

キャリアアップ助成金Q&A

・キャリアアップ計画について

Q-1 キャリアアップ管理者は、どのような人を選任すれば良いですか。

A-1 その事業所に雇用されている方の中で、有期契約労働者等のキャリアアップに取り組む者として必要な知識及び経験を有していると認められる方、もしくは事業主や役員がキャリアアップ管理者になることができます。

Q-2 一人のキャリアアップ管理者が複数の事業所のキャリアアップ管理者を兼ねることができますか。

A-2 キャリアアップ管理者は、雇用保険適用事業所ごとに設置する必要があることから、複数の適用事業所のキャリアアップ管理者を兼ねることはできません。

Q-3 事業主や役員が複数の事業所のキャリアアップ管理者を兼ねることはできますか。

A-3 Q2での回答どおり、それぞれの雇用保険適用事業所でキャリアアップ管理者を設置する必要があることから、事業主であっても一つの事業所のみでしかキャリアアップ管理者にはなれません。

Q-4 事業所に有期契約労働者しか在籍しておらず、店長も有期契約労働者なのですが、有期契約労働者であってもキャリアアップ管理者になることはできますか。

A-4 有期契約労働者等であっても、Q1の回答のようなキャリアアップ管理者としての適格性を満たす方であれば、キャリアアップ管理者になることができます。

Q-5 事業主がキャリアアップ管理者になることはできますか。

A-5 事業主であっても、Q1の回答のようなキャリアアップ管理者としての適格性を満たす方であれば、キャリアアップ管理者になることができます。

Q-6 キャリアアップ計画期間内に各コース（人材育成コースを除く。）の取組が終わらない場合、キャリアアップ計画期間満了前に計画期間を延長することはできますか。

A-6 キャリアアップ計画期間は、計画期間満了前であれば、変更届を提出することにより当初の計画期間開始日から最大5年まで延長することができます。ただし、もともと5年間の計画期間を設定している場合や、計画期間満了日後の場合には、変更届による延長ができないので、計画期間内に取組が収まるよう計画的に取組を実施してください。この場合、計画期間満了日の翌日以降、当該日を開始日とする新たなキャリアアップ計画書を提出することができます（人材育成コースを実施する場合のみ、Q-7の例外的な取扱いがありますので、ご注意ください）。なお、計画期間満了日の翌日から新たな取組を予定しているものの、計画期間満了日の翌日が行政機関の休日（土日祝日、12月29日～1月3日）のため提出できなかった場合には、翌開庁日にキャリアアップ計画を労働局に提出した場合に限り、計画期間満了日の翌日を開始日とする計画期間を設定できます。

Q-7 キャリアアップ計画期間内に人材育成コースの取組が終わらない場合、キャリアアップ計画期間満了前に計画期間を延長することはできますか。

A-7 人材育成コースにおいては、原則として、キャリアアップ計画期間内に訓練が終了している必要がありますが、5年間キャリアアップ計画に取り組み、かつ、5年間経過後もなお従業員の正社員化等に向けて訓練を実施しようとする場合、例外的な措置として下記の取扱いとなります。

- ・ 訓練期間中の一部の期間が当初のキャリアアップ計画期間外となる場合

当初のキャリアアップ計画期間が5年間となる日の翌日を開始日とする新たなキャリアアップ計画書を提出してください。提出期限については、当初の計画期間が5年間となる日の翌日以降速やかに提出してください。ただし、人材育成コース以外のコースを選択して提出することはできません。

- ・ 訓練期間の全期間が当初のキャリアアップ計画期間外となる場合

原則、当初のキャリアアップ計画期間が5年間となる日の翌日から当該訓練開始日の前日までに新たなキャリアアップ計画書を提出してください。

Q-8 訓練期間の一部の期間がキャリアアップ計画期間外となったので、A-7に基づきキャリアアップ計画を提出しましたが、さらに他のコースの活用も考えています。どのようにしたら良いですか。

A-8 キャリアアップ計画変更届を提出することにより、取組を予定しているコースを追加してください（変更届は、計画書の提出後又は計画書と同時に提出することができます）。

・全コース共通事項について

Q-1 添付書類について、見やすいように原本を加工するなどして別途作成した書類でもよいのでしょうか。

A-1 不正受給を防止する観点から、添付書類は、原本から転記又は別途作成したものではなく、根拠法令に基づき、実際に使用者が事業場ごとに調製し記入しているもの、又は原本を複写機等の機材を用いて複写したものである必要があります。

