



# 人事労務情報

2021  
7

一般社団法人 日本惣菜協会

東京都千代田区平河町1-3-13 ヒューリック平河町ビル2F

TEL 03-6272-8515 FAX 03-6272-8518 URL <https://www.nsouzai-kyoukai.or.jp>

## CONTENTS

	PAGE
法改正情報	1
労務管理情報	3
相談室	4
Information ①	5
じっくり解説!	6
Information ②	8

## 法改正情報

### 育児・介護休業法が改正、来年度から段階的に施行!

令和3年6月3日、通常国会において、改正育児・介護休業法が成立し、6月9日付けで公布されました。なお、育児・介護休業法と雇用保険法等が一括して改正されました。改正内容の詳細は、今後、厚生労働省令等で定められますが、まずは全体像を確認しておきましょう。また、今号では、5つの改正事項のうち3つを取り上げて解説します。

<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000130583.html>

#### 1. 改正育児・介護休業法の概要

##### (1) 背景

少子高齢化に伴う人口減少が進むなか、出産・育児による労働者の離職を防ぐことが重要とされています。しかし、令和元年度の育児休業取得率は女性83.0%に対し、男性は7.48%と大きな差が見られます。そこで、出産・育児等による労働者の離職を防ぎ、希望に応じて男女ともに仕事と育児等を両立できるようにするために改正となりました。

##### (2) 改正の概要

主な改正事項は右のとおりです。( )内の施行期日と合わせてご確認ください。なお、①の育児休業(出生時育児休業)は、これまでの育児休業の前提とは異なり、育児休業中の就労を一部認める内容となりました。そのため、多くの附帯決議がつけられ

ています。就労できる時間の上限等は、今後、厚生労働省令で設けられる予定ですが、実務上の取扱いには注意が必要でしょう。

- ① 男性の育児休業取得促進のための子の出生直後の時期における柔軟な育児休業の枠組みの創設  
(公布日から1年6月を超えない範囲内で政令で定める日)
- ② 育児休業を取得しやすい雇用環境整備及び妊娠・出産の申し出をした労働者に対する個別の周知・意向確認の措置の義務付け  
(令和4年4月1日) ※ 次頁2. で解説
- ③ 育児休業の分割取得  
(公布日から1年6月を超えない範囲内で政令で定める日)
- ④ 育児休業の取得の状況の公表の義務付け  
(令和5年4月1日) ※ 次頁3. で解説
- ⑤ 有期雇用労働者の育児・介護休業取得要件の緩和  
(令和4年4月1日) ※ 次頁4. で解説

## 2. 育休取得のための雇用環境整備・取得意向の確認（前掲1. ②）

改正内容のなかから「育児休業を取得しやすい雇用環境整備と妊娠・出産の申し出をした労働者に対する個別の周知・意向確認の措置の義務付け」について取り上げます。育児休業や介護休業を取得できるように法は整備されているものの、現状、男性の育児休業取得に対する理解が進んでいる会社は多くはありません。調査では、育児等のための休暇・休業の取得に際し、男性では6割以上が、会社からの働きかけがなかったと回答したということです。また、職場の雰囲気や直属の上司の理解が浅く、復帰後の昇進に影響するのではないかという懸念から取得が進まない状況もあるようです。そこで、法改正により、雇用環境の整備と個別の周知・意向確認が措置義務となりました。具体的には、次の対応が求められます。

### ○ 雇用環境の整備

新制度となる出生時育児休業や現行の育児休業を取得しやすい雇用環境の整備として、「研修、相談窓口、制度や取得事例の情報提供等の複数の選択肢」のいずれか会社を選択させる。

### ○ 個別の周知・意向の確認

- ・ 労働者または配偶者が妊娠または出産した旨等の申し出をしたときに、申し出をした労働者に対し、出生時育児休業および現行の育児休業制度等を周知するとともに、これらの制度の取得意向を確認するための措置を行うことを義務付ける。
- ・ 周知の方法は、面談での制度説明、書面等による制度の情報提供等の複数の選択肢からいずれかの選択とする予定（省令事項）。
- ・ 取得意向の確認については、育児休業の取得を控えさせるような形での周知および意向確認を認めないことを指針において示す予定。

