

新設・改正された助成金を徹底解説

# 平成 22 年度 助成金活用ポイント

- 1 平成 22 年度改正の概要
- 2 雇用維持のための助成金
- 3 再就職支援のための助成金
- 4 正社員化登用のための助成金
- 5 育児と仕事の両立支援のための助成金

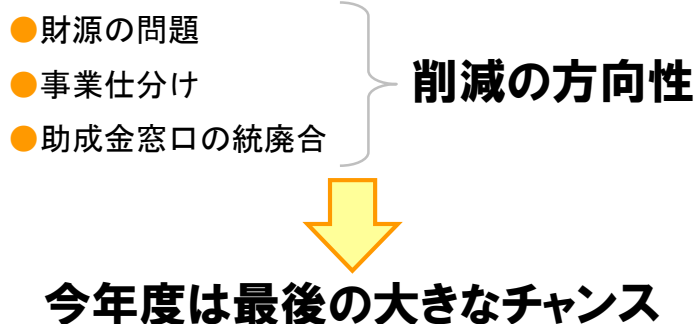
# 1 | 平成 22 年度改正の概要

## 1 | 今年度の傾向とポイント

リーマンショック以降、悪化する雇用情勢に対応するため、政府は、総額 75 兆円規模の景気刺激策を打ち出し、緊急雇用対策として次々と助成金を拡充してきました。前鳩山政権もこの施策を引き継いで「緊急雇用対策」「明日の安心と成長のための緊急経済対策」を打ち出しており、不況対策に重点を置いた助成金の枠組みは今年度も変わらないといえます。

しかし、今年度から細かいところで上乗せ額の廃止、支給要件の追加など絞り込みが始まっています。平成 20 年末から拡充が続いた助成金ですが、財源の問題、連立政権による事業仕分け、助成金窓口の統廃合などもあり、今後は削減の方向に転じることが予想されます。

### ■今年度の傾向



助成金は政策を実現する「誘い水」ですから、今年度の助成金の中心は引き続き「雇用の安定」、柱は 4 つになります。

- ① 「雇用維持」のための助成金
- ② 「就職が難しい人の再就職支援」のための助成金
- ③ 「非正規労働者の正社員化」のための助成金
- ④ 「育児と仕事の両立支援」のための助成金

## 2 | 今年度の柱となる助成金

### (1)「雇用維持」のための助成金

生産調整等で休業等を余議なくされている企業のための助成金として、大企業向けの「雇用調整助成金」、中小企業向けの「中小企業緊急雇用安定助成金」があります。

2年目に入る企業は生産量または売上げが減少しているかどうか再度確認が必要ですが、昨年12月改正で時限的に生産量要件が緩和されています。

この助成金はCMや新聞でも繰り返し取り上げられ、平成21年度だけでも約6,535億円が支給決定されている大型助成金です。延命措置との批判もありますが、この助成金が一定の雇用維持、下支えの役割を果たしているといえます。

	助成金名称	支給対象	取扱機関	活用度
1	●雇用調整助成金 ●中小企業緊急雇用安定助成金	景気悪化による生産調整のため、社員の休業や教育訓練、出向等を行っている	ハローワーク 労働局	A
2	●派遣労働者雇用安定化特別奨励金	派遣労働者を直接雇用する	ハローワーク 労働局	A
3	●休職活動等支援給付金 ●再就職支援給付金	退職を余議なくされる社員に対し、休職活動のための休暇を与えたり、再就職支援会社による再就職を支援する	ハローワーク	A

活用度A…使い勝手が良く、広くその制度を利用・理解する価値のある制度

活用度B…Aよりは制限があるが、利用される場面が多い助成金

活用度C…使い勝手はさほど良くはないが、状況によっては検討すべき助成金

### (2)「就職が難しい人の再就職支援」のための助成金

「新卒者体験雇用奨励金」が2月からスタートしています。こちらは、6月7日に期間、金額とも拡充され、使い勝手が良くなりました。

「建設業離職者雇用開発助成金」が2月に創設されました。建設業は産業構造の変化によって、失業者の増加が予想されることから、建設業離職者を受け入れる建設業以外の企業に対し、助成するものです。

