



川西康夫社会保険労務士事務所 事務所だより

2024年
1月号



稲川橋と大物公園（尼崎市東大物町）

新年明けましておめでとうございます。本年もどうぞよろしくお願いいたします。



◆特集◆

「キャリアアップ助成金」制度が改正されました！

～「正社員化コース」の支給額を57万円から80万円に増額～

◆ニュース◆

- ▶【統計】2023年の平均賃金引上げ額は9,437円
- ▶【行政】労災保険の特別加入制度をフリーランスにも拡大
- ▶【統計】民間企業の雇用障害者数、実雇用率ともに過去最高を更新
- ▶【統計】日本の時間当たり労働生産性、OECD38か国中30位に低下



◆特集◆

「キャリアアップ助成金」制度が改正されました！

～「正社員化コース」の支給額を57万円から80万円に増額～

厚生労働省は11月29日、「キャリアアップ助成金」の「正社員化コース」を拡充することを発表しました。これは、同日付で令和5年度補正予算が成立したことに伴うものです。

この「キャリアアップ助成金」は、非正規雇用労働者の企業内でのキャリアアップを促進するため、正社員化や処遇改善の取組みを実施した事業主に対して助成金を支給する制度です。このうち、「正社員化コース」は、有期雇用労働者等を正規雇用労働者（正社員）に転換等した場合に助成金が支給されるものです。

2023年11月29日以降に正社員転換（派遣社員の直接雇用を含む、以下同じ）を実施した場合は、今回拡充された内容が適用されることになります。

■「正社員化コース」の支給額を合計80万円に増額

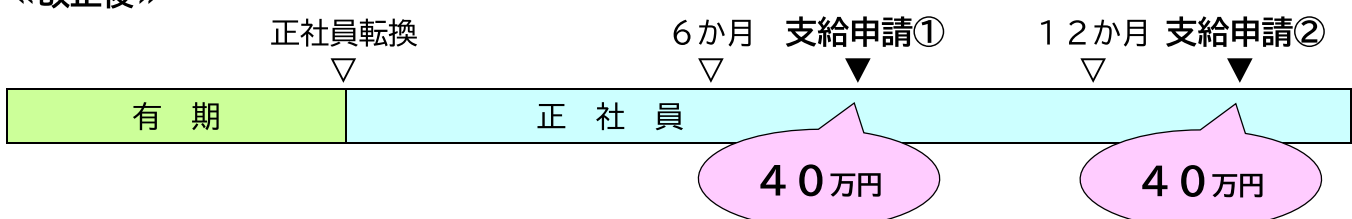
改正前の「正社員化コース」では、有期雇用労働者を正社員に転換し、正社員転換日から6か月間継続して雇用し、6か月分の賃金を支払った場合に、57万円（中小企業の場合、以下同じ）の助成金が支給される仕組みでした。支給申請は対象者1人につき1回で、6か月分の賃金を支払った日から2か月以内に支給申請書を提出する必要がありました。

今回の改正により、支給対象期間が6か月から12か月に延長されるとともに、支給申請の回数が1回から2回に変更されました。それに伴い、支給額も1回あたり40万円、2回分で合計80万円に増額されました。2023年11月29日以降に正社員転換した場合は、正社員転換日から6か月間継続して雇用し、6か月分の賃金を支払った場合に、1回目の支給申請で40万円の助成金が支給され、その後、7か月目から12か月目にかけて、さらに6か月間継続して雇用し、6か月分の賃金を支払った場合に、2回目の支給申請でさらに40万円の助成金が支給されることになります。

<改正前>



<<改正後>>



■正社員転換制度の規定に関する加算措置を新設

今回の改正では、新たに正社員転換制度（派遣社員の直接雇用制度を含む、以下同じ）の導入に取り組む事業主に対する加算措置が新設されました。これまで就業規則に正社員転換制度に関する規定が設けられていなかった事業所で、新たに就業規則を改正して規定を追加し、**2023年11月29日以降**に正社員転換を実施した場合は、1人目の支給額に20万円が加算されます。なお、この加算措置は1事業所につき1回限りとなります。

