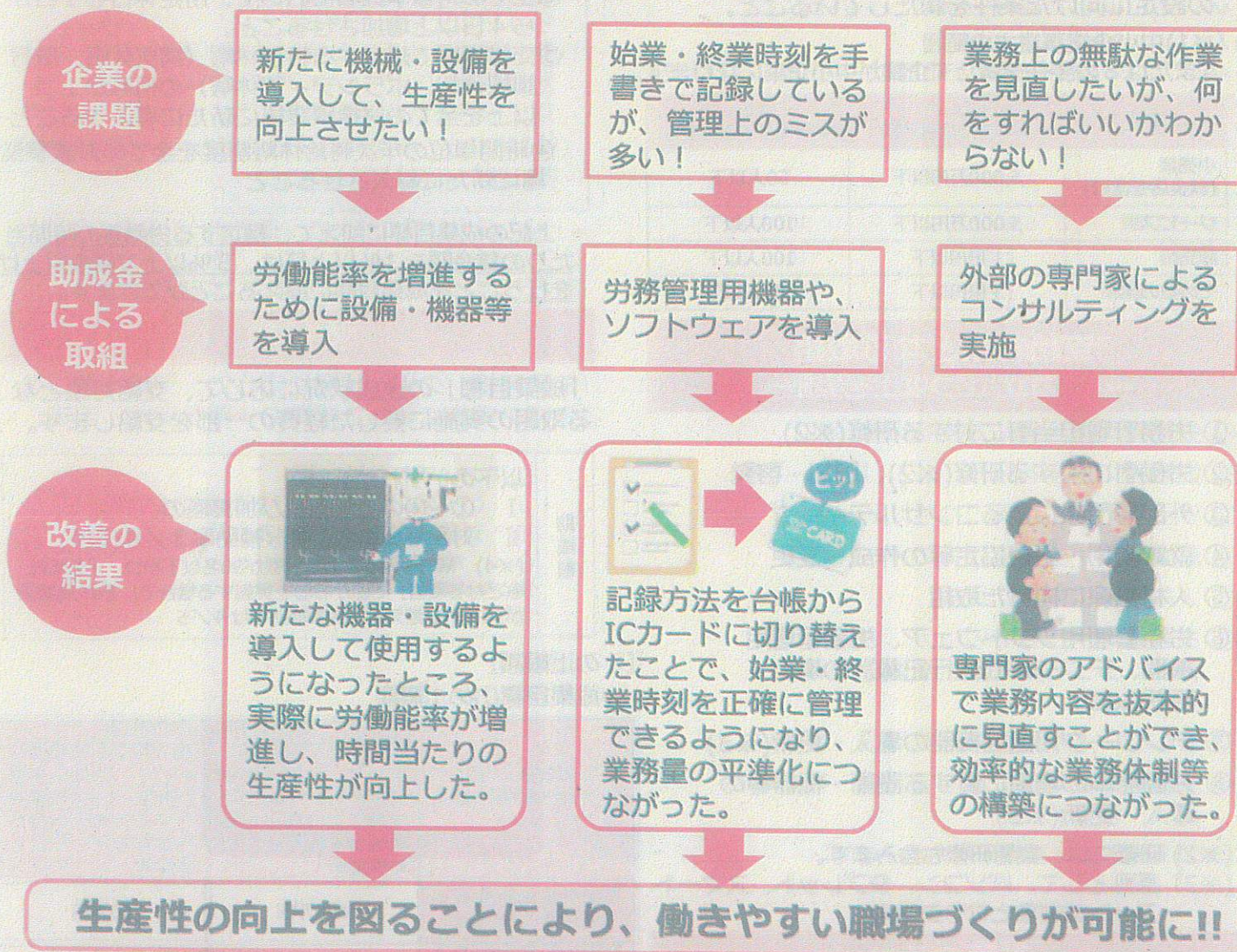


「働き方改革推進支援助成金」 労働時間短縮・年休促進支援コースのご案内

令和2年4月1日から、中小企業に、**時間外労働の上限規制**が適用されています。
このコースは、**生産性を向上させ、労働時間の縮減や年次有給休暇の促進に向けた環境整備に取り組む中小企業事業主の皆さまを支援します。是非ご活用ください。**

