

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

派遣労働者雇用安定化特別奨励金 のご案内

派遣労働者雇用安定化特別奨励金とは・・・

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（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。）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。

事業実施期間

平成21年2月6日から平成24年3月31日まで



ご確認ください！

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。（※1））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（※2）
- 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（※3）
- 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、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る労働関係帳簿（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

※1 労働者派遣法第40条の4及び40条の5についての取扱いは「よくある質問 問7」をご覧ください。

※2 「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（以下「内定等の場合」といいます）。

※3 解雇とは被保険者の喪失原因「3」と判断されるもので、勧奨退職を含みます。

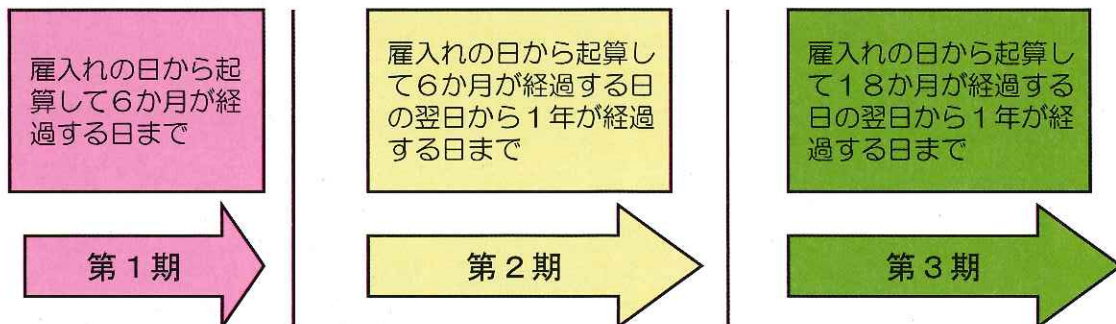
詳しくは都道府県労働局までお問い合わせください。

ご注意!

- 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、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
- 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、当該支給事由によっては、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を受けた場合には、当該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。
- 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くなった日以後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。
- 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られることがありますので、ご協力願います。
- 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。

受給できる額

1 支給対象期



2 受給できる額

		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

※ 中小企業事業主の範囲

業種分類	常時雇用する労働者数	資本又は出資額
小売業（飲食店含む）	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
その他の業種	300人以下	3億円以下

「大企業」とは、中小企業事業主以外の事業主をいいます。
業種分類は、日本標準産業分類（総務省）に基づくこととしています。

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。

支給申請期間の末日が申請期限となりますので、この日を過ぎると、原則として当該申請期限に係る支給対象期については支給を受けることができませんので注意してください。

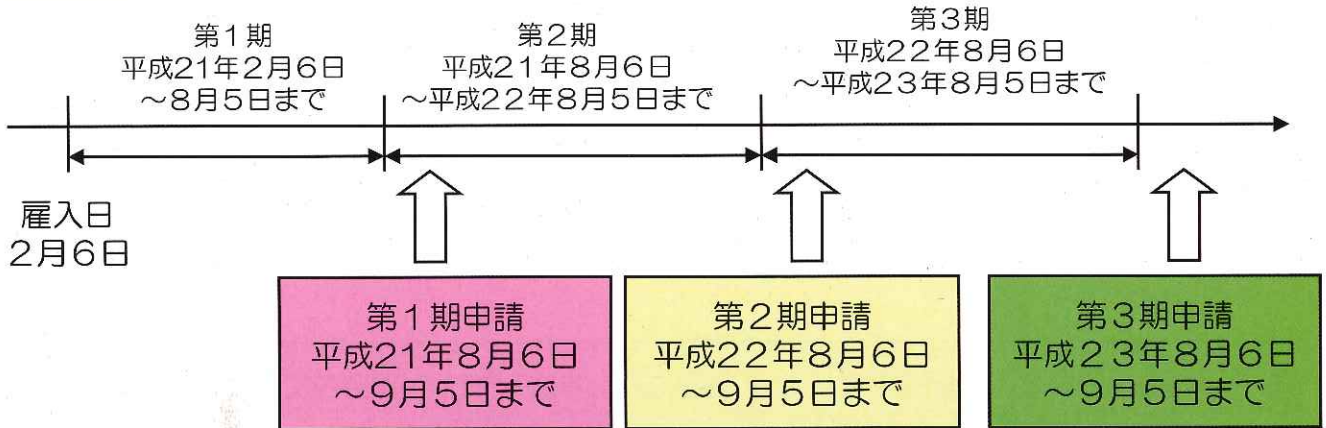
※ 申請に当たっては、次の書類の提出が必要になります。

- 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）

くわしくは

- 1 上記①～③については所定の様式があります。別添の記入例を参考にしてください。（別添の未記入の様式はコピーして申請書・添付書類としてお使いください。）
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。

