

16 キャリアアップ助成金

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の労働者（正社員待遇を受けていない無期雇用労働者を含む。以下「有期契約労働者等」という）の企業内でのキャリアアップを促進する取組を実施した事業主に対して助成をするものです。

本助成金は次の7つのコースに分けられます。

- I 有期契約労働者等の正規雇用労働者等への転換等を助成する「正社員化コース」
- II 有期契約労働者等の賃金規定等の増額改定を助成する「賃金規定等改定コース」
- III 有期契約労働者等に法定外の健康診断制度の規定・実施を助成する「健康診断制度コース」
- IV 正社員との共通の賃金規定等の導入実施を助成する「賃金規定等共通化コース」
- V 正社員との共通の諸手当制度の導入実施を助成する「諸手当制度共通化コース」
- VI 500人以下の企業で労使合意に基づく社会保険の適用拡大を実施し、有期契約労働者等の賃金の引上げを助成する「選択的適用拡大導入時処遇改善コース」
- VII 有期契約労働者等の週所定労働時間を延長し、新たに社会保険に適用した場合に助成する「短時間労働者労働時間延長コース」

I 正社員化コース

有期契約労働者等の正規雇用労働者等への転換、または派遣労働者を直接雇用した事業主に対して助成するものであり、有期契約労働者等のより安定度の高い雇用形態への転換等を通じたキャリアアップを目的としています。

対象となる措置

本助成金（コース）は、下記の「対象となる事業主」に該当する事業主（以下「申請事業主」という。）が、ガイドライン（※1）に沿って、1の対象労働者に対して2と3の措置を実施した場合に受給することができます。

※1 ガイドラインとは「有期契約労働者等のキャリアアップに関するガイドライン～キャリアアップ促進のための助成措置の円滑な活用に向けて～」を指します。ガイドラインは厚生労働省ホームページに掲載しております。

1 対象労働者

本助成金（コース）における「対象労働者」は、申請事業主が雇用する次の（1）・（2）または（4）に該当する労働者、あるいは申請事業主がその事業所で受け入れている（3）の派遣労働者です。いずれの場合においても、転換または直接雇用した日以降において雇用保険被保険者および社会保険の被保険者であること、並びに支給申請日において、転換または直接雇用後の雇用区分が継続し、離職していない者であることが必要です。

- （1）申請事業主に雇用される期間が通算して6か月以上3年以下（昼間学生（※2）であった期間を除く。）である有期契約労働者。

※2 昼間学生とは、学校教育法第1条に規定する学校、同法第124条に規定する専修学校または同法第134条第1項に規定する各種学校の学生または生徒であって、大学の夜間学部及び高等学校の夜間等の定時制の課程の者等以外のものを指します（以下同じ。）。

- （2）申請事業主に雇用される期間が6か月以上（昼間学生であった期間を除く。）である無期雇用労働者

(3) 6か月以上3年以下の期間（昼間学生であった期間を除く。）継続して派遣先の事業所その他派遣就業場所の同一の組織単位における業務に従事している派遣労働者（※3）。

※3 無期雇用労働者として直接雇用される場合は、派遣元事業主に有期契約労働者として雇用される期間が3年以上である必要があります。また、同一の派遣労働者について、6か月以上の期間同一の組織単位における業務に従事している場合に限りま。

(4) 申請事業主が実施した有期実習型訓練（人材開発支援助成金（特別育成訓練コース）によるものに限る。）を受講し、修了した有期契約労働者等（ただし、無期雇用労働者に転換する場合は、申請事業主に雇用された期間が3年以下の者に限る。）。

注意 上記の対象労働者の要件に加え、次の1～8のいずれかに該当する対象労働者は支給対象となりません。

1 次の（1）、（2）のいずれかに該当する労働者。

(1) 有期契約労働者等から正規雇用労働者（勤務地限定正社員・職務限定正社員・短時間正社員を含む。以下、正社員化コース内は同じ。）に転換または直接雇用される場合、当該転換日または直接雇用日の前日から過去3年以内に、当該事業主の事業所または資本的・経済的・組織的関連性からみて密接な関係の事業主（財務諸表等の用語、様式及び作成方法に関する規則に規定する親会社、子会社、関連会社および関係会社などをいう（以下同じ。））において、正規雇用労働者として雇用されたことがある者または取締役、社員、監査役、協同組合等の社団または財団の役員であった者。

(2) 無期雇用労働者に転換または直接雇用される場合、当該転換日または直接雇用日の前日から過去3年以内に、当該事業主の事業所または密接な関係の事業主において、正規雇用労働者または無期雇用労働者として雇用されたことがある者または取締役、社員、監査役、協同組合等の社団または財団の役員であった者。

2 転換または直接雇用を行った事業所の事業主または取締役の3親等以内の親族（配偶者、3親等以内の血族および姻族をいう（以下同じ。））の者。

3 短時間正社員に転換または直接雇用される場合、転換または直接雇用後に原則所定労働時間および所定労働日数を超えた勤務をしている者。

4 障害者の日常生活及び社会生活を総合的に支援するための法律施行規則第6条の10に規定する就労継続支援A型の事業（以下「就労継続支援A型事業」という。）における利用者。

