

シン・子育て王国とっとり男性育児休業取得応援奨励金 Q&A

- ・Q&Aでは、「シン・子育て王国とっとり男性育児休業取得応援奨励金」のことを「奨励金」、「シン・子育て王国とっとり男性育児休業取得応援奨励金支給要領」を「要領」と記載しています。
- ・Q&Aで解決できない場合は、鳥取県子ども家庭部子育て王国課までお問合せください。

一目次—I 対象となる事業主について

ページ番号

| | |
|--|-----|
| Q 1. 本社が鳥取県外にありますが、奨励金の対象となりますか。 | … 3 |
| Q 2. 個人事業主も奨励金の対象となりますか。 | … 3 |
| Q 3. 「とっとり子育てプレミアムパートナー」にまだ登録していませんが、申請までに登録すれば対象となりますか。 | … 3 |
| Q 4. 「とっとり子育てプレミアムパートナー」に登録済みですが、男性の育児休業の取得に関する目標を記入していませんが対象となりますか。 | … 3 |
| Q 5. 既に奨励金の受給実績がありますが、申請要件を満たしている場合は、再度申請することは可能ですか。 | … 3 |
| Q 6. 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。 | … 3 |
| Q 7. 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支給額の上限まで申請することは可能ですか。 | … 3 |
| Q 8. 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。 | … 3 |
| Q 9. 過去に「企業のファミリーサポート休暇等取得促進奨励金」を申請し受給したことがあります。当奨励金に申請することは可能ですか。 | … 3 |

II 対象となる育児休業について

| | |
|---|-----|
| Q10. 対象となる育児休業の種類を教えてください。 | … 4 |
| Q11. 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。 | … 4 |
| Q12. 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。 | … 4 |
| Q13. 企業独自に育児休業中、給与を支払っている場合でも対象となりますか。 | … 4 |
| Q14. 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。 | … 4 |
| Q15. 育児休業を分割取得した場合は、どのように申請すればよいですか。 | … 4 |
| Q16. 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。 | … 4 |
| Q17. 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。 | … 5 |

III 対象となる労働者について

| | |
|---|-----|
| Q18. 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。 | … 5 |
| Q19. 派遣労働者が育児休業を取得した場合、派遣元企業または派遣先企業どちら | … 5 |

| | |
|---|-----|
| から申請すればよいですか。 | |
| Q20. 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。 | … 5 |
| Q21. 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。 | … 5 |

IV対象となる取組について

| | |
|---|-----|
| ①代替人員確保奨励金 | |
| Q22. 代替人員の雇用形態に制限はありますか。 | … 5 |
| Q23. 育児休業取得者との業務引継ぎ等の関係で、育児休業開始前に新たな労働者を雇用した場合は対象となりますか。 | … 5 |
| Q24. 既に企業内で雇用している労働者を代替人員として充てた場合は対象となりますか。 | … 6 |
| Q25. 既に企業内で雇用している労働者を育児休業取得者の代替人員として充て、当該労働者の代替人員として新たな労働者を雇用した場合（いわゆる玉突きによるもの）は対象となりますか。 | … 6 |
| Q26. 育児休業期間の一部期間のみ代替人員となる労働者を確保しても対象となりますか。（育児休業期間中のすべてにおいて代替人員となる労働者を確保している必要がありますか。） | … 6 |
| Q27. 一人の育児休業取得者に対して、代替人員を同時期に複数人雇用した場合、奨励金は人数分申請することができますか。 | … 6 |
| Q28. 一人の育児休業取得者に対して、代替人員を交代で複数人雇用した場合、通算して申請することができますか。 | … 7 |
| ②同僚への応援手当奨励金 | |
| Q29. 「同僚」とは具体的にどの範囲をさしますか。 | … 7 |
| Q30. 育児休業取得者の管理職（課長、部長等）に応援手当を支給した場合は対象となりますか。 | … 7 |
| Q31. 「応援手当」とは具体的にどのようなものをさしますか。 | … 7 |
| Q32. 「同僚」にあたる労働者の業務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、「応援手当」の対象となりますか。 | … 7 |

