

防府市育児休業等取得促進奨励金 申請Q & A

Q 1 交付対象となる育児休業等の種類を教えてください

A 1 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る**出生時育児休業（産後パパ育休）**及び各企業が就業規則や労働協約等により独自に設けている**育児のための休業・休暇制度**が対象となります。

なお、目的が限定されない年次有給休暇や育児目的以外の特別休暇・休業（忌引き休暇、介護休暇、病気休暇、子の看護休暇など）は、要綱第4条（3）の14日以上の育児休業には換算することはできません。

Q 2 本社が県外にありますが、交付対象になりますか。

A 2 交付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市内にあれば、対象**となります。

Q 3 個人事業主も交付対象になりますか。

A 3 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。

Q 4 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？

A 4 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。

Q 5 市内の事業所に勤務している労働者が市外に居住している場合でも対象となりますか。

A 5 **対象**となります。労働者の居住地は問いません。

Q 6 正規雇用の従業員とはどのような人ですか。

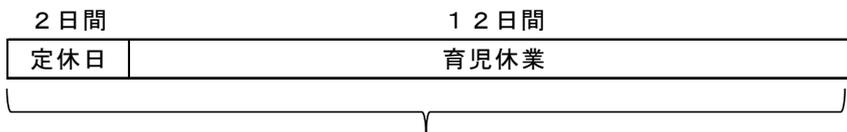
A 6 **雇用期間の定めなく正規雇用**として雇用されている従業員です。パート職員・アルバイト職員などは除きます。

Q 7 14日以上の育児休業の取扱いについて、休業期間に含まれる、又は連続した定休日（休日）を含めてカウントして良いでしょうか。

A 7 休業期間に含まれる定休日（休日）を含めてカウントすることができます。なお、育児休業の分割取得をする場合には、それぞれの休業期間ごとに上記の取扱いを適用します。申請様式の「育児休業・休暇の取得期間」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、育児目的以外の特別休暇・休業（忌引き休暇、介護休暇、病気休暇など）については、育児休業の日数からは除いてカウントします。

<参考>



14日以上の育児休業として可



Q 8 育児休業の一部期間が有休扱いですが、対象になりますか。

A 8 「企業独自の休業・休暇」や「育児休業」等のうち、賃金計算に当たり、有給扱いとしている日数（基本給の計算期間としている日数）は、14日以上のカウント対象外であり、当該日数を除き14日以上の休業を満たす必要があります。

ただし、通算30日以上の育児休暇にカウントすることができます。

Q 9 「連続2週間以上の休業のカウントから有休扱いの日数を除く」取扱いについて、育児休業取得に当たって企業独自で一時金を支給している場合はどのように考えるのでしょうか？

A 9 賃金計算に当たり、有給扱いとしている日数（基本給の計算期間としている日数）は、連続2週間以上のカウントの対象外として取り扱います。

したがって、企業独自の出産・育児関連の一時金や手当等を支給している場合は、助

成対象休業としてカウントしていただいて差し支えありません。

Q 1 0 育児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。

A 1 0 育児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、一時的に・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、令和4年10月から施行される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、奨励金の交付条件である育児休業の日数からは除いてカウントします。

Q 1 1 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助成金の支給を既に受けていますが、市の奨励金の対象になりますか。

A 1 1 対象になります。過去に、国又は県が実施する男性育児休業の取得促進を目的とした奨励金等の交付を受けたことがある、又は同一年度中に他団体実施の奨励金等を受ける場合であっても対象となりますが、他団体側で併給が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、事前に各団体へ取扱いを確認してください。