Q-2 労働者が10人未満の事業所の場合、就業規則の作成義務はありませんが、それでも就業規則を作成し、必要な規定を整備しなければならないのでしょうか。

A-2 労働者が10人未満の事業所の場合、就業規則の作成義務はありませんが、本助成金においては「労働者が確認できる客観的な規定に基づいて」取組を実施することが必要です。そのため、本助成金のうち、就業規則等への規定が必要なコースを実施する場合には、就業規則の作成義務のない事業所であっても就業規則又は労働協約その他これに準ずるものを作成し、必要な規定を整備した上で労働者に明示し、その規定に基づいて取組を実施する必要があります。ただし、10人未満の事業所が就業規則を作成する場合には、支給申請前に所轄の労働基準監督署長に届け出るか（施行は取組日までに）、又は就業規則の実施について事業主と労働組合等の労働者代表者の署名及び押印による申立書が添付されていることが必要です。

Q-3 キャリアアップに係る取組実施後、対象となる労働者を継続して雇用している必要がありますが、対象となる労働者を関連会社に転籍出向させた場合には支給を受けられるのでしょうか。

A-3 たとえば、正社員化コースでは、転換した労働者について転換後6か月の期間継続して雇用している必要がありますが、転換後に関連会社等に転籍出向させた場合、支給対象とはなりません。他のコースについても、取組実施後、対象労働者を転籍出向させた場合には同様に支給対象とはなりません。

Q-4 支給申請期間中に対象者が離職した場合は支給申請ができるのでしょうか。

A-4 支給申請日において対象者が離職している場合（本人の都合による離職及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又は本人の責めに帰すべき理由による解雇を除く。）は、助成金は支給されません。

Q-5 申請様式や支給金額は、各コースの取組を行った日で変化しますが、各コースの取組を行った日は具体的にどの時点になりますか。

A-5 各コースの取組日は以下のとおり。

- ・正社員化コース：正規雇用労働者等への転換又は直接雇用日
- ・人材育成コース：訓練計画届を提出した日
- ・賃金規定等改定コース：賃金規定等を改定した日
- ・健康診断制度コース：健康診断制度を就業規則等に規定した日
- ・賃金規定等共通化コース：賃金規定等を共通化した日
- ・諸手当制度共通化コース：諸手当制度を共通化した日
- ・選択的適用拡大導入時処遇改善コース：社会保険の適用拡大措置の実施日
- ・短時間労働者労働時間延長コース：週所定労働時間延長実施日

Q-6 外国人労働者はキャリアアップ助成金の対象になるのでしょうか。

A-6 正社員化コースについて、外国人技能実習生については、帰国を前提とした者であることから、支給対象外です。また、EPA受入人材として、看護師・介護福祉士試験合格前の者については、在留期間に上限があることから、支給対象外です。

人材育成コースについて、原則として対象となるのは、在留資格が「定住者」の方です。在留資格が、「家族滞在」、「留学」、「技能実習」や就労目的で在留が認められる外国人等（例：技術や国際業務など）は支給対象外です。その他、「特定活動在留資格者」は対象になる場合がありますので、詳細は、管轄の都道府県労働局へお問い合わせください。

上記以外のコースについては、その他の要件を満たしている場合には支給対象となります。

・正社員化コースについて

Q-1 転換（直接雇用）制度の就業規則等への規定に当たって、注意することはありますか。

A-1 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）及び転換時期を必ず規定する必要があります。具体的な規定例については、キャリアアップ助成金パンフレット 21 ページ及び 22 ページをご覧ください。

Q-2 派遣元事業所において対象労働者を正規雇用労働者に転換し、引き続き派遣労働者として勤務させることは可能でしょうか。また、派遣元事業所において抵触日後に対象労働者を転換した場合、支給対象になるのでしょうか。

A-2 キャリアアップ助成金における正規雇用労働者の定義として、「派遣労働者として雇用されている者でないこと」という要件があることから、転換後、引き続き派遣労働者として雇用されている場合には、正規雇用労働者へ転換したとは見なせず、無期雇用労働者に転換したものと見なされます（この場合、基本給が5%以上増加していることが必要です）。

また、派遣元事業所において転換する場合、抵触日後であれば、派遣元事業主が講ずべき措置として、「派遣労働者以外の労働者として期間を定めずに雇用することができるように雇用の機会を確保するとともに、その機会を提供すること」が求められることから、支給対象とはなりません。

