企業経営情報 REPORT

Available Information Report for Corporate Management

労　務

自社の負担軽減に活用できる

令和2年度における雇用関係助成金

1 活用メリットの大きい雇用関係助成金の概要
2 非正規雇用労働者のキャリアアップに活用できる助成金
3 雇用維持に関する助成金
4 労働環境の改善につながる助成金

2020
7
JUN

税理士法人エム・エイ・シー

1 ｜ 活用メリットの大きい雇用関係助成金の概要

中小企業は、厳しい環境変化の中で様々な対応が求められています。「働き方改革」では同一労働同一賃金への対応が来年４月までと期限が迫っています。

また人材不足の状況の中、あらゆる雇用形態の社員の戦力化、および定着への取り組みも急務となっています。そこに追い打ちをかけるように新型コロナウイルス感染拡大による企業収益の低下も企業業績の足を引っ張る形となっています。

このような厳しい状況において、中小企業の支援を図るために様々な助成金がありますが、本レポートでは令和２年度に活用でき、かつ活用メリットの大きい助成金の活用法について解説します。

1 ｜ コロナによる中小企業への影響

新型コロナウイルスは日本中の企業に大きな影響を与えました。中小機構による「第 160 回中小企業景況調査(2020 年４月～６月)」によると、今期の中小企業の業況判断ＤＩ(好転、不変、悪化の３択の質問をし、好転の割合から悪化の割合を引いたもの)は前期より 39.7 ポイント低下のマイナス 64.1 となりました。新型コロナウイルスの影響を受け、中小企業の業況感は過去最低となり、下げ幅も過去最大となりました。

これらの状況下において、経営を支え、前に進めるために活用できるのが助成金です。

2 ｜ 助成金活用のメリット

助成金を活用するとどのようなメリットがあるのでしょうか。
大きく分けて以下の４つが挙げられます。

■助成金活用のメリット

①事業リスクの軽減
　費用を一部助成金で補填することで投資回収期間の短縮

②事業成長の加速
　新事業に向けた追加投資に使用

③社外向けのＰＲへの活用
　公的機関からの認証を受けている＝信用度が高いことをアピール

④営業ツールとしての利用
　助成金を活用し、費用軽減を提案

つまり、助成金を活用することで、リスクを抑えて投資ができ、事業の拡大を推し進めることができます。また、助成金を活用していること自体をプロモーション活動に使うことができ、新たな事業に繋げることもできます。

3｜助成金活用のデメリット

ここまでは助成金を活用したメリットをお伝えしてきましたが、助成金活用のデメリットについても触れておきます。デメリットとして挙げられるのは以下の４つです。

■助成金利用のデメリット

①事業に影響を与える可能性がある

助成金をもらえるための事業にしてしまうと本業の悪化を及ぼすことも。

②申請に時間・コストがかかる

申請にはコストがかかる。本当に必要かどうかは確認が必要。

③条件が変わる可能性がある

情報収集を欠かさずに行う必要がある。

④不正受給を行うとペナルティが課せられる

4｜不正受給による影響

上記助成金活用のデメリットの中でも「④不正受給」について詳しく説明します。
不正受給をしてしまうとペナルティが課せられ、事業の停滞やマイナスプロモーションとなってしまいます。よって、申請をする助成金の要件や概要については正しく理解しておくことが必要です。

