

両立支援等助成金（出生時両立支援助成金） Q & A
（平成 28 年 4 月版）

Q 出 1

育児休業からの復帰を要件としていないのはなぜか。

A 出 1 本助成金の目的は、男性労働者が育児休業を取得しやすい職場風土の形成であるため、育児休業からの復帰については確認を行わないこととしている。

Q 出 2

原職等に復帰していなくても良いのか。

A 出 2 復帰を要件としていないため、原職等に復帰している必要はない。ただし、育児・介護休業法で禁止されている不利益取扱いに該当する場合は、不支給となる。

Q 出 3

14 日（中小企業は 5 日）以上の育児休業後、当該男性労働者が退職している場合でも支給対象となるか。

A 出 3 支給対象となる。

Q 出 4

同一労働者の別の子（第二子など）についての育児休業も支給対象となるか。

A 出 4 支給対象となる。

Q 出 5

男性労働者が育児休業を取得しやすい職場風土作りの取組は、男性労働者向けに特化した周知等である必要があるか。例えば、性別に関わりなく、育児休業制度の取得促進を図るようなハンドブックを作成した場合は対象となるか。

A 出 5 当該取組は、男性労働者向けに特化したものである必要がある。なぜなら、男女労働者を対象にしたハンドブックを作成したとしても、男性が育児休業を取得しやすい職場風土が形成されるとは言えないからである。

Q出6

「過去3年以内に14日（中小企業は5日）以上の育児休業を取得した男性労働者が生じていないこと」という要件は、すでに男性労働者が育児休業を取得しやすい職場環境を整備し、実際に男性労働者の育児休業取得者が生じている優良な企業が支給対象外となる一方、そうでない企業が支給対象となり、著しく不公平ではないか。

A出6 当助成金の趣旨は、過去長期間に渡って男性労働者の育児休業取得者が生じていない企業、すなわち男性労働者が育児休業を取得しやすい職場風土が根付いていないと考えられる企業に対して、男性労働者が育児休業を取得しやすい職場風土作りの取組を促し、また、育児休業の取得を希望する男性労働者の休業取得を促進することを目的としていることから、過去3年以内においてすでに育児休業を取得した男性労働者が生じている企業は、当該職場風土が根付いているものと考えられ、支給対象外としているものである。

Q出7

支給対象となる育児休業は、なぜ平成28年4月2日以後のものとなっているのか。

A出7 当助成金においては、支給対象となる育児休業の開始日前までに、男性が育児休業を取得しやすい職場風土作りの取組を実施していることが要件となっているが、当該取組は平成28年4月1日以後に実施されている必要がある。このことから、平成28年4月1日を開始日とする育児休業は支給対象とはならず、平成28年4月2日を開始日とする育児休業からが支給対象となる。

Q出8

支給対象となる育児休業の開始前3年以内の期間において、14日未満（中小企業は5日未満）の男性の育児休業取得者がいた場合は、支給対象となるか。

A出8 支給対象となる。

Q出9

平成28年4月2日以後に、初めて14日以上（中小企業は5日以上）の育児休業を取得した男性労働者が生じたが、当助成金の申請を行わなかった。この場合、次に育児休業を取得した男性労働者について申請可能か。

A出9 本事案においては、すでに14日以上（中小企業は5日以上）の育児休業を取得した男性労働者が生じているため、次に申請可能となるのは、当該男性労働者の育児休業終了後3年間において、14日以上（中小企業は5日以上）の育児休業を取得した男性労働者が生じておらず、かつ、その後14日以上（中小企業は5日以上）の育児休業を取得した男性労働者が生じたときとなる。

この場合は、当助成金上、1人目の支給対象者となるため、当該対象者の育児休業の開始日の前日までに、男性労働者が育児休業を取得しやすい職場風土作りの取組をしている必要がある。

Q出10

申請事業主が、支給申請日の属する月の初日においては中小企業であるが（つまり、申請は中小企業として行う）、その直前までは大企業だった場合、過去3年以内に「14日以上」の育児休業を取得した男性労働者が生じていなければ、支給対象となるか。