既に就業規則に正社員転換制度の規定が設けられている場合でも、2023年11月28日以前に正社員転換を実施していない場合は、加算措置の対象となることがあります。ただし、その場合は、就業規則を改正して規定を追加した日と正社員転換を実施した日が同一のキャリアアップ計画期間内にある必要がありますので注意が必要です。

	正社員転換 (有期⇒正社員)	正社員転換制度の 規定に関する加算措置	合計
改正前	57万円	—	—
改正後	80万円	20万円	100万円

※改正後の正社員転換の支給額は2回分の合計額、無期⇒正社員の場合は40万円

※加算措置は1回限り、無期⇒正社員の場合でも同額を加算

■多様な正社員制度の規定に関する加算措置を拡充

今回の改正により、改正前から設けられていた「多様な正社員制度」（勤務地限定・職務限定・短時間正社員のいずれかの制度）の規定に関する加算措置が拡充されました。これまで就業規則に多様な正社員制度に関する規定が設けられていなかった事業所で、新たに就業規則を改正して規定を追加し、**2023年11月29日以降**に多様な正社員への転換を実施した場合は、1人目の支給額に40万円が加算されます。なお、この加算措置についても、1事業所につき1回限りとなります。

	正社員転換 (有期⇒正社員)	多様な正社員制度の 規定に関する加算措置	合計
改正前	57万円	9.5万円	66.5万円
改正後	80万円	40万円	120万円

※改正後の正社員転換の支給額は2回分の合計額、無期⇒正社員の場合は40万円

※加算措置は1回限り、無期⇒正社員の場合でも同額を加算

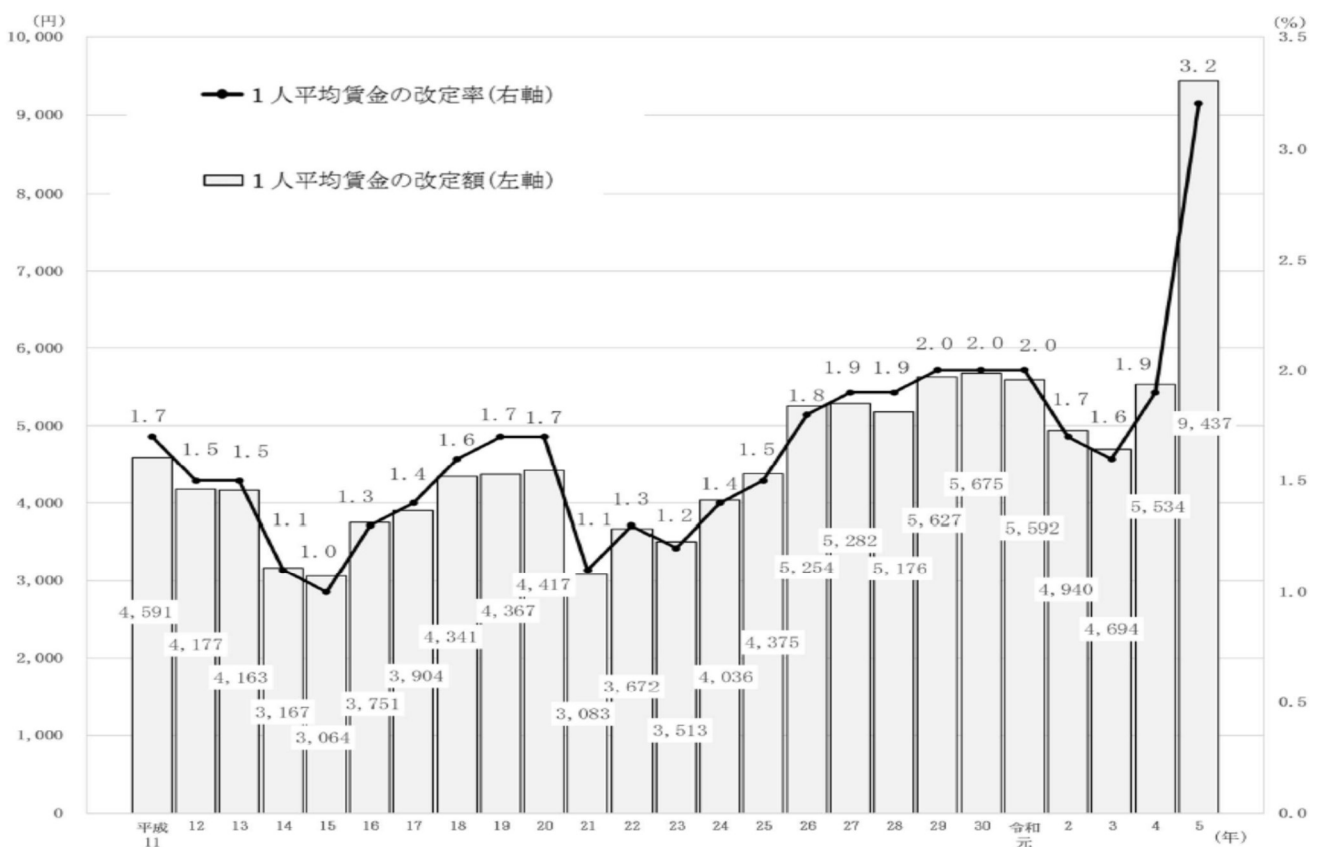
◆ニュース◆

■【統計】2023年の平均賃金引上げ額は9,437円

厚生労働省は11月28日、2023年「賃金引上げ等の実態に関する調査」の結果を公表しました。この調査は、全国の民間企業における賃金の改定額、改定率、改定方法などを明らかにすることを目的に毎年7月から8月にかけて実施されているものです。調査の対象は、常用労働者100人以上を雇用する会社組織の民間企業で、2023年は3,620社を抽出して調査を行い、1,901社から有効回答を得ました。

賃金の改定状況について、2023年に1人平均賃金（所定内賃金の1か月1人当たり平均額）を「引き上げた・引き上げる」予定の企業割合は89.1%（前年85.7%）、「賃金の改定を実施しない」企業割合は5.4%（同6.2%）でした。改定額（引上げ額）は9,437円（同5,534円）、改定率（引上げ率）は3.2%（同1.9%）でした。

