

**両立支援等助成金（育休中等業務代替支援コース） Q & A**  
**（2023年度 2024年1月版）**

本Q & A	内 容
<b>●共通事項（上限、支給申請期間等）</b>	
Q代共1	いつ以降に取組を行った場合に本コースの助成金の対象となるのか。
Q代共2	本コースの支給について、人数や回数の上限はあるのか。
Q代共3	本コースの支給について、「初回から5年間」についてはどこから起算するのか。
Q代共4	中小企業両立支援助成金（代替要員確保コース）や両立支援等助成金の育児休業等支援コース（業務代替支援）など、以前の制度の助成金を受給していても本コースの対象となるのか。
Q代共5	「手当支給等（育児休業）」または「新規雇用（育児休業）」の支給対象労働者が、その後、同一の子について再度育児休業を取得した場合、本コースの対象となるか。
Q代共6	「手当支給等（短時間勤務）」の支給対象労働者が、その後、同一の子について再度育児のための短時間勤務制度を利用した場合、「手当支給等（短時間勤務）」の対象となるか。
Q代共7	本コースの支給対象労働者が、その後、異なる子について再度育児休業や育児のための短時間勤務を取得・利用した場合、本コースの対象となるか。
Q代共8	「手当支給等（育児休業）」または「新規雇用（育児休業）」の支給対象労働者が、その後、同一の子について育児のための短時間勤務制度を利用した場合、「手当支給等（短時間勤務）」の対象となるのか。
Q代共9	本コースについて、同一労働者の同一の育児休業について、出生時両立支援コースや育児休業等支援コースと併用することはできるのか。
Q代共10	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者は複数でもよいか。
Q代共11	「手当支給等（育児休業）」及び「新規雇用（育児休業）」におけるプラチナくるみん認定を受けている場合の支給額の加算・割増について、どの時点までに認定を受けていれば、対象となるのか。
Q代共12	支給申請期間はいつまでになるのか。
<b>●共通事項（期間の計算方法）</b>	
Q代期1	対象労働者が複数回に分割して育児休業や育児のための短時間勤務を取得・利用した場合や、業務代替期間が複数の期間に分かれる場合も助成金の対象となるのか。
Q代期2	土曜日・日曜日が休日の労働者が、同じ週の月曜日から金曜日まで育児休業を取得している場合、5日間の育児休業になるのか。
Q代期3	労働者が育児休業期間中に就業している場合の取扱いはどうなるのか。
Q代期4	原職等復帰の要否や復帰後の継続雇用期間の有無の判断に用いる「1か月以上の育児休業」とは、どのように判断するのか。
Q代期5	なぜ「1か月以上の育児休業」の場合のみ、支給要件が追加されるのか。
Q代期6	「手当支給等（育児休業）」及び「新規雇用（育児休業）」における育児休業期間について、育児休業取得者の本来の所定労働日はそれぞれ何日以上含まれている必要があるのか。
<b>●手当支給等（育児休業、短時間勤務の共通事項）</b>	
Q代手1	「手当支給等」の支給額における「業務体制整備経費」とはなにか。
Q代手2	「手当支給等」における代替業務に対応した賃金制度とはどのようなもの

	か。
Q代手3	「手当支給等」について、手当を毎月支給するのではなく、一時金として支給する場合や賞与とあわせて支給するなどの場合も対象となるか。
Q代手4	「手当支給等」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支給対象となるか。
Q代手5	「手当支給等」において、助成金の対象となるためには、最低限、どの程度の手当増額が必要になるのか。
Q代手6	「手当支給等」における、業務代替手当にかかる助成金支給上限額の1か月あたり10万円（育児休業）／3万円（短時間勤務）における「1か月」とはどのようにカウントするのか。
<b>●手当支給等（短時間勤務）</b>	
Q代短1	「手当支給等（短時間勤務）」の対象となる短時間勤務制度はどのようなものか。
Q代短2	「手当支給等（短時間勤務）」について、シフト制労働者については、「平均1時間以上」とはどのように判断するのか。
Q代短3	「手当支給等（短時間勤務）」について、就業規則や雇用契約書等から、具体的な始業・終業時刻やその決定方法が確認できない場合でも対象となるのか。
Q代短4	「手当支給等（短時間勤務）」について、裁量労働制、事業場外みなし労働時間制、変形労働時間制が適用されている労働者は対象となるのか。
Q代短5	「手当支給等（短時間勤務）」について、男女雇用機会均等法第13条第1項や就業規則に基づく勤務時間短縮措置は対象とならないのか。
<b>●新規雇用（育児休業）</b>	
Q代新1	「新規雇用（育児休業）」において、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。
Q代新2	「新規雇用（育児休業）」における代替要員は、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。
Q代新3	「新規雇用（育児休業）」において第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（または産前産後休業）に入った場合、新規雇用において第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。
Q代新4	「新規雇用（育児休業）」において第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については、第1子の育児休業前の勤務時間と比較するのか。
Q代新5	「新規雇用（育児休業）」において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、出向元による支給申請は可能か。
Q代新6	「新規雇用（育児休業）」において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の2分の1以上となった場合の取扱い如何。
Q代新7	「新規雇用（育児休業）」における代替要員について、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の2分の1以上である場合は、支給対象となるか。
Q代新8	「新規雇用（育児休業）」における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。
<b>●「手当支給等（育児休業）」及び「新規雇用（育児休業）」における原職等復帰</b>	
Q代復1	「手当支給等（育児休業）」及び「新規雇用（育児休業）」について、育児

