

富山県男性の育児休業取得促進補助金 申請Q & A

【交付条件について】

Q 1 交付対象となる休業の種類を教えてください。

A 1 育児・介護休業法に規定される**育児休業**、及び令和4年10月から同法の改正により新制度として施行された**出生時育児休業（産後パパ育休）**が対象となります。目的が限定されない年次有給休暇や、特別休暇・休業（育児目的休暇、忌引き休暇、介護休暇、病気休暇、子の看護休暇など）は、対象となりません。

Q 2 本社が県外にありますが、交付対象になりますか？

A 2 交付対象となる育児休業を取得した**男性従業員の勤務する事業所が県内にあれば、対象**となります。

Q 3 育児休業を取得する時点では、「イクボス企業同盟とやま」「元気とやま！子育て応援企業」「とやま女性活躍企業」のいずれかに加盟の承認、登録又は認定されていませんでしたが、補助金の交付対象となりますか？

A 3 **補助金の申請時点において**、「イクボス企業同盟とやま」「元気とやま！子育て応援企業」「とやま女性活躍企業」のいずれかに加盟の承認、登録又は**認定されていれば、交付対象**となります。その場合であっても、下記の申請時期までに必ず申請書類一式（事業主・休業取得者用セットで）を提出してください。

会計年度ごとの申請時期

次のうち、いずれか早い時期まで

①職場復帰日から2か月以内

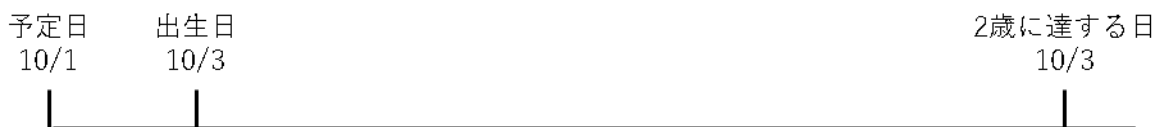
②職場復帰日が属する年度の3月31日まで

Q 4 「子が2歳に達するまでの間」とは、具体的にどの範囲をいいますか？

A 4 **子の誕生日から2年後の、誕生日に対応する日の前日までの期間**をいいます。父親の場合、育児休業を子の出生（予定）日から取得することができるため、具体例としては下図のとおりとなります。

