

【 中小・小規模企業者出産後職場復帰促進奨励金 Q & A】

Q 1. 申請書はどこに提出したらよいですか？また問合せ先はどこですか。

A 1. 本社（主たる事業所）所在地の地域の商工会又は商工会議所に申請書類一式を提出してください。

申請書提出先（商工会議所エリア）

事業所の地域	提出先	住所	
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 917-28
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
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
出雲市のうち旧出雲市内	出雲商工会議所	693-0011	出雲市大津町 1131-1
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
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
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
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

お問い合わせ先 松江商工会議所

〒690-0886 松江市母衣町 55-4 電話 0852-25-2556

申請書提出先（商工会エリア）商工会各支所の提出先についてはチラシをご覧ください。

事業所の地域	提出先	住所	
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
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	松江市東出雲町揖屋町 1125
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
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
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
美郷町	美郷町商工会	699-4621	邑智郡美郷町粕淵 400-7

川本町	川本町商工会	696-0001	邑智郡川本町川本 558-10
邑南町	邑南町商工会	696-0103	邑智郡邑南町矢上 3854-2
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 51-1
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
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
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

お問い合わせ先
島根県商工会連合会
(本所) 〒690-0886 松江市母衣町55-4 電話0852-21-0651
(石見事務所) 〒697-0034 浜田市相生町1391-8 電話0855-22-3590

Q 2. 申請書類は何を提出したらよいですか。

A 2. 下記の書類を提出してください。

➤ **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 労働者にかかる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出産後職場復帰後3ヶ月の出勤状況が確認できるもの (給与明細の写し及び出勤簿の写し)
- 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)

➤ **20万円の申請の場合**

上記の書類に加え、育児休業を3ヶ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)

申請書類の様式については、雇用政策課ホームページからダウンロードください。

Q 3. 対象となる従業員を教えてください。

A 3. 出産後、平成28年1月1日以降に職場復帰した後、3ヶ月以上勤務している従業員で、パート等就業形態は問いません。

Q 8. 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

A 8. 1社あたりの申請に制限はありません。対象となる労働者がいれば、その都度申請できます。

Q 9. 申請期限はいつまでですか。

A 9. 支給要件に合致（対象となる労働者が職場復帰後3ヶ月以上勤務）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。

Q10. 死産流産の場合も対象と考えてよいでしょうか。

A10. 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ヶ月）以後の生産（早産）、死産（流産）です。

Q11. 日本人と婚姻をしている場合、従業員である外国人の出産も対象となりますか。

A11. 日本人の配偶者等や永住者の配偶者等の在留資格を満たしている場合は対象となります。

Q12. 産後休業を取得後1ヶ月勤務しましたが、保育所の待機があったため（それまでは家族が子の世話をしていた）育児休業を4ヶ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ヶ月の条件を満たすのはどの時点でしょうか。

A12. 育児休業4ヶ月取得後復帰して3ヶ月経過後、の時点です。

Q13. 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。

A13. すぐに産前産後休業に入ることが明らかな労働者を雇用する、ということはありません。と
思います。

ただし、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ので、個々の事例により判断することになります。

（採用時の雇用予定期間が明確であるか、等。）

Q14. 育児休業を2ヶ月取得し職場に復帰しましたが、1週間勤務したところ、子どもが病気になり、再度育児休業を1ヶ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のようになりますか。

A14. 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）

Q15. 男性が育児休業を取得した場合も奨励金の対象となりますか。

A15. 「出産し、産後休業、育児休業を取得する」が条件です。女性従業員が対象です。

Q16. 出産前、週4, 5回勤務のアルバイト従業員で、産後休業後に多忙時のみ月1, 2回出勤し、数ヶ月経過後に週4, 5回勤務の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。

A16. 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、継続して雇用されることが奨励金支給条件です。

Q17. 奨励金の対象となるアルバイト従業員の勤務状況の想定はどのくらいですか。

A17. 「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。

育児休業を取得できる労働者とは、日々雇用を除き、下記の①～③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子の1歳の誕生日以降も引き続き雇用が見込まれる

③子の2歳の誕生日の前々日までに雇用期間が満了し、かつ更新されないことが明らかでない

Q18. 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た場合、事業所に休業の申請書を出していませんが、このようなときは育児休業の対象となるのでしょうか。

A18. 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ヶ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いたします。

Q19. 事業主と同居の親族や、事業所の役員については、奨励金の支給対象となりますか。

A19. 個人事業主の同居の親族や、会社の役員について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、支給対象者となります。

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。

<http://www.mhlw.go.jp/topics/2007/03/tp0323-1b.html>

Q20. 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。

この場合も、奨励金の支給対象となりますか。

A20. 産後休業又は育児休業を取得して復職され、継続雇用につながる取り組みです。奨励金の支給対象となる従業員はパート等就業形態は問いませんので、継続雇用の条件を満たしていれば支給対象となります。

Q21. 「継続して3ヶ月以上勤務」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。

A21. 病気で休業した等の場合は、「3ヶ月以上勤務」の期間から除きます。雇用され、勤務した期間が3ヶ月以上で支給対象となります。

年	H27年												H28年												
月	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	
日									28		24					1		12			1	19			
									● 産後休業 子の出生	→	● 育児休業取得	→				● 職場復帰		● 病気休業	→	● 職場復帰	● 3ヶ月継続雇用				

27年9月28日に出産、育児休業取得後28年4月1日職場復帰。

28年6月12日から本人病気のため休業、28年9月1日職場復帰。

4月1日から6月11日までの勤務期間と、9月1日から9月19日までの勤務期間を合算し、継続雇用3ヶ月。