

### Ⅲ 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

なお、対象労働者が派遣労働者の場合は、常時雇用される労働者である場合に限ること

##### 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、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、支給対象となりうるものであること

##### 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。

## 支給額の加算の対象となる措置

上記の「対象となる措置」のすべてを実施した事業主が、さらに次の1～3の措置のすべてを実施した場合、支給額が加算（女性の活躍促進のための目標値を定め、公表し、当該目標値を達成した場合の加算）されます。

- 1 「女性の採用拡大」、「女性の職域拡大」、「女性の管理職登用等」のいずれかに関し、自社の女性の活躍推進に関する数値目標（※3）を定めていること

なお、採用拡大、職域拡大、管理職登用の対象となる女性は「通常の労働者」であること。

※3 この数値目標は、「ポジティブ・アクション情報ポータルサイト」内の「女性の活躍推進宣言コーナー」において自社の活躍推進に係る宣言を掲載した日（以下「宣言日」という。）から本加算の支給申請日時点までの間に、男女労働者に占める女性労働者の割合が4割を下回る雇用管理区分ごとに、それぞれの雇用管理区分における採用、職務、管理職登用等において、増加させようとする女性労働者数であること

- 2 「ポジティブ・アクション情報ポータルサイト」内の「女性の活躍推進宣言コーナー」において、数値目標を含む自社の女性の活躍推進に係る宣言をすること（※4）

※4 宣言を行うに当たっては、6か月以上の取組後に達成する数値目標の設定又は変更を含むものであること。  
この宣言は、下記「支給手続」に示す中小企業両立支援助成金の支給申請期間の開始日の前日までに掲載する必要があること。

- 3 宣言掲載後、6か月以上の取組を行い、中小企業両立支援助成金の支給申請期間の開始日の前日から起算して1年を経過する日までに1の目標を達成し、達成後支給申請時までその状態が継続していること。

※5 複数の目標を立てている場合は、少なくとも1項目以上の目標を達成していること

## 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8～9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、出勤状況及び支払い状況等を明らかにする書類（労働者名簿、賃金台帳、出勤簿等）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）又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

- 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」及び同法第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

**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」「男女雇用機会均等法」「パートタイム労働法」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15万円です。

ただし、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。

- 2 1の支給対象となった事業主が、さらに上記「支給額の加算措置の対象となる措置」の1～3のすべての措置を実施した場合、1事業主あたり1回限り5万円（※6）が加算支給されます。

※6 2による加算措置は、他の助成金（コース）においても適用されますが、それらを含めて、1事業主あたり1回限りです。

## 受給手続

- 1 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（※7）、管轄の労働局雇用均等室へ支給申請してください。

※平成26年3月31日までに支給要件を満たした場合は、3か月以内まで申請を受け付けます。

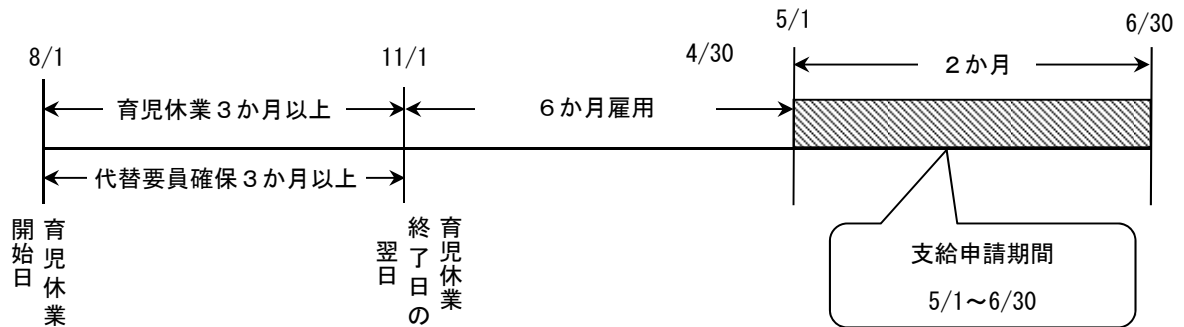
- 2 2の加算を受給しようとする事業主は、7月1日から12月末日までに目標を達成した場合は翌年1月1日から2月末日までに、1月1日から6月末日までに目標を達成した場合は7月1日から8月末日までに「中小企業両立支援助成金（女性の活躍促進のための目標値を定め、公表し、当該数値目標を達成した場合の加算関係）支給申請書」「女性の活躍促進のための目標値を定め、公表し、当該数値目標を達成した場合の加算に関する支給申請に係る労働者名簿」に必要な書類を添えて（※7）管轄の労働局雇用均等室に支給申請して下さい。

