

キャリアアップ助成金

令和5年度の変更点と正社員化コース申請の注意点

しらこばと労務管理事務所
特定社会保険労務士 伊佐由美子

研修内容

1. キャリアアップ助成金の趣旨
2. 支給対象となる取り組み
3. 令和5年4月1日以降の変更点
4. キャリアアップ助成金申請までの流れ
5. 計画書について
6. 対象となる事業主
7. 正社員化コースについて
8. 注意点

1. キャリアアップ助成金の趣旨

キャリアアップ助成金の趣旨

0100 趣旨

0101 趣旨

有期雇用労働者、短時間労働者、派遣労働者等の企業内でのキャリアアップ（職務経験や職業訓練等の能力開発機会を通じ、職業能力の向上が図られ、これによりその将来の職務上の地位や賃金をはじめとする処遇の改善が図られることをいう。以下同じ。）を支援するため、これらの取組を実施した事業主に対して助成金を支給することにより、労働者の雇用の安定、処遇の改善を推進するものである。

支給要領(R5.6.26)

<https://www.mhlw.go.jp/content/11910500/001128608.pdf>

2. 支給対象となる取り組み

キャリアアップ助成金のご案内

1 事業の目的

有期雇用労働者、短時間労働者、派遣労働者（以下「有期雇用労働者等」とい）といったいわゆる非正規雇用労働者の企業内のキャリアアップを促進するため、正社員化、処遇改善の取組を実施した事業主に対して包括的に助成する制度です。

2 事業の概要・スキーム

コース名／コース内容	支給額（1人当たり）	加算措置／加算額（1人当たり）
<div>正社員化支援</div> <p>正社員化コース</p> <p>有期雇用労働者等を正社員化（※） ※多様な正社員（勤務地限定・職務限定・短時間正社員）を含む</p> <p>➢ 正社員化後6か月間の賃金が正社員化前6か月間の賃金と比較して3%以上増額していることが必要</p> <hr/> <p>障害者正社員化コース</p> <p>障害のある有期雇用労働者等を正規雇用労働者等に転換</p>	<p>①有期→正規： 57万円（42.75万円）</p> <p>②無期→正規： 28.5万円（21.375万円）</p> <hr/> <p>①有期→正規： 90万円（67.5万円）</p> <p>②有期→無期： 45万円（33万円）</p> <p>③無期→正規： 45万円（33万円）</p> <p>※重度障害者の場合は、①120万円（90万円）②③60万円（45万円）となる。</p>	<p>正社員化コース</p> <p>■人材開発支援助成金の訓練修了後に正社員化</p> <p>① 9.5万円（大企業も同額）</p> <p>② 4.75万円（大企業も同額）</p> <p>※自発的職業能力開発訓練または定額制訓練の修了後に正社員化した場合の加算は、 ①11万円②5.5万円（大企業も同額）</p> <p>■派遣労働者を派遣先で正規雇用労働者として直接雇用 28.5万円（大企業も同額）</p> <p>■母子家庭の母等又は父子家庭の父 ① 9.5万円（大企業も同額） ② 4.75万円（大企業も同額）</p> <p>■勤務地限定・職務限定・短時間正社員制度を新たに規定 1事業所当たり9.5万円（7.125万円）</p>
<div>処遇改善支援</div> <p>賃金規定等改定コース</p> <p>有期雇用労働者等の基本給を定める賃金規定を3%以上増額改定し、その規定を適用</p> <hr/> <p>賃金規定等共通化コース</p> <p>有期雇用労働者等と正規雇用労働者との共通の賃金規定等を新たに規定・適用</p> <hr/> <p>賞与・退職金制度導入コース</p> <p>有期雇用労働者等を対象に賞与・退職金制度を導入し、支給又は積立てを実施</p> <hr/> <p>短時間労働者労働時間延長コース</p> <p>有期雇用労働者等の過所定労働時間を3時間以上延長し、社会保険を適用</p>	<p>① 3%以上5%未満： 5万円（3.3万円）</p> <p>② 5%以上： 6.5万円（4.3万円）</p> <hr/> <p>1事業所当たり 60万円（45万円）</p> <hr/> <p>1事業所当たり 40万円（30万円）</p> <hr/> <p>23.7万円（17.8万円）</p> <p>なお、3時間未満の延長であっても、以下のとおり、助成を受けられる場合がある。</p> <p>1～2時間延長かつ10%以上昇給 5.8万円（4.3万円）</p> <p>2～3時間延長かつ6%以上昇給 11.7万円（8.8万円）</p> <p>※令和6年9月末までの金額</p>	<p>賃金規定等改定コース</p> <p>■「職務評価」の手法の活用により実施 1事業所当たり 20万円（15万円）</p> <hr/> <p>賞与・退職金制度導入コース</p> <p>■同時に導入した場合 1事業所当たり 16.8万円（12.6万円）</p> <p>※()は、大企業の場合の額。</p>



