

【令和7年度働くパパママ育業応援奨励金(働くママコースNEXT)】法を上回る取組NG例

前提	内容	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ア～カのいずれかの項目を取組むこと(それ以外の育介法の項目を取り組んでも認められません)</li> <li>・新規程は(下記の)上回りを求める箇所が法令を上回っていることが必要です</li> <li>・旧規程が法令を上回っている場合は、新規程でさらに上回る取組みが必要です</li> <li>・法を上回る取組みが<b>明確に読み取れることが必要</b>です(具体的な年齢・日数、中抜け可能であることを明記すること)</li> <li>・法を上回る取組みがなされている場合でも、<b>他の条件によりその制度を利用できる従業員が、法令よりも制限されている場合は、法を上回る取組みとして認められません</b></li> <li>・旧規程において<b>法令を条件付きで上回っている場合、その条件を削除しただけでは、上回りポイントが変更されていないため、法を上回る取組みとして認められません</b></li> <li>・本奨励金に係る法を上回る取組を規定したものの、ア～カについて<b>規定前の条件を下回る改訂をした場合は奨励対象としません。</b></li> <li>・<b>令和7年10月1日施行の育児・介護休業法改正「柔軟な働き方を実現するための措置等」にあたる短時間勤務制度を規定すること、また利用できる年齢の上限を拡大して規定することは、法を上回る取組として認められません。</b></li> </ul>
	届出	<ul style="list-style-type: none"> <li>・就業規則の施行日と労働基準監督署の届出印がともに<b>令和7年4月1日以降</b>であることが必要です</li> <li>・労働基準法により就業規則の届出義務が生じない場合(常時雇用する従業員が10人未満)であっても本奨励金の申請にあたり届出が必要です</li> </ul>

上回る取組み	上回りを求める箇所	NG事例	解説
ア 育児休業期間の延長 (理由を問わない1年を超える育業)	育児休業の対象者 育児休業の期間等 (養育する子の) 年齢	育児のために休業することを希望する従業員(日雇従業員を除く)であって、 <b>1歳</b> に満たない子と同居し、養育する者は、申出により育児休業をすることができる。	法令のとおり規則になっています。 <b>1歳を超えて例えば1歳6か月や2歳まで育児休業が取得できるような明確な年齢設定</b> とする必要があります。
		育児のために休業することを希望する従業員(日雇従業員を除く)であって、1歳に満たない子と同居し、養育する者は、申出により、育児休業をすることができる。ただし、 <b>会社が認めた場合には、1歳3か月まで育児休業を取得することができる。</b>	「会社が認めた場合」と条件をつけており、該当するすべての従業員が利用できない状況となっています。 <b>理由を問わず1歳を超えて、例えば1歳6か月や2歳まで育児休業が取得できるようにする必要があります。</b> 「会社が認めた場合」以外にも「子供の状態により」「家庭の事情により」「勤務状況により」など条件を設け、制度を利用できる従業員が法令よりも制限されている場合はいかなる場合も認められません。
		育児のために休業することを希望する従業員(日雇従業員を除く)であって、 <b>2歳</b> に満たない子と同居し、養育する者は、この規則に定めるところにより、子が <b>2歳</b> に達するまでの間で、本人が申し出た期間、育児休業をすることができる。ただし、 <b>有期雇用従業員にあつては、申出時点において、子が2歳に達する日までに労働契約期間が満了し、更新されないことが明らかでない者に限り、育児休業をすることができる。</b>	<b>制度を利用できる従業員が、法令よりも制限されている場合は、法を上回る取組みとして認められません。</b> 法令では、「有期雇用従業員にあつては、申出時点において、子が <b>1歳6か月</b> に達する日までに労働契約期間が満了し、更新されないことが明らかでない者に限り、育児休業をすることができる」となっています。 法を上回る取組として、育児休業期間を延長していますが、有期雇用労働者の申出要件において、法定で定められている以上の労働契約期間が必要な状況となりますので、認められません。

