

キャリアアップ助成金の 変更について

注目トピックス

01 | キャリアアップ助成金の変更について

非正規雇用者の正社員化や教育訓練、処遇改善に対する助成をする「キャリアアップ助成金」は以前から多くの中小企業で利用されています。今年度も助成金は継続し、その内容も変更・拡充されました。

特集

02 | 算定基礎届のよくある「落とし穴」

社会保険の保険料見直しのための届出である算定基礎届は、毎年4月から6月までに支払われた給与などを記入し、7月10日までに管轄年金事務所に提出します。

この算定基礎届から算出した標準報酬月額により、その年の9月以降1年間の社会保険料を決定します。提出に先立って、見落としがちな注意点について紹介します。

社会保険労務士法人 未来経営より

03 | お問い合わせについて

04 | 近況報告

キャリアアップ助成金 の変更について

非正規雇用者の正社員化や教育訓練、処遇改善に対する助成をする「キャリアアップ助成金」が4月から一部変更・拡充されました。変更点について解説します。

はじめに

非正規雇用者の正社員化や教育訓練、処遇改善に対する助成をする「キャリアアップ助成金」は以前から多くの中小企業で利用されています。今年度も助成金は継続し、その内容も変更・拡充されました。

変更点1 コース細分化・コース新設

まず、従来の①正社員化コース②人材育成コース③処遇改善コースという3つのコースが、次の8つに細分化され、コース新設もされました。

| 新しいコース | 内容 |
|------------------------|---|
| ①正社員化コース | 有期契約者などを正社員化した時の助成 |
| ②人材育成コース | 有期契約者などに教育訓練をした時の助成 |
| ③賃金規定等改定コース | 有期契約労働者等の基本給の賃金規定等を増額改定し、昇給した場合の助成 |
| ④健康診断制度コース | 法定外の健康診断制度を新たに規定し、延べ4人以上実施した場合の助成 |
| ⑤賃金規定等共通化コース | 正規雇用労働者と共通の職務等に応じた賃金規定等を作成し、適用した場合の助成 |
| ⑥諸手当制度共通化コース ※新設 | 正規雇用労働者と共通の諸手当制度を新たに設け、適用した場合の助成 |
| ⑦選択的適用拡大導入時処遇改善コース ※新設 | 労使合意により有期契約労働者等を新たに社会保険被保険者とし、基本給を増額した場合の助成 |
| ⑧短時間労働者労働時間延長コース | 短時間労働者の週所定労働時間を延長し、新たに社会保険を適用した場合の助成 |

変更点2 上限額の引き上げ

正社員化コースの1人あたり上限が60万円から最大72万円に、人材育成コースの賃金助成単価が1時間800円から最大960円に、同じく人材育成コース1年度1事業所当たりの支給限度額500万円から1,000万円に変わるなど、上限額が引き上げられます。ただし、後述する生産性要件を満たさない場合は逆に支給額が下がる場合もあります。

| コース | 昨年度 | 今年度 | 生産性クリア |
|-------|-------|-------|--------|
| ①正社員化 | 60万円他 | 57万円他 | 72万円他 |
| ②人材育成 | @800 | @760 | @960 |
| ③規定改定 | 省略 | | |
| ④健康診断 | 40万円 | 38万円 | 48万円 |
| ⑤共通化 | 60万円 | 57万円 | 72万円 |
| ⑥諸手当 | - | 38万円 | 48万円 |
| ⑦選択適用 | - | 省略 | |
| ⑧短時間 | 省略 | | |

※ ③、⑦、⑧については、条件によって給付内容が多岐にわたるため（紙面の都合上）省略しました。詳しくはお問い合わせください

変更点3 生産性要件の追加

今年度の大きな特徴として、生産性要件が加わったことがあります。企業における生産性向上の取組みを支援するため、3年前と比べて生産性を6%以上向上させた企業が労働関係助成金を利用する場合、その助成額又は助成率が割増しされます。別の言い方をすれば、生産性が上がっていない会社に対しては前年度より支給額が下がる事になります。

