

／ 事業主の皆さまへ ／

キャリアアップ助成金の ご案内（令和7年度版）



キャリアアップ助成金とは？

有期雇用労働者、短時間労働者、派遣労働者といった、
いわゆる非正規雇用労働者の企業内でのキャリアアップを促進するため、
正社員化、処遇改善の取組を実施した事業主に対して助成する制度です。

労働者の意欲、能力を向上させ、事業の生産性を高め、優秀な人材を
確保するために、ぜひ、この助成金制度をご活用ください。

当冊子では●印のコースについて取り扱っております。

正社員化支援	正社員化コース	●
	障害者正社員化コース	—
処遇改善支援	賃金規定等改定コース	●
	賃金規定等共通化コース	●
	賞与・退職金制度導入コース	●
	社会保険適用時処遇改善コース	●

・ 詳しくは、最寄りの都道府県労働局またはハローワークへお問い合わせください。

・ 障害者正社員化コースについては、本パンフレットには掲載しておりません。

・ 厚生労働省ホームページ「キャリアアップ助成金」

申請様式や事業主の皆さまからよくある質問についてQ & Aを掲載しています。

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

キャリアアップ助成金

検 索



●この助成金は、全額事業主負担である雇用保険二事業で運営されています。

キャリアアップ助成金の申請までの流れ

「キャリアアップ助成金」の活用にあたっては、
各コースの実施日の**前日までに「キャリアアップ計画」の提出が必要**です。

＜事業主＞

キャリアアップ計画の作成・提出※¹

正社員化支援
に関するコース

就業規則等の改定※²
(正社員化規定がない場合)

就業規則等に基づく
正社員化

正社員化後6か月分の
賃金の支払い
(正社員化前6か月と比較して
3%以上賃金の増額が必要)

処遇改善支援
に関するコース

取組の実施
(就業規則の改定等)

取組後6か月分の
賃金の支払い

支給申請

(取組後6か月の賃金を支払った日の翌日から起算して2か月以内)

＜労働局・ハローワーク＞

キャリアアップ計画
の作成支援・受理

就業規則等の
改定方法の相談等

支給審査
支給決定※³

- ※¹ 計画の提出・支給申請は、窓口への持参、郵送、電子申請によって行うことができます。
- ※² 転換日の6か月以前から「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こと。
- ※³ 助成金の支給を受けるためには、後述するコースごとの要件を満たす必要があります。

目 次

<Ⅰ.共通>

1 キャリアアップ助成金を受給するに当たって	4
2 キャリアアップ助成金の概要	6
3 キャリアアップ計画	10
4 支給申請	11

<Ⅱ.各コース概要>

1 正社員化コース	14
2 賃金規定等改定コース	34
3 賃金規定等共通化コース	42
4 賞与・退職金制度導入コース	48
5 社会保険適用時処遇改善コース	52

<Ⅲ.記入例>

1 電子申請によって記載を省略できる項目	58
2 キャリアアップ計画の記入例	60
3 支給申請書の記入例	63

都道府県労働局一覧	75
---------------------	----

！ 助成金の勧誘にご注意ください。

- キャリアアップ助成金の申請や、助成対象の診断および受給額の無料査定をするといった記載の書面を一方的に送付（FAX）する、または電話により執拗に勧誘する**業者**の情報が寄せられています。
こうした勧誘の中には、厚生労働省が当該勧誘活動に関与していることを示唆する内容が含まれている場合がありますが、**厚生労働省や労働局・ハローワークでは、このような勧誘に関与している事実はありません**ので、十分にご注意ください。
- このほか、「100%助成金が受けられます。」等の謳い文句を用いた勧誘を行う業者の情報も寄せられています。が、**支給要件を満たしていないと判断された場合、受給できません**のでご注意ください。
- また、助成金の支給申請事務を代理人に委ねていたとしても、事業主名で申請がなされる以上、その内容が不正受給に該当する場合には、**事業主も不正処分の対象となりますので、事業所の雇用・就業実態と申請書類との整合性**については、**十分に確認してください。**

I - 1 キャリアアップ助成金を受給するに当たって

対象となる事業主（全コース共通） 次のすべてに該当する事業主が対象です。

①	雇用保険適用事業所の事業主
②	雇用保険適用事業所ごとに、キャリアアップ管理者を置いている事業主 ※キャリアアップ管理者は、複数の事業所および労働者代表との兼任はできません。
③	雇用保険適用事業所ごとに、対象労働者に係るキャリアアップ計画を作成し、管轄労働局長に提出した事業主
④	実施するコースの対象労働者の労働条件、勤務状況および賃金の支払い状況等を明らかにする書類を整備し、賃金の算出方法を明らかにすることができる事業主
⑤	キャリアアップ計画期間内に計画に記載した正社員化・処遇改善に取り組んだ事業主 （支給申請時点で各コースに定めるすべての支給要件を満たしている事業主）

- ・ この助成金という事業主には、民間の事業者のほか、民法上の公益法人、特定非営利活動促進法上の特定非営利活動法人（いわゆるNPO法人）、医療法上の医療法人、社会福祉法上の社会福祉法人なども含まれます。
- ・ なお、各コースの支給対象事業主の要件は、それぞれのコースのページをご覧ください。

✖ ただし、次のいずれかに該当する事業主は、この助成金を受給できません。

①	支給申請した年度の前年度より前のいずれかの保険年度の労働保険料を納入していない事業主 （支給申請後、滞納していることの通知はしませんので、ご確認の上で申請してください。）
②	支給申請日の前日から過去1年間に、労働関係法令の違反を行った事業主
③	性風俗関連営業、接待を伴う飲食等営業またはこれらの営業の一部を受託する営業を行う事業主
④	暴力団と関わりのある事業主
⑤	暴力主義的破壊活動を行った、または行う恐れがある団体等に属している事業主
⑥	支給申請日、または支給決定日の時点で倒産している事業主
⑦	支給申請時または支給決定時に、雇用保険適用事業所の事業主でない※事業主

※ 雇用保険被保険者数が0人の場合や事業所が廃止されている場合（吸収合併等による統廃合や雇用保険の非該当承認を受けている場合を含む）等を指します。

「中小企業事業主」の範囲

助成金の額については、企業の規模によって異なりますが、資本金等のない事業主については、常時雇用する労働者の数により判定します。（いずれも支給申請時点における額・人数）

資本金の額・出資の総額		常時雇用する労働者の数（※）	
小売業（飲食店を含む）	5,000万円以下	また は	50人以下
サービス業	5,000万円以下		100人以下
卸売業	1億円以下		100人以下
その他の業種	3億円以下		300人以下

- ＜常時雇用する労働者＞
- 2か月を超えて使用される者（※1）であり、かつ、週当たりの所定労働時間が当該事業主に雇用される通常の労働者と概ね同等（※2）である者をいいます。
- ※1 実態として2か月を超えて使用されている者のほか、それ以外の者であっても、雇用期間の定めのない者および2か月を超える雇用期間の定めのある者を含む。
 - ※2 現に当該事業主に雇用される通常の週当たりの所定労働時間が40時間である場合は、概ね40時間である者をいう。



助成金の申請にあたっては、以下の点にご注意ください。

- 労働者の処遇改善が図られていない、非正規雇用労働者の処遇低下が図られている場合など、**本助成金の趣旨・目的に沿った取組と判断されない場合には、不支給となります。**
- 年度の途中で、助成金制度の要件等が変更になる場合がございます。取組を実施する際には最新の要件等について、事前に管轄の労働局またはハローワークへお問い合わせください。
- 同一の行為等を対象として2つ以上の助成金等が申請された場合、一方しか支給されないことがあります（併給調整）。
- 申請取下げの場合、支給申請上限人数に含めません（ただし、同一の取組による申請は対象外です）。
- 支給・不支給決定、支給決定の取消しなどは、行政不服審査法上の不服申立ての対象とはなりません。
- 支給申請書等の内容によっては、審査に時間がかかることがあります。あらかじめご了承ください。

不正受給防止のための留意事項について

①	偽りその他不正行為により本来受けることのできない助成金を受け、または受けようとした場合、助成金は不支給または支給を取り消します。不正受給は、企業名公表・刑事告訴の対象となる場合があります。 支給決定後に不正受給が発覚した場合、助成金を返還していただきます。また、受給した日の翌日から返還を終了する日までの期間に対し、年3%の延滞金が付されることに加え、返還額の20%の額が違約金として請求されます。 なお、申請代理人が不正受給に関与した場合や不正の事実を知っていて黙認した場合にも、申請代理人に返還の連帯債務が発生します。申請代理人が関与した場合は、事務所の名称などが公表されます。
②	不正受給を行った場合、5年間は雇用関係助成金を受給できません。
③	助成金の支給決定にあたり、事業所の実地調査等において、総勘定元帳等の書類や法定帳簿の確認等を求める場合があります。予告なく実地調査を実施する場合がありますが、予告の有無にかかわらず調査にご協力いただけない場合、不支給決定となります。
④	助成金を受給された後、会計検査院の検査の対象になる場合があります。検査にご協力いただくことを同意していない場合、助成金を受給できません。 なお、検査の対象となる場合があることから、都道府県労働局に提出した支給申請書、添付書類の写しなどは、支給決定されたときから5年間保存している必要があります。
⑤	原則として、提出された書類により審査を行います。不正受給を防止する観点から、一度提出された書類について、事業主の都合などによる差し替えや訂正を行うことはできませんので、慎重に確認した上で提出するようにしてください。
⑥	申請書の添付書類として提出していただく出勤簿や賃金台帳等は法定帳簿として事業場において調製している原本または原本を複写機等の機材を用いて複写したもの（原本等）である必要があります。 原本から加工・転記したものや別途作成された書類が提出されていることが明らかとなった場合、不支給決定となります。
⑦	支給要件に照らして申請書や添付書類の内容に疑義がある場合や、審査に協力いただけない場合、助成金を受給できません。 申請書等に疑義があり、都道府県労働局長が追加的に書類を求めることや、書類の補正を求める場合がありますが、都道府県労働局長が指定した期日までに提出がない場合、不支給決定となります。

I - 2 キャリアアップ助成金の概要

正社員化コース

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社員化した場合に助成します。

1 支給額 1人当たりの助成額は以下のとおりです。

正社員化前雇用形態 対象者・企業規模		有期雇用労働者	無期雇用労働者
重点支援対象者 (※)	中小企業	80万円 (40万円×2期)	40万円 (20万円×2期)
	大企業	60万円 (30万円×2期)	30万円 (15万円×2期)
上記以外	中小企業	40万円 (40万円×1期)	20万円 (20万円×1期)
	大企業	30万円 (30万円×1期)	15万円 (15万円×1期)

※ 1年度1事業所当たりの支給申請上限人数20名

- ※ 重点支援対象者とは、a～cのいずれかに該当する者
- a：雇入れから3年以上の有期雇用労働者
 - b：雇入れから3年未満で、次の①②いずれにも該当する有期雇用労働者
 - ①過去5年間に正規雇用労働者であった期間が合計1年以下
 - ②過去1年間に正規雇用労働者として雇用されていない
 - c：派遣労働者、母子家庭の母等、人材開発支援助成金の特定の訓練修了者
- ※ 雇用された期間が通算5年を超える有期雇用労働者については無期雇用労働者とみなします

2 加算額 1事業所当たりの加算額は以下のとおりです。 ※1事業所当たり1回のみ

措置内容	加算額
① 正社員転換制度を新たに規定し、当該雇用区分に転換等した場合（1事業所当たり1回のみ）	20万円（大企業15万円）
② 多様な正社員制度（※）を新たに規定し、当該雇用区分に転換等した場合（1事業所当たり1回のみ） ※ 勤務地限定・職務限定・短時間正社員いずれか1つ以上の制度	40万円（大企業30万円）

P.14



賃金規定等改定コース

有期雇用労働者等の基本給の賃金規定等を3%以上増額改定し、その規定を適用させた場合に助成します。

1 支給額 1人当たりの助成額は以下のとおりです。

企業規模 賃金引き上げ率	3%以上 4%未満	4%以上 5%未満	5%以上 6%未満	6%以上
	中小企業	大企業	中小企業	大企業
中小企業	4万円	5万円	6.5万円	7万円
大企業	2.6万円	3.3万円	4.3万円	4.6万円

※ 1年度1事業所当たりの支給申請上限人数100名

2 加算額 1事業所当たりの助成額は以下のとおりです。 ※1事業所当たり1回のみ

措置内容	加算額
職務評価の手法の活用により賃金規定等を増額改定した場合	20万円（大企業15万円）
有期雇用労働者等に適用される昇給制度を新たに規定した場合	20万円（大企業15万円）

P.34



賃金規定等共通化コース

就業規則または労働協約の定めるところにより、雇用するすべての有期雇用労働者等に、正規雇用労働者と共通の職務等に応じた賃金規定等を新たに作成し、適用した場合に助成します。

P.42

支給額 1 事業所当たりの助成額は以下のとおりです。 ※ 1 事業所当たり 1 回のみ

企業規模	支給額
中小企業	60万円
大企業	45万円

賞与・退職金制度導入コース

就業規則または労働協約の定めるところにより、すべての有期雇用労働者等に関して、賞与・退職金制度を新たに設け、支給または積立てを実施した場合に助成します。

P.48

支給額 1 事業所当たりの助成額は以下のとおりです。 ※ 1 事業所当たり 1 回のみ

企業規模 \ 制度	賞与又は退職金制度 いずれかを導入	賞与及び退職金制度 を同時に導入
中小企業	40万円	56万8,000円
大企業	30万円	42万6,000円

※ 「賞与・退職金」の定義は、P.8をご参照ください。
※ 過去、本助成金の「諸手当制度共通化コース」および「諸手当制度等共通化コース」の支給を受けている場合は、本コースの支給対象外となります。（健康診断制度を新設実施した場合の助成のみを受けている場合を除く。）

社会保険適用時処遇改善コース

雇用する短時間労働者に、以下のいずれかの取り組みを講じた場合に助成します。

- ・ 新たに社会保険の被保険者要件を満たし、その被保険者となった際に、賃金総額を増加させる取り組み（手当支給・賃上げ・労働時間延長）を行った場合
- ・ 週の所定労働時間を4時間以上延長する等を実施し、これにより当該労働者が社会保険の被保険者要件を満たし、その被保険者となった場合

支給額 1 人当たりの助成額は以下のとおりです。 ※ 令和8年3月31日までの暫定措置。

(1) 手当等支給メニュー

企業規模	① 1年目の取組	② 2年目の取組	③ 3年目の取組
中小企業	40万円（10万円×4期）		10万円
大企業	30万円（7.5万円×4期）		7.5万円

①、②：労働者負担分の社会保険料相当額（標準報酬月額等の15%以上）の手当支給又は賃上げ
③：基本給の総支給額の18%以上増額（賃上げ等、労働時間延長あるいはその両方による増額）

(2) 労働時間延長メニュー

企業規模 \ 賃金引き 上げ率	延長時間 4時間以上	3時間以上 4時間未満	2時間以上 3時間未満	1時間以上 2時間未満
	-	5%以上	10%以上	15%以上
中小企業	30万円			
大企業	22.5万円			

※社会保険加入後、1年目に（1）①、2年目に（2）の取組を行った場合も助成（最大50万円）。

P.52

「キャリアアップ助成金」における用語の定義

キャリアアップ計画	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、社内で検討を行い、その対応方針案を踏まえ作成する計画を「キャリアアップ計画」といいます。
キャリアアップ管理者	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」といいます。
有期雇用労働者	期間の定めのある労働契約を締結する労働者（短時間労働者および派遣労働者のうち、期間の定めのある労働契約を締結する労働者を含む）をいいます。
短時間労働者	「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）第2条第1項に規定する短時間労働者をいいます。
派遣労働者	「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）第2条に規定する派遣労働者をいいます。
無期雇用労働者	期間の定めのない労働契約を締結する労働者（短時間労働者および派遣労働者のうち、期間の定めのない労働契約を締結する労働者を含む）のうち、通常の労働者（正規雇用労働者、勤務地限定正社員、職務限定正社員および短時間正社員） <u>以外の者</u> （通常の労働者に適用される労働条件が適用されていないことが確認できる者）をいいます。
正規雇用労働者	次のイからホまでのすべてに該当する労働者をいいます。 イ 期間の定めのない労働契約を締結している労働者であること。 ロ 派遣労働者として雇用されている者でないこと。 ハ 同一の事業主に雇用される通常の労働者と比べ勤務地または職務が限定されていないこと。 ニ 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（就業規則または労働協約に規定する通常の労働者の所定労働時間が明確ではない場合、他の通常の労働者と比べて所定労働時間が同等であること）。 ホ 同一の事業主に雇用される通常の労働者に適用される就業規則等に、長期雇用を前提として賞与又は退職金（※1）制度の実施及び昇給の実施が規定され、当該規則（※2）が適用されている労働者であること（※3）。但し、正社員化コースにおいて、正規雇用労働者としての試用期間の適用を受けていた者については、原則として、試用期間中は転換又は直接雇用が完了したものと見做さず、試用期間終了日の翌日に転換等したものと見做す（※4）。 ※1 原則として、下述の制度。但し、「退職金」制度については、助成趣旨と照らして同程度に合理的な制度であると判断できる場合に限り、同定義に依らない制度であっても差し支えない。 ※2 通常の労働者に適用される、その他労働条件に係る規定を含む。 ※3 長期雇用を前提とした賞与、退職金及び昇給について、社会通念上、正規雇用労働者に適用する制度として相当な水準の待遇を備えた制度であること。 ※4 支給要件や支給申請期間においては「転換日（又は直接雇用日）」を「試用期間終了日の翌日」と読み替える。なお、対象労働者の要件についても原則同様であるが、正規雇用労働者と異なる雇用区分の就業規則等の適用については、事業所における転換日又は直接雇用日を基準として確認する。
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）をいいます。
退職金	事業所を退職する労働者に対して、在職年数等に応じて支給される退職金（年金払いによるものを含む）を積み立てるための制度であって、積立金や掛金等（以下「積立金等」という）の費用を全額事業主が負担することが就業規則または労働協約に規定されており、実際に積立金等の費用を全額事業主が負担するもの（事業主が拠出する掛金に上乗せして従業員が掛金を拠出する場合を含む）をいいます。
勤務地限定正社員	次のイからホまでのすべてに該当する労働者をいいます。 イ 期間の定めのない労働契約を締結している労働者であること。 ロ 派遣労働者として雇用されている者でないこと。 ハ 就業規則等に規定する所定労働時間が同一の事業主に雇用される正規雇用労働者の就業規則等に規定する所定労働時間と同等の労働者であること。 ニ 勤務地が同一の事業主に雇用される正規雇用労働者の勤務地に比べ限定されている労働者であること。 なお、当該限定とは、複数の事業所を有する企業等において、勤務地を特定の事業所（複数の場合を含む。）に限定し、当該事業所以外の事業所への異動を行わないものであって、具体的には、例えば次の(イ)から(ハ)までに該当するものとする。 (イ) 勤務地を一つの特定の事業所に限定し、当該事業所以外の事業所への異動を行わないもの (ロ) 勤務地を居住地から通勤可能な事業所に限定し、当該事業所以外の事業所への異動を行わないもの (ハ) 勤務地を市区町村や都道府県など一定の地域の事業所に限定し、当該事業所以外の事業所への異動を行わないもの ホ 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。

職務限定正社員	次のイからホまでのすべてに該当する労働者をいいます。 イ 期間の定めのない労働契約を締結している労働者であること。 ロ 派遣労働者として雇用されている者でないこと。 ハ 就業規則等に規定する所定労働時間が同一の事業主に雇用される正規雇用労働者の就業規則等に規定する所定労働時間と同等の労働者であること。 ニ 職務が同一の事業主に雇用される正規雇用労働者の職務に比べ限定されている労働者であること。 ホ 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。
短時間正社員	次のイから二までのすべてに該当する労働者をいいます。 イ 期間の定めのない労働契約を締結している労働者であること。 ロ 派遣労働者として雇用されている者でないこと。 ハ 所定労働時間が同一の事業主に雇用される正規雇用労働者の所定労働時間に比べ短い労働者であること。 ニ 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って、時間当たりの基本給、賞与、退職金等の労働条件が、同一の事業主に雇用される正規雇用労働者と比較して同等である労働者であること。
多様な正社員	勤務地限定正社員、職務限定正社員および短時間正社員をいいます。
有期雇用労働者等	有期雇用労働者および無期雇用労働者をいいます。
母子家庭の母等	「母子及び父子並びに寡婦福祉法」（昭和39年法律第129号）第6条第1項に規定する配偶者のない女子であって、20歳未満の子もしくは一定程度の障害*がある子または同項第5号の精神もしくは身体の障害により長期にわたって労働の能力を失っている配偶者（婚姻の届出をしていないが、事実上婚姻関係と同様の事情にある者を含む）を扶養しているものをいいます。 *「児童扶養手当法施行令」（昭和36年政令第405号）別表第1に定める障害
父子家庭の父	「児童扶養手当法」（昭和36年法律第238号）第4条第1項に規定する児童扶養手当を受けている者であって、同項第2号に規定する児童の父であるものをいいます。
所定労働時間	原則として以下のような考え方をいいます。 ① 「1週間の所定労働時間」とは、就業規則、雇用契約書等により、その者が通常の週に勤務すべきこととされている時間をいいます。この場合の「通常の週」とは、祝祭日およびその振替休日、年末年始の休日夏季休暇等の特別休日（すなわち、週休日その他概ね1か月以内の期間を周期として規則的に与えられる休日以外の休日）を含まない週をいいます。 なお、4週8休制等の週休2日制等1週間の所定労働時間が短期的かつ周期的に変動し、通常の週の所定労働時間が一通りでないときは、1週間の所定労働時間は、それらの平均（加重平均）により算定された時間とします。 ② 所定労働時間が1か月の単位で定められている場合には、当該時間に52分の12を乗じて得た時間を1週間の所定労働時間とします。この場合において、夏季休暇等のため、特定の月の所定労働時間が例外的に長くまたは短く定められているときは、当該特定の月以外の通常の月の所定労働時間に52分の12を乗じて得た時間を1週間の所定労働時間とします。 通常の月の所定労働時間が一通りでないときは、①のなお書きに準じてその平均を算定すること。 ③ 雇用契約書等により1週間の所定労働時間が定まっていない場合やシフト制などにより直前にならないと勤務時間が判明しない場合については、勤務実績に基づき平均の所定労働時間を算定します。
就業規則	・ 常時10人以上の労働者を使用する事業場にあつては、管轄する労働基準監督署（船員法（昭和22年法律第100号）の対象となる労働者を使用する場合にあつては地方運輸局（運輸監理部を含む））（以下「労働基準監督署等」という）に届け出た就業規則（労働基準監督署等の受理印があるもの）をいいます。 ・ 常時10人未満の労働者を使用する事業場にあつては、労働基準監督署等に届け出た就業規則または就業規則の実施について事業主の氏名等の記載と労働組合等の労働者代表者（有期雇用労働者等を含むその事業所全ての労働者の代表者）の氏名等を記載した申立書が添付されている就業規則（原本又は写し）をいいます。
労働協約	労働組合と使用者が、労働条件等労使関係に関する事項について合意したことを文書に作成したものをいいます。
就業規則等	就業規則または労働協約をいいます。

I-3 キャリアアップ計画

? キャリアアップ計画とは

① 有期雇用労働者等のキャリアアップに向けた取り組みを計画的に進めるため、今後のおおまかな取り組みイメージ（対象者、目標、期間、目標を達成するために事業主が行う取り組み）をあらかじめ記載するものです（キャリアアップ計画書の記入例はP.60をご参照ください）。

② 「キャリアアップ計画書」は、**コース実施日の前日までに**管轄労働局長に提出してください。**実施するコース**に関する取り組みを記載していない場合は、助成金が受給できません。

※「コース実施日の前日」が行政機関の休日（土曜日、日曜日、国民の祝日に関する法律（昭和23年法律第178号）に規定する国民の祝日および12月29日から翌年1月3日までの日。以下同じ。）に当たる場合には、当該行政機関の休日の翌日までとします。

※ コース実施日の1か月前など、余裕を持ってご提出ください。

③ キャリアアップ計画書は当初の予定を記載するものであり、キャリアアップ計画書の内容等を随時、変更できます。変更の際は、変更後必ず管轄労働局に「キャリアアップ計画書（変更届）」を提出する必要があります。変更届が提出されていない場合、助成金を受給できない場合がございますので、内容に変更（※）が生じた場合は速やかに変更届をご提出ください。

※ 同計画書の「表紙」、「共通事項」、「キャリアアップ管理者情報」、「計画」のいずれかに変更が生じた場合。なお、**取り組むコースを追加する場合は変更届の提出が必要**ですが、**既に提出していたコース内で取組内容のみを変更する場合**（社会保険適用時処遇改善コース内のメニューの変更など）は、変更届の提出は**不要**です。

■ キャリアアップ計画書作成に当たっての留意点

「キャリアアップ管理者」を決めてください。

- ① ※ 各事業所で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（必要な知識及び経験を有している者）。
- ※ キャリアアップ管理者は、複数の事業所および労働者代表との兼任はできません。

3年以上5年以内の計画期間を定めてください。

- ② ※ 5年間の計画期間満了後も引き続き取り組みを計画される場合、変更届ではなく、当該計画期間満了後に**新たなキャリアアップ計画書を作成し、提出することが必要**です。

計画対象者、目標、期間、目標を達成するために事業主が行う取り組みなどを、活用する助成金のコース（メニュー）に沿って記載、選択してください。

- ③ ※ キャリアアップ計画書は事業所単位で作成するものであり、労働者ごとの作成は不要です。

有期雇用労働者等を含む事業所における「全ての労働者の代表」から意見を聴いてください。

- ④ ※計画の対象となる労働者の意見が、計画に反映されるように聴取してください。

I - 4 支給申請

- ・ 支給申請にあたっては、各コースに記載している支給申請期間内に、支給申請書および添付書類を事業所の所在地を管轄する都道府県労働局（※）に提出してください。

※ 支給申請書の提出については、ハローワークを通じて提出できる場合があります。

詳しくは各都道府県労働局にお問い合わせください（P.75に都道府県労働局一覧があります）。

※ 支給申請書類を郵送で提出することも可能ですが、**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**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。なお、来庁による申請の場合は、必ず「開庁時間内」に窓口にて、ご提出いただきますようお願いいたします。

※ 支給申請書の記入方法についてご不明な点は、都道府県労働局にお問い合わせください。

※ 併給調整（併給の可否）については、厚生労働省のホームページで確認することができます。

厚生労働省ホームページ「雇用関係助成金の申請にあたって」

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/kyufukin/index_00018.html



■申請に当たっての留意事項

- ・ 取組の実施日の前日までにキャリアアップ計画書の作成・提出が必要です。
- ・ コースによっては、取組の実施日までに特定の要件を満たしている必要があります。各コースに記載している『支給申請期間』の内容をご確認ください。
- ・ 就業規則は、事業場の従業員に周知した日付で効力を持つため、原則、発効と施行日は同日付けとしてください（就業規則の作成義務がない常時雇用する者が10人未満の事業所も同様）。
- ・ 監督署への届出については、発効後速やかに監督署へ届け出てください。また、少なくとも支給申請までの間に監督署へ届け出るようお願いいたします（届出義務のある変更があったにも係わらず、申請日までの届出がなされていない場合、原則不支給となります。）。

