

【重要】平成22年4月1日より

中小企業雇用安定化奨励金が拡充されました

中小企業雇用安定化奨励金とは・・・

雇用する有期契約労働者の雇用管理の改善を図るため、労働協約又は就業規則により、正社員転換制度、正社員と共通の処遇制度又は正社員と共通の教育訓練制度のいずれかを導入し、実際に労働者に適用した中小事業主に対して支給される奨励金です。

正社員転換制度奨励金

① 制度導入分

1事業主につき
35万円

5万円増

1事業主につき
40万円

注：支給申請期間が変更になります

転換した労働者に「正社員としての1か月分の基本給を支給した日」の翌日から起算して1か月間

転換した労働者に「正社員としての6か月分の基本給を支給した日」の翌日から起算して1か月間

② 転換促進分

3人以上転換した場合に
1人当たり10万円(最大10人まで)
母子家庭の母等については15万円

支給額2倍

2人以上転換した場合に
1人当たり20万円(最大10人まで)
母子家庭の母等については30万円

共通処遇制度奨励金

1事業主につき
50万円

10万円増

1事業主につき
60万円

共通教育訓練制度奨励金

1事業主につき
35万円

5万円増

1事業主につき
40万円

平成22年4月1日以降に各制度を適用した場合が増額等の対象となります。

【例】正社員転換制度奨励金（転換促進分）

- ・平成22年3月31日以前に転換した労働者を6か月以上継続して雇用した場合 … 10万円
- ・平成22年4月1日以降に転換した労働者を6か月以上継続して雇用した場合 … 20万円

注) 次のいずれかに該当する場合には、本奨励金は支給されません。

1. 支給決定日が属する年度の前々年度より前のいずれかの保険年度に、労働保険料を納入していない場合。
2. 支給申請の日の前日までの過去3年間に、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場合。
3. 労働関係法令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。
4. 正社員転換制度奨励金については、転換日の前日から起算して6か月前の日から1年を経過した日までの間において、雇用する労働者を解雇した場合。
5. 共通処遇制度奨励金及び共通教育訓練制度奨励金については、制度を導入した日から支給申請を行った日までの間において、雇用する労働者を解雇した場合。

詳細については、最寄りの都道府県労働局又はハローワークへお問い合わせください。

