

NEWS
その1

雇用に関する情報（法改正・助成金・雇用情勢など）について、毎月わかりやすくお伝えしていきたいと思っております。

補正予算で拡充されたキャリアアップ助成金のご紹介！

～平成26年3月1日から一部のコースの助成額などが拡充されました！～

【キャリアアップ助成金の概要】

「キャリアアップ助成金」は、有期契約労働者、短時間労働者、派遣労働者といった、いわゆる非正規雇用の労働者の企業内でのキャリアアップなどを促進するため、正規雇用への転換、人材育成、処遇改善などの取組みを実施した事業主に対して助成する制度です。この助成金には、①正規雇用等転換、②人材育成、③処遇改善、④健康管理、⑤短時間正社員、⑥短時間労働者の週所定労働時間延長、の6コースが用意されています。今回は、その中から、派遣労働者を正規雇用等に転換する際に利用できる、①正規雇用等転換コースと②人材育成コースの2つを取り上げてご紹介します。

平成26年3月1日から①では助成額が拡充され、②ではその利用範囲が広がっています。派遣労働者を正規雇用等への切り換え並びに紹介予定派遣の利用をご検討の場合は、キャリアアップ助成金の活用について当社営業担当者にご相談ください。

尚、キャリアアップ助成金は、中小企業事業主だけでなく大企業も利用できます（大企業の場合は助成額が異なります）。

正規雇用等転換コース

※1

() 内は大企業の額（短時間正社員コースは大規模事業主）

正規雇用等に転換または直接雇用（以下「転換等」といいます）する制度を規定し、有期契約労働者等を正規雇用等に転換等した場合に助成します。

①有期→正規：1人当たり40万円 (30万円)	平成26年3月1日から 平成28年3月31日までの間	① 1人当たり50万円 (40万円)
②有期→無期：1人当たり20万円 (15万円)		③ 1人当たり30万円 (25万円)
③無期→正規：1人当たり20万円 (15万円)		

< 1年度1事業所当たり15人まで (②は10人まで) >

対象者が母子家庭の母等または父子家庭の父の場合、1人当たり①10万円 ②5万円 ③5万円を加算します。

平成26年3月1日から平成28年3月31日までの間に、派遣労働者を正規雇用労働者として直接雇用する場合、1人当たり10万円を加算します。（加算額は中小企業・大企業ともに同額です）

派遣労働者を正規雇用等転換コースを使って、正規雇用労働者あるいは無期雇用労働者に転換する場合に、助成されます。正規雇用等に転換する場合は、平成26年3月1日から平成28年3月31日までの間は、50万円（40万円）が支給されます。さらに同期間の間に派遣労働者を正規雇用労働者として雇入れた場合、さらに1人当たり10万円が加算（中小企業・大企業とも）されるため、60万円（50万円）の助成を受けることができます。

派遣労働者を無期雇用労働者に転換した場合は、1人あたり20万円（15万円）となりますが、平成28年3月31日までの間に、その無期雇用労働者を正規雇用労働者に転換した場合は、30万円（25万円）が支給されます。

対象となる派遣労働者

同一の業務について6ヶ月以上の期間継続して労働者派遣を受け入れている派遣先の事業所その他派遣就業場所において同一の業務に従事している派遣労働者が対象となります。尚、無期雇用労働者として直接雇用される場合は、派遣元事業主での雇用（有期雇用に限る）される期間が通算して3年未満の者に限ります。

※ 注1）派遣法第40条の4および第40条の5の雇用契約の申込みの対象になる者を直接雇用する場合を除きます。

※ 注2）労働者派遣の受入期間の終了の日までの間に、派遣先に雇用されることを希望する者との間で労働契約を締結するものに限ります。

【ポイント】

1. 有期契約労働者（派遣労働者を含む）を正規雇用労働者、または無期雇用労働者に転換・採用するコースを労働協約、または就業規則に規定すること。
2. 無期雇用への転換等は、基本給の5%以上を増額した場合に限ります。