■よくあるご質問について

- ・ 事業主の皆さまからお寄せいただくご質問のうち、よくあるご質問などをQ&Aとして厚生労働省のホームページに掲載しております。随時更新しておりますので、適宜ご参照ください。

■厚生労働省ホームページ「キャリアアップ助成金」

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



■厚生労働省ホームページ「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」

<https://www.mhlw.go.jp/content/11650000/000758164.pdf>



- ・ ご不明点、個別のご相談については、各都道府県労働局または最寄りのハローワークにお問い合わせください。（コンサルタントの実施や事前審査までは行っておりませんので、支給申請の際には、要件の達成状況を事業主においてよくご確認ください。）
- ・ また、働き方改革推進支援センターでは、労務管理等の専門家が無料で、キャリアアップ助成金や職務分析・職務評価など、働き方改革全般に関する窓口相談等を行っています。（P74参照）

■『雇用関係助成金ポータル』で電子申請ができます！

電子申請ができます！

右記のとおり、申請者にとって
メリットがございますので、
ぜひ利用をご検討ください。

詳細は、以下の厚生労働省の
ホームページよりご確認ください
ます。

電子申請の3つのポイント

POINT
1

利便性の向上



来所が不要であるため、移動
時間や待ち時間を気にする必
要はありません。

POINT
2

負担の軽減



一度入力した情報の一部は
繰り返し自動で反映させるこ
とができます。

POINT
3

いつでも使える



窓口が閉まっている時間でも、
いつでも申請・申請状況の
確認ができます。
※メンテナンス時間を除きます

『雇用関係助成金の電子申請』

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/kyufukin/index_00060.html

助成金ポータルによる電子申請



[PDF 雇用関係助成金ポータルリーフレット \[775KB\]](#)

※電子申請には「G Biz ID」の申請・取得が必要です。

（事業主が社会保険労務士や弁護士等の代理人に電子申請を依頼する場合も「G Biz ID」の申請・取得が必要で
す。）

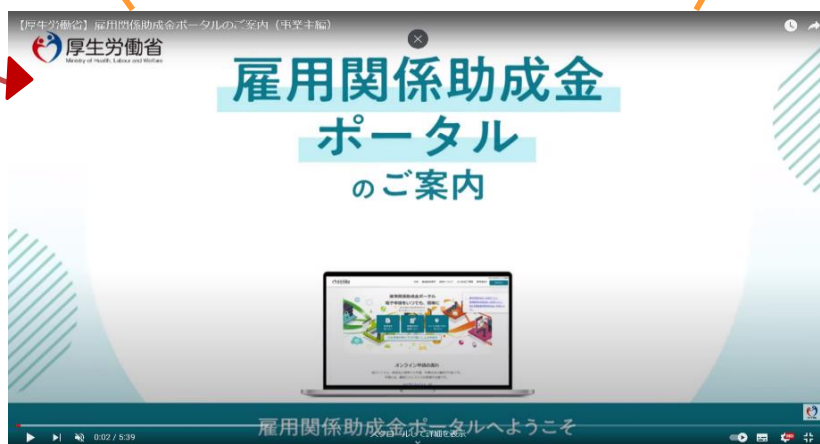
[PDF 対象の助成金一覧 \[36KB\]](#)

操作手順動画（厚生労働省公式YouTube）

- ・ [事業主](#)
- ・ [社会保険労務士又は代理人](#)



利用にあたって操作方法を
解説した動画も視聴できます！



なお、『操作』に関するご不明な点については、ポータルサイト内の『よくあるご質問』に
掲載しているほか、以下のお問い合わせ先でも、ご質問いただけます。

■雇用関係助成金ポータルの『操作方法』に関するお問い合わせ先

電話番号：0570-081-857（※ナビダイヤルのため、通話料がかかります。）

受付時間：9:30～18:00（土・日・祝日、年末年始（12/29～1/3）を除く）

■『雇用関係助成金ポータル』でキャリアアップ助成金を電子申請するにあたっての留意点について

注) 以下、「キャリアアップ計画書（様式第1号）」について、「計画書（紙）」、「支給申請書（様式第3号）」について、「申請書（紙）」といいます。



<電子申請の流れ> 「雇用関係助成金ポータル」 <https://www.esop.mhlw.go.jp/>

⑦	GビズID ※ ¹ を保有していない場合は、利用開始に際して、申請・取得してください。（「雇用関係助成金ポータル」の「電子申請の流れ」より、申請できます。）
⑧	ログイン後、 事業所情報 （基本情報）を入力してください（P.58もご参照ください。）。
⑨	画面上部「助成金を探す」をクリック後、キーワード検索から「 支払方法・受取人住所届 」と検索し、入力・申請してください（ここまで「 初回のみ 」必要な手続きです）。
⑩	引き続き「助成金を探す」にて「キャリアアップ助成金」と検索し、取組を予定しているコース※ ² のキャリアアップ計画を「電子申請※ ³ 」で作成、届け出てください。
⑪	⑩の計画の受理を確認後、計画したコースの取組を実施し、6か月分の賃金を支給後、同サイトにアクセスしてください。
⑫	画面上部「マイページ」内の「申請一覧」より、今回申請するコースのキャリアアップ計画の行の右側にある「支給状況詳細へ」をクリックしてください。
⑬	「支給申請書の新規作成」をクリックし、フォームに沿って申請内容を入力、添付書類をアップロードし申請してください。

※¹ 1つのID・パスワードでさまざまな行政サービスを利用できるサービスのものです。

※² 電子申請の場合は、コース毎に「キャリアアップ計画書」の作成・提出が必要となります（なお、**従前、申請時に必要であった事業所の基本情報等の記載を毎回省略できます。P.58ご参照。**）。

※³ 初めに電子申請でキャリアアップ計画書の提出をしていない場合、『雇用関係助成金ポータル』上、支給申請画面は表示されません。

（ご注意）取り組むコースの「計画書（紙）」を提出している場合

- ・ **既に取り組んでいる**場合は、その取組後に計画書の電子申請はできませんので、その取り組み分の支給申請は、引き続き「申請書（紙）」にて、ご申請ください。
- ・ **まだ取組を講じていない**場合は、取組日の前日までに、電子申請で新たに※⁴キャリアアップ計画書を作成・提出することで、支給申請も電子で行うことができます。

※⁴ 新たに作成するキャリアアップ計画の計画期間の始期は、既に「計画書（紙）」で提出している計画期間の始期ではなく、**新たに提出する日の翌日以降**で改めて計画期間を設定してください。

<電子申請後>

- ・ キャリアアップ計画を「計画書（紙）」で提出した場合は、計画書の写しが交付されますが、電子申請の場合は『雇用関係助成金ポータル』上で、受付状態の確認ができ、変更があった際には、登録先のメールアドレスまで自動送信メールにてお知らせします。
- ・ 支給審査にあたって、提出書類に関する確認や追加書類の提出を依頼する場合があります。その場合も、メールによってお知らせが届きますので、必ずご確認ください。（状況によって、引き続きお電話等によってご依頼させていただく場合もございます。）



Ⅱ-1 正社員化コース

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社員化した場合に助成します。

※多様な正社員（勤務地限定・職務限定・短時間正社員）へ転換等（派遣労働者の直接雇用含む）した場合も正規雇用労働者へ転換等したものとみなします。

1 支給額

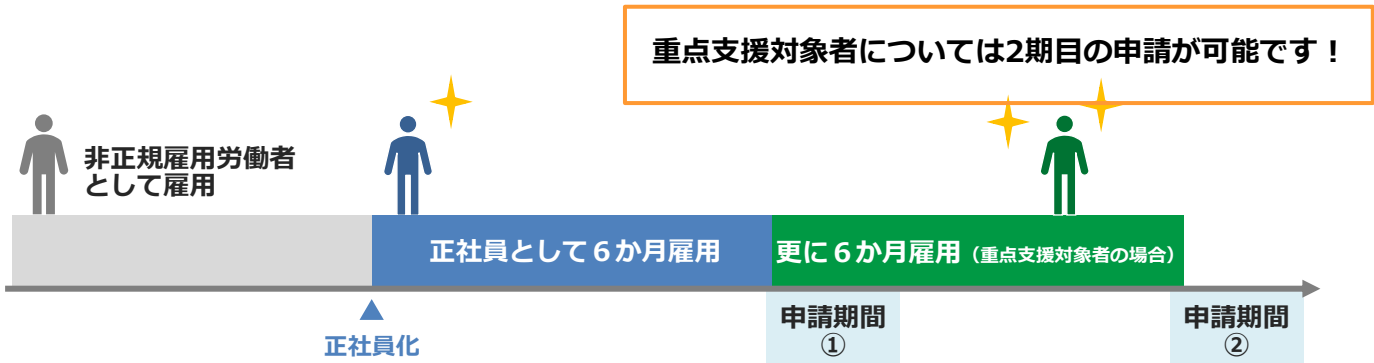
1人当たりの助成額は以下のとおりです。

正社員化前雇用形態 対象者・企業規模		有期雇用労働者	無期雇用労働者
重点支援対象者（※）	中小企業	80万円（40万円×2期）	40万円（20万円×2期）
	大企業	60万円（30万円×2期）	30万円（15万円×2期）
上記以外	中小企業	40万円（40万円×1期）	20万円（20万円×1期）
	大企業	30万円（30万円×1期）	15万円（15万円×1期）

1年度1事業所当たりの支給申請上限人数20名（同一対象者の2回目の申請を除く）

- ※ 重点支援対象者とは。次のa～cのいずれかに該当する者
- a：雇入れから3年以上の有期雇用労働者
 - b：雇入れから3年未満で、次の①②いずれにも該当する有期雇用労働者
 - ①過去5年間に正規雇用労働者であった期間が合計1年以下
 - ②過去1年間に正規雇用労働者として雇用されていない
 - c：派遣労働者（注1）、母子家庭の母等または父子家庭の父、人材開発支援助成金の特定の訓練修了者（注2）
（注1）派遣労働者を派遣先で正社員として直接雇用する場合
（注2）人材開発支援助成金の特定の訓練修了者：詳細はP16参照
- ※ 雇用された期間が通算5年を超える有期雇用労働者については無期雇用労働者とみなします
- ※ 新規学卒で雇入れから一定期間経過していない者については支給対象外（P15もご確認ください）

図：キャリアアップ助成金を活用して正社員化する場合



2 加算額

1事業所当たりの加算額は以下のとおりです。 ※1事業所当たり1回のみ

措置内容	加算額
① 正社員転換制度を新たに規定し、当該雇用区分に転換等した場合（1事業所当たり1回のみ）	20万円（大企業15万円）
② 多様な正社員制度（※）を新たに規定し、当該雇用区分に転換等した場合（1事業所当たり1回のみ） ※ 勤務地限定・職務限定・短時間正社員いずれか1つ以上の制度	40万円（大企業30万円）

重点支援対象者bに該当する対象労働者について

雇い入れられた日から起算して有期雇用の期間が3年未満で、①②いずれにも該当する有期雇用労働者のことをいいます。

- ①過去5年間に正規雇用労働者であった期間が合計1年以下
- ②過去1年間に正規雇用労働者として雇用されていない

対象労働者が重点支援対象者bに該当する場合は、様式第3号別添様式1-5を対象労働者に記載いただいた上で添付してください（以下は重点支援対象者bとなり得る記入例です）。

※審査時に、都道府県労働局から対象労働者に直接お問い合わせする場合がございますので、ご了承ください。

【様式第3号(R7.4)】

1-5 キャリアアップ助成金対象者確認票

キャリアアップ助成金（正社員化コース）における2期制の対象となるかについて、確認するための書類です。

以下のそれぞれの項目について、どちらかにチェックを付けて下さい。

もし、誤った内容や偽った内容を記載した場合、本助成金の助成額が変わり、その結果トラブルになることがありますので、正確に記入してください。

確 認 事 項	
①現在の事業所に雇い入れられた日の前日から起算して過去5年間に正規雇用労働者等（※1、2）として雇用された期間の合計が1年以下ですか。 （①が「はい」の方はお答えください） 過去5年間に婚姻、妊娠、出産または育児を理由として正規雇用労働者等（※1、2）としての職を離職したことはありますか。	はい ☒ いいえ ☐ ある ☐ ない ☒
②雇入れ日の前日から起算して過去1年間に正規雇用労働者等（※1、2）として雇用されたことがありますか（ただし、同期間に正規雇用労働者等として雇用されていた場合であっても、事業主都合や正当な理由のある自己都合退職等で離職した場合は、②を満たすものとなります）。	ある ☐ ない ☒

- ※1 多様な正社員も含みます。
- ※2 自営業者等（フリーランス等名称は問いません）であって、正規雇用労働者と同等以上の職業能力が必要と考えられる職業に従事してる場合も含みます。
- ※3 過去の雇用保険の加入状況を確認することがあります。

上記に記載した内容に相違ありません。

令和 7 年 1 月 15 日

(本人署名) 厚労花子

新規学卒者の取扱いについて

対象労働者が新規学卒者に該当し、申請事業主に雇い入れられた日から起算して1年を経過していない者については支給対象外となります。

新規学卒者とは、学校、専修学校、職業能力開発促進法第15条の7第1項各号に掲げる施設又は職業能力開発総合大学校を新たに卒業しようとする者及び卒業年度の3月31日までに内定を得た者をいいます。令和7年4月1日に雇用された新規学卒者については、令和8年3月31日まで支給対象外です。

※例えば、3月15日に卒業式を迎えたが就職先が決まっておらず4月2日以降に就職先が決まり、5月に就職したという者については、支給対象となり得ます。

新規学卒者で、申請事業主に雇い入れられた日から起算して1年を経過する者が対象労働者に含まれる場合には、応募書類等や本人署名入りの申立書等の提出が必要となります。

※申立書等の記載内容として、対象労働者の最終学歴の卒業年月日、申請企業に入社するまでに他の企業で働いていたことがないことを記載してください。

※申立書の場合は、対象労働者本人の署名が必要です（申立書は労使双方の合意に基づいたものであることが望ましく、事業主の皆様においてもご確認ください）。

■重点支援対象者 c に該当する「人材開発支援助成金の訓練」について

人材開発支援助成金の特定の訓練を修了後に正規雇用労働者へ転換等した場合は、重点支援対象者となります。対象となる訓練に該当するコースは以下のとおりです。

- (1) 人材育成支援コース
- (2) 事業展開等リスキリング支援コース
- (3) 人への投資促進コース

※ 令和3年12月21日以降に計画届を提出した、同助成金の「旧特別育成訓練コース」および「旧特定訓練コース（ITSSレベル2）」も対象。

人材開発支援助成金およ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。
【厚生労働省ホームページ「人材開発支援助成金」】

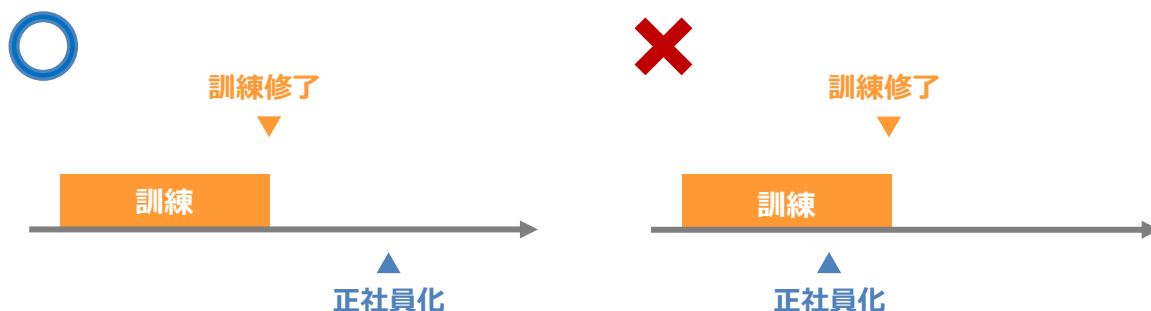
https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/kyufukin/d01-1.html



図：人材開発支援助成金とキャリアアップ助成金を活用して正社員化する場合



人材開発支援助成金の特定の訓練を修了した非正規雇用労働者を正社員化した場合に、キャリアアップ助成金において、重点支援対象者として2期分の申請が可能となります。



なお、キャリアアップ助成金と人材開発支援助成金を申請する場合は、手続きの一部を簡素化することができます。詳細は、P.24でご覧いただけます。

3 対象となる労働者

次のすべてに該当する労働者が対象です。

	有期雇用労働者または無期雇用労働者※¹（次のアからウまでのいずれかに該当する労働者） ア 支給対象事業主に、賃金の額また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通算※² 6か月以上受けて雇用される有期雇用労働者※^{3,※4}または無期雇用労働者 イ 6か月以上の期間継続して派遣先の事業所その他派遣就業場所ごとの同一の組織単位における業務に従事している有期派遣労働者または無期派遣労働者※⁵ ① ウ 支給対象事業主が実施した有期実習型訓練（人材開発支援助成金（人材育成支援コース）によるものに限る。）を受講し、修了した有期雇用労働者等※⁶であって、支給対象事業主に、賃金の額又は計算方法が正規雇用労働者等と異なる雇用区分の就業規則等の適用を通算6か月以上（転換日までの雇用期間が通算6か月に満たない場合は、雇い入れから転換日までの適用を）受けて雇用される者
	正規雇用労働者として雇用することを約して雇い入れられた有期雇用労働者等でないこと。 ② （正社員求人に応募し正規雇用労働者として雇用することを約して雇い入れられた者ではないこと。） （正社員求人に応募し、試用期間として有期契約を結んだ者にはその理由を確認する場合があります。）
	正社員化の前日から過去3年以内に、当該事業主の事業所または資本的・経済的・組織的関連性からみて密接な関係の事業主※⁷において正規雇用労働者として雇用されたことがある者、請負もしくは委任の関係にあった者または取締役、社員※⁸、監査役、協同組合等の社員もしくは財団の役員であった者でないこと。 ③
	④ 正社員化を行った適用事業所の事業主または取締役の3親等以内の親族※⁹以外の者であること。
	⑤ 支給申請日において、正社員化後の雇用区分の状態が継続し、離職※¹⁰していない者であること。
	⑥ 支給申請日において、有期雇用労働者または無期雇用労働者への転換が予定されていない者であること。
	⑦ 正社員化後の雇用形態に定年制が適用される場合、正社員化日から定年までの期間が1年以上である者であること。
	⑧ 支給対象事業主または密接な関係の事業主の事業所において定年を迎えた者でないこと。
	⑨ 障害者の日常生活及び社会生活を総合的に支援するための法律施行規則に規定する就労継続支援A型の事業所における利用者以外の者であること。

- ※1 対象労働者が新規学卒者に該当し、申請事業主に雇い入れられた日から起算して1年を経過していない者については支給対象外。
- ※2 支給対象事業主との間で締結された一の有期労働契約の契約期間が満了した日と次の有期労働契約の初日との間に、これらの契約期間のいずれにも含まれない空白期間が6か月以上ある場合は、当該空白期間前に満了した有期労働契約の契約期間は通算しない。また、学校教育法に規定する学校、専修学校または各種学校の学生または生徒であって、大学の夜間学部および高等学校の夜間等の定時制の課程の者等以外のもの（以下「昼間学生」という）であった期間は通算しない。以下同じ。
- ※3 雇用された期間が通算して5年を超える有期雇用労働者、当該転換日の前日から過去3年以内に、当該事業主の事業所において、無期雇用労働者として6か月以上雇用されたことがある有期雇用労働者、特定の助成金（※）の支給対象となった有期雇用労働者は、転換前の雇用形態を無期雇用労働者とする。
- ※ 中途採用等支援助成金（生涯現役起業支援コース）、特定求職者雇用開発助成金（就職氷河期世代安定雇用実現コースを除く。）、地域雇用開発助成金（地域雇用開発コース、沖縄若年者雇用促進コース）、人材確保等支援助成金（人事評価改善等助成コース）
- ※4 有期雇用労働者等に適用される雇用区分の就業規則等において契約期間に係る規定がない場合は、転換前の雇用形態を無期雇用労働者とする。
- ※5 昼間学生であった期間を除く。雇用された期間（派遣元事業主に有期雇用労働者として雇用された期間）が5年を超える有期派遣労働者は直接雇用前の雇用形態を無期派遣労働者とする。同一の派遣労働者が6か月以上の期間同一の組織単位における業務に従事している場合に限る。
- ※6 雇用された期間が通算して5年を超える有期雇用労働者は、転換前の雇用形態を無期雇用労働者とする。
- ※7 財務諸表等の用語、様式及び作成方法に関する規則に規定する親会社、子会社、関連会社および関係会社等をいう。以下同じ。
- ※8 社員とは、合名会社、合資会社または合同会社の社員を指し、いわゆる従業員という意味ではない。
- ※9 民法（明治29年法律第89号）第725条第1号に規定する血族のうち3親等以内の者、同条第2号に規定する配偶者および同条第3号に規定する姻族をいう。
- ※10 本人の都合による離職およ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または本人の責めに帰すべき理由による解雇を除く。

■ 正規雇用労働者の定義と対象となる労働者要件

正規雇用労働者の定義

※支給対象期間中に実施が予定されている「賞与」「昇給」等が適用されていない場合、正規雇用労働者の要件を満たさず、支給対象とならない場合があります。

同一の事業所内の正規雇用労働者に適用される就業規則が適用されている労働者。
ただし、「賞与または退職金の制度」かつ「昇給」が転換時点で適用されている者に限る。

※正社員化時に試用期間ありとして雇用契約書の交付を受けた者は、試用期間中は正社員化が完了したのとはみなさず、賃金上昇要件や支給申請期間等において、試用期間終了日の翌日に正社員化が完了したものと読み替える（ただし、以下の対象労働者要件においては、事業所における正社員化日を基準として、賃金の額又は計算方法が正規雇用労働者と異なる就業規則等の適用を受けていたことを確認する。）。

・「賞与または退職金の制度」かつ「昇給」のある正規雇用労働者への転換が必要となります。

※賞与：原則として不支給の場合や、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。
なお、「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（補完的に支給実態等を確認することがあります。）。

（対象外となる例）「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。」
「賞与の支給は、会社業績による。」（※いわゆる決算賞与は対象外。P8ご参照。）

※昇給：就業規則等に客観的な昇給基準等の規定がある場合には、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であっても、支給対象となり得ます。

（対象外となる例）客観的な昇給基準等ではなく、賃金据え置きや降給の規定がある場合
・「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。」

（対象となり得る例）客観的な昇給基準に基づき、賃金据え置きの規定をおいている場合
・「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。」
・「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。」

※退職金：基本的に、P.8に定める制度をいいます。

※賞与、昇給、退職金：社会通念上、正規雇用労働者の待遇として相当な制度である必要があります。

・試用期間は、転換前のキャリアアップの取組の際に、適正の見極めや訓練等を実施することができますので、正社員化後に設けることの無いようご注意ください（無期→正規とみなします）。

対象となる労働者要件

※P.17の①イに該当する場合を除く

賃金の額または計算方法が「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6か月以上受けて雇用される有期または無期雇用労働者

（例）契約社員と正規雇用労働者とで異なる賃金規定（基本給の多寡や昇給幅の違い）などが適用されるケース

・「正規雇用労働者と異なる雇用区分の就業規則等」が適用されている非正規雇用労働者の正社員転換が必要となります。（実態に差があったとしても規定の差が無い場合は対象となりません）

※基本給、賞与、退職金、各種手当等について、いずれか一つ以上で正規雇用労働者と異なる制度を明示的に定めていれば支給対象となり得ます（通勤手当を除く。）。

（対象となり得る例）
・就業規則等における「適用範囲」の定めにおいて、「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賃金待遇を別規定とし、別規定上で差が確認できる場合
・正規雇用労働者・非正規雇用労働者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、「正規雇用労働者」「契約社員」「パート」が区別して規定されており、差が確認できる場合

（対象外となる例）
・就業規則等において「個別の雇用契約書で定める」と記載している場合（就業規則等において正規雇用労働者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が確認できず、要件を満たさない。）

※「適用を6か月以上受けて」：就業規則等の規定に差があったとしても、適用の実態として転換前後で対象労働者の賃金条件に一切の差が生じていないような場合は、当該規定の適用を受けていた確認ができず、支給対象とはなりません。

・適用される雇用区分の就業規則等において契約期間の定めに係る規定がない場合は、転換前の雇用形態を無期雇用労働者として取り扱います。

4 対象となる事業主

(1) **有期雇用労働者または無期雇用労働者を正社員化する場合**、次のすべてに該当する事業主が対象です。

① 有期雇用労働者等を正規雇用労働者に転換する制度※¹を就業規則または労働協約その他これに準ずるもの※²に規定している事業主※³であること。

② 上記①の制度の規定に基づき、雇用する有期雇用労働者等を正社員化した事業主であること。

③ 上記②により正社員化された労働者を、正社員化後6か月以上の期間継続して雇用し、当該労働者に対して正社員化後6か月※⁴分の賃金※⁵を支給した事業主であること。
第2期支給申請の場合は、正社員化後、12か月以上継続雇用し、正社員化後12か月※⁴分の賃金※⁵を支給した事業主であること。

④ 多様な正社員への転換の場合にあつては、上記①の制度の規定に基づき正社員化した日において、対象労働者以外に正規雇用労働者（多様な正社員を除く。）を雇用していた事業主であること。

正社員化後6か月間の賃金を、正社員化前6か月間の賃金より**3%以上増額**させている事業主であること。
第2期支給申請の場合は、第1期（正社員化後、通常の勤務をした6か月間）の賃金と比較して、第2期（第1期後、通常の勤務をした6か月間）の賃金を、合理的な理由無く引き下げていないこと。

＜賃金とは＞

- ・ 基本給および定額で支給されている諸手当（注）を含む賃金の総額。
- ・ 原則、所定労働時間1時間当たりの賃金で比較する。
ただし、正社員化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は、6か月間の賃金の総額。
- ・ 支給対象事業主が実施した人材開発支援助成金（人材育成支援コース）の有期実習型訓練を受講し、修了した有期雇用労働者等および特定紹介予定派遣労働者であつて、正社員化前の期間が6か月未満の場合は正社員化前の雇用期間に応じた賃金。

（注）

- ⑤
- ・ 名称の如何を問わず、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除く。
 - ・ 上述の条件に該当しない「定額で支給される諸手当」は、正社員化前6か月間の賃金に含めるが、正社員化後6か月間の賃金に含めるものは、当該手当の決定および計算の方法（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る。
そのため、本コースを受給するに際しては、原則として労働者に支給する諸手当について、適切に就業規則または労働協約に記載している必要があること。
 - ・ 固定残業代の総額または時間相当数を減らしている場合は、正社員化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で比較しても、⑤を満たす必要があること。
 - ・ 時給制の場合は1時間当たりの、日給制の場合は1日当たりの単価が定められている手当については、「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が改善しているか判断できないもの」には該当しない。

