

企業経営情報 REPORT

Available Information Report for Corporate Management

2019

7

労 務



生産性向上と職場環境整備を実現 働き方改革を支援する助成金の概要

- ① 働き方改革で対応が求められる3つの課題
- ② 生産性向上に向けた社員の能力向上を図る助成金
- ③ 長時間労働の是正策に係る費用を補填する助成金
- ④ 同一労働同一賃金等の処遇整備時に使える助成金

税理士法人エム・エイ・シー

1

働き方改革で対応が求められる3つの課題

2017年6月に「働き方関連法案」として成立し、2018年4月から一部が施行された働き方改革は、厚生労働省が中心となり、少子高齢化に伴う生産年齢人口の減少や、育児や介護との両立など、多様な働き方の実現を目指しています。

本レポートでは、働き方改革が実現しようとしていることに対して企業が対応する際に、必要となる費用の一部を補えることができる助成金を紹介します。

1 | 働き方改革で求められていること

本法案は、現在の日本が直面している雇用形態による待遇差、長時間労働等種々の課題の包括的解決を目的とするものであり、3つの目的と8つの法律からなります。

(1)働き方改革関連法案3つの目的

①働き方改革の推進

働き方改革を総合的かつ継続的に推進するための基本方針を設定

②長時間労働の是正

時間外労働時間の上限設定や医師等に高度プロフェッショナル制度の創設

③公正な待遇の確保

雇用形態の違いによる待遇改善に向けた同一労働同一賃金の実現

(2)働き方改革関連法案一覧

目的	改正となる法律	主な内容
働き方改革の推進	雇用対策法	働き方改革を総合的、継続的に推進するための基本方針を設定
長時間労働の是正	労働基準法	時間外労働の上限を原則「月45時間」、特別な場合も「月100時間未満」に設定
	労働安全衛生法	高度プロフェッショナル制度の創設
	労働安全衛生法	産業医、産業保健機能の強化
	労働時間等設定改善法	終業時刻と始業時刻の間に一定時間の休息の確保に努める「勤務時間インターバル制度」の普及促進
公正な待遇の確保	パートタイム労働法	不合理な待遇差を解消する「同一労働同一賃金」
	労働契約法	待遇に関する説明義務の強化
	労働者派遣法	均等・均衡規定の整備

働き方改革関連法案が求めるのは、今後予想されている労働力不足への対応を時間という量で解決するのではなく、働き方を変えて企業の生産性を向上させていくことです。

2 | 働き方改革への対応に活用できる助成金

働き方改革における3つの目的は、そのまま企業の課題と捉えることができます。そして前頁で触れた生産性向上も今後の企業経営のキーワードになります。

(1)働き方改革の目的と対応する課題

働き方改革の目的	対応する課題
①働き方改革の推進	推進体制の整備、生産性の向上 等
②長時間労働の是正	残業時間管理、業務見直し 等
③公正な待遇の確保	雇用形態の整備、同一労働同一賃金の実現 等

働き方改革の目的実現に向けた企業の取り組み課題は、以下の3つに集約されます。

(2)企業経営における3つの課題

①生産性向上

継続的に業務改善・能力開発を実施し、企業成果を維持・向上させていく

②長時間労働の是正

生産性の視点と合わせて検討しながら時間外労働時間を削減する取り組み

③同一労働同一賃金の実現

多様な雇用形態での受け入れを整備する一方で不公正な待遇を是正する

企業がこれらに対して取り組む諸施策には費用が掛かるものもあります。例えば専門家による助言に対する費用や業務効率化のためのパソコンソフト導入費用です。

このような諸施策を実施していく際に企業が活用できる助成金があります。国も働き方改革支援に力を入れており、多くの助成金メニューを用意しています。

(3)働き方改革に関連する助成金一覧(抜粋)

項目	助成金名
1. 雇用維持関係の助成金	雇用調整助成金
2. 再就職支援関係の助成金	労働移動支援助成金
3. 転職・再就職拡大支援関係の助成金	中途採用等支援助成金
4. 雇入れ関係の助成金	特定求職者雇用開発助成金／トライアル雇用助成金
5. 雇用環境の整備関係等の助成金	障害者雇用安定助成金／人材確保等支援助成金 65歳超雇用推進助成金／キャリアアップ助成金
6. 仕事と家庭の両立支援関係等の助成金	両立支援等助成金
7. 人材開発関係の助成金	人材開発支援助成金

