

雇用関係助成金のお知らせ

ご案内

労働者を雇い入れる場合に活用できる助成金

雇い入れる場合の助成金は基本的に2つに大別されます

ハローワーク米沢に問い合わせで多いのが、雇い入れた場合に活用できる助成金に関することです。外国人や高齢者を雇い入れる場合に助成金は活用できないのか、と言った問い合わせが多く寄せられます。助成金は基本的に①就職困難者を雇い入れる場合、または、②雇用情勢が厳しい地域等に居住する者を雇い入れる場合、に活用していただけます。①に関して、就職困難者等をすぐに常用雇用で採用することが困難な場合は、**試行的・段階的に有期雇用で雇い入れる**ことで活用できる助成金もあります。

①-1 就職困難者を雇い入れる場合に活用できる助成金

特定求職者雇用開発助成金（以下5つのコース）

申請多数	特定就職困難者コース	高齢者（60歳以上）、障害者、母子家庭の母などを雇い入れる
	発達障害者・難治性疾患患者雇用開発コース	発達障害者・難病患者を雇い入れる
申請多数	就職氷河期世代安定雇用実現コース	いわゆる就職氷河期に正規雇用の機会を逃したこと等により十分なキャリア形成がなされず、正規雇用へ就くことが困難な者を正規雇用労働者として新たに雇い入れる
	生活保護受給者等雇用開発コース	地方公共団体からハローワークに対し就労支援の要請がなされた生活保護受給者等を雇い入れる
	成長分野等人材確保・育成コース	①他の特定求職者雇用開発助成金の対象労働者を成長分野の業務で雇い入れたうえで、人材育成や職場定着に取り組む ②未経験職種を希望する、他の特定求職者雇用開発助成金の対象労働者を雇い入れたうえで、一定の訓練を行い賃金上げを実施する

①-2 試行的・段階的に有期雇用で雇い入れる場合に活用できる助成金

トライアル雇用助成金（以下4つのコース）

申請多数	一般トライアルコース	安定就業を希望する職業経験の不足などから就職が困難な就職希望者を一定期間試行雇用する
	障害者トライアルコース	就職が困難な障害者を一定期間試行雇用する
	障害者短時間トライアルコース	精神障害者および発達障害者を週10～20時間未満の労働時間で3か月～12か月間試行雇用する
	若年・女性建設者トライアルコース	若年者（35歳未満）又は女性を建設技能労働者等として一定期間試行雇用する

② 雇用情勢が厳しい地域等に居住する者を雇い入れる場合に活用できる助成金

地域雇用開発助成金 (地域雇用開発コース)	「同意雇用開発促進地域」「過疎等雇用改善地域」「特定有人国境離島地域等」内で、事業所の設置・整備を行い就職希望者を雇い入れる
--------------------------	--

その他の場合の雇い入れて活用できる助成金

キャリアアップ助成金 (正社員化コース)	受け入れている派遣労働者を正社員として直接雇い入れる
早期再就職支援等助成金 (雇入れ支援コース)	離職を余儀なくされた就職希望者を、離職後3か月以内に期間の定めのない労働者として雇い入れる（賃上げ5%以上が必要）
早期再就職支援等助成金 (U I J ターンコース)	デジタル田園都市国家構想交付金を活用して、地方公共団体が実施する移住支援制度を利用したU I J ターン者を採用する

要確認

2024年（令和6年）4月からの労働条件明示のルール変更

労働条件の明示は正社員、パート、アルバイトなど、雇用形態にかかわらず**全ての労働者に対して交付**しなければなりません。令和6年4月1日以降に締結される労働契約では**労働条件明示事項が3項目追加**となっておりますので、確認しておきましょう。

労働条件明示の3項目追加（一覧）

対象	明示のタイミング	新しく追加される明示事項
全ての労働者	労働契約締結時及び 有期労働契約の契約更新時	①就業場所・業務の「変更の範囲」の明示
有期契約労働者	有期労働契約の締結時 及び契約更新時	②更新上限（有期労働契約の通算契約期間または更新回数の上限）の有無とその内容の明示 さらに、更新上限を新設・短縮する場合はその理由を あらかじめ説明 することが必要
	「無期転換申込権」が発生する有期労働契約の 契約更新時	③無期転換を申し込むことができる旨の明示と無期転換後の労働条件の明示 さらに、無期転換後の賃金等の労働条件を決定するに当たって 他の通常の労働者とのバランスを考慮した事項の説明 に務めなければならない

※これらの追加事項は、原則**書面での明示**が必要です（労働者希望によりメール等の明示も可）

要確認

「労働条件通知書」と「雇用契約書」の違い

「労働条件通知書」は、労働契約の期間や賃金といった労働条件を記載した書類で、雇用主が労働者に**労働条件を明示するためのもの**であり、「雇用契約書」は労働条件に対し、**雇用主と労働者が合意したことを証明するためのもの**です。双方の合意が必要かどうか、作成・交付が義務づけられているか、など異なっております。

	適用される法律	書面締結の必要性	合意の必要性
労働条件通知書	労働基準法 パートタイム労働法 労働者派遣法	義務 (2019年4月からは 電磁的方法も可)	雇用者側からの 一方的な交付 でよい
雇用契約書	民法	任意 (推奨・罰則等なし)	雇用者と労働者での 合意が必要 となる

※雇用契約書は作成義務が無いとはいえ、労働条件をめぐるトラブルが発生したような場合に備えて作成しておくのがベストです。また、労働条件通知書と雇用契約書を兼ねた労働条件通知書兼雇用契約書を作成・交付する場合は**労働条件明示のルールを守る**よう注意が必要です。

ハローワーク米沢

令和6年7月19日 ハローワーク米沢発行
米沢所公式HPから登録できます バックナンバーも掲載中



メール配信登録も好評受付中

担当：専門援助部門 TEL 0238-22-8155

〒992-0012 米沢市金池3-1-39

ハローワーク米沢で取扱う雇用関係助成金は
2階の専門援助部門の窓口でご対応します
お気軽にお問い合わせください