

2023年5月号

令和5年度のキャリアアップ助成金（正社員化コース）の概要

◆キャリアアップ助成金（正社員化コース）とは

キャリアアップ助成金は、有期雇用労働者、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正社員化、処遇改善の取組みを実施した事業主に対して助成するものです。そのうちの正社員化コースは、非正規雇用労働者を正社員化することによって受給できる助成金です。この助成金の受給には、キャリアアップ計画の作成や正社員に転換する制度の就業規則への規定、正社員化後6か月間の賃金が正社員化前6か月間の賃金と比較して3%以上増額していることが必要です。

◆支給額は？

キャリアアップ助成金の令和5年度の支給額は以下のとおりです（カッコ内は大企業の額）。なお、生産性要件は廃止となりました。

- ① 有期→正規：57万円（42.75万円）
- ② 無期→正規：28.5万円（21.375万円）

1年度1事業所あたり20人まで受給ができます。また、以下の場合に支給額が加算されます。

- ・派遣労働者を派遣先で正規雇用労働者として直接雇用した場合
→28.5万円（大企業も同額）
- ・母子家庭の母等または父子家庭の父を正規雇用労働者として直接雇用した場合
 - ① 有期→正規：9.5万円（大企業も同額）
 - ② 無期→正規：4.75万円（大企業も同額）
- ・勤務地限定・職務限定・短時間正社員制度を新たに規定し、当該雇用区分に転換等をした場合
→1事業所当たり1回のみ9.5万円（7.125万円）

◆人材開発支援助成金との併用で加算

さらに、本助成金と人材開発支援助成金を併用すると助成金額が加算されます。人材開発支援助成金は、事業主が雇用する労働者に対して訓練を行った場合に、受講料などの訓練経費や訓練期間中の賃金の一部等を助成します。加算額は以下のとおりです。

- ・人材開発支援助成金対象の訓練修了後に正社員化した場合
 - ① 有期→正規：9.5万円（大企業も同額）
 - ② 無期→正規：4.75万円（大企業も同額）
- ・自発的職業能力開発訓練または定額制訓練の修了後に正社員化した場合
 - ① 有期→正規：11万円
 - ② 無期→正規：5.5万円（大企業も同額）

今年度より、人材開発支援助成金の訓練後に対象労働者を正社員化し、キャリアアップ助成金（正社員化コース）を申請する予定の事業主は、人材開発支援助成金における「訓練実施計画届」（訓練様式第1号など）の作成・提出をもって、キャリアアップ助成金（正社員化コース）における「キャリアアップ計画」とみなすことができるようになりました。受給申請を検討される際には、弊所へご相談ください。

助成金のご案内を同封しています

ぜひご覧ください

「事業場における労働者の健康保持増進のための指針」が改正されました

事業場における労働者の健康保持増進のための指針の一部が改正され、令和5年4月1日から施行となっています。厚生労働省からは、通達「「事業場における労働者の健康保持増進のための指針の一部を改正する件」の周知について（令和5年3月31日基発0331第1号）」が公表されています。

◆指針について

この指針は、労働安全衛生法の規定に基づき、事業者が講ずるよう努めるべき労働者の健康の保持増進のための措置が適切かつ有効に実施されるよう、当該措置の原則的な実施方法について定めたものです。

◆改正の理由

①加齢に伴う筋力や認知機能等の低下が転倒等の労働災害リスクにつながることを踏まえ、労働者の健康状況の継続的な把握等、労働者の高齢化を見据えた取組みについて明確化するため、また、②40歳未満の労働者について、事業者と医療保険者が連携して健康保持増進対策をより効果的に推進できるようにするための改正です。

出産費用の増加要因や地域差の要因として、医療費水準や物価水準、私的病院の割合、妊婦の年齢等がありますが、最も大きい要因は地域の所得水準となっています。

◆改正の内容

筋力や認知機能等の低下に伴う転倒等の労働災害を防止するため、体力の状況を客観的に把握し、自らの身体機能の維持向上に取り組めるよう、「転倒等のリスクを確認する身体機能セルフチェック」「加齢による心身の衰えを確認するフレイルチェック」、「移動機能を確認する口コモ度テスト」等を実施することが考えられる旨、規定されました。

