

## 令和5年度お勧めの 新設・拡充助成金4選

資料作成：特定社会保険労務士 岡 佳伸

### 目次

- 1. はじめに ..... 1
- 2. 産業雇用安定助成金（事業再構築支援コース） ..... 1
- 3. 働き方改革推進支援助成金（適用猶予業種等対応コース） ..... 3
- 4. 両立支援等助成金介護離職防止支援コース ..... 6
- 5. 高年齢労働者処遇改善促進助成金 ..... 7

## 令和5年度お勧めの 新設・拡充助成金4種

### ■ 1. はじめに

令和5年度はコロナウイルス禍による影響も段階的に縮小し、雇用調整助成金コロナ特例や緊急雇用安定助成金廃止等、多くの助成金が廃止・縮小されました。しかし、その中でも社会的な課題に対応する助成金として新設・拡充されたものもあります。今回はその中で

- ・ 産業雇用安定助成金（事業再構築支援コース）
- ・ 働き方改革推進支援助成金（適用猶予業種等対応コース）
- ・ 両立支援等助成金（介護離職防止支援コース）
- ・ 高年齢労働者処遇改善促進助成金

を取り上げて解説します。

### ■ 2. 産業雇用安定助成金（事業再構築支援コース）

#### （1）産業雇用安定助成金（事業再構築支援コース）とは？

産業雇用安定助成金（事業再構築支援コース）は、新型コロナウイルス感染症の影響等で事業活動の一時的な縮小を余儀なくされた事業主が、新たな事業への進出等の事業再構築を行うため、当該事業再構築に必要な新たな人材の円滑な受入れを支援するものです。

助成対象となるには、令和5年4月1日以降に中小企業庁の実施する「事業再構築補助金」の応募書類を提出し、交付決定を受けていることが必要です。また、雇用保険の一般被保険者または高年齢被保険者として雇い入れること、期間の定めのない労働契約を締結する労働者（パートタイム労働者は除く）として雇い入れること、そして「事業再構築補助金」の補助事業実施期間の初日から当該期間の末日までに雇い入れることが必要です。ただし、事前着手を受けた場合にはその実施日から対象にすることができます。

対象となる労働者は、「事業再構築補助金」の交付決定を受けた事業に関する業務に就く者であって、専門的な知識や技術が必要となる企画・立案、指導

(教育訓練等)の業務に従事する者または部下を指揮および監督する業務に従事する者で、係長相当職以上の者であり、1年間に350万円以上の賃金が支払われる者です。

助成額は中小企業で280万円/人(140万円×2期)、中小企業以外で200万円/人(100万円×2期)です。

## (2) 産業雇用安定助成金(事業再構築支援コース)の受給のポイント

- ①令和5年4月1日以降に「事業再構築補助金」の応募書類を提出した事業主に限ります。また、第10回公募要領ではいずれも売上高減少要件のある「物価高騰対策・回復再生応援枠」および「最低賃金枠」についての応募に限ります。※1

※1 最低賃金枠：最低賃金引き上げに伴う人件費負担軽減や生産性向上などを目的とした設備投資や人材育成などを行う事業者を支援します。  
 ・物価高騰対策・回復再生応援枠：原材料費や物流費などの高騰による経営への影響を緩和するための設備投資やコスト削減などを行う事業者を支援します。

- ②事業計画の中の実施体制に「人材確保に関する事項」を記載した場合に限ります。ただし、記載が無い場合であっても計画変更の承認を受け新たに人材確保に関する事項を記載した場合も対象になります。
- ③交付決定を受けた補助実施事業期間中に雇用した人のみが対象者になりますが、事前着手承認を受けた場合は、事業再構築補助金の応募書類提出の翌日の雇入れから対象になります。
- ④対象者の労働者は「事業再構築補助金」の交付決定を受けた事業に関する業務に就く者であって、次の1と2に該当する者になります。

### 1. 次のaかbのいずれかに該当する者

- a. 専門的な知識や技術が必要となる企画・立案、指導(教育訓練等)の業務に従事する者
- b. 部下を指揮および監督する業務に従事する者で、係長相当職以上の者

### 2. 1年間に350万円以上の賃金※2が支払われる者

※2 時間外手当および休日手当を除いた、毎月決まって支払われる基本給および諸手当に限ります。また、助成金の支給については、支払われた賃金が175万円以上の支給対象期に限られます。

