

事務所だより

第103号
発行所
藤田社会保険
労務士事務所
京都市伏見区

「キャリアアップ助成金」が一部変わります

平成三十年四月一日から「キャリアアップ助成金」について、次の各コースが拡充等一部変更される予定です。（平成三十年度予算が成立することとが前提です。）

この助成金受給には、事前にキャリアアップ計画の提出が必要です。また、当初の計画とは異なるコースを利用するなどの場合には、事前にキャリアアップ計画変更届の提出が必要です。

【一、正規化コース】

有期契約労働者等を正規雇用労働者等に転換、または直接雇用した場合に助成

◎拡充

一年度一事業所あたりの支給申請上限人数が、従来の「十五人」から「二十人」に拡充
◎支給要件の追加
①・正規雇用等へ転換した際、転換前の六カ月と転換後の六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、対象労働者が転換前に事業主で雇用されていた期間が三年以上に限ること

【二、人材育成コース】

有期契約労働者等に、一般職業訓練（OJT）または有期実習型訓練（ジョブ・カード）を活用したOJT（+OJT）を実施した場合に助成

◎整理統合

従来の「人材育成コース」が「人材開発支援助成金」に統合

ただし、平成三十年三月三十一日までに訓練計画届の提出がなされている場合に限り、

引き続き、現在の人材育成コースとして支給申請することは可能

【三、賃金規定等 共通化コース】

有期契約労働者等に、正規雇用労働者と共通の賃金規定等を新たに規定し、適用した場合に助成

◎新規

共通化した対象労働者（二人目以降）について、人数に応じて助成額を上乗せする加算措置を適用（金額等については別表1を参照）

ただし、上限二十人までとする

【四、諸手当制度 共通化コース】

有期契約労働者等に関して正規雇用労働者と共通の諸手当制度を新たに設け、適用した場合に助成

◎新規

①・共通化した対象労働者（二人目以降）について、人数に応じて加算措置を適用（金額等については別表2を参照）

ただし、上限二十人までとする

②・同時に共通化した諸手当（二つ目以降）について、諸手当の数に応じて加算措置を適用（金額等については別表3を参照）

（別表1） 助成額を上乗せする 加算措置 （上限20人まで）		（別表2） 助成額を上乗せする 加算措置 （上限20人まで）		（別表3） 助成額を上乗せする 加算措置	
中小企業	対象労働者1人あたり 20,000円 <24,000円>	中小企業	対象労働者1人あたり 15,000円 <18,000円>	中小企業	諸手当の数1つあたり 160,000円 <192,000円>
中小企業以外	対象労働者1人あたり 15,000円 <18,000円>	中小企業以外	対象労働者1人あたり 12,000円 <14,000円>	中小企業以外	諸手当の数1つあたり 120,000円 <144,000円>

< >内は生産性要件を満たした場合の額

保険料率が変わります

① 協会けんぽ保険料率（京都府の場合）

全国健康保険協会の保険料率は、一年ごとに都道府県単位で加入者の医療費に基づいて算出されています。このため、疾病の予防などの取組により都道府県の医療費が下れば、その分都道府県の保険料率も下がることとなります。

健康保険料率（京都府の場合）

現行 平成30年3月分（4月納付分）から
9.99% → 10.02%

介護保険料率

現行 平成30年3月分（4月納付分）から
1.65% → 1.57%

・健康保険料率は0.03%引き上げとなります。
・介護保険料率は0.08%引き下がりとなります。
いずれも平成三十年四月納付分からです。
保険料率は、全国健康保険協会のホームページに掲載されている「健康保険・厚生年金保険の保険料率表」を参照してください。

② 労災保険料率

労災保険の保険料率は、原則三年ごとに五十四業種それぞれ過去三年間の災害発生状況などを考慮して算出されています。
本年三月分からの保険料率が現行料率より改定される業種数は、次のとおりです。
・引き上げされる業種数：三業種
・引き下げられる業種：二十業種
その他、労災特別保険料率や労務費率も改定される予定です。

《別表》

新設箇所と理由

- ① 妊娠・出産等・育児休業・介護休業等に関するハラスメントの禁止について規定
第14条（18ページ）

平成29年1月1日施行の男女雇用機会均等法第11条の2及び育児・介護休業法第25条において、職場における妊娠・出産・育児休業・介護休業などに関するハラスメントを防止するため、必要な体制の整備その他の雇用管理上必要な措置を講じなければならない事が明記されたため。

