

受け入れている派遣労働者を 直接雇い入れた事業主の方への給付金

7 派遣労働者雇用安定化特別奨励金(平成24年3月31日までの暫定措置)

いわゆる「2009年問題」に対応し、労働者派遣契約の終了前に派遣先への直接雇用を促進することにより、派遣労働者の雇用への影響を軽減し、雇用の安定に資するため、6か月を超える期間継続して労働者派遣を受け入れていた業務に従事した派遣労働者を、その労働者派遣の期間の終了の日までの間(※)に、無期又は6か月以上の有期(更新有の場合に限ります。)の労働契約を締結して直接雇い入れる場合に、奨励金を支給します。

※ 労働者派遣の期間の終了の日までの間に、内定又は労働契約の申込みをした場合であって、その就業開始日が労働者派遣の期間の終了の日の翌日から起算して1か月以内であるときを含みます。

受給できる事業主

受給できる事業主は、次の1から6までのいずれにも該当する事業主です。

- 1 雇用保険の適用事業の事業主
- 2 派遣先である事業主であって、当該派遣先の事業所その他派遣就業の場所ごとの同一の業務について6か月を超える期間継続して労働者派遣の役務の提供を受けたもの
- 3 2の労働者派遣に係る労働者派遣の期間の終了の日までの間に、当該同一の業務に従事した派遣労働者であって当該派遣先に雇用されることを希望するもの(当該派遣元事業主と期間の定めのない労働契約を締結していたもの(当該派遣元事業主の都合により退職するもの又は退職する予定のものを除きます。)並びに労働者派遣法第40条の4及び第40条の5の雇用契約の申込みの対象になるものを除きます。)との間で期間の定めのない労働契約又は6か月以上の期間の定めのある労働契約(当該労働契約が更新されることが明示されているものに限ります。)を締結し、当該派遣労働者を雇用保険の被保険者(短期雇用特例被保険者及び日雇労働被保険者を除きます。以下同じ。)として引き続き6か月以上雇い入れる事業主(※)
- ※ 「労働者派遣の期間の終了の日までの間に…雇い入れる」とは、同日までの間に当該派遣労働者を労働させ、賃金を支払う旨を約し、若しくは通知した場合又は当該派遣労働者に対し、労働契約の申込みをした場合であって、その就業を開始する日が労働者派遣の期間の終了の日の翌日から起算して1か月以内であるときを含みます。
- 4 3の雇入れの日の前日から起算して6か月前の日から都道府県労働局長に対する奨励金の受給についての申請書の提出日までの間(以下「基準期間」という。)において、当該雇入れに係る事業所の労働者を解雇(勧奨退職等の事業主からの働きかけによる退職を含みます。)した事業主(天災その他やむを得ない理由のために事業の継続が不可能となったこと又は労働者の責めに帰すべき理由により解雇した事業主を除きます。)以外の事業主
- 5 基準期間において、当該雇入れに係る事業所において、雇用保険法第23条第1項に規定する特定受給資格者となる離職理由によりその雇用する被保険者を3人を超えるかつ、当該雇入れの日における被保険者数の6%に相当する数を超えて離職させた事業主以外の事業主
- 6 当該事業所において、奨励金の支給決定等に必要な労働関係帳簿(出勤簿、タイムカード、労働者名簿等)を整備し、並びに労働者派遣法第42条の規定により派遣先管理台帳を作成し、記載し、及び保存している事業主

注意

- 1 次のいずれかに該当する場合には、この奨励金は支給されません。
 - (1) この奨励金の支給を行う際に、前々年度より前のいずれかの保険年度に、雇入れに係る事業所において労働保険料を納入していない場合
 - (2) 不正行為により本来受けることのできない助成金等の支給を受け、又は受けようとしたことにより3年間にわたる助成金等の不支給措置が執られている場合
 - (3) 雇入れの日の前日から起算して3年前の日から当該雇入れの日までの間において、この奨励金の支給対象となった労働者を雇用したことがある場合
 - (4) 労働関係法令の違反を行っていることによりこの奨励金を支給することが適切でないものと認められる場合
- 2 同一の事由により、求職活動等支援給付金等の他の助成金の支給を受けた場合には、当該支給事由によつては、この奨励金は支給されない場合があります。また、雇入れに係る事業主が、雇用調整助成金又は中小企業緊急雇用安定助成金の支給の対象になる労働者を対象に、この奨励金は支給されません。
- 3 不正行為により本来受けることのできない奨励金の支給を受け、又は受けようとした場合には、これにより奨励金の支給を受けることができないこととなった日以後3年間、助成金等を受けることができなくなることがあります。
- 4 奨励金の支給申請から支給決定までの間及び支給終了後において、総勘定元帳等の帳簿の提示を求めることがありますので、ご協力願います。
- 5 雇入れの日が、平成21年2月5日以前である場合又は平成24年4月1日以後である場合には、この奨励金は支給されません。
- 6 労働契約が更新されなかった場合には、その理由が本人の都合によるものか、事業所の都合によるものかを問わず、この奨励金は支給されません。

