

働き方改革推進支援助成金交付要綱  
(労働時間短縮・年休促進支援コース)

(通 則)

第1条 働き方改革推進支援助成金労働時間短縮・年休促進支援コース（以下「助成金」という。）については、補助金等に係る予算の執行の適正化に関する法律（昭和30年法律第179号。以下「適正化法」という。）、補助金等に係る予算の執行の適正化に関する法律施行令（昭和30年政令第255号。以下「施行令」という。）及び厚生労働省所管補助金等交付規則（平成12年<sup>厚生省</sup>労働省令第6号）の規定によるほか、この交付要綱の定めるところによる。

(交付の目的)

第2条 この助成金は、働き方改革の推進に向けて、中小企業事業主が、時間外労働の上限設定、年次有給休暇や特別休暇の取得促進のため研修、周知・啓発、労働時間の管理の適正化に資する機械・器具の導入等を実施し、生産性の向上を図るなどにより、時間外労働の削減その他の労働時間等の設定の改善の成果を上げた事業主に重点的に助成金を支給することにより、中小企業における労働時間等の設定の改善の推進を図ることを目的とする。

(交付の対象及び補助率)

第3条 この助成金は、別途定める中小企業事業主（以下「中小企業事業主」という。）が、下記（1）及び（2）に掲げる事業（以下「改善事業」という。）を実施するために必要な経費のうち、助成金交付の対象として第2項で定める経費（以下「助成対象経費」という。）について、予算の範囲内で助成金を交付する。

なお、予算を超過するおそれがある場合、第5条の交付決定を行わない場合がある。

（1）労務管理担当者に対する研修（勤務間インターバル制度に関するもの及び業務研修を含む）、労働者に対する研修（勤務間インターバル制度に関するもの及び業務研修を含む）、周知・啓発、外部専門家によるコンサルティング、就業規則・労使協定等の作成・変更、人材確保に向けた取組の事業

（2）労務管理用ソフトウェア、労務管理用機器、デジタル式運行

記録計、その他の労働能率の増進に資する設備・機器等の導入・更新の事業

- 2 助成対象経費は、前項に掲げる改善事業を実施するために必要な経費のうち、謝金、旅費、借損料、会議費、雑役務費、広告宣伝費、印刷製本費、備品費、機械装置等購入費及び委託費とする。
- 3 中小企業事業主は、第1項の改善事業を実施するに当たっては、時間外労働の上限設定又は年次有給休暇や特別休暇の取得促進について成果目標を設定し、その達成に向けた内容とすること。

成果目標は、以下の（１）から（３）までの中から１つ以上選択するものとする。

（１）時間外・休日労働の上限設定

全ての指定対象事業場（※１）において、令和７年度又は令和８年度内において有効な時間外・休日労働に関する協定（以下「36協定」という。）について、労働基準法（昭和22年法律第49号。（以下「法」という。））第36条第1項の規定によって労働時間を延長して労働させることができる時間及び休日において労働させることができる時間を短縮することとし、①又は②の範囲内で延長する労働時間数の上限を設定の上、所轄労働基準監督署長に届け出を行うこととする。

① 時間外労働と休日労働の合計時間数を月 60 時間以下に設定

② 時間外労働と休日労働の合計時間数を月60時間を超え月80時間以下に設定

（２）年次有給休暇の計画的付与の導入

全ての指定対象事業場（※１）において、法第39条第6項で規定する年次有給休暇の計画的付与の規定を新たに導入すること（※２）。なお、本助成金の支給対象となる年次有給休暇の計画的付与については別紙１を参照すること。

（３）時間単位の年次有給休暇及び特別休暇の導入

全ての指定対象事業場（※１）において、法第39条第4項で規定する時間単位の年次有給休暇の規定を新たに導入（※２）し、かつ、「労働時間等設定改善指針（平成20年厚生労働省告示108号）」（以下「ガイドライン」という。）2（２）に規定された、特に配慮を必要とする労働者について事業主が講ずべき措置として、特別休暇の規定をいずれか１つ以上を新たに導入すること（※３）。

なお、本助成金の支給対象となる時間単位の年次有給休暇及び特別休暇については別紙１を参照すること。

- 4 補助率は、 $3/4$ とする。ただし、常時使用する労働者数が30人以下の場合であって、かつ、第1項(2)の事業を実施する場合で、その所要額が30万円を超える場合の補助率は $4/5$ とする。
- 5 第3項で選択した成果目標を達成した場合の助成上限額は、以下のとおりとする。

