

富山県キャリアアップ奨励金支給要領

目次

第1条 趣旨

第2条 手続き

1 正社員化コース

- (1) 概要
- (2) 支給対象事業主
- (3) 対象労働者
- (4) 支給額
- (5) 添付書類

2 障害者正社員化コース

- (1) 概要
- (2) 支給対象事業主
- (3) 対象労働者
- (4) 支給額
- (5) 添付書類

3 賃金規定等改定コース

- (1) 概要
- (2) 支給対象事業主
- (3) 対象労働者
- (4) 支給額
- (5) 添付書類

4 賃金規定等共通化コース

- (1) 概要
- (2) 支給対象事業主
- (3) 対象労働者
- (4) 支給額
- (5) 添付書類

5 賞与・退職金制度導入コース

- (1) 概要
- (2) 支給対象事業主
- (3) 対象労働者
- (4) 支給額
- (5) 添付書類

6 短時間労働者労働時間延長支援コース

- (1) 概要
- (2) 支給対象事業主
- (3) 対象労働者
- (4) 支給額
- (5) 添付書類

(趣旨)

第1条 この要領は、富山県キャリアアップ奨励金付要綱（以下「要綱」という。）第11条の規定に基づき、富山県キャリアアップ奨励金（以下「奨励金」という。）の支給について必要な事項を定めるものとする。

この要領において別段の定めがない限り、厚生労働省の雇用関係助成金支給要領「第1 共通要領」^{※1}及び「第2 各助成金別要領 10 キャリアアップ助成金」^{※2}（以下「助成金要領」という。）の定めるところによる。

※1 「第1 共通要領」

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/kyufukin/index_00018.html

※2 「第2 各助成金別要領 10 キャリアアップ助成金」

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/part_haken/jigyounushi/career.html

(手続き)

第2条 奨励金事業の支給申請手続きについては次のとおりとする。

1 正社員化コース

(1) 概要

就業規則又は労働協約その他これに準ずるものにより設けられた制度に基づき、次のア又はイのいずれかに該当する措置を講じること。

ただし、転換又は直接雇用後、正規雇用労働者として試用期間の適用を受ける場合は、助成金要領0207ホのとおり、試用期間終了日の翌日を転換日又は直接雇用日と見做す（正社員化コースにおいて、1（3）ア、イ及びエを除き、以下同じ。）。

ア 雇用する有期雇用労働者等（※1）を正規雇用労働者等に転換すること。

イ 指揮命令の下に労働させる派遣労働者を正規雇用労働者等として直接雇用（※2）（※3）（※4）（※5）すること。

※1 有期雇用労働者の場合、支給対象事業主との間で締結された一の有期労働契約の契約期間が満了した日と次の有期労働契約の初日との間に、これらの契約期間のいずれにも含まれない空白期間が6か月以上ある場合は、当該空白期間前に満了した有期労働契約の契約期間は通算しない。以下同じ。

※2 派遣元事業主との間で締結された一の有期労働契約の契約期間が満了した日と次の有期労働契約の初日との間に、これらの契約期間のいずれにも含まれない空白期間が6か月以上ある場合は、当該空白期間前に満了した有期労働契約の契約期間は通算しない。以下同じ。

※3 派遣法第40条の2及び第40条の3の「派遣先の事業所その他派遣就業の場所における組織単位ごとの業務についての派遣可能期間」に係る規定に反する労働者派遣である場合を除く。以下同じ。

※4 派遣法第40条の6の労働契約申込みみなし制度の対象になった者を直接雇用する場合を除く。以下同じ。

※5 労働者派遣の受入れ期間（派遣法第26条第1項第4号に規定する労働者派遣の期間をいう。）の終了の日までの間に、当該派遣先に雇用されることを希望する者との間で労働契約を締結する場合に限る。なお、「労働者派遣の受入れ期間の終了の日までの間に・・・労働契約を締結する場合」とは、同日までの間に当該派遣労働者を労働させ、賃金を支払う旨を約し、又は通知した場合は当該派遣労働者に対し、労働契約の申込をした場合であって、その就業を開始する日が労働者派遣の期間の終了の日の翌日から起算して1か月以内であるときを含むものとして取り扱う。以下同じ。

(2) 支給対象事業主

次のア又はイの区分に応じ、それぞれ当該区分に掲げる事項のいずれにも該当する事業主であること。

ア 雇用する有期雇用労働者等を正規雇用労働者等に転換する場合

(ア) 有期雇用労働者等を正規雇用労働者等に転換する制度（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・基準等をいう。）及び実施時期が明示されているものに限る。ただし、年齢制限の設定や勤続年数の上限設定などにより転換の対象となる有期雇用労働者等を限定している場合を除く。以下「転換制度」という。）を就業規則又は労働協約その他これに準ずるもの（当該事業所において周知されているものに限る。）に規定している事業主（※ 1）であること。

※ 1 有期雇用労働者等を多様な正社員に転換する場合は、多様な正社員制度（雇用区分（それぞれ、助成金要領0208、0209、0210に規定する勤務地限定正社員、職務限定正社員、短時間正社員）及び労働条件を就業規則又は労働協約に、当該転換制度を就業規則又は労働協約その他これに準ずるものに規定したものをいう。）を規定している事業主であること。

(イ) ア(ア)の制度の規定に基づき、雇用する有期雇用労働者等を正規雇用労働者等に転換した事業主であること。

(ウ) 多様な正社員への転換の場合にあっては、ア(イ)により転換した日において、対象労働者以外に正規雇用労働者を雇用していた事業主であること。

(エ) 支給申請日において転換制度を継続して運用している事業主であること。

(オ) 当該転換日の前日から起算して6か月前の日から奨励金支給申請日までの間に、当該転換を行った適用事業所において、雇用保険被保険者（雇用保険法第38条第1項に規定する短期雇用特例被保険者及び同法第43条第1項に規定する日雇労働被保険者を除く。以下同じ。）を解雇等（労働者の責めに帰すべき理由による解雇、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による解雇以外の解雇に勧奨退職等を加えたものであって、雇用保険被保険者の資格喪失確認の際に喪失原因が「3」と判断されるもの。以下同じ）事業主の都合により離職させた事業主以外の者であること。

