

Q	2月27日～3月31日分の助成金に関しては、「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」で小学校等を休むことが必要な子どもについては対象にならないのですか。
A	2月27日～3月31日分の助成金でも、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場合については対象になります。

〔対象となる有給の休暇〕

Q	労働基準法上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。
A	対象になりません。労働基準法上の年次有給休暇とは別に、有給の休暇を取得させることが必要です。

Q	2月27日～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。
A	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。

Q	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。
A	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ことが必要です。

Q	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。
A	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。

Q	春休み、土日・祝日に取得した休暇は対象になりますか。
A	<p>(臨時休業等をした小学校等に通う子どもの場合)</p> <p>→学校：学校の元々の休日以外の日が対象(春休みや日曜日など元々休みの日は対象外)</p> <p>→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</p> <p>(</p> <ul style="list-style-type: none"> ・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 <p>)</p> <p>→元々の休日にかかわらず、2月27日から6月30日までの間は対象</p>

Q	<p>シフト制のパート労働者について、春休み期間中は元々シフトを入れないう予定だったところ、小学校の休業により3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3月の勤務予定表を作成していません。</p> <p>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、3月に何日働く予定だったのかを示すことは困難です。</p> <p>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。</p>
A	<p>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。)</p> <p>なお、様式第1号②の「(3) 1か月の所定労働日数」についても、前月の所定労働日数を記入してください。</p>

Q	半日単位や時間単位の休暇は対象になりますか。
A	対象になります。

Q ★	「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。
A	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。

Q	勤務時間の短縮は対象になりますか。
A	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ことが必要です。

Q	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。
A	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。

Q	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。
A	対象になります。

Q	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。
A	対象になります。

Q	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。
A	対象になります。

Q	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。
A	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るようお願いいたします。

〔事業主が支払う賃金の額〕

Q	有給の休暇とありますが、休暇中の賃金を全額支給する必要がありますか。
A	全額支給する必要があります。(労働者に支払う賃金は、年次有給休暇を取得する際に支払われる賃金と同等である必要があります。)

Q	助成金の支給額の日額上限が 8,330 円なのであれば、労働者に支払う有給休暇の期間の賃金もあらかじめ 8,330 円を上限としても問題ありませんか。
A	労働者に支払う賃金は、年次有給休暇を取得する際に支払われる賃金と同等の賃金である必要があるため、そのような取扱いをした場合は助成金の対象となりません。

Q	助成金の支給額の日額上限が 8,330 円であることを踏まえ、就業規則を変更し、労働者の賃金自体を日額 8330 円に減額してもよいでしょうか。
A	労働者の賃金額について、今回の助成金を契機として就業規則等を変更して 8330 円に引き下げることが、本助成金の趣旨等を踏まえれば適当ではありません。なお、労働契約法において、労働契約の見直しにより労働条件を変更する場合には、労働者と使用者が合意して行うことが必要とされています。また、使用者が労働者の合意を得ることなく就業規則の変更により労働条件を不利益に変更する場合には、当該変更が、当該変更に係る事情に照らして合理的なものである必要があるとされていることに留意が必要です。

Q	通勤手当や役職手当、家族手当、ボーナス、臨時給与を申請金額に含めてもよいのか。また、通常の賃金に固定残業代を含めるのか。
A	「通常の賃金額」には、所定労働時間労働した場合に支払われる賃金額を記入していただくことが必要です。このため、裏面注意書きにもありますが、臨時に支払われた賃金、割増賃金のように所定時間外の労働に対して支払われる賃金等は算入しません。ただし、固定残業代制を採用している場合は、固定残業代は通常の賃金に含みます。 また、通勤手当については、労働者が現実に出勤して労働したことの故に支払われる実費補償的性格のものであって、就業規則等に通勤費は実際に出勤した日についてのみ支給する旨の支給基準があらかじめ明確にされている場合には、通常の賃金に含めなくても差し支えありません。

Q	休暇について通常の賃金額と異なる一定金額の手当を支給した場合は対象になりますか。
A	年次有給休暇の場合に支払う賃金の額と同額以上の手当を支払っていれば対象になります。ただし、同額を上回った金額分については支給の対象外です。

Q	労働者に時間休を取得させる場合、支払うべき賃金の計算方法はどのようになりますか。
A	労働者の賃金の定められ方に応じて、以下の金額に時間休を取得した時間数を乗じて得た額を支払ってください。 (イ) 時間によって定められた賃金の場合は、その金額 (ロ) を日によって定められた賃金については、その金額を1日の所定労働時間数で除した金額 (ハ) 週によって定められた賃金については、その金額をその週の所定労働日数で除した金額を1日の所定労働時間数で除した額 (ニ) 月によって定められた賃金については、その金額をその月の所定労働日数で除した金額を1日の所定労働時間数で除した額 (ホ) 月や週以外の一定の期間によって定められた賃金については、(イ)から(ニ)までに準じて算定した金額を1日の所定労働時間数で除した額 (ハ) 出来高払制その他の請負制によって定められた賃金については、その賃金算定期間(当該期間に出来高払制その他の請負制によって計算された賃金がない場合においては、当該期間前において出来高払制その

	他の請負制によって計算された賃金が支払われた最後の賃金算定期間。以下同じ。)において出来高払制その他の請負制によって計算された賃金の総額を当該賃金算定期間における総労働時間数で除した金額に、当該賃金算定期間における一日平均所定労働時間数を乗じた金額を1日の所定労働時間数で除した額
--	--

Q	年次有給休暇の賃金支払いについては、労働基準法の規定による直近3か月間の賃金の総額を元に算定した平均賃金の額を用いていますが、「年次有給休暇を取得した場合と同等の賃金が支払われている」という要件を満たしますか。
A	満たします。

〔対象となる保護者〕

Q	対象となる保護者には誰が含まれますか。
A	親権者、未成年後見人、その他の者（里親、祖父母等）であって、子どもを現に監護する者が対象になります。 そのほか、各事業主が有給休暇の対象とする場合は、子どもの世話を一時的に補助する親族も対象になります。

Q	両親など複数の保護者が同時に休む場合、全ての保護者が対象になりますか（子どもの人数当たり何人という限定はありますか。）。他に世話ができる家族がいる場合でも対象になりますか。複数の保護者が同一企業に勤めている場合はどうですか。
A	保護者として子どもの世話をする必要のある場合には、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ります。同一企業の場合でも同様です。

Q	祖父母が仕事を休んで孫の世話をする場合も対象になりますか。
A	対象になります。

〔対象となる労働者〕

Q	非正規雇用（派遣・有期・パート）の労働者でも対象になりますか。
A	対象になります。