

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 Q&A

〔基本事項〕

Q	本助成金の概要を教えてください。
A	<p>厚生労働省では、今般の新型コロナウイルス感染症にかかる小学校等の臨時休業等により仕事を休まざるを得なくなった保護者の皆さんを支援するため、令和2年2月27日から3月31までの間に、</p> <ul style="list-style-type: none">・新型コロナウイルス感染症に関する対応として、臨時休業等をした小学校等に通う子どもや・新型コロナウイルスに感染した又は風邪症状など新型コロナウイルスに感染したおそれのある、小学校等に通う子ども <p>の世話を保護者として行うことが必要となった労働者に対し、有給（賃金全額支給）の休暇（労働基準法上の年次有給休暇を除く。）を取得させた事業主に対する助成金を創設しています。</p> <p>また、令和2年4月以降も、文部科学省のガイドライン等に基づき、小学校等の臨時休業等が行われる場合があることを踏まえ、令和2年4月1日から6月30日までの間に、</p> <ul style="list-style-type: none">・新型コロナウイルス感染症に関する対応として、ガイドライン等に基づき、臨時休業等をした小学校等に通う子どもや・ i) ~ iii) のいずれかに該当し、小学校等を休むことが必要な子ども<ul style="list-style-type: none">i) 新型コロナウイルスに感染した子どもii) 風邪症状など新型コロナウイルスに感染したおそれのある子どもiii) 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 <p>の世話を保護者として行うことが必要となった労働者に対し、同様の有給の休暇を取得させた事業主に対しても、引き続き助成金を支給する予定です。</p> <p>令和2年2月27日～3月31日分の助成金に関する詳細な内容については、厚生労働省のHPに掲載しているリーフレット等をご覧ください。 https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/kyufukin/pag_eL07_00002.html</p>

	<p>また、4月以降分の助成金の概要については、厚生労働省のHPに掲載している概要資料を御覧ください。 (概要資料のURLを記入)</p> <p>本助成金の内容や申請手続等に関するお問い合わせは、以下のコールセンターに御連絡ください。 <学校等休業助成金・支援金等相談コールセンター> 0120-60-3999 受付時間：9：00～21：00（土日・祝日含む）</p>
--	---

〔対象となる小学校等〕

Q	対象となる「小学校等」には何が含まれますか。
A	<ul style="list-style-type: none"> ・小学校、義務教育学校の前期課程、各種学校（幼稚園又は小学校の課程に類する課程を置くものに限る。）、特別支援学校（全ての部） ※障害のある子どもについては、中学校、義務教育学校の後期課程、高等学校、中等教育学校、高等専門学校（第1学年から第3学年まで）、専修学校（高等課程に限る。）、各種学校（高校までの課程に類する課程）等も含む。 ・放課後児童クラブ、放課後等デイサービス ・幼稚園、保育所、認定こども園、認可外保育施設、家庭的保育事業等（保育ママ等）、一時預かり等を行う事業、障害児の通所支援を行う施設 <p>等が対象となります。</p> <p>詳しくは、厚生労働省のHPに掲載されている支給要領をご参照ください。</p>

Q	いわゆるフリースクールは対象になりますか。
A	対象になります。

Q	民間のベビーシッターサービスは対象になりますか。
A	認可外保育施設として届出（児童福祉法第59条の2第1項）を行った事業者であれば対象になります。

〔対象となる臨時休業等〕

Q	臨時休業の要請や文部科学省のガイドラインの対象とはなっていない保育所等がに休業した場合、そこに通う子の保護者も対象になりますか。
A	直接の要請対象等になっていない保育所等が休業した場合も対象になります。

Q	小学校等は休業しているが、小学校等側が子どもを預かるために小学校等を開放している場合も対象になりますか。
A	対象になります。

Q	自治体や保育所等から、可能な範囲で利用を控えてほしいという依頼があり、休暇を取得した場合は対象になりますか。
A	対象になります。

Q	小学校や保育所等は休業しておらず、利用を控えるようお願いされているということもないが自主的に登校等を自粛した場合は対象になりますか。
A	対象になりません。 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特別に休むことを認めた場合等は、対象になります。

Q	普段放課後児童クラブを利用しているところ、小学校等は休業していないが、放課後児童クラブは休業している場合は対象になりますか。
A	対象になります。

Q	春休み期間中は放課後児童クラブに子どもを預ける予定でしたが、放課後児童クラブが休業している場合は、春休み期間中でも対象になりますか。
A	放課後児童クラブが本来利用可能であった日は対象になります。

Q	小学校等が休業しているが、放課後児童クラブはあいている場合、保護者が自主的に子どもが通うのをやめさせて休暇を取得した場合でも対象になりますか。
A	対象になります。

