

第6回

# 2023年4月法改正対応



# 最新!助成金活用セミナー

働き方改革推進支援助成金で新コース

- ・労働時間短縮・年休促進支援コース
- ・労働時間適正管理コース
- ・適用猶予業種等対応コース

キャリアアップ助成金 (正社員化コース)

65歳超雇用推進助成金 (高年齢者無期雇用転換コース)



令和5年

6/8 (木)

13:30~15:30 (13:00~受付開始)

【参加特典】  
標準モデル就業規則Wordひな形  
賞金規定Wordひな形  
出勤簿Excel例



ところ ひょうご税理士法人 (本店)



## ● セミナー講師 ●

助成金申請とそれに関連する就業規則の作成が業務の90%を占める**助成金専門社労士**。開業7年で、兵庫県・大阪府等15都道府県延べ**1,200コース超 (約14億円)の助成金申請実績**を誇る。



まどか社会保険労務士法人  
パートナー社労士 山上幸一先生

## ● プログラム概要 ●

- 参加費：無料  
定員：リアル開催 (先着20名) ZOOM参加も可  
コンテンツ：  
(1)まどか社会保険労務士法人 代表開催挨拶  
(2)2023年4月法改正対応! 助成金の最新情報  
・2023年改正変更点のポイントはこちら  
・どんな要件が必要となるか  
・各種コースに関して36協定は必要か  
(3)質疑応答



まどか社会保険労務士法人  
ひょうご税理士法人  
代表 妹尾 芳郎

2023年4月法改正対応 最新!助成金活用セミナー申込書

FAX: 06-6429-2150

貴社名			業種	
ご住所	〒		従業員数	
TEL			FAX	
ご参加者	参加方法	<input type="checkbox"/> リアル <input type="checkbox"/> ZOOM	mail	
	参加方法	<input type="checkbox"/> リアル <input type="checkbox"/> ZOOM	mail	

