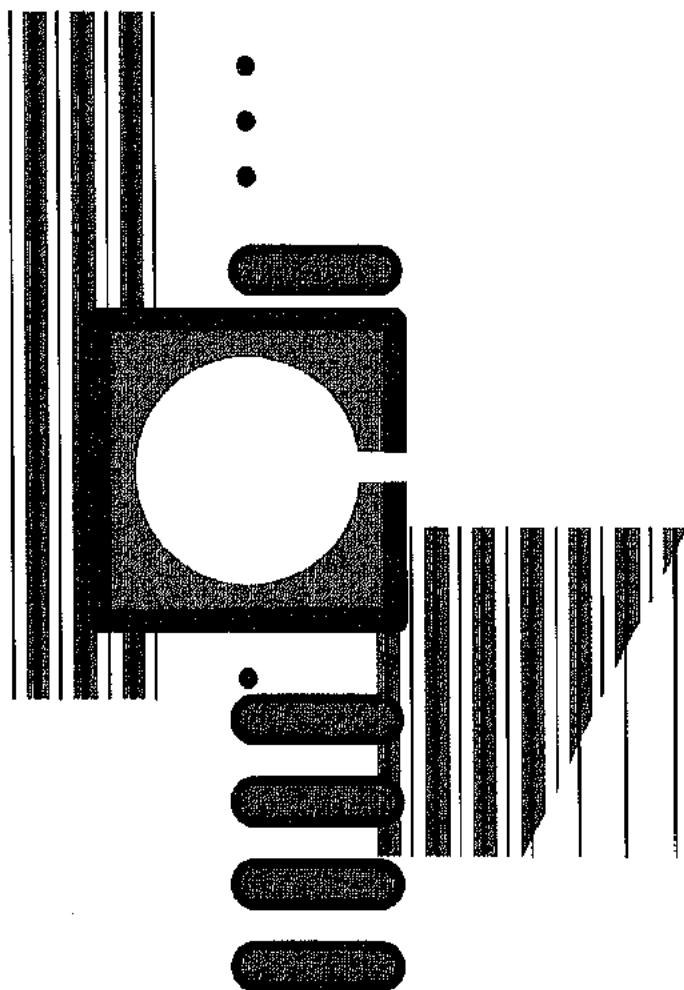


雇用する労働者が常時30人以下の事業主の皆さん

育児休業制度を導入しましょう

特定中小企業事業主育児休業奨励金
のお知らせ

平成4年度



労働省婦人局

平成4年4月1日より「育児休業等に関する法律」が施行になりました。

この法律は、一定範囲の労働者に対し育児休業をすることを権利として認めています。

したがって、事業主は労働者が育児休業を申し出れば、休業をさせなければいけません。

雇用する労働者が常時30人以下である事業所は、平成7年3月31日までこの法律の適用が猶予されていますが、平成7年4月1日には全事業所に適用になることから、早期に育児休業制度を導入しておくことが望まれます。

この資料は、雇用する労働者が常時30人以下である事業主の方に育児休業制度が早期に導入されるよう設けられた『特定中小企業事業主育児休業奨励金』などの御案内をしています。

