

2022年4月号

(2022年4月18日発行)

大阪：〒598-0013 大阪府泉佐野市中町 1-2-4

e-mail：[info@senshu-sr.com](mailto:info@senshu-sr.com)

HP：<https://senshu-sr.com>

# 泉州経営協会 静社労士事務所便り

## キャリアアップ助成金の変更点、パワハラ防止法の対応

新年度の4月は法律や制度などいろいろと変わるものが多いですね。今回は、キャリアアップ助成金の変更内容などについて紹介していきます。

※過去の事務所便りは、<<https://senshu-sr.com>>の事務所便りタブよりご覧頂けます。

### ◆キャリアアップ助成金

キャリアアップ助成金とは、非正規雇用労働者のキャリアアップを促進するため、正社員化や処遇改善の取り組みを実施した事業主に対して助成される制度で、2022年4月1日から改正されます。本助成金にはいくつかコースがありますが、今回は正社員化コースの主な改正内容を紹介します。正社員化コースとは、就業規則などに規定した転換制度に基づき、有期雇用労働者等を正社員に転換または派遣社員などを直接雇用した場合に助成されるコースです。

### ◆キャリアアップ助成金の変更点

2022年4月1日より、正社員化コースは3パターンから2パターンになります。助成額は中小企業の場合です。

- ① 有期 → 正規：57万円/人 → 有期 → 正規：57万円/人
- ② **有期 → 無期：28.5万円/人 → 廃止**
- ③ 無期 → 正規：28.5万円/人 → 無期 → 正規：28.5万円/人

2022年10月1日以降の正社員転換では、正社員化コース・障害者正社員化コースにおいて、正社員定義および非正規雇用労働者定義が変更になります。また、有期雇用労働者については契約期間に係る定めが必要、正社員転換後の試用期間は転換したものと見做さないなどに注意しなければなりません。

#### 正社員の定義

現行：同一の事業所内の正社員に適用される就業規則が適用されている労働者

改正：同一の事業所内の正社員に適用される就業規則が適用されている労働者

**ただし、「賞与または退職金制の制度」かつ「昇給」が適用されている者に限る(※1)**

#### 非正規雇用労働者の定義

現行：6か月以上雇用している有期または無期雇用労働者

改正：**賃金の額または計算方法が「正社員と異なる雇用区分の就業規則等」の適用を(※2)**

6か月以上雇用している有期または無期雇用労働者

適用される雇用区分の就業規則等において**契約期間に係る規定がない場合は、転換前の雇用形態を無期雇用労働者として取り扱われます(※3)**

正規雇用労働者として試用期間中の者について、当該試用期間中の**正社員待遇の適用の有無に関わらず、正規雇用労働者に転換等したものと見做しません**

次項の具体的例示を確認して対応を進めましょう。

※1：「賞与」について、記載内容により、支給対象外になるので注意が必要です。

○「賞与は原則として支給する。ただし、業績により支給しないことがある」→ この記載をもって支給対象外とはならない

×「賞与は支給しない。ただし、業績により支給することがある」→ 支給対象外（原則として賞与支給しないため）

×「賞与の支給は会社の業績による」→ 支給対象外（原則として賞与支給することが明確でないため）

※1：「昇給」についても、記載内容により、支給対象外になるので注意が必要です。

○「昇給は勤務成績その他が良好な労働者について、毎年〇月〇日に行うものとする。ただし、会社の業績の著しい低下その他やむを得ない事由がある場合は行わないことがある」→ 支給対象

○「毎年1回、各等級の役割遂行度を評価し、基本給の増額又は減額改定を行う」→ 支給対象

×「会社は必要と判断した場合には、会社は賃金の昇降給その他改定を行う」→ 支給対象外（客観的な昇給基準等がなく、賃金の据え置きや降給の規程がある場合）

※2：基本給、賞与、退職金、各種手当等についてが、いずれか一つ以上で正規雇用労働者と異なる制度を例示的に定めていれば支給対象となり得ます。

○就業規則等の「適用範囲」等の条文中で「契約社員及びパート労働者の就業に関する事項は別に定める」で別途規定

○正規・非正規雇用労働者で就業規則が一体でも「雇用形態」等の条文中で正規と非正規で区別して規定

×就業規則等で「個別の雇用契約書で定める」→ 支給対象外（正規・非正規で賃金額や計算方法の違いが不明）

※3：就業規則上の期間の定めがなければ、有期 → 正規の申請であっても、無期 → 正規となります。

○就業規則上、「契約社員の雇用契約期間は1年とする」

×雇用契約書上、有期雇用労働者であるが、就業規則上に契約期間の定めがない → 有期ではなく無期とみなす

このように**就業規則および運用上の整備が必要**となりますので、本助成金の活用にあたってはご確認をお願いします。

キャリアアップ助成金リーフレット：<<https://www.mhlw.go.jp/content/11910500/000923180.pdf>>

キャリアアップ助成金パンフレット：<<https://www.mhlw.go.jp/content/11910500/000923177.pdf>>

キャリアアップ助成金 Q&A：<<https://www.mhlw.go.jp/content/11910500/000923179.pdf>>

#### ◆パワハラ防止法の対応

2022年1月の事務所便りで紹介したパワハラ防止法について、「具体的に何をすれば良いの?」、「就業規則でどう規定すれば良いの?」と多数ご質問をいただきます。厚生労働省からいくつか具体例が示されておりますのでご参考ください。

事業主は雇用管理上必要な措置(事業主の方針等の明確化および周知・啓発、相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備等、2022年1月の事務所便りをご参照ください。)を講じなければなりません。

パワハラ対策：<<https://www.mhlw.go.jp/content/11900000/000611025.pdf>>

- ・例1(34-35ページ)：就業規則の規定、詳細は別規定
- ・例2(36-37ページ)：就業規則に明記されていない事項をリーフレットで周知
- ・例3(38ページ)：懲戒規定(言動と処分)
- ・例4(38ページ)：懲戒規定(判断要素)
- ・例5(39ページ)：管理者用、妊娠・出産・育児制度のパンフレット
- ・例6(40ページ)：相談・苦情対応の流れ



#### ◆今月の確認

4月は、お子様が入社して扶養から外れたり、昇給が行われやすい月(3か月後に社会保険の月額変更の可能性あり)です。身上や給与に変更があった場合は、社会保険手続きに関わることも多いですので、弊社までお知らせください。