



～キャリアアップ助成金（正社員化コース）の要件が変更されます～

非正規雇用の従業員を正規雇用に転換した際に受給できるキャリアアップ助成金ですが、新年度に入り下記要件の変更が行われます。

雇用関係助成金の中でも取り組みやすい助成金ですが、4月以降に転換を実施する場合には注意が必要です。

～正社員化コースの主な要件変更～

変更時期	内容		
4月1日～	①有期雇用→無期雇用への転換	従前	1人あたり28万5千円
		変更後	廃止
10月1日～	②「正社員」の定義変更	従前	正社員に適用される就業規則が適用されている労働者
		変更後	上記に加えて、「賞与 or 退職金」+「昇給」が適用されている労働者
	③「非正規雇用労働者」の定義変更	従前	6ヶ月以上雇用している有期又は無期労働者
		変更後	賃金の額又は計算方法が「正社員と異なる雇用区分の就業規則等」で6ヶ月以上適用されている労働者



- ①については、例えば1年間の有期契約で雇用していた労働者を新年度に無期契約に変更した場合など、今まで申請できていた区分が廃止されました。
- ②については、正社員の定義づけが企業ごとに異なることから、キャリアアップ助成金上は昇給があり、賞与又は退職金の制度が適用されている労働者を「正社員」とみなすこととなります。
- ③については、「正社員と異なる雇用区分の就業規則等」での賃金とは、基本給、賞与、退職金、各種手当等いずれか一つ以上で正社員と異なる制度を6か月以上適用していることが必要となります。また就業規則等で正社員と非正規雇用労働者が明らかに別になっていない場合は対象外となりますので、例えば「パートタイマー就業規則」や「パートタイマー給与給与規程」など正社員とは別に定めている必要があります。

【注意！】 (例) 1/1に採用した非正規雇用労働者について6/1に就業規則を改正した場合
 9/1に正社員へ転換→○対象 (10/1の制度変更前のため)
 10/1に正社員へ転換→×対象外 (改正後の就業規則が4ヶ月しか適用されていないため)



今までは労働者ごと転換時に条件検討を行うということが多かったかと思いますが、上記の要件変更により、転換前に土台となる就業規則等の整備が必要です。また、上記例のとおり転換時期により対象かどうか判定が分かれることが想定されますので、10月までに転換を実施した方が良いケースが発生します。

同一労働同一賃金の観点からも雇用管理区分ごとに就業規則を区別することは肝要ですので、従業員の正社員化を検討している場合には、取り組みを実施する前に弊社担当者までご相談ください。 徳武 郁人