

両立支援等助成金（介護離職防止支援コース） Q & A
新型コロナウイルス感染症対応特例
（2023 年度版）

【Q1 対象となる「介護のための有給休暇（新型コロナウイルス感染症対応）」】

Q1-1 対象となる「介護が必要な家族」には、誰が含まれるか。

- A 育児・介護休業法第2条第5号に規定する「家族」であり、配偶者、父母、子、祖父母、兄弟姉妹、孫、配偶者の父母のほか、同居の親族が含まれる。

Q1-2 「介護が必要な家族を通常介護している者（当該家族の家族に限る。）が新型コロナウイルス感染症の影響により当該家族を介護することができなくなった場合」とは、どのような場合が含まれるか。

- A 家族を通常介護している者が、新型コロナウイルス感染症に罹患し当該家族を介護することができなくなった場合などが含まれる。

Q1-3 「有給休暇」とあるが、休暇中の賃金を全額支給する必要があるか。

- A 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。

Q1-4 育児・介護休業法上の介護休業や介護休暇、労働基準法上の年次有給休暇は、「介護のための有給休暇」に該当するか。

- A 法定の介護休業期間（93日）や介護休暇日数（年5日（対象家族が2人以上の場合は年10日）や労働基準法上の年次有給休暇等、法律で定められている休業や休暇は本助成金の対象となる「介護のための有給休暇」には該当しない。
ただし、法定の介護休業期間（93日）や介護休暇日数（年5日（対象家族が2人以上の場合は年10日）に、20日（有給の休暇）を加えた期間・日数以上になっていれば対象となる。（なお、この「20日」は所定労働日であるため、既存の休業・休暇制度に日数を加える際には留意が必要である。）

【Q2「介護のための有給休暇（新型コロナウイルス感染症対応）」制度の整備・周知】

Q2-1 新たな休暇制度を設けるのではなく、既存の休暇制度（有給休暇かつ所定労働日で20日以上取得可能）を利用させる場合も助成金の対象となるか。

A 対象となりうる。ただし、新型コロナウイルス感染症への対応として家族の介護のために利用できる休暇制度であることを社内に改めて周知する必要がある。

Q2-2 介護休業期間93日のうち20日を有給休暇とする制度の場合、対象となるか。

A 対象とならない。介護休業期間が法定の介護休業期間（93日）に20日を加えた期間・日数以上になっていることが必要なため。

Q2-3 最大1か月、1回に限り取得可能な休暇制度を設けた場合、助成金の対象となるか。

A 所定労働日で20日以上の取得が確保されている休暇制度となっていれば対象となる。

Q2-4 対象家族1人につき少なくとも20日取得できる休暇制度としなければ助成金の対象とならないか。

A 対象家族1人につき少なくとも20日取得できる休暇制度としなくとも、労働者1人につき少なくとも20日取得できる休暇制度となっていれば対象となる。ただし、「対象家族1人につき10日まで、対象家族2人まで取得できる制度」は対象とならない。

Q2-5 介護が必要な家族が複数いる場合に、複数の家族について助成金の対象となる休暇を取得したときは、それらの休暇を合算して取得日数に含めることは可能か。

A 可能。

Q2-6 家族の介護を行う労働者以外の労働者も利用できる、多目的の休暇制度であっても助成金の対象となるか。

A 対象となる。

Q2-7 正社員のみを対象とする休暇制度を設けてよいか。

- A 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、施設の利用停止等に伴い家族の介護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。

Q2-8 法定の介護休業や介護休暇、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 この助成金は、新型コロナウイルス感染症への対応として、家族の介護を行う必要がある労働者が、法定の介護休業や介護休暇、年次有給休暇とは別に、特別の有給休暇を付与して介護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、この助成金を活用することにより、有給の休暇制度を設け、法定の介護休業や介護休暇、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、家族の介護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。

Q2-9 利用人数に上限を設定した休暇制度を設けた場合、助成金の対象となるか。

- A 新型コロナウイルス感染症への対応のために介護が必要な労働者が安心して休暇を取得できる環境を整備することが本助成金制度の趣旨であるため、利用人数に上限を設定している場合は助成金の対象とならない。

Q2-10 「介護のための有給休暇（新型コロナウイルス感染症対応）」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 就業規則に定めていなくても助成金の対象となるが、新たに休暇制度を設けた場合は、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。

Q2-11 「介護のための有給休暇（新型コロナウイルス感染症対応）」制度及び就業と介護の両立に資する制度は、どのように周知していれば助成金の対象となるか。

A 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트라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

Q2-12 「介護のための有給休暇（新型コロナウイルス感染症対応）」制度及び就業と介護の両立に資する制度は、それぞれどの程度の内容を周知していれば助成金の対象となるか。

