

VI 中小企業両立支援助成金（期間雇用者継続就業支援コース）

有期契約労働者（期間雇用者）について、通常の労働者と同等の要件で育児休業を取得させて育児休業終了後原職復帰させ、あわせて職業生活と家庭生活との両立を支援するための研修等を実施する事業主に対して、助成金を支給するものであり、期間雇用者の継続就業を支援することを目的としています。

平成 28 年 3 月 31 日までに育児休業を終了し原職等に復帰した者を対象とする時限制度です。

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 育児休業及び育児のための短時間勤務制度に係る規定

次の（１）および（２）の内容について労働協約または就業規則に規定（※１）していること

（１）有期契約労働者について、当該事業主が雇用する通常の労働者と同等の要件で育児休業および育児のための短時間勤務制度が取得できること

（２）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

１の規定に基づき、事業主が雇用する労働者に、次の（１）～（４）のすべてを満たす育児休業を取得させること

（１）連続した６か月以上の育児休業であること。なお、産後休業の終了後引き続き育児休業をした場合には、産後休業を含め６か月以上の育児休業であること

（２）育児休業の開始日が、子の１歳到達日より前であること

（３）育児休業の終了日が、平成 25 年 4 月 1 日以降であること（子の１歳到達日を超えて育児休業を取得した場合は、子の１歳到達日が平成 25 年 4 月 1 日以降である場合に限る）

（４）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、雇用保険の被保険者として雇用されていた者であること

3 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（※２）させ、その後（※３）、引き続き雇用保険被保険者として６か月以上雇用し、さらに支給申請日において雇用すること（※４）

※２ 対象労働者を通常の労働者として復帰させ、下記「支給額の加算の対象となる措置」の１に該当する場合は、復職後の職位・待遇が休業前を下回らない場合に限り、休業前と復職後の職務が異なっても支給対象となりうること

※３ 子の１歳到達日を超えて休業した場合は子の１歳の誕生日から起算します。以下同じ

※４ 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。

4 両立支援制度に係る研修

育児休業制度、育児のための短時間勤務制度その他職業生活と家庭生活との両立を支援するための制度の内容の理解と利用促進のための研修（※５）を実施すること

※5 研修とは、次のいずれにも該当するものをいいます。

- ア 育児休業および育児のための短時間勤務制度等の取得を予定している者のみならず、管理職等を含むすべての雇用保険被保険者が受講していること
- イ 事業所の育児休業制度、育児のための短時間勤務制度その他職業生活と家庭生活の両立を支援するための制度の内容の理解と利用促進のための説明を実施するもので、以下のような内容を含み、研修時間は2時間以上（複数回に分割する場合各回1時間以上）であるものであること
 - ① 事業所の育児休業制度等職業生活と家庭生活との両立を支援するための制度、育児休業中等における待遇や、休業後における賃金、配置その他労働条件に関する事項についての説明
 - ② 制度の申出等具体的な手続の方法
- ウ 支給申請日までの過去1年間に1回以上開催したこと

支給額の加算の対象となる措置

上記の「対象となる措置」のすべてを行った事業主が、さらに次の1または2の措置を実施した場合、それぞれ受給できる支給額が加算されます。

1 通常の労働者として復帰させた場合の加算

次の（1）と（2）の措置の両方を実施した場合

- （1）対象労働者が復職する際に、期間の定めのない雇用契約を締結しなおし、対象労働者の同意の上、通常の労働者として職務に復帰させること
- （2）上記「対象となる措置」の3に定める期間、通常の労働者として雇用し、さらに支給申請時点において雇用すること

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

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

- （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「受給手続」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、出勤状況およ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、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 休業制度等の規定（いずれも上記「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。なお、この規定については、上記「対象となる措置」の1を満たすものであること
- 4 「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、その旨を管轄の労働局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）は、支給対象者1人あたり下表の額が支給されます。
ただし、1事業主当たり延べ5人（※9）を上限とします。

※9 過去に中小企業子育て支援助成金または継続就業支援コースの支給対象となった労働者に期間雇用者がいた場合においても、当該労働者は上記の「5人」の中には含まれません。

