

中小企業雇用安定化奨励金

支給申請の手引き

〈平成22年4月改正版〉

厚生労働省 都道府県労働局 公共職業安定所(ハローワーク)



— 本奨励金のポイント —

中小企業事業主のみなさまへ

有期契約労働者の雇用管理の改善を目的としています

事業主に直接雇用される、雇用期間に定めのある労働者（パート、契約社員等名称は問いません。以下「有期契約労働者」といいます。）の方の雇用管理の改善を図る事業主を支援する制度です。

有期契約労働者を雇用期間の定めのない**通常の労働者**（以下「正社員」といいます。）に**転換する制度**、又は、フルタイム有期契約労働者に対して、**正社員と共通の処遇制度**若しくは**教育訓練制度**を新たに導入し、実際に一定数以上の対象者が出た場合に支給されます。



就業規則等を整えてください。

奨励金を受けるためには、**労働協約又は就業規則**に奨励金の対象となる制度を**新たに規定**する必要があります。

就業規則を変更等した場合は、**有期契約労働者に適用する前に労働基準監督署等**に届出を行ってください。

※届出前に適用した有期契約労働者は本奨励金の対象とはなりません。

詳しくは都道府県労働局へ！

奨励金についての詳しい相談やお問い合わせは
最寄りの都道府県労働局またはハローワークへ！



目次

- 本奨励金の支給までの流れ P3
- 本奨励金における用語の定義 P5
- 正社員転換制度奨励金を受けるには・・・ P7
- 共通処遇制度奨励金を受けるには P9
- 共通教育訓練制度奨励金を受けるには・・ P10
- 不支給となる場合があります P11
- 支給申請書の提出先 P11
- 支給申請書の書き方 P12
- 中小企業雇用安定化奨励金Q&A P22

■ ■ ■ 本奨励金の支給までの流れ

正社員転換制度奨励金

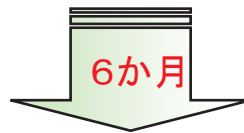
1 正社員への転換制度を設けます

(※)労働協約又は就業規則に明文化することが必要です。

(※)就業規則に規定した場合は、平成20年4月以降から有効となる正社員への転換制度を導入し、就業規則を労働基準監督署等に届け出た事業主のみ支給対象とします。



2 実際に有期契約労働者を正社員へ転換します



3 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)を管轄のハローワーク又は各都道府県労働局へ提出します

(※)支給申請期間内に提出してください。



4 正社員への転換制度を導入した日から3年以内に2人以上を正社員へ転換させます



5 中小企業雇用安定化奨励金支給申請書(転換促進事業主用)を提出します

(※)支給申請期間内に提出してください。

(※)対象となる労働者に応じて、人数分の申請書が必要です。

共通処遇制度奨励金

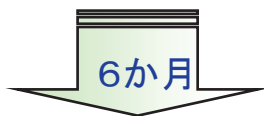
1 正社員と共通の処遇制度を設けます

(※)労働協約又は就業規則に明文化することが必要です。

(※)就業規則に規定した場合は、平成21年4月以降から有効となる正社員と共通の処遇制度を導入し、就業規則を労働基準監督署等に届け出た事業主のみ支給対象とします。



2 実際にフルタイム有期契約労働者に適用します



3 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)を提出します

(※)支給申請期間内に提出してください。

共通教育訓練制度奨励金

1 正社員と共通の教育訓練制度を設けます

(※)労働協約又は就業規則に明文化することが必要です。

(※)就業規則に規定した場合は、平成21年4月以降から有効となる正社員と共通の教育訓練制度を導入し、就業規則を労働基準監督署等に届け出た事業主のみ支給対象とします。



2 3割以上のフルタイム有期契約労働者に共通の教育訓練制度による教育訓練を修了させます



3 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)を提出します

(※)支給申請期間内に提出してください。

■ ■ ■ 本奨励金における用語の定義

1 中小企業事業主

中小企業事業主とは、下記の表のいずれか一方を満たす事業主をいいます。

産業分類	常時雇用する労働者数	資本金等
小売業（飲食店を含む）	50人以下	5,000万円以下
サービス業	100人以下	5,000万円以下
卸売業	100人以下	1億円以下
その他	300人以下	3億円以下

注)常時雇用する労働者とは、2か月を超えて使用される者であり、かつ、週当たりの所定労働時間が、当該企業の正社員と概ね同等の者をいいます。

なお、2か月を超えて使用される者とは、実態として2か月を超えて使用されている者のほか、それ以外の者であっても雇用期間の定めのない者及び2か月を超える雇用期間の定めのある者を含みます。

2 正社員

次のイからホまでのいずれにも該当する労働者をいいます。

イ 事業主に直接雇用される者であって、事業主と期間の定めのない労働契約を締結する労働者であること。

ロ 当該事業所において正規の従業員として位置づけられていること。

ハ 所定労働時間が、事業所においてフルタイムで働く労働者の所定労働時間の9割を超えていること。

ニ 社会通念に照らして、労働者の雇用形態、賃金体系等（例えば賞与、定期的な昇給等の有無、社会保険への加入など）が正規の従業員として妥当なものであること。

ホ 雇用保険の一般被保険者であること。

3 有期契約労働者

労働時間や期間の長短等に関わらず、期間の定めのある労働契約を締結する労働者をいいます。

また、フルタイム有期契約労働者とは、有期契約労働者のうち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をいいます。

4 共通の処遇制度

次のイ及びロのいずれにも該当するものをいいます。

イ 事業主が、その雇用するフルタイム有期契約労働者に関して、仕事の難易度や責任度等に応じて正社員と共通の評価を行い、処遇する制度を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。

※ 共通の処遇制度については、本手引き26ページのQ11をご参照ください。

5 共通の教育訓練制度

次のイ、ロ及びハのいずれにも該当するものをいいます。

イ 事業主が、その雇用するフルタイム有期契約労働者に関する教育訓練制度について、通常の労働者と同様のカリキュラム内容、時間等を設けたものであること。

ロ Off-JT であること。(※ Off-JTについては、本手引き28ページのQ14をご参照ください)