人材育成コース

有期契約労働者等に
 ●一般職業訓練（実施期間が1年以内のOff-JT） または
 ●有期実習型訓練（「ジョブ・カード」を活用したOff-JTとOJTを組み合わせた3～6か月の職業訓練）を行った場合に助成します。

●Off-JT分の支給額
 賃金助成・・・1人1時間当たり800円(500円)
 経費助成・・・1人当たり Off-JTの訓練時間数に応じた額
 100時間未満 10万円(7万円)
 100時間以上200時間未満 20万円(15万円)
 200時間以上 30万円(20万円)

●OJT分の支給額
 実施助成・・・1人1時間当たり700円(700円)
 <1年度1事業所当たりの支給限度額は500万円>

有期契約労働者等に一般職業訓練（実施期間が1年以内のOff-JT）または有期実習型訓練（「ジョブ・カード」を活用したOff-JTとOJTを組み合わせた3～6ヶ月の職業訓練）を行った場合に助成されます。人材育成コースには、派遣元事業主と共同して派遣労働者の職業能力の向上に取り組む派遣先事業主が実施する訓練がメニューに追加されました。さらに、派遣または紹介予定派遣を利用して派遣労働者を正規雇用労働者に転換する場合、人材育成コースと正規雇用等転換コースを組み合わせることで助成を受けることができます。詳しくは、営業担当者にお問い合わせください。

派遣型活用事業主（共同して職業訓練実施計画を作成し、紹介予定派遣による派遣労働者に有期実習型訓練を実施する派遣元事業主および派遣先事業主）の場合、派遣元事業主と派遣先事業主が共同でOff-JTを、派遣先事業主がOJTを実施することができるようになりました（従来は、Off-JT・OJTともに派遣元が実施）。派遣型活用事業主がOff-JTを実施する場合、派遣元事業主に賃金助成を実施し、派遣先事業主に賃金助成と同額の実施助成を支給します。派遣元事業主への賃金助成と派遣先事業主への実施助成を重複して支給することはありません。

派遣元事業主と派遣先事業主が共同でOff-JTを実施した場合の助成額

派遣元事業主（大企業）が経費を負担して
30時間のOff-JTを実施

派遣元事業主に賃金助成（30時間×500円＝15,000円を支給）
（派遣先事業主に実施助成は支給しない）

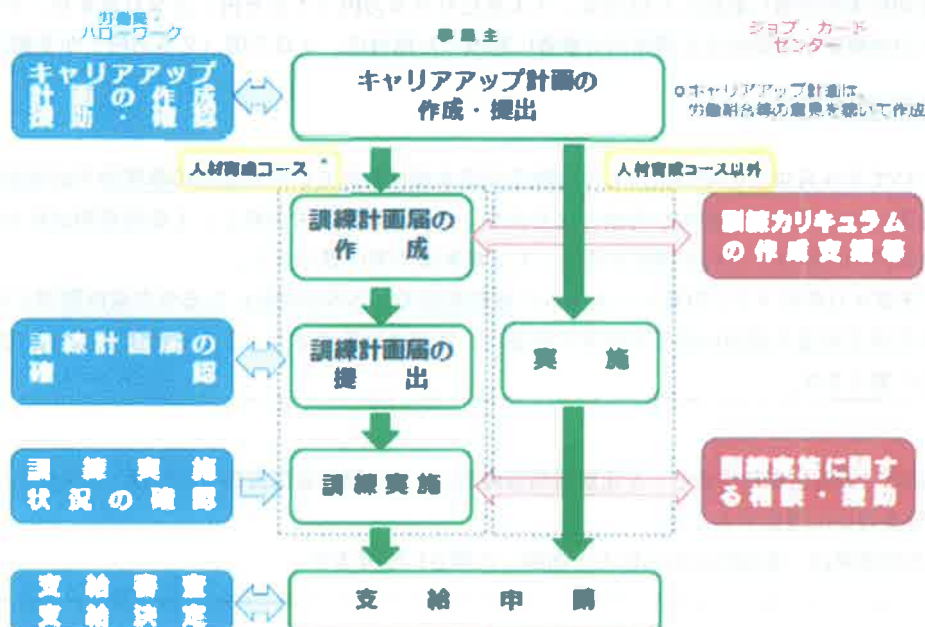
派遣元事業主（中小企業）が経費を負担し
て50時間のOff-JTを実施

派遣先事業主に実施助成（50時間×800円＝40,000円を支給）
（派遣元事業主に賃金助成は支給しない）

【キャリアアップ助成金を受給するに当たって】

雇用保険適用事業所ごとに、対象労働者に対し、キャリアアップ計画を作成し、ハローワークに提出後、管轄労働局長の受給資格の認定を受ける必要があります。人材育成コースは、その上で、訓練計画届を提出し認定を受けた後、訓練を実施する必要があります。

