

IV 中小企業両立支援助成金（代替要員確保コース）

育児休業取得者の代替要員を確保するとともに、育児休業取得者を原職復帰させた事業主に対して助成金を支給するものであり、育児を行う労働者が安心して育児休業を取得しやすく、職場に復帰しやすい環境の整備を図ることを目的としています。

対象となる措置

本助成金（コース）は、下記の「対象となる事業主」に該当する事業主が、次の1～4のすべてを実施した場合に受給することができます。

1 育児休業取得者を原職等に復帰させることの規定

育児休業取得者を、育児休業終了後、原職または原職相当職（以下「原職等」という）に復帰させる旨の取扱いを労働協約または就業規則に規定（※1）していること

※1 この規定は、次の2によって育児休業を取得した者（以下「対象労働者」という）が原職等に復帰するまでに定められる必要があります。

2 育児休業取得

事業主が雇用する労働者に、次の（1）～（3）のすべてを満たす育児休業を取得させること

（1）連続して1か月以上休業した期間が合計して3か月以上の育児休業であること

（2）育児休業の取得期間が、「対象となる事業主」の4に規定する育児休業の制度における育児休業の期間の範囲内であること

（3）対象労働者が、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には産後休業）を開始する日において、雇用保険被保険者として雇用されていた者であること

3 代替要員の確保

次の（1）～（6）のすべてを満たす育児休業取得者の代替要員を確保すること

（1）育児休業取得者の職務を代替する者であること

（2）育児休業取得者と同一の事業所および部署で勤務していること

（3）育児休業取得者と所定労働時間が概ね同等であること

（4）新たな雇入れまたは新たな派遣により確保する者であること

（5）確保の時期が、育児休業取得者（またはその配偶者）の妊娠の事実（養子の場合は、養子縁組の成立）について、事業主が知り得た日以降であること

（6）育児休業取得者の育児休業期間において、連続して1か月以上勤務した期間が合計して3か月以上あること

なお、育児休業取得者が役職者や専門的な職務を行う者である等の理由により、同一企業内で育児休業取得者の職務を他の労働者が担当し、その労働者の職務に代替要員を確保する場合（いわゆる「玉突き」の場合）も、支給対象となるものであること

4 原職復帰後の継続雇用

1の規定に基づき、対象労働者を原職等に復帰させ、その後引き続き雇用保険被保険者として6か月以上雇用すること（※2）

※2 対象労働者の原職等復帰日から起算して6か月の間において、就労を予定していた日数に対し、実際に就労した日数の割合が5割に満たない場合は、「6か月以上雇用していること」に該当しないものとして取り扱われます。

対象となる事業主

本助成金（コース）を受給する事業主は、次の要件を満たすことが必要です。

- 1 「各雇用関係助成金に共通の要件等」(本パンフレット7～9ページ)のAの要件に該当するとともに、Bの要件に該当していないこと
そのうち特に次の点に留意してください。
(1) 上記「対象となる措置」のすべての措置の対象となった対象労働者（以下「支給対象者」という）の休業、出勤状況および賃金の支払い状況等を明らかにする書類（賃金台帳、出勤簿、就業規則等）を整備・保管し、管轄する労働局等から提出を求められた場合にそれに応じること
- 2 中小企業事業主であること（その範囲については「各雇用関係助成金に共通の要件等」のCを参照）
- 3 支給決定対象期間
最初に支給決定された支給対象者の原職等復帰日から起算して6か月を経過する日の翌日から5年を経過していないこと
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（代替要員確保コース）または育児休業代替要員確保等助成金）の支給を受けた事業主については、当該助成金（コース）において最初に支給決定された対象育児休業取得者の原職等復帰日から起算して6か月を経過する日の翌日から5年を経過していないこと
ただし、次世代育成支援対策推進法第13条に基づく認定を受けた事業主については、本助成金（コース）において最初に支給決定された対象育児休業取得者の原職等復帰日から起算して6か月を経過する日が平成27年4月10日以降の場合、対象育児休業取得者の原職等復帰日から起算して6か月を経過する日が平成37年3月31日までの労働者を助成金の対象とすること。なお、当該認定については、最初に支給決定された対象育児休業取得者の原職等復帰日から起算して6か月を経過する日の前までに受けておく必要があること。
- 4 休業制度等の規定（上記「対象となる措置」の1を満たすものであること）
「育児・介護休業法」第2条第1号の「育児休業制度」および同法第23条第1項の「育児短時間勤務制度」について、労働協約または就業規則に規定していること
- 5 「次世代育成支援対策推進法」に規定する一般事業主行動計画を策定し、その旨を労働局長に届け出ていること。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。

