

「はい、こちら企業の労働110番です」

介護施設を展開する事業所の総務部長さんからのご相談でした。

「入社3年目になるパート職員（1日6時間勤務）から、



名北協会相談員日誌 95

こちら「企業の労働110番」です

(一社)名北労働基準協会

社会保険労務士 奥村 孔子

子供に手がからなくなつたので、正職員として働けないか、との要望がありました。当事業所としても人手不足で、今年中にと5名のパート職員の増員を予定しておりますが、パート職員を無期雇用や正職員に転換する際に助

成金の交付を受けることができると聞きました。安定した人材の確保を図るためにも、これを機に、他のパート職員からも希望を募って無期雇用あるいは正職員に転換したいと考えています。助成金制度の内容や、手続方法についてご指導いただきたい」とのことです。

「キャリアアップ助成金」の活用

日本では現在非正規雇用者比率が全体の4割近くを占めています。一方で多くの中小企業では人材不足による長時間労働が慢性的に行われており、このような状況を打破するため国は

『キャリアアップ

助成金』という制度を設けています。これは有期契約労働者、短時間労働者、派遣労働者といった、いわゆる非正規雇用労働者の企業内でのキャリアアップなどを促進するため、正社員化、処遇改善の取り組みを実施した事業主に

対して助成金を交付するといふもので、①正社員化コース、②人材育成コース、③賃金規定等改定コース等、全7コースの助成金制度が設けられています。

今回ご相談の案件が該当する①の「正社員化コース」は、有期契約労働者等（パート、アルバイト、契約社員等）から正規雇用へ転換または直接



雇用した場合は一人につき57万円（大企業の場合42万7500円）、有期雇用から無期雇用にした場合は28万5000円（同21万3750円）、無期雇用から正規雇用にした場合は28万5000円（同21万3750円）の助成金の交付を受けることができます。また派遣社員を正規社員として直接雇用した場合などは

さらに28万5000円（大企業も同額）が加算され、生産性が3年前と比べて6%以上また1%以上（6%未満）伸びているなどの要件があれば、さらに増額加算された金額が交付されます。いずれも、(1)正規雇用等へ転換した際、転換前6カ月と転換後の6カ月の賃金を比較して5%以上増額していること、(2)有期契約労働者からの転換の場合、転換前に雇用されていた期間が3年以下に限ること、等の条件をクリアする必要がありますが、1年間に1事業所20人まで申請が可能です。

手続きの大まかな流れは、①雇用保険適用事業所ごとに『キャリアアップ管理』を配置すると共に『キャリアアップ計画書』を作成・提出、②就業規則等の改定（正社員等転換規定を入れる）、③就業規則等に基づく正社員等への変換、④転換後6カ月分の賃金の支払い、⑤支給申請、となります。

申請にあたっては、必要な書類を揃えたり、いろいろな要件の確認作業を要しますので、その専門家である社会保

険労務士にアドバイスをもらい、申請の準備並びに申請書の作成をされるとよいかと思います。

当協会では、社会保険労務士による労務相談は勿論のこと、関係団体の「社会保険労務士法人 愛知労務管理コンサルティング」の活用等により、ワンストップで皆様方の問題解決をしています。

このほか当協会では「社会保険労務士受験対策講座」を実施し、多数の社会保険労務士を輩出しています。働き方改革関連法の整備が急ピッチで進められている中、労働・社会保険関係の法律に精通した社会保険労務士という専門職の配備は、今後皆様の事業所の円滑な運営に不可欠なものではないでしょうか。ぜひ、皆様方の事業所が育んできた社員の皆さんに当講座をご受講いただき、そして事業主の皆様にはその支援をさせていただくことを提案したいと思います。

イラスト・森沢康代