

## 徳島県正社員化促進支援助成金支給要綱

### (目的)

第1条 就職氷河期世代の非正規雇用労働者の雇用安定を図るとともに、優秀な人材の確保・定着のため、雇用保険法施行規則（昭和50年労働省第3号。以下「規則」という。）に規定する転換等を実施した事業主が厚生労働省のキャリアアップ助成金（正社員化コース）（以下「正社員化コース」という。）を受給した場合に、当該事業主に対し、この要綱の定めるところにより、徳島県正社員化促進支援助成金（以下「助成金」という。）を予算の範囲内で支給する。

### (定義)

第2条 この要綱における用語の意義は、規則の規定に基づく正社員化コースの支給について定めた雇用関係助成金支給要領「第1共通要領」及び「第2各助成金別要領 12 キャリアアップ助成金」（以下「要領」という。）に準じ、次の（1）から（15）までに定めるものとする。

- (1) 「正規雇用労働者」とは、次のアからオまでのいずれにも該当する労働者とする。
  - ア 期間の定めのない労働契約を締結している労働者であること。
  - イ 派遣労働者として雇用されている者でないこと。
  - ウ 同一の事業主に雇用される通常の労働者と比べ勤務地又は職務が限定されていないこと。
  - エ 所定労働時間が同一の事業主に雇用される通常の労働者の所定労働時間と同じ労働者であること。
  - オ 同一の事業主に雇用される通常の労働者に適用される就業規則等に、長期雇用を前提として賞与又は退職金制度の実施及び昇給の実施が規定され、当該規定が適用されている労働者であること。
- (2) 「短時間労働者」とは、短時間労働者及び有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する法律第2条第1項、又は短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律（平成5年法律第76号）第2条に規定する短時間労働者をいう。
- (3) 「派遣労働者」とは、労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律（昭和60年法律第88号）第2条に規定する派遣労働者をいう。
- (4) 「無期雇用労働者」とは、期間の定めのない労働契約を締結する労働者（短時間労働者及び派遣労働者のうち、期間の定めのない労働契約を締結する労働者を含む）のうち、正規雇用労働者、多様な正社員以外のものをいう。
- (5) 「有期雇用労働者」とは、期間の定めのある労働契約を締結する労働者（短時間労働者及び派遣労働者のうち、期間の定めのある労働契約を締結する労働者を含む）をいう。
- (6) 「勤務地限定正社員」とは、次のアからオまでのいずれにも該当する労働者をいう。
  - ア 期間の定めのない労働契約を締結している労働者であること。
  - イ 派遣労働者として雇用されている者でないこと。
  - ウ 就業規則等に規定する所定労働時間が同一の事業主に雇用される正規雇用労働者の就業規則等に規定する所定労働時間と同等の労働者であること。
  - エ 勤務地が同一の事業主に雇用される正規雇用労働者の勤務地に比べ限定されている労働者であること。

