

# NEWS LETTER Vol.23

11

2015



革真塾  
チーフコンサルタント

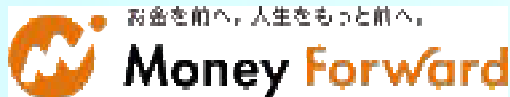


井崎 貴富

## クラウド時代の新ビジネス 創造セミナーにご招待



株式会社マネーフォワード  
代表取締役社長CEO



2001年京都大学農学部卒業、2011年ペンシルバニア大学ウォートン校MBA修了。ソニー株式会社、マネックス証券株式会社を経て、2012年株式会社マネーフォワードを設立し、代表取締役社長CEOに就任。2014年1月 ケネディ米大使より「将来を担う起業家」として米国大使館賞受賞。同年2月ジャパンベンチャーアワード2014にて「起業を目指す者の模範」としてJVA審査委員長賞受賞。マネックスベンチャーズ株式会社 投資委員会委員も務める。

辻 庸介

### ■ マイナンバーの実務

～ 地代を支払っている個人全てがマイナンバー収集の対象ですか？ ～

- 助成金をもっと活用しよう！  
～ キャリアアップ助成金申請実務のノウハウ ～
- お仕事備忘録
- お仕事カレンダー
- 11月開催セミナー

#### 株式会社マネジメント・スタッフ

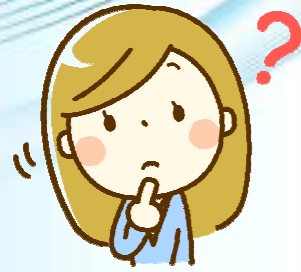
税理士法人アクセス  
社会保険労務士法人アクセス  
川人行政書士事務所  
株式会社徳島経理代行センター  
有限会社エムエスサービス

【本社・徳島事務所】 徳島市北島田町1丁目3番地3  
TEL 088-631-8119 FAX 088-632-6543  
【吉野川事務所】 吉野川市鴨島町喜来字宮北485-1  
TEL 0883-26-0182 FAX 0883-26-0187

ホームページ <http://www.m-staff.com>  
メールアドレス [ms@m-staff.com](mailto:ms@m-staff.com)



## 地代を支払っている個人全てがマイナンバー収集の対象ですか？



給与を支払う従業員のほかにも、地代を支払っている地主さんなどからも、マイナンバーの収集が必要だと聞きました。当社は地主さんへ駐車場代を支払っていますが、全ての地主さんからマイナンバーを収集しなければならないのでしょうか。

### 〔支払金額〕

Aさん→年間 12万円(月額 1万円)

Bさん→年間 24万円(月額 2万円)

## 支払内容と支払った金額によって対象範囲が異なります

事業者は、一定の支払等を行った場合、書類を作成して国へ提出しなければなりません。この書類を「法定調書」といいます。

「行政手続における特定の個人を識別するための番号の利用等に関する法律」(以下、「マイナンバー法」という。)が平成28年1月から施行されるため、平成29年1月末までに提出する平成28年分の法定調書には、支払った相手のマイナンバーを記載しなければなりません。

ただし、この法定調書を提出するか否かの判断は、**支払ったものの種類や金額によって異なります**。主なものを下の表にまとめました。

質問の地主さんへ支払う賃借料は、下の表のうち「不動産の使用料等の支払調書」にあたります。この場合、下の表にも記載しているように、「その年中の支払金額の合計が15万円を超えるもの」は、対象範囲となります。従って、15万円を超えない地主のAさんからはマイナンバーを収集する必要はありませんが、地主のBさんは15万円を超えていますので、マイナンバーを収集する必要があります。

マイナンバー収集の際には、本人確認をしなければなりませんので、いくら昔からの顔見知りによく知っていた方だったとしても、運転免許証などで本人であることの確認が必要です。

