

■ 正規雇用労働者の定義と対象となる労働者要件

正規雇用労働者の定義

※支給対象期間中に実施が予定されている「昇給」等が適用されていない場合、正規雇用労働者の要件を満たさず、支給対象とならない場合があります。

同一の事業所内の正規雇用労働者に適用される就業規則が適用されている労働者。ただし、「賞与または退職金の制度」かつ「昇給」が適用されている者に限る。

※正社員化時に試用期間ありとして雇用契約書の交付を受けた者は、試用期間中は正社員化が完了したものとみなさず、賃金上昇要件や支給申請期間等において、試用期間終了日の翌日に正社員化が完了したものと読み替える（ただし、以下の対象労働者要件においては、事業所における正社員化日を基準として、賃金の額又は計算方法が正規雇用労働者と異なる就業規則等の適用を受けていたことを確認する。）。

・「賞与または退職金の制度」かつ「昇給」のある正規雇用労働者への転換が必要となります。

※賞与：原則として不支給の場合や、賞与を支給することが明瞭でない場合は、支給対象外となります。なお、「賞与は原則として支給する。ただし、業績によっては支給しないことがある。」との記載だけをもって不支給となることはありません（補完的に支給実態等を確認することがあります。）。

（対象外となる例）「賞与は支給しない。ただし、業績によっては支給することがある。」
「賞与の支給は、会社業績による。」（※いわゆる決算賞与は対象外。P8ご参照。）

※昇給：就業規則等に客観的な昇給基準等の規定がある場合には、賃金改定の規定（年1回賃金を見直す等）や降給の可能性のある規定であっても、支給対象となり得ます。

（対象外となる場合）客観的な昇給基準等ではなく、賃金据え置きや降給の規定がある場合
（例）会社が必要と判断した場合には、会社は、賃金の昇降給その他の改定を行う。

（対象となり得る場合）客観的な昇給基準に基づき、賃金据え置きの規定をおいている場合
（例）昇給は勤務成績その他が良好な労働者について、毎年〇月〇日をもって行うものとする。
ただし、会社の業績の著しい低下その他やむを得ない事由がある場合は行わないことがある。
（例）毎年1回、各等級の役割遂行度を評価し、基本給の増額又は減額改定を行う。

※退職金：基本的に、P.8に定める制度をいいます。

※賞与、昇給、退職金：社会通念上、正規雇用労働者の待遇として相当な制度である必要があります。

・試用期間は、転換前のキャリアアップの取組の際に、適正の見極めや訓練等を実施することができますので、正社員化後に設けることの無いようご注意ください（無期→正規と見做します）。

対象となる労働者要件

※P.16の①イ、エに該当する場合を除く

賃金の額または計算方法が「正規雇用労働者と異なる雇用区分の就業規則等」の適用を6か月以上受けて雇用している有期または無期雇用労働者

（例）契約社員と正規雇用労働者とで異なる賃金規定（基本給の多寡や昇給幅の違い）などが適用されるケース

・「正規雇用労働者と異なる雇用区分の就業規則等」が適用されている非正規雇用労働者の正社員転換が必要となります。（実態に差があったとしても規定の差が無い場合は対象となりません）

※基本給、賞与、退職金、各種手当等について、いずれか一つ以上で正規雇用労働者と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（通勤手当を除く。）。

（対象となり得る例）

- ・就業規則等における「適用範囲」の定めにおいて、「契約社員及びパート労働者の就業に関する事項については別に定める」と、非正規雇用労働者の賃金待遇を別規定とし、別規定上で差が確認できる場合
- ・正規雇用労働者・非正規雇用労働者で就業規則が一体となっていたとしても「雇用形態」等の条文において、「正規雇用労働者」「契約社員」「パート」が区別して規定されており、差が確認できる場合

（対象外となる例）

- ・就業規則等において「個別の雇用契約書で定める」と記載している場合（就業規則等において正規雇用労働者と非正規雇用労働者の間の賃金の額または計算方法の違いが確認できず、要件を満たさない。）

