

NEWS

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えます。

多くの都道府県で若者チャレンジ奨励金の受付が終了に！ 今後は「キャリアアップ助成金」の活用をご検討ください！

※重要：先月のパートナーニュースでご案内した「若者チャレンジ奨励金」ですが、支給見込額が予算額に達したため都道府県労働局では、訓練実施計画の受付を中止しています。予想よりかなり早いペースで訓練実施計画が提出されたようです。「若者チャレンジ奨励金」の活用をご検討されていた方は、今後「キャリアアップ助成金」の活用をご検討いただくようご提案いたします。「キャリアアップ助成金」については、6月号のパートナーニュースでも取り上げているように、正規雇用等転換、人材育成等6つのコースに分かれています。今月は、そのうち「**正規雇用等転換コース**」について、解説したいと思います。

<キャリアアップ助成金6つのコース>

- I 有期契約労働者等の正規雇用等への転換を助成する「**正規雇用等転換コース**」
- II 有期契約労働者等に対する職業訓練を助成する「**人材育成コース**」
- III 有期契約労働者等の賃金テーブルの改善を助成する「**処遇改善コース**」
- IV 有期契約労働者等に対する健康診断制度の導入を助成する「**健康管理コース**」
- V 労働者の短時間正社員への転換や新規雇入れを助成する「**短時間正社員コース**」
- VI 短時間労働者の週所定労働時間を社会保険加入ができるよう延長することを助成する「**短時間労働者の週所定労働時間延長コース**」

I 正規雇用等転換コース

有期契約労働者の正規雇用等への転換、または派遣労働者の直接雇用化を行う事業主に対して助成するものであり、有期契約労働者等のより安定度の高い雇用形態への転換をキャリアアップを目的としています。

この助成金は、「有期契約労働者等のキャリアアップに関するガイドライン」に沿って、対象労働者に対して、キャリアアップ管理者の配置・キャリアアップ計画に認定、正規雇用等への転換の実施の措置を実施した場合に受給することができます。

<主な受給要件>

1. 対象労働者

申請事業主が雇用する次の（1）または（2）に該当する労働者、あるいは申請事業主がその事業所で受け入れている（3）の派遣労働者が対象となります。なお、短時間労働者または申請事業主が派遣元事業主である場合の派遣労働者は、その雇用契約期間に応じて（1）または（2）として取り扱われます。

（1）有期契約労働者

有期契約労働者として申請事業主に雇用されていた通算雇用期間が6ヶ月以上である労働者

（2）無期雇用労働者

無期雇用労働者として申請事業主に雇用されていた通算雇用期間が6ヶ月以上である労働者

（3）派遣労働者

申請事業主の派遣期間が6ヶ月以上の派遣場所で就業している派遣労働者

2. キャリアアップ管理者の配置・キャリアアップ計画の認定

ガイドラインに沿って、事業所ごとに「キャリアアップ管理者」を配置するとともに、「キャリアアップ計画」を作成して、それについて管轄の労働局長の認定を受けること。

3. 正規雇用等への転換等の実施

- (1) 対象労働者の種類ごとに次の①～③のいずれかの措置を、**制度として労働協約または就業規則に定めること**
- ① 有期契約労働者を正規雇用または無期雇用に転換すること
 - ② 無期雇用労働者を正規雇用に転換すること
 - ③ 派遣労働者を正規雇用または無期雇用として直接雇用すること
- (2) 上記(1)①～③の制度を適用後**6ヶ月を経過**していること
- (3) 適用者に対して**6ヶ月分の賃金を支払っている**こと
- (4) 支給申請日において、上記(1)①～③の制度を継続していること
- (5) (1)の制度のうち、無期雇用に転換または直接雇用した場合は、**適用者の基本給が、制度の適用となる前と比べて5%以上上昇している**こと

<受給額>

適用内容	支給対象者1人あたり支給額	支給対象者が母子家庭の母等・父子家庭の父の場合
有期労働から正規雇用への転換等	40万円(20万円)	10万円加算
有期労働から無期雇用への転換等	20万円(10万円)	5万円加算
無期労働から正規雇用への転換等	20万円(10万円)	5万円加算