該当する方には、そろそろアナウンスをしておいたほうがいいでしょう。

法定調書の書類名	どんなとき	マイナンバー取得の対象範囲	
		種類	金額
報酬、料金、契約金及び賞金の支払調書	右の報酬、料金、契約金及び賞金を支払ったとき	外交員、集金人、電力量計の検針人及びプロボクサーの報酬、料金	同一人に対するその年中の支払金額の合計が <b>50万円</b> を超えるもの
		パー、キャバレー等のホステス、コンパニオン等の報酬、料金	
		広告宣伝のための賞金	
不動産の使用料等の支払調書	法人または一定の個人の不動産業者が、右の不動産の使用料等を支払ったとき	原稿料、印税、さし絵料、翻訳料、通訳料、脚本料、作曲料、講演料、教授料、著作権や工業所有権の使用料、放送謝金、映画・演劇の出演料、弁護士報酬、税理士報酬、社会保険労務士報酬等	同一人に対するその年中の支払金額の合計が <b>5万円</b> を超えるもの
		不動産、不動産の上に存する権利、船舶(総トン数20トン以上に限る)、航空機の借受けの対価や不動産の上に存する権利の設定の対価等	同一の方に対するその年中の支払金額の合計が <b>15万円</b> を超えるもの(法人に支払う不動産の使用料等は、権利金、更新料等のみ)
不動産等の譲受けの対価の支払調書	法人または一定の個人の不動産業者が右の不動産を譲り受けたとき	不動産、不動産の上に存する権利、船舶、航空機	同一の方に対するその年中の支払金額の合計が <b>100万円</b> を超えるもの
不動産等の売買又は貸付けのあっせん手数料の支払調書	法人または一定の個人の不動産業者が、右の不動産等の売買または貸付けのあっせん手数料を支払ったとき	不動産、不動産の上に存する権利、船舶、航空機の売買または貸付けのあっせん手数料	同一の方に対するその年中の支払金額の合計が <b>15万円</b> を超えるもの

※金額には、原則として消費税及び地方消費税を含めますが、明確に区分されている場合には含めなくても差し支えありません。

## 地主さんから収集する際の**注意点**は？

早めに地主さんからマイナンバー収集、といきたいところですが、その前にいくつか注意して欲しい点があります。

まず、収集の前に社内の安全管理措置の体制はできていますか？

マイナンバーを収集してしまうと、ただちにそのマイナンバーについては、法律で定める厳格な管理をしなければなりません。どうやって管理するかも決まらないうちに、先走ってマイナンバーを集めることのないようにしましょう。

管理方法をどうすればいいか全然分からない、まだ方法を決めかねているので、誰かに相談したい、そんな場合は、是非、当社にご相談ください。

アドバイスからマイナンバーソフトの導入支援まで、幅広くバックアップいたします。

※ ソフト導入支援、ご相談は無料です。

※ マイナンバーセミナーも随時開催しています。

詳しくは当社 HP を参照ください。

URL:[http://www.m-staff.com/mynumber\\_support/](http://www.m-staff.com/mynumber_support/)

次は、収集の際の注意点です。

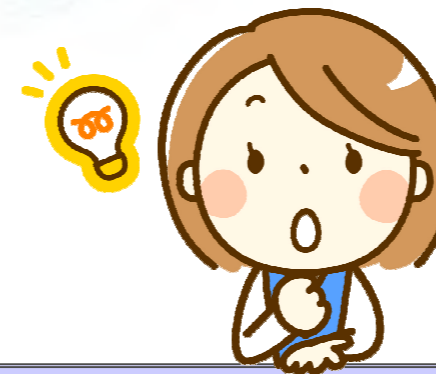
マイナンバーを収集する際には、利用目的を明示しなければなりません。この明示は、口頭でもいいのですが、後で聞いた、聞いていない、のトラブルを防ぐためにも、文書で交付することをおすすめします。

文書の例は、NEWSLETTER10月号にも掲載していますので、そちらを参考にして作成してみてください。

なお、本人確認は、運転免許証やパスポートなど、顔写真つきのものなら1点、健康保険証など、顔写真のないものなら、健康保険証と年金手帳の2点の組み合わせで確認しましょう。

この本人確認は提示されたものを確認するだけでもよく、コピーをとって残しておくことまでは求められていません。(H27.9.30 現在)

ただ、管理の面からいうと、いつ、何の書類で本人確認したか、記録しておいたほうがいいでしょう。



## 本人確認や番号確認は**毎年必要**？

ところで、地主さんからマイナンバーを収集した後も、毎年法定調書を提出するたびに、収集することが必要なのでしょうか？

マイナンバー法では、原則として、毎回、収集し、本人確認、番号確認することを求めています。

でも、地主さんに支払う地代は、よほどの事情がない限り、毎年支払い続けていくことは目に見えています。それなのに、毎回、確認作業などをすると、事務作業も負担になりますし、地主さんからも、去年も見せたのに、、、と思われるですね。

