

令和3年度 中予支部研修会キャリアアップ助成金（正社員化コース）

1. キャリアアップ助成金の趣旨

○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。

2. キャリアアップ計画について

○キャリアアップ計画

キャリアアップに向けた取組を計画的に進めるための、今後の大まかな取り組みイメージを記載するもの。

○計画終了・変更について

計画期間が終了しても、次の措置を講じるタイミングで事前に新たな計画を提出すれば良い（期間終了より早めに次の計画を提出されることが多い。期間終了 1 ヶ月前程度を目安に、提出された計画期間が認定済みの期間と重複していなければ受理。

○計画に変更がある場合は速やかに提出。特に以下の項目は支給の有無に関わる

- ・キャリアアップ管理者
- ・キャリアアップ計画期間の延長
- ・コースの追加
- ・適用事業所・労働保険番号

※労働者代表や担当者のみの変更は急を要しない。支給申請書を出すタイミングに同時提出で可

3. 正社員化コースについて

○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た制度に基づき有期雇用労働者等を正規雇用労働者等に転換または直接雇用した場合行う助成。

○対象労働者 1 人につき多額の助成が行われるため、利用を考える事業所が多い。

○支給要件が厳しく、制度の理解不足が原因で不支給となるケースが多い。

4. 不支給事案について

○令和2年度から令和3年度の決定で不支給となった事案

①賃金増額率5%の未達成

一番多い不支給理由

- ・支給時期・対象が明記されていないため賞与を算入出来ない
- ・固定的な手当で無い
- ・就業規則の不備
- ・転換前後で基本給を下けている

※賞与は令和3年度の転換から賃金上昇計算に含めない

基本給+手当（算入出来るもの）で3%を達成していることが要件。

②計画期間外の転換、転換規定に沿わない転換

- ・キャリアアップ計画を更新しておらず、期間外の転換
- ・就業規則の転換規定にある時期以外での転換

正社員転換（就業規則やキャリアアップ計画）について事業主が把握していないケースがある。

③就業規則の不備

- ・賞与の支給月・対象者の規定漏れ
- ・正社員待遇（区分、職種、支給形態）の規定漏れ

本コースを申請するにあたって趣旨や要件等について十分に理解を得ないまま転換を行っている。

- ・転換規定の3要件の規定漏れ

転換規定には、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・基準等をいう）および転換または採用時期が明示されているものを必ず規定する必要があります。

④必要書類の未提出

事業所及び特定の社労士からの申請において追加書類を長期間待つことが多い。受け付けた安定所から催促を行い、助成金センターから最終的な督促を行う。一定期間提出が無い場合は不支給となる。

5. 申請の際のポイント（まとめ）

- ・正社員規定、転換規定、手当等を就業規則に明記しているか
- ・5%（3%）の増額計算に算入出来ない手当を含めていないか
- ・計画通り（時期、対象者）の転換であるか
- ・転換前の就労期間が適当（有期雇用労働者であれば6ヶ月以上3年未満）であるか
- ・解雇を転換前後6ヶ月に行っていないか
- ・転換後、就業規則通りの正社員待遇が図られているか
- ・転換前後の賃金が適正に支払われているか

6. 令和3年度変更点

①転換後の賃金増額要件が5%→3%へ変更

②賃金計算に賞与は含まれない

令和2年度と比べて上昇率は下がったが、賞与を転換前後の賃金計算に含まないこととなったため、「基本給を上げずに賞与のみで要件をクリアする」ことが出来なくなった。

③「若者雇用促進法に基づく認定事業主が35歳未満の者を転換等した場合」の加算措置の廃止

④「短時間正社員制度を新たに規定し、有期雇用労働者等を当該雇用区分に転換または直接雇用した場合」を追加

⑤新型コロナウイルス感染症の影響による離職者（令和2年1月24日以降に離職した者）で就労経験の無い職業に就くことを希望する者が紹介予定派遣の後、派遣先の事業所に正社員として直接雇用された場合、直接雇用前に当該事業所に従事していた期間について、本来6ヶ月以上を要するところを2ヶ月以上～6ヶ月未満であっても支給対象とする。

