

出産後職場復帰した従業員を3か月以上雇用している中小・小規模事業者等に、奨励金を支給します。

中小・小規模事業者等 出産後職場復帰奨励金

Q & A

作成者：島根県商工労働部雇用政策課
多様な就業推進室

(更新日：平成30年7月5日)

目 次

1. 対象事業者について.....	3
Q 1. 奨励金を申請できるのはどんな業種の事業者ですか。.....	3
Q 2. 従業員の職場復帰が平成 29 年 12 月 31 日より前である場合の「経過措置」とはな んですか。.....	3
2. 支給要件（事業所、従業員）について.....	3
Q 3. 「従業員数 50 人未満の事業所（県内）」とありますが、本社と営業所が同一敷地内 （又は同一建物内）にある場合、1 つの事業所として扱われますか。.....	3
Q 4. 「従業員数 50 人未満」の「従業員」の範囲を教えてください。.....	3
Q 5. 対象となる従業員を教えてください。.....	4
Q 6. 個人事業主と同居の親族や、会社の役員は、対象となりますか。.....	4
Q 7. 外国人の従業員も対象となりますか。.....	4
Q 8. 男性従業員が育児休業を取得した場合も対象となりますか。.....	4
Q 9. 育児休業を長期間取得した従業員や、産前産後休業のみ取得した従業員は、対象とな りますか。.....	5
Q 10. 産休に入る前に勤務実績が 1 日でもあれば、要件を満たしますか。.....	5
Q 11. 奨励金の対象となるアルバイト従業員の勤務状況（出勤日数等）に制限はありませ か。また、産前産後休業や育児休業を取得することはできますか。.....	5
Q 12. 常時雇用の従業員が育児休業を取得し、復職後、勤務時間の短縮を希望したため、パ ートタイム従業員と同じ勤務形態になりました。この場合、対象となりますか。.....	6
Q 13. 死産流産の場合も対象となりますか。.....	6
3. 支給要件（継続雇用期間、育児休業期間）について.....	7
Q 14. 「継続して 3 か月以上勤務」が支給条件となっていますが、この期間に病気で休業し た場合は、勤務とみなされますか。.....	7

Q15. 産後休業を取得後、1か月勤務しましたが、その後育児休業を4か月取得することになりました。この場合、申請要件の「復帰後3か月」の条件を満たすのはどの時点でしょうか。.....	7
Q16. 育児休業を2か月取得し職場に復帰しましたが、1週間勤務した頃、子どもが病気になり、再度育児休業を1か月取得して復帰しました。この場合、育児休業として認められる期間はどれくらいですか。.....	7
Q17. 出産前は週4、5回勤務のアルバイト従業員が、産後休業後は多忙時のみ月1、2回出勤し、数か月経過後に週4、5回勤務（出産前と同様の勤務）に戻った場合、職場復帰はどの時点と考えますか。.....	7
4. 申請手続きについて.....	8
Q18. 申請書はどこに提出するのですか。また問合せ先はどこですか。.....	8
1. 申請書提出先.....	8
2. お問い合わせ先.....	9
Q19. 申請書類は何を提出したらよいですか。.....	10
10万円の申請の場合.....	10
20万円の申請の場合.....	10
40万円の申請の場合.....	10
Q20. 1社あたりの申請に制限はありますか。また支給申請にかかる子に対して1回限りですか。.....	10
Q21. 申請期限はいつまでですか。.....	11
5. その他.....	12
Q22. 奨励金の使途は決まっていますか。.....	12
Q23. 育児休業を「出産後落ち着いたら復帰します」という口約束で取得し、事業所に休業の申請書を出していない場合、育児休業の対象となりますか。.....	12

1. 対象事業者について

Q 1. 奨励金を申請できるのはどんな業種の事業者ですか。

県内に本社又は主たる事業所を有する中小・小規模事業者等であれば、業種は問いません。個人事業主、社会福祉法人、医療法人、NPO 法人なども含みます。

Q 2. 従業員の職場復帰が平成 29 年 12 月 31 日より前である場合の「経過措置」とはなんですか。

平成 30 年度から「育児休業 17 か月以上」について支給額を拡充しました。

従業員の職場復帰が平成 29 年 12 月 31 日までの場合、平成 29 年度中の制度により運用しますので、育児休業を 17 か月以上取得された場合についても制度拡充前の 20 万円の支給になります。

2. 支給要件（事業所、従業員）について

Q 3. 「従業員数 50 人未満の事業所（県内）」とありますが、本社と営業所が同一敷地内（又は同一建物内）にある場合、1 つの事業所として扱われますか。

同一敷地内又は同一建物であっても、入り口が別の完全に区切られた場所で別々に事業を行っている場合は、それぞれ別の事業所とします。ただし、経営諸帳簿等と一緒に、建物単位で分けることができない場合は、1 つの事業所とみなします。