また、健康保持増進対策の考え方として、事業者は医療保険者と連携したコラボヘルスの推進に積極的に取り組んでいく必要があること、労働安全衛生法に基づく定期健康診断の結果の記録等を積極的に医療保険者と共有すること、および当該記録等は電磁的な方法で保存および管理させることが適切であることを明確化しました。

【厚生労働省「「事業場における労働者の健康保持増進のための指針の一部を改正する件」の周知について（令和5年3月31日基発0331第1号）」】

「労働者の疲労蓄積度チェックリスト」が見直されました

働く人のメンタルヘルス・ポータルサイト「こころの耳」（厚生労働省サイト）から、「労働者の疲労蓄積度チェックリスト（2023年改正版）労働者用・家族用」の「チェックリスト」、「活用ガイド・調査研究報告書」が公表されました。

労働安全衛生法において規定している医師による面接指導については、労働安全衛生規則において、「休憩時間を除き1週間あたり40時間を超えて労働させた場合におけるその超えた時間が1月あたり80時間を超え、かつ、疲労の蓄積が認められる者であること」と要件を規定しています。この疲労の蓄積の状況を確認するため、「労働者の疲労蓄積度自己診断チェックリスト」および「家族による労働者の疲労蓄積度チェックリスト」（平成16年6月公表。以下「労働者チェックリスト等」といいます。）が中央労働災害防止協会により作成され、広く活用されています。しかし、作成から15年以上が経過し、働き方改革の推進など働く人々を取り巻く情勢も大きく変化してきたことから、このたび、中央労働災害防止協会において、有識者による検討によりその内容が見直されました。最新の知見等を踏まえ、労働者チェックリスト等について新たに項目の追加等が見直しが行われ、食欲、睡眠、勤務間インターバルに関する項目を追加する等の改正が行われました。

改正後の労働者チェックリスト等は下記をご参照ください。従業員のメンタルヘルス、労働災害防止のためにご活用をおすすめします。

【中央労働災害防止協会「労働者の疲労蓄積度チェックリスト（2023年改正版）労働者用・家族用」】

https://www.jaish.gr.jp/td_chk/tdchk_men_u.html

【同「労働者の疲労蓄積度自己診断チェックリスト（2023年改正版）[本人用・家族用]活用ガイド」】

https://www.jisha.or.jp/research/pdf/2023_04_02.pdf

【同「労働者の疲労蓄積度自己診断チェックリストの見直しに関する調査研究 報告書」】

https://www.jisha.or.jp/research/pdf/2023_04_01.pdf

令和6年4月から労働条件明示ルールが改正されます

◆労働条件明示事項が追加に

労働基準法施行規則等の改正により、令和6年4月から労働条件明示のルールが変わります。具体的には、労働契約の締結・更新のタイミングの労働条件明示事項が追加されます。明示が必要なタイミングごとに、新しく追加される明示事項を見てみましょう。

1 すべての労働契約の締結時と有期労働契約の更新時

→明示事項①：就業場所・業務の変更の範囲

2 有期労働契約の締結時と更新時

→明示事項②：更新上限（通算契約期間または更新回数の上限）の有無と内容

※あわせて、最初の労働契約の締結より後に更新上限を新設・短縮する場合は、その理由を労働者にあらかじめ説明することが必要になります。

3 無期転換ルールに基づく無期転換申込権が発生する契約の更新時

→明示事項③：無期転換申込機会、明示事項④：無期転換後の労働条件

※あわせて、無期転換後の労働条件を決定するにあたって、就業の実態に応じて、正社員等とのバランスを考慮した事項について、有期契約労働者に説明するよう努めなければならないこととなります。



◆労働条件通知書を見直しましょう

上記1については、すべての労働契約の締結と有期労働契約の更新のタイミングごとに、「雇入れ直後」の就業場所・業務の内容に加え、これらの「変更の範囲」についても明示が必要になります。改正に適應した労働条件通知書となるよう、書式を見直しましょう。

また、有期契約労働者については、上記2・3に基づき、会社の方針を踏まえしっかりと説明する必要があることに注意しましょう。労働条件通知書の見直しについては、弊社へご相談ください。