V申請手続きについて

| | |
|---|-----|
| Q33. 申請はいつまでに行う必要がありますか。 | … 7 |
| Q34. 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。 | … 8 |
| Q35. 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。 | … 8 |
| Q36. 添付書類で求められている情報を電子システムで管理している場合はどのように提出すればよいですか。 | … 8 |
| Q37. 奨励金の創設前に育児休業を取得し、創設後に育児休業修了した男性従業員に関しても対象になりますか。また、代替人員の確保、同僚への応援手当を奨励金の創設前から措置していたとしても対象になりますか。 | … 8 |

一目次—I 対象となる事業主について

Q 1. 本社が鳥取県外にありますが、奨励金の対象となりますか。

A 1. 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雇用保険適事業所が鳥取県内にあれば対象となります。

Q 2. 個人事業主も奨励金の対象となりますか。

A 2. 要領第3条を満たす個人事業主であれば対象となります。

Q 3. 「とっとり子育てプレミアムパートナー」にまだ登録していませんが、申請までに登録すれば対象となりますか。

A 3. 対象となります。申請までに「とっとり子育てプレミアムパートナー」に登録してください。

Q 4. 「とっとり子育てプレミアムパートナー」に登録済みですが、男性の育児休業の取得に関する目標を記入していませんが対象となりますか。

A 4. 申請までに「とっとり子育てプレミアムパートナー」の申出を行い、男性の育児休業の取得に関する目標を登録した場合に対象となります。

Q 5. 既に奨励金の受給実績がありますが、申請要件を満たしている場合は、再度申請することは可能ですか。

A 5. 同一事業主に対する支給は、1年度につき代替人員確保区分が144万円、同僚への応援手当区分が24万円に達するまで複数回申請が可能です。なお、支給が複数年度にわたる場合は、各年度の支給額を累計し、その額が上記の額に達するまで複数回申請が可能です。

Q 6. 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。

A 6. 支給対象を事業主としていることから、県内に複数の事業所がある場合は、すべての事業所における支給額を合算して判断します。

Q 7. 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支給額の上限まで申請することは可能ですか。

A 7. 申請可能です。

Q 8. 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。

A 8. 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、事前に支給団体にご確認ください。

Q 9. 過去に又は同一年度に「企業のファミリーサポート休暇等取得促進奨励金」を申請し受給したことがあります。当奨励金に申請することは可能ですか。

A9. 申請可能です。

II 対象となる育児休業について

Q10. 対象となる育児休業の種類を教えてください。

A10. 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。
（要領第2条）

なお、以下の休暇等は対象外のため、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、子の看護休暇等）
- ・年次有給休暇

Q11. 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。

A11. 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、出予定日からの間育児休業も対象となります。

Q12. 育児休業期間中に含まれる日・祝等は対象となりますか。

A12. 対象の育児休業として換算することができます。

なお、A10 記載の休暇等は換算できませんので、ご注意ください。

Q13. 企業が独自に育児休業中に手当を支払っている場合でも対象となりますか。

A13. 対象の育児休業とすることができます。

Q14. 育児休業期間中に一時的就労した場合は対象となりますか。

A14. 育児・介護休業法では、例外的に一時な就労（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。

Q15. 育児休業を分割取得した場合は、どのように申請すればよいですか。

（例）令和5年 8月1日～30日（30日間）

令和5年 11月1日～30日（30日間）

A15. 下記のいずれかにより申請可能です。

- ・それぞれの育児休業が終了した時点において期限内に申請
- ・最後に分割取得した育児休業が終了時点において、分割した育児休業すべてについて期限内にまとめて申請（同一の育児休業取得者が同一の子について取得した場合に限ります。）

