

両立支援等助成金（中小企業両立支援助成金）Q&A  
（平成 28 年 4 月版）

I 共通事項

Q 共 1

雇用関係助成金支給要領が改正された場合、施行日より前に支給要件を満たした事業主については、平成 28 年 4 月 1 日以降の申請であっても、旧要領に基づき審査が行われるのか。

A 共 1 要件の成立日前後で取扱いを異にする場合は、その旨改正後の支給要領の経過措置において個別に記載している。経過措置に記載のない事項に係る審査については、支給要件を満たした時点にかかわらず、平成 28 年 4 月 1 日以降の申請については、すべて改正後の支給要領に基づき審査を行う。

Q 共 2

常時雇用する労働者に、短時間正社員は含まれるか。

A 共 2 短時間正社員は、通常の労働者とみなされるため、常時雇用する労働者に含まれる。

Q 共 3

就業規則等に規定の必要がある育児（又は介護）休業制度等については、どのような規定ぶりであれば支給要件を満たしていることとなるか。

A 共 3 育児（又は介護）休業制度については、「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が望ましく、最低でも育児・介護休業法への委任規定があり、かつ、法の定める基準に達していることが必要である。

育児（又は介護）のための所定労働時間の短縮等の措置については、措置義務であることから、規定されている必要がある。

なお、期間雇用者継続就業支援コースの規定整備については別途取扱いが定められているため、支給要領を確認されたい。

Q共4

一般事業主行動計画策定・変更届は提出されていたが、計画そのものが策定されていないことが判明した場合、支給対象となるか。

A共4 一般事業主行動計画策定・変更届の内容が虚偽であると認められれば、支給要件を満たしたとはいえないため、不支給となる。

Q共5

一般事業主行動計画の策定及び労働局長への届出並びに計画の公表及び労働者への周知については、いつまでに行われている必要があるか。

A共5 原則、支給申請日までに行われている必要がある。

Q共6

在籍出向について、①常時雇用する労働者に含まれるか。②育児（又は介護）休業終了後に出向している場合、就業実績に含まれるか。

A共6 ①については、在籍出向者については、出向元事業所での従業員としての地位を存続させており、一般的に、雇用関係は出向元にあるとみなされる。②については、雇用保険の被保険者資格の継続、出向元での給与の支払いの有無、出向後に出向元に戻る旨の契約等を確認し、当該出向が企業内組織間の異動と同様のものと確認できる場合は、就業実績に含める。

## Q共7

各コースの継続就業が必要な期間の以下のケースの就業実績の算定方法はどのようになるか。

### 《ケース1》育児（又は介護）休業終了後、継続就業が必要な期間に、会社の合併・分割があった場合

#### A共7

##### （1）合併の場合

労働契約は、契約当事者の交替があれば、原則として交替前の契約と交代後の契約は同一性を失い、別個の契約と考えられる。しかしながら、会社の場合における合併の場合であって、新会社に一切の権利義務が包括的に継承された場合には、実態として労働契約関係は継続しているものと解される。

したがって、このような場合においては、各コースの継続就業が必要な期間の途中で、会社の合併があった場合でも、原則、引き続き就業しているものとして就業実績を算定するものとする。

なお、代替要員確保コースの支給実績については、合併前の会社の実績を含むことに注意されたい。

##### （2）分割の場合

会社の分割に伴う労働契約の承継については、会社法に定められた吸収分割、新設分割を問わず、会社分割に伴う労働契約の承継等に関する法律に基づき、承継される事業に主として従事する労働者については、分割契約等の定めどおりに承継会社等に承継されるものである。

したがって、各コースの継続就業が必要な期間の途中で、会社の分割があった場合でも、上記の労働者と確認できる者については、原則、引き続き就業しているものとして就業実績を算定するものとする。

