

キャリアアップ助成金 Q & A（平成 30 年度版）

・キャリアアップ計画について

Q-1 キャリアアップ管理者は、どのような人を選任すれば良いですか。

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

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

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

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

A-3 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 事業所に有期契約労働者しか在籍しておらず、店長も有期契約労働者なのですが、有期契約労働者であってもキャリアアップ管理者になることはできますか。

A-4 有期契約労働者等であっても、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。この場合、計画期間満了日の翌日以降、当該日を開始日とする新たなキャリアアップ計画書を提出することができます。なお、計画期間満了日の翌日から新たな取組を予定しているものの、計画期間満了日の翌日が行政機関の休日（土日祝日、12月29日～1月3日）のため提出できなかった場合には、翌開庁日にキャリアアップ計画を労働局に提出した場合に限り、計画期間満了日の翌日を開始日とする計画期間を設定できません。

Q-7 新たなキャリアアップ計画は以前の計画期間が満了した後でなければ提出できないとのことですが、例えば、以前の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、転換日当日にした新たな計画を提出することができないということでしょうか。

A-7 例えば、5年のキャリアアップ計画期間が平成30年6月30日で満了を迎える事業所が、平成30年7月1日付けで正社員転換を実施する場合、7月1日当日に平成30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。

ただし、現在のキャリアアップ計画に基づく取組がすでに終了しているのであれば、例えば、計画期間の終期を平成30年6月30日から平成30年5月31日に変更し、同日に平成30年6月1日を始期とする新たなキャリアアップ計画書をご提出いただくこともできます。

Q-8 キャリアアップ計画は「コース実施日までに」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、平成30年3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、平成30年2月1日に管轄労働局に提出しました。

この場合、平成30年2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、平成30年2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
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	○	×	○

・全コース共通事項について

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

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

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

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

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

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

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

A-4 支給申請日において対象者が離職している場合（本人の都合による離職及び天災その他やむを得ない理由のために事業の継続が困難となったこと又は本人の責めに帰すべき理由による解雇を除く。）は、助成金は支給されません。

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

A-5 各コースの取組日は以下のとおり。

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

Q-6 外国人労働者はキャリアアップ助成金の対象になるのでしょうか。

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

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

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

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：延長した日の前日を始期とし、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。

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。

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

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

Q-5 同一法人で雇用保険適用事業所番号が異なる事業所Aと事業所Bにつ

いて、事業所Aで転換し、その後、事業所Bに転勤させた場合、支給対象となるのでしょうか。

A-5 事業所Aで転換後、事業所Bに転勤となった場合でも、通算して6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。

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

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

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

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

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

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

Q-9 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を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いれば、多様な正社員へ転換したとして対象となります。

Q-12 正規雇用への転換させることを考えていますが、仮に正規雇用へ転換したとしても、1年を待たずして定年退職を迎えるため、正規雇用の期間が極めて短くなってしまいます。この場合でも支給対象になりますか。

A-12 正規雇用へ転換後、定年までの期間が1年に満たない場合は対象となりません。ただし、定年制の適用を受けないことが就業規則等で明らかになっている無期雇用労働者への転換については、対象となる場合があります。

Q-13 当事業所では、正規雇用の定年年齢を就業規則で60歳と規定していますが、63歳で新たに雇用した有期契約労働者を正規雇用へ転換させることを検討しています。この場合でも支給対象になりますか。

A-13 定年年齢を超えた方の正規雇用への転換については、助成対象とはなりません。ただし、定年制の適用を受けないことが就業規則等で明らかになっている無期雇用労働者への転換については、対象となる場合があります。

Q-14 当事業所では、正規雇用の定年年齢を就業規則で60歳と規定していますが、この度、当事業所で一度定年を迎え有期契約労働者になった者を、64歳で改めて正規雇用へ転換させることを検討しています。この場合でも支給対象になりますか。

A-14 支給申請事業主の事業所で一度定年を迎えた労働者の方は、これまで当該事業所において正規雇用としての待遇を受けていたこと等に鑑み、その後、正規雇用又は無期雇用に転換する場合であっても、助成対象とはなりません。

Q-15 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-15 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」などを指します。

【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 ~ 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）

Q-16 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-16 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。

Q-17 毎月月末で翌月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-17 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。

