

キャリアアップ助成金について

尼崎市しごとと支援課

兵庫働き方改革推進支援センター
派遣専門家 社会保険労務士 松岡 友美

キャリアアップ助成金とは？

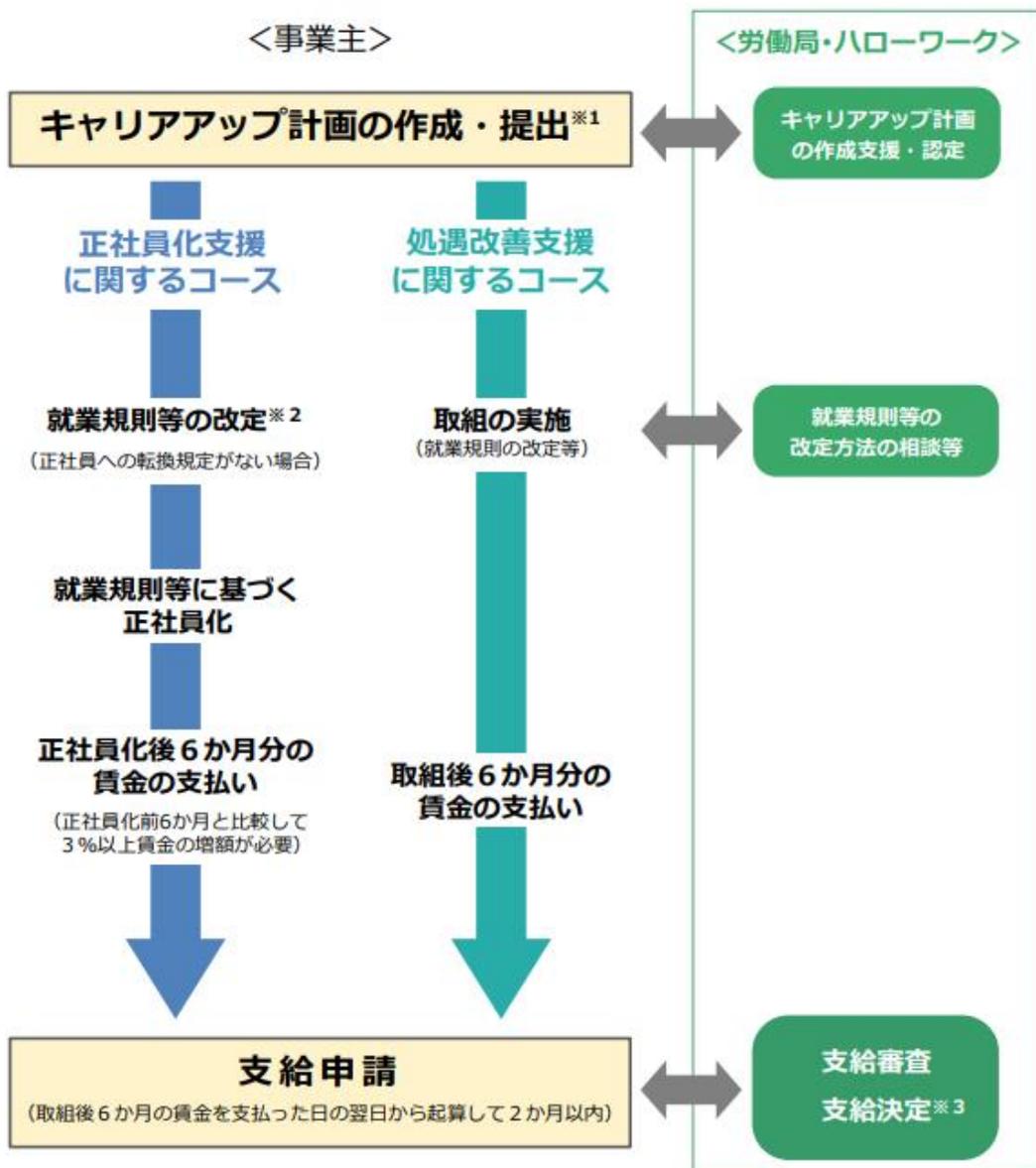


有期雇用労働者、短時間労働者、派遣労働者といった、
いわゆる非正規雇用労働者の企業内でのキャリアアップを促進するため、
正社員化、処遇改善の取組を実施した事業主に対して助成する制度です。

