

キャリアアップ助成金 Q&A 目次

令和2年4月1日以降の変更点	1
キャリアアップ計画について	5
全コース共通事項について	9
正社員化コース（全体）について	13
正社員化コースにおける賃金5%以上の増額について	22
賃金規定等改定コースについて	29
健康診断制度コースについて	31
賃金規定等共通化コースについて	33
諸手当制度共通化コースについて	34
選択的適用拡大導入時処遇改善コースについて	37
短時間労働者の労働時間延長コースについて	39
【参考】「密接な関係」について	40

キャリアアップ助成金Q & A (2020年度版)

令和2年4月1日以降の変更点

Q-1 キャリアアップ助成金の支給要件や助成メニュー等について、令和2年4月1日から変更はありますか。

A-1 令和2年4月1日から、各コースにおける支給要件や助成メニュー等について一部改正しております。賃金規定等改定コース、選択的適用拡大導入時処遇改善コース及び短時間労働者労働時間延長コースについての変更点はリーフレットのとおりです。その他、細かい内容については以下のような変更を行っていますので申請前に必ずご確認ください。

【キャリアアップ助成金全体について】

- 所定労働時間が労働協約または就業規則において明確では無い場合の正規雇用労働者の判断については、他の正社員と比較して所定労働時間が同等な者を正規雇用労働者とします。他の正規雇用労働者がいない場合、正規雇用労働者とは認められません。なお、「同等」とは、当該要件においてのみ「週当たり1割程度」の差までを含むものとする。
- 常時使用する者が10人未満の場合、就業規則等については、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）、事業主は記名・押印、労働者代表は署名及び捺印による申立書を添付してください。
- キャリアアップ計画並びにキャリアアップ計画書（変更届）については、取組の前日までに提出をしてください。

【正社員化コース】

（賃金5%以上を増額する要件に関することについて）

- 転換前後の賃金を5%以上増額する要件（以下、「5%要件」という。）について、①「基本給+諸手当」が5%要件以上増額するか、②「基本給+諸手当+賞与」が5%要件以上増額するかのいずれかを満たす必要があります。
また、②の場合は、「基本給+諸手当」の合計が転換前後で低下していないことが必要です（転換前6か月間で最も高い月の「基本給+諸手当」と転換後6か月間で最も低い月の「基本給+諸手当」を比較して低下している場合は支給対象にならない場合があります）。
- 賞与を算定する場合、就業規則等への記載なく支給している転換前の賞与についても算定に含めることとします。
- 転換後6か月の算定期間後に支給される賞与について、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額を転換後の賃金に含めることとします。なお、申請時点より減額されている場合は従前と同様に算定に含めません。

- 5%要件に含める「定額で支給される諸手当」は、転換後については就業規則等において、手当の決定及び計算の方法（支給要件を含む）が明記されている必要があります（転換前については就業規則等への記載にかかわらず転換前6か月間の賃金に含めます）。

なお、「就業規則等において手当の決定及び計算方法（支給要件を含む）が明記されている必要がある」とは、労働基準法第11条に定めのある賃金については、同法第89条において絶対的記載事項として就業規則に定めなければならないことを踏まえて明記したものです。

ただし、就業規則等に明記されていたとしても、実費補填であるものや毎月の状況により変動することが見込まれるため実態として労働者の処遇が改善しているか判断できないものについては除いて5%要件を確認します。詳しくはp.22をご覧ください。

また、厚生労働省のホームページにモデル就業規則が掲載されているので参考にしてください。

http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/zigyonushi/model/index.html

- 勤務時間1時間又は1日当たりの支給額が定められている手当についても、5%要件の算定に含められる場合があります。
- 転換前後において、固定残業代の総額又は時間相当数を減らしている場合、「定額で支給される諸手当」に含める場合があります。

（例1）転換前：基本給20万円、固定残業代5万円（合計25万円）

転換後：基本給21万円、固定残業代4万円（合計25万円）

（例2）転換前：基本給20万円、固定残業代5万円（30時間分）（合計25万円）

転換後：基本給20万円、固定残業代3万円（20時間分）、手当2万円（合計25万円）

（例3）転換前：基本給20万円、固定残業代5万円（32時間分）

転換後：基本給21万円、固定残業代5万円（30.5時間相当分）

※ 転換後の基本給が増加しており、固定残業代の額に変更がない場合は基本給が増加した分、時間相当数が減少します（本例は月所定労働時間160時間で計算）。

【賃金規定等改定コース】

- 賃金規定等を増額改定後6か月分（勤務をした日数が11日未満月は除く）の賃金（時間外手当を含む）が支給されていることについての対象労働者本人の

確認書が必要になります。

【健康診断制度コース】

- 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が必要です。

【賃金規定等共通化コース】

- 賃金規定等を増額改定後6か月分（勤務をした日数が11日未満月は除く）の賃金（時間外手当を含む）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）の対象労働者本人の確認書が必要になります。

【諸手当制度共通化コース】

- 適用後6か月分（勤務をした日数が11日未満月は除く）の賃金（時間外手当を含む）が支給されていることについての諸手当制度の適用を受けるすべての有期雇用労働者等本人の確認書が必要になります。

【選択的適用拡大導入時処遇改善コース】

- 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も、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た者については、対象労働者とはなりません。

- 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対象労働者本人の確認書が必要になります

なお、本コースの本体部分の申請後、措置該当日以降に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基本給を一定の割合以上増額し、助成額の加算の適用を受ける場合は、基本給増額後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が別途必要になります（※本コースの本体部分と同時に支給申請を行う場合は不要です）。

【短時間労働者労働時間延長コース】

（労働時間を5時間以上延長した場合について）

- 延長後6か月の週所定労働時間と延長前6か月の平均実労働時間の差が5時

間以上ある場合に加え、延長前後6か月の週所定労働時間の差が5時間以上あって、延長前後6か月の週当たりの平均実労働時間の差が5時間以上ある場合も含みます。

- 対象労働者は、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が必要です。

【その他】

- 短時間正社員については、「正規雇用労働者に比べ、所定労働時間が短い者」と定義を変更をします。

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。複数事業所で兼務していた場合には、いずれか一方のみが有効となります。

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 Q-2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 事業所に有期雇用労働者しか在籍しておらず、店長も有期雇用労働者なのですが、有期雇用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 有期雇用労働者等であっても、Q-1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、Q-1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。

Q-7 計画期間の満了日の翌日に正社員転換等を予定している場合は、どのようにしたらよいでしょうか。

A-7 例えば、5年のキャリアアップ計画期間が令和2年6月30日で満了を迎える事業所が、令和2年7月1日付けで正社員転換を実施する場合、令和2年7月1日を計画期間の始期とする新たなキャリアアップ計画の認定を受ける必要があります。この場合、提出日が旧計画期間の終期より前であったとしても、取組予定日が近く、キャリアアップ計画期間の重複がなければ、新たな計画書としてご提出いただくことも可能です（旧計画期間の終期から遡って1か月前を目安にご提出ください）。詳しくは労働局に御相談ください。