〔風邪症状など新型コロナウイルスに感染したおそれがある子ども〕

Q	「風邪症状など新型コロナウイルスに感染したおそれがある子ども」とはどのような者が該当しますか。
A	・発熱等の風邪症状が見られる子ども ・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います。

Q	風邪などの症状はない子どもについて、感染予防のため自主的に休ませた保護者は対象になりますか。
A	対象になりません。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特別に休むことを認めた場合等は、対象になります。

〔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〕

Q	4月以降分の助成金では、「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も対象となるとされていますが、「重症化するリスクの高い基礎疾患等を有する子ども」とは、具体的にはどのような子どもでしょうか。
A	具体的には、糖尿病、心不全、呼吸器疾患（COPD等）の基礎疾患がある子ども、透析を受けている子ども、免疫抑制剤や抗がん剤等を用いている子どもです。

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特別に休むことを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必要があります。

Q	2月27日～3月31日（4月以降の助成金については、4月1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必要があります。

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に係る休暇の場合） （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に係る休暇の場合）。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・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） ・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又は感染したおそれのある子どもに係る休暇の場合） ・春休みなどにかかわらず、2月27日から3月31日まで（4月以降の助成金については、4月1日から6月30日まで）の間は対象

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	<p>半日単位や時間単位の休暇は対象になりますか。</p>
A	<p>対象になります。</p>

Q	<p>「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。</p>
A	<p>1時間に満たない時間数については、切り上げとなります。</p>

Q	<p>勤務時間の短縮は対象になりますか。</p>
A	<p>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。</p> <p>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。</p>

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 円に引き下げるとは、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	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

	<p>(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</p> <p>(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</p>
--	--

Q	<p>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。</p>
A	<p>満たします。</p>

〔対象となる保護者〕

Q	<p>対象となる保護者には誰が含まれますか。</p>
A	<p>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。</p> <p>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。</p>

Q	<p>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。</p>
A	<p>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。</p>

Q	<p>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。</p>
A	<p>対象になります。</p>

〔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。

Q	自営業者、フリーランスでもこの助成金の対象になりますか。
A	<p>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は、雇用する労働者に休暇を取得させた事業主に対する助成金であるため、自営業者、フリーランスの方は対象になりません。</p> <p>なお、小学校等の臨時休業に対応する保護者支援としては、委託を受けて個人で仕事をする方向けの新たな支援を創設しています。支援の内容や申請手続等については、厚生労働省のHPをご参照ください。</p> <p>（厚生労働省HP）</p> <p>https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_10231.html</p>

Q	会社の役員は対象になりますか。
A	対象になりません。ただし、役職名ではなく、実態として、労働基準法上の労働者に当たらない者かどうかで判断します。

Q	同居の親族で経営する事業に従事する者（家族従事者）は対象になりますか。
A	<p>原則対象になりません。</p> <p>ただし、常時同居の親族以外の労働者を使用する事業において一般事務又は現場作業等に従事し、かつ、次の(1)及び(2)の条件を満たすもの（労働基準法上の労働者に当たる者）については、例外的に対象になります。</p> <p>(1) 業務を行うにつき、事業主の指揮命令に従っていることが明確であること</p> <p>(2) 就労の実態が当該事業場における他の労働者と同様であり、賃金もこれに応じて支払われていること。特に、①始業及び就業の時刻、休憩時間、休日、休暇等及び②賃金の決定、計算及び支払の方法、賃金の締切り及び支払の時期等について、就業規則その他これに準ずるものに定めるところにより、その管理が他の労働者と同様にされていること。</p>

Q	船員は対象になりますか。
A	対象になります。

Q	退職する予定の労働者については、対象になりますか。
A	申請日時点において1日以上勤務したことがある労働者であれば対象になります。

Q	日雇いの労働者については、対象になりますか。
A	申請日時点において1日以上勤務したことがある労働者であれば対象になります。

Q	勤続年数の要件はありますか。
A	ありません。

Q	育休中の労働者は対象になりますか。
A	対象になりません。

Q	地方公務員や国家公務員は対象になりますか。
A	対象になりません。 ※例外的に、地方公営企業の非常勤職員で雇用保険の被保険者である者は対象となります。

Q	性風俗関連の労働者は対象になりますか。
A	性風俗関連営業、接待を伴う飲食等営業またはこれら営業の一部を受託する営業を行う事業主に雇用される労働者も対象になります。

〔対象となる事業主〕

Q	国や地方公共団体は助成金の支給対象になりますか。
A	本助成金は、現在、雇用関係助成金の支給対象とされていない国、地方公共団体（地方公営企業を含む。）、行政執行法人及び特定地方独立行政法人に対しては支給されません。 ※例外的に、地方公営企業の非常勤職員で雇用保険の被保険者である者については、地方公営企業も対象となります。