(1) 第3項(1)について、指定対象事業場の申請時点の36協定の時間外・休日労働時間数及び改善事業実施後に設定する時間外・休日労働時間数に応じて、表1のとおりとする。

なお、複数の指定対象事業場で上限額が異なる場合は、最も高い上限額とする。

(表1)

事業実施後に設定する時間外労働と休日労働の合計時間数	事業実施前の設定時間数	
	現に有効な36協定において、時間外労働と休日労働の合計時間数を月80時間を超えて設定している事業場	現に有効な36協定において、時間外労働と休日労働の合計時間数を月60時間を超えて設定している事業場
時間外労働と休日労働の合計時間数を月60時間以下に設定	150万円	100万円
時間外労働と休日労働の合計時間数を月60時間を超え月80時間以下に設定	50万円	—

(2) 第3項(2)については25万円、第3項(3)については25万円とする。

- 6 中小企業事業主は、第3項の成果目標に加えて、交付申請日の前日を基準に、指定対象事業場で指定する労働者（雇入れの翌日から起算して、交付申請日までの期間が3月を超えない労働者を除く）の時間当たりの賃金額の引上げを3%以上行うこと（※4、※5、※6）を成果目標にすることができる。
- 7 前項に定める成果目標を追加した場合は、指定した労働者の賃金の引上げ人数の合計に応じて、表2のとおり第5項の上限額に加算する。なお、引上げ人数は30人を上限とする。

(表 2)

(常時使用する労働者数が 30 人を超える中小企業事業主の場合)

引上げ人数	1 ～ 3 人	4 ～ 6 人	7 ～ 10 人	11 人～30 人
3 % 以上 引上げ	6 万円	12 万円	20 万円	1 人当たり 2 万円 (上限 60 万円)
5 % 以上 引上げ	24 万円	48 万円	80 万円	1 人当たり 8 万円 (上限 240 万円)
7 % 以上 引き上げ	36 万円	72 万円	120 万円	1 人当たり 12 万円 (上限 360 万円)

(常時使用する労働者数が 30 人以下の中小企業事業主の場合)

引上げ人数	1 ～ 3 人	4 ～ 6 人	7 ～ 10 人	11 人～30 人
3 % 以上 引上げ	12 万円	24 万円	40 万円	1 人当たり 4 万円 (上限 120 万円)
5 % 以上 引上げ	48 万円	96 万円	160 万円	1 人当たり 16 万円 (上限 480 万円)
7 % 以上 引き上げ	72 万円	144 万円	240 万円	1 人当たり 24 万円 (上限 720 万円)

- 8 助成金の交付額は、第 5 項及び前項に定める額の合計額の範囲内で、改善事業の実施に要した費用の合計に第 4 項に定める補助率を乗じた額とする。

ただし、算出された合計額に 1,000 円未満の端数が生じた場合には、これを切り捨てるものとする。

(※ 1) 中小企業事業主が、様式第 1 号別添「働き方改革推進支援助成金事業実施計画(以下「事業実施計画」という。)」において指定した事業場を指す。

(※ 2) 交付申請後から、交付要綱第 8 条で定める事業実施予定期間の終了日までに、就業規則及び労使協定の作成・変更を行い、必要な手続を経て、施行されていること。なお、就業規則に規定する場合は、交付申請後から、事業実施予定期間の終了日までに、所轄労働基準監督署長に届出(常時 10 人未満の労働者を使用している事業場を除く。)されていること。

(※ 3) 交付申請後から、交付要綱第 8 条で定める事業実施予定期

間の終了日までに、就業規則の作成・変更を行い、必要な手続を経て、施行されていること。なお、就業規則に規定する場合は、交付申請後から、事業実施予定期間の終了日までに、所轄労働基準監督署長に届出（常時10人未満の労働者を使用している事業場を除く。）されていること。

(※4) 交付申請後から、交付要綱第8条で定める事業実施予定期間の終了日までに、就業規則又は労働協約その他これに準ずるものの作成・変更を行い、必要な手続を経て、施行されていること。なお、就業規則に規定する場合は、交付申請後から、事業実施予定期間の終了日までに、所轄労働基準監督署長に届出（常時10人未満の労働者を使用している事業場を除く。）されていること。