3 | 3つの課題解決に向けた諸施策と対応する助成金

企業経営において、働き方改革の目的を実現するためには、①生産性の向上、②長時間労働の是正、③同一労働同一賃金の実現の3つを主要課題としました。実際にどのような対応策が必要で、その際に対応する助成金にはどのようなものがあるか下図にまとめました。

■企業の取り組み課題と対応する助成金

企業の課題	対応策例	該当助成金	本稿の章
①生産性向上	生産性向上に向け社員の能力開発を行う	人材開発支援助成金 等	第2章
②長時間労働の是正	IT技術を利用し時間管理などを管理する	時間外労働改善助成金	第3章
③同一労働同一賃金の実現	正規社員への雇用転換や給与体系を整備する	キャリアアップ助成金	第4章

(1)生産性向上

働き方改革全体のテーマともいえ、企業の取り組みとして社員教育を通じて能力向上を図り、企業の生産性の向上とともに企業成果を維持向上させていくなどの取り組みが想定されています。こうした取り組みに対して人材開発支援助成金が用意されています。

(2)長時間労働の是正

残業時間の上限が設定され段階的に上限時間が引き下げられています。その対応のために、勤務時間を流動的に設定したり、IT技術を活用して情報共有したりすることで業務効率を高め、労働時間短縮につなげるなどの取り組みなどに対して、時間外労働改善助成金が用意されています。

(3)同一労働同一賃金の実現

実現に向けては、非正規社員の正規社員への転換や職務内容の整備、給与表・諸手当の整備などが求められています。また不合理なものになっていないかどうかを判断するガイドラインも示されおり、確認しながら整備していくことが必要です。このような取り組みなどに対しては、キャリアアップ助成金が用意されています。

なお、助成金の受給には共通する要件があります。

■助成金の共通申請要件

- 雇用保険の被保険者事業所になっている
- 労働保険の滞納がない
- 会社都合による退職者を出してない 等 ※詳しくは最寄りのハローワークに確認

2

生産性向上に向けた社員の能力向上を図る助成金

働き方改革実現に向けた取り組みの中で、重要なキーワードは「生産性」であり、その向上のために設備投資や業務標準化などの取り組みを支援する助成金が拡充されています。

生産性向上の鍵を握る、社員の能力開発を支援する「人材開発支援助成金」と今年度拡充された「人材確保等支援助成金の働き方改革支援コース」の2つを紹介します。

1 | 助成金の受給額が増額する生産性要件とは

各種助成金にも生産性要件が設定されています。

■ 生産性向上達成時の増額例

助成額	※ () は生産性向上が認められた場合の額	
	中小企業	大企業
①有期⇒正規	57万円 (72万円)	42万7,500円 (54万円)
②有期⇒無期	28万5,000円 (36万円)	21万3,750円 (27万円)
③無期⇒正規	28万5,000円 (36万円)	21万3,750円 (27万円)

生産性要件を満たすと金額が増額

生産性要件を達成すると受給額が()内の金額に増額されます。

では、その生産性とはいったいどのようなものなのでしょうか。

(1) 生産性要件

助成金を申請する事業所が、次の生産性要件を満たした場合に、助成金の増額を受けることができます。

助成金の支給申請を行う直近の会計年度における生産性が

- ① 3年度前に比べて6%以上伸びている
- ② 3年度前に比べて1%以上(6%未満)伸びている(※1)

※1：主要金融機関から一定の事業性評価を得ることが条件

(2) 生産性の算定式

増額要件に必要な生産性の算定式は下記になります。

$$\text{生産性} = \frac{\text{付加価値} (\text{※2})}{\text{雇用保険被保険者数}}$$

※2：営業利益+人件費+減価償却費+動産・不動産賃借料+租税公課

具体的な計算シートを厚生労働省が公開しています。

<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000137393.html>

2 | 社員の能力開発時に適用可能な人材開発支援助成金

人材開発支援助成金は、社員に対して職務に関連する専門的な知識および技能の習得をさせるための職業訓練等を計画的に実施した場合に、訓練費や訓練期間中の給与の一部を助成する制度です。社員の能力開発を積極的に行い、能力向上を図ることで生産性向上の実現を目指していく事業者を支援しています。以下の7つのコースからなります。

