

## 第2 各助成金別要領

### 11 キャリアアップ助成金

雇用保険法（昭和49年法律第116号）第62条第1項第6号及び第63条第1項第5号並びに雇用保険法施行規則（昭和50年労働省令第3号。以下「雇保則」という。）第118条の2、附則第17条の2の5及び附則第17条の3に基づくキャリアアップ助成金（以下「助成金」という。）の支給については、第1 共通要領に定めるもののほか、この要領の定めるところによる。

#### 0100 趣旨

##### 0101 趣旨

#### 0200 定義

##### 0201 キャリアアップ計画

##### 0202 キャリアアップ管理者

##### 0203 有期雇用労働者

##### 0204 短時間労働者

##### 0205 派遣労働者

##### 0206 無期雇用労働者

##### 0207 正規雇用労働者

##### 0208 勤務地限定正社員

##### 0209 職務限定正社員

##### 0210 短時間正社員

##### 0211 多様な正社員

##### 0212 有期雇用労働者等

##### 0213 大企業事業主

##### 0214 若者雇用促進法に基づく認定事業主

##### 0215 母子家庭の母等

##### 0216 父子家庭の父

##### 0217 就業規則

##### 0218 労働協約

##### 0219 職務評価

##### 0220 賃金テーブル

##### 0221 雇入時健康診断

##### 0222 定期健康診断

##### 0223 人間ドック

#### 0300 事業主が行うキャリアアップの取組

##### 0301 対象事業主（共通）

##### 0302 キャリアアップ計画

##### 0303 キャリアアップ管理者

##### 0304 キャリアアップの取組

#### 0400 支給資格認定

##### 0401 キャリアアップ計画書等の提出（共通）

##### 0402 添付書類（共通）

##### 0403 支給資格の認定（共通）

#### 0500 支給要件

##### 0501 支給対象事業主（共通）

##### 0502 支給対象期間（共通）

##### 0503 支給申請回数及び併給調整

#### 0600 支給申請

##### 0601 支給申請（共通）

##### 0602 支給申請書の受理（共通）

##### 0603 支給申請書の確認（共通）

#### 0700 支給要件の確認

##### 0701 支給要件の確認（共通）

#### 0800 支給決定

##### 0801 支給決定通知（共通）

##### 0802 支給台帳への記入及び記録の保管（共通）

#### 0900 附則

##### 0901 施行期日

##### 0902 経過措置

1000 正社員化コース

- 1001 概要
- 1002 支給対象事業主
- 1003 対象労働者
- 1004 支給額
- 1005 支給申請期間
- 1006 添付書類
- 1007 支給要件の確認

2000 賃金規定等改定コース

- 2001 概要
- 2002 支給対象事業主
- 2003 対象労働者
- 2004 支給額
- 2005 支給申請期間
- 2006 添付書類
- 2007 支給要件の確認

3000 健康診断制度コース

- 3001 概要
- 3002 支給対象事業主
- 3003 対象労働者
- 3004 支給額
- 3005 支給申請期間
- 3006 添付書類
- 3007 支給要件の確認

4000 賃金規定等共通化コース

- 4001 概要
- 4002 支給対象事業主
- 4003 対象労働者
- 4004 支給額
- 4005 支給申請期間
- 4006 添付書類
- 4007 支給要件の確認

5000 諸手当制度共通化コース

- 5001 概要
- 5002 支給対象事業主
- 5003 対象労働者
- 5004 支給額
- 5005 支給申請期間
- 5006 添付書類
- 5007 支給要件の確認

6000 選択的適用拡大導入時処遇改善コース

- 6001 概要
- 6002 支給対象事業主
- 6003 対象労働者
- 6004 支給額
- 6005 支給申請期間
- 6006 添付書類
- 6007 支給要件の確認

7000 短時間労働者労働時間延長コース

- 7001 概要
- 7002 支給対象事業主
- 7003 対象労働者
- 7004 支給額
- 7005 支給申請期間
- 7006 添付書類
- 7007 支給要件の確認

---

## 0100 趣旨

### 0101 趣旨

有期雇用労働者、短時間労働者、派遣労働者等の企業内でのキャリアアップ（職務経験や職業訓練等の能力開発機会を通じ、職業能力の向上が図られ、これによりその将来の職務上の地位や賃金をはじめとする処遇の改善が図られることをいう（以下同じ。））を支援するため、これらの取組を実施した事業主に対して助成金を支給することにより、労働者の雇用の安定、処遇の改善を推進するものである。

---

## 0200 定義

### 0201 キャリアアップ計画

「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～」（平成25年1月21日付け基発0121第5号・職発0121第2号・能発0121第4号・雇児発0121第1号。以下「ガイドライン」という。）の3（2）②に規定する「キャリアアップ計画」をいう。

### 0202 キャリアアップ管理者

ガイドラインの3（1）に規定する「キャリアアップ管理者」をいう。

### 0203 有期雇用労働者

期間の定めのある労働契約を締結する労働者（0204の短時間労働者及び0205の派遣労働者のうち、期間の定めのある労働契約を締結する労働者を含む。）をいう。

### 0204 短時間労働者

短時間労働者及び有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する法律第2条第1項、又は短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律（平成5年法律第76号）第2条に規定する短時間労働者をいう。

### 0205 派遣労働者

労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律（昭和60年法律第88号。以下「派遣法」という。）第2条に規定する派遣労働者をいう。

### 0206 無期雇用労働者

期間の定めのない労働契約を締結する労働者（0204の短時間労働者及び0205の派遣労働者のうち、期間の定めのない労働契約を締結する労働者を含む。）のうち、通常の労働者（0207の正規雇用労働者、0208の勤務地限定正社員、0209の職務限定正社員及び0210の短時間正社員。以下同じ）以外の者（通常の労働者に適用される労働条件が適用されていないことが確認できる者）をいう。

### 0207 正規雇用労働者

次のイからホまでのいずれにも該当する労働者をいう。

イ 期間の定めのない労働契約を締結している労働者であること。

ロ 派遣労働者として雇用されている者でないこと。

ハ 同一の事業主に雇用される通常の労働者と比べ勤務地又は職務が限定されていないこと。

ニ 所定労働時間が同一の事業主に雇用される通常の労働者の所定労働時間と同じ労働者である

こと（0217の労働協約又は0218の就業規則（以下、「就業規則等」という。）に規定する通常の労働者の所定労働時間が明確ではない場合、他の通常の労働者と比べて所定労働時間が同等であること）。

ホ 同一の事業主に雇用される通常の労働者に適用される就業規則等に規定する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長期雇用を前提とした待遇（以下「正社員待遇」という。）が適用されている労働者であること（正社員待遇が適用されていない正規雇用労働者としての試用期間中の者は、正規雇用労働者から除く。）。

---

#### 0208 勤務地限定正社員

次のイからホまでのいずれにも該当する労働者をいう。

イ 期間の定めのない労働契約を締結している労働者であること。

ロ 派遣労働者として雇用されている者でないこと。

ハ 就業規則等に規定する所定労働時間が同一の事業主に雇用される正規雇用労働者の就業規則等に規定する所定労働時間と同等の労働者であること。

ニ 勤務地が同一の事業主に雇用される正規雇用労働者の勤務地に比べ限定されている労働者であること。なお、当該限定とは、複数の事業所を有する企業等において、勤務地を特定の事業所（複数の場合を含む。）に限定し、当該事業所以外の事業所への異動を行わないものであって、具体的には、例えば次の(イ)から(ハ)までに該当するものとする。

(イ) 勤務地を一つの特定の事業所に限定し、当該事業所以外の事業所への異動を行わないもの

(ロ) 勤務地を居住地から通勤可能な事業所に限定し、当該事業所以外の事業所への異動を行わないもの

(ハ) 勤務地を市町村や都道府県など一定の地域の事業所に限定し、当該事業所以外の事業所への異動を行わないもの

ホ 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。

---

#### 0209 職務限定正社員

次のイからホまでのいずれにも該当する労働者をいう。

イ 期間の定めのない労働契約を締結している労働者であること。

ロ 派遣労働者として雇用されている者でないこと。

ハ 就業規則等に規定する所定労働時間が、同一の事業主に雇用される正規雇用労働者の就業規則等に規定する所定労働時間と同等の労働者であること。

ニ 職務が同一の事業主に雇用される正規雇用労働者の職務に比べ限定されている労働者であること。

ホ 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。

---

#### 0210 短時間正社員

次のイからニまでのいずれにも該当する労働者をいう。

イ 期間の定めのない労働契約を締結している労働者であること。

- ロ 派遣労働者として雇用されている者でないこと。
- ハ 所定労働時間が同一の事業主に雇用される正規雇用労働者の所定労働時間に比べ短い労働者であること。
- ニ 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って、時間当たりの基本給、賞与、退職金等の労働条件が、同一の事業主に雇用される正規雇用労働者と比較して同等である労働者であること。

---

**0211 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をいう。

---

**0212 有期雇用労働者等**

有期雇用労働者及び無期雇用労働者をいう。

---

**0213 大企業事業主**

共通要領の0202の中小企業事業主以外の事業主をいう。

---

**0214 若者雇用促進法に基づく認定事業主**

青少年の雇用の促進等に関する法律（昭和45年法律第98号。以下「若者雇用促進法」という。）第15条の認定を受けた事業主をいう。

---

**0215 母子家庭の母等**

母子及び父子並びに寡婦福祉法（昭和39年法律第129号）第6条第1項に規定する配偶者のない女子であって、20歳未満の子若しくは次に定める障害がある状態にある子又は同項第5号の精神若しくは身体の障害により長期にわたって労働の能力を失っている配偶者（婚姻の届出をしていないが、事実上婚姻関係と同様の事情にある者を含む。）を扶養しているものをいう。

- イ 両目の視力(万国式試視力表によって、測ったものをいい、屈折異常があるものについては、矯正視力について測ったものをいう。)の和が0.08以下のもの
- ロ 両耳の聴力レベルが90デシベル以上のもの
- ハ 平衡機能に著しい障害を有するもの
- ニ そしゃく機能を欠くもの
- ホ 音声又は言語機能に著しい障害を有するもの
- ヘ 両上肢のおや指及びひとさし指又は中指を欠くもの
- ト 両上肢のおや指及びひとさし指又は中指の機能に著しい障害を有するもの
- チ 一上肢の機能に著しい障害を有するもの
- リ 一上肢のすべての指を欠くもの
- ヌ 一上肢のすべての指の機能に著しい障害を有するもの
- ル 両下肢のすべての指を欠くもの
- ヲ 一下肢の機能に著しい障害を有するもの
- ワ 一下肢を足関節以上で欠くもの
- カ 体幹の機能に歩くことができない程度の障害を有するもの
- ヨ 前各項目に掲げるもののほか、身体の機能の障害又は長期にわたる安静を必要とする病状が前各項目と同程度以上と認められる状態であって、日常生活が著しい制限を受けるか又は日常生活に著しい制限を加えることを必要とする程度のもの

タ 精神の障害であって、前項目と同程度以上と認められる程度のもの

レ 心身の機能の障害若しくは病状又は精神の障害が重複する場合であって、その状態が前各項目と同程度以上を認められる程度のもの

---

#### 0216 父子家庭の父

児童扶養手当法（昭和36年法律第238号）第4条第1項に規定する児童扶養手当を受けている者であって、同項第2号に規定する児童の父であるものをいう。

---

#### 0217 就業規則

常時10人以上の労働者を使用する事業主にあつては、管轄する労働基準監督署又は地方運輸局（運輸監理部を含む。）（以下「労働基準監督署等」という。）に届け出た就業規則（労働基準監督署等の受理印があるもの）をいう。

常時10人未満の労働者を使用する事業主にあつては、労働基準監督署等に届け出た就業規則又は就業規則の実施について事業主の記名及び押印と労働組合等の労働者代表者（有期雇用労働者等を含むその事業所全ての労働者の代表者）の署名及び捺印による申立書（例示様式）が添付されている就業規則をいう。

---

#### 0218 労働協約

労働組合と使用者が、労働条件等労使関係に関する事項について合意したことを文書に作成して、その双方が署名又は記名押印したもの（労働組合法第14条に定める効力が生じているもの）をいう。

---

#### 0219 職務評価

職務の大きさ（業務内容・責任の程度）を相対的に比較し、その職務に従事する労働者（正規雇用労働者及び有期雇用労働者等）の待遇が職務の大きさに応じたものとなっているかの現状を把握する手法であつて、要素別点数法、単純比較法、要素比較法及び分類法をいう。

なお、職務評価は、個々の労働者の仕事への取り組み方や能力を評価（人事評価・能力評価）するものとは異なる。

---

#### 0220 賃金テーブル

基本給を算出する際の基礎となる単価（時給、日給又は月給）を金額ごとに整理した一覧表をいう。

---

#### 0221 雇入時健康診断

労働安全衛生規則（昭和47年労働省令第32号）第43条の規定より常時使用する労働者に対して行う健康診断をいう。

この場合において、労働安全衛生規則に規定される雇入時健康診断の対象となる「常時使用する労働者」とは、次のイ及びロのいずれにも該当する者をいう。

イ 期間の定めのない労働契約により使用される者（期間の定めのある労働契約により使用される者であつて、当該契約期間が1年（労働安全衛生規則第45条において引用する同令第13条第1項第2号に掲げる業務に従事する者にあつては6月（以下同じ。））以上である者並びに契約更新により1年以上使用されることが予定されている者及び1年以上引き続き使用されている者を含む。）

ロ その者の1週間の労働時間数が当該事業場において同種の業務に従事する通常の労働者の1週間の所定労働時間数の3/4以上の者

---

## 0222 定期健康診断

労働安全衛生規則第44条の規定により常時使用する労働者（0221の常時使用する労働者と同じ。）に対して行う健康診断をいう。

---

## 0223 人間ドック

次のイに掲げる項目及びロからチまでのいずれかに掲げる項目について行う健康診断をいう。

- イ 基本健康診断（問診、身体計測、理学的検査、血圧測定、検尿（尿中の糖、蛋白、潜血の有無の検査）、循環器検査（血液化学検査（血清総コレステロール、HDL-Cコレステロール及び中性脂肪の検査））、肝機能検査（血清グルタミンオキサロアセチクトランスアミナーゼ（GOT）、血清グルタミンピルビクトランスアミナーゼ（GPT）、ガンマーグルタミルトランスぺプチターゼ（ $\gamma$ -GTP）の検査）、腎機能検査及び血糖検査を行うものをいう。）
- ロ 胃がん検診（問診及び胃部エックス線又は胃カメラによる検査を行うものをいう。）
- ハ 子宮がん検診（問診、視診、子宮頸部の細胞診及び内診を行うものをいう。）
- ニ 肺がん検診（問診、胸部エックス線検査及び喀痰細胞診（医師により受診することが必要と判断された場合に限る。）を行うものをいう。）
- ホ 乳がん検診（問診、視診、触診及び乳房エックス線検査（マンモグラフィ）又は超音波検査を行うものをいう。）
- ヘ 大腸がん検診（問診及び便潜血検査を行うものをいう。）
- ト 歯周疾患健診（問診及び歯周組織検査を行うものをいう。）
- チ 骨粗鬆症健診（問診及び骨量測定を行うものをいう。）

---

## 0300 事業主が行うキャリアアップの取組

### 0301 対象事業主（共通）

本助成金の対象となるキャリアアップの取組を実施することができる事業主は、0101の趣旨を十分理解し、0501の支給対象事業主及び各コースの支給対象事業主の要件に該当することが見込まれるものであること。

---

### 0302 キャリアアップ計画

事業主が作成するキャリアアップ計画は、次のイからトまでのいずれにも該当するものであること。

- イ 雇用保険適用事業所（以下「適用事業所」という。）ごとに作成されたものであること。
- ロ キャリアアップ管理者に係る情報が記載されていること。
- ハ ガイドラインに沿って、対象労働者のキャリアアップに向けて計画的に講じようとする取組の全体像が記載されていること。
- ニ ハに係る個々の取組の内容が記載されていること。
- ホ 計画の対象者、目標、期間、目標を達成するために事業主が講ずる措置及び計画全体の流れが記載されていること。ヘ 計画の期間が3年以上5年以内であること。
- ト 計画の作成に当たって、当該計画の対象労働者の意見も反映されるよう、労働組合等の代表者（※）から意見を聴いたものであること。

※ 労働組合等の代表者とは、当該事業所に労働者の過半数で組織する労働組合がある場合

においては、その労働組合を代表する者、労働者の過半数で組織する労働組合がない場合においては、その事業所内の労働者の過半数を代表する者（有期雇用労働者等を含むその事業所全ての労働者の代表者）である。

---

### 0303 キャリアアップ管理者

事業主が配置するキャリアアップ管理者は、次のイからニまでのいずれにも該当する者であること。

但し、当該適用事業所において、キャリアアップ管理者として適当な者を配置できない場合は、当該適用事業所の事業主又は役員がキャリアアップ管理者になることができる。その場合であっても、当該キャリアアップ管理者が同時に複数の適用事業所のキャリアアップ管理者になることはできない。

なお、事業主は、配置したキャリアアップ管理者について、事業所に掲示等の方法により従業員に対して周知を図るとともに、当該キャリアアップ管理者に対してキャリアアップに必要な知識やノウハウ向上のため、必要に応じて研修等を行うなど、キャリアアップに向けた管理体制の整備を図ること。

イ 有期雇用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こと。

ロ 適用事業所ごとに配置された者であること。

ハ 当該適用事業所において雇用されている労働者であること。

ニ キャリアアップ計画書の提出日以前に選任されている者であること。

---

### 0304 キャリアアップの取組

本助成金の対象となるキャリアアップの取組（キャリアアップ計画の計画期間中に実施された場合に限る。）は、1001の正社員化コース、2001の賃金規定等改定コース、3001の健康診断制度コース、4001の賃金規定等共通化コース、5001の諸手当制度共通化コース、6001の選択的適用拡大導入時処遇改善コース及び7001の短時間労働者労働時間延長コースをいう。

---

## 0400 受給資格認定

---

### 0401 キャリアアップ計画書の提出（共通）

1001の正社員化コース、2001の賃金規定等改定コース、3001の健康診断制度コース、4001の賃金規定等共通化コース、5001の諸手当制度共通化コース、6001の選択的適用拡大導入時処遇改善コース又は7001の短時間労働者労働時間延長コースを活用する事業主は、適用事業所ごとに、次のイからロに掲げる書類を、天災その他やむを得ない理由がある場合を除き、コース実施日の前日（「コース実施日の前日」が行政機関の休日（土曜日、日曜日、国民の祝日に関する法律（昭和23年法律第178号）に規定する国民の祝日及び12月29日から翌年1月3日までの日。以下同じ。）に当たる場合には、当該行政機関の休日の翌日とする。）までに管轄労働局長に提出し、受給資格認定（イに規定するキャリアアップ計画書の認定（確認印の押印）のことをいう。）を受けなければならない。

また、管轄労働局長は、申請書の受付の業務の全部又は一部を当該安定所長に行わせることができる。この場合に限り、当該提出については、管轄労働局長の指揮監督する安定所長を経由して行うことができる。



#### 0402 添付書類（共通）

1001の正社員化コース、2001の賃金規定等改定コース、3001の健康診断制度コース、4001の賃金規定等共通化コース、5001の諸手当制度共通化コース、6001の選択的適用拡大導入時処遇改善コース又は7001の短時間労働者労働時間延長コースの受給資格認定を受けようとする事業主は、次のイからロに掲げる書類（原本又は写し）を、管轄労働局長に提出しなければならない。

イ キャリアアップ計画書

ロ その他支給要件を確認するに当たって管轄労働局長が必要と認める書類

---

#### 0403 受給資格の認定（共通）

管轄労働局長は、1001の正社員化コース、2001の賃金規定等改定コース、3001の健康診断制度コース、4001の賃金規定等共通化コース、5001の諸手当制度共通化コース、6001の選択的適用拡大導入時処遇改善コース又は7001の短時間労働者労働時間延長コースを活用する事業主から、0401及び0402の書類が提出されたときは、次のイのとおりキャリアアップ計画書を受け付け、受給資格認定の要件確認を行った後、次のハのとおり写しを当該事業主に返送する。

返送する際は、支給申請について必要な説明（該当するコースの支給申請期間内に、管轄労働局長に対し、支給申請書にその他の関係書類を添付して行うものであることなど）を行う。

また、受給資格認定の要件確認に併せて、共通要領の0303の不支給要件に該当する事業主であるかを確認し、当該要件に該当する事業主であることにより不支給となる場合又は不支給となる可能性があることが判明した場合は、その旨を当該事業主に通告し、キャリアアップ計画書の写しを返送するものとする。

なお、受給資格認定を受けた事業主は、認定を受けたキャリアアップ計画書の内容の変更等により、助成金の支給申請の内容に変更が生じるときは、次のニのとおり、その変更を申請しなければならない。

イ キャリアアップ計画書の受付

##### (イ) キャリアアップ計画書

管轄労働局長は、キャリアアップ計画書及び添付書類が提出された場合、記載漏れ等の形式的な不備のほか、次のa及びbに掲げる事項について確認したうえで、受け付ける。

なお、bの確認に当たっては、ガイドラインを踏まえた記載内容となっているかを確認する。

##### a 適用事業所であることの確認

キャリアアップ計画書に記載された雇用保険適用事業所番号により、雇用保険適用事業所台帳又はハローワークシステムで確認する。

##### b キャリアアップ計画の内容の確認

###### (a) キャリアアップ計画期間

様式第1号（計画）の③欄について、キャリアアップ計画期間（3年以上5年以内）が記載されていること、及び計画期間の計画開始日がキャリアアップ計画書の提出日の翌日以後となっていることを確認する。

