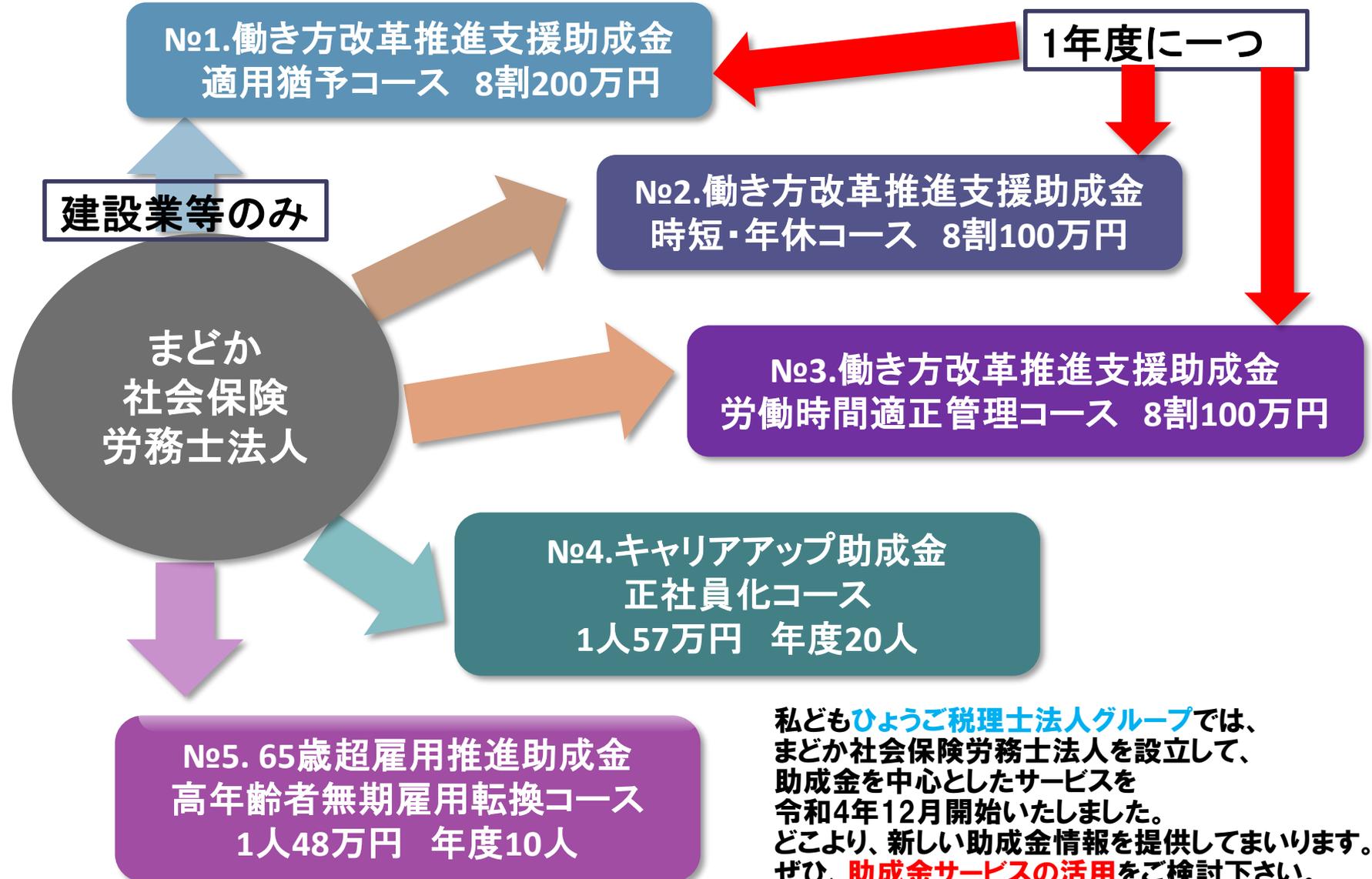


まどか社会保険労務士法人の助成金メニュー



まどか社会保険労務士法人の助成金メニュー

No.1 働き方改革推進支援助成金(適用猶予業種等対応コース)