※令和3年2月5日～令和4年3月31日までに直接雇用された場合が対象

○就労経験の有無

→職業分類表の小分類により判断

○新型コロナウイルス感染症の影響による離職とは

→自己都合による離職でも対象（事業を営んでいる者の廃業、役員等についている者の退任も含む）

例）感染により同居の家族の看護が必要になったため等

⑥障害者正社員化コースの新設

障害者を対象に……

- ・有期雇用労働者を正規雇用労働者（多様な正社員を含む）または無期雇用労働者に転換
- ・無期雇用労働者を正規雇用労働者に転換

助成対象や要件等は基本的に旧障害者雇用安定助成金と同じだが、キャリアアップ助成金に移管するにあたり以下の点で変更

○計画期間及び計画提出日

- ・障安金（1年）→キャリアアップ計画（3年以上5年以下）
- ・取組実施の1ヶ月前まで→取組実施の前日まで

○賃金増額要件・生産性要件・有期雇用労働者雇用期間3年の制限・転換制度の整備の要件
障害者を対象にした助成金として相応しく無い要件については採用されていない。

その他用語等をキャリアアップ助成金の記述に合わせるように変更。

7.助成金センターからのお願い

- ・押印・署名については不要（訂正は訂正印か差し替え）
- ・追加書類の依頼があった場合、可能な限り早期の提出か連絡を
- ・やむを得ない場合を除いて申請の際は必要書類を揃える

令和3年2月5日

（令和3年2月5日～令和4年3月31日まで）
キャリアアップ助成金（正社員化コース）の制度拡充に関するQ&A

Q1 「令和2年1月24日以降に新型コロナウイルス感染症の影響により離職し、就労経験のない職業に就くことを希望する者」とは、どのように判断するのでしょうか。

A 離職日及び前職については、紹介予定派遣を行う派遣元事業主から派遣先事業主に提示された対象労働者の職歴が確認できる内容が記載されている書類（履歴書、職務経歴書等）により確認してください。

また、就労経験の有無は、職業安定法第15条の規定に基づき職業安定局長が作成する職業分類表（※）の小分類の職業により判断します。直接雇用後の職業が就労経験のある職業となっている場合は支給対象外となります。

※ ハローワークインターネットサービス（厚生労働省編職業分類（平成23年改定）

https://www.hellowork.mhlw.go.jp/info/mhlw_job_dictionary.html

Q2 自己都合による退職も「新型コロナウイルス感染症の影響による離職」に含まれますか。

A 自己都合による離職であっても、新型コロナウイルス感染症の影響によるものであれば、支給対象となり得ます。例えば、「新型コロナウイルスに感染したことなどによって同居の家族の看護または介護必要になったから」「職場で感染者が発生したから」「同居の家族が高齢であり、重症化防止のため」などの理由が挙げられます。なお、自ら事業を営んでいる者の廃業、役員等についている者の退任も「離職」に含まれます。

（例）

- ・ 有期雇用労働者の契約期間が令和2年1月24日以降に満了し、別の事業所で紹介予定派遣を通じて就労経験のない職業に正社員として直接雇用された場合
- ・ 有期雇用労働者の契約期間が令和2年1月24日以降に満了し、同一の事業所で紹介予定派遣を通じて就労経験のない職業に正社員として直接雇用された場合

令和3年2月5日

- ・ 派遣労働者の派遣期間が令和2年1月24日以降に満了し、別の派遣先で紹介予定派遣を通じて就労経験のない職業に正社員として直接雇用された場合
- ・ 派遣労働者の派遣期間が令和2年1月24日以降に満了し、同一の派遣先で紹介予定派遣を通じて就労経験のない職業に正社員として直接雇用された場合
- ・ 日雇い労働を行っていた者が令和2年1月24日以降に、紹介予定派遣を通じて就労経験のない職業に正社員として直接雇用された場合
- ・ 自ら事業を営んでいる者が令和2年1月24日以降に廃業し、紹介予定派遣を通じて就労経験のない職業に正社員として直接雇用された場合

