

発行日：2007年1月25日

## 人事労務レポート

今回のテーマ

# 育児支援に関する助成金

< 中小企業子育て支援助成金 >

発行元：社会保険労務士 山口事務所  
〒181-0013 東京都三鷹市下連雀 3-27-1  
三協ビル 3F  
TEL：0422-49-7340 FAX：0422-49-7381  
E-mail：h-yamaguchi@ys-office.co.jp  
URL：http://www.ys-office.co.jp

「うちで初めて育児休業の対象者が出る。本人には雇用保険から給付金が出るらしいので、とりあえずハローワークでその手続きだけしておけばよい？」

いえ、それだけではありません。初めて育児休業取得者が出た場合、**会社に支給される助成金**があります。もちろん、返還不要です。今回は中小企業の育児支援に関する助成金(中小企業子育て支援助成金)をご紹介します。

### 1. どのような場合に受給できるか？

- (1) 社員数 **100人以下** であること。  
短時間のパートさんなどは除きます。
- (2) 次世代育成支援対策推進法(次世代法)に基づき、「一般事業主行動計画」を作成し、届け出ること。  
一般事業主行動計画：仕事と子育てを両立しやすい雇用環境の整備等についてまとめた行動計画書。301人以上雇用する事業主には届出義務あり。
- (3) 就業規則に育児休業に関する規定があること。
- (4) 平成18年3月31日までに育児休業取得者が出ていないこと。  
今回は**初めてのケース**であることが条件です。
- (5) 対象者は**6ヶ月以上の育児休業**をし、復帰後6ヶ月以上勤務していること。
- (6) 対象者は1年以上雇用していた従業員であること。

### 2. 短時間勤務でも助成金が出ます。

「育児休業をさせると人のやりくりが大変だし、何より本人が働きたいと言っている」というような場合で、育児休業ではなく、短時間勤務に変更したときでも助成金が出ます。

< 短時間勤務適用者の要件 >

- (1) **3歳未満の子**について**6ヶ月以上短時間勤務制度**を利用したこと。
- (2) 対象となる短時間勤務制度(次のいずれか)  
1日の労働時間を1時間以上短縮させる。  
週の労働時間を1割以上短縮させる。  
週の労働日数を1日以上短縮させる。  
\* その他の要件は育児休業のときと同様です。

### 3. 受給できる額は？

	育児休業	短時間勤務(利用期間で変動)
1人目	100万円	6ヶ月以上1年以下 60万円
		1年超2年以下 80万円
		2年超 100万円
2人目	60万円	6ヶ月以上1年以下 20万円
		1年超2年以下 40万円
		2年超 60万円

- (例1) 1人目が育児休業を取得、2人目は短時間勤務(1年半)を利用した。  
100万 + 40万 = 140万円
- (例2) 初めて育児休業を取得した人が、復帰後短時間勤務を利用した。  
同じ人は対象になりません。育児休業分の**100万円**のみもらえます。
- (例3) 育児休業取得者が3人出た。  
対象者は最大2人までとなります。  
100万 + 60万 = 160万円  
なお、支給対象となる期間は平成23年3月までです(変更される可能性もあります)。

### 4. 申請手続きはどうすればいい？

【育児休業】

期限：復職後6ヶ月経過した日の翌日から3ヶ月以内

【短時間勤務】

期限：開始後6ヶ月経過した日の翌日から3ヶ月以内

\* (財)21世紀職業財団に所定の必要書類を提出します。

### 5. 【確認】育児休業取得者がもらえる給付

育児休業を取得した本人が受け取れる給付について確認します。

(1) 雇用保険育児休業基本給付金

子が1歳(特例で1歳半)になるまで、育児休業中、休業前の給与の約3割が支給されます。

(2) 雇用保険育児休業者職場復帰給付金

育児休業終了後、(1)の育児休業給付金の支給期間に応じて、休業前の給与の約1割がその休業期間分まとめて支給されます。

なお、育児休業期間中は社会保険料が本人、会社ともに免除されますので、忘れずに申請をする必要があります。

ご不明な点がございましたら、山口事務所までお問い合わせください。

### 今月の労務・税務の手続き

- ・特例による源泉所得税額の納付(1月22日期限)
- ・給与支払報告書の提出(市区町村、1月31日期限)
- ・法定調書の提出(税務署、1月31日期限)

### コラム

先日、あるグループウェア開発会社の育児支援制度が日経新聞に取り上げられました。育児休業期間を最大6年まで認めるというかなり大胆な制度です。その会社の取締役の方が言っています。「支援は社員に長く働いてほしいというメッセージです。」今後の人事制度を考えるうえで重要な視点です。