- ⑤対象の労働者は無期雇用労働者であって、パートタイム労働者で無い者に限られます。いわゆる正社員のみです。
- ⑥6か月ごとの支給対象期に分けて申請します。支給対象期間中に退職した人は原則助成金の対象になりません。
- ⑦1回目の支給対象期中は在籍して支給決定を受けたとしても、第2回目の支給対象期中に退職した場合、第1期の支給対象期に支給決定を受けた金額は返金する必要があります(第1期の支給対象期の支給決定は取り消しになります)。

### (3) 産業雇用安定助成金（事業再構築支援コース）のお勧めポイント

これから事業再構築補助金の活用を考える事業主には高額な助成がされるためお勧めの助成金といえます。しかし、第9回より前に既に事業補助金の採択を受けた事業主は活用できないのが残念なところです。

## ■ 3. 働き方改革推進支援助成金（適用猶予業種等対応コース）

### (1) 働き方改革推進支援助成金（適用猶予業種等対応コース）とは？

働き方改革推進支援助成金（適用猶予業種等対応コース）は、2024年4月から時間外労働の上限規制が適用される建設業、運送業、病院等、砂糖製造業といった業種に対して、生産性を向上させ、時間外労働の削減や週休2日制の推進などの取り組みを行う中小企業事業主に対して支給される助成金です。このコースでは、以下のような取り組みが支給対象となります。

- |   |
|---|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>1 労務管理担当者や労働者に対する研修</li> <li>2 外部専門家によるコンサルティング</li> <li>3 就業規則や労使協定の作成・変更</li> <li>4 人材確保に向けた取り組み</li> <li>5 労務管理用ソフトウェアや機器の導入・更新</li> <li>6 デジタル式運行記録計（デジタコ）の導入・更新</li> <li>7 労働能率の増進に資する設備・機器等の導入・更新</li> </ul> |
|---|

これらの取り組みは、以下の「成果目標」のうち1つ以上を選択し、その達成を目指して実施する必要があります。

- |  |
|--|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>- 時間外・休日労働時間数を月60時間以下または月80時間以下に設定すること</li> <li>- 所定休日を4週5休から4週8休以上に増加させること</li> <li>- 9時間以上の勤務間インターバル制度を新たに導入すること</li> <li>- 医師の働き方改革推進に関する取り組み（労務管理体制の構築や医師の労働時間の実態把握と管理）を行うこと</li> </ul> |
|--|

また、対象事業場で指定する労働者の時間当たりの賃金額の引き上げを3%以上行うことも成果目標に加えることができます。支給額は、取り組みの実施に要した経費の一部であり、成果目標の達成状況に応じて変わります。

支給額は取り組みの実施に要した経費の一部を、成果目標の達成状況に応じて、以下のいずれか低い方の額を支給します。

①成果目標1から4の上限額および賃金加算額の合計額

②対象経費の合計額×補助率 $\frac{3}{4}$  ※3

<p>※3 常時使用する労働者数が30人以下かつ、支給対象の取り組みで5から7を実施する場合は、その所要額が30万円を超える場合の補助率は<math>\frac{4}{5}</math></p>
---

【(1) の上限額】

○成果目標1 ①達成時の上限額

事業実施後に設定する時間外労働時間数等	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を月80時間を超えて設定している事業場	現に有効な36協定において、時間外労働時間数等を月60時間を超えて設定している事業場
時間外労働時間数等を月60時間以下に設定	250万円	200万円
時間外労働時間数等を月60時間を超え、月80時間以下に設定	150万円	—

○成果目標1 ②達成時の上限額

事業実施後に設定する時間外労働時間数等	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を月100時間を超えて設定している事業場	現に有効な36協定において、時間外労働時間数等を月90時間を超えて設定している事業場	現に有効な36協定において、時間外労働時間数等を月80時間を超えて設定している事業場
時間外労働時間数等を月80時間以下に設定	250万円	200万円	150万円

○成果目標2 達成時の上限額：1日増加ごとに25万円（最大で100万円まで）

○成果目標3 達成時の上限額

休憩時間数 ※4	「新規導入」に該当する取り組みがある場合	「新規導入」に該当する取り組みがなく、「適用範囲の拡大」または「時間延長」に該当する取り組みがある場合
9時間以上 11時間未満	100万円	50万円
11時間以上	150万円	75万円

