

キャリアアップ助成金（障害者正社員化コース以外）Q&A 目次

<共通>

令和5年4月1日以降の変更点	1
キャリアアップ計画について	5
全コース共通事項について	9
①-1 正社員化コース（正社員定義・対象労働者要件・試用期間）について	13
①-2 正社員化コース（全体）について	19
①-3 正社員化コースにおける賃金3%以上の増額について	33
②賃金規定等改定コースについて	41
③賃金規定等共通化コースについて	47
④賞与・退職金制度導入コースについて	49
⑤短時間労働者労働時間延長コースについて	51
【参考】（p.23 Q-16 より）「密接な関係」について	53
【参考】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～	55

※以下新規内容、軽微な修文を除く更新内容には **New** を付記しています。

※令和5年4月5日付けで、P29のA-29を更新しています。

※令和5年4月12日付けで、P31のQ-33を追記しています。

キャリアアップ助成金Q & A（令和5年度版）

令和5年4月1日以降の変更点

New

Q-1 キャリアアップ助成金の支給要件や助成メニュー等について、令和5年4月1日から変更はありますか。

A-1 令和5年4月1日から、各コースにおける支給要件等について一部改正しております。主な変更点は以下のとおりです。詳細はパンフレット（<https://www.mhlw.go.jp/content/11910500/001083208.pdf>）をご覧ください。

なお、本変更は令和5年4月以降の取組（正社員化や規定改定、労働時間の延長等の取組）から適用されますので、取組・支給申請前に必ずご確認ください。

【正社員化コース】

- 令和5年4月1日以降の取組より、生産性要件を満たした場合の加算措置を**廃止**しました。
- キャリアアップ助成金と人材開発支援助成金の訓練を活用して正社員化する場合、加算の対象となる訓練が統合・拡充されます。

令和4年度補正後における加算対象訓練

正規向け※ ①特定訓練コースのうちITSSレベル2の訓練
└ 実践的情報通信技術資格の取得のための訓練

非正規向け ②特別育成訓練コース
└ 正社員化等を目指して実施される非正規雇用労働者向けの訓練

全労働者向け ③人への投資促進コース
└ 高度デジタル人材訓練やサブスクリプション型の訓練など

全労働者向け ④事業展開等リスクリング支援コース
└ 新規事業の立ち上げなどの事業展開等に必要の訓練

令和5年度における加算対象訓練

全労働者向け ①人材育成支援コース
└ 特定訓練コース、一般訓練コース、特別育成訓練コースを統合した、全労働者向けの訓練
※ITSSレベル2の訓練に加え、現行の特定訓練コースの全ての訓練などが加算の対象となります。

全労働者向け ②人への投資促進コース

全労働者向け ③事業展開等リスクリング支援コース

※無期雇用労働者も含まれるため、訓練後に正社員化した場合はキャリアアップ助成金で無期⇒正規の申請が可能です。

- 人材開発支援助成金の特定の訓練の対象労働者の正社員化に限り、人材開発支援助成金の計画届とキャリアアップ計画書を一本化します（詳細はP29のQ-29ご参照）。
- 有期実習型訓練修了者について、「賃金の額又は計算方法が正規雇用労働者と異なる雇用区分の就業規則等」の適用を受けている必要があるとして要件を変更しました。
※雇入れから転換日まで6か月を超える場合は6か月間、6か月に満たない場合は雇入れから転換日までの間。令和5年10月1日以降の転換から適用となります。

【賃金規定等改定コース】

○令和5年4月1日以降の取組に係る制度の変更はありません。

※ただし、令和4年12月2日に助成基準の見直し及び助成額の拡充、生産性要件の廃止を行っています。

【賃金規定等共通化コース】

○令和5年4月1日以降の取組より、生産性要件を満たした場合の加算措置を**廃止**しました（※）。

○一部の支給要件について、緩和を行いました（詳細はP46のQ-3ご参照）。

（令和4年度まで）

・非正規雇用労働者に正規雇用労働者と「同一の区分」を適用

（令和5年度以降）

・非正規雇用労働者に正規雇用労働者と「同一の区分以上」を適用

【賞与・退職金制度導入コース】

○令和5年4月1日以降の取組より、生産性要件を満たした場合の加算措置を**廃止**しました（※）。

【選択的適用拡大導入時処遇改善コース】

○**令和4年9月30日の制度廃止日**までの取組（社会保険加入）については、取組日時点で適用を受けるキャリアアップ助成金支給要領（R4.4.1改定版）に基づき、規定の支給申請期間中に、支給申請を行うことが可能です。

【短時間労働者労働時間延長コース】

○令和5年4月1日以降の取組より、生産性要件を満たした場合の加算措置を**廃止**しました（※）。

※生産性要件の廃止に伴い、助成額を見直しています。

New

Q-2 令和5年度から順次、雇用関係助成金で電子申請が可能になるとのことですが、キャリアアップ助成金についても対象なのでしょう。

A-2 キャリアアップ助成金についても、「雇用関係助成金ポータル」(参考リーフレット：<https://www.mhlw.go.jp/content/11600000/001061086.pdf>)にて、順次、電子申請が可能となる予定です。

具体的には、「正社員化コース」は令和5年4月3日から、その他コースについては、令和5年6月1日から利用可能となる予定です。

New

Q-3 サービス開始直後、電子申請で支給申請を行うことはできますか。

A-3 令和5年4月2日以降の正社員化、令和5年6月2日以降のその他取組(障害者正社員化、賃金規定等改定・共通化、賞与・退職金制度導入、社会保険加入)から、キャリアアップ計画の届出および支給申請が可能となります。

そのため、上記日時の前日以前の取組については、引き続き紙の様式で支給申請を行う必要があります。

New

Q-4 紙と電子申請でキャリアアップ計画の作成方法に違いはありますか。

A-4 電子申請の場合、キャリアアップ計画は取組を行うコース別に作成する必要があります。

※複数のコースでキャリアアップ計画を作成する場合、コース毎に異なる計画期間を設定しても差し支えありません。

※また、コース毎に異なるキャリアアップ管理者を設置することも可能です。従前同様、全てのコースのキャリアアップ管理者を同一の者としても差し支えありません。

New

Q-5 既に紙で提出している有効なキャリアアップ計画があるのですが、支給申請から電子申請で行うことはできますか。

A-5 電子申請による支給申請を希望する場合、予めキャリアアップ計画の届出を『電子』で行っている必要があります(※)。

※電子申請の場合も、キャリアアップ計画の届出は正社員転換等の取組日の前日以前に行っている必要があります。

※正社員化コースについては、令和5年4月1日以前(4月2日及び3日の取組については、取組日前日が行政機関の休日に該当するため4月3日の提出可)、その他コースについては、令和5年6月1日以前の取組については、サービス開始日の関係で前日に電子申請によるキャリアアップ計画の届出ができません。これらの場合も紙の様式でキャリアアップ計画の届出、支給申請を行う必要があります。

New

Q-6 既にキャリアアップ計画を紙で届け出ている場合、その計画の有効期間が満了するまでは、電子申請でキャリアアップ計画を届け出ることとはできないのでしょうか。

A-6 既にキャリアアップ計画を紙で届け出ている場合も、電子申請で新たにキャリアアップ計画を届け出ることが可能です。

電子申請によって新たに作成するキャリアアップ計画の計画期間（3年以上5年以内）については、過去の計画期間の始期には遡及せず、提出日の翌日以降の新たな計画期間を設定してください。

新たなキャリアアップ計画の計画期間開始日以降の取組について、当該コースの支給申請は原則、電子申請で行うこととなります。他方、①当該日の前日以前かつ既に届け出ていた紙のキャリアアップ計画期間内の取組や、②紙のキャリアアップ計画の「講じる予定の措置」に丸を付していたものの、電子申請のキャリアアップ計画を届け出ているコースの取組については、引き続き紙による支給申請が可能です。

以下、利用開始にあたっての流れについて、図示します。

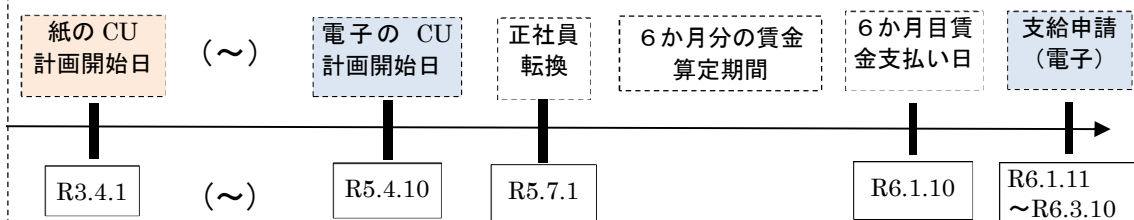
【図1：紙のCU計画から電子のCU計画に切り替え、電子で支給申請を行う場合】

※キャリアアップ計画について「CU計画」と省略表記。

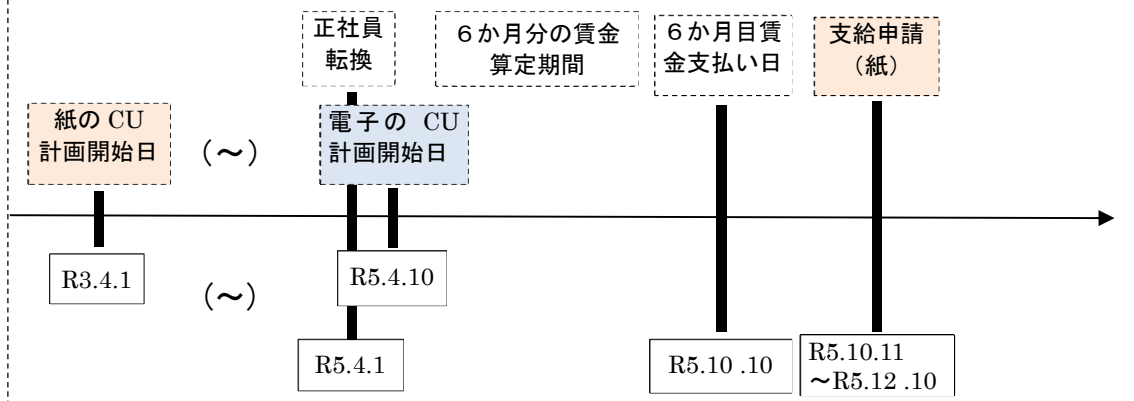
※紙のCU計画期間は令和3年4月1日～令和8年3月31日と仮定。

※電子のCU計画の始期は令和5年4月10日、終期は当該日から3年以上5年以内と仮定。

※賃金締切日を当月末日、賃金支払日を翌月10日と仮定。



【図2：図1のうち、電子のCU計画期間前の転換についての支給申請（紙）】



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。複数事業所で兼務していた場合には、いずれか一方のみが有効となります。

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なることはできません。(仮に、法人の異なる事業所であっても兼務はできません。)

Q-4 事業所に有期雇用労働者しか在籍しておらず、店長も有期雇用労働者なのですが、有期雇用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 有期雇用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 社外の者(在籍出向者や派遣労働者、同一法人でも雇用保険適用事業所番号が異なる事業所に雇用されている者)をキャリアアップ管理者にすることはできますか。

A-5 キャリアアップ管理者はキャリアアップの取組を実施する雇用保険適用事業所において雇用されている労働者である必要があり、社外の方はキャリアアップ管理者にはなれません。また、事業主の配偶者等の親族であっても、役員または雇用されている労働者でなければキャリアアップ管理者になることはできません。

Q-6 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-6 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	対象労働者
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	○	×	○	

Q-7 労働者代表は社内の者であれば誰でも良いのですか。

A-7 必ずしも労働組合や労働者の過半数を代表するものでなくとも構いませんが、労働者代表は適用事業所単位における非正規雇用労働者も含む全ての労働者の代表である必要があります。

なお、労働者代表についても適用事業所単位で選出し、当然ながら労働者代表と使用者代表は異なる者である必要があります（Q-6の表をご参照ください）。また、必ずしも雇用保険被保険者でなくても差し支えありませんが、労働者性がない場合には労働者代表とはなりません。

Q-8 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-8 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。

Q-9 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、どのようにしたらよいでしょうか。

A-9 例えば、5年のキャリアアップ計画期間が令和5年6月30日で満了を迎える事業所が、令和5年7月1日付けで正社員転換を実施する場合、令和5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。この場合、提出日が旧計画期間の終期より前であったとしても、取組予定日が近く、キャリアアップ計画期間の重複がなければ、新たな計画書としてご提出いただくことも可能です（旧計画期間の終期から遡って1か月前を目安にご提出ください）。

