

キャリアアップ助成金オンライン説明会

令和5年 8月2日／8月3日／8月4日

滋賀労働局 職業安定部 職業対策課

Ministry of Health, Labour and Welfare of Japan

【目次】

1. キャリアアップ助成金とは
2. キャリアアップ助成金の各コース
3. 支給申請までの流れ
4. キャリアアップ計画について
5. 正社員化コースについて
6. 非正規労働者の処遇改善について
7. 不正受給対策について

1. キャリアアップ助成金とは

本助成金の趣旨

有期雇用労働者、短時間労働者、派遣労働者といった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。



助成を受けるには、対象労働者の賃金をはじめとする処遇の改善が行われていなければならない。

1. キャリアアップ助成金とは

本助成金の特徴

他の助成金に比べると歴史が古く、外部証明が不要であることなどから、とくに正社員化コースにおいて不正受給や不適正な申請が多数発生した過去がある。結果として、受給するための要件が年々厳しくなっている。



たった一つの要件を満たしていなくても不支給となる。他の助成金に比べて「もらえると思ったら、もらえなかった」ということが起こりやすい。

2. キャリアアップ助成金の各コース

正社員化支援

正社員化コース
障害者正社員化コース

非正規労働者の正社員
転換（派遣労働者の派
遣先での直接雇用）を
支援するコース

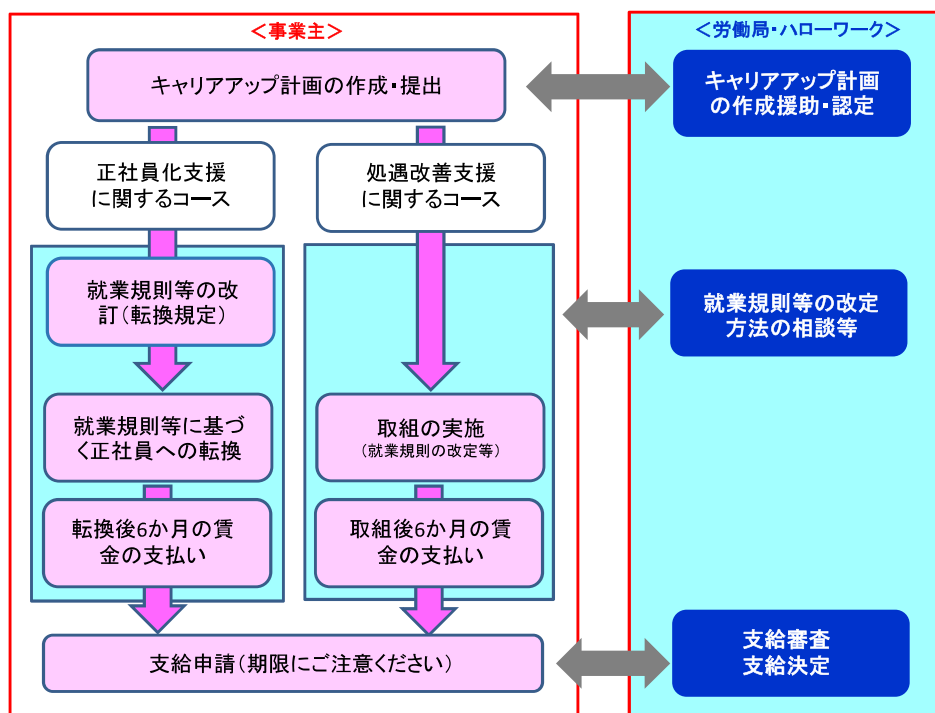
処遇改善支援

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
短時間労働者労働時間延長コース

非正規労働者の処遇
改善を支援するコース

5

3. キャリアアップ助成金 支給申請までの流れ



6

4. キャリアアップ計画について

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）を記載



コース実施の前日までに労働局に提出

※当初のキャリアアップ計画が変更となる場合は、変更後速やかに、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。

7

5. 正社員化コースについて

- 就業規則に規定した転換制度に基づき、**有期雇用労働者等を正社員に転換した場合に助成します。**

支給額

有期→正規の場合：1人当たり **57万円（42万7,500円）**

※（ ）内は大企業の額

★その他対象や加算措置などは、
最後にご案内するパンフレットをご確認ください。

8

5. 正社員化コースについて

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に転換等した場合は助成金額が加算されます。

加算の対象となる訓練に該当するコース

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

	基本助成額	訓練加算額 (自発的・定額制 訓練の場合)	合計 (自発的・定額制訓練の場合)
中小企業	57万円	95,000円 (11万円)	66万5,000円 (68万円)
大企業	42万7,500円		52万2,500円 (53万7,500円)

