

パートタイム労働者と通常の労働者との 均衡待遇推進のための措置を講じた事業主

29 短時間労働者均衡待遇推進等助成金

パートタイム労働者と通常の労働者との均衡待遇推進のために、共通の評価・資格制度・正社員への転換制度や短時間正社員制度の導入、パートタイム労働者の能力開発のための教育訓練制度の導入等の措置を講じた事業主に対して支給するものです。

受給できる事業主

受給できる事業主は、次のいずれにも該当する事業主です。

- 1 労災保険及び雇用保険の適用事業主であること。
- 2 労働保険料の2年を超えた滞納、助成金の不正受給（過去3年）がないこと。
- 3 過去3年間にパートタイム労働法その他労働者保護法令について重大な違反がないこと。
- 4 通常の労働者がいること。
- 5 次のいずれかに該当する事業主であること。

(1) 評価・資格制度（共通）

次のいずれにも該当する事業主であること。

イ 次のいずれにも該当するパートタイム労働者の評価・資格制度について、通常の労働者と共通の制度を労働協約又は就業規則により新たに制度化すること。

(イ) 雇用するすべての通常の労働者及びパートタイム労働者の職務又は職能の序列に対応した格付け区分（3区分以上）を設けており、その基準が明確に定められていること。

(ロ) (イ)の格付け区分に応じて基本給、賞与等の賃金等の待遇が定められていること。

ロ 上記イの評価・資格制度等の制度化後2年以内に、当該制度によって、評価・格付が実施されたパートタイム労働者が1人以上生じたこと。評価・格付は当該事業所のすべての通常の労働者及びパートタイム労働者に実施するものとし、当該パートタイム労働者の2分の1以上（当該パートタイム労働者が1人の場合は、そのパートタイム労働者）が、雇用保険の被保険者であること。

ハ 上記ロのパートタイム労働者について、評価・格付の実施の具体的な内容が明らかであること。

(2) 評価・資格制度（パート）

次のいずれにも該当する事業主であること。

イ 雇用するすべてのパートタイム労働者に対して、次のいずれにも該当する評価・資格制度を労働協約又は就業規則により新たに制度化すること。

(イ) パートタイム労働者の職務又は職能の序列に対応した格付け区分（3区分以上）を設けており、その基準が明確に定められていること。

(ロ) (イ)の格付け区分に応じて基本給、賞与等の賃金等の待遇が定められていること。

ロ 上記イの評価・資格制度の制度化後2年以内に、当該制度によって、評価・格付が実施されたパートタイム労働者が1人以上生じたこと。評価・格付は当該事業所のすべてのパートタイム労働者に実施するものとし、当該パートタイム労働者の2分の1以上（当該パートタイム労働者が1人の場合は、そのパートタイム労働者）が、雇用保険の被保険者であること。

ハ 上記ロのパートタイム労働者について、評価・格付の実施の具体的な内容が明らかであること。

(3) 転換制度

次のいずれにも該当する事業主であること。

イ 事業所内におけるすべてのパートタイム労働者を対象として、通常の労働者への転換のための試験制度(以下「転換制度」という。)を労働協約又は就業規則により新たに制度化すること。当該制度は、労働契約期間を定めないものとする。

ロ 当該制度における通常の労働者は、いわゆる正規型の労働者に限られること。なお、当該通常の労働者はすべて、雇用保険の被保険者であること。

ハ 転換制度の制度化後2年以内に、当該制度によって、通常の労働者に転換したパートタイム労働者(当該事業所が中小企業である場合においては、当該パートタイム労働者が雇用保険被保険者でかつ労働契約期間の定めのある場合を除く。)が1人以上生じたこと。

ニ 上記ハの対象者が、雇用保険の被保険者でなかった場合、必ず被保険者となること。また、社会保険の適用事業所に雇用されている場合で、社会保険の被保険者でなかった場合、必ず被保険者となること。

ホ 上記ハの対象者が、通常の労働者への転換前に6ヶ月以上の期間パートタイム労働者として支給対象事業主に雇用されていること。

ヘ 上記ハの対象者が、通常の労働者への転換日の前日から起算して過去3年間に支給対象事業主の通常の労働者又は短時間正社員であったことがないこと。

ト 上記ハの対象者が、通常の労働者として雇用することを前提として試行雇用等により雇用されている者ではないこと。

(4) 短時間正社員制度

次のいずれにも該当する事業主であること。

イ 次のいずれにも該当する制度(以下、「短時間正社員制度」という。)を労働協約又は就業規則により新たに制度化すること。

(イ) 通常の労働者と比較し、1週間の所定労働時間が1割以上短いこと。

(ロ) 労働契約期間の定めがないこと。

(ハ) 時間当たりの基本給の水準及び賞与等の支給基準等が、同種の業務に従事する通常の労働者と同等以上であること。ただし、個々の待遇のみならず、他の待遇の取り扱いも勘案し、総合的に通常の労働者と同等とみなされる場合は差し支えないこと。

(ニ) 通常の労働者が転換する場合は、次のいずれにも該当すること。

a 転換事由に、自己啓発又は社会活動が含まれること。

b 転換の際に予定していた転換期間を経過した者を、原職又は原職相当職に復帰させるものであること。ただし、本人の希望により、異なる取扱いとすることは差し支えないこと。

