

山口県もっと育休奨励金 Q&A

【 目 次 】

I	対象となる事業者について	1
II	対象となる取組について	2
III	対象となる労働者について	5
IV	手当奨励金や長期の育児休業取得奨励金の対象となる 男性の育児休業について	6
V	申請手続きについて	7

I 対象となる事業者について

Q1. 本社が山口県外にありますが、対象となりますか。

A1. 「やまぐち“とも×いく”応援企業」に登録し、奨励金の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山口県内にあれば対象となります。

Q2. 個人事業主も対象となりますか。

A2. 要綱第4条の要件を満たす個人事業主であれば対象となります。

Q3. 「やまぐち“とも×いく”応援企業」にまだ登録していませんが、男性の育児休業取得実績に応じた奨励金について、申請までに登録すれば対象となりますか。

A3. 対象となります。申請までに、「やまぐち“とも×いく”応援企業」に登録の手続きをお願いします。

Q4. 県内に複数の事業所がある場合は、それぞれの事業所において支給額の上限まで申請することは可能ですか。

A4. 対象事業者は、要件を満たす法人及び個人であり、事業所単位で申請することはできません。

Q5. 既に国や他の自治体から、男性の育児休業に関する奨励金等を受給している場合でも申請することは可能ですか。

A5. 申請可能です。

なお、他の奨励金等において併給が禁じられている場合がありますので、事前に支給元の自治体にご確認ください。

Q6. 派遣労働者を正社員として直接雇用した場合、「直近1年間に従業員（1週間の所定労働時間が20時間以上）を新たに雇い入れ、継続して雇用していること」に該当しますか。

A6. 該当します。

Ⅱ 対象となる取組について

＜要綱別表①—2 育休取得推奨の取組強化加算＞

Q7. 「やまぐち “とも×いく” 応援企業」に登録直後に、要綱別表①—1（育休取得を推奨する計画策定）の奨励金の申請を行い、奨励金を受給しましたが、その後要綱別表①—2の取組強化を行った場合は、要綱別表①—2（取組強化加算）の申請ができますか。

A7. 要綱別表①—1と①—2は同時に申請をお願いします。申請期限内に①—1及び①—2の取組を行い、申請期限内に申請をお願いします。（1事業者1回限りの申請になりますのでご注意ください。）

Q8. 要綱別表①—2の(a)～(c)について、「新たに取り組む、または取組強化を図る」とは、いつを基準に考えますか。

A8. 奨励金の申請日から直近1年間に行われた取組が対象となります。

(a) 手当等の支援策を規定、(b) 法を上回る介護休暇や看護休暇、年次有給休暇の計画的付与制度の導入
→ 就業規則、その他社内規程等の施行日

(c) 取組の目標値 → 一般事業主行動計画を策定・変更した日

Q9. 要綱別表①—2の(a)～(c)の取組に既に取り組んでいる場合、取組強化とは具体的にどのようなものをさしますか。

A9. 取組強化の例

(a) 手当等の支援策を規定 → 手当等の増額や、手当支給範囲の拡大等

(b) 法を上回る介護休暇や看護休暇、年次有給休暇の計画的付与制度の導入 → 休暇日数の増加等

(c) 取組の目標値 → 現在の目標値を超える目標値を設定

Q10. 要綱別表①—2の(a)に関して、「育休取得者の業務を代替する対価としての手当」とは具体的にどのようなものをさしますか。

A10. 育児休業取得者の業務の代替にかかる職務内容の評価として支払うものをいい、名称は問いません。（例：職場応援手当、業務代替手当、特別業務手当 等）

Q11. 要綱別表①—2の(a)に関して、業務の代替により新たに発生した労働時間に対して支給する手当（時間外勤務手当等）は、「育休取得者の業務を代替する対価としての手当」になりますか。

A11. 対象となりません。業務の代替にかかる職務内容の評価して支払うものを想定しており、労働時間に対して支払う手当は対象となりません。

Q12. 要綱別表①－2の(b)に関して、法を上回る看護等休暇制度など柔軟な働き方選択制度等の導入は、国の両立支援等助成金との併給は可能ですか。

A12. 国の両立支援等助成金（柔軟な働き方選択制度等支援コース）は、制度を一定基準以上利用した場合に受給できる助成金のため要件も異なることから、奨励金の申請が可能です。

