

令和6年度働くパパママ育業応援奨励金 「パパと協力！ママコース」Q&A

— 目次 —

奨励金の概要

- Q1 育業とは、どのようなものですか。----- P. 4
- Q2 育児休業制度とは、どのような制度ですか。----- P. 4
- Q3 パパと協力！ママコースとは、どのような奨励金ですか。----- P. 4
- Q4 子の父と協力とはどのような場合を指しますか。----- P. 4
- Q5 申請にあたり、取り組むべきことはありますか。また、取り組んだ結果を提出する必要がありますか。----- P. 4
- Q6 募集要項上の「1か月」とは、何日で考えればよいですか。----- P. 5
- Q7 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。----- P. 5
- Q8 支給決定後、奨励金はいつ頃支払われますか。----- P. 5
- Q9 奨励金の用途は決まっていますか。----- P. 5

奨励対象事業者の要件

- Q10 常時雇用する従業員には、パートタイム労働者や有期雇用の従業員を含みますか。----- P. 5
- Q11 常時雇用する従業員には、派遣労働者を含みますか。----- P. 5
- Q12 申請できる企業の要件として、資本金の額や業種は関係ありますか。----- P. 6
- Q13 従業員数が1名でも申請できますか。----- P. 6

育業期間

- Q14 産後休業は育業期間に含まれますか。----- P. 6
- Q15 産後休業から連続して育業した場合、合計6か月以上1年未満とはいつになりますか。-----
— P. 6

子の父の育業

- Q16 子の父の育業の要件を教えてください。----- P. 6
- Q17 子の父の育業はどのように把握するのでしょうか。また、子の父の育業の証明は必要でしょうか。-----
----- P. 6
- Q18 「東京都からのお知らせ」を子の父に渡したかどうか、証明は必要ですか。----- P. 7

原職復帰

- Q19 原職復帰とはどのようなものですか。----- P. 7

一時的・臨時的な就労

- Q20 育業中、労使合意に基づき一時的に就労しました。一時的に就労した日も育業日数に含めますか。----- P. 7
- Q21 育業中に一時就労の範囲を超えて就労しました。申請書に記載する育業期間は、対象とならない期間を除いた期間ですか。----- P. 7

有給の育業

- Q22 育業中の従業員に賃金を支払いました。有給の育業は奨励対象となりますか。----- P. 8
- Q23 産後休業中の賃金の支払いについても、有給の育業とみなされますか。----- P. 8
- Q24 申請書には有給の育業を除外した日数を記入し、申請すればよいでしょうか。----- P. 8

育業中の休暇

- Q25 育業中に夏季休暇を取得しました。育業中の休暇は育業日数として奨励対象となりますか。----- P. 8

育業促進等に関する取組計画

- Q26 内容が細かく作成が難しいのですが、事前に相談することは可能ですか。----- P. 8

申請書類

- Q27 常時雇用する従業員が10人未満の場合、就業規則の作成・労働基準監督署への届出は必要ですか。----- P. 9
- Q28 事業所が複数あり、そのうち従業員が10人未満の事業所は就業規則を届け出ていません。申請するにあたり、この未届の事業所にも就業規則を作成する必要がありますか。また、どの事業所の就業規則を提出すればよいですか。----- P. 9
- Q29 雇用保険被保険者資格取得等確認通知書の事業主通知用とはどのようなものですか。----- P. 9
- Q30 子が多胎児です。提出する書類は対象となる育業に係る子全員のものが必要ですか。----- P. 9

申請の可否

- Q31 育業から復帰後3か月以上就労しましたが、退職することが決まっています。申請は可能ですか。----- P. 9
- Q32 子の父は仕事をしていませんが、申請は可能ですか。----- P. 10
- Q33 子の父が企業等の代表者（個人事業主を含む）でも申請できますか。----- P. 10
- Q34 子の父は都内勤務ではありませんが、対象となりますか。----- P. 10
- Q35 女性従業員と子の父は同一の企業に勤務している必要がありますか。----- P. 10
- Q36 育業から復帰後3か月の間に病気等で休んでしまいました。申請することは可能ですか。----- P. 10~12

