

# 札幌市ワーク・ライフ・バランス plus 推進企業助成金交付要綱

平成30年2月16日子ども未来局長決裁

最近改正 平成31年3月27日

(趣旨)

第1条 この要綱は、札幌市ワーク・ライフ・バランス plus 推進企業助成金に関し、必要な事項を定める。

(目的)

第2条 札幌市ワーク・ライフ・バランス plus 推進企業助成金は、一定の要件に該当する休業又は休暇取得者（以下「助成金対象休業者」という。）が生じた札幌市ワーク・ライフ・バランス plus 企業認証要綱に規定するステップ2以上の認証企業に対して交付することにより、企業における「ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）」の取組を促進させることを目的とする。

(定義)

第3条 この要綱において、次の各号に掲げる用語の意義は、それぞれ当該各号に定めるところによる。

- (1) 中小企業 常時雇用する300人以下の労働者を有して事業活動を行う国及び地方公共団体以外の事業主をいう。
- (2) 就業規則 労働基準法（昭和22年法律第49号）第89条の規定により作成し監督官庁に届け出た労働条件に関する規則をいう。この要綱においては、労働組合法（昭和24年法律第174号）第14条の規定により作成された労働協約も含める。
- (3) 札幌市ワーク・ライフ・バランス plus 企業認証 札幌市ワーク・ライフ・バランス plus 企業認証要綱第5条に定める認証をいう。
- (4) 育児休業 労働者が、「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」（平成3年法律第76号）、就業規則、労働協約等の規定による、子を養育するための休業をいう。
- (5) 育児休業期間 労働者が、育児休業を取得できる期間をいう。
- (6) 年次有給休暇 労働基準法第39条の規定により与えなければならない有給休暇をいう。

(7) 産前産後 労働基準法第65条に規定する期間をいう。

(助成対象企業の要件)

第4条 この要綱において、助成の対象とする企業（以下「対象企業」という。）は、次の各号のいずれにも該当する中小企業とする。

(1) 育児休業に関する事項を就業規則に規定していること。

(2) ステップ2以上の札幌市ワーク・ライフ・バランス plus 企業認証を受けていること。ただし、札幌市内にある事業所がステップ2以上の札幌市ワーク・ライフ・バランス plus 企業認証を受けている場合を含む。

(3) 札幌市内に本社があること。ただし、助成金対象休業者の勤務先が札幌市内の事業所又は事務所である場合は、この限りではない。

(4) 公租・公課の滞納がないこと。

(5) 雇用保険法（昭和49年法律第116号）第5条第1項に規定する適用事業の事業主であること。

2 前項の規定にかかわらず、次の各号のいずれかに該当する企業は対象企業としない。

(1) 札幌市が出資する企業で、かつ、当該企業の行う事業が、専ら札幌市からの委託料又は補助金等によって運営されていること。

(2) その他市長が適当でないと認めた企業

(助成金の種別と交付要件)

第5条 助成金は、次の各号の個別助成金に種別する。

(1) 育児休業取得助成金 20万円

(2) 育児休業代替要員雇用助成金 別表1で定める額

(3) 男性の育児休暇取得助成金 10万円

2 前項に規定する各助成金の交付要件は別表2のとおりとする。

(助成金の申請)

第6条 助成金の交付を受けようとする対象企業は、助成金対象休業者が生じた日から1か月以内に、札幌市ワーク・ライフ・バランス plus 推進企業助成金交付申請書（育児休業取得助成金及び育児休業代替要員雇用助成金については様式第1号、男性の育児休暇取得助成金については様式第2号）に別表3に定める必要書類を添えて市長に申請しなければならない。

2 前項の規定による申請は、対象企業ごとに、育児休業取得助成金及び育児休業代替

要員雇用助成金は各1回、男性の育児休暇取得助成金は3回を超えて申請することはできない。

3 前項に規定する申請回数は、札幌市ワーク・ライフ・バランス推進企業助成金と合算した回数とする。

(公表の同意)

第7条 対象企業が前条に定める助成金の申請をする時は、原則として交付したことを公表することに同意したものとみなす。

(交付の決定)

第8条 市長は、第6条の規定により申請があったときは、その内容を審査の上、速やかに交付又は不交付の決定をしなければならない。

2 助成金の交付を決定したときは、札幌市ワーク・ライフ・バランス plus 推進企業助成金交付決定通知書(様式第3号)により通知するものとする。

3 助成金の不交付を決定したときは、理由を付してその旨通知するものとする。

(交付の取消し及び返還)