## 3. 育児休業の取得状況公表の義務付け（前掲1. ④）

就職・転職で会社を選ぶ際には、仕事内容のほか、さまざまな労働条件を確認します。特に若い世代は、働きやすい職場環境（人間関係や福利厚生等）やプライベート（出産、育児等のライフイベント）を充実できる会社を希望する傾向が見受けられます。これに伴い、育児休業の取得実績等に関心を持つ求職者も増え

ているようです。今回の改正育児・介護休業法では、男性の育児休業の取得を促進するため、従業員数が1,000名を超える企業は育児休業の取得の状況を公表することが義務付けられました。公表方法や公表内容は、厚生労働省令で決められる予定ですが、「男性の育児休業等取得率」または「育児休業等および育児目的の休暇の取得率」となる見込みです。これらの公表も会社選びの判断基準のひとつになるかもしれません。

## 4. 有期雇用労働者の育児・介護休業取得要件の緩和（前掲1. ⑤）

雇用形態にかかわらず育児・介護休業を取得しやすくするように、有期雇用労働者に対する取得要件が緩和されます。現行の育児休業制度では、有期雇用労働者の育児休業取得には、①「引き続き雇用された期間が1年以上であること」、②「1歳6か月までの間に契約が満了することが明らかでないこと」という2つの要件ありますが、改正により、①の要件が削除され、②の要件のみとなりました。ただし、別途労使協定を締結することで、下記枠内の労働者について取得の対象外とすることができるため、労使協定を締結する場合は、実質的な取扱いが変わらないことになりそうです。なお、介護休業についても同様の改正が行われます。

### 労使協定の締結により適用除外となる労働者

- ・ 雇用された期間が1年未満の労働者
- ・ 1年（1歳以降の休業の場合は、6か月）以内に雇用関係が終了する労働者
- ・ 週の所定労働日数が2日以下の労働者

出産時育児休業等については、厚生労働省令の状況も考慮しながら、次号以降で取り上げます。今回の改正は、すべての会社を対象として、令和4年4月1日以降、段階的に施行されます。就業規則（育児・介護休業規程）の変更も必要ですので、早めに改正内容をおさえるようにしましょう。



## 労務管理情報

## 過重労働解消キャンペーンの重点監督と労働時間管理について

厚生労働省は昨年11月に「過重労働解消キャンペーン」を実施し、労働基準関係法令の違反が疑われる事業場に対して、労働基準監督署による重点監督などを行い、この結果が5月に公表されました。内容を確認し、自社の労働時間管理の運用に問題がないか見直しをしましょう。

☞ 令和2年度11月「過重労働解消キャンペーン」の重点監督の実施結果を公表 [https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage\\_18389.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_18389.html)

## 1. 重点監督の概要

## (1) 重点監督の実施

重点監督は、9,120事業場を対象に集中的に実施されました。

## ① 対象となった事業場について

- ・ 長時間にわたる過重な労働による過労死等にかかる労災請求が行われた事業場等
- ・ 労働基準監督署およびハローワークに寄せられた相談等から、離職率が極端に高いなど若者の「使い捨て」が疑われる企業等

## ② 重点的に確認された事項

- ・ 時間外・休日労働が、「時間外・休日労働に関する協定届（36協定）」の範囲内であるか
- ・ 賃金不払残業が行われていないか
- ・ 労働時間の把握方法は適正か
- ・ 長時間労働者に対しては、医師による面接指導等、健康確保措置が確実に講じられているか

## (2) 重点監督の結果

今回、重点監督の対象となった9,120事業場のうち、6,553事業場（全体の71.9%、前は75.3%）で労働基準関係法令の違反がありました。主な違反内容は次のとおりです。

- ・ 違法な時間外労働があったもの  
2,807事業場、全体の30.8%
- ・ 賃金不払残業があったもの  
478事業場、全体の5.2%
- ・ 過重労働による健康障害防止措置が未実施のもの  
1,829事業場、全体の20.1%

以前は、賃金不払残業の指導が主でしたが、近年は「違法な時間外労働」が多くなっています。この具体的な内容は次のとおりです。

- ・ 時間外労働を行う場合、事業場単位で時間外・休日労働に関する協定（36協定）を締結していない。
- ・ 過半数代表者の選出が適正に行われていない等、36協定が無効である。