Q-10 キャリアアップ計画は「コース実施日の前日までに」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、令和5年5月1日からの5年間を計画期間としたキャリアアップ計画を、令和5年4月1日に管轄労働局に提出しました。

この場合、令和5年4月18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-10 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、令和5年4月18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（正社員転換日）の前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-11 キャリアアップ計画書を紛失しましたが、再交付してもらえますか。

A-11 ご確認いただいた上で、それでも書類が見つからない場合は、管轄の労働局またはハローワークにお問い合わせください。

Q-12 キャリアアップ計画と相違する内容の取組を実施した場合の取扱いについて教えてください。

A-12 キャリアアップ計画書（又は変更届）において実施を計画していたコースの中で、結果として異なる取組となってしまった場合には支給対象となりますが、そもそもコースとして実施を計画していなかった取組については、支給対象外となります。

※たとえば、正社員化コースのうち、正規雇用への転換を予定していたが、短時間正社員等へ転換している場合は、支給対象となります。また、変更届を提出してコースを追加した場合には、変更届提出日の翌日以降に実施した取組のみが支給対象となります。

Q-13 支給申請書類を郵送で提出することは出来ますか。

A-13 支給申請書類を郵送で提出することも可能ですので、管轄の労働局またはハローワークにお尋ねください。

ただし、「支給申請期間内に提出されていない（申請先への到着日が支給申請期間内である必要があります）」、「必要事項が記載されていない」、「添付書類が不足している」などの場合については、郵送後不受理となる場合があります。

なお、支給申請期限間近に郵送により申請された後、結果として不受理となった場合には、申請期間徒過により助成金を受けられなくなりますので、十分な余裕を持って申請いただきますようお願いいたします。

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 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。

なお、社会保険労務士等の代理人が添付書類を加工したケースについても同様であり、原本と相違している内容の書類が提出された場合は不正受給となる場合があります。

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、企業規模に係わらず就業規則又は労働協約を作成し、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、事業所内周知は取組日までに実施の上、①支給申請前に所轄の労働基準監督署長に届け出るか、②就業規則の周知実施について事業主と労働組合等の労働者代表者の氏名等を記載した申立書を添付することが必要です。

なお、労働者の雇用形態・勤務時間等に関係なく、常時10人以上の労働者を使用する場合は就業規則の作成・届出義務が生じます。「常時10人以上」の中には、パート・アルバイトや、1時間から2時間程度の勤務者も含まれます。

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等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ので、事業主都合により、転換後に関連会社に転籍出向等させた場合には、支給対象外となる可能性があります。
(他のコースについても同様です。)

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です。

- ・正社員化コース：正規雇用労働者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（※）
- ・賃金規定等共通化コース：賃金規定等を共通化した日（※）
- ・賞与・退職金制度導入コース：賞与もしくは退職金制度又は両制度を就業規則等に規定した日
- ・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（実施日以降に、基本給の増額加算の適用を受ける場合は、基本給を増額した日）
- ・短時間労働者労働時間延長コース：週所定労働時間の延長実施日

（※）賃金規定等を「改定した日」「共通化した日」とは、賃金増額改定や共通化した賃金規定の施行日ではなく、適用日をさします。例えば、4月1日から賃金規定を増額改定し、増額後の賃金が当日分から給与に反映されるとすれば、適用日は4月1日となります。

なお、以下の指定する両時点については同一のキャリアアップ計画期間に含まれている必要があります。

- ・正社員化コースのうち多様な正社員制度を新たに規定し、当該雇用区分に転換又は直接雇用した場合の加算を受ける場合については、多様な正社員制度を新たに設けた日及び当該雇用区分へ転換または直接雇用した日
- ・賞与・退職金制度導入コースについては、就業規則等に賞与もしくは退職金制度又はその両制度の規定日及び相当額（※）を実際に支給した又は積立てした日

（※）賞与の場合：6か月分相当して50,000円以上

退職金の場合：1ヶ月分相当として3,000円以上を6か月分又は6か月相当として18,000円以上

両制度の場合：上記のいずれも

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 正社員化コースにおいて、外国人技能実習生については、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も、支給対象外です。その他については以下のとおりです。

キャリアアップ助成金に係る労働者が外国人であるケースについて

○…対象となり得る ×…対象とならない

	正社員化	その他のコース (処遇改善支援コース)
外国人技能実習生	× ※1	○
就労目的で在留が認められる外国人（在留資格の例「技術・国際業務」など）	○	○
在留資格が「永住者」	○	○
在留資格が「定住者」	○	○
在留資格が「特定活動（EPA受入れ人材（看護師・介護福祉士）」	○ ※2	○
在留資格が「特定技能第1号」	× ※3	○
在留資格が「特定技能第2号」	○ ※4	○

- ※1 帰国することが前提の制度であるため対象とならない。
- ※2 EPA受入れ人材として、看護師・介護福祉士の試験に合格した場合は対象となる。試験合格前の候補者は対象とならない（在留期間に上限があるため）。
- ※3 不足する人材の確保を図るべき産業上の分類に属する相当程度の知識又は経験を要する業務に従事する外国人向けの在留資格。
帰国が前提となっているため（在留期間5年<※更新不可>の制限あり）。
- ※4 同分野に属する熟練した技能を要する業務に従事する外国人向けの在留資格。
在留期間の制限なし<※更新可>

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 各コースの期間は以下のとおりです。

- ・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
- ・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
- ・賞与・退職金制度導入コース：制度を就業規則等に規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
- ・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：週所定労働時間を延長した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

Q-9 賃金規定等改定コース、賃金規定等共通化コース及び賞与・退職金制度導入コースにおいて、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、ここでいう「適用」とはどのような意味ですか。

A-9 「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（当該制度に基づく賃金が支給されている）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。

※ここで使用する「適用」とは、Q-5（※）で使用する「適用日（増額または共通化後の賃金が当日分から給与に反映される日）」とは異なります。

New

Q-10 常時10人以上雇用する事業所において、就業規則の改定を行う際の注意点はありますか。

A-10 常時10人以上雇用する事業所においては、就業規則の改定後、速やかに所轄の労働基準監督署長（以下「監督署」といいます。）へ届け出る必要があります（遅くともキャリアアップ助成金の支給申請前の届出が必要です。）。

また、基本給の増額等、労働条件の変更を行った場合、適切に就業規則等の規定内容へ反映させる必要があります。その他、賃金規定や賃金一覧表等、就業規則の本則では無い附則のみの改定の場合であっても、監督署への届出が必要です。

①-1 正社員化コース（正社員定義・対象労働者要件・試用期間）について

<正社員定義について>

Q-1 『賞与または退職金の制度』かつ『昇給』のある正社員への転換が必要」とはどういった要件でしょうか。

A-1 キャリアアップ助成金の対象となる正社員に適用されるべき労働条件「長期雇用を前提とした待遇が正社員に適用されていること」を要件化したものです。

具体的には、就業規則又は労働協約（以下「就業規則等」）に基づき、以下のいずれもが、申請事業所の正社員に適用されていることを要件としています。

- ・賞与または退職金の制度 のいずれか1制度以上
- ・昇給

Q-2 賞与、退職金及び昇給について、就業規則等にどのように規定すればよいですか。

A-2 「賞与または退職金の制度」かつ「昇給」が正社員に適用されることが明示的に分かるように就業規則等へ規定している必要があります。

退職金制度については、労働基準法上、適用される労働者の範囲、退職金の支給要件、額の計算及び支払の方法、支払の時期などの記載が必要です。

また、実施時期等についても、できる限り具体的に（※）規定していただくことが望ましいです。（詳しくは、パンフレット「キャリアアップ助成金のご案内」P31の規定例もご参照ください。）

なお、これらについては、制度運用状況を確認させていただく場合があります。

Q-3 正社員転換後6か月の間に、賞与や昇給の実績がないのですが、支給対象になりますか。

A-3 正社員に適用される就業規則等に「賞与または退職金制度」かつ「昇給」の規定を確認することができれば、支給対象となり得ます。

ただし、就業規則等に沿った運用がなされていない場合（例：6月に賞与支給と規定されているが、当該月に支給されていない等）、必要に応じて合理的な説明を求める場合があります。

なお、「勤続1年以上経過した者より賞与を支給する」等、転換直後からの支給が期待できない制度であったとしても、転換者に限った差別的な取扱いではなく、正社員として採用された者と同一の待遇として規定しているものであれば、支給対象となり得ます。

Q-4 天災事変等により経営状況の見通しが立ちません。賞与について「賞与は原則として支給する。ただし、業績によっては支給しないことがある。」と規定している場合は、支給対象となりますか。

A-4 就業規則等で賞与制度の規定がある場合に、「賞与は原則として支給する。ただし、業績によっては支給しないことがある。」との記載だけをもって不支給となることはありません。

その一方で、「賞与は支給しない。ただし、業績によっては支給することがある。」といったように、原則不支給の場合や、「賞与の支給は会社業績による」といったように、原則として賞与を支給することが明瞭でない場合は、支給対象外となります。

Q-5 多様な正社員にも「賞与または退職金制度」かつ「昇給」が適用されていることが必要ですか。

A-5 多様な正社員（勤務地限定・職務限定・短時間正社員）も正社員と同様、「賞与または退職金制度」かつ「昇給」が適用されていることが必要です。

Q-6 昇給について、賃金改定の規定（年1回賃金を見直す等）や降給の可能性のある規定は、「昇給のある就業規則」が適用されている正社員として見なすことはできますか。

A-6 毎年昇給する訳では無く、賃金の据え置きや降給の可能性があると規定している場合は、就業規則等に客観的な昇給基準等の規定が必要です。

※ 客観的な昇給基準等がなく、賃金据え置きや降給の規定がある場合（**支給不可のケース**）

（例）会社が必要と判断した場合には、会社は、賃金の昇降給その他の改定を行う。

※ 客観的な昇給基準等に基づき、賃金減額の規定をおいている場合（**支給可のケース**）

（例）昇給は勤務成績その他が良好な労働者について、毎年〇月〇日をもって行うものとする。ただし、会社の業績の著しい低下その他やむを得ない事由がある場合は行わないことがある。

（例）毎年1回、各等級の役割遂行度を評価し、基本給の増額又は減額改定を行う。

Q-7 昇給について、その昇給の実施時期が「随時」となっている場合は、支給対象となりますか。

A-7 この要件における「昇給」について、その実施時期が「随時」となっていることのみをもって不支給となることはありませんが、賃金据え置きや降給の可能性がない場合であっても、客観的な昇給基準等を設けることが望ましいものです。

Q-8 「決算賞与」は正社員定義の「賞与」に該当しますか。

A-8 支給の有無が会社の業績に依存している「決算賞与」のように、原則として支給することが明瞭でない賞与のみを適用している場合は、正社員定義を満たす賞与の要件には該当しません（前述A-4参照）。

なお、賞与については、一般的に労働者の勤務成績に応じて定期又は臨時に算定、支給される手当（いわゆるボーナス）を指します。

Q-9 賞与の支給月や回数を記載できない場合は、正社員定義の「賞与」には該当しないのでしょうか。

A-9 支給時期等を記載できない場合は、支給の原則性及び記載できないことに対する合理的な説明を求める場合があります。その上で、原則として支給することが確認できない場合は、正社員定義の「賞与」には該当しません。

ただし、「原則として、毎年6月及び12月に支給する。ただし、業績により支給しない場合がある」といった規定であれば対象となります。

Q-10 年俸制の正社員に対して年俸額内に賞与を計上し、就業規則等の定めに基づき支給している場合は、正社員定義の「賞与」を支給される者に該当するのでしょうか。

A-10 該当します。

正社員に適用される就業規則等に規定される賞与制度が年俸制の正社員に対しても適用されていることが、当該就業規則等の規定内容から客観的に確認できる場合は支給対象となります。

Q-11 ①退職金一時金制度/②退職金前払い制度/③確定給付年金/（④企業型（選択制含む）・⑤個人型）確定拠出年金/⑥中小企業退職金共済/⑦特定退職金共済 より、正社員定義の「退職金」には該当しない制度はあるのでしょうか。

A-11 社外積立に基づく退職金制度であっても、就業規則等に規定し、通常の正社員を対象とした制度であれば正社員定義の「退職金」に該当します。

ただし、⑤（個人型）確定拠出年金であるiDeCo、iDeCoプラスについては、個人が主体的に加入する年金積立制度であり、事業所から上乘せ拠出を行っている場合であっても、事業所が自社の正社員を対象として規定する「退職金制度」には該当しません。

