

**両立支援等助成金（出生時両立支援コース） Q & A**  
**（2022 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。
Q 出 2	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 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。
Q 出 4	第 1 種の申請を行ったのと同じ対象労働者の別の子（第二子など）についての育児休業は、第 2 種の申請において育児休業取得率の算出や育児休業取得者の「2 名以上」に含めることができるか。
Q 出 5	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 6	雇用環境整備の措置とは、どのようなものか。
Q 出 7	雇用環境整備の措置は、いつまでにいくつ行えばいいのか。
Q 出 8	改正育児・介護休業法が令和 4 年 10 月 1 日に施行されることに伴い、雇用環境整備の措置はどのように実施していれば要件を満たすこととなるのか。
Q 出 9	業務体制整備の規定とは、どのようなものか。
Q 出 10	育児休業は有給休暇である必要があるか。
Q 出 11	代替要員加算について、代替要員は育児休業取得者の業務を全て代替する必要があるのか。
Q 出 12	育児休業取得率はどのように算出するのか。
Q 出 13	申請期限はいつか。
Q 出 14	令和 3 年度要領を適用し出生時両立支援コースの申請を受けている場合は、令和 4 年度以降の申請をすることはできないのか。
Q 出 15	第 2 種の申請のみを行うことはできないのか。
Q 出 16	令和 4 年 4 月 1 日以降に開始した育児休業や育児目的休暇は、令和 3 年度要領の出生時両立支援コースの申請をすることができないのか。

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。

A出1 当助成金の対象となるのは、「子の出生後8週間（子の誕生日当日を含む57日間）経過までに開始する」育児休業である。

また、出産予定日前に育児休業申出に係る子が生まれた場合は、誕生日から出産予定日の8週間後までに育児休業を開始したものは、対象となる。さらに、出産予定日後に育児休業申出に係る子が生まれた場合は、出産予定日から誕生日の8週間後までに育児休業を開始したものは、対象となる。

(※) 誕生日又は出産予定日のいずれか早い方の日付を初日、いずれか遅い方から8週間後の日付を最終日とする期間が対象期間となる。

Q出2 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2 育児休業期間中に所定労働日がない場合には対象とはならない。

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 就業規則等の規定上では育児休業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0301イ「育児休業に係る手続きや賃金の取扱い等について、労働協約又は就業規則に規定され、対象男性労働者の育児休業又は育児目的休暇においても、その規定する範囲内で運用していること。」の支給要件に基づいて、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0301イの支給要件を満たさず支給対象外となる。)

Q出4 第1種の申請を行ったのと同対象労働者の別の子(第二子など)についての育児休業は、第2種の申請において育児休業取得率の算出や育児休業取得者の「2名以上」に含めることができるか。

A出4 同一対象労働者の別の子(第二子など)についても、育児休業の取得等の要件を満たせば、育児休業取得率の算出時に計上の対象となるほか、第1種申請にかかる男性

労働者の他に「2名以上」育児休業を取得した者に含めることは可能。

Q出5 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5 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り、労働基準法に基づく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6 雇用環境整備の措置とは、どのようなものか。

A出6 育児・介護休業法第22条第1項（令和4年4月1日施行）に規定する雇用環境整備に関する措置のうち、以下のいずれかをいう。

- ①雇用する労働者に対する育児休業に係る研修の実施
- ②育児休業に関する相談体制の整備
- ③雇用する労働者の育児休業の取得に関する事例の収集及び当該事例の提供
- ④雇用する労働者に対する育児休業に関する制度及び育児休業の取得の促進に関する方針の周知

取組内容の詳細については、「育児・介護休業法のあらまし」や「育児・介護休業法令和3年（2021年）改正内容の解説」等を参照すること。

（参考）

<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000130583.html>

・「①雇用する労働者に対する育児休業に係る研修の実施」について、社内で活用できる研修資料・動画があるので、ご活用いただきたい。

【研修資料・動画】 ※イクメンプロジェクトサイトに掲載

<https://ikumen-project.mhlw.go.jp/company/training>

・「③雇用する労働者の育児休業取得事例の収集・提供」「④雇用する労働者に対する育児休業に関する制度及び育児休業取得促進に関する方針の周知」の例は、以下ホームページに掲載。

<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/000103533.html>

Q出7 雇用環境整備の措置は、いつまでにいくつ行えばいいのか。

A出7 これらの取組について、対象育児休業取得者の雇用期間中かつ育児休業の開始前

日までに、原則として2つ以上（※）行っていることが必要である。

（※）ただし、令和4年10月以降、育児・介護休業法第9条の3第4項の規定に基づき、産後パパ育休（出生時育児休業）の申出期限を開始予定日から2週間を超えるものとしている事業主は、3つ以上行っていることが必要。

