

開東社会保険ニュース

No. 246

令和元(2019)年 8 月

両立支援等助成金(出生時両立支援コース)のお知らせ

平成 30 年度雇用均等基本調査によると、男性の育児休業はこの 20 年あまりで微増していますが、依然として政府の目標 10%には達しておらず、義務化を目指す議員連盟の報道などで話題になっています。男性の育児休業等に関連する助成金をお知らせします。

1. 国の両立支援等助成金(出生時両立支援コース)

男性労働者が育児休業を取得しやすい職場風土作りに取り組み、男性労働者に育児休業または育児目的休暇を利用させた後に申請します。

<要件と支給金額>

	内 容	支給金額
(1) 男性の 育児 休業 取得	①就業規則や育児介護休業規程等に、法の定める育児休業及び育児短時間制度が規定されており、労働者 10 名以上の事業所の場合には労働基準監督署に届出されていること(育児休業制度の導入は育児休業申出前) ②職場風土作りとして啓蒙等を行うこと(育児休業申出前) ③次世代育成支援対策推進法に基づく一般事業主行動計画を策定し、届出及び周知をしていること ④雇用保険被保険者である男性労働者が、子の出産後 8 週間以内に育休を開始し、連続 14 日以上(中小企業は連続 5 日以上)※ 1 の育児休業を取得させたこと ⑤規程等に基づき、育児休業申出書を提出してもらうこと ※ 1 育児休業中に労働者が就業した場合においては、育児休業をしたものとは判断されません。	(1 人目) 中小企業:57 万円 中小企業以外:28.5 万円 ※過去に男性が育児休業を取得していると 2 人目と評価されることがあります。 (2 人目以降)年度内 9 人まで 中小企業:14.25 万円(5 日以上) 中小企業以外:14.25 万円(14 日以上)※ 2 ※ 2 育児休業の期間に応じて 3 段階の金額設定
(2) 男性の 育児 目的 休暇 取得	育児介護休業法により育児に関する目的で利用できる休暇制度(いわゆる配偶者出産休暇や子の行事参加のための休暇など)を設けることが企業の努力義務とされています。 —助成金の支給要件と合わせるには— ①利用前に会社の規程等に整備し、必要な場合に届け出ること。また、「育児」「配偶者の出産支援」の両方を目的に含む必要があり、有期契約労働者も対象。 ②職場風土作りとして啓蒙等を行うこと(休暇取得前) ③産前産後期間(多胎妊娠産前 14 週間前)に取得できる制度と明記されていること。 ④労働者 1 人につき中小企業の場合は 5 日以上、中小企業以外の場合は 8 日以上、分割して取得できる制度であること。 ⑤助成金申請は、所定労働日に通算 5 日以上(中小企業以外の場合は 8 日以上)取得してから。	(1 回のみ) 中小企業:28.5 万円 中小企業以外:14.25 万円

2. 東京都の助成金(働くパパママ育休取得応援奨励金事業(働くパパコース))

東京都に本社または事業所があり、雇用保険被保険者が 2 名以上の事業所で、男性労働者が連続して 15 日以上の育児休業を取得した場合、1 の国の両立支援等助成金に加えて 25 万円(育児休業期間により加算あり)が申請できます。就労した場合には日数に含まれません。ただし年度内 50 件の募集です。

他にも要件や制度取得前に行う作業等があり、ご委託をご検討される場合には、お早めにご連絡ください。

ホームページ「開東社会」「かいとうしゃかい」で検索 <http://www.kaito-sr.com/>
Facebook ページ <https://www.facebook.com/kaitosr.tokyo/>

※本記事の無断転載は禁止
されております。

社会保険労務士法人 開東社会保険労務事務所

〒160-0023 東京都新宿区西新宿 7-2-6 西新宿 K-1 ビル 7 階

TEL 03-3369-7411/8411

FAX Stop! 次回以降の FAX がご迷惑の場合は恐れ入りますがご連絡下さい。

FAX 03-3369-2711