(1)人材開発支援助成金コース一覧

コース名	内容
特定訓練コース	<ul style="list-style-type: none"> ・職業能力開発促進センター等が実施する在職者訓練（高度職業訓練）、事業分野別指針に定められた事項に関する訓練、専門実践教育訓練、生産性向上人材育成支援センターが実施する訓練等 ・採用5年以内で、35歳未満の若年労働者への訓練 ・熟練技能者の指導力強化、技能承継のための訓練、認定職業訓練 ・海外関連業務に従事する人材育成のための訓練 ・厚生労働大臣の認定を受けたOJT付き訓練 ・直近2年間に継続して正規雇用の経験のない中高年齢新規雇用者等（45歳以上）を対象としたOJT付き訓練
一般訓練コース	<ul style="list-style-type: none"> ・特定訓練コース以外の訓練に対して助成
教育訓練休暇付与コース	<ul style="list-style-type: none"> ・有給教育訓練休暇等制度を導入し、労働者が当該休暇を取得し、訓練を受けた場合に助成 ・120日以上の長期教育訓練休暇制度を導入し、労働者が当該休暇を取得し、訓練を受けた場合に助成
特別育成訓練コース	<ul style="list-style-type: none"> ・有期契約労働者等の人材育成に取り組んだ場合に助成 ・一般職業訓練 ・有期実習型訓練 ・中小企業等担い手育成訓練
建設労働者認定訓練コース	<ul style="list-style-type: none"> ・認定職業訓練または指導員訓練のうち建設関連の訓練
建設労働者技能実習コース	<ul style="list-style-type: none"> ・安全衛生法に基づく教習及び技能講習や特別教育 ・能開法に規定する技能検定試験のための事前講習 ・建設業法施行規則に規定する登録基幹技能者講習等
障害者職業能力開発コース	<ul style="list-style-type: none"> ・障害者職業能力開発訓練施設等の設置等 ・障害者職業能力開発訓練運営費（人件費、教材費等）

数多くのコースが設定されているため活用の機会が多い助成金の一つですが、申請にあたっては留意点があり、準備が必要です。

(2)計画申請時の留意点

- ①事前の計画書作成が必要となる
- ②外部の研修機関と書類の授受・記録・保管が必要なコースもある
- ③ジョブカード等の事前準備が必要なコースもある
- ④受講する研修によっては支給対象にならないものもある
- ⑤有期雇用労働者等も受講対象者となるように整備する

申請書類や研修受講処理の煩雑さから活用していない事業者もいますが、働き方改革が掲げる生産性向上に向けて社員のスキルアップは欠かせません。助成コースも統合や拡充を繰り返しながら使いやすく、助成額も増額されています。計画的な育成計画を作成し、積極的な活用を検討すべきです。

3 | 生産性向上の源泉となる人材採用時に使える人材確保等支援助成金

人材確保等支援助成金は、各企業が雇用管理改善、生産性向上等の取り組みを行い、社員の職場定着の促進等を図ることを目的としています。各企業においては、「魅力ある職場」を創出し、現在就業している従業員の職場定着等を高めることが必要です。さらに2019年度からはこれまでに加え、働き方改革支援推進コースが新設されました。

こちらのコースを中心にポイントを確認します。

(1)人材確保等支援助成金の概要

この助成金は、生産性向上に資する設備等の投資を行ったり、給料アップ等の雇用改善を図ったりする企業に対して支給されるもので、以下の10コースがあります。

■全10コース一覧

- | | |
|----------------------------|-----------------------------------|
| ①人事評価改善等助成コース | ⑥若年者及び女性に魅力ある職場づくり事業コース
(建設分野) |
| ②介護福祉機器助成コース | ⑦雇用管理制度助成コース |
| ③介護/保育労働者雇用管理制度助成コース（福祉分野） | ⑧中小企業団体助成コース |
| ④設備改善等支援コース | ⑨働き方改革支援コース |
| ⑤雇用管理制度助成コース（建設分野） | ⑩作業員宿舎等設置助成コース（建設分野） |

(2)働き方改革支援コースの概要

今年度より新設され、中小企業のみが対象の助成金です。中小企業が新たに労働者を雇い入れ、一定の雇用管理改善を達成した場合に雇い入れた1人あたり60万円（上限あり）が助成されます。