(例1) 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ている場合であって、労働者派遣の期間の終了の日(平成21年2月28日)までに派遣労働者を雇い入れた場合(雇入日は2月6日)



雇い入れた労働者が支給対象期の途中で離職した場合には奨励金は支給されません。
また、支給要件を満たしているにもかかわらず、第1期の申請を行わなかった場合においても、第2期及び第3期の支給申請を行うことができます。奨励金はあらかじめ指定していただいた金融機関への振込みにより支給します。

よくある質問

問1 「同一の業務について6か月を超える期間継続して役務の提供を受けた」とありますが、同一の派遣労働者に係る役務の提供を受けていたことが必要でしょうか。

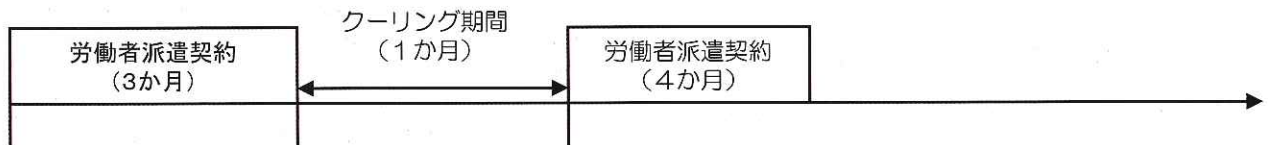
答 同一の派遣労働者に係る役務の提供を受けていたことまでは必要ではありません。

問2 「継続して」の判断は、派遣先が講ずべき措置に関する指針(平成11年労働省告示第138号)第2の14(3)のいわゆるクーリング期間と同様の考え方によろしいのでしょうか。
また、いわゆるクーリング期間があった場合、「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」かどうかの判断に当たって、クーリング期間は派遣期間として算定されますか。

答 前段につきましては、そのとおりです。「継続して」の判断については、当該派遣労働者に係る派遣就業の終了の日から次の派遣就業の開始の日までの期間が3か月以下の場合には当該労働者派遣を継続して行っているものとします。

後段について、継続して行われる労働者派遣の期間の算定については、それぞれの派遣契約に係る労働者派遣の開始の日から終了の日までの期間を合計するものとします(派遣受入期間の算定とは異なりますのでご注意ください)。

以下の場合、7か月の役務の提供を受けていたこととなります。



問3 支給要件の中に「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こと」とあるが、紹介予定派遣が行われた期間も当該期間の一部に含まれると考えてよろしいのでしょうか。

答 そのとおりですが、紹介予定派遣については、「派遣先が講ずべき措置に関する指針」（平成11年労働省告示第138号）第2の18の(1)により、6か月を超えて同一の派遣労働者を受け入れないこととされていることに留意が必要です。紹介予定派遣の期間が含まれる場合としては、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いる場合等が考えられます。

問4 対象労働者が派遣労働者として就業していた業務と、派遣先での直接雇用後に従事する業務は同一の業務でなければならないのでしょうか。

答 必ずしも同一の業務でなければならないものではありません。

問5 次のようなケースの場合、奨励金の支給対象となるでしょうか。

(例1) 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ている場合であって、労働者派遣の期間の終了の日（平成21年2月28日）までに労働契約の申込みを行い（2月20日）、労働者がこれに応じ（2月21日）、就業開始日が労働者派遣の期間の終了の日の翌日（3月1日）から起算して1か月以内（3月31日まで）であるとき。

(例2) 派遣受入期間の制限を受ける業務において、抵触日が平成21年4月1日であるため、派遣元事業主から3月15日に労働者派遣法第35条の2に基づく派遣停止の通知を受けた。このため、3月20日に当該派遣労働者に対し雇用契約の申込みを行い、就業開始日が4月10日となったとき。

答 例1、例2のいずれにおいても、奨励金の支給対象となります。

なお、例2においては、抵触日前に雇用契約の申込みが行われ、就業開始日が抵触日から起算して1か月以内であれば、奨励金の支給対象となります。

問6 6か月契約で更新の明示があつたにもかかわらず、本人が更新を希望せず、6か月で退職した場合、本奨励金の支給対象となるか。

答 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、本奨励金の支給対象とはなりません。

問7 次のようなケースの場合、奨励金の支給対象となるでしょうか。

(例1) 抵触日が4月1日である場合において、3月15日に派遣停止の通知を受け、3月20日に雇用契約の申込みを行い、派遣先において雇用したとき。

(例2) 派遣受入期間の制限のない業務について、同一の業務に同一の派遣労働者を3年を超えて受け入れており、その同一業務に当該派遣労働者を直接雇用したとき。

答 労働者派遣法第40条の4及び40条の5の雇用契約の申込義務の対象となる者を派遣先が直接雇用した場合には、法に定められた義務を履行したに過ぎないため、奨励金の支給対象にはなりません。

