

令和5年度働くパパママ育業応援奨励金 「パパと協力！ママコース」Q&A

— 目次 —

奨励金の概要

- Q1 育業とは、どのようなものですか。----- P. 4
- Q2 育児休業制度とは、どのような制度ですか。----- P. 4
- Q3 パパと協力！ママコースとは、どのような奨励金ですか。----- P. 4
- Q4 子の父と協力とはどのような場合を指しますか。----- P. 4
- Q5 申請にあたり、取り組むべきことはありますか。また、取り組んだ結果を提出する必要がありますか。----- P. 4
- Q6 募集要項上の「1か月」とは、何日で考えればよいですか。----- P. 5
- Q7 申請してから支給決定までにどのくらいの期間がかかりますか。----- P. 5
- Q8 支給決定後、奨励金はいつ頃支払われますか。----- P. 5
- Q9 奨励金の用途は決まっていますか。----- P. 5
- Q10 令和4年度事業との違いはありますか。----- P. 5

奨励対象事業者の要件

- Q11 常時雇用する従業員とは、どのような人ですか。----- P. 5
- Q12 常時雇用する従業員には、パートタイム労働者や有期雇用の従業員を含めますか。----- P. 5
- Q13 常時雇用する従業員には、派遣労働を含みますか。----- P. 6
- Q14 申請できる企業の要件として、資本金の額や業種は関係ありますか。----- P. 6
- Q15 従業員数が1名でも申請できますか。----- P. 6

育業期間

- Q16 産後休業は育業期間に含まれますか。----- P. 6
- Q17 産後休業から引き続く育業した場合、6か月以上1年未満とはいつになりますか。----- P. 6
- Q18 6か月以上1年未満の育業はどの期間にしたものが対象になりますか。----- P. 6

子の父の育業

- Q19 子の父の育業の要件を教えてください。----- P. 7
- Q20 子の父の育業はどのように把握するのでしょうか。また、子の父の育業の証明は必要ですか。----- P. 7
- Q21 東京都からのお知らせを子の父に渡したかどうか、証明は必要ですか。----- P. 7

原職復帰

- Q22 原職とはどのようなものですか。————— P. 8
- Q23 職制上の地位と職務内容は休業前と変更ありませんが、勤務場所が変更となった場合は、「原職相当職」として認められないのでしょうか。————— P. 8
- Q24 育業後、本人の希望で正社員からパートタイム労働者に変更した場合、原職復帰にあたりますか。————— P. 8

一時的・臨時的な就労

- Q25 育業中、一時的に勤務しました。この期間も連続した育業日数に含まれますか。————— P. 9~11
- Q26 育業中に一時就労の範囲を超えて就労しました。申請書に記載する育業期間は、対象とならない期間を除いた期間ですか。————— P. 9~11

有給の育業について

- Q27 育業中の従業員に賃金を支払いました。有給の育業となりますか。————— P. 12
- Q28 有給の育業と判断された場合、奨励対象となる育業の扱いはどうなりますか。————— P. 12
- Q29 産後休業期間中の賃金の支払いについても、有給の育業とみなされますか。————— P. 12

育業促進等に関する取組計画

- Q30 内容が細かく作成が難しいのですが、事前に相談することは可能ですか。————— P. 12

申請書類

- Q31 常時雇用する従業員が10人未満の場合、就業規則の作成・届出は必要ですか。————— P. 13
- Q32 事業所が複数あり、そのうち従業員が10人未満の事業所は就業規則を届け出ていません。申請するにあたり、この未届の事業所にも就業規則を作成する必要がありますか。また、どの事業所の就業規則を提出すればよいですか。————— P. 13
- Q33 社会福祉法人で収益事業を行っていますが、法人住民税の納税証明書が発行されません。申請するにあたり、納税証明書の代わりに必要な書類はありますか。————— P. 13
- Q34 雇用保険被保険者資格取得等確認通知書の事業主通知用とはどのようなものですか。————— P. 13

申請の可否

- Q35 複数のグループ企業があります。それぞれの企業で申請することは可能ですか。————— P. 14
- Q36 育業から復帰後3か月以上就労しましたが、退職することが決まっています。申請は可能ですか。————— P. 14
- Q37 夫婦で同一企業に勤務しています。同一の子に係る協力ママコースとパパコースを申請することは可能ですか。————— P. 14
- Q38 子が多胎児です。それぞれの子に対して、申請することは可能ですか。————— P. 14
- Q39 子の父は仕事をしていますが、申請は可能ですか。————— P. 14
- Q40 子の父が企業等の代表者（個人事業主を含む）でも申請できますか。————— P. 14
- Q41 子の父は都内勤務ではありませんが、対象となりますか。————— P. 15