9

5. 正社員化コースについて

有期雇用労働者を正社員に転換さえすればもらえるのか？

→実際に受給するにはクリアしなければならないハードルが多い！

＜要件の例＞

- ・ 就業規則の整備と実態の一致
- ・ 転換後の賃金の実質的上昇
- ・ 残業代の支給 など

ここからは、実際に不支給となった事例を交えて
特に注意すべき条件やポイントをご紹介します。

10

5. 正社員化コースの支給要件について

＜キャリアアップ計画書＞

- キャリアアップは計画的に取り組むものであり、従業員の方に十分周知するためにも、あらかじめ余裕をもって作成する。
転換直前の作成、提出は避けてください。
計画期間外での転換は助成金の対象となりません。
- キャリアアップ管理者、労働者代表が離職しているにもかかわらず、変更届が提出されていないケースがあります。不支給につながる場合もありますので、必ずご提出ください。

11

5. 正社員化コースの支給要件について

＜就業規則要件 1＞

- 就業規則の作成が必須（10人未満の事業所であっても）。
- 有期雇用労働者などの非正規労働者と正社員の雇用区分を明確にした記載が必要。

例えば・・・

- 正社員：雇用期間に定めのない者であって、事業所の所定労働時間を就労する者（以下、一般的に正社員といわれる就労形態を記載）
- 有期契約社員：雇用期間に定めのある者であって、**その原則的な期間は6ヶ月とする**。ただし個別契約において異なる期間を定めることがある。
- パートタイマー：雇用期間に定めがある者またはない者であって、正社員に比べて1日または1週間の所定労働時間が短い者

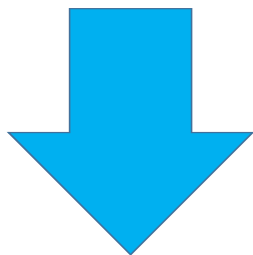
12

5. 正社員化コースの支給要件について

<就業規則要件 2>

- 対象となる正社員

- ①同一の事業所内の正社員に適用される就業規則が適用されていること
- ②「昇給」かつ「賞与または退職金の制度」が適用されていること



例えば、
このような場合は不支給に・・・

13

5. 正社員化コースの支給要件について

<不支給例>

【正社員の賃金規定】

第○条（賃金の改定）

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。

→昇給の適用があると認められないことから不支給。

第△条（賞与）

賞与の支給は会社業績による。

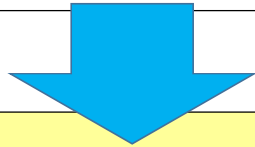
→賞与を支給することが明瞭でないことから不支給。

14

5. 正社員化コースの支給要件について

<就業規則要件 3>

就業規則において正社員と有期雇用労働者の賃金の額または計算方法が違えることが確認できないといけない。また、その規定の適用を転換前に**6か月以上**受けていないといけない。



<不支給例 1>

第〇条（賃金）

契約社員の賃金については、個別の雇用契約書で定める。

→就業規則において、契約社員と正社員との賃金の額または計算方法の違いを確認することができないため不支給。

15

5. 正社員化コースの支給要件について

<不支給例 2>

就業規則を令和5年8月1日に改正し、正社員と有期雇用労働者の定義や賃金の額、計算方法の区別について規定した。

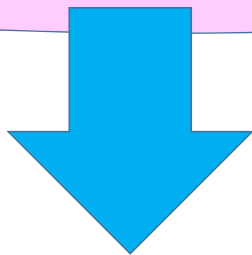
令和5年4月1日に雇い入れた契約社員を令和5年10月1日付で正社員転換した。支給対象になるか？