- ・ 時間外労働を行う場合、36協定で定める限度時間の範囲を超えて時間外労働をさせている。
- ・ 協定に定められた手続きを行わずに、特別条項に基づく時間外労働をさせている。
- ・ 時間外労働の上限規制を守っていない。

## 2. 長時間労働削減のための自主的な取組事例

企業が実施した長時間労働削減のための自主的な取組事例として、次のものが紹介されています。

- ・ 人型のAIロボット等の導入による業務のIT化・機械化
- ・ クラウド型勤怠管理システムを導入し、残業時間や休暇取得状況を「見える化」
- ・ 「バーコードによる製品ごとの工程管理」の導入により、全工場スタッフがバーコードリーダーを所持し、製品の不具合や発注変更への対応を効率化、数値化されたことで更なる生産性向上を実現
- ・ 休前日をノー残業デーと定め、年間休日カレンダーを発注者と共有

## 3. 労働時間の適正な把握

対象の9,120事業場のうち、1,528事業場（全体の16.8%）に対して、労働時間の把握が不適正であるため、厚生労働省が定める「労働時間適正把握ガイドライン」に適合するように指導が行われています。指導事項として多いのは①「始業・終業時刻の確認・記録」、②「自己申告制による場合の実態調査の実施」です。

- ① 使用者は、労働時間を適正に把握するため、労働者の労働日ごとの始業・終業時刻を確認し、これを記録すること。
- ② 自己申告により把握した労働時間が実際の労働時間と合致しているか否かについて、必要に応じて実態調査を実施し、所要の労働時間の補正をすること。自己申告した労働時間を超えて事業場内にいる時間について、その理由等を労働者に報告させる場合には、その報告が適正に行われているかについて確認すること。

2023年4月には猶予措置が廃止され、中小企業においても、月60時間を超える時間外労働の割増率が50%となります。過重労働防止対策はもちろんです。長時間労働の削減や、適正な労働時間管理への取組も進めていくことが必要です。

## 相談室&lt;&lt;人事労務管理&gt;&gt;

## 夫婦共働きの場合、子どもを健康保険の扶養にする際の判断は？



人事課長

弊社ではかねてより女性の活躍を推進しています。係長クラスはもちろん、課長クラスに昇進する女性もいます。社会一般的にも、夫婦共働きの世帯が増え、以前は男性（夫）の年収が女性（妻）の年収よりはるかに多いことが通常でしたが、夫婦の年収が同じくらいであったり、妻の年収の方が多いう世帯も出てきているのではないのでしょうか。となると、共働き世帯のお子さんの健康保険の扶養にも影響が出ることもあるのではないのでしょうか。

社労士

おっしゃるとおりですね。たとえば、お子さんのお誕生時は、明らかに夫の方が年収が高く、夫の被扶養者として認定されきたものの、現在は、夫婦の年収（見込み）が変わらない、賞与等の状況次第で夫婦のどちらが高い年収になるかは年によって変わるといった場合でしょうか。



人事課長

はい。健康保険では、主として被保険者の収入により生計を維持されている場合、届出をすることにより被扶養者として認定されますよね。夫婦共働きで子どもを扶養しているときには、夫婦の年間収入の多い方の被扶養者となりますよね。となると、当初の扶養認定時と状況が変わり、夫婦の年収が同じ程度になった場合、毎年の状況を見ながら、扶養の変更手続きをしないとイケないのでしょうか。



社労士

結論としては、そのようなことまでは必要ありません。夫婦がともに被保険者（共働き）の場合における**現在の被扶養者認定**は、家計の実態、社会通念などを総合的に勘案して行われますが、具体的には、次のような基準により判断することになっています。

- (1) 被扶養者の人数にかかわらず、年間収入（その被扶養者届が提出された日の属する年の**前年分**の年間収入とする。）の多い方の被扶養者とするを原則とすること。
- (2) 夫婦それぞれの年間収入が同程度である場合は、被扶養者の地位の安定を図るため、届出により、主として生計を維持する方の被扶養者とする。

