



社会保険労務士法人柳澤会計Support Letter

トピックス！

令和4年度のキャリアアップ助成金

<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を促進するため、**正社員化、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。

以前から存在する息の長い助成金ですが、年々要件が厳しくなり、いよいよ今年度は歴代最高となりました。難易度が高く、審査も厳格、申請までのハードルが上がり、ますます受給が難しくなったという印象です。

<正社員化コースとは>

このコースはキャリアアップ助成金の看板コースです。有期契約や無期契約のパートタイマー等の非正規雇用労働者を正社員化し、転換後6ヶ月の賃金総額を転換前の賃金総額より5%（暫定的にしばらく3%）以上アップさせることで申請できます。

無期契約の長期間パートタイマーで勤務していた方が、子育てが一段落しフルタイムで勤務できるようになり、正社員への転換を希望するケースが増加しています。

- ・有期契約（雇用期間3年以下）
- ・無期契約
- （入社6ヶ月以上
- 「定年年齢 - 1歳」以下）

正社員（6ヶ月）
賃金総額5%（暫定
3%）以上アップ

助成金支給

一部廃止

有期雇用労働者から無期雇用労働者への転換の助成を廃止します。

[変更前]

- ① 有期 → 正規：1人当たり 57万円
- ② 有期 → 無期：1人当たり 28万5千円（廃止）
- ③ 無期 → 正規：1人当たり 28万5千円

[変更後]

- ① 有期 → 正規：1人当たり 57万円
- ② 無期 → 正規：1人当たり 28万5千円

賞与か退職金のいずれかと昇給がセットでない要件を満たしません。

「賞与は支給しない。ただし、業績によっては支給することがある。」

「賞与の支給は会社業績による」のように、賞与を支給することが明瞭でない場合は、支給対象外となります。

正社員定義の変更

「賞与または退職金の制度」かつ「昇給」のある正社員への転換が必要となります。

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
改正後	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、「賞与または退職金の制度」かつ「昇給」が適用されている者に限る

非正規雇用労働者定義の変更

正社員は月給制、非正規雇用労働者は時給制等を賃金規程やパートタイマー規程等に規定し、その通り運用することが求められます。

「正社員と異なる雇用区分の就業規則等」が適用されている非正規雇用労働者の正社員転換が必要となります。

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
改正後	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 例) 契約社員と正社員とで異なる賃金規定(基本給の多寡や昇給幅の違い)などが適用されるケース



マンフリーピックアップ

時間外労働の上限規制の

「年720時間」とは

労働時間は労基法で1日8時間、週40時間（一部の業種は44時間）までと定められていて、超過すると法定外の時間外労働扱いとなり、割増賃金の支払いが必要となります。

中小企業に残業上限規制が施行されたのが2020年4月。それまでは使用者と労働者との間で労使協定を締結さえすれば青天井で残業をすることができました。残業規制の導入により、法定外の時間外労働は原則「月45時間、年360時間」と明確となり、違反した経営者には罰則を科すことになりました。

原則の「月45時間、年360時間」を超えても年720時間まで特例として認められる場合があります。特例で認められるのは、特に忙しい繁忙期などに対応するための労使協定を結んでいる場合です。ただし、この特例は年間6ヶ月間、上限は法定休日労働を含まず年720時間、単月では法定休日労働を含み100時間未満、2ヶ月月ないし6ヶ月月の平均で法定休日労働を含み80時間以内となります。

ところで、この720時間の解釈について、「720時間÷12ヶ月で月60時間までならOK」と考える方、間違いです。45時間超は年6ヶ月間だけなので、もう6ヶ月間は、36協定締結時の時間外労働の限度時間である「1ヶ月45時間」の枠に収める必要があります。

<具体例>

社員Aさん：週5日（月～金）、1日8時間、9時～18時、休憩1時間、1週間のカウントは月曜日起算
季節により残業時間が大きく変動するため、会社は上限を100時間未満とする協定を結びました。

