

両立支援等助成金（介護離職防止支援コース）Q & A
（2019 年度版）

本Q & A	内 容
Q介1	対象労働者について、休業取得時の助成金を受給していない場合であっても、職場復帰時の助成金を受給することは可能か。
Q介2	介護離職防止支援コース（介護休業）において、一度休業取得時・職場復帰時の助成金の支給対象となった労働者が新たに要介護状態となる親族が生じたために介護休業を取得する場合、同一労働者について再度支給対象となりうるか。
Q介3	支給要件となる日数について、介護休業の合計14日及び介護両立支援制度の合計42日の算定方法如何。
Q介4	図の様に、対象労働者が合計14日以上介護休業取得後に復帰し、再度合計14日の介護休業を取得することとなった場合の職場復帰時の申請期限の基準となる介護休業終了日の考え方如何。
Q介5	労働協約または就業規則で規定する介護休業関係制度は、どの程度の記載が必要か。
Q介6	支給要領0301bニ（へ）aにおいて、介護休暇制度について「ただし、当該労働者の配偶者又は親族が同一事業主に雇用され、同休暇を取得している場合には配偶者又は親族の取得時間と合計して25時間以上であること」と規定しているが、同一の事業主に雇用されている親族労働者が3人おり、3人ともに要介護状態にある家族の介護のために介護休暇制度を利用する場合、制度利用時間が合計25時間以上になった場合の申請については3人分可能か？
Q介7	介護休暇制度を利用する対象労働者の配偶者が同一の事業主に雇用されており、配偶者も同じ対象家族の介護のために同介護休暇制度を利用した結果、それぞれ25時間以上の利用を満した。それぞれで申請可能か。
Q介8	当社では介護休業の対象家族や要介護状態、休業期間について、従業員の介護の実情に沿った対応をするために法律を上回る取り扱いをしている。法律を上回る範囲の介護休業等についても助成金の対象となるか。
Q介9	当社では介護休業の対象家族が介護を要する状態であるということの確認書類の提出を求めず、従業員からの口頭での申告により介護休業として取り扱っている。このような場合でも助成金の申請にあたっては、要介護状態を確認できる書類が必要か。また、法律で定める要介護状態に至っていないケースもあると思われ、公的な確認書類の提出は困難であると思われるが助成金の対象となるか。
Q介10	介護支援プランの作成前に面談を実施することが要件となっている。家族が急に要介護状態となったため、出勤して面談する時間がなく介護休業を取得したが、助成金の対象となるか。
Q介11	介護支援プラン作成が、介護休業開始日に間に合わなかった場合は支給対象とならないか？

Q介 12	介護休業を合計14日以上取得することが要件となっているが、取得対象となる休業期間について、何年以内などの制限はあるか。今年7日取得し、翌年7日取得した場合も対象となるか。
Q介 13	時差出勤制度の利用者が生じる予定のため助成金の申請を考えている。当社では、タイムカードを導入しておらず、出退勤管理は出勤簿への押印と残業が生じた場合のみ所定外労働時間を出勤簿に記入することとしている。助成金の申請にあたっては、このような確認書類で差し支えないか。
Q介 14	介護休業期間中に対象労働者があらかじめ特定の曜日を指定して就労した日があった場合、介護休業に該当するか。
Q介 15	介護休業期間が当初介護支援プランに記載していた期間より短縮もしくは延長となった場合、対象労働者が事業主に提出する「介護休業期間変更届」の提出のみで足りるのか、もしくは提出に加え、休業期間を変更したことについてのプランへの記載も必要となるのか。
Q介 16	以前、両立支援等助成金（介護支援取組助成金）を受給したが、同一の対象労働者について介護離職防止支援コースの対象となるか。
Q介 17	休業取得時における「合計14日の介護休業の最終日の翌日から2か月以内」の申請期限について考え方如何。

Q介1 対象労働者について、休業取得時の助成金を受給していない場合であっても、職場復帰時の助成金を受給することは可能か。

A介1 受給することはできない。

Q介2 介護離職防止支援コース（介護休業）において、一度休業取得時・職場復帰時の助成金の支給対象となった労働者が新たに要介護状態となる親族が生じたために介護休業を取得する場合、同一労働者について再度支給対象となりうるか。