3. 令和5年4月1日以降の変更点

令和 5 年4月1日以降の変更点

(ア) 生産性要件の廃止

(賃金規定等改定コースはR4.12.2に廃止済)

(イ) 選択的適用拡大導入コースの廃止

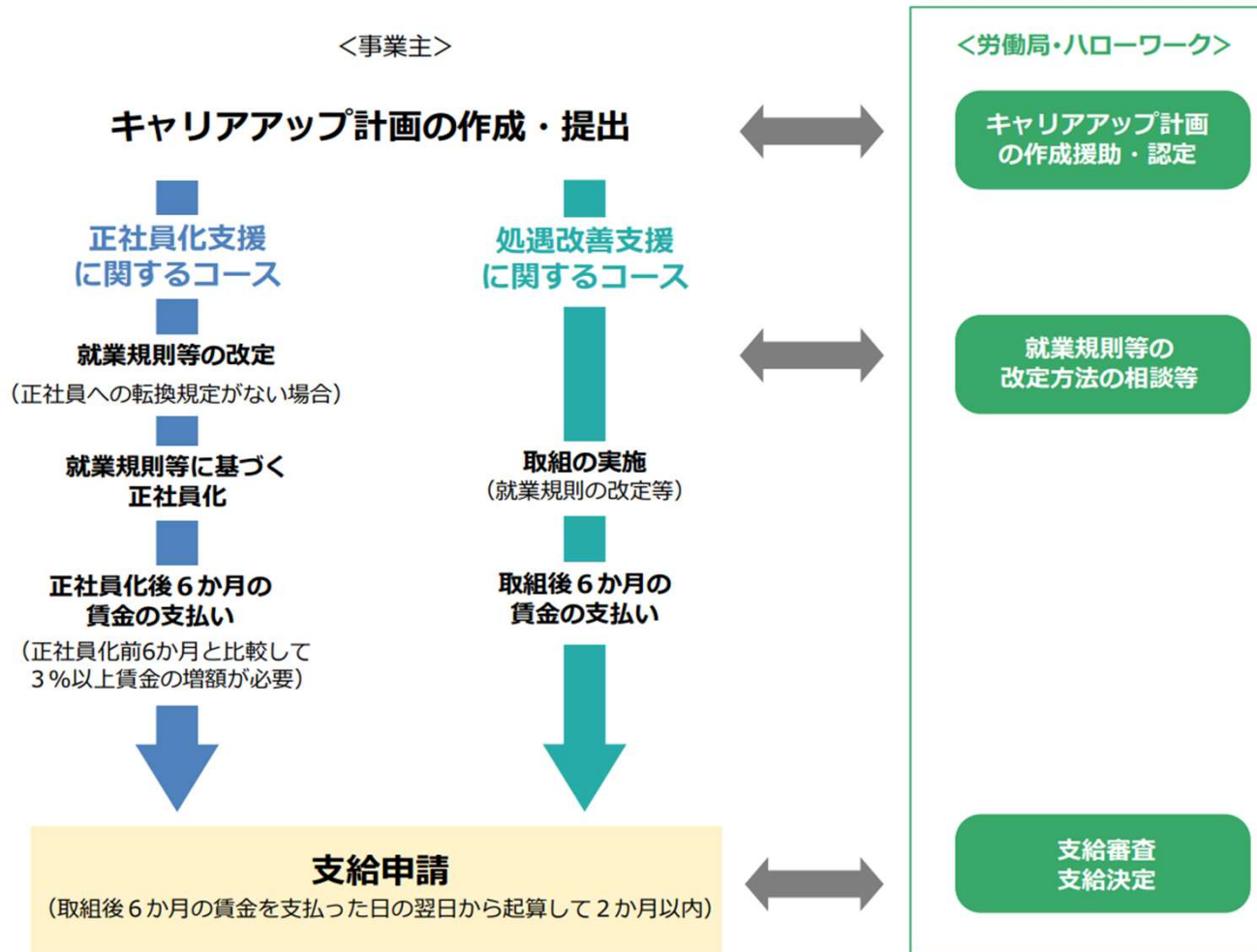
(ウ) 電子申請が可能となった

(電子申請するためには、計画書もあらかじめ電子申請しておく必要がある)

4. 申請までの流れ

キャリアアップ助成金の申請までの流れ

「キャリアアップ助成金」の活用にあたっては、各コースの実施日の**前日までに「キャリアアップ計画」の提出が必要です。**



5. 計画書について

Ⅲ-1 キャリアアップ計画 の記入例

様式第1号

(様式第1号(計画))(R5.4)

【キャリアアップ計画】	
①キャリアアップ計画期間 ※計画期間(3年~5年)	令和5年10月1日 ~ 令和10年9月30日
②キャリアアップ計画期間中に講じる措置の項目 ※1 講じる措置の該当するコースの番号すべてに「○」をつけて下さい。 ※2 正社員化コース、障害者正社員化コースについては、①内の該当するものを「○」で囲んで下さい。	<p>1 正社員化コース (R5年12月頃実施予定) (正規雇用・特種地域限定正社員・職務限定正社員・短時間正社員)</p> <p>2 障害者正社員化コース (年 月頃実施予定) (正規雇用時・特種地域限定正社員・職務限定正社員・短時間正社員)</p> <p>3 賃金規定等改定コース (年 月頃実施予定)</p> <p>4 賃金規定等共通化コース (年 月頃実施予定)</p> <p>5 賞与・退職金制度導入コース (年 月頃実施予定)</p> <p>6 短時間労働者労働時間延長コース (R5年10月頃実施予定)</p>