課題別に見る助成金の活用事例



助成内容について詳しくは、裏面をご参照ください。

ご不明な点やご質問がございましたら、企業の所在地を管轄する
都道府県労働局 雇用環境・均等部 または 雇用環境・均等室にお尋ねください。

【本コースを今年度活用される事業主、またはこれまで支給を受けた事業主の方へ】

▶ 働き方改革に取り組む上で、人材の確保が必要な中小企業事業主の皆様を支援する人材確保等支援助成金（働き方改革支援コース）が創設されました。

本コースの支給を受けた事業主が、助成の対象事業主となります。

詳細は以下のHPをご参照ください。

（働き方改革推進支援助成金とは窓口が異なります。）

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000199313_00001.html



労働時間短縮・年休促進支援コースの助成内容

対象事業主

- 労働者災害補償保険の適用を受ける中小企業事業主(※1)であり、全ての対象事業場について下記に該当すること
 - ・36協定を締結していること
 - ・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
- 交付申請時点で、「成果目標」①から④の設定に向けた条件を満たしていること。

(※1)中小企業事業主の範囲

AまたはBの要件を満たす企業が中小企業になります。

業種	A 資本金または出資額	B 常時使用する労働者
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

支給対象となる取組

～いずれか1つ以上を実施～

- 労務管理担当者に対する研修(※2)
 - 労働者に対する研修(※2)、周知・啓発
 - 外部専門家によるコンサルティング
 - 就業規則・労使協定等の作成・変更
 - 人材確保に向けた取組
 - 労務管理用ソフトウェア、労務管理用機器、デジタル式運行記録計の導入・更新(※3)
 - テレワーク用通信機器の導入・更新(※3)
 - 労働能率の増進に資する設備・機器等の導入・更新(※3)
- (※2) 研修には、業務研修も含まれます。
 (※3) 原則として、パソコン、タブレット、スマートフォンは対象となりません。

利用の流れ

「交付申請書」を、最寄りの労働局雇用環境・均等部(室)に提出(締切は11月30日(月))

交付決定後、提出した計画に沿って取組を実施(事業実施は1月29日(金)まで)

労働局に支給申請(締切は2月12日(金))

申請書の記載例を掲載している「申請マニュアル」や「申請様式」は、こちらからダウンロードできます。



※電子申請システムによる申請も可能です。詳しくはこちら (<https://jgrants.go.jp/>)

成果目標

①から④の「成果目標」から1つ以上を選択の上、達成を目指して取組を実施してください。

- 全ての対象事業場において、月60時間を超える36協定の時間外労働時間数を縮減させること。
 - ・時間外労働時間数で月60時間以下に設定
 - ・時間外労働時間数で月60時間を超え月80時間以下に設定
- 全ての対象事業場において、所定休日を1日から4日以上増加させること。
- 交付要綱で規定する特別休暇(病気休暇、教育訓練休暇、ボランティア休暇)の何れか1つ以上を全ての対象事業場に新たに導入すること
- 時間単位の年次有給休暇制度を全ての対象事業場に新たに導入させること

- 上記の成果目標に加えて、指定する労働者の時間当たりの賃金額を3%以上又は、5%以上で賃金引上げを行うことを成果目標に加えることができます。

支給額

「成果目標」の達成状況に応じて、支給対象となる取組の実施に要した経費の一部を支給します。

助成額	以下のいずれか低い額
	I ①～④の上限額及び加算額の合計額 II 対象経費の合計額×補助率3/4(※4) (※4) 常時使用する労働者数が30名以下かつ、「支給対象となる取組」で⑥から⑧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

【Iの上限額】

- 成果目標①の上限額

	事業実施前の設定時間数	
	現に有効な36協定において、時間外労働時間数等が月80時間を超える時間外労働時間数を設定している事業場	現に有効な36協定において、時間外労働時間数で月60時間を超える時間外労働時間数を設定している事業場
時間外労働時間数で月60時間以下に設定	100万円	50万円
時間外労働時間数で月60時間を超え月80時間以下に設定	50万円	—

