

# 相談室 Q&A

## 助成金関係

# Q

### 有期契約労働者等を雇う企業に向けた「キャリアアップ助成金」とはどのようなものか

現在雇用している有期契約労働者を無期契約に転換したいと考えています。その場合、「キャリアアップ助成金」が活用できると聞きましたが、どのようなものなのか、ご教示ください。  
(埼玉県 N社)

# A

有期契約・短時間・派遣労働者といった非正規雇用労働者のキャリアアップを目的に、正規雇用への転換、人材育成、処遇改善などの取り組みを実施した事業主に対して助成するもの

回答者 野田好伸 のだ よしのぶ 特定社会保険労務士(社会保険労務士法人大野事務所)

## 1. 助成金の概要

キャリアアップ助成金は、「正社員化コース」「人材育成コース」「処遇改善コース」の三つのコースに分かれています。ここでは「正社員化コース」について説明します。

正社員化コースは、有期契約労働者等を正規雇用労働者や多様な正社員等に転換したり、派遣労働者を直接雇用した事業主に対し助成する制度です。

対象労働者は、有期契約労働者、無期雇用労働者、派遣労働者（以下、有期契約労働者等）などさまざまですが、いずれも支給対象事業主に6か月以上雇用されていることが前提で、当該有期契約労働者等を社内制度に則<sup>のつと</sup>って正規労働者等に転換し、引き続き6か月以上継続雇用された労働者となります（これ以外にも対象者要件があります）。

助成額も対象労働者1人当たり10万～60万円（中小企業の場合）と転換後の雇用区分・雇用条件により異なることから、雇用区分等の用語の定義を事前に確認しておく必要があります。

## 2. 支給対象となる事業主

### [1] 全コース共通の要件

本助成金を受給できるのは、以下の4項目すべてを満たしている事業主となります。

- ①雇用保険適用事業所の事業主
- ②雇用保険適用事業所ごとに、キャリアアップ管理者を置いている事業主

- ③雇用保険適用事業所ごとに、対象労働者に対しキャリアアップ計画を作成し、管轄労働局長の受給資格の認定を受けた事業主

- ④キャリアアップ計画期間内にキャリアアップに取り組んだ事業主

### [2] 正社員化コースの要件

正社員化コースを受給するためには、上記要件のほかに満たすべき項目がありますので、有期契約労働者の場合の一部を紹介します。

- ①有期契約労働者等を正規雇用労働者または無期雇用労働者に転換する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している事業主
- ②①の制度の規定に基づき、雇用する有期契約労働者を正規雇用労働者もしくは無期雇用労働者に転換、または無期雇用労働者を正規雇用労働者に転換した事業主
- ③②により転換された労働者を、転換後6か月以上の期間継続して雇用し、当該労働者に対して転換後6か月分の賃金を支給した事業主
- ④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
- ⑤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

⑥正規雇用労働者または無期雇用労働者に転換した日以降の期間について、当該者を雇用保険ならびに社会保険の被保険者として適用させている事業主

### 3. 手続きの流れと申請期間

基本的な受給手続きの流れは、①キャリアアップ計画の作成・提出、②就業規則、労働協約またはこれに準じるものに転換制度を規定、③転換・直接雇用に際し、就業規則等の転換制度に規定した試験等を実施、④正規雇用等への転換・直接雇用の実施、⑤転換後6カ月分の賃金を支給・支給申請、⑥支給決定——となりますが、受給するためには転換日までに計画書を作成・提出する必要があります。そのためには、あらかじめ就業規則等の規定を整備する必要があります。

なお、申請期間は[図表1]のとおり、転換または直接雇用した対象労働者に対し、正規雇用労働者、無期雇用労働者または多様な正社員としての賃金を6カ月分支給した日の翌日（[図表1]では10月16日）から起算して2カ月以内に申請する必要があります。

### 4. 助成額

助成額は、転換・直接雇用等の実施内容により異なりますので[図表2]をご確認ください。なお、

派遣社員を直接雇用した場合、母子家庭の母等を転換した場合等には、助成額が加算されます。また、[図表2]の①～⑥合わせて1年度1事業所当たり15人までという人数制限が設けられています。

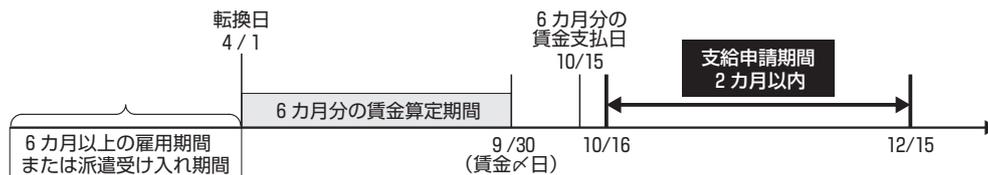
### 5. その他

誌幅の関係で詳細な要件や就業規則規定例を紹介できませんでしたが、受給に際しては、厚生労働省作成資料「キャリアアップ助成金のご案内」をご確認ください。その中で「正社員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、本助成金の正社員化コースの対象となりますか。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」という問いに対し、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ため、本助成金の対象とならないとの回答が紹介されており、注意が必要です。

また、東京都では、非正規労働者の正規雇用化を支援するため、国のキャリアアップ助成金（正社員化コース）に上乗せして助成金（1人当たり15万～50万円）を支給していますので、国から支給決定された際には、併せて申請するとよいでしょう。

図表1 支給申請期間

(例) 賃金締切日が月末で翌月15日払いの企業の場合



資料出所：厚生労働省「キャリアアップ助成金のご案内」

図表2 助成額一覧

	有期契約労働者（短時間労働者、派遣労働者を含む）	無期雇用労働者（正規雇用労働者、多様な正社員を除く）	多様な正社員（正規雇用労働者を除いた勤務地・職務限定正社員、短時間正社員）	正規雇用労働者
①	○（変更前）			◎（変更後） 1人当たり60万円（45万円）
②		○（変更前）		◎（変更後） 1人当たり30万円（22.5万円）
③			○	◎（変更後） 1人当たり20万円（15万円）
④	○（変更前）		◎（変更後） 1人当たり40万円（30万円）	
⑤		○（変更前）	◎（変更後） 1人当たり10万円（7.5万円）	
⑥	○（変更前）	◎（変更後） 1人当たり30万円（22.5万円）		

[注] 1. ( ) は中小企業以外の額。  
2. 派遣労働者を派遣先で直接雇用する場合、①②は1人当たり30万円を加算、④⑤は1人当たり15万円を加算（いずれも中小企業以外も同額）。  
3. 勤務地・職務限定正社員制度を新たに規定した場合、④⑤は1事業所当たり10万円（中小企業以外7.5万円）を加算。