

## パートタイマー均衡待遇推進助成金（事業主向け）

パートタイマーと正社員の共通の評価・資格制度や短時間正社員制度の導入、パートタイマーの能力開発などといった均衡待遇に向けた取り組みに努められる事業主の皆様を支援する助成金です。パートタイマーのやる気を引き出し、企業の活性化につなげていただくため、是非ご利用ください。

### 【助成の概要と受給額】

パートタイマーの仕事や能力に応じた以下のような制度を導入し、実際に制度の適用者が出た場合に助成を行う

- ①**正社員と共通の処遇制度の導入：50万円（第1回目：25万円・第2回目：25万円）**  
パートタイマーの仕事や能力に応じた処遇について、正社員と共通の評価・資格制度を設けたうえで、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
- ②**パートタイマーの能力・職務に応じた処遇制度の導入：30万円（第1回目：15万円・第2回目：15万円）**  
パートタイマーの仕事や能力に応じた評価・資格制度を設けたうえで、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
- ③**正社員への転換制度の導入：30万円（第1回目：15万円・第2回目：15万円）**  
パートタイマーから正社員への転換制度を設けたうえで、実際に転換者が「1名以上」出た場合
- ④**短時間正社員制度の導入：30万円（第1回目：15万円・第2回目：15万円）**  
短時間正社員制度を設けたうえで、実際に短時間正社員が「1名以上」出た場合
- ⑤**教育訓練制度の導入：30万円（第1回目：15万円・第2回目：15万円）**  
正社員との均衡を考慮した教育訓練制度設けたうえで、パートタイマーに「延べ30名以上」実施した場合
- ⑥**健康診断制度の導入：30万円（第1回目：15万円・第2回目：15万円）**  
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、生活習慣病予防健診）の制度を設けたうえで、その受診者が「1名以上」出た場合

### 【受給について】

- いずれの制度も「1事業主1回限り」
- ①・②の制度は「いずれか一方を選択」
- 平成19年7月1日以降に制度を新設し（就業規則または労働協約に規定）、「2年以内」に対象者が出た場合が対象
- 第1回目の支給の申請期間は、対象者が出てから「3ヵ月以内」
- 第2回目は、第1回目の対象者が出て6ヵ月後に、その対象者が継続して雇用されている場合に支給

### 【受給対象となる「パートタイマー」とは】

- 1週間の所定労働時間が、同じ事業所に雇用される正社員に比べて短い労働者のこと（「パート」「アルバイト」「嘱託」「契約社員」「準社員」などの呼び方によって、取扱いが変わることはない）

規模を問わず「労働保険の適用事業主」であれば申請可能となっている