第9条 市長は、助成金の交付の決定を受け、又は助成金の交付を受けた企業が次の各号のいずれかに該当すると認めるときは、助成金交付の決定を取り消し、又は既に交付した助成金の全額の返還を命ずることができる。

(1) 偽りその他不正の手段により助成金の交付を受けたとき。

(2) 第4条及び第5条第2項の規定に該当しないことが判明したとき。

(3) その他助成金の交付決定を取り消すことが適当であると認められたとき。

(助成金の交付)

第10条 第8条第2項の規定により通知を受けた対象企業は、通知を受けた日から30日以内に、通知された額を札幌市ワーク・ライフ・バランス plus 推進企業助成金交付請求書(様式第4号)によって請求しなければならない。

2 市長は、前項の請求を受けた日から30日以内に、助成金を交付する。

(報告及び調査等)

第11条 市長は、必要があると認めるときは、対象企業に対し助成金の交付に関する必要な事項について報告を求め、又は調査をすることができる。

(予算)

第12条 この助成金は、予算の範囲内で実施するものとする。

(委任)

第13条 この要綱の実施に当たり、その他の必要な事項は子ども育成部長が定める。

附 則

この要綱は、平成30年4月1日から施行する。

附 則

この要綱は、平成31年4月1日から施行する。

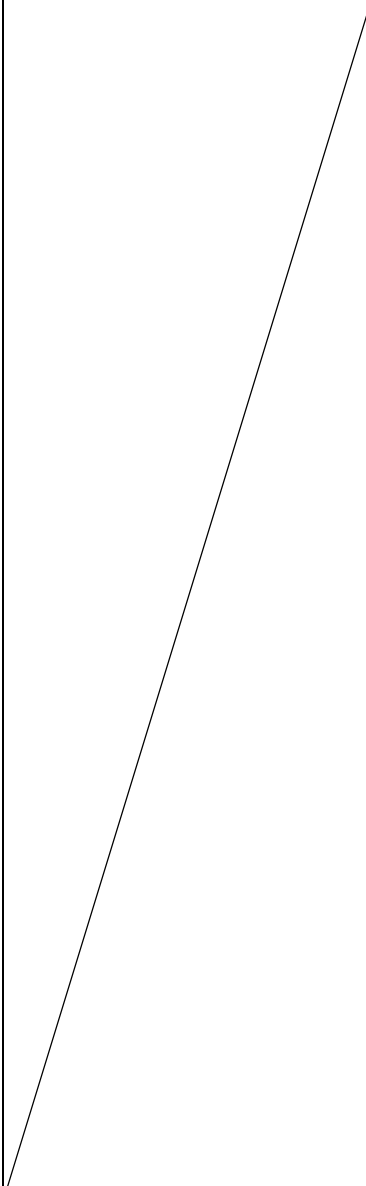
別表 1

助成金額	算定方法
助成金対象休業者の育児休業期間中における代替要員の賃金（基本給）の1/2（助成限度額60万円）	<ol style="list-style-type: none"> <li>1 賃金（基本給）は月額で算定する。</li> <li>2 月額助成上限額は6万円とし、1,000円未満を切り捨てる。</li> <li>3 代替要員が派遣の場合、賃金は派遣料金の70%とする。</li> <li>4 育児休業期間に産後休業期間は含まない。</li> </ol>

別表 2

助成金の種別	交付要件		
	中小企業の要件 (すべて満たしていること)	助成金対象休業者の要件 (すべて満たしていること)	代替要員の要件 (すべて満たしていること)
育児休業取得助成金	<ol style="list-style-type: none"> <li>1 第6条の規定による申請に係る助成金対象休業者が育児休業を開始した日の前に、育児休業を開始した労働者がいないこと。</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1 育児休業を平成20年4月1日以降に開始し、3か月以上取得したこと。（労働者に産後休業をした期間があり、かつ産後休業の終了後引き続き育児休業をした場合には、産後休業を含め3か月以上）</li> <li>2 職場復帰後、1か月以上継続して雇用されていること。</li> <li>3 子の出生の日まで、雇用保険の被保険者として6か月以上当該事業主に継続雇用されていたこと。</li> </ol>	

