

子育て期短時間勤務支援助成金

1 次の全ての要件に該当する事業主が対象となります。

チェック項目(下線部については、以下の「解説」を参照して下さい。)	チェック欄
<p>① 少なくとも小学校就学の始期に達するまで(注)の子を養育する労働者が利用できる短時間勤務制度を労働協約または就業規則により全ての事業所において制度化している。</p> <p>(注) 常時雇用する労働者(P7参照)の数が100人以下の事業主については、平成24年6月30日までに短時間勤務制度を開始する場合は、3歳に達するまで</p>	
<p>② ①により制度化された短時間勤務制度の利用を希望した小学校第3学年修了までの子を養育する(注1)雇用保険の被保険者(注2)に、連続して(注3)6か月以上制度を利用させた(注4)。</p> <p>(注1) 小学校第3学年修了までの子を養育する雇用保険の被保険者を対象とする場合は、小学校第3学年修了までの子を養育する雇用保険の被保険者が利用できる短時間勤務制度を労働協約または就業規則により全ての事業所において制度化していることが必要です。</p> <p>(注2) 新たに雇用した雇用保険の被保険者の場合は、雇用期間の定めのない者に限ります。</p> <p>(注3) 休業、欠勤などにより短時間勤務が中断している場合は、支給対象とならない場合があります。</p> <p>(注4) 短時間勤務制度を利用開始した日から6ヶ月間の1ヶ月毎の所定労働日数のうち、5割以上就労し、うち就労した日数の8割以上①により制度化された短時間勤務を利用したことをいいます。</p>	
<p>③ ②の該当者の時間当たりの基本給の水準及び基準等が、同種の業務に従事する通常の労働者と同等以上である。</p>	
<p>④ ②の該当者を短時間勤務制度利用開始時に雇用保険の被保険者として雇用していた。</p>	
<p>⑤ ②の該当者を、短時間勤務制度を連続して6か月以上利用した日の翌日から引き続き雇用保険の被保険者として、1か月以上雇用しており、さらに支給申請日においても雇用保険の被保険者として雇用している。</p>	

⑥ 育児・介護休業法に基づいて、 <u>育児休業の制度、所定外労働の制限および育児のための短時間勤務制度</u> について、労働協約または就業規則に規定している。(短時間勤務制度は②の利用開始前に規定)	
⑦ <u>一般事業主行動計画</u> を策定し、その旨を都道府県労働局長に届け出ている。また、その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。	
⑧ 平成22年3月31日以前に本助成金の対象となる <u>短時間勤務制度</u> を導入し、同制度を連続して6か月以上利用した者がいない。	
⑨ 申請予定の労働者の同一の子について「育児・介護雇用安定等助成金(中小企業子育て支援助成金)」または「中小企業両立支援助成金(中小企業子育て支援助成金)」を受給していない。	
⑩ 同一の事由について「均衡待遇・正社員化推進奨励金」または「短時間労働者均衡待遇推進等助成金(短時間正社員制度導入促進等助成金)」を受給していない。	
⑪ 申請予定の労働者について「中小企業両立支援助成金(継続就業支援コース)」を受給していない。	

【下線部についての解説】

(1)短時間勤務制度とは

1日の所定労働時間を原則として6時間とする制度を含む以下の①から③のいずれかの制度をいいます。

① 1日の所定労働時間を短縮する短時間勤務制度	1日の所定労働時間が7時間以上の労働者について、1日の所定労働時間を1時間以上短縮している制度
② 週または月の所定労働時間を短縮する短時間勤務制度	1週当たりの所定労働時間が35時間以上の労働者について、1週当たりの所定労働時間を1割以上短縮している制度
③ 週または月の所定労働日数を短縮する短時間勤務制度	1週当たりの所定労働日数が5日以上の労働者について、1週当たりの所定労働日数を1日以上短縮している制度