Q16. 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。

A16. 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取得した場合でも申請可能です。

Q17. 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。

A17. 対象となります。

A16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。

Ⅲ対象となる労働者について

Q18. 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。

A18. 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。

Q19. 派遣労働者が育児休業を取得した場合、派遣元企業または派遣先企業どちらから申請すればよいですか。

A19. 派遣労働者は、派遣元企業と雇用契約を締結していることから原則、派遣元企業から申請してください。

Q20. 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。

A20. 在籍型出向中の労働者は、出向元企業および出向先企業の双方と雇用契約を締結していることから、いずれか一方から申請してください。

なお、同一労働者について、出向元企業・出向先企業双方から重複申請することはできません。

Q21. 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。

A21. 対象となります。労働者の居住地は問いません。

Ⅳ対象となる取組について

①代替人員確保奨励金

Q22. 代替人員の雇用形態に制限はありますか。

A22. 雇用形態に制限はありません。具体的には以下の雇用も対象としています。

- ・有期雇用労働者（パート、アルバイトを含む）
- ・日雇い労働者（日々雇用される者、30日以内の期間を定めて雇用される者）
- ・派遣事業者による労働者派遣

Q23. 育児休業取得者との業務引継ぎ等の関係で育児休業開始前に新たな労働者を雇用した場合は対象となりますか。

A23. 新たな労働者の雇用開始日が、事業主が育児休業の対象となる男性労働者の配偶者の妊娠の事実を知った日以降である場合は対象となります。なお、「妊娠の事実を知った日」は、育児休業申出書の提出日をもって判断します。

なお、育児休業申出書の提出までに、妊娠の事実を知り、かつ新たな労働者を雇用した場合は、妊娠の事実を知った日を確認できる書類を提出してください。

また、当奨励金の支給対象となる日数は、育児休業期間において実際に雇用した期間であり、育児休業開始前における雇用期間は奨励金の支給日数には換算しません。

Q24. 既に企業内で雇用している労働者を代替人員として充てた場合は対象となりますか。

A24. 当奨励金は、新たな労働者を雇用した場合を想定しており、既に企業内で雇用している労働者を代替人員として充てた場合は奨励金の対象となりません。

Q25. 既に企業内で雇用している労働者を育児休業取得者の代替人員として充て、当該労働者の代替人員として新たな労働者を雇用した場合（いわゆる玉突きによるもの）は対象となりますか。

A25. 新たに雇用した労働者が当奨励金の対象となります。

なお、この場合、育児休業取得者と既存の労働者の代替関係、既存の労働者と新たに雇用した労働者の代替関係が確認できる以下書類を提出してください。

- ・ 既存の労働者が育児休業取得代替人員であることを確認できる書類
（育児休業取得前及び取得期間中の組織図、業務分担表など）
- ・ 新たに雇用した労働者が既存の労働者の代替人員であることが確認できる書類
（育児休業取得前及び取得期間中の組織図、業務分担表など）
- ・ 新たに雇用した労働者の雇用実態を確認できる書類
（雇用契約書、辞令、労働者派遣契約書など）

Q26. 育児休業期間の一部期間のみ代替人員となる労働者を確保しても対象となりますか。（育児休業期間中のすべてにおいて代替人員となる労働者を確保している必要がありますか。）

A26. 30日間の育児休業のうち23日以上（勤務を要する日を19日以上含む）において代替人員となる労働者を確保した場合は、当奨励金の対象となります。

育児休業31日目以降も同様に、30日あたり23日以上において代替人員となる労働者を確保した場合に奨励金が加算となります。

なお、単発的な短期の欠勤、法に基づく休業・休暇（年次有給休暇、子の看護休暇等）は、勤務した日数として換算することができます。

例：男性労働者Aが60日間の育児休業を取得し、代替人員として労働者Bを新たに雇用した場合において

- ① Bの雇用期間が23～52日間の場合
⇒ 1月分（12万円）が支給対象となります。
- ② Bの雇用期間が53～60日間の場合
⇒ 2月分（24万円）が支給対象となります。