(カ) 当該転換日の前日から起算して6か月前の日から奨励金支給申請日までの間に、当該転換を行った適用事業所において、雇用保険法第23条第1項に規定する特定受給資格者（以下「特定受給資格者」という。）となる離職理由のうち離職区分1 A又は3 Aに区分される離職理由により離職した者（以下「特定受給資格離職者」という。）として同法第13条に規定する受給資格の決定が行われたものの数を、当該事業所における当該転換を行った日における雇用保険被保険者数で除した割合が6%を超えている（特定受給資格者として当該受給資格の決定が行われたものの数が3人以下である場合を除く。）事業主以外の者であること。

(キ) ア(ア)の制度を含め、雇用する労働者を他の雇用形態に転換する制度がある場合にあっては、その対象となる労働者本人の同意に基づく制度として運用している事業主であること。

(ク) 正規雇用労働者等に転換した日以降の期間について、当該労働者を雇用保険被保険者として適用させている事業主であること。

(ケ) 正規雇用労働者等に転換した日以降の期間について、当該労働者が社会保険の適用要件を満たす事業所の事業主に雇用されている場合、社会保険の被保険者として適用させている又は社会保険の適用要件を満たさない事業所の事業主が正規雇用労働者等に転換させた場合、社会保険の適用要件を満たす労働条件で雇用している事業主であること。

イ 1 (1) イに規定する派遣労働者（以下このイ、1 (3)、1 (4) 及び1 (5) において「派遣労働者」という。）を正規雇用労働者等として直接雇用する場合

(ア) 派遣労働者を正規雇用労働者等として直接雇用する制度（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・基準等をいう。）及び実施時期が明示されているものに限る。ただし、年齢制限の設定や勤続年数の上限設定などにより直接雇用の対象となる有期雇用労働者等を限定している場合を除く。以下「直接雇用制度」という。）を就業規則又は労働協約その他これに準ずるものに規定している事業主（※ 1）であること。

※ 1 派遣労働者を多様な正社員として直接雇用する場合は、多様な正社員制度（雇用区分（それぞれ助成金要領0208、0209、0210に規定する勤務地限定正社員、職務限定正社員、短時間

- 正社員)及び労働条件を就業規則又は労働協約に、直接雇用制度を就業規則又は労働協約その他これに準ずるものに規定したものを。)を規定している事業主であること。
- (イ) 派遣先(派遣法第2条第4号に規定する派遣先をいう。以下同じ。)の事業所その他派遣就業(派遣法第23条の2に規定する派遣就業をいう。以下同じ。)場所ごとの同一の組織単位において6か月以上の期間(※2)継続して同一の労働者派遣を受け入れていた事業主であること。
- ※2 1 (3) ア(エ)に該当する派遣労働者については有期実習型訓練の開始日から直接雇用日の前日までの期間とする。
- (ウ) イ(ア)の規定に基づき、その指揮命令の下に労働させる派遣労働者を正規雇用労働者等として直接雇用したものであること。
- (エ) 多様な正社員として直接雇用する場合にあっては、イ(ウ)により直接雇用した日において、対象労働者以外に正規雇用労働者(多様な正社員を除く。)を雇用していた事業主であること。
- (オ) 支給申請日において直接雇用制度を継続して運用している事業主であること。
- (カ) 当該直接雇用日の前日から起算して6か月前の日から奨励金支給申請日までの間に、当該直接雇用を行った適用事業所において、雇用保険被保険者を解雇等事業主の都合により離職させた事業主以外の者であること。
- (キ) 当該直接雇用日の前日から起算して6か月前の日から奨励金支給申請日までの間に、当該直接雇用を行った適用事業所において、特定受給資格離職者として雇用保険法第13条に規定する受給資格の決定が行われたものの数を、当該事業所における当該直接雇用を行った日における雇用保険被保険者数で除した割合が6%を超えている(特定受給資格者として当該受給資格の決定が行われたものの数が3人以下である場合を除く。)事業主以外の者であること。
- (ク) イ(ア)の制度を含め、雇用する労働者を他の雇用形態に転換する制度がある場合にあっては、その対象となる労働者本人の同意に基づく制度として運用している事業主であること。
- (ケ) 正規雇用労働者等として直接雇用した日以降の期間について、当該労働者を雇用保険被保険者として適用させている事業主であること。
- (コ) 正規雇用労働者等として直接雇用した日以降の期間について、当該労働者が社会保険の適用要件を満たす事業所の事業主に雇用されている場合、社会保険の被保険者として適用させている又は社会保険の適用要件を満たさない事業所の事業主が正規雇用労働者等として直接雇用した場合、社会保険の適用要件を満たす労働条件で雇用している事業主であること。

(3) 対象労働者

次のアからケまでのいずれにも該当する労働者であること。

ア 次の(ア)から(エ)までのいずれかに該当する労働者であること。

- (ア) 支給対象事業主に、賃金の額又は計算方法が正規雇用労働者等と異なる雇用区分の就業規則等の適用を通算6か月以上(学校教育法(昭和22年法律第26号)第1条に規定する学校、同法第124条に規定する専修学校又は同法第134条第1項に規定する各種学校の学生又は生徒であって、大学の夜間学部及び高等学校の夜間等の定時制の課程の者等以外のもの(以下「昼間学生」という。))であった期間を除く。)受けて雇用される有期雇用労働者(※1)(※2)(※3)(※4)(※5)(※6)

※1 当該事業主の事業所において、有期雇用労働者として5年(昼間学生であった期間を除く。)を超えて雇用されている者を除く。

※2 当該転換日の前日から過去3年以内に、当該事業主の事業所において、無期雇用労働者として6か月(昼間学生であった期間を除く。)以上雇用されたことがある者を除く。

※3 転換前の雇用区分が有期契約であること(契約期間の定め)に係る規定がない就業規則の適用を受けている者を除く。

※4 有期雇用労働者から正規雇用労働者等への転換及び直接雇用後に試用期間の適用を受けた者を除く。

※5 中途採用等支援助成金(生涯現役起業支援コースに限る。)、特定求職者雇用開発助成金(就職氷河期世代安定雇用実現コースを除く。)、地域雇用開発助成金(地域雇用開発

