

助成金説明会資料（令和3年9月15日）

キャリアアップ助成金について

東京労働局
ハローワーク助成金事務センター

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図るため、**正規雇用への転換、処遇改善**などの取組を実施した事業主に対する助成制度として、平成25年5月16日に創設された助成金です。

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。

この助成金は、取組の内容により **7つのコース**が設けられています。

各コースの概要

2

処遇改善関係コース

コースの種類	概要
正社員化コース	有期契約労働者等を「正規雇用労働者等」に転換または直接雇用した場合に助成。
障害者正社員化コース	有期契約労働者等を「正規雇用労働者等」に転換した場合に助成。
賃金規定等改定コース	全てまたは一部の有期契約労働者等の基本給の賃金規定等を増額改定し、昇給させた場合に助成。
賃金規定等共通化コース	正規雇用労働者と共通の職務等に応じた賃金規定等を作成し、適用した場合に助成。
諸手当制度等共通化コース	正規雇用労働者と共通の諸手当制度を新たに設け適用または、「法定外の健康診断制度」を新たに設け、延べ4人以上に実施した場合に助成。
選択的適用拡大導入時処遇改善コース	労使合意に基づく社会保険の適用拡大の措置により、有期契約労働者等を被保険者とし、基本給を増額させた場合に助成。
短時間労働者労働時間延長コース	短時間労働者の週所定労働時間を延長し、新たに社会保険に適用させた場合に助成。

