

働くパパママ育休取得応援奨励金に係るQ & A

目次

[パパママ 共通]

- Q1** : 育児休業制度とは、どのような制度ですか。—————P. 4
- Q2** : 入社1年未満の有期雇用の従業員にも育児休業の取得を認めている場合、当該従業員に係る申請は可能ですか。—————P. 4
- Q3** : 本社は都内ですが、申請に係る従業員の勤務場所が都外の場合は対象になりますか。—————P. 4
- Q4** : 複数のグループ企業があるのですが、それぞれの企業で申請することは可能ですか。—————P. 4
- Q5** : 常用する従業員にはパートタイマーや有期雇用の従業員、派遣労働者を含みますか。—————P. 4
- Q6** : 常時雇用する従業員とはどういう人ですか。—————P. 5
- Q7** : 原職とはどのようなものですか。—————P. 5
- Q8** : 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. 5
- Q9** : 育児休業取得後、本人の希望でパートタイム労働に変更したのですが、原職復帰にあたりますか。—————P. 5
- Q10** : 育児休業から復帰後3か月以上就労しましたが、申請前に退職となりました。この場合、申請可能ですか。—————P. 5
- Q11** : パパコース・ママコースの両方を同一企業内で利用することは可能ですか。—————P. 5
- Q12** : 男性従業員が1年以上の育児休業を取得した場合、パパ・ママ両コースに申請することはできますか。—————P. 5
- Q13** : 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、同一のこどもに係り申請することはできますか。—————P. 6
- Q14** : 子どもが多胎児です。それぞれの子に対して、申請は可能ですか。—————P. 6
- Q15** : 他機関で実施する育児休業に関する助成金等との併給は可能ですか。—————P. 6
- Q16** : 産後休業は育児休業に含まれますか。—————P. 6
- Q17** : 法人都民税、法人事業税の納税証明書の「直近の納期」とはいつのことですか。—————P. 6
- Q18** : 要項上の「1か月」とは、何日で考えればよいですか。—————P. 6
- Q19** : 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. 6
- Q20** : 常時雇用する従業員が10人未満なのですが、就業規則は作成・届出が必要ですか。—————P. 6
- Q21** : 事業所が複数あり、その内従業員が10人未満の事業所は就業規則を届け出ていません。申請に当たっては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。—————P. 7
- Q22** : 育児休業から復帰後3か月の間に、病気休業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. 8~10

- Q23** : 在籍出向している従業員が育児休業等を取得した場合に出向先の企業から、申請は可能ですか？———— P.11
- Q24** : 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.11
- Q25** : 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.11

[パパ コース]

- Q26** : 事業開始日（令和2年4月1日）より前に育児休業に入り、事業開始日以降に15日以上が経過している場合は申請できますか。———— P.12
- Q27** : 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.12
- Q28** : 育児休業期間中、業務上の都合で一時的に勤務しました。この期間も連続した育児休業取得日数に含まれますか。———— P.12
- Q29** : 育児休業取得終了後、3か月の職場復帰の途中で同一の子に係る2度目の育児休業を取得しましたが、1度目の育児休業を申請対象として申請することは可能ですか。———— P.13
- Q30** : 育児休業期間中の出勤日が、一時的な就労日数を超過してしまいました。申請は可能ですか。- P.13

[ママ コース]