⇒厚労省概算要求中 **建設業等限定** 36協定の限度時間を下げること
時短に役立つ建設機械、システムの**最大8割200万を補助**

No.2 働き方改革推進支援助成金(労働時間短縮・年休促進支援コース)

⇒建設業を含む全業種可、年休計画付与、時間単位年休、コロナ休暇等
時短に役立つ3Dプリンタ、システムの**最大8割100万を補助**

No.3 働き方改革推進支援助成金(労働時間適正管理推進コース)

⇒建設業を含む全業種可、36協定必要、出勤簿とリンクする給与計算導入
時短に役立つ販売管理システムの**最大8割100万を補助**

No.4 キャリアアップ助成金(正社員化コース)

⇒建設業を含む全業種可、有期社員を正社員にして賃金を3%アップする
1人57万円/1年度20人

No.5 65歳超雇用推進助成金(高年齢者無期雇用転換コース)

⇒建設業を含む全業種可、50歳以上の有期社員を無期社員にする
1人48万円/1年度10人

No.1 働き方改革推進支援助成金(適用猶予コース)



例:建設業で労働者数8人のA社は、令和4年度中に月限度時間70時間の36協定が労基署に届出済みであった。令和5年4月以降、交付申請して、決定後に時短のためにフォークリフト250万円を購入し、36協定限度時間を60時間に下げ、労基署に届出した。支給は、250万円×8割で200万円です。