Q42 女性従業員と子の父は同一の企業に勤務している必要がありますか。-----P. 15

Q43 育業から復帰後3か月の間に病気等で休んでしまいました。申請することは可能ですか。-----
-----P. 15~17

出向

Q44 在籍出向している従業員が育業した場合、出向先の企業から申請は可能ですか。-----P. 18

併給

Q45 他機関で実施する育業に関する助成金等との併給は可能ですか。----- P. 18

Q46 各コースとの併給について教えてください。----- P. 18

注意事項

Q47 代表者が自署できない場合はどうすればよいですか。----- P. 18

その他

Q48 令和6年度以降もこの奨励金事業は継続しますか。----- P. 18

奨励金の概要

Q1 育業とは、どのようなものですか。

A1 東京都が令和4年6月に発表した育児休業の愛称です。
育児介護休業法第2条第1号に規定する育児休業を取得することを指します。

Q2 育児休業制度とは、どのような制度ですか。

A2 育児・介護休業法により定められている、原則として1歳に満たない子を養育する男女労働者が、子の養育のために休業できる制度です。休業期間は原則として子が1歳に達するまでです。ただし、両親ともに育児休業を取得した場合は子が1歳2か月になるまでに1年ずつ（パパママ育休プラス）、希望しているのに保育所に入所できない場合等は最大で子が2歳になるまで延長できます。
また、令和4年10月1日より分割して原則2回まで育児休業が取得可能となりました。
なお、有期雇用労働者においては、勤務先に申出時点で子が1歳6か月（2歳までの休業の場合は2歳）になるまでの間に、雇用契約が更新されないことがあきらかでないことが要件です。ただし、本奨励金という育児休業とは、各事業所で規定する育児休業として取り扱いますので、この限りでない場合があります。

Q3 パパと協力！ママコースとは、どのような奨励金ですか。

A3 本奨励金は、6か月以上1年未満の育業をし、復帰した女性従業員がいる企業を対象としています。
また、令和4年10月1日の育児・介護休業法の改正により、休業の柔軟な取得が可能になることから、女性従業員と子の父（ママとパパ）が協力して育児を行うことを推進し、就業継続に取り組む企業等に奨励金を支給することで、女性の活躍推進および男性の育業促進を後押しするものです。

Q4 子の父と協力とはどのような場合を指しますか。

A4 子の父と協力とは、対象となる従業員と子の父が、交互または同時に育業していること（子の父については予定でも可）を指します。

Q5 申請にあたり、取り組むべきことはありますか。また、取り組んだ結果を提出する必要がありますか。

A5 本奨励金の申請までに、対象となる従業員と面談を行っていただきます。また、従業員の仕事と育児の両立について組織としてどのように取り組んでいくのかを計画していただきます。これらの内容については、「様式1号別紙：育業促進等に関する取組計画」に記載の上、ご提出ください。

Q6 募集要項上の「1か月」とは、何日で考えればよいですか。

A6 「4月1日～4月30日」「4月15日～5月14日」のように、起点となる開始月日から翌月同日の前日までを指します。

Q7 申請してから支給決定までにどのくらいの期間がかかりますか。

A7 審査の状況によって前後しますが、通常正式受領（書類に不備がない状態）から1か月程度です。

Q8 支給決定後、奨励金はいつ頃支払われますか。

A8 原則として、奨励金請求書兼口座振替依頼書が1日から15日午前までに財団に到着した場合は当月末、15日午後以降月末までに到着した場合は翌月15日にお支払いします。15日および月末が土日祝日となる場合は、基本的に前営業日の支払いとします。

Q9 奨励金の用途は決まっていますか。

A9 本奨励金に関しては、支給後の用途については定めていません。

Q10 令和4年度事業との違いはありますか。

A10 対象従業員要件として、育業者は申請企業等の代表者の三親等内の方である場合、また、会社独自の取組等で有給の育業がある場合、その育業日数は奨励対象外となりました。詳細、その他変更点等は募集要項をご確認ください。

奨励対象事業者の要件**Q11 常時雇用する従業員とは、どのような人ですか。**

A11 募集要項 P. 4、4 (1) 「1. 常時雇用する従業員の数が300人以下であること」をご参照ください。

Q12 常時雇用する従業員には、パートタイム労働者や有期雇用の従業員を含みますか。

A12 以下の要件を満たせば対象となります。ただし、登録型派遣労働者は含まれません。

- ・申請日時点で、過去1年を超える期間について引き続き雇用されている、または採用の時から1年を超えて引き続き雇用されると見込まれること。（「見込まれる」とは労働契約書等により1年を超える期間まで引続き雇用契約が締結されていることを指します。）

