

令和6年度
働くパパママ育業応援奨励金
【働くママコース NEXT 募集要項】

○事業実施期間

令和6年4月1日～令和7年3月31日

○申請期間

子が2歳になるまでの間に合計1年以上育業し、育業から原職に復帰後
3か月が経過する日の翌日から2か月以内

○申請書類ダウンロード先

<https://www.shigotozaidan.or.jp/koyo-kankyo/boshu/papamamayoukou.html>

財団 パパママ


検索



○申請方法

郵送（記録の残る簡易書留等）申請期限日**必着**※期限日が土日祝日、年末年始（12/29～1/3）の場合は**期限日より前の
最短の営業日必着**（ホームページに掲載の「申請期限日一覧」を必ずご確認ください。）

○問い合わせ先（郵送先）

担 当 （公財）東京しごと財団 企業支援部
雇用環境整備課 育児支援担当係住 所 〒102-0072 東京都千代田区飯田橋 3-8-5
住友不動産飯田橋駅前ビル 11 階

T E L 03-5211-2399（月～金 9:00-17:00）

東京都は、育業率の更なる向上や職場の環境づくりを図るため、育業した方の同僚を支援する取組に対し加算を新設しました。これに伴い、育業をとりまく環境を次のステージへ高めるという意味合いを込めて、働くパパママ育業応援奨励金「働くママコース」は「働くママコース NEXT」へ名称変更しました。



【目次】

1. 奨励事業の概要・・・P2
 2. 申請期間・・・P3
 3. 他コースとの併給・・・P3
 4. 奨励対象事業者の要件・・・P4
 5. 奨励金の申請・・・P14
 6. 決定通知について・・・P16
 7. 奨励金の支払いについて・・・P16
 8. 支給決定の取り消し、奨励金の返還・・・P16
 9. 奨励対象事業者（申請企業等）の情報取り扱いについて・・・P16
 10. 提出書類・・・P17
-
- 別紙1 納税証明書について・・・P20
 - 別紙2 三親等内の親族・・・P22
 - 別紙3 除外される育業・・・P23
 - 別紙4 就労日・非就労日・・・P24
 - 別紙5 法を上回る取組規定例・・・P25

1 奨励事業の概要

（公財）東京しごと財団（以下「財団」という。）は、都内中小企業等が女性従業員に育業させ、職場環境を整備した場合に当該企業等に奨励金を支給することで、育業を促進し、就業継続を後押しします。

（1）奨励金の対象となる取組

女性従業員が、養育する子の2歳の誕生日前日までに合計1年以上育業し、育業に引き続き原職復帰して3か月が経過するとともに、職場環境を整備した場合に奨励金を支給します。

合計1年以上の育業とは

合計364日以上の育業をいい、産後休業から連続して育業している場合は産後休業日数も含めません。第一子から第二子に引き続いて育業している場合は第一子の育業期間と第二子の育業期間を合算することはできません。第一子または第二子のうち、要件を満たす育業に係る子について申請してください。

◇奨励金の対象となる取組について、詳細はP11～P12を参照してください。

（2）対象従業員

本奨励金では奨励金の支給申請に係るP8～P10に記載の要件をすべて満たす従業員のことを「対象従業員」といいます。

（3）奨励金支給額

125万円（加算により最大165万円）

（4）奨励金の加算となる取組

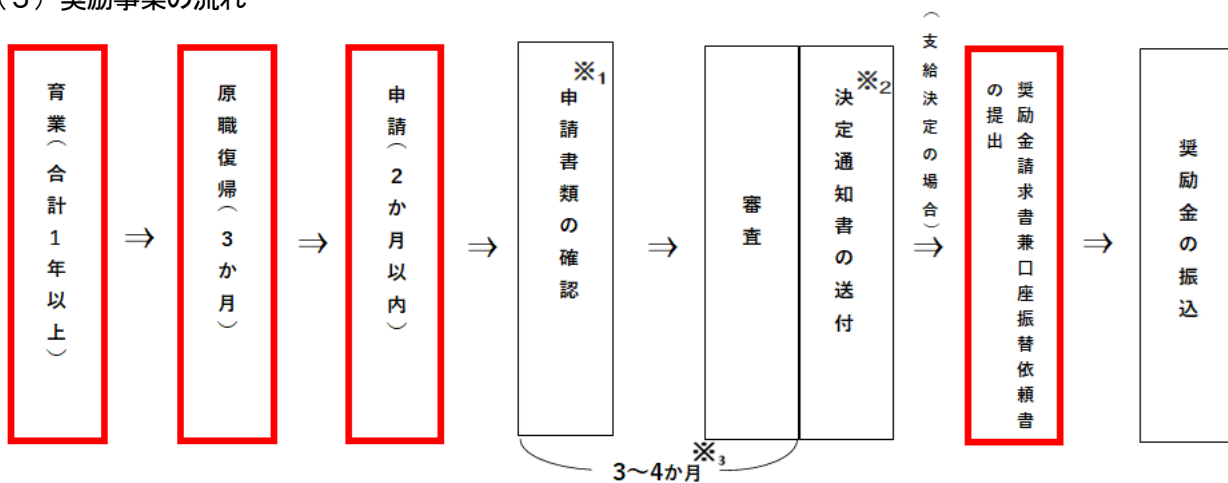
育業を支える周囲の職員を支援する取組を行った場合、加算対象となる項目1つにつき20万円を、奨励金額に加算します。

加算① 同僚への応援評価制度の導入と表彰制度の整備

加算② 同僚への応援手当支給

◇奨励金の加算となる取組について、詳細はP13を参照してください。

（5）奨励事業の流れ



赤枠で囲んだ部分は申請企業が実施する箇所です。

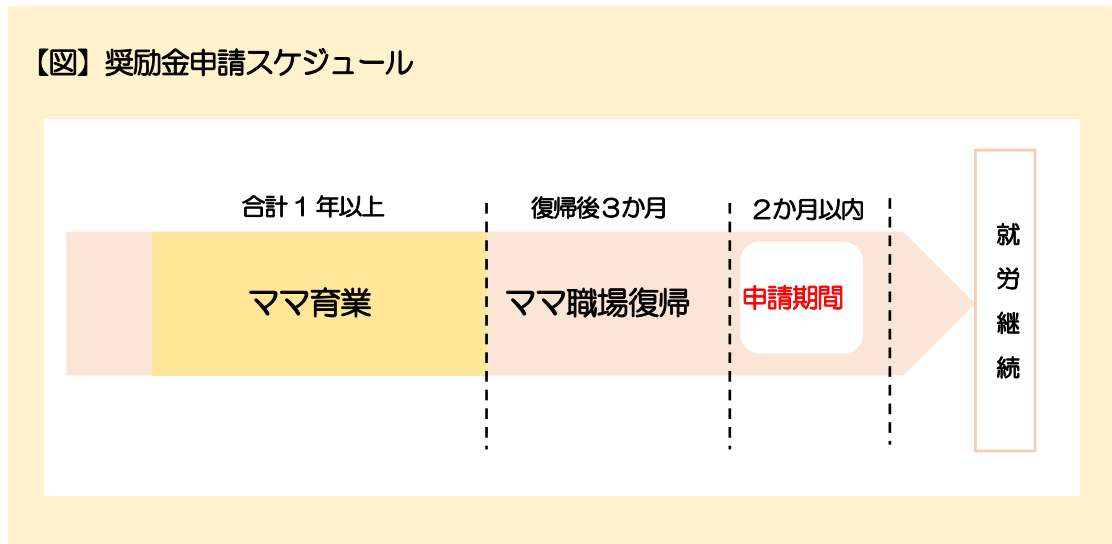
※₁ 申請書類について、不足がないか、内容に不明点はないか等の確認を行います。

※₂ 審査により、支給または不支給決定通知書を送付します。

※₃ 申請書類の状況によって、審査期間はこの限りではない場合があります。

2 申請期間

申請期間は、子が2歳になるまでの間に合計1年以上育業し、育業から原職復帰後3か月が経過する日の翌日から2か月以内です。ただし、申請期限日が土日祝日、年末年始の場合は期限日より前の最短の営業日が期限日となります。申請期限を超過した場合、いかなる理由があっても受付できません。具体的な期限日については、ホームページに掲載の「申請期限日一覧」をご確認ください。



