

働くパパママ育休取得応援奨励金に係るQ & A

[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ヶ月になるまでに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ヶ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等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。事業所所在地および申請に係る従業員の居住地要件に関しては、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: 雇用保険に加入している従業員になりますので、パートタイマーや有期雇用の従業員であっても雇用保険に加入している場合は常用雇用者になります。派遣労働者は含みません。

Q6: 雇用保険に加入してい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(4)①～③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: 職制上の地位と職務内容は休業前と変更ありませんが、賃金が下がりました。この場合「原職相当職」として認められないのでしょうか。

A9: 賃金の減があっても、給与形態が同一であること、手当てが下回っていなかった場合は原職相当職とみなします。但し、育児による短時間勤務制度の利用のため等、本人が了承している理由が必要です。

Q10: 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。

A10: 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。

Q11: 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。

A11: 申請時に、原職等に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。

Q12: 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。

A12: 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。

Q13: 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。

A13: 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。

Q14: 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。

A14: 可能です。

Q15: こどもが多胎児です。同一男性従業員が、同年度内に、別々のこどもに係る申請をパパ・ママ両コースで申請することはできますか。

A15: 可能です。

Q16: 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。

A16: 可能です。ただし、併給先の機関については別途規定を設けている場合がありますので、併給先機関へお問い合わせください。

Q17: 産後休業は育児休業等に含まれますか。

A17: 含まれます。

Q18: 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。

A18: 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。

Q19: 要項上の「1か月」とは、何日で考えればよいですか。

A19: 「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。

Q20: 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。

A20: 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。

Q21: 常時雇用する従業員が10人未満なのですが、就業規則を届出なくてはいけないのですか。

A21: 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、当奨励金の申請に必要です。育児休業を取得し、取得後も就労継続していける職場環境の整備を目指すことが趣旨ですので、ご理解いただければと思います。

[パパ コース]

Q22:事業開始日（平成30年5月15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。

A22:事業開始日以降に育児休業に入っていることが要件になりますので、この場合は申請できません。
※ママコースとは異なりますのでご注意ください

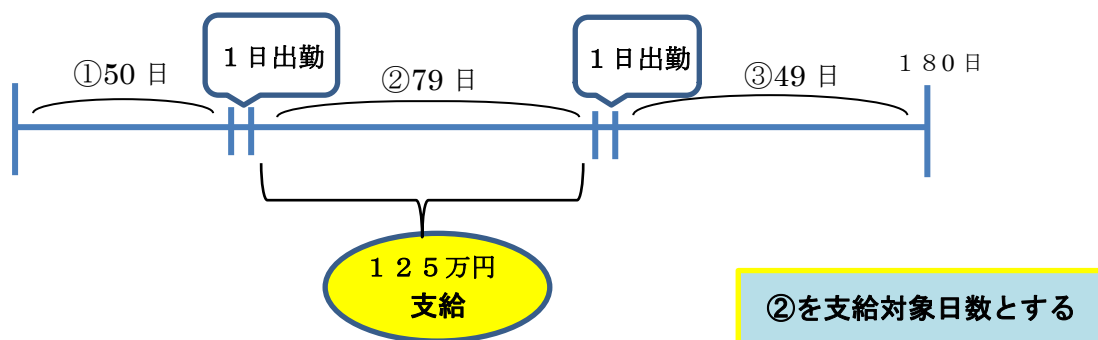
Q23:奨励金額が支給申請額から減額になることはありますか。

A23: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。

Q24: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。

A24:当財団の奨励金としての要件を満たすのは分断なく連続した育児休業ですので、勤務した日数は育児休業日数には含みません。また、分断した場合は、最も長く連続して取得した期間を対象とします。 ※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、複数回出勤した場合



[ママ コース]