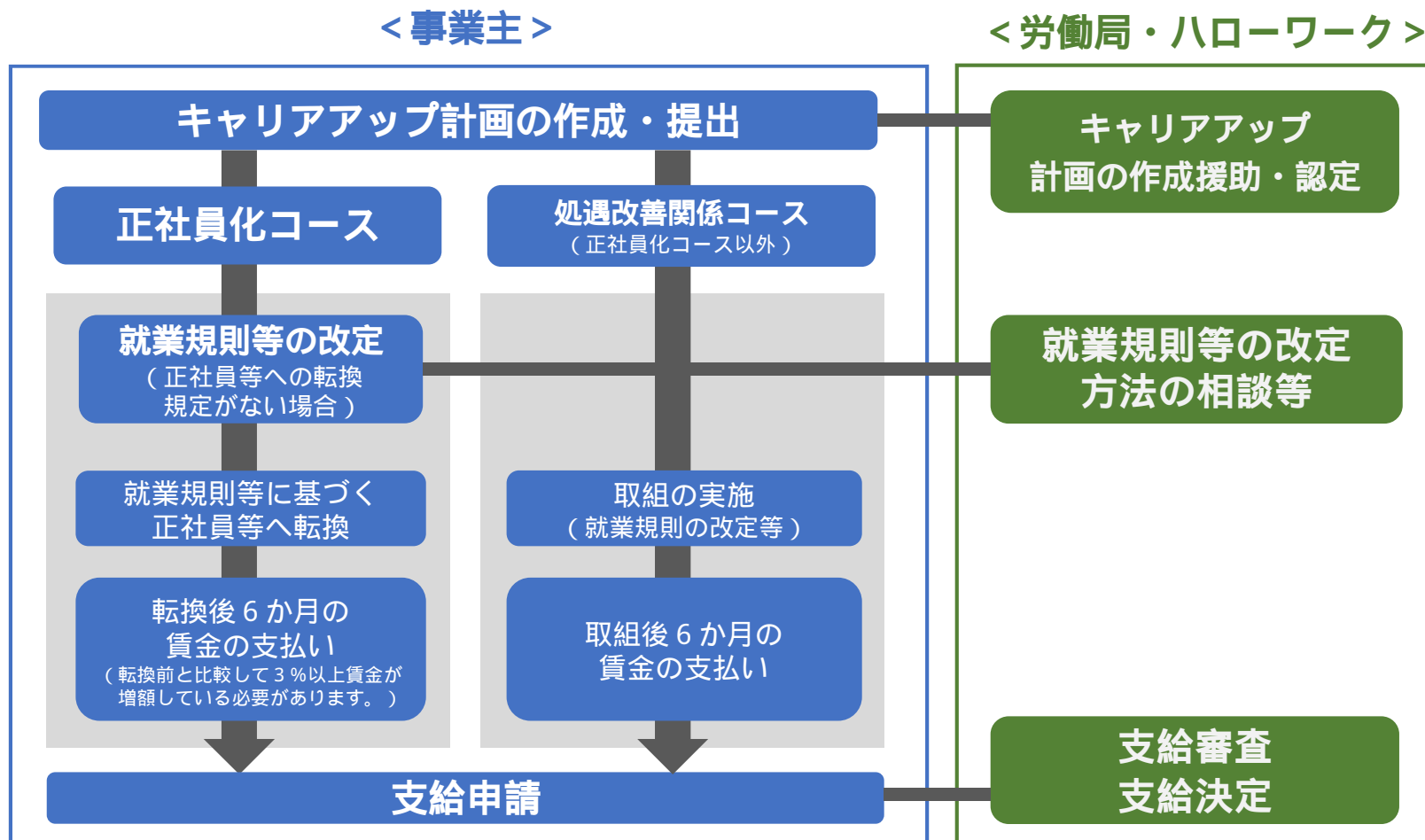
キャリアアップ助成金とは

用語の定義（特に重要なものを抜粋）

3

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 （期間の定めのある労働契約を締結する短時間労働者及び派遣労働者も含む）
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のうち、正規雇用労働者、勤務地限定正社員、職務限定正社員及び短時間正社員以外のもの （期間の定めのない労働契約を締結する短時間労働者及び派遣労働者も含む）
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
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 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又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。 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規定する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の労働条件について長期雇用を前提とした待遇（「正社員待遇」という）が適用されている労働者であること。

「キャリアアップ助成金」の活用にあたっては、事前に「**キャリアアップ計画**」(労働組合等の意見を聴いて作成)を**作成し、提出**することが必要です。



書類の提出場所

東京都内事業所の場合

5

事業主

都内の事業所の場合、キャリアアップ助成金関連の書類（計画書・計画変更届・支給申請書等）は**事業所を管轄するハローワーク**に提出してください。

管轄のハローワーク

管轄のハローワークにて、必要書類が揃っているか等、所定の確認を行ったうえで助成金事務センターへ書類を回送します。

ハローワークで書類を受け付けたことを以て支給が約束されたものではありませんので、ご注意ください。

助成金事務センター
（東京労働局）

助成金事務センターにて審査し、支給の可否を判断します。審査担当者から内容確認のためのご連絡や、追加の書類提出を求めていますので、ご協力をお願いします。

上記は東京労働局管内の事業所の場合です。東京都以外の事業所の場合は必ず管轄の労働局にご確認のうえ提出をお願いします。

支給申請から支給可否の決定まで概ね6カ月前後かかっています。

中小企業事業主の範囲

キャリアアップ助成金は企業規模（中小企業 or 大企業）により助成金額が異なります。「中小企業事業主」の範囲は、以下のとおりです。

	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

事業所単位ではなく企業単位で判断します。

社会福祉法人など資本金を持たない企業は常時雇用する労働者数のみで判断します。

（常時雇用労働者とは2か月を超えて使用される者（実態、予定者を含む）。かつ、週所定労働時間が、当該事業主に雇用される通常の労働者と概ね同等である者をいう。）

- 雇用保険適用事業所の事業主であること。
- 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であること。
- 雇用保険適用事業所ごとに、対象労働者に対し**キャリアアップ計画**を作成し、東京労働局長の確認を受けた事業主であること。
- 該当する各コースの措置に係る対象労働者に対する賃金の支払い状況等を明らかにする書類を整備している事業主であること。
- **キャリアアップ計画期間内**にキャリアアップに取り組んだ事業主であること。

上記とは別に、コース毎に「**対象となる事業主**」の要件があります。

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下さい。

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に、審査にご協力いただけない場合、助成金を受給できません。

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は、助成金を受給できません（原則、雇用保険被保険者数が0人の場合や、事業所が廃止（吸収合併等を含む）されている場合等を指します。）

行政不服審査法上の不服申し立ての対象とはなりません。

生産性を向上させた企業が労働関係助成金を利用する場合、具体的には次の方法で計算した「生産性要件」を満たしている場合に助成額が増額加算されます。

- 助成金の支給申請等を行う直近の会計年度における「生産性」が、その3年度前に比べて6%以上伸びていること、または1%以上（6%未満）伸びていて、金融機関から一定の「事業性評価」を得ていること。
- 生産性要件の対象期間中に、事業主都合による離職者を発生させていないことが必要。（3年前の会計年度初日から直近会計年度の末日まで）