なお、代替要員確保コースの支給実績については、分割前の会社の実績を含むことに注意されたい。

### 《ケース2》雇用調整助成金の支給対象となる休業又は職業訓練を実施した場合

A共7 当該休業及び職業訓練については、就業実績として算定する。雇用調整助成金を受給できる状況であったことが確認できればよく、受給の有無は問わない。

### 《ケース3》当該期間の間に一般社団法人又は一般財団法人から株式会社に移行した場合

A共7 雇用保険被保険者として雇用関係に中断がないと認められれば、支給対象となる。

Q共8

行政書士が、「提出代行者」又は「事務代理者」として支給申請を行うことは可能か。

A共8 社会保険労務士法第2条第1項第1号の2又は第1号の3に基づく「提出代行」又は「事務代理」については、同法第27条において原則的に社会保険労務士等以外の者が業として行ってはならない旨規定されていることから、行政書士が「提出代行者」又は「事務代理者」として支給申請を行うことはできない。

Q共9

中小企業両立支援助成金は、行政不服審査法の不服申立ての対象となるか。

A共9 本助成金の支給制度は、行政不服審査法の不服申立ての対象たる処分性を有していないため、不支給又は支給の取消について同法に基づく審査請求等の不服申立ての対象とならない。

## Ⅱ 代替要員確保コース

※ 原職等復帰の考え方に係るものについては、期間雇用者継続就業支援コースにおいても同様の考え方であること。

### Q代1

原職等に復帰させる旨の取扱いについての労働協約又は就業規則への規定について、いつまでに、どのような規定がされている必要があるか。

A代1 労働者が原職等に復帰するまでに規定されている必要がある。原職等復帰時点で規定がまったく存在しない場合には、不支給となる。

なお、規定については、「育児・介護休業等に関する規則の規定例」に掲載のある以下の規定ぶりが望ましい。

なお、規定としては以下の内容でよいが、助成金の支給対象となるのは、実際に原職等復帰した場合に限ること。

(育児・介護休業等に関する規則の規定例)

- 1 育児・介護休業後の勤務は、原則として、休業直前の部署及び職務とする。
- 2 1にかかわらず、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。この場合は、育児休業終了予定日の1か月前又は介護休業終了予定日の2週間前までに正式に決定し通知する。

Q代2

女性労働者が労働基準法第65条第3項に基づく軽易業務への転換を請求し、軽易業務に就いていた場合で、休業から復帰後に職制上の地位が下がっていたとしても、本人希望により休業前の軽易業務に復帰していれば原職復帰とみなされるか。

A代2 職制上の地位が下がっている場合は、本人希望によるとしても原職復帰とはみなさない。

Q代3

原職等への復帰に伴い、業務に係る手当等、職制上の地位に係る手当以外の手当が支給されなかった場合、原職等に復帰していないということになるか。

A代3 職制上の地位に係る手当については、職制上の地位が休業前よりも下回っていないことという本助成金における「原職等」の要件を満たしているか否かを確認するためのものであるが、業務に係る手当については当該手当の不支給をもって直ちに原職等に復帰していないことにはならない。

ただし、業務に関する手当でも休業前と復職後で取扱いが異なる理由によっては、育児・介護休業法で禁止されている不利益取扱いに該当することがあり、その場合是正されなければ助成金は支給されない。

#### Q代4

育児・介護休業等に関する規則の規定例P28（簡易版ではP8）において、育児短時間勤務を利用する場合の給与等の取扱いの規定例として「給与規定に基づき、時間給換算した額を基礎とした実労働時間分の基本給と諸手当の全額を支給する」と記載されており、時間給での支給を前提としているように見える一方、代替要員確保コースの原職等復帰の要件（支給要領0302bの口（ハ）において、「月給制を時給制に変更する等の取扱いは原職等に復帰したとはみなさない」とされているのはなぜか。

A代4 当該規定例は、「基本給を時間換算した額を基礎とした実労働時間分の基本給」をもとに算出した月給制で支給されることを想定した内容の規定であり、「月給制から時給制への変更」を想定したものではない。

本規定例は、月給制の場合は月給制のまま、時給制の場合は時給制のまま適用できる規定例である。

代替要員確保コースの原職等復帰規定は、休業前と同じ待遇で継続就業することを目的としていることから、たとえ育児短時間勤務を利用したことを理由とするものであっても、月給制を時給制に変更することは、原職等に復帰したとはいえない、という取扱いをしている。