Q-8 キャリアアップ計画は「コース実施日の前日までに」管轄労働局長に提出となっていますが、当事業所では正社員化コースの活用を前提に、令和2年5月1日からの5年間の計画期間としたキャリアアップ計画を、令和2年4月1日に管轄労働局に提出しました。

この場合、令和2年4月16日付けで正社員転換した労働者は、正社員化コースの対象になるのでしょうか。

A-8 本助成金は、キャリアアップ計画期間中に各種取組を行った場合が助成対象となるため、令和2年4月16日付けの正社員転換は、キャリアアップ計画期間外であることから、助成対象にはなりません。

キャリアアップ計画をコース実施日の前日までにご提出いただいても、正社員転換等の取組が計画期間内でなければ、助成対象とはなりませんので、ご注意ください。

Q-9 キャリアアップ管理者が使用者代表を兼務することはできますか。

A-9 キャリアアップ管理者と使用者代表を兼務することは可能です。その他の兼務可否については、以下の表をご参照ください。

キャリアアップ管理者等の兼務可否判別表

	キャリアアップ 管理者	使用者代表	労働者代表	対象労働者
キャリアアップ 管理者		○	×	○
使用者代表	○		×	×
労働者代表	×	×		○
対象労働者	○	×	○	

Q-10 キャリアアップ計画書を紛失しましたが、再交付してもらえますか。

A-10 ご確認いただいた上で、それでも書類が見つからない場合は、管轄の労働局やハローワークにお問い合わせください。

Q-11 キャリアアップ計画と相違する内容の取組を実施した場合の取扱について教えてください。

A-11 キャリアアップ計画はおおまかな取組のイメージを記載するものです。そのため、キャリアアップ計画書（又は変更届）において実施を計画していたコースの中で、結果として異なる取組となってしまった場合には支給対象となりませんが、そもそもコースとして実施を計画していなかった取組については、支給対象外となります。

※ たとえば、正社員化コースのうち、正規雇用等への転換を予定していたが、短時間正社員等へ転換している場合や、諸手当制度共通化コースのうち、精皆勤手当の導入を予定していたが、家族手当も導入している場合については、支給対象となります。また、変更届を提出してコースを追加した場合には、変更届提出日の翌日以降に実施した取組のみが支給対象となります。

Q-12 支給申請書類を郵送で提出することは出来ますか。

A-12 支給申請書類を郵送で提出することも可能ですので、管轄の労働局またはハローワークにお尋ねください。

ただし、「支給申請期間内に提出されていない（申請先への到着日が支給申請期間内である必要があります）」、「事業主が押印すべき書類が備わっていない」、「必要事項が記載されていない」、「添付書類が不足している」などの場合については、郵送後不受理となる場合があります。

なお、支給申請期限間近に郵送により申請された後、結果として不受理となった場合には、申請期間徒過により助成金を受けられなくなりますので、十分な余裕を持って申請いただきますようお願いします。

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。

なお、社会保険労務士等の代理人が添付書類を加工したケースについても同様であり、原本と相違している内容の書類が提出された場合は不正受給となる場合があります。

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。

なお、労働者の雇用形態・勤務時間等に関係なく、常時10人以上の労働者を使用する場合は就業規則の作成・届出義務が生じます。「常時10人以上」の中には、パート・アルバイトや、1時間から2時間程度の勤務者も含まれます。

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等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ので、事業主都合により、転換後に関連会社に転籍出向等させた場合には、支給対象外となる可能性があります。

(他のコースについても同様です。)

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です。

- ・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
- ・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(実施日以降に、基本給の増額加算の適用を受ける場合は、基本給を増額した日)
- ・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

(※)賃金規定等を改定した日とは、賃金増額改定施行日ではなく、賃金増額改定適用日をさします。

なお、健康診断制度コースについては、健康診断制度を就業規則等に規定した日及び4人目が健康診断を実施した日が同一のキャリアアップ計画期間に含まれている必要があります。また、諸手当制度共通化コースについては、共通化した諸手当が実際に支給された日が同一のキャリアアップ計画期間に含まれている必要があります。

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 正社員化コースにおいて、外国人技能実習生については、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も、支給対象外です。その他については次ページのとおりです。

キャリアアップ助成金に係る労働者が外国人であるケースについて
○・・・対象となり得る △・・・対象となる場合がある ×・・・対象とならない

	正社員化	賃金規定等改定	健康診断制度	賃金規定等共通化	諸手当制度共通化	選択的適用拡大	労働時間延長
外国人技能実習生	× ※1	○	○	○	○	○	○
就労目的で在留が認められる外国人(在留資格の例「技術・国際業務」など)	○	○	○	○	○	○	○
在留資格が「永住者」	○	○	○	○	○	○	○
在留資格が「定住者」	○	○	○	○	○	○	○
在留資格が「特定活動(EPA受け入れ人材(看護師・介護福祉士))」	○ ※2	○	○	○	○	○	○
在留資格が「特定技能第1号」	× ※3	○	○	○	○	○	○
在留資格が「特定技能第2号」	○ ※4	○	○	○	○	○	○

※1 帰国することが前提の制度であるため対象とならない。

※2 EPA受入れ人材として、看護師・介護福祉士の試験に合格した場合は対象となる。試験合格前の候補者は対象とならない(在留期間に上限があるため)。

※3 不足する人材の確保を図るべき産業上の分類に属する相当程度の知識又は経験を要する技能を要する業務に従事する外国人向けの在留資格。

帰国が前提となっているため(在留期間5年<※更新不可>の制限あり)。

※4 同分野に属する熟練した技能を要する業務に従事する外国人向けの在留資格

在留期間の制限なし<※更新可>

Q-7 キャリアアップ助成金の支給申請期間は、各コースにおいて定められた賃金支払日の翌日から起算して2か月以内となっていますが、金融機関の休日などの理由によって、就業規則等に規定している賃金支払日より前に賃金を支給した場合、支給申請期間はどのようになるのでしょうか。

A-7 キャリアアップ助成金の支給申請期間は、就業規則等に規定している賃金支払日ではなく、実際に賃金が支給された日の翌日から起算して2か月以内となります。たとえば、正社員化コースの申請の場合、就業規則において毎月25日が賃金支払日となっている場合であって、2月24日、25日が土日となるため、2月23日に前倒しで6か月分の賃金を支給している場合、2月24日～4月23日が支給申請期間となります。

