

キャリアアップ助成金のご案内

〒120-0034

東京都足立区千住 1-26-1-4F

竹内労務管理事務所

担当者：澤江 剛

TEL：03-3882-3800

FAX：03-3870-6567

平成 25 年 5 月 24 日、新設された[キャリアアップ助成金](#)の詳細が公開されました。これは「均衡待遇・正社員化推進奨励金」及び「派遣労働者雇用安定化特別奨励金」が統廃合されたもので、有期契約労働者や短時間労働者、派遣労働者といった非正規労働者（以下、「非正規労働者」といいます）のキャリアアップ等を促進するための助成金になります。

【各助成コース】

助成のコースは以下の 6 つに分かれています。

1. 正規雇用等の転換・・・非正規労働者を正社員等に転換した場合
2. 人材育成・・・非正規労働者に OFF-JT(+OJT)を行った場合※
3. 処遇改善・・・すべての非正規労働者の基本給等賃金テーブルを 3%以上増額させた場合
4. 健康管理・・・非正規労働者を対象とする「法定外の健康診断制度」を規定し、延べ 4 人以上実施した場合
5. 短時間正社員・・・短時間正社員制度を規定し、実際に短時間正社員に転換、または雇入した場合
6. パート労働時間延長・・・週所定労働時間が 25 時間未満の非正規労働者を週 30 時間以上に延長した場合

※2. のように非正規雇用で職業訓練をおこなった場合に支給される助成金は、他にも『若者チャレンジ奨励金』や『非正規雇用労働者育成支援奨励金』があります。ご興味のある方はあわせてご参照ください。

このうち、今回は 1. 正規雇用等の転換、5. 短時間正社員、6. パート労働時間延長のご案内をさせていただきます。

【目次】

- (1) はじめに
- (2) 共通事項
- (3) 『正規雇用等の転換』について
- (4) 『短時間正社員』について
- (5) 『パート労働時間延長』について
- (6) 結びにかえて

(1) はじめに

何故この3点のみご案内させていただくのかと申しますと、他の要件と比較し導入がしやすい点にあります。

非正規労働者の職業訓練や賃金テーブルの見直し、法定外の健康診断制度は導入する敷居が若干高く、また、それらは一度制度として導入してしまうと助成金の申請期間が過ぎた後も通常続けざるを得ない（制度を廃止する場合は労働条件の不利益変更にあたり、労働契約法上、合理的な理由がないと認められません）ことや、かかる費用の実費弁済的な側面が強いという面があります。（もちろん、これらの制度も社員のモチベーションや能力のアップ、また、実費弁済といえましても訓練等の経費を計上した上で、非課税の助成金を受けることができますので、メリットも相応にあります。）

それと比較をしますと、正社員に転換させることや短時間正社員を雇用すること、また、短時間労働者の労働時間を長くしてもらうことは、通常に事業を運営していく上でも有り得ることで敷居は高くありません。したがって、今回はこの3点に的を絞ってご案内させていただく運びとなりました。

