

「令和3年度補正予算」（令和3年12月20日成立）にて、中小企業・小規模事業者を対象とした主な補助金・助成金等の措置をピックアップし、ご紹介します。

☆雇用支援☆

【】「雇用調整助成金の特例措置」

事業主が労働者に休業手当を支払う場合に、その一部を助成する制度です。現在実施されている特例措置が令和4年3月まで延長されます。（1月以降、1人1日当たりの上限額は変更されます。）

支給対象	以下を満たすすべての業種の事業主 ①新型コロナウイルス感染症の影響により経営環境が悪化し、事業活動が縮小している ②最近1か月間の売上高または生産量などが前年同月比5%以上減少している（比較対象とする月について、柔軟な取扱いとする特例措置あり） ③労使間の協定に基づき休業などを実施し、休業手当を支払っている
助成対象	事業主に雇用された雇用保険被保険者に対する休業手当等 ※雇用保険適用外の従業員に対する休業手当は「緊急雇用安定助成金」の助成対象 ※休業手当の支払いを受けることができなかった方は「新型コロナウイルス感染症対応休業支援金」の助成対象

【】「保育・介護など現場で働く方々の収入の引き上げ」※詳細未定

保育士等・幼稚園教諭、介護・障害福祉職員を対象に、賃上げ効果が継続される取り組みを行うことを前提として、収入を3%程度（月額9,000円）引き上げるための措置が、令和4年2月から実施されます。

看護職についても、地域でコロナ医療など一定の役割を担う医療機関に勤務する看護職員を対象に、収入を1%程度（月額4,000円）引き上げるための措置が、令和4年2月から実施されます。

【】「キャリアアップ助成金」

非正規雇用労働者の企業内のキャリアアップを目的とした助成金で、正社員化や待遇改善を行う事業主が対象です。今回の補正予算では、正社員化コースへのさらなる予算付けと、賃金規定等改定コースの拡充が行われます。

■「正社員化」コース

措置内容	中小企業等における助成額は次のとおり（カッコ内は、生産性の向上が認められる場合）。 有期→正規の場合 1人当たり57万円（72万円） 有期→無期、または無期→正規の場合 1人当たり28.5万円（36万円）
------	--

【】「トライアル雇用助成金」ハローワークにトライアル雇用求人を出し、人材を採用することが前提条件です。

コース	一般トライアルコース、新型コロナウイルス感染症対応トライアルコース	新型コロナウイルス感染症対応短時間トライアルコース（離職期間の制限がなくなりました）
支給額	最大4万円（最長3か月）	最大2.5万円（最長3か月）

☆経営支援☆

おすすめ！ 事業復活支援金 ※申請受付準備中

新型コロナウイルス感染症で大きな影響を受ける中堅・中小・小規模事業者や、フリーランスを含む個人事業主に対し、2022年3月までの見通しを立てられるよう、地域・業種は限定せず、事業規模に応じた給付金が支給されます。

支給対象	新型コロナの影響で、2021年11月～22年3月のいずれかの月（対象月）の売上高が、2018年11月～21年3月までの間の任意の同じ月（基準月）の売上高と比較して50%以上または30～50%減少した中堅・中小・小規模事業者、フリーランスを含む個人事業主
給付額	5か月分（11月～3月）の売上減少額を基準に算定した額を一括給付

上限額は、売上高と減少率に応じて、以下のように設定されます。

売上減少率	個人事業主	法人（年間売上高）		
		1億円以下	1億円超～5億円	5億円超
50%以上減	50万円	100万円	150万円	250万円
30～50%減	30万円	60万円	90万円	150万円

算出式： 給付額 = (基準期間の売上高) - (対象月の売上高) × 5 ※給付額は上記の上限額を超えない額

※基準期間とは、2018年11月～19年3月、19年11月～20年3月、20年11月～21年3月のいずれかの期間のうち、売上高の比較に用いた月を含む期間。



労務関連トピックス

【 「傷病手当金の支給期間の見直し」】

令和4年1月1日に施行された健保法改正法で「傷病手当金※の支給日数」が、「支給開始日から起算して1年6か月」から、「通算して1年6か月間」となりました。規定が改められた背景には、医療技術の進歩により、慢性の病気で、働きながら治療する人の増加があります。

※傷病手当金とは、業務外の病気やけがのために会社を休み、事業主から報酬が受けられない場合に、被用者保険より1日当たりに換算した標準報酬月額の2/3が支給される制度です。待期期間として最初の連続した3日間が除かれます。

改正により、支給期間の考え方は、以下のとおりとなります。

支給開始日が「令和2年7月1日以前」のとき：支給開始日より暦日で最長1年6か月まで。（出勤して給与支払があつた期間も1年6か月に含まれます）

支給開始日が「令和2年7月2日以降」のとき：支給開始日から通算して1年6か月まで支給されます。

【 「2022年度 雇用保険料率変更」】

政府は、労使折半で負担し失業手当に充てる雇用保険の「失業等給付」について、今年10月から、現在0.2%の保険料率（労使折半）を0.6%に引き上げる方針を固めました。また、「雇用保険2事業」の料率が4月から引き上げられます。

※雇用保険には、労使折半で負担する「失業等給付」と「育児休業給付」、企業だけが支払う「雇用保険2事業」があります。21年度の料率（特掲事業を除く一般的の事業）は、失業等給付で賃金の0.2%、育児休業給付で0.4%、雇用保険2事業で0.3%となっています（使用者0.6%、労働者0.3%）。

負担者	①労働者	②使用者	使用者の保険料内訳			①+② 雇用保険料率
			失業等給付	育児休業給付	雇用保険2事業	
2021年度 ↓ 2022年度	0.3% ↓ 0.5% (9月～)	0.6% ↓ 0.85%	0.1% ↓ 0.3% (9月～)	0.2% (変更なし)	0.3% ↓ 0.35% (4月～)	0.9% ↓ 1.35%

【 「未払い賃金が請求できる期間などが延長されて、2年が経ちます」】

2020年4月1日の労働基準法改正により、賃金請求権の消滅時効期間はそれまでの2年から5年に延長されました（ただし、当面の間はその期間は3年とされています）。つまり、2020年4月1日に発生した賃金請求権の消滅時効は、旧法における2022年3月31日ではなく、2023年3月31日となります。

→ 労働関係に関する記録の保存期間を再確認しましょう

事業者が保存すべき賃金台帳などの記録の保存期間について、5年（当分の間3年）とされています。

①労働者名簿
②賃金台帳
③雇入れに関する書類：雇入決定関係書類、契約書、労働条件通知書、履歴書など
④解雇に関する書類：解雇決定関係書類、予告手当または退職手当の領収書など
⑤災害補償に関する書類：診断書、補償の支払、領収関係書類など
⑥賃金に関する書類：賃金決定関係書類、昇給減給関係書類など
⑦その他の労働関係に関する重要な書類：出勤簿、タイムカードなどの記録、労使協定の協定書、各種許認可書、始業終業時刻など労働時間の記録に関する書類、退職関係書類など
⑧労働基準法施行規則・労働時間等設定改善法施行規則で保存期間が定められている記録