ハ 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。

6 制度の導入日

制度の導入日とは、各制度を労働協約又は就業規則に新たに導入した日をいいます。労働協約であればその締結日、就業規則であれば管轄する労働基準監督署又は地方運輸局(運輸監理部を含みます。)(以下「労働基準監督署等」といいます。)に届け出た日となります。

ただし、労働協約又は就業規則において、各制度に係る施行年月日が労働協約の締結日又は就業規則を労働基準監督署等に届け出た日より後の日の場合は、施行年月日が制度の導入日となります。

7 母子家庭の母等

母子家庭の母等とは、母子及び寡婦福祉法第6条第1項(※)に規定する「配偶者のない女子」であつて、20歳未満の子若しくは一定の障害がある状態にある子を扶養しているもの又は同項第5号の精神若しくは身体の障害により長期にわたつて労働の能力を失っている配偶者(婚姻の届出をしていないが、事実上婚姻関係と同様の事情にある者を含む。)を扶養しているものをいいます。

※母子及び寡婦福祉法第6条第1項

この法律において「配偶者のない女子」とは、配偶者(婚姻の届出をしていないが、事実上婚姻関係と同様の事情にある者を含む。以下同じ。)と死別した女子であつて、現に婚姻(婚姻の届出をしていないが、事実上婚姻関係と同様の事情にある場合を含む。以下同じ。)をしていないもの及びこれに準ずる次に掲げる女子をいう。

- 一 離婚した女子であつて現に婚姻をしていないもの
- 二 配偶者の生死が明らかでない女子
- 三 配偶者から遺棄されている女子
- 四 配偶者が海外にあるためその扶養を受けることができない女子
- 五 配偶者が精神又は身体の障害により長期にわたつて労働能力を失っている女子
- 六 前各号に掲げる者に準ずる女子であつて政令で定めるもの

■ ■ ■ 正社員転換制度奨励金を受けるには

正社員転換制度奨励金は転換制度を導入すること及び当該制度の定着を図り転換を促進することを支援するため、2段階の支給制度となっています。

1 支給対象事業主

次のいずれにも該当する中小企業事業主に対して支給されます。

- (1) 雇用保険の適用事業主であること。
- (2) 正社員への転換制度(以下「転換制度」という。)を労働協約又は就業規則に新たに定め、実際に1人以上の有期契約労働者を正社員に転換させた事業主であること。
- (3) 「有期契約労働者を正社員に転換した日(以下「転換日」といいます。)の前日から起算して6か月前の日」から「1年を経過した日」までの間に、雇用する労働者を解雇(勧奨退職等を含む。)したことがない事業主であること。
- (4) 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。

2 支給対象労働者

次のいずれにも該当する労働者が対象となります。

- (1) 6か月以上の期間、有期契約労働者として申請事業主に雇用されている労働者であって、雇用保険の被保険者であること。ただし、公共職業安定所又は有料・無料職業紹介事業者の紹介により雇用された労働者の場合には、雇用保険の被保険者であることは問いません。
- (2) 正社員への転換後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。
- (3) 正社員への転換日の前日から起算して過去3年間に申請事業主の事業所の正社員でなかったこと。
- (4) 正社員として雇用することを前提として雇い入れた者でないこと。

3 支給額及び支給申請期間

○転換制度導入分

新たに転換制度を導入し、かつ、転換制度を導入した日から3年以内に当該制度を適用してその雇用する有期契約労働者を実際に1人以上正社員に転換させた事業主(以下「転換制度導入事業主」といいます。)に支給されます。

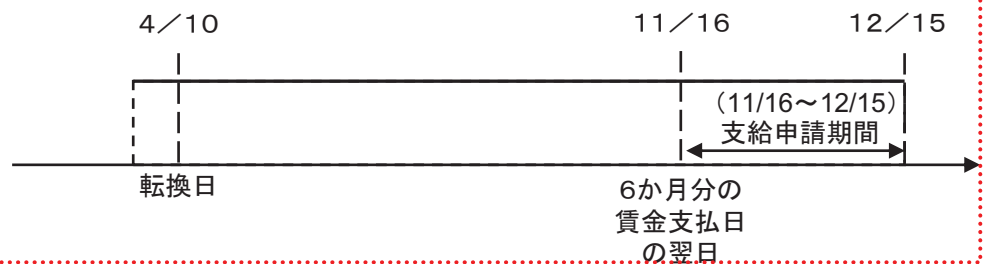
支給額 : 1事業主につき40万円

(平成22年3月31日以前に転換制度導入事業主となった場合は35万円)

支給申請期間 : 対象労働者に正社員としての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

(例) 賃金締切日が月末で、翌月15日払いの企業において

平成22年4月10日に正社員へ転換したAさんについて支給申請を行う場合申請期間は平成22年11月16日～12月15日となる



○転換促進分

転換制度を導入した日から3年以内に2人以上(※)(制度を導入した際に転換した1人目も含む。)の有期契約労働者を当該制度を適用して正社員に転換させた事業主(以下「転換促進事業主」といいます。)に支給されます。

※平成22年3月31日以前は、「3人以上(母子家庭の母等を含む場合は2人以上)」

支給額 : 1人あたり20万円(母子家庭の母等は30万円)

(平成22年3月31日以前に転換した労働者については1人当たり10万円
(母子家庭の母等は15万円))

最大10人まで

支給申請期間 : 対象となる労働者に正社員として完全賃金月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

〔※最初に転換促進事業主として申請する場合には、要件を満たした2人分を、2人目に係る支給申請期間にまとめて申請します。(申請用紙は人数分必要です。)]

■ ■ ■ 共通処遇制度奨励金を受けるには

1 支給対象事業主

次のいずれにも該当する中小企業事業主に対して支給されます。

- (1) 雇用保険の適用事業主であること。
- (2) 共通の処遇制度を労働協約又は就業規則に新たに定め、1人以上のフルタイム有期契約労働者に適用させた事業主であること。
- (3) 正社員に係る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。
- (4) 共通の処遇制度の導入日において正社員を雇用している事業主であること。
- (5) 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。
- (6) 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(勧奨退職等を含む。)したことがない事業主であること。

