

仙台市男性育休取得奨励金 QA

目次

【対象事業者について】.....	1
Q1. 対象事業者の要件は？	1
Q2. 常時雇用する従業員には、短時間労働者など非正規雇用労働者も含むか？	1
Q3. 工場や営業所、支店の単位で申請できるか？	1
Q4. これまでに男性の育児休業取得実績がある中小企業者は対象になるか？	2
Q5. 代表者が同一でも法人格が別であれば、それぞれの法人格において申請することは可能か？	2
【対象労働者について】.....	2
Q6. 対象労働者が短時間労働者などの非正規雇用労働者でも、申請可能か？	2
Q7. 会社の役員が育児休業を取得した場合は対象となるか？	2
Q8. 対象労働者が市外に居住している場合でも対象となるか？	2
Q9. 対象労働者が市外の企業に派遣されている場合でも対象となるか？	3
【対象となる育児休業について】	3
Q10. 対象となる育児休業とは？	3
Q11. 育児休業取得者が複数人いた場合、全員の育児休業の取得日数を合算してよいか？	3
Q12. 子が多胎児の場合、それぞれの子に対して、申請することは可能か？	3
Q13. 育児休業期間中に含まれる休日・祝日等は対象となるか？	3
Q14. 育児休業中に一時的に就業した日は、取得期間に含めてもよいか？	4
Q15. 令和6年3月25日から令和7年4月30日まで連続して育児休業を取得した場合は、支給対象となるか？	4
Q16. 出産予定日から育児休業を取得したが、出産日が予定日より遅れた場合、出産日以前に取得した育児休業は支給対象となるか？	4

Q17. 企業が独自に育児休業中に給与を支払っている場合は支給対象となるか？	4
【申請手続きについて】.....	4
Q18. 申請はいつまでに行う必要があるのか？	4
※対象労働者が令和9年1月以降に育児休業から復帰する場合は、申請可能期間が短くなるためご注意ください。令和9年3月31日までにすべての申請書類の提出が完了しない場合は、申請を受理することができません。	
Q19. 育児休業の分割取得で1回目が28日、2回目が7日取得の場合、1回目終了後に申請できるのか？	5
Q20. スタートアップコース・10万円の支給申請を行った後に、合計 28 日以上取得実績が出た場合、スタートアップコース・20万円の支給申請を行うことはできるか？	5
Q21. 育児休業を分割取得した場合、「復帰した日」はいつになるか？	5
Q22. 育児休業から復帰した日が令和9年2月1日以降の場合、申請可能日が令和9年4月1日以降となるが、申請することができないのか？	5
Q23. 国の「出生時両立支援コース助成金」との併給は可能か？	5
Q24. 市のホームページでは、どこまでの情報が公表されるのか？	6
【その他】.....	6
Q25. 奨励金の使い道(使途)は決まっているのか？	6

【対象事業者について】

Q1. 対象事業者の要件は？

A1. 登記されている本店又は主たる事務所が仙台市内にあり、常時雇用する従業員の数が 300 人以下の民間企業又は個人事業者で、資本金の規模は問いません。中小企業基本法で定義する中小企業者に当てはまらなくても(例えば、サービス業で資本金の額が 1 億円で従業員数が 200 人以下の場合など)対象となります。

本奨励金における「民間企業」とは、一般的な会社のほかに、NPO法人、社会福祉法人、医療法人、学校法人、一般社団法人、事業協同組合等を含みます。

ただし、次に当てはまる法人は、支給対象外です。

- ・国または地方公共団体により設立された法人
- ・資本金の全部または大部分が国または地方公共団体からの出資による法人
- ・法令等に国または地方公共団体の具体的な監督権が定められた法人その他の国または地方公共団体が経営、労務等に大きく関与できる法人

Q2. 常時雇用する従業員には、短時間労働者など非正規雇用労働者も含むか？

A2. 「常時雇用する従業員」とは、雇用契約の形態を問わず、事実上期間の定めなく雇用されている者を指します。従って、非正規雇用労働者であっても、次のような者は含まれます。

- ・期間の定めなく雇用されている者
- ・一定の期間を定めて雇用されている者また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. 工場や営業所、支店の単位で申請できるか？

A3. 工場や営業所、支店の単位ではなく、法人、本社単位の申請となります。

Q4. これまでに男性の育児休業取得実績がある中小企業者は対象になるか？

A4. 申請日以前に男性労働者が育児休業を取得した実績のある場合でも、令和6年4月1日以降、連続7日以上育児休業を取得し、職場に復帰後2か月以上、従前と同様に勤務している男性労働者が1人以上いる場合は、支給の対象となります。

Q5. 代表者が同一でも法人格が別であれば、それぞれの法人格において申請することは可能か？

A5. 申請可能です。

個人事業者が複数の屋号を使用して事業を営む場合は、同一事業者とみなし、申請は1回(1名分)限りとなります。

【対象労働者について】

Q6. 対象労働者が短時間労働者などの非正規雇用労働者でも、申請可能か？

A6. 雇用保険の被保険者であれば申請対象になります。

Q7. 会社の役員が育児休業を取得した場合は対象となるか？

A7. 育児休業を取得した役員が、雇用保険の被保険者であれば申請対象になりえます。

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あらず育児・介護休業法が適用されないため、対象となりません。