※「適用を6か月以上受けて」：就業規則等の規定に差があったとしても、適用の実態として転換前後で対象労働者の賃金条件に一切の差が生じていないような場合は、当該規定の適用を受けていた確認ができず、支給対象とはなりません。

・適用される雇用区分の就業規則等において契約期間の定めに係る規定がない場合は、転換前の雇用形態を無期雇用労働者として取り扱います。

就 業 規 則 届

令和 7 年 5 月 20 日

労働基準監督署長 殿

今回、別添のとおり当事業場の就業規則を 変更 いたしましたので、意見書を添えて提出いたします。

フリガナ					
事業場名	株式会社				
使用者	職名	代表			
	氏名				
事業場所在地					
電話番号					
業種	✓				
労働者数					
労働保険番号	-	3	01	-	-
	<small>府県</small>	<small>所掌</small>	<small>管轄</small>	<small>基幹番号</small>	<small>枝番号</small>
	<small>被一括事業場番号</small>				
本社一括届	<input checked="" type="checkbox"/> 本社一括届				
就業規則ファイル	<input type="checkbox"/> 1 HTMLタグ設定有り <input type="checkbox"/> 4 Word		<input type="checkbox"/> 2 HTMLタグ設定無し <input type="checkbox"/> 5 一太郎		<input checked="" type="checkbox"/> 3 テキスト <input checked="" type="checkbox"/> 6 PDF

意見書

株式会社
代表取締役 _____ 殿

令和 7 年 5 月 20 日

令和 7 年 3 月 10 日付をもって意見を求められた就業規則案について、下記のとおり意見を提出いたします。

記

社員就業規則（施行日 令和7年3月10日）
契約社員就業規則（施行日 令和7年3月10日）
賃金テーブル規程（施行日 令和7年3月10日）
についての意見は特になし

従業員代表 _____

賃金テーブル 規程

第1条 (賃金テーブルへの格付け)

社員及び契約社員は、職務および能力等に基づき、各等級・号俸に格付けされる。

第2条 (昇格・降格)

昇格・降格は、「等級別適用基準」に基づき、新たに上位下位の各等級に相当すると会社が判断した者について、原則として毎年4月に行う。ただし、特別な事由がある場合にはこの限りではない。

(附則) 施行 令和7年3月10日

<賃金テーブル>

社員 (月給)

号俸	1等級	2等級	3等級	4等級	5等級	6等級
1号	210,000	220,000	240,000	260,000	290,000	340,000
2号	211,000	222,000	243,000	264,000	295,000	345,000
3号	212,000	224,000	246,000	268,000	300,000	350,000
4号	213,000	226,000	249,000	272,000	305,000	355,000
5号	214,000	228,000	252,000	276,000	310,000	360,000
6号	215,000	230,000	255,000	280,000	315,000	365,000
7号	216,000	232,000	258,000	284,000	320,000	370,000
8号	217,000	234,000	261,000	288,000	325,000	375,000
9号	218,000	236,000	264,000	292,000	330,000	380,000
10号	219,000	238,000	267,000	296,000	335,000	385,000
11号	220,000	240,000	270,000	300,000	340,000	390,000
12号	221,000	242,000	273,000	304,000	345,000	395,000
13号	222,000	244,000	276,000	308,000	350,000	400,000
14号	223,000	246,000	279,000	312,000	355,000	405,000
15号	224,000	248,000	282,000	316,000	360,000	410,000
16号	225,000	250,000	285,000	320,000	365,000	415,000
17号	226,000	252,000	288,000	324,000	370,000	420,000
18号	227,000	254,000	291,000	328,000	375,000	425,000
19号	228,000	256,000	294,000	332,000	380,000	430,000
20号	229,000	258,000	297,000	336,000	385,000	435,000

契約社員 (日給)