3 他コースとの併給

併給しようとする 申請 コース	令和6年度事業				過年度事業 (パパ、ママコース：H30～R5年度、もっとパパコース：R5年度、協力コース：R4～R5年度)			
	パパコースNEXT	もっとパパコース	ママコースNEXT	パパと協力！ ママコース	パパコース	もっとパパコース	ママコース	パパと協力！ ママコース
ママコースNEXT	○	○	×	△	○	○	×	△

×…併給不可 ○…併給可 △…該当する場合は併給不可（同一従業員の同一の子に係る育業は対象外）

◆働くパパママ育業応援奨励金働くママコースNEXT（以下「ママコースNEXT」という。）の申請は一事業者1回までです。そのため、令和6年度実施のママコースNEXTおよび過年度（平成30年度～令和5年度）実施の働くパパママ育業応援奨励金働くママコース（以下「ママコース」という。）をすでに受給した企業等は再び申請することはできません。

◆令和4年度および令和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（以下「協力コース」という。）の奨励金を受給した企業が、同一の従業員に同一の子に係る育業をさせることで、ママコースNEXTを申請することはできません。

※同一代表者の申請は、別法人格であっても同一企業からの申請とみなしますのでご注意ください。
また、吸収合併等により過去に奨励金を受給した企業の事業を引き継いだ企業についても受給企業とみなし、ママコースNEXTを申請することはできません。

東京都は、育休を取得しやすい社会の雰囲気づくりのため、育休の愛称を「育業」と決定しました。これに伴い、働くパパママ育休取得応援奨励金は令和5年度より「働くパパママ育業応援奨励金」に事業名を変更しました。



育業

育業とは、育介法第2条第1号に規定する育児休業（各事業所において就業規則等に規定されている育児休業制度とし、名称は問いません）を取得することをいいます。

4 奨励対象事業者の要件

女性従業員に育業させ、職場環境の改善を図るための取組を行う中小企業等のうち、**特に指定のない限り申請日時点で（１）～（３）の要件をすべて満たしている事業者が対象**となります。

（１）事業者要件

1. 常時雇用する従業員の数が300人以下であること

常時雇用する従業員とは次の①～③を指し、登録型派遣労働者は除きます。

- ① 期間の定めなく雇用されている労働者
- ② 有期雇用の場合、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労働者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（*）労働者
- ③ 日々雇用契約更新される従業員でも、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労働者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（*）労働者

*「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。

2. 都内で事業を営む中小企業等または個人事業主であること

○会社法（平成17年法律第86号）第2条第1号に定める会社

○会社法の施行に伴う関係法律の整備等に関する法律（平成17年法律第87号）第3条第2号に定める特例有限会社

○一般社団法人及び一般財団法人に関する法律（平成18年法律第48号）第22条若しくは第163条の規定により成立した法人等（①～⑩を含む）

- ① 弁護士法（昭和24年法律第205号）第30条の2第1項で定める「弁護士法人」に該当するもの
- ② 公認会計士法（昭和23年法律第103号）第34条の2の2第1項で定める「監査法人」に該当するもの
- ③ 税理士法（昭和26年法律第237号）第48条の2で定める「税理士法人」に該当するもの
- ④ 行政書士法（昭和26年法律第4号）第13条の3で定める「行政書士法人」に該当するもの
- ⑤ 司法書士法（昭和25年法律第197号）第26条で定める「司法書士法人」に該当するもの
- ⑥ 弁理士法（昭和12年法律第49号）第37条第1項で定める「特許業務法人」に該当するもの
- ⑦ 社会保険労務士法（昭和43年法律第89号）第25条の6で定める「社会保険労務士法人」に該当するもの
- ⑧ 土地家屋調査士法（昭和25年法律第228号）第26条で定める「土地家屋調査士法人」に該当するもの
- ⑨ 医療法人、社会福祉法人、学校法人等法人税法（昭和40年法律第34号）別表2の「公益法人等」に該当するもの
- ⑩ 法人税法（昭和40年法律第34号）別表3の「協同組合等」に該当するもの

○別表2の「公益法人等」に該当するもののうち、法人税法その他法人税に関する法令の規定の適用について公益法人等とみなされる、特定非営利活動促進法（平成10年法律第7号）第2条第2項で定める特定非営利活動法人ただし、特定非営利活動法人のうち、次の（ア）から（ウ）のいずれかを満たすものは除きます。

- （ア）同窓会、同好会等構成員相互の親睦、連絡、意見交換等を主目的とするもの
- （イ）特定団体の構成員又は特定職域者のみを対象とする福利厚生、相互救済等を主目的とするもの
- （ウ）後援会等特定個人の精神的、経済的支援を目的とするもの

○労働者協同組合法（令和2年法律第78号）に定める労働者協同組合（ただし、法人税法別表2の「公益法人等」に該当するもの及び同法別表3の「協同組合等」に該当するものを除く。）

3. 企業等の形態を満たしていること

4. 東京都政策連携団体の指導監督等に関する要綱（平成31年3月19日付30総行革監第91号）に規定する東京都政策連携団体、事業協力団体又は東京都が設立した法人でないこと

5. 個人事業主の場合は、都内税務署へ開業届を提出していること

6. 中小企業等の場合は都内に本店登記、または支店の事業所があること

7. 都内に本店登記や支店の事業所があるだけでなく、都内の事業所で実質的に営業を行っていること

実質的に営業を行っているとは、都内所在を証するために申請書に添付する登記簿謄本や開業届、事業所一覧に記載された所在地において、単に建物があることだけではなく、客観的にみて事業活動がおこなわれていることを指します。申請書、ホームページ、看板や表札、電話等連絡時の状況、営業実態や従業員の雇用状況等から総合的に判断します。

8. 平成30年度～令和5年度「ママコース」、令和6年度「ママコースNEXT」の支給決定を受け、奨励金を受給した中小企業等でないこと

9. 8に示す企業等の代表者と、新たに申請しようとする企業等の代表者が同一でないこと

10. 「協力コース」で受給した、同一従業員における同一の子に係る育業でないこと

11. 都内勤務の常時雇用する従業員（雇用保険被保険者）を2名以上、かつ6か月以上継続雇用していること

対象従業員については産前休業開始前の時点で6か月以上雇用保険に加入している必要があります。（P8（2）申請の対象となる従業員の要件-1参照）

1 2. 直近年度の都税を納付していること

納付義務があるにもかかわらず、法人事業税および法人住民税（個人については個人事業税および個人住民税）を納付していない場合は、申請できません。詳しくは、P20 別紙1「納税証明書について」をご確認ください。