- 成果目標②の上限額

- ・所定休日3日以上増加：50万円
- ・所定休日1～2日以上増：25万円
- 成果目標③達成時の上限額：50万円
- 成果目標④達成時の上限額：50万円
- 賃金引上げの達成時の加算額

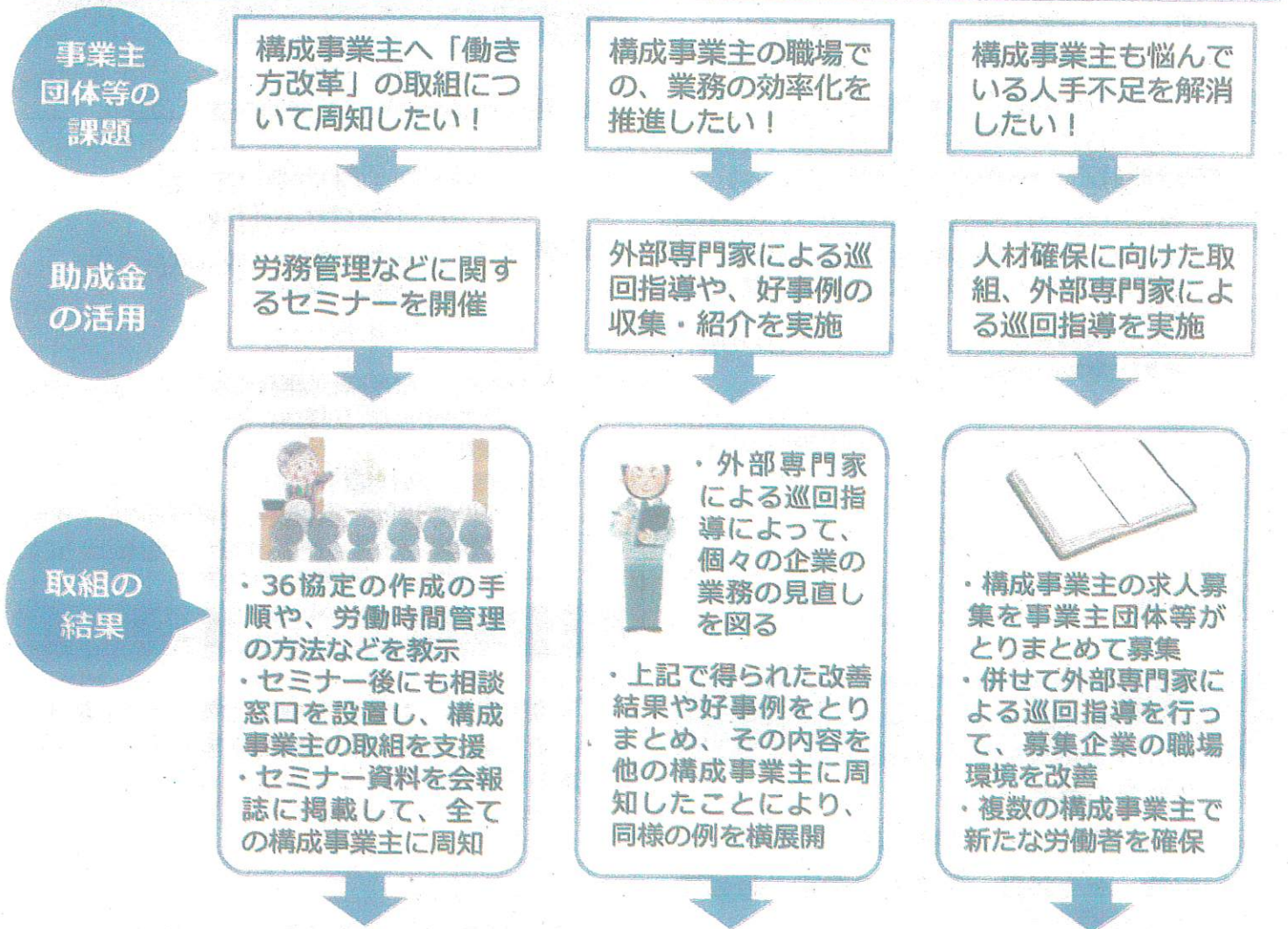
引上げ人数	1～3人	4～6人	7～10人	11人～30人
3%以上引上げ	15万円	30万円	50万円	1人当たり5万円(上限150万円)
5%以上引上げ	24万円	48万円	80万円	1人当たり8万円(上限240万円)



