

就労証明書に関するよくあるQ&A

Q 1 就労証明書に代表者印等の押印は必要か？

A 1 内閣府からの保育所等入所に係る申請に関して押印を求めない旨の要請に基づき、令和4年度入所申請から押印不要とさせていただきます。

Q 2 証明発行責任者は誰の氏名を記入すればいいか？

A 2 証明書の内容に責任を持つ者になるため、会社の代表や事業所の所長など事業者として意思決定できる者を想定しております。

Q 3 テレワークで在宅勤務をしている従業員のNo.4「主な就労先住所」はどこになるか？

A 3 月に1日でも会社に出勤する場合は、出勤先をご記入ください。1日も出勤しない場合は、自宅等のテレワーク時に本人が主に存在する場所をご記入ください。

Q 4 No.5「就労形態」がわからないのだが、どれを選択すればよいのか？

A 4 雇用契約等や記載要領に基づいて選択してください。判断がつかない場合は、その他を選択し、簡単な説明をご記入ください。

Q 5 No.5「働き方」が複数に該当するのだが、どれを選択すればよいのか？

A 5 雇用契約等や記載要領に基づいて選択してください。複数を選択していただいても結構です。判断がつかない場合は、その他を選択し、簡単な説明をご記入ください。

Q 6 No.8「就労時間帯」について、7時から19時までの範囲で1日9時間勤務（休憩1時間含む）を自由に選択できる変則勤務の場合どのように記入すればよいのか？

A 6 労働時間の範囲で標準的な勤務時間（例えば、8時から17時までといった一般的な労働時間）をご記入ください。その上で、No.9の備考欄に簡単な説明をご記入ください。

Q 7 No.11「直近の就労実績」について、新型コロナウイルス感染症の影響で就労時間が減っているのだが、どのように記入すればよいのか？

A 7 実際の就労時間を記入していただき、裏面の備考欄に、新型コロナウイルス感染症の影響で就労時間が減っている旨をご記入ください。

Q 8 No.11「直近の就労実績」について、現在育児休業中の従業員が復職した場合、育児短時間勤務を取得するか未定である。その場合の就労時間はどのように記入すればよいのか？

A 8 現在、育児休業を取得している方の場合、復職後の予定を記入していただきますが、証明日の時点で、復職後の働き方（育児短時間勤務の取得の有無等）が未定のときは、休業前の実績をもとに予定労働時間をご記入ください。

なお、証明日時点で育児短時間勤務をすることが確定している等の場合は、育児短時間勤務の予定労働時間をご記入いただき、裏面の備考欄に「何時から何時までの育児短時間勤務取得予定」とご記入ください。

Q9 No.11「直近の就労実績」について、有給休暇は労働時間を含めるとなっているが、どのように記入すればよいのか？

A9 有給休暇（時間給を含む）を取得した場合、雇用契約・就労規則上の就労時間労働（休憩時間を含む）を行ったものとしてご記入ください。

Q10 直近の3か月の対象月の祝日が多く、その月の就労実績がNo.7の就労時間を下回っているのだが、問題にはならないのか？

A10 就労実績は入園後の保育園の利用時間等を判断する資料とさせていただきます。新型コロナウイルスの影響による勤務日数の減少等、やむを得ない理由があり、直近の就労実績が就労時間を下回ったとしても問題ありませんが、その場合は、備考欄等に理由をご記入ください。

ただし、就労実績が就労時間と比較して著しく短い労働時間しかなく、備考欄等に記入がない場合、証明書の正当性が判断できないため、最悪、申請が無効になるなどの可能性がございます。

Q11 従業員が就労証明書を勝手に作成（または、勝手に加筆）していることが発覚したのだが、どうすればよいのか？

A11 保育園利用申請者が不正に証明書を作成した場合、利用調整結果は無効（在園者は退園）になります。また、有印私文書偽造罪といった刑法上の罪に問われることがございます。事実であるならば、速やかに本市にご連絡ください。

Q12 従業員から保育園に入所しやすくするため、実際よりも長い就労時間を記入するように指示があったが、応じてしまって問題はないのか？

A12 証明書の内容が虚偽であることが発覚した場合、利用調整結果は無効（在園者は退所）となります。また、不正な書類をもって保育園の利用した場合、詐欺罪等の刑法上の罪に問われることがございます。この場合、会社についても詐欺を補助したとして刑法上の罪に問われる可能性がございます。

本来入所すべき方が入所できなくなる等、適正な保育運営にも支障をきたしますので、決して応じないようにしてください。