就職が難しい人を雇用した企業への助成金は既に一昨年に拡大されていますが、平成22年度も引き続き維持されています。

トライアル雇用、就職困難者（母子家庭の母、高齢者、障害者等）の雇用など拡充された内容は今年度も大枠は変わりません。

	助成金名称	支給対象	取扱機関	活用度
1	● 試行雇用（トライアル雇用） 奨励金	中高齢者、若年者、母子家庭の母などを試行雇用する	ハローワーク 労働局	A
2	● 新卒者体験雇用奨励金	新卒未就業者を体験雇用する	ハローワーク 労働局	A
3	● 障害者初回雇用奨励金	障害者を初めて雇い入れる	ハローワーク 労働局	B
4	● 特定就職困難者雇用開発 助成金	母子家庭の母、障害者等の就職困難な人を雇い入れる	ハローワーク 労働局	A
5	● 建設業離職者雇用開発 助成金	建設業を離職した人を雇い入れる	ハローワーク 労働局	B

### (3)「非正規労働者の正社員化」のための助成金

非正規労働者の正社員化を推進する助成金は、引き続き充実しています。不況下、非正規労働者の雇用の安定化を図る狙いです。

経験の浅い労働者を訓練し、正社員化する、フリーターを正社員化する、派遣労働者を直接雇用する、パートや契約社員を正社員化するなどのメニューがあります。いずれも正社員にしたら助成金額が全額もらえるわけではなく、一定期間定着させて初めて全額の助成金が受給できる仕組みになっています。

	助成金名称	支給対象	取扱機関	活用度
1	● 派遣労働者雇用安定化 特別奨励金	派遣労働者を直接雇用する	ハローワーク 労働局	A
2	● 若年者等正規雇用化 特別奨励金	トライアル雇用した年長フリーターや、内定を取り消された学卒者を雇用し、定着させる	ハローワーク 労働局	A
3	● 実習型雇用支援事業	未経験者等を実習しながら育成し、正規雇用につなげる	ハローワーク 労働局	C
4	● 中小企業雇用安定化奨励金	有期雇用契約者から正社員への転換制度または正社員と共通の処遇制度、教育訓練制度を新たに規定し。利用者が出る	ハローワーク 労働局	B
5	● 短時間労働者均衡待遇 推進等助成金	パートから正社員への転換制度、評価制度などパートへの処遇を向上させた	21世紀職業財団	B
6	● 短時間正社員制度導入 促進等助成金	短時間正社員制度を導入した利用者が出る	21世紀職業財団	B

## (4)「育児と仕事の両立支援」のための助成金

育児のための短時間勤務制度を整備して利用者が出た場合の助成金が、4月に拡充されています。

両立支援の助成金を受給するには、6月30日施行の改正育児・介護休業法に対応した規程の整備が要件として新たに加わっています。

	助成金名称	支給対象	取扱機関	活用度
1	●中小企業子育て支援助成金	育児休業制度を導入後、初めて社員が利用した	労働局均等室	B
2	●両立支援レベルアップ助成金 (代替要員確保コース)	育児休業の代替要員を確保し、原職に復帰させた	21世紀職業財団	B
3	●両立支援レベルアップ助成金 (子育て期の短時間勤務)	仕事と育児の両立のため短時間勤務制度を導入、初めて社員が利用した	21世紀職業財団	B
4	●両立支援レベルアップ助成金 (休業中能力アップコース)	育児・介護休業取得者がスムーズに職場復帰できるような措置を計画的に実施した	21世紀職業財団	B
5	●両立支援レベルアップ助成金 (育児・介護費用等補助)	育児・介護休業取得者に対し、シッター費用などを助成した	21世紀職業財団	B
6	●事業所内保育施設設置・運営等助成金	託児施設を社内に設置する	労働局	C
7	●育児休業所得促進等助成金	育児休業取得者と短時間勤務制度利用者の仕事と子育ての両立を経済的に援助した	ハローワーク 労働局	B

