

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

< 両立支援レベルアップ助成金 >

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

初めて育児休業取得者が出たときに支給される「中小企業子育て支援助成金」について1月に取り上げました。

今回は、育児をしながら働く労働者を支援する事業主に支給される助成金をご紹介します。ワークライフバランス（仕事と家庭生活の両立）の実現は社会的要請でもあり、育児支援に関する助成金も拡充されています。

以下で育児支援に関する3種の助成金をみていきます。

1. ベビーシッター費用等補助コース

【概要】

労働者が育児サービスを利用した場合にそれに要した費用を補助する制度を就業規則等に規定し、実際に費用補助を行った事業主に対して、その補助した額の一定割合を助成する。

< 対象となる育児サービスとは… >

- ・民間のベビーシッター
- ・無認可保育園
- ・家庭福祉員 など

* 家族が行うサービスや公立・認可保育所にかかる費用については対象となりません。

【主な受給要件】

費用補助に関し就業規則等に定めていること。

小学校入学前の子に対する措置であること。

対象労働者が雇用保険の被保険者であること。

【支給額】

	支給額
初回分(一律)	40万円(30万円)
事業主負担に対する助成率	2分の1

* 支給対象期間は5年間。

* ()内は一般事業主行動計画の届出がない場合(以下同)

2. 代替要員確保コース

【概要】

育児休業終了後、育児休業取得者を原職または原職相当職に復帰させる旨の取扱いを就業規則等に規定し、育児休業取得者の代替要員を確保し、かつ、育児休業取得者を原職等に復帰させた事業主に、一定額を助成する。

【主な受給要件】

育児休業取得者の原職等への復帰に関し、就業規則等に定めていること。

育児休業期間、代替要員を確保した期間が3ヶ月以上あること。

対象労働者が育児休業開始日までに雇用保険の被保険者として1年以上雇用されていること。

育児休業終了後、6ヶ月以上雇用していること。

【支給額】

	支給額
初回分(一律)	50万円(40万円)
2人目以降	15万円

* 最初に対象労働者が生じた日から5年間が対象

3. 子育て期の柔軟な働き方支援コース

【概要】

就業規則等により短時間勤務制度やフレックスタイム制度を設け、3歳から小学校入学前の子を養育する労働者に利用させた事業主に対して支給する。

【主な受給要件】

以下の制度を就業規則等に定め実施すること。

- A 育児休業に準ずる制度
- B 短時間勤務制度
- C フレックスタイム制
- D 始業・終業の時刻を繰り上げ又は繰り下げる制度
- E 所定外労働をさせない制度

対象労働者に最低3ヶ月以上利用させていること。

制度利用前に一般被保険者として6ヶ月以上雇用していたこと。

支給申請日において雇用していること。

【支給額】

	支給額
A又はBの制度	50万円(40万円)*
C・D・Eの制度	20万円(15万円)

* 最初に対象労働者が生じた日から5年間が対象

* A又はBの制度の場合、2人目以降15万円。

今月の主な労務・税務の手続き

- ・社会保険算定基礎届の作成
- ・住民税の変更(6月分より変更です。)

コラム

前回は書きましたが、年金記録問題が新聞に載らない日がありません。10年前に基礎年金番号が一本化されるまで、加入する年金ごとに複数の番号が割り振られ、それが統一されず宙に浮いてしまった番号(記録)が出てしまいました。社労士会にも年金相談や電話対応に関する応援要請が来ています。今回はなるべく時間を作り、社労士として被害者の方の役に立てればと思っています。