Q8. 対象労働者が市外に居住している場合でも対象となるか？

A8. 対象となります。対象労働者の居住地は問いません。

Q9. 対象労働者が市外の企業に派遣されている場合でも対象となるか？

A9. テレワークや派遣、出向等、実際の勤務地が市外にあっても、在籍する事業所が市内にあれば、基本的に対象となります。

【対象となる育児休業について】

Q10. 対象となる育児休業とは？

A10. 育児・介護休業法第2条第1号に定めるところにより、その子を養育するための休業(出生時育児休業を含む)が対象となります。

Q11. 育児休業取得者が複数人いた場合、全員の育児休業の取得日数を合算してよいか？

A11. 企業等の中に該当者が複数人いる場合でも、申請対象とすることができる男性労働者は1名です。申請対象とする男性労働者が、令和6年4月1日以降に育児休業を分割して取得した場合は、日数を合算できます。

Q12. 子が多胎児の場合、それぞれの子に対して、申請することは可能か？

A12. 育児休業は多胎児であっても合わせて1回とみなすため、それぞれでの申請はできません。

また、多胎児に係る育児休業を申請対象とする場合は、子の名前を連名にして、出生の事実及び親子関係を確認できる書類もすべての子について添付してご申請ください。

Q13. 育児休業期間中に含まれる休日・祝日等は対象となるか？

A13. 取得期間は、休業期間中の所定労働日と当該労働日に引き続く休日・祝日等を含めて算定します。

会社独自の育児目的休暇等(例:配偶者出産休暇)や、年次有給休暇、特別休暇等の休暇の取得日数は、本奨励金の申請においては、育児休業の取得期間に合算することはできません。

Q14. 育児休業中に一時的に就業した日は、取得期間に含めてもよいか？

A14. 一時的に就業した日は、育児休業取得期間に含みません。

Q15. 令和6年3月25日から令和7年4月30日まで連続して育児休業を取得した場合は、支給対象となるか？

A15. 本奨励金は、令和6年4月1日以降に開始した育児休業を対象にしておりますので、この場合は奨励金の支給対象になりません。

Q16. 出産予定日から育児休業を取得したが、出産日が予定日より遅れた場合、出産日以前に取得した育児休業は支給対象となるか？

A16. 育児休業は子の出生予定日から取得することができるため、出生予定日から出生日の間の育児休業も対象となります。

Q17. 企業が独自に育児休業中に給与を支払っている場合は支給対象となるか？

A17. 対象となります。必要に応じて、賃金規定等の提出を求めることがあります。

【申請手続きについて】

Q18. 申請はいつまでに行う必要があるのか？

A18. 申請可能期間は以下のとおりです。

・対象労働者が育児休業から原職等に復帰後2か月経過した日の翌日(以下、「起算日」とします)から、3か月以内または令和9年3月31日(水)のいずれか早い日まで。また、予算上限に達した場合、期日前に受付を締め切ることがございますので、ご了承ください。

Q19. 育児休業の分割取得で1回目が28日、2回目が7日取得の場合、1回目終了後に申請できるのか？

A19. 1回目終了後でも申請できます。1回目の育休復帰後、2か月の間に2回目の育休取得を開始していても、雇用が継続されていることから申請できます。

Q20. スタートアップコース・10万円の支給申請を行った後に、合計28日以上の実績が出た場合、スタートアップコース・20万円の支給申請を行うことはできるか？

A20. 奨励金の支給は年度内に1事業者1回限りであるため、10万円の奨励金支給決定後に、20万円の支給申請を行うことはできません。ただし、10万円の支給決定前に申請を取り下げた場合に限り、改めて20万円の支給申請を行うことができます。

Q21. 育児休業を分割取得した場合、「復帰した日」はいつになるか？

A21. 「復帰した日」は、奨励金の対象となる育児休業を取得後、職場復帰をした日であり、分割取得した育児休業取得日数を合算して申請する場合は、最後の育児休業が終了し、職場復帰をした日とします。なお、育児休業終了日の翌日が定休日や年次有給休暇の取得日であっても、その日を「職場復帰した日」とみなします。

Q22. 育児休業から復帰した日が令和9年2月1日以降の場合、申請可能日が令和9年4月1日以降となるが、申請することができないのか？

A22. Q18のとおり、申請可能期間は、対象労働者が育児休業から復帰後2か月経過した日の翌日から、3か月以内又は令和9年3月31日のいずれか早い日までであるため、申請いただくことができません。また、令和9年度以降も奨励金を継続するかは未定です。最新の情報は、市ホームページでお知らせします。

Q23. 国の「出生時両立支援コース助成金」との併給は可能か？

A23. 併給は可能です。

なお、今までに国の「出生時両立支援コース助成金」の支給決定を受けたことが無い事業者が、同

一の対象労働者について、仙台市男性育休取得奨励金と国の「出生時両立支援コース助成金」(第1種・1人目)を併給する場合は、本市の奨励金の「スタートアップコース」の申請が可能です。

Q24. 市のホームページでは、どこまでの情報が公表されるのか？

A24. 市のホームページには、企業名、業種、常時雇用労働者数、育児休業取得期間及び「育児休業取得状況等報告書(様式第1号別紙)」に記載いただいた感想等(事業者・従業員双方)を、受給事業者に事前確認を行った上で掲載します。対象労働者の氏名等の個人情報に掲載しません。

【その他】

Q25. 奨励金の使い道(使途)は決まっているのか？

A25. 補助金ではなく奨励金という性質上、使途に制限はありませんが、本奨励金の目的に鑑み、育児休業取得者の代替要員の確保など、育児休業取得に伴い生じる業務負担の軽減や、男性の育児休業取得促進、男女ともに仕事と家庭を両立しやすい職場環境づくりにお役立ていただければと考えています。