

令和4年11月5日（土）

# キャリアアップ助成金の変更点 （令和4年10月1日以降）

いしわ社会保険労務士事務所

所長・社会保険労務士

石和 信人

## 目次：キャリアアップ助成金

- 1 - 1. 正社員化コース（令和4年4月1日改正）
- 1 - 2. 賃金規定等共通化コース（ " ）
- 1 - 3. 賞与・退職金制度導入コース（ " ）
- 1 - 4. 短時間労働者労働時間延長コース（ " ）
- 1 - 5. 正社員化コース(令和4年10月1日以降)
- 2. キャリアアップ助成金（正社員化コース）Q&A

# 1 - 1. 正社員化コース

【令和4年4月1日改正の内容】

有期契約労働者及び派遣労働者（派遣元事業主と期間の定めのある労働契約を締結しているものに限る。）を無期雇用労働者に転換又は直接雇用した場合の助成を廃止

## 一部廃止

有期雇用労働者から無期雇用労働者への転換の助成を廃止します。

**【変更前】**

- ① 有期 → 正規：1人当たり 57万円
- ② 有期 → 無期：1人当たり 28万5千円 **(廃止)**
- ③ 無期 → 正規：1人当たり 28万5千円

**【変更後】**

- ① 有期 → 正規：1人当たり 57万円
- ② 無期 → 正規：1人当たり 28万5千円

## 拡充

人材開発支援助成金における特定の訓練の修了後に正社員化した場合の加算の対象となる訓練に「人への投資促進コース」の対象となる訓練（情報技術分野実習併用職業訓練を除く。）を追加します。

## 1 - 2. 賃金規定等共通化コース

【令和4年4月1日改正の内容】

一部廃止

対象労働者（2人目以降）に係る加算を廃止します。

# 1 - 3. 賞与・退職金制度導入コース（その1）

【令和4年4月1日改正の内容】

## 支給要件の変更

諸手当等（賞与、退職金、家族手当、住宅手当、健康診断制度）の制度共通化への助成を廃止し、賞与または退職金の制度新設への助成へと見直します。

旧制度	
助成対象制度	① 賞与
	② 家族手当 <b>（廃止）</b>
	③ 住宅手当 <b>（廃止）</b>
	④ 退職金
	⑤ 健康診断制度 <b>（廃止）</b>

※ ①～④の制度は正社員と共通化必須  
（同額または同一の算定方法）



新設制度	
①	<b>賞与</b>
②	<b>退職金</b>

※ 非正規雇用労働者に対する制度新設のみで助成可  
（正社員との共通化は必須ではない）

## 一部廃止

対象労働者（2人目以降）に係る加算を**廃止**します。

# 1 - 3. 賞与・退職金制度導入コース（その2）

【令和4年4月1日改正の内容】

## 支給額

< > は生産性の向上が認められる場合の額、( ) 内は大企業の額

### ■ 支給額

**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 >

### ■ 加算措置

同時に導入した場合

**1事業所当たり16万円<19万2,000円> (12万円<14万4,000円>)**

賞与又は退職金制度のどちらか一方を講じた場合

⇒ 1事業所当たり38万円<48万円> (28.5万円<36万円>)

賞与及び退職金制度の両方を講じた場合

⇒ 1事業所当たり54万円<67.2万円> (40.5万円<50.4万円>)

# 1 - 4. 短時間労働者労働時間延長コース（その1）

【令和4年4月1日改正の内容】

## 支給要件の緩和および時限措置の延長

社会保険の適用拡大を更に進めるため、以下の措置を取ります。

- 延長すべき週所定労働時間の要件を緩和（週5時間以上 → **週3時間以上**）
- 助成額の増額措置等を**延長**（令和4年9月末 → **令和6年9月末**（予定））

・ 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するとともに基本給を昇給し、新たに社会保険に適用させた場合⇒ **3時間以上5時間未満延長した場合の加算を廃止**

