

キャリアアップ助成金（障害者正社員化コース以外）Q&A 目次

<共通>

令和4年4月1日以降の変更点	1
キャリアアップ計画について	3
全コース共通事項について	7

<各コースについて>

①-1 正社員化コースにおける令和4年度以降の変更点について	11
①-2 正社員化コース（全体）について	15
①-3 正社員化コースにおける賃金3%以上の増額について	27
②賃金規定等改定コースについて	35
③賃金規定等共通化コースについて	37
④賞与・退職金制度導入コースについて	38
⑤選択的適用拡大導入時処遇改善コースについて	40
⑥短時間労働者労働時間延長コースについて	42
【参考】「密接な関係」について	44

キャリアアップ助成金Q & A（令和4年度版）

令和4年4月1日以降の変更点

Q-1 キャリアアップ助成金の支給要件や助成メニュー等について、令和4年4月1日から変更はありますか。

A-1 令和4年4月1日から、各コースにおける支給要件や助成メニュー等について一部改正しております。変更点は以下のとおりです。詳細はリーフレット（<https://www.mhlw.go.jp/content/11650000/000900336.pdf>）をご覧ください。なお、本変更は令和4年4月以降（正社員化コースの一部の改正事項については、令和4年10月1日以降）の取組から適用されますので、取組前に必ずご確認ください。

【正社員化コース】

○令和4年度の取組より、有期雇用労働者を無期雇用労働者に転換等した場合に係る助成措置を廃止しました。

○転換等した後の正規雇用労働者は、賞与または退職金制度の実施および昇給の実施が規定されている就業規則等が適用されている必要があります。（※）

○正規雇用労働者への転換等した後に試用期間を設けている場合、正規雇用労働者に転換等したものと見做しません。（※）

○転換前の雇用区分について、賃金の額又は計算方法が正規雇用労働者と異なる雇用区分の就業規則等が6か月以上適用されている必要があります。（※）

○令和3年12月21日に創設した「人材開発支援助成金の特定の訓練修了者を正社員化した場合の加算」の対象となる訓練を追加します。（詳細は①—2「正社員化コース全体について」Q-25, 26, 27, 28をご覧ください。）

（※）令和4年10月1日施行

【賃金規定等改定コース】

○職務評価の手法の活用により賃金規定等を増額改定した場合の加算措置を受ける場合、正規雇用労働者に対しても職務評価を実施（※）している必要があります。

（※）正規雇用労働者を雇用していない事業所は当該加算措置の対象となりません。

【賃金規定等共通化コース】

○対象労働者が2人以上いる場合の、2人目以降の加算措置を廃止しました。

【諸手当制度等共通化コース】

○令和4年度から助成内容を見直し、賞与・退職金制度導入コースに名称変更しました。

【賞与・退職金制度導入コース】

○令和4年度から諸手当等（賞与、家族手当、住宅手当、退職金及び健康診断制度）の制度を正規雇用労働者と共通化した場合の助成から、賞与及び退職金制度を新設した場合の助成に変更しました。

○対象労働者が2人以上いる場合の、2人目以降の加算措置を廃止しました。

【選択的適用拡大導入時処遇改善コース】

○令和4年9月30日の時限到来に伴い廃止します。

【短時間労働者労働時間延長コース】

○延長すべき週所定労働時間を5時間から3時間へと変更しました。

○上記の改正に伴い、週所定労働時間を延長するとともに基本給の増額を図った事業主に対する助成措置を、以下の通り変更しました。

- ① 週所定労働時間を4時間以上5時間未満延長し、延長後の基本給を延長前の基本給から2%以上昇給させた場合の助成を廃止すること。
- ② 週所定労働時間を3時間以上4時間未満延長し、延長後の基本給を延長前の基本給から3%以上昇給させた場合の助成を廃止すること。
- ③ 週所定労働時間を2時間以上3時間未満延長し、延長後の基本給を延長前の基本給から8%以上昇給させた場合の助成を2時間以上3時間未満延長し、6%以上昇給させた場合の助成に変更すること。
- ④ 週所定労働時間を1時間以上2時間未満延長し、延長後の基本給を延長前の基本給から13%以上昇給させた場合の助成を1時間以上2時間未満延長し、10%以上昇給させた場合の助成に変更すること。

○令和4年9月末までの時限措置としていた取扱いについて令和6年9月末まで延長しました。

キャリアアップ計画について

Q-1 キャリアアップ管理者は、どのような人を選任すれば良いですか。

A-1 その事業所に雇用されている方の中で、有期雇用労働者等のキャリアアップに取り組む者として必要な知識及び経験を有していると認められる方、もしくは事業主や役員がキャリアアップ管理者になることができます。

Q-2 一人のキャリアアップ管理者が複数の事業所のキャリアアップ管理者を兼ねることができますか。

A-2 キャリアアップ管理者は、雇用保険適用事業所ごとに設置する必要があることから、複数の適用事業所のキャリアアップ管理者を兼ねることはできません。複数事業所で兼務していた場合には、いずれか一方のみが有効となります。

Q-3 事業主や役員が複数の事業所のキャリアアップ管理者を兼ねることはできますか。

A-3 Q-2での回答どおり、それぞれの雇用保険適用事業所でキャリアアップ管理者を設置する必要があることから、事業主であっても一つの事業所のみでしかキャリアアップ管理者になることはできません。(仮に、法人の異なる事業所であっても兼務はできません。)

Q-4 事業所に有期雇用労働者しか在籍しておらず、店長も有期雇用労働者なのですが、有期雇用労働者であってもキャリアアップ管理者になることはできますか。

A-4 有期雇用労働者等であっても、Q-1の回答のようなキャリアアップ管理者としての適格性を満たす方であれば、キャリアアップ管理者になることができます。

Q-5 社外の者(在籍出向者や派遣労働者、同一法人でも雇用保険適用事業所番号が異なる事業所に雇用されている者)をキャリアアップ管理者にすることはできますか。

A-5 キャリアアップ管理者はキャリアアップの取組を実施する雇用保険適用事業所において雇用されている労働者である必要があります。社外の方はキャリアアップ管理者にはなれません。また、事業主の配偶者等の親族であっても、役員または雇用されている労働者でなければキャリアアップ管理者になることはできません。

Q-6 キャリアアップ管理者が使用者代表を兼務することはできますか。

A-6 キャリアアップ管理者と使用者代表を兼務することは可能です。その他の兼務可否については、以下の表をご参照ください。

キャリアアップ管理者等の兼務可否判別表

	キャリアアップ 管理者	使用者代表	労働者代表	対象労働者
キャリアアップ 管理者		○	×	○
使用者代表	○		×	×
労働者代表	×	×		○
対象労働者	○	×	○	

Q-7 労働者代表は社内の者であれば誰でも良いのですか。

A-7 必ずしも労働組合や労働者の過半数を代表するものでなくとも構いませんが、労働者代表は適用事業所単位における非正規雇用労働者も含む全ての労働者の代表である必要があります。

なお、労働者代表についても適用事業所単位で選出し、当然ながら労働者代表と使用者代表は異なる者である必要があります（Q-6の表をご参照ください）。また、必ずしも雇用保険被保険者でなくても差し支えありませんが、労働者性がない場合には労働者代表とはなりません。

Q-8 キャリアアップ計画期間内に各コースの取組が終わらない場合、キャリアアップ計画期間満了前に計画期間を延長することはできますか。

A-8 キャリアアップ計画期間は、計画期間満了前であれば、変更届を提出することにより当初の計画期間開始日から最大5年まで延長することができます。

ただし、もともと5年間の計画期間を設定している場合や、計画期間満了日後の場合には、変更届による延長ができないので、計画期間内に取組が収まるよう計画的に取組を実施してください。

Q-9 計画期間の満了日の翌日に正社員転換等を予定している場合は、どのようにしたらよいでしょうか。

A-9 例えば、5年のキャリアアップ計画期間が令和4年6月30日で満了を迎える事業所が、令和4年7月1日付けで正社員転換を実施する場合、令和4年7月1日を計画期間の始期とする新たなキャリアアップ計画の認定を受ける必要があります。この場合、提出日が旧計画期間の終期より前であったとしても、取組予定日が近く、キャリアアップ計画期間の重複がなければ、新たな計画書としてご提出いただくことも可能です（旧計画期間の終期から遡って1か月前を目安にご提出ください）。

Q-10 キャリアアップ計画は「コース実施日の前日までに」管轄労働局長に提出となっていますが、当事業所では正社員化コースの活用を前提に、令和4年5月1日からの5年間を計画期間としたキャリアアップ計画を、令和4年4月1日に管轄労働局に提出しました。

この場合、令和4年4月18日付けで正社員転換した労働者は、正社員化コースの対象になるのでしょうか。

A-10 本助成金は、キャリアアップ計画期間中に各種取組を行った場合が助成対象となるため、令和4年4月18日付けの正社員転換は、キャリアアップ計画期間外であることから、助成対象にはなりません。

キャリアアップ計画をコース実施日（正社員転換日）の前日までにご提出いただいても、正社員転換等の取組が計画期間内でなければ、助成対象とはなりませんので、ご注意ください。

Q-11 キャリアアップ計画書を紛失しましたが、再交付してもらえますか。

A-11 ご確認いただいた上で、それでも書類が見つからない場合は、管轄の労働局またはハローワークにお問い合わせください。

Q-12 キャリアアップ計画と相違する内容の取組を実施した場合の取扱いについて教えてください。

A-12 キャリアアップ計画はおおまかな取組のイメージを記載するものです。そのため、キャリアアップ計画書（又は変更届）において実施を計画していたコースの中で、結果として異なる取組となってしまった場合には支給対象となりますが、そもそもコースとして実施を計画していなかった取組については、支給対象外となります。