そんな場合は、**改めてマイナンバーを収集をする必要はありません**。

それって、マイナンバー法違反にならないか、と思われる方もいらっしゃるかもしれませんが、実はマイナンバー法のほうでも、「番号確認用のカードの提示を受けることが困難であれば、過去に収集したマイナンバーの記録と照合することで足りる」との定めがあります。ここでいう「困難」とは、事務の負担だから、という理由でもOKなのです。このように、法律のほうでも、事務負担が増えるなどの事情があれば、毎回の確認を省略することを認めています。

## マイナンバー収集を拒否されたら？

マイナンバーを、2018年から預貯金の口座番号にも拡大するという内容の改正マイナンバー法が、つい先日成立しました。

マイナンバーで個人の口座情報まで分かるようになるのです。

そんな大事なマイナンバー、紛失されたら一大事なので教えるわけにはいかない、と地主さんに頑なに拒否されることがあるかもしれません。

その場合は、利用目的以外には使用しないことや管理をきちんとすることを根気強く説得するしかありません。

それでも理解が得られず、マイナンバーを収集できなかった場合は、法定調書にはマイナンバーの記載なしで税務署に提出することになりますが、記載がなかったからといって、書類を受け付けてくれないということにはなりません。

ただし、後からなぜ記載がないかの問合せがあるかもしれませんので、拒否された経緯を残しておきましょう。



## 保管はいつまでする？

地主さんなどから収集したマイナンバーですが、その保管はいつまでするのでしょうか？

例年、**継続**して地代を払っている地主さんのマイナンバーは、翌年もまた必要になりますので、**そのまま保管**しておいてかまいません。

この取扱いは地代を支払っている地主さん以外に、毎年登記費用を支払っている**個人の司法書士**の方や、顧問契約をしている**個人の社会保険労務士**の方、定期的に講演料を支払っている**個人の講師の先生**なども**同じ取扱い**です。（もちろん、前のページの表に記載している金額を超えていることが前提条件です。）

しかし、もう契約が終了してその地主さんから**土地を借りることがなくなった**、もしくは社会保険労務士の顧問**契約をやめた**場合、このほかにも、報酬を引き下げて、**前のページの表にある金額を超えることがもうなくなった**場合などは**速やかに、その方のマイナンバーを削除・廃棄**しなければなりません。

この場合、それ以前に作成した**法定調書**は、7年間保存の義務がありますので、その方のマイナンバーが記載された状態で保管されていますが、法定調書に記載されたマイナンバーは、当面はそのままにしておいても大丈夫です。ただし、**法定保存年限が経過したときに削除・廃棄**しましょう。もし、法定保存年限を超えて法定調書を保管する場合は、マイナンバーの部分を黒塗りにするなどして、容易に判明できないようにしなければなりません。

なお、廃棄する量が多いなどで、**外部の業者に削除・廃棄を委託した場合は、その証明書が必要**になりますので、注意が必要です。

## 支払金額がいくらになるか不明なとき／一定額を超えたり超えなかったりするとき

### 収集と廃棄はどうする？

ここまで、前ページの表に該当する場合は、マイナンバーを収集し、支払いをすることがなくなった場合は速やかに廃棄することを書いてきました。

でも、ここでこんな疑問がでてきます。

地代や顧問料のように、毎月の金額がはっきりしているものは一定額超えるかどうかの判定が容易にできます。でも、講師の先生に支払う謝金など、支払金額が一定額を超えるかどうかははっきりしない時は、年末になるまで、その方からマイナンバーの収集ができないのでしょうか？

また、ある年は謝金が5万円超えるけれど、ある年は超えない。超える年は講師の先生からマイナンバーを収集して、超えない年は廃棄して、また超えたら収集して、を繰り返さないといけないのでしょうか？

答えは、そこまでの必要はありません。

実務的には、その年に支払金額が前ページに記載する一定額を超えそうなら、年末まで待たずとも、マイナンバーを収集してもかまいません。もし、結果として、支払金額がその額にいたらなかったとして