A 「介護のための有給休暇（新型コロナウイルス感染症対応）」制度については、少なくとも次の事項を社内に周知している必要がある。

- ・ 新型コロナウイルス感染症への対応として家族を介護する労働者が利用可能である旨
- ・ 取得可能な日数
- ・ 休暇中は有給（賃金全額支給）である旨

また、就業と介護の両立に資する制度については、少なくとも次の育児・介護休業法に基づく制度（少なくとも制度の名称）を社内に周知している必要がある。

- ・ 育児・介護休業法第2条第2号に規定する介護休業
- ・ 育児・介護休業法第16条の5に規定する介護休暇
- ・ 育児・介護休業法第16条の9において準用する同法第16条の8に規定する所定外労働の制限
- ・ 育児・介護休業法第18条第1項において準用する同法第17条に規定する時間外労働の制限
- ・ 育児・介護休業法第20条第1項において準用する同法第19条に規定する深夜業の制限
- ・ 育児・介護休業法第23条第3項に規定する所定労働時間の短縮等の措置

Q2-13 「介護のための有給休暇（新型コロナウイルス感染症対応）」を、助成金の支給要件を満たす日数分（5日または10日）労働者が取得した後に、社内で休暇制度を設け、周知した場合も助成金の対象となるか。

- A 助成金の支給要件を満たす日数分（5日または10日）の休暇取得後であっても、助成金の申請までに休暇制度を設け、周知していれば対象となる。

【Q3「介護のための有給休暇（新型コロナウイルス感染症対応）」の取得】

Q3-1 いつ取得した休暇が助成金の対象となるか。

- A 令和5年度については、令和5年4月1日から令和6年3月31日までに取得した有給休暇が対象となる。
令和4年度（令和4年4月1日から令和5年3月31日まで）に取得した有給休暇分は令和4年度の支給要領を参考にすること。

Q3-2 令和4年度（令和4年4月1日から令和5年3月31日まで）に取得した有給休暇は、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に通算して含めても良いか。

- A 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年度中の休暇取得日数に応じた支給となる。
（例）令和5年3月28日から令和5年4月1日まで計5日間休暇取得した場合
令和5年3月28日から31日の計4日間の休暇取得分を令和4年度申請分にカウント
令和5年4月1日の1日間の休暇取得分を令和5年度申請分にカウント
⇒よって、令和5年度の要件を満たすためには、令和5年4月2日以降、別途4日以上の有給休暇を取得する必要がある。

Q3-3 有給休暇は連続した期間の取得でなくとも対象となるか。

- A 対象となる。

Q3-4 令和4年度に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 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となる。

Q3-5 1事業主あたり5人までが上限とされているが、令和4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 令和4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5人が支給上限人数となる。また、令和4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。

Q3-6 シフト制の労働者が、ある特定の月について介護のために全く勤務できない状態となり、その月の勤務予定表が作成されていない場合、その月のうち一定の日数分を「介護のための有給休暇（新型コロナウイルス感染症対応）」を取得した扱いとして賃金を支払った場合、助成金の対象となるか。

- A 前月分のシフト表等勤務実績がわかる書類により、休暇を取得した扱いとすることが適当であるかを審査することとなる。なお、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合せ等を行うことがあり得る。

Q3-7 半日単位や時間単位の休暇を取得日数に含めてよいか。

- A 3時間以上の休暇を取得した日については含めることが可能。

Q3-8 半日単位や時間単位の休暇を取得日数に含める場合、取得日数をどのように計算すればよいか。

- A $(\text{半日単位や時間単位で取得した休暇の時間数の合計}) \div (\text{1日の所定労働時間数}) = \text{取得日数}$ （※1日に満たない端数は切り捨て）となる。
半日単位で休暇を取得した場合は、実際に休んだ時間数で計算する。
休暇を取得した時間数に1時間に満たない端数がある場合は、30分未満であれば切り捨て、30分以上であれば切り上げとなる。
シフト制など日によって1日の所定労働時間数が異なる場合、「1日の所定労働時間

数」は、助成金の申請に係る有給休暇取得日の所定労働時間数の合計を、その取得日の総日数で割った平均所定労働時間数となる。シフト表が作成されていないなど、助成金の申請に係る有給休暇取得日の所定労働時間数が定まっていない場合には、前月分のシフト表など勤務実績をもとに計算した平均所定労働時間数となる。

(例) 半日単位（午前3時間30分・午後4時間）と時間単位のいずれも利用可能で、

1日の所定労働時間数が7時間45分の労働者の場合

4/11	終日休	⇒ 1日
4/12	終日休	⇒ 1日
4/13	半日休（午前）	⇒ 4時間（30分は切り上げ）
4/14	終日休	⇒ 1日
4/15	2時間休	⇒ 対象外
4/18	終日休	⇒ 1日
4/19	3時間休	⇒ 3時間
4/20	5時間休	⇒ 5時間

「半日単位や時間単位で取得した休暇の時間数の合計」が $4 + 3 + 5 = 12$ 時間であるため、半日単位や時間単位で取得した休暇の取得日数は、

$12 \text{ 時間} \div 7 \text{ 時間 } 45 \text{ 分} = 1 \text{ 日}$ （※1日に満たない端数は切り捨て）

終日（1日）休んだ日と合計した取得日数は、

$4 \text{ 日} + 1 \text{ 日} = 5 \text{ 日}$

Q3-9 同じ家族の介護のために、同一の事業主に雇用される夫婦など複数の労働者が休む場合、それぞれの労働者が助成金の対象となるか。

A 同じ家族の介護のために、同一の事業主に雇用される夫婦など複数の労働者が休む（それぞれの労働者の休暇取得日が重複しない場合を含む。）場合には、いずれか一方の労働者のみが助成金の対象となる。