2 支給対象労働者

フルタイム有期契約労働者として直接雇用されており、雇用保険の被保険者であること。

3 支給対象期間

共通の処遇制度導入日から2年以内に1人以上のフルタイム有期契約労働者に共通の処遇制度を適用した事業主であること。

4 支給額及び支給申請期間

支給額 : 1事業主につき60万円
(平成22年3月31日以前に適用した場合は50万円)

支給申請期間 : 対象労働者に共通の処遇制度による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

・ ・ ・ 共通教育訓練制度奨励金を受けるには

1 支給対象事業主

次のいずれにも該当する中小企業事業主に対して支給されます。

- (1) 雇用保険の適用事業主であること。
- (2) 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、フルタイム有期契約労働者の3割以上に教育訓練を修了させた事業主であること。
- (3) 正社員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。
- (4) 共通の教育訓練制度の導入日において正社員を雇用している事業主であること。
- (5) 共通の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) 新たに共通の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(勧奨退職等を含む。)したことがない事業主であること。

2 支給対象労働者

フルタイム有期契約労働者として直接雇用されており、雇用保険の被保険者であること。

3 支給対象期間

共通の教育訓練制度導入日から2年以内にフルタイム有期契約労働者の3割以上に教育訓練を修了させた事業主であること。

4 支給額及び支給申請期間

支給額 : 1事業主につき40万円

(平成22年3月31日以前に、最終の労働者の教育訓練を開始した場合は35万円)

支給申請期間 : 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数の3割以上となった日の翌日から起算して1か月以内

・ ・ ・ 不支給となる場合があります

次のいずれかに該当する事業主に対しては支給されません。

- (1) 事業主が、労働保険料を2年を超えて滞納している場合。
- (2) 事業主が、不正行為等により本来支給を受けることができない助成金などの支給を受け、または受けようとしたことにより過去3年間に雇用保険事業に係る助成金などの不支給措置がとられている場合。
- (3) 事業主が、労働関係法令の違反を行っていることにより、当該事業主に助成金を支給することが適切でないものと認められる場合。

・ ・ ・ 支給申請書の提出先

支給申請書は、主たる事業所を管轄するハローワーク又は各都道府県労働局へ提出してください。

主たる事業所が雇用保険の適用事業所でない場合は、雇用保険の適用事業所となっている従たる事業所を管轄するハローワーク又は各都道府県労働局が申請先となります。

※手続きその他制度内容に関する詳細については、最寄りのハローワーク又は各都道府県労働局にお問い合わせください。

支給申請書の書き方

○転換制度導入事業主支給申請書

(様式第1号の1) 初回申請用

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

中小企業雇用安定化奨励金の支給を受けたいので、次のとおり申請します。平成22年12月25日

労働局長 殿

<p>①申請事業主 (事業主・代理人) ※該当するものを○で囲んでください。 住所(〒100-0000) 東京都千代田区霞が関 1-0-0</p> <p>名称 株式会社 職安商事</p> <p>氏名 開発 太郎 (印)</p> <p>電話番号 (03) 5253-XXXX</p>	<p>(事業主・提出代行者・事務代理者・社会保険労務士) ※該当するものを○で囲んでください。 住所(〒200-0000) 東京都東久留米市 〇〇 1-4</p> <p>名称 ニコニコ社会保険労務士事務所</p> <p>氏名 申請 進 (印)</p> <p>電話番号 (03) 3502-XXXX</p>
<p>常時雇用する労働者 80人 資本の額若しくは出資の総額 4,000万円</p>	
<p>主たる事業 サービス業</p> <p style="text-align: center;">雇用保険適用事業所番号</p> <p style="text-align: center;">1 3 0 x - 1 2 3 4 5 6 - 0</p> <p style="text-align: center;">労働保険番号</p> <p style="text-align: center;">1 3 1 1 x 1 2 3 4 5 6 - 7 8 9</p>	
<p>②転換 (1)就業規則提出日 平成22年4月1日 (2)就業規則前回変更日 平成20年4月1日</p> <p>労働協約締結日 労働協約</p>	
<p>③対 象 (1)氏名 宮本 広訓 (2)生年月日 昭和 平成 56年 4月 28日 (3)性別 男 女</p> <p>(4)雇用保険被保険者番号 1 2 3 4 - 5 6 7 8 9 0 - 0</p>	
<p>労働者 (5)通常の労働者へ転換した年月日 平成 22年 6月 1日 (6)通常の労働者としての6ヶ月分の基本給を支給した日 平成 22年 12月 15日</p>	
<p>(7)他の助成金等の支給(申請)の有無 有 無 (8) (7)で有の場合のその助成金等の名称</p> <p>(9) ③の内容について確認しました。通常の労働者への転換は私の希望であることを認めます。 本人確認 平成 22年 12月 20日 (対象者氏名) 宮本 広訓 (印)</p>	
<p>④支給額(転換制度導入分) 40万円</p>	
<p>⑤払渡希望 金融機関名 職安銀行 口座の種類 普通 当座 其他</p> <p>支店名 霞ヶ関支店 口座番号 1234567</p> <p>口座名義(フリガナ) 株式会社 職安商事 (カブシキガイシャ ショクアンショウジ)</p>	
<p>⑥申請書作成者</p> <p>氏名 落合 丈雄 所属部署 人事部 総務課 電話番号 03-5805-XXXX</p> <p style="text-align: center;">以下労働局利用欄(記入しないで下さい。)</p>	
<p>支給決定年月日 平成 年 月 日 支給決定番号 第 号</p> <p>支給決定額 円 備考</p> <p>決裁欄 [局長] [部長] [課長] [課長補佐] [職業指導官] [係長] [担当]</p>	

事業所が複数ある場合は主たる事業所について記載してください。

所有するすべての事業所の合計を記載してください。

P8参照

必ず労働者本人が記載してください。

ネットバンク以外の金融機関を記載してください。

○転換促進事業主支給申請書(1枚目)