1 3. 過去5年間に重大な法令違反等がないこと

違法行為による罰則の適用を受けた場合や労働基準監督署により違反の事実が検察官に送致された場合などの法令違反等があった企業等は申請できません。また、法令違反等の状況が解消されてから5年が経過している必要があります。

重大な法令違反とは

- (1) 刑事罰、営業停止処分を受けた場合
- (2) 労働基準監督署により検察官に送致された場合
- (3) 消費者庁の措置命令があった場合
- (4) 上記各号と同等以上の法令違反であると判断される場合

を指します。

※同一代表者の申請は、別法人格であっても同一企業からの申請とみなします。従って、同一代表者の別法人格に重大な法令違反があった場合、奨励対象事業者となりませんのでご注意ください。

1 4. 労働関係法令について、次のアからキを満たしていること

- ア 従業員に支払われる賃金が、就労する地域の最低賃金額（地域別、特定（産業別）最低賃金額）を上回っていること
- イ 固定残業代等の時間当たり金額が時間外労働の割増賃金に違反していないこと、また固定残業時間を超えて残業を行った場合は、その超過分について通常の時間外労働と同様に、割増賃金が追加で支給されていること
- ウ 法定労働時間を超えて労働者を勤務させる場合は、「時間外・休日労働に関する協定（36協定）」を締結し、遵守していること
- エ 労働基準法第39条第7項（年次有給休暇について年5日を取得させる義務）に違反していないこと
- オ 労働基準法に定める時間外労働の上限規制を遵守していること
 - *原則として、時間外労働は月45時間以内、年360時間以内。臨時的な特別な事情がある場合は、時間外労働・休日労働の合計が月100時間未満、複数月平均80時間（年6か月まで）、時間外労働が年720時間以内（ただし、いずれも特別条項付きの36協定締結が必要）。
- カ 前記以外の労働関係法令について遵守していること
- キ 厚生労働大臣の指針に基づき、セクシュアルハラスメント等を防止するための措置をとっていること

15. 風俗営業等の規制及び業務の適正化等に関する法律（昭和23年法律第122号）第2条第1項に規定する風俗営業、同条第5項に規定する性風俗関連特殊営業、同条第13項に規定する接客業務受託営業およびこれに類する事業を行っていないこと

16. 暴力団員等（東京都暴力団排除条例（平成23年東京都条例第54号。以下「条例」という。）第2条第3号に規定する暴力団員および同条第4号に規定する暴力団関係者をいう。）、暴力団（同条第2号に規定する暴力団をいう。）および法人その他の団体の代表者、役員または使用人その他の従業員若しくは構成員が暴力団員等に該当する者でないこと

17. 就業規則を作成して労働基準監督署に届出を行っていること

就業規則とは

ア) 最新の本則

イ) ア) に付随する別規程 を指します。

※奨励金の申請にあたっては、従業員数10名未満の事業所であっても届出が必要です。

（２）申請の対象となる従業員の要件

1. 雇用保険の被保険者として産前休業開始前に6か月以上雇用されており、奨励金の支払い完了までその状況が継続すると見込まれる女性従業員であること

対象となる女性従業員は産前休業前に6か月以上の就労実績および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。

2. 産前休業開始1か月前の時点で都内の事業所に所属、勤務し、奨励金の支払い完了までその状況が継続すると見込まれること

都内の事業所に所属、勤務しているとは

都内事業所の指揮命令下にあり、都内事業所の業務を行っている状態を指します。

※テレワーク勤務地や派遣先が都外の場合は都内事業所の所属であることを確認します。

3. 申請企業等の代表者（共同代表者も含む）の三親等内の親族でないこと

三親等内の親族とは

民法（明治29年法律第89号）第725条1号に規定する血族のうち三親等以内の者、同条第2号に規定する配偶者及び同条第3号に規定する姻族のことを指します。

（P22別紙2「三親等内の親族」参照）

4. 養育する子の2歳の誕生日前日までの間に、合計1年以上育業していること

合計1年以上の育業とは

合計364日以上の子の育業をいい、産後休業から連続して育業している場合は産後休業日数も含めます。ただし次の①～③に該当する場合、育業の一部が育業とみなされず、その日数が全体の日数から除外されることがあります。

①育業中に就労している（一時的な就労の範囲を超えた場合）

②有給の育業（賃金の支払い）がある（一時的な就労の範囲を超えた場合）

③育業中に休暇が発生している

（P23別紙3「除外される育業」参照）

また、分割して育業している場合、同一の子に係る育業については合算することができますが、異なる子の育業を合算することはできません。

5. 育業に引き続き原職に復帰していること

原職に復帰とは、以下のア～キのいずれにも該当している状態を指します。

ア 産前休業前に就いていた部署と同一の部署（当該育業者が所属する組織の最小単位の所属先：〇〇部△△課 ■■■係であれば■■■係を指す。）に復帰していること。

ただし、厚生労働省編職業分類の中分類が異なる職務に復帰した場合や、育業中に事業所または所属部署の閉鎖により休業前と中分類が異なる職務が無くなった場合に、休業前と復帰後の職務が相当程度関連性の高いものであり、職務の変更について客観的合理性が認められる場合はこの限りではない。

イ 産前休業前と同一の事業所に復帰していること。

ただし、育業者本人の選択により、育児との両立のために同一事業所に復帰していない場合であって、自宅と職場の距離、通勤時間、勤務体制、時間外労働の実情に照らし、客観的合理性が認められ、かつ、勤務内容、処遇等が休業前と変わらない場合はこの限りではない。

ウ 復帰後の職制上の地位が、産前休業前より下回っていないこと。

ただし、組織改正や短時間勤務制度の利用により客観的合理性が認められる場合によって変更がある場合はこの限りではない。

エ 復帰後の労働時間が変更されていないこと。

ただし、労働協約もしくは就業規則に規定された育児または介護のための短時間勤務制度または男女雇用機会均等法第13条第1項に基づく勤務時間の短縮の措置利用による勤務時間の短縮はこの限りではない。

オ 復帰後の給与が産前休業前の給与より下回っていないこと。

ただし、労働協約または就業規則に規定のある育児のための短時間勤務制度や男女雇用機会均等法第13条第1項に基づく勤務時間の短縮による変更や、賃金規定の改定など客観的合理性が認められる事由によって金額に変更がある場合はこの限りではない。

カ 無期雇用労働者であった労働者が育業後、有期労働者等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、育業者本人の希望によるものであっても原職等に復帰したと認められない。

ただし、育児・介護休業法第23条に基づく所定労働時間の短縮等の措置及びそれに準ずる措置として就業規則に規定のある制度や労使協定、労働協約に規定された制度に基づいて変更がある場合はこの限りではない。

有期雇用労働者が職場復帰にあたって雇用契約の更新をする場合は、新たに雇用契約を締結していても対象となるが、所定労働時間を短縮する場合は、エの措置による必要がある。

キ 育業後の勤務形態として、在宅勤務も対象となるが、個別の労働者との取り決めではなく、当該事業所の在宅勤務規程を整備し、業務日報等により勤務実態（勤務日、始業終業時刻）が確認できる場合に限ること。また、本人の希望によるものであることが確認でき、上記全項目を満たすこと。