Q-8 支給対象とならない3親等以内の親族とは、いつからいつまでの期間に該当する場合を指すのですか。

A-8 各コースの期間は以下のとおりです。

正社員化コース：転換又は直接雇用日の前日から起算して6か月前の日を始期とし、支給申請時点まで

賃金規定等改定コース：増額改定した日の前日から起算して3か月前の日を

始期とし、支給申請時点まで

健康診断制度コース：各種健康診断制度を受診した日を始期とし、支給申請時点まで

賃金規定等共通化コース：適用した日の前日から起算して3か月前の日を始期とし、支給申請時点まで

諸手当制度共通化コース：諸手当制度を適用した日の前日から起算して3か月前の日を始期とし、支給申請時点まで

選択的適用拡大導入時処遇改善コース：適用拡大の措置の前日から起算して3か月前の日を始期とし、支給申請時点まで

短時間労働者労働時間延長コース：週所定労働時間を延長した日の前日から起算して6か月前の日を始期とし、支給申請時点まで

Q-9 本助成金における「適用」とはどのような意味ですか。

A-9 賃金規定等改定コース、賃金規定等共通化コース及び諸手当共通化コースにおいて、就業規則等を改定し「適用」することが要件となっていますが、「適用」とは単に制度を導入することだけではなく、実際に当該制度が運用されていることを指します。

例えば、賃金規定等改定コースの場合は、賃金規定を増額改定し、当該賃金規定に基づき実際に賃金を支給したことをもって「適用」という要件を満たすこととなります。

正社員化コース（全体）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をご覧ください。

なお、就業規則等とは、就業規則・労働協約の他に、転換規則や人事課通知などの社内規定も含まれます。ただし、その場合当該規定等が労働者に周知されていることが必要ですのでご注意ください。

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。

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か月の間に、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、勤務をした日に含まず、転換後、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、勤務していない月であっても給与が満額（通常の出勤日と同様の金額）支払われている場合は、勤務をした日に含まれます。

また、有給休暇を取得した日は「勤務した日」に含みます。

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）、人材確保等支援助成金（働き方改革支援コース）等のように、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雇用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、無期雇用労働者へ転換する場合は支給対象となりません。

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か月以上の期間継続して雇用し、転換後6か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（Bからの支給申請はできません）。

また、転換と同日付で転勤した場合も、事業所Aから支給申請を行うことができます（Bからの支給申請はできません）。

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1年以上」と規定しながら、勤続1年未満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、年齢制限の設定や勤続年数の上限設定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 年齢制限の設定や勤続年数の上限設定（例えば、「〇歳未満」「勤続〇年未満」など）により、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 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-9 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-10 正規雇用労働者に転換後6か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が受けられるのでしょうか。

A-10 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-11 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-11 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おり、かつキャリアアップ助成金における短時間正社員の定義に該当する場合であれば、多様な正社員へ転換したとして対象となります。

Q-12 短時間正社員への転換を行う場合、注意すべき点はありますか。

A-12 短時間正社員についての多様な正社員制度を労働協約または就業規則に定め、短時間正社員への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規定する必要があります。短時間正社員の所定労働時間については、「正規雇用労働者に比較して短い」等と定めていることが必要です。

※ 本取扱いは、令和2年4月1日以降の取組に係る取扱いになります。令和2年3月31日までの取組については、管轄の労働局にお問い合わせください。

また、短時間正社員についても、正規雇用労働者への転換と同様、転換した日以降の期間について社会保険の被保険者として適用させていることが必要であり、適用させていない場合には助成金は支給されません（任意適用事業所の事業主を除く）。

Q-13 「転換後の勤務時間および休日はシフト表により定める」となっているなど、週所定労働時間が正社員と同等と判断できない場合、支給対象になりますか。

A-13 原則、シフト表や出勤簿等から、当該支給申請事業所に在籍している通常の正社員と対象労働者を比較して同一の労働時間であると確認できる場合には支給対象となります。ただし、当該支給申請事業所において、正社員が1名も存在しない場合で、かつ、就業規則等上所定労働時間の下限が明記されていない場合（たとえば「一週間の週所定労働時間が40時間未満」というように下限が判断できない場合）には、通常の労働者であるか否かの判断ができませんので、支給対象外となります。

Q-14 正規雇用へ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。【定年前の転換】

A-14 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。なお、その場合、無期雇用労働者に転換する制度を就業規則等に規定している必要があります。

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、63歳で新たに雇用した有期雇用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。【定年後の転換】

A-15 雇用されたタイミングを問わず、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。また、支給申請事業主の事業所で正規雇用の待遇を受けていた労働者の方を、一度定年を迎えた後、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。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。なお、その場合、無期雇用労働者に転換する制度を就業規則等に規定している必要があります。

Q-16 平成 30 年度から密接な関係の事業主において定年を迎えた労働者は対象労働者にならなくなりましたが、密接な関係の事業主とはどのような事業主を指しますか。

A-16 密接な関係の事業主とは、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 条に規定されている「親会社」、「子会社」、「関連会社」及び「関係会社」や、資本的・経済的・組織的關係からみて密接な関係の事業主などを指します。詳しくは巻末 p. 40（参考）をご覧ください。

なお、個人事業主であっても同様に「密接な関係」となる場合もあります。

Q-17 平成 29 年から人材育成コースを活用し、その後の正社員化コースの活用まで計画していましたが、平成 30 年 4 月以降の正社員転換については新たな支給要件が追加されていますが、経過措置はあるのでしょうか。

A-17 通常、正社員化コースについては正規雇用労働者等へ転換等した時点における支給要件が対象となりますが、設問のようにキャリアアップ助成金人材育成コースとセットで正社員化コースを検討されていた事業所を対象に、経過措置を設けています。

具体的には、平成 29 年度以前に提出された訓練計画届に基づく訓練を実施し、訓練修了後 1 年以内に訓練受講者を正規雇用労働者等に転換した場合、訓練計画届の提出時点における正社員化コースの支給要件が対象となります。なお、訓練を実施したものの、キャリアアップ助成金（人材育成コース）が不支給となった場合には本経過措置は適用されません。

Q-18 毎月月末締で翌月 15 日に賃金を支給している事業所において、4 月 1 日に正社員転換をした場合の支給申請期間はいつからいつになりますか？

A-18 6 か月分の賃金を支給した日の翌日である 10 月 16 日～12 月 15 日までが支給申請期間となります。

ただし、例えば 10 月 15 日が日曜日のため 13 日の金曜日に賃金を前倒しして

支払った場合は、10月14日～12月13日が支給申請期間となります。また、時間外手当のみ翌月支給としている場合は、6か月分の賃金を支給した日は11月15日となりますので、11月16日～1月15日が支給申請期間となります。

なお、事業主都合により就業規則等に規定された賃金の支払い日より遅れて支払った場合（例えば、就業規則における賃金支払い日の規定が10月15日だった場合に、実際には2か月遅れの12月15日に賃金を支払った場合）、就業規則に規定された賃金支払い日（本例においては10月15日）が起算日となります。

Q-19 転換前の雇用期間から「昼間学生」は除くとありますが、具体的に卒業の日まででしょうか。それとも卒業する年度末（3月31日）までを指しますか。

A-19 卒業認定を受けた日（一般的には卒業証書を授与する卒業式）までを昼間学生とします。ただし、中学校については3月31日までを昼間学生とします。

Q-20 有期雇用労働者は通算の雇用期間が3年以下でなければ対象労働者にはなりません。無期雇用労働者については雇用期間の上限はないため、3年を超える有期雇用労働者を、一旦、無期雇用労働者に転換し、その翌日に正規雇用労働者へ転換すれば、無期雇用労働者から正規雇用労働者への転換として助成対象になりますか。