→正社員とは異なる有期雇用の就業規則の適用を、転換前6か月以上受けていないため、支給対象外

16

5. 正社員化コースの支給要件について

就業規則上で有期雇用と正社員の違いが
はっきりとわからないといけない。



実際にその通りに適用されていなかったら不支給

17

5. 正社員化コースの支給要件について

就業規則については、他にも・・・

- 転換規定が必須。
 - 試験の方法、転換の時期など。
 - 年齢制限や勤続年数の上限を設けるのは、×。

などの要件があるが、

**一つでも規定されていない、
一つでも適用されていないと、
不支給になる。**

パンフレットの規定例
をよく確認する。

18

5. 正社員化コースの支給要件について

＜労働条件通知書（雇用契約書）について不支給となる例＞

- 有期雇用／正社員についての就業規則の規定と、転換前／後の労働条件通知書の内容が違う。
- 最初から正社員であるにもかかわらず、その試用期間を「転換前の有期雇用期間」と通知書上のみ記載して申請する。
- 正社員転換しているが、転換後に試用期間を設けている など。

19

5. 正社員化コースの支給要件について

＜転換後の賃金上昇要件＞ →賃金の実質的な上昇3%

- 「賃金上昇要件確認ツール」を活用して申請する。

※不支給になるのは、

- ①計算に含められない手当を含めて計算し、結果的に3%上昇を満たさない。
- ②計算に含めるべき手当を含めず計算し、結果的に3%上昇を満たさない。

のほぼどちらか。

20

5. 正社員化コースの支給要件について

<賃金上昇要件の計算に何を含めて、何を含まないのか？>

- 賞与は**含まない**。
- 実費補填である手当（通勤手当、食事手当等）は**含まない**。
- 変動する手当（歩合給、精皆勤手当等）は**含まない**。
- 諸手当について
転換前：就業規則の記載がなくても定額で支給されているものは**含める**。
転換後：就業規則に記載がないと、**含められない**。

21

5. 正社員化コースの支給要件について

【正社員転換前】
基本給**20万円**
職務手当**1万円**
(就業規則に記載なし)
→職務手当を**含める**
合計21万円
6か月計126万円



【正社員転換後】
基本給**21万円**
職務手当**1万円**
(就業規則に記載なし)
→職務手当を**含めない**
合計21万円
6か月計126万円

上記のとおり計算すると転換前後で3%上昇していない
→**不支給**

22

5. 正社員化コースの支給要件について

＜転換後の賃金上昇条件＞ →賃金の実質的な上昇3%

- 固定残業代は原則として転換前後とも計算に含めないが、転換後に総額または相当時間数を減らしているときは、転換前後とも含め、その結果が3%を満たしていないときは不支給となる。

23

5. 正社員化コースの支給要件について

【正社員転換前】
基本給20万円
固定残業代5万円
合計25万円
6か月計150万円



【正社員転換後】
基本給21万円
固定残業代4万円
合計25万円
6か月計150万円

※転換後に固定残業代の総額を減らしている
→前後とも固定残業代を含めて計算

上記のとおり計算すると転換前後で3%上昇していない
→不支給

24

5. 正社員化コースの支給要件について

<その他条件>

- 労働基準法の遵守。
- 残業代の支給。所定労働時間、残業代の計算式を確認の上、未払いの賃金がないかを確認します。
- 固定残業代を設定している場合、設定時間を超えた分は別途支払いが必要です。

25

5. 正社員化コースの支給要件について

<賃金未払いの例①>

- 正規雇用労働者の就業規則等において、所定労働時間は1日は8時間、1週間は40時間としている。1週間の起算曜日は規定なし。
→日曜日を起算日とする
- 賃金規定における基本給は月給制。
- 週によって土曜日の6日目（8時間）の就労があるが、支払われている賃金は基本給のみ。
→この場合、土曜日の6日目（8時間）の賃金が未払であり、1日分の賃金に2割5分の割増をつけて（125%）支払う必要があります。

26

5. 正社員化コースの支給要件について

<賃金未払いの例②>

- 正規雇用労働者の賃金規定において、基本給は月給制となっている。その他の定額の手当はなし。
- 賃金規定において、残業（時間外労働）の計算式は基本給を年間平均1か月所定労働時間で割ることとなっている。
- 実際にも残業が行われており、賃金台帳で確認、計算したところ173時間で割っている。
- 正規雇用労働者に適用される就業規則では、1日の所定労働時間は8時間、年間の所定労働日数は250日であることが分かる。→年間所定労働時間2,000時間、年間平均1か月所定労働時間は、166.6時間であるべき。→残業単価が低く算出されている。