コース、沖縄若年者雇用促進コースに限る。) 人材確保等支援助成金(人事評価改善等助成コースに限る。)の支給対象となった者を除く。

※6 新規学卒者については、その卒業後当該事業主に雇い入れられた日から起算して1年未満のものを除く。

(イ) 支給対象事業主に、賃金の額又は計算方法が正規雇用労働者等と異なる雇用区分の就業規則等の適用を通算6か月以上(昼間学生であった期間を除く。)受けて雇用される無期雇用労働者(※1)(※2)(※3)(※4)(※5)(※6)

※1 当該事業主の事業所において、有期雇用労働者として5年(昼間学生であった期間を除く。)を超えて雇用されている者を含む。

※2 当該転換日の前日から過去3年以内に、当該事業主の事業所において、無期雇用労働者として6か月(昼間学生であった期間を除く。)以上雇用されたことがある有期雇用労働者を含む。

※3 転換前の雇用区分が有期契約であること(契約期間の定め)に係る規定がない就業規則の適用を受けている有期雇用労働者を含む。

※4 有期雇用労働者から正規雇用労働者等への転換及び直接雇用後に試用期間の適用を受けた者を含む。

※5 中途採用等支援助成金(生涯現役起業支援コースに限る。)、特定求職者雇用開発助成金(就職氷河期世代安定雇用実現コースを除く。)、地域雇用開発助成金(地域雇用開発コース、沖縄若年者雇用促進コースに限る。)人材確保等支援助成金(人事評価改善等助成コースに限る。)の支給対象となった有期雇用労働者を含む。

※6 新規学卒者については、その卒業後当該事業主に雇い入れられた日から起算して1年未満のものを除く。

(ウ) 6か月以上の期間(昼間学生であった期間を除く。)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有期派遣労働者又は無期派遣労働者(※1)(※2)

※1 派遣元事業主に有期雇用労働者として雇用される期間(昼間学生であった期間を除く。)が5年を超える者については無期派遣労働者に含む。

※2 同一の派遣労働者において、6か月以上の期間同一の組織単位における業務に従事している場合に限る。

(エ) 支給対象事業主が実施した有期実習型訓練(※1)を受講し、修了(※2)した有期雇用労働者等であって、支給対象事業主に、賃金の額又は計算方法が正規雇用労働者等と異なる雇用区分の就業規則等の適用を通算6か月に満たない期間受けて雇用される者(以下「有期実習型訓練修了者」という。)(※3)

※1 人材開発支援助成金(人材育成支援コース)によるものに限る。

※2 OFF-JT(生産ライン又は就労の場における通常の生産活動と区別して業務の遂行の過程外で行われる(事業内又は事業外の)職業訓練をいう。以下同じ。)及びOJT(適格な指導者の下、事業主が行う業務の遂行の過程内における実務を通じた実践的な技能及びこれに関する知識の習得に係る職業訓練をいう。)の受講時間数のうち支給対象と認められた訓練時間数に、対象労働者の自己都合退職、病気、怪我等事業主の責めによらない理由により訓練が実施できなかった場合は当該時間数を加えた時間数が、計画時間数のそれぞれ8割以上あること。

※3 新規学卒者については、その卒業後当該事業主に雇い入れられた日から起算して1年未満のものを除く。

イ 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でないこと。

(※)

※ 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であって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者ではないこと。

ウ 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資本的・経済的・組

織的関連性からみて密接な関係の事業主（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条に定義されている親会社、子会社、関連会社及び関係会社など）において、正規雇用労働者等として雇用されたことがある者、請負若しくは委任の関係にあった者又は取締役、社員、監査役、共同組合等の社団若しくは財団の役員であった者でないこと。

エ 転換又は直接雇用を行った適用事業所の事業主又は取締役の3親等以内の親族（民法（明治29年法律第89号）第725条第1号に規定する血族のうち3親等以内の者、同条第2号に規定する配偶者及び同条第3号に規定する姻族をいう。以下同じ。）以外の者であること。

オ 障害者の日常生活及び社会生活を総合的に支援するための法律施行規則（平成18年厚生労働省令第19号）第6条の10に規定する就労継続支援A型の事業（以下「就労継続支援A型事業」という。）における利用者以外の者であること。

カ 各支給申請日において、転換又は直接雇用後の雇用区分の状態が継続し、離職（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。）していない者であること。

キ 各支給申請日において、有期雇用労働者又は無期雇用労働者への転換が予定されていない者であること。

ク 転換又は直接雇用後の雇用形態に定年制が適用される場合、転換又は直接雇用日から定年までの期間が1年以上ある者であること。

ケ 支給対象事業主又は資本的・経済的・組織的関連性からみて密接な関係の事業主（財務諸表等の用語、様式及び作成方法に関する規則第8条に定義されている親会社、子会社、関連会社及び関係会社など）の事業所において定年を迎えた者でないこと。

（4）支給額

有期雇用労働者等から正規雇用労働者等に転換（派遣労働者においては直接雇用）させた場合、対象労働者1人当たり10万円を支給する。ただし、同一支給申請年度における支給申請上限人数は、1適用事業所当たり合計20人までとする（支給申請を取り下げたものを除く。）。

（5）添付書類

支給申請書を提出する事業主は、次のアに掲げる書類（原本又は写し）を添付しなければならない。また、有期雇用労働者等を正規雇用労働者等に転換する場合は次のイに掲げる書類を、派遣労働者を正規雇用労働者等として直接雇用する場合は、次のウに掲げる書類もあわせて添付しなければならない。

ア 添付書類（共通）

(ア) 富山労働局長に受理されたキャリアアップ計画書

(イ) 対象労働者に、新規学卒者であって、その卒業後当該事業主に雇い入れられた日から起算し1年を経過している者が含まれる場合、当該対象労働者の応募書類等や本人署名入りの申立書等

