



厚生労働省岐阜労働局発表  
平成23年11月16日

担	雇用均等室 室長 熊倉 澄子 室長補佐 森田 邦子
当	TEL 058-245-1550 (直通)

## 改正育児・介護休業法、パートタイム労働法 及び関連助成金制度説明会を開催します！

岐阜労働局（局長 矢部 憲一）は、昨年6月に施行された改正育児・介護休業法等について周知を図るため、平成23年11月25日（高山市）、12月1日（岐阜市）並びに12月7日（土岐市）に説明会を開催することといたしました。

説明会では、平成24年7月1日から、育児・介護休業法において常時雇用する労働者が100人以下の企業には適用が猶予されていた「短時間勤務制度」、「所定外労働の免除」及び「介護休暇」の各種制度が、全ての規模の企業に適用されることについて、また、短時間労働者の雇用管理改善のためのパートタイム労働法について、さらに、仕事と育児・介護の両立支援のための助成金制度並びに短時間労働者や有期契約労働者の雇用管理改善のための奨励金制度が再編されたこと等について説明を行います。

### <改正育児・介護休業法等説明会開催日程等について>

- |   |
|---|
| ①平成23年11月25日（金） 13時30分～15時45分 定員70名<br>飛騨・世界生活文化センター 会議室2（高山市千島町） |
| ②平成23年12月1日（木） 13時30分～15時45分 定員300名<br>長良川国際会議場 大会議室（岐阜市長良福光）     |
| ③平成23年12月7日（水） 13時30分～15時45分 定員140名<br>セラトピア土岐 大会議室（土岐市土岐津町高山）    |
- ※ 対象者は、企業の人事労務担当者等で先着順。申込は、岐阜労働局ホームページのイベント情報から説明会の申込書をダウンロードし、必要事項を記載した上で岐阜労働局雇用均等室（TEL058-245-1550 FAX058-245-7055）あてFAXで申し込む。
- ※ 報道機関の方による説明会情報の事前報道及び当日の取材についてお待ちしています。

### <平成24年7月1日から全面施行される育児・介護休業等制度等>

- |  |
|--|
| ①短時間勤務制度<br>事業主は、3歳に満たない子を養育する労働者について、労働者が希望すれば利用できる、1日の労働時間を原則として6時間とする措置を含む短時間勤務制度を設けなければならない。           |
| ②所定外労働の制限<br>3歳に満たない子を養育する労働者が申し出た場合は、事業主は、所定労働時間を超えて労働させてはならない。   |
| ③介護休暇<br>要介護状態にある対象家族の介護その他の世話をを行う労働者は、事業主に申し出ることにより、対象家族が1人であれば年に5日まで、2人以上であれば年に10日まで、1日単位で休暇を取得することができる。 |
- ※ ①から③までの制度は、常時雇用する労働者が101人以上の企業に対しては、平成22年6月30日から適用されている。
- ※ 平成23年上半期に育児・介護休業法に基づく制度の整備状況について調査を実施した事業所のうち、労働者数100人以下の事業所は87.5%に、労働者数101人以上の事業所は66.7%に対して法に基づく制度を就業規則等に整備するよう指導している。平成24年7月の法の全面施行に向けて、中小企業の制度整備を促進する必要がある。

