

子育て中の労働者の雇用継続を助成 円滑な育児休業の取得と職場復帰を支援

政府は、子育てをしながら働く労働者を支援する事業主に対して、助成金を交付しています。『両立支援等助成金・育児休業等支援コース』は中小企業の事業主のみを対象とした助成金で、『育休取得時・職場復帰時』『業務代替支援』『職場復帰後支援』の3種類が設定されています。今回はそのなかから、『育休取得時・職場復帰時』について紹介します。

両立支援等助成金 育児休業等支援コース

育休取得時・職場復帰時に申請できる助成金は『育休復帰支援プラン』を作成し、プランに沿って労働者の円滑な育児休業の取得・職場復帰に取り組み、育児休業を取得した労働者が生じた中小企業事業主に支給します。

※職場復帰時は、育休取得時を受給していない場合申請できません。

【支給対象となる事業主】

以下のすべてに該当する事業主が対象となります。

1. 中小企業事業主であること
2. 育児休業(育児・介護休業法第2条第1号に規定するものに限る)の制度および育児のための短時間勤務制度(育児・介護休業法第23条に規定するものに限る)について、対象労働者の育児休業(産前休業の終了後引き続き産後休業および育児休業をする場合には、産前休業。また、産後休業の終了後引き続き育児休業をする場合には、産後休業)開始前に労働協約または就業規則に規定していること。育児・介護休業法への委任規定では当該制度を規定しているとは判断されません。また、当該規定は支給申請日において施行されている育児・介護休業法に定める水準を満たしていること。育児休業に関わる手続きや賃金の取扱いなどについて、労働協約または就業規則に規定され、対象労働者の育児休業においても、その規定する範囲内で運用していること
3. 一般事業主行動計画を策定し、その旨を都道府県労働局長に届け出ており、申請時において当該行動計画が有効なものであること。また、当該一般事業主行動計画を公表し、労働者に周知させるための措置を講じていること。ただし、次世代育成支援対策推進法第15条の2に基づく認定を受けた事業主を除く

【育休取得時の主な支給要件】

- 育児休業の取得、職場復帰について『育休復帰支援』により支援する措置を実施する旨を、あらかじめ労働者へ周知する
- 育児に直面した労働者との面談を実施し、面談結果を記録したうえで育児の状況や今後の働き方についての希望等を確認し、プランを作成する
- プランに基づき、対象労働者の育児休業(産前休業から引き続き産後休業および育児休業をする場合は、産前休業)の開始日の前日までに、プランに基づいて業務の引き継ぎを実施し、対象労働者に、連続3カ月以上の育児休業(産後休業の終了後引き続き育児休業をする場合は、産後休業を含む)を取得させる

【職場復帰時の主な支給要件】

育休取得時の助成金支給対象となった同一の労働者に対し職場復帰時の支給申請を行う場合は、以下のすべての取り組みを行う必要があります。

- 対象労働者の育児休業中にプランに基づく措置を実施し、職務や業務の情報・資料の提供を行う
- 育休を取得する同一の対象労働者に対し、育児休業終了前にその上司または人事労務担当者が面談を実施し、面談結果を記録する
- 対象労働者を、面談結果を踏まえ原則として原職等に復帰させ、原職等復帰後も申請日までの間、雇用保険被保険者として6カ月以上継続雇用する

【助成額】

(1) 休業取得時 28.5万円(36万円)

(2) 職場復帰時 28.5万円(36万円)

※(1)は1事業主2人まで支給(無期雇用者1人、有期雇用者1人)

※〈 〉内は生産性要件を満たした場合の助成額

その他、細かい条件がありますので、詳細は厚生労働省ホームページをご確認ください。

出典:厚生労働省ホームページ

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/kodomo/shokuba_kosodate/ryouritsu01/index.html