（P.29「賃金3%以上増額の際に含めることのできない手当」も参照のこと。）

正社員化した日の前日から起算して6か月前の日から1年を経過する日までの間に、当該正社員化を行った適用事業所において、雇用保険被保険者※6を解雇※7等事業主の都合により離職させていない事業主であること。

例：正社員化日が10/1の場合



⑦ 正社員化した日の前日から起算して6か月前の日から1年を経過する日までの間に、当該正社員化を行った適用事業所において、雇用保険法第23条第1項に規定する特定受給資格者（以下「特定受給資格者」という）となる離職理由のうち離職区分1 Aまたは3 Aに区分される離職理由により離職した者（以下「特定受給資格離職者」という）として同法第13条に規定する受給資格の決定が行われたものの数を、当該事業所における当該転換を行った日における雇用保険被保険者数で除した割合が**6%**を超えていない※8事業主であること。

⑧ ①の制度を含め、雇用する労働者を他の雇用形態に転換する制度がある場合にあっては、その対象となる労働者本人の同意に基づく制度として運用している事業主であること。

⑨ 正社員化した日以降、当該労働者を雇用保険被保険者として適用させている事業主であること。

⑩ 正社員化した日以降、当該労働者が社会保険の適用要件を満たす事業所の事業主に雇用されている場合、社会保険の被保険者として適用させていること。社会保険の適用要件を満たさない事業所の事業主（任意適用申請をしていない事業所の事業主、個人事業主）が正社員化させた場合、社会保険の適用要件を満たす労働条件で雇用している事業主であること。

⑪ 母子家庭の母等または父子家庭の父に係る支給額の適用を受ける場合にあっては、正社員化した日において母子家庭の母等または父子家庭の父の有期雇用労働者等を転換した事業主であること。

⑫ 正規雇用労働者への転換制度を新たに規定した場合の加算の適用を受ける場合、キャリアアップ計画に記載された同一のキャリアアップ期間中に、正規雇用労働者への転換制度を新たに規定し、当該転換制度により、有期雇用労働者等を当該雇用区分に転換した事業主であること（既に同転換規定が存在し、対象労働者より前に同制度の利用者がいる場合は加算の対象とならないこと）。

⑬ 勤務地限定、職務限定または短時間正社員制度に係る加算の適用を受ける場合、キャリアアップ計画に記載された同一のキャリアアップ期間中に、勤務地限定正社員制度、職務限定正社員制度または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した事業主であること。

※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・基準等をいう。以下(2)においても同じ）および転換または採用時期が明示されているものに限る。ただし、年齢制限の設定や勤続年数の上限設定（例えば、「○歳未満」「勤続○年未満」）などにより転換の対象となる有期雇用労働者等を限定している場合を除く。

※2 当該事業所において周知されているものに限る。以下すべてのコースにおいて同じ。

※3 有期雇用労働者等を多様な正社員に転換する場合は、多様な正社員制度（雇用区分（勤務地限定正社員、職務限定正社員、短時間正社員）および労働条件を就業規則または労働協約に、当該転換制度を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ものをいう。）を規定している事業主であること。

※4 勤務をした日数が11日未満の月は除く。ただし、有給休暇等の労働対価が全額支給された日は出勤日と見なす。

※5 時間外手当等を含む。以下、特別の定めがある時を除きすべてのコースにおいて同じ。

※6 雇用保険法第38条第1項第1号に規定する短期雇用特例被保険者および同法第43条第1項に規定する日雇労働被保険者を除く。以下すべてのコース同じ。

※7 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または労働者の責めに帰すべき理由によるものを除く。

※8 特定受給資格者として資格の決定が行われたものの数が3人以下である場合を除く。次ページ(2)においても同じ。

(2) 派遣労働者を正規雇用労働者として直接雇用する場合、次のすべてに該当する事業主が対象です。

①	派遣労働者を正規雇用労働者として直接雇用する制度※ ¹ 、※ ⁹ を就業規則または労働協約その他これに準ずるもの※ ² に規定している事業主であること。
②	派遣先※ ¹⁰ の事業所その他派遣就業※ ¹¹ 場所ごとの同一の組織単位において6か月以上の期間※ ¹² 継続して同一の派遣労働者を受け入れていた事業主であること。
③	上記①の規定に基づき、その指揮命令の下に労働させる派遣労働者を正規雇用労働者として直接雇用したものであること。
④	上記①により直接雇用された労働者を直接雇用後6か月以上の期間継続して雇用し、当該労働者に対して直接雇用後6か月※ ⁴ 分の賃金※ ⁵ を支給した事業主であること（第2期支給申請の場合は、直接雇用後、12か月以上継続雇用し、直接雇用後12か月※ ⁴ 分の賃金※ ⁵ を支給した事業主であること）。
⑤	多様な正社員として直接雇用する場合にあっては、上記①の制度の規定に基づき直接雇用した日において、対象労働者以外に正規雇用労働者（多様な正社員を除く。）を雇用していた事業主であること。
⑥	直接雇用後の6か月の賃金を、直接雇用前の6か月間の賃金より 3%以上増額 させている事業主であること。（詳細はP.20(1)⑤<賃金とは>をご参照ください。） 第2期支給申請の場合は 、第1期（正社員化後、通常の勤務をした6か月間）と比較して、第2期（第1期後、通常の勤務をした6か月間）の賃金を、合理的な理由無く引き下げていないこと。
⑦	直接雇用日の前日から起算して6か月前の日から1年を経過する日までの間に、当該直接雇用を行った適用事業所において、雇用保険被保険者※ ⁶ を解雇※ ⁷ 等事業主の都合により離職させていない事業主であること。
⑧	直接雇用日の前日から起算して6か月前の日から1年を経過する日までの間に、当該直接雇用を行った適用事業所において、特定受給資格離職者として雇用保険法第13条に規定する受給資格の決定が行われたものの数を、当該事業所における当該直接雇用を行った日における雇用保険被保険者数で除した割合が6%を超えていない※ ⁸ 事業主であること。
⑨	正規雇用労働者として直接雇用した日以降、当該労働者を雇用保険被保険者として適用させている事業主であること。
⑩	正規雇用労働者として直接雇用した日以降、当該労働者が社会保険の適用要件を満たす事業所の事業主に雇用されている場合、社会保険の被保険者として適用させている、または社会保険の適用要件を満たさない事業所の事業主（任意適用申請をしていない事業所の事業主、個人事業主）が正規雇用労働者として直接雇用した場合、社会保険の適用要件を満たす労働条件で雇用している事業主であること。
⑪	母子家庭の母等または父子家庭の父の直接雇用に係る支給額の適用を受ける場合にあっては、当該直接雇用日において母子家庭の母等または父子家庭の父の派遣労働者を直接雇用した事業主であること。
⑫	正規雇用労働者としての直接雇用制度を新たに規定した場合の加算の適用を受ける場合、キャリアアップ計画書に記載された同一のキャリアアップ期間中に、正規雇用労働者としての直接雇用制度を新たに規定し、当該制度により、有期雇用労働者等を当該雇用区分として直接雇用した事業主であること（既に同直接雇用規定が存在し、対象労働者より前に同制度の利用者がいる場合は加算の対象とならないこと）。
⑬	勤務地限定、職務限定または短時間正社員制度に係る加算の適用を受ける場合にあっては、キャリアアップ計画書に記載された同一のキャリアアップ期間中に、勤務地限定正社員制度、職務限定正社員制度または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直接雇用した事業主であること。

※⁹ 派遣労働者を多様な正社員として直接雇用する場合は、多様な正社員制度（雇用区分（勤務地限定正社員、職務限定正社員、短時間正社員）および労働条件を就業規則または労働協約に、当該直接雇用制度を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ものをいう。）を規定している事業主であること

※¹⁰ 派遣法第2条第4号に規定する派遣先をいう。以下同じ。

※¹¹ 派遣法第23条の2に規定する派遣就業をいう。以下同じ。

※¹² 有期実習型訓練を受講し、修了した派遣労働者については有期実習型訓練の開始日から直接雇用日の前日までの期間とする

■派遣労働者を直接雇用する際の留意点

- ・平成27年労働者派遣法改正による改正前の労働者派遣法第40条の4または第40条の5により、労働契約の申込み義務の対象になる者を直接雇用する場合を除きます。
(改正法施行日(平成27年9月30日)時点より前から行われている労働者派遣が該当)
- ・派遣法第40条の6の労働契約申込みみなし制度の対象になった者を直接雇用する場合を除きます。
- ・労働者派遣の受入れ期間(派遣法第26条第1項第4号に規定する労働者派遣の期間をいう)の終了の日までの間に、派遣先に雇用されることを希望する者との間で労働契約を締結する場合に限ります。
なお「労働者派遣の受入れ期間の終了の日までに・・・労働契約を締結する場合」とは、同日までの間にこの派遣労働者を労働させ、賃金を支払うことを約束し、または通知した場合は、この派遣労働者に対し、労働契約の申込をしたこととなり、就業を開始する日が労働者派遣の期間の終了の日の翌日から起算して1か月以内であるときを含むものとして取り扱います。

■その他の留意点

- ・正規雇用労働者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6年度以前の取組については旧要件が適用されます。該当年度のパンフレット等をご覧ください。
- ・元より事業所の正規雇用労働者であった者について、本助成金上の非正規雇用労働者と偽り、新たに賞与や退職金、昇給制度を設け、賃金増額を図ることによって正社員化したと見せかける支給申請は、P.5の不正受給に該当するため、厳格に対処します。

■支給申請期間

(第1期)

- ・正社員化した対象労働者に対し、正規雇用労働者としての賃金を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ください。

(第2期) (※第1期支給申請で不支給決定を受けた場合は、第2期は支給申請できません。)

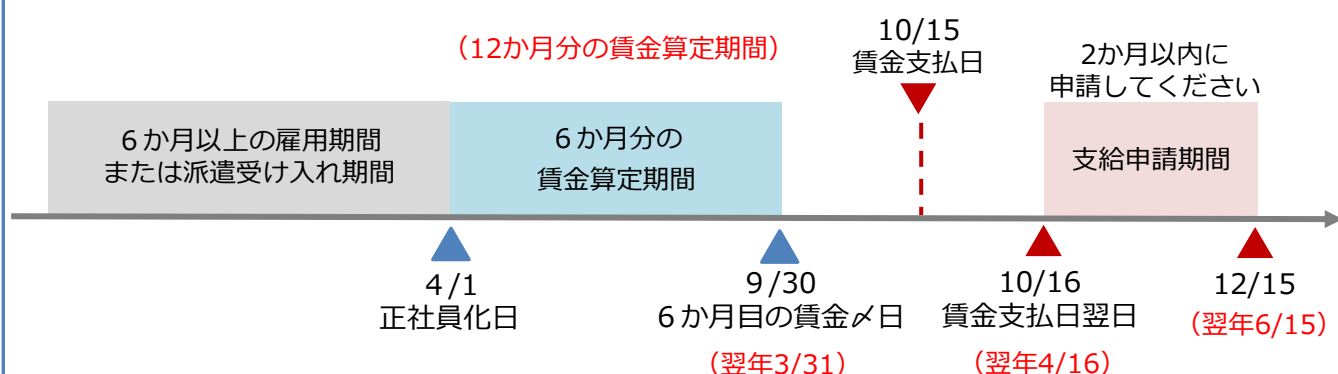
- ・正社員化した対象労働者に対し、正規雇用労働者としての賃金を12か月分支給した日※の翌日から起算して2か月以内に申請してください。

※ 就業規則等の規定により、時間外手当を実績に応じ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を含む。)

※ 転換日または直接雇用日が賃金締切日の翌日でない場合は、転換日または直接雇用日以降の最初の賃金締切日後6か月分。いずれも勤務をした日数が11日未満の月を除く。ただし、有給休暇等の労働対価が全額支給された日は出勤日とみなす。

(例) 賃金締切日が月末で翌月15日払いの企業の場合

(翌年4/15) () : 2期目の場合



※正社員化後、試用期間の適用を受ける場合は、試用期間終了日の翌日を正社員化した日とみなします。

■キャリアアップ助成金と人材開発支援助成金を申請する場合の手続きの簡素化（計画届の1本化）について

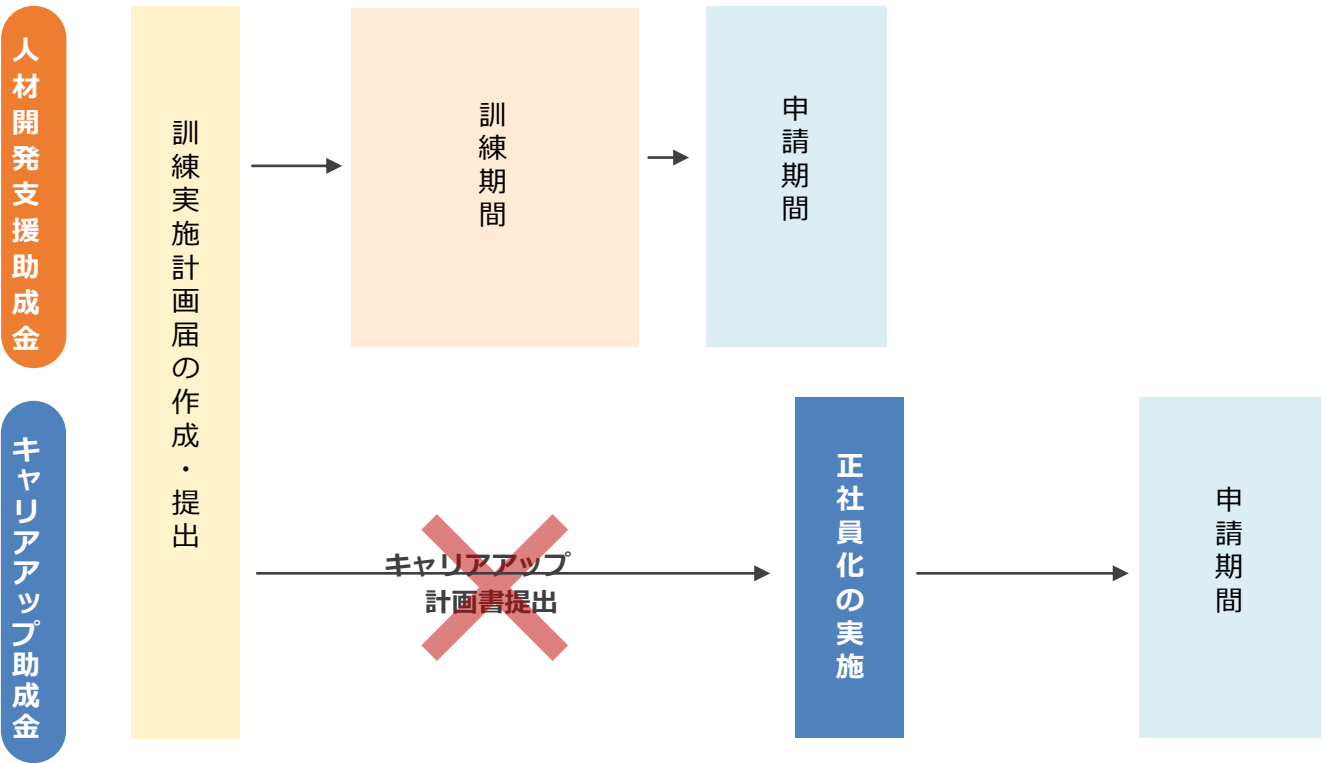
- 人材開発支援助成金の特定の訓練修了後に対象労働者を正社員化し、キャリアアップ助成金の正社員化コースを申請する予定の事業主は、人材開発支援助成金における「訓練実施計画届」（訓練様式第1号他）の作成・提出をもって、キャリアアップ助成金（正社員化コース）における「キャリアアップ計画」とみなすことができます。

※ 紙面で「訓練実施計画届」を作成・提出する場合に限る取扱いとなります。

※ 令和5年度以降に「訓練実施計画届」を作成・提出する場合に限ります。

※ 訓練修了者が正社員化された場合のみの取り扱いとなります。また、訓練対象者以外が正社員化する場合は、通常のキャリアアップ計画書の提出が必要です。

図：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）に取り組む場合の申請の流れ
R5年4月以降



- 人材開発支援助成金における「訓練実施計画届」の作成・提出をもって、キャリアアップ助成金（正社員化コース）における「キャリアアップ計画」とみなす取扱いを希望する場合には、「訓練実施計画届」の裏面にある追加項目を記載する必要があります。

「訓練実施計画届」の裏面にある追加項目について

- 人材開発支援助成金における訓練を修了した非正規雇用労働者を正社員化することで、キャリアアップ助成金（正社員化コース）も活用することができます。
- 以下の項目を追加で記載することをもってキャリアアップ助成金の当該コース申請分のキャリアアップ計画書（様式第1号）を届け出たことと見なすことができます。
- なお、その場合には、届出日から5年以内をキャリアアップ計画期間と見なします。

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 ※労働者代表との兼任はできません	☐	(氏名)
キャリアアップ計画（正社員化コース）	☐	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)

支給申請に必要な書類等

①申請期間		主な確認事項
1	正社員化した日	・正社員化した日がキャリアアップ計画期間内か
2	申請期間	(第1期) 正社員化後6か月分の賃金支払日翌日から2か月以内か (第2期) 第1期の次の6か月分の賃金支払日翌日から2か月以内か
②申請書類		主な確認事項
1	キャリアアップ助成金支給申請書 (様式第3号)	・記入漏れがなく、記載事項が適切か
2	正社員化コース内訳 (様式第3号・別添様式1-1)	・記入漏れがなく、記載事項が適切か
3	正社員化コース対象労働者詳細 (様式第3号・別添様式1-2)	・正社員化後6か月分の賃金支払日が正しく記入されているか (締切日と支給日が基本給と残業代で分かれていないか注意) ・正社員として雇用することを前提として雇い入れられた有期雇用労働者等でないか ・事業主または取締役の3親等以内の親族でないか ・正社員化した日から定年までの期間が1年以上あるか
4	支給要件確認申立書 (共通要領様式第1号)	・記入漏れがなく、記載事項が適切か (問4～16について「いいえ」がある場合、助成金の支給を受けることはできません)
5	支払方法・受取人住所届 ※未登録または振り込み口座変更の場合に限る	・記入漏れがなく、記載事項が適切か ・通帳の写し等支払い口座番号が確認できる書類も添付しているか
③添付書類 (第1期)		主な確認事項
1	管轄労働局長に受理されたキャリアアップ計画書 (写) (変更届を提出している場合、当該変更届を含む。)	・正社員化の前日までに受理されているか
2	正社員化前後の就業規則 または労働協約等 (写) ※新たに転換または直接雇用の規定を設け加算を受ける場合は、転換または直接雇用の規定を設ける前の就業規則または労働協約等	・就業規則に労働基準監督署の受理印があるか (労働者が10人未満の場合、労働者代表と事業主の氏名等を記載した申立書があるか) ・転換制度 (手続き、要件、実施時期) について明示・周知されているか ・転換制度に基づき正社員化しているか ・賃金規定等を別途作成している場合、当該賃金規定等が提出されているか ・正社員化後に「賞与または退職金制度」かつ「昇給」が適用されていることを確認できるか ・正社員化前に「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か月以上受けていることを確認できるか ・有期雇用労働者からの転換の場合、契約期間の定めに係る規定を確認できるか ・新たに転換等制度を規定化した場合、その改定日、改定の事実が確認できるか
3	対象労働者の正社員化前後の雇用契約書 または労働条件通知書等 (写)	・正社員を前提として雇い入れられた有期雇用労働者等でないか ・正社員化前の雇用期間が6か月以上であるか (雇用された期間が5年を超える有期雇用労働者については、無期雇用労働者とみなす。) ・就業時間、賃金形態等が就業規則と一致しているか ・正社員化した日から定年までの期間が1年以上あるか
4	対象労働者が雇用された日付が分かる雇用契約書等 (写)	・対象労働者の雇用された日付が分かるか
5	対象労働者の正社員化前後の賃金台帳等 (写) 及び賃金台帳3%以上増額に係る計算書 (賃金上昇要件確認ツール等)	・正社員化前6か月、正社員化後6か月分があるか (正社員化後について勤務した日数が11日以上の方が6か月に達するまでの月分) (有期実習型訓練修了者の場合は、訓練開始日から正社員化後6か月分) (特定紹介予定派遣労働者の場合は、紹介予定派遣開始日から正社員化後6か月分) ・正社員化後6か月の賃金が正社員化前6か月間の賃金より3%以上増額しているか ・正社員化後、社会保険料や雇用保険料の控除が確認できるか
※	対象労働者の正社員化前後の出勤簿 またはタイムカード等 (写)	・5の賃金台帳等にて、出勤日数および労働時間数 (時間外勤務の状況など勤務状況の詳細) 等が確認できない場合に限り、賃金台帳等と同様の期間にかかる分を提出

条件に応じて必要な書類等①

※右欄は主な確認事項等

添付書類（第2期）		主な確認事項
1 対象労働者の第2期分の賃金台帳等（写）		・第1期と比較して合理的な理由なく賃金を引き下げていないか
※ 対象労働者の第2期分の支給対象期の出勤簿またはタイムカード等（写）		・1の賃金台帳等にて、出勤日数および労働時間数（時間外労働など勤務状況の詳細）等が確認できない場合に限り、賃金台帳等と同様の期間にかかる分を提出
※ 就業規則または労働協約等（写）		・第2期に賃金にかかる改定があった場合に限り提出 ・第2期に適用されていた賃金にかかる労働条件が確認できるか
代理人の場合		
1 委任状		・委任状（原本）が添付されているか
中小企業事業主の場合（常時雇用する労働者の数で中小企業事業主であることを証明する場合）		
1 事業所確認票（様式第4号）		・中小企業事業主であることが確認できるか
対象労働者を多様な正社員へ正社員化した場合（原則として第1期に添付）		
1 多様な正社員の雇用区分が規定されている就業規則または労働協約等（写）及び多様な正社員制度導入前の就業規則または労働協約等（写）		・多様な正社員の雇用区分が規定されていることを確認できるか ・多様な正社員への転換制度が規定されていることを確認できるか ・賃金の算定方法等の労働条件について、正社員待遇が適用されているか
2 正社員に適用されている就業規則または労働協約（写）		・通常の正社員に適用されている労働条件が確認できるか
3 正社員化した日に雇用されていた正社員の雇用契約書等（写）		・通常の正社員に適用されている労働条件が確認できるか
対象労働者に母子家庭の母等または父子家庭の父を含んでいる場合（原則として第1期に添付）		
1 母子家庭の母または父子家庭の父を確認できる書類（写）		・正社員化した日において母子家庭の母または父子家庭の父であることが確認できるか ①～⑦のいずれか（父子家庭の父の場合は、②、④～⑦のいずれか） ① 遺族基礎年金に係る国民年金証書 ② 児童扶養手当の支給に関する書類 ③ 母子福祉資金貸付金に係る貸付決定通知書 ④ 市区町村または社会保険福祉事務所長が発行する特定資格証明書 ⑤ 母子家庭の母等に対する手当や助成制度等を受給していることが確認できる書類 ⑥ 児童扶養手当資格喪失通知書及び母子家庭の母等申立書等（様式第3号・別添様式1-3-1または1-3-2）※①～⑤までにより難しい場合に限る ⑦ 住民票及び母子家庭の母等申立書等（様式第3号・別添様式1-3-1または1-3-2）※①～⑥までにより難しい場合に限る
対象労働者に人材開発支援助成金に係る特定の訓練を修了した者を含んでいる場合（原則として第1期に添付）		
1 人材開発支援助成金の支給決定通知書（写）		・人材開発支援助成金の支給決定を受けていることを確認できるか
※右記の条件に該当する場合のみ添付		
2 a 定額制サービスによる訓練を受講したことを証明する書類（修了証等） b 教育訓練等が休職中に実施されたことを証明するための書類（修了証等）または教育訓練等が制度適用中に実施されたことを確認する書類（修了証等）		a 人材開発支援助成金（人への投資促進コース）に規定する定額制訓練を修了した者である場合 b 人材開発支援助成金（人への投資促進コース）に規定する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て自発的に取り組んだ訓練を修了した者である場合 ・対象労働者について人材開発支援助成金に係る特定の訓練を修了したことを確認できるか
派遣労働者を直接雇用した場合（原則として第1期に添付）		
1 直接雇用前の労働者派遣契約書（写）		・同一の組織単位において6か月以上の期間継続したことが確認できるか
2 派遣先管理台帳（写）		・同一の組織単位において6か月以上の期間継続したことが確認できるか
3 直接雇用前の賃金が確認できる書類（写）		・賃金が確認できるか

条件に応じて必要な書類等②

※右欄は主な確認事項等

対象労働者に新規学卒者を含んでいる場合（原則として第1期に添付）	
1 対象労働者の応募書類等や本人署名入りの申立書等	・ 雇い入れられた日から起算して1年を経過した者であることが確認できるか ・ 対象労働者の最終学歴の卒業年月日、申請事業主の雇い入れまでに他の事業主での就労経験がないこと、が分かる書類であるか ・ 申立書の場合、労働者本人の署名が記載されているか
対象労働者が雇い入れられた日から3年未満で、P15の重点支援対象者bに該当する場合（原則として第1期に添付）	
1 対象者確認票 （様式第3号・別添様式1-5）	・ 記入漏れがなく、記載事項が適切か ・ 労働者本人の署名が記載されているか

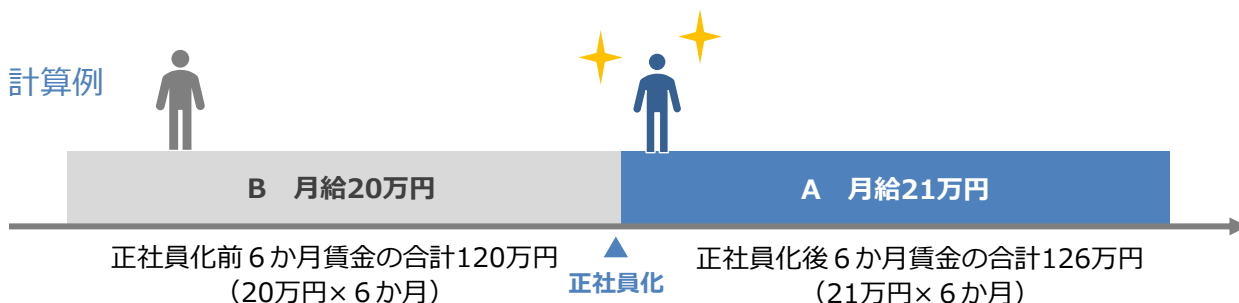
※上記の他、労働局が必要と認める書類の提出を求めています。
主な確認事項以外にも、要件達成を確認する事項がありますのでご注意ください。