6. 原職に復帰後、就労実績が確認できること

本奨励事業での就労実績とは、次のア、イを満たす状況をいいます。

- ア 育業終了後3か月の期間のうち全日が本奨励事業で定める就労日（*）に該当している必要があり、労働契約が終了することが明らかでないこと。
- イ 復帰後3か月の期間内に現に勤務（テレワーク勤務含む）していること。

※3か月の期間内に非就労日（*）を含む場合は、申請期間内（2か月以内）にその日数分を就労日で充足すること。ただし、申請期限は変更されないため、充足した日数分申請期間が短くなりますのでご注意ください。

（例） 復帰後3か月の間に5日間欠勤をした場合

（欠勤分の5日間を申請期間内に充足する必要があるため、実際の申請期間が5日分短くなります。）

【産後休業期間】令和5年3月2日～令和5年4月26日

【育業期間】令和5年4月27日～令和6年2月29日

【原職復帰確認期間】令和6年3月1日～令和6年5月31日（3か月）

【本来の申請期間】令和6年6月1日～令和6年7月31日（2か月）

【実際の申請期間】令和6年6月6日～令和6年7月31日（5日分充足）

* 就労日、非就労日とはP24別紙4「就労日・非就労日」の表中に記載されたものを指します。

※ 非就労日が10日以上連続する場合は、その間にP24別紙4で示す「①休日、②休暇・休業」に入るものが含まれていても当該休日は就労日に該当せず、「③他」となります。

（3）奨励金の対象となる取組

1. 対象従業員に養育する子の2歳の誕生日前日までに合計1年以上育業させ、原職復帰後継続雇用する見込みであること

合計1年以上の育業とは

- 産後休業から引き続いて育業した場合は、産後休業期間も育業期間に含まれます。
- 合計364日以上とします。
- 育業を分割取得した場合は、合算を可能とします。分割して育業している場合、同一の子に係る育業については合算することができますが、異なる子の育業を合算することはできません。
- 合算可能な育業期間は、子が2歳の誕生日を迎える前日までの期間とします。

2. 対象従業員が産後休業から原職復帰するまでの間に復帰支援として面談を1回以上行い、かつ復帰に向けた社内情報の提供を定期的に行ったこと
※産前休業中に実施したものは対象外です。

- 面談担当者は、申請企業在籍の上司または人事労務担当者とします。
- 面談は、面会し直接話をするのが原則です。
(オンラインによるWeb会議アプリケーションを使用した面談でも可)
- 面談を複数回行っている場合は、復帰直前に行ったものについて申請してください。
- 社内情報の提供は、対象従業員が休業中の社内の状況を把握するために実施します。提供内容は、会社の状況、対象従業員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とします。
(例：人事異動に伴う組織変更の通知、業務に関わる研修会記録の提供、就業規則改定の連絡等)
- 面談と情報提供は、すべて異なる日に実施したものについて記載してください。

3. 令和6年4月1日以降、次の育介法に定める制度を上回る取組（以下「法を上回る取組」という。）ア～カについて、いずれかを就業規則に整備（規定）したこと

法を上回る取組	取組内容
ア 育児休業期間の延長 (理由を問わない1年を超える育業)	現行法では、理由を問わず養育する子が1歳になるまで育児休業を取得することができますが、法の上回りとして、 <u>1歳を超えた年齢を設定し、就業規則に規定してください。</u>
イ 育児休業延長期間の延長 (理由がある場合の2年を超える延長)	現行法では、保育園に入れない等の理由がある場合、子が2歳になるまで育児休業を延長することができますが、法の上回りとして、 <u>2歳を超えた年齢を設定し、就業規則に規定してください。</u>
ウ 有給の看護休暇の導入 (今まで無給だったものを新たに有給にしたこと)	現行法では、看護休暇について有給無休を定めていませんが、法の上回りとして、 <u>看護休暇が有給であることを明確にし、就業規則に規定してください。</u> ※ただし、旧規程で無給であることが確認できる場合に限りです。

エ 看護休暇^(※1)の取得日数の上乘せ	現行法では、養育する子が1人の場合は5日、2人以上の場合は10日の看護休暇を取得することができますが、法の上回りとして、 子が1人の場合6日以上かつ2人以上の場合は11日以上の日数を設定し、就業規則に規定してください。 ※1人と2人以上の場合の両方を上回る必要があります。
オ 中抜けありの時間単位の看護休暇導入 （中抜けできることを明記してあること）	現行法では、始業時刻から連続してまたは終業時刻に連続して時間単位の看護休暇を取得することができますが、法の上回りとして、就業時間中に 連続しない時間単位の中抜け取得も可能であることを就業規則に規定してください。
カ 育児短時間勤務制度^(※2)の利用年数延長 （3歳を超える年齢の子も対象とする）	現行法では、養育する子が3歳になるまで育児短時間勤務制度を利用することができますが、法の上回りとして、 3歳を超えた年齢を設定し、就業規則に規定してください。

※1 育介法第16条の2、第16条の3に規定する看護休暇をいいます。

※2 育介法第23条第1項、第24条第1項に規定する所定労働時間の短縮措置をいいます。

- ・すでに法を上回る取組を行っている場合は、さらに上回る取組を行うことで要件を満たすこととします。
- ・法を上回るか否かは、作成した就業規則の施行日時時点で施行されている法律を基準として判断しますので、法改正状況にはご注意ください。
- ・法を上回る取組については、**一部の人だけが適用されるものは認められません。すべての従業員に適用されるものが必要です。**理由を問わず、同じ立場になった人が平等に取得できる取組を行ってください。
- ・P25～P26 別紙5「法を上回る取組規定例」や、ホームページに掲載の「法を上回る取組NG例」を参考にしてください。

さい。

4. 上記3の法を上回る取組を令和6年4月1日以降に整備した就業規則（以下「新規程」という。）を労働基準監督署へ届け出ており、法を上回る取組を整備する以前の就業規則（以下「旧規程」という。）と比較して、令和6年4月1日以降に法の上回りが整備されたことが明らかに確認できること（新旧両方の就業規則について、労基署届出印の日付と施行日を確認します。新旧同日の届出日は不可。）

従業員数10名未満の企業等であっても、本奨励金の申請にあたっては労基署への届出が必要です。ただし、旧規程についてはこの限りではありません。

新規程	旧規程
法を上回る取組内容が整備された就業規則 （育介規定を別に定める場合は別規程も提出） <ul style="list-style-type: none"> ・ 令和6年4月1日以降の日付の労基署届出印が押印されたもの ※従業員数10名未満であっても届出印必須 ・ 法を上回る取組が記載された該当箇所（ページ）に付箋を貼付 ・ 様式1号申7に、法を上回る取組として新たに規定した内容を転記 	法を上回る取組内容が整備される前の就業規則 （育介規定を別に定める場合は別規程も提出） <ul style="list-style-type: none"> ・ 新規程の届出印の日付より前の日付の届出印が押印されたもの ※従業員数10名未満のため労基署へ届出を行っていない場合は施行日を確認します。 ・ 法を上回る取組を規定する前の該当箇所（ページ）に付箋を貼付 ・ 様式1号申7に、法を上回る取組として規定する以前の内容を転記

