



# 尼崎中央社労士事務所 事務所だより

2024年  
10月号



富松神社（尼崎市富松町）

## ◆特集◆

### キャリアアップ助成金・正社員化コース最新活用法

【第2回】正社員の「昇給」と「賞与」はどうすればいいのか？

## ◆ニュース◆

- ▶【行政】死亡災害の大幅な増加を受け業界団体などに緊急要請
- ▶【行政】10月は「年次有給休暇取得促進期間」
- ▶【統計】2023年の民間平均給与460万円、3年連続で増加
- ▶【労使】物価上昇と遜色ない「3%以上引上げ」初の6割超



## ◆特集◆

# キャリアアップ助成金・正社員化コース最新活用法

## 【第2回】正社員の「昇給」と「賞与」はどうすればいいのか？

社会保険労務士・人的資本経営コンサルタント 川西 康夫

キャリアアップ助成金・正社員化コースの最新活用法について徹底解説するシリーズ。第2回では、キャリアアップ助成金における正社員の「昇給」と「賞与」について、どうすれば正社員の待遇として認められるのか、詳しく解説します。

### ■そもそも「昇給」とは？

昇給すなわち従業員の賃金を増額改定する方法には、「定期昇給」と「ベースアップ」という2種類の方法があります。有期雇用契約社員であれば、雇用期間満了による「契約更新」の際に、新たな契約で賃金を増額するという方法もあります。

このうち「定期昇給」とは、就業規則や賃金規程によって定められた賃金体系のもとで、年齢や勤続年数の増加、職務遂行能力の向上等によって、毎年1回、定期的に賃金を増額させることをいいます。すなわち、定期昇給は、年齢や勤続年数の増加による場合は賃金表（賃金テーブル）に従って、職務遂行能力の向上による場合は昇級や昇格に伴って、定額または一定の幅で賃金を増額させることとなります。これは、官公庁（公務員）や大企業では一般的な賃金制度のひとつですが、中小企業ではそもそも賃金表や昇級・昇格のルールが明確に定められていないことも多く、あまりなじみのない仕組みかも知れません。これがキャリアアップ助成金でいう「昇給」に当たります。

これに対して「ベースアップ」とは、文字通り賃金の「底上げ」のことで、物価上昇に伴う貨幣価値の下落により賃金水準が実質的に低下した場合に、その低下した分だけ賃金水準全体を底上げすることをいいます。例えば、全社員を対象として1万円増額するとか、同じく全社員一律に賃金水準を3%引き上げるような場合をいいます。このような賃金の増額は、キャリアアップ助成金でいう「昇給」には当たりません。

#### 正規雇用労働者の定義

※支給対象期間中に実施が予定されている「昇給」等が適用されていない場合、正規雇用労働者の要件を満たさず、支給対象とならない場合があります。

同一の事業所内の正規雇用労働者に適用される就業規則が適用されている労働者。ただし、「賞与または退職金の制度」かつ「昇給」が適用されている者に限る。

※正社員化時に試用期間ありとして雇用契約書の交付を受けた者は、試用期間中は正社員化が完了したものとみなさず、賃金上昇要件や支給申請期間等において、試用期間終了日の翌日に正社員化が完了したものと読み替える（ただし、以下の対象労働者要件においては、事業所における正社員化日を基準として、賃金の額又は計算方法が正規雇用労働者と異なる就業規則等の適用を受けていたことを確認する。）。



## ■正社員の「昇給」はどうすればいいのか？

それでは、「昇給」と認められるようにするにはどうすればよいのかというと、①就業規則や賃金規程に昇給に関する規定を設け、②そのルールに従って賃金を増額させる必要があります。具体的には、就業規則や賃金規程に次のような条文を記載しておく必要があります。

