

## 両立支援等助成金(子育て期短時間勤務支援助成金)Q & A

No.	支給要領	質問事項	質問内容	回 答
1	0201の口	短時間勤務制度の規定整備	短時間勤務制度はいつまでに、どの程度の内容について就業規則等に規定する必要がありますか。	所定労働時間の短縮措置については、措置義務であることから規定が必要であり、規定内容については育児・介護休業法に基づく原則6時間の短時間勤務制度及び制度利用労働者が利用する短時間勤務制度の規定が必要です。短時間勤務制度の規定整備時期については、制度利用労働者の短時間勤務制度の利用開始前までに規定しておく必要があります。
2	0201の口	短時間勤務制度の規定整備	「1日の所定労働時間を6時間とし、始業・終業時刻は当該労働者の申し出による。」という規定はありますが、利用申出書が作成されていない、又は作成されていても時間の記載が無い場合、支給対象となりますか。	利用申出書が作成されていない場合や、利用申出書に時間の明記が無い場合は、短時間勤務制度の利用があったかどうかの確認ができないことから、支給対象外となります。
3	0201のハ	短時間勤務制度の規定整備	「小学校3学年終了までの子を養育する労働者が利用できる短時間勤務制度」とは、小学校3学年終了までのすべての年齢の子を養育する労働者が利用できる制度という意味でしょうか。	お考えのとおりの意味です。
4	0201のハ	支給対象期間	支給対象となる短時間勤務制度の利用期間は、必ず短時間勤務制度の利用開始時からカウントする必要がありますか。	支給対象期間は短時間勤務制度利用中の任意の連続する6か月間がよく、必ずしも制度利用開始時から起算する必要はありません。なお、支給申請書2③の欄には、該当する支給対象期間を記載することが必要です。
5	0201のハ	支給対象期間	育児短時間勤務制度の利用が「連続していない」と判断された場合、それまでの期間はカウントせずに、新たに連続して6か月以上短時間勤務制度を利用すれば支給対象となりますか。	連続する短時間勤務制度の利用期間が中断した場合、その後新たに連続する6か月以上の短時間勤務制度の利用が行われれば支給対象となります。
6	0201のニ(口)	時間当たりの基本給の水準等	短時間勤務制度を役職者が利用する場合で、役職を解いている場合も支給対象となりますか。また、支給対象となる場合、時間当たりの基本給の算定に当たり、役職手当は除いて算定してよいですか。	役職者が短時間勤務制度を利用したことを理由に役職を解かれることは、不利益取扱いに当たる可能性があるため御注意ください。不利益取扱いに当たらない場合は不支給となります。 なお、不利益取扱いに当たらない場合は支給対象となり、その場合、時間当たりの基本給の算定に当たり役職手当は除いて算定してよいです。
7	0201のハ	短時間勤務制度利用期間における就労等の実態	1日の所定労働時間を短縮する短時間勤務制度を利用しておりますが、支給要領0201のハの「短時間勤務制度を連続して6か月以上利用した」ことは、どういう利用状況であれば満たすことができますか。	支給要領0201のニ(ハ)のとおり、短時間勤務を利用開始した日から6か月間の1か月ごとの所定労働日数のうち、5割以上就労し、うち、就労した日数の8割以上短時間勤務を利用したことが確認できれば支給対象となります。
8	0201のニ(ハ)	短時間勤務制度利用期間における就労等の実態	1日の所定労働時間が7時間未満になる日が週のうち2日ある労働者の場合、「5割以上就労し、うち、就労した日の8割以上、制度化した時間どおりに利用した」ことは、どういう利用状況であれば満たすことができますか。	1日の所定労働時間が7時間未満の日は、0201のニ(ハ)における、1か月ごとの所定労働日数にはカウントされません。 1日の所定労働時間が7時間以上の日について、5割以上就労し、うち、就労した日の8割以上、制度化した時間どおりに利用していれば支給対象となります。