27

5. 正社員化コースの支給要件について

<その他条件>

- 申請期限。労働局への到着日が期限内でないといけない。
- 一度提出された書類の事業主都合による差替え、訂正は不可。
例）一度提出した雇用契約書を差替えて再提出する→×

28

5. 正社員化コースの支給要件について

<事前のご質問等について>

- ご不明な点は、十分に余裕をもって、事前に労働局にご相談ください。
- 支給可否は、提出される申請書類により判断します。
いかなる場合も書類提出前に支給を確約することはありません。

29

6. 非正規労働者の処遇改善について

賃金規定等改定コース①

有期雇用労働者等（非正規労働者）の基本給の賃金規定を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。

- 賃金規定とは：就業規則において賃金額の定めがあるもの。就業規則とは分けて「賃金規程」「給与規程」といった名称で定めているものも含む。
- 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、対象労働者と認めます。
※「区分」とは、区分ごとに賃金表があることも意味します。

30

6. 非正規労働者の処遇改善について

賃金規定等改定コース②

<主な注意点>

- 増額改定（新たに作成）した日の前日から起算して3か月以上前の日から雇用されている有期雇用労働者等が対象。
- 増額改定日以降6か月間、雇用保険の被保険者であることが必要。
- 賃金規定（具体的には賃金表）の改定または新たな作成をした後は、雇用期間が3か月に満たない有期雇用労働者等も含め、**すべての有期雇用労働者等の賃金を3%以上増額し、賃金表のいずれかの金額にあてはめる必要がある。**
- 賃金表を改定する場合は、すべての賃金額の書換え（3%以上上昇）が必要です。

31

6. 非正規労働者の処遇改善について

賃金規定等改定コース③

<支給額> 1人当たりの助成額は以下のとおり

賃金 引上率	3%以上 5%未満	5%以上
中小企業	50,000円	65,000円
大企業	33,000円	43,000円

※1年度1事業所あたりの支給申請上限人数は100人

32

7. 不正受給対策について

労働局は積極的な調査を行っています



- ★ 予告なしの事業所訪問
- ★ 対象労働者の聴取又はアンケート調査
- ★ 各種内部書類の提出依頼

上記調査に協力することが、助成金支給の要件となっています。よって、**実地調査に協力しない場合、不支給決定又は支給決定取消**を行います。

不正受給が行われた場合、不正受給額の返還に加え、**延滞金や不正受給額の2割に相当する額の合計額**を支払う必要があります。

不正受給が行われた場合、労働局ホームページに「事業主名及び代表者名」などが**公表**される場合があります。

33

7. 不正受給対策について（実際にあった不正受給事案）

支給申請は代理人に任せており、代理人に言われるがままに書類を渡していた。結果、知らない間に事実と異なる申請が行われ、不正に助成金を受給していたことが発覚した。



代表者が知らなかったとしても、不正受給にあたります。返還等の義務が発生すると同時に、公表される可能性もあります。従業員に申請を任せていた場合も同様です。

キャリアアップ助成金は、有期雇用労働者等の企業内のキャリアアップを支援するため、労働者の将来の職務上の地位や賃金をはじめとする処遇の改善を行った事業主に対して支給するものです。この趣旨を十分にご理解いただき、申請書類の提出をお願いします。

34

キャリアアップ助成金の詳細について

詳細については、厚生労働省ホームページに掲載の

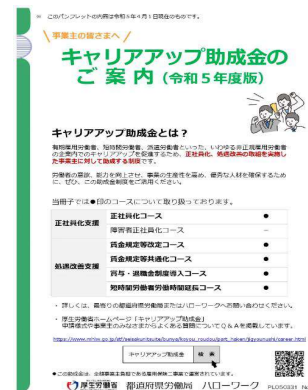
- ・ キャリアアップ助成金のご案内
- ・ キャリアアップ助成金Q&A

をご確認ください。

ホームページ



パンフレット
(キャリアアップ助成金のご案内)



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

35

ご視聴ありがとうございました。

制度の活用をぜひご検討ください。

お問い合わせ先

滋賀労働局 職業安定部 職業対策課

TEL 077-526-8686

退出後、アンケートにご協力いただきますようお願いします。

退出ボタンを押すとアンケート入力画面が表示されます。

詳細な説明をご希望の方はアンケート内で必要事項をご記載ください。追ってご連絡します。

36