

【対象事業主について】

- Q 1. 中小企業等の要件は？ … P. 1
- Q 2. 本社が県外にあってもいいのか？ … P. 1
- Q 3. 常時雇用する従業員（300人以下であることが要件）には、短時間などの非正規も含むのか？ … P. 1
- Q 4. 工場や事業所の単位で申請できるのか？ … P. 1
- Q 5. これまでに男性の育児休業取得実績がある中小企業は対象となるのか？ … P. 2
- Q 6. 代表者が同一でも法人格が別であれば、それぞれの法人格において申請することは可能か？ … P. 2
- Q 7. 従業員数10人未満の場合でも、就業規則を労働基準監督署に提出している必要があるか？ … P. 2

【対象従業員について】

- Q 8. 対象従業員には、短時間などの非正規も含むのか？ … P. 2
- Q 9. 会社の役員が育児休業を取得した場合は対象となるか？ … P. 2
- Q 10. 県内の事業所に勤務している労働者が県外に居住している場合でも対象となるか？ … P. 2
- Q 11. 県内の事業所に在籍している従業員が県外の企業に派遣されている場合でも対象となるか？ … P. 3

【対象となる育児休業について】

- Q 12. 対象となる育児休業の種類は？ … P. 3
- Q 13. 通算14日、28日とあるが、一人当たりの通算か。育休取得者が複数人いた場合は合算できるのか？ … P. 3
- Q 14. 育児休業期間中に含まれる休日・祝日等は対象となるか？ … P. 3
- Q 15. 出生時育児休業（産後パパ育休）中の就業日は取得期間に含めるのか？ … P. 3

Q16. 育児休業中に年次有給休暇を取得した場合は対象となるか？

…P. 3

Q17. 2023年3月30日から4月30日まで取得した場合は対象となるのか？

…P. 4

Q18. 出産予定日から育児休業を取得したが、出産日が予定日より遅れた場合、出産日以前に取得した育児休業は対象となるか？

…P. 4

Q19. 企業が独自に育児休業中に給与を支払っている場合は対象となるか？

…P. 4

Q20. 2024年2月11日に育児休業から職場復帰した場合は対象となるのか？

…P. 4

【申請手続きについて】

Q21. 申請はいつまでに行う必要があるのか？

…P. 5

Q22. 育児休業の分割取得で1回目が30日、2回目が14日取得の場合、1回目終了後に申請できるのか？

…P. 5

Q23. 通算14日以上で50万円の支給申請を行った後に、通算28日以上取得実績が出た場合、100万円の支給申請を行うことはできないのか？

…P. 5

Q24. 育児休業を分割取得した場合、「復帰した日」はどのように考えればよいか？

…P. 5

Q25. 国が実施する助成金(出生時両立支援コース(子育てパパ支援助成金))との併給は可能か？

…P. 6

Q26. 常時雇用する従業員の数を確認できる書類とは何か？

…P. 6

Q27. 県のWebサイト及び自社のWebサイトで公表する「対象従業員にかかる育児休業取得状況等」とはどのようなものか？

…P. 6

Q28. 奨励金の使い道(使途)は決まっているのか？

…P. 7

【対象事業主について】

Q 1. 中小企業等の要件は？

A 1. 常時雇用する従業員の数が 300 人以下の法人又は個人事業主で、資本金の規模は問いません。

中小企業基本法で定義する中小企業者に当てはまらなくても例えば、サービス業で資本金の額が 1 億円で従業員数が 200 人以下の場合でも対象となりえます。

なお、法人とは、一般的な会社のほかに、NPO 法人、社会福祉法人、医療法人、学校法人、一般社団法人、事業協同組合等を含みます。

Q 2. 本社が県外にあってもいいのか？

A 2. 県内に本社（**会社以外の場合は主たる事業所**）があることが必要です。**本社とは原則として「登記簿上の本店所在地」をいいます。**

また、男性従業員が育休取得開始日の直前 2 カ月以上、県内の事業所（事務所、営業所、工場等）に勤務していることが必要です。

Q 3. 常時雇用する従業員（300 人以下であることが要件）には、短時間などの非正規も含むのか？

A 3. 「常時雇用する従業員」とは雇用契約の形態を問わず、事実上期間の定めなく雇用されている者を指します。

従って、非正規職員であっても、次のような者は含まれます。

- ・ 期間の定めなく雇用されている者
- ・ 一定の期間を定めて雇用されている者または日々雇用される者でも、その雇用期間が反復更新され、過去 1 年以上引き続き雇用されている者または雇入れの時から 1 年以上引き続き雇用されると見込まれる者