号俸	1等級	2等級	3等級	4等級	5等級
1号	9,500	10,500	11,500	12,000	13,000
2号	9,600	10,700	11,700	12,300	13,300
3号	9,700	10,900	11,900	12,600	13,600
4号	9,800	11,100	12,100	12,900	13,900
5号	9,900	11,300	12,300	13,200	14,200
6号	10,000	11,500	12,500	13,500	14,500
7号	10,100	11,700	12,700	13,800	14,800
8号	10,200	11,900	12,900	14,100	15,100
9号	10,300	12,100	13,100	14,400	15,400
10号	10,400	12,300	13,300	14,700	15,700

<昇給評価ランク>

評価ランク	昇給号数
A	4
B	3
C	2
D	1
E	0

(注) 社員・契約社員共通

等級別適用基準 <社員・契約社員共通>

等級	業務遂行能力	評価基準
6等級	企画・監督	業務に関する高度な専門的知識・技能を有し、係の中・短期目標の遂行を図るとともに、部下の指導・教育を行い、その意欲を向上させることができる。
5等級	判断・指導	業務に関する一般的な専門的知識・技能を有し、グループの短期目標の遂行を図ることができるとともに、下位等級者に的確な助言ができる。
4等級	判断	業務に関する高度な実務知識・技能を有し、判断を要する業務を確実に遂行するとともに、下位等級者に部分的な助言ができる。
3等級	定型熟練	業務に関する一般的な実務知識・技能を有し、ある程度判断力を必要とする業務を、確実に遂行できる。
2等級	一般定型	業務に関する基礎的な実務知識・技能を有し、主として定型的な業務を、正確に遂行できる。
1等級	定型補助	特別な実務知識・技能を必要としない日常の反復補助的な業務を、細部の指示を受けながら、正確に遂行できる。

参考資料

共通化要件 各等級1号俸 時間単価比較表

	1等級	2等級	3等級	4等級	5等級	6等級	備考
社員	1,212	1,269	1,385	1,500	1,673	1,962	月給÷(8h/日×5日/週÷12月)
契約社員	1,188	1,313	1,438	1,500	1,625	-	日給÷8h
共通化要件		○	○	○			共通化要件：正社員≤契約社員)

契約社員就業規則 新旧対照表

令和 7 年 3 月 10 日

当社の〈契約社員就業規則〉を次のように改定する。(訂正追加箇所は下線部分)

改定前	改定後	備考
第29条 (基本給)	第29条 (基本給) 2 基本給の額の決定に当たっては、別に定める「賃金テーブル 規程」によるものとする。	第2項「賃金テーブル 規程」を追加
	この規則は、令和7年 3月10 日から改定・施行する。	

キャリアアップ助成金支給申請書

東京 労働局長 殿

申請日：令和 7 年 月 日

事業主

所在地

〒151-8501
東京都渋谷区本町5-15-5

※雇用保険適用事業所の情報を記載してください。

名称

株式会社

氏名

代表取締役

〒151-0071

代理人または事務代理人・提出代行者

所在地

東京都渋谷区本町5-15-5

※代理人等の場合は以下から選択してください。

名称

渋谷ほんまち社会保険労務士事務所

【代理人・事務代理人・提出代行者】

氏名

特定社会保険労務士 山代 隆雅

TEL

090 (8034) 1824

標記について、次のとおり申請します。

① 雇用保険適用事業所番号		
② 労働保険番号		
③ キャリアアップ計画書の受理番号		
④ 申請に関する当該事業所の担当者	所属： 株式会社	電話番号： 03-XXXX-XXXX
	氏名： 代表取締役	FAX： 03-XXXX-XXXX
⑤ 企業の名称	株式会社	
⑥ 企業の主たる事業	業	
⑦ 企業規模 (判断基準は裏面参照)	<input checked="" type="radio"/> 中小企業 <input type="radio"/> 大企業	
⑧ 企業の資本の額または出資の総額	円	
⑨ 企業全体の常時雇用する労働者の数	名	
⑩ 支給申請コース (該当する番号を○で囲む)	1 正社員化	2 障害者正社員化
	3 賃金規定等改定	④ 賃金規定等共通化
	5 賞与・退職金制度導入	6 社会保険適用時処遇改善
⑪ (今回の支給申請に係る対象労働者について) 国または地方公共団体の助成金・奨励金・補助金等の支給申請・受給の有無(予定がある場合も含む)	<input type="radio"/> 有 (名称：) <input checked="" type="radio"/> 無	