Q3-10 勤務時間短縮として取り扱ったが、事後的に助成金の対象となる時間単位の「介護のための有給休暇（新型コロナウイルス感染症対応）」を取得したこととして振り替えて処理することは可能か。

A 可能。ただし、3時間以上の休暇を取得した日に限り取得日数に含めることが可能。計算方法はQ3-8参照。

Q3-11 年次有給休暇や欠勤を、事後的に「介護のための有給休暇（新型コロナウイルス感染症対応）」に振り替えた場合は対象になるか。

- A 対象になる。なお、年次有給休暇を事後的に「介護のための有給休暇（新型コロナウイルス感染症対応）」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。

Q3-12 「介護のための有給休暇（新型コロナウイルス感染症対応）」を取得したことによる不利益取扱いの禁止やハラスメント防止措置義務はかかるのか。

- A 各事業主が独自で創設する休暇制度は、育児・介護休業法に基づく不利益取扱い禁止やハラスメント防止措置義務の対象外であるが、この助成金の趣旨は新型コロナウイルス感染症への対応として介護を行う労働者が安心して休みやすい環境を整備することであるため、休暇を取得したことによる不利益取扱い等は望ましくない。

【Q4 その他】

Q4-1 助成金の対象となる「介護のための有給休暇（新型コロナウイルス感染症対応）」を5日以上10日未満取得した労働者について、申請（助成額20万円）した後合計10日以上取得した場合、再度申請することで、差額である15万円を追加で支給してもらえるのか。

- A 再度申請し、要件を満たした場合は追加で支給される。

Q4-2 申請期限について

- A 要件を満たした日の翌日から2か月以内となるため、申請の場合によって以下のとおり。
- ① 介護のための有給休暇取得日数5日以上10日未満（助成額20万円）
例：9月1、2、5、6、7、8、9、12日に8日間の休暇を取得した場合は、取得有給休暇5日を満たす9月7日の翌日である9月8日から2か月以内に提出する必要があるため11月7日が申請期限となる。
 - ② 介護のための有給休暇取得日数10日以上（助成額35万円）
例：9月1、2、5、6、7日と10月17、18、19、20、21、24日に11日間の休暇を取得した場合は取得有給休暇10日を満たす10月21日の翌日

ある10月22日から2か月以内に提出する必要があるため12月21日までが申請期限となる。

- ③ 既に①の申請（受給）した対象労働者のうち、取得日数の合計が10日以上に達した追加の申請。

例：4月1、4、5、6、7、8、11、12日に8日間の休暇を取得し、①のケースとして助成金受給済である。さらに、7月4、5、6、7、8日に5日間の休暇を取得した場合は、取得有給休暇10日を満たす7月5日の翌日である7月6日から2か月以内に提出する必要があるため9月5日までが申請期限となる。

Q4-3 感染症拡大に伴う経営状況の悪化によって営業の休止等を行い、従業員を自宅待機させる事業主において、新型コロナウイルス感染症への対応として家族の介護を行う労働者に限って給与を全額支給して本助成金の申請をしても差し支えないか。その他の従業員には6割の休業手当のみ支給することとなり、家族の介護を行う労働者とそうでない労働者とで、事業主が支給する賃金が異なることになるが、問題にならないか。雇用調整助成金など他の助成金を既に受給している場合、この助成金を受給できるのか。

- A 感染症拡大に伴う経営状況の悪化によって元々営業の休止等をしており、従業員を自宅待機させ、休業手当を支払うこととしていた場合でも、家族の介護を行う労働者について、本人の申請または同意を得て休暇として取り扱い、休暇中の賃金全額を支給した場合には、本助成金の支給申請を行うことも可能である。
なお、雇用調整助成金は、休暇については助成対象としていないため、休暇中の労働者については、雇用調整助成金の支給対象外となる。

Q4-4 会社が今回の助成金の対象になるような「介護のための有給休暇（新型コロナウイルス感染症対応）」制度を設けない場合、労働者としてはどうすればよいか。

- A 事業主が助成金の対象となるような「介護のための有給休暇（新型コロナウイルス感染症対応）」制度を設けることは義務ではないが、政府としては、新型コロナウイルス感染症への対応として介護を行う労働者が希望に応じて有給の休暇を取得できるよう、本助成金制度の周知、活用促進に努めている。
御質問のような場合には、本助成金のリーフレット等を活用しながら、労使で十分話し合いをしていただくことが考えられる。
また、都道府県労働局では「企業が介護のための有給の特別休暇制度を導入してくれない」等の相談に応じているため、勤務先の事業場を管轄する都道府県労働局雇用環

境・均等部（室）に御相談いただきたい。

（都道府県労働局雇用環境・均等部（室）の連絡先は以下 URL 参照）

<https://www.mhlw.go.jp/content/10900000/000604638.pdf>