

● 少子化対策の中での仕事と育児の両立支援 ●

休業復職から 時短まで **育児のための助成金最前線**



昨今、ワーク・ライフ・バランス(=仕事と生活の調和)という活字をよく目にします。その目的は、長時間労働の是正と多様な働き方が認められる組織づくりにあります。後者は「柔軟な」働き方と置き換えることもできますが、この点をもっとも切実に感じているのは、子育て期を迎えた労働者と言っても過言ではありません。言わずもがな、雇う立場の経営者にとっても、避けては通れない問題です。そこで今回は、こうした今日的課題に対して前向きに取り組む事業主を応援する公的助成金制度を紹介いたします。

■ 「今さら他人に聞けない」育児休業

子育て期の労働者にとって、育児休業を取れるか否かは重要な関心事ですが、これがどういう性格のものか把握できていないと話が進まないの、まず基本的な事柄から説明します。

第一に、育児休業と産前・産後休業とは別物であるということ。出産の翌日から8週間(56日間)を産後休業といい、原則として就業が禁止されています。それに対して育児休業というのは、その翌日(産後57日目)から子供が満1歳(=保育所に預けることができない等の特別の事情が認められた場合は、別途満1歳の翌日から満1歳半まで)になるまで養育のため休業する期間(男性の場合は、産後休業がないので出産の翌日が起算日)を指します。

細かい話ですが、満1歳以上の未就学児を養育のため休業する期間を「育児休業に準じて講ずる措置による休業」といい、これらを合わせて「育児休業等」ともいいます。法的には子が満1歳になるまでは、原則として事業主は拒むことはできません。むろん、その休業期間中は無給でも差し支えなし。なお、後段で紹介する助成金の対象となるのは育児休業期間ではなく、後者の育児休業等期間です。



一 育児休業と育児勤務との違い一

一方、育児短時間勤務(以下、育児勤務)といって、勤務を続けながら、子育てもできるように働く時間を短くしたり、時差出勤や残業の免除等の「柔軟な」働き方を認めてもらう制度もあります。これも対象者から請求が合った場合には、利用させるよう法律で義務付けられています。むろん、短くした時間の分だけ給与が少なくなるルールを定めることは差し支えありません。

育児休業→就業の全面的免除と育児の専念を目的とする

育児勤務→仕事と育児の両立支援を目的とする

両者は別の制度！
広い意味では育児休業も両立支援といえる

■ 仕事と育児の両立を支援する助成金

「今まで育児休業した人なんかいない!」「それより仕事に邁進しろ」という向きもありましょうが、前述どおり、労働者から請求があったときは、事業主は原則として利用させる義務があります。因みに、その義務の範囲は子供の年齢に応じて次のとおり定められています。

子供の年齢	育児休業等	育児勤務
出産の翌日から満1歳まで	義務(女性は産後57日目から)	義務(女性は産後57日目から)
満1歳から満1歳半まで	特段の事情が認められた場合は義務	
満1歳半から満3歳まで	努力義務(育児休業に準じて講ずる措置による休業)	努力義務
満3歳から小学校入学まで		

法律で義務付けられているとはいえ、休業者の後任を確保できるか、さらに休業者が復職したとき、後任の処遇はどうするか？事業主の悩みは尽きません。いっそのこと辞めて欲しいと言いたくもなりましょう。しかし、社員にとっては安心して休業に踏み切り、あるいは柔軟な働き方ができる環境は魅力です。結果として、会社への帰属意識を高め、優秀な人材の離職率も低くなり、組織力の強化につながるので、会社にとっても有益といえます。せっかくならば、「明日への投資」と割り切り、公的な支援を上手に活用しながら取り組むのが合理的です。こうした観点のもと厚生労働省が主管する両立支援レベルアップ助成金の中から紙幅の都合上、比較的使いやすいものを紹介いたします。

一 代替要員確保コース

これは、育児休業者が復職しやすい環境づくりを支援する助成金です。

①育児休業等終了後に原職または原職に相当する職務(以下、原職等)へ復帰する旨を就業規則に規定した上で、②従業員が育児休業等を取得した期間中に、③そのピンチヒッターとして代替要員を確保し、④休業明けに原職または原職に相当する職務(以下、原職等)に復帰させた事業主に対して、最大50万円を支給するというものです。

- ①従業員数が10人未満の店舗では、法律上就業規則を整備する義務はありません。しかし、本助成金を受けるには、人数には関係なく、復帰等をうたった就業規則を作成し、労働基準監督署に届出をしておく必要があります。むしろそのように割り切ってください。
- ②育児休業等(出産から産後休業を経て育児休業等に至る場合には産後休業を指す)を開始する日までに雇用保険の被保険者として1年以上継続して雇用されている人が対象。現実的には休業を取得する方の大部分は女性なので育児休業等の開始日ではなく、出産日翌日の1年前には雇用されているかどうかを見極めるのも大切です。
- ③代替要員の確保の仕方としては、「雇入れ」と「派遣の受け入れ」の2種類あります。いずれの場合も当該休業等の期間中に3か月以上にわたって受け入れ、なおかつ原則として休業等取得者と同じ部署、同じ業務に従事させなければ、代替要員とは認めてくれません。
- ④本助成金の真の狙いは、代替要員を確保することではなく、育児休業等を取得した後、「原職等への復帰」を後押しすることにあります。

では、原職に復帰するとは、いかなる意味か？

育児休業前に就いていた部署、職務に復帰するという意味です。妊娠後、休業前まで軽易な業務に転換していた場合は、軽易な業務に転換する前の「本来の」業務が原職に当たります。

一方の、原職相当職に復帰するとは？

復帰後の職制上の地位が休業前よりも下回っておらず、職務内容も同じで、なおかつ同一の事業所に復帰することをいう。例えば、復帰後に店長から一般に格下げになるとか、他の店舗に異動する場合は該当しません

しかも、原職等への復帰の意味をより強固に担保するため、復帰した後、少なくとも6か月以上雇用保険の被保険者として雇用していることも要件にあげられています。支給申請をする期間（＝受付期間）は復帰した日から起算して6か月経った日の翌日から3か月以内。それまでに、...
管轄する都道府県の2.1世紀職業財団地方事務所に申請を要します...