＜仕事と育児・介護の両立支援のための主な助成金の概要＞

<b>両立支援助成金</b>	
<b>事業所内保育施設設置・運営等支援助成金</b>	労働者のための保育施設を事業所内に設置、増築、運営を行う事業主または事業主団体に、その費用の一部を助成する制度  (支給額は、事業主の規模及び申請内容により決定)
<b>子育て期短時間勤務支援助成金</b>	事業主が小学校就学前（小規模事業主は3歳）までの子を養育する労働者が利用できる短時間勤務制度を設け、利用者が出たとき。 (1人目：70万円～40万円、2人目～：50万円～10万円) 事業主の規模により決定 制度利用者数延べ10人（小規模事業主5人）まで
<b>中小企業両立支援助成金</b>	
<b>代替要員確保コース</b>	事業主が育児休業取得者の代替要員を確保し、育児休業取得者を原職等に復帰させたとき。 (1人当たり15万円、1年度10人まで)
<b>休業中能力アップコース</b>	事業主または事業主団体が育児休業または介護休業取得者を円滑に職場復帰させることを目的とした能力の開発及び向上に関するプログラムを実施したとき。 (1人当たり上限21万円、1年度育児休業者、介護休業者それぞれ延べ20人まで)
<b>継続就業支援コース</b>	事業主が育児休業取得者を原職等に復帰させ、育児休業など職業生活と家庭生活との両立を支援するための制度を利用しやすい職場環境の整備のため、研修等を実施したとき。 ・初めて育児休業を終了した労働者が平成23年10月1日以降に出た事業主が対象。 (1人目：40万円、2人目～5人目：15万円)
<b>中小企業子育て支援助成金</b>	初めて育児休業を取得した労働者が平成18年4月1日以降に出た事業主が、一定の要件を備えた育児休業を実施したとき。 ・平成23年9月30日までに育児休業を終了した労働者までが対象。 (1人目：70万円、2人目～5人目：50万円)

※このほかにも申請のための各種要件が定められています。

申請例（両立支援助成金（子育て期短時間勤務支援助成金））

労働者数60人の企業で、これまでは子が3歳に達するまでの所定外労働免除制度を制度化していた。育児休業取得者は出ていたものの、短時間勤務制度が制度化されていないため、1日8時間勤務の正社員の女性労働者は子の出産後、正社員のまま継続勤務することが難しく、退職するかパート社員になっていた。

そこで、子が3歳に達するまでの1日6時間勤務の勤務時間短縮制度を就業規則に導入し、制度の利用者が社内で初めて出たなどの各種要件を満たしたため、両立支援助成金（子育て期短時間勤務支援助成金）の申請を行った。

(支給額：70万円)

<短時間労働者や有期契約労働者の雇用管理改善のための均衡待遇・正社員化推進奨励金制度の概要>

<b>正社員転換制度</b>	
<b>制度導入（対象労働者 1 人目）</b>	正社員へ転換するための試験制度を導入し、実際に 1 人以上転換させた事業主に支給 (1 事業主につき、中小企業：40 万円、大企業：30 万円)
<b>転換促進（対象労働者 2 人目～10 人目）</b>	2 人以上正社員に転換させた事業主に対して、対象労働者 10 人目まで支給 (1 人当たり、中小企業：20 万円、大企業：15 万円) 母子家庭の母等の場合は 1 人当たり 30 万円 (大企業：25 万円)
<b>共通処遇制度</b>	
正社員と共通の処遇制度を導入し、実際に対象労働者に適用した事業主に支給 (1 事業主につき、中小企業：60 万円、大企業：50 万円)	
<b>共通教育訓練制度</b>	
正社員と共通の教育訓練制度（Off-JT に限る）を導入し、1 人につき 6 時間以上の教育訓練を延べ 10 人以上（大企業は 30 人以上）に実施した事業主に支給 (1 事業主につき、中小企業：40 万円、大企業：30 万円)	
<b>短時間正社員制度</b>	
<b>制度導入（対象労働者 1 人目）</b>	短時間正社員制度を導入し、実際に 1 人以上に適用した事業主に支給 (1 事業主につき、中小規模：40 万円、大規模：30 万円)
<b>定着促進（対象労働者 2 人目～10 人目）</b>	2 人以上に適用した事業主に対して、対象労働者 10 人目まで支給 (1 人当たり、中小規模：20 万円、大規模：15 万円) 母子家庭の母等の場合は 1 人当たり 30 万円 (大規模：25 万円)
<b>健康診断制度</b>	
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（※法令上実施義務のあるものを除く）を導入し、実際に延べ 4 人以上に実施した事業主に支給 (1 事業主につき、中小企業：40 万円、大企業：30 万円)	

※このほかにも申請のための各種要件が定められています。

申請例（正社員転換制度）

熟練のパートタイム労働者を正社員に登用する仕組みを導入し、即戦力として正社員化してはどうかと、現場から声が上がっていたため、勤続 1 年以上で人事考課が一定以上の者から応募があった場合は、部門長の面接試験により正社員に転換することができる制度を導入し、転換者が出たなどの各種要件を満たしたため、均衡待遇・正社員化推進奨励金（正社員転換制度（制度導入））の申請を行った。  
(支給額：40 万円)

