

大澤賢悟です。コロナウイルスが1年たっても落ち着きません。今年もお花見は自粛。まだまだ距離をとって活動する毎日です。4月になり、今年も働き方改革推進支援助成金が発表されました。労働能率を向上させる資産の購入等に対して、労働環境を改善させる等、一定の取り組みを行うことで受け取れる助成金です。今回は、その中でも活用しやすいものを紹介していきます。



労働時間短縮コース

会社で残業を行う場合には36条協定が必要です。このコースでは、そんな36条協定の時間外・休日労働時間を減らし、残業時間の上限を80時間以下に減らすことが求められます。今回の改善前の状況により助成金の額は異なりますが、最大100万円が補助されます。こういったものが助成金の対象となるかは年によって若干異なりますが、昨年の例をあげると、管理系のシステム、トラック、ICタイムレコーダー等がありました。パソコン、スマホ、タブレットのような汎用品は対象外ですが、労働能率が改善されるものであれば、その多くが対象となります。ただもらうだけでなく、自社で取り扱いのある商品を、助成金を活用して買ってもらうなど、ビジネスでの活用も可能です。

年休促進支援コース

年休促進支援コースは2つある条件のうち、どちらかをクリアすることで助成金の対象となります。1つ目が、病気やボランティア、コロナ感染などに対応できる特別休暇を作るものです。2つ目は時間単位の年次有給休暇を導入することです。時間単位の年次有給休暇とは、通常、有給は1日単位で使いますが、朝病院へ寄ってから出社するなど、個人の事情に合わせて、1時間単位で、有給を使えるようにするものです。導入することで、働き方の自由度を高めることができます。助成金は働きやすい会社を作りたいという意識の高い会社に支給されます。そのため、不正受給や違法行為には厳しくなっています。当然、労災保険の加入も必須です。

勤務間インターバルコース

毎日遅く帰り、朝早く出勤しては病気になってしまいます。そのような会社にしませんという制度を作るのが勤務間インターバルコースです。勤務間インターバルとは、退社してから出社するまでの間隔のことです。このコースでは、最低9時間以上、できれば11時間以上の勤務間インターバルを設定する必要があります。設定する時間や前提条件などで助成額が違ってきます。今回取り上げた助成金は自分で申請することもできますが、就業規則の書き換えや、支給条件の確認など、ややこしいところもあるので、専門家に依頼したほうが安全です。

