

よく助成金のご相談で“もらわなくては損”とか、“最大限もらう方法はないか”とか“人を雇用したらもらえるのではないか”“もらえるはずだから条件を合わせてほしい”ということを行います。それは勘違いなのです。

ただ助成金の最新の情報を理解しておくことは大切なことです。

条件が合っているのに提出期限を知らない、計画書の事前申請の意味が分からなくてミスミス受給できない、安易な情報を真に受けて助成金の返金を求められる、社名を公表される等、会社にとって不名誉な事態も発生しています。その原因は制度が理解がされていないことにあります。

申請は代理人任せで受給できたら手数料を支払って終わりではなく、申請前に制度を理解して、労働者のために給料や能力開発や職場や職場環境を整えることが大事なのです。申請代理人はその手助けをするだけなのです。当然、法ぎりぎりの申請など危険です。申請条件をある程度上回る現実と、申請に堪えられる書類の作成が大事なことなのです。もちろん金銭的に儲かることはあり得ません。

今後の助成金の性質は

今後の助成金については2つの流れが考えられます

1つは通常就職の困難な労働者を正社員として雇用したり、労働者の能力を高めたり労働環境を改善した会社に助成して労働者の質や労働環境の向上を目指す流れです。

(パート労働者派遣労働者 高齢者 業務の未経験者 育児関連 障害者関連)

もう一つは成長分野の業務を目指す企業に助成して雇用の拡大を目指す流れです。

成長分野とは別表の通りです

(代表的なものは基盤人材確保助成金 既存者育成支援助成金)

お分かりいただければメール等でご質問ください

特徴

助成金は資金繰りには使えませんし、速効性はないものが大半です。

助成金は労働者の就職困難な方のために雇用を促進することや、労働者の能力開発や職場環境を改善し、労働者が能力の発揮できることにより結果として経営が安定していくことが利益なのです。したがって助成金がもらえるように実態を合わせることは意味がないのです。振替休日の意味もわからず、代休や有給が満身に消化できない環境で助成金申請を考えることは大きな間違いです。法人であるならば雇用保険だけ加入し社会保険は未加入などということがあってはならないのです。

私が言いたいことは

助成金は正しい情報をつかみ、不明事項は担当行政機関に質問しましょう。

助成金は労働者のために使い、労働者の能力向上により会社は利益を得ましょう。

申請は申請基準を上回るような書類の作成が返還命令が来ないための最大の対策です。

法人の場合、雇用保険の財源だから雇用保険のみ加入でいいということはないのです。

それは労働者の福利厚生である社会保険の加入ということが求められているのです。

今、受給条件に合わなくても将来のために制度を理解することは申請を失敗しない最良の策なのです。

上記の事が理解できた方で申請可能と思う方や今は条件に合っていないが将来のために制度を知りたいという方は <http://www.ueda-you-sr.com> をご覧の上、上田事務所にご連絡ください。