※奨励対象となる常時雇用する従業員（育業者）は産前休業前に6か月以上雇用保険に加入している必要があります。

Q13 常時雇用する従業員には、派遣労働者を含みますか。

A13 含めません。登録型派遣、常駐型（常用型）派遣など、他の企業から派遣されている従業員は常時雇用する従業員には該当しません。

Q14 申請できる企業の要件として、資本金の額や業種は関係ありますか。

A14 資本金の額や業種は問いません。ただし、風俗営業等の規制及び業務の適正化等に関する法律に規定する風俗営業、性風俗関連特殊営業、接客業務受託営業およびこれらに類する事業（接待飲食店、パチンコ、ゲームセンター等）を行っている事業者は申請できません。

Q15 従業員数が1名でも申請できますか。

A15 申請することはできません。申請日時時点で雇用保険加入期間6か月以上の従業員が2名以上いることが必要です。また、申請から奨励金の支払い完了までの期間を通して、この要件を満たす必要があります。

育業期間**Q16 産後休業は育業期間に含まれますか。**

A16 法定の産後休業から引き続いて育業した場合は、産後休業期間も奨励対象期間の育業に含まれます。

Q17 産後休業から引き続き育業した場合、6か月以上1年未満とはいつになりますか。

A17 6か月以上1年未満とは180日以上364日未満のことを指します。

本奨励金では、産後休業に引き続き育業を取得した場合は、出生日の翌日から180日以上、子が1歳に達する日の前日（1歳の誕生日の前々日）をもって364日未満の育業をしたと考えます。

Q18 6か月以上1年未満の育業はどの期間に取得したものが対象となりますか。

A18 子が1歳に達するまでに開始し、令和5年4月1日から令和6年3月31日の間に終了しているものが対象となります。

子の父の育業

Q19 子の父の育業の要件を教えてください。

A19 下記要件を満たす必要があります。

- ①子の誕生日以降に合計 30 日以上の子の父の育業をしていること。
 - ②子が 2 歳に達するまでに終了していること。※申請日時点で育業を開始していなくても対象となります。
-

Q20 子の父の育業はどのように把握するのでしょうか。また、子の父の育業の証明は必要でしょうか。

A20 女性従業員が、パパの育業期間（予定でも可）を「育業計画書兼面談記録」に記載することで把握します。また、子の父の育業や勤務に関する証明（確認）書類の提出は必要ありません。

Q21 東京都からのお知らせを子の父に渡したかどうか、証明は必要ですか。

A21 証明は必要ありませんが、「様式 1 号別紙：育業促進等に関する取組計画」の「育業計画書兼面談記録」に渡したことをチェック☑し、相違ないか女性従業員に自署していただく欄があります。

原職復帰

Q22 原職とはどのようなものですか。

A22 厚労省『事業主が講ずべき措置に関する指針』に従い、本奨励金の示す次のア)～キ)の全てを満たすことを原則とします。 ※詳細は募集要項 P.9 参照のこと

- ア) 休業前と休業後とで所属する部署が同一であること
- イ) 休業前と休業後とで勤務する事業所が同一であること
- ウ) 休業後の職制上の地位が、休業前より下回っていないこと
- エ) 休業前と休業後とで労働時間に変更されていないこと
- オ) 休業後の給与が、休業前の給与より下回っていないこと
- カ) 無期雇用労働者であった労働者が休業後、有期労働者として新たに雇用契約を締結している場合や、給与形態が変更されている場合は原職等に復帰したと認められない。
- キ) 育業後の勤務形態として在宅勤務も対象となるが、当該事業所の在宅勤務規定を整備すること。

Q23 職制上の地位と職務内容は休業前と変更ありませんが、勤務場所が変更となった場合は、「原職相当職」として認められないのでしょうか。

A23 原則は認められません。

しかし、Q21 イ)において、本人の希望によるもの、または通勤事情の変化に伴い経済的または精神的不利益が特段生じない場所（例：自宅からより近い事業所）へ復帰する場合等、個々の状況に応じて「原職相当職」と認められる場合もあります。