も、また翌年に、支払金額が一定額を超える見込みがあるのであれば、そのまま保管しても、目的外の収集にはあたらないとされています。

もちろん、もう一定額を超えない見込みが明らかなのであれば、原則にもどって速やかに削除・廃棄しなければなりません。



## 法定調書等の作成を業務委託する場合

法定調書の作成・提出、年末調整事務を税理士事務所などの外部に委託する場合、法人が収集したマイナンバーを、委託先に預けることになります。

委託すること自体については、問題ありませんが、ただしその場合は、「自らが果たすべき安全管理措置と同等の措置が講じられているか、必要かつ適切な監督を行わなければならない」とされています。

「必要かつ適切な監督」とは、具体的には下の3点が含まれています。

- ① 委託先の適切な選定
- ② 委託先に安全管理措置を遵守させるために必要な契約の締結
- ③ 委託先における特定個人情報の取り扱い状況の把握

要は、委託先がマイナンバーを漏洩することがないように、委託元もしっかり監視しなさいよ、ということです。

このことは、罰則規定にも現れていて、もし委託先がマイナンバーを漏洩することがあれば、委託先はもとより、委託元も罰則を受けるとされています。

## 当社に業務委託の場合

当社に法定調書の作成・提出、年末調整事務を委託をされている場合もお客さまは、当社に対して、左に記載した「①選定～③把握」までの監督が必要となります。

このうち「②契約の締結」につきましては、当社より、新たにお客さまに「覚書」を交付し、そのなかで安全管理措置についての必要な事項を盛り込むこととしております。

現在、マイナンバー法の詳細が明らかになるのを待ってから、該当のお客さまには随時、担当者より覚書をお渡しさせていただきますので、よろしく願いたします。

余談になりますが、このマイナンバー法の取扱いについては、中小企業は一定の緩和措置があります。ただし、当社のようにお客さまから、マイナンバーをお預かりする事業者は、規模の多少に係らず大企業なみの取扱いを行うことが義務づけられているところですよ。

当社では、個人情報保護基本方針の策定に始まり、従業員教育に至るまで、必要な措置を随時実施し、お客さまからお預かりした大切なマイナンバーを、厳格に管理することとしております。

## その他、法定調書に関するQ&A

**Q** 産業医を個人病院の先生にしてもらっており、報酬を支払っています。この先生のマイナンバーの取得は必要ですか？

**A** 報酬を法人に対して支払っている場合は、収集は必要ありません。設問のように個人の先生に支払っている場合、その先生との**契約内容によります**。非常勤職員として契約している場合は、給与として支払いし、従業員と同じように源泉徴収票を作成することになります。従って、**金額の多少にかかわらず、収集が必要です**。

一方、**業務委託契約**としている場合は、前ページの「報酬、料金、契約金及び賞金の支払調書」に該当しますので、年間の支払金額が**5万円を超える場合は、先生からマイナンバーの収集が必要です**。

**Q** 個人の弁護士に支払った支払金額が一定額以上なのに、マイナンバーの収集を忘れていました。遠方の方なので、本人確認のためだけにわざわざ出向いてもらうのも気の毒です。

**A** その場合は、郵送で本人確認を行うことができます。マイナンバーの記載された通知カードのコピーのほかに、本人であることを確認できる運転免許証などのコピーをあわせて送付してもらいましょう。

また、あとになって郵送した、していないのトラブルになることを防ぐため、普通郵便ではなく**簡易書留**を利用しましょう。**電子メールに添付して送付してもらうのは、漏洩の恐れがあり、非常に危険です**。注意しましょう。



## 助成金をもっと活用しよう！

### ～ キャリアアップ助成金申請実務のノウハウ ～



有期契約社員を正社員にしたり、無期契約にした場合、もらえる助成金があると聞きました。  
 当社は毎年、数名の有期契約社員を正社員にしているのですが、この助成金がもらえるのでしょうか？  
 助成金を申請するのは、初めてです。  
 手続きの流れや注意点を具体的に教えてください。

