

いいの事務所 ニュース

Be Ambitious Social Insurance Labor Consultant
Corporation

2022/05/10

VOL.120

● キャリアアップ助成金が改正されました

(1) キャリアアップ助成金とは

「キャリアアップ助成金」とは、有期雇用労働者、短時間労働者、派遣労働者などのいわゆる「非正規雇用労働者」を会社が「正規社員」に転換させる制度を設けるなどの処遇改善の取り組みを行い、この制度に沿って対象となる労働者の転換などを実施した場合に、会社に対し支給される助成金です。正社員化コースの場合、有期雇用労働者等を正規雇用労働者に転換した場合の**助成金は1人あたり57万円**が支給されます。

(2) 2022年4月の改正の内容

以前からあったこの助成金ですが、**2022年4月にこの要件に変更がありました**。今回の改定では

① 正社員化コースの一部廃止

有期雇用労働者から無期雇用労働者に転換した場合にも、これまでは助成金の対象でしたが、今回の変更でこの転換は対象外となりました。

改正後は、有期雇用から正規雇用へ転換させるか、無期雇用から正規雇用へ転換する場合のみが対象となります。つまり、正規雇用への転換のみが対象となります。なお、無期雇用労働者とは、期間の定めのない労働者のうち正社員以外の者（正社員の労働条件が適用されない者）を言います。

② 正規雇用労働者の定義の変更

正規雇用の定義が変更になりました。これまでは、「同一の事業所内の正社員に適用されている就業規則を適用した労働者」という定義でした。改正ではこれに加え「**賞与または退職金の制度**」かつ「**昇給**」が適用されている場合に限るという条件が追加されました。

つまり、賞与等が支給される就業規則が定められている場合には、その規定に沿った報酬の支払いが必要になります。

③ 非正規雇用労働者の定義の変更

非正規雇用労働者の定義も変更になります。

これまでの「6か月以上雇用している有期または無期雇用労働者」というものから、「**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6か月以上受けて雇用している有期または無期雇用労働者**」へと変更となり、改正後は、就業規則で非正規雇用労働者の定義を明確にしなくてはならなくなりました。

これまでのように、労働契約書上のみで契約期間を有期と定めればいいわけではなく、就業規則で非正規労働者について、明確に定義付けをし、その規則にしたがった転換をさせなくてはなりません。さらに、その定義では、賃金の額または計算方法が正社員と異なるように定める必要があります。

(3) 2022年10月1日転換以降が対象

この改正は2022年10月1日に正規雇用に転換するものから対象となります。

本改正によりこれまで受給できていた事業所でも、10月以降は対象にならない可能性があります。

詳細についてハローワークに確認しましたが、現状では詳細な内容は把握できていないとのこと。今後、どのような詳細に決まるかを見守る必要があります。この変更点の中でも、まずは③の非正規雇用労働者の定義、賃金、賞与、退職金の決め方に関しては、整理をして明確にする必要があります。この助成金の受給を考えている会社は、弊社に1度ご相談ください。

● 受任者払い制度

①どんな制度?? →会社が労災給付金を立て替える制度

受任者払い制度とは、業務上、通勤途上の原因で発生した負傷、疾病など業務災害、通勤災害が発生した場合、会社が、被災労働者に対して、労災保険から受け取れる給付を立て替え払いし、後日、労災保険から支給される休業（補償）給付金などを会社に振り込んでもらう制度になります。

対象となる給付は、「休業（補償）給付」「療養（補償）給付（療養の費用の請求）」「休業特別給付金」です。なお、複数業務要因災害については、労災保険の給付金額（給付基礎日額）の算出は、複数の会社ごとに算出した金額の合算を基礎としているため、受任者払い制度は対象外となります。

②何のために?? →被災労働者の無給の期間をなくするため

休業（補償）給付の支給要件に、『**労働することができないため賃金を受けないこと。**』があり、療養中の休業期間には被災労働者へ賃金は支払われません。また、休業（補償）給付金の労働者本人への振り込みも、実際に労働監督署へ関連書類を提出してから審査・認定まで1ヶ月以上かかる場合が多く、その間、被災労働者は無給の状態になってしまいます。そのため、「受任者払い制度」を活用することにより、支給決定を待つことなく、被災労働者は休業（補償）給付の相当額を受け取ることができます。こちらの制度は、会社の義務ではありませんが、労働者の生活が保障され安心して療養をすることができるメリットがあります。

③どんな手続きが必要?? →賃金の立て替え支払と委任状の取り付け 通常の賃金支給の方が使い勝手が良い

給与計算時に休業期間中の賃金の立て替えが必要になります。通常の賃金と明確に分けておく事がポイントになるため、給与明細の支給項目は、『休業補償』などとして支払うことが望ましいです。立て替え払いする賃金額は、労災保険より支給される**休業（補償）給付金の相当額である**必要があります。具体的には、**給付基礎日額の80%以上**支払う必要があります。（休業（補償）給金は給付基礎日額の60%、休業特別支給金として給付基礎日額の20%支給されるため。）この額を算出して立て替え払いするよりも、**通常の賃金（いつも通りの）を支給した方が、使い勝手が良い**制度と言えるでしょう。また、賃金100%支払った場合、労災保険より支給される給付金との差額20%は、被災労働者より返してもらっても、そのままだもどちらでも構いません。

申請の方法は、被災労働者本人の「委任状」が必要になります。委任状の内容は、受領した金額・受領日・被災者の署名・押印となります。この委任状を休業補償給付支給請求書へ添付し労働基準監督署へ提出します。その際、休業補償給付支給請求書へ記載する口座は会社のものになります。また、同じ被災労働者であっても、毎回、「立て替え金の支給」と「委任状の提出」は必要となります。