###### (b) キャリアアップ計画期間中に講じる措置の項目

様式第1号（計画）の④欄について、キャリアアップ計画期間中に講じる措置の項目に「○」が付されていることを確認する。

(c) 対象者

様式第1号(計画)の⑤欄について、各コースのキャリアアップ計画の対象とする労働者が具体的に記載されていることを確認する。

例えば、「正社員化コース」と「短時間労働者労働時間延長コース」を計画する場合は、「<正社員化コース>〇〇部門に配属後〇年を経過した有期雇用労働者。<短時間労働者労働時間延長コース>週所定労働時間の延長を希望する短時間労働者。」など。

(d) 目標

様式第1号(計画)の⑥欄について、各コースのキャリアアップ計画期間中に講じる措置の目標が具体的に記載されていることを確認する。

例えば、「正社員化コース」と「短時間労働者労働時間延長コース」を計画する場合は、「<正社員化コース>対象者のうち、〇名程度の正規雇用への転換を図る。<短時間労働者労働時間延長コース>対象者のうち〇名程度に対して週所定労働時間の延長を行う。」など。

(e) 目標を達成するために講じる措置

様式第1号(計画)の⑦欄について、各コースのキャリアアップ計画期間中に講じる措置の内容が具体的に記載されていることを確認する。

例えば、「正社員化コース」と「短時間労働者労働時間延長コース」を計画する場合は、「<正社員化コース>〇〇に関する知識・技能を習得後に昇格試験等を行い、正規雇用への転換につなげる。<短時間労働者労働時間延長コース>労働時間についての希望を把握するため面接を実施。」など。

(f) キャリアアップ計画全体の流れ

様式第1号(計画)の⑧欄について、各コースのキャリアアップ計画全体の流れが具体的に記載されていることを確認する。

例えば、「正社員化コース」と「短時間労働者労働時間延長コース」を計画する場合は、「<正社員化コース>正規雇用労働者への転換に意欲がある有期雇用労働者を昇格試験等により評価し、正規雇用への転換を判断する。<短時間労働者労働時間延長コース>短時間労働者のうち、週所定労働時間を延長することを希望する者を募集し、面接等を行った上で週所定労働時間の延長を行い、社会保険を適用する。」など。

ロ キャリアアップ計画書に不備があった場合の取扱い

キャリアアップ計画書に不備があった場合、管轄労働局長は相当の期間を定めて事業主に補正を求め、指定された期限までに当該事業主が補正を行わない場合、管轄労働局長は当該事業主に対して1か月以内に補正を行うよう書面で求める。それにもかかわらず指定された期限までに当該事業主が補正を行わない場合、「第1 共通要領」0301ハの要件を満たさないものとみなし、当該キャリアアップ計画書の認定を行わない(受理前である場合は不受理とする)。不認定とした場合、キャリアアップ計画不認定通知書(様式第6-1号)により、当該事業主に通知するものとする。

ハ キャリアアップ計画書の返送

管轄労働局長は、イの事項を確認後、提出されたキャリアアップ計画書に確認印を押印し、受付番号を記入の上、その写しを事業主へ返送する。

ニ キャリアアップ計画変更届の提出

キャリアアップ計画書の認定を受けた後に、キャリアアップ計画の内容等を変更する事業主(※)は、天災その他やむを得ない理由がある場合を除き、「キャリアアップ計画書(変更届)」(様式第2号)、変更前の受給資格の認定を受けた「キャリアアップ計画書」(様式第1号)の写しを変更後、速やかに管轄労働局長に提出しなければならない。

※ 「キャリアアップ計画書」(様式第1号)に記載された項目内容に変更があった場合には、「キャリアアップ計画書(変更届)」(様式第2号)を速やかに労働局長宛てに提出すること。

---

## 0500 支給要件

---

### 0501 支給対象事業主(共通)

支給対象事業主は、次のイからニのいずれにも該当し、かつ、該当するコースの支給対象事業主の要件に該当する者とする。

なお、この支給対象事業主には、民間の事業者のほか、民法上の公益法人、特定非営利活動促進法上の特定非営利活動法人(いわゆるNPO法人)、医療法上の医療法人、社会福祉法上の社会福祉法人等も含まれる。

イ 適用事業所ごとに、キャリアアップ管理者を配置した事業主であること。

ロ 適用事業所ごとに、対象労働者に係るキャリアアップ計画書を作成し、管轄労働局長の受給資格の認定を受けた事業主であって、以下の(イ)に該当しない事業主であること

(イ)「キャリアアップ計画書」の内容(実施するコース)に講じる措置として記載していないにもかかわらず、取組実施日の前日までに「キャリアアップ計画書(変更届)」を提出していない事業主であること。

ハ 該当するコースの措置に係る対象労働者に対する労働条件、勤務状況及び賃金の支払い状況等を明らかにする書類を整備し、賃金の算出方法を明らかにすることができる事業主であること。

ニ 0101の趣旨を十分理解し、当該趣旨に沿った取組を実施している事業主であること。

---

### 0502 支給対象期間(共通)

支給対象期間は、キャリアアップ計画期間内に実施したキャリアアップの取組に係る期間とする。

---

### 0503 支給申請回数及び併給調整

---

#### イ 支給申請回数

(イ)本助成金における同一の対象労働者又は同一の支給対象適用事業所(以下「対象適用事業所」という。)に対する支給申請回数については、次のaからgまでのとおりとする。

なお、支給申請回数とは、支給申請書の提出回数をいう(支給申請後、取下げとなったものを除く。)

a 1001の「正社員化コース」

(a)雇用する有期雇用労働者から無期雇用労働者へ転換した者又は指揮命令の下に労働させる派遣労働者(期間の定めのある労働契約を締結する者に限る。)の無期雇用労働者としての直接雇用した者の、無期雇用労働者から正規雇用労働者への転換

同一の対象労働者に対して、1回

(b) (a)以外の転換

同一の対象労働者に対して、1回

(c) 指揮命令の下に労働させる派遣労働者の直接雇用

同一の対象労働者に対して、1回

(d) 1002のイ(イ)又はロ(イ)に規定する勤務地限定正社員制度又は職務限定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（勤務地限定正社員又は職務限定正社員）に転換又は直接雇用した場合に係る加算

同一の対象適用事業所に対して、1回

b 2001の「賃金規定等改定コース」

同一の対象適用事業所に対して、年度1回

職務評価加算については、同一の対象適用事業所に対して、1回

c 3001の「健康診断制度コース」

同一の対象適用事業所に対して、1回

d 4001の「賃金規定等共通化コース」

同一の対象適用事業所に対して、1回

e 5001の「諸手当制度共通化コース」

同一の対象適用事業所に対して、1回

f 6001の「選択的適用拡大導入時処遇改善コース」

同一の対象適用事業所に対して、1回

基本給の増額に伴う加算については、同一の対象労働者に対して、1回

g 7001の「短時間労働者労働時間延長コース」

同一の対象労働者に対して、1回

ロ 本助成金以外の給付金との併給調整

(イ) 本助成金のうち、1001の正社員化コースの支給を受けようとする事業主が、同一の理由により、事業復興型雇用確保事業その他国からの交付金により地方自治体に造成された基金による助成金の支給を受け又は受けようとする場合には、当該支給事由によっては、同一の対象労働者に対して本助成金は支給しない。

ハ 廃止済みの給付金との併給調整

(イ) 均衡待遇・正社員化推進奨励金（以下「旧奨励金」という。）のうち、正社員転換コースの支給を受けた事業主に対しては、同一の対象労働者について、1001の正社員化コースによる助成金の支給はしない。

(ロ) 旧奨励金のうち、短時間正社員コースの支給を受けた事業主に対しては、同一の対象労働者について、1001の正社員化コースによる助成金の支給はしない。

(ハ) 中小企業雇用安定化奨励金のうち、正社員転換制度の支給を受けた事業主に対しては、同一の対象労働者について、1001の正社員化コースによる助成金の支給はしない。

(ニ) 短時間労働者均衡待遇推進等助成金のうち、正社員転換制度の支給を受けた事業主に対しては、同一の対象労働者について、1001の正社員化コースによる助成金の支給はしない。

(ホ) 短時間労働者均衡待遇推進等助成金のうち、短時間正社員コースの支給を受けた事業主に対しては、同一の対象労働者について、1001の正社員化コースによる助成金の支給はしない。

。

- (ハ) 旧奨励金のうち、健康診断制度の支給を受けた事業主に対しては、3001の健康診断制度コースによる助成金の支給はしない。
- (ト) 短時間労働者均衡待遇推進等助成金のうち、健康診断制度の支給を受けた事業主に対しては、3001の健康診断制度コースによる助成金の支給はしない。
- (フ) 派遣労働者雇用安定化特別奨励金のうち、期間の定めのない労働契約の場合としての支給を受けた事業主に対しては、同一の対象労働者について、1001の正社員化コースによる助成金の支給はしない。
- (リ) 両立支援等助成金のうち、子育て期短時間勤務支援助成金の支給を受けた事業主に対しては、同一の労働者の同一の短時間勤務への転換について、1001の正社員化コースによる助成金は支給しない。
- (ヌ) 旧奨励金のうち、共通処遇制度の支給を受けた事業主に対しては、4001の賃金規定等共通化コースによる助成金の支給はしない。
- (ル) 中小企業雇用安定化奨励金のうち、共通処遇制度の支給を受けた事業主に対しては、4001の賃金規定等共通化コースによる助成金の支給はしない。

---

## 0600 支給申請

---

### 0601 支給申請（共通）

本助成金の支給を受けようとする事業主は、1001の正社員化コース、2001の賃金規定等改定コース、3001の健康診断制度コース、4001の賃金規定等共通化コース、5001の諸手当制度共通化コース、6001の選択的適用拡大導入時処遇改善コース又は7001の短時間労働者労働時間延長コースに定められた支給申請期間内に、キャリアアップ助成金支給申請書（様式第3号）を管轄労働局長に提出しなければならない。なお、支給申請期間の末日が行政機関の休日（土曜日、日曜日、国民の祝日に関する法律（昭和23年法律第178号）に規定する国民の祝日及び12月29日から翌年1月3日までの日）に当たる場合には、当該行政機関の休日の翌日を支給申請期間の末日とみなす。

また、天災その他やむを得ない理由により支給申請期間内に支給申請ができなかった場合には、当該理由のやんだ後1か月以内にその理由を記した書面を添えて申請することができる。

---

### 0602 支給申請書の受理（共通）

管轄労働局長は、支給申請書が提出されたときは、次のイからハまでについて確認を行った上で、当該支給申請書を受理する。また、管轄労働局長は、当該業務の全部又は一部をその指揮監督する安定所長に行わせることができる。

イ 支給申請期間内に提出されている。

ロ 所要の事項が記載されている。

ハ 所要の添付書類が添付されている（添付書類については、原本から転記及び別途作成したのではなく、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とする。）。

---

### 0603 支給申請書の確認（共通）

管轄労働局長は、事業主から支給申請書を受理した際は、支給対象事業主に該当することに併せて、不支給要件に該当しないことを確認する。

なお、管轄労働局長は、支給要件の確認を行うに当たり、当該事業主から提出された支給申請書及び添付書類により確認を行うことが困難であると判断した場合は、これ以外の書類の提出を事業主に求めることができる。

---

## 0700 支給要件の確認

---

### 0701 支給要件の確認（共通）

支給要件の該当について、次のイ及びロを確認すること。

#### イ 適用事業所であることの確認

キャリアアップ計画書に記載された雇用保険適用事業所番号により、雇用保険適用事業所台帳又はハローワークシステム等で確認する。

#### ロ 中小企業事業主であることの確認

支給申請書及び添付書類により、支給申請時点における企業規模を確認する。

なお、支給申請書に記載されている「企業全体の常時雇用する労働者の数」により確認する場合は、次の(イ)及び(ロ)のとおりとする。

(イ) 支給申請書に記載されている「企業全体の常時雇用する労働者の数」が共通要領0202に規定する数（例えば、製造業にあつては300人）を上回るとき

中小企業事業主に該当しない。

(ロ) 支給申請書に記載されている「企業全体の常時雇用する労働者の数」が共通要領0202に規定する数を下回るとき

事業所確認票（様式第4号）に記載された雇用保険適用事業所番号を、雇用保険適用事業所台帳又はハローワークシステムで確認し、企業全体の雇用保険被保険者数を確認する。但し、「企業全体の常時雇用する労働者の数」が共通要領の0202に規定する数を大幅に下回る場合等で当該事業主が中小企業事業主であることが明らかな場合は、確認を省略することができる。

a 確認した雇用保険被保険者数が共通要領0202に規定する数を下回るとき

中小企業事業主に該当する。

b 確認した雇用保険被保険者数が共通要領0202に規定する数を上回るとき

雇用保険被保険者数と常時雇用する労働者の数との差について事業主に疎明を求め、その疎明により確認された数を限度として、当該雇用保険被保険者数から疎明のあった常時雇用する労働者に該当しない者の数を差し引くことができ、その差し引いた後の人数が、共通要領0202に規定する数を下回る場合に限り、中小企業事業主に該当する。

---

## 0800 支給決定

---

### 0801 支給決定及び通知

管轄労働局長は、事業主が提出した支給申請書の内容を審査した結果、助成金を支給することが適当と認められる場合には、支給額を確定した後に支給決定を行い、キャリアアップ助成金支給決定通知書（様式第5号）により、当該事業主に通知する。

また、助成金を支給することが適当と認められない場合には、不支給決定を行い、キャリアアップ助成金不支給決定通知書（様式第6号）により、当該事業主に通知する。

---

### 0802 支給台帳への記入及び記録の保管

管轄労働局長は、支給決定又は不支給決定を行ったときは、当該支給申請に係る事業所の名称、支給決定年月日、支給決定番号その他の所要事項をキャリアアップ助成金支給台帳（様式第9号）に記載し、支給申請書その他関係書類と併せて支給決定日の属する年度の終了後5年間保管する。

また、その他の事項については、キャリアアップ助成金支給事業主台帳（様式第10号）等を活用し、必要に応じて保管する。

---

## 0900 附則

---

### 0901 施行期日

イ 平成25年10月22日付け職発1022第3号、能発1022第2号「雇用関係助成金支給要領（キャリアアップ助成金）」の一部改正については平成25年10月22日から施行する。

ロ 平成26年2月28日付け職発0228第4号、能発0228第1号「雇用安定事業の実施等については平成26年3月1日から施行する。

ハ 平成26年3月31日付け職発0331第13号、能発0331第5号、雇児発0331第9号「雇用安定事業の実施等については平成26年4月1日から施行する。

ニ 平成26年9月12日付け職発0912第2号、能発0912第1号「雇用安定事業の実施等については平成26年10月1日から施行する。

但し、0400の受給資格認定については、平成26年9月12日から施行する。

ホ 平成27年3月31日付け職発0331第2号、能発0331第12号、雇児発0331第1号「雇用安定事業の実施等については平成27年4月1日から施行する。

ヘ 平成27年4月10日付け職発0410第2号、能発0410第2号、雇児発0410第2号「雇用安定事業の実施等については平成27年4月10日から施行する。

ト 平成27年5月29日付け職発0529第8号、能発0529第7号、雇児発0529第3号「雇用安定事業の実施等については平成27年5月29日から施行する。

チ 平成27年9月30日付け職発0930第28号、能発0930第24号「雇用安定事業の実施等については平成27年9月30日から施行する。

リ 平成27年9月30日付け職発0930第30号、能発0930第25号「雇用安定事業の実施等については平成27年10月1日から施行する。

ヌ 平成28年2月10日付け職発0210第3号、能発0210第1号「雇用安定事業の実施等については平成28年2月10日から施行する。

ル 平成28年4月1日付け職発0401第40号、能発0401第10号、雇児発0401第11号「雇用安定事業の実施等については平成28年4月1日から施行する。

ヲ 平成28年8月4日付け職発0804第5号「雇用安定事業の実施等については平成28年8月5日から施行する。

ワ 平成28年9月30日付け職発0930第16号「雇用安定事業の実施等については平成28年10月1日から施行する。

カ 平成28年10月19日付け職発1019第1号、能発1019第1号、雇児発1019第3号「雇用安定事業の実施等については平成28年10月19日から施行する。

ヨ 平成28年12月27日付け職発1227第11号「雇用安定事業の実施等については平成29年1月1日から施行する。

- タ 平成29年3月31日付け職発0331第7号、能発0331第2号、雇児発0331第18号「雇用安定事業の実施等について」は平成29年4月1日から施行する。
- レ 平成30年3月31日付け職発0331第2号、雇均発0331第3号、開発0331第3号「雇用安定事業の実施等について」は平成30年4月1日から施行する。
- ソ 平成31年3月29日付け職発0329第2号、雇均発0329第6号、開発0329第58号「雇用安定事業の実施等について」は平成31年4月1日から施行する。
- ツ 令和元年9月27日付け職発0927第1号、雇均発0927第1号、開発0927第1号「雇用安定事業の実施等について」は令和元年10月1日から施行する。
- ネ 令和2年3月31日付け職発0331第10号、雇均発0331第6号、開発0331第9号「雇用安定事業の実施等について」は令和2年4月1日から施行する。
- 

## 0902 経過措置

- イ 平成25年10月22日施行に係る経過措置  
平成25年10月22日より前に正規雇用等転換コースにより転換又は直接雇用された対象労働者に係る助成金の支給については、なお従前の例による。
- ロ 平成26年3月1日施行に係る経過措置  
平成26年3月1日より前に提出された人材育成コースの訓練計画届により実施された一般職業訓練及び有期実習型訓練に係る助成金の支給については、なお従前の例による。
- ハ 平成26年4月1日施行に係る経過措置  
(イ) 平成26年4月1日より前に正規雇用等転換コースにより正規雇用へ転換又は直接雇用された対象労働者に係る助成金の支給については、なお従前の例による。  
(ロ) 平成26年4月1日より前に提出された人材育成コースの訓練計画届により実施された一般職業訓練及び有期実習型訓練に係る助成金の支給については、なお従前の例による。  
(ハ) 平成26年4月1日より前に処遇改善コースにより実施された処遇改善に係る助成金の支給については、なお従前の例による。  
(ニ) 平成26年4月1日より前に健康管理コースにより実施された健康診断に係る助成金の支給については、なお従前の例による。  
(ホ) 平成26年4月1日より前に短時間正社員コースにより転換又は新たに雇入れられた対象労働者に係る助成金の支給については、なお従前の例による。  
(ヘ) 平成26年4月1日より前に短時間労働者の週所定労働時間延長コースにより週所定労働時間が延長された対象労働者に係る助成金の支給については、なお従前の例による。
- ニ 平成26年9月12日施行に係る経過措置  
平成26年9月12日より前に提出された人材育成コースの訓練計画届により受給資格認定された一般職業訓練に係る訓練計画変更届の提出については、なお従前の例による。
- ホ 平成27年4月1日施行に係る経過措置  
平成27年4月1日より前に提出された人材育成コースの訓練計画届により実施された一般職業訓練、有期実習型訓練及び中長期的キャリア形成訓練に係る助成金の支給については、なお従前の例による。
- へ 平成27年4月10日施行に係る経過措置  
(イ) 平成27年4月10日より前に正規雇用等転換コースにより正規雇用へ転換又は直接雇用された対象労働者に係る助成金の支給については、なお従前の例による。



- (ロ) 平成 27 年 4 月 10 日より前に提出された人材育成コースの訓練計画届により実施された一般職業訓練、有期実習型訓練及び中長期的キャリア形成訓練に係る助成金の支給については、なお従前の例による。
- (ハ) 平成 27 年 4 月 10 日より前に処遇改善コースにより実施された処遇改善に係る助成金の支給については、なお従前の例による。
- (ニ) 平成 27 年 4 月 10 日より前に健康管理コースにより新たに規定された健康診断に係る助成金の支給については、なお従前の例による。
- (ホ) 平成 27 年 4 月 10 日より前に短時間正社員コースにより転換又は新たに雇い入れられた対象労働者に係る助成金の支給については、なお従前の例による。
- (ヘ) 平成 27 年 4 月 10 日より前に短時間労働者の週所定労働時間延長コースにより週所定労働時間が延長された対象労働者に係る助成金の支給については、なお従前の例による。
- ト 平成 27 年 5 月 29 日施行に係る経過措置  
平成 27 年 5 月 29 日より前の支給決定通知については、なお従前の例による。
- チ 平成 27 年 9 月 30 日施行に係る経過措置  
平成 27 年 9 月 30 日より前に提出された人材育成コースの訓練計画届により実施された一般職業訓練、有期実習型訓練及び中長期的キャリア形成訓練に係る助成金の支給については、なお従前の例による。
- リ 平成 27 年 10 月 1 日施行に係る経過措置
  - (イ) 平成 27 年 10 月 1 日より前に正規雇用等転換コースにより転換又は直接雇用された対象労働者に係る助成金の支給については、なお従前の例による。
  - (ロ) 平成 27 年 10 月 1 日より前に提出された人材育成コースの訓練計画届により実施された一般職業訓練、有期実習型訓練及び中長期的キャリア形成訓練に係る助成金の支給については、なお従前の例による。職業能力開発促進法改正後の規定によるジョブ・カードについては、当分の間改正前のジョブ・カードをもってこれに代えることができる。
  - (ハ) 平成 27 年 10 月 1 日より前に多様な正社員コースにより転換、直接雇用又は新たに雇い入れられた対象労働者に係る助成金の支給については、なお従前の例による。
- ヌ 平成 28 年 2 月 10 日施行に係る経過措置
  - (イ) 平成 28 年 2 月 10 日より前に正規雇用等転換コースにより転換又は直接雇用された対象労働者に係る助成金の支給については、なお従前の例による。
  - (ロ) 平成 28 年 2 月 10 日から同年 3 月 31 日までの間に、大企業事業主において無期雇用労働者を正規雇用労働者へ転換又は直接雇用した場合における助成金の支給については、なお従前の例による。
  - (ハ) 平成 28 年 2 月 10 日より前に提出された人材育成コースの訓練計画届により実施された有期実習型訓練に係る助成金の支給については、なお従前の例による。
  - (ニ) 平成 28 年 2 月 10 日より前に多様な正社員コースにより転換、直接雇用又は新たに雇い入れられた対象労働者に係る助成金の支給については、なお従前の例による。
  - (ホ) 平成 28 年 2 月 10 日から同年 3 月 31 日までの間に、勤務地限定正社員制度又は職務限定正社員制度を労働協約又は就業規則その他これに準ずるものに新たに規定し、かつ、無期雇用労働者を多様な正社員へ転換又は直接雇用した場合における助成金の支給については、なお従前の例による。