- ② その他あらゆるハラスメントの禁止について規定
第15条（18ページ）

パワーハラスメントやセクシュアルハラスメント、妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメントのほか、性的指向・性自認に関する言動によるものなど職場におけるあらゆるハラスメントが起こらないようにすることが重要なため。

- ③ 副業・兼業に関する規定
第67条（87ページ）

平成29年3月28日に働き方改革実現会議において決定された「働き方改革実行計画」で、副業・兼業の普及促進のため、「副業・兼業の推進に向けたガイドラインや改訂版モデル就業規則の策定」を行うとされ、「柔軟な働き方に関する検討会」での検討を踏まえて規定を改正する記載が検討されたため。

修正箇所と理由

- ① 採用内定に関する記載を追加
第7条（労働条件の明示）（13ページ）

平成29年12月20日に基監発1220第1号「採用内定時の労働条件明示に係る周知について」が発出されたため。

- ② 人事異動について、育児・介護休業法の配慮義務を記載
第8条（人事異動）（14ページ）

平成27年12月24日に閣議決定された「まち・ひと・しごと創生総合戦略（2015年改訂版）」において、「転勤の実態調査を進めていき、企業の経営判断にも配慮しつつ、2017年3月末までに、労働者の仕事と家庭生活の両立に資する『転勤に関する雇用管理のポイント（仮称）』の策定を目指す」とされたことを踏まえて開催した「転勤に関する雇用管理のポイント（仮称）」策定に向けた研究会において記載が検討されたため。

- ③ 労働時間の適正把握基準を適正把握ガイドラインに修正
第17条（始業及び終業時刻の記録）（19ページ）

「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関する基準」を廃止し、平成29年1月20日に「労働時間の適正把握のために使用者が講ずべき措置に関するガイドライン」を策定したため。

- ④ 手待ち時間の記載を適正把握ガイドラインの記載に合わせ修正
第19条（労働時間及び休憩時間）（25ページ）

平成29年1月20日に策定した「労働時間の適正把握のために使用者が講ずべき措置に関するガイドライン」における、いわゆる「手待ち時間」の表現と統一するため。

- ⑤ 配偶者手当を削除し、検討における留意点を記載
第33条（家族手当）（47ページ）

平成29年3月28日に決定された働き方改革実現会議において「働き方改革実行計画」において、多様な女性活躍の推進に関して「企業の配偶者手当に配偶者の収入制限があることも、就業調整の大きな要因の一つである」とされたため。

厚労省「モデル就業規則」の改定

「モデル就業規則」とは

常時十人以上の従業員を使用する使用者は、労働基準法第八十九条の規定により、就業規則を作成し、所轄の労働基準監督署長に届け出なければならぬとされています。

また、就業規則を変更する場合も同様に、所轄の労働基準監督署長に届け出なければなりません。

そのため、厚生労働省ホームページにおいて「モデル就業規則」を公開し、規程例や解説を参考に各事業場の実情

に応じた就業規則を作成・提出できるようにしています。

なお、「モデル就業規則」

は、平成三十年一月現在で施行されている労基法等の規定に基づいて作成されています。今回改定された箇所等のうち、主な内容は別表のとおりです。なお、「モデル就業規則」のページをかつこ書き内に記載しています。

三月の労務手続
「提出先・納付先」

十二日

○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」

○労働保険一括有期事業開始届の提出（前月以降に一括有期事業を開始している場合）

「労働基準監督署」
十五日まで
○所得税の確定申告受付

四月一日

○健保・厚生保険料の納付
「郵便局または銀行」

○日雇健保印紙保険料受払報告書の提出
「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」

編集後記

『プレミアム・フライデー』の次は、四月から『キッズウィーク』が導入される予定です。『プレミアム・フライデー』のように、あらかじめ月日や曜日を固定化していないのであれば導入しやすいかもしれません。（ぎん）

藤田社会保険労務士事務所

〒612-8017
京都市伏見区桃山南大島町1-4-41-504
TEL・FAX 075-611-5300
e-mail
k-fujita@k-fujita-sr.com
URL <http://k-fujita-sr.com>