■不正受給の場合の措置

①支給前にした場合は不支給となります。

②支給後に発覚した場合は、請求金の納付が必要です。

③支給前であっても支給後であっても、不正受給による不支給決定日又は支給決定取消日から起算して５年間は、その不正受給に係る事業主に対して助成金は支給されません。

④不正の内容によっては、不正に助成金を受給した事業主が告発されます。
詐欺罪で懲役１年６か月の判決を受けたケースもあります。

⑤不正受給が発覚した場合には、原則事業主名等の公表を行います。

5｜助成金制度の体系

令和２年度に活用可能な助成金は、大きく２つの体系に区分することができます。

■助成金制度の体系

①雇用関係助成金…雇用の安定のため

②労働条件等関係助成金…労働条件の改善のため

まず①の雇用関係助成金について見ていくと、大きく７つに分類することができます。

■雇用関係助成金の体系

①雇用維持関係助成金	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	中途採用等視線助成金
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 地域雇用開発助成金
⑤雇用環境整備等の助成金	障害者雇用安定助成金 障害者作業施設設置等助成金 障害者介助等助成金 重度障害者等通勤対策補助金 重度障害者多数雇用事務所施設設置等補助金 人材確保等支援助成金 通年雇用助成金 65 歳超雇用推進助成金 キャリアアップ助成金
⑥両立支援等関係の助成金	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 職場適応訓練費

以上のように助成金には様々な種類があります。これら一つ一つの助成金に必要な要件が定められています。この中から自法人に合った助成金を見つけていただくことになりますが、２章では「キャリアアップ助成金」について、３章では、コロナ禍で注目が集まっている「特定求職者雇用開発助成金」「雇用調整助成金」について詳しく説明します。

2 非正規雇用労働者のキャリアアップに活用できる助成金

1 キャリアアップ助成金の概要

キャリアアップ助成金とは、「有期雇用労働者、短時間労働者、派遣労働者といったいわゆる非正規雇用の労働者（正社員待遇を受けていない無期雇用労働者を含む。）の企業内でのキャリアアップを促進する取組を実施した事業主に対して助成をするもの」とされています。

そしてこのキャリアアップ助成金は７つのコースに分かれています。

■キャリアアップ助成金のコース分類

①正社員化コース
②賃金規程等改定コース
③健康診断制度コース
④賃金規定等共通化コース
⑤諸手当制度共通化コース
⑥選択的適用拡大導入時処遇改善コース
⑦短時間労働者労働時間延長コース

2 キャリアアップ助成金の要件

まずキャリアアップ助成金を受給するために求められるのは、「キャリアアップ計画」の提出です。キャリアアップ計画は以下の３つの要件を満たした上で作成し、管轄の労働局長の認定を受ける必要があります。

■キャリアアップ計画の要件

①厚生労働省のガイドラインに沿った実施
②雇用保険適用事業所毎の作成
③キャリアアップ管理者の設置

キャリアアップ助成金の各コースについてそれぞれに求められる要件を解説します。ここでは、活用メリットの大きい「正社員化コース」「賃金規定等共通化コース」および「諸手当制度共通化コース」を紹介します。

(1)正社員化コース

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

助成額	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。①から④のいずれかを満たしていれば対象となります。

■対象社員

①雇用期間が６か月以上３年以下となっている有期契約社員であること
②正規社員になることを約束して雇用されていないこと
（〇か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です）
③正社員転換後６か月間で転換前６か月と比べ５%の昇給を行っていること
④同一業務に６か月以上継続して労働者派遣に従事している派遣労働者

なお、支給されるのは１事業所当たり 20 人が上限となっています。

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。

■計画から申請までの流れ

手順		留意点
STEP１	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です。
STEP２	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す。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になります。 ※助成金パンフレットにも参考条文が載っています。
STEP３	対象者を正規社員へ	上記手続き、整備をしてから実施します。
STEP４	転換後6ヶ月の給与を支給	※転換前より**５%の昇給**が必要です。 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出来ません。
STEP5	支給後2ヶ月以内に支給申請	6ヶ月分支給した後、2ヶ月以内に申請する。2ヶ月を超えると権利を失います。

(2)賃金規定等共通化コース・諸手当制度共通化コース

正規雇用労働者と有期雇用労働者について、基本給の見直しや、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

助成額	中小企業	大企業
賃金規定等共通化コース	57万円（72万円）	42万7,500円（54万円）
	有期雇用労働者等一人に対する加算あり	
諸手当制度共通化コース	38万円（48万円）	28万5,000円（36万円）
	有期雇用労働者等一人に対する加算あり	
	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下記内容の対応が必要です。