### 第〇章 賃金

#### 第〇条（昇給）

- 1 昇給は、勤務成績等が良好な正社員について、毎年〇月〇日をもって行うものとする。
- 2 顕著な功績が認められた従業員については、前項にかかわらず昇給を行うことがある。
- 3 昇給額は、勤務成績等を考慮して個別に決定する。
- 4 会社の業績の著しい低下その他やむを得ない事情により、第1項の定めにかかわらず、昇給の時期を延期し、または昇給を行わないことがある。

第1のポイントは、昇給は原則として毎年実施する、ということが読み取れる条文になっているかどうかという点です。原則として毎年実施するけれども、例外として業績が悪い場合は延期や見送りもあり得る、という条文でなければなりません。一方で、「会社の業績が良好な場合には、昇給を実施することがある」というような条文では、「原則実施」とはみなされませんので要注意です。

第2のポイントは、昇給は「正社員」のみが対象であって、有期雇用契約社員は対象外であるという点です。キャリアアップ助成金は、非正規雇用から正規雇用（正社員）への処遇改善を促進することを目的としていますので、「契約社員のお給料が上がらなかったけれど、正社員になってからは毎年昇給するようになった」というストーリーが必要なのです。

第3のポイントは、昇給額には最低〇円以上というルールは設けられておらず、会社が自由に決めてよいという点です。ただし、常識からかけ離れたような低額の昇給しか実施されていない場合は、審査の段階で問題視され、処遇の改善が不十分であるとして不支給となる可能性もあります。

## ■「賞与」についても基本的に同じ

ここまで「昇給」について解説してきましたが、「賞与」についても基本的には同じことです。すなわち、①就業規則等に毎年1回以上、原則支給するという規定が設けられており、②正社員のみが支給対象であって、③支給額は会社が自由に決めてよい、ということがポイントになります。ただし、あくまでも「賞与」であって、「寸志」ではありません。現金で支給しても問題ありませんが、賞与明細書の作成・交付は必要です。また、「賞与」として支給するということは、社会保険料の標準賞与額の算定対象となりますので、賞与支払届の提出と保険料の納付が必要になります。