人事課長

なるほど、年収が同じ程度の場合、(2)のように、「届出により、主として生計を維持する方の被扶養者」となり、毎年、変更をする必要はないということですね。ところで、年間収入の「同程度」とは、具体的にはどの程度まで認められるのでしょうか。



社労士

よい指摘ですね。実は、夫婦がともに被保険者（共働き）の場合における被扶養者認定について、**令和3年8月1日**から適用される新たな取扱い基準が公表されました。

## 令和3年8月1日～の夫婦とも被用者保険の被保険者の場合の取扱い

- (1) 被扶養者の人数にかかわらず、被保険者の年間収入（過去の収入、現時点の収入、将来の収入等から今後1年間の収入を見込んだものとする。）が多い方の被扶養者とする。
- (2) 夫婦それぞれの年間収入の差額が、年間収入の多い方の1割以内である場合は、被扶養者の地位の安定を図るため、届出により、主として生計を維持する者の被扶養者とする。



なるほど。8月1日からは、①年間収入の捉え方が変更され、また、②年間収入が同程度とは、「夫婦の年収の多いほうの1割しか変わらない」ことと範囲が明確になったのですね。おかげさまで、夫婦共働き世帯のお子さんの健康保険の扶養に関する考え方が、現行のものと、8月1日からの新基準に分けてよく理解できました。



夫婦共働き世帯のお子さんの被扶養者認定については、これまで曖昧さを感じることもあったかと思いますが、新基準により具体的で明確になりました。これにより、被保険者自身も会社の担当者も判断しやすくなるのではないのでしょうか。なお、配偶者が公務員（共済組合の組合員）の場合や、自営業（国民健康保険の被保険者）の場合も、新基準において明確に整理されています。状況に応じて、確認をしておくとういでしょう。

☞ 夫婦共同扶養の場合における被扶養者の認定について(令和3年4月30日保保発0430第2号・保国発0430第1号)  
<https://www.mhlw.go.jp/hourei/doc/tsuchi/T210512S0010.pdf>



## 7月1日～、母性健康管理指導事項連絡カードの様式変更



男女雇用機会均等法により事業主に義務付けられている母性健康管理措置を適切に講じるために定められた「母性健康管理指導事項連絡カード（以下「母健連絡カード」）の様式が新しくなりました。母健連絡カードは、主治医等が行った指導事項の内容を、妊産婦である女性労働者から事業主へ的確に伝えるためのカードです。この改正は令和3年3月31日付けで行われ、7月1日から適用されています。

★ 母健連絡カードのほか、企業や働く女性に対する母性健康管理に関する情報は、厚生労働省のサイトである「妊娠・出産をサポートする女性にやさしい職場づくりナビ」が参考になります。

☞ <https://www.mhlw.go.jp/bunya/koyoukintou/seisaku05/03.html>

### ◆ 母性健康管理措置とは

男女雇用機会均等法により、妊娠中・出産後1年以内の女性労働者が保健指導・健康診査の際に主治医や助産師（以下「医師等」）から指導を受け、事業主に申し出た場合、その指導事項を守ることができるようにするために次のような必要な措置の実施を会社に求めるものです。なお、**新型コロナウイルス感染症に関連し、令和2年5月7日～令和4年1月31日まで、④の措置も義務付けられています。**

- ① 妊娠中の通勤緩和  
 ラッシュアワーの混雑を避けて通勤できるように、時差通勤や勤務時間の短縮、交通手段または通勤経路の変更等の措置を講じる。
- ② 妊娠中の休憩に関する措置  
 適宜の休養や補食ができるよう、休憩時間の延長や回数の増加または休憩時間帯の変更等の措置を講じたり、立作業に従事する妊娠中の女性従業員のそばに椅子を置くなど、休憩を取りやすくする。
- ③ 妊娠中または出産後の症状等に関する措置  
 腹部を圧迫するなど不自然な姿勢を強制される作業等、負担の大きい作業から負荷の軽減された作業へ転換して負担を軽減したり、つわりや妊婦貧血（軽症）の症状に対応するために1日1時間程度の勤務時間の短縮をしたり、妊娠悪阻・切迫流産・産後うつ等の症状に対応するために症状が軽減するまで休業させたりする措置を講じる。
- ④ **新型コロナウイルス感染症に関する母性健康管理措置 ← New! 令和2年5月から適用!!**  
 妊娠中の女性労働者が、保健指導・健康診査を受けた結果、その作業などにおける新型コロナウイルス感染症への感染のおそれに関する心理的なストレスが母体または胎児の健康保持に影響があるとして、主治医や助産師から指導を受け、それを事業主に申し出た場合、会社は、この指導に基づいて必要な措置を講じなければならない。たとえば、感染のおそれが低い作業への転換や在宅勤務や休業等による出勤の制限を行う。