③対象者	<p>〈正社員化コース〉 ・〇〇部門に配属後〇年を経過した契約社員およびパートタイム労働者</p> <p>〈短時間労働者労働時間延長コース〉 ・過所定労働時間の延長を希望するパートタイム労働者</p>
④目標	<p>〈正社員化コース〉 ・対象者のうち〇名程度に対し、正規雇用労働者または職務限定正社員への転換を実施する。</p> <p>〈短時間労働者労働時間延長コース〉 ・対象者のうち〇名程度に対し、過所定労働時間の延長を行う。</p>
⑤目標を達成するために講じる措置	<p>〈正社員化コース〉 ・正規雇用労働者および職務限定正社員へ転換するための面接試験を実施</p> <p>〈短時間労働者労働時間延長コース〉 ・労働時間についての希望を把握するため面接を実施</p>
⑥キャリアアップ計画全体の流れ	<p>〈正社員化コース〉 ・正規雇用労働者および職務限定正社員への転換についての制度の整備を行い、対象者の範囲や制度内容を周知した上で、希望する契約社員、パートタイム労働者を募集し、面接試験の評価により、正規雇用への転換を判断する。</p> <p>〈短時間労働者労働時間延長コース〉 ・パートタイム労働者に対し、過所定労働時間を3時間以上延長することを希望する者を募集し、面接などを行った上で過所定労働時間を延長し、新たに社会保険に適用させる。</p>

計画書作成のポイント

- ① 計画期間初日は提出日の翌日以後
- ② 各コースの取組み予定日が計画期間内にあること
- ③ 講じる措置の項目に○
※正社員化コース、障害者正社員化コースは()にも○⇐忘れがち
- ④ 複数のコースに取り組む場合、対象者、目標等の欄はコースごとに記載

