

中小企業事業主のみなさんを応援します

## 中小企業雇用安定化奨励金 のご案内

この奨励金は、中小企業事業主が、契約社員やパートタイマーなどの期間を定めて雇用している従業員を、新たに正社員として転換する制度を就業規則などに定めて、実際に正社員に転換させた場合に支給されるものです。

平成 20 年 4 月 1 日から開始されます。



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）

## 支給要件の概要

### 支給対象事業主

中小企業事業主であること  
雇用保険の適用事業主であること

新たに有期契約労働者を通常の労働者（正社員）に転換させる制度（以下「転換制度」といいます。）を労働協約または就業規則に定め、かつ、その制度に基づいて 1 人以上を通常の労働者に転換させた事業主であること

転換制度を公正かつ適正に実施していること  
など

### 支給額

#### 転換制度導入事業主

新たに転換制度を導入し、かつ、この制度を利用して、直接雇用する有期契約労働者を 1 人以上通常の労働者として転換させた場合

一事業主について 35 万円

#### 転換促進事業主

転換制度を導入した日から 3 年以内に、直接雇用する有期契約労働者を 3 人以上通常の労働者として転換させた場合

対象労働者 1 人について 10 万円

（1 人目から、10 人を限度として支給します）

ただし、対象労働者のいずれかが母子家庭の母等である場合は、次の拡充措置があります。

- ・ 転換制度を導入した日から 3 年以内に、直接雇用する有期契約労働者を 2 人以上通常の労働者として転換させた場合  
母子家庭の母等である対象労働者 1 人について 15 万円  
母子家庭の母等でない対象労働者 1 人について 10 万円  
（あわせて 10 人までを限度とします）

### 支給申請期間

#### 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 1 か月以内

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 1 か月以内

## Q & A

### Q1 有期契約労働者とは？

A 契約社員、嘱託社員、パートタイマーなど、名称に係わらず事業主と期間の定めのある労働契約を結んでいる労働者をいいます。

### Q2 中小企業事業主とは？

A 資本の額または常時雇用する労働者数が次のとおりの事業主です。

業 種	資本金額	労働者数
製造業・その他の業種	3 億円以下	3 0 0 人以下
卸売業	1 億円以下	1 0 0 人以下
サービス業	5 千万円以下	1 0 0 人以下
小売業	5 千万円以下	5 0 人以下

### Q3 対象労働者とは？

A 次のとおりです。  
通常の労働者への転換前に、有期契約労働者として 6 か月以上雇用され、  
その間、雇用保険の被保険者であること  
通常の労働者への転換後も引き続き雇用されることが見込まれること  
など

### Q4 人材派遣会社から派遣社員を受け入れています。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 御社が直接雇用する有期契約労働者を通常の労働者に転換させることが支給要件となります。したがって、派遣社員は対象なりません。

### Q5 通常の労働者とは？

A 次のいずれにも該当する労働者です。  
事業主に直接雇用される方で、事業主と期間の定めのない労働契約を締結している労働者  
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

#### 雇用保険の被保険者

その他、社会通念に照らして、その雇用形態や賃金体系、社会保険への加入状況などから、正規の従業員として妥当なものであることが必要です。

**Q6** 当社にはパート社員を正社員に転換する制度が既ありますが、20年4月1日以降に、この転換制度を活用して正社員に転換させた場合、奨励金の対象となりますか？

**A** 20年4月1日以降に、労働協約または就業規則に正社員への転換制度を定め、実際に転換した場合に支給対象となります。したがって、転換制度を20年3月31日以前に既に定めている場合は対象となりません。

**Q7** 勤務成績の良い契約社員を対象に転換制度を創設し、本人が希望する場合に正社員に転換させようと考えていますが対象となるのでしょうか？

**A** 就業規則などに転換条件が明示され、かつ、転換制度の運用が公平であることが必要です。したがって、全ての従業員（対象労働者でない方も含む）に転換条件が明示（回覧や掲示板への掲示など）され、かつ、要件を満たす希望者が応募できる制度であることが必要です。これらの条件が満たされれば対象となります。

#### 不支給要件

次のいずれかに該当する事業主に対しては、この助成金は支給されません。

- (1) 申請事業主が、労働保険料を2年間を超えて滞納している場合。
- (2) 申請事業主が、不正行為により本来支給を受けることのできない奨励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奨励金などの不支給措置がとられている場合。
- (3) 申請事業主が、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。



#### 詳しくは都道府県労働局へ

支給を受けるためには一定の条件を満たす必要があることと、所定の手続きが必要となりますので、このパンフレットをお読みいただき、都道府県労働局または、最寄りの公共職業安定所（ハローワーク）にお問い合わせください。

## 中小企業雇用安定化奨励金 支給要件の留意事項について

### 対象労働者

通常の労働者への転換前に、**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労働者であること

- ・ 雇用保険の被保険者である労働者
- ・ または、ハローワーク等の紹介で雇用された労働者

通常の労働者への転換後、引き続き継続して雇用することが見込まれること

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の通常の労働者でないこと

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ないこと

### 支給対象事業主

事業主単位での申請となります。雇用保険適用事業所として複数の営業所・工場等を所有している場合でも、1事業主で1回限りとなります。一定期間、事業主都合により労働者を離職させていないこと（解雇がないこと）

- ・ 転換制度導入事業主においては  
転換制度導入日の前日から起算して6か月前の日から、当奨励金（転換制度導入）の支給決定日までの間
- ・ 転換促進事業主においては  
転換制度導入日の前日から起算して6か月前の日から、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日から起算して6か月が経過する日（最大3年6か月間）までの間

労働関係法令違反がある事業主に対しては、支給されない場合があります。

（例）賃金の不払い

高年齢者雇用安定法による高年齢者雇用確保措置を講じていない事業主

就業規則の労働基準監督署への届出義務がある事業主について、届出していない場合 など