非正規雇用から正規雇用に変更することで、
従業員の定着等にもつながる助成金です！

キャリアアップ助成金の申請までの流れ

「キャリアアップ助成金」の活用にあたっては、
各コースの実施日の**前日までに「キャリアアップ計画」の提出が必要**です。



助成金を申請するときは、
「流れ」が大切です！

- ※1 計画の提出（支給申請）は、窓口への持参、郵送、電子申請によって行うことができます。
- ※2 転換日の6か月以前から「正規雇用労働者と異なる雇用区分の就業規則等」の適用を受けていること。
- ※3 助成金の支給を受けるためには、後述するコースごとの要件を満たす必要があります。

I-2 キャリアアップ助成金の概要

正社員化コース

就業規則または労働協約その他これに準ずるものに規定した制度に基づき、有期雇用労働者等を正社員化した場合に助成します。

1 支給額 1人当たりの助成額は以下のとおりです。

企業規模 \ 正社員化前雇用形態	有期雇用労働者	無期雇用労働者
中小企業	80万円 (40万円×2期)	40万円 (20万円×2期)
大企業	60万円 (30万円×2期)	30万円 (15万円×2期)

1年度1事業所当たりの支給申請上限人数20名

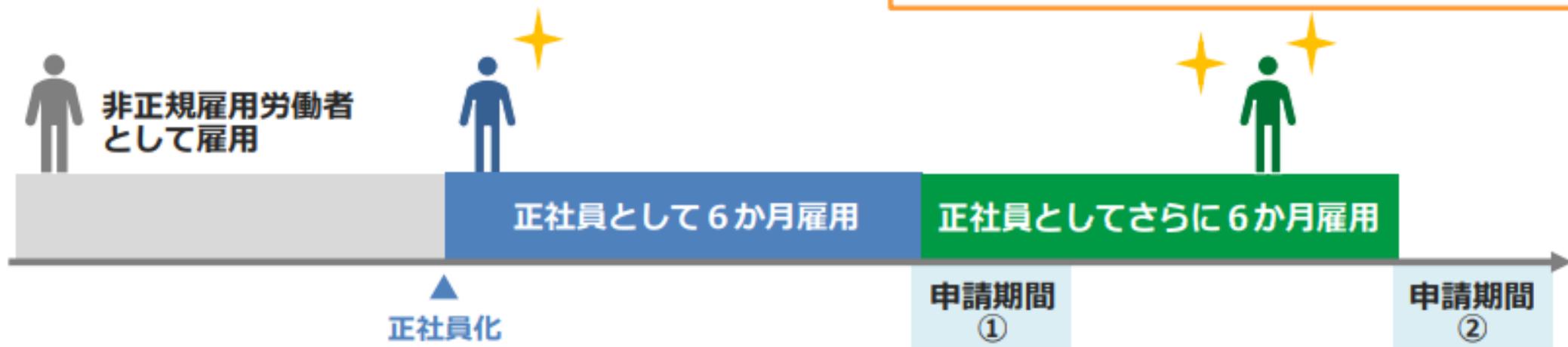
2 加算額 1人当たりの加算額は以下のとおりです。

措置内容	有期雇用労働者	無期雇用労働者
① 派遣労働者を派遣先で正社員として直接雇用する場合	28万5,000円	
② 対象者が母子家庭の母等または父子家庭の父の場合	95,000円	47,500円
③ 人材開発支援助成金の訓練修了後に正社員化した場合 (自発的職業能力開発訓練または定額制訓練以外の訓練修了後)	95,000円	47,500円
(自発的職業能力開発訓練または定額制訓練修了後)	11万円	55,000円
④ 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1回のみ)	20万円 (大企業15万円)	
⑤ 多様な正社員制度 (※)を新たに規定し、当該雇用区分に転換等した場合 (1事業所当たり1回のみ)	40万円 (大企業30万円)	

※ 勤務地限定・職務限定・短時間正社員いずれか1つ以上の制度

就業規則または労働協約その他これに準ずるものに規定した制度に基づき、有期雇用労働者等を正社員化した場合に助成。

図：キャリアアップ助成金を活用して正社員化する場合



3 対象となる労働者 次のすべてに該当する労働者が対象です。

有期雇用労働者または無期雇用労働者 （次のアからエまでのいずれかに該当する労働者）

ア 支給対象事業主に、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通算^{※1} 6か月以上受けて雇用される**有期雇用労働者^{※2,※3}または無期雇用労働者**

