

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。

新たに制度を設けてから(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か月後に、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。

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	企業規模	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。	中小企業	25万円	35万円
		大企業	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。	中小企業	15万円	25万円
		大企業	15万円	15万円

正社員への 転換制度の 導入	<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。</p> <p>転換後の「正社員」には、労働契約期間の定めがないこと。</p> <p>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。但し、有期契約であっても、雇用保険被保険者でなかったパートタイマー(ハローワーク等の紹介のパートタイマーは除く。)が正社員に転換する場合も支給対象となる。(これ以外は中小企業雇用安定化奨励金の支給対象となる。)</p> <p>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)。</p> <p>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。</p> <p>1. 転換前6か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。</p> <p>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。</p> <p>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。</p> <p>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>	中小企業	15万円	25万円
		大企業	15万円	15万円
短時間正社員 制度の導入	<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。</p> <p>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。</p> <p>労働契約期間の定めがないこと。</p> <p>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。</p> <p>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。</p> <p>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。</p> <p>1. 転換前6か月以上、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。</p> <p>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。</p> <p>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。</p> <p>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。</p> <p>1. 「自己啓発」または「社会活動」を理由に転換できること。</p> <p>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。</p> <p>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>	中小企業	15万円	25万円
		大企業	15万円	15万円

教育訓練制度の導入	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。	中小企業	15万円	25万円
		大企業	15万円	15万円
健康診断制度の導入	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、その受診者が2年以内に延べ4名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。	中小企業	15万円	25万円
		大企業	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。

平成20年11月27日以前に新たに制度を導入した場合は従前(大企業)の支給額となる。

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。

中小企業の定義

業種	資本金額	労働者数
小売業(飲食店を含む)	5千万円以下	50人以下
卸売業	1億円以下	100人以下
サービス業	5千万円以下	100人以下
その他の業種	3億円以下	300人以下

上記に該当しない企業は 大企業の支給額となる。

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度に分けて支給される。

受給手続

手続の内容	どこへ
【提出書類】 ~ 共通 ・短時間労働者均衡待遇推進等助成金支給申請書等 正社員と共通の処遇制度の導入 ・評価・資格制度導入報告書(共通) ・評価・格付実施報告書(共通) パートタイマーの能力・職務に応じた処遇制度の導入 ・評価・資格制度導入報告書(パート) ・評価・格付実施報告書(パート) 正社員への転換制度の導入 ・転換制度導入・実施報告書 短時間正社員制度の導入 ・短時間正社員制度導入報告書 ・短時間正社員制度実施報告書 教育訓練制度の導入 ・教育訓練実施報告書 ・教育訓練受講者名簿	(財)21世紀職業財団 地方事務所

<p>健康診断制度の導入</p> <ul style="list-style-type: none">・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)実施報告書 <p>【申請スケジュール】</p> <ul style="list-style-type: none">・第1回目の申請は、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か月以内に行う。・第2回目の申請は、第1回目の対象者が出た日から6か月を経過した日から3か月以内に行う。	
---	--

問い合わせ先

(財)21世紀職業財団地方事務所