(様式第1号の2) 2回目以降申請用

中小企業雇用安定化奨励金支給申請書 転換促進事業主用

中小企業雇用安定化奨励金の支給を受けたいので、次のとおり申請します。
 平成23年 3月 1日

労働局長 殿

①申請事業主	(事業主・代理人) ※該当するものを○で囲んでください。 住所(〒100-0000) 東京都千代田区霞が関 1-0-0	(事業主・提出代行者・事務代理者・社会保険労務士) ※該当するものを○で囲んでください。 住所(〒200-0000) 東京都東久留米市 〇〇 1-4	
	名称 株式会社 職安商事 氏名 開発 太郎 (印) 電話番号 (03) 5253-XXXX	名称 ニコニコ社会保険労務士事務所 氏名 申請 進 (印) 電話番号 (03) 3502-XXXX	
	常時雇用する労働者 80人 主たる事業 サービス業	資本の額若しくは出資の総額 4,000万円 雇用保険適用事業所番号 1 3 0 X - 1 2 3 4 5 6 - 0	
	労働保険番号 1 3 1 1 X 1 2 3 4 5 6 - 7 8	都道府県 所管 管轄(1) 基幹番号 枝番号 1 3 1 1 X 1 2 3 4 5 6 - 7 8	
②就業規則提出日	平成 22年 4月 1日		
③対象労働者	(1)氏名 杉森 美智子	(2)生年月日 昭和・平成 52年 3月 29日	(3)性別 男・女
	(4)雇用保険被保険者番号	4 3 2 1 - 9 8 7 6 5 4 - 3	
	(5)通常の労働者へ転換した年月日	(6)通常の労働者としての6か月分の基本給を支給した日	
	平成 22年 8月 1日	平成 23年 2月 15日	
	(7)本人確認	③の内容について確認しました。通常の労働者への転換は私の希望であることを認めます。 平成 23年 2月 28日 (対象者氏名) 杉森 美智子 (印)	
④転換促進分	(1)対象労働者数	(2)これまでの合計	(3)支給額
	(I) 今回の人数 2人	(II) (I)のうち 母子家庭の母等 1人	対象労働者数×20万円 (母子家庭の母等の場合は30万円) = 50万円
⑤払渡希望	金融機関名 職安銀行	口座の種類 普通・当座・その他	
	支店名 霞ヶ関支店	口座番号 1234567	
	口座の義(フリガナ) 株式会社 職安商事 (カフシキガイシャ ショクアンショウジ)		
⑥申請書作成者	氏名 文雄	所属部署 人事部 総務課	電話番号 03-5805-XXXX
以下労働局利用欄(記入しないで下さい。)			
支給決定日	平成 年 月 日	支給決定番号	第 号
支給決定	円	備考	
決裁欄	[部長]	[課長]	[課長補佐] [職業指導官] [係長] [担当]

制度導入分と同じ要領で記載してください。

P8参照

今回の人数欄には、同時に申請を行った人数を記載してください。(人数分だけ本申請書が必要となりますが、2人目以降については「③対象労働者」欄以外の欄は省略できます。)

○転換促進事業主支給申請書(2枚目)

(様式第1号の2) 2回目以降申請用

中小企業雇用安定化奨励金支給申請書 転換促進事業主用

中小企業雇用安定化奨励金の支給を受けたいので、次のとおり申請します。 平成23年 3月 1日

労働局長 殿

①申請事業主	(事業主・代理人) ※該当するものを○で囲んでください。 住所(〒 -)	(事業主・提出代行者・事務代理人・社会保険労務士) ※該当するものを○で囲んでください。 住所(〒 -)	
	名称 氏名 (印) 電話番号 () -	名称 氏名 (印) 電話番号 () -	
	常時雇用する労働者 人	資本の額若しくは出資の総額 万円	
	主たる事業	雇用保険適用事業所番号	
	労働保険番号	都道府県 所管 管轄(1) 基幹番号 枝番号	
② 就業規則提出日		平成 年 月 日	
労働協約締結日			
③ 対象労働者	(1)氏名 宮本 広訓	(2)生年月日 昭和・平成 56年 4月 28日	(3)性別 (男)・女
	(4)雇用保険被保険者番号	1 2 3 4 - 5 6 7 8 9 0 - 0	
	(5)通常の労働者へ転換した年月日 平成 22年 6月 1日	(6)通常の労働者としての6か月分の基本給を支給した日 平成 23年 12月 15日	
	(7)本人確認	③の内容について確認しました。通常の労働者への転換は私の希望であることを認めます。 平成 年 月 日 (対象者氏名) (印)	
④ 転換促進分	(1)対象労働者数	(2)これまでの合計	支給額 労働者数×20万円 母子家庭の母等の場合は30万円)
	(1) 今回の人数 人	(II)(I)のうち 母子家庭の母等 人	
⑤ 払渡希望 金融機関	金融機関名		
	支店名		
	口座名義(フリガナ)		
⑥申請書作成者			
氏名	所属部署		
以下労働局利用欄(記入)			
支給決定年月日	平成 年 月 日	支給決定番号	第 号
支給決定額	円	備考	
決裁欄	[局長] [部長] [課長] [課長補佐] [職業指導官]	[係長]	[担当]

・転換制度導入事業主に係る対象労働者についても転換促進事業主の対象労働者として申請することができます。その際には、当該労働者に係る転換促進事業主支給申請書を記載する必要があります。ただし、(7)本人確認の署名・押印は省略することができます。

・転換促進分を1回の申請で複数人数まとめて申請する場合は、2人目以降については「③対象労働者」欄以外の欄は省略できます。

○転換制度導入事業主の添付書類

①転換制度を明示した労働協約又は就業規則

就業規則の場合は、労働基準監督署等に届け出て、受理印が押印されているものが有効となります。ただし、常時雇用する労働者が10人未満の事業主に限り、労働基準監督署等に届け出ていなくとも従業員全員の連署による申立書を添付すれば有効となります。