Q24 育業後、本人の希望で正社員からパートタイム労働者に変更した場合、原職復帰にあたりますか。

A24 育業後、雇用形態が変更されている場合は原職復帰にあたりません。

※育業者本人の希望であっても原職等に復帰したと認められません。

一時的・臨時的な就労

Q25 育業中、一時的に勤務しました。この期間も連続した育業日数に含まれますか。

A25 一時就労が本奨励金の定める日数もしくは時間の上限範囲内であれば連続した育業とみなしますが、奨励対象となる育業日数には含みません。また、本奨励金の定める日数もしくは時間の上限範囲を超えた場合には、その期間は本奨励金の育業とみなされません。

Q26 育業中に一時就労の範囲を超えて就労しました。申請書に記載する育業期間は、対象とならない期間を除いた期間ですか。

A26 申請書には申出書のとおり期間、会社が認めた期間を記載してください。ただし、審査の過程で日数や機関が変更される場合があります。

育児・介護休業法上の育児休業は、この養育を行うために、休業期間中の労務提供義務を消滅させる制度であり、休業中に就労することは想定されていません。

しかし、労使の話し合いにより、子の養育をする必要がない期間に限り、一時的・臨時的にその事業主の下で就労することはできます。その場合、就労が月 10 日（10 日を超える場合は 80 時間）以下であれば、育児休業給付金が支給されます。

一方で、恒常的・定期的に就労させる場合は、育児休業をしていることにはなりませんのでご注意ください。

（恒常的・定期的の例）

労働者が育児休業開始当初より、あらかじめ決められた 1 日 4 時間で月 20 日勤務する場合や、毎週特定の曜日または時間に勤務する場合。

（編集/厚生労働省リーフレット <https://www.mhlw.go.jp/content/11909000/000706037.pdf>）

【一時就労の計算方法】

本奨励金における一時的な就労の範囲について、育業者の上限日数と上限時間を計算します。

■ 1か月以上の育業

$$\begin{aligned} \boxed{\text{雇用契約上の年間所定労働日数}} \div \boxed{12} &= \boxed{A} \\ \boxed{A} \times \boxed{1/3} &= \boxed{B \text{ (1か月の一時就労上限日数)}} \\ \boxed{B} \times \boxed{\text{1日あたりの雇用契約時間}} &= \boxed{C \text{ (1か月の一時就労上限時間)}} \end{aligned}$$

■ 1か月未満の育業

$$\begin{aligned} \boxed{\text{育業日数}} \times \boxed{1/3} &= \boxed{B \text{ (一時就労上限日数)}} \\ \boxed{B} \times \boxed{\text{1日あたりの雇用契約時間}} &= \boxed{C \text{ (一時就労上限時間)}} \end{aligned}$$

具体例)

- ・雇用契約上の年間所定労働日数 245日（年間休日数 120日）
- ・1日あたりの雇用契約時間 実働8時間



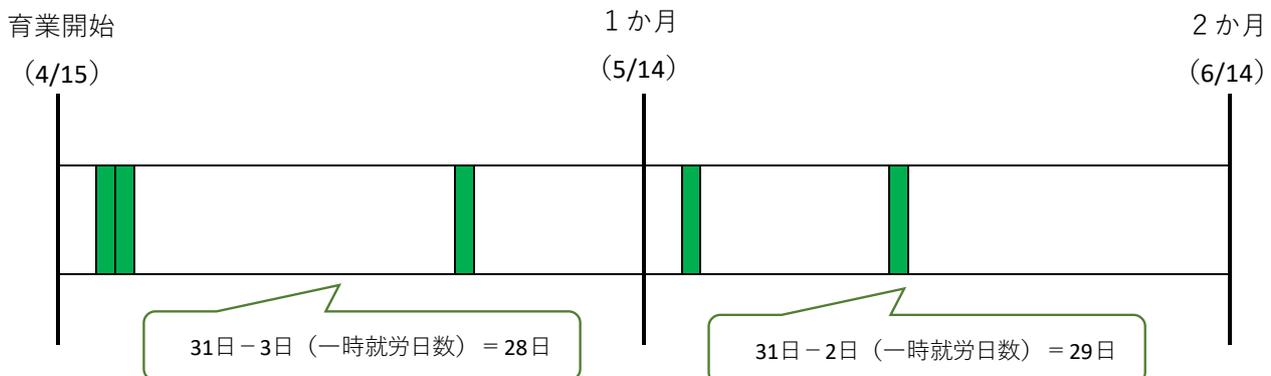
式にあてはめて上限日数と上限時間を算出

$$\begin{aligned} \boxed{245} \div \boxed{12} &= \boxed{20.41\dots} \\ \boxed{20} \times \boxed{1/3} &= \boxed{6.6\dots} \\ \boxed{6} \times \boxed{8} &= \boxed{48} \end{aligned}$$

