



◆\*◇今月のテーマ◇\*◆

- 1. 雇用に関する助成金について
- 2. 労働者災害補償保険法・パワーハラスメント
- 3. マイナンバー・マイナポータルを活用拡大

1. 雇用に関する助成金について

弊社のクライアント様に多くご活用頂いている助成金をご案内致します。

- ・キャリアアップ助成金（正社員化コース）
- ・キャリア形成促進助成金（若年人材コース）
- ・人材開発支援助成金（訓練）
- ・人材開発支援助成金（若年）

中でも、弊社で多くご依頼を頂いているのが、**キャリアアップ助成金（正社員化コース）**です。

【Q. どういう助成金ですか??】

- ・有期契約社員
- ・パート
- ・派遣社員

非正規労働者を正社員に登用した時に受給できる助成金です。

【Q. どんなメリットがありますか??】

一部の企業では人材不足が深刻化しており、企業にとって正社員登用制度の整備や優秀な人材を確保できます。

【Q. 助成金の対象者は??】

6カ月以上在籍している方で、下記のような契約変更や雇用転換を行った方が対象となる可能性がございます。

- ① 有期契約労働者から正規雇用労働者
  - ② 有期契約労働者から無期雇用労働者
  - ③ 無期雇用労働者から正規雇用労働者
- また、「賞金の単価が5パーセント以上、上がっている従業員様」が申請の対象となります。

※<①~③合わせて、1年度1事業所当たりの支給申請上限人数は20人まで>

※賞金の単価については賞金規定により判断される為、別途ご相談頂ければと存じます。

●助成金にご興味ある方、ご相談等ございましたら下記のリンクよりお問合せ又は業務担当者へご連絡をお願いいたします。

🔗 <https://www.sato-group-sr.jp/inq.html>

厚生労働省のHP

([https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou\\_roudou/part\\_haken/jigyounushi/career.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/part_haken/jigyounushi/career.html))にも詳細が記載されておりますのでご確認ください。

2. 労働者災害補償保険法・パワーハラスメント

2020年6月1日より改正労働施策総合推進法（通称パワハラ防止法）が施行され、大企業にパワハラ防止措置が義務付けられました（中小企業は2022年4月1日から）。

これを受けて労働災害補償保険法においても、同日の改正により、精神障害の労災認定基準に「パワーハラスメント」が明記されました。

厚労省の定める「心理的負荷による精神障害の認定基準」の「業務による心理的負荷評価表」によると、これまでは、「(ひどい) いやがらせ、いじめ、又は暴行を受けた」という具体例の中に、上司・同僚からの嫌がらせ、いじめや暴行が一括して含まれていました。

この6月からは、「上司等(※)から、身体的攻撃、精神的攻撃等のパワーハラスメントを受けた」の項目が追加されることで、出来事の類型としてパワーハラスメントが明記されています。

※「上司等」には職務上の地位の上位者だけでなく「同僚・部下であっても業務上必要な知識や豊富な経験を有しており、その者の協力が無ければ業務の円滑な遂行を行うことが困難な場合」や「同僚又は部下からの集団による行為でこれに抵抗又は拒絶することが困難な場合」を含みます。

また、上記具体例の中には「(パワハラ行為を)会社に相談しても適切な対応がなく、改善されなかった場合」には「パワハラ→精神障害=労災」の認定を補強する旨の記載もあります。

前述の通り、パワハラ防止法においては中小企業に対

する防止措置の義務付けを2022年4月からとしています。一方で労災法改正は、この6月から企業規模に関わらず適用されます。

パワハラ防止法の全面施行を待たず、すべての規模の企業でパワハラ防止策の確認が求められているといえるでしょう。

参考：厚生労働省

(<https://www.mhlw.go.jp/content/000637468.pdf>)