上回る取組み	上回りを求める箇所	NG事例	解説
<p>イ 育児休業延長期間の延長 (理由がある場合の2年を超える延長)</p>	<p>育児休業の対象者 育児休業の期間等 (養育する子の) 年齢</p>	<p>次のいずれにも該当する従業員は、子が<b>2歳</b>に達するまでの間で必要な日数について、育児休業をすることができる。なお、育児休業を開始しようとする日は、子の1歳6か月の誕生日応当日とする。</p> <p>(1) 従業員又は配偶者が子の1歳6か月の誕生日応当日の前日に育児休業をしていること (2) 次のいずれかの事情があること (ア) 保育所等に入所を希望しているが、入所できない場合 (イ) 従業員の配偶者であって育児休業の対象となる子の親であり、1歳6か月以降育児に当たる予定であった者が死亡、負傷、疾病等の事情により子を養育することが困難になった場合</p>	<p>法令のとおり規則になっています。 <b>2歳を超えて、例えば2歳6か月や3歳まで育児休業延長期間の延長ができる設定</b>にする必要があります。</p> <p>法令では平成29年10月より育児休業延長期間が1歳6か月から2歳までに変更されています。育児休業延長期間が1歳6か月のままになっている企業が2歳までに変更して申請するケースが見受けられますが、この場合は法を上回る取組みとして認められません。</p>
	<p>年齢</p>	<p>次のいずれにも該当する従業員は、<b>子が2歳6か月</b>に達するまでの間で必要な日数について、育児休業をすることができる。なお、育児休業を開始しようとする日は、子の1歳6か月の誕生日応当日とする。</p> <p>(1) 従業員又は配偶者が子の1歳6か月の誕生日応当日の前日に育児休業をしていること (2) 次のいずれかの事情があること (ア) 保育所等に入所を希望しているが、入所できない場合 (イ) 従業員の配偶者であって育児休業の対象となる子の親であり、1歳6か月以降育児に当たる予定であった者が死亡、負傷、疾病等の事情により子を養育することが困難になった場合</p> <p><b>(ウ)会社が申し出を認めた場合</b></p>	<p>2歳を超える年齢まで育児休業延長期間の延長ができる設定にされていますが、「会社が認めた場合」と法令にはない条件をつけており、該当するすべての従業員が利用できない状況となっています。</p> <p><b>法令とおりの条件で2歳を超えて、例えば2歳6か月や3歳まで育児休業延長期間の延長ができる</b>ようにする必要があります。</p> <p>「会社が認めた場合」以外にも「子供の状態により」「家庭の事情により」「勤務状況により」など条件を設け、制度を利用できる従業員が法令よりも制限されている場合はいかなる場合も認められません。</p>
<p>ウ 有給の子の看護等休暇の導入</p>	<p>子の看護等休暇 (無給だったものを新たに有給にしたこと)</p>	<p>小学校第3学年修了までの子を養育する従業員は、当該子の世話等のために申し出た場合、当該子が1人の場合は1年間につき5日、2人以上の場合は1年間につき10日を限度として、子の看護等休暇を取得することができる。</p> <p><b>本制度の適用を受ける間の給与については、無給とする。</b></p>	<p>子の看護等休暇を取得した際の給与が無給になっています。この項目では、子の看護等休暇を取得した際の給与が、<b>無給から有給になっていること</b>が必要です。</p>
	<p>【変更前】 本制度の適用を受ける間の給与については、年次有給休暇を取得した場合に支払われる賃金の<b>2割相当の額</b>を支払う。</p> <p>【変更後】 本制度の適用を受ける間の給与については、年次有給休暇を取得した場合に支払われる賃金の<b>6割相当の額</b>を支払う。</p>	<p>この項目では、子の看護等休暇取得時の給与に関して、<b>無給から有給になること</b>を求めています。そのため、もともと子の看護等休暇が有給であった会社が、支払う賃金の割合を増やしても対象にはなりません。</p>	
<p>エ 子の看護等休暇の取得日数の上乗せ</p>	<p>子の看護等休暇 (取得日数:対象の子が1人の場合と2人以上の場合の両方の日数を上乗せすること)</p>	<p>小学校第3学年修了までの子を養育する従業員が申し出た場合、当該子が<b>1人の場合は1年間につき6日、2人以上の場合は1年間につき10日</b>を限度として、子の看護等休暇を取得することができる。</p>	<p><b>1人の場合も2人以上の場合も日数の上乗せが必要</b>です。 (1人の場合6日以上、2人以上の場合11日以上)</p>
	<p>取得日数:対象の子が1人の場合と2人以上の場合の両方の日数を上乗せすること</p>	<p>小学校第3学年修了までの子を養育する従業員が申し出て<b>会社が認めた場合、当該子が1人の場合は1年間につき7日、2人以上の場合は1年間につき14日</b>を限度として、子の看護等休暇を取得することができる。</p>	<p>「会社が認めた場合」と条件をつけており、該当するすべての従業員が利用できない状況となっています。 <b>理由を問わず明記された日数の子の看護等休暇取得</b>ができることが必要です。 「会社が認めた場合」以外にも「子供の状態により」「家庭の事情により」「勤務状況により」など条件を設け、制度を利用できる従業員が法令よりも制限されている場合はいかなる場合も認められません。</p>
	<p>取得日数:対象の子が1人の場合と2人以上の場合の両方の日数を上乗せすること</p>	<p>【変更前】 小学校第3学年修了までの子を養育する従業員が申し出た場合、当該子が1人の場合は1年間につき5日、2人以上の場合は1年間につき10日を限度として、子の看護等休暇を取得することができる。なお、<b>本制度の適用を受ける間の給与については、年次有給休暇と同様の額を支給する。</b></p> <p>【変更後】 小学校第3学年修了までの子を養育する従業員が申し出た場合、当該子が1人の場合は1年間につき<b>6日</b>、2人以上の場合は1年間につき<b>11日</b>を限度として、子の看護等休暇を取得することができる。なお、<b>本制度の適用を受ける間の給与については、労務提供のなかった時間分に相当する額を控除した額を支給する。</b></p>	<p><b>法を上回る取組みを規定したものの、規定前の条件を下回る改訂をした場合は奨励対象としません。</b></p> <p>取得日数を上乗せし、法を上回る取組みを規定していますが、<b>規定前には有給であった介護休暇が、規定後は無給</b>となっており、<b>規定前の条件を下回る改訂をしているため、認められません。</b></p>

