

人材が定着する！ 狙い目！雇用系助成金の メリットとカンタン申請法

社会保険労務士 三島潤

人手不足の常態化に悩む経営者に雇用関係の助成金の活用をお勧めしたい。雇用環境の整備を筆頭に経営改善が図れ、かつ従業員のモチベーションもアップできる。各種助成金の中から厚生労働省の「キャリアアップ助成金（正社員化コース）」を例に、具体的な申請方法について解説する。

キャリアアップ助成金 （正社員化コース）

正社員登用を支援する 助成金で定着を促進

各種助成金のうち最も取り組みやすいものとして厚生労働省の「キャリアアップ助成金（正社員化コース）」がある。難しい仕組みが多い助成金の中でも比較的申請がしやすいものだ。

有期の雇用契約で6カ月以上過ぎた従業員を正社員に転換すると受給できる。つまり契約社員を正社員にランクアップする、たったこれだけだ（図表①）。

留意点は、転換のタイミングで5%以上の賃金アップが必要であること。

例えば月給20万円の契約社員の場合、5%上げると21万円となる。ちなみに助成金の受給額は57万円もしくは72万円だが、この金額の違いは生産性要件というものに起因する。生産性とは、左記の公式で導き出した数値のことだ。

$$\text{生産性} = \frac{\text{営業利益等}}{\text{雇用保険被保険者数}}$$

この数値が3年前と比べて1%以上上がっているれば72万円を受給できる可能性がある。ぜひトライしていただきたい。

ちなみに申請時に提出する書類は、助成金支給申請書の他に就業規則（ま

たは労働協約）の写し、出勤簿（またはタイムカード）の写し等、図表②のとおりだが、中でも重要なものが賃金台帳の写しだ。

正社員への転換前6カ月分と転換後6カ月分を労働局へ提出する必要がある。そこで全てを見られるのでくれぐれも法令に準じた待遇をしておいてほしい。

例えば賃金から雇用保険料、社会保険料（※）が引かれていないと窓口の担当者から指摘を受けることは間違いない。

最も多いパターンは残業代の未払いへの指摘だ。堅苦しい話になるが、労働基準法では1日8時間、1週間40時間（法定労働時間という。一部業種は44時間（小規模事業者に限る））を超えると1・25倍の割増賃金を支払うことが決まっている。

「助成金&補助金」徹底活用

図表② キャリアアップ助成金(正社員化コース)提出書類 (抜粋)

①	キャリアアップ助成金支給申請書
②	支給要件確認申立書
③	確認を受けたキャリアアップ計画書(写)
④	就業規則または労働協約(写)
⑤	賃金台帳(写) および賃金5%以上増額に係る計算書
⑥	出勤簿またはタイムカード(写)

そして法定労働時間を超えてしまった分が1カ月で10時間だとする。その10時間分は1・25倍の割増賃金が必要

申請前に解決しておくべき 残業代の支払い方法の例

まず残業代の支払い方法を整理しておきたい。法定労働時間の1日8時間、1週間40時間は実働で見ると（休憩時間は除く）。

提出する書類には前述のとおり出勤簿があるので支払っていないと分かってしまい、追加で割増賃金の支払いを命じられる。

最悪の場合、仮に毎月3万円の割増賃金未払いだと、12カ月分の賃金台帳を提出するので3万円×12カ月＝36万円の追加支払いが求められる。

つまり36万円支払って助成金を57万円受給しても、手元に21万円しか残らないということだ。ではどうすればいいか。解決策は次のとおりだ。

つまり時給2000円となる。そして1・25倍を掛けるので、割増賃金込みの時給は1時間当たり2500円となる。もし1カ月で法定労働時間を10時間超えて残業した場合、割増賃金込みの総額は次のとおりだ。

$$32\text{万円} \div 160\text{時間} = 2000\text{円}$$

$$2500\text{円} \times 10\text{時間} = 2\text{万}5000\text{円}$$

ただおそらく、「そんなには払えない」という声も聞こえてきそうである。したがって状況によっては定額残業制を導入するのが解決策になろう。

定額残業制の考え方 毎月固定＝残業が発生しない 場合も支払う必要あり

定額残業制とは賃金の一部を毎月固定額の残業代に充てる方法で、みなし残業制という場合もある。先ほどのケースで定額残業制を活用すると例えば次のとおりとなる。

- ①月給32万円
- ②基本給29万円＋
- ③時間外手当（毎月固定）3万円
- 月給32万円（①と②の総額は変わらない）

ちなみにこの3万円は1カ月約13時間分の法定労働時間を超えた残業時間を吸収できるが、その時間を超えたら追加の支払いが必要である。

そして3万円は毎月固定なので、残業が発生しなくても定額の支払いは必要となる。さらにこの定額残業制を運用するには雇用契約書に何時間分の残業代に当たるかを明記しなくてはならない。自社でも雇用契約書を整えておこう。