(※5) 交付申請後から、交付要綱第8条で定める事業実施予定期間の終了日までに、引き上げ後の賃金を1月以上支払うこと。

(※6) 賃金額の引上げは3%以上、5%以上又は7%以上のいずれかを選択するものとする。

（交付申請）

第4条 この助成金の交付を受けようとする中小企業事業主は、様式第1号「働き方改革推進支援助成金交付申請書」（以下「交付申請書」という。）を事業実施年度の11月28日まで（郵送の場合は当日必着）に所轄都道府県労働局長（以下「労働局長」という。）に提出しなければならない。

2 中小企業事業主は、前項の助成金の交付の申請をするに当たって、当該助成金に係る消費税及び地方消費税に係る仕入控除税額（助成対象経費に含まれる消費税及び地方消費税相当額のうち、消費税法（昭和63年法律第108号）の規定により仕入に係る消費税額として控除できる部分の金額及び当該金額に地方税法（昭和25年法律第226号）の規定による地方消費税の税率を乗じて得た金額をいう。以下「消費税仕入控除税額」という。）を減額して交付申請しなければならない。ただし、申請時において当該消費税仕入控除税額が明らかでないものについては、この限りでない。

（交付決定等）

第5条 労働局長は、前条の規定による交付申請書の提出があったときは、審査の上、申請した中小企業事業主が改善事業を実施するこ

とが適当であると認めた場合は、交付の決定を行い、様式第2号「働き方改革推進支援助成金交付決定通知書」により、また、改善事業を実施することが適当でないと認めた場合は、不交付の決定を行い、様式第3号「働き方改革推進支援助成金不交付決定通知書」により、当該中小企業事業主に通知するものとする。

- 2 労働局長は、前項による交付の決定を行うに当たっては、前条第2項により助成金に係る消費税仕入控除税額について減額して交付申請がなされたものについては、これを審査し、適当と認めた時は、当該消費税仕入控除税額を減額するものとする。
- 3 労働局長は、前条第2項のただし書きによる交付の申請がなされたものについては、助成金に係る消費税仕入控除税額について、助成金の額の確定において減額を行うこととし、その旨の条件を付して交付決定を行うものとする。
- 4 労働局長は、交付申請書が到達した日から起算して原則として1月以内に交付又は不交付のいずれかの決定を行うものとする。

（申請の取下げ）

第6条 中小企業事業主は、交付決定の内容又はこれに付された条件に対して不服があることにより、当該助成金の交付の申請を取り下げようとするときは、前条の通知を受けた日から15日以内にその旨を記載した書面を労働局長に提出しなければならない。

（契約等）

第7条 改善事業を行う中小企業事業主（以下「改善事業主」という。）は改善事業を遂行するため、売買、請負その他の契約をする場合は、一般の競争に付さなければならない。ただし、改善事業の運営上、一般の競争に付することが困難又は不適當である場合は、指名競争に付し、又は随意契約をすることができる。

（事業実施期間等）

第8条 改善事業主が改善事業を実施することができる期間は、交付決定の日から当該交付決定日の属する年度の1月30日までとし、改善事業を実施する期間（以下「事業実施予定期間」という。）は、事業主が事業実施計画において指定する。

（交付決定内容の変更）

第9条 改善事業主は、第5条第1項の交付決定を受けた内容を変更

(軽微な変更を除く。)しようとする場合は、あらかじめ様式第4号「働き方改革推進支援助成金事業実施計画変更申請書」を労働局長に提出し、その承認を受けなければならない。

- 2 第4条第2項の規定は、前項の事業実施計画変更申請の規定について準用する。
- 3 労働局長は、第1項の規定による申請書の提出があったときは、審査の上、申請の内容が適当であると認めた場合は、事業実施計画変更承認の決定を行い、様式第5号「働き方改革推進支援助成金事業実施計画変更承認通知書」により、また、申請の内容が適当でないと認めた場合は、事業実施計画変更不承認の決定を行い、様式第6号「働き方改革推進支援助成金事業実施計画変更不承認通知書」により、改善事業主に通知するものとする。
- 4 労働局長は第1項の承認をする場合において必要に応じ交付決定の内容を変更し、又は条件を付することができる。

(改善事業の自主的な中止又は廃止)