(ウ) 転換制度若しくは直接雇用制度が規定されている就業規則又は労働協約その他これに準ずるもの

(エ) 転換後又は直接雇用後に対象労働者が適用されている就業規則又は労働協約（(ウ)と同じである場合を除く。）

(オ) 多様な正社員の雇用区分が規定されている就業規則又は労働協約（(ウ)と同じである場合を除く。）（多様な正社員への転換又は直接雇用の場合に限る。）

(カ) 正規雇用労働者に適用されている就業規則又は労働協約（(ウ)と同じである場合を除く。）（多様な正社員への転換又は直接雇用の場合に限る。）

(キ) 転換日又は直接雇用日に雇用されていた正規雇用労働者の雇用契約書等（多様な正社員への転換又は直接雇用の場合に限る。）

(ク) 対象労働者の転換前又は直接雇用前及び転換後又は直接雇用後の雇用契約書、労働条件通知書（船員法第32条の規定により船員に対して明示しなければならない書面を含む。）又は労働条件が確認できる書類

- (ケ) 対象労働者の出勤簿、タイムカード又は船員法（昭和22年法律第100号）第67条に定める記録簿等出勤状況が確認できる書類（以下「出勤簿等」という。）（対象労働者について、転換前6か月分（有期実習型訓練修了者については有期実習型訓練の開始日から転換日）
- イ 有期雇用労働者等を正規雇用労働者等へ転換する場合（対象労働者が（3）ア(エ)に該当する場合を除く。））転換前に対象労働者が適用されている賃金の額又は計算方法が正規雇用労働者等と異なる雇用区分で規定された就業規則又は労働協約（ア(ウ)と同じである場合を除く。））
- ウ 派遣労働者を直接雇用する場合
直接雇用前の労働者派遣契約書（基本契約書、個別契約書、派遣元と対象者の契約書等）

2 障害者正社員化コース

(1)概要

本助成金の対象となる事業主は、次のアからウまでのいずれかに該当する措置を講じる事業主であって、障害者の雇用を促進するとともに職場定着を図るため、助成金要領0501及び(2)の支給対象事業主の要件に該当する事業主であること。

ただし、転換後、正規雇用労働者として試用期間の適用を受ける場合は、助成金要領0207ホのとおり、試用期間終了日の翌日を転換日と見做す(障害者正社員化コースにおいて、(3)エを除き、以下同じ。)

ア 雇用する有期雇用労働者を正規雇用労働者等に転換すること。

イ 雇用する有期雇用労働者を無期雇用労働者に転換すること(当該労働者に係る転換後の一週間の所定労働時間が二十時間以上であるものに限る。)

ウ 雇用する無期雇用労働者を正規雇用労働者等に転換すること。

(2)支給対象事業主

支給対象事業主は、次のアからケのいずれにも該当する者とする。

ア 雇用する有期雇用労働者を正規雇用労働者等若しくは無期雇用労働者に転換又は無期雇用労働者を正規雇用労働者等に転換した事業主であること。

イ アにより転換した日以降の期間について、当該労働者を雇用保険被保険者として適用させている事業主であること。

ウ アにより転換した日以降の期間について、当該労働者を社会保険の適用要件を満たす事業所の事業主に雇用され、労働条件が社会保険の適用要件を満たす労働条件で雇用している場合は、社会保険の被保険者として適用させている事業主であること。

エ 多様な正社員に転換する場合、当該雇用区分を就業規則又は労働協約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。

オ アにより転換する際に、対象労働者の同意を得ている事業主であること。

カ 当該転換日の前日から起算して6か月前の日から奨励金支給申請日までの間に、当該適用事業所において、雇用保険被保険者を解雇等(労働者の責めに帰すべき理由による解雇、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による解雇以外の解雇に勧奨退職等を加えたものであって、雇用保険被保険者の資格喪失確認の際に喪失原因が「3」と判断されるもの。以下同じ。)等事業主の都合により離職させた事業主以外の者であること。

キ 当該転換日の前日から起算して6か月前の日から奨励金支給申請日までの間に、当該適用事業所において、雇用保険法第23条第1項に規定する特定受給資格者(以下「特定受給資格者」という。)となる離職理由のうち離職区分1A又は3Aに区分される離職理由により離職した者(以下「特定受給資格離職者」という。)として同法第13条に規定する受給資格の決定が行われたものの数を、当該事業所における当該転換日における雇用保険被保険者の数で除した割合が6%を超えている(特定受給資格者として当該受給資格の決定が行われたものの数が3人以下である場合を除く。)事業主以外の者であること。

ク 支給申請時点において、支給の対象となる対象労働者について解雇等事業主都合で離職させた事業主以外の者であること。

ケ 当該転換日以降において、当該対象労働者について最低賃金法(昭和34年法律第137号)第7条の最低賃金の減額の特例の許可を受けている事業主以外の者であること。

(3)対象労働者

次のアからシに掲げる事項のいずれにも該当する労働者であること。

ア 支給対象事業主に雇用される労働者であること。

イ 転換を行った日の時点で、次のいずれかに掲げるものであること。

(ア) 身体障害者

- (イ) 知的障害者
 - (ウ) 精神障害者
 - (エ) 発達障害者
 - (オ) 難病患者
 - (カ) 高次脳機能障害者支援法（令和7年法律第96号）第2条第2項に規定する高次脳機能障害者
- ウ 就労継続支援A型事業における利用者でないこと。

エ 次の(ア)及び(イ)のいずれかに該当する労働者であること。

(ア) 支給対象事業主に、賃金の額又は計算方法が正規雇用労働者等と異なる雇用区分の就業規則等の適用を通算6か月以上（昼間学生であった期間を除く。また、障害者トライアル雇用事業実施要領の第1の3の(1)のイ又はロに規定する障害者のうちロ(イ)から(ハ)までのいずれかに該当する対象労働者を同要領に基づく障害者トライアル雇用又は障害者短時間トライアル雇用終了後、(1)の転換を行った上で引き続き雇用保険被保険者として雇い入れ、かつ、当該対象労働者を継続雇用することが確実であると認められる場合は当該障害者トライアル雇用等期間以上（以下、「障害者トライアル雇用等期間以上」という。））を受けて雇用される有期雇用労働者であること。（※1）（※2）（※3）（※4）

※1 有期雇用労働者から正規雇用労働者等に転換される場合、当該転換日の前日から過去3年以内に、当該事業主の事業所において、無期雇用労働者として6か月以上雇用されたことがある者は、転換前の雇用形態を無期雇用労働者とする。