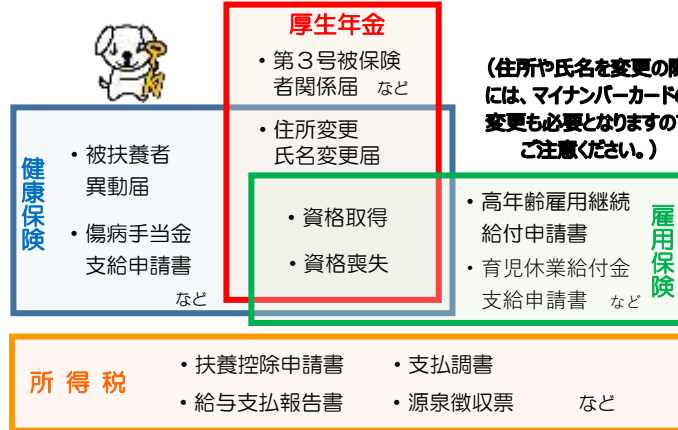
※パワハラ防止法改正に関する記事は、News Letter No.145 (2020年4月1日発行)にも掲載しております。



3. マイナンバー・マイナポータルを活用拡大

マイナンバーの導入により、社会保険の各種届出等、ほぼ全ての手続きに、マイナンバーの記載が求められるようになってきました。

企業においては、社会保険（健康保険・介護保険、厚生年金保険）や雇用保険、労災保険に関するもの他、年末調整時などの手続きに必要となります。



マイナポータルサイトでは、就労証明書や介護の申請などもでき、マイナポータルにログインすることで、個人は以下のサービスを受けられます。

サービス内容	詳細
公金決済サービス	お知らせのページからネットバンキング（マイジー）やクレジットカードでの公金決済が可能になる
自己情報表示（あなたの情報）	行政機関が保有する自身の個人情報の内容確認ができる
サービス検索・電子申請機能（びったりサービス）	行政機関が保有するデータを元に、自身に最適な行政サービスを確認することができ、オンラインでの申請が可能になる
民間送達サービスとの連携	民間の送達サービス活用により、行政機関だけでなく、民間企業などからのお知らせを受信できる
情報提供等記録表示（やりとり履歴）	自分の個人情報が見られた履歴やその理由の確認、行政機関同士でのやりとりの履歴を確認することができる
もっとつながる（外部サイト）	外部サイトを登録すると、マイナポータル経由でのログインが可能になる

マイナンバーは生涯変わることはありませんので、外国人の方については、一度日本を離れ、再来日して住民票を登録する場合にも同じ番号を使用します。

2022年にはハローワークカード(求職などハローワークのサービス利用時に使用)や、母子健康手帳としても利用できるようになります。また、今年6月の政府ワーキンググループの会合ではマイナンバーカードの機能をスマートフォンに搭載することを検討するなど、今後ますます利活用シーンが拡大される見込みです。

SATO コラム

SDGs Sustainable Development Goals 2030年に向けた「行動の10年」がスタート!

2015年9月、ニューヨーク国連本部において、2030年への「持続可能な開発目標」として、SDGsが採択されました。2020年は、SDGs達成のための「行動の10年」のスタートと位置付けられ、多くのメディアや各企業様の取り組みを目にすることが多くなりました。

2020年時点の各国のSDGsへの取り組みがスコア化され、166カ国のランキングが公表されています。

1位はスウェーデン、2位はデンマーク、3位はフィンランド、日本は17位という結果でした。ランキング1位のスウェーデンでは、187の行政機関と60弱の国営企業がSDGsの自分たちの取り組みを、政府に提出することになっています。また、製品の50%以上に再生可能な素材を利用する等、その他自然環境、労働環境、ジェンダーなどの様々な側面を国と企業が一体となりSDGsを推進しています。世界全体で誰一人取り残すことなくSDGsの目標を達成するには、組織、個人単位での取り組みが必要不可欠となります。「行動の10年」がスタートした今、新たに見直しをされてみてはいかがでしょうか。

【発行元】SATO 社会保険労務士法人 札幌オフィス  
〒065-8631  
北海道札幌市東区北5条東8丁目1-33  
TEL011-351-3010