(ハ) 平成 28 年 2 月 10 日から同年 3 月 31 日までの間に、無期雇用労働者を多様な正社員へ転換又は直接雇用した場合における助成金の支給については、なお従前の例による。

ル 平成 28 年 4 月 1 日施行に係る経過措置

(イ) 平成 28 年 4 月 1 日より前に正規雇用等転換コースにより転換又は直接雇用された対象労働者に係る助成金の支給については、なお従前の例による。

(ロ) 平成 28 年 4 月 1 日より前に提出された人材育成コースの訓練計画届により実施された有期実習型訓練に係る助成金の支給については、なお従前の例による。

(ハ) 平成 28 年 4 月 1 日より前に処遇改善コースにより実施された処遇改善に係る助成金の支給については、なお従前の例による。

(ニ) 平成 28 年 4 月 1 日より前に健康管理コースにより新たに規定された健康診断に係る助成金の支給については、なお従前の例による。

(ホ) 平成 28 年 4 月 1 日より前に多様な正社員コースにより転換、直接雇用又は新たに雇い入れられた対象労働者に係る助成金の支給については、なお従前の例による。

(ヘ) 平成 28 年 4 月 1 日より前に短時間労働者の週所定労働時間延長コースにより週所定労働時間が延長された対象労働者に係る助成金の支給については、なお従前の例による。

ヲ 平成 28 年 8 月 4 日施行に係る経過措置

平成 28 年 8 月 5 日より前に処遇改善コース（賃金テーブル改定）により実施された賃金テーブル改定に係る助成金の支給については、なお従前の例による。

ワ 平成 28 年 10 月 1 日施行に係る経過措置

(イ) 平成 28 年 10 月 1 日に本要領改正前の処遇改善コース（短時間労働者の労働時間延長）による措置（本要領改正後の処遇改善コース（短時間労働者の労働時間延長）の措置に該当するものを除く。）を講じた事業主に対する助成金の支給については、なお従前の例による。

(ロ) 平成 28 年 10 月 1 日より前に処遇改善コース（短時間労働者の労働時間延長）により実施された労働時間延長に係る助成金の支給については、なお従前の例による。

カ 平成 28 年 10 月 19 日施行に係る経過措置

平成 28 年 8 月 24 日より前に処遇改善コース（賃金規定等改定）により実施された賃金規定等改定に係る助成金の支給については、なお従前の例による。

コ 平成 29 年 1 月 1 日施行に係る経過措置

(イ) 平成 29 年 1 月 1 日より前に正社員化コースにより転換又は直接雇用された対象労働者に係る助成金の支給については、なお従前の例による。

(ロ) 平成 29 年 1 月 1 日より前に処遇改善コース（賃金規定等改定）により実施された賃金規定等改定に係る助成金の支給については、なお従前の例による。

(ハ) 平成 29 年 1 月 1 日より前に処遇改善コース（健康診断制度（共通処遇推進制度））により新たに規定された健康診断に係る助成金の支給については、なお従前の例による。

(ニ) 平成 29 年 1 月 1 日より前に処遇改善コース（賃金規定等共通化（共通処遇推進制度））により実施された賃金規定等の共通化に係る助成金の支給については、なお従前の例による。

(ホ) 平成 29 年 1 月 1 日より前に処遇改善コース（短時間労働者の労働時間延長）により実施された労働時間延長に係る助成金の支給については、なお従前の例による。

タ 平成 29 年 4 月 1 日施行に係る経過措置

(イ) 平成 29 年 4 月 1 日より前に正社員化コースにより転換又は直接雇用された対象労働者に係

る助成金の支給については、なお従前の例による。

- (㊦) 平成 29 年 4 月 1 日より前に提出された人材育成コースの訓練計画届により実施された有期実習型訓練に係る助成金の支給については、なお従前の例による。
- (㊧) 平成 29 年 4 月 1 日より前に処遇改善コース（賃金規定等改定）により実施された賃金規定等改定に係る助成金の支給については、なお従前の例による。
- (㊨) 平成 29 年 4 月 1 日より前に処遇改善コース（健康診断制度（共通処遇推進制度））により新たに規定された健康診断に係る助成金の支給については、なお従前の例による。
- (㊩) 平成 29 年 4 月 1 日より前に処遇改善コース（賃金規定等共通化（共通処遇推進制度））により実施された賃金規定等の共通化に係る助成金の支給については、なお従前の例による。
- (㊪) 平成 29 年 4 月 1 日より前に処遇改善コース（短時間労働者の労働時間延長）により実施された労働時間延長に係る助成金の支給については、なお従前の例による。

レ 平成 30 年 4 月 1 日施行に係る経過措置

- (イ) 平成 30 年 4 月 1 日より前に正社員化コースにより転換又は直接雇用された対象労働者に係る助成金の支給については、なお従前の例による。
- (㊦) 平成 30 年 4 月 1 日以降に正社員化コースにより転換又は直接雇用された対象労働者（平成 30 年 4 月 1 日より前に提出された人材育成コースの訓練計画届により実施された一般職業訓練又は有期実習型訓練の対象労働者であって、当該訓練修了後 12 月を経過するまでの間に転換又は直接雇用されたものに限る。）に係る助成金の支給については、なお従前の例による。
- (㊧) 平成 30 年 4 月 1 日より前に提出された人材育成コースの訓練計画届により実施された一般職業訓練、有期実習型訓練及び中長期的キャリア形成訓練に係る助成金の支給については、なお従前の例による。
- (㊨) 平成 30 年 4 月 1 日より前に賃金規定等改定コースにより実施された賃金規定等改定に係る助成金の支給については、なお従前の例による。
- (㊩) 平成 30 年 4 月 1 日より前に健康診断制度コースにより新たに規定された健康診断に係る助成金の支給については、なお従前の例による。
- (㊪) 平成 30 年 4 月 1 日より前に賃金規定等共通化コースにより実施された賃金規定等の共通化に係る助成金の支給については、なお従前の例による。
- (㊫) 平成 30 年 4 月 1 日より前に諸手当制度共通化コースにより実施された諸手当制度の共通化に係る助成金の支給については、なお従前の例による。
- (㊬) 平成 30 年 4 月 1 日より前に選択的適用拡大導入時処遇改善コースにより実施された賃金引上げに係る助成金の支給については、なお従前の例による。
- (㊭) 平成 30 年 4 月 1 日より前に短時間労働者労働時間延長コースにより実施された労働時間延長に係る助成金の支給については、なお従前の例による。

ソ 平成 31 年 4 月 1 日施行に係る経過措置

- (イ) 平成 31 年 4 月 1 日より前に正社員化コースにより転換又は直接雇用された対象労働者に係る助成金の支給については、なお従前の例による。
- (㊦) 平成 31 年 4 月 1 日より前に賃金規定等改定コースにより実施された賃金規定等改定に係る助成金の支給については、なお従前の例による。
- (㊧) 平成 31 年 4 月 1 日より前に健康診断制度コースにより新たに規定された健康診断に係る助成金の支給については、なお従前の例による。

- (ニ) 平成 31 年 4 月 1 日より前に賃金規定等共通化コースにより実施された賃金規定等の共通化に係る助成金の支給については、なお従前の例による。
- (ホ) 平成 31 年 4 月 1 日より前に諸手当制度共通化コースにより実施された諸手当制度の共通化に係る助成金の支給については、なお従前の例による。
- (ハ) 平成 31 年 4 月 1 日より前に選択的適用拡大導入時処遇改善コースにより実施された賃金引上げに係る助成金の支給については、なお従前の例による。
- (ト) 平成 31 年 4 月 1 日より前に短時間労働者労働時間延長コースにより実施された労働時間延長に係る助成金の支給については、なお従前の例による。

ツ 令和元年 10 月 1 日施行に係る経過措置

- (イ) 令和元年 10 月 1 日より前に正社員化コースにより転換又は直接雇用された対象労働者に係る助成金の支給については、なお従前の例による。
- (ロ) 令和元年 10 月 1 日より前に賃金規定等改定コースにより実施された賃金規定等改定に係る助成金の支給については、なお従前の例による。
- (ハ) 令和元年 10 月 1 日より前に健康診断制度コースにより新たに規定された健康診断に係る助成金の支給については、なお従前の例による。
- (ニ) 令和元年 10 月 1 日より前に賃金規定等共通化コースにより実施された賃金規定等の共通化に係る助成金の支給については、なお従前の例による。
- (ホ) 令和元年 10 月 1 日より前に諸手当制度共通化コースにより実施された諸手当制度の共通化に係る助成金の支給については、なお従前の例による。
- (ハ) 令和元年 10 月 1 日より前に選択的適用拡大導入時処遇改善コースにより実施された賃金引上げに係る助成金の支給については、なお従前の例による。
- (ト) 令和元年 10 月 1 日より前に短時間労働者労働時間延長コースにより実施された労働時間延長に係る助成金の支給については、なお従前の例による。

ネ 令和 2 年 4 月 1 日施行に係る経過措置

- (イ) 令和 2 年 4 月 1 日より前に正社員化コースにより転換又は直接雇用された対象労働者に係る助成金の支給については、なお従前の例による。
- (ロ) 令和 2 年 4 月 1 日より前に賃金規定等改定コースにより実施された賃金規定等改定に係る助成金の支給については、なお従前の例による。
- (ハ) 令和 2 年 4 月 1 日より前に健康診断制度コースにより新たに規定された健康診断に係る助成金の支給については、なお従前の例による。
- (ニ) 令和 2 年 4 月 1 日より前に賃金規定等共通化コースにより実施された賃金規定等の共通化に係る助成金の支給については、なお従前の例による。
- (ホ) 令和 2 年 4 月 1 日より前に諸手当制度共通化コースにより実施された諸手当制度の共通化に係る助成金の支給については、なお従前の例による。
- (ハ) 令和 2 年 4 月 1 日より前に選択的適用拡大導入時処遇改善コースにより実施された適用拡大の措置に係る助成金の支給については、なお従前の例による。
- (ト) 令和 2 年 4 月 1 日より前に短時間労働者労働時間延長コースにより実施された労働時間延長に係る助成金の支給については、なお従前の例による。

1001 概要

労働協約又は就業規則その他これに準ずるものにより設けられた制度に基づき、次のイからへまでのいずれかに該当する措置を講じること。

- イ 雇用する有期雇用労働者（当該有期雇用労働者として雇用される期間が通算（※1）して3年以下である者に限る。）を正規雇用労働者（多様な正社員を含む。1001から1007において同じ。）に転換すること。
- ロ 雇用する有期雇用労働者（当該有期雇用労働者として雇用される期間が通算（※1）して3年以下である者に限る。）を無期雇用労働者に転換すること。
- ハ 雇用する無期雇用労働者を正規雇用労働者に転換すること。
- ニ 指揮命令の下に労働させる派遣労働者（期間の定めのある労働契約を締結するものであって、当該派遣労働者として雇用される期間が通算（※2）して3年以下であるものに限る。）を正規雇用労働者として直接雇用（※3）（※4）（※5）すること。
- ホ 指揮命令の下に労働させる派遣労働者（期間の定めのある労働契約を締結するものであって、当該派遣労働者として雇用される期間が通算して3年以下であるものに限る。）を無期雇用労働者として直接雇用（※3）（※4）（※5）すること。
- ヘ 指揮命令の下に労働させる派遣労働者（期間の定めのない労働契約を締結するものに限る。）を正規雇用労働者として直接雇用（※3）（※4）（※5）すること。

※1 支給対象事業主との間で締結された一の有期労働契約の契約期間が満了した日と次の有期労働契約の初日との間に、これらの契約期間のいずれにも含まれない空白期間が6か月以上ある場合は、当該空白期間前に満了した有期労働契約の契約期間は通算しない（以下同じ。）。

※2 派遣元事業主との間で締結された一の有期労働契約の契約期間が満了した日と次の有期労働契約の初日との間に、これらの契約期間のいずれにも含まれない空白期間が6か月以上ある場合は、当該空白期間前に満了した有期労働契約の契約期間は通算しない（以下同じ。）。

※3 平成27年労働者派遣法改正による改正前の労働者派遣法第40条の4又は第40条の5により、労働契約の申込み義務の対象になる者を直接雇用する場合を除く（改正法施行日（平成27年9月30日）時点より前から行われている労働者派遣が該当）（以下同じ。）。

※4 派遣法第40条の6の労働契約申込みみなし制度の対象になった者を直接雇用する場合を除く（以下同じ。）。

※5 労働者派遣の受入れ期間（派遣法第26条第1項第4号に規定する労働者派遣の期間をいう。）の終了の日までの間に、当該派遣先に雇用されることを希望する者との間で労働契約を締結する場合に限る。なお、「労働者派遣の受入れ期間の終了の日までの間に・・・労働契約を締結する場合」とは、同日までの間に当該派遣労働者を労働させ、賃金を支払う旨を約し、若しくは通知した場合は当該派遣労働者に対し、労働契約の申込をした場合であって、その就業を開始する日が労働者派遣の期間の終了の日の翌日から起算して1か月以内であるときを含むものとして取り扱う（以下同じ。）。

## 1002 支給対象事業主

次のイ又はロまでの区分に応じ、それぞれ当該区分に掲げる事項のいずれにも該当する事業主であること。

イ 有期雇用労働者を正規雇用労働者又は無期雇用労働者に転換する場合及び無期雇用労働者を正規雇用労働者に転換する場合

(イ) 有期雇用労働者等を正規雇用労働者又は無期雇用労働者に転換する制度（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・基準等をいう。）及び実施時期が明示されているものに限る。但し、年齢制限の設定や勤続年数の上限設定などにより転換の対象となる有期雇用労働者等を限定している場合を除く。）を労働協約又は就業規則その他これに準ずるもの（当該事業所において周知されているものに限る。）に規定（以下「転換制度」という。）している事業主（※1）であること。

※1 有期雇用労働者等を多様な正社員に転換する場合は、多様な正社員制度（雇用区分（それぞれ0208、0209、0210に規定する勤務地限定正社員、職務限定正社員、短時間正社員）及び労働条件を労働協約又は就業規則に、当該転換制度を労働協約又は就業規則その他これに準ずるものに規定したものをいう。）を規定している事業主であること。

(ロ) イ(イ)の制度の規定に基づき、雇用する有期雇用労働者を正規雇用労働者若しくは無期雇用労働者に転換又は無期雇用労働者を正規雇用労働者に転換した事業主であること。

(ハ) イ(ロ)により転換された労働者を転換後の雇用区分において6か月以上の期間継続して雇用し、当該労働者に対して転換後6か月（勤務をした日数が11日未満の月は除く。）分の賃金（時間外手当等を含む（以下、特別の定めがある時を除き同じ。））を支給した事業主であること。

(ニ) 多様な正社員への転換の場合にあつては、イ(ロ)により転換した日において、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。

(ホ) 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。

(ヘ) 転換後の6か月間の賃金を、転換前の6か月間の賃金と比較して、次に掲げるa又はbを満たすように増額させている事業主であること（※2）（※3）。

a 基本給及び定額で支給されている諸手当（※4）（賞与を除く）を含む賃金の総額を5%以上増額させていること

b 基本給、定額で支給されている諸手当（※4）及び賞与（※5）を含む賃金の総額を5%以上増額させていること

※2 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、転換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又は変形労働時間制であつて所定労働時間及び支給形態に変更がない場合は6か月間の賃金の総額。（なお、所定労働時間1時間当たりの賃金とは、1002イ(ヘ) a又はbで定める賃金の総額を転換前後の6か月間における総所定労働時間で除したものをいう。以下、正社員化コースにおいて同じ。）

※3 1003イ(ニ)に該当する対象労働者であつて、転換前の期間が6か月未満の場合は転換前の雇用期間に応じた賃金。

※4 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ものは除く。転換後の賃金に定額で支給される諸手当を含める場合、当該手当の決定及び計算の方法（支給要件を含む）が就業規則等に記載されているものに限る（転換前において定額で支給される諸手当は、就業規則等への記載の有無にかかわらず転換前6か月間の賃金に含める）。

ただし、固定残業代の総額又は時間相当数を減らしている場合であって、かつ転換前後の賃金に固定残業代を含めた場合に、1002イ（へ）a又はbのいずれも満たさない場合のみ、「定額で支給されている諸手当」に固定残業代を含む。また、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もの」には該当しない。以下、正社員化コースにおいて同じ。

※5 就業規則又は労働協約に支給時期（「〇月〇日に支払う。」「〇月に支払う。」等、最低限支給月が記載されているもの。）及び支給対象者が明記されている場合であって、転換後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（当該算定期間中に賞与が支給されていない場合には、支給申請時点で支給時期及び金額が確定しているものを含む。なお、支給申請時点で申告した金額と比べて、結果的に支給した金額が増加した場合は支給申請時点において申告されたものを転換後の6か月の賃金に含む。ただし、転換時期や支給時期のタイミング等により実態として処遇の改善が確認できない場合は算定から除く。）に限り転換後の6か月の賃金に含めることができる。転換後の賞与を含める場合であって、転換前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、就業規則等の規定にかかわらず当該転換前の賞与を転換前6か月の賃金に含める。

(ト) 1002イ（へ）bの場合、転換後の基本給及び定額で支給されている諸手当の合計額（※6）を、転換前と比較して低下させていない事業主であること。

※6 転換前後において所定労働時間若しくは支給形態が異なる場合、又は時給制若しくは日給制の場合は所定労働時間1時間当たりの賃金。

(フ) 当該転換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、当該転換を行った適用事業所において、雇用保険被保険者（雇用保険法第38条第1項に規定する短期雇用特例被保険者及び同法第43条第1項に規定する日雇労働被保険者を除く。）を解雇（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労働者の責めに帰すべき理由によるものを除く（以下同じ。）。）等事業主の都合により離職させた事業主以外の者であること。

(リ) 当該転換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、当該転換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1A又は3A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%を超えている（特定受給資格者として当該受給資格の決定が行われたものの数が3人以下である場合を除く。）事業主以外の者であ

ること。

(ヌ) イ(イ)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。

(ル) 正規雇用労働者又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。

(レ) 正規雇用労働者又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（無期雇用労働者の場合、労働条件が社会保険の適用要件を満たすときに限る。）又は社会保険の適用要件を満たさない事業所の事業主が正規雇用労働者に転換させた場合、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。

(ロ) 1004のイからハマまでに規定する母子家庭の母等又は父子家庭の父の転換に係る支給額の適用を受ける場合にあっては、当該転換日において母子家庭の母等又は父子家庭の父の有期雇用労働者等を転換した者であること。

(カ) 1004のイからハマまでに規定する若者雇用促進法に基づく認定事業主についての35歳未満の者の転換に係る支給額の適用を受ける場合にあっては、当該転換日より前に若者雇用促進法第15条の認定を受けていて、当該転換日において35歳未満の有期雇用労働者等を転換した者であること。

また、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。

(コ) 1004のイ又はハに規定する勤務地限定正社員制度又は職務限定正社員制度に係る加算の適用を受ける場合にあっては、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又は職務限定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（勤務地限定正社員又は職務限定正社員）に転換又は直接雇用した事業主であること。

(ク) 第1 共通要領「0302 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っては、当該生産性要件を満たした事業主であること。

ロ 1001のニからハマまでに規定する派遣労働者（以下このロ、1003及び1006において「派遣労働者」という。）を正規雇用労働者又は無期雇用労働者として直接雇用する場合

(イ) 派遣労働者を正規雇用労働者又は無期雇用労働者として直接雇用する制度（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・基準等をいう。）及び実施時期が明示されているものに限る。但し、年齢制限の設定や勤続年数の上限設定などにより直接雇用の対象となる有期雇用労働者等を限定している場合を除く。）を労働協約又は就業規則その他これに準ずるものに規定（以下「直接雇用制度」という。）している事業主（※1）であること。

※1 派遣労働者を多様な正社員として直接雇用する場合は、多様な正社員制度（雇用区分（それぞれ0208、0209、0210に規定する勤務地限定正社員、職務限定正社員、短時間正社員）及び労働条件を労働協約又は就業規則に、当該直接雇用制度を労働協約又は就業規則その他これに準ずるものに規定したものをいう。）を規定している事業主であること。

(ロ) 派遣先（派遣法第2条に規定する派遣先をいう（以下同じ。）。）の事業所その他派遣



就業（派遣法第23条の2に規定する派遣就業をいう（以下同じ。）。）場所ごとの同一の組織単位において6か月以上の期間継続して同一の労働者派遣を受け入れていた事業主であること。

