

労働・助成金情報 特急便

第 61 号 (2017 年 3 月)

深川経営労務事務所
社会保険労務士 深川 順次
〒812-0014
福岡市博多区比恵町 11-7-701
TEL : 092-409-9257
FAX : 092-409-9258

事故や難病の発症、心の病などの原因による中途障害などで、長期の休職を余儀なくされた労働者に対して、職場復帰のために必要な職場適応の措置をとり、雇用を継続した事業主に対して、助成金が支給されます。(障害者職場復帰支援助成金) また、2017年度から、社員の能力や仕事の成果を賃金に反映させる人事制度を導入した企業への助成制度も始まります。今回は、この2つの制度についてご紹介します。

障害者職場復帰支援助成金

対象労働者

次の①～④のすべての要件を満たす方

①「職場復帰の日」※1に次のいずれかに該当する方

- ◆障害者の雇用の促進等に関する法律第2条第2号に規定する身体障害者
- ◆障害者の雇用の促進等に関する法律第2条第6号に規定する精神障害者（発達障害のみの方を除く）
- ◆難治性疾患のある方
- ◆高次脳機能障害のある方

②指定の医師の意見書※2で、①の障害に関連して3か月以上の療養のための休職が必要とされた方

③障害者総合支援法に基づく就労継続支援事業（A型）の利用者として雇用されていない方

④国※3などの委託事業費から人件費が支払われていない方

※1 職場復帰の日とは、出勤簿など労働者の出勤状況が日ごとに明らかにされた書類により確認できる、療養のための休職に引き続く連続した休職期間後の最初の出勤日をいいます。

※2 指定の医師の意見書は、職場対応の措置の開始日か、職場復帰の日のいずれか早い日より前に交付されている必要があります。

対象となる職場対応の措置

以下の①～③のいずれかの措置をとる必要があります。なお、対象労働者がそううつ病（そう病、うつ病を含む）の場合、①～③のいずれかの措置に加えて④の措置をとる必要があります。

①能力開発・訓練関係	職場復帰にあたって必要な能力開発であって、受講時間数が50時間以上（OJTを除く）の訓練を本人に無料で受講させること
②時間的配慮等関係	次のいずれかの措置を継続的に実施すること ◆指定の医師の意見書に従い、本人の同意の下で、労働時間を調整すること ◆通院のために、通常の有給休暇制度以外の特別な有給の休暇を付与すること ◆本人の同意の下で、独居を解消し親族などと同居するために勤務地を変更すること
③職務開発等関係	次のいずれかの措置を継続的に実施すること ◆外部専門家※3の援助や指定の医師の意見書の内容や身体障害によって、明らかに実施できない業務がある場合に、これを踏まえた職務開発※4や職種転換※5を行うこと ◆外部専門家の援助、指定の医師の意見書の内容や身体障害によって、必要と認められる支援機器の導入や施設整備を行うこと
④リワーク支援関係	主治医と本人の同意の下、就労に関する作業支援や集団指導、個別カウンセリングを含む支援計画に基づく1か月以上のリワーク支援を実施すること

※3 地域障害者職業センター、障害者就業・生活支援センター、障害者総合支援法に基づく就労移行支援事業所など対象労働者を支援する障害者の就労支援機関の支援者をいいます。

※4 職務開発とは、対象労働者の適性・能力等に適合する作業の開発や改善、作業工程の変更などを行う措置をいいます。

※5 「厚生労働省職業分類表」の中分類の異なる職務に就かせる職種の転換をさせる必要があります。

助成額

企業規模	助成対象期間※6	支給総額※7	
		第1期	第2期
中小企業以外	1年	50万円	25万円
中小企業	1年	70万円	35万円

※6,7 助成対象期間を6か月ごとに区分した期間を支給対象期（第1期、第2期）といい、支給総額を支給対象期に分けて支給します。

➤ 対象となる事業主の要件

- ◆雇用している雇用保険被保険者で、中途障害などによって3か月以上の療養のための休職を余儀なくされた方に対し、休職期間中または職場復帰の日から3か月以内に職場適応の措置を開始し、雇用保険被保険者としての雇用を継続すること
 - ◆対象労働者を継続して雇用すること※8が確実であると認められること
 - ◆職場適応の措置に要する経費、指定の医師の意見書の交付、その他この助成金の申請に要する経費を全額負担すること
 - ◆支給対象期の対象労働者の労働に対する賃金を、支払い期日までに支払っていること。
 - ◆起算日※9前4年間に、同一の対象労働者について、同一の障害の種類と認められるものを理由に、この助成金の支給を受けたことがないこと
 - ◆対象労働者の出勤状況や賃金の支払い状況などを明らかにする書類※10を整備・保管していること
- ※8 継続して雇用することとは、対象労働者の年齢が65歳以上に達するまで継続して雇用し、かつ、職場復帰の日以後の雇用期間が継続して2年以上であることをいいます。
- ※9 起算日とは、職場復帰の日か、対象となる職場適応の措置のうち「能力開発・訓練関係」や「リワーク支援関係」の終了日の翌日のいずれか遅い日の直後の賃金締切日の翌日をいいます。
- ※10 労働者名簿、賃金台帳、出勤簿

＜ご注意＞

支給対象期の途中や当該支給対象期に係る支給決定までに、当該対象労働者を事業主都合により離職※11させた場合は、当該支給対象期は不支給となります。また、最後の支給対象期が経過する前に当該対象労働者を事業主都合により離職させた場合は、すでに支給されている分があれば、それを返還する必要があります。

※11 事業主都合による離職とは、解雇、勧奨退職、事業縮小や賃金大幅低下、事業所移転等による正当自己都合離職などを指します。

✚ 【新設】 成果型賃金制度導入に伴う助成金

厚生労働省は社員の能力や仕事の成果を賃金に反映させる人事制度を導入した企業への助成制度を2017年度から始めます。日本企業に多い年功序列型賃金は勤続年数に応じて能力も上がる前提に基づいて支給されています。しかし、能力や成果に対する評価が十分反映されないという指摘もあり、社員のやる気を妨げる壁になっている面があります。

➤ 成果型賃金制度とは

仕事の評価を賃金に反映させる制度です。正しい評価制度を設けることで、企業の生産性向上を後押しし、円滑な賃上げや離職率の低下につなげる狙いがあります。

➤ 支給の対象となる条件と支給額

成果型賃金制度の導入時 → 50万円
1年後に

- (1) 生産性が一定程度改善している
- (2) 離職率が数ポイント低下している
- (3) 賃金が2%以上増えている

の3つの要件を満たすことでさらに追加で80万円が支給され、最大130万円支給されることになります。