Q-3 転換後6ヶ月の間に、対象労働者が病気などにより休職している場合、支給申請のタイミングはいつでしょうか。

A-3 対象労働者が休職している場合や育児・介護休業や事業主都合の休業（出勤なし）している場合、通常の勤務をした日に含まず、転換後、通常の勤務をした日が11日以上ある月の6か月分の賃金を支給するまで申請できません。ただし、給与が満額支払われている場合は通常の勤務をした日に含まれます。

Q-4 他の助成金により雇用した労働者を転換した場合、支給対象となるのでしょうか。

A-4 たとえば、特定求職者雇用開発助成金（特定就職困難者コース）や、地域雇用開発助成金（地域雇用開発コース）のように、継続して雇用する労働者として雇い入れることが要件となっている助成金の支給対象となった労働者を転換する場合、仮に当該労働者が1年ごとの契約更新による有期契約労働者であっても無期雇用労働者とみなすことから、無期雇用労働者から正規雇用労働者（多様な正社員を含みます。）へ転換する場合のみ支給対象となります。

Q-5 同一法人で雇用保険適用事業所番号が異なる事業所Aと事業所Bについて、事業所Aで転換し、その後、事業所Bに転勤させた場合、支給対象となるのでしょうか。

A-5 事業所Aで転換後、事業所Bに転勤となった場合でも、通算して6ヶ月以上の期間継続して雇用し、転換後6ヶ月分の賃金を支給した場合には、事業所Aから支給申請を行うことができます。

Q-6 正規雇用労働者への転換制度を規定し、就業規則等に転換の要件として「勤続3年以上」と規定しながら、勤続1年で所属長の推薦を受けて転換した場合は、本コースの正社員化コースの対象となるのでしょうか。なお、就業規則等に例外的な取扱いについての規定はありません。

A-6 就業規則等に例外的な取扱いについての規定がない場合は、客観的に確認可能な要件とは言えないことから、本コースの対象となりません。

Q-7 就業規則等において、正社員転換制度の対象労働者について、年齢制限を設けている場合は、正社員化コースの対象となりますか。

A-7 年齢を理由に正社員転換制度の対象者を限定している場合、対象となりません。

Q-8 正社員は月給制、多様な正社員は時給制としている場合、対象労働者を多様な正社員として転換しても支給が受けられるのでしょうか。

A-8 キャリアアップ助成金における多様な正社員（勤務地限定正社員、職務限定正社員及び短時間正社員）は、「賃金の算定方法及び支給形態、賞与、退職金、休日、定期的な昇給や昇格の有無等の労働条件について、同一の事業主に雇用される正規雇用労働者の正社員待遇が適用されている労働者であること」が要件であることから、正社員が月給制で、多様な正社員が時給制となっている場合には支給を受けることはできません。

Q-9 無期雇用労働者への転換時に基本給5%以上昇給することが要件となっていますが、具体的にどのような計算に基づき昇給させれば良いのでしょうか。

A-9 以下の方法を参考として計算してください。

- ① 転換前と転換後の給与がともに「月給」の場合
転換後の月給が、転換前の月給×1.05した金額以上となっていること。
- ② 転換前が「時給」、転換後が「月給」の場合
転換後の月給が、転換前の時給×転換後の所定労働時間×年間を通じて最長の月の営業日数×1.05した金額以上となっていること。
- ③ 転換前が「時給」、転換後が「日給」の場合
転換後の日給が、転換前の時給×転換後の所定労働時間×1.05した金額以上となっていること。
- ④ 転換前の給与が「日給」、転換後の給与が「月給」の場合
転換後の月給が、転換前の日給×年間を通じて最長の月の営業日数×1.05した金額以上となっていること。

Q-10 正社員に夏期休暇や特別休暇が適用され、多様な正社員には適用されない場合、対象者を多様な正社員に転換したとして支給が受けられますか。

A-10 キャリアアップ助成金における多様な正社員（勤務地限定正社員、職務限定正社員及び短時間正社員）は、「賃金の算定方法及び支給形態、賞与、退職金、休日、定期的な昇給や昇格の有無等の労働条件について、同一の事業主に雇用される正規雇用労働者の正社員待遇が適用されている労働者であること」が要件であることから、正社員に夏期休暇や特別休暇が適用され、多様な正社員には適用されていない場合には支給を受けることはできません。