定期昇給等の実施状況について、定期昇給（定昇）を「行った・行う」予定の企業割合は、管理職で71.8%（前年64.5%）、一般職で79.5%（同74.1%）と前年を上回りました。ベースアップ（ベア）を「行った・行う」予定の企業割合は、管理職で43.4%（前年24.6%）、一般職で49.5%（同29.9%）となり、こちらも前年を大幅に上回っています。



(令和5年賃金引上げ等の実態に関する調査の概況／厚生労働省)

<https://www.mhlw.go.jp/toukei/itiran/roudou/chingin/jittai/23/index.html>

■【行政】 労災保険の特別加入制度をフリーランスにも拡大

厚生労働省は12月22日、労働政策審議会労災保険部会を開催し、「労災保険法施行規則及び労働保険徴収法施行規則の一部を改正する省令案要綱」を審議し、妥当と答申しました。

改正案では、労災保険の特別加入の対象業務に「特定受託事業者に係る取引の適正化等に関する法律」（フリーランス法）に規定する「特定受託事業者（フリーランス）が業務委託を受けて行う業務」を追加し、フリーランスの全業種に対象を拡大するとしています。フリーランスの労災保険料率は、業種を問わず、一律0.3%となります。特別加入団体の要件は、フリーランス全般の支援活動の実績（1年以上、会員等100名以上）があり、全国単位に事業を実施し、都道府県ごとに事務所を設けることなどの4点が挙げられました。また、加入者の災害防止措置として、メンタルヘルス、交通・転倒災害など共通する災害防止教育をパッケージ化し、加入者教育を実施するとしています。

なお、この改正省令は、フリーランス法の施行日（現在未定、2023年5月12日の公布日から1年6か月以内）と同日に施行することとされています。

（審議会・研究会等／厚生労働省）

https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_37030.html

■【統計】 民間企業の雇用障害者数、実雇用率ともに過去最高を更新

厚生労働省は12月22日、民間企業や公的機関などにおける、2023年の「障害者雇用状況」の集計結果（6月1日現在）を公表しました。これは、障害者雇用促進法に基づき、毎年6月1日現在の身体障害者、知的障害者、精神障害者の雇用状況について、障害者の雇用義務のある事業主などに報告を求め、それを集計したものです。