【添付資料】

- ・別添 1 改正育児・介護休業法、次世代育成支援対策推進法、パートタイム労働法及び関連助成金制度説明会（説明会案内）
- ・別添 2 改正育児・介護休業法が全面施行されます！！
- ・別添 3 育児・介護雇用安定等助成金の再編について
- ・別添 4 均衡待遇・正社員化推進奨励金のご案内

# 改正育児・介護休業法、次世代育成支援対策推進法、 パートタイム労働法及び関連助成金制度説明会

これまで労働者数100人以下の企業への適用が猶予されていた「短時間勤務制度」、「所定外労働の免除」及び「介護休暇」の各種制度が、平成24年7月1日から全ての規模の企業に適用されます。改正育児・介護休業法、仕事と子育ての両立に係る次世代育成支援対策推進法、パートタイマーの雇用管理改善に係るパートタイム労働法及び関連助成金について説明会を開催しますので、是非御出席ください。

- 説明内容
- 1 改正育児・介護休業法、次世代育成支援対策推進法について
  - 2 中小企業両立支援助成金・両立支援助成金制度について
  - 3 パートタイム労働法について
  - 4 均衡待遇・正社員化推進奨励金について

説明会終了後、個別相談を実施します

**【高山市会場】 平成23年11月25日（金） 13:30～15:45**

**飛騨・世界生活文化センター 会議室2**（定員70名）

高山市千島町900-1 TEL 0577-37-6111

**【岐阜市会場】 平成23年12月1日（木） 13:30～15:45**

**長良川国際会議場 大会議室**（定員300名）

岐阜市長良福光2695-2 TEL 058-296-1200

**【土岐市会場】 平成23年12月7日（水） 13:30～15:45**

**セラトピア土岐 大会議室**（定員140名）

土岐市土岐津町高山4 TEL 0572-54-2120

主催 岐阜労働局

対象者 事業主、人事労務担当者等

申込 下記申込書により、岐阜労働局 雇用均等室まで郵送又はFAXにてお申し込みください（但し、定員になり次第締め切ります。受講票はありません。）。

<申込み、問い合わせ先>

岐阜労働局 雇用均等室

〒500-8723 岐阜市金竜町5-13 岐阜地方合同庁舎4階

電話 058-245-1550 FAX **058-245-7055**



「くるみん」マーク

改正育児・介護休業法、次世代育成支援対策推進法、パートタイム労働法及び関連助成金制度説明会申込書

（参加申込はこのままFAXするか取り取って郵送願います。）

事業所名 所在地 TEL				
参加会場 ※いずれかに○	岐阜市（12/1）	土岐市（12/7）	高山市（11/25）	
参加者 職・氏名				

※個人情報了他に利用することはありません。

平成 24 年 7 月 1 日から全面的に適用となる育児・介護休業法における制度の概要

介護休暇	制度の内容	○要介護状態にある対象家族の介護その他の世話をを行う労働者は、1 年に 5 日まで（対象家族が 2 人以上の場合は 10 日まで）、介護その他の世話をを行うために、休暇が取得できる
	対象労働者	○要介護状態にある対象家族の介護その他の世話をを行う労働者 ただし、日々雇用される労働者及び労使協定で以下のうち対象外とされた労働者を除く ・勤続 6 か月未満の労働者 ・週の所定労働日数が 2 日以下の労働者
所定外労働を制限する制度	制度の内容	○3 歳に満たない子を養育する労働者がその子を養育するために請求した場合においては、事業主は所定労働時間を超えて労働させてはならない
	対象労働者	○3 歳に満たない子を養育する労働者 ただし、日々雇用される労働者及び労使協定で以下のうち請求をできないものとして定められた労働者は対象外 1 勤続 1 年未満の労働者 2 週の所定労働日数が 2 日以下の労働者
	期間・回数	○1 回の請求につき 1 月以上 1 年以内の期間 ○請求できる回数に制限なし
	手続	○開始の日の 1 月前までに請求
	例外	○事業の正常な運営を妨げる場合は、事業主は請求を拒める
所定労働時間の短縮措置等	<p>○3 歳に満たない子を養育する労働者（日々雇用を除く）であって育児休業をしていないもの（1 日の所定労働時間が 6 時間以下である労働者を除く）に関して、1 日の所定労働時間を原則として 6 時間とする措置を含む所定労働時間の短縮措置を講ずる義務 ただし、労使協定で以下の労働者のうち所定労働時間の短縮措置を講じないものとして定められた労働者は対象外 1 勤続 1 年未満の労働者 2 週の所定労働日数が 2 日以下の労働者 3 業務の性質又は業務の実施体制に照らして、所定労働時間の短縮措置を講ずることが困難と認められる業務に従事する労働者</p> <p>○上記 3 の労働者について所定労働時間の短縮措置を講じないこととするときは、当該労働者について、次の措置のいずれかを講ずる義務 ・育児休業に関する制度に準ずる措置 ・フレックスタイム制 ・始業・終業時刻の繰上げ、繰下げ ・事業所内保育施設の設置運営その他これに準ずる便宜の供与</p>	