なお、退職金制度の積立対象となる勤続年数要件が設けられていた場合であっても、支給対象となり得ます。

＜非正規雇用労働者定義の変更について＞

Q-12 「賃金の額または計算方法が正社員と異なる就業規則」について、具体的に教えてください。

A-12 基本給、賞与、退職金、各種手当等（※）にて、いずれか一つ以上で正規雇用労働者と賃金の額または計算方法が異なる制度を明示的に定めていれば（基本給の多寡や賞与の有無等）支給対象となり得ます。

New

※) 通勤手当の他、各種手当の支給趣旨によっては同一の支給を行わなければならない場合があります。詳細については、以下の「同一労働同一賃金ガイドライン（厚生労働省告示第430号）」をご参照ください。

<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000190591.html>

Q-13 有期雇用労働者を正社員へ転換させる際の注意点はありますか。

A-13 有期雇用労働者を正規雇用労働者（多様な正社員を含む）に転換する場合は、就業規則等上に「契約期間の定め（※）」が必要です。

この定めがない場合は、雇用契約書上の有期雇用労働者であっても、無期雇用労働者と見なします（有期→正規の申請であっても、無期→正規の申請と見なしで受理します。）。

※) 「契約期間の定め」の例

・ 契約社員の雇用契約期間は1年とする。→○

（「雇用契約期間は1年以内とし、個別に定める」等の記載でも可。）

Q-14 正社員と非正規社員の雇用区分および規則の適用範囲が就業規則で明らかになっていません。この場合は支給対象になりますか。

A-14 その場合は、「賃金の額または計算方法が正社員と異なる就業規則」の適用を受けていることが確認できないため、支給対象外となります。

しかし、例えば「適用範囲」等の条文において、「契約社員及びパート労働者の就業に関する事項については別に定める」と、非正規雇用労働者の雇用区分を別規定にしている場合や、正規・非正規で就業規則が一体となっていたとしても、「雇用形態」等の条文において、「正社員」「契約社員」「パート」が区別して規定されている場合は、「正規」「非正規」で区別されているものと見なすため、支給対象となり得ます。

なお、上述Q-12（賃金の額または計算方法が正社員と異なる就業規則の適用を受けている）等の各要件も併せて満たしている必要があります。

Q-15 就業規則には「個別の雇用契約書で定める」と記載し、各従業員と賃金の額または計算方法が正社員と異なる雇用区分の雇用契約を締結している場合も支給対象になりますか。

A-15 就業規則等において、正社員と非正規雇用労働者の間の賃金の額または計算方法の違いを確認することができない場合は支給対象外となります。

Q-16 令和5年6月1日に就業規則を改正し、「賃金の額または計算方法が正社員と異なる雇用区分」の契約社員就業規則を作成しました。令和5年3月1日に雇い入れた契約社員を令和5年10月1日に正社員転換した場合、支給対象になりますか。

A-16 「賃金の額または計算方法が正社員と異なる雇用区分の就業規則」の適用を6か月以上受けて雇用していないため、支給対象外となります。

Q-17 派遣労働者の直接雇用の場合及び有期実習型訓練修了者も「賃金の額または計算方法が正社員と異なる就業規則」の適用を6か月受けていることが必要ですか。

New

A-17 派遣労働者については、必要ありません。

有期実習型訓練修了者については、訓練期間及び転換時期に応じて、必ずしも6か月間の適用を受けることができない場合もありますが、有期雇用労働者等として雇用される転換日までの間は、その適用を受けている必要があります（令和5年10月1日以降の転換から適用）。

Q-18 「賃金の額または計算方法が正社員と異なる就業規則」には、昇給の有無が異なる場合（正社員あり、非正規雇用労働者なし）も該当しますか。

New

A-18 該当します。なお、適用される昇給幅が正社員と非正規雇用労働者間で異なる場合も対象となり得ます。（ただし、実態として同等の昇給が契約更新時に行われていた場合は、以下A-19のとおり、対象とはなりません。）

Q-19 就業規則等に定める給与形態（時給、日給、月給）が正社員と非正規雇用労働者で異なる場合、「賃金の計算方法が異なる」に該当しますか。

A-19 該当します。ただし、適用される就業規則等の規定に差があったとしても、実態として転換前後で対象労働者の雇用条件に一切の差が生じないような場合は、支給対象とはなりません。

例）正社員：月給制／契約社員（非正規）：月給または時給制。その他賃金の差異無し。→月給制の契約社員は、対象労働者に該当しないこととなります。

※他方、賃金テーブルは同一でも、雇い入れ時点において、初期設定俸給が異なる場合（正社員は2級スタート、非正規は1級スタート）などで差があれば、支給対象となり得ます。

Q-20 賞与について、正社員に適用する規則等では「原則支給する」と規定していますが、非正規雇用労働者に適用する規則等では、賞与支給がないことから、関連する規定自体がありません。この場合も「賃金の額または計算方法が正社員と異なる就業規則等が適用されている」に該当しますか。

A-20 該当し得ます。賞与に限らず、退職金や各種手当等であってもこのようにみなしますが、非正規雇用労働者には支給されない（単純な規定漏れでない）ことについて、確認を求める場合があります。

<試用期間について>

Q-21 正社員転換後に一定期間試用期間を設けています。支給対象になりますか。

A-21 正社員待遇の適用の有無に関わらず、正社員転換後に試用期間を設けている場合は、当該期間は正社員と見なしません。

試用期間中は非正規雇用（無期）と見なしますので、「有期→正規」の申請であったとしても、「無期→正規」の申請として受理、審査し、支給額を決定することとなります。

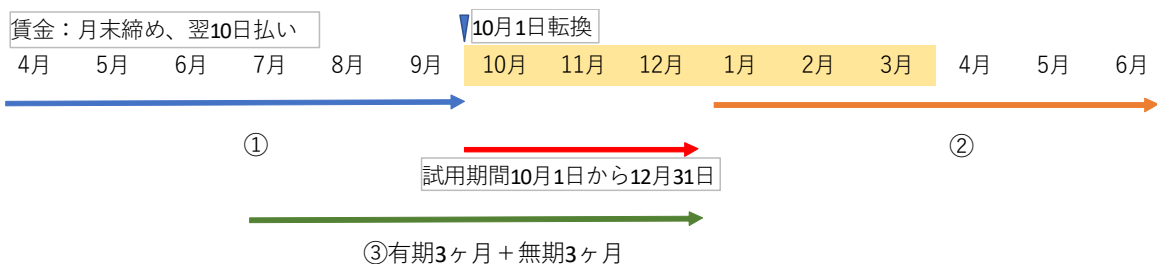
（※正社員転換を希望する者の見極めは原則として転換前及び転換時に行い、外部採用時に設けるような試用期間は設けないことを推奨しております。）

【転換後に試用期間を設けた場合の申請にあたっての注意点】

試用期間最終日の翌日に正社員転換したものと見なします。

そのため、賃金上昇要件の確認にあたっては、当該日（試用期間最終日の翌日）を起算点としてその前後6か月間で支払われた賃金を比較します。

これによって、申請期間も試用期間最終日の翌日以降6か月間の賃金を支給した日から2か月以内となりますので、ご注意ください。



【取扱い】 ③7月1日から12月31日と②1月1日から6月30日の賃金を比較する。申請期間は7月11日から9月10日となる。

上述※の趣旨について、十分にご理解の上、お取り組みください。

①-2 正社員化コース（全体）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「キャリアアップ助成金のご案内」をご参照ください。

なお、就業規則等とは、就業規則・労働協約の他に、転換規則や人事課通知などの社内規定も含まれます。ただし、その場合は、当該規定等が労働者に周知されていることが必要です。ご注意ください。

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（派遣受入可能期間の上限を超える日）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は支給対象となりません。

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 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-3 たとえば、以下の助成金のように、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や有期雇用労働者であっても一定の要件（1年の有期労働契約を反復更新しており事実上期間の定めなく雇用されている場合など）の下で無期雇用労働者と同等とみなす助成金の支給対象となった労働者を転換する場合、当該労働者が1年ごとの契約更新による有期雇用労働者であっても無期雇用労働者と見なし、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。）への転換として、支給対象となります。

<該当する助成金> 中途採用等支援助成金（生涯現役企業支援コース）、特定求職者雇用開発助成金（特定就職困難者コース等）、地域雇用開発助成金（地域雇用開発コース等）、人材確保等支援助成金（人事評価制度改善等助成コース）

Q-4 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-4 事業所Aと事業所Bが同一法人である場合、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（Bからの支給申請はできません）。

また、転換と同日付で転勤した場合も、事業所Aから支給申請を行うことができます（Bからの支給申請はできません）。

Q-5 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1年以上」と規定しながら、勤続1年未満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-5 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-6 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、年齢制限の設定や勤続年数の上限設定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-6 年齢制限の設定や勤続年数の上限設定（例えば、「〇歳未満」「勤続〇年未満」など）により、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-7 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-7 キャリアアップ計画期間内に正規雇用労働者に転換されたのであれば、支給対象となります。

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、「同一の事業主に雇用される正規雇用労働者の労働条件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、「同一の事業主に雇用される正規雇用労働者の労働条件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。

New

Q-10 正社員と多様な正社員で、賞与の算定方法が異なる場合、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-10 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、「同一の事業主に雇用される正規雇用労働者の労働条件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、正社員と多様な正社員で、賞与の算定方法が異なる場合には支給を受けることはできません。

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おり、かつキャリアアップ助成金における短時間正社員の定義に該当する場合であれば、多様な正社員へ転換したとして対象となります。

Q-12 短時間正社員への転換を行う場合、注意すべき点がありますか。

A-12 多様な正社員制度（雇用区分および定義、労働条件、転換制度（※通常の正社員への転換制度ではなく、多様な正社員への転換制度）を労働協約または就業規則に規定する必要があります（転換制度についてはその他これに準ずる社内文書等への規定も可）。なお、短時間正社員の所定労働時間については、「正規雇用労働者に比較して短い」等と定めていることが必要です。

※ 短時間正社員についても、正規雇用労働者への転換と同様、転換した日以降の期間について社会保険の被保険者として適用させていることが必要です（任意適用申請をしていない未適用事業所の事業主の場合、社会保険の適用要件を満たす労働条件で雇用していること）。

Q-13 「転換後の勤務時間および休日はシフト表により定める」となっているなど、週所定労働時間が正社員と同等と判断できない場合、支給対象になりますか。

A-13 原則、シフト表や出勤簿等から、当該支給申請事業所に在籍している通常の正社員と対象労働者を比較して所定労働時間が同等（※1）であると確認できる場合には支給対象となります。

ただし、当該支給申請事業所において、正社員が1名も存在しない場合で、かつ、就業規則等上も所定労働時間の下限が明記されていない場合（たとえば「正社員の所定労働時間は週40時間未満とする。」のように正社員に適用される所定労働時間の下限が何時間以上か判断できない場合）には、通常の労働者であるか否かの判断ができませんので、支給対象外となります。

なお、多様な正社員に転換等する場合、転換等した日において、**対象労働者以外に通常の正社員（多様な正社員を除く。）**が当該支給申請事業所（※2）に1名以上在籍している必要があります。

（※1）「同等」とは所定労働時間が労働協約または就業規則において明確でない本設問のような場合において、他の正社員と比較して「週当たり1割程度」の差までを含みます。

ただし、1日の勤務時間および週、月の休日が規定されており、週所定労働時間が計算できる場合には、当該差ではなく、週所定労働時間で判断します。

（※2）企業（法人）単位で正規雇用労働者を雇用している場合も対象となり得ますが、この場合であっても、適用される就業規則等が同一である必要があります。

New

Q-14 正規雇用へ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。【定年前の転換】

A-14 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。また、通常の労働者が退職金制度の適用を受ける場合、退職金制度の適用を受けない者についても、通常の労働者の待遇が適用されているとは見做せず、支給対象とはなりません。

New

Q-15 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雇用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。【定年後の転換】

A-15 雇用されたタイミングを問わず、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。また、支給申請事業主の事業所で正規雇用の待遇を受けていた労働者の方を、一度定年を迎えた後、正規雇用へ転換する場合であっても、助成対象とはなりません。

Q-16 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-16 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」や、資本的・経済的・組織的關係からみて密接な関係の事業主などを指します。詳しくは巻末の（参考）をご覧ください。なお、個人事業主であっても「密接な関係の事業主」に該当する場合があります。