ただし、平成25年度においては、1月末日までに目標を達成した場合は2月1日から3月末日までに支給申請書を提出してください。

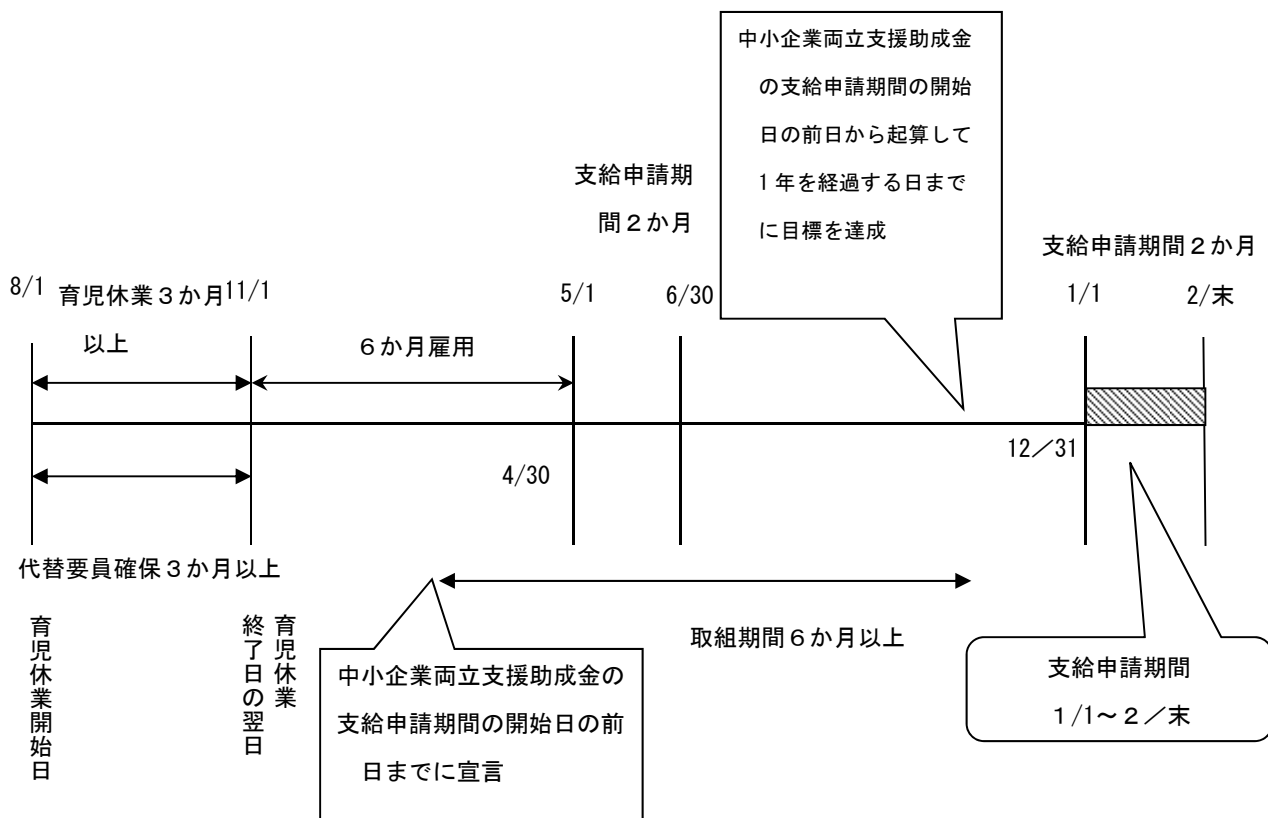
※7 申請書等の用紙やこれに添付すべき書類については、労働局雇用均等室へお問い合わせください。

(参考) 受給手続の例

①【例：育児休業開始日が8月1日の場合】



②女性の活躍促進のための目標値を定め、公表し、当該目標値を達成した場合の加算を申請する場合



**利用にあたっての注意点**

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均等室へお問い合わせください。