

令和5年度働くパパママ育業応援奨励金 「働くママコース」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 募集要項上の「1か月」とは、何日で考えればよいですか。-----	P. 4
Q4 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. 4
Q5 支給決定後、奨励金はいつ頃支払われますか。-----	P. 4
Q6 奨励金の用途は決まっていますか。-----	P. 4
Q7 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

Q8 常時雇用する従業員とは、どのような人ですか。-----	P. 5
Q9 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。-----	P. 5
Q10 常時雇用する従業員には、派遣労働者を含みますか。-----	P. 5
Q11 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. 5
Q12 従業員数が1名でも申請できますか。-----	P. 5

育業期間

Q13 産後休業は育業期間に含まれますか。-----	P. 6
Q14 産後休業から引き続き育業した場合、1年以上とはいつになりますか。-----	P. 6

原職復帰

Q15 原職とはどのようなものですか。-----	P. 6
Q16 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. 6
Q17 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. 6

一時的・臨時的な就労

- Q18 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. 7~9
- Q19 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. 7~9

有給の育業

- Q20 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. 10
- Q21 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. 10
- Q22 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. 10

復帰に向けた情報・資料の提供

- Q23 育業中の従業員への定期的な情報提供とはどのようなものですか。————— P. 10

法を上回る取り組み

- Q24 現状、募集要項 P. 12 の 3、「法を上回る取り組み」の 6 つの項目すべてをすでに実施している場合は対象外ですか。————— P. 10
- Q25 現状、募集要項 P. 12 の 3、「法を上回る取り組み」の 6 つの項目のうち、すでに実施しているものとまだ実施していないものがあります。この場合、すでに実施しているものをさらに整備することで対象となりますか。—————
—P. 10
- Q26 看護休暇の取得日数の上乘せについて、法に定められる制度では「1 人の場合 5 日、2 人以上なら 10 日取得できる」とあります。これを、「1 人の場合 5 日、2 人以上なら 11 日取得できる」とした場合、制度整備したことになりますか。————— P. 11
- Q27 会社の規定で、3 人以上の子どもがいる場合は短時間勤務制度を 4 歳までとした場合は、法を上回る
制度の更なる上乘せにあたりますか。————— P. 11
- Q28 育業者が復帰するまでに制度整備をする必要はありますか。————— P. 11

申請書類

- Q29 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. 11
- Q30 常時雇用する従業員が 10 人未満でも、改定前の就業規則は必要ですか。————— P. 11
- Q31 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. 12
- Q32 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. 12
- Q33 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. 12

申請の可否

- Q34 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. 13
- Q35 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. 13
- Q36 夫婦で同一企業に勤務しています。それぞれがパパコース・ママコースを、同一の子に係り申請することは可能ですか。————— P. 13
- Q37 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. 13
- Q38 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。申請するにあたり、どのような扱いになりますか。————— P. 14～16
- Q39 第1子の育業中に第2子を妊娠し、第1子の育業中から引き続いて第2子の産前産後休業、育業に入りましたが、申請は可能ですか。————— P. 17

出向

- Q40 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. 17

併給

- Q41 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
- Q42 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

- Q43 代表者の自署ができない場合はどうすればよいですか。————— P. 18

その他

- Q44 令和6年度以降もこの奨励金事業は継続しますか。————— P. 18

【参考】

- 育介法に定める制度を上回る取組みについての資料————— P. 19～20

奨励金の概要

Q1 育児とは、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 募集要項上の「1か月」とは、何日で考えればよいですか。

A3 「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。

Q4 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。

A4 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。

Q5 支給決定後、奨励金はいつ頃支払われますか。

A5 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。

Q6 奨励金の用途は決まっていますか。

A6 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。

Q7 令和4年度事業との違いはありますか。

A7 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**Q8 常時雇用する従業員とは、どのような人ですか。**

A8 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。

Q9 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。

A9 以下の要件を満たしている場合、含まれます。

- ・申請日時時点で、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ていること。（「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き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）は育業前に 6 か月以上の就労実績と雇用保険加入期間があり奨励金の支払い完了まで、その状況が継続している必要があります。