（４）奨励金の加算となる取組（加算となる取組に取組んだ企業のみ対象）

1. 奨励金の加算となる取組として、下記加算①や加算②に取組んだこと
（下記①、②の加算項目に取組んだ場合、各項目につき 20 万円を奨励金額に加算します。）

加算① 同僚への応援評価制度の導入と表彰制度の整備

●取組内容

育業を支える周囲の従業員を評価する制度の導入と、表彰制度の整備の両方に取組んだ場合に、対象となります。応援評価制度については実際に導入し運用実績があること、表彰制度については就業規則等に整備したことを対象とします。加算①を申請する場合は、様式第 1 号別紙加算①に必要事項を記入の上、添付資料を添えて申請様式と共に提出してください。

●対象となる同僚の範囲

応援評価制度と表彰制度の対象者は、対象従業員の同僚である必要はありません。

●対象となる取組期間

同僚への応援評価制度：令和 4 年 4 月 1 日以降～申請日までに取組んでください。

同僚への表彰制度：令和 6 年 4 月 1 日以降～申請日までに取組んでください。

同僚への応援評価制度 同僚への表彰制度	添付資料 (表彰制度について記載されたもの*の写し)
様式第 1 号別紙加算①に必要事項を記入	就業規則または社内周知した資料のいずれかひとつを提出 ※就業規則…令和 6 年 4 月 1 日以降に労基署に届出ていること（届出印の日付を確認します） ※周知資料…令和 6 年 4 月 1 日以降に周知していること（資料に記載の周知日を確認します）

*表彰制度の内容について確認します。応援評価制度については様式第 1 号別紙加算①の内容を確認しますので、添付資料は不要です。

加算② 同僚への応援手当支給

●取組内容

対象従業員を支えた周囲の従業員に対し合計 20 万円以上の応援手当を支給した場合に、対象となります。加算②を申請する場合は様式第 1 号別紙加算②に必要事項を記入の上、添付資料を添えて申請様式と共に提出してください。

●対象となる同僚の範囲

対象従業員と同所属（係、課、室、部単位等）の従業員であり、対象従業員の業務を代替する可能性のある従業員であることを想定しています。部署単位の支給も対象としますが、最終的には同僚 1 人 1 人へ応援手当が支給されていることが必要です。

●対象となる取組期間

同僚への応援手当支給：対象従業員の奨励対象となる育業期間から申請日までに支給した期間を対象とします。

同僚への応援手当*支給	添付資料 (支払いの事実が確認できるものの写し)
様式第 1 号別紙加算②に必要事項を記入	賃金台帳、給与明細、社内帳簿のいずれかひとつを提出 ※賃金台帳、給与明細…対象となる同僚分・期間分、を提出すること（合計金額が 20 万円に達するところまでの提出で可） ※帳簿…応援手当として支出した事実（名称、金額）がわかること

*対象従業員の業務の代替に係る職務内容の評価として支払うものをいい、名称は問いません。

（5）その他

1. 財団理事長が適当でないと判断した場合は本奨励金の対象外とする

5 奨励金の申請

受付は郵送のみ（来所による持参提出不可）

郵送先

〒102-0072

東京都千代田区飯田橋 3-8-5 住友不動産飯田橋駅前ビル 11 階

（公財）東京しごと財団 企業支援部 雇用環境整備課 育児支援担当係

- ・ 申請期限日**必着**です。申請期限日が土日祝日、年末年始の場合は、**期限日より前の最短の営業日を期限日**とします。
- ・ **財団への到着が申請期限日を超過した場合は奨励対象となりません。**

※ホームページに掲載の「申請期限日一覧」で必ず申請期限日を確認して下さい。

（1）申請提出書類について

P17～P19に記載の◆申請時の提出物一覧表中の「提出書類」を**すべて揃えたうえで**ご提出ください。
様式が定められているものは、所定の働くママコース NEXT 様式での申請でなければ受付できません。

様式は下記（2）のとおり入手してください。

（2）申請書様式の入手方法

（公財）東京しごと財団 企業支援部 雇用環境整備事業ホームページから様式をダウンロードしてください。

<https://www.shigotozaidan.or.jp/koyo-kankyo/boshu/papamamayoukou.html>

（3）名称等の変更をする場合

申請書類提出後に奨励対象企業等の名称、所在地、代表者が変更になった場合は、変更届出書（様式第4号）及び当該変更の事実が確認できる証明書類（法人登記簿謄本等）を速やかに提出してください。

（4）撤回について

支給要件は満たすものの、書類不備等により申請書類を正式受領できなかった場合、支給申請の撤回手続きを行ってください。撤回手続きにより、**再度支給申請することが可能**です。

支給申請を撤回する場合、**速やかに**支給申請撤回届出書（様式第5号）を提出してください。支給決定日以後に支給申請を撤回する場合は、**支給決定通知受領後14日以内**に提出してください。

ただし、不支給決定となった場合は奨励対象外となり、撤回することはできません。

（5）注意事項

5-1. 書類作成に関して

- ① 申請日は**申請書類の発送日**を記入してください。
- ② 提出書類に記載する企業等の名称や個人名については、登記簿謄本や住民票のとおり記載してください。
- ③ 支給申請書（様式第1号）の「2 企業等の概要」の「連絡担当者・連絡先」は、申請する企業等に所属する実務担当者を記載してください。代理提出であっても、必ず企業等の担当者を記載してください。

5-2. 提出に関して

- ① 申請書類の作成及び提出等、申請にかかる経費は申請者の負担となります。
- ② 申請者は、**不要な個人情報が含まれている書類は提出しないよう、ご注意ください。** やむを得ず提出書類に**不要な個人情報が含まれる場合、必要に応じてその部分を黒塗りする**等の対応をお願いします。
- ③ 代理提出の場合は委任状（参考様式）を必ず提出してください。
※ 代理提出とは申請企業等の在籍者以外が提出する場合のことを指します。
- ④ 代理申請で複数の申請を行う場合でも、必ず1つの申請に対し1つの封筒を使用して送付してください。
- ⑤ 追跡可能な記録が残る簡易書留等の方法により送付してください。
- ⑥ 「働くパパママ育業応援奨励金働くママコース NEXT 申請書在中」と記載願います。
- ⑦ 控えの返送はできません。返送用の封筒等は同封しないでください。

※申請書と添付書類がすべて揃い、内容に不備が無いことを確認した時点で、申請書の正式受領となります。

申請書類の不足や不備がある場合、正式受領できませんのでご注意ください。

5-3. 申請に関して

- ① **提出された書類は返却できません。必ず申請書類の控えを保管してください。**
- ② 申請書類の内容に不明な点がある場合、必要に応じて財団へお越しいただくことがあります。
- ③ 必要に応じて、**立ち入りによる調査**を実施します。
- ④ 必要に応じて、育業した**対象従業員に対し状況確認**します。
- ⑤ 代理提出された場合でも、必要に応じて申請企業に直接連絡、確認等を行います。
- ⑥ **審査の必要に応じて、募集要項に記載のない書類の提出及び説明を求める場合があります。**
- ⑦ これまでに「働くパパママ育業応援奨励金」各コースに申請したことがある場合、その際に提出された書類を確認することがあります。
- ⑧ 追加書類が提出期限を過ぎた場合、申請内容の確認や問合せに対してご回答いただけない場合等は、申請を辞退されたものとみなします。