受給までの流れ



有期労働契約の労務管理（9）

改正労働契約法の施行から1年が過ぎました。4年後には、無期雇用に転換できる労働者が発生します。今回で、改正労働契約法に関する特集をいったん終了しますが、最終回にあたり、改正労働契約法を復習しながら、クリアするためのチェックをしていきたいと思えます。

無期転換、雇止め、不合理な労働条件の3項目につき重点的にチェックを！

改正労働契約法でチェックすべきポイントは、①有期労働契約の無期労働契約への転換、②「雇止め法理」の法定化、③期間の定めがあることによる不合理な労働条件の禁止の3点です。特に4年後に発生する、無期労働契約への転換は、新しい制度であり、対応に注意する必要があります。

1. 有期労働契約の無期労働契約への転換について

有期労働契約が更新されて通算5年を超えたときは、労働者の申込みにより、期間の定めのない労働契約（無期労働契約）に転換されます。企業側に拒否権はなく、労働者が申し込めば、無条件に無期労働契約に転換しなければなりません。注意点は以下の通りです。

- ・ 通算5年の期間は平成25年4月1日以降に開始する有期労働契約から数え始めます。
- ・ 無期転換の申し込みがなされると、使用者は申し込みを承諾したものとみなされます。
- ・ 無期転換後の労働条件は特段の定めがない限り、直前の有期労働契約と同じになります。

2. 「雇止め法理」の法定化について

最高裁の判例で確立した「雇止め法理」を法律に規定したものです。反復更新された有期契約で雇止めが無期契約の解雇と同視される場合や、有期契約の期間満了時点で労働者の契約更新への期待に合理的な理由がある場合、使用者による雇止めが認められないと定められています。

3. 期間の定めがあることによる不合理な労働条件の禁止について

有期契約労働者と無期契約労働者の間で、期間の定めがあることによる不合理な労働条件を設けることを禁止するものです。

<改正労働契約法をクリアするために以下の項目をチェックしましょう！>

- 無期転換を抑制するかしないか、会社としての方針が決まっているか？
- 無期転換を抑制する場合、更新上限の規定や不更新特約による対策とそれに基づく運用ができているか？
- 無期転換権行使が想定される場合、無期転換後の労働条件をどう決めているか（有期契約と同じでよいか）？
- 無期転換権行使が想定される場合、無期転換の手続を決めているか？
- 雇止めが適切にできるような契約内容、更新手続等がなされているか？
- 有期契約社員に対し、期間雇用であることを理由として無期契約社員に比べ不合理な労働条件を課していないか？この機会に、上記の点をもう一度チェックしてみましょう。

■改正労働契約法施行から1年、企業の対応二分（2014年5月5日毎日新聞より）

ケース①：5年で雇止め

雇用労働者5544万人のうち、パートや派遣などの有期雇用契約で働く人は1989万人に上る。その約3割が通算5年を超えて契約更新を繰り返している。改正労働契約法は、2013年4月1日以降の契約期間が通算5年を超えた場合、本人の申し出により無期雇用に転換できると定めている。では、雇用者側は、どう考えているのだろうか？独立行政法人「労働政策研究・研修機構」が昨年7～8月に全国7179の企業に行った調査では、何らかの方法で「無期雇用に切り換えていく」と回答した企業は約4割にとどまっている。一方で、5年で雇止めにする動きも広まっている。

