

派遣労働者雇用安定化特別奨励金について

派遣労働者の雇用の安定の確保は、派遣元事業主の責務です。
派遣労働者の雇用の安定を図るため、奨励金の活用を！！

いわゆる「2009年問題」への対応として、派遣先において雇用需要があるにもかかわらず、派遣可能期間が満了することを契機に、派遣労働者の解雇・雇止めが行われ、派遣労働者の雇用が失われるおそれがある場合、派遣先へ当奨励金を周知いただき、派遣労働者の直接雇用を積極的に働きかけていただくようお願いいたします。

当奨励金の周知にあたってご留意いただきたいこと・・・裏面参照

- ① 「派遣先で派遣労働者を雇い入れた・・・」に係る雇い入れ期間は、平成21年2月6日から平成24年3月31日までの間の雇い入れのことをいいます。
- ② 「6か月を超える期間継続して・・・」には、紹介予定派遣の期間とそれ以外の派遣の期間が継続して6か月を超える場合も含まれます。
- ③ 「労働者派遣の期間が終了する前に・・・雇い入れる」には、派遣期間が終了する日までの間に労働契約の申込み等をした場合であって、その就業を開始する日が派遣期間終了の日の翌日から起算して1か月以内である時を含みます（労働者派遣法第40条の4、第40条の5の場合は除きます。）。
- ④ 雇用期間の定めのある労働者として6か月間雇用し、労働契約にも更新が明示されていたが、結果として当該労働契約が更新されなかった場合は、当奨励金の対象となりません。
- ⑤ 対象となる労働者が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場合は、派遣元事業主の都合により退職した場合等を除いて、当奨励金の対象となりません。
- ⑥ 当奨励金は、製造業務に限らず、派遣労働者を受入れている他の業務も対象となります。

以下の事項については、特にご注意を！

提出書類となる「労働者派遣契約書」及び「派遣先管理台帳」については、内容を確認した結果法違反が判明した場合は、「派遣先事業主」のみならず「派遣元事業主」に対しても派遣法第48条第1項に基づき是正指導を行うこととなりますので、申請前に十分に内容の確認をお願いします（チェックリスト参照）。

なお、是正指導を行った場合は、是正完了が確認できるまで当奨励金の支給は保留となります。

（注）当奨励金の支給には、上記のほか申請する事業主に関して一定の要件があります。

～派遣労働者雇用安定化特別奨励金の支給要件のご案内～

派遣労働者雇用安定化特別奨励金は、次の①から⑥までのいずれにも該当する事業主に対して、支給されます。(ただし、不支給要件(※)に該当する事業主並びに国、地方公共団体等には支給されません。)

【支給要件】

- ① 雇用保険の適用事業主であること。
- 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であること。
- 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)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保険被保険者を除きます。)として引き続き6か月以上雇い入れる事業主であること。

(注) 「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の雇い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、当該雇い入れに係る事業所の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。)以外の事業主であること。
- ⑤ 基準期間において、当該雇い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、かつ、当該雇い入れ日における被保険者の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であること。
- ⑥ 当該事業所において、奨励金の支給決定等に必要の労働関係帳簿(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であること。

※ 不支給要件

- i 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、雇い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
- ii 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ことにより3年間にわたる助成金の不支給措置が執られている場合
- iii 雇い入れの日の前日から起算して3年前の日から当該雇い入れの日までの間において、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
- iv 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

(注) 他の助成金等の支給を受けている場合には、本奨励金が支給されない場合があります。

奨励金の支給額

		期間の定めのない労働契約の場合		6か月以上の期間の定めのある労働契約の場合		
大企業	計 50万円	6か月経過後	25万円	計 25万円	6か月経過後	15万円
		1年6か月経過後	12万5千円		1年6か月経過後	5万円
		2年6か月経過後	12万5千円		2年6か月経過後	5万円
中小企業	計 100万円	6か月経過後	50万円	計 50万円	6か月経過後	30万円
		1年6か月経過後	25万円		1年6か月経過後	10万円
		2年6か月経過後	25万円		2年6か月経過後	10万円