### 助成金とは？

助成金とは、要件に該当すれば、国からもらえるお金で、融資などとは異なり、返済不要のお金です。

国からもらえるお金で、よく似たものに、補助金というものもあります。これも、助成金と同じように返済不要のお金なのですが、補助金の場合は、要件に該当し、かつ選考に勝ち抜かないともらえないのに対し、助成金のほうは要件に該当さえすればよく、補助金と違って選考などはありません。

そういう意味では、同じ返済不要のお金でも、助成金のほうが補助金よりもハードルが低いと言えるかもしれません。

ちなみに、「〇〇補助金」と名のつくものは、多くの場合が中小企業庁から支給され、募集期間がいつからいつまでと決まっています、その募集期間内に応募しなければなりません。

一方、「〇〇助成金」と名のつくものは、厚生労働省が所管する労働局やハローワークから支給されていて、募集期間などはありません。

ただし、その年の国の予算が残っているうちに申請しないとダメです。予算がたくさんある助成金ならいいですが、あまり予算のない助成金だと、今年度はもう予算がつかないから、もう支給申請は受け付けてません、なんてこともあります。

その場合は、翌年度まで待って、翌年度の予算が残っているうちに申請することになりますが、もし、翌年度にその助成金が廃止になっていたら、もう、もらえなくなってしまいます。

### 助成金は種類が豊富／毎年違う

助成金は、労働者の雇用改善や労働環境の改善などを目的としているのですが、その種類は非常にたくさんあります。

また、毎年見直しがされていて、新しくできた助成金があったり、廃止になるものもあって、その年その年で変わっていきます。また、そのときの政権が力を入れている分野の助成金にがにわかに創設されたり、手厚くなるといった傾向もあります。

各助成金の詳細は、厚生労働省のHPに掲載されているのですが、先にも述べたように、どの助成金も労働者の雇用改善などが、そもそもの目的ですので、正社員にする、ワークライフバランスを見直す、労働者に法律で決められた以上の健康診断をする、といった労働者にとって有利な改善をする場合は、多くの場合、何かしらの助成金の対象となっています。

もし、これは従業員に有利になるな、といった改善を検討されている場合は、一度、何かの助成金の対象になっていないかを確認してみたいかがでしょうか。



調べるのが面倒だ、厚生労働省のHPを見てもいまいち分からないという場合は、当社の担当者や社会保険労務士法人アクシスまで、お気軽にお問合せください。

ご相談は無料です。  
 平日 9:00-17:45  
 電話 088-631-8119

### キャリアアップ助成金は6コース

では、ここからご質問のキャリアアップ助成金について、具体的にみていきましょう。

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正社員でない従業員を、正社員に転換したり、教育実施などで人材育成をはかったり、賃金アップなどの処遇改善をする場合にもらえるお金です。

何をするかによって、何に対してももらえるのか、またいくらもらえるのか、全部で下の6つのコースが用意されており、さらに同一のコース内でも、何をするか、対象者が誰なのかといった内容によりさらに細かく分類され、助成額も違います。