ロ 短時間正社員制度の制度化後5年以内に、連続する3ヶ月以上の期間、自発的な申し出により当該制度の対象者(パートタイム労働者、通常の労働者(この場合は育児のみを転換の事由とする者は除く。)、新規雇入れ、その他から短時間正社員になった者)が生じたこと(1人目から10人目までに限る。)

ハ 上記ロの対象者(新規雇入れ、通常の労働者から短時間正社員になった者を除く)が、雇用保険の被保険者でなかった場合、必ず被保険者となること。また、社会保険の適用事業所に雇用されており、社会保険の被保険者に該当する場合、必ず被保険者となること。

ニ 上記ロの対象者(新規雇入れ、通常の労働者から短時間正社員になった者を除く)が、短時間正社員への転換前に6ヶ月以上の期間パートタイム労働者として支給対象事業主に雇用されているこ

と。

ホ 上記ロの対象者が、短時間正社員への転換日の前日から起算して過去3年間に支給対象事業主の通常の労働者又は短時間正社員であったことがないこと。

ヘ 上記ロの対象者(通常の労働者から短時間正社員になった場合を除く)が、短時間正社員として雇用することを前提として試行雇用等により雇用されている者ではないこと。

(5) 教育訓練

次のいずれにも該当する事業主であること。

イ パートタイム労働者に対して、次に該当する教育訓練等(教育訓練及び職業講習をいう。以下同じ。)を労働協約又は就業規則により新たに制度化し実施した事業主であること。

(イ) 対象者の職務の内容が当該事業所における通常の労働者と同一の場合

a 教育訓練等の内容(カリキュラムの内容、時間等)がパートタイム労働法第10条第1項に規定する教育訓練以外の教育訓練等であって、通常の労働者に対するものと同様のものであること。

b OJT(仕事を通じての訓練)ではないこと。

(ロ) 対象者の職務の内容が当該事業所における通常の労働者と異なる場合

a 教育訓練等の内容(カリキュラムの内容、時間等)が通常の労働者に対するものと同様のものであること。ただし、通常の労働者とパートタイム労働者との業務の違いに基づき異なる場合は差し支えないこと。

b OJT(仕事を通じての訓練)ではないこと。

ロ イの教育訓練等を、2年間のうち、延べ30人以上のパートタイム労働者に対して実施したこと。なお、当該パートタイム労働者のうち2分の1以上(当該パートタイム労働者が1人の場合は、そのパートタイム労働者)が、雇用保険の被保険者であること。

支給できる額

助成金はイからホの区分に応じて2回に分けて支給します。

1 第1回目及び第2回目の支給額

(1) イからホの区分に応じ、第1回目の支給についてはそれぞれの要件を満たした場合に、第2回目の支給については第1回目の要件を満たした日から起算して6カ月を経過した日においてそれぞれの制度が継続して実施されている場合に、1事業主について1度に限り導入した制度の区分に応じて、次の額を支給します。

中小企業に対する助成金は、イからホの第2回目の額に10万円を加算した額とします。

ただし、イ及びロは、どちらか一方のみを支給します。また、助成金は事業所ごとに支給するものではありません。

	《1回目》	《2回目》	
イ 評価・資格制度(共通)の場合	25万円	25万円	(中小企業事業主35万円)
ロ 評価・資格制度(パート)の場合	15万円	15万円	(中小企業事業主25万円)
ハ 転換制度の場合	15万円	15万円	(中小企業事業主25万円)
ニ 短時間正社員制度の場合	15万円	15万円	(中小規模事業主25万円)
ホ 教育訓練の場合	15万円	15万円	(中小企業事業主25万円)

(2) 第2回目の助成金は、第1回目に支給された助成金に係る労働者が事業主都合による解雇(勧奨退職を含む)をされていた場合、支給しないものとします。

2 二の対象者2人目から10人目に係る支給額

二については、要件を満たす者が2人以上生じた場合に、10人目まで1人につき1度に限り10万円(中小規模事業主にあつては、15万円)を支給します。

なお、2人目以降の対象者についての支給は、1人目の対象者の第2回目の支給を確認した上で行うものとします。

3 団体助成金との調整

中小企業事業主団体向け助成金を受給している事業主団体に所属している構成事業主については、イ、ロ、ニ及びホの各措置の第1回目の助成金は支給しないものとします。この場合は、イ、ロ、ニ及びホに応じたそれぞれの制度を導入し、1人目の適用者が出た日から起算して6カ月を経過した日から3ヶ月以内に、支給申請書に必要な書類を添付して、当該申請に係る事業所の所在地を担当する(財)21世紀職業財団地方事務所に申請してください。

4 他の助成金との調整

助成金は、同じ事由により他の助成金等を受給した場合には、支給しないことがあります。

受給のための手続

助成金の支給を受けようとする事業主は、第1回目及び第2回目の申請ともにその要件を満たすこととなった日から3ヶ月以内に(二の2人目から10人目については、短時間正社員になって3ヶ月以上経過後、3ヶ月以内に)、支給申請書に必要な書類を添付して、当該申請に係る事業所の所在地を担当する(財)21世紀職業財団地方事務所に申請してください。