## 2 | 雇用維持のための助成金

### 1 | 中小企業緊急雇用安定助成金

#### (1) 制度の概要

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、休業等（休業および教育訓練）または出向を行った事業主に対して、休業手当、賃金または出向労働者に係る賃金負担の一部を助成します。

#### (2) 受給要件

下記のいずれかの要件を満たす事業主が、従業員の雇用維持のために休業や教育訓練、出向を行い、休業手当等を支払うこと。

- ①最近3カ月の生産量、売上高等の指標がその直前3カ月間または前年同期と比べて減少していること（直近の決算の経常利益が赤字の場合、5%未満の減少でも可能）
- ②売上高または生産量の最近3カ月間の月平均値が前々年同期に比べ10%以上減少し、直近の経常利益が赤字の事業主であること（対象期間の初日が平成21年12月2日から平成22年12月1日までの間にあるものに限る）

#### (3) 受給金額

下記のいずれかの要件を満たす事業主が、従業員の雇用維持のために休業や教育訓練、出向を行い、休業手当等を支払うこと。

休業の場合の助成額	休業手当相当額として厚生労働省が定める額の4/5
教育訓練の場合	上記に次の額を加算した額1人1日6,000円
出向の場合	出向に係る賃金負担額の4/5
支給限度日数	被保険者数×300日（3年間）



## (4) 受給ポイント

昨年度 6,535 億円が支給された雇用対策の目玉の助成金です。ここ 1 年半、目まぐるしく要件緩和と拡充が続き非常に使いやすくなっていましたが、昨年度 2 億円の不正受給が発覚したことを受け、4 月から教育訓練の取扱い等が見直され、窓口の審査も厳正化の報告です。

- ① 計画届の提出の際に、休業等に関する労使協定書の添付が必要です。労使協定書の形式は任意ですが、実務上は最も重要です。労使協定の定めに基づき、支払った休業手当の率が助成金受給額の計算の元になります。
- ② 直近 6 ヶ月解雇のない企業は助成率が UP します。ただし、上限額は変わりませんので、すでに上限を超えている企業は申請の実益はありません。
- ③ この助成金は、生産量要件を 1 年ごとに確認する必要があります。そのため、2 年目も受給を引き続き検討する企業は、従来の要件では、既にリーマンショック後の下がりきった時点との比較となり、要件が満たせなくなる可能性がありました。この点について 2 年前との比較を認めることで、生産調整しながら雇用維持を図っている多くの企業が引き続き利用できるよう、昨年 12 月に 1 年間の期間限定で緩和されています。ただし、この場合は直近の決算が赤字であることも要件になっていますので注意が必要です。
- ④ 5 月 25 日から、口蹄疫被害に伴う経済上の理由で事業活動が縮小した事業所もこの助成金が活用できる特例が設けられています。

## 2 | 派遣労働者雇用安定化特別奨励金

### (1) 制度の概要

派遣労働者を直接雇用する企業に対して、派遣先の直接雇用を後押しすることを目的としています。

### (2) 受給要件

派遣先企業が、6ヶ月を超える期間継続して受け入れている業務に従事している派遣労働者を、その派遣期間満了前までの間に、直接雇い入れ、定着させる場合に支給されます。

### (3) 受給金額

下記のいずれかの要件を満たす事業主が、従業員の雇用維持のために休業や教育訓練、出向を行い、休業手当等を支払うこと。

	期間の定めのない雇用の場合	6ヶ月以上の有期雇用の場合
中小企業	100 万円	50 万円
大企業	50 万円	25 万円

### (4) 受給ポイント

- ① この助成金は、2009 年問題対応のための助成金となっておりますが、製造業派遣に限らず、利用することができます。
- ② 平成 21 年 2 月 5 日から平成 24 年 3 月 31 日までの期間限定の助成金です。
- ③ この派遣労働者が派遣元と期間の定めのない雇用契約を締結している場合は、利用できません。



