

南相馬市はぐパパ応援育休取得促進奨励金 Q&A

奨励金の概要

Q1 育児休業制度とは、どのような制度ですか。

A1 育児・介護休業法により定められている、1歳に満たない子を養育する男女労働者（※）が、子の養育のために連続した期間休業できる制度です。

休業期間は原則して子が1歳に達するまでです。

ただし、両親とも育児休業を取得した場合は、子が1歳2か月になるまでに1年ずつ取得可能です（パパママ育休プラス制度）。また、希望しているのに保育所に入所できない場合等は、最大で子が2歳になるまで延長できます。

本奨励金では、子が1歳2か月になるまでに育児休業を取得した方が対象となります。

また、令和4年10月1日より育児・介護休業法の改正があり、子どもの出生後8週間以内に4週間取得可能な「産後パパ育休」の創設。育児休業、産後パパ育休の分割取得が可能となりました。産後パパ育休及び育児休業等の分割取得も対象となります。

※勤務先に申出時点で子が1歳6か月になるまでの間に、雇用契約が更新されないことがあきらかでないことが要件です。

ただし、本奨励金でいう育児休業とは、各事業所で規定する育児休業として取り扱いますので、この限りでない場合があります。

Q2 申請してから支給決定までにどのくらいの期間がかかりますか。

A2 審査の状況によって前後しますが、申請書兼実績報告書及び必要書類の正式受領（書類に不備がない状態）から、通常1か月程度を予定しています。

奨励金額

Q3 奨励金額が支給申請額と変更になることはありますか。

A3 審査の結果、申請時の取得日数と対象日数が異なる場合、変更になることがあります。

奨励対象者の要件

Q4 雇用保険の被保険者とは、どのような人ですか。

A4 次に該当する労働者の方は、事業所規模に関わりなく、原則として、全て雇用保険の被保険者となります。

- ①1週間の所定労働時間が20時間以上であること
- ②31日以上雇用見込みがあること

ただし、以下の方は雇用保険の適用除外（雇用保険法第6条）となります。

(1)	国・都道府県・市区町村の公務員およびこれらに準ずる事業に雇用される者
(2)	週所定労働時間が20時間未満の者
(3)	30日以下の短期雇用を常態にしている者（※注1）
(4)	季節的事業に雇用される者で、4ヶ月以内の期間を予定して雇用される者か、週所定労働時間が20時間以上30時間未満である者
(5)	日雇労働者のうち、日雇労働被保険者にならない者
(6)	昼間部の学生または生徒（※注2）
(7)	船員保険の被保険者
(8)	株式会社の経営者や取締役、役員等（※注3）

（※注1）

登録型派遣労働者で、30日以下の断続的な就業を繰り返す人であっても、派遣元事業所において31日以上雇用される見込みがある場合には、雇用保険が適用されます。

（※注2）

昼間部の学生であっても、卒業見込証明書があり、卒業時に就職し引き続きその事業の従事する場合は、被保険者となります。また、通信教育、大学の夜間学部、高校の定時制等の学生は、被保険者となります。

（※注3）

ただし、会社の役員と同時に部長、支店長、工場長等の従業員としての身分を有する者は、服務態様、賃金、報酬等からみて、労働者的性格の強いものであって、雇用関係があると認められる場合に限り、雇用保険に加入している場合もあります。

Q5 南相馬市内の事業所に勤務していない場合は対象となりますか。

A5 南相馬市に住所を有し、市外の事業所に勤務している場合は本奨励金の対象となります。

育児休業期間

Q6 原職等に復職しているとは、どの範囲ですか。

A6 「原職相当職」の範囲については、個々の企業又は事業所における組織の状況、業務の配分、その他雇用管理の状況によって様々ですが、一般的に、以下のいずれにも該当する場合に「原職相当職」と評価されます。

- (イ) 休業後の職制上の地位が休業前より下回っていないこと
- (ロ) 休業前と休業後とで職務内容が異なっていないこと
- (ハ) 休業前と休業後とで勤務する事業所が同一であること

なお、(イ)から(ハ)までの全てに該当しなければ「原職相当職」には該当し得ないというのではなく、例えば、販売職の者が、(イ)及び(ロ)の条件を満たした上で、通勤事情の変化に伴い経済的又は精神的不利益を特段生じない別店舗(例えば自宅からより近い店舗)へ復帰する場合等、個々の企業の状況によってはいずれかが欠けている場合であっても、原職相当職と考えられる場合もあり得るものです。

【厚生労働省「育児・介護休業法のあらまし」参照】

Q7 取得期間「1か月」とは、何日で考えればよいですか。

A7 「4月1日～4月30日」「5月20日～6月19日」のように、起点となる開始月日から翌月同日の前日までを指します。

Q8 年次有給休暇の取得として処理した場合、支給対象となりますか。

A8 「育児休業等」は、本来の目的が育児のために定められている休暇のみが対象となるので、年次有給休暇は含みません。

Q9 子が多胎児の場合、それぞれの子に対して申請は可能ですか。

A9 育児休業の取得は多胎児であっても合わせて1回とみなすため、それぞれの申請はできません。
また、申請する場合はこの名前を連名にしてご申請ください。

申請書類

Q10 雇用保険被保険者証とは、どのようなものですか。

A10 雇用保険被保険者証とは、「雇用保険に加入した際に発行される証明書」です。それを所持していることで自分が雇用保険加入者であることの証明になります。
しかし、雇用保険の加入手続きは従業員ではなく、最初に就職した会社が行うため、転職経験がない場合、本人には手渡さず、紛失しないように事業所で保管します。
そのため、本奨励金を申請する際に事業所へご確認ください。

Q11 育児休業申出書とは、どのようなものですか。

A11 育児休業申出書は事業所ごとによって様式が異なりますが、育児休業の期間などを記載する書類です。
本奨励金を申請する際に事業所へご確認ください。

Q12 育児休業に関する体験記は、必ず提出が必要ですか。

A12 申請書類の一式に含まれておりますので、必ずご提出ください。
提出いただいた体験記は、市HP等で育休取得エピソードとして発信させていただく場合もございます。

その他

Q13 育児休業が有給か無給かで、奨励金に差はありますか。

A13 差はありません。有給の場合（育児休業で取得している場合に限る）でも申請は可能です。