※()内は大企業事業主の場合

※ただし、1年度1事業所あたり10人までを上限とします。

なお、短時間正社員に転換した場合は、正規雇用等転換コースの対象外となります。その場合は、短時間正社員コースにより助成されます。

<正規雇用等転換コース受給までの流れ>

キャリアアップ管理者※の配置

※キャリアアップ管理者とは？

各事業所での有期契約労働者等のキャリアアップを図る取り組みが積極的に進むよう、事業所ごとに、有期契約労働者等のキャリアアップに取り組むものとして、

必要な知識及び経験を有していると認められる者を「キャリアアップ管理者」として位置付け、従業員に対して周知を図る等、そのキャリアアップに向けた管理体制の整備を行う。

キャリアアップ計画の作成 (様式第1号表紙・共通・計画)

都道府県労働局の認定を受ける必要あり

正規雇用等への転換実施

支給申請

基準日の翌日から起算して2ヶ月以内に申請。

※基準日：正規雇用等への転換後、6ヶ月分の賃金を支払った日

<提出書類>

- ・様式第7号キャリアアップ助成金支給申請書
- ・様式第7号別添1-1 正規雇用転換等コース内訳
- ・様式第7号別添1-2 正規雇用転換等コース対象労働者内訳

項目	内容
1. 対象労働者の数	10名
2. 対象労働者の職種	事務系
3. 対象労働者の年齢	20～30歳
4. 対象労働者の性別	男性5名、女性5名
5. 対象労働者の学歴	高校卒業
6. 対象労働者の勤続年数	平均2年
7. 対象労働者の年収	平均25万円
8. 対象労働者の就業状況	正規雇用
9. 対象労働者の転換後の職種	事務系
10. 対象労働者の転換後の年収	平均30万円

安倍内閣「骨太方針」「成長戦略」「規制改革実施計画」を閣議決定 雇用分野では「雇用政策の転換」が！その具体的な内容は？

1. 雇用分野における規制改革の視点と重点事項

正規・非正規の二極化構造の是正、労働者の能力に見合い、努力が報われる賃金上昇、ライフサイクル・ライフスタイルに応じた多様な生き方の創造、人口減少社会が進む中での経済再生と成長力強化のため、「人が動く」ように雇用の多様性、柔軟性を高め、「失業なき円滑な労働移動」を実現させていく観点から、①ジョブ型正社員の雇用ルールの整備、②企画業務型裁量労働制やフレックスタイム等労働時間法制の見直し、③有料職業紹介事業の規制改革、④労働者派遣制度の見直しに重点的に取り組む。
(平成25年6月14日 閣議決定)

2. 雇用改革の「3本柱」と理念・原則

「人が動く」ための具体的な雇用改革の3本柱が、①正社員改革、②民間人材ビジネスの規制改革、③セーフティネット・職業教育訓練の整備・強化である。

3. 個別措置事項

No.	事項名	規制改革の内容	実施時期
1	ジョブ型正社員の雇用ルールの整備	職務等に着目した「多様な正社員」モデルの普及・促進を図るため、労働条件の明示等、雇用管理上の留意点について、取りまとめ、周知を図る。	平成25年度検討開始、平成26年度措置
2	企画業務型裁量労働制やフレックスタイム等労働時間法制の見直し	企画業務型裁量労働制やフレックスタイム制をはじめ、労働時間法制について、ワークライフバランスや労働生産性の向上の観点から、労働政策審議会での検討の基礎資料を得るべく、平成25年上期に企業における実態調査・分析を実施し、平成25年秋に労働政策審議会での検討を開始し、結論を得次第措置を講じる。	平成25年上期調査開始、平成25年秋検討開始、1年を目途に結論、結論を得次第措置
3	有料職業紹介事業の規制改革	民間人材ビジネスの活用によるマッチング機能強化の観点から、利用者の立場に立った有料職業紹介制度の在り方について引き続き問題意識を持ちつつ、当面、求職者からの有料職業紹介手数料徴収が可能な職業の拡大について検討する。	平成25年度検討開始、平成26年度早期に結論
4	労働者派遣制度の見直し	労働者派遣制度については、下記の事項を含め、平成25年度秋以降、労働政策審議会において議論を開始する。 ①派遣期間の在り方（専門26業務に該当するかどうかによって派遣期間が異なる現行制度） ②派遣労働者のキャリアアップ措置 ③派遣労働者の均衡待遇の在り方	平成25年検討・結論、結論を得次第措置