## 3 | 再就職支援のための助成金

### 1 | 試行雇用(トライアル雇用)奨励金

#### (1) 制度の概要

若年者、中高齢者、母子家庭の母等などを試行雇用する企業に対して、トライアル雇用により、適正を見極め、求職者と会社の相互理解を促進することを通じて、これらの者の早期就職の実現や雇用機会の創出を目的としています。

#### (2) 受給要件

トライアル雇用の求人により、ハローワークの紹介で、①40歳未満の若年者、②45歳以上の中高齢者、③母子家庭の母、④障害者等を試行的に雇い入れた場合。

#### (3) 受給金額

1人につき：月額4万円×最大3ヶ月（最大12万円）

#### (4) 受給ポイント

- ①若年者トライアルは就職氷河期世代が30代後半になっていることから、39歳までトライアル対象になっています。中高齢者トライアル雇用は45歳以降ですから、ほとんどの年齢でトライアル雇用が活用できます。
- ②トライアル雇用期間終了時に本採用しない場合でも解雇とはなりません。契約期間の満了による退職の扱いとなります。この点はトライアルする企業にとっても本人にとってもメリットといえます。
- ③フリーター等をトライアル雇用した場合は、その後の助成金として「若年者等正規雇用化特別奨励金」を併せて利用を検討できます。

## 2 | 新卒者体験雇用奨励金

### (1) 制度の概要

就職先が決まらない新規学卒者を対象に職場体験を実施し、その後の正規雇用につなげることを目的としています。

### (2) 受給要件

ハローワークの紹介で、就職先が未決定の新規学卒者を対象に3ヶ月間の職場体験として受け入れた場合。平成 22 年度のみ助成金、23 年 3 月末までに体験雇用で雇い入れることが条件です。

### (3) 受給金額

1 人につき 16 万円（1 ヶ月目 8 万円、2 ヶ月目 4 万円、3 ヶ月目 4 万円）

### (4) 受給ポイント

- ①リーマンショック以降、就職先が決まらないまま卒業する学生が増加しており、平成 22 年 2 月に新設され、さらに 6 月 7 日に拡充された助成金です。新卒をなかなか採用できない中小企業には活用の価値があるといえます。
- ②助成金の対象者は平成 21 年 10 月から平成 22 年 9 月末までに卒業した者で雇い入れ開始日の年齢が 40 歳未満の方です。
- ③体験雇用期間終了時に本採用しない場合でも解雇とはなりません。契約期間の満了による退職の扱いとなります。

### 3 | 建設業離職者雇用開発助成金

#### (1) 制度の概要

民間の建設投資が低迷する中、公共工事費も減少が見込まれていることから、建設業者の倒産や建設業から多くの離職者が発生することが懸念されています。

この助成金は、建設業に従事していた方を新たに雇入れた建設業以外の事業主に対し、支援を行い、建設業離職者の再就職を促進する助成金です。

#### (2) 受給要件

ハローワーク等からの紹介により、建設業以外の事業主が、建設業の離職者で 45 歳以上 60 歳未満の次のいずれかに該当する方を雇入れた場合に助成されます。

- ① 雇入れ前 1 年間に 6 ヶ月以上、建設業に従事していた方
- ② 雇入れ前 1 年間に建設事業に営んでいた個人事業主か同居親族のみ使用する事業主

#### (3) 受給金額

	助成額	助成期間
中小企業	90 万円	1 年（半年毎申請）
中小企業以外	50 万円	1 年（半年毎申請）

#### (4) 受給ポイント

民主党は「コンクリートから人へ」という方針を掲げています。

この助成金は、平成 21 年度第 2 次補正予算により創設されたもので 2 月 8 日からスタートしています。建設業の現場に従事していた方だけではなく、建設業の営業職や事務職に従事していた方でも対象となります。

