

賃上げに取り組む中小企業を支援する業務改善助成金

2020.03.13

本年度の「働き方改革関連法※2019年4月」の施行によって益々加速している安倍内閣の働き方改革ですが、労働環境が改善され働きやすい社会が築かれていくなか、事業者の方には最低賃金の引き上げや有給取得の義務化という非常に大きな負担がのしかかっています。

労働環境の改善に挑戦するものの費用面での負担から断念してしまう中小事業者も多く、政府はこういった取組みを後押しするために様々な中小企業支援策を用意しています。

国内の労働現場では、僅か一年足らずの間に非常に多くの改革が進められてきましたが、皆さんはどのくらいご存じでしょうか？

まずはこれまでの政府の働き方改革についておさらいしてみたいと思います。

いまさら聞けない！？政府が推進する「働き方改革」とは

働き方改革とは2017年に成立した「働き方改革関連法」に基づいて進められている労働市場の構造改革の総称です。

働き方改革の全体像

【第一の柱：働き方改革の総合的かつ継続的な推進】

【第二の柱：長時間労働の是正と多様で柔軟な働き方の実現等】

- ・時間外労働の上限規制の導入
- ・長時間労働抑制策・年次有給休暇取得の一部義務化
- ・フレックスタイム制の見直し
- ・規格型裁量労働制の対象義務の追加
- ・高度プロフェッショナル制度の創設
- ・勤務間インターバル制度の普及促進
- ・産業医・産業保健機能の強化

【第三の柱：雇用形態にかかわらず公正な待遇の確保】

- ・不合理な待遇差を解消するための規定
- ・派遣先との均等・均衡待遇方式か労使協定方式かを選択
- ・労働者に対する待遇に関する説明義務の強化
- ・行政による履行確保措置と裁判外紛争解決手続きの整備

以上が全体像になりますが、施行されたのは2019年4月1日からなので、具体的な取組みはまだ始まったばかりです。

施行初年度となった本年度は、働き方改革の中心施策として下記の3つが進められました

1.「有給取得率の改善」

以前の日本では有給休暇の取得に消極的な企業が非常に多く、若い世代の労働者等は有給制度の存在すら知らされていないという場合が多くありました。

これまでも有給取得率の向上を企業の努力義務とする法律（※平成18年労働時間等の設定の改善に関する特別措置法など）がりましたが、「会社に有給制度が無い」「理由がないと有給はとれない」などどうそぶく悪質な企業は後を絶たず、先進国最下位の有給取得率は改善されないままでした。

そこで今回法制化されたのが、使用者は10日以上の有給休暇がある労働者に対し1年あたり5日の有給休暇を必ず取得さ

せなければならないという「年5日の有給休暇の消化義務」です。

2.「労働時間の適正化」

本年度から、大企業の時間外労働の上限は原則として月45時間かつ年360時間までと定められました。

労使協定(三六協定)によって一定の範囲内で時間外労働の上限を延長する事は出来ませんが、違反者に対して厳しい罰則が設けられたため、多くの企業では残業そのものを極力なくすようにするなど、労働環境の改善が進められています。

しかし、少子高齢化で人手不足に陥っている国内の中小企業では、ベテラン労働者の長時間労働によって現場が支えられているという状況も多くあるため、この規制によって「人手不足倒産」が助長される事は大きな懸念となっています。

3.「賃上げの実施」

政府は働き方改革の実行計画の中で、国内の平均加重最低賃金を年率3%程度を目安に1000円まで引き上げる」という目標を掲げています。

2019年10月の最新の最低賃金の引き上げでは、東京都と神奈川県がついに1000円を突破し、アルバイト求人を中心に一斉に賃金規定の見直しが行われています。

一方、政府の指標である国内の平均加重最低賃金(表中:全国加重平均)については、目標までまだ100円程の開きがあるため、事業者の方は今後も毎年最低賃金の引き上げに取り組まなければなりません。

【最新の最低賃金改定状況】※補助金ポータル作成

都道府県名	改定後	改定前
北海道	861	835
青森	790	762
岩手	790	762
宮城	824	798
秋田	790	762
山形	790	763
福島	798	772
茨城	849	822
栃木	853	826
群馬	835	809
埼玉	926	898
千葉	923	895
東京	1,013	985
神奈川	1,011	983
新潟	830	803
富山	848	821
石川	832	806
福井	829	803
山梨	837	810
長野	848	821
岐阜	851	825
静岡	885	858
愛知	926	898
三重	873	846

都道府県名	改定後	改定前
滋賀	866	839
京都	909	882
大阪	964	936
兵庫	899	871
奈良	837	811
和歌山	830	803
鳥取	790	762
島根	790	764
岡山	833	807
広島	871	844
山口	829	802
徳島	793	766
香川	818	792
愛媛	790	764
高知	790	762
福岡	841	814
佐賀	790	762
長崎	790	762
熊本	790	762
大分	790	762
宮崎	790	762
鹿児島	790	761
沖縄	790	762
全国加重平均	901	874

こうした政府の働き方改革は、労働者の生活水準の向上に大きく寄与する一方で、事業者にとっては非常に負担が大きく、積極的には取り組めないという事業者の方も多くいらっしゃるのではないのでしょうか。

