

助成金制度が拡充されます！

～キャリアアップ助成金の拡充のご案内

「キャリアアップ助成金」は、有期契約労働者、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などを促進するため、正社員化、人材育成、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。より多くの事業主の皆様にご利用してもらうために制度が改正されますので、ぜひご利用ください。

拡充内容

- ① **キャリアアップ計画書の提出期限の緩和**
(平成28年8月5日改正済み)
- ② **賃金規定等を改定した場合の支給要件の緩和**
(平成28年8月5日改正済み)
- ③ **社会保険の適用範囲の拡大に伴う、キャリアアップ助成金の支給内容の拡充**
(平成28年10月改正予定)

① キャリアアップ計画書の提出期限の緩和

キャリアアップ計画書の提出期限が「**取組実施日まで**」に変更になりました。(人材育成コースは、従前のおり訓練開始日の前日の1か月前まで)



以前の提出期限は「取組実施前1か月まで」であったため、制度改正前に比べ、計画から取組の実施まで速やかに開始することができるようになりました。

② 賃金規定等を改定した場合の支給要件の緩和

有期契約労働者等の基本給の賃金規定等を2%以上増額改定し、昇給した場合に助成される「処遇改善コース(賃金規定改定コース)」があります。

本コースにおいて、制度改正前は「賃金規定等を3か月以上運用していること」が要件でしたが、**新たに賃金規定等を作成した場合でも**その内容が、過去3か月の賃金の実態からみて2%以上増額していることが確認できれば支給対象となります。



支給要件が緩和されたことで、賃金規定制度が未整備の事業所についても、本助成金コースを利用できるようになりました。

さらに、「最低賃金額の公示日以降、賃金規定等の増額分に公示された最低賃金額までの増額分は含めないこと」としていましたが、「**最低賃金額の発効日以降**、賃金規定等の増額分に発効された最低賃金額までの増額分は含めないこと」に変更しました。



つまり、最低賃金の発行日より前までに有期契約労働者の賃金を**最低賃金の引上げ額を含め2%以上の増額改定**すれば、本助成金コースを利用できます。※その他の支給要件を全て満たした場合に限る。

③ 社会保険の適用範囲の拡大に伴う、キャリアアップ助成金の支給内容の拡充

短時間労働者の週所定労働時間を延長し、社会保険に適用させた場合助成される「処遇改善コース(短時間労働者の労働時間延長)」があります。

本コースにおいて、制度改正前は「週所定労働時間を25時間未満から30時間以上に延長」が要件でしたが、「**週所定労働時間を5時間以上延長**」し社会保険に適用させた場合に、助成金の利用ができるようになります。



この他にも、賃金規定等改定と併せて新たに社会保険に適用した労働者の手取り収入が減少しないように週所定労働時間を延長した場合に助成される措置も検討されています

※本年10月以降の変更内容について、現時点の予定です。

- コース実施日までにキャリアアップ計画の提出が必要です。(人材育成コースは訓練開始日の前日の1か月前まで)
- 助成金の支給額や、支給要件など、詳細内容について詳しく知りたい場合は、最寄りのハローワークまたは山形労働局までお問合せください。



短時間労働者の就業促進のための支援を拡充 ～キャリアアップ助成金の拡充～

就業調整を防ぎ、社会保険の適用拡大を円滑に進める観点から、**短時間労働者の賃金引上げや、本人の希望を踏まえて働く時間を延ばすこと**を通じ、人材確保を図る意欲的な事業主を支援します。

※ 「キャリアアップ助成金」は、有期契約労働者、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などを促進するため、**正社員化、人材育成、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。

現行制度（平成28年4月から）

① 賃金規定等改定（処遇改善コース）

（ ）は中小企業以外の額

有期契約労働者等の**基本給の賃金規定等を2%以上増額改定し、昇給した場合**

○ **すべての賃金規定等を増額改定した場合、対象労働者の数が**

1人～3人：10万円（7.5万円） 4人～6人：20万円（15万円）
7人～10人：30万円（20万円） 11人～100人：1人当たり3万円（2万円）

○ **一部（雇用形態・職種別等）の賃金規定等を増額改定した場合、対象労働者の数が**

1人～3人：5万円（3.5万円） 4人～6人：10万円（7.5万円）
7人～10人：15万円（10万円） 11人～100人：1人当たり1.5万円（1万円）

※ 職務評価の手法の活用により処遇改善を実施した場合、1事業所当たり**20万円（15万円）**を加算

② 短時間労働者の労働時間延長（処遇改善コース）

（ ）は中小企業以外の額

○ **短時間労働者の週所定労働時間を25時間未満から30時間以上に延長し社会保険を適用した場合 1人当たり 20万円（15万円）**

平成28年10月から「② 短時間労働者の労働時間延長（処遇改善コース）」が拡充されます

※ 本年10月以降の変更内容については、現時点における予定です。

② 短時間労働者の労働時間延長（処遇改善コース）

（ ）は中小企業以外の額

○ **短時間労働者の週所定労働時間を5時間以上延長し社会保険に適用した場合 1人当たり 20万円（15万円）**

※ 本年10月から被用者保険の被保険者が501人以上の企業（適用拡大対象企業）を対象に被用者保険の適用拡大が実施され、適用となる労働者の週所定労働時間の要件が「週30時間以上」から「週20時間以上」に変更されます。

