

働くパパママ育休取得応援奨励金 Q & A

— 目次 —

奨励金の概要

- Q1 育児休業制度とは、どのような制度ですか。共通 P. 4
- Q2 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。共通 P. 4
- Q3 要項上の「1か月」とは、何日で考えればよいですか。共通 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。共通 P. 4
- Q5 支給決定後、奨励金はいつ頃支払われますか。共通 P. 4
- Q6 奨励金の用途は決まっていますか。共通 P. 4
- Q7 令和2年度事業との違いはありますか。共通 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。パパ 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。共通 P. 5
- Q10 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。共通 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。共通 P. 5

育児休業期間

- Q12 産後休業は育児休業期間に含まれますか。ママ P. 5
- Q13 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。ママ P. 6
- Q14 出産予定日から育休を取得しましたが、出産日が予定日より遅れた場合、いつから育児休業として申請できますか。パパ P. 6

原職復帰

- Q15 原職とはどのようなものですか。共通 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。共通 P. 6
- Q17 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場合、原職復帰にあたりますか。共通 P. 6

一時的・臨時的な就労

- Q18 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。パパ P. 7

Q19 育児休業期間中の出勤日が、一時的な就労日数・時間を超過してしまいました。申請は可能ですか。

パパ P. 8

Q20 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。ママ P. 8

復帰に向けた情報・資料の提供

Q21 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。ママ P. 8

法を上回る取り組み

Q22 要項4の13法を上回る取り組みの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すか。

ママ P. 8

Q23 現状、要項4の13法を上回る取り組みの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となりますか。ママ P. 9

Q24 令和2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。ママ P. 9

Q25 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。ママ P. 9

Q26 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。ママ P. 9

Q27 育休取得者が復帰するまでに制度整備をする必要はありますか。ママ P. 9

特例措置

Q28 4月1日に子供が生まれ、4月1日から4月30日まで育児休業を取得しました。特例措置①の対象となりますか。パパ P. 9

Q29 4月1日に子供が生まれ、4月1日から4月15日まで(15日間)と、5月1日から5月20日まで(20日)の2回育児休業を取得しました。特例措置①の対象となりますか。パパ P. 10

Q30 子の出生後8週の期間に10日間育児休業を取得し、半年後に2回目の育児休業を20日間取得しました。特例措置②の対象となりますか。パパ P. 10

申請書類

Q31 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。共通 P. 10

Q32 新型コロナウイルス感染症の影響により、法人都民税、法人事業税の申告期限の延長や徴収猶予を受けている場合、必要な書類はありますか。共通 P. 10

Q33 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。共通 P. 10

Q34 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。共通 P. 11

Q35 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。共通 P. 11

Q36 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。共通 P. 11

Q37 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。ママ P. 11

申請の可否

Q38 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。共通 P. 11

Q39 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。共通 P. 12

Q40 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。共通 P. 12

Q41 育児休業から復帰後3か月以上就労しましたが、申請前に退職した場合、申請は可能ですか。共通 P. 12

Q42 男性従業員が1年以上の育児休業を取得した場合、パパ・ママ両コースへの申請は可能ですか。共通 P. 12

Q43 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。共通 P. 12

Q44 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。共通 P. 12

Q45 育児休業から復帰後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。共通 P. 13~15

Q46 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。パパ P. 16

Q47 事業開始日（令和3年4月1日）より前に休業または復職している場合、申請は可能ですか。共通 P. 16

Q48 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、申請は可能ですか。ママ P. 17

出向

Q49 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。共通 P. 17

併給

Q50 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。共通 P. 17

奨励金の概要

Q1 育児休業制度とは、どのような制度ですか。共通

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。

（※）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。

Q2 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。共通

A2 可能です。ただし、ママコースは中小企業等のみなさまを対象としています。

Q3 要項上の「1か月」とは、何日で考えればよいですか。共通

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。共通

A4 審査の状況によって前後しますが、正式受領（書類に不備がない状態）から通常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。共通

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日までに到着した場合は当月末、16日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。共通

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2年度事業との違いはありますか。共通

A7 各コース申請回数は1回のみとなり、パパコースは中小企業等を対象とする特例措置を開始しました。特例措置の詳細は、働くパパコース募集要項P.1をご確認ください。また、令和3年度より郵送のみの受付となり、支給申請書控えへの受付印の押印および返送には対応しておりません。