※ たとえば、正社員化コースのうち、正規雇用への転換を予定していたが、短時間正社員等へ転換している場合は、支給対象となります。また、変更届を提出してコースを追加した

場合には、変更届提出日の翌日以降に実施した取組のみが支給対象になります。

Q-13 支給申請書類を郵送で提出することは出来ますか。

A-13 支給申請書類を郵送で提出することも可能ですので、管轄の労働局またはハローワークにお尋ねください。

ただし、「支給申請期間内に提出されていない（申請先への到着日が支給申請期間内である必要があります）」、「必要事項が記載されていない」、「添付書類が不足している」などの場合については、郵送後不受理となる場合があります。

なお、支給申請期限間近に郵送により申請された後、結果として不受理となった場合には、申請期間徒過により助成金を受けられなくなりますので、十分な余裕を持って申請いただきますようお願いします。

全コース共通事項について

Q-1 添付書類について、見やすいように原本を加工するなどして別途作成した書類でもよいのでしょうか。

A-1 不正受給を防止する観点から、添付書類は、原本から転記又は別途作成したものではなく、根拠法令に基づき、実際に使用者が事業場ごとに調製し記入しているもの、又は原本を複写機等の機材を用いて複写したものである必要があります。

なお、社会保険労務士等の代理人が添付書類を加工したケースについても同様であり、原本と相違している内容の書類が提出された場合は不正受給となる場合があります。

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。

Q-3 キャリアアップに係る取組実施後、対象となる労働者を継続して雇用している必要がありますが、対象となる労働者を関連会社に転籍出向等させた場合には支給を受けられるのでしょうか。

A-3 たとえば、正社員化コースでは、転換した労働者について転換後6か月の期間継続して雇用している必要がありますので、事業主都合により、転換後に関連会社に転籍出向等させた場合には、支給対象外となる可能性があります。（他のコースについても同様です。）

Q-4 支給申請期間中に対象者が離職した場合は支給申請ができるのでしょうか。

A-4 支給申請日において対象者が離職している場合（本人の都合による離職及び天災その他やむを得ない理由のために事業の継続が困難となったこと又は本人の責めに帰すべき理由による解雇を除く。）は、助成金は支給されません。

Q-5 申請様式や支給金額は、各コースの取組を行った日で変化しますが、各コースの取組を行った日は具体的にどの時点になりますか。

A-5 各コースの取組日は以下のとおりです。

- ・正社員化コース：正規雇用労働者への転換又は直接雇用日
- ・賃金規定等改定コース：賃金規定等を改定した日（※）
- ・賃金規定等共通化コース：賃金規定等を共通化した日（※）
- ・賞与・退職金制度導入コース：賞与若しくは退職金制度又は両制度を就業規則等に規定した日
- ・選択的適用拡大導入時処遇改善コース：社会保険の適用拡大措置の実施日（実施日以降に、基本給の増額加算の適用を受ける場合は、基本給を増額した日）
- ・短時間労働者労働時間延長コース：週所定労働時間延長実施日

（※）賃金規定等を「改定した日」「共通化した日」とは、賃金増額改定や共通化した賃金規定の施行日ではなく、適用日をさします。例えば、4月1日から賃金規定を増額改定し、増額後の賃金が当日分から給与に反映されるとすれば、適用日は4月1日となります。

なお、以下の指定する両時点については同一のキャリアアップ計画期間に含まれている必要があります。

- ・正社員化コースのうち多様な正社員制度を新たに規定し、当該雇用区分に転換又は直接雇用した場合の加算を受ける場合については、多様な正社員制度を新たに設けた日及び当該雇用区分へ転換または直接雇用した日
- ・賞与・退職金制度導入コースについては、就業規則等に賞与若しくは退職金制度又はその両制度の規定日及び相当額（※）を実際に支給した又は積立てした日

（※）賞与の場合：6か月分相当して50,000円以上

退職金の場合：1ヶ月分相当として3,000円以上を6か月分又は6か月相当として18,000円以上

両制度の場合：上記のいずれも

Q-6 外国人労働者はキャリアアップ助成金の対象になるのでしょうか。

A-6 正社員化コースにおいて、外国人技能実習生については、支給対象外です。また、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も、支給対象外です。その他については以下のとおりです。

キャリアアップ助成金に係る労働者が外国人であるケースについて

○・・・対象となり得る ×・・・対象とならない

	正社員化	その他のコース (処遇改善支援コース)
外国人技能実習生	× ※1	○
就労目的で在留が認められる外国人（在留資格の例「技術・国際業務」など）	○	○
在留資格が「永住者」	○	○
在留資格が「定住者」	○	○
在留資格が「特定活動（EPA受入れ人材（看護師・介護福祉士）」	○ ※2	○
在留資格が「特定技能第1号」	× ※3	○
在留資格が「特定技能第2号」	○ ※4	○

※1 帰国することが前提の制度であるため対象とならない。
 ※2 EPA受入れ人材として、看護師・介護福祉士の試験に合格した場合は対象となる。試験合格前の候補者は対象とならない（在留期間に上限があるため）。
 ※3 不足する人材の確保を図るべき産業上の分類に属する相当程度の知識又は経験を要する業務に従事する外国人向けの在留資格。
 帰国が前提となっているため（在留期間5年<※更新不可>の制限あり）。
 ※4 同分野に属する熟練した技能を要する業務に従事する外国人向けの在留資格。
 在留期間の制限なし<※更新可>

Q-7 キャリアアップ助成金の支給申請期間は、各コースにおいて定められた賃金支払日の翌日から起算して2か月以内となっていますが、金融機関の休日などの理由によって、就業規則等に規定している賃金支払日より前に賃金を支給した場合、支給申請期間はどのようになるのでしょうか。

A-7 キャリアアップ助成金の支給申請期間は、就業規則等に規定している賃金支払日ではなく、実際に賃金が支給された日の翌日から起算して2か月以内となります。たとえば、正社員化コースの申請の場合、就業規則において毎月25日が賃金支払日となっている場合であって、2月24日、25日が土日となるため、2月23日に前倒しで6か月分の賃金を支給している場合、2月24日～4月23日が支給申請期間となります。

Q-8 支給対象とならない3親等以内の親族とは、いつからいつまでの期間に該当する場合を指すのですか。

A-8 各コースの期間は以下のとおりです。

- ・正社員化コース：転換又は直接雇用日の前日から起算して6か月前の日を始期とし、支給申請時点まで
- ・賃金規定等改定コース：増額改定した日の前日から起算して3か月前の日を始期とし、支給申請時点まで
- ・賃金規定等共通化コース：適用した日の前日から起算して3か月前の日を始期とし、支給申請時点まで
- ・賞与・退職金制度導入コース：制度を就業規則等に規定した日の前日から起算して3か月前の日を始期とし、支給申請時点まで
- ・選択的適用拡大導入時処遇改善コース：適用拡大の措置の前日から起算して3か月前の日を始期とし、支給申請時点まで
- ・短時間労働者労働時間延長コース：週所定労働時間を延長した日の前日から起算して6か月前の日を始期とし、支給申請時点まで

Q-9 賃金規定等改定コース、賃金規定等共通化コース及び賞与・退職金制度導入コースにおいて、就業規則等を改定し「適用」することが要件となっていますが、ここでいう「適用」とはどのような意味ですか。

A-9 「適用」とは単に制度を導入することだけではなく、実際に当該制度が運用されている（当該制度に基づく賃金が支給されている）ことを指します。

例えば、賃金規定等改定コースの場合は、賃金規定を増額改定し、当該賃金規定に基づき実際に賃金を支給したことをもって「適用」という要件を満たすこととなります。

※ここで使用する「適用」とは、Q-5（※）で使用する「適用日（増額または共通化後の賃金が当日分から給与に反映される日）」とは異なります。

①-1 正社員化コースにおける令和4年度以降の変更点について

<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

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している必要があります。

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。

※ 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とされている。

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。

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。ただし、「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。

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。

Q-6 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做すことはできますか。

A-6 就業規則等に客観的な昇給基準等の規定がある場合には、当該規定の運用により、賃金据え置きや降給の可能性があったとしても、支給対象となり得ます。

※ 客観的な昇給基準等なく、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。

※ 客観的な昇給基準に基づき、賃金据え置き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。

<非正規雇用労働者定義の変更について>

Q-7 「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-7 基本給、賞与、退職金、各種手当等については、いずれか一つ以上で正規雇用労働者と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。

なお、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。当該定めがない場合は、雇用契約書上有期雇用労働者であっても、無期雇用労働者と見做します（有期→正規の申請であっても、無期→正規として支給決定）。

※「契約期間の定め」の例

（就業規則上契約期間が定められているケース）

契約社員の雇用契約期間は1年とする。→○

Q-8 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-8 正社員と非正規雇用労働者の別が明らかになっていない場合は、「賃金の額または計算方法が正社員と異なる就業規則」であることを確認することができないため、支給対象外となります。

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做します。

Q-9 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-9 就業規則等において、正社員と非正規雇用労働者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。

Q-10 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-10 「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ないため、支給対象外となります。

