

# かんぽスコープ

Vol.175

**緊急  
レポート**

## 令和6年度、雇用・労働の 助成金の目玉はこれだ。

経営者の関心が高い厚生労働省の助成金。要件を満たし、申請手続きに問題がなければ受給できるのがメリットです。しかし、助成金は70種類以上(コース含む)もあり選択に迷うのも確かです。

そこで、年間1,000社を超える企業の助成金申請を行っている専門の社会保険労務士、伊藤泰人先生に、2024(令和6)年度のおすすめ助成金ベスト3を聞きました。

### 非正規社員を 正社員に転換する。

「私が助成金を推奨するポイント  
は、コストパフォーマンスです」と伊藤氏は選択の前提を明かす。ここでいうコストとは、要件の難易度と申請にかかる手間。パフォーマンスは受給金額を指す。

「要件が難し過ぎず、申請もあまり面倒でなく、それに比べて受給金額が大きい助成金からねらい目です」

この観点で伊藤氏がまず取り上げるのが「キャリアアップ助成金」の「正社員化コース」。(下図A参照)  
非正規社員を正社員に転換すると、1人当たり80万円(または40万円)、1年度に20人まで助成される。

以前は57万円(または28万5,000円)だったので、大幅な増額だ。加えて、24年度は加算助成金が拡充。正社員転換制度を新たに規定して転換すると、初回に20万円プラスされる。また、多様な正社員制度を新たに規定して転換すると、さらに40万円プラスされる。

「育児休業が終わったら短時間勤務になる場合があります。そこで、正社員転換制度と短時間正社員制度を併せて導入し、育児をとった非正規社員を短時間正社員に転換すれば、合計60万円の加算が受けられます」  
ほかに派遣で来ている人を正社員として直接雇用すると、1人当たり28万5,000円上乗せされるなど加算助成金が充実しているが、申請時には注意が必要だと語る。

#### A キャリアアップ助成金(正社員化コース) \*中小企業の場合

転換形態	受給金額
有期→正規	80万円(40万円×2期)
無期→正規	40万円(20万円×2期)

\*「正規」には多様な正社員(★)を含む。  
\*1事業所1年度20人まで。(同一対象者の2回目の申請を除く)

#### 加算助成金 \*①②は1事業所1回、③～⑥は対象労働者1人当たり。

措置内容	有期→正規	無期→正規
①正社員転換制度を新たに規定して転換	20万円	
②多様な正社員制度(★)を新たに規定して転換	40万円	
③派遣労働者を派遣先で正社員として直接雇用	28万5,000円	
④対象者が母子家庭の母等または父子家庭の父	9万5,000円	4万7,500円
⑤人材開発支援助成金の訓練終了後		
⑥自発的職業能力開発訓練または定額制訓練終了後	11万円	5万5,000円

★勤務地限定・職務限定・短時間正社員をいう。

「正社員と非正規社員の賃金の違いを、就業規則等で明確に定めなければいけません。この助成金という正社員には、毎年昇給があり、賞与または退職金を支給することが求められます。また、転換前後の6カ月で賃金総額が3%以上増加していることも要件になっています」

### 育児がしやすい 勤務体制を整える。

さらに、就業規則等に正社員の試用期間の規定が入っていると、「有期→正規」ではなく「無期→正規」と見なされることがあるという。  
「その回避のため、試用期間の条文中に『非正規社員から転換する場合は適用しない』などと付け加えましょう。この機会に、中途採用の際は試用期間を設けるのではなく、いったん有期契約で雇用するように変えたほうが良いかもしれませんね」

伊藤氏が次に勧めるのは「両立支援等助成金」。その中の「育休中等業務代替支援コース」と「柔軟な働き方選択制度等支援コース」に注目する。いずれも以前は「育児休業等支援コース」内の項目だったが、コースとして独立の上、内容も拡充され



伊藤泰人 社会保険労務士法人アンブレラ 代表社員  
〒190-0012 東京都立川市曙町2-34-13-6F  
☎042-595-6103 <https://umbrella.or.jp>



