

**両立支援等助成金（育児休業等支援コース） Q & A**  
**新型コロナウイルス感染症対応特例（2023 年度版）**

**Q特1** 対象となる休暇取得期間はいつか。

**A特1** 令和5年4月1日から令和6年3月31日における休暇を対象とする。  
なお、令和5年3月31日以前の休暇については、両立支援等助成金（新型コロナウイルス感染症小学校休業等対応コース）又は新型コロナウイルス感染症による小学校休業等対応助成金の対象となる。

**Q特2** 申請期限はいつか。

**A特2** 特別有給休暇を取得した日付に応じて申請期限が異なる。

特別有給休暇を取得した日	申請期間
令和5年4月1日～同年6月30日	令和5年4月1日～同年8月31日
令和5年7月1日～同年9月30日	令和5年7月1日～同年11月30日
令和5年10月1日～同年12月31日	令和5年10月1日～令和6年2月29日
令和6年1月1日～同年3月31日	令和6年1月1日～同年5月31日

**Q特3** 学校等が臨時休業等を行ったことの確認資料とは、どのようなものを指すのか。

**A特3** 学校等が保護者宛に通知する文書、保護者宛に臨時休校のお知らせとして送信された電子メール、学校等がホームページに休校情報を掲載している場合は当該ページなどが該当する。

**Q特4** 対象となる学校等とは具体的にどのような施設を指すか。

**A特4** 保育園、幼稚園、小学校、学童保育などが含まれるが、詳細は支給要領 0215 を参照されたい。また、障害を持つ子どもについては、中学生、高校生も対象としているが、こちらの詳細も支給要領 0215 を参照すること。

Q特5 対象となる子どもの年齢は具体的にどのような者を指すか。

A特5 原則小学校相当を卒業するまでの子どもであるが、障害のある子どもについては、高等学校相当を卒業するまでの子どもが対象となる。(※)  
※放課後デイサービスについては19歳まで預かり可能のため、19歳まで対象。

Q特6 学校等が休業しておらず、また利用を控えるような要請もないが、自主的に学校等を休んだ場合は支給対象となるか。

A特6 学校等の休業等が行われていない中で自主的に学校等を休んだ場合は、対象とならない。  
ただし、学校長が、新型コロナウイルスに関連して出席しなくてもよいと認めた(欠席扱いにならない)場合等は対象になる。

Q特7 小学校は通常通り授業があるが、通っている学童保育施設のみ新型コロナウイルス感染症の影響により閉鎖してしまったため、会社を早退(特別有給休暇扱い)したときは支給対象となるか。

A特7 対象となる。その場合は、学童保育施設が発行する臨時休業の通知等を添付すること。

Q特8 土曜日勤務のため学童保育に預けている。学童保育施設が新型コロナウイルス感染症の影響により閉鎖した場合は、土曜日であっても対象となるか。

A特8 対象となる。(支給要領0215で挙げている小学校等に該当する施設で、当該日が通常の登校日等である日に限る。)

Q特9 新型コロナウイルス感染症に対応し、在宅オンライン授業が行われている場合、対象となるか。

A特9 対象となる。

Q特10 短縮授業や分散登校の場合は、対象となるか。

A特10 新型コロナウイルス感染症に対応するため短縮授業や分散登校を実施している場合、臨時休業その他これに準ずる措置に該当するものとして、対象となる。

Q特11 子どもが新型コロナウイルス感染症に感染しておらず、学校等も休業していないが、親（労働者）が新型コロナウイルス感染症に感染したために、仕事を休まざるを得なくなった場合は対象となるか。

A特11 本特例は、学校休業等に伴い、子どもの世話をするために、仕事を休まざるを得なくなった労働者が休んだ場合に支給するものであり、労働者自身が感染したため仕事を休まざるを得なくなった場合等は対象としていない。