- Q31** : 申請できる企業の要件として、資本金や業種は関係ありますか。———— P.14
- Q32** : 事業開始日（令和2年4月1日）より前に復職し、事業開始日以降に3か月を迎える場合は申請できますか。———— P.14
- Q33** : 育児休業期間中、業務上の都合で一時的に勤務した場合、要件を満たしますか。———— P.14
- Q34** : 常時雇用する従業員が10人未満なのですが、規定改定前の就業規則も必要ですか。—— P.14
- Q35** : 要項4の13法を上回る取組の5つの項目すべてを、すでに実施している場合は対象外でしょうか。———— P.14
- Q36** : 現状、要項4の13法を上回る取組の5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になりますか。———— P.14
- Q37** : 令和元年度（平成31年度）に申請をし、支給されました。育介法を上回る取り組みは、再度上乘せする必要がありますか。———— P.15
- Q38** : 看護休暇の取得日数の上乘せについてですが、法に定められる制度では「1人の場合は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.15
- Q39** : 看護休暇5日間のうち、3日間を時間単位で利用できる場合は、法を上回る取り組みと認められますか。———— P.15
- Q40** : 会社の規定で、3人以上の子どもがいる場合、短時間勤務制度を4歳まで取得できます。これを5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。———— P.15
- Q41** : 申請に係る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.15

- Q42** : 第1子の育児休業中に第2子を妊娠し、第1子の育児休業中から引き続いて第2子の育児休業に入りましたが、奨励金を申請できますか。———— P. 16
- Q43** : 育介法の法を上回る取り組みの制度整備を行うタイミングを教えてください。———— P. 16
- Q44** : 産後休業から引き続く育児休業を取得した場合、1年以上とはいつになりますか。———— P. 16
- [支給決定後(共通)]
- Q45** : 支給決定後、奨励金はいつ頃支払われますか。———— P. 17
- Q46** : 奨励金の用途は決まっていますか。———— P. 17

[パパママ 共通]

Q1: 育児休業制度とは、どのような制度ですか。

A1: 育児・介護休業法により定められている、1歳に満たない子を養育する男女労働者（※）が、子の養育のために連続した期間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供が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は最大で子が2歳になるまで延長できます。

（※）勤務先に申出時点で①入社1年以上 ②子が1歳6か月になるまでの間に、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。ただし、本奨励金では育児休業として各事業所の規定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。

Q2: 入社1年未満の有期雇用の従業員にも育児休業の取得を認めている場合、当該従業員に係る申請は可能ですか。

A2: 対象としますが、その制度が就業規則に規定されていることが前提になります。

Q3: 本社は都内ですが、申請に係る従業員の勤務場所が都外の場合は対象になりますか。

A3: 対象外となります。事業所所在地の要件に関しては、下の表をご参照下さい。

【例】

本社所在地	申請に係る従業員が就労する事業所所在地	申請に係る従業員の居住地	申請可否
東京都	東京都	東京都	○
大阪府	東京都	東京都	○
東京都	東京都	埼玉県	○
東京都	埼玉県	東京都	×

Q4: 複数のグループ企業があるのですが、それぞれの企業で申請することは可能ですか。

A4: 代表者の方が異なり別法人格であれば、申請可能です。

Q5: 常時雇用する従業員にはパートタイマーや有期雇用の従業員、派遣労働者を含みますか。

A5: 以下の要件を満たせば対象となります。

- ①申請日時時点で雇用保険に6か月以上加入している
 - ②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
-

Q6: 常時雇用する従業員とはどういう人ですか。

A6: 募集要項 4 奨励対象事業者の要件 ママコースは1 パパコースは2をご参照下さい。

Q7: 原職とはどのようなものですか。

A7: 厚労省『事業主が講ずべき措置に関する指針』に従い、次のイ)、ロ)、ハ) の全てを満たすことを原則とします。

イ) 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

ロ) 休業前と休業後とで職務内容(※)が異なっていないこと

ハ) 休業前と休業後とで勤務する事業所が同一であること

(※) 服务内容の確認は、厚生労働省職業分類表中分類によって行います。

Q8: 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。

A8: Q7 ハ) 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、個々の企業の状況に応じて「原職相当職」と認められる場合もあります。