## ■次回（第3回）：令和7年度キャリアアップ助成金はこう変わる！

今回は、厚生労働省の審議会資料をもとに、現在審議中の令和7年度キャリアアップ助成金の最新情報をチェックしてみたいと思います。（続く）

## ◆ニュース◆

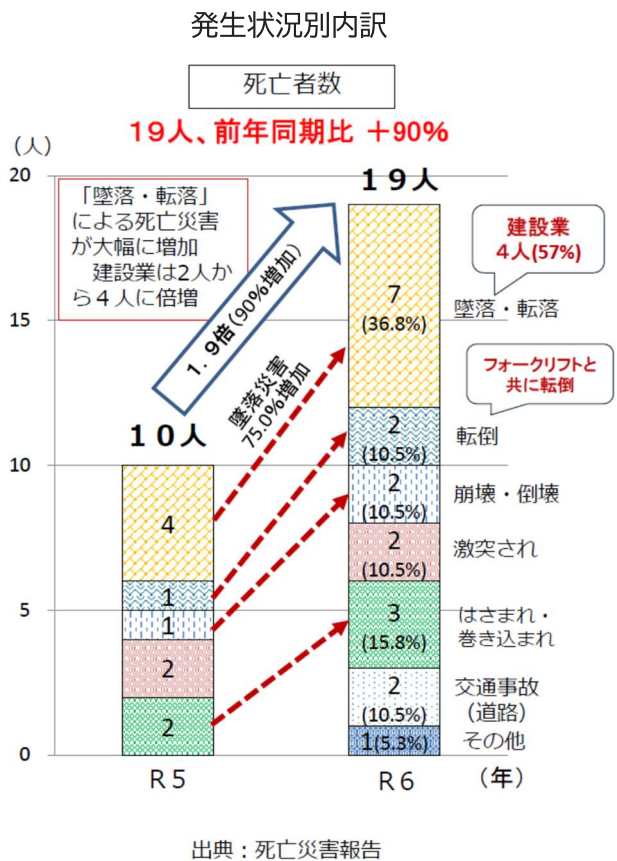
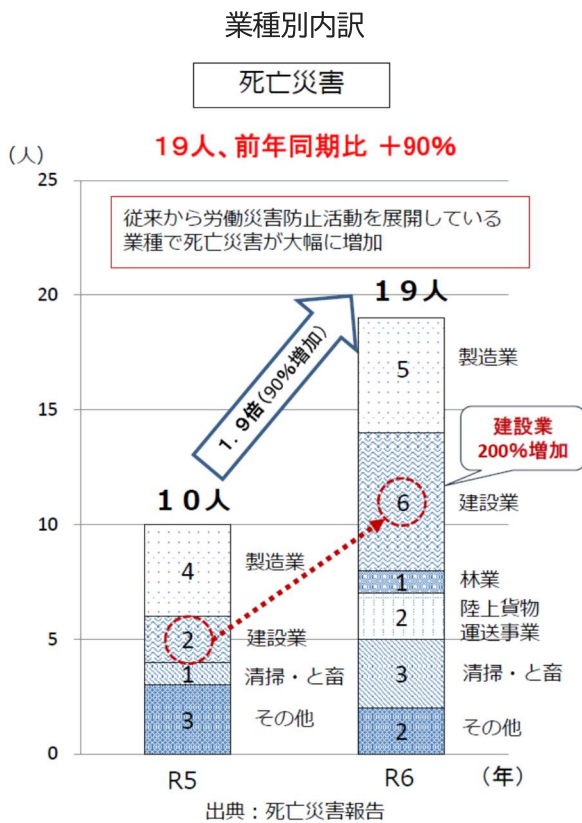
### ■【行政】死亡災害の大幅な増加を受け業界団体などに緊急要請

兵庫労働局（局長：赤松 俊彦）は8月27日、2024年（令和6年）上半期の死亡災害の大幅な増加を受け、労働災害のない職場づくりに向けた対策として、「兵庫死亡労働災害根絶運動」を実施するとし、業界団体などに緊急要請を行いました。

兵庫労働局では、かねてより労働災害防止に取り組んでおり、死亡災害については、増減を繰り返しながらも着実に減少し、昨年には過去最少の25人となりました。しかしながら、本年は上半期に死亡災害が多発し、7月末時点での死亡者数は、前年同期の10人を大幅に上回る19人（90%増）となっています。特にこれまで労働災害防止活動に積極的に取り組んできた製造業や建設業などでも、前年を上回るペースで増加しており、経済・雇用情勢が緩やかに回復するなかで、人手不足の顕在化とともに、下半期においても死亡労働災害の増加が懸念されるとしています。

死亡災害の多くは、職場内で日頃定常的に行われている作業において発生していること、被災者は経験3年未満が4割超を占め、作業に慣れてきた頃に被災する傾向がみられることなどから、作業手順の遵守や効果的な安全衛生教育が必要であることを指摘しています。

兵庫労働局では、令和6年8月27日から令和7年1月31日を期間とする「兵庫死亡労働災害根絶運動」を県下全域にて展開しており、働く人の誰もが安心して健康に働くことが出来る職場の実現に向けて取り組むとしています。