・ 加えて1時間以上2時間未満及び2時間以上3時間未満延長した場合の基本給の昇給割合を低下させるとともに加算額を増額

## 1 - 4. 短時間労働者労働時間延長コース（その2）

【令和4年4月1日改正の内容】

支給額の見直し

《支給額》

3時間以上 ⇒ 1人当たり22.5万円〈28.4万円〉（16.9万円〈21.3万円〉）

1時間以上2時間未満（10%以上昇給）

⇒ 1人当たり5.5万円〈7万円〉（4.1万円〈5.2万円〉）

2時間以上3時間未満（6%以上昇給）

⇒ 1人当たり11万円〈14万円〉（8.3万円〈10.5万円〉）

・本コースにおける全ての暫定措置を令和6年9月30日まで延長

※1年度1事業所当たり支給申請上限人数45人まで



# 1 - 5. 正社員化コース

【改正後の内容】（令和4年10月1日以降の正社員転換に適用）

## 正社員定義の変更

「賞与または退職金の制度」かつ「昇給」のある正社員への転換が必要となります。

現行	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労働者
改正後	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労働者 ただし、「賞与または退職金の制度」かつ「昇給」が適用されている者に限る

## 非正規雇用労働者定義の変更

「正社員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。

現行	6か月以上雇用している有期または無期雇用労働者
改正後	賃金の額または計算方法が「正社員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している有期または無期雇用労働者 例) 契約社員と正社員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

## 2. キャリアアップ助成金（正社員化コース）Q&A

【改正後の内容】（令和4年10月1日以降の正社員転換に適用）

### <正社員定義の変更について>

Q-1 「『賞与または退職金の制度』かつ『昇給』のある正社員への転換が必要」とありますが、具体的にどのように変わるのか教えてください。

A-1 従前制度の正社員に適用されるべき労働条件「長期雇用を前提とした待遇が正社員に適用されていること」を要件化したものです。

具体的には、就業規則又は労働協約（以下「就業規則等」）に基づき、以下のいずれも適用されていることを要件として追加します。

- ・ 賞与または退職金の制度 のどちらか
- ・ 昇給

## 2. キャリアアップ助成金（正社員化コース）Q&A

Q-2 賞与、退職金及び昇給について、就業規則等にどのように規定すればよいですか。

A-2 「賞与または退職金の制度」かつ「昇給」が正社員に適用されることが明示的に分かるように就業規則等へ規定する必要があります。

また、できる限り具体的に（※）規定していただくことが望ましいです。  
パンフレット「キャリアアップ助成金のご案内」P29の規定例もご参照ください。

※賞与や昇給であれば、その支給又は実施時期等を明示することが望ましい。  
退職金であれば、労働基準法上、適用される労働者の範囲、退職金の支給要件、額の計算及び支払の方法、支払の時期などを記載しなければならない。  
なお、これらについては、制度運用状況を確認させていただく場合があります。

## 2. キャリアアップ助成金（正社員化コース）Q&A

### 第〇章 賃金

#### 第〇条（昇給）

- 1 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。
- 2 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。
- 3 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）

- 1 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

- 2 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。

## 2. キャリアアップ助成金（正社員化コース）Q&A

### 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）

- 1 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

- 2 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。

## 2. キャリアアップ助成金（正社員化コース）Q&A

Q-3 正社員転換後6か月の間に、賞与や昇給の実績がないのですが、支給対象になりますか。

A-3 正社員に適用される就業規則等に「賞与または退職金制度」かつ「昇給」の規定を確認することができれば、支給対象となり得ます。

ただし、就業規則等に沿った運用がなされていない場合（例：6月に賞与支給のはずが、当該月に支給されていないなど）、必要に応じて合理的な説明を求める場合があります。

なお、正社員化コースにおいては、「勤続6か月間あるいは1年間経過後に賞与の支給対象となる」といった採用、転換直後の支給が期待されない制度であっても、その支給の有無が転換者に限った不利益な取扱いではなく、正社員として採用された者との同一の待遇として規定しているのであれば、支給対象となり得ます。

## 2. キャリアアップ助成金（正社員化コース）Q&A

Q-4 コロナ禍で経営状況の見通しが立ちません。賞与について「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。」と規定している場合は、支給対象となりますか。