■賃金3%以上増額に係る計算方法

正社員化前後で所定労働時間や給与支給形態に変更がない場合

$$\frac{(A \text{ 正社員化後 6 か月の賃金総額} - B \text{ 正社員化前 6 か月の賃金総額})}{B \text{ 正社員化前 6 か月の賃金総額}} \times 100 \geq 3\%$$

計算例



$$\frac{(A \text{ 126万円} - B \text{ 120万円})}{B \text{ 120万円}} \times 100 = 5\% \text{ (少数点以下切り捨て)} \geq 3\%$$

正社員化前後で所定労働時間や給与支給形態に変更がある場合

この場合、賃金を所定労働時間で除し、1時間当たりの賃金を算出した上で比較します。

$$\frac{(A \text{ 正社員化後 6 か月の 1 時間当たりの賃金} - B \text{ 正社員化前 6 か月の 1 時間当たりの賃金})}{B \text{ 正社員化前 6 か月の 1 時間当たりの賃金}} \times 100 \geq 3\%$$

計算例



$$\frac{(A \text{ 1,693円} - B \text{ 1,603円})}{B \text{ 1,603円}} \times 100 = 5\% \text{ (少数点以下切り捨て)} \geq 3\%$$

※上記以外の計算方法であっても、本要件の趣旨に照らして合理的な算定方法と認められる場合支給対象となります。

■賃金比較（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、正社員化前後の諸手当を含めた賃金総額について比較しますが、**以下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**。以下の手当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。

算定に含めることができない手当	手当例
① 実費補填であるもの	・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」 ・寒冷地で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」 ・食費を補填する目的の「食事手当」
② 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もの	・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」 ・所定外労働時間に応じて支払われる「休日手当」および「時間外労働手当（固定残業代※を含む。）」 ・一定期間のみ適用され将来に減額が見込まれる「調整手当」
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）

※固定残業代について

- ・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。
- ・固定残業代の**総額または時間相当数を減らしている場合（固定残業代を廃止した場合も含む）**、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で比較しても3%以上増額させている必要があります。

【固定残業代の総額または時間相当数を減らしている場合の例】

(例1) 正社員化前：基本給20万円、固定残業代5万円【合計25万円】
⇒ 正社員化後：基本給21万円、固定残業代**4万円**【合計25万円】

(例2) 正社員化前：基本給20万円、固定残業代5万円（30時間分）【合計25万円】
⇒ 正社員化後：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) 正社員化前：基本給20万円、固定残業代5万円（32時間分）【合計25万円】
⇒ 正社員化後：基本給20.6万円、固定残業代**5万円（31時間分）**【合計25.6万円】

※ 例3は、正社員化前後とも月所定160時間の場合。
正社員化後の基本給が増加しているにもかかわらず固定残業代の額に変更がない場合は、基本給（割増賃金の算定基礎）が増加した分、固定残業代の時間相当数が減少していると判断します。

※ 以下の場合、「固定残業代の総額または時間相当数を減らしている場合」とはみなしません。
（基本給等の割増賃金の算定基礎の増額分を、適切に同時間数分の固定残業代へ反映させている場合）

正社員化前：基本給20万円 ÷ 160時間 × 割増率125% ≒ 1,563円 × 32時間 = 5万円
正社員化後：基本給20.6万円 ÷ 160時間 × 割増率125% ≒ 1,609円 × **32時間** = **51,500円**

？ 賃金上昇要件確認ツールとは

計算にあたっては、厚生労働省ホームページに「賃金上昇要件確認ツール」を掲載しておりますので、必要に応じてダウンロードしてご利用ください。

(https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000118801_00013.html)

キャリアアップ助成金正社員化コース 賃金上昇要件確認ツール
(通常の計算方法)



名 前	厚 労 太 郎
(雇用保険被保険者番号)	1111-111111-1

例：給与は毎月末メ、4月1日に正社員へ転換、転換前は1日6時間で月20日勤務であったが、転換後は1日8時間で月20日勤務になった場合（年間休日数は125日）

転換または直接雇用前6か月(A)

賃金算定期間	10月 1日 ~ 10月 31日	11月 1日 ~ 11月 30日	12月 1日 ~ 12月 31日	1月 1日 ~ 1月 31日	2月 1日 ~ 2月 28日	3月 1日 ~ 3月 31日	合 計
1月の月平均所定労働時間(※)	120.00時間	120.00時間	120.00時間	120.00時間	120.00時間	120.00時間	720.00時間
基本賃金	150,000円	150,000円	150,000円	150,000円	150,000円	150,000円	900,000円
手 当							0円
手当							0円
手当							0円
手当							0円
手当							0円
手当							0円
手当							0円
手当							0円
手当							0円
合計	150,000円	150,000円	150,000円	150,000円	150,000円	150,000円	900,000円

(365日 - 125日(年間休日数)) × 6時間(1日当たりの労働時間) ÷ 12か月のため、120時間。

手当の名称を記載し、各月に支払われる金額を記載してください。ただし、「通勤手当」、「残業代」、「歩合給(本人の営業成績等に連動するもの)」、「賞与」等は含めません。対象となる諸手当にあたるかどうか不明な場合は、労働局・ハローワークにご相談ください。

転換前1時間あたり賃金→ 1,250円

転換または直接雇用後6か月(B) (※ 転換日が賃金締切日の翌日でない場合は、次に到来する賃金締切日の翌日から6か月間)

賃金算定期間	4月 1日 ~ 4月 30日	5月 1日 ~ 5月 31日	6月 1日 ~ 6月 30日	7月 1日 ~ 7月 31日	8月 1日 ~ 8月 31日	9月 1日 ~ 9月 30日	合 計
1月の月平均所定労働時間(※)	160.00時間	160.00時間	160.00時間	160.00時間	160.00時間	160.00時間	960.00時間
基本賃金	210,000円	210,000円	210,000円	210,000円	210,000円	210,000円	1,260,000円
手 当							0円
手当							0円
手当							0円
手当							0円
手当							0円
手当							0円
手当							0円
手当							0円
手当							0円
合計	210,000円	210,000円	210,000円	210,000円	210,000円	210,000円	1,260,000円
合 計	210,000円	210,000円	210,000円	210,000円	210,000円	210,000円	1,260,000円

(365日 - 125日(年間休日数)) × 8時間(1日当たりの労働時間) ÷ 12か月のため、160時間。

正社員化後に新たに支給されることとなった諸手当があれば、その手当も追加してください。(就業規則等への明記が必要です)

転換後1時間あたり賃金→ 1,313円

3%以上賃金が増額しているため、その他の要件を満たしていれば助成金の対象となります。

(B) 1,313円 — (A) 1,250円

1,250円 × 100 = 5%

賃金上昇率

※小数点以下切捨て3%以上の増額が必要です。

※ご注意：正社員化日が賃金締切日と一致しない(賃金締切日の翌日でない) 場合

たとえば、毎月10日メ、当月25日払の事業所で、4月1日に正社員化した場合、正社員化前6か月の賃金算定期間を「9月11日～3月10日」、正社員化後6か月の賃金算定期間を「4月11日～10月10日」として比較とします。

正社員転換

暦	9月1日～9月30日	10月1日～10月31日	11月1日～11月30日	12月1日～12月31日	1月1日～1月31日	2月1日～2月28日	3月1日～3月31日	4月1日～4月30日	5月1日～5月31日	6月1日～6月30日	7月1日～7月31日	8月1日～8月31日	9月1日～9月30日	10月1日～10月31日
賃金メ	9月11日～10月10日	10月11日～11月10日	11月11日～12月10日	12月11日～1月10日	1月11日～2月10日	2月11日～3月10日	3月11日～4月10日	4月11日～5月10日	5月11日～6月10日	6月11日～7月10日	7月11日～8月10日	8月11日～9月10日	9月11日～10月10日	
	転換前6か月の賃金						転換後6か月の賃金							

転換（直接雇用）制度の就業規則等への規定例

第〇条（正規雇用への転換）

勤続〇ヶ月以上の者または有期実習型訓練修了者で、本人が希望する場合は、正規雇用へ転換させることがある。

- 2 転換時期は、原則毎月1日とする。ただし、所属長が許可した場合はこの限りではない。
- 3 人事評価結果としてc以上の評価を得ている者または所属長の推薦がある者に対し、面接および筆記試験を実施し、合格した場合について転換することとする。

第〇条（派遣社員からの採用）

会社は、派遣社員を、本人が希望する場合は、正規雇用として採用することがある。

- 2 採用時期は、毎年原則4月1日とする。
ただし、所属長が許可した場合はこの限りではない。
- 3 所属長の推薦のある者に対し、面接および筆記試験を実施し、合格した場合について採用することとする。

※ 多様な正社員の転換規定の例です。就業規則等において、多様な正社員（勤務地限定・職務限定・短時間正社員）の労働条件等を明記してください。

第〇条（勤務地限定正社員への転換）

勤続〇年以上で、所属長が推薦し、本人が転換を希望する正社員以外の者については、面接および筆記試験を実施し、合格した場合について勤務地限定正社員に転換することができる。

転換時期は、原則毎月1日とする。ただし、所属長が許可した場合はこの限りではない。

- **転換の手続き、要件、転換または採用時期**（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。**（口頭による明示では認められません。）
- また、就業規則・労働協約等の他に、転換規則や人事課通知などの社内規定に転換の手続き等を規定しても対象になり得ます。ただしその場合、転換規則や人事課通知といった社内規定が労働者に周知されていることが必要です。
- 就業規則等において、正社員の区分や職種、賃金の算定方法および支給形態、賞与、退職金、定期的な昇給、所定労働時間等の労働条件の明記がないまたは曖昧な場合等、「正社員待遇」が確認できない場合は、支給対象とならない場合もありますのでご注意ください。
- 転換制度に規定したものと異なる手続き、要件、実施時期等で転換した場合や転換の手続き等が就業規則の施行日より前に実施されている場合には支給対象外となります。なお、**就業規則転換制度の作成にあたっては、事業主支援アドバイザーのサポート等が受けられますので、最寄りの労働局までお気軽にご相談ください。**

※ 厚生労働省で「モデル就業規則」の規程例や解説を作成していますので、参考にしていただき、各事業場の実情に応じた就業規則を作成してください。



http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/zigyonushi/model/index.html

■ 多様な正社員の就業規則または労働協約への規定例

第〇章 総則

第〇条（適用範囲）

この規則は、勤務地限定正社員（勤務する地域を限定し、都道府県を異にし、かつ転居を伴う異動をしない者）に適用される。

第〇条

この規則に定めのない事項については、通常の正社員（以下、単に「正社員」という）に適用される就業規則に準ずる。

第〇章 賃金

第〇条（賃金水準の設定）

1. 全国をⅠ～Ⅲ地域に区分し、各地域に次の賃金係数※を設定する。

Ⅰ地域 100 Ⅱ地域 95 Ⅲ地域 90

2. 勤務地限定のない正社員は、賃金係数100を適用する。勤務地が限定された地域限定正社員の基本給、職務手当は前項の地域区分および賃金係数を適用する。

※賃金計数については、地域間の物価水準を考慮して設定している。

第〇章 総則

第〇条（適用範囲）

この規則は、職務限定正社員（法人顧客を対象とした営業業務に従事する者）に適用される。

第〇条

この規則に定めのない事項については、通常の正社員（以下、単に「正社員」という）に適用される就業規則に準ずる。

第〇章 総則

第〇条（適用範囲）

この規則は、短時間正社員（所定の手続で制度の適用を受け、雇用期間を定めずに1週間の所定労働時間が〇時間以上〇時間以下の者をいう）に適用される。

第〇条

この規則に定めのない事項については、通常の正社員（以下、単に「正社員」という）に適用される就業規則に準ずる。

第〇章 賃金

第〇条（賃金）

短時間正社員の賃金については、正社員との所定労働時間に対する、短時間正社員の所定労働時間の割合に応じて、基本給、〇〇手当、〇〇手当を支給する。

通勤手当は、所定労働日数が1月に〇日以上の場合は、1か月通勤定期券代を支給し、1月に〇日未満の場合は、1日当たりの往復費用に出勤日数を乗じた金額を支給する。

注 本助成金の助成対象となる「多様な正社員」とは、P. 8～P. 9 記載のとおり、**通常の正規雇用労働者の労働条件（※）が適用**されている必要があります。

※ 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。

例えば、短時間正社員において、就労していない時間数分の基本給等の按分は認められますが、資格を所有していることによって支給する資格手当等は、満額支給されている必要があります。

■諸手当等の就業規則または労働協約への規定例

第〇章 賃金

第〇条（家族手当）

1. 家族手当は、次の家族を扶養している労働者に対し支給する。

- ①配偶者 月額_____円
 ②18歳未満の子 1人につき月額_____円
 ③65歳以上の父母 1人につき月額_____円

■賞与、退職金、昇給の就業規則または労働協約への規定例

第〇章 賃金

第〇条（昇給）

- 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。
- 顕著な業績が認められた労働者については、前項の規定にかかわらず昇給を行うことがある。
- 昇給額は、労働者の勤務成績等を考慮して各人ごとに決定する。

第〇条（賞与）

- 賞与は、原則として、下記の算定対象期間に在籍した労働者に対し、会社の業績等を勘案して下記の支給日に支給する。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により、支給時期を延期し、又は支給しないことがある。

算定対象期間				支給日	
____月	____日から	____月	____日まで	____月	____日
____月	____日から	____月	____日まで	____月	____日

- 前項の賞与の額は、会社の業績及び労働者の勤務成績などを考慮して各人ごとに決定する。

第〇章 退職金

第〇条（退職金の支給）

勤続〇年以上の労働者が退職し又は解雇されたときは、この章に定めるところにより退職金を支給する。ただし、自己都合による退職者で、勤続〇年未満の者には退職金を支給しない。また、第〇条第〇項により懲戒解雇された者には、退職金の全部又は一部を支給しないことがある。

第〇条（退職金の額）

- 退職金の額は、退職又は解雇の時の基本給の額に、勤続年数に応じて定めた下表の支給率を乗じた金額とする。

勤続年数	支給率
5年未満	1.0
5年～10年	3.0
11年～15年	5.0
16年～20年	7.0
21年～25年	10.0
26年～30年	15.0
31年～35年	17.0
36年～40年	20.0
41年～	25.0

- 第〇条により休職する期間については、会社の都合による場合を除き、前項の勤続年数に算入しない。

第〇条（退職金の支払方法及び支払時期）

退職金は、支給事由の生じた日から〇か月以内に、退職した労働者（死亡による退職の場合はその遺族）に対して支払う。

※ 後述の「賞与・退職金制度導入コース」における退職金制度では、制度導入に際して、**積立・拠出費用を事業主が負担する制度であることを明記**する必要があります（P. 8ご参照）。

II-2 賃金規定等改定コース

有期雇用労働者等※の基本給の賃金規定等を3%以上増額改定し、その規定を適用させた場合に助成します。

※一部の有期雇用労働者等の賃金を増額する場合には、その区分が雇用形態別または職種別、その他合理的な理由（部門別等）に基づき区分されている場合に限り、本助成コースの対象労働者と認められます。

1 支給額

1人当たりの助成額は以下のとおりです。

企業規模 \ 賃金引き上げ率	3%以上 4%未満	4%以上 5%未満	5%以上 6%未満	6%以上
中小企業	4万円	5万円	6.5万円	7万円
大企業	2.6万円	3.3万円	4.3万円	4.6万円

※1年度1事業所当たりの支給申請上限人数は100人

? 賃金規定とは

以下のように、就業規則や労働協約において賃金額の定めがあるものです。

就業規則	例：第〇条（賃金） 契約社員およびパートタイマーの賃金を〇〇のとおり定める・・・
賃金規定	例：第〇条（賃金） 賃金は、基本給、時間外手当、通勤手当とする。 第〇条（基本給） 基本給は、時給によって定める。なお、その金額は本人の能力および経験等に応じ、〇級：〇〇円、〇級：〇〇円とする
賃金一覧表	例：【等級別】1級：〇〇〇円、2級：〇〇〇円、3級：〇〇〇円 ※「等級（〇級）」の他、「見習い」、「一般」、「中堅」等の名称の区分でも可。

※既存の賃金規定等の改定ではなく、**新たに規定を作成した場合であっても**、その内容が、対象労働者の過去3か月の賃金の支給実態と比較して3%以上増額していることが確認できれば、助成対象になります。

2 加算額

1事業所当たりの加算額は以下のとおりです。

措置内容	加算額
職務評価の手法の活用により賃金規定等を増額改定した場合	20万円（大企業15万円）
有期雇用労働者等に適用される昇給制度を新たに規定した場合	20万円（大企業15万円）

※1事業所当たり1回のみ

? 職務評価とは

職務の大きさを相対的に比較し、その職務に従事する労働者の待遇が職務の大きさに応じたものとなっているかの現状を把握することをいいます。

詳しくはP.39をご覧ください。

■ 増額改定から申請までの流れ

(例) 賃金一覧表を新たに作成して取り組む場合

① 有期雇用労働者等の基本給を時給、日給または月給に換算（右記は時給換算の例）

＜賃金一覧表（時給換算の場合）＞

② 金額の多寡の順に一覧表を作成

③ すべて※の等級の金額が**3%以上**の増額となるように改定し、実際に、改定後の基本給で給与を支給

※ 既存の賃金規定等を改定する場合、対象労働者が位置づけられていない等級も含め、全て増額改定していることが必要です。

④ 6か月分の賃金を支給した日の翌日から2か月間、支給申請ができます

等級	改定前時給	改定後時給
1	1,110円	1,150円
2	1,130円	1,170円
...	...	...
9	1,270円	1,310円
10	1,290円	1,330円

3%以上UP！

3 対象となる労働者 次のすべてに該当する労働者が対象です。

- ① 賃金規定等※¹を増額改定した日の前日から起算して3か月以上前の日から増額改定後6か月※²以上の期間継続して、支給対象事業主に雇用されている有期雇用労働者等

※事業所のすべての対象労働者でなくとも、雇用形態別や職種別等の合理的な理由の区分に基づき、一部の労働者を対象として改定、昇給させた場合も助成対象
- ② 就業規則または労働協約に定めるところにより、増額改定した賃金規定等を適用され、かつ、増額改定前の基本給に比べて3%以上※³昇給している者

最賃法第14条および第19条に定める**最低賃金の効力が生じた日以降に賃金規定等を増額した場合、当該最低賃金に達するまでの増額分は含めない。**
- ③ 賃金規定等を増額改定した日の前日から起算して3か月前の日から支給申請日までの間に、合理的な理由なく基本給および定額で支給されている諸手当を減額されていない者
- ④ 賃金規定等を増額改定した日以降の6か月間、当該事業所において雇用保険被保険者であること
- ⑤ 賃金規定等の増額改定を行った事業所の事業主または取締役の3親等以内の親族※⁴以外の者
- ⑥ 支給申請日において離職※⁵していない者

※1 賃金規定、賃金テーブル、賃金一覧表等の賃金額の定めがあるもの。

※2 勤務をした日数が11日未満の月は除く。ただし、有給休暇等の労働対価が全額支給された日は出勤日と見なす。

※3 また、賃金引き上げ率が混在している場合、合理的な理由に基づき区分されている場合のみ、一部の上位区分での増額改定と認められる。

※4 民法（明治29年法律第89号）第725条第1号に規定する血族のうち3親等以内の者、同条第2号に規定する配偶者および同条第3号に規定する姻族をいう。

※5 本人の都合による離職およ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または本人の責めに帰すべき理由による解雇を除く。

4 対象となる事業主

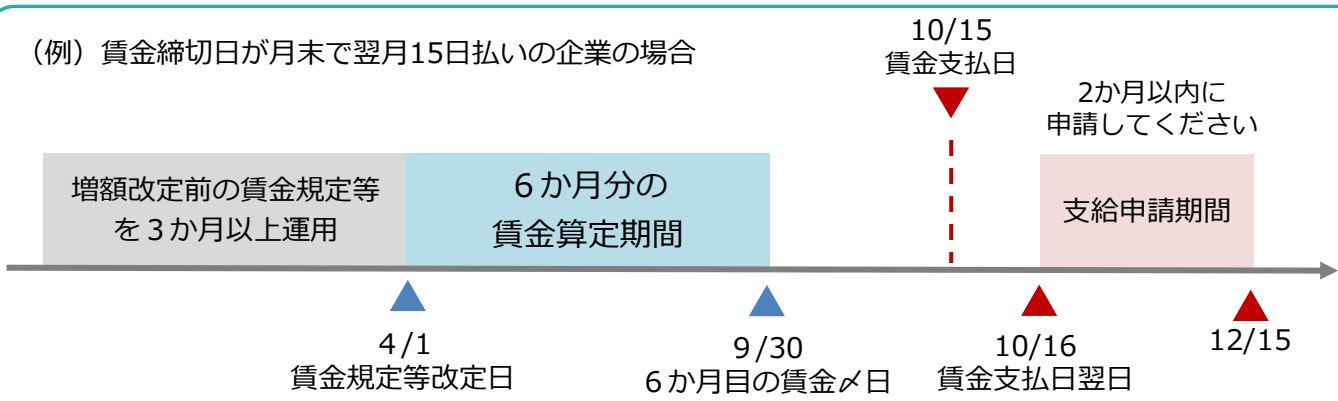
次のすべてに該当する事業主が対象です。

①	有期雇用労働者等に適用される賃金規定等を作成している事業主
②	賃金規定等※1を3%以上増額改定し、当該賃金規定等に属する有期雇用労働者等※2に適用させた事業主（新たに賃金規定等を整備する場合を含む。）
③	増額改定前の賃金規定等※1を、3か月以上運用していた事業主 （新たに賃金規定等を整備する場合は、整備前の3か月分の有期雇用労働者等への賃金支払状況が確認できる事業主）
④	増額改定後の賃金規定等を6か月以上運用し、かつ、対象労働者について定額で支給されている諸手当※3を減額していない事業主
⑤	【加算措置】 職務評価を経て賃金規定等改定を行う場合にあっては、有期雇用労働者等および正規雇用労働者を対象に、職務評価※4を実施した事業主
⑥	【加算措置】 昇給制度※5に係る加算の適用を受ける場合にあっては、雇用するすべての有期雇用労働者等に適用される昇給制度を新たに規定した事業主 （参考）P41「昇給制度の就業規則または労働協約への規定例」

- ※1 原則としてすべての等級等
- ※2 賃金規定等改定日の前日から起算して3か月以内に雇用された有期雇用労働者等を含む（以下同じ。）。
- ※3 名称の如何は問わず、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ものも含む。
- ※4 P.39参照

■支給申請期間

- ・対象労働者の賃金規定等を改定した（賃金規定等の増額を適用した）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ください。
- ※ 就業規則等の規定により、時間外手当を実績に応じ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を含む。）。
- ※ 賃金規定等の改定日が賃金締切日の翌日でない場合は、賃金規定等の改定日以降の最初の賃金締切日後6か月分。いずれも勤務をした日数が11日未満の月を除く。ただし、有給休暇等の労働対価が全額支給された日は出勤日と見なす。



※「職務評価加算」を申請する場合は、賃金規定等の改定前に職務評価を実施し、その結果を改定に反映していることが必要です。

支給申請に必要な書類等

①申請期間		主な確認事項
1	賃金規定等改定日	・ 賃金規定等改定日（賃金規定等の増額を適用した日）がキャリアアップ計画期間内か
2	申請期間	・ 賃金規定等の改定後6か月分の賃金支払日翌日から2か月以内か
②申請書類		主な確認事項
1	キャリアアップ助成金支給申請書 （様式第3号）	・ 記入漏れがなく、記載事項が適切か
2	賃金規定等改定コース内訳 （様式第3号・別添様式3）	・ 記入漏れがなく、記載事項が適切か
3	支給要件確認申立書 （共通要領様式第1号）	・ 記入漏れがなく、記載事項が適切か（問4～16について「いいえ」がある場合、助成金の支給を受けることはできません）
※未登録または振り込み口座変更の場合に限る		・ 記入漏れがなく、記載事項が適切か
4	支払方法・受取人住所届	・ 通帳の写し等支払い口座番号が確認できる書類も添付しているか
③添付書類		主な確認事項
1	管轄労働局長に受理されたキャリアアップ計画書（写） （変更届を提出している場合、当該変更届を含む。）	・ 賃金規定等改定日（賃金規定等の増額を適用した日）の前日までに受理されているか
2	改定前後の就業規則または労働協約等（写） （改定ではなく、新たに賃金規定等を整備している場合、増額改定前の賃金規定等は添付不要）	・ 就業規則に労働基準監督署の受理印があるか ・ 労働者が10人未満の場合、労働者代表と事業主の氏名等を記載した申立書があるか ・ 賃金規定等を別途作成している場合、当該賃金規定等が提出されているか ・ 改定前後で3%以上基本給が増額しているか
3	対象労働者の改定前後の雇用契約書または労働条件通知書等（写）	・ 有期雇用労働者等であるか ・ 賃金の増額改定が確認できるか
4	対象労働者の改定前後の賃金台帳等（写）	・ 改定前3か月、改定後6か月分があるか （改定後について勤務した日数が11日以上の方が6か月に達するまでの月分）
※	対象労働者の改定前後の出勤簿またはタイムカード等（写）	・ 4の賃金台帳等にて、出勤日数および労働時間数が確認できない場合に限り、賃金台帳等と同様の期間にかかる分を提出
5	賃金台帳等に関する確認書	・ 適用後6か月分の賃金が支給されていることについて、事業主が対象労働者全員へ確認しているか

代理人の場合	
1 委任状	・委任状（原本）が添付されているか
中小企業事業主の場合（常時雇用する労働者の数で中小企業事業主であることを証明する場合）	
1 事業所確認票（様式第4号）	・中小企業事業主であることが確認できるか
職務評価を実施した場合	
1 職務評価を実施したことがわかる書類（写） ※職務評価の手法は「要素別点数法」「単純比較法」「要素比較法」「分類法」のいずれの手法を用いても構わない ※正規雇用労働者の職務評価も必要	・要素別点数法による職務評価の結果が確認できるか 〈書類例〉 ・職務（役割）評価表 ・評価の対象となった労働者（正規雇用労働者を含む）の評価結果を記載した一覧表等
	・単純比較法による職務評価の結果が確認できるか 〈書類例〉 ・職務説明書（職務記述書） ・全体評価の定義書、職務比較表、評価の対象となった労働者（正規雇用労働者を含む）の評価結果を記載した一覧表等
	・要素比較法による職務評価の結果が確認できるか 〈書類例〉 ・評価ごとの職務レベル定義書 ・評価の対象となった労働者（正規雇用労働者を含む）の評価結果を記載した一覧表等
	・分類法による職務評価の結果が確認できるか 〈書類例〉 ・職務説明書（職務記述書） ・職務レベル定義書、評価の対象となった労働者（正規雇用労働者を含む）の評価結果を記載した一覧表等
2 賃金規定等を改定したことがわかる書類	・職務評価結果を踏まえて、賃金テーブルを改定したことが確認できるか 〈書類例〉 ・職務評価の結果と改定後の賃金規定等の等級（ランク）との対応関係がわかる資料等
有期雇用労働者等に係る昇給制度を新たに規定した場合	
1 有期雇用労働者等に係る昇給制度を新たに規定する前後の就業規則	・有期雇用労働者等に係る昇給制度を新たに規定していることが確認できるか