出向

Q37 在籍出向している従業員が育業した場合、出向先の企業から申請は可能ですか。————— P. 13

併給

Q38 他機関で実施する育業に関する助成金等との併給は可能ですか。————— P. 13

Q39 各コースとの併給について教えてください。————— P. 13

注意事項

Q40 代表者が自署できない場合はどうすればよいですか。————— P. 13

その他

Q41 令和7年度以降もこの奨励金事業は継続しますか。————— P. 13

奨励金の概要

Q1 育業とは、どのようなものですか。

A1 東京都が令和4年6月に発表した育児休業の愛称です。
育児介護休業法第2条第1号に規定する育児休業を取得することを指します。

Q2 育児休業制度とは、どのような制度ですか。

A2 育児・介護休業法により定められている、原則として1歳に満たない子を養育する男女労働者が、子の養育のために休業できる制度です。休業期間は原則として子が1歳に達するまでです。ただし、両親ともに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(パパママ育休プラス)、希望しているにも関わらず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。また、令和4年10月1日より分割して原則2回まで育児休業が取得可能です。

なお、有期雇用労働者においては、勤務先に申出時点で子が1歳6か月(2歳までの休業の場合は2歳)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、本奨励金という育児休業とは、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。

Q3 パパと協力！ママコースとは、どのような奨励金ですか。

A3 本奨励金は、合計6か月以上1年未満の育業をし、復帰した女性従業員がいる企業を対象としています。また、令和4年10月1日の育児・介護休業法の改正により、休業の柔軟な取得が可能になることから、女性従業員と子の父(ママとパパ)が協力して育児を行うことを推進し、就業継続に取り組む企業等に奨励金を支給することで、女性の活躍推進および男性の育業促進を後押しするものです。

Q4 子の父と協力とはどのような場合を指しますか。

A4 子の父と協力とは、対象となる従業員と子の父が、交互または同時に育業していること(子の父については予定でも可)を指します。

Q5 申請にあたり、取り組むべきことはありますか。また、取り組んだ結果を提出する必要がありますか。

A5 子の誕生日から申請日までに、対象となる従業員と面談を行っていただきます。また、従業員の仕事と育児の両立について組織としてどのように取り組んでいくのかを計画していただきます。これらの内容については、「様式1号別紙：育業促進等に関する取組計画」に記入の上、ご提出ください。

Q6 募集要項上の「1か月」とは、何日で考えればよいですか。

A6 「4月1日～4月30日」「4月15日～5月14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。

Q7 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。

A7 書類の到着から支給決定まで3～4か月程度かかります。ただし審査の状況によってはこの限りではありません。

Q8 支給決定後、奨励金はいつ頃支払われますか。

A8 原則として、奨励金請求書兼口座振替依頼書が1日から15日午前までに到着した場合は当月末、15日午後以降月末までに到着した場合は翌月15日にお支払いします。15日および月末が土日祝日となる場合は、基本的に前営業日の支払いとします。

Q9 奨励金の用途は決まっていますか。

A9 本奨励金に関しては、支給後の用途については定めていません。

奨励対象事業者の要件**Q10 常時雇用する従業員には、パートタイム労働者や有期雇用の従業員を含みますか。**

A10 以下の要件を満たしている場合、含まれます。

申請日時点で、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、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こと。（「見込まれる」とは労働契約書等により1年を超える期間まで引き続き雇用契約が締結されていることを指します。）

※奨励対象となる常時雇用する従業員（育業者）は産前休業開始前に6か月以上の就労実績と雇用保険加入期間があり奨励金の支払い完了まで、その状況が継続している必要があります。

Q11 常時雇用する従業員には、派遣労働者を含みますか。

A11 含めません。登録型派遣、常駐型（常用型）派遣など、他の企業から派遣されている従業員は常時雇用する従業員には該当しません。

Q12 申請できる企業の要件として、資本金の額や業種は関係ありますか。

A12 常時雇用する従業員数が300名以下であれば、資本金の額や業種は問いません。

ただし、風俗営業等の規制及び業務の適正化等に関する法律に規定する風俗営業、性風俗関連特殊営業、接客業務受託営業およびこれらに類する事業（接待飲食店、パチンコ、ゲームセンター等）を行っている事業者は申請できません。

Q13 従業員数が1名でも申請できますか。

A13 申請することはできません。申請日時点で都内在勤の雇用保険加入期間が6か月以上ある従業員が2名以上いることが必要です。

育業期間

Q14 産後休業は育業期間に含まれますか。

A14 法定の産後休業から連続して育業した場合は、産後休業日数も奨励対象期間の育業に含みます。

Q15 産後休業から連続して育業した場合、合計6か月以上1年未満とはいつになりますか。

A15 合計6か月以上1年未満とは180日以上364日未満のことを指します。

本奨励金では、産後休業から連続して育業した場合は、出生日の翌日から180日以上、子が1歳に達する日の前日（1歳の誕生日の前々日）をもって364日未満の育業をしたと考えます。

