

## パートタイム助成金 (パートタイマー均衡待遇推進助成金)

パートタイマーと正社員の共通の評価・資格制度や正社員への転換制度の導入、短時間正社員制度の導入、パートタイマーの能力開発など均衡待遇に向けた取組みに努力する事業主に対して支援する助成金。

### 受給要件

労働者災害補償保険及び雇用保険の適用事業の事業主であること(規模は問われない)。

正社員がいること

平成19年7月1日以降に制度を新たに設けてから(就業規則または労働協約に規定することが必要)2年以内に対象者が出た場合に第1回目が支給される。第2回目は、第1回目の対象者が出て6ヵ月後に、その対象者が継続して雇用されている場合に支給される。

(いずれのメニューも支給は1事業主当たり1度限りで2回に分けて支給される。)

他の受給要件の詳細についてはメニュー別に異なるため、下記「受給内容」を参照のこと。

対象となる「パートタイマー」とは...

1週間の所定労働時間が、同じ事業所に雇用される正社員に比べ短い労働者のこと。  
「パート」「アルバイト」「嘱託」「契約社員」「準社員」といった呼び方によって取扱は変わらない。

### 受給内容

メニューの種類	内 容	支 給 額	
		第1回目	第2回目
正社員と共通の処遇制度の導入	以下の要件を満たす正社員と共通の制度を新規導入し、実際に該当者が1人以上出た場合に支給される。 「職能資格制度」などパートタイマーの仕事や能力に応じた「格付け」を設定していること。 「格付け」区分が3段階以上あること。 「格付け」区分に応じ、賃金などの処遇が定められていること。 評価・格付けはすべての正社員、パートタイマーに行うこと パートタイマーの2分の1以上(1人の場合はその人)が雇用保険の被保険者であること。	25万円	25万円
パートタイマーの能力・職務に応じた処遇制度の導入	以下の要件を満たすパートタイマーの制度を新規導入し、実際に該当者が1人以上出た場合に支給される。 「職能資格制度」などパートタイマーの仕事や能力に応じた「格付け」を設定していること。 「格付け」区分が3段階以上あること。 「格付け」区分に応じ、賃金などの処遇が定められていること。 評価・格付けはすべてのパートタイマーに行うこと。 パートタイマーの2分の1以上(1人の場合はその人)が雇用保険の被保険者であること。	15万円	15万円

	<p>正社員への 転換制度の 導入</p>	<p>パートタイマーから下記の要件を満たす正社員への転換制度を設け、実際に該当者が1人以上出た場合に支給される。 転換後の「正社員」には、労働契約期間の定めがないこと。 中小企業においては、労働契約期間の定めのないパートタイマーが正社員に転換する場合に限る。 パートタイマーが「準社員」などのフルタイムの有期契約労働者に転換し、その後さらに「正社員」になった場合も支給対象(大企業の場合のみ)。 転換前のパートタイマーは、下記 1.2.3 であったことが必要。 1.転換前6ヶ月以上パートタイマーとして、申請事業主に雇用されていること。 2.転換前日から起算して過去3年間に申請事業主の正社員または短時間正社員でないこと。 3.正社員に雇用することを前提に試用雇用等により雇用されている者でないこと。 転換する対象者が、雇用保険及び社会保険(健康保険及び厚生年金保険)の被保険者でなかった場合、転換後は必ず被保険者となること。</p>	15万円	15万円
	<p>短時間正社員 制度の導入</p>	<p>以下の要件を満たす「短時間正社員」制度を新規導入し、実際に該当者が1人以上出た場合に支給される。 正社員と比較し、1週間の所定労働時間が1割以上短いこと。 労働契約期間の定めがないこと。 時間当たりの基本給が、同種の業務に従事する「正社員」と同等以上であること。 パートタイマーから「短時間正社員」になる場合だけでなく、フルタイムの「正社員」や有期契約労働者から「短時間正社員」になる場合、または、新規雇入れ当初から「短時間正社員」の場合も支給対象。 転換前のパートタイマーは、下記 1.2.3 であったことが必要。 1.転換前6ヶ月以上、パートタイマーとして、申請事業主に雇用されていること。 2.転換前日から起算して過去3年間に申請事業主の正社員または短時間正社員でないこと。 3.正社員に雇用することを前提に試用雇用等により雇用されている者でないこと。 フルタイムの「正社員」から「短時間正社員」への転換には次の要件が必要。 1.「自己啓発」または「社会活動」を理由に転換できること。 2.フルタイムの「正社員」に戻る場合は、原職または原職相当職に復帰できること。 雇用保険や社会保険の被保険者に該当する者は、被保険者になることが必要。</p>	15万円	15万円
	<p>教育訓練 制度の導入</p>	<p>以下の要件を満たす「教育訓練」を延べ30人以上のパートタイマーに実施した場合に支給される。 原則として、教育訓練の内容(カリキュラム、時間など)が正社員と同様であること。 OJT(仕事を通じての訓練、職場での作業指導)ではないこと。 対象者のうち2分の1以上が雇用保険の被保険者であること。</p>	15万円	15万円
	<p>健康診断 制度の導入</p>	<p>パートタイマーの健康診断(雇入時健康診断、定期健康診断、人間ドック、生活習慣病予防検診)の制度を導入し、その利用者が1人以上出た場合に支給される。 雇入時健康診断と定期健康診断は、1週間の所定労働時間が正社員の4分の3未満のパートタイマーに実施した場合のみ対象。</p>	15万円	15万円

、 のメニューは、いずれか一方を選択しなければならない。  
パートタイム労働者を10人以上雇用している場合は、短時間雇用管理者の選任が必要。

#### 支給回数

いずれのメニューも、支給は1事業主当たり1回限りで、2回に分けて支給される。

#### 受給手続

手続の内容	どこへ
短時間労働者雇用管理改善等助成金支給申請書等の提出 ・第1回目の申請は、平成19年7月1日以降に制度を新たに導入し、2年以内に対象者が出た場合、対象者が出てから3ヶ月以内に行う。 ・第2回目の申請は、第1回目の対象者が出た日から6ヶ月を経過した日から3ヶ月以内に行う。	(財)21世紀職業財団地方事務所

#### 問い合わせ先

(財)21世紀職業財団地方事務所