

## 男性育児休業取得応援手当 申請 Q&A

**Q1 中小企業等とは、具体的に何を指していますか。**

A1 本申請において、中小企業等とは常時雇用する従業員数が300人以下の法人又は個人事業主のことを指します。なお、法人とは法人税法第2条に規定する普通法人、公益法人等及び協同組合等を指します。なお、法人の具体例は次表のとおりとなります。

定義	具体例
会社法(平成17年法律第86号)第2条第1号に定める「会社」	株式会社、合名会社、合資会社、合同会社
会社法の施行に伴う関係法律の整備等に関する法律(平成17年法律第87号)第3条第2号に定める「特例有限会社」	特例有限会社
士業を規定する法律の規定により設立された法人	弁護士法人、監査法人、税理士法人、行政書士法人 社会保険労務士法人 等
一般社団法人及び一般財団法人に関する法律(平成18年法律第48号)第22条又は第163条の規定により成立した法人	一般社団法人、一般財団法人
労働者協同組合法(令和2年法律第78号)で定める「労働者協同組合」	労働者協同組合
法人税法別表第2の「公益法人等」	医療法人、学校法人、社会福祉法人、公益社団法人、公益財団法人、特定労働者協同組合 等
法人税法別表第3の「協同組合等」	中小企業等協同組合、農業協同組合 消費生活協同組合 等
法人税に関する法令の規定の適用について公益法人等とみなされる、特定非営利活動促進法(平成10年法律第7号)第2条第2項で定める「特定非営利活動法人」	特定非営利活動法人

**Q2 常時雇用する従業員とは、具体的にどのような従業員ですか。**

A2 常時雇用する従業員とは、次世代育成支援対策推進法の規定に基づき、次の①又は②に該当する者を指します。

①期間の定めなく雇用されている者

②一定の期間を定めて雇用されている者又は日々雇用される者でも、その雇用期間が反復更新され、過去1年以上引き続き雇用されている者または雇入れの時から1年以上引き続き雇用されると見込まれる者

**Q3 県内に住んでいますが、県外の中小企業に勤めています。この場合は、応援手当を申請できますか。**

A3 県内に住所がある方であれば、勤務先の所在地に関わらず申請可能です。

**Q4 県内の中小企業に勤めていますが、県外に住んでいます。この場合は、応援手当は申請できますか。**

A4 県内に住所がある方が対象であるため、申請はできません。

**Q5 会社の役員ですが、応援手当は申請できますか。**

A5 会社の取締役や役員は、原則として雇用保険の被保険者ではないことから対象外となります。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など、雇用保険の被保険者である場合は対象となります。

