



社会保険労務士 朝比奈事務所NEWS

102-0072

東京都千代田区飯田橋 1-12-14 宮島ビル201

電話 03-5212-2192 ファックス 03-5212-2299

Web <http://www.sr-asahina.jp/> Mail asahina@sr-asahina.jp

最近の助成金事情

雇用保険適用事業所の事業主の方に支給される雇用関係各種給付金は毎年度新たな制度が設けられ、また廃止、内容の変更等が行われます。

助成金の受給には、その制度を知っていることはもちろんのこと、タイミングも大切になってきます。下記に今年度から新たに実施されることとなった常用雇用転換奨励金をはじめ、トライアル雇用、育児休業関係の助成金制度の概要を記載いたしました。

1. 常用雇用転換奨励金（母子家庭の母の常用雇用移行を促進）

母子家庭の母を新規にパートタイム労働者等の短期間の有期雇用労働者として採用し、OJTを実施した後、常用雇用（一般）労働者に転換した場合、一定期間（6ヶ月）経過後、事業主に対して母子家庭の母一人につき30万円が支給されます。

対象事業主・・・あらかじめOJT計画を提出し、承認を受けた雇用保険の適用事業主

支給要件・・・ 児童扶養手当支給水準の母子家庭の母を対象労働者とする

採用時のOJT計画及び実施報告の提出があること

採用から6ヶ月以内に常用雇用に転換されていること

転換から6ヶ月経過後常用雇用者として継続雇用されていること

申請時期・・・常用雇用に転換してから6ヶ月経過後以降に請求可能となります。

支給額・・・母子家庭の母一人当たり30万円

申請先・・・対象の母子家庭が、雇入れ地に居住地を管轄する福祉事務所

*東京都では、東京都下の全町村と荒川区、武蔵野市で実施されている。

*当該対象労働者が試行雇用奨励金の支給要件を満たす場合は、併給可能です。

2. 試行雇用奨励金（トライアル雇用奨励金）

就職が困難な特定の求職者層の労働者を、常用雇用として雇い入れる前に労働者の適性や業務遂行能力を実際に見極めるため一定期間試行雇用する事業主に支給されます。

対象事業主・・・下記 ~ のいずれかに該当し、公共職業安定所の紹介により試行雇用として雇入れた、雇用保険の適用事業主であること

中高年齢者（試行雇用開始時に45歳以上65歳未満の者）

若年者（試行雇用開始時に30歳未満の者） 母子家庭の母等

障害者 日雇労働者 ホームレス

支給要件・・・試行雇用開始日前6ヶ月から試行雇用終了までの間に事業主都合の解雇をしていない等

申請時期・・・試行雇用開始日から2週間以内にトライアル雇用実施計画書を提出し、終了日の翌日から1ヶ月以内にトライアル雇用結果報告書・試行雇用奨励金支給申請書を提出します。

支給額・・・対象者一人につき月額5万円（*対象者が支給対象期間の途中で離職した場合等例外有）

申請先・・・事業所を管轄する職業安定所

3. 新規・成長分野雇用奨励金（平成17年3月31日までの時限措置）

新規・成長分野雇用奨励金は、新たな雇用機会の創出が期待できる新規・成長15分野の事業を行う事業主等が、非自発的失業者や公共職業訓練修了者等を雇用した場合に支給されます。

対象事業主・・・雇用保険の適用事業主であり、新規・成長15分野（詳細下記）に該当することの認定を当該事業所所在地の都道府県高年齢雇用開発協会（以下協会）に認定されているもの。

[新規・成長15分野]

医療・福祉関連分野	生活文化関連分野	情報通信関連分野	
新製造技術関連分野	流通・物流関連分野	環境関連分野	
ビジネス支援関連分野	海洋関連分野	ハイテクノロジー関連分野	
都市環境整備関連分野	航空・宇宙（民需）関連分野		
新IT技術・省IT技術関連分野	人材関連分野	国際化関連分野	住宅関連分野

主な支給要件・・・30歳以上60歳未満の非自発的離職者等を雇入れること。

に該当する者を公共職業安定所又は民間職業紹介機関の紹介により雇用保険の一般被保険者として雇入れること。

当該雇用に関して、「常用労働者雇入れ計画書」（以下雇入れ計画書）を作成し協会に提出し、その計画書上の雇入れ予定時期よりも前倒しして労働者を雇入れるものであること。

