

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（2021年度版）
令和3年12月8日更新

Q特1 対象となる休暇取得期間はいつか。

A特1 令和3年4月1日から同年9月30日における休暇が対象となる。

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3年4月1日～令和3年6月30日	令和3年4月1日～令和3年8月31日
令和3年7月1日～令和3年9月30日	令和3年7月1日～令和3年11月30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4-1 対象となる子どもとは具体的にどのような者を指すか。
(令和3年8月26日追加)

A特4-1 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5 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5 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、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など特定の子どもについて、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等は対象になる。

Q特6-1 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6-1 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6-2 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6-2 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7 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7 対象となる。

Q特7-1 短縮授業や分散登校の場合は、対象となるか。
(令和3年8月26日追加)

A特7-1 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8 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、又は濃厚接触者となったために、仕事を休まざるを得なくなった場合は対象となるか。
(令和3年8月26日修正)

A特8 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9 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9 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10 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10 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11 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11 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、就業規則又は労働協約により規定化されている必要がある。

Q特12 常時雇用する従業員が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12 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13 正社員のみを対象とする休暇制度を設けてよいか。

A特13 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ことは、パートタイム・有期雇用労働法及び労働者派遣法の規定（※）に違反する可能性がある。

（※）大企業と派遣会社は令和2年4月、中小企業は令和3年4月から施行。

Q特 14 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 14 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 15-1 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 15-1 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項をふまえ、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）
- ・労働者の養育する子に係る保育施設の設置運営その他これに準ずる便宜の供与（「その他これに準ずる便宜の供与」には、労働者からの委任を受けてベビーシッターを手配し、その費用を負担することなどが含まれます。）

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 15-2 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 15-2 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、労働協約又は就業規則により特別有給休暇制度を定めること。

Q特 15-3 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 15-3 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

Q特 16 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 16 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時間 ÷ 2 = 3時間 を取得時間としてカウントすること。

Q特 17 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5万円なのか。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 17 対象労働者が学校休業等により4時間以上特別有給休暇を取得した場合は一律5万円として支給する。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 18-1 特別有給休暇の賃金は全額支給する必要があるか。

A特 18-1 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 18-2 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 18-2 対象にならない。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ことが必要。

Q特 19 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 19 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。

Q特 20 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 20 ・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 20-1 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。
(令和3年8月26日追加)

A 特 20-1 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 21 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 21 対象となる。

Q特 22 特別有給休暇を4時間以上取得した場合に支給対象としているが、一人の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 22 通算して特別有給休暇を4時間以上取得した場合に対象となる。

計算例：

4 / 14 1時間取得

4 / 15 1時間30分取得

4 / 16 1時間取得

4 / 17 30分取得 ←取得合計4時間となり支給対象となる。

Q特 23 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 23 合計取得時間が4時間に達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 4 / 14 1時間取得
4 / 15 1時間30分取得
4 / 16 1時間取得
4 / 17 30分取得←取得合計4時間に達した日
支給申請期限 ⇒ 令和3年8月31日

労働者B 6 / 30 3時間取得
7 / 7 3時間取得←取得合計4時間に達した日
支給申請期限 ⇒ 令和3年11月30日

Q特 24 令和2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 24 可能。

Q特 25 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可否について。

A特 25 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。

育休取得時	同一日について、育児休業と特別有給休暇が重複しないため、併給は起こりえない。
職場復帰時	併給可。
代替要員確保時	代替要員として勤務している労働者が本特例を受給する場合は併給不可。
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。