Q特12 両親など複数の保護者が同時に休む場合、対象労働者に限定はあるか。また、複数の保護者が同一企業に勤めている場合の申請は問題ないか。

A特12 保護者として子どもの世話をする必要がある場合には、子どもの人数にかかわらず、複数の保護者が同時に休む場合も対象になる。また、同一企業の場合でもそれぞれの対象者について申請可能。

Q特13 新型コロナウイルス以外の感染症（インフルエンザウイルスなど）が原因で、学級閉鎖が行われた場合、支給対象になるか。

A特13 新型コロナウイルスが原因となることを要件としているため、支給対象にならない。

Q特 14 既に特別休暇制度（有給）があるが、小学校等の休業に伴う内容が記載されていない。この場合の休暇は、本助成金の対象となる休暇になり得るか。

A特 14 本特例では、支給要領 0214 に該当する小学校等の休業等により有給の休暇が取得できる旨について規定化することを要件としているため、就業規則、労働協約、これらに関連する内規等により規定化されている必要がある。

なお、内規等については、

- ・支給要件を満たす休暇制度が明文により定められている
- ・全ての労働者への周知の措置が講じられている
- ・規定された内容に沿った運用が確認できる

のすべてを満たすものを対象とする。

Q特 15 常時雇用する労働者が 10 人に満たない会社で、就業規則の作成を行っていない場合、特別有給休暇制度の規定化をどうすれば良いか。

A特 15 就業規則の作成及び労働基準監督署への届出義務のない常時 10 人未満の労働者を雇用する事業主の場合で、就業規則の作成・届出をしていない場合は、制度の措置が明文により定められており、労働者に周知されていることを確認できる書類（周知日が確認できるもの。例：明文化された書面について全労働者へメール送信、回覧、掲示、配布等により周知した場合、日付があるもの（メール送信、回覧の場合は全労働者に送信・回覧（回覧の確認がある等）されたことが確認できるもの、社内に掲示した場合は社内に掲示していることが客観的に分かる写真等、周知したことが実質的に分かるもの）や労働者代表の氏名及び周知日が確認できる申立書等）を添付すること。

Q特16 特別有給休暇制度について、どのような内容を規定することが必要か。

A特16 対象となる子ども(支給要領0214)及び対象となる施設(支給要領0215)の内容、休暇中に年次有給休暇の場合と同等の賃金が支払われることの規定が必要である。また、休暇を取得する場合の手続きについても定めるとともに、日数の上限を設ける場合や時間単位で取得可能とする場合には、その旨を明記するようにされたい。

なお、取得できる人数に上限を設けた制度(「例：取得人数の上限は年間10人までとする」)については、休暇制度の規定化を求めている趣旨(助成金の上限人数にかかわらず、労働者が利用できる制度)が失われるものであり、対象とならない。

下記アドレスに規定例を掲載しているので参考にされたい。

<https://www.mhlw.go.jp/content/11900000/001083440.pdf>

Q特17 「新型コロナウイルス感染症の病原体に感染したおそれのある子ども」の定義について、支給要領0218では「発熱等の風邪症状が見られる子ども又は新型コロナウイルスに感染した者の濃厚接触者である子どもをいう」とされているが、令和5年5月8日以降、新型コロナウイルス感染症が5類感染症と位置づけられたことに伴い、(一般に)保健所から「濃厚接触者」として特定されることはなくなるとされている。引き続き「濃厚接触者である子ども」を休暇制度の対象とする必要はあるのか。

A特17 令和5年5月8日以降については、「新型コロナウイルス感染症の病原体に感染したおそれのある子ども」から「新型コロナウイルスに感染した者の濃厚接触者である子ども」を除外した上で休暇制度を運用している場合も、助成金の対象となる。