このような制度を活用して助成金の受給に備えるのも手である。

法令順守は身を助く 労働環境の整備が人材定着に

ここで考えていただきたいことがある。助成金を受給するためには、企業が「どんな法律を守っていくことになる」ということだ。

賃金台帳や出勤簿を整備して保険にも入って、きちんと残業代も支払って……と徐々に企業と店舗の体制が整っていく。実はこれが国の思惑ではないかと筆者はにらんでいる。

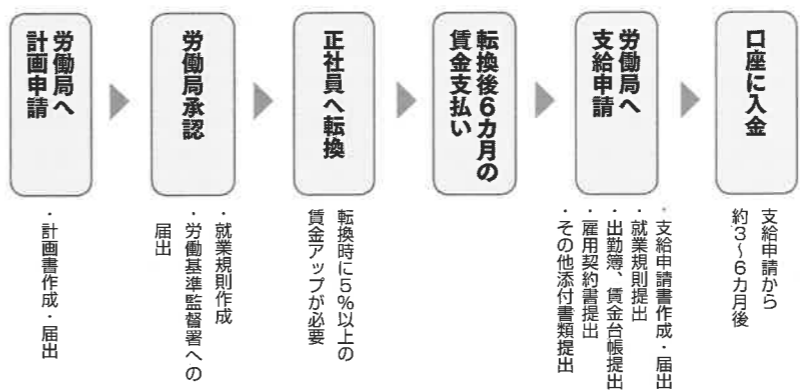
正社員への転換を支援する助成金の背景には、非正規労働者の増加がある。そして非正規労働者だと賃金が低いままというケースが多いだろう。

さらにいつ雇用が切られてしまうか分からないため、お金を使わずに貯蓄に回していることも多いだろう。よって国としてみれば経済が潤わない一因となっているのである。

そこで契約社員等の非正規労働者を正社員にしてくれればお金を出すよと、国が企業の背中を押しているというのが筆者の考えだ。

ただ国を持ち上げるわけではないが、助成金自体は非常に優れた仕組みだといえるだろう。受給するまでには多くのハードルがあるが、その一つ一つが企業および店舗のリスクを減らして、法令順守が進むのである。

図表① キャリアアップ助成金：正社員化コース



※個人事業主の飲食店、理容店等は任意での社会保険加入となる

助成金申請のよくある認識ギャップ

～助成金受給のためだけの取り組みとならないように～

助成金は要件が多岐にわたるために誤解があることも多く、思い込みとのギャップもよくある。中でも今回紹介したキャリアアップ助成金（正社員化コース）の申請・受給にあたってよくあるQ&Aを解説する。

①正社員に転換したらすぐに受給できる？

答え：× 正社員に転換後6カ月の賃金支払いが必要。その後、支給申請を行うが労働局の審査もあり、3カ月から6カ月後に入金となる。

ちなみに転換前は入社から6カ月以上の経過が必要となる。そのため取り組み始めから約1年半後に入金とイメージするといいたいだろう。

②いったん正社員にして、助成金を受給してからまた契約社員に戻していい？

答え：× この助成金は正社員に転換して非正規労働者を減少させることが目的でもある。さらにいったん正社員にした従業員を契約社員に戻すのは本人のモチベーション的にもよくない。くれぐれも助成金受給のためだけの取り組みとならないようにしよう。

③社会保険に加入しないと受給できない？

答え：× 個人事業主の飲食店や理容店等は社会保険加入の義務はないため、入らなくても助成金は受給可能だ。ただ法人は全業種で強制加入となる。

④雇用保険に入らないと受給できない？

答え：○ 雇用保険はほとんどの業種で加入義務がある。ちなみに雇用保険の加入要件は週20時間以上の勤務をする者なので助成金に関係なく見直してほしい。

⑤試用期間中は保険に入れなくてよい？

答え：× 試用期間中も労働基準法上の労働者としての扱いとなる。そのため社会保険や雇用保険への加入が必要となる。

ちなみに「試用期間中は解雇は簡単にできるんですよ？」という質問を受けることがあるが、答えはノー。簡単にはできない。

さらにいったん解雇をしてしまうとペナルティとして助成金の申請が一定期間できなくなってしまう。気を付けよう。

⑥助成金は1人当たりの金額？ それとも1社当たりの金額？

答え：△ これは助成金によって違う。1社当たりの金額の受給となる助成金もある一方、例えばキャリアアップ助成金の正社員化コースは1人当たりの金額で、1年度につき20人までとなる。

仮に1人当たり57万円の受給とすると、20人で1140万円となる（受給回数は1人当たり1回）。そして翌年度になれば人数がリセットされるので再度20人まで申請が可能だ。

⑦契約社員→正社員の転換だけが対象？

答え：× パート・アルバイトの有期雇用→パート・アルバイトの無期雇用への転換でも受給OK。28.5万円もしくは36万円の受給が可能だ（金額の違いは生産性要件）。

例えば今後採用する主婦のパートタイマーを初めは6カ月の有期契約で雇用し、6カ月後に無期の雇用になれば受給が可能である。

パートさんを集める技術

「人が来ない」「すぐ辞める」にはワケがある！

株式会社スマイルラボ代表 赤沼留美子 著

ご注文は商業界ホームページ(www.shogyokai.co.jp)をご利用ください。3,000円以上(クレジット決済の場合)で送料無料で！

TEL:03-3224-7478 106-8636 東京都港区麻布台2-4-9

パートさんを集める技術

とっても分かりやすい 目からウロコの採用と育成の技術

小さな店、大きな企業から 喜びの声続々！

「採用費が半分、実績は1.5倍」(中古書店チェーン)

