

**両立支援等助成金（出生時両立支援コース） Q & A**  
**（2020 年度版）**

本 Q & A	内 容
Q 出 1	「子の出生後 8 週間以内に開始している」育児休業とは、どの範囲まで対象となるのか。
Q 出 2	法律を上回って入社 1 年未満の有期契約労働者にも育児休業の取得を認めている場合、対象となるか。
Q 出 3	連続する 1 4 日間（又は連続する 5 日間）の育児休業期間中が会社の休業日、法定休日などで、所定労働日がない場合は対象となるか。
Q 出 4	就業規則では、育児休業期間中は無給としているが、短期間の休業であるため給与は全額支払った。休業分の給与が控除されていないため、賃金台帳などからは育児休業を取得していることが分からないが、助成金の申請において問題はないか。
Q 出 5	同一対象労働者の別の子（第二子など）についての育児休業も支給対象となるか。
Q 出 6	育児休業を年次有給休暇の取得として処理した場合、支給対象となるか。
Q 出 7	男性労働者が育児休業を取得しやすい職場風土作りの取組は、男性労働者向けに特化した周知等である必要があるか。例えば、性別に関わりなく、育児休業制度の取得促進を図るようなハンドブックを作成した場合は対象となるか。
Q 出 8	男性労働者が育児休業を取得しやすい職場風土作りの取組について、例えば、育児のための短時間勤務制度を紹介するリーフレットを配布することや、事業所内保育所の入園案内を配布することは、当該取組と言えるか。
Q 出 9	過去に連続 1 4 日以上（中小企業は連続 5 日以上）を満たす育児休業を取得した男性労働者が生じていたが、当助成金の申請を行わなかった。この場合、次に育児休業を取得した男性労働者について、1 人目としての申請は可能か。
Q 出 10	過去に連続 1 4 日未満（中小企業は連続 5 日未満）の男性の育児休業取得者がいた場合、「支給要領 0301a イ（1 人目の育休取得）に該当する男性労働者が初めて生じた事業主」に該当するか。
Q 出 11	申請事業主が、支給申請日の属する月の初日においては中小企業であるが、その直前までは大企業だった場合、中小企業又は中小企業以外どちらとして申請すればよいか。
Q 出 12	子の出生後 8 週間以内の育児休業に係る再度取得の特例に基づいて、2 回目の育児休業を連続 1 4 日以上（中小企業は連続 5 日以上）取得した男性労働者が生じた場合、当該 2 回目の育児休業は支給対象となるか。
Q 出 13	育児目的休暇について、男性労働者のみを対象とした制度とする必要があるか。
Q 出 14	育児目的休暇について、子の出生前 6 週間に 8 日（中小企業は 5 日）取得した場合、当該子の出生日が確認できる書類ができるまで申請できないと解してよいか。
Q 出 15	一定期間連続する育児目的休暇を取得した場合に、当該期間が所定労働日でない日も含めて 8 日（中小企業は 5 日）であるときは要件を満たすか。
Q 出 16	育児休業や育児目的休暇は有給休暇である必要があるか。

Q出 17	個別支援加算の取組として「育児・介護休業法第 21 条に基づき育児休業に関連する制度（休業中及び休業後の待遇や労働条件、関連する休暇その他両立支援制度に関する事項）」に関する事項を対象労働者に書面で個別に周知すること（支給要領 0302a）、と有るが、具体的にはどのような内容を周知すればいいのか。
Q出 18	個別支援加算の取組を令和元年度中に行ったが対象となるか。
Q出 19	職場風土作りの取組と個別支援加算の取組をあわせて行った場合、対象となるか。
Q出 20	個別支援加算の取組における「上司」とはどの範囲を指すか。
Q出 21	個別支援加算について、上司自身が個別周知、勧奨面談を行った場合、対象となるか。
Q出 22	個別支援加算について、何人かまとめて面談をした場合は対象となるのか。