Q特18 正社員のみを対象とする休暇制度を設けてよいか。

A特18 非正規雇用であることのみを理由に、非正規雇用労働者を一律に休暇制度の対象から除外する規定となっている場合について、特別有給休暇の付与目的が、小学校等の休校に伴い子の世話をするための勤務免除である場合は、雇用形態によってその発生の有無や頻度が異なるものではなく、正社員との職務内容の違いや、異動・転勤・昇進などの有無やその範囲の差が直接関連するものではない。そのため、その他の事情として考慮すべき理由もない場合、非正規雇用労働者を一律に休暇制度の対象から除外することは、パートタイム・有期雇用労働法等に違反する可能性がある。

審査において該当する規定が確認された場合には、労働局から規定改正等の対応を促すことになるので、見直し等の検討をお願いします。

Q特19 法定の育児休業や子の看護休暇、年次有給休暇を使い切った場合にのみ利用できる休暇制度を設けてよいか。

A特19 本特例は、新型コロナウイルス感染症への対応として、子どもの世話をする必要のある労働者が、法定の育児休業や子の看護休暇、年次有給休暇とは別に、特別有給休暇を付与して育児を行えるような取組を推進するためのものである。

このため、本特例を活用することにより、有給の休暇制度を設け、法定の育児休業や子の看護休暇、年次有給休暇を使い切ったか否かにかかわらず利用できるようにすることで、子どもの世話をを行う労働者が希望に応じて休暇を取得できる環境を整えることが望ましい。

Q特 20 支給要領 0102⑤の両立支援制度とはどういうものか。新たに制度化しなくても既存の制度があれば良いのか。

A特 20 本特例では、テレワーク勤務又は育児・介護休業法第 24 条第 1 項を踏まえ、始業時刻変更等の措置のいずれかが社内周知されていることを要件としており、具体的には次のいずれかの措置が周知されていることを要件としている。

- ・ テレワーク勤務
  - ・ 短時間勤務制度
  - ・ フレックスタイムの制度
  - ・ 始業又は終業の時刻を繰り上げ又は繰り下げる制度（時差出勤の制度）
  - ・ 小学校等の休業期間に限定した短時間勤務・時差出勤の制度
  - ・ 夜勤回数の制限
  - ・ 労働者の子ども向けの保育施設の設置・運営
  - ・ ベビーシッター費用補助制度
- その他これに準ずる便宜の供与

なお、既に本特例の要件に該当する制度がある場合は、既存の制度を以て支給申請することは可能。

Q特 21 両立支援制度について、就業規則に定めていなくても助成金の対象となるか。

A特 21 両立支援制度については、周知されていることを要件としており、就業規則に定めていなくても対象となるが、新たに制度として設ける場合、常時 10 人以上の労働者を使用している事業主においては、労働基準法に基づき、遅滞なく、就業規則を変更し所轄の労働基準監督署へ届け出る必要があることに留意が必要である。

なお、特別有給休暇制度は規定化されることが要件となっており、労働協約、就業規則、これらに関連する内規等により特別有給休暇制度を定めること。

Q特22 両立支援制度の周知の方法は、どのような方法で行えば助成金の対象になるか。

A特22 全ての労働者がその内容を知ることができるよう、例えば次のような方法により周知を行うことが必要。

- ・イントラネットや社内掲示板による掲示
- ・電子メールを利用して労働者に制度の内容を送信
- ・制度の内容を記載した書面を労働者へ交付
- ・事業所の見やすい場所に制度の内容を掲示

Q特23 短時間勤務中の社員が特別有給休暇を取得した場合の時間数の計算方法は。

A特23 特別有給休暇を取得した日において適用されている所定労働時間を基に計算を行うこと。

計算例：

1日8時間の所定労働時間のところ、短時間勤務により1日6時間に所定労働時間が短縮されている労働者が、半日の特別有給休暇を取得した場合  
→  $6\text{時間} \div 2 = 3\text{時間}$  を取得時間としてカウントすること。

Q特24 対象労働者が学校休業等により何日休んだとしても、当該対象労働者については10万円なのか。同一の対象労働者について2回以上の申請はできるのか。

A特24 対象労働者が学校休業等により1日以上特別有給休暇を取得した場合は一律10万円として支給する。令和5年4月1日から令和6年3月31日の間において、同一の対象労働者については1回限りの申請となる。