- オ 賃金の算定方法及び支給形態、賞与、退職金、休日、定期的な昇給や昇格の有無等の労働条件について、同一の事業主に雇用される正規雇用労働者の正社員待遇が適用されている労働者であること。
- (7)「職務限定正社員」とは、次のアからオまでのいずれにも該当する労働者をいう。
- ア 期間の定めのない労働契約を締結している労働者であること。
- イ 派遣労働者として雇用されている者でないこと。
- ウ 就業規則等に規定する所定労働時間が、同一の事業主に雇用される正規雇用労働者の就業規則等に規定する所定労働時間と同等の労働者であること。
- エ 職務が同一の事業主に雇用される正規雇用労働者の職務に比べ限定されている労働者であること。
- オ 賃金の算定方法及び支給形態、賞与、退職金、休日、定期的な昇給や昇格の有無等の労働条件について、同一の事業主に雇用される正規雇用労働者の正社員待遇が適用されている労働者であること。
- (8)「短時間正社員」とは、次のアからエまでのいずれにも該当する労働者をいう。
- ア 期間の定めのない労働契約を締結している労働者であること。
- イ 派遣労働者として雇用されている者でないこと。
- ウ 所定労働時間が同一の事業主に雇用される正規雇用労働者の所定労働時間に比べ短い労働者であること。
- エ 賃金の算定方法及び支給形態、賞与、退職金、休日、定期的な昇給や昇格の有無等の労働条件について、同一の事業主に雇用される正規雇用労働者の正社員待遇が適用されている労働者であって、時間当たりの基本給、賞与、退職金等の労働条件が、同一の事業主に雇用される正規雇用労働者と比較して同等である労働者であること。
- (9)「多様な正社員」とは、勤務地限定正社員、職務限定正社員及び短時間正社員をいう。
- (10)「有期雇用労働者等」とは、次のア又はイのいずれかを満たす労働者とする。
- ア 無期雇用労働者
- イ 有期雇用労働者
- (11)「有期から正規」とは、有期雇用労働者から正規雇用労働者又は多様な正社員への転換及び有期雇用の派遣労働者を正規雇用労働者又は多様な正社員へ直接雇用した場合をいう。
- (12)「無期から正規」とは、無期雇用労働者から正規雇用労働者又は多様な正社員への転換及び無期雇用の派遣労働者を正規雇用労働者又は多様な正社員へ直接雇用した場合をいう。
- (13)「転換等」とは、「有期から正規」又は「無期から正規」のことをいう。
- (14)「中小企業事業主」とは、資本の額又は出資の総額が3億円（小売業又はサービス業を主たる事業とする者にあつては5,000万円、卸売業を主たる事業とする者にあつては1億円）以下の事業主並びに常時使用する社員の数が300人（小売業を主たる事業とする者にあつては50人、卸売業又はサービス業を主たる事業とする者にあつては100人）以下の事業主を指す。
- (15)「就職氷河期世代」とは、1968（昭和43）年4月2日から1988（昭和63）年4月1日までの間に生まれた者をいう。

(支給対象事業主)

第3条 有期雇用労働者を正規雇用労働者に転換する場合及び無期雇用労働者を正規雇用労働者に転換する場合、助成金の支給対象とする事業主（以下「支給対象事業主」という。）は、要領に準じ、次の（1）から（13）までの全てに該当するものとする。

- （1）支給対象労働者の転換等を実施し、正社員化コースの支給決定を受けている事業主であること。
- （2）徳島労働局管内に雇用保険適用事業所があること。
- （3）有期雇用労働者等を正規雇用労働者に転換する制度を労働協約又は就業規則その他これに準ずるものに規定している事業主であること。
- （4）上記（3）の制度の規定に基づき、雇用する有期雇用労働者を正規雇用労働者に転換、又は無期雇用労働者を正規雇用労働者に転換した事業主であること。
- （5）上記（4）により転換された労働者を転換後の雇用区分において、当該転換日から起算して、第6条の支給対象期間のうち第1期にあつては6か月以上、第2期にあつては1年以上の期間継続して雇用し、当該労働者に対して各支給対象期分の賃金を支給した事業主であること。
- （6）多様な正社員への転換の場合にあつては、上記（3）の制度の規定に基づき転換した日において、対象労働者以外に正規雇用労働者（多様な正社員を除く。）を雇用していた事業主であること。
- （7）支給申請日において当該制度を継続して運用している事業主であること。
- （8）転換後6か月間の賃金を、転換前6か月間の賃金と比較して、3%以上増額させている事業主であること。また、第2期に係る支給申請においては、対象労働者の賃金を第1期と比較して合理的な理由なく引き下げていない事業主であること。
- （9）当該転換日の前日から起算して6か月前の日から1年を経過する日までの間に、当該転換を行った適用事業所において、雇用保険被保険者を解雇等、事業主の都合により離職させた事業主以外の者であること。
- （10）当該転換日の前日から起算して6か月前の日から1年を経過する日までの間に、当該転換を行った適用事業所において、雇用保険法第23条第1項に規定する特定受給資格者（以下「特定受給資格者」という）となる離職理由のうち離職区分1A又は3Aに区分される離職理由により離職した者（以下「特定受給資格離職者」という）として同法第13条に規定する受給資格の決定が行われたものの数を、当該事業所における当該転換を行った日における雇用保険被保険者数で除した割合が6%を超えている事業主以外の者であること。
- （11）上記（3）の制度を含め、雇用する労働者を他の雇用形態に転換する制度がある場合にあつては、その対象となる労働者本人の同意に基づく制度として運用している事業主であること。
- （12）正規雇用労働者に転換した日以降の期間について、当該者を雇用保険被保険者として適用させている事業主であること。
- （13）正規雇用労働者に転換した日以降の期間について、当該者が社会保険の適用要件を満たす事業所の事業主に雇用されている場合、社会保険の被保険者として適用させている又は社会保険の適用要件を満たさない事業所の事業主（任意適用事業所の事業主、個人事業主）が正規雇用労働者に転換させた場合、社会保険の適用要件を満たす労働条件で雇用している事業主であること。