Q9: 育児休業等取得後、本人の希望でパートタイム労働に変更したのですが、原職復帰にあたりますか。

A9: Q7 イ) ロ) を満たすことが必須となりますので、この場合は原職復帰にはあたりません。

Q10: 育児休業から復帰後3か月以上就労しましたが、申請前に退職となりました。この場合、申請可能ですか。

A10: 申請時に、原職に3か月以上就労継続していることが条件になりますので、この場合は申請できません。

Q11: パパコース・ママコースの両方を同一企業内で利用することは可能ですか。

A11: 可能です。ただし、ママコースは中小企業のみなさまを対象としております。

Q12: 男性従業員が1年以上の育児休業を取得した場合、パパ・ママ両コースに申請することはできますか。

A12: 両方を申請することはできません。どちらかを選択して申請ください。

Q13: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、同一のこどもに係り申請することはできますか。

A13:可能です。

Q14:子どもが多胎児です。それぞれの子に対して、申請は可能ですか。

A14:育児休業の取得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、申請する場合は子どもの名前を連名にしてご申請ください。

Q15:他機関で実施する育児休業に関する助成金等との併給は可能ですか。

A15: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。

Q16:産後休業は育児休業に含まれますか。

A16:含まれます。

Q17:法人住民税、法人事業税の納税証明書の「直近の納期」とはいつのことですか。

A17:直近の決算期のもので、かつ納付が確認できるものをご提出ください。

Q18:要項上の「1か月」とは、何日で考えればよいですか。

A18:「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。なお、2月末に関しては、「1月30日(又は31日)～2月28日」と扱うこととします。

Q19: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。

A19:審査の状況によって前後しますが、通常1か月ほどになります。

Q20:常時雇用する従業員が10人未満なのですが、就業規則は作成・届出が必要ですか。

A20:奨励金の申請にあたって、10人未満であっても就業規則の作成・届出が必要です。

※労働基準法では従業員10人未満の場合の届出義務はございませんが、当奨励金の申請には作成、届出が必要です。

Q21:事業所が複数あり、その内従業員が10人未満の事業所は就業規則を届け出ていません。申請に当たっては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。

A21: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、労働基準監督署へ届け出たものを提出してください。