#### Q代5

時間単価では水準が下がっていても、月給制から時給制へ変更している場合は支給要件を満たさないか。

A代5 時間換算した単価の水準が同等、または増額されていたとしても、月給制から時給制へ変更している場合は支給要件を満たさない。

Q代6

同一敷地内の別事業所に復帰した場合、原職相当職への復帰とみなせるか。

A代6 両事業所が一体となって業務を行っていると思われる場合は同一事業所とみなして原職相当職への復帰とみなせる。

ただし、同一敷地内であっても本社機能と営業拠点等業務内容が異なる場合は、同一事業所と認められず、0302b 口(ロ)の要件を満たす必要がある。

Q代7

育児休業からの復帰日ではなく、復帰日から一定期間を経過してから原職等に復帰した場合、原職等復帰の要件を満たしたことになるか。

A代7 復帰日時時点で原職等に復帰している必要があるため、支給要件を満たしたことはない。

Q代8

支給要領 0302b 口について、各部署の繁閑又は通勤事情等を勘案し、事業主の方から「この部署（事業所）の方が短時間勤務を利用しやすい（通勤しやすい）ので、希望するならばその部署（事業所）に職場復帰させる」と労働者に提案し、労働者が同意した場合は、本人の選択によるものといえるか。

A代8 企業全体の体制等は事業主が把握していると考えられることから、事業主の方から労働者に提示した場合であっても、労働者本人が仕事と家庭の両立に資するものとして同意した場合は、本人が選択したものといえる。

ただし、職務の内容（職責、職制上の地位を含む）は同じである必要がある。

Q代9

育児休業取得者の職務以外の職務も兼務している者も代替要員（ただし、「玉突き」を除く）とみなし得るか。

A代9 原則、代替要員とみなし得る。



Q代 10

代替要員は正社員として雇用されていたり、育児休業者の復帰後もそのまま雇用されることがあっても問題ないと考えて良いか。

A代 10 支給要領 0302b のハに規定する代替要員に該当すれば支給要件を満たす。

Q代 11

第1子の育児休業から、復帰することなく第2子の育児休業（又は産前産後休業）に入った場合、第1子の育児休業期間に確保された代替要員、第2子の育児休業期間に確保された代替要員ともに支給対象となるか。

A代 11 支給要件として「原職等に復帰している」ことを確認する必要があるが、第1子の育児休業から復帰することなく第2子の休業に入った場合、原職等に復帰していることが確認できないため、第1子の育児休業時に雇用された代替要員については申請の対象とならない。

ただし、第2子の育児休業期間に雇用された代替要員については申請の対象となる。

Q代 12

上記ケースについて、第2子の育児休業のために新たな雇用又は派遣により確保せずに、第1子の育児休業のために雇用又は派遣により確保された代替要員を、引き続き第2子の育児休業のための代替要員としている場合支給対象となるか。

A代 12 代替要員については、新たな雇用又は派遣において確保する必要があるが、上記ケースにおいては、第1子の時に新たな雇用又は派遣において確保されていれば、第2子の育児休業時に雇用された代替要員として支給対象となる。

Q代 13

第1子の育児休業終了後、勤務時間短縮等の措置を利用していた労働者が第2子の育児休業を取得し、その代替要員を確保した場合、代替要員の勤務時間等については、第1子の育児休業前の勤務時間等と同一の必要があるか。

A代 13 第2子の育児休業のための代替要員であることから、当該育児休業前の勤務時間等と同一の必要がある。

Q代 14

在籍出向者が育児休業を取得し、代替要員を出向元が確保した場合、出向元に対する助成金の支給申請は可能か。

A代 14 出向元で代替要員を確保し、出向先に配置している場合は可能である。ただし、雇用保険の被保険者資格の継続、出向元での給与の支払いの有無、出向後に出向元に戻る旨の契約等を確認し、当該出向が企業内組織間の異動と同様のものと確認できる場合に限る。

