

非 正 規 労 働 者 対 策 事 業

《改革案説明資料》

改革案

「短時間労働者均衡待遇推進等助成金」： 短時間労働者と正社員との均衡待遇の確保、正社員への転換等の推進は、短時間労働者の能力の有効発揮、多様な就業形態の整備のための重要な施策であり、改正パートタイム労働法に基づく行政指導と併せて、今後もその取組を推進していく必要がある。

「中小企業雇用安定化奨励金」： 中小企業における雇用管理改善の取組が十分行われていない中で、有期契約労働者の均衡待遇の確保と正社員転換に係る支援を推進していく必要がある。

[具体策]

- ① 「短時間労働者均衡待遇推進等助成金」と「中小企業雇用安定化奨励金」については、「均衡待遇・正社員化推進奨励金（仮称）」として整理・統合する。
- ② 統合に当たっては、
 - (i) 「正社員転換」、「処遇制度」、「教育訓練制度」の助成メニューを統合
 - (ii) 「教育訓練制度」については、有期・短時間労働者対策として重要であることから、事業主の取組を促進するために支給要件を見直し
 - (iii) 短時間労働者均衡待遇推進等助成金のうち、「事業主団体向け助成金」を廃止。

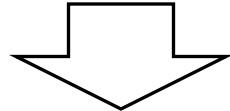
2奨励金：10メニュー → 1奨励金：5メニュー
- ③ 「均衡待遇・正社員化推進奨励金（仮称）」の支給事務は都道府県労働局に一本化する
- ④ 毎年度、パートタイム労働者や有期契約労働者を雇用している事業所を一定数抽出し、正社員転換制度や共通の処遇制度の導入状況を検証することにより、本助成金の効果を的確に把握できる目標設定を行う。

「派遣労働者雇用安定化特別奨励金」

- ・**労働者派遣法改正法案で登録型派遣及び製造業務派遣の原則禁止**を盛り込んでいる。
- ・登録型派遣及び製造業務派遣の原則禁止の対象者は**約18万人**。施行は**法律公布後3年以内**。
- ・法律公布後3年以内に派遣先への**直接雇用を図り失業させないこと**が必要。

[具体策]

労働者派遣法改正により3年間、派遣就業ができなくなる、
約18万人を奨励金の活用により**直接雇用への移行**を図る。



平成24年3月までの時限措置について期間の延長を検討****