※従業員数が 100 人超の事業主には、上記の制度は平成 22 年 6 月 30 日から適用されています。

従業員数が100人以下の事業主の皆さま！！

平成24年  
7月1日  
から

# 改正育児・介護休業法が 全面施行されます！！

男女ともに、仕事と家庭の両立ができる働き方の実現を目指し、平成21年、育児・介護休業法が改正されました。

平成24年7月1日より、これまで適用が猶予されていた以下の制度が**従業員数が100人以下の事業主にも適用になります。**

- ① 短時間勤務制度
- ② 所定外労働の制限
- ③ 介護休暇



## 1

### 短時間勤務制度（所定労働時間の短縮措置）

#### 制度の概要

- 事業主は、3歳に満たない子を養育する従業員について、従業員が希望すれば利用できる、短時間勤務制度を設けなければなりません。
- 短時間勤務制度は、就業規則に規定される等、制度化された状態になっていることが必要であり、運用で行われているだけでは不十分です。
- 短時間勤務制度は、1日の労働時間を原則として6時間（5時間45分から6時間まで）とする措置を含むものとしなければなりません。

#### 対象となる従業員

短時間勤務制度の対象となる従業員は、以下のいずれにも該当する男女従業員です。

- ① 3歳未満の子を養育する従業員であって、短時間勤務をする期間に育児休業をしていないこと。
- ② 日々雇用される労働者でないこと。
- ③ 1日の所定労働時間が6時間以下でないこと。
- ④ 労使協定により適用除外とされた従業員でないこと。



以下のア)～ウ)の従業員は労使協定により適用除外とすることができます。

- ア) 当該事業主に引き続き雇用された期間が1年に満たない従業員
- イ) 1週間の所定労働日数が2日以下の従業員
- ウ) 業務の性質又は業務の実施体制に照らして、短時間勤務制度を講ずることが困難と認められる業務に従事する従業員

※ このうち、ウ)に該当する従業員を適用除外とした場合、事業主は、代替措置として、以下のいずれかの制度を講じなければなりません。

- (a) 育児休業に関する制度に準ずる措置
- (b) フレックスタイム制度
- (c) 始業・終業時間の繰上げ・繰下げ(時差出勤の制度)
- (d) 従業員の3歳に満たない子に係る保育施設の設置運営その他これに準ずる便宜の供与

### 手続

短時間勤務制度の適用を受けるための手続は就業規則等の定めによります。

こうした定めについては、事業主は、適用を受けようとする従業員にとって過重な負担を求めることにならないよう配慮しつつ、育児休業や所定外労働の制限など他の制度に関する手続も参考にしながら適切に定めることが必要です。

## 2

### 所定外労働の制限

#### 制度の概要

- 3歳に満たない子を養育する従業員が申し出た場合には、事業主は、所定労働時間を超えて労働させてはなりません。

#### 対象となる従業員

原則として3歳に満たない子を養育する全ての男女従業員(日々雇用者を除く。)が対象となります。ただし、勤続年数1年未満の従業員と週の所定労働日数が2日以下の従業員については、労使協定がある場合には対象となりません。