Q10 常時雇用する従業員には、派遣労働者を含みますか。

A10 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。

Q11 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。

A11 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。

Q12 従業員数が 1 名でも申請できますか。

A12 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

Q13 産後休業は育業期間に含まれますか。

A13 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みます。

Q14 産後休業から引き続き育業した場合、1年以上とはいつになりますか。

A14 本奨励金では、産後休業に引き続き育業した場合は、子が1歳に達する日（1歳の誕生日の前日）をもって1年以上（364日以上）の育業と考えます。

原職復帰

Q15 原職とはどのようなものですか。

A15 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。

Q16 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。

A16 原則は認められません。

しかし、Q14 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「原職相当職」と認められる場合もあります。

Q17 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。

A17 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

Q18 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。

A18 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。

Q19 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。

A19 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期間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。

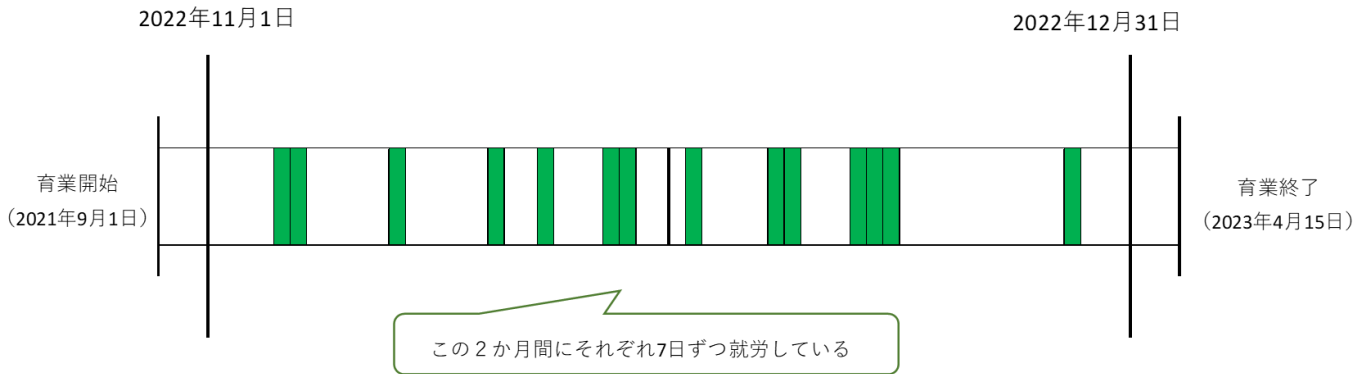
（恒常的・定期的の例）

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>）

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】

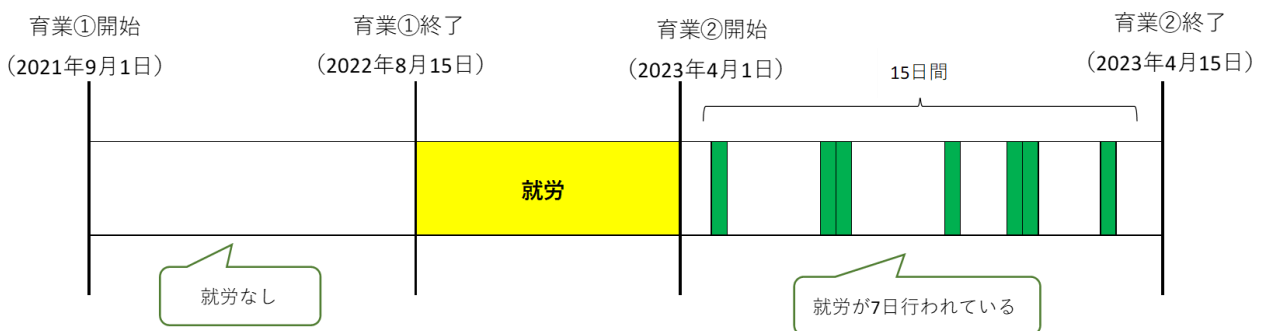
例① 2021年9月1日～2023年4月15日の1か月以上の育業期間のうち、
2022年11月1日～2022年12月31日の期間に14日間就労した。



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、育業日数は364日以上となるため、奨励対象となる。

例② 2021年9月1日～2022年8月15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。

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364日に満たないため、ママコースの要件を満たさず対象外となる。

