



◆*◇今月のテーマ◇*◆

1. 業務改善助成金拡充について
2. 労働災害防止のための
自主点検ウェブサービスモデルについて
3. 副業から複業への変化について

今月のテーマ①

業務改善助成金拡充について

■業務改善助成金とは?

中小企業・小規模事業者の生産性向上を支援し、事業場内で最も低い賃金（事業場内最低賃金）の引上げを図るための制度です。生産性向上のための設備投資（機械設備、POS システム等の導入）などを行い、事業場内最低賃金を一定額以上引き上げた場合、その設備投資などにかかった費用の一部を助成します。



■具体的な拡充例

- ①1月より新規に25円、60円、90円の3コースが追加されます
- ②受給できる助成金につきましては100万円から450万円まで上がるようになりました。
- ③現行の30円コースにつきましては、事業場規模が30名以下から100名以下まで可能となりました。

■注意点

- ①事業場内最低賃金850円未満の事業場に限りです。
- ②予算の範囲内で交付するため、申請期間内に募集を終

了する場合があります。

- ③過年度に業務改善助成金を活用した事業場も、助成対象となります。

コース区分	引き上げる労働者数	助成上限額	助成対象事業場 (すべての要件を満たすもの)	助成率			
新規に追加されるコース	25円コース (850円未満) (※2)	1人 25万円 2~3人 40万円 4~6人 60万円 7人以上 80万円	・事業場内最低賃金 850円未満 ・事業場内最低賃金と地域別最低賃金の差額が30円以内 ・事業場規模 100人以下	4/5 生産性要件を満たした場合は 9/10 (※1)			
	60円コース (850円未満) (※2)	1人 60万円 2~3人 90万円 4~6人 150万円 7人以上 230万円					
	90円コース (850円未満) (※2)	1人 90万円 2~3人 150万円 4~6人 270万円 7人以上 450万円					
	現行のコース	30円コース (850円未満) (※3)			1~3人 50万円 4~6人 70万円 7人以上 100万円	・事業場内最低賃金850円未満 ・事業場内最低賃金と地域別最低賃金の差額が30円以内 ・事業場規模100人以下	4/5 生産性要件を満たした場合は 9/10 (※1)
		30円コース (※3)			1~3人 50万円 4~6人 70万円 7人以上 100万円	・事業場内最低賃金と地域別最低賃金の差額が30円以内 ・事業場規模100人以下	3/4 生産性要件を満たした場合は 4/5 (※1)

※その他の要件もございます。

詳細は、下記参考資料にてご確認をお願いいたします。

[参考ホームページ・資料等]

<https://www.mhlw.go.jp/content/11200000/000579504.pdf>

今月のテーマ②

労働災害防止のための自主点検ウェブサービスモデルについて

■労働災害防止の為に自主点検ウェブサービスモデルとは?

厚生労働省が令和2年度に開始する事業です。労働災害防止の自主点検は各労働基準監督署によって独自の様式・方法で行われていますが、クラウドサービス上のウェブシステムを活用して、全国的統一的に実施されることとなりました。

■背景と目的

休業4日以上労働災害発生の際、事業場には所轄労働基準監督署(以下労基署)への労働者死傷病報告が義務付けられていますが、再発防止対策等まで報告する義務は発生しないため、都道府県労働局及び労基署(以下労基署等)は事業場に独自様式にて自主点検表の書面提出を求めています。

再発防止策の分析に活用しづらい状況がある中、「働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律」の成立により、全国の労基署では一層の業務充実・効率化が求められています。

再発防止対策の自主点検にクラウドサービス上のウェブシステムを活用することにより、下記の効果が期待されます。

- 労基署等の自主点検業務の効率化。
- 事例の蓄積により国民に対し情報提供を行うことによる、防止対策分析の向上。

■契約期間(予定)

令和2年3月2日~令和3年3月31日

[参考ホームページ・資料等]

https://www.mhlw.go.jp/seisai/chotatu/chotatu/kankeibunsho/20191128-1/dl/20191128-01_01.pdf

今月のテーマ③

副業から複業への変化について

「働き方改革実行計画」(平成29年3月28日)により、政府が副業・兼業の普及促進を図る一方で、複業という新しい考え方が注目されています。

■副業と複業の違い

副業: 本業の存在を前提に空いた時間を使って仕事をすることを指します。

複業: それぞれの仕事に序列をつけず、全て本業として仕事をすることを指します。



では、複業(副業)労働者の時間管理、健康管理についてはどの事業者が責任を負うのでしょうか。現行制度では以下のように考えられています。

■時間管理について

労働基準法第38条

「労働時間は、事業場を異にする場合においても、労働時間に関する規定の適用については通算する。」

※「事業場を異にする場合」とは事業主を異にする場合をも含む。

[通達(1948(昭和23)年5月14日基発第769号)より]

現行制度の取り扱いにおいては「労働基準法上の義務を負うのは、当該労働者を使用することにより、法定労働時間を超過して当該労働者を労働させるに至った使用者」とされています。

一般的には…

契約締結時に他の事業所での労働を確認するべき
⇒時間的に後から契約締結した使用者が義務を負うこととなります。

尚、以下の場合は契約締結の時間的先後に関わらず義務を負います。

- ・労働時間の通算の結果自社で発生した法定外労働時間について、36協定の締結義務と割増賃金の支払い義務
- ・通算した所定労働時間が既に法定労働時間に達している事を知りながら労働時間を延長する場合の同法上の義務。

■健康管理の責任

労働安全衛生法第66条の健康診断等の実施について対象労働者を限定していないことから、それぞれの事業者が義務を負います。

しかし、労働安全衛生法には複数事業所での労働時間の通算の規定がないため、ストレスチェックや面接指導の対象労働者の選定についての取り扱いについては今後の課題として検討されます。

[参考ホームページ・資料等]

<https://www.mhlw.go.jp/content/11201250/000536311.pdf>

※参考資料は「副業」についての検討となりますが、制度の取り扱いとして「複業」にも当てはまるものとしてご紹介します。

【発行元】SATO社会保険労務士法人 大阪オフィス
〒532-0011

大阪市淀川区西中島6-11-25 第10新大阪ビル2F
TEL: 06-6838-7188