ぜひ御一読の上、育児休業制度の導入にお役立ていただくようお願いします。

育児休業制度とはどのような制度でしょうか。

育児休業法においては、育児休業は、「労働者が、この法律に定めるところにより、その1歳に満たない子を養育するためにする休業をいう。」と定義されています。

すなわち、育児休業制度は1歳未満の子をもつ労働者が申し出ることにより、職場での身分や地位を失わないで、一定期間休業して育児に専念できるようにする制度です。

これにより、子供を養育する労働者が退職することを防ぎ、職業生活と家庭生活とを調和することができます。

育児休業制度にはどのような利点がありますか。

企業にとっては

熟練した労働者の確保に、
企業のイメージアップに、
労働者のモラルの向上に役立ちます。

労働者にとっては

退職しないで、労働条件はそのまま、
乳幼児を自分の手で育てることができます。
また、職業生活設計を立てることに役立ちます。

特定中小企業事業主育児休業奨励金の御案内

受給できる事業主 は、次の条件の全てに該当する事業主です。

- 1 育児休業法が施行となった平成4年4月1日および支給申請の時点において、雇用する労働者の数が常時30人を超えない事業主であること。
- 2 その雇用する労働者について、就業規則又は労働協約により育児休業に基づく育児休業制度（1歳に満たない子を養育するためにする休業を認める措置）を実施することとなった事業主であること。
なお、平成4年4月1日以後に上記の育児休業制度を実施した事業主に限ります。
- 3 2の育児休業制度により、初めて3か月以上の育児休業をした労働者が生じた事業主であること。
- 4 2による育児休業をした労働者を休業開始の日まで雇用保険の被保険者として1年以上継続して雇用している事業主であること。

受給できる額

育児休業を導入し最初の育児休業者が生じた場合に1事業主（企業単位）につき
70万円

受給のための手続き

（1）申請期間

育児休業制度を設けてから、初めて3か月以上休業した労働者が休業を開始した日から3か月を経過した日から3か月以内。

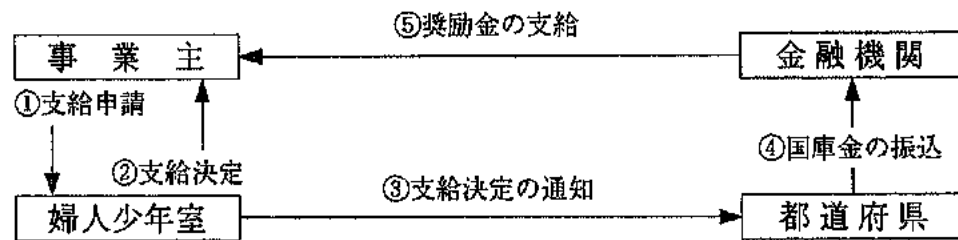
（2）申請書の提出

申請期間内に必要書類を添えて特定中小企業事業主育児休業奨励金支給申請書（次頁を参照）を婦人少年室に提出してください。

《申請のための提出書類》

- ① 特定中小企業事業主育児休業奨励金支給申請書（婦人少年室に備えつけてあります。）
- ② 育児休業制度に関する就業規則、労使協定等の写
- ③ 対象育児休業者に係る労働者名簿の写
- ④ 対象育児休業者に係る雇用保険被保険者資格取得等確認通知書の写
- ⑤ 対象育児休業者に係る育児休業申出書の写
- ⑥ 労働者名簿の写、賃金台帳の写など、平成4年4月1日時点及び支給申請時点において法の適用を猶予される企業であることを確認するための書類
- ⑦ その他

（参考）特定中小企業事業主育児休業奨励金の受給手続



（注意）偽りその他の不正によって奨励金の支給を受けた場合などにおいては、支給した奨励金の返還を求められます。

特中様式第1号

※
受付番号

特定中小企業事業主育児休業奨励金支給申請書

特定中小企業事業主育児休業奨励金の支給を受けたいので、次のとおり申請します。
尚、特定中小企業事業主育児休業奨励金は現在まで受給したことはありません。
平成4年10月1日

①	フリガナ トリヤウツキョウトカサミガセキ
事業主	住所 〒100 東京都千代田区霞が関1-2-2
	フリガナ トリガナ 439-707
	氏名 株式会社 アパレル 代表取締役 千代田太郎 印

