

**両立支援等助成金（育児休業等支援コース） Q & A**  
**（平成 30 年度版）**

**I 育休取得時・職場復帰時**

本 Q & A	内 容
Q 育 1	育休復帰支援プランに、業務の整理と引継ぎに関する措置のいずれか一方しか記載がない場合、当該プランは支給要件を満たすプランと言えるか。
Q 育 2	育休復帰支援プランにより、労働者の円滑な育児休業の取得及び職場復帰を支援する措置を実施する旨の規定については、就業規則や実施要領、通達等への規定でなくても、例えば、簡単な A 4 用紙 1 枚の通知に規定することとしても差し支えないか。
Q 育 3	面談や引継ぎの実施を確認した上司が支給申請時点においてすでに退職等しており、支給申請書の「確認欄」の署名又は記名・押印ができない場合、どのように確認するのか。
Q 育 4	育休取得時の助成金を受給した事業主において、支給対象となった育児休業取得者の第 2 子の妊娠が判明し、第 1 子に係る育児休業から引き続き第 2 子に係る産前産後休業及び育児休業を取得した場合、第 1 子に係る職場復帰時の助成金を受給することはできるか。
Q 育 5	育休取得時の助成金を受給していない事業主が、職場復帰時の助成金を受給することは可能か。
Q 育 6	職場支援加算について、育児休業取得者の業務を代替する者は複数でもよいか。
Q 育 7	職場支援加算における業務の見直し・効率化の取組について、対象労働者の所属部署や事業所全体の事務分担を確認できる書類がないが対象となるか。
Q 育 8	同一支給申請事業主の事業所に勤務する父母が、同一の子の育児を理由に育児休業を取得する場合、それぞれについて支給申請は可能か。

**II 代替要員確保時**

本 Q & A	内 容
Q 代 1	就業規則等に規定のある育児休業を上回る期間の育児休業を取得した上で、原職等へ復帰した場合の考え方如何。
Q 代 2	原職等に復帰させる旨の取扱いについての労働協約又は就業規則への規定について、いつまでに、どのような規定がされている必要があるか。
Q 代 3	女性労働者が労働基準法第 65 条第 3 項に基づく軽易業務への転換を請求し、軽易業務に就いていた場合で、休業から復帰後に職制上の地位が下がっていたとしても、本人希望により休業前の軽易業務に復帰していれば原職復帰とみなしてよいか。
Q 代 4	女性労働者が労働基準法第 65 条第 3 項に基づく軽易業務への転換を請求し、軽易業務に就いていた場合、代替要員は軽易業務転換前の職務を代替する必要があるか。
Q 代 5	原職等への復帰に伴い、業務に係る手当等、職制上の地位に係る手当以外の手当が支給されなかった場合、原職等に復帰していないということになるか。
Q 代 6	原職相当職の復帰後、運用によって育児のための短時間勤務制度の利用をしている場合、

	原職相当職への復帰とみなせるか。
Q代7	時間単価では水準が下がっていても、月給制から時給制へ変更している場合は支給要件を満たさないか。
Q代8	同一敷地内の別事業所に復帰した場合、原職相当職への復帰とみなせるか。
Q代9	有期契約労働者である育児休業取得者を期間の定めのない労働者として復職させる場合についても、原職等復帰要件がかかるか。
Q代10	育児休業からの復帰日ではなく、復帰日から一定期間を経過してから原職等に復帰した場合、原職等復帰の要件を満たしたこととなるか。
Q代11	支給要領 0210 口 (d) について、各部署の繁忙又は通勤事情等を勘案し、事業主の方から「この部署（事業所）の方が短時間勤務を利用しやすい（通勤しやすい）ので、希望するならばその部署（事業所）に職場復帰させる」と労働者に提案し、労働者が同意した場合は、本人の選択によるものといえるか。
Q代12	育児休業取得者の職務以外の職務も兼務している者も代替要員（ただし、「玉突き」を除く）とみなし得るか。
Q代13	支給要領 0301c の口 (イ) に、「育児休業取得者が複数の職務を兼務していた場合、その一部のみを職務とする者は代替要員とはみなし得ない」とあるが、完全に一致していないと支給対象とはならないのか。
Q代14	代替要員の確保の時期が、育児休業取得者の妊娠の事実について、事業主が知り得た日以降であることについては、何をもちて確認するのか。
Q代15	代替要員は正社員として雇用されていたり、育児休業者の復帰後もそのまま雇用されることがあっても問題ないと考えて良いか。
Q代16	トライアル雇用助成金を受給して雇用した労働者を代替要員確保コースの代替要員として差し支えないか。
Q代17	第1子の育児休業から、復帰することなく第2子の育児休業（又は産前産後休業）に入った場合、第1子の育児休業期間に確保された代替要員、第2子の育児休業期間に確保された代替要員ともに支給対象となるか。
Q代18	上記ケースについて、第2子の育児休業のために新たな雇用又は派遣により確保せずに、第1子の育児休業のために雇用又は派遣により確保された代替要員を、引き続き第2子の育児休業のための代替要員としている場合支給対象となるか。
Q代19	第1子の育児休業終了後、勤務時間短縮等の措置を利用していた労働者が第2子の育児休業を取得し、その代替要員を確保した場合、代替要員の勤務時間等については、第1子の育児休業前の勤務時間等と同一の必要があるか。
Q代20	在籍出向者が育児休業を取得し、代替要員を出向元が確保した場合、出向元による助成金の支給申請は可能か。
Q代21	所定労働時間以外の要件を満たしている代替要員について、途中で育児休業取得者の所定労働時間と概ね同等となった場合の取扱い如何。
Q代22	代替要員について、所定労働時間ではなく、実労働時間が育児休業取得者の所定労働時間と概ね同等の場合は、支給対象となるか。