5-4. 支給決定について

- ① 審査の結果、支給決定されない場合があります。
- ② 支給決定にあたって、必要に応じて条件を付される場合があります。

5-5. 奨励事業完了後について

奨励事業に係る全ての関係書類および帳簿類は奨励事業の完了した会計年度終了後、**5年間**保存しなくてはなりません。

6 決定通知について

- (1) **審査により、支給または不支給が決定されます。**
- (2) 書面（決定通知書）にて審査結果（支給の可否および支給額）を通知します。
- (3) **決定通知書の送付先は、登記上の本店所在地または本社機能をもつ事業所となります。**
※ 委任状の提出があった場合でも、決定の通知は申請企業宛に送付します。
- (4) **審査の経過・結果に関するお問い合わせには、一切応じられません。**
- (5) **いかなる理由があっても決定通知は再発行できません**ので、紛失しないようご注意ください。

7 奨励金の支払いについて

支給決定通知を受領後、奨励金請求書兼口座振替依頼書（様式第6号）に必要事項を記入し、印鑑登録をした実印を押印の上、発行日から3か月以内の印鑑証明書と一緒に郵送してください。必要事項は、決定通知に記載の内容を含みます。

奨励金の支払いは、奨励金請求書兼口座振替依頼書を受領してから約1か月程度かかります。

8 支給決定の取り消し、奨励金の返還

以下のいずれかに該当した場合は、支給決定を取り消すことがあります。

- ① 偽りその他不正の手段により奨励金の支給を受けたとき、または受けようとしたとき
- ② 奨励金の支給決定の内容またはこれに付した条件、その他法令等に違反したとき
- ③ 働くパパママ育業応援奨励金支給要綱働くママコース NEXT（以下要綱という）第4条10号に定める暴力団員等の該当者または関係者であることが判明したとき
- ④ 法令又は要綱および理事長の指示に違反したとき

奨励金支給決定を取り消した場合において、既に奨励対象事業者に奨励金が支給されているときは、期限を定めて奨励金を返還していただきます。また、刑事罰が適用される場合もありますので十分注意してください。

9 奨励対象事業者（申請企業等）の情報取り扱いについて

- (1) 個人情報の保護について
提出された書類等に含まれる個人情報の取扱いにあたっては、「個人情報の保護に関する法律」「公益財団法人東京しごと財団個人情報保護基本方針」およびその他の関係法令に基づいて管理します。
- (2) 利用目的、第三者への提供
提出された情報について、第三者へ提供することは原則ありませんが、以下の目的のため提出書類（申請資料等）の写しを行政機関へ情報提供する場合があります。（提供項目…企業名・連絡先等、および申請書に記載の内容）
 - ① 外部専門機関に意見を聞く他、関係機関に申請内容の照会をかけるため
 - ② 当該事業の事務連絡や運営管理・統計分析のため
 - ③ 当該事業の普及啓発のため（企業名・住所・業種・従業員数等を公表する場合があります。）
 - ④ 他の奨励金制度など各種事業案内等の送付のため
 - ⑤ 行政機関への事業報告のため

※上記④を辞退される方は、当該申請窓口の担当者までご連絡ください。
- (3) その他
本事業は、この募集要項のほか、要綱の定めるところに従って実施されます。

10 提出書類

未提出書類がある場合は受け付けられませんので、ご注意ください。

注意事項	<ul style="list-style-type: none"> ・ A 4 縦で印刷すること ・ 両面印刷しないこと（就業規則、タイムシート等を除く） ・ ステープル留めやファイリングをしないこと ・ 内容が判別できる濃さのものとする ・ 取り消し線や訂正印、修正テープでの訂正はしないこと ・ 申請書控への押印、返信不可のため「申請書控え・返信用封筒」の同封はしないこと
------	---

◆申請時の提出物一覧（各書類**すべて写しで可**）**原本で提出された場合も返却はできません**のでご注意ください。

No	提出書類 ○：必須提出、△：状況により必須提出	法人	個人 事業主
1	支給申請書（様式1号） ◇申請日には発送する日を記載してください。 ※記入例をよく確認の上、作成すること ※代表者氏名は代表者が自署すること	○	○
2	誓約書（様式2号） ◇申請日には発送する日を記載してください。 ※代表者氏名は代表者が自署すること	○	○
3	事業所一覧（参考様式） ◇申請日には発送する日を記載してください。 ※記入欄が不足する場合は任意様式可	○	○
4	雇用保険被保険者資格取得等確認通知書（事業主通知用） ◇本人通知用ではありません。 ※対象従業員を含む2名分を提出すること ※都内事業所に勤務する雇用保険加入期間が申請日時点で6か月以上ある従業員であること （対象従業員は産前休業前に6か月以上の雇用保険加入期間が必要） ※兼務役員のものを提出する場合は、雇用保険加入のための手続きをおこなっていること （雇用保険被保険者資格取得等確認通知書に押印された加入確認印の有無を確認します。）	○	○
5	会社案内または会社概要 ※代表者氏名、所在地、事業内容等が確認できるもの	○	○
6	商業・法人登記簿謄本 ※履歴事項全部証明書 ※発行日から3か月以内のもの	○	—
7	個人事業の開業・廃業等届出書	—	○
8	代表者の住民票 （記載事項証明書でも可） ※発行日から3か月以内のもの	—	○
9	直近の水道光熱費の領収書や賃貸借契約書 ※登記上の本店所在地が本社機能を持たない場合、本社機能をもつ事業所分を提出 ※登記上の本店と本社機能を持つ事業所が都外の場合、対象従業員が所属する事業所分を提出	△	—

No	提出書類 ○：必須提出、△：状況により必須提出	法人	個人 事業主
10	法人事業税及び法人都民税の納税証明書 (都税事務所で発行)	○	—
11	個人事業税の納税証明書 (都税事務所で発行)	—	○
12	代表者の住民税の納税証明書（区市町村で発行） ※居住地分と事業所地分の2枚が必要 (居住地と事業所地が同一の場合は1枚)	—	○
13	対象従業員の住民票 (対象従業員本人の氏名、居住地、対象となる子の氏名および本人との続柄が記載されているもの) ※発行日から3か月以内のもの ※マイナンバー、本籍は表示させないでください	○	○
14	対象従業員の育業の申出書（社内様式）	○	○
15	対象従業員のタイムシート等 (産前休業前1か月～育業期間～復帰後3か月の全期間分) ※タイムカード、ICカード、PCの使用時間の記録等、客観的に出退勤の時間がわかるもの（申請のために作成したものは不可） ※産前休業前1か月の全期間を休業している場合、就労実態がわかる時点まで遡った1か月分を提出すること ※氏名、住所以外の個人情報は黒塗り等の対応をお願いします。	○	○
16	対象従業員の賃金台帳 (産前休業前1か月～育業期間～復帰後3か月の全期間分) ※氏名、住所以外の個人情報は黒塗り等の対応をお願いします。	○	○
17	最新の就業規則一式（新規程） (本奨励金では従業員数に関わらず労働基準監督署への届出が必要です) ○本則（労基署届出印の日付を確認します） 「育業・育児に関する規定」「賃金に関する規定」「労働条件に関する規定」を確認します。 対象従業員にテレワーク勤務がある場合「テレワークに関する規定」も確認します。 ※本則とは別に定めている場合、別規程も合わせて提出してください。 ○育介規程（労基署届出印の日付を確認します） ○賃金規程 ○テレワーク規程（テレワーク勤務がある場合） 別規程（本則とは別に定められている場合） ※育業・育児に関する規定については、令和6年4月1日以降に法を上回る制度整備をしたこと (改定箇所のページに付箋を添付し、様式第1号の該当欄に内容を記入してください。) ※労基署への届出必須（届出印の日付と施行日の両方で確認します。)	○	○
18	規定改定前の就業規則（旧規程）（労働基準監督署届出印の日付を確認します） (17において改定した育業・育児に関する規程を提出) (改定前の該当箇所に付箋を添付し、様式第1号の該当欄に内容を記入してください。) ※従業員数10名以上の事業所は労基署へ届出しているものを提出してください。 ※従業員数10名未満のため届出を行っていない場合は施行日を確認します。	○	○

