

非正規雇用の労働者を雇用する事業主の方へ

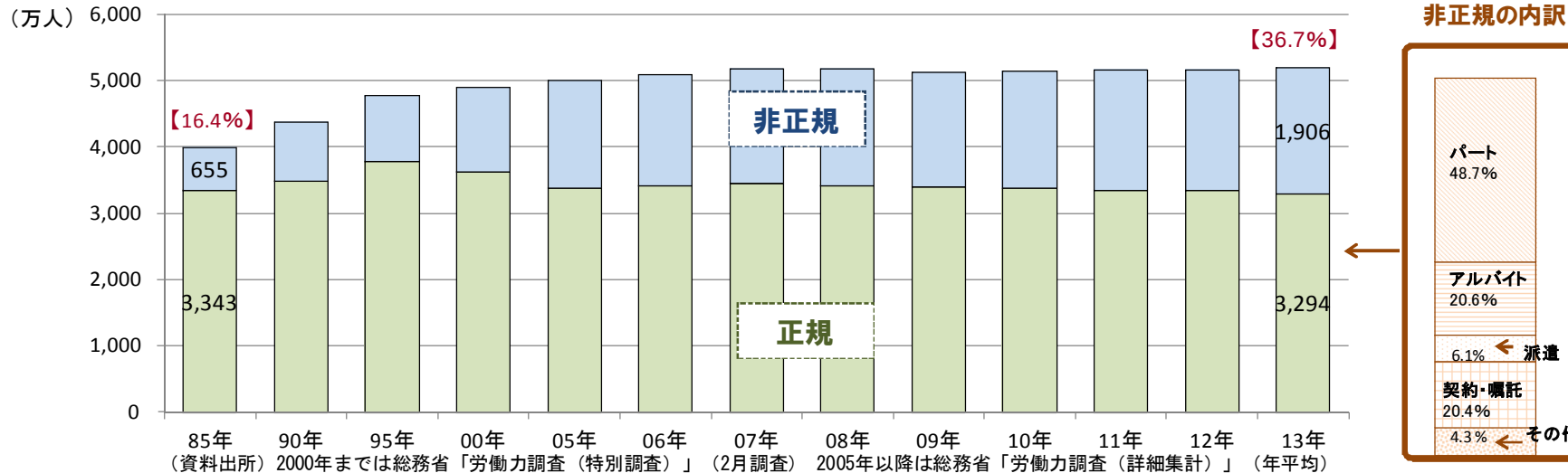
平成26年6月

厚生労働省

非正規雇用労働者の動向

非正規雇用労働者関係

非正規雇用労働者は現在まで緩やかに増加しており、2013年には役員を除く雇用者全体の36.7%（1906万人）となっており、過去最高の水準となっています。



正社員として働ける機会がなく非正規で働いている者（不本意非正規）の割合は非正規雇用労働者の全体の19.2%となっており、特に25～34歳の若年層で高くなっています。
また、雇用形態別でみると、派遣社員、契約社員で高くなっています。

【不本意非正規の状況（平成25年平均）】

	人数（万人）	割合（%）
全 体	341	19.2
15～24歳	39	17.8
25～34歳	84	30.3
35～44歳	72	19.6
45～54歳	63	18.5
55～64歳	64	16.6
65歳以上	19	10.2

