

魚津市男性の育児休業取得促進補助金 申請 Q & A (2024.10.1)

【交付条件について】

Q1 交付対象となる休業の種類を教えてください。

A1 育児・介護休業法に規定される育児休業、及び、令和4年10月から同法の改正により新制度として施行された出生時育児休業(産後パパ育休)が対象となります。目的が限定されない年次有給休暇や、特別休暇・休業(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)は、対象ではありません。また、令和4年10月1日より前に取得された育児休業については対象となりませんのでご注意ください。

Q2 市外に勤務しているのですが、交付の対象になりますか？

A2 育休を取得した男性が、魚津市に住民登録があれば対象です。また、交付対象と申請のパートナーは下記のとおりです。

- ① 育休取得パパが、市内在住者で市内企業に勤務
→ 事業主が育休取得者と併せて申請 (事業主・育休取得者に各 50,000 円交付)
- ② 育休取得パパが、市外在住者で市内企業に勤務
→ 事業主が申請 (事業主に 50,000 円交付)
- ③ 育休取得パパが市内在住者で市外企業に勤務
→ 育休取得者が申請 (育休取得者に 50,000 円交付)

Q3 育児休業を取得する時点では、「イクボス企業同盟とやま」「元気とやま！子育て応援企業」「とやま女性活躍企業」のいずれかに加盟の承認、登録又は認定されていませんでしたが、補助金の交付対象となりますか？

A3 補助金の申請時点において「イクボス企業同盟とやま」「元気とやま！子育て応援企業」「とやま女性活躍企業」のいずれかに加盟の承認、登録又は認定されていれば、交付対象となります。

Q4 「子が2歳に達するまでの間」とは、具体的にどの範囲をいいますか？

A4 子の誕生日から2年後の、誕生日に対応する前日までの期間をいいます。父親の場合、育児休業を子の出生(予定)日から取得することができるため、具体例としては、下記のとおりです。

【例】 出産予定日10/1、誕生日10/3の場合・・・子が2歳に達するまでの間 = 翌々年10/2

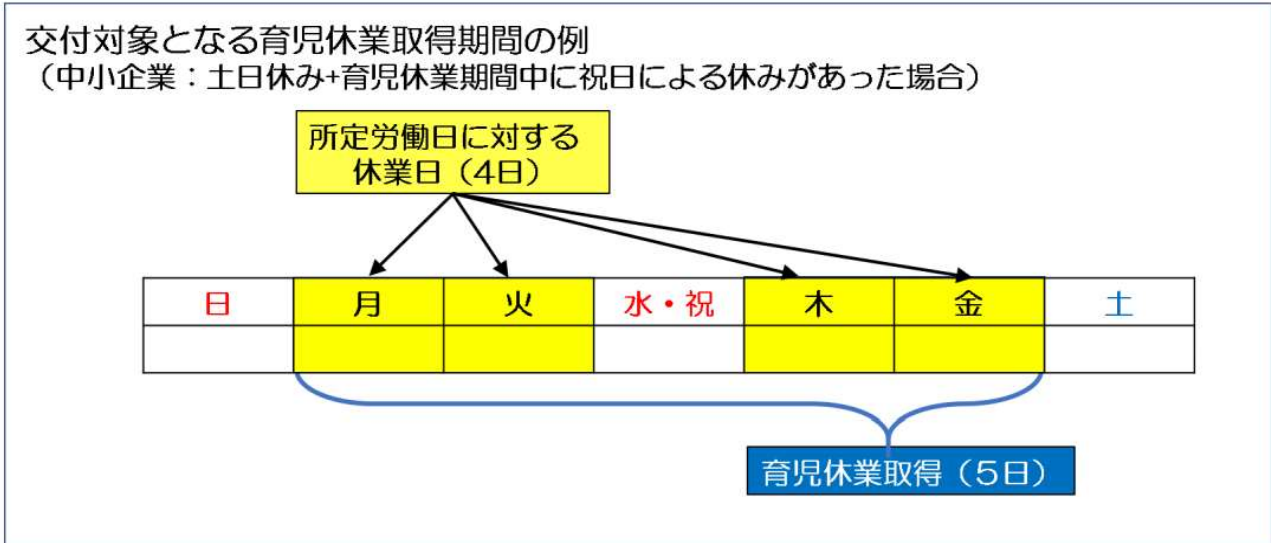


<<10/1～翌々年10/2に取得した育児休業が対象>>

Q5 連続5日以上または連続14日以上の子育て休業について、子育て休業承認期間中の定休日(休日)を含めてカウントしてよろしいでしょうか？

A5 子育て休業承認期間中の定休日(休日)を含めてカウントすることができます。ただし、その期間内において、所定労働日に対する休業が中小事業主においては4日以上、それ以外の事業主においては9日以上となっていることが必要です。なお、子育て休業の分割取得をする場合でも1つの期間でこの条件を満たしていることが必要です。(2つ以上の期間を通算することはできません。)。申請様式の「子育て休業承認期間」には上記の日数を含め、記載してください。

