

有期契約労働者に関する主な雇用・労働関係助成金

労働者の雇用管理改善を行う場合の支援

助成金名	概要	助成内容	問合せ先
中小企業雇用安定化奨励金	中小企業事業主が、 ①有期契約労働者を対象とした正社員転換制度、 ②フルタイム有期契約労働者を対象とした正社員と共通の処遇制度、 ③フルタイム有期契約労働者を対象とした教育訓練制度 を導入し、制度の対象者が出た場合に、一定額を助成(なお、②及び③については、<u>21 年度から実施</u>)	【正社員転換制度を導入した場合】 ・ 制度を導入し、実際に1人以上転換した場合、1事業主当たり 35 万円 ・ さらに制度を導入してから3年以内に3人以上(母子家庭の母等を含む場合は2人以上)転換した場合 1人当たり10万円(母子家庭の母等は15万円)(最大10人まで) 【正社員と共通の処遇制度を導入した場合】 ・ 制度を導入し、実際に1人以上適用した場合 1事業主当たり 50 万円 【正社員と共通の教育訓練制度を導入した場合】 ・ 制度を導入し、実際にフルタイム有期契約労働者のうち3割以上の者に対し実施した場合 1事業主当たり 35 万円	都道府県労働局 ハローワーク
短時間労働者均衡待遇推進等助成金	事業主が、正社員と共通の評価・資格制度や正社員への転換制度等、短時間労働者と正社員との均衡待遇に向けた制度を設け、制度の対象者が出た場合に、一定額を助成	【正社員と共通の評価・資格制度を導入した場合】 50 万円 (中小企業事業主には 10 万円増額) 【正社員への転換制度等を導入した場合】 30 万円 (中小企業事業主には 10 万円増額)	(財)21 世紀職業財団地方事務所

(注) 各助成金には、それぞれ受給するための要件があります。また、受給できる金額には、上限がある場合があります。詳しくは、上記の各問合せ先にご確認ください。

中小企業雇用安定化奨励金の概要

1 制度趣旨

中小企業雇用安定化奨励金は、中小企業事業主が有期契約労働者（期間の定めのある労働者）の雇用管理の改善を図るため、労働協約又は就業規則により、有期契約労働者を対象とした①正社員転換制度、②共通の処遇制度、③共通の教育訓練制度を導入した場合に奨励金を支給することにより、有期契約労働者の雇用の安定化を奨励するものである。

2 概 要

(1) 対象事業主

- ① 中小企業事業主であること
- ② 雇用保険の適用事業主であること 等

(2) 支給額

① 正社員転換制度奨励金

イ 転換制度導入事業主

新たに転換制度を導入し、かつ、当該制度を利用して、直接雇用する有期契約労働者を1人以上転換させた場合

→ 1事業主あたり35万円を支給

ロ 転換促進事業主

転換制度を導入した日から3年以内に、直接雇用する有期契約労働者を3人以上(母子家庭の母等を含む場合は2人以上)転換させた場合

→ 1人当たり10万円(母子家庭の母等は15万円)を10人まで支給

② 共通処遇制度奨励金

新たに通常の労働者と共通の処遇制度(職務又は職能の評価・資格制度に基づくものであること。)を導入し、かつ、制度導入から2年以内に当該制度を利用して、直接雇用するフルタイム有期契約労働者に対し1人以上適用させた場合

→ 1事業主あたり50万円を支給

③ 共通教育訓練制度奨励金

新たに通常の労働者と共通の教育訓練制度(Off-JTに限る。)を導入し、かつ、制度導入から2年以内に当該制度を利用して、直接雇用するフルタイム有期契約労働者のうち3割以上の者について1人当たり10時間以上の教育訓練を実施した場合

→ 1事業主あたり35万円を支給

(3) 支給機関

都道府県労働局

中小企業事業主に対する 助成金額を増額しました



パートタイマー均衡待遇推進助成金のご案内

(短時間労働者均衡待遇推進等助成金(事業主向け))

平成20年11月28日以降^(※)次の制度を新たに導入した中小企業事業主には、第2回目の支給額を10万円アップいたしました!
この助成金は、パートタイマーに対して以下の正社員との均衡待遇を実施した事業主が支給対象となります。

(※)11月27日以前に新たに制度を導入した場合は、改正前の助成金額となります。

■ 支給対象と支給額		企業規模	第1回	第2回
1 正社員と共通の評価・資格制度の導入				
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
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				
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。				
3 正社員への転換制度の導入				
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。		中小企業	15万円	25万円
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。		大企業	15万円	15万円
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推奨金の支給を受けた場合は、本助成金は受給できません。				
4 短時間正社員制度の導入				
短時間正社員制度を設けた上で、実際に短時間正社員が1名以上出た場合 「短時間正社員」とは、		中小企業	15万円	25万円
① 正社員と比較して1週間の所定労働時間が1割以上短いこと。		大企業	15万円	15万円
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に転換した場合は、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。				
5 教育訓練制度の導入				
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
6 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。

■ 支給の申請ができる事業主

- 労働保険適用事業主であること。(規模は問いません。)
 - 中小企業事業主の範囲は業種により異なります。
 - 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ること。
 - 正社員がいること。
 - 「①」「②」「⑤」は、対象パートタイマーの2分の1以上が、雇用保険被保険者であること。
(「③」は、転換後の正社員が雇用保険及び社会保険の被保険者であること。「④」は雇用保険や社会保険に該当する場合、被保険者となること。)
- ※第2回目は、第1回目の対象者が6ヵ月継続して雇用されている場合に支給します。

※ 中小企業雇用安定化奨励金

中小企業事業主が有期契約労働者から正社員に転換する制度を就業規則等に新たに設けた上で、有期契約労働者の希望により、実際に正社員への転換者が1名以上出た場合に支給されます。
各都道府県労働局へお問い合わせください。

中小企業事業主の範囲

業 種	一般業種 建設業・製造業等	卸売業	サービス業	小売業 飲食店を含む
常時雇用する労働者	300人以下 または 3億円以下	100人以下 または 1億円以下	100人以下 または 5千万円以下	50人以下 または 5千万円以下
資本金・出資金	3億円以下	1億円以下	5千万円以下	5千万円以下