※上記の他、労働局が必要と認める書類の提出を求めることがあります。
主な確認事項以外にも確認事項がありますのでご注意ください。

? 職務評価とは

職務の大きさ（職務内容・責任の程度）を相対的に比較し、その職務に従事する労働者の待遇が職務の大きさに応じたものとなっているかの現状を把握することをいいます。なお、職務評価は、個々の労働者の仕事への取り組み方や能力を評価（人事評価・能力評価）するものとは異なります。

■ 職務評価を実施し、加算を受けようとする場合のポイント

職務評価を適切に実施し、賃金規定等の改定に反映させたことが判断出来ない場合、加算を受けられないことがあります。下記に留意して職務評価を実施しましょう。

- 1 賃金規定等の改定より前（同日可）に、職務評価を実施すること
- 賃務評価を経て賃金規定等の改定を行う必要があります。賃金規定の改定後に職務評価を実施しても加算の対象とはなりません。
- 2 職務の内容・大きさについて評価すること
- 「勤務態度（挨拶の丁寧さなど）」「仕事に対する積極性、責任感」などの「労働者」個人に対する評価は、いわゆる人事評価・能力評価であり、職務評価ではありません。
- 職務評価の結果が賃金規定等の増額改定に直接反映している必要がありますので、職務評価以外の評価手法（人事考課など）を組み合わせ、賃金規定等の増額改定を行う場合は、職務評価結果と職務評価以外の評価手法それぞれの賃金規定等への反映方法が明確になっていることが必要です。
- 3 職務評価に基づいて、各等級の格付けを決定すること
- 労働者の職務の大きさに関わらず等級が決定する場合（例えば「昇給試験〇点未満＝1等級」など）は、職務評価結果を賃金規定等の改定に反映させたとは言えません。
- 4 職務評価結果と賃金テーブルの相関関係を示すこと
- 格付けした各等級毎に賃金額を規定しても、職務評価の結果がどの等級に該当するかが示されていない場合は、両者に相関関係があると判断されません。職務評価結果、等級格付けおよび賃金額を並べて賃金規定等に記載するか、または賃金決定の考え方がわかる別資料を作成してください

<相関関係が示されている例>

●要素別点数法			●単純比較法、分類法			●要素比較法		
職務評価結果	格付け	改定後の賃金額(時給)	職務評価結果	格付け	改定後の賃金額(時給)	職務評価結果	格付け	改定後の賃金額(時給)
ポイント32点以上	6級	1,600円	最難	5級	1,500円	レベル5	5級	1,500円
ポイント28～31点	5級	1,500円	中難	4級	1,400円	レベル4	4級	1,400円
ポイント24～27点	4級	1,400円	普	3級	1,300円	レベル3	3級	1,300円
ポイント20～23点	3級	1,300円	易	2級	1,200円	レベル2	2級	1,200円
ポイント16～19点	2級	1,200円	最易	1級	1,100円	レベル1	1級	1,100円
ポイント15点以下	1級	1,100円						

- 5 職務評価の手法について
- 職務評価の手法については、「要素別点数法」、「単純比較法」、「要素比較法」、「分類法」のいずれの手法を用いても構いません。ただし、「単純比較法」または「分類法」による「職務評価」の手法を使う場合、職務分析（仕事を「職務内容」や「責任の程度」等に基づいて整理し、職務説明書に整理すること）を行うことが必要です。この場合、職務の大きさを相対的に比較するため、職務説明書により、等級ごとに設定した要件に照らして、それぞれの役割に応じた等級に格付けを行ってください。
- また、「要素別点数法」を使う場合には、相対的に比較するため、ウェイト（会社の事業属性等に応じた重要度）を原則、同一事業所内において共通にすることが必要です。

- 6 職務評価対象者について
- 職務評価は、雇用するすべてまたは一部の有期雇用労働者等および正規雇用労働者を対象に実施してください。**正規雇用労働者の職務評価を実施していない場合は、加算対象とはなりません。**

■「要素別点数法」の流れ

※職務評価を実施する場合、厚生労働省が設置する「働き方改革推進支援センター」のサポートを受けられます。

① 職務（役割）評価表を作成

評価項目	ウェイト	スケール	定義
①人材代替性	1	5	採用や配置転換による代替人材の確保が不可能な仕事
		4	採用や配置転換による代替人材の確保が非常に難しい仕事
		3	採用や配置転換による代替人材の確保が難しい仕事
		2	採用や配置転換による代替人材の確保が容易な仕事
		1	採用や配置転換による代替人材の確保が非常に容易な仕事
②革新性	1	5	現在の手法と全く異なるものが求められる仕事
		4	現在の手法を参考程度にしながら、異なるものが求められる仕事
		3	現在の手法をある程度活用出来る仕事
		2	現在の手法をかなりのまほ活用出来る仕事
		1	現在の手法をそのまま活用出来る仕事
③専門性	2	5	担当分野において高い専門性が要求され、かつその周辺分野においても高い専門性が要求とされる仕事
		4	担当分野において高い専門性が要求され、かつその周辺分野においても平均的な専門性が要求とされる仕事
		3	担当分野において高い専門性が要求される仕事
		2	担当分野において平均的な専門性が要求される仕事
		1	それは専門性が要求とされない仕事
④裁量性	1	5	自由裁量行使した結果が、企業全体に影響を与える仕事
		4	自由裁量行使した結果が、当該部門全体に影響を与える仕事
		3	自由裁量行使した結果が、当該部門の一部に影響を与える仕事
		2	自由裁量行使した結果が、本人のみに影響を与える仕事
		1	原則として自由裁量のない仕事
⑤対人関係の複雑さ（部門外／社外）	2	5	部門外・社外との交渉・折衝業務が非常に多い仕事
		4	部門外・社外との交渉・折衝業務が多い仕事
		3	部門外・社外との交渉・折衝業務がやや多い仕事
		2	部門外・社外との交渉・折衝業務が少ない仕事
		1	部門外・社外との交渉・折衝業務がない仕事
⑥対人関係の複雑さ（部門内）	1	5	部門内での調整作業が非常に多い仕事
		4	部門内での調整作業が多い仕事
		3	部門内での調整作業がやや多い仕事
		2	部門内での調整作業が少ない仕事
		1	部門内での調整作業がない仕事
⑦問題解決の困難度	2	5	最初から新しい方法を用いなければ解決出来ない仕事
		4	既存の方法を参考しつつも、新しい方法を用いなければ解決出来ないことが多い仕事
		3	既存の方法を大きくひらき、することで解決出来る仕事が多い仕事
		2	既存の方法を少しだけアレンジすることで解決出来る仕事が多い仕事
		1	既存の方法で解決出来る仕事が多い仕事
⑧経営への影響度	1	5	経営への影響度が非常に大きな仕事
		4	経営への影響度が大きな仕事
		3	経営への影響度がやや大きな仕事
		2	経営への影響度が軽微な仕事
		1	経営への影響度が非常に軽微な仕事

② 職務(役割)評価表に基づき、職務(役割)ポイントを算出

評価項目	ウェイト	Aさん パートタイム労働者		Bさん 有期雇用労働者		Cさん 正規雇用労働者	
		スケール	ポイント	スケール	ポイント	スケール	ポイント
①人材代替性	1	2	2	3	3	3	3
②革新性	1	1	1	1	1	2	2
③専門性	2	2	4	3	6	4	8
④裁量性	1	1	1	2	2	3	3
⑤対人関係の複雑さ（部門外/社外）	2	2	4	3	6	4	8
⑥対人関係の複雑さ（部門内）	1	3	3	3	3	4	4
⑦問題解決の困難度	2	1	2	2	4	3	6
⑧経営への影響度	1	1	1	1	1	2	2
職務（役割）ポイント			18		26		36

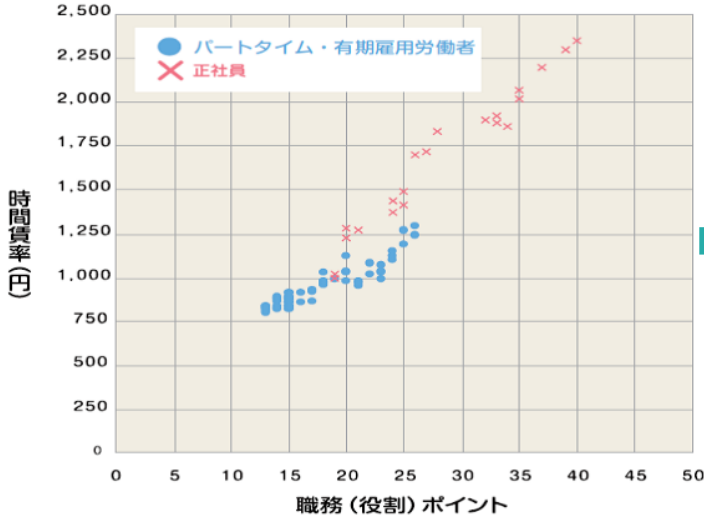
ウェイト： 評価項目の重要度。
重要な評価項目であればウェイトを大きく設定することが可能

スケール： 評価項目ごとにポイントをつける際の尺度

ポイント： ウェイト × スケール

ポイント総計： 職務(役割)ポイント=職務の大きさ

③ 算出した職務(役割)ポイントと時間賃率（時給等）を図示し、均等・均衡が図れているか現状を把握



④ 職務評価結果を踏まえて、均等・均衡が図られるよう、賃金テーブルを改定

職務評価 (職務(役割)ポイント)	格付け	改正後の賃金額 (時給)
ポイント32点以上	6級	1,600円
ポイント28~31点	5級	1,500円
ポイント24~27点	4級	1,400円
ポイント20~23点	3級	1,300円
ポイント16~19点	2級	1,200円
ポイント15点以下	1級	1,100円

■ 職務評価の参考資料

「職務評価を用いた基本給の点検・検討マニュアル」

<https://www.mhlw.go.jp/content/001042386.pdf>

「職務分析実施マニュアル」

<https://www.mhlw.go.jp/bunya/koyoukintou/pamphlet/dl/parttime140731.pdf>

「職務評価」を使って処遇改善を行うと助成金がさらにアップします」

<https://www.mhlw.go.jp/content/11910500/001082776.pdf>



■賃金規定等の就業規則等への規定例

第〇条（賃金）

会社は、契約社員およびパートタイマーの賃金を別表「賃金テーブル規程」のとおり定める。

賃金テーブル規程

第〇条（賃金テーブルへの格付け）

会社は、能力および経験等に基づき、各等級に格付けする。

2 新規採用者は、原則として、契約社員およびパートタイマーはともに1等級に格付けする。

第〇条（昇格）

昇格は、人事考課の査定ランクが〇回連続で〇評価以上になった場合で、かつ、上位等級に相当する能力を有すると会社が判断した者について、原則として毎年〇月に行う。

第〇条（降格）

降格は、人事考課の査定ランクが〇回連続で〇評価以下になった場合で、かつ、当該等級に相当する能力を有すると会社が判断した者について、原則として毎年〇月に行う。

区分	契約社員		パートタイマー	
6 等級	通算契約期間10年程度の者で 係長と同等程度の職務を行う者	月給 26万円	通算契約期間10年程度の者で 係長と同等程度の職務を行う者	時給 1,600円
5 等級	通算契約期間 7 年以上の者で 係長と同等程度の職務を行う者	月給 24.4万円	通算契約期間 7 年以上の者で 係長と同等程度の職務を行う者	時給 1,500円
4 等級	通算契約期間 5 年以上の者で 主任と同等程度の職務を行う者	月給 22.8万円	通算契約期間 5 年以上の者で 主任と同等程度の職務を行う者	時給 1,400円
3 等級	通算契約期間 3 年以上の者で 主任と同等程度の職務を行う者	月給 21.2万円	通算契約期間 3 年以上の者で 主任と同等程度の職務を行う者	時給 1,300円
2 等級	通算契約期間 2 年以上の者で 係員と同等程度の職務を行う者	月給 19.6万円	通算契約期間 2 年以上の者で 係員と同等程度の職務を行う者	時給 1,200円
1 等級	通算契約期間 2 年未満の者	月給 18万円	通算契約期間 2 年未満の者	時給 1,100円

■昇給制度の就業規則または労働協約への規定例

第〇章 賃金

第〇条（昇給）

- 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。
- 顕著な業績が認められた労働者については、前項の規定にかかわらず昇給を行うことがある。
- 昇給額は、労働者の勤務成績等を考慮して各人ごとに決定する。

Ⅱ-3 賃金規定等共通化コース

就業規則または労働協約の定めるところにより、その雇用するすべての有期雇用労働者等に、正規雇用労働者と共通の職務等に応じた賃金規定等を新たに作成し、適用した場合に助成します。

1 支給額 1 事業所当たりの助成額は以下のとおりです。

企業規模	支給額
中小企業	60万円
大企業	45万円

※ 1 事業所当たり 1 回のみ

2 対象となる労働者 次のすべてに該当する労働者が対象です。

就業規則または労働協約の定めるところにより、賃金に関する規定または賃金テーブル等※1
① を共通化した日の前日から起算して 3 か月以上前の日から共通化後 6 か月※2以上の期間継続して、支給対象事業主に雇用されている有期雇用労働者等
② 共通化した区分に格付けられている正規雇用労働者以上の区分※3,※4に格付けされている者
③ 賃金規定等を共通化した日以降の 6 か月間、当該対象適用事業所において雇用保険被保険者であること
④ 賃金規定等を新たに作成し、適用※5した事業所の事業主または取締役の 3 親等以内の親族※6以外の者
⑤ 支給申請日において離職※7していない者

- ※1 以下「賃金規定等」という。
- ※2 勤務をした日数が11日未満の月を除く。ただし、有給休暇等の労働対価が全額支給された日は出勤日と見なす。
- ※3 賃金規定等の区分を有期雇用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、うち共通する区分を 2 区分以上設けていること。
- ※4 「区分」とは「等級（等級の下に号俸が存在する場合は号俸）など」を指す。
- ※5 適用とは、当該賃金規定等の区分に該当し、当該賃金規定等に基づき賃金を支払うことをいう。
- ※6 民法（明治29年法律第89号）第725条第 1 号に規定する血族のうち 3 親等以内の者、同条第 2 号に規定する配偶者および同条第 3 号に規定する姻族をいう。
- ※7 本人の都合による離職およ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または本人の責めに帰すべき理由による解雇を除く。

3 対象となる事業主 次のすべてに該当する事業主が対象です。

①	就業規則または労働協約の定めるところにより、その雇用する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新たに設け、賃金規定等の区分に対応した基本給等の賃金の待遇を定めている事業主
②	正規雇用労働者に係る賃金規定等を、新たに作成する有期雇用労働者等の賃金規定等と同時にまたはそれ以前に導入している事業主
③	当該賃金規定等の区分を有期雇用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、有期雇用労働者等1人以上と他の雇用する正規雇用労働者1人以上をそれぞれ共通化した区分に格付け、その有期雇用労働者等を共通化した区分に格付けされている正規雇用労働者と同様またはそれ以上の区分に格付けし、適用している事業主
④	上記③の同等またはそれ以上の区分における、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、正規雇用労働者に適用される同等の区分における時間当たりの額と同額以上とする事業主
⑤	当該賃金規定等が適用されるための合理的な条件を就業規則または労働協約に明示した事業主
⑥	当該賃金規定等をすべての有期雇用労働者等と正規雇用労働者に適用させた事業主
⑦	当該賃金規定等を6か月以上運用している事業主
⑧	当該賃金規定等の適用を受けるすべての有期雇用労働者等と正規雇用労働者について、適用前と比べて基本給および定額で支給されている諸手当※1を減額していない事業主

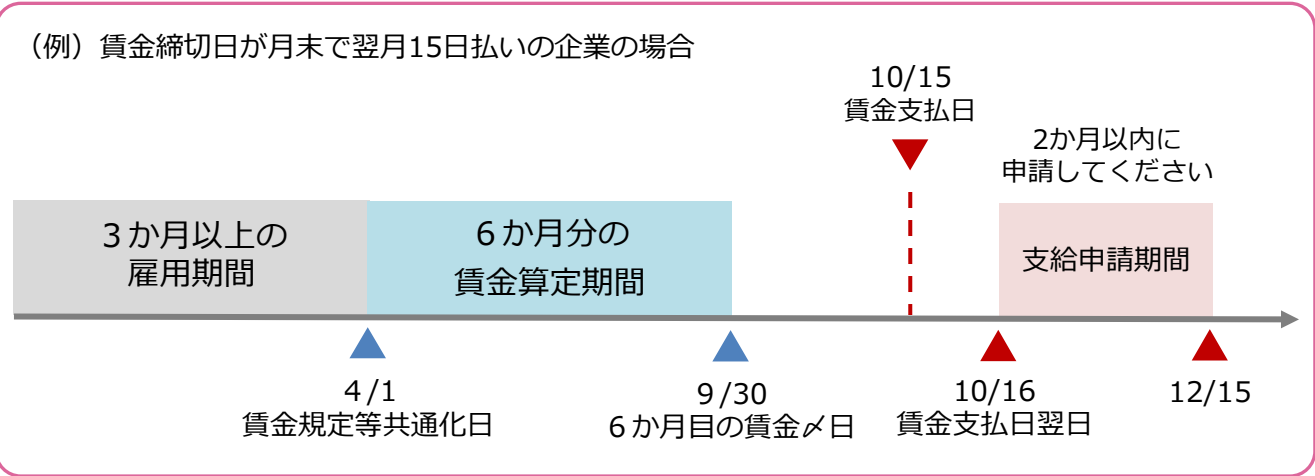
※1 名称の如何は問わず、実費弁償的なものや毎月状況により変動することが見込まれるものも含む。

■ 支給申請期間

- 対象労働者の賃金規定等共通化後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ください。

※ 就業規則等の規定により、時間外手当を実績に応じ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を含む。）。

※ 賃金規定等を共通化した日が賃金締切日の翌日でない場合は、賃金規定等を共通化した日以降の最初の賃金締切日後6か月分。いずれも勤務をした日数が11日未満の月を除く。ただし、有給休暇等の労働対価が全額支給された日は出勤日と見なす。



■賃金テーブル等共通化のイメージ

区分	正規雇用労働者	有期雇用労働者等
6 等級	月給××万円	
5 等級	月給×▲万円	
4 等級	月給■ ■万円	時給〇〇円
3 等級	月給▲▲万円	時給□△円
2 等級		時給×〇円
1 等級		時給×△円

※正規雇用労働者の月給 ■ ■ 万円を時給換算し、有期雇用労働者等の時給〇〇円と比較した結果、月給 ■ ■ 円の時給換算額 ≤ 時給〇〇円となっていること。

<換算・比較方法>

正規雇用労働者の月給 ÷ 正規雇用労働者の月の労働時間数（注） ≤ 有期雇用労働者等の時給

（注） 正規雇用労働者の 1 日の所定労働時間×月平均労働日数（週の所定労働日数×52÷12）

※上記のように、正規雇用労働者の等級（等級の下に号俸が存在する場合は号俸）と有期雇用労働者等の時給が 1 対 1 対応となっていること。



・賃金テーブル等が適用されるための合理的な条件

区分	正規雇用労働者		有期雇用労働者等	
6 等級	企画・監督	業務に関する高度な専門的知識・技能を有し、係の中・短期目標の遂行を図るとともに、部下の指導・教育を行い、その意欲を向上させることができる。	—	
5 等級	判断・指導	業務に関する一般的な専門的知識・技能を有し、グループの短期目標の遂行を図ることができるとともに、下位等級者に的確な助言ができる。	—	
4 等級	判断	業務に関する高度な実務知識・技能を有し、判断を要する業務を確実に遂行するとともに、下位等級者に部分的な助言ができる。	判断	業務に関する高度な実務知識・技能を有し、判断を要する業務を確実に遂行するとともに、下位等級者に部分的な助言ができる。
3 等級	定型熟練	業務に関する一般的な実務知識・技能を有し、ある程度判断力を必要とする業務を、確実に遂行できる。	定型熟練	業務に関する一般的な実務知識・技能を有し、ある程度判断力を必要とする業務を、確実に遂行できる。
2 等級	—		一般定型	業務に関する基礎的な実務知識・技能を有し、主として定型的な業務を、正確に遂行できる。
1 等級	—		定型補助	特別な実務知識・技能を必要としない日常の反復補助的な業務を、細部的な指示を受けながら、正確に遂行できる。

支給申請に必要な書類等

①申請期間		主な確認事項
1	賃金規定等共通化日 (共通化した賃金規定等を適用した日)	・賃金規定等共通化日（共通化した賃金規定等を適用した日）が キャリアアップ計画期間内か
2	申請期間	・賃金規定等の共通化後 6 か月分の賃金支払日翌日から 2 か月以内か
②申請書類		主な確認事項
1	キャリアアップ助成金支給申請書 (様式第 3 号)	・記入漏れがなく、記載事項が適切か
2	賃金規定等共通化コース内訳 (様式第 3 号・別添様式 4)	・記入漏れがなく、記載事項が適切か
3	支給要件確認申立書（共通要領様式第 1 号）	・記入漏れがなく、記載事項が適切か（問 4～16について 「いいえ」がある場合、助成金の支給を受けることはできません）
4	支払方法・受取人住所届 ※未登録または振り込み口座変更の場合に限る	・記入漏れがなく、記載事項が適切か ・通帳の写し等支払い口座番号が確認できる書類も添付しているか
③添付書類		主な確認事項
1	管轄労働局長に受理されたキャリアアップ 計画書（写） (変更届を提出している場合、当該変更届を含む。)	・賃金規定等共通化日（共通化した賃金規定等を適用した日）の前日まで に受理されているか
2	共通化前後の就業規則または労働協約等 (写)	・就業規則に労働基準監督署の受理印があるか ・労働者が10人未満の場合、労働者代表と事業主の氏名等を記載 した申立書があるか ・賃金規定等を別途作成している場合、当該賃金規定等が提出されて いるか ・賃金規定等の区分について、有期雇用労働者等と正規雇用労働者に ついてそれぞれ3区分以上かつ同一の区分を2区分以上設け、有期 雇用労働者等を正規雇用労働者と同一の区分以上に格付けし、適用 しているか ・同一の区分において、有期雇用労働者等の時間当たりの賃金額が 正規雇用労働者と同額以上か ・賃金テーブル等が適用されるための合理的な区分の条件が明記され ているか
3	有期雇用労働者等と正規雇用労働者が共通の 賃金規定等の適用を受けていることを証明 する労働者名簿等（写）	・労働者ごとに賃金規定等の区分を示していることが確認できるか
4	共通化した区分に格付けされている正規雇用 労働者 1 人及びこの者以上の区分に格付けさ れている対象労働者 1 人※の共通化前後の 雇用契約書または労働条件通知書（写）	・共通化した区分に格付けされている正規雇用労働者 1 人及びこの者 以上の区分に格付けされている対象労働者 1 人が確認できるか ・賃金規定等共通化前後の雇用契約、労働条件等がわかるか
5	共通化した区分に格付けされている正規雇用 労働者 1 人及びこの者以上の区分に格付けさ れている対象労働者 1 人※の共通化前後の 賃金台帳等（写）	・共通化した区分に格付けされている正規雇用労働者 1 人及びこの者 以上の区分に格付けされている対象労働者 1 人が確認できるか ・共通化前 3 か月、共通化後 6 か月分があるか（共通化後について 勤務した日数が11日以上の方が6か月に達するまでの月分）

※該当する対象労働者が複数いる場合は、任意の 1 人を選定

③添付書類	主な確認事項
6 賃金台帳等に関する確認書	・適用後6か月分の賃金が支給されていることについて、事業主が対象労働者全員へ確認しているか
※ 共通化した区分に格付けされている正規雇用労働者1人及びこの者以上の区分に格付けされている対象労働者1人※の共通化前後の出勤簿またはタイムカード等（写）	・5の賃金台帳等にて、出勤日数および労働時間数が確認できない場合に限り、賃金台帳等と同様の期間にかかる分を提出

※該当する対象労働者が複数いる場合は、任意の1人を選定

条件に応じて、必要な書類等

※右欄は主な確認事項

代理人の場合	
1 委任状	・委任状（原本）が添付されているか
中小企業事業主の場合（常時雇用する労働者の数で中小企業事業主であることを証明する場合）	
1 事業所確認票（様式第4号）	・中小企業事業主であることが確認できるか

※上記の他、労働局が必要と認める書類の提出を求めることがあります。
 主な確認事項以外にも確認事項がありますのでご注意ください。

■ 就業規則等規定例

第〇条（賃金）

会社は、正社員、契約社員およびパートタイマーの賃金を別表「賃金テーブル規程」のとおり定める。

賃金テーブル規程

第〇条（賃金テーブルへの格付け）

会社は、職務および能力等に基づき、各等級に格付けする。

2 新規採用者は、原則として、正社員は3等級、契約社員およびパートタイマーはともに1等級に格付けする。

第〇条（昇格）

昇格は、人事考課の査定ランクが〇回連続で〇評価以上になった場合で、かつ、上位等級に相当する能力を有すると会社が判断した者について、原則として毎年〇月に行う。

第〇条（降格）

降格は、人事考課の査定ランクが〇回連続で〇評価以下になった場合で、かつ、当該等級に相当する能力を有すると会社が判断した者について、原則として毎年〇月に行う。

区分	正社員	契約社員・パートタイマー		
6等級	業務に関する高度な専門知識・技能を有し、係の中・短期目標の遂行を図るとともに、部下の指導・教育を行い、その意欲を向上させることができる。	月給 30万円	—	—
5等級	業務に関する一般的な専門的知識・技能を有し、グループの短期目標の遂行を図ることができるとともに、下位等級者に適格な助言ができる。	月給 27万円	—	—
4等級	業務に関する高度な実務知識・技能を有し、判断を要する業務を確実に遂行するとともに、下位等級者に部分的な助言ができる。	月給 24万円	業務に関する高度な実務知識・技能を有し、判断を要する業務を確実に遂行するとともに、下位等級者に部分的な助言ができる。	時給 1,500円
3等級	業務に関する一般的な実務知識・技能を有し、ある程度判断力を必要とする業務を、確実に遂行できる。	月給 22万円	業務に関する一般的な実務知識・技能を有し、ある程度判断力を必要とする業務を、確実に遂行できる。	時給 1,375円
2等級	—	—	業務に関する基礎的な実務知識・技能を有し、主として定型的な業務を、正確に遂行できる。	時給 1,240円
1等級	—	—	特別な実務知識・技能を必要としない日常の反復補助的な業務を、細部的な指示を受けながら、正確に遂行できる。	時給 1,100円

Ⅱ-4 賞与・退職金制度導入コース

就業規則または労働協約の定めるところにより、すべての有期雇用労働者等に関して、賞与・退職金制度を新たに設け、支給または積立てを実施した場合に助成します。

1 支給額

1 事業所当たりの助成額は以下のとおりです。

企業規模 \ 制度	賞与又は退職金制度 いずれかを導入	賞与及び退職金制度 を同時に導入
中小企業	40万円	56万8,000円
大企業	30万円	42万6,000円

