

今月の相談事例（平成30年 3月）

顧問先社長 経営幹部各位

〒428-0006 静岡県島田市牛尾1158-3
三浦労務経営事務所
特定社会保険労務士 三浦 茂
TEL 0547-45-5811/FAX 0547-45-5821
URL <http://masterslink.jp/sr/miura/>

平成28年1月よりスタートしたマイナンバー制度ですが、当初記載が必要とされていた届出書もいろいろな面で対応が遅れており、厳密に必要な場面は限られていました。

この度、日本年金機構からいよいよ平成30年3月からの届出提出にマイナンバー記載が必要との通知がありました。そのため、今後の届出書提出でマイナンバーの記載が必要となる際には、提出をお願いすることとなりますことをご承知いただきますようお願い申し上げます。

また、新しく従業員を雇用される際には、必ずマイナンバーを提出いただき、当事務所に通知くださいますようお願い申し上げます。

マイナンバーの取得や管理方法についてご不明な点などございましたらお気軽にご相談ください。

【相談内容】

新年度になると助成金の内容が変わると聞きました。どんなふうにかかりますか？

【アドバイス】

新年度に大きく変更する予定の助成金は以下のとおりです。下記の内容は平成30年度予算の成立及び雇用保険法施行規則の改正が前提のため、今後変更される可能性があることにご注意下さい。

■キャリアアップ助成金■ ※助成額の（ ）内は生産性要件を満たした場合。助成額は中小企業の額。

●正社員化コース●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

【拡 充】1年度1事業所あたりの支給申請上限人数 15人⇒20人

【支給要件の追加】

- ① 正規雇用等へ転換した際、転換前の6ヶ月と転換後の6ヶ月の賃金を比較して、5%以上増額していること。※賞与（就業規則等に支給時期及び支給対象者が明記されている場合に限る）や諸手当を含む総額。ただし、諸手当のうち、通勤手当、時間外労働手当（固定残業代を含む。）及び歩合給などは除く。
- ② 有期契約労働者からの転換の場合、対象労働者が転換前に事業主で雇用されていた期間が3年以下に限ること。

【助 成 額】 有期⇒正規：57万円（72万円） 有期⇒無期：28.5万円（36万円）
無期⇒正規28.5万円（36万円）

●人材育成コース●有期契約労働者等に、一般職業訓練または有期実習型訓練を実施した場合に助成

【整理統合】キャリアアップ助成金の人材育成コースは材開発支援助成金に統合される。

ただし、平成30年3月31日までに訓練計画届の提出がなされている場合に限り、引き続き、現在の人材育成コースとして支給申請することは可能。

●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。

【新 規】共通化した対象労働者（2人目以降）について、上限20人まで下の加算措置を適用する。
対象労働者1人あたり：20,000万円（24,000円）

【助 成 額】すべての有期契約労働者等の賃金規定等を2%以上増額改定した場合の中小企業の助成額
対象労働者数によって1人あたり：28,500円～95,000円（36,000円～12万円）