A-20 3年を超える有期雇用労働者を無期雇用労働者へ転換した後、正規雇用労働者へ転換し、無期雇用労働者→正規雇用労働者として申請を出すことは可能です。ただし、その場合は無期雇用労働者としての期間が6か月以上必要であるため、設問のように1日だけ無期雇用労働者として支給申請することは支給対象外となります。

Q-21 正社員化コースにおける「支給申請上限人数」について、どのようにカウントすれば良いでしょうか。

A-21 具体的には以下の例のとおり。

〔例〕令和2年3月1日に18人を正社員化して、正社員化後6か月分の賃金を支給した後、令和2年9月15日に18人分の支給申請書を労働局に提出。令和2年5月1日に15人を正社員化して、正社員化後6か月の賃金を支給した後、令和2年11月15日に15人分の支給申請書を労働局に提出した場合
→令和元年度に転換した18人と、令和2年度に転換した15人のうち合計33人のうち20人のみの支給申請が可能です。

従って、令和元年度中に転換等の取組を実施したが、令和2年度に入って支給申請を実施した場合、令和元年度の取組は令和元年度の支給要領に、令和2年度に転換等の取組を実施した場合は、令和2年度の支給要領に従いますが、上限人数については支給申請があった日の属する年度がベースとなります。

ただし、人材育成コースの経過措置対象者については、平成29年度の要件で審査を行うため、支給申請上限人数は15人になります。

Q-22 正規雇用労働者及び無期雇用労働者への転換の場合、必ず社会保険に加入させなければ助成対象とはならないのでしょうか。

A-22 正社員化コースにおける社会保険への適用の有無については、「正規雇用・無期雇用のどちらへの転換か」、「強制適用事業所か任意適用事業所」によって、次のような分類となります。

	強制適用事業所	任意適用事業所
正規雇用労働者 (多様な正社員を含む。)への転換	社会保険に加入させなければ助成対象になりません。	社会保険への加入は必要ありませんが、労働条件は適用要件を満たすものである必要があります。
無期雇用労働者への転換	転換後の労働条件が加入要件を満たすのであれば、法律に基づき加入させる必要があります。	未加入でも支給対象となり得ます。

【参考】日本年金機構HP抜粋

[法律で厚生年金保険及び健康保険の加入が義務づけられている事業所]

(1) 法人事業所で常時従業員（事業主のみの場合を含む）を使用するもの

(2) 常時5人以上の従業員が働いている事務所、工場、商店等の個人事業所

※ ただし、5人以上の個人事業所であってもサービス業の一部（クリーニング業、飲食店、ビル清掃業等）や農業、漁業等は、その限りではありません。

Q-23 例えば、平成29年4月1日に有期雇用労働者として雇用され、令和2年4月1日付けの正社員転換の場合は、3年以下の対象労働者になりますか。

A-23 設問の場合、令和2年4月1日付けを持って正社員になっており、有期雇用労働者であった期間は3年であることから、対象労働者となります。

Q-24 転換後6か月経過するまでの期間中に、対象労働者Xが在籍するA法人の適用事業所aについて、以下の状況になった際の取扱を教えてください。

例1) A法人がB法人に吸収合併（会社法上の「吸収合併」）され、XがB法人の適用事業所bに異動となった場合

例2) A法人とB法人が合併しC法人が新設（会社法上の「新設合併」）され、XがC法人の適用事業所cに異動となった場合

例3) 適用事業所aの事業の一部が、B法人の適用事業所bに「事業譲渡」され対象労働者XがB法人の適用事業所bに異動した場合

A-24 それぞれ以下の取扱となります。

例1) 吸収合併に伴い、B法人に異動していることから、A法人において6か月の雇用期間は確認できないため、A法人から支給申請はできません。また、B法人においては対象労働者Xの正社員転換を実施しているわけではないため、B法人においても支給申請はできません。

仮に、合併後に適用事業所aがB法人の事業所として継続し、且つ、新旧事業実態証明により同一の事業主と取り扱われた場合であっても、正社員転換を実施したA法人との雇用契約は解消されB法人に承継されていることから、A・Bいずれの法人からも支給申請はできません。

例2) 1と同様に、新設合併に伴い対象労働者XがC法人に異動している場合は、C法人も含めいずれの法人からも支給申請はできません。

例3) 正社員転換を実施したA法人との雇用関係は異動に伴い消滅しているため、仮に新旧事業実態証明により、雇用保険上の取扱が「転勤」であったとしても、A法人は支給申請できず、正社員転換を実施していないB法人も支給申請はできません。

なお、仮に事業譲渡ではなく新設分割により、新たにD法人の適用事業所dが

設置され、Xがdに異動したとしても同様にA・Dいずれの法人からも支給申請はできません。

Q-25 正規雇用労働者の定義中「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」という要件について、職種や事業所ごとに所定労働時間が異なる場合や、職種が同一であっても、複数の所定労働時間が存在する場合の取扱はどうなりますか。

A-25 原則、労働者によって所定労働時間が異なる場合、最も長い時間働く労働者を当該事業所における所定労働時間としますが、職種によって所定労働時間が設定されており、職種内で所定労働時間が異なる労働時間が存在する場合には、職種内の最も長い時間働く労働者に適用される所定労働時間を当該職種の所定労働時間として取り扱って差し支えありません。

また、複数の事業所が非該当承認施設である場合であって、事業所ごとに就業規則が存在している場合にも、事業所ごとの就業規則に、事業所ごとの転換規定及び正規雇用労働者等の労働条件等について明示されているのであれば、事業所ごとに最も長い時間働く労働者の所定労働時間を当該事業所の所定労働時間として取り扱って差し支えありません。

正社員化コースにおける賃金5%以上の増額について

Q-1 賃金総額5%以上の増額はどのように計算するのですか。

A-1 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って所定労働時間及び支給形態に変更がない場合は、以下の計算方法によります。

計算方法： (転換後6か月賃金総額 - 転換前6か月賃金総額) / 転換前6か月賃金総額 × 100

また、転換前後で賃金の支給形態が変更される場合、単に前後6か月の賃金総額による比較は適切ではないため、賃金を所定労働時間で除し、1時間あたりの賃金を算出した上で比較してください。なお、円未満が生じた場合は切り上げにより比較してください。

【転換前：時給、転換後：月給の場合】

例えば、転換前の時給が1,000円、職務手当が毎月5,000円、所定労働時間が8時間×週5日、転換後の月給が19万円、職務手当が毎月5,000円、所定労働時間が8時間×週5日の場合、

転換前：6か月間の賃金 107万円 / 1040時間 (40時間×52週÷2)
= 1,029円

転換後：6か月間の賃金 117万円 / 1,040時間 (40時間×52週÷2)
= 1,125円

(1,125円 - 1,029円) / 1,029円 × 100 = 9.32%

よって、5%以上の増額となり、要件を満たすものと判断されます。

ただし、各事業主の実態に応じた合理的な計算方法により、労働者の待遇が改善していることが確認できれば、これ以外の計算方法(※)でも認められます。

(※) 例えば、所定労働時間について、「月給÷((年間の暦日-所定休日)×1日の所定労働時間数÷12月)÷時給」に関する方法等。また、給与支給形態を日給から月給に変更する場合には、日給換算により比較しても差し支えありません。