	休業取得者は育児休業の終了後、必ず原職等復帰していることが必要なのか。
Q代復 2	「手当支給等（育児休業）」及び「新規雇用（育児休業）」における、対象労働者が1か月以上の育児休業を取得した場合について、就業規則等に規定のある育児休業を上回る期間の育児休業を取得した上で、原職等へ復帰した場合の考え方如何。
Q代復 3	原職等に復帰させる旨の取扱いについての労働協約また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。
Q代復 4	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。
Q代復 5	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、業務代替者は軽易業務転換前の職務を代替する必要があるか。
Q代復 6	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。
Q代復 7	育児休業からの復帰後、運用によって育児のための短時間勤務制度の利用をしている場合、原職相当職への復帰とみなせるか。
Q代復 8	正社員だった労働者が、本人の希望により育児休業後に短時間労働者に雇用形態が変更されている場合や、月給制から時給制に給与形態が変更された場合は原職等への復帰とみなせるか。
Q代復 9	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。
Q代復 10	有期雇用労働者である育児休業取得者を期間の定めのない労働者として復職させる場合についても、原職等復帰要件がかかるか。
Q代復 11	支給要領 0208 口(ロ)について、各部署の繁閑また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。
Q代復 12	育児休業から復帰後の3か月の継続雇用期間の中で、対象労働者が欠勤したり長期の休暇を取得したりしている場合も、復帰したものと扱うことはできるか。
<b>●有期雇用労働者加算</b>	
Q代有 1	有期雇用労働者加算について、以前、雇用期間の定めずに雇用していた労働者が有期雇用契約に転換した後で、育児休業や育児のための短時間勤務を利用した場合、対象となるか。
Q代有 2	有期雇用労働者加算について、雇い入れ時は、有期雇用契約であることが明記されている労働条件通知書が交付されているが、それ以降の契約更新は口頭で行われ、労働条件通知書等の書面の交付がない場合、支給対象になるか。
<b>●育児休業等に関する情報公表加算</b>	
Q代公 1	育児休業等に関する情報公表加算について、どのタイミングで申請すればいいのか。
Q代公 2	育児休業等に関する情報公表加算を受けるためには、どのような情報を公開する必要があるのか。
Q代公 3	育児休業等に関する情報公表加算について、育児休業の取得状況に関する

	公表先はどこに公表する必要があるのか。自社サイトでの公表では対象とならないのか。
Q代公4	育児休業等に関する情報公表加算について、公表対象となる事業年度が終了してから間もないため、当該年度に係る数値を算出できないが、どうすればいいか。
Q代公5	育児休業等に関する情報公表加算について、すでに出生時両立支援コースや育児休業等支援コースにおいて加算を受給している場合でも、育休中等業務代替支援コースにおいて加算の対象となるのか。

## ●共通事項

Q代共1  いつ以降に取組を行った場合に本コースの助成金の対象となるのか。

A代共1  以下に該当する場合は対象となる。

- ・ 手当支給等（育児休業）、新規雇用（育児休業）  
→令和6年1月1日以降に、対象労働者の育児休業（産後休業から連続して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
- ・ 手当支給等（短時間勤務）  
→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

なお、令和5年12月31日までに対象労働者の育児休業（産後休業から連続して育児休業を取得する場合は、産後休業）が開始していれば、出生時両立支援コース（第1種／代替要員加算）または育児休業等支援コース（業務代替支援）の対象となる場合がある。

Q代共2  本コースの支給について、人数や回数の上限はあるのか。

A代共2  1年度（4月1日～翌年3月31日）において、本コース全体で1事業主あたり、対象労働者延べ10人までを限度に支給する。

また、初回から5年間、支給申請が可能である（6年目以降は申請できない）。これにより、同一事業主の最大支給可能人数は50人となる。

ここでの「対象労働者」とは、助成金の対象となる育児休業取得者または短時間勤務制度の利用者をいい、「10人」の人数については、

[1]手当支給等（育児休業）、[2]手当支給等（短時間勤務）、[3]新規雇用（育児休業）の各助成金全てを合算する。

同一の労働者が複数回、助成金の支給対象労働者となった場合でも、支給申請の都度、それぞれ1名とカウントする。

また、各支給申請における「年度」については、対象労働者が支給要件を満たした日（[1]手当支給等（育児休業）及び[3]新規雇用（育児休業）について、育児休業から復帰後の継続雇用期間3か月が必要な場合（→Q代共4）は継続雇用期間の最終日。それ以外の場合は、育児休業期間の最終日。[2]手当支給等（短時間勤務）については、支給申請期間（→Q代共12）の開始日の前日）の属する年度により判定する。

なお、次世代育成支援対策推進法に基づく認定（いわゆる「くるみん認定」「トライくるみん認定」）を受けている事業主については、1年度の上限人数（10人）に関わらず、令和10年度まで（令和11年3月31日まで）に支給要件を満たした労働者について、延べ50人を限度に支給する。

※ 上記特例を利用するためには、当該事業主の支給対象労働者が支給要件を満たした日（支給申請期間（→Q代共12）の開始日の前日）のうち、最も早い日までにくるみん認定等を受けている必要がある。

Q代共3 本コースの支給について、「初回から5年間」についてはどこから起算するのか。

A代共3 「初回から5年間」の始期は、当該事業主の支給対象労働者が支給要件を満たした日（支給申請期間（→Q代共12）の開始日の前日）のうち、最も早い日となる。5年間のうちに支給要件を満たした労働者が支給対象となる。

Q代共4 中小企業両立支援助成金（代替要員確保コース）や両立支援等助成金の育児休業等支援コース（業務代替支援）など、以前の制度の助成金を受給していても本コースの対象となるのか。