Q特25 特別有給休暇の賃金は全額支給する必要があるか。

A特25 賃金規程等で定められている方法等により、休暇中の賃金を全額支給する必要がある。

Q特 26 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るか。

A特 26 対象にならない。労働基準法の年次有給休暇とは別に制度化された、有給の休暇を取得させることが必要。

Q特 27 年次有給休暇や欠勤を、事後的に特別有給休暇に振り替えた場合は対象になるか。

A特 27 本特例においては対象になる。なお、年次有給休暇を事後的に特別有給休暇に振り替える場合には、労働者本人に説明し、同意を得ることが必要である。

Q特 28 春休み、夏休み、冬休み、土日・祝日に取得した休暇は対象になるか。

A特 28

- ・ 臨時休業等をした小学校等に通う子どもの場合
  - 学校：日曜日や春休み、夏休みなど、授業日ではない日は対象外
  - 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
  
- ・ 新型コロナウイルスに感染した子どもの場合
- ・ 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
- ・ 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
  - 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

Q特 29 新型コロナウイルス感染症の感染拡大の影響により、夏休み期間が延長した場合は、新たに夏休みとなった期間について対象になるか。

A特 29 新型コロナウイルス感染症の感染拡大の影響により夏休み期間が延長された場合、新たに夏休みとなった期間については、申請対象となる。

Q特 30 半日単位や時間単位で特別有給休暇を与えた場合は支給対象となるか。

A特 30 対象となるが、取得時間を合計して当該労働者の1日の平均所定労働時間以上となる必要がある。

Q特 31 労働者が時間単位で複数日に分けて取得した場合は対象になるか。

A特 31 通算して特別有給休暇を1日の平均所定労働時間以上取得した場合に対象となる。

計算例（所定労働時間8時間の労働者の場合）：

8 / 15 3時間取得

8 / 16 2時間30分取得

8 / 17 2時間取得

8 / 18 30分取得 ←取得合計8時間となり支給対象となる。

Q特 32 時間単位で複数日に分けて取得した場合の支給申請期限はいつか。

A特 32 合計取得時間が支給要件を満たした日を特別休暇の取得日とし、その日が属する期間に応じて支給申請期限が決まる。なお、対象労働者が複数名いる場合の支給申請期限は、労働者個々の休暇取得日によって判断される。

労働者A（所定労働時間8時間）

8 / 15 3時間取得

8 / 16 2時間30分取得

8 / 17 2時間取得

8 / 18 30分取得 ←取得合計8時間に達した日

支給申請期限 ⇒ 令和5年11月30日

労働者B（所定労働時間6時間）

9 / 30 4時間取得

10 / 7 3時間取得 ←取得合計6時間に達した日

支給申請期限 ⇒ 令和6年2月29日

Q特 33 令和2～4年度の両立支援等助成金（新型コロナウイルス感染症小学校休業等対応コース）、または新型コロナウイルス感染症による小学校休業等対応助成金の支給を過去に受けた（もしくはこれから受けようとする）場合、本助成金の支給は可能か。

A特 33 可能。

Q特 34 令和3年度に本助成金を支給申請した対象労働者について、令和5年度も要件を満たしたため支給申請したいが、同一労働者であっても年度が異なれば支給対象となるか。

A特 34 同一労働者であっても、申請年度が異なればそれぞれの年度において支給対象になる。

Q特 35 1事業主当たり10人までが上限とされているが、令和3年度に行った申請人数は、令和5年度の支給上限人数に含まれるか。

A特 35 令和3年度に申請を行ったものは、令和5年度に引き継がれず、令和5年度は新たに10人が支給上限人数となる。また、令和3年度に申請対象となった労働者について、同一労働者を令和5年度にも申請する場合は、新たな申請対象者として処理することとする。

