

人事労務レポート

今回のテーマ

パートタイマー均衡待遇推進助成金

<パートの処遇改善に関する助成金>

発行元：社会保険労務士 山口事務所

〒151-0051 東京都渋谷区千駄ヶ谷3-26-5

金子ビル401

TEL：03-5775-0762 FAX：03-5775-0763

E-mail：h-yamaguchi@ys-office.co.jp

URL：http://www.ys-office.co.jp

パート労働者の処遇改善、育児介護に従事する労働者に対する仕事との両立支援、ニート・フリーター対策、これらは労働行政の重点テーマとなっており、その方針に沿って、助成金についても新設、改善がみられます。

今回は、パート・アルバイト労働者に対する処遇改善に関する施策を講じた場合に受給できる「パートタイマー均衡待遇推進助成金」(全部で6パターン)をご紹介します。

1. 正社員と共通の評価・資格制度の導入

パート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・資格制度を設けたうえで、実際に格付けされたパートが1名以上出た場合に支給されます。

<主な要件>

人事考課規程等に明文化されている(申請時提出)。
3段階以上の格付けの区分に応じて、基本給や賞与などの待遇が定められている。

パートの2分の1以上が雇用保険の被保険者である。

<助成金額>

	1回目	2回目	合計
支給額	25万円	25万円	50万円

*1回目は対象者が出てから3ヶ月以内、2回目は対象者が出て6ヶ月後にその対象者が在籍している場合に支給されます。他の5パターンも同じです。

2. パートの評価・資格制度の導入

パート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が1名以上出た場合に支給されます(1.の助成金との併給はできません)。

<主な要件>

人事考課規程等に明文化されている(申請時提出)。
3段階以上の格付けの区分に応じて、基本給や賞与などの待遇が定められている。

パートの2分の1以上が雇用保険の被保険者である。

<助成金額>

	1回目	2回目	合計
支給額	15万円	15万円	30万円

3. 正社員への転換制度の導入

パートから正社員への転換のための試験制度等を設けたうえで、実際に転換者が1名以上出た場合に支給されます。

<主な要件>

転換前6ヶ月以上、パートとして雇用されている。

過去3年間に、正社員として雇用されていない。

正社員雇用を前提とした雇い入れではない。

転換後の「正社員」は、労働契約期間の定めはなく、また社会保険の被保険者となる。

<助成金額>

	1回目	2回目	合計
支給額	15万円	15万円	30万円

4. 短時間正社員制度の導入

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名以上出た場合に支給されます。

<主な要件>

正社員と比較して、1週間の所定労働時間が1割以上短く、労働契約期間の定めがない。

時間あたりの基本給や賞与が、正社員と同等である。転換前がパートの場合は、3と同様の要件を満たす。

<助成金額>

	1回目	2回目	合計
支給額	15万円	15万円	30万円

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うえで、パートに延べ30名以上実施した場合に支給されます。

<主な要件>

正社員と同等の教育訓練内容・時間である。

OJT(仕事を通じての訓練)ではない。

<助成金額>

	1回目	2回目	合計
支給額	15万円	15万円	30万円

6. 健康診断制度の導入

パートの健康診断の制度を設けたうえで、受診者(1週間の所定労働時間が正社員の4分の3未満)が1名以上出た場合に支給されます。

<助成金額>

	1回目	2回目	合計
支給額	15万円	15万円	30万円

今月の主な労務関連手続き

・労働保険料第3期分納付(12/1まで)

・年末調整書類回収、データ入力・計算

コラム

今回ご紹介した助成金の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、正社員と比べて短い労働者をいい、「パート」「契約社員」「嘱託」といった呼び方によって取扱いが変わりません。金額的にインパクトのある助成金とはいえませんが、パート労働者の賃金・評価制度、その他処遇に関する規定づくりを検討されている企業様は、当助成金の活用もご検討されてみてはいかがでしょうか？