

キャリアアップ助成金の制度改正（令和5年11月29日）に関するQ&A

【正社員化コースについて】

＜有期雇用労働者の要件緩和について＞

Q 1 有期雇用労働者が対象労働者である場合の通算雇用期間について、助成額が無期雇用労働者の転換と同額となるケースを教えてください。

A 対象労働者との有期雇用契約が通算5年を超えた者を転換した場合、無期雇用労働者から正規雇用労働者へ転換した場合の助成額と同額として取扱います。具体的には以下のとおりです。

＜例＞（H：平成、R：令和）

H31. 4. 1 採用（有期雇用契約開始）

R5. 9. 30 正社員転換の希望聴取、OJT等、転換に向けた教育の開始

R6. 3. 31 転換規定に基づく面接等の実施

R6. 5. 1 正社員転換（R6. 4. 2以降の転換の場合）

この場合、転換日の時点で対象労働者の有期雇用期間は5年を超えていませんので、無期雇用労働者からの転換と同様の助成額と取扱います。

※ これまで、通算契約期間が3年を超える有期雇用労働者の方は、無期雇用労働者に転換した上での正社員化でないと、本コースの活用ができませんでした。この度の改正によって、事業所において比較的長く（3年超）雇用されている有期雇用労働者の方に対しても、本助成を活用した正社員化に取り組みやすくなりました。

Q 2 有期雇用の派遣労働者の場合はどうなりますか。

A 有期雇用の派遣労働者の場合も、同様に有期雇用契約が3年を超えている労働者について、対象労働者に該当するものとなりました。

また、Q 1と同様に、派遣元との雇用契約が通算5年を超えた者を直接雇用した場合は無期雇用契約の派遣労働者を直接雇用した場合の助成額と同額として取扱います。

ただし、派遣法（※）第40条の2及び第40条の3に規定する「派遣先の事業所その他派遣就業の場所における組織単位ごとの業務についての派遣可能期間（いわゆる派遣法の3年ルール）」については、引き続き、当該ルールを遵守している派遣契約からの直接雇用である場合にのみ助成対象となりますので、ご注意ください。

※ 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（昭和六十年法律第八十八号）

<支給申請の2期制について>

Q3 いつの支給申請から2期制の対象となるのでしょうか。

A 令和5年11月29日以降に、正社員化（転換・直接雇用）した者の支給申請から、2期制の支給申請の対象となります（以下、申請期間の例）。

（例）令和5年12月1日転換、賃金支払いが月末締め翌月20日払いの場合（※）

（第1期） 令和5年12月1日～令和6年5月31日（賃金支給日令和6年6月20日）

申請期間 令和6年6月21日～令和6年8月20日

（第2期） 令和6年6月1日～令和6年11月30日（賃金支給日令和6年12月20日）

申請期間 令和6年12月21日～令和7年2月20日

※ 転換後6か月分の賃金支給日の翌日から2か月間が第1期申請期間、その後の6か月分（7～12か月目分）の賃金支給日の翌日から2か月間が第2期申請期間。

※ 勤務が11日未満の月がなかった場合の申請期間の例です。11日未満の月がある場合は、当該月を除いて6か月分を数えるため、該当月分、申請期間が後ろ倒しとなります。

Q4 2期制となったことに伴う留意点がありますか。

A 第2期目の申請においては、第1期と比較して賃金（※）に減額がないこと、第1期同様、通常の正社員に適用される労働条件が全て適用されていることを確認します。転換（直接雇用）した者に限って不合理な取扱いの差が生じることの無いよう、ご注意ください。

※ 基本給及び定額で支給されている諸手当を含む賃金の総額。

実費弁償的なものや毎月の状況により変動することが見込まれる等、実態として労働者の処遇が改善しているか判断できない手当は賃金の総額から除く。

Q5 第1期の支給申請が間に合わなかった場合や申請したものの不支給となった場合に、第2期の支給申請はできますか。

A 天災事変等の回避不能な理由なく期間内に申請できなかった場合、既に規定の申請期間を徒過しているため、当該申請はできず、助成は受けられません。

ただし、以後、第2期の支給申請を、当該期の申請期間内にすることは可能であり、その際に第1期の申請書類一式を添付することで、第1期の申請についても支給要件を満たしていた場合に限り、第2期の申請分のみですが、助成を受けることができます。