- 第10条 改善事業主は、改善事業を中止又は廃止しようとするときは、様式第7号「働き方改革推進支援助成金事業中止・廃止承認申請書」を労働局長に提出し、その承認を受けなければならない。
- 2 労働局長は、前項の承認をしたときは、様式第7号の2「働き方改革推進支援助成金事業中止・廃止承認通知書」により、改善事業主に通知するものとする。

(事業遅延の届出)

- 第11条 改善事業主は改善事業が予定の期間内に完了することができないと見込まれる場合、又は改善事業の遂行が困難となった場合においては、あらかじめ様式第8号「働き方改革推進支援助成金事業完了予定期日変更報告書」を労働局長に提出し、その指示を受けなければならない。

(状況報告)

- 第12条 改善事業主は、改善事業の実施状況について、労働局長から報告を求められた場合には、速やかに様式第9号「働き方改革推進支援助成金事業実施状況報告書」を労働局長に提出しなければならない。
- 2 第3条第6項及び第7項の規定に基づき賃金の引上げを行い、第14条に基づき、助成金の額の確定を受けた改善事業主は、就業規則

により賃金額を改定した後 6 月分の賃金を労働者に支給した日までの交付に必要な行為の実施状況について、様式第 9 号の 2 「働き方改革推進支援助成金賃金支払状況報告書」を、就業規則により賃金額を改定した後 6 月分の賃金を労働者に支給した日から起算して 30 日以内に、労働局長に提出しなければならない。

（実績報告及び支給申請手続）

第13条 改善事業主は、事業が終了したときは、第 8 条の事業実施予定期間の最終日から起算して 30 日後の日又は交付決定を受けた日の属する年度の 2 月 6 日のいずれか早い日までに、様式第 10 号「働き方改革推進支援助成金支給申請書」（以下「支給申請書」という。）及び様式第 11 号「働き方改革推進支援助成金事業実施結果報告書」（以下「報告書」という。）を、労働局長に提出しなければならない。

- 2 前項の場合において支給申請書及び報告書の提出期限について、労働局長の別段の承認を受けたときは、その期限によることができる。
- 3 改善事業主は、第 1 項の実績報告を行うに当たって、助成金に係る消費税仕入控除税額が明らかな場合には、当該消費税仕入控除税額を減額して報告しなければならない。

（交付額の確定等）

第14条 労働局長は、前条の申請及び報告を受けた場合には、支給申請書及び報告書等の書類の審査及び必要に応じて現地調査等を行い、その申請及び報告に係る改善事業の実施結果が助成金の交付の決定の内容又は第 9 条に基づく計画変更の承認内容及びこれに付した条件（以下「助成金の交付の決定の内容等」という。）に適合すると認めたときは、交付すべき助成金の額を確定し、様式第 12 号「働き方改革推進支援助成金交付額確定及び支給決定通知書」により、改善事業主に通知する。

（消費税仕入控除税額の確定に伴う助成金の返還）

第15条 改善事業主は、改善事業完了後に、消費税及び地方消費税の申告により助成金に係る消費税及び地方消費税に係る仕入控除税額が確定した場合（仕入控除額が 0 円の場合を含む。）は、様式第 13 号「働き方改革推進支援助成金に係る消費税額の確定に伴う報告書」により速やかに、遅くとも改善事業完了日の属する年度の翌々年度



6月30日までに労働局長に報告しなければならない。ただし、当該消費税仕入控除税額を減額して実績報告を行った場合には、この限りでない。

- 2 労働局長は、前項の報告があった場合には、様式第14号「働き方改革推進支援助成金返還決定通知書」により、当該消費税仕入控除税額の全部又は一部の返還を命ずる（仕入控除額が0円の場合を除く。）。
- 3 第2項に基づく消費税仕入控除税額の返還の納付期限は、当該命令のなされた日から20日以内とし、期限内に納付がない場合は、未納に係る金額に対して、その未納に係る期間に応じて年利3%の割合で計算した延滞金を徴するものとする。

