

人事労務レポート

今回のテーマ

12月施行 助成金改正点まとめ

< 対象要件の緩和と助成金の増額 >

発行元：社会保険労務士 山口事務所

〒151-0051 東京都渋谷区千駄ヶ谷3-26-5

金子ビル4F

TEL：03-5775-0762 FAX：03-5775-0763

E-mail：h-yamaguchi@ys-office.co.jp

URL：http://www.ys-office.co.jp

非正規労働者の雇い止めや内定取り消しといった昨年から続く雇用環境の悪化に対し、政府は雇用支援対策の一環として現行の企業の雇い入れに関する各種助成金制度の見直し、拡充を行いました。

今回は、昨年12月1日から施行された改正点をまとめてお伝えします。

1. 中小企業緊急雇用安定助成金(新設)

景気の変動、産業構造の変化等に伴う経済上の理由により事業活動の縮小を余儀なくされ、一時的に労働者を休業、教育訓練、または出向をさせた場合にその賃金負担額を助成する制度です。

【助成額】

休業、教育訓練、出向にかかる手当または賃金の5分の4に相当する額

【ポイント】

休業、教育訓練、出向に関しては、事前に計画書を労働局またはハローワークに届け出る必要があります。

* 中小企業事業主：資本金または出資額が3億円(小売業またはサービス業では5,000万円、卸売業では1億円)以下、またはその常時労働者数が300人(小売業では50人、卸売業またはサービス業では100人)以下の事業主をいいます。

2. 特定就職困難者雇用開発助成金

障害者等の就職が困難な人を雇用保険の被保険者として雇い入れた場合に支給される助成金です。

【助成額】()内は大企業

身体・知的障害者

90万円(50万円) 改正前60万円(50万円)

重度障害者、45歳以上の障害者、精神障害者

160万円(100万円) 改正前120万円(100万円)

身体・知的・精神障害者(短時間労働者)

60万円(30万円) 改正前40万円(30万円)

【ポイント】

ハローワーク経由で雇い入れた方が対象となります。

3. 高齢者雇用開発特別奨励金(新設)

65歳以上の人を週所定労働時間が20時間以上の労働者として雇い入れた場合に支給される助成金です。

【助成額】()内は大企業

週の所定労働時間が30時間以上

60万円(50万円)

週の所定労働時間が20時間以上30時間未満

40万円(30万円)

【ポイント】

ハローワーク経由で雇い入れた方が対象となります。

4. トライアル雇用(試行雇用)奨励金

若年者や中高年齢者等、安定した職業に就くことが困難な人について、トライアル雇用を実施した企業に対し支給される助成金です。対象者の要件が変更されました。

| | 改正前 | 改正後 |
|-------|------------|-------|
| 若年者 | 35歳未満 | 40歳未満 |
| 中高年齢者 | 45歳以上65歳未満 | 45歳以上 |

【助成額】

対象者1人あたり月額4万円(最大3ヶ月)

【ポイント】

トライアル後の雇用を義務付けるものではありません。

5. 若年者等雇用促進特別奨励金

就職が困難な年長フリーターについて、トライアル雇用後に期間の定めのない労働契約により継続して雇用する企業に対し支給されます。対象者、金額が変更されました。

| | 改正前 | 改正後 |
|------|------------|------------|
| 対象年齢 | 25歳以上35歳未満 | 25歳以上40歳未満 |

【助成額】()内は大企業

25歳以上30歳未満：30万円(20万円)

30歳以上40歳未満：45万円(30万円)

【ポイント】

過去1年間(改正前は3年間)、雇用保険の被保険者でなかった人が対象となります。

～ パートタイマー均衡待遇推進助成金 ～

今回の12月改正点とは異なりますが、昨年11月にお伝えした当助成金について、助成金額が以下のとおり増額されました(平成20年11月28日以降の制度導入企業が対象)。

正社員と共通の待遇：50万円 60万円

パートの能力・職務に応じた待遇、正社員転換、短時間正社員、教育訓練、健康診断：30万円 40万円

詳細については、山口事務所までお問い合わせください。

今月の主な労務関連手続き

・法定調書、給与支払報告書の提出(2月2日まで)

・所得税確定申告(3月15日まで)

コラム

先日、社労士5人で就業規則に関する意見交換会を行いました。労働局が出しているサンプル就業規則をもとに各自がこの規則のどこがいけないのか、意見を出し合い、議論をするという会です。予定の1時間半では収まりきれないほど、たくさんの改善事項が出ました(労働局が出しているのですが…)。次回以降のレポートで、社労士の視点で作成する就業規則のポイントをお伝えしていきたいと思えます。