Q-11 派遣労働者の直接雇用の場合及び有期実習型訓練修了者も「賃金の額または計算方法が正社員と異なる就業規則」が適用されていることが必要ですか。

A-11 必要ありません。

<その他について>

Q-12 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-12 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、正社員とは見做さないこととしています。

しかし、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中を設けている場合は、当該期間は正社員と見做しません。

①-2 正社員化コース（全体）について

Q-1 転換（直接雇用）制度の就業規則等への規定に当たって、注意することはありますか。

A-1 面接試験や筆記試験等の適切な手続き、要件（勤続年数、人事評価結果、所属長の推薦等の客観的に確認可能な要件・基準等）及び転換時期を必ず規定する必要があります。具体的な規定例については、キャリアアップ助成金パンフレットをご覧ください。

なお、就業規則等とは、就業規則・労働協約の他に、転換規則や人事課通知などの社内規定も含まれます。ただし、その場合当該規定等が労働者に周知されていることが必要ですのでご注意ください。

Q-2 派遣元事業所において対象労働者を正規雇用労働者に転換し、引き続き派遣労働者として勤務させることは可能でしょうか。また、派遣元事業所において抵触日後（派遣受入可能期間の上限を超える日）に対象労働者を転換した場合、支給対象になるのでしょうか。

A-2 キャリアアップ助成金における正規雇用労働者の定義として、「派遣労働者として雇用されている者でないこと」という要件があることから、転換後、引き続き派遣労働者として雇用されている場合は支給対象となりません。

また、派遣元事業所において転換する場合、抵触日後であれば、派遣元事業主が講ずべき措置として、「派遣労働者以外の労働者として期間を定めずに雇用することができるように雇用の機会を確保するとともに、その機会を提供すること」が求められることから、支給対象とはなりません。

Q-3 他の助成金により雇用した労働者を転換した場合、支給対象となるのでしょうか。

A-3 たとえば、特定求職者雇用開発助成金（特定就職困難者コース）や、地域雇用開発助成金（地域雇用開発コース）、人材確保等支援助成金（働き方改革支援コース）、人材確保等支援助成金（人事評価制度改善等助成コース）等のように、継続して雇用する労働者として雇い入れることが要件となっている助成金や有期雇用労働者であっても一定の要件（1年の有期労働契約を反復更新しており事実上期間の定めなく雇用されている場合など）のもとで無期雇用労働者と同等とみなす助成金の支給対象となった労働者を転換する場合、仮に当該労働者が1年ごとの契約更新による有期雇用労働者であっても無期雇用労働者とみなすことから、無期雇用労働者から正規雇用労働者（多様な正社員を含みます。）へ転換する場合のみ支給対象となります。

Q-4 同一法人で雇用保険適用事業所番号が異なる事業所Aと事業所Bについて、事業所Aで転換し、その後、事業所Bに転勤させた場合、支給対象となるのでしょうか。

A-4 事業所Aと事業所Bが同一法人である場合、事業所Aで転換後、事業所Bに転勤となった場合でも、通算して6か月以上の期間継続して雇用し、転換後6か月分の賃金を支給した場合には、事業所Aから支給申請を行うことができます（Bからの支給申請はできません）。

また、転換と同日付で転勤した場合も、事業所Aから支給申請を行うことができます（Bからの支給申請はできません）。

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。

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。

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。

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。

Q-9 正社員に夏期休暇や特別休暇が適用され、多様な正社員には適用されない場合、対象者を多様な正社員に転換したとして支給が受けられますか。

A-9 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、正社員に夏期休暇や特別休暇が適用され、多様な正社員には適用されていない場合には支給を受けることはできません。

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。

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）。

Q-12 「転換後の勤務時間および休日はシフト表により定める」となっているなど、週所定労働時間が正社員と同等と判断できない場合、支給対象になりますか。

A-12 原則、シフト表や出勤簿等から、当該支給申請事業所に在籍している通常の正社員と対象労働者を比較して所定労働時間が同等（※）であると確認できる場合には支給対象となります。ただし、当該支給申請事業所において、正社員が1名も存在しない場合で、かつ、就業規則等上も所定労働時間の下限が明記されていない場合（たとえば「一週間の週所定労働時間が40時間未満」というように下限が判断できない場合）には、通常の労働者であるか否かの判断ができませんので、支給対象外となります。

なお、多様な正社員に転換等する場合、転換等した日において、対象労働者以外に通常の正社員（多様な正社員を除く。）が当該支給申請事業所（※1）に存在している必要があります。

（※1）企業（法人）単位で正規雇用労働者を雇用している場合も対象となり得ますが、この場合であっても、適用される就業規則等が同一である必要があります。

（※2）「同等」とは所定労働時間が労働協約または就業規則において明確でない本設問のような場合において、他の正社員と比較して「週当たり1割程度」の差までを含みます。

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。

Q-14 当事業所では、正規雇用の定年年齢を就業規則で60歳と規定していますが、63歳で新たに雇用した有期雇用労働者を正規雇用へ転換させることを検討しています。この場合でも支給対象になりますか。【定年後の転換】

A-14 雇用されたタイミングを問わず、定年年齢を超えた方の正規雇用への転換については、助成対象とはなりません。また、支給申請事業主の事業所で正規雇用の待遇を受けていた労働者の方を、一度定年を迎えた後、正規雇用へ転換する場合であっても、助成対象とはなりません。

Q-15 密接な関係の事業主とはどのような事業主を指しますか。

A-15 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（昭和38年大蔵省令第59号）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・組織的關係からみて密接な関係の事業主などを指します。詳しくは巻末 p.44（参考）をご覧ください。

なお、個人事業主であっても同様に「密接な関係」となる場合もあります。

Q-16 毎月月末締めで翌月15日に賃金を支給している事業所において、4月1日に正社員転換をした場合の支給申請期間はいつからいつになりますか。

A-16 6か月分の賃金を支給した日の翌日である10月16日～12月15日までが支給申請期間となります。

ただし、例えば10月15日が日曜日のため13日の金曜日に賃金を前倒して支払った場合は、10月14日～12月13日が支給申請期間となります。また、時間外手当のみ翌月支給としている場合は、6か月分の賃金を支給した日は11月15日となりますので、11月16日～1月15日が支給申請期間となります。

なお、事業主都合により就業規則等に規定された賃金の支払い日より遅れて支払った場合（例えば、就業規則における賃金支払い日の規定が10月15日だった場合に、実際には2か月遅れの12月15日に賃金を支払った場合）、就業規則に規定された賃金支払い日（本例においては10月15日）が起算日となります。

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。

Q-18 転換前の雇用期間から「昼間学生」は除くとありますが、具体的に卒業の日まででしょうか。それとも卒業する年度末（3月31日）までを指しますか。

A-18 卒業認定を受けた日（一般的には卒業証書を授与する卒業式）までを昼間学生とします。ただし、中学校については3月31日までを昼間学生とします。

なお、昼間学生であっても、以下に該当する者は、雇用期間に含めます。

- ・ 卒業見込証明書を有する者であって、卒業前に就職し、卒業後も引き続き当該事業に勤務する予定の者
- ・ 休学中の者
- ・ 事業主との雇用関係を存続した上で、事業主の命により又は事業主の承認を受け、大学院等に在学する者（社会人大学院生など）
- ・ その他一定の出席日数を課程終了の要件としない学校に在学する者であって、当該事業において同種の業務に従事する他の労働者と同様に勤務し得ると認められる者

Q-19 有期雇用労働者は通算の雇用期間が3年以下でなければ対象労働者にはなりません。無期雇用労働者については雇用期間の上限はないため、3年を超える有期雇用労働者を、一旦、無期雇用労働者に転換し、その翌日に正規雇用労働者へ転換すれば、無期雇用労働者から正規雇用労働者への転換として助成対象になりますか。

A-19 3年を超える有期雇用労働者を無期雇用労働者へ転換した後、正規雇用労働者へ転換し、無期雇用労働者→正規雇用労働者として申請を出すことは可能です。ただし、令和4年9月30日までに正規雇用労働者へ転換した場合には、転換前の無期雇用労働者としての期間が6か月以上必要であるため、設問のように1日だけ無期雇用労働者として支給申請したとしても支給対象外となります。

詳しくは、以下リーフレットの「非正規雇用労働者定義の変更」をご参照ください。

【(リーフレット)「キャリアアップ助成金が変わります～令和4年4月1日以降変更点の概要～」】

<https://www.mhlw.go.jp/content/11910500/000923180.pdf>

Q-20 正社員化コースにおける「支給申請上限人数」について、どのようにカウントすれば良いでしょうか。

A-20 具体的には以下の例のとおり。

〔例〕令和4年3月1日に18人を正社員化して、正社員化後6か月分の賃金を支給した後、令和4年9月15日に18人分の支給申請書を労働局に提出。令和4年5月1日に15人を正社員化して、正社員化後6か月の賃金を支給した後、令和4年11月15日に15人分の支給申請書を労働局に提出した場合
→令和3年度に転換した18人と、令和4年度に転換した15人の合計33人のうち20人のみの支給申請が可能です。

従って、令和3年度中に転換等の取組を実施したが、令和4年度に入って支給申請を実施した場合、令和3年度を取組は令和3年度の支給要領に、令和4年度に転換等の取組を実施した場合は、令和4年度の支給要領に従いますが、上限人数については支給申請があった日の属する年度がベースとなります。