（交付決定の取消等）

第16条 労働局長は、次に掲げる場合には、第5条の交付決定の全部若しくは一部を取り消し又は変更することができる。

（1）改善事業主が、法令、本要綱、法令又は本要綱に基づく労働局長の処分又は指示に違反した場合

（2）改善事業主が、偽りその他不正の行為により本来受けることのできない助成金を受け、又は受けようとした場合（以下「不正受給」という。）

（3）交付決定後生じた事情の変更等により、改善事業の全部又は一部を継続する必要がなくなった場合

- 2 労働局長は、前項の（1）から（3）までに該当するとして交付決定の全部若しくは一部を取消し又は変更した場合は、様式第3号の2「働き方改革推進支援助成金交付決定取消・変更通知書」により、改善事業主に通知する。
- 3 労働局長は、第1項の取消しをした場合において、既に当該取消しに係る部分に対する助成金が交付されているときは、期限を付して当該助成金の全部又は一部の返還を命ずるものとする。
- 4 労働局長は、前項の返還を命ずるときは、様式第14号「働き方改革推進支援助成金返還決定通知書」により、改善事業主に通知する。
- 5 労働局長は、第3項の返還を命ずる場合には、その命令に係る助成金の受領の日から納付の日までの期間に応じて、年利10.95%の割合で計算した加算金の納付を併せて命ずるものとする。
- 6 第3項に基づく助成金の返還及び前項の加算金の納付期限は、当該命令のなされた日から20日以内とし、期限内に納付がない場合は、未納に係る金額に対して、その未納に係る期間に応じて年利

10.95%の割合で計算した延滞金を徴するものとする。

- 7 労働局長は、第1項の取消しをした場合において、改善事業主の行った不正受給が特に重大又は悪質なものであると認められる場合、下記（1）から（4）までの事項を公表する。

（1）不正受給を行った改善事業主の名称及び代表者氏名

（2）不正受給に係る事業場の名称、所在地及び事業概要

（3）不正受給に係る助成金の名称、交付決定を取り消した日及び返還を命じた額及び返還状況

（4）事業主の行った不正の内容

（財産の管理等）

第17条 改善事業主は、助成対象経費により取得し、又は効用の増加した財産（以下「取得財産等」という。）については、改善事業の完了後においても、善良な管理者の注意をもって管理し、助成金交付の目的に従って、その効率的運用を図らなければならない。

- 2 取得財産等を処分することにより、収入があり、又はあると見込まれるときは、その収入の全部又は一部を国に納付させることがある。

（財産の処分の制限）

第18条 取得財産等のうち、施行令第13条第4号の規定により、厚生労働大臣が定める機械及び重要な器具は、取得価格又は効用の増加価格が30万円を超える機械、重要な器具及びその他の財産とする。

- 2 改善事業主は、施行令第14条第1項第2号の規定により厚生労働大臣が別に定める期間中において、処分を制限された取得財産等を処分しようとするときは、あらかじめ労働局長の承認を受けなければならない。

- 3 前条第2項の規定は、前項の承認をする場合において準用する。

（助成金の経理）

第19条 改善事業主は、改善事業についての収支簿を備え、他の経理と区分して改善事業の収入額及び支出額を記載し、助成金の使途を明らかにしておかなければならない。

- 2 改善事業主は、前項の支出額について、その支出内容を証する書類を整備して前項の収支簿とともに助成金の額の確定の日の属する年度の終了後5年間保管しなければならない。ただし、事業により取得し、又は効用の増加した財産がある場合は、前記の期間を経過

後、当該財産の財産処分が完了する日、又は施行令第14条第1項第2号の規定により厚生労働大臣が別に定める期間を経過する日のいずれか遅い日まで保管しておかなければならない。

（電子情報処理組織による申請等）

第20条 中小企業事業主又は改善事業主は、第4条第1項の規定に基づく交付の申請、第6条の規定に基づく申請の取下げ、第9条第1項の規定に基づく計画の内容の変更、第10条第1項の規定に基づく改善事業の中止又は廃止、第11条の規定に基づく事業遅延の届出、第12条第1項及び第2項の規定に基づく各状況報告、第13条第1項の規定に基づく支給申請手続及び実績報告、第15条第1項の規定に基づく消費税仕入控除税額の確定に伴う報告又は第18条第2項の規定に基づく財産の処分の承認申請については、電子情報処理組織を使用する方法（適正化法第26条の3第1項の規定に基づき大臣が定めるものをいう。）により行うことができる。

（電子情報処理組織による処分通知等）

第21条 労働局長は、第4条の規定により行われた交付申請等に係る第5条第1項の規定に基づく交付決定等、第9条第1項の規定に基づく承認、第10条第1項に基づく承認、第14条に基づく支給決定等、第15条第2項の規定に基づく返還命令、第16条第1項の規定に基づく取消し若しくは変更、同条第3項の規定に基づく返還命令、第17条第2項の規定に基づく納付命令（第18条第3項の規定において準用する場合を含む。）又は第18条第2項の規定に基づく承認について、中小企業事業主又は改善事業主が書面による通知等を受けることをあらかじめ求めた場合を除き、当該通知等について電子処理組織を使用する方法により行うことができる。