6. 対象となる事業主

雇用関係助成金の支給対象となる事業主

0300 支給要件

0301 支給対象事業主等

助成金は、次のイからニまでのいずれにも該当する事業主等に対して支給する。

- イ 雇用保険適用事業所の事業主（支給申請日及び支給決定日の時点で雇用保険被保険者が存在する事業所の事業主であること）
- ロ 助成金の支給又は不支給の決定に係る審査に必要な書類等を整備、保管している事業主等
- ハ 助成金の支給又は不支給の決定に係る審査に必要であると管轄労働局長（以下「管轄労働局長」という。65歳超雇用推進助成金については「機構の理事長」（以下「機構理事長」という。）と読み替えるものとする。以下同じ。）が認める書類等を管轄労働局長の求めに応じ提出又は提示する、管轄労働局の实地調査に協力する等、審査に協力する事業主等
- ニ 「第2 各助成金別要領」に定めがある場合は、各助成金ごとに定める要件を満たす事業主等

共通支給要領（R5.6.26）

<https://www.mhlw.go.jp/content/11600000/001112060.pdf>

キャリアアップ助成金の支給対象事業主

- (ア) 雇用保険適用事業所の事業主
- (イ) 雇用保険適用事業所ごとにキャリアアップ管理者を置いている事業主
- (ウ) 雇用保険適用事業所ごとに対象労働者にかかるキャリアアップ計画を作成し、管轄労働局長の受給資格の認定を受けた事業主
- (エ) 実施するコースの対象労働者の労働条件、勤務状況及び賃金の支払い状況等を明らかにする書類を整備し、賃金の算出方法を明らかにできる事業主
- (オ) キャリアアップ計画期間内にキャリアアップに取り組んだ事業主

支給対象とならない事業主

✖ ただし、次のいずれかに該当する事業主は、この**助成金を受給できません**。

- | | |
|---|--|
| ① | 支給申請した年度の前年度より前のいずれかの保険年度の 労働保険料を納入していない事業主 |
| ② | 支給申請日の前日から過去 1 年間に、労働関係法令の違反を行った事業主 |
| ③ | 性風俗関連営業、接待を伴う飲食等営業またはこれらの営業の一部を受託する営業を行う事業主 |
| ④ | 暴力団と関わりのある事業主 |
| ⑤ | 暴力主義的破壊活動を行った、または行う恐れがある団体等に属している事業主 |
| ⑥ | 支給申請日、または支給決定日の時点で倒産している事業主 |
| ⑦ | 支給決定時に、雇用保険適用事業所の事業主でない※事業主 |

※雇用保険被保険者数が 0 人の場合や事業所が廃止されている場合（吸収合併等による統廃合や雇用保険の非該当承認を受けている場合を含む）等を指します。

雇用保険適用事業所の事業主とは

支給対象とならない事業主のうち

- ⑦ 支給決定時に、雇用保険適用事業所の事業主でない事業主とは 雇用保険被保険者数が0人の場合や事業所が廃止されている場合（吸収合併等による統廃合や雇用保険の非該当承認を受けている場合を含む）等を指します。

★R5.6.26の支給要領改正により、支給申請時及び支給決定日時点で、雇用保険被保険者が存在していることという書きぶりに変わっている。

7. 正社員化コースについて

正規労働者の定義

- ① 「賞与または退職金の制度」かつ「昇給」が適用されている者
- ② 転換後の試用期間は助成金上「正規雇用労働者」とはみなさない

■ 正規雇用労働者の定義と対象となる労働者要件

正規雇用労働者定義

同一の事業所内の正規雇用労働者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。

※正規雇用労働者としての試用期間中の者は、試用期間終了日までは本助成の対象とする措置上、正社員化が完了したものとはみなさず、賃金上昇要件等や支給申請期間において、転換日又は直接雇用日を試用期間終了日の翌日と置き換える（なお、当該取扱い、正社員化コースに限るものとするが、うち対象労働者要件においては事業所における正社員化した日を基準として正規雇用労働者と異なる就業規則等の適用を確認する。）。

