



社労士事務所プランツ

〒105-0012 東京都港区芝公園 2-3-8

第2モリモビル3F

TEL 03-6452-8998 FAX 03-6452-8990

## 平成28年度の雇用関係助成金

会社が負担する雇用保険料には、失業等給付の財源負担分とは別に、失業の予防や雇用機会の増大など失業等給付の減少を目指すための事業「雇用保険二事業」分の財源負担分もあります。

雇用保険二事業の雇用安定化事業では、雇用対策としての事業主に対する助成事業がありますが、今月のニュースでは、今年度の助成金の一部をご紹介します。

### ❖ 三年以内既卒者等採用定着奨励金

学校等の既卒者・中退者が応募可能な新卒求人の申し込みまたは募集を新たに行い、**奨励金の支給対象者(※)**を雇い入れ、**採用後一定期間定着**した場合に支給される助成金です。

※学校、専修学校、各種学校の卒業生または中退者、公共職業能力開発施設や職業能力開発総合大学の職業訓練の修了者または中退者で、これまで通常の労働者として同一の事業主に引き続き12か月以上雇用されたことがない者

助成金を受給するには、新卒求人の申し込みまたは募集を行う際に、求人票または募集要項等を労働局に提出します。対象者を採用後、1年間定着後に第1回目の申請を行い、2年間定着後に2回目、3年間定着後に3回目の申請を行います。

助成額は中小企業の場合最大80万円（高校中退者コースで3年定着した場合）です。

新卒者はもちろん未経験者を積極的に採用していきたいという会社では比較的受給しやすい助成金ではないでしょうか。

### ❖ 出生時両立支援助成金

男性労働者が育児休業を取得しやすい職場風土作りのための取組を行い、男性労働者に一定の育児休業を取得させた事業主に支払われる助成金です。

支給対象となるのは、**子の出生後8週間以内を開始する14日以上（中小企業は5日以上）の育児休業**です。過去3年以内に男性の育児休業取得者が出ている事業主は対象外で、支給対象となるのは、1年度につき1人までです。

助成額は、取組及び育休1人目の場合に60万円（大企業は30万円）、2人目以降は15万円です。

取組を行うだけでは受給できず、助成対象となる育児休業取得者がでなければ受給できませんが、対象となりうる男性従業員がいる場合には助成金の活用を検討されてはいかがでしょうか。

### ❖ 介護支援取組助成金

労働者の**仕事と介護の両立に関する取組を行った**事業主（以下の①から③全ての取組みを行った事業主）に支払われる助成金です。

- ①従業員の仕事と介護の両立に関する実態把握（社内アンケート）
- ②介護に直面する前の従業員への支援（社内研修の実施、リーフレットの配布）
- ③介護に直面した従業員への支援（相談窓口の設置及び周知）

助成額は1企業1回のみで60万円です。

実際に介護に直面する従業員がいない状況でも、取組を行うことで受給は可能なので、活用しやすい助成金だと思います。

## 労務管理 Q&A

### <試用期間中の本採用拒否>

Q. 当社は正社員として雇用する際に3ヶ月間の試用期間を設けています。

現在試用期間中の従業員Aは、採用から1ヶ月経過した頃から協調性に欠ける行動が目立つようになり、上司や同僚から注意を受けた時に反抗的な態度を取るようになりました。本採用はせずに試用期間満了日をもって退職してもらおう予定ですが、解雇予告手当を支払う必要はありますか？

A. 少なくとも30日前の予告または30日以上平均賃金（解雇予告手当）を支払う必要があります。（労基法第20条第1項及び第2項）

#### < 解説 >

正社員として採用後に従業員としての適格性を判断するために試用期間を設けて、本採用するかどうかの判断をする会社は多いと思います。

正社員としては仮採用の段階だったとしても、期間の定めのない労働契約は成立しているわけですから、本採用拒否は『解雇』に該当します。

そのため客観的合理性を欠き社会通念上相当と云えない本採用拒否は解雇権の濫用として無効（労働契約法第16条）ですし、30日前の解雇予告または解雇予告手当の支払い義務（労働基準法第20条）の規定等が適用されます。

この問題を回避するために、入社後の一定期間は有期雇用契約を締結し、従業員としての適格性を判断してから正規雇用に変換するという方法もあります。

この場合のメリットは、従業員としての適格性に欠けると判断した時に契約を更新しない（雇い止め）とすることが可能であること、また、能力不足と感じた時に賃金の引下げを契約更新時に提案できること、などがあります。一方、デメリットとしては、契約社員としての募集・採用になるため、正社員として採用を希望する優秀な人材確保が難しいという点があります。

## ちょっと手続の相談いいですか？

### <労働保険の年度更新>

労働局から労働保険料の申告書が届きました。労働保険料の申告納付（労働保険の年度更新）について具体的に教えてください。

労働保険の年度更新とは、毎年6月1日から7月10日までに行う手続きで、前年の4月から今年の3月までの間に従業員に支払った賃金総額から確定保険料を昨年度に計算・納付した概算保険料との過不足を精算するとともに、新年度の概算保険料を申告納付する手続です。

昨年度分の過不足調整分と新年度分の概算保険料の納付期限は7月10日です。なお、新年度分の概算保険料は40万円以上の場合には3回（7月・11月・2月）に分割して納付することができます。

申告用紙は5月下旬から6月初旬に労働局から事業所宛に送付されます。顧問先のお客様については、当事務所で保険料計算と申告書の作成・届出を行いますので、労働局から届いた申告書は当事務所にご送付ください。

申告手続きが完了しましたら保険料の納付書をお送りいたします。7月10日までに最寄りの金融機関で納付してください。



#### <今月の一言コメント>

ゴールデンウィークも終わりますと、6月の労働保険の年度更新と社会保険の算定手続きの準備を始める時期になります。「繁忙期の6月と7月を少しでも楽に過ごすために、今年こそ早めに準備しよう！明日から。」と思っ

ているうちに5月の中旬になってしまいました。。。

～お問い合わせ先～

社労士事務所プランツ

営業時間 9:00 ~ 18:00

TEL : 03-6452-8998

担当 : 畠山 (ハタケヤマ)

E-mail hatake@sr-plants.com