の雇入れ計画書を提出した日の6ヶ月前から当該奨励金の支給が決定される日までの間に事業主都合の解雇等を行っていないこと。

当該事業所の雇用保険の一般被保険者数が当該労働者の雇入れ日の前日の人数よりも当該雇入れ日から3ヶ月経過する日（基準日）の人数の方が増加していること。

申請時期・・・対象労働者の雇い入れに係る基準日から起算して1ヶ月以内に申請書を提出します。

支給額・・・対象労働者一人につき70万円

4. 育児・介護費用助成金

労働者が育児・介護サービスを利用する際の費用の全部または一部を補助する制度を設け、実施する事業主に対して、その負担した額の一定割合を助成するもので、最初の助成利用年度は更に一定額が支給されます。この育児・介護サービスとは、ベビーシッター、家庭福祉員、家政婦（夫）又は在宅介護サービスに従事する者が、乳幼児または介護を要する者に対して食事・排泄・入浴等の日常生活を営むのに必要な便宜を供与するサービス等であり、労働者が当該サービスを利用することにより就業が可能となり休まずにすむものをいいます。

対象事業主・・・雇用保険の適用事業所であり、その補助を労働協約・就業規則等に定め実施していること。

支給要件・・・対象労働者が雇用保険の被保険者であること。

育児・介護サービスが次に該当しないこと。

- ・ 配偶者等、父母、子、配偶者の父母、その他同居の親族が行うサービス
- ・ 公立保育所及び認可保育所が行う保育
- ・ 介護保険法に基づく介護サービス
- ・ 病院等による療養を目的とするサービス等

申請時期・・・1年分を翌年1月1日から1月末日までに支給申請書に添付書類を添えて申請します。

支給額・・・負担した額の1/2（中小企業の場合。大企業は1/3。サービス利用者1人につき30万円が上限かつ、中小企業は1事業所の年間限度額360万円）。

* 最初の助成利用年度は更に40万円加算されます。

申請先・・・財団法人21世紀職業財団

5. 育児休業代替要員確保等助成金

育児休業取得者が、育児休業終了後は原職又は原職相当職に復帰する旨の取扱いを労働協約又は就業規則に規定した上で育児休業取得者の代替要員を確保し、かつ、育児休業取得者を原職等に復帰させた事業主に支給されます。

対象事業主・・・雇用保険の適用事業主であり、当該取扱いを労働協約又は就業規則に規定していること。

支給要件・・・対象労働者を育児休業前に1年以上継続して雇用していたこと。

育児休業取得者と同一の所定労働時間の代替要員を確保し、かつ、育児休業取得者を当該育児休業終了後に原職等に復帰させていること。

原職等に復帰した育児休業取得者の育児休業期間が3ヶ月以上あり、この育児休業期間中において代替要員を確保した期間が同じく3ヶ月以上あること。

対象労働者を、当該育児休業終了後引き続き雇用保険の被保険者として6ヶ月以上雇用していること。

申請時期・・・対象労働者が生じた日の翌日から1ヶ月が経過した日以後の、最初の支給申請期間（支給申請期間は年2回、毎年4月～5月、10月～11月）

支給額・・・原職復帰等において、新たに規定した最初の対象労働者に対しては50万円（中小企業の場合。大企業は40万円）、2人目以降は1人あたり15万円（中小企業の場合。大企業の場合は10万円、かつ1事業所の年間限度人数20人）。

*大企業の場合及び、当該取扱い規定を平成12年3月31日以前に既に規定していた場合は上記と異なります。

6. 育児両立支援奨励金

3歳以上小学校就学前の子を養育する労働者が仕事と育児の両立を支援する制度を、労働協約又は就業規則に新たに規定し、当該制度を労働者に利用された事業主に支給されます。但し、複数の事業所を有する事業主にあっては全ての事業所において制度化していることが必要です。

