

有期雇用労働者等のキャリアアップに関するガイドライン ～キャリアアップ促進のための助成措置の円滑な活用に向けて～

1 趣旨

パートタイム労働者、有期雇用労働者、派遣労働者といった非正規雇用労働者は、役員を除く雇用者全体の約4割を占める状況にある。非正規雇用については、正規雇用と比べ、雇用が不安定、賃金が低い、能力開発の機会が少ないといった課題があり、正規雇用を希望しながらそれがかなわず、非正規雇用で働く方（不本意非正規雇用労働者）も一定程度存在する。一方、非正規雇用労働者の中には、「自分の都合のよい時間に働きたいから」等の理由により自ら非正規雇用を選ぶ方もいる。多様な働き方が進む中で、どのような雇用形態又は就業形態を選択しても、納得が得られる処遇を受けられるよう、非正規雇用労働者の正社員転換・待遇改善を強力に押し進めていくことが重要である。

こうした中、平成30年には、働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律（平成30年法律第71号。以下「働き方改革関連法」という。）により、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（平成5年法律第76号）及び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）に、不合理な待遇差を解消するための規定等が整備され、令和2年4月1日から順次施行された。

また、働き方改革関連法の施行5年後見直し検討規定等に基づく検討の結果を踏まえ、令和8年には、関係省令及び告示を改正し、均等・均衡待遇のより一層の確保を図るとともに、待遇に関する説明義務の改善や、公正な評価による待遇改善の促進等の措置を講じ、同年10月1日から施行される。

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（正規雇用労働者並びに勤務地限定正社員、職務限定正社員及び短時間正社員をいう。以下同じ。）への転換、人材育成、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平成25年度予算で創設し、その後、人材育成に係る助成措置を人材開発支援助成金に整理統合するなどの変遷を経て、これまで、助成額や助成メニューの拡充等を行ってきたところであるが、非正規雇用労働者のキャリアアップをより一層促進するために、制度の分かりやすい周知等が必要である。

本ガイドラインは、これらを踏まえ、事業主が、有期雇用労働者等のキャリアアップを積極的に図る上でキャリアアップ助成金及び人材開発支援助成金を活用するに当たり、配慮するよう努めることが望ましい事項等を示すものである。

2 助成措置の内容

事業主が、有期雇用労働者等のキャリアアップを図るため、3（1）の「キャリ

アアップ管理者」を置き、3（2）②の「キャリアアップ計画」を作成した上で、当該計画に沿って次の（1）又は（2）のうちいずれかの措置を実施した場合に助成を実施する。なお、次の（3）の人材育成支援を実施した場合、人材開発支援助成金としての助成を実施する。

（1）正社員化支援

有期雇用労働者等を正規雇用労働者等に転換した場合、その内容に応じた一定の助成を実施（※）。

※ 派遣労働者を受け入れている派遣先が、派遣労働者のキャリアアップを図るため、3（1）の「キャリアアップ管理者」を置き、3（2）②の「キャリアアップ計画」を作成した上で、当該計画に沿って、受け入れていた派遣労働者を正規雇用労働者等として直接雇い入れた場合も助成の対象となる。

（2）処遇改善支援

① 賃金規定等改定

有期雇用労働者等の基本給に係る賃金規定等を作成した上で、その賃金規定等の全部又は一部（雇用形態別等の区分によるもの）を3%以上増額改定し、当該労働者全員に適用した場合に、一定の助成を実施。

② 賃金規定等共通化

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設け、適用した場合に、一定の助成を実施。

③ 賞与・退職金制度導入

有期雇用労働者等に関して、賞与・退職金制度を新たに設け、支給又は積立てを実施した場合に、一定の助成を実施。

④ 短時間労働者の社会保険適用に向けた所定労働時間の延長等

雇用する短時間労働者を新たに社会保険に適用させるとともに、週所定労働時間を5時間以上延長する措置、又は週所定労働時間を2時間以上5時間未満延長するとともに基本給を増額する措置を実施した場合に、一定の助成を実施。

（3）人材育成支援

有期雇用労働者等に対し、一定のOFF-JT又はOFF-JT及びOJTを実施した場合に、一定の助成を実施。

3 有期雇用労働者等のキャリアアップに向けて助成措置を活用する上で配慮することが望ましい事項

事業主は、有期雇用労働者等が将来に希望を持ち安心して生活を送ることができるよう、また、その意欲や能力の向上を図り、企業の生産性向上につなげていくことができるよう、各事業所の状況に応じて、正規雇用労働者等への転換により雇用の安定を図るとともに、人材育成を行うことで継続的な能力開発を支援し、その高められた職業能力を評価してその先の処遇にも反映するといった形で、有期雇用労働者等のキャリアアップを総合的に支援していくことが有意義である。