注意 次のいずれかに該当する場合には支給対象となりません。

- 1 支給申請日から起算して過去1年間において、「育児・介護休業法」「次世代育成支援対策推進法」「男女雇用機会均等法」「パートタイム労働法」「女性活躍推進法」の重大な違反があることにより、助成金を支給することが適切でないと認められる場合
なお、「育児・介護休業法」の重大な違反については支給決定までの間に行われたものを含む
- 2 支給申請時点で「育児・介護休業法」に違反し、同法第56条に基づく助言または指導を受けたが是正していない場合

支給額

1 本助成金（コース）の支給額は、支給対象者1人あたり50万円です。

なお、支給対象者が有期契約労働者（期間雇用者）の場合、10万円が加算支給されます。（※3）

※3 有期契約労働者とは雇用期間の定めのある者をいいます。なお、支給対象者の育児休業開始日の前日から起算して過去6か月の間、期間の定めのない労働者として、支給対象者を雇用していた場合、「有期契約労働者」に該当しないものとして取り扱われます。

また、育児休業を取得した有期契約労働者が期間の定めのない労働者として復職した場合、さらに10万円が加算支給されます。

2 1事業主当たり最初の受給から5年間、かつ1年度間に延べ10人を上限とします。

ただし、「対象となる事業主」の3に定める次世代育成支援対策推進法第13条に基づく認定を受けた事業主については、本助成金（コース）の支給は平成37年3月31日までに支給要件を満たした支給対象者を対象とし、1年度間の延べ人数にかかわらず、1事業主当たり延べ50人を上限とします。

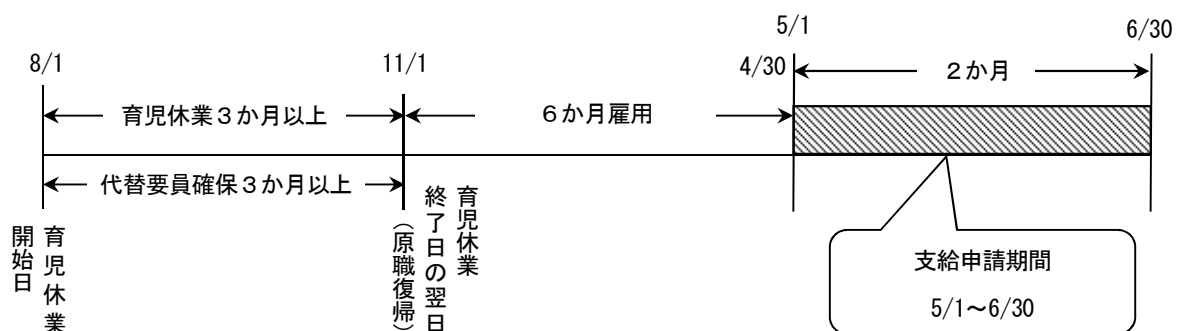
受給手続

本助成金（コース）を受給しようとする事業主は、育児休業終了日の翌日から起算して6か月を経過する日の翌日から2か月以内に、「中小企業両立支援助成金（代替要員確保コース）支給申請書」に必要な書類を添えて（※4）、管轄の労働局雇用環境・均等部（室）へ支給申請してください。

※4 申請書等の用紙やこれに添付すべき書類については、労働局雇用環境・均等部（室）へお問い合わせください。

（参考）受給手続の例

【例：育児休業開始日が8月1日の場合】



利用にあたっての注意点

1 平成28年3月31日までに支給要件を満たした場合、「支給額」の1については、支給対象者1人あたり30万円です。また、有期契約労働者が期間の定めのない労働者として復職した場合の加算もありません。

2 本助成金（コース）の受給にあたっては、「各雇用関係助成金に共通の要件等」のD、F、Gにご留意ください。

本助成金（コース）の要件や手続き等の詳細については、最寄りの労働局雇用環境・均等部（室）へお問い合わせください。