A-4 就業規則等で賞与制度の規定がある場合に、「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。

その一方で、「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。」といったように、原則不支給の規定の場合や、「賞与の支給は会社業績による」といったように、原則として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。

## 2. キャリアアップ助成金（正社員化コース）Q&A

Q-5 多様な正社員にも「賞与または退職金制度」かつ「昇給」が適用されていることが必要ですか。

A-5 多様な正社員（勤務地限定・職務限定・短時間正社員）も正社員と同様、「賞与または退職金制度」かつ「昇給」が適用されていることが必要です。



## 2. キャリアアップ助成金（正社員化コース）Q&A

Q-6 昇給について。その昇給の実施時期が「随時」となっている場合は、支給対象となりますか。

A-6 この要件における「昇給」について、その昇給の時期が「随時」となっていることのみをもって不支給となることはありませんが、降給の可能性がない場合であっても、客観的な昇給基準等を設けることが望ましいものです。

## 2. キャリアアップ助成金（正社員化コース）Q&A

Q-7 昇給について。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は、「昇給のある就業規則」が適用されている正社員として見なすことはできますか。

A-7 降給の可能性のない規定については、上述のA-6のとおりですが、昇給のみならず、賃金の据え置きや降給の規定がある場合については、就業規則等に客観的な昇給基準等の規定が必要です。

※ 客観的な昇給基準等がなく、賃金据え置きや降給の規定がある場合（支給不可のケース）

（例）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。

※ 客観的な昇給基準等に基づき、賃金減額の規定をおいている場合（支給可のケース）

（例）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。

（例）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。

## 2. キャリアアップ助成金（正社員化コース）Q&A

Q-8 「決算賞与」は正社員定義の「賞与」に該当しますか。

A-8 支給の有無が会社の業績に依存している「決算賞与」のように、原則として支給することが明瞭でない賞与のみを適用している場合は、正社員定義を満たす賞与の要件には該当しません（上述A-4参照）。

なお、賞与については、一般的に労働者の勤務成績に応じて定期又は臨時に算定、支給される手当（いわゆるボーナス）を指します。

## 2. キャリアアップ助成金（正社員化コース）Q&A

Q-9 賞与の支給月や回数を記載できない場合は、正社員定義の「賞与」には該当しないのでしょうか。

A-9 支給時期等を記載できない場合は、支給の原則性及び記載できないことに対する合理的な説明を求める場合があります。その上で、原則として支給することが確認できない場合は、正社員定義の「賞与」には該当しません。

ただし、「原則として、毎年6月及び12月に支給する。ただし、業績により支給しない場合がある」といった規定であれば対象となります。

## 2. キャリアアップ助成金（正社員化コース）Q&A

Q-10 年俸制の正社員に対して年俸額内に賞与を計上し、就業規則等の定めに基づき支給している場合は、正社員定義の「賞与」を支給される者に該当するでしょうか。

A-10 該当します。

正社員に適用される就業規則等に規定される賞与制度が年俸制の正社員に対しても適用されていることが、当該就業規則等の規定内容から客観的に確認できる場合は支給対象となります。

## 2. キャリアアップ助成金（正社員化コース）Q&A

Q-11 ①退職金一時金制度/②退職金前払い制度/③確定給付年金/（④企業型（選択制含む）・⑤個人型）確定拠出年金/⑥中小企業退職金共済/⑦特定退職金共済 より、正社員定義の「退職金」には該当しない制度はあるのでしょうか。

A-11 社外積立に基づく退職金制度であっても、就業規則等に規定し、通常の正社員を対象とした制度であれば正社員定義の「退職金」に該当します。

ただし、⑤（個人型）確定拠出年金である iDeCo、iDeCo プラスについては、個人が主体的に加入する年金積立制度であり、事業所から上乘せ拠出を行っている場合であっても、事業所が自社の正社員を対象として規定する「退職金制度」には該当しません。

