

# パートタイム労働者又は有期契約労働者と正社員との均衡待遇推進等のための措置を講じた事業主

## 29 均衡待遇・正社員化推進奨励金

パートタイム労働者又は有期契約労働者と正社員との均衡待遇推進等のために、正社員への転換制度や正社員と共通の処遇制度、教育訓練制度、短時間正社員制度を導入・運用する事業主に対して奨励金を支給します。

### 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 労働保険の適用事業主であること。
- 2 支給申請日の年度の前々年度より前の年度に係る労働保険料の滞納、助成金の不正受給（過去3年）がないこと。
- 3 過去1年間にパートタイム労働法その他労働関係法令について重大な違反がないこと。
- 4 支給申請日において当該制度が継続して運用されていること。
- 5 当該制度が適用されるための合理的な条件が明示されていること。
- 6 次のいずれかに該当する事業主であること。

#### (1) 正社員転換制度

次のいずれにも該当する事業主であること。

- イ 雇用するパートタイム労働者又は有期契約労働者を対象として、正社員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。
- ロ 当該制度における正社員は、労働契約期間の定めがないこと。また、当該事業所において正規の従業員として位置づけられていること。なお、当該正社員はすべて、雇用保険の被保険者であり、社会保険の適用事業所に雇用されている場合は被保険者であること。
- ハ 社会通念等に照らして、雇用形態、賃金体系などが正規の従業員として妥当なものであること。
- ニ 転換制度の導入後2年以内に、当該制度によって、正社員に転換したパートタイム労働者又は有期契約労働者が1人以上生じたこと。
- ホ 正社員への転換後、6ヶ月分の賃金を支給したこと。
- ヘ 当該転換日の前日から起算して6ヶ月前の日から1年を経過した日までの間において、雇用する労働者（雇用保険被保険者に限る。）を解雇していないこと。
- ト 支給対象労働者の転換日及び支給申請日において、支給対象労働者以外に正社員を雇用していること。
- チ 上記二の対象者が次のいずれにも該当すること。
  - (イ) 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又は有期契約労働者として支給対象事業主に雇用されていること。
  - (ロ) 正社員への転換日の前日から起算して過去3年間に、支給対象事業主の下で正社員又は短時間正社員であったことがないこと。
  - (ハ) 正社員として雇用することを前提として雇い入れた労働者ではないこと。

## (2) 共通処遇制度

次のいずれにも該当する事業主であること。

- イ 雇用するパートタイム労働者又は有期契約労働者の処遇制度について、次のいずれにも該当する正社員と共通の制度を、労働協約又は就業規則により新たに制度化すること。
  - (イ) パートタイム労働者又は有期契約労働者に関して、正社員と同様の職務又は職能に対応した格付け区分(3区分以上)を設けており、当該区分に対応した基本給、賞与等の賃金等の待遇が定められていること。
  - (ロ) 当該区分が正社員に関する処遇制度の区分と2区分以上同じものであること。
  - (ハ) (ロ)の同一区分における、正社員とパートタイム労働者又は有期契約労働者の待遇に均衡が図られており、基本給、賞与、役付手当、精勤手当など職務の内容に密接に関連して支払われる賃金の時間当たりの額が正社員と同等であること。
- ロ 上記イの処遇制度の導入後2年以内に、全ての正社員及び制度の対象となるパートタイム労働者又は有期契約労働者に当該制度を適用したこと。
- ハ 共通処遇制度の適用後、6ヶ月分の賃金を支給したこと。
- ニ 正社員に係る処遇制度を、パートタイム労働者又は有期契約労働者に係る当該共通処遇制度と同時又はそれ以前に導入していること。
- ホ 共通処遇制度の適用日及び支給申請日において正社員を雇用していること。
- ヘ 適用対象に次のいずれにも該当するパートタイム労働者又は有期契約労働者が含まれること。
  - (イ) 雇用保険の被保険者であること。
  - (ロ) 共通処遇制度の適用後、適用前より格付けや賃金等の待遇が低下していないこと。
  - (ハ) 正社員と共通の格付け区分(イの(ロ)の区分)に格付けされていること。

## (3) 共通教育訓練制度

次のいずれにも該当する事業主であること。

- イ 雇用するパートタイム労働者又は有期契約労働者に対して、次に該当する教育訓練制度を、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又は有期契約労働者の職務に必要な能力を付与する又はキャリア形成を図るため、正社員と共通のカリキュラム内容、時間等を設けたものであること。ただし、以下に該当するものを除く。
    - a 初任者研修や接遇研修など基礎的な知識、能力を付与するためのもの
    - b 指導員、講師等による講義等が全時間を通じて行われぬもの
    - c パートタイム労働法等の労働関係法令により実施が義務付けられているもの
  - (ロ) 生産ライン又は就労の場における通常の生産活動と区分して行われる教育訓練(Off-JT)であり、当該時間内における賃金の他、受講料、交通費等の諸経費を全額事業主が負担するものであること。
  - (ハ) 教育訓練は1人につき6時間以上(休憩時間、移動時間等を除く。)であること。
- ロ イの教育訓練等を、制度導入後2年以内に、中小企業事業主は延べ10人以上、大企業事業主は延べ30人以上のパートタイム労働者又は有期契約労働者に対して実施・修了したこと。ただし、平成23年度については、事業主の選択により、パートタイム労働者又は有期契約労働者の3割以上に実施・修了することをもってこれに代えることができる。なお、当該パートタイム労働者又は有期契約労働者のうち2分の1以上が、雇用保険の被保険者であること。
- ハ 正社員に係る教育訓練制度を、パートタイム労働者又は有期契約労働者に係る共通教育訓練制度と同時又はそれ以前に導入していること。
- ニ 共通教育訓練制度の適用日及び支給申請日において、正社員を雇用していること。

