

キャリアアップ助成金の制度改正（令和3年12月21日～）に関するQ&A

【正社員化コースについて】

<加算措置の新設について>

Q1 人材開発支援助成金の特定の訓練修了後に正社員化した場合に助成額が加算されるとのことですが、対象となる「特定の訓練」とは何ですか。

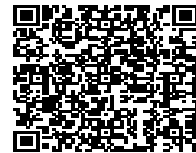
A 具体的には以下の通りです。

- ① 人材開発支援助成金（特定訓練コース）の労働生産性向上訓練のうち、IT技術の知識・技能を習得するための訓練（ITSSレベル2～4）
- ② 人材開発支援助成金（特別育成訓練コース）における一般職業訓練又は有期実習型訓練

※ 人材開発支援助成金及び各訓練の詳細及び要件等については↓のURLからご確認ください。

【人材開発支援助成金HP】

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/kyufukin/d01-1.html



Q2 人材開発支援助成金の特定の訓練を修了したことをどのように証明するのですか。

A Q1のA①及び②の訓練は、人材開発支援助成金の助成対象となる訓練です。キャリアアップ助成金正社員化コースの申請時に、人材開発支援助成金の支給決定通知書を添付してください。

なお、対象労働者が申請事業所の訓練対象者であること等の確認は人材開発支援助成金の申請時にご提出いただいている書類を用いて確認します。

Q3 いつから開始した訓練を修了した者が対象となるのですか。

A 以下の訓練を修了した方が対象となります。

- ・ Q1のA①の訓練については、
本改正の施行日（令和3年12月21日）以降に年間職業能力開発計画
又は訓練実施計画書（団体型訓練）を提出して開始された訓練
- ・ Q1のA②の訓練については、
本改正の施行日（令和3年12月21日）以降に一般職業訓練計画届
（一般職業訓練を実施する場合に限る。）又は有期実習型訓練計画届を
提出して開始された訓練

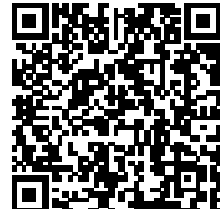
※ 各計画届等の詳細については、Q1のA※に記載しているURLからご
確認ください。

Q4 いつから適用されるのでしょうか。

A 本改正の施行日（令和3年12月21日）以降に、Q3のAに記載のある各
計画を都道府県労働局に提出（※）して開始された訓練を修了した方を正社
員化した場合に適用されます。

※ 各ハローワークで受付をしている都道府県労働局もございます。
詳しくは↓のURLからご確認ください。

<https://www.mhlw.go.jp/general/seido/josei/kyufukin/toiawase.html>



＜紹介予定派遣労働者の派遣期間に係る要件緩和措置の延長等について＞

Q5 要件緩和措置の内容について教えてください。

A 派遣期間に係る要件緩和措置は、紹介予定派遣の後、派遣先の事業所に正社員として直接雇用された場合、直接雇用前に当該事業所に従事していた期間（派遣期間）が2か月以上～6か月未満（通常6か月以上）でも支給対象とするもので、令和3年2月に以下の内容で施行しました。

- 令和3年2月5日～令和4年3月31日の特例
- 「令和2年1月24日以降に新型コロナウイルス感染症の影響により離職し、就労経験のない職業に就くことを希望する者」を対象
- ※ ただし、当該紹介予定派遣期間中に派遣元事業主によるOFF-JT（派遣労働者のキャリアアップに資するものであり、有給、無償で実施されるもの）が8時間以上必要。

今般の改正においては、以下の3点の制度変更を行いました。

- 令和4年3月31日の期限を令和7年3月31日まで延長
- 「令和2年1月24日以降に新型コロナウイルス感染症の影響により離職し、就労経験のない職業に就くことを希望する者」を「新型コロナウイルス感染症の影響を受け、就労経験のない職業に就くことを希望する者」に変更（Q6も参照）
- 派遣期間の開始日の前日から起算して過去6か月以内に公共職業訓練又は求職者支援訓練を修了した方については、当該紹介予定派遣期間中のOFF-JT受講を不要とする。

Q6 対象者が「令和2年1月24日以降に新型コロナウイルス感染症の影響により離職し、就労経験のない職業に就くことを希望する者」から「新型コロナウイルス感染症の影響を受け、就労経験のない職業に就くことを希望する者」に変わりましたが、具体的にどう変わるのですか。

