

## キャリアアップ助成金が4月から変更されました ～生産性の向上が認められる場合、大幅に増額！～

「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労働者の企業内でのキャリアアップなどを促進するため、正社員化、人材育成、処遇改善の取組を実施した事業主に対して助成する制度です。

平成 27 年の派遣法改正により、派遣先事業所の同一組織で派遣を受入れることができる期間は最長 3 年となりました。派遣先事業所で正社員として働くことを希望する派遣労働者も増えています。派遣労働者の意欲、能力を向上させ、事業の生産性を高め、優秀な人材を確保するために、ぜひ、この助成金制度をご活用ください。ご希望の方は、当社担当者までお問い合わせください。

### 1. キャリアアップ助成金「正社員化コース」(平成 29 年 4 月改定)

#### (1) 正社員化コースとは？

**今年度より一人当たり最高108万円が助成されます！！**

就業規則または労働協約その他これに準ずるものに規定した制度に基づき、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します。

#### (2) 支給額 ※< >は生産性の向上が認められる場合の額、( )内は大企業の額

- ①有期→正規：1人当たり57万円< **72万円**> (42万7,500円< **54万円**>)
- ②有期→無期：1人当たり28万5,000円< **36万円**> (21万3,750円< **27万円**>)
- ③無期→正規：1人当たり28万5,000円< **36万円**> (21万3,750円< **27万円**>)

①～③合わせて1年度1事業所当たりの支給申請上限人数は15人まで

- 注1) 正規には「多様な正社員(勤務地・職務限定正社員、短時間正社員)」を含みます。
- 注2) 派遣労働者を派遣先で正規雇用労働者または多様な正社員として直接雇用した場合に助成額が加算されます。

**①・③の場合、1人当たり28万5,000円< 36万円> (大企業も同様)**

- 注3) 他に助成額が加算される場合
  - ・母子家庭の母等または父子家庭の父等を転換等した場合
  - ・若者雇用促進法に基づく認定事業主が35歳未満の者を転換等した場合
  - ・勤務地・職務限定正社員制度を新たに規定し、有期契約労働者等を当該雇用区分に転換又は直接雇用した場合

※対象となる労働者、対象となる事業主については、要件が設定されています。

詳しくは、厚生労働省のパンフレットをご参照ください。

#### (3) 派遣労働者を直接雇用する際の留意点

- ① 平成 27 年の労働者派遣法改正による改正前の労働者派遣法第 40 条の 4 または第 40 条の 5 により、労働契約の申込み義務の対象になる者を直接雇用する場合を除きます。  
(改正法施行日(平成 27 年 9 月 30 日)時点より前から行われている労働者派遣が該当)
- ② 派遣法第 40 条の 6 の労働契約申込みみなし制度の対象になった者を直接雇用する場合を除きます。
- ③ 労働者派遣の受入れ期間の終了の日までの間に、派遣先に雇用されることを希望する者との間で労働契約を締結する場合に限りです。

#### (4) キャリアアップ助成金正社員化コース受給までの流れ

①キャリアアップ計画の作成・提出（転換・直接雇用を実施する日までに提出）

↓ ※まずはキャリアアップ計画書を作りハローワークへ提出しましょう！

②就業規則、労働協約またはこれに準じるものに転換制度を規定

- ・キャリアアップ計画提出前に転換制度を規定していた場合でも、対象になります。その場合でも「試験等の手続き、対象者の要件、転換実施時期」の規定は必須です。（※勤務地・職務限定正社員制度を新たに規定した場合の加算を受ける場合を除く）

↓ ※転換制度を規定し労働者に周知しましょう！

③転換・直接雇用に際し、就業規則等の転換制度に規定した試験等を実施

↓ ※転換制度に規定したとおりに試験等を実施し選考しよう！

④正規雇用等への転換・直接雇用の実施

↓

⑤転換後6ヶ月分の賃金を支給・支給申請

- ・転換後6か月分の賃金を支給した日の翌日から起算して2ヶ月以内に支給申請

↓

⑥支給決定

(様式第1号(計画))

【キャリアアップ計画】(記入例)

キャリアアップ計画期間	申請予定年月日	申請予定年月日
①キャリアアップ計画期間	2023.10.1	2024.3.31
②キャリアアップ計画期間	2023.10.1	2024.3.31
③キャリアアップ計画期間	2023.10.1	2024.3.31
④キャリアアップ計画期間	2023.10.1	2024.3.31
⑤キャリアアップ計画期間	2023.10.1	2024.3.31
⑥キャリアアップ計画期間	2023.10.1	2024.3.31

## 2. 生産性要件について

### (1) 創設の背景・趣旨

今後労働力人口の減少が見込まれる中で経済成長を図っていくためには、個々の労働者が生み出す付加価値（生産性）を高めていくことが不可欠です。このため、企業における生産性向上の取り組みを支援するため、生産性を向上させた企業が労働関係助成金（一部）を利用する場合、その助成額又は助成率を割増します。

### (2) 生産性とは

従業員の一入ひとり、機械などの設備一つひとつが、どれだけ効率よく利益を上げたかということを生産性といいます。一般的に、「ヒト、モノ、カネ」が企業経営の3要素といわれます。生産性分析とは、売上や利益を上げるために、どれくらいの投資が必要であったかを分析する指標です。つまり、投資した「ヒト、モノ、カネ」といった資源で、いかに効率的に付加価値を生み出したかを分析する指標ともいえます。