## 両立支援等助成金(子育て期短時間勤務支援助成金)Q & A

No.	支給要領	質問事項	質問内容	回 答
9	0201の二 (ハ)	短時間勤務制度 利用期間におけ る就労等の実態	<p>変形労働時間制は、週の所定労働時間が40時間を超える場合に、労使協定を締結することにより適用されますが、短時間勤務の利用により週の所定労働時間が40時間以下になった場合、実質的に変形労働時間制の対象外となります。</p> <p>この場合であれば、労使協定に育児短時間勤務制度利用者は変形労働時間制の適用外である旨規定しなくても支給対象となりますか。</p>	<p>当助成金の趣旨は、毎日定時に退社でき、保育園の送迎等がしやすい固定の短時間勤務制度の普及を推進しようとするものであるため、当助成金の支給を受けるためには、労使協定等において、育児短時間勤務制度の利用者については、本協定等の対象外である旨規定が必要です。</p>
10	0201の二 (ハ)	短時間勤務制度 利用期間におけ る就労等の実態	<p>雇用調整助成金の対象となる休業がある場合、就労、短時間勤務の有無はどうなりますか。</p>	<p>就労し短時間勤務を利用したものとみなすのは、育児のための休暇及び法定の年次有給休暇に限定しています。</p> <p>そのため、当該休業は就労したものとみなしますが、短時間勤務制度を利用したものとみなしません。</p>
11	0201の二 (ハ)	短時間勤務制度 利用期間におけ る就労等の実態	<p>短時間勤務制度の利用中に事業主都合による休業や本人都合での欠勤がある場合、就労、短時間勤務の有無はどうなりますか。</p>	<p>どちらも就労したものとみなしません。</p>
12	0201の二 (ハ)	短時間勤務制度 利用期間におけ る就労等の実態	<p>法に基づき請求できる休業に当たらない本人都合での遅刻や早退がある場合、就労、短時間勤務の有無はどうなりますか。</p>	<p>本人都合の遅刻や早退により、申し出た時間どおりに勤務できなかった日については、就労日には含めますが、短時間勤務を利用した日には含めません。</p> <p>したがって、短時間勤務を利用しなかった日として算定し、就労した日数に占める割合が2割を上回る月がある場合は不支給となります。</p>
13	0201の二 (ハ)	短時間勤務制度 利用期間におけ る就労等の実態	<p>法を上回る内容の子の看護休暇、年次有給休暇を就業規則で定め、制度化している場合、それらの制度を利用した日については、就労、短時間勤務の有無はどうなりますか。</p>	<p>就労し短時間勤務を利用したものとみなすのは、育児のための休暇及び法定の年次有給休暇に限定しています。</p> <p>そのため、法を上回る規定を定め、制度化している休業の利用については、就労したものとみなしますが、短時間勤務を利用した日には含めません。</p>
14	0201の二 (イ)、(ロ)	支給対象労働者	<p>雇用期間の定めのある者やパートタイム労働者であっても支給対象となりますか。</p>	<p>雇用期間の定めがある者やパートタイム労働者であっても雇用保険に加入しており、短時間勤務の利用申出書に記載された制度の利用開始日までに1年以上継続して雇用されていれば、支給対象となります。ただし、時間当たりの基本給等の水準が、当該労働者の短時間勤務制度利用前後で同等以上であることが必要です。</p>
15	0201の二	支給対象労働者	<p>所定労働時間が8時間の正規労働者と所定労働時間が7時間のパートタイム労働者がいる事業所の場合、正規労働者と比較してパートタイム労働者はもともと勤務時間が短いですが、当該パートタイム労働者が短時間勤務制度を利用した場合は支給対象となりますか。</p>	<p>正規労働者と比較して元の所定労働時間が短いパートタイム労働者であっても、その他の要件を満たしている場合は、支給対象となります。</p>
16	0201の二	支給対象労働者	<p>派遣労働者について、派遣契約期間中に短時間勤務をさせた場合、支給対象となりますか。</p>	<p>派遣労働者も要件を満たせば支給対象となります。</p> <p>雇用契約の変更により派遣先を変えること等で短時間勤務を行う場合も、その他の要件を満たしている場合は支給対象となります。</p>

