

# 7. パートタイム労働者を雇用する事業主への支援

## 1. 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の均衡待遇の推進に取り組む事業主及び中小企業事業主団体に対し、助成金を支給します。

### ○事業主向け助成金：「パートタイマー均衡待遇推進助成金」

支給対象と支給額	企業規模	第1回	第2回
<b>① 正社員と共通の評価・資格制度の導入</b>			
パートタイマーの仕事や能力に応じた待遇について、正社員と共通の評価・資格制度を設けた上で、実際に格付けされたパートタイマーが1名以上出た場合	中小企業	25万円	35万円
	大企業	25万円	25万円
<b>② パートタイマーの能力・職務に応じた評価・資格制度の導入</b>			
パートタイマーの仕事や能力に応じた評価・資格制度を設けた上で、実際に格付けされたパートタイマーが1名以上出た場合	中小企業	15万円	25万円
	大企業	15万円	15万円

※①「正社員と共通の評価・資格制度の導入」と②「パートタイマーの能力・職務に応じた評価・資格制度の導入」は、いずれか一方の支給となります。

<b>③ 正社員への転換制度の導入</b>			
パートタイマーから正社員への転換の試験制度を設けた上で、実際に転換者が1名以上出た場合、パートタイマーは、下記1, 2, 3, 4であったことが必要です。 1. 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であること。 2. 転換前6か月以上、パートタイマーとして、その事業主に雇用されていること。 3. 転換前日から起算して過去3年間に、その事業主の正社員又は短時間正社員でないこと。 4. 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。 ※但し、同一の事由により中小企業雇用安定化奨励金の支給を受けた場合は、本助成金は受給できません。	中小企業	15万円	25万円
	大企業	15万円	15万円

<b>④ 短時間正社員制度の導入</b> ※中小規模事業主…常時雇用する労働者の数が300人を超えない事業主です				
短時間正社員制度を設けた上で、自発的な申し出により連続する3ヶ月以上の期間この制度を利用した者が1名以上出た場合（10人まで支給） 「短時間正社員」とは、 1- 正社員と比較して、1日の所定労働時間が1時間以上短いこと、又は、週・月の所定労働時間・日数が1割以上短いこと。 2- 労働契約期間の定めがないこと。 3- 時間当たりの基本給等が、同様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への転換については、下記1, 2, 3であったことが必要です。 1. 転換前6か月以上、パートタイマーとして、その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、その事業主の正社員又は短時間正社員でないこと。 3. 短時間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ついては、 1- 制度に「育児及び家族の介護」以外の転換事由が含まれていること。（実際の制度利用者については、「育児」のみの事由により短時間正社員に転換する場合は、支給対象とはなりません、「介護」のみの場合は可能です。） 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に復帰できること。	1人目	中小規模企業	15万円	25万円
		大企業上記以外	15万円	15万円
	2人目以降（10人目まで）	中小規模企業	15万円	各人ごとに支給
		大企業上記以外	10万円	

<b>⑤ 教育訓練制度の導入</b>			
正社員との均衡を考慮した教育訓練制度を設けた上で、パートタイマー延べ30名以上に実施した場合	中小企業	15万円	25万円
	大企業	15万円	15万円

<b>⑥ 健康診断制度の導入</b>			
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）の制度を設けた上で、その受診者が延べ4名以上出た場合	中小企業	15万円	25万円
	大企業	15万円	15万円

上記助成金は国の予算の範囲内で支給されるものですので、支給要件を満たしても支給できない場合があります。予算枠に達した場合には、次年度の申請をお願いすることになります。