

労務管理ひと口知識～補助金・助成金～

[文責]労務管理アドバイザー
鬼塚 幸典

雇用関係助成金の種別は大きく7つあり、医療機関で活用できると思われるのは、①高齢者(60歳以上)・障害者・母子家庭の母等を雇い入れた場合の『特定求職者雇用開発助成金』、②従業員の業務に関する専門的な知識や技能の習得のために職業訓練などを計画に沿って実施した場合に訓練経費や訓練期間中の賃金の一部を助成する『人材開発支援助成金』がありますが、助成金は訓練実施1か月前に事前に訓練実施計画書を労働局に提出が必須なものなど、要件が細かく定められております。助成金申請に関して、まずは当センター(0985-20-1211)までご相談下さい。

助成金	助成内容
①特定求職者雇用開発助成金(厚生労働省)	・ 高齢者(60歳以上) ・ 障害者 ・ 母子家庭の母等 を雇い入れること等に対する助成 ※ハローワークまたは民間の職業紹介事業者等の紹介により雇い入れる場合等、支給要件あり。
②人材開発支援助成金(厚生労働省)	職員の職業訓練などを計画に沿って実施した場合の、訓練経費や訓練期間中の賃金の一部

他にも…人材確保等支援助成金、両立支援等助成金などの助成金があります。

働き方改革シリーズ

月60時間超の残業

長時間労働の是正が、日本の長年の課題でしたが、平成22年4月に労働基準法が改正され、1か月について60時間を超える時間外労働をさせた場合には、その超えた時間の労働について、法定割増賃金率をこれまでの2割5分以上の率から、5割以上の率に引き上げられました。

時間外労働に対する割増賃金の支払いは、通常の勤務時間と異なる特別の労働に対する労働者への補償を行うとともに、使用者に対し経済的負担を課することによって時間外労働を抑制する目的とするものですが、経営基盤が必ずしも強くない中小企業主(医療業は常用使用する労働者数100人以下)の事業については、経済的負担も大きいので、当分の間、法定割増賃金率の引き上げは適用を猶予されていましたが、本年(平成30年)6月に働き方改革関係法が可決・成立し、2023年4月1日から、この猶予措置が廃止されることになりました。

今後はコスト増が予想されますが、過重労働リスク、離職リスク、採用コスト増など、多くのリスクを抱える「働かせすぎ」「長時間労働」に先手を打って、ムリ、ムダを無くし、業務の効率化等を図る対策を行い、法改正でも、揺るがない体制を構築する絶好の機会ととらえるべきではないでしょうか。



本センターは、労務管理・医業経営アドバイザーの派遣による無料相談対応を行っていますので、ご相談ください。※書類の作成、提出代行は無料相談の範囲には含まれません。