A代共4 対象となる。

Q代共3の「初回」とは、あくまで本コースの助成金についてであり、過去の助成金（※）は含まない。

（※）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）、育児休業代替要員確保等助成金）、両立支援等助成金のうち中小企業両立支援助成金（代替要員確保コース）、育児休業等支援コース（代替要員確保時）、育児休業等支援コース（業務代替支援）

Q代共5 「手当支給等（育児休業）」または「新規雇用（育児休業）」の支給対象労働者が、その後、同一の子について再度育児休業を取得した場合、本コースの対象となるか。

A代共5 同一の子についての育児休業においては、「手当支給等（育児休業）」または「新規雇用（育児休業）」のいずれか一方のみ対象としている。育児休業を再度取得した場合も含め、本コースの対象とはならない。

Q代共6 「手当支給等（短時間勤務）」の支給対象労働者が、その後、同一の子について再度育児のための短時間勤務制度を利用した場合、「手当支給等（短時間勤務）」の対象となるか。

A代共6 手当支給等（短時間勤務）については、Q代共12の通り支給申請が定められており、短時間勤務制度利用期間が複数回に分かれている場合でも、初回の制度利用開始時点を基準として支給申請を行うことになる。

1回目の短時間勤務制度利用に係る最後の支給申請を行った後で、同一の子について再度、制度利用した場合は、支給対象とはならない。

Q代共7 本コースの支給対象労働者が、その後、異なる子について再度育児休業や育児のための短時間勤務を取得・利用した場合、本コースの対象となるか。

A代共7 対象となる。この場合、Q代共2の人数の上限においては別途「1名」とカウントする。

Q代共8 「手当支給等（育児休業）」または「新規雇用（育児休業）」の支給対象労働者が、その後、同一の子について育児のための短時間勤務制度を利用した場合、「手当支給等（短時間勤務）」の対象となるのか。

A代共8 対象となる。

Q代共9 本コースについて、同一労働者の同一の育児休業について、出生時両立支援コースや育児休業等支援コースと併用することはできるのか。

A代共9 本コースと出生時両立支援コースや育児休業等支援コースの併用は可能である。ただし、同一労働者の同一の育児休業について、出生時両立支援コース（第1種）と育児休業等支援コース（育休取得時、職場復帰時）はいずれか一方のみ申請可能であることに留意されたい。

また、育児休業等支援コース（職場復帰後支援）の復帰後6か月間の期間において短時間勤務制度を利用した場合に、本コースの「手当支給等（短時間勤務）」と併用することも可能である。

Q代共10 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者（業務代替者または代替要員）は複数でもよいか。

A代共10 差し支えない。ただし、該当者それぞれが業務代替者や代替要員に関する支給要件を満たす必要がある。

Q代共11 「手当支給等（育児休業）」及び「新規雇用（育児休業）」における、プラチナくるみん認定を受けている場合の支給額の加算・割増について、どの時点までに認定を受けていれば、対象となるのか。

A代共11 対象育児休業取得者の育児休業開始日（産後休業から引き続き育児休業を取得している場合には産後休業開始日）までに受けている場合が対象となる。

Q代共 12 支給申請期間はいつからいつまでになるのか。

A代共 12 以下の通りである。

○手当支給等（育児休業）、新規雇用（育児休業）

⇒育児休業期間の長短により、以下①②のいずれかとなる。

①育児休業期間が1か月未満の場合は、育児休業終了日の翌日から2か月以内

②育児休業期間が1か月以上の場合は、育児休業終了日の翌日から3か月（継続雇用期間）を経過する日の翌日から2か月以内

※育児休業期間が1か月以上かどうかの判定については、Q代期4を参照。

○手当支給等（短時間勤務）

⇒制度利用期間が複数年にまたがるケースがあることから、1年を超える場合は1年ごとに支給申請するものとしており、具体的には以下の①～④のとおり。

① 育児のための短時間勤務制度利用期間（以下、単に「制度利用期間」という）が1年を超える場合には、制度利用期間の初日から起算して1年を経過する日の翌日から2か月以内が1回目の支給申請期間となる。

※業務体制整備経費と、業務代替手当のうち1年目の制度利用期間に係る分を申請。

② 制度利用期間が2年を超える場合には、制度利用期間の初日から起算して2年を経過する日の翌日から2か月以内が2回目の支給申請期間となる。

※業務代替手当のうち2年目の制度利用期間に係る分を申請。

③ ①②のほか、対象制度利用者の制度利用期間中に制度利用に係る子が3歳に達した場合には、当該日を含む月（業務代替期間の初日から起算した1か月ごと）の最終日の翌日から2か月以内が最後の支給申請期間となる。

④ ①②③のいずれにも該当しない場合（制度利用期間が1年を超えず、3歳に到達する前に終了した場合）は、対象制度利用者の制度利用期間の最終日の翌日から2か月以内が支給申請期間となる。

なお、制度利用期間が複数回に分かれている場合には、複数の期



間を合算して申請することが可能であるが、この場合は、①②の「制度利用期間の初日」は、「初回の制度利用期間の初日」と読み替えて、途中の制度を利用しなかった期間も含めて1年ごとに対象期間を区切るものとする。

同一の子に係る育児のための短時間勤務を複数回利用している場合は、合算して申請する必要がある。

### ●共通事項（期間の計算方法）

Q代期1 対象労働者が複数回に分割して育児休業や育児のための短時間勤務を取得・利用した場合や、業務代替期間が複数の期間に分かれる場合も助成金の対象となるのか。
---------------------------------------------------------------------------------