No	提出書類 ○：必須提出、△：状況により必須提出	法人	個人 事業主
		19	出向に関する雇用契約書 ※対象となる従業員が出向している場合は提出してください。
20	旧姓等氏名確認書類 ※申請書類に旧姓や外国人の場合の漢字名等、13で提出の住民票と異なる氏名が使われている場合に提出 ※13で確認できる場合は追加提出不要	△	△
21	委任状（参考様式） ※申請企業等の在籍者以外が代行する場合のみ提出	△	△

◆加算申請時の提出物一覧（各書類**すべて写し**で可）

原本で提出された場合も返却はできませんのでご注意ください。

加算①「同僚への応援評価制度の導入と表彰制度の整備」の対象となる場合に提出		
No	提出資料	備考
22	様式第1号別紙加算①	必要事項を記入の上、提出してください。
23	表彰制度について記載されたもの	就業規則または社内周知した資料の <u>いずれかひとつ</u> を提出してください。 就業規則…令和6年4月1日以降に労基署へ届出（届出印を確認します。） 周知資料…令和6年4月1日以降に周知（周知日を確認します。）
加算②「同僚への応援手当支給」の対象となる場合に提出		
No	提出資料	備考
24	様式第1号別紙加算②	必要事項を記入の上、提出してください。
25	支払いの事実が確認できるもの	賃金台帳、給与明細、社内帳簿の <u>いずれかひとつ</u> を提出してください。 ※対象となる同僚分・期間分を提出すること（合計金額が20万円に達するところまでの提出で可） ※帳簿の場合、応援手当として支出した事実（名称、金額）がわかること ※該当する項目（氏名、手当名称、金額）にマーカーを引くこと

◆奨励金請求時の提出物一覧（各書類**すべて原本のみ**）

支給決定を受けた後に提出			
No	提出資料	備考	原・写
26	奨励金請求書兼口座振替依頼書（様式第6号）	※支給決定通知書に同封されています。	原本
27	印鑑証明書（印鑑登録証明書）	※奨励金請求日から3か月以内に発行のものを提出してください。	原本

■別紙1 納税証明書について

法人・個人事業主別 提出が必要な納税証明書一覧

企業等の形態	税目	提出が必要な書類	証明書発行機関
法人	法人事業税	法人事業税納税証明書	都税事務所
	法人都民税	法人都民税納税証明書	
個人事業主	個人事業税	個人事業税納税証明書	都税事務所
	個人都民税 (居住地分)	住民税納税証明書 (居住地分)	(居住地の) 区市町村の役所
	個人都民税 (事業所地分)	住民税納税証明書 (事業所地分)	(事業所地の) 区市町村の役所

公益法人等 提出すべき税に関する証明書

収益事業の有無	納税証明書	社会福祉法人 学校法人等	公益社団法人 公益財団法人	一般社団法人 一般財団法人 (非営利型)	一般社団法人 一般財団法人 (非営利型以外)	NPO法人
収益事業を行っている	法人事業税納税証明書	○	○	○	○	○
	法人都民税納税証明書	△* ₁	○	○	○	○
収益事業を行っていない	法人事業税納税証明書	×* ₂	×* ₂	×* ₂	○	×* ₂
	法人都民税納税証明書	×* ₂	△* ₃ * ₄	○	○	△* ₂ * ₄

○必須 △場合によっては免除 ×免除

*1 収益事業による所得の90%が本来の目的にあてられる場合は、次の書類アおよびイをご提出ください。

- ア 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
イ 確定申告書写し

*2 定款または寄付行為写し、決算報告書写しをご提出ください。

*3 博物館の設置、学術研究目的のものについては非課税となりますので*2をご提出ください。

*4 納税を免除されている場合は、次の書類アまたはイのいずれかをご提出ください。

- ア 都民税（均等割）免除決定通知書
イ 法人都民税均等割申告書および法人都民税均等割免除申請書

【提出に関する注意事項】

法人

- ① **法人事業税及び法人都民税**の納税証明書を提出してください（2税目が1枚にまとまっても可）。
- ② 申請日時時点で納期が到来している場合、納期到来年度の納税証明書を提出してください。
- ③ 申請日時時点で納期が到来していない場合、前年度分について納税証明書を提出してください。
- ④ 申請日時時点で初回の納期未到来の場合、都税事務所へ届け出た法人設立届（写）を提出してください。
- ⑤ 納税直後（申請日と納期限が2週間以内）のため納期到来年度の納税証明書の発行が受けられない場合は、前年度分の納税証明書と納期到来年度分の確定申告分に係る納付を行った際の領収証書（写）を提出してください。
- ⑥ 事業年度終了の日から2か月以上経過した前年度納税分の納税証明書を提出する場合には、延長申請の写しを提出してください。

個人事業主

- ① **個人事業税及び個人都民税（居住地分、事業所地分）**の納税証明書を提出してください。
- ② 申請日時時点で納税額が確定している直近年度の、直近の納期到達分を提出してください。
- ③ 申請日時時点で初めての納期限前の場合は、都税事務所へ届け出た事業開始（廃止）等申告書（写）を提出してください。
- ④ 申請日時時点で納税額が確定している直近年度について、納期が到達していないためまだ一度も支払っていない場合は、前年度分について納税証明書を提出してください。
- ⑤ 納税直後のため納税証明書の発行が受けられない場合は、前回納税分までの納税証明書と直近で納付した領収証書（写）を提出してください。

◆**非課税の場合**

課税されない理由が分かるものとして、次の書類を提出してください。

- | | | |
|---------|--------------------|-----------------|
| （個人事業税） | ・ 確定申告書第一表及び第二表の写し | ・ 所得税青色申告決算書の写し |
| （個人都民税） | ・ 非課税証明書 | |

■別紙3 除外される育業

次の①～③に該当する場合、育業の一部が育業とみなされず、その日数が全体の日数から除外されることがあります。

① 育業中の一時的な就労

育業中に労使合意に基づき一時的な就労をした場合、育業開始日から起算した1か月ごとの期間において、雇用契約上の月間所定労働日数に1/3を乗じた日数を超える就労（その日数を超える場合はその日数に雇用契約時間を乗じた時間を超える就労）については育業とみなされず、育業日数に含めることができません。1/3を乗じた数に端数が出る場合は、切り捨てることとします。

【例】育業を4月15日から開始し、雇用契約上の年間所定労働日数（365日一年間休日数）（*）が240日、雇用契約時間が1日8時間の場合（*）うるう年の場合は366日一年間休日数となります。

上限日数、上限時間の決定

月間所定労働日数（240日÷12か月）の20日に1/3を乗じた6日（小数点以下切り捨て）が、一時就労の上限日数となります。また、上限日数を超える場合、上限時間は $6 \times 8 = 48$ 時間となります。