- (ハ) ロ(イ)の規定に基づき、その指揮命令の下に労働させる派遣労働者を正規雇用労働者又は無期雇用労働者として直接雇用したものであること。
  - (ニ) ロ(ハ)により直接雇用された労働者を直接雇用後の雇用区分において6か月以上の期間継続して雇用し、当該労働者に対して直接雇用後6か月（勤務をした日数が11日未満の月は除く。）分の賃金を支給した事業主であること。
  - (ホ) 多様な正社員として直接雇用する場合にあっては、ロ(ハ)により直接雇用した日において、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。
  - (ヘ) 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。
  - (ト) 直接雇用後の6か月間の賃金を、直接雇用前の6か月間の賃金と比較して、次に掲げるa又はbを満たすように増額させている事業主であること（※2）（※3）。
    - a 基本給及び定額で支給されている諸手当（※2）（賞与を除く）を含む賃金の総額を5%以上増額させていること
    - b 基本給、定額で支給されている諸手当及び賞与（※3）を含む賃金の総額を5%以上増額させていること
- ※2 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、直接雇用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又は変形労働時間制であって所定労働時間及び支給形態に変更がない場合は6か月間の賃金の総額。
- ※3 1003イ(ニ)に該当する対象労働者であって、転換前の期間が6か月未満の場合は転換前の雇用期間に応じた賃金。
- ※4 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ものは除く。直接雇用後の賃金に定額で支給される諸手当を含める場合、当該手当が就業規則等に記載されているものに限る（直接雇用前において定額で支給される諸手当は、就業規則等への記載の有無にかかわらず直接雇用前6か月間の賃金に含める）。また、固定残業代の時間等を減らしている場合であって、かつ直接雇用前後の賃金に固定残業代を含めた場合に、1002イ(ヘ) a又はbのいずれも満たさない場合のみ、「定額で支給されている諸手当」に固定残業代を含む。
- ※5 就業規則又は労働協約に支給時期（「〇月〇日に支払う。」「〇月に支払う。」等、最低限支給月が記載されているもの。）及び支給対象者が明記されている場合であって、直接雇用後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（当該算定期間中に賞与が支給されていない場合には、支給申請時点で支給時期及び金額が確定しているものを含む。なお、支給申請時点で申告した金額と比べて、結果的に支給した金額が増加した場合は支給申請時点において申告されたものを含む。但し、転換時期や支給時期のタイミング等により実態として処遇の改善が確認できない場合は算定から除く。）に限り含めることができる。直接雇用後の賞与を含める場合であって、直接雇用前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、就業規則等の規定にかかわらず当該直接雇用前の賞与を含める。

- (チ) 当該直接雇用日の前日から起算して6か月前の日から1年を経過する日までの間に、当該直接雇用を行った適用事業所において、雇用保険被保険者（雇用保険法第38条第1項に規定する短期雇用特例被保険者及び同法第43条第1項に規定する日雇労働被保険者を除く。）を解雇等事業主の都合により離職させた事業主以外の者であること。
- (リ) 当該直接雇用日の前日から起算して6か月前の日から1年を経過する日までの間に、当該直接雇用を行った適用事業所において、特定受給資格離職者として雇用保険法第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直接雇用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%を超えている（特定受給資格者として当該受給資格の決定が行われたものの数が3人以下である場合を除く。）事業主以外の者であること。
- (ル) ロ(イ)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。
- (レ) 正規雇用労働者又は無期雇用労働者として直接雇用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。
- (ロ) 正規雇用労働者又は無期雇用労働者として直接雇用した日以降の期間について、当該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（無期雇用労働者の場合、労働条件が社会保険の適用要件を満たすときに限る。）又は社会保険の適用要件を満たさない事業所の事業主（任意適用事業所の事業主、個人事業主）が正規雇用労働者として直接雇用した場合、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。
- (リ) 1004のニからへまでに規定する母子家庭の母等又は父子家庭の父の転換に係る支給額の適用を受ける場合にあっては、当該直接雇用日において母子家庭の母等又は父子家庭の父の派遣労働者を直接雇用した者であること。
- (ロ) 1004のニからへまでに規定する若者雇用促進法に基づく認定事業主についての35歳未満の者の直接雇用に係る支給額の適用を受ける場合にあっては、当該直接雇用日より前に若者雇用促進法第15条の認定を受けていて、当該直接雇用日において35歳未満の派遣労働者を直接雇用した者であること。
- また、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。
- (リ) 1004のニ又はへに規定する勤務地限定正社員制度又は職務限定正社員制度に係る加算の適用を受ける場合にあっては、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又は職務限定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（勤務地限定正社員又は職務限定正社員）に転換又は直接雇用した事業主であること。
- (タ) 第1 共通要領「0302 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っては、当該生産性要件を満たした事業主であること。

---

### 1003 対象労働者

次のイからリまでのいずれにも該当する労働者であること。

イ 次の(イ)から(ニ)までのいずれかに該当する労働者であること。

(イ) 支給対象事業主に雇用される有期契約労働の期間（学校教育法（昭和22年法律第26号）第1条に規定する学校、同法第124条に規定する専修学校又は同法第134条第1項に規定する各種学校の学生又は生徒であって、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（以下「昼間学生」という。）であった期間を除く。）が通算して6か月以上3年以下の有期雇用労働者（※1）

※1 有期雇用労働者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、無期雇用労働者として6か月以上雇用されたことがある者は、転換前の雇用形態を無期雇用労働者とする。

(ロ) 支給対象事業主に雇用される無期雇用労働の期間（昼間学生であった期間を除く。）が6か月以上の無期雇用労働者（ニ）に該当する者を除く。）

(ハ) 6か月以上の期間（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又は無期派遣労働者（派遣元事業主に有期雇用労働者として雇用される期間（昼間学生であった期間を除く。）が3年以下の者に限る。）（※2）

※2 同一の派遣労働者において、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る。

(ニ) 支給対象事業主が実施した有期実習型訓練（※3）を受講し、修了（OFF-JT及びOJTの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、怪我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場合は当該時間数を加えた時間数が、計画時間数のそれぞれ8割以上あること。）した有期雇用労働者等（有期雇用労働者から転換する場合にあつては、支給対象事業主に雇用される期間が3年以下の者に限る。）（以下「有期実習型訓練修了者」という。）

※3 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。

ロ 正規雇用労働者又は無期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。（※4）

※4 正社員求人に応募し、雇用された者のうち、有期雇用労働者等で雇用された者であつて正規雇用労働者等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。

ハ 次の(イ)又は(ロ)に該当する労働者でないこと。

(イ) 有期雇用労働者等から正規雇用労働者に転換又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又は資本的・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（昭和38年大蔵省令第59号）第8条に定義されている親会社、子会社、関連会社及び関係会社など）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、請負若しくは委任の関係にあつた者又は取締役、社員、監査役、共同組合等の社団又は財団の役員であつた者

(ロ) 無期雇用労働者に転換又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又は資本的・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第8条に定義されている親会社、子会社、関連会社及び関係会社など）において、正規雇用労働者又は無期雇用労働者として雇用されたことがある者、請負若しくは委任の関係にあつた者又は取締役、社員、監査

- 役、共同組合等の社団又は財団の役員であった者
- ニ 転換又は直接雇用を行った適用事業所の事業主又は取締役の3親等以内の親族（民法（明治29年法律第89号）第725条第1号に規定する血族のうち3親等以内の者、同条第2号に規定する配偶者及び同条第3号に規定する姻族をいう。）以外の者であること。
- ホ 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（平成18年厚生労働省令第19号）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。）における利用者以外の者であること。
- ヘ 支給申請日において、転換又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。）していない者であること。
- ト 支給申請日において、正規雇用労働者については有期雇用労働者又は無期雇用労働者、無期雇用労働者については有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。
- チ 転換又は直接雇用後の雇用形態に定年制が適用される場合、転換又は直接雇用日から定年までの期間が1年以上ある者であること。
- リ 支給対象事業主又は資本的・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第8条に定義されている親会社、子会社、関連会社及び関係会社など）の事業所において定年を迎えた者でないこと。

#### 1004 支給額

次のイからへまでに掲げる区分に応じ、それぞれ当該区分に定める額を支給する。

但し、同一支給申請年度におけるイからへまでの支給申請上限人数は、1適用事業所当たり合計20人までとする（支給申請を取り下げたものを除く。）。

##### イ 有期雇用労働者から正規雇用労働者への転換

有期雇用労働者から正規雇用労働者に転換させた場合、対象労働者1人当たり次の額を支給する。

中小企業事業主 57万円

大企業事業主 42.75万円

但し、第1 共通要領「0302 生産性要件」を満たした場合については、次の額を支給する

。

中小企業事業主 72万円

大企業事業主 54万円

転換日において対象労働者が母子家庭の母等若しくは父子家庭の父であった場合又は若者雇用促進法に基づく認定事業主が35歳未満の有期雇用労働者を正規雇用労働者に転換させた場合

中小企業事業主 66.5万円

大企業事業主 52.25万円

但し、第1 共通要領「0302 生産性要件」を満たした場合については、次の額を支給する

。

中小企業事業主 84万円

大企業事業主 66万円

なお、勤務地限定正社員制度又は職務限定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（勤務地限定正社員又は職務限定正社員）に転換した場合は1適用事業所当たり次の額を加算する。

中小企業事業主 9.5万円

大企業事業主 7.125万円

但し、第1 共通要領「0302 生産性要件」を満たした場合には、次の額を加算する

。

中小企業事業主 12万円

大企業事業主 9万円

ロ 有期雇用労働者から無期雇用労働者への転換

有期雇用労働者から無期雇用労働者に転換させた場合、対象労働者1人当たり次の額を支給する。

中小企業事業主 28.5万円

大企業事業主 21.375万円

但し、第1 共通要領「0302 生産性要件」を満たした場合には、次の額を支給する

。

中小企業事業主 36万円

大企業事業主 27万円

転換日において対象労働者が母子家庭の母等若しくは父子家庭の父であった場合又は若者雇用促進法に基づく認定事業主が35歳未満の有期雇用労働者を無期雇用労働者に転換させた場合

中小企業事業主 33.25万円

大企業事業主 26.125万円

但し、第1 共通要領「0302 生産性要件」を満たした場合には、次の額を支給する

。

中小企業事業主 42万円

大企業事業主 33万円

ハ 無期雇用労働者から正規雇用労働者への転換

無期雇用労働者から正規雇用労働者に転換させた場合、対象労働者1人当たり次の額を支給する。

中小企業事業主 28.5万円

大企業事業主 21.375万円

但し、第1 共通要領「0302 生産性要件」を満たした場合には、次の額を支給する

。

中小企業事業主 36万円

大企業事業主 27万円

転換日において対象労働者が母子家庭の母等若しくは父子家庭の父であった場合又は若者雇用促進法に基づく認定事業主が35歳未満の無期雇用労働者を正規雇用労働者に転換させた場合

中小企業事業主 33.25万円

大企業事業主 26.125万円

但し、第1 共通要領「0302 生産性要件」を満たした場合については、次の額を支給する

。

中小企業事業主 42万円

大企業事業主 33万円

なお、勤務地限定正社員制度又は職務限定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（勤務地限定正社員又は職務限定正社員）に転換した場合は1適用事業所当たり次の額を加算する。

中小企業事業主 9.5万円

大企業事業主 7.125万円

但し、第1 共通要領「0302 生産性要件」を満たした場合については、次の額を加算する

。

中小企業事業主 12万円

大企業事業主 9万円

## ニ 派遣労働者の正規雇用労働者としての直接雇用

派遣労働者（期間の定めのある労働契約を締結するものに限る。）を正規雇用労働者として直接雇用した場合、対象労働者1人当たり次の額を支給する。

中小企業事業主 85.5万円

大企業事業主 71.25万円

但し、第1 共通要領「0302 生産性要件」を満たした場合については、次の額を支給する

。

中小企業事業主 108万円

大企業事業主 90万円

直接雇用日において対象労働者が母子家庭の母等若しくは父子家庭の父であった場合又は若者雇用促進法に基づく認定事業主が35歳未満の派遣労働者（期間の定めのある労働契約を締結するものに限る。）を正規雇用労働者として直接雇用した場合

中小企業事業主 95万円

大企業事業主 80.75万円

但し、第1 共通要領「0302 生産性要件」を満たした場合については、次の額を支給する

。

中小企業事業主 120万円

大企業事業主 102万円

なお、勤務地限定正社員制度又は職務限定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（勤務地限定正社員又は職務限定正社員）に直接雇用した場合は1適用事業所当たり次の額を加算する。

中小企業事業主 9.5万円

大企業事業主 7.125万円

但し、第1 共通要領「0302 生産性要件」を満たした場合については、次の額を加算する

。

中小企業事業主 12万円

大企業事業主 9万円

ホ 派遣労働者の無期雇用労働者としての直接雇用

派遣労働者（期間の定めのある労働契約を締結するものであって、当該派遣労働者としての通算雇用期間が3年以下であるものに限る。）を無期雇用労働者として直接雇用した場合、対象労働者1人当たり次の額を支給する。

中小企業事業主 28.5万円

大企業事業主 21.375万円

但し、第1 共通要領「0302 生産性要件」を満たした場合については、次の額を支給する

。

中小企業事業主 36万円

大企業事業主 27万円

直接雇用日において対象労働者が母子家庭の母等若しくは父子家庭の父であった場合又は若者雇用促進法に基づく認定事業主が35歳未満の派遣労働者（期間の定めのある労働契約を締結するものであって、当該派遣労働者としての通算雇用期間が3年以下であるものに限る。）を無期雇用労働者として直接雇用した場合

中小企業事業主 33.25万円

大企業事業主 26.125万円

但し、第1 共通要領「0302 生産性要件」を満たした場合については、次の額を支給する

。

中小企業事業主 42万円

大企業事業主 33万円

へ 派遣労働者の正規雇用労働者としての直接雇用

派遣労働者（期間の定めのない労働契約を締結するものに限る。）を正規雇用労働者として直接雇用した場合、対象労働者1人当たり次の額を支給する。

中小企業事業主 57万円

大企業事業主 49.875万円

但し、第1 共通要領「0302 生産性要件」を満たした場合については、次の額を支給する

。

中小企業事業主 72万円

大企業事業主 63万円

直接雇用日において対象労働者が母子家庭の母等若しくは父子家庭の父であった場合又は若者雇用促進法に基づく認定事業主が35歳未満の派遣労働者（期間の定めのない労働契約を締結するものに限る。）を正規雇用労働者として直接雇用した場合

中小企業事業主 61.75万円

大企業事業主 54.625万円

但し、第1 共通要領「0302 生産性要件」を満たした場合については、次の額を支給する

中小企業事業主 78万円

大企業事業主 69万円

なお、勤務地限定正社員制度又は職務限定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（勤務地限定正社員又は職務限定正社員）に直接雇用した場合は1適用事業所当たり次の額を加算する。

中小企業事業主 9.5万円

大企業事業主 7.125万円

但し、第1 共通要領「0302 生産性要件」を満たした場合については、次の額を加算する

中小企業事業主 12万円

大企業事業主 9万円

---

### 1005 支給申請期間

助成金の支給を受けようとする事業主は、1001の正社員化コースを行った場合、対象労働者に対して転換後又は直接雇用後6か月分（転換日又は直接雇用日が賃金締切日の翌日でない場合は、転換日又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。）の賃金を支給した日（※）の翌日から起算して2か月以内に、支給申請書（様式第3号）を、管轄労働局長に提出しなければならない。

※ 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を、賃金を支給した日とする（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。）。

---

### 1006 添付書類

支給申請書を提出する事業主は、次のイに掲げる書類（原本又は写し）を添付しなければならない。また、派遣労働者を正規雇用労働者又は無期雇用労働者として直接雇用する場合は、次のロに掲げる書類もあわせて添付しなければならない。

#### イ 添付書類（共通）

- (イ) 管轄労働局長の認定を受けたキャリアアップ計画書
- (ロ) 転換制度又は直接雇用制度が規定されている労働協約又は就業規則その他これに準ずるもの
- (ハ) 転換後又は直接雇用後に対象労働者が適用されている労働協約又は就業規則（（ロ）と同じである場合を除く。）
- (ニ) 多様な正社員の雇用区分が規定されている労働協約又は就業規則（（ロ）と同じである場合を除く。）（多様な正社員への転換又は直接雇用の場合に限る。）
- (ホ) 正規雇用労働者（多様な正社員を除く。）に適用されている労働協約又は就業規則（（ロ）と同じである場合を除く。）（多様な正社員への転換又は直接雇用の場合に限る。）
- (ヘ) 転換日又は直接雇用日に雇用されていた正規雇用労働者（多様な正社員を除く。）の雇用契約書等（多様な正社員への転換又は直接雇用の場合に限る。）
- (ト) 対象労働者の転換前又は直接雇用前及び転換後又は直接雇用後の雇用契約書、労働条件通



- 知書（船員法第32条の規定により船員に対して明示しなければならない書面を含む。）又は労働条件が確認できる書類（なお、必要に応じ労働者本人の署名等が分かる雇用契約書等）
- (f) 対象労働者の労働基準法第108条に定める賃金台帳又は船員法第58条の2に定める報酬支払簿（以下「賃金台帳等」という。）（対象労働者について、転換前6か月分（転換日の前日から6か月前の日（有期実習型訓練修了者については有期実習型訓練の開始日）までの賃金（転換前6か月の間に賞与を支給している場合は賞与を支給している月分を含む。）に係る分）及び転換後6か月分（転換日から6か経過する日までの賃金（転換後6か月の間に賞与を支給している場合は賞与を支給している月分を含む。）に係る分）又は直接雇用後6か月分（直接雇用を開始した日から6か経過する日までの賃金（直接雇用後6か月の間に賞与を支給している場合は賞与を支給している月分を含む。）に係る分））
- (g) 対象労働者の出勤簿、タイムカード又は船員法第67条に定める記録簿等出勤状況が確認できる書類（以下「出勤簿等」という。）（対象労働者について、転換前6か月分（有期実習型訓練修了者については有期実習型訓練の開始日から転換日の前日までの分）及び転換後6か月分又は直接雇用後6か月分）
- (x) 中小企業事業主である場合、中小企業事業主であることを確認できる書類
- a 企業の資本の額又は出資の総額により中小企業事業主に該当する場合  
登記事項証明書、資本の額又は出資の総額を記載した書類等
  - b 企業全体の常時使用する労働者の数により中小企業事業主に該当する場合  
事業所確認表（様式第4号）
- (y) 1004の若者雇用促進法に基づく認定事業主についての35歳未満の者の転換又は直接雇用に係る支給額の適用を受ける場合は、若者雇用促進法に基づく認定事業主に係る基準適合事業主認定通知書及び基準適合事業主認定申請書若しくは認定状況報告書及び基準適合事業主状況確認通知書
- (z) 対象労働者に母子家庭の母等が含まれる場合は、次のaからgまでのいずれかに該当する書類その他母子家庭の母等である対象労働者の氏名及び当該労働者が母子家庭の母等であることが確認できるもの
- a 国民年金法（昭和34年法律第141号）第37条に基づき遺族基礎年金の支給を受けている者が所持する国民年金証書
  - b 児童扶養手当法第4条に基づき児童扶養手当の支給を受けていることを証明する書類
  - c 母子及び父子並びに寡婦福祉法第13条に基づき母子福祉資金貸付金の貸付を受けている者が所持する貸付決定通知書
  - d 日本国有鉄道改革法（昭和61年法律第87号）第6条第2項に規定する旅客鉄道株式会社の通勤定期乗車券の特別割引制度に基づき市区町村長又は社会福祉事務所（社会福祉法（昭和26年法律第45号）第3章に規定する福祉に関する事務所をいう。（以下同じ。））長が発行する特定者資格証明書
  - e 母子家庭の母等に対する手当や助成制度等を受給していることが確認できる書類（写）
  - f 児童扶養手当法施行規則（昭和36年厚生省令第51号。以下同じ。）第22条第1項に規定する児童扶養手当資格喪失通知書（写）及び母子家庭の母等申立書（上記aからeまでのいずれにもより難しい場合に限る。）
  - g 住民票（写）及び母子家庭の母等申立書（aからfまでにより難しい場合に限る。）

- (7) 対象労働者に父子家庭の父が含まれる場合は、次の a から e までのいずれかに該当する書類その他父子家庭の父である対象労働者の氏名及び当該労働者が父子家庭の父であることが確認できるもの
- a 児童扶養手当法第 4 条に基づき児童扶養手当の支給を受けていることを証明する書類
  - b 日本国有鉄道改革法第 6 条第 2 項に規定する旅客鉄道株式会社の通勤定期乗車券の特別割引制度に基づき市区町村長又は社会福祉事務所長が発行する特定者資格証明書
  - c 父子家庭の父に対する手当や助成制度等を受給していることが確認できる書類（写）
  - d 児童扶養手当法施行規則第 22 条第 1 項に規定する児童扶養手当資格喪失通知書（写）及び父子家庭の父申立書（上記 a から c までのいずれにもより難しい場合に限る。）
  - e 住民票（写）、並びに父子家庭の父であること及び児童扶養手当の支給を受けていたことの申立書（上記 a から d までのいずれにもより難しい場合に限る。）
- (カ) 1004 の勤務地限定正社員制度又は職務限定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（勤務地限定正社員又は職務限定正社員）に転換又は直接雇用した場合の加算の適用を受ける場合にあっては、次の a 及び b の書類
- a (ニ) に加え、当該雇用区分の規定前の労働協約又は就業規則
  - b (ロ) に加え、当該転換制度の規定前の労働協約又は就業規則その他これに準ずるもの（a と同じである場合を除く。）
- (ク) 生産性要件を満たした場合の額の適用を受ける場合は、「第 1 共通要領」0402 ロに定める書類及び算定の根拠となる証拠書類（損益計算書、総勘定元帳等）
- (ケ) 賃金 5 % 以上増額にかかる計算書（賃金上昇要件確認ツール等）
- ロ 添付書類（派遣労働者を直接雇用する場合に限る。）
- (イ) 直接雇用前の労働者派遣契約書
  - (ロ) 派遣先管理台帳
- なお、事業所等における派遣労働者の数と当該派遣先が雇用する労働者の数を加えた数が 5 人以下のときについては、派遣先管理台帳を作成及び記載することを要しない（労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律施行規則（昭和 61 年労働省令第 20 号）第 35 条第 3 項）こととされているので、提出は不要とする（以下同じ。）。