A出10 過去3年以内の育児休業の有無については、あくまで申請事業主の申請当時の企業規模に基づいて確認を行うため、本事案の場合、過去3年以内に「5日以上」の育児休業を取得した男性労働者が生じていないことが要件となる。

Q出11

平成28年度において1人目の支給申請をしたが、取り下げまたは不支給決定などで支給決定に至らなかった。その後3年間は14日以上（中小企業は5日以上）の育児休業を取得した男性労働者が生じず、平成32年度に2人目の対象労働者が生じた。この場合の支給額は2人目の金額になるのか。

A出11 本事案の場合、初めての支給決定となるため、1人目の金額（中小企業60万円、大企業30万円）の支給となる。

Q出 12

平成28年度において当助成金の対象となる育児休業を取得した男性労働者が2人生じ、そのうち1人について支給決定を受けた。平成29年度に3人目となる男性労働者の育児休業取得者が生じたが、当該育児休業取得者は、3人目の対象者として支給を受けることになるか。

A出 12 当助成金においては、企業における実際の育児休業取得者数に関わらず、支給決定を行った順番に対象人数を計上することとなる。本事案については、2人目の支給となる。

Q出 13

男性労働者が育児休業を取得しやすい職場風土作りの取組について、例えば、育児のための短時間勤務制度を紹介するリーフレットを配布することや、事業所内保育所の入園案内を配布することは、当該取組と言えるか。

A出 13 男性労働者が育児休業を取得しやすい職場風土作りの取組とは言えない。当該取組とは、あくまで「育児休業」を取得しやすい職場風土作りの取組であり、少なくとも育児休業を取得しやすくなるような取組と認められる必要がある。

Q出 14

過去3年以内に14日以上（中小企業は5日以上）の育児休業を取得した男性労働者が生じていないことが要件となっているが、これは、過去3年以内に育児休業を「開始した」男性労働者が生じていないこと、という意味か。

A出 14 過去3年以内に14日以上（中小企業は5日以上）の育児休業を取得した男性労働者がいた場合に支給対象外となるため、過去3年以内に当該育児休業の最終日を含め、14日以上（中小企業は5日以上）の育児休業を取得した男性労働者がいた場合に支給対象外となるものである。

Q出 15

子の出生後8週間以内の育児休業に係る再度取得の特例に基づいて、2回目の育児休業を14日以上（中小企業は5日以上）取得した男性労働者が生じた場合、当該2回目の育児休業は支給対象となるか。

A出 15 当該2回目の育児休業は、育児・介護休業法に基づく育児休業となるため、子の出生後8週間以内に開始しているのであれば、支給対象となる。

ただし、1回目の育児休業についてすでに当助成金の支給決定を受けている場合は、当該2回目の育児休業は支給対象外となる。

Q出 16

当助成金において、育児休業期間中に就労している場合は、支給要件における育児休業とは認められないが、その一方で、中小企業両立支援助成金では、ひと月10日又は80時間までの就業は育児休業と認めている。この違いは何か。

A出 16 当助成金においては、14日以上又は5日以上という非常に短期間の育児休業を要件としているが、これは、短期間であっても、企業において男性労働者の育児休業取得者が生じることが、当該企業における男性労働者が育児休業を取得しやすい職場風土作りに寄与すると考えられるからである。

そのためには、当該男性労働者が実際に休業していることが重要であり、仮に、育児休業中にひと月10日又は80時間以下とはいえ就労しているのであれば、当該職場風土作りの効果が期待できない。

従って、少なくとも当助成金においては、実際に休業した期間が、14日以上又は5日以上である必要がある。

Q出 17

育児休業期間中に就労していた場合について、子の出生後8週間以内の育児休業中は、断続的に就労があり、連続14日以上又は5日以上の休業期間となっていない。その場合であっても、育児休業の開始日が子の出生後8週間以内であり、かつ、その後連続14日以上又は5日以上の休業期間となれば、支給対象となるか。

A出 17 就労した日を除く実際の休業期間が14日以上又は5日以上となる休業期間の初日の子の出生後8週間以内にある必要があるため、本事案は支給対象外となる。