Q13. 要綱別表①－2の(c)に関して、どのような目標値等が対象となりますか。

A13. 目標値等の例

「非正社員の中から正社員への登用を●名以上実現し、男女間の賃金格差を●%是正する。」

「非正規社員のキャリアアップに向けた研修の受講率を●%以上とし、男女間の賃金格差を●%是正する」

「総合職に占める女性の割合を●%以上とし、男女間の賃金格差を●%是正する」

「管理職に占める女性比率を●%以上とする。」

※上記の目標はあくまで一例です。実際には、事業所内の状況把握、課題分析の結果を勘案し、目標値等を設定してください。

＜要綱別表② 男性の育児休業取得者への手当奨励金＞

Q14. 「手当」とは具体的にどのようなものをさしますか。

A14. 育児休業取得者に対し、育児休業の取得による収入減を補填することを目的として支払うものをいい、名称は問いません。（例：育休手当金、育休応援金 等）

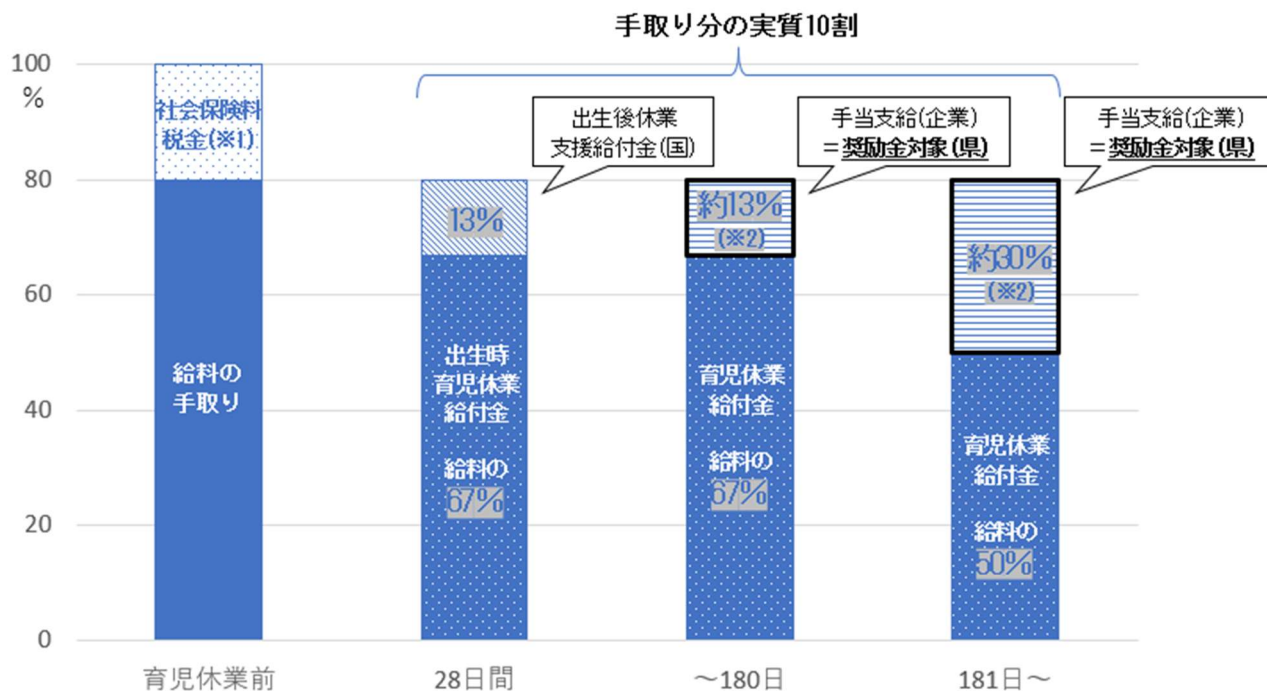
Q15. 出生後休業支援給付金との併給は可能ですか。

A15. 出生後休業支援給付金の支給対象期間に支払われた手当は、対象外です。

Q16. 育児休業取得者に対し、育児休業給付金への上乗せとして給与を支給した場合は対象となりますか。

A16. 育児休業給付金と育児休業給付金の算定基準となる賃金月額との80%の差額の範囲で対象となります。ただし、育児休業取得者に対する手当を「支給対象者の賃金月額に13%を乗じた額を30日で除した額」を超えて支給した場合、育児休業給付金が減額される可能性がありますのでご注意ください。