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。パパ

A8 審査の結果、申請時の取得日数と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。共通

A9 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。

Q10 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。共通

A10 以下の要件を満たせば対象となります。ただし、登録型派遣労働者は含まれません。

- ①申請日時点で雇用保険に6か月以上加入している
 - ②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
-

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。共通

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。

（※）ママコースの場合は、常時雇用する従業員数が300名以下であることが要件です。

育児休業期間

Q12 産後休業は育児休業期間に含まれますか。ママ

A12 本奨励金においては、産後休業も育児休業期間に含まれます。

Q13 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。ママ

A13 本奨励金では産後休業期間も育児休業に含むため、産後休業に引き続き育児休業を取得した場合は、子が1歳に達する日（1歳の誕生日の前日）をもって1年以上の育児休業を取得したと考えます。産後休業後一度復職してから育児休業を取得した場合、産後休業期間と育児休業期間を合算することはできません。

Q14 出産予定日から育児休業を取得しましたが、出産日が予定日より遅れた場合、いつから育児休業として申請可能ですか。パパ

A14 本奨励金では、子の出生日当日以降を奨励対象期間とします。子の出生日以降の育児休業期間でご申請ください。

原職復帰

Q15 原職とはどのようなものですか。共通

A15 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

（※）職務内容の確認は、厚生労働省職業分類表中分類によって行います。募集要項（ママコース P.6、パパコース P.7）もご確認ください。

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。共通

A16 Q15 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。

Q17 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場合、原職復帰にあたりますか。共通

A17 Q15 イ)ロ)を満たすことが必須ですので、この場合は原職復帰にはあたりません。

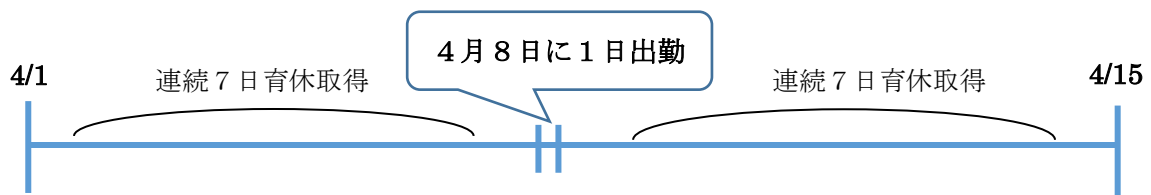
一時的・臨時的な就労

Q18 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。 **パパ**

A18 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（育児休業を開始した日から起算した15日ごとの期間において、就労している日が5日以下、5日を超える場合は就労時間が40時間以下）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。

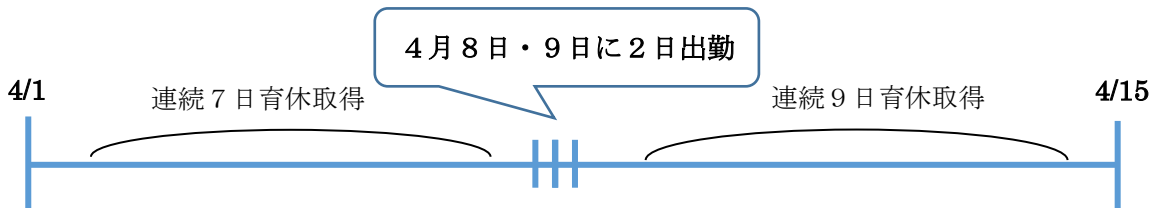
（※）ママコースとは異なりますのでご注意ください（Q20参照）。

【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日分は育児休業とカウントしないが、16日間の育児休業期間となるため申請可能

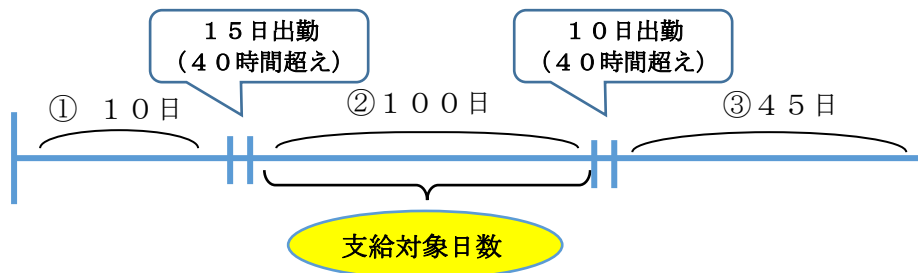
Q19 育児休業期間中の出勤日が、一時的な就労日数・時間を超えてしまいました。申請は可能ですか。