## ■【行政】10月は「年次有給休暇取得促進期間」

厚生労働省は、年次有給休暇を取得しやすい環境整備を推進するため、毎年10月を「年次有給休暇取得促進期間」として、集中的な広報を行っています。

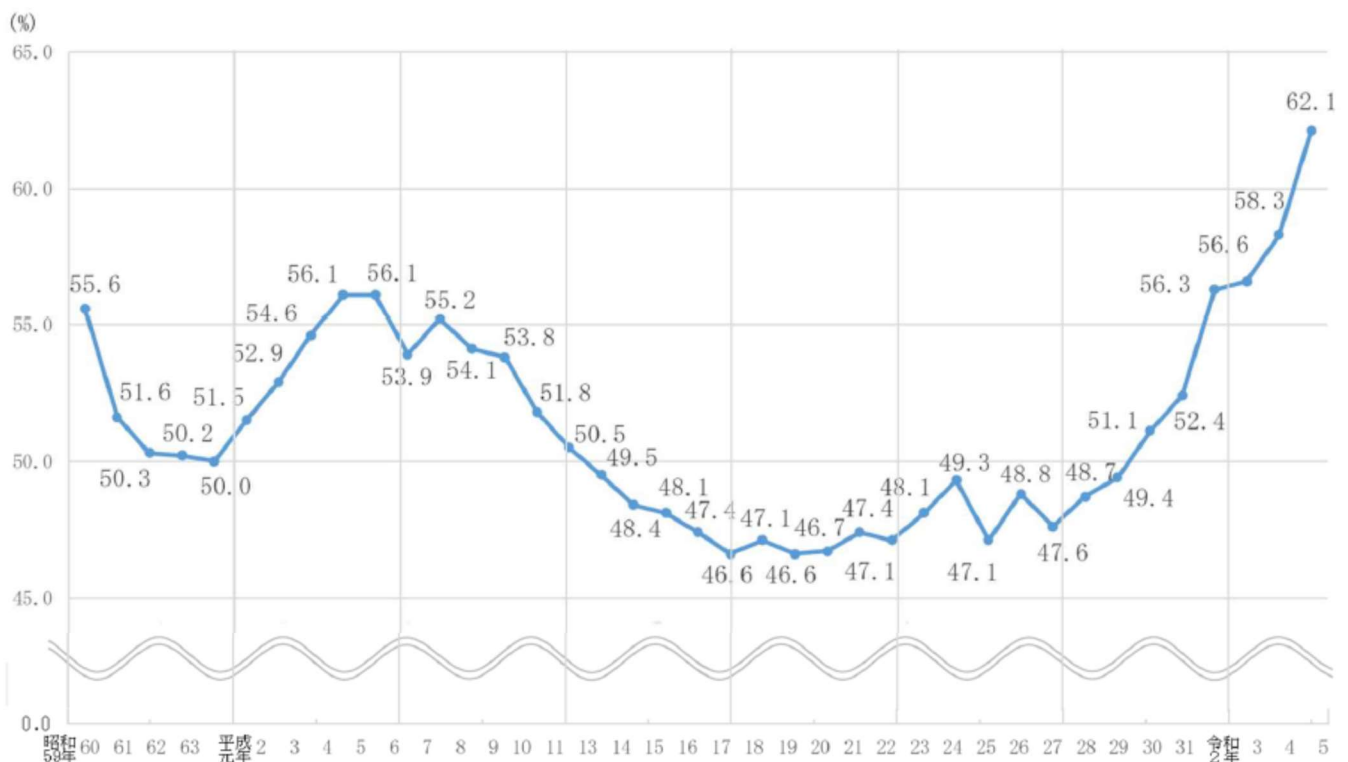
年次有給休暇は「過労死等の防止のための対策に関する大綱」（令和6年8月2日閣議決定）により、令和10年までに年次有給休暇の取得率を70%とすることが、政府の目標に掲げられています。一方で令和4年の年次有給休暇の取得率は62.1%と過去最高となったものの、目標には依然届いていない状況です。

そのための取組として、計画的な業務運営や休暇の分散化に資する年次有給休暇の計画的付与制度を導入すること、働く人の様々な事情に応じた柔軟な働き方・休み方に資する時間単位年次有給休暇を活用することなどが考えられるとしています。

10月は「年次有給休暇取得促進期間」です／厚生労働省

[https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage\\_43965.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_43965.html)