【不本意非正規の状況（雇用形態別）（平成25年平均）】

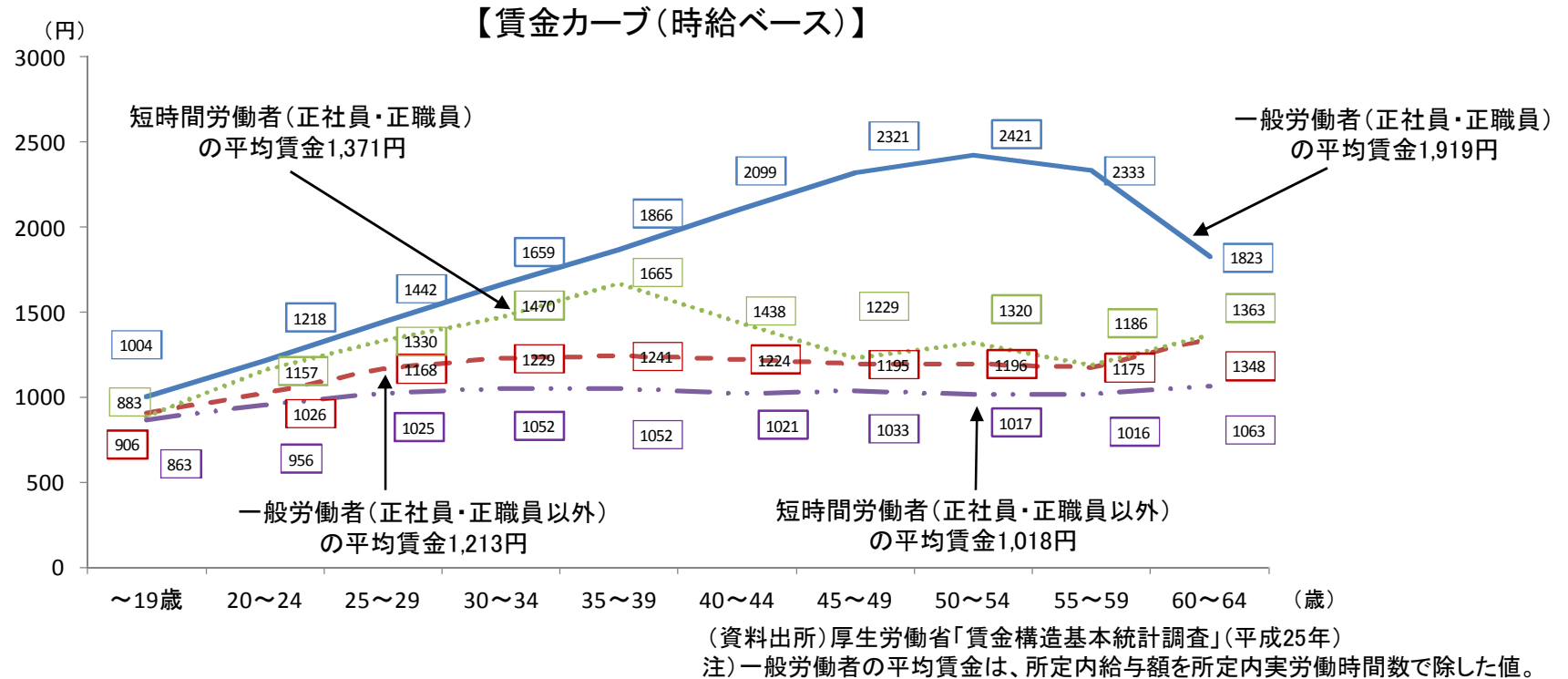
	人数（万人）	割合（%）
全 体	341	19.2
パート	108	12.2
アルバイト	71	19.0
派遣社員	46	42.6
契約社員	86	35.2
嘱託	19	18.8
その他	11	16.9

（資料出所）総務省「労働力調査（詳細集計）」（平成25年平均）

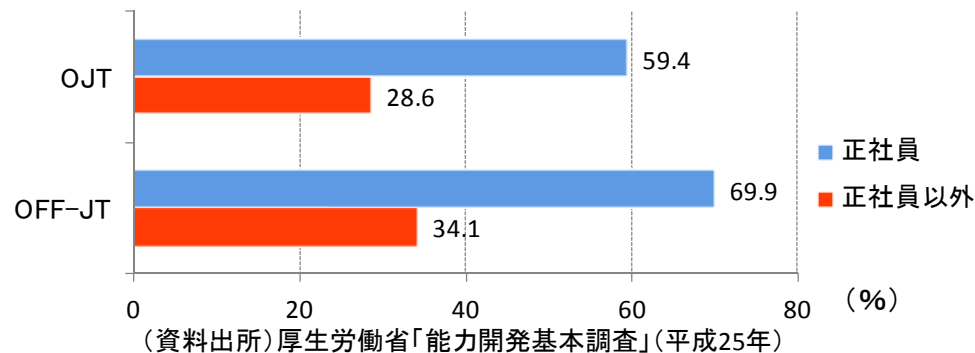
非正規雇用労働者の課題

非正規雇用労働者関係

非正規雇用には、雇用が不安定、賃金が低い、能力開発機会が乏しい、セーフティネットが不十分等の課題があります。



【教育訓練の実施状況】



【各種制度の適用状況】

(%)	雇用保険	健康保険	厚生年金	退職金制度	賞与支給制度
正社員	99.5	99.5	99.5	78.2	83.2
正社員以外	65.2	52.8	51.0	10.6	32.4