上回る取組み	上回りを求める箇所	NG事例	解説
<p>才 中抜けありの時間単位の子の看護等 休暇導入</p>	<p>子の看護等休暇 (取得できる時間単位)</p>	<p>子の看護等休暇は<b>時間単位</b>で取得することができる。</p>	<p><b>中抜けを認めることが明記されていません。</b> 新たに制定した就業規則で、中抜けできることがわかるように明記する必要があります。 ※新旧の就業規則を見比べればわかるような取組みは認められません。</p>
	<p>子の看護等休暇は、時間単位で始業時刻から連続又は終業時刻まで連続して取得することができる。 ただし、<b>会社が認めた場合には</b>、中抜けできる時間単位の子の看護等休暇を取得することができる。</p>	<p>「会社が認めた場合」と条件をつけており、該当するすべての従業員が利用できない状況となっています。 <b>理由を問わず、中抜けできる子の看護等休暇</b>を取得する必要があります。 「会社が認めた場合」以外にも「子供の状態により」「家庭の事情により」「勤務状況により」など条件を設け、制度を利用できる従業員が法令よりも制限されている場合はいかなる場合も認められません。</p>	
<p>力 育児短時間勤務制度 の利用年数延長</p>	<p>育児短時間勤務 (養育する子の) 年齢</p>	<p><b>3歳に満たない子</b>を養育する従業員は、申し出ることにより、就業規則第〇条の所定労働時間について、以下のように変更することができる。 所定労働時間を6時間とする(1歳に満たない子を育てる女性従業員は更に別途30分ずつ2回の育児時間を請求することができる。) ※設定年齢を3歳以上の年齢に設定すること ※所定労働時間を変更することでは、法を上回るとはなりません。</p>	<p>法令のとおり規則になっています。 <b>3歳を超えて、例えば4歳や小学校就学前まで</b>育児短時間勤務制度の利用ができることが必要です。</p>
	<p>3歳に満たない子を養育する従業員は、申し出ることにより、就業規則第〇条の所定労働時間について、以下のように変更することができる。ただし、<b>会社が認めた場合には、小学校の就学前までとする。</b></p>	<p>短時間勤務制度の利用期間は延長されていますが、「会社が認めた場合」と条件をつけており、該当するすべての従業員が利用できない状況となっています。 <b>理由を問わず、育児短時間勤務制度を利用できることが必要です。</b> 「会社が認めた場合」以外にも「子供の状態により」「家庭の事情により」「勤務状況により」など条件を設け、制度を利用できる従業員が法令よりも制限されている場合はいかなる場合も認められません。</p>	