

# 経営相談 Q & A

## 「キャリアアップ助成金」の概要について

### Q

私は中小企業の経営者です。当社では新卒採用が難しく、また、せっかく採用した従業員も離職することがあります。そのため、有期雇用の従業員を正社員化し、定着率の向上を図る計画を立てています。この場合に適用できる助成金について概要を教えてください。

### A

ご質問のとおり、厚生労働省は、「キャリアアップ助成金」により、正社員化・処遇改善の取組を実施した事業主に対して助成する制度

を以下の通り実施しています。

#### ■「キャリアアップ助成金」の概要

本助成金は、有期雇用労働者・短時間労働者・派遣労働者等の企業内でのキャリアアップ（職務経験や職業訓練等の能力開発機会を通じ、職業能力の向上が図られ、これによりその将来の職務上の地位や賃金をはじめとする処遇の改善が図られることをいいます）を促進するため、正社員化・処遇改善の取組を実施した事業主に対して助成金を支給することにより、労働者の雇用の安定・処遇の改善を推進することを目的としています。

キャリアアップ助成金には、「正社員化コース」、「賃金規定等改定コース」等の全7コースがあり、ご質問は「正社員化コース」に該当しますので、本コースについて説明します。

#### ■支給対象事業主（全7コース共通）

支給対象事業主は、次の（イ）から（ホ）のいずれにも該当し、かつ、該当するコースの支給対象事業主の要件に該当する方です。

- （イ）雇用保険適用事業所の事業主であること。
- （ロ）適用事業所ごとに、キャリアアップ管理者※を配置した事業主であること。  
※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および経験を有していると認められる者。
- （ハ）適用事業所ごとに、対象労働者に係るキャリアアップ計画書※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であって、以下の①に該当しない事業主であること。  
①「キャリアアップ計画書」の内容（実施するコース）に講じる措置として記載していないにもかかわらず、

取組実施日の前日までに「キャリアアップ計画書（変更届）」を管轄労働局に提出していない事業主であること。

- ※計画期間（3年以上5年以内）・対象者・目標・講じる措置・計画全体の流れを明示した計画書
- （ニ）該当するコースの措置に係る対象労働者に対する労働条件、勤務状況及び賃金の支払い状況等を明らかにする書類を整備し、賃金の算出方法を明らかにすることができる事業主であること。
- （ホ）「キャリアアップ助成金」の趣旨を十分理解し、当該趣旨に沿った取組を実施している事業主であること。

