

# 結構もらえるんだね、助成金って!! セミナー

## 1. 助成金は従業員のためにある

助成金で大切なことは、助成金が従業員のためにあることです。そして企業もそれにより、事業運営がやりやすくなる。従業員に笑顔、そして経営者に笑顔があるかどうか。それが助成金受給の「リトマス試験紙」です。

## 2. 雇用の充実を考える

まず求職者が良い労働条件で雇用されること、あるいはすでに雇用されている人が良い雇用環境で働けることなどが大切です。助成金は雇用される人のためにあります。

良い労働条件の雇用環境を整備すれば助成金は出やすい。また、良い労働条件での採用を積極的に考えれば、整備したことに対して助成金が出るということです。

## 3. 会社都合の離職はしない

雇用を確保するのが助成金の大きな目的の一つですから、解雇など会社都合の離職は政策目的に反します。解雇などすると雇い入れ関連の助成金は、受給できなくなります。期間は6ヶ月です。6ヶ月たたなければ支給申請してももらえないということです。

特定求職者雇用開発助成金、派遣労働者雇用安定化特別奨励金、若年者等正規雇用化特別奨励金、試行雇用奨励金、介護未経験者確保等助成金、などは会社都合の離職があると、6ヶ月は支給申請できません。

例えば、派遣労働者雇用安定化特別奨励金ですと、6ヶ月間派遣社員を使用して、その後正社員に登用すると助成金の支給申請ができます。その支給申請の時点で会社都合の離職があれば、6ヶ月待たなければ支給申請できません。正社員を一人解雇して代わりに派遣社員を一人使用し、そのあと6ヶ月で正社員に登用して助成金がもらえるとなると、それはちょっとむしが良すぎる???

高齢者の雇用継続についての助成金については、該当する高齢者を解雇などしますと、助成金の受給ができません。ただ、高年齢での継続雇用に関連のない従業員の解雇であれば、影響はありません。これはこの助成金の目的が、高齢者の雇用であるからです。

雇用調整助成金は、雇用の維持が目的なので、上乗せ部分がなくなりますが、元の部分は受給できます。

## 4. 文書記録を完備する・・・会社の整備につながる

助成金の支給申請で一番大変なことが、添付資料です。受給要件に合致していることを客観的に証拠書類を出して立証しなければなりません。公的資金ですので、不公正、不公平には使えません。会計検査院の会計監査も入ります。書類がきちんとそろっていることが重要です。だから、ほとんどの助成金が、山盛りの資料添付になります。

雇用について法的に整備することを要求されている文書、「労働者名簿、賃金台帳、出勤簿」は最低限必要になります。預金通帳や会計の総勘定元帳の現金や預金の部分などが要求されることもしょっちゅうです。

逆に、社内の内部管理のためには文書や記録を整備することはとても重要です。助成金をもらうためにもこの際少し手数をかけることも会社の発展には良いとも思います。

## 5. 環境整備がされている企業に優秀な人材が集まる

～両立支援、雇用環境改善、高齢雇用継続の助成金がポイント

### 1) ワークライフバランス

仕事と生活の調和が実現した社会とは、「国民一人ひとりがやりがいや充実感を感じながら働き、仕事上の責任を果たすとともに、家庭や地域生活などにおいても、子育て期、中高年期といった人生の各段階に応じて多様な生き方が選択・実現できる社会」である。

A ワーク・ライフ・バランスの基礎知識

**「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）憲章」**  
**「仕事と生活の調和のための行動指針」**

平成19年12月18日、総理官邸において開かれた「官民トップ会議」において、「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）憲章」と「仕事と生活の調和推進のための行動指針」が政労使による調印の上、決定されました。

憲章では、仕事と生活の調和の実現に向けての国民的な取組の大きな方向性を示し、行動指針では、憲章を受けて、企業や働く者、国民の効果的な取組、国や地方自治体の施策の方針を14の数値目標なども交えて具体的に提示しています。

**仕事と生活の調和が実現した社会の姿とは・・・**

国民一人ひとりがやりがいや充実感を感じながら働き、仕事上の責任を果たすとともに、家庭や地域生活においても、子育て期、中高年期といった人生の各段階に応じて多様な生き方が選択・実現できる社会

<b>就労による 経済的自立が 可能な社会</b>	<b>健康で豊かな 生活のための時間が 確保できる社会</b>	<b>多様な 働き方・生き方が 選択できる社会</b>
-----------------------------------	---	-------------------------------------

仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）憲章より



厚生労働省は、このまま少子高齢化が進んだ場合、2050年には労働力人口が4,228万人にまで減ると推計している（平成20年版少子化社会白書）。現在の2/3弱であり、優秀な人材の熾烈な奪い合いが予測される。