そのため、①第1期の申請について、支給要件を満たさない旨労働局から連絡があった場合（※）や、②第2期の申請（第1期は申請期間徒過）に添付した第1期の申請内容が支給要件を満たさない旨労働局から連絡があった場合は、第2期分の助成についても、受けることはできません。

※ 不支給決定通知を受けた場合の他、不受理となった場合や当該連絡を受けて申請者が申請取下げを行った場合を含む。

<新たに通常の正社員への転換等のための規定を設けた場合の加算について>

Q 6 いつの支給申請から新たに通常の正社員への転換等のための規定を設けた場合の加算が受けられる対象となるのでしょうか。

A 令和5年11月29日以降に対象労働者を転換等する場合であって、当該対象労働者を転換等するための規定が存在しなかった事業主が、新たに規定を整備して転換等を行った場合(※)から、当該加算の申請の対象となります。

※ 転換等のための規定整備日と転換等を講じた日が、同一のキャリアアップ計画期間内であることが必要です。

※ また、加算申請の対象労働者が、整備後の規定に基づく転換等の措置の1人目であることが要件となります。

(例) キャリアアップ計画期間：R5.10.1～R10.9.30

規定整備日(導入日)：R5.10.1

～

転換(直接雇用)日：R5.12.1

(上記規定の整備後、加算措置の対象となる1人目の転換等が講じられた場合。)

なお、規定整備日は、原則として規定を施行した日(周知日)となりますが、客観的に整備した日が分かるよう、就業規則に規定する際には、施行後速やかに監督署に届け出ること(常時雇用する労働者が10人未満の場合で届出を行わない場合は、周知日がわかる書類)が必要です。

Q 7 事業所に既に無期→正規の転換規定が存在するものの、有期→正規の転換規定は設けていませんでした。

この度、有期→正規の転換規定を整備し、有期雇用労働者の転換の措置を講じた場合は、加算の対象となりますか。

A 上記の場合は加算の対象となります。

なお、転換規定が一切存在せず、始めに無期→正規の転換規定を設けて無期雇用労働者を対象とした転換の措置を講じ、次に有期→正規の転換規定を設けて有期雇用労働者を対象とした転換の措置を講じた場合等については、いずれか1回は加算申請の対象となりますが、両方の申請で加算を受けることはできません(1事業所あたり通算1回の加算)。

※ 「有期雇用労働者等」を対象とした転換規定で、「等」の定義が無い場合は、雇用される非正規雇用労働者(有期・無期間わず)に適用される規定と判断します。

※ 上記の例で、既に有期→正規の転換規定があったにも関わらず、新たに規定したとして虚偽の申請を行った場合は、原則、不正受給に該当しますので、過去の規定状況を十分ご確認の上、お取り組み、申請をお願いします。

Q 8 雇用する非正規雇用労働者を対象とした転換規定は既に存在するものの、派遣労働者の直接雇用のための規定は設けていませんでした。

この度、直接雇用のための規定を整備し、派遣労働者の直接雇用の措置を講じた場合は、加算の対象となりますか。

A 上記の場合は加算の対象となります（対象労働者の直接雇用のための（キャリアアップ助成金支給要領 1002 口（イ）を満たす）規定を新たに設けているため）。

ただし、派遣労働者の直接雇用の規定を設け、初めて直接雇用した場合の加算についても、転換規定を新たに設け、初めて転換した場合の加算と併せて、1事業所あたり、いずれか1回の加算となります。