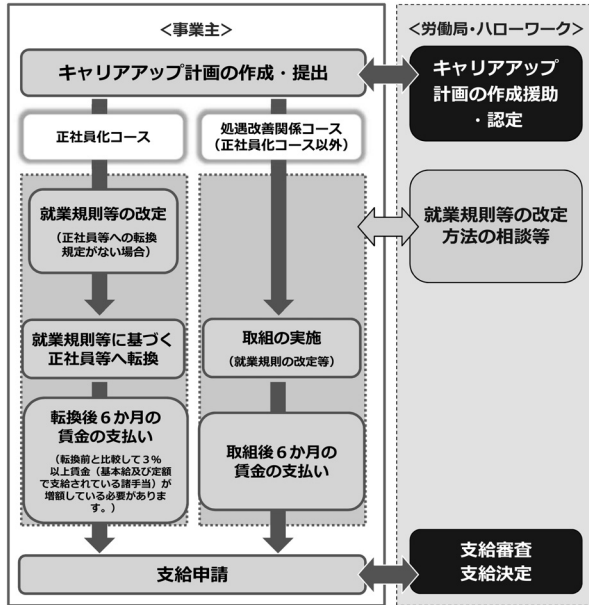
#### ■「正社員化コース」に追加される事業主の要件

- ① 有期雇用労働者を正規雇用労働者、または無期雇用労働者に転換する場合、および無期雇用労働者を正規雇用労働者に転換する場合
  - （イ）有期雇用労働者等を正規雇用労働者もしくは無期雇用労働者に転換する制度を就業規則または労働協約その他これに準ずるものに規定している事業主であること。
  - （ロ）上記（イ）の制度の規定に基づき、雇用する有期雇用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であること。
  - （ハ）上記（ロ）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であること。
  - （ニ）転換後6か月間の賃金※を、転換前6か月間の賃金より3%以上増額させている事業主であること。
- ② 派遣労働者を正規雇用労働者、または無期雇用労働者として直接雇用する場合
  - （イ）派遣労働者を正規雇用労働者、無期雇用労働者として直接雇用する制度を、就業規則または労働協約その他これに準ずるものに規定している事業主であること。
  - （ロ）上記（イ）の制度の規定に基づき、その指揮命令の下に労働させる派遣労働者を正規雇用労働者または無期雇用労働者として直接雇用したものであること。
  - （ハ）上記（ロ）により直接雇用された労働者を、直接雇用後6か月以上の期間継続して雇用し、当該労働者に対して直接雇用後6か月分の賃金を支給した事業主であること。
  - （ニ）直接雇用後6か月間の賃金※を、直接雇用前6か月間の賃金より3%以上増額させている事業主であること。  
※賞与（一般的に労働者の勤務成績に応じて定期または臨時に支給される手当（いわゆるボーナス）や、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。）」「通勤手当」「住宅手当」等は賃金の算定に含めません。

#### ■助成金受給までの流れ

本助成金の受給には、各コースの実施日の前日

までにキャリアアップ計画\*の作成・提出が必要で、就業規則等の改定（正社員等への転換規定がない場合）や、改定後の就業規則等に基づく正社員等への転換、転換前と比較して3%以上増額された賃金（基本給及び定額で支給されている諸手当）が転換後6か月分支払われることが要件となります。



※キャリアアップ計画作成に当たっての留意点

- (イ) 3年以上5年以内の計画期間を定めてください。
- (ロ) 「キャリアアップ管理者」を決めてください。
- (ハ) 「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」に沿って、おおまかな取り組みの全体の流れを決めてください。
- (ニ) 計画対象者、目標、期間、目標を達成するために事業主が行う取り組みなどを記載してください。
- (ホ) 計画の対象となる有期雇用労働者や無期雇用労働者の意見が反映されるよう、有期雇用労働者等を含む事業所における全ての労働者の代表から意見を聴いてください。

■「正社員化コース」の対象となる労働者

「正社員化コース」において、対象労働者がすべてに該当すべき要件のうち、主なものは以下の通りです。

- (イ) 支給対象事業主に雇用される期間が通算して6か月以上の有期雇用労働者（期間の定めのある労働契約を締結する労働者で、短時間労働者および派遣労働者のうち、期間の定めのある労働契約を締結する労働者を含む）。
- (ロ) 支給対象事業主に無期雇用労働者として雇用される期間が6か月以上の無期雇用労働者。
- (ハ) 6か月以上の期間継続して派遣先の事業所その他派遣就業場所ごとの同一の組織単位における業務に従事している有期派遣労働者または無期派遣労働者。

■「正社員化コース」の助成金支給額

- ①有期雇用労働者 → 正規雇用労働者  
：1人当たり57万円<72万円>  
(42万7,500円<54万円>)
- ②有期雇用労働者→ 無期雇用労働者  
：1人当たり28万5,000円<36万円>  
(21万3,750円<27万円>)
- ③無期雇用労働者→ 正規雇用労働者  
：1人当たり28万5,000円<36万円>  
(21万3,750円<27万円>)

< >は生産性の向上が認められる場合の額、  
( )内は大企業の額

上限人数 ①～③合わせて、1年度1事業所当たりの支給申請は20人まで。

■「正社員化コース」の支給申請期間

支給申請期間は、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、無期雇用労働者としての賃金を6か月分支給した日の翌日から起算して2か月以内です。なお、賃金には時間外手当等も含まれます。

■詳細情報

助成金の審査は原則、提出書類により行われ、一度提出した書類は差し替えや訂正はできません。また、支給対象事業主や対象労働者には、厳格な該当要件が定められていますので、申請に当たっては最寄りの労働局またはハローワークに相談の上、開始してください。

就業規則転換制度の作成にあたっては、事業主支援アドバイザーのサポート等が受けられます。

なお、本助成金の詳細情報は、厚生労働省「キャリアアップ助成金」ホームページをご確認ください。

ご参考：

[https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou\\_roudou/part\\_haken/jigyounushi/career.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/part_haken/jigyounushi/career.html)

(中原嘉寛)