有給の育業

Q20 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。

A20 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。

Q21 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。

A21 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。

Q22 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。

A22 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。

復帰に向けた情報・資料の提供

Q22 育業中の従業員への定期的な情報提供とはどのようなものですか。

A22 会社の状況、育業者の業務に関わること、復帰後に育児との両立のために必要な情報等、育業中の従業員がスムーズに復帰するために必要な情報の提供を想定しています。

※産前休業中に実施したものは対象外です。

法を上回る取組み

Q23 募集要項 P.12 の 3、「育介法に定める制度を上回る取組」の6つの項目すべてをすでに実施している場合は対象外ですか。

A23 すでに実施している6つの項目のうち、いずれかの更なる制度整備をすることで対象となります。制度整備の時期についてはQ23、Q27をご確認ください。また、Q & A 付属の別紙【参考】育介法に定める制度を上回る取組み 参考例も合わせてご確認ください。

Q24 現状、募集要項 P.12 の 3、「育介法に定める制度を上回る取組」の6つの項目のうち、すでに実施しているものとまだ実施していないものがあります。この場合、すでに実施しているものをさらに整備することで対象となりますか。

A24 対象となります。

Q25 看護休暇の取得日数の上乘せについて、育介法に定められる制度では「1 人の場合 5 日、2 人以上なら 10 日取得できる」とあります。これを、「1 人の場合 5 日、2 人以上なら 11 日取得できる」とした場合、制度整備したことになりますか。

A25 看護休暇の上乘せについては、1 人の場合と 2 人以上の場合のどちらも法を上回る必要があります。1 人の場合 6 日以上かつ 2 人以上の場合 11 日以上の日数が必要です。

Q26 会社の規定で、3 人以上の子どもがいる場合は短時間勤務制度を 4 歳までとした場合、法を上回る制度の更なる上乘せにあたりますか。

A26 本奨励金では、法で規定されている制度を上乘せすることが必要です。育児のための短時間勤務制度については、法令上人数の規定はなく、対象となる従業員はだれでも利用できなくてはなりません。そのことから、人数の条件つきで育児のための短時間勤務制度を上乘せすることは趣旨から外れることになるため、上乘せ要件にはあたりません。

Q27 育業者が復帰するまでに制度整備をする必要はありますか。

A27 復帰までに制度整備の必要はありません。令和 5 年 4 月 1 日以降、申請日までに整備し労働基準監督署へ届け出てください。

申請書類

Q28 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。

A28 労働基準法では従業員 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。

Q29 常時雇用する従業員数が 10 人未満でも、改定前の就業規則は必要ですか。

A29 ○初めて就業規則を作成する場合

就業規則を作成のうえ、令和 5 年 4 月 1 日以降の労働基準監督署の押印がある就業規則のみご提出ください。

○就業規則はあるが、届け出していない場合 改定前の就業規則がある場合は、労働基準監督署の押印がなくてもご提出ください。

Q30 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、どの事業所就業規則を提出すればよいですか。

A30 育介法の対象者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人未満の事業所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。

Q31 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。

A31 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。

- ・法人住民税の課税・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）

Q32 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。

A32 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。※同居の親族や役員のものを出す場合は、雇用保険加入のための手続きをおこなっていること。

- ・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）

※兼務役員のものを出す場合は、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

Q33 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。

A33 代表者の方が異なり別法人格であれば、申請可能です。

Q34 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。

A34 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。

Q35 夫婦で同一企業に勤務しています。それぞれがパパコース・ママコースを、同一の子に係り申請することは可能ですか。

A35 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。

Q36 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。

A36 育業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。

Q37 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。申請するにあたり、どのような扱いになりますか。