【労働移動支援助成金を見直し、成長産業へ移動促す】

安倍政権は、旧来型の製造業などの成熟産業から成長産業に人材をシフトする「失業なき労働移動」を成長戦略の一環に位置付けました。そのため、労働政策は、従来の雇用維持型から労働移動支援型に大幅に転換します。解雇規制は盛り込まなかったものの、人手不足が見込まれる成長産業への転換を後押しするため、従業員の再就職を支援した中小企業に支給する「労働移動支援助成金」を見直すことにしています。具体的には、労働移動支援助成金は、現在、再就職が実現した後しか支給されないこととされていますが、これを人材サービス会社に従業員の再就職支援を委託した段階で助成が受けられるようにするほか、対象を大企業にも広げて人材の移動を促そうとしています。

労働移動支援助成については、7月3日厚生労働省ホームページに掲載されました。

http://www.mhlw.go.jp/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/kyufukin/roudou_idou.html

求人・雇用の基礎知識（その5）

【インターネットで応募する方への対応】

求人募集についての、メールでの問い合わせや応募への対応は、どのような点に気をつけて対応したらよいでしょうか？

まず、求人募集に関する問い合わせや応募の受付を担当する者（部署）を専任しましょう。メールの応募ばかりでなく電話での応募などについても同じ担当者（部署）に集中すれば、迅速で均一な対応ができます。担当者が決まっていないために、応募者の電話がたらい回しになったり、応募者からのメールへの返信が遅れることは、応募者の意欲を低下させるだけでなく、その会社への不信感につながりかねません。

インターネット特有の課題として、応募者は求人企業側の迅速な返信を期待しているということがあげられています。最近では24時間・365日のユーザーサポートが当たり前ようになってきており、応募者は求人企業にメールを送れば、速やかに返事をくれるものとする傾向が強くなっています。

メールへの返信は、できるだけタイムラグが生じないようにすることがベストですが、24時間メールの受信を監視し、対応することは現実的に不可能ですので、少なくともメールを受け付けた旨を自動返信する機能を備えるなどの対策が必要です。ただし、自動返信メールは、受け付けたことを知らせるだけの役割です。夜間や休日に受け付けた応募に対しては、翌日、必ずメールを返信することを心がけてください。

メールの返信の前に、再確認

応募者へのメールを送信する場合は、メールアドレスを間違えないように注意しましょう。個人情報を含まない内容であっても、一度に複数の宛先へ送信する場合は、ToやCcではなく、第三者にアドレスがわからないように必ずBccで送信するようにしてください。送信ボタンを押す前に、もう一度、確認しましょう！

<ワンポイントアドバイス> メールでの応募や問い合わせ、それに対する返信は、文面の理解度によって誤解を生じることもあります。メールだけに頼らず、電話で対応することも検討しましょう。その場合、社内ルールを決めて対応方法を周知しておくとういでしょう。

★個人情報の取り扱い★

人材の募集・採用には、常に、個人情報の取り扱いという問題をはらんでいます。個人情報保護法の施行により、個人情報を取り扱う者には厳格なルールが課されていますが、応募者も、自分自身の個人情報がどのように取り扱われているかを非常に意識しています。特にインターネット上では、いったん流出した個人情報を回収することは不可能ですから、そのような事態に陥ると、求人企業・応募者双方の被るダメージは甚大なものになります。

このような事態を避けるためにも、個人情報に接触できる担当者を制限する等、管理責任者を選任するなど、細心の注意を持って個人情報を取り扱しましょう。

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