WEBから申込↓



ご来社の際は、駐車場が限られておりますのでなるべく電車等の公共交通機関をご利用下さい

運営:まどか社会保険労務士法人/ひょうご税理士法人 担当:塩治(えんや) TEL:06-6429-1112

# 時短を推進する経営者様へ 働き方改革推進支援助成金

	適用猶予コース (建設業向け)	労働時間短縮・年休支援促進コース	労働時間適正管理推進コース																														
	36協定の時間引下げて最大8割(200万円)助成	年休計画付与、時間単位年休、コロナ休暇等最大8割(100万円)助成	出勤簿と賃金計算をリンク、保存するシステム構築最大8割(100万円)助成																														
事例	建設業で労働者数8人のA社は、令和5年3月までに月限度時間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ミニショベル250万円を購入し、36協定期限時間を60時間に下げて労基署に届出した。支給は、250万円×8割で200万円です。	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、時間単位年休かつコロナ休暇等を就業規則に規定し、10人以上のため労基署に届出した。支給は、62.5万円×8割で50万円です。	卸売業で労働者数10人のC社は、令和5年3月までに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。																														
基本条件	①土木、建築、設備等を問わず労働者が1人でもいる建設業であること ②資本金3億円以下又は労働者300人以下 ③令和5年3月までに36協定(例:月70時間)を届出している ④令和5年4月以降、36協定を月60時間以下とし、時短になる機械等を購入すること	①業種を問わず、労働者が1人以上いること ②次のいずれかに該当する事業主であること <table border="1"> <tr> <th>業種</th> <th>A. 資本金または出資額</th> <th>B. 常時雇用する労働者</th> </tr> <tr> <td>小売業(飲食店を含む)</td> <td>5,000万円以下</td> <td>50人以下</td> </tr> <tr> <td>サービス業</td> <td>5,000万円以下</td> <td>100人以下</td> </tr> <tr> <td>卸売業</td> <td>1億円以下</td> <td>100人以下</td> </tr> <tr> <td>その他の業種</td> <td>3億円以下</td> <td>300人以下</td> </tr> </table> ③令和5年4月以降、年休計画付与、時間単位年休かつコロナ休暇等を導入し、就業規則に規定して、時短になる機械、システム等を購入すること	業種	A. 資本金または出資額	B. 常時雇用する労働者	小売業(飲食店を含む)	5,000万円以下	50人以下	サービス業	5,000万円以下	100人以下	卸売業	1億円以下	100人以下	その他の業種	3億円以下	300人以下	①業種を問わず、労働者が1人以上いること ②次のいずれかに該当する事業主であること <table border="1"> <tr> <th>業種</th> <th>A. 資本金または出資額</th> <th>B. 常時雇用する労働者</th> </tr> <tr> <td>小売業(飲食店を含む)</td> <td>5,000万円以下</td> <td>50人以下</td> </tr> <tr> <td>サービス業</td> <td>5,000万円以下</td> <td>100人以下</td> </tr> <tr> <td>卸売業</td> <td>1億円以下</td> <td>100人以下</td> </tr> <tr> <td>その他の業種</td> <td>3億円以下</td> <td>300人以下</td> </tr> </table> ③令和5年4月以降、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 ④令和5年3月までに36協定が労基署に届出済みであること	業種	A. 資本金または出資額	B. 常時雇用する労働者	小売業(飲食店を含む)	5,000万円以下	50人以下	サービス業	5,000万円以下	100人以下	卸売業	1億円以下	100人以下	その他の業種	3億円以下	300人以下
業種	A. 資本金または出資額	B. 常時雇用する労働者																															
小売業(飲食店を含む)	5,000万円以下	50人以下																															
サービス業	5,000万円以下	100人以下																															
卸売業	1億円以下	100人以下																															
その他の業種	3億円以下	300人以下																															
業種	A. 資本金または出資額	B. 常時雇用する労働者																															
小売業(飲食店を含む)	5,000万円以下	50人以下																															
サービス業	5,000万円以下	100人以下																															
卸売業	1億円以下	100人以下																															
その他の業種	3億円以下	300人以下																															
主な対象機械システム	労働者の時短に役立つ機械、システム ミニショベル、ドローン、軽トラック、貨物自動車(ハイブリッドを除く)、フォークリフト、3Dプリンタ、ダンプトラック、ミニバックホウ、パワーゲート付き貨物自動車、高所作業車、除雪機、型枠自動洗浄機、斜面对応型の小型車刈機、塗装機械、建設業向け機械、シャリ弁ロボ、お運びロボット、動息・給与システム、仕入れ・販売管理システム、建築工事最新見積システム、建築積算システム、建設業用業務ソフト等																																
助成額	【36協定の見直し】 月60H超-80H以下→60H以下: 限度200万円 原則7.5%(例外30人以下、かつ30万円超は80%)の補助	年休計画付与25万円 時間単位年休かつコロナ休暇等25万円: 計50万円 原則7.5%(例外30人以下、かつ30万円超は80%)の補助	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: 100万円 原則7.5%(例外30人以下、かつ30万円超は80%)の補助																														

## 正社員化を推進する経営者様へ

### キャリアアップ助成金 (正社員化コース)のご案内

**随時申請  
可能**

**有期社員を正社員にして賃金を3%アップする  
1人57万円助成 1年度20人まで**

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、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こと
  - 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。
  - 転換日の前後6か月で解雇等をしていないこと

### キャリアアップ助成金(正社員化コース) 10月1日改正点

正社員就業規則に試用期間の規定があるとその期間は正社員とはしない。
正社員賃金規定で、賞与または退職金のどちらかは必須とする。
正社員賃金規定で、昇給は必須とする。
期間契約社員就業規則、賃金規定では、正社員と基本給、賞与、退職金、各種手当等の一つ以上で違いが必要である。(正社員賃金規定と期間契約社員賃金規定は別々にすることを推奨)
期間契約社員就業規則、賃金規定の施行日は、正社員転換6か月前から必要である。
期間契約社員就業規則では、具体的な契約期間の定めが必要である。(厚労省Q&Aの例)契約社員の雇用契約期間は1年とする。

**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)

## 50歳以上の無期雇用を推進する経営者様へ

### 65歳超雇用推進助成金 (高齢者無期雇用転換コース)

**随時申請  
可能**

**50歳以上の有期社員を無期社員にする  
1人48万円助成 1年度10人まで**

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。

- 基本条件**
- 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満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へ届出をすること
  - 転換日の前後6か月で解雇等をしていないこと

- 注意点**
- 高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は、高齢者無期雇用転換コースを推奨します。
  - この助成金は、通常の都道府県労働局ではなく、独立行政法人高齢・障害・求職者支援機構の都道府県支部に申請します。

**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)