Q-11 正規雇用労働者に転換後6ヶ月の賃金を支給した日が、キャリアアップ計画期間を過ぎている場合でも支給を受けられるのでしょうか。

A-11 キャリアアップ計画期間内に正規雇用労働者等に転換されたのであれば、支給対象となります。

Q-12 正社員化をしたのですが、本人の家庭の都合で他の正社員の通常の労働時間より1時間短い所定労働時間とし、本人に労働条件通知書を交付した場合でも対象となるのでしょうか。

A-12 キャリアアップ助成金における「正規雇用労働者」の定義に該当しないため、支給対象となりません。ただし、就業規則上に「短時間正社員」の規定及び短時間正社員への転換規定があり、その規定に沿って転換をしていれば、多様な正社員へ転換したとして対象となります。

Q-13 正規雇用への転換させることを考えていますが、仮に正規雇用へ転換したとしても、1年を待たずして定年退職を迎えるため、正規雇用の期間が極めて短くなってしまいます。この場合でも支給対象になりますか。

A-13 正規雇用へ転換後、定年までの期間が1年に満たない場合は対象となりません。ただし、定年制の適用を受けないことが就業規則等で明らかになっている無期雇用労働者への転換については、対象となる場合があります。

Q-14 当事業所では、正規雇用の定年年齢を就業規則で60歳と規定していますが、63歳で新たに雇用した有期契約労働者を正規雇用へ転換させることを検討しています。この場合でも支給対象になりますか。

A-14 定年年齢を超えた方の正規雇用への転換については、助成対象とはなりません。ただし、定年制の適用を受けないことが就業規則等で明らかになっている無期雇用労働者への転換については、対象となる場合があります。

Q-15 当事業所では、正規雇用の定年年齢を就業規則で60歳と規定していますが、この度、当事業所で一度定年を迎え有期契約労働者になった者を、64歳で改めて正規雇用へ転換させることを検討しています。この場合でも支給対象になりますか。

A-15 支給申請事業主の事業所で一度定年を迎えた労働者の方は、これまで当該事業所において正規雇用としての待遇を受けていたこと等に鑑み、その後、正規雇用又は無期雇用に転換する場合であっても、助成対象とはなりません。

Q-16 短時間正社員へ転換した場合の支給要件に、「原則、所定労働時間または所定労働日数を超えた勤務をしていないこと。」とありますが、当事業所の短時間正社員は、所定労働日数は通常の正規雇用労働者と同じですが、1日あたりの所定労働時間を2時間短くしています。

この場合、仮に恒常的に1日1時間の残業が生じていたとしても、所定労働日数を超えた勤務をしていなければ、要件を満たしたことになるのでしょうか。

A-16 「原則、所定労働時間または所定労働日数を超えた勤務をしていないこと。」という要件は、事業所における短時間正社員が通常の正規雇用労働者と比較し、所定労働時間を短くしている場合は、所定労働時間を超えていないか否か、所定労働日数を少なくしている場合は、所定労働日数を超えていないか否かによって判断します（所定労働時間、所定労働日数をどちらも短くしている場合は、所定労働時間及び所定労働日数を超えていないか否かによって判断）。

そのため、ご質問のケースについては、所定労働時間を超える残業が恒常的に生じていることから、支給要件を満たしていると判断することは出来ません。

・人材育成コースについて

Q-1 具体的な手続きの流れを教えてください。

A-1 人材育成コースは、有期契約労働者等に一般職業訓練（Off-JT）又は有期実習型訓練（Off-JT と OJT を組み合わせたもの）を行った場合に助成するものです。概ね必要な手続きは以下のとおりとなります。（※その他に審査を行うために各種添付書類が必要となります。詳細は管轄の都道府県労働局にお問い合わせください。）

① 「キャリアアップ計画書」の作成・提出後、正社員転換等を目的に、どのような訓練を誰に対して実施するかなどを定めた「訓練計画届」を訓練開始日の前日の1か月前までに管轄の都道府県労働局に提出（キャリアアップ計画書と同時に提出することもできます。）し、確認を受ける必要があります（ハローワークで受付けている都道府県労働局もありますので、提出前にご確認ください）。

