

いいの事務所 ニュース

Iino Management & Labor Consulting Office

2013/05/10

VOL.28

● 若年者等トライアル雇用奨励金のご紹介

「若年者等トライアル雇用」とは、職業経験の不足などから就職が困難な特定の求職者を原則3か月間、試行的に雇用することによって、その適性や能力を見極め、正規雇用への移行のきっかけとすることを目的とした制度です。

「若年者等トライアル雇用」の対象者は、トライアル雇用開始時に45歳未満で、以下のいずれかの要件を満たす者のうち、ハローワークがトライアル雇用をするのを適当と認めた者が対象となります。

- (1) 学校卒業後未就職など、職業経験のない者
- (2) 職業経験が浅く、かつ、これまでに経験のない職種または、業務で長期的に安定した就業を希望する者（過去5年間に同一事業主の下で3年以上連続した雇用

保険被保険者期間が無く、かつ、これまでの職業経験などでは希望する仕事に対応できないと判断された場合に対象となります。）

- (3) 過去の相当期間、失業していること（直近で1年を超えて就業（正社員以外の就業形態含む）していない場合に対象となります。）

奨励金の支給額は、対象者1人当たり、月額最大4万円（3か月で最大12万円）となっています。

なお、ハローワークからの紹介により雇入れる必要があるため、事前にハローワークに求人を出しておく必要があります。

● 「非正規雇用労働者育成支援奨励金」

有期契約労働者等¹に対し、一般職業訓練²（OFF-JT）または有期実習型訓練³（Off-JT+OJT）を行った場合に、賃金及び訓練経費について助成する制度です。

支給額は、1訓練コースにつき以下の通りとなっています。（ ）内は大企業の額

- (1) Off-JT分の支給額
賃金助成—1人1時間当たり800円

(500円)
経費助成—1人当たり30万円（20万円）
を上限

- (2) OJT分の支給額
実施助成—1人1時間当たり700円
(700円)

※1年度1事業所当たりの支給限度額は500万円となっています。

対象事業主は、「健康、環境、農林漁業分野等」の事業を行っており、キャリアアップ管理者を配置したうえで、キャリアアップ計画・職業訓練計画を作成して訓練を実施した事業主となっています。（対象分野には、医療・介護、情報通信業、建設業の一部、製造業の一部などが含まれます）

¹ 期間の定めのある労働者及び正規雇用の労働者以外の無期契約労働者（短時間労働者、派遣労働者を含む）

² 1コース当たりの訓練時間数が20時間以上

³ 訓練基準に適合する訓練カリキュラム

● 「若者チャレンジ奨励金」

35歳未満の非正規雇用の若者を、自社の正社員として雇用することを前提に自社内での実習（OJT）と座学（Off-JT）を組み合わせた訓練（若者チャレンジ訓練）を実施する事業主の方に奨励金を支給する制度です。

①訓練奨励金として、訓練実施期間に訓練受講者1人1月当たり15万円、②正社員雇用奨励金として、訓練終了後、訓練受講者を正社員として雇用した場合に、1人当たり1年経過時に50万

● 「雇用促進税制」

雇用促進税制とは、適用年度中（平成25年4月1日から平成26年3月31日までの期間内に始まる各事業年度）に雇用者数を5人以上（中小企業は2人以上）かつ10%以上増加させるなど一定の要件を満たした事業主が、法人税（個人事業主の場合は所得税）の税額控除（当期の

● 「次世代認定マーク」（くるみん）ご存知ですか。

常時使用する労働者が101人以上の企業において、「一般事業主行動計画」を労働局に届出をし、自社のHP等で公表する義務が課せられています。「一般事業主行動計画」とは、企業が労働者の仕事と子育ての両立を図るための雇用環境の整備や子育てをしていない労働者も含めた多様な労働条件の整備などに取り組むに当たっての計画等を定めたものです。

ここに定められた目標を達成するなどの一定の要件を満たした場合に『子育てサポート企業』として厚生労働大臣の認定を受けることができます。この認定を受けた事業主は「次世代認定マーク（くるみん）」を商品、広告、求人広告などに付けることができ、『子育てサポート企業』であることを対外的にアピールすることができます。なお、主な認定基準は以下の通りとなっています。（300人以下である事業所には緩和措置有）

（1）計画期間（2年から5年）において、男性労働者のうち育児休業を取得した者が1人以上いること。

円、2年経過時に50万円が支給されます。

この奨励金は、正社員としての雇用経験などが少なく職業能力形成機会に恵まれない若者を、新たに有期契約労働者として雇入れて訓練を実施する場合と、既に有期契約労働者等として雇用している若者に訓練を実施する場合に活用できます。なお、1年度に計画することができる訓練の上限は、60人月（受講者数×訓練月数）となっています。

法人税額の10%（中小企業は20%）が限度の適用が受けられる制度です。

雇用者数の増加1人当たり40万円の税額控除が受けられます。なお、適用を受けるためには、あらかじめ「雇用促進計画」をハローワークに提出します。

（2）計画期間において、女性労働者の育児休業取得率が70%以上であること。



育児休業の取得に伴うトラブルは増加傾向にあります。その多くは、「育児休業を申出たことによる不利益な取扱」が原因となっています。政府は、原則1年間の育児休業を3年間に延長することを企業に要請しています。企業ごとの事情は有ろうかとは思いますが、少なくともトラブルの無いよう整備をしておく必要があります。気になる点等ございましたら、お気軽にご相談ください。