なお、厚生労働省HPにおいて賃金増額要件を確認するためのツール(Excelファイル)を公開していますので、適宜、ご活用ください。

Q-2 賞与や諸手当を含め転換前後で賃金総額が5%以上増額していることが必要となりますが、算定に含めることのできない諸手当はどのような手当ですか。

A-2 原則として、転換前後で支払われた全ての賃金で比較することとしていますが、「実費補填であるもの」、「毎月の状況により変動することが見込まれ

るため実態として労働者の処遇の改善が判断できないもの」については、その名称を問わず比較の算定には含めません。

また、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）が就業規則または労働協約に記載されているものに限ります。詳しくは p.2 をご覧ください。

ただし、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ます。

【算定に含めることのできない手当の例】

- ・就業場所までの交通費を補填する目的の「通勤手当」
- ・家賃等を補填する目的の「住宅手当」
- ・就業場所が寒冷地であることから暖房費を補填する目的の「燃料手当」
- ・業務に必要な工具等を購入する目的の「工具手当」
- ・繁閑等により支給されない場合がある「休日手当」および「時間外労働手当（固定残業代を含む。）」※
- ・本人の営業成績等に応じて支払われる「歩合給」
- ・本人の勤務状況等に応じて支払われる「精皆勤手当」
- ・食費を補填する目的の「食事手当」 等

※固定残業代が基本給に含まれている場合は、固定残業代に関する時間数と金額等の計算方法、固定残業代を除外した基本給の額を就業規則または雇用契約書等に明記してください。

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、賃金が5%以上増額していない場合、支給対象外となります。

なお、この他、例えば正社員転換後6か月間のみ支給される手当を支給している場合や、欠勤控除がある手当を支給している場合については、「毎月の状況により変動することが見込まれるため実態として労働者の処遇の改善が判断できないもの」として算定から除く場合があります。また、転換前後の6か月間において定額で支払われていたとしても、その性質から毎月の状況により変動することが見込まれる場合も、算定から除きます。

上記以外の諸手当についても、その趣旨等に応じて算定から除かれる場合があります。

Q-3 5%以上の増額を確認するにあたり、処遇改善加算手当はどのようなものが対象となるのでしょうか。

A-3 処遇改善加算手当についての特別な取り扱いはなく、毎月の状況によ

って変動することが見込まれる場合は、算定から除きます。基本給や所定労働時間に依りて金額が決定されるなど、毎月の手当額が原則変動しない場合は、算定に含みます。

Q-4 5%以上の増額を確認するにあたり、賞与はどのようなものが対象となるのでしょうか。

A-4 就業規則等(※1)に支給対象者(※2)及び支給時期(※3)が明記されており、それに基づき、原則として転換前後の賃金算定期間中に支給された賞与が算定の対象に含まれますが、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には算定から除きます(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、就業規則等の規定の有無に関わらず当該転換前の賞与を転換前6か月の賃金に含めます)。

ただし、例外として、賃金算定期間中に賞与が支給されなかった場合であって、支給申請時点で支給時期(※)及び支給額が確定している場合に限り、算定の対象に含むことができます(賃金算定期間中に既に賞与が1回以上支給されている場合には、賃金算定期間後の賞与を含むことはできません)。

なお、その場合は当該賞与の支給が確認できるまでは、支給審査が行えないため、支給決定時期が通常の支給申請よりも遅れること、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額した場合であっても支給申請時点で申告した金額を転換後の賃金に含むこととなりますので、予めご了承ください。

(※1) 就業規則または労働協約に規定している必要があり、雇用契約書等に記載していても、算定の対象に含まれません。

(※2) 支給対象者を明記している例:「正社員」、「全労働者」又は「賞与の算定期間中に在席している労働者」等。

(※3) 支給時期とは、「●月●日に支払う。」又は「●月に支払う。」と規定されている場合など少なくとも支給月が記載されている場合であり、単に「夏季及び冬季」「上半期及び下半期」「年2回」とだけ記載されている場合等には賃金の算定対象にはなりませんのでご注意ください。

【その他、賃金の算定対象にならない賞与の例】

* 賞与規定に支給対象者または支給時期が明記されていない場合

* 賞与を支給することが前提となっていない場合

・ 対象労働者が算定期間中に賞与の支給対象になっていない場合

・ 就業規則等で「賞与は原則として支給しない。ただし、～」と規定されている場合

・名称問わず、会社の業績に応じて臨時的に支給される「決算賞与」や「寸志」の場合 等

- * 転換前後において、賞与の規定は変更されていないが、賞与を複数回支給する場合の額の違いや支給回数の結果として、転換後の賞与額が転換前の賞与額を上回る場合
- * 転換前後において、賞与の規定は変更されていないが、入社時期や転換時期の関係等から転換前の賞与が満額支払われていないまたは支給されていない場合

上記以外の賞与についても、5%要件の趣旨等に応じて賃金から除いて算定する場合があります。詳細は管轄の労働局にお問い合わせください。

Q-5 転換前後で所定労働時間に差がある場合、転換前後6か月の賃金総額の比較はどのように行ったらよいのでしょうか。

A-5 転換前後で所定労働時間が変更される場合、単に前後6か月の賃金総額による比較は適切ではないため、賃金を所定労働時間で除し、1時間あたりの賃金を算出した上で比較してください。なお、円未満が生じた場合は切り上げにより比較してください。

例えば、転換前後の6か月後の月給の総額がそれぞれ125万円、200万円であり、転換前の所定労働時間が6時間×週5日、転換後の所定労働時間が8時間×5日の場合、

転換前：6か月間の賃金 125万円 / 780時間(30時間×52週÷2) = 1,603円

転換後：6か月間の賃金 200万円 / 1,040時間(40時間×52週÷2) = 1,924円

$(1,924円 - 1,603円) / 1,603円 \times 100 = 20.02\%$

よって、5%以上の増額となり、要件を満たすものと判断されます。

ただし、各事業主の実態に応じた合理的な計算方法により、労働者の待遇が改善していることが確認できれば、これ以外の計算方法(※)でも認められます。

(※) 例えば、所定労働時間について、「月給÷((年間の暦日-所定休日)×1日の所定労働時間数÷12月)÷時給」に関する方法等。

【参考】「1時間あたりの賃金を比較した場合に、5%要件を満たさない例」例えば、転換前後の6か月後の月給の総額がそれぞれ150万円、175万円であり、転換前の所定労働時間が7時間×週5日、転換後の所定労働時間が8時間×5日の場合、