2 派遣労働者を正規雇用労働者として直接雇用する場合、支給対象事業主は、要領に準じ、次の（1）から（14）までに定めるものとする。

- (1) 支給対象労働者の転換等を実施し、正社員化コースの支給決定を受けている事業主であること。
- (2) 徳島労働局管内に雇用保険適用事業所があること。
- (3) 派遣労働者を正規雇用労働者として直接雇用する制度を労働協約又は就業規則その他これに準ずるものに規定している事業主であること。
- (4) 派遣先の事業所その他派遣就業場所ごとの同一の組織単位において6か月以上の期間継続して同一の派遣労働者を受け入れていた事業主であること。
- (5) 上記(3)の規定に基づき、その指揮命令の下に労働させる派遣労働者を正規雇用労働者として直接雇用したものであること。
- (6) 上記(5)により直接雇用された労働者を直接雇用後の雇用区分において、当該直接雇用日から起算して、第6条の支給対象期間のうち第1期にあつては6か月以上、第2期にあつては1年以上の期間継続して雇用し、当該労働者に対して各支給対象期の賃金を支給した事業主であること。
- (7) 多様な正社員として直接雇用する場合にあつては、上記(2)の制度の規定に基づき直接雇用した日において、対象労働者以外に正規雇用労働者(多様な正社員を除く。)を雇用していた事業主であること。
- (8) 支給申請日において当該制度を継続して運用している事業主であること。
- (9) 直接雇用後の6か月間の賃金を、直接雇用前の6か月間の賃金と比較して、3%以上増額させている事業主であること。また、第2期に係る支給申請においては、対象労働者の賃金を第1期と比較して合理的な理由なく引き下げていない事業主であること。
- (10) 当該直接雇用日の前日から起算して6か月前の日から1年を経過する日までの間に、当該直接雇用を行った適用事業所において、雇用保険被保険者を解雇等事業主の都合により離職させた事業主以外の者であること。
- (11) 当該直接雇用日の前日から起算して6か月前の日から1年を経過する日までの間に、当該直接雇用を行った適用事業所において、特定受給資格離職者として雇用保険法第13条に規定する受給資格の決定が行われたものの数を、当該事業所における当該直接雇用を行った日における雇用保険被保険者数で除した割合が6%を超えている事業主以外の者であること。
- (12) 上記(3)の制度を含め、雇用する労働者を他の雇用形態に転換する制度がある場合にあつては、その対象となる労働者本人の同意に基づく制度として運用している事業主であること。
- (13) 正規雇用労働者として直接雇用した日以降の期間について、当該者を雇用保険被保険者として適用させている事業主であること。
- (14) 正規雇用労働者として直接雇用した日以降の期間について、当該者が社会保険の適用要件を満たす事業所の事業主に雇用されている場合、社会保険の被保険者として適用させている又は社会保険の適用要件を満たさない事業所の事業主(任意適用事業所の事業主、個人事業主)が正規雇用労働者として直接雇用した場合、社会保険の適用要件を満たす労働条件で雇用している事業主であること。

(不支給要件)