子の父の育業

Q16 子の父の育業の要件を教えてください。

A16 下記要件をいずれも満たす必要があります。

- ① 子の出生日以降に合計30日以上、育業（予定でも可）していること。
- ② 子の2歳の誕生日前日までに終了していること。

※申請日時点で育業を開始していなくても対象となります。

Q17 子の父の育業はどのように把握するのでしょうか。また、子の父の育業の証明は必要でしょうか。

A17 女性従業員が、パパの育業期間（予定でも可）を「様式1号別紙：育業促進等に関する取組計画」の「育業計画書兼面談記録」へ記入することで把握します。

※子の父の育業や勤務に関する証明（確認）書類の提出は必要ありません。

Q18 「東京都からのお知らせ」を子の父に渡したかどうか、証明は必要ですか。

A18 証明は必要ありませんが、「様式1号別紙：育業促進等に関する取組計画」の「育業計画書兼面談記録」に案内したことをチェック☑し、相違ないか女性従業員に自署していただく欄があります。

原職復帰**Q19 原職復帰とはどのようなものですか。**

A19 厚労省『事業主が講ずべき措置に関する指針』に従い、本奨励金の示す次のア)～キ)の全てを満たすことを原則とします。

- ア) 休業前と休業後とで所属する部署が同一であること
- イ) 休業前と休業後とで勤務する事業所が同一であること
- ウ) 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
- エ) 休業前と休業後とで労働時間が変更されていないこと
- オ) 休業後の給与が、休業前の給与より下回っていないこと
- カ) 無期雇用労働者であった労働者が休業後、有期労働者として新たに雇用契約を締結している場合や、給与形態が変更されている場合は原職等に復帰したと認められない。
- キ) 育業後の勤務形態として在宅勤務も対象となるが、当該事業所の在宅勤務規程を整備すること。

上記を満たさない状況でも、「原職復帰相当職」として認められる場合があります。詳細は募集要項をご確認ください。参照：募集要項 P.9

一時的・臨時的な就労**Q20 育業中、労使合意に基づき一時的に就労しました。一時的に就労した日も育業日数に含めますか。**

A20 育業開始日から起算した1か月ごとの期間において一時就労の上限(※)を超える就労があった場合、その期間は育業とはみなさず、該当する1か月分の日数すべてを育業日数から除外します。

一方、一時就労の上限を超えない範囲の就労については、連続した育業とみなし、その日数は育業日数から除外しません。

(※) 雇用契約上の月間所定労働日数に 1/3 を乗じた日数(その日数を超える場合はその日数に雇用契約時間を乗じた時間を超える就労)のことを言います。

参照：募集要項 P.23 別紙3「除外される育業」

Q21 育業中に一時就労の範囲を超えて就労しました。申請書に記載する育業期間は、対象とならない期間を除いた期間ですか。

A21 一時就労の範囲を超えたか否かは、提出された書類をもって審査により判断することとします。そのため、申請書には申出書のとおり期間、会社が認めた期間を記入してください。審査の過程で一時就労の範囲を超えたと判断された場合、日数や期間が変更される場合があります。

有給の育業

Q22 育業中の従業員に賃金を支払いました。有給の育業は奨励対象となりますか。

A22 会社独自の取組等で有給の育業（賃金の支払い）がある場合、有給の育業日数を奨励対象とすることができません。育業日数から有給の育業日数を除外した日数が、本奨励金の対象となります。

しかし、支払われた賃金の種類が労働保険料の算定基礎とならないものである場合、有給の育業とはみなしません。

また、育業中に支払われた賞与や業績手当等がある場合に、それらの算定期間が育業前の期間に対するものであれば有給の育業にはあたらないと考えます。

Q23 産後休業中の賃金の支払いについても、有給の育業とみなされますか。

A23 産後休業中の賃金については有給の育業とはみなしません。そのため、産後休業中に賃金支払いがあっても、産後休業から連続して育業している場合は、産後休業日数を育業期間に含めることができます。

