

最近は、深刻な不況ということもあり、派遣社員やパートの方の雇用問題が、連日新聞等で取り上げられています。

そこで今回は、人件費に悩む経営者の方の少しでもお役にたてる情報を提供できればということで、雇用に関する助成金について調べてみました。

今回取り上げるこの奨励金は、中小企業が、労働協約又は就業規則により、契約社員やパートタイマーなどの期間の定めのある労働者（以下「有期契約労働者」とします。）を通常の労働者へ転換させる制度（以下「転換制度」とします。）を新たに導入し、かつ当該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場合に、奨励金の支給を行なうことにより、有期契約労働者の雇用の安定化を奨励するものです。

1. 支給要件の概要

1. 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）に転換させる転換制度を労働協約又は就業規則に定め、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事業主であること

監督署へ就業規則を届け出る前に通常の労働者へ転換している場合、当該就業規則の適用後であったとしても、奨励金の対象となりません。

2. 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います。

通常の労働者へ転換する前に、6ヶ月以上の期間、期間の定めのある労働者として、事業主に直接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こと

通常の労働者へ転換した後、引き続き雇用することが見込まれる者であること

通常の労働者へ転換する日の前日から起算して過去3年間に、その事業主に通常の労働者として雇用されたことのない労働者であること

通常の労働者として雇用されることを前提として雇い入れた期間の定めのある労働者でないこと

3. 通常の労働者とは

事業主に直接雇用される者であって、その事業主と期間の定めのない労働契約を締結する労働者であること

その事業所において、正規の従業員として位置づけられていること

所定労働時間が、その事業所においてフルタイムで働く労働者と同等であること

その労働者の雇用形態、賃金体系、労働条件など(例えば、長期雇用を前提とした待遇を受けられるものであるかどうか、賃金や賞与・退職金の支給状況、昇給や昇格の有無、社会保険への加入など)が正規の従業員として妥当と認められるものであること

雇用保険の被保険者であること

4. 転換制度とは

当該事業主が直接雇用する有期契約労働者を通常の労働者として雇い入れる制度のこと

転換のための条件が明示されていること

全有期契約労働者を対象としていること

その条件が、合理性のない理由に基づく差別ではないこと

なお、転換条件の例として、以下のようなものが考えられます

- ・能力評価、業務評価が一定水準以上であること
- ・所属長の推薦があること
- ・一定の勤続年数があること
- ・1日8時間かつ1週40時間の勤務が可能であること
- ・適性試験又は昇格試験に合格したこと
- ・労働者本人の希望であること

5. 就業規則に関する留意点

奨励金申請にあたり監督署への届け出た就業規則を提出する場合、監督署の受理印が必要一部の従業員が就業規則の適用になっていないかどうか

事業所が複数ある場合、転換制度が導入された就業規則が全事業所に適用されているかどうか

転換制度が導入された就業規則の適用日が当該奨励金の施行日(平成20年4月1日)よりも前の場合、奨励金の対象とはなりません

6. その他

転換制度を導入した日から起算して3年以内に、有期契約労働者を通常の労働者へ転換で

きなかった場合は、奨励金の支給を受けることができません。

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カ月が経過する日(最大3年6ヶ月間)までの間

人材派遣会社から派遣社員を受け入れていてこの社員を正社員として採用した場合については、奨励金の対象とできません。正社員として採用する前には、有期契約労働者として、奨励金の支給を受けようとしている事業主が直接雇用している必要があります。

奨励金の支給を受けようとしている事業主が直接雇用しているパート労働者を正社員に転換する場合については、そのパート労働者が期間の定めのある労働者である等、その他の要件を満たしている必要があります。

事業主単位での申請となります。複数の営業所や工場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。

2. 支給申請期間

転換制度導入事業主

この転換制度を利用して、最初に有期契約労働者を通常の労働者に転換した後、該当労働者に通常の労働者として1ヶ月分の基本給を支給した日の翌日から起算して1ヶ月以内です。たとえば、7月1日に転換制度を監督署に届け出て、7月21日に通常の労働者へ転換し、7月21日から8月20日の1ヶ月分の給与を8月25日に支給した(20日給与締め、25日払い)場合、支給申請期間は、8月26日から9月25日となります。

転換促進事業主

対象労働者に通常の労働者としての6カ月分の基本給を支給した日の翌日から1ヶ月以内

3. 支給申請に必要な書類

(1) 申請書類

中小企業雇用安定化奨励金支給申請書(様式第1号の1)

(2) 添付書類

企業の事業内容(中小企業雇用安定化奨励金支給申請書補足シート)

支給対象事業主確認票

中小企業雇用安定化奨励金「転換制度導入事業主」(初回支給申請)の支給要件に関する申告書

転換制度を導入する前の労働協約又は就業規則(写)

就業規則は監督署の受理印があるもの

転換制度を導入した後の労働協約又は就業規則(写)

就業規則は監督署の受理印があるもの

転換制度に係る運用条件等について、労働協約又は就業規則とは別に定められている場合は、当該規定が確認できる書類を提示

転換制度を導入した労働協約又は就業規則の内容を労働者全員に周知したことが確認できる書類(写)

具体的には、

上記内容を周知する文書や掲示物又はその内容の確認を求める通知文等と、労働者全員に周知したことの労働者代表と事業主連名による申立書(任意様式)

その他、上記内容を労働者全員に周知したことが確認できる書類

労働者名簿(写)

通常の労働者に転換した労働者の氏名・住所・雇入れ日・離職日・離職理由・従事する業種の種類・履歴等の記載事項があるもの

転換前及び転換後の雇用契約書又は雇入通知書等(写)

転換日や転換前後の労働条件等が明確に確認できるもの

出勤状況が確認できる出勤簿又はタイムカード等(転換前6ヶ月分と転換後1ヶ月分の写)

賃金台帳(転換前6ヶ月分と転換後1ヶ月分の写)

出勤簿又はタイムカードと賃金台帳という1ヶ月とは、賃金締切日の翌日から次の賃金締切日まで

上記の支給申請期間の例では、1月21日から8月20までの出勤状況を確認できるものと、同期間に対する賃金支払が確認できるもの

登記簿謄本、又は履歴事項全部証明書(写)

紹介証明書(対象労働者が転換前に雇用保険の被保険者でない場合)

対象労働者が雇用保険被保険者またはハローワークの紹介を受けたものでなかった場合、有料・無料職業紹介事業者からの紹介証明書が必要です。

4. 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1人以上通常の労働者として転換させた場合 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 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)

5. 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かかわる奨励金などの不支給措置が取られている場合。
- (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と認められる場合。