※ 1 事業所当たり 1 回のみ

- ※ 本コースにおける「賞与・退職金」の定義は、P.8 及び次ページをご参照ください。
なお、退職金については制度導入に際して、積立・拠出費用を事業主が負担する制度であることを明記する必要があります。
- ※ 過去に「旧諸手当制度共通化コース」および「旧諸手当制度等共通化コース」の助成金の支給を受けている場合は、本コースの支給対象外となります。
(健康診断制度を新たに設け、実施した場合の助成のみを受けている場合を除く。)

2 対象となる労働者

次のすべてに該当する労働者が対象です。

賞与もしくは退職金制度またはその両方を新たに設けた日（制度施行日。以下「新設日」という。）
① の前日から起算して3か月以上前の日から新設日以降6か月以上の期間※ ¹ 継続して、支給対象事業主に雇用されている有期雇用労働者等
② 賞与もしくは退職金制度またはその両方を新たに設け、初回の賞与支給または退職金の積立てをした日以降の6か月間、当該対象適用事業所において、雇用保険被保険者であること
③ 賞与もしくは退職金制度またはその両方を新たに設け適用した事業所の事業主または取締役の3親等以内の親族※ ² 以外の者
④ 支給申請日において離職※ ³ していない者

- ※ 1 新設日以降について勤務をした日数が11日未満の月は除く。ただし、有給休暇等の労働対価が全額支給された日は出勤日と見なす。
- ※ 2 民法（明治29年法律第89号）第725条第1号に規定する血族のうち3親等以内の者、同条第2号に規定する配偶者および同条第3号に規定する姻族をいう。
- ※ 3 本人の都合による離職およ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または本人の責めに帰すべき理由による解雇を除く。

3 対象となる事業主

次のすべてに該当する事業主が対象です。

就業規則または労働協約の定めるところにより、その雇用するすべての有期雇用労働者等に関して、	
①	賞与もしくは退職金制度またはその両方を新たに設けた事業主であること (退職金制度は、費用を全額事業主が負担することが規定されたものに限る。P8ご参照。)
①の制度に基づき、対象労働者1人につき次に掲げる(a)もしくは(b)またはその両方に該当する事業主	
②	(a)賞与については、6か月分相当として50,000円以上支給した事業主 (b)退職金については、1か月分相当として3,000円以上を6か月分または6か月分相当として18,000円以上積立てた事業主であること
③	①の制度をすべての有期雇用労働者等に適用させた事業主であること
④	①の制度を初回の賞与の支給または退職金の積立て後6か月以上運用している事業主であること
⑤	①の制度の適用を受けるすべての有期雇用労働者等について、適用前と比べて基本給および定額で支給されている諸手当※1を減額していない事業主であること
⑥	②(b)の適用を受ける場合にあっては、支給決定後に積立金等が確認できる書類を提出することに同意している事業主であること

- ※1 名称の如何は問わず、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ものも含む。
- 既に一部の有期雇用労働者等に賞与を支給している（就業規則上も制度の規定あり）が、一部の有期雇用労働者等ではなく、すべての有期雇用労働者等に対して一律支給すると就業規則を変更した場合は、「対象を拡大した」と解され、賞与制度を「新たに設けた」とはいえず、**支給対象外**となります。
 - 他方、就業規則等に規定がなく、慣例的に支給していた賞与制度を就業規則等において規定した場合は**支給対象**となり得ます（退職金制度も同じ。）。
 - 対象労働者に該当する場合、定年の適用を受けない有期雇用労働者については、原則として、年齢にかかわらず、退職金制度を適用している必要があります（ごく短期間の雇用契約である場合を除く。定年の適用を受ける無期雇用労働者については、当該雇用区分における定年年齢まで。）。

支給申請に必要な書類等

①申請期間		主な確認事項
1	賞与支給日または退職金の積み立て日	・以下の日がキャリアアップ計画期間内か 賞与：就業規則等に賞与制度を設けた日および賞与支給日 退職金：就業規則等に退職金制度を設けた日および6か月分積立て日
2	申請期間	・初回の賞与の支給または退職金積立て後（※1）6か月分の賃金支払い日（※2）翌日から2か月以内か ※1 同時に導入した場合、初回の支給日または積立て日のいずれか遅い方の日 ※2 初回の賞与の支給日または退職金積立て日が賃金支払日と同日の場合は、翌月の賃金支払日から起算して6か月分の賃金支払日翌日から2か月以内か
②申請書類		主な確認事項
1	キャリアアップ助成金支給申請書（様式第3号）	・記入漏れがなく、記載事項が適切か
2	賞与・退職金制度導入コース内訳（様式第3号・別添様式5）	・記入漏れがなく、記載事項が適切か
3	支給要件確認申立書（共通要領様式第1号）	・記入漏れがなく、記載事項が適切か（問4～16について「いいえ」がある場合、助成金の支給を受けることはできません）
4	支払方法・受取人住所届 ※未登録または振り込み口座変更の場合に限る	・記入漏れがなく、記載事項が適切か ・通帳の写し等支払い口座番号が確認出来る書類も添付しているか
③添付書類		主な確認事項
1	管轄労働局長に受理されたキャリアアップ計画書（写） （変更届を提出している場合、当該変更届を含む）	・賞与・退職金制度新設日（就業規則等に規定した日）の前日までに受理されているか
2	制度新設前後の就業規則または労働協約等（写） （制度新設前について就業規則等を作成していなかった場合はその旨を記載した申立書）	・就業規則に労働基準監督署の受理印があるか ・労働者が10人未満の場合、労働者代表と事業主の氏名等を記載した申立書があるか ・賃金規定等を別途作成している場合、当該賃金規定等が提出されているか
3	対象労働者全員の制度新設前後の雇用契約書または労働条件通知書等（写）	・有期雇用労働者等であるか ・賞与・退職金制度が確認できるか
4	対象労働者全員の初回の支給・積立て前後および賞与支給月分の賃金台帳等（写） 初回の支給または積立て前3か月、支給または積立て後6か月分に加えて、賞与の支給月分※ （※退職金制度のみを新設した場合は不要）	・左記の期間分の賃金台帳等があるか（制度新設後、勤務した日数が11日以上の方が6か月に達するまでの月分） ・①賞与について、6か月分相当として5万円以上支給されているか ②退職金について、「1か月分相当として3千円以上を6か月分」または「6か月分として1万8千円以上」積立てされているか ・賞与・退職金制度の適用前と比べて、基本給および定額で支給されている諸手当を減額していないか
5	賃金台帳等に関する確認書	・適用後6か月分の賃金が支給されていることについて、事業主が対象労働者全員へ確認しているか
※	対象労働者全員の制度新設前後および初回の支給・積立て前後の出勤簿またはタイムカード等（写）	・4の賃金台帳等にて、出勤日数および労働時間数が確認できない場合に限り、賃金台帳等と同様の期間にかかる分を提出

条件に応じて、必要な書類等

※右欄は主な確認事項

代理人の場合		主な確認事項
1	委任状	・委任状（原本）が添付されているか
中小企業事業主の場合（常時雇用する労働者の数で中小企業事業主であることを証明する場合）		
1	事業所確認票（様式第4号）	・中小企業事業主であることが確認できるか
退職金制度を導入する場合		
1	対象労働者に係る積立金等が確認できる書類（上記により難しい場合は、積立金等の対象労働者への通知が確認できる書類）	・退職金に係る積立金等の金額および対象労働者に適用されていることが明確であるか（客観的に確認できる書類を提出してください）

50 ※上記の他、労働局が必要と認める書類の提出を求めることがあります。
主な確認事項以外にも確認事項がありますのでご注意ください。

■ 支給申請期間

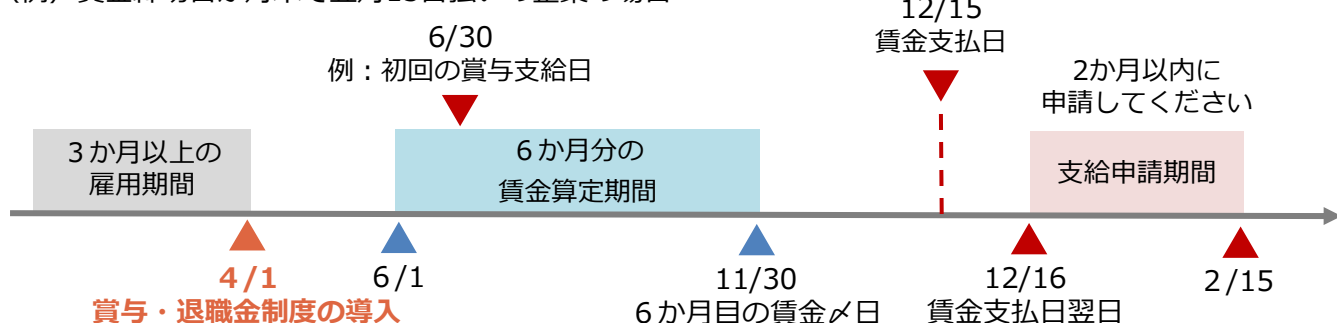
対象労働者に、初回の賞与の支給または退職金の積立て後6か月分の賃金を支給した日※の翌日から起算して2か月以内に申請してください。

※ 就業規則等の規定により、時間外手当を実績に応じ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を含む。）。

※ 勤務をした日数が11日未満の月は除く。ただし、有給休暇等の労働対価が全額支給された日は出勤日と見なす。

※ 初回の賞与の支給または退職金の積立てをした日が賃金支払日と同日の場合は、その翌月の賃金支払日から起算して6か月分の賃金を支給した日。例えば下記の例で、初回の賞与支給日が6月15日の場合、6か月分の賃金を支給した日は12月15日となり、その翌日から2か月以内が申請期間となる。

(例) 賃金締切日が月末で翌月15日払いの企業の場合

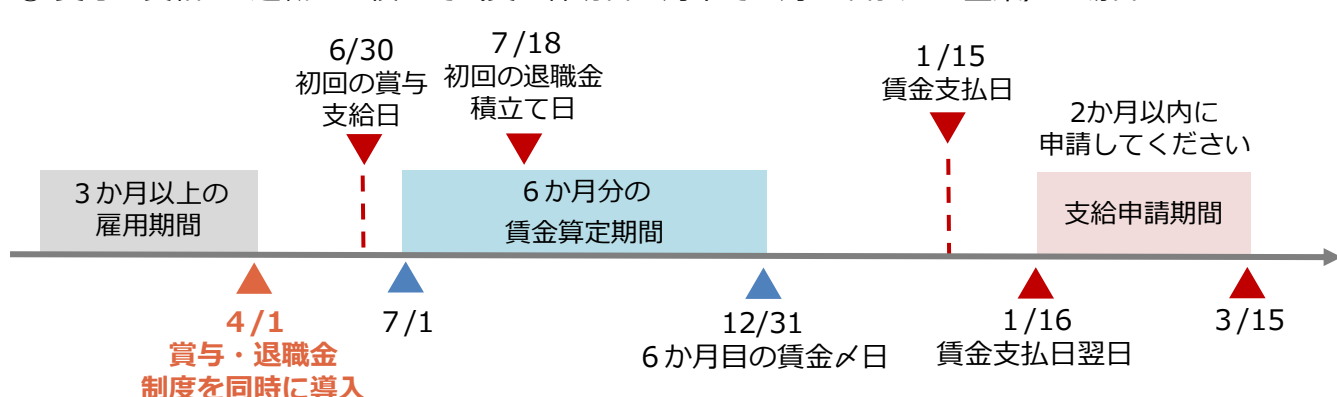


■ 加算に係る留意点

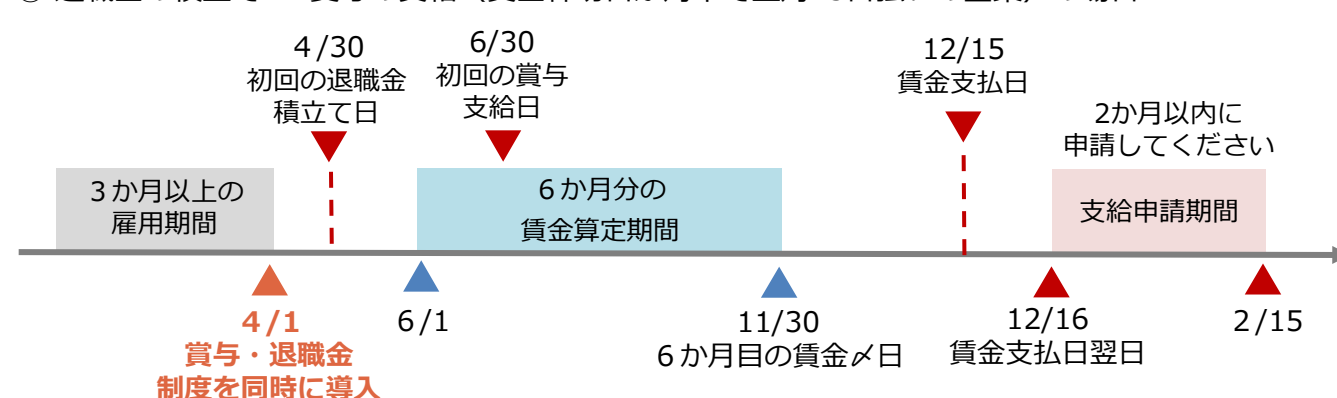
加算を受ける場合、賞与制度と退職金制度を同時に導入（新たに就業規則等に規定）している必要がありますが、初回の賞与の支給日と初回の退職金の積立て日が同日である必要はありません。

なお、支給申請期間は初回の賞与または退職金の積立て日のいずれか遅い日から6か月分の賃金を支給した日の翌日から起算して2か月以内となります。

① 賞与の支給 → 退職金の積立て（賃金締切日が月末で翌月15日払いの企業）の場合



② 退職金の積立て → 賞与の支給（賃金締切日が月末で翌月15日払いの企業）の場合



Ⅱ-5 社会保険適用時処遇改善コース

※令和8年3月31日までの暫定措置

雇用する短時間労働者に、以下のいずれかの取り組みを講じた場合に助成します。

- ・新たに社会保険の被保険者要件を満たし、その被保険者となった際に、賃金総額を増加させる取り組み（手当支給・賃上げ・労働時間延長）を行った場合
- ・週の所定労働時間を4時間以上延長する等を実施し、これにより当該労働者が社会保険の被保険者要件を満たし、その被保険者となった場合

1 支給額 1人当たりの助成額は以下のとおりです。※対象者1人につき、いずれか1メニューの助成。

(1) 手当等支給メニュー

新たに社会保険の被保険者となった際に、賃金総額を増加させる取り組み（①,②）を行い、また、最終的に、恒常的な所得の増額となる取り組み（③）を行った場合。

企業規模	① 1年目の取組	② 2年目の取組	③ 3年目の取組
中小企業	40万円（10万円×4期※） ※1期：6か月		10万円
大企業	30万円（7.5万円×4期※） ※1期：6か月		7.5万円

- ①、②：労働者負担分の社会保険料相当額（標準報酬月額等の15%以上）の手当支給又は賃上げ
③：基本給の総支給額を18%以上増額（賃上げ等、労働時間延長あるいはその両方による増額）

※ 「③3年目の取組」を1年間前倒しし、1年目に①の取組の後、2年目に③の取組を行った場合、2年目の支給額は中小企業30万円、大企業22.5万円（②の2期分と③の合算額）となります。

(2) 労働時間延長メニュー

新たに社会保険の被保険者となった際に、週の所定労働時間を4時間以上延長する等を行った場合、または、週の所定労働時間を4時間以上延長する等を実施し、これにより当該労働者が社会保険の被保険者要件を満たし、その被保険者となった場合。

企業規模	延長時間	4時間以上	3時間以上 4時間未満	2時間以上 3時間未満	1時間以上 2時間未満
	賃金引き 上げ率	-	5%以上	10%以上	15%以上
中小企業		30万円			
大企業		22.5万円			

※ 延長時間が4時間未満の場合は、上表の賃金引き上げ率分、基本給を引き上げている必要があります。

※ 延長前6か月の週当たりの平均実労働時間と延長後6か月の週所定労働時間を比較します。また、延長前後6か月の「週所定労働時間の差」及び「週当たりの平均実労働時間の差」がいずれも延長時間の要件を満たす場合も差し支えありません。

(3) 併用メニュー

社会保険加入後、1年目に（1）手当等支給メニュー①の取組を行い、2年目に（2）労働時間延長メニューの取組を行った場合も、それぞれの額（※）を支給します。

※ 中小企業50万円((1)①20万円+(2)30万円)、大企業37.5万円((1)①15万円+(2)22.5万円)

（注）上述した併用メニューによる活用方法を除き、同一の労働者について2つ以上のメニューを受給することはできません。

【社会保険適用促進手当について】

事業主が、令和8年3月31日までに社会保険に加入した短時間労働者（かつ標準報酬月額が10.4万円以下の者）に対して当該名称の手当を支給した場合、その支給額について、本人負担分の保険料相当額を上限として、最大2年間、標準報酬月額・標準賞与額の算定に考慮しない取扱いを受けられる手当のことです。この制度を活用して、上述①、②の取組を行った場合も、本助成金の支給を受けることができます。

<令和5年9月30日以前から社会保険に加入していた者への適用について>

令和5年9月30日以前から社会保険に加入していた労働者（標準報酬月額が10.4万円以下）に対して、新たに社会保険に加入した労働者と同様に当該手当を支給する場合は、**本助成金の対象とはなりません**が、標準報酬月額・標準賞与額の算定に考慮しない取扱いを受けられる対象にはなります。

<労働基準法上の取扱いについて>

手当支給に際しては、労働基準法に基づき、就業規則（賃金規程等含む）への規定が必要になります。下記の規定例をご参照ください。また、最低賃金や割増賃金、平均賃金に関する取扱いについては、以下のとおりです。

最低賃金、割増賃金：毎月支払われる場合は、手当額も算定基礎に算入する。

平均賃金：3か月以内ごと（毎月含む）に支払われる場合は、手当額も算定基礎に算入する。

※その他、厚生労働省ホームページに当該手当制度についてのQ&Aを掲載しています。

https://www.mhlw.go.jp/stf/taiou_001_00002.html（「106万円の壁」への対応）



社会保険適用促進手当を就業規則等に規定する場合の例

（附 則）

（社会保険適用促進手当）

第〇条 社会保険適用促進手当は、社会保険（健康保険・厚生年金保険）の被保険者要件を満たさずに6ヶ月間以上雇用されていた【パートタイマー（※）】が2026（令和8）年3月31日までの間に新たに被保険者となった場合において、**最長2年間**、当該労働者の社会保険料負担を軽減するために支給する。

2 社会保険適用促進手当は、次のとおり支給する。

- 一 前項に規定する【パートタイマー（※）】について、毎月の賃金の支払に関して、法令に基づき算定される社会保険料の被保険者負担分相当額を、翌月の賃金支払日に支給する。（★）
- 二 前項に規定する【パートタイマー（※）】について、賞与の支払に関して、法令に基づき算定される社会保険料の被保険者負担分相当額を、賞与の支払のあった翌月の賃金支払日に支給する。（★）

3 社会保険適用促進手当は、第一項に規定する【パートタイマー（※）】について、社会保険（健康保険・厚生年金保険）の被保険者となった日の属する月以降であって、社会保険料の被保険者負担分を当該労働者の賃金から控除することとなった月から最長2年間支給するものとする。

（※）事業所での呼称を記載。

（★）社会保険適用促進手当を、社会保険料が発生した月の翌月の賃金支払日に支給する場合。

（注） 国の施策（標準報酬月額・標準賞与額の算定に含めない特例的な取扱い）期間の終了をもって、手当の支給自体を取りやめる場合、上記規定例のように支給対象となる基準を規定する等、手当支給廃止に伴う不利益変更の問題が生じることの無いようご注意ください。

※本コースについて、取組のモデルケースやQ&Aを掲載した**特設サイト**がございます。

支給要件を満たす取組を説明した図なども多数ございますので、ぜひご参照ください。

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/kyufukin/syakaihoken_tekiyou.html（厚生労働省ホームページ内）



2 対象となる労働者

次のすべてに該当する労働者が対象です。

- ① 週所定労働時間を延長した日または新たに社会保険の被保険者とした日のいずれか早い方の日の前日から起算して6か月前の日から継続して、支給対象事業主に雇用されている有期雇用労働者等。

次の(1)から(7)までの**いずれか**に該当する労働者であること。

〈手当等支給メニュー、併用メニュー〉(第1期・第2期)

- (1) 第1期※¹または第2期支給対象期分の賃金として、各支給対象期における労働者負担分の社会保険料または同期間における標準報酬月額および標準賞与額の合計額の15%のいずれか低い方の額以上の一時的に支給する手当等※²の支給を受けた労働者

〈手当等支給メニュー〉(第3期(第5期の前倒し))

- (2) (1)に該当した者であり、第3期支給対象期分の賃金として、第1期支給対象期の6か月間における基本給から18%以上増額した基本給等※³の支給を受けた労働者

〈手当等支給メニュー〉(第3期・第4期、第5期)

- (3) (1)に該当した者であり、第3期または第4期支給対象期分の賃金として、各支給対象期における労働者負担分の社会保険料または同期間における標準報酬月額および標準賞与額の合計額の15%のいずれか低い方の額以上の一時的に支給する手当等の支給を受けた労働者

- ② (4) (3)に該当した者であり、第5期支給対象期分の賃金として、第1期支給対象期の6か月間における基本給の総支給額等※⁴から18%以上増額した基本給等の総支給額等の支給を受けた労働者

〈併用メニュー〉(第3期)

- (5) (1)に該当した者であり、第3期支給対象期において、週所定労働時間の4時間以上の延長または1時間以上4時間未満の延長及び基本給の増額が講じられた労働者

〈労働時間延長メニュー〉

- (6) 新たに社会保険の適用を受ける日の前日から起算して1か月前の日から3か月が経過するまでの間に、週所定労働時間の4時間以上の延長※⁵または1時間以上4時間未満の延長及び基本給の増額※⁶が講じられた労働者

- (7) 週所定労働時間の4時間以上の延長または1時間以上4時間未満の延長及び基本給の増額が講じられ、新たに社会保険の被保険者要件を満たすこととなった労働者

- ③ 社会保険の適用日の前日から起算して過去6か月間、社会保険の適用要件を満たしていなかった者であって、かつ支給対象事業主の事業所において過去2年以内に社会保険に加入していなかった者

- ④ 手当等の支給または労働時間の延長、あるいはその両方の措置を講じた事業所の事業主、または取締役の3親等以内の親族※⁷以外の者

- ⑤ 支給申請日において離職※⁸していない者

※1 社会保険の適用後、最初の6か月間のこと。以後、次の6か月毎に、第2期、第3期、…第5期という。

※2 一時的に支給する手当(社会保険適用促進手当等)、恒常的に支給する手当、基本給の総称のこと。

※3 基本給及び新たに恒常的に支給する手当(社会保険適用促進手当の恒常化等。)のこと。

※4 第1期に基本給を15%以上増額支給している場合には、②(1)の措置を講じる前の基本給×第1期の実労働時間数から算出した額と比較する。

※5 延長前6か月の過当たりの平均実労働時間と延長後6か月の週所定労働時間を比較する。他、延長前後6か月の週所定労働時間の差、過当たりの平均実労働時間の差でいずれも規定する時間数を満たす場合も差し支えない。

※6	週所定労働時間の延長時間数	1時間以上2時間未満	2時間以上3時間未満	3時間以上4時間未満
	別途必要となる基本給の増額率	15%以上	10%以上	5%以上

※7 民法(明治29年法律第89号)第725条第1号に規定する血族のうち3親等以内の者、同条第2号に規定する配偶者および同条第3号に規定する姻族をいう。

※8 本人の都合による離職およ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、または本人の責めに帰すべき理由による解雇を除く。

3 対象となる事業主

メニュー毎に、次のすべてに該当する事業主が対象です。

<メニュー共通>

①	新たに社会保険の被保険者とした対象労働者を、メニュー毎に定める支給対象期※1の期間以上継続して雇用し、当該労働者に対して同支給対象期分※2の賃金を支給した事業主
②	新たに社会保険の被保険者とした対象労働者について、基本給および定額で支給されている諸手当を社会保険の適用前と比べて減額していない事業主
③	新たに社会保険の被保険者とした対象労働者について、社会保険の被保険者要件を満たすこととなった日以降の全ての期間、雇用保険および社会保険の被保険者として適用させている事業主
④	新たに社会保険の被保険者とした対象労働者について、社会保険加入状況（労働時間延長の措置を講じる場合は、週所定労働時間含む）を明確にした雇用契約書等を作成および交付している事業主

<手当等支給メニュー、併用メニュー>

①	雇用する有期雇用労働者等について、基本給の増額、労働時間の延長または適用拡大等※3によって、新たに社会保険の被保険者要件を満たし、その被保険者とした事業主
②	①で被保険者とした労働者に、支給対象期における労働者負担分の社会保険料額※4以上の額※5を、一時的に支給する手当※6、恒常的に支給する手当または基本給として、各支給対象期分の賃金として新たに支給した事業主※7
③	<手当等支給メニューの場合> ②の措置後※8、対象労働者に基本給等※9の増額、または週所定労働時間の延長あるいはその両方の措置を講じることによって、労働者の基本給等の総支給額等を「第1期支給対象期における基本給の総支給額等※10」と比較して18%以上増額し※11、当該支給対象期分の賃金として支給した事業主※12 <併用メニューの場合> ②の措置（第1期および第2期）後、第3期に労働時間延長メニューの①の措置を講じた事業主

<労働時間延長メニュー>

①	雇用する有期雇用労働者等について、週所定労働時間を4時間以上延長または1時間以上4時間未満延長※13するとともに基本給を増額した事業主※14
②	社会保険の適用拡大、基本給の増額または労働時間の延長等によって、対象労働者が新たに社会保険の被保険者要件を満たし、当該者を新たに社会保険の被保険者とする場合であって、適用日の1か月前の日から起算して3か月が経過する日の前日までの間に、①の措置を講じた事業主 または上述①の措置を講じ、それによって、新たに社会保険の被保険者としての要件を満たした対象労働者を、その被保険者とした事業主

※1 社会保険の適用後、最初の6か月間を第1期、以後、次の6か月毎に、第2期、第3期、…第5期という。

※2 勤務をした日数が11日未満の月（以下「11日未満の月」という。）は除く。ただし、11日未満の月に本人負担分の社会保険料が発生しており、当該負担分の賃金（手当等）を支給する場合は、11日未満の月であってもこれに含める。

