

群馬労働局の取組トピックス (令和6年7月24日配信)



(キャリアアップ助成金) (副業・兼業の促進)

発信者 雇用環境・均等室



○群馬労働局の取組をトピックスで紹介します。お役立ち情報を載せていますので、ぜひ貴法人・機関、会員の皆様にもご活用いただけるようお願いいたします。この情報は群馬労働局HP（新着情報）にも掲載しています。

○ご不明な点は、**雇用環境・均等室**までお問い合わせください。(027-896-4739)

①キャリアアップ助成金（社会保険適用時処遇改善コース）のご案内

令和6年10月からパート・アルバイトの方の社会保険の適用が拡大します！

年収の壁・支援強化パッケージの「106万円の壁」対応のキャリアアップ助成金「社会保険適用時処遇改善コース」のご活用をご検討ください。

キャリアアップ助成金「社会保険適用時処遇改善コース」

労働者を新たに社会保険に加入させるとともに、収入を増加させる取組を行った事業主に助成

(1) 手当等支給メニュー

要件	1人当たり助成額
① 賃金の15%以上を追加支給 (社会保険適用促進手当など)	1年目 20万円(注)
② 賃金の15%以上を追加支給 (社会保険適用促進手当など) 3年目以降、③の取組	2年目 20万円(注)
③ 賃金の18%以上を増額	3年目 10万円

(注)1,2年目は取組から6ヶ月ごとに支給申請(1回あたり10万円支給)

◆社会保険適用促進手当

事業主が社会保険適用に伴い手取り収入を減らさないよう手当を支給した場合は、**本人負担分の保険料相当額を上限として社会保険料の算定対象としません。**

※ 本助成金については、**2023(令和5)年10月1日から2026(令和8)年3月31日までの間に新たに社会保険の加入要件を満たし、適用されることとなった労働者が対象になります。**

(2) 労働時間延長メニュー

週所定労働時間の延長	賃金の増額	1人当たり助成額
4時間以上	—	30万円
3時間以上 4時間未満	5%以上	
2時間以上 3時間未満	10%以上	
1時間以上 2時間未満	15%以上	

※ 助成額は中小企業の場合。大企業の場合は3/4の額。

※ (2) 4時間未満の延長の場合は、併せて基本給の増額が必要。

※ 1年目に(1)①の取組による助成(20万円)を受けた後、2年目に(2)の取組による助成(30万円)を受けることも可能(併用メニュー)。

(上述の組み合わせの場合に限り、同一の対象者についてメニューをまたいだ助成を受けることができます。)

※事前に「キャリアアップ計画」の提出が必要です。

キャリアアップ計画書を作成し、**取組を開始する日の前日までに、管轄労働局まで提出してください。**
(不備があると当日の受理ができませんので、余裕をもってご準備ください。)

② 副業・兼業の促進

企業（事業主、労務担当者）の皆さまへ

企業も労働者も安心して 副業・兼業に取り組むために

多様な働き方への期待が高まっており、労働者の希望に応じて副業・兼業を行える環境を整備することが求められています。

長時間労働になり、労働者の健康が阻害されないよう、「副業・兼業の促進に関するガイドライン」を踏まえた取組の実施をお願いいたします。

「副業・兼業の促進に関するガイドライン」のポイント

基本的な考え方

- 労働時間以外の時間をどのように利用するかは、基本的には労働者の自由であるとされていることから、原則、副業・兼業を認める方向で検討することが適当です。
※労務管理を適切に行うためには、届出制など副業・兼業の有無・内容を確認するための仕組みを設けておくことが望ましいです。
- 副業・兼業は、本業以外でのスキルや経験の獲得により、労働者の主体的なキャリア形成に資するものであることから、各企業における副業・兼業の取組について公表することを推奨しています。

労働時間の管理

- 労働者が雇用される形で副業・兼業を行う場合、原則として、自社と副業・兼業先の労働時間を通算して管理する必要があります。労働時間の通算は、自社での労働時間と、労働者からの申告等により把握した他社での労働時間とを通算することで行います。
- 労働時間の通算にあたっては、自社で取り入れやすい方法を採用し、自社と副業・兼業先の労働時間を確実に通算するようにしましょう。

労働者の健康確保

- 副業・兼業を行っている労働者とコミュニケーションをとり、労働者の健康確保に必要な措置を講じましょう。
- 状況に応じて、時間外・休日労働の免除や抑制を行うことも考えられます。



副業・兼業に取り組む上で わからないことがあったら…

たとえば、このような疑問はありませんか？



Q 副業・兼業に関する情報の公表ってどうすればいいの？

副業・兼業を許容しているか否か、また条件付許容の場合はその条件について、ホームページ等において公表することが望ましいです。詳しくは、「副業・兼業の促進に関するガイドライン Q & A」もご参照ください。



Q 管理モデルって何？どうすれば使えるの？

管理モデルとは、労働時間の通算に用いることができる「簡便な労働時間管理の方法」のことです。詳しい解説や導入の手続きは、「副業・兼業の促進に関するガイドライン」や「管理モデル導入（通知）様式」をご参照ください。

副業・兼業の取組に役立つ各種資料があります！

「副業・兼業の促進に関するガイドライン」など、副業・兼業の取組に役立つ資料を厚生労働省ホームページに掲載しています。ぜひご活用ください。

<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000192188.html>



副業 厚労省



副業・兼業の促進に関するガイドライン	副業・兼業について、企業や労働者が現行の法令のもとでどのような事項に留意すべきかをまとめたガイドライン
副業・兼業の促進に関するガイドラインQ&A	ガイドラインの内容を補足するQ&A
モデル就業規則	就業規則における副業・兼業の規定例
副業・兼業に関する届出様式例	企業が、労働者が行う副業・兼業の内容を申告に基づき確認するにあたって参考となる様式例
管理モデル導入（通知）様式例	副業・兼業に関する労働時間の取扱いを管理モデルによることとする場合に参考となる様式例
副業・兼業に関する合意書様式例	副業・兼業に関する各種取扱いについて、企業と労働者で合意を取り交わす際に参考となる様式例
副業・兼業の促進に関するガイドラインパンフレット	ガイドラインの解説や、副業・兼業に関するモデル就業規則の規定、各種様式例をまとめたパンフレット

ご不明な点やご質問など お問い合わせは
事業場の所在地を管轄する都道府県労働局や労働基準監督署まで
<https://www.mhlw.go.jp/kouseiroudoushou/shozaiannai/roudoukyoku/>

都道府県労働局



<群馬労働局の取組 トピックスコーナー>

https://jsite.mhlw.go.jp/gunma-roudoukyoku/hourei_seido_tetsuzuki/koyou_kintou/topics.html



トピックスのバックナンバーはHPを見てね！