第4条 次の(1)から(9)までのいずれかに該当する事業主に対しては、助成金を支給しない。

- (1) 偽りその他不正の行為（詐欺、脅迫、贈賄等刑法（明治40年法律第45号）各本条に触れる行為のほか、刑法上犯罪を構成するに至らない場合であっても、故意に支給申請書に虚偽の記載を行い又は偽りの証明を行うことをいう。以下「不正受給」という。）により本来受けることのできない助成金の支給を受け、又は受けようとしたことにより、支給申請日又は支給決定日の時点で、厚生労働省が実施している雇用関係助成金の不支給措置がとられている事業主
- (2) 支給申請した年度の前年度より前のいずれかの保険年度の労働保険料を納入していない事業主
- (3) 支給申請日の前日から過去1年間に、労働関係法令の違反を行った事業主
- (4) 風俗営業等の規制及び業務の適正化等に関する法律（昭和23年法律第122号）第2条第4項及び第5項の規定に該当する営業を行う又はこれらの営業の一部を受託する営業を行う事業主
- (5) 暴力団（暴力団員による不当な行為の防止等に関する法律（平成3年法律第77号）第2条第2号に規定する暴力団をいう。）である事業主及び法人においては役員が、同条第2号に規定する暴力団員である事業主
- (6) 暴力主義的破壊活動を行った、又は行う恐れがある団体等に属している事業主
- (7) 支給申請日又は支給決定日の時点で倒産（雇保則第35条第1項第1号に規定する倒産をいう。）している事業主（再生手続開始の申立て（民事再生法（平成11年法律第225号）第21条に規定する再生手続開始の申立てをいう。）又は更生手続開始の申立て（会社更生法（平成14年法律第154号）第17号に規定する更生手続開始の申立てをいう。）を行った事業主であって、事業活動を継続する見込みがある者を除く。）
- (8) 支給決定時に、雇用保険適用事業所の事業主でない事業主
- (9) 支給申請日又は支給決定日の時点で徳島県税に滞納がある事業主

（支給対象労働者）

第5条 支給対象事業主から申請する助成金の支給対象となる労働者（以下「支給対象労働者」という。）は、要領に準じ、次の（1）から（11）までの全てに該当するものとする。

- (1) 次のアからエまでのいずれかに該当する労働者であること。
  - ア 支給対象事業主に、賃金の額又は計算方法が正規雇用労働者等と異なる雇用区分の就業規則等の適用を通算6か月以上受けて雇用される有期雇用労働者
  - イ 支給対象事業主に、賃金の額又は計算方法が正規雇用労働者等と異なる雇用区分の就業規則等の適用を通算6か月以上受けて雇用される無期雇用労働者
  - ウ 6か月以上の期間継続して派遣先の事業所その他派遣就業場所ごとの同一の組織単位における業務に従事している有期派遣労働者又は無期派遣労働者
  - エ 支給対象事業主が実施した有期実習型訓練（人材開発支援助成金（特別育成訓練コース）によるものに限る。）を受講し、修了した有期雇用労働者等
- (2) 正規雇用労働者等として雇用することを約して雇い入れられた有期雇用労働者等でないこと。（正社員求人に応募し、雇用された者のうち、有期雇用労働者等で雇用された者であって正規雇用労働者等として雇用することを約して雇い入れられた者ではないこと。）

- (3) 有期雇用労働者等から正規雇用労働者に転換又は直接雇用される場合、当該転換日又は直接雇用日の前日から過去3年以内に、当該事業主の事業所又は資本的・経済的・組織的関連性からみて密接な関係の事業主（財務諸表等の用語、様式および作成方法に関する規則に規定する親会社、子会社、関連会社および関係会社等をいう。以下同じ。）において正規雇用労働者として雇用されたことがある者、請負若しくは委任の関係にあった者又は取締役、社員、監査役、協同組合等の社団又は財団の役員であった者でないこと。
- (4) 転換又は直接雇用を行った適用事業所の事業主又は取締役の3親等以内の親族以外の者であること。
- (5) 障害者の日常生活および社会生活を総合的に支援するための法律施行規則に規定する就労継続支援A型の事業所における利用者以外の者であること。
- (6) 各支給申請日において、転換又は直接雇用後の雇用区分の状態が継続し、離職していない者であること。
- (7) 各支給申請日において、有期雇用労働者又は無期雇用労働者への転換が予定されていない者であること。
- (8) 転換又は直接雇用後の雇用形態に定年制が適用される場合、転換又は直接雇用日から定年までの期間が1年以上である者であること。
- (9) 支給対象事業主又は密接な関係の事業主の事業所において定年を迎えた者でないこと。
- (10) 転換等された日において、徳島県内の事業所で勤務する又は徳島県内に居住している者であること。
- (11) 就職氷河期世代であること。

