

人事労務管理相談室

05

2025

2025年5月号のニュースレターをお届けします。
掲載内容に関してご不明な点等があれば、当事務
所までお問い合わせください。

MANAGEMENT SERVICE



支給対象者の範囲や助成額が大幅変更となるキャリアアップ助成金

◆6月より義務化される新たな熱中症対策

◆短縮された雇用保険の基本手当を受給できるまでの給付制限期間

支給対象者の範囲や助成額が大幅変更となるキャリアアップ助成金

非正規雇用労働者の企業内でのキャリアアップを促進するため、キャリアアップ助成金が用意されています。この助成金は、正社員転換、処遇改善の取り組みを実施した事業主に対し、助成金が支給されるものです。2025年度も助成金は継続しますが、支給対象者や助成額が大きく変化します。

正社員化コース

① 助成額の変更

キャリアアップ助成金の正社員化コースとは、有期雇用労働者等を正規雇用労働者に転換等した場合に助成金が支給されるものです。

労働者一律の額であったものが、2025年4月1日以降は、以下のように重点支援対象者とそれ以外に分けて助成されます。

【重点支援対象者】1人当たり

有期→正規 80万円(60万円)

無期→正規 40万円(30万円)

【重点支援対象者以外】1人当たり

有期→正規 40万円(30万円)

無期→正規 20万円(15万円)

なお、雇用された期間が通算5年を超える有期雇用労働者については無期雇用労働者とみなされます。

② 重点支援対象者の定義

重点支援対象者とは、以下a～cのいずれかに該当する労働者を指します。

- a. 雇入れから3年以上の有期雇用労働者
- b. 雇入れから3年未満で、次の①②いずれにも該当する有期雇用労働者

- ① 過去5年間に正規雇用労働者であった期間が合計1年以下
- ② 過去1年間に正規雇用労働者として雇用されていない
- c. 派遣労働者、母子家庭の母等、人材開発支援助成金の特定の訓練修了者

賃金規定等改定コース

賃金規定等改定コースでは、有期雇用労働者等の基本給の賃金規定等を増額改定し、適用させた場合に助成金が支給されるものです。増額幅が3%以上5%未満と、5%以上の2つに区分されていたものについて、下表のように変更されました。4%未満の改定については助成額が縮小した一方で、6%以上の改定について助成額が拡大しています。

賃金引き上げ率 (1人当たり)	助成額
3%以上4%未満	4万円(2.6万円)
4%以上5%未満	5万円(3.3万円)
5%以上6%未満	6.5万円(4.3万円)
6%以上	7万円(4.6万円)

また、有期雇用労働者等の昇給制度を新たに設けた場合、1事業所当たり1回のみ20万円(15万円)を加算する措置が新設されます。

キャリアアップ助成金を利用する場合、これまでは各コースの取り組み実施日の前日までに管轄の労働局長にキャリアアップ計画書を提出し、認定を受ける必要がありました。2025年4月1日以降は、届け出のみで認定は不要となり、手続き面ではより利用しやすいものとなりました。

※ () 内はいずれも大企業の助成額

6月より義務化される 新たな熱中症対策

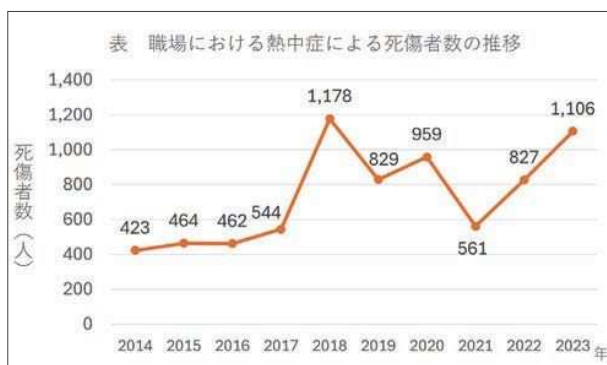
熱中症による死傷者が増加する中、6月より新たな熱中症対策が義務化(※)されます。以下では、熱中症による死傷災害の状況と今回義務化される事項をとり上げます。

※2025年3月31日時点義務化見込みですが、本記事では義務化として表記しています。

熱中症による死傷災害の状況

厚生労働省から2023年の「職場における熱中症による死傷災害の発生状況」が公表されています。これによると、2023年の職場での熱中症による死傷者（死亡・休業4日以上）は、1,106人と前年比で279人増えています。過去10年間の推移は下表のようになります。