A37 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。

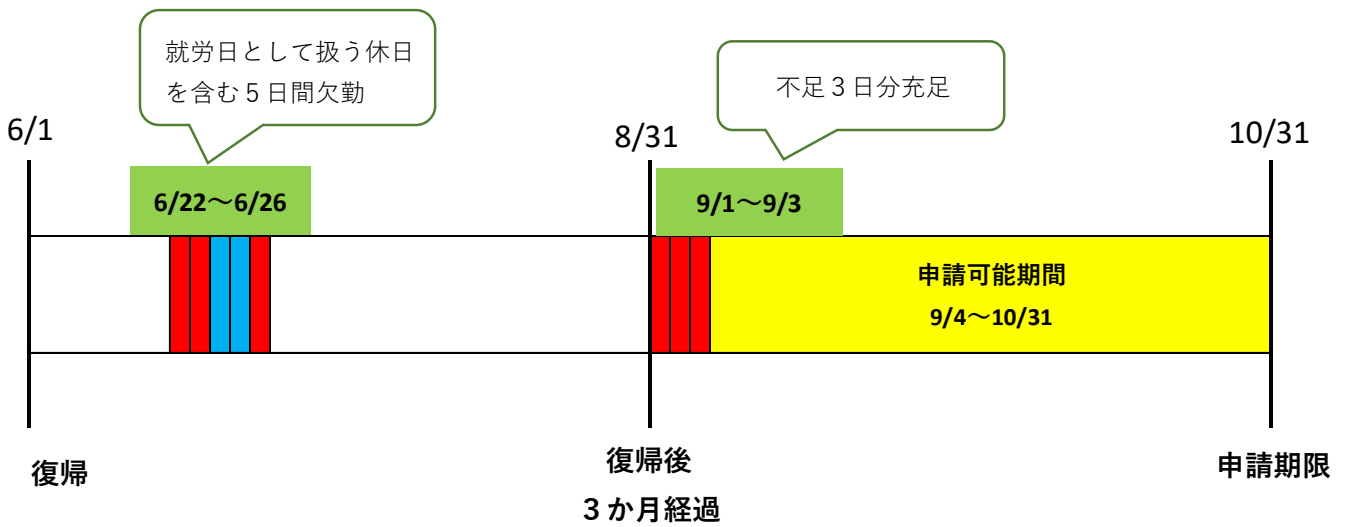
欠勤等がない場合

【例】2023年6月1日に復帰



欠勤等が無い場合は、育業復帰後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。

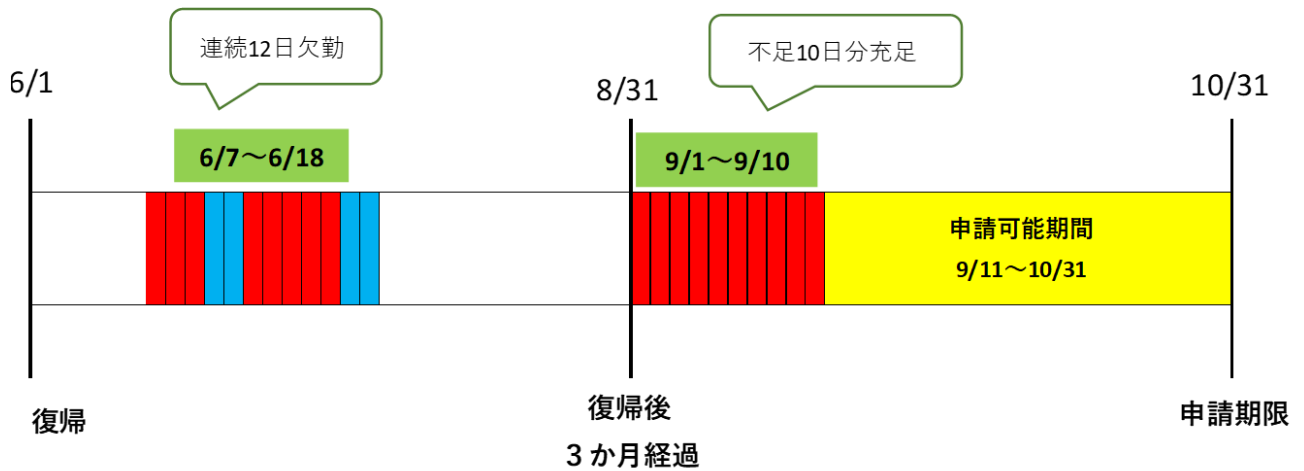
令和5年6月

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				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10日以上欠勤等がある場合



連続10日以上欠勤等がある場合、**欠勤等には含まれる休日は非就労日として扱いません。**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
			休日	休日					

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)