パパ

A19 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



Q20 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。ママ

A20 育児休業中に労使合意に基づき一時的・臨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日を越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。

復帰に向けた情報・資料の提供

Q21 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。ママ

A21 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、対象従業員がスムーズに復帰するために必要な情報提供を想定しています。

法を上回る取り組み

Q22 要項4の13法を上回る取り組みの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すか。

ママ

A22 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することで対象となります。制度整備の時期についてはQ27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3年4月1日以降に整備)

Q23 現状、要項4の13法を上回る取り組みの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となりますか。ママ

A23 対象となります。

Q24 令和2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、再度上乗せする必要がありますか。ママ

A24 以前支給決定された場合でも、令和3年度に申請する場合は、令和3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。

Q25 看護休暇の取得日数の上乗せについて、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。ママ

A25 看護休暇の上乗せについては、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、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乗せにあたりますか。ママ

A26 本奨励金では、法で規定されている制度を上乗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乗せすることは趣旨から外れることになるため、上乗せ要件にはあたりません。

Q27 育休取得者が復帰するまでに制度整備をする必要はありますか。ママ

A27 復帰までに制度整備の必要はありません。令和3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。届出日が申請日翌日以降のものは認められません。

特例措置

Q28 4月1日に子供が生まれ、4月1日から4月30日まで育児休業を取得しました。特例措置①の対象となりますか。パパ

A28 この場合、30日間の育児休業ですが、出生日（4月1日）は特例措置対象外のため加算対象外です。子の出生の翌日から起算して30日以上育児休業を取得した場合に加算対象となります。

Q29 4月1日に子供が生まれ、4月1日から4月15日まで（15日間）と5月1日から5月20日まで（20日）の2回育児休業を取得しました。特例措置①の対象となりますか？ **パパ**

A29 対象外です。特例措置①については、育児休業期間の合算はできません。ただし、特例措置②（Q30参照）の対象となり、35日間の育児休業として申請可能です。

Q30 子の出生後8週の期間に10日間育児休業を取得し、半年後に2回目の育児休業を20日間取得しました。特例措置②の対象となりますか？ **パパ**

A30 特例措置②の対象となり、30日間の育児休業として申請可能です。

申請書類

Q31 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？ **共通**

A31 直近の決算期のもので、かつ納付が確認できる納税証明書をご提出ください。

Q32 新型コロナウイルス感染症の影響により、法人住民税、法人事業税の申告期限の延長や徴収猶予を受けている場合、必要な書類はありますか？ **共通**

A32 新型コロナウイルス感染症の影響により申告の延長や徴収猶予をする場合は、別途書類が必要です。詳しくは下記のページをご確認ください。

https://www.shigotozaidan.or.jp/koyo-kankyo/boshu/documents/colona_nouzeisyumei.pdf

（※）申告期限の延長をされている場合は、申告を済ませたうえで、納付するか徴収猶予を利用している必要があります。申告期限の延長中は未納の状態とみなし申請を受け付けられませんので、ご注意ください。

Q33 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？ **共通**

A33 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ありませんが、本奨励金の申請には作成、届出が必要です。

Q34 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、どの事業所の実業規則を提出すればよいですか。共通

A34 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の場合は、その雇用形態に応じた就業規則もご提出ください。

Q35 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。共通

A35 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）

Q36 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。共通

A36 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）

Q37 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。ママ

A37 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。就業規則を初めて作成する場合は、令和3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。

申請の可否

Q38 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。共通

A38 可能ですが、その制度が就業規則に規定されていることを前提とします。

Q39 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。共通

A39 対象外です。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所属する事業所の所在地	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	×

