



情報(第 22 号)

育児休業における両立支援等助成金



平成 30 年 6 月 20 日

745-0031 周南市銀南街 21 銀南ビル 2 階
銀座社会保険労務士法人 代表社員 吉国 智彦
TEL 0834-34-0567 FAX 0834-34-0565
E-mail:ginzasyakaihoken@iaa.itkeeper.ne.jp

鮎の塩焼き：熱いうちは最高。(周南市長穂のほたる祭会場にて平成 30 年 6 月 9 日撮影)

育児休業における 両立支援等助成金



1 育児・介護休業労働者の保護

近年、少子高齢化、核家族化が急速に進展するなかで、育児や介護は、労働者が仕事を継続する上で乗り越えるべき課題となっています。

このため、現在では、「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律」（以下「育介休業法」といいます）がすべての事業所に対して適用されることになり、育児休業・介護休業を理由として不利益な扱いをすることを禁止されています。

2 育児休業と育児休業給付金

育児休業とは、労働者が子の誕生から原則 1 歳に達するまでの間、育児のために休業できる制度です。ただし、1 歳に達する日の翌日以降も保育園に入れない等の事情がある場合には 1 歳 6 ヶ月まで、その後もやむを得ない事情が継続する場合には最長 2 歳まで延長することができます。

なお、育児休業中は、事業所から給与を支給されない場合、雇用保険から育児休業給付金の受給が可能であり、育児休業を取得してから最初の半年間は、育児休業開始前賃金の 67%の育児休業給付金が支給され、半年を過ぎると 50%の育児休業給付金が支給されます。

3 育児休業をしたことによる不利益な扱いの禁止

育介休業法第 10 条は、労働者が育児休業をし、又は育児休業をしたことを理由として、事業主が解雇その他の不利益な扱いをすることを禁じています。

4 育介休業法違反

育児休業を取得した労働者（原告）は、日頃から会社内での素行が悪く、産業医からも「感情不安定、強迫観念が強い、人間関係をうまく構築できず人の揚げ足をとって徹底的に追い詰め、相手がストレスで体調を崩す危険性がある、会社の秩序を守らず周囲をかき乱す性格と思われる」などの説明がありました。そこで企業（被告）は顧問の社会保険労務士に相談し、原告に交付する注意書を起案したところ、結局、原告には交付されませんでした。問題行動の多かった原告が産休に入って不在になると、職場が快適になり、仕事の効率も高まりストレスも非常に減ることが実感され、原告から実際に復職の申出があった時点で、原告在籍当時のストレスフルな状況に逆戻りすることは到底耐えられないという深刻かつ率直な訴えが社内から噴出するに至りました。そこで、被告は原告との間の労働契約を存続させることが困難であるとして、退職勧奨を行い、原告がこれに応じなかったことから、解雇やむなしとの結論に至り、解雇通知を発しました。

解雇の是非が争われ、判決では、事業主において、外形上、妊娠等以外の解雇事

由を主張しているが、それが上司や同僚の生命・身体を危険にさらし、業務上の損害を生じさせる客観的・具体的な裏付けがあればともかく、そうでないときは復職して指導を受け、改善の機会を与えるべきことは、育児休業を取得した労働者の当然の権利と判示します。そして、上司や同僚、業務に生じる危険について客観的・具体的な裏付けがあると認められないとして、客観的に合理的な理由を欠いて社会通念上相当であると認められないと結論付けしました（東京地判平 29.7.3 労働経済判例速報 2332-3）。

解雇は、客観的・合理的な理由がない限り（客観的・合理的な理由が立証されない限り）権利の濫用として無効となるわけです。

5 両立支援等助成金（育児休業等支援コース）

育児休業に伴う企業の負担を軽減するため、両立支援等助成金があります。この助成金を上手に活用し、安心して育児休業を取得できる職場環境を整えていきましょう。

育児休業等支援コースの助成金は、育休復帰支援プランを作成し、プランに沿って育児休業を取得、職場復帰させた中小事業主に育休取得時 28.5 万円、職場復帰時 28.5 万円を支給する制度です。

この助成金を受給するには、育休取得時に、育休復帰支援プランにより労働者の円滑な育児休業の取得及び職場復帰を支援する措置を実施する旨を、申請予定の労働者の育児休業を開始する日の前日までに規定し、労働者に周知を図ること、その育休復帰支援プランに基づき、育児休業を開始する日の前日までに業務の引継ぎを済ませていること、職場復帰時に育休復帰支援プランに基づき、育児休業取得者の育児休業中に、職場に関する情報及び資料の提供を実施していること、育児休業終了前と終了後にそれぞれ面談を実施し、原則として原職等に復帰させていること等が必要となります。

6 働き方改革実行計画

最後に、2 点質問させていただきます。

- | |
|---------------------------------|
| ① 育児・介護などと仕事との両立ができる企業である |
| ② ここ数年のうち、育児・介護を理由に離職した従業員はいない。 |

これに「はい」でしょうか、「いいえ」でしょうか。これを課題として、意識を変え、行動を変えるべきときなのです。

働き方改革実行計画にも、「子育て・介護と仕事の両立支援策の充実・活用促進」が盛り込まれています。

当法人では、助成金の申請手続きについてご相談を承っております。

745-0031 周南市銀南街 21 銀南ビル 2 階 銀座社会保険労務士法人 代表社員 吉国 智彦 TEL 0834-34-0567 FAX 0834-34-0565 E-mail:ginzasyakaihoken@iaa.itkeeper.ne.jp
--