【主な要件】

このコースだけ、建設業等の業種限定があります。

令和4年度(令和5年3月まで)に36協定の届出済み

交付申請して、決定後に、36協定の見直し、時短のための物品、サービスの発注をすること

【助成額】

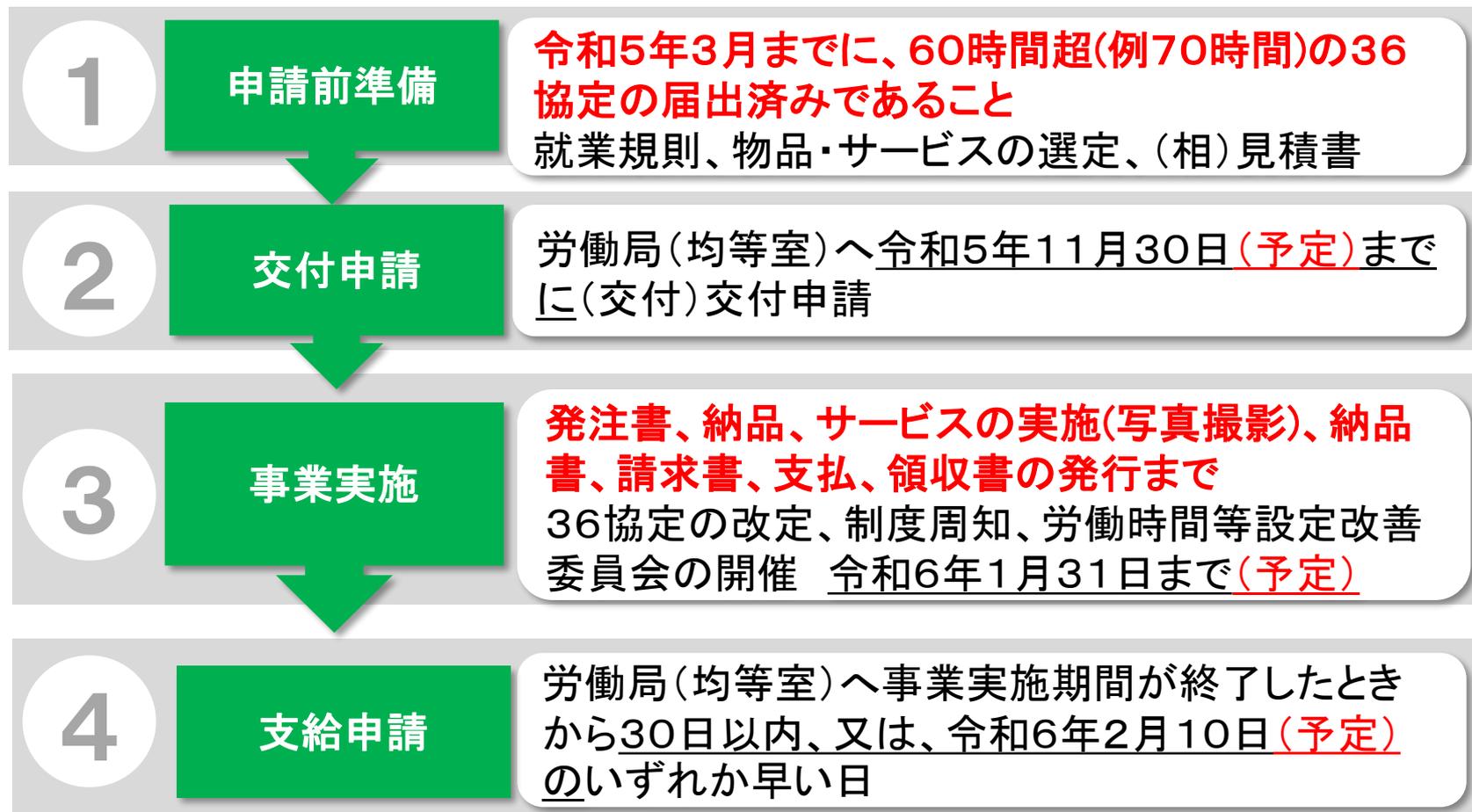
【36協定の見直し】月60H超～80H→60H以下:限度200万円

原則75%(例外30人以下、かつ30万円超は80%)の補助

【注意点】

- (1)建設業等限定、令和4年度(令和5年3月まで)に36協定届出済みの要件有り
- (2)36協定の見直しができない(限度時間を下げられない)場合には、当コースは対象外ですが、時短・年休コース、労働時間適正管理コース(100万円)は対象となり得ます。

No.1 働き方改革推進支援助成金(適用猶予コース) 建設業等の業種限定



働き方改革推進支援助成金は、厚労省令和5年度予算概算要求中です。要件が一部変更となることがあります。

No.2 働き方改革推進支援助成金(時短・年休コース)



例: 製造業で労働者数12人のB社は、令和5年4月以降、交付申請して、決定後に時短のために、3Dプリンタ125万円を購入した。そして、年休計画付与、時間単位年休、コロナ休暇等を就業規則を規定し、10人以上のため労基署に届出した。支給は、125万円×8割で100万円です。

