

**社会保険労務士が答える
企業の労務管理**

伊藤妙子



**助成金の本来の目的を
考える機会に**

64

2020年2月新型コロナウイルスが世界中に蔓延し、日本国内では初めて緊急事態宣言が4月に発令されました。現在もなお、収束どころかさらに拡大の傾向にあります。政府は景気の悪化が避けられない中、企業の継続を支援するため、各種の給付金、無担保での融資等を行っています。言うまでもなく、企業の継続、雇用の安定は重要課題であり、それらを維持するために「雇用調整助成金」が活用されていることは周知のとおりです。

助成金の本来の目的は、従業員の労働環境の向上を図る企業に対する報奨金です。当然、法令遵守している企業が対象です。雇用調整助成金のように休業を余儀なくされた場合や、従業員のキャリアアップを促進する場合などにも支給されます。そもそも、これらの助成金はどこからくる予算でしょうか？ 助成金の財源の一部は事業主が負担する雇用保険料です（賃金の1000分の3、建設の場合は1000分の4）。保険料を事業主から徴収し、必要に応じて事業主を支援することにより企業社会の健全な発展を促進するのが助成金制度の目的です。従いまして「要件に該当」↓「申請」↓「支給」されるものですので、助成金の種類や要件をあらかじめ知っておくことも企業としては重要な情報の一つと言えます。

さて、「働き方改革」という言葉も世の中に浸透してきました。多様な働き方を実現する社会を目指すものと位置付けていますが、労働力不足に若い世代の労働力を増やすために、就職氷河期世代を対象とした助成金があります。1990年代〜2000年代の雇用環境が厳しい時期に就職活動を行った世代を「就職氷河期世代」と呼び、希望する就職ができず、様々な課題に直面している方がいます。いわゆるバブル崩壊後の就職難を経験した世代です。この世代は正規雇用の機会を逃したことで、十分なキャリア形成がなされず、本意ながら不安定な仕事に就いた



り、就職が困難な状態になったりしています。就職氷河期世代の活躍支援のための各種助成金制度は次の通りです。

- ① 特定求職者雇用開発助成金（就職氷河期世代安定雇用実現コース）
- ② トライアル雇用助成金（一般トライアルコース）
- ③ 人材開発支援助成金（特別育成訓練コース）
- ④ キャリアアップ助成金（正社員化コース）

さらに政府は2019年6月「経済財政運営と改革の基本方針2019」において「就職氷河期世代支援プログラム」をとりまとめ、政府として3年間の集中的な支援に取り組む方針を打ち出しました。この3年間で600億円超を投じる方針で、これも【働き方改革】に関連した政府の取り組みの一つとし、現状より良い処遇、社会参加を促す中で、同世代の正規雇用者については、30万人増やす

ことを目指すとされています。企業のなかには、対象世代の大規模採用を打ち出す例も出てきています。たとえば、パソナ株式会社は約300人の対象世代の採用計画を発表しました。

長期にわたり社会保険未加入のまま、非正規雇用として働いている方は、1階部分の国民年金のみの加入となり、さらには未納者が多いことも問題点の一つです。政府はこの就職氷河期世代を救済することで、人手不足の解消のみならず本人の将来の生活保障をし、国の社会保障費の確保を見込んでいます。

企業としては利益を追求することが第一ではあるものの、【働き方改革】を意識しつつ、社会問題ひいては日本の将来を考えることも企業責任と言えるかもしれません。助成金本来の目的を今一度考え、活用してみたいかがでしようか。

（いとう 労務経営事務所 所長、ホワイト企業推進社会保険労務士協議会会員、特定社会保険労務士）

イラスト・伊藤香澄