

**両立支援等助成金（出生時両立支援コース） Q & A**  
**（平成 30 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。出生予定日に基づき事前に育児休業を申請した場合、誕生日当日や出生より前から育児休業が開始することがあるが対象となるか。
Q 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ているなど、法律を上回る育児休業を認めている場合、対象となるか。
Q 出 3	育児休業期間の要件について、大企業（連続 14 日以上）と中小企業（連続 5 日以上）の間に差を設けた理由はなにか。
Q 出 4	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。
Q 出 5	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 6	同一労働者の別の子（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 7	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 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 9	支給対象となる育児休業の開始前において、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は、初めて要件を満たす男性労働者が生じた場合の支給対象となるか。
Q 出 10	かつて、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申請可能か。
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	平成 28 年度において当助成金の対象となる育児休業を取得した男性労働者が 2 人生じ、そのうち 1 人について支給決定を受けた。平成 29 年度に 3 人目となる男性労働者の育児休業取得者が生じたが、当該育児休業取得者は、3 人目の対象者として支給を受けることになるか。
Q 出 13	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 14	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。
Q出15	育児休業期間中に就労していた場合について、子の出生後8週間以内の育児休業中は、断続的に就労があり、連続14日以上（中小企業は連続5日以上）の休業期間となっていない。その場合であっても、育児休業の開始日が子の出生後8週間以内であり、かつ、その後連続14日以上（中小企業は連続5日以上）の休業期間となれば、支給対象となるか。
Q出16	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17	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18	一定期間連続の育児目的休暇を取得した場合、当該期間が所定労働日でない日を含めて8日（中小企業は5日）あれば要件を満たすか。
Q出19	育児目的休暇は有給休暇である必要があるか。
Q出20	子の出生前後に育児や配偶者の出産支援のため、いわゆる「失効年次有給休暇」を利用できる制度を導入した場合、支給対象となるか。

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。

出生予定日に基づき事前に育児休業を申請した場合、出生日当日や出生より前から育児休業が開始することがあるが対象となるか。

A出1 この助成金においては、「子の出生後8週間以内」とは、子の出生日当日を含む57日間をいう。

対象となるのは、「出生後8週間経過までに開始する」育児休業であり、出生日より前や出生日当日から開始する育児休業であっても、出生後8週間の期間を含む育児休業は助成金の対象となる。

Q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ているなど、法律を上回る育児休業を認めている場合、対象となるか。

A出2 法律を上回る育児休業であっても、労働協約又は就業規則に当該取り扱いが規定されている場合は対象となる。

Q出3 育児休業期間の要件について、大企業（連続14日以上）と中小企業（連続5日以上）の間に差を設けた理由はなにか。

A出3 育児休業を取得した男性労働者のうち、約5割の男性労働者が休業した期間が、大企業においては2週間ほど、中小企業においては5日ほどという調査結果が出ており（平成24年度雇用均等基本調査）、当該休業期間以上とすることを、一定の目安と考えたもの。

Q出4 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4 育児休業期間中に所定労働日がない場合には、法律上の育児休業に該当しないため、対象とはならない。

Q出5 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5 育児休業中に給与の支払いがある場合、育児休業申出書、育児休業取扱通知書などにより育児休業を取得したことが確認できることが必要である。

なお、事実上、男性労働者のみが有給となりうる取り扱いをすることや、そのような制度を定めることは、法違反となる。

Q出6 同一労働者の別の子（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6 支給対象となる。

Q出7 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7 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る。労働者から育児休業の申出がなく、休暇管理上も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8 助成金の趣旨から、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9 支給対象となる育児休業の開始前において、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は、初めて要件を満たす男性労働者が生じた場合の支給対象となるか。

A出9 支給対象となる。

Q出10 かつて、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申請可能か。

A出10 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0302a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平成30年4月1日以降に生じた場合は、その休業期間に応じて、0302aロ（2人目以降の育休取得）の申請が可能。

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 あくまで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 平成28年度において当助成金の対象となる育児休業を取得した男性労働者が2人生じ、そのうち1人について支給決定を受けた。平成29年度に3人目となる男性労働者の育児休業取得者が生じたが、当該育児休業取得者は、3人目の対象者として支給を受けることになるか。

A出12 当助成金においては、企業における実際の育児休業取得者数に関わらず、支給決定を行った順番に対象人数を計上することとなる。本事案については、2人目の支給となる。

Q出13 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13 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 14 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 14 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、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。

Q出 15 育児休業期間中に就労していた場合について、子の出生後8週間以内の育児休業中は、断続的に就労があり、連続14日以上(中小企業は連続5日以上)の休業期間となっていない。その場合であっても、育児休業の開始日が子の出生後8週間以内であり、かつ、その後連続14日以上(中小企業は連続5日以上)の休業期間となれば、支給対象となるか。

A出 15 就労した日を除く実際の休業期間が14日以上(中小企業は5日以上)となる休業期間が子の出生後8週間までに開始している必要があるため、本事案は支給対象外となる。

Q出 16 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 16 制度そのものは男女問わず利用できる休暇である必要がある。ただし、出生後8週間以内の期間について男性労働者のみ対象とすることは差し支えない。

Q出 17 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 17 「子の出生」は要件ではないため、子の出生日が到来していなくても、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 18 一定期間連続の育児目的休暇を取得した場合、当該期間が所定労働日でない日を含めて8日（中小企業は5日）あれば要件を満たすか。

A出 18 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 19 育児目的休暇は有給休暇である必要があるか。

A出 19 有給・無給は問わない。

Q出 20 子の出生前後に育児や配偶者の出産支援のため、いわゆる「失効年次有給休暇」を利用できる制度を導入した場合、支給対象となるか。

A出 20 支給対象となる。ただし、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必要がある。

なお、無給の育児目的休暇制度を導入し、失効年次有給休暇の範囲で有給にできるとする取扱いを規定するなど、失効年次有給休暇のない労働者も含め利用できる制度がより望ましい。