そこで、政府はこうした事業者の負担を軽減するため、最低賃金の引上げや人手不足への対策に取り組む事業者を支援する「業務改善助成金」を実施しています。

厚労省 業務改善助成金とは？

最低賃金の引き上げを行う中小事業者を対象に、設備導入や教育訓練など生産性の向上に向けた取組みに対し最大100万円(助成率最大9/10)の助成を行う制度です。

社会保険適用事業所なら殆どの中小企業が申請可能です！

厚労省の助成金は条件さえクリアしていれば申請を行う事が出来るため、経産省の補助金制度のように事業の革新性や、波及性、一定の経済効果等といった厳しい要件を満たす事業計画の策定は不要です。

業務改善助成金は、このような事業に活用されています！

対象事業は生産性の向上が図れる設備の導入やサービスの利用で、下記のようなものが助成対象となっています。

- ・ POSレジシステム導入による在庫管理の短縮
- ・ リフト付き特殊車両の導入による送迎時間の短縮
- ・ 顧客・在庫・帳票管理システムの導入による業務の効率化
- ・ 専門家による業務フロー見直しによる顧客回転率の向上
- ・ 人材育成・教育訓練による業務の効率化

助成率は最大9/10！事業に必要な設備投資で、最大100万円の助成金を受け取る事が可能です！

業務改善助成金では「現在の職場の最低賃金からどのくらいの賃金の引き上げを行うか」が要件となっています。

一部の補助金制度のように一度受給すると数年間は採択されづらくなるといった規定がないため、今後も続く最低賃金の引上げに対し、都度申請を繰り返していくことも可能です。

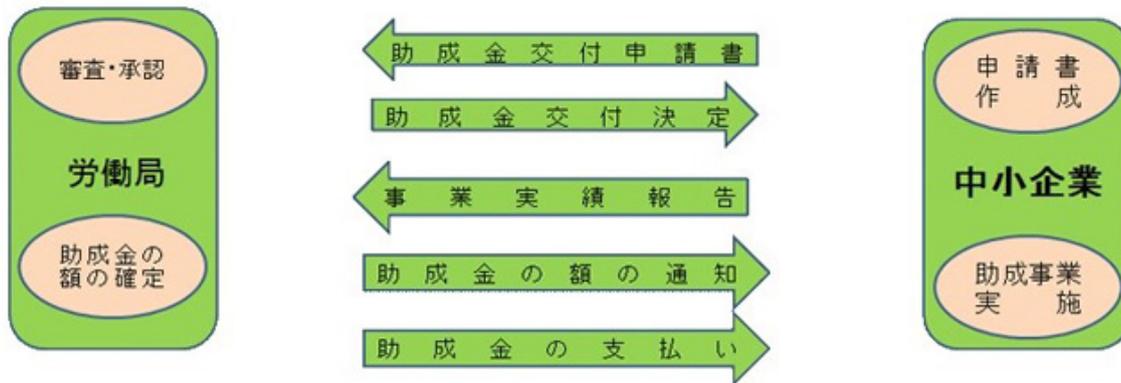
厚労省業務改善助成金、交付までの流れを紹介！

業務改善助成金は厚労省の助成金制度のため、申請窓口は地域を管轄する労働局(ハローワーク等)になります。

各都道府県の問い合わせ先はコチラ [厚生労働省HP](#)より

【手続きの概要】※参照元:厚労省資料より
詳しくは[コチラ](#)

業務改善助成金の手続き



1.助成金交付申請書の提出

業務改善計画(設備投資などの実施計画)と賃金引上げ計画(事業場内最低賃金の引上げ計画)を記載した交付申請書を作成し、都道府県労働局に提出します。

※厚労省の助成金制度は補助金制度で採用されている電子申請には対応していません。

2.助成金交付決定通知

都道府県労働局が審査を行い、交付が決定した場合には通知書が送られてきます。

3.業務改善計画と賃金引上げ計画の実施

提出した計画に基づいて、設備投資や事業場内の最低賃金の引き上げを行います。

4.事業実績報告書の提出

計画内容が完了したらその報告のための書類(事業実績報告書)を作成し、申請を行った都道府県労働局に提出します。

5.助成金の額の確定通知

事業実績報告書の審査を経て、適正と認められれば助成金額が確定し、事業主に金額の通知が行われます。

6.助成金の支払い

助成金額の通知が届いたら、支払い請求書を提出し助成金の交付を受けます。

申請書のダウンロードは[コチラ](#)

まとめ

今回は中小企業・小規模事業者が生産性の向上によって、事業場における最低賃金の引き上げを行った場合に助成金の交付が受けられる業務改善助成金について紹介してきました。

継続して費用の負担が増加する企業内の最低賃金引き上げは、多くの中小企業にとっては手を付けづらい難しい課題ともいえます。

今回紹介した業務改善助成金では中小企業の生産性の向上に向けた取組みの支援をおこない、無理のない賃金引き上げと企業の成長の後押しを行っています。

最低賃金法の改正などにより、いずれは上げざるを得なくなってしまう最低賃金の引き上げですが、助成金等を有効に活用し、企業の成長のきっかけと捉えるのはいかがでしょうか。