※労働局処理欄には記入しないでください。

労働局 処理欄	支給 内訳	1 正社員化コース	円	2 障害者正社員化コース	円					
		3 賃金規定等改定コース	円	4 賃金規定等共通化コース	円					
		5 賞与・退職金制度導入コース	円	6 社会保険適用時処遇改善コース	円					
		次 長 欄								
		局長	部長	課長	課長補佐	担当官	係長	担当	支給決定額	円
		所長	次長	統括	専門官	上席	職業指導官	担当	受理年月日	年 月 日
							起案年月日	年 月 日		
							支給(不支給)決定年月日	年 月 日		
							支給決定番号	第 号		
							通知書発送年月日	年 月 日		

4 賃金規定等共通化コース内訳

<p>① 共通の賃金に関する規定または賃金テーブルを設けた日</p> <p><small>（正規雇用労働者の賃金規定等を設けた日と異なる場合のみ、（ ）に正規雇用労働者の賃金規定等を設けた日を記載）</small></p>	<p>令和 7 年 3 月 10 日</p> <p>（ 年 月 日 ）</p>	<p>② 賃金規定等共通化後6か月分の賃金を支給した日</p> <p><small>（第3面の「支給申請期間」をご参照ください。）</small></p>	<p>令和 7 年 9 月 30 日</p>
<p>③ 当該賃金規定等の区分を有期雇用労働者等と正規雇用労働者について、それぞれ3区分以上設け、かつ、有期雇用労働者等と正規雇用労働者に共通する区分を2区分以上設けているかどうか。</p>	<p><input checked="" type="radio"/> 設けている</p> <p><input type="radio"/> 設けていない</p>	<p>④ 当該賃金規定等を、対象となるすべての有期雇用労働者等と正規雇用労働者に適用しているかどうか。</p>	<p><input checked="" type="radio"/> している</p> <p><input type="radio"/> していない</p>
<p>⑤ 当該賃金規定等の適用を受けるすべての正規雇用労働者および有期雇用労働者等の基本給等が適用前と比べて減額していないかどうか。</p>	<p><input checked="" type="radio"/> していない</p> <p><input type="radio"/> している</p>	<p>⑥ 対象労働者が、賃金規定等の共通化を行った事業所の事業主または取締役の3親等以内の親族に含まれるかどうか。</p> <p><small>（含まれる場合は、⑨欄「3親等以内親族」を項目にて該当する労働者に「O」を記入してください。）</small></p>	<p><input type="radio"/> 含まれない</p> <p><input checked="" type="radio"/> 含まれる</p>
<p>⑦ 支給申請日において当該賃金規定等を継続して運用しているかどうか。</p>		<p><input checked="" type="radio"/> している <input type="radio"/> していない</p>	
<p>事業主確認欄</p>	<p>記載内容について間違いのないことを確認しました。</p> <p>※ 記載内容に虚偽が発覚した場合、助成金の不正受給として事業所名公表や刑事告発等を行う場合がありますので、記載内容に誤りがないか、必ずご確認ください。</p> <p>申請代理人が不正受給に関与した場合や不正の事実を知っていて黙認した場合、申請代理人に返還の連帯責任を負っていただきます。</p> <p>（事業主名） ※法人名及び事業主の氏名（個人事業主の場合は事業主の氏名のみ）</p> <p>令和 7 年 9 月 日</p> <p>（代理人または事務代理人・提出代行者の場合のみ）</p> <p>令和 7 年 9 月 日 （代理人・事務代理人・提出代行者）</p> <p>渋谷ほんまち社会保険労務士事務所 特定社会保険労務士 山代 隆雅</p>		