本奨励金では、数時間でも就労した日は1日と考えます。また、就労時間を合計し、小数点以下の数が発生した場合は切り捨てることとします。

一時就労の確認

育業開始日から起算して1か月ごとの期間（～5月14日、～6月14日…）において上限日数6日、6日を超える場合は48時間の範囲内であるかどうかを確認します。

◆一時就労日数が上限日数（時間）内である場合

一時就労があった日も育業として取り扱い、育業日数から一時就労日数は除外されません。

◆一時就労日数が上限日数（時間）を超える場合

一時就労があった期間について育業とはみなさず、育業日数から該当する期間1か月分の日数が除外されます。

② 有給の育業

会社独自の取組等で有給の育業（賃金の支払い）があり、有給の育業日数が①に示す一時的な就労の範囲を超える場合はその日数を育業日数に含めることができません。

◆有給の育業日数が一時的な就労の範囲内である場合

賃金の発生している日についても育業として取り扱い、育業日数から有給の育業日数は除外されません。

◆有給の育業日数が一時的な就労の範囲を超える場合

賃金の発生している日について育業とはみなさず、育業日数から有給の育業日数が除外されます。

③ 育業中の休暇

◆育業中に休暇が含まれる場合、その休暇を育業に含めることはできません。その休暇の日数は育業日数から除外されます。

■別紙4 就労日・非就労日

（様式第1号の「9 対象従業員の原職復帰後勤務状況」を記載するときに参照してください。）

就労日（就労したとみなす日）	「①休日」に入るもの	<p>■法定休日（労働基準法第35条に定める休日）</p> <p>■所定休日（法定休日を上回って事業所が定める休日）</p> <ul style="list-style-type: none"> ・会社が日付を指定する夏季休暇 ・年末年始・創立記念日など <p>■シフト勤務等の非出勤日</p>
	「②休暇・休業」に入るもの	<p>■法定休暇（法令で定められた休暇）</p> <ul style="list-style-type: none"> ・年次有給休暇（労働基準法第39条） ・子の看護休暇（育児・介護休業法）など <p>■法定休業（法令で定められた休業）</p> <ul style="list-style-type: none"> ・産前産後休業（労働基準法第65条） ・育児休業（育児・介護休業法）※1 ・介護休業（育児・介護休業法） ・母性健康管理の措置のための休業（均等法※2） <p>※1 同一の子に係る育児休業については非就労日「③他」とみなします。</p> <p>※2 雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律（昭和47年法律第113号）をいいます。</p>
非就労日（就労したとみなさない日）	「③他」に入るもの	<p>■欠勤した日</p> <p>■所定休暇（会社が独自に定めたもの）</p> <ul style="list-style-type: none"> ・従業員が自由に日付を選択できる夏季休暇 ・慶弔休暇やリフレッシュ休暇など <p>■所定休業（会社が独自に定めたもの）</p> <ul style="list-style-type: none"> ・病気休業など ・会社の都合による休業（災害その他やむを得ない理由による休業）

※表中の休日、休業、休暇等は有給・無給を問いません

■別紙5 法を上回る取組規定例（例示は抜粋になりますので、実際の規定はこの限りではありません。）

ア 育児休業期間の延長

（育児休業の対象者）

旧規程	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、この規則に定めるところにより育児休業をすることができる。
新規程	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、 2歳 に満たない子と同居し、養育する者は、この規則に定めるところにより育児休業をすることができる。

（育児休業の期間等）

旧規程	育児休業の期間は、原則として、子が 1歳 に達するまでを限度として育児休業申出書に記載された期間とする。
新規程	育児休業の期間は、原則として、子が 2歳 に達するまでを限度として育児休業申出書に記載された期間とする。

法定では1歳まで育児休業を取得できますが、例では延長理由が無くとも法を上回る2歳まで育児休業が取得できるように明確な年齢を定めています。

イ 育児休業延長期間の延長

（育児休業の対象者）

旧規程	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、原則として子の1歳6か月の誕生日応当日に限るものとする。 イ 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 ロ 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 ハ 子の1歳6か月の誕生日応当日以降に本項の休業をしたことがないこと
新規程	次のいずれにも該当する従業員は、子が 3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、原則として子の1歳6か月の誕生日応当日に限るものとする。 イ 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 ロ 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 ハ 子の1歳6か月の誕生日応当日以降に本項の休業をしたことがないこと

法定では保育園に入れなかった場合等の理由がある場合に2歳まで育児休業を延長することができますが、例では理由がある場合の育児休業の延長年齢を、法を上回る3歳までとし、明確に定めています。

ウ 有給の看護休暇の導入

（子の看護休暇）

旧規程	本制度の適用を受ける間の給与については、別途定める給与規定に基づく <u>労務提供のなかった時間分に相当する額を控除した額を支給する。</u>
新規程	本制度の適用を受ける間の給与については、別途定める給与規定に基づく <u>年次有給休暇と同様の額を支給する。</u>

法定では看護休暇について有給・無給を定めていませんが、例では旧規程に看護休暇が無給であることが明記されており、改定後は有給に変更していることが明らかになっています。旧規程に金額に関わらず有給の規程がある場合は、ウの上回りは認められませんのでご注意ください。

エ 看護休暇の取得日数の上乗せ

（子の看護休暇）

旧規程	小学校就学の始期に達するまでの子を養育する従業員（日雇従業員を除く）は、負傷し、または疾病にかかった当該子の世話をするために、又は当該子に予防接種や健康診断を受けさせるために、就業規則第〇条に規定する年次有給休暇とは別に、 <u>当該子が1人の場合は1年間につき5日、2人以上の場合は10日</u> を限度として、子の看護休暇を取得することができる。
新規程	小学校就学の始期に達するまでの子を養育する従業員（日雇従業員を除く）は、負傷し、または疾病にかかった当該子の世話をするために、又は当該子に予防接種や健康診断を受けさせるために、就業規則第〇条に規定する年次有給休暇とは別に、 <u>当該子が1人の場合は1年間につき7日、2人以上の場合は14日</u> を限度として、子の看護休暇を取得することができる。

法定では当該子が1人の場合は5日、2人以上の場合は10日の看護休暇を取得できますが、例では1人の場合7日、2人以上の場合14日とし、明確に法を上回る日数を定めています。1人の場合と2人以上の場合のどちらか片方だけ上回っていても、対象にはなりません。1人の場合と2人以上の場合の両方の日数を上回る必要があります。

オ 中抜けありの時間単位の看護休暇導入

（子の看護休暇）

旧規程	子の看護休暇は、 <u>時間単位で始業時刻から連続又は終業時刻まで連続</u> して取得することができる。
新規程	子の看護休暇は、 <u>時間単位で始業時刻から連続又は終業時刻まで連続</u> して取得することができる。また、 <u>就労時間の途中で時間単位の取得（中抜け）</u> をすることもできる。

中抜けできることが明記してあります。

カ 育児短時間勤務制度の利用年数延長

（育児短時間勤務）

旧規程	<u>3歳</u> 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。（以下省略）
新規程	<u>7歳</u> 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。（以下省略）

法定では3歳に満たない子を養育する場合に育児短時間勤務制度を利用できますが、例では法を上回る7歳まで育児短時間勤務が利用できるように明確な年齢を定めています。