

人材開発支援助成金では、各訓練コースにより 支給対象となる労働者の要件が異なります。

人材開発支援助成金のうち、**特定訓練コース・一般訓練コース・情報技術分野認定実習併用職業訓練（人への投資促進コース）**の支給対象となる労働者は、下記のとおりです。

1	助成金を受けようとする事業所又は事業主団体等が実施する訓練等を受講させる事業主の事業所において、 被保険者 であること
2	訓練実施期間中において、被保険者 であること
3	訓練実施計画届時に提出した「 訓練別の対象者一覧 」（訓練様式第4号）に記載のある 被保険者 であること
4	訓練を受講した時間数が、 実訓練時間数の8割以上 であること （認定実習併用職業訓練・情報技術分野認定実習併用職業訓練については、Off-JTは実訓練時間数の8割以上、OJTは総訓練時間数のうちOJTの時間数の8割以上であることが必要） ※ 「実訓練時間数」とは、計画した総訓練時間数から支給対象外である時間（移動時間等）や対象外となる訓練内容の時間を除外した、本助成金の支給対象となる時間数を言います。 ※ 定額制訓練を含むeラーニングによる訓練等（同時双方向型の通信訓練を除く。）、通信制による訓練の場合はこの要件は適用されません。

支給対象となるためには、上記1～4の全ての要件のほか、各コースごとの要件も満たす必要があります。また、**特定訓練コース・一般訓練コース・情報技術分野認定実習併用職業訓練（人への投資促進コース）**では、「**被保険者**」を以下の通り定義していますので、ご利用にあたってはご注意ください。

雇用保険法第4条に規定する被保険者のうち、**以下の者を除いた者**。

- ・ 有期契約労働者（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（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）
※ 所定の「短時間正社員」は短時間労働者に含まれません。
- ・ 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（昭和60年法律第88号）第2条に規定）

ここでいう派遣労働者とは、**現に労働者派遣をされているか否かに関わらず、労働者派遣をされる地位にある者**のことを指すため、**雇入れ時に労働者派遣法第32条第1項による（派遣労働者の地位取得に関する）明示を受けて入社した労働者**は、会社で「正社員」として雇入れた場合も、**派遣労働者にあたります**。

【⇒裏面 部分を参照】

当該コースの支給申請のために提出された労働協約、就業規則、労働契約等に有期契約労働者、短時間労働者、派遣労働者の可能性のある文言が記載されている場合には、**支給対象労働者であるかの確認をさせていただく場合がございます**ので、審査にご協力をお願いします。

人材開発支援助成金では、様々なメニューにより 企業よる人材育成の支援を行っております

本助成金では各コースごとに支給対象となる労働者を設定しており、「有期契約労働者」「短時間労働者」「派遣労働者」を対象とした訓練については、特別育成訓練コース・人への投資促進コース（情報技術分野認定実習併用職業訓練を除く。）、事業展開等リスキリング支援コースのご利用が可能ですので、ご確認ください。

■ 関係法令・関係規程

A. 特定訓練／一般訓練コースの「被保険者」の定義

(支給要領0200)

雇用保険法第4条に規定する被保険者のうち、次の(イ)から(ハ)までを除いた者をいう。

- (イ) 期間の定めのある労働契約を締結する労働者
- (ロ) 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

(ハ) 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

B. 人への投資促進コースの「被保険者」の定義

(支給要領0200)

雇用保険法第4条に規定する被保険者をいう。

なお、**情報技術分野認定実習併用職業訓練**については、法第4条に規定する被保険者のうち、次の(イ)から(ハ)までを除いた者をいう(規定する短時間正社員については除外されない。)

- (イ) 期間の定めのある労働契約を締結する労働者
- (ロ) 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

(ハ) 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

C. 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)【抜粋】

第2条 この法律において、次の各号に掲げる用語の意義は、当該各号に定めるところによる。

1. 労働者派遣 自己の雇用する労働者を、当該雇用関係の下に、かつ、他人の指揮命令を受けて、当該他人のために労働に従事させることをいい、当該他人に対し当該労働者を当該他人に雇用させることを約してするものを含まないものとする。
 2. 派遣労働者 事業主が雇用する労働者であって、労働者派遣の対象となるものをいう。
 3. 労働者派遣事業 労働者派遣を業として行うことをいう。
- ……(後略)……