なお、育児・介護休業法において、1歳を超える育児休業は、子が保育所などに入所できない場合に限り延長できるものとされていますので、ご注意ください。

【例】 出産予定日10/1、誕生日10/3の場合・・・子が2歳に達するまでの間＝翌々年10/2

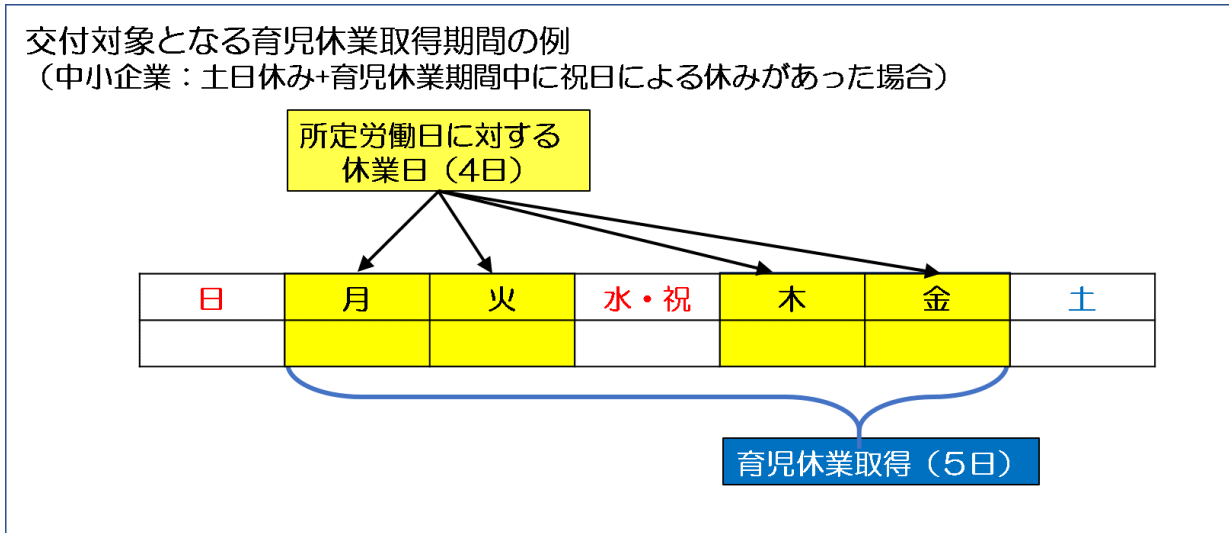


<<10/1～翌々年10/2に取得した育児休業が対象>>

Q 5 連続5日以上または連続14日以上の子育休取得の取扱いについて、育休承認期間中の定休日（休日）を含めてカウントしてよいでしょうか？

A 5 育休承認期間中の定休日（休日）を含めてカウントすることができます。ただし、その期間内において、所定労働日に対する休業が中小事業主においては4日以上、それ以外の事業主においては9日以上とされている必要があります（下図も参照ください）。なお、育休取得の分割取得をする場合でも1つの期間でこの条件を満たしている必要があります（2つ以上の期間を通算することはできません）。申請様式の「育休承認期間」には上記の日数を含め、記載してください。

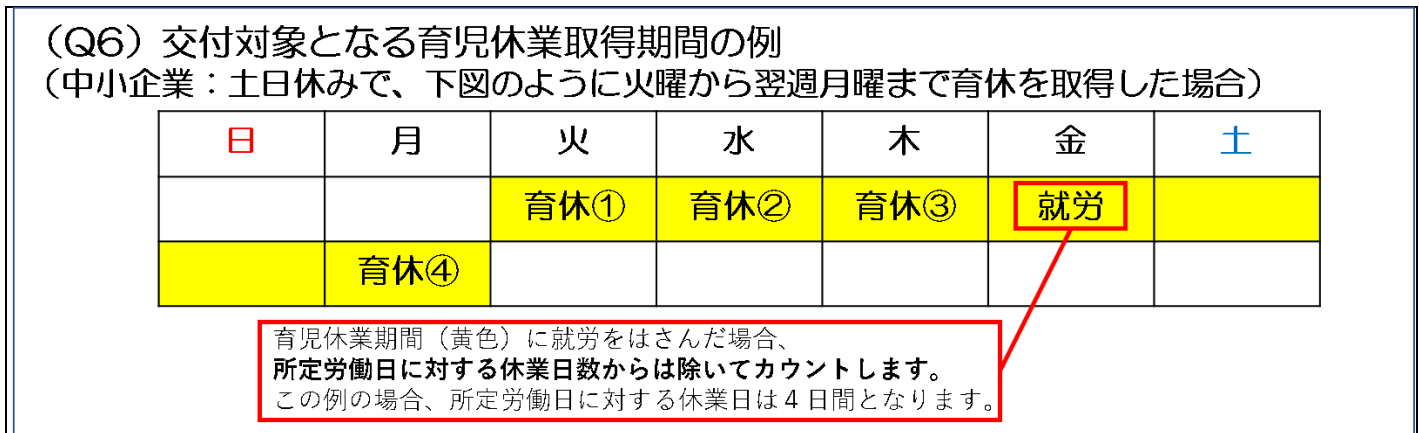
ただし、目的が限定されない年次有給休暇や、特別休暇・休業（育児目的休暇、忌引き休暇、介護休暇、病気休暇など）については、育休取得の日数からは除いてカウントします。



Q 6 育休取得期間中に勤務をした場合の取扱いを教えてください。

A 6 育休取得中に就労することは想定されていませんが、労使の話し合いにより、子の養育をする必要がない期間に限り、一時的・臨時的にその事業主の下で就労することが認められています。また、産後パパ育休については、労使協定を締結している場合に限り、労働者が合意した範囲で育休取得中に就労することが可能とされています。

育休取得期間中に就労した日については、申請様式中の所定労働日に対する休業の日数からは除いてカウントします。



Q 7 育休取得の一部期間が有給扱いですが、対象になりますか？

A 7 有給であるか無給であるかにかかわらず、補助金の交付対象となります。

Q 8 育児休業取得者が会社の役員である場合は交付対象になりますか？

A 8 会社の役員（会社法に規定する**取締役、監査役、執行役等**）は労働基準法第9条に規定する「労働者」には当たらないため、**交付対象となりません**。

< 参 考 > 労働基準法

第9条 この法律で「労働者」とは、職業の種類を問わず、事業又は事務所に使用される者で、賃金を支払われる者をいう。

Q 9 国や市町村の実施している、男性育児休業の取得促進を目的とした補助金の支給を既に受けていますが、県の補助金の対象になりますか？

A 9 この補助金は、「イクボス企業同盟とやま」「元気とやま！子育て応援企業」「とやま女性活躍企業」のいずれかに加盟の承認、登録又は認定されている企業のメリットの1つとして実施していることから、過去に国又は他の地方公共団体が実施する男性育児休業の取得促進を目的とした補助金の交付を受けたことがある場合であっても、**対象になります**。