(資料出所) 厚生労働省「就業形態の多様化に関する総合実態調査」(平成22年)

トライアル雇用奨励金

非正規雇用労働者関係

職業経験、技能、知識の不足などにより安定的な就職が困難な求職者を試行的に雇用する事業主の皆さまを支援します

「トライアル雇用」は、職業経験の不足などから就職が困難な求職者を原則3カ月間の試行雇用により、その適性や能力を見極め、常用雇用への移行のきっかけとしていただくことを目的とした制度です。

労働者の適性を確認した上で常用雇用へ移行することができるため、ミスマッチを防ぐことができます。

事業主の皆さまには「トライアル雇用求人」を積極的に提出していただくようお願いします。

「トライアル雇用」の対象者

次のいずれかの要件を満たした上で、紹介日に本人がトライアル雇用を希望した場合に対象となります。

- ① 紹介日時点で、就労経験のない職業に就くことを希望する
- ② 紹介日時点で、学校卒業後3年以内で、卒業後、安定した職業※¹に就いていない
- ③ 紹介日の前日から過去2年以内に、2回以上離職や転職を繰り返している
- ④ 紹介日の前日時点で、離職している期間が1年を超えている※²
- ⑤ 妊娠、出産・育児を理由に離職し、紹介日の前日時点で、安定した職業に就いていない期間が1年を超えている
- ⑥ 就職の援助を行うに当たって、特別な配慮を要する※³

※¹ 期間の定めのない労働契約を締結し、1週間の所定労働時間が通常の労働者の所定労働時間と同等であること

※² パート・アルバイトなどを含め、一切の就労をしていないこと

※³ 生活保護受給者、母子家庭の母等、父子家庭の父、日雇労働者、季節労働者、中国残留邦人等永住帰国者、ホームレス、住居喪失不安定就労者

奨励金の支給額

対象者1人当たり、月額最大4万円(最長3カ月間)

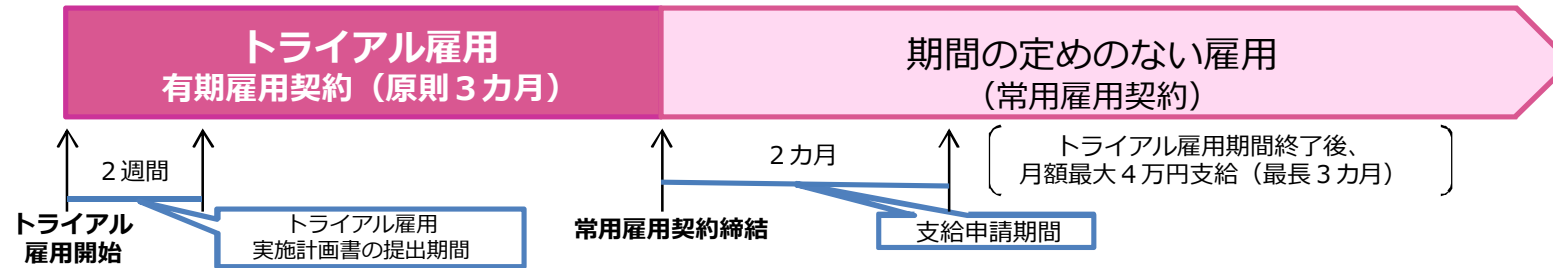
事前にトライアル雇用求人进行ハローワーク、地方運輸局、職業紹介事業者※に提出し、これらの紹介により、対象者を原則3カ月の有期雇用で雇い入れ、一定の要件を満たした場合に、奨励金を受けることができます。※ トライアル雇用奨励金の取扱いを行うに当たって、雇用関係給付金の取扱いに係る同意書を労働局に提出している職業紹介事業者

ご注意!