そのなかで、環境整備がされている企業には、優秀な人材が集まりやすい。多様な価値観の社員が働きやすいからである。

新しいアイデアが生まれ、創造的な仕事ができ、職場活性化が可能になる。特に「自分

の時間を大事にしたい」という若者のニーズに応えることで、若者の早期離職をくい止められれば、企業経営の見通しも明るくなる。

## 2) 生産性を上げる

- ・まだまだ日本人は長時間労働。
- ・労働生産性は先進国でも低い。
- ・疲労困憊した中で仕事をしていても効率的な仕事はできない。

短時間化で生産性を高める仕組みを構築すれば社員のモチベーションも上がり、社員満足、顧客満足の上昇も期待できる。

日本人の労働時間の長さは総務省「労働力調査（2008年，速報）」によると、仕事に就いている 25～44歳の男性の19.2%は、週間就業時間が60時間以上となっている。

一方、財社会経済生産性本部によると、2007年の日本の労働生産性は先進7カ国で最下位、OECD加盟30カ国中第20位というデータが示すように、決して高いとは言えない。

疲労困憊した中で仕事をしていても、業務は効率的には進まない。特に経済のサービス化、ソフト化の進む現在、ホワイトカラーの仕事は時間数に比例するものではない。

短時間で生産性を高める仕組みを構築すれば、社員のモチベーションも上がり、社員満足、さらには顧客満足度の向上が期待できる。

## 3) 次世代育成支援対策推進法

「次世代育成支援対策推進法」は、企業に仕事と子育ての両立のための行動計画づくりを求める法律。企業に「一般事業主行動計画」を策定し、都道府県労働局に届出、子育て支援に取り組むことを義務付けや努力義務を課している。

「一般事業主行動計画」の目標は、例えば育児休暇の取得状況は男性取得者〇人以上、女性取得率〇%以上など達成状況を客観的に判断できる値目標を盛り込むことが望ましい。

計画に掲げた目標をすべて達成するなど、一定の基準を満たした事業主は、次世代法の認定を受けられる。

認定されると、次世代認定マーク（愛称「くるみん」）を広告、商品、求人広告などにつけることができる。

## 4) 高齢者雇用

### ①.高年齢者雇用安定法

#### 第9条

定年(65歳未満のものに限る。以下この上において同じ。)の定めをしている事業主は、その雇用する高年齢者の65歳までの安定した雇用を確保するため、次の各号に掲げる措置(以下「高年齢者雇用確保措置」という)のいずれかを講じなければならない。

- 1) 当該定年の引き上げ
- 2) 継続雇用制度(現に雇用している高年齢者が希望するときは当該高年齢者をその定年後も引き続いて雇用する制度をいう。)の導入。
- 3) 当該定年の定め廃止

2. 事業主は、当該事業所に、労働者の過半数で組織する労働組合がある場合においては、その労働組合、労働者の過半数を代表する者との書面による協定により、継続雇用制度の対象となる高年齢者に係る基準を定め、当該基準に基づく制度を導入したときは、前項第2号に掲げる措置を講じたものとみなす。

徐々に定年、継続雇用の適用対象となる年齢を引き上げていき、最終的に平成25年4月に65歳定年、または65歳までの継続雇用制度の導入を達成してくださいという内容。

「65歳」を下記の通り読み替えて段階的に施行される(法附則4条)。

- ・平成22年4月1日～平成25年3月31日 → 64歳
- ・平成25年4月1日～ → 65歳

#### 「継続雇用制度」とは、

現に雇用している高年齢者が希望するときはその定年後も引き続き雇用する制度。継続雇用制度の対象になる高年齢者の基準を決めて導入すると、継続雇用制度を導入したものと見なされる。

#### 対象となる高年齢者の「基準」とは

継続雇用の対象となる労働者の基準については、厚生労働省から、通達において具体的な事例が示されている。

#### 《適切ではないと考えられる例》

『会社が必要と認めた者に限る』『上司の推薦がある者に限る』

『男性(または女性)に限る』『組合活動に従事していない者に限る』

#### 以下の点に留意されて策定されたものが望ましい。

1. 意欲、能力等をできる限り具体的に測るものであること(具体性)

・労働者自ら基準に適合するか否かを、一定程度予見することができ、到達していない労働者に対して、能力開発等を促すことが出来るような具体性を有するものであること

2. 必要とされる能力等が客観的に示されており、該当可能性を予見することができるものであること(客観性)