（事業主が法人である場合は、主たる事務所の所在地、法人の名称及び代表者の氏名を記入すること。）

東京 婦人少年室長殿

②	(1) 常時雇用する労働者の数 ・平成4年4月1日時点 男 25 人 女 15 人 ・申請時点 男 27 人 女 15 人	(2) 主たる事業 婦人・子供服製造業
		(3) 雇用保険適用事業所番号 1301-301856-3
		(4) 事業所総数 1 所
		(5) 育児休業制度実施年月日 平成4年5月1日
③	フリガナ カサミガセキ アパレル (6) 所属事業所の名称 株式会社 アパレル フリガナ トリヤウツキョウトカサミガセキ (7) 所在地 〒100 東京都千代田区霞が関1-2-2 (8) 雇用保険適用事業所番号 1301-301856-3 (9) 他都道府県に所在する事業所数 0 所	(10) 氏名 山 川 海 子 (11) 雇用保険の被保険者 となった年月日 平成元年2月1日 (12) 雇用保険被保険者番号 1230-045678-9 (13) 休業開始日 平成4年6月15日 (14) 休業終了（予定）日 平成5年4月14日
④	① 国庫金送金 銀行 支店 希望支払方法	⑤ 銀行振込 中央 銀行 口座名義 株式会社 アパレル 口座の種類 普通 口座番号 101011-00275
⑤	記載責任者 役職 労務課長 氏名 田中 広	連絡 電話番号 03(3581)0000

※	支給決定番号	第 号	決裁欄	備 考
処理欄	支給決定年月日	平成 年 月 日	室 長 補 佐 担 当	
	支給額	700,000円		
上記のとおり支給することを決定したので通知します。 平成 年 月 日 雇用保険主管課長殿 婦人少年室長 印				

育児休業者職場復帰プログラム実施奨励金の御案内

平成4年4月に育児休業法が施行となったことに伴い、前で御説明した特定中小企業事業主育児休業奨励金の他に『育児休業者職場復帰プログラム実施奨励金』制度が創設されました。

この奨励金は、事業主の方が育児休業を取得する労働者の職場適応性や職業能力の低下を防止し、回復を図る措置（育児休業者職場復帰プログラム）を講じることを奨励し、育児休業後の労働者の円滑な職場復帰を図る目的で創設されたものです。

育児休業者職場プログラムとは・・・

育児休業者の職場復帰を円滑にするための能力の開発及び向上に関する措置として、在宅講習、職場復帰前講習、職場復帰直後講習のいずれかの講習と情報等の提供を組み合わせる行う措置

のことをいいます。

育児休業者職場復帰プログラム実施奨励金を受給できる事業主は、まず、

- ①育児休業法に基づく育児休業制度を導入し、
- ②育児休業者職場復帰プログラム基本計画について都道府県婦人少年室の認定を受ける必要があります。

その後、

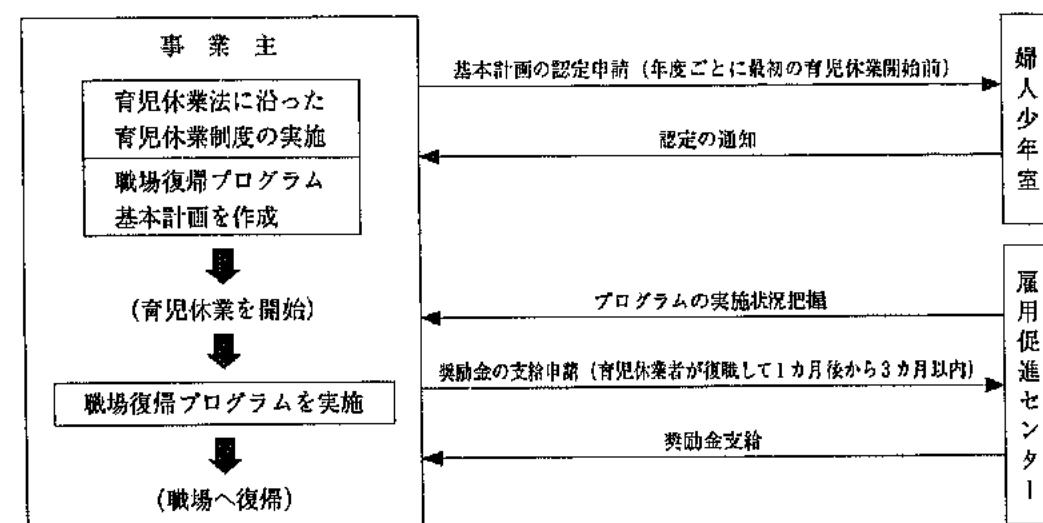
- ③3か月以上育児休業をする労働者で、育児休業者職場復帰プログラムを受けることを希望する者にこのプログラムを実施し、
- ④その労働者を復帰後1か月以上雇用した事業主がこの奨励金を受給できます。

