

両立支援等助成金（育児休業等支援コース） Q & A
(2026 年度)

| 本 Q & A | 内 容 |
|---------|--|
| Q 育 1 | 育児復帰支援プランに、業務の整理と引継ぎに関する措置のいずれか一方しか記載がない場合、当該プランは支給要件を満たすプランと言えるか。 |
| Q 育 2 | 育児取得時の助成金の支給対象となった労働者が、復帰せずに引き続き第 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。 |
| Q 育 3 | 同一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、それぞれについて支給申請は可能か。 |
| Q 育 4 | 「職場復帰時」は育児休業終了後の 6 か月の間に雇用形態や給与形態の不合理的な変更を行っていないことが要件となっているが、例えばどのような場合が不合理的な変更該当するのか。 |

Q育1 育休復帰支援プランに、業務の整理と引継ぎに関する措置のいずれか一方しか記載がない場合、当該プランは支給要件を満たすプランと言えるか。

A育1 業務の整理及び引継ぎに関する措置については、両方とも記載されていることが望ましいが、業務の整理及び引継ぎに関する措置は、一体的な取組と考えられるため、いずれかの記載があれば、支給要領 0301a ハ(イ)の要件を満たすこととして差し支えない。

Q育2 育休取得時の助成金の支給対象となった労働者が、復帰せずに引き続き第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、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。

Q育3 同一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、それぞれについて支給申請は可能か。

A育3 可能である。

Q育4 「職場復帰時」は育児休業終了後の6か月の間に雇用形態や給与形態の不合理な変更を行っていないことが要件となっているが、例えばどのような場合が不合理な変更にあたるのか。

A育4 育児休業を取得したことや育児のため時短勤務をしていること等を理由として、本人が希望しない雇用形態や給与形態への変更を強要する場合等が該当する。