

均衡待遇・正社員化推進奨励金のご案内

パートタイム労働者や有期契約労働者の雇用管理の改善を図るため、正社員への転換制度や正社員と共通の処遇制度などを労働協約または就業規則に規定し、実際に制度を適用した事業主に対して、奨励金を支給します（大企業と中小企業で支給額が異なります）。

◆支給対象となる事業主 労働保険の適用事業主（規模は問いません）

◆中小企業の範囲

業種	小売業 (飲食店を含む)	サービス業	卸売業	その他
常時雇用する労働者	50人以下	100人以下	100人以下	300人以下
資本金・出資金	または 5千万円以下	または 5千万円以下	または 1億円以下	または 3億円以下

◆奨励金を受給するためには

- 以下の①～⑤のいずれかの制度を全ての事業所に適用される労働協約または就業規則に新たに規定してください。
- パートタイム労働者と有期契約労働者の両方、またはどちらか一方を対象とすることが必要です。
- 就業規則を作成、変更した場合は、労働基準監督署に届け出ることが必要です。
※届出前に労働者に適用した場合は、奨励金の対象となりません。

① 正社員転換制度

パートタイム労働者・有期契約労働者から正社員へ転換する試験制度（面接試験や筆記試験など試験の内容が明示されていること、人事評価による選考や推薦など公平な選考過程が設けられていること、正社員転換時期や転換試験実施時期が明確にされていることが必要）を設け、実際に転換者が出た場合に、対象労働者10人目まで支給します。

支給対象	中小企業	大企業
I 制度導入分（対象労働者1人目）	40万円	30万円
II 転換促進分（対象労働者2人目～10人目）	20万円	15万円

※ IIについては、対象労働者が母子家庭の母等である場合は、中小企業30万円、大企業25万円を支給します。

●この奨励金でいう「正社員」とは次の全てに該当する労働者をいいます

- 期間の定めのない労働契約を締結していること
- その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
- 所定労働時間が、その事業所の同じ職種で働くフルタイムの正規の従業員と同等であること
- 社会通念に照らして、また、同一企業の他の職種等の正規の従業員と比較して、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
- 雇用保険および社会保険の被保険者であること

●次の全てに該当する事業主に対して支給します

- 転換日の前日から起算して6か月前の日から1年を経過した日までの間に、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
- 対象労働者の転換日および支給申請日において、対象労働者のほかにも正社員を雇用していること

●対象となるパートタイム労働者・有期契約労働者は次の全てに該当することが必要です

- 正社員転換前に6か月以上、パートタイム労働者・有期契約労働者として当該事業所に雇用されていたこと
- 正社員転換日の前日から過去3年間、正社員または短時間正社員として当該事業所に雇用されていなかったこと
- 正社員として雇用することを前提として雇用された労働者ではないこと
- 制度導入日から2年以内に正社員に転換したこと

●支給申請期間

正社員への転換後、6か月分の賃金を支給した日の翌日から起算して3か月以内に申請してください。

② 共通処遇制度

パートタイム労働者・有期契約労働者に対して**正社員と共通の処遇制度**を設け、実際に適用した場合に支給します。

中小企業	大企業
60万円	50万円

● 共通処遇制度とは

正社員と共通の評価・資格制度で、労働者の職務または職能に応じた区分を設け、その区分に応じた基本給、賞与などの待遇が定められている制度で、以下の全てに該当することが必要です。

- (1) 職務または職能に対応した格付け区分を3区分以上設けていること
- (2) (1)の区分が正社員の処遇制度の区分と2区分以上同じであること
- (3) 同一区分における、正社員とパートタイム労働者・有期契約労働者の待遇の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

● 対象となるパートタイム労働者・有期契約労働者に次の全てに該当する者が含まれることが必要です

- (1) 雇用保険の被保険者であること
- (2) 共通処遇制度の適用後、適用前より格付けや賃金が低下していないこと
- (3) 正社員と共通の区分に格付けされていること

● 次の全てに該当する事業主に対して支給します

- (1) 制度導入日から2年以内に制度を適用したこと
- (2) 共通処遇制度の適用日および支給申請日において正社員を雇用していること
- (3) 正社員に適用する処遇制度を共通処遇制度と同時またはそれ以前に導入していること

