

## 働くパパママ育休取得応援奨励金

### 【働くママコース】

- ・ 奨励金支給額 1 2 5 万円
  - ・ 申請回数：1 奨励事業者に対して、事業年度 1 回まで  
※働くパパコースを同一年度に同一の従業員が同一の子に対して、受給した場合は、ママ育休応援奨励金との併給は不可
  - ・ 申請可能事業者：都内で事業を営んでいる中小企業等（常時雇用する従業員が 3 0 0 人以下）
- 1 都内勤務の常時雇用する従業員 2 名以上、かつ申請日時点で 6 ヶ月以上継続雇用していること  
※常時雇用する従業員とは
    - ・ 期間の定めのない労働者
    - ・ 有期雇用の場合は、過去 1 年を超える期間について引き続き雇用されている者または採用の時から 1 年を超えて引き続き雇用されると見込まれる労働者
    - ・ 日々雇用される従業員でも、過去 1 年を超える期間について引き続き雇用される者または採用の時から 1 年を超えて引き続き雇用されると見込まれる労働者
  - 2 都税の未納がないこと
  - 3 重大な法令違反がないこと
  - 4 労働関係法令について満たしていること  
例) 従業員に支払われる賃金が最低賃金を上回っていること  
労基法 3 9 条第 7 項（年次有給休暇の記載があること）等
  - 5 風俗関連事業でないこと
  - 6 暴力団等に該当する者でないこと
  - 7 雇用保険の被保険者として雇用される従業員の養育する子が 1 歳に達するまでに育児休業を開始し 1 年以上取得したこと

※女性の対象従業員は産前休業前、男性の対象従業員は育児休業前に  
1 ヶ月以上の就労実績・雇用保険加入期間が必要

(従業員対象条件)

従業員の養育する子が、1歳になるまでに育児休業を開始し、法定産後休業を含む1年以上の育児休業を取得した後、引き続き原職(元の職場)に復帰し、3ヶ月経過後から2ヶ月以内の申請

(原職復帰の例)

育児休業期間	令和2年4月2日～令和3年4月3日
原職復帰	令和3年4月4日～令和3年7月3日(3ヶ月間)
申請期間	令和3年7月4日～9月3日(2ヶ月間)まで

### ※復帰後3ヶ月の間に欠勤があった場合

例) 欠勤5日間あった場合

育児休業期間	令和2年4月2日～令和3年4月3日
原職復帰	令和2年4月4日～令和3年7月3日

本来の申請期間	令和3年7月4日～令和3年9月3日
欠勤5日	令和3年7月9日～令和3年9月3日(5日分充足)

※終わりは一緒も5日間申請期間初日が後ずれ

## 申請に必要な作業

(環境整備要件：就業規則の変更及び労基署への届け出)

- ① 令和3年4月1日以降で、育児・介護休業法に定める取組を上回る(法を上回る取り組み)以下のいずれかの取組について就業規則に定めていること

下記のア～オのうちいずれか1つを実施して就業規則を変更

- ア 育児休業等期間の延長(理由を問わない1年を超える育児休業)
- イ 育児休業等延長期間の延長(保育園に入れない等理由がある場合の2年を超える延長)
- ウ 看護休暇の取得日数上乘せ(1人の場合6日以上かつ2人以上の場合11日以上)
- エ 時間単位の看護休暇導入(中抜けを認めるもの)
- オ 育児による短時間勤務制度の利用年数の延長(3歳以上の子も対象)

**(注意点)** 既に法を上回る取り組みをしている場合

例) 看護休暇—1人の場合 5日、2人以上の場合10日(本来)  
(既に下記に変更している場合)

1人の場合6日、2人以上の場合11日していた場合で申請している場合  
法律は上回っている⇒申請却下

理由：令和3年4月1日以降に改めて法を上回る取り組みをしないといけない  
※上記記載があった場合更に前を上回る必要がある  
(例えば、看護休暇は、1人の場合7日、2人以上の場合12日)

- ② 従業員の産後休業から原職に復帰するまでに対象の方と面談1回以上行い、  
プラス社内情報の提供を定期的に行う。  
※申請書提出時に面談日記載した書類と定期的な情報提供資料(日付入り)  
が必要になる(産前休業中に実施したものは対象外)
- ③ 育児休業前と同じ部署に復帰していること
- ④ 復帰後の職制上の地位が休業前より下がっていないこと  
仮に地位が変わっていない場合でも、職制上の地位に係る手当が、休業後支  
払われていないなど 例) 主任手当、職務手当、管理職手当等
- ⑤ 復帰後の労働時間が変更されていないこと
- ⑥ 復帰後の給与が復帰前と比べて下がっていないこと。  
※⑤⑥については、短時間勤務制度等による場合はこの限りではない
- ⑦ 育児休業後、正社員だったものを復帰後有期労働者として契約することは  
本人の希望であっても認められない  
※但し、勤務時間短縮措置利用等により、本人の同意が確認できた上で  
給与形態を変更した場合はこの限りではない