なお、退職金制度の対象となる勤続年数要件が設けられていた場合であっても、支給対象となり得ます。

## 2. キャリアアップ助成金（正社員化コース）Q&A

### <非正規雇用労働者定義の変更について>

Q-12 「賃金の額または計算方法が正社員と異なる就業規則」について、具体的に教えてください。

A-12 基本給、賞与、退職金、各種手当等（※）にて、いずれか一つ以上で正規雇用労働者と賃金の額または計算方法が異なる制度を明示的に定めていれば（基本給の多寡や賞与の有無等）支給対象となり得ます。

※）賃金の決定にあたっては、以下の「同一労働同一賃金ガイドライン（厚生労働省告示第430号）」もご参照ください。

<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000190591.html>

## 2. キャリアアップ助成金（正社員化コース）Q&A

Q-13 有期雇用労働者を正社員へ転換させる際の注意点はありますか。

A-13 **有期雇用労働者**を正規雇用労働者（多様な正社員を含む）に転換する場合は、就業規則等上に「契約期間の定め（※）」が必要です。

この定めがない場合は、雇用契約書上の有期雇用労働者であっても、無期雇用労働者と見なします（有期→正規の申請であっても、無期→正規の申請と見なしで受理します。）。

※) 「契約期間の定め」の例

- ・ 契約社員の雇用契約期間は 1年とする。→○

（「雇用契約期間は1年以内とし、個別に定める」等の記載でも可。）



## 2. キャリアアップ助成金（正社員化コース）Q&A

Q-14 正社員と非正規社員の別が就業規則で明らかになっていません。この場合は支給対象になりますか。

A-14 その場合は、「賃金の額または計算方法が正社員と異なる就業規則」の適用を受けていることが確認できないため、支給対象外となります。

しかし、例えば「適用範囲」等の条文において、「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雇用区分を別規定にしている場合や、正規・非正規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、「正社員」「契約社員」「パート」が区別して規定されている場合は、「正規」「非正規」で区別されているものと見なすため、支給対象となり得ます。

なお、上述Q-12（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受けている）等の各要件も併せて満たしている必要があります。

## 2. キャリアアップ助成金（正社員化コース）Q&A

Q-15 就業規則には「個別の雇用契約書で定める」と記載し、各従業員と賃金の額または計算方法が正社員と異なる雇用区分の雇用契約を締結している場合も支給対象になりますか。

A-15 就業規則等において、正社員と非正規雇用労働者との間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場合は支給対象外となります。

## 2. キャリアアップ助成金（正社員化コース）Q&A

Q-16 令和4年6月1日に就業規則を改正し、「賃金の額または計算方法が正社員と異なる雇用区分」の契約社員就業規則を作成しました。令和4年3月1日雇い入れた契約社員を令和4年10月1日に正社員転換しました、支給対象になりますか。

A-16 「賃金の額または計算方法が正社員と異なる雇用区分の就業規則」の適用を6か月以上受けて雇用していないため、支給対象外となります。

## 2. キャリアアップ助成金（正社員化コース）Q&A

Q-18 「賃金の額または計算方法が正社員と異なる就業規則」には、昇給の有無が異なる場合（正社員あり、非正規雇用労働者なし）も該当しますか。

A-18 該当します。また、パンフレット「キャリアアップ助成金のご案内」17ページでは、適用される昇給幅が正社員と非正規雇用労働者間で異なる場合も対象となることを記載しています。

## 2. キャリアアップ助成金（正社員化コース）Q&A

Q-19 就業規則等に定める給与形態（時給、日給、月給）が正社員と非正規雇用労働者で異なる場合、「賃金の計算方法が異なる」に該当しますか。

A-19 該当します。

しかし、適用される就業規則等の規定に差があったとしても、実態として転換前後で対象者の雇用条件に一切の差が生じないような場合は、支給対象とはなりません。

例) 正社員：月給制／契約社員（非正規）：月給または時給制。その他賃金面の差異無し。→月給制の契約社員は、対象労働者に該当しないこととなります。

※ただし、月給制の賃金テーブルは同一でも、雇い入れ時点において、正規・非正規雇用労働者の初期設定俸給が異なる場合（正社員は2級スタート、非正規雇用労働者は1級スタート等）などで差があれば、支給対象となり得ます。