- ◆派遣求人を「トライアル雇用求人」とすることはできません。
- ◆トライアル雇用求人の選考中の人数が求人数の5倍を超える場合は、それ以降のトライアル雇用としての紹介は行いません。
例えば、求人1人に対し、トライアル雇用の選考中の人5人に達した場合は、6人目はトライアル雇用としての紹介は行いません。
- ◆求人数を超えたトライアル雇用は実施できません。
- ◆トライアル雇用対象者の選考は、書類ではなく面接で行うようにしてください。

「トライアル雇用」のイメージ

※ハローワークから紹介を受けた場合



- トライアル雇用開始日から2週間以内に、対象者を紹介したハローワークに実施計画書を提出してください。
- 実施計画書を提出する際は、雇用契約書など労働条件が確認できる書類を添付してください。
- 奨励金を受給するためには、トライアル雇用終了日の翌日から起算して2カ月以内に、事業所を管轄するハローワークまたは労働局に支給申請書を提出する必要があります。申請期限を過ぎると奨励金を受給できなくなりますので、ご注意ください。
- トライアル雇用の途中で常用雇用へ移行した場合や自己都合で離職した場合は、支給申請期間も変わりますので、速やかに紹介を受けたハローワークへ連絡してください。

支給対象事業主の要件

受給できる事業主は、下表の1から26までのすべてに該当する事業主です。

1	ハローワーク、地方運輸局又は職業紹介事業者（以下「ハローワーク・紹介事業者等」という。）のトライアル雇用求人に係る紹介により、対象者をトライアル雇用（国、地方公共団体、特定独立行政法人、特定地方独立行政法人から受けている補助金、委託費等から支出した人件費により行ったトライアル雇用を除く。）した事業主	11	トライアル雇用労働者に対して、トライアル雇用期間中に支払うべき賃金（時間外手当、休日手当等を含む。）を支払った事業主
2	対象者に係る紹介日前に、当該対象者を雇用することを約していない事業主	12	トライアル雇用を行った事業所において、労働基準法に規定する労働者名簿、賃金台帳等を整備・保管している事業主
3	トライアル雇用を行った事業所の事業主又は取締役の3親等以内の親族（配偶者、3親等以内の血族及び姻族をいう。）以外の対象者を雇い入れた事業主	13	ハローワーク・紹介事業者等の紹介時点と異なる労働条件によりトライアル雇用を行い、トライアル雇用労働者に対し労働条件に関する不利益又は違法行為があった事業主以外の事業主
4	トライアル雇用を開始した日の前日から起算して過去3年間に、当該トライアル雇用に係る対象者を雇用したことがない事業主	14	高齢者雇用確保措置を講じていないことにより、高齢者等の雇用の安定等に関する法律第10条第2項に基づき、当該確保措置を講ずべきことの勧告を受けていない事業主
5	トライアル雇用を開始した日の前日から起算して過去3年間に、当該トライアル雇用に係る対象者に職場適応訓練（短期訓練を除く。）を行ったことがない事業主	15	対象者のうち季節労働者に係るトライアル雇用を行った事業主にあつては、指定地域に所在する事業所において、指定業種以外の事業を行う事業主
6	トライアル雇用労働者に係る雇用保険被保険者資格取得の届出を行った事業主（65歳以上の労働者を雇い入れた場合は除く）	16	雇用保険適用事業所の事業主
7	トライアル雇用を開始した日の前日から起算して過去3年間に、トライアル雇用を行った事業所において、トライアル雇用を実施した後に常用雇用へ移行しなかったトライアル雇用労働者（トライアル雇用労働者本人の都合による離職や本人の責めに帰すべき解雇等は除く。）の数にトライアル雇用結果報告書兼トライアル雇用奨励金支給申請書が提出されていない者の数を加えた数が3人を超え、常用雇用へ移行した数を上回っている事業主以外の事業主	17	助成金の支給又は不支給の決定に係る審査に必要な書類等を整備、保管している事業主
8	基準期間（トライアル雇用を開始した日の前日から起算して6か月前の日からトライアル雇用期間を終了する日までの期間をいう。）に、トライアル雇用に係る事業所において、雇用保険被保険者を事業主都合で離職させたことがある事業主以外の事業主	18	助成金の支給又は不支給の決定に係る審査に必要であると管轄労働局長が認める書類等を管轄労働局長の求めに応じ提出又は提示する、管轄労働局の実地調査に協力する等、審査に協力する事業主
9	基準期間に、トライアル雇用に係る事業所において、特定受給資格者となる離職理由のうち1A又は3Aの理由により離職した者の数を事業所全体の雇用保険被保険者数で除した割合が6%を超えている（当該離職者数が3人以下の場合を除く。）事業主以外の事業主	19	過去3年間に於いて雇用保険2事業の助成金等について不正受給の処分を受けていない事業主
10	過去1年間に於いて、対象者を雇用していた事業主と資金的・経済的・組織的関連性等から密接な関係にある事業主以外の事業主	20	支給申請日の属する年度の前年度より前のいずれかの保険年度における労働保険料の滞納がない事業主
		21	支給申請日の前日から起算して過去1年間に労働関係法令違反により送検処分を受けていない事業主
		22	風俗営業等を行うことを目的とする事業所の事業主以外の事業主
		23	暴力団に関係する事業主以外の事業主
		24	支給申請日又は支給決定日時点で倒産している事業主以外の事業主
		25	国、地方公共団体、特定独立行政法人、特定地方独立行政法人以外の事業主
		26	併給調整の対象となる助成金の支給を受けていない事業主

