

令和5年度働くパパママ育業応援奨励金 「働くパパコース」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

奨励金額

- Q8 奨励金額が支給申請額から減額になることはありますか。----- P. 5

奨励対象事業者の要件

- Q9 常時雇用する従業員とは、どのような人ですか。----- P. 5
- Q10 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
- Q11 常時雇用する従業員数には、派遣労働者を含めますか。----- P. 5
- Q12 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
- Q13 従業員数が1名でも申請できますか。----- P. 6

育業期間

- Q14 出産予定日から育業しましたが、出産日が予定日より遅れた場合、いつから育業として申請可能ですか。----- P. 6

原職復帰

- Q15 原職とはどのようなものですか。----- P. 7
- 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. 7
- 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. 7

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. 8～11
- 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. 8～11
- Q20** 労使協定を締結し、出生時育児休業（産後パパ育休）中に就労しました。この期間も奨励対象となりますか。——— P. 8～11

有給の育業

- Q21** 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
- Q22** 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

特例措置

- Q23** ①②のような育業は特例措置の対象となりますか。——— P. 12
- ①4月1日に子供が生まれ、4月1日から4月30日まで育業しました。
- ②9月1日に子供が生まれ、9月1日から9月10日まで育業し、さらに10月1日から10月20日まで育業しました。

申請書類

- Q24** 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. 12
- Q25** 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
- Q26** 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提出書類はありますか。——— P. 13
- Q27** 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

- Q28** 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
- Q29** 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
- Q30** 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、同一の子に係る申請することは可能ですか。——— P. 13
- Q31** 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
- Q32** 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. 14～16

出向

- Q33** 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

Q34 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. 17

Q35 各コースとの併給について教えてください。----- P. 17

注意事項

Q36 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. 17

その他

Q37 令和6年度以降もこの奨励金事業は継続しますか。----- P. 17

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）、希望しているにも関わらず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回まで取得可能です。ただし、産後パパ育休及び育業の延長を行った場合は最大6回に分けて取得可能です。

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 対象事業者要件が「常時雇用する従業員の数が300人以下であること」、また、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、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。

奨励金額**Q8 奨励金額が支給申請額から減額になることはありますか。**

A8 審査の結果、申請時の取得日数と奨励対象日数が異なる場合、減額になることがあります。

奨励対象事業者の要件**Q9 常時雇用する従業員とは、どのような人ですか。**

A9 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。

Q10 常時雇用する従業員数には、派遣労働者を含めますか。

A10 以下の要件を満たしている場合、含まれます。

- ・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。

Q11 派遣労働者は常時雇用する従業員数に含めますか。

A11 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。

Q12 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。

A12 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。

Q13 従業員数が1名でも申請できますか。

A13 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**Q14 出産予定日から育業しましたが、出産日が予定日より遅れた場合、いつから育業として申請可能ですか。**

A14 本奨励金では、子の誕生日当日以降を奨励対象期間とします。子の誕生日以降の育業でご申請ください。

※出産予定日から出生日前日までの日数は含めません。

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が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) 休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、Q15 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 休業後、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 休業後、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。

※休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。

Q20 労使協定を締結し、出生時育児休業(産後パパ育休)中に就労しました。この期間も奨励対象となりますか。

A20 労使協定を締結したうえで就労し、国の給付金の対象になった場合でも、就労した日は本奨励金の育業日数に含めることはできません。

育児・介護休業法上の育児休業は、子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。

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>)

有給の育業

Q21 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。

A21 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。

Q22 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。

A22 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。

特例措置

Q23 ①②のような育業は特例措置（20万円加算）の対象となりますか。

①4月1日に子供が生まれ、4月1日から4月30日まで育業しました。

②9月1日に子供が生まれ、9月1日から9月10日まで育業し、さらに10月1日から10月20日まで育業しました。

A23 ①対象となります。誕生日を含め57日間の期間に**30日**育業しているため。

②対象となります。誕生日を含め57日間の期間に**合計30日**以上育業しているため。

申請書類

Q24 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。

A24 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、本奨励金の申請においては作成、届出が必要です。