Q-17 毎月月末締めで翌月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。

なお、事業主都合により就業規則等に規定された賃金の支払い日より遅れて支払った場合（例えば、就業規則における賃金支払い日の規定が10月15日だった場合に、実際には2か月遅れの12月15日に賃金を支払った場合）、就業規則に規定された賃金支払い日（本例においては10月15日）が起算日となります。

Q-18 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-18 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。ただし、勤務していない月であっても給与が満額（通常の出勤日と同様の金額）支払われている場合は、勤務をした日に含まれます。

また、有給休暇を取得した日は「勤務した日」に含みます。

なお、労働基準法第26条に基づき休業手当（事業主の対象労働者に対する平均賃金の60%以上の支払い義務）を算出しており、平均賃金の100%の額を支給していたとしても、本来給与額よりも低い賃金額となる場合は勤務をした日に含めることはできません。

Q-19 転換前の雇用期間から「昼間学生」は除くとありますが、卒業の日まででしょうか。それとも卒業する年度末（3月31日）までを指しますか。

A-19 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。

なお、昼間学生であっても、以下に該当する者は、雇用期間に含めます。

- ・ 卒業見込証明書を有する者であって、卒業前に就職し、卒業後も引き続き当該事業に勤務する予定の者
- ・ 休学中の者
- ・ 事業主との雇用関係を存続した上で、事業主の命により又は事業主の承認を受け、大学院等に在学する者（社会人大学院生など）
- ・ その他一定の出席日数を課程終了の要件としない学校に在学する者であって、当該事業において同種の業務に従事する他の労働者と同様に勤務し得ると認められる者

Q-20 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、無期雇用労働者に転換した後に、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-20 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→正規雇用労働者の転換として支給申請を行うことは可能です。

Q-21 正社員化コースにおける「支給申請上限人数」について、どのようにカウントすれば良いでしょうか。

A-21 具体的には以下の例のとおりです。

（例）令和4年3月1日に18人を正社員化して、正社員化後6か月分の賃金を支給した後、令和4年9月15日に18人分の支給申請書を労働局に提出。

令和4年5月1日に15人を正社員化して、正社員化後6か月の賃金を支給した後、令和4年11月15日に15人分の支給申請書を労働局に提出した場合→令和3年度に転換した18人と、令和4年度に転換した15人の合計33人のうち20人のみ支給申請が可能です。

なお、令和3年度中に転換等の取組を実施したものの、令和4年度に入って支給申請を実施した場合、令和3年度の取組は令和3年度の支給要領に、令和4年度に転換等の取組を実施した場合は、令和4年度の支給要領に従いますが、上限人数については「支給申請があった日の属する年度」が基準となります。

Q-22 正規雇用労働者への転換後に、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-22 強制適用事業所または任意適用事業所の場合は、社会保険に加入させなければ助成対象となりません。なお、任意適用申請を行っていない未適用事業所の場合は、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。

【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。

Q-23 令和2年4月1日に有期雇用労働者として雇用され、令和5年4月1日付けの正社員転換の場合は、3年以下の対象労働者になりますか。

A-23 設問の場合、令和5年4月1日付けをもって正社員になっており、有期雇用労働者であった期間は3年であることから、対象労働者となります。

Q-24 転換後6か月経過するまでの期間中に、対象労働者Xが在籍するA法人の適用事業所aについて、以下の状況になった際の取扱を教えてください。

例1) A法人がB法人に吸収合併（会社法上の「吸収合併」）され、XがB法人の適用事業所bに異動となった場合

例2) A法人とB法人が合併しC法人が新設（会社法上の「新設合併」）され、XがC法人の適用事業所cに異動となった場合

例3) 適用事業所aの事業の一部が、B法人の適用事業所bに「事業譲渡」され対象労働者XがB法人の適用事業所bに異動した場合

A-24 それぞれ以下の取扱となります。

例1) 吸収合併に伴い、B法人に異動していることから、A法人において6か月の雇用期間は確認できないため、A法人から支給申請はできません。また、B法人においては対象労働者Xの正社員転換を実施しているわけではないため、B法人においても支給申請はできません。

仮に、合併後に適用事業所aがB法人の事業所として継続し、且つ、新旧事業実態証明により同一の事業主と取り扱われた場合であっても、正社員転換を実施したA法人との雇用契約は解消されB法人に承継されていることから、A・Bいずれの法人からも支給申請はできません（回答は次のページに続きます）。

例2) 1と同様に、新設合併に伴い対象労働者XがC法人に異動している場合は、C法人も含めいずれの法人からも支給申請はできません。

例3) 正社員転換を実施したA法人との雇用関係は異動に伴い消滅しているため、仮に新旧事業実態証明により、雇用保険上の取扱が「転勤」であったとしても、A法人は支給申請できず、正社員転換を実施していないB法人も支給申請はできません。

なお、仮に事業譲渡ではなく新設分割により、新たにD法人の適用事業所dが設置され、Xがdに異動したとしても同様にA・Dいずれの法人からも支給申請はできません。

Q-25 正規雇用労働者の定義中「所定労働時間が同一の事業主に雇用される通常の労働者の所定労働時間と同じ労働者であること」という要件について、職種や事業所ごとに所定労働時間が異なる場合や、職種が同一であっても、複数の所定労働時間が存在する場合の取扱はどうなりますか。

A-25 原則、労働者によって所定労働時間が異なる場合、最も長い時間働く労働者を当該事業所における所定労働時間としますが、職種によって所定労働時間が設定されており、職種内で所定労働時間が異なる労働時間が存在する場合には、職種内の最も長い時間働く労働者に適用される所定労働時間を当該職種の所定労働時間として取り扱って差し支えありません。

また、複数の事業所が非該当承認施設である場合であって、事業所ごとに就業規則が存在している場合にも、事業所ごとの就業規則に、事業所ごとの転換規定及び正規雇用労働者の労働条件等について明示されているのであれば、事業所ごとに最も長い時間働く労働者の所定労働時間を当該事業所の所定労働時間として取り扱って差し支えありません。(ただし、就業規則等に明示されていることが必要です。)

New

Q-26 正規雇用労働者の定義中「通常の労働者に適用される就業規則等(中略)が適用されている労働者であること」とはどのような要件なのでしょうか。

A-26 正規雇用労働者に適用される就業規則に定めのある「正規雇用労働者としての労働条件」(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)が適用されていることを要件としています。

例えば、就業規則には正社員について賞与が支給対象となる旨が記載されているにも関わらず、今回の転換対象者の労働条件通知書等には賞与の支給が無しと記載されている場合は、支給対象となりません。

New

Q-27 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ことですが、対象となる「特定の訓練」とは何ですか。

A-27 具体的には以下の通りです。

<令和4年度の対象訓練について>

- ① 「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）
- ② 「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
- ③ 「人への投資促進コース」のうち以下の訓練
 - ・ 定額制訓練（※1）
 - ・ 自発的職業能力開発訓練（※1）
 - ・ 高度デジタル人材等訓練（高度デジタル人材訓練及び成長分野等人材訓練）
 - ・ 長期教育訓練休暇等制度（長期教育訓練休暇制度及び教育訓練短時間勤務等制度）を活用し、労働者が自発的に取り組んだ訓練
- ④ 「事業展開等リスクリング支援コース」の訓練

<令和5年度の対象訓練について>

- ① 「人材育成支援コース」の訓練
（旧特定訓練コース、一般訓練コース、特別育成訓練コースの訓練）
- ② 「人への投資促進コース」の訓練（※2）
- ③ 「事業展開等リスクリング支援コース」の訓練

※1 人への投資促進コースの「定額制訓練」「自発的職業能力開発訓練」については、令和4年12月2日以降の転換の場合、助成額が拡充されています。

※2 情報技術分野認定実習併用職業訓練について、令和5年4月1日より対象労働者が拡充されたため、本助成金の加算対象となっています。

※ 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



New

Q-28 訓練修了後に正社員化した場合に助成額が加算される、人材開発支援助成金の「特定の訓練」にはどのようなものがありますか。

A-28 令和5年度以降に訓練実施計画届等を届け出た後、実施する場合の加算対象となる「特定の訓練」の概要は下表のとおりです（※）。

※下表については、訓練の詳細要件までは掲載しておりませんので、あくまで訓練の概要確認のためにご参照いただき、対象となる訓練の詳細等については、A-27掲載の【人材開発支援助成金 HP】より、必ずご確認ください。

コース名	訓練名等	訓練内容
人材育成支援コース	有期実習型訓練（OFF-JT+OJT）	正規雇用労働者等に転換することを目的に、有期実習型訓練を受けることが望ましいと認められる者に対して、OFF-JTとOJTを組み合わせて実施する職業訓練
	人材育成訓練（OFF-JT）	①職務に関連した専門的な知識や技能を追加して習得させることを内容とする訓練等又は新たな職業に必要な知識や技能を習得させることを内容とする訓練等 ②有期契約労働者等を対象とする場合は、①の訓練等又は、転換や将来の職務上の地位及び賃金を等の処遇の改善に必要な技能並びにこれに関する知識を習得させるための訓練等
	認定実習併用職業訓練（OFF-JT+OJT）	事前に厚生労働大臣の認定を受けた実習併用職業訓練（企業内でのOJTと教育訓練機関等でのOFF-JTを組み合わせた実践的訓練）
人への投資促進コース （情報技術分野認定実習併用職業訓練を除き、OFF-JT）	高度デジタル人材等訓練	高度デジタル人材の育成のための訓練や大学院での訓練
	情報技術分野認定実習併用職業訓練	OFF-JTとOJTを効果的に組み合わせた訓練として厚生労働大臣の認定を受けたIT分野未経験者に対する訓練
	定額制訓練	多様な訓練の選択・実施を可能とするサブスクリプション型の研修サービスによる訓練
	自発的職業能力開発訓練	労働者が自発的に受講した訓練費用を負担する事業主への助成
	長期教育訓練休暇等制度	働きながら訓練を受講するための長期休暇制度や短時間勤務等制度を導入する事業主への助成
事業展開等リスクリング支援コース	（OFF-JT）	新規事業の立ち上げなどの事業展開に伴い、事業主が雇用する労働者に対して新たな分野で必要となる知識及び技能を習得させるための訓練

New

Q-29 人材開発支援助成金とキャリアアップ助成金（正社員化コース）の計画届の一本化とはどのようなものでしょうか。

A-29 人材開発支援助成金の訓練実施予定者を正社員化した場合における「キャリアアップ助成金（正社員化コース）の支給申請を行うためのキャリアアップ計画書（様式第1号）」の届け出が不要となるものです。

具体的には、令和5年度以降に紙媒体で人材開発支援助成金の訓練実施計画届（様式第1号）を届け出る場合であって、その訓練修了後に正社員化を検討している場合、訓練実施計画届内に設けられた記入欄（※）へ「キャリアアップ管理者」及び「キャリアアップのために講じる予定の措置」について併記することで、上記の取扱いを受けることができます。

（※記入欄の例）

上記の訓練を修了した非正規雇用労働者の正社員転換の実施につき、次のとおり届けます。

キャリアアップ管理者情報 <small>※労働者代表との兼任はできません</small>	<input type="checkbox"/>	(氏名)
キャリアアップ計画（正社員化コース）	<input type="checkbox"/>	人材開発支援助成金の訓練を修了した非正規雇用労働者を正社員転換する。 (年 月頃実施予定)

キャリアアップ計画としての有効期間は「訓練実施計画届の提出日から5年以内」となります。

New

なお、予定の変更等により、人材開発支援助成金の特定の訓練を修了せずに、キャリアアップ助成金の正社員化コースのみを支給申請する場合は、別途転換日の前日までにキャリアアップ計画を提出する必要がありますので、ご注意ください。（両助成金を申請する場合の手続き簡素化になります。）

上記の取扱い（計画届の一本化）の留意事項として、雇用関係助成金ポータルにより、電子申請でキャリアアップ助成金の支給申請を行う場合は、上記によらず、キャリアアップ計画を電子申請で届け出ている必要があります。

Q-30 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-30 Q-27のA-27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。

ただし、Q-27のA-27③「定額制訓練」「長期教育訓練休暇等制度を活用し、労働者が自発的に取り組んだ訓練（人材開発支援助成金において賃金助成の対象となった者を除きます。）」については、修了証等の提出も必要となります。

New

Q-31 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-31 以下の訓練を修了した方が対象となります。