キャリアアップ助成金

非正規雇用労働者関係

有期契約労働者、短時間労働者、派遣労働者等の企業内でのキャリアアップに取り組む事業主を支援します

有期契約労働者、短時間労働者、派遣労働者といった、いわゆる非正規雇用の労働者の企業内でのキャリアアップ等を促進するため、正規雇用への転換、人材育成、処遇改善などの取組を実施した事業主に対して助成する制度を創設しました。

労働者の意欲、能力を向上させ、事業の生産性を高め、優秀な人材を確保するために、ぜひ、この助成金制度をご活用ください。

助成内容		助成額（ ）額は大企業の額（短時間正社員は大規模事業主） ※下線部分は、平成26年3月1日から平成28年3月31日まで支給額を拡充または要件を緩和									
正規雇用等転換コース (注)	有期契約労働者等を正規雇用等に転換または直接雇用（以下「転換等」）した場合に助成	①有期→正規：1人当たり 50万円（40万円） ②有期→無期：1人当たり20万円（15万円） ③無期→正規：1人当たり 30万円（25万円） ※1年度1事業所当たり①～③合わせて 15人まで （②は10人まで） ※対象者が母子家庭の母等又は父子家庭の父の場合、1人当たり①10万円、②③5万円を加算 ※派遣労働者を正規雇用で直接雇用する場合、1人当たり10万円（大企業も同額）加算									
人材育成コース	有期契約労働者等に ・一般職業訓練（OFF-JT）又は ・有期実習型訓練（「ジョブ・カード」を活用したOFF-JT+OJTを組み合わせた3～6か月の職業訓練）を行った場合に助成	OFF-JT《1人当たり》 賃金助成：1h当たり800円（500円） 経費助成：訓練時間数が <table border="1"> <tr> <td>100時間未満</td><td>10万円(7万円)</td><td>15万円(10万円)※</td></tr> <tr> <td>100時間以上200時間未満</td><td>20万円(15万円)</td><td>30万円(20万円)※</td></tr> <tr> <td>200時間以上</td><td>30万円(20万円)</td><td>50万円(30万円)※</td></tr> </table> ※ 中長期的なキャリア形成に資する教育訓練として厚生労働大臣が指定する専門実践教育訓練を受講する場合（平成26年10月1日施行予定） OJT《1人当たり》 実施助成：1h当たり700円（700円）	100時間未満	10万円(7万円)	15万円(10万円)※	100時間以上200時間未満	20万円(15万円)	30万円(20万円)※	200時間以上	30万円(20万円)	50万円(30万円)※
100時間未満	10万円(7万円)	15万円(10万円)※									
100時間以上200時間未満	20万円(15万円)	30万円(20万円)※									
200時間以上	30万円(20万円)	50万円(30万円)※									
処遇改善コース	すべての有期契約労働者等の基本給の賃金テーブルを改定し、 2%以上増額 させた場合に助成	1人当たり1万円（0.75万円） ※「職務評価」の手法の活用により実施した場合、1事業所当たり 20万円（15万円） 上乗せ									
健康管理コース	有期契約労働者等を対象とする「法定外の健康診断制度」を新たに規定し、4人以上実施した場合に助成	1事業所当たり40万円（30万円）									
短時間正社員コース	労働者を短時間正社員に転換・新規雇入れした場合に助成	1人当たり20万円（15万円） ただし、 有期契約労働者等から転換した場合、1人当たり30万円（25万円） ※対象者が母子家庭の母等又は父子家庭の父の場合、1人当たり10万円加算									
短時間労働者の週所定労働時間延長コース	有期契約労働者等の週所定労働時間を25時間未満から30時間以上に延長した場合に助成	1人当たり10万円（7.5万円）									