★ 母健連絡カードは、あくまでも主治医等の指導事項を会社に的確に伝えるためのものです。そのため、母健連絡カードの提出がない場合でも、女性従業員の申し出からその内容等が明らかであれば、会社は必要な措置を講じる必要があります。また、その内容が不明確な場合、会社は女性従業員を介して主治医等と連絡をとり、判断を求め等々の適切な対応が必要となります。

じっくり解説！

## 副業・兼業の現状と会社に求められる対応について



コロナ禍のなかで、社会全体として副業・兼業への関心が高まっています。また、緊急事態宣言の発令等で休業や在宅勤務が増えたことで自分のキャリアを見つめ直した方も多く、従業員からの副業の申し出を受けるケースも出ています。なお、副業・兼業については、以前は禁止する考え方が主流でしたが、現在は、原則として認めるという考え方に変わっています。この機会に、副業・兼業について理解を深め、副業・兼業に関する会社の対応を確認しましょう。

<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000192188.html>

### 1. 副業・兼業の現状

副業・兼業について、以前は禁止とする考え方が主流でした。しかし、現在は、原則として副業・兼業を認め、例外として制限できる場合があるという考え方が適当といえる状況になっています。正反対とも受け取れる考え方に変更した背景としては、次のことがあげられます。

副業・兼業を希望する者は、年々増加傾向にあります。副業・兼業を行う主な理由は、収入を増やしたい、1つの仕事だけでは生活できない、資格を活用したい、自分が活躍できる場を広げる、多種多様な分野の人とつながりができる、時間のゆとりがある、現在の仕事に必要な能力を活用・向上させる等さまざまです。また、副業・兼業の形態も、正社員、パート・アルバイト、会社役員、起業による自営業主等さまざまです。

こうしたなか、政府は「働き方改革実行計画」（平成29年3月28日働き方改革実現会議決定）において、「副業・兼業は、新たな技術の開発、オープンイノベーション、起業の手段や第2の人生の準備として有効」とし、副業・兼業を推進する姿勢を示しました。これに伴い、厚生労働省は、平成30年1月に「副業・兼業の促進に関するガイドライン」（以下「ガイドライン」）を策定し、モデル就業規則を改定しました。さらに、令和2年9月には同ガイドラインの改正が行われました。

このような背景から、副業・兼業を認める人事制度を導入する会社が、ここ数年で増えています。

### 2. 副業・兼業について

#### (1) 副業・兼業について

副業・兼業を行うということは、2つ以上の仕事を掛け持つことを意味しています。形態としては、企業

に雇用される形で行うもの（正社員、パート・アルバイトなど）、自ら起業して事業主として行うもの、コンサルタントとして請負や委任といった形で行うものなど、さまざまです。

#### (2) 会社としての方向性

副業・兼業は、労働者と企業それぞれにメリットと留意すべき点があります。既に、副業・兼業を実施している労働者や、副業・兼業を認めている会社からの意見をまとめると、次のようになります。

#### ● 労働者

メリット	<ul style="list-style-type: none"> <li>① 離職せずに別の仕事に就くことが可能となり、スキルや経験を得ることで、労働者が主体的にキャリアを形成することができる。</li> <li>② 本業の所得を活かして、自分がやりたいことに挑戦でき、自己実現を追求することができる。</li> <li>③ 所得が増加する。</li> <li>④ 本業を続けつつ、よりリスクの小さい形で将来の起業・転職に向けた準備・試行ができる。</li> </ul>
留意点	<ul style="list-style-type: none"> <li>① 就業時間が長くなる可能性があるため、労働者自身による就業時間や健康の管理も一定程度必要。</li> <li>② 職務専念義務、秘密保持義務、競業避止義務を意識することが必要。</li> <li>③ 1週間の所定労働時間が短い業務を複数行う場合には、雇用保険等の適用がない場合があることに留意が必要。</li> </ul>