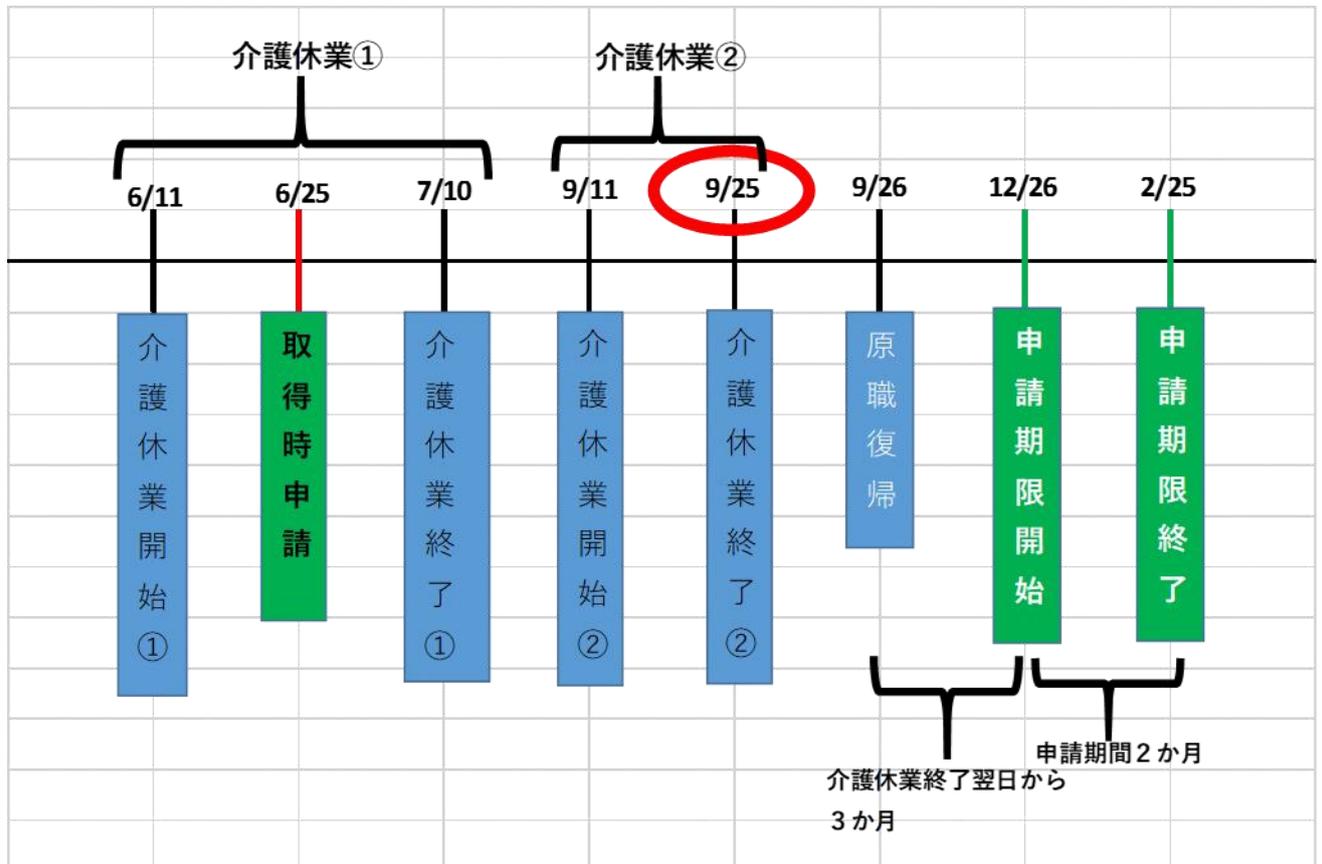
A介2 同一労働者については、対象となる介護休業について休業取得時と職場復帰時の1回ずつの支給が限度となり、別の対象親族について再度介護休業を取得したとしても支給対象とはならない。

