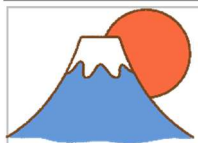


つちはし事務所通信

1

January

2024



発行: つちはし社会保険労務士事務所
〒770-0815 徳島市助任橋 3-3-1 田村ビル
TEL 088-611-5558 FAX 088-611-5580

Email: sr@tsuchihashi-siki.com 発行日: 2024 年 1 月 1 日

施行済みの改正

大幅拡充！キャリアアップ助成金 正社員化コース

キャリアアップ助成金「正社員化コース」は、令和5年度補正予算で大幅拡充されました。正社員以外で雇用されている従業員を正社員に転換（又は採用）することによって、不安定雇用を解消することを目的としています。令和5年11月29日以降の取組（正社員化）が対象になります。

・拡充の4つのポイント・

<正社員化コース助成金の見直し（拡充）の概要>

このコースは、有期契約労働者等の正社員への転換等の措置を講じた事業主を助成するもの。特定の要件を満たした事業主に対しては、加算措置が講じられる。

① 基本的な助成額の引き上げ→支給対象期間をこれまでの「6か月」から「12か月」に

企業規模	これまで	見直し後
中小企業	1期（6か月）で57万円	2期（12か月）で80万円
中小企業以外	1期（6か月）で42.75万円	2期（12か月）で60万円

② 対象となる有期雇用労働者の要件の緩和

対象となる	これまで	見直し後
有期雇用期間	6か月以上3年以内	6か月以上

③ 正社員転換制度の規定に関する加算措置

正社員転換制度を新たに規定し 当該雇用区分に転換等した場合 ※1 事業所当たり加算額（1事業所当たり1回のみ）	新設
	20万円（大企業15万円） （1人目の転換時に①+③で合計100万円） （大企業75万円）助成

④ 多様な正社員制度に関する加算措置

「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した場合 ※1 事業所当たり加算額 （1事業所当たり1回のみ）	これまで	見直し後
	9.5万円 （大企業7.125万円）	40万円 （大企業30万円） 1人目の転換時に①+④で合計120万円 （大企業90万円）助成



★事前に「キャリアアップ計画書」の作成、労働局への届出が必要です

③④の加算措置については、「正社員化制度」または「多様な正社員制度」を新たに設けた日と当該雇用区分に転換した日のいずれも同一のキャリアアップ計画期間に含まれる必要があります。また、正社員へ転換する場合の措置等を定めた就業規則も提出します。転換前の賃金より3%以上増額させていること、正社員登用の際に面接や試験をして選考した資料を保管する等たくさんの規定を定める必要があります。

助成金受給のために、①計画申請⇒②就業規則の改定⇒③取り組みの実施⇒④支給申請の過程がありますので、お早めにご相談ください。



要確認

「年収の壁・支援強化パッケージ」③／「130万円の壁への対応」の概要

政府が決定した「年収の壁・支援強化パッケージ」には、「130万円の壁への対応」も含まれています。その概要を確認しておきましょう。

「130万円の壁への対応」の概要（首相官邸 HP の資料）

事業主の証明による被扶養者認定の円滑化

（例）毎月10万円で働くパートの方が残業により一時的に収入増になった場合



パート・アルバイトの方が、繁忙期に労働時間を延長したことなどにより、収入が一時的に上がったとしても、事業者（会社など）が「一時的に収入が上がった」ことを証明すれば、引き続き配偶者の扶養に入ることが可能。

★この支援措置を受けるためには、パート・アルバイトの方（被扶養者である方）がご自身の職場から一時的に収入が増加した旨の証明をもらい、その配偶者の方（被保険者である方）が職場における被扶養者の収入の確認時に、その証明を提出する必要があります。

厚生労働省からは、この支援措置に関する様式「被扶養者の収入確認に当たっての「一時的な収入変動」に係る事業主の証明書」も公表されています。

この支援措置の内容を詳しく知りたい場合は、気軽にお尋ねください。必要であれば、証明書も用意します。



◆つちはし事務所より 謹んで新年のお慶びを申し上げます

★2024 年は甲辰（きのえたつ）の年。甲とは「甲乙丙～」の始まりであり、物事の始まり。そして辰は発芽した植物がしっかりとした形になる、勢いと大きな力、成功ととらえることができるのだとか。この二つが合わさる甲辰は、新しいことを始めて成功する、今まで準備してきたことが形になるといった、縁起のよい年なのだそうです。長かったコロナ禍からようやく脱出し、新しい挑戦を始めるのにふさわしい年になりそうです。

★2019 年から本格的にスタートした働き方改革も、本年 4 月からスタートする、「医師、建設業務、運送業務の時間外労働の上限規制」をもって、一連の法改正も一つの区切りを迎えます。これからは、働き方改革関連法を土台としてさらに働きやすい職場環境や賃金の引上げ等を図って、より働く人の力を発揮してもらいやすい仕組みを作りあげていくことが、人手不足の中で企業の重要課題となります。

★その人手不足対策としてにわか脚光を浴びる年収の壁問題。年収 130 万円を超えると、配偶者の扶養から抜けて自分で社会保険をかけなければならなくなるため、社会保険料を引かれて手取りが減るということで、年末になるとパートさんが 130 万円を超えないように働く時間を調整して、人手不足が加速するのが問題になっているというもの。これに対し政府が出した解決案は、年収 130 万円を超えるのが一時的なものならば、それを事業主が証明することで扶養から抜ける必要がない、というもの。

★とはいえ、自分で社会保険をかけるようになるのは悪いことばかりではありません。当然将来の年金は増えますし、病気で仕事を 4 日以上休むときには「傷病手当金」、産休の間も「出産手当金」が出て収入を補填してくれます。手取りが減ることばかりに焦点を当てて、社会保険に入ることは「損」と思わせるような報道ぶりには、社会保険労務士として疑問を感じます。将来の年金を増やす機会を減らしていいのでしょうか。皆さんはどう思われますか？