#### ● 会社

メリット	<ul style="list-style-type: none"> <li>① 労働者が社内では得られない知識・スキルを獲得することができる。</li> <li>② 労働者の自律性・自主性を促すことができる。</li> <li>③ 優秀な人材の獲得・流出の防止ができ、競争力が向上する。</li> <li>④ 労働者が社外から新たな知識・情報や人脈を入れることで、事業機会の拡大につながる。</li> </ul>
留意点	<ul style="list-style-type: none"> <li>① 必要な就業時間の把握・管理や健康管理への対応、職務専念義務、秘密保持義務、競業避止義務をどう確保するかという懸念への対応が必要。</li> </ul>

このようなメリットおよび留意点を考慮し、副業・兼業を行う労働者については、長時間労働、企業への労務提供上の支障や業務上の秘密の漏洩等を招かないよう留意しつつ、雇用されない働き方も含め、その希望に応じて幅広く副業・兼業を行える環境を整備することが重要でしょう。また、いずれの形態の副業・兼業においても、労働者の心身の健康の確保、ゆとりある生活の実現の観点から法定労働時間が定められている趣旨も考慮し、長時間労働にならないよう、十分に留意することが必要です。

### (3) 法的な視点からの考え方

副業・兼業に関しては、さまざまな裁判例がありますが、これらから導かれる結論は、「労働者が労働時間以外の時間をどのように利用するかは、基本的には労働者の自由である」という考え方であり、原則として、副業・兼業を認めることが適当となります。しかし、副業・兼業を認めた結果、本業に支障が生じることがあり得るため、次のような事由に該当する場合に、例外的に禁止または制限することが許されるという立場です。

#### 副業・兼業を禁止または制限できる事由

- ① 労務提供上の支障がある場合
- ② 企業秘密が漏洩する場合
- ③ 競業により、企業の利益を害する場合
- ④ 会社の名誉や信用を損なう行為や、信頼関係を破壊する行為がある場合



## 3. 会社に求められる対応

裁判例を踏まえると、副業・兼業を禁止、一律許可にしている会社は、副業・兼業が自社での業務に支障をもたらすものかどうかを今いちど精査したうえで、そのような事情がなければ、労働時間以外の時間については、労働者の希望に応じて、原則、副業・兼業を認める方向で検討することが求められます。なお、実際に副業・兼業を進めるにあたっては、労働者と会社の双方が納得感を持って進めることができるよう、会社と労働者との間で十分にコミュニケーションをとることが重要です。なお、副業・兼業にかかる相談、自己申告等を行ったことにより不利益な取扱いをすることはできません。

### (1) 就業規則等の整備

副業・兼業を認める方向で就業規則等を見直すにあたってのポイントとしては、次のことがあげられます。

- ・ 副業・兼業を原則認めることとすること
- ・ 労務提供上の支障がある場合など、裁判例において例外的に副業・兼業を禁止または制限することができるかとされている場合を必要に応じて規定すること
- ・ 副業・兼業の有無や内容を確認するための方法を、労働者からの届出に基づくこととすること

副業・兼業に伴う労務管理を適切に行うためには、副業・兼業の内容等を労働者に申請・届出させることが必要です。その場合も、コミュニケーションを図り、副業・兼業の内容等を示すものとして、対象労働者が副業・兼業先に負っている守秘義務に留意しつつも、たとえば、自己申告のほか、労働条件通知書や契約書、副業・兼業先と契約を締結する前であれば募集に関する書類を活用することが考えられます。

### (2) 副業・兼業の内容の確認

会社は、労働者からの届出により、副業・兼業の有無・内容を確認することが可能となります。禁止または制限する内容でなければ、認めることが望ましいでしょう。なお、自社、副業・兼業先の両方で雇用される形態の場合には、労働時間に関する規定の適用について通算することになります。したがって、労働時間通算の対象となる場合には、所定労働時間や所定外労働の有無等までしっかりと確認しておきましょう。確認した内容は、合意書としておくことをお勧めします。

