

時間外労働等改善助成金

「時間外労働等改善助成金」とは、中小企業における時間外労働の上限規制等に円滑に対応するため、生産性を高めながら労働時間の短縮等に取り組む事業主に助成金を支給するものです。次の5つのコースがあります。

- I 時間外労働上限設定コース ※掲載省略
- II 勤務間インターバル導入コース
- III 職場意識改善コース ※掲載省略
- IV 団体推進コース ※掲載省略
- V テレワークコース ※掲載省略

労働時間・年次有給休暇や賃金、労働者の安全と健康確保対策については、労働基準法や最低賃金法、労働安全衛生法で労働条件の最低基準が定められており、これを遵守しなければなりません。

法的責任は事業主が果たす必要がありますが、さらなる労働条件の向上に取り組む企業等に対して、以下のような支援を行っています。

II 勤務間インターバル導入コース

※「勤務間インターバル」とは、就業規則等において勤務終了後、次の勤務までに一定以上の「休息期間」を設けることで、働く方の生活時間や睡眠時間を確保するものであり、健康の確保や過重労働の防止にも資するものです。

対象事業主

中小企業事業主（労働者災害補償保険の適用事業主）

中小企業の範囲については、P14「中小企業の範囲」を参照ください。

支給対象となる取組 ※いずれか1つ以上を実施

- ① 労務管理担当者に対する研修
- ② 労働者に対する研修、周知・啓発
- ③ 外部専門家によるコンサルティング
- ④ 就業規則・労使協定等の作成・変更
- ⑤ 人材確保に向けた取組
- ⑥ 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（デジタコ）の導入・更新
- ⑦ テレワーク用通信機器の導入・更新
- ⑧ 労働能率の増進に資する設備・機器等の導入・更新

※交付決定前の取組は支給対象外となります

※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

成果目標

事業主が事業実施計画において指定したすべての事業場において、休憩時間数が9時間以上の勤務間インターバルを導入すること。

◆新規導入

勤務間インターバルを導入していない事業場において、新規に所属労働者の半数を超える労働者を対象とする勤務間インターバルに関する規定を就業規則等に定めること

◆適用範囲の拡大

既に休憩時間数が9時間以上の勤務間インターバルを導入している事業場であって勤務間インターバルの対象労働者が所属労働者の半数以下であるものについて、対象労働者の範囲を拡大し、所属労働者の半数を超える労働者を対象とすることを就業規則等に規定すること

◆時間延長

既に休憩時間数が9時間未満の勤務間インターバルを導入している事業場において、所属労働者の半数を超える労働者を対象として、休憩時間数を2時間以上延長して9時間以上とすることを就業規則に規定すること

助成額

成果目標を達成した場合に、支給対象となる取組に要した経費の一部を支給します。

補助率と上限額については、「新規導入」に該当するものがある場合は表1により、「適用範囲の拡大」又は「時間延長」のみの場合は表2により、最も短い休憩時間数に応じたものとなります。

※休憩時間数とは、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数のうち、最も短いものを指します。

休憩時間数	(表1)新規導入に該当するものがある場合		(表2)適用範囲の拡大・時間延長のみの場合	
	補助率	1企業当たりの上限額	補助率	1企業当たりの上限額
9時間以上 11時間未満	3/4	80万円	3/4	40万円
11時間以上	3/4	100万円	3/4	50万円

※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⑥～⑧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となります。

承認申請期間

令和元年11月15日(金) ※必着です

※国の予算額に制約されるため、11月15日以前に受付を締め切る場合があります。

※助成金を申請する場合は、助成金のルール等を定めた「交付要綱」「支給要領」「申請マニュアル」(厚生労働省HPに掲載)を確認ください。