

～助成金コラム(第13回)～



キャリアアップ助成金「正社員化コース」の 「対象となる労働者」の定義で注意する点は？

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」の対象となる労働者を取り上げます。特に注意する点を説明しますので参考にしてください。

1、「対象となる労働者」は下記(1)～(9)のすべてに該当することが必要です

- (1) 下記①～③のいずれかに該当する有期雇用労働者または無期雇用労働者であること
 - ① 正規雇用労働者とは異なる雇用区分の就業規則等の適用を6か月以上受けている
 - ② 6か月以上の期間継続して派遣先の事業所に従事している有期派遣労働者または無期派遣労働者（※上記①②の「6か月以上」は昼間学生であった期間を除く）
 - ③ 人材開発支援助成金を利用した有期実習型訓練を受講し終了したもの
- (2) 正規雇用労働者として雇用する約束で雇い入れられた有期雇用労働者ではないこと
- (3) 正社員化の前日から過去3年以内に、当該事業所または資本的・経済的・組織的関連性が密接な事業主に、①正規雇用労働者として雇用された者ではないこと、②請負・委任の関係にあった者ではないこと、③取締役、監査役など役員の者ではないこと。
- (4) 事業主または取締役の3親等以内の親族ではないこと
- (5) 支給申請日において、正社員化後の雇用区分の状態が継続し離職していないこと
- (6) 支給申請日において、有期または無期雇用労働者へ転換を予定していないこと
- (7) 正社員化日から定年までの期間が1年未満ではないこと
- (8) 支給対象事業所または密接な関係の事業所において定年を迎えた者ではないこと
- (9) 就労継続支援A型の事業所における利用者ではないこと

2、注意を要する点は？

- (1) 対象労働者が新規学卒者に該当し、申請事業主に雇い入れられた日から起算して1年を経過していない者は支給対象外となります。
- (2) 雇用された期間が通算して5年を超える有期雇用労働者は、転換前の雇用形態を無期雇用労働者とみなして取扱います。
- (3) 「正規雇用労働者と異なる雇用区分の就業規則等」について
 - ① 具体的には、基本給・賞与・退職金・各種手当で、いずれか1つ以上で賃金の額または計算方法が異なる制度を明示的に定めていれば支給対象となり得ます。
 - ② 就業規則に「個別の雇用契約書に定める」と記載があり、正規雇用労働者とは異なる雇用区分の雇用契約書を締結していても、就業規則等で正規雇用労働者と非正規雇用労働者の賃金の額や計算方法の違いを確認できない場合は対象外となります。
つまり、実態に待遇の差があっても規定上に差が無い場合は対象とはなりません。

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をご確認ください。