## 両立支援等助成金(子育て期短時間勤務支援助成金)Q&A

No.	支給要領	質問事項	質問内容	回 答
17	0201のホ	育児休業等の制度の規定整備	育児休業及び所定労働時間の短縮措置について、就業規則等にどの程度まで規定されている必要がありますか。	育児休業制度については、法の定める基準に達していることが必要であり、「育児・介護休業等に関する規則の規定例」の簡易版程度の具体的な内容の整備を行うことが望ましいです。また、所定労働時間の短縮措置については、措置義務であることから規定が必要であり、規定内容については育児・介護休業法に基づく原則6時間の短時間勤務制度及び支給対象労働者が利用する短時間勤務制度の規定が必要です。 <参考> <a href="http://www.mhlw.go.jp/bunya/koyoukintou/pamphlet/">http://www.mhlw.go.jp/bunya/koyoukintou/pamphlet/</a>
18	0201のへ	一般事業主行動計画	一般事業主行動計画(以下「行動計画」という。)の公表及び労働者への周知が支給要件とされていますが、公表・周知が義務付けられる前に策定した行動計画の計画期間中である事業主や行動計画の策定等が努力義務とされている100人以下事業主は、新たに公表・周知を実施する必要がありますか。 また、公表及び周知の実施について、何をもちて証明すればいいのでしょうか。	すべての申請事業主に対し行動計画の策定・届出、公表・労働者への周知を支給要件としています。公表・周知が義務付けられる前に計画を策定している場合、また努力義務とされている場合も、遅くとも支給申請日までに公表・周知が必要です。 公表・周知の実施については、策定・変更届の公表及び周知方法欄に記載がある場合はそれにより確認することにしております。公表・周知が義務付けられる前に、行動計画が策定されている場合は、自社のホームページの画面を印刷した書類等、公表及び労働者への周知を行っていることを明らかにする書類を御提出ください。
19	0202	短時間勤務の利用	労使合意により、就業規則等で定める短時間勤務の時間帯と異なる短時間勤務を利用している場合、支給対象となりますか。	就業規則等に基づく短時間勤務の運用が行われている必要があり、短時間勤務の時間帯について就業規則等の規定内容と異なる時間帯で運用されている場合は支給対象外となります。 その場合であっても、短時間勤務制度に係る就業規則等を実態に合わせて規定整備を行い、その後連続する6か月の短時間勤務を利用し、要件を満たせば支給対象となります。
20	0202	短時間勤務の利用	「1日の所定労働時間が7時間以上の者について、1日の所定労働時間を1時間以上短縮している短時間勤務制度」という要件があります。 対象労働者の所定労働時間が8時間の場合、子が3歳未満の労働者については6時間の短時間勤務の制度が必要であり就業規則に規定しておりますが、就業規則には7時間の短時間勤務の制度もあります。 労働者の希望で7時間の短時間勤務制度を利用した場合は支給対象となりますか。 また、対象労働者の所定労働時間が8時間の場合、子が3歳以上の労働者については7時間の短時間勤務を制度化し、利用した場合は支給対象となりますか。	子が3歳未満の場合は、1日の所定労働時間を6時間とする制度を含む短時間勤務制度が就業規則等に規定されていれば、労働者の選択として7時間の短時間勤務を利用した場合も、支給対象となります。 また、子が3歳以上の場合については6時間の短時間勤務制度の規定は必ずしも必要なく、支給対象労働者が利用する短時間勤務制度が規定され、当該制度が利用されていれば支給対象となります。
21	0201のニ(ハ) 0202	短時間勤務の利用 短時間勤務制度	例えば ・月、火、木、金は9:00～17:15(休憩12:00～13:00) ・水、土は9:00～12:00 勤務の医療機関等において、労働者の申し出に基づいて月、火、木、金についてのみ短時間勤務制度を利用する場合は支給対象となりますか。 また、月、火、木、金についてのみ短時間勤務制度を利用し、水は9:00～12:00勤務、土を休みとする制度は支給対象となりますか。	支給要領0202のとおり、所定労働時間が7時間未満となる日が1週間に2日以内であれば、7時間以上の日について、1日の所定労働時間を1時間以上短縮している短時間勤務制度の利用が確認できれば支給対象となります。 所定労働時間が7時間未満の日(例では、水、土)は所定労働時間を短縮する必要はありません。 また、1日の所定労働時間を短縮する制度と週の所定労働日数を短縮する制度を組み合わせた短時間勤務制度であっても支給対象となります。 これらの場合において、所定労働時間が7時間未満の日や短縮された労働日数については、0201ニ(ハ)における1か月ごとの所定労働日数から除くこととなります。