②転換制度導入前に定められていた労働協約又は就業規則

これまで転換制度がなかったことを確認するために、転換制度を導入する直前の労働協約又は就業規則(常時雇用する労働者が10人以上の事業主の場合は、労働基準監督署等に届出済みのもの)が必要となります。

③正社員への転換前及び転換後の雇用契約書又は雇入れ通知書

正社員として雇用契約を締結しているかを確認するために必要です。

④賃金台帳

⑤出勤簿又はタイムカード等出勤状況が確認できる書類

④、⑤は転換前6か月分及び転換日から起算して6か月分のものが必要です。

⑥公共職業安定所の紹介状又は有料・無料職業紹介事業者の職業紹介証明書

転換前の対象労働者が雇用保険の被保険者でなかった場合のみ必要です。

⑦中小企業事業主であるか否かを確認する書類

例:登記事項証明書、資本及び労働者数を記載した資料、事業内容を記載した書類

⑧労働協約又は就業規則をすべての労働者に周知したことが確認できる書類等

例:社内回覧の閲覧確認、供覧されている場所の写真など

⑨支給対象事業主確認票

申請事業主が有するすべての事業所及び雇用する有期契約労働者数を記載するものです。記載に漏れがあった場合、奨励金を受給できなくなる場合があります。

⑩その他、上記の書類内容を確認するために管轄労働局長が必要と認める書類

○転換促進事業主の添付書類

①転換前及び転換後の雇用契約書又は雇入れ通知書

②賃金台帳

③出勤簿又はタイムカード等出勤状況が確認できる書類

②、③は転換前6か月分及び転換日から起算して6か月分のものが必要です。

④公共職業安定所の紹介状又は有料・無料職業紹介事業者の職業紹介証明書

転換前の対象労働者が雇用保険の被保険者でなかった場合のみ必要です。

⑤その他、上記の書類内容を確認するために、管轄労働局長が必要と認める書類

○母子家庭の母等であることの確認書類

以下の①～⑤のうちいずれか

①国民年金法に基づき遺族基礎年金の給付を受けている者が所持する国民年金証書(写)

②児童扶養手当法に基づき児童扶養手当の支給を受けていることを証明する書類

③母子及び寡婦福祉法に基づき母子福祉資金貸付金の貸付を受けている者が所持する貸付決定通知書

④日本国有鉄道改革法第6条第2項に規定する旅客鉄道株式会社の通勤定期乗車券の特別割引制度に基づき市区町村長又は社会福祉事務所(社会福祉法第3章に規定する福祉に関する事務所をいう。)長が発行する特定者資格証明書

⑤市区町村長、社会福祉事務所長、民生委員等が母子家庭の母等であることを証明する書類

○共通処遇制度奨励金支給申請書

(様式第1号の3)

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

中小企業雇用安定化奨励金の支給を受けたいので、次のとおり申請します。

平成23年 1月22日

労働局長 殿

①申請事業主	(事業主 - 代理人) ※該当するものを○で囲んでください。 所在地 (〒100-0000) 東京都 千代田区 霞が関 1-0-0 名称 株式会社 職安商事 氏名 開発 太郎 (印) 電話番号 (03) 5253-XXXX	(事業主・提出代行者・事務代理者・社会保険労務士) ※該当するものを○で囲んでください。 所在地 (〒200-0000) 東京都 東久留米市 0-0-0 名称 ニコニコ社会保険労務士事務所 氏名 申請 進 (印) 電話番号 (03) 3502-XXXX
	常時雇用する労働者 (うち 通常の労働者) 80人 (70人)	資本の額又は出資の総額 4,000万円
	主たる事業 サービス業	雇用保険適用事業所番号 1 3 0 × - 1 2 3 4 5 6 - 0
	労働保険番号 都道府県 所管 管轄(1) 基 幹 番 号 枝 番 号 1 3 1 1 × 1 2 3 4 5 6 - 7 8 9	
②制度	(1)就業規則提出日 労働協約締結日 平成22年 5月 1日	(2)就業規則 労働協約 前回変更日 平成20年 4月 1日
③対象労働者	(1)氏名 佐々木 洋	(2)生年月日 昭和 平成 55年 8月 19日
	(3)性別 男 女	
	(4)雇用保険被保険者番号 5 4 3 2 - 9 8 7 6 5 4 - 3	
	(5)共通の処遇制度を適用した年月日 平成 22年 7月 1日	(6) (5)の適用後6か月分の基本給を支給した日 平成 23年 1月 15日
	(7)他の助成金等の支給(申請)の有無 有 無 (無) ※該当に○	(8) (7)で有の場合のその助成金等の名称 ()
④	支給額(処遇制度分) 60万円	
⑤金融機関	金融機関名 職安銀行 支店名 霞ヶ関支店 口座名義(フリガナ) 株式会社 職安商事 (カブシキガイシャ ショクアンショウジ)	口座の種類 普通 当座 其他 口座番号 1 2 3 4 5 6 7
⑥申請書作成者	氏名 落合 丈雄 所属部署 人事部 総務課 電話番号 03-5805-XXXX	
以下労働局利用欄(記入しないで下さい。)		
支給決定年月日	平成 年 月 日	支給決定番号 第 号
支給決定額	円 備考	
決裁欄	[局長] [部長] [課長] [課長補佐] [職業指導官] [係長] [担当]	

○共通の処遇制度導入事業主の添付書類

①共通の処遇制度を明示した労働協約又は就業規則

就業規則の場合は、労働基準監督署等に届け出て、受理印が押印されているものが有効となります。ただし、常時雇用する労働者が10人未満の事業主に限り、労働基準監督署等に届け出ていなくとも従業員全員の連署による申立書を添付すれば有効となります。

②共通の処遇制度導入前に定められていた労働協約又は就業規則

これまで共通の処遇制度がなかったことを確認するために、共通の処遇制度を導入する直前の労働協約又は就業規則(常時雇用する労働者が10人以上の事業主の場合は、労働基準監督署等に届出済みのもの)が必要となります。