(支給対象期間)

第6条 第3条1項による転換又は第3条2項による直接雇用日から起算して6か月間を第1期支給対象期（以下「第1期」という。）、第1期の末日の翌日から起算して6か月間を第2期支給対象期（以下「第2期」という。）という。

(支給金額)

第7条 転換等の区分に応じ、支給対象労働者1人当たり、下表に定める金額（支給対象期1期あたり）を支給する。

区 分	中小企業事業主	大企業事業主
有期から正規	200,000 円	150,000 円
無期から正規	100,000 円	75,000 円

(転換等実施報告)

第8条 助成金の支給を受けようとする支給対象事業主（以下「申請事業主」という。）は、支給対象労働者の転換等を実施した日から60日以内に転換等実施報告書（様式第1号）（以下「報告書」という。）を知事に提出するものとする。

(支給の申請)

第9条 申請事業主は徳島労働局長に正社員化コース支給申請書を提出し、徳島労働局長が支給決定した日から30日以内に知事に徳島県正社員化促進支援助成金支給申請書(様

式第2号) (以下「支給申請書」という。) に次の(1) から(4) までに掲げる書類を添えて知事に提出するものとする。なお、第1期の支給申請において、不支給決定を受けた場合には、同一の対象労働者について第2期の支給申請はできない。

- (1) 正社員化コース支給決定通知書の写し
- (2) 正社員化コース支給申請書の写し  
(徳島労働局管内の公共職業安定所の受付印があるもの)
- (3) 誓約書(様式第3号)
- (4) その他知事が必要とする書類

(支給の決定等)

第10条 知事は、前条の規定により申請書の提出があったときは、内容を審査の上、支給(様式第4号) 又は不支給(様式第5号) の決定を行い申請事業主に通知するものとする。

2 知事は、助成金の支給を決定した日から30日以内に、助成金を支給するものとする。

(支給決定の取消し等に係る報告)

第11条 助成金の支給を受けた申請事業主(以下「支給決定事業主」という。) は、正社員化コースの支給決定取消しや返還命令があった場合は、速やかに知事に報告しなければならない。

(支給決定の取消し)

第12条 知事は、支給決定事業主が次の(1) から(3) までのいずれかに該当する場合は、助成金支給決定の全部又は一部を取り消すことができる。

- (1) 正社員化コースの支給決定取消しや返還命令があったとき。
- (2) 不正受給により助成金の支給を受けたとき。
- (3) 第2条から第5条までの要件を満たさないことが判明したとき。

(助成金の返還)

第13条 知事は、前条の規定により助成金の支給決定を取り消した場合において、既に支給決定事業主に助成金が支払われているときは、期限を定めてその返還を命じる。

(不正受給した場合の措置)

第14条 支給決定事業主が不正受給を行った場合は、以下の取扱いとする。

- (1) 不正受給が判明した日以降、この要綱に定める助成金は支給しない。
- (2) 当該不正受給を行った事業主の名称、所在地及び不正の内容を徳島労働局等関係機関に情報提供するものとする。

(助成金の経理等)

第15条 支給決定事業主は、助成金にかかる収支に関する帳簿及び関係書類を助成金の支給を受けた日の属する年度の終了後5年間保管しなければならない。

(調査)

第16条 知事は、助成金の支給を受けた事業主に対して、支給対象労働者の雇用状況等

の内容を確認するために、調査を実施することができる。

附 則

この要綱は、令和2年6月15日から施行する。

附 則

この要綱は、令和3年4月1日から施行する。

附 則

この要綱は、令和4年10月1日から施行する。

附 則

この要綱は、令和5年4月1日から施行する。

附 則

この要綱は、令和6年4月1日から施行し、この要綱による改正後の転換又は直接雇用された対象労働者に係る助成金の支給の規定は、令和5年11月29日から適用する。