## 2. キャリアアップ助成金（正社員化コース）Q&A

Q-20 賞与について、正社員に適用する規則等では「原則支給する」と規定していますが、非正規雇用労働者に適用する規則等では、賞与支給がないことから、関連する規定自体がありません。この場合も「賃金の額または計算方法が正社員と異なる就業規則等が適用されている」に該当しますか。

A-20 該当し得ます。賞与に限らず、退職金や各種手当等であってもこのようにみなしますが、非正規雇用労働者には支給されない（単純な規定漏れでない）ことについて、確認を求める場合があります。

## 2. キャリアアップ助成金（正社員化コース）Q&A

### <試用期間について>

Q-21 正社員転換後に一定期間試用期間を設けています。支給対象になりますか。

A-21 令和4年9月30日までの転換等の場合は、「正社員待遇が適用されていない（試用期間中は賃金が低いなど）正社員としての試用期間中の者」に限り、正社員とは見なさないこととしていますが、令和4年10月1日以降に転換等を実施する場合は、正社員待遇の適用の有無に関わらず、正社員転換後に試用期間を設けている場合は、当該期間は正社員と見なしません。

試用期間中は非正規雇用（無期）と見なしますので、「有期→正規」の申請であったとしても、「無期→正規」の申請として受理、審査し、支給額を決定することとなります。

（※正社員転換を希望する者の見極めは原則として転換前及び転換時に行い、社外採用時に設けるような試用期間は設けないことを推奨しております。）

## 2. キャリアアップ助成金（正社員化コース）Q&A

### 【転換後に試用期間を設けた場合の申請にあたっての注意点】

試用期間最終日の翌日に正社員転換したものと見なします。

そのため、賃金上昇要件の確認にあたっては、当該日（試用期間最終日の翌日）を起算点としてその前後6か月間で支払われた賃金を比較します。

これによって、申請期間も試用期間最終日の翌日以降6か月間の賃金を支給した日から2か月以内となりますので、ご注意ください。

賃金：月末締め、翌10日払い

10月1日転換

4月 5月 6月 7月 8月 9月 10月 11月 12月 1月 2月 3月 4月 5月 6月



①

②

試用期間10月1日から12月31日

③有期3ヶ月＋無期3ヶ月

【取扱い】 ③7月1日から12月31日と②1月1日から6月30日の賃金を比較する。申請期間は7月11日から9月10日となる。



## 2. キャリアアップ助成金（正社員化コース）Q&A

Q-2 労働者が10人未満の事業所の場合、就業規則の作成義務はありませんが、それでも就業規則を作成し、必要な規定を整備しなければならないのでしょうか。

A-2 労働者が10人未満の事業所の場合、就業規則の作成義務はありませんが、本助成金においては「労働者が確認できる客観的な規定に基づいて」取組を実施することが必要です。そのため、本助成金のうち、就業規則等への規定が必要なコースを実施する場合には、就業規則の作成義務のない事業所であっても就業規則又は労働協約を作成し、必要な規定を整備した上で労働者に明示し、その規定に基づいて取組を実施する必要があります。

ただし、10人未満の事業所が就業規則を作成する場合には、支給申請前に所轄の労働基準監督署長に届け出るか（施行は取組日までに）、又は就業規則の実施について事業主と労働組合等の労働者代表者の氏名等を記載した申立書が添付されていることが必要です。

なお、労働者の雇用形態・勤務時間等に関係なく、常時10人以上の労働者を使用する場合は就業規則の作成・届出義務が生じます。「常時10人以上」の中には、パート・アルバイトや、1時間から2時間程度の勤務者も含まれます。

## 2. キャリアアップ助成金（正社員化コース）Q&A

Q-5 正規雇用労働者への転換制度を規定し、就業規則等に転換の要件として「勤続1年以上」と規定しながら、勤続1年未満で所属長の推薦を受けて転換した場合は、本コースの正社員化コースの対象となるのでしょうか。なお、就業規則等に例外的な取扱いについての規定はありません。