また、同一年度中に他団体実施の類似補助金を受ける場合であっても、同様の理由から対象になりますが、他団体側で併給が禁じられている場合もありますので、同時併給の可能性がある場合は事前に各団体へ取扱いを確認してください。

Q 10 補助金の支給回数に上限はありますか？

A 10 交付条件を満たす育児休業を取得の都度、以下の範囲内で申請が可能です。

①同一労働者に係る支給については、1人の子につき1回まで

例) 分割取得により 連続5日以上または連続14日以上の子育て休業を、2回以上取得している場合

→1人の子につき1回まで対象となります。

(交付条件を満たす初回の休業復帰時に申請できなかった場合、2回目以降の休業復帰時で申請可能)

②事業主に対する支給は1回まで

例) 同一事業主で対象となる労働者が2人以上いる場合

→労働者については、それぞれ対象となる

→事業主については、1人目は対象となるが、2人目以降は対象とならない

※事業主については、2回目以降は交付対象外となりますが、労働者の交付条件の確認のため、所定の様式によりご報告いただくこととなります (Q12も参照ください)。

Q 11 多胎児の場合、交付条件を満たす育児休業を2回取得すれば、2回とも補助金の交付対象となりますか？

A 11 **1回のみ対象となります**。多胎児についても、同一労働者に係る支給制限（1人の子につき1回を限度とする。）を適用します。

【申請手続きについて】

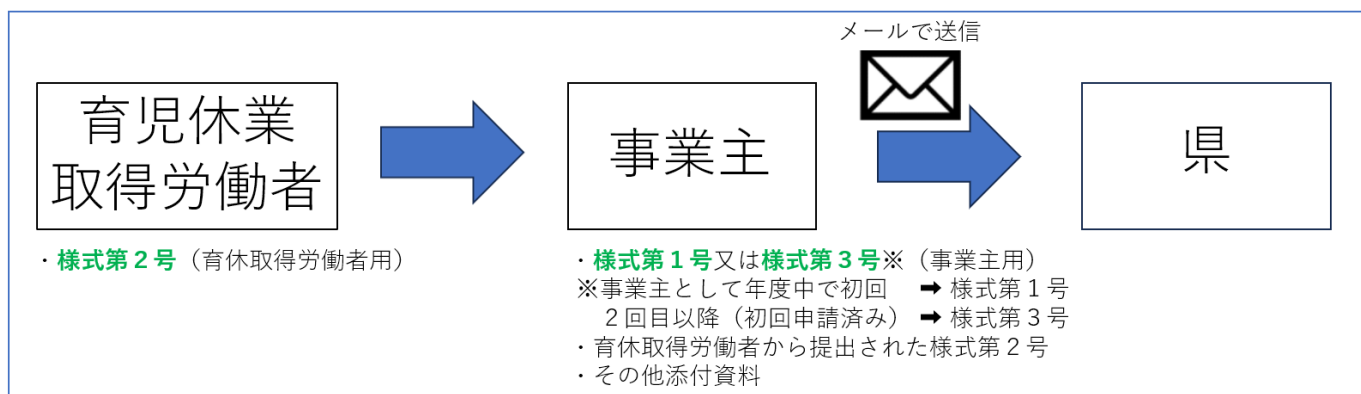
Q12 事業主と労働者からの申請の流れを教えてください。

A12 原則として、**事業主用と育児休業取得労働者用はセットで受け付けます**ので、

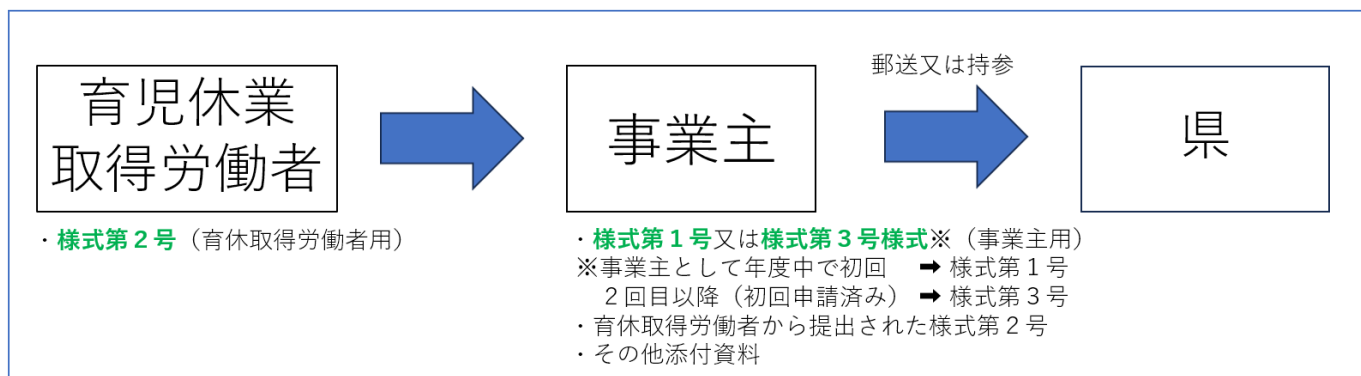
- ①労働者は、勤務する企業を経由して県に申請してください。
- ②企業は、事業主用と育児休業取得労働者用の申請を揃え、一括で県に提出してください。

なお、既に初回申請済みの事業主については、第3号様式実績報告書（事業主・2回目以降用）により報告してください。

【電子メール】



【郵送】



Q13 申請方法（申請書の提出方法）を教えてください。

A13 電子メール、郵送又は持参により申請してください。なお、FAXによる申請は原則として受け付けておりませんので、ご了承ください。

Q14 申請はいつまでに行う必要がありますか？

A14 申請期限は以下のとおりです。

申請期限

次のうち、いずれか早い時期まで

- ①職場復帰日から2か月以内
- ②職場復帰日が属する年度の3月31日まで