Q24 申請書には有給の育業を除外した日数を記入し、申請すればよいでしょうか。

A24 有給の育業にあたるか否かは、提出された書類をもって審査により判断することとします。

そのため、申請書には申出書のとおり期間、会社が認めた期間を記入してください。審査の過程で有給の育業と判断された場合、育業日数が変更され、奨励対象とならない場合があります。

育業中の休暇

Q25 育業中に夏季休暇を取得しました。育業中の休暇は育業日数として奨励対象となりますか。

A25 育業中に休暇が含まれる場合、その休暇を奨励対象とすることができません。育業日数からその休暇の日数を除外した日数が本奨励金の奨励対象となります。

育業促進等に関する取組計画

Q26 内容が細かく作成が難しいのですが、事前に相談することは可能ですか。

A26 本奨励金の申請を予定している企業に対して東京都労働相談情報センターでは、奨励金の取組計画の作成等に関する相談・助言を行う専門家（社会保険労務士）を無料で派遣しています。

専門家派遣までに時間を要しますので、申請期限をご確認の上、余裕をもってご活用ください。

【問い合わせ・申請窓口】 東京都労働相談情報センター 事業普及課 企業支援担当

〒102-0072 千代田区飯田橋 3-10-3 東京しごとセンター 9階 電話：03-5211-2248

受付時間：平日 9：00～17：00（12：00～13：00 を除く）

申請書類

Q27 常時雇用する従業員が10人未満の場合、就業規則の作成・労働基準監督署への届出は必要ですか。

A27 労働基準法では従業員が10人未満の場合、就業規則の作成・届出義務はありませんが、本奨励金の申請においては申請日までに作成・届出し、労基署の受領印が押印された就業規則を提出する必要があります。

Q28 事業所が複数あり、そのうち従業員が10人未満の事業所は就業規則を届け出ていません。申請するにあたり、この未届の事業所にも就業規則を作成する必要がありますか。また、どの事業所の就業規則を提出すればよいですか。

A28 育介法の対象となる全ての従業員が利用できるように制度を整備する必要があります。従って従業員が10人未満の事業所についても就業規則を作成し、従業員へ周知してください。

提出する就業規則は支給申請に係る従業員が所属する事業所分のみでかまいませんが、必ず労働基準監督署へ届出し、受領印が押印されたものをご提出ください。

なお、支給申請に係る従業員が契約社員、パートタイム労働者等で、別途就業規則を定めている場合は、その雇用形態に応じた就業規則もご提出ください。

Q29 雇用保険被保険者資格取得等確認通知書の事業主通知用とはどのようなものですか。

A29 名称が「雇用保険被保険者資格取得等確認通知書（事業主通知用）」で、以下の内容が含まれているものです。

- ・ 公共職業安定所の名称、印 ・ 確認（受理）通知年月日 ・ 被保険者番号 ・ 被保険者氏名
- ・ 事業所名略称 ・ 事業所番号 ・ 管轄区分 ・ 生年月日 ・ 資格取得年月日
- ・ 取得時被保険者種類 ・ 転勤の年月日（空欄でも可）

※同居の親族や兼務役員のものをご提出する場合は、雇用保険加入のための手続きをおこなっていること

Q30 子が多胎児です。提出する書類は対象となる育業に係る子全員のものが必要ですか。

A30 はい。育業は多胎児であっても合わせて1回とみなすため、申請する場合は子の名前を連名にして支給申請書に記載し、住民票は対象となる子全員分が記載されたものを添付してご申請ください。

申請の可否

Q31 育業から復帰後3か月以上就労しましたが、退職することが決まっています。申請は可能ですか。

A31 本奨励金は継続雇用されていて、奨励金の支払い完了まで労働契約が終了することが明らかでないことを条件としていますので、この場合は申請できません。

Q32 子の父は仕事をしていますが、申請は可能ですか。

A32 申請対象外です。

育介法の改正で柔軟な育業を取得が可能となることを契機に、パパとママが協力して子育てすることを前提とした育業を推進する企業の支援のため、子の父が就業していない場合は申請できません。

