

## 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（b については(a) から (c) のいずれか 1 項目を選択）。なお、以下の「所定内給与額」とは、きまって支給する現金給与額のうち、超過労働給与額を差し引いた額をいい、賞与は含まないものとする。

#### a 賃金要件（必須要件）

以下 (a) 又は (b) いずれかの基準を満たした場合

- (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 7 年度の基準額205,600円

- (b) 前職（直近のものに限る。）または処遇改善前の月所定内給与額が 5 % 以上上昇したこと。

#### b 労働時間・休暇関連要件（選択要件）

以下 (a) から (c) のうち、いずれか 1 項目を選択し、当該基準を満たした場合。

- (a) 月平均所定外労働時間が20時間以下であること。

#### (b) 休暇関係

当該事業実施年度中の有給休暇の年間付与日数に対する取得率が70%以上の場合または特別休暇を 5 日以上取得した場合。

※上記要件と併せて月平均の所定外労働時間が45時間以下であることが必要。

※対象となる特別休暇は、病気休暇、教育訓練休暇、ボランティア休暇、不妊治療のための休暇、時間単位の特別休暇とし、休暇の名称問わず、これらと同義の休暇であれば対象とする。

#### (c) 労働時間関係（殉難な働き方選択制度）

採用・処遇改善された時点から 6 か月の間に下記表に記載のとおり制度を一定基準(合計20 日)以上利用した場合。

※上記要件と併せて月平均の所定外労働時間が45時間以下であることが必要。

制度名称	フレックスタイム制度/時差出勤制度	テレワーク制度	短時間勤務制度
導入すべき主な内容	始業・終業時刻や労働時間を労働者が決定/始業・終業時間の1時間以上の繰り上げ・繰り下げ	勤務日の半日以上利用可能 時間単位利用可能	1日1時間以上の所定労働時間短縮 ※育児・介護休業法で定められている1日6時間以外の短縮時間も利用可能
利用実績の基準	合計20日以上制度利用		

(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(bについては(a)から(c)のいずれか1項目を選択)。

a 賃金要件 (必須要件)

(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。

205,600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) 次に掲げる式により計算された、就労期間における月額換算した所定内給与額の1ヶ月当たりの平均額が、前職(直近のものに限る。)または処遇改善前における月額換算した所定内給与額の1ヶ月当たりの平均額と比して5%以上上昇したこと。

(新たに雇用又は処遇改善後の賃金の算出方法)

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

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

(前職の賃金額の算出方法)

前職・処遇改善前における所定内給与額の1か月当たりの平均額

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

b 労働時間・休暇関連要件 (選択要件)

(a) 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)

(b) 休暇関係

当該事業実施年度中の有給休暇の年間付与日数に対する取得率が70%以上の

場合または特別休暇の取得日数が次に掲げる算式をもって計算した数を上回っていること。

(特別休暇の取得日数の算出方法)

5日

× (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)

※上記要件と併せて月平均の所定外労働時間が上記(i)b(a)で算出した時間以下であることが必要。

※対象となる特別休暇は、病気休暇、教育訓練休暇、ボランティア休暇、不妊治療のための休暇、時間単位の特別休暇とし、休暇の名称問わず、これらと同義の休暇であれば対象とする。

(c) 労働時間関係 (殉難な働き方選択制度)

採用・処遇改善された時点から6か月の間に、下記表に記載のと通りの制度を次に掲げる算式をもって計算した日数以上利用した場合。

20日

× (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)

※上記要件と併せて月平均の所定外労働時間が上記(i)b(a)で算出した時間以下であることが必要。

制度名称	フレックスタイム制度/時差出勤制度	テレワーク制度	短時間勤務制度
導入すべき主な内容	始業・終業時刻や労働時間を労働者が決定/始業・終業時間の1時間以上の繰り上げ・繰り下げ	勤務日の半日以上利用可能 時間単位利用可能	1日1時間以上の所定労働時間短縮 ※育児・介護休業法で定められている1日6時間以外の短縮時間も利用可能
利用実績の基準	合計20日以上制度利用		