ケース②：正社員化推進

人材確保のため非正社員の正社員化を進める企業もある。スターバックスコーヒージャパンは4月、約800人の契約社員をすべて正社員化した。当面は、勤務地域を限定した「地域限定正社員」として雇用し、希望に応じて転勤のある正社員に転換する制度を導入した。人手不足が深刻な飲食業やアパレル業界では正社員転換するところが増えている。

ユニクロも4月から国内店舗で働くパートやアルバイトのうち希望者を勤務地を限定した「地域社員」として雇用する方針に転換した。正社員化で人件費は1～2割上がるが「コストではなく、回収見込のある先行投資」という。

派遣社員をもっと戦力にするために（3）

「派遣社員の欠点」と「欠点を利点に変える」考え方（その2）

先月から、派遣先の皆さんが派遣社員の欠点についてどう感じているかに触れながら、その欠点は、誤解であり、欠点と思っている点を利点に変えることができるというテーマでお伝えしています。今後の派遣社員活用にお役立て下さい。

■派遣社員を採用する際には、受け入れ先である派遣先側に選択権がない

派遣法は、派遣先が派遣労働者を特定することを目的とする行為を禁止しています。具体的には、派遣に先立ち、履歴書を送付させること、面接すること、のほかに、年齢層を指定したり、女性に限定する等の行為が禁止されます。ただし、紹介予定派遣に限っては、この限りではありません。そのため、「派遣は、受け入れ側に選択権がなく、実際にきてみないとどんな人かわからないから困る」という印象に結びついているようです。

ちなみに、派遣先・派遣元指針では、労働者が自らの判断のもとに派遣就業開始前の事業所訪問もしくは履歴書の送付または派遣就業期間中の履歴書の送付を行うことは、派遣先によって派遣労働者を特定することを目的とする行為が行われたことには該当しないことが記載されています。実際の運用に当たっては、法律に抵触しないよう、派遣元の担当者にご相談ください。

■派遣依頼する際には手間を惜しまない

就業前に派遣労働者と会えなくても、手間さえ惜しまなければ、イメージに近い人材、本当に必要としているスキルを持った人材を派遣してもらうことは可能です。そのために必要なことが2点あります。

①派遣会社との綿密な打合せ

どのような人材を派遣してもらいたいかというイメージを、派遣会社の担当者と共有できるようにしましょう。どのようなスキルを持った人材が必要なのか、職場の特質や雰囲気からどのような人材が向いているのかについて、人材派遣会社の担当者に具体的に理解してもらうのです。

例えば、「英会話のできる人」がほしいとした場合、どんな依頼をしますか？「英語を話せる人」というオーダーの仕方では必要な人材を派遣してもらうことはほぼ不可能です。「英会話」というスキルのレベルは、ピンからキリまで様々です。英会話の能力は同じでも、貿易の現場のように多少乱暴なやりとりでも平気なのか、洗練されたマナーで外国人のお客様に接する必要があるのか、派遣会社にそこまではっきり伝えることが大切です。

②社内でもコンセンサスをとっておくこと

派遣社員を受け入れる際に、社内で意外と共通認識が無いことが多いのです。何のためにどのような人材を派遣してもらうのか、なぜ派遣社員にきてもらい仕事をしてもらうのか、などを実際に派遣社員が働く現場の部署と意思疎通を密にしておくことが大切です。派遣社員にきてもらい仕事をしてもらう必要性を現場が理解しているのか、具体的にどんな業務を派遣社員にしてもらいたいのか、認識にズレが無いようにしなければなりません。上司と部下の間でも同様です。

また、周辺の部署とも相談しておきましょう。時には、「手が足りないから」と隣の課から応援を求められることもあるかもしれませんが、派遣社員の場合、契約にない仕事をさせると後々トラブルの元になる恐れがあるからです。

このまま FAXでご返送下さい

貴社名			
ご住所	〒		
所属部署/役職			
お名前(フリガナ)			
TEL		FAX	
お問い合わせ	<input type="checkbox"/> もっと詳しい話を聞きたい <input type="checkbox"/> 過去のパートナーニュースが欲しい ()		

株式会社 つくば電気通信

〒300-0061 茨城県土浦市並木4-4-46

TEL : 029-835-6202 FAX : 029-835-6900