Q代 23	育児休業取得者が有資格者の場合、代替要員も有資格者である必要があるか。
Q代 24	支給要領 0301c の子の「最初に支給決定された対象育児休業取得者の原職等復帰日から起算して6か月を経過する日の翌日から5年を経過していない」日までに支給要件を満たす労働者について、5年を経過していない場合とは支給申請の日かそれとも支給要件を満たした日か。
Q代 25	有期契約労働者加算について、雇い入れ時は、有期契約であることが明記されている労働条件通知書が交付されているが、それ以降の契約更新は口頭で行われ、労働条件通知書等の書面の交付がない場合、支給対象になるか。

### Ⅲ 職場復帰後支援

Q復 1	子の看護休暇制度（又は保育サービス費用補助制度）はいつまでに規定する必要があるか。
Q復 2	子の看護休暇制度（又は保育サービス費用補助制度）は、直前に取得した育児休業に係る子のために利用する必要があるか。例えば、第2子に係る育児休業取得後に、第1子に係る制度利用は支給対象となるか。
Q復 3	児童福祉法第39条第1項に規定する保育所によって行われる一時預かり・病児保育等の利用補助は支給対象となるか。

## I 育休取得時・職場復帰時

Q育1 育休復帰支援プランに、業務の整理と引継ぎに関する措置のいずれか一方しか記載がない場合、当該プランは支給要件を満たすプランと言えるか。

A育1 業務の整理及び引継ぎに関する措置については、両方とも記載されていることが望ましいが、業務の整理及び引継ぎに関する措置は、一体的な取組と考えられるため、いずれかの記載があれば、支給要領 0301a ロ(イ)の要件を満たすこととして差し支えない。

Q育2 育休復帰支援プランにより、労働者の円滑な育児休業の取得及び職場復帰を支援する措置を実施する旨の規定については、就業規則や実施要領、通達等への規定でなくても、例えば、簡単なA4用紙1枚の通知に規定することとしても差し支えないか。

A育2 規定及び周知した日付が確認できれば、就業規則等への規定でなくても差し支えない。

Q育3 面談や引継ぎの実施を確認した上司が支給申請時点においてすでに退職等しており、支給申請書の「確認欄」の署名又は記名・押印ができない場合、どのように確認するのか。

A育3 以下の通り確認が取れる場合、「確認欄」については空欄でも差し支えない。

面談者確認欄・・・面談シート等により確認できること

引継ぎの確認を行った者の確認欄・・・事業主からの申立書等により確認できること  
対象労働者の育児休業中の職場に関する情報及び資料の提供の実施の確認を行った者の確認欄・・・情報提供を行ったことを確認できる書類等により確認できること

Q育4 育休取得時の助成金を受給した事業主において、支給対象となった育児休業取得者の第2子の妊娠が判明し、第1子に係る育児休業から引き続き第2子に係る産前産後休業及び育児休業を取得した場合、第1子に係る職場復帰時の助成金を受給することはできるか。

A育4 育児休業終了後の6か月以上の継続就業の確認においては、産前産後休業及び育児休業は就労したものとみなされるため、少なくとも第2子の産前休業開始日を起算日として6か月以上継続雇用されていれば、支給対象となりうる。(支給要領 0301b 二(イ))  
ただし、第1子の育児休業終了後、現に勤務しないまま申請期限が到来した場合は、支給対象外となる。