例1については奨励金の支給対象となります。労働者派遣法第40条の4の義務が発生するのは、①派遣先が法第35条の2第2項の規定による通知（いわゆる派遣停止の通知）を受け、②派遣先が抵触日以降継続して当該通知を受けた派遣労働者を使用しようとし、当該派遣労働者が当該派遣先に雇用されることを希望する場合です。例1では、雇用契約申込み義務が発生した後、派遣先において義務を履行し、当該派遣労働者を雇用したものです。派遣停止の通知は抵触日の1か月前から抵触日の前日までに派遣元が派遣先に通知することとなっています。このため、この間に派遣停止の通知をいつ行うかは派遣元の判断に委ねられており、派遣停止の通知と雇用契約の申込みのいずれが先に行われたかにより、奨励金の支給の可否が決まってしまうのは、公平性の観点から妥当でないため、本奨励金においては、抵触日前に雇用契約の申込みが行われ、就業開始日が抵触日から起算して1ヶ月以内であれば、支給対象とします。なお、抵触日以降に雇用の申込みがあった場合は、奨励金の対象外となります。

例2については、奨励金の支給対象になりません。法第40条の5の申込み義務が発生するのは、派遣受け入れ期間の制限のない業務について、①同一業務に同一の派遣労働者を3年を超えて受け入れており、②その同一業務に新たに労働者を雇い入れようとする場合です。例2では、同一業務に同一の派遣労働者を3年を超えて受け入れており、かつ派遣先が当該同一の業務に当該派遣労働者を直接雇用した時は、法第40条の5に基づく雇用契約の申込みの義務を履行したに過ぎないため、奨励金の支給対象外となります。

この他にも、ご不明な点がありましたら、都道府県労働局・ハローワークにお問い合わせください。お問い合わせ先は、厚生労働省ホームページでもご案内しています。

～お問い合わせは、下記の都道府県労働局まで～

労働局名	課室名	電話番号	労働局名	課室名	電話番号
北海道	需給調整事業室	011-738-1015	滋賀	職業対策課	077-526-8686
青森	職業対策課	017-721-2003	京都	需給調整事業課	075-241-3225
岩手	職業対策課	019-604-3005	大阪	雇用保険課 (ハローワーク事業主支援センター)	06-6346-7181
宮城	需給調整事業室	022-292-6071		兵庫	ハローワーク助成金デスク (職業対策課)
秋田	職業対策課	018-883-0010	奈良	職業対策課	0742-32-0209
山形	職業対策課	023-626-6101	和歌山	職業対策課	073-488-1161
福島	需給調整事業室	024-528-0335	鳥取	職業対策課	0857-29-1708
茨城	需給調整事業室	029-224-6239	島根	職業安定課	0852-29-1708
栃木	職業対策課	028-610-3557	岡山	職業対策課	086-801-5107
群馬	職業対策課	027-210-5008	広島	職業対策課	082-502-7839
埼玉	職業対策課	048-600-6209	山口	職業安定課	083-995-0385
千葉	職業対策課	043-202-5182	徳島	職業対策課	088-611-5387
東京	職業対策課 (ハローワーク助成金事務センター)	03-3812-8943	香川	職業対策課	087-811-8923
神奈川	職業対策課	045-650-2868	愛媛	職業対策課	089-941-2940
新潟	需給調整事業室	025-234-5930	高知	職業対策課	088-885-6052
富山	需給調整事業室	076-432-2718	福岡	職業対策課 (福岡助成金センター)	092-411-4701
石川	需給調整事業室	076-265-4435		佐賀	職業対策課
福井	職業対策課	0776-26-8613	長崎	職業対策課	095-801-0042
山梨	職業安定課	055-225-2858	熊本	需給調整事業室	096-211-1731
長野	職業安定課	026-226-0865	大分	職業対策課	097-535-2090
岐阜	職業対策課	058-263-5563	宮崎	職業対策課	0985-38-8824
静岡	需給調整事業室	054-271-9990	鹿児島	職業対策課	099-219-8712
愛知	職業対策課 あいち雇用助成室	052-219-5519	沖縄	職業対策課	098-868-1606
三重	需給調整事業室	059-226-2165			