- ・「賞与または退職金の制度」かつ「昇給」のある正規雇用労働者への転換が必要となります。

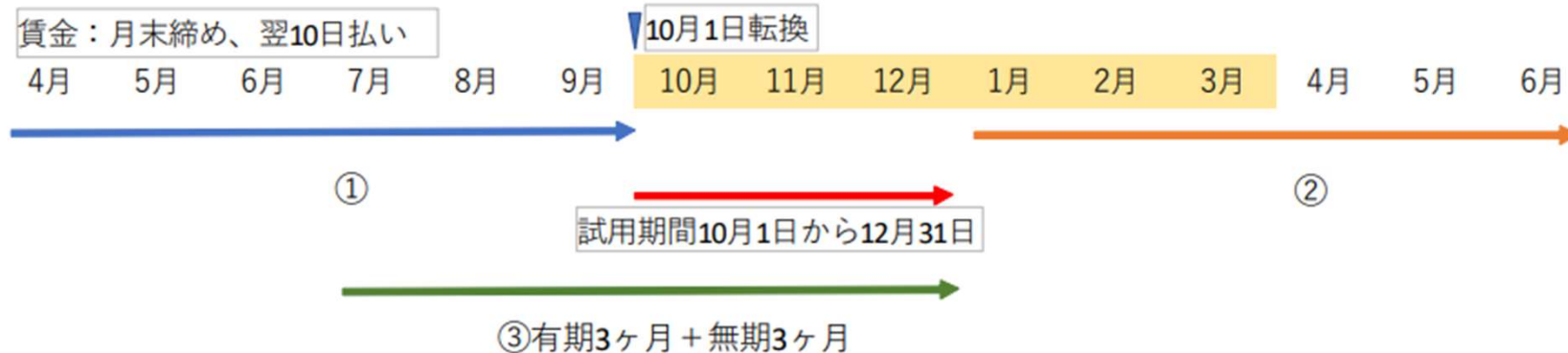
転換後に試用期間を設けた場合

【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。



【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。

非正規労働者の定義

- ① 賃金の額または計算方法が「正規雇用労働者と異なる雇用区分の就業規則等」の適用を受けている
 - 1. 正規雇用労働者は月給、非正規は日給、など
 - 2. 賞与、退職金の有無
- ② 「個別の雇用契約書で定める」はNG
- ③ 有期契約の場合は契約期間を明記

「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。)

対象となる労働者要件

※P.16の①イ、エに該当する場合を除く

賃金の額または計算方法が「正規雇用労働者と異なる雇用区分の就業規則等」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) 契約社員と正規雇用労働者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

- ・「正規雇用労働者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。

※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。

※就業規則等における「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、非正規雇用労働者を別規定にしている場合や、正規雇用労働者・非正規雇用労働者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、「正規雇用労働者」「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。

ただし、就業規則等において「個別の雇用契約書で定める」と記載している場合は、就業規則等において正規雇用労働者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が確認できず支給対象外となります。

- ・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、転換前の雇用形態を無期雇用労働者として取り扱います。

賃金 3 % 以上UP

- ① 基本給及び定額で支給されている手当の総額
- ② 1時間あたりに割り戻して比較
- ③ 転換後の賃金に手当を含める場合は、就業規則等への明記が必要
- ④ 転換前の定額で支払われる諸手当は記載がなくても賃金に算入される
- ⑤ 固定残業代が支給されているときは注意。
固定残業代の総額または時間相当数が減っている場合で、
固定残業代を含めた場合に 3 %UPを満たさない場合はNG

正社員化後 6 か月間の賃金を、正社員化前 6 か月間の賃金より **3%以上増額**させている事業主であること。

<賃金とは>

- ・ 基本給および定額で支給されている諸手当（注）を含む賃金の総額。
- ・ 原則、所定労働時間 1 時間当たりの賃金で比較する。
ただし、正社員化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って変形労働時間制でない場合または変形労働時間制であって所定労働時間および支給形態に変更がない場合は、6 か月間の賃金の総額。
- ・ 支給対象事業主が実施した人材開発支援助成金（人材育成支援コース）の有期実習型訓練を受講し、修了した有期雇用労働者等および特定紹介予定派遣労働者であって、正社員化前の期間が 6 か月未満の場合は正社員化前の雇用期間に応じた賃金。