転換前：6か月間の賃金 150万円 / 910時間(35時間×52週÷2) =

1,649 円

転換後：6 か月間の賃金 175 万円 / 1,040 時間 (40 時間×52 週÷2)
= 1,683 円

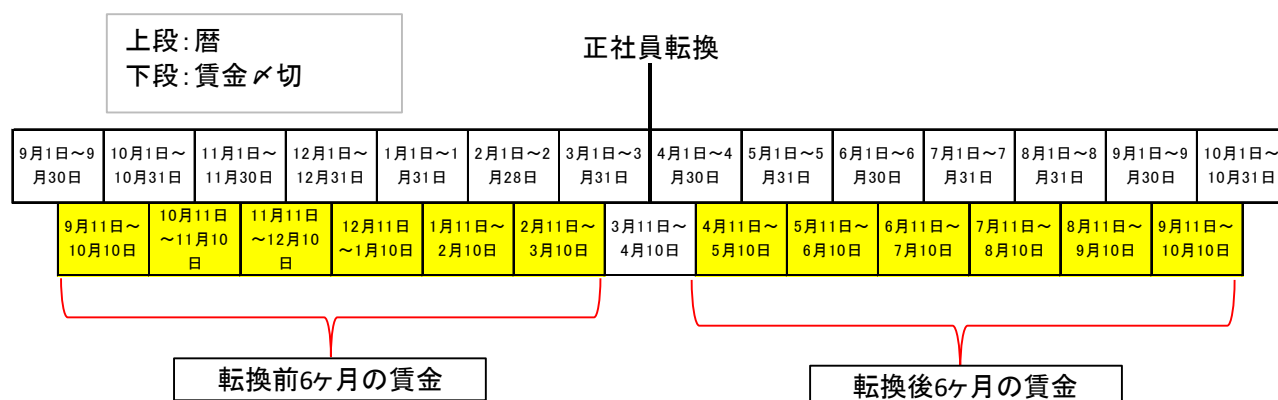
(1,683 円 - 1,649 円) / 1,649 円 ×100 = 2.06%
よって、5%未満の増額となり、要件を満たさないものと判断されます。

Q-6 賃金総額を比較したところ、4.99%の増額であったが、小数点を四捨五入し5%増額したと判断されますか。

A-6 5%以上の増額が要件であるため、四捨五入して5%とはみなしません。したがって、設問の場合は5%以上の増額とは認められず支給対象外となります。

Q-7 転換日が賃金日と一致しない場合は、どのように賃金を比較したらよいですか。

A-7 例えば、毎月10日、当月25日支払いの事業所で、正社員転換を4月1日に行った場合(下図参照)は、転換前6か月を「9月11日～3月10日」、転換後6か月を「4月11日～10月10日」として、5%の増額を確認することを基本としますが、各事業主の賃金支払の実情によっては、これ以外の合理的な方法による比較でも可能です。



Q-8 上記設問の場合で、雇い入れが10月1日からの場合、転換前の完全月が6か月とれないが、どのように計算するのか。

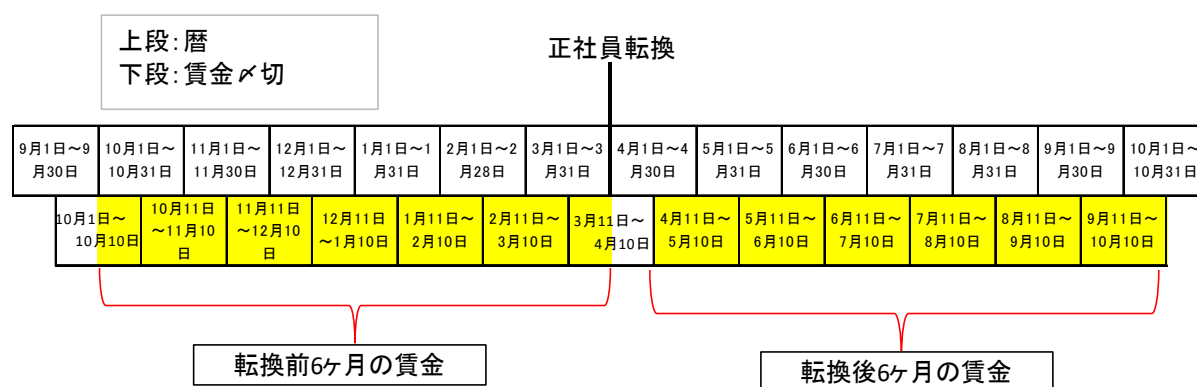
A-8 原則、次ページ【パターン1】のように、完全月以外を含め転換前6か月の賃金総額を算出し比較します。

ただし、転換日がまたがっている月の賃金について、転換前に係る賃金と転換

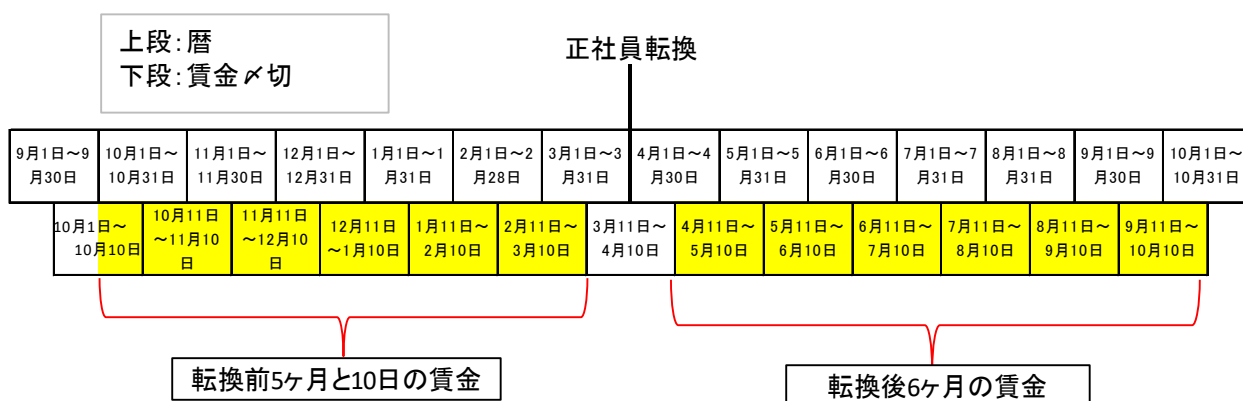
後に係る賃金に分けることができない場合など算定が困難な場合は、【パターン2】のように、転換前の賃金を5か月と10日分とした上で、1時間当たりの賃金単価を算出し、転換後6か月の賃金に係る1時間当たりの賃金単価と比較することも可能です。

なお、その他、各事業主の実態に即した合理的な計算方法による算出でも差し支えありません。

【パターン1】



【パターン2】



Q-9 派遣労働者の直接雇用で、対象労働者の直接雇用前の賃金を確認できない場合の取り扱いはどうなりますか。

A-9 原則、対象労働者本人から賃金を確認できる給与明細等の書類の提出を求め、直接雇用後の賃金と比較することとなります。

Q-10 同一労働同一賃金を採用している事業所で有期雇用労働者と正規雇用労働者の職務内容に違いがないため、賃金は同一額を支給している場合、賃金5%以上増額要件をどのように満たせば良いのでしょうか。

