

両立支援等助成金（共通事項） Q & A
（2023 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・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及び育児休業等支援コースにおいて、出生時育児休業を取得し、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及び育児休業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及び育児休業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及び育児休業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。

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	令和5年4月以降に助成金を申請する場合は、すべて令和5年度の支給要領の要件が適用されるのか。
Q 共 18	令和5年度の支給要領では生産性要件の適用が廃止されているが、Q17の経過措置により令和4年度以前の支給要領が適用される場合には、生産性要件は適用されるのか。

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。

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・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(出生時コース0301イ、介護コース0301ロ、育児コース0301ロ)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、ケースの例示等が明確にされている場合に対象とする。(例:「育児休業期間の最初の1日は有給とする」など)

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。ただし、介護コースにおいては、支給要領 0301 口に規定する介護休業関係制度（育児・介護休業法第 2 条第 2 号に規定する介護休業の制度、および同法第 23 条第 3 項に規定する所定労働時間の短縮等の措置）について、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及び育児休業等支援コースにおいて、出生時育児休業を取得し、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り）。

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及び育児休業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策定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及び育児休業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、支給対象として差し支えない。

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及び育児休業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。

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や健康保険証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。ただし、健康保険証を提出する場合は、個人情報保護の観点から、被保険者証の記号・番号についてはマスキング等を施した上で労働局に提出すること。

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 令和5年4月以降に助成金を申請する場合は、全て令和5年度の支給要領の要件が適用されるのか。

A 共 17 支給要領において、助成金のコースごとに経過措置を設けているため、申請事業

主や対象労働者の状況により、令和4年度やそれ以前の支給要領の要件が適用される場合もある。

令和5年度の支給要領の要件が適用されるのは、以下の場合である。

○出生時両立支援コース

- ・第1種：令和5年4月1日以降に対象労働者の育児休業が開始した場合
※代替要員の所定労働時間に関する要件は、代替要員を令和5年5月1日以降に確保した場合に適用。
- ・第2種：令和5年4月1日以降に支給要件を満たした場合

○介護離職防止支援コース

- ・休業取得時／職場復帰時：令和5年4月1日以降に対象労働者の介護休業が開始した場合
- ・介護両立支援制度：令和5年4月1日以降に対象労働者の介護両立支援制度の利用が開始した場合

○育児休業等支援コース

- ・育休取得時／職場復帰時：令和5年4月1日以降に対象労働者の育児休業が開始した場合（ただし、対象労働者が産後休業の終了後引き続き育児休業をする場合には、令和5年4月1日以降に産後休業が開始した場合）
- ・業務代替支援：令和5年4月1日以降に対象労働者が育児休業から職場復帰した場合
- ・職場復帰後支援：令和5年4月1日以降に対象労働者が育児休業から職場復帰した場合

Q 共 18 令和5年度の支給要領では生産性要件の適用が廃止されているが、Q17の経過措置により令和4年度以前の支給要領が適用される場合には、生産性要件は適用されるのか。

A 共 18 Q17の経過措置により令和4年度以前の支給要領が適用される申請については、生産性要件に該当しない場合も含め、引き続き当時の支給要領に基づく支給額が適用されることになる。そのため、生産性要件に該当する場合には、割増しされた支給額が適用される。

(例) 育児休業等支援コース（育休取得時）の支給額

<令和4年度要件が適用される場合>

- ・生産性要件非該当：28.5万円
- ・生産性要件該当：36万円

<令和5年度要件が適用される場合>

・30万円