

両立支援等助成金（共通事項） Q & A
（2026 年度版）

本 Q & A	内 容
Q 共 1	申請に不備があり、管轄労働局長が事業主等に補正を求める場合の補正期間如何。
Q 共 2	育児・介護休業等に係る手続きや賃金について、法を上回る運用をしたが、就業規則等に規定はしていない場合、対象となるか。
Q 共 3	Q 2に関連して、育児休業・介護休業等について、育児・介護休業法の規定に基づき、労使協定を締結して対象から除外している者に育児休業・介護休業等を取得させた場合、助成金の対象となるか。
Q 共 4	Q 2に関連して、就業規則において、「会社が認めた場合には、育児休業の期間を延長することができる」と規定した上で、当該延長期間を含む休業について、助成金を申請することは問題ないか。
Q 共 5	Q 2に関連して、就業規則では、育児・介護休業等の期間中は無給としているが、実際には給与を全額支払った。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・介護休業等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 共 6	Q 5に関連して、育児休業を有給とする内容を就業規則等に規定する場合について、「育児休業期間中は原則無給とする。ただし、会社が特別な事情を認めた場合は賃金を支給する場合がある」といった内容でも支給対象となるか。
Q 共 7	労働者から口頭により休業の申出が行われ、事業主がこれを認めて休業している場合であっても、支給申請時に育児休業申出書または介護休業申出書の提出が必要か。
Q 共 8	就業規則等に規定の必要がある育児（または介護）休業制度等については、どのような規定であれば支給要件を満たしていることとなるか。
Q 共 9	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において、出生時育児休業（産後パパ育休）を取得し、引き続き連続する形で通常の育児休業を取得した場合、育児休業期間を算出するにあたり、両者の期間を通算してもかまわないか。
Q 共 10	出生時両立支援コース、育児休業等支援コース、育休中等業務代替支援コース及び柔軟な働き方選択制度等支援コースにおいて、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策定・変更届は提出しているが、実際には計画そのものを策定していない場合の対応如何。
Q 共 11	出生時両立支援コース、育児休業等支援コース、育休中等業務代替支援コース及び柔軟な働き方選択制度等支援コースにおいて、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。
Q 共 12	在籍出向について、①出向元・出向先どちらの対象労働者になるか。②育児（または介護）休業終了後に出向している場合、出向元の就業実績に含まれるか。
Q 共 13	以下のケースの継続就業期間の算定方法如何。

Q共 14	行政書士が、「提出代行者」または「事務代理者」として支給申請を行うことは可能か。
Q共 15	出生時両立支援コース、育児休業等支援コース、育休中等業務代替支援コース及び柔軟な働き方選択制度等支援コースにおいて、子がいることを確認できる書類の提出が必要となるが、支給要領に示されている「その他公的証明書類」とはどういったものか。また、国外の病院が発行した出産証明書等は認められるか。
Q共 16	両立支援等助成金の支給・不支給決定や支給決定の取消は、行政不服審査法の不服申立ての対象となるか。
Q共 17	「育児休業等に関する情報公表加算」は、どのタイミングで申請すればいいのか。
Q共 18	育児休業等に関する情報公表加算を受けるために何か参考になる資料はあるか。
Q共 19	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はどこで行う必要があるのか。自社サイトでの公表では対象とならないのか。
Q共 20	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共 21	育児休業等に関する情報公表加算について、すでに他のコースにおいて加算を受給している場合でも、別のコースにおいて加算の対象となるのか。

Q共1 申請に不備があり、管轄労働局長が事業主等に補正を求める場合の補正期間如何。

A共1 1週間とする。

なお、就業規則等の整備状況や支給要件の取組の実施状況などの一部に不備や不足があり、管轄労働局から求めがあった場合に補正が可能である。

Q共2 育児・介護休業等に係る手続きや賃金について、法を上回る運用をしたが、就業規則等に規定はしていない場合、対象となるか。

A共2 当該助成金は仕事と育児・介護等を両立しやすい環境整備のための助成金という趣旨であることから、対象労働者のみ法を上回る運用を適用するのではなく、就業規則等に規定化されているものについて対象とする。

Q共3 Q2に関連して、育児・介護休業等について、育児・介護休業法の規定に基づき、労使協定を締結して対象から除外している者に育児・介護休業等を取得させた場合、助成金の対象となるか。

A共3 労使協定による対象除外者が育児・介護休業等を取得した場合、当該労使協定が「(休業等を)取得できない」「申出を拒むことができる」という内容の場合であっても、実際に休業等を取得させていれば支給対象となりうる。ただし、いずれの場合においても、当該労働者が制度の対象となるよう、労働局からの指摘に応じ、労使協定の内容を補正した場合が支給対象となる。