(2) 通常の労働者とは

短時間勤務をしていない労働者のことをいいます。

(3) 育児休業、所定外労働の制限及び短時間勤務制度の規定例

次のホームページをご参照下さい。

<http://www.mhlw.go.jp/bunya/koyoukintou/pamphlet/02.html>

または、都道府県労働局雇用均等室にお問い合わせ下さい。

(4) 一般事業主行動計画とは

次のホームページをご参照下さい。

<http://www.mhlw.go.jp/general/seido/koyou/jisedai/index.html>

または、都道府県労働局雇用均等室にお問い合わせ下さい。

2 受給できる額

事業主の規模によって金額が異なります。

① 支給対象労働者が最初に出た場合 (平成22年4月1日以降に初めて支給対象労働者が出た場合に限りま)	① 常時雇用する労働者の数が100人以下の事業主	40万円
	② 常時雇用する労働者の数が101人以上の事業主	30万円
② ①の支給決定を受けた最初の支給対象労働者が、短時間勤務制度を連続して6ヶ月間利用した日の翌日(*)から引き続き雇用保険の被保険者として1か月雇用した日の翌日から5年以内に2人目以降の支給対象労働者(同一の子を養育する同一の労働者を除く)が出た場合 (*) 過去に育児・介護雇用安定等助成金(両立支援レベルアップ助成金(子育て期の短時間勤務支援コース))の支給を受けていた事業主は、当該助成金で最初に支給対象労働者が出た日の翌日を起算日とします。	① 常時雇用する労働者の数が100人以下の事業主	15万円
	② 常時雇用する労働者の数が101人以上の事業主	10万円

※ 1事業主当たり延べ10人(常時雇用する労働者の数が100人以下の事業主は5人)までの支給となります。

なお、過去に、育児・介護雇用安定等助成金(両立支援レベルアップ助成金(子育て期の短時間勤務支援コース))及び中小企業子育て支援助成金または、中小企業両立支援助成金(中小企業子育て支援助成金)の短時間勤務制度についての助成を受けている場合は、その受給労働者数を通算します。

常時雇用する労働者とは：

2か月を超えて雇用される者であり、かつ週当たりの所定労働時間が当該企業の通常の労働者と概ね同等である者をいいます。

このうち、「2か月を超えて雇用される者」とは、実態として2か月を超えて雇用されている者のほか、それ以外の者であっても雇用期間の定めのない者及び2か月を超える雇用期間の定めのある者を含みます。

また、「週当たりの所定労働時間が当該企業の通常の労働者と概ね同等である者」とは、現に当該企業の通常の労働者の週当たりの所定労働時間が40時間である場合は、概ね40時間である者をいいます。ただし、労働基準法（昭和22年法律第49号）の特例として、所定労働時間が40時間を上回っている場合は、「概ね同等」とは、当該所定労働時間と概ね同等であるものとします。

3 受給の手続き

✓ 申請期限

短時間勤務制度を6か月以上利用した日の翌日から起算して1か月を経過した日の翌日から3か月以内

✓ 申請先

申請事業主の本社等（人事労務管理の機能を有する部署が属する事業所）の所在地を管轄する都道府県労働局雇用均等室

✓ 必要書類

次のすべての提出書類

提出書類

- ① 両立支援助成金(子育て期短時間勤務支援助成金)支給申請書(短様式第1号)
- ② 労働協約または就業規則の写し
 - (ア) 本社等および支給対象労働者が出た事業所に適用される支給対象となる短時間勤務制度を定めていることが確認できる部分
 - (イ) 育児・介護休業法に規定する育児休業、所定外労働の免除および(育児のための)短時間勤務制度が規定されていることが確認できる部分

なお、その事業所において有期契約労働者に適用される労働協約または就業規則が、期間を定めずに雇用される労働者に適用されるものと異なる場合は、両方の写しを添付してください。

また、その事業所において短時間労働者に適用される労働協約または就業規則が規定されている場合は、その労働協約または就業規則の写しも併せて添付してください。
- ③ 支給対象労働者が提出した短時間勤務制度の利用申出書の写し
- ④ タイムカードの写し、賃金台帳の写し、雇入れ通知書の写しなど短時間勤務制度利用労働者がその制度を利用したことが確認できる書類

時間当たりの基本給の水準・賞与の支給水準が同種の業務に従事する通常の労働者と同等以上であることが確認できる書類

支給対象労働者が新たに雇用した者である場合には、上記に加えて労働契約書の写しまたは労働条件通知書の写しなど雇用期間の定めがないことが確認できる書類
- ⑤ 健康保険証の写しなど支給対象労働者の養育する子どもの年齢が確認できる書類