

中小企業経営労務研究所 社会保険労務士 岡本孝則

同一の労働者が「育児休業取得」や「短時間勤務制度利用」に複数回該当する場合などは、最初に該当するときのみの支給となります。「育児・介護雇用安定等助成金」の代替要員等確保コースや子育て期の短時間勤務支援コースとの間でも、調整が入る場合がありますので注意してください。

まず申請の前には、労働協約や就業規則の規定の確認・整備が大切なポイントです。「育児休業取得」の支給を申請する場合は、労働協約または就業規則に育児休業について、また「短時間勤務制度利用」の支給を申請する場合は、利用前に労働協約または就業規則に当該短時間勤務について規定していることが要件となっています。

この助成金は2009年2月に改正され、支給額がアップし、子供も2人目までだったのが5人目まで支給されるようになりました。このように助成金の額や要件などが刻々と変化していく

ワンポイントアドバイス

- ・「育児休業取得申出書」に育児休業期間を明記し、従業員から提出してもらわなくてはなりません。また、明記した育児休業期間の開始日または終了日に変更があったときは、変更届を提出しなければなりません。タイムカードや出勤簿と照らし合わせるので注意が必要です。
- ・賃金台帳の提出を求められ、残業がきちんと計算されているかなど細かくチェックされます。労働契約書や雇入れ通知書の内容通り給料が支払われているか否かの再確認が必要です。
- ・給与の支払いについては、特に賞与に気をつけなければなりません。就業規則などに記載されている支払い基準によっては、育児休業中でも賞与を支払う場合もあります。

ことも予想されます。現状、受給できるかどうかだけではなく幅広く将来を考えた上で、就業規則などを確認・見直して整備していくことは常に必要だと思います。

また、09年4月1日以降に次世代育成支援対策推進法に基づいて一般事業主行動計画を策定または変更する事業主は、それを公表すること及び従業員への周知を適切に行っていることが支給要件となりました。企業は子育て支

援についての活動内容や計画を、自社のホームページや「両立支援の広場」というサイトを通じ公表することが必要となりました。

「両立支援の広場」というのは、仕事と家庭の両立支援に積極的に取り組んでいる企業などを掲載しているサイトです。こういう機会を通し、企業として両立をサポートする態勢が整って

◇中小企業経営労務研究所
URL: <http://www.chukeirou.com/>

1981年4月設立。人事・労務のコンサルティングを通し中小企業を総合支援する。



いることをアピールするのは、社会的評価にもつながっていくと思います。

また、ワーク・ライフ・バランスの導入を図っている企業は、従業員のモチベーションや、定着率（特に女性）がアップしているという報告もあります。この助成金は、そうした企業取り組みの結果、対象労働者となり、結果として受給できてよかったというふうに見えると思います。

記事に関するご質問・ご相談は「士業ねっと」 <http://www.sigyo.net> まで