

両立支援等助成金（出生時両立支援コース） Q & A
（平成 29 年 4 月版）

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。

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、子の誕生日当日を含む 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、誕生日より前や誕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

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 3 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、望ましくないため留意されたい。

Q出4

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4 支給対象となる。

Q出5

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5 当該取組は、男性労働者向けに特化したものである必要がある。なぜなら、男女労働者を対象にしたハンドブックを作成したとしても、男性が育児休業を取得しやすい職場風土が形成されるとは言えないからである。

Q出6

支給対象となる育児休業の開始前3年以内の期間において、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、支給対象となるか。

A出6 支給対象となる。

Q出7

平成28年4月2日以後に、初めて連続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7 本事業においては、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、次に申請可能となるのは、当該男性労働者の育児休業終了後3年間に於いて、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おらず、かつ、その後14日以上（中小企業は5日以上）の育児休業を取得した男性労働者が生じたときとなる。

この場合は、当助成金上、1人目の支給対象者となるため、当該対象者の育児休業の開始日の前日までに、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をしている必要がある。

Q出8

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（つまり、申請は中小企業として行う）、その直前までは大企業だった場合、過去3年以内に「連続14日以上」の育児休業を取得した男性労働者が生じていなければ、支給対象となるか。

A出8 過去3年以内の育児休業の有無については、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、本事案の場合、過去3年以内に「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ないことが要件となる。

Q出9

平成28年度において1人目の支給申請をしたが、取り下げまたは不支給決定などで支給決定に至らなかった。その後3年間は連続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ず、平成32年度に2人目の対象労働者が生じた。この場合の支給額は2人目の金額になるのか。

A出9 本事案の場合、初めての支給決定となるため、1人目として支給対象となる。

Q出10

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10 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 11

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 11 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 12

過去3年以内に連続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ないことが要件となっているが、これは、過去3年以内に育児休業を「開始した」男性労働者が生じていないこと、という意味か。

A出 12 過去3年以内に連続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いた場合に支給対象外となるため、過去3年以内に当該育児休業の最終日を含め、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いた場合に支給対象外となるものである。

Q出 13

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 13 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 14

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 日以上又は連続 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 日以上又は連続 5 日以上の休業期間となれば、支給対象となるか。

A 出 14 就労した日を除く実際の休業期間が 14 日以上又は 5 日以上となる休業期間の初日が子の出生後 8 週間以内にある必要があるため、本事案は支給対象外となる。