一部の賃金規定等を2%以上増額改定した場合の中小企業の助成額

対象労働者数によって1人あたり：14,250円～47,500円（18,000円～60,000円）

※1年度1事業所当たり100人まで、申請回数は1年度1回のみ

※中小企業において3%以上増額改定した場合に助成額を加算

・すべての賃金規定等改定：1人あたり14,250円（18,000円）

・一部の賃金規定等改定：1人あたり7,600円（9,600円）

※職務評価手法の活用で賃金規定等を増額改定の場合1事業所当たり19万円（24万円）を加算

●諸手当制度共通コース●有期契約労働者等に関して正規雇用労働者と共通の諸手当制度を新たに設け、適用した場合に助成。

【新 規】① 人数加算：共通化した対象労働者（2人目以降）に上限20人まで下記の加算措置を適用。
対象労働者1人あたり：15,000円（180,000円）

② 諸手当加算：同時に共通化した諸手当（2つ目以降）に下記の傘何措置を適用。

対象諸手当1つあたり：160,000円（192,000円）

【助 成 額】1事業所当たり38万円（48万円）※1事業所当たり1回のみ

■人材開発支援助成金■

●**キャリア形成支援制度導入コース**●セルフ・キャリアドック制度、教育訓練休暇等制度または教育訓練短時間勤務制度を導入し、実施した場合に助成。

【廃止】平成30年度は廃止。

ただし、平成30年3月31日までに計画届の提出がなされている場合に限り、支給申請することは可能。

●**職業能力検定制度導入コース**●技能検定に合格した従業員に報奨金を支給する制度、社内検定制度を導入し、実施した場合に助成。

【廃止】平成30年度は廃止。

ただし、平成30年3月31日までに計画届の提出がなされている場合に限り、支給申請することは可能。

●**教育訓練休暇付与コース**●有給の教育訓練休暇を導入する場合に助成。

【新設】詳しい内容は4月に発表予定

■職場定着支援助成金■

●**雇用管理制度助成コース**●雇用管理制度整備の導入・実施する場合に助成。

【統合】人材確保等支援助成金へ統合。

ただし、平成30年3月31日までに計画届の提出がなされている場合に限り、本コースとして支給申請することは可能。

【廃止】制度導入助成が廃止される。

制度導入及び離職率を一定の目標値以上に低下させることが要件となる目標達成のみになる。

【支給要件の追加】認定された雇用管理制度整備計画に基づき、「当該計画期間内に評価・遇制度、研修制度、健康づくり制度、メンター制度及び短時間正社員制度（保育事業主のみ）を導入し、全ての対象となる通常の労働者に対して、当該各労働者に1つ以上の雇用管理制度を実施する事業主」であることが要件となる。

●**介護福祉機器助成コース**●介護労働者の労働環境向上のための福祉機器の導入運用計画を作成し導入した場合に助成。

●**保育労働者雇用管理制度助成コース**●保育賃金制度整備計画を作成し整備導入した場合に助成。

【統合】人材確保等支援助成金（仮）へ統合。

ただし、平成30年3月31日までに計画届の提出がなされている場合に限り、本コースとして支給申請することは可能。

■建設労働者確保育成助成金■

●**若年・女性労働者向けトライアル雇用助成コース**●若年者又は女性を建設技能労働者として一定期間試行雇用し、トライアル雇用助成金の支給を受けた中小建設事業主に対して助成。

【統合】トライアル雇用助成金若年・女性建設労働者トライアルコースへ統合。

●**雇用管理制度助成コース**●人材確保等支援助成金（雇用管理制度助成コース）の支給を受けた上で本助成コースが定める若年者及び女性の入職率に係る目標を達成した中小建設事業主に対して助成。

●**登録基幹技能者の処遇向上支援助成コース**●雇用する登録基幹技能者の賃金テーブル又は資格手当を増額

●**改定した中小建設事業主に対して助成**● ●**若年者及び女性に魅力ある職場づくり事業コース**●

●**建設広域教育訓練コース**● ●**作業員宿舎等設置助成コース**● ●**女性専用作業員施設設置助成コース**●

【統合】人材確保等支援助成金（仮）へ統合。

●**認定訓練コース**●職業能力開発促進法による認定訓練を行った中小建設事業主または中小建設事業主団体・雇用する建設労働者に有給で認定訓練を受講させた中小建設事業主に対して助成。

●**技能実習コース**●雇用する建設労働者に有給で技能実習を受講させた建設事業主または建設事業主団体に対して助成。

【統合】人材開発支援助成金へ統合。

■職場意識改善助成金■

●**時間外労働上限設定コース**●労務管理するためのソフトウェアの購入費や生産性を高めるための設備・機器の導入費用などを助成。

【拡充】（以前）企業が残業時間の上限を月45時間・年360時間以下に設定すると最大50万円を助成。

（拡充）月80時間・年720時間超の残業時間だったところが一気に達成した場合、助成金を同100万円に引き上げる。月80時間・年720時間以下にした場合でも同50万円を助成する方向で、増額とあわせて支給の条件も緩和する。加えて新たに週休2日制を導入すると助成金を上乘せする措置を設けられる予定。

【名称変更】時間外労働等改善助成金（仮称）

（この著作権は三浦労務経営事務所に帰属する）