#### (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短時間正社員制度を、労働協約又は就業規則により新たに制度化すること。

(イ) 所定労働時間がフルタイム正社員と比較して、以下のいずれかに該当する制度とすること。

a 1日の所定労働時間を短縮する制度

1日の所定労働時間が7時間以上の場合で、1日の所定労働時間を1時間以上短縮する制度

b 週又は月の所定労働時間を短縮する制度

1週当たりの所定労働時間が35時間以上の場合で、1週当たりの所定労働時間を1割以上短縮する制度

c 週又は月の所定労働日数を短縮する制度

1週当たりの所定労働日数が5日以上の場合で、1週当たりの所定労働日数を1日以上短縮する制度

(ロ) すでに雇用されている労働者又は新たに雇入れる労働者について適用される制度であること。

(ハ) 期間の定めのない労働契約を締結すること。また、当該事業所において正規の従業員として位置づけられていること。

(ニ) 社会通念等に照らして、雇用形態、賃金体系などが正規の従業員として妥当なものであること。

(ホ) 時間当たりの基本給及び賞与・退職金等の算定方法等が、同一事業所に雇用される同種のフルタイム正社員と同等であること。

(ヘ) 正社員が利用する場合、育児・介護以外の事由で利用できること。

(ト) 正社員が利用する場合、利用期間を経過後に原職又は原職相当職に復帰させるものであること。

ロ 短時間正社員制度の導入後5年以内に、1人以上に適用したこと。

ハ 短時間正社員制度の適用日及び支給申請日において、支給対象労働者以外にフルタイム正社員を雇用していること。

ニ 短時間正社員制度の適用日の前日から起算して6ヶ月前の日から1年を経過した日までの間において、雇用する労働者(雇用保険被保険者に限る。)を解雇していないこと。

ホ 上記ロの対象者が、次のいずれにも該当すること。

(イ) 本人の自発的な申し出により、連続する3ヶ月以上の期間制度を利用し、かつ適用後6ヶ月分の賃金を支給されたこと。

(ロ) 対象者が雇用保険の適用基準を満たす場合、被保険者であること。

(ハ) 対象者が社会保険の適用事業所に雇用されている場合は、被保険者であること。

(ニ) 通常の労働者が利用する場合は、次のいずれにも該当すること。

a 利用事由に育児以外の事由が含まれること。

b 利用期間を経過後、原職又は原職相当職に復帰させること。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。

(ホ) パートタイム労働者又は有期契約労働者が制度を利用した場合は、短時間正社員への転換日の前日から起算して過去3年間に当該企業において正社員又は短時間正社員であったことがないこと。

### 支給できる額

#### 1 正社員転換制度

##### (1) 制度導入分

新たに転換制度を導入し、かつ、1人以上の支給対象労働者に適用した場合に、次の額を支給します。

一事業主につき 中小企業40万円、大企業30万円

## (2) 転換促進分

2人以上の支給対象労働者に当該制度を適用した場合に、次の額を支給します。

対象労働者2人目～10人目まで 1人につき 中小企業20万円、大企業15万円

母子家庭の母等である対象労働者1人につき 中小企業30万円、大企業25万円

※ 中小企業雇用安定化奨励金及び短時間労働者均衡待遇推進等助成金(ともに平成23年4月1日廃止)の正社員転換制度についての助成金の支給を受け、又は受けようとする事業主については、支給対象労働者を同奨励金及び同助成金の支給対象労働者から通算して10人目まで支給します。

## 2 共通処遇制度

一事業主につき 中小企業60万円、大企業50万円

## 3 共通教育訓練制度

一事業主につき 中小企業40万円、大企業30万円

## 4 短時間正社員制度

### (1) 制度導入分

新たに短時間正社員制度を導入し、かつ、1人以上の支給対象労働者に適用した場合に、次の額を支給します。

中小規模事業主(常時雇用する労働者が300人を超えない事業主)40万円、大規模事業主30万円

### (2) 定着促進分

2人以上の労働者に適用した場合に、次の額を支給します。

対象労働者2人目～10人目まで 1人につき 中小規模事業主20万円、大規模事業主15万円

母子家庭の母等である対象労働者 1人につき 中小規模事業主30万円、大規模事業主25万円

※ 短時間労働者均衡待遇推進等助成金(平成23年4月1日廃止)の短時間正社員制度導入促進等助成金の支給を受け、又は受けようとする事業主については、支給対象労働者を同助成金の支給対象労働者から通算して10人目まで支給します。

## 受給のための手続

奨励金の支給を受けようとする事業主は、正社員転換制度、共通処遇制度及び短時間正社員制度については対象労働者に6ヶ月分の賃金を支給した日の翌日から起算して3ヶ月以内に、共通教育訓練制度については要件を満たした日の翌日から6ヶ月を経過した日から起算して3ヶ月以内に、支給申請書に必要な書類を添付して、主たる事業所の所在地(本社等)を管轄する都道府県労働局雇用均等室に申請してください。