なお、訓練計画届の内容を変更する場合には、変更内容が生じる前までに「計画変更届」を提出する必要があります。

※ 有期実習型の訓練受講者は、ジョブ・カード作成アドバイザーによるキャリアコンサルティングを受け、訓練の必要性の有無について確認を受ける必要があります。

なお、「訓練計画届」の提出時に訓練対象者が既に雇用されている場合は、「訓練計画届」の提出前に実施しておく必要があります。

また、新たに雇用して訓練を実施する場合は、訓練開始日の前までに実施しておく必要があります。

② 「訓練開始届」を訓練開始日の翌日から1か月以内に提出する必要があります。

③ 訓練の実施期間の終了日の翌日から2か月以内に「支給申請書」を提出する必要があります。

Q-2 Q-1にOff-JT、OJTとありますがどのような訓練なのでしょう。

A-2 「Off-JT」とは、企業の生産ライン又は就労の場における通常の生産活動と区別して業務の遂行の課程外で行われる職業訓練をいい、「OJT」とは、適格な指導者の指導の下、事業主が行う業務の遂行の過程内における実務を通じた実践的な技能及びこれに関する知識の習得に係る職業訓練をいいます。

Q-3 Q-2にOJTの「適格な指導者」とありますが、どのような人を指すのでしょうか。

A-3 適格な指導者とは、事業所内での業務に精通し、職業訓練実施日における出勤状況・出退勤時刻を確認できる訓練担当者（事業主、役員等訓練実施事業所の事業により報酬を受けている者、又は従業員として当該事業所から賃金を受けている者）をいいます。

Q-4 訓練計画届の提出期限が「訓練開始日の前日から起算して1か月前まで」となっていますが、具体的に教えてください。

A-4 【例1】訓練開始日が7月1日の場合、訓練開始日の前日は6月30日で、その1か月前の応当日（5月30日）の翌日である5月31日が「訓練開始日の前日から起算して1カ月」に当たる日となります。この5月31日の「前」までですので、5月30日までに提出する必要があります。

【例2】訓練開始日が11月1日の場合、訓練開始日の前日は10月31日で、その1か月前の応答する日（9月31日）がないため、その月の末日を応当日（9月30日）とし、その翌日である10月1日が「訓練開始日の前日から起算して1か月」に当たる日となります。この10月1日の「前」までですので9月30日までに提出する必要があります。

なお、提出期限までに訓練計画届の提出がない場合には、助成金は支給されません。

Q-5 提出書類に訓練実施状況報告書（訓練日誌）がありますが、作成にあたって注意することはありますか。

A-5 訓練日誌は、訓練受講者が日々の訓練の振り返りなどに活用することによって、訓練期間中だけでなく訓練修了後においても訓練の効果を高めるために大切なものです。

そのため、訓練担当者はその日の訓練の実施内容がわかるように具体的に記入するとともに、訓練受講者にはその日の受講内容と習得できた（できなかつた）知識・技能等について**毎日、手書きで、具体的に**記入させてください。

単に、「とてもためになった」「上手に出来なかった」など感想だけを記載したものは支給対象となりません。

また、同じ日にOff-JTとOJTを実施する場合は、それぞれ別の枠に記載してください。

Q-6 従業員に対して有期実習型訓練を実施し、OJT 訓練は計画時間数の 8 割以上実施しましたが、Off-JT 訓練は計画時間数の 8 割以上の実施ができませんでした。OJT 訓練分のみ支給を受けられるのでしょうか。

A-6 有期実習型訓練の場合は OJT と Off-JT それぞれの計画時間数の 8 割以上受講していない場合は、助成金は支給されません。

Q-7 所定労働時間外や休日に実施される訓練について助成対象となりますか。

A-7 当該事業所における所定労働時間外に実施される訓練については、36 協定が提出されており、法定どおり割増賃金が支払われたとしても、OFF-JT 分の賃金助成、OJT 分の実施助成は助成対象とはなりません。OFF-JT の経費助成については助成対象となります。

また、休日に実施される訓練については、所定休日と振り替えて実施した OFF-JT、OJT は助成の対象となります。

Q-8 人材育成コースの訓練期間中に訓練対象者が退職しました。この場合に支給申請ができますか？また、支給申請できる場合は、申請期間はどのようになりますか。

A-8 訓練生が訓練期間中に退職した場合には、受講時間数のうち支給対象と認められた訓練時間数に、対象労働者の自己都合退職、病気、けが等事業主の責めによらない理由により訓練が実施できなかった時間数を加えた時間数が、計画時間数の 8 割以上であることが必要です。