このように、助成措置を活用して有期雇用労働者等のキャリアアップを図るに当たって、次の（１）から（５）までに定める事項に配慮するよう努めつつ、その取組を進めることが望ましい。

なお、有期雇用労働者等のキャリアアップを図る上での前提として、事業主は、労働関係法令及び社会保険関係法令（※）は有期雇用労働者等にも適用があることを認識し、遵守しなければならないことから、法令遵守を徹底できる労務管理、生産管理等の事業の体制の整備及び改善を図ることが必要である。

※ 労働基準法、最低賃金法、労働安全衛生法、労働契約法、労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律、職業安定法、職業能力開発促進法、雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律、育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律、労働者災害補償保険法、雇用保険法、健康保険法、厚生年金保険法等（短時間労働者又は有期雇用労働者の場合には、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、派遣労働者の場合には、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の適用がある。）

（１） 有期雇用労働者等のキャリアアップに向けた管理体制の整備（主に「２ 助成措置の内容」（１）、（２）に関して。）

各事業所での有期雇用労働者等のキャリアアップを図る取組が積極的に進むよう、事業所ごとに、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者を「キャリアアップ管理者」として位置づけ、従業員に対して周知を図る等、そのキャリアアップに向けた管理体制の整備を行うこと。

また、「キャリアアップ管理者」については、その知識やノウハウの向上のため、必要に応じて研修等を行うことが有意義であること。

（２） 計画的なキャリアアップの取組の推進（主に「２ 助成措置の内容」（１）、（２）に関して。）

① 企業ごとに雇用管理のあり方が様々であることを踏まえ、社内の人材確保

等の現状を分析した上で、有期雇用労働者等のキャリアアップを図る上での課題について、有期雇用労働者等の意見も踏まえつつ、社内で検討を行い、その対応方針案を決定すること。

- ② ①の対応方針案並びに（３）及び（４）の内容を踏まえ、「キャリアアップ計画」を作成し、具体的かつ明確にキャリアパスを示しつつ、有期雇用労働者等のキャリアアップに向けた取組を計画的に進めること。
- ③ 「キャリアアップ計画」には、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等を盛り込むこと。
- ④ 「キャリアアップ計画」の作成に当たっては、当該計画の対象となる有期雇用労働者等の意見も反映されるよう、労働組合等の労働者の代表から意見を聴くこと。
- ⑤ 作成した「キャリアアップ計画」については、従業員に対して周知するとともに、その実施状況等を踏まえ、必要に応じて見直しを行うことが有意義であること。
- ⑥ 「キャリアアップ計画」の見直し及びそれに基づく取組のフォローアップは、「キャリアアップ管理者」が中心となっていくことが有意義であること。

（３）正規雇用労働者等への転換（「２ 助成措置の内容」（１）に限る。）

- ① 有期雇用労働者等の雇用の安定や処遇の改善により、その意欲と能力の更なる向上等につなげるべく、その希望や能力に応じて、有期雇用労働者等から正規雇用労働者等への転換を進めること。
また、派遣先が受け入れていた派遣労働者を直接雇い入れる場合についても、その希望や能力に応じて、正規雇用労働者等として雇い入れること。
- ② 有期雇用労働者等の希望に応じて、できるだけ早期に正規雇用労働者等に転換することが可能となる制度を整備すること。
特に、有期雇用労働者等が若者である場合には、正規雇用労働者等への転換に当たっては、その有する適性や能力を正當に評価し、その将来性も含めて長期的な視点に立って判断するなどの配慮をすることが有意義であること。
- ③ 有期雇用労働者等の正規雇用労働者等への転換を図るに当たっては、転換

を希望する有期雇用労働者等のモチベーションの維持・向上が図られるよう、対象者の範囲、方法、評価基準などの設定に配慮することが有意義であること。

また、転換した者が職場に定着するよう継続的に指導援助等を行うことが有意義であること。

なお、正規雇用労働者の働き方について、労働時間や休暇、転勤、職務の範囲などに関する労働者の希望や育児・介護など生活に関わる事情に配慮した働き方となるよう配慮することは、有期雇用労働者等から正規雇用労働者等への転換を円滑化する上でも有意義であること。