5 支給申請日において、転換または直接雇用後の雇用区分の状態が継続し、離職（本人の都合による離職および天災その他やむを得ない理由のために事業の継続が困難となったことまたは本人の責めに帰すべき理由による解雇を除く。）している者。

6 支給申請日において、正規雇用労働者については有期契約労働者または無期雇用労働者、無期雇用労働者については有期契約労働者への転換が予定されていない者であること。

7 転換または直接雇用後の雇用形態に定年制が適用される場合、転換または直接雇用日から定年年齢に達する日までの期間が1年未満である者。

8 申請事業主または資本的・経済的・組織的関連性からみて密接な関係の事業主の事業所において定年を迎えた者。

2 キャリアアップ管理者の配置・キャリアアップ計画の認定

ガイドラインに沿って、事業所ごとに「キャリアアップ管理者」を配置するとともに、「キャリアアップ計画」（※4）を作成して、それについて管轄の労働局長の認定を受けたこと。

※4 キャリアアップ計画書は、コース実施日までに管轄労働局長に提出してください（各コースの取組は、計画

期間内に実施されている必要があります。)

本計画は、3年以上5年以内の計画であり、ガイドラインに沿って、おおまかな取り組みの全体の流れ（対象者、目標、期間、目標を達成するために事業主が講ずる措置等）を記載します。

3 正規雇用労働者等への転換等の実施

2のキャリアアップ計画に基づき、対象労働者に対する次の（１）～（６）のすべてを満たす措置を実施したこと。また、支給額の加算措置の適用を受ける場合は、（７）～（１０）のいずれかを満たしていること。

（１）次の①～③のいずれかの措置を、制度として労働協約または就業規則その他これに準ずるものに定め（※５）、当該規定に基づき転換等をしたこと。

※５ 当該制度の適用に当たり、面接試験や筆記試験等の適切な手続き、要件（勤続年数、人事評価結果、所属長の推薦等の客観的に確認可能な要件・基準等をいいます。）および実施時期を労働協約または就業規則その他これに準ずるものに明示することが必要です。

- ① 有期契約労働者を正規雇用労働者または無期雇用労働者に転換すること。
- ② 無期雇用労働者を正規雇用労働者に転換すること。
- ③ 派遣労働者を正規雇用労働者または無期雇用労働者として直接雇用すること。

（２）対象労働者を転換後６か月以上の期間継続して雇用し、当該対象労働者に対して転換後６か月分の賃金を支払ったこと。

（３）支給申請日において（１）①～③の制度を継続して運用していること。

（４）転換後の６か月間の賃金（※６）を、転換前６か月間の賃金（※６）より５％以上増額させている事業主であること。

※６ 賞与（就業規則または労働協約に支給時期および支給対象者が明記されている場合であって、転換等後６か月間の賃金算定期間中に賞与が支給されている場合（支給申請時点で支給時期および金額が確定しているものを含む。）に限り含めることができる。）や定額で支給されている諸手当（名称の如何は問わず、実費弁償的なものや毎月の状況により変動することが見込まれるものは除く。）を含む賃金の総額。

転換等前後で所定労働時間が異なる場合は１時間当たりの賃金。

支給対象事業主が実施した人材開発支援助成金（特別育成訓練コース）の有期実習型訓練を受講し、修了した有期契約労働者等であって、転換等前の期間が６か月未満の場合は転換前の雇用期間に応じた賃金。

（５）正規雇用労働者または無期雇用労働者に転換した日以降の期間について、当該者を雇用保険被保険者として適用させている事業主であること。

（６）正規雇用労働者に転換した日以降の期間について、当該者を社会保険の被保険者として適用させている事業主であること（ただし、無期雇用労働者へ転換させた場合、社会保険の任意適用事業所の事業主の場合、社会保険の適用要件を満たす労働条件で雇用している事業主であること。）。

（７）母子家庭の母等または父子家庭の父の転換等に係る支給額の適用を受ける場合、当該転換等の日において母子家庭の母等または父子家庭の父の有期契約労働者等を転換等したこと。

（８）若者雇用促進法に基づく認定事業主についての３５歳未満の者の転換等に係る支給額の適用を受ける場合、当該転換等の日より前に若者雇用促進法第１５条の認定を受けていて、当該転換等の日において３５歳未満の有期契約労働者等を転換等したこと（支給申請日においても引き続き若者雇用促進法に基づく認定事業主であることが必要。）。

（９）勤務地限定正社員制度または職務限定正社員制度に係る支給額の加算の適用を受ける場合、キャリアアップ計画書に記載されたキャリアアップ期間中に、勤務地限定正社員制度または職務限定正社員制度のうち、当該雇用区分を労働協約または就業規則に、当該転換制度を労働協約または就業規則その他これに準ずるものに新たに規定し、有期契約労働者等を当該雇用区分に転換等したこと。