※令和4年10月1日以降に開始した育児休業であることが必要です

<申請時期の例>

- ①職場復帰日が10月6日のケース → 同日から12月5日まで
- ②職場復帰日が2月15日のケース → 同日から3月31日まで

職場復帰日が2月2日から3月末日の場合、通常より申請期限が短くなります。**期限間際の申請となる場合は、あらかじめご連絡ください。**

Q15 「育児休業の承認内容を証する書類」としてどんなものが認められますか？

A15 企業が育児休業取得者に育児休業の承認を通知した書類（「**育児休業承認通知書**」など）の写しや、「**育児休業承認辞令書**」の写しなどが該当します。

なお、上記に該当するものが書面で存在しない（手続きをシステム上で処理しているケースなど）場合は、事前にご相談ください。

Q16 「子の生年月日を証する書類」としてどんなものが認められますか？

A16 企業が育児休業を承認する際に、子の生年月日（年齢）を確認するために徴収した書類の写しを提出してください。

具体的には、「出生届出済証明」（母子手帳の中で、「出生の届出があったことを証明する」として市区町村長の証明印が押されたページ）の写しや「出生証明書」の写し、「戸籍抄本」の写しなどが該当します。

Q17 「育児休業取得及び復帰の実績を証する書類」としてどんなものが認められますか？

A17 実際に育児休業を取得しているか、また、職場復帰後勤務をしているかを確認できる書類として、**育児休業取得開始日から、職場復帰日までの間の「勤務簿」**の写しや「**タイムカード**」の写しなどが該当します。

なお、上記に該当するものが書面で存在しない（勤怠管理のすべてをシステム上で処理しているケースなど）場合は、事前にご相談ください。

【その他】

Q18 派遣社員が育児休業を取得した場合、補助金の申請は派遣元か派遣先企業のどちらからすればよいですか？

A18 派遣社員と雇用契約を結んでいるのは派遣元企業であり、本補助金における「事業主」は派遣元企業のことを指します。したがって、派遣社員が育児休業を取得した場合には、**派遣元企業から申請を行ってください。**

Q19 経過措置の取扱いを教えてください。

A19 令和6年度から、補助対象となる事業主を中小企業に限定しています。大企業の事業主とその労働者については、**令和6年3月31日以前から育児休業を取得し、令和6年4月1日以降に職場復帰する場合に限り**、従来どおり補助対象となります（令和6年4月1日以降に取得する育児休業は補助対象外となります）。交付の条件や申請手続きも従来どおりとなります。