③評価・資格制度の運用状況について確認できる給与規定等の書類

対象労働者に共通の処遇制度が適用されたか、確認するために給与規定や俸給表等が必要となります。

④賃金台帳

⑤出勤簿又はタイムカード等出勤状況が確認できる書類

④、⑤は共通の処遇制度の適用前1か月分及び適用日から起算して6か月分のものが必要です。

⑥支給対象労働者の雇用契約書

⑦中小企業事業主であるか否かを確認する書類

例:登記事項証明書、資本及び労働者数を記載した資料、事業内容を記載した書類

⑧労働協約又は就業規則をすべての労働者に周知したことが確認できる書類等

例:社内回覧の閲覧確認、供覧されている場所の写真など

⑨支給対象事業主確認票

申請事業主が有するすべての事業所を記載していただき、解雇(勧奨退職等含む)された労働者がいないか確認するための資料となります。記載に漏れがあった場合、奨励金を受給できなくなる場合があります。

⑩その他、上記の書類内容を確認するために管轄労働局長が必要と認める書類

○共通教育訓練制度奨励金支給申請書

(様式第1号の4)

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

中小企業雇用安定化奨励金の支給を受けたいので、次のとおり申請します。 平成22年11月20日

労働局長 殿

①申請事業主	(事業主・代理人) ※該当するものを○で囲んでください。 所在地(〒100-0000) 東京都千代田区霞が関 1-0-0		(事業主・提出代行者・事務代理者・社会保険労務士) ※該当するものを○で囲んでください。 所在地(〒200-0000) 東京都東久留米市 0-0-0		
	名称 株式会社 職安商事		名称 ニコニコ社会保険労務士事務所		
	氏名 開発 太郎 (印)		氏名 申請 進 (印)		
	電話番号 (03) 5253-XXXX		電話番号 (03) 3502-XXXX		
常時雇用する労働者 (うち 通常の労働者)		80人 (70人)	資本の額又は出資の総額 4,000万円		
主たる事業 サービス業		雇用保険適用事業所番号 1 3 0 × - 1 2 3 4 5 6 - 0			
労働保険番号		都道府県 1 3	所管 1 1	管轄(1) × 1 2 3 4 5 6 - 7 8 9	
②制度	(1)就業規則提出日 労働協約締結日 平成22年 5月 1日		(2)就業規則 前回変更日 労働協約 平成20年 4月 1日		
	(3) (2)の対象者で最後に教育訓練を修了した日 平成 22年 10月 31日		(4)対象労働者の詳細 様式第1号の4別紙「共通教育訓練制度奨励金対象労働者一覧」のとおり		
	(5)他の助成金等の 支給(申請)の有無 有 <input type="radio"/> 無 <input checked="" type="radio"/> ※該当に○		(6) (5)で有の場合の その助成金等の名称 ()		
(7)代表確認 平成 22年 11月 15日 (代表者氏名) 小原 伸 (印)		③(1)のフルタイム有期契約労働者数について、相違ないことを確認しました。			
④ 支給額(教育訓練制度分)		40万円			
⑤払渡希望 金融機関	金融機関名	職安銀行		口座の種類	<input checked="" type="radio"/> 普通 <input type="radio"/> 当座 <input type="radio"/> その他
	支店名	霞ヶ関支店		口座番号	1 2 3 4 5 6 7
	口座名義(フリガナ)	株式会社 職安商事 (カブシキガイシャ ショクアンシヨウジ)			
⑥申請書作成者					
氏名	落合 丈雄	所属部署	人事部 総務課	電話番号	03-5805-XXXX
以下労働局利用欄(記入しないで下さい。)					
支給決定年月日	平成 年 月 日	支給決定番号	第 号		
支給決定額	円	備考			
決裁欄	[局長]	[部長]	[課長]	[課長補佐]	[職業指導官]
				[係長]	[担当]

○共通教育訓練制度奨励金支給申請書(別紙)

(様式第1号の4別紙)

共通教育訓練制度奨励金対象労働者一覧

(1)氏名	佐々木 洋	(2)生年月日	昭和・平成 55年 8月 19日	(3)性別	(男)・女	
(1)	(4)雇用保険被保険者番号	5 4 3 2 - 9 8 7 6 5 4 - 3				
	(5)O f f - J T の実施時間	20時間	(6)O f f - J T の実施期間	平成22年 6月 1日 ~ 平成22年 6月 30日		
(2)	(1)氏名	斉藤 文夫	(2)生年月日	昭和・平成 53年 1月 13日	(3)性別	(男)・女
	(4)雇用保険被保険者番号	5 4 3 2 - 1 2 3 4 5 6 - 7				
	(5)O f f - J T の実施時間	20時間	(6)O f f - J T の実施期間	平成22年 6月 1日 ~ 平成22年 6月 30日		
(3)	(1)氏名	松田 豊	(2)生年月日	昭和・平成 50年 11月 29日	(3)性別	(男)・女
	(4)雇用保険被保険者番号	5 4 3 2 - 1 9 7 8 7 5 - 0				
	(5)O f f - J T の実施時間	20時間	(6)O f f - J T の実施期間	平成22年 10月 1日 ~ 平成22年 10月 31日		
最終	(1)氏名	瀬川 徳弘	(2)生年月日	昭和・平成 52年 12月 28日	(3)性別	(男)・女
	(4)雇用保険被保険者番号	5 4 3 2 - 1 9 6 1 5 1 - 4				
	(5)O f f - J T の実施時間	20時間	(6)O f f - J T の実施期間	平成22年 10月 1日 ~ 平成22年 10月 31日		
	(1)氏名		(2)生年月日	昭和・平成 年 月 日	(3)性別	男・女
	(4)雇用保険被保険者番号	-				
	(5)O f f - J T の実施時間	時間	(6)O f f - J T の実施期間	平成 年 月 日 ~ 平成 年 月 日		
	(1)氏名		(2)生年月日	昭和・平成 年 月 日	(3)性別	男・女
	(4)雇用保険被保険者番号	-				
	(5)O f f - J T の実施時間	時間	(6)O f f - J T の実施期間	平成 年 月 日 ~ 平成 年 月 日		
	(1)氏名		(2)生年月日	昭和・平成 年 月 日	(3)性別	男・女
	(4)雇用保険被保険者番号	-				
	(5)O f f - J T の実施時間	時間	(6)O f f - J T の実施期間	平成 年 月 日 ~ 平成 年 月 日		
	(1)氏名		(2)生年月日	昭和・平成 年 月 日	(3)性別	男・女
	(4)雇用保険被保険者番号	-				
	(5)O f f - J T の実施時間	時間	(6)O f f - J T の実施期間	平成 年 月 日 ~ 平成 年 月 日		

