

# 次世代 IT 労務月報



発行者・文責



社会保険労務士 代表 井上 利明

〒501-1165 岐阜市西改田宮西 26-1 エス B101 号室

電話：090-2944-6028

FAX：058-234-0331

e-mail：inoue@next21it-sr.com

HP：https://next21it-sr.com/



## トピックス

- ◆ キャリアアップ助成金「賃金規定等改定コース」について①概要・計画
- ◆ 労務 Q&A (2 項目)

## ● キャリアアップ助成金「賃金規定等改定コース」について①概要・計画

令和 7 年の最低賃金の引上げは全国平均が 1,121 円となり、**今後も物価高上昇や労働力の拡大等の対策に向けてこのペースで引き上がる**と予想されます。そのため、**労働者の意欲、能力を向上させ、労働生産性を高めることが不可欠**になるため、**キャリアアップ助成金「賃金規定等改定コース」の活用が増えてきております。**

昨年 5 月号にもご紹介しましたが、今回は更に詳しく 3 回に分けてご紹介いたします。

本コースは「**有期雇用労働者等**」の基本給の**賃金規定等を 3%以上増額改定**し、その規定を適用させた場合に助成されます。

### 賃金規定等改定コースの支給額 1 人当たりの助成額は以下のとおりです。

賃金引上げ率 企業規模	3 % 以上 4 % 未満	4 % 以上 5 % 未満	5 % 以上 6 % 未満	6 % 以上
中小企業	4 万円	5 万円	6 万 5,000 円	7 万円

※上記は中小企業のみです。大企業は上記よりも助成額が低くなっております。

#### ◆ 対象者

対象者の**有期雇用労働者等とは有期雇用労働者および無期雇用労働者**を指し、パート労働者や技能実習生が該当いたします。

#### ◆ 条件

- ・雇用保険適用事業所の事業主
- ・**キャリアアップ管理者**を置いている事業主
- ・**キャリアアップ計画書**を作成し、管轄労働局長に提出した事業主
- ・対象労働者の**労働条件、勤務状況、賃金の支払い状況が適正**な事業主
- ・キャリアアップ計画期間内に取り組んだ事業主

#### ◆ キャリアアップ計画書

まず、取り組む前に**キャリアアップ計画書の作成及び管轄労働局への届出**が必要になります。キャリアアップ計画書は厚生労働省の HP からダウンロードできます。

会社情報及びキャリアアップ管理者の記入、対象者・目標・措置等のチェックボックスの記入が必要になります。対象者欄のチェックボックスでは「**最低賃金の改定施行によって、これを下回ることとなる金額の等級のみ**」を☑することにより、**最低賃金で雇用されている労働者も最低賃金引き上げ前の実施により対象**になります。

## ● 労務 Q&A ①（事務所と異なる現場に向かう際の労働時間の取り扱いについて）

Q 弊社の業務は事務所と異なる現場へ出向く作業が大半です。現場への移動は、事務所へ集合し社用車で移動したり、従業員同士で調整して車で直行することもあります。これはどこまで労働時間と扱うべきでしょうか？

A 労基法上、労働時間とは、**使用者の指揮監督の下にある時間**をいいます。明示だけではなく、黙示の指示も含みます。

自宅から会社への移動する際の通勤時間については、一般的には労働時間には当たりません。会社などに集合し社用車に乗り合いで作業現場に向かう場合は行政解釈としては以下が示されています。



先に、移動時間について、**直行直帰の場合や、移動中に業務の指示を受けず、業務に従事することもなく、移動手段の指示も受けず、自由な利用が保障されている**ような場合には、**労働時間に当たらない**と解されています「建設業の時間外労働の上限規制に関する Q&A 参照」。

＜労働時間に**該当しない**ケース＞

①工事現場への直行直帰が認められている中で、**労働者間で任意に移動手段として、集合時刻や運転者を決めて社用車に乗り合って移動すること**としていた場合

＜労働時間に**該当**するケース＞

①移動手段として、社用車に乗り合いで現場に向かうこと等が**指示されている**場合

②現場に移動する前に会社で集合し資材の積込みをしたり、現場から会社に戻った後に道具清掃、資材整理をするよう**指示されていたりする**場合

③移動の車中に**使用者や上司も同乗し、打合せ**が行われている場合

## ● 労務 Q&A ②（短時間勤務者の休憩時間について）

Q 当社では休憩時刻が正午からの 1 時間と午後 3 時から 15 分間設けております。先日、育児短時間労働者から午後 3 時の 15 分休憩を取らずその分早く帰りたいという要望がありました。休憩には一斉付与の原則がありますが、労使協定で除外しても問題ないでしょうか？

A 労基法 34 条は「使用者は、労働時間が 6 時間を超える場合は少なくとも 45 分、8 時間を超える場合は少なくとも 1 時間の休憩時間を労働時間の途中に与えなければならない」と定めています。これに基づき法的に付与が必要な休憩時間について**一斉付与の原則が適用されるため、一斉付与を除外する労使協定を締結しても、休憩時間を短縮する効果はありません。**

育児短時間勤務時の休憩時間は、育児介護休業規程等に規程していることがあります。該当労働者に適用される**就業規則等**の休憩の規定を変更するのであれば、過半数労働組合（過半数代表者）の意見を聴取し、その意見書を添付して**所轄労働基準監督署へ提出することにより休憩時間の短縮を認めて、早帰り**とすることができます。

但し、短縮する際には**上記法令の休憩時間は遵守する必要があります。**



※＜参考＞法的効力の優先順位 法令（強行法規）＞労働協約＞就業規則＞労働契約