※2 適用される雇用区分の就業規則等において契約期間に係る規定がない場合は無期雇用労働者とする。

※3 中途採用等支援助成金（生涯現役起業支援コースに限る。）、特定求職者雇用開発助成金（就職氷河期世代安定雇用実現コース、中高年層安定雇用支援コースを除く。）、地域雇用開発助成金（地域雇用開発コース、沖縄若年者雇用促進コースに限る。）、人材確保等支援助成金（人事評価改善等助成コース、雇用管理制度・雇用環境整備助成コースに限る。）の支給を受けた又は受けようとする事業主（支給申請の結果、支給されなかった事業主は除く。）においては、同一の対象労働者の転換前の雇用形態を無期雇用労働者とする。

※4 助成金要領0206の規定に関わらず、通算契約期間が5年を超え、労働契約法（平成19年法律第128号）第18条第1項の規定により期間の定めのない労働契約の締結の申込みをする権利を有する者については、雇用形態が有期雇用労働者の場合であっても本助成金においては無期雇用労働者とみなす。

(イ) 支給対象事業主に、賃金の額又は計算方法が正規雇用労働者等と異なる雇用区分の就業規則等の適用を通算6か月以上（昼間学生であった期間を除き、障害者トライアル雇用等期間以上）を受けて雇用される無期雇用労働者であること。

オ 次の(ア)及び(イ)のいずれかに該当する労働者でないこと。

(ア) 正規雇用労働者等に転換される場合、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又は無期雇用労働者

(イ) 無期雇用労働者に転換される場合、無期雇用労働者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

カ 次の(ア)及び(イ)のいずれかに該当する労働者でないこと。

(ア) 有期雇用労働者等から正規雇用労働者等に転換される場合、当該転換日の前日から過去3年以内に、当該事業主の事業所又は資本的・経済的・組織的関連性からみて密接な関係の事業主（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条に定義されている親会社、子会社、関連会社及び関係会社など）において、正規雇用労働者等として雇用されたことがある者、請負若しくは委任の関係にあった者又は取締役、社員、監査役、共同組合等の社団若しくは財団の役員であった者

(イ) 無期雇用労働者に転換される場合、当該転換日の前日から過去3年以内に、当該事業主の事業所又は資本的・経済的・組織的関連性からみて密接な関係の事業主（財務諸表等の用語、様式及び作成方法に関する規則第8条に定義されている親会社、子会社、関連会社及び関係会社など）

において、正規雇用労働者等若しくは無期雇用労働者として雇用されたことがある者、請負若しくは委任の関係にあった者又は取締役、社員、監査役、共同組合等の社団若しくは財団の役員であった者

- キ 転換を行った適用事業所の事業主又は取締役の3親等以内の親族（民法（明治29年法律第89）第725条第1号に規定する血族のうち3親等以内の者、同条第2号に規定する配偶者及び同条第3号に規定する姻族をいう。以下同じ。）以外の者であること。
- ク 無期雇用労働者に転換される場合、通算契約期間が5年を超え、労働契約法第18条第1項の規定により期間の定めのない労働契約の締結の申込みをする権利を有する者でないこと。
- ケ 支給申請日において、転換後の雇用区分の状態が継続し、離職（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。）していない者であること。
- コ 支給申請日において、正規雇用労働者等については有期雇用労働者又は無期雇用労働者、無期雇用労働者については有期雇用労働者への転換が予定されていない者であること。
- サ 転換後の雇用形態に定年制が適用される場合、転換日から定年までの期間が1年以上ある者であること。
- シ 次の(ア)から(ウ)のいずれかに該当する労働者でないこと。
 - (ア) 有期雇用労働者から正規雇用労働者等に転換される場合、過去に助成金要領1001の正社員化コース（同項イの措置を講じた場合に限る）又は助成金要領2001の障害者正社員化コースの助成対象となった者。
 - (イ) 無期雇用労働者から正規雇用労働者等に転換される場合、過去に助成金要領1001の正社員化コース（同項イの措置を講じた場合に限る）又は助成金要領2001の障害者正社員化コース（同項イ又はハの措置を講じた場合に限る）の助成対象となった者。
 - (ウ) 有期雇用労働者から無期雇用労働者に転換される場合、過去に助成金要領1001の正社員化コース（同項イの措置を講じた場合に限る）又は助成金要領2001の障害者正社員化コースの助成対象となった者。

(4) 支給額

対象労働者1人当たり、次の額を支給する。

転換区分	支給額
有期雇用労働者を正規雇用労働者等に転換	10万円（1人あたり）
有期雇用労働者から無期雇用労働者に転換	
無期雇用労働者を正規雇用労働者等に転換	

(5) 添付書類

支給申請書を提出する事業主は、次のアからキに掲げる書類（原本又は写し）を添付しなければならない。

- ア 別表に対象労働者ごとに掲げる2(3)イ(ア)から(カ)に該当することを証明する書類
- イ 富山労働局長に受理されたキャリアアップ計画書
- ウ 転換後に対象労働者が適用されている就業規則又は労働協約
- エ 転換前に対象労働者が適用されている賃金の額又は計算方法が正規雇用労働者等と異なる雇用区分で規定された就業規則又は労働協約（ウと同じである場合を除く。）
- オ 多様な正社員への転換の場合、当該雇用区分が規定されている就業規則又は労働協約（ウと同じである場合を除く。）及び転換日に雇用されていた正規雇用労働者の雇用契約書等
- カ 対象労働者の転換前及び転換後の雇用契約書等
- キ 対象労働者の出勤簿等（転換前6か月分。障害者トライアル雇用又は障害者短時間トライアル雇用から引き続き雇用される場合を除く。）

(別表)