Q介3 支給要件となる日数について、介護休業の合計14日及び介護両立支援制度の合計42日の算定方法如何。

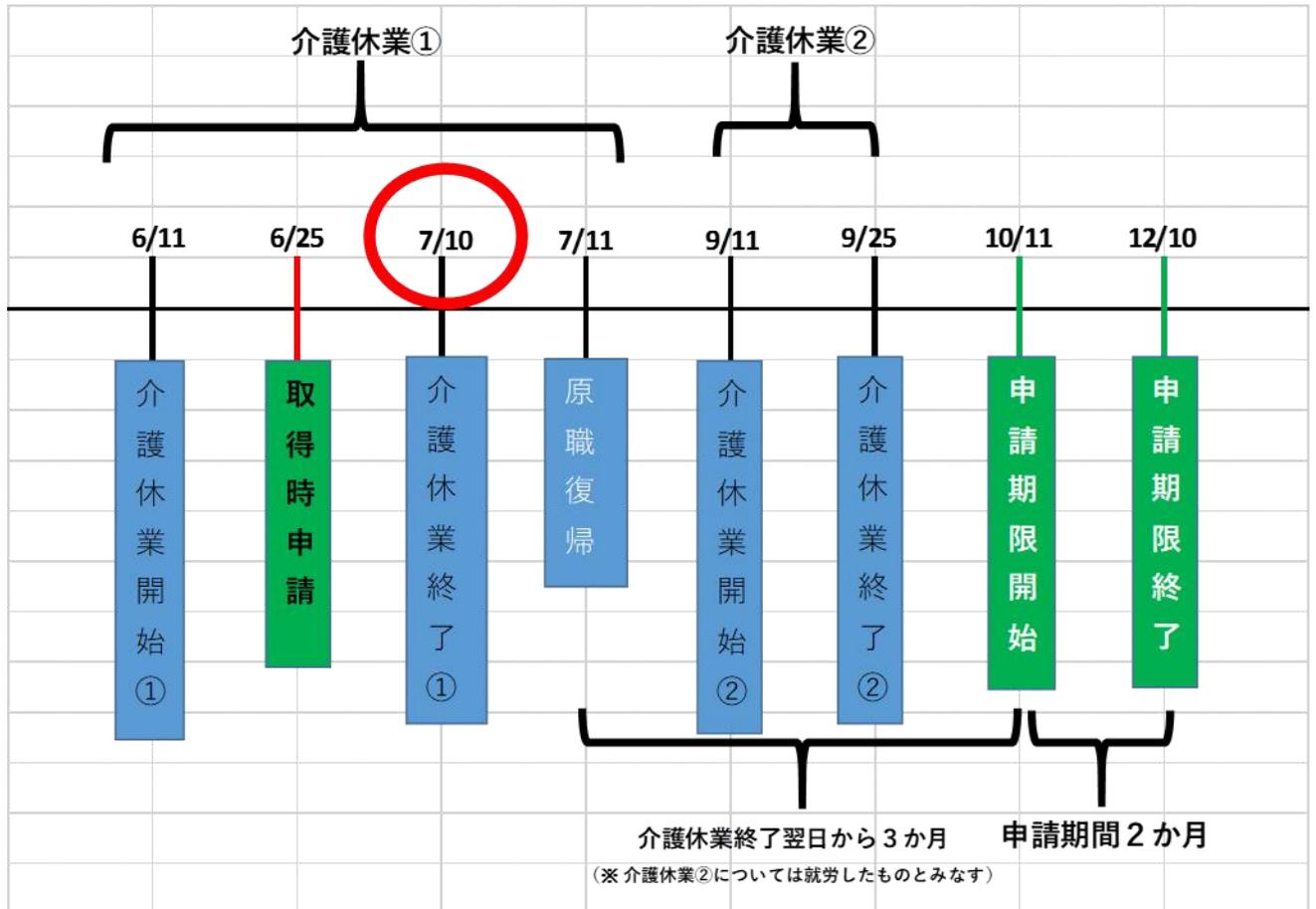
A介3 介護休業については暦日で合計14日、介護両立支援制度については所定労働日数ベースで合計42日と算定する。（支給要領 0301a イ、0301b ニ参照）