Q-21 正規雇用労働者への転換後に、必ず社会保険に加入させなければ助成対象とはならないのでしょうか。

A-21 強制適用事業所または任意適用事業所の場合は、社会保険に加入させなければ助成対象となりません。強制適用事業所または任意適用事業所となっていない場合は、社会保険への加入は必要ありませんが、労働条件は適用要件を満たすものである必要があります。

【参考】日本年金機構HP抜粋

〔法律で厚生年金保険及び健康保険の加入が義務づけられている事業所〕

(1) 法人事業所で常時従業員（事業主のみの場合を含む）を使用するもの

(2) 常時5人以上の従業員が働いている事務所、工場、商店等の個人事業所

※ ただし、5人以上の個人事業所であってもサービス業の一部（クリーニング業、飲食店、ビル清掃業等）や農業、漁業等は、その限りではありません。

Q-22 例えば、平成31年4月1日に有期雇用労働者として雇用され、令和4年4月1日付けの正社員転換の場合は、3年以下の対象労働者になりますか。

A-22 設問の場合、令和4年4月1日付けを持って正社員になっており、有期雇用労働者であった期間は3年であることから、対象労働者となります。

Q-23 転換後6か月経過するまでの期間中に、対象労働者Xが在籍するA法人の適用事業所aについて、以下の状況になった際の取扱を教えてください。

例1) A法人がB法人に吸収合併(会社法上の「吸収合併」)され、XがB法人の適用事業所bに異動となった場合

例2) A法人とB法人が合併しC法人が新設(会社法上の「新設合併」)され、XがC法人の適用事業所cに異動となった場合

例3) 適用事業所aの事業の一部が、B法人の適用事業所bに「事業譲渡」され対象労働者XがB法人の適用事業所bに異動した場合

A-23 それぞれ以下の取扱となります。

例1) 吸収合併に伴い、B法人に異動していることから、A法人において6か月の雇用期間は確認できないため、A法人から支給申請はできません。また、B法人においては対象労働者Xの正社員転換を実施しているわけではないため、B法人においても支給申請はできません。

仮に、合併後に適用事業所aがB法人の事業所として継続し、且つ、新旧事業実態証明により同一の事業主と取り扱われた場合であっても、正社員転換を実施したA法人との雇用契約は解消されB法人に承継されていることから、A・Bいずれの法人からも支給申請はできません。

例2) 1と同様に、新設合併に伴い対象労働者XがC法人に異動している場合は、C法人も含めいずれの法人からも支給申請はできません。

例3) 正社員転換を実施したA法人との雇用関係は異動に伴い消滅しているため、仮に新旧事業実態証明により、雇用保険上の取扱が「転勤」であったとしても、A法人は支給申請できず、正社員転換を実施していないB法人も支給申請はできません。

なお、仮に事業譲渡ではなく新設分割により、新たにD法人の適用事業所dが設置され、Xがdに異動したとしても同様にA・Dいずれの法人からも支給申請はできません。

Q-24 正規雇用労働者の定義中「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」という要件について、職種や事業所ごとに所定労働時間が異なる場合や、職種が同一であっても、複数の所定労働時間が存在する場合の取扱はどうなりますか。

A-24 原則、労働者によって所定労働時間が異なる場合、最も長い時間働く労働者を当該事業所における所定労働時間としますが、職種によって所定労働時間が設定されており、職種内で所定労働時間が異なる労働時間が存在する場合には、職種内の最も長い時間働く労働者に適用される所定労働時間を当該職種の所定労働時間として取り扱って差し支えありません。

また、複数の事業所が非該当承認施設である場合であって、事業所ごとに就業規則が存在している場合にも、事業所ごとの就業規則に、事業所ごとの転換規定及び正規雇用労働者の労働条件等について明示されているのであれば、事業所ごとに最も長い時間働く労働者の所定労働時間を当該事業所の所定労働時間として取り扱って差し支えありません。（ただし、就業規則等に明示されていることが必要です。）

Q-25 人材開発支援助成金の特定の訓練修了後に正社員化した場合に助成額が加算されるとのことですが、対象となる「特定の訓練」とは何ですか。

A-25 具体的には以下の通りです。

- ① 人材開発支援助成金（特定訓練コース）の労働生産性向上訓練のうち、IT技術の知識・技能を習得するための訓練（ITSS レベル2～4）
- ② 人材開発支援助成金（特別育成訓練コース）における一般職業訓練又は有期実習型訓練
- ③ 人材開発支援助成金（人への投資促進コース）のうち以下の訓練
 - ・ 定額制訓練
 - ・ 自発的職業能力開発訓練
 - ・ 高度デジタル人材等訓練（高度デジタル人材訓練及び成長分野等人材訓練）
 - ・ 長期教育訓練休暇等制度（長期教育訓練休暇制度及び教育訓練短時間勤務等制度）を活用し、労働者が自発的に取り組んだ訓練

※ ①及び②は令和3年12月21日創設。③は令和4年4月1日創設。

※ 人材開発支援助成金及び各訓練の詳細及び要件等については↓のURLからご確認ください。

【人材開発支援助成金HP】

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/kyufukin/d01-1.html



Q-26 人材開発支援助成金の特定の訓練を修了したことをどのように証明するのですか。

A-26 Q-25のA-25の訓練は、人材開発支援助成金の助成対象となる訓

練です。キャリアアップ助成金正社員化コースの申請時に、人材開発支援助成金の支給決定通知書を添付してください。

なお、対象労働者が申請事業所の訓練対象者であること等の確認は人材開発支援助成金の申請時にご提出いただいている書類を用いて確認します。ただし、Q-25のA-25③「定額制訓練」「長期教育訓練休暇等制度を活用し、労働者が自発的に取り組んだ訓練（人材開発支援助成金において賃金助成の対象となった者を除きます。）」については、修了証等の提出も必要となります。

Q-27 いつから開始した訓練を修了した者が対象となるのですか。

A-27 以下の訓練を修了した方が対象となります。

- ・ Q-25 の A-25①の訓練については、
令和3年12月21日以降に年間職業能力開発計画又は訓練実施計画書（団体型訓練）を提出して開始された訓練
- ・ Q-25 の A-25②の訓練については、
令和3年12月21日以降に一般職業訓練計画届（一般職業訓練を実施する場合に限る。）又は有期実習型訓練計画届を提出して開始された訓練
- ・ Q-25 の A-25③の訓練については
令和4年4月1日以降に以下の計画を提出して開始された訓練
→ 長期教育訓練休暇等制度の場合は、休暇制度導入・適用計画（長期教育訓練休暇制度）又は短時間勤務等制度導入適用計画（教育訓練短時間勤務等制度）
→ 長期教育訓練休暇等制度以外の場合は、年間職業能力開発計画

※ 各計画届等の詳細については、Q1のA※に記載しているURLからご確認ください。

Q-28 いつから適用されるのでしょうか。

A-28

- ・ Q-25 の A-25①及び②の訓練については
令和3年12月21日以降に、
- ・ Q-25 の A-25③の訓練については、
令和4年4月1日以降に、

Q-27 の A-27 に記載のある各計画を都道府県労働局に提出（※）して開始された訓練を修了した方を正社員化した場合に適用されます。

※ 各ハローワークで受付をしている都道府県労働局もごさいます。

詳しくは↓のURLからご確認ください。

<https://www.mhlw.go.jp/general/seido/josei/kyufukin/toiawase.html>



Q-29 新型コロナウイルス感染症拡大に係る特例措置等がありますか。

A-29 新型コロナウイルス感染症の影響を受け、就労経験のない職業に就くことを希望する者を、紹介予定派遣の後、派遣先の事業所が正社員として直接雇用した場合、対象となる労働者の方の直接雇用前に当該事業所に従事していた期間が、通常6か月以上必要であるところ、2か月以上～6か月未満でも支給対象となります。

詳しくは、以下リーフレット及び本特例措置に係るQ&Aをご参照下さい。

【(リーフレット)「派遣労働者を正社員として直接雇用しませんか」】

<https://www.mhlw.go.jp/content/11650000/000734978.pdf>

【令和3年2月5日～制度拡充要件に関するQ&A】

<https://www.mhlw.go.jp/content/11650000/000734976.pdf>

【令和3年12月21日～制度改正に関するQ&A】

<https://www.mhlw.go.jp/content/11650000/000875050.pdf>

①-3 正社員化コースにおける賃金3%以上の増額について

Q-1 賃金総額3%以上の増額はどのように計算するのですか。

A-1 転換前後において、所定労働時間に変更がなく、支給形態がいずれも月給である場合又は変形労働時間制であって所定労働時間及び支給形態に変更がない場合は、以下の計算方法によります。

$$\frac{(\text{転換後6か月賃金総額} - \text{転換前6か月賃金総額})}{\text{転換前6か月賃金総額}} \times 100$$

また、転換前後で賃金の支給形態が変更される場合、単に前後6か月の賃金総額による比較は適切ではないため、賃金を所定労働時間で除し、1時間あたりの賃金を算出した上で比較してください。なお、円未満が生じた場合は切り上げにより比較してください。

