#### 労働保険事務組合

# エンジェル会だより



〒730-0017 広島市中区鉄砲町7番8号

 $\pi$ -ሬ^ $^{\circ}$ - $^{\circ}$ : http://www.m-cg.co.jp



#### 4月の事務カレンダー

- 1日 ○労働保険の年度更新手続の開始(7月10日まで)【労働基準監督署】
- 10日 ○源泉徴収税額・住民税特別徴収税額の納付【郵便局または銀行】
  - ○雇用保険被保険者資格取得届の提出【公共職業安定所】
- 15日 ○給与支払報告に係る給与所得者異動届の提出(4月1日現在)【市区町村】
- 30日 ○法人税の申告と納税(2月決算法人及び8月決算法人の中間申告)【税務署】
  - ○固定資産税(都市計画税)の納付(第1期分)【郵便局または銀行】
  - ○健保・厚生年金保険料の納付【郵便局または銀行】

## 令和7年度の雇用保険料率

令和7年4月1日から令和8年3月31日までの雇用保険料率は以下のとおりです。

負担者 事業 の種類	①労働者負担	②事業主負担	失業給付・ 育児休業給付の 保険料率	雇用保険二事業の保険料率	①+② 雇用保険料率
一般の事業	5.5/1,000	9/1,000	5.5/1,000	3.5/1,000	14.5/1,000
(令和 6 年度)	(6/1,000)	(9.5/1,000)	(6/1,000)	(3.5/1,000)	(15.5/1,000)
農林水産・ 清酒製造の事業	6.5/1,000	10/1,000	6.5/1,000	3.5/1,000	16.5/1,000
(令和 6 年度)	(7/1,000)	(10.5/1,000)	(7/1,000)	(3.5/1,000)	(17.5/1,000)
建設の事業	6.5/1,000	11/1,000	6.5/1,000	4.5/1,000	17.5/1,000
(令和 6 年度)	(7/1,000)	(11.5/1,000)	(7/1,000)	(4.5/1,000)	(18.5/1,000)

# 両立支援等助成金 (育休中等業務代替支援コース)

先月号では育児休業取得者に対する給付金を紹介しましたが、今月号では事業主に 対する助成金をご紹介いたします。

#### 概要

「育児休業取得者」や「育児のための短時間勤務制度利用者」の**業務を代替する周囲の労働者への手当支給等の取組**や、育児休業取得者の代替要員の新規雇用を行った場合に助成するものです。

◎以下の3つの場合に助成を受けることができます。

①手当支給等(育児休業)	育児休業取得者の業務を代替する周囲の労働 者に対し、手当支給等の取組を行った場合。
②手当支給等(短時間勤務)	育児のための短時間勤務制度を利用する労働 者の業務を代替する周囲の労働者に対し、手当 支給等の取組を行った場合。
③新規雇用(育児休業)	育児休業取得者の業務を代替する労働者を新 規雇用(派遣受け入れを含む)により確保した 場合

#### [注意事項]

○本コースの対象となるのは以下の場合です。

①③の助成金:令和6年1月1日以降に対象労働者の育児休業(産前産後休業から引

き続き育児休業を取得する場合は産後休業)が開始している場合

②の助成金 : 令和6年1月1日以降に対象労働者の育児のための短時間勤務制度利

用が開始している場合

○支給人数、年数の上限は、①~③の助成金をすべて合わせて

- ・1年度(4月1日から翌年3月31日まで)につき合計で10人まで
- ・初回の対象者が出てから5年間 となります。
- 〇同一労働者の同一の子に係る育児休業については、①と③の助成金はいずれか一方かつ1回のみ対象になります。また、同一の子に係る短時間勤務も、②の助成金は1回のみ利用可能です。

