【対象事業主について】

Ｑ１．中小企業等の要件は？ …Ｐ．１
Ｑ２．本社が県外にあってもいいのか？ …Ｐ．１
Ｑ３．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
Ｑ４．工場や事業所の単位で申請できるのか？ …Ｐ．１
Ｑ５．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
Ｑ６．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
Ｑ７．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】

Ｑ８．対象従業員には、短時間などの非正規も含むのか？ …Ｐ．２
Ｑ９．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
Q10．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
Q11．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】

Q12．対象となる育児休業の種類は？ …Ｐ．３
Q13．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
Q14．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
Q15．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．４
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

【申請手続きについて】

Ｑ20. 申請はいつまでに行う必要があるのか？ …Ｐ．４
Ｑ21. 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．４
Ｑ22. 通算 14 日以上で 50 万円の支給申請を行った後に、通算 28 日以上の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
Ｑ23. 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
Ｑ24. 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．５
Ｑ25. 常時雇用する従業員の人数が確認できる書類とは何か？
…Ｐ．５
Ｑ26. 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
Ｑ27. 奨励金の使い道（使途）は決まっているのか？ …Ｐ．６

【対象事業主について】

Ｑ１．中小企業等の要件は？

Ａ１．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。

Ｑ２．本社が県外にあってもいいのか？

Ａ２．県内に本社（会社以外の場合は主たる事務所）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（支店、営業所、工場等）に勤務していることが必要です。

Ｑ３．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？

Ａ３．「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

Ｑ４．工場や営業所、支店の単位で申請できるのか？

Ａ４．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。

Ｑ５．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？

Ａ５．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、2022 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 日以上の育児休業を取得し、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。

Ｑ６．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？

Ａ６．申請可能です。

Ｑ７．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？

Ａ７．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】

Ｑ８．対象従業員には、短時間などの非正規も含むのか？

Ａ８．雇用保険被保険者であり、企業の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。

Ｑ９．会社の役員が育児休業を取得した場合は対象となるか？

Ａ９．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。

Ｑ10．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？

Ａ10. 対象となります。従業員の居住地は問いません。

Ｑ11. 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？

Ａ11. テレワークや派遣、出向の場合、在籍する事業所の所在地が県内であれば、基本的に対象となります。

【対象となる育児休業について】

Ｑ12. 対象となる育児休業の種類は？

Ａ12. 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。

Ｑ13. 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？

Ａ13. 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。

Ｑ14. 育児休業期間中に含まれる休日・祝日等は対象となるか？

Ａ14. 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。ただし、所定労働日を休業とする日を８日（取得期間が 28 日以上の場合は 16 日）以上含む必要があります（育児休業の取得期間に令和６年３月 31 日以前の日が含まれる場合は所定労働日の日数の要件は適用されません。）。

Ｑ15. 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？

Ａ15. 就業した期間は育休取得期間には含まれません。

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？
Ａ16. 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。

Ｑ17. 2023 年 3 月 30 日から育児休業を取得した場合は対象となるのか？
Ａ17. 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。

Ｑ18. 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？
Ａ18. 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。

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？
Ａ19. 対象となります。必要に応じて、賃金規程等の提出を求めることがあります。

【申請手続きについて】
Ｑ20. 申請はいつまでに行う必要があるのか？
Ａ20. 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か月経過した日の翌日から３か月以内です。
ただし、申請総額が予算に達した時点で受付終了します。

Ｑ21. 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？
Ａ21. 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。

Ｑ22. 通算 14 日以上で 50 万円の支給申請を行った後に、通算 28 日以上の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？
Ａ22. 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。

Ｑ23. 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？
Ａ23.「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。

Ｑ24. 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？
Ａ24. 併給可能です。

Ｑ25. 常時雇用する従業員の人数が確認できる書類とは何か？
Ａ25. 申請日時点の従業員リスト等（従業員全員の氏名がわかるもの）又は直近年度における労働保険概算・増加概算・確定保険料

申告書(事業主控)※の写しです。※全事業所分が必要です。

Ｑ26.「育児休業取得状況等報告書及びこれを社外又は社内に公表した様子が分かる画像等の写し」とはどのようなものか？

Ａ26. 「育児休業取得状況等報告書」とは、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様式で、「あいち働くパパ応援サイト」に掲載しています。

この様式を作成し、自社Ｗｅｂサイト、社内報、職場での掲示、社内メール等で周知してください。

県は、記載いただいた内容を県Ｗｅｂサイトに掲載します（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】

Ｑ27. 奨励金の使い道（使途）は決まっているのか？

Ａ27. 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機器やツールの導入など、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。