support Letter

トピックス！ 助成金特集

助成金は国の施策を実現するために支給されるもので、受給後は返済する必要がありません。財源は、会社が支払っている労働保険料です。助成金は条件を満たせば基本的に認定されます。先着順のため、予算が上限に達して終了となることもあります。その他、申請する企業は半年以内に解雇者がいないこと、労働基準法に準拠した労務管理を行っていること、残業代の未払がないことなども問われるため、労務管理ができていない会社が申請しても審査に通りません。

【助成金と補助金の比較1】

雇用に関するものが多い 助成金

ポイント

要件・条件等が合えば、ほぼ受給できる

- ①低額（数万～数十万がほとんど）
- ②競争性なし
- ③労働者の雇用・労働環境の改善が目的
- ④厚労省が主体
- ⑤助成金の入れ替えが激しい
- ⑥年度の途中でも予算がなくなれば終わり
- ⑦労務管理ができていないと審査が通らない
- ⑧返済不要で自由に使える
- ⑨増額される可能性もある

事業内容に関するものが多い 補助金

ポイント

申請しても受給できるとは限らない

- ①採択数が決まっていて、他社と競合になる
- ②ほとんどが短期間の公募制
- ③法人以上等の制限がある
- ④新規事業の開始・国が求める事業等が目的
- ⑤アピールが必要
- ⑥主体は各省庁や自治体
- ⑦高額（数千万円も）
- ⑧返済不要も使い方は厳しく限定（返済が必要な場合もあり）

助成金を申請するために必要な準備

労働者名簿

賃金台帳

出勤簿（タイムカード）

労働条件通知書（雇用契約書）

就業規則

雇用保険・社会保険の加入が適切に行われているか

過去5年間助成金の不正受給がない

直近6か月以内に解雇がない

法定三帳簿

【助成金と補助金の比較2】

	補助金	助成金
実施元	経済産業省 Ministry of Economy, Trade and Industry	厚生労働省 Ministry of Health, Labour and Welfare
補助・助成対象 補助・助成目的	企業向け 設備投資など	社員向け 採用・育成など
代行申請者	税理士 コンサルタント	社労士

補助金はどちらかというと企業の設備投資や新事業への投資などが多く、助成金は社員や働き方などの労務管理向けが多くなっています。補助金は応募や申請プロセスが助成金よりも簡略化されている場合もあります。助成金よりも申請から承認までのプロセスが短いことが多いと言えます。

助成金はどんな会社がもらえるの？

- ①労働保険の適用事業所であること
- ②労働保険料の滞納がないこと
- ③法定三帳簿（労働者名簿・賃金台帳・出勤簿）を備えていること
- ④事前に計画書の作成、提出等の手続きをしていること



マンスリーピックアップ

～キャリアアップ助成金 正社員化コースが拡充（2023年11月29日）～

現行のキャリアアップ助成金正社員化コースは、正社員転換後、従業員に対して6ヶ月分の賃金を支給した場合に、会社が57万円の助成金を受け取ることができる制度です。この点、制度拡充後は6か月・12か月後にそれぞれ40万、総額80万円が助成される制度に生まれ変わりました。大企業の場合、支給額は総額60万円となります。なお、上記は有期→正規の場合の助成額であり、無期→正規の場合は半額となります。

拡充 ① 助成金（1人当たり）の見直し

支給対象期間を現行の「6か月」から「12か月」に拡充します。拡充に伴い、6か月あたりの助成額を見直します。

企業規模	現行	拡充
中小企業	57万円	80万円
大企業	42.75万円	60万円

拡充 ② 対象となる有期雇用労働者の要件緩和

対象となる有期雇用労働者の雇用期間を現行の「6か月以上3年以内」から「6か月以上」に緩和します。

対象となる有期雇用労働者の雇用期間	現行	拡充
	6か月以上3年以内	6か月以上

※ 有期雇用期間が通算5年を超えた有期雇用労働者については、助成額は「無期から正規」の転換と同額とする。

新設 ③ 正社員転換制度の規定に関する加算措置

新たに正社員転換制度の導入に取り組む事業主に対する加算措置を新設します。

新設		
正社員転換制度を新たに規定し、当該雇用区分に転換等した場合 ※ 1事業所当たり加算額(1事業所当たり1回のみ)	20万円 (大企業 15万円)	(1人目の転換時に①+③で合計100万円 (大企業75万円) 助成)

拡充 ④ 多様な正社員制度規定に関する加算措置

多様な正社員（勤務地限定・職務限定・短時間正社員）制度規定に関する加算額を増額します。

「勤務地限定・職務限定・短時間正社員」制度を新たに規定し、当該雇用区分に転換等した場合	現行	拡充
※ 1事業所当たり加算額(1事業所当たり1回のみ)	9.5万円 (大企業 7.125万円)	40万円 (大企業 30万円)

※ 「無期から正規」の転換制度を新たに規定した場合も同額を加算。

正社員化コース改正①

一人あたりの助成金額見直し

これまでは正社員転換後、6か月間賃金を支給した場合に57万円が支給されていました。今後は6か月間賃金を支給した後40万円、そのあともう6か月間賃金を支給した後に40万円（合計80万円）が支給されます（大企業は60万円）。

なお、上記は有期→正規の場合の助成額であり、無期→正規の場合は半額となります。

正社員化コース改正②

対象となる有期雇用労働者等の要件緩和

対象となる有期雇用労働者等の雇用期間について、今までは「6か月以上3年以内」に限定されていました。今後は「6か月以上」に緩和され、長年継続勤務している有期雇用労働者も対象とされます。ただし、有期雇用期間が通算5年を超えた有期雇用労働者は、転換前の雇用形態を無期雇用労働者とみなし、「無期→正規」と同様に助成金額は半額となります。

社員化コース改正③

正社員転換制度の規定に係る加算措置

正社員転換制度を新たに規定し、転換した場合、1事業所あたり**1回のみ20万円**（大企業は15万円）が支給されます。

多様な正社員制度規定に関する加算措置

多様な正社員（勤務地限定・職務限定・短時間正社員）制度を新たに規定し、この雇用区分に転換等した場合の助成金額が、9.5万円（大企業の場合7.125万円）から**40万円（大企業は30万円）**に大幅拡充されました。なお、これも1事業所あたり1回のみです。

なお、キャリアアップ助成金を利用するには、事前にキャリアアップ計画書を管轄の都道府県労働局へ提出することが必要です。



年の始まりの季節は、前年の振り返りとともに、新たな年に向けての目標を考える節目の時期でもあります。2023年はコロナ禍も少し落ち着き、活動の幅を広げられた一方で、私は「運動」に関してほとんど取り組めなかった反省が残ります。厚生労働省の検討会は、10年ぶりに「健康づくりのための身体活動・運動ガイド



2023」をとりまとめました。成人は「1日60分（1日約8千歩）以上」を推奨し、歩行以外には、卓球やテニス、水泳などの様々なスポーツのほか、階段の昇降や風呂掃除といった日常生活の動きも例示してあります。忙しい日常の中、つい先延ばしにしてしまいがちですが、まずはできる運動から意識的に取り組んでいきたいです。皆様が健やかで素晴らしい1年になりますように。今年もどうぞよろしくお願い致します（茅野）