「全くなかった応募が70人に」(うどん専門店)

定価：本体1,500円+税 送料300円 四六判/168頁 ISBN978-4-7855-0540-0

全国の書店、ネット書店でもご注文いただけます。また郵便局の郵便用紙で定価と送料を合算した金額をお支払いいただければ、入金を確認次第、発送します。なお、複数冊をご注文で、送料の合算が400円を超える場合は、一律400円で配達致します。郵便番号00160-6-4018 商業界

例えば、ある飲食店での「従業員のタレこみで労働基準監督署が乗り込んできた」というケース。その飲食店は残業代対策をほとんどしておらず、追加の残業代支払いは200万円を超えた。事前に先程の定額残業制等の対策を取っていれば何も支払わずに済んだものを、何とも大変な話となつてしまった。

ちなみにあまり知られていないが、労働基準監督署は強力な権限を持っていて、少数の事例ではあるが逮捕も辞さない。

くれぐれも法令を順守して安心して商売を行ってほしい。

助成金申請書の「OK例」と「NG例」

図表③ キャリアアップ助成金支給申請書の「OK例」と「NG例」

様式第3号(第1面) (H30.4) (平成30年4月1日以降に取組を行った場合はこの様式で申請してください。)

キャリアアップ助成金支給申請書

管轄名を抜く **NG** 管轄名を入れる **OK** 申請日 平成31年3月1日 **OK** :申請当日の日付抜け **NG**

〒330-0041 所在地 埼玉県さいたま市さいたま町1-2-3
 株式会社 さいたま ①
 代表取締役 助成金 太郎
 〒336-0926 埼玉県さいたま市緑区東浦和 7-4-1-2-1-103
 三島社会保険労務士事務所 ②
 三島 潤
 TEL 048(799)2022

受理番号…キャリアアップ計画書は労働局に提出すると押印され、受理番号も記載されて会社に戻ってくるので、きちんと番号を記入する。ただし支給申請は約1年後が多いため、計画書をきちんと保管しておくこと。紛失したなどで番号が未記入のケースは意外とある。

標記について、次のとおり申請します。

① キャリアアップ計画書の受理番号	NG 受理番号記載なし OK 6ケタの番号(1234-56)
② 事業所の名称	株式会社 さいたま
③ 申請に関する当該事業所の担当者	所属:代表取締役 電話番号:048-123-4567 氏名:助成金 太郎 FAX:048-123-4568
④ 主たる事業	飲食店の運営
⑤ 企業規模(判断基準は裏面参照)	<input checked="" type="checkbox"/> 中小企業 <input type="checkbox"/> 大企業
⑥ 企業の資本の額又は出資の総額	100万円
⑦ 企業全体の常時雇用する労働者の数	6人
⑧ 支給申請コース(該当する番号を○で囲む)	① 正社員化 ② 賃金規定等改定 ③ 健康診断制度 ④ 賃金規定等共通化 ⑤ 諸手当制度共通化 ⑥ 選択的適用拡大導入時処遇改善 ⑦ 短時間労働者労働時間延長
⑨ (今回の支給申請に係る対象労働者について) 国又は地方公共団体の助成金・奨励金・補助金等の支給申請・受給の有無	有(名称:企業内人材育成推進助成金、キャリアアップ助成金、職場定着支援助成金) ・ 無
⑩ (⑧で正社員化を選択した場合のみ) 若者雇用促進法に基づく認定事業主(ユースエール認定事業主)の認定の有無	有 ・ 無
⑪ 生産性要件に係る支給申請であるか。	<input checked="" type="checkbox"/> はい <input type="checkbox"/> いいえ

※労働局処理欄には記入しないでください。

1 正社員化コース	円	3 健康診断制度コース	
2 賃金規定等改定コース	円	4 賃金規定等共通化コース	
5 選択的適用拡大導入時処遇改善コース	円	6 諸手当制度共通化コース	
7 短時間労働者労働時間延長コース	円		

生産性要件の未チェックもありがち。計算式は、
 生産性=営業利益等÷雇用保険被保険者数
 この数値が要件を満たした場合は助成額が割り増しされる。

OK どちらかに○

局長	部長	課長	課長補佐	担当官	係長	担当	支給決定額	
所長	次長	統括	専門官	上席	職業指導官	担当	受領年月日	平成 年 月 日
							起案年月日	平成 年 月 日
							支給(不支給)決定年月日	平成 年 月 日
							支給決定番号	第 号
							通知書発送年月日	平成 年 月 日

みしま じゅん ●三島社会保険労務士事務所代表。サービス業に強い社会保険労務士。外食産業にて店長、スーパーバイザーを歴任。飲食業界在籍20年間で社員、パートタイマー、アルバイトを含め約300人以上の人材育成に携わる。社労士資格を取得後、サービス業の労務管理や助成金アドバイスを中心に全国の講演、雑誌への寄稿も行う