

## 2-3)-27 奨励金分をそのまま対象者の手当てに上乗せ支給

- M社は、正社員数約10名、アルバイト1名で中古車販売、レンタカー事業を行っている企業である。社長自身は40歳代であり、過去には自動車ディーラー勤務経験もあるが、多くの正社員は20～30歳代と若い社員である。
- 同社では、厚生労働省の奨励金給付を受けて、若手社員を雇用しているということについてはオープンにしている。
- そして、その奨励金を会社の収入にそのまましているわけではない、ということを伝えつつ、若手社員のモチベーションを高めるために、奨励金が給付された後には、その分を上乗せして「手当」のような形で社員に支給している。
- 中には、家族持ちの若手もいることから、できる限り報酬面では報いてあげたいという思いもあるし、奨励金は本当に良い若者を採用して・定着してもらうことに活用したいからである。
- 中には、不心得者がいて、「奨励金の給付があったのでしょ」ということを社員のほうから確認に来て、その分の上乗せ手当を受け取った途端にやめてしまった、という悪質な者もいたが、そのような者は仕方なかったと思っている。
- むしろ、一定の報酬を受給することで、高いモチベーションを維持してもらいながら、会社への信頼感を高めてもらえる方が得策だと感じている。