

両立支援等助成金（共通事項） Q & A
（2019 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	申請を受理した時点で、育児・介護休業制度等に係る規定を確認したときに、各コースにおいて必要となる制度の定めがない、又は定めが不十分であったことが明らかになった場合の対応方法如何。
Q 共 3	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 4	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 5	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 6	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 7	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 8	以下のケースの継続就業期間の算定方法如何。
Q 共 9	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 10	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 申請を受理した時点で、育児・介護休業制度等に係る規定を確認したときに、各コースにおいて必要となる制度の定めがない、又は定めが不十分であったことが明らかになった場合の対応方法如何。

A共2 各コースにおける要件を満たす内容に規定が修正されれば支給対象となる。
ただし、各コースにおいて次の規定が全くない場合は不支給となる。

【出生時両立支援コース】

- ・育児目的休暇に関する内容

【介護離職防止支援コース】

- ・介護支援プランによる措置の実施の旨の内容※

【育児休業等支援コース】

- ・育休復帰支援プランによる措置の実施の旨の内容※
- ・原職等に復帰させる旨の内容

【再雇用者評価処遇コース】

- ・再雇用制度

※ただし、育児及び介護に係るプランについては、就業規則の他、通達やマニュアルでの定めも可。

Q共3 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3 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、事業主及び労働者の署名又は記名・押印の上、提出することとして差し支えない。

Q共4 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4 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 ロ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5 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5 一般事業主行動計画策定・変更届の内容が虚偽であると認められれば、支給要件を満たしたとはいえないため、不支給となる。

Q共6 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6 原則、支給申請日までに行われている必要がある。

Q共7 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7 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と確認できる場合は、就業実績に含める。

Q共8 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8

（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8 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9 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9 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 10 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 10 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。