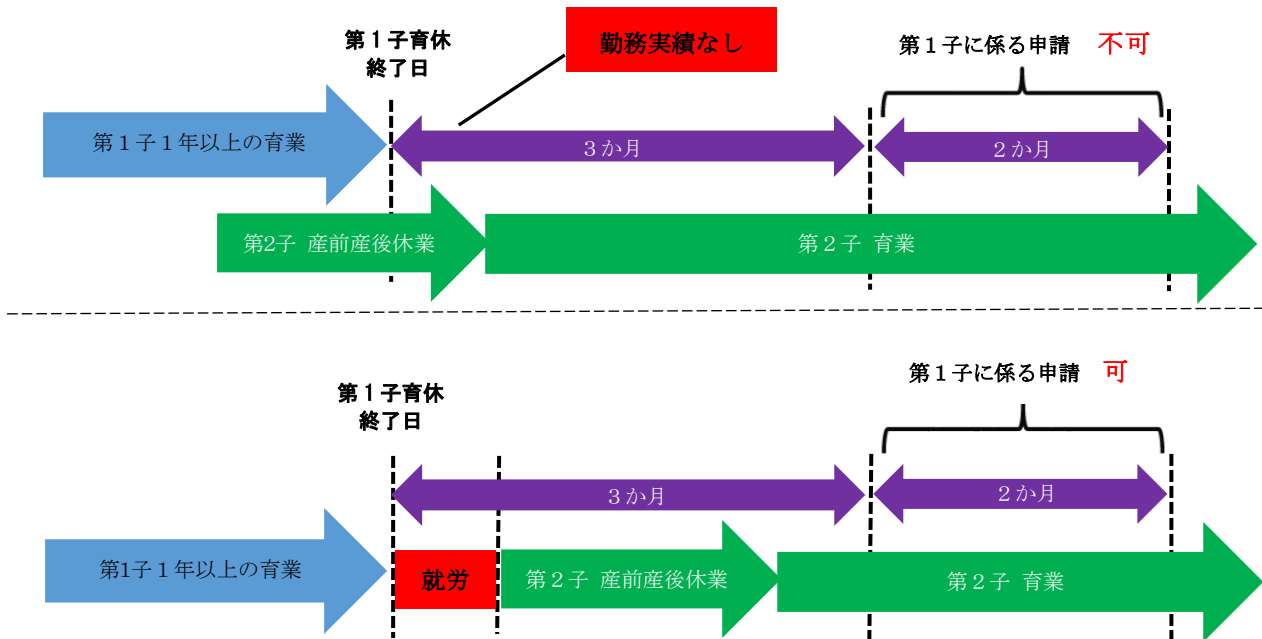
令和5年9月

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
						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

6/7~6/16の
10日間充足

Q38 第1子の育業中に第2子を妊娠し、第1子の育業中から引き続いて第2子の産前産後休業、育業に入りましたが、申請は可能ですか。

A38 第1子の育業終了から3か月の間に勤務実績がない場合は、第1子に係る申請はできません。ただし、第2子の育業を1年以上取得した場合は、第2子に係る申請が可能です。一方、勤務実績があり、さらに第2子について産前産後休業を含む育業をした場合は、育業中であっても申請の期限に係る要件を満たせば、第1子に係る申請は可能です。



出向

Q39 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。

A39 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

Q40 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。

A40 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。

Q41 各コースとの併給について教えてください。

Q41 本奨励金の申請は一事業者 1 回までです。そのため、平成 30 年度～令和 4 年度実施の「働くママコース」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

Q42 代表者の自署ができない場合はどうすればよいですか。

Q42 代表者の自署ができない場合は、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類の提出が必要です。ただし、支給決定通知を受領後、奨励金請求書兼口座振替依頼書を提出する際に、改めて印鑑証明書の原本が必要となります。