※4 事業実施計画において指定した事業場に導入する勤務間インターバルの休憩時間のうち、最も短いものを指します。

○成果目標4 達成時の上限額：50万円

賃金額の引き上げを成果目標に加えた場合の加算額は、指定した労働者の賃金引き上げ数の合計に応じて、次の表のとおり、上記上限額に加算する。なお、引き上げ人数は30人を上限とする。

(常時使用する労働者数が30人を超える中小企業事業主の場合)

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

(常時使用する労働者数が30人以下の中小企業事業主の場合)

引き上げ人数	1～3人	4～6人	7～10人	11人～30人
3%以上引き上げ	30万円	60万円	100万円	1人当たり10万円 (上限300万円)
5%以上引き上げ	48万円	96万円	160万円	1人当たり16万円 (上限480万円)

## (2) 働き方改革推進支援助成金 (適用猶予業種等対応コース) の受給のポイント

- ① 交付申請時点で、常時10人以上の労働者を使用する対象事業場については、交付申請時点で、労働基準法第39条第7項に基づく、時季指定の対象となる労働者の範囲および時季指定の方法等について、就業規則に記載が必要になります(就業規則に各労働者の年次有給休暇5日取得義務に対応した文例が必要です)。常時10人未満の労働者を使用する対象事業場においては、労働基準法施行規則第24条の7に基づく時季、日数および基準日を明らかにした書類(年次有給休暇管理簿)を作成していることでも足りません(就業規則で規定されている場合も対象です)。
- ② 交付申請期限が令和5年11月30日までとされています。ただし、予算の都合により締切り期限が早まる場合があります。
- ③ 提出代行や事務代理を行う社会保険労務士等は各種の取り組みを行うことができません。相見積もりの相手方になることも同様にできません。
- ④ 上限額の引き上げのための賃金加算については、最低賃金上昇時に行っても問題ありません。また、業務改善助成金の賃金上げ対象と重複しても問題ありません。
- ⑤ 交付決定前に取り組みに関する行為はできません。見積もりの取得までとなります。
- ⑥ 労働時間設定改善委員会等の議事録提出が必要になります(ひな形の提出は禁止されています)。各事業場の実態に併せて討議する必要があり、開催

時の写真の提出も求められます。Zoom等のWEB会議でも問題ありませんが、後でログや録画の提出を求められることがあります。メールやチャット等の文字だけの開催では要件を満たせません。

- ⑦労働能率の増進に資する設備・機器等の導入・更新については、時間工数の改善等具体的な指標で導入の必要性が分かる必要があります

## ■ 4. 両立支援等助成金介護離職防止支援コース

### (1) 両立支援等助成金介護離職防止支援コースとは？

両立支援等助成金介護離職防止支援コースとは仕事と家族の介護の両立を支援するために、国が中小企業事業主に助成金を支給する制度です。この制度の目的は、介護離職を防ぎ、介護休業や介護両立支援制度の利用を促進し、介護者の職場復帰やキャリア継続を支えることです。

- 介護支援プランを作成し、プランに沿って労働者の介護休業や介護両立支援制度の利用、職場復帰などの取り組みを行っていること
- 労働者が介護休業や介護両立支援制度を利用した場合に、その労働者に対して不利益な取り扱いをしないこと
- 個別周知・環境整備加算を得るためには、労働者に対して、介護休業や介護両立支援制度の利用や職場復帰に関する情報提供や相談窓口の設置などの周知・啓発活動を行っていること

この制度の内容は、次のとおりです。

- 介護休業コース：労働者が所定労働日の5日以上介護休業を取得した場合に、30万円の助成金を支給する（休業取得時）。また、介護休業を取得した労働者が原則原職復帰して3か月以上勤務した場合30万円（職場復帰時）の助成金を支給する。
- 介護両立支援制度コース：労働者が介護両立支援制度（短時間勤務やフレックスタイムなど）を利用した場合に、30万円の助成金を支給する。
- 個別周知・環境整備加算として介護休業や介護両立支援制度を活用した時に15万円を加算する。
- 業務代替支援加算として、介護休業時に新規代替要員を雇用した時に20万円、手当等を支給した場合に5万円職場復帰時の助成金に加算します。※5

※5 いずれも1事業主1年度5名まで支給されます。

		支給額
A 介護休業	休業取得時	30万円
	職場復帰時	30万円
	業務代替支援加算	新規雇用：20万円 手当支給等：5万円
B 介護両立支援制度		30万円
個別周知・環境整備加算 (A又はBに加算)		15万円

