

【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)】法を上回る取組NG例

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 ・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6年4月1日以降であることが必要です ・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

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。
		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。

上回る取組み	上回りを求める箇所	NG事例	解説
ウ 有給の看護休暇の導入	看護休暇が無給から有給になったこと	<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5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>本制度の適用を受ける間の給与については、無給とする。</p>	<p>子の看護休暇を取得した際の給与が無給になっています。この項目では、子の看護休暇を取得した際の給与が、無給から有給になっていることが必要です。</p>
		<p>【変更前】 本制度の適用を受ける間の給与については、年次有給休暇を取得した場合に支払われる賃金の2割相当の額を支払う。</p> <p>【変更後】 本制度の適用を受ける間の給与については、年次有給休暇を取得した場合に支払われる賃金の6割相当の額を支払う。</p>	<p>この項目では、子の看護休暇取得時の給与に関して、無給から有給になることを求めています。そのため、もともと看護休暇が有給であった会社が、支払う賃金の割合を増やしても対象にはなりません。</p>
エ 看護休暇の取得日数の上乗せ	看護休暇の日数（対象の子が1人の場合と2人以上の場合の両方を上乗せすること）	<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が必要が必要です。 「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(中抜けあり)の導入	時間単位で看護休暇を取得する際の中抜けが可能であることの明記	<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が必要が必要です。 「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歳を超えて、例えば4歳や小学校就学前まで育児短時間勤務制度の利用ができる必要があります。</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>