

有期契約労働者を正社員に転換させるなど 雇用管理の改善を図った中小企業事業主の方への給付金

22 中小企業雇用安定化奨励金

中小企業事業主が、有期契約労働者の雇用管理の改善を図るため、労働協約又は就業規則により、新たに転換制度を導入し、かつ当該制度を適用して有期契約労働者を通常の労働者へ転換させた場合に正社員転換制度奨励金を支給します。また、有期契約労働者のうち、所定労働時間が、当該事業主が雇用するフルタイムで働く労働者の所定労働時間の9割を超えている労働者（以下「フルタイム有期契約労働者」といいます。）に対し、正社員と共通の処遇制度を導入し、対象者が実際に一人以上でた場合に共通処遇制度奨励金、また、正社員と共通の教育訓練制度を導入し、その雇用するフルタイム有期契約労働者の3割以上の者が、実際に教育訓練を実施した場合に共通教育訓練制度奨励金を支給します。

I 正社員転換制度奨励金

受給できる事業主

受給できる事業主は、次の1から5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主であること。
- 2 当該事業主が雇用する全ての有期契約労働者を対象として、転換制度を労働協約又は就業規則に新たに定めた事業主であること。
- 3 その雇用する以下のイからニまでのいずれにも該当する有期契約労働者について、転換制度を定めた労働協約又は就業規則に基づき、1人以上通常の労働者へ転換させた事業主であること。
 - イ 通常の労働者への転換前にあつては、6か月以上の期間有期契約労働者として支給対象事業主に雇用されている雇用保険の被保険者であること。被保険者でない者を転換させた場合、公共職業安定所若しくは有料・無料職業紹介事業者の紹介により雇用された者であること。
 - ロ 通常の労働者への転換後においても、引き続き継続して雇用することが見込まれる者であること。
 - ハ 通常の労働者への転換日の前日から起算して過去3年間に、支給対象事業主が通常の労働者として雇用した者でないこと。
- ニ 通常の労働者として雇用することを前提として、雇い入れた有期契約労働者ではないこと。
- 4 新たに転換制度を導入した日の前日から起算して6か月前の日から、転換制度を適用してその雇用する有期契約労働者を通常の労働者へ転換させた日（※1）から起算して6か月が経過する日（※2）までの間において、労働者を解雇した事業主（天災その他やむを得ない理由のために事業の継続が困難となつ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く。）以外の事業主であること。
 - ※1 転換制度の適用を受けて通常の労働者となった者が複数である場合は、最後に通常の労働者へ転換させた日
 - ※2 転換制度の適用を受けた通常の労働者が複数である場合であつて、新たに転換制度を導入した日から3年6か月が経過する場合にあつては、当該経過する日
- 5 当該転換制度を公平かつ適正に実施している事業主であること。

受給できる額

次のイ又はロに掲げる支給対象事業主に応じ、それぞれイ及びロに定める額を支給する。

イ 新たに転換制度を導入し、かつ、当該制度を適用してその雇用する有期契約労働者を1人以上通常の労働者に転換させた支給対象事業主(以下「転換制度導入事業主」という。)

1事業主につき35万円

ロ 制度を導入した日から3年以内に3人以上(母子家庭の母等を含む場合は2人以上)の有期契約労働者を当該制度を適用して通常の労働者に転換させた支給対象事業主(以下「転換促進事業主」という。)

当該対象労働者10人までについて、1人につき10万円

(母子家庭の母等の場合は1人につき15万円)

受給のための手続

奨励金の支給を受けるためには、中小企業雇用安定化奨励金支給申請書(転換制度導入事業主用又は転換促進事業主用)を下記イ及びロに定める期間内に事業所の所在地を管轄する都道府県労働局長に提出する必要があります。

イ 転換制度導入事業主 対象労働者に通常の労働者としての1か月分の基本給を支給した日の翌日から起算して1か月以内

ロ 転換促進事業主 対象労働者に通常の労働者としての6か月分の基本給を支給した日の翌日から起算して1か月以内。ただし、通常の労働者へ転換した労働者が3人目(母子家庭の母等を含む場合2人目)に達するまでは支給申請は行うことができず、達した場合に本項目に定めた期間内に3人目(母子家庭の母等を含む場合2人目)までをまとめて支給申請すること

また、天災その他やむを得ない理由により支給申請期間内に支給申請ができなかった場合には、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。

