

厚生労働省が実施する「建設労働者確保育成助成金」の拡充が紙面をにぎわしている。この制度は、若い建設労働者の確保・育成、技術の承継のために技能実習などを行う中小建設事業者・団体向けに助成金を支給するもので、12コースある。

助成金の積極的な活用を勧めているようだが、実は助成金の要件は、生やさしいものではないのだ。

まず、法令順守の問題がある。厚労省が支給する助成金の共通の受給要件には、例えば「過去1年間に労働関係法令の違反がない」ことがある。また、教育訓練の経費助成の申請条件には「訓練を休日や時間外に行った場合に、その分の割増賃金を支払ったことを明確にする賃金台帳を添付するもの」との規定がある。

これらが意味するのは、助成金は、あくまでも労働基準法を始め、その他の法律が順守されて初めて申請することができるということだ。当然、法律に従った賃金台帳などの書面も整っていないと、助成金を申請する権利すらない。公金をいただくのだから当然といえば当然なのだが、ハードルは高い。もちろん、この申請実務のハードルの高さを通して、法令順守を達成させた

未加入問題の本質

解説する

⑨

社会保険労務士が

## 申請に法令順守と労務管理の壁

共通要領 様式第1号

支給要件確認申立書 (建設労働者確保育成助成金)

事業主記載事項		※1 確認欄
1 事業所名称:		年月日確認
2 雇用保険適用事業所番号:		確認済
○ 事業活動に係る状況 (はい・いいえのどちらかを○で囲んでください) (裏面の「記載にあたっての留意点」の内容を了解した上でご回答下さい。)		
3 過去3年間に於いて雇用保険二事業の助成金等について不正受給を行ったことがある。 (はい・いいえ)		<input type="checkbox"/>
4 支給申請日の属する年度の前年度より前のいずれかの保険年度における労働保険料の滞納がある。 (はい・いいえ)		<input type="checkbox"/>
5 過去1年間に、労働関係法令違反により送検処分を受けている。 (はい・いいえ)		<input type="checkbox"/>

### 助成金のハードルは高い

い意図もある。雇用保険関係の助成金だから、技能実習などを行う対象者が請負ではなく雇用関係にある、つまり社員となっていなければならないこともネックになる。

では、これらの条件をすべて満たせば助成金を申請できるかというと、さらなる壁があるのだ。これらの助成金は、雇用保険が財源なので、離職者の離職理由によって一定期間、申請ができなくなるものもある。ことし4月か

らは新たに「1か月100時間の残業を余儀なくされた場合」も加わった。法律を守るだけでなく、解雇の心配がなく、残業も少ない働きやすい職場でないと受給できない、というのが現在の助成金のトレンドなのだ。助成金を受ける直前に解雇をしてしまいご破算になったケースは山ほどある。

こう見ていくと、助成金ありきで訓練・実習を行うのはお勧めできない。訓練・実習などを計画する前に、まずは丁寧に支給要件を確認し、超えられる壁かどうかを検討してほしい。

## 助成金を受給するのにも社員化が必要?

# 建設労働者確保育成助成金 のごあんない

「建設労働者確保育成助成金」は、建設労働者の雇用の改善、技能の向上をめざす中小建設事業主や中小建設事業主団体を支援する制度です。建設業における若年労働者を確保・育成し、技能承継を図り、建設労働者の安定した雇用と能力の開発・向上を目的としています。