以降、代替人員の雇用期間が23/30日以上増加するごとに12万円を加算します。

Q27. 一人の育児休業取得者に対して、代替人員を同時期に複数人雇用した場合、奨励金は人数分申請することができますか。

（育児休業取得者1名の代替人員として同時期に2人雇用した場合、30日あたり24万円（12万円×2人）の申請が可能か）

A27. 代替人員を同時期に複数雇用しても奨励金の額は変わりません。

ただし、育児休業取得者が同時期に複数人存在し、それぞれの育児休業取得者の代替人員を確保した場合、各育児休業取得者にかかる申請において奨励金を申請することができます。

例：男性労働者A、Bが8月1日～30日の同時期に育児休業を取得し、Aの代替人員として労働者C、Bの代替人員として労働者Dを新たに雇用した場合

⇒ A、Bそれぞれの育児休業にかかる申請において代替人員確保奨励金の申請が可能
(この場合、各12万円、計24万円の申請)

※申請にあたっては、A、Bそれぞれの育児休業に分けて申請が必要です。

Q28. 一人の育児休業取得者に対して、代替人員を交代で複数人雇用した場合、換算して申請することができますか。

(例：育児休業取得者1名が30日間取得した場合において、前半15日は労働者A、後半15日は労働者Bを代替人員として雇用した場合など)

A28. 通算して申請することが可能です。

例：男性労働者Aが8月1日～30日(30日間)に育児休業を取得し、Aの代替人員として8月1日～15日(15日間)は労働者B、8月16日～30日(15日間)は労働者Cを代替人員として新たに雇用した場合

⇒ B、Cの代替人員確保期間を通算して申請が可能(通算30日間、12万円の申請)

②同僚への応援手当奨励金

Q29. 「同僚」とは具体的にどの範囲を指しますか。

A29. 育児休業取得者の業務を代替する可能性のある労働であるものをいいます。

Q30. 育児休業取得者の管理職(課長、部長等)に応援手当を支給した場合は対象となりますか。

A30. 管理職が育児休業取得者の業務を代替する場合も想定されることから、応援手当を支給した場合は対象となります。

Q31. 「応援手当」とは具体的にどのようなものをさしますか。

A31. 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)

Q32. 「同僚」にあたる労働者に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、「応援手当」の対象となりますか。

A32. 対象となりません。「応援手当」は、「同僚」にあたる労働者に対し、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。

V申請手続きについて

Q33. 申請はいつまでに行う必要がありますか。

A33. 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3か月以内に提出してください。
また、やむを得ない事情により、提出期限までに必要書類が揃わない場合は、ご連絡ください。

Q34. 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ですか。

A34. 「職場復帰をした日」は、実際に勤務した日をいいますので、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。

例：8月26日まで育児休業を取得後、8月27～31日まで年次有給休暇を取得し、9月1～2日の定休日を経た後、9月3日に初めて勤務した場合
⇒ 9月3日が「職場復帰をした日」となります。

Q35. 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。

A35. 奨励金の審査の関係上、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いただくようお願いします。

Q36. 添付書類で求められている情報を電子システムで管理している場合はどのように提出すればよいですか。

A36. 電子システム画面の写しなどを提出してください。

Q37. 奨励金の創設前に育児休業を取得し、創設後に育児休業修了した男性従業員に関しても対象になりますか。また、代替人員の確保、同僚への応援手当を奨励金の創設前から措置していたとしても対象になりますか。

A37. 対象となります。奨励金の創設前でも令和5年4月1日以降の育児休業取得期間は対象となります。また、令和5年3月31日以前に育児休業開始した場合であっても、育児休業終了日が令和5年4月1日以降であれば対象となります。その場合、奨励金の支給にかかる育児休業の対象期間は令和5年4月1日から育児休業終了日となります。

例：育児休業取得期間が令和5年3月1日から令和5年4月30日の場合

⇒ 事業対象となります。

奨励金の支給にかかる育児休業対象期間は、令和5年4月1日から令和5年4月30日までの30日となります。