#### 手続

所定外労働制限の申出は、1回につき、1か月以上1年以内の期間について、開始予定日と終了予定日等を明らかにして、開始予定日の1か月前までに、事業主に申し出る必要があります。また、申出は何回もすることができます。

# 3

## 介護休暇

### 制度の概要

- 要介護状態にある対象家族の介護その他の世話をを行う従業員は、事業主に申し出るにより、対象家族が1人であれば年に5日まで、2人以上であれば年に10日まで、1日単位で休暇を取得することができます。
- 介護休暇は、労働基準法で定める年次有給休暇とは別に与える必要があります。
- 「要介護状態」とは、負傷、疾病又は身体上若しくは精神上的の障害により、2週間以上の期間にわたり常時介護を必要とする状態をいいます。
- 「対象家族」とは、配偶者（事実上婚姻関係と同様の事情にある者を含む。）、父母及び子（これらの者に準ずる者として、従業員が同居し、かつ、扶養している祖父母、兄弟姉妹及び孫を含む。）、配偶者の父母です。
- 「その他の世話」とは、ア)対象家族の介護、イ)対象家族の通院等の付き添い、対象家族が介護サービスの提供を受けるために必要な手続の代行その他の対象家族に必要な世話をいいます。

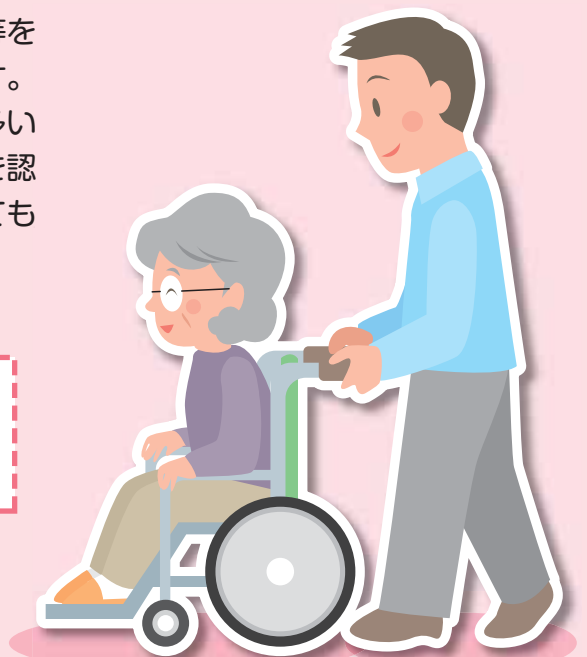
### 対象となる従業員

原則として、対象家族の介護、その他の世話をする全ての男女従業員（日々雇用者を除く。）が対象となります。ただし、勤続年数6か月未満の従業員と週の所定労働日数が2日以下の従業員については、労使協定がある場合には対象となりません。

### 手続

介護休暇の申出は、休暇を取得する日や理由等を明らかにして、事業主に申し出る必要があります。介護休暇の利用については緊急を要することが多いことから、当日の電話等の口頭の申出でも取得を認め、書面の提出等を求める場合は、事後となっても差し支えないこととすることが必要です。

※ 「所定外労働の制限」、「介護休暇」は、あらかじめ制度が導入され、就業規則等に記載されるべきものであることに留意してください。





# 育児・介護休業法の概要

## 育児のための両立支援制度

- (1) **育児休業** …………… 育児のために仕事を休める制度です。
- (2) **短時間勤務制度** …………… 短時間勤務(1日6時間)ができる制度です。
- (3) **所定外労働の制限** …………… 残業が免除される制度です。
- (4) **子の看護休暇** …………… 子どもの病気の看護などのために仕事を休める制度です。
- (5) **法定時間外労働の制限** …………… 残業時間に一定の制限を設ける制度です。
- (6) **深夜業の制限** …………… 深夜(午後10時～午前5時)の就労を制限する制度です。
- (7) **その他の両立支援措置** …………… 仕事と育児の両立のために設けられたその他の制度です。
- (8) **転勤の配慮** …………… 育児期の従業員の転勤に一定の配慮を求める制度です。
- (9) **不利益取扱いの禁止** …………… 上記制度を利用した従業員への不利益な取扱いを禁じる制度です。