Q40 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。共通

A40 代表者の方が異なり別法人格であれば、申請可能です。

Q41 育児休業から復帰後3か月以上就労しましたが、申請前に退職した場合、申請は可能ですか。共通

A41 申請日時点で継続雇用されていることが条件ですので、この場合は申請できません。

Q42 男性従業員が1年以上の育児休業を取得した場合、パパ・ママ両コースへの申請は可能ですか。共通

A42 両方を申請することはできません。どちらかを選択してご申請ください。

Q43 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。共通

A43 可能です。

Q44 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。共通

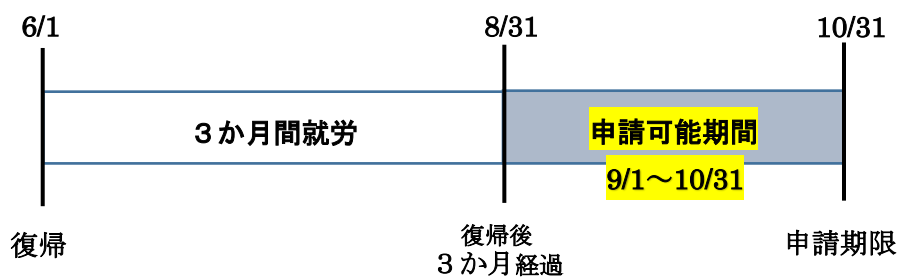
A44 育児休業の取得は多胎児であっても合わせて1回とみなすため、それぞれでの申請はできません。また、申請する場合は子の名前を連名にしてご申請ください。

Q45 育児休業から復帰後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。共通

A45 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。

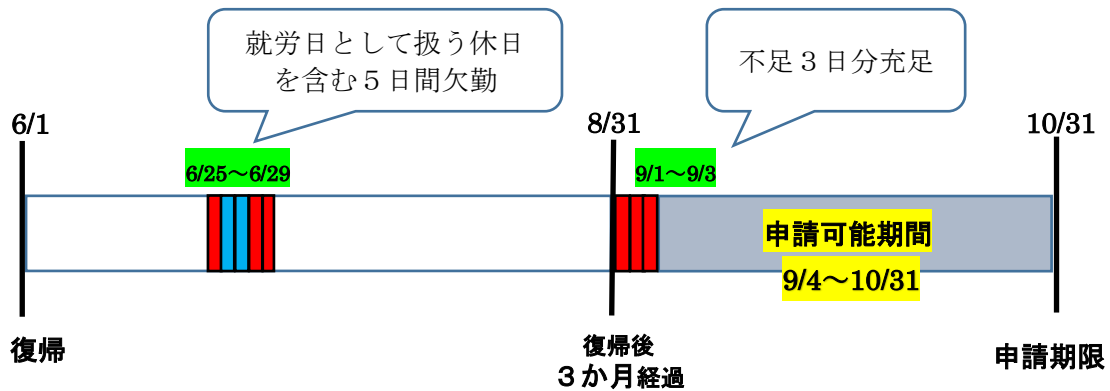
【例】2021年6月1日に復帰

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、充足完了日の翌日から申請期限までにご申請ください。

令和3年6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			

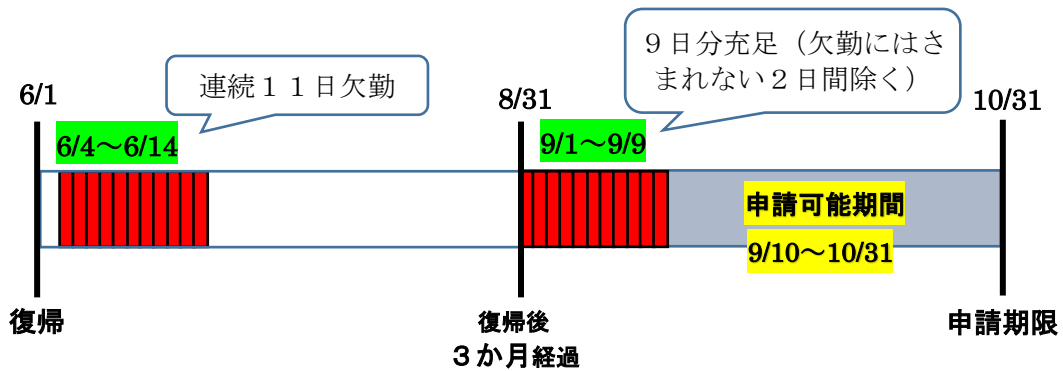
令和3年9月

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			水	木	金	土	日	月
休日	休日						休日	休日	休日
21	22	23	24	25	26	27	28	29	30
火	水	木	金	土	日	月	火	水	木
		休日		休日	休日				