その他

Q43 令和6年度以降もこの奨励金事業は継続しますか。

Q43 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。

育介法に定める制度を上回る取組み

【令和5年度働くパパママ育児応援奨励金(働くママコース)】法を上回る取組みNG解説			
前提	内容	<ul style="list-style-type: none"> ・ア～カのいずれかの項目を取組むこと(それ以外の育介法の項目を取り組んでも認められません) ・新規程は(下記の)上回りを求める箇所が法令を上回っていることが必要です ・旧規程が法令を上回っている場合は、新規程でさらに上回る取組みが必要ですよ ・法を上回る取組みが明確に読み取れることが必要です(具体的な年齢・日数、中抜け可能であることを明記すること) ・法を上回る取組みがなされている場合でも、他の条件によりその制度を利用できる従業員が、法令よりも制限されている場合は、法を上回る取組みとして認められません ・旧規程において法令を条件付きで上回っている場合、その条件を削除しただけでは、上回りポイントが変更されていないため、法を上回る取組みとして認められません 	
	届出	<ul style="list-style-type: none"> ・就業規則の施行日と労働基準監督署の届出印がともに令和5年4月1日以降であることが必要ですよ ・労働基準法により就業規則の届出義務が生じない場合(常時雇用する従業員が10人未満)であっても本奨励金の申請にあたり届出が必要ですよ 	
上回る取組み	上回りを求める箇所	NG事例	解説
ア 育児休業期間の延長	(養育する子の)年齢	育児のために休業することを希望する従業員(日雇従業員を除く)であって、 1歳 に満たない子と同居し、養育する者は、申出により育児休業をすることができる。	法令のとおり規則になっています。 1歳を超えて例えば1歳6か月や2歳まで育児休業が取得できるような明確な年齢設定 とする必要があります。
		育児のために休業することを希望する従業員(日雇従業員を除く)であって、1歳に満たない子と同居し、養育する者は、申出により、育児休業をすることができる。ただし、 会社が認めた場合には、1歳3か月まで育児休業を取得することができる。	「会社が認めた場合」と条件をつけており、該当するすべての従業員が利用できない状況となっています。 理由を問わず1歳を超えて、例えば1歳6か月や2歳まで育児休業が取得できるようにする必要がある があります。 「会社が認めた場合」以外にも「子供の状態により」「家庭の事情により」「勤務状況により」など条件を設け、制度を利用できる従業員が法令よりも制限されている場合はいかなる場合も認められません。
イ 育児休業延長期間の延長	(養育する子の)年齢	次のいずれにも該当する従業員は、子が 2歳 に達するまでの間で必要な日数について、育児休業をすることができる。なお、育児休業を開始しようとする日は、子の1歳6か月の誕生日応当日とする。 (1) 従業員又は配偶者が子の1歳6か月の誕生日応当日の前日に育児休業をしていること (2) 次のいずれかの事情があること (ア) 保育所等に入所を希望しているが、入所できない場合 (イ) 従業員の配偶者であって育児休業の対象となる子の親であり、1歳6か月以降育児に当たる予定であった者が死亡、負傷、疾病等の事情により子を養育することが困難になった場合	法令のとおり規則になっています。 2歳を超えて、例えば2歳6か月や3歳まで育児休業延長期間の延長ができる設定 にする必要があります。 法令では平成29年10月より育児休業延長期間が1歳6か月から2歳までに変更されています。育児休業延長期間が1歳6か月のままになっている企業が2歳までに変更して申請するケースが見受けられますが、この場合は法を上回る取組みとして認められません。
		次のいずれにも該当する従業員は、子が 2歳6か月 に達するまでの間で必要な日数について、育児休業をすることができる。なお、育児休業を開始しようとする日は、子の1歳6か月の誕生日応当日とする。 (1) 従業員又は配偶者が子の1歳6か月の誕生日応当日の前日に育児休業をしていること (2) 次のいずれかの事情があること (ア) 保育所等に入所を希望しているが、入所できない場合 (イ) 従業員の配偶者であって育児休業の対象となる子の親であり、1歳6か月以降育児に当たる予定であった者が死亡、負傷、疾病等の事情により子を養育することが困難になった場合 (ウ) 会社が申し出を認めた場合	2歳を超える年齢まで育児休業延長期間の延長ができる設定にされていますが、「会社が認めた場合」と法令にはない条件をつけており、該当するすべての従業員が利用できない状況となっています。 法令とおりの条件で2歳を超えて、例えば2歳6か月や3歳まで育児休業延長期間の延長ができるようにする必要があります。 「会社が認めた場合」以外にも「子供の状態により」「家庭の事情により」「勤務状況により」など条件を設け、制度を利用できる従業員が法令よりも制限されている場合はいかなる場合も認められません。