A代期1 原則として対象になるが、以下の点に留意すること。

- ・手当支給等（育児休業）及び新規雇用（育児休業）における「1か月以上の育児休業」についての判定

原則として「合計30日以上」かどうかにより判定。ただし、2月を含む場合は「合計28日」となる。（→Q代期4）

- ・手当支給等（短時間勤務）における支給申請手続

複数回に分割して育児のための短時間勤務制度を利用した場合であっても、初回の制度利用開始時点を基準として支給申請を行うことになる。1回目の短時間勤務制度利用に係る最後の支給申請を行った後で、同一の子について再度、制度利用した場合は、支給対象とはならない。（→Q代共6、Q代共12）

- ・新規雇用（育児休業）における支給額の計算

支給額は、育児休業中に代替要員が業務を代替した期間に応じて決めているが、育児休業期間や代替要員の勤務した期間が複数の期間に分かれる場合などは、複数の業務代替期間を合算してカウントすることが可能である。

期間については、「7日以上14日未満」「14日以上1か月未満」「1か月以上3か月未満」「3か月以上6か月未満」「6か月以上」の5段階としているが、期間を分割する場合、「1か月」については「30日」、「3か月」については「90日」、「6か月」については「180日」

とそれぞれ読み替える。

※ただし、業務代替期間の中に、暦日数が少ない2月（1日から29日までのうちのいずれか1日以上）を含む場合には、それぞれ2日を減算して「28日」、「88日」、「178日」とする。

Q代期2 土曜日・日曜日が休日の労働者が、同じ週の月曜日から金曜日まで育児休業を取得している場合、5日間の育児休業になるのか。

A代期2 本コースの助成金の申請に限った取扱いとして、育児休業期間の初日の前日以前または最終日の翌日以降に連続する形で、所定労働日でない休日（週休日等）がある場合には、「7日以上」の判断の際に、2日以内に限り、育児休業期間に算入することができる。このため、当該ケースは、「7日間の育児休業」と扱うことができる。

（例）土曜・日曜が休日（所定労働日でない日）の労働者が2/5（月）～2/9（金）までの5日間の育児休業を取得し、かつ前後の休日には就業していない場合  
⇒この場合、2/3（土）～2/9（金）、2/4（日）～2/10（土）、2/5（月）～2/11（日）の3つのいずれの期間の7日の育児休業と扱うことができる。

なお、助成金の支給申請期間（→Q代共12）は、対象労働者から育児休業として申出のあった期間（前後の休日を含まない）に基づき判断する。

Q代期3 労働者が育児休業期間中に就業している場合の取扱いはどうなるのか。

A代期3 育児休業期間中であっても、対象労働者が就業した日については、この助成金における育児休業日数にはカウントしない。

※ただし、原職等復帰の要否や復帰後の継続雇用期間の有無に影響する「1か月以上の育児休業」かどうかの判断については、除外せずカウントする（→Q代期4）。

※産後パパ育休（出生時育児休業）中に、労使協定に基づく就業可能日の申出により就業した場合も含む。

また、育児休業中に労働者が労使合意に基づき臨時的・一時的に就業した場合であっても、1か月ごとの期間（育児休業開始日から起算した1か月ごと）において、就業日数が10日を超え、かつ就業している時間が80時間を超える場合には、当該1か月間については、育児休業をしていないものと扱う。  
※当該1か月間の中に代替要員による業務代替期間があっても、助成金の対象にはならない。

Q代期4 原職等復帰の要否や復帰後の継続雇用期間の有無の判断に用いる「1か月以上の育児休業」とは、どのように判断するのか。

A代期4 以下の通り判断する。

- ・産後休業の終了後引き続き育児休業をする場合には、産後休業期間を含んで「1か月以上」かどうかにより判定
- ・育児休業を2回以上に分割して取得している場合は、「合計30日以上」かどうかにより判定
- ・なお、育児休業を分割して取得している場合であって、育児休業期間の中に、暦日数が少ない2月（2月1日から2月29日までのうちのいずれか1日以上）を含む場合には、「合計28日以上」かどうかにより判定

上記判定に当たっては、育児休業中に労働者が就業している日を除く処理（→Q代期3）は行わない。

Q代期5 なぜ「1か月以上の育児休業」の場合のみ、支給要件が追加されるのか。

A代期5 両立支援等助成金の支給目的は、職業生活と家庭生活の両立支援に関する取組の推進により、労働者の雇用の安定を促進することであるため、育児休業期間が長期の場合には、労働者の職場復帰後の定着状況（離職等していないこと）についても確認した上で支給することとしたものである。

Q代期6 「手当支給等（育児休業）」及び「新規雇用（育児休業）」におけ

る育児休業期間について、育児休業取得者の本来の所定労働日はそれぞれ何日以上含まれている必要があるのか。

A代期6 以下の通り要件を定めている。

・手当支給等（育児休業）

7日以上の育児休業から助成金の対象となるが、当該期間について、育児休業取得者の本来の所定労働日が3日以上含まれていることが必要。

・新規雇用（育児休業）

育児休業中に代替要員が業務を代替した期間に応じて助成金の支給額が変動するが、当該業務代替期間について、育児休業取得者の本来の所定労働日が以下の通り含まれていることが必要。

・7日以上14日未満 3日以上

・14日以上1か月未満 6日以上

※1か月以上の場合は、特段の要件は設けていない。

#### ●手当支給等（育児休業、短時間勤務の共通事項）

Q代手1 「手当支給等」の支給額における「業務体制整備経費」とはなにか。

A代手1 支給要件のうち、手当支給以外の取組（業務の見直し・効率化の取組等）に要するコストを想定して、要件を全て満たした事業主に一律に支払われる基本助成額的なものとして支給するものである。