Q 4. 「従業員数 50 人未満」の「従業員」の範囲を教えてください。

常時雇用する労働者のことを言います。

「常時雇用する労働者」とは、2 か月を超えて使用される者（※1）であり、かつ週当たりの所定労働時間が当該企業の通常の労働者と概ね同等であるもの（※2）をいいます。

※1 「2 か月を超えて使用される者」とは、実態として2 か月を超えて使用されている者のほか、それ以外のものであっても雇用期間の定めのない者及び2 か月を超える雇用期間の定めのある者を含みます。

※2 「週当たりの所定労働時間が当該企業の通常の労働者と概ね同等であるもの」とは、現に当該企業の通常の労働者の週当たりの所定労働時間が4 0時間である場合は、概ね4 0時間である者をいいます。

(当該企業に雇用されている、職種・勤務内容が同様な「通常の労働者」と比較して、所定労働時間が概ね同じ時間数であるかどうかで、判断します。)

Q 5. 対象となる従業員を教えてください。

従業員数 50 人未満の事業所（県内）において、産前産後休業または育児休業を取得したあと職場復帰し、3 か月以上勤務している従業員です。

パート等就業形態は問いません。

ただし、職場復帰が平成 29 年 12 月 31 日以前である場合は、経過措置の対象となります。経過措置については [Q2](#) をご確認ください。

また、申請には期限があります。[Q21](#) をご確認ください。

Q 6. 個人事業主と同居の親族や、会社の役員は、対象となりますか。

個人事業主と同居の親族や、会社の役員は、原則対象外となります。

ただし、雇用保険の被保険者である方については、雇用関係があると認められますので、対象となります。

雇用保険の被保険者である方の基準については、厚生労働省ホームページの労働者取扱い（例示）をご覧ください。

(厚生労働省ホームページ) <http://www.mhlw.go.jp/topics/2007/03/tp0323-1b.html>

Q 7. 外国人の従業員も対象となりますか。

外国人の従業員の方も日本人と同様に育児休業等を取得された場合は対象となります。

Q 8. 男性従業員が育児休業を取得した場合も対象となりますか。

女性従業員が出産後職場に復職しやすい職場環境づくりを目的とした事業であるため、男性従業員は対象外となります。

Q9. 育児休業を長期間取得した従業員や、産前産後休業のみ取得した従業員は、対象となりますか。

育児休業の長さ（期間）に関わらず、また、産前産後休業のみでも、復職後3か月以上勤務されていれば対象となります。

Q10. 産休に入る前に勤務実績が1日でもあれば、要件を満たしますか。

早産等のため予期せず休業する場合もあるかと思われますので、個々の事例により判断することになります。

Q11. 奨励金の対象となるアルバイト従業員の勤務状況（出勤日数等）に制限はありますか。また、産前産後休業や育児休業を取得することはできますか。

「アルバイト」といわれる従業員の方の勤務状況は、事業所によって異なります。

産前産後休業は、女性労働者であれば、取得することができます。

育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律に基づく育児休業を取得できる有期契約労働者とは、日々雇用を除き、下記①～②の条件を満たす方となります。

- ①同一事業主に引き続き1年以上雇用されている
- ②子が1歳6か月に達する日までに、労働契約（更新される場合には、更新後の契約）の期間が満了することが明らかでない

（1歳以降の育児休業の取得について）

子が1歳に達する時点で、保育所に入所できない等の特別な事情がある場合は、上記①②の要件を満たす方は子が1歳6か月に達する日まで育児休業の期間を延長できます。

さらに、子が1歳6か月に達する時点で、保育所に入所できない等の特別な事情がある場合は、子が2歳に達する日まで育児休業を延長することができます。その場合は、申出時点において、下記の①②の要件を満たすことが必要です。

- ①同一の事業主に引き続き1年以上雇用されていること
- ②子が2歳に達する日までに労働契約（更新される場合には、更新後の契約）の期間が満了することが明らかでないこと

また、会社の制度が法律を上回って運用され、育児休業の取得条件が定められているのであれば、育児休業の期間として認められます。（その場合、会社の就業規則等の写しが必要です。）

Q12. 常時雇用の従業員が育児休業を取得し、復職後、勤務時間の短縮を希望したため、パートタイム従業員と同じ勤務形態になりました。この場合、対象となりますか。

奨励金の支給対象となる従業員について、パート等復職後の就業形態は問いません。

継続雇用の条件を満たしていれば支給対象となります。

Q13. 死産流産の場合も対象となりますか。

健康保険や国民健康保険でいう出産の定義と同じです。

妊娠85日（4か月）以後の生産（早産）、死産（流産）は、出産とみなし、対象となります。

3. 支給要件（継続雇用期間、育児休業期間）について

Q14. 「継続して3か月以上勤務」が支給条件となっていますが、この期間に病気で休業した場合は、勤務とみなされますか。

病気で休業した等の場合は、「3か月以上勤務」の期間から除きます。雇用され、勤務した期間が3か月以上で支給対象となります。

Q15. 産後休業を取得後、1か月勤務しましたが、その後育児休業を4か月取得することになりました。この場合、申請要件の「復帰後3か月」の条件を満たすのはどの時点でしょうか。