(段階的かつ体系的な教育訓練等)

第30条の2 派遣元事業主は、その雇用する派遣労働者が段階的かつ体系的に派遣就業に必要な技能及び知識を習得することができるように教育訓練を実施しなければならない。この場合において、当該派遣労働者が無期雇用派遣労働者(期間を定めずに雇用される派遣労働者をいう。以下同じ。)であるときは、当該無期雇用派遣労働者がその職業生活の全期間を通じてその有する能力を有効に発揮できるように配慮しなければならない。

② 派遣元事業主は、その雇用する派遣労働者の求めに応じ、当該派遣労働者の職業生活の設計に関し、相談の機会の確保その他の援助を行わなければならない。

(派遣労働者であることの明示等)

第32条 派遣元事業主は、労働者を派遣労働者として雇入れようとするときは、あらかじめ、当該労働者にその旨(紹介予定派遣に係る派遣労働者として雇入れようとする場合にあっては、その旨を含む。)を明示しなければならない。

② 派遣元事業主は、その雇用する労働者であって、派遣労働者として雇入れた労働者以外のものを新たに労働者派遣の対象としようとするときは、あらかじめ、当該労働者にその旨(新たに紹介予定派遣の対象としようとする場合にあっては、その旨を含む。)を明示し、その同意を得なければならない。

D. 労働者派遣事業関係業務取扱要領【抜粋】

「第1 労働者派遣事業の意義等」

3 労働者派遣事業

(1) 「派遣労働者」の意義

派遣労働者とは、「事業主が雇用する労働者であって、労働者派遣の対象となるもの」をいう(派遣法第2条第2号)。

……(中略)……

(3) 「労働者派遣の対象」の意義

イ 派遣労働者は、事業主が雇用する労働者のうち、労働者派遣の対象となる者である。この労働者派遣の対象とは、現に労働者派遣をされていると否とを問わず、労働者派遣をされる地位にある者のことをいう。

ロ 労働者派遣の対象となるか否かの判断は、具体的には、労働協約、就業規則、労働契約等の定めを確認することにより行う。

ハ なお、派遣労働者としての地位を取得させるためには、派遣法第32条の定めに従った手続が必要である(取扱要領第6の11参照)。

(4) 有期雇用派遣労働者と無期雇用派遣労働者

派遣労働者のうち、期間を定めて雇用される派遣労働者を有期雇用派遣労働者といい(法第30条第1項)、期間を定めずに雇用される派遣労働者を無期雇用派遣労働者という(法第30条の2第1項)。

「第6 派遣元事業主の講ずべき措置等」

11 派遣労働者であることの明示等

(1) 雇入れの際の明示

ロ 雇入れの際の明示の意義

(イ) 雇入れの際の明示は、労働者が派遣労働者という地位(第1の2参照)を取得して雇用されること(紹介予定派遣に係る派遣労働者として雇い入れる場合にあっては、その旨を含む。)を個々に明確にするために行うものである。このため、派遣労働者となるのかどうか(紹介予定派遣に係る派遣労働者として雇い入れる場合にあっては、紹介予定派遣に係る派遣労働者となるのかどうか)が不明確なものであってはならない。

(ロ) 明示は、労働契約の締結に際し、事前に行われなければならない。

(ハ) 労働者を派遣労働者として雇入れようとする際に、あらかじめ、その旨(紹介予定派遣に係る派遣労働者として雇い入れる場合にあっては、その旨を含む。)を明示し、それを承知で当該労働者が雇い入れられた場合は、派遣労働者となることについて同意が得られたものと解され、それが労働契約の内容となっていると解される。

(2) 雇入れ後、派遣労働者とする場合の明示及び同意

ロ 意義

(イ) 「新たに労働者派遣の対象としようとする」とは、派遣労働者としての地位を取得していない労働者に対し新たに当該地位を取得させようとするをいい、既に当該地位を取得している派遣労働者については労働者派遣を行うごとに同意を要するものではない。ただし、派遣労働者として雇い入れた労働者を、新たに紹介予定派遣の対象としようとする場合には、明示及び同意を要するものである。

(ロ) 明示及び同意は、労働者派遣の実施に際し、事前に行われなければならない。