年次有給休暇の取得率の推移



資料出典：厚生労働省「就労条件総合調査」

## ■【統計】2023年の民間平均給与460万円、3年連続で増加

国税庁は9月25日、2023年分「民間給与実態統計調査」の結果を公表しました。この調査は、統計法に基づく基幹統計で、昭和24年分から始まり、今回で第75回目となります。民間の事業所における年間の給与の実態を給与階級別、事業所規模別、企業規模別に明らかにし、政務行政運営等の基本資料にすることを目的としています。

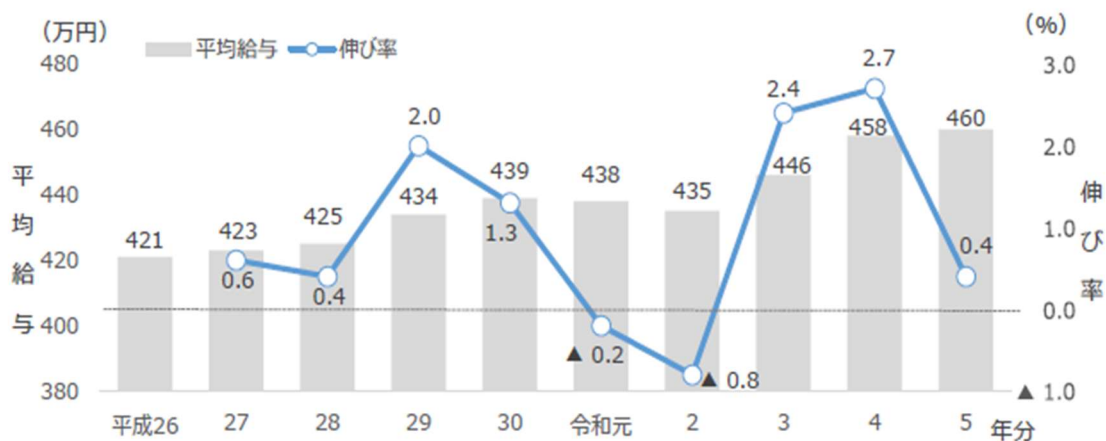
1年を通じて勤務した給与所得者の平均給与は460万円となり（前年比0.4%増）3年連続の増加となりました。男女別では、男性は569万円（前年比0.9%増）、女性は316万円（前年比0.7%増）となり、雇用形態別では、正社員530万円（前年比1.3%増）正社員以外202万円（前年比0.7%増）となりました。