【主な要件】

交付申請して、決定後に、時短のための物品、サービスの発注をすること
就業規則に**年休計画付与、時間単位年休、コロナ休暇等**を規定すること

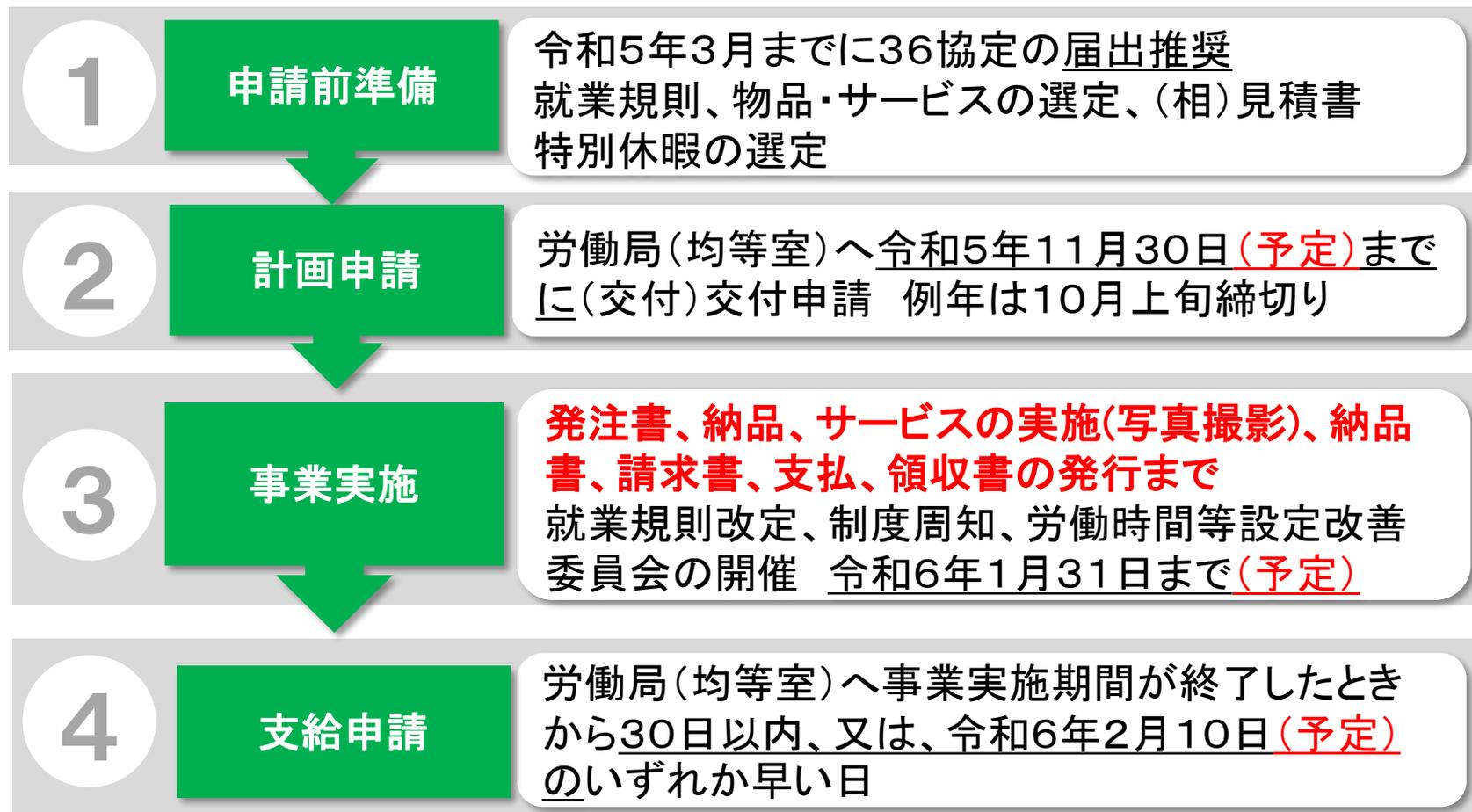
【助成額】

年休計画付与50万円、時間単位年休25万円、コロナ休暇等25万円:合計100万円
原則75%(例外30人以下、かつ30万円超は80%)の補助

【注意点】

- (1)時短・年休コースには、交付申請時に、令和4年度(令和5年3月まで)に36協定届出済みの要件がありません。36協定未届であれば、このコースが対象となります。
- (2)他のコースに比較して、申請が集中して、早く締切りとなっています。

No.2 働き方改革推進支援助成金(時短・年休コース)



時短・年休コースは、業種制限がなく、交付申請時に36協定の要件もないので数多く申請されています。

No.3 働き方改革推進支援助成金(適正管理コース)



例:卸売業で労働者数10人のC社は、令和4年度中に36協定が労基署に届出済みであった。令和5年4月以降、交付申請して、決定後に時短のために、販売管理システム125万円を購入した。そして、出勤簿と賃金計算をリンクするシステムを導入し、記録の保存を就業規則に規定して、10人以上のため労基署に届出した。支給は、125万円×8割で100万円です。