・企業や上司等の主観的な選択ではなく、基準に該当するか否かを労働者が客観的に予見可能で、該当の有無について紛争を招くことのないよう配慮されたものであること

#### 《具体的な例》

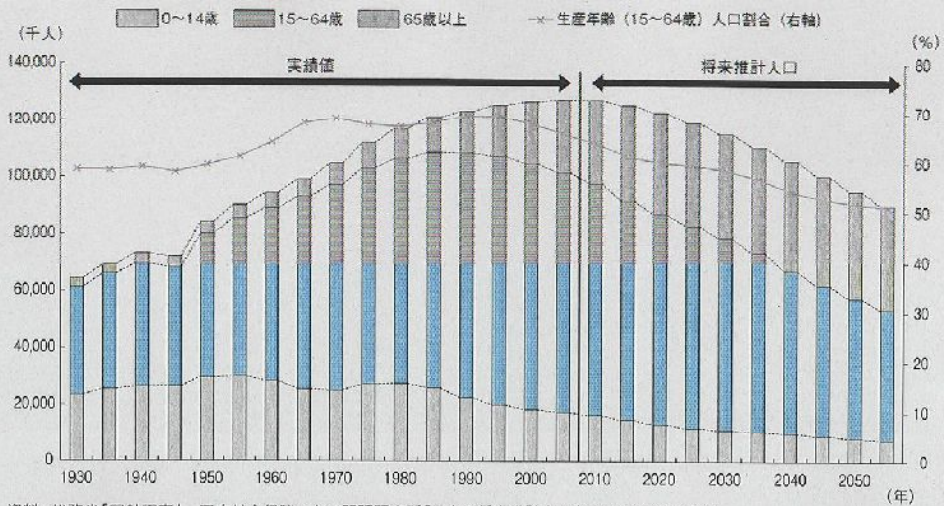
『社内技能検定レベルがAレベル』『営業経験が豊富な者(全国の営業所を3か所以上経験)』

『過去3年間の勤務評定がC以上(平均以上)の者』(勤務評定が開示されていること)

# 添付資料 1

第3-1-11図 年齢別に見る人口推移と将来推計人口

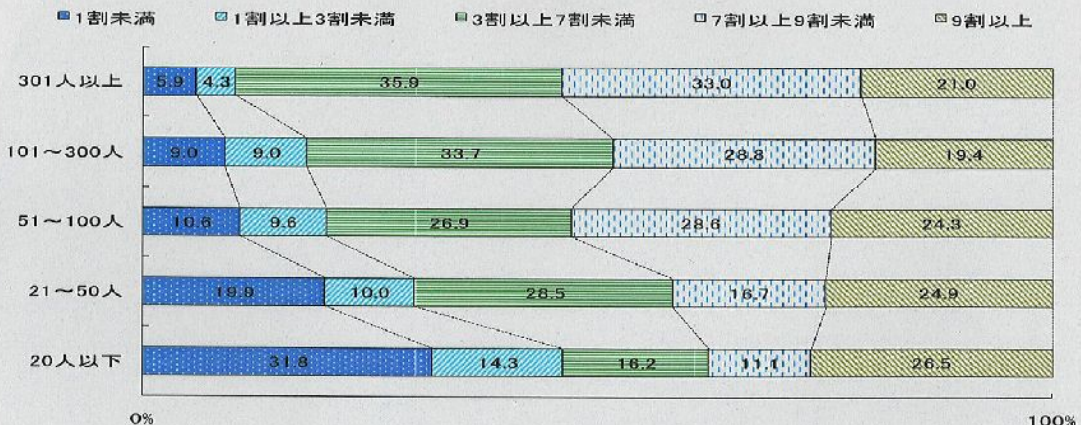
～15歳から64歳の人口は減少すると推計されている～



資料：総務省「国勢調査」、国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口(2006年12月推計)」

- (注) 1. 将来推計人口は、出生中位(死亡中位)推計による。  
2. 生産年齢人口割合は総人口に対する15～64歳人口の割合を指す。

## 直近10年間で正社員として採用した新卒者が、現在まで働いている割合 (企業規模別)



資料：中小企業庁「人材マネジメントに関する実態調査」(2008年11月)  
(注)1. 無回答は除いて集計している。

※ 厚生労働省「雇用動向調査」

## 連絡先

都道府県労働局 東京 03-5320-4862 千葉 043-202-5182

(独)雇用能力開発機構都道府県センター 東京 03(3816)8161 千葉 043-225-7931

(財)21世紀職業財団地方事務所 東京 03-5844-1663 千葉 043-225-2295

### 厚生労働省の助成金のホームページ

厚生労働省 各種給付金コンテンツ → 検索

<http://www.mhlw.go.jp/general/seido/josei/kyufukin/koyouantei.html>

平成 22 年 3 月 4 日

株式会社ソフィア

所長 平松 徹

ホームページ → ソフィア平松徹 → 検索