対象事業主・・・平成14年4月1日以降、次の～のいずれかの制度を新たに労働協約又は就業規則に定め、実施している雇用保険の適用事業主。

育児休業に準ずる制度

短時間勤務制度（下記のいずれかに該当する制度）

1日の所定労働時間（7時間以上の場合）を1時間以上短縮する制度

週又は月の所定労働時間を1割以上短縮する制度

週又は月の所定労働日数を1割以上短縮する制度

労働者が個々に勤務しない日又は時間を請求することを認める制度

フレックスタイム制

1日の所定労働時間を変更せずに、30分以上始業の時刻を繰り上げ又は終業の時刻を繰り下げる制度

所定外労働をさせない制度

支給要件・・・一人の対象労働者に連続して3ヶ月以上利用させたこと（複数の対象労働者がいる場合は、そのうち一人以上が連続して3ヶ月以上利用しなければなりません。）

対象事業主の事業所全体で、対象労働者に、延べ6ヶ月以上利用させたこと。

全ての対象労働者を、各々制度を利用した後も引き続き雇用保険の被保険者として1ヶ月以上雇用し、かつ、支給申請日において雇用していること。

申請時期・・・対象労働者のうち、最後に制度を利用した者の利用が終わった日から1ヶ月以上経過した日以後3ヶ月以内に申請します。

支給額・・・1事業主に1回限り、40万円（中小企業の場合）（大企業は30万円）。

7. 育児休業取得促進奨励金

男女労働者の育児休業の取得を促進するような対象事業（以下育児休業取得促進事業）を労働協約又は就業規則に規定し、当該事業を予め届け出た後、当該事業を労働者に利用させた事業主に支給されます。但し、複数の事業所を有する事業主にあつては全ての事業所において制度化していることが必要です。

対象事業主・・・育児休業を労働協約又は就業規則に規定し、実施している雇用保険の適用事業主で、下記の受給対象となる事業（育児休業取得促進事業）を行っていること。

育児休業取得促進についての基本方針の策定表明及び労働者への周知すること。

労働者の職業生活と家庭生活との両立に関する意識及び実態等を把握すること。

以下の全てを含む育児休業取得促進実施計画（以下実施計画）の策定及び実施計画に基づく活動を実施すること

育児休業取得促進のための資料作成及び労働者への情報提供

父親・母親になる可能性のある労働者等への説明会

管理職に対する理解促進のための研修の実施

検討委員会（当該事業に係る検討を行う委員会）の設置及び開催

支給要件・・・職業家庭両立責任者を選任していること。

育児休業取得促進事業の届出後3年以内に当該事業を実施していること。

育児休業取得促進事業の届出後3年以内に、雇用している男女労働者の双方に育児休業取得者を生じ、かつ、それぞれが1ヶ月以上育児休業したこと。

の全ての労働者が、当該育児休業を開始する日まで、雇用保険の被保険者として1年以上継続して雇用していたこと。

申請時期・・・制度を利用した男女労働者のうち育児休業取得後1ヶ月が経過した日のいずれか遅い日の翌日から起算して3月以内に支給申請書に育児休業取得促進事業実施報告書等を添付して申請します。

支給額・・・1事業主に1回限り、70万円

8. 看護休暇制度導入奨励金

小学校就学前の子を養育する労働者の、当該子の看護のための休暇制度（以下看護休暇制度）を、労働協約又は就業規則に新たに規定し、当該制度を労働者に利用された事業主に支給されます。

但し、複数の事業所を有する事業主にあつては全ての事業所において制度化していることが必要です。

対象事業主・・・平成14年4月1日以降、次の全てを満たす制度を新たに労働協約又は就業規則に定め実施している雇用保険の適用事業主。

年次有給休暇とは別に看護休暇制度を設けていること

子の負傷又は疾病の際に取得することができる旨が明らかにされていること。

労働者1人当たり年5日以上取得できる制度であること。

支給要件・・・看護休暇制度導入後、最初の利用者が生じた日から2年以内に、全ての対象労働者（小学校就学前の子を養育する雇用保険の被保険者である労働者）について延べ10日以上、当該制度を利用させること。

支給申請に係る全ての対象労働者を、各々制度を利用した後も引き続き雇用保険の被保険者として1ヶ月以上雇用し、かつ、支給申請日において雇用していること。

申請時期・・・対象労働者のうち、最後に制度を利用した者の利用が終わった日の翌日から3ヶ月以内に申請します。

支給額・・・1事業主に1回限り、20万円（中小企業の場合）（大企業は15万円）。