ウ 有給の看護休暇の導入	日数	<p>小学校就学前の子を養育する労働者のうち、3歳に満たない子を養育する者は、有給の看護休暇を取得することができる。</p>	<p>子の年齢に制限を設けることは適当ではありません。3歳を超える年齢まで有給の看護休暇を認める必要があります。</p>
		<p>小学校就学前の子を養育する労働者が申し出て会社が認めた場合、有給の看護休暇を取得することができる。</p>	<p>「会社が認めた場合」と条件をつけており、該当するすべての従業員が利用できない状況となっています。理由を問わず有給の看護休暇取得できることが必要です。 「会社が認めた場合」以外にも「子供の状態により」「家庭の事情により」「勤務状況により」など条件を設け、制度を利用できる従業員が法令よりも制限されている場合はいかなる場合も認められません。</p>
エ 看護休暇の取得日数の上乗せ	日数	<p>小学校就学前の子を養育する労働者が申し出た場合、労働者1人につき、1人の場合は1年間につき6日、2人以上の場合は1年間につき10日を限度として、子の看護休暇を取得することができる。</p>	<p>1人の場合も2人以上の場合も日数の上乗せが必要です。 (1人の場合6日以上、2人以上の場合11日以上)</p>
		<p>小学校就学前の子を養育する労働者が申し出て会社が認めた場合、労働者1人につき、1人の場合は1年間につき7日、2人以上の場合は1年間につき14日を限度として、子の看護休暇を取得することができる。</p>	<p>「会社が認めた場合」と条件をつけており、該当するすべての従業員が利用できない状況となっています。理由を問わず明記された日数の看護休暇取得できることが必要です。 「会社が認めた場合」以外にも「子供の状態により」「家庭の事情により」「勤務状況により」など条件を設け、制度を利用できる従業員が法令よりも制限されている場合はいかなる場合も認められません。</p>
オ 時間単位の看護休暇導入 (中抜けを認めるもの)	中抜け	<p>子の看護休暇は時間単位で取得することができる。</p>	<p>中抜けを認めることが明記されていません。 新たに制定した就業規則で、中抜けできることがわかるように明記する必要があります。 ※新旧の就業規則を見比べればわかるような取組みは認められません。</p>
		<p>子の看護休暇は、時間単位で始業時刻から連続又は終業時刻まで連続して取得することができる。 ただし、会社が認めた場合には、中抜けできる時間単位の看護休暇を取得することができる。</p>	<p>「会社が認めた場合」と条件をつけており、該当するすべての従業員が利用できない状況となっています。理由を問わず、中抜けできる看護休暇を取得することが必要です。 「会社が認めた場合」以外にも「子供の状態により」「家庭の事情により」「勤務状況により」など条件を設け、制度を利用できる従業員が法令よりも制限されている場合はいかなる場合も認められません。</p>
カ 育児短時間勤務制度の利用 年数延長	(養育する子の) 年齢	<p>3歳に満たない子を養育する従業員は、申し出ることにより、就業規則第〇条の所定労働時間について、以下のように変更することができる。 所定労働時間を6時間とする(1歳に満たない子を育てる女性従業員は更に別途30分ずつ2回の育児時間を請求することができる。) ※設定年齢を3歳以上の年齢に設定すること ※所定労働時間を変更することでは、法を上回るとはなりません。</p>	<p>法令のとおり規則になっています。 3歳を超える年齢まで育児短時間勤務制度の利用ができることが必要です。</p>
		<p>3歳に満たない子を養育する従業員は、申し出ることにより、就業規則第〇条の所定労働時間について、以下のように変更することができる。ただし、会社が認めた場合には、小学校の就学前までとする。</p>	<p>短時間勤務制度の利用期間は延長されていますが、「会社が認めた場合」と条件をつけており、該当するすべての従業員が利用できない状況となっています。理由を問わず、育児短時間勤務制度を利用できることが必要です。 「会社が認めた場合」以外にも「子供の状態により」「家庭の事情により」「勤務状況により」など条件を設け、制度を利用できる従業員が法令よりも制限されている場合はいかなる場合も認められません。</p>