Q25 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。

A25 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。

Q26 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。

A26 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）

Q27 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。

A27 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）

※兼務役員のもを提出する場合は、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

Q28 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。

A28 代表者が異なり別法人格であれば、申請可能です。

Q29 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。

A29 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。

Q30 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、同一の子に係る申請をすることは可能ですか。

A30 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。

Q31 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。

A31 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。

Q32 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。

A32 本奨励金では、育業から復帰後3か月の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。

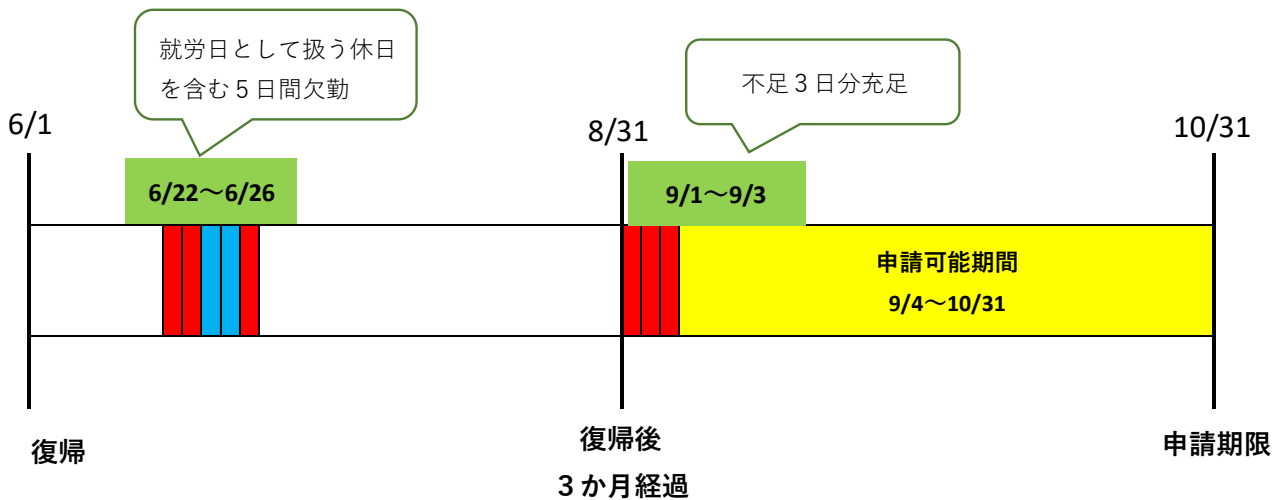
【例】2023年6月1日に復帰

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か月間就労した後、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す。 育業から復帰後3か月就労した後、2か月以内に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。

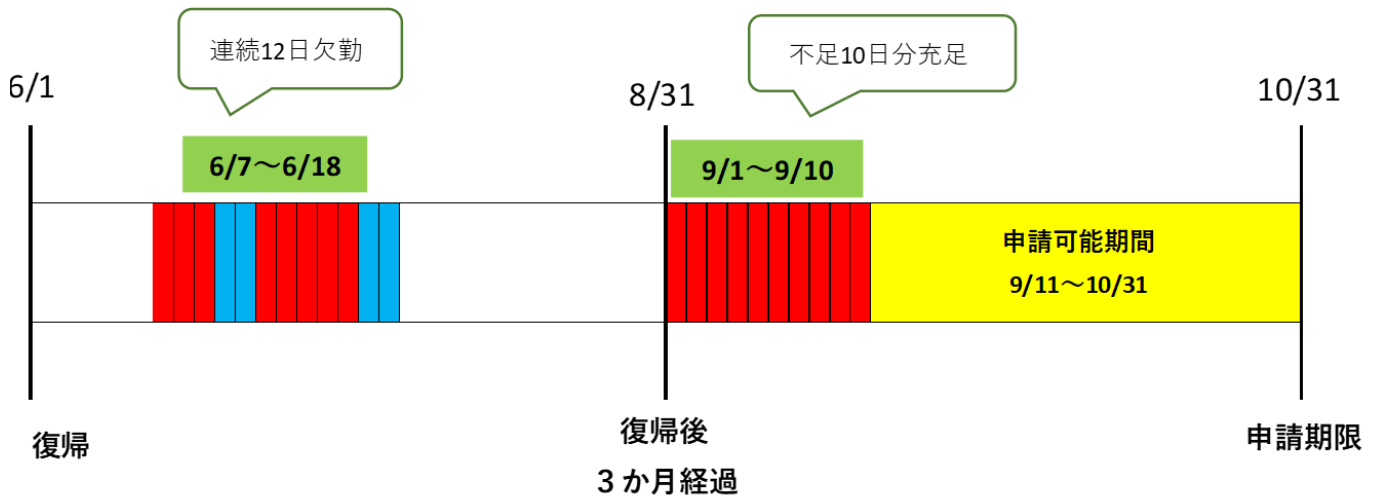
令和5年6月

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				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。 育業から復帰後3か月就労した後、2か月以内に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	25	26	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

出向

Q33 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。

A33 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

Q34 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。

A34 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。

Q35 各コースとの併給について教えてください。

A35 本奨励金の申請は一事業者1回までです。

そのため、令和5年度実施「働くパパコース」および平成30年度から令和4年度実施の「働くパパコース」の奨励金をすでに受給した企業は再び申請することはできません。「働くママコース」、「パパと協力！ママコース」については過去に受給していない企業は申請可能です。また、令和5年度実施「もっとパパコース」と本奨励金の両方を申請することできません。(既に複数人育業できる体制が整っていると判断するため)

注意事項

Q36 代表者の自署ができない場合はどうすればよいですか。

A36 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

Q37 令和6年度以降もこの奨励金事業は継続しますか。

Q37 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。