【転換前：時給、転換後：月給の場合】

例えば、転換前の時給が1,000円、職務手当が毎月5,000円、所定労働時間が8時間×週5日、転換後の月給が19万円、職務手当が毎月5,000円、所定労働時間が8時間×週5日の場合、

$$\begin{aligned} & \text{転換前：6か月間の賃金 } 107 \text{ 万円} \quad / \quad 1,040 \text{ 時間 (40 時間} \times 52 \text{ 週} \div 2) \\ & = 1,029 \text{ 円} \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} & \text{転換後：6か月間の賃金 } 117 \text{ 万円} \quad / \quad 1,040 \text{ 時間 (40 時間} \times 52 \text{ 週} \div 2) \\ & = 1,125 \text{ 円} \end{aligned}$$

$$(1,125 \text{ 円} - 1,029 \text{ 円}) / 1,029 \text{ 円} \times 100 = 9.32\%$$

よって、3%以上の増額となり、要件を満たすものと判断されます。

ただし、各事業主の実態に応じた合理的な計算方法により、労働者の待遇が改善していることが確認できれば、これ以外の計算方法(※)でも認められます。

(※) 例えば、所定労働時間について、「月給÷((年間の暦日-所定休日)×1日の所定労働時間数÷12月)≒時給」に関する方法等。また、給与支給形態を日給から月給に変更する場合には、日給換算により比較しても差し支えありません。

なお、転換前6か月間の賃金と転換後6か月間の賃金を比較して3%以上の賃金増額達成していたとしても、転換前6か月間で最も高い月の「基本給+諸手当」と転換後6か月間で最も低い月の「基本給+諸手当」を比較して低下しているまたは増加していない場合は支給対象にならない場合があります。また、3%以上の賃金増額については転換前後の「基本給+諸手当」の賃金総額を比較することになりますが、転換後の「基本給」または「諸手当」を引き下げる場合は、合理的な理由である必要があります。

【支給対象外となる可能性があるケース】

増額前の賃金 20 万円に戻っている。

	4月	5月	6月	7月	8月	9月	合計
転換前	20万	20万	20万	20万	20万	20万	120万
	10月	11月	12月	1月	2月	3月	合計
転換後	22万	22万	22万	22万	22万	20万	130万

★ 厚生労働省HPにおいて賃金増額要件を確認するためのツール(Excel ファイル)を公開していますので、適宜、ご活用ください。

Q-2 諸手当を含め転換前後で賃金総額が3%以上増額していることが必要となりますが、算定に含めることのできない諸手当はどのような手当ですか。

A-2 原則として、転換前後で支払われた全ての賃金で比較することとしていますが、「実費補填であるもの」、「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の改善が判断できないもの」、「賞与」については、その名称を問わず比較の算定には含めません。

また、転換後の賃金に定額で支給される諸手当を含める場合、当該手当の決定及び計算の方法(支給要件を含む)が就業規則または労働協約に記載されているものに限ります。

ただし、転換前において定額で支給される諸手当は、就業規則等への記載の有無にかかわらず、転換前6か月間の賃金に含めます(就業規則等への記載がないことから当該手当について転換後の賃金に含められない場合も同様)。

【算定に含めることのできない手当の例】

- ・就業場所までの交通費を補填する目的の「通勤手当」
- ・家賃等を補填する目的の「住宅手当」
- ・就業場所が寒冷地であることから暖房費を補填する目的の「燃料手当」
- ・業務に必要な工具等を購入する目的の「工具手当」
- ・繁閑等により支給されない場合がある「休日手当」および「時間外労働手当(固定残業代を含む。)」※
- ・本人の営業成績等に応じて支払われる「歩合給」
- ・本人の勤務状況等に応じて支払われる「精皆勤手当」
- ・食費を補填する目的の「食事手当」 等

※固定残業代が基本給に含まれている場合は、固定残業代に関する時間数と金額等の計算方法、固定残業代を除外した基本給の額を就業規則または雇用契約書等に明記してください。

ただし、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。

この他、例えば正社員転換後6か月間のみ支給される手当を支給している場合や、欠勤控除がある手当を支給している場合については、「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の改善が判断できないもの」として算定から除く場合があります。また、転換前後の6か月間において定額で支払われていたとしても、その性質から毎月の状況により変動することが見込まれる場合も、算定から除きます。

なお、勤務時間1時間又は1日当たりの支給額が定められている手当について算定に含める場合があります。

上記以外の諸手当についても、その趣旨等に応じて算定から除かれる場合があります。

Q-3 固定残業代の総額又は時間相当数を減らしているとは具体的にはどのようなケースですか。

A-3 以下のようなケースを指します。

(例1) 転換前：基本給 20 万円、固定残業代 5 万円（合計 25 万円）

転換後：基本給 21 万円、固定残業代 4 万円（合計 25 万円）

(例2) 転換前：基本給 20 万円、固定残業代 5 万円（30 時間分）（合計 25 万円）

転換後：基本給 20 万円、固定残業代 3 万円（20 時間分）、手当 2 万円（合計 25 万円）

(例3) 転換前：基本給 20 万円、固定残業代 5 万円(32 時間相当分)

転換後：基本給 20.6 万円、固定残業代 5 万円(31 時間相当分)

※ 転換後の基本給が増加しており、固定残業代の額に変更がない場合は基本給が増加した分、時間相当数が減少しています（本例は月所定労働時間 160 時間で計算）。下の例の通り、基本給を増加させ、かつ、時間相当数を減らしていない場合（固定残業代を除いて賃金3%増額要件を確認するケース）であれば、固定残業代は増加します。

転換前：基本給 20 万円 ÷ 160 時間 × 割増率 125% ≒ 1,563 円 × 32 時間 = 5 万円

転換後：基本給 20.6 万円 ÷ 160 時間 × 割増率 125% ≒ 1,609 円 × 32 時間 = 51,500 円

なお、上記の例以外にも、その趣旨等に応じて固定残業代の総額又は時間相当数を減らしていると判断される場合があります。

Q-4 3%以上の増額を確認するにあたり、処遇改善加算手当はどのようなものが対象となるのでしょうか。

A-4 処遇改善加算手当についての特別な取り扱いはなく、毎月の状況によ

って変動することが見込まれる場合は、算定から除きます。基本給や所定労働時間に応じて金額が決定されるなど、毎月の手当額が原則変動しない場合であって、当該手当を就業規則等に規定している場合は、算定に含みます。

なお、複数ヶ月分まとめて支給している場合は、①就業規則等に支給額が月ごとに変動するものではないことが明記されており、②就業規則等に「支給額については個別に定める」旨の委任規定が明記されており、当該基準について、雇用契約書等にその支給額等の記述が確認できる場合に限り、算定に含めることができます。

ただし、年1回まとめて支払われる場合等、支給時期のタイミングにより実態として処遇の改善が確認できないことから算定に含めることは出来ません。

Q-5 歩合給である有期雇用労働者について、正社員転換後も歩合給である場合の取扱はどうなりますか。

A-5 例えば、転換前後において基本給(月給)+歩合給という給与体系とし、転換前後基本給は、最低賃金を割っているが、最低賃金保証を行うため、仮に歩合が少なくても歩合分を増やすことで最低賃金は払われているとします。このとき、最低賃金保証が就業規則等で規定されており、固定給部分が明確であれば、その額が3%以上増加している場合は支給対象となり得ます。

なお、歩合給についてはQ-2に記載のとおり「毎月の状況により変動することが見込まれるもの」に該当するため、除外して転換前後の賃金を比較します。

Q-6 転換前後で所定労働時間に差がある場合、転換前後6か月の賃金総額の比較はどのように行ったらよいのでしょうか。

A-6 転換前後で所定労働時間が変更される場合、単に前後6か月の賃金総額による比較は適切ではないため、賃金を所定労働時間で除し、1時間あたりの賃金を算出した上で比較してください。なお、円未満が生じた場合は切り上げにより比較してください。

例えば、転換前後の6か月後の月給の総額がそれぞれ125万円、200万円であり、転換前の所定労働時間が6時間×週5日、転換後の所定労働時間が8時間×5日の場合、

転換前：6か月間の賃金 125万円 / 780時間 (30時間×52週÷2) = 1,603円

転換後：6か月間の賃金 200万円 / 1,040時間 (40時間×52週÷2) = 1,924円

(1,924円 - 1,603円) / 1,603円 × 100 = 20.02%

よって、3%以上の増額となり、要件を満たすものと判断されます。

ただし、各事業主の実態に応じた合理的な計算方法により、労働者の待遇が改善していることが確認できれば、これ以外の計算方法(※)でも認められます。

(※) 例えば、所定労働時間について、「月給÷((年間の暦日－所定休日(注))×1日の所定労働時間数÷12月)÷時給」に関する方法等。

(注) 就業規則で確認できる日数、又は労働基準監督署に届け出た変形労働時間制に係る書類に記載した日数(口頭での申告や対象労働者に適用される個別の雇用契約書に基づくものは除く)。

