

26 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等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あり、有期契約労働者等の安定した雇用形態への転換等を目的としています。

本助成金は次の3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・多様な正社員等への転換等を助成する「正社員化コース」
- II 有期契約労働者等に対する職業訓練を助成する「人材育成コース」
- III～VI 有期契約労働者等の賃金規定等改定、正規雇用労働者と共通の処遇制度の導入、短時間労働者の労働時間延長を助成する「処遇改善コース」

I 正社員化コース

有期契約労働者等の正規雇用労働者・多様な正社員等への転換、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～キャリアアップの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。厚生労働省ホームページ「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」

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）～（3）または（5）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（4）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及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（※2）である有期契約労働者

※2 本人が無期雇用労働者に転換される場合、平成25年4月1日以降に締結された契約に係る期間が4年未満である必要があります。

（2）申請事業主に雇用される期間が6か月以上である無期雇用労働者

（3）申請事業主に雇用される期間が6か月以上の勤務地限定正社員、職務限定正社員または短時間正社員（以下「多様な正社員」という。）

（4）同一の業務について6か月以上の期間継続して労働者派遣を受け入れている派遣先の事業所、その他派遣就業場所において当該同一の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、平成25年4月1日以降に締結された契約に係る期間（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4年未満である必要があります

（5）申請事業主が実施した有期実習型訓練を受講し、修了（※4）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、通算雇用期間が4年未満の者に限る)

※4 総訓練時間数のうち、OFF-JT 及び OJT の受講時間数が、支給対象と認められた訓練時間数のそれぞれ8割以上あること

注意 上記の対象労働者の要件に加え、次の1～4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)～(3)まで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または多様な正社員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において正規雇用労働者または多様な正社員として雇用されたことがある者

(2) 無期雇用労働者に転換または直接雇用される場合、当該転換日又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において正規雇用労働者、多様な正社員または無期雇用労働者として雇用されたことがある者

(3) 多様な正社員から正規雇用労働者に転換される場合、当該転換日の前日から過去3年以内に、当該事業主の事業所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

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

3 転換日または直接雇用日の前日から起算して1年6か月前の日から当該転換日または直接雇用日の前日から起算して6か月前の日の前日までの間(以下「基準期間」という。)において、申請事業主と資本的、経済的、組織的関連性等から密接な関係(※5)にある事業主に次の雇用区分(1)～(3)までのいずれかにより雇用されていたことがある者

<雇用区分>

(1) 正規雇用労働者に転換または直接雇用される場合
正規雇用労働者として雇用

(2) 多様な正社員に転換または直接雇用される場合
正規雇用労働者または多様な正社員として雇用

(3) 無期雇用労働者に転換または直接雇用される場合
正規雇用労働者、多様な正社員または無期雇用労働者

※5

- ・ 基準期間において、他の事業主の総株主又は総社員の議決数の過半数を有する事業主を親会社、当該他の事業主を子会社とする場合における、親会社または子会社であること
- ・ 取締役会の構成員について、代表取締役が同一人物であることまたは取締役を兼務している者がいずれかの取締役会の過半数を占めていること

4 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または所定労働日数を超えた勤務をしている者

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」(※6)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

※6 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。

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）～（４）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、（５）～（７）のいずれかを満たしていること。
- （１）次の①～④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（※７）、当該規定に基づき転換等をしたこと
- ※７ 当該制度の適用に当たり、面接試験や筆記試験等適切な手続き、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
- ① 有期契約労働者を正規雇用労働者、多様な正社員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または多様な正社員に転換すること
- ③ 派遣労働者を正規雇用労働者、多様な正社員または無期雇用労働者として直接雇用すること
- ④ 多様な正社員を正規雇用労働者に転換すること
- （２）対象労働者に対して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）①～④の制度を継続していること
- （４）（１）の制度のうち、無期雇用労働者を転換または直接雇用した場合は、対象労働者の基本給が、制度の適用となる前と比べて５％以上昇給していること
- （５）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又は父子家庭の父の有期契約労働者等を転換等した者であること
- （６）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、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）
- （７）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たこと

対象となる事業主

本助成金（コース）を受給する事業主は、次の要件のすべて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７～９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、事業所で雇用する雇用保険被保険者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、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（※８）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

※8 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（勸奨退職のほか、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。

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人あたり支給額	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	派遣労働者を 直接雇用した場合
有期契約から正規雇用への転換等	60万円（45万円）	10万円加算	30万円加算
有期契約から無期雇用への転換等	30万円（22.5万円）	5万円加算	
無期雇用から正規雇用への転換等	30万円（22.5万円）	5万円加算	30万円加算
有期契約から多様な正社員への転換等	40万円（30万円）★	5万円加算	15万円加算
無期雇用から多様な正社員への転換等	10万円（7.5万円）★	5万円加算	15万円加算
多様な正社員から正規雇用への転換等	20万円（15万円）	5万円加算	

★ 勤務地・職務限定正社員制度を新たに規定した場合に1事業所あたり10万円（7.5万円）加算

2 対象労働者の合計人数は、1年度1事業所あたり15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の順に手続きをしてください。

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（※9）、管轄の労働局（※10）に提出して、労働局長の認定を受けてください。

※9 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。

※10 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（※9）、管轄の労働局（※10）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）の受給にあたっては、「各雇用関係助成金に共通の要件等」のD、F、G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。