

キャリアアップ助成金のご利用にあたって、特にご注意 いただきたい事項について

キャリアアップ助成金につきましては、キャリアアップ計画を作成し、有期契約労働者等のキャリアアップに取り組む事業主のみなさまを支援する制度ですが、**制度の内容を十分ご理解されないまま助成金の支給申請を行うケース**が増加しております。

つきましては、特にご注意いただきたい事項につきまして、以下のとおり整理いたしましたので、キャリアアップ計画の実行にあたっては十分ご留意いただきますようお願いいたします。

○ 共通事項

- キャリアアップ助成金を活用するには、労働関係法令及び社会保険関係法令は有期契約労働者等にも適用があることを認識し、遵守していただくことが前提となります。具体的には、**法令に基づく各種手続き、賃金の支払い及び雇用契約書、出勤簿、賃金台帳等の作成・管理を適切に行っていることが必要**となります。
- キャリアアップ計画期間内にキャリアアップに取り組んだ事業主でなければ助成対象となりません。
- キャリアアップ計画提出後、キャリアアップの取組のフォローアップや不正受給調査の一環として、事業所を訪問させていただく場合がありますので、ご協力をお願いします。
- キャリアアップ助成金の各コースの支給申請期間は、各コースにおける取組日等を起算点として、自動的に決定されるものですので、助成金センターにおいて支給申請期間の把握はできません。また、支給申請期間内に、申請書及び添付書類の提出がなく、受付できない場合はその取組は助成対象となりませんので、ご注意ください。
- キャリアアップ助成金の各コースの取組内容に応じた**就業規則の改定を行う場合に、改定内容が支給要件に合致するかどうかご相談を希望される場合は福岡助成金センターまでご連絡**ください。
 - ※就業規則全般についてのご相談は管轄の労働基準監督署までお願いします。
 - ※**就業規則に基づいた取組でなければ助成対象となりません**ので、相談は取組前をお願いします。
- 支給申請書等の内容、支給申請状況により審査に時間がかかることがあります。また、受理したことをもってその後の支給を約束されるものではありませんのであらかじめご了承ください。

○ 正社員化コース

- 正社員化コースは労働協約、または就業規則その他これに準ずるもの（事業所において周知されているものに限ります。）（以下「就業規則等」といいます。）に、①面接試験や筆記試験など適切な手続き、②要件（勤続年数、人事評価結果、所属長の推薦などの客観的に確認可能な要件・基準などをいいます。）及び③実施時期（※必ずしも具体的な月日（○月○日、毎月○日等）を規定する必要はなく、例えば「実施時期（転換時期）は随時とする」との規定でも可。）を明示していることが必要です。したがって、就業規則等において上記①～③のいずれか一つでも明示されていない場合は、対象となりません。
- 就業規則、雇用契約書等において事業所における通常の正社員の規定のない場合は対象となりません。週所定労働時間40時間以内のみとしか記載がなく、一日の所定労働時間等の明示もない場合、通常の正社員の規定をしていないとみなされ対象外となります。
- 転換規定の要件に上限設定や年齢制限を設けている場合は、支給対象とはなりません。（勤続3年以内のものとする、45歳未満のものとする等）
- 正社員化コースは就業規則等の規定に基づき、有期契約労働者等を正規雇用・無期雇用労働者、または無期雇用労働者を正規雇用労働者に転換した場合に助成されるものです。したがって、以下の事例のように就業規則等の規定どおりに転換されていない場合は対象となりません。

◆事例①

就業規則では正規雇用労働者の1日の所定労働時間を8時間としているにもかかわらず、正規雇用転換後の雇用契約書では1日7時間としている。

◆事例②

就業規則の転換規定施行日より前に正社員となることが決定し、雇用契約書を交わしている。

◆事例③

就業規則では正規雇用労働者に転換する時期を毎月1日としているにもかかわらず、賃金締切の関係で16日付けで正規雇用労働者に転換している。

◆事例④

就業規則では勤続年数1年以上の者を対象としているにもかかわらず、勤続年数1年未満の者を正規雇用労働者に転換している。

◆事例⑤

就業規則では「準社員」を対象としているにもかかわらず、それ以外の者（例：パート社員、派遣社員）を正規雇用労働者に転換している。

◆事例⑥

就業規則（賃金規程）では正規雇用労働者の賃金について「月給制」としているにもかかわらず、正規雇用転換後の雇用契約書では「時給制」としている。

- 転換または直接雇用した対象労働者に対し、正規雇用労働者等としての賃金を6か月分支給した日の翌日から起算して2か月以内に申請して下さい。※就業規則等の規定により、時間外手当を実績に応じた基本給等とは別に翌月等に支給している場合、6か月分の時間外手当が支給される日を賃金を支給した日とする（時間外勤務の実績がなく、結果として支給がない場合も含む。）

○ 賃金規定等改定コース

- 就業規則、または、労働協約において、有期契約労働者等の基本給に係る賃金規定等を2%以上増額改定し、雇用する有期契約労働者に適用させることが必要です。
- 増額改定後の賃金規定等を継続して運用していることが必要です。
- 雇用契約書等、及び賃金台帳等において、賃金の増額改定について、明示され、確認ができるようにしておかなければなりません。
- 対象となる有期契約労働者等は、賃金規定等を増額改定した日以降の期間について、支給対象事業主の事業所において、雇用保険被保険者であることが必要です。
- 対象労働者の賃金規定等を改定した後6か月分の賃金を支給した日の翌日から起算して2か月以内に申請して下さい。 ※就業規則等の規定により、時間外手当を実績に応じた基本給等とは別に翌月等に支給している場合、6か月分の時間外手当が支給される日を賃金を支給した日とする（時間外勤務の実績がなく、結果として支給がない場合も含む。）