## (2) 両立支援等助成金介護離職防止支援コース受給のポイント

- ①就業規則や育児介護休業規定に介護支援プランや介護両立支援制度を規定する必要があります。
- ②介護休業の取得については、同一の対象家族に所定労働日に合計5日以上取得した場合（分割可）に対象になります。
- ③職場復帰時の助成金を受けるには原職等へ復帰後、申請日までに3か月以上継続雇用する必要があります。
- ④対象家族は介護被保険者証の交付や要介護認定通知（要介護度2以上）を受けていない者でも、医師の証明や事業主と労働者連名の申立等で常時要介護が必要な者であることが分かれば対象となります。
- ⑤両立支援助成金については、対象労働者について事業主の親族であっても問題ありません。例えば、事業主と別居している娘でもあっても、雇用保険適用事業所に勤務を行い雇用保険被保険者であれば、対象労働者になりえます。例えば事業主の母（娘にとっては祖母）の介護を行うために休業しても、助成金の対象休業になりえます。
- ⑥助成金の対象になる休業は同一の対象家族につき1回限りですが、介護休業については3回まで分割取得ができるので2回目以降の介護休業について助成金の対象休業とすることができます。
- ⑦両立支援等助成金は喪失原因3（事業主の都合）による退職者がいても活用できます。

## (3) 両立支援等助成金介護離職防止支援コースお勤めポイント

中小企業だけが対象ですが、1企業当たり1年度5名まで対象になります。もともと令和2年度で廃止予定の助成金でしたが、仕事と介護の両立支援を更に図るとして令和3年度以降も継続されました。令和5年度は更に拡充されています。社員の介護離職を防ぐ面からも役立つ助成金といえます。

## ■ 5. 高年齢労働者処遇改善促進助成金

### (1) 高年齢労働者処遇改善促進助成金とは？

高年齢労働者処遇改善促進助成金とは60歳から64歳までの高年齢労働者の処遇の改善に向けて、就業規則等の定めるところにより高年齢労働者に適用される賃金規定等の増額改定に取り組む事業主に対して支給される助成金です。この助成金は、令和5年4月1日から支給要件が緩和されたもので、雇用形態にかかわらず公正な待遇の確保を推進することを目的としています。

主な支給要件は以下の通りです。

- 60歳時点の1時間当たりの毎月決まって支払われる賃金と比較して



75%以上に増額する措置を講じていること。

- 賃金規定等の改定により増額された毎月決まって支払われる賃金が支払われた日の属する月前6か月間を支給対象期間として算定対象労働者が受給した高年齢雇用継続基本給付金の総額より賃金規定等の改定により増額された毎月決まって支払われる賃金が支払われた日の属する月後6か月間を支給対象期間として算定対象労働者が受給した高年齢雇用継続基本給付金の総額が減少していること。
- 支給申請日において改定後の賃金規定等を継続して運用していること。

支給額は、事業所に雇用される労働者に係る、賃金規定等改定前後を比較した高年齢雇用継続基本給付金の減少額に以下の助成率を乗じた額です。

- 中小企業以外：1/2
- 中小企業：2/3

## (2) 高年齢労働者処遇改善促進助成金のお勤めポイント

高年齢雇用継続給付は令和2年に雇用保険法が改正され令和7年4月以降に雇用継続給付の支給率が賃金の原則15%から10%に縮小されることとなりました。各種審議会開催時には将来的に高年齢雇用継続給付の廃止も視野に入れて議論されています。その前に同一労働同一賃金の観点から60歳以上労働者の給与を増額改定することは、少子高齢化社会において労働力の確保を図る面からも重要だと考えられます。令和5年度から「高年齢雇用継続給付の受給額が95%以上削減することの要件」が無くなり、使い易くなりました。

### 【著者プロフィール】岡 佳伸（おか よしのぶ）

- 新潟県出身、ニット製品製造業経営者、株式会社グッドウィル人事部課長代理、KYB(株)（カヤバ）熊谷工場管理部、埼玉労働局職員（厚生労働事務官・ハローワーク勤務）を経て平成28年10月1日特定社会保険労務士として開業、平成30年7月社会保険労務士法人岡佳伸事務所設立
- 練馬区居住、練馬区で社会保険労務士事務所を開業、区内及び都内に顧問関与先多数及び各種助成金申請業務に携わる
- 各種WEB記事、雑誌記事執筆多数
- 講演DVD4巻発刊