それぞれの支給額・支給要件についてご紹介いたします。

### ①手当支給等(育児休業)

#### [1] 支給額

下記①と②を合算した金額となります。

支給額(育児休業取得者1名あたり)			
120	①業務体制整備経費	6万円	
合計額		※労務コンサルティングを外部の専門事業者	
を支給		に委託した場合は20万円	
	②業務代替手当	業務代替者に支給した手当の総額の3/4	
		※1か月ごとに最大10万円	
		※代替期間12ヶ月分まで対象	
		【上限】10万円×12ヶ月→120万円	

#### [2] 支給要件

- ①対象労働者(育児休業取得者)の業務を、事業主が雇用する労働者(業務代替者)に代替させていること。
  - ※業務代替者は複数人いても構いません。
- ②業務の見直し・効率化のための取組を実施していること
- ③代替業務に対応した賃金制度を労働協約または就業規則に定め、制度に基づき業務代替期間における業務代替者の賃金が増額されていること。
- ④対象労働者に7日以上の育児休業を取得させたこと。
- ⑤育児休業制度などを労働協約または就業規則に定めていること。
- ⑥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、労働局に届け出ていること。
- く対象労働者の育児休業期間が1ヶ月以上である場合>
  - ①~⑥の要件に加えて
- ⑦育児休業取得者を原職等に復帰させる旨を労働協約または就業規則に定めていること。
- ⑧育児休業終了後、対象労働者を原則として原職等に復帰させたこと
- ⑨対象労働者を、原職等に復帰した日から支給申請日までの3ヶ月以上継続した期間に ついて、雇用保険被保険者として雇用していること。

### ②手当支給等(短時間勤務)

#### [1] 支給額

下記①と②を合算した金額となります。

支給額(育児のための短時間勤務制度利用者1名あたり)				
120	①業務体制整備経費	3万円		
合計額		※労務コンサルティングを外部の専門事業者		
を支給		に委託した場合は20万円		
	②業務代替手当	業務代替者に支給した手当の総額の3/4		
		※1か月ごとに最大3万円		
		※子が3歳になるまでの期間が対象		
		【最大】3万円×36ヶ月(3年)→108万円		

#### [2] 支給要件

- ①3歳未満の子を養育する労働者が、育児のための短時間勤務制度を1ヶ月以上利用したこと
- ②育児のための短時間勤務制度利用者の業務を、事業主が雇用する労働者(業務代替者)に代替させていること。
  - ※業務代替者は複数人いても構いません。
- ③業務の見直し・効率化のための取組を実施していること
- ④代替業務に対応した賃金制度を労働協約または就業規則に定め、制度に基づき業務代 替期間における業務代替者の賃金が増額されていること。
- ⑤対象制度利用者を、短時間勤務制度の利用開始日及び支給申請日において、雇用保険被保険者として雇用していること。
- 6 育児のための短時間勤務制度などを労働協約または就業規則に定めていること。
- ⑦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、労働局に届け出ていること。

# ③新規雇用(育児休業)

#### [1] 支給額

業務代替期間	支給額
7日以上14日未満	9万円
14日以上1ヶ月未満	13万5千円
1か月以上3か月未満	27万円
3か月以上6か月未満	45万円
6か月以上	67万5千円

#### 「2] 支給要件

- ①対象労働者(育児休業取得者)の代替要員を、新たな雇い入れまたは新たな派遣受け入れにより確保したこと
- ②対象労働者に7日以上の育児休業を取得させたこと。
- ③対象労働者を、育児休業の開始日及び職場復帰後、支給申請日までの間において、雇用保険被保険者として雇用していたこと
- ④育児休業制度などを労働協約または就業規則に定めていること。
- ⑤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、労働局に届け出ていること。
- <対象労働者の育児休業期間が1ヶ月以上である場合>
  - ①~⑤の要件に加えて
- ⑥育児休業取得者を原職等に復帰させる旨を労働協約または就業規則に定めていること。
- ⑦育児休業終了後、対象労働者を原則として原職等に復帰させたこと
- ⑧対象労働者を、原職等に復帰した日から支給申請日までの3ヶ月以上継続した期間について、雇用保険被保険者として雇用していること。