### (3) 生産性要件

労働関係助成金は、助成金を申請する事業所が、次の方法で計算した「生産性要件」を満たしている場合に、助成の割増を行います。

- ①助成金の支給申請を行う直近の会計年度における「生産性」が、その3年前に比べて6%以上伸びていること。
- ②生産性は、次の計算式によって計算します。

$$\text{生産性} = \frac{\text{営業利益} + \text{人件費} + \text{減価償却費} + \text{動産・不動産賃借料} + \text{租税公課}}{\text{雇用保険被保険者数}}$$

### (4) 具体的な計算方法

生産性要件を算定するための「生産性要件算定シート」が厚生労働省のホームページに掲載されています(上参照)。

該当する勘定科目の額を損益計算書や総勘定元帳の各項目から転記することにより生産性が算定できます。

生産性要件算定シート 共通要領 様式第2号 (H29.4)

生産性の算定対象となる企業名・支店名		事業所番号	
申請事業所名		事業所番号	
項目	勘定科目	A Bの3年前年度 (年度) Aの会計期間 年月～年月	B 直近年度 (年度) Bの会計期間 年月～年月
①人件費	役員報酬		
	役員手当		
	給料手当		
	賞与		
	通勤費		
	法定福利費		
	福利厚生費		
	(配)給料手当		
	(配)賞与		
	(配)通勤費		
②減価償却費	減価償却費		
	(配)減価償却費		
③動産・不動産賃借料	地代家賃		
	(配)地代家賃		
④租税公課	租税公課		
	(配)租税公課		
⑤営業利益	営業利益		
(1) 付加価値(①～⑤計)(円)			
(2) 雇用保険被保険者数(人)			
(3) 生産性(=(1)/(2))(円)			
(4) 生産性の伸び(=(3B)-(3A)/(3A)(%)			

(注) 生産性の算定に当たっては、①～⑤に相当する勘定科目の額が表示された損益計算書や総勘定元帳などの資料を提出して下さい。

## 第4回 派遣先が派遣労働者を雇用する場合の紛争防止措置について

派遣先が、就業している派遣社員を正社員として雇用する割合は、今まで決して多くありませんでした。しかし、最近の深刻な人手不足に対応するため、派遣社員を正社員として雇用する派遣先が増えてきました。今月は、自社で働く派遣社員を正社員として雇入れる際の注意点についてお伝えしたいと思います。

## 1. 派遣社員の正社員採用が進まなかったのはなぜ？

リーマンショック後の不況で、派遣先企業が派遣労働者を雇止めが容易な労働力とみなし受け入れ、正社員化を考慮してこなかったこと、派遣会社が、収益源である派遣社員の引き抜きを好まなかったこと、など派遣先・派遣元双方がかかえる理由で、派遣先での正社員転換は、あまり進みませんでした。ただ、平成27年に派遣法が改正されるまで、派遣先には、臨時的・一時的派遣について派遣受入制限期間を超えて派遣労働者を使用しようとする場合、雇用申込義務が課されていました。そのため、仕事に慣れている派遣労働者を使い続けたい派遣先は、直接雇用に切り替えましたが、この義務を履行する際、派遣先は、大半の派遣労働者を、正社員としてではなく、契約社員などの有期雇用労働者として受入れてきました。

## 2. 景気回復で派遣先は人材強化へ路線転向

景気が回復し、企業の採用意欲は高まっています。大企業でも派遣社員を正社員に転換する割合が増えていますが、人手不足に悩む中小企業にとって派遣からの転換は重要な人材確保ルートになりつつあります。今月の特集で紹介した「キャリアアップ助成金正社員化コース」では、派遣社員を正社員として雇用した企業に、一人当たり最高108万円を支給するとしており、2016年度には2月までに1,674人分が支給されました。

## 3. 改正派遣法で契約書に「紛争防止措置」を規定することに

平成27年に改正された派遣法では、契約書に記載する内容（業務内容、就業場所等）を第26条第1項で定めています。その中に厚生労働省令で定める事項がありますが、その具体的内容が派遣法施行規則第22条第4号に、労働者派遣が終了した後に、派遣先が派遣労働者を直接雇用する場合に、派遣会社と派遣先の間でトラブルになることを予防するための措置を規定することが求められています。

## 【派遣法施行規則第22条】

法第26条第1項第10号の厚生労働省令で定める事項は、次の通りとする。

(略)

四 労働者派遣の役務の提供を受ける者が、労働者派遣の終了後に当該労働者派遣に係る派遣労働者を雇用する場合に、労働者派遣をする事業主に対し、あらかじめその旨を通知すること、手数料を支払うことその他の労働者派遣の終了後に労働者派遣契約の当事者間の紛争を防止するために講じる措置

(略)

具体的には、有料職業紹介の許可を取得している派遣会社の場合、労働者派遣契約書に、以下のような記載をしています。この機会に、ご確認ください。

## 【派遣先が派遣労働者を雇用する場合の紛争防止措置】

労働者派遣の役務の提供の終了後、当該派遣労働者を派遣先が雇用する場合には、その雇用意思を事前に労働者派遣をする者に対し示すこととする。その場合は、職業紹介を経由して行うものとし、職業紹介による紹介手数料とし、基本料金の年収〇〇%を限度に甲乙間で別途協議の上決定するものとする。