1か月に6日以内、または6日を超えて就労した場合、48時間以内の就労なら一時就労として認められる

具体例のような働き方の育業者で【本奨励金の定める育業となる場合】

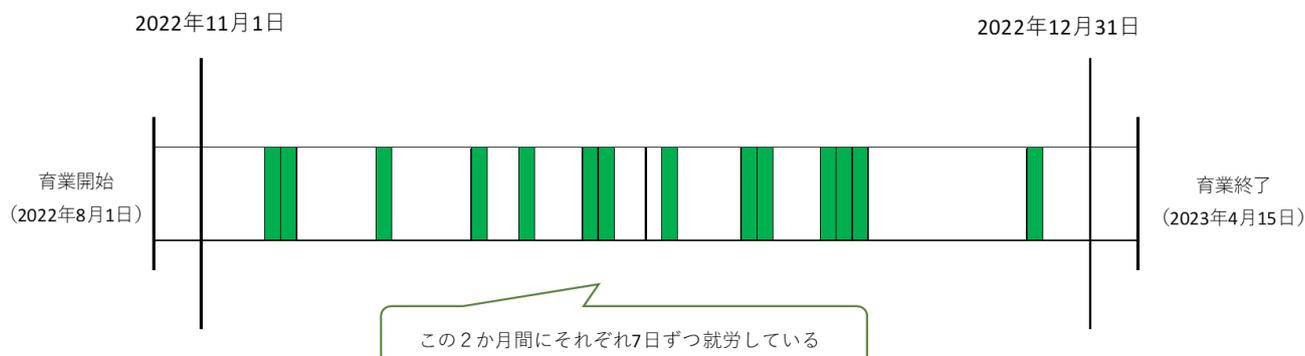
例① 4月15日～6月14日の育業期間（1か月以上の育業）のうち、5日就労した。



※育業開始から起算し1か月ごとの一時就労日数が6日以下のため、連続した育業として申請することができる。

具体例のような働き方の育業者で【本奨励金の定める育業と認められない場合】

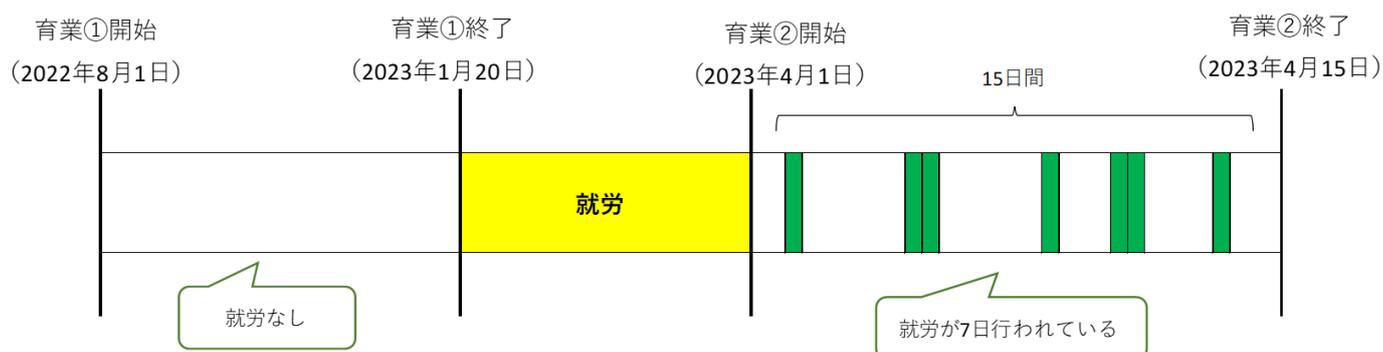
例① 2022年8月1日～2023年4月15日の育業期間のうち、
2022年11月1日～2022年12月31日の期間に14日就労した。



この例はひと月当たり7日×8時間＝56時間就労している。

※育業開始から起算し1か月ごとの一時就労日数、上限時間が本奨励金において認められる範囲を超えているため、11月1日～12月31日の期間については奨励対象外となる。
しかし、育業期間は6か月以上1年未満となるため、奨励対象となる。

例② 2022年8月1日～2023年1月20日と2023年4月1日～4月15日の2分割した
育業期間のうち、7日（1日の実働8時間）就労した。



2023年4月1日～4月15日の期間は1か月未満の育業の計算方法を用いる。

上限日数は5日、上限時間は40時間。

この例では7日×8時間＝56時間就労している。

※育業開始からの就労日数が5日以上となり、上限時間の40時間を超えて就労しているため、本奨励金においての一時就労として認められず、育業日数に含めることができない。
さらに、育業①と育業②を合算しても6か月満たないため、全ての期間が奨励対象外となる。