その一方で、平均賞与は71万円（前年比0.3%減）となり、3年ぶりの減少という結果になりました。

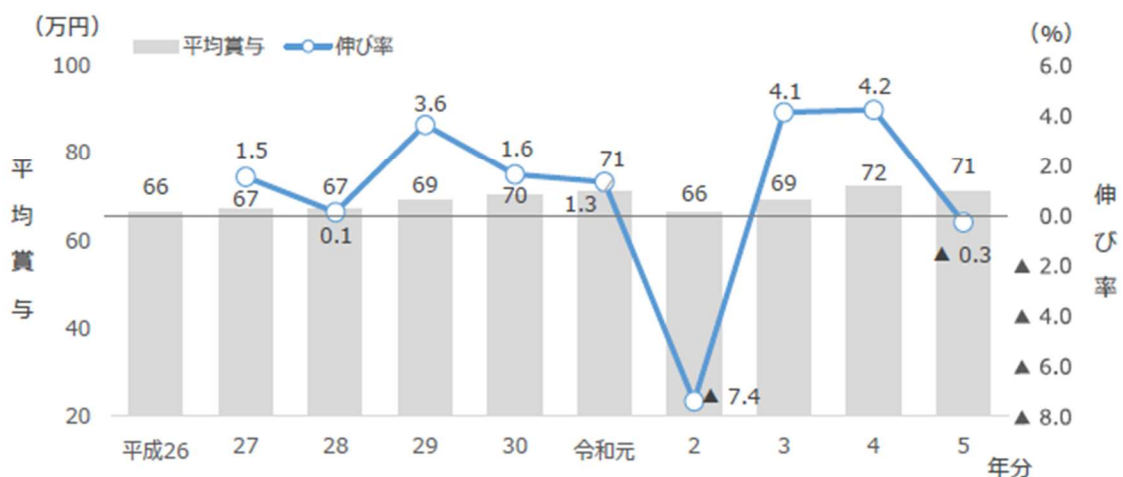
令和5年分民間給与実態統計調査結果について／国税庁

[https://www.nta.go.jp/information/release/kokuzeicho/2024/minkan\\_2024/pdf/01.pdf](https://www.nta.go.jp/information/release/kokuzeicho/2024/minkan_2024/pdf/01.pdf)

《平均給与の推移》



《平均賞与の推移》





## ■【労使】物価上昇と遜色ない「3%以上引上げ」初の6割超

日本商工会議所は9月30日、「商工会議所LOBO（早期景気観測）」9月の調査結果を発表しました。

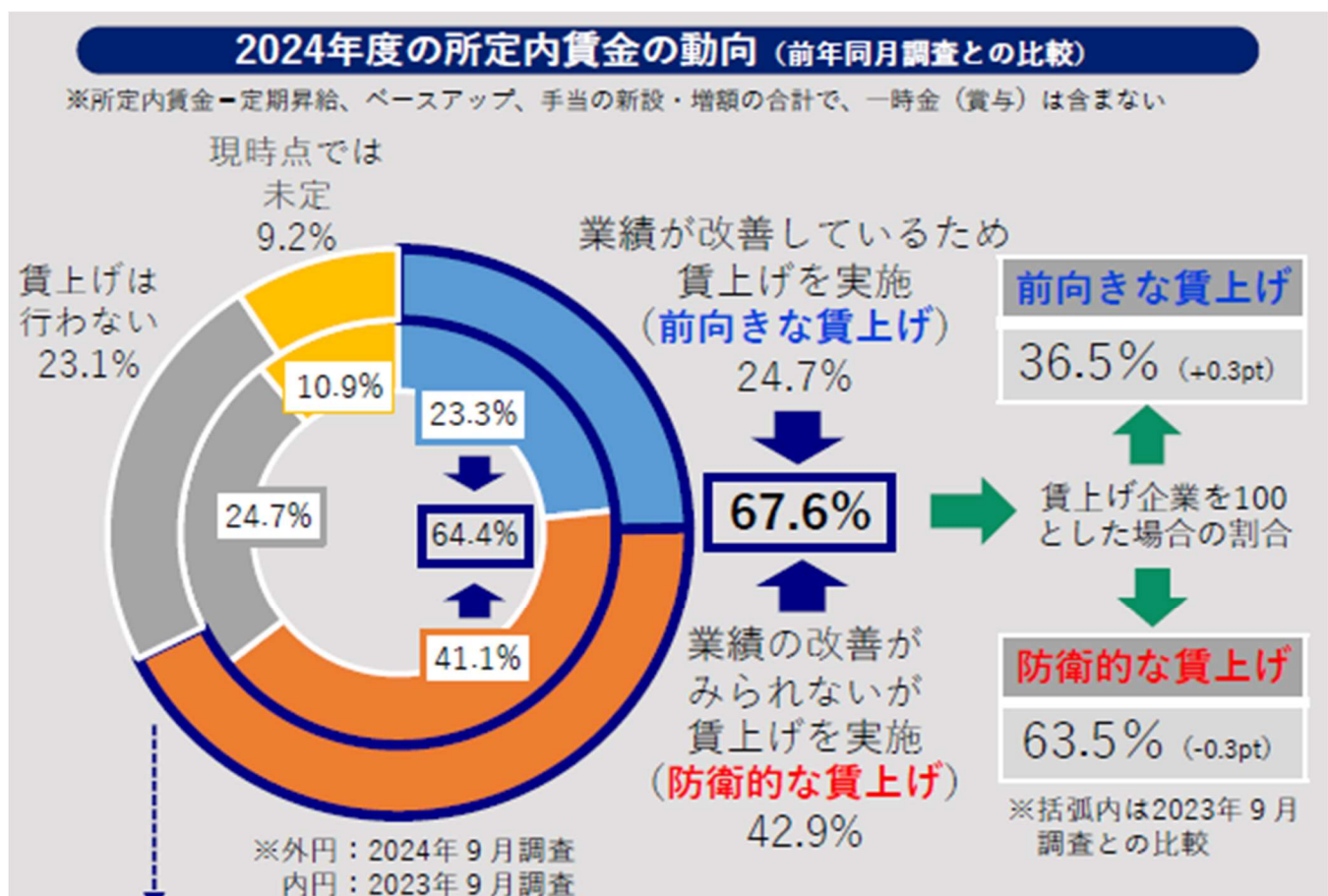
2024年度に所定内賃金の引き上げを実施した企業のうち「業績が改善しているため賃上げを実施」と「業績の改善が見られないが賃上げを実施」は67.6%と前年同月調査の64.4%と比べ3.2ポイント増加しました。その中で、業績が改善しているため賃上げを実施（「前向きな賃上げを実施」）した企業は36.5%と、前年同月調査から0.3ポイントの微増にとどまりました。業績の改善はみられないが賃上げを実施（「防衛的な賃上げを実施」）した企業は63.5%と依然6割を超える状態です。