A-5 就業規則等に例外的な取扱いについての規定がない場合は、客観的に確認可能な要件とは言えないことから、本コースの対象となりません。

## 2. キャリアアップ助成金（正社員化コース）Q&A

Q-6 就業規則等において、正社員転換制度の対象労働者について、年齢制限の設定や勤続年数の上限設定を設けている場合は、正社員化コースの対象となりますか。

A-6 年齢制限の設定や勤続年数の上限設定（例えば、「〇歳未満」「勤続〇年未満」など）により、正社員転換制度の対象者を限定している場合、対象となりません。

## 2. キャリアアップ助成金（正社員化コース）Q&A

Q-7 正規雇用労働者に転換後6か月の賃金を支給した日が、キャリアアップ計画期間を過ぎている場合でも支給を受けられるのでしょうか。

A-7 キャリアアップ計画期間内に正規雇用労働者に転換されたのであれば、支給対象となります。

## 2. キャリアアップ助成金（正社員化コース）Q&A

Q-8 正社員は月給制、多様な正社員は時給制としている場合、対象労働者を多様な正社員として転換しても支給が受けられるのでしょうか。

A-8 キャリアアップ助成金における多様な正社員（勤務地限定正社員、職務限定正社員及び短時間正社員）は、「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」が要件であることから、正社員が月給制で、多様な正社員が時給制となっている場合には支給を受けることはできません。

## 2. キャリアアップ助成金（正社員化コース）Q&A

Q-10 正社員化をしたのですが、本人の家庭の都合で他の正社員の通常の労働時間より1時間短い所定労働時間とし、本人に労働条件通知書を交付した場合でも対象となるのでしょうか。

A-10 キャリアアップ助成金における「正規雇用労働者」の定義に該当しないため、支給対象となりません。ただし、就業規則上に「短時間正社員」の規定及び短時間正社員への転換規定があり、その規定に沿って転換をしており、かつキャリアアップ助成金における短時間正社員の定義に該当する場合であれば、多様な正社員へ転換したとして対象となります。

## 2. キャリアアップ助成金（正社員化コース）Q&A

Q-11 短時間正社員への転換を行う場合、注意すべき点がありますか。

A-11 短時間正社員についての多様な正社員制度を労働協約または就業規則に定め、短時間正社員への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する必要があります。短時間正社員の所定労働時間については、「正規雇用労働者に比較して短い」等と定めていることが必要です。

※ 短時間正社員についても、正規雇用労働者への転換と同様、転換した日以降の期間について社会保険の被保険者として適用させていることが必要であり、適用させていない場合には助成金は支給されません（任意適用事業所の事業主を除く）。

## 2. キャリアアップ助成金（正社員化コース）Q&A

Q-13 正規雇用へ転換させることを考えていますが、仮に正規雇用へ転換したとしても、1年を待たずして定年退職を迎えるため、正規雇用の期間が極めて短くなってしまいます。この場合でも支給対象になりますか。【定年前の転換】

A-13 正規雇用へ転換後、定年までの期間が1年に満たない場合は対象となりません。



## 2. キャリアアップ助成金（正社員化コース）Q&A

Q-17 転換後6か月の間に、対象労働者が病気などにより休職している場合、支給申請のタイミングはいつでしょうか。

A-17 対象労働者が休職している場合や育児・介護休業や事業主都合の休業（出勤なし）している場合、勤務をした日に含まず、転換後、勤務をした日が11日以上ある月の6か月分の賃金を支給するまで申請できません。ただし、勤務していない月であっても給与が満額（通常の出勤日と同様の金額）支払われている場合は、勤務をした日に含まれます。

また、有給休暇を取得した日は「勤務した日」に含みます。

なお、労働基準法第26条に基づき休業手当（事業主の対象労働者に対する平均賃金の60%以上の支払い義務）を算出しており、平均賃金の100%の額を支給していたとしても、本来給与額よりも低い賃金額となる場合は勤務をした日に含めることはできません。

ご清聴ありがとうございました。