また、その際の支給申請は、訓練生が 1 人だけの場合は、退職により訓練を終了した日の翌日から支給申請ができます。この場合、支給申請期間は訓練実施計画期間の終了した日の翌日から 2 か月以内の日となります。

なお、2 人以上の訓練生のうち、一部の訓練生の退職であれば、訓練実施計画期間が終了した日の翌日から 2 か月以内となります。

・賃金規定等改定コースについて

Q-1 これまで賃金規定等がなく、新たに賃金規定等を作成して賃金を2%以上増額した場合、助成金の対象となりますか。

A-1 これまで賃金規定等がなく、新たに賃金規定等を作成して対象となる労働者の賃金を2%以上増額した場合には、支給対象となります。なお、その場合には、賃金規定等の整備前の賃金台帳等と比較して、基本給が2%以上増額していることを確認することになります。

Q-2 賃金規定等改定の対象者について、たとえば「有期契約労働者のうち、60歳以上の定年後再雇用者を除く。」と規定した場合、助成金の支給を受けられるのでしょうか。

A-2 年齢のみの理由をもって対象者を限定することは認められませんが、雇用形態や職種別などの合理的な理由によって対象者を限定している場合には、支給対象となります。なお、その場合には、「一部の」有期契約労働者等の賃金規定等を増額改定した場合の支給額が適用されます。

Q-3 賃金規定等改定コースで、これまで最低賃金を下回っていましたが、賃金規定等の2%以上増額改定を行うことにより最低賃金額となりました。この場合、助成金の対象となりますか。

A-3 賃金規定が最低賃金を下回るとは法違反となるため、本コースでは、最低賃金を上回る部分の増額分しか計上できません。そのため、本ケースについては対象となりません。

Q-4 賃金規定等改定コースの対象者について、「最低賃金の改定に伴い、最低賃金を下回る者についてのみ」とした場合、「一部の」有期契約労働者等の賃金規定等を増額した場合として支給を受けられるのでしょうか。

A-4 雇用形態や職種別など合理的な理由によって対象者を限定している場合とは認められないことから支給対象となりません。ただし、たとえば、複数の店舗（非該当承認施設に限る。）があり、（店舗ごとの業務量等の違いを考慮し）店舗ごとに賃金規定を作成している事業所において、一部の店舗の賃金規定等を改定した場合や、習熟度に応じて賃金規定等が区分（単なる経験年数や勤続年数による区分は含まれません。）されており、一部の習熟度区分の賃金規定等を改定した場合には合理的な理由による区分と考えられることから、「一部の」有期契約労働者等の賃金規定等を増額したものとして支給対象となります。

Q-5 全ての有期契約労働者等を対象に、2%以上増額改定を行ったが、勤務態度等を理由として、結果として全ての有期契約労働者等の賃金が2%以上増額できなかった場合、支給を受けられるのでしょうか。

A-5 本コースの支給を受けるためには、賃金規定等を2%以上増額改定した上で、実際に改定後の賃金規定等に基づき給与を支給する必要がありますので、結果として全ての有期契約労働者等の賃金が2%以上増額できなかった場合には、支給対象とはなりません。

Q-6 賃金規定等を2%以上増額改定したものの、基本給以外の諸手当を減額している場合は、支給を受けられるのでしょうか。

A-6 基本給を2%以上増額改定する一方で、基本給以外の諸手当等を減額している場合は、支給対象となりません。

Q-7 本コースの支給を受けるためには、正規雇用労働者の賃金規定等も2%以上増額改定しなければならないのでしょうか。

A-7 本コースの支給を受けるためには、有期契約労働者等の基本給の賃金規定等を増額改定する必要がありますが、正規雇用労働者の賃金規定等については、必ずしも増額改定する必要はありません。

Q-8 賃金規定等を改定後、対象労働者が病気などにより休職している場合にも支給申請ができるのでしょうか。

A-8 支給申請はできますが、対象労働者が休職している場合や、休業している場合、育児・介護休業や事業主都合の休業（出勤なし）については、通常の勤務をした日に含めないため、賃金規定等改定後、通常の勤務をした日が11日以上ある月の6か月分の賃金が支払われていない場合には、当該労働者を対象労働者数から除いた上で助成額を算定します。ただし、給与が満額支払われている場合は通常の勤務をした日に含まれます。