算定基礎届のよくある「落とし穴」

社会保険の保険料決め直しの届出である算定基礎届の提出時期が近づきました。提出に先立って、見落としがちな注意点について解説します。

はじめに

社会保険の保険料見直しのための届出である算定基礎届は、毎年4月から6月までに支払われた給与などを記入し、7月10日までに管轄年金事務所に提出します。

この算定基礎届から算出した標準報酬月額により、その年の9月以降1年間の社会保険料を決定します。提出に先立って、見落としがちな注意点について紹介します。

注意点 1: 報酬合算対象

算定基礎届に記入する報酬は基本給だけでなく、役職手当や家族手当など名称を問わず、労働の対償として支払われる全ての手当が含まれます。

下の表を参照の上、合算漏れがないように注意しましょう。

| 報酬になるもの | 報酬にならないもの |
|---|---|
| <ul style="list-style-type: none">●基本給(月給、週給、時給など) | <ul style="list-style-type: none">●恩恵的金銭(病気見舞金、慶弔費など) |
| <ul style="list-style-type: none">●諸手当(残業手当、通勤手当、住宅手当、家族手当、役付手当、勤務地手当、休業手当、育児/介護休業手当、歩合手当、各種技術手当など) | <ul style="list-style-type: none">●臨時給与(大入袋、解雇予告手当、退職金など)●実費弁償(出張旅費、交際費など) |
| <ul style="list-style-type: none">●賞与等(年4回以上支給のもの) | <ul style="list-style-type: none">●公的保険給付(年金、健康保険傷病手当金、労災保険の休業補償給付など)●年3回までの賞与(標準賞与額の対象) |

注意点 2: 現物給与

社会保険における報酬は金銭だけでなく、「住宅など住宅の供与」「社食などの食事」「自社製品などの現物」も対象となります。

ただし、一定の割合以上の本人負担があれば報酬になりません。

注意点 3: 季節変動補正

算定基礎届の提出時期がちょうど繁忙期と重なるなどの事情により、4月から6月の給与平均が年間平均と比べて2等級以上高くなってしまう場合、年間平均額を標準報酬月額とする例外的な補正措置があります。

この特例的措置を受けるためには、「年間報酬の平均で算定することの申立書」を算定基礎届に添付する必要があります。この中で注意すべきは「本人の同意が要件である」ことです。

つまり本人が望まない場合は原則どおりの計算により届出をしなければなりません。

注意点 4: 複数月にまたがる手当の按分算入

通勤定期券を6ヶ月単位で購入し、通勤手当として一括で支給する場合は、その1ヶ月あたりの金額に換算して算入する必要があります。

社会保険料を下げるために通勤手当の一括支給月を算定期間とずらしたとしても、社会保険上の報酬に合算しなければなりません。

当事務所からの お知らせ

労務管理や助成金などのご相談がございましたら、お気軽に当事務所までお問い合わせください。

当事務所へのお問い合わせについて

今回の労務の達人はいかがでしたか？

次回も充実した内容でお届けしていきますので、よろしくお願いいたします。

なお、今回の内容に関して、ご不明点やご依頼などございましたら、お気軽にお問い合わせください。

| | |
|----------------|-----------------------------|
| 社会保険労務士法人 未来経営 | |
| 代表 | 高山 正 |
| 所在地 | 〒390-0874 長野県松本市大手 4-6-4 |
| 営業時間 | 平日 8:30~17:30 |
| 電話 | 0263-32-2002 |
| FAX | 0263-32-7684 |
| メール | info-sr@mirai-keiei.net |

スタッフよりあいさつ

こんにちは、未来経営の高山です。

IoT（モノのインターネット）に関する製品をよく目にしますが、私も最近、脈拍計測活動量計というウェアラブルセンサーを時計のように腕に巻いて脈拍を計る機器を購入しました。これにより、一日の運動量や睡眠時間等、様々な健康に関する情報をリアルタイムでスマートフォンを通じて知ることができます。今までにはなかったスマートフォンを活用した様々な商品は、この他にもたくさんあります。スマートフォンという新たなプラットフォーム（基盤）が、単なるインターネットだけに限らず、私たちの生活を劇的に変えていくのだろう、と改めて感じました。