## 助成コース・助成額一覧

コース	概要	助成額	ページ	
認定訓練	経費助成	中小建設事業主等が職業能力開発促進法による認定訓練を行った場合、経費の一部を助成	対象の建設労働者1人1ヵ月当たり4,400円など（訓練の課程等によって助成額が異なります）	4ページ
	賃金助成	中小建設事業主が雇用する建設労働者に有給で認定訓練を受講させた場合、賃金の一部を助成	対象の建設労働者1人1日当たり5,000円	6ページ
技能実習	経費助成	中小建設事業主等が雇用する建設労働者に技能実習を行う場合、登録教習機関等を行う技能実習を受講させた場合、経費の一部を助成	技能実習の実施に要した実費相当額の9割（委託費は8割）。ただし1つの技能実習について、1人当たり20万円を上限（※）	7ページ
	賃金助成	中小建設事業主が雇用する建設労働者に有給で技能実習を受講させた場合、賃金の一部を助成	1つの技能実習について1人1日当たり8,000円かつ20日分を上限	10ページ
雇用管理制度	整備助成	中小建設事業主が雇用管理制度を導入・適用した場合、経費の一部を助成	導入・適用した雇用管理制度に応じて定額30万円または40万円	18ページ
若年者に魅力ある職場づくり事業	経費助成(事業主)	中小建設事業主が若年労働者の入職や定着を図ることを目的とした事業を行った場合、経費の一部を助成	実施経費の2/3かつ200万円を上限	21ページ
	経費助成(事業主団体)	中小建設事業主団体が若年労働者の入職や定着を図ることを目的とした事業を行った場合、経費の一部を助成	実施経費の2/3かつ1,000万円または2,000万円を上限	27ページ
建設広域教育訓練	推進活動経費助成	広域的職業訓練を実施する職業訓練法人が建設工事における作業についての訓練を推進する活動を行った場合、経費の一部を助成	実施経費の2/3かつ4,500万円～9,000万円を上限	31ページ
	施設設置等経費助成	広域的職業訓練を実施する職業訓練法人が認定訓練の実施に必要な施設や設備の設置又は整備を行った場合、経費の一部を助成	実施経費の1/2かつ3億円を上限	32ページ
新分野教育訓練	経費助成	中小建設事業主が建設労働者を継続して雇用しつつ建設業以外の新分野事業に従事させるために必要な教育訓練を行う場合、経費の一部を助成	実施経費の1/3 新分野進出後さらに1/3 (新分野教育訓練終了後および新分野事業進出後それぞれ、1人当たり20万円かつ1対象教育訓練当たり200万円を上限)	33ページ
	賃金助成	中小建設事業主が雇用する建設労働者に有給で建設業以外の新分野事業に従事させるために必要な教育訓練を受講させた場合、賃金の一部を助成	訓練終了後、新分野進出後それぞれ、1人1日当たり3,500円かつ40日分を上限	33ページ
作業員宿舍等設置	経費助成	中小建設事業主が被災三県に所在する作業員宿舍等を貸借した場合、経費の一部を助成	実施経費の2/3かつ1事業年度当たり200万円を上限	36ページ

※被災三県(岩手県、宮城県、福島県)については技能実習(経費助成)コースの助成率を10割に拡充しています。



厚生労働省・都道府県労働局・ハローワーク

LL260401建港01

建設関係の事業主、事業主団体の皆さまへ

## 「建設労働者確保育成助成金」を拡充します

「建設労働者確保育成助成金」は、建設労働者の雇用の改善や職業訓練などを実施する中小建設事業主や中小建設事業主団体に対して、経費や賃金の一部を助成する制度です。

建設労働者の確保・育成をより推進するため、平成26年4月1日以降に、拡充・見直しを行います。

詳細は、決まり次第、厚生労働省ホームページなどでお知らせします。

### 主な拡充内容

コース		現 行	拡充内容
認定訓練コース	賃金助成額	4,000円/日	5,000円/日
技能実習コース	経費助成率	事業主、事業主団体が 自ら実施する場合 9割 委託して実施する場合 7割	事業主、事業主団体が 自ら実施する場合 9割 委託して実施する場合 8割  〔岩手、宮城、福島の実業所は、 当分の間、いずれの場合も10割〕
	賃金助成額	7,000円/日	8,000円/日
	対象訓練	-	建設業法第27条第1項に規定する 技術検定のための講習を追加
若年者に魅力ある 職場づくり事業コース	計画届の 提出期限	事業を実施する年度の 5月末日まで	事業を実施しようとする日の2カ月前  〔4月1日から7月末日までに 事業を開始する場合は5月末日〕

### 主な見直し内容

コース	見直し内容
雇用管理制度コース 助成対象となる 雇用管理制度	<p>①評価・処遇制度</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・諸手当制度は、定期的に支給される手当で、通勤手当、住居手当、地域手当、家族手当、役職手当（管理職手当）及び資格手当に限定</li> <li>・賃金体系制度及び諸手当制度は、導入後の賃金が上昇するものに限定</li> </ul> <p>②研修体系制度</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・講師が建設業務に関連する技能・技術について直接指導するカリキュラムが10時間以上確保されている研修に限定</li> </ul> <p>③健康づくり制度</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・人間ドック、または医師、臨床心理士などが対面方式で実施するメンタルヘルス相談に限定</li> </ul>

※上記は予定であり、内容は変更になる場合があります。