・ Q-27のA-27<令和4年度の対象訓練について>

①「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）については、

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

②「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については、

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

③「人への投資促進コース」のうち以下の訓練

・ 定額制訓練（※1）

・ 自発的職業能力開発訓練（※1）

・ 高度デジタル人材等訓練（高度デジタル人材訓練及び成長分野等人材訓練）

・ 長期教育訓練休暇等制度（長期教育訓練休暇制度及び教育訓練短時間勤務等制度）を活用し、労働者が自発的に取り組んだ訓練については、令和4年4月1日以降に訓練実施計画届および以下の計画を提出して開始された訓練

→ 長期教育訓練休暇等制度の場合は、

休暇制度導入・適用計画（長期教育訓練休暇制度）又は短時間勤務等制度導入適用計画（教育訓練短時間勤務等制度）

→ 長期教育訓練休暇等制度以外の場合は、年間職業能力開発計画

④「事業展開等リスクリング支援コース」の訓練については、

令和4年12月2日以降に訓練実施計画届・年間職業能力開発計画を提出して開始された訓練

・ Q-27のA-27<令和5年度の対象訓練について>

①「人材育成支援コース」の訓練については、

令和5年4月1日以降に訓練実施計画届（事業主団体等用含む）、通信制訓練実施計画書を提出して開始された訓練

※ 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加算の対象となります。

※ 各計画届等の詳細については、A - 27※に記載しているURL、QRコードからご確認ください。

※ 各ハローワークで受付をしている都道府県労働局もごさいます。

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>



Q-32 新型コロナウイルス感染症拡大に係る特例措置等がありますか。

A-32 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を、紹介予定派遣の後、派遣先の事業所が正社員として直接雇用した場合、対象となる労働者の方の直接雇用前に当該事業所に従事していた期間が、通常6か月以上必要であるところ、2か月以上～6か月未満でも支給対象となります。

詳しくは、以下リーフレットをご参照下さい（※ただし、生産性要件を満たした場合の加算措置については、令和5年度以降の転換より廃止となっております。）。

【（リーフレット）「派遣労働者を正社員として直接雇用しませんか」】

<https://www.mhlw.go.jp/content/11650000/000734978.pdf>

New

Q-33 令和5年度パンフレットP22「■その他の留意点」の「事業所における通常の正社員の処遇を引き上げる（賞与や退職金、昇給の適用を新たに設ける等）ような申請は本助成金の趣旨に沿った取組ではないため、支給の対象外です。」について、通常の正社員の処遇を引き上げた場合、必ず支給の対象外となるのでしょうか。

A-33 以下の①及び②を満たす場合は、支給の対象となり得ます。

- ①通常の正社員の処遇を引き上げた際、従来から正社員として雇用していた者^{※1}に対して、昇給・賞与（または退職金）を制度化して適用し、
- ②従来から正社員として雇用していた者^{※1}「以外」の者を正社員に転換した場合。

※1 申請事業所にて実態として正社員として雇用されていたと見做せる者を含む。

【具体例】

- ・とある事業所における従業員の雇用区分は、「社員」と「パート」の2区分。
- ・「パート」は有期雇用の短時間労働者で、昇給・賞与・退職金なし。
- ・「社員」は無期雇用のフルタイム労働者で、昇給あり・賞与・退職金なし。

（支給対象となり得る例）

- ・新たに正社員の待遇として、賞与（または退職金）を制度化し、これを「社員」に適用。（「社員」の雇用区分を「正社員」と名称変更。）
- ・その後、「パート」の従業員を「正社員」に転換し、「有期→正規」の区分で支給申請した。

（支給対象外となる例）

- ・新たに正社員の待遇として、賞与（または退職金）を制度化したが、この際、「社員」を「正社員」として位置づけるのではなく、別途「正社員」の雇用区分を設けた。
- ・「社員」から「正社員」に転換したとして、「無期→正規」の区分で支給申請した^{※2}。

※2 「社員」の雇用区分であった者が当該事業所における通常の正社員と見做せるため、そもそも長期雇用を前提とした労働者であり、本助成金の対象とはなりません。

①-3 正社員化コースにおける賃金3%以上の増額について

New

Q-1 賃金総額3%以上の増額はどのように計算するのですか。

A-1 転換前後において、「所定労働時間に変更がなく、支給形態がいずれも月給である場合」又は「変形労働時間制であって、所定労働時間及び支給形態に変更がない場合」は、以下の計算方法によります。

$$\frac{(\text{転換後6か月賃金総額} - \text{転換前6か月賃金総額})}{\text{転換前6か月賃金総額}} \times 100$$

また、転換前後で賃金の支給形態が変更される場合、上述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。

【転換前：時給、転換後：月給の場合】

例えば、転換前の時給が1,000円、転換後の月給が19万円の場合
(その他、転換前後とも、職務手当が毎月5,000円支給され、
所定労働時間が8時間×週5日の場合)

$$\begin{aligned} & \text{転換前：6か月間の賃金 } 107 \text{ 万円} \quad / \quad 1,040 \text{ 時間 (40 時間} \times 52 \text{ 週} \div 2) \\ & = 1,029 \text{ 円} \end{aligned}$$

$$\text{転換後：6か月間の賃金 } 117 \text{ 万円} \quad / \quad 1,040 \text{ 時間} \quad = 1,125 \text{ 円}$$

$$(1,125 \text{ 円} - 1,029 \text{ 円}) \quad / \quad 1,029 \text{ 円} \quad \times 100 \quad = 9.32\%$$

よって、3%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、上記の計算方法により難しい場合や、上記の計算方法によると相当程度不合理となる場合には、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る場合があります。

なお、3%以上の賃金増額については転換前後の「基本給+諸手当」の賃金総額を比較することになりますが、転換後の「基本給」または「諸手当」を引き上げる場合は、合理的な理由である必要があります。

★ 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 諸手当を含め転換前後で賃金総額が3%以上増額していることが必要となりますが、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」、「賞与」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。

また、転換後の賃金に定額で支給される諸手当を含める場合、当該手当の決定及び計算の方法（支給要件を含む）が就業規則または労働協約に記載されているものに限ります。

ただし、転換前において定額で支給される諸手当は、就業規則等への記載の有無にかかわらず、転換前6か月間の賃金に含めます（就業規則等への記載がなく転換後の賃金に含められない場合も同様となりますので、ご注意ください）。

New

※転換後の算定に含める各種手当は、処遇改善の確認及び適切に就業規則等を整備している事業主への助成という観点から、その金額の決定方法及び計算方法（支給要件含む）が就業規則等に明記されたものに限ることとしていますので、規定内容に不足や誤りが無いことを必ず確認してください。

【算定に含めることのできない手当の例】

- ・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」
- ・就業場所が寒冷地であることから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」
- ・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。）」※
- ・本人の営業成績等に応じて支払われる「歩合給」
- ・本人の勤務状況等に応じて支払われる「精皆勤手当」
- ・食費を補填する目的の「食事手当」 等

※固定残業代が基本給に含まれている場合は、固定残業代に関する時間数と金額等の計算方法、固定残業代を除外した基本給の額を就業規則または雇用契約書等に明記してください。

ただし、固定残業代の総額又は時間相当数を減らしている場合、実態に係わらず処遇改善が図られていることを確認するため、転換前後の賃金に固定残業代を含めた場合、含めなかった場合のいずれも3%以上増額している必要があります。

この他、例えば正社員転換後6か月間のみ支給される手当や欠勤控除がある手当を支給している等（※）の場合については、「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」として算定から除く場合があります。

New

（※転換前後の6か月間、定額で支払われていたとしても、その性質から毎月の状況等により変動することが見込まれる場合（調整手当等）も同様です。）

なお、勤務時間1時間又は1日当たりの支給額が定められている手当について算定に含める場合があります。

上記に限らず、手当の支給趣旨等に応じて算定から除かれる場合があります。

Q-3 固定残業代の総額又は時間相当数を減らしているとは具体的にはどのようなケースですか。

A-3 以下のようなケースを指します。

(例1) 転換前：基本給 20 万円、固定残業代 5 万円 (合計 25 万円)

転換後：基本給 21 万円、固定残業代 4 万円 (合計 25 万円)

(例2) 転換前：基本給 20 万円、固定残業代 5 万円 (30 時間分) (合計 25 万円)

転換後：基本給 20 万円、固定残業代 3 万円 (20 時間分)、手当 2 万円

(合計 25 万円)

(例3) 転換前：基本給 20 万円、固定残業代 5 万円(32 時間相当分)

転換後：基本給 20.6 万円、固定残業代 5 万円(31 時間相当分)

※ 転換後の基本給が増加しており、固定残業代の額に変更がない場合は基本給が増加した分、時間相当数が減少しています (本例は月所定労働時間 160 時間で計算)。下の例の通り、基本給を増加させ、かつ、時間相当数を減らしていない場合 (固定残業代を除いて賃金 3%増額要件を確認するケース) であれば、固定残業代は増加します。

転換前：基本給 20 万円 ÷ 160 時間 × 割増率 125% ≒ 1,563 円 × 32 時間 = 5 万円

転換後：基本給 20.6 万円 ÷ 160 時間 × 割増率 125% ≒ 1,609 円 × 32 時間 = 51,500 円

なお、上記の例以外にも、その趣旨等に応じて固定残業代の総額又は時間相当数を減らしていると判断される場合があります。

Q-4 3%以上の増額を確認するにあたり、処遇改善加算手当はどのようなものが対象となるのでしょうか。

A-4 処遇改善加算手当についての特別な取り扱いはなく、毎月の状況によって変動することが見込まれる場合は、算定から除きます。基本給や所定労働時間に応じて金額が決定されるなど、毎月の手当額が原則変動しない場合であって、当該手当を就業規則等に規定している場合は、算定に含みます。

なお、複数ヶ月分まとめて支給している場合は、就業規則等に、①支給額が月ごとに変動するものではないこと、②「支給額については個別に定める」旨の委任規定がそれぞれ明記されており、当該基準について、雇用契約書等にその支給額等の記述が確認できる場合に限り、算定に含めることができます。

ただし、年 1 回まとめて支払われる場合等、支給時期のタイミングにより実態として処遇の改善が確認できないことから算定に含めることは出来ません。

Q-5 歩合給である有期雇用労働者について、正社員転換後も歩合給である場合の取扱はどうなりますか。

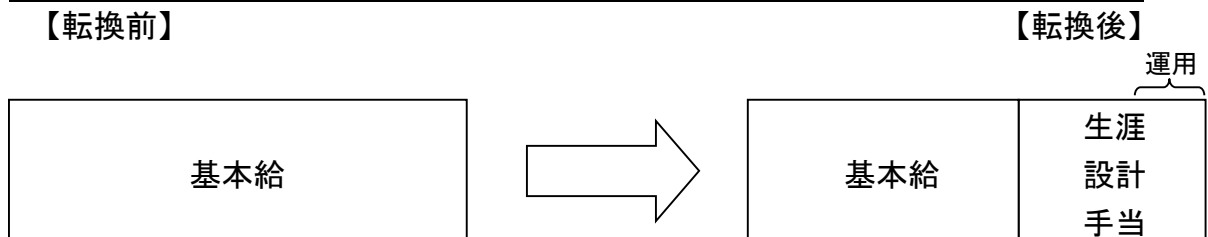
A-5 例えば、転換前後において基本給 (月給) + 歩合給という給与体系とし、転換前後基本給は、最低賃金を割っているが、最低賃金保証を行うため、仮に歩合が少なくても歩合分を増やすことで最低賃金は払われているとします。

このとき、最低賃金保証が就業規則等で規定されており、固定給部分が明確であれば、その額が3%以上増加している場合は支給対象となり得ます。

なお、歩合給についてはQ-2に記載のとおり「毎月の状況により変動することが見込まれるもの」に該当するため、除外して転換前後の賃金を比較します。

New

Q-6 正社員転換後、基本給の一部を生涯設計手当として支給しており、うち一部を企業型確定拠出年金へ運用している場合は、どのように計上するのでしょうか。



- ・「生涯設計手当」が退職金を原資としている場合は、算定対象外です。
(本来退職後に受け取るはずの退職金を、前もって受け取っているにすぎないため。)
- ・企業型確定拠出年金についても、その原資として退職金の前払い分が充当されている場合は、算定対象外です。

ただし、原資が前払い退職金であったとしても、以下のア～ウすべてに該当する場合には、企業型確定拠出年金の掛金運用額(A)及び掛金運用額を除いた額(前払い退職金として給与と合わせて支給される額)(B)の合計額が賃金算定の対象となり得ます。