ただし、必ず「業務代替手当」に関する支給額とあわせて支給するものであり、業務見直し等の取組のみを実施した場合であっても、「業務体制整備経費」単体での支給は行わない。

Q代手2 「手当支給等」における代替業務に対応した賃金制度とはどのようなものか。

A代手2 育児休業取得者または育児のための短時間勤務制度の利用者の業務を代替した労働者の職務内容を評価して賃金を増額するものであって、当該賃金制度を労働協約または就業規則に規定することが必要である。

「業務代替手当」「特別業務手当」「応援手当」などの名称は問わ

ない。また、労働時間の増加に応じて支給する賃金は対象外である。

なお、当該制度は業務代替者が業務を代替する期間（業務代替期間）の開始日の前日までに、労働協約または就業規則に規定する必要がある。

（就業規則への規定例）

第〇条（業務代替手当）

育児休業、介護休業、病気休職など長期休業者等の休業中の業務を代替する者及び勤務時間を短縮する制度を利用する者の業務の全部又は一部を代替する者に対して、その業務内容に応じて1か月当たり〇万円を限度に支給する。

Q代手3 「手当支給等」について、手当を毎月支給するのではなく、一時金として支給する場合や賞与とあわせて支給するなどの場合も対象となるか。

A代手3 手当の算定対象期間が業務代替期間内であることが明確に判別でき、かつ支給申請日までに支払われた手当である場合に限り、助成金の算定対象となる手当額に算入することができる。

Q代手4 「手当支給等」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支給対象となるか。

A代手4 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いる。このため、審査に当たっては育児休業取得者及び業務を代替する者が所属する部署または事業所全体の事務分担が確認できる書類が必要であり、既存のものがなければ、作成する必要がある。

Q代手5 「手当支給等」において、助成金の対象となるためには、最低限、どの程度の手当増額が必要になるのか。

A 代手 5 当該賃金については、業務代替者全員に支払われた総額で、以下の額以上の増額がされていることが必要である。

・育児休業の場合は、1万円

※ただし、業務代替期間が1か月に満たない短期の場合は、業務代替期間中の1日あたり（暦日で計算し、所定労働日でない日を含む）500円と比較して、いずれか低い方

・短時間勤務の場合は、3千円

※ただし、業務代替期間が短期で1か月に満たない場合は、業務代替期間中の1日あたり（暦日で計算し、所定労働日でない日を含む）150円と比較して、いずれか低い方

Q 代手 6 「手当支給等」における、業務代替手当にかかる助成金支給上限額の1か月あたり10万円（育児休業）／3万円（短時間勤務）における「1か月」とはどのようにカウントするのか。

A 代手 6 支給申請書（「両立支援等助成金（育休中等業務代替支援コース【手当支給等（育児休業）】）実施結果書」＜【代】様式第1号③＞または「両立支援等助成金（育休中等業務代替支援コース【手当支給等（短時間勤務）】）実施結果書」＜【代】様式第2号③＞）の記載に基づき、「代替期間の初日から起算して1か月ごと」「暦月（毎月1日～最終日）」「給与計算において用いる月」のいずれかにより算出する。なお、1か月未満の端数となる期間が生じる場合には、切り上げて1か月と扱う。

### ●手当支給等（短時間勤務）

Q 代短 1 「手当支給等（短時間勤務）」の対象となる短時間勤務制度はどのようなものか。

A 代短 1 対象となる短時間勤務制度は、1日の所定労働時間が7時間以上の労働者（所定労働時間が7時間未満となる日が1週ごとに2日以内の者）について、1日の所定労働時間を1時間以上短縮する制度である。

また、労働協約または就業規則に規定された制度の範囲内での利用である必要がある。

1週間の中で一部の日のみ所定労働時間を短縮する場合も対象で

となるが、所定労働日1日あたり平均1時間以上の短縮されている必要がある（この場合、所定労働時間を短縮しなかった日も含めて短時間勤務制度を利用したものと扱う）。

なお、週単位ではなく、月単位で所定労働時間を短縮している場合は、対象外である。また、1日の所定労働時間は短縮しているものの、週または月の所定労働日数を増やしたことにより、週または月の所定労働時間が短縮されていない場合は支給対象とならない。

（対象とならない場合の例）

- ・ 1日の所定労働時間が6時間の労働者が1日あたり1時間短縮している。  
※「1日の所定労働時間が7時間以上」に該当しないため。
- ・ 1日の所定労働時間が7時間の労働者が1日あたり30分短縮している。  
※「1日の所定労働時間を1時間以上短縮」に該当しないため。
- ・ 対象労働者が利用した制度が就業規則等に規定されていない。  
※就業規則等の内容を改定した場合を除く。

（就業規則への規定例）

第●条（育児短時間勤務）

- 1 3歳に満たない子を養育する従業員は、申し出ることにより、就業規則第○条の所定労働時間について、以下のように変更することができる。

所定労働時間を午前9時から午後4時まで（うち休憩間は、午前12時から午後1時までの1時間とする。）の6時間とする（1歳に満たない子を育てる女性従業員は更に別途30分ずつ2回の育児時間を請求することができる。）。

（下線部についての留意点）

※始業・終業時刻を具体的に定めるか、少なくとも決定方法を定める必要がある。（例：勤務形態ごとに基本となる始業・終業の時刻を定めた上で、具体的には各人ごとに短時間勤務を行う際にその労働条件等を示す書面（短時間勤務取扱通知書等）により定める旨の委任規定を置く）

