

両立支援等助成金（育児休業等支援コース） Q & A
（平成 29 年 4 月版）

I 育休取得時・職場復帰時

Q 育 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、どのように確認するのか。

A 育 1 以下の通り確認が取れる場合、「確認欄」については空欄でも差し支えない。

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 育 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 育 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 0301b 二(イ)）

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 育 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 育 3 受給することはできない。

Q育4

職場支援加算について、育児休業取得者の業務を代替する者は複数でもよいか。

A育4 差し支えない。

Q育5

職場支援加算における業務の見直し・効率化の取組について、対象労働者の所属部署や事業所全体の事務分担を確認できる書類がないが対象となるか。

A育5 業務の見直し・効率化に当たっては、既存の業務、事務分担等を整理したうえで見直すことを前提にしており、育児休業取得者及び業務を代替する者が所属する部署又は事業所全体の事務分担が確認できる書類がなければ、作成することが必要である。

Ⅱ 代替要員確保時

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（参考①）の規定ぶりが望ましい。

なお、規定としては以下（参考①）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。

規定は存在するものの、内容に不備がある場合（参考②）は、第1共通要領0402、課長内かん3（2）により修正を求め、修正がなされれば支給して差し支えない。

（参考①：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。

（参考②：助成金の要件上、不備となる例。この場合は、修正すれば支給可能とする。）

育児・介護休業後の勤務は、業務に支障がない場合に限り、休業直前の部署及び職務とする。

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してよいか。

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り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り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

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4 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5

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5 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、0211口の要件を満たす必要がある。

Q代6

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6 復帰日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7

支給要領 0211 口 (ロ) 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7 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8

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8 原則、代替要員とみなし得る。

Q代9

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9 支給要領 0301c のロ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10

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10 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 11

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 11 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 12

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 12 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 13

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 13 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であると確認できる場合に限る。

Q代 14

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 14 可能である。

Q代 15

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の取扱い如何。

A代 15 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すること。

Q代 16

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 16 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 17

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 17 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 18

支給要領 0301c の子の「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」日までに支給要件を満たす労働者について、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 18 支給要件を満たした日とする。