受給できる額

1 支給対象期

奨励金の支給対象となる対象労働者の雇入れの日から起算して6か月が経過する日までを第1期、雇入れの日から起算して6か月が経過する日の翌日から1年が経過する日までを第2期、雇入れの日から起算して18か月が経過する日の翌日から1年が経過する日までを第3期とします。

2 受給できる額

雇入れを行う事業主と対象労働者の労働契約に応じて、それぞれ(1)及び(2)に定める額を、支給対象期に分けて支給します。

(1) 期間の定めのない労働契約の場合

事業主	支給額(合計)	支給対象期ごとの支給額
大企業	50万円	第1期 25万円、第2期 12万5千円、第3期 12万5千円
中小企業	100万円	第1期 50万円、第2期 25万円、第3期 25万円

(2) 6か月以上の期間の定めのある労働契約の場合(更新が明示されているものに限ります。)

事業主	支給額(合計)	支給対象期ごとの支給額
大企業	25万円	第1期 15万円、第2期 5万円、第3期 5万円
中小企業	50万円	第1期 30万円、第2期 10万円、第3期 10万円

注意 「大企業」とは、中小企業事業主以外の事業主をいいます。

受給のための手続

派遣労働者雇用安定化特別奨励金の支給を受けるためには、対象労働者を雇い入れた事業所の所在地を管轄する労働局長に、支給対象期ごとにそれぞれ支給対象期の末日の翌日から起算して1か月（支給申請期間）以内に必要な書類を添えて支給申請書を提出することが必要です（※）。なお、当該提出については、管轄労働局長の指揮監督する公共職業安定所を経由して行うことができる場合があります。

原則として支給申請期間の末日が申請期限となります。天災等やむを得ない理由があるときは、当該理由のやんだ後7日以内にその理由を記した書面を添えて申請することができます。

※ 申請に当たっては、次の書類の提出が必要になります。

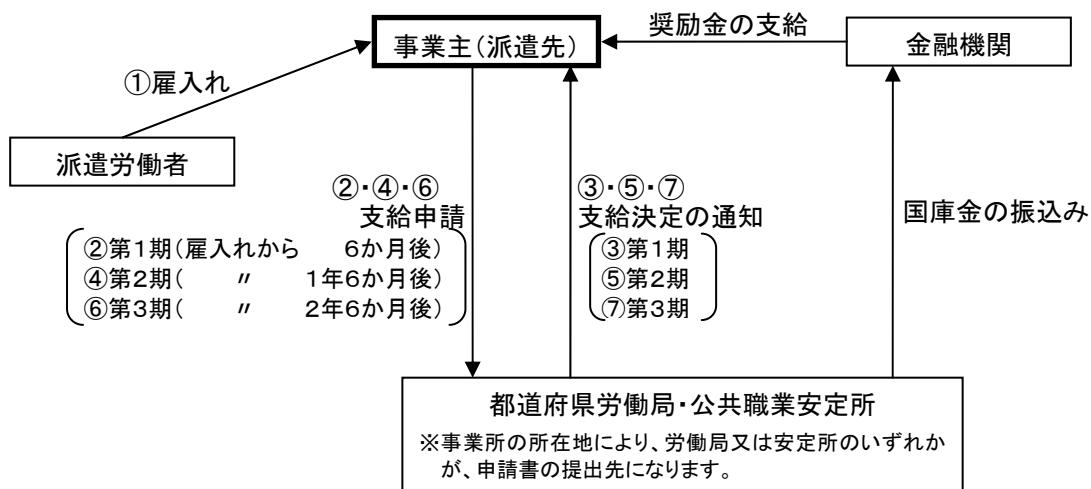
- ①支給申請書（第1期、第2期又は第3期）、②対象労働者雇用状況等申立書、
- ③派遣元事業主との間で期間の定めのない労働契約を締結していたかどうかの確認書、
- ④労働者派遣契約書（写）、⑤派遣先管理台帳（写）、⑥雇用契約書又は雇入れ通知書（写）、
- ⑦各支給対象期の最終日の属する月の出勤簿（写）

注意

- 1 上記①～③については所定の様式があります。また、上記③については、対象労働者本人に記載していただく必要があります。
- 2 上記①～⑦のほか、必要に応じ、労働関係帳簿（出勤簿、タイムカード、労働者名簿）等の提出をお願いする場合があります。
- 3 第2期以降の申請については、上記③～⑤の添付書類は不要です。また、上記②、⑥の添付書類については、第2期以降の申請には原則不要ですが、内容に変更があった場合には添付が必要です。

手続の詳細については、最寄りの労働局又は安定所にお問い合わせ下さい。

（参考）派遣労働者雇用安定化特別奨励金の受給手続き



※ 申請は、各支給対象期の末日の翌日から起算して1か月以内に行っていただく必要があります。