※本来の所定労働時間より1日あたり1時間以上短縮されている必要がある。なお、育児・介護休業法において、所定労働時間を原則6時間（5時間45分～6時間）とする制度は必ず設けなければならないとされていることに留意すること。

Q代短2 「手当支給等（短時間勤務）」について、シフト制労働者について

は、「平均1時間以上」とはどのように判断するのか。

A代短2 原則として、シフト表における勤務状況をベースとして判断する。

Q代短3 「手当支給等（短時間勤務）」について、就業規則や雇用契約書等から、具体的な始業・終業時刻やその決定方法が確認できない場合でも対象となるのか。

A代短3 短時間勤務を行ったことが確認することが通常困難と考えられるため、支給対象外としている。

Q代短4 「手当支給等（短時間勤務）」について、裁量労働制、事業場外みなし労働時間制、変形労働時間制が適用されている労働者は対象となるのか。

A代短4 当該労働時間制の対象としたまま短時間勤務制度を利用している場合は、支給対象外としている。

Q代短5 「手当支給等（短時間勤務）」について、男女雇用機会均等法第13条第1項や就業規則に基づく勤務時間短縮措置は対象とならないのか。

A代短5 本助成金は育児のための短時間勤務制度（育児・介護休業法第23条）の利用促進を目的としており、支給対象とはならない。

### ●新規雇用（育児休業）

Q代新1 「新規雇用（育児休業）」において、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代新1 原則、代替要員とみなし得る。

Q代新2 「新規雇用（育児休業）」における代替要員は、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代新2 支給要領 0301c 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代新3 「新規雇用（育児休業）」において第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（または産前産後休業）に入った場合、新規雇用において第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代新3 第1子の育児休業から復帰することなく引き続き第2子の休業に入ったものの、代替要員は第1子、第2子それぞれについて確保していたという場合、それぞれ支給要件を満たせば、第1子、第2子に係る育児休業についてともに対象となる。

また、申請期限については、第1子、第2子それぞれの育児休業終了日を基準として、Q代共12の通りである。

Q代新4 「新規雇用（育児休業）」において第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については、第1子の育児休業前の勤務時間と比較するのか。

A代新4 第2子の育児休業のための代替要員であることから、第2子の育児休業前の勤務時間の2分の1以上である必要がある。

Q代新5 「新規雇用（育児休業）」において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、出向元による支給申請は可能か。

A代新5 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代新6 「新規雇用（育児休業）」において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の2分の1以上となった場合の取扱い如何。

A代新6 所定労働時間が2分の1以上の要件を満たした時点から勤務期間を算定すること。

Q代新7 「新規雇用（育児休業）」における代替要員について、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の2分の1以上の場合は、支給対象となるか。

A代新7 所定労働時間が2分の1以上の要件を満たさない場合は、支給対象とならない。

Q代新8 「新規雇用（育児休業）」における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代新8 当該資格がなければ育児休業取得者の職務のうち、代替要員が代替した業務を実施し得ない場合、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）

●「手当支給等（育児休業）」及び「新規雇用（育児休業）」における原職等復帰

Q代復1 「手当支給等（育児休業）」及び「新規雇用（育児休業）」について、育児休業取得者は育児休業の終了後、必ず原職等復帰していることが必要なのか。

A代復1 以下①～③の通りである。

①育児休業期間が1か月未満の場合（→Q代期4）には、原職等に復帰しているかどうかに関わらず、助成金の対象となる。

②育児休業期間が1か月以上の場合（→Q代期4）において、本人の希望により原職等以外で復帰する場合であって、当該希望が面談記録により確認できる場合にも、助成金の対象となる。

※ただし、育児休業前に無期雇用だった労働者が、休業後、有期雇用として新たに雇用契約を締結している場合や、育児・介護休業法で禁止されている対象労働者への不利益取扱いを行っている場合等を除く。

※面談記録については、必要に応じ、育児休業等支援コース（育休取得時／職場復帰時）の面談シート（【育】様式第2号）を活用すること。

③上記の場合以外は、育児休業取得者が原職等に復帰していない場合は助成金の対象とならない。

Q代復2 就業規則等に規定のある育児休業を上回る期間の育児休業を取得した上で、原職等へ復帰した場合の考え方如何。

A代復2 本コースの助成金の支給対象となる育児休業期間は、就業規則等の規定に基づくものであることが必要である。

規定通りの運用でなかった場合は、当該運用に合わせて就業規則等の修正がなされれば支給対象となり得る。

Q代復3 原職等に復帰させる旨の取扱いについての労働協約また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代復3 当該規定については、対象労働者の育児休業期間が1か月以上の場合（→Q代期4）に規定化が要件となっており、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、支給対象とならない。

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）の規定例のように、原職等復帰のル

ールが明確に定められていることが必要であり、規定は存在するものの、内容が不適切である場合（参考②）は、適切な内容への修正が必要である。

（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、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。）※修正すれば支給可能。

育児・介護休業後の勤務部署及び職務については、会社の都合により決定する。

**Q代復4** 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代復4** 本コースの助成金については、職制上の地位が下がっている場合は、本人希望に基づく取扱いであっても原職復帰とはみなさない。

**Q代復5** 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、業務代替者は軽易業務転換前の職務を代替する必要があるか。

**A代復5** 育児休業取得者が軽易業務転換をしていた場合の業務代替者または代替要員は、原則として転換前の業務を代替する必要があるが、育児休業取得者本人の希望により軽易業務に復帰することが明らかな場合については、転換後の業務を代替することで差し支えない。

