

契約社員を 正社員に (正社員転換制度奨励金)



「派遣社員」を正社員に転換した場合の助成金についてご紹介させていただきましたが、別バージョンとして「契約社員」を正社員（会社と期間の定めのない労働契約を締結している労働者）に雇用転換した場合に支給される助成金もごございますのでそちらの方をご紹介させていただきます。

以下がその支給要件と支給金額になります。

◎支給要件

I. 会社の要件

- ① 中小企業であり、なおかつ雇用保険に加入していること
- ② 就業規則等により「正社員転換制度」を新たに導入し、その導入日から3年以内に実際に1人以上正社員に転換させたこと

II. 労働者の要件

- ① 正社員に転換する前に既に契約社員として6ヶ月以上その会社で働いていて、なおかつ雇用保険の被保険者であること（被保険者でない場合は、ハローワークまたは職業紹介事業者等の紹介により雇用された者であること）
- ② 転換後も継続して雇用されることが見込まれていること
- ③ 正社員への転換日の前日から過去3年間でその会社において正社員であったことがないこと

◎支給金額

I. 転換制度を導入以後、
1人以上契約社員を正社員に転換
させた場合（制度導入分）

40万円

II. 転換制度導入日から3年以内に
2人以上契約社員から正社員に
転換させた場合（転換促進分）

1人当たり（最大10人まで）

20万円

母子家庭の母等については

30万円

◎その他の注意点

支給要件と支給金額については上記のとおりですがこの奨励金には更に注意しなければならぬ重要な条件があります。

- ① 正社員へ転換後「正社員としての6ヶ月分の基本給を支給した日」の翌日から1ヶ月以内に申請する必要があります。
- ② 転換日前6ヶ月と転換日以後6ヶ月の期間において、その会社で雇用する労働者を解雇してはいけません。また、申請から実際に奨励金を受給する間に解雇者を出しても同様に支給されなくなります。

《まとめ》

印象としましては派遣社員を対象にした転換制度と比べると、就業規則等の改訂などがあり条件面が若干複雑な感じでしょうか？特に注意点にあるとおり、実際の制度導入から申請までに6ヶ月の期間を要するなど、ある程度長期的なスパンも必要になってきます。

ただ、この制度の導入されることにより契約社員のモチベーションが上がり、作業効率や生産性がUPした！！なんてことも十分に考えられます。これを機会に是非ご検討してみてください。

この奨励金に対してご興味、ご不明点等ございましたら、是非ご連絡ください。

(平成23年5月現在)