Q33 子の父が企業等の代表者（個人事業主を含む）でも申請できますか。

A33 可能です。

国が定めている育業の対象者ではない場合でも、会社独自の育業として取得しているのであれば、申請可能です。

Q34 子の父は都内勤務ではありませんが、対象となりますか。

A34 対象となります。

Q35 女性従業員と子の父は同一の企業に勤務している必要がありますか。

A35 同一の企業に勤務している必要はありません。

Q36 育業から復帰後3か月の間に、病気等で休んでしまいました。申請することは可能ですか。

A36 本奨励金では、育業から復帰後3か月の間の就労実績が必要になります。そのため、復帰後3か月の間に自己都合による欠勤等の休みが生じた場合は、休んだ日数分を充足しなくてはなりません。充足する期間は、復帰後3か月が経過した日から2か月以内です。下記の例を参照してください。なお、申請期間内に充足できない場合は申請できません。

【例】令和6年6月1日に復帰

欠勤等がない場合

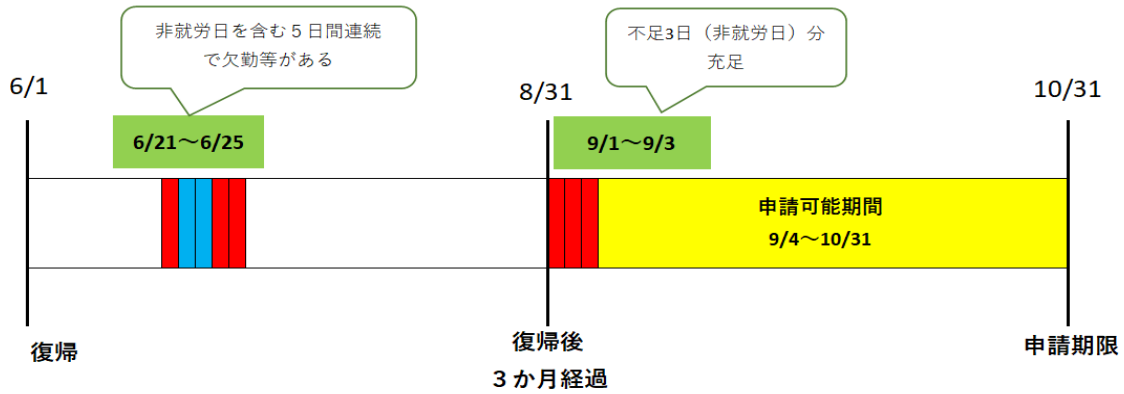


欠勤等が無い場合は、育業から復帰後3か月間就労した後、2か月以内にご申請ください。

非就労日（※）を含む連続10日未満の欠勤等がある場合

※非就労日（就労したとみなさない日）について（募集要項24頁「別紙4 就労日・非就労日」を参照）

（例）欠勤、慶弔休暇、本申請と同一対象の育児休業、従業員が自由に日付を選択できる夏季休暇等会社が独自に定めた休暇等



連続10日未満の欠勤等がある場合、その間に含まれる休日（法定休日、所定休日等）は就労日として扱います。 育業から復帰後3か月就労した後、2か月以内に法定休日等を含めて不足日数分を充足し、充足完了日の翌日から申請期限までにご申請ください。

【復帰後3か月以内】

令和6年6月

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
土	日	月	火	水	木	金	土	日	月
法定休日	法定休日						法定休日	法定休日	
11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
火	水	木	金	土	日	月	火	水	木
				法定休日	法定休日				
21	22	23	24	25	26	27	28	29	30
金	土	日	月	火	水	木	金	土	日
欠勤	法定休日	法定休日	欠勤	欠勤				法定休日	法定休日