■対象要件

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）
	②	1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	
		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	
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～

賃金規定等共通化コース①

賃金規定等共通化コース②

※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～

このキャリアアップ助成金については同一労働同一賃金への対応を求められている今、積極的に活用できるものの一つといえます。

3 雇用維持に関する助成金

1 多様な人材の受け入れに関する助成金

本章では、新たな労働者を受け入れる際に活用できる助成金を紹介します。
雇入れ関係の助成金は、大きく３つに分かれています。

■雇入れ関係の助成金の体系

①特定求職者雇用開発助成金	特定就職困難者コース 生涯現役コース 被災者雇用開発コース 発達障害者・難治性疾患患者雇用開発コース 障害者初回雇用コース 就職氷河期世代安定雇用実現コース 生活保護受給者等雇用開発コース
②トライアル雇用助成金	一般トライアルコース 障害者トライアルコース 障害者短時間トライアルコース 若年・女性建設労働者トライアルコース
③地域雇用開発助成金	地域雇用開発コース 沖縄若年者雇用促進コース

ここでは活用メリット大きい特定求職者雇用開発助成金について解説していきます。

【特定求職者雇用開発助成金の概要】

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

	対象社員	中小企業支給額	大企業支給額	支給対象期 （　）内大企業の場合
短時間労働者以外	①～⑫	60 万円	50 万円	１年（１年）
	⑬⑭	120 万円	50 万円	２年（１年）
	⑮	240 万円	100 万円	３年（１年６か月）
短時間労働者 （20～30 時間/週）	①～⑫	40 万円	30 万円	１年（１年）
	⑬⑭⑮	80 万円	30 万円	２年（１年）

②対象となる社員

助成対象となる社員は①から⑮に分類され、雇い入れた際の助成額が変わっています。

■対象社員

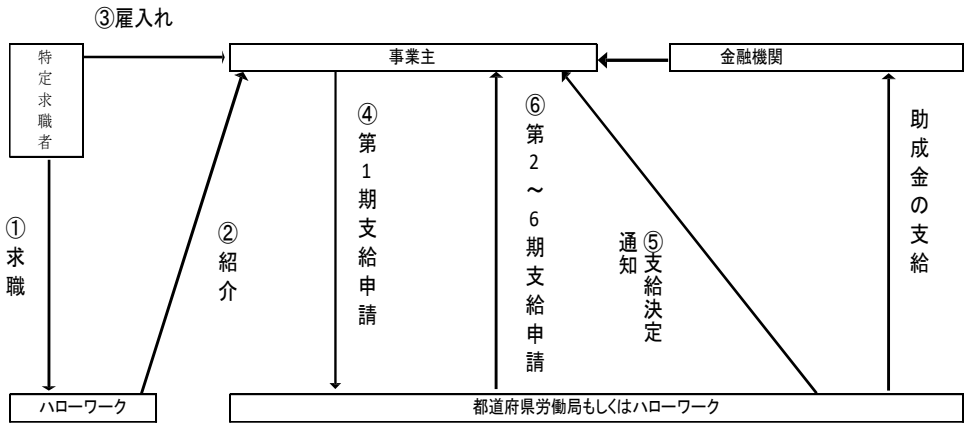
①60 歳以上の者	⑨手帳所持者である漁業離職者等
②母子家庭の母等	⑩一般旅客定期航路事業等離職者求職手帳所持者
③父子家庭の父等	⑪認定港湾運送事業離職者
④中国残留邦人等永住帰国者	⑫アイヌの人々
⑤北朝鮮帰国被害者等	⑬身体障害者
⑥認定駐留軍関係離職者	⑭知的障害者
⑦沖縄失業者求職手帳所持者	⑮重度障害者等
⑧漁業離職者求職手帳所持者	