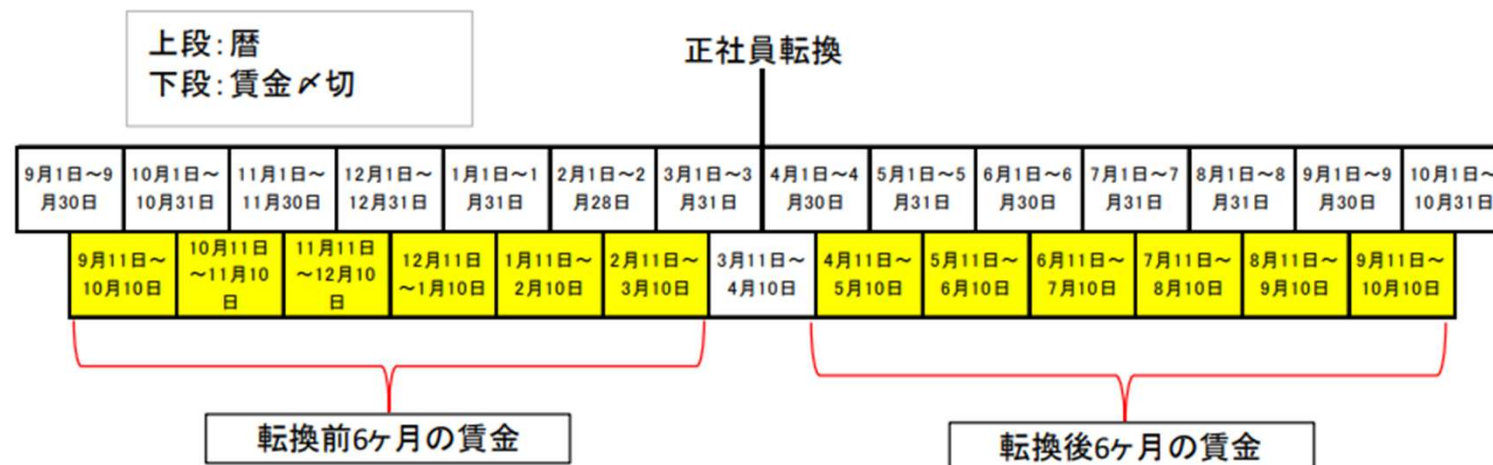
(注)

- ・ 名称の如何を問わず、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もの等は除く。
- ・ **転換後の賃金に定額で支給される諸手当を含める場合、当該手当の決定および計算の方法（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る（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正社員化前6か月間の賃金に含める）。このため、本要件を満たすためには、労働者に支給する諸手当について、適切に就業規則または労働協約に記載しておく必要がある。**
- ・ 固定残業代の総額または時間相当数を減らしている場合であって、かつ正社員化前後の賃金に固定残業代を含めた場合に、⑥を満たさない場合のみ、「定額で支給されている諸手当」に固定残業代を含む。
- ・ 時給制の場合は1時間あたりの、日給制の場合は1日あたりの単価が定められている手当については、「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が改善しているか判断できないもの」には該当しない。

転換日が賃金締日と一致しない場合

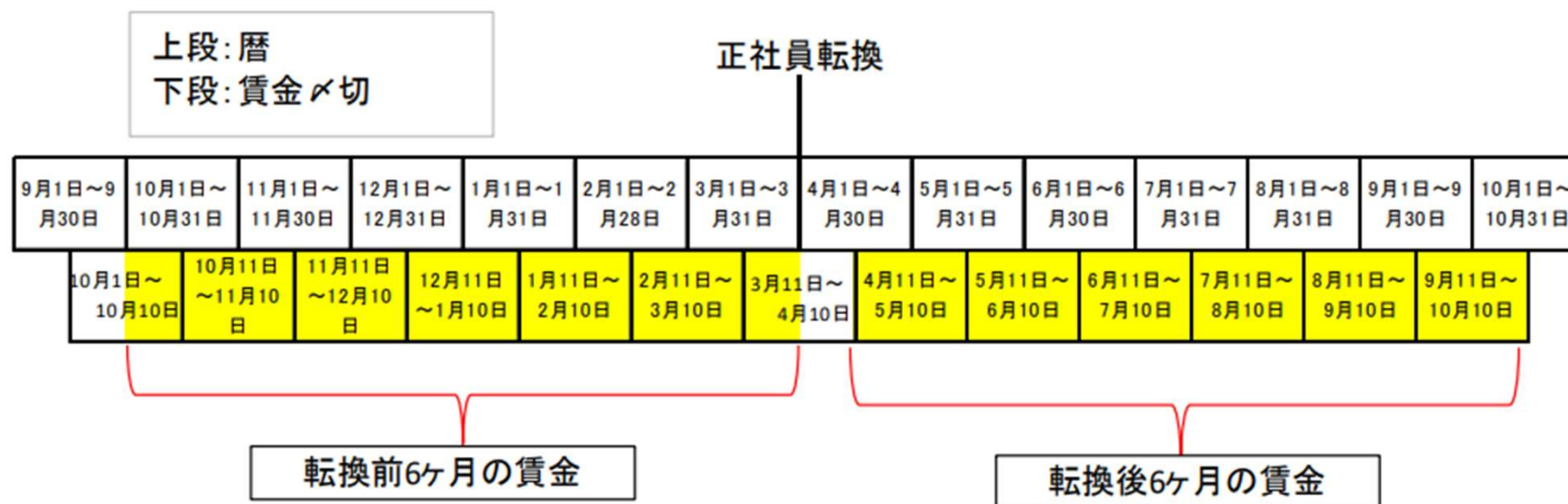
Q-9 転換日が賃金×日と一致しない場合は、どのように賃金を比較したらよいですか。