イ **6か月以上の期間継続して派遣先の事業所その他派遣就業場所ごとの同一の組織単位における業務に従事している有期派遣労働者または無期派遣労働者^{※4}**

① ウ 支給対象事業主が実施した**有期実習型訓練**（人材開発支援助成金（人材育成支援コース）によるものに限る。）を受講し、**修了した有期雇用労働者等^{※5}**であって、支給対象事業主に、賃金の額又は計算方法が正規雇用労働者等と異なる雇用区分の就業規則等の適用を通算6か月以上（転換日までの雇用期間が通算6か月に満たない場合は、雇い入れから転換日までの適用を）受けて雇用される者

エ **新型コロナウイルス感染症の影響を受け、就労経験のない職業^{※6}に就くことを希望する者であって、紹介予定派遣^{※7}により2か月以上6か月未満の期間継続して派遣先の事業所その他派遣就業場所ごとの同一の組織単位における業務に従事している有期派遣労働者または無期派遣労働者（以下「特定紹介予定派遣労働者」という）^{※8}**

正規雇用労働者として雇用することを約して雇い入れられた有期雇用労働者等でないこと。

② （正社員求人に応募し正規雇用労働者として雇用することを約して雇い入れられた者ではないこと。）
（正社員求人に応募し、試用期間として有期契約を結んだ者にはその理由を確認する場合があります。）

③ **正社員化の前日から過去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^{※9}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、請負もしくは委任の関係にあった者または取締役、社員^{※10}、監査役、協同組合等の社員もしくは財団の役員であった者でないこと。**

④ 正社員化を行った適用事業所の事業主または取締役の3親等以内の親族^{※11}以外の者であること。

⑤ 支給申請日において、正社員化後の雇用区分の状態が継続し、離職^{※12}していない者であること。

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

⑦ 正社員化後の雇用形態に定年制が適用される場合、正社員化日から定年までの期間が1年以上である者であること。

⑧ 支給対象事業主または密接な関係の事業主の事業所において定年を迎えた者でないこと。

⑨ 障害者の日常生活および社会生活を総合的に支援するための法律施行規則に規定する就労継続支援A型の事業所における利用者以外の者であること。

■ 正規雇用労働者の定義と対象となる労働者要件

正規雇用労働者の定義

※支給対象期間中に実施が予定されている「昇給」等が適用されていない場合、正規雇用労働者の要件を満たさず、支給対象とならない場合があります。

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。

※正社員化時に試用期間ありとして雇用契約書の交付を受けた者は、試用期間中は正社員化が完了したものとみなさず、賃金上昇要件や支給申請期間等において、試用期間終了日の翌日に正社員化が完了したものと読み替える（ただし、以下の対象労働者要件においては、事業所における正社員化日を基準として、賃金の額又は計算方法が正規雇用労働者と異なる就業規則等の適用を受けていたことを確認する。）。

対象となる労働者要件

※P.16の①イ、工に該当する場合を除く

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

4 対象となる事業主

(1) 有期雇用労働者または無期雇用労働者を正社員化する場合、次のすべてに該当する事業主が対象です。

- | | |
|---|---|
| ① | 有期雇用労働者等を正規雇用労働者に転換する制度 ^{※1} を就業規則または労働協約その他これに準ずるもの ^{※2} に規定している事業主 ^{※3} であること。 |
| ② | 上記①の制度の規定に基づき、雇用する有期雇用労働者等を正社員化した事業主であること。 |
| ③ | 上記②により正社員化された労働者を、正社員化後6か月以上の期間継続して雇用し、当該労働者に対して正社員化後6か月 ^{※4} 分の賃金 ^{※5} を支給した事業主であること。
第2期支給申請の場合 は、正社員化後、12か月以上継続雇用し、正社員化後12か月 ^{※4} 分の賃金 ^{※5} を支給した事業主であること。 |
| ④ | 多様な正社員への転換の場合にあっては、上記①の制度の規定に基づき正社員化した日において、対象労働者以外に正規雇用労働者（多様な正社員を除く。）を雇用していた事業主であること。 |
| ⑤ | 支給申請日において当該制度を継続して運用している事業主であること。 |

正社員化後6か月間の賃金を、正社員化前6か月間の賃金より**3%以上増額**させている事業主であること
第2期支給申請の場合は、第1期（正社員化後、通常の勤務をした6か月間）の賃金と比較して、第2期（第1期後、通常の勤務をした6か月間）の賃金を、合理的な理由無く引き下げていないこと。