Q 9 雇用する非正規雇用労働者を対象とした転換規定として、有期・無期の別は無く、非正規→正規としての転換規定を設けていました。

この度、「有期→正規」「無期→正規」として分けて規定を整備し、対象労働者に転換の措置を講じた場合は、加算の対象となりますか。

A 元より労働者の転換が可能であり、加算措置の趣旨（非正規雇用労働者の処遇改善）に該当しませんので、加算の対象とはなりません。

Q10 従来、本社一括で適用事業所番号を保有し、本社より当該コースの支給申請をしていました。

この度、各支店で個別に適用事業所番号を取得し、正規雇用労働者への転換等制度を新たに規定して申請した場合、加算の対象になりますか。

A 従来から、各支店において、本社一括届出の就業規則が適用されており、適用事業所となる際に、別途、転換等制度の規定のある就業規則を作成したとしても、加算を受けることはできず、加算のない支給申請として取扱います。（Q9同様、元より労働者の転換等は可能であり、加算措置の趣旨に該当しないため。）

また、従来から本社一括届出の就業規則に規定されている転換規定が適用されていたにも関わらず、適用事業所となる際に、転換規定のない就業規則を作成し、その後新たに転換規定を設けた場合は、加算措置のみならず、転換等の措置を講じたことに係る助成についても、受けることはできません。

（助成趣旨である「非正規雇用労働者の処遇改善」に反する措置が講じられているため）

＜新たに多様な正社員への転換等規定を設けた場合の加算について＞

Q11 いつの支給申請から新たに多様な正社員への転換等のための規定を設けた場合の加算（改正後の額）が受けられる対象となるのでしょうか。

A 原則として、Q6と同様の取扱いとなります。

Q12 事業所に既に非正規→短時間正社員の転換規定が存在するものの、非正規→勤務地限定正社員の転換規定は設けていませんでした。

この度、非正規→勤務地限定正社員の転換規定を整備し、当該雇用区分への転換の措置を講じた場合は、加算の対象となりますか。

A 非正規→短時間正社員の転換規定を整備後、短時間正社員への転換者がおり、当該者の支給申請に対して、助成額の加算を受けている場合は、その他の多様な正社員制度を新たに規定しても加算を受けることはできません。
（1事業所あたり勤務地限定、職務限定または短時間正社員制度を設け、転換等の措置を講じた場合、いずれか1回の加算）

Q13 今回の加算額の拡充を機に、多様な正社員制度の新設を検討しています。雇用区分を設ける上で、留意すべき要件について教えてください。

A 多様な正社員には、以下の雇用区分が該当します。

「勤務地限定正社員」

転勤範囲が限定されていたり、転居を伴う転勤がない正社員のことです。

「職務限定正社員」

高度な専門性を必要とする業務や資格が必要な職務に従事し、専門的に当該職務に従事する正社員のことです。

「短時間正社員」

フルタイム正社員と比較して、週の所定労働時間が短い正社員のことです。

留意点としては、いずれの雇用区分であっても、多様な正社員では無い、通常の正社員と異なる賃金の算定方法等や待遇は原則として認められません。

（認められる例）

- ・物価水準に応じた地域手当の支給や賃金係数の設定（現に転勤が生じていないにもかかわらず、将来的に転勤が見込まれることを以て支給する手当や賃金係数は不可です。）
- ・職務に応じて、合理的な支給基準、算出方法で設定された職務手当

（認められない例）

- ・給与の算出、支給形態が異なる（通常の正社員は月給制、多様な正社員は時給制）
- ・基本給、賞与、退職金等、賃金の算定方法が異なる
- ・その他待遇（休日、昇給、昇格等）に不合理な差が存在する

【賃金規定等改定コースについて】

Q14 キャリアアップ計画の特例について、どのようなものでしょうか。

- A ① 社会保険適用時処遇改善コースを活用する事業主が、令和5年10月1日から令和6年1月31日までの間に、労働者を社会保険に適用させる措置を講じる場合であって、
- ② その事業主が、同期間（R5.10.1～R6.1.31）に賃金規定等改定コースの措置（賃金規定等の増額改定）を講じる場合には、
- ③ 社会保険適用時処遇改善コースにおける計画届の作成届出日の緩和取扱いと同様に、賃金規定等改定コースについても、例え措置を講じた日より後であったとしても、令和6年1月31日までに計画届（又は変更届）を届け出ることによって、支給資格を満たすものと取扱います。