A-9 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。



転換前の完全月が6か月取れない場合ー 1

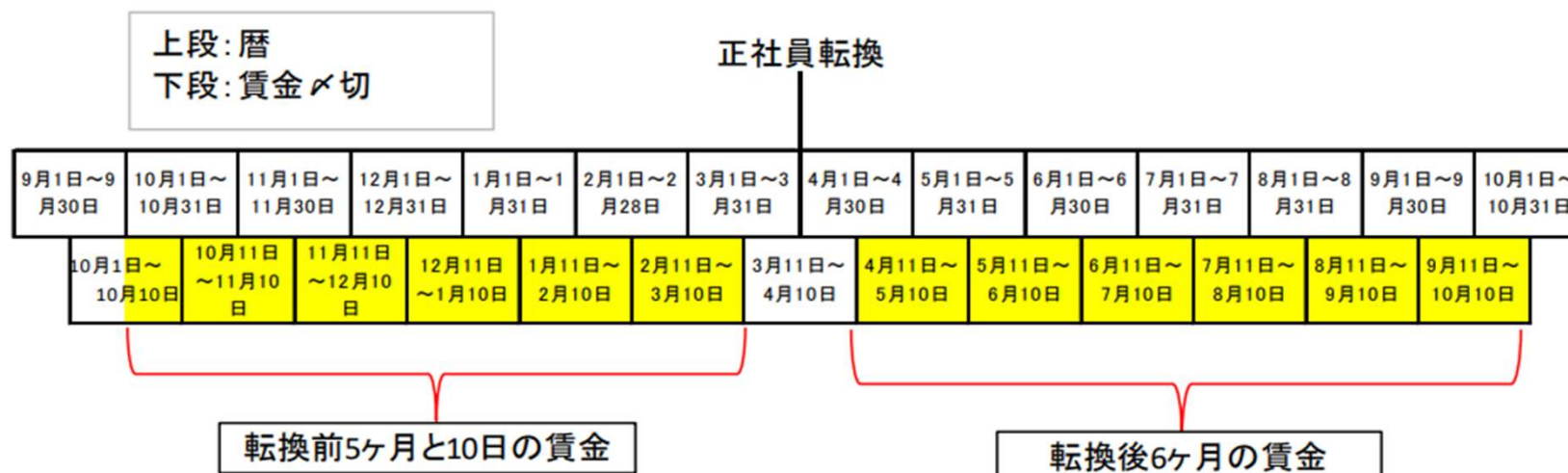
【パターン1】



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。

転換前の完全月が6か月取れない場合－ 2

【パターン 2】



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

8. 注意点

申請書類

(ア) キャリアアップ計画書（様式第1号）

- ① 転換日が計画期間内であるか
- ② キャリアアップ管理者の設置日が提出日より前になっているか

(イ) 就業規則、賃金規程

- ① 正規雇用、非正規雇用の定義がされているか
- ② 正規雇用と非正規雇用の賃金形態等が明確にされているか

(ウ) 実態、雇用契約書、就業規則等記載内容

- ① それぞれの内容に矛盾がないか
- ② 雇用契約書には賞与なしとあるが支給されている、など

適用される要件

< 転換日によって適用される要件が違う >

① R4.10.1以降の転換・・・適用される要件はR4.10.1の要領

1) 正規の定義が変更されている

- ・「賞与または退職金の制度」かつ「昇給」が適用されていること
- ・正規へ転換後試用期間中の者は正規とはみなさない

2) 非正規の定義も変更

- ・賃金の額または計算方法が「正規雇用と異なる雇用区分の就業規則」の適用を6か月以上受けている

対象となる労働者要件の変更

※p.15①ウ、エ、オに該当する場合を除く

9/30まで	雇用される期間が通算 ^{p.16※1} して6か月以上の有期雇用労働者 ^{p.16※2} または無期雇用労働者として雇用される期間が6か月以上の無期雇用労働者
10/1以降	賃金の額または計算方法が「正規雇用労働者と異なる雇用区分の就業規則等」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) 契約社員と正規雇用労働者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

・「正規雇用労働者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。

※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。

※就業規則等における「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、非正規雇用労働者を別規定にしている場合や、正規雇用労働者・非正規雇用労働者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、「正規雇用労働者」「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。

ただし、就業規則等において「個別の雇用契約書で定める」と記載している場合は、就業規則等において正規雇用労働者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が確認できず支給対象外となります。

・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、転換前の雇用形態を無期雇用労働者として取り扱います。

適用される要件

② R5.4.1以降の転換・・・適用される要件はR5.4.1の要領

■ 正規雇用労働者の定義と対象となる労働者要件

正規雇用労働者定義

同一の事業所内の正規雇用労働者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。

※正規雇用労働者としての試用期間中の者は、試用期間終了日までは本助成の対象とする措置上、正社員化が完了したものとはみなさず、賃金上昇要件等や支給申請期間において、転換日又は直接雇用日を試用期間終了日の翌日と置き換える（なお、当該取扱いは、正社員化コースに限るものとするが、うち対象労働者要件においては事業所における正社員化した日を基準として正規雇用労働者と異なる就業規則等の適用を確認する。）。

