

# MONEY FOR PRESIDENT

## 高橋FPの 社長が知りたい お金の話

ファイナンシャル・プランナー  
高橋 学



52歳。証券会社勤務を経て、ファイナンシャル・プランナーとして独立。証券会社時代から多くの経営者をクライアントに持ち、お金に関するアドバイスを行っている。

## ウイズコロナ時代の働き方改革

### 柔軟で安全かつ効率的な職場提供を

こんにちは、高橋学です。8月を迎え、本格的な夏休みの季節がやって来しました。今年は、新型コロナウイルス感染拡大の影響で夏休み期間を短くする学校も多いようですが、皆様の会社ではどのような様子でしょうか。

夏休みの宿題として、私から社長である皆様にご提案したい課題があります。これから先、社員の健康に配慮しながら、気持ちよくかつ効率的に働いてもらうために、働き方についてどのような環境整備をしたらよいか、じっくり考えていただくことです。

今年4月、中小企業でも「時間外労働の上限規制」(時間外労働の上限について、月45時間、年360時間を原則とすること)が始まりました。今後も「雇用形態にかかわらず公正な待遇の確保」や「割増賃金率の引き上げ」が課せられるなど、働き方改革関連法への対応は待ったなしの状態です(図表1)。加えてウイズコロナ時代では、ITツールやテレワークの活用も検討し、柔軟で安全かつ効率的な職場環境を提供することは、社長の責務と言えます。

### 覚えておきたい「働き方改革推進支援助成金」

労働環境の整備を行うに当たり、覚えておきたい公的支援策として「働き方改革推進支援助成金」があります。これは、働き方改革に取り組む中小企業に対し、実施に要した費用の一部を助成するもの。図表2に主なコースをまとめましたが、概要を見てみましょう。

1つ目の「労働時間短縮・年休促進支援コース」は、労働時間の縮減等に取り組む企業を支援するもの。労務管理担当者に対する研修の費用なども支給対象です。

2つ目の「勤務間インターバル導入コース」は、勤務終了後、次の勤務までに一定時間以上の休息時間を設ける勤務間インターバルの導入に取り組む企業を支援するもの。同制度の導入は努力義務化されています。

3つ目の「テレワークコース」は、在宅またはサテライトオフィスで就業するテレワークに取り組む企業を支援するもので、機器の導入・運用費などが支給対象。いずれも、一定の要件を満たす計画を立案・実行し、事業実施期間終了後、申請を行うことで助成金を受給できます。 **M**

■ 図表1 働き方改革関連法の施行スケジュール  
(中小企業の場合)

2020年4月1日～

#### 時間外労働の上限規制

原則として、月45時間、年360時間を上限。

2021年4月1日～

#### 雇用形態にかかわらず公正な待遇の確保

正規雇用労働者と非正規雇用労働者の、不合理な待遇差を禁止。

2023年4月1日～

#### 割増賃金率の引き上げ

月60時間を超える時間外労働の割増賃金率を50%以上に。

■ 図表2 働き方改革推進支援助成金の概要

1	労働時間短縮・年休促進支援コース
支給対象となる取組例	① 労務管理担当者に対する研修 ② 労務管理用ソフトウェアの導入・更新 など
2	勤務間インターバル導入コース
支給対象となる取組例	① 労務管理担当者に対する研修 ② 労務管理用ソフトウェアの導入・更新 など
3	テレワークコース
支給対象となる取組例	① テレワーク用通信機器の導入・運用 ② 就業規則・労使協定等の作成・変更 など

上記の他にも、複数のコースが用意されています。

(出所)厚生労働省の資料などをもとに当社作成