## 1007 支給要件の確認

支給要件に該当することについて、次のイからラまでにより確認すること。

- イ 対象労働者が 1001 の正社員化コースを利用したことの確認は、次の (イ) から (ラ) までの書類等により行う。
- (イ) 転換制度又は直接雇用制度が規定されている労働協約又は就業規則その他これに準ずるもの
  - (ロ) 多様な正社員の雇用区分が規定されている労働協約又は就業規則（(イ) と別に提出があった場合に限る。）
  - (ハ) 転換日又は直接雇用日に雇用されていた正規雇用労働者の雇用契約書等
  - (ニ) 対象労働者の転換前又は直接雇用前及び転換後又は直接雇用後の雇用契約書等
  - (ホ) 出勤簿等
- 対象労働者について、転換前 6 か月分（有期実習型訓練修了者については有期実習型訓練の開始日から転換日の前日までの分）及び転換後 6 か月分又は直接雇用後 6 か月分

(ハ) 賃金台帳等

対象労働者について、転換前6か月分（有期実習型訓練修了者については有期実習型訓練の開始日から転換日の前日までの分）及び転換後6か月分又は直接雇用後6か月分

ロ 多様な正社員への転換又は直接雇用の場合における、転換日又は直接雇用日において、正規雇用労働者（多様な正社員を除く。）を雇用していたことの確認は次の(イ)及び(ロ)の書類等により行う。

(イ) 正規雇用労働者（多様な正社員を除く。）に適用されている労働協約又は就業規則

(ロ) 当該転換日又は直接雇用日に雇用されていた正規雇用労働者（多様な正社員を除く。）の雇用契約書等

ハ 正規雇用労働者又は無期雇用労働者への転換若しくは直接雇用の場合、転換後又は直接雇用後の賃金（時間外手当等を含む）を支給していること、転換後又は直接雇用後の賃金が、転換前又は直接雇用前の賃金より5%以上増額していること、並びに基本給及び定額で支給されている諸手当の合計額が低下していないこと（1002イ(ト) bの場合に限る。）の確認

転換前後又は直接雇用前後の賃金台帳、支給申請書等により確認する。

ニ

(イ) 有期雇用労働者からの転換又は直接雇用の場合、転換前又は直接雇用前の雇用期間が通算6か月以上3年以下の確認

雇用保険被保険者台帳又は雇用契約書等により確認する。

(ロ) 無期雇用労働者からの転換又は直接雇用の場合、転換前又は直接雇用前の雇用期間が通算6か月以上の確認

雇用保険被保険者台帳又は雇用契約書等により確認する。

ホ 派遣労働者を直接雇用する場合、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ついて6か月以上の期間継続して同一の労働者の派遣を受け入れていること

の確認

派遣先管理台帳等により確認する。

ヘ 対象労働者が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労働者ではないこと

の確認

支給申請書、転換前の雇用契約書及び申立書等により、一定期間経過後に正規雇用労働者に転換することが約されていないことを確認する。

ト 対象労働者が転換又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、支給対象事業主又は密接な関係の事業主に正規雇用労働者又は無期雇用労働者（無期雇用労働者に転換される場合に限る。）として雇用されていなかったこと、請負若しくは委任の関係にあった者でないこと又は取締役、社員、監査役、共同組合等の社団又は財団の役員ではなかったこと

の確認

支給申請書及び転換前の雇用契約書等又は雇用保険被保険者台帳により確認する。

チ 対象労働者が転換又は直接雇用を行った事業所の事業主又は取締役の3親等以内の親族でないこと

の確認

支給申請書により確認する。

リ 対象労働者が転換又は直接雇用を行った事業主の事業所又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

の確認

- 支給申請書により確認する。
- ヌ 対象労働者が転換又は直接雇用前の雇用期間のうち、昼間学生であった期間があることの確認  
支給申請書により確認する。
- ル 対象労働者が就労継続支援A型事業における利用者以外の者であることの確認  
支給申請書により確認する。
- ヲ 対象労働者が有期雇用労働者等であることの確認  
対象労働者の雇用契約書等により確認する。
- ワ 対象労働者の転換又は直接雇用後に雇用保険被保険者であることの確認  
雇用保険被保険者台帳により確認する。
- カ 対象労働者の転換又は直接雇用後に社会保険の適用要件を満たす場合、社会保険の被保険者であることの確認（社会保険の適用要件を満たさない事業所の事業主が正規雇用労働者へ転換又は直接雇用した場合は、社会保険の適用要件を満たす労働条件であるかの確認）  
雇用契約書等及び賃金台帳等により確認する。
- ヨ 支給対象事業主が転換日又は直接雇用日の前日から起算して6か月前の日から1年を経過する日までの間に雇用保険被保険者（雇用保険法第38条第1項に規定する短期雇用特例被保険者及び同法第43条第1項に規定する日雇労働被保険者を除く。）を解雇等していないことの確認  
雇用保険適用事業所台帳又はハローワークシステムにより確認する。
- タ 転換日又は直接雇用日の前日から起算して6か月前の日から1年を経過する日までの間に、当該転換又は直接雇用を行った適用事業所において、特定受給資格離職者として雇用保険法第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又は直接雇用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%を超えていないことの確認  
（但し、特定受給資格者として当該受給資格の決定が行われたものの数が3人以下である場合を除く。）  
雇用保険適用事業所台帳又はハローワークシステムにより確認する。
- レ 対象労働者が母子家庭の母等であることの確認は、1006イ(7)に掲げる各項のいずれかにより行う。
- ソ 対象労働者が父子家庭の父であることの確認は、1006イ(9)に掲げる各項のいずれかにより行う。
- ツ 対象労働者が転換又は直接雇用に同意していることの確認  
支給申請書の対象労働者の署名及び捺印により確認する。
- ネ 1004の若者雇用促進法に基づく認定事業主についての35歳未満の者の転換又は直接雇用に係る支給額の適用を受ける場合の確認  
1006の(ル)により若者雇用促進法に基づく認定事業主の認定を受けた日が対象労働者を転換又は直接雇用した日より前であることを確認するとともに、雇用保険被保険者台帳により対象労働者が転換日又は直接雇用日において35歳未満であることを確認する。
- ナ 勤務地限定正社員制度又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の確認

労働協約又は就業規則その他これに準ずるものにより、勤務地限定正社員又は職務限定正社員の雇用区分及び転換又は直接雇用制度の規定された日が、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であることを確認する。

ラ 生産性要件を満たした場合の額の適用を受ける場合の第1 共通要領「0302 生産性要件」を満たしていることの確認

第1 共通要領 「0503 生産性要件を満たしていることの確認」により確認する。

---

## 2000 賃金規定等改定コース

---

### 2001 概要

労働協約又は就業規則の定めるところにより、その雇用する全て又は一部の有期雇用労働者等の基本給に係る賃金に関する規定又は賃金テーブルを2%以上増額（※）改定し、当該賃金に関する規定又は賃金テーブルに属する全て又は一部の有期雇用労働者等に適用すること。

※ 最低賃金法（昭和34年法律第137号）第14条及び第19条に定める最低賃金の効力が生じた日以後に賃金規定等を増額した場合、当該最低賃金に達するまでの増額分は含めない（以下、2000～7000の各コースにおいて同じ。）。

---

### 2002 支給対象事業主

次のイからチまでのいずれにも該当する事業主であること。

イ 労働協約又は就業規則に定めるところにより、その雇用する全て又は一部（雇用形態別又は職種別その他合理的な理由に基づく区分に限る（以下同じ。）。）の有期雇用労働者等（賃金規定等を増額改定した日（賃金規定等の増額を適用した日）の前日から起算して3か月以内に雇用された有期雇用労働者等を含む（以下同じ。）。）に適用される賃金に関する規定又は賃金テーブル（以下「賃金規定等」という。）を作成している事業主であること。

ロ 当該全て又は一部の賃金規定等（※）を2%以上増額改定（新たに賃金規定等を整備し、当該賃金規定等に属する全て又は一部の有期雇用労働者等の基本給を、整備前に比べ2%以上増額する場合を含む（以下同じ。）。）し、当該賃金規定等に属する全て又は一部の有期雇用労働者等に適用し昇給させた事業主であること。

※ 原則として全ての等級等

ハ 増額改定前の賃金規定等を3か月以上運用していた事業主であること（新たに賃金規定等を整備する場合は、整備前の3か月分の有期雇用労働者等の賃金支払状況が確認できる事業主であること。）。

ニ 増額改定後の賃金規定等を6か月以上運用し、かつ、定額で支給されている諸手当を増額改定前と比較して減額していない事業主であること。

ホ 支給申請日において当該賃金規定等を継続して運用している事業主であること（ただし、増額改定後であって最低賃金の引上げに伴う変更は除く。）。

ヘ 2004のハの加算額の適用を受ける場合にあつては、当該全て又は一部の賃金規定等を3%以上5%未満増額改定（新たに賃金規定等を整備し、当該賃金規定等に属する全て又は一部の有期雇用労働者等の基本給を、整備前に比べ3%以上5%未満増額する場合を含む（以下同じ。）。）し、当該賃金規定等に属する全て又は一部の有期雇用労働者等に適用し昇給させた中小企業事業主であること。

ト 2004のニの加算額の適用を受ける場合にあつては、当該全て又は一部の賃金規定等を5%以上増額改定（新たに賃金規定等を整備し、当該賃金規定等に属する全て又は一部の有期雇用労働者等の基本給を、整備前に比べ5%以上増額する場合を含む（以下同じ。）。）し、当該賃金規定等に属する全て又は一部の有期雇用労働者等に適用し昇給させた中小企業事業主であること。

チ 職務評価を経て賃金規定等改定を行う場合（※1）にあつては、雇用する全て又は一部の有期雇用労働者等を対象に、以下に掲げる(イ)を満たす職務評価を実施した事業主であること。

なお、職務評価の手法については、「要素別点数法」、「単純比較法」、「要素比較法」又は「分類法」のいずれの手法を用いてもよいこと。

(イ)「単純比較法」又は「分類法」による「職務評価」の手法を使う場合、職務分析(仕事を「業務の内容」や「責任の程度」等に基づいて整理し、職務説明書に整理すること。)を行うことが必要であること。この場合、職務の大きさを相対的に比較するため、職務説明書により、等級ごとに設定した要件に照らして、それぞれの役割に応じた等級に格付けすること。

※1 職務評価の結果が賃金規定等の増額改定に直接反映しているものに限る。なお、職務評価以外の評価手法(人事考課など)を組み合わせ、賃金規定等の増額改定を行う場合は、職務評価結果と職務評価以外の評価手法それぞれの賃金規定等への反映方法が明確になっていることが必要であること。

※2 「要素別点数法」を使う場合には、相対的に比較するため、ウェイト(会社の事業属性等に応じた重要度)を原則同一事業所内において共通にすること。

リ 第1 共通要領「0302 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っては、当該生産性要件を満たした事業主であること。

---

## 2003 対象労働者

次のイからへまでのいずれにも該当する労働者であること。

イ 賃金規定等を増額改定した日の前日から起算して3か月以上前の日から増額改定後6か月以上の期間(勤務をした日数が11日未満の月は除く。)継続して、支給対象事業主に雇用されている有期雇用労働者等であること。

ロ 増額改定した賃金規定等を適用され、かつ、増額改定前の基本給に比べて2%以上昇給している者(2004のハの加算額の適用を受ける場合にあっては3%以上5%未満昇給している者に限り、2004のニの加算額の適用を受ける場合にあっては5%以上昇給している者)に限ること。

ハ 賃金規定等を増額改定した日の前日から起算して3か月前の日から支給申請日までの間に、合理的な理由なく基本給及び定額で支給されている諸手当を減額されていない者であること。

ニ 賃金規定等を増額改定した日以降の6か月間、当該対象適用事業所において、雇用保険被保険者であること。

ホ 賃金規定等の増額改定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(民法(明治29年法律第89号)第725条第1号に規定する血族のうち3親等以内の者、同条第2号に規定する配偶者及び同条第3号に規定する姻族をいう。)以外の者であること。

ヘ 支給申請日において離職(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。)していない者であること。

---

## 2004 支給額

次のイからホまでに掲げる区分に応じ、それぞれ当該区分に定める額を支給する。

但し、同一支給申請年度における支給申請上限人数は、1適用事業所当たり合計100人までとする(支給申請を取り下げたものを除く。)

イ 全ての賃金規定等を増額改定し、全ての有期雇用労働者等に適用した場合、次の額を支給

す

る。

(イ) 1人以上4人未満	1 適用事業所当たり	中小企業事業主	9.5万円
		大企業事業主	7.125万円
(ロ) 4人以上7人未満	1 適用事業所当たり	中小企業事業主	19万円
		大企業事業主	14.25万円
(ハ) 7人以上11人未満	1 適用事業所当たり	中小企業事業主	28.5万円
		大企業事業主	19万円
(ニ) 11人以上	対象労働者1人当たり	中小企業事業主	2.85万円
		大企業事業主	1.9万円

ただし、第1共通要領「0302 生産性要件」を満たした場合については、次の額を支給する。

(イ) 1人以上4人未満	1 適用事業所当たり	中小企業事業主	12万円
		大企業事業主	9万円
(ロ) 4人以上7人未満	1 適用事業所当たり	中小企業事業主	24万円
		大企業事業主	18万円
(ハ) 7人以上11人未満	1 適用事業所当たり	中小企業事業主	36万円
		大企業事業主	24万円
(ニ) 11人以上	対象労働者1人当たり	中小企業事業主	3.6万円
		大企業事業主	2.4万円

ロ 一部の賃金規定等を増額改定し、全ての有期雇用労働者等に適用した場合、次の額を支給する。

(イ) 1人以上4人未満	1 適用事業所当たり	中小企業事業主	4.75万円
		大企業事業主	3.325万円
(ロ) 4人以上7人未満	1 適用事業所当たり	中小企業事業主	9.5万円
		大企業事業主	7.125万円
(ハ) 7人以上11人未満	1 適用事業所当たり	中小企業事業主	14.25万円
		大企業事業主	9.5万円
(ニ) 11人以上	対象労働者1人当たり	中小企業事業主	1.425万円
		大企業事業主	0.95万円

ただし、第1共通要領「0302 生産性要件」を満たした場合については、次の額を支給する。

(イ) 1人以上4人未満	1 適用事業所当たり	中小企業事業主	6万円
		大企業事業主	4.2万円
(ロ) 4人以上7人未満	1 適用事業所当たり	中小企業事業主	12万円
		大企業事業主	9万円
(ハ) 7人以上11人未満	1 適用事業所当たり	中小企業事業主	18万円



	大企業事業主	12万円
(二) 11人以上	対象労働者1人当たり	中小企業事業主 1.8万円
	大企業事業主	1.2万円

ハ 中小企業事業主がイ又はロの措置を実施するに当たり、当該賃金規定等を3%以上5%未満増額改定し、当該賃金規定等に属する全ての有期雇用労働者等に適用し昇給させる措置（以下「3%以上加算」という。）を実施した場合は、次の額を加算する。

全ての賃金規定等を増額改定	対象労働者1人当たり	1.425万円
一部の賃金規定等を増額改定	対象労働者1人当たり	0.76万円

但し、第1 共通要領「0302 生産性要件」を満たした中小企業事業主が3%以上加算を実施した場合は、次の額を加算する。

全ての賃金規定等を増額改定	対象労働者1人当たり	1.8万円
一部の賃金規定等を増額改定	対象労働者1人当たり	0.96万円

ニ 中小企業事業主がイ又はロの措置を実施するに当たり、当該賃金規定等を5%以上増額改定し、当該賃金規定等に属する全ての有期雇用労働者等に適用し昇給させる措置（以下「5%以上加算」という。）を実施した場合は、次の額を加算する。

全ての賃金規定等を増額改定	対象労働者1人当たり	2.375万円
一部の賃金規定等を増額改定	対象労働者1人当たり	1.235万円

但し、第1 共通要領「0302 生産性要件」を満たした中小企業事業主が5%以上加算を実施した場合は、次の額を加算する。

全ての賃金規定等を増額改定	対象労働者1人当たり	3万円
一部の賃金規定等を増額改定	対象労働者1人当たり	1.56万円

ホ イ又はロにおいて、当該賃金規定等の改定が職務評価を経て行われた場合は、職務評価加算として1適用事業所当たり次の額を加算する。なお、当該加算は、1適用事業所あたり1回限りとする。

中小企業事業主	19万円
大企業事業主	14.25万円

但し、第1 共通要領「0302 生産性要件」を満たした場合は、次の額を支給する。

中小企業事業主	24万円
大企業事業主	18万円

## 2005 支給申請期間

助成金の支給を受けようとする事業主は、2001の賃金規定等改定コースを行った場合、対象労働者に係る賃金規定等の改定後6か月分（賃金規定等の改定日が賃金締切日の翌日でない場合は、賃金規定等の改定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。）の賃金を支給した日（※）の翌日から起算して2か月以内に、支給申請書（様式第3号）を、管轄労働局長に提出しなければならない。

※ 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を、賃金を支給した日とする（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。）。

## 2006 添付書類

支給申請書を提出する事業主は、次のイに掲げる書類（原本又は写し）を添付しなければならない。また、職務評価を経て賃金規定等改定を行った場合は、次のロに定める書類、生産性要件を満たした場合の額の適用を受ける場合は次のハに定める書類もあわせて添付しなければならない。

### イ 添付書類

- (イ) 管轄労働局長の認定を受けたキャリアアップ計画書
- (ロ) 賃金規定等が規定されている労働協約又は就業規則
- (ハ) 増額改定前及び増額改定後の賃金規定等（新たに賃金規定等を整備する場合は、増額改定前の賃金規定等は除く。）
- (ニ) 対象労働者の賃金規定等の増額改定前及び増額改定後の雇用契約書等（なお、必要に応じ労働者本人の署名等が分かる雇用契約書等）
- (ホ) 対象労働者の賃金台帳等（賃金規定等の増額改定前の3か月分及び増額改定後の6か月分（賃金規定等の増額改定後の賃金の算定となる初日の前日から3か月前の日までの賃金及び賃金規定等の増額改定後の賃金の算定となる初日から6か月経過する日までの賃金に係る分））
- (ヘ) 対象労働者の出勤簿等（賃金規定等の増額改定後の賃金の算定となる初日の前日から過去3か月分及び賃金規定等の増額改定後の賃金の算定となる初日から6か月分）
- (ト) 中小企業事業主である場合、中小企業事業主であることを確認できる書類
  - a 企業の資本の額又は出資の総額により中小企業事業主に該当する場合  
登記事項証明書、資本の額又は出資の総額を記載した書類等
  - b 企業全体の常時使用する労働者の数により中小企業事業主に該当する場合  
事業所確認表（様式第4号）
- (チ) 賃金規定等を増額改定後6か月（勤務をした日数が11日未満の月は除く。）分の賃金（時間外手当等を含む。）が支給されていることについての対象労働者本人の確認書

### ロ 職務評価実施の場合の添付書類

職務評価を実施したことが分かる書類及び職務評価結果を賃金規定等の増額改定に活用したことが分かる書類一式

- (イ) 職務評価を実施したことが分かる書類
  - a 要素別点数法により職務評価を実施した場合
    - (a) 要素別点数法による職務評価の結果が確認できる書類  
(例) 職務（役割）評価表、対象労働者の評価結果を記載した一覧表等
  - b 単純比較法により職務評価を実施した場合
    - (a) 職務説明書（職務記述書）
    - (b) 単純比較法による職務評価の結果が確認できる書類  
(例) 全体評価の定義書、職務比較表、対象労働者の評価結果を記載した一覧表等
  - c 要素比較法により職務評価を実施した場合
    - (a) 要素比較法による職務評価の結果が確認できる書類  
(例) 評価項目ごとの職務レベル定義書、対象労働者の評価結果を記載した一覧表等
  - d 分類法により職務評価を実施した場合

- (a) 職務説明書（職務記述書）
- (b) 分類法による職務評価の結果が確認できる書類  
(例) 職務レベル定義書、対象労働者の評価結果を記載した一覧表等

(p) 職務評価結果を踏まえ賃金規定等を増額改定したことが分かる書類

(例) 職務評価の結果と改定後の賃金規定等の等級（ランク）との対応関係が分かる資料等

ハ 生産性要件を満たした場合の額の適用を受ける場合は、第1 共通要領「0402ロ」に定める書類及び算定の根拠となる証拠書類（損益計算書、総勘定元帳等）

---

## 2007 支給要件の確認

支給要件の該当について、次のイからリまでにより確認すること。

- イ 賃金規定等が労働協約又は就業規則に規定されていることの確認  
労働協約又は就業規則を確認する。
- ロ 賃金規定等が作成されていることの確認は、次の(イ)から(ハ)までの書類等により行う。
  - (イ) 増額改定前の賃金規定等（新たに賃金規定等を整備する場合を除く。）
  - (ロ) 出勤簿等  
対象労働者について、賃金規定等の増額改定前3か月分
  - (ハ) 賃金台帳等  
対象労働者について、賃金規定等の増額改定前3か月分
- ハ 賃金規定等を増額改定し、支給対象事業主に雇用される全て又は一部の有期雇用労働者等の基本給が2%以上、3%以上又は5%以上増額改定していることの確認は、次の(イ)から(ホ)までの書類等により行う。
  - (イ) 増額改定後の賃金規定等
  - (ロ) 対象労働者の賃金規定等の増額改定前及び増額改定後の雇用契約書等
  - (ハ) 出勤簿等
  - (ニ) 賃金台帳等
  - (ホ) 対象労働者本人の確認書
- ニ 対象労働者が有期雇用労働者等であることの確認  
対象労働者の雇用契約書等により確認する。
- ホ 対象労働者が雇用保険被保険者であることの確認  
雇用保険被保険者台帳により確認する。
- ヘ 対象労働者が賃金規定等の増額改定を行った事業所の事業主又は取締役の3親等以内の親族でないことの確認  
支給申請書により確認する。
- ト 職務評価を行ったことの確認  
2006の添付書類のロ(イ)の書類により確認する。
- チ 職務評価の結果を踏まえ賃金規定等を改定したことの確認  
2006の添付書類のロ(ロ)の書類により確認する。
- リ 生産性要件を満たした場合の額の適用を受ける場合の第1 共通要領「0302 生産性要件」を満たしていることの確認