生産性の計算式（企業の場合）

$$\frac{\text{付加価値（企業の場合、営業利益 + 人件費 + 減価償却費 + 動産・不動産賃借料 + 租税公課）}}{\text{雇用保険被保険者数（日雇労働被保険者や短期雇用特例被保険者を除く）}}$$

- 生産性要件を算定するための「生産性要件算定シート」を作成し、支給申請時に各勘定科目の額の証拠書類と一緒に提出していただきます。
- 法人種別によって「生産性要件算定シート」の様式が異なりますのでご注意ください。
- 生産性要件算定シートは厚生労働省HPよりダウンロードできます。

- 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のイメージ（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）をあらかじめ記載していただくものです。
- キャリアアップ計画書は、取組の実施日までに管轄ハローワークに提出してください。
- キャリアアップ計画は当初の予定を記載するものであり、随時変更できます。変更の際は管轄ハローワークにキャリアアップ計画変更届を提出する必要があります。
- 変更届の提出なく、当初予定していなかったコースを実施した場合や、キャリアアップ計画期間外に取り組みをした場合等は助成対象外となりますので十分ご注意ください。

正社員化コース

概要・支給額

11

概要

就業規則等に規定した制度に基づき、**有期雇用労働者等**を正規雇用労働者等に転換または直接雇用した場合に助成します。

支給額

転換（直接雇用）前後	助成額
有期 正規	1人当たり 57万円（72万円） 42万7,500円（54万円）
有期 無期	1人当たり 28万5,000円（36万円） 21万3,750円（27万円）
無期 正規	1人当たり 28万5,000円（36万円） 21万3,750円（27万円）

（ ）生産性要件が認められる場合 赤字は大企業

< ~ を合わせて1年度1事業所当たり支給申請上限人数は**20**人まで >

正規には「多様な正社員（勤務地・職務限定正社員、短時間正社員）」を含みます。

派遣労働者を派遣先で、「正規雇用労働者または多様な正社員」として直接雇用した場合に、次の額を加算します。 の場合は1人当たり28万5,000円（36万円）**大企業も同額**

母子家庭の母等を転換等した場合、1人当たり次の額を加算します。

の場合は95,000円（12万円）、 の場合は47,500円（6万円）**大企業も同額**

勤務地限定・職務限定・短時間正社員制度を新たに規定し、転換または直接雇用した場合に、助成額を加算します。

の場合は1事業所当たり95,000円（12万円）**71,250円（90,000円）** < 1事業所1回のみ >

次の(1)から(4)までのいずれかに該当する労働者であること

- (1) 支給対象事業主に雇用される期間が通算して 6 か月以上の有期雇用労働者 1 2
- (2) 支給対象事業主に雇用される期間が 6 か月以上の無期雇用労働者
- (3) 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派遣労働者 3
- (4) 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<特別育成訓練コース>によるものに限る。）を受講し、修了した有期契約労働者等 2

- 1 雇用契約の満了日と次の雇用契約との間に空白期間が6か月以上ある場合、契約期間を通算しない。また、学生であった期間（夜間学部・定時制は除く）は通算しない。
- 2 有期雇用労働者から転換する場合、雇用された期間が通算して3年以内の者に限る。
- 3 有期雇用労働者から直接雇用する場合、雇用された期間（派遣元事業主に有期契約労働者として雇用された期間）が3年以内の者に限る。

正規雇用労働者等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（正社員求人に応募し、雇用された者のうち、有期雇用労働者等で雇用された者を含む。）でないこと。

次の(1)または(2)のいずれかに該当する労働者でないこと。

(1) 有期 正規に転換又は直接雇用される場合、

転換日又は直接雇用日の前日から過去3年以内に、当該事業主の事業所又は密接な関係の事業主に正規雇用労働者として雇用されていた者、請負若しくは委任の関係にあった者又は取締役等の役員であった者

(2) 有期 無期に転換又は直接雇用される場合、

転換日又は直接雇用日の前日から過去3年以内に、当該事業主の事業所又は密接な関係の事業主に正規雇用労働者又は無期雇用労働者として雇用されていた者、請負若しくは委任の関係にあった者又は取締役等の役員であった者

密接な関係の事業主とは、

財務諸表等の用語、様式及び作成方法に関する規則第8条に規定されている「親会社」「子会社」「関連会社」及び「関係会社」や、資本的・経済的・組織的關係から見て密接な關係の事業主。なお、個人事業主であっても同様に「密接な關係」となる場合もあります。

