

最低賃金制度と各種助成金の活用について

2022年2月15日(火)

大阪働き方改革推進支援・賃金相談センター
特定社会保険労務士 北側 光司

1. 最低賃金とは？

○**使用者が労働者に支払わなければならない賃金の最低額**です。

→最低賃金法に基づき、国が賃金の最低額を定め、使用者は、その最低賃金額以上の賃金を支払わなければならないとする制度です。

仮に、労働者、使用者双方が合意の上で最低賃金額より低い賃金で労働契約を締結した場合であっても、法律により無効とされてしまい、最低賃金額で契約したものとみなされますので、**最大3年間**遡ってその差額を支払わなければなりません。

地域別最低賃金額以上の賃金額を支払わない場合には、50万円以下の罰金、特定（産業別）最低賃金額以上の賃金額を支払わない場合には、30万円以下の罰金が定められています。

○最低賃金を下回ることのできる特例

→地域別最低賃金は、パートタイマー、アルバイト等、雇用形態や呼称に関係なく、各都道府県内の事業場で働くすべての労働者に適用されますので、**原則として最低賃金額以上の賃金を支払う必要**があります。

ただし、一般の労働者より著しく労働能力が低いなどの場合、最低賃金を一律に適用するとかえって雇用機会を狭める恐れがあるため、次のいずれかに該当する労働者については、**事前に都道府県労働局長の許可を受けることを条件に**、最低賃金の減額の特例が認められています。

- ① **精神又は身体の障害により著しく労働能力の低い方**
- ② 試の使用期間中の方
- ③ 基礎的な技能等を内容とする認定職業訓練を受けている方のうち厚生労働省令で定める方
- ④ ~~軽易な業務に従事する方~~
- ⑤ **断続的労働に従事する方**

6

2. 主な雇用関係助成金(令和3年度版)

※ご注意ください！！

助成金は、年度ごとに内容や予算が決められており、年度により助成内容が変わることがあります。また、年度途中で予算を消化し、新規受付が終了となることがあります。

(注) 以下はすべて中小企業の場合の金額で、大企業の場合には金額が異なったり、助成金の対象とならないことがあります。

① 特定求職者雇用開発助成金

【概要】

高年齢者やひとり親家庭の親、障害者などの**就職が特に困難な者**を、**ハローワーク等の紹介**により、**継続して雇用する労働者等として雇い入れる**事業主に対して助成を行い、**雇用機会の増大および雇用の安定**を図ることを目的とする。

【支給額】

短時間労働者以外	60万円	(障害者の場合)	120万円)
短時間労働者	40万円	(障害者の場合)	80万円)
重度障害者等	240万円		

7

② 65歳超雇用推進助成金

【概要】

65歳以降の定年延長や継続雇用制度の導入を行う企業に対して助成するものであり、**高年齢者の雇用の推進**を図ることを目的とする。

65歳以上への定年引上げ等を行う「65歳超継続雇用促進コース」の他、「高年齢者評価制度等雇用管理改善コース」、「高年齢者無期雇用転換コース」がある。

【65歳超継続雇用促進コースの支給額（※）】

(1)定年年齢を廃止または65歳以上に引き上げ

25万円～160万円

(2)希望者全員を66歳以上まで雇用する継続雇用制度の導入

15万円～100万円

(3)他社による継続雇用制度の導入

5万円～15万円

(※) 支給額は、年齢の引き上げ幅及び60歳以上の人数により決定

③ キャリアアップ助成金

【概要】

有期雇用労働者、短時間労働者、派遣労働者等のいわゆる**非正規雇用労働者**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。

非正規雇用労働者の正社員等への転換等を助成する「正社員化コース」の他、「障害者正社員化コース」、「賃金規定等改定コース」、「賃金規定等共通化コース」、「諸手当制度等共通化コース」、「選択的適用拡大導入時処遇改善コース」、「短時間労働者労働時間延長コース」などがある。

【正社員化コースの支給額】

(1)有期雇用から正規雇用への転換等 57万円<72万円>

(2)有期雇用から無期雇用への転換等 28.5万円<36万円>

(3)無期雇用から正規雇用への転換等 28.5万円<36万円>

(注) 上記は1人当たりの金額

1年度1事業所当たり20人までを上限

対象者がひとり親家庭の親である場合や派遣労働者を直接雇用した場合、加算あり

<>内は生産性の向上が認められる場合の額

④ 両立支援等助成金

【概要】

職業生活と家庭生活を両立させるための制度の導入や**女性の活躍推進**のための取組を行う事業主等に対して助成し、**仕事と家庭の両立支援、女性の活躍推進のための取組の促進**を目的とする。

男性の育児休業等取得を促進するための取組に助成する「出生時両立支援コース」の他、「介護離職防止支援コース」、「育児休業等支援コース」、「女性活躍加速化コース」等がある。

【出生時両立支援コースの支給額】

- (1) 初めての男性育休取得 57万円<72万円>
- (2) 2人目以降の育休取得 育休取得期間により、
14.25万円<18万円>から33.25万円<42万円>
- (3) 育児目的休暇の導入・利用 28.5万円<36万円>

(注) 上記は1人当たりの金額

1年度1事業所当たり20人までを上限

対象者がひとり親家庭の親である場合や派遣労働者を直接雇用した場合、加算あり

<>内は生産性の向上が認められる場合の額

10

⑤ 業務改善助成金

【概要】

事業場内で**最も低い労働者の賃金を引き上げ、生産性向上に資する設備投資を行う**事業主に対して助成するもので、賃金引上げに際しての負担を軽減することで、**最低賃金引上げに向けた環境整備を図る**ことを目的とする。

【支給額】

生産性向上のための設備投資等にかかった費用の一部を助成

助成率 事業場内最低賃金900円以上の場合 3/4

ただし、生産性要件を満たした場合 4/5

- ・ 30円コース 30万円～100万円<120万円>
- ・ 45円コース 45万円～150万円<180万円>
- ・ 60円コース 60万円～230万円<300万円>
- ・ 90円コース 90万円～450万円<600万円>

(注) 支給額は賃金を引き上げる労働者数により決定。

<>内は、事業場内最低賃金900円未満、または売上高等の直近3か月間の月平均値が、前年又は前々年の同じ月に比べて、30%以上減少している事業者が対象。

11

⑥働き方改革推進支援助成金

【概要】

生産性を高めながら労働時間縮減等に取り組む中小企業等に助成するものであり、中小企業における**労働時間の設定の改善の促進**を目的とする。

勤務間インターバル制度を導入する事業主に助成する「勤務間インターバル導入コース」の他、「労働時間短縮・年休促進支援コース」、「労働時間適正管理推進コース」等がある。

【勤務間インターバル導入コースの支給額】

勤務間インターバル制度を導入すること等を目的として、コンサルティング、労務管理用機器等の導入等を実施し、改善の成果を上げた事業主に対して、その経費の一部を以下の通り助成

- ・助成率 3/4
(30名以下かつ設備機器等の経費が30万円超の場合 4/5)
- ・上限額 インターバル時間数 9時間以上11時間未満 80万円
11時間以上 100万円
- ・5%以上賃金加算を実施した場合、労働者数に応じて24万円～240万円を上限額に加算。

12

ご清聴ありがとうございました



当センターでは、中小企業・小規模事業者が抱える課題に対応するため、関係機関と連携を図りつつ、労務管理等の専門家による個別相談対応、セミナー等を実施しております。

大阪働き方改革推進支援・賃金相談センター

大阪市北区天満2-1-30

大阪府社会保険労務士会館5階

TEL: 0120-068-116

13