- ・ 「賞与または退職金の制度」かつ「昇給」のある正規雇用労働者への転換が必要となります。

※賞与：「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が、「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。

※昇給：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であっても、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。

支給不可のケース：客観的な昇給基準等ではなく、賃金据え置きや降給の規定がある場合

（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。

支給可のケース：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

（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。

- ・ **正規雇用労働者として試用期間中の者について、当該試用期間中の正社員待遇の適用の有無に関わらず、正規雇用労働者に転換等したものと見做しません。**

対象となる労働者要件

※P.16の①イ、エに該当する場合を除く

賃金の額または計算方法が「正規雇用労働者と異なる雇用区分の就業規則等」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) 契約社員と正規雇用労働者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

- ・「正規雇用労働者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。

※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。

※就業規則等における「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、非正規雇用労働者を別規定にしている場合や、正規雇用労働者・非正規雇用労働者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、「正規雇用労働者」「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。

ただし、就業規則等において「個別の雇用契約書で定める」と記載している場合は、就業規則等において正規雇用労働者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が確認できず支給対象外となります。

- ・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、転換前の雇用形態を無期雇用労働者として取り扱います。

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。）

参考資料

- キャリアアップ助成金パンフレット（R5.4.10版）
• <https://www.mhlw.go.jp/content/11910500/001083208.pdf>
- キャリアアップ助成金 分割版パンフレット（正社員化支援）
• <https://www.mhlw.go.jp/content/11910500/001087356.pdf>
- キャリアアップ助成金 Q&A（R5.4.12版）
• <https://www.mhlw.go.jp/content/11910500/001083217.pdf>
- キャリアアップ助成金 支給要領（R5.6.26版）
• <https://www.mhlw.go.jp/content/11910500/001128608.pdf>
- 雇用関係助成金共通要領（R5.6.26版）
• <https://www.mhlw.go.jp/content/11600000/001112060.pdf>