「働き方改革推進支援助成金」 団体推進コースのご案内

2020年4月1日から、中小企業に、**時間外労働の上限規制が適用されました。**
このコースでは、**事業主団体等が、その傘下の事業主のうち、労働者を雇用する事業主（以下「構成事業主」といいます）の労働条件の改善のために、時間外労働の削減や賃金引上げに向けた取組を実施した場合に、重点的に助成金を支給します。**
業界の活性化のためにも、是非ご活用ください。

課題別にみる助成金の活用事例



中小企業における労働時間等の設定改善推進に向け、環境を整備！

助成内容について詳しくは、裏面をご参照ください。

ご不明な点やご質問がございましたら、事業主団体等の所在地を管轄する
都道府県労働局 雇用環境・均等部 または 雇用環境・均等室 にお尋ねください。

▶ 労働局の所在地一覧

<http://www.mhlw.go.jp/kouseiroudoushou/shozaiannai/roudoukyoku/>



▶ 働き方改革関連法の詳細は、「働き方改革」特設サイトへ

<https://www.mhlw.go.jp/hatarakikata/>



団体推進コースの助成内容

対象事業主

次のいずれかに該当する事業主団体等(※1)であること

- ① 3者以上で構成する事業主団体
 - ア 法律で規定する団体（事業協同組合、事業協同小組合、信用協同組合、協同組合連合会、企業組合、協業組合、商工組合、商工組合連合会、都道府県中小企業団体中央会、全国中小企業団体中央会、商店街振興組合、商店街振興組合連合会、商工会議所、商工会、一般社団法人及び一般財団法人）
 - イ 上記以外の事業主団体（一定の要件有）
- ② 10者以上で構成する共同事業主
 - 共同する全ての事業主の合意に基づく協定書を締結している等の要件を満たすこと。

(※1) 事業主団体等が労働者災害補償保険の適用事業主であり、中小企業事業主の占める割合が、構成事業主全体の2分の1以上である必要があります。
 中小企業事業主とは、以下のAまたはBの要件を満たす中小企業になります。

業種	A	B
	資本または出資額	常時使用する労働者
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

支給対象となる取組

～いずれか1つ以上を実施すること～

- ① 市場調査の事業
- ② 新ビジネスモデルの開発、実験の事業
- ③ 材料費、水光熱費、在庫等の費用の低減実験（労働費用を除く）の事業
- ④ 下請取引適正化への理解促進等、労働時間等の設定の改善に向けた取引先との調整の事業
- ⑤ 販路の拡大等の実現を図るための展示会開催及び出展の事業
- ⑥ 好事例の収集、普及啓発の事業
- ⑦ セミナーの開催等の事業
- ⑧ 巡回指導、相談窓口の設置等の事業
- ⑨ 構成事業主が共同で利用する労働能率の増進に資する設備・機器の導入・更新の事業
- ⑩ 人材確保に向けた取組の事業

成果目標

支給対象となる取組は、以下の「成果目標」の達成を目指して実施してください。

支給対象となる取組内容について、事業主団体等が事業実施計画で定める時間外労働の削減又は賃金引上げに向けた改善事業の取組を行い、構成事業主の2分の1以上に対してその取組又は取組結果を活用すること。

支給額

上記「成果目標」を達成した場合に、支給対象となる取組の実施に要した経費を支給します。

助成額	以下のいずれか低い方の額
	① 対象経費の合計額
	② 総事業費から収入額(※2)を控除した額
	③ 上限額(※3)

(※2) 例えば、試作品を試験的に販売し、収入が発生する場合などが該当します。

(※3) 上限額は以下のとおりです。

- ① 原則、上限額は500万円
- ② 都道府県単位又は複数の都道府県単位で構成する事業主団体等（傘下企業が10者以上）に該当する場合の上限額は1,000万円

利用の流れ

「交付申請書」を事業実施計画書などの必要書類とともに、最寄りの労働局雇用環境・均等部（室）に提出（締切は11月30日(月)）



交付決定後、提出した計画に沿って取組を実施



労働局に支給申請（締切は3月1日(月)）

申請書の記載例を掲載している「申請マニュアル」や「申請様式」は、こちらからダウンロードできます。



電子申請システムによる申請も可能です。詳しくはこちら (<https://jgrants.go.jp/>)