## 両立支援等助成金(子育て期短時間勤務支援助成金)Q & A

No.	支給要領	質問事項	質問内容	回答
22	0202	短時間勤務制度	1日の所定労働時間が9～17時(休憩時間1時間)の労働者を、例えば ・月、水:9～15時(休憩時間1時間) ・火、木、金:9～16時(休憩時間1時間) と曜日ごとに短縮する所定労働時間が違う制度にする場合は支給対象となりますか。	就業規則に、左記のような制度が定められている場合又は始業・終業時刻は当該労働者の申し出による等、短時間勤務申出書により始業・終業時刻を決定するような制度が定められている場合、本件については支給対象となります。
23	0204	併給調整	同一の子を養育する同一の労働者について、中小企業両立支援助成金の中小企業子育て支援助成金及び継続就業支援コース又は期間雇用者継続就業支援コースの併給調整がかかっていますが、過去に上記助成金を受給した労働者が別の子について支給申請をすることは可能でしょうか。	過去に中小企業子育て支援助成金を受給した労働者が別の子を対象として短時間勤務制度を利用した場合、当該労働者を制度利用労働者として申請することは可能です。 継続就業支援コース又は期間雇用者継続就業支援コースについては、同一労働者について支給申請はできません。
24	0301のイ	支給対象労働者が最初に生じた場合	「平成22年4月1日以降に初めて支給対象労働者が生じた場合に限る」という要件の、「初めて」とは、支給要件を満たす初めての支給対象労働者という意味でしょうか。	お考えのとおりの意味です。支給要件を満たさない短時間勤務制度の利用労働者が生じた場合は、支給要領0201の二でいう支給対象労働者にあてはまりません。
25	0301のイ	支給対象労働者が最初に生じた場合	支給対象労働者の人数のカウントに当たり、過去に支給要件を満たしていない育児短時間勤務制度に係る規定があり、この制度を利用した労働者がいる場合は、人数に含めないということでしょうか。	支給対象労働者の人数については、支給要件を満たしていない制度を利用した労働者は含めません。
26	0301のイ	支給対象労働者が最初に生じた場合	平成22年4月1日以降に、支給要件を満たした支給対象労働者が生じましたが申請しなかった場合で、次に支給要件を満たした労働者(同一労働者の別の子又は別の労働者)を1人目として支給申請することは可能でしょうか。	要件を満たした支給対象労働者が生じたものの申請しなかった場合、次に要件を満たした支給対象労働者を1人目として支給申請してかまいません。
27	0301のロ	支給対象労働者の算定	本助成金の支給対象となった支給対象労働者が再度短時間勤務制度を利用した場合は、支給対象となりますか。	同一の労働者の同一の子でなければ、支給対象となります。
28	0301のロ	支給対象労働者の算定	同一の労働者が第一子、第二子についてはそれぞれ短時間勤務制度を利用した場合は、支給要領0301のロの支給対象労働者のカウントは対象となる子ごとに行われますか。	お考えのとおりです。 同一の労働者が複数の子を対象として短時間勤務制度を利用した場合、それぞれの短時間勤務期間の対象となる子ごとに支給対象労働者の数をカウントすることになります。ただし、当該期間が重複しているなどの場合は支給対象労働者を1人とカウントすることがあります。
29	0301のロ	支給対象労働者の算定	複数の企業が合併した場合、合併前の各企業における短時間勤務の支給対象労働者はカウントしますか。	会社の合併においては、新会社に一切の権利義務が包括的に継承されるので、実態として労働契約関係は継続しているものと理解され、合併前の各企業における助成金の支給対象となった支給対象労働者は、1事業主当たりの限度利用者数の算定について通算します。
30	0301のロ	支給対象労働者の算定	2人目以降の支給対象労働者は、最初の労働者が支給要件を満たした日から5年を経過する最終日に制度利用を開始すればよいのでしょうか。あるいは5年を経過する最終日までに支給要件を満たす必要があるのでしょうか。	最初の労働者が支給要件を満たした日から5年を経過する最終日までに、支給対象労働者が支給要件を満たす必要があります。

## 両立支援等助成金(子育て期短時間勤務支援助成金)Q & A

No.	支給要領	質問事項	質問内容	回 答
31	0301の口	支給対象労働者の算定	過去に旧助成金(両立支援レベルアップ助成金の短時間勤務支援コース)の支給を受けていた場合、「旧助成金で最初に支給対象労働者が生じた日」とは、具体的にいつの時点でしょうか。	労働者が、旧助成金(両立支援レベルアップ助成金の短時間勤務支援コース)の支給要件を満たす短時間勤務を連続して6か月利用した日の翌日から、引き続き雇用保険の被保険者として1か月雇用した日をいいます。
32	0301の口 0403	支給対象労働者の算定	常時雇用する労働者の数が増加し、中小企業事業主でなくなった場合は、1事業主当たりの限度利用者数の延べ人数も増加しますか。	企業規模の変更に伴い、1事業主当たりの限度利用者数の延べ人数も変更になります。
33	0401	支給申請期間	支給申請期限は「0201のハを満たした日の翌日から2か月以内」とされていますが、具体的な期間はいつからいつまでですか。	「0201の口を満たした日」とは、支給申請に係る対象労働者が、短時間勤務制度を連続して6か月利用した日の翌日から引き続き雇用保険の被保険者として1か月雇用された日をいい、その翌日から2か月以内が申請期間となります。 (例)26年4月1日から短時間勤務を利用した場合、最短で10月31日が支給要件を満たす日であり、11月1日から2か月以内が支給申請期間となります。