修了した順番を記載してください。
最後の修了者は「最終」と記載してください。

○共通の教育訓練制度導入事業主の添付書類

①共通の教育訓練制度を明示した労働協約又は就業規則

就業規則の場合は、労働基準監督署等に届け出て、受理印が押印されているものが有効となります。ただし、常時雇用する労働者が10人未満の事業主に限り、労働基準監督署等に届け出ていなくとも従業員全員の連署による申立書を添付すれば有効となります。

②共通の教育訓練制度導入前に定められていた労働協約又は就業規則

これまで共通の教育訓練制度がなかったことを確認するために、共通の教育訓練制度を導入する直前の労働協約又は就業規則(常時雇用する労働者が10人以上の事業主の場合は、労働基準監督署等に届出済みのもの)が必要となります。

③Off-JTを行ったこと及びその実施時間を証明する書類

カリキュラム、セミナー受講証や領収書等、教育訓練を行ったことが確認できる書類が必要となります。

④受講料(入学金及び教材費含む)、交通費等の諸経費を事業主が全額負担したことが確認できる書類。

交通費等について証明書による確認が困難な場合は、事業主の申立書を提出する必要があります。

⑤賃金台帳

教育訓練を行った期間に係るすべての月分が必要です。

⑥出勤簿又はタイムカード等出勤状況が確認できる書類

共通の教育訓練制度導入の1か月前から最後の支給対象者のOff-JTが終了した日までの支給対象労働者の分が必要となります。

⑦中小企業事業主であるか否かを確認する書類

例:登記事項証明書、資本及び労働者数を記載した資料、事業内容を記載した書類

⑧労働協約又は就業規則をすべての労働者に周知したことが確認できる書類等

例:社内回覧の閲覧確認、供覧されている場所の写真など

⑨支給対象事業主確認票

申請事業主が有するすべての事業所を記載していただき、解雇(勧奨退職等含む)された労働者がいないか確認するための資料となります。記載に漏れがあった場合、奨励金を受給できなくなる場合があります。

⑩その他、上記の書類内容を確認するために管轄労働局長が必要と認める書類

・ ・ ・ 中小企業雇用安定化奨励金Q&A

よくある質問を列記しました。ご参照ください。

詳細については、最寄りの労働局又はハローワークまでお問い合わせください。

1. 転換制度作成時の対象者の限定

Q



我が社では期間の定めのある社員として準社員と嘱託社員を雇用しています。
このうち準社員のみ適用する転換制度を設けても奨励金の対象となるのでしょうか？

A



なります。

ただし、転換促進分を受給する場合も、準社員を転換した場合に限られます。

なお、準社員の就業規則を導入してから3年6か月間経過するまでは、嘱託社員のみ適用する転換制度を設けても嘱託社員の転換についての奨励金は一切受給できません。

2. 転換制度の作成

Q



転換制度を就業規則に盛り込み、平成19年度中に労働基準監督署へ届け出ました。実際に転換した者が出た場合、奨励金の対象になるのでしょうか？

A



平成20年4月1日以前に作成された労働協約及び労働基準監督署に届け出た就業規則は、**基本的には対象になりません。**

ただし、就業規則の施行日が平成20年4月1日以降に設定してあることが就業規則上に明記されている場合は**対象になり得ます。**

3. 就業規則へのモデル記載例

Q



就業規則への転換制度のモデル記載例を教えてください。

A



【例示】

- 第〇〇条 1年以上勤務する準社員で、正社員を希望する者は、下記の要件をすべて満たした場合、正社員として採用し、労働契約を締結するものとする。
- ①1日8時間、週40時間の勤務ができること。
 - ②人事部長の行う面接試験に合格すること。
 - ③実技試験に合格すること。
 - ④各支社への転勤や配置換えに応じられること。
- 2 前項の場合において、会社は当該準社員に対して必要な教育訓練を行う。
- 3 年次有給休暇の付与日数の算定及び退職金の算定において、準社員としての勤続年数を通算する。

なお、他の正社員と比して差別的な取扱いを行う等、社会通念上著しく不合理な条件は認められません。

4. 転換時期の基準

Q



正社員への転換制度を新たに作成し、当該制度を使って有期契約労働者を正社員に転換しましたが、就業規則の変更の届出を労働基準監督署等に行っていませんでした。この場合奨励金の対象となるのでしょうか？

A



対象となりません。

本奨励金は、正社員への転換制度を新たに設けた就業規則を労働基準監督署等に届け出た日以降に有期契約労働者を正社員に転換した場合に対象となります。ただし、常時雇用する労働者が10人未満の事業主に限り、労働基準監督署等に届け出ていなくとも従業員全員の連署による申立書を添付すれば対象となります。

5. 雇用保険の被保険者以外の有期契約労働者を転換した場合

Q



公共職業安定所の紹介で採用した雇用保険の被保険者以外の有期契約労働者を正社員に転換したいのですが、公共職業安定所の紹介であったことを証明するためには、どのような書類を提出すればよろしいですか？

A



公共職業安定所からの紹介状など、公共職業安定所の紹介で採用したことについて客観的に証明する書類の提出が必要です。

6. 支給申請期間を過ぎた場合の取扱い

Q



制度導入分の支給申請期間を誤り、申請を逃してしまいました。もう奨励金を受給することはできないのでしょうか。

A



以後まったく申請ができない訳ではありません。
次の転換者が出たときに、制度導入分として支給申請期間内に申請すれば本奨励金を受給できます。
しかし、転換促進事業主となるにあたっては、申請期間を経過した転換者を、対象労働者とすることはできませんのでご注意ください。