当助成金は仕事と育児・介護等を両立しやすい環境整備のために実施しているものであることから、特定の労働者に休業取得等を認めるのではなく、所定の要件を満たす全ての労働者が制度を利用できるよう措置されている場合について対象とする。

Q共4 Q2に関連して、就業規則に「会社が認めた場合には、(法定の期間を上回って)育児休業の期間を延長することができる」と規定した上で、当該延長期間を含む育児休業について、助成金を申請することは問題ないか。

A共4 「会社が(個別に)認めた場合には、育児休業の期間を延長することができる」という規定では、自分が対象になるのか、労働者が事前に判断することができない。

当助成金は仕事と育児・介護等を両立しやすい環境整備のために実施しているものであることから、特定の労働者のみに育児・介護休業等の取得を認めることになりうる規定は、環境整備に資するものでないため、対象としない。該当する基準、ケースの例示等が明確にされており、労働者側から見て対象となるか否かを判断できる内容に補正した場合が支給対象となる。

Q共5 Q2に関連して、就業規則では、育児・介護休業等の期間中は無給としているが、実際には給与を全額支払った。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・介護休業等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共5 就業規則等の規定上では育児・介護休業等の期間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、支給要領の「(育児・介護休業等の)手続きや賃金の取扱い等について、労働協約または就業規則に規定され」「(対象労働者の育児・介護休業等について)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当該支給要件を満たさず支給対象外となる。)

Q共6 Q5に関連して、育児休業を有給とする内容を就業規則等に規定する場合について、「育児休業期間中は原則無給とする。ただし、会社が特別な事情を認めた場合は賃金を支給する場合がある」といった内容でも支給対象となるか。

A共6 「会社が特別な事情を認めた場合は賃金を支給する場合がある」という規定では、どのような場合に有給となるのかが労働者にとっても曖昧であるため、該当する基準が明確にされている場合に対象とする。

Q共7 労働者から口頭により休業の申出が行われ、事業主がこれを認めて休業している場合であっても、支給申請時に育児休業申出書または介護休業申出書の提出が必要か。

A共7 原則として、労働者は必要事項を記載した休業申出書により休業を申し出る必要があり、支給申請時には当該休業申出書の写しの添付が必要であるが、上記の場合には休業申出書と同様の内容の申立書を作成し、提出することとして差し支えない。

Q共8 就業規則等に規定の必要がある育児（または介護）休業制度等については、どのような規定であれば支給要件を満たしていることとなるか。

A共8 育児（または介護）休業制度等については、少なくとも「育児・介護休業等に関する規則の規定例」の簡易版（リーフレット）の記載例と同様の具体的な内容の整備が望ましく、かつ、申請日時点においてその内容が法の定める基準に達していることが必要である。

育児・介護休業法への委任規定があるだけでは要件を満たした規定整備とはならない。

また、休業期間の延長・繰り上げ・繰り下げ等について法を上回る運用をしている場合、規定についても法を上回る内容に整備されている必要がある。

（参考）「育児・介護休業等に関する規則の規定例」（厚生労働省HP）

<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/000103533.html>

Q共9 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において、出生時育児休業（産後パパ育休）を取得し、引き続き連続する形で通常の育児休業を取得した場合、育児休業期間を算出するにあたり、両者の期間を通算してもかまわないか。

A共9 「連続〇日以上」「連続〇か月以上」といった休業期間の要件について、出生時育児休業と通常の育児休業とを、期間が連続する形で取得する場合、出生時育児休業のみで算出すること、通常の育児休業と一体の休業として算出すること、両者を一体の休業として算出することのいずれも可能とする（ただし、育児休業の開始時期等が要件として定められている場合は、当該要件を満たす場合に限る）。

いずれの休業により申請するかは、各種要件の充足（代替要員を確保した場合の業務代替実績）などを勘案して、事業主が選択できるものとする。

Q共10 出生時両立支援コース、育児休業等支援コース、育休中等業務代替支援コース及び柔軟な働き方選択制度等支援コースにおいて、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策定・変更届は提出しているが、実際には計画そのものを策定していない場合の対応如何。

A共10 一般事業主行動計画の策定が必要とする要件を満たしたとはいえないため、不支給とする。

さらに、策定していないにもかかわらず策定したとして故意に虚偽の申請を行っ

た場合には不正受給に該当し、受給済みの助成金の割増返還、事業主名の公表、助成金の不支給措置等の対象となる可能性もあるため留意いただきたい。

Q共11 出生時両立支援コース、育児休業等支援コース、育休中等業務代替支援コース及び柔軟な働き方選択制度等支援コースにおいて、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11 支給申請日までに行われている必要がある。