有給の育業

Q27 育業中の従業員に賃金を支払いました。有給の育業となりますか。

A27 会社独自の取組等で有給の育業がある場合、その育業日数は奨励対象とすることができません。しかし、支払われた賃金の種類が労働保険料の算定基礎とならないものである場合、有給の育業とはみなしません。ただし、その賃金について就業規則等に明記されている必要があります。また、育業中に支払われた賞与や業績手当等がある場合に、それらの算定期間が育業前の期間に対するものであれば有給の育業にはあたらないと考えます。

Q28 有給の育業と判断された場合、奨励対象となる育業の扱いはどうなりますか。

A28 賃金支払いのあった日数分は奨励対象の育業日数から除外されます。有給の育業にあたるか否かは、提出された書類をもって審査により判断することとします。

Q29 産後休業中の賃金支払いについても、有給の育業とみなされますか。

A29 産後休業中の賃金については有給の育業とはみなしません。そのため、産後休業中に賃金支払いがあっても、産後休業に引き続いて育業している場合は、産後休業期間を育業期間に含めることができます。

育業促進等に関する取組計画

Q30 内容が細かく作成が難しいのですが、事前に相談することは可能ですか。

A30 本奨励金の申請を予定している企業に対して東京都労働相談情報センターでは、奨励金の取組計画の作成等に関する相談・助言を行う専門家（社会保険労務士）を無料で派遣しています。専門家派遣までに時間を要しますので、申請期限をご確認の上、余裕をもってご活用ください。

【問い合わせ・申請窓口】 東京都労働相談情報センター 事業普及課 企業支援担当
 〒102-02 千代田区飯田橋 3-10-3 東京しごとセンター 9階 電話：03-5211-2248
 受付時間：平日 9：00～17：00（12：00～13：00 を除く）

申請書類

Q31 常時雇用する従業員が 10 人未満の場合、就業規則の作成・届出は必要ですか。

A31 労働基準法では従業員が 10 人未満の場合の届出義務はありませんが、本奨励金の申請には作成、届出が必要です。

Q32 事業所が複数あり、そのうち従業員が 10 人未満の事業所は就業規則を届け出ていません。申請するにあたり、この未届の事業所にも就業規則を作成する必要がありますか。また、どの事業所の就業規則を提出すればよいですか。

A32 育介法の対象となる全ての従業員が利用できるように制度を整備する必要があります。従って従業員が 10 人未満の従業員についても就業規則を作成し、従業員へ周知してください。

提出する就業規則は支給申請に係る従業員が所属する事業所分のみでかまいませんが、必ず労働基準監督署へ届け出たものをご提出ください。なお、支給申請に係る従業員が契約社員、パートタイム労働者等で、別途就業規則を定めている場合は、その雇用形態に応じた就業規則もご提出ください。

Q33 社会福祉法人で収益事業を行っていますが、法人都民税の納税証明書が発行されません。申請するにあたり納税証明書の代わりに必要な書類はありますか。

A33 社会福祉法人、更生保護法人、学校法人または私立学校法第 64 条第 4 項の法人に該当し、収益事業による所得の 90%が本来の目的に充てられている場合は、定款または寄付行為、決算報告書とあわせて以下の書類をご提出ください。

- ・法人都民税の課税・非課税の判定票（収益事業に係る所得金額に関する計算書）（写し）
- ・確定申告書（写し）

Q34 雇用保険被保険者資格取得等確認通知書の事業主通知用とはどのようなものですか。

A34 名称が「雇用保険被保険者資格取得等確認通知書（事業主通知用）」で、以下の内容が含まれているものです。

- ・公共職業安定所の名称、印 ・確認（受理）通知年月日 ・被保険者番号 ・被保険者氏名
- ・事業所名略称 ・事業所番号 ・管轄区分 ・生年月日 ・資格取得年月日
- ・取得時被保険者種類 ・転勤の年月日（空欄でも可）