転換後または直接雇用後の雇用形態に定年制が適用される場合、
転換日または直接雇用日から定年までの期間が1年以上あること

【定年前の転換】

正規雇用への転換

定年年齢までの期間が1年未満の転換については、**対象外**となる。

無期雇用への転換

定年制の対象となる場合（「無期雇用の終期は〇〇歳まで」などの、
定年制と同様の仕組みも含む）は、定年までの期間が**1年未満**の転換
については**対象外**となる。

定年制があってもその適用を受けないことが就業規則等で明確に
なっている雇用形態（例えば、正社員以外に、無期契約の準社員の方
のような形態）への転換であれば、**支給対象になり得る**。

【定年後の転換】

正規への転換

定年年齢を超えた正規雇用への転換は**対象外**となる。

(就業規則に定められている定年規定が対象にならないので、正社員待遇ではないと判断されます。)

支給対象事業主又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

例：一度定年を迎え嘱託で再雇用されたが、定年年齢の引き上げにより、再度有期 正規に転換したケースや、親会社を定年となり、関連会社にて有期 正規に転換したケースは対象外

○ 外国人労働者の取り扱いについて

正社員化コースについて、在留資格が、

- ・ 外国人技能実習生
- ・ 特定技能1号（平成31年4月新設）

については、帰国が前提となっているため、対象労働者にならない。

上記以外の在留資格の外国人は、原則対象労働者になり得るが、EPA受入人材として、看護師、介護福祉士試験合格前の者については、在留期間に上限があることから、対象外。

支給申請時に在留カードの裏表のコピーの添付をお願いします。

転換制度を労働協約または就業規則その他これに準ずるものに規定している事業主であること 1 2 3

- 1 転換の**手続き**（面接**試験**、筆記**試験**等）、**要件**（どのような労働者が対象となるのか。勤続年数や所属長の推薦等）、**実施時期**（随時、原則毎月1日、等）の明示が必要。
- 2 転換規定が事業所内の労働者に**周知**されていること。

掲示・配布・イントラネット等の方法

- 3 有期雇用 多様な正社員に転換する場合、**労働協約又は就業規則に多様な正社員の区分を規定し**、転換規定も整備されていること。（労働協約、就業規則、その他これに準ずるもの）

制度の規定日が転換日より後の場合は支給対象外になります。

（原則、面接試験等の転換の手続きも、制度の規定日以降に行ってください。労働局の審査において、試験記録等追加提出を求められることがあります。）

転換後又は直接雇用後6か月間の賃金を、転換前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

<算入するもの>

基本給及び定額で支給されている諸手当（職能給・役職手当・家族手当等）

固定残業部分を基本給に組み込んでいる場合は、当該残業代部分が何時間分で何円かを明らかにする必要があります。

<算入できないもの>

実費補填であるもの（通勤手当・住宅手当・燃料手当・工具手当等）

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**（休日手当及び時間外労働手当<**固定残業代も算定に含められない**>・歩合給・精皆勤手当等）

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））令和3年度より含められなくなりました。

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

- ・ 転換前後で所定労働時間に差がある場合（週25時間 週37.5時間）や賃金支給形態が異なる（時給 月給等）場合は、1時間当たりの賃金を算出した上で比較します。
- ・ 計算にあたっては、厚生労働省ホームページに掲載されている「賃金上昇要件確認ツール」をダウンロードしてご利用ください。支給申請時に計算結果をプリントアウトしたものの添付が必要です。また、計算方法をツールに当てはめることが出来ない場合は、任意書式で計算根拠を記した用紙を支給申請時に添付してください。

！ 次のような不支給事案が多数発生しています。ご注意ください！

- ・ 固定残業代の総額又は時間相当数を減らしているが、固定残業代を除いて3%増額の計算をしたため、
含めると3%増額していなかったケース。
- ・ 転換前後で所定労働時間や給与の支給形態が異なり、時給換算すると3%増額していなかったケース。

正社員化コースは就業規則等の規定に基づき、転換した場合に助成されるものです。したがって、以下の事例のように就業規則等の規定どおりに転換されていない場合は**助成対象となりません**。