<賃金とは>

- ・ 基本給および定額で支給されている諸手当（注）を含む賃金の総額。
- ・ 原則、所定労働時間1時間当たりの賃金で比較する。
ただし、正社員化前後において所定労働時間に変更がなく支給形態がいずれも月給である場合は、6か月間の賃金の総額。
- ・ 支給対象事業主が実施した人材開発支援助成金（人材育成支援コース）の有期実習型訓練を受講し、修了した有期雇用労働者等および特定紹介予定派遣労働者であって、正社員化前の期間が6か月未満の場合は正社員化前の雇用期間に応じた賃金。

（注）

- ⑥
- ・ 名称の如何を問わず、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等、実態として労働者の処遇が改善しているか判断できない手当は除く。
 - ・ 上述の条件に該当しない「定額で支給される諸手当」は、正社員化前6か月間の賃金に含めるが、正社員化後6か月間の賃金に含めるものは、当該手当の決定および計算の方法（支給要件を含む）が就業規則または労働協約に記載されているものに限る。
そのため、本コースを受給するに際しては、原則として労働者に支給する諸手当について、適切に就業規則または労働協約に記載している必要があること。
 - ・ 固定残業代の総額または時間相当数を減らしている場合は、正社員化前後の賃金に固定残業代を含めた場合、含めなかった場合のいずれで比較しても、⑥を満たす必要があること。
 - ・ 時給制の場合は1時間あたりの、日給制の場合は1日あたりの単価が定められている手当については、「毎月の状況により変動することが見込まれるため、実態として労働者の処遇が改善しているか判断できないもの」には該当しない。

※P.27「賃金3%以上増額の際に含めることのできない手当」も参照のこと。

正社員化した日の前日から起算して6か月前の日から1年を経過する日までの間に、当該正社員化を行った適用事業所において、雇用保険被保険者^{※6}を解雇^{※7}等事業主の都合により離職させていない事業主であること。

例：正社員化日が10/1の場合



⑧ 正社員化した日の前日から起算して6か月前の日から1年を経過する日までの間に、当該正社員化を行った適用事業所において、雇用保険法第23条第1項に規定する特定受給資格者（以下「特定受給資格者」という）となる離職理由のうち離職区分1 Aまたは3 Aに区分される離職理由により離職した者（以下「特定受給資格離職者」という）として同法第13条に規定する受給資格の決定が行われたものの数を、当該事業所における当該転換を行った日における雇用保険被保険者数で除した割合が**6%**を超えていない^{※8}事業主であること。

⑨ 上記①の制度を含め、雇用する労働者を他の雇用形態に転換する制度がある場合にあっては、その対象となる労働者本人の同意に基づく制度として運用している事業主であること。

⑩ 正社員化した日以降、当該労働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。

⑪ 正社員化した日以降、当該労働者が社会保険の適用要件を満たす事業所の事業主に雇用されている場合、社会保険の被保険者として適用させていること。社会保険の適用要件を満たさない事業所の事業主（任意適用申請をしていない事業所の事業主、個人事業主）が正社員化させた場合、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。

⑫

母子家庭の母等または父子家庭の父に係る加算の適用を受ける場合にあっては、正社員化した日において母子家庭の母等または父子家庭の父の有期雇用労働者等を転換した事業主であること。

⑬

正規雇用労働者への転換制度を新たに規定した場合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同一のキャリアアップ期間中に、正規雇用労働者への転換制度を新たに規定し、当該転換制度により、有期雇用労働者等を当該雇用区分に転換した事業主であること（既に同転換規定が存在し、対象労働者より前に同制度の利用者がいる場合は加算の対象とならないこと）。

⑭

勤務地限定、職務限定または短時間正社員制度に係る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同一のキャリアアップ期間中に、勤務地限定正社員制度、職務限定正社員制度または短時間正社員制度を新たに規定し、有期雇用労働者等を当該雇用区分に転換した事業主であること。

労働者・事業主ともに対象要件があるので、
きちんと確認して進めるようにしましょう！

■支給申請期間

(第1期)