ア Bが給与所得として課税対象となっており、所得税、住民税がかかるほか、社会保険料の標準報酬の算定に含まれ、かつ、雇用保険法上でも賃金として取り扱われている

イ A及びBの合計額が昇給額、残業代、賞与及び退職金等の算出基礎額になることが就業規則等に明記されている

ウ A及びBの合計額が実費補填及び毎月変動する性質の手当ではない

なお、上記イの算出基礎額にAが含まれていない場合は、Bのみ賃金算定の対象となり得ます。

Q-7 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-7 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、転換前後の6か月後の月給の総額がそれぞれ125万円、200万円であり、転換前の所定労働時間が週30時間、転換後の所定労働時間が週40時間の場合、

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円 - 1,603円) / 1,603円 × 100 = 20.02%

よって、3%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。

(※) 例えば、所定労働時間について、「月給÷((年間の暦日-所定休日(注))×1日の所定労働時間数÷12月)÷時給」に関する方法等。

(注) 就業規則で確認できる日数、又は労働基準監督署に届け出た変形労働時間制に係る書類に記載した日数(口頭での申告や対象労働者に適用される個別の雇用契約書に基づくものは除く)。

【参考】「1時間あたりの賃金を比較した場合に、3%要件を満たさない例」

例えば、転換前後の6か月後の月給の総額がそれぞれ150万円、175万円であり、

転換前の所定労働時間が7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 150万円 / 910時間 (35時間×52週÷2) = 1,649円

転換後：6か月間の賃金 175万円 / 1,040時間 (40時間×52週÷2) = 1,683円

(1,683円 - 1,649円) / 1,649円 × 100 = 2.06%

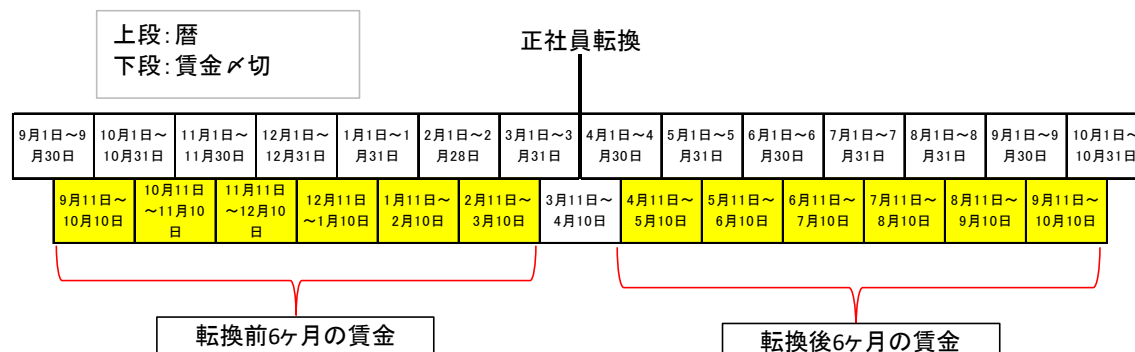
よって、3%未満の増額となり、要件を満たさないものと判断されます。

Q-8 賃金総額を比較したところ、2.99%の増額であったが、小数点を四捨五入し3%増額したと判断されますか。

A-8 3%以上の増額が要件であるため、四捨五入して3%とはみなしません。そのため、本問の場合は3%以上の増額と認められず支給対象外となります。

Q-9 転換日が賃金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-9 例えば、毎月10日日、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、3%の増額を確認することを基本とします。



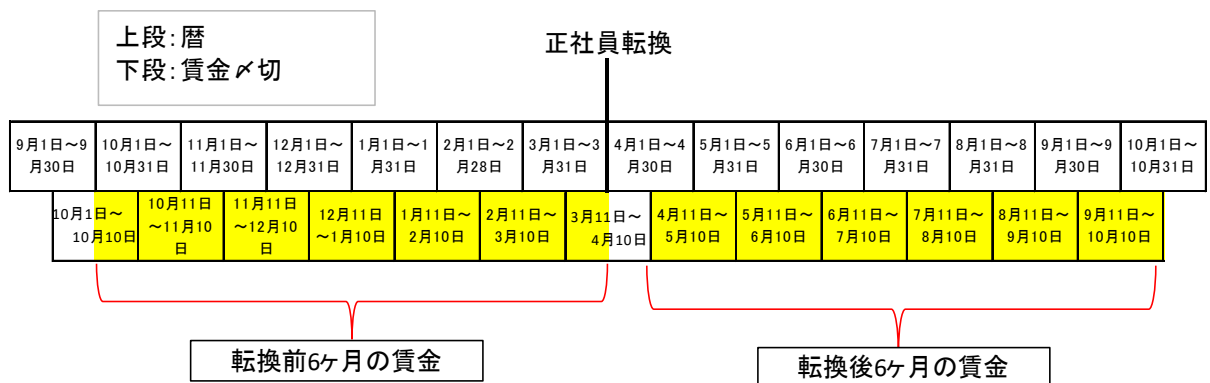
Q-10 上記設問の場合で、雇い入れが10月1日からの場合、転換前の完全月が6か月とれないが、どのように計算するのか。

A-10 原則、【パターン1】のように、完全月以外を含め転換前6か月分の賃金総額を算出し比較します。

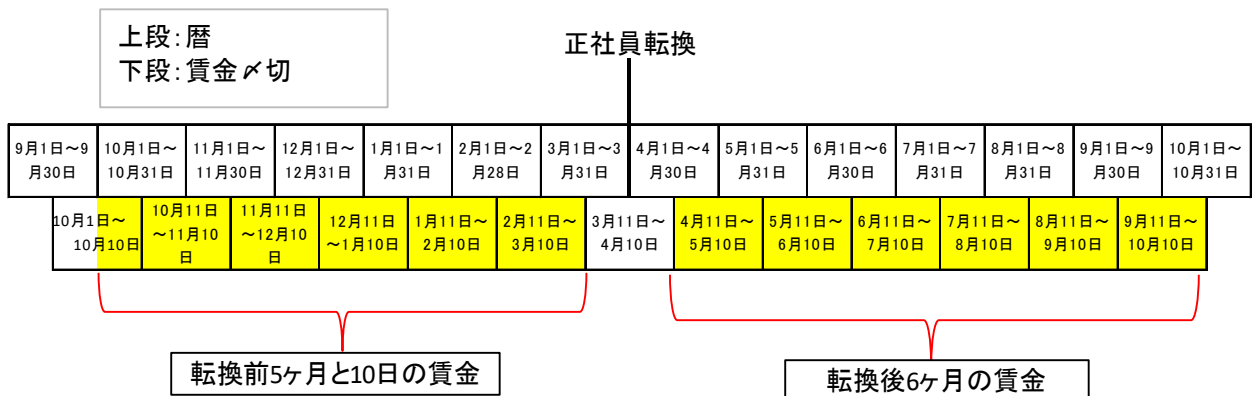
ただし、転換日がまたがっている月の賃金について、転換前に係る賃金と転換後に係る賃金に分けることができない場合など算定が困難な場合は、【パターン2】のように、転換前の賃金を5か月と10日分とした上で、1時間当たりの賃金単価を算出し、転換後6か月の賃金に係る1時間当たりの賃金単価と比較することも可能です。

なお、その他、各事業主の実態に即した合理的な計算方法による算出でも差し支えありません。

【パターン1】



【パターン2】



Q-11 正社員転換後6ヶ月間に賃金×日及び支払日に変更となった場合の3%増額の判断および支給申請期間の考え方について教えてください。

A-11 3%増額の判断及び支給申請期間については、「完全月6か月」で判断します。

(例) 令和6年1月1日より賃金締切日変更

賃金締切日：月末→25日

賃金支払日：翌月15日→当月末日

【転換前】

4月1日 ～ 4月30日 (転換前完全月①)
5月1日 ～ 5月31日 (転換前完全月②)
6月1日 ～ 6月30日 (転換前完全月③)
7月1日 ～ 7月31日 (転換前完全月④)
8月1日 ～ 8月31日 (転換前完全月⑤)
9月1日 ～ 9月30日 (転換前完全月⑥)

【転換後】※正社員転換日：令和5年10月1日付

10月1日 ～ 10月31日 (転換後完全月①)
11月1日 ～ 11月30日 (転換後完全月②)
12月1日 ～ 12月31日 (転換後完全月③)
〔※令和6年1月1日より賃金締切日変更〕
1月 1日 ～ 1月25日
1月26日 ～ 2月25日 (転換後完全月④)
2月26日 ～ 3月25日 (転換後完全月⑤)
3月26日 ～ 4月25日 (転換後完全月⑥)

3%要件比較対象月：「転換前完全月①～⑥」と「転換後完全月①～⑥」
上記の場合の申請期間：令和6年5月1日～6月30日
(賃金締切日の変更がなかった場合：令和6年4月16日～6月15日)

Q-12 派遣労働者の直接雇用で、対象労働者の直接雇用前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-12 原則、対象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。

Q-13 同一労働同一賃金を採用している事業所で有期雇用労働者と正規雇用労働者の職務内容に違いがないため、賃金は同一額を支給している場合、賃金3%以上増額要件をどのように満たせば良いのでしょうか。

A-13 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への転換、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創設されたものであり、同一労働同一賃金の実現など非正規雇用労働者の待遇改善に係るインセンティブ付与を目的として運用しているところです。

同一労働同一賃金が完全実施されている企業においては、非正規雇用労働者の待遇改善がこれ以上見込まれないため、賃金3%以上の増額することは困難と思われませんが、雇用保険料という限られた財源を有効活用するためにも、賃金3%増額要件を設けていること等に対してご理解ください。

②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3%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3%以上増額した場合も、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3%以上増額していることを確認することになります。

Q-2 これまで最低賃金を下回っていましたが、賃金規定等の3%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-2 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（※）。

※ただし、事業所の定める基本給のみでは最低賃金を下回るものの、基本給の他、残業代等の算定基礎に含まれる基本給的性質の手当と合算して基本給部分を構成し、当該金額で最低賃金を上回っている場合は、例外的に基本給と当該手当を合算した総額（以下「基本給相当額」といいます。）で、改定前後の賃金増額を確認します。

New

例) 適用を受ける最低賃金：961円

改定前基本給：950円 地域手当：50円（時給額：1,000円）

改定後基本給：980円 地域手当：50円（時給額：1,030円）

→最低賃金を上回る基本給相当額で3%以上（1,000円→1,030円）の増額が確認できますので、支給対象となり得ます。

New

Q-3 一部の労働者のみ昇給予定ですが、注意点はありますか。

A-3 一部の労働者に限定する場合、合理的な区分による必要があります。合理的な区分とは以下のようなものがあります。

- ・雇用区分（正社員、パート、アルバイト等）に応じて賃金規定等が存在する場合であって、当該一部の雇用区分に適用される賃金規定等のみ増額改定する場合
- ・雇用保険の非該当承認施設において独立して賃金規定等が存在する場合であって、当該賃金規定等のみ増額改定する場合
- ・職種ごとに業務レベルによる区分（初級、中級、上級等）が存在する場合であって、当該一部の業務レベルの賃金規定等を増額改定する場合

Q-4 賃金規定等改定の対象者について、たとえば「有期雇用労働者のうち、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-4 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、本設問のように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。

Q-5 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」有期雇用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-5 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賃金規定等を増額した場合も、支給を受けることが可能です。

ただし、各都道府県の新最低賃金の公示日以降、発効日の前日までに賃金規定等の増額改定を行う必要があります。

Q-6 全ての有期雇用労働者等を対象に、3%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雇用労働者等の賃金が3%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-6 本コースの支給を受けるためには、賃金規定等を3%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雇用労働者等の賃金が3%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-7 賃金規定等を3%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-7 基本給を3%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-8 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3%以上増額改定しなければならないのでしょうか。

A-8 本コースの支給を受けるためには、有期雇用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-9 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-9 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、支給申請期間終了までの間に勤務をした日が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むこととして取扱います。

Q-10 当事業所における有期雇用労働者の賃金規定には、時給1,410円の等級があります。これを3%増額すると1,452.3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1,452円としました。この場合、3%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-10 3%「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、【1,452円 / 1,410円 × 100 = 102.98%】となり、増額した昇給率は2.98%となるため、支給要件を満たしたこととなりません。

Q-11 令和4年12月2日以降、賃金規定等改定コースでどのような変更があったのでしょうか。

A-11 変更点は大きく以下の3点です。

①支給要件である賃金規定等の増額改定率を2%以上から3%以上へ引き上げ。

②助成額を以下のとおり拡充。

【改正前】

賃金 引上率	対象 人数	2%以上 3%未満	3%以上 5%未満	5%以上
中小 企業	1~5人	32,000円	46,250円	55,750円
	6人以上	28,500円	42,750円	52,250円
大企業	1~5人	21,000円		
	6人以上	19,000円		