● 支給申請期間

共通処遇制度の適用後、制度適用時の雇用形態として6か月分の賃金を支給した日の翌日から起算して3か月以内に申請してください。

③ 共通教育訓練制度

パートタイム労働者・有期契約労働者に対して、**正社員と共通のカリキュラム内容と時間による教育訓練制度**を設け、**中小企業は延べ10人、大企業は延べ30人**に実施、修了させた場合に支給します。

中小企業	大企業
40万円	30万円

● 奨励金の対象となる共通教育訓練制度

以下の全てに該当することが必要です。

- (1) パートタイム労働者・有期契約労働者の職務に必要な能力を付与したり、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と時間などで実施するものであり、次のア～ウに該当しないものです。

- ア 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
- イ 指導員、講師などによる講義等が全く含まれないもの
- ウ 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づけられているもの

- (2) 生産ラインまたは就労の場における通常の業務とは別に行われる教育訓練（Off-JT）であり、その時間の賃金の他、受講料、交通費などの諸経費を全額事業主が負担するものであること

- (3) 教育訓練は1人につき6時間以上（休憩時間、移動時間等は除く）であること

● 次の全てに該当する事業主に対して支給されます

- (1) 制度導入日から2年以内に、中小企業は延べ10人以上、大企業は延べ30人以上に実施し、修了させたこと（※平成23年度中は、事業主の選択により、制度の対象労働者の3割以上に実施し、修了させることで可）
- (2) 当該教育訓練を修了した労働者の2分の1以上が雇用保険の被保険者であること
- (3) 共通教育訓練制度の適用日および支給申請日において正社員を雇用していること

● 支給申請期間

共通教育訓練制度を中小企業は延べ10人、大企業は延べ30人の対象労働者に実施、修了させた日の翌日から6か月を経過した日から起算して3か月以内に申請してください。

④ 短時間正社員制度

短時間正社員制度を設け、実際に利用者が出た場合に、**対象労働者10人目まで**支給します。

支給対象	中小規模事業主	大規模事業主
I 制度導入分（対象労働者1人目）	40万円	30万円
II 定着促進分（対象労働者2人目～10人目）	20万円	15万円

※ 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
大規模事業主：中小規模事業主以外の事業主

※ IIについては、対象労働者が母子家庭の母等である場合は、中小規模事業主30万円、大規模事業主25万円を支給します。

●短時間正社員とは・・・

所定労働時間が短いながら、正社員として適正な評価と公正な待遇が図られた働き方で、次のどちらにも該当する労働者をいいます。

- (1) 期間の定めのない労働契約を締結していること
- (2) 時間当たりの基本給、賞与・退職金など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

●奨励金の対象となる短時間正社員制度

上記に加えて、以下の全てに該当することが必要です。ただし、在宅勤務で利用する短時間正社員制度は対象外です。

- (1) 雇用している労働者または新たに雇い入れる労働者に適用される制度であること
- (2) その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
- (3) 所定労働時間の短縮について、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であること
 - ① **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時間以上であり、1日の所定労働時間を1時間以上短縮する制度
 - ② **週また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時間以上であり、1週当たりの所定労働時間を1割以上短縮する制度
 - ③ **週また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日以上であり、1週当たりの所定労働日数を1日以上短縮する制度
- (4) 社会通念に照らして、また、同一企業の他の職種等の正規の従業員と比較して、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
- (5) 時間当たりの基本給、賞与・退職金などの算定方法が、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
- (6) 正社員が制度を利用する場合、育児・介護以外の事由で利用できる制度であり、利用期間経過後に原職または原職相当職に復帰させるものであること

●次の全てに該当する労働者が対象となります

- (1) 本人の自発的な申出により、連続する3か月以上の期間、制度を利用し、かつ制度適用後6か月分の賃金が支給されていること（同じ労働者が複数回利用しても、奨励金の対象となるのは1回限りです。）
- (2) 雇用保険の適用基準を満たす場合、被保険者であること
- (3) 社会保険の適用事業所に雇用されている場合、被保険者であること
- (4) パートタイム労働者・有期契約労働者が制度を利用して短時間正社員となった場合は、適用日の前日から起算して過去3年間にその企業において正社員または短時間正社員であったことがないこと
- (5) 制度導入から5年以内に短時間正社員制度の利用を開始したこと