※兼務役員のものをご提出する場合は、雇用保険加入のための手続きをおこなっていること

申請の可否

Q35 複数のグループ企業があります。それぞれの企業で申請することは可能ですか。

A35 代表者の方が異なり別法人格であれば、申請可能です。

Q36 育児から復帰後3か月以上就労しましたが、退職することが決まっています。申請は可能ですか。

A36 本奨励金は継続雇用されていて、労働契約が終了することが明らかでないことを条件としていますので、この場合は申請できません。

Q37 夫婦で同一企業に勤務しています。同一の子に係る協力ママコースとパパコースを申請することは可能ですか。

A37 過年度にいずれのコースについても受給していない場合は可能です。

※他のコースとの併給については Q38 もご確認ください。

Q38 子が多胎児です。それぞれの子に対して、申請することは可能ですか。

A38 育児は多胎児であっても合わせて1回とみなすため、それぞれでの申請はできません。

また、申請する場合は子の名前を連名にして出生の事実を確認できる書類も2名分添付してご申請ください。

Q39 子の父は仕事をしていますが、申請は可能ですか。

A39 申請対象外です。

育介法の改正で柔軟な育児を取得が可能となることを契機に、パパとママが協力して子育てすることを前提とした育児を推進する企業の支援のため、子の父が就業していない場合は申請できません。

Q40 子の父が企業等の代表者（個人事業主を含む）でも申請できますか。

A40 可能です。

国が定めている育児の対象者ではない場合でも、会社独自の育児として取得しているのであれば、申請可能です。

Q41 子の父は都内勤務ではありませんが、対象となりますか。

A41 対象となります。

Q42 女性従業員と子の父は同一の企業に勤務している必要がありますか。

A42 同一の企業に勤務している必要はありません。

Q43 育業から復帰後3か月の間に、病気等で休んでしまいました。申請することは可能ですか。

A43 本奨励金では、育業から復帰後3か月間の就労実績が必要になります。そのため、復帰後3か月の間に自己都合による欠勤等の休みが生じた場合は、休んだ日数分を充足しなくてはなりません。充足する期間は、復帰後3か月が経過した日から2か月以内です。下の充足例を参照してください。なお、申請期間内に充足できない場合は申請できません。

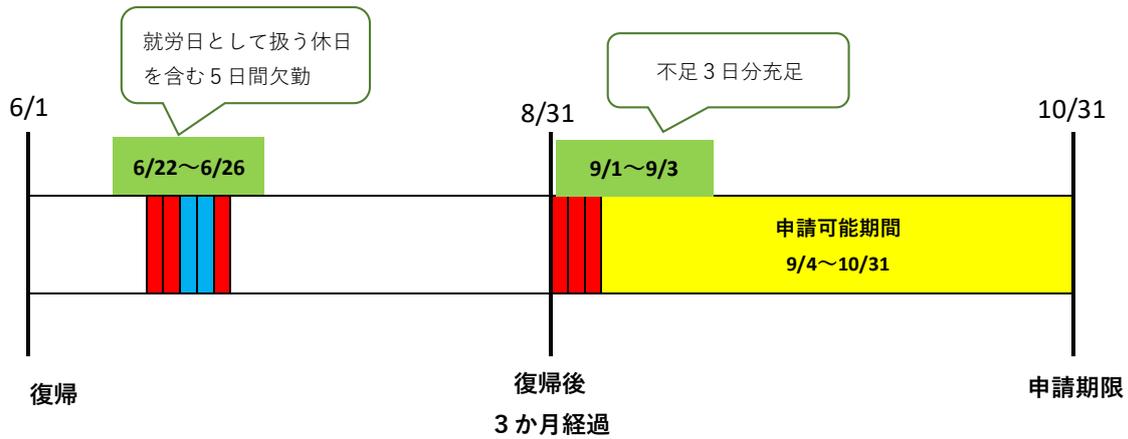
【例】2023年6月1日に復帰

欠勤等がない場合



欠勤等が無い場合は、育業から復帰後3か月就労した後、2か月以内にご申請ください。

連続10日未満の欠勤等がある場合



連続10日未満の欠勤等がある場合、その間に含まれる休日は就労日として扱いません。育業から復帰後3か月就労した後、2か月以内に法定休日等を含めて不足日数分を充足し、充足完了日の翌日から申請期限までにご申請ください。

令和5年6月

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
木	金	土	日	月	火	水	木	金	土
		休日	休日						休日
11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
日	月	火	水	木	金	土	日	月	火
休日						休日	休日		
21	22	23	24	25	26	27	28	29	30
水	木	金	土	日	月	火	水	木	金
			休日	休日					