身体障害者	<p>身体障害者福祉法（昭和24年法律第283号）第15条第4項の規定に基づき交付を受けた身体障害者手帳（以下「身体障害者手帳」という。）(写)であって対象労働者の氏名、年齢及び障害の程度が確認できるもの又は障害者雇用関係助成金個人番号登録届。身体障害者手帳を所持しない者については、当分の間、次のア及びイによる医師の診断書・意見書（原本又は写し）であって対象労働者の氏名、年齢及び障害の程度が確認できるもの。</p> <p>ア 身体障害者福祉法（昭和24年法律第283号）第15条の規定により都道府県知事の定める医師（以下「指定医」という。）又は労働安全衛生法第13条に規定する産業医による障害者雇用促進法別表に掲げる身体障害を有する旨の診断書・意見書（ただし、心臓、じん臓、呼吸器、ぼうこう若しくは直腸、小腸又はヒト免疫不全ウイルスによる免疫の機能の障害については、当分の間、指定医によるものに限る。）を受けること。</p> <p>イ アの診断書は、障害の種類及び程度並びに障害者雇用促進法別表に掲げる障害に該当する旨を記載したものとすること</p>
知的障害者	<p>児童相談所、知的障害者更生相談所、精神保健福祉センター、精神保健指定医又は地域センターの判定書（対象労働者の知能指数及び周辺処理能力に関する意見を記入したものをいう。）（写）又は所得税法施行令（昭和40年政令第96号）第31条の2第14号に規定する療育手帳（以下「療育手帳」という。）（写）であって対象労働者の氏名、年齢及び障害の程度が確認できるもの。</p>
精神障害者	<p>精神保健福祉法第45条第2項の規定に基づき交付を受けた精神障害者保健福祉手帳（写）又は主治医の診断書・意見書（原本又は写し）であって対象労働者の氏名が確認できるもの（統合失調症、そううつ病（そう病及びうつ病を含む）又はてんかん以外の精神障害がある者については、上記のうち精神障害者保健福祉手帳（写）に限る。）。</p> <p>ただし、障害者雇用関係助成金個人番号登録届をもって精神障害者保健福祉手帳（写）に代えることができるものとする。</p>
発達障害者	<p>医師の診断書（原本又は写し）であって対象労働者の氏名及び発達障害であることが確認できるもの。</p>
難病患者	<p>難病の患者に対する医療等に関する法律（平成26年法律第50号）第7条第4項により都道府県若しくは指定都市が交付する医療受給者証（写）、医師の診断書（原本又は写し）若しくは公的機関が発行する書類（原本又は写し）であって対象労働者の氏名及び難病の病名が確認できるもの又は同法第28条第2項に基づき交付される登録者証（写）。</p>
高次脳機能障害者	<p>医師の診断書（原本又は写し）であって対象労働者の氏名及び高次脳機能障害であることが確認できるもの。</p>

3 賃金規定等改定コース

(1)概要

就業規則又は労働協約の定めるところにより、その雇用する全て又は一部の有期雇用労働者等の基本給（※1）に係る賃金に関する規定又は賃金テーブルを3%以上増額（※2）改定し、当該賃金に関する規定又は賃金テーブルに属する全て又は一部の有期雇用労働者等に適用すること。

※1 原則として、就業規則又は労働協約において基本給として定められ、時間外労働手当や賞与等の算定基礎となっており、職務内容・本人の能力等によって決められるもの。

※2 最低賃金法（昭和34年法律第137号）第14条及び第19条に定める最低賃金の効力が生じた日以後に賃金規定等を増額した場合、当該最低賃金に達するまでの増額分は含めない（以下、3から6の各コースにおいて同じ。）。

(2)支給対象事業主

次のアからオまでのいずれにも該当する事業主であること。

ア 就業規則又は労働協約に定めるところにより、その雇用する全て又は一部（雇用形態別又は職種別その他合理的な理由（※1）に基づく区分に限る。以下同じ。）の有期雇用労働者等（賃金規定等を増額改定した日（賃金規定等の増額を適用した日）の前日から起算して3か月以内に雇用された有期雇用労働者等を含む。以下同じ。）に適用される賃金に関する規定又は賃金テーブル（以下「賃金規定等」という。）を作成している事業主であること。

※1 雇用する有期雇用労働者等に適用される改定前の賃金規定等の等級等のうち、最低賃金の改定に伴い、改定後の最低賃金を下回る等級等のみを改定する場合を含む。

イ 当該全て又は一部の賃金規定等（※2）を3%以上増額改定（新たに賃金規定等を整備し、当該賃金規定等に属する全て又は一部の有期雇用労働者等の基本給を、整備前に比べ3%以上増額する場合を含む。以下同じ。）し、当該賃金規定等に属する全て又は一部の有期雇用労働者等に適用し昇給させた事業主であること。

※2 原則として全ての等級等

ウ 増額改定前の賃金規定等を3か月以上運用していた事業主であること（新たに賃金規定等を整備する場合は、整備前の3か月分の有期雇用労働者等の賃金支払状況が確認できる事業主であること。）。

エ 対象労働者について、定額で支給されている諸手当（※3）を増額改定前と比較して減額していない事業主であること。

※3 名称の如何は問わず、実費弁償的なものや毎月の状況により変動することが見込まれる手当も含む（以下、3から6の各コースにおいて同じ。）。

オ 支給申請日において当該賃金規定等を継続して運用している事業主であること（ただし、増額改定後であって最低賃金の引上げに伴う変更は除く。）。

(3)対象労働者

次のアからカまでのいずれにも該当する労働者であること。

ア 賃金規定等を増額改定した日の前日から起算して3か月以上前の日から賃金規定等を増額改定した日までの期間（勤務をした日数が11日未満の月は除く。）継続して、支給対象事業主に雇用されている有期雇用労働者等であること。

イ 増額改定した賃金規定等を適用され、かつ、増額改定前の基本給に比べて3%以上昇給している者であること。

ウ 賃金規定等を増額改定した日の前日から起算して3か月前の日から支給申請日までの間に、合理的な理由なく基本給及び定額で支給されている諸手当を減額されていない者であること。

エ 当該対象適用事業所において、雇用保険被保険者であること。

オ 賃金規定等の増額改定を行った事業所の事業主又は取締役の3親等以内の親族以外の者であること。

カ 支給申請日において離職（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。) していない者であること。

(4) 支給額

全て又は一部の賃金規定等を3%以上改定し、当該賃金規定等に属する全て又は一部の有期雇用労働者等に適用し昇給させる措置を実施した場合、次の額を支給する。(※1)