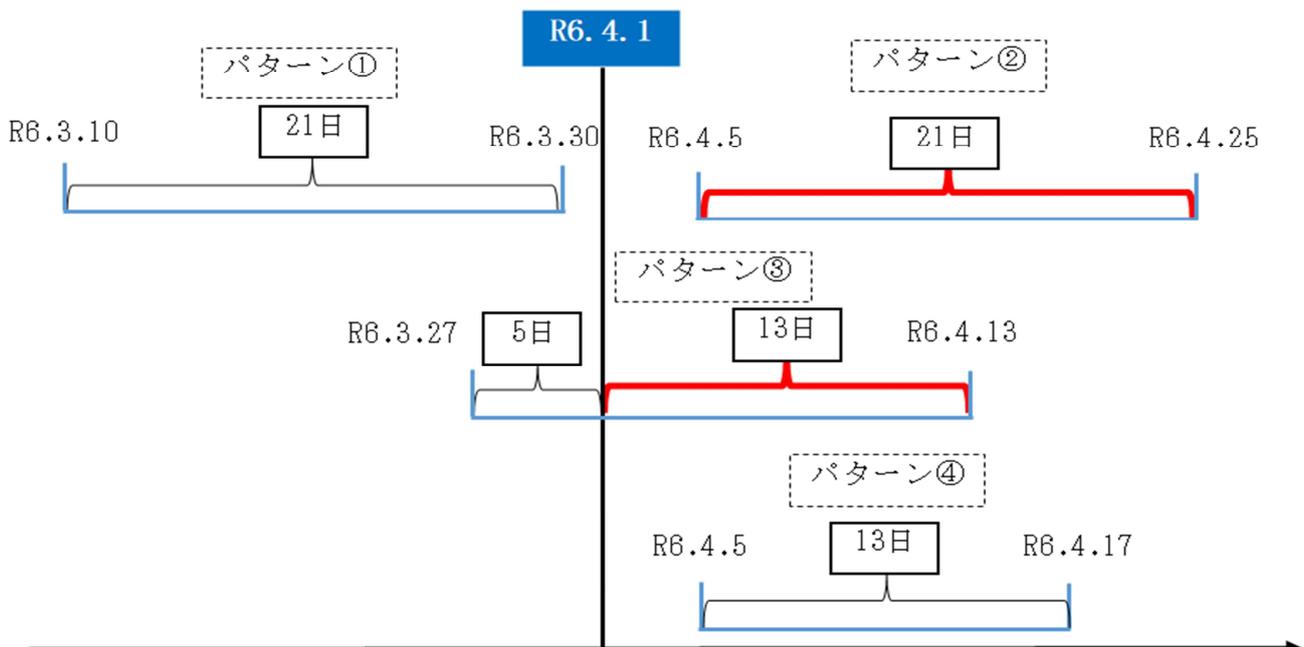
**Q6 対象となる育児休業の種類を教えてください。**

A6 育児・介護休業法第2条第1号に規定する育児休業（出生時育児休業を含む）が対象となります。

**Q7 年度をまたいで育児休業を取得しました。この場合、応援手当は、申請できますか。**

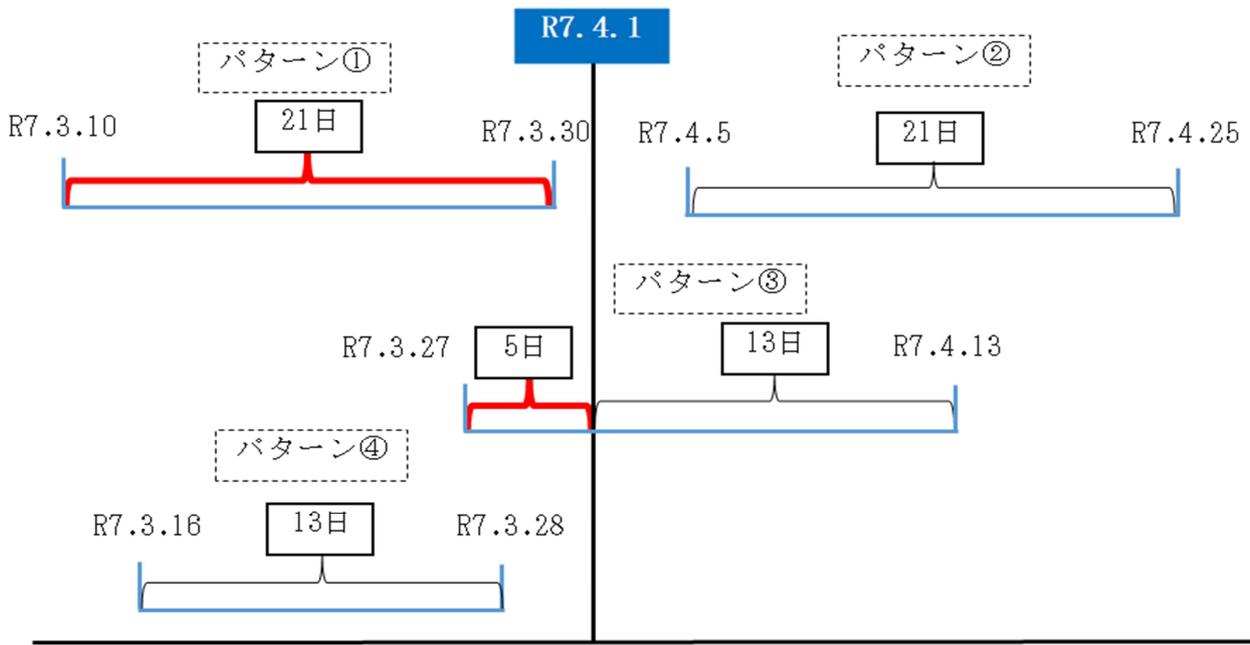
A7 支給要件を満たす育児休業を取得していれば申請可能です。具体的には例のとおりとなります。