■対象事業者

- 時間外労働等改善助成金（3章で紹介）の支給（見込み含む）を受けている
- 計画達成時の離職率が30%以下である

■支給要件

雇い入れた労働者に対して労働環境/職場環境改善などの計画を策定し実施すること。

■助成額

支給要件の改善を実施した場合に下記金額が支給されます。

対象	金額	備考
雇い入れた労働者一人あたり	60万円	年間10名が上限
短時間労働者一人あたり	40万円	週の所定時間が20時間以上30時間未満

※設定した計画期間の開始日から半年以内に雇用した労働者のみ算定対象になります。

3

長時間労働の是正策に係る費用を補填する助成金

働き方改革において、数値目標として明確になっているのが長時間労働に対する取り組みです。長時間労働に関しては日々報道されるなど社会問題化しており、労働者的心身の健康を守るためにも、その是正は重要な取り組み課題の一つになります。

この取り組みに対応する時間外労働改善助成金を紹介します。

1 | 長時間労働の是正に向けた目標値の確認

働き方改革関連法案において、労働時間に関する制度見直しは以下の3つが主要なものになります。具体的な数値目標と導入スケジュールがあるのでしっかりと押さえておく必要があります（導入スケジュールは、2019年7月時点）。

■長時間労働是正に向けた法整備

①時間外労働の上限規制の導入

規制値：（原則）月45時間、年間360時間

（特例）年720時間、単月100時間未満、複数月平均80時間

導入：（大企業）2019年4月～（中小企業）2020年4月～

②中小企業における月60時間超の時間外労働に対する割増賃金の見直し

規制値：月60時間超の時間外労働の割増賃金率が50%以上

導入：（大企業）実施済み（中小企業）2023年4月～

③同一日数の年次有給休暇の確実な取得

規制値：10日以上の有給休暇付与者に対して年5日の取得（時季指定）

導入：（大企業）（中小企業）実施済み（2019年4月～）

中小企業に対しては導入までの猶予期間がありますが、時間外労働削減に向けた取り組みは社員の意識改革や働き方の改善等々、一朝一夕には実現できないため早めに着手していくことが求められます。その理由として、今回の働き方改革関連法整備において、労働基準法の規制値を遵守できない企業は、法的な罰則を受けることになりました（※1）。

こうした罰則を受けないために整備するのではなく、自社で働く方の心身の健康を保つために、主体的に整備していくことが望まれます。

※1) 労働時間等に対する罰則：6ヶ月以下の懲役または、30万円以下の罰金となります。

2 | 時間外労働上限コースの概要

時間外労働時間の削減だけでなく、働き方（在宅、シフト勤務）等を工夫したり、社員の意識改善を図ったりする事業者への助成金として時間外労働改善助成金があり、以下の5つのコースが設定されています。

（1）時間外労働改善助成金5つのコース

- | | |
|------------------|-----------|
| ①時間外労働上限設定コース | ④テレワークコース |
| ②勤務時間インターバル導入コース | ⑤団体推進コース |
| ③職場意識改革改善コース | |

上記の中でも労働時間改善に重要な、時間外労働上限設定コースと職場意識改革改善コースの2つを取り上げ、ポイントを確認していきます。

（2）時間外労働上限設定コース

このコースは、時間外労働の短縮を目標値として申請し、その達成に向けた費用の補助を受けることができます。要件を充足するためのポイントを確認します。

①対象事業主

- 労働者災害補償保険の適用事業主
- 36協定において限度時間を超える内容の時間外・休日労働に関する協定を締結し、実際に限度時間を超える労働者が複数月ある事業場を有する事業主

②成果目標（※以下のいずれかを設定）

成果目標	上限設定
目標①	月 45 時間以下かつ、年間 360 時間以下
目標②	月 45 時間以上 60 時間以下かつ、年間 720 時間以下
目標③	月 60 時間以上 80 時間以下かつ、年間 720 時間以下

③助成金の支給対象となる10の取り組み（※以下のいずれか1つ以上実施）

1 労務管理担当者に対する研修	2 労働者に対する研修、周知、啓発
3 外部専門家（社会保険労務士、中小企業診断士など）によるコンサルティング	
4 就業規則・労使協定等の作成・変更（計画的付与制度の導入など）	
5 人材確保に向けた取り組み	6 労務管理用ソフトウェアの導入・更新
7 労務管理用機器の導入・更新	8 デジタル式運行記録計の導入・更新
9 テレワーク用の通信機器の導入・更新	10 労働能率の増進に資する機器等の導入・更新