伊藤氏による「特撰助成金」の案内。本誌に掲載以外の助成金も紹介して、(Kindle版)

た。(左図B参照)

前者の「育休中等業務代替支援コース」は、育児休業や育児のための短時間勤務を行う社員の仕事をカバーするために、他の社員に手当を支払ったり、代替要員を新たに雇ったりした場合に助成される。

「3つの受給ケースの中で、特に活用度が高いと思われるのは③新規雇用」と伊藤氏は語る。女性社員が育児休業をとる場合、1年超に及ぶことも多いだろう。その際に代替要員を6カ月以上雇用すると67万5、

000円受給できる。1年度①〜③を合わせて10人まで対象になる。

「育休の社員が担っていた業務を新人では代替することが難しいなら、社内の別な人が代替し、その人の代わりを雇う、いわば「玉突き」もOKです。代替要員はパート社員でも派遣社員でもいいので、まず非正規で採用し、6カ月以上雇用後に正社員転換すれば、前述の『キャリアアップ助成金・正社員化コース』を併せて受給することもできます」

後者の「柔軟な働き方選択制度等

当たり20万円または25万円、1年度5人まで助成される。

「取り組みやすいのは、フレックスタイムまたは時差出勤、テレワーク、短時間勤務でしょう。ただし、これらの制度を新たに就業規則等に規定することが要件です。実態としてすでに運用していても就業規則等に明文化されていないなら申請可能なので、この機会に制度として整備することも検討しましょう」

「高年齢社員の労災事故を防ぐ。」  
「そんな難しくありませんよ」と助言する。

### 高年齢社員の労災事故を防ぐ。

そして、伊藤氏が3つ目に勧めるのは「エイジフレンドリー補助金」の「高年齢労働者の労働災害防止対策コース」。(下図C参照)

60歳以上の社員が安全に働けるための取り組みに対して、かかった費用の2分の1(上限100万円)が助成される。

「名称は「補助金」ですが、厚生労働省の管轄です。床のつまずきや滑りの防止工事、休憩室へのエアコン設置、パワーアシストスーツの購入、業務用車両への踏み間違い防止装置の導入など、高年齢社員の労災防止に役立つ対策に幅広く活用できます」

### C エイジフレンドリー補助金 (高年齢労働者の労働災害防止対策コース)

補助対象	補助率
1年以上事業を実施している事業場において、高年齢労働者(役員・派遣労働者を除く)の身体機能の低下を補う設備・装置の導入、その他の労働災害防止対策に要する経費(工事の施工・機器の購入など)	補助率: 1/2 上限: 100万円 (消費税を除く)

このコースは、労災保険に加入する60歳以上の社員が1人でもいれば要件を満たす。所定労働時間が週20時間未満の嘱託社員やアルバイトも対象だ。相見積もり不要で、見積書1通だけで申請できるので簡便だが、審査結果が出る前に工事の契約や機器の購入を行ってはいけない。「逆に、万が一不採択になっても、まだ契約・購入していないので損失は生じません。このように使い勝手の良い補助金ですが、申請期間が毎年5月〜10月と短いのが難点です。9月に予算がなくなる年度もありますので、来年の5月の受け付け開始に向けて準備するのも良いでしょう」

※1 公布日から1年6カ月以内の政令で定める日に施行。詳しくは厚生労働省のWebページ「育児・介護休業法について」を参照。  
※2 3歳未満の子を養育する社員を対象に加える場合は、就業規則等にその旨を規定する必要がある。ただし、短時間勤務制度は3歳未満の子を養育する社員は対象外。  
※掲載の助成金の詳細は、厚生労働省のWebページ「事業主の方のための雇用関係助成金」、および「労働条件等関係助成金」のご案内」の中の該当ページをご覧ください。  
※実際の申請に当たっては、社会保険労務士などの専門家にご相談ください。

(注) 記事中に記載の法令や制度等は取材当時のもので、将来変更されることがあります。詳細につきましては、各専門家にご相談いただきますようお願いいたします。