<p>育児休業 代替要員 雇用助成 金</p>	<p>1 第6条の規定による申請に係る助成金対象休業者が育児休業を開始した日の前に、育児休業を開始した労働者の代替要員を雇用していないこと。</p>	<p>1 育児休業を3か月以上取得したこと。 (労働者に産後休業をした期間があり、かつ産後休業の終了後引き続き育児休業をした場合には、産後休業を含め3か月以上)</p> <p>2 職場復帰後、1か月以上継続して雇用されていること。</p> <p>3 子の出生の日まで、雇用保険の被保険者として6か月以上当該事業主に継続雇用されていたこと。</p>	<p>1 助成金対象休業者の職務を代替する者であること。</p> <p>2 育児休業取得者と同一の事業所及び部署で勤務していること。</p> <p>3 育児休業取得者と所定労働時間が概ね同等であること。</p> <p>4 新たな雇入れ又は新たな派遣による者であること。</p> <p>5 雇用又は派遣契約締結の時期が、助成金対象休業者(又はその配偶者)の妊娠の事実について、事業主が知り得た日以降であること。</p> <p>6 助成金対象休業者の育児休業期間(産後休業期間は含まない。)において、連続して1か月以上雇用又は派遣契約が継続していること。</p>
-------------------------------------	--	---	---

<p>男性の育児休暇取得助成金</p>	<p>1 労働者本人若しくはその配偶者の出産又はその子の育児のために取得することができ、次の条件を満たす有給の休暇制度を就業規則に定めていること。</p> <p>(1) 年次有給休暇の外に与えられるものであること。</p> <p>(2) 産前(出産予定日の6週間前)から育児休業期間内に取得できること。</p> <p>(3) 連続して5日以上取得できること。</p> <p>(4) 育児休業の取得を妨げるものでないこと。</p> <p>2 平成20年3月までに、上記1の休暇を取得した男性がいないこと。</p>	<p>1 男性であること</p> <p>2 左記1の休暇制度を初めて利用し、連続して7日以上※の休暇を取得したこと。 (※当該休暇制度5日以上と休日又は他の休暇、休業制度を組み合わせることができる。)</p> <p>3 2を取得後、継続して雇用されていること。</p> <p>4 2の取得まで、雇用保険の被保険者として6か月以上当該事業主に継続雇用されていたこと。</p>	
---------------------	---	--	--

別表3

助成金の種別	提出書類
<p>育児休業取得助成金</p>	<p>1 就業規則(写)</p> <p>2 助成金対象休業者に係る育児休業取得申出書(写)等、育児休業を取得したことを確認できる書類</p> <p>3 母子健康手帳(写)等、子の出生を確認できる書類</p> <p>4 助成金対象休業者の雇用保険被保険者資格取得等確認通知書(写)</p> <p>5 企業の市税の未納がないことを確認できる書類(納税証明書等)</p> <p>6 助成金対象休業者の出勤簿や賃金台帳等、休業明けに1か月以上継続して就業していることを確認できる書類(写)</p>

<p>育休代替要員 雇用助成金</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1 就業規則（写）</li> <li>2 助成金対象休業者に係る育児休業取得申出書（写）等、育児休業を取得したことを確認できる書類</li> <li>3 母子健康手帳（写）等、子の出生を確認できる書類</li> <li>4 助成金対象休業者の雇用保険被保険者資格取得等確認通知書(写)</li> <li>5 企業の市税の未納がないことを確認できる書類（納税証明書等）</li> <li>6 助成金対象休業者の出勤簿や賃金台帳等、休業明けに1か月以上継続して就業していることを確認できる書類（写）</li> <li>7 助成金対象休業者の職務や所定労働時間等が確認できる書類(写)</li> <li>8 代替要員の労働条件通知書等、雇用開始日や労働条件等を確認できる書類（写）</li> <li>9 代替要員の出勤簿や賃金台帳等、雇い入れから育児休業期間終了又は雇用期間終了まで継続して就業していることを確認できる書類（写）</li> </ol>
<p>男性の育児休業取得助成金</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1 就業規則（写）</li> <li>2 当該休暇を取得したことを確認できる書類</li> <li>3 母子健康手帳（写）等、子の出生を確認できる書類</li> <li>4 助成金対象休業者の雇用保険被保険者資格取得等確認通知書(写)</li> <li>5 企業の市税の未納がないことを確認できる書類（納税証明書等）</li> <li>6 助成金対象休業者の出勤簿や賃金台帳等、休暇明けに継続して就業していることを確認できる書類（写）</li> </ol>