

---

今週のテーマ： 助成金を受給するための基本知識(就業規則への規定)

---

最近の助成金には、「正社員への転換制度」「賃金制度・評価制度」といったように、企業に対して“制度の導入”を求めるものが多くなっています。

助成金において“制度を導入する”とは、就業規則に規定をして労働基準監督署に届出をする、そして社員にそれを周知することを意味しています。

就業規則に規定をして労働基準監督署に届出をするということは、その内容が社員の労働条件になるということです。つまり、会社が社員に対してその制度を利用する権利を与えることになります。

別の言い方をすると、いったん導入した制度は、会社の一方的な都合で変更・廃止をすることはできないということなのです。

たとえば、定年を60歳から65歳に引き上げて「65歳超雇用推進助成金」を受給したとします。

その後2~3年経ってから、定年年齢を変更前の60歳に戻すということできません(いわゆる労働条件の不利益変更になります)。

就業規則を変更して“制度を導入をする”ということは、会社が将来にわたってその制度を維持・継続することが前提になっているからです。

したがって、「助成金を受給できるから」といって安易に制度を導入することは非常に危険な行為なのです。

このように、助成金を受給するために制度の導入(就業規則への規定)をするにあたっては、会社や社員にとってメリットがある一方で、必ずデメリットもあります。

就業規則に規定をして届出をするということは、労働条件を変更するという法律行為になりますので、十分に検討をしてから行っていただきたいと思います。

なお、助成金を申請する際には添付書類として、制度導入前後の就業規則を両方提出することになります。その時には制度導入前(変更前)の就業規則が最新の法令に適合していることがポイントになりますので、併せてご確認をいただきたいと思います。

---

今週の特集： 助成金の最新情報を入手する方法

---

今月の特集では、「助成金の最新情報を入手する方法」についてお伝えしております。

<http://joseikin-contents.net/?p=557&mid=24&mv=1>

上記のページをご覧くださいますと、以下の情報が入手できます。

- ◆助成金パンフレットの入手方法
- ◆助成金パンフレットの構成(目次)
- ◆各助成金の内容を理解するための3つのポイント
- ◆平成 30 年度の最新助成金情報

「助成金の最新情報を入手する方法」の詳細は、こちらをご覧ください。

<http://joseikin-contents.net/?p=557&mid=24&mv=1>