第1 共通要領「0503 生産性要件を満たしていることの確認」により確認する。

---

## 3000 健康診断制度コース

---

### 3001 概要

労働協約又は就業規則の定めるところにより、その雇用する有期雇用労働者等のうち、事業主に実施が義務付けられていない有期雇用労働者等に雇入時健康診断若しくは定期健康診断を実施する制度又はその雇用する有期雇用労働者等に人間ドックを実施する制度を新たに設け、延べ4人以上実施すること。

---

### 3002 支給対象事業主

次のイからチまでのいずれにも該当する事業主であること。

イ キャリアアップ計画書に記載されたキャリアアップ計画期間中に、事業主に実施が義務付けられていない有期雇用労働者等を対象とする雇入時健康診断制度若しくは定期健康診断制度又は有期雇用労働者等を対象とする人間ドック制度（以下「健康診断制度」という。）を労働協約又は就業規則に新たに規定した（※）事業主であること。

※ 既に労働協約又は就業規則に健康診断制度に関する規定を定めている場合には、「法定外」の有期雇用労働者等に対して健康診断制度を新たに実施することが明確であること。

ロ イの制度に基づき、キャリアアップ計画期間中に、雇用する有期雇用労働者等延べ4人以上に実施した事業主であること。

ハ 支給申請日において当該健康診断制度を継続して運用している事業主であること。

ニ 当該雇入時健康診断制度又は定期健康診断制度を規定した場合については、対象労働者に実施した当該雇入又は定期健康診断の費用の全額を負担することを労働協約又は就業規則に規定し、実際に費用の全額を健康診断実施機関又は対象労働者に対して直接負担した事業主であること。

ホ 当該人間ドック制度を規定した場合については、対象労働者に実施した当該人間ドック制度の費用の半額以上を負担することを労働協約又は就業規則に規定し、実際に費用の半額以上を健康診断実施機関又は対象労働者に対して直接負担した事業主であること。

ヘ 当該健康診断制度を実施するに当たり、対象者を限定する等実施するための要件（合理的な理由があるものに限る。）がある場合は、当該要件を労働協約又は就業規則に規定している事業主であること。

ト 健康診断制度を実施した事実の有無について、管轄労働局長が実施機関に対して確認を行う際に協力することについて、承諾している事業主であること。

チ 第1 共通要領「0302 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っては、当該生産性要件を満たした事業主であること。

---

### 3003 対象労働者

次のイからニまでのいずれにも該当する労働者であること。

イ 支給対象事業主に雇用されている有期雇用労働者等であること。

但し、雇入時健康診断又は定期健康診断の対象労働者は、次の(イ)及び(ロ)のいずれにも該当する者以外のものであること。

(イ) 期間の定めのない労働契約により使用される者（期間の定めのある労働契約により使用される者であって、当該契約期間が1年（労働安全衛生規則第45条において引用する同令第13条第1項第2号に掲げる業務に従事する者にあつては6月）以上である者並びに契約

更新により1年以上使用されることが予定されている者及び1年以上引き続き使用されている者を含む。)

- (ロ) その者の1週間の労働時間数が当該事業場において同種の業務に従事する通常の労働者の1週間の所定労働時間数の3/4以上の者
- ロ 雇入時健康診断若しくは定期健康診断又は人間ドックを受診する日に、当該対象適用事業所において、雇用保険被保険者であること。
- ハ 健康診断制度を新たに設け、実施した事業所の事業主又は取締役の3親等以内の親族（民法（明治29年法律第89号）第725条第1号に規定する血族のうち3親等以内の者、同条第2号に規定する配偶者及び同条第3号に規定する姻族をいう。）以外の者であること。
- ニ 支給申請日において離職（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。）していない者であること。

---

### 3004 支給額

健康診断制度を新たに労働協約又は就業規則に規定し、雇用する有期雇用労働者等延べ4人以上に実施した場合、1適用事業所当たり次の額を支給する。

なお、当該助成は、1適用事業所当たり1回限りとする。

中小企業事業主 38万円

大企業事業主 28.5万円

但し、第1 共通要領「0302 生産性要件」を満たした場合については、次の額を支給する。

中小企業事業主 48万円

大企業事業主 36万円

---

### 3005 支給申請期間

助成金の支給を受けようとする事業主は、3001の健康診断制度コースを行った場合、有期雇用労働者等に延べ4人以上実施した日（延べ4人以上実施した日がキャリアアップ計画書の認定を受けた日より前の場合にあつては、キャリアアップ計画書の認定を受けた日）を含む月の分の賃金を支給した日（※）の翌日から起算して2か月以内に、支給申請書（様式第3号）を、管轄労働局長に提出しなければならない。

※ 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、時間外手当が支給される日を、賃金を支給した日とする（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。）。

---

### 3006 添付書類

支給申請書を提出する事業主は、次に掲げる書類（原本又は写し）を添付しなければならない。

- イ 管轄労働局長の認定を受けたキャリアアップ計画書
- ロ 健康診断制度が規定されている労働協約又は就業規則及び健康診断制度が規定される前の労働協約又は就業規則（常時10人未満の労働者を使用する事業主が健康診断制度を規定する前の労働協約又は就業規則を作成していなかった場合にあつてはその旨を記載した申立書）
- ハ 実施機関の領収書（費用が生じていることが確認できるものに限る。対象労働者が健康診断を実施したこと及び実施日が確認できるものでない場合、領収書に加え、健康診断結果表等、当該事項が確認できる書類）
- ニ 人間ドック受診の場合に限り、受診項目の分かる書類

- ホ 対象労働者の雇用契約書等（なお、必要に応じ労働者本人の署名等が分かる雇用契約書等）
  - へ 対象労働者の賃金台帳等（対象労働者の健康診断実施日を含む月分）
  - ト 中小企業事業主である場合、中小企業事業主であることを確認できる書類
    - (イ) 企業の資本の額又は出資の総額により中小企業事業主に該当する場合  
登記事項証明書、資本の額又は出資の総額を記載した書類等
    - (ロ) 企業全体の常時使用する労働者の数により中小企業事業主に該当する場合  
事業所確認表（様式第4号）
  - チ 生産性要件を満たした場合の額の適用を受ける場合は、第1 共通要領の0402ロに定める書類及び算定の根拠となる証拠書類（損益計算書、総勘定元帳等）
- 

### 3007 支給要件の確認

支給要件の該当について、次のイからリまでにより確認すること。

- イ 健康診断制度を労働協約又は就業規則に新たに規定したことの確認は、次の(イ)及び(ロ)の書類等により行う。
  - (イ) 管轄労働局長の認定を受けたキャリアアップ計画書
  - (ロ) 健康診断制度が規定されている労働協約又は就業規則及び健康診断制度が規定される前の労働協約又は就業規則
- ロ 対象労働者が健康診断を受診したことの確認は、次の(イ)及び(ロ)の書類等により行う。
  - (イ) 健康診断実施機関の領収書や健康診断結果表等
  - (ロ) 対象労働者の賃金台帳等  
対象労働者について、健康診断を実施した日を含む月分の賃金台帳等により確認する。
- ハ 対象労働者が有期雇用労働者等であることの確認  
対象労働者の雇用契約書等により確認する。
- ニ 対象労働者が雇用保険被保険者であることの確認  
雇用保険被保険者台帳により確認する。
- ホ 対象労働者が健康診断制度を新たに設け実施した事業所の事業主又は取締役の3親等以内の親族でないことの確認  
支給申請書により確認する。
- へ 事業主が健康診断に係る費用の全額（雇入時健康診断及び定期健康診断）又は半額以上（人間ドック）を負担したことの確認  
労働協約又は就業規則及び支給申請書の対象労働者の署名及び捺印により確認する。
- ト 健康診断制度を実施した事実の有無について、管轄労働局長が実施機関に対して確認を行う際に協力することについて、承諾している事業主であることの確認  
支給申請書により確認する。
- チ 生産性要件を満たした場合の額の適用を受ける場合の第1 共通要領「0302 生産性要件」を満たしていることの確認  
第1 共通要領「0503 生産性要件を満たしていることの確認」により確認する。
- リ その他、ロ及びへについて確認が困難な場合は、必要に応じて健康診断実施機関や対象労働者等に対して照会を行い確認する。

---

## 4000 賃金規定等共通化コース

---

### 4001 概要

労働協約又は就業規則の定めるところにより、その雇用する全ての有期雇用労働者等に関して、正規雇用労働者と共通の職務等に応じた賃金規定等を新たに作成し、適用すること。

---

### 4002 支給対象事業主

次のイからヌまでのいずれにも該当する事業主であること。

- イ 労働協約又は就業規則の定めるところにより、その雇用する有期雇用労働者等に関して、正規雇用労働者と共通の職務等に応じた賃金規定等を新たに設け、賃金規定等の区分に対応した基本給等の賃金の待遇を定めている事業主であること。
  - ロ 正規雇用労働者に係る賃金規定等を、新たに作成する有期雇用労働者等の賃金規定等と同時に又はそれ以前に導入している事業主であること。
  - ハ 当該賃金規定等の区分を、有期雇用労働者等と正規雇用労働者についてそれぞれ3区分以上設け、かつ、有期雇用労働者等と正規雇用労働者の同一の区分（以下「同一区分」という。）を2区分以上設け、そのうち1区分以上を適用している事業主であること。
  - ニ 同一区分における、有期雇用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額以上とする事業主であること。
  - ホ 当該賃金規定等が適用されるための合理的な条件を労働協約又は就業規則に明示した事業主であること。
  - ヘ 当該賃金規定等を全ての有期雇用労働者等と正規雇用労働者に適用させた事業主であること。
  - ト 当該賃金規定等を6か月以上運用している事業主であること。
  - チ 当該賃金規定等の適用を受ける全ての有期雇用労働者等と正規雇用労働者について、適用前と比べて基本給及び定額で支給されている諸手当を減額していない事業主であること。
  - リ 支給申請日において当該賃金規定等を継続して運用している事業主であること。
  - ヌ 第1 共通要領「0302 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っては、当該生産性要件を満たした事業主であること。
- 

### 4003 対象労働者

賃金規定等の適用を受ける有期雇用労働者等は、次のイからホまでのいずれにも該当する労働者であること。

- イ 賃金規定等を共通化した日の前日から起算して3か月以上前の日から共通化後6か月以上の期間（勤務をした日数が11日未満の月は除く。）継続して、支給対象事業主に雇用されている有期雇用労働者等であること。
- ロ 正規雇用労働者と同一の区分（4002のハの区分）に格付けされている者であること。
- ハ 賃金規定等を共通化した日以降の6か月間、当該対象適用事業所において、雇用保険被保険者であること。
- ニ 賃金規定等を新たに作成し適用した事業所の事業主又は取締役の3親等以内の親族（民法（明治29年法律第89号）第725条第1号に規定する血族のうち3親等以内の者、同条第2号に規定する配偶者及び同条第3号に規定する姻族をいう。）以外の者であること。
- ホ 支給申請日において離職（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。) していない者であること。

---

#### 4004 支給額

次のイに掲げる区分に応じ、それぞれ当該区分に定める額を支給する。

但し、1 適用事業所当たり 1 回限りとする（支給申請を取り下げたものを除く。）。

イ 労働協約又は就業規則の定めるところにより、その雇用する有期雇用労働者等に関して、正規雇用労働者と共通の職務等に応じた賃金規定等を新たに作成し適用した場合、次の額を支給する。

中小企業事業主 57万円

大企業事業主 42.75万円

但し、第1 共通要領「0302 生産性要件」を満たした場合については、次の額を支給する。

中小企業事業主 72万円

大企業事業主 54万円

ロ 次に掲げる区分に応じ、4003の対象労働者が2人以上いる場合、2人目から1人当たり、それぞれ当該区分に定める額を加算する。

但し、1 適用事業所当たり上限人数は20人までとする。

中小企業事業主 2万円

大企業事業主 1.5万円

但し、第1 共通要領「0302 生産性要件」を満たした場合については、次の額を加算する。

中小企業事業主 2.4万円

大企業事業主 1.8万円

---

#### 4005 支給申請期間

助成金の支給を受けようとする事業主は、4001の賃金規定等共通化コースを行った場合、当該賃金規定等の共通化後6か月分（賃金規定等を共通化した日が賃金締切日の翌日でない場合は、賃金規定等を共通化した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。）の賃金を支給した日（※）の翌日から起算して2か月以内に、支給申請書（様式第3号）を、管轄労働局長に提出しなければならない。

※ 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を、賃金を支給した日とする（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。）。

---

#### 4006 添付書類

支給申請書を提出する事業主は、次に掲げる書類（原本又は写し）を添付しなければならない。

イ 管轄労働局長の認定を受けたキャリアアップ計画書

ロ 賃金規定等が規定されている労働協約又は就業規則及び賃金規定等が規定される前の労働協約又は就業規則（常時10人未満の労働者を使用する事業主が賃金規定等を規定する前の労働協約又は就業規則を作成していなかった場合にあってはその旨を記載した申立書）

ハ 当該適用事業所の有期雇用労働者等と正規雇用労働者が賃金規定等の適用を受けていること

を証明するものであって、労働者ごとに賃金規定等の区分を示していることが確認できる一覧表（労働者名簿等の場合、労働者ごとに賃金規定等の区分を示している必要がある。）（以下「賃金区分一覧表」という。）

- ニ 同一区分が適用されている対象労働者全員（21人を超える場合は21人まで）及び正規雇用労働者1人（同一区分が複数ある場合は、各同一区分から1人）の共通化前及び共通化後の雇用契約書等（なお、必要に応じ労働者本人の署名等が分かる雇用契約書等）
- ホ 同一区分が適用されている対象労働者全員（21人を超える場合は21人まで）及び正規雇用労働者1人（同一区分が複数ある場合は、各同一区分から1人）の賃金台帳等（賃金規定等共通化前の3か月分及び賃金規定等共通化後の6か月分（賃金規定等共通化後の賃金の算定となる初日の前日から3か月前の日までの賃金及び賃金規定等共通化後の賃金の算定となる初日から6か経過する日までの賃金に係る分））
- へ 同一区分が適用されている対象労働者全員（21人を超える場合は21人まで）の出勤簿等（賃金規定等共通化後の賃金の算定となる初日の前日から過去3か月分及び賃金規定等共通化後の賃金の算定となる初日から6か月分）
- ト 適用後6か月（勤務をした日数が11日未満の月は除く）分の賃金（時間外手当等を含む）が支給されていることについて、同一区分が適用されている対象労働者全員（21人を超える場合は21人まで）本人の確認書
- チ 中小企業事業主である場合、中小企業事業主であることを確認できる書類
  - (イ) 企業の資本の額又は出資の総額により中小企業事業主に該当する場合  
登記事項証明書、資本の額又は出資の総額を記載した書類等
  - (ロ) 企業全体の常時使用する労働者の数により中小企業事業主に該当する場合  
事業所確認表（様式第4号）
- リ 生産性要件を満たした場合の額の適用を受ける場合は、第1 共通要領「0402ロ」に定める書類及び算定の根拠となる証拠書類（損益計算書、総勘定元帳等）

#### 4007 支給要件の確認

支給要件の該当について、次のイからチまでにより確認すること。

- イ 有期雇用労働者等に関して、正規雇用労働者と共通の職務等に応じた賃金規定等を労働協約又は就業規則に新たに設け、賃金規定等の区分を、有期雇用労働者等と正規雇用労働者についてそれぞれ3区分以上設け、かつ、同一区分を2区分以上設けたことの確認は、次の(イ)及び(ロ)の書類等により行う。
  - (イ) 管轄労働局長の認定を受けたキャリアアップ計画書
  - (ロ) 賃金規定等が規定されている労働協約又は就業規則及び賃金規定等が規定される前の労働協約又は就業規則
- ロ 同一区分における、有期雇用労働者等と正規雇用労働者の待遇に均衡が図られており、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が同額以上であることの確認
  - 賃金規定等適用後の有期雇用労働者等と正規雇用労働者のうち各区分1人の賃金台帳等、出勤簿等及び雇用契約書等により確認する（但し、出勤簿等は有期雇用労働者等のみ）。なお、時間当たりの額を算出する際は、平均所定労働時間を基に算出すること。
- ハ 賃金規定等を全ての有期雇用労働者等と正規雇用労働者に適用させていることの確認

- 支給申請書及び賃金区分一覧表により確認する。
- ニ 賃金規定等の適用を受ける全ての有期雇用労働者等と正規雇用労働者について、適用前と比べて基本給や諸手当等が減額されていないことの確認
- 適用前の賃金台帳等、出勤簿等及び雇用契約書等と適用後の賃金台帳等、出勤簿等、雇用契約書及び対象労働者全員（21人を超える場合は21人まで）本人の確認書等により確認する（但し、出勤簿等は有期雇用労働者等のみ。）。
- ホ 対象労働者が有期雇用労働者等であることの確認
- 対象労働者の雇用契約書等により確認する。
- ヘ 対象労働者が雇用保険被保険者であることの確認
- 雇用保険被保険者台帳により確認する。
- ト 対象労働者が、賃金規定等を新たに作成し適用を行った事業所の事業主又は取締役の3親等以内の親族でないことの確認
- 支給申請書により確認する。
- チ 生産性要件を満たした場合の額の適用を受ける場合の第1 共通要領「0302 生産性要件」を満たしていることの確認
- 第1 共通要領「0503 生産性要件を満たしていることの確認」により確認する。

---

## 5000 諸手当制度共通化コース

---

### 5001 概要

労働協約又は就業規則の定めるところにより、その雇用する全ての有期雇用労働者等に関して、正規雇用労働者と共通の諸手当に関する制度を新たに設け、適用すること。

---

### 5002 支給対象事業主

次のイからリまでのいずれにも該当する事業主であること。

イ 労働協約又は就業規則の定めるところにより、その雇用する有期雇用労働者等に関して、正規雇用労働者と共通の次の(イ)から(リ)のいずれかの諸手当に関する制度（以下「諸手当制度」という。）（※）を新たに設けた事業主であること。

(イ) 賞与

一般的に労働者の勤務成績に応じて定期又は臨時に支給される手当（いわゆるボーナス）

(ロ) 役職手当

管理職等、管理・監督ないしこれに準ずる職制上の責任のある労働者に対し、役割や責任の重さ等に応じて支給される手当

(ハ) 特殊作業手当・特殊勤務手当

著しく危険、不快、不健康又は困難な勤務その他の著しく特殊な勤務に従事する労働者に対し、その勤務の特殊性に応じて支給される手当（人事院規則9-30（特殊勤務手当）に規定する特殊勤務手当に相当するもの等）

(ニ) 精皆勤手当

労働者の出勤奨励を目的として、事業主が決めた出勤成績を満たしている場合に支給される手当

(ホ) 食事手当

勤務時間内における食費支出を補助することを目的として支給される手当

(ヘ) 単身赴任手当

勤務する事業所の異動、住居の移転、父母の疾病その他やむを得ない事情により、同居していた扶養親族と別居することとなった労働者に対し、異動前の住居又は事業所と異動後の住居又は事業所との間の距離等に応じて支給される手当

(ト) 地域手当

複数の地域に事業所を有する場合に、特定地域に所在する事業所に勤務する労働者に対し、勤務地の物価や生活様式の地域差等に応じて支給される手当

(チ) 家族手当

扶養親族のある労働者に対して、扶養親族の続柄や人数等に応じて支給される手当（扶養している子どもの数や教育に要する費用に応じて支給される子女教育手当を含む。）

(リ) 住宅手当

自ら居住するための住宅（貸間を含む。）又は単身赴任する者で扶養親族が居住するための住宅を借り受け又は所有している労働者に対し、支払っている家賃等に応じて支給される手当

(ヌ) 時間外労働手当

労働者に対して、労働基準法（昭和22年法律第49号）第37条第1項に基づき法定労働時

間を超えた労働時間に対する割増賃金として支給される手当

(ル) 深夜・休日労働手当

労働者に対して、労働基準法第37条第1項に基づき休日の労働に対する割増賃金として支給される手当又は同条第4項に基づき午後10時から午前5時までの労働に対する割増賃金として支給される手当

※ 諸手当の名称が一致していない場合でも、手当の趣旨・目的から判断して実質的に(イ)から(ル)までに該当していれば要件を満たすものとする。

※ 現金支給された場合に限る（クーポン等は支給対象外）。

ロ イの諸手当制度に基づき、対象労働者1人当たり次の(イ)から(ハ)までのいずれかに該当し、6か月分の賃金を支給した事業主であること。

(イ) イ(イ)については、6か月分相当として50,000円以上支給した事業主

(ロ) イ(ロ)から(リ)までについては、1か月分相当として1つの手当につき3,000円以上支給した事業主

(ハ) イ(ヌ)又は(ル)については、割増率を法定割合の下限に5%以上加算して支給した事業主

ハ 正規雇用労働者に係る諸手当制度を、新たに設ける有期雇用労働者等の諸手当制度と同時又はそれ以前に導入している事業主であること。

ニ 有期雇用労働者等の諸手当の支給について、正規雇用労働者と同額又は同一の算定方法としている事業主であること。

ホ 当該諸手当制度を全ての有期雇用労働者等と正規雇用労働者に適用させた事業主であること。

ヘ 当該諸手当制度を初回の諸手当支給後6か月以上運用している事業主であること。

ト 当該諸手当制度の適用を受ける全ての有期雇用労働者等と正規雇用労働者について、適用前と比べて基本給及び定額で支給されている諸手当を減額していない事業主であること。