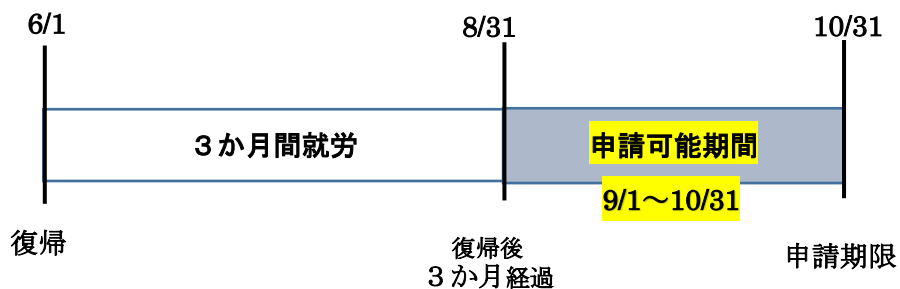
Q22: 育児休業から復帰後3か月の間に、病気休業で休んでしまいました。

申請するにあたり、どのような扱いになりますか。

A22: 本奨励金では育児休業から復帰後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。

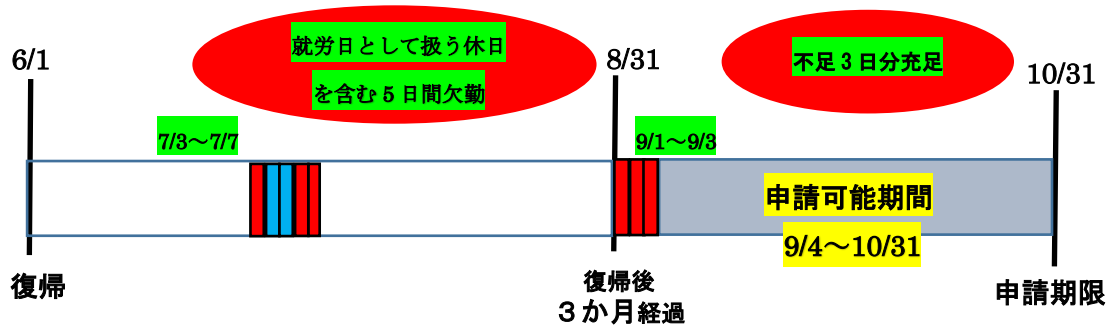
【例】 2020年6月1日に復帰

欠勤等がない場合



欠勤等が無い場合は、育児休業から復帰後3か月就労した後、2か月以内に申請してください

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。育児休業から復帰後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、充足された時点から申請期限までに申請してください

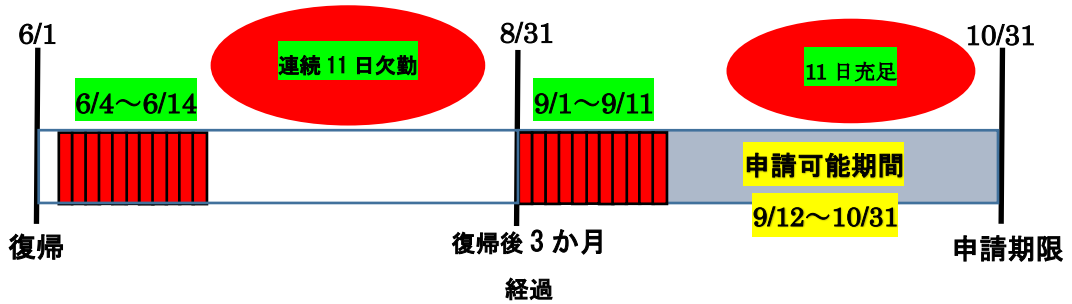
令和2年7月

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
水	木	金	土	日	月	火	水	木	金	
			休日	休日						
11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	
土	日	月	火	水	木	金	土	日	月	
休日	休日						休日	休日		
21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31
火	水	木	金	土	日	月	火	水	木	金
		休日	休日	休日	休日					

令和2年9月

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

連続10日以上欠勤等がある場



連続10日以上欠勤等がある場合、その間に含まれる休日は就労日として扱いません。育児休業から復帰後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、充足された時点から申請期限までに申請してください

令和2年6月

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

令和2年9月

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

Q23: 在籍出向している従業員が育児休業を取得した場合、出向先の企業から申請は可能ですか？

A23: 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。

ただし、在籍出向とは雇用保険被保険者資格の継続、出向元での給与の支払いの有無、出向後に出向元に戻る旨の契約等があり、企業内組織間の人事異動の一環として行われていることが確認できる場合を指します。

Q24: 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？

A24: 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)
-

Q25: 雇用保険被保険者資格取得等確認通知書(事業主通知用)とはどんなものですか

A25: 標題が「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

- ・ 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)
-

[パパ コース]

Q26:事業開始日（令和2年4月1日）より前に育児休業に入り、15日以上が経過している場合は申請できますか。

A26:平成31年5月15日以降に育児休業を開始、子が2歳になるまでに育児休業を終了し、申請期間内であれば申請可能です。※ママコースとは異なりますのでご注意ください

Q27: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。

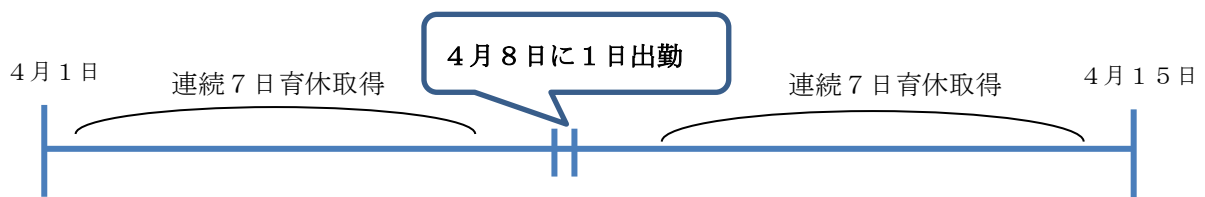
A27:申請時の取得日数と、審査の結果対象日数が異なる場合、減額になることがあります。