- ・ 正社員化した対象労働者に対し、正規雇用労働者としての賃金を6か月分支給した日※の翌日から起算して2か月以内に申請してください。

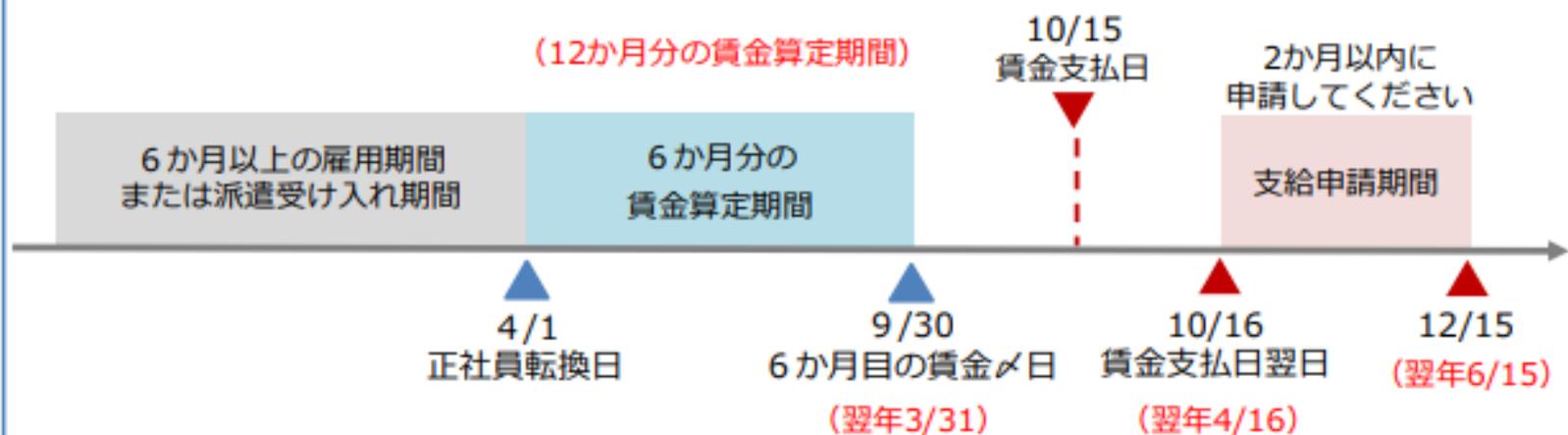
(第2期) (※第1期支給申請で不支給決定を受けた場合は、第2期は支給申請できません。)

- ・ 正社員化した対象労働者に対し、正規雇用労働者としての賃金を12か月分支給した日※の翌日から起算して2か月以内に申請してください。

※ 就業規則等の規定により、時間外手当を実績に応じ基本給等とは別に翌月等に支給している場合、6か月分の時間外手当が支給される日とする(時間外勤務の実績がなく、結果として支給がない場合を含む。)

※ 転換日または直接雇用日が賃金締切日の翌日でない場合は、転換日または直接雇用日以降の最初の賃金締切日後6か月分。いずれも勤務をした日数が11日未満の月を除く。ただし、有給休暇等の労働対価が全額支給された日は出勤日とみなす。

(例) 賃金締切日が月末で翌月15日払いの企業の場合



※正社員化後、試用期間の適用を受ける場合は、試用期間終了日の翌日を正社員化した日とみなします。

細かい要件、賃金の計算等については、
下記のQRコード、URLをご参照ください！

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/part_haken/jigyounushi/career.html

※今回の資料につきましてもこちらのURLより引用しております。



兵庫働き方改革推進支援センターのご案内

○個別訪問（オンラインも可能）が年間原則3回まで無料で受けられます

○セミナーの実施も致します

○電話相談も可能です

●ご清聴ありがとうございました●

兵庫働き方改革推進支援センター

支援サービスのご案内

1 お気軽にお電話ください。 ●平日、9:00~17:00
「働き方改革」・「育児・介護休業法」への
対応や求人・採用に向けた質問にお応
えします。 専門家が丁寧にお応えします。
☎0120-79-1149

2 専門家による訪問支援を行います。
オンライン相談の要望にも応じます。
令和3年度 県内500社がフル活用。
専門家を企業に派遣し現場の課題解決にあたります。1社原則3回まで無料。「同一労働・同一賃金」などの課題については、最大6回まで無料で利用できます。現場に則したアドバイスが好評です。下記の用紙でお気軽にお申込みください。

秘密厳守
原則3回まで無料
課題により最大6回まで利用可

- 生産性向上・労働時間の削減を応援します。
- 就業規則・賃金規定の作成や見直しを応援します。
- 助成金の活用を応援します。

3 セミナー・研修会、相談窓口講師を無料で派遣します。
●セミナー・研修会に講師を派遣します。テーマ・内容について相談に応じます。
●団体・業界団体が実施する相談窓口講師を派遣します。
講師派遣については、上記フリーダイヤルにお電話ください。