なお、ハローワークまたは民間の職業紹介事業者を通じて雇い入れた方に限ります。

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。

■計画から申請までの流れ



厚生労働省：令和2年度　雇用・労働分野の助成金のご案内(詳細版)より一部抜粋

まずこの助成金には「支給対象期」が設定されています。その「支給対象期」を６か月で区切り、第１期～第６期とします。この助成金を受給しようとする事業主は、それぞれの支給対象期終了後翌日から２か月以内に申請をします。２か月を過ぎるとその期間分の支給を受けることができません。また、支給対象期ごとに支給額の上限が設けられています。対象となる労働者への給与の賃金額が上限となります。

２｜雇用調整助成金

コロナ禍で注目を集めている雇用調整助成金は、新型コロナウイルスの影響を受け、令和２年９月 30 日までの間、全国で特例措置を実施しています。

■新型コロナウイルスにかかる雇用調整助成金の特例措置

	雇用調整助成金	令和２年９月 30 日までの特例措置
対象事業	経済上の理由により、事業活動の縮小を余儀なくされた事業主	新型コロナウイルスの影響を受ける事業主
生産性要件	３か月 10%以上減少	１か月５%以上減少
対象労働者	雇用保険被保険者	雇用保険被保険者でない労働者の休業も含む
助成率	２/３（大企業は１/２）	４/５（大企業は２/３） 解雇せず雇用を維持している場合は 10/10 （大企業は３/４）
日額上限	8,330 円	15,000 円
計画届	事前提出	事後報告も可

①対象となる事業所

助成の対象となる事業者は以下の①から③を全て満たしている事業所が対象です。

■対象となる事業所

①雇用調整の実施	売上高や生産高の直近１か月の値が１年前の同月と比べて５%以上減少。労使間の協定に基き雇用調整(休業)。
②その他の要件	雇用保険適用事業主。受給に必要な書類を保管。
③不支給要件に当てはまらないこと	以前に雇用調整助成金について不正受給を理由に受給を取り消されたことがある等

②計画から申請までの流れ

ＳＴＥＰ１	休業計画と労使協定	休業の休業の具体的な内容(期間、日数、休業手当の支払い率)を計画します。その後、労使で休業の協定を書面で締結します。
ＳＴＥＰ２	休業の実施 休業手当受給	協定に基づいて休業を実施します。 協定に基づき従業員に休業中の休業手当を支払います。
ＳＴＥＰ３	支給申請	５月 19 日以降の申請なら計画書は不要。ただし、計画書以外の書類は提出します。
ＳＴＥＰ４	審査→支給決定	支給申請の書類について、労働局で審査を行います。

4 労働環境の改善につながる助成金

1 労働環境に関する助成金の体系

本章では、労働環境に関する助成金を紹介します。
労働環境に関する助成金は以下の８つに分かれています。

■労働条件等関係助成金の概要

①生産性向上等を通じた最低賃金の引上げを支援するための補助金	業務改善助成金
②労働時間等の設定改善を支援するための助成金	働き方改革推進支援助成金
③受動喫煙防止対策を支援するための助成金	受動喫煙防止対策助成金
④産業保健関係助成金	ストレスチェック助成金 職場環境改善計画助成金 心の健康づくり計画助成金 小規模事業場産業医活動助成金 治療と仕事の両立支援助成金 副業・兼業労働者に対する健康確保措置助成金
⑤最新の安全規格に適合するための補助金	既存不適合機械等更新支援補助金
⑥高齢者の安全衛生確保対策の支援関係の補助金	エイジフレンドリー補助金
⑦眼の水晶体が受ける被ばく線量の低減対策を促進するための補助金	被ばく線量低減設備改修等補助金
⑧退職金制度の確立等を支援するための助成金	一般の中小企業退職金共済制度に係る掛金助成 建設業退職金共済制度に係る掛金助成 清酒製造業退職金共済制度に係る掛金助成 林業退職金共済制度に係る掛金助成