⑧ 支給申請額

<p style="text-align: center;">支給単価</p> <div style="border-left: 1px solid black; border-right: 1px solid black; padding: 10px;"> <p><input checked="" type="radio"/> 中小企業 60万円</p> <p><input type="radio"/> 大企業 45万円</p> </div>	<p style="text-align: center;">支給申請額</p> <div style="border: 2px solid black; padding: 20px; text-align: center;"> <p style="font-size: 24px; margin: 0;">600,000</p> <p style="font-size: 18px; margin: 0;">円</p> </div>
---	--

番号	氏名	雇用保険被保険者番号	雇入日	区分 (例: 3級)	3親等以 内親族
1				4等級1号俸	
2		-	年 月 日		
3		-	年 月 日		
4		-	年 月 日		
5		-	年 月 日		
6		-	年 月 日		
7		-	年 月 日		
8		-	年 月 日		
9		-	年 月 日		
10		-	年 月 日		
11		-	年 月 日		
12		-	年 月 日		
13		-	年 月 日		
14		-	年 月 日		
15		-	年 月 日		
16		-	年 月 日		
17		-	年 月 日		
18		-	年 月 日		
19		-	年 月 日		
20		-	年 月 日		
21		-	年 月 日		
22		-	年 月 日		
23		-	年 月 日		
24		-	年 月 日		
25		-	年 月 日		
26		-	年 月 日		
27		-	年 月 日		
28		-	年 月 日		
29		-	年 月 日		
30		-	年 月 日		
31		-	年 月 日		
32		-	年 月 日		
33		-	年 月 日		
34		-	年 月 日		
35		-	年 月 日		

⑨ 対象労働者

賃金台帳等に関する確認書

キャリアアップ助成金支給申請書に添付されている賃金台帳等（※1）に記載のある取組後（※2）6か月（勤務をした日数が11日未満の月は除く。）分の賃金（時間外手当等を含む。）は、実際に支給された給与額と相違がないことを対象労働者本人に確認しました。

※1 労働基準法第108条に定める賃金台帳または船員法58条の2に定める報酬支払簿

※2 取組日とは、以下の時点を指します。

- ・賃金規定等改定コース：賃金規定等を改定した日
- ・賃金規定等共通化コース：賃金規定等を共通化した日
- ・賞与・退職金制度導入コース：賞与・退職金制度を導入後、初回の支給又は積立をした日

※3 賃金台帳等に虚偽の内容が見られた場合、対象労働者ご本人にも直接確認を行う場合がありますので、対象労働者ご本人に内容をよくご確認いただいでください。

令和 7 年 月 日

(事業主名) 株式会社

※法人名及び事業主の氏名（個人事業主の場合は事業主の氏名のみ）

(継紙)

※必ず、対象労働者ご本人に一枚目の「確認書」記載事項をご確認いただき、一枚目の「確認書」と併せてご提出ください。

確認日	氏名
令和7年 月 日	
令和 年 月 日	

労働者名簿

関係官庁	労働基準監督署
保存年限	退職等の日から3年間
備付枚数	1人1枚

ふりがな					従 事 す る 業 務 の 種 類
氏名					
生年月日	昭和	年齢	性別	男	
住所	東京				
雇入年月日	平成21年10月21日		雇用形態		有期雇用
※ 雇入の経過	年度定期雇入		平成21年 (増加・補充)雇入		
	紹介先	学校安定所 その他()			
退職 又は 死亡	退職日				
	事由は原因 <small>(退職の事由が解雇の場合にあつては、その理由を含む。)</small>				
履歴					
賃金					
2025/3/21 日給制 基本賃金 12,000円 (賃金テーブル規程 契約社員4等級1号俸)					
健康保険記号・番号		基礎年金番号		厚生年金基金番号	
(資格取得)		(資格取得)		(資格取得)	