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長を経由して行うことができます。

II 共通処遇制度奨励金

受給できる事業主

受給できる事業主は、次の1から7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主であること。
- 2 当該事業主が雇用する全てのフルタイム有期契約労働者を対象として、共通の処遇制度を労働協約又は就業規則に新たに定めた事業主であること。
- 3 フルタイム有期契約労働者として雇用しており、雇用保険の被保険者である者について、共通の処遇制度を定めた労働協約又は就業規則に基づき、共通の処遇制度の導入日から起算して2年間のうちに1人以上当該制度を適用させた事業主であること。
- 4 通常の労働者にかかる以下のイ及びロのいずれにも該当する共通の処遇制度をフルタイム有期契約労働者に係る当該制度と同時又はそれ以前に導入している事業主であること。
 - イ 中小企業主が、その雇用するフルタイム有期契約労働者に関して、通常の労働者と同様の職務又は職能の評価・資格制度を3区分以上の制度として設け、当該区分に対応した基本給、職能給、職務給、賞与等の賃金等の待遇が定められていること。
 - ロ 当該制度が適用となるための合理的な条件が明示されていること。
- 5 共通の処遇制度に係る制度の導入日において通常の労働者を雇用している事業主であること。
- 6 共通の処遇制度を公平かつ適正に実施している事業主であること。
- 7 新たに共通の処遇制度を導入した日から支給申請を行った日までにおいて、雇用する労働者を解雇

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困難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く。）以外の事業主であること。

受給できる額

1事業主につき50万円

受給のための手続

奨励金の支給を受けるためには、中小企業雇用安定化奨励金支給申請書（共通処遇制度奨励金）を対象労働者に通常の労働者と共通の処遇制度による6か月分の賃金を支給した日の翌日から起算して1か月以内に事業所の所在地を管轄する都道府県労働局長に提出することが必要です。

また、天災その他やむを得ない理由により支給申請期間内に支給申請ができなかった場合には、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。

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長を経由して行うことができます。

Ⅲ 共通教育訓練制度奨励金

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主であること。
- 2 当該事業主が雇用する全てのフルタイム有期契約労働者を対象として、共通の教育訓練制度を労働協約又は就業規則に新たに定めた事業主であること。
- 3 フルタイム有期契約労働者として雇用されており、雇用保険の被保険者である者のうち、共通の教育訓練制度を定めた労働協約又は就業規則に基づき、教育訓練制度の導入日から起算して2年間のうちに共通の教育訓練制度による教育訓練を修了した対象労働者数が、その雇用するフルタイム有期契約労働者の3割以上である事業主であること。
- 4 通常の労働者に係る教育訓練制度をフルタイム有期契約労働者に係る当該制度と同時又はそれ以前に導入している事業主であること。
- 5 当該教育訓練制度を公平かつ適正に実施している事業主であること。
- 6 新たに教育訓練制度を導入した日から支給申請を行った日までの間において、雇用する労働者を解雇した事業主以外の事業主であること。

受給できる額

1事業主につき35万円

受給のための手続

奨励金の支給を受けるためには、中小企業雇用安定化奨励金支給申請書（共通教育訓練制度奨励金）を、共通の教育訓練制度による教育訓練を修了した対象労働者数が、その雇用するフルタイム有期契約労働者の3割以上となった日の翌日から起算して1か月以内に事業所の所在地を管轄する都道府県労働局長に提出しなければならない。

また、天災その他やむを得ない理由により支給申請期間内に支給申請ができなかった場合には、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。

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長を経由して行うことができます。

注意事項

- 1 次のいずれかに該当する場合には、この助成金は支給されません。
 - イ 支給決定日が属する年度の前々年度より前のいずれかの保険年度(労働保険の保険料の徴収等に関する法律(昭和44年法律第84号)第2条第4項に規定する「保険年度」をいう。以下同じ。)に、労働保険料(同法第41条により徴収する権利が消滅しているものを除く。以下同じ。)を納入していない場合
 - ロ 支給申請の日の前日までの過去3年間に、不正行為により本来支給を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場合
 - ハ 労働関係法令の違反を行っていることにより当該事業主に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 この奨励金の受給中に労働者(雇用保険被保険者に限る。)を解雇した事業主に対しては、解雇日以降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年間助成金を受けることができなくなることがあります。
- 4 その他、労働関係法令を遵守していない事業主である場合は奨励金を受けることができなくなることがあります。