【改正後】

賃金 引上率	3%以上 5%未満	5%以上
中小 企業	50,000円	65,000円
大企業	33,000円	43,000円

③生産性要件を達成した場合の加算措置を廃止、及び申請回数上限（1事業所あたり1年度の申請回数1回まで）の撤廃。

【遡及適用・経過措置など】

※令和4年9月1日以降の増額改定に対して、遡及して新要件を適用します。

※今般の変更に対しての経過措置として、令和5年3月31日までに賃金規定等の増額改定を行った場合、令和4年4月1日付けで公表している支給要件に基づく申請も受け付けます。(例：2%以上3%未満の改定、生産性加算)

※令和4年9月1日から令和4年12月2日までの間に基本給の賃金規定等を3%以上増額改定していた場合、特例的に支給申請までにキャリアアップ計画を届け出ていれば差し支えないこととします。

Q-12 令和4年9月1日以降、職種ごとに賃金規定の改定を行いました。例えば、現場職は3%、事務職は2%の改定となった場合、現場職は新要件、事務職のみ旧要件で申請することは可能ですか。

A-12 可能です。雇用形態別や職種別などの区分ごとに要件を確認します。

これに対して、同じ区分であるにもかかわらず、2%以上3%未満の改定と3%以上の改定が混在する場合は、一律2%以上の改定として申請を受け付けます。

<例：現場職3%、事務職2%の改定>

	現場職	改定率	事務職	改定率
1級	1,010円 (980円)	3.06%	990円 (970円)	2.06%
2級	1,030円 (1,000円)	3.00%	1,010円 (990円)	2.02%
3級	1,055円 (1,020円)	3.43%	1,035円 (1,010円)	2.47%

申請日と同一年度に、既に旧要件で申請を行っていた場合は、現場職分のみを新要件で受付。
旧要件で申請を行っていない場合は、併せて事務職分も旧要件で受付。

※ () の金額は改定前の金額。

<例：一つの区分の賃金規定等で2%以上3%未満の改定と3%以上の改定>

	パート職員	改定率
1級	1,010円 (980円)	3.06%
2級	1,030円 (1,000円)	3.00%
3級	1,050円 (1,020円)	2.94%

申請日と同一年度に、旧要件で申請を行っていなかった場合は、一律2%以上の改定として、旧要件で受付。

Q-13 旧要件（2%以上）で2回、全ての賃金規定等の改定を行った場合、申請の際には申請回数上限が適用されますか。

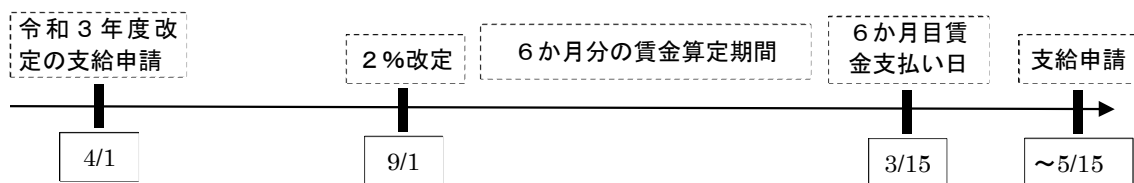
A-13 旧要件（経過措置）に基づいて申請可能な回数は、同一年度あたり1回までとなります（以下ケース1、2ご参照）。

これに対して、令和4年9月1日以降に3%以上の改定を行う場合は、その改定分の申請は、原則として新要件の申請となります※ので、申請上限回数に該当することはありません（以下ケース3ご参照）。

（※旧要件としての申請が無く、生産性加算を受けることを希望して申請を行う場合は、新要件と比較して助成額の大きい、旧要件の申請として受け付けます。）

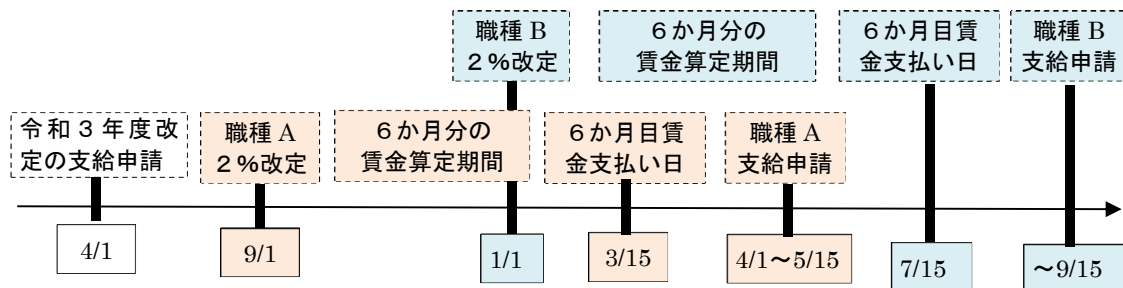
（ケース1）R4.4.1に支給申請後、R4.9.1に増額改定。

→旧要件で一度申請しているため、年度内（～3/31）の申請はできませんが、翌年度（令和5年度）の申請（4/1～5/15）は可能です。



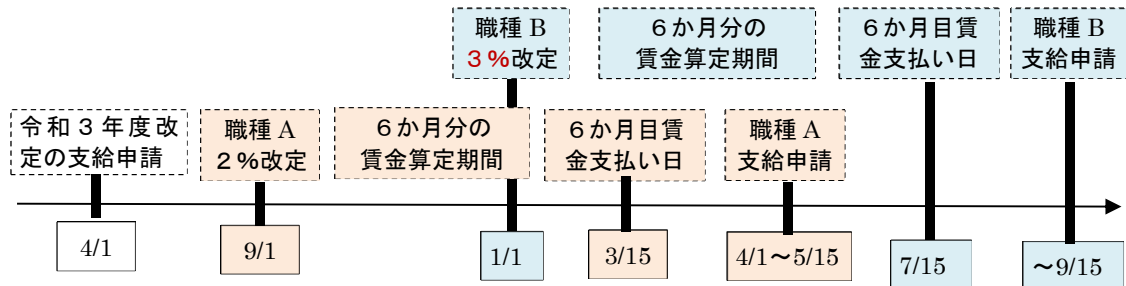
（ケース2）R4.4.1に支給申請後、R4.9.1に職種Aの賃金規定を2%の増額改定、R5.1.1に職種Bの賃金規定を2%の増額改定。

→職種Aの申請を行う場合、同一年度内に職種Bの申請はできません。



（ケース3）R4.4.1に支給申請後、R4.9.1に職種Aの賃金規定を2%（3%）の増額改定、R5.1.1に職種Bの賃金規定を3%（2%）の増額改定。

→いずれかを新要件（3%以上改定）で申請する場合は、いずれも申請可能です。



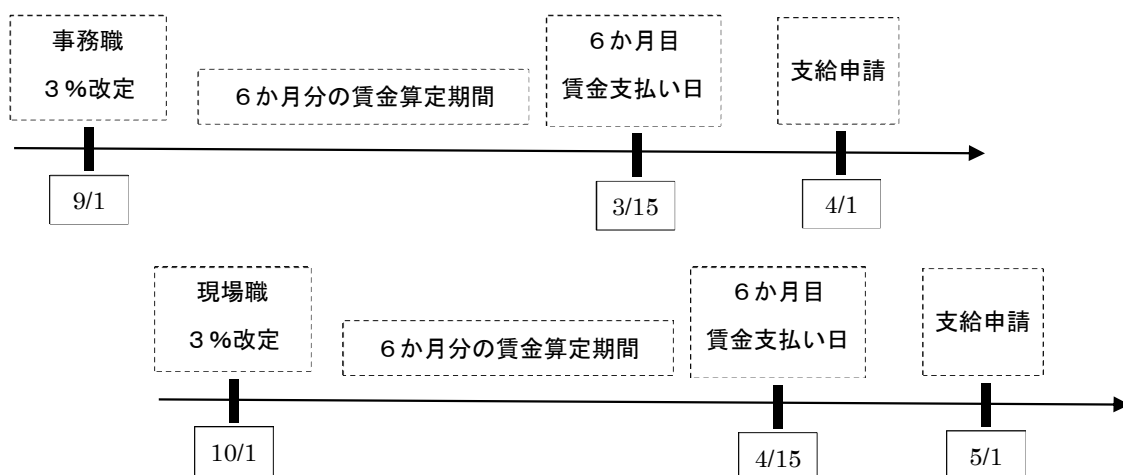
Q-14 同一年度内に複数回の改定を行い、支給申請を検討したいと考えていますが、気をつけるべきことはありますか。

A-14 増額改定の対象となる賃金規定等は、「改定前3か月、改定後は支給申請日まで」運用している必要があります。

そのため、有期雇用労働者等に適用している賃金規定等を全て増額改定する場合は、支給申請までの間の運用が必要となります。

ただし、例えば、職種別でまず事務職に係る基本給のみを3%以上改定し、翌月に現場職に係る基本給のみを3%以上改定した場合は、どちらの区分もそれぞれ6か月分の賃金支払い後に申請を行うことができます。（一部の賃金規定等の改定の場合は、雇用形態、職種別の区分ごとに継続運用を確認します。）

<例：9/1に事務職の基本給、10/1に現場職の基本給を改定した場合>



Q-15 1冊の賃金規定に、職種別（事務職・現場職）の基本給を定めています。この場合も、雇用形態、職種別等の区分ごとに改定前後の継続運用を確認するのでしょうか。

（分冊でなければ、片方の雇用区分で改定があった場合、いずれの雇用区分も継続運用されていないと見なすのでしょうか。）

A-15 1冊の賃金規定等に複数の区分に跨がる有期雇用労働者等の基本給が規定されている場合であっても、職種ごとに分冊の賃金規定等となっている場合と同様に、雇用区分ごとの改定内容から継続運用を確認します。

そのため、申請を予定する雇用区分では改定が無かった場合は、対象労働者に対して継続して賃金規定等を運用しているの見なします。

③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、雇用する有期雇用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。また、賃金規定等共通化を実施した時点で、正規雇用労働者は1人在籍するも、その正規雇用労働者が産休・育休等により一度も共通化後の賃金の支払いがない場合も支給対象外となります。

Q-2 賃金規定等の共通化に当たって、正規雇用労働者が月給である場合、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、有期雇用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、有期雇用労働者等の時給が、以下の方法で計算した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×月の平均所定労働日数（※））

（※）週の所定労働日数×52週÷12か月

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 （令和4年度以前の取組について）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雇用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雇用労働者等の時給が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。

New

（令和5年度以降の取組について）

原則は上述と同様ですが、例えば号俸が完全に一致していなくとも、有期雇用労働者等の号俸が共通化した正規雇用労働者の号俸以上であれば、共通化及びその適用がなされていると見做します。

<例：3等級と4等級を共通化した場合>

区分	正規雇用労働者	有期雇用労働者等
6等級	月給35万円	
5等級	月給32万円	
4等級	月給28万円	時給1,800円
3等級	月給25万円	時給1,500円
2等級		時給1,300円
1等級		時給1,000円

令和4年度以前の要件では、正規雇用労働者と有期雇用労働者等で共通する区分（以下「共通する区分といいます。」）のうち1区分以上、その区分に正規雇用労働者と有期雇用労働者等が格付けられている必要がありました。

令和5年度の改正では、正規雇用労働者が3等級、有期雇用労働者等が4等級等、共通する区分の中で有期雇用労働者等が正規雇用労働者より上位の区分に格付けられている場合も、助成対象となるよう拡充を行ったものです。

正規雇用労働者の格付け等級	有期雇用労働者等の格付け等級		令和4年度要件	令和5年度要件
4等級	4等級	→	○	○
4等級	3等級	→	×	×
3等級	4等級	→	×	○
3等級	3等級	→	○	○

また、今回の改正で対象となる上記の例の場合、有期雇用労働者等の格付けられている「4等級」にて、正規雇用労働者の月給を時給換算し、有期雇用労働者等の時給がそれ以上となっていることを確認します。

<換算・比較方法>

月給28万円 ÷ (正規雇用労働者の1日の所定労働時間 × 月平均労働日数 (週の所定労働時間 × 52 ÷ 12)) ≤ 時給1,800円 の場合、助成対象となり得ます。

なお、本改正の適用は令和5年度以降の取組からとなりますので、令和4年度以前の取組については、拡充前の要件が適用されます。取組日によって要件が変わることとなりますので、申請に際してはご注意ください。