Q代 15

同一支給申請事業主の事業所に勤務する父母が、同一の子の育児を理由に育児休業を取得する場合、支給申請は可能か。

A代 15 可能である。

Q代 16

所定労働時間以外の要件を満たしている代替要員について、途中で育児休業取得者の所定労働時間と概ね同等となった場合、支給対象となるか。

A代 16 所定労働時間が概ね同等の要件を満たした時点から勤務期間を算定し、支給要件を満たせば対象となる。

Q代 17

代替要員について、所定労働時間ではなく、実労働時間が育児休業取得者の所定労働時間と概ね同等の場合は、支給対象となるか。

A代 17 所定労働時間が概ね同等との要件を満たさないため、支給対象とならない。

Q代 18

育児休業取得者が有資格者の場合、代替要員も有資格者である必要があるか。

A代 18 育児休業取得者の職務が当該資格がなければ実施し得ない場合、代替要員にも同様の資格が必要である。

なお、資格に種類・等級がある場合において、補助的な資格を有している者でも、別の種類・等級の資格を有する育児休業取得者の職務を遂行できていた場合は、代替要員とみなしうる。(例：育児休業取得者が正看護師、代替要員が准看護師で、当該育児休業取得者が従事していた業務は准看護師が従事できる内容だった場合 等)

Q代 19

支給要領 0302b のルの「最初に支給決定された対象育児休業取得者の原職等復帰日から起算して6か月を経過する日の翌日から5年を経過していないこと。」及び「過去に育児・介護雇用安定等助成金（両立支援レベルアップ助成金（代替要員確保コース）又は育児休業代替要員確保等助成金）の支給決定を受けた事業主については、当該助成金において最初に支給決定された対象育児休業取得者の原職等復帰日から起算して6か月を経過する日の翌日から5年を経過していないこと。」について、5年を経過していない場合とは支給申請の日かそれとも支給要件を満たした日か。

A代 19 支給要件を満たした日である。

Q代 20

上記に関し、労働局移管時に労働者数により対象外となっていた301人以上企業について、中小企業規模判断で再度対象となる場合、対象外だった空白2年間はこの「5年間」に含めるのか、それとも除かれるのか。

A代 20 対象外であった2年間も、この「5年間」に含める。

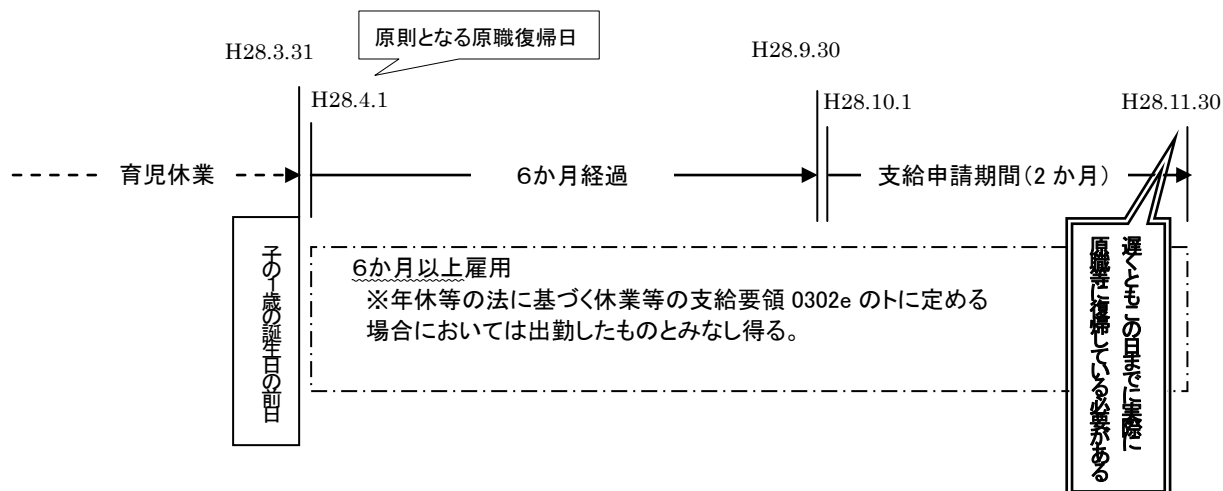
### Ⅲ 期間雇用者継続就業支援コース

#### Q期1

最も遅い支給申請の事例如何。

A期1 支給対象期間が平成28年3月31日までに育児休業を終了した対象育児休業取得者までであること、申請期間は原職等復帰日（子の1歳到達日を超えて育児休業を取得した場合は子の1歳の誕生日）から起算して6か月を経過する日の翌日から2か月以内であることを踏まえると、平成28年11月30日が最も遅い申請期限日となる。

