

育児休業等の制度運用や助成金について

育児休業等、労働者の出産・育児を取り巻く制度は整備されつつあります。雇用均等基本調査（平成 30 年度）では、女性の育児休業取得率は 8 割台で推移しています。しかし、実際には運用で苦勞している事例が多いようです。男性の取得率は 6%あまりで、まだ取得しづらい状況のようです。育児休業の運用の観点と、育児休業及び母性健康管理措置の助成金についてお知らせします。

1. 有期労働契約者の運用

有期労働契約者も育児休業を取得しやすくなるような改正が過去に行われましたが、契約期間の上限がある企業では取得できないケースもあります。出産予定がわかってから初めて取得できないことが認識されると不満につながることもあるようです。制度を把握し、第一報を受ける方の対応にはご注意ください。

2. 育児休業の捉え方の間違いと育児休業給付

育児休業は復帰を前提とした制度です。原則子が 1 歳を過ぎると法のいうところの育児休業の延長という考え方になり、特定の事由（当面、新型コロナでの登園を控える要請も含む）がなければ該当せず、雇用保険の給付金の対象となりません。法はあくまでも「事由に該当したら最大 2 歳」なので、理由のない保育園への入園辞退等がないよう、労働者が正しく理解し復帰へ準備ができるように周知啓蒙する必要があります。

3. 原職復帰への運用

育児休業からは基本的に原職への復帰とされており、就業規則でも原職復帰としている企業が多いようです。しかし、原職に復帰させるには、不在期間の代替要員の雇用期間を定めておくなど、工夫が必要です。期間だけではなく、ポストの運用も絡むこともあります。業務の割り振りや人事制度の解釈をどうするのか、どこまで現場の上長に任せられるのか、あらかじめ人事部門が決めておくべき事項があります。

役立つのが、厚生労働省が薦めている育児復帰支援プランです。育児復帰支援策の実行に意味があります。

4. 女性の育児休業に関する助成金の動向（復帰策がメイン）

国の両立支援助成金では、原職復帰のための施策実行を対象とした育児休業等支援コースがあります。東京都でも、法を上回る施策を入れ、復帰前面談・社内情報提供を行った場合の助成金（働くパパママ育休取得応援奨励金・働くママコース）があります。どちらも中小企業が対象です。今年末頃までに復帰見込みの女性労働者がいる事業所様は詳細な要件をご確認のうえ、ご委託は復帰の数か月前までにご連絡ください。

5. 男性の育児休業に関する助成金の動向（休業がメイン）

国の両立支援助成金（出生時両立支援コース）は中小企業連続 5 日以上（中小以外 1 4 日）、東京都の働くパパママ育休取得応援奨励金・働くパパコースは連続 1 5 日以上以上の休業を男性に取得させた場合が対象となります。どちらも企業規模は問わず、計画の届出も不要ですが、休業前に実施することがあるケースがあります。詳細な要件をご確認のうえ、ご委託の場合には休業開始の数か月前にご連絡ください。

6. 新型コロナウイルス感染症による母性健康管理措置（医師等の指導による休業）の休暇取得支援助成金

妊娠中の女性労働者のための有給（年次有給休暇の賃金相当額の 6 割以上）の休暇制度を整備・周知し 5 日以上休暇を取得させると、日数に応じた金額が支給されます。（20 人まで対象、9/30 まで事後整備でよい）

先月号からの雇用調整助成金の変更

令和 2 年 6 月 12 日付で、雇用調整助成金の支給要領が変更となりました。令和 2 年 4 月 1 日から 9 月 30 日を含む判定基礎期間において、新型コロナの影響により実施した休業および教育訓練に係る日額の最高額が 1 万 5 千円となり、解雇等がない中小企業の助成率が 10 分の 10 となりました。また、これまでのいろいろな特例が、新しい支給要領では少し整理されています。該当する企業の方は、よく確認してください。

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
しています。

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