【参考】「1時間あたりの賃金を比較した場合に、3%要件を満たさない例」

例えば、転換前後の6か月後の月給の総額がそれぞれ150万円、175万円であり、転換前の所定労働時間が7時間×週5日、転換後の所定労働時間が8時間×5日の場合、

転換前：6か月間の賃金 150万円 / 910時間(35時間×52週÷2) = 1,649円

転換後：6か月間の賃金 175万円 / 1,040時間(40時間×52週÷2) = 1,683円

(1,683円 - 1,649円) / 1,649円 × 100 = 2.06%

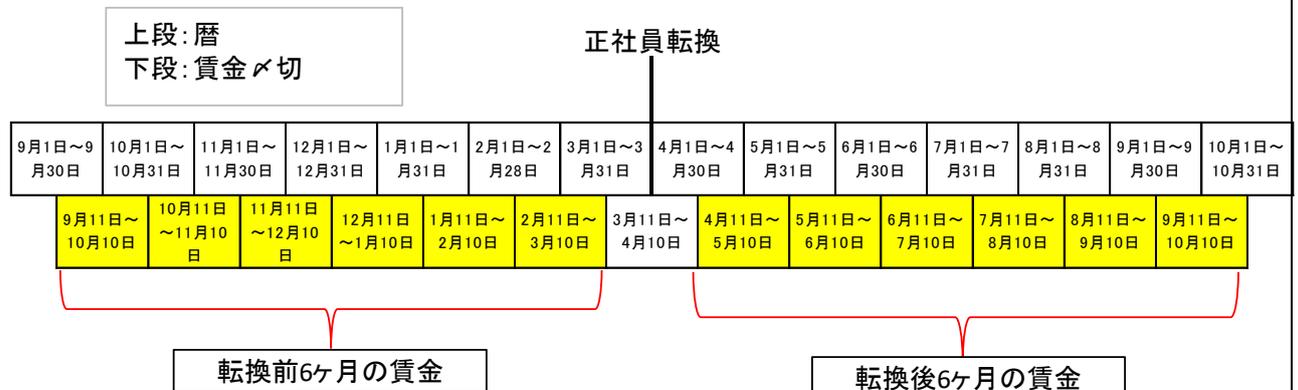
よって、3%未満の増額となり、要件を満たさないものと判断されます。

Q-7 賃金総額を比較したところ、2.99%の増額であったが、小数点を四捨五入し3%増額したと判断されますか。

A-7 3%以上の増額が要件であるため、四捨五入して3%とはみなしません。したがって、設問の場合は3%以上の増額とは認められず支給対象外となります。

Q-8 転換日が賃金×日と一致しない場合は、どのように賃金を比較したらよいですか。

A-8 例えば、毎月10日×、当月25日支払いの事業所で、正社員転換を4月1日に行った場合(下図参照)は、転換前6か月を「9月11日～3月10日」、転換後6か月を「4月11日～10月10日」として、3%の増額を確認することを基本としますが、各事業主の賃金支払の実情によっては、これ以外の合理的な方法による比較でも可能です。



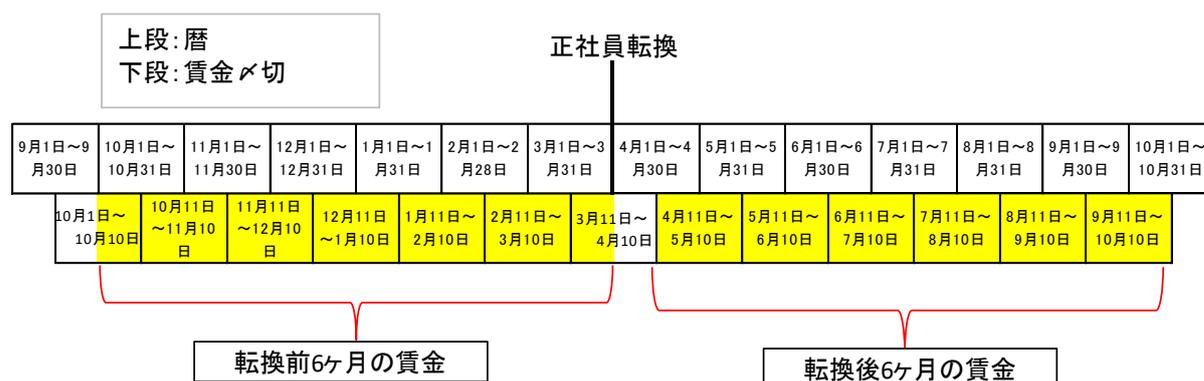
Q-9 上記設問の場合で、雇い入れが10月1日からの場合、転換前の完全月が6か月とれないが、どのように計算するのか。

A-9 原則、次ページ【パターン1】のように、完全月以外を含め転換前6か月分の賃金総額を算出し比較します。

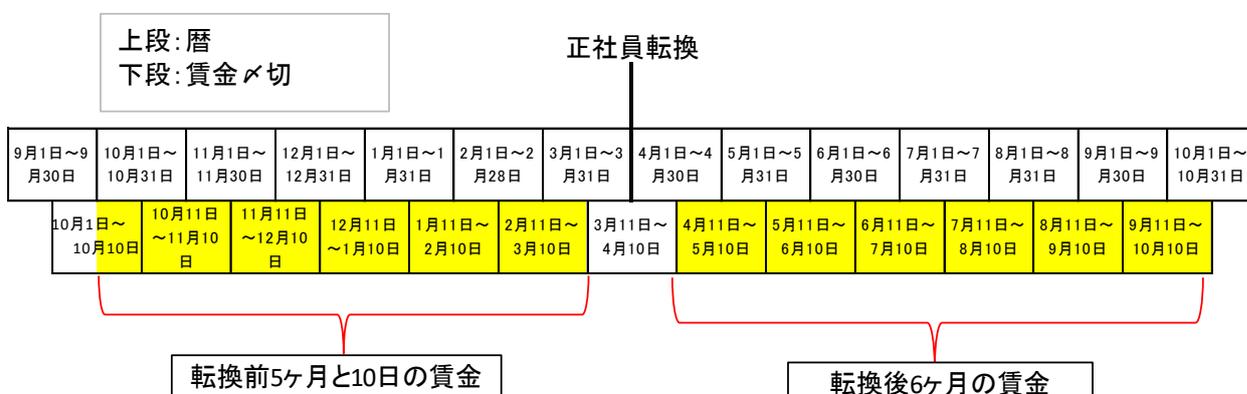
ただし、転換日がまたがっている月の賃金について、転換前に係る賃金と転換後に係る賃金に分けることができない場合など算定が困難な場合は、【パターン2】のように、転換前の賃金を5か月と10日分とした上で、1時間当たりの賃金単価を算出し、転換後6か月の賃金に係る1時間当たりの賃金単価と比較することも可能です。

なお、その他、各事業主の実態に即した合理的な計算方法による算出でも差し支えありません。

【パターン1】



【パターン2】



Q-10 正社員転換後6ヶ月間に賃金×日及び支払日に変更となった場合の3%増額の判断および支給申請期間の考え方について教えてください。

A-10 3%増額の判断及び支給申請期間については、「完全月6か月」で判断します。

(例) 令和5年1月1日より賃金締切日変更

賃金締切日：月末→25日

賃金支払日：翌月15日→当月末日

【転換前】

4月1日～4月30日(転換前完全月①)

5月1日～5月31日(転換前完全月②)

6月1日～6月30日(転換前完全月③)

7月1日～7月31日(転換前完全月④)

8月1日～8月31日(転換前完全月⑤)

9月1日～9月30日(転換前完全月⑥)

【転換後】 ※正社員転換日：令和4年10月1日付

10月1日～10月31日(転換後完全月①)

11月1日～11月30日(転換後完全月②)

12月1日～12月31日(転換後完全月③)

[※令和5年1月1日より賃金締切日変更]

1月1日～1月25日

1月26日～2月25日(転換後完全月④)

2月26日～3月25日(転換後完全月⑤)

3月26日～4月25日(転換後完全月⑥)

3%要件比較対象月：「転換前完全月①～⑥」と「転換後完全月①～⑥」

上記の場合の申請期間：令和5年5月1日～6月30日

(賃金締切日の変更がなかった場合の申請期間：令和5年4月16日～6月15日)

Q-11 派遣労働者の直接雇用で、対象労働者の直接雇用前の賃金が確認できない場合の取り扱いはどうなりますか。

A-11 原則、対象労働者本人から賃金が確認できる給与明細等の書類の提出を求め、直接雇用後の賃金と比較することとなります。

Q-12 同一労働同一賃金を採用している事業所で有期雇用労働者と正規雇用労働者の職務内容に違いがないため、賃金は同一額を支給している場合、賃金3%以上増額要件をどのように満たせば良いのでしょうか。

A-12 キャリアアップ助成金については、有期雇用労働者等の正規雇用労働者への転換、処遇改善等、企業内でのキャリアアップを促進するための包括的な助成措置として創設されたものであり、同一労働同一賃金の実現など非正規雇用労働者の待遇改善に係るインセンティブ付与を目的として運用しているところです。

同一労働同一賃金が完全実施されている企業においては、非正規雇用労働者の待遇改善がこれ以上見込まれないため、賃金3%以上の増額することは困難と思われませんが、雇用保険料という限られた財源を有効活用するためにも、賃金3%増額要件を設けていること等に対してご理解ください。

②賃金規定等改定コースについて

Q-1 これまで賃金規定等がなく、新たに賃金規定等を作成して賃金を2%以上増額した場合、助成金の対象となりますか。

A-1 これまで賃金規定等がなく、新たに賃金規定等を作成して対象となる労働者の賃金を2%以上増額した場合には、支給対象となります。なお、その場合には、賃金規定等の整備前の賃金台帳等と比較して、基本給が2%以上増額していることを確認することになります。

Q-2 賃金規定等改定の対象者について、たとえば「有期雇用労働者のうち、60歳以上の定年後再雇用者を除く。」と規定した場合、助成金の支給を受けられるのでしょうか。

A-2 年齢のみの理由をもって対象者を限定することは認められませんが、本設問のように雇用形態や職種別などの合理的な理由によって対象者を限定している場合には、支給対象となります。

Q-3 これまで最低賃金を下回っていましたが、賃金規定等の2%以上増額改定を行うことにより最低賃金額となりました。この場合、助成金の対象となりますか。

A-3 賃金規定が最低賃金を下回るとは法違反となるため、本コースでは、最低賃金を上回る部分の増額分しか計上できません。そのため、本ケースについては対象となりません。