Q育5 育休取得時の助成金を受給していない事業主が、職場復帰時の助成金を受給することは可能か。

A育5 受給することはできない。

Q育6 職場支援加算について、育児休業取得者の業務を代替する者は複数でもよいか。

A育6 差し支えない。

Q育7 職場支援加算における業務の見直し・効率化の取組について、対象労働者の所属部署や事業所全体の事務分担を確認できる書類がないが対象となるか。

A育7 業務の見直し・効率化に当たっては、既存の業務、事務分担等を整理したうえで見直すことを前提にしており、育児休業取得者及び業務を代替する者が所属する部署又は事業所全体の事務分担が確認できる書類がなければ、作成することが必要である。

Q育8 同一支給申請事業主の事業所に勤務する父母が、同一の子の育児を理由に育児休業を取得する場合、それぞれについて支給申請は可能か。

A育8 可能である。(代替要員確保時も同様)

## Ⅱ 代替要員確保時

Q代1 就業規則等に規定のある育児休業を上回る期間の育児休業を取得した上で、原職等へ復帰した場合の考え方如何。

A代1 代替要員確保コースの支給対象となる育児休業期間は、就業規則等に規定していることが必要であり、当該休業期間の規定がない場合は、当該運用に合わせて就業規則等の修正がなされれば支給対象となり得る。

Q代2 原職等に復帰させる旨の取扱いについての労働協約又は就業規則への規定について、いつまでに、どのような規定がされている必要があるか。

A代2 労働者が原職等に復帰するまでに規定されている必要がある。原職等復帰時点で規定がまったく存在しない場合には、支給対象とならない。

なお、規定については、「育児・介護休業等に関する規則の規定例」に掲載のある以下（参考①）の規定ぶりが望ましい。

なお、規定としては以下（参考①）の内容でよいが、助成金の支給対象となるのは、実際に原職等復帰した場合に限ること。

規定は存在するものの、内容に不備がある場合（参考②）は、修正がなされれば支給対象となり得る。

（参考①：育児・介護休業等に関する規則の規定例）

- 1 育児・介護休業後の勤務は、原則として、休業直前の部署及び職務とする。
- 2 1にかかわらず、本人の希望がある場合及び組織の変更等やむを得ない事情がある場合には、部署及び職務の変更を行うことがある。この場合は、育児休業終了予定日の1か月前又は介護休業終了予定日の2週間前までに正式に決定し通知する。

（参考②：助成金の要件上、不備となる例。この場合は、修正すれば支給可能とする。）

育児・介護休業後の勤務は、業務に支障がない場合に限り、休業直前の部署及び職務とする。

Q代3 女性労働者が労働基準法第65条第3項に基づく軽易業務への転換を請求し、軽易業務に就いていた場合で、休業から復帰後に職制上の地位が下がっていたとしても、本人希望により休業前の軽易業務に復帰していれば原職復帰とみなしてよいか。

A代3 職制上の地位が下がっている場合は、本人希望によるとしても原職復帰とはみなさない。

Q代4 女性労働者が労働基準法第65条第3項に基づく軽易業務への転換を請求し、軽易業務に就いていた場合、代替要員は軽易業務転換前の職務を代替する必要があるか。

A代4 育児休業取得者が軽易業務転換をしていた場合の代替要員は、原則として転換前の業務を代替する必要があるが、育児休業取得者本人の希望により軽易業務に復帰することが明らかな場合については、転換後の業務を代替することで差し支えない。

Q代5 原職等への復帰に伴い、業務に係る手当等、職制上の地位に係る手当以外の手当が支給されなかった場合、原職等に復帰していないということになるか。

A代5 職制上の地位に係る手当については、職制上の地位が休業前よりも下回っていないことという本助成金における「原職等」の要件を満たしているか否かを確認するためのものであるが、業務に係る手当については当該手当の不支給をもって直ちに原職等に復帰していないことにはならない。

ただし、業務に関する手当でも休業前と復職後で取り扱いが異なる理由によっては、育児・介護休業法で禁止されている不利益取り扱いに該当することがあり、その場合、是正されなければ助成金は支給されない。

Q代6 原職相当職の復帰後、運用によって育児のための短時間勤務制度の利用をしている場合、原職相当職への復帰とみなせるか。

A代6 みなしてよい。ただし、労働協約又は就業規則に育児のための短時間勤務制度が規定されている必要がある。規定がない場合は、修正がなされた場合に限り支給対象となり得る。