民間企業の雇用障害者数は64万2,178.0人（対前年差2万8,220.0人増加、対前年比4.6%増加）、実雇用率は2.33%（前年比0.08ポイント上昇）で、雇用障害者数、実雇用率ともに過去最高を更新しました。法定雇用率達成企業の割合は50.1%（同1.8ポイント上昇）となりました。

公的機関では、国が雇用障害者数9,940.0人、実雇用率2.92%（同0.07ポイント上昇）、都道府県が雇用障害者数1万627.5人、実雇用率2.96%（同0.1ポイント上昇）、市町村が雇用障害者数3万5,611.5人、実雇用率2.63%（同0.06ポイント上昇）となっています。

<参考>

1. 障害者雇用率制度

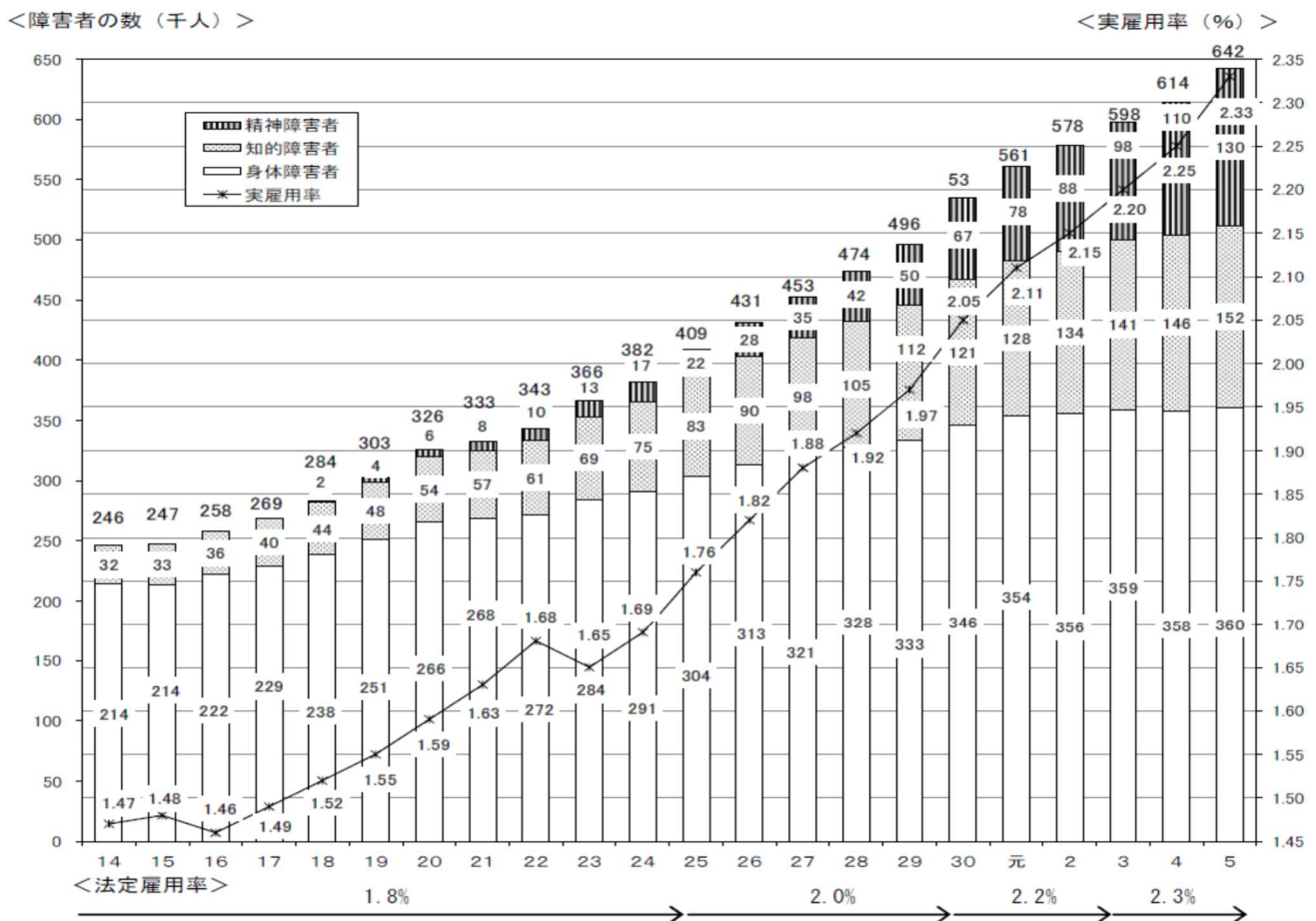
障害者雇用促進法では、事業主に対して常時雇用する従業員の一定割合（法定雇用率）以上の障害者を雇うことを義務付けています。民間企業の法定雇用率は2.3%です。従業員を43.5人以上雇用している事業主は、障害者を1人以上雇用しなければなりません。