(注) ①「正規雇用等」とは、「正規雇用または無期雇用」をいいます。②派遣労働者の場合、派遣元事業主で転換または派遣先の事業所で直接雇用される場合に助成します。

③無期雇用への転換等は、通算雇用期間3年未満の有期契約労働者からの転換等であって、基本給の5%以上を増額した場合に限ります。

『有期契約労働者等のキャリアアップに関するガイドライン』の主な内容
(助成制度を活用する上で、配慮するよう努めることが望ましい事項)

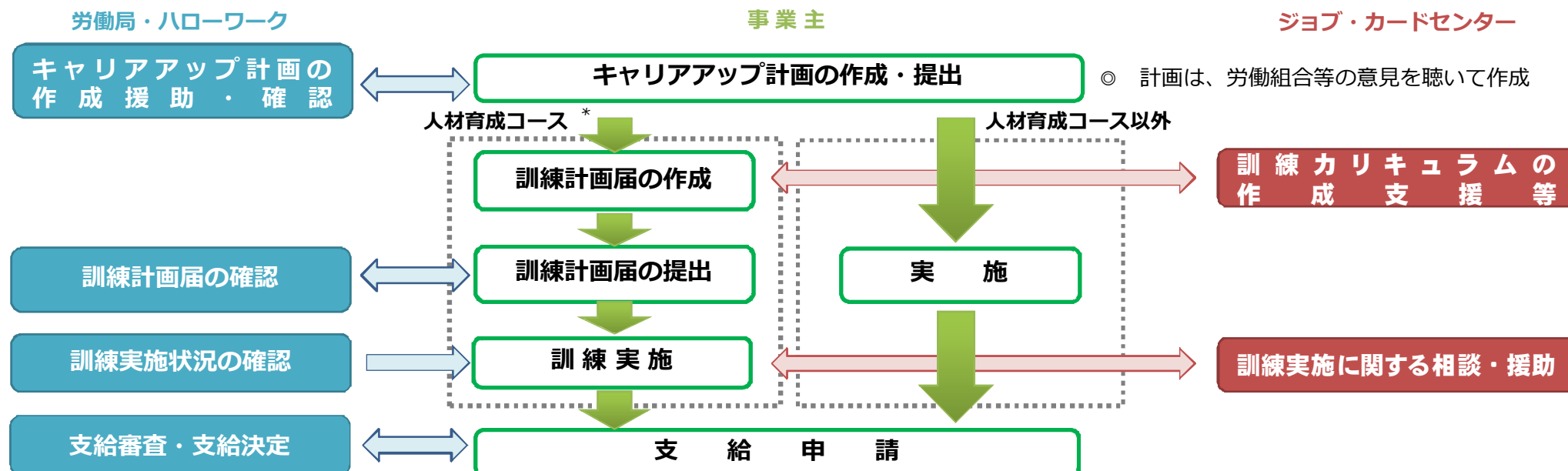
キャリアアップに向けた管理体制の整備	●有期契約労働者等のキャリアアップに取り組む人を「キャリアアップ管理者」として位置付け
計画的なキャリアアップの取り組みの推進	●キャリアアップに向けた取り組みを計画的に進めるため「キャリアアップ計画」を作成
正規雇用・無期労働契約への転換	●有期労働契約から正規雇用・無期労働契約への転換、無期労働契約から正規雇用への転換の促進、無期転換後の処遇への配慮、正規雇用転換制度の対象者の範囲・方法・評価基準などの設定への配慮
人材育成	●職業能力や希望するキャリアパスに応じた計画的な教育訓練などの実施（目標の明確化） ●若者に対するジョブ・カード制度を活用した実践的な教育訓練の実施
処遇改善	●職務分析・職務評価の手法、ジョブ・カードや職業能力評価基準などの活用等による職務の内容や職業能力の評価、職務の内容などを踏まえた処遇への反映
その他	●法定外健康診断の導入、短時間正社員（注）への移行など、短時間労働者の希望に応じた社会保険適用に向けた所定労働時間の拡大（注）通常の労働者と比べ所定労働時間が一定程度短い正規雇用の労働者をいう。