- 就業規則では正規雇用労働者の1日の所定労働時間を8時間としているにもかかわらず、**正規雇用転換後の雇用契約書では1日7時間**としている。
- 就業規則では正規雇用労働者の休日を土曜、日曜及び祝日としているにもかかわらず、**正規雇用転換後の雇用契約書では日曜、祝日**としている。
- 就業規則では正規雇用労働者に転換する時期を毎月1日としているにもかかわらず、**賃金締切の関係で16日付け**で正規雇用労働者に転換している。
- 就業規則では勤続年数1年以上の者を対象としているにもかかわらず、**勤続年数1年未満の者**を正規雇用労働者に転換している。
- 就業規則（賃金規程）では正規雇用労働者の賃金について「月給制」としているにもかかわらず、**正規雇用転換後の雇用契約書では「時給制」**としている。

（新設）障害者正社員化コース

概要・支給額

22

概要

障害者の雇用を促進するとともに職場定着を図るために、**有期雇用労働者等**を正規雇用労働者等に 転換した場合に助成します。

支給額

対象者	転換前後	助成額
重度身体障害者 重度知的障害者 精神障害者	有期 正規	120万円（90万円）（60万円（45万円）×2期）
	有期 無期	60万円（45万円）（30万円（22.5万円）×2期）
	無期 正規	60万円（45万円）（30万円（22.5万円）×2期）
重度以外の 身体障害者、知的障害者、 発達障害者、難病患者、 高次脳機能障害と診断された者	有期 正規	90万円（67.5万円）（45万円（33.5万円）×2期）
	有期 無期	45万円（33万円）（22.5万円（16.5万円）×2期）
	無期 正規	45万円（33万円）（22.5万円（16.5万円）×2期）

赤字は大企業

正規には「多様な正社員（勤務地・職務限定正社員、短時間正社員）」を含みます。

支給対象期間は1年間となります（うち、最初の6か月を第1期、次の6か月を第2期といいます）。

上記表の助成額が、各々の支給対象期における労働に対する賃金の額を超える場合には、当該賃金の総額を上限額とします。

賃金規定等改定コース

概要・支給額

23

概要

すべてのまたは雇用形態別や職種別など**一部**の有期雇用労働者等の基本給の賃金規定等を**2%以上増額改定**し、昇給させた場合に助成します。

対象労働者数に応じ以下の額を支給します。()生産性要件が認められる場合 **赤字は大企業**

すべての有期雇用労働者等の賃金規定等を増額改定した場合

1人～3人	95,000円 (12万円)	71,250円 (9万円)
4人～6人	19万円 (24万円)	14万2,500円 (18万円)
7人～10人	28万5,000円 (36万円)	19万円 (24万円)
11人～100人	1人当たり 28,500円 (36,000円)	19,000円 (24,000円)

一部の有期契約労働者等の賃金規定等を増額改定した場合

1人～3人	47,500円 (6万円)	33,250円 (42,000円)
4人～6人	95,000円 (12万円)	71,250円 (9万円)
7人～10人	14万2,500円 (18万円)	95,000円 (12万円)
11人～100人	1人当たり 14,250円 (18,000円)	9,500円 (12,000円)

< 1年度1事業所当たりの支給申請上限人数は100人まで、申請回数は1年度1回のみ >

中小企業において3%以上5%未満増額改定した場合に助成額を加算

すべて 1人当たり14,250円 (18,000円) **一部** 1人当たり7,600円 (9,600円)

中小企業において5%以上増額改定した場合に助成額を加算

すべて 1人当たり23,750円 (30,000円) **一部** 1人当たり12,350円 (15,600円)

「職務評価」を実施した場合に助成額を加算

1事業所当たり19万円 (24万円) 14万2,500円 (18万円) (1事業所あたり1回のみ)

支給額

賃金規定等共通化コース

概要・支給額

24

概要

労働協約または就業規則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作成し、適用した場合に助成します。

「適用」とは賃金規定等を新たに作成するだけでなく、当該賃金規定等に基づき賃金を支給することを言います。

支給額

1 事業所当たり 57万円 (72万円)

() 生産性要件が認められる場合 赤字は大企業

42万7,500円 (54万円)

< 1 事業所当たり 1 回のみ >

共通化した対象労働者 (2人目以降) について、助成額を加算します。

対象労働者1人当たり20,000円 (24,000円)

15,000円 (18,000円)