今回のレポートでは①業務改善助成金、そして②働き方改革推進支援助成金の中から、勤務間インターバル導入コースを解説していきます。

2｜業務改善助成金

業務改善助成金は、中小企業・小規模事業者の生産性向上を支援し、事業場内で最も低い賃金の引き上げを図るための制度です。

①要件

業務改善助成金を受給するには以下５つの要件を全て満たす必要があります。

①賃金引上計画を策定
②事業場内最低賃金を一定額以上引き上げること（就業規則等に規定）
③引き上げ後の賃金額を支払うこと
④生産性向上に資する機器・設備などを導入・業務改善を行い、その費用を支払うこと
⑤解雇、賃金引き下げ等の不交付事由がないこと

②助成額

引き上げる賃金と労働者数によって支給額が変わってきます。

■助成額

引上げ額	引上げる労働者数	助成上限額	助成対象事業場	助成率
25 円	１人	25 万円	以下２つの要件を満たす事業場 ●事業内最低賃金と地域別最低賃金の差額が 30 円以内 ●事業場規模 100 人以下	４／５
	２～３人	40 万円		
	４～６人	60 万円		
	７人以上	80 万円		
30 円	１人	30 万円		３／４
	２～３人	50 万円		
	４～６人	70 万円		
	７人以上	100 万円		
60 円	１人	60 万円		
	２～３人	90 万円		
	４～６人	150 万円		
	７人以上	230 万円		
90 円	１人	90 万円		
	２～３人	150 万円		
	４～６人	270 万円		
	７人以上	450 万円		

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。

■計画から申請までの流れ

ＳＴＥＰ１	業務改善計画と 賃金引上計画の提出	業務改善計画と賃金引上計画を記載した交付申請書（様式第１号）を作成し、都道府県労働局に提出します。
ＳＴＥＰ２	審査→決定通知	協定に基づいて休業を実施します。 協定に基づき従業員に休業中の休業手当を支払います。
ＳＴＥＰ３	計画実行	労働局より助成金決定通知が来たら業務改善計画を実行に移します。
ＳＴＥＰ４	審査→支給決定	実施結果と賃金引き上げ状況を報告し、適正と認められれば助成金額が確定。

３｜勤務間インターバル導入コース

時間外労働を抑えるため、勤務間インターバルを導入することを目的に、コンサルティングや労務管理用機器の導入を実施し、改善の成果を上げた事業主に対して支給されます。

①要件

下記①～④まで全てを満たす必要があります。

①労働者災害補償保険の適用事業主であること

②次のアからウのいずれかに該当する事業場を有する事業主であること

ア　勤務間インターバルを導入していない事業場

イ　９時間以上の勤務間インターバルを導入しているが、対象となる労働者が半数以下

ウ　勤務間インターバルを導入しているが、休憩時間が９時間未満の事業場

③交付申請時点及び支給申請時点で、36 協定が締結・届出されていること

④交付申請時点で、年５日の年次有給休暇の取得に向けて就業規則等を整備していること

②助成額

成果目標の達成状況によって助成金額が変わります。

■助成額

休息時間数	「新規導入」の場合	「適用範囲の拡大」又は「時間延長」の場合
９時間以上 11 時間未満	80 万円	40 万円
11 時間以上	100 万円	50 万円

多くの助成金制度は、自ら調べて気づかないと見逃してしまうことが多く、こまめに厚生労働省などからの情報をチェックすることをお勧めします。自社に活用できる助成金が見つかれば、ピンチをチャンスに変えることができますので積極的にご活用ください。

■参考資料

「中小企業のための補助金・助成金　徹底活用ガイド」経土会　同友館
厚生労働省「雇用調整助成金ガイドブック」
「令和２年度雇用、労働分野の助成金のご案内」
独立行政法人 中小企業基盤整備機構ホームページ
「第 160 回(2020 年 4 - 6 月期)中小企業業況調査のポイント」