ただし、目的が限定されない年次有給休暇や、特別休暇・休業(育児目的休暇、忌引き休暇、介護休暇、病気休暇など)については、子育て休業の日数からは除いてカウントします。



Q6 子育て休業期間中に勤務をした場合の取扱いを教えてください。

A6 子育て休業中に就労することは想定されていませんが、労使の話し合いにより、子の養育をする必要がない期間に限り、一時的・臨時的にその事業主の下で就労することが認められています。また、産後パパ育休については、労使協定を締結している場合に限り、労働者が合意した範囲で休業中に就労することが可能とされています。

休業期間中に就労した日については、申請様式中の所定労働日に対する休業の日数からは除いてカウントします。



Q7 育児休業の一部期間が有給扱いですが、対象になりますか？

A7 有給であるか無給であるかに関わらず、補助金の対象となります。

Q8 育児休業取得者が会社の役員である場合は交付対象になりますか？

A8 会社の役員(会社法に規定する取締役、監査役、執行役等)は労働基準法第9条に規定する「労働者」には当たらないため、交付対象となりません。

<参考> 労働基準法

第9条 この法律で「労働者」とは、職業の種類を問わず、事業又は事務所に使用される者で、賃金を支払われる者をいう。

Q9 国や県の実施している、男性育児休業の取得促進を目的とした補助金を既に受けていますが、市の補助金の対象となりますか？

A9 この補助金は、「イクボス企業同盟」「元気とやま！子育て応援企業」「とやま女性活躍企業」のいずれかに加盟の承認、登録又は認定されている企業のメリットのひとつとして実施していることから、過去に国又は県の実施する男性育児休業の取得促進を目的とした補助金の交付を受けたことがある場合であっても対象となります。

また、同一年度中に他団体実施の類似の交付金を受ける場合であっても、同様の理由から対象になりますが、他団体側で禁じられている場合もありますので、同時併給の可能性がある場合は事前に各団体へ取り扱いを確認してください。

Q10 補助金の支給回数に上限はありますか

A10 交付条件を満たす育児休業を取得の都度、申請が可能です。ただし、同一労働者に係る支給については、1人の子につき、1回までです。

例) 分割取得により、連続5日以上または連続14日以上の子育て休業を2回以上取得している場合。

→ 1人の子につき、1回まで対象。

※交付条件を満たす初回の休業復帰時に申請できなかった場合、2回目以降の休業復帰時に申請可能

Q11 多胎児の場合、交付条件を満たす育児休業を2回取得すれば、2回とも補助金の交付対象となりますか？

A11 1回のみ対象となります。多胎児についても、同一労働者に係る支給制限(1人の子につき1回を限度とする。)を適用します。

Q12 「大企業」と「中小企業」の定義について教えてください。

A12 厚生労働省の雇用関係助成金の支給要領を準用しており、次のとおりです。

0202 中小企業事業主

この要領において「中小企業事業主」とは、その資本金の額若しくは出資の総額（以下「資本金等の額」という。）が3億円（小売業（飲食店を含む。以下同じ。）又はサービス業を主たる事業とする事業主については5,000万円、卸売業を主たる事業とする事業主については1億円）を超えない事業主又はその常時雇用する労働者の数が300人（小売業を主たる事業とする事業主については50人、卸売業又はサービス業を主たる事業とする事業主については100人）を常態として超えない事業主をいう。

主たる事業	資本金の額 又は出資の総額	常時雇用する労働者の数
小売業(飲食店を含む)	5,000万円以下	50人以下
サービス業	5,000万円以下	100人以下
卸売業	1億円以下	100人以下
その他の業種	3億円以下	300人以下

なお、小売業、サービス業、卸売業、その他の業種の具体的な内容は下表のとおりである（日本標準産業分類（平成25年10月30日付け総務省告示第405号）による業種区分）。

業種	該当分類項目
小売業	大分類I（卸売業、小売業）のうち 中分類56（各種商品小売業） 中分類57（織物・衣服・身の回り品小売業） 中分類58（飲食料品小売業） 中分類59（機械器具小売業） 中分類60（その他の小売業） 中分類61（無店舗小売業） 大分類M（宿泊業、飲食サービス業）のうち 中分類76（飲食店） 中分類77（持ち帰り・配達飲食サービス業）