### (3) 副業・兼業を開始した労働者に対する対応

会社は、副業・兼業を始めた労働者に対して、次のことへ対応しましょう。

#### ☑ 労働時間の管理・把握

労働時間通算対象の場合は当然ですが、対象とならない場合も過労等で業務に支障を来さないよう、申告等により把握することが必要です。

#### ☑ 健康管理の仕組みの構築

会社が副業・兼業を推奨している場合は、健康確保措置を実施することが望ましいです。また、長時間労働や不規則な労働等で健康を害したり、業務に支障を来していないか等を確認することが望まれます。



## - キャリアアップ助成金〔正社員化コース〕、賃金増額率3%以上に引下げ

「キャリアアップ助成金」は、有期雇用労働者、短時間労働者、派遣労働者等の企業内でのキャリアアップ（☆）を支援するため、これらの取組を実施した事業主に対して支給することにより、労働者の雇用の安定、処遇の改善を推進するものです。

☆ キャリアアップとは … 職務経験や職業訓練等の能力開発機会を通じ、職業能力の向上が図られ、これによりその将来の職務上の地位や賃金をはじめとする処遇の改善が図られることをいいます。

このキャリアアップ助成金のうち、有期契約の契約社員やパートタイマー、派遣社員などの非正規労働者を正社員（正規労働者）に登用したときに受給できる助成金がキャリアアップ助成金の正社員化コースです。したがって、非正規社員を正社員に転換する制度のある会社や、これから転換制度を導入する会社にお勧めする助成金です。

### ◆ 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〕は、雇用してから6か月以上3年以下の有期契約の契約社員やパートタイマーなどの非正規社員を正社員に転換し、転換後の賃金を転換前の賃金総額より増額させると申請できます。なお、助成額は半分になるものの、有期契約社員を無期契約社員に転換、または無期契約社員を正社員へ転換する場合も対象となります。

【助成額（1人あたり）】

	中小企業	大企業
① 有期 → 正規	57万円（72万円）	42.75万円（54万円）
② 有期 → 無期	28.5万円（36万円）	21.375万円（27万円）
③ 無期 → 正規	28.5万円（36万円）	21.375万円（27万円）

※1

（ ）は生産性の向上が認められる場合の額

※2

①～③合わせて、1年度1事業所あたりの支給申請上限人数は20人まで

### ◆ 令和3年度の改正点

令和3年4月1日以降の転換について、次の3点が改正されました。

- ① 正社員転換時の賃金アップ率が5%から**3%に引下げ**られました。  
正社員転換後の6か月間の賃金総額の増額について、転換前直近6か月間の賃金総額から3%以上増額でよくなり、転換時のハードルが少し低くなりました。
- ② 賃金アップの総額に賞与を含めることができなくなりました。  
これまでは、賃金アップの総額に正社員期間に支給された賞与も加算することが可能でしたが、改正により、賞与を含めないことになりました。したがって、**基本給とその他の固定給だけで3%以上の賃金アップが必要**となります。
- ③ 令和3年4月1日以降、**新たに短時間正社員制度を導入**し、短時間正社員に転換した場合、助成額に次の金額が**加算**されます。

【加算額】	中小企業	大企業
	95,000円（12万円）	71,250円（9万円）

### ◆ 対象となる有期契約の契約社員の主な条件

- ・ 正社員転換後は雇用保険・社会保険に加入していること（社会保険は、強制加入被保険者の場合）
- ・ 事業主または取締役の3親等以内の親族以外であること
- ・ 転換日から定年年齢に達する日までの期間が1年以上あること

キャリアアップ助成金を受給するためには、事前にキャリアアップ計画を提出すること等、一定の要件を満たす必要があります。また、雇用関係の助成金に共通する要件もあります。申請を検討する場合、必ず、厚生労働省のホームページ等でも確認し、不明な点は都道府県労働局やハローワーク等に確認しましょう。

[https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou\\_roudou/part\\_haken/jigyounushi/career.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/part_haken/jigyounushi/career.html)