連続5日間の欠勤等

3日間のみ充足

連続10日以上の欠勤等がある場合



連続10日以上¹の欠勤等がある場合、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3年6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		

欠勤等には含まれる休日 (充足必要)

欠勤等には含まれない休日 (充足不要)

令和3年9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	休日
21	22	23	24	25	26	27	28	29	30
火	水	木	金	土	日	月	火	水	木
		休日		休日	休日				

6/3~6/11の9日間充足

Q46 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。 **パパ**

A46 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か月以内にご申請ください。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。

(※) 一度目の育児休業を子の出生後8週以内に取得した場合は、休業期間を合算して申請できます(特例措置、募集要項 P.1 参照)。

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。



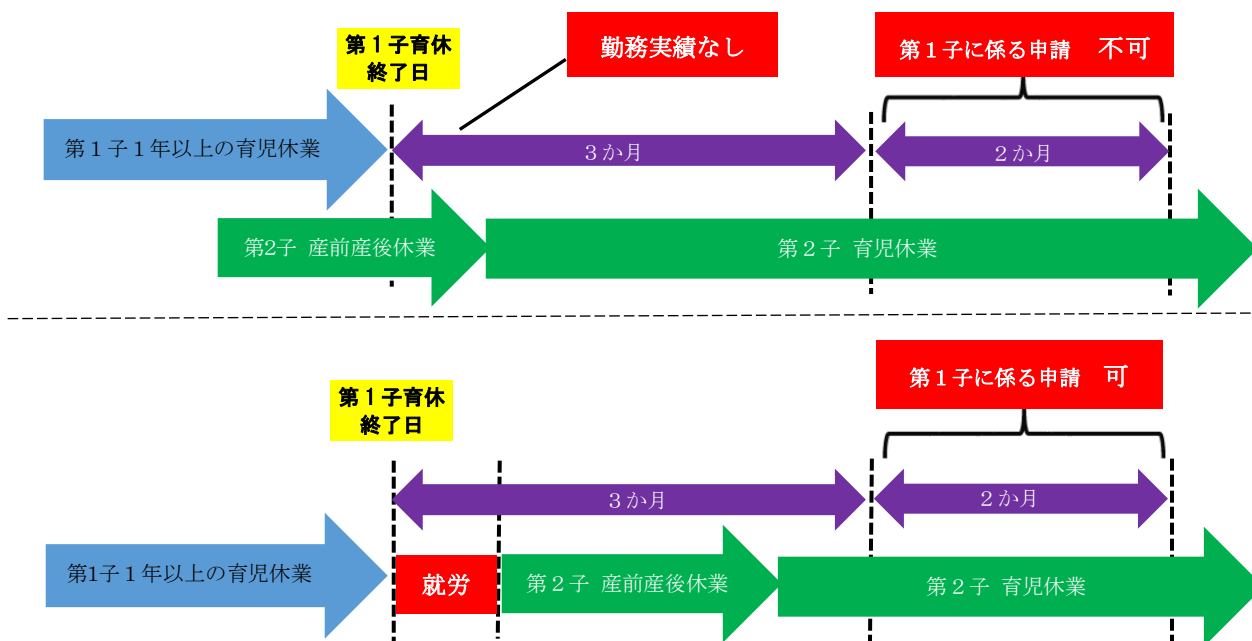
Q47 事業開始日(令和3年4月1日)より前に休業または復職している場合、申請は可能ですか。 **共通**

- ① 事業開始日前に休業開始
- ② 事業開始日前に復職
- ③ 事業開始日前に復職後3か月经過

A47 ①~③のいずれの場合も、職場復帰3か月经過後2か月以内であれば、申請可能です。ただし、パパコースは子が2歳になるまでに育児休業を終了していること、ママコースは1年以上育児休業を取得していることが要件ですので、ご注意ください。

Q48 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、申請は可能ですか。ママ

A48 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。



出向

Q49 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。共通

A49 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です。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。

併給

Q50 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。共通

A50 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。