

中小企業雇用安定化奨励金

期間を定めて雇用している契約社員、パートタイマーなどの従業員を、新たに正社員として転換する制度を労働協約又は就業規則に定め、実際に正社員に転換させた中小企業事業主に支給される。

受給要件

中小企業の事業主であること。

雇用保険の適用事業の事業主であること。

その事業主が雇用する全ての有期契約労働者を対象として、平成20年4月1日以降、労働協約又は就業規則により、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」という。)を定めること。

その転換制度を公正かつ適正に実施していること。

以下の「転換制度導入事業主」又は「転換促進事業主」の条件を満たすこと。

転換制度導入事業主	新たに定めた転換制度に基づき、有期契約労働者を1人以上、通常の労働者に転換させたこと。 対象労働者に通常の労働者としての1ヶ月分の基本給を支給すること。
転換促進事業主	新たに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(対象労働者のいずれかが母子家庭の母等である場合は2人以上)通常の労働者として転換させたこと。 対象労働者に通常の労働者としての6ヶ月分の基本給を支給すること。 「転換制度導入事業主」の支給申請を行っていること。

中小企業事業主の範囲は「資本金又は出資の額」又は「常用労働者数」のいずれかが下記に該当する場合となる。(いずれも超える場合は大企業となる。)

区分	小売業 (飲食店含む)	サービス業	卸売業	その他の業種
資本又は出資の額	5千万円以下	5千万円以下	1億円以下	3億円以下
常用労働者数	50人以下	100人以下	100人以下	300人以下

有期契約労働者とは、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う。

通常の労働者とは、以下のいずれにも該当する労働者をいう。

- (1) 事業主に直接雇用され、期間の定めのない労働契約を締結している労働者。
- (2) 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。
- (3) 雇用保険の被保険者。
- (4) 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。

助成の対象となる労働者の要件

通常の労働者への転換前に、有期契約労働者として6ヶ月以上雇用されていること。

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。

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、支給対象事業主が雇用する通常の労働者であったことがないこと。

通常の労働者への転換後において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。

次のいずれかに該当する者であること。

- (イ) 支給対象事業主に雇用された当初からの雇用保険の被保険者。

- (ロ) 有期労働契約を更新した際、労働条件の変更によって雇用保険の被保険者となり、6 ヶ月以上勤務している者。
- (ハ) 公共職業安定所若しくは有料・無料職業紹介事業者の紹介により、雇用された者。対象労働者に通常の労働者としての6 ヶ月分の基本給を支給すること。

助成金が支給されない場合

上記要件・条件を満たしていても、以下のいずれかに該当する場合、当該助成金は支給されない。

新たに転換制度を導入した日の前日から起算して6 ヶ月前の日から、最後に通常の労働者へ転換させた日から6 ヶ月が経過する日(転換制度導入についての奨励金を受けようとする事業主においては支給決定日)までの間において、労働者を解雇した場合(天災その他やむを得ない理由のために事業の継続が困難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場合を除く)。

労働保険料の納付を滞納している場合。

悪質な不正行為により各種助成金の支給を受け、または受けようとしたことにより3年間にわたり助成金の不支給措置がとられている場合。

労働関係法令の違反により、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。

その他、労働関係法令を遵守しておらず、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。

受給内容の概要

1. 転換制度導入事業主
 - 事業主について 35 万円
2. 転換促進事業主
 - 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
 - 合わせて 10 人までを上限として支給する

受給手続

1. 転換制度導入事業主

どこに	管轄のハローワーク
何を(書類)	<ul style="list-style-type: none"> ● 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 ● 中小企業事業主であることを確認できる書類(登記事項証明書等) ● 転換制度を明示した労働協約又は就業規則 (転換制度に係る運用条件等について、別途定められている場合は、当該規則が確認できる書類を添える) ● 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 ● 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 ● 転換前及び転換後の雇用契約書等 ● 転換前及び転換後の直近月の賃金を確認ができる賃金台帳 (賃金締切日の翌日から次の賃金締切日までを1ヶ月として算定) ● 転換前及び転換後の直近のタイムカード又は出勤簿等 ● 労働者名簿 ● 対象労働者が雇用保険の被保険者ではなく、有料・無料職業紹介事業者からの紹介により雇用された者である場合は職業紹介証明書 ● その他管轄労働局長が必要と認める書類
いつまでに	1ヶ月分の基本給を支給した日の翌日から1ヶ月以内

2. 転換促進事業主

どこに	管轄のハローワーク
何を(書類)	<ul style="list-style-type: none"> ● 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 ● 転換前及び転換後の雇用契約書等 ● 転換前及び転換後の直近月から6ヶ月間の賃金を確認ができる賃金台帳(賃金締切日の翌日から次の賃金締切日までを1ヶ月として算定) ● 転換前及び転換後の直近から6ヶ月間のタイムカード又は出勤簿等 ● 労働者名簿 ● 対象労働者が雇用保険の被保険者ではなく、有料・無料職業紹介事業者からの紹介により雇用された者である場合は職業紹介証明書 ● 対象労働者が母子家庭の母等である場合は、それを確認できるもの(遺族基礎年金の国民年金証書の写し等) ● その他管轄労働局長が必要と認める書類
いつまでに	<p>6ヵ月分の基本給を支給した日の翌日から1ヵ月以内</p> <p>ただし、通常の労働者へ転換した労働者が3人目(母子家庭の母等を含む場合は2人目)に達するまでは支給申請を行うことができず、達した場合の最後の労働者について申請期間内に3人目(母子家庭の母等を含む場合は2人目)までをまとめて申請すること</p>

問い合わせ先

管轄のハローワークまたは各都道府県労働局