（その他）

第22条 助成金の交付に関するその他必要な事項は、厚生労働省労働基準局長が別途定める。

（附則）

この要綱の規定は、令和7年4月1日以降の交付申請から適用する。

働き方改革推進支援助成金（労働時間短縮・年休促進支援コース）の支給対象となる年次有給休暇の計画的付与、時間単位の年次有給休暇及び特別休暇の規定について

1 交付要綱第3条第3項（2）で規定する年次有給休暇の計画的付与について

（1）交付要綱第3条第3項（2）で規定する年次有給休暇の計画的付与（以下「年休の計画的付与」という。）は、法第39条第6項の内容を満たす規定を就業規則及び労使協定に新たに定めることをいう。

（2）上記1（1）を規定する場合は、就業規則に年休の計画的付与について定め、労使協定において少なくとも年休の計画的付与の対象者（当該労使協定の解釈上対象者が明らかであれば明示する必要はない）、対象となる年次有給休暇の日数、年休の計画的付与の具体的な方法、年次有給休暇の付与日数が少ない者の扱い、計画的付与日の変更について締結すること。

（3）以下の場合は、本助成金で定める年休の計画的付与の対象外とすること。

- ① 交付申請時点で、全ての指定対象事業場において、年次有給休暇の付与日数が5日以下の労働者しか雇用されていない場合。
- ② 交付申請時点で、就業規則（労働者10人未満で、就業規則を作成していない場合は労働条件通知書。以下「就業規則等」という。）に上記1（1）に関する休暇制度が規定されている場合。
- ③ 交付申請時点で、就業規則等に上記1（1）に関する休暇制度が規定されている場合で、当該制度を変更する場合
- ④ 支給申請時点で、上記1（1）に関する休暇制度を就業規則及び労使協定に規定していない場合
- ⑤ 支給申請時点で、上記（1）に関する休暇制度に上記1（2）の項目の記載がない場合

2 交付要綱第3条第3項（3）で規定する時間単位の年次有給休暇について

（1）交付要綱第3条第3項（3）で規定する時間単位の年次有給休暇（以下「時間単位年休」という。）は、法第39条第4項の内容を満たす規定を就業規則及び労使協定に新たに定めることをいう。

（2）上記（1）を規定する場合は、少なくとも対象となる労働者の範囲（当該労使協定の解釈上対象者が明らかであれば明示する必

要はない）、時間単位年休の日数、時間単位年休を取得した日の1日の所定労働時間数、1時間以外の時間を単位とする場合はその時間数及び、時間単位年休1時間当たりの賃金額について、就業規則に明文化すること。

(3) 下記3において特別休暇を時間単位で導入する場合（ガイドライン2（2）チ関係）は、時間単位年休の日数は5日であることを就業規則及び労使協定に規定すること。

(4) 以下の場合、本助成金で定める時間単位年休の対象外とすること。

- ① 交付申請時点で、就業規則等に上記（1）に関する休暇制度が規定されている場合。
- ② 交付申請時点で、就業規則等に上記（1）に関する休暇制度が規定されている場合で、当該制度を変更する場合（ただし、時間単位の特別休暇を導入する場合において、時間単位年休の日数が5日未満であり、当該日数を5日に変更する場合においてはこの限りでない。）
- ③ 支給申請時点で、上記（1）に関する休暇制度を就業規則及び労使協定に規定していない場合
- ④ 支給申請時点で、上記（1）に関する休暇制度に上記（2）の項目の記載がない場合
- ⑤ 時間単位の特別休暇を導入する場合、支給申請時点で、時間単位年休の日数が5日として就業規則及び労使協定に規定していない場合

### 3 交付要綱第3条第3項（3）で規定する特別休暇について

(1) 交付要綱第3条第3項（3）で規定する特別休暇とは、ガイドラインに規定された、特に配慮を必要とする労働者に対する有給の休暇をいう。ただし、以下の場合、対象外とすること。