A-10 キャリアアップ助成金については、有期雇用労働者等の正規雇用労働者等への転換、処遇改善等、企業内でのキャリアアップを促進するための包括的な助成措置として創設されたものであり、同一労働同一賃金の実現など非正規雇用労働者の待遇改善に係るインセンティブ付与を目的として運用しているところです。

同一労働同一賃金が完全実施されている企業においては、非正規雇用労働者の待遇改善がこれ以上見込まれないため、賃金5%以上の増額することは困難と思われませんが、雇用保険料という限られた財源を有効活用するためにも、賃金5%増額要件を設けていること等に対してご理解ください。

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「有期雇用労働者のうち、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、本設問のように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」有期雇用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 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」有期雇用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」有期雇用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 全ての有期雇用労働者等を対象に、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雇用労働者等の賃金が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雇用労働者等の賃金が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、有期雇用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、勤務をした日に含めないため、賃金規定等改定後、支給申請期間終了までの間に勤務をした日が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雇用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病院等からの領収書（費用が生じていることが確認できるものに限り）や、対象労働者が健康診断を実施したことおよび実施日が確認できるものでない場合、領収書に加え、健康診断結果表等の提出が必要になりますが、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、実施機関に対して管轄労働局長から健康診断実施の有無等について照会し、確認が取れば支給対象となります。

Q-2 有期雇用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 有期雇用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、その雇用する有期雇用労働者等のうち、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雇用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雇用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、有期雇用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年度のパフレットと平成28年度以前のパフレットでは、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、雇用する有期雇用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、正規雇用労働者が月給である場合、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、有期雇用労働者等の時給が、以下の方法で計算した時給と同額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か月当たりの給与 ÷ (正規雇用労働者の1日の所定労働時間 × 月の平均所定労働日数 (※))

(※) 週の所定労働日数 × 52 週 ÷ 12 か月

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雇用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雇用労働者等の時給が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か月相当分として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、有期雇用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、雇用する有期雇用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。

Q-4 例えば、食事手当等について、月によっては3,000円を超えない月がありますが、支給対象となるのでしょうか。

A-4 出勤日数等により、1か月分相当として3,000円を下回る可能性がある規定となっている場合には支給対象外となります。

Q-5 食事手当について、会社指定の仕出し弁当を注文した場合に1食あたり半額を補助（上限3,780円）する（弁当持参やコンビニ弁当を食べる者など、仕出し弁当を取らない者は対象外。）制度を共通化した場合の取扱いについて教えてください。なお、弁当代は会社が業者に支払い、毎月の賃金から本人負担分を天引きすることとしています。（食事手当と相殺）

A-5 弁当代として要した費用から食事手当としての補助額を減じた額を給与から天引きしている場合、食事手当を現金支給しているとはみなせないの
で、支給要件を満たさず支給対象外となります。また、仕出し弁当を注文した者に手当の対象者を限定することは、本コースの趣旨からみても合理的とは言えないことから、支給要件を満たさず支給対象外となります。

なお、本コースにおいて、適用する手当は1か月分相当として3,000円以上であることが要件となっていることから、3,000円を下回る可能性がある規定となっている場合には支給対象外であり、食事手当はその性質にかんがみ、原則として雇用する労働者全体に対して仕出し弁当を注文するか否かに関わらず一律で3,000円以上支給される場合に支給対象となります。

Q-6 「食事手当」の取扱いについて詳しく教えてください。

A-6 以下、5つの例を挙げます。※すべて就業規則に規定されているものとします。

例1) 第●条 食事手当は、所定労働日に勤務した者に対して、1日200円、1か月3,000円以上を支給する。

例2) 第●条 食事手当は、所定労働日に勤務した者に対して、1日200円、月の所定労働日数が15日以上の方に、1か月3,000円以上を支給する。

例3) 第●条 食事手当は、1日200円を支給する。

例4) 第●条 食事手当は、1日200円、月の所定労働日数が15日以上の方に、1か月3,000円以上を支給する。

例5) 第●条 食事手当は、所定労働時間が1週間20時間以上の昼食休憩のある労働者に、1日200円を支給する。

上記A-5「3,000円を下回る可能性がある規定となっている場合には支給対象外であり、食事手当はその性質にかんがみ、原則として雇用する労働者全体に対して一律で3,000円以上支給される場合に支給対象とすること」としており、対象労働者を不合理に限定している場合には原則支給対象外となるため、例1)・例2)・例4)・例5)は原則不支給となります。

ただし、就業規則の他の規定等から当該事業所全員に支給されることが明らかな場合であり、その支給額が1か月相当分として3,000円を確実に上回ると

読み取れる場合には、例3)・例4)・例5)は支給対象となり得る場合もありますので、必要に応じて管轄の労働局にお問い合わせください。

Q-7 週20時間未満の労働者について食事手当の支給対象とならなければ不支給となりますか。

A-7 「食事手当は、所定労働時間が1週間20時間以上の昼食休憩のある労働者に、1日200円を支給」という場合については、例えば1日10時間勤務・週2日勤務の場合だと、1か月に約1,600円しか支給されず、3,000円を下回る可能性もあることから、原則対象外となります。

ただし、週20時間以上の労働者に限定することは差し支えありません。

Q-8 役職手当が存在するが、正規・非正規によってその役職に就かない又は実際には就任していない場合は対象外となりますか。

A-8 「役職手当」自体を新たに規定し、適用した場合または「役職手当」自体は以前から正社員のみに規定されていたが、新たに非正規にも適用した場合であって、役割や責任の重さ等に応じて手当額に差がある場合は支給対象となります。ただし、就業規則等の規定と実態や運用状況が異なる場合は、対象外となります。

また、「役職手当」自体は以前から規定し、正規雇用労働者だけでなく有期雇用労働者等にも適用されていたが、一部の役職を新たに規定(追加)し、適用した場合は、支給対象となりません。

選択的適用拡大導入時処遇改善コースについて

Q-1 説明会等にて活用する外部専門家について、以前から顧問契約を締結していた場合、当該専門家を活用することはできないのでしょうか。

A-1 顧問契約に係る報酬とは別に、説明会等に係る報酬を支出していれば、活用可能です。

Q-2 アンケート調査は具体的に何を行えば良いのでしょうか。

A-2 未加入有期雇用労働者等に対し、社会保険への適用に係る意向と、労働時間や賃金など、働き方に関する意向を確認していただき、その結果を集約した資料を作成していただく必要があります。

Q-3 労使合意に基づき社会保険の適用拡大を実施する前日までに、雇用する社会保険の被保険者でない有期雇用労働者等に対する社会保険制度の概要及び加入メリット等に関する説明会及び社会保険への加入に関するアンケート調査等を実施する必要がありますが、キャリアアップ計画期間内に実施する必要がありますか。