④賞与・退職金制度導入コースについて

Q-1 退職金制度について、中小企業退職金共済制度のような社外積立型の退職金制度を導入した場合、支給対象となるのでしょうか。

A-1 退職金制度は、社外積立型の退職金制度を導入する場合でも、支給対象となり得ます。

Q-2 一部の労働者に対象を限定するような賞与・退職金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賞与・退職金制度を就業規則等に規定もしくは運用（社外積立型の退職金制度に一部の労働者のみが加入対象となるような条件がある場合を含む）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、退職金制度の加入要件に「勤続1年以上経過した者」といった一定の勤続年数（著しく長いものを除く）を設けることは、退職金の功労報償的性格に照らして合理的な理由と認められ、支給対象となり得ます。

Q-3 就業規則等を改定し、新たに賞与・退職金制度を設け、有期雇用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、雇用する有期雇用労働者等に関して賞与・退職金制度を導入することによる有期雇用労働者等の処遇改善を通じたキャリアアップを目的としており、正規雇用労働者が1人も存在しない場合であっても、本コースの支給を受けることができます。

New

Q-4 対象労働者に該当するすべての者に50,000円以上の賞与支給、あるいは18,000円以上の退職金積立を行わなければ、支給対象とならないのでしょうか。

A-4 事業所で雇用する有期雇用労働者等のうち、対象労働者要件を満たす者すべてに規定の金額以上の賞与支給あるいは退職金積立を行っていない場合、支給対象とはなりません（※業務評価や勤務実績等の査定の結果、対象労働者にあたる従業員のうち5万円に満たない者が一人でもいた場合は申請できません）。

ただし、例えば賞与の算定期間が7月～12月の6か月間であることに対して、9月1日から採用された者については、必ずしも規定の金額以上が支払われていなかったとしても、規定の金額に在籍期間／算定期間（本例では6分の4）を

乗じた金額以上の支払いがあり、他の有期雇用労働者等で規定の金額以上の支払いが確認できた場合は、支給対象となり得ます。

Q-5 退職金制度を新たに規定したことが分かる書類として「対象労働者に係る積立金等が確認できる書類」の添付を求められていますが、具体的には何を添付すればよいのでしょうか。

A-5 具体的には以下のような書類が挙げられます。

- ・ 事業主が費用を拠出した積立金による退職金制度の場合
退職金規程、対象者名簿（対象者ごとの積立額が分かる資料）など
- ・ 確定給付企業年金の場合
確定給付企業年金に係る規約及び厚生労働大臣の承認に関する通知、企業年金基金の設立に係る規約及び厚生労働大臣の認可に関する通知、実際に積立が行われていることが分かるものなど
- ・ 確定拠出企業年金の場合
企業型年金に係る規約及び厚生労働大臣の承認に関する通知、実際に積立が行われていることが分かるものなど
- ・ 生命保険の契約に基づいて支給を受ける年金又は一時金の場合
退職金規程、対象者名簿、保険証書、実際に掛金が納付されていることが分かるものなど
- ・ 中小企業退職金共済の場合
退職金規程、加入証明書、実際の掛金が納付されていることが分かるものなど

New

Q-6 支給申請期間について、「初回の賞与の支給または退職金の積立後6か月分の賃金を支給した日」とはどのように考えればよいのでしょうか。

A-6 初回の賞与の支給または退職金の積立後に到来する最も早い賃金支払い日を含め、6か月分の賃金を支給した日をいいます。

例) 賃金締め切り日：毎月20日 / 賃金支払い日：翌月10日

- ① 4月1日に賞与制度を規定し、6月30日に初回の賞与を支給した場合
初回の賞与の支給後、最も早く到来する賃金支払い日：7月10日
初回の賞与の支給後、6か月分の賃金を支給した日：12月10日
支給申請期間：12月11日～2月10日

- ② 4月1日に賞与制度を規定し、6月5日に初回の賞与を支給した場合
初回の賞与の支給後、最も早く到来する賃金支払い日：6月10日
初回の賞与の支給後、6か月分の賃金を支給した日：11月10日
支給申請期間：11月11日～1月10日

⑤短時間労働者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。

New

その他、社会保険の適用拡大によって、事業所の規模によって所定労働時間が週 20 時間以上等の条件を満たす短時間労働者を社会保険に加入させる義務が生じた場合についても、同様です。

具体的には、事業所が社会保険に加入させる義務の適用を受ける日以降に、所定労働時間が週 29 時間の者（月額賃金 88,000 円以上等、その他社会保険の加入条件を満たす者）の労働時間を延長したとしても、既に当該労働者を社会保険に加入させる義務が生じているため、支給対象とはなりません。

Q-2 社会保険の任意適用申請を行っていない未適用の事業所ですが、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-2 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、未適用事業所の場合、社会保険の任意適用を行ったうえで、社会保険の適用事業所となり、加入させる取組が必要です。

Q-3 国民健康保険法に基づく国民健康保険組合に加入している事業所の取扱いについて教えてください。

A-3 健康保険組合は、健康保険法に基づくものと国民健康保険法に基づくものがあります。本コースにおける社会保険の被保険者の定義は、「社会保険の被保険者は、健康保険法による健康保険の被保険者又は厚生年金保険法による厚生年金保険の被保険者」であることが規定されていることから、既に国民健康保険法に基づく国民健康保険組合に加入している事業所であっても、労働時間延長に伴い、①新たに健康保険法に基づく被保険者となった場合、②新たに厚生年金保険法による厚生年金保険の被保険者となった場合及び③そのいずれも満たす場合に、支給対象となります。

Q-4 労働時間延長前後の労働時間の比較方法を教えてください。

A-4 延長後の6か月の週所定労働時間と延長前6か月の週当たりの平均実労働時間の差が3時間以上（週所定労働時間を1時間以上3時間未満延長するとともに基本給の増額を図った場合も含みます。以下同じ。）である場合支給対象となり得ます。また、延長前後6か月の週所定労働時間の差が3時間以上あって、延長前後6か月の週当たりの平均実労働時間の差が3時間以上である場合も支給対象となり得ます。

	<u>3時間以上延長されているか</u>		
	延長前	延長後	
①	実	所	支給対象
②	所	所	実労働時間同士で比べても3時間延長されている場合に限る。7002イを満たすとして支給対象となりうる。
③	所	実	①,②のいずれにも当てはまらない場合、7002イを満たさず不支給となる。
④	実	実	

(※) 実：実労働時間、所：所定労働時間

例えば「実 所」であれば、「延長前の実労働時間と延長後の所定労働時間を比較したときに、3時間以上延長されている場合」ということ。

<週平均実労働時間の算出方法>

(通常の計算方法)

- ・ 延長前6か月間の総労働時間 ÷ 暦日 × 7日
- ・ 延長前6か月間の総労働時間 ÷ 26週 (52週 ÷ 2)

(休業等があった場合の計算方法)

- ・ 延長前6か月間の総労働時間 ÷ 暦日 (休業又は欠勤等のあった日を除く。) × 7日

【参考】(p.23 Q-16 より)「密接な関係」について

【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(平成十四年法律第一百五十四号)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 前項に規定する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とは、次の各号に掲げる場合をいう。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ないことが明らかであると認められるときは、この限りでない。
 - 一 子会社以外の他の会社等(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(平成十四年法律第一百五十四号)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、当該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。)の議決権の百分の二十以上を自己の計算において所有している場合
 - 二 子会社以外の他の会社等の議決権の百分の十五以上、百分の二十未満を自己の計算において所有している場合であつて、かつ、次に掲げるいずれかの要件に該当する場合
 - イ 役員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関して影響を与えることができる者が、当該子会社以外の他の会社等の代表取締役、取締役又はこれらに準ずる役職に就任していること。
 - ロ 子会社以外の他の会社等に対して重要な融資を行つていること。
 - ハ 子会社以外の他の会社等に対して重要な技術を提供していること。
 - ニ 子会社以外の他の会社等との間に重要な販売、仕入れその他の営業上又は事業上の取引があること。
 - ホ その他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。）に子会社以外の他の会社等の議決権の百分の二十以上を占めているときであつて、かつ、前号イからホまでに掲げるいずれかの要件に該当する場合

四 複数の独立した企業（会社及び会社に準ずる事業体をいう。以下同じ。）により、契約等に基づいて共同で支配される企業（以下「共同支配企業」という。）に該当する場合

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）

【参考】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

New

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、雇用者の約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）もいる。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。

非正規雇用対策については、「ニッポン一億総活躍プラン」（平成28年6月2日閣議決定）において、非正規雇用労働者の正社員転換に向けて、キャリアアップ助成金の活用促進等により企業の取組を後押しすることが盛り込まれており、「働き方改革実行計画」（平成29年3月28日働き方改革実現会議決定）では、同一労働同一賃金の実現など非正規雇用労働者の待遇改善に向けた企業への支援について、待遇改善のインセンティブ付与として、キャリアアップ助成金を活用し、諸手当制度の正規・非正規共通化に取り組む事業主に対する助成を創設するなど、非正規雇用労働者の正社員化、賃金引上げ、待遇制度の正規・非正規共通化に対する助成を行うこととされている。

また、「働き方改革実行計画」や「同一労働同一賃金に関する法整備について」（平成29年6月16日労働政策審議会建議）等を踏まえ、第196回国会において「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）が成立した。同法による改正後の「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）では、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日に施行された。この改正は、多様な雇用形態・就業形態で働く人々がそれぞれの意欲や能力を十分に発揮し、その働きや貢献に応じた待遇を得ることのできる「公正な待遇の実現」を目指したものである。

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。

これらを踏まえ、当該ガイドラインにおいて、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こととする。

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（1）又は（2）のうちいずれかの措置を実施した場合に、以下のとおり一定の助成を実施する（当該企業において生産性の向上が認められた場合は増額加算）。なお、（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（当該企業において生産性の向上が認められた場合は増額加算）。

（1）正社員化支援

有期雇用労働者を正規雇用労働者又は無期雇用労働者に転換した場合、無期雇用労働者を正規雇用労働者に転換した場合、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 諸手当制度等共通化

有期雇用労働者等に関して、正規雇用労働者と共通の諸手当に関する制度を設け、適用又は有期雇用労働者等に対し、労働安全衛生法上義務づけられている健康診断以外の制度を設け、実施した場合に、一定の助成を実施。

④ 選択的適用拡大導入時処遇改善

労使合意に基づく社会保険の適用拡大の措置の導入に伴い、その雇用する有期雇用労働者等について、働き方の意向を適切に把握し、社会保険の適用と働き方の見直しに反映させるための取組を実施し、当該措置により新たに被保険者とした場合に、一定の助成を実施。

⑤ 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

短時間労働者の週所定労働時間を5時間以上延長し、当該労働者が新たに社会保険適用となった場合に、一定の助成を実施。

また、短時間労働者の週所定労働時間を1時間以上5時間未満延長し、当該労働者が新たに社会保険適用となった場合も、労働者の手取り収入が減少しないように処遇改善と併せて実施することで一定の助成を実施。

(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、以下の(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、労働者災害補償保険法、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、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、雇用保険法、健康保険法、厚生年金保険法等(短時間労働者の場合には、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」が中心となって行う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又は労働者のワーク・ライフ・バランスの実現につなげるべく、その希望や能力に応じて、有期雇用労働者から正規雇用・無期雇用労働者への転換、無期雇用労働者から正規雇用労働者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 有期労働契約が繰り返し更新されて5年を超える前に、有期雇用労働者の希望に応じて、できるだけ早期に無期雇用労働者に転換することが可能となる制度(3年以内に無期労働契約に転換することが可能となる制度)を整備すること。

また、事業主は、有期雇用労働者が無期雇用労働者に転換した後の処遇についても、可能な限り、転換した者の職務の内容、能力・経験、有期雇用労働者としての勤続等を踏まえて、賃金等において適正な処遇となるよう配慮する

こと。

- ③ 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の可能性が与えられるような仕組みを検討し、転換に当たっては、その有する適性や能力を正当に評価し、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。
- ④ 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) 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。
- 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、より良い健康管理を行えるよう、労働安全衛生法上義務付けられている健康診断以外の一定の健康診断の制度を実施すること、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、適用すること及び正規雇用労働者と共通の諸手当に関する制度を設け、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、賃金を引き上げ、所定労働時間を増やすことにより、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。
また、被用者保険の被保険者数が500人以下の企業に属する事業所においては、労使合意に基づき短時間労働者に対する社会保険の適用拡大の措置を講ずること。

(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有意義であること。
- 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。