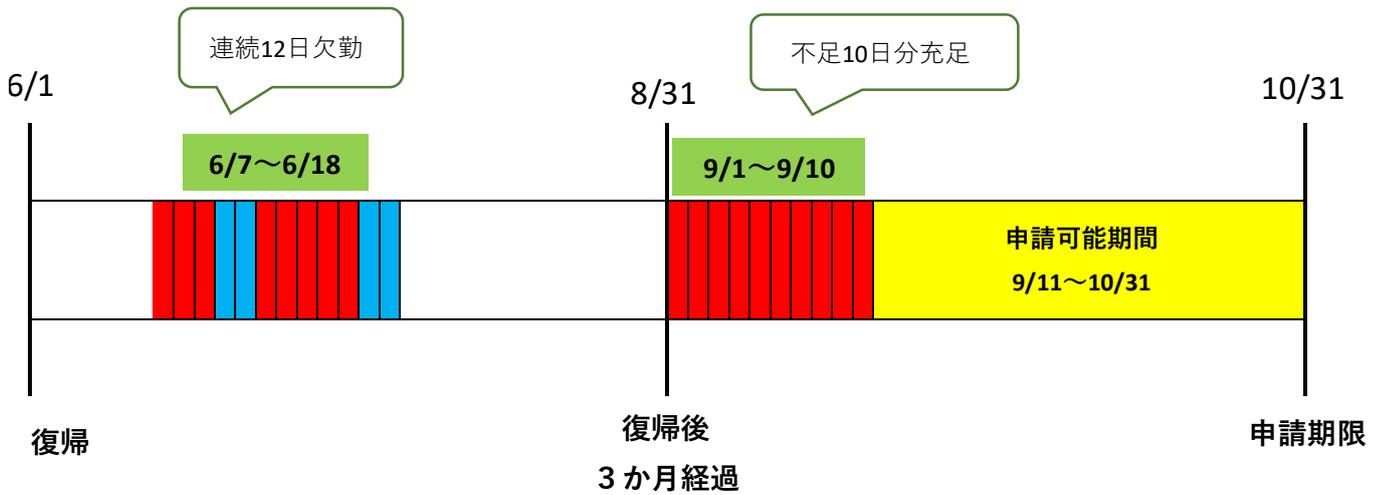
令和5年9月

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
金	土	日	月	火	水	木	金	土	日
	休日	休日						休日	休日
11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
月	火	水	木	金	土	日	月	火	水
					休日	休日	休日		
21	22	23	24	25	26	27	28	29	30
木	金	土	日	月	火	水	木	金	土
		休日	休日						休日

連続5日間の欠勤等

3日間のみ充足

連続10日以上の欠勤等がある場合



連続 10 日以上の欠勤等がある場合、**欠勤等には含まれる休日は非就労日として扱いません**。育業から復帰後 3 か月就労した後、2 か月以内に法定休日等を含めて不足日数分を充足し、充足完了日の翌日から申請期限までに申請してください

令和 5 年 6 月

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
木	金	土	日	月	火	水	木	金	土
		休日	休日						休日
11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
日	月	火	水	木	金	土	日	月	火
休日						休日	休日		
21	22	23	24	25	26	27	28	29	30
			土	日				木	金
6/10.6/11 欠勤等には含まれる休日 (充足必要)				6/17.6/18 欠勤等には含まれない休日 (充足不要)					

令和 5 年 9 月

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
金	土	日	月	火	水	木	金	土	日
	休日	休日						休日	休日
11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
月	火	水	木			日	月	火	水
				6/7~6/16の 10日間充足		休日	休日		
21	22	23	24			27	28	29	30
木	金	土	日	月	火	水	木	金	土
		休日	休日						休日

出向

Q44 在籍出向している従業員が育業した場合、出向先の企業から申請は可能ですか。

A44 出向先の企業から申請することはできません。

従業員との雇用関係は在籍している出向元にあるとみなされるため、申請できるのは出向元の企業となります。

併給

Q45 他機関で実施する育業に関する助成金等との併給は可能ですか。

A45 本奨励金としては可能です。ただし、併給先機関にて、他の助成金との併給は不可としている場合があります。事前に併給先機関へお問い合わせください。

Q46 各コースとの併給について教えてください。

A46 本奨励金の申請は一事業者1回までです。そのため、令和4年度の「パパと協力！ママコース」の奨励金をすでに受給した企業等は再び申請できません。

また、「パパと協力！ママコース」の奨励金を受給した企業が、同一従業員の同一の子に係る育業を再取得させることで、「働くママコース」を申請することはできません。

注意事項

Q47 代表者が自署できない場合はどうすればよいですか。

Q47 代表者が自署できない場合は、代表者氏名の横に実印（登記印）を押印してください。実印（登記印）を押印した場合は、申請日時点で発行日から3か月以内の印鑑証明書の提出が必要です。

その他

Q48 令和6年度以降もこの奨励金事業は継続しますか。

Q48 令和6年度以降、事業が継続するか分かりません。最新の情報はホームページをご覧ください。