### 提出書類(募集要項参照) 注意点

- 1 支給申請書 印は印鑑登録印と同一(印は要ります)
- 2 就業規則 令和3年4月1日以降、労基署への提出済みのもの  
改定前の該当箇所育児、勤怠、賃金を別規程として設けてい  
る場合は別規程も提出
- 3 育児休業申出書(社内用)
- 4 育児休業者の休業状況及び職場復帰後の勤務状況が確認できる書類  
(出勤簿或いはタイムカード)
  - ・女性従業員一休業前2ヶ月分、休業期間分、職場復帰後3ヶ月分
  - ・男性従業員一休業前1ヶ月分、休業期間分、職場復帰後3ヶ月分

(今年から)持参不可(郵送のみ)

※控えがもらえない(受領印のある書類の返送は不可)

## 【働くパパコース】

育児休業取得日数	連続して 15日以上 30日未満	連続して 30日以上 45日未満	連続して 45日以上 60日未満	連続して 60日以上 75日未満
奨励金額	25万円	50万円	75万円	100万円
育児休業取得日数	連続して 75日以上 90日未満	連続して 90日以上 105日未満	連続して 105日以上 120日未満	連続して 120日以上 135日未満
奨励金額	125万円	150万円	175万円	200万円
育児休業取得日数	連続して 135日以上 150日未満	連続して 150日以上 165日未満	連続して 165日以上 180日未満	連続して 180日以上
奨励金額	225万円	250万円	275万円	300万円

申請回数－1 奨励事業者に対して、事業年度1回まで

※働くママコースを同一年度に同一の従業員が同一の子に対して、受給した場合は、パパ育休応援奨励金との併給は不可

(申請可能事業者) (ここに記載以外はママコースと同じ)

- ① 都内で事業を営んでいる企業等 ※中小企業等には限定されていません。
- ② 雇用保険の被保険者として雇用される男性従業員の養育する子が2歳に達するまでに連続した15日以上の育児休業を取得し、終了していること  
※育児休業前に1ヶ月以上の就労実績、雇用保険加入期間が必要

(従業員対象条件)

子が2歳になるまでの間に男性従業員が連続する15日以上の育児休業を取得後、引き続き原職に復帰し3か月経過後、2ヶ月以内の申請

### ★中小企業(常時雇用する300人以下)等を対象とする特例措置(新設)

- ①子の出生後8週の期間に30日以上育児休業を取得した場合、奨励金に一律20万円を加算
- ②子の出生後8週の期間に初回に育児休業を取得した場合は、2回目以降の育児休業期間のうち1回に限り初回の育児休業期間と合算して申請が可能  
※子の出生後8週の期間一出産した翌日から56日間

## 注意事項

- ・ 同一の子に係る育児休業について、既に奨励金を受給した場合は申請不可
- ・ 2回目の育児休業を取得した場合でも、子が2歳になるまでが対象期間

※ママコースのように育児介護休業法を上回る就業規則の変更、変更後の労基署への届け出等の整備は必要ない

※ 育児復帰に向けた情報提供資料も提出しない

(対象従業員について)

- ① 育児休業前と同じ部署に復帰していること
- ② 育児休業前と同一の事業所に復帰していること。
- ③ 復帰後の職制上の地位が休業前より下がっていないこと  
仮に地位が変わっていない場合でも、職制上の地位に係る手当が、休業後支払われていないなど 例) 主任手当、職務手当、管理職手当等
- ④ 復帰後の労働時間が変更されていないこと
- ⑤ 復帰後の給与が復帰前と比べて下がっていないこと  
※③④については、短時間勤務制度等による場合はこの限りではない
- ⑥ 育児休業後、給与形態が変更、正社員だったものを復帰後新たに有期労働者として契約することは認められない  
※本人の希望であっても認められない(但し、勤務時間短縮措置利用等により、本人の同意が確認できた上で給与形態を変更した場合はこの限りではない)

## 提出書類 (注意した方がよい部分)

- ① 支給申請書：印は印鑑登録印と同一 (印は要ります)
- ② 就業規則：現状のもので労基署への提出済みのもの  
育児、勤怠、賃金を別規程として設けている場合は別規程も提出
- ③ 育児休業申出書 (社内用)
- ④ 育児休業者の休業状況及び職場復帰後の勤務状況が確認できる書類  
(出勤簿或いはタイムカード)  
男性従業員一休業前1ヶ月分、休業期間分、職場復帰後3ヶ月分

(今年から) 持参不可 (郵送のみ)

※控えがもらえない (受領印のある書類の返送は不可)