【主要要件】

令和4年度中に(月限度時間関係なし)36協定が労基署に届出済みであること

交付申請して、決定後に、時短のための物品、サービスの発注をすること

出勤簿と賃金計算をリンクさせ、賃金台帳等を作成・管理・保存できるようなシステムを導入すること

記録の保存(労働者名簿、賃金台帳等を5年間保存)を規定すること

【助成額】

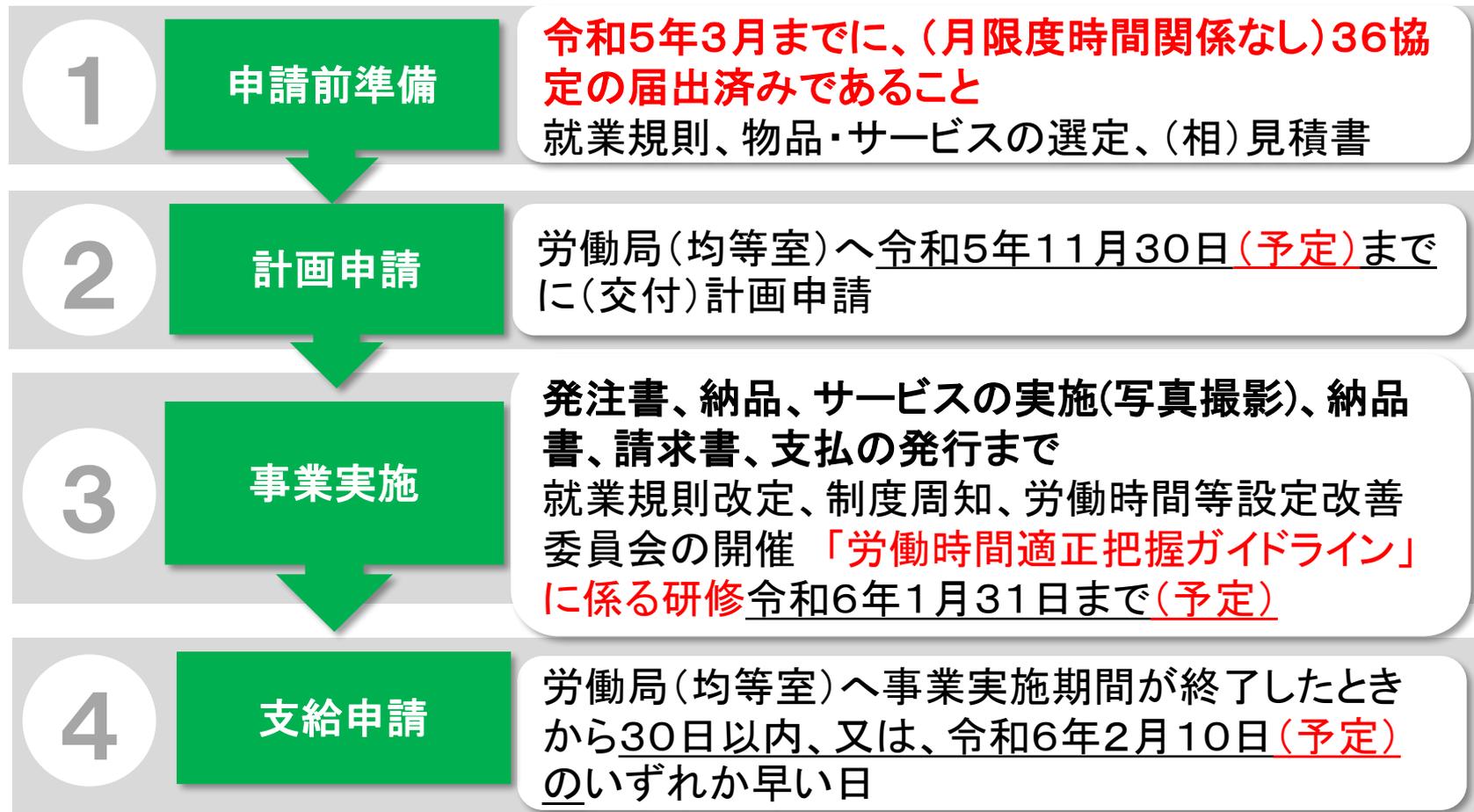
限度額100万円 原則75%(例外30人以下、かつ30万円超は80%)の補助

【注意点】

(1)このコース特有で、労働時間ガイドライン研修の実施(30分くらい)が必要です。

(2)出勤簿と賃金計算をリンクするシステムを導入し、支給申請時に導入した証拠で、出勤簿、賃金台帳の一部を提出します。

No.3 働き方改革推進支援助成金(適正管理コース)



適正管理コースは36協定が届出されていればよいです。特有の要件で、「労働時間適正把握ガイドライン」に係る研修の実施があります。

No.4 キャリアアップ助成金(正社員化コース)