※3 雇用期間の延長または学生であった身分に係る条件の変更のみによって、社会保険の被保険者要件を満たすこととなる場合は、これに該当しない。

※4 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場合は、当該保険の本人負担分を含む。

※5 労働者負担分の社会保険料率が15%を超える場合においては、支給対象期の標準報酬月額および標準賞与額の15%以上の額であっても差し支えない。

※6 社会保険適用促進手当（および同旨で標準報酬月額10.4万円を超える対象労働者に支給する別名称の手当）のこと。

※7 一時的に支給する手当等は、原則として、各支給期間ごとに支払う必要があり、複数の支給期間分の手当等を一時点においてまとめて支払う場合は、これに該当しない。

※8 当該取組（3年目の取組）を前倒しして講じる場合は第3期（第2期まで①の措置）、前倒しせずに講じる場合は、第5期（第4期まで①の措置）に講じている事業主であること。

※9 基本給および新たに支給する恒常的に支給する手当（社会保険適用促進手当の恒常化等。）のこと。

※10 前ページの※4のとおり。

※11 「基本給等の増額」の措置のみを講じている場合は、①の措置を講じる前の基本給と比較して、基本給等で18%以上増額していれば差し支えない。

※12 第3期に③の措置（手当等支給メニュー）を講じる場合は、増額の方法を「基本給等の増額」に限る。

※13 前ページの※5のとおり。

※14 前ページの※6のとおり。

■支給対象期間

<手当等支給メニューの場合>

- (1) 社会保険に適用した日の属する月に係る賃金算定期間の1日目（以下「基準日」という。）から起算して6か月を第1期支給対象期（※）、次の6か月を第2期支給対象期、その次の6か月を第3期支給対象期といいます。
- (2) 一時的に支給する手当等を2年間支給し、3年目に基本給の総支給額を18%以上増額する措置を講じる場合、第3期支給対象期の次の6か月を第4期支給対象期、その次の6か月を第5期支給対象期といいます。

<併用メニューの場合>

基準日から起算して6か月を第1期支給対象期※、次の6か月を第2期支給対象期、その次の6か月を第3期支給対象期といいます。

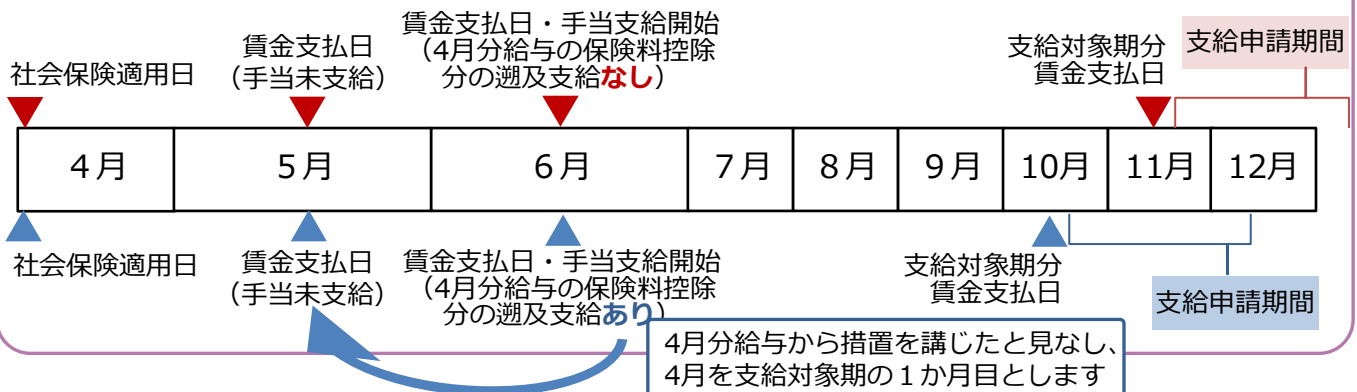
<労働時間延長メニューの場合>

週所定労働時間延長後の6か月を支給対象期といいます。

※第1期支給対象期の決定（措置後1か月目分の賃金から手当等の支給を開始できない場合）

基準日から起算して2か月目分の賃金（4月適用の場合、4月分給与を1か月目分の賃金といいます。よって、5月分給与のこと。）から一時的に支給する手当等の支給を開始する場合、**基準日の1か月後から起算して6か月（5月分～10月分給与の算定期間）**を第1期支給対象期とします。

ただし、当初の第1期支給対象期の2か月目分から6か月目分賃金（5月分給与～9月分給与）にて、**遡及して1か月目分の手当等を支給する場合**は、前述によらず、当初の基準日から起算して6か月を第1期支給対象期とします（以下、賃金締切日月末締め、翌月15日払いの場合の例。）。



■支給申請期間

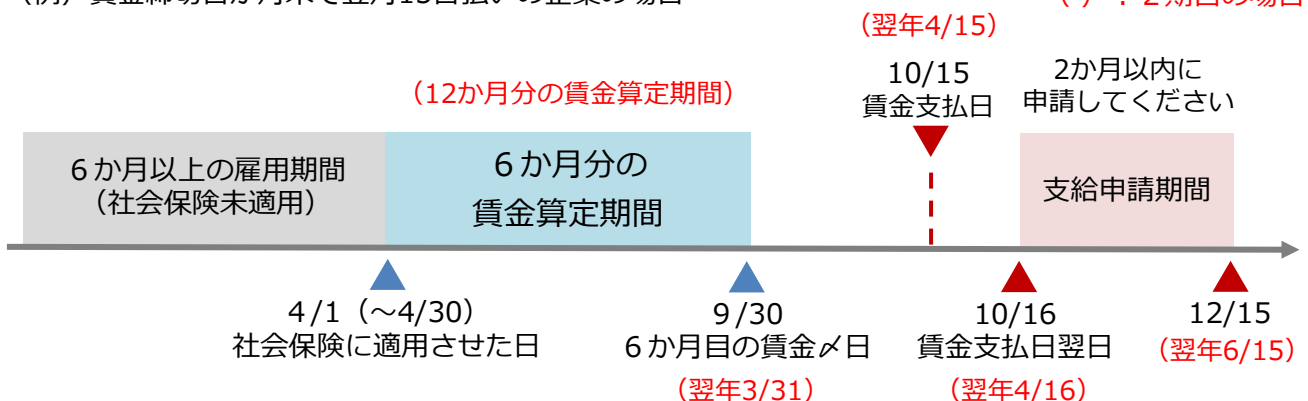
- 措置を講じたメニューに応じて、上述の**支給対象期分の賃金**を支給した日※の翌日から起算して2か月以内に支給申請してください。

※ 就業規則等の規定により、時間外手当を実績に応じ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を含む。）。

※ いずれも勤務をした日数が11日未満の月を除く。ただし、有給休暇等の労働対価が全額支給された日は出勤日と見なす。また、11日未満の月に本人負担分の社会保険料が発生しており、当該負担分の賃金（手当等）を支給する場合は、11日未満の月であっても、当該月をこれに含める。

（例）賃金締切日が月末で翌月15日払いの企業の場合

（ ）：2期目の場合



支給申請に必要な書類等

①申請期間		主な確認事項
1	社会保険に適用させた日	・社会保険に適用させた日がキャリアアップ計画期間内か
2	申請期間	・支給対象期間（各6か月）分の賃金支払日翌日から2か月以内か
②申請書類		主な確認事項
1	キャリアアップ助成金支給申請書 （様式第3号）	・記入漏れがなく、記載事項が適切か
2	社会保険適用時処遇改善コース内訳 （様式第3号・別添様式6）	・記入漏れがなく、記載事項が適切か
3	支給要件確認申立書 （共通要領様式第1号）	・記入漏れがなく、記載事項が適切か（問4～16について「いいえ」がある場合、助成金の支給を受けることはできません）
4	支払方法・受取人住所届 ※未登録または振り込み口座変更の場合に限る	・記入漏れがなく、記載事項が適切か ・通帳の写し等支払い口座番号が確認できる書類も添付しているか
③添付書類		主な確認事項
1	対象労働者の雇用契約書または労働条件 通知書等（写） 第1期申請の場合、社会保険の適用または 週所定労働時間延長前後に交付されていた もの（※1） 第2期（※2）申請の場合、支給対象期に 交付されていたもの 第3期（※2）、第4期の場合、措置を 講じる前後に交付されていたもの（※3）	・左記の各時点に交付されていた雇用契約書等が確認できるか ・契約内容、労働条件※4が確認できるか ※1 労働時間延長メニューの場合、延長の措置が確認できること ※2 手当等支給メニューの場合で、③3年目の取組を前倒しせず、 2年目は引き続き手当を支給する場合は、第3期も第2期と同様、 支給対象期分を提出すること ※3 賃金の18%以上の増額、労働時間延長の措置前後の雇用契約書等 （第4期において、3年目の措置を講じていることを確認するもの） ※4 社会保険への加入状況が確認でき、労働時間延長メニューの場合、 週所定労働時間が確認できること
2	対象労働者の賃金台帳等（写） 第1期申請の場合、社会保険適用または 週所定労働時間延長の前後6か月分 第2期以降の申請の場合、各支給対象期 の6か月分	・左記の期間分の賃金台帳等が確認できるか ・新たに社会保険の被保険者とした日以後、社会保険の被保険者として 加入していることが確認できるか ・講じるメニュー、支給対象期によって、手当等の支給、基本給の増額、 労働時間延長等の措置が図られていることが確認できるか ・基本給及び定額で支給されている諸手当を社会保険の適用前と比べて 減額していないことが確認できるか ・勤務状況（出勤状況及び実労働時間数）が当該賃金台帳等から確認 できるか
※	対象労働者の出勤簿またはタイムカード等 （写）	・2の賃金台帳等にて、出勤日数および労働時間数が確認できない場合 に限り、賃金台帳等と同様の期間にかかる分を提出

条件に応じて、必要な書類等

※右欄は主な確認事項

代理人の場合	
1 委任状	・ 委任状（原本）が添付されているか
中小企業事業主の場合（常時雇用する労働者の数で中小企業事業主であることを証明する場合）	
1 事業所確認票（様式第4号）	・ 中小企業事業主であることが確認できるか
該当している場合	
1 特定適用事業所該当通知書（写）	・ 交付を受けているか ※公的年金制度の財政基盤および最低保証機能の強化等のための国民年金法等の一部を改正する法律附則第17条に規定する特定適用事業所に通知されるもの
2 任意特定適用事業所該当通知書（写）	・ 交付を受けているか ※同法附則第17条第5項の申し出をした事業所に交付されるもの
3 一時的に支給した手当を恒常的に支給する旨を規定した改定前後の就業規則または労働協約等（写）	・ 手当等支給メニューの③3年目の取組において、18%以上の増額を手当支給によって講じている場合は、その事実が確認できるか ※第4期（前倒して2年目に取り組む場合は、第3期）に提出

※上記の他、労働局が必要と認める書類の提出を求めることがあります。
主な確認事項以外にも確認事項がありますのでご注意ください。

Ⅲ－１ 電子申請によって記載を省略できる項目

様式第 1 号の場合

〇〇労働局長 殿

提出日： 令和 7 年 4 月 10 日

キャリアアップ助成金
《キャリアアップ計画書》

事業所名： 株式会社〇〇 △△支店

【 共 通 事 項 】

(事業所情報欄)

①事業主名	株式会社 〇〇												
②事業所所在地	(〒XXX-XXXX) 〇〇県△△市1-1-1												
③電話番号	〇〇〇(〇〇〇) 〇〇〇〇								④事業所の 担当者	△△ △△			
⑤雇用保険適用 事業所番号	〇	〇	〇	〇	-	〇	〇	〇	〇	〇	〇	-	〇
⑥労働保険番号	都道府県	所掌	管轄	基幹番号							枝番号		
	〇	〇	〇	〇	〇	〇	〇	〇	〇	〇	-	〇	〇
⑦主たる事業	〇〇業(××××の△△)								⑧企業規模 (人数)	XX 人			

電子申請（キャリアアップ計画書、支給申請書）の場合

☐ 囲み内の項目について、計画書・申請書作成時の記載が不要になります（雇用関係助成金ポータルで申請できる他の助成金においても、原則として同様です。）。

初回ログインの際に登録する事業所情報（※）が反映されるため、申請の都度、当該項目を記載する必要が無くなり、申請書類作成の負担を減らすことができます。

また、2回目以降の申請の場合、上述囲み内の項目のほか、一部記載項目について、前回申請した際に入力、添付した内容が引用できます（次ページご参照。）。

※事業所情報の登録に際しても、以下の方法によって入力の省略が可能です。
「管轄労働局・管轄安定所」：雇用保険適用事業所番号が登録されている場合に反映可能。
「GビズIDに登録した情報」：【企業情報】名称、代表者の氏名、代表者の氏名（カナ）、住所
【事業所担当者情報】氏名、氏名（カナ）、所属 を反映可能。

Ⅲ－１ 電子申請によって記載を省略できる項目

様式第 3 号の場合

キャリアアップ助成金支給申請書

東京 労働局長 殿

事業主

※雇用保険適用事業所の情報を記載してください。

申請日：令和 7 年 10 月 16 日

〒 100 - 8916
所在地 東京都千代田区霞が関 1 - 2 - 2
名称 株式会社 厚生労働 ○○支店
氏名 代表取締役 厚労太郎

標記について、次のとおり申請します。

① 雇用保険適用事業所番号	1	2	3	4	-	5	6	7	8	9	0	-	1						
② 労働保険番号	1	2	3	4	5	6	7	8	9	0	1								
③ キャリアアップ計画書の受理番号	100																		
④ 申請に関する当該事業所の担当者	所属： 人事部							電話番号： 03-5253-XXXX											
	氏名： 厚労 花子																		
⑤ 企業の名称	株式会社 厚生労働																		
⑥ 企業の主たる事業	小売業																		
⑦ 企業規模（判断基準は裏面参照）	☒ 中小企業 ☐ 大企業																		
⑧ 企業の資本の額または出資の総額	1,000万円																		
⑨ 企業全体の常時雇用する労働者の数	45人																		
⑩ 支給申請コース （該当する番号を○で囲む）	<table><tr><td>① 正社員化</td><td>2 障害者正社員化</td></tr><tr><td>3 賃金規定等改定</td><td>4 賃金規定等共通化</td></tr><tr><td>5 賞与・退職金制度導入</td><td>6 社会保険適用時処遇改善</td></tr></table>													① 正社員化	2 障害者正社員化	3 賃金規定等改定	4 賃金規定等共通化	5 賞与・退職金制度導入	6 社会保険適用時処遇改善
① 正社員化	2 障害者正社員化																		
3 賃金規定等改定	4 賃金規定等共通化																		
5 賞与・退職金制度導入	6 社会保険適用時処遇改善																		
⑪ （今回の支給申請に係る対象労働者について） 国または地方公共団体の助成金・奨励金・補助金等の 支給申請・受給の有無（予定がある場合も含む）	☒ 有（名称： 特定求職者雇用開発助成金 ） ☐ 無																		

2 回目以降、前回の申請内容から引用できる項目について

<キャリアアップ計画書（正社員化コース）R7.4版の場合>

- ・記載項目のうち、8 割程度が引用対象
（「措置を講ずる前の取組状況」等、前回の提出時の状況と合致しない事が見込まれるものを除く）

<支給申請書（正社員化コース）R7.4版の場合>

- ・記載項目のうち、4 割程度が引用対象
（「対象労働者一覧」や「雇用契約書」、「賃金台帳」等、前回申請時の記載内容や添付書類では、当該支給申請についての審査に用いることができないものを除く）

※項目数には、「その他」等を選んだ場合に入力する必要が生じる条件付き記載項目の数も含む。

Ⅲ－２ キャリアアップ計画の記入例

(様式第 1 号 (表紙)) (R7.4)

提出日： 令和 7 年 4 月 10 日

〇〇労働局長 殿

キャリアアップ助成金
《キャリアアップ計画書》

事業所名： 株式会社〇〇 △△支店

使用者側代表者名： 〇〇 〇〇

労働組合等の労働者代表者名： □□ □□

計画の作成にあたっては、
計画の対象となり得る労働者
から意見を聴取してください。

労働組合等の労働者代表者は、当該適用事業所における非正規雇用労働者も含む 全ての労働者の代表者である。(チェックボックスに要チェック)	はい ☒
労働者からの意見の聴取方法について、以下ア、イ、ウのうちいずれかのチェック ボックスにチェックを入れてください。 なお、ウを選択した場合は、括弧内にその聴取方法について記載してください。 ア：社内掲示板、メール等の文書で周知し、意見を集約。 イ：朝礼、説明会等の場で直接労働者に説明し、意見を集約。 ウ：その他（ ）	ア ☒ イ ☐ ウ ☐

注) 本助成金の支給要件は、本計画書提出時点ではなく正社員化等の各取組時点における支給要件に
より支給の可否が決定されますので、ご注意ください。

また、キャリアアップ計画期間開始日の前日までに本計画を提出する必要があります。

なお、キャリアアップ計画書を提出する場合、様式第 1 号の表紙及び共通部分並びに計画（全コー
ス共通部分及び該当するコース別）を併せて提出してください。

※管轄労働局確認欄

受付日： 年 月 日 確認日： 年 月 日

受付番号： 確認印： 

Ⅲ－２ キャリアアップ計画の記入例

(様式第 1 号 (共通)) (R7. 4)

【 共 通 事 項 】

(事業所情報欄)

①事業主名	株式会社〇〇												
②事業所所在地	(〒×××-××××) 〇〇県△△市1-1-1												
③電話番号	〇〇〇(〇〇〇)〇〇〇〇									④事業所の担当者	△△ △△		
⑤雇用保険適用事業所番号	〇	〇	〇	〇	-	〇	〇	〇	〇	〇	〇	-	〇
⑥労働保険番号	都道府県	所掌	管轄	基幹番号							枝番号		
	〇	〇	〇	〇	〇	〇	〇	〇	〇	〇	-	〇	〇
⑦主たる事業	〇〇業(××××の△△)									⑧企業規模(人数)	××人		

キャリアアップ管理者と同じ方でも差し支えありません。

(代理人・社会保険労務士等提出代行者又は事務代理者欄)

⑨代理・代行	1 代理人	代行または事務代理者の場合提出する場合は委任状(原本)を添付してください。
	2 提出代行者	社会保険労務士等
⑩代理人等氏名		
⑪所在地	(〒 -)	
⑫電話番号	()	

日本標準産業分類をご参考に、主たる事業を記入してください。

企業(法人)全体の労働者数(通常の労働者とおおむね同等の時間働く労働者数)を記入してください。

(キャリアアップ管理者欄)

⑬キャリアアップ管理者情報	(氏 名) : △△ △△
	(配置日) : 令和7年4月1日
	☐ 事業主又は役員である
	☒ 事業主又は役員ではない
	※ 当てはまる方に☑をしてください。に雇用されていない場合は、
※ 複数の事業所における兼任及び労働者代表との兼任はできません。	(職務内容)
※ 提出日以前に配置されている必要があります。	☒ キャリアアップのため
※ 当てはまる全てのチェックボックスにチェックをつけて下さい。	☒ キャリアアップ計画の
	☒ 職業能力等の向上のため
	☒ 仕事内容や処遇等について話し合う機会や相談窓口の設置
	☐ その他 ()

キャリアアップ管理者は、以下①～③を満たす者であることが要件となっています。

- ① 事業所(雇用保険適用事業所)の労働者、事業主または役員のいずれかの者
- ② 他の事業所で既にキャリアアップ管理者となっていない者
- ③ 労働組合等の労働者代表者ではない者

Ⅲ-2 キャリアアップ計画の記入例

(様式第1号(計画(全コース共通)))(R7.4)

キャリアアップ計画の取組を講じる期間を「3年以上5年以内」の期間で設定してください。
なお、計画期間の始期はキャリアアップ計画の届出日の翌日以降としてください。

【キャリアアップ計画(共通事項)】

①キャリアアップ 計画期間 ※計画期間(3年~5年) ※計画期間の開始日は 届出日の翌日以降	令和7年5月1日	~	令和10年4月30日
②キャリアアップ 計画期間中に講 ずる措置の項目 ※1 講ずる措置の該 当するコースの 番号全てに「○」 をつけて下さい。 ※2 正社員化コー ス、障害者正社員 化コースについ ては、()内の註 する転換 用形	1	正社員化コース	(令和7年10月頃実施予定)
		(正規雇用・勤務地限定正社員・職務限定正社員)	
	2	障害者正社員化コース	(
		(正規雇用等・勤務地限定正社員・職務限定正社員・短時間正社員)	
	3	賃金規定等改定コース	(令和7年9月頃実施予定)
	4	賃金規定等共通化コース	(年 月頃実施予定)
	5	賞与・退職金制度導入コース	(年 月頃実施予定)
	6	社会保険適用時処遇改善コース	
	(1)	手当等支給メニュー	(年 月頃実施予定)
	(2)	労働時間延長メニュー	(令和7年10月頃実施予定)
(3)	併用メニュー	(年 月頃実施予定)	

取組を開始する予定の年月を記入してください。

取り組む予定のあるコース、メニュー等に丸を付してください。
丸を付していなかったコースについては、助成金を受けることはできません(変更届を提出することで、コースの追記が可能です。)
※丸を付したコースの取り組みを行えなかった場合でも、特段の罰則等はありません。

労働者」を含みます。
1日までに行われた取組(対象者の
社会保険被保険者としての適用)に対して支給申請を受け付ける時限措置となります。

(過去に短時間労働者労働時間延長コースの計画届を提出している場合でも、「6 社会保険適用時
処遇改善コース」の計画書(又は変更届)を提出する必要があります。)

※ 詳しくはパンフレット「キャリアアップ助成金のご案内」をご参照ください。

以後、コース別の計画が続きますので、上記で丸を付したコースの計画について、該当する項目へ☑、対象者人数等を記入して添付してください。
(上記で丸を付していないコースについては、作成、添付不要です。)

様式第3号

申請日：令和 7 年 10 月 16 日

T 100 - 8916

主 要 事 實

所在地

東京都千代田区霧が関 1-2-2

※雇用保険適用事業所の情報を記載してください。

名称 株式会社 厚生労働 ○○支店

氏名 代表取締役 厚労太郎

事業主氏名を記載してください

所在地

代理人主は事務代理人者、提出代行者

※代理人等の備書は以下から選択してください。

名称	规格	数量	单位	备注
...	...	...	...	...

【代理人・事務代理者・提出代行者】

氏名

TEL ()

標記について、次のとおり申請します。

助成金の種類によっては併給が出来ない場合もありますので、ご注意ください。

※労働局処理権には記入しないでください。

労働局処理欄

Ⅲ－３ 支給申請書の記入例

別添様式1－1（正社員化コース内訳）

1－1 正社員化コース内訳										
① 転換・直接雇用制度規定年月日・種類 (該当する項目を選択) (その他の場合は()内に記入)			令和 3 年 4 月 1 日			1. 労働協約 ②. 就業規則 3. その他 () ※周知の方法【 配布				
② 賃金の額・計算方法が正規雇用労働者と異なる雇用区分の 就業規則等が適用された日 (異なる賃金名目を選択)			令和 5 年 4 月 1 日			1. 基本給 (昇給幅含む) 2. 賞与 ③. 退職金 ④. その他 4. の場合、その詳細 (職務手当)				
③・④は、多様な正社員 (※) への転換または直接雇用の場合のみ記入 (※ 勤務地限定正社員、職務限定正社員または短時間正社員)。										
③ 制度の種類 (該当する番号を選択)			1. 勤務地限定正社員制度 2. 職務限定正社員制度 ③. 短時間正社員制度							
④ 雇用区分の規定年月日・種類			令和 7 年 4 月 1 日			1. 労働協約 ②. 就業規則				
⑤ 対象労働者	番号	氏名	年齢	母等	人材開発	派遣	措置内容 (該当する番号を選択)		支給対象期間	
	1	雇均 花子	30	○		○	①. 有期 → 正規		該当なし	第 1 期
	2	均等 太郎	40		○		②. 無期 → 正規		③. 短時間	第 1 期
	3						1. 有期 → 正規 無期 → 正規		1. 勤務地限定 2. 職務限定 3. 短時間	第 1 期 ・ 第 2 期
	4						有期 → 正規 無期 → 正規		1. 勤務地限定 2. 職務限定 3. 短時間	第 1 期 ・ 第 2 期
	5						1. 有期 → 正規 2. 無期 → 正規		1. 勤務地限定 2. 職務限定 3. 短時間	第 1 期 ・ 第 2 期

※ 正規には多様な正社員を含みます。多様な正社員に転換した場合は、該当する区分 (勤務地限定・職務限定・短時間) に○を記入してください。

※ 対象労働者が母子家庭の母等または父子家庭の父に該当する場合は「母等」の欄に、人材開発支援助成金の特定の訓練を修了した場合は「人材開発」の欄に、派遣労働者を直接雇用した場合は、「派遣」の欄に○を記入してください (原則 1 期のみ)。

⑥ 支給申請額			支給単価			支給申請額		
対象労働者			＜ 1. 有期→正規＞			（ 3. 正規雇用労働者への転換等制度を新たに規定した場合の加算）		
1人			1 × 400,000円 = 400,000円			200,000円 = 円		
＜ 2. 無期→正規＞			1人 × 200,000円 = 200,000円			400,000円 = 400,000円		

※ 3、4については、過去に規定・制度が存在しなかったことを十分に確認の上、申請してください。
(規定・制度が存在していた場合、不正受給に該当し得る申請と見做されます。)

支給申請合計額 (A) + (B) + (C) + (D)			=			1,000,000円		
-------------------------------	--	--	---	--	--	------------	--	--