チ 支給申請日において当該諸手当制度を継続して運用している事業主であること。

リ 第1 共通要領「0302 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っては、当該生産性要件を満たした事業主であること。

---

### 5003 対象労働者

諸手当制度の適用を受ける有期雇用労働者等は、次のイからニまでのいずれにも該当する労働者であること。

イ 諸手当制度を共通化した日の前日から起算して3か月以上前の日から共通化後6か月以上の期間（勤務をした日数が11日未満の月は除く。）継続して、支給対象事業主に雇用されている有期雇用労働者等であること。

ロ 諸手当制度を共通化し、初回の諸手当支給日以降の6か月間、当該対象適用事業所において、雇用保険被保険者であること。

ハ 諸手当制度を新たに作成し適用した事業所の事業主又は取締役の3親等以内の親族（民法（明治29年法律第89号）第725条第1号に規定する血族のうち3親等以内の者、同条第2号に規定する配偶者及び同条第3号に規定する姻族をいう。）以外の者であること。

ニ 支給申請日において離職（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。）していない者であること。

---

## 5004 支給額

次のイからロに掲げる区分に応じ、それぞれ当該区分に定める額を支給する。

但し、1適用事業所当たり1回限りとする（支給申請を取り下げたものを除く。）。

イ 労働協約又は就業規則の定めるところにより、その雇用する有期雇用労働者等に関して、正規雇用労働者と共通の諸手当（5002イ(イ)～(ロ)に掲げるもの）に関する制度を新たに作成し適用した場合、1適用事業所当たり次の額を支給する。

中小企業事業主 38万円

大企業事業主 28.5万円

但し、第1 共通要領「0302 生産性要件」を満たした場合については、次の額を支給する。

中小企業事業主 48万円

大企業事業主 36万円

なお、対象労働者が2人以上いる場合は、対象労働者が最も多い諸手当制度について2人目から1人当たり次の額を加算する（1適用事業所当たりの上限人数は20人までとする。）。

中小企業事業主 1.5万円

大企業事業主 1.2万円

但し、第1 共通要領「0302 生産性要件」を満たした場合については、1人当たり次の額を加算する。

中小企業事業主 1.8万円

大企業事業主 1.4万円

ロ 労働協約又は就業規則の定めるところにより、その雇用する有期雇用労働者等に関して、正規雇用労働者と共通の諸手当（5002のイ(イ)～(ロ)に掲げるもの）に関する制度を、同時に2つ以上新たに作成し適用した場合、2つ目以降の手当1つにつき、1適用事業所当たり次の額を加算する。但し、以下(イ)～(ロ)に掲げる場合については、同時に適用したものとみなす。

(イ) 共通化後に初めて5002のイ(ロ)～(ロ)を適用した後6か月の賃金算定期間中に、5002のイ(イ)を適用した場合。

(ロ) 共通化後に初めて5002のイ(イ)を適用した後6か月の賃金算定期間中に、初めて5002のイ(ロ)～(ロ)を適用した場合。

中小企業事業主 16万円

大企業事業主 12万円

但し、第1 共通要領「0302 生産性要件」を満たした場合については、次の額を加算する。

中小企業事業主 19.2万円

大企業事業主 14.4万円

---

## 5005 支給申請期間

助成金の支給を受けようとする事業主は、5001の諸手当制度共通化コースを行った場合、初回の諸手当の支給後6か月分（勤務をした日数が11日未満の月は除く。）の賃金を支給した日（ただし、初回の諸手当支給が賃金支払日と同日の場合はその翌月の賃金支払日を起算として6か月

分の賃金を支給した日) (※)の翌日から起算して2か月以内に、支給申請書(様式第3号)を、管轄労働局長に提出しなければならない。

※ 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を、賃金を支給した日とする(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。)

---

## 5006 添付書類

支給申請書を提出する事業主は、次に掲げる書類(原本又は写し)を添付しなければならない。

- イ 管轄労働局長の認定を受けたキャリアアップ計画書
- ロ 諸手当制度が規定されている労働協約又は就業規則及び諸手当制度が規定される前の労働協約又は就業規則(常時10人未満の労働者を使用する事業主が諸手当制度を規定する前の労働協約又は就業規則を作成していなかった場合にあってはその旨を記載した申立書)
- ハ 対象労働者全員及び当該諸手当制度の適用を受ける正規雇用労働者1人の共通化前及び共通化後の雇用契約書等(なお、必要に応じ労働者本人の署名等が分かる雇用契約書等)
- ニ 対象労働者全員及び当該諸手当制度の適用を受ける正規雇用労働者1人の賃金台帳等(諸手当制度共通化前の3か月分(諸手当制度共通化日の前日から3か月前の日までの賃金に係る分)、諸手当を支給した初月分(新たに共通化した諸手当を初めて支給した月に係る分)及び諸手当の共通化後6か月分(諸手当の共通化後から6か月经過する日までの賃金に係る分))
- ホ 対象労働者全員及び当該諸手当制度の適用を受ける正規雇用労働者1人の出勤簿等(諸手当制度共通化前3か月分、諸手当を支給した初月分(新たに共通化した諸手当を初めて支給した月に係る分)及び諸手当の支給後6か月分)(5002イ(ニ)、(ヌ)、(ル)に係る申請の場合に限る。)
- ヘ 適用後6か月(勤務をした日数が11日未満の月は除く)分の賃金(時間外手当等を含む)が支給されていることについての当該諸手当制度の適用を受ける全ての有期雇用労働者等本人の確認書
- ト 中小企業事業主である場合、中小企業事業主であることを確認できる書類
  - (イ) 企業の資本の額又は出資の総額により中小企業事業主に該当する場合  
登記事項証明書、資本の額又は出資の総額を記載した書類等
  - (ロ) 企業全体の常時使用する労働者の数により中小企業事業主に該当する場合  
事業所確認表(様式第4号)
- チ 生産性要件を満たした場合の額の適用を受ける場合は、第1共通要領の0402ロに定める書類及び算定の根拠となる証拠書類(損益計算書、総勘定元帳等)

---

## 5007 支給要件の確認

支給要件の該当について、次のイからチまでにより確認すること。

- イ 有期雇用労働者等に関して、正規雇用労働者と共通の諸手当制度を労働協約又は就業規則に新たに設けたことの確認は、次の(イ)及び(ロ)の書類等により行う。
  - (イ) 管轄労働局長の認定を受けたキャリアアップ計画書
  - (ロ) 諸手当制度が規定されている労働協約又は就業規則及び諸手当制度が規定される前の労働協約又は就業規則
- ロ 諸手当制度に基づき、対象労働者1人当たり5002ロの(イ)から(ハ)までのいずれかに該当し、6か月分の賃金を支給し、かつ、諸手当の支給について、正規雇用労働者と同額又は同一の計

算方法であることの確認

諸手当制度適用後の労働協約又は就業規則及び有期雇用労働者等と正規雇用労働者のうち1人の賃金台帳等、出勤簿等及び雇用契約書等により確認する。

ハ 諸手当制度を全ての有期雇用労働者等と正規雇用労働者に適用させていることの確認

支給申請書により確認する。

ニ 諸手当制度の適用を受ける全ての有期雇用労働者等と正規雇用労働者について、適用前と比べて基本給や定額で支給されている諸手当が減額されていないことの確認

適用前の賃金台帳等、出勤簿等及び雇用契約書等と適用後の賃金台帳等、出勤簿等及び雇用契約書、有期雇用労働者等本人の確認書等により確認する。

ホ 対象労働者が有期雇用労働者等であることの確認

対象労働者の雇用契約書等により確認する。

ヘ 対象労働者が雇用保険被保険者であることの確認

雇用保険被保険者台帳により確認する。

ト 対象労働者が、諸手当制度を新たに作成し適用を行った事業所の事業主又は取締役の3親等以内の親族でないことの確認

支給申請書により確認する。

チ 生産性要件を満たした場合の額の適用を受ける場合の第1 共通要領「0302 生産性要件」を満たしていることの確認

第1 共通要領「0503 生産性要件を満たしていることの確認」により確認する。



---

## 6000 選択的適用拡大導入時処遇改善コース

---

### 6001 概要

労使合意に基づき健康保険及び厚生年金保険（以下、「社会保険」という。）の適用拡大の措置を実施する事業主（※1）が、その雇用する有期雇用労働者等に対して、社会保険の制度概要や加入メリット等の説明・相談等を行うとともに、保険加入に関する意向確認等を行うなど、有期雇用労働者等の意向を適切に把握し、労使合意に反映させるための取組を行い、当該適用拡大の措置により新たに社会保険の被保険者（※2）となる有期雇用労働者等がいること。

※1 公的年金制度の財政基盤及び最低保障機能の強化等のための国民年金法等の一部を改正する法律（平成24年法律第62号）附則第17条第5項又は第46条第5項の申出をし、任意特定適用事業所該当通知書の交付を受けた事業主をいう。

※2 健康保険法（大正11年法律第70号）による健康保険の被保険者又は厚生年金保険法（昭和29年法律第115号）による厚生年金保険の被保険者をいう。

※3 当該コースについては、令和3年3月31日までの間における暫定措置である。

---

### 6002 支給対象事業主

次のイからリまでのいずれにも該当する事業主であること。

イ 労使合意に基づき社会保険の適用拡大の措置を実施した事業主であること。

ロ イの措置の該当日（以下「措置該当日」という。）の前日までに、以下の(イ)及び(ロ)の取組を実施した事業主であること。

(イ) 支給対象事業主に雇用される社会保険の被保険者ではない全ての有期雇用労働者等（以下「未加入有期雇用労働者等」という。）を対象とした社会保険の制度概要及び加入メリット（※1）等に関する説明会（※2）の開催

※1 以下の内容が全て含まれる説明資料を配付しているものに限る。

- ・ 老齢・障害・遺族厚生年金の支給等、将来の年金額が増えること。
- ・ 傷病・出産手当金の支給等、医療保険の給付が充実すること。
- ・ 適用に係る保険料の半分は事業主が負担すること。

※2 未加入有期雇用労働者等全員に対して開催案内等周知を行うこと。

※2 外部専門家（社会保険労務士、ファイナンシャルプランナー等）を活用すること（無報酬の場合及び顧問契約によるものは除く。外部専門家による個別相談会を併せて開催することも可。）

(ロ) 未加入有期雇用労働者等に対する社会保険への加入に関するアンケート調査等（※3）の実施

※3 6002ロ(イ)※1に掲げる加入メリットに関する記載があり、当該労働者の社会保険への加入及び労働時間等に係る意向を確認できるものに限る。

※3 個別相談会の開催時に外部専門家が個別に意向確認を行うことを含む。

ハ 労使合意に基づき社会保険の適用拡大の措置を実施した旨を事業所内の全ての有期雇用労働者等（社会保険の被保険者でない者を含む）に対して周知した事業主であること。

ニ 6002イの措置の適用により、新たに社会保険の被保険者となった有期雇用労働者等（6003の対象労働者に該当しない者を除く。以下、6002において同じ。）を措置適用後6か月以上の期

間継続して雇用し、当該労働者に対して措置該当日後6か月分（勤務をした日数が11日未満の月は除く。）の賃金を支給し、基本給及び定額で支給されている諸手当を新たに社会保険の被保険者となる前と比べて減額していない事業主であること。

ホ 措置該当日以降の全ての期間について、6002イにより新たに社会保険の被保険者となった有期雇用労働者等を雇用保険及び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。

ヘ 6002イの実施後に、社会保険加入状況及び基本給を明確にした雇用契約書等を作成及び交付している事業主であること。

ト 第1 共通要領「0302 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っては、当該生産性要件を満たした事業主であること。

チ 6004のロの適用を受ける場合にあっては、次の(イ)から(ハ)までのいずれにも該当する事業主であること。

(イ) 措置該当日以降、新たに社会保険の被保険者となった有期雇用労働者等について、新たに社会保険の被保険者となった日から起算して1か月前の日から1か月を経過するまでの間において、当該有期雇用労働者等の基本給を一定の割合（2%以上）で増額（措置該当日と同時に基本給を増額した場合を含む）し、かつ、当該有期雇用労働者等について、イの措置を講ずる前及び基本給の増額前と比べて、定額で支給されている諸手当を減額していない事業主であること。

(ロ) 有期雇用労働者等を基本給の増額後6か月以上の期間継続して雇用し、当該有期雇用労働者に対して基本給の増額後6か月分（勤務をした日数が11日未満の月は除く。）の賃金を支給した事業主であること。

(ハ) 6004イの支給を受けた又は受ける事業主であること。

リ 6004のハの加算額の適用を受ける場合にあっては、次の(イ)から(ハ)までのいずれにも該当する事業主であること。

(イ) 措置該当日から起算して1か月前の日から1か月を経過するまでの間において次のa及びbの制度を新たに導入し、導入した制度（※）を措置該当日の翌日から起算して6か月以内に6002イにより新たに社会保険の被保険者となった全ての有期雇用労働者等に対して実施した事業主であること。

※ 原則として年1回以上実施する制度（新たに導入されたものに限り、かつ、支給申請までに退職が予定されている者のみを対象とするものでないこと。）であること。また、措置該当日以前に、名称を問わず、事業主等が本助成金を受けるために新たに導入しようとする評価・処遇制度及び研修制度にかかる費用と認められる金銭（預かり金も含む。）の一部又は全部の支払いがなされている場合は、新たな導入と認められないため、助成の対象とならない。

a 評価・処遇制度（労働者の体系的な処遇の改善その他の雇用管理の改善の措置）

次の(a)から(c)までのいずれにも該当するものをいう。

(a) 有期雇用労働者等に対する評価・処遇制度、昇進・昇格基準、及び賃金制度（退職金制度）であること。

- (b) 当該制度が実施されるための合理的な条件（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及び基準、手続、実施時期等をいう。以下「合理的な条件」という。）が労働協約又は就業規則に明示されていること。
- (c) 退職金制度について、事業所を退職する労働者に対して、在職年数等に応じて支給される退職金（年金払いによるものを含む。）を積み立てるための制度であって、積立金や掛金等の費用を全額事業主が負担するものであること（事業主が拠出する掛金に上乗せして従業員が掛金を拠出する場合を除く。）。

b 研修制度（労働者の能力の開発及び向上を図るための措置）

次の(a)から(f)までのいずれにも該当するものをいう。

- (a) 有期雇用労働者等の職務の遂行に必要な知識、スキル、能力の付与を目的にカリキュラム内容、時間等を定めた教育訓練・研修制度（以下「教育訓練等」という。）であること。
- (b) 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過程外で行われる教育訓練等（通信講座やe-ラーニング等（講習時間の管理が可能なものに限る。）を活用するものを含む。）であること。
- (c) 1人につき20時間以上（休憩時間、移動時間等を除く。）の教育訓練等であって、教育訓練等の時間のうち3分の2以上が労働関係法令等により実施が義務づけられていないものであること。
- (d) 当該時間内における賃金の他、受講料（入学金及び教材費を含む。）、交通費等の諸経費（以下「諸経費」という。）を要する場合は、全額事業主が負担するものであること。なお、事業主が諸経費の一部又は全部を負担しない場合は原則助成金の対象とはならないこと。
- (e) 教育訓練等の期間中の賃金について、通常の労働時の賃金から減額されずに支払われていること。また、教育訓練等が所定労働時間外又は休日等に行われる場合には、教育訓練等の期間中の賃金について、割増賃金が支払われていること。
- (f) 当該制度が実施されるための合理的な条件及び事業主の費用負担が労働協約又は就業規則に明示されていること。

(g) 当該制度の適用を受ける全ての有期雇用労働者等について、導入前と比べて基本給及び定額で支給されている諸手当を減額している事業主でないこと。

(h) 過去に同種の助成金の最後の支給決定日の翌日から起算して3年間に経過している事業主であること。

---

### 6003 対象労働者

次のイからホまでのいずれにも該当する労働者であること。

イ 支給対象事業主に雇用される有期雇用労働者等であること。

ロ 措置該当日の前日から起算して過去3か月以上の期間継続して有期雇用労働者等として雇用された者であること。

ハ 措置該当日の前日から起算して過去3か月間、社会保険の適用要件を満たしていなかった

者であって、かつ支給対象事業主の事業所において過去2年以内に社会保険に加入していなかった者であること。

ニ 労使合意に基づき社会保険の適用拡大の措置を実施した事業所の事業主又は取締役の3親等以内の親族（民法（明治29年法律第89号）第725条第1号に規定する血族のうち3親等以内の者、同条第2号に規定する配偶者及び同条第3号に規定する姻族をいう。）以外の者であること。

ホ 支給申請日において離職（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。）していない者であること。

#### 6004 支給額

イ その雇用する有期雇用労働者等に対して、社会保険の制度概要や加入メリット等の説明・相談等を行うとともに、保険加入に関する意向確認等を行うなど、有期雇用労働者等の意向を適切に把握した上で、労使合意に基づき、社会保険の適用拡大の措置を行い、当該措置により新たに社会保険の被保険者となる有期雇用労働者等がいる場合、1適用事業所当たり次の額を支給する。

なお、当該助成は、1適用事業所当たり1回限りとする。

中小企業事業主 19万円

大企業事業主 14.25万円

但し、第1 共通要領「0302 生産性要件」を満たした場合については、次の額を支給する。

中小企業事業主 24万円

大企業事業主 18万円

ロ その雇用する有期雇用労働者等に対して、基本給を一定の割合以上で増額し、当該措置により、措置該当日以降に新たに社会保険の被保険者となった場合

次の(イ)から(ハ)までに掲げる区分に応じ、それぞれ当該区分に定める額を支給する。

但し、同一支給申請年度における支給申請上限人数は、1適用事業所当たり合計45人までとする（支給申請を取り下げたものを除く。）。

なお、対象労働者が複数以上であり、基本給の増額割合が異なる場合は、それぞれの増額割合の区分の額を支給する。

(イ) 基本給の増額割合が2%以上3%未満の場合

対象労働者1人当たり次の額を支給する。

中小企業事業主 1.9万円

大企業事業主 1.4万円

但し、第1 共通要領「0302 生産性要件」を満たした場合については、次の額を支給する。

中小企業事業主 2.4万円

大企業事業主 1.8万円

(ロ) 基本給の増額割合が3%以上5%未満の場合

対象労働者1人当たり次の額を支給する。

中小企業事業主 2.9万円  
大企業事業主 2.2万円

但し、第1 共通要領「0302 生産性要件」を満たした場合には、次の額を支給する。

中小企業事業主 3.6万円  
大企業事業主 2.7万円

(ハ) 基本給の増額割合が5%以上7%未満の場合  
対象労働者1人当たり次の額を支給する。

中小企業事業主 4.7万円  
大企業事業主 3.6万円

但し、第1 共通要領「0302 生産性要件」を満たした場合には、次の額を支給する。

中小企業事業主 6万円  
大企業事業主 4.5万円

(ニ) 基本給の増額割合が7%以上10%未満の場合  
対象労働者1人当たり次の額を支給する。

中小企業事業主 6.6万円  
大企業事業主 5万円

但し、第1 共通要領「0302 生産性要件」を満たした場合には、次の額を支給する。

中小企業事業主 8.3万円  
大企業事業主 6.3万円

(ホ) 基本給の増額割合が10%以上14%未満の場合  
対象労働者1人当たり次の額を支給する。

中小企業事業主 9.4万円  
大企業事業主 7.1万円

但し、第1 共通要領「0302 生産性要件」を満たした場合には、次の額を支給する。

中小企業事業主 11.9万円  
大企業事業主 8.9万円

(ヘ) 基本給の増額割合が14%以上の場合  
対象労働者1人当たり次の額を支給する。

中小企業事業主 13.2万円  
大企業事業主 9.9万円

但し、第1 共通要領「0302 生産性要件」を満たした場合には、次の額を支給する。

中小企業事業主 16.6万円  
大企業事業主 12.5万円

ハ イの取組と併せ、6002のりに掲げる有期雇用労働者等の生産性の向上を図るための取組（研修

制度や評価の仕組みの導入)を行った場合、1適用事業所当たり次の額を加算する。なお、当該加算は1適用事業所あたり1回限りとする。

中小企業事業主	10万円
大企業事業主	7.5万円

## 6005 支給申請期間

助成金の支給を受けようとする事業主は、6001の選択的適用拡大導入時処遇改善コースを行った場合、6004のイ及びハについては、措置該当日以降6か月（措置該当日が賃金締切日の翌日でない場合は、措置該当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日未滿の月を除く。）の賃金を支給した日（※）の翌日から起算して2か月以内に、支給申請書（様式第3号）を、管轄労働局長に提出しなければならない。

また、6004のロについては、対象労働者に係る基本給の増額後6か月分（基本給の増額を行った日が賃金締切日の翌日でない場合は、基本給の増額を行った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日未滿の月を除く。）の賃金を支給した日（※）の翌日から起算して2か月以内に、支給申請書（様式第3号）を、管轄労働局長に提出しなければならない。

※ 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を、賃金を支給した日とする（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。）。

