

アウトカム及び良質な雇用の基準

次のアのいずれかに該当する者であって、本事業の実施により、次のイの良質な雇用の基準を新たに満たすこととなった者の数とする。

ただし、事業開始後に事業主都合による解雇等を行った事業主に雇用された者の数は除くものとする。

ア アウトカムの対象となる者

次の(ア)から(イ)までのいずれかに該当する者とする。

(ア) 支援を受けた事業主に正社員（次の a から d までのいずれも満たす者に限る。以下同じ。）として雇用された者（正社員以外の雇用形態から正社員へ転換した者を含む。以下同じ。）

a 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。

b 派遣労働者（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第2条第2号に定める「派遣労働者」をいう。以下同じ。）として雇用されている者でないこと。

c 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（労働協約又は就業規則に規定する通常の労働者の所定労働時間が明確ではない場合、他の通常の労働者と比べて所定労働時間が同等であること）。

ただし、他の通常の労働者と比べて所定労働時間が同等でない者であっても、次の(a)から(d)までのいずれかに該当する者については含むものとする。

(a) 短時間正社員（正規雇用として雇用されている労働者であって、同一の事業主に雇用される他の正規雇用の労働者と比べ1週間の所定労働時間が短い者をいう。）

(b) 育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律（平成3年法律第76号）第23条に基づく所定労働時間の短縮措置等を利用する労働者

(c) 障害者の雇用の促進等に関する法律（昭和35年法律第123号）第36条の2から第36条の4に基づく合理的配慮として所定労働時間の短縮等により就業する障害者

(d) 労働基準法（昭和22年法律第49号。以下「基準法」という。）第32条の3に基づくフレックスタイム制度を利用する労働者

d 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規定する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長期雇用を前提とした待遇（正社員待遇）が適用されている労働者であること。

(イ) 支援を受けた事業主に非正規雇用労働者（(ア)に定める正社員でない者のうち、次の a から e までのいずれも満たす者をいう。以下同じ。）として雇用された者

- a 期間の定めのない労働契約を締結している労働者又は期間の定めのある労働契約であって契約期間満了後原則として更新する旨の労働契約を締結している労働者であること。
 - b 派遣労働者として雇用されている者でないこと。
 - c 週所定労働時間が20時間以上の労働者であること。
 - d 同一労働同一賃金の観点から、同一の事業主に雇用される正社員との間で不合理な待遇差が生じていない労働者であること。
 - e 当該非正規雇用労働者が適用される正社員転換制度を導入している又は導入する予定である事業所に雇用されている労働者であること。
- (ウ) 支援を受けた求職者のうち正社員として雇用された者
- (エ) 支援を受けた求職者のうち非正規雇用労働者として雇用された者
- (オ) 支援実施前から事業主に雇用されている正社員又は非正規雇用労働者であって、支援を受けたことにより処遇が改善した者（当該処遇改善の前に次のイの良質な雇用の基準を満たしていない者に限る）

イ 良質な雇用の基準

(ア) 正社員の場合

次の a 及び b を満たすことをいう。

- a 就労期間における所定内給与額の1ヶ月当たりの平均額が、厚生労働省が別に定める都道府県ごとの基準額（※）以上であること。

※参考：令和5年度の基準額197,200円

- b 月平均所定外労働時間が20時間以下であること。

(イ) 非正規雇用労働者の場合

次の a 及び b を満たすことをいう。

- a 就労期間において支払われた所定内給与額の1ヶ月当たりの平均額が次に掲げる計算式により算出された数を上回っていること。

197,200円

×（当該非正規雇用労働者の週所定労働時間／同一の事業主に雇用される正社員の週所定労働時間）

- b 月平均所定外労働時間が次に掲げる算式をもって計算した数を下回っていること。

20時間

×（当該非正規雇用労働者の週所定労働時間／同一の事業主に雇用される正社員の週所定労働時間）