Q	個人事業主でも対象になりますか。法人格が必要ですか。
A	労働者を雇用されている個人事業主の方も対象になります。（法人格は

	<p>不要です。)</p> <p>なお、暫定任意適用事業所（※）を除き、雇用保険又は労働者災害補償保険の適用を受ける事業主であることが必要です。</p> <p>（※）農林水産の事業あって常時5人未満の労働者を雇用する個人経営の事業。暫定任意適用事業所の場合は、当該事業所を管轄する農政事務所等が発行する「農業等個人事業所に係る証明書」の添付が必要。</p>
--	--

Q	性風俗関連の事業主は対象になりますか。
A	性風俗関連営業、接待を伴う飲食等営業またはこれら営業の一部を受託する営業を行う事業主も対象になります。

〔不支給要件〕

Q	要件を満たす有給休暇を取得させた事業主であっても、不支給となる場合がありますか。
A	<p>要件を満たす有給休暇を取得させた事業主であっても、</p> <ul style="list-style-type: none"> ・支給に係る事業所について、支給申請日の前日から起算して過去1年において、労働基準法等の労働関係法令の違反により送検書類を受けている場合 ・雇用関係助成金について、不正受給による不支給決定又は支給決定の取り消しを受けたことがある場合で、不支給決定日又は支給決定取消日から5年（※）を経過していない場合 <p>※ 平成31年4月以前に申請した雇用関係助成金については3年。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・支給に係る事業所において、支給申請日の属する年度の前年度より前のいずれかの保険年度の労働保険料を納付していない場合 <p>等は不支給となります。</p> <p>詳細は、支給要領の様式第3号「支給要件確認申立書」をご確認ください。</p>

〔他の助成金との関係〕

Q	他の助成金との併給はできますか。
A	<p>両立支援等助成金（新型コロナウイルス感染症学校休業等対応コース）は、同一の者の同一の日（期間）に係る措置に対して、労働移動支援助成金（早期雇入れ支援コース）、中途採用等支援助成金（中途採用拡大コース）、特定求職者雇用開発助成金（特定就職困難者コース、生涯現役コース、被災者雇用開発コース、発達障害者・難治性疾患患者雇用開発コース、安定雇用実現コース、就職氷河期世代安定雇</p>

	<p>用実現コース、生活保護受給者等雇用開発コース)、トライアル雇用助成金(一般トライアルコース、障害者トライアルコース、障害者短時間トライアルコース、若年・女性建設労働者トライアルコース)、地域雇用開発助成金(沖縄若年者雇用促進コース)、通年雇用助成金(新分野進出除く)及び両立支援等助成金(出生時両立支援コース、介護離職防止支援コース、育児休業等支援コース(育休取得時、復帰時、代替要員確保時、復帰後支援(子の看護休暇制度制度)))との併給は行いません。また、同一の者の同一の日(期間)に係る措置に対して、障害者雇用安定助成金、人材確保等支援助成金及び人材開発支援助成金の賃金助成に係る支給との併給は行いません。</p>
--	--

Q	<p>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、休校中の小学校等の子がいる従業員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ありませんか。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、小学校以下の子どもがいる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となりますが、問題になりませんか。</p>
A	<p>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、臨時休業等をした小学校等に通う子どもがいる従業員について、本人の申請又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す。ただし、雇用調整助成金を申請する際は、対象労働者が同じ日時に、本助成金の対象となる休暇と雇用調整助成金の対象となる休業が重なることはありません。</p>

〔申請手続等〕

※ 以下のQAは2月27日～3月31分の助成金に関するものになります。4月以降分の助成金は、申請先や申請書類、申請期間などの申請手続について、現在検討中であり、申請受付は開始しておりません。詳細が決まり次第、公表いたします。

Q	<p>申請先はどこになりますか。</p>
A	<p>申請書の提出は、「学校等休業助成金・支援金受付センター」(厚生労働省の委託した事業者)に簡易書留など配達記録が残るもので郵送してください。</p>