(2) 共通事項

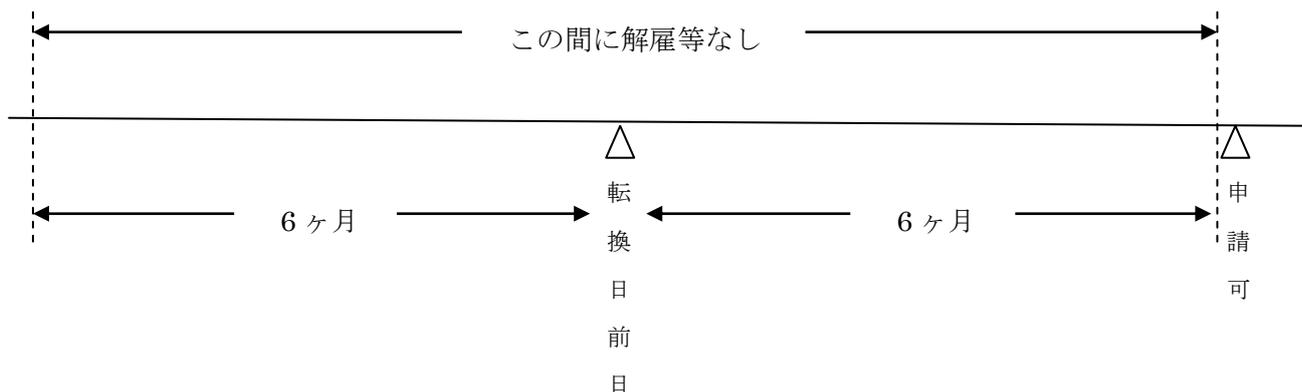
続きまして、助成コースに共通した事項をあげていきます。

※これらの要件は2. 人材育成、3. 処遇改善、4. 健康管理のコースとは差異があります。

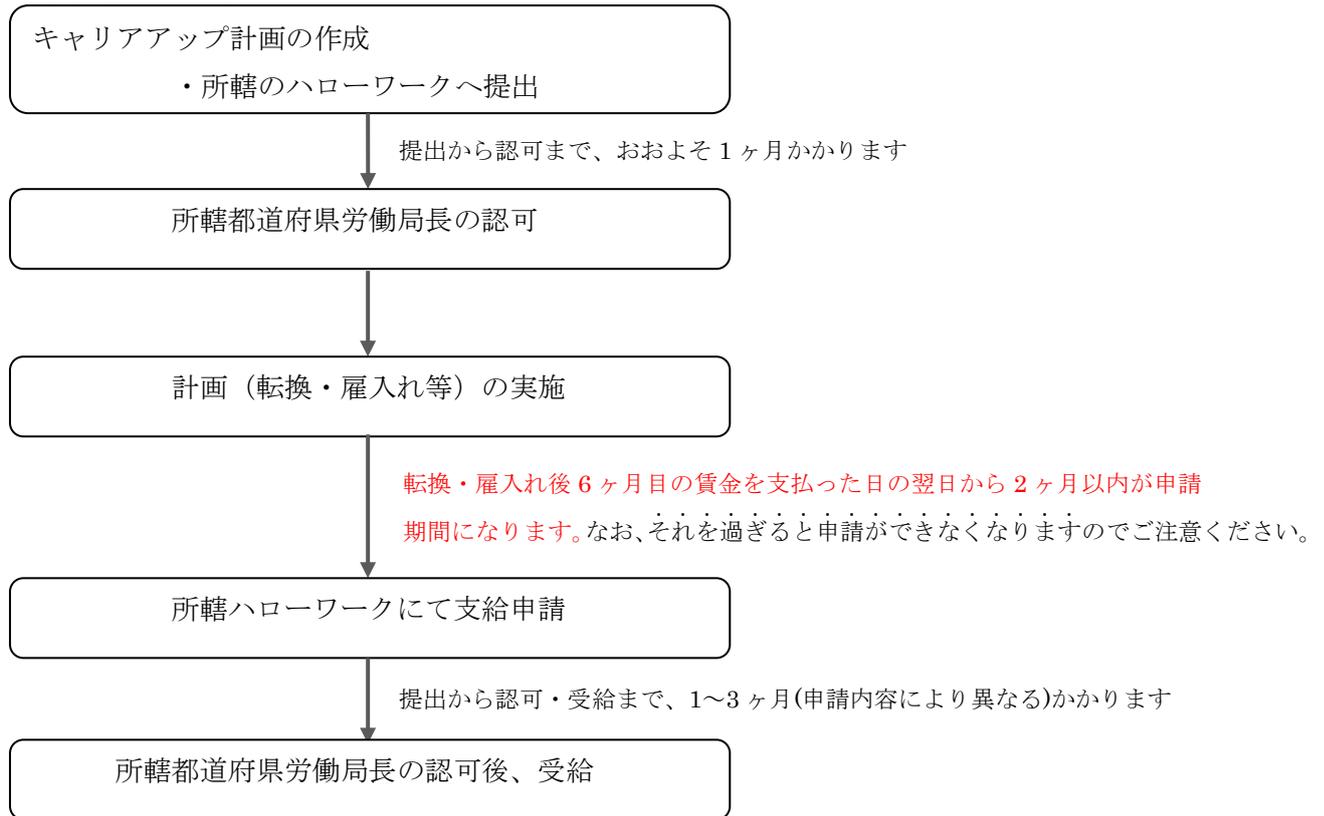
i) 対象となる事業主の要件

- ・当転換日または雇入れ日の前日から前後6ヶ月の間に会社都合による解雇等（退職勧奨含む）をしたことがないこと。
- ・当転換日または雇入れ日の前日から前後6ヶ月の間に失業給付受給時に『特定受給資格者』となる離職理由（会社に責のある離職理由）による退職者が3人を超え、かつ、事業所内の雇用保険加入者数の6%に相当する数を超えていないこと。

(例) 正規雇用等の転換コースの場合



ii) 受給までの流れ



(3) 『正規雇用等の転換』について

【概要】

非正規労働者を正規雇用等に転換する制度を規定し、また、実際に転換した場合に助成する。

【支給額】

①有期→正規：1人あたり40万円※1（+10万円※2）

②有期→無期：1人あたり20万円※1（+5万円※2）

③無期→正規：1人あたり20万円※1（+5万円※2）

※1：上記支給額は原則常時雇用労働者300人以下の中小企業の場合です。

大企業の場合は①30万円、②15万円、③15万円になります。

※2：対象者が母子家庭の母や父子家庭の父の場合に支給額が加算されます。

【ポイント】

- ・過去3年以内に当事業所内で（短時間）正規労働者として雇用されたことのない労働者のみが対象。
- ・有期→無期への転換、または派遣労働者の直接雇用は通算雇用（派遣）期間3年未満、かつ、転換等を機に基本給を5%以上増額した場合に限る。
- ・正規雇用労働者として転換されることを前提として雇入れられた労働者ではないこと。（助成金を受けるために、有期契約を結んだものではないこと）
- ・1年度1事業所あたり10人まで申請できる。