Q25: 事業開始日（平成30年5月15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。

A25: この場合は申請できません。復職するタイミングが5月15日以降であることが要件となります。

Q26: 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。

A26: 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。

Q27: 要項4(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。

A27: すでに実施している5つの項目のうち、平成30年5月15日以降いずれかのさらなる制度整備をしていただくと対象となります。

【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（5月15日以降に整備）

Q28: 現状、要項4(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。

A28: 対象となります。

Q29: 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。

A29: 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。

Q30: 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。

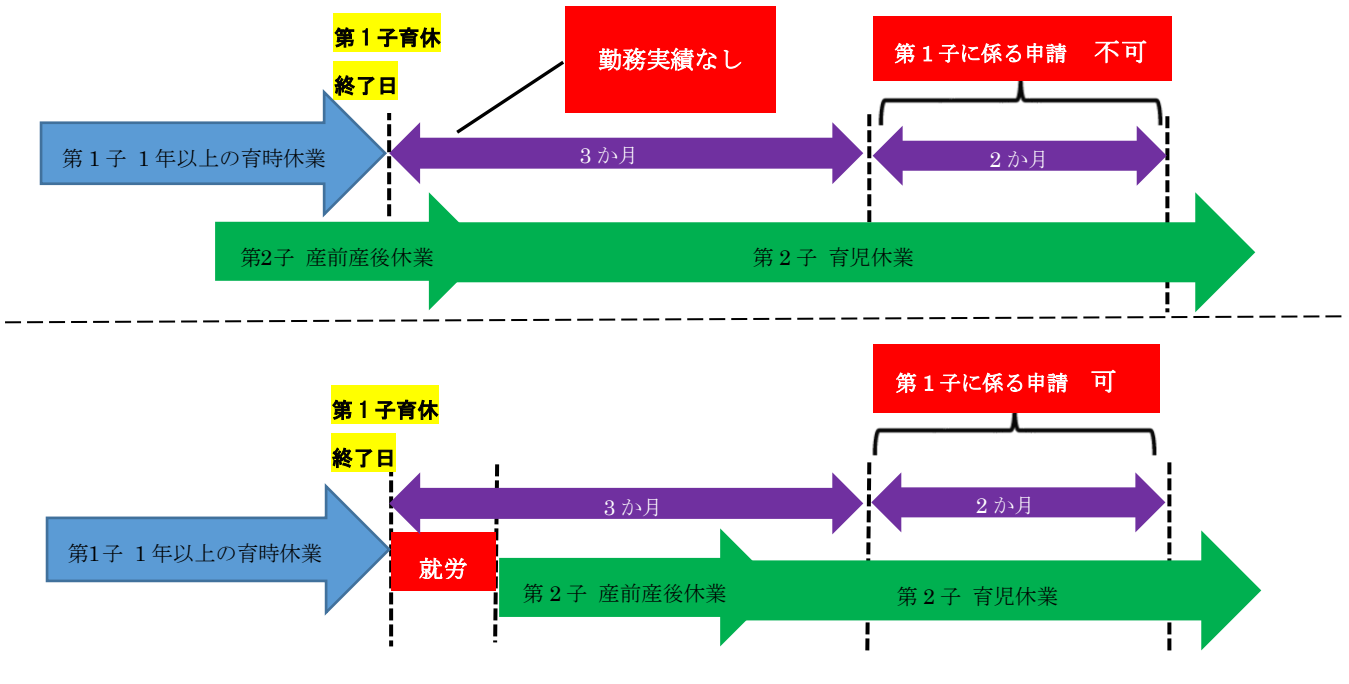
A30: 社内報、復帰後に利用可能な制度や、復帰予定部署の進捗状況等の情報提供を想定しています。

Q31: 労働協約にテレワークについての規定があるのですが、要件の一部としても大丈夫ですか。

A31: あくまで就業規則に定めていただくことを要件としております。他の要件についても同様です。

Q32: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。

A32: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。



Q33:テレワークの規定を定めていること、とありますがテレワークとはなんですか。

A33:テレワークとはICT(情報通信技術)を活用した、場所や時間にとらわれない柔軟な働き方のことです。一般的には「在宅勤務」「モバイルワーク」「サテライトオフィス勤務」があります。

Q34:テレワークの制度整備を行うタイミングを教えてください。

A34:テレワークの整備については、すでに整備されている場合は新たに整備する必要はありません。また、整備されていない場合は申請期限日までに労働基準監督署へ届け出る必要があります。

Q35:テレワークの規定にはどんな内容が盛り込まれている必要がありますか。

A35:労働時間の管理体制が整っていること・情報機器の管理方法・情報の持ち出し、通信料の費用負担について明確な定めが必要です。厚生労働省が定めている「情報通信技術を利用した事業場外勤務(テレワーク)の適切な導入及び実施のためのガイドライン」にそって定めてください。

参考:厚生労働省:「情報通信技術を利用した事業場外勤務(テレワーク)の適切な導入及び実施のための ガイドライン」

http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/shigoto/guideline.html

参考:テレワーク相談センターHP(関連資料) <http://www.tw-sodan.jp/materials/>

Q36:奨励金の利用を機にテレワークを実施したいと考えていますが、相談できる機関はありますか。

A36:テレワークの導入に関する相談は下記機関で行うことができます。

東京テレワーク推進センター(<https://tokyo-telework.jp/>)内の

厚生労働省事業の相談コーナー(https://tokyo-telework.jp/center/soudan_zone/)

※利用にあたっては機関の定めに従ってください。

また、テレワークを導入する際都内中小・中堅企業向けの助成金もございます。

テレワーク活用・働く女性応援助成金

<http://www.shigotozaidan.jp/koyo-kankyo/joseikin/joseikatsuyaku.html>

Q37: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

A37:5月15日以降 申請期限日までに労働基準監督署へ届け出る必要があります。

5月14日以前に届け出のものは要件を満たしません。

[支給決定後(共通)]

Q38:支給決定後、奨励金はいつ頃支払われますか。

A38: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。

Q39:奨励金の用途は決まっていますか。

A39: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。
