

基監発第 0401007 号  
平成 21 年 4 月 1 日

都道府県労働局労働基準部長 殿

厚生労働省労働基準局監督課長

中小企業労働時間適正化促進助成金に係る通達の廃止について

標記について、本日付け基発第 0401019 号「「中小企業労働時間適正化促進助成金の実施について」の廃止について」により、平成 19 年 7 月 3 日付け基発第 0703001 号「中小企業労働時間適正化促進助成金の実施について」が廃止されたことに伴い、平成 19 年 7 月 3 日付け基監発第 0703001 号「中小企業労働時間適正化促進助成金の運用について」（以下、「運用課長内かん」という。）、平成 19 年 7 月 27 日付け基監発 0727001 号「中小企業労働時間適正化促進助成金の広報、周知活動について」及び平成 19 年 9 月 6 日付け基監発第 0906001 号「中小企業労働時間適正化促進助成金の不支給要件の確認について」を廃止する。

なお、労働者災害補償保険法施行規則の一部を改正する省令（平成 21 年厚生労働省令第 73 号）の施行の日前に、改正前の労働者災害補償保険法施行規則（昭和 30 年労働省令第 22 号）第 27 条第 2 号の規定に基づき同号に規定する計画について都道府県労働局長の認定を受けた中小事業主に対する同条の適正化助成金の支給に係る具体的な取扱いについては、運用課長内かん第 1 の 4 の（2）を別添のとおり読み替えた上で、なお従前の例によることとする。

第1 要領の取扱いについて

4 雇入措置について（要領第2（4）ロ）②及び第5関係）

（2）常用労働者

要領第2（4）ロ）②、第5の1（2）ロ）⑤及び第5の3（2）ニ）の「常用労働者」については、期間の定めをすることなく継続して雇用することを予定している者をいうものであること。

なお、雇用期間を定めた契約による者であっても、当該契約が反復更新されて、1年を超えて引き続き雇用されている場合、又は当該契約が反復更新されて、1年を超えて引き続き雇用されることが見込まれる場合については、常用労働者として取り扱うものであること。

この場合、「1年を超えて引き続き雇用されることが見込まれる場合」とは、次の（A）又は（B）に該当する場合をいうものであること。

- （A） 1年以下の期間を定めて雇用される場合であって、雇用契約において反復更新して雇用することを予定する定めが設けられているとき。（ただし、1年を超えて契約を更新しない旨の定めがある場合を除く。）
- （B） 1年以下の期間を定めて雇用される場合であって、雇入れの目的、当該事業場において同様の雇用契約に基づき雇用されている者の過去の就労実績等からみて、契約を反復更新して1年を超えて引き続き雇用されることが見込まれるとき。

読み替え新旧対照表（平成19年7月3日付け基監発第0703001号「中小企業労働時間適正化促進助成金の運用について」（抄）

読み替え後	読み替え前
<p>第1 要領の取扱いについて</p> <p>4 雇入措置について（要領第2（4）ロ）②及び第5関係）</p> <p>（2）常用労働者</p> <p>要領第2（4）ロ）②、第5の1（2）ロ）⑤及び第5の3（2）ニ）の「常用労働者」については、期間の定めをすることなく継続して雇用することを予定している者をいうものであること。</p> <p>なお、雇用期間を定めた契約による者であっても、当該契約が反復更新されて、1年を超えて引き続き雇用されている場合、又は当該契約が反復更新されて、1年を超えて引き続き雇用されることが見込まれる場合については、常用労働者として取り扱うものであること。</p> <p>この場合、「1年を超えて引き続き雇用されることが見込まれる場合」とは、次の（A）又は（B）に該当する場合をいうものであること。</p> <p>（A） 1年以下の期間を定めて雇用される場合であって、雇用契約において反復更新して雇用することを予定する定めが設けられているとき。 （ただし、1年を超えて契約を更新しない旨の定めがある場合を除く。）</p> <p>（B） 1年以下の期間を定めて雇用される場合であって、雇入れの目的、当該事業場において同様の雇用契約に基づき雇用されている者の過去の就労実績等からみて、契約を反復更新して1年を超えて引き続き雇用されることが見込まれるとき。</p>	<p>第1 要領の取扱いについて</p> <p>4 雇入措置について（要領第2（4）ロ）②及び第5関係）</p> <p>（2）常用労働者</p> <p>要領第2（4）ロ）②、第5の1（2）ロ）⑤及び第5の3（2）ニ）の「常用労働者」については、期間の定めをすることなく継続して雇用することを予定している者をいうものであること。</p> <p>なお、雇用期間を定めた契約による者であっても、当該契約が反復更新されて、1年を超えて引き続き雇用されている場合、又は当該契約が反復更新されて、1年を超えて引き続き雇用されることが見込まれる場合については、常用労働者として取り扱うものであること。</p> <p>この場合、「1年を超えて引き続き雇用されることが見込まれる場合」とは、次の（A）又は（B）に該当する場合をいうものであること。</p> <p>（A） 1年以下の期間を定めて雇用される場合であって、雇用契約において反復更新して雇用することを予定する定めが設けられているとき。 （ただし、1年を超えて契約を更新しない旨の定めがある場合を除く。）</p> <p>（B） 1年以下の期間を定めて雇用される場合であって、雇入れの目的、当該事業場において同様の雇用契約に基づき雇用されている者の過去の就労実績等からみて、契約を反復更新して1年を超えて引き続き雇用されることが見込まれるとき。</p> <p><u>また、雇用保険の一般被保険者又は高年齢継続被保険者の資格を取得している者については、これに該当するものとして取り扱うものであること。</u></p>