○ 健康診断制度コース

- **キャリアアップ計画書に記載されたキャリアアップ期間中に就業規則、または、労働協約において、法定外の健康診断制度を新たに制度を規定し、のべ4人以上の労働者に実施した事業主が対象となります。すでに制度を導入している事業所は対象となりませんのでご注意ください。**
たとえば、制度は導入しているが費用負担の明記がなかったため、単に費用負担を明記した場合もすでに制度導入しているため対象外となります。
- 雇用する有期契約労働者等については、健康診断を受診する日以降において、雇用保険被保険者としていなければなりません。
- 当該健康診断制度を実施するにあたり、対象者を限定する等実施するための要件（合理的な理由があるものに限る）がある場合は、当該要件を労働協約または就業規則に規定していることが必要です。対象者を限定することにより、大半の有期契約労働者等が健康診断を受診できなくなる場合、助成の対象とならない可能性があります。
- 対象労働者述べ4人以上に健康診断を実施した日を含む月の分の賃金を支給した日の翌日から起算して2か月以内に申請して下さい。
※延べ4人以上実施した日がキャリアアップ計画書の認定を受けた日より前の場合にあつては、キャリアアップ計画書の認定を受けた日
※就業規則等の規定により、時間外手当を実績に応じた基本給等とは別に翌月等に支給している場合、時間外手当が支給される日を賃金を支給した日とする（時間外勤務の実績がなく、結果として支給がない場合も含む。）

○ 賃金規定等共通化コース

- 雇用する有期契約労働者等に関して、正規雇用労働者と共通の賃金規定等を**新たに**就業規則、または、労働協約に規定した事業主が対象となります。
- 賃金規定等の区分を有期契約労働者等と正規雇用労働者について、それぞれ3区分以上設け、かつ、有期契約労働者等と正規雇用労働者の同一の区分を2区分以上設け、適用していることが必要です。
- 定められた賃金規定は全ての有期契約労働者等および正規雇用労働者に適用されていなければなりません。
- 当該賃金規定の適用を受ける全ての労働者の基本給等、賃金を減額した場合は、助成の対象とはなりません。
- 対象労働者の賃金規定等共通化後、当該賃金規定等の共通化後6か月分の賃金を支給した日の翌日から起算して2か月以内に申請して下さい。 ※就業規則等の規定により、時間外手当を実績に応じた基本給等とは別に翌月等に支給している場合、6か月分の時間外手当が支給される日を賃金を支給した日とする（時間外勤務の実績がなく、結果として支給がない場合も含む。）

○ 諸手当制度共通化コース

- 有期契約労働者等に関して、正規雇用労働者と共通の諸手当制度を、就業規則、または、労働協約において**新たに**規定し、適用した事業主が対象となります。
- 有期契約労働者等の諸手当の支給について、正規雇用労働者と同額又は同一の算定方法としていなければなりません。
- 雇用契約書等において、正規雇用労働者と共通化された諸手当制度について、明示・交付しておかなければなりません。
- 諸手当制度を共通化したことにより、その適用を受ける全ての労働者の基本給や諸手当等、賃金を減額した場合は、助成の対象とはなりません。
- 手当は現金支給に限ります。（クーポン券・現物支給等は対象となりません。）
- 対象労働者に、初回の諸手当等の支給後6か月分の賃金を支給した日の翌日から起算して2か月以内に申請して下さい。 ※就業規則等の規定により、時間外手当を実績に応じた基本給等とは別に翌月等に支給している場合、6か月分の時間外手当が支給される日を賃金を支給した日とする（時間外勤務の実績がなく、結果として支給がない場合も含む。）

○ 選択的適用拡大導入時処遇改善コース

- 対象となる事業所は、任意特定適用事業所該当通知書を交付されている事業所となります。
- 労使の合意に基づき、社会保険の適用拡大を実施する事業主が対象となります。
- 社会保険適用拡大の措置を講じた日以降において、新たに社会保険の被保険者となった有期契約労働者等の基本給を3%以上増額させることが必要です。
- 社会保険の適用拡大実施後、雇用契約書等において、社会保険の加入、及び、基本給を明示・交付しておかなければなりません。
- 対象労働者の基本給を増額後6か月分の賃金を支給した日の翌日から起算して2か月以内に申請して下さい。 ※就業規則等の規定により、時間外手当を実績に応じた基本給等とは別に翌月等に支給している場合、6か月分の時間外手当が支給される日を賃金を支給した日とする（時間外勤務の実績がなく、結果として支給がない場合も含む。）

○ 短時間労働者労働時間延長コース

- 週所定労働時間を5時間以上延長した日以降について、社会保険の被保険者となっていることが必要です。（延長する日以前に社会保険に加入していた場合、助成の対象となりません）
- 週所定労働時間を延長した際に、雇用契約書等において、週所定労働時間、および、社会保険の加入状況を明示・交付しておかなければなりません。
- 賃金規定等改定コース、および、選択的適用拡大導入時処遇改善コースと併用した場合、5時間未満の労働時間の延長によって社会保険の被保険者とした場合でも、助成の対象となることがあります。（基本給の増額等、諸条件があります。）
- 短時間労働者の週所定労働時間延長後6か月分の賃金を支給した日の翌日から起算して2か月以内に申請して下さい。 ※就業規則等の規定により、時間外手当を実績に応じた基本給等とは別に翌月等に支給している場合、6か月分の時間外手当が支給される日を賃金を支給した日とする（時間外勤務の実績がなく、結果として支給がない場合も含む。）

詳細につきましては、福岡助成金センターまでお問い合わせください。

各種申請用紙に関しては以下のホームページからダウンロードしていただきますようお願いします。

◆ホームページ

http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/part_haken/jigyounushi/career.html