## 4 | 正社員化登用のための助成金

### 1 | 若年者等正規雇用化特別奨励金

#### (1) 制度の概要

不安定就労の期間が長い年長フリーター等をトライアル雇用や訓練者として採用し、その後常用雇用し、定着させた企業に対して、フリーターや不安定就労者の正社員化を目的としています。

#### (2) 受給要件

次のいずれかに該当する事業主に対し支給されます。

- ①年長フリーターを対象とした求人を出し、ハローワークの紹介で正規雇用する
- ②トライアル雇用終了後に年長フリーターを正規雇用する
- ③年有期実習型訓練終了者（25 歳以上 40 歳未満）を正規雇用する
- ④内定を取り消された新規学卒者を対象とした求人を出し、ハローワークの紹介で正規雇用する

#### (3) 受給金額

中小企業	100 万円
大企業	50 万円

#### (4) 受給ポイント

- ①対象者 4 つの要件のうち、年長フリーターを直接雇用するパターンとトライアル雇用終了後に正規雇用するパターンが最も使いやすいので、ハローワークに「若年者トライアル求人」と「若年奨励金対象求人」として予め登録しておくことがポイントです。
- ②一部の自治体では、独自に上乘せ制度を設けているところもあります。国の制度だけでなく、自治体独自の制度も調べておくとい良いでしょう。

## 2 | 実習型雇用支援事業

### (1) 制度の概要

知識や経験が少ない労働者をハローワーク紹介で雇い、一定期間（原則として6ヶ月）人材育成をし、その後正規雇用として雇入れることにより助成金が支給されます。

### (2) 受給要件

ハローワークに実習型雇用の専用求人を登録した企業が対象です。この求人は一般には公開されず、ハローワークの職員が該当する求職者（基金の職業訓練を終了して1ヶ月経っても就職先が未決定の者）にのみ紹介することになっています。

### (3) 受給金額

	助成額
実習型雇用助成金	月額 10 万円×最大 6 ヶ月＝60 万円
正規雇用奨励金	第 1 期：50 万円
	第 2 期：50 万円＝計 100 万円
合計 160 万円	

### (4) 受給ポイント

平成 21 年 7 月にスタートした助成金ですが、5 月 10 日以降、対象者は基金の職業訓練を終了して1ヶ月経っても就職できない方に絞られました。利用し難くなりましたが、経験・職歴を問わない採用を考えている企業であれば、十分に検討する価値があります。

## 3 | 中小企業雇用安定化奨励金

### (1) 制度の概要

期間を定めて雇用している従業員を正社員に転換する制度等を設けた中小企業に対して支給されます。

### (2) 受給要件と受給金額

契約社員やパートタイマーなどの期間を定めて雇用している従業員に対し、次のいずれかの制度を新たに設け、利用者が出た場合に活用できます。

#### (1) 正社員に転換する制度

正社員転換制度を新たに設けて、利用者が出た場合。

3年以内に2人以上転換させた場合は上乗せ加算があります。

①新たに制度を導入し、正社員に転換させた場合 **40万円**

②転換制度導入から3年以内に有期契約労働者を2人以上転換させた場合  
**20万円/人（10人まで）**

#### (2) 正社員と共通の処遇制度

すべてのフルタイム有期契約労働者を対象に、共通の処遇制度を定め、適用者が出た場合 **60万円**

#### (3) 正社員と共通の教育訓練制度

すべてのフルタイム有期契約労働者を対象に共通の教育訓練制度を定め、制度導入から2年以内に3割以上がこの教育訓練を終了した場合 **40万円**

### (3) 受給ポイント

長引く不況の下、有期契約労働者の雇用不安が続いていることから、正社員転換制度への支給額が今年4月より拡充されています。優秀な人材を正社員に登用するには、活用したい助成金です。



## 5 | 育児と仕事の両立支援のための助成金

### 1 | 中小企業子育て支援助成金

#### (1) 制度の概要

中小企業子育て支援助成金は、一定の要件を備えた育児休業制度を実施する中小企業事業主（従業員 100 人以下）に対して、育児休業取得者の適用者が初めて出た場合に助成金を支給し、もって中小企業における育児休業の取得促進を図ることを目的としています。