A コロナ禍における求職活動は、離職の時期や理由に関わらず、新型コロナウイルス感染症の影響を等しく受けることが考えられることから、こうした方々に対する就職支援の機会の公平化を図ることを目的として、前職の離職の有無や離職理由を問わないこととし、求職者の方々全てに対象を拡大するものです。

Q7 「就労経験のない職業に就くことを希望する者」とはどのように判断するのですか。

A 前職については、紹介予定派遣を行う派遣元事業主から派遣先事業主に提示された対象労働者の職歴が確認できる内容が記載されている書類（履歴書、職務経歴書等）により確認します。

また、就労経験の有無は、職業安定法第15条の規定に基づき職業安定局長が作成する職業分類表（※）の小分類の職業を基準に確認します。直接雇用後の職業が就労経験のある職業となっている場合は支給対象外となります。

※ ハローワークインターネットサービス（厚生労働省編職業分類（平成23年改定）
https://www.hellowork.mhlw.go.jp/info/mhlw_job_dictionary.html

Q8 労働者が希望する職種は過去にパートとして勤務した経験があります。この場合は「就労経験がない」と判断してよいでしょうか。

A 雇用形態がパートやアルバイトであっても、過去に就労経験があれば、本要件の対象外となります。しかし、在学中のパートやアルバイトは除きます。

Q9 いつから適用されるのでしょうか。

A 令和3年2月5日以降、紹介予定派遣に係る派遣労働者の方を正社員として直接雇用した場合に、派遣期間に係る要件緩和措置が適用されていますが、令和3年12月21日以降に、紹介予定派遣に係る派遣労働者の方を正社員として直接雇用した場合は、当該労働者が「新型コロナウイルス感染症の影響を受け、就労経験のない職業に就くことを希望する者」である場合に適用となります。

また、当該労働者が、「派遣期間の開始日の前日から起算して過去6か月以内に公共職業訓練又は求職者支援訓練を修了した者」である場合、当該紹介予定派遣期間中のOFF-JTを受講していなくても適用となります。

【賃金規定等改定コースについて】

Q10 「すべて」の有期雇用労働者等の賃金規定等を増額改定した場合と雇用形態別や職種別などの「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助成額を統合したとのことですが、任意で特定の労働者を選定し雇用契約書ベースで増額した場合も対象になりますか。

A 賃金規定等を改定することが要件となっていることから、任意で特定の労働者を選定し雇用契約書ベースで増額した場合は支給対象外となります。

なお、「すべて」と「一部」の助成額を統合しましたが、賃金規定等の増額改定の対象となる非正規雇用労働者を「一部」の労働者に限定する場合は、従前どおり、「雇用形態別や職種別その他合理的な理由に基づく区分」を2%以上増額している必要があります。 (※)

※ 「一部」のなかで「地域別最低賃金の改定に伴い、新最低賃金を下回る区分」のみを限定している場合は合理的な理由に基づく区分であるとして、支給対象になり得ます。ただし、最低賃金の効力が生じた日以降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ません。

(例) 青色着色部分の等級のみ2%以上増額する場合も合理的な区分と見做す。

	職種	賃上げ前	賃上げ後	増額割合
6等級	営業	1000	1000	0.0%
5等級		980	980	0.0%
4等級		960	960	0.0%
3等級	事務	940	950	1.1%
2等級		920	940	2.2%
1等級		910	930	2.2%

※パート労働者のみに適用される賃金テーブル

※新最低賃金=930円

Q11 令和3年8月19日以降の増額改定から適用とありますが、過去に行った改定も対象になるのですか。

A 本改正の施行日（令和3年12月21日）より前の賃金規定等の増額改定であっても、当該取組が令和3年8月19日以降に行われたものであれば、支給対象になり得ます。

また、令和3年度の最低賃金引上げに伴う各事業所における賃金引上げも、令和3年8月19日以降、各都道府県の新最低賃金の発効日前日までに賃金規定の増額改定した場合は支給対象となります。（※）

なお、令和3年8月19日から令和3年12月20日までの間に賃金規定等を増額改定した場合は、改正前の制度による申請も可能です。（その場合、申請様式は改正前の様式を使用してください。）

※ キャリアアップ計画の提出期限に係る特例について

令和3年8月19日から各都道府県の新最低賃金の発効日前日までに賃金規定等を増額改定した場合に限り、キャリアアップ計画の提出を支給申請日まで受け付けます（通常は賃金規定等の増額改定日の前日までに提出する必要があります。）。