Q-4 賃金規定等改定コースの対象者について、「最低賃金の改定に伴い、最低賃金を下回る者についてのみ」とした場合、「一部の」有期雇用労働者等の賃金規定等を増額した場合として支給を受けられるのでしょうか。

A-4 最低賃金の改定に伴い、最低賃金を下回る者についてのみ賃金規定等を増額した場合も、支給を受けることが可能です。ただし、各都道府県の新最低賃金の公示日以降、発効日の前日までに賃金規定等の増額改定を行う必要があります。

Q-5 全ての有期雇用労働者等を対象に、2%以上増額改定を行ったが、勤務態度等を理由として、結果として全ての有期雇用労働者等の賃金が2%以上増額できなかった場合、支給を受けられるのでしょうか。

A-5 本コースの支給を受けるためには、賃金規定等を2%以上増額改定した上で実際に改定後の賃金規定等に基づき給与を支給する必要がありますので、結果として全ての有期雇用労働者等の賃金が2%以上増額できなかった場合には、支給対象とはなりません。

Q-6 賃金規定等を2%以上増額改定したものの、基本給以外の諸手当を減額している場合は、支給を受けられるのでしょうか。

A-6 基本給を2%以上増額改定する一方で、基本給以外の諸手当等を減額している場合は、支給対象となりません。

Q-7 本コースの支給を受けるためには、正規雇用労働者の賃金規定等も2%以上増額改定しなければならないのでしょうか。

A-7 本コースの支給を受けるためには、有期雇用労働者等の基本給の賃金規定等を増額改定する必要がありますが、正規雇用労働者の賃金規定等については、必ずしも増額改定する必要はありません。

Q-8 賃金規定等を改定後、対象労働者が病気などにより休職している場合にも支給申請ができるのでしょうか。

A-8 支給申請はできますが、対象労働者が休職している場合や、休業している場合、育児・介護休業や事業主都合の休業（出勤なし）については、勤務をした日に含めないため、賃金規定等改定後、支給申請期間終了までの間に勤務をした日が11日以上ある月の6か月分の賃金が支払われていない場合には、当該労働者を対象労働者数から除いた上で助成額を算定します。ただし、給与が満額支払われている場合は通常の勤務をした日に含まれます。

Q-9 当事業所における有期雇用労働者の賃金規定には、時給1,420円の等級があります。これを2%増額すると1,448.4円となり、円未満の端数が生じてしまうため、円未満を四捨五入して1,448円としました。この場合、2%増額したという要件を満たしたことになるのでしょうか。

A-9 2%以上の、賃金規定等の増額が支給要件であることから、ご質問のケースの場合、【 $1,448 \text{円} \div 1,420 \text{円} \times 100 = 101.97\%$ 】となり、増額した昇給率は1.97%となるため、支給要件を満たしたこととなりません。

③賃金規定等共通化コースについて

Q-1 賃金規定等の共通化を実施したものの、対象となる正規雇用労働者が存在しない場合、本コースの支給を受けられるのでしょうか。

A-1 本コースの趣旨は、正規雇用労働者に適用している賃金規定等を、雇用する有期雇用労働者等に対しても適用することであることから、共通化した等級において、正規雇用労働者が1人も存在しない場合には、本コースの支給を受けることはできません。また、賃金規定等共通化を実施した時点で、正規雇用労働者は1人在籍するも、その正規雇用労働者が産休・育休等により一度も共通化後の賃金の支払いがない場合も支給対象外となります。

Q-2 賃金規定等の共通化に当たって、正規雇用労働者が月給である場合、どのように正規雇用労働者の時給を計算したら良いのでしょうか。

A-2 本コースについては、有期雇用労働者等の基本給など職務の内容に密接に関連して支払われる賃金の時間当たりの額を、正規雇用労働者と同額以上とすることが要件となっています。

正規雇用労働者の時間給の計算に当たっては、有期雇用労働者等の時給が、以下の方法で計算した時給と同額以上になるよう賃金規定等を共通化する必要があります。

計算方法：

正規雇用労働者の1か月当たりの給与 ÷ (正規雇用労働者の1日の所定労働時間 × 月の平均所定労働日数 (※))

(※) 週の所定労働日数 × 52 週 ÷ 12 か月

Q-3 正規雇用労働者の賃金規定等において、等級の下に号俸が存在する場合、どのように共通化したら良いのでしょうか。

A-3 等級の下に号俸があり、当該号俸に基づいて個別の労働者の賃金が決定される場合、正規雇用労働者の時給換算後の賃金が有期雇用労働者等の時給より高くなる場合があることから、原則として正規雇用労働者の号俸等と有期雇用労働者等の時給が1対1対応としている必要があります。ただし、その場合には、各号俸を1つの等級とみなし、3区分(号俸)以上設け、2区分(号俸)以上共通化させた場合にも支給対象となります。

④賞与・退職金制度導入コースについて

Q-1 退職金制度について、中小企業退職金共済制度のような社外積立型の退職金制度を導入した場合、支給対象となるのでしょうか。

A-1 退職金制度は、社外積立型の退職金制度を導入する場合でも、支給対象となり得ます。

Q-2 一部の労働者に対象を限定するような賞与・退職金制度を導入した場合、支給対象となるのでしょうか。

A-2 合理的な理由なく、一部の労働者のみを対象とするように賞与・退職金制度を就業規則等に規定若しくは運用（社外積立型の退職金制度に一部の労働者のみが加入対象となるような条件がある場合を含む）している場合には、支給対象外となります。ただし、たとえば、退職金制度の加入要件に「勤続1年以上経過した者」といった一定の勤続年数（著しく長いものを除く）を設けることは、退職金の功労報償的性格に照らして合理的な理由と認められ、支給対象となり得ます。

Q-3 就業規則等を改定し、新たに賞与・退職金制度を設け、有期雇用労働者等に適用しましたが、正規雇用労働者が1人も存在しない場合でも、助成金の支給が受けられるのでしょうか。

A-3 本コースの趣旨は、雇用する有期雇用労働者等に関して賞与・退職金制度を導入することによる有期雇用労働者等の処遇改善を通じたキャリアアップを目的としており、正規雇用労働者が1人も存在しない場合であっても、本コースの支給を受けることができます。

Q-4 退職金制度を新たに規定したことが分かる書類として「対象労働者に係る積立金等が確認できる書類」の添付を求められています。具体的には何を添付すればよいのでしょうか。

A-4 具体的には以下のような書類が挙げられます。

- ・ 事業主が費用を拠出した積立金による退職金制度の場合
退職金規程、対象者名簿（対象者ごとの積立額が分かる資料）など
- ・ 確定給付企業年金の場合
確定給付企業年金に係る規約及び厚生労働大臣の承認に関する通知、企業年金基金の設立に係る規約及び厚生労働大臣の認可に関する通知、実際に積立が行われていることが分かるものなど
- ・ 確定拠出企業年金の場合
企業型年金に係る規約及び厚生労働大臣の承認に関する通知、実際に積立が行われていることが分かるものなど
- ・ 生命保険の契約に基づいて支給を受ける年金又は一時金の場合
退職金規程、対象者名簿、保険証書、実際に掛金が納付されていることが分かるものなど
- ・ 中小企業退職金共済の場合
退職金規程、加入証明書、実際の掛金が納付されていることが分かるものなど

⑤選択的適用拡大導入時処遇改善コースについて

Q-1 説明会等にて活用する外部専門家について、以前から顧問契約を締結していた場合、当該専門家を活用することはできないのでしょうか。

A-1 顧問契約に係る報酬とは別に、説明会等に係る報酬を支出していれば、活用可能です。

Q-2 アンケート調査は具体的に何を行えば良いのでしょうか。

A-2 未加入有期雇用労働者等に対し、社会保険への適用に係る意向と、労働時間や賃金など、働き方に関する意向を確認していただき、その結果を集約した資料を作成していただく必要があります。

Q-3 労使合意に基づき社会保険の適用拡大を実施する前日までに、雇用する社会保険の被保険者でない有期雇用労働者等に対する社会保険制度の概要及び加入メリット等に関する説明会及び社会保険への加入に関するアンケート調査等を実施する必要がありますが、キャリアアップ計画期間内に実施する必要がありますか。

A-3 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前日までに実施されていれば、キャリアアップ計画期間内である必要はありません。

Q-4 基本給の増額にかかる加算措置について、基本給は2%以上増額改定したものの、基本給以外の諸手当を2%以上減額している場合は、支給を受けられるのでしょうか。

A-4 本コースの趣旨は、対象となる労働者を社会保険へ加入させると同時に、手取り収入が減少することを防ぐことであることから、基本給の増額改定と同時に、合理的な理由なく基本給以外の定額で支給されている諸手当を減額した場合には、支給対象となりません。

Q-5 既に社会保険への加入義務が生じている労働者について、労働者の意向を適切に把握し、労使合意に反映させるための取組や賃金の引き上げを実施した場合、支給対象になるでしょうか。

A-5 本コースは、社会保険への加入義務が生じていない労働者の社会保険への加入を後押しするための助成であることから、既に社会保険への加入義務が生じている労働者について、労働者の意向を適切に把握し、労使合意に反映させるための取組を経て、社会保険へ加入させたとしても、支給対象とはなりません。