上限20人まで

諸手当制度等共通化コース

概要・支給額

25

概要

労働協約又は就業規則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諸手当に関する制度を新たに設け、適用した、または有期雇用労働者等を対象とする「法定外の健康診断制度」を新たに設け、延べ4人以上に実施した場合に助成します。

「適用」とは制度を設けるだけでなく、当該制度に基づき賃金を支給することを言います。

() 生産性要件が認められる場合 赤字は大企業

1事業所当たり 38万円 (48万円) 28万5,000円 (36万円)

< 1事業所当たり 1回のみ >

支給額

共通化した対象労働者 (2人目以降) について助成額加算

(加算の対象となる手当は、対象労働者が最も多い手当のみ)

対象労働者1人当たり15,000円 (18,000円) 12,000円 (14,000円)

< 上限20人まで >

同時に共通化した諸手当 (2つ目以降) について助成額加算

(原則、同時に支給等した諸手当について、加算対象)

諸手当の数1つ当たり16万円 (19.2万円) 12万円 (14.4万円)

< 上限4手当まで >

選択的適用拡大導入時処遇改善コース

概要・支給額

26

概要

労使合意に基づき、社会保険の適用拡大の措置を実施する事業主が、有期雇用労働者等を社会保険被保険者に加入させ、**基本給を増額した場合**に助成します。

() 生産性要件が認められる場合 **赤字は大企業**

基本給の増額割合に応じて、

2%以上3%未満	: 1人当たり19,000円 (24,000円)	14,000円 (18,000円)
3%以上5%未満	: 1人当たり29,000円 (36,000円)	22,000円 (27,000円)
5%以上7%未満	: 1人当たり47,000円 (60,000円)	36,000円 (45,000円)
7%以上10%未満	: 1人当たり66,000円 (83,000円)	50,000円 (63,000円)
10%以上14%未満	: 1人当たり94,000円 (11万9,000円)	71,000円 (89,000円)
14%以上	: 1人当たり13万2,000円 (16万6,000円)	99,000円 (12万5,000円)

< 1事業所当たり1回のみ、支給申請上限人数は45人まで >

対象労働者が複数以上であり、基本給の増額割合が異なる場合は、**最も低い増額割合の区分の支給額が適用**される。

令和4年9月30日までの暫定措置です

支給額

短時間労働者労働時間延長コース

概要・支給額

27

概要

有期雇用労働者等の週所定労働時間を5時間以上延長または週所定労働時間を1時間以上5時間未満延長し新たに社会保険に適用させた場合に助成します。

支給額

() 生産性要件が認められる場合 赤字は大企業

1人当たり22万5,000円(28万4,000円) 16万9,000円(21万3,000円)

令和4年9月30日まで支給額を増額

労働者の手取り収入が減少しないよう1時間以上5時間未満延長実施した場合

令和4年9月30日までの暫定措置

1時間以上2時間未満	:1人当たり45,000円(57,000円)	34,000円(43,000円)
2時間以上3時間未満	:1人当たり90,000円(11万4,000円)	68,000円(86,000円)
3時間以上4時間未満	:1人当たり13万5,000円(17万円)	10万1,000円(12万8,000円)
4時間以上5時間未満	:1人当たり18万円(22万7,000円)	13万5,000円(17万円)

< と併せて1年度1事業所当たり支給申請上限人数は45人まで >

令和4年9月30日まで上限人数を緩和

- キャリアアップ助成金に係る各申請書類やQ&A（厚労省作成）は下記からダウンロードできます。

厚生労働省HPトップ画面から「キャリアアップ助成金」で検索

- 東京労働局の独自様式（再交付申請書、取り下げ書等）や当助成金に関するQ&A（東京労働局作成）は下記からダウンロードできます。

東京労働局HPトップ 各種法令・制度・手続き 各種助成金制度 各種助成金制度のご案内
従業員の処遇や職場環境の改善を図る場合の助成金

- 審査状況の電話でのお問い合わせについては、原則固定電話への折り返し連絡のみで対応しています。また、社労士様等、代行の方からのお問い合わせには審査の完了/未完了はお伝えできますが、支給の可否についてはお答えできかねますので、予めご了承ください。
- 現在、電話でのお問い合わせが非常に多く、また、職員の勤務体制から、
8：30～9：45 / 11：30～13：30 / 16：00～17：15
の時間帯は電話が通じにくい状況です。ご不便をおかけして申し訳ありませんが、電話連絡の際は上記時間帯をずらしていただくようご協力をお願いいたします。