

前月に引き続き、皆様に利用してみてもは？と思われる助成金を取り上げます。助成金については会員様の関心が高く、多数のお問い合わせを戴きありがとうございました。今月も、レッツ・ゴー！！
労務協会からのお知らせ

6 月支給分の計算が済みましたら、給料の報告をお願いします。

社会保険「算定基礎届」の時期が近づいてまいりました。算定基礎届により、9 月から翌年 8 月までの社会保険料が決まります。届出期限は 7 月 10 日です。4・5・6 月支給の給与について届出をします。6 月支給分の給与計算が済みましたら、FAX 等で報告をお願いします。出勤日数・休日出勤日数・欠勤日数（月給者）などの勤怠状況も分かりやすく表示してください。労務協会では短期間に大量の処理を行ないますのでご協力をお願いします。（FAX:054-347-5274）

「利用しやすい助成金」について②

助成金は返済不要のお金ですから、企業としては見逃す手はありません。

厚生労働省は「労働政策」を推進するための「武器」として、助成金制度を創設しています。

現在「旬」の労働政策の課題は、①（特に就職困難者の）雇用促進 ②少子化対策のための育児休業取得促進の 2 つです。

従って企業から見れば、①新たに人を雇い入れるとき ②社員が育児休業を取得するとき などに助成金を受けられるチャンスがあるわけです。

ただし、「国のお金」を受けするためには、「支給要件」というものをクリアしなければなりません。

その中で、比較的「利用しやすいもの」を出来るだけ簡単にご紹介します。

【中小企業定年引上げ等奨励金】

★「65 歳以上の定年の引き上げ」または「定年の廃止」を実施した中小企業に対し 40～160 万円を支給

●主な支給要件（詳しくは労務協会にお問い合わせください）

- ①65 歳未満の定年を定めている企業が、就業規則を改定し「65 歳以上の定年の引き上げ」または「定年の廃止」を実施
- ②1 年以上継続して雇用されている 60 歳以上 65 歳未満の雇用保険の常用被保険者が 1 人以上いる

●ポイント

・支給額は雇用保険の常用被保険者数・就業規則等の改定内容に応じて 40～160 万円です。

【育児・介護雇用安定等助成金（代替要員確保コース）】

★代替要員（派遣可）を確保して育児休業取得者を原職復帰させた場合 40～50 万円を支給

●主な支給要件（詳しくは労務協会にお問い合わせください）

- ①就業規則などに育児休業取得者の原職復帰を定めている
- ②育児休業期間が 3 ヶ月以上あり、代替要員確保した期間が 3 ヶ月以上ある
- ③原職復帰した方を、育児休業終了後 6 ヶ月以上雇用している

●ポイント

・対象者が最初に生じた場合 40～50 万円、その後 5 年以内に 2 人目以降が生じた場合 1 人あたり 15 万円が支給されます。

（編集後記）最近の新聞で『日本の時間当たりの労働生産性は米国の 71.1%』という記事が載っていました。ここまで格差が広がったのは、主に米国の特にサービス業の IT 化が進み生産性が上昇したとのこと。生産性は時間当たりどれだけ付加価値を生むかを表し今後の成長を左右する取り組むべき問題です。（一ノ宮 俊人）