例:D社は、6か月以上の有期契約労働者5人を正社員に転換して6か月雇用して賃金を支払った。
支給は、57万円×5人で285万円です。

【主な要件】

有期契約労働者等を正規雇用労働者等に転換した事業主に対して助成
転換日の前後6か月で解雇等をしていないこと

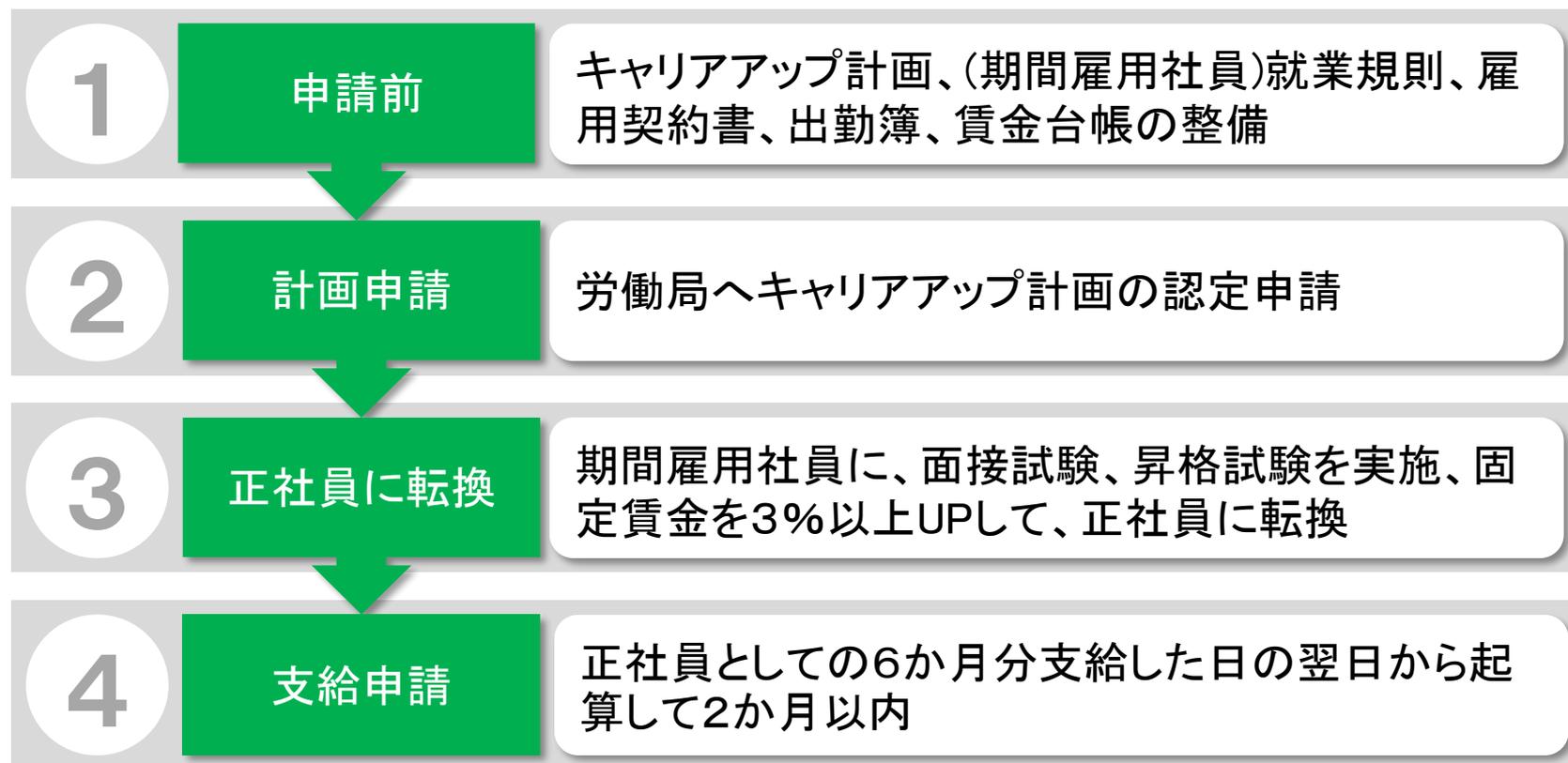
【助成額】

【有期→正規】**1人あたり57万円** 1年度毎に20人まで(大企業42.75万円)

【注意点】

- (1) 正規雇用等へ転換した際、**転換前の6か月と転換後の6か月の(固定)賃金総額を比較して、3%以上増額**していること。
- (2) 有期契約労働者からの転換の場合、対象労働者が転換前に事業主で雇用されていた期間を**3年以下**に限ること。
- (3) 令和5年10月の主な改正点
正社員就業規則で、賞与または退職金があること、昇給があることが必要
有期社員就業規則、賃金規定の施行日は、正社員転換6か月前からであること

No.4 キャリアアップ助成金(正社員化コース)



キャリアアップ助成金(正社員化コース)は、働き方改革推進支援助成金と同時申請できること。

また、毎年度20人申請でき、継続的に取り組めるのがよいところです。

No.5 65歳超雇用推進助成金(高年齢者無期雇用転換コース)



例: E社は、50歳以上59歳以下の6か月以上の有期契約労働者5人を無期雇用に転換して6か月雇用して賃金を支払った。
支給は、48万円×5人で240万円です。

【主な要件】

支給対象事業主に雇用される期間が転換日において通算して**6か月以上で、50歳以上かつ定年年齢未滿の有期契約労働者を無期雇用**に転換すること

定年規程の整備、勤務時間制度の弾力化等を規定して就業規則の労基署届出をすること
転換日の前後6か月で解雇等をしていないこと

【助成額】

1人あたり48万円、1年度毎に10人まで(大企業38万円)