Q-9 当事業所における有期契約労働者の賃金規定には、時給1,420円の等級があります。これを2%増額すると1448.4円となり、円未満の端数が生じてしまうため、円未満を四捨五入して1,448円としました。この場合、2%増額したという要件を満たしたことになるのでしょうか。

A-9 2%以上の、賃金規定等の増額が支給要件であることから、ご質問のケースの場合、【 $1,448 \text{円} \div 1,420 \text{円} \times 100 = 101.97\%$ 】となり、増額した昇給率は1.97%となるため、支給要件を満たしたこととなりません。

・健康診断制度コースについて

Q-1 健康診断を実施した病院等から領収書等、対象労働者が健康診断を受診したことを確認できる書類の提供を拒否された場合、支給を受けられないのでしょうか。

A-1 健康診断を実施したことの確認書類については、領収書等を添付する必要がありますが、いくつかの検診のうち一部の領収書しか提出できない場合や、領収書の提供を受けられず、全ての検診の領収書が提出できない場合であっても、実際に対象労働者が健康診断を受けたことが確認できる書類であれば、領収書以外の書類を添付することで代えることができます。

Q-2 有期契約労働者等への健康診断を、複数の病院等で実施した場合も支給を受けられるのでしょうか。

A-2 たとえば、人間ドックを実施する場合には、1つの病院では実施できない検診も想定されることから、複数の病院等で健康診断を実施した場合も支給対象となります。

Q-3 有期契約労働者等への健康診断を、雇入時健康診断だけに限定している場合でも支給対象となるのでしょうか。

A-3 本コースの支給を受けるためには、労働協約又は就業規則により、その雇用する有期契約労働者等のうち、雇入時健康診断もしくは定期健康診断において事業主に実施が義務付けられていない有期契約労働者等に健康診断を適用する制度又はその雇用する有期契約労働者等に人間ドックの健康診断を適用する制度を設け、延べ4人以上に実施する必要がありますので、有期契約労働者等への健康診断を雇入時健康診断だけに限定している場合であっても支給対象となります。

Q-4 就業規則に健康診断制度を導入する際、対象者を「40歳以上」「女性のみ」と限定した場合、支給対象となるのでしょうか。

A-4 対象者を年齢や性別によって限定することは、合理的な理由とは認められないことから、年齢や性別によって対象者を限定している場合には支給対象とはなりません。

Q-5 平成28年度中に就業規則に健康診断制度を規定したのですが、4人目が健康診断を受診したのは平成29年の9月でした。平成29年度のパンフレットと平成28年度以前のパンフレットでは、支給申請期間が異なっているのですが、支給申請期間はどのようなのでしょうか。「・全コース共通事項」A-5には、健康診断制度を就業規則等に規定した日によって申請様式や支給金額が変わるとありますが、支給申請期間の取扱いを教えてください。

A-5 支給申請期間についても、申請様式や支給金額と同様に、就業規則等に健康診断制度を規定した日によって取扱いが変わります。具体的には、平成28年度以前に健康診断制度を規定した場合の支給申請期間は、4人目が受診した日の翌日から2か月以内、平成29年度以降に健康診断制度を規定した場合の支給申請期間は、4人目が受診した日を含む月の賃金支払日の翌日から2か月以内ですので、ご質問のケースの場合、4人目が受診した日の翌日から2か月以内が支給申請期間となります。

・賃金規定等共通化コースについて

Q-1 賃金規定等の共通化を実施したものの、対象となる正規雇用労働者が存在しない場合、本コースの支給を受けられるのでしょうか。

A-1 本コースの趣旨は、正規雇用労働者に適用している賃金規定等を、雇用する有期契約労働者等に対しても適用することであることから、共通化した等級において、正規雇用労働者が1人も存在しない場合には、本コースの支給を受けることはできません。

Q-2 賃金規定等の共通化に当たって、どのように正規雇用労働者の時給を計算したら良いのでしょうか。

A-2 本コースについては、有期契約労働者等の基本給など職務の内容に密接に関連して支払われる賃金の時間当たりの額を、正規雇用労働者と同等とすることが要件となっています。正規雇用労働者の時間給の計算に当たっては、正規雇用労働者の1ヶ月当たりの給与を、正規雇用労働者の1日の所定労働時間及び年間通して最小の月の労働日数で除算した上で、有期契約労働者等の時給が、当該計算後の時給と同額又はそれ以上になるよう賃金規定等を共通化する必要があります。