（１０）生産性要件を満たした場合の支給額の適用を受ける場合にあつては、当該生産性要件を満たすこと。

対象となる事業主

本助成金（コース）を受給する事業主は、次の要件を満たすことが必要です。

- 1 「各雇用関係助成金に共通の要件等」(本パンフレット9～13ページ)のAの要件に該当するとともに、Bの要件に該当していないこと。

そのうち特に次の点に留意してください。

- (1) 上記「対象となる措置」に示す措置を受ける対象労働者の出勤状況および賃金の支払い状況等を明らかにする書類（労働者名簿、賃金台帳、出勤簿等）、およびその措置の状況を明らかにする書類等を整備・保管し、労働局等から提出を求められた場合にそれに応じること。

注意 次のいずれかに該当する事業主は支給対象となりません。

- 1 転換日または直接雇用日の前日から起算して6か月前の日から1年を経過した日までの間に、当該転換または直接雇用を行った事業所で雇用する雇用保険被保険者（短期雇用特例被保険者および日雇労働被保険者を除く。）を事業主都合によって解雇（勧奨退職等を含む。）したことがある場合。
- 2 転換日または直接雇用の前日から起算して6か月前の日から1年を経過した日までの間に、当該転換または直接雇用を行った事業所で雇用する雇用保険被保険者を、特定受給資格離職者となる離職理由（※7）により、当該転換または直接雇用を行った日における雇用保険被保険者の6%を超えて離職させていた場合。

※7 雇用保険の離職票上の離職区分コードの1A（解雇等）または3A（勧奨退職のほか、事業縮小や賃金大幅低下等による正当理由自己都合離職等）に該当する離職理由をいいます。

- 3 転換後の基本給や定額で支給されている諸手当を、転換前と比較して低下させていた場合。

支給額

- 1 本助成金（コース）は、次表の額が支給されます。

注 < >内は生産性の向上が認められる場合の額

()内は中小企業以外の額（中小企業事業主の範囲については「各雇用関係助成金に共通の要件等」のCを参照）

措置内容	対象労働者 1人当たり支給額	対象者が母子家庭の母等・ 父子家庭の父の場合、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 換等した場合に支給額へ加 算	派遣労働者を 直接雇用した場合 に支給額へ加算
有期契約から正規雇用への転換等	57万円<72万円> (42.75万円<54万円>)	95,000円 <12万円>	28.5万円 <36万円>
有期契約から無期雇用への転換等	28.5万円<36万円> (21.375万円<27万円>)	47,500円 <60,000円>	
無期雇用から正規雇用への転換等	28.5万円<36万円> (21.375万円<27万円>)	47,500円 <60,000円>	28.5万円 <36万円>

注 勤務地・職務限定正社員制度を新たに規定し、有期契約労働者等を当該雇用区分に転換等した場合に

1事業所当たり95,000円<12万円> (71,250万円<90,000円>) 加算

- 2 対象労働者の支給申請人数は、1年度1事業所当たり20人までを上限とします。

受給手続

本助成金（コース）を受給しようとする申請事業主は、次の1～2の順に手続をしてください。

1 キャリアアップ計画の提出

ガイドラインに沿ってキャリアアップ計画を作成し、転換制度を適用する日までに、必要な書類を添えて（※8）、管轄の労働局（※9）に提出して、労働局長の認定を受けてください。

※8 申請書等の用紙やこれに添付すべき書類については、労働局へお問い合わせください。

※9 申請書等の提出は、ハローワークを経由して行うことができます場合があります。

2 支給申請

正規雇用労働者等への転換（派遣労働者においては直接雇用）後、6か月分の賃金（時間外手当等を含む。）を支払った日の翌日から起算して2か月以内に、「支給申請書」に必要な書類を添えて（※8）、管轄の労働局（※9）へ支給申請してください。

利用にあたっての注意点

- 1 本助成金（コース）の受給に当たっては、「各雇用関係助成金に共通の要件等」のD～Hにご留意ください。
- 2 本助成金（コース）の要件や手続き等の詳細については、最寄りの労働局またはハローワークへお問い合わせください。
- 3 平成29年度中に人材育成コースに係る訓練計画届を提出していた場合、下記のとおり正社員化コースに関する経過措置が適用されます。

☆正社員化コースに関する経過措置について☆

- 正社員化コースは、転換または直接雇用した日に施行されている要件が適用されます。
- ただし、平成30年3月31日までに提出されたキャリアアップ助成金人材育成コースの訓練計画届（一般職業訓練計画届又は有期実習型訓練計画届）に基づく訓練の対象となった労働者が、当該訓練修了日の翌日から起算して12か月を経過するまでの間に正規雇用労働者等に転換等した場合※、平成29年度の正社員化コースに係る要件が適用されます。

※ キャリアアップ助成金人材育成コースの支給を受けた場合に限り、訓練を実施したものの、不支給となった場合には本経過措置は適用されません。

（例）平成29年10月1日に訓練計画届を提出し、平成29年11月1日から6か月間の有期実習型訓練を実施した場合（平成30年5月1日から平成31年4月30日までに転換等した場合、平成29年度の正社員化コースに係る要件が適用されます。）