これらを実施

企業内でのキャリアアップを促進するための包括的な助成制度『キャリアアップ助成金』を活用！

～ 受給までの流れ ～

(※)「有期実習型訓練」を実施する場合、訓練対象者に「ジョブ・カード」の交付が必要です。ジョブ・カードを活用したキャリア・コンサルティングおよびジョブ・カードの交付は、ハローワーク、ジョブ・カードセンター等で実施しています。



キャリアアップ助成金を活用した正社員転換等の進め方

非正規雇用労働者関係

- 有期契約労働者等のキャリアアップに向けた取り組みを計画的に進めるため、おおまかな取り組みのイメージ（対象者、目標、期間、講ずる措置等）を記載する「キャリアアップ計画」を作成（※1）してください。
- キャリアアップ計画を各都道府県労働局またはハローワークに提出し、
 - ①有期契約労働者を正規雇用労働者に転換した場合に、1人当たり40万（30万）
 - ②有期契約労働者を無期雇用労働者に転換した場合に、1人当たり20万（15万）
 - ③無期雇用労働者を正規雇用労働者に転換した場合に、1人当たり20万（15万） が助成（※2）されます。
 ※平成26年3月1日から平成28年3月31日までの間に転換した場合、①50万（40万）、③30万（25万）
- なお、派遣労働者を正規雇用労働者または無期雇用労働者として直接雇用する場合も対象となります。（平成26年3月1日から平成28年3月31日までの間に、派遣労働者を正規雇用で直接雇用する場合、上記の助成額に1人当たり10万円加算）

（※1） キャリアアップ管理者を決め、3～5年程度の計画を、労働組合等の意見を聴いて作成してください

（※2）（ ）内は大企業への助成額

キャリアアップ助成金（正規雇用等転換コース）の対象労働者整理表

内 容	有期契約労働者				正社員待遇を受けていない無期雇用労働者			
		短時間労働者 （派遣労働者 を除く）	派遣労働者 （登録型派遣を含む）			短時間労働者 （派遣労働者 を除く）	派遣労働者	
			派遣元で 実施	派遣先で 実施			派遣元で 実施	派遣先で 実施
正規雇用 転換（※3）	○	○	○	○ （直接雇用）	○	○	○	○ （直接雇用）
無期雇用 転換（※3）	○	○	○	○ （直接雇用）	×	×	×	×

（※3） 短時間正社員への転換を除く

キャリアアップ助成金を活用した正社員転換等の進め方

非正規雇用労働者関係

契約社員、パート、派遣社員などのキャリアアップガイドのご案内



<http://www.hiseikikoyou.jp/>

契約社員、パート、派遣社員などの非正規雇用労働者のキャリアアップに向けた取組（正規雇用への転換、人材育成、処遇の改善など）を支援するため、こうした取組を積極的に行っている企業の事例などを紹介する専用サイトを開設しています。

非正規雇用の労働者に対して、正社員と同等の教育訓練機会の提供、定期的な能力評価の実施とその結果を踏まえた昇給や正社員転換などにより、優秀な人材が確保できた、人材が定着した、従業員のモチベーションが向上したなどのほか、顧客に対するサービスの質が向上したといった効果につながっている事例を掲載しています。

