

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>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) 短時間勤務制度の利用開始日までに、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した連続する6か月間の1か月ごと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。なお、遅刻、早退、所定外労働等により労働協約または就業規則に規定された始業・終業時刻と実際の勤務時間が異なる日や在宅勤務を行った日は、短時間勤務を利用したことにはなりません。また、短時間勤務にあたり、給与形態を月給制から時給制に変更している等、正社員がそれ以外に雇用形態を変更されている場合や、裁量労働制、事業場外みなし労働時間制、変形労働時間制の対象としたまま短時間勤務制度を利用している場合は、支給対象となりません。</p>	
<p>③ 短時間勤務制度の利用開始後の基本給、諸手当、賞与の水準及び基準等が、短時間勤務制度の利用開始前と比較して同等以上である。</p>	
<p>④ 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>	
<p>⑤ 平成22年3月31日以前に本助成金の対象となる短時間勤務制度を導入し、同制度を連続して6か月以上利用した者がいない。</p>	

⑥ 育児・介護休業法に基づいて、育児休業の制度及び育児のための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。(短時間勤務制度は②の利用開始前に規定)	
⑦ 一般事業主行動計画を策定し、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 申請予定の労働者の同一の子について「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。	
⑨ 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または期間雇用者継続就業支援コース)」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(短時間正社員制度)」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 同一の事由について「キャリアアップ助成金(短時間正社員コース)」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日の所定労働時間が7時間以上の労働者(所定労働時間が7時間未満となる日が1週ごとに2日以内の者に限る。)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のことをいいます。ただし、3歳未満の子を養育する労働者が利用する場合、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ことが必要です。

また、労働協約または就業規則に、短時間勤務制度を利用した場合の始業・終業時刻が特定されていることや始業・終業時刻の決定方法が定められていることが必要です。

(2)育児休業の制度及び育児のための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ください。

(3)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ください。

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。

中小企業事業主の定義はP 5を参照して下さい。

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 中小企業事業主	40万円
	② 中小企業事業主以外の事業主	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))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 中小企業事業主	15万円
	② 中小企業事業主以外の事業主	10万円

※ 1事業主当たり延べ10人(中小企業事業主は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))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。

3 経過措置について

(1)支給申請に係る連続する6か月の利用期間の開始日が、平成25年5月15日までの場合、以下の措置が適用されます。

① 対象労働者について

新たに雇用された労働者も対象となります。

この場合、雇用期間の定めがなく、時間当たりの基本給、諸手当、賞与の水準及び基準等が、同じ業務に従事する短時間勤務制度を利用していない労働者と比較して、同等以上であることが必要です。

② 短時間勤務制度について

週または月の所定労働時間を短縮する短時間勤務制度、週または月の所定労働日数を短縮する制度を利用する場合も対象となります。

そのため、下表の3つの短時間勤務制度が対象です。

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)平成26年3月31日までに、支給要件を満たした場合は、中小企業事業主への該当の有無に加え、常時雇用する労働者数により、下表のとおり支給されます。

なお、平成26年4月1日以降に支給要件を満たした場合は、()内の金額が支給されます。

	常時雇用労働者数 100人以下	常時雇用労働者数 101人以上
中小企業事業主	1人目 40万円 2～5人目 15万円	1人目 40万円 2～5人目 15万円 6～10人目 10万円(なし)
中小企業事業主以外の事業主	1人目 40万円(30万円) 2～5人目 15万円(10万円) 6～10人目 10万円	1人目 30万円 2～10人目 10万円

4 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2か月以内(平成26年3月31日までに要件を満たした場合は3ヶ月以内まで申請を受け付けます。)

✓ 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) 本社等及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及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 短時間勤務制度の利用前後のタイムカード及び賃金台帳、雇入れ通知書、就業規則など支給対象労働者が短時間勤務制度を利用したことが確認できる書類(利用後は6か月分)
- ⑤ 短時間勤務制度の利用前後の賃金台帳及び賃金規定など短時間勤務制度の利用開始後の時間当たりの基本給、諸手当、賞与の水準・基準等が、短時間勤務制度の利用前と比べて同等以上であることが確認できる書類
- ⑥ 母子健康手帳や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
- ⑦ 公表及び周知が義務づけられる前に一般事業主行動計画が策定されている場合は、一般事業主行動計画の公表及び労働者への周知を行っていることが確認できる資料
- ⑧ 支給要件確認申立書(共通要領様式第1号)