Q28:育児休業期間中、業務上の都合で一時的に勤務しました。この期間も連続した育児休業取得日数に含まれますか。

A28:連続とは、勤務等で育児休業が途切れることなく継続している状態をいいます。ただし、育児休業期間中の一時的・臨時的な就労は連続とみなしますが、育児休業取得日数には含みません。また、1時間でも就労した日は育児休業取得日とはみなしません。

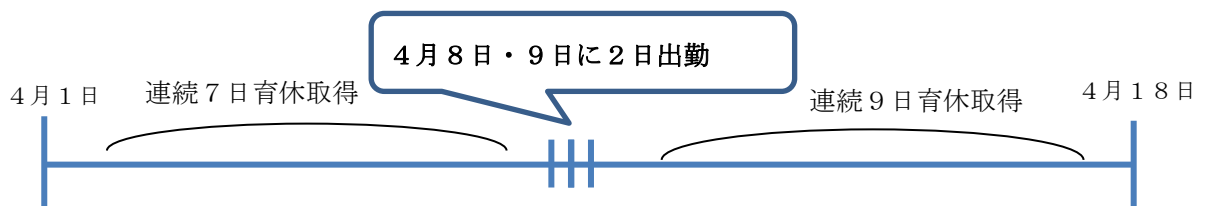
※ママコースとは異なりますのでご注意ください。

【例1】15日間の取得中に、1日出勤した場合



育児休業期間が14日間となるため、対象外

【例2】18日間の取得中に、2日出勤した場合



出勤した2日分は育児休業期間とカウントしないため、16日間の育児休業とみなし25万円支給

Q29: 育児休業取得終了後、3か月の職場復帰の途中で同一の子に係る2度目の育児休業を取得しましたが、1度目の育児休業を申請対象として申請することは可能ですか？

A29: 可能です。3か月の職場復帰の間、もしくは申請期間中に同一の子に係る2度目の育児休業を取得した場合は、2度目の育児休業が終了した後、3か月の職場復帰を経過してから2か月以内の申請となります。その際、1度目の育児休業、または2度目の育児休業のいずれか1つを申請対象とすることができます。ただし、育児休業取得後、3か月の職場復帰を経過し、申請可能な状態にも関わらず2か月の申請期間中に申請せず、同一の子に係る2度目の育児休業を取得した場合は1度目の育児休業は申請対象とはなりません。

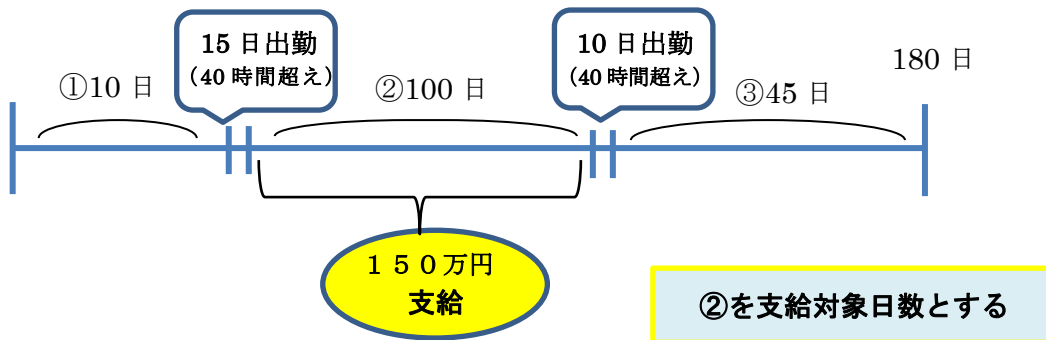
②の育児休業終了後、15日以上育児休業を取得しているいずれかの期間を申請対象とする。