手当奨励金のイメージ



(※1)育児休業中は社会保険料は免除されます。また、育児休業等給付は非課税です。

(※2)県の奨励金額は下記ア、イ、ウを比較して最も少ない額となります。

ア 育児休業の取得期間に1日あたり3千円を乗じた額

イ 対象となる手当等の実支出額

ウ 手当奨励金算定日額（当該取得者の育児休業給付金の支給決定にかかる賃金月額に80%を乗じた額を30日で除した額）に取得日数を乗じた金額と育児休業取得者に支給された育児休業給付金の差額

Q17. 子の出生後1年以内に育児休業を取得開始しましたが、育児休業給付金の支給要件を満たさず、国から育児休業給付金が支払われなかった従業員に独自の手当を支給した場合でも、額の少ないほうを選択し、「育休取得者への手当奨励金」は「〇」となりますか。

A17. 上記の場合は、下記のア、イを比較して少ない方の額を支給します。（1,000円未満切捨て）

ア 育児休業の取得期間に1日あたり3千円を乗じた額

イ 対象となる手当等の実支出額

Q18. 同一労働者が同一の子について育児休業を分割して2回取得した場合、奨励金申請年度に取得した育児休業（2回目）の手当と合わせて、過年度に取得した育児休業（1回目）についても遡って手当を支給した場合は、どちらも対象となりますか。

A18. 奨励金申請年度に復職した育児休業に対する手当のみが対象となりますので、上記の場合、2回目の育児休業に対する手当のみ、対象となります。

Q19. 会社独自の規定により、育児休業を子が3歳になるまで取得できます。この育児休業に対して手当を支給した場合、対象となりますか。

A19. 子の出生後1年以内に取得（開始）し、育児休業給付金を受給している期間に支払われた手当のみ対象となります。

Q20. 育児休業ではなく、会社独自の育児目的休暇（有給）を取得しましたが、その間に支払われた給与や手当は、手当奨励金の対象となりますか。

A20. 育児・介護休業法第2条第1号に規定する育児休業取得者に対する手当を対象としますので、上記の場合は対象外です。

＜要綱別表③ 男性の長期の育児休業取得奨励金＞

Q21. 要綱別表①—2、②の取組を実施していなくても対象となりますか。

A21. 要綱第5条の要件を満たす男性従業員が、通算90日以上育児休業を取得していれば対象となります。

Q22. 育児・介護休業法では育児休業の取得は原則子どもが1歳になるまでですが、会社独自の規定により、育児休業を子が3歳になるまで取得できます。1歳以上の子どもを養育するために育児休業を取得した場合でも、対象となりますか。

A22. 子の出生後1年以内に夫婦共に一定期間以上（14日以上）の育児休業を取得しており、最後の育児休業の復職日までに通算90日以上育児休業を取得している場合は対象となりますので、当該復職日が属する年度において、奨励金の申請が可能です。

Ⅲ 対象となる労働者について

Q23. 親族で会社を経営している場合で、親族が育児休業を取得した場合でも対象となりますか。

A23. 対象となる親族が労働基準法第9条に規定する労働者であり、雇用保険の被保険者として雇用している場合は対象となります。

Q24. 会社の役員が育児休業を取得した場合は対象となりますか。

A24. 会社の役員（取締役、監査役、執行役等）は労働基準法第9条に定める労働者に該当しないため、対象となりません。

Q25. 在籍型出向中の労働者が育児休業を取得した場合、出向元企業または出向先企業どちらから申請すればよいですか。

A25. 在籍型出向中の労働者は、出向元企業のいずれか一方から申請してください。

Q26. 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りますか。

A26. 対象となります。労働者の居住地は問いません。

Ⅳ 手当奨励金や長期の育児休業取得奨励金の対象となる男性の育児休業について

Q27. 対象となる育児休業の種類

A27. 育児・介護休業法第2条第1号に規定する育児休業（産後パパ育休を含む）が対象となります。（要綱第2条）

なお、以下の休暇等は対象とならないため、対象となる育児休業の日数に換算することはできません。

- ・ 特別休暇（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 等）
- ・ 年次有給休暇

Q28. 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ました。この場合、出産日以前に取得した育児休業は対象となりますか。

A28. 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、出生予定日より遅く出生した場合は、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。