受給できる額は、

対象労働者1人当たり育児休業者職場復帰プログラムの内容及び実施期間に応じて支給します。

対象労働者1人当たり中小企業事業主においては18万円を限度、中小企業事業主以外の事業主においては13万円を限度とします。

（参考）育児休業者職場復帰プログラム実施奨励金制度のしくみ



この奨励金の詳しいお問い合わせは
都道府県婦人少年室又は雇用促進センターへ

育児休業等に関する法律の概要

- 1 1歳に満たない子を養育する男女労働者は、事業主に申し出ることにより育児休業をすることができます。

- ・ 申出は、休業する期間を明らかにして行わなければなりません。
- ・ 日々雇用される者及び期間を定めて雇用される者は対象となります。
- ・ 専業主婦を配偶者とする労働者等については、あらかじめ労使協定が結ばれると対象から除外されます。
- ・ 賃金を払うかどうかをはじめとする休業期間中の労働者の待遇については労使のとりきめに任されますが、事業主はこれらをあらかじめ定め、明らかにしておくよう努めることが求められます。休業後の取扱いについても同様です。
- ・ 事業主は、労働者の配置等の雇用管理や休業期間中の職業能力の開発向上等に工夫を行い、労働者の育児休業の申出や休業後の就業が円滑に行われるよう努めることが求められます。
- ・ 事業主は、育児休業を申し出たこと又は実際に育児休業をしたことを理由として労働者を解雇することはできません。

- 2 事業主は、育児休業のほかに、1歳に満たない子を養育する労働者が就業しつつ子を養育することを容易にするための勤務時間の短縮等の措置を講じなければなりません。

- 3 事業主は、1歳以上小学校入学までの幼児期の子を養育する労働者についても、育児休業や他の就業しつつ子を養育することを容易にするための措置に準じた措置を講ずるよう努めることが求められます。

- 4 雇用する労働者が常時30人以下の小規模事業所については、平成7年3月31日までの間上記1、2の適用が猶予されます。

- 5 この法律の施行のために必要な事項は、労働省令及び労働大臣の指針等において定められています。

- 6 この法律の施行機関は都道府県婦人少年室であり、一定の場合に労働大臣の指針に基づき助言、指導、勧告を行います。

就業規則記載例

育児休業制度を導入した場合には、必要な事項を就業規則に記載し、これを所轄の労働基準監督署に届け出る必要があります。

以下に簡単な就業規則上の記載例を示しましたので参考としてください。

育児休業及び育児短時間勤務に関する規則

(目的)

第1条 本規則は、〇〇会社就業規則第 条に基づき、従業員の育児休業及び育児短時間勤務に関する取扱いについて定めるものである。

(育児休業の対象者)

第2条

1. 育児のために休業することを希望する従業員であって、1歳に満たない子と同居し、養育する者は、この規則に定めるところにより育児休業をすることができる。
2. 1にかかわらず、次の従業員は育児休業をすることができない。
 - (1) 日雇従業員及び期間契約従業員
 - (2) 会社と従業員組合との間で締結された育児休業等に関する協定（以下「育休協定」という。）により育児休業の対象から除外することとされた従業員
 - ①入社1年未満の従業員
 - ②配偶者（育児休業に係る子の親である者に限る。）が常態として当該子を養育することができる従業員

(育児休業の申出の手続き)

第3条

1. 育児休業を希望する者は、原則として育児休業を開始しようとする日（以下「休業開始予定日」という。）の1カ月前までに、社内様式1の育児休業申出書を人事部労務課に提出することにより、申し出るものとする。
2. 申出の日後に申出に係る子が出生したときは、申出者は、出生後2週間以内に人事部労務課に必要事項を届け出なければならない。

(育児休業の期間等)