「シフト制勤務」で働く非正規労働者の働き方の実態と課題

◆シフト制勤務者の雇用管理と働き方の実態を調査

独立行政法人労働政策研究・研修機構が3月31日、「シフト制勤務」で働く非正規労働者の実態等に関する調査結果」を公表しました（実査期間2021年9月10日～16日）。この結果から言えることをご紹介します。

※この調査でいう非正規労働者（日雇いを除く）とは、いわゆるシフト制勤務者とオンコール勤務者を合わせた「シフト制勤務群」、固定した勤務日と勤務時間が決められている固定勤務者、交代制勤務者です。

◆労働条件の通知状況

勤め先で働き始めるにあたっての労働条件の明示状況について、シフト制勤務群については次のようになっています（複数回答）。

- ・書面での交付…59.5%
- ・FAX・メール等での明示…3.7%
- ・口頭での説明…25.4%
- ・一切受けていない…20.6%

シフト勤務群については固定勤務者や交代制勤務者の場合に比較して、口頭での説明や一切説明を受けていないという割合が高く、その分、書面での交付割合が少なくなっています（固定：70.2%、交代制：68.4%）。

労働条件をめぐるトラブルを防ぐには、労働条件を書面で明示するほか、法律や就業規則を周知することも重要です。機会をとらえて実施していきましょう。

◆コミュニケーション不足はトラブルのもと

同調査では、シフト制（交代制を含む）という働き方をより良いものにするために改善して欲しいことについても尋ねています。

「特にない」という回答も多い一方、「具体的な勤務日等（シフト等）をある程度の余裕をもって示してほしい」「具体的な勤務日等（シフト等）の決定にあたっては、労働者の希望を十分踏まえてほしい」といった、会社とのコミュニケーション不足がうかがわれる回答が目立っています。

職場のコミュニケーション不足は、職場に対する安心感や信頼感を不足させ、認識の行き違いからハラスメント問題が発生しやすくなるなど、トラブルの温床を作り出すこととなります。積極的に労働者の希望を聞くなどの対応が必要でしょう。

【独立行政法人労働政策研究・研修機構「シフト制勤務」で働く非正規労働者の実態等に関する調査結果】

<https://www.jil.go.jp/institute/research/2023/227.html>

5月の税務と労務の手続 [提出先・納付先]

10日

- 源泉徴収税額・住民税特別徴収税額の納付 [郵便局または銀行]
- 雇用保険被保険者資格取得届の提出<前月以降に採用した労働者がいる場合>
[公共職業安定所]



15日

- 特別農業所得者の承認申請 [税務署]



31日

- 軽自動車税 (種別割) 納付 [市区町村]
- 自動車税 (種別割) の納付 [都道府県]
- 健保・厚年保険料の納付 [郵便局または銀行]
- 健康保険印紙受払等報告書の提出 [年金事務所]
- 労働保険印紙保険料納付・納付計器使用状況報告書の提出 [公共職業安定所]
- 外国人雇用状況の届出 (雇用保険の被保険者でない場合) <雇入れ・離職の翌月末日>
[公共職業安定所]
- 確定申告税額の延納届出額の納付 [税務署]



今年は黄砂と花粉がひどかったです

花粉症や黄砂のアレルギーはありませんか？ 私はこれに加えて寒暖差アレルギーもあるのでずっと鼻水が出ていました。花粉症の薬は早めに飲み始めていたので症状の出始めは緩やかだったのですが、途中からポケットティッシュでは足りず、ボックスティッシュを持ち歩くほどでした。

「今年はひどかった」という声をよく聞くのですが、皆様はいかがでしたでしょうか。黄砂で車が汚れて洗車も大変でしたね！ 

今年の夏は、高温傾向で熱中症にも注意が必要なようです。

暑熱順化 (しゅねつじゅんか) といって体を暑い環境下に少しずつ慣らしていくことを今月中には始めておきたいところです。

暑熱順化は運動による方法と、エアコンなどによる環境温度の設定を見直す方法の2つがあり、数日～2週間ほどかけて完成すると言われています。運動は苦手ですが、熱中症対策だと思って頑張ります。 鶴鳥留 