

両立支援等助成金（共通事項） Q & A
（平成 29 年 4 月版）

Q 共 1

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 1 育児（又は介護）休業制度については、「育児・介護休業等に関する規則の規定例」の簡易版程度の具体的な内容の整備が望ましく、最低でも育児・介護休業法への委任規定があり、かつ、法の定める基準に達していることが必要である。

育児（又は介護）のための所定労働時間の短縮等の措置については、措置義務であることから、規定されている必要がある。

Q 共 2

一般事業主行動計画策定・変更届は提出されていたが、計画そのものが策定されていないことが判明した場合の対応如何。

A 共 2 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 3

在籍出向について、①常時雇用する労働者に含まれるか。②育児（又は介護）休業終了後に出向している場合、就業実績に含まれるか。

A 共 3 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、当該出向が企業内組織間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4

各コースの継続就業が必要な期間の以下のケースの就業実績の算定方法如何。

《ケース1》育児（又は介護）休業終了後、継続就業が必要な期間に、会社の合併・分割があった場合

A共4

（1）合併の場合

労働契約は、契約当事者の交替があれば、原則として交替前の契約と交代後の契約は同一性を失い、別個の契約と考えられる。しかしながら、会社の場合における合併の場合であって、新会社に一切の権利義務が包括的に継承された場合には、実態として労働契約関係は継続しているものと解される。

したがって、このような場合においては、各コースの継続就業が必要な期間の途中で、会社の合併があった場合でも、原則、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、一定数の対象労働者に支給することとしているコースの支給実績については、合併前の会社の実績について確認し、通算するため留意されたい。

（2）分割の場合

会社の分割に伴う労働契約の承継については、会社法に定められた吸収分割、新設分割を問わず、会社分割に伴う労働契約の承継等に関する法律に基づき、承継される事業に主として従事する労働者については、分割契約等の定めどおりに承継会社等に承継されるものである。

したがって、各コースの継続就業が必要な期間の途中で、会社の分割があった場合でも、上記の労働者と確認できる者については、原則、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、一定数の対象労働者に支給することとしているコースの支給実績については、合併前の会社の実績について確認し、通算するため留意されたい。

《ケース2》雇用調整助成金の支給対象となる休業又は職業訓練を実施した場合

A共4 当該休業及び職業訓練については、就業実績として算定すること。なお、雇用調整助成金を受給できる状況であったことが確認できればよく、受給の有無は問わない。

《ケース3》当該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4 雇用保険被保険者として雇用関係に中断がないと認められれば、支給対象として差し支えない。

Q共5

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5 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」については、同法第27条において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旨規定されていることから、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できない。

Q共6

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6 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。