

助成金の割増し支給となる 生産性向上について

注目トピックス

01 | 助成金の割増し支給となる

生産性向上について

少子高齢化の流れから、今後労働力人口の減少が見込まれます。

そんな中でも経済成長を図っていくためには、個々の労働者が生み出す付加価値（生産性）を高めていくことが不可欠であることから、一定期間を比較して生産性を向上させた企業に対して、ご褒美として助成金の助成額又は助成率が割増しされることになりました。

特集

02 | 高齢者雇用をめぐる今後の動き

少子高齢化に伴う労働力人口の減少は、年金の持続可能性や企業の国際的な競争力確保などに悪影響を及ぼし、ひいては将来の経済に大きな影響を与えます。

そのため政府は、「高齢者」「育児・介護中の者」などに着目し、彼らが活躍できるように様々な働きかけを検討しています。

社会保険労務士法人 未来経営より

03 | お問い合わせについて

04 | 近況報告

助成金の割増し支給となる生産性向上について

個々の労働者が生み出す付加価値（生産性）を高めることを奨励するため、生産性を向上させた企業に対する助成金の金額又は助成率が割増しされることとなります。

はじめに

少子高齢化の流れから、今後労働力人口の減少が見込まれます。

そんな中でも経済成長を図っていくためには、個々の労働者が生み出す付加価値（生産性）を高めていくことが不可欠であることから、一定期間を比較して生産性を向上させた企業に対して、ご褒美として助成金の助成額又は助成率が割増しされることになりました。

以下、要件や対象となる助成金について解説します。

生産性とは

この割増措置に関する「生産性」とは、以下の計算により求められます。

$$\text{生産性} = \frac{(\text{営業利益} + \text{人件費} + \text{減価償却費} + \text{動産・不動産賃貸料} + \text{租税公課})}{\text{雇用保険被保険者数}}$$

つまり、事業活動による粗利益（売上から仕入を引いたもの）額から、人件費や減価償却費、賃料、税金以外の経費を引いて出た金額を、雇用保険の人数で割った額と比較するということです。

この金額を 雇用保険被保険者 人数で割る	仕入	売上
	その他経費	
	● 人件費 ● 減価償却費 ● 動産・不動産賃貸料 ● 租税公課	
	● 営業利益	

※生産性要件を算定するための「生産性要件算定シート」

が厚生労働省のホームページに掲載されています。これをダウンロードし、該当する勘定科目の額を損益計算書や総勘定元帳の各項目から転記することにより生産性を算定できます。

<参考 URL：生産性を向上させた企業は労働関係助成金が割増されます>
<http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000137393.html>

生産性の向上とは

この割増措置に関する「生産性の向上」とは、助成金の支給申請等を行う直近の会計年度における「生産性」が、その3年前に比べて6%以上伸びていることをいいます。

※今後、生産性の伸び率が6%を満たしていない場合でも、別に定める要件に合致する場合には生産性要件を満たすものとして取り扱うことが検討されています。



なお、この割増措置を受けるためには、「生産性要件」の算定の対象となった期間中に、事業主都合による離職者を発生させていないことが必要です。

対象となる助成金

対象となる助成金は、平成28年10月12日現在、平成28年第2次補正予算案により、「キャリアアップ助成金」「受入れ人材育成支援奨励金」「業務改善助成金」の3つについて、生産性要件を設定することが予定されています。

増額の金額及び割増率についての新しい情報が分かり次第お知らせします。

高齢者雇用をめぐる 今後の動き

政府が主導している「ニッポン一億総活躍プラン」の一環として高齢者雇用が注目されています。それに関連して年金支給や雇用についての法改正等の予定があります。

はじめに

少子高齢化に伴う労働力人口の減少は、年金の持続可能性や企業の国際的な競争力確保などに悪影響を及ぼし、ひいては将来の経済に大きな影響を与えます。

そのため政府は、「高齢者」「育児・介護中の者」などに着目し、彼らが活躍できるように様々な働きかけを検討しています。

以下、高齢者の雇用に焦点をあて、今後の法改正などの予定について解説します。

予定①：65歳超雇用推進助成金（仮）

※金額未定

高齢者の活躍の場を広げるための助成金が新設される予定です。

65歳以降の継続雇用延長や65歳までの定年年齢の引き上げを行う企業に対する支援を拡充するために新設されるものです。具体的には、65歳以上への定年の引き上げ、定年の定め廃止、希望者全員を対象とする66歳以上の継続雇用制度の導入のいずれかの措置を実施した事業主に対して、その措置の内容に応じて助成金が支給される予定です。

実施内容	金額(予定)
65歳への定年引き上げの実施	100万円
66歳以上への定年引き上げ又は定年の定め廃止の実施	120万円
希望者全員を66～69歳の年齢まで継続雇用する制度の導入	60万円
希望者全員を70歳以上の年齢まで継続雇用する制度の導入	80万円

※詳細な要件が分かり次第お知らせします

予定②：年金受給資格期間短縮の 施行期日の改正

現在、老齢年金をもらうためには、最低でも年金を25年（免除期間などを含む）かけなければなりませんでした。その期間（「受給資格期間」といいます）を10年に短縮する法案の実施期日が前倒しされる予定です。

現在は老齢基礎年金等の受給資格期間短縮に係る施行期日が、「消費税10%引き上げ時」となっていますが、これを平成29年8月1日に改める予定になっています。

受給資格期間を25年→10年に短縮する法改正日

消費税10%
引き上げ時



平成29年
8月1日

その他：65歳以降の高齢者に 対する雇用保険適用

平成29年1月1日より、65歳以降に新たに雇用される者を雇用保険の適用の対象とすることが決定しています。

※ただし、雇用保険料徴収は平成31年度分まで免除

また、シルバー人材センターにおける業務について、昨年度までは、「臨時的・短期的」（概ね月10日程度まで）又は「軽易な業務」（概ね週20時間程度まで）に限定されていましたが、平成28年4月から都道府県知事が市町村ごとに指定する業種等においては、派遣・職業紹介に限り、週40時間までの就業を可能とするよう改正となりました。

高齢者というだけで採用対象から敬遠するのではなく、高齢者も貴重な労働力とみなし、自社での活躍の場がないか検討してもよいでしょう。そうすれば、政府の助成金制度などを活用しながらよりよい事業活動ができるかもしれません。

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小松です。

他国のことですが、長らく話題となっておりましたアメリカ大統領選挙に決着がつけました。予想を裏切り？なんとドナルド・トランプ氏の当選が発表されました。2人に絞られてからのテレビ等の内容を見ているといつもお互いの批判ばかりで自分の理念が見られないと感じたのは私だけでしょうか？アメリカ大統領は基本4年間任期、過去に途中で辞任された人は1人だけだとか・・・

そう思うとこれからの4年間どのように変化がおき、日本にどのように影響を及ぼすか注目していきたいと思います。