また、対象育児休業取得者を原職等に復帰させていることが要件であることから、支給申請の期限である平成28年11月30日までには原職等に復帰していることが必要であることに留意されたい。



#### Q期2

育児休業及び育児短時間勤務の規定が、通常の労働者と同等の要件で取得できる内容となっていることという要件については、いつの時点までに整備されている必要があるか。

A期2 原則として、申請日までに規定されている必要がある。

Q期3

通常の労働者への転換時期について、期間契約満了期日が復職日よりも後だったため、その日に雇用期間の定めのない労働契約を結び、通常の労働者に転換させた場合は、支給要件を満たさないか。

A期3 復職してしばらく経ってから通常の労働者に転換させた場合は、本助成金の加算措置の支給要件は満たさない。

Q期4

期間雇用者継続就業支援コースにも原職等復帰要件があるが、通常の労働者として復帰させた場合は、原職等復帰要件はかからないということか。

A期4 期間雇用者の継続就業及びキャリア形成の促進という観点から、本加算措置を設けたところであるが、正社員は基幹業務、期間雇用者は補助業務というような方針をとる企業においては、正社員になるには基幹的業務に異動することが必要となる場合があり得る。

このため、休業前の職位・待遇を下回らないことを要件に、通常の労働者として復帰させる場合には、原職等復帰の要件は必要としない、という制度となっている。

Q期5

通常の労働者の要件として、「所定労働時間が、当該事業所の同じ職種でフルタイムの正規の従業員と同等であること」とあるが、短時間労働者で期間雇用者だった労働者が、復職時に期間の定めのない労働者にはなったが、育児を理由にそのまま短時間勤務をしている場合は、本要件は満たさないか。

A期5 正社員としての所定労働時間が設定された上で、短時間勤務の制度を利用している必要がある。

Q期6

期間雇用者の育児休業取得者を通常の労働者として復帰させた場合に、正社員しか従事しない職務（職位・待遇は休業前を下回らない）に就かせたため、原職等復帰ではない場合でも、支給要領 0302c の口(ロ)の就業規則への原職等復帰規定は必要か。

A期6 原職等復帰規定は必要である。

#### IV 育休復帰支援プランコース

##### Qプ1

面談や引継ぎの実施を確認した上司が支給申請時点においてすでに退職等しており、支給申請書の「確認欄」の署名及び押印ができない場合、支給対象となるのか。

Aプ1 以下の資料で確認できる場合、「確認欄」については空欄であっても支給対象となる。

面談者確認欄・・・面談シート等により確認できること

引継ぎの確認を行った者の確認欄・・・事業主からの申立書等により確認できること  
対象労働者の育児休業中の職場に関する情報及び資料の提供の実施の確認を行った者の確認欄・・・情報提供を行ったことを確認できる書類等により確認できること

##### Qプ2

育休取得時の助成金を受給した事業主において、支給対象となった育児休業取得者の第2子の妊娠が判明し、第1子に係る育児休業から引き続き第2子に係る産前産後休業及び育児休業を取得した場合、第1子に係る職場復帰時の助成金を受給することはできるか。

Aプ2 育児休業終了後の6か月以上の継続就業の確認においては、産前産後休業及び育児休業は就労したものとみなされるため、少なくとも第2子の産前休業開始日を起算日として6か月以上継続雇用されていれば、支給対象となりうる。(支給要領 0302d 口(ロ)a)  
ただし、第1子の育児休業終了後、現に勤務しないまま申請期限が到来した場合は、支給対象外となる。

##### Qプ3

育休取得時の助成金を受給していない事業主が、職場復帰時の助成金を受給することは可能か。

Aプ3 受給することはできない。