

従業員の採用は職安経由で

助成金をもらえるチャンスです。

長引く景気低迷や東北大震災等の影響により、各ハローワークには職を求める人が多く相談に訪れています。これに伴い、昨年以降、「労働者の雇い入れ」に対してさまざまな助成金・奨励金が創設あるいは拡充されています。売上減少等により労働者を休業させて、休業手当を支払う企業に対し助成する「**雇用安定助成金**」も、申請要件が種々緩和され、現在も多くの企業で活用されています。

雇用をお考えの事業主さんにとっては、何らかの助成金がもらえるチャンスが今ほど大きい時はありません。多くの制度は「ハローワーク（職安）の紹介」が条件になっています。従業員の募集は、ぜひハローワークを通じてされることをお勧めします。

参考までに、雇い入れに関して受給できる可能性がある制度には、次のようなものがあります（すべてではありません。詳細はハローワークでご確認ください）。

特定求職者雇用開発助成金（高年齢者、障害者等の就職が困難な人を雇い入れた場合）

若年者等正規雇用化特別奨励金（年長のフリーター等を雇い入れた場合）

トライアル雇用奨励金（若年者等を短期間の試行雇用として雇い入れた場合）

派遣労働者雇用安定化特別奨励金（受け入れている派遣労働者を直接雇用する場合）

3年以内既卒者（新卒扱い）採用拡大奨励金（大学等を卒業後3年以内の既卒者も対象とする新卒求人を提出し、既卒者を雇用した場合）

他に、**障害者の雇用**などについてもいろいろな制度があります。お気軽にお問い合わせください。

就業規則を作りましょう

助成金をもらうための必須条件です。

労働局など各機関において、育児休業に関するものや定年延長、パートの雇用改善などさまざまな助成金・奨励金を扱っていますが、多くは「就業規則の作成・届け出・周知」が申請の条件になっています。

その場合、常時使用労働者が10人以上（パート・アルバイト含め）の事業所は、法的に作成・届け出の義務がありますので、それを履行していること、10人未満の事業所でも就業規則を作成し周知していることが求められます。従って、助成金等の申請を計画するに当たっては、就業規則の整備を行うとともに、最新の法令内容を盛り込む必要があります。

川中経営では各種助成金の申請や就業規則の作成・見直し

のご相談に応じています。お気軽にお問い合わせください。

詳しくは、**税理士法人川中経営「助成金推進チーム」**まで

電話 0778-51-0600