

令和 6 年度「雇用関係助成金」のポイント

■「雇用関係助成金」とは？

労働者や事業主が納めた雇用保険料は、労働者だけでなく、会社にもさまざまな形で還元されています。

雇用の安定、職場環境の改善、仕事と家庭の両立支援、従業員の能力向上などの働きやすい職場づくりを進めていく際に利用できる、雇用保険料を主な財源とする「雇用関係助成金」があります。

「雇用関係助成金」受給対象となるのは、下記の 3 つの要件を満たす事業主です。

- (1)雇用保険適用事業所の事業主であること
- (2)期間内に申請を行うこと
- (3)支給のための審査（書類の提出、実地調査の受け入れなど）に協力すること

また、体制準備も必要となります。

- ・労働保険（労災保険・雇用保険）社会保険（健康保険・厚生年金保険）に加入し、保険料の滞納をしていない。
- ・法定 3 帳簿（タイムカード（出勤簿）・賃金台帳・労働者名簿）がある
- ・法律で定められた労務管理（労働時間管理、賃金支払い等）を行っている
- ・職員がトラブルを起こして退社することがまったくないか少ない。解雇などを出していない
- ・法律で定められた事務管理（雇用契約書や書類作成、制度の実行等）ができる

その他、助成金によって個別の支給要件が定められているので、**支給要件の確認を必ず早めに行いましょう。**

■雇用関係助成金の詳細

雇用関係助成金の詳細や要件などについて

- ・厚生労働省の HP

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/kyufukin/index.html

- ・管轄の労働局の相談窓口

■令和 6 年度「雇用関係助成金」の例

○キャリアアップ助成金：

非正規職員（有期雇用契約等）の処遇改善の取組に対して助成されます。

※処遇改善を実施する前に、計画書の提出などが必要となりますので、支給要件の確認をしましょう。

- ・正社員化コース：有期契約労働者を、正規雇用に転換した場合に助成されます。
※令和 5 年度補正予算では、支給対象期間や助成額を見直されました。新たに正社員転換制度の導入に取り組む事業主に対する加算措置が新設。多様な正社員（勤務地限定・職務限定・短時間正社員）制度規定に関する加算額を増額など手厚くなっています。
- ・賃金規定等改定コース：有期契約労働者の基本給等を改定、一定額以上増額させた場合に助成されます。
- ・賃金規定等共通化コース：非正規と正社員の共通の賃金規定等の制度の整備に対して助成されます。
- ・賞与・退職金制度コース：正規、非正規共通の賞与・退職金制度の整備に対して助成されます。
- ・社会保険適用時処遇改善コース：短時間労働者を新たに社会保険に適用した際に、一定額以上の手当等の支給、賃上げ、一定時間以上の労働時間の延長等を実施した場合に支給されます。

○産業雇用安定助成金：

労働移動を行う出向元、出向先のための助成金です。

・スキルアップ支援コース：労働者のスキルアップを在籍型出向により行い、出向復帰後の賃金を上昇させる場合に出向元事業主に対して、出向労働者の出向期間中に要する賃金の一部を助成されます。

(例：病院勤務の職員が、訪問看護ステーションに在籍型出向を行い、出向復帰後に賃金を上昇させる場合等)

○特定求職者雇用開発助成金：

母子家庭、被災者等、雇用の困難な方のための助成金です。

・特定就職困難者コース：主に高齢・父子・母子家庭の方を雇った場合に助成されます。

・生涯現役コース：65歳以上の方の雇入に対して助成されます。

○65歳超雇用推進助成金：

高齢者の雇用維持、福利を目的とした助成金です。

・65歳超継続雇用促進コース：65歳以降の雇用延長、65歳までの定年引上げをした場合に助成されます。

・高齢者評価制度等雇用管理改善コース：高齢者の雇用管理に活用できる助成金です。

・高齢者無期雇用転換コース：50歳以上の非正規労働者を正社員の昇格にする場合に助成されます。

○エイジフレンドリー補助金：

60歳以上の社員への設備投資や安全衛生教育に助成されます。

○両立支援等助成金：

育児・介護等と仕事の両立を支援を推進する助成金です。

・育児休業等支援コース：中小企業の育休復帰、代替要員確保を目的とした助成金です。

・出生時両立支援コース：男性従業員の育児休業の取得推進を目的とした助成金です。

※助成金の対象者2人目、3人目について各10万円加算が付くようになりました。またプラチナくるみんの加算措置も新設され、手厚くなりました。

・育休中等業務代替支援コース：育休中の業務代替を推進するための助成金です。

・選べる働き方制度支援コース：育児を行う労働者が柔軟な働き方に関する制度を選択できるよう、制度整備を推進するための助成金です。

・介護離職防止支援コース：介護離職予防を目的とした助成金です。

(例)

家族に介護が必要となりそうな職員がいる。介護と仕事が両立できるように、介護と仕事の両立支援制度を整備。また、介護支援プランを策定した。

その介護支援プランに基づき、職員が介護休業の取得し、その後仕事に復帰した。

休業取得時、職場復帰時に職場に助成金が利用できた。

○働き方改革推進支援助成金：

設備投資や規程や制度を整備することによる時短・有給取得等の助成金です。

・労働時間短縮・年休促進支援コース：残業の削減・有給休暇の取得促進をすることを目的とした助成金です。

・勤務間インターバル導入コース：退勤から出勤の間のインターバルの確保を目的とした助成金です。

○人材確保等支援助成金：制度を作り、その運用が有効に図られた場合の助成金です。

・テレワークコース：テレワーク導入等のための助成金です。

(例)

訪問看護ステーションで、ネットワーク機器(Wi-Fi ルータ)を購入。テレワーク用端末(PC、タブレット、スマートフォン)のレンタル・リースを行った。また、テレワークの注意点について、外部講師により研修を実施した。その費用について助

成をうけた。

○雇用調整助成金：

景気の変動等の経済上の理由により事業の縮小を余儀なくされた場合に、休業や教育訓練、出向を通じて労働者の雇用の維持を図る場合に、手当補助がされる助成金です。

大規模災害などの際に特例が出され、雇用関係助成金が活用される時もあります。

(例)

大規模の地震や大型台風により訪問看護ステーションの建物が一部損壊し、訪問看護ステーションの運営を休業せざるを得なかった。職員に休業手当を支給し、その休業手当に対して雇用調整助成金の補助が出された。

その他、雇用関係の助成金や、労働者が活用できる助成金