## 6006 添付書類

支給申請書を提出する事業主は、次に掲げる書類（原本又は写し）を添付しなければならない。

イ 6004のイの場合

- (イ) 管轄労働局長の認定を受けたキャリアアップ計画書
- (ロ) 社会保険加入のメリットを周知するために配布した説明資料（原則、周知を行った日付がわかるものであること。）
- (ハ) 社会保険制度の概要・加入メリット等に関する説明会の開催等に係る資料（開催日時及び対象者等がわかるもの）
- (ニ) 外部専門家（社会保険労務士・ファイナンシャルプランナー等）の活用に係る資料（外部専門家との契約書等契約内容がわかる資料、契約料の支払いに関する書類等）
- (ホ) 社会保険加入に関するアンケート調査等に係る資料（対象労働者1人分の調査票及び新たに社会保険の被保険者となった有期雇用労働者等の調査結果を集約した資料）
- (ヘ) 任意特定適用事業所（公的年金制度の財政基盤及び最低保障機能の強化等のための国民年金法等の一部を改正する法律（平成24年法律第62号）附則第17条第5項又は第46条第5項の申出をした事業主の事業所）であることを確認できる書類  
任意特定適用事業所該当通知書
- (ト) 対象労働者の賃金台帳等（措置該当日の3か月前から措置該当日後6か月分）
- (チ) 対象労働者の出勤簿等（措置該当日の3か月前から措置該当日後6か月分）
- (リ) 適用後6か月（勤務をした日数が11日未滿の月は除く）分の賃金（時間外手当等を含む）が支給されていることについての対象労働者本人の確認書
- (ル) 対象労働者の労働条件通知書又は雇用契約書

- (ル) 中小企業事業主である場合、中小企業事業主であることを確認できる書類
  - (a) 企業の資本の額又は出資の総額により中小企業事業主に該当する場合  
登記事項証明書、資本の額又は出資の総額を記載した書類等
  - (b) 企業全体の常時使用する労働者の数により中小企業事業主に該当する場合  
事業所確認表（様式第4号）
- (7) 労使合意に基づき社会保険の適用拡大の措置を実施した旨を事業所内の全ての有期雇用労働者等（社会保険未加入の者を含む。）に対して周知したことがわかる資料（原則、周知した日付等がわかるものであること。）

ロ 6004のロの場合

ただし、(ハ)については6004のイと同時に行う場合は不要。

- (イ) 管轄労働局長の認定を受けたキャリアアップ計画書
- (ロ) 対象労働者の基本給の増額前及び増額後の雇用契約書等（なお、必要に応じ労働者本人の署名等が分かる雇用契約書等）
- (ハ) 対象労働者の賃金台帳等（基本給の増額前3か月分（基本給の増額の適用を受けた日の前日から3か月前の日までの賃金に係る分）及び増額後6か月分（当該適用を受けた日から6か月経過する日までの賃金に係る分））
- (ニ) 対象労働者の出勤簿等（基本給の増額前3か月分及び増額後6か月分）
- (ヘ) 基本給の増額後6か月（勤務をした日数が11日未満の月は除く。）分の賃金（時間外手当等を含む。）が支給されていることについての対象労働者本人の確認書
- (ト) 中小企業事業主である場合、中小企業事業主であることを確認できる書類
  - (a) 企業の資本の額又は出資の総額により中小企業事業主に該当する場合  
登記事項証明書、資本の額又は出資の総額を記載した書類等
  - (b) 企業全体の常時使用する労働者の数により中小企業事業主に該当する場合  
事業所確認表（様式第4号）
- (フ) 生産性要件を満たした場合の額の適用を受ける場合は、第1 共通要領「0402ロ」に定める書類及び算定の根拠となる証拠書類（損益計算書、総勘定元帳等）

ハ 6004のハの場合

- (イ) 導入する評価・処遇制度の概要票（様式第a-1号別紙1）
- (ロ) 導入する研修制度の概要票（様式第a-1号別紙2）
- (ハ) 事業所における評価・処遇制度及び研修制度対象労働者名簿（様式第a-1号 別紙7）
- (ニ) 導入した評価・処遇制度及び研修制度が規定されている労働協約又は就業規則及び導入した評価・処遇制度及び研修制度が規定される前の労働協約又は就業規則（常時10人未満の労働者を使用する事業主が評価・処遇制度及び研修制度を規定する前の労働協約又は就業規則を作成していなかった場合にあってはその旨を記載した申立書）
- (ホ) 対象労働者が評価・処遇制度及び研修制度を実施したこと及び実施日が確認できる書類
  - a 評価・処遇制度及び研修制度を実施したこと及びその内容、制度の実施日が確認できる書類
    - (a) 評価・処遇制度の場合

事業所内での周知書類、人事評価を行った書類、昇進・昇格に係る通知等

(b) 研修制度の場合

実施内容・日時・場所等が記載された実施通知、カリキュラム、セミナー受講証や修了証、領収書等

---

6007 支給要件の確認

支給要件の該当について、6004のイについては次のイからヌまでにより確認すること。

イ 対象労働者が6001の選択的適用拡大導入時処遇改善コースを利用したことの確認は、次の(イ)から(ハ)までの書類等により行う。

(イ) 対象労働者が社会保険に加入する前及び加入した後の雇用契約書等

(ロ) 出勤簿等

(ハ) 賃金台帳等

ロ 労使合意に基づき社会保険の適用拡大の措置を実施した事業主であることの確認  
任意特定適用事業所該当通知書により確認する。

ハ 措置該当日の前日までに、必要な取組を実施したことの確認

6006イ(ロ)～(ハ)の書類により確認する。

ニ 措置適用に伴い、新たに社会保険に加入した有期雇用労働者等を措置適用後6か月以上の期間継続して雇用し、当該労働者に対して社会保険加入後6か月分(勤務をした日数が11日未満の月は除く。)の賃金及び諸手当を減額させることなく支給した事業主であることの確認  
。

措置適用前後の賃金台帳、労働者本人の確認書等により確認する。

ホ 対象労働者に対し、社会保険加入状況及び基本給を明確にした雇用契約書等を作成及び交付していることの確認。

雇用契約書等により確認する。

ヘ 対象労働者が有期雇用労働者等であることの確認

対象労働者の雇用契約書等により確認する。

ト 対象労働者が雇用保険被保険者であることの確認

雇用保険被保険者台帳により確認する。

チ 対象労働者が社会保険の被保険者となっていることの確認

雇用契約書等又は賃金台帳等により確認する。

リ 対象労働者が措置適用を行った事業所の事業主又は取締役の3親等以内の親族でないことの確認

支給申請書により確認する。

ヌ 生産性要件を満たした場合の額の適用を受ける場合の第1 共通要領「0302 生産性要件」を満たしていることの確認

第1 共通要領「0503 生産性要件を満たしていることの確認」により確認する。

支給要件の該当について、6004のロについては次のイからリまでにより確認すること。

イ 措置該当日以降、新たに社会保険の被保険者となった有期雇用労働者等について、新たに社会保険の被保険者となった日から1か月間前の日から1か月を経過するまでの間に当該有期雇用労働者等の基本給を一定の割合(2%以上)で増額していること、当該有期雇用労働者等の



基本給の増額前と比べて、当該有期雇用労働者等に定額で支給されている諸手当を減額していないこと、及び基本給の増額後6か月以上の期間継続して雇用し、当該労働者に対して基本給の増額後6か月分（勤務をした日数が11日未満の月は除く。）の賃金を支給した事業主であることの確認は、次の(イ)から(ニ)までの書類等により行う。

(イ) 対象労働者の基本給の増額前及び増額後の雇用契約書等

(ロ) 出勤簿等（対象労働者について、基本給の増額前3か月分及び増額後6か月分）

(ハ) 賃金台帳等（対象労働者について、基本給の増額前3か月分及び増額後6か月分）

(ニ) 労働者本人の確認書

ロ 対象労働者が有期雇用労働者等であることの確認

対象労働者の雇用契約書等により確認する。

ハ 対象労働者が雇用保険被保険者であることの確認

雇用保険被保険者台帳により確認する。

ニ 対象労働者が社会保険の被保険者となっていること、及び措置該当日から起算して過去3か月間、社会保険の適用要件を満たしていなかった者であって、かつ支給対象事業主の事業所において過去2年以内に社会保険に加入していなかった者であることの確認

支給申請書、雇用契約書等又は賃金台帳等により確認する。

ホ 対象労働者が賃金の増額を行った事業所の事業主又は取締役の3親等以内の親族でないこと  
の確認

支給申請書により確認する。

ヘ 生産性要件を満たした場合の額の適用を受ける場合の第1 共通要領「0302 生産性要件」  
を満たしていることの確認

第1 共通要領「0503 生産性要件を満たしていることの確認」により確認する。

支給要件の該当について、6004のハについては次のイ及びロにより確認すること。

イ 措置該当日から起算して1か月前の日から措置該当日後1か月を経過するまでの間において、評価・処遇制度及び研修制度の導入・実施を行った事業主であることの確認

支給申請書、事業所における評価・処遇制度及び研修制度対象労働者名簿等により確認すること。

なお、就業規則等に規定された評価・処遇制度及び研修制度に基づいて適切に制度が導入・実施されたといえない場合は、支給対象とならないため、以下の(イ)及び(ロ)について確認すること。

ただし、対象労働者の離職等の理由により、対象事業所において制度の対象となる労働者がいなくなるために制度が実施されないなどの合理的な理由があると認められる場合を除く。

(イ) 新たに社会保険の被保険者となった有期雇用労働者等に係る全ての雇用形態又は職種について、評価・処遇制度及び研修制度が導入され、新たに社会保険の被保険者となった全ての有期雇用労働者等に対して、評価・処遇制度及び研修制度が実施されていること

。

(ロ) 事業主等が措置該当日以前に、名称を問わず、本助成金を受けるために新たに導入しようとする評価・処遇制度及び研修制度にかかる費用と認められる金銭（預かり金も含む。）の一部又は全部の支払いがなされていないこと。

ロ 外部機関等が不正受給に関与していないことの確認

事業主により提出された6006ハの書類等を確認し、当該事業主が、6002リ b の制度を、外部機関等に委託等し、実施した場合は、研修制度導入時点において共通要領0303リに基づき不支給とされている外部機関等が実施した制度でないことを共通要領0501リにより確認すること。

---

## 7000 短時間労働者労働時間延長コース

---

### 7001 概要

雇用する有期雇用労働者等について、週所定労働時間を5時間以上延長又は週所定労働時間を1時間以上5時間未満延長するとともに基本給の増額を図り（※1）、当該措置により新たに当該有期雇用労働者等が社会保険の被保険者（※2）となること。

※1 週所定労働時間を1時間以上5時間未満延長するとともに基本給の増額を図る措置については、令和3年3月31日までの間における暫定措置である。

※2 健康保険法（大正11年法律第70号）による健康保険の被保険者又は厚生年金保険法（昭和29年法律第115号）による厚生年金保険の被保険者をいう。

---

### 7002 支給対象事業主

次のイからへまでのいずれにも該当する事業主であること。

イ 雇用する有期雇用労働者等について、週所定労働時間を5時間以上延長（※）し、又は週所定労働時間を1時間以上5時間未満延長するとともに基本給の増額を図った事業主であること。

※ 延長後6か月の週所定労働時間と延長前6か月の週当たりの平均実労働時間の差が5時間以上である場合をいう。ただし、延長前後6か月の週所定労働時間の差が5時間以上であって、延長前後6か月の週当たりの平均実労働時間の差が5時間以上である場合を含む（1時間以上5時間未満延長である場合も同様とする。）。

ロ イにより週所定労働時間を延長し、新たに社会保険の被保険者となった有期雇用労働者等を、延長後6か月以上の期間継続して雇用し、当該労働者に対して延長後の処遇適用後6か月分（勤務をした日数が11日未満の月は除く。）の賃金を支給した事業主であること。

ハ 新たに社会保険の被保険者となった有期雇用労働者等について、基本給及び定額で支給されている諸手当を新たに社会保険の被保険者となる前と比べて減額していない事業主であること。

ニ イにより週所定労働時間を延長した日以降の全ての期間について、当該労働者を雇用保険及び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。

ホ イにより週所定労働時間を延長した際に、週所定労働時間及び社会保険加入状況を明確にした雇用契約書等を作成及び交付している事業主であること。

へ 第1 共通要領「0302 生産性要件」を満たした場合の加算額の適用を受ける場合にあっては、当該生産性要件を満たした事業主であること。

---

### 7003 対象労働者

次のイからホまでのいずれにも該当する労働者であること。

イ 週所定労働時間を延長した後、6か月以上の期間継続して、支給対象事業主に雇用される有期雇用労働者等であること。

ロ 次の(イ)から(ホ)までのいずれかに該当する労働者であること。

(イ) 週所定労働時間を5時間以上延長した日の前日から起算して6か月以上の期間継続して、有期雇用労働者等として雇用された者であること。

(ロ) 週所定労働時間を1時間以上2時間未満延長した日の前日から起算して6か月以上の期間継続して、有期雇用労働者等として雇用された者であり、かつ、週所定労働時間の延長後の

基本給が延長前の基本給に比べて13%以上昇給している者であること。

(ハ) 週所定労働時間を2時間以上3時間未満延長した日の前日から起算して6か月以上の期間継続して、有期雇用労働者等として雇用された者であり、かつ、週所定労働時間の延長後の基本給が延長前の基本給に比べて8%以上昇給している者であること。

(ニ) 週所定労働時間を3時間以上4時間未満延長した日の前日から起算して6か月以上の期間継続して、有期雇用労働者等として雇用された者であり、かつ、週所定労働時間の延長後の基本給が延長前の基本給に比べて3%以上昇給している者であること。

(ホ) 週所定労働時間を4時間以上5時間未満延長した日の前日から起算して6か月以上の期間継続して、有期雇用労働者等として雇用された者であり、かつ、週所定労働時間の延長後の基本給が延長前の基本給に比べて2%以上昇給している者であること。

ハ 週所定労働時間を延長した日の前日から起算して過去6か月間、社会保険の適用要件を満たしていなかった者であって、かつ支給対象事業主の事業所において過去2年以内に社会保険に加入していなかった者であること。

ニ 週所定労働時間の延長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（民法（明治29年法律第89号）第725条第1号に規定する血族のうち3親等以内の者、同条第2号に規定する配偶者及び同条第3号に規定する姻族をいう。）以外の者であること。

ホ 支給申請日において離職（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。）していない者であること。

---

#### 7004 支給額

次のイからホまでに掲げる区分に応じ、それぞれ当該区分に定める額を支給する。

但し、同一支給申請年度における対象労働者の支給申請上限人数は、1適用事業所当たり10人までとする。

なお、平成31年4月1日から令和3年3月31日までの間においては、支給申請上限人数は、1適用事業所当たり45人までとする（支給申請を取り下げたものを除く。）。

イ 週所定労働時間の延長が5時間以上の場合

有期雇用労働者等について、当該週所定労働時間を5時間以上延長した場合、対象労働者1人当たり次の額を支給する。

中小企業事業主 9.5万円

大企業事業主 7.125万円

但し、第1 共通要領「0302 生産性要件」を満たした場合については、次の額を支給する。

中小企業事業主 12万円

大企業事業主 9万円

なお、平成31年4月1日から令和3年3月31日までの間に、有期雇用労働者等について、当該週所定労働時間を5時間以上延長した場合、対象労働者1人当たり次の額を支給する。

中小企業事業主 22.5万円

大企業事業主 16.9万円

但し、第1 共通要領「0302 生産性要件」を満たした場合については、次の額を支給す

る。

中小企業事業主 28.4万円

大企業事業主 21.3万円

ロ 週所定労働時間の延長が1時間以上2時間未満の場合

平成31年4月1日から令和3年3月31日までの間に、有期雇用労働者等について、当該週所定労働時間を1時間以上2時間未満延長し、延長後の基本給を延長前の基本給から13%以上昇給させた場合、対象労働者1人当たり次の額を支給する。

中小企業事業主 4.5万円

大企業事業主 3.4万円

但し、第1 共通要領「0302 生産性要件」を満たした場合については、次の額を支給する。

中小企業事業主 5.7万円

大企業事業主 4.3万円

ハ 週所定労働時間の延長が2時間以上3時間未満の場合

平成31年4月1日から令和3年3月31日までの間に、有期雇用労働者等について、当該週所定労働時間を2時間以上3時間未満延長し、延長後の基本給を延長前の基本給から8%以上昇給させた場合、対象労働者1人当たり次の額を支給する。

中小企業事業主 9万円

大企業事業主 6.8万円

但し、第1 共通要領「0302 生産性要件」を満たした場合については、次の額を支給する。

中小企業事業主 11.4万円

大企業事業主 8.6万円

ニ 週所定労働時間の延長が3時間以上4時間未満の場合

平成31年4月1日から令和3年3月31日までの間に、有期雇用労働者等について、当該週所定労働時間を3時間以上4時間未満延長し、延長後の基本給を延長前の基本給から3%以上昇給させた場合、対象労働者1人当たり次の額を支給する。

中小企業事業主 13.5万円

大企業事業主 10.1万円

但し、第1 共通要領「0302 生産性要件」を満たした場合については、次の額を支給する。

中小企業事業主 17万円

大企業事業主 12.8万円

ホ 週所定労働時間の延長が4時間以上5時間未満の場合

平成31年4月1日から令和3年3月31日までの間に、有期雇用労働者等について、当該週所定労働時間を4時間以上5時間未満延長し、延長後の基本給を延長前の基本給から2%以上昇給させた場合、対象労働者1人当たり次の額を支給する。

中小企業事業主 18万円

大企業事業主 13.5万円

但し、第1 共通要領「0302 生産性要件」を満たした場合については、次の額を支給す

る。

中小企業事業主 22.7万円

大企業事業主 17万円

---

## 7005 支給申請期間

助成金の支給を受けようとする事業主は、7001の短時間労働者労働時間延長コースを行った場合、週所定労働時間延長後6か月分（週所定労働時間の延長を行った日が賃金締切日の翌日でない場合は、週所定労働時間の延長を行った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。）の賃金を支給した日（※）の翌日から起算して2か月以内に、支給申請書（様式第3号）を、管轄労働局長に提出しなければならない。

※ 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を賃金を支給した日とする（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。）。

---

## 7006 添付書類

支給申請書を提出する事業主は、次に掲げる書類（原本又は写し）を添付しなければならない。

- イ 管轄労働局長の認定を受けたキャリアアップ計画書
- ロ 対象労働者の週所定労働時間の延長前及び延長後の雇用契約書等（なお、必要に応じ労働者本人の署名等が分かる雇用契約書等）
- ハ 対象労働者の賃金台帳等（週所定労働時間の延長前6か月分（週所定労働時間延長の適用を受けた日の前日から6か月前の日までの賃金に係る分）及び延長後6か月分（当該適用を受けた日から6か経過する日までの賃金に係る分））
- ニ 対象労働者の出勤簿等（週所定労働時間の延長前6か月分及び延長後6か月分）
- ホ 中小企業事業主である場合、中小企業事業主であることを確認できる書類
  - (イ) 企業の資本の額又は出資の総額により中小企業事業主に該当する場合  
登記事項証明書、資本の額又は出資の総額を記載した書類等
  - (ロ) 企業全体の常時使用する労働者の数により中小企業事業主に該当する場合  
事業所確認表（様式第4号）
- ヘ 生産性要件を満たした場合の額の適用を受ける場合の書類
  - 第1 共通要領「0402ロ」に定める書類及び算定の根拠となる証拠書類（損益計算書、総勘定元帳等）
- ト 延長後6か月（勤務をした日数が11日未満の月は除く）分の賃金（時間外手当等を含む）が支給されていることについての対象労働者本人の確認書
- チ 特定適用事業所（公的年金制度の財政基盤及び最低保障機能の強化等のための国民年金法等の一部を改正する法律（平成24年法律第62号）附則第17条第12項又は第46条第12項に規定する特定適用事業所）である場合  
特定適用事業所該当通知書
- リ 任意特定適用事業所（公的年金制度の財政基盤及び最低保障機能の強化等のための国民年金法等の一部を改正する法律（平成24年法律第62号）附則第17条第5項又は第46条第5項の申出をした事業主の事業所）であることを確認できる書類  
任意特定適用事業所該当通知書

---

## 7007 支給要件の確認

支給要件の該当について、次のイからリまでにより確認すること。

- イ 対象労働者が7001の短時間労働者労働時間延長コースを利用したことの確認は、次の(イ)から(ハ)までの書類等により行う。
  - (イ) 対象労働者の週所定労働時間延長前及び延長後の雇用契約書等
  - (ロ) 出勤簿等（対象労働者について、週所定労働時間延長前6か月分及び延長後6か月分）
  - (ハ) 賃金台帳等（対象労働者について、週所定労働時間延長前6か月分及び延長後6か月分）
- ロ 対象労働者が有期雇用労働者等であることの確認  
対象労働者の雇用契約書等により確認する。
- ハ 対象労働者が雇用保険被保険者であることの確認  
雇用保険被保険者台帳により確認する。
- ニ 対象労働者が週所定労働時間を延長した後に社会保険の被保険者となっていることの確認  
雇用契約書等又は賃金台帳等により確認する。
- ホ 週所定労働時間の延長が1時間以上5時間未満の場合における延長後の基本給が延長前の基本給より昇給していることの確認  
延長前後の賃金台帳等又は雇用契約書等により確認する。
- ヘ 特定適用事業所であることの確認  
特定適用事業所該当通知書により確認する。
- ト 任意特定適用事業所であることの確認  
任意特定適用事業所該当通知書により確認する。
- チ 対象労働者が週所定労働時間の延長を行った事業所の事業主又は取締役の3親等以内の親族でないことの確認  
支給申請書により確認する。
- リ 生産性要件を満たした場合の額の適用を受ける場合の第1 共通要領「0302 生産性要件」を満たしていることの確認  
第1 共通要領「0503 生産性要件を満たしていることの確認」により確認する。