同一の対象労働者については、再度の支給対象となりえます。

最初の支給決定の対象となる支給対象者	40万円
2人目から5人目の支給決定の対象となる支給対象者	15万円

- 2 1の支給対象となった事業主が、さらに「通常の労働者として復帰させた場合の加算」に該当した場合、支給対象者1人あたり下表の額が支給されます。

最初の本加算に係る支給決定の対象となる支給対象者	10万円
2人目から5人目の本加算に係る支給決定の対象となる支給対象者	5万円

- 3 1の支給対象となった事業主が、さらに「女性の活躍推進の目標を達成した場合の加算」に該当した場合、1事業主あたり1回限り5万円（※10）が加算支給されます。

※10 上記3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、支給対象者の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（※11）に、「中小企業両立支援助成金（期間雇用者継続就業支援コース）支給申請書」に必要な書類を添えて（※12）、管轄の労働局雇用均等室へ支給申請してください。

※11 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。

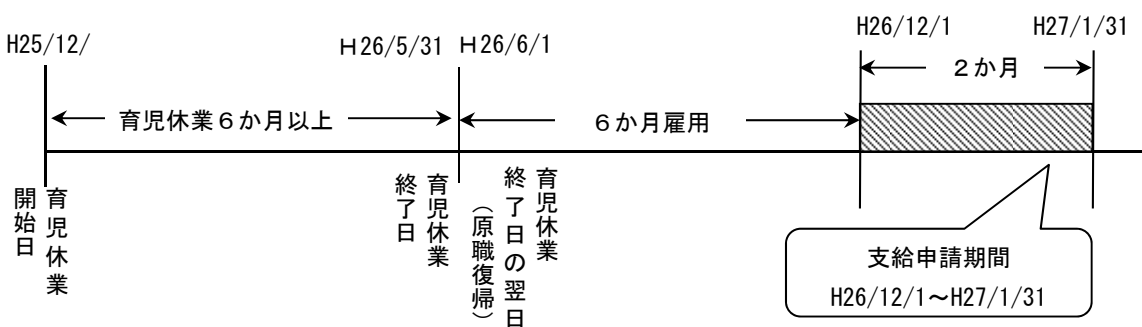
2 3の加算を受給しようとする事業主は、7月1日から12月末日までに目標を達成した場合は翌年1月1日から2月末日までに、1月1日から6月末日までに目標を達成した場合は7月1日から8月末日までに「中小企業両立支援助成金（女性の活躍促進のための目標値を定め、公表し、当該目標値を達成した場合の加算関係）支給申請書」「女性の活躍促進のための目標値を定め、公表し、当該目標値を達成した場合の加算に関する支給申請に係る労働者名簿」に必要な書類を添えて（※7）管轄の労働局雇用均等室に支給申請して下さい。

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。

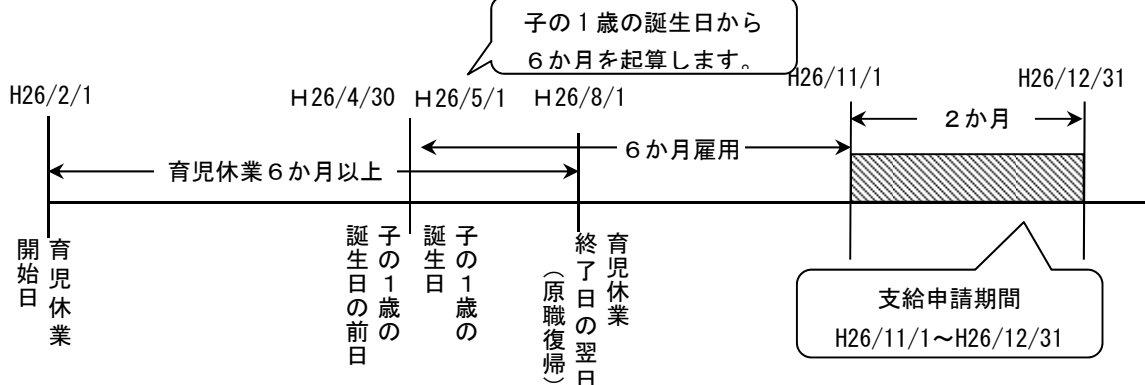
※12 申請書等の用紙やこれに添付すべき書類については、労働局雇用均等室へお問い合わせください。