業種別では、全体の約4割が建設業と製造業で発生しています。



このうち、熱中症による死亡者数は31人で、建設業(12人)や警備業(6人)で多く発生しています。死亡災害の状況を分析すると、多くの事例で暑さ指数(WBGT)を把握せず、熱中症予防のための労働衛生教育を行っていませんでした。また、糖尿病、高血圧症など熱中症の発症に影響を及ぼすおそれのある疾病を有している事例も見られました。

6月から義務付けとなる事項

このような状況をうけ、熱中症対策として、2025年6月より以下の2つの事項が義務付けられます。

1. 報告体制の整備

熱中症を生ずるおそれのある作業を行う際に、「熱中症の自覚症状がある作業員」および「熱中症のおそれがある作業員を見つけた者」がその旨を報告するための体制（連絡先や担当者）を事業場ごとにあらかじめ定め、関係作業員に対して周知することが必要になります。

この熱中症を生ずるおそれのある作業とは、WBGT28度または気温31度以上の作業場において行われる作業で、継続して1時間以上または1日当たり4時間を超えて行われることが見込まれるものとされています。

2. 措置内容・実施手順周知

熱中症を生ずるおそれのある作業を行う際に、①作業からの離脱、②身体のコリ、③必要に応じて医師の診察または処置を受けさせること、④事業場における緊急連絡網、緊急搬送先の連絡先及び所在地等など、熱中症の症状の悪化を防止するために必要な措置に関する内容や実施手順を事業場ごとにあらかじめ定め、関係作業員に対して周知が必要になります。

厚生労働省では、職場における熱中症予防対策を徹底するため、労働災害防止団体などと連携し、5月から9月まで、「STOP!熱中症 クールワークキャンペーン」を実施しています。厚生労働省のポータルサイト「職場における熱中症予防情報」では、動画コンテンツや事業主、安全・衛生管理担当者、現場作業員向けの資料などが公開されていますので、対策を行う際にぜひご活用ください。

短縮された雇用保険の基本手当を受給できるまでの給付制限期間

従業員が会社を退職し、収入が得られなくなったときに頼りにするものの一つが、雇用保険の基本手当です。基本手当は、退職理由や退職時の年齢、被保険者であった期間等により、受給できるまでの期間や受給できる額（所定給付日数）に違いが出ます。ここでは、受給できるまでの期間である給付制限期間について確認します。

給付制限期間

雇用保険の基本手当を受給するにあたっては、退職理由に関わらず、受給資格が決定した日から7日間の「待期間」が設けられます。その後、正当な理由がなく自己の都合により退職した人には、給付制限期間として、1～3ヶ月間の基本手当が支給されない期間が設定されます。

この給付制限は、離職日が2020年10月1日以降の人について3ヶ月から2ヶ月に短縮されており、さらに、退職日が2025年4月1日以降の人については1ヶ月に短縮されました。

ただし、退職日から遡って5年間のうちに2回以上、正当な理由なく自己の都合により退職し受給資格決定を受けた場合には、給付制限は3ヶ月となります。

また、自己の責めに帰すべき重大な理由によって解雇（重責解雇）された場合にも、給付制限は3ヶ月となります。

教育訓練受講による解除

2025年4月以降は、リ・スキリングのために

教育訓練等を受けている場合、給付制限が解除され、基本手当を受給できるようになりました。

対象となる教育訓練等とは、2025年4月1日以降に受講を開始したものであり、教育訓練給付金の対象となる教育訓練や、公共職業訓練等の一定範囲内のものに限ります。

退職日以後に教育訓練等を受ける場合には、受講開始日以降、給付制限を受けないほか、退職前1年以内に教育訓練等を受けたことがある場合には、給付制限が解除され、待期間満了後からすぐに基本手当の支給対象となります。なお、退職理由が重責解雇の場合は、この給付制限の解除の対象外となります。

解除の手続き

給付制限の解除のためには、受講開始以降、受給資格決定日や受給資格決定後の初回認定日（初回認定日以降に受講を開始した場合は、その受講開始日の直後の認定日）までに、ハローワークの窓口で申し出る必要があります。

その際、訓練開始日が記載された領収書または訓練実施施設による訓練開始日の証明書といった添付書類の用意が必要になります。

基本手当の受給については、従業員の退職後の対応になるため、本来であれば従業員自身で確認し、対応が必要なことにはなりますが、退職予定者からの質問も多い内容ですので、制度の概要は押さえておきたいものです。