Q 3 労働者が希望する職種は過去にパートとして勤務した経験があります。
この場合は「就労経験がない」と判断してよいでしょうか。

A 雇用形態がパートやアルバイトであっても、過去に就労経験があれば、本要件の対象外となります。しかし、学校在学中のパートやアルバイトは除きます。

Q 4 いつからいつまでの取組に適用されるのでしょうか

A 令和3年2月5日～令和4年3月31日までに、紹介予定派遣に係る派遣労働者を正社員として直接雇用した場合に本要件が適用されます。

なお、当該紹介予定派遣期間中に派遣元事業主による OFF-JT（派遣労働者のキャリアアップに資するものであり、有給、無償で実施されるもの。8時間以上必要。）（※）を受講していただく必要があります。

※ OFF-JT とは、生産ライン又は就労の場における通常の生産活動と区別して業務の遂行の過程外で行われる（事業内又は事業外の）職業訓練をいいます。

キャリアアップ助成金が令和3年度から変わります

～ 令和3年4月1日以降 変更点の概要～

※ このリーフレットの内容は、令和3年4月1日以降に取り組みを実施した場合に適用します。

「キャリアアップ助成金」は、非正規雇用労働者の方の企業内でのキャリアアップを促進するため、**正社員化などの取り組みを実施した事業主に対して助成金を支給する制度**です。

令和3年度以降、以下のとおり、制度見直しに伴う内容変更を行っています。

1. 正社員化コース

有期雇用労働者等を正規雇用労働者等に転換、または直接雇用した場合に助成

現行制度の概要

■ 支給額（1人当たり、中小企業の場合）

- ① 有期 → 正規：57万円 ② 有期 → 無期または③ 無期 → 正規：28万5,000円
 <①～③合わせて、1年度1事業所当たりの支給申請上限人数は20人まで>

■ 各種加算措置（1人当たり、中小企業の場合）

- | | |
|--|-----------|
| (1) 派遣労働者を派遣先で正規雇用労働者として直接雇用した場合 | 28万5,000円 |
| (2) 母子家庭の母等または父子家庭の父を転換等した場合 | 95,000円 |
| (3) 若者雇用促進法に基づく認定事業主が35歳未満の者を転換等した場合 | 95,000円 |
| (4) 勤務地・職務限定正社員制度を新たに規定し、有期雇用労働者等を
当該雇用区分に転換または直接雇用した場合 <1事業所当たり1回のみ> | 95,000円 |

支給要件の変更

現行要件

正規雇用等へ転換等した際、転換等前の6か月と転換等後の6か月の賃金を比較して、以下のアまたはイのいずれかが5%以上増額していること

ア 基本給および定額で支給されている諸手当（賞与を除く）を含む賃金の総額

イ 基本給、定額で支給されている諸手当および賞与を含む賃金の総額（転換後の基本給および定額で支給されている諸手当の合計額を、転換前と比較して低下させていないこと。）

新要件

正規雇用等へ転換等した際、転換等前の6か月と転換等後の6か月の賃金(※)を比較して3%以上増額していること

※ 基本給および定額で支給されている諸手当を含む賃金の総額であり、賞与は含めないこととします。

加算措置の変更

上記加算措置のうち、(3)を**廃止**。

(4)の対象として新たに**短時間正社員制度を追加**します。

賃金3%以上増額の際に含めることのできない手当

- 賃金が3%以上増加していることの確認にあたっては、転換前後の諸手当を含めた賃金総額について比較しますが、

- ①実費補填であるもの、
- ②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が改善しているか判断できないもの
- ③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))

については、名称を問わず賃金総額に含めることができないためご注意ください。

【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」
- ・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」
- ・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。)」※ 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。

上記以外の諸手当についても、その趣旨等に応じて算定から除かれる場合があります。

- 固定残業代の総額又は時間相当数を減らしている場合であって、かつ転換前後の賃金に固定残業代を含めた場合に、賃金が3%以上増額していない場合、支給対象外となります。

(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時間分)

⇒ 転換後:基本給20.6万円、固定残業代5万円(31時間分)

※ 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ます(本例は月所定労働時間160時間で計算)。

その他の留意点

- 有期雇用労働者等を経て正規雇用労働者等へ転換した場合であっても、合理的な理由がなく処遇の低下(基本給・諸手当の低下等)が見られる場合、支給対象にならない場合があります。
- 令和2年度以前の取組にかかる要件を満たすかどうかの判断基準は、令和2年度版のパンフレット(p.14～p.30など)をご参照ください。