- ④ 有期雇用労働者等が正規雇用労働者等への転換を選択するなど、そのキャリアアップを図りやすくする等のため、正規雇用労働者等への転換のための制度やその実績等に関する情報を自ら管理するウェブサイト又は厚生労働省のウェブサイトに公表することが有意義であること。

（４）処遇改善（「２ 助成措置の内容」（２）に限る。）

- ① 有期雇用労働者等の職務の内容や職業能力等を、例えば職務分析・職務評価の手法、ジョブ・カードや職業能力評価基準等を活用すること等により評価し、当該職務の内容、職務の内容及び配置の変更の範囲、その他の事情を踏まえ正規雇用労働者との均等・均衡を考慮しつつ、賃金その他の処遇に反映させること。特に、教育訓練等を実施した場合には、実施後の有期雇用労働者等の職業能力を確認し、その処遇の在り方を検討すること。併せて、有期雇用労働者等の職務の内容・職業能力の評価を適切に行うため、研修等を実施することが有意義であること。また、有期雇用労働者等の職務の成果等を公正に評価し、昇給に反映させるため、有期雇用労働者等に適用される昇給制度を労働協約又は就業規則に規定することも有意義であること。
- ② 有期雇用労働者等が仕事に意欲的に取り組み、その能力を高めていけるよう、仕事内容や処遇等について話し合う機会や相談窓口を設け、職業生活全体に関する個人面談等を積極的に取り入れたり、キャリアコンサルタントの配置・活用によって自発的な職業生活設計等を容易にするための相談支援を行ったりすることが有意義であること。
- ③ 有期雇用労働者等について、正規雇用労働者と共通の職務等に応じた賃金規定等を作成し、適用すること及び有期雇用労働者等に関する賞与・退職金制度を設け、適用することにより正規雇用労働者との待遇に係る制度の共通化を推進すること。

- ④ 短時間労働者について、所定労働時間を増やすこと等により、被用者保険（厚生年金保険・健康保険）の適用を受けられるようにするなど、より正規雇用労働者に近い働き方が可能となる制度を整備すること。

（５）人材育成（「２ 助成措置の内容」（３）に限る。）

- ① 有期雇用労働者等の職業能力の開発及び向上を図るため、有期雇用労働者等の職業能力の状況やその希望するキャリアパス等に応じて、目標を明確にしつつ、職業訓練に係る設備、プログラムの充実等に留意して、計画的に職業訓練を実施すること。
- ② 有期雇用労働者等の中には、就職氷河期に正社員になれず、職業能力形成の機会に恵まれなかった者もいることに鑑み、特に教育訓練の実施について配慮するとともに、新たに雇い入れる際を含め、有期実習型訓練等、ジョブ・カードを活用したより実践的な職業訓練を実施すること。
- ③ 有期雇用労働者等の人材育成を進めるに当たっては、例えば、有期雇用労働者等に対し、業務の遂行に必要な技能及び知識等に関する情報の提供、将来のキャリアパス等に関する相談の機会の確保、職務経験を通じてキャリアアップを図ることができるような配置等の雇用管理について配慮することもあること。
- ④ 有期雇用労働者等の将来のキャリアパスに関する相談を行うに当たっては、例えば、キャリアコンサルティング等を通じ、有期雇用労働者等の自らの職業経験及び適性に関する十分な理解を促進することや、その従事した職務の内容や実績を、職務分析・職務評価の手法、ジョブ・カードや職業能力評価基準等を活用すること等により整理・評価しつつ、その評価等の結果を伝えることも有意義であること。
- ⑤ 職業訓練等の実施や職務経験を通じて、有期雇用労働者等の業務の遂行能力が向上していると認められる場合には、業務の担当範囲や責任を広げるなどにより、更なるキャリアアップが図られるよう配慮することが有意義であること。
- ⑥ 有期雇用労働者等の正規雇用労働者等への転換を行う場合には、円滑な移行を図るため、有期雇用労働者等の正規雇用労働者等への転換を希望する者を対象に、正規雇用労働者等の業務に必要な知識や技能の習得のための職業

訓練を行う、正規雇用労働者等の業務を一定期間体験する機会を設ける等の配慮を行うことが有意義であること。

- ⑦ 有期雇用労働者等に対し、職業能力検定等を受けるための休暇の付与や時間の確保等の必要な援助を行うことが有意義であること。