Q 4. 工場や事業所の単位で申請できるのか？

A 4. 工場や営業所、支店の単位ではなく、法人、本社単位の申請となります。

Q 5. これまでに男性の育児休業取得実績がある中小企業は対象となるのか？

A 5. 奨励金は、中小企業における男性の育児休業取得の促進及び定着を狙いとするものであり、昨年度以前に男性従業員が育児休業を取得した実績のある中小企業等についても、2023年4月1日以降新たに、通算14日以上の子育て休業を取得し、原職等に復帰した男性従業員が1人以上いる場合は支給の対象となります。

Q 6. 代表者が同一でも法人格が別であれば、それぞれの法人格において申請することは可能か？

A 6. 申請可能です。

Q 7. 従業員数10人未満の場合でも、就業規則を労働基準監督署に提出している必要があるか？

A 7. 従業員数の規模に関わらず、本奨励金の申請には、申請日時点で「育児休業制度を就業規則により定めている」ことが必要です。ただし、労働基準監督署への提出は要件とはしていません。

【対象従業員について】

Q 8. 対象従業員には、短時間などの非正規も含むのか？

A 8. 雇用保険被保険者であり、企業就業規則で育児休業が取得できると定められている労働者であれば対象です。

Q 9. 会社の役員が育児休業を取得した場合は対象となるか？

A 9. 雇用保険の被保険者となっている場合は対象となります。

Q 10. 県内の事業所に勤務している従業員が県外に居住している場合でも対象となるか？

A 10. 対象となります。従業員の居住地は問いません。

Q 11. 県内の事業所に在籍している従業員が県外の企業に派遣されている場合でも対象となるか？

A 11. 派遣等、実際の勤務地が県外にあっても、在籍する事業所が県内にあれば、基本的に対象となります。

【対象となる育児休業について】

Q 12. 対象となる育児休業の種類は？

A 12. 育児・介護休業法第 2 条第 1 号及び中小企業等の就業規則に定めるところにより、その子を養育するための休業（出生時育児休業を含む）が対象となります。

なお、育児目的休暇は対象とならないため、対象となる育児休業の取得期間に通算することはできません。

Q 13. 通算 14 日、28 日とあるが、一人当たりの通算か。育休取得者が複数人いた場合は合算できるのか？

A 13. 一人当たりの通算で、分割取得した場合は日数を通算します。複数の従業員の取得日数を合計することはできません。

Q 14. 育児休業期間中に含まれる休日・祝日等は対象となるか？

A 14. 取得期間には、休業期間中の所定労働日のほか、休日を含みます。

Q 15. 出生時育児休業（産後パパ育休）中の就業日は取得期間に含まれるのか？

A 15. 就業した期間は育休取得期間には含まれません。

Q 16. 育児休業中に年次有給休暇を取得した場合は対象となるか？

A 16. 育児休業申出後には、当該従業員には休業期間中の労働義務が発生しないため、年次有給休暇を取得することは通常想定されませんが、育児休業の申出前に休業期間中の日について時期

指定や労使協定に基づく年次有給休暇の計画付与が行われた場合は、一時的な就労日の扱いとし、育休取得期間には含みません。特別休暇等の休暇が休業期間と重なる場合も、同様とします。

Q 17. 2023年3月30日から4月30日まで取得した場合は対象となるのか？

A 17. 2023年4月1日以降に育児休業を開始していないため、対象になりません。

ただし、例えば3月30日から4月13日までが産後パパ育休、4月14日から4月30日までが通常の育休のように、休業期間が連続していても、2023年4月1日以降に新たに育休を申請している場合は、4月1日以降の休業の期間（4月14日から4月30日まで）については対象となります。