Q共12 在籍出向について、①出向元・出向先どちらの対象労働者になるか。②育児（または介護）休業終了後に出向している場合、出向元の就業実績に含まれるか。

A共12 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、当該出向が企業内の異動と同様のものであると確認できる場合は、就業実績に含める。

Q共13 以下のケースの継続就業期間の算定方法如何。

《ケース1》育児（または介護）休業終了後、継続就業期間中に、会社の合併・分割があった場合

A共13-1

(1) 合併の場合

各コースにおいて対象労働者に係る継続就業期間の途中で、会社の合併があり、一切の権利義務が包括的に継承された場合には、原則、当該労働者については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、この場合、「1年度当たり〇人まで」などというように一定数の対象労働者に支給することとしているものについては、合併前の会社の実績（件数）も含める。

(2) 分割の場合

各コースにおいて対象労働者に係る継続就業期間の途中で、会社の分割があった場合でも、継承される事業に主として従事する労働者と確認できる者については、原則、当該労働者については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、この場合、「1年度当たり〇人まで」などというように一定数の対象労働者

働者に支給することとしているものについては、分割後のそれぞれの会社に分割前の実績を継承する。

《ケース 2》 継続就業期間の間に一般社団法人または一般財団法人から株式会社に移行した場合

A 共 13-2

雇用保険被保険者として継続雇用していることが確認できれば、継続就業期間とみなして差し支えない。

Q 共 14 行政書士が、「提出代行者」または「事務代理者」として支給申請を行うことは可能か。

A 共 14 両立支援等助成金の申請手続きは、社会保険労務士法第 2 条第 1 項第 1 号の 2 または第 1 号の 3 に基づく「提出代行」または「事務代理」の対象となっており、同法第 27 条により原則的に社会保険労務士以外の者が業として行ってはならないこととされている。このため、行政書士が事業主の「提出代行者」または「事務代理者」として両立支援等助成金の支給申請を行うことはできない。

Q 共 15 出生時両立支援コース、育児休業等支援コース、育休中等業務代替支援コース及び柔軟な働き方選択制度等支援コースにおいて、子がいることを確認できる書類の提出が必要となるが、支給要領に示されている「その他公的証明書類」とはどういったものか。また、国外の病院が発行した出産証明書等は認められるか。

A 共 15 子がいることを確認できる書類については、母子健康手帳の子の出生を証明する該当部分などを想定しているが、そのほかにも、住民票や戸籍票など対象労働者に子がいることを確認できる書類であれば差し支えない。

また、国外の病院が発行した出産証明書等も差し支えない。

Q 共 16 両立支援等助成金の支給・不支給決定や支給決定の取消は、行政不服審査法の不服申立ての対象となるか。

A 共 16 本助成金の支給・不支給決定や支給決定の取消は、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、支給・不支給また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。

Q共17「育児休業等に関する情報公表加算」は、どのタイミングで申請すればいいのか。

A共17 各コース以下のとおり。全コース1事業主1回に限る。

○出生時両立支援コース：男性労働者の育児休業取得及び男性労働者の育児休業取得率の上昇等いずれかの申請時に併せて申請。

○育児休業等支援コース：育休取得時又は職場復帰時のいずれかの申請時に併せて申請。

○育休中等業務代替支援コース：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）のいずれかの申請時に併せて申請。

○柔軟な働き方選択制度等支援コース：柔軟な働き方選択制度又は子の看護等休暇有給化支援のいずれかの申請時に併せて申請。

Q共18 育児休業等に関する情報公表加算を受けるために何か参考になる資料はあるか。

A共18 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、以下の通り、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、「申請事業年度」という。）の直前の事業年度（以下、「申請前事業年度」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、いずれか一方を選択して、サイトの「男性の育児休業取得率等」欄に公表すること。

- a 申請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 申請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、申請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。

※上記における「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等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等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。

申請前事業年度において出産した女性労働者に対する、申請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、申請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から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 申請前事業年度の前事業年度（以下、「申請前々事業年度」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 申請前々事業年度の前事業年度（以下、「申請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 申請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 申請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、申請3事業年度前及び申請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申請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

Q 共 19 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はどこで行う必要があるのか。自社サイトでの公表では対象とならないのか。

A 共 19 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、育休中等業務代替支援コース及び柔軟な働き方選択制度等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 共 20 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 共 20 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共21 育児休業等に関する情報公表加算について、すでに他のコースにおいて加算を受給している場合でも、別のコースにおいて加算の対象となるのか。

A共21 出生時両立支援コース、育児休業等支援コース、育休中等業務代替支援コース、柔軟な働き方選択制度等支援コースのいずれも、それぞれのコースにおいて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。

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。