育児休業4か月取得後復帰して3か月経過後、の時点です。

Q16. 育児休業を2か月取得し職場に復帰しましたが、1週間勤務した頃、子どもが病気になり、再度育児休業を1か月取得して復帰しました。この場合、育児休業として認められる期間はどうなりますか。

育児休業は、法律では対象の子についての延長は、再度の取得の条件を満たす場合可能ですが、延長は最初の育児休業から引き続く一の期間について認められます。

会社の制度が法律を上回って運用され、育児休業の取得条件が定められているのであれば、育児休業の期間として認められます。（その場合、会社の就業規則等の写しが必要です。）

Q17. 出産前は週4、5回勤務のアルバイト従業員が、産後休業後は多忙時のみ月1、2回出勤し、数か月経過後に週4、5回勤務（出産前と同様の勤務）に戻った場合、職場復帰はどの時点と考えますか。

給与の支払や出勤状況等、個々の実態に応じた判断となります。給与明細の写しや出勤簿の写し、健康保険料等の免除申請、育児休業給付金申請等の状況等を参考にすることになります。ただし、継続して雇用されていることが条件です。

4. 申請手続きについて

Q18. 申請書はどこに提出するのですか。また問合せ先はどこですか。

下記のとおりです。

1. 申請書提出先

事業所の地域	提出先	郵便番号	住所地
松江市のうち旧松江市内	松江商工会議所	690-0886	松江市母衣町 55-4
松江市のうち鹿島町、島根町、美保関町、八束町	まつえ北商工会	690-0333	松江市鹿島町古浦 607-3
松江市のうち宍道町、玉湯町、八雲町	まつえ南商工会	699-0408	松江市宍道町昭和 1
松江市のうち東出雲町	東出雲町商工会	699-0101	松江市東出雲町錦浜 583-18
浜田市のうち旧浜田市内 (国府地区を除く)	浜田商工会議所	697-0027	浜田市殿町 124-2
浜田市のうち三隅町、弥栄町、金城町、旭町、国府地区	石央商工会	697-0121	浜田市金城町下来原 1409-2
出雲市のうち旧出雲市内	出雲商工会議所	693-0011	出雲市大津町 1131-1
出雲市のうち旧平田市内	平田商工会議所	691-0001	出雲市平田町 2280-1
出雲市のうち斐川町	斐川町商工会	699-0505	出雲市斐川町上庄原 1749-3
出雲市のうち湖陵町、多伎町、佐田町、大社町	出雲商工会	699-0711	出雲市大社町杵築南 1344
益田市のうち旧益田市内	益田商工会議所	698-0033	益田市元町 12-7
益田市のうち美都町、匹見町	美濃商工会	698-0203	益田市美都町都茂 1809-2
大田市のうち旧大田市内	大田商工会議所	694-0064	大田市大田町大田イ 309-2
大田市のうち仁摩町、温泉津町	銀の道商工会	699-2511	大田市温泉津町小浜イ 308-6
安来市のうち旧安来市内	安来商工会議所	692-0011	安来市安来町 878-8
安来市のうち広瀬町、伯太町	安来市商工会	692-0404	安来市広瀬町広瀬 753-40

江津市のうち旧江津市内	江津商工会議所	695-0016	江津市嘉久志町 2306-4
江津市のうち桜江町	桜江町商工会	699-4226	江津市桜江町川戸 11-1
雲南市	雲南市商工会	690-2404	雲南市三刀屋町三刀屋 274-10
奥出雲町	奥出雲町商工会	699-1511	仁多郡奥出雲町三成 324-15
飯南町	飯南町商工会	690-3513	飯石郡飯南町下赤名 877-1
川本町	川本町商工会	696-0001	邑智郡川本町川本 558-10
美郷町	美郷町商工会	699-4621	邑智郡美郷町粕淵 400-7
邑南町	邑南町商工会	696-0103	邑智郡邑南町矢上 3854-2
津和野町	津和野町商工会	699-5605	鹿足郡津和野町後田口 187
吉賀町	吉賀町商工会	699-5512	鹿足郡吉賀町広石 562
海士町、知夫村	隠岐國商工会	684-0404	隠岐郡海士町大字福井 1375-1
西ノ島町	西ノ島町商工会	684-0211	隠岐郡西ノ島町大字浦郷 677-11
隠岐の島町	隠岐の島町商工会	685-0013	隠岐郡隠岐の島町中町目貫の二 54-1

