

助成金の仕組みとは？

メリットと失敗しないための注意点

助成金は返済不要で企業の取り組みを支援する制度ですが、要件を十分に把握していなかったり書類に不備があったりすると、不支給や返還命令につながる可能性があります。制度を正しく活用するためには、メリットだけでなく注意点も理解しておくことが重要です。今回は、助成金の基本的な仕組みと、利用する際に押さえておきたいポイントを整理します。

雇用維持や職場改善を国が支援 助成金の基本と活用するメリット

助成金は「企業の雇用維持」「労働環境の改善」「働き方改革」の推進を目的とした国の支援制度です。たとえば、経済状況が厳しい企業が従業員の雇用維持のために活用する「雇用調整助成金」や、事業場内最低賃金の引上げと設備投資を行う中小企業を支援する「業務改善助成金」などがあります。助成金を活用することで、労働者の雇用確保や職場環境の改善が進み、企業経営の安定化、活性化、従業員の生活向上につながります。

助成金の活用にはいくつかのメリットがありますが、主に以下のものがあります。

①返済不要の資金であり経営を後押しできる

助成金の最大の魅力は「返済不要」である点です。設備導入、賃上げなどに必要なコストの一部を補うことができ、資金負担を軽減できます。

②制度の整備が企業の強化につながる

多くの助成金は、就業規則・人事評価制度の整備、労働時間管理の見直しなどを求めます。これらは職場環境の改善や従業員の定着につながり、助成金以上の効果が生まれることもあります。

③複数制度の活用も可能

たとえばキャリアアップ助成金（正社員化）とトライアル雇用（一般トライアルコース）を組み合わせる場合もあります。ただし、同一の訓練や対象者に対して複数の助成金が重複して受けられない「併給調整」には注意が必要です。

④企業の信用力向上につながる

助成金を申請するには労働法令の遵守、社会保険加入、適切な労務管理などが必須です。これらを整える過程で企業としての信頼性が高まり、採用活動や取引先からの評価向上にもつながります。

【不正受給と判断されないために】

助成金はメリットが多い一方で、要件や書類管理が極めて厳格です。意図しないミスが大ききリスクを招くこともあります。

①悪意がなくても「不正受給」となるリスク

受給には出勤簿や賃金台帳などによる実績証明が必要です。契約日や実施日のわずかなズレ、要件期間外の実施といった単純な記載ミスでも事実と異なれば不支給や不正とみなされるおそれがあります。

②労働法令違反があると申請不可

以下に該当すると、審査中の案件も含め、不支給となる可能性があります。

- ・残業代未払い
 - ・労働時間管理の不備
 - ・最低賃金法違反
 - ・就業規則の不備
 - ・休憩、休日の違法運用
 - ・労働保険未納
 - ・一定期間内の解雇（会社都合退職） など
- 助成金は「法令遵守する企業」が対象であり、日頃からの労務管理が欠かせません。

③不正受給と判断された場合のペナルティ

重大な過失がある場合、以下のような処分が行われる場合があります。

- ・受給額の全額返還
- ・加算金（不正受給額などの20%）、延滞金
- ・5年間の受給停止処分
- ・企業名、代表者名の公表や刑事罰

助成金の安全な活用のためには、着手前の要件精査や就業規則の整合性確認、証拠書類の保存の徹底などが不可欠です。助成金は企業の雇用維持や職場改善を支援する有効な制度ですが、正しい理解と適切な運用が欠かせません。適正な運用は社内体制の整備にも直結し、生産性向上や人材の定着向上に寄与します。ぜひ活用を検討してみてください。