Q介4 図の様に、対象労働者が合計14日以上介護休業取得後に復帰し、再度合計14日の介護休業を取得することとなった場合の職場復帰時の申請期限の基準となる介護休業終了日の考え方如何。

A介4 以下イメージ例参照。休業取得時及び職場復帰時において、該当する介護休業の終了日がどれにあたるかについては、介護支援プランの定めによる。



例として、6/11から7/10までの介護休業①に加え、9/11から9/25までの介護休業②についてもあらかじめプランにおいて設定した上で介護休業を分割取得したのであれば、9/25を介護休業終了日として職場復帰時の申請時期も判断することとなる。(この場合、12/26が申請期限開始となる。)



一方で、9/11 から 9/25 までの介護休業②が、当初のプラン策定時に盛り込まれていない介護休業であった場合には、6/11～7/10 までの介護休業①の介護休業終了日 7/10 として職場復帰時の申請時期も判断することとなる。（なお、介護休業②については、支給要領 0301a 口（ロ）a に規定する就労したものとみなす休業に該当する。）

Q 介 5 労働協約または就業規則で規定する介護休業関係制度は、どの程度の記載が必要か。

A 介 5 育児・介護休業法に規定されている介護休業関係制度（※以下①～⑥の制度）について、「育児・介護休業等に関する規則の規定例」簡易版（リーフレット）の記載例程度の具体的な内容が整備され、取組時点で施行されている育児・介護休業法に定める基準に達していることが必要である。育児・介護休業法に規定する内容に依る旨の規定では当該制度を規定しているとは判断しない。

なお、規定整備の取組時期に関わらず、支給申請日時点での規定内容は、支給申請日において施行されている育児・介護休業法に定める水準を満たしている必要がある。

（※）①介護休業 ②所定外労働の制限 ③介護のための所定労働時間の短縮等の措置

④介護休暇 ⑤時間外労働の制限 ⑥深夜業の制限

Q介6 支給要領 0301b 二（へ）aにおいて、介護休暇制度について「ただし、当該労働者の配偶者又は親族が同一事業主に雇用され、同休暇を取得している場合には配偶者又は親族の取得時間と合計して25時間以上であること」と規定しているが、同一の事業主に雇用されている親族労働者が3人おり、3人ともに要介護状態にある家族の介護のために介護休暇制度を利用する場合、制度利用時間が合計25時間以上になった場合の申請については3人分可能か？

A介6 支給要領 0301b 二（へ）aのただし書き部分は、対象労働者のほかに同一事業主に雇用されている配偶者・親族が同介護休暇制度を取得している場合は、「合計25時間以上」のカウントについて通算できるという趣旨であるため、支給対象となるのは対象労働者1人分のみであり、他の2名は支給対象とはならない。

Q介7 介護休暇制度を利用する対象労働者の配偶者が同一の事業主に雇用されており、配偶者も同じ対象家族の介護のために同介護休暇制度を利用した結果、それぞれ25時間以上の利用を満した。それぞれで申請可能か。

A介7 対象労働者と同一事業主に雇用されている対象労働者の配偶者または親族がそれぞれ25時間以上介護休暇制度を利用した場合、それぞれについて申請できるが、その場合、対象労働者の配偶者についても介護支援プランの作成が必要となる。

Q介8 当社では介護休業の対象家族や要介護状態、休業期間について、従業員の介護の実情に沿った対応をするために法律を上回る取り扱いをしている。法律を上回る範囲の介護休業等についても助成金の対象となるか。

A介8 労働協約又は就業規則に規定されており、規定に沿った休業等の利用が確認できれば、法を上回る介護休業等も対象となる。

Q介9 当社では介護休業の対象家族が介護を要する状態であるということの確認書類の提出を求めず、従業員からの口頭での申告により介護休業として取り扱っている。このような場合でも助成金の申請にあたっては、要介護状態を確認できる書類が必要か。
また、法律で定める要介護状態に至っていないケースもあると思われ、公的な確認書類の提出は困難であると思われるが助成金の対象となるか。

A介9 助成金の支給にあたっては、要介護状態について確認できる何らかの書類の提出が必要であり、介護保険被保険者証の写しや医療関係者の交付する証明書等の提出を求めている。