## 介護のための両立支援制度

- (1) **介護休業** …………… 介護のために仕事を休める制度です。
- (2) **短時間勤務制度等の措置** …… 短時間勤務などができる制度です。
- (3) **介護休暇制度** …………… 介護などの必要がある日について仕事を休める制度です。
- (4) **法定時間外労働の制限** …………… 残業時間に一定の制限を設ける制度です。
- (5) **深夜業の制限** …………… 深夜(午後10時～午前5時)の就労を制限する制度です。
- (6) **転勤の配慮** …………… 家族の介護をする従業員の転勤に一定の配慮を求める制度です。
- (7) **不利益取扱いの禁止** …………… 上記制度を利用した従業員への不利益な取扱いを禁じる制度です。

育児・介護休業法に関する情報は、厚生労働省のHPで紹介しています

<http://www.mhlw.go.jp/topics/2009/07/tp0701-1.html>

育児・介護休業等に関するお問い合わせは、最寄りの都道府県労働局雇用均等室へ

都道府県	電話番号	都道府県	電話番号	都道府県	電話番号
北海道	011-709-2715	富山	076-432-2740	島根	0852-31-1161
青森	017-734-4211	石川	076-265-4429	岡山	086-224-7639
岩手	019-604-3010	福井	0776-22-3947	広島	082-221-9247
宮城	022-299-8844	山梨	055-225-2859	山口	083-995-0390
秋田	018-862-6684	長野	026-227-0125	徳島	088-652-2718
山形	023-624-8228	岐阜	058-245-1550	香川	087-811-8924
福島	024-536-4609	静岡	054-252-5310	愛媛	089-935-5222
茨城	029-224-6288	愛知	052-219-5509	高知	088-885-6041
栃木	028-633-2795	三重	059-226-2318	福岡	092-411-4894
群馬	027-210-5009	滋賀	077-523-1190	佐賀	0952-32-7218
埼玉	048-600-6210	京都	075-241-0504	長崎	095-801-0050
千葉	043-221-2307	大阪	06-6941-8940	熊本	096-352-3865
東京	03-6893-1100	兵庫	078-367-0820	大分	097-532-4025
	03-3512-1611	奈良	0742-32-0210	宮崎	0985-38-8827
神奈川	045-211-7380	和歌山	073-488-1170	鹿児島	099-222-8446
新潟	025-234-5928	鳥取	0857-29-1709	沖縄	098-868-4380

# 育児・介護雇用安定等助成金の再編について

平成23年9月から、職業生活と家庭生活の両立支援に対する標記助成金の制度については、以下のとおりとなります。

～平成23年8月

<支給機関>

中小企業子育て支援助成金: 都道府県労働局  
事業所内保育施設設置・運営等助成金: 都道府県労働局  
両立支援レベルアップ助成金: (財)21世紀職業財団

事業所内保育施設設置・運営等助成金

両立支援レベルアップ助成金  
(子育て期の短時間勤務支援コース)

両立支援レベルアップ助成金  
(代替要員確保コース)

両立支援レベルアップ助成金  
(休業中能力アップコース)

中小企業子育て支援助成金

両立支援レベルアップ助成金  
(育児・介護費用等補助コース)

両立支援レベルアップ助成金  
(職場風土改革コース)

300人以下  
の事業主  
に特化

100人以下  
を対象

廃止

廃止

平成23年9月～

両立支援助成金  
支給機関: 都道府県労働局

事業所内保育施設設置・運営等支援助成金

子育て期短時間勤務支援助成金

中小企業両立支援助成金  
支給機関: 都道府県労働局

代替要員確保コース

休業中能力アップコース

中小企業子育て支援助成金  
(平成24年12月申請まで)

継続就業支援コース(新設)

育児・介護費用等補助コース(経過措置)  
(平成23年度のみ支給)

その他の両立支援環境整備のための事業により対応

# 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、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と、正社員転換時期や転換試験実施時期を明確にすることが必要）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、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。

- (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したこと

### ● 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

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。

お問い合わせは、都道府県労働局雇用均等室へ!

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