なお、民間企業の法定雇用率は、令和6年度より2.5%に引き上げられますので、令和6年度以降は従業員を40人以上雇用している事業主に障害者の雇用義務が生じることになります。

2. 障害者雇用納付金制度

法定雇用率を未達成の企業のうち、常用労働者100人超の企業から、障害者雇用納付金が徴収されます。また、この納付金を元に、法定雇用率を達成している企業に対して、調整金、報奨金が支給されます。

グラフ 民間企業における障害者の雇用状況



(報道発表資料/厚生労働省)

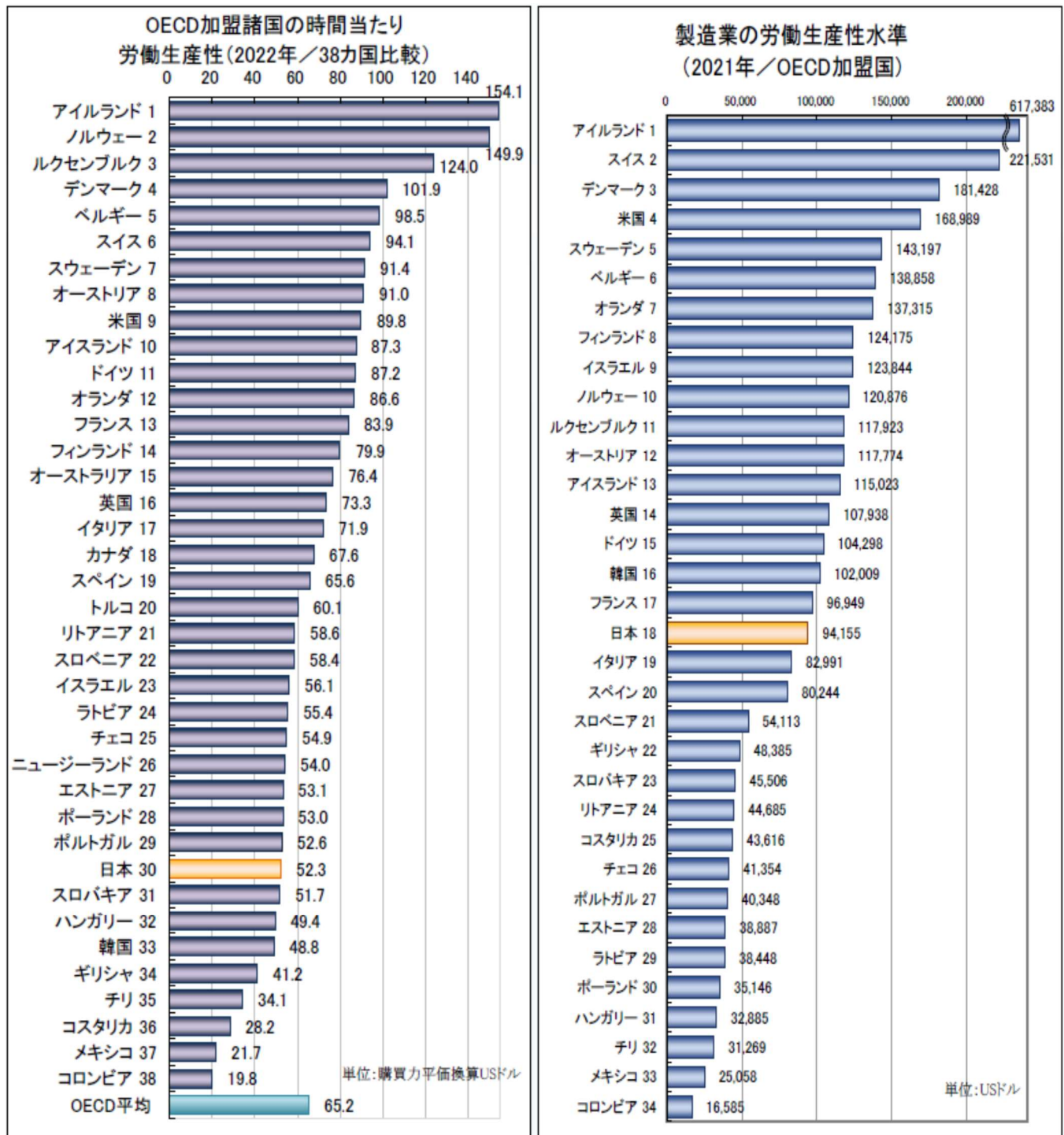
https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_36946.html

