

23 キャリアアップ助成金

有期契約労働者、短時間労働者、派遣労働者といったいわゆる非正規雇用の労働者（正社員待遇を受けていない無期雇用労働者を含む。以下「有期契約労働者等」という）の企業内でのキャリアアップ等を促進するため、これらの取組を実施した事業主に対して助成をするものです。

本助成金は次の6つのコースに分けられます。

- I 有期契約労働者等の正規雇用等への転換等を助成する「正規雇用等転換コース」
- II 有期契約労働者等に対する職業訓練を助成する「人材育成コース」
- III 有期契約労働者等の賃金テーブルの改善を助成する「処遇改善コース」
- IV 有期契約労働者等に対する健康診断制度の導入を助成する「健康管理コース」
- V 労働者の短時間正社員への転換や新規雇入れを助成する「短時間正社員コース」
- VI 短時間労働者の週所定労働時間を社会保険加入ができるよう延長することを助成する「短時間労働者の週所定労働時間延長コース」

I 正規雇用等転換コース

有期契約労働者等の正規雇用等への転換、または派遣労働者の直接雇用化を行った事業主に対して助成するものであり、有期契約労働者等のより安定度の高い雇用形態への転換を通じたキャリアアップを目的としています。

対象となる措置

本助成金（コース）は、下記の「対象となる事業主」に該当する事業主（以下「申請事業主」という）が、ガイドライン（※1）に沿って、1の対象労働者に対して2と3の措置を実施した場合に受給することができます。

※1 ガイドラインとは「有期契約労働者等のキャリアアップに関するガイドライン～キャリアアップの促進のための助成措置の円滑な活用に向けて～」を指します。

http://www.mhlw.go.jp/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/part_haken/jigyounushi/dl/gaidelines.pdf

1 対象労働者

本助成金（コース）における「対象労働者」は、申請事業主が雇用する次の（1）、（2）または（4）に該当する労働者、あるいは申請事業主がその事業所で受け入れている（3）の派遣労働者です。なお、短時間労働者または申請事業主が派遣元事業主である場合の派遣労働者は、その雇用契約期間に応じて（1）または（2）として取り扱われます。

（1）有期契約労働者

有期契約労働者として申請事業主に雇用されていた通算雇用期間が6か月以上（※2）である労働者

※2 本人が無期雇用に転換される場合、当該通算雇用期間はさらに6か月以上3年未満である必要があります。

（2）無期雇用労働者

無期雇用労働者（※3）として申請事業主に雇用されていた通算雇用期間が6か月以上である労働者

※3 期間の定めのない労働契約を締結する労働者であって、正社員待遇（就業規則等に規定する賃金の算定方法及び支給形態、賞与、退職金、定期的な昇給または昇格等の労働条件が適用されることなど長期雇用を前提とした待遇）を受けていない労働者

（3）派遣労働者

申請事業主の派遣期間が6か月以上の派遣場所で就業している派遣労働者（※4）

※4 正社員待遇を受けていない者に限ります。

（4）支給対象事業主が実施した有期実習型訓練を受講し、修了（※5）した有期契約労働者等（ただし、無期雇用に転換する場合は、通算雇用期間が3年未満の者に限る）

※5 総訓練時間数のうち、OFF-JT 及び OJT の受講時間数が、支給対象と認められた訓練時間数のそれぞれ8割以上あること

2 キャリアアップ管理者の配置・キャリアアップ計画の認定

ガイドラインに沿って、事業所ごとに「キャリアアップ管理者」を配置するとともに、「キャリアアップ計画」を作成して、それについて管轄の労働局長の認定を受けたこと

3 正規雇用等への転換等の実施

2のキャリアアップ計画に基づき、対象労働者に対する次の（1）～（5）のすべてを満たす措置を実施したこと

（1）対象労働者の種類ごとに次の①～③のいずれかの措置を、制度として労働協約または就業規則に定めたこと（※6、※7）

※6 ①または②の制度については、試験（面接試験や筆記試験等）などによって実施するものであること

※7 当該制度の適用に当たり、面接試験や筆記試験等適切な手続き、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・基準等をいいます。）及び実施時期を労働協約または就業規則（労働協約または就業規則とは別に定められている場合は、当該別の定めを含む。以下同じ）に明示すること