④支給額

取り組み要件と目標の達成度合いにより異なります（以下のいずれか低い額）。

● 1事業者あたり上限 200 万円

● 対象経費の合計額 × 補助率 3/4

※成果目標と達成状況により異なります。詳しくは最寄りのハローワークへ確認

(3)職場意識改善コースの概要(申請期限 2019 年9月 30 日)

ワークライフバランスを推進するための制度で、労働時間や有給休暇消化率の改善度合いに対して助成金を受給することができます。政府は 2020 年目標として、「週労働時間 60 時間以上の雇用者 5 割減」「年次有給休暇取得率 70% の達成」を掲げています。

①対象事業者

下記要件のいずれかに該当する事業者が対象となります。

要件①：前年の年次有給休暇の年間平均取得日数が 13 日以下であって、月間平均所定外労働時間が 10 時間以上であった事業場を抱える事業者

要件②：特例措置対象事業場の場合は、所定労働時間が週 40 時間以上 44 時間以下の事業場を抱える事業者

②成果目標

上記の要件に応じて達成目標が異なりますが、年次有給休暇の取得と所定外労働時間の 2 つの成果目標を設定します。

要件①の場合：年次有給休暇の年間平均取得日数を 4 日以上増加、月間平均所定外労働時間を 5 時間以上削減

要件②の場合：週所定労働時間の 2 時間以上の短縮、かつ 40 時間以下を達成

③助成金の支給対象となる取り組み

時間外労働上限限定コースの内容と同様（前頁参照）。

④支給額

取り組み要件と目標の達成度合いにより異なり、以下のいずれか低い額になります。

(1) 対象経費の合計額 × 補助率（※ 1）

(2) 下表の 1 事業者あたりの上限額

※ 1) 常時使用する労働者数が 30 名以下かつ、支給対象となる取り組み番号の 6～10 を実施する場合で、その所要額が 30 万円を超える場合の補助率は 4/5

成果目標の達成状況	補助率	1 事業者あたりの上限額
両方とも達成	3/4	100万円
いずれか一つを達成	1/2	50万円

4

同一労働同一賃金等の処遇整備時に使える助成金

働き方改革で求められる対応の一つに、有期契約労働者、短時間労働者、派遣労働者（以下、「有期契約労働者等」という。）といった非正規雇用の労働者と正規雇用労働者との間にある処遇格差を是正を図る必要があります。その際には、同じ職務内容等であれば同じく処遇する、いわゆる同一労働同一賃金への対応が求められます。企業がこの対応を推進する際に活用できる助成金を紹介します。

1 | キャリアアップ助成金

キャリアアップ助成金は、有期契約労働者等に対して正規社員への転換やスキルアップ、昇給等の取り組みを実施し、待遇改善やキャリアアップにつなげる企業に対して行う助成制度です。2019年度は、以下の7つのコースがあります。

■キャリアアップ助成金 全コース

No	コース名	内 容
1	正社員化コース	有期契約労働者等を正規雇用労働者等に転換または直接雇用した場合に助成
2	賃金規定等改定コース	すべてまたは一部の有期契約労働者等の基本給の賃金規定等を増額改定し、昇給した場合に助成
3	健康診断制度コース	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
4	賃金規定等共通化コース	有期契約労働者等に関して正規雇用労働者と共通の職務等に応じた賃金規定等を新たに作成し、適用した場合に助成
5	諸手当制度共通化コース	有期契約労働者等に関して正規雇用労働者と共通の諸手当制度を新たに設け、適用した場合に助成
6	選択的適用拡大導入時処遇改善コース	労使合意に基づく社会保険の適用拡大の措置により、有期契約労働者等を新たに被保険者とし、基本給を増額した場合に助成
7	短時間労働者労働時間延長コース	短時間労働者の週所定労働時間を延長し、新たに社会保険を適用した場合に助成

キャリアアップ助成金は、有期契約労働者等に対する諸施策を実施する際に活用できるものが多くあります。次に、企業での取り組みが比較的多い、正社員化と給与体系整備時に活用できる2つのコースについて紹介します。

2 | 正社員化コースの概要

有期契約労働者等を正規社員に転換することで支給される助成金です。対象者や実施策等に諸条件がありますが、比較的申請手続きも複雑ではないので活用したいコースです。

以下、助成額、対象者、申請の流れと留意点を確認します。

(1)助成額

諸条件を満たし、支給申請が承認されると以下の金額が助成されます。

助成額	※（ ）は生産性向上が認められた場合の額	
	中小企業	大企業
①有期社員から正規社員へ転換	57万円（72万円）	42万7,500円（54万円）
②有期社員から無期社員へ転換	28万5,000円（36万円）	21万3,750円（27万円）
③無期社員から正規社員へ転換	28万5,000円（36万円）	21万3,750円（27万円）