Ⅲ－３ 支給申請書の記入例

第２期支給申請の場合は、第２期支給申請用の様式に記載してください（記載項目が異なります）。

別添様式１－２（正社員化コース対象労働者詳細）

１－２ 正社員化コース対象労働者詳細（第１期支給申請用）

【番号】 (別添様式１－１⑤に記載した対象労働者の番号を記載し、当該対象労働者毎の詳細について、以下記載してください)															1									
① 氏名			雇均 花子					② 生年月日			平成 7 年 4 月 1 日 (30 歳)													
③ 雇用保険被保険者番号										1	2	3	4	—	5	6	7	8	9	0	—	1		
④ 転換または直接雇用日					令和 7 年 6 月 1 日					⑤ 転換または直接雇用後 6か月分の賃金を支給した日 (第2面の6参照)					令和 7 年 12 月 16 日									
⑥ 転換または直接雇用後に派遣労働者であるかどうか。					☐ 派遣労働者である ☒ 派遣労働者でない					(有期雇用から転換または直接雇用の場合のみ) ⑦ 転換または直接雇用時点における有期雇用契約の期間が5年以下であるかどうか。ただし、昼間学生であった期間は除く。					☒ 5年以下 ☐ 5年超									
(有期雇用からの転換の場合のみ)															☐ 6か月以上の無期契約期間がある ☒ 6か月以上の無期契約期間はない									
⑧ 転換日の前日から過去3年以内に、当該事業主の事業所において、無期雇用労働者として6か月（昼間学生であった期間を除く。）以上雇用されたことがあるかどうか。															☐ 約していた ☒ 約していなかった									
⑨ 正規雇用労働者（多様な正社員を含む）として雇用することを予め約していたかどうか。（正社員求人に応募し、雇用された者のうち、有期雇用労働者等として雇用した場合を含む。） ※正規雇用労働者の試用期間は、本助成金における有期契約とは異なることに留意															☐ 約していた ☒ 約していなかった									
(有期雇用から転換または直接雇用の場合のみ)															☒ 3年未満 ☐ 3年以上									
⑩ 正規雇用労働者等に転換する前までの間に、雇い入れから有期雇用の期間が3年未満かどうか。															☒ 3年未満 ☐ 3年以上									
(⑩で雇い入れから有期雇用の期間が「3年未満」と記載した場合のみ)																								
⑪ 次のいずれにも該当する有期雇用労働者かどうか。 A:雇い入れ日の前日から起算して過去5年間で正規雇用期間が1年以内 B:雇い入れ日の前日から起算して過去1年間で正規雇用期間がない。 (いずれにも該当する場合、別途様式第3号1－5の添付が必要になります)															☒ 該当する ☐ 該当しない									
⑫ 転換日または直接雇用日から過去3年以内の当事業主等における雇用状況について 当事業主の事業所または密接な関係の事業主（第2面参照）に正規雇用労働者（多様な正社員を含む。）として雇用されていた、請負・委任の関係にあったまたは役員に就任していたことがあるか。															<※以下のイ、ロ、ハについて、いずれも回答してください> イ 当事業主または密接な関係の事業主に、 ☐ 雇用されていた ☒ 雇用されていなかった ロ 当事業主または密接な関係の事業主の、 ☐ 役員に就任していた ☒ 役員に就任したことはない ハ 当事業主または密接な関係の事業主と請負・委任の関係に ☐ あった ☒ なかった									
⑬ 転換または直接雇用を行った事業所の事業主または取締役の3親等以内の親族に該当するかどうか。															☐ 該当する ☒ 該当しない									
⑭ 障害者総合支援法に基づく就労継続支援A型の事業における利用者に転換時において該当するかどうか。															☐ 該当する ☒ 該当しない									
⑮ 当事業主または密接な関係の事業主の事業所（第2面参照）において、過去に定年を迎えたかどうか。															☐ 定年を迎えた ☒ 定年を迎えていない									
⑯ 転換後または直接雇用後の6か月間において賃金（時間外手当を含む。）を適切に支給しているかどうか。															☒ 適切に支給している ☐ 適切に支給していない									
⑰ 新規学卒者に該当するかどうか。（該当する場合、書類の添付が別途必要になります）															☐ 該当する ☒ 該当しない									
⑱ 正規雇用労働者等に転換する前までの間に、雇い入れ時から雇用区分の変更があったかどうか。 (雇用区分の変更とは、本助成金の申請に係る正社員転換より前に、例えば、有期雇用労働者等から無期雇用労働者に雇用区分の変更があったかなどを確認するものです)															☐ あった ☒ なかった									
⑲ 転換または直接雇用前の有期雇用労働者等で雇用されていた期間のうち、昼間学生であった期間があるかどうか。															☐ 昼間学生であった期間がある ☒ 昼間学生であった期間はない (年 月～ 年 月)									
⑳ 支給申請日において、有期雇用労働者または無期雇用労働者への転換が予定されているかどうか。															☐ 予定されている ☒ 予定されていない									
㉑ 上記の内容について間違いのないことおよび転換または直接雇用後の賃金が適切に支払われていることを対象労働者本人に確認しました。															☒ はい ☐ いいえ									

※ 虚偽の内容によって申請した場合、対象労働者ご本人にも直接確認を行う場合があります。
特に、上記㉑の記載に誤りがないか対象労働者ご本人にご確認頂いてください。
「はい」を選択していながら、労働者本人に確認していなかった場合も、虚偽申告となりますので、必ず確認を行ってください。

Ⅲ－３ 支給申請書の記入例

別添様式３（賃金規定等改定コース内訳）

3 賃金規定等改定コース内訳

① 増額改定前の賃金規定等作成日

令和 7 年 4 月 1 日

② 賃金規定等増額改定日

令和 7 年 9 月 1 日

③ 増額改定した賃金規定等は、雇用する有期雇用労働者等の全てまたは一部いずれに適用されるものか。

☐ 全て ☒ 一部

④ 増額改定した賃金規定等に属するすべての有期雇用労働者等に適用し、昇給させたかどうか

☒ させた ☐ させてない

⑤ 対象労働者が、賃金規定等の増額改定を行った事業所の事業主または取締役の３親等以内の親族に含まれるか。

☒ 含まれない ☐ 含まれる

⑥ 職務評価を経て増額改定を行ったか
(職務評価を経て行った場合、職務評価実施日)
過去に本助成金の職務評価加算を受給したことがあるか。

(職務評価を経て)

☐ 行った 年 月 日 ☒ 行っていない

☐ ある ☒ ない

⑦ 昇給制度を新たに設けたか
(昇給制度を新たに設けた場合、制度規定日)
過去に本助成金の昇給制度加算を受給したことがあるか。

(昇給制度を新たに)

☐ 設けた 年 月 日 ☒ 設けていない

☐ ある ☒ ない

⑧ 支給申請額

<本体助成>

3%以上～4%未満の場合

支給単価

対象労働者数

10 人

☒ 中小企業 40,000円

☐ 大企業 26,000円

=

支給申請額 (A)

400,000 円

4%以上～5%未満の場合

支給単価

対象労働者数

人

☐ 中小企業 50,000円

☐ 大企業 33,000円

=

支給申請額 (B)

0 円

5%以上～6%未満の場合

支給単価

対象労働者数

人

☐ 中小企業 65,000円

☐ 大企業 43,000円

=

支給申請額 (C)

0 円

6%以上

支給単価

対象労働者数

人

☐ 中小企業 70,000円

☐ 大企業 46,000円

=

支給申請額 (D)

0 円

<職務評価を経た場合の加算額>※1事業所1回限り

支給単価

☐ 中小企業 200,000円

☐ 大企業 150,000円

=

支給申請額 (E)

0 円

<昇給制度を新たに設けた場合の加算額>※1事業所1回限り

支給単価

☐ 中小企業 200,000円

☐ 大企業 150,000円

=

支給申請額 (F)

0 円

支給申請額合計 (A)+(B)+(C)+(D)+(E)+(F)=

400,000 円

※原則は全ての有期雇用労働者等の基本給を3%以上増額改定する必要があります。
労働者ごとに異なる改定率とするなど、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。

(Excel様式では関数計算)
小数点第2位を切り捨ててください。

⑨ 対象労働者

番号	氏名	雇用保険被保険者番号	増額改定前基本給	増額改定後基本給	昇給率	3親等以内親族
1	北海 花子	1 2 3 4 - 5 6 7 8 9 0 - 1	1,010 円	1,050 円	3.9 %	
2	青森 太郎	2 3 4 5 - 6 7 8 9 0 1 - 2	1,020 円	1,060 円	3.9 %	
3	岩手 花子	3 4 5 6 - 7 8 9 0 1 2 - 3	1,030 円	1,070 円	3.8 %	
4	宮城 太郎	4 5 6 7 - 8 9 0 1 2 3 - 4	1,040 円	1,080 円	3.8 %	
5	秋田 花子	5 6 7 8 - 9 0 1 2 3 4 - 5	1,050 円	1,090 円	3.8 %	
6	山形 太郎	6 7 8 9 - 0 1 2 3 4 5 - 6	1,060 円	1,100 円	3.7 %	
7	福島 花子	7 8 9 0 - 1 2 3 4 5 6 - 7	1,070 円	1,110 円	3.7 %	
8	茨木 太郎	8 9 0 1 - 2 3 4 5 6 7 - 8	1,080 円	1,120 円	3.7 %	
9	栃木 花子	9 0 1 2 - 3 4 5 6 7 8 - 9	1,090 円	1,130 円	3.6 %	
10	群馬 太郎	1 1 2 3 - 4 5 6 7 8 9 - 0	1,100 円	1,140 円	3.6 %	

Ⅲ－３ 支給申請書の記入例

別添様式４（賃金規定等共通化コース内訳）

このほか、第２面に対象労働者氏名、雇用保険被保険者番号、雇入れ日、賃金規定の等級を記載する様式がございます。

４ 賃金規定等共通化コース内訳

① 共通の賃金に関する規定または賃金テーブルを設けた日 （正規雇用労働者の賃金規定等を設けた日と異なる場合のみ、（ ）に正規雇用労働者の賃金規定等を設けた日を記載）	令和 7 年 7 月 1 日 （ 年 月 日 ）	② 賃金規定等共通化後 6 か月分の賃金を支給した日 （第 3 面の「支給申請期間」をご参照ください。）	令和 8 年 1 月 15 日
③ 当該賃金規定等の区分を有期雇用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、有期雇用労働者等と正規雇用労働者に共通する区分を 2 区分以上設けているかどうか。	☒ 設けている ☐ 設けていない	④ 当該賃金規定等を、対象となるすべての有期雇用労働者等と正規雇用労働者に適用しているかどうか。	☒ している ☐ していない
⑤ 当該賃金規定等の適用を受けるすべての正規雇用労働者および有期雇用労働者等の基本給等が適用前と比べて減額していないかどうか。	☒ していない ☐ している	⑥ 対象労働者が、賃金規定等の共通化を行った事業所の事業主または取締役の 3 親等以内の親族に含まれるかどうか。 （含まれる場合は、⑧ 欄「3 親等以内親族」を項目にて該当する労働者に「○」を記入してください。）	☒ 含まれない ☐ 含まれる

⑦ 支給申請額

支給単価

☒ 中小企業

60万円

☐ 大企業

45万円

支給申請額

600,000

円

Ⅲ－３ 支給申請書の記入例

別添様式５（賞与・退職金制度導入コース内訳）

このほか、第２面に対象労働者氏名、雇用保険被保険者番号、雇入れ日を記載する様式がございます。

5 賞与・退職金制度導入コース内訳			
① 賞与または退職金制度導入日 及び初回の賞与の支給または積立てを 実施した日	(制度導入日) 令和 7 年 7 月 1 日 (初回の支給または積立て日) 令和 年 月 日	② 初回の支給または積立てを実施 後 6 か月分の賞金を支給した日	令和 8 年 1 月 15 日
③ 導入した制度の内容	☐ 賞与	④ 賞与または退職金制度を、すべ ての有期雇用労働者等に適用して いるかどうか	☒ している
	☐ 退職金		☐ していない
	☒ 賞与および退職金 (同時に導入)	⑤ 賞与または退職金制度の適用 を受けるすべての有期雇用労働 者等の基本給等が適用前と比べ て減額していないかどうか	☒ していない ☐ している
⑥ 対象労働者が、制度導入を行った事業所の事業主または取締役の 3 親等以内の親族に含ま れるかどうか (含まれる場合は、⑧欄「3親等以内親族」項目にて該当する労働者に「○」を記入してくださ い。)			☒ 含まれない ☐ 含まれる
⑦ 支給申請額			
<基礎分>			
支給単価		支給申請額 (A)	
☒ 中小企業	40万円	400,000 円	
☐ 大企業	30万円		
<加算分>			
③欄で同時に導入をした場合に記載してください。			
支給単価		支給申請額 (B)	
☒ 中小企業	168,000円	168,000 円	
☐ 大企業	126,000円		
支給申請額合計		(A) + (B) =	568,000 円

Ⅲ－３ 支給申請書の記入例

併用メニューについては、当該メニューの記載と労働時間延長メニューの記載をご参照ください。

別添様式 6（社会保険適用時処遇改善コース内訳）

6 社会保険適用時処遇改善コース内訳（手当等支給メニュー）

①	特定適用事業所、任意特定適用事業所のいずれかに該当する場合は該当する内容にチェックを、いずれにも該当しない場合はいずれでもないにチェックをしてください。（※第4面「記入上の注意」1 参照）	☒ 特定適用事業所 ☐ 任意特定適用事業所 ☐ いずれでもない
②	対象労働者は、本来、社会保険の加入要件を満たす条件で雇い入れる予定であったにもかかわらず、本助成金を申請する目的で、賃金又は週所定労働時間を一定期間減じた者では無い。	☒ はい ☐ いいえ
③	対象労働者は、新たに社会保険の被保険者となる以前に、既に社会保険の被保険者要件を満たしていた者では無い。（社会保険被保険者としての資格取得に関する事務手続きに遅滞があった訳ではない。）	☒ はい ☐ いいえ
④	対象労働者は、新たに社会保険の被保険者となる日の前日から起算して2年前の日（当該日時時点で雇用していない場合は雇い入れた日）から、社会保険に加入していなかった者である。	☒ はい ☐ いいえ
⑤	対象労働者が、本申請事業主又は取締役の3親等以内の親族に含まれるかどうか。（含まれる場合は、該当する対象労働者について、⑧欄「3親等以内親族」の列に「○」を記入してください。）	☒ 含まれない ☐ 含まれる
⑥	対象労働者に対して、社会保険適用に際して講じる措置（労働者負担分の社会保険料相当の手当を一定期間支給し、その後、手取りが減少しないよう措置を講じること）について、説明している。	☒ はい ☐ いいえ

⑦ 支給申請額 該当する申請内容の項目に、対象労働者数を入力し、企業規模を選択してください。

以下の対象労働者の詳細については、第2面に記載してください。

<社会保険の被保険者とした日以、対象労働者について、支給対象期ごとに人数を記載してください。る手当等を支給した労働者>

【第1期（1か月目～6か月目）】

対象労働者

5人

×

支給単価

☒ 中小企業
10万円

○ 大企業
7万5,000円

=

支給申請額（A）

500,000円

対象労働者

人

×

支給単価

☐ 中小企業
10万円

○ 大企業
7万5,000円

=

支給申請額（B）

円

<2年目（第3期）に引き続き、一時的に支給する手当等を支給した労働者>

【第3期（13か月目～18か月目）】

対象労働者

人

×

支給単価

☐ 中小企業
10万円

○ 大企業
7万5,000円

=

支給申請額（C）

円

<2年目（第3期）に前倒して、基本給等の単価を18%以上増額させる措置を講じた労働者>

【第3期（13か月目～18か月目）】

対象労働者

人

×

支給単価

☐ 中小企業
30万円

○ 大企業
22万5,000円

=

支給申請額（C'）

円

<2年目（第4期）に引き続き、一時的に支給する手当等を支給した労働者>

【第4期（19か月目～24か月目）】

対象労働者

人

×

支給単価

☐ 中小企業
10万円

○ 大企業
7万5,000円

=

支給申請額（D）

円

<3年目（第5期）に、基本給等の総支給額を18%以上増額させる措置を講じた労働者>

【第5期（25か月目～30か月目）】

対象労働者

人

×

支給単価

☐ 中小企業
10万円

○ 大企業
7万5,000円

=

支給申請額（E）

円

支給申請合計額（A）＋（B）＋（C）＋（C'）＋（D）＋（E）＝

500,000円

Ⅲ－３ 支給申請書の記入例

別添様式 6（社会保険適用時処遇改善コース内訳）

様式第 3 号（別添様式 6）（第 2 面）（R7.4）

支給申請内容（メニュー、支給対象期）

● 手当等支給メニュー

○ 併用メニュー

第 1 期

新たに社会保険の被保険者とした日

令和 7 年 4 月 1 日

本申請の支給対象期分の賃金を支給した日（第 4 面ご参照）

令和 7 年 10 月 15 日

⑧	番号	氏名	雇用保険被保険者番号	一時的な手当等の金額が労働者負担分の社会保険料未満の場合のみ記入					3 親等以内親族	
				a 支給対象期に適用されていた毎月の標準報酬月額	b 支給対象期中に a の改定があった場合は、改定後の月額及び改定後月額の該当月数			c 支給対象期に賞与の支給があった場合は標準賞与額		
					a 以外の標準報酬月額①		a 以外の標準報酬月額②			
対象労働者	1	北海 花子	1234-567890-1	円	円	か月	円	か月	円	
	2	青森 太郎	2345-678901-2	円	円	か月	円	か月	円	
	3	岩手 花子	3456-789012-3		一時的な手当等の金額が、「労働者負担分の社会保険料」と同額以上の場合は、当該欄は記載不要です。				円	
	4	宮城 太郎	4567-890123-4		円	か月	円	か月	円	
	5	秋田 花子	5678-901234-5	98,000 円	104,000 円	1 か月	円	か月	50,000 円	
	6				円	か月	円	か月	円	
	7			(記載を要する場合であって、) 定時決定や随時改定によって、6 か月の間に適用される標準報酬月額に変更があった場合、ご記載ください。				円		
	8				円	か月	円	月	円	
	9				(記載を要する場合であって、) 賞与支給に伴って発生した「労働者負担分の社会保険料」と同額以上の一時的な手当等の金額を支給している場合は、当該欄は記載不要です。				円	
	10								円	
	11			円	円	か月	円	か月	円	
	12			円	円	か月	円	か月	円	
	13			円	円	か月	円	か月	円	
	14			円	円	か月	円	か月	円	
	15			円	円	か月	円	か月	円	

Ⅲ－３ 支給申請書の記入例

別添様式６（社会保険適用時処遇改善コース内訳）

様式第３号（別添様式６）（第１面-3）（R7.4）（令和７年４月１日以降に取組を行った場合は、この様式で申請してください。）

6 社会保険適用時処遇改善コース内訳（労働時間延長メニュー）

①	特定適用事業所、任意特定適用事業所のいずれかに該当する場合は該当する内容にチェックを、いずれにも該当しない場合はいずれでもないにチェックをしてください。（※第４面「記入上の注意」１参照）	☐ 特定適用事業所 ☐ 任意特定適用事業所 ☒ いずれでもない
②	対象労働者は、本来、社会保険の加入要件を満たす条件で雇い入れる予定であったにもかかわらず、本助成金を申請する目的で、賃金又は週所定労働時間を一定期間減じた者では無い。	☒ はい ☐ いいえ
③	対象労働者は、新たに社会保険の被保険者となる以前に、既に社会保険の被保険者要件を満たしていた者では無い。（社会保険被保険者としての資格取得に関する事務手続きに遅滞があった訳ではない。）	☒ はい ☐ いいえ
④	対象労働者は、新たに社会保険の被保険者となる日の前日から起算して２年前の日（当該日時点で雇用していない場合は雇い入れた日）から、社会保険に加入していなかった者である。	☒ はい ☐ いいえ
⑤	対象労働者が、本申請事業主又は取締役の３親等以内の親族に含まれるかどうか。（含まれる場合は、該当する対象労働者について、⑧欄「３親等以内親族」の列に「○」を記入してください。）	☒ 含まれない ☐ 含まれる
⑥	対象労働者に対して、社会保険適用に際して講じる措置（労使合意に基づく労働時間の延長等の措置）について、説明している。	☒ はい ☐ いいえ

⑦ 支給申請額 該当する申請内容の項目に、対象労働者数を入力し、企業規模を選択してください。

以下の対象労働者の詳細については、第３面に記載してください。

< １．週所定労働時間を４時間以上延長した労働者 >

< ２．週所定労働時間を３時間以上４時間未満延長した労働者 >

対象労働者	支給単価	支給申請額（Ａ）	対象労働者	支給単価	支給申請額（Ｂ）
4人	☒ 中小企業 30万円 ☐ 大企業 22万5,000円	1,200,000円	1人	☒ 中小企業 30万円 ☐ 大企業 22万5,000円	300,000円

< ３．週所定労働時間を２時間以上３時間未満延長した労働者 >

< ４．週所定労働時間を１時間以上２時間未満延長した労働者 >

対象労働者	支給単価	支給申請額（Ｃ）	対象労働者	支給単価	支給申請額（Ｄ）
	☐ 中小企業 30万円 ☐ 大企業 22万5,000円			☐ 中小企業 30万円 ☐ 大企業 22万5,000円	

支給申請合計額（Ａ）＋（Ｂ）＋（Ｃ）＋（Ｄ）＝

1,500,000円

Ⅲ－３ 支給申請書の記入例

別添様式６（社会保険適用時処遇改善コース内訳）

様式第３号（別添様式６）（第３面）（R7.4）

支給申請内容（メニュー）

☒ 労働時間延長メニュー ☐ 併用メニュー

週所定労働時間を延長した日

令和 7 年 4 月 1 日

本申請の支給対象期分の賃金を支給した日（第４面ご参照）

令和 7 年 10 月 16 日

⑧	番号	氏名	雇用保険被保険者番号	a 延長前 平均実労働 時間	b 延長後 所定労働時 間	c 延長時間 数 (b－a)	【cが4時間未満の場合のみ記入】			3 親等 以内 親族
							d 延長前の 基本給	e 延長後の 基本給	f 昇給率 ((e－ d)/d)	
対 象 労 働 者	1	北 海 太 郎	1234-567890-9	18 時間	24 時間	6 時間	円	円	%	
	2	青 森 花 子	2345-678901-0	18 時間	28 時間	10 時間	円	円	%	
	3	岩 手 太 郎	3456-789012-1	18 時間	22 時間	時間		円	%	
	4	宮 城 花 子	4567-890123-2	18 時間	30 時間	時間	円	円	%	
	5	秋 田 太 郎	5678-901234-3	18 時間	21 時間	3 時間	1040 円	1100 円	5.7 %	
	6			時間	時間				%	
	7			時間	時間				%	
	8			時間	時間	時間	円	円	%	
	9			時間	時間	時間	円	円	%	
	10			時間	時間	時間	円	円	%	
	11			時間	時間	時間	円	円	%	
	12			時間	時間	時間	円	円	%	
	13			時間	時間	時間	円	円	%	
	14			時間	時間	時間	円	円	%	
	15			時間	時間	時間	円	円	%	

端数が生じた場合は、小
数点第２位以下を切り上
げてください。

端数が生じた場合は、小
数点以下を切り上げてく
ださい。

（Excel様式では関数計算）
小数点第２位を切り捨てて
ください。
5.769%→5.7%

申請内容が正しいか、確認をお願いします。

適正な申請がされているかを確認するため、
労働局は積極的な調査を行っています！

キャリアアップ助成金は、例年、約7万件近く活用いただいています。
一方で、**約200件**の不正受給が発覚しています。

従業員や代理人等が不正行為を行った場合でも、
事業主の**不正受給に該当します！**

❗ 申請書の事業主確認欄にサインや押印がある時点で、
事業主が内容を確認し、申請していることになるので**責任が生じます。**

❗ 代表者が意図的かどうかにかかわらず、
不正に受給した企業(事業主)は**公表※**されます！

⚠ また…
不正受給に代理人が関与した場合、代理人は**必ず公表**されます。

※ 公表基準に該当する場合。「申請を行い、まだ受給していない場合」も含まれます。

この
ほかにも

助成金の返還と、延滞金・違約金(不正受給額の2割相当)の支払いが必要です。

不正受給決定日から5年間、雇用関係助成金を受給できません。

※全額納付されていない場合は延長されます

悪質な場合、刑事告発などの可能性があります。

申請時の注意点

- ・ 原則、添付資料の差し替えはできません。申請時の書類で審査を行います。
申請前に事実と異なる記載や添付書類がないか確認してください。
- ・ 労働局が行う調査への協力は雇用保険法により義務付けられています。
- ・ 支給要件をよく確認してから申請してください。



要件の誤認による不支給も増えています！
申請内容が正しいか、
申請前に提出書類や要件をご確認ください！
要件に関して、不明点がある場合は、
都道府県労働局までご相談ください。

書類保存について

雇用関係助成金を申請した事業主は、提出又は提示した書類の写しその他支給要領に規定する各種書類を、支給決定日の翌日から起算して5年間保存する必要があります。

当該書類を保存していない場合も、(不正受給ではなくとも、)不適正に該当する場合があるため、
ご確認の上、申請労働局にその旨をご連絡ください。

働き方改革推進支援センターを 活用しませんか？

- 働き方改革推進支援センターでは、労務管理等の専門家がキャリアアップ助成金などの働き方改革に関連する助成金等の相談を受け付けているほか、働き方改革全般に関するセミナーの実施や企業訪問・オンラインによるコンサルティングを実施しています。
- また、キャリアアップ助成金（賃金規定等改定コース）の「職務評価加算」を受ける場合に必要な職務評価・職務分析の実施についても無料で個別相談やコンサルティングを実施しておりますので、ぜひご活用ください！

NEXT WORK STYLE

働き方改革広がる

働き方改革のポイントをチェック！



「『働き方改革』わが社の実践記録」はこちら



詳しくは ▶

働き方改革推進支援センター

検索



都道府県労働局一覧

労働局	担当課	電話番号
北海道労働局	職業対策課（雇用助成金さっぽろセンター）	011(788)9071
青森労働局	職業対策課	017(721)2003
岩手労働局	職業対策課（助成金センター）	019(606)3285
宮城労働局	職業対策課助成金センター	022(299)8063
秋田労働局	訓練課	018(883)0006
山形労働局	職業対策課助成金センター	023(666)3614
福島労働局	職業対策課助成金センター	024(529)5682
茨城労働局	助成金事務センター	029(297)7235
栃木労働局	助成金事務センター	028(614)2263
群馬労働局	職業対策課	027(210)5008
埼玉労働局	職業対策課助成金センター	048(600)6217
千葉労働局	職業対策課分室	043(441)5678
東京労働局	ハローワーク助成金事務センター	03(5332)6923
神奈川労働局	神奈川助成金センター	045(650)2859
新潟労働局	職業対策課助成金センター	025(278)7181
富山労働局	助成金センター	076(432)9172
石川労働局	職業対策課	076(265)4428
福井労働局	職業安定部助成金センター	0776(22)2683
山梨労働局	職業対策課	055(225)2858
長野労働局	職業対策課	026(226)0866
岐阜労働局	職業対策課 助成金センター	058(263)5650
静岡労働局	職業対策課 助成金センター	054(653)6116
愛知労働局	あいち雇用助成室	052(688)5758
三重労働局	職業対策課 助成金室	059(226)2111
滋賀労働局	職業対策課（助成金コーナー）	077(526)8251
京都労働局	助成金センター	075(241)3269
大阪労働局	助成金センター	06(7669)8900
兵庫労働局	職業対策課（ハローワーク助成金デスク）	078(221)5440
奈良労働局	助成金センター	0742(35)6336
和歌山労働局	職業対策課	073(488)1161
鳥取労働局	職業安定課	0857(29)1707
島根労働局	職業安定部助成金相談センター	0852(20)7029
岡山労働局	職業対策課（助成金事務室）	086(238)5301
広島労働局	職業対策課	082(502)7832
山口労働局	助成金センター	083(902)1564
徳島労働局	職業対策課	088(611)5387
香川労働局	助成金センター	087(823)0505
愛媛労働局	職業対策課助成金センター	089(987)6370
高知労働局	助成金センター	088(878)5328
福岡労働局	職業対策課福岡助成金センター	092(411)4701
佐賀労働局	職業対策課	0952(32)7173
長崎労働局	職業対策課	095(801)0042
熊本労働局	職業対策課助成金センター	096(312)0086
大分労働局	大分助成金センター	097(535)2100
宮崎労働局	助成金センター	0985(62)3125
鹿児島労働局	職業対策課	099(219)5101
沖縄労働局	職業対策課助成金センター	098(868)1606