Q出1 「子の出生後8週間以内に開始している」育児休業とは、どの範囲まで対象となるのか。

A出1 当助成金の対象となるのは、「子の出生後8週間（子の誕生日当日を含む57日間）経過までに開始する」育児休業である。

ただし、出産予定日を過ぎて子が産まれた場合、予定日から開始した育児休業も対象となる（出生後8週間の期間が含まれていなくても）。

Q出2 法律を上回って入社1年未満の有期契約労働者にも育児休業の取得を認めている場合、対象となるか。

A出2 入社1年未満の有期契約労働者にも育児休業の取得を認める旨が労働協約又は就業規則に規定されている場合は対象となる。

Q出3 連続する14日間（又は連続する5日間）の育児休業期間中が会社の休業日、法定休日などで、所定労働日がない場合は対象となるか。

A出3 育児休業期間中に所定労働日がない場合には対象とはならない。また、取得日数に応じて所定労働日数に係る要件にも留意されたい。

Q出4 就業規則では、育児休業期間中は無給としているが、短期間の休業であるため給与は全額支払った。休業分の給与が控除されていないため、賃金台帳などからは育児休業を取得していることが分からないが、助成金の申請において問題はないか。

A出4 就業規則等の規定上では育児休業が無給とされているにもかかわらず、実態として有給にしていた場合、支給要領0301イ「育児休業及び育児目的休暇に係る手続きや賃金の取扱い等について、労働協約又は就業規則に規定され、対象男性労働者の育児休業又は育児目的休暇においても、その規定する範囲内で運用していること。」の支給要件に基づいて、有給とする内容の規定整備が必要となる。（規定整備が確認できない場合は0301イの支給要件を満たさず支給対象外となる。）

Q出5 同一対象労働者の別の子（第二子など）についての育児休業も支給対象となるか。

A出5 同一対象労働者の別の子（第二子等）についても育児休業の取得等要件を満たせば、

別途支給対象となる。

Q出6 育児休業を年次有給休暇の取得として処理した場合、支給対象となるか。

A出6 本助成金の支給対象は、育児・介護休業法に基づく育児休業の取得であり、労働基準法に基づく年次有給休暇の取得として取り扱われている場合、支給対象とならない。

Q出7 男性労働者が育児休業を取得しやすい職場風土作りの取組は、男性労働者向けに特化した周知等である必要があるか。例えば、性別に関わりなく、育児休業制度の取得促進を図るようなハンドブックを作成した場合は対象となるか。

A出7 男性の育児休業等取得を促進するための助成金という趣旨から、男性労働者向けに特化した取組を想定しているが、男女労働者を対象にしたハンドブックであっても、男性労働者の育児休業取得を勧奨する文言が入っていたり、男性労働者が育児休業を取得した好事例を紹介したりするなど、男性が育児休業を取得しやすい職場風土作りに資する取組である場合には支給対象となり得る。

Q出8 男性労働者が育児休業を取得しやすい職場風土作りの取組について、例えば、育児のための短時間勤務制度を紹介するリーフレットを配布することや、事業所内保育所の入園案内を配布することは、当該取組と言えるか。

A出8 男性労働者が育児休業を取得しやすい職場風土作りの取組とは言えない。当該取組とは、あくまで「育児休業」を取得しやすい職場風土作りの取組であり、少なくとも育児休業を取得しやすくなるような取組と認められる必要がある。

Q出9 過去に連続14日以上（中小企業は連続5日以上）を満たす育児休業を取得した男性労働者が生じていたが、当助成金の申請を行わなかった。この場合、次に育児休業を取得した男性労働者について、1人目としての申請は可能か。

A出9 本事案においては、すでに連続14日以上（中小企業は連続5日以上）の育児休業を取得した男性労働者が生じているため、要領0303aイ（1人目の育休取得）の支給対象とはならないが、2人目以降の育児休業取得者が生じた場合は、その休業期間に応じて、0303aロ（2人目以降の育休取得）の申請が可能。

Q出10 過去に連続14日未満（中小企業は連続5日未満）の男性の育児休業取得者がいた場合、「支給要領0301aイ（1人目の育児取得）に該当する男性労働者が初めて生じた事業主」に該当するか。

A出10 過去に連続14日未満の育児取得者がいた場合は「1人目の育児取得に該当する男性労働者が初めて生じた事業主」に該当する。

Q出11 申請事業主が、支給申請日の属する月の初日においては中小企業であるが、その直前までは大企業だった場合、中小企業又は中小企業以外どちらとして申請すればよいか。

A出11 申請事業主の申請当時の企業規模に基づいて確認を行うため、中小企業として申請することとなる。

Q出12 子の出生後8週間以内の育児休業に係る再度取得の特例に基づいて、2回目の育児休業を連続14日以上（中小企業は連続5日以上）取得した男性労働者が生じた場合、当該2回目の育児休業は支給対象となるか。

