

問番号	問内容
<b>対象となる有給の休暇</b>	
Q06-01	労働基準法の年次有給休暇を取得させた場合は対象になりませんか。
	対象になりません。労働基準法の年次有給休暇とは別に、有給の休暇を取得させる必要があります。
★ Q06-02	令和4年4月1日～令和4年6月30日までの期間中であれば、休暇日数に制限はありませんか。
	要件に該当する有給の休暇であれば、休暇日数に制限はありません。
Q06-03	年次有給休暇や欠勤を、事後的に特別休暇に振り替えた場合は対象になりますか。
	本助成金においては対象になります。なお、年次有給休暇を事後的に特別休暇に振り替える場合には、労働者本人に説明し、同意を得ていただく必要があります。
Q06-04	欠勤や無給の休暇を、事後的に有給の特別休暇に振り替えましたが、賃金締切日を過ぎていたため、特別休暇日の賃金を、翌月の賃金で支払いました。この場合でも助成金の対象となりますか。
	翌月の賃金で支払った場合でも対象となりますが、その旨がわかる確認書類（翌月分の給与明細等）を添付して申請を行ってください。
Q06-05	夏休み、冬休み、土日・祝日に取得した休暇は対象になりますか。
	<ul style="list-style-type: none"> <li>・臨時休業等をした小学校等に通う子どもの場合                             <ul style="list-style-type: none"> <li>→学校：日曜日や夏休みなど、授業日ではない日は対象外</li> <li>→その他（放課後児童クラブ等）：本来施設が利用可能な日が対象</li> </ul> </li> <li>・新型コロナウイルスに感染した子どもの場合</li> <li>・新型コロナウイルスに感染したおそれのある子どもの場合</li> <li>・医療的ケアが日常的に必要な子ども又は新型コロナウイルスに感染した場合に重症化するリスクの高い基礎疾患等を有する子どもの場合                             <ul style="list-style-type: none"> <li>→授業日であるかにかかわらず、その子どもの世話をするために休暇を取得した日が対象</li> </ul> </li> </ul>
Q06-06	シフト制のパート労働者について、夏休み期間中は元々シフトを入れない予定だったところ、小学校の休業により8月は全く勤務できない状態になりました。そのため、当該労働者の8月の勤務予定表を作成していません。毎月のシフトは前月中に本人の希望を聞いて調整していたため、労働日数や勤務する曜日等は月によって変動があり、8月に何日働く予定だったのかを示すことは困難です。この場合、例えば、学校の臨時休業日の全てについて特別休暇扱いとして賃金を支払った場合、助成対象として認められますか。
	お問い合わせのようなケースについては、前月分のシフト表等勤務実績がわかる書類を御提出いただき、それと照らして、臨時休業日の全てについて特別休暇扱いとすることが適切かどうかを審査させていただきます。（前月の勤務実績と比べて特別休暇扱いとした日が著しく多いと認められる場合には、支給決定に当たり、申請企業に対して問い合わせ等をさせていただきます。）
Q06-07	半日単位や時間単位の休暇は対象になりますか。
	対象になります。
Q06-08	「分単位」の休暇も対象となりますか。それとも1時間未満は切り捨てまたは切り上げとなりますか。
	取得した時間（分）数の合計について30分未満の場合は切り捨て、30分以上の場合は1時間に切り上げとなります。様式第1号②（8）「有給休暇の休暇付与実績」の記載方法「例：7.5時間→8時間」「例：7.25時間→7時間」となります。

問番号	問内容
Q06-09	勤務時間の短縮は対象になりますか。
	勤務時間の短縮は所定労働時間自体の短縮措置であり、休暇とは異なるため対象になりません。ただし、事後的に、勤務時間の短縮ではなく、短縮した時間について、有給の休暇を付与したものとして処理する場合には、助成金の対象になります。その場合、そのような処理をすることについて労働者本人に説明をし、同意を得ていただく必要があります。
Q06-10	対象となる有給の休暇は、就業規則等に規定する必要がありますか。
	休暇制度について就業規則や社内規定の整備を行うことが望ましいですが、就業規則等が整備されていない場合でも要件に該当する有給の休暇を付与した場合は対象になります。なお、休暇制度を設けた場合には、遅滞なく、就業規則を変更し所轄の労働基準監督署に届け出ていただく必要があります。
Q06-11	看護休暇（対象年齢・日数は法定相当）を有給で取得させた場合は対象になりますか。
	対象になります。
Q06-12	法律を上回る休暇制度（法を上回る付与日数、失効年休積立制度）を設けている場合、この上回る部分については対象になりますか。
	対象になります。
Q06-13	既存の特別休暇制度の対象とすることで、有給の休暇を付与した場合、対象になりますか。
	対象になります。
Q06-14	年次有給休暇を全て使いきった場合にのみ、この助成金の対象になる有給休暇を付与するといった取り扱いとしてもよいですか。
	今回の助成措置は、政府の要請に基づく小学校等の臨時休業等に伴い、子どもの世話をを行うため仕事を休まざるを得ない保護者等を支援し、子どもたちの健康、安全を確保するためのものです。このため、企業の皆さまにおかれては、本助成金を活用して、年次有給休暇とは別途、有給の休暇制度を設けていただき、年休の有無にかかわらず利用できるようにすることで、保護者が希望に応じて休暇を取得できる環境を整えていただければ幸いです。
Q06-15	有給休暇制度について、全社員に周知する必要がありますか。
	今回の助成措置は、小学校等の臨時休業等に伴い、子どもの世話をを行うため仕事を休まざるを得ない保護者等を支援し、子どもたちの健康、安全を確保するためのものです。このため、企業の皆さまには、本助成金を活用して、年次有給休暇とは別途、有給休暇制度を設けていただき、休暇の取得を希望する保護者が、当該制度を知らないことにより休暇を取得できなかったということのないようお願いしたいと考えております。
Q06-16	既に退職している社員に対し、欠勤等の処理を行っていたが、事後的に特別な有給休暇に振り替えた場合は、対象となりますか。
	申請対象者となります。なお、退職した社員であっても、事後的に有給休暇に振り替える場合は、退職社員から振り替えることについての同意を得る必要があります。