Q30: 育児休業期間中の出勤日が、一時的な就労日数・時間を超えてしまいました。申請は可能ですか？

A30: 一時的な就労日数を超えた部分は育児休業とみなさず、休業が分断していると考えます。分断した期間で15日を超えて育児休業を取得している場合は、その最も長い期間が奨励金の対象となります。 ※ママコースとは異なりますのでご注意ください。

【例】180日間の取得中に、一時的な就労日数を超えて出勤した場合



[ママ コース]

Q31 : 申請できる企業の要件として、資本金や業種は関係ありますか。

A31 : 常時雇用する従業員数が300名以下であれば、資本金や業種は問いません。

Q32 : 事業開始日（令和2年4月1日）より前に復職し、3か月を迎える場合は申請できますか。

A32 : 職場復帰3か月経過後2か月以内であれば、申請が可能です。

Q33 : 育児休業期間中、業務上の都合で一時的に勤務した場合、要件を満たしますか。

A33 : 育児休業中に労使合意に基づき臨時的・一時的に就労した場合、休業を開始した日から起算した1か月ごとの期間において就労している日数が10日（10日を超える場合は就労時間が80時間）以下であるときは、育児休業をしたものと判断します。※パパコースとは異なりますのでご注意ください。

Q34 : 常時雇用する従業員数が10人未満なのですが、規定改定前の就業規則も必要ですか。

A34 : 令和2年4月1日以降の労働基準監督署の押印がある、規定改定後の就業規則のみご提出ください。

Q35 : 要項4の13法を上回る取組の5つの項目すべてを、すでに実施している場合は対象外でしょうか。

A35 : すでに実施している5つの項目のうち、いずれかのさらなる制度整備をしていただけると対象となります。制度整備の時期についてはQ43をご確認ください。

【例】

現行…理由を問わない育児休業を1年1か月取得することができる（すでに法を上回っている）

改定…理由を問わない育児休業を1年2か月取得することができる（令和2年4月1日以降に整備）

Q36 : 現状、要項4(14)法を上回る取組の5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になりますか。

A36 : 対象となります。

Q37: 令和元年度(平成31年度)に申請をし、支給されました。

育介法を上回る取り組みは、再度上乘せする必要がありますか。

A37: 以前支給決定された場合でも、令和2年度に申請する場合は令和2年4月1日以降に、法を上回る取り組みを再度就業規則に規定する必要があります。ただし、令和2年度中に2回目の申請をする場合は、1回目の申請時の就業規則からさらに上乘せする必要はありません。

Q38: 看護休暇の取得日数の上乘せについてですが、法に定められる制度では「1人の場合は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。

A38: 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。

Q39: 看護休暇5日間のうち、3日間を時間単位で利用できる場合は、法を上回る取り組みと認められますか。

A39: 看護休暇のすべての日数を時間単位で利用できることが必要です。一部を時間単位で利用できる場合は、法を上回る取り組みとみなしません。

Q40: 会社の規定で、3人以上の子どもがいる場合、短時間勤務制度を4歳まで取得できます。これを5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。

