

# Plants NEWS Feb.2018



社労士事務所プランツ  
〒105-0012 東京都港区芝大門 2-3-7  
Do 芝大門ビル 2F  
TEL 03-6452-8998 FAX 03-6452-8990

## キャリアアップ助成金の制度変更

助成金は年度で予算が組まれており、4月になると制度変更や整理統合が行われます。今月のニュースでは、比較的利用されることが多いキャリアアップ助成金の正社員化コースの制度内容と平成30年4月以降の変更点についてお知らせします。

### ★キャリアアップ助成金の正社員化コースとは

#### (1) 制度内容

キャリアアップ助成金は、パートや契約社員、派遣社員といった非正規雇用者の企業内におけるキャリアアップに繋がる制度を導入し、それに取り組む事業主に対して助成金を支給する制度です。

この助成金には取り組み毎にコースが設定されており、非正規雇用者を正社員等に転換する制度を導入した上で、実際に転換を行った場合に助成金を受けられるのが「正社員化コース」です。

#### (2) 受給できる金額

転換前及び転換後の雇用形態によって受給額が異なります。詳細は次のとおりです。

	転換前	転換後	助成額
①	有期	正規	57万円/人
②	有期	無期	28.5万円/人
③	無期	正規	28.5万円/人

※助成金は中小企業の場合

また、派遣社員を派遣先で正規雇用として直接雇用する場合や母子家庭の母又は父子家庭の父を転換した場合など、特定の条件に該当する場合には表の金額に助成額が加算されます。



また、生産性要件（営業利益に人件費やその他の経費を足した額を雇用保険被保険者数で除した値が3年前と比べて6%以上伸びている等）を満たした場合の増額加算もあります。

キャリアアップ助成金の上乘せ助成である「東京都正規雇用転換促進助成金」は平成29年9月29日をもって申請受付を終了しています。

### ★平成30年4月以降の制度変更内容

#### (1) 支給申請上限人数の変更

これまで1年度1事業所あたりの支給申請上限人数は15人でしたが、**20人に拡充変更**されます。

#### (2) 5%の賃金アップ要件の追加

今回の制度変更の一番のポイントとも言える部分で、『正規雇用等への転換時に、転換前と転換後の6ヶ月の賃金を比較して**5%以上増額**していること』という要件が追加となります。（平成30年4月以降に転換する場合に適用）

ここでいう賃金アップは基本給や諸手当だけではなく、賞与も含まれますので、月額給与が変わらない場合でも転換後の6ヶ月間に賞与を支給するという場合でも要件を満たすことが可能です。

なお、残業代や交通費等は増額計算に含まれません。毎月固定で支払う見込み残業代も含まれませんのでご注意ください。

#### (3) 転換間の雇用期間3年超は対象外

有期契約労働者からの転換の場合には、**転換前に雇用されていた期間が3年以下の者に限る**とし、対象者の範囲が縮小されました。雇用期間が3年以上の契約社員やパートがいる場合には、4月になる前に再度転換希望の有無を確認してもよいでしょう。

## 労務管理 Q&A

### <健康診断の受診拒否とその責任>

Q. 定期健康診断の実施日に、業務の都合や欠勤等により受診できなかった従業員には、別日に病院に予約して健康診断を受診するように指示しています。

従業員 A は毎年業務の都合という理由で健康診断を受診しておらず、別日に受診するように指示してもなかなか受診しません。

従業員 A に対して懲戒処分を行うことは可能でしょうか？

A. 労働者にも事業者が実施する健康診断を実施する義務があることから、正当な理由がなく受診を拒否する労働者に対して懲戒処分を行うことは認められる可能性が高い。

#### < 解 説 >

安全労働安全衛生法（以下、「安衛法」）の第 66 条第 1 項において、事業者（会社）に対して、健康診断の実施を義務づけています。また、同条第 5 項には労働者に対しても、会社が実施する健康診断の受診を義務付けていますから（罰則はない）、従業員 A は会社の指示に基づいて健康診断を受けなければなりません。なお、会社が指定する医師（病院）で受診しなければならないわけではなく、他の医師による健康診断実施の証明を会社に提出することも認められています。

以上のことから、法定検診項目の健康診断については、正当な理由がないにもかかわらず受診を拒否する労働者に対して、会社が適正な手順に従って懲戒処分を行うことも認められます。

ちなみに、最終的に受診しない場合において、会社は健康診断の実施義務は果たしていると言えるのという点については、対象となる労働者の実施が義務付けられている以上、理由を問わず義務は果たしていないことにはなりますが、実際に健康面の問題が発覚し、損害賠償請求が行われた場合には、受診を拒否した事実が過失相殺の対象になると考えられます。



## ちょっと相談いいですか？

### <健康保険の任意継続>

会社で加入していた健康保険に退職後も継続して加入する「任意継続」の制度内容とメリットがあれば教えてください。

健康保険の任意継続制度とは、社会保険の資格喪失後も引き続き被保険者として保険に加入し続けることができる制度です。

任意継続するメリットの 1 つ目は、退職後も加入していた保険者の給付やサービスの全部または一部（保険者ごとにルールがあります）を受けられることです。福利厚生サービス（予防接種・健康診断の費用補助、施設の利用補助など）や給付金の付加金（月額医療費の上限設定、各種給付金の上乗せ支給など）が充実している健康保険組合の場合には、退職後も同様のサービスを受けたいと思われる方は多いのではないのでしょうか。

2 つ目のメリットは、一定の条件に該当すると国民健康保険よりも保険料が安くなることです。任意継続被保険者の保険料は、原則として退職時の標準報酬月額を基にして算出することに加え、上限金額が設定されています。そのため、所得金額と世帯人数が多いほど高くなる国民健康保険よりも保険料が安くなる場合があるわけです。市区町村に相談し、国民健康保険料の概算額を確認することも可能なので、任意継続した場合の保険料と比較することもできます。

#### < 今月の一言コメント >

インフルエンザが大流行していますが、予防接種は受けましたでしょうか？私はいまさらですが 2 月中旬に受ける予定です。。

～お問い合わせ先～

社労士事務所プランツ

営業時間 9:00 ~ 18:00

TEL : 03-6452-8998

担当 : 畠山 (ハタケヤマ)

E-mail hatake@sr-plants.com