助成内容		助成額
コース	主な要件	
①正規雇用等転換コース	有期契約労働者等を正規雇用等に転換または直接雇用した場合に助成	① 有期 → 正規: 1人当たり50万円(40万円) ② 有期 → 無期: 1人当たり20万円(15万円) ③ 無期 → 正規: 1人当たり30万円(25万円) <①～③合わせて1年度1事業所当たり15人まで(②を実施する場合は10人まで)>
②多様な正社員コース	① 勤務地限定正社員または職務限定正社員制度を新たに規定し適用した場合 ② 有期契約労働者等を勤務地限定正社員、職務限定正社員または短時間正社員に転換または直接雇用した場合 ③ 正規雇用労働者を短時間正社員に転換または短時間正社員を新たに雇い入れた場合	① 1事業所当たり40万円(30万円) ② 1人当たり30万円(25万円) ③ 1人当たり20万円(15万円) <①は1事業所当たり1回のみ、②及び③は「(6)週所定労働時間延長コース」と合わせて1年度1事業所当たり10人まで>
③人材育成コース	有期契約労働者等に次の訓練を実施した場合に助成 ① 一般職業訓練(Off-JT) ② 有期実習型訓練(「ジョブ・カード」を活用したOff-JTとOJTを組み合わせた3～6か月の職業訓練) ③ 中長期的キャリア形成訓練(厚生労働大臣が専門的・実践的な教育訓練として指定した講座)(Off-JT) ④ 育児休業中訓練(Off-JT)	●Off-JT分の支給額 賃金助成・・・1人1時間当たり800円(500円) 経費助成・・・1人当たりOff-JTの訓練時間数に応じて10～50万円の額 ※育児休業中訓練は経費助成のみ ●OJT分の支給額 実施助成・・・1人1時間当たり800円(700円) <1年度1事業所当たりの支給限度額は500万円>
④処遇改善コース	すべてまたは一部の有期契約労働者等の基本給の賃金テーブル等を2%以上増額改定し、昇給させた場合に助成	① すべての有期契約労働者等の賃金テーブル等を増額改定した場合 : 1人当たり3万円(2万円) ② 一部の賃金テーブル等を増額改定した場合 : 1人当たり1.5万円(1万円) ※ 職務評価の手法の活用により処遇改善を実施した場合1事業所当たり20万円(15万円)を上乗せ <1年度1事業所100人まで>
⑤健康管理コース	有期契約労働者等を対象とする「法定外の健康診断制度」を新たに規定し、延べ4人以上実施した場合に助成	1事業所当たり40万円(30万円) <1事業所当たり1回のみ>
⑥短時間労働者の週所定労働時間延長コース	労働者の週所定労働時間を、25時間未満から30時間以上に延長し、社会保険を適用した場合に助成	1人当たり10万円(7.5万円) <「多様な正社員コース」の人数と合計し、1年度1事業所当たり10人まで>

### 質問のケースは

ご質問のケースは、下の表でいうと、「①正規雇用等転換コース」に該当します。

有期契約社員を正規雇用にしていますので、1人あたり50万円の助成金(大企業の場合は40万円)がもらえます。

複数名、該当者がいる場合は、1事業所当たり1年度15名まで支給申請ができます。

1事業所当たりとは、雇用保険の適用事業所を単位にしていますので、施設が複数ある法人の場合は、雇用保険の適用事業所である各施設ごとに上限15名まで、ということになります。

※下表の( )書の数字は、大企業の場合の金額



## まず最も気をつけて欲しいことは

前のページの表を見たときに、もしかしたらうちの会社ももらえるかもしれない、でも申請とか手間がかかりそうだし、今は忙しいから、その時期がきてから考えよう、、、もしそう思ったなら、要注意です！

このキャリアアップ助成金に限らず、助成金全般について言えることなのですが、**その時期がきてからゆっくり考えよう、、、では遅いのです。**

この助成金をもらうためには、まず一番最初に、「キャリアアップ計画」(以下、「計画書」。)という計画書を労働局に提出しなければなりません。

この計画書の内容を労働局に確認してもらい、これで OK との**認定**をもらってから、**正社員なりに転換する流れ**にしておかないと、**助成金を受け取ることができません。**

そして、この認定を労働局からもらえるのが、**書類を提出してから、およそ1ヶ月程度**かかるのです。時期によっては、それ以上の期間がかかることもあります。

ですので、もし仮に4月1日から契約社員を正社員に転換しようとしているのであれば、遅くとも1ヶ月前の3月初日には労働局に計画書を提出しておかないと、認定が転換日に間に合わなくなってしまいます。

この計画書は、必要な項目をただ書けばいいというものではなく、どんな基準で正社員にするか等を決めたり、労働組合等の代表者の意見を聞いたり、また従業員に周知したり、また場合によっては就業規則も変更しなければなりません。ですので、計画書の作成にかかる期間を逆算すると、1ヶ月よりもっと早くから取り掛からないといけないわけです。

時々、4月1日に契約社員から正社員になる人がいるので助成金もらえますよね、と3月中旬くらいになってから相談いただくことがあります。そんなときは、もっと早く言ってもらえたら、の一言につきます。

皆さまの会社でも、とりかかる時期が遅かったために、もらい損になることのないよう、早めに準備にとりかかってくださいね。**早めにとりかかる、これが助成金をもらう上で、最も重要なポイント**です。