計算方法：正規雇用労働者の1ヶ月当たりの給与÷正規雇用労働者の1日の所定労働時間÷年間通して最小の月の労働日数

Q-3 正規雇用労働者の賃金規定等において、等級の下に号俸が存在する場合、どのように共通化したら良いのでしょうか。

A-3 等級の下に号俸があり、当該号俸に基づいて個別の労働者の賃金が決定される場合、正規雇用労働者の時給換算後の賃金が有期契約労働者等の時給より高くなる場合があることから、原則として正規雇用労働者の号俸等と有期契約労働者等の時給が1対1対応としている必要があります。ただし、その場合には、各号俸を1つの等級とみなし、3区分（号俸）以上設け、2区分（号俸）以上共通化させた場合にも支給対象となります。

・ 諸手当制度共通化コースについて

Q-1 賞与、時間外労働手当及び深夜・休日労働手当以外の諸手当については、1ヶ月相当分として3,000円以上の支給が要件になっていますが、いくつかの諸手当を組み合わせると合計3,000円以上とした場合でも支給対象となるのでしょうか。

A-1 諸手当の導入に当たっては、いくつかの手当を組み合わせると3,000円以上とすることは適切ではなく、1つの手当として3,000円以上の手当を導入する必要があります。

Q-2 一部の労働者に対象を限定するような諸手当制度を導入した場合、支給対象となるのでしょうか。

A-2 合理的な理由なく、一部の労働者のみを対象とするように諸手当制度を就業規則等に規定している場合には、支給対象外となります。ただし、たとえば、扶養家族がいる者のみを対象とした家族手当を導入する場合や、賃貸により〇円以上の家賃を支払っている者のみを対象とした住宅手当を導入する場合等には、合理的な理由と認められ、支給対象となります。

Q-3 就業規則等を改定し、新たに諸手当制度を設け、有期契約労働者等に適用しましたが、正規雇用労働者が1人も存在しない場合でも、助成金の支給が受けられるのでしょうか。

A-3 本コースの趣旨は、正規雇用労働者に適用している諸手当を、雇用する有期契約労働者等に対しても適用することであることから、正規雇用労働者が1人も存在しない場合には、本コースの支給を受けることはできません。

・ 選択的適用拡大導入時処遇改善コースについて

Q-1 基本給は2%以上増額改定したものの、基本給以外の諸手当を2%以上減額している場合は、支給を受けられるのでしょうか。

A-1 本コースの趣旨は、対象となる労働者を社会保険へ加入させると同時に、手取り収入が減少することを防ぐことであることから、基本給の増額改定と同時に、合理的な理由なく基本給以外の諸手当を減額した場合には、支給対象となりません。

Q-2 既に社会保険への加入義務が生じている労働者について、賃金の引き上げを実施した場合、支給対象になるのでしょうか。

A-2 本コースは、社会保険への加入義務が生じていない労働者の社会保険への加入を後押しするための助成であることから、既に社会保険への加入義務が生じている労働者について、社会保険へ加入させ、基本給を増額したとしても、支給対象とはなりません。

・ 短時間労働者の労働時間延長コースについて

Q-1 既に社会保険への加入義務が生じている労働者について、労働時間の延長を実施した場合、支給対象になるのでしょうか。

A-1 本コースは、社会保険への加入義務が生じていない労働者の社会保険への加入を後押しするための助成であることから、既に社会保険への加入義務が生じている労働者について、労働時間の延長を実施したとしても支給対象とはなりません。

Q-2 所定労働時間を1時間以上5時間未満延長する場合、賃金規定等改定コース又は選択的適用拡大導入時処遇改善コースに係る取組を実施しなければならないのでしょうか。

A-2 本コースの支給を受けるに当たって、所定労働時間を1時間以上5時間未満延長する場合には、対象となる労働者の手取り収入が減少しないようにするために、賃金規定等改定コース又は選択的適用拡大導入時処遇改善コースに係る取組を実施することが必要です。

Q-3 社会保険の任意適用事業所ですが、本コースの実施に当たって、社会保険への適用・加入をしなければならないのでしょうか。

A-3 本コースの支給を受けるに当たっては、対象となる労働者を社会保険に適用させる必要があることから、社会保険の任意適用事業所の場合であっても、社会保険への適用・加入が必要です。