【添付資料】

- ★就業規則（転換制度の記載、転換前後の労働条件変更が明記されているものとして、『正社員転換規定』、『有期契約労働者規定』等が必要となります）
- ★（転換前後の）労働契約書
- ★（転換前6ヶ月、転換後6ヶ月計12ヶ月分の）賃金台帳、出勤簿
 - ・母子家庭または父子家庭にあたる場合は、その公的な証明書
 - ・派遣労働者を直接雇用する場合は、派遣契約書・派遣先管理台帳

(4)『短時間正社員』について

【概要】

短時間正社員制度を規定し、雇用する労働者を短時間正社員に転換、または、短時間正社員を新規で雇入れた場合に助成する。

【支給額】

1人あたり 20万円※1 (+10万円※2)

※1：上記支給額は原則常時雇用労働者 300人以下の中小企業の場合です。

大企業の場合は 15万円になります。

※2：対象者が母子家庭の母や父子家庭の父の場合に支給額が加算されます。

【ポイント】

- ・基本給・賞与等の算定方法が正規雇用労働者と同等であること。
- ・転換制度を利用する場合は、その制度を利用する理由が育児・介護以外であること。また、利用期間経過後、原則として原職または原職相当職へ復帰させること。(ただし、本人の希望により場合を除く)
- ・在宅勤務として利用しているものではないこと。
- ・1年度1事業所あたりパート労働時間延長コースと合計して10人まで申請できる。

【添付資料】

★就業規則（転換制度の記載、転換前後の労働条件変更が明記されているものとして、『短時間正社員転換規定』、『短時間正社員規定』等が必要となります)

★（転換前後の）労働契約書

★（転換前6ヶ月、転換後6ヶ月計12ヶ月分の）賃金台帳、出勤簿

・母子家庭または父子家庭にあたる場合は、その公的な証明書

※新規での雇入れの場合はそれぞれ雇入れ後の資料が必要になります。

(5) 『パート労働時間延長』について

【概要】

週所定労働時間25時間未満の非正規労働者を週所定労働時間30時間以上に延長した場合に助成する。

【支給額】

1人あたり10万円 ※1

※1：上記支給額は原則常時雇用労働者300人以下の中小企業の場合です。

大企業の場合は7.5万円になります。

【ポイント】

- ・週所定労働時間25時間未満の非正規労働者として6ヶ月以上雇用されていること。また、その期間は社会保険に加入する要件を満たさず、被保険者ではなかったこと。
- ・社会保険適用事業所にあつては、転換後、当該労働者を社会保険に加入させること。
- ・1年度1事業所あたり短時間正社員コースと合計して10人まで申請できる。

【添付資料】

★（延長前後の）労働契約書

★（延長前6ヶ月、延長後6ヶ月計12ヶ月分の）賃金台帳、出勤簿

(6) 結びにかえて

(1) でも触れましたが、新たにこういった制度を作った場合はそれを廃止することは困難です。今回ご紹介させていただいた制度も、通常に事業を運営していく上でも有り得ることといえど、今後は社員から転換の申し込みがあった際はそれを検討しなければならない、転換を拒否する場合も制度の内容や、以前制度を活用できた人と比較して客観的かつ合理的な理由が必要になるなど、一定のリスクを負うこととなります。しかしながら、同時に労働力やワーク・ライフ・バランスの充実等の大きなメリットもありますので、(キャリアアップ助成金に限った話ではありませんが) 助成金を貰うためだけに制度を作るのではなく、これを制度の見直しをする一つの機会としてお考えいただくよう思料します。

なお、上記の添付資料は一般的な場合の事例になりますので、実際には所轄のハローワーク・労働局ごとで異なる可能性があります。もし、事業所様側でご申請いただく場合は、事前に所轄のハローワーク等にお問い合せいただくことをお勧めいたします。

弊所顧問報酬に関しまして

当助成金ご申請にあたり、弊所をご利用いただく場合の顧問報酬は以下のとおり（報酬額はすべて源泉所得税および消費税控除後の手取り額）です。

・助成金の申請のみ

初回計画書提出時…2万円

第1回目受給時…支給額20%－2万円

第2回目以降…支給額20%

・正社員転換規定+助成金の申請

正社員転換規定作成報酬…1万円（通常の報酬2万円）

初回計画書提出時…2万円

第1回目受給時…支給額20%－2万円

第2回目以降…支給額20%

・正社員以外の規定作成+助成金の申請

有期契約労働者規定等作成報酬…8万円（通常の報酬12万円）

初回計画書提出時…2万円

第1回目受給時…支給額20%－2万円

第2回目以降…支給額20%

・就業規則等作成+助成金の申請

就業規則等作成報酬…18万円（通常の報酬32万円）

初回計画書提出時…2万円

第1回目受給時…支給額20%－2万円

第2回目以降…支給額20%

※他、別途ご相談させていただきます。