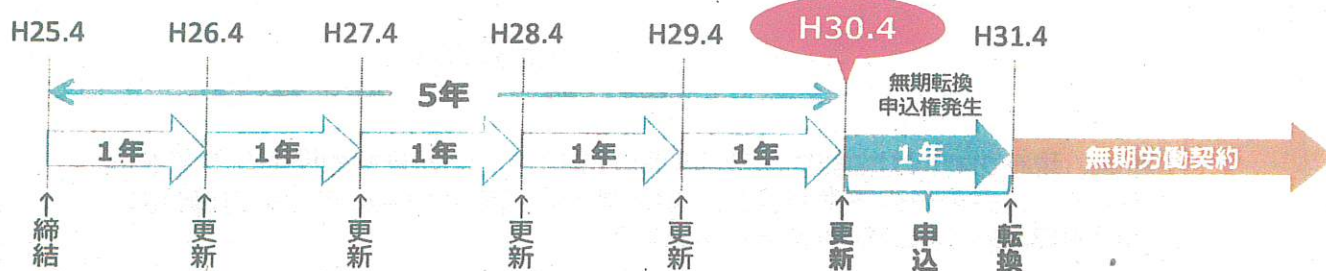


安心して働くための「無期転換ルール」とは ～平成30年4月から無期労働契約への転換申込みが本格化！～

無期転換ルールとは

有期労働契約が更新されて通算5年を超えたときは、労働者の申込みにより、期間の定めのない労働契約（無期労働契約）に転換できるルールです。通算5年のカウントは平成25年4月1日以降に開始した有期労働契約が対象です。（労働契約法第18条：平成25年4月1日施行）

【平成25年4月開始で契約期間が1年の場合の例】



※ 無期労働契約の労働条件（職務、勤務地、賃金、労働時間など）は、別段の定め（労働協約、就業規則、個々の労働契約）がない限り、直前の有期労働契約と同一となります。労働条件を変える場合は、別途、就業規則の改定などが必要です。

対象となる方は

雇用されている方のうち、原則として契約期間に定めがある有期労働契約が通算5年を超える全ての方が対象です。契約社員やパート、アルバイトなどの名称は問いません。

無期転換の申込みは、書面で行うことをお勧めします

無期転換申込権の発生後、働く方が会社に対して無期転換する旨を申し出た場合、無期労働契約が成立します（会社は断ることができません）。この申込みは口頭でも法律上は有効ですが、のちのちのトラブルを防ぐため、書面で行うことをお勧めします。

無期転換ルールを避けることを目的として、無期転換申込権が発生する前に雇止めをすることは、労働契約法の趣旨に照らして望ましいものではありません。また、有期契約の満了前に使用者が更新年限や更新回数の上限などを一方的に設けたとしても、雇止めをすることは許されない場合もありますので、慎重な対応が必要です。

お困りの場合は、都道府県労働局雇用環境・均等部（室）にご相談ください。

くわしくは無期転換ポータルサイトへアクセス！

無期転換ルールの概要や無期転換のメリットなどのほか、相談先である都道府県労働局の一覧等を掲載しています。

<http://muki.mhlw.go.jp/>

無期転換サイト

検索



無期労働契約転換申込書

_____ 殿

申出日 _____ 年 月 日

申出者氏名 _____ 印

私は、現在の有期労働契約の契約期間の末日までに通算契約期間が5年を超えますので、労働契約法第18条第1項に基づき、期間の定めのない労働契約（無期労働契約）への転換を申し込みます。

無期労働契約転換申込み受理通知書

_____ 殿

受理日 _____ 年 月 日

職氏名 _____ 印

あなたから _____ 年 月 日に提出された無期労働契約転換申込書について受理しましたので通知します。

働き方 改革

を支援
します！



以下の対応はお済みですか!?