A-3 労使合意に基づき社会保険の適用拡大の措置を実施する前日までに実施されていれば、キャリアアップ計画期間内である必要はありません。

Q-4 基本給の増額にかかる加算措置について、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-4 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定額で支給されている諸手当を減額した場合には、支給対象となりません。

Q-5 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、労働者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や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-5 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、労働者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経て、社会保険へ加入させたとしても、支給対象とはなり

ません。

同様に、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、加算措置の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 令和2年4月1日以降の取組については、本コースの支給を受けるに当たり、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、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必要があります（延長する労働時間に応じた基本給の昇給は必要です）。

なお、令和2年3月31日までの取組の場合は、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。

【参考】「密接な関係」について

【参考】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）（抄）

第八条 この規則において「一年内」とは、貸借対照表日の翌日から起算して一年以内の日をいう。

2 この規則において「通常の取引」とは、財務諸表提出会社の事業目的のための営業活動において、経常的に又は短期間に循環して発生する取引をいう。

3 この規則において「親会社」とは、他の会社等の財務及び営業又は事業の方針を決定する機関（株主総会その他これに準ずる機関をいう。以下「意思決定機関」という。）を支配している会社等をいい、「子会社」とは、当該他の会社等をいう。親会社及び子会社又は子会社が、他の会社等の意思決定機関を支配している場合における当該他の会社等も、その親会社の子会社とみなす。

4 前項に規定する他の会社等の意思決定機関を支配している会社等とは、次の各号に掲げる会社等をいう。ただし、財務上又は営業上若しくは事業上の関係からみて他の会社等の意思決定機関を支配していないことが明らかであると認められる会社等は、この限りでない。

一 他の会社等（民事再生法（平成十一年法律第二百二十五号）の規定による再生手続開始の決定を受けた会社等、会社更生法（平成十四年法律第一百五十四号）の規定による更生手続開始の決定を受けた株式会社、破産法（平成十六年法律第七十五号）の規定による破産手続開始の決定を受けた会社等その他これらに準ずる会社等であつて、かつ、有効な支配従属関係が存在しないと認められる会社等を除く。以下この項において同じ。）の議決権の過半数を自己の計算において所有している会社等

二 他の会社等の議決権の百分の四十以上、百分の五十以下を自己の計算において所有している会社等であつて、かつ、次に掲げるいずれかの要件に該当する会社等

イ 自己の計算において所有している議決権と自己と出資、人事、資金、技術、取引等において緊密な関係があることにより自己の意思と同一の内容の議決権を行使すると認められる者及び自己の意思と同一の内容の議決権を行使することに同意している者が所有している議決権とを合わせて、他の会社等の議決権の過半数を占めていること。

ロ 役員（法第二十一条第一項第一号（法第二十七条において準用する場合を含む。）に規定する役員をいう。以下同じ。）若しくは使用人である者、又はこれらであつた者で自己が他の会社等の財務及び営業又は事業の方針の決定に関して影響を与えることができる者が、当該他の会社等の取締役会その他これに準ずる機関の構成員の過半数を占めていること。

ハ 他の会社等の重要な財務及び営業又は事業の方針の決定を支配する契約等が存在すること。

ニ 他の会社等の資金調達額（貸借対照表の負債の部に計上されているものに限る。）の総額の過半について融資（債務の保証及び担保の提供を含む。以下この号及び第六項第二号ロにおいて同じ。）を行つていること（自己と出資、人事、資金、技術、取引等において緊密な関係のある者が行う融資の額を合わせて資金調達額の総額の過半となる場合を含む。）。

ホ その他他の会社等の意思決定機関を支配していることが推測される事実が存在すること。

三 自己の計算において所有している議決権と自己と出資、人事、資金、技術、取引等において緊密な関係があることにより自己の意思と同一の内容の議決権を行使すると認められる者及び自己の意思と同一の内容の議決権を行使することに同意している者が所有している議決権とを合わせた場合（自己の計算において議決権を所有していない場合を含む。）に他の会社等の議決権の過半数を占めている会社等であつて、かつ、前号ロからホまでに掲げるいずれかの要件に該当する会社等

5 この規則において「関連会社」とは、会社等及び当該会社等の子会社が、出資、人事、資金、技術、取引等の関係を通じて、子会社以外の他の会社等の財務及び営業又は事業の方針の決定に対して重要な影響を与えることができる場合における当該子会社以外の他の会社等をいう。

6 前項に規定する子会社以外の他の会社等の財務及び営業又は事業の方針の決定に対して重要な影響を与えることができる場合とは、次の各号に掲げる場合をいう。ただし、財務上又は営業上若しくは事業上の関係からみて子会社以外の他の会社等の財務及び営業又は事業の方針の決定に対して重要な影響を与えることができないことが明らかであると認められるときは、この限りでない。

一 子会社以外の他の会社等（民事再生法の規定による再生手続開始の決定を受けた会社等、会社更生法の規定による更生手続開始の決定を受けた株式会社、破産法の規定による破産手続開始の決定を受けた会社等その他これらに準ずる会社等であつて、かつ、当該会社等の財務及び営業又は事業の方針の決定に対して重要な影響を与えることができないと認められる会社等を除く。以下この項において同じ。）の議決権の百分の二十以上を自己の計算において所有している場合

二 子会社以外の他の会社等の議決権の百分の十五以上、百分の二十未満を自己の計算において所有している場合であつて、かつ、次に掲げるいずれかの要件に該当する場合

イ 役員若しくは使用人である者、又はこれらであつた者で自己が子会社以外の他の会社等の財務及び営業又は事業の方針の決定に関して影響を与えることができる者が、当該子会社以外の他の会社等の代表取締役、取締役又はこれらに準ずる役職に就任していること。

ロ 子会社以外の他の会社等に対して重要な融資を行つていること。

ハ 子会社以外の他の会社等に対して重要な技術を提供していること。

ニ 子会社以外の他の会社等との間に重要な販売、仕入れその他の営業上又は事業上の取引があること。

ホ その他子会社以外の他の会社等の財務及び営業又は事業の方針の決定に対して重要な影響を与えるこ

とができることが推測される事実が存在すること。

- 三 自己の計算において所有している議決権と自己と出資、人事、資金、技術、取引等において緊密な関係があることにより自己の意思と同一の内容の議決権を行使すると認められる者及び自己の意思と同一の内容の議決権を行使することに同意している者が所有している議決権とを合わせた場合（自己の計算において議決権を所有していない場合を含む。）に子会社以外の他の会社等の議決権の百分の二十以上を占めているときであつて、かつ、前号イからホまでに掲げるいずれかの要件に該当する場合
 - 四 複数の独立した企業（会社及び会社に準ずる事業体をいう。以下同じ。）により、契約等に基づいて共同で支配される企業（以下「共同支配企業」という。）に該当する場合
- 7（略）
- 8 この規則において「**関係会社**」とは、財務諸表提出会社の親会社、子会社及び関連会社並びに財務諸表提出会社が他の会社等の関連会社である場合における当該他の会社等（第十七項第四号において「その他の関係会社」という。）をいう。
 - 9 ～ 63（略）