Q29. 育児休業期間中に含まれる休日・祝日等は対象となりますか。

A29. 対象の育児休業として換算することができます。

なお、A26 に記載している休暇等は換算できませんのでご注意ください。

Q30. 育児休業期間中に一時的に就労した場合は対象となりますか。

A30. 育児・介護休業法では、例外的に一時的な就労（産後パパ育休における就労を含む）を認めていますが、就労した日は対象の育児休業に換算できません。

なお、連続した育児休業とみなしますので、申請書への記載にあたって、一時的就労の前後の育児休業を分割して記載する必要はありません。

Q31. 年度をまたいで育児休業を取得した場合は、どのように申請すればよいですか。

A31. 職場復帰した日が属する年度において支給対象となります。

Q32. 労働者が第1子出生時に育児休業を取得し、奨励金を申請・受給した場合において、同一の労働者が第2子出生時に育児休業を取得した場合は対象となりますか。

A32. 対象となります。

奨励金の申請は、労働者の育児休業ごとに申請していただくため、第2子の出生等を理由に、同一労働者が複数回目の育児休業を取得した場合でも申請可能です。

Q33. 労働者が育児休業を取得し、奨励金を申請・受給した場合において、同一の労働者が当初の育児休業取得時には想定していなかった2回目の育児休業を取得した場合は対象となりますか。

A33. 対象となります。

A31と同様、奨励金の申請は、労働者の育児休業ごとに申請していただくため、同一労働者が複数回取得した場合は、それぞれの育児休業について申請可能です。

V 申請手続きについて

Q34. 申請はいつまでに行う必要がありますか。

A34. 要綱別表①—1（育休取得を推奨する計画策定）、①—2（取組強化加算）については、「やまぐち“とも×いく”応援企業」の初回の登録時から4カ月以内に同時に申請してください。（要綱第7条第1項）

また、②（男性の育児休業取得者への手当奨励金）、③（男性の長期の育児休業取得奨励金）については、育児休業を取得した労働者が「職場復帰をした日」の翌日から4か月以内に提出してください。

Q35. 奨励金の申請を行う前に必要な手続きはありますか。

A35. 奨励金の申請を行うには、事前に下記の手続きが必要です。

①「やまぐち“とも×いく”応援企業」の登録申請

②「やまぐち“とも×いく”ポータルサイト情報提供フォーム」への回答

※特に、育休取得推奨の取組強化加算や、手当奨励金に申請する場合は、取組前に「やまぐち“とも×いく”応援事務局」にご相談いただけますと、その後の手続きがスムーズになります。

【やまぐち“とも×いく”応援事務局（やまぐち働き方改革支援センター）】

TEL：083-974-2050 E-MAIL：tomoiku_support@joby.jp

Q36. 分割取得した場合、「職場復帰をした日」はどのように考えればよいですか。

A36. 分割取得した育児休業のうち、最後の育児休業が終了し、職場復帰をした日をいいます。

Q37. 育児休業終了日に連続して定休日や年次有給休暇等の取得がある場合、「職場復帰をした日」はどのように考えればよいのですか。

A37. 「職場復帰をした日」は、実際に勤務した日であり、育児休業終了日に連続して定休日や年次有給休暇等の取得がある場合は、当該休日・休暇等が終了し、実際に勤務した日が「職場復帰をした日」となります。

Q38. 複数の労働者が育児休業を取得した場合は、一つの申請書にまとめて申請してもよいですか。

A38. 審査の関係上、各労働者の育児休業ごとに申請いただく必要があるため、お手数ですが、各労働者の育児休業ごとに申請をお願いします。

Q39. 労働者が10人未満の事業所の場合、就業規則の作成義務はありませんが、それでも就業規則を作成し、必要な規定を整備しなければならないのでしょうか。

A39. 労働者が10人未満の事業所の場合、就業規則の作成義務はありませんが、本奨励金においては「労働者が確認できる客観的な規定に基づいて」取組を実施することが必要です。そのため、本奨励金のうち、就業規則等への規定が必要な取組を実施する場合には、就業規則を作成している場合は、所轄の労働基準監督署に届出るか、又は就業規則の実施について事業主と労働組合等の氏名等を記載した申立書を添付してください。

就業規則を作成しておらず、社内規定等を作成している場合は、その実施について、事業主と労働組合等の氏名等を記載した申立書を添付してください。