助成額は、その企業等にとって何人目の対象者なのか、さらには企業規模等で決まります。

中小企業または個人事業主 (以下、中小事業者)	1人目 40万円(50万円)、2人目以降 15万円／人
大企業	1人目 30万円(40万円)、2人目以降 10万円／人

※5年以内に限り、1年度延べ10人を限度として、2人目以降の方も対象

※()内の金額は、一般事業主行動計画の策定、届出がある場合の金額

一般事業主行動計画とは何か？

わが国の急激な少子化に歯止めを掛けるには、事業主の理解と仕事と家庭の両立に向けた取り組みが不可欠です。こうした観点から、次世代育成支援対策推進法という法律により、常時301人以上の企業には、当該計画の策定、届出が義務付けられており、300人以下の企業は努力義務とされています。もっとも、今回取りあげる助成金もそうですが、当該計画の策定、届出が受給要件とされていたり、金額の加算要件とされるケースが多いので要注意です。

Q1. 社員が子育てのため、当分休業することになった。そのためグループ会社から代わり社員を派遣してもらう予定だが、こうした場合も「代替要員の確保」に該当するのか？

A1. ここでいう派遣とは、労働者派遣法でいうところの「派遣」をいいます。同一企業の他部署に派遣するのは単なる「配置転換」。本件のように他の企業に籍を置いたまま、働いてもらうのは「出向」に当り、助成金の対象にはなりません。どうしても助成金に固執するのであれば、元の企業との雇用関係を一旦切ってもらい、出向先に転籍（＝雇入れ）してもらわざるを得ません。

Q2. 店長が育児休業を取得した。当該休業期間中に他の社員が店長代行を勤めてもらうことにし、その社員が担当していた業務のために代替要員を雇入れる場合も対象なのか？

A2. 実は育児休業等取得者の業務と代替要員の業務とが異なる場合でも対象になる、という例外があります。本件のような「玉突き」の場合でも、代替要員が育児休業等取得者と同一の係、ライン、チーム等に属し、その組織の関係業務を担当する場合に限り対象になります。逆に、同じ「玉突き」でも部署間をまたぐ異動は対象にはなりません。



子供が小学校に入学した社員がいますが、保育所時代よりも子供の帰りが早まり、かえって手が掛かるようになったとのこと。ついては早く帰宅したいので、1年間ほど短時間勤務への変更を希望しています。認めるのは、やぶさかではないが、こうした措置をサポートしてくれる助成金がありますか？

■ 最初の利用者が輩出で、最高80万円

両立支援レベルアップ助成金の中に、働く時間を短くすることで、勤務を続けつつ育児もできる環境づくりを支援する助成金があります。①3歳以上小学校3年修了までの子を養育する社員のために、②短時間勤務制度を就業規則等に規定し、③実際にその制度を利用した場合に支給されるというもので「子育て期の短時間勤務支援コース」といいます。



- ① 雇用保険の被保険者として制度利用前に継続して6か月以上勤務している社員が対象。
 - ② もともと、働く時間が相当短い人は対象にはなりません。1日の所定勤務時間が7時間以上の人は1時間以上の時短を、同じく週に35時間以上の人は1割以上の時短を選択できる制度であることが要件。むろん、就業規則の届出は不可欠。
 - ③ 実際に6か月以上制度を利用し、6か月利用した日の翌日から引き続き1か月以上雇用していること、なおかつ支給申請日(※)においても雇用されていることが要件。
- ※ 1か月以上雇用していることを確認された日から3か月以内に管轄する都道府県の21世紀職業財団地方事務所に申請しなければなりません。

金額は企業規模、子供の年齢などによって異なります。

子供の年齢	対象となる 労働者	中小事業者 (常時100人以下)	中小事業者 (常時101人以上)	大企業
小学校入学～ 小学3年修了	1人目	40万円(50万円) + 専門家加算(30万円)		30万円(40万円)
	2人目以降	15万円		10万円
3歳～小学校 入学まで	1人目	40万円(50万円) + 専門家加算(30万円)		なし
	2人目以降	15万円		
0～3歳	1人目	なし	専門家加算(30万円)	なし

※ 「2人目以降」というのは、1人目が生じた日の翌日から5年間以内で、1人目込みで延べ10人まで

※ ()内の金額は、一般事業主行動計画の策定、届出がある場合の金額

Q3. 専門家加算とは何なのか？

A3. 中小事業者が、平成20年4月1日以降に、社会保険労務士、中小企業診断士等の専門家の助言のもと、最初の対象者を輩出した場合に限り、要したコンサルタント費用を補填するという主旨で30万円を加算するというもの。これも一般事業主行動計画の策定、届出が要件です。