Q-18 転換前の雇用期間から「昼間学生」は除くとあるが、具体的に卒業の日までなのか。それとも卒業する年度末（3月31日）までを指しますか。

A-18 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-19 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-19 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-20 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-20 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、以下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。	未加入でも支給要件上は特に問題ありません。

【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。

・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 原則、以下の計算方法によります。

計算方法： $(\text{転換後6か月賃金総額} - \text{転換前6か月賃金総額}) \div \text{転換前6か月賃金総額} \times 100$

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。

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になりますが、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。

例えば、

- 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」(ただし、労働者の住居に関係なく一律に定額を支給している場合などは除く)
- 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「精皆勤手当」
- 寒冷地に居住していることから、その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」
- 法定外か否かを問わず、業務の繁閑等により支給されない場合がある「休日手当」及び「時間外労働手当(固定残業を含む)」
- 本人の営業成績等に応じて支払われる「歩合給」

などが算定から除外されます。

Q-3 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か。

A-3 就業規則に支給対象者及び支給時期が明記されており、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。

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としても、

支給申請時点で支給時日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。

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、時期及び金額に相違があった場合は比較対象に含めることができませんので、予めご了承ください。

Q-4 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-4 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

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

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。

Q-5 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。

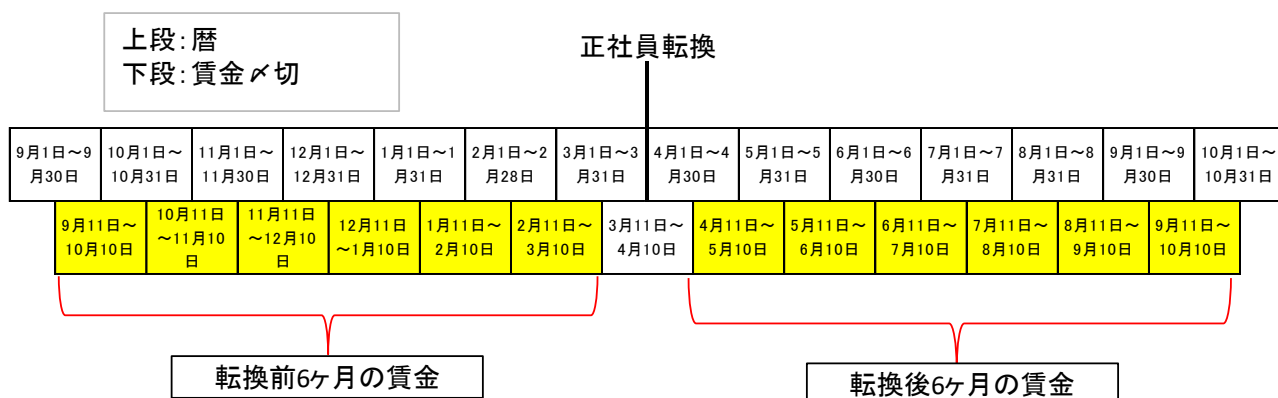
A-5 5%以上の増額が要件であるため、四捨五入して5%とはみなしません。したがって、設問の場合は5%以上の増額とは認められず支給対象外となります。

Q-6 転換日が賃金〆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-6 例えば、毎月10日〆、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。

なお、疑義が生じた場合は、適宜本省までご照会いただきたい。



Q-7 派遣労働者の直接雇用で、転換した労働者の賃金が確認できない場合の取り扱いはどうなりますか。

A-7 原則、派遣労働者本人から賃金が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。

・賃金規定等改定コースについて

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

・健康診断制度コースについて

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

・賃金規定等共通化コースについて

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

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

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

A-2 本コースについては、有期契約労働者等の基本給など職務の内容に密接に関連して支払われる賃金の時間当たりの額を、正規雇用労働者と同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、正規雇用労働者の1か月当たりの給与を、正規雇用労働者の1日の所定労働時間及び年間通して平均の所定労働日数で除算した上で、有期契約労働者等の時給が、当該計算後の時給と同額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÷年間の平均所定労働日数

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

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

・ 諸手当制度共通化コースについて

Q-1 賞与、時間外労働手当及び深夜・休日労働手当以外の諸手当については、1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、有期契約労働者等に適用しましたが、正規雇用労働者が1人も存在しない場合でも、助成金の支給が受けられるのでしょうか。

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

・ 選択的適用拡大導入時処遇改善コースについて

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

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

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

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

・短時間労働者の労働時間延長コースについて

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

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

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

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

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

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