この場合、「育児休業開始前の直前2か月以上」とは、「2023年2月14日から4月13日まで」となり、この期間雇用され、県内の事業所に勤務していることが要件となります。

Q 18. 出生予定日から育児休業を取得したが、出産日が予定日より遅れた場合、出産日以前に取得した育児休業は対象となるか？

A 18. 育児休業は子の出生予定日から取得することができるため、出生予定日から出生日の間の育児休業も対象となります。

Q 19. 企業が独自に育児休業中に給与を支払っている場合は対象となるか？

A 19. 対象となります。必要に応じて、賃金規程の提出等があります。

Q 20. 2024年2月11日に育児休業から職場復帰した場合は対象となるのか？

A 20. 2024年1月31日までに職場復帰しなければ、今年度中に、「復帰後の2か月以上の雇用」という要件を満たさないため、今年度

の支給対象になりません。

【申請手続きについて】

Q 21. 申請はいつまでに行う必要があるのか？

A 21. 申請受付期間は以下のとおりです。

- ・対象従業員が育児休業から原職等に復帰後2か月経過した日（起算日）の翌日から3か月以内又は2024年3月31日のいずれか早い日まで
- ・起算日の翌日が2023年9月4日より前となる場合は、2023年12月3日まで

※ 対象従業員が2024年1月以降に育児休業から復帰する場合は、申請受付期間が通常より短くなるため、2024年2月29日までに必ず事前連絡をお願いします。

Q 22. 育児休業の分割取得で1回目が30日、2回目が14日取得の場合、1回目終了後に申請できるのか？

A 22. 1回目終了後でも申請できます。1回目の育休復帰後、2か月の間に2回目の育休取得を開始していても、雇用が継続されていることから申請できます。

Q 23. 通算14日以上で50万円の支給申請を行った後に、通算28日以上取得実績が出た場合、100万円の支給申請を行うことはできないのか？

A 23. 奨励金の支給は1事業者1回限りであるため、50万円の奨励金支給決定後に、100万円の支給申請を行うことはできません。ただし、50万円の支給決定前に申請を取り下げた場合に限り、改めて100万円の支給申請を行うことができます。

この場合、「愛知県中小企業男性育児休業取得促進奨励金支給申請取下げ・受給辞退届（様式第4号）」の提出が必要です。

Q 24. 育児休業を分割取得した場合、「復帰した日」はどのように考えればよいか？

A 24. 「復帰した日」は、奨励金の対象となる育児休業を終了し、職場復帰をした日であり、分割取得した育児休業を通算して申請する場合は、最後の育児休業が終了し、職場復帰をした日とします。

なお、育児休業終了日の翌日が定休日や年次有給休暇の取得日であっても、その日を「職場復帰した日」とみなします。

Q 25. 国が実施する助成金(出生時両立支援コース(子育てパパ支援助成金))との併給は可能か？

A 25. 併給可能です。

Q 26. 常時雇用する従業員の数を確認できる書類とは何か？

A 26. 常時雇用する従業員全員の氏名と雇い入れ年月日を確認できる書類で、当該従業員のリスト等を想定しています。

従業員数が10人以下であれば、労働者名簿の写しを提出いただいても構いませんが、住所等の個人情報が含まれる場合は、黒塗りにする等の対応をお願いします。

Q 27. 県のWebサイト及び自社のWebサイトで公表する「対象従業員にかかる育児休業取得状況等」とはどのようなものか？

A 27. 男性育児休業取得促進にかかる企業の取組や対象従業員の育児休業取得期間、これから育児休業を取得する方へのメッセージ等について記載いただくもので、様式は「あいちイクメン・イクボス応援サイト」に掲載しています。

この様式を作成し、自社のWebサイト等に掲載してください。

県のWebサイトには、記載いただいた内容を掲載します**(記載内容を企業に確認する場合があります)**。

なお、対象従業員の氏名等の個人情報は掲載しません。

【その他】

Q 28. 奨励金の使い道（使途）は決まっているのか？

A 28. 補助金ではなく奨励金という性質上、特に決めておりません。
育休者の代替要員や、業務効率化のためのDX機器の導入など、
育休で生じる業務負担を軽減するために活用いただければと考えています。