

～助成金コラム(第12回)～



キャリアアップ助成金「正社員化コース」での 「正社員」とは具体的にどのような定義か？

平素より当所の業務推進につきまして、格別のご理解を賜り厚く御礼申し上げます。今回は、キャリアアップ助成金「正社員化コース」での「正社員」の定義を取り上げます。具体的に説明しますので参考にしてください。

1、「正社員化コース」の対象になる「正社員」とは？

この助成金は、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』が必要となります。具体的には就業規則等に基づき、以下の2つの要件のいずれも申請事業所の正社員に適用されていることが具体的な要件です。

- (1) 「賞与」or「退職金」どちらかの制度を就業規則等に定め正社員に適用している
- (2) 「昇給」の制度を就業規則等に定め正社員に適用している

2、注意するところ

- (1) 【賞与】原則として不支給の場合や、賞与を支給することが規定上明瞭でない場合は、支給対象外となります。
例えば、『賞与は支給しない。ただし業績により支給することがある』や『賞与の支給は会社業績による』などの就業規則等の記載では支給対象外となります。
- (2) 【退職金】事業主が積立・拠出額を負担することを規定した制度で、実際に積立・拠出が行われていることが必要です。ただし、事業主が上乗せ拠出を行う「iDeCo+」(イデコプラス)は、個人が主体的に加入する年金積立制度であるため「退職金制度」には該当しません。
- (3) 【昇給】原則として基本給の昇給かつ年1回以上の実施が予定されている昇給制度であることが必要です。また、賃金改定や降給の可能性のある規定であっても、客観的な昇給基準の規定がある場合は支給対象となり得ます。
例えば、『会社が必要と判断した場合には会社は賃金の降昇給その他の改定を行う』などの就業規則等の記載では支給対象外となります。
- (4) 【正社員転換後に試用期間を設ける場合】正社員転換後の試用期間中は正社員と見なされず、非正規社員(無期雇用労働者)と見なされます。そのため「有期雇用労働者→正社員」の申請であったとしても「無期雇用労働者→正社員」の申請として受理されます。正社員転換前及び転換時に適性を見極め、転換後に試用期間を設けないことを推奨しています。

その他の支給要件等の詳細は厚生労働省のホームページでご確認ください。