#### (2) 受給要件

平成 18 年 4 月 1 日以降に、次のいずれかの対象者が出た場合に受給できます。

##### ■ 育児休業の取得者

1 年以上雇用している従業員が、子の出生後 6 ヶ月以上育児休業（産後休業含む）を取得し、職場復帰後 6 ヶ月以上常時雇用されていること

#### (3) 受給額

利用者が初めて出た場合、5 人目まで次の額が支給されます。

1 人目	2 人目～5 人目
100 万円	80 万円

#### (4) 受給のためのポイント

- ① 次世代育成支援対策推進法に基づく一般事業主行動計画を策定し、都道府県労働局長に届出ていることが必要です
- ② 平成 18 年度から平成 23 年度までの、期間限定で集中的に支援するものです
- ③ 今年度から、短時間勤務については廃止され、これに代わって両立支援レベルアップ助成金が拡充されています。また、復帰後の継続勤務の要件が 1 年に延長されました
- ④ 平成 22 年 6 月 30 日施行の改正育児・介護休業法に対応しています

## 2 | 両立支援レベルアップ助成金(代替要員確保コース)

### (1) 制度の概要

育児休業期間中、代わりの人材を確保し、育休取得者を現職復帰させた事業主に支給されます。代替要員を確保しやすくするとともに、従業員が育児休暇を取得しやすく復帰しやすい環境整備を図ることを目的としています。

### (2) 受給要件

育児休業（3ヶ月以上）を取得した従業員の代替要員を確保し、育休取得者を現職復帰させた事業主が利用できます

### (3) 受給額

	中小企業	大企業
支給対象者が最初に生じた場合	50 万円 (40 万円)	40 万円 (30 万円)
2 人目以降の対象者が生じた場合	15 万円	10 万円

( ) 内の金額は、300 人以下で一般事業主行動計画の策定・届出のない場合

### (4) 受給のためのポイント

- ① 休業前の手当が休業後に支給されていない場合や、月給制を時給制に変更する場合は現職復帰とはいえないため、申請できません
- ② 代替要因は育児休業取得者と同一の職務、同一の所定労働時間であることが必要です
- ③ 対象労働者は育児休業開始までに1年以上雇用していること、育児休業終了後引き続き6ヶ月以上雇用していることが条件です
- ④ 平成 22 年 6 月 30 日施行の改正育児・介護休業法に対応しています

### 3 | 事業所内保育施設設置・運営等助成金

#### (1) 制度の概要

社内に保育施設を設置する会社に支給されます。保育施設の設置促進と安定した運営を補助するとともに、仕事と家庭の両立しやすい環境整備の促進を目的としています。

#### (2) 受給要件

事業所内保育施設の設置、運営、増築、建替え又は保育遊具等を購入した会社が活用できます

#### (3) 受給額

事業主が負担した額について次の割合で支給されます。

内容		大企業
設置費	新築又は購入した費用	2/3 (大企業 1/2)
増築費	増築に要した費用 建替えに要した費用	1/2
	(5人以上定員増加・安静室整備)	定員増加に該当する費用の 1/2
運営費	運営に係る費用 (保育士の人件費、施設の賃料等)	1~5年目 2/3 (大企業 1/2) 6~10年目 1/3 (大企業 1/3)
保育遊具 購入費	保育遊具の購入費用	遊具購入額から、 自己負担金 10 万円を控除した額

#### (4) 受給のためのポイント

- ① 事前に計画を作成し、都道府県労働局長の認定を受け、計画に基づき、保育施設の設置・運営等を行うことが必要です
- ② 平成 22 年 6 月 30 日施行の改正育児・介護休業法に対応しています

## <参考文献>

- スタッフアドバイザー 2010 年 7 月号、8 月号  
税務研究会 発行
  
- 知って得する助成金活用ガイド 平成 22 年度版  
社労士助成金実務研究会 編 日本法令 発行