

中小企業経営労務研究所所長 社会保険労務士 岡本孝則

■中小企業雇用安定化奨励金給付内容

| | |
|--|--|
| I. 正社員転換制度奨励金 (次の1または2の支給対象事業主に応じ、それぞれ定める額を支給) ※「短時間正社員制度導入促進等助成金」とは併給調整が入る場合があるので注意 | |
| 1. 「転換制度導入事業主」 | 1事業主につき40万円 新たに転換制度を導入、制度導入日から3年以内に有期契約労働者を1人以上正社員に転換させた支給対象事業主 |
| 2. 「転換促進事業主」 | 対象労働者10人までについて1人につき20万円 *母子家庭の母などの場合は1人につき30万円に拡充 |
| II. 共通処遇制度奨励金 | |
| 1事業主につき60万円 | |
| III. 共通教育訓練制度奨励金 | |
| 1事業主につき40万円 | |

2008年4月1日に改正施行されたパートタイム労働法は、パートタイマーの待遇改善、すなわち正社員とパートとの均衡待遇の強化を図ることを目的としたものでした。

私は、労働者の待遇改善や正社員への積極的な登用などは労働意欲を高め、将来的に企業の利益を生み出していく力となっていくと思っています。待遇改善や雇用の安定に向けての助成金の動きも目まぐるしく変化しています。

以前ご紹介した「短時間労働者均衡待遇推進等助成金」もこの4月から「短時間正社員への転換制度の導入」が別立ての「短時間正社員制度導入促進等助成金」となり、支給額の一部がアップしました。「中小企業雇用安定化奨励金」も今年の4月から要件の緩和や支給額のアップがありました。

助成金は幅広く検討し、自社の現状や将来を見据えての制度導入を図るこ

とが重要となります。この奨励金は契約社員やパートタイマーなど期間を定めて雇用している従業員（有期契約労働者）を正社員に転換させるなどの雇用管理の改善を図った中小企業主に支給されるものです。

共通要件としては、それぞれの制度を労働協約または就業規則に新たに定めること、そしてその制度を公平かつ適正に実施していることとなります。

「正社員転換制度奨励金」は、有期契約労働者を対象として、有期契約労働

者を正社員へ転換する制度を導入し、その制度に基づき該当する有期契約労働者を制度導入日以降に1人以上正社員に転換させた場合支給されます。

「共通処遇制度奨励金」は、正社員の所定労働時間の9割を超えている所定労働時間の有期契約労働者（以下「フルタイム有期契約労働者」）に対し、正社員と共通の処遇制度を導入し、制度導入日から起算して2年間の

◇中小企業経営労務研究所

URL: <http://www.chukeirou.com/>

人事・労務のコンサルティングを通し中小企業を総合支援する。著書に「今すぐ捨てたい労務管理の大誤解48」(幻冬舎刊)がある。



うちに1人以上適用させた場合に支給されます。

「共通教育訓練制度奨励金」は、当該事業主が雇用する全てのフルタイム有期契約労働者を対象に、共通の教育訓練制度を新たに決めました。そして、制度導入日から起算して2年間のうちに教育訓練を修了した対象労働者数が、フルタイム有期契約労働者の3割以上である場合に支給されます。

記事に関するご質問・ご相談は「土業ねっと」<http://www.sigyo.net>まで