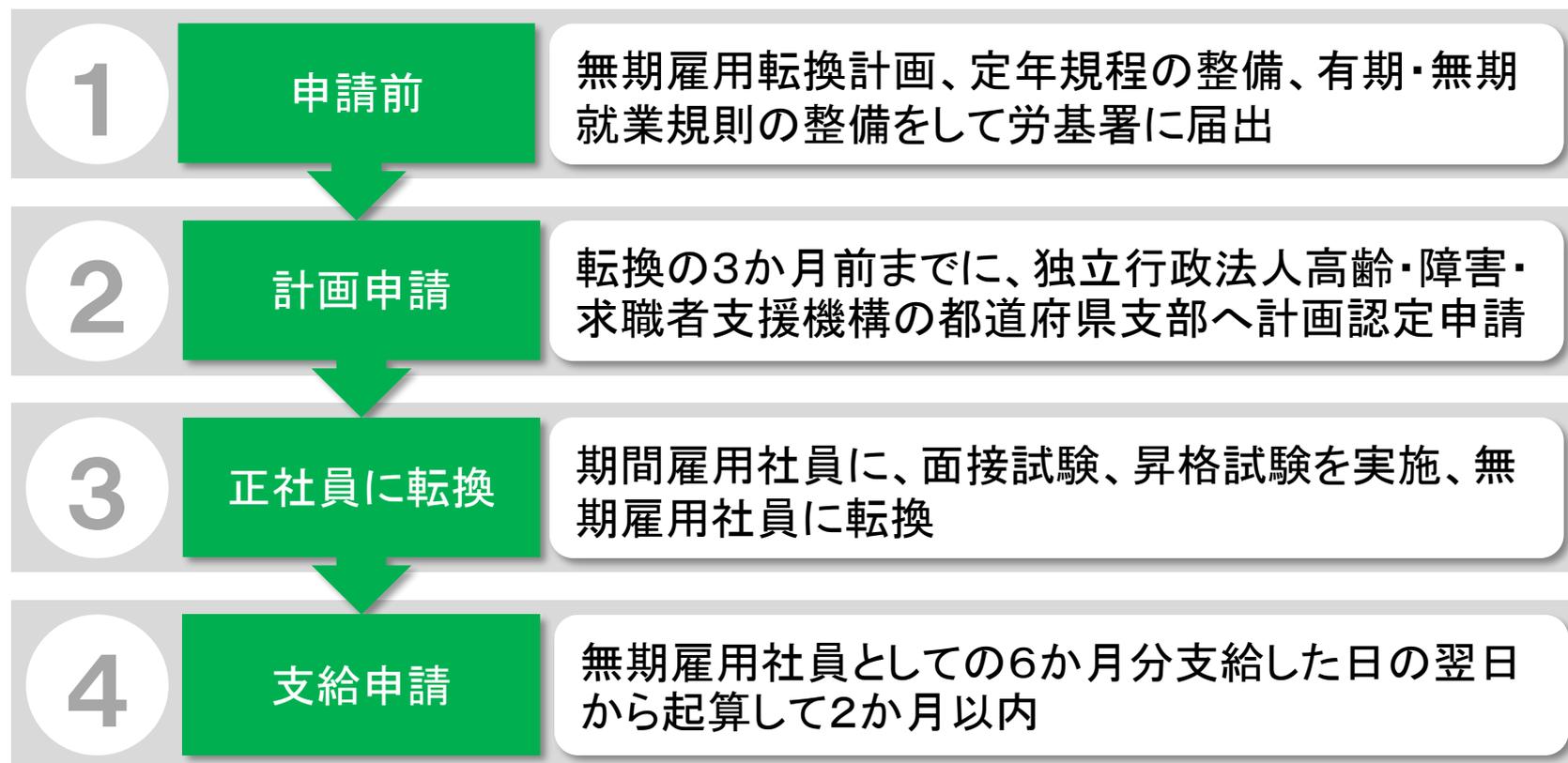
【注意点】

(1) 高年齢者無期雇用転換コースには、50歳以上の年齢制限があり、一方で正社員化コースは、年齢制限を認めていません。そのため、どちらかの選択となっています。

賃金3%アップができない、賞与も退職金もない等で、正社員化コースが申請できない企業で、高年齢者無期雇用転換コースを推奨します。

(2) この助成金は、通常の都道府県労働局ではなく、独立行政法人高年齢・障害・求職者支援機構の都道府県支部に申請します。

No.5 65歳超雇用推進助成金(高年齢者無期雇用転換コース)



高年齢者無期雇用転換コースは、50歳以上の要件がありますが、スーパー、食品製造、介護施設などでは中心となっている年代になっている企業もあります。毎年度10人までと、継続的に取り組めるのもよいところです。