法定休日を含む連続5日間の欠勤等

【申請可能期間】

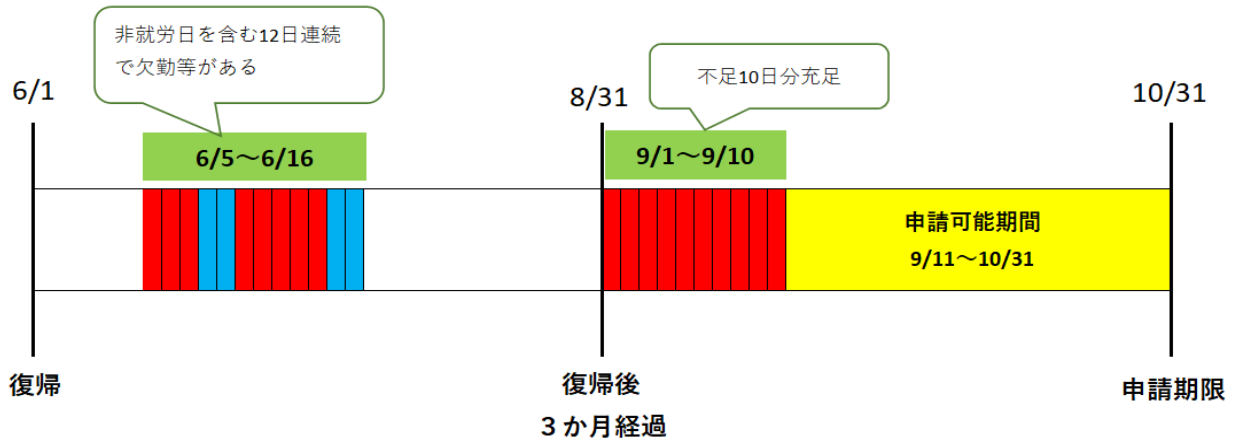
令和6年9月

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
日	月	火	水	木	金	土	日	月	火
法定休日						法定休日	法定休日		
11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
				日	月	火	水	木	金
				法定休日	法定休日				
21	22	23	24	25	26	27	28	29	30
土	日	月	火	水	木	金	土	日	月
法定休日	法定休日	法定休日					法定休日	法定休日	

9/4から申請可能

3日間（欠勤分のみ）を充足

非就労日（※）を含む連続 10 日以上欠勤等がある場合



連続 10 日以上欠勤等がある場合、非就労日には含まれる法定休日等は非就労日として扱います。
 育業から復帰後 3 か月就労した後、2 か月以内に法定休日等を含めた不足日数分を充足し、充足完了日の翌日から申請期限までにご申請ください。

【復帰後 3 か月以内】

令和6年 6月

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
土	日	月	火	水	木	金	土	日	月
法定休日	法定休日			欠勤	欠勤	欠勤	法定休日	法定休日	欠勤
11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
火	水	木	金	土	日	月	火	水	木
欠勤	欠勤	欠勤	欠勤	法定休日	法定休日				
21	22	23	24	25	26	27	28	29	30
金	土	日	月	水	木	金	土	日	月
	休日	休日							

6/15.6/16 非就労日には含まれない法定休日（充足不要）

6/8.6/9 非就労日には含まれる法定休日（充足必要）

【申請可能期間】

令和6年 9月

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
日	月	火	水	木	金	土	日	月	火
法定休日						法定休日	法定休日		
11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
水	木	金	土	日	月	火	水	木	金
9/11から申請可能			法定休日	法定休日	法定休日				
21	22	23	24	25	26	27	28	29	30
土	日	月	火	水	木	金	土	日	月
法定休日	法定休日	法定休日					法定休日	法定休日	

6/5～6/14の10日間充足

出向

Q37 在籍出向している従業員が育業した場合、出向先の企業から申請は可能ですか。

A37 出向先の企業から申請することはできません。

従業員との雇用関係は在籍している出向元にあるとみなされるため、申請できるのは出向元の企業となります。また、出向している従業員に係る申請を行う場合は、出向先と取り交わした書類（出向契約書、覚書等）および出向に際し対象従業員に労働条件を明示した書類（出向同意書等）の両方の写しを提出してください。

併給

Q38 他機関で実施する育業に関する助成金等との併給は可能ですか。

A38 本奨励金としては可能です。ただし、併給先機関にて、他の助成金との併給は不可としている場合があります。事前に併給先機関へお問い合わせください。

Q39 各コースとの併給について教えてください。

A39 本奨励金の申請は一事業者1回までです。

そのため、過去に働くパパママ育業応援奨励金「パパと協力！ママコース」をすでに受給した企業等は再び申請できません。また、「パパと協力！ママコース」の奨励金を受給した企業が、同一従業員の同一の子に係る育業を再取得させることで、「働くママコース NEXT」を申請することはできません。

注意事項

Q40 代表者が自署できない場合はどうすればよいですか。

A40 代表者が自署できない場合は、代表者氏名の横に実印（登記印）を押印してください。

実印（登記印）を押印した場合は、申請日時点で発行日から3か月以内の印鑑証明書の提出が必要です。ただし、郵送申請の場合、支給決定通知を受領後、奨励金請求書兼口座振替依頼書を提出する際に、改めて印鑑証明書の原本が必要となります。

その他

Q41 令和7年度以降もこの奨励金事業は継続しますか。

A41 現段階では事業継続の可否や継続した場合の内容については未定です。最新の情報はホームページをご覧ください。