Q代7 時間単価では水準が下がっていても、月給制から時給制へ変更している場合は支給要件を満たさないか。

A代7 平成30年4月1日以降に原職等復帰をしている場合、平成30年度の支給要領が適用となり、当該要領では、月給制から時給制への変更をしている場合であっても、支給対象となる。ただし、育児・介護休業法上の不利益取扱いに該当する場合は支給対象外である。

Q代8 同一敷地内の別事業所に復帰した場合、原職相当職への復帰とみなせるか。

A代8 両事業所が一体となって業務を行っていると思われる場合は同一事業所とみなして原職相当職への復帰とみなせる。

ただし、同一敷地内であっても本社機能と営業拠点等業務内容が異なる場合は、同一事業所と認められず、0210口の要件を満たす必要がある。

Q代9 有期契約労働者である育児休業取得者を期間の定めのない労働者として復職させる場合についても、原職等復帰要件がかかるか。

A代9 正社員には基幹業務に従事させ、有期契約労働者には補助業務に従事させるというような方針をとる企業においては、正社員になるには基幹的業務に異動することが必要となりうる。その場合、休業前の職位・待遇を下回らないことを要件に、原職等復帰の要件は必要としない。

Q代10 育児休業からの復帰日ではなく、復帰日から一定期間を経過してから原職等に復帰した場合、原職等復帰の要件を満たしたことになるか。

A代10 復帰日時点で原職等に復帰している必要があるため、支給要件を満たしたことはならない。



Q代 11 支給要領 0210 口(ロ)について、各部署の繁閑又は通勤事情等を勘案し、事業主の方から「この部署（事業所）の方が短時間勤務を利用しやすい（通勤しやすい）ので、希望するならばその部署（事業所）に職場復帰させる」と労働者に提案し、労働者が同意した場合は、本人の選択によるものといえるか。

A代 11 企業全体の体制等は事業主が把握していると考えられることから、事業主の方から労働者に提示した場合であっても、労働者本人が仕事と家庭の両立に資するものとして同意した場合は、本人が選択したものといえる。

ただし、職務の内容（職責、職制上の地位を含む）は同じである必要がある。

Q代 12 育児休業取得者の職務以外の職務も兼務している者も代替要員（ただし、「玉突き」を除く）とみなし得るか。

A代 12 原則、代替要員とみなし得る。

Q代 13 支給要領 0301c の口(イ)に、「育児休業取得者が複数の職務を兼務していた場合、その一部のみを職務とする者は代替要員とはみなし得ない」とあるが、完全に一致していないと支給対象とはならないのか。

A代 13 代替要員が従事しない育児休業取得者の一部の職務について、育児休業取得者の全体の業務に占める責任・時間等の割合が僅少であると認められる場合は、支給対象となりうる。

ただし、時間的には比重の少ない、一部分の業務であっても、育児休業取得者に職制上の地位に係る手当（例えば、主任手当、職務手当、管理職手当等職制に係る手当）が支給されており、代替要員には当該業務に従事していないことをもって支給していない場合においては、職務を代替しているとはいえず、支給対象とはならない。

Q代 14 代替要員の確保の時期が、育児休業取得者の妊娠の事実について、事業主が知り得た日以降であることについては、何をもって確認するのか。

A代 14 子の出生日等から明らかに休業取得者の代替要員ではないと判断されない限り支給対象事業主の要件を満たしたとしてよい。

Q代 15 代替要員は正社員として雇用されていたり、育児休業者の復帰後もそのまま雇用されることがあっても問題ないと考えて良いか。

A代 15 支給要領 0301c の口に規定する代替要員に該当すれば支給要件を満たす。

Q代 16 トライアル雇用助成金を受給して雇用した労働者を代替要員確保コースの代替要員として差し支えないか。

A代 16 併給調整はかかっていないため、申請がなされた場合は審査・支給の対象となる。

Q代 17 第1子の育児休業から、復帰することなく第2子の育児休業（又は産前産後休業）に入った場合、第1子の育児休業期間に確保された代替要員、第2子の育児休業期間に確保された代替要員ともに支給対象となるか。

A代 17 支給要件として「原職等に復帰している」ことを確認する必要があるが、第1子の育児休業から復帰することなく第2子の休業に入った場合、原職等に復帰していることが確認できないため、第1子の育児休業時に雇用された代替要員については申請の対象とならない。

ただし、第2子の育児休業期間に雇用された代替要員については申請の対象となる。

Q代 18 上記ケースについて、第2子の育児休業のために新たな雇用又は派遣により確保せずに、第1子の育児休業のために雇用又は派遣により確保された代替要員を、引き続き第2子の育児休業のための代替要員としている場合支給対象となるか。