Q特 36 令和4年3月31日まで取得した有給休暇について、令和5年度（令和5年4月1日から令和6年3月31日まで）の申請における有給休暇取得日数（時間数）に通算して含めても良いか。

A特 36 通算して含めることはできない。令和5年度の申請については、令和5年度中に1日以上特別有給休暇を取得する必要がある。

Q特 37 新型コロナウイルス感染症に感染したまたは感染したおそれのある子どもの世話をを行うための有給休暇を取得した場合の、当該事由を確認できる書類とはどのようなものが該当するのか。

A特 37 令和5年5月時点においては、以下のようなものを想定している。なお、新型コロナウイルス感染症にかかる取扱いの変更等を受け、今後見直すことがある。

・小学校等を欠席したまたは小学校等が登校しないことを認めたことが分かる書類（小学校等が元々休みでない日に限る）

（例）学校からの通知・欠席証明書、連絡帳など

・世話をした子どもの氏名と状況、発行機関、発行日が分かる書類

（例）

①感染した子どもの場合

<5類感染症への移行前のものとして想定されるもの>

・保健所からの通知（メールやLINE等で通知された場合はその画面を印刷したもの）

・My HER-SYSの証明

・診療明細書（医学管理料に「二類感染症患者入院診療加算」（外来診療・診療報酬上臨時的取扱を含む）が記載されたもの）

・自治体が設置している健康フォローアップセンターの受付結果（SMS・LINE等）

・保健所から陽性者に出された案内文（健康観察や生活支援の留意点などが記載）

・保健所等が発行する、自宅療養を行った場合の療養証明書 など

<5類感染症の移行前後を問わず該当するもの>

・医療機関等で実施されたPCR検査や抗原検査の結果が分かるもの

・コロナ治療薬が記載された処方箋・服用説明書

・PCR検査や抗原検査を実施する検査センター（医療機関以外でも可）の検査結果（市販の検査キットは除く）

・医師の発行する診断書 など

②感染したおそれのある子どもの場合

<医療機関を受診した場合>

- ・診療明細書（発熱等の風邪症状により医療機関を受診したことが分かるもの）
- ・医療機関等で実施された PCR 検査や抗原検査の結果が分かるもの
- ・薬局が発行した領収書またはお薬手帳（病名や薬、処方日が分かる文言が記載されたもの） など

＜医療機関を受診していない場合＞

- ・市販の検査キットで確認した場合には、購入した際の領収書・レシート等及び検査結果の分かる写真など

③基礎疾患等を有する子どもの場合

- ・基礎疾患等を有する証明書

Q 特 38 子どもに発熱等の風邪症状があったため、医療機関を受診した結果、新型コロナウイルス感染症について陰性と判定された。この場合に子どもの世話をするために取得した休暇について、助成金の対象となるか。

A 特 38 「発熱等の風邪症状のある子ども」が医療機関を受診した結果、陰性と判定されたのであれば、結果の判明日までに取得した休暇については、「新型コロナウイルス感染症の病原体に感染したおそれがある子ども」の世話をするための休暇として、本助成金の対象となる。

Q特 39 新型コロナウイルス感染症対応特例と他の育児休業等支援コースの併給は可能か。

A特 39 育児休業等支援コース内の併給可否については下記の通り。

育児取得時	育児休業中の同一日について、育児休業と特別有給休暇と重複しないため、併給は起こりえない。
職場復帰時	育児休業中の同一日について、育児休業と特別有給休暇と重複しないため、併給は起こりえない。 復帰後の期間については、併給可。
業務代替支援	育児休業取得者については、育児休業中の同一日について、育児休業と特別有給休暇と重複しないため、併給は起こりえない。 代替要員・業務代替者として勤務している労働者が本特例を受給する場合、期間が重複していれば併給不可。
職場復帰後支援 (子の看護休暇)	同一日について、子の看護休暇と特別有給休暇が重複しないため、併給は起こりえない。
職場復帰後支援 (保育サービス費用補助)	併給可。