

中小企業経営労務研究所所長 社会保険労務士 岡本孝則

昨年、「2009年問題」と言われた「派遣切り」は、大きな社会問題になりました。実態は派遣なのに請負のように装った「偽装請負」が相次いで発覚したことにより、06年ごろから多くの製造業などでは、請負から派遣へと雇用契約を変えました。そしてその時の労働者が、09年に（07年3月1日から最長3年間に延長された）契約期間が切れたのですが、厳しい経済情勢とも重なり大量の失業者の発生となってしまったのです。

この助成金はそうした問題を受け、派遣労働者の雇用安定のためにできたといってもよいと思います。製造業務だけでなく、派遣労働者を受け入れている他の業務も対象となります。ただし、雇入れの日が09年2月6日から12年3月31日までの労働者に限られます。受給要件は下記のいずれにも該当する必要があります。

第1に、雇用保険の適用事業主であ

■派遣労働者雇用安定化特別奨励金 ※3回に分けて支給

	期間の定めのない労働契約の場合		6カ月以上の定めのある労働契約の場合	
	中小企業	大企業	中小企業	大企業
	支給額 (計100万円)	支給額 (計50万円)	支給額 (計50万円)	支給額 (計25万円)
第1回	50万円	25万円	30万円	15万円
第2回	25万円	12万5000円	10万円	5万円
第3回	25万円	12万5000円	10万円	5万円

- 1回目・・・雇入れ日から起算して6カ月経過後1カ月以内
- 2回目・・・1年6カ月経過後1カ月以内
- 3回目・・・2年6カ月経過後1カ月以内

ること。次に、6カ月を超える期間、継続して労働者派遣を受け入れていた業務に、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日までの間に、内定または労働契約の申し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日の翌日から起算して1カ月以内であるときを含む）に、無期または6カ月以上の有期（更新有の場合に限る）の労働契約をして直接雇い入れる場合。

第3は、雇い入れ日の前日から起算して6カ月前の日から申請日までの間（以下「基準期間」という）に、事業主都合による退職者がいないこと。第4に、基準期間に雇用保険法の特定受給資格者となる離職理由による退職者が3人を超え、かつ、被保険者数の6%に相当する数を超えた事業主でないこと。

第5としては、前々年度より前に労

◇中小企業経営労務研究所

URL: <http://www.chukeirou.com/>

人事・労務のコンサルティングを通し中小企業を総合支援する。著書に「今すぐ捨てたい労務管理の大誤解48」（幻冬舎刊）がある。



働保険料の滞納がないこと。最後に、事業主が事業所において、奨励金の支給決定などに必要な労働関係帳簿（出勤簿、タイムカード、労働者名簿など）を整備し、派遣先管理台帳を作成し、記載し、保存していることとなります。

なお、労働契約が更新されなかった場合は、その理由が本人都合でも事業所都合でも奨励金は支給されません。

記事に関するご質問・ご相談は「土業ねっと」 <http://www.sigyo.net/> まで