

**両立支援等助成金（共通事項） Q & A**  
**（2020 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に補正を求める場合の補正期間如何。
Q 共 2	育児休業や介護休業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 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、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 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出向元・出向先どちらの対象労働者になるか。②育児（又は介護）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 9	以下のケースの継続就業期間の算定方法如何。
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	出生時両立支援コースや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 12	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 育児休業や介護休業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3 「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」という規定ぶりでは、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ることが望ましい。(例:「育児休業期間の最初の1日は有給とする」など)

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 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(リーフレット)の記載例程度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Q出4)

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、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6 一般事業主行動計画策定要件を満たしたとはいええないため、不支給となる。

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、不支給期間が設けられる可能性もあるため留意いただきたい。

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 支給申請日までに行われている必要がある。

Q共8 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（又は介護）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 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（又は介護）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9

（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年度あたり〇人まで」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年度あたり〇人まで」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 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又は第1号の3に基づく「提出代行」又は「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等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」又は「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11 出生時両立支援コースや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11 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12 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12 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。