

**両立支援等助成金（共通事項） Q & A**  
**（平成 30 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	申請を受理した時点で、育児・介護休業制度等に係る規定を確認したときに、各コースにおいて必要となる制度の定めがない、又は定めが不十分であったことが明らかになった場合の対応方法如何。
Q 共 3	育児（又は介護）休業制度等の就業規則等への規定整備の時期については、いつの時点を基準とするのか。
Q 共 4	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又は介護休業申出書の提出が必要か。
Q 共 5	就業規則等に規定の必要がある育児（又は介護）休業制度等については、どのような規定ぶりであれば支給要件を満たしていることとなるか。
Q 共 6	一般事業主行動計画策定・変更届は提出しているが、計画そのものを策定していない場合の対応如何。
Q 共 7	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 8	在籍出向について、①常時雇用する労働者に含まれるか。②育児（又は介護）休業終了後に出向している場合、就業実績に含まれるか。
Q 共 9	各コースの継続就業が必要な期間の以下のケースの就業実績の算定方法如何。
Q 共 10	行政書士が、「提出代行者」又は「事務代理者」として支給申請を行うことは可能か。
Q 共 11	両立支援等助成金は、行政不服審査法の不服申立ての対象となるか。

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。

Q 共 2 申請を受理した時点で、育児・介護休業制度等に係る規定を確認したときに、各コースにおいて必要となる制度の定めがない、又は定めが不十分であったことが明らかになった場合の対応方法如何。

A 共 2 支給申請事業主等に対して修正を求め、修正がされれば支給対象となる。  
ただし、各コースにおいて次の規定が全くない場合は不支給となる。

- ・ 出生時両立支援コース：育児休業、育児のための短時間勤務制度  
出生時要領 0302b の支給を受ける場合：育児目的休暇
- ・ 介護離職防止支援コース：  
介護休業の取得、介護制度の利用を介護支援プランにより支援する旨の規定  
介護休業、対象労働者が利用した介護制度
- ・ 育児休業等支援コース：  
育児休業、育児のための短時間勤務制度  
育休要領 0302a の支給を受ける場合：育休取得・復帰を育休復帰支援プランにより  
支援する旨の規定  
育休要領 0303b イ (イ) の加算を受ける場合：業務を代替する労働者に対する賃金増  
額規定  
育休要領 0302c の支給を受ける場合：原職等に復帰させる旨の規定  
育休要領 0302d イ の支給を受ける場合：子の看護休暇制度  
育休要領 0302d ロ の支給を受ける場合：保育サービス費用補助制度
- ・ 再雇用者評価処遇コース：再雇用制度

Q共3 育児（又は介護）休業制度等の就業規則等への規定整備の時期については、いつの時点を基準とするのか。

A共3 規定整備の時期については、基本的には就業規則等の施行日を基準とする。なお、労働者数10人未満で就業規則の作成が義務付けられていない事業所についても、助成金の要件上、就業規則等の整備を必須としていることから、同様に当該就業規則等の施行日を基準とする。

Q共4 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又は介護休業申出書の提出が必要か。

A共4 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、事業主及び労働者の署名又は記名・押印の上、提出することとして差し支えない。

Q共5 就業規則等に規定の必要がある育児（又は介護）休業制度等については、どのような規定ぶりであれば支給要件を満たしていることとなるか。

A共5 育児（又は介護）休業制度等については、「育児・介護休業等に関する規則の規定例」の簡易版程度の具体的な内容の整備が望ましく、最低でも育児・介護休業法に規定する内容に依る旨の規定があり、かつ、法の定める基準に達していることが必要である。ただし、介護コースにおいては、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。

Q共6 一般事業主行動計画策定・変更届は提出しているが、計画そのものを策定していない場合の対応如何。

A共6 一般事業主行動計画策定・変更届の内容が虚偽であると認められれば、支給要件を満たしたとはいえないため、不支給となる。

Q共7 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7 原則、支給申請日までに行われている必要があるが、申請期間終了間際の場合であって、労働局が補正を認めた場合は、補正期限までに実施すれば差し支えない。

Q共8 在籍出向について、①常時雇用する労働者に含まれるか。②育児（又は介護）休業終了後に出向している場合、就業実績に含まれるか。

A共8 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、当該出向が企業内組織間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9 各コースの継続就業が必要な期間の以下のケースの就業実績の算定方法如何。

《ケース1》育児（又は介護）休業終了後、継続就業が必要な期間に、会社の合併・分割があった場合

A共9

（1）合併の場合

労働契約は、契約当事者の交替があれば、原則として交替前の契約と交代後の契約は同一性を失い、別個の契約と考えられる。しかしながら、会社の場合における合併の場合であって、新会社に一切の権利義務が包括的に継承された場合には、実態として労働契約関係は継続しているものと解される。

したがって、このような場合においては、各コースの継続就業が必要な期間の途中で、会社の合併があった場合でも、原則、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、一定数の対象労働者に支給することとしているコースの支給実績については、合併前の会社の実績について確認し、通算するため留意されたい。

（2）分割の場合

会社の分割に伴う労働契約の承継については、会社法に定められた吸収分割、新設分割を問わず、会社分割に伴う労働契約の承継等に関する法律に基づき、承継される事業

に主として従事する労働者については、分割契約等の定めどおりに承継会社等に承継されるものである。

したがって、各コースの継続就業が必要な期間の途中で、会社の分割があった場合でも、上記の労働者と確認できる者については、原則、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、一定数の対象労働者に支給することとしているコースの支給実績については、分割前の会社の実績について確認し、通算するため留意されたい。

#### 《ケース2》雇用調整助成金の支給対象となる休業又は職業訓練を実施した場合

A共9 当該休業及び職業訓練については、就業実績として算定すること。なお、雇用調整助成金を受給できる状況であったことが確認できればよく、受給の有無は問わない。

#### 《ケース3》当該期間の間に一般社団法人又は一般財団法人から株式会社に移行した場合

A共9 雇用保険被保険者として雇用関係に中断がないと認められれば、支給対象として差し支えない。

Q共10 行政書士が、「提出代行者」又は「事務代理者」として支給申請を行うことは可能か。

A共10 社会保険労務士法第2条第1項第1号の2又は第1号の3に基づく「提出代行」又は「事務代理」については、同法第27条において原則的に社会保険労務士等以外の者が業として行ってはならない旨規定されていることから、行政書士が「提出代行者」又は「事務代理者」として支給申請を行うことはできない。

Q共11 両立支援等助成金は、行政不服審査法の不服申立ての対象となるか。

A共11 本助成金の支給制度は、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、不支給又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。