例1：令和5年度から令和6年度にかけて取得した場合



区分	支給可否	理由
パターン①	×	R6 年度中の育児休業取得実績がないため要件を満たさない。
パターン②	◎	R6 年度中に 14 日以上の子育て休業を取得しているため要件を満たす。
パターン③	○	R5 年度から R6 年度にかけて、14 日以上の子育て休業を取得しているため要件を満たす。ただし、支給金額は R6 年度中に取得した 13 日のみが対象となる。
パターン④	×	14 日以上の子育て休業を取得していないため要件を満たさない。

例2：令和6年度から令和7年度にかけて取得した場合



区分	支給可否	理由
パターン①	◎	R6年度中に14日以上の子育て休業を取得しているため要件を満たす。
パターン②	×	R6年度中の子育て休業取得実績がないため要件を満たさない。
パターン③	○	R6年度からR7年度にかけて、14日以上の子育て休業を取得しているため要件を満たす。ただし、支給金額はR6年度中に取得した5日のみが対象となる。 <u>なお、令和7年度から国の子育て休業給付金の拡充施策が始まることから、給付の重複を防ぐため、申請前に県こども未来課あてに必ず相談をしてください。</u>
パターン④	×	14日以上の子育て休業を取得していないため要件を満たさない。

Q8 支給要件を満たす14日以上の子育て休業は、分割して取得しても良いですか。

A8 分割して取得しても良いです。

Q9 子育て休業期間中に含まれる週休日・祝日や勤務先が独自に定める休日は対象となる子育て休業の日数に換算できますか。

A9 対象となる子育て休業の日数に換算できます。

Q10 子育て休業期間中に一時的に就労した場合、当該日は子育て休業の日数に換算できますか。

A10 就労した日は対象の子育て休業の日数に換算できません。

Q11 派遣労働者の場合、申請書類の勤務先は派遣元企業と派遣先企業のどちらの名称を記入すれば良いですか。

A11 雇用契約を結んでいる企業の名称を記入してください。

Q12 国や市町村の実施している、男性育児休業の取得促進を目的とした助成金の支給を受けていますが、申請できますか。

A12 申請可能です。ただし、他団体の制度では併給が禁じられている場合もありますので、併給の可能性がある場合は、事前に各団体へ確認してください。

Q13 育児休業の取得（予定）日を確認できる書類として、具体的にどのようなもの認められますか。

A13 育児休業の申し出や承認の内容を記載した、「育児休業申出書」や「育児休業取扱通知書」の写しなどが該当します。

Q14 出産予定日や出生日を証明できる書類として、具体的にどのようなものが認められますか。

A14 母子健康手帳（出生届出済証明書のページと分娩予定日が記載されたページ）の写しや、出生証明書の写しなどが該当します。

Q15 賃金の額と支払状況を証明できる書類として、具体的にどのようなものが認められますか。

A15 賃金台帳（労働基準法第108条において、使用者が作成を義務づけられている帳簿）の写しが該当します。賃金台帳の提出ができない場合は、以下の①から⑨の項目について確認できる書類を提出してください。

- ①労働者の氏名、②賃金計算期間、③労働日数、④労働時間数、⑤時間外労働の時間数
- ⑥休日労働の労働時間数、⑦深夜労働の労働時間数、
- ⑧基本給や手当等の種類とその金額、⑨控除項目とその金額

Q16 内縁（事実婚）関係や同性同士のカップルが育児休業を取得した場合も、申請することは可能ですか。

A16 父親が子を認知し、法律上の親子関係を確認できる場合は申請可能です。申請の際は、父親の戸籍謄本の写しを提出してください。そのほか、下表のように法律上の親子関係及びそれに準ずる関係にある子であれば、実子・養子を問わず申請可能です。

区分	申請可否	説明	確認書類の例
婚外子	△	内縁（事実婚）の夫婦の間に生まれた子。 <u>父親が子を認知し、法律上の親子関係が確定していれば申請可能。</u>	・父親の戸籍謄本
養子	○	養子縁組をしている子。	・養子縁組受理証明書 ・養子の住民票
里子	○	養子縁組里親に委託されている子。	児童相談所長が発行する証明書

Q16 育児休業取得者や勤務先企業に代わり、社会保険労務士等が申請手続を代行することは可能でしょうか。

A16 可能です。ただし、申請書類の不備があった場合等の連絡先として、代行者の連絡先が分かるように申請してください。

Q17 中小企業等でない会社の社員が中小企業等に出向し、その中小企業等で勤務している場合は、応援手当の支給対象となりますか。

A17 育児休業取得時点で中小企業等に勤務されていれば支給対象となります。