ただし、要介護状態について法で定める基準よりも広く対象として認めて制度を規定・運用する場合であって、公的な確認書類の提出が困難である場合にあっては、労働者、事業主双方から提出された申立書等で状態が確認できれば差し支えない。

Q介10 介護支援プランの作成前に面談を実施することが要件となっている。家族が急に要介護状態となったため、出勤して面談する時間がなく介護休業を取得したが、助成金の対象となるか。

A介10 介護支援プラン作成のための面談については、対象労働者の介護の状況によって対面による面談が困難な場合、電話、メール等による相談、調整を行い、その内容を記録していれば助成金の対象となる。

ただし、面談や電話、メール等による相談、調整を全く実施せずに介護休業を開始した場合は対象とはならない。

Q介11 介護支援プラン作成が介護休業開始日に間に合わなかった場合は支給対象とならないか。

A介11 支給要領 0301a イ(ロ)において、「なお、同プランは原則として対象介護休業取得者の休業開始前に作成するものであるが、介護休業の開始と同時並行で作成することも可とするものであること」と規定していることから、プランについては介護休業開始と同時並行で作成しても差し支えない。ただし、介護休業終了後にプランの作成や、プラン策定のための面談等を実施した場合は支給対象外となる。

Q介12 介護休業を合計14日以上取得することが要件となっているが、取得対象となる休業期間について、何年以内などの制限はあるか。
今年7日取得し、翌年7日取得した場合も対象となるか。

A介12 支給要領0301aイ(イ)において、「ただし、休業取得期間は当該休業開始日から1年以内に取得したものであること。」と規定している。今年7日取得し、翌年7日取得した場合であっても、休業開始日から休業最終日までが1年以内に収まっていれば支給対象となる。

Q介13 時差出勤制度の利用者が生じる予定のため助成金の申請を考えている。
当社では、タイムカードを導入しておらず、出退勤管理は出勤簿への押印と残業が生じた場合のみ所定外労働時間を出勤簿に記入することとしている。
助成金の申請にあたっては、このような確認書類で差し支えないか。

A介13 タイムカードを導入していない場合でも、介護両立支援制度利用期間中の出勤時刻・退勤時刻が確認できる書類の提出があれば助成金の対象となる。
出勤簿の押印と残業が生じた場合の所定外労働時間の記録のみでは、各出勤日の出退勤時間を確認できないため、助成金を支給することはできない。

Q介14 介護休業期間中に対象労働者があらかじめ特定の曜日を指定して就労した日があった場合、介護休業に該当するか。

A介14 休業開始当初よりあらかじめ特定の曜日を指定して就労した日がある場合は、介護休業ではなく、育児・介護休業法第23条第3項の短時間勤務制度（週または月の所定労働日数を短縮する制度）に該当する。

Q介15 介護休業期間が当初介護支援プランに記載していた期間より短縮もしくは延長となった場合、対象労働者が事業主に提出する「介護休業期間変更届」の提出のみで足りるのか、もしくは提出に加え、休業期間を変更したことについてのプランへの記載も必要となるのか。

A介15 対象労働者の介護の状況により、休業期間等について当初のプラン作成時点と変更があった場合については、事業主・労働者双方のためにもプラン自体の変更の必要性があると考えられることから、「介護休業期間変更届」の提出に加え、プランへの記載も必要となる。

Q介 16 以前、両立支援等助成金（介護支援取組助成金）を受給したが、同一の対象労働者について介護離職防止支援コースの対象となるか。

A介 16 過去に介護支援取組助成金の支給対象となった同一の労働者であっても、介護離職防止支援コースの支給要件を満たした場合は**支給対象となる**。
(2019. 11. 20 回答修正)

Q介 17 休業取得時における「合計 14 日の介護休業の最終日の翌日から 2 か月以内」の申請期限について考え方如何。

A介 17 例として、10/1 から 10/31 まで連続して 1 ヶ月介護休業を取得した場合、合計 14 日目にあたる日が 10/14 となり、その翌日の 10/15 から 12/14 までの 2 か月間が申請期間となる。