ただし、同一支給申請年度における支給申請上限人数は、1適用事業所当たり合計100人までとする。(支給申請を取り下げたものを除く。)

賃金規定等改定区分	支給額
賃金規定等を3%以上4%未満増額改定	2万円(1人当たり)
賃金規定等を4%以上5%未満増額改定	2.5万円(1人当たり)
賃金規定等を5%以上6%未満増額改定	3.25万円(1人当たり)
賃金規定等を6%以上増額改定	3.5万円(1人当たり)

※1 6の短時間労働者労働時間延長支援コースでの支給を受けた事業主に対しては、同一の対象労働者の同一の期間に行った処遇改善について、本コースの支給はしない。

(5) 添付書類

支給申請書を提出する事業主は、次に掲げる書類(原本又は写し)を添付しなければならない。

ア 富山労働局長に受理されたキャリアアップ計画書

イ 賃金規定等が規定されている就業規則又は労働協約

ウ 増額改定前及び増額改定後の賃金規定等(新たに賃金規定等を整備する場合は、増額改定前の賃金規定等は除く。)

エ 対象労働者の賃金規定等の増額改定前及び増額改定後の雇用契約書等

オ 対象労働者の出勤簿等(賃金規定等の増額改定後の賃金の算定となる初日の前日から過去3か月分)

4 賃金規定等共通化コース

(1) 概要

就業規則又は労働協約の定めるところにより、その雇用する全ての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、適用すること。

(2) 支給対象事業主

次のアからクまでのいずれにも該当する事業主であること。

ア 就業規則又は労働協約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設け、賃金規定等の区分に対応した基本給等の賃金の待遇を定めている事業主であること。

イ 正規雇用労働者に係る賃金規定等を、新たに作成する有期雇用労働者等の賃金規定等と同時又はそれ以前に導入している事業主であること。

ウ 当該賃金規定等の区分を、有期雇用労働者等と正規雇用労働者についてそれぞれ3区分以上設け、かつ、有期雇用労働者等と正規雇用労働者に共通する区分（※）を2区分以上設け、有期雇用労働者等1人以上と他の雇用する正規雇用労働者1人以上をそれぞれ共通化した区分に格付け、その有期雇用労働者等を共通化した区分に格付けされている正規雇用労働者と同等またはそれ以上の区分に格付けし、適用している事業主であること。

※ 区分とは、「等級（等級の下に号俸が存在する場合は号俸）など」のことをいう。

エ 共通化した区分に格付けされている正規雇用労働者以上の区分に格付けされている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、正規雇用労働者に適用される同等の区分における時間当たりの額と同額以上とする事業主であること。

オ 当該賃金規定等が適用されるための合理的な条件を就業規則又は労働協約に明示した事業主であること。

カ 当該賃金規定等を全ての有期雇用労働者等と正規雇用労働者に適用させた事業主であること。

キ 当該賃金規定等の適用を受ける全ての有期雇用労働者等と正規雇用労働者について、適用前と比べて基本給及び定額で支給されている諸手当を減額していない事業主であること。

ク 支給申請日において当該賃金規定等を継続して運用している事業主であること。

(3) 対象労働者

賃金規定等の適用を受ける有期雇用労働者等は、次のアからオまでのいずれにも該当する労働者であること。

ア 賃金規定等を共通化した日の前日から起算して3か月以上前の日から賃金規定等を共通化した日までの期間（勤務をした日数が11日未満の月は除く。）継続して、支給対象事業主に雇用されている有期雇用労働者等であること。

イ 共通化した区分に格付けされている正規雇用労働者以上の区分に格付けされている者であること。

ウ 当該対象適用事業所において、雇用保険被保険者であること。

エ 賃金規定等を新たに作成し適用した事業所の事業主又は取締役の3親等以内の親族以外の者であること。

オ 支給申請日において離職（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。）していない者であること。

(4) 支給額

就業規則又は労働協約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、1適用事業所当たり10万円を支給する。なお、1適用事業所当たり1回限りとする（支給申請を取り下げたものを除く。）。

(5) 添付書類

支給申請書を提出する事業主は、次に掲げる書類（原本又は写し）を添付しなければならない。

- ア 富山労働局長に受理されたキャリアアップ計画書
- イ 賃金規定等が規定されている就業規則又は労働協約及び賃金規定等が規定される前の就業規則又は労働協約（常時10人未満の労働者を使用する事業主が賃金規定等を規定する前の就業規則又は労働協約を作成していなかった場合にあってはその旨を記載した申立書）
- ウ 当該適用事業所の有期雇用労働者等と正規雇用労働者が賃金規定等の適用を受けていることを証明するものであって、労働者ごとに賃金規定等の区分を示していることが確認できる一覧表（労働者名簿等の場合、労働者ごとに賃金規定等の区分を示している必要がある。）（以下「賃金区分一覧表」という。）
- エ 共通化した区分に格付けされている正規雇用労働者1人及びこの者以上の区分に格付けされている対象労働者1人（該当する対象労働者が複数いる場合は、任意の1人を選定）の共通化前及び共通化後の雇用契約書等
- オ 共通化した区分に格付けされている正規雇用労働者以上の区分に格付けされている対象労働者1人（該当する対象労働者が複数いる場合は、任意の1人を選定）の出勤簿等（賃金規定等共通化後の賃金の算定となる初日の前日から過去3か月分）

5 賞与・退職金制度導入コース

(1) 概要

就業規則又は労働協約の定めるところにより、その雇用する全ての有期雇用労働者等に関して、賞与（助成金要領0229を満たすものに限る、以下同じ。）若しくは退職金（助成金要領0230を満たすものに限る、以下同じ。）制度又はその両方を新たに設け、適用すること。

(2) 支給対象事業主

次のアからエまでの区分に応じ、それぞれ当該区分に掲げる事項のいずれにも該当する事業主であること。

- ア 就業規則又は労働協約の定めるところにより、その雇用する全ての有期雇用労働者等に関して、賞与若しくは退職金制度又はその両方を新たに設けた事業主であること。
- イ 賞与若しくは退職金制度又はその両方を全ての有期雇用労働者等に適用させた事業主であること。
- ウ 賞与若しくは退職金制度又はその両方の適用を受ける全ての有期雇用労働者等について、初回の賞与の支給又は退職金の積立て前と比べて基本給及び定額で支給されている諸手当を減額していない事業主であること。
- エ 支給申請日において、賞与若しくは退職金制度又はその両方を継続して運用している事業主であること。

