

# 今年度末で終了する 助成金情報

## 注目トピックス

### 01 | 今年度末で終了する助成金情報

企業が活用できる助成金は、要件や種類などについて頻繁に改廃が行われます。年度が替わるこれからの時期には、国の政策や雇用保険財源状況を受けて新しい助成金ができたり、また既存の助成金がなくなったりします。

受給し損ねることのないよう、今年度末に終了する予定の助成金についてご案内します。

- 中小企業定年引上げ等奨励金
- 受給資格者創業支援助成金
- 成長分野等人材育成支援奨励金

## 特集

### 02 | 有給休暇よくあるQ&A

「知っているようで意外と知らない」有給休暇について、よく寄せられるご質問をQ&A形式で解説します。

- パートさんにも有休を与える必要はあるか
- 繁忙期の取得を拒否できるか
- 有休を取得した月の皆勤手当を支払う必要はあるか
- 従業員から有休を買い上げる事はできるか など

## さくら社会保険労務士法人より

### 03 | お問い合わせについて

### 04 | 近況報告

# 今年度末で 終了する助成金情報

今年度末に廃止される予定の助成金についてご案内します。

## はじめに

企業が活用できる助成金は、要件や種類などについて頻繁に改廃が行われます。年度が替わるこれからの時期には、国の政策や雇用保険財源状況を受けて新しい助成金ができたり、また既存の助成金がなくなったりします。

受給し損ねることのないよう、今年度末に終了する予定の助成金についてご案内します。

なお、助成金とは、ここでは主に「厚生労働省管轄の企業に対する給付金」を指します。

## 受給資格者創業支援助成金

雇用保険を通算5年以上かけた者が、退職して失業状態となった後に自ら創業し、創業1年以内に雇用保険適用事業主になった場合、創業費用の一部が助成されます。

### 【金額】

創業3ヶ月以内に支払った経費の1/3（上限150万円）

### 【ワンポイントアドバイス】

この助成金は、「失業後に創業準備を始めた」という順番の厳守が重要です。退職前の賃貸物件の契約、内装工事費の見積もりなどの行為は「創業準備行為」とみなされます。

## 中小企業定年引上げ等奨励金

高齢者雇用安定法に先立ち、中小企業が定年を引き上げた場合、または法律を上回る継続雇用制度を導入した場合、定年引き上げなど制度導入の程度に応じて支給されます。

高齢者雇用安定法：老齢厚生年金の支給開始年齢の引き上げなどに伴い、企業に60歳以後の雇用確保を求める法律

### 【金額】

定年引き上げなどの程度に応じて20～120万円（一時金）

### 【ワンポイントアドバイス】

定年引き上げなどの「制度導入」には、**就業規則の改正**が必要です。ただし、定年引き上げの恩恵を受ける従業員（60歳以上の従業員）がいない場合などは、当奨励金を受けることができません。

## 成長分野等人材育成支援奨励金

情報通信、医療福祉、環境・健康分野など成長分野企業で、原則1年間の職業訓練計画を立ててOFF-JTを行った時、研修にかかった費用の全部または一部が助成されます。

### 【金額】

職業訓練計画中の訓練1コース1人当たり上限20万円

### 【ワンポイントアドバイス】

助成金対象となるのは「原則入社5年以内の従業員」ですので、経験の浅い従業員の底上げを図る職業訓練に適した助成金です。また、研修を開始する前に「全体の訓練計画」を申請し認定を受ける必要があり、**その訓練計画を提出する期限が2013年3月31日**となります。

助成金にはその他要件がありますので、ご質問がありましたらお気軽に当事務所までお寄せ下さい。

# 有給休暇 よくあるQ & A

「知っているようで意外と知らない」有給休暇について、よく寄せられるご質問をQ&A形式で解説します。

## はじめに

年次有給休暇、いわゆる「有休」について、存在は知っているも正しく理解している人は少ないのではないのでしょうか。ここでは、「知っているようで意外と知らない」年次有給休暇についてよく寄せられる質問を、Q&A形式で解説していきます。

### 【Q1】従業員10名未満の小規模企業でも、従業員に有休を与える必要はありますか？

【A1】年次有給休暇制度は、業種・規模に関係なく全ての企業の労働者に適用されます。労働基準法は労働条件の最低基準を定めた法律ですので、従業員から請求があれば、合理的な理由がない限り有休を与える必要があります。

### 【Q2】パートさんにも有休を与える必要はありますか？

【A2】労働基準法上、パート、アルバイトも労働者であることから、正社員と同様に請求があれば年次有給休暇を与えなければなりません。ただし、週所定労働時間が30時間未満 所定労働日数が週4日以下のパート、アルバイトについては、労働日数に応じて権利として発生する休暇日数が少なくなります。

### 【Q3】繁忙期の取得を拒否できますか？

【A3】有休には、**時季指定権**と**時季変更権**があります。  
時季指定権：従業員が希望する日に取得できる権利  
時季変更権：業務の妨げになるため取得日を変更させる権利  
「業務の正常な運営を妨げるかどうか」は、規模・内容・労働者の担当業務・作業の繁閑・代行者の配置の難易などを考慮して客観的に判断しましょう。

### 【Q4】退職する従業員が退職前に有休をまとめて取得することを拒否できますか？

【A4】会社は、退職する従業員に対して「時季変更権」を行使することはできないので、法的には認めなくてはなりません。会社の実情をきちんと従業員に伝え、理解を得ることしか方法はないでしょう。

### 【Q5】有休を取得した月の皆勤手当を支払う必要はありますか？

【A5】労働基準法では、「有給休暇の取得に対して不利益に取り扱すると有給休暇が取りにくくなる」ことから、不利益な取り扱いが禁止されています。つまり、皆勤手当は支払わなくてはなりません。

### 【Q6】従業員から有休を買い上げる事はできますか？

【A6】有給休暇の目的は「労働義務を免除して労働者がリフレッシュする機会を与えること」ですので、休暇の代わりに買い上げをすることはその趣旨に反します。このことから、有給休暇買い上げは原則として認められません。ただし、法定の付与日数を上回る有給休暇、または時効を経過した有給休暇については買い上げすることも可能です。

その他、有給休暇についてのご質問やご相談は、お気軽に当事務所までお寄せください。



# 当事務所からの お知らせ

労務管理や助成金などのご相談がございましたら、お気軽に当事務所までお問い合わせください。

## 当事務所へのお問い合わせについて

今回の労務の達人はいかがでしたか？

次回も充実した内容でお届けしていきますので、よろしくお願いいたします。

なお、今回の内容に関して、ご不明点やご依頼などございましたら、お気軽にお問い合わせください。

社会保険労務士法人 未来経営	
代表	高山 正
所在地	〒390-0874 長野県松本市大手 4 6 4
営業時間	平日 8:30~17:30
電話	0263-32-2002
FAX	0263-32-7684
メール	info-sr@mirai-keiei.net

## スタッフよりあいさつ

こんにちは、未来経営の竹内です。

週末の夕方は愛犬ゴンと3キロほど散歩をしています。夕暮れ時の寒い中を白い息をはきながら少し早歩きで散歩をすると、しだいにポカポカしはじめとてもいい気分になります。晴れた日はきれいな常念岳を見ながら、最近はずっかり日が長くなり春が近づいているなど思いながら散歩を楽しんでいます。