※ 今回の支給要件の変更により、引き続き適用拡大対象企業も利用することが可能となり、その他の企業でも対象労働者の範囲が広がり（週25時間以上週30時間未満も利用可）、より利用しやすくなります。

※ 具体的な対象労働者は、**適用拡大対象企業の「週20時間未満の方」**（週20時間以上の方で収入要件等により社会保険に適用していない場合を含む）、**その他の企業（500人以下）の「週30時間未満の方」**となります。

※ **適用拡大対象企業は、10月1日付の契約（適用）まで変更前の制度（週25時間未満から週30時間以上に延長し社会保険適用）を利用することができます。**

○ **上記① 賃金規定等改定と併せて新たに社会保険に適用した労働者の手取り収入が減少しないように週所定労働時間を延長した場合は、1～4時間以上でも助成**

1時間以上：1人当たり 4万円（3万円） 2時間以上：1人当たり 8万円（6万円）
3時間以上：1人当たり12万円（9万円） 4時間以上：1人当たり16万円（12万円）

拡充

新規

※ **コース実施日までにキャリアアップ計画書の提出が必要**です（裏面の人材育成コースは訓練開始日の前日の1か月前まで）。すでに計画書を提出していても計画変更届の提出が必要になる場合があります。

※ **その他の支給要件等もありますので、まずは最寄りの都道府県労働局、ハローワークにお問い合わせください**（支給要件を満たさない場合は助成金を受給することができません）。

非正規雇用労働者の処遇改善のための支援を拡充

～ キャリアアップ助成金が活用しやすくなります ～

「キャリアアップ助成金」は、有期契約労働者、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などを促進するため、**正社員化、人材育成、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。

賃金規定等改定（処遇改善コース）

（ ）は中小企業以外の額です。

有期契約労働者等の**基本給の賃金規定等を2%以上増額改定し、昇給した場合**

- **すべての賃金規定等を増額改定した場合、対象労働者の数が**
 - 1人～3人：10万円（7.5万円） 4人～6人：20万円（15万円）
 - 7人～10人：30万円（20万円） 11人～100人：1人当たり3万円（2万円）
- **一部（雇用形態・職種別等）の賃金規定等を増額改定した場合、対象労働者の数が**
 - 1人～3人：5万円（3.5万円） 4人～6人：10万円（7.5万円）
 - 7人～10人：15万円（10万円） 11人～100人：1人当たり1.5万円（1万円）

※ 職務評価の手法の活用により処遇改善を実施した場合、1事業所当たり**20万円（15万円）**を加算

より利用しやすいように支給要件を緩和しました（平成28年8月5日～）

① キャリアアップ計画書の提出期限の緩和

「**取組実施前1か月まで**」を「**取組実施日まで**」に変更しました。

（人材育成コースは、従前のとおり訓練開始日の前日の1か月前まで）

② 賃金規定等の運用期間の緩和

「改定前の賃金規定等を3か月以上運用していること」が要件でしたが、**新たに賃金規定等を作成した場合でもその内容が、過去3か月の賃金の実態からみて2%以上増額していることが確認できれば支給対象**となります。

③ 最低賃金との関係に係る要件緩和

「最低賃金額の公示日以降、賃金規定等の増額分に公示された最低賃金額までの増額分は含めないこと」としていましたが、「**最低賃金額の発効日以降**、賃金規定等の増額分に**発効された**最低賃金額までの増額分は含めないこと」に変更しました。

「賃金規定等」とは

賃金規定や賃金一覧表など、**賃金額の定めがあれば支給対象**となります。

就業規則規定例

第〇条（賃金）
契約社員及びパートタイマーの賃金を〇〇のとおり定める。

要件緩和

賃金規定等は、改定ではなく、**新たに作成した場合でもその内容が、過去3か月の賃金実態からみて2%以上増額していることが確認できれば支給対象**になります。

賃金規定等

○ 賃金規定

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及び経験等に応じ、
○級：〇〇円、○級：〇〇円、○級：〇〇円とする。

区分	金額（時給）
1級	〇〇〇円
2級	〇〇〇円
3級	〇〇〇円

○ 賃金一覧表

対象者	金額（時給）
Aさん	〇〇〇円
Bさん	〇〇〇円
Cさん	〇〇〇円

※ 対象者は匿名でも可