2024年度の給与総額の引き上げ率について、消費者物価の高まりと比較しても遜色ない3%以上の引き上げを行う企業は64.6%と、前年同月調査から11.9ポイントの大幅増となり、これまでの調査で初めて6割を超える結果となりました。

そのほか、個人消費は実質賃金のプラス転換など明るい兆しが見られるものの、物価高による弱さが残り、中小企業の業況は力強さを欠いているとしました。

商工会議所LOBO（早期景気観測）／日本商工会議所

<https://cci-lobo.jcci.or.jp/wp-content/uploads/2024/09/LOB0202409.pdf>



## ◆当事務所のご紹介◆

### ■事務所概要

名称	尼崎中央社労士事務所
代表者	川西 康夫（かわにし やすお） 社会保険労務士（登録番号：28210008） 人的資本経営コンサルタント
所在地	〒660-0881 兵庫県尼崎市昭和通1丁目17番4号
TEL	06-6481-5907
E-mail	<a href="mailto:y.kawanishi@yk-srj.com">y.kawanishi@yk-srj.com</a>
Website	<a href="https://www.yk-srj.com/">https://www.yk-srj.com/</a>

### ■取扱業務

#### ▶ 労務顧問

人事・労務管理と人的資本経営に関するご相談に幅広く対応し、企業の経営をサポートします。

- ①人事評価、賃金、就業管理その他の各種制度に関するご相談
- ②労使紛争（従業員とのトラブル）への対応に関するご相談
- ③労働局・労働基準監督署による勧告・指導への対応に関するご相談 等

#### ▶ 給与計算サポート

給与計算ソフトの導入支援等を通じて、毎月の給与計算業務をサポートします。

#### ▶ 労働保険・社会保険その他各種制度の申請・届出

厚生労働省が所管する労働保険、社会保険その他の各種制度の申請・届出を代行します。

#### ▶ 就業規則・労使協定書の作成・届出

就業規則、賃金規程その他の諸規程、労使協定書の作成・届出を代行します。

#### ▶ 雇用・労働分野の助成金の活用サポート

厚生労働省が所管する雇用・労働分野の助成金の活用をサポートします。

## ◆編集後記◆

今月号も最後までお読み頂きまして誠にありがとうございます。

10月に入っても最高気温25度以上の夏が続きますが、体調を崩されていないでしょうか？  
皆様どうぞご自愛ください。

編集者 久保 裕美（くぼ ひろみ）