第4条

1. 育児休業の期間は、原則として、子が1歳に達するまでを限度として育児休業申出書に記載された期間とする。
2. 1にかかわらず、会社は育児休業等に関する法律（以下「育休法」という。）の定めるところにより休業開始予定日の指定を行うことができる。
3. 従業員は、育休法の定めるところにより休業開始予定日の繰上げ変更及び育児休業を終了しようとする日（以下「休業終了予定日」という。）の繰下げ変更を行うことができる。
4. 従業員が休業終了予定日の繰上げ変更を希望する場合には、書面で理由を付して人事部労務課に申し出るものとし、会社がこれを適当と認めた場合には、原則として繰り上げた休業終了予定日の1週間前までに本人に通知する。
5. 次の各号に掲げるいずれかの事由が生じた場合には、育児休業は終了するものとし、当該育児休業の終了日は当該各号に掲げる日とする。
 - (1) 子の死亡等、育児休業に係る子を養育しないこととなった場合、当該事由が発生した日（なお、この場合において本人が出勤する日は、事由発生の日から2週間以内であって、会社と本人が話し合いのうえ決定した日とする。）
 - (2) 育児休業に係る子が1歳に達した場合 子が1歳に達した日
 - (3) 産前産後休業又は新たな育児休業期間が始まった場合 産前産後休業又は新たな育児休業の開始日の前日
 - (4) 育児休業が開始した後に育休協定により育児休業の対象から除外することとされた労働者に該当した場合 原則として当該事由が発生した日から2週間以内であって会社が指定した日

(給与等の取扱い)

第5条

1. 育児休業の期間については、基本給その他の月毎に支払われる給与は支給しない。
2. 賞与については、育児休業の期間中に支給日がある場合は、支給しない。また、その算定対象期間に育児休業の期間が含まれる場合には、出勤日数により日割で計算した額を支給する。
3. 育児休業後の給与は、育児休業前の給与を下まわらないものとする。
4. 退職金の算定に当たっては、育児休業の期間を勤務しなかったものとして勤続年数を計算するものとする。

（社会保険等の取扱い）

第6条 育児休業により給与が支払われない月における社会保険の被保険者負担分は、各月に会社が納入した額を翌月 日までに従業員に請求するものとし、従業員は会社が指定する日までに支払うものとする。

（復職後の取扱い）

第7条

1. 育児休業後の勤務は、原則として、休業直前の部署及び職務で行うものとする。
2. 1に係わらず、本人の希望がある場合及び組織の変更等やむを得ない事情がある場合には、部署及び職務の変更を行うことがある。

（年次有給休暇）

第8条 年次有給休暇の権利発生のための出勤率算定に当たっては、育児休業をした日は全労働日から除外する。

（育児短時間勤務の制度）

第9条

1. 従業員で1歳に満たない子（実子又は養子）と同居し、養育する者は、会社に申し出て、次の育児短時間勤務の制度の適用を受けることができる。
所定労働時間を午前9時から午後4時30分まで（うち休憩時間は、〇〇時から〇〇時までの1時間とする。）の6時間30分とする制度（女子従業員は更に別途30分ずつ2回の育児時間を請求することができる。）
2. 適用のための資格及び手続きについては、第3条及び第4条の規定（第4条5（4）を除く。）を準用する。
3. 本制度の適用を受ける間の給与については、基本給を時間給換算した額を基礎とした実働時間分とともに、別途定める給与規定に基づく諸手当を支給する。
4. 給与は、その算定対象期間に1カ月以上本制度の適用を受ける期間がある場合においては、その期間に応じて、1カ月ごとに %の減額を行うものとする。
5. 定期昇給及び退職金の算定に当たっては、本制度の適用を受ける期間は通常の勤務をしているものとみなす。

（法令との関係）

第10条 育児休業及び育児短時間勤務に関して、この規則に定めのないことについては、育児法その他の法令の定めるところによる。

（附則）

本規定は、平成4年4月1日から適用する。

※この記載例を利用するに当たっての留意事項その他の詳細は、「育児休業規則の規定例」（労働省婦人局、都道府県婦人少年室にあります。）を御覧ください。

育児休業法に関すること、育児休業制度の導入、その内容に関すること、特定中小企業事業主育児休業奨励金に関することは下記にどうぞ

〒112 東京都文京区後楽1-7-22

東京婦人少年室

電話(3814) 5372 番
5373 番