2. お問い合わせ先

(1) 申請書提出先が「〇〇商工会議所」の方・・・松江商工会議所へお問い合わせ下さい。

(電話) 0852-25-2556 (住所) 〒690-0886 松江市母衣町 55-4

(2) 申請書提出先が「〇〇商工会」の方・・・島根県商工会連合会へお問い合わせ下さい。

(本 所) (電話) 0852-21-0651 (住所) 〒690-0886 松江市母衣町 55-4

(石見事務所) (電話) 0855-22-3590 (住所) 〒697-0034 浜田市相生町 1391-8

Q19. 申請書類は何を提出したらよいですか。

下記の書類を提出してください。

申請書類の様式は、島根県雇用政策課多様な就業推進室のホームページからダウンロードできます。

10万円の申請の場合

- ① 奨励金支給申請書（様式あり）
- ② 誓約書（様式あり）
- ③ 子の出生の事実を確認できる書類（母子手帳の写しなど）
- ④ 休業前の就業を確認できる書類と職場復帰後の出勤状況を確認できるもの（給与明細の写し及び出勤簿の写し。産前休業前2か月分と職場復帰後3か月分。）
- ⑤ 振込口座の通帳の写し（金融機関及び支店名、口座名義（カナ）、口座番号の確認できる箇所）
- ⑥ （振込口座名義が申請者と異なる場合のみ）委任状（様式あり）

20万円の申請の場合

10万円の申請の書類に加え、育児休業を3か月以上取得したことがわかる書類（育児休業申出書の写しなど）

40万円の申請の場合

10万円の申請の書類に加え、育児休業を17か月以上取得したことがわかる書類（育児休業申出書の写しなど）

Q20. 1社あたりの申請に制限はありますか。また支給申請にかかる子に対して1回限りですか。

1社あたりの申請に制限はありません。対象となる従業員がいれば、その都度申請できます。

Q21. 申請期限はいつまでですか。

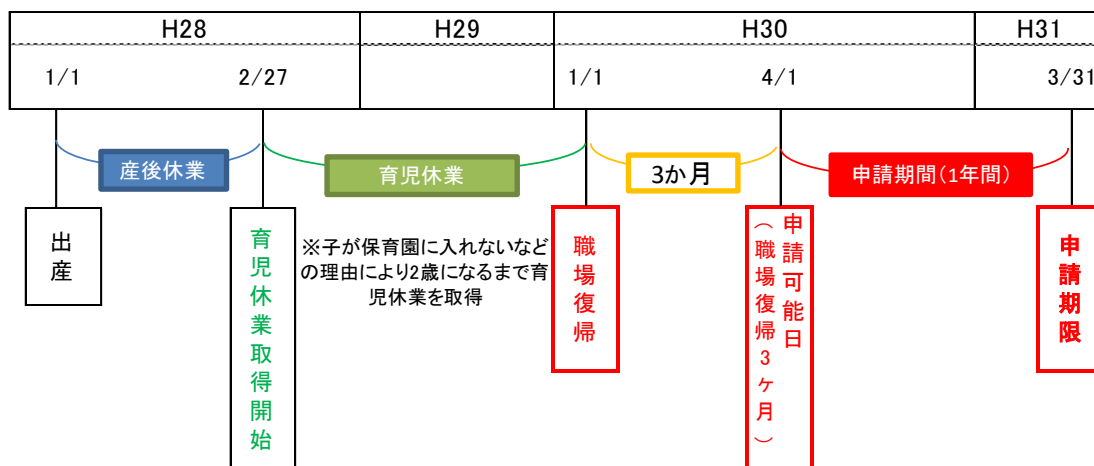
支給要件に合致（対象となる従業員が職場復帰後3か月以上勤務）した日の翌日から起算して1年以内に申請してください。

例えば、平成30年1月1日に職場復帰した場合の申請期限は下記のとおりです。

なお、職場復帰が平成29年12月31日以前である場合は、経過措置の対象となります。経過措置については [Q2](#) をご確認ください。

(例)平成30年1月1日に職場復帰した場合の申請期限

※産後休業と育児休業を連続で取得し、かつ子が2歳になるまで育児休業を取得した場合



5. その他

Q22. 奨励金の使途は決まっていますか。

奨励金のため、使途は決まっていません。

Q23. 育児休業を「出産後落ち着いたら復帰します」という口約束で取得し、事業所に休業の申請書を出していない場合、育児休業の対象となりますか。

育児休業を取得するには、休業の開始予定日と終了予定日を明らかにして、開始予定日から1か月前までに原則として書面で申し出ることが必要とされています。事業主が認める場合はファックスや電子メールでも可能です（厚生労働省ガイドブックより）。

育児休業を取得する期間を明確にするためには、申請書を提出されるようお願いします。