

事務所だより

第175号
発行所
藤田社会保険
労務士事務所
京都市伏見区

令和6年度「キャリアアップ助成金」

令和6年度「キャリアアップ助成金」は、次の各コースがあります。

キャリアアップ助成金を受給するには、事前にキャリアアップ計画の提出が必要です。また、キャリアアップ計画を提出している事業主の方が当初の計画とは異なるコースを利用するなどの場合には、事前にキャリアアップ計画変更届の提出が必要です。

【正社員化支援】

①正社員化コース
正規雇用労働者等へ転換（正規雇用労働者には「多様な正社員（勤務地限定・職務限定・短時間正社員）」を含む）または派遣労働者を正規雇用労働者等として直接雇用した場合に助成されます。
②障害者正社員化コース
障害のある有期雇用労働者等を正規雇用労働者等に転換

（正規雇用労働者には「多様な正社員（勤務地限定・職務限定・短時間正社員）」を含む）した場合に助成されます。

【処遇改善支援】

③賃金規定等改定コース
有期雇用労働者等の基本給の賃金規定等を3%以上増額改定し、その規定を適用させた場合に助成されます。
④賃金規定等共通化コース
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されます。
⑤賞与・退職金制度導入コース
有期雇用労働者等を対象に賞与・退職金制度を導入し、支給または積立を実施した場合に助成されます。
⑥社会保険適用時処遇改善コース

短時間労働者に以下のいずれかの取組を行った場合に助成されます。

◎新たに社会保険の被保険者となった際に、手当支給・賃上げ・労働時間延長を行った場合

◎労働時間を延長して新たに社会保険の被保険者とした場合

助成額については、表1、表2をご参照ください。

（表1）

（表2）

		助成額	中小企業	大企業
		3%以上5%未満	5万円	3.3万円
		5%以上	6.5万円	4.3万円
		《加算》 ・「職務評価」の手法の活用により増額改定を実施した場合 1事業所当たり20万円（大企業15万円）		
		助成額		
		1事業所当たり	60万円	45万円
		1事業所当たり	40万円	30万円
		《加算》 ・同時に導入した場合 1事業所当たり16.8万円（大企業12.6万円）		
		助成額	中小企業	大企業
		手当等支給メニュー	50万円	37.5万円
		併用メニュー	50万円	37.5万円
		労働時間延長メニュー	30万円	22.5万円

		助成額	中小企業	大企業
		1.有期→正規	80万円	60万円
		2.有期→正規	40万円	30万円
		《加算》 ・派遣労働者を派遣先で正規雇用労働者で直接雇用する場合 1人当たり28.5万円（大企業も同額） ・対象者が母子家庭の母等又は父子家庭の父の場合 1：1人当たり9.5万円 2：4.75万円（大企業も同額） ・人材開発支援助成金の訓練修了後に正社員化した場合 （自発的職業能力開発訓練または定額制訓練以外の訓練修了後） 1：1人当たり9.5万円 2：4.75万円（大企業も同額） （自発的職業能力開発訓練または定額制訓練修了後） 1：1人当たり11万円 2：5.5万円（大企業も同額） ・正社員転換等制度を新たに規定し、当該区分に転換等した場合 1事業所当たり20万円（大企業15万円） ・多様な正社員制度（注）を新たに規定し、当該区分に転換 （注：勤務地限定・職務限定・短時間正社員いずれか1つ以上） 1事業所当たり40万円（大企業30万円）		
		助成額	中小企業	大企業
		重度身体障害者、重度知的障害者及び精神障害者の場合		
		有期 → 正規	120万円	90万円
		有期 → 無期	60万円	45万円
		無期 → 正規	60万円	45万円
		重度身体障害者、重度知的障害者及び精神障害者以外		
		有期 → 正規	90万円	67.5万円
		有期 → 無期	45万円	33万円
		無期 → 正規	45万円	33万円
		※ 助成額が支給対象期間における対象労働者に対する賃金の額を超える		

「雇入れ時の三箇条」

「新規入社や人事異動の多い時期になりました。昨年6月に労働基準監督署では、雇入れ時の必要な事業主の対応をまとめたリーフレットを発行しています。今回は、その内容についてご紹介いたします。

その1 労働条件を画面で通知すべし

雇入れ時には、賃金、労働時間その他の労働条件を画面で通知しなければなりません。ただし、労働者の希望があり、かつ一定の要件を満たす場合はFAXやメールで通知することができま。通知書に事実と異なる内容を記載することは法律で禁止されています。

違反時には30万円の罰金です。
(労基法120条)

その2 雇入れた者に健康診断を実施すべし

常時使用する労働者を雇い入れる際には、雇い入れ前または直後に、健康診断を実施しなければなりません。ただし、雇入れ前3か月以内に労働者が受診した健康診断の結果を提出したときは、その結果の健康項目を省略できます。健康診で以上を把握した場合は、医師の意見聴取も必要です。違反時に50万円の罰金です。
(安衛法120条)

その3 雇入れた者に教育を実施すべし

雇入れ後は、概ね1か月以内に従事する業務に関する安全または衛生のための必要な事項について、教育を行わなければなりません。今年4月から業種による項目省略規定が廃止されましたので、危険・有害業務に従事させる場合、全業種で作業手順や機械等による作業方法の教育を実施します。違反時50万円の罰金です。
(安衛法120条)



10日

4月の労務手続
「提出先・納付先」

- 雇用保険被保険者資格取得届の提出（前月以降に採用した労働者がいる場合）
「公共職業安定所」
- 4月30日
- 預金管理状況報告の提出
「労働基準監督署」
- 労働者死傷病報告の提出（休業4日未満、1月～3月分）
「労働基準監督署」
- 健保・厚年保険料の納付
「郵便局または銀行」
- 日雇健保印紙保険料受払報告書の提出
「年金事務所」
- 労働保険印紙保険料納付・納付計器使用状況報告書の提出
「公共職業安定所」

保険証はいつまで使える？

Q 昨年10月に退職後、今年4月1日に正社員として再就職しました。転職先で現在社会保険の手続きをしてもらっていますが、4月5日に急病で医療機関を受診しました。その際、国民健康保険証を使用しましたが、問題ないでしょうか。

A 結論から申し上げますと、国民健康保険証を使用して受診してはいけません。国民健康保険は資格喪失していますので、再就職後14日以内に保険証と一緒に市町村へ届け出てください。

再就職先で健康保険被保険者の資格取得手続きを進めておられるとのことですが、健康保険証が交付されるまで日にちがかかります。その場合は、「被保険者資格証明書」を使用して受診することができます。再就職先を通じて保険者で発行してもらってください。被保険者証も被保険者資格証明書もどちらも無い場合は、いったん全額自費で受診し、後日に保険者（協会けんぽなど）へ請求すると、窓口での一部負担金相当額等を除いた額が支給されます。

国民健康保険の資格喪失手続きをしないまま、その被保険者証を使って受診すると、国保が立て替える医療費を返還することになると市町村では注意喚起しています。

藤田社会保険労務士事務所

〒612-8017
京都市伏見区桃山南大島町1-4-41-503
TEL・075-611-5300
FAX・075-644-6922
e-mail :
fujita.office-1@k-fujita-sr.com
URL http://k-fujita-sr.com

編集後記

この数日の暖かさにより桜が開花しました。外出気分には水を差すような花粉と黄砂に悩まされています。

（ぎん）