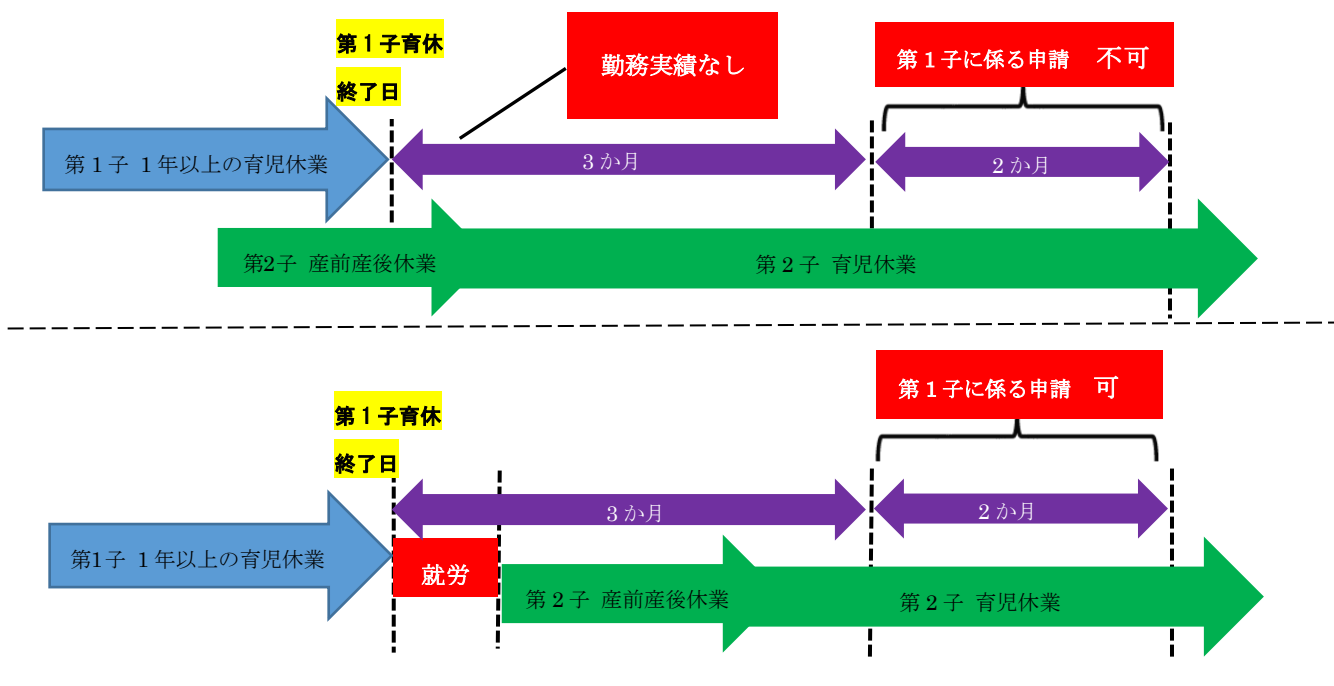
A40: 本奨励金では、法で規定されている制度を上乘せすることが必要です。育児のための短時間勤務制度については、法定上人数の規定はなく、対象となる従業員はだれでも利用できなくてはなりません。そのことから、人数の条件つきで育児のための短時間勤務制度を上乘せすることは趣旨から外れることになるため、上乘せ要件にはあたりません。

Q41: 申請に係る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。

A41: 社内報、復帰後に利用可能な制度、復帰予定部署の進捗状況等の情報提供を想定しています。

Q42:第1子の育児休業中に第2子を妊娠し、第1子の育児休業中から引き続いて第2子の育児休業に入りましたが、奨励金を申請できますか。

A42:第1子の育児休業終了から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。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児休業を取得した場合は、育児休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。



Q43:育介法の法を上回る取り組みの制度整備を行うタイミングを教えてください。

A43:令和2年4月1日以降、申請日までに労働基準監督署へ届け出る必要があります。

Q44:産後休業から引き続く育児休業を取得した場合、1年以上とはいつになりますか。

A44:本奨励金では産後休業期間も育児休業に含むため、子が1歳に達する日(1歳の誕生日の前日)をもって1年以上の育児休業を取得したと考えます。

[支給決定後(共通)]

Q45:支給決定後、奨励金はいつ頃支払われますか。

A45:奨励金請求書兼口座振替依頼書が1日から15日までに到着分は当月末支払い、16日以降月末までに到着分は翌月15日支払いとなります。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なります。

Q46:奨励金の用途は決まっていますか。

A46:本奨励金に関しては、支給後の用途については定めておりません。