(2)対象となる社員

助成対象となる社員の条件をまとめると下記になります。

- ①6ヶ月以上雇用されている有期契約社員
- ②正規社員になることを約束して雇用されていない
(○ヶ月後正規社員として雇用する等の内容が雇用契約書に記載がある場合は対象外)
- ③正社員転換後6ヶ月間で転換前6ヶ月と比べ5%の昇給を行っている
- ④同一業務に6ヶ月以上継続して労働者派遣に従事している派遣労働者

(3)申請の流れと留意点

申請手続きの流れとその際の留意点を確認します。

手 順		留意点
STEP 1	キャリアアップ計画の作成・提出	取組の実施前にキャリアアップ計画書の提出が必要
STEP 2	就業規則または労働協約に正社員制度を規定し届出	正社員への転換時期の記載が必要で、毎月1日など記載した場合、その通りに転換しないと無効 ※助成金パンフレットにも参考条文が掲載
STEP 3	対象者を正規社員へ	上記手続き、整備をしてから実施
STEP 4	転換後6ヶ月の給与を支給	転換前より5%の昇給が必要 ※転換後の算定には、残業手当や通勤手当、精勤手当は含めることができない。
STEP 5	支給後2ヶ月以内に支給申請	6ヶ月分支給した後、2ヶ月以内に申請 ※2ヶ月を超えると権利を失う。

計画書及び支給申請書類のダウンロード先アドレス：<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000118801.html>

3 | 給与体系整備時に活用できる2つのコース

キャリアアップ助成金のうち、賃金規定等共通化コースと諸手当制度共通化コースは、基本給のほか住宅手当や通勤手当、また賞与の支給有無などの見直し時に活用できます。それぞれのポイントを確認していきます。

(1)助成額

諸条件を満たし、支給申請が承認されると以下の金額が助成されます。

助成額	※（ ）は生産性向上が認められた場合の額	
	中小企業	大企業
賃金規定等共通化コース	57万円（72万円） 有期雇用労働者等一人に対する加算あり	42万7,500円（54万円）
諸手当制度共通化コース	38万円（48万円） 有期雇用労働者等一人に対する加算あり	28万5,000円（36万円） 共通化した諸手当2つ目以降に対する加算あり
合 計（加算無し）	95万円（120万円）	71万2,500円（90万円）

(2)対象となる整備内容

助成要件を満たすためには、下記内容に対応することが求められます。

コース名	対象要件
賃金規定等 共通化 コース	①給与表の区分けを有期雇用労働者等と正規労働者についてそれぞれ3区分以上設け、かつ有期雇用労働者等と正規労働者と同一区分を2区分以上設け適用していること
	②同一区分における有期雇用労働者等の基本給を正規労働者と同等以上とすること
	③雇用する有期雇用労働者等と正規労働者、全員に適用させていること
諸手当制度 共通化 コース	①役職手当、食事手当、家族手当、精勤手当、特殊業務手当等（※通勤手当は対象外）
	②1ヶ月3,000円以上の手当となること
	③賞与も対象となるが、5万円以上支給すること

■賃金規定等共通化コースの要件図

等級区分	役割区分	対応社員		給与テーブル		賃金規定等共通化コース①
		正規社員	非正規社員	標準給与（月額）	標準時間給	
5	全体統括	●	—	35万円	—	賃金規定等共通化コース②
4	部門統括	●	—	30万円	—	
3	リーダー	●	—	27万円	—	
2	一般上級	●	●	24万円	1,500円～	
1	一般	●	●	21万円	1,350円～	
P	補助	—	●	—	1,100円～	

※左図は、月160時間を標準時間として計算
1級：210,000円÷160時間=1,312.5円
同階層の非正規社員時給1,350円～

本稿で紹介した助成金だけでなく、働き方改革関連に対応する多くの助成金メニューが用意されています。企業経営に資する活用をご検討ください。

■参考資料

「働き方改革対応・助成金」佐藤敦規

厚生労働省助成金案内リーフレット：「人材開発支援助成金」「人材確保等支援助成金」

「時間外労働改善助成金」「キャリアアップ助成金」