## 全体の流れは



では、全体の流れを確認してみましょう。厚生労働省のパンフレットなどには、詳細をぎっしり記載してくれています。

それをごく簡単にまとめてみると左図のような流れになります。

6つあるコースのうち、「人材育成コース」の場合は、キャリアアップ計画のほかに、さらに「訓練計画届」というものも作成・申請します。

次に、それぞれの項目ごとに、何をするのか、またその注意点を確認していきましょう。

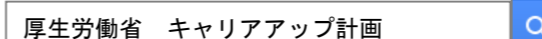
## ① 管理者の選任・周知

では、まず、責任者を一人決めましょう。計画書上では、「キャリアアップ管理者」という名称になっています。

この管理者は、社長でも構いませんし、店長や人事担当者でも大丈夫です。役職がどうというよりは、知識や経験がある人かどうか、要はこの計画書を作成し、実際にすすめていける人かどうかを選考のポイントです。

## ② キャリアアップ計画の策定

次にキャリアアップ計画を作成していきます。様式は、厚生労働省のHPからダウンロードできます。



平成27年4月以降に様式が変更になっていますので、最新の様式を使用しましょう。

表紙などを除くと、計画書は、下のたった1枚です。詳細な記入例も見本でありますので、これを参考に、記入します。

前ページのご質問の会社であれば、こういった有期契約社員の人(対象者)を、どんな基準で、例えば勤務期間1年以上の人で、勤務成績優秀で、ここ1年以内に欠勤、遅刻等がなく、かつ所属長からの推薦があった人を、社長が面接して決める、といった基準を決

【キャリアアップ計画】(記入例2)	
① キャリアアップ計画期間	平成27年4月1日 ~ 平成30年3月31日
② キャリアアップ計画の目的 (達成すべき目標を具体的に示す)	<ul style="list-style-type: none"> <li>① 企業標準研修コース (27年10月～28年3月)</li> <li>② 熟練改善コース (27年10月～28年3月)</li> <li>③ 多様な社員コース (27年10月～28年3月)</li> <li>④ 人材育成コース (27年4月～28年3月)</li> <li>⑤ 健康増進コース (27年4月～28年3月)</li> <li>⑥ 有期契約社員の雇用定着のための研修コース (27年4月～28年3月)</li> </ul>
③ 対象者	<ul style="list-style-type: none"> <li>＜企業標準研修コース、人材育成コース＞</li> <li>＜OC部門に配属されたOCを募集した有期契約社員及びパートタイム労働者＞</li> </ul>
④ 目標 (人材育成を目的とする場合、訓練員に期待されるスキルや能力、その達成状況に応じた施策の在り方)	<ul style="list-style-type: none"> <li>＜企業標準研修コース、人材育成コース＞</li> <li>＜職業訓練を通じてOCに習得する知識・技能を習得させる。また、訓練終了後に研修成果を、有期契約への転換につなげる。＞</li> </ul>
⑤ 目標を達成するために講ずる施策	<ul style="list-style-type: none"> <li>＜企業標準研修コース、人材育成コース＞</li> <li>＜OCに関する知識・技能を習得するための職業訓練の実施、訓練成果を、企業標準研修へ転換するための研修実施を実施。＞</li> </ul>
⑥ キャリアアップ計画全体の流れ	<ul style="list-style-type: none"> <li>＜企業標準研修コース、人材育成コース＞</li> <li>＜企業標準研修コースへの参加に意欲がある有期契約社員に対し、研修に必要となる知識・技能を習得するための職業訓練を行う。また、その成果を研修成果により評価し、有期契約への転換を検討する。＞</li> </ul>

めます。

先のように基準を書きましたが、必ずこんな内容を計画書に記載しなければならない、といった決まりはありません。昇格試験をする、とか事業所内訓練を何時間受けた人とか、外部機関が実施している試験に合格すること、など実態に応じて決めましょう。

ただし、決まりがないとはいっても、客観的な基準として明確に分かるものでないといけませんので、社長が気に入らない人は恣意的に排除できる、と取れるような記載にはしないことです。

また、上記を決めた場合には、その内容で就業規則の改正も必要です。

就業規則は、キャリアアップ計画の添付書類として、労働局に提出しないといけませんので、こちらも早めの改正が必要になります。

なお、就業規則の改正の日付が、ご質問の正社員への転換日より、もし後の日付になっていけば、就業規則の改正よりも先に正社員に転換した人は、助成金の対象とはなりませんので、注意が必要です。