趣旨としては、社会保険適用時処遇改善コース（労働時間延長メニュー）における5%賃上げを講じる際、他の従業員との待遇の均衡を図るため、従業員一斉に賃上げを講じる場合、他の従業員（非正規雇用労働者）へ講じた賃上げについても、助成金を活用いただけるよう要件緩和を図るものです。

（併給調整）

賃金規定等改定コースと社会保険適用時処遇改善コースは同一の期間における同一の対象労働者については、併給できません。

10人の対象労働者がおり、規定改定によって全員の基本給を5%増額させている場合であって、うち1人については、増額の時期に社会保険を適用し、併せて週所定労働時間を3時間延長した場合、賃金規定等改定コースで9人、社会保険適用時処遇改善コース（労働時間延長メニュー）で1人の支給申請を行うことが可能です。

（補足・最低賃金改定に関して）

ただし、令和5年10月の地域別最低賃金改定に伴い、最低賃金を下回ることとなる者が対象労働者に含まれる場合、以下（※）を満たす場合を除き、助成対象の人数に含めることはできません（施行後は法定対応となるため）。

※ 当該対象者の増額改定については、各都道府県の新最低賃金の発効日の前日までに講じられた場合に限り対象となります。

なお、全ての有期雇用労働者等ではなく、「最低賃金改定に伴い、最低賃金を下回ることとなる者」のみの基本給を増額改定する場合は、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講じられた場合に限り対象となります。

【社会保険適用時処遇改善コースについて】

Q15 「健康保険法による健康保険の被保険者」以外の取扱いについて、教えてください。

A 手当等支給メニュー及び併用メニューの支給要件に、「労働者負担分の社会保険料額以上の額を一時的に支給する手当等として支給する」という要件があるところです。

これに関して、健康保険法による健康保険以外の医療保険制度に加入する対象者について、上述の「労働者負担分の社会保険料額」に、対象労働者が加入している医療保険制度の本人負担分の保険料額を含めるというものです(※)。

※ 取扱いとしては、「健康保険法による健康保険の被保険者」の場合と比較して、事業主が講じる負担や労働者本人の負担との公平性の観点で同様の取扱いとするものであり、要件の解釈として明記する改訂になります。

Q16 私傷病によって1か月間休職する対象労働者について、休職中も社会保険料が発生するため、社会保険適用促進手当を継続して支給するつもりですが、この場合は申請期間等に影響はありますか。

A 通常、出勤日数が11日を下回る月については、支給対象期間から除くこととして取り扱いますが、私傷病等によって、1か月の出勤日数が11日を下回る対象労働者に対して、社会保険適用促進手当等を支給することによって、引き続き手取り収入の低下を抑える措置を講じた場合には、当該月も支給対象期間に含めるものとします。

Q17 基本給で賃上げの措置を講じた場合、Q16の取扱いについて、どのように考えればよいでしょうか。

A 基本給で賃上げの措置を講じた場合、通常、休職期間中は休業手当等の支払いが無い限り、賃上げ分の適用はありませんので、当該休職月は「手取り収入の低下を抑える措置を講じた支給対象期間」には含めないところです。

ただし、その場合でも、以下①～③を満たす措置を講じた場合、手取り収入の低下を抑える暫時的な措置を講じたものとみなし、支給を行った月も支給対象期間に含めるものとします。

- ①対象労働者の当該月における労働者負担の社会保険料相当額(または当該月に適用されている標準報酬月額額の15%以上分)を、
- ②「社会保険適用促進手当」(または、標準報酬月額が10.4万円を超える場合は、当該名目以外の名称の手当)として、
- ③当該休業月分の賃金、または当該月を含めた支給対象期間6か月内の賃金として支給した場合