<p>本社等（人事労務管理の機能を有する部署が属する事業所）の所在地により、提出先は以下の4つに分かれますのでご注意ください。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ <u>関東地区</u> （茨城、栃木、群馬、埼玉、千葉、東京、神奈川） 〒100-8228 東京都千代田区大手町 2-6-2 6階 662 執務室 ・ <u>東北、関西、四国、中国地区</u> （青森、岩手、宮城、秋田、山形、福島、三重、滋賀、京都、大阪、兵庫、奈良、和歌山、鳥取、島根、岡山、広島、山口、徳島、香川、愛媛、高知） 〒105-0014 東京都港区芝 2-2 8-8 芝二丁目ビル 4階 ・ <u>北陸、中部、九州・沖縄地区</u> （新潟、富山、石川、福井、山梨、長野、岐阜、静岡、愛知、福岡、佐賀、長崎、熊本、大分、宮崎、鹿児島、沖縄） 〒170-6025 東京都豊島区東池袋 3-1-1 サンシャイン 60 25階 ・ <u>北海道地区</u> 〒550-8798 大阪西郵便局私書箱 62号

Q	事業所ごとの申請ですか。あるいは法人ごとの申請ですか。
A	事業所ごとではなく法人ごとの申請となります。

Q	申請期間はいつからいつまでですか。
A	3月18日から6月30日までの間です。 法人内の対象労働者について1度にまとめて申請をお願いします。

Q	助成金を申請する上でどのような書類を用意すればよいですか。
A	以下の厚生労働省のHPに掲載している申請様式に必要事項をご記入の上、各種添付書類をご用意いただく必要があります。 https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/kyufukin/pageL07_00002.html 詳細は、厚生労働省のHPに掲載されている支給要領又は「新型コロナウイルス感染症による小学校休業対応助成金のご案内」をご参照ください。

Q	4月以降分の休暇についても3月分までの申請書に記入してまとめて支給申請を行ってよいですか。
A	4月以降分の助成金については、支給要領や申請書類等について現在検

	<p>討中であり、申請受付は開始しておりません。</p> <p>現在の支給要領、申請様式に基づく支給申請は、2月27日から3月31日までに取得した休暇について行っていただき、4月以降分は含めないようお願いいたします。</p>
--	--

Q	<p>小学校等の臨時休業等が行われた旨の確認書類としてはどのようなものが求められますか。</p>
A	<p>原則として、小学校等からの臨時休業等に係るお知らせをご提出ください。(メールや小学校等のHPに記載があればその写しでも差し支えありません)。</p> <p>当該書類がない場合は小学校等の休業期間を記載し、事業主と対象労働者が署名をした「有給休暇取得確認書」(厚生労働省HPに掲載されている支給要領参照)をご提出いただくことでも差し支えありません。</p>

Q	新型コロナウイルスに感染した又は感染したおそれのある子どもであることを確認するための確認書類としてどのようなものが求められますか。
A	有給休暇の取得理由を記載し、事業主と対象労働者が署名をした「有給休暇取得確認書」(厚生労働省 HP に掲載されている支給要領参照)をご提出ください。

Q	保護者であることの確認書類としてどのようなものが求められますか。
A	子どもの世話を保護者として行う旨等が記載され、事業主と対象労働者が署名をした「有給休暇取得確認書」(厚生労働省 HP に掲載されている支給要領参照)をご提出ください。

Q	申請書の所定労働日数や所定労働時間の欄にはどのような日や時間を記入すればよいでしょうか。
A	所定労働日数の欄や所定労働時間の欄については、労働契約、就業規則又は労働協約等において定められている日数や時間を記載してください。

Q	2月、3月両方とも有給休暇を取得した労働者について、申請書に記入する「1か月の所定労働日数」はどちらの月の所定労働日数を記入すればよいでしょうか。
A	2月及び3月の平均の所定労働日数を記入してください。

Q	シフト勤務により、1日の所定労働時間が異なる場合、申請所の「1日の所定労働時間数」はどの日について記入すればよいでしょうか。
A	各有給休暇取得日の所定労働時間数の合計を、有給休暇取得日の総日数で割った平均所定労働時間数を記入してください。

Q	派遣労働者については、助成金の申請は派遣元・派遣先どちらが申請を行えばよいですか。
A	派遣元が休暇中の賃金を支払うこととなるため、派遣元が申請を行ってください。

Q	支給決定はいつ頃になりますか。
A	可能な限り速やかに支給決定ができるよう努めてまいります。

Q	<p>会社が今回の助成金の対象になるような特別休暇を設けてくれませんか。どうすればよいですか。</p>
A	<p>事業主が労働者に助成金の対象となるような有給の特別休暇を設けることは義務ではありませんが、政府としては、子どもの世話をする労働者の方々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、活用促進に努めております。</p> <p>御質問のような場合には、本助成金のリーフレット等をご活用いただきながら、再度、労使で十分話し合いをしていただくことが考えられます。</p> <p>また、都道府県労働局では「企業が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ますので、お勤めの事業場を管轄する都道府県労働局雇用環境・均等部（室）に御相談ください。</p> <p>（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）</p> <p>https://www.mhlw.go.jp/content/10900000/000604638.pdf</p>