計画書を提出して、1ヶ月後に労働局から認定されれば、該当者を順次正社員に転換するなどします。

転換後、6ヶ月間賃金を支払ったあと、2ヶ月以内に支給申請をすれば、1人あたり50万円(40万円)が振り込まれます。

## ③ その他の注意点

前ページのご質問の法人では、有期契約社員を正社員としておりますので、賃金アップは要件ではありません。しかし、同じ「正規雇用等転換コース」でも、有期契約社員を無期契約社員とする場合は、基本給を5%以上アップしないとダメです。

コース等によっても、要件は若干違ってきますので、注意が必要です。また、転換日の半年前後に事業主都合による解雇などを行っている場合、その期間に、助成金対象の該当者がいても、助成金はもらえない場合がありますので、この場合も注意が必要です。

また、就業規則などは、計画書提出の際にも添付されますが、**厳密にチェックされるのは、該当者がで支給申請をした際**です。

計画書提出の段階で、就業規則を添付しても何も言われなかったのに、支給申請の段階になって、この就業規則の内容では駄目、と言われてもらえなかったケースもあります。

また、支給申請の際には、各時点の雇用契約書も必要なのですが、これを紛失してしまい、もらい損ねるケースが多々あります。書類の保管も気をつけましょう。

# 11月開催セミナー

記念  
講演

11/12 (木) 16:30~21:15 税理士法人アクシス特別記念講演  
**無料「クラウド時代の新ビジネス創造セミナー」**

井崎 貴富 革真塾



チーフコンサルタント  
井崎貴富

**<クラウド時代の新ビジネス創造セミナー開催決定>**

場 所：あわぎんホール 4F 大会議室  
革真塾 株式会社 Rex's チーフコンサルタント 井崎貴富先生、  
株式会社マネーフォワード 代表取締役社長 CEO 辻庸介社  
長を講師にお迎えし、新時代のビジネスセミナーを開催します。  
(無料)

Money Forward



代表取締役社長 CEO  
辻庸介

MG

11/17 (火) ~18 (水) 9:30~18:00 「マネジメント・ゲーム」

【マネジメントゲーム講師・開発者】

西 順一郎 氏

～マネジメント・ゲームとは？～  
ゲームの中で、実際に数字を使って  
経営のシミュレーションを行う事で、  
現場で数字判断が出来ることを目的とした研修です。



**楽しみながら、こんなことが身につきます**

- \* 経営の全体像が理解できる！
- \* 経営上での数字の使い方が分かる！
- \* 現場で数字判断ができるようになる！

17日は、終了後、交流会があります。  
18日は9:00~17:30の日程で行います。

社福  
簿記

①11/5(木) ②11/12(木) 9:30~16:30「社会福社会計簿記上級講座」

社会福社会計簿記  
認定試験対策講座開催

本年4月から、全ての社会福祉法人さまが新  
会計基準に移行しました。新会計基準に準拠  
した会計について確認したい方、12月6日  
開催の認定試験にチャレンジしたい方は是  
非、ご参加ください。

**< 総合福祉研究会徳島支部主催 >**

場 所：当社2Fセミナールーム  
回 数：全2回  
受講料：14,000円 (税込・テキスト込)  
お支払：振込先 阿波銀行蔵本支店  
普通口座 1148205  
総合福祉研究会徳島支部  
後 援：税理士法人アクシス

交流

11/26 (木) 19:00~21:00 「経営研究会」

業種を超えた交流

経営者の皆さまにご参加いただいて業種の  
壁を超えて交流、意見交換を行います。

**< 今後のスケジュール >**

- ◇ 12/24 (木) 19:00~21:00
  - ◇ 1/28 (木) 19:00~21:00
  - ◇ 2/26 (木) 19:00~21:00
- \* 日程等は変更になる場合があります。

FAX(088-632-6543)/メール(ms@m-staff.com)にてお申込みください

参加セミナー 番号	セミナー番号①	11/12	「クラウド時代の新ビジネス創造セミナー」
	セミナー番号②	11/17-11/18	「マネジメント・ゲーム」
	セミナー番号③	11/5-11/12	「社会福社会計簿記上級講座」
	セミナー番号④	11/26	「経営研究会」
貴社名		御役職 御芳名	
TEL		FAX	
所在地	(当社のお客さまはご記入不要です)		