7. 派遣社員を転換した場合

Q



当社は、人材派遣会社から派遣社員を受け入れていますが、この社員を当社の正社員として採用した場合に、奨励金の対象となりますか？

A



対象とはなりません。
奨励金は御社が**直接**雇用する有期契約労働者を正社員に転換させることが要件となります。
なお、この場合「派遣労働者雇用安定化特別奨励金」の対象となる場合がありますので、最寄りの都道府県労働局またはハローワークへご相談ください。

8. 転換後の正社員としての処遇

Q



転換後に正社員となった者の処遇を他の正社員と差を付けることは認められますか。
また、期間の定めを取り除くだけで正社員と言えるのでしょうか？

A



認められません。

正社員の考え方として、単なる期間の定めの有無だけでなく、**福利厚生や給与体系等がすべて既雇用の正社員と同様のもの**となることが求められます。

なお、比較できる正社員がない場合は、同地域同職種の一般的な正社員としての処遇を参考に判断します。

9. 正社員転換促進事業主の支給申請

Q



平成22年3月までに2人正社員転換しておりました。平成22年4月より支給要件が変わったようですが、正社員転換促進事業主の支給申請をすることはできるのでしょうか。

A



3人目を正社員転換することが必要です。

平成22年3月31日以前に正社員転換した人数が2人の事業主については、正社員転換促進事業主の支給申請期間は3人目を転換して6か月分の基本給を支払ってから1か月になります。なお、平成22年4月1日以降に正社員転換した支給対象労働者については1人当たり20万円を受給できます。

10. 支給申請の主体

Q



当社は、本社の他に県外に支社を持っています。両方とも雇用保険の適用事業所ですが、奨励金の支給申請はどのように行えばよろしいのでしょうか？

A



必ず本社の所在地を管轄する都道府県労働局に支給申請を行ってください。

奨励金は事業主単位（法人であれば法人単位）で支給するものであり、本社が雇用保険の適用事業所である場合に支社が代わって申請することはできません。

11. 共通の処遇制度

Q



共通の処遇制度は具体的にどういった区分をすればよいのでしょうか。

A

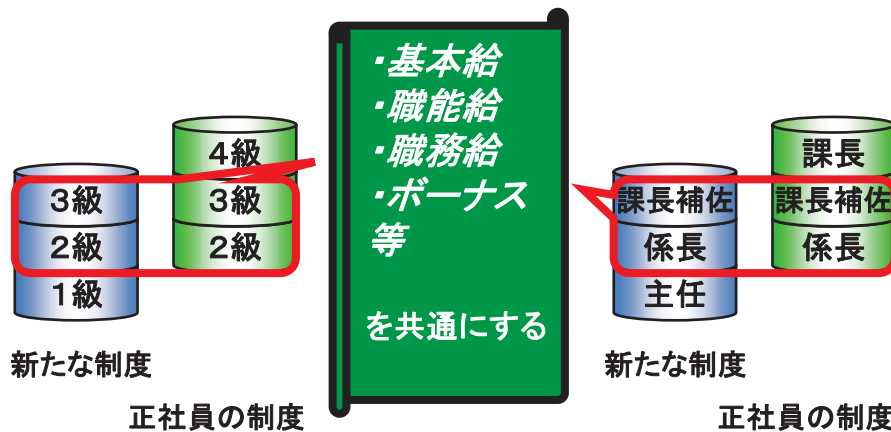


例えば、職務（責任度）により課長、課長補佐、係長、主任等にわけ、各職務に応じた賃金を制度化することや、職能（仕事の難易度）により1～4級に分け、各級に応じた賃金を制度化することが考えられます。

【共通の処遇制度のイメージ】

〔職能（仕事の難易度）〕

〔職務（責任度）〕



12. 共通の処遇制度の導入

Q



当社では、職務遂行能力によってのみ正社員の処遇を定めておりますが、新たにフルタイム有期契約労働者にも同様の処遇制度を設けた場合、奨励金の対象となりますか。

A



他の全ての支給要件をみたしていれば、**対象となります**。共通の処遇制度は職務又は職能、どちらか一方のみに基づいた制度でも対象になります。ただし、3段階以上の等級を設ける必要があります。

13. 同一の区分の賃金

Q



処遇制度を制定するに当たり、正社員とフルタイム有期契約労働者は同じ区分にするのですが、正社員は月給、フルタイム有期契約労働者は時給となります。フルタイム有期契約労働者は所定労働日数勤務すれば正社員と同等の賃金となりますが、奨励金の対象になるのでしょうか。

A



支給対象になりません。
共通の処遇制度と言うためには、同一の区分の正社員とフルタイム有期契約労働者については、給与形態等も同一にしなければなりません。よって、正社員が月給であれば、フルタイム有期契約労働者も月給の必要があります。

14. 共通の教育訓練制度



当社では、正社員に対して生産ラインにおいて就労しながら教育訓練を行っているのですが、フルタイム有期契約労働者を教育訓練の対象に加えれば、支給対象となるのでしょうか？



OJTは支給対象になりません。

奨励金の対象となる訓練は生産ライン又は就労の場における通常の生産活動と区分して行われる教育訓練(Off-JT)です。また、主な支給要件は次の通りです。

- ・ 各労働者について10時間以上の教育訓練を行い、各々の開始日から1年以内に修了すること。
- ・ 教育訓練を行った時間における賃金その他、受講料(入学金及び教材費を含む)、交通費等の諸経費を全額事業主が負担すること。

等

15. 異なる制度を導入した場合



奨励金には対象となる制度が3つありますが、複数の制度を導入した場合、それぞれが支給対象となるのでしょうか？



対象となります。

それぞれの制度を導入し、支給要件を満たすのであれば支給を受けることができます。

本奨励金に関する問い合わせは、

最寄りのハローワーク

又は

都道府県労働局まで