**Q代復6** 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代復6 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代復7 対象労働者が育児休業からの復帰後、運用によって育児のための短時間勤務制度の利用をしている場合、原職相当職への復帰とみなせるか。

A代復7 労働協約または就業規則に、対象労働者が利用した育児のための短時間勤務制度が規定されている場合に限り、原職相当職への復帰とみなすことができる。

規定がない場合は、修正がなされた場合に限り支給対象となり得る。

Q代復8 正社員だった労働者が、本人の希望により育児休業後に短時間労働者に雇用形態が変更されている場合や、月給制から時給制に給与形態が変更された場合は原職等への復帰とみなせるか。

A代復8 支給要領0208へにあるとおり、正社員（無期雇用労働者）であった労働者が育児休業後、有期雇用労働者として新たに雇用契約を締結している場合や、給与形態が変更されている場合（0208へに記載のある、短時間勤務の利用等により、本人の同意が確認できる上で給与形態を変更した場合を除く）は、育児休業取得者本人の希望によるものであっても原職等に復帰したとはいえない。

Q代復9 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代復9 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、0208 口(ロ)の要件を満たす必要がある。

Q代復10 有期雇用労働者である育児休業取得者を期間の定めのない労働者として復職させる場合についても、原職等復帰要件がかかるか。

A代復10 有期雇用労働者である育児休業取得者を期間の定めのない労働者として復職させる場合、休業前の職位・待遇を下回らないことを要件に、原職等復帰の要件は必要としない。

Q代復11 支給要領0208 口(ロ)について、各部署の繁閑また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代復11 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見える。

ただし、職務の内容や職制上の地位は同じである必要がある。

Q代復12 育児休業から復帰後の3か月の継続雇用期間の中で、対象労働者が欠勤したり長期の休暇を取得したりしている場合も、復帰したものと扱うことはできるか。

A代復12 対象育児休業取得者の職場復帰日から起算して3か月の間において、就業を予定していた日数に対し、実際に就業した日数の割合が5割に満たない場合は、支給対象とならない。なお、就業については以下の通り判断する。

- ・法に基づく休業（年次有給休暇、母性健康管理の措置としての休業、産前産後休業、育児休業、介護休業、子の看護休暇、介護休暇等）および労働協約または就業規則に規定のある制度に基づく休暇・休業（各月の所定労働時間の20%以下の範囲）については、就業したものとみなす。
- ・育児・介護休業法第23条に基づく所定労働時間の短縮等の措置及びそれに準ずる措置として労働協約または就業規則に規定のある制度により、所定労働日から除外された日については、「就業を予定していた日数」に数えない。
- ・職場復帰時において在宅勤務をしている場合については、業務日報等により勤務実態（勤務日、始業終業時刻）が確認できる日に限り就業したものと判断する。

### ●有期雇用労働者加算

Q代有1 有期雇用労働者加算について、以前、雇用期間の定めずに雇用していた労働者が有期雇用契約に転換した後で、育児休業や育児のための短時間勤務を利用した場合、対象となるか。

A代有1 助成金の対象となる育児休業（産後休業の終了後引き続き育児休業をする場合には、産後休業）または育児のための短時間勤務制度の利用を開始する日の前日から起算して過去6か月の間に、雇用期間の定めのない労働者として雇用していた場合は対象とはならない。

Q代有2 有期雇用労働者加算について、雇い入れ時は、有期雇用契約であることが明記されている労働条件通知書が交付されているが、それ以降の契約更新は口頭で行われ、労働条件通知書等の書面の交付がない場合、支給対象になるか。

A代有2 雇い入れ時に有期雇用契約であることが明記されている書類（労働条件通知書等）があれば、その写しを提出させるとともに、育児休業を取得する時点の労働契約について、有期雇用契約として契約を更新していたことを確認する本人の申立書の提出があれば、支給対象として差し支えない。

ただし、有期雇用契約であることが明記されている書類（労働条件通知書等）が一切存在しない場合は、加算の支給対象とはならない。

## ●育児休業等に関する情報公表加算

Q代公1 育児休業等に関する情報公表加算について、どのタイミングで申請すればいいのか。

A代公1 手当支給等（育児休業）、手当支給等（短時間勤務）、新規雇用（育児休業）のいずれかについて、1事業主当たり1回に限り加算が適用される。必要な取組を行った上で、加算の適用を希望する助成金を申請する際に、併せて必要書類を提出すること。

なお、このほか、出生時両立支援コース（第1種）、育児休業等支援コース（新型コロナウイルス感染症対応特例以外）についても加算の適用が可能であり、1回の上限は別にカウントする。

Q代公2 育児休業等に関する情報公表加算を受けるためには、どのような情報を公表する必要があるのか。

A代公2 以下①～③の情報を「両立支援のひろば」の「一般事業主行動計画公表サイト」において公表することが必要である。

- ①雇用する男性労働者の育児休業等の取得割合
- ②雇用する女性労働者の育児休業の取得割合
- ③雇用する労働者（男女別）の育児休業の平均取得日数

具体的には、以下に従って情報を公表すること。

### ①雇用する男性労働者の育児休業等の取得割合

支給申請日の属する事業年度（以下、「公表事業年度」という。）の直前の事業年度（以下、「公表前事業年度」という。）における次のaまたはbの割合（％、小数第1位以下切り捨て）について、いずれか片方を選択して、サイトの「男性の育児休業取得率等」欄に公表すること。