<次ページに続く>

サービス業	<p>大分類G（情報通信業）のうち 中分類38（放送業） 中分類39（情報サービス業） 小分類411（映像情報制作・配給業） 小分類412（音声情報制作業） 小分類415（広告制作業） 小分類416（映像・音声・文字情報制作に付帯するサービス業）</p> <p>大分類K（不動産業、物品賃貸業）のうち 小分類693（駐車場業） 中分類70（物品賃貸業）</p> <p>大分類L（学術研究、専門・技術サービス業）</p> <p>大分類M（宿泊業、飲食サービス業）のうち 中分類75（宿泊業）</p> <p>大分類N（生活関連サービス業、娯楽業） ただし、小分類791（旅行業）は除く</p> <p>大分類O（教育、学習支援業）（中分類81，82）</p> <p>大分類P（医療、福祉）（中分類83～85）</p> <p>大分類Q（複合サービス事業）（中分類86，87）</p> <p>大分類R（サービス業<他に分類されないもの>）（中分類88～96）</p>
卸売業	<p>大分類I（卸売業、小売業）のうち 中分類50（各種商品卸売業） 中分類51（繊維・衣服等卸売業） 中分類52（飲食料品卸売業） 中分類53（建築材料、鉱物・金属材料等卸売業） 中分類54（機械器具卸売業） 中分類55（その他の卸売業）</p>
製造業その他	上記以外のすべて

「大企業」は、中小企業の定義よりも、各数値が大きい場合に、大企業に分類されます。

【申請手続きについて】

Q13 申請手続きについて教えてください。

A13 Q2でも回答していますが、下記の3パターンが想定されます。

- ① 育休取得パパが、市内在住者で市内企業に勤務
 - 事業主が育休取得者と併せて申請（事業主・育休取得者に各 50,000 円交付）
育休取得パパ：様式3号、別記様式2号
事業主：様式1号、別記様式1号
- ② 育休取得パパが、市外在住者で市内企業に勤務
 - 事業主が申請（事業主に 50,000 円交付）
事業主：様式2号 → 申請の際、育休パパの同意（子の出生証明等の提出について）
別記様式1号
- ③ 育休取得パパが市内在住者で市外企業に勤務
 - 育休取得者が申請（育休取得者に 50,000 円交付）
育休取得パパ：様式第4号 → 申請の際、事業所の誓約（諸要件の確認）
別記様式2号

ホームページから、書式をダウンロードし、該当する書式に必要事項を記入、また、必要な書類を添付し、郵送または、持参により提出してください。なお、メールや FAX による申請は受け付けておりませんのでご了承ください。

Q14 申請はいつまでに行う必要がありますか？

A14 申請期限は下記のとおりです。

育児休業を取得し、令和6年4月1日以降に職場復帰したもの

→ 職場復帰日から2か月以内、または、令和7年3月31日までのうち、いずれか早い日まで

職場復帰の日が令和7年3月1日から3月末日の場合は、事前にご連絡ください。

→ 【連絡先】 魚津市役所 地域協働課 市民交流係 0765-23-1131

Q15 「育児休業の承認内容を証する書類」としてどんなものが認められますか？

A15 企業が育児休業取得者に育児休業の承認を通知した書類(「育児休業承認通知書」など)の写しや、「育児休業承認辞令書」の写しなどが該当します。

Q16 「子の生年月日を証する書類」としてどんなものが認められますか？

A16 企業が育児休業を承認する際に、子の生年月日(年齢)を確認するために徴収した書類の写しを提出してください。具体的には、「出生届出済証明」(母子手帳の中で、「出生の届出があったことを証明する」として市長の証明印が押されたページ)の写しや、「出生証明書」の写し、「戸籍抄本」の写しなどが該当します。

Q17 「育児休業取得及び復帰の実績を証する書類」としてどんなものがみとめられますか？

A17 実際に育児休業を取得しているか、また、職場復帰後、勤務をしているかを確認できる書類として、育児休業取得開始日から職場復帰日までの「勤務簿」の写しや「タイムカード」の写しなどが該当します。

【その他】

Q18 派遣職員が育児休業を取得した場合、補助金の申請は派遣元か派遣先企業のどちらからすればよいですか？

A18 派遣社員と雇用契約を結んでいるのは派遣元企業であり、本補助金における「事業主」は派遣元企業のことを指します。したがって、派遣社員が育児休業を取得した場合には、派遣元企業から申請してください。