

特定社会保険労務士 原 敏昭

原労務管理事務所便り

連絡先：〒133-0055 東京都江戸川区西篠崎 2-7-3 2
TEL 03-3679-6713 FAX 03-3679-6719
E-mail: harasr@agate.plala.or.jp
URL: <http://www.harasr.com/>



どう変わる？平成 30 年度以降の「キャリアアップ助成金」

◆「キャリアアップ助成金」とは？

キャリアアップ助成金は、有期契約労働者、短時間労働者、派遣労働者といったいわゆる非正規雇用の労働者の企業内でのキャリアアップ等を促進するため、正社員化や人材育成等の取組みを実施した事業主に対して助成される制度ですが、平成 30 年度から改正が行われる予定です。

◆改正内容は？

【正社員化コース】(拡充・支給要件の追加)

有期契約労働者等の正規雇用労働者・多様な正社員等への転換等について助成するものです。改正により、1 年度 1 事業所当たりの支給申請上限人数を 15 人から 20 人に拡充します。

また、支給要件に、①正規雇用等へ転換した際、転換前の 6 カ月と転換後の 6 カ月の賃金総額を比較して、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い

れていた期間が 3 年以下に限ること、が追加されます。

【人材育成コース】(整理統合)

有期契約労働者等に対して職業訓練を行う事業主に対して助成するものでしたが、改正により、人材開発支援助成金に統合されます。

【賃金規定等共通化コース】(新規加算措置)

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するものです。①事業所当たり 57 万円(生産性要件を満たした場合 72 万円)助成されますが、新たに加算措置が設けられます。

【諸手当制度共通化コース】(新規加算措置)

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、1 事業所当たり 38 万円(生産性要件を満たした場合 48 万円)が助成するものですが、新たに加算措置が設けられます。

◆予算成立等が前提

上記の改正は、平成 30 年度予算の成立および雇用保険法施行規則の改正が前提となるため、今後変更される可能性がありますので、ご注意ください。

厚生労働省「モデル就業規則」が改定されました！

◆「モデル就業規則」とは？

常時 10 人以上の従業員を使用する使用者は、労働基準法の規定(第 89 条)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ないとされています(就業規則を改定する場合も同様です)。

厚生労働省では「モデル就業規則」(以下、「モデル規則」)を公開していますが、この度、これの改定が行われました。

◆今回改定された規定は？

今回改定された主な規定は、以下の通りです。

(1)「マタニティ・ハラスメント」等の禁止規定(第 14 条)を新設

【規定例】

妊娠・出産等に関する言動及び妊娠・出産・育児・介護



等に関する制度又は措置の利用に関する言動により、他の労働者の就業環境を害するようなことをしてはならない。

(2)「その他のハラスメント」の禁止規定(第 15 条)を新設

【規定例】

第 12 条から前条までに規定するもののほか、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により、他の労働者の就業環境を害するようなことをしてはならない。

(3)「副業・兼業」についての規定(第 67 条)を新設

【規定例】

1 労働者は、勤務時間外において、他の会社等の業務に従事することができる。

2 労働者は、前項の業務に従事するにあたっては、事前に、会社に所定の届出を行うものとする。

3 第 1 項の業務に従事することにより、次の各号のいずれかに該当する場合には、会社は、これを禁止又は制限することができる。

- 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 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

④ 競業により、企業の利益を害する場合

※なお、「労働者の遵守事項」(第 11 条)の規定から、「許可なく他の会社等の業務に従事しないこと。」が削除されています。

(4)「家族手当」についての規定(第 33 条)から「配偶者手当」を削除

「働き方改革」って実際進んでいるの？

◆企業における「働き方改革」の実態は？

現在、政府が推進する「働き方改革」の名の下に、様々な方面で「働き方」の見直しが進められています、その一方で、実態が伴っていない「働き方改革」に対する批判や課題も叫ばれているところですが、「働き方改革」は、実際、企業ではどのように受け止められているのでしょうか。

◆必要性は感じているが取り組んでいない企業も

「働き方改革に関する意識アンケート」の結果によると、約 8 割が、「働き方改革」の必要性を感じている

と回答しましたが、実際に「働き方改革」に取り組んでいるのは約 5 割という結果になったそうです。

◆労働時間の改善、休暇取得促進への取組みが中心

また、「働き方改革」の具体的な施策として取り組んでいることで最も回答が多かったものは、「労働時間の見直しや改善」となっており、「休暇取得の促進」が続いています。

「女性の働きやすい環境作り」と「育児・介護中の社員が働きやすい環境作り」という回答も多く集まり、女性を支援する施策に取り組んでいる企業も多いことがわかります。

◆実現にはまだまだ課題も
ズが、企業の人事制度の企画・運営および「働き方改革」推進責任者を対象に実施した「『働き方改革』の推進に関する実態調査」の結果によると、「働き方改革」推進上の課題として、「社外を含めた商習慣を変える難しさ」を挙げる回答が 62.1%と最も多く、「現場や他部署との連携が難しい」(54.0%)、「マネジメント難度上昇への懸念」(50.3%)が続いています。