- a 公表前事業年度において配偶者が出産した男性労働者数に対する、同年度において育児休業をした男性労働者数の割合
- b 公表前事業年度において配偶者が出産した男性労働者数に対する、同年度において育児休業をした男性労働者数及び育児目的休暇（※）を利用した男性労働者数の合計数の割合



なお、公表前事業年度において配偶者が出産した男性労働者がいない場合には、当該欄には「—」を記載すること。

※ここでの「育児目的休暇」とは、育児休業、育児・介護休業法第16条の2に規定する子の看護休暇等の法定の休業・休暇と別に設けた制度であって、目的の中に育児を目的とするものであることが明らかにされている休暇制度をいう。ただし、「男性労働者数」に含むことができるのは、小学校就学の始期に達するまでの子についての利用に限るものとする。

例：失効年次有給休暇の育児目的での使用、「配偶者出産休暇」「育児参加奨励休暇」等の休暇制度、子の入園式・卒園式等の行事や予防接種等の通院のための勤務時間中の外出を認める制度（法に基づく子の看護休暇を上回る範囲に限る）

### ②雇用する女性労働者の育児休業の取得割合

以下の割合（%、小数第1位以下切り捨て）について、サイトの「女性の育児休業取得率」欄に公表すること。

公表前事業年度において出産した女性労働者に対する、公表前事業年度において育児休業をした女性労働者数の割合

なお、公表前事業年度において出産した女性労働者がいない場合には、当該欄には「—」を記載すること。

### ③雇用する労働者（男女別）の育児休業の平均取得日数

育児休業の平均取得日数の実績について、男女労働者別にa～dのいずれかの方法により算出した上で、男女それぞれの日数（日、小数第1位以下切り捨て）について、サイトの「育児休業等の取得の状況に関する備考」欄に記載し、公表すること。

- a 公表前事業年度の前事業年度（以下、「公表前々事業年度」という。）に出生した1歳までの子に係る合計育児休業取得日数について、当該育児休業取得労働者数で除した（割り算をした）数値
- b 公表前々事業年度の前事業年度（以下、「公表3事業年度前」という。）に出生した2歳までの子に係る合計育児休業取得日数について、当該育児休業取得労働者数で除した（割り算をした）数値
- c 公表前事業年度に復職した労働者の合計育児休業取得日数について、当該育児休業取得労働者数で除した（割り算をした）数値
- d 公表事業年度に育児休業を開始した労働者の合計育児休業取得予定日数（公表時点で育児休業が終了していない場合は、当該育児休業

の取得申出時の日数に基づく見込みで差し支えない) について、当該育児休業取得労働者数で除した(割り算をした) 数値  
※d を選択することができるのは、公表3事業年度前及び公表前々事業年度に出生した子に係る育児休業取得実績並びに公表前事業年度に復職した労働者の育児休業取得実績がない事業主に限る。

- ・ 育児休業の平均取得日数の計算及び記載方法については、以下資料を参考にされたい。

<https://www.mhlw.go.jp/content/11909000/001029777.pdf>

- ・ 育児休業取得率等のみを公表する場合のサイトの登録方法については、以下資料を参考にされたい。

[https://positive-ryouritsu.mhlw.go.jp/guide/file/info\\_input\\_ikukyu\\_202212.pdf](https://positive-ryouritsu.mhlw.go.jp/guide/file/info_input_ikukyu_202212.pdf)

Q代公3 育児休業等に関する情報公表加算について、育児休業の取得状況に関する公表先はどこに公表する必要があるのか。自社サイトでの公表では対象とならないのか。

A代公3 厚生労働省が運営する、仕事と家庭の両立支援についての取組を紹介するウェブサイトである「両立支援のひろば」の「一般事業主行動計画公表サイト」において公表を行うことが必要である。

<https://ryouritsu.mhlw.go.jp/hiroba/>

自社サイトでの公表など、それ以外の場で公表した場合は、加算の対象とはならない。

なお、出生時両立支援コース、育児休業等支援コース及び育休中等業務代替支援コースの支給要件である「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、その旨を都道府県労働局に届出をしていること」「当該行動計画を公表し、労働者に周知させるための措置を講じていること」という点について、行動計画の公表は当該サイトで行うことができるため、活用されたい。

Q代公4 育児休業等に関する情報公表加算について、公表対象となる事業年度が終了してから間もないため、当該年度に係る数値を算出できないが、どうすればいいか。

A代公4 支給申請日の属する事業年度の直前の事業年度の情報を公表することを原則とするが、直前の事業年度の終了日から3か月以内に支給申請を行う場合で、集計作業に時間を要するなどの理由により、直前の事業年度の情報の公表が困難な場合は、2事業年度前の情報を公表することとして差し支えない。

その場合、直前の事業年度以外の事業年度に係る情報の公表が必要な項目については、本来の対象である事業年度の前事業年度の情報を公表すること。

Q代公5 育児休業等に関する情報公表加算について、既に出生時両立支援コースや育児休業等支援コースにおいて加算を受給している場合でも、育休中等業務代替支援コースにおいて加算の対象となるのか。

A代公5 育児休業等支援コース、出生時両立支援コース、育休中等業務代替支援コースのいずれも、それぞれ1事業主1回まで加算の対象とすることとしている。そのため、おたずねの場合でも、加算の対象である（逆に、育休中等業務代替支援コースにおいて加算を受給している場合でも、他のコースにおいて1回に限り加算の受給が可能）。

なお、加算のみを受給することはできないため、加算部分の要件を満たしていても本体の助成金が不支給となった場合には、加算は支給対象外である。