- ① 育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律（平成3年法律第76号）第5条に基づき子の養育を行う労働者が休業を取得する期間に対する休暇及び同法第11条に基づき家族の介護を行う労働者が休業を取得する期間に対する休暇（ガイドライン2（2）ロ関係）
- ② 法第65条に基づき産前産後の女性労働者に休業を取得させる期間に対する休暇（ガイドライン2（2）ハ関係）

(2) 上記（1）の規定を行う場合は、少なくとも対象となる特別休暇の名称、対象者、休暇日数、休暇取得の際の賃金の計算方法（原

則として法第39条第9項所定の計算方法によること）、休暇申請方法について、就業規則に明文化すること。

(3) 以下の場合には本助成金で定める特別休暇の対象外とすること。

- ① 有給の特別休暇でない場合
- ② 交付申請時点で、1つ以上の事業場の就業規則等に上記(1)に関する休暇制度が全て規定されている場合
- ③ 交付申請時点で、就業規則等に上記(1)に関する休暇制度が規定されている場合で、当該制度を変更する場合
- ④ 支給申請時点で、上記(1)で定める特別休暇を就業規則に規定していない場合
- ⑤ 支給申請時点で、上記(1)に関する休暇制度に上記(2)の項目の記載がない場合

## 特別休暇の規定例

### 1 病気休暇（ガイドライン 2（2）イ関係）

長期にわたる治療等が必要な場合等、特に健康の保持に努める必要があると認められる労働者を支援するために付与される休暇をいう。

#### 【規定例】

第〇条 労働者が私的な負傷又は疾病のため療養する必要がある、その勤務しないことがやむを得ないと認められる場合に、有給による病気休暇を〇日与える。

2 休暇取得の際の賃金の計算方法については、年次有給休暇と同様の方法により算定する。

3 休暇を取得する場合は、所定の手続きにより所属長に申請しなければならない。

### 2 教育訓練休暇（ガイドライン 2（2）へ関係）

労働者が自発的な職業能力開発を図るために付与される休暇をいう。

#### 【規定例】

第〇条 労働者が自発的に教育訓練を受講する場合に、有給による教育訓練休暇を〇日与える。

2 休暇取得の際の賃金の計算方法については、年次有給休暇と同様の方法により算定する。

3 休暇を取得する場合は、所定の手続きにより所属長に申請しなければならない。

### 3 ボランティア休暇（ガイドライン 2（2）ト関係）

地域活動、ボランティア活動等へ参加する労働者に対してその参加を可能とするよう付与される休暇をいう。

#### 【規定例】

第〇条 ボランティア休暇は有給とし、付与日数は１年間に付き〇日を限度とする。なお、この場合の１年間とは毎年４月１日から翌年の３月３１日までの期間とする。

2 休暇取得の際の賃金の計算方法については、年次有給休暇と同様の方法により算定する。

3 休暇を取得する場合は、所定の手続きにより所属長に申請しなければならない。

4 その他特に配慮を必要とする労働者のための休暇（ガイドライン2（2）チ関係）

例えば、不妊治療を行う者、時間単位年休とは別に時間単位の休暇を必要とする者など特に配慮を必要とする労働者のために付与される休暇をいう。

（1）不妊治療に関する休暇

【規定例】

第〇条 労働者が不妊治療を受けている場合で、その勤務しないことが相当であると認められるときには、必要と認められる日数（時間数）について、有給による休暇を与える。

2 休暇取得の際の賃金の計算方法については、年次有給休暇と同様の方法により算定する。

3 休暇を取得する場合は、所定の手続きにより所属長に申請しなければならない。

（2）時間単位の特別休暇

ア 利用目的を限定しない場合

【規定例】

第〇条 労働者が時間単位の休暇を取得する必要がある場合に、有給による時間単位の特別休暇を与える。

2 時間単位の特別休暇は1時間単位で付与する。

3 休暇取得の際の賃金の計算方法については、時間単位の年次有給休暇と同様の方法により算定する。

4 休暇を取得する場合は、所定の手続きにより所属長に申請しなければならない。

イ 利用目的を限定する場合（※利用目的はこの事例に限るものではない）

【規定例】

第〇条 労働者が私的な負傷又は疾病のため通院する必要がある、勤務しないことがやむを得ないと認められる場合に、有給による時間単位の休暇を与える。

2 時間単位の特別休暇は1時間単位で付与する。

3 休暇取得の際の賃金の計算方法については、時間単位の年次有給休暇と同様の方法により算定する。

4 休暇を取得する場合は、所定の手続きにより所属長に



申請しなければならない。