

國本社労士事務所便り

連絡先：〒742-0034
山口県柳井市余田 1310
電話：0820-24-6886



「業務改善助成金」が令和4年9月1日 より拡充されています

◇業務改善助成金とは

業務改善助成金には、通常コースと特例コースがあり、通常コースは、中小企業・小規模事業者が、事業場内最低賃金を一定額以上引き上げ、生産性を向上するため設備投資を行った場合、それに要した費用の一部が助成されます。

特例コースは、新型コロナウイルス感染症の影響により売上高等が30%以上減少した中小企業事業者等が支援を受けられます。

令和4年9月1日より、適用対象の拡大や要件緩和がされています。

◇拡充のポイント

<通常コース>

◎特例の対象事業者および対象経費の拡充

- (a) 「原材料費の高騰など社会的・経済的環境の変化等外的要因により利益率が前年同月に比べ3%ポイント以上低下した事業者」を、特例の対象事業者に追加
- (b) 特例の対象事業者となる「新型コロナウイルス感染症の影響により売上高等が減少している事業者」の売上減少幅を、30%から「15%」に要件緩和。あわせて、売上高の比較対象期間を2年前まで→3年前までに変更
- (c) (a)または(b)のいずれかを満たす事業者は賃金引き上げ労働者数10人以上の助成上限額区分を利用可能
- (d) 特例で助成対象経費となる自動車の要件を「定員11人以上」から「定員7人以上又は車両本体価格200万円以下」に緩和

◎助成率の引き上げ

- (a) 事業場内最低賃金が870円未満の事業

場：9/10

- (b) 事業場内最低賃金が870円以上920円未満の事業場
：4/5(生産性要件を満たした事業者は9/10)
- (c) 事業場内最低賃金が920円以上の事業場
：3/4(生産性要件を満たした事業者は4/5)

<特例コース>

◎申請期限・賃上げ対象期間の延長

- ・申請期限：[令和4年7月29日まで]を、[令和5年1月31日まで]に延長
- ・賃上げ対象期間：令和3年7月16日から[令和3年12月31日まで]を、[令和4年12月31日まで]に延長

◎対象となる事業者の拡大

- ・「原材料費の高騰など社会的・経済的環境変化等外的要因により利益率が前年同月に比べ5%ポイント以上低下した事業者」を助成対象事業者に追加
- ・「新型コロナウイルス感染症の影響により売上高等が30%以上減少した事業者」の売上高等の比較対象期間を、令和3年4月から[令和3年12月まで]を[令和4年12月まで]に見直し。併せて、売上高の比較対象期間を2年前まで→3年前までに変更

◎助成対象経費の拡大

- ・助成対象経費となる自動車の要件を「定員11人以上」から「定員7人以上又は車両本体価格200万円以下」に緩和

◎助成率の引き上げ

- ・【一律3/4】を、事業場内最低賃金額が920円未満の事業者は【4/5】に引き上げ

賃金不払残業と解消のための取組事例 ～厚生労働省「監督指導による賃金不払 残業の是正結果(令和3年度)」より

◇企業の賃金不払い

賃金の不払いは、労働者の生活に直結する大きい問題であることから、最も労働基準監督署(労基署)に相談が寄せられやすいものの一つです。「残業時間に対して給与が支払われない」という情報をもとに、労基署から企業に監督指導が実施されるケースは多く、不適切な管理をしている企業は、このような監督指導によって対応を迫られることとなります。

◇1企業当たりの遡及支払の平均額は609万円

厚生労働省は、労基署の監督指導により、令和3年度(令和3年4月～令和4年3月)に不払いとなっていた割増賃金が支払われたもののうち、支払額が1企業で合計100万円以上である事案をまとめて公表しています。それによれば、1,069企業(前年度比7企業の増)が100万円以上の割増賃金を遡及支払しています。また、1企業当たりの支払われた割増賃金額の平均額は609万円、1,000万円以上の割増賃金を支払ったのは115企業となっています。

◇賃金不払残業の解消のための取組事例

本取りまとめでは、あわせて賃金不払残業解消のための取組事例も紹介しており、以下のようものが挙がっています。

◎各施設の管理者を対象とした労働時間の適正な管理に関する研修会を実施。

◎適正な労働時間管理に関することを人事評価の項目として新しく設けることや管理者が労働者に労働時間を正しく記録することについて継続的に指導を実施。

◎管理者が月に2回パソコンの使用記録と勤怠記録の確認を行い、2つの記録に乖離がある場合については、労働者に乖離の理由を確認。

残業時間を過少申告する風潮があることが原因となっている企業もあります。改めて自社の実態を点検してみたいかがでしょうか。

10月は脳卒中月間です

◇脳卒中患者の約14%は就労世代

「脳卒中」とは、脳の血管に障害が起きることで生じる疾患の総称であり、脳梗塞や脳出血、くも膜下出血などが含まれます。治療や経過観察などで通院している患者数は118万人、うち約14%(17万人)が就労世代(20～64歳)であると推計されており、特に脳出血は、30代・40代の方が発症する例もめずらしくありません。

10月は、日本脳卒中協会が知識と理解を高めるために定めた「脳卒中月間」であり、啓発のための様々なイベント等が行われます。この機会に、従業員が脳卒中を発症した場合の就労継続等支援について考えてみませんか？

◇脳卒中を発症しても働き続けられる

脳卒中というと、「手足の麻痺や言語障害など大きな障害が残り、もう働くことはできない」…そんなイメージを持っている方も多いのではないのでしょうか。実際、脳卒中罹患労働者の復職率は30～50%程度といわれています。

しかし実は、就労世代などの若い患者においては、適切な治療・リハビリテーションにより、約7割がほぼ介助を必要としない状態まで回復するとされています。また、残念ながらそこまでの回復に至らなかった場合でも、たとえば通勤や労働時間・業務内容等、障害に応じた配慮があれば、職場復帰・就労継続は十分に可能です。職場の理解と受入れ体制の整備により、脳卒中を発症したとしても多くのケースにおいて、働き続けることができるといえます。

◇必要な支援を行うために

脳卒中では、症状が安定した後でも、再発予防のために継続した服薬・通院が欠かせません。残存する障害によっては、就業上の措置を講じる必要もあります。これらを踏まえて必要な支援を行うためには、病状等の情報を事業所と脳卒中罹患労働者が共有することが大切です。情報提供と共有の方法等についての規定整備、職場の理解を醸成するための取組みを行って、支援のための体制を構築しておきましょう。