■【統計】日本の時間当たり労働生産性、OECD38か国中30位に低下

日本生産性本部は12月22日、「労働生産性の国際比較2023」を発表しました。

OECD(経済協力開発機構)のデータに基づく2022年の日本の時間当たり労働生産性(就業1時間当たり付加価値)は、52.3ドル(5,099円/購買力平価換算)で、OECD加盟38か国中30位(前年27位)でした。これはポルトガル(52.6ドル)やスロバキア(51.7ドル)とほぼ同水準であり、データが取得可能な1970年以降、最も低い順位になっています。

2021年の日本の製造業の一人当たり労働生産性（就業者一人当たり付加価値）は、94,155ドル（1,078万円／為替レート換算）で、OECDに加盟する主要34か国中18位でした。これは米国（168,989ドル）の56%に相当し、フランス（96,949ドル）とほぼ同水準です。日本は、2000年にはOECD諸国でトップでしたが、2000年代に入ると順位が低落するようになり、2015年以降は16～19位で推移しています。



(調査研究・提言活動/日本生産性本部)

<https://www.jpc-net.jp/research/detail/006714.html>

◆当事務所のご紹介◆

■事務所概要

名称	川西康夫社会保険労務士事務所
代表者	川西 康夫 (かわにし やすお) 社会保険労務士 (登録番号: 28210008) 人的資本経営コンサルタント
所在地	〒660-0881 兵庫県尼崎市昭和通1丁目17番4号
TEL	06-6481-5907
E-mail	y.kawanishi@yk-srj.com
Website	https://www.yk-srj.com/

■取扱業務

▶ 人事労務顧問

人事・労務管理と人的資本経営に関するご相談に幅広く対応し、企業の経営をサポートいたします。

- ①人事評価、賃金、就業管理その他の各種制度に関するご相談
- ②労使紛争（従業員とのトラブル）への対応に関するご相談
- ③労働局・労働基準監督署による勧告・指導への対応に関するご相談 等

▶ 給与計算サポート

給与計算ソフトの導入支援等を通じて、毎月の給与計算業務をサポートいたします。

▶ 労働保険・社会保険その他各種制度の申請・届出

厚生労働省が所管する労働保険、社会保険その他の各種制度の申請・届出を代行いたします。

▶ 就業規則・労使協定書の作成・届出

就業規則、賃金規程その他の諸規程、労使協定書の作成・届出を代行いたします。

▶ 雇用・労働分野の助成金の活用サポート

厚生労働省が所管する雇用・労働分野の助成金の活用をサポートいたします。

■お問い合わせ

TEL 06-6481-5907

初回のご相談は無料です。お電話でのご相談はもちろん、オンラインや面談でのご相談も承ります。
まずはお気軽にお電話ください。