① 有期契約労働者を正規雇用または無期雇用に転換すること

② 無期雇用労働者を正規雇用に転換すること

③ 派遣労働者を正規雇用または無期雇用として直接雇用すること

（2）（1）①～③の制度の適用後6か月を経過したこと

（3）適用者に対して6か月分の賃金を支払ったこと

（4）支給申請日において（1）①～③の制度を継続していること

（5）（1）の制度のうち、無期雇用に転換または直接雇用した場合は、適用者の基本給が、制度の適用となる前と比べて5%以上昇給していること

対象となる事業主

本助成金（コース）を受給する事業主は、次の要件のすべてを満たすことが必要です。

1 「各雇用関係助成金に共通の要件等」（本パンフレット7～8ページ）のAの要件に該当するとともに、Bの要件に該当していないこと

そのうち特に次の点に留意してください。

（1）上記「対象となる措置」に示す措置を受ける対象労働者（以下「支給対象者」という）の出勤状況および賃金の支払い状況等を明らかにする書類（労働者名簿、賃金台帳、出勤簿等）、およびその措置の状況を明らかにする書類等を整備・保管し、労働局等から提出を求められた場合にそれに応じること

注意

1 転換日または雇入れ日の前日から起算して過去6か月から1年を経過した日までの間において、事業所で雇用する雇用保険被保険者を事業主都合（退職勧奨を含む）により解雇等している場合、支給対象となりません。

2 転換日または雇入れ日の前日から起算して6か月前の日から1年を経過した日までの間において、事業所で雇用する雇用保険被保険者を、特定受給資格者となる離職理由（※8）により、

当該転換または雇入れを行った日における雇用保険被保険者の6%を超えて、かつ4人以上離職させていた場合

※8 雇用保険の離職票上の離職区分コードの1A（解雇等）または3A（勸奨退職のほか、事業縮小や賃金大幅低下等による正当理由自己都合離職等）に該当する離職理由をいいます。

支給額

1 本助成金（コース）は、次表の額（※9）が支給されます。

適用内容	支給対象者1人あたり支給額	支給対象者が母子家庭の母等・父子家庭の父の場合
有期労働から正規雇用への転換等	40万円（30万円）	10万円加算
有期労働から無期雇用への転換等	20万円（15万円）	5万円加算
無期労働から正規雇用への転換等	20万円（15万円）	5万円加算

注（ ）内は中小企業以外の額（中小企業事業主の範囲については「各雇用関係助成金に共通の要件等」のCを参照）

※9 平成26年3月1日から平成28年3月31日までの間に転換等した場合は、次表の額が支給されます。

適用内容	支給対象者1人あたり支給額	支給対象者が母子家庭の母等・父子家庭の父の場合	派遣労働者を直接雇用した場合
有期労働から正規雇用への転換等	50万円（40万円）	10万円加算	10万円加算
有期労働から無期雇用への転換等	20万円（15万円）	5万円加算	
無期労働から正規雇用への転換等	30万円（25万円）	5万円加算	10万円加算

2 対象労働者の合計人数は、1年度1事業所あたり10人までを上限とします。

ただし、平成26年3月1日から平成28年3月31日までの間は、1年度1事業所あたり15人まで（無期雇用への転換等は10人まで）を上限とします。

受給手続

本助成金（コース）を受給しようとする申請事業主は、次の1～2の順に手続きをしてください。

1 キャリアアップ計画の提出

ガイドラインに沿ってキャリアアップ計画（※10）を作成し、転換制度を適用する前に、必要な書類を添えて（※11）、管轄の労働局（※12）に提出して、管轄の労働局長の認定を受けてください。

※10 本計画は、3年～5年程度の計画であり、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（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）を記載します。

※11 申請書等の用紙やこれに添付すべき書類については、労働局へお問い合わせください。

※12 申請書等の提出は、ハローワークを経由して行うことができます場合があります。

2 支給申請

基準日（正規雇用または無期雇用への転換（派遣労働者においては、直接雇用）後、6か月分の賃金を支払った日）の翌日から起算して2か月以内に、「支給申請書」に必要な書類を添えて（※11）、管轄の労働局（※12）へ支給申請してください。

利用にあたっての注意点

本助成金（コース）の受給にあたっては、「各雇用関係助成金に共通の要件等」のD～Fにご留意ください。

本助成金（コース）の要件や手続き等の詳細については、最寄りの労働局またはハローワークへお問い合わせください。