A代 18 代替要員については、新たな雇用又は派遣において確保する必要があるが、上記ケースにおいては、第1子の育児休業時に新たな雇用又は派遣において確保されていれば、第2子の育児休業時に雇用された代替要員として支給対象となる。

Q代 19 第1子の育児休業終了後、勤務時間短縮等の措置を利用していた労働者が第2子の育児休業を取得し、その代替要員を確保した場合、代替要員の勤務時間等については、第1子の育児休業前の勤務時間等と同一の必要があるか。

A代 19 第2子の育児休業のための代替要員であることから、当該育児休業前の勤務時間等と同一の必要がある。

Q代 20 在籍出向者が育児休業を取得し、代替要員を出向元が確保した場合、出向元による助成金の支給申請は可能か。

A代 20 出向元で代替要員を確保し、出向先に配置している場合は可能である。ただし、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、当該出向が企業内組織間の異動と同様のものと確認できる場合に限る。

Q代 21 所定労働時間以外の要件を満たしている代替要員について、途中で育児休業取得者の所定労働時間と概ね同等となった場合の取扱い如何。

A代 21 所定労働時間が概ね同等の要件を満たした時点から勤務期間を算定すること。

Q代 22 代替要員について、所定労働時間ではなく、実労働時間が育児休業取得者の所定労働時間と概ね同等の場合は、支給対象となるか。

A代 22 所定労働時間が概ね同等との要件を満たさないため、支給対象とならない。

Q代 23 育児休業取得者が有資格者の場合、代替要員も有資格者である必要があるか。

A代 23 当該資格がなければ育児休業取得者の職務を実施し得ない場合、代替要員にも同様の資格が必要である。

なお、資格に種類・等級がある場合において、補助的な資格を有している者でも、別の種類・等級の資格を有する育児休業取得者の職務を遂行できていた場合は、代替要員とみなしうる。(例：育児休業取得者が正看護師、代替要員が准看護師で、当該育児休業取得者が従事していた業務は准看護師が従事できる内容だった場合 等)

Q代 24 支給要領 0301c の中の「最初に支給決定された対象育児休業取得者の原職等復帰日から起算して6か月を経過する日の翌日から5年を経過していない」日までに支給要件を満たす労働者について、5年を経過していない場合とは支給申請の日かそれとも支給要件を満たした日か。

A代 24 支給要件を満たした日とする。

Q代 25 有期契約労働者加算について、雇い入れ時は、有期契約であることが明記されている労働条件通知書が交付されているが、それ以降の契約更新は口頭で行われ、労働条件通知書等の書面の交付がない場合、支給対象になるか。

A代 25 雇い入れ時に有期契約であることが明記されている書類（労働条件通知書等）があれば、その写しを提出させるとともに、育児休業を取得する時点の労働契約について、有期労働契約として契約を更新していたこと確認する本人の申立書の提出があれば、支給対象として差し支えない。

ただし、有期契約であることが明記されている書類（労働条件通知書等）が一切存在しない場合は、支給対象とはならない。

### Ⅲ 職場復帰後支援

Q復1 子の看護休暇制度（又は保育サービス費用補助制度）はいつまでに規定する必要があるか。

A復1 労働協約又は就業規則への規定は、平成30年4月1日以降であって、労働者が当該制度を利用する日以前である必要がある。

なお、平成30年3月31日以前に、本助成金の要件を満たさない子の看護休暇制度（又は保育サービス費用補助制度）を導入している場合であって、平成30年4月1日以降に本助成金の要件を満たす内容に改正し、労働者に利用させた場合には支給対象となる。

Q復2 子の看護休暇制度（又は保育サービス費用補助制度）は、直前に取得した育児休業に係る子のために利用する必要があるか。例えば、第2子に係る育児休業取得後に、第1子に係る制度利用は支給対象となるか。

A復2 当該制度は、事業主が整備した子の看護休暇制度（又は保育サービス費用補助制度）に基づき、対象育児休業取得者が当該制度を利用した場合に、当該労働者に対して一定以上の休暇を取得させた（又は経費を補助した）事業主に対する助成であることから、当該育児休業のきっかけとなった子であるかは問わず、第1子の制度利用も支給対象となる。

Q復3 児童福祉法第39条第1項に規定する保育所によって行われる一時預かり・病児保育等の利用補助は支給対象となるか。

A復3 「臨時的・一時的」な保育サービスであれば支給対象となる。