(3) 対象労働者

次のアからエまでのいずれにも該当する労働者であること。

- ア 賞与若しくは退職金制度又はその両方を新たに設けた日（制度施行日。以下「新設日」という。）の前日から起算して3か月以上前の日から賞与若しくは退職金制度又はその両方を新設した日までの期間継続して、支給対象事業主に雇用されている有期雇用労働者等であること。
- イ 賞与若しくは退職金制度又はその両方を新たに設け、当該対象適用事業所において、雇用保険被保険者であること。
- ウ 賞与若しくは退職金制度又はその両方を新たに設け適用した事業所の事業主又は取締役の3親等以内の親族以外の者であること。
- エ 支給申請日において離職（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。）していない者であること。

(4) 支給額

就業規則又は労働協約の定めるところにより、その雇用する全ての有期雇用労働者等に関して、賞与若しくは退職金制度又はその両方を新たに設け、適用した場合、1適用事業所当たり10万円を支給する。ただし、1適用事業所当たり1回限りとする。

(5) 添付書類

支給申請書を提出する事業主は、次に掲げる書類（原本又は写し）を添付しなければならない。

- ア 富山労働局長に受理されたキャリアアップ計画書
- イ 賞与若しくは退職金制度又はその両方が規定されている就業規則又は労働協約及び賞与若しくは退職金制度又はその両方が規定される前の就業規則又は労働協約（常時10人未満の労働者を使用する事業主が賞与若しくは退職金制度又はその両方を規定する前の就業規則又は労働協約を作成していなかった場合にあってはその旨を記載した申立書）
- ウ 対象労働者全員の新設日前後の雇用契約書等
- エ 対象労働者全員の出勤簿等（新設前3か月分（新設日の前日から3か月前までの分））

6 短時間労働者労働時間延長支援コース

(1) 概要

雇用する有期雇用労働者等について、新たに社会保険の被保険者（※）要件を満たしたことをもって社会保険の被保険者となった際に、いわゆる年収の壁を意識せず働くことのできるよう週所定労働時間を5時間以上延長する等の措置を講じること、又はこれによって新たに社会保険の被保険者要件を満たし、社会保険に適用させること。

※ 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をいう。

(2) 支給対象事業主

次のアからウのいずれにも該当する事業主であること。

ア 週所定労働時間を5時間以上延長（※1）する、又は週所定労働時間を2時間以上5時間未満延長するとともに基本給を増額する（以下「週所定労働時間の延長等」という。）（※2）。その際、基本給の増額、週所定労働時間の延長又は社会保険の適用拡大等によって、対象労働者が新たに社会保険の被保険者要件を満たし、当該対象労働者を新たに社会保険の被保険者とする場合であって、適用日の1か月前の日から起算して3か月が経過する日の前日までの間に併せて上記措置（週所定労働時間の延長等）を講じる、又は上記措置によって、新たに社会保険の被保険者要件を満たした対象労働者を社会保険の被保険者とする。

※1 延長後の週所定労働時間と延長前6か月の週所定労働時間の差が5時間以上である場合をいう。（2時間以上5時間未満延長である場合も同様とする。）。

※2 週所定労働時間の延長時間数に応じた基本給の増額率については、下表のとおり。

	週所定労働時間の延長時間数		
	2時間以上3時間未満	3時間以上4時間未満	4時間以上5時間未満
基本給の増額率	15%以上	10%以上	5%以上

イ 新たに社会保険の被保険者とした対象労働者について、社会保険の被保険者要件を満たすこととなった日以降の全ての期間、雇用保険及び社会保険の被保険者として適用させている事業主であること。

ウ 新たに社会保険の被保険者とした対象労働者について、週所定労働時間及び社会保険加入状況を明確にした雇用契約書等を作成及び交付している事業主であること。

(3) 対象労働者

次のアからオのいずれにも該当する労働者であること。

ア 週所定労働時間の延長等をした日又は新たに社会保険の被保険者とした日のいずれか早い方の前日から起算して6か月前の日から継続して、支給対象事業主に雇用されている有期雇用労働者等であること。

イ 新たに社会保険の被保険者要件を満たし、社会保険の適用を受けることとなった者で、新たに社会保険の適用を受ける日の前日から起算して1か月前の日から3か月が経過するまでの間に、週所定労働時間の延長等の措置が講じられた労働者

ウ 社会保険の適用日の前日から起算して過去6か月間、社会保険の適用要件を満たしていなかった者であって、かつ支給対象事業主の事業所において過去2年以内に社会保険に加入していなかった者であること。

エ 週所定労働時間の延長等を行った事業所の事業主又は取締役の3親等以内の親族以外の者であること。

オ 支給申請日において離職（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。）していない者であること。

(4) 支給額

有期雇用労働者等について、対象労働者1人当たり10万円を支給する。(※1)

※1 3の賃金規定等改定コースでの支給を受けた事業主に対しては、同一の対象労働者の同一の期間に行った処遇改善について、本コースの支給はしない。

(5) 添付書類

支給申請書を提出する事業主は、次に掲げる書類(原本又は写し)を添付しなければならない。

- ア 富山労働局長に受理されたキャリアアップ計画書
- イ 週所定労働時間の延長等前後の雇用契約書等
- ウ 対象労働者の出勤簿等(週所定労働時間の延長等前6か月分)

附 則

この要領は、令和5年5月30日から施行する。

附 則

この要領は、令和6年1月15日から施行する。

附 則

この要領は、令和6年10月21日から施行する。

附 則

この要綱は、令和7年4月1日から施行する。

附 則

この要領は、令和7年7月1日から施行する。

附 則

この要領は、令和8年4月1日から施行する。

経過措置

令和8年4月1日より前に社会保険適用時処遇改善コースにより実施された社会保険適用に係る奨励金の支給については、なお従前の例による。