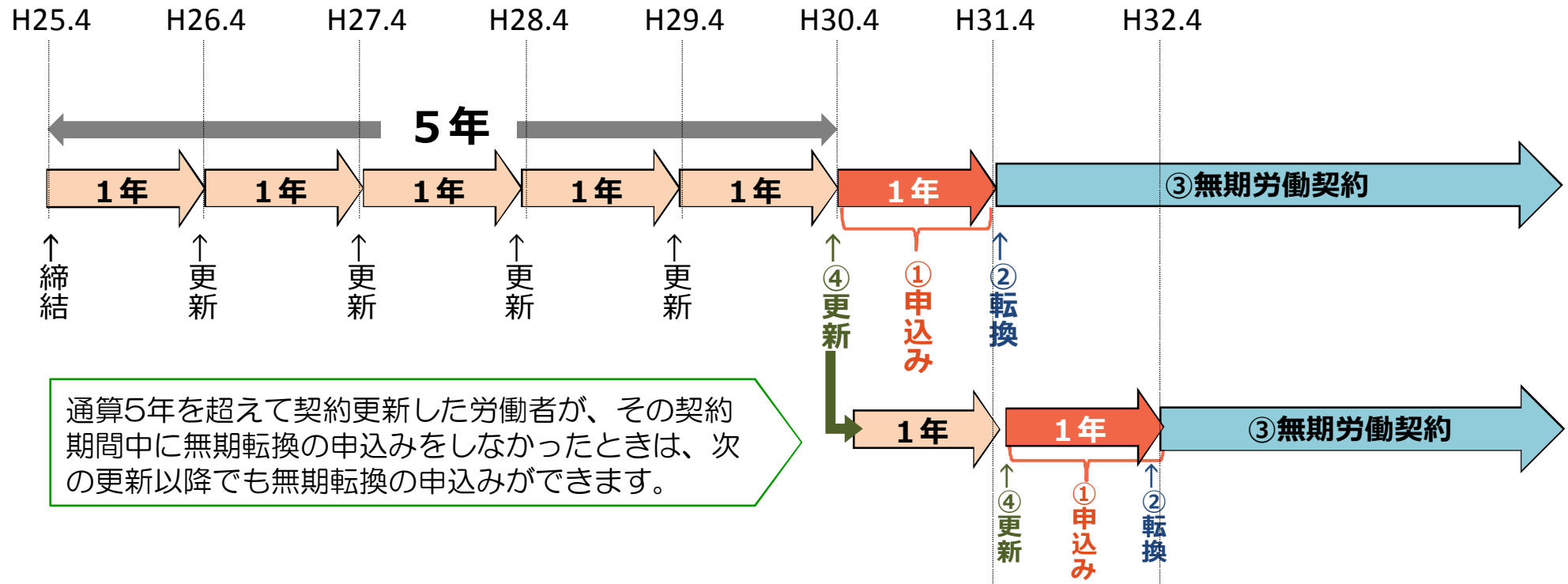
【活用事例】人材育成コースと正規雇用等転換コースを活用できる場合

業 種	卸売・小売業
活用の動機	企業内の有期契約労働者等のモチベーションを図るなどの観点から、処遇の満足度や職場の悩みなど意識調査を実施したところ、処遇水準が割に合わない、他の企業への転職を考えている、フルタイム勤務を希望するなどの結果であった。そのため、有期契約労働者等の人事処遇制度を見直すこととした。
具体的な取組内容	有期契約労働者等に対しても、正規職員と同様の教育訓練制度を導入。 また、ステップアップができるよう、正規職員への転換制度を導入。
（人材育成）	正規職員の能力相当のスキルを養うため、指定する講座の中から3講座を受講させ、修了試験を行う。 また、受講講座に関連する資格取得に係る検定試験の受験を奨励。（全額企業負担）
（正規雇用への転換）	直近の能力評価、成績評価が一定水準以上で、指定する講座を受講済みであり、昇格試験（筆記、論文、面接）に合格した場合、正規職員に転換する。
効 果	制度の導入前後で、有期契約労働者等の正規雇用への転換に取り組むといった明確な目標を立て能力開発に積極的に取り組む者が増加。特に若い従業員で顕著。企業として、着実に優秀な人材の確保を図ることができるようになった。さらに、正規職員にも良い刺激となり、相乗効果となっている。

労働契約法による5年無期転換について

非正規雇用労働者関係

いつ無期転換の申込みができるか（無期転換の仕組み） ～ 平成25年4月開始契約期間が1年の場合の例



★③の無期労働契約に転換した後における解雇については、個々の事情により判断されるものですが、一般的には、勤務地や職務が限定されているなど労働条件や雇用管理がいわゆる正社員と大きく異なるような労働者については、こうした限定等の事情がない、いわゆる正社員と当然には同列に扱われることにならないと解されます。

★③の無期労働契約の労働条件（職務、勤務地、賃金、労働時間など）は、別段の定めがない限り、直前の有期労働契約と同一となります。別段の定めをすることにより、変更可能です。

※「別段の定め」とは、労働協約、就業規則、個々の労働契約（無期転換に当たり労働条件を変更することについての労働者と使用者との個別の合意）が該当します。

※労働者が申込みをしたときに、原則として従前と同一条件で無期に転換するルールです。いわゆる正社員並みの待遇とすることや、賃金の引上げを義務付けてはいません。