（参考）受給手続の例

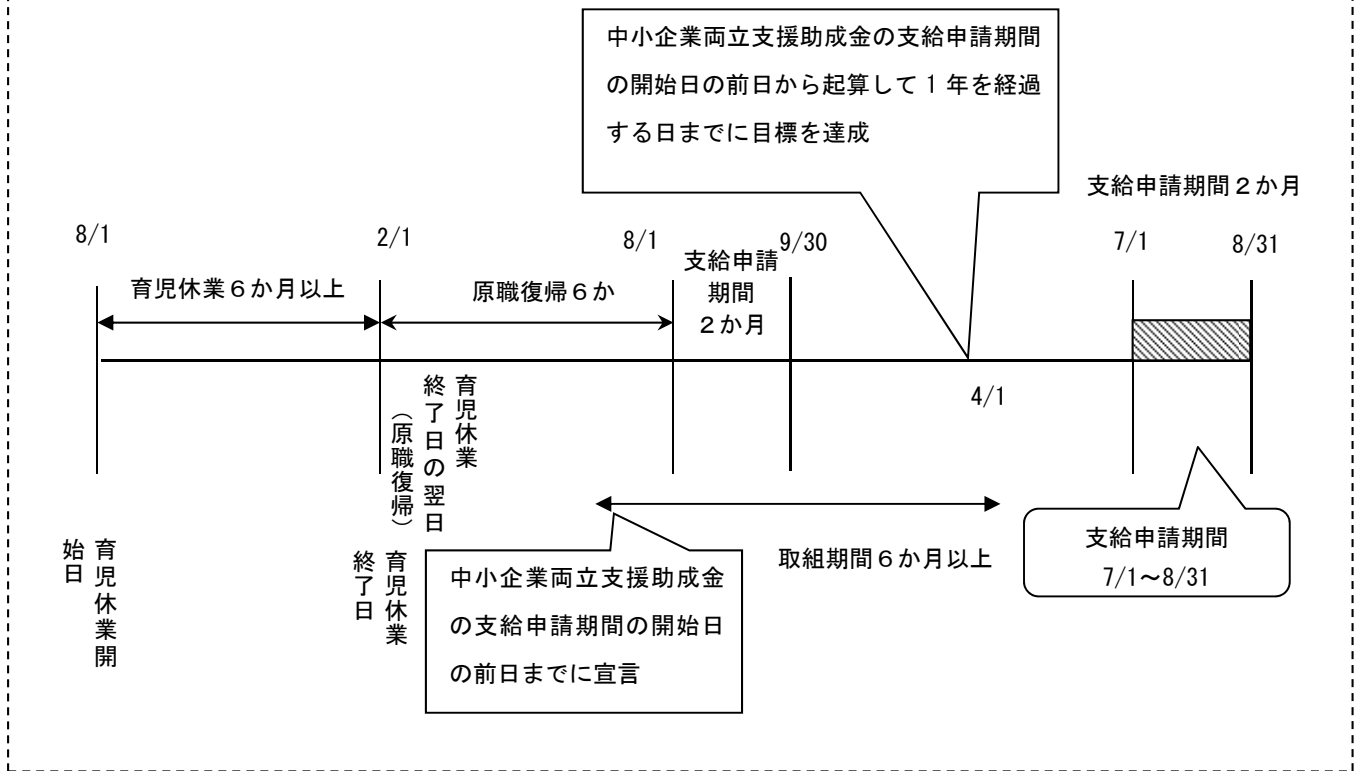
① 【例：育児休業開始日が平成25年12月1日の場合（子の1歳到達日以前に育児休業を終了した場合）】



【例：育児休業開始日が平成26年2月1日の場合（子の1歳到達日を超えて育児休業を取得した場合）】



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

- 1 本助成金（コース）は時限制度であり、平成28年3月31日までに育児休業を終了し原職等に復帰した者が対象となります（期限より前に制度が終了になる場合があります）。
- 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、最寄りの労働局の雇用均等室へお問い合わせください。