- 時間外労働を行うにはサブロク(36)協定が必要です。
※ 36協定届の様式が新しくなりました。
- 労働契約を締結する際は労働者に対して、労働条件を書面等で交付する必要があります。
- 労働者10名以上の場合は、就業規則の作成、届出が必要です。
- 賃金台帳、労働者名簿などを作成・保存する必要があります。
- 非正規労働者の方を雇っている場合は、正社員の方と比べて不合理な待遇差がないようにする必要があります。

ご都合に合わせた
相談方法が選べる!

働き方改革の推進に向けて、中小企業・小規模事業者等を中心に就業規則の作成方法、非正規労働者の処遇改善、過重労働対策、賃金規定の見直し、労働関係助成金の活用等について働き方改革に取り組む事業主の皆様へ助言・提案などの相談支援を行います。

相談方法

- ① 電話・メール
- ② センター来所
- ③ 出張相談会
- ④ 企業訪問

神奈川働き方改革推進支援センター

受付時間 平日9:00~17:00

TEL: 0120-910-090

〒231-0015 横浜市中区尾上町5-77-2 馬車道ウェストビル6F
MAIL: hatarakikata@mb.langate.co.jp
FAX: 0120-971-030

<http://神奈川働き方改革推進支援センター.site>

相談・セミナー情報詳細は、
ホームページをご覧ください

神奈川 働き方改革

検索



年次有給休暇の 時季指定

大企業・中小企業とも 2019年4月～

時間外労働の 上限規制

大企業：2019年4月～／中小企業：2020年4月～

同一労働同一賃金

2020年4月～

※中小企業におけるパートタイム・有期雇用労働法の運用は、2021年4月1日～

年次有給休暇の時季指定とは

労働基準法が改正され、使用者は、法定の年次有給休暇付与日数が10日以上全ての労働者に対し、毎年5日、年次有給休暇を確実に取得させる必要があります。

時間外労働の上限規制とは

残業時間の上限は、原則として月45時間・年360時間とし、臨時的な特別の事情がなければこれを超えることはできません。

同一労働同一賃金とは

正社員と非正規労働者との間の不合理な待遇差が禁止されます。



個別訪問申込書 FAX：0120-971-030



神奈川働き方改革推進支援センター 宛

WEB相談フォームはこちら ▶

[http:// 神奈川働き方改革推進支援センター .site/mail.html](http://神奈川働き方改革推進支援センター.site/mail.html)

事業場名				ご担当者 氏名	
所在地	〒 -				
連絡先	電話			E-MAIL	
訪問 希望日	・ 令和 年 月 日 () ・ 令和 年 月 日 () ・ 令和 年 月 日 () ※ 後日、日程調整のお電話を差し上げます。				
相談内容 ✓をお付け 下さい	<input type="checkbox"/> 残業時間の上限規制 <input type="checkbox"/> 年次有給休暇の取得義務付け <input type="checkbox"/> 高度プロフェッショナル制度 <input type="checkbox"/> 賃金制度全般 <input type="checkbox"/> 36協定 <input type="checkbox"/> 各種助成金の活用 <input type="checkbox"/> 育児・介護制度の整備 <input type="checkbox"/> その他 ()				<input type="checkbox"/> 非正規労働者の待遇改善 <input type="checkbox"/> 人手不足 <input type="checkbox"/> 最低賃金制度 <input type="checkbox"/> 無期転換制度 <input type="checkbox"/> 生産性向上への対応 <input type="checkbox"/> 就業規則・賃金規定等の見直し

【個人情報の取り扱いについて】

- 本申込書にご記入いただいた個人情報（以下「個人情報」）を取得する事業者：ランゲート株式会社（以下「当社」）
- 当社の個人情報保護管理者および個人情報に関する問合せ先：
情報通信部 PMR 担当 E-MAIL：privacy@mb.langate.co.jp
- 取得した個人情報は、「令和2年度 中小企業・小規模事業者等に対する働き方改革推進支援事業」（以下「本事業」）の相談支援申込みのために利用します。
- 当社は開示対象個人情報について、本人または代理人から受け付けた開示等の求めに応じます。
- 当社は、本事業の実施報告のため、本事業の委託者である厚生労働省に、個人情報を書面にて提供することがあります。

※ 上記内容について 同意する（チェックしてください）