A出12 当該2回目の育児休業は、育児・介護休業法に基づく育児休業となるため、子の出生後8週間以内に開始しているのであれば、支給対象となる。

ただし、同一の子に係る育児休業を複数回取得している場合であっても、支給対象となるのは当該育児休業のうちいずれか1回のみであることから、1回目の育児休業についてすでに当助成金の支給決定を受けている場合は、当該2回目の育児休業は支給対象外となる。（支給要領0301aロ）

Q出13 育児目的休暇について、男性労働者のみを対象とした制度とする必要があるか。

A出13 育児・介護休業法第24条第1項に基づき、男女問わず利用できる休暇である必要がある。

Q出14 育児目的休暇について、子の出生前6週間に8日（中小企業は5日）取得した場合、当該子の出生日が確認できる書類ができるまで申請できないと解してよいか。

A出14 子の出生前6週間に育児目的休暇を取得し、出生前に申請する場合については母

子手帳等で出生予定日の確認ができれば、支給対象となる（死産の場合を含む）。

Q出 15 一定期間連続する育児目的休暇を取得した場合に、当該期間が所定労働日でない日も含めて8日（中小企業は5日）であるときは要件を満たすか。

A出 15 所定労働日に取得した育児目的休暇のみ算入する。したがって、育児目的休暇の取得期間が、所定労働日でない日を含めれば8日（中小企業は5日）以上あったとしても、所定労働日に取得した育児目的休暇が8日（中小企業は5日）未満であれば、当該期間だけでは要件を満たしたことはない。

Q出 16 育児休業や育児目的休暇は有給休暇である必要があるか。

A出 16 有給・無給は問わない。ただし、Q出4のケースのように、実際に有給としたのであれば、当該助成金の支給対象としては就業規則等の規定の改定が必要となる。

Q出 17 個別支援加算の取組として「育児・介護休業法第21条に基づき育児休業に関連する制度（休業中及び休業後の待遇や労働条件、関連する休暇その他両立支援制度に関する事項）」に関する事項を対象労働者に書面で個別に周知すること（支給要領0302a）、と有るが、具体的にはどのような内容を周知すればいいのか。

A出 17 「休業中及び休業後の待遇や労働条件」については、少なくとも「休業中及び休業後の賃金又は配置」について周知している必要がある。

また、「関連する休暇その他両立支援制度に関する事項」については、少なくとも次の育児・介護休業法に基づく制度（少なくとも制度の名称）を周知している必要がある。その他社内で独自に規定している育児のための休暇等がある場合には、併せて周知することが望ましい。

- ・ 育児・介護休業法第16条の2に規定する子の看護休暇
- ・ 育児・介護休業法第16条の8に規定する所定外労働の制限
- ・ 育児・介護休業法第17条に規定する時間外労働の制限
- ・ 育児・介護休業法第19条に規定する深夜業の制限
- ・ 育児・介護休業法第23条第1項・第2項に規定する所定労働時間の短縮等の措置

Q出 18 個別支援加算の取組を令和元年度中に行ったが対象となるか。

A出 18 対象とならない。(令和2年度の取組が対象。)

Q出 19 職場風土作りの取組と個別支援加算の取組をあわせて行った場合、対象となるか。

A出 19 職場風土作りは会社全体の、個別支援加算の取組は個々の労働者に対する取組となるため、説明した内容等が同じであっても、それぞれ実施されている必要がある。

Q出 20 個別支援加算の取組における対象男性労働者の「上司」とはどの範囲を指すか。

A出 20 対象男性労働者の業務上の判断、決定を行う直属の上司を指す。(例：課長、工場長、店長など)

Q出 21 個別支援加算の取組において、人事労務担当が存在しないため、対象男性労働者の上司自身が個別周知、勧奨面談を行った場合、対象となるか。

A出 21 対象となる。

Q出 22 個別支援加算について、複数人まとめて個別周知、面談をした場合は対象となるのか。

Q出 22 対象となる男性労働者複数人に向けて一度に説明しても対象となるが、特に個別面談は個人情報等も関わるため、個別に実施することが望ましい。

なお、新型コロナウイルス感染症の影響により、対面での面談が難しい場合は、電話又はメール等での対応も可能。