Q出8 改正育児・介護休業法が令和4年10月1日に施行されることに伴い、雇用環境整備の措置はどのように実施していれば要件を満たすこととなるのか。

A出8 令和4年10月1日以降に雇用環境整備の措置を実施する場合は、雇用環境整備の措置には産後パパ育休（出生時育児休業）に関する内容を盛り込んだものでなければならない。

ただし、産後パパ育休の施行が令和4年10月1日施行であることを考慮し、令和4年10月1日から申請事業主が就業規則や労使協定等で定める産後パパ育休の申出期限までの間（※）に開始する育児休業について、第1種の申請を行う場合は、産後パパ育休に関する内容が含まれていなくてもよい。また、上記の間に開始する育児休業について、雇用環境整備の措置は2つ以上行われていればよい。

（※）令和4年10月1日以降に育児・介護休業法第9条の3第4項の規定に基づき、産後パパ育休の申出期限を開始日から2週間を超えるものとしている事業主の場合は、当該申出期限までの間。

Q出9 業務体制整備の規定とは、どのようなものか。

A出9 就業規則、労使協定やそれに関連する内規等において定めるか、当該内容を育休復帰支援プランに盛り込んで作成するかのいずれかが必要であり、以下の事項が含まれたものを言う。

- ・ 育児休業取得者の業務の整理、引き継ぎを行うこと
- ・ 引き継ぎ対象となった業務について、見直しを検討し、検討結果を踏まえて必要な対応を行うこと

※見直しの内容としては、例えば、休廃止・縮小、効率化・省力化、実施体制の変更、外注等が想定されるが、事業主や業務代替者の状況に応じ、必要な対応を行うことが望ましい。

（就業規則や内規において定める場合の例）

会社は、育児休業を取得する労働者が生じたことに伴い当該労働者の業務を代替することとなった労働者の業務の増加に伴う負担を軽減するため、育児休業を取得する

労働者の業務の整理・引き継ぎに係る支援を行うとともに、当該労働者の業務を代替することとなった労働者への引き継ぎの対象となる業務について、休廃止・縮小、効率化・省力化、実施体制の変更、外注等の見直しを検討し、検討結果を踏まえて必要な対応を行うこととする。

Q出10 育児休業は有給休暇である必要があるか。

A出10 有給・無給は問わない。ただし、Q出3のケースのように、実際に有給としたのであれば、当該助成金の支給対象としては就業規則等の規定にその旨を明記していること（明記されていないのであれば改定）が必要となる。

Q出11 代替要員加算について、代替要員は育児休業取得者の業務を全て代替する必要があるのか。

A出11 代替要員は、育児休業取得者が複数の業務を兼務していた場合、その一部のみを業務とする者でも差し支えない。

Q出12 育児休業取得率はどのように算出するのか。

A出12 ある事業年度において、配偶者が出産した男性労働者の数に対する、育児休業をした男性労働者の割合をいう。なお、小数第1位以下は切り捨てる。

$$\frac{\text{ある事業年度において育児休業を取得した男性労働者数}}{\text{ある事業年度において配偶者が出産した男性労働者数}} = \text{男性労働者の育児休業取得率}$$

※なお、上記の男性労働者はいずれも雇用保険の被保険者に限る。

Q出13 申請期限はいつか。

A出13 第1種の申請期限は、育児休業終了日の翌日から起算して2ヶ月以内。  
第2種の申請期限は、第2種の支給要件を満たした事業年度の翌事業年度開始日から起算して6ヶ月以内。

Q出 14 令和3年度要領を適用し出生時両立支援コースの支給を受けている場合は、令和4年度以降の申請をすることはできないのか。

A出 14 令和3年度までの要領に基づく出生時両立支援コースの支給を受けていた場合でも、令和4年度要領に基づく申請をすることは可能。ただし、令和4年度以降の要領に基づく第1種、第2種の支給は、それぞれ1事業主当たり1回までとなる。

Q出 15 第2種の申請のみを行うことはできないのか。

A出 15 第2種は第1種を既に受給していることが要件であるため、第2種だけの申請はできない。

Q出 16 令和4年4月1日以降に開始した育児休業や育児目的休暇について、令和3年度要領の出生時両立支援コースの申請をすることができないのか。

A出 16 令和4年4月1日～同年5月31日までに開始した育児休業又は育児目的休暇については、令和3年度要領を適用し出生時両立支援コースの申請をすることができる。なお、これにより上記期間に開始した育児休業については、令和3年度要領と令和4年度要領のどちらに基づくものの申請を行うか選ぶことができるが、両方の要領に基づく申請はできないことに留意されたい。