●次の全てに該当する事業主に対して支給します

- (1) 制度適用日および支給申請日において、対象労働者のほかにフルタイム正社員を雇用していること
- (2) 新たに短時間正社員制度を適用した日の前日から起算して6か月前の日から1年を経過した日までにおいて、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

●支給申請期間

短時間正社員制度の利用開始日から6か月分の賃金を支給した日の翌日から起算して3か月以内に申請してください。

⑤ 健康診断制度

パートタイム労働者・有期契約労働者に対する健康診断制度を導入し、実際に延べ4人以上に実施した事業主に支給します。

中小企業	大企業
40万円	30万円

● 奨励金の対象となる健康診断制度

以下の(1)(2)に該当することが必要です。

(1) 以下の①から④のいずれかの制度を導入すること

① 雇入時健康診断 ② 定期健康診断 ③ 人間ドック ④ 生活習慣病予防検診

(2) 健康診断の経費について、①雇入時健康診断と②定期健康診断については全額、③人間ドックと④生活習慣病予防検診については半額以上を事業主が負担すること

(注) ①雇入時健康診断と②定期健康診断を「常時使用する労働者」(※)に対して実施する場合は、労働安全衛生法で実施が義務づけられているため、奨励金の対象にはなりません。

※「常時使用する労働者」とは、次のア、イの要件をどちらも満たす労働者です。

ア 期間の定めのない契約により使用される労働者であること(期間の定めのある契約により使用される労働者の場合は、更新により、1年以上使用されている、または使用されることが見込まれる者)

イ その労働者の1週間の労働時間数が、その事業場で同種の業務に従事する通常の労働者の1週間の所定労働時間数の4分の3以上であること

● 次の全てに該当する事業主に対して支給します

(1) 制度導入から2年以内に、対象となる健康診断を延べ4人以上に実施したこと

(2) 健康診断の経費について、雇入時健康診断と定期健康診断は全額、人間ドックと生活習慣病予防検診は半額以上を負担することが明確にされており、実際に負担していること

● 支給申請期間

健康診断を延べ4人以上に実施した日の翌日から起算して6か月を経過した日から3か月以内に申請してください。

留意事項

● 支給の制限

(1) 奨励金の支給は1つの制度について1回限りです(正社員転換制度と短時間正社員制度の2人目~10人目を除く)。

対象労働者の範囲などが異なる制度を複数回導入しても、奨励金は1つの制度については1回しか支給しません。

(2) 同一の労働者を、正社員転換制度と短時間正社員制度の両方の支給対象者にすることはできません。

(3) 同一の対象労働者または同一事由によって他の助成金等の支給を受けた場合は、奨励金を支給しないことがあります。

● 旧助成金の経過措置

この奨励金は、**中小企業雇用安定化奨励金と短時間労働者均衡待遇推進等助成金**(以下「旧助成金」)を統合したものです。旧助成金を受給した事業主の方等への奨励金の支給については、以下により取り扱います。

(1) 既に同一の制度について旧助成金を受給している場合は、本奨励金は支給しません。

ただし、正社員転換制度(転換促進分)、短時間正社員制度(定着促進分)の支給が10人に達していない場合は、旧助成金と通算して10人目まで支給します。

(2) 旧助成金制度に基づいて制度導入などの取組を行ったものの旧助成金の受給に至っていない事業主が、平成23年4月1日以降に支給要件を満たした場合には、本奨励金の要件にしたがって取り扱います。

制度が適用された労働者の人数が支給要件となっている場合には、制度導入日以降の人数を通算して算定することができます。

● 支給の決定

この奨励金は、制度の導入・適用後にただちに支給されるものではありません。制度の導入・適用後、一定期間、制度が適切に運用されているかを確認した上で、支給決定を行います。

また、本奨励金の支給について、行政不服審査法に基づく不服申立て、審査請求を行うことはできません。

● 制度が適用されるための合理的な条件

労働協約または就業規則に導入する制度は、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が必要です。

合理的な条件とは、勤続年数、人事評価結果、所属長の推薦等の客観的に確認可能な条件であることや、要件・基準、手続、実施時期が明確化されていることなどです。

奨励金の詳細や支給申請については、都道府県労働局雇用均等室へ!

<http://www.mhlw.go.jp/bunya/koyoukintou/roudoukyoku/>