Aさんが月45時間の範囲内で残業すると、平均して1日2時間程度。繁忙期は年6ヶ月間まで月45時間を超え、単月では100時間未満まで可能になります。ただし平均を80時間以内に抑える必要があり、例えば4月に100時間ぎりぎりまで残業すると、3月や5月は60時間以内でなくてはなりません。

休日の扱い

労基法は、労働者に週1日、4週で4日以上以上の休日を与えるよう定められています。この休日に働くことを休日労働と呼びますが、実は、上限である「月45時間」

や「年720時間」の枠の中にこの分が含まれていません。つまり休日労働を上乗せすると、繁忙期以外でも月平均80時間まで延長できるのです。

Aさんの会社は毎週土日が休日です。

Aさんはこの月に4日、土曜日に休日出勤をしていました。会社は36協定で「法定休日労働は月4回まで」と届け出ています。

そのため、土曜日出勤については、720時間とは別枠扱いだから法的には問題無いと考えていました。ところが、この考え方は誤っていました。というのも、36協定で「法定休日労働」として別枠で扱えるのは、

(1)就業規則で「毎週日曜日」など法定休日が特定されていればその日

(2)特に特定されていない場合には「1週間のうちで最も後順に位置する休日」

と決まっているからです。

この会社は月曜日起算であるため、日曜日が法定休日にあたります。

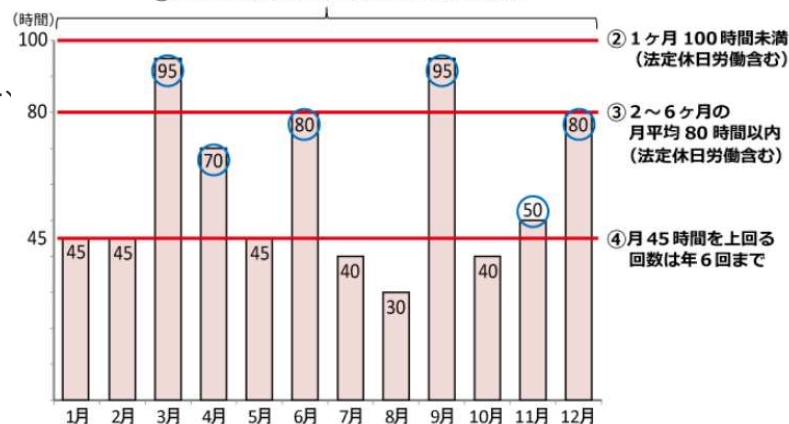
36協定上は、「休日出勤を1日した」ということではなく「時間外労働を8時間行った」というカウントをしなければならないのです。

Aさんの場合は、毎週土曜日4日分だけで32時間（8時間×4日）の時間外労働をしたことになり、平日の残業が多ければ、簡単に45時間を超えてしまうこととなります。

年720時間の中に含めなくていい日曜日に休日出勤をさせれば確かに違法となるリスクは減ります。ただし、135%の割増賃金を支払う必要があります。

ちなみに、2023年4月からは1ヶ月で60時間を超える時間外労働は150%の割増賃金となるため、より一層の時間外労働削減に務める必要があります。

① 年 720 時間以内（法定休日労働なしの場合）



民法改正によりこれまで20歳とされていた日本の成年年齢が4月から18歳に引き下げられます。選挙権はすでに18歳となっていますが、親の同意なしで様々な契約ができるようになるそうです。「クレジットカードをつくる」「ローンを組む」「一人暮らしのアパートを借りる」等ができるようになります。



また、10年有効のパスポート取得や公認会計士、医師免許等国家資格を取ることも可能に。ただし、飲酒・喫煙、競馬等は従来のまま禁止です。また、売買契約等、知識の乏しい新成年を狙う悪質な業者に注意が必要と、消費者庁では「18歳から大人」の特設HPを設け契約における注意点等の情報を提供しています。いろいろな判断ができるようになる年齢とはいえ、周囲の見守りが必要ではないでしょうか。（五味良子）