同様に、既に社会保険への加入義務が生じている労働者について、社会保険へ加入させ、基本給を増額したとしても、加算措置の支給対象とはなりません。

⑥短時間労働者労働時間延長コースについて

Q-1 既に社会保険への加入義務が生じている労働者について、労働時間の延長を実施した場合、支給対象になるでしょうか。

A-1 本コースは、社会保険への加入義務が生じていない労働者の社会保険への加入を後押しするための助成であることから、既に社会保険への加入義務が生じている労働者について、労働時間の延長を実施したとしても支給対象とはなりません。

Q-2 社会保険の任意適用事業所ですが、本コースの実施に当たって、社会保険への適用・加入をしなければならないのでしょうか。

A-2 本コースの支給を受けるに当たっては、対象となる労働者を社会保険に適用させる必要があることから、社会保険の任意適用事業所の場合であっても、社会保険への適用・加入が必要です。

Q-3 国民健康保険法に基づく国民健康保険組合に加入している事業所の取扱いについて教えてください。

A-3 健康保険組合は、健康保険法に基づくものと国民健康保険法に基づくものがあります。本コースにおける社会保険の被保険者の定義は、「社会保険の被保険者は、健康保険法による健康保険の被保険者又は厚生年金保険法による厚生年金保険の被保険者」であることが規定されていることから、既に国民健康保険法に基づく国民健康保険組合に加入している事業所であっても、労働時間延長に伴い、①新たに健康保険法に基づく被保険者となった場合、②新たに厚生年金保険法による厚生年金保険の被保険者となった場合及び③そのいずれも満たす場合に、支給対象となります。

Q-4 労働時間延長前後の労働時間の比較方法を教えてください。

A-4 延長後の6か月の週所定労働時間と延長前6か月の週当たりの平均実労働時間の差が3時間以上（週所定労働時間を1時間以上3時間未満延長するとともに基本給の増額を図った場合も含みます。以下同じ。）である場合支給対象となり得ます。また、延長前後6か月の週所定労働時間の差が3時間以上あって、延長前後6か月の週当たりの平均実労働時間の差が3時間以上である場合も支給対象となり得ます。

	<u>3時間以上延長されているか</u>		
	延長前	延長後	
①	実	所	支給対象
②	所	所	実労働時間同士で比べても3時間延長されている場合に限り、7002イを満たすとして支給対象となりうる。
③	所	実	①,②のいずれにも当てはまらない場合、7002イを満たさず不支給となる。
④	実	実	

(※) 実：実労働時間、所：所定労働時間

例えば「実 所」であれば、「延長前の実労働時間と延長後の所定労働時間を比較したときに、3時間以上延長されている場合」ということ。

<週平均実労働時間の算出方法>

(通常の計算方法)

- ・ 延長前6か月間の総労働時間÷暦日×7日 …①
- ・ 延長前6か月間の総労働時間÷26週(52週÷2) …②

(休業等があった場合の計算方法)

- ・ 延長前6か月間の総労働時間÷暦日(休業又は欠勤等のあった日を除く。)×7日

【参考】(p.19 Q-15 より)「密接な関係」について

【参考】財務諸表等の用語、様式及び作成方法に関する規則(昭和38年大蔵省令第59号)(抄)

第八条 この規則において「一年内」とは、貸借対照表日の翌日から起算して一年以内の日をいう。

2 この規則において「通常の取引」とは、財務諸表提出会社の事業目的のための営業活動において、経常的に又は短期間に循環して発生する取引をいう。

3 この規則において「親会社」とは、他の会社等の財務及び営業又は事業の方針を決定する機関(株主総会その他これに準ずる機関をいう。以下「意思決定機関」という。)を支配している会社等をいい、「子会社」とは、当該他の会社等をいう。親会社及び子会社又は子会社が、他の会社等の意思決定機関を支配している場合における当該他の会社等も、その親会社の子会社とみなす。

4 前項に規定する他の会社等の意思決定機関を支配している会社等とは、次の各号に掲げる会社等をいう。ただし、財務上又は営業上若しくは事業上の関係からみて他の会社等の意思決定機関を支配していないことが明らかであると認められる会社等は、この限りでない。

一 他の会社等(民事再生法(平成十一年法律第二百二十五号)の規定による再生手続開始の決定を受けた会社等、会社更生法(平成十四年法律第一百五十四号)の規定による更生手続開始の決定を受けた株式会社、破産法(平成十六年法律第七十五号)の規定による破産手続開始の決定を受けた会社等その他これらに準ずる会社等であつて、かつ、有効な支配従属関係が存在しないと認められる会社等を除く。以下この項において同じ。)の議決権の過半数を自己の計算において所有している会社等

二 他の会社等の議決権の百分の四十以上、百分の五十以下を自己の計算において所有している会社等であつて、かつ、次に掲げるいずれかの要件に該当する会社等

イ 自己の計算において所有している議決権と自己と出資、人事、資金、技術、取引等において緊密な関係があることにより自己の意思と同一の内容の議決権を行使すると認められる者及び自己の意思と同一の内容の議決権を行使することに同意している者が所有している議決権とを合わせて、他の会社等の議決権の過半数を占めていること。

ロ 役員(法第二十一条第一項第一号(法第二十七条において準用する場合を含む。)に規定する役員をいう。以下同じ。)若しくは使用人である者、又はこれらであつた者で自己が他の会社等の財務及び営業又は事業の方針の決定に関して影響を与えることができる者が、当該他の会社等の取締役会その他これに準ずる機関の構成員の過半数を占めていること。

ハ 他の会社等の重要な財務及び営業又は事業の方針の決定を支配する契約等が存在すること。

ニ 他の会社等の資金調達額(貸借対照表の負債の部に計上されているものに限る。)の総額の過半について融資(債務の保証及び担保の提供を含む。以下この号及び第六項第二号ロにおいて同じ。)を行つていること(自己と出資、人事、資金、技術、取引等において緊密な関係のある者が行う融資の額を合わせて資金調達額の総額の過半となる場合を含む。)

ホ その他他の会社等の意思決定機関を支配していることが推測される事実が存在すること。

三 自己の計算において所有している議決権と自己と出資、人事、資金、技術、取引等において緊密な関係があることにより自己の意思と同一の内容の議決権を行使すると認められる者及び自己の意思と同一の内容の議決権を行使することに同意している者が所有している議決権とを合わせた場合(自己の計算において議決権を所有していない場合を含む。)に他の会社等の議決権の過半数を占めている会社等であつて、かつ、前号ロからホまでに掲げるいずれかの要件に該当する会社等

5 この規則において「関連会社」とは、会社等及び当該会社等の子会社が、出資、人事、資金、技術、取引等の関係を通じて、子会社以外の他の会社等の財務及び営業又は事業の方針の決定に対して重要な影響を与えることができる場合における当該子会社以外の他の会社等をいう。

6 前項に規定する子会社以外の他の会社等の財務及び営業又は事業の方針の決定に対して重要な影響を与えることができる場合とは、次の各号に掲げる場合をいう。ただし、財務上又は営業上若しくは事業上の関係からみて子会社以外の他の会社等の財務及び営業又は事業の方針の決定に対して重要な影響を与えることができないことが明らかであると認められるときは、この限りでない。

一 子会社以外の他の会社等(民事再生法の規定による再生手続開始の決定を受けた会社等、会社更生法の規定による更生手続開始の決定を受けた株式会社、破産法の規定による破産手続開始の決定を受けた会社等その他これらに準ずる会社等であつて、かつ、当該会社等の財務及び営業又は事業の方針の決定に対して重要な影響を与えることができないと認められる会社等を除く。以下この項において同じ。)の議決権の百分の二十以上を自己の計算において所有している場合

二 子会社以外の他の会社等の議決権の百分の十五以上、百分の二十未満を自己の計算において所有している場合であつて、かつ、次に掲げるいずれかの要件に該当する場合

イ 役員若しくは使用人である者、又はこれらであつた者で自己が子会社以外の他の会社等の財務及び営業又は事業の方針の決定に関して影響を与えることができる者が、当該子会社以外の他の会社等の代表取締役、取締役又はこれらに準ずる役職に就任していること。

ロ 子会社以外の他の会社等に対して重要な融資を行つていること。

ハ 子会社以外の他の会社等に対して重要な技術を提供していること。

ニ 子会社以外の他の会社等との間に重要な販売、仕入れその他の営業上又は事業上の取引があること。

ホ その他子会社以外の他の会社等の財務及び営業又は事業の方針の決定に対して重要な影響を与えるこ

とができることが推測される事実が存在すること。

三 自己の計算において所有している議決権と自己と出資、人事、資金、技術、取引等において緊密な関係があることにより自己の意思と同一の内容の議決権を行使すると認められる者及び自己の意思と同一の内容の議決権を行使することに同意している者が所有している議決権とを合わせた場合（自己の計算において議決権を所有していない場合を含む。）に子会社以外の他の会社等の議決権の百分の二十以上を占めているときであつて、かつ、前号イからホまでに掲げるいずれかの要件に該当する場合

四 複数の独立した企業（会社及び会社に準ずる事業体をいう。以下同じ。）により、契約等に基づいて共同で支配される企業（以下「共同支配企業」という。）に該当する場合

7（略）

8 この規則において「**関係会社**」とは、財務諸表提出会社の親会社、子会社及び関連会社並びに財務諸表提出会社が他の会社等の関連会社である場合における当該他の会社等（第十七項第四号において「その他の関係会社」という。）をいう。

9 ～ 63（略）