

# K-Report

2019年 5月 1日発行  
第 9巻 第 5号

《発行者》 協同組合 愛知労務協会  
富田謙社会保険労務士事務所 所長 富田 謙  
■住所  
〒460-0011 愛知県名古屋市中区大須四丁目11番39号 川本ビル4階  
TEL 052-261-2611 URL <http://www.tomiken.org>  
FAX 052-261-2612



## 目次

1. 改正情報
2. 労務管理の基礎知識
3. 所長コラム

## 1. 改正情報

### ■ キャリアアップ助成金が一部拡充に

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を実施した事業主に対して助成する制度です。その一つに短時間労働者労働時間延長コースがありますが、この助成金が2019年4月より支給額などの拡充が行われました。(※1)

#### 【拡充内容】

##### ① 1人当たりの支給額が増額 (〈 〉内は生産性要件を満たした場合の額)

週所定労働時間延長	中小企業	大企業	週所定労働時間延長	中小企業	大企業
1時間以上 2時間未満	38,000円 (48,000円)	28,500円 (36,000円)	1時間以上 2時間未満	<del>45,000円</del> ( <del>57,000円</del> )	<del>34,000円</del> ( <del>43,000円</del> )
2時間以上 3時間未満	76,000円 (96,000円)	57,000円 (72,000円)	2時間以上 3時間未満	<del>90,000円</del> ( <del>114,000円</del> )	<del>68,000円</del> ( <del>86,000円</del> )
3時間以上 4時間未満	114,000円 (144,000円)	85,500円 (108,000円)	3時間以上 4時間未満	<del>135,000円</del> ( <del>170,000円</del> )	<del>101,000円</del> ( <del>128,000円</del> )
4時間以上 5時間未満	152,000円 (192,000円)	114,000円 (144,000円)	4時間以上 5時間未満	<del>180,000円</del> ( <del>227,000円</del> )	<del>135,000円</del> ( <del>170,000円</del> )
5時間以上	190,000円 (240,000円)	142,500円 (180,000円)	5時間以上	<del>225,000円</del> ( <del>284,000円</del> )	<del>169,000円</del> ( <del>213,000円</del> )

短時間労働者労働時間延長コース  
… 有期契約労働者等の週所定労働時間を延長し、社会保険を新たに適用した場合に助成されます。

(※1)

右記のコースの他、『選択的適用拡大導入時処遇改善コース』も1人当たりの支給額の増額と申請人数の上限が拡充されています。

(※2)

5時間未満延長での助成金支給は、2020年3月31日までの経過措置です。

##### ② 支給申請の上限人数が15人から45人に拡充

#### 【活用例①：所定労働時間を延長】

1日の所定労働時間4時間、週5日勤務（週所定労働時間20時間） 《助成金》  
↓ 週所定労働時間を5時間延長し、新たに社会保険を適用 → 1人当たり225,000円  
1日の所定労働時間5時間、週5日勤務（週所定労働時間25時間）

#### 【活用例②：勤務日数を増加】

1日の所定労働時間6時間、週3日勤務（週所定労働時間18時間） 《助成金》  
↓ 週所定労働時間を6時間延長し、新たに社会保険を適用 → 1人当たり225,000円  
1日の所定労働時間6時間、週4日勤務（週所定労働時間24時間）

## 2. 労務管理の基礎知識

### ■ 短時間労働者（パートタイム労働者）

#### ⑦ 教育・福利厚生施設

通常の労働者と同視すべき短時間労働者の賃金については、通常の労働者との差別的取扱いが禁止されていますが、それ以外の短時間労働者については、キャリアアップ訓練などについて、短時間労働者の職務内容、成果、意欲等に応じて実施するための努力、給食施設や休憩室、更衣室を通常の労働者と同じように利用する機会を提供する配慮が求められています。

#### ⑧ 健康診断

短時間労働者についても、「常時使用する労働者」に該当する場合は健康診断（雇入れ時及び定期）を行う必要があります。一般健康診断を行うべき短時間労働者は、次のいずれの要件も満たす者です。

- (1) 期間の定めのない労働契約により使用される者（期間の定めのある労働契約により使用される者であって、当該契約の更新により1年（特定業務に従事する短時間労働者にあつては6か月。（2）において同じ。）以上使用されることが予定されている者及び当該労働契約の更新により1年以上引き続き使用されている者を含む。）であること。
- (2) その者の1週間の労働時間数が、当該事業場において同種の業務に従事する通常の労働者の1週間の所定労働時間数の4分の3以上であること。

## 3. 所長コラム

### ■ 雇用の調整弁

外国人人材の受け入れを拡大するための入国管理法が4月より施行され、日本で暮らす外国人はさらに増えることが想定されます。その一方で、不法滞在者の問題があります。本来、不法滞在者が摘発されると、施設に收容され、強制送還の手続きが行われますが、国は人道的な見地から、『日本人や日本の永住権を持つ人と結婚している』『高校生までの子どもがいること』『日本での生活になじんでいるか』など特別な場合に限って、不法滞在者の在留資格を認めています。が、その基準はきわめて不透明。その在留資格の許可件数がこの1・2年著しく減っています。ある意味、雇用の調整弁みたいな形になって、人が足りないときは多めに許可を出して、そうでないときは厳しくする、使い勝手のいい外国人を活用したという側面があり、今は人手不足ですから、在留資格は認められやすいはずですが、国からすれば、4月から外国人の受け入れを拡大する中で、これまでいた不法滞在者と整合性が取れなくなるので、取り締まりの厳格化を行っているのではないかと思います。不法滞在のよし悪しはさておき雇用の調整弁にしてきたことは何とも釈然としない。



2017年1月から施行された改正入管法には『在留資格等不正取得罪』と『営利目的在留資格等不正取得助長罪』という規定があり、外国人就労に関しては『不法就労助長罪』の規定があります。「安価な単純労働力」といった意味で外国人労働者を雇用することは、思わぬリスクを抱え込むこととなりますので、雇用する際は十分な確認と管理が必要です。