

**【小学校休業等対応助成金 Q & A】**  
**目次**

Q01	基本事項	P. 1
Q02	対象となる小学校等	P. 2
Q03	対象となる臨時休業等	P. 3
Q04	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	P. 5
Q05	医療的ケア児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. 6
Q06	対象となる有給の休暇	P. 7
Q07	事業主が支払う賃金の額	P. 10
Q08	対象となる保護者	P. 12
Q09	対象となる労働者	P. 13
Q10	対象となる事業主	P. 15
Q11	他の助成金との関係	P. 16
Q12	申請手続等	P. 17
Q13	その他	P. 21
Q14	助成金制度の終了	P. 22

問番号	問内容
<b>基本事項</b>	
Q01-01	本助成金の概要を教えてください。

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、子どもたちの健康、安全を確保することを目的として、令和4年12月1日から令和5年3月31日までの間に、

- ・新型コロナウイルス感染症に関する対応として、文部科学省の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
  - 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) 医療的ケア児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して、助成金を支給することとしています。

本助成金に関する詳細な内容や申請手続等については、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/pageL07\\_00002.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/kyufukin/pageL07_00002.html)

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。

＜小学校休業等対応助成金・支援金 コールセンター＞  
0120-876-187  
受付時間：9：00～21：00（土日・祝日含む）

Q01-02	両立支援等助成金（育児休業等支援コース（新型コロナウイルス感染症対応特例））とは何が違うのですか。
--------	---

小学校休業等対応助成金について、両立支援等助成金（育児休業等支援コース（新型コロナウイルス感染症対応特例））との相違点は以下のとおりです。

- ・ 特別有給休暇制度の就業規則等への規定化は不要です。
- ・ 両立支援制度（テレワーク等）の社内周知は不要です。
- ・ 個々の労働者の賃金相当額の10/10が事業主に支給されます。（日額上限額についてはQ01-03参照）
- ・ 1事業主あたりの支給上限人数はありません。

Q01-03	日額上限額はいくらですか。
--------	---------------

令和4年12月1日～令和5年3月31日に取得した休暇は日額上限8,355円です。緊急事態宣言の対象区域又はまん延防止等重点措置を実施すべき区域（原則、都道府県単位で指定されています）に事業所がある事業主に対する特例措置については、令和4年12月1日～令和5年3月31日は設定がありません。

★ Q01-04	令和5年4月に小学校が休校になり、子どもの面倒を見る労働者に対し特別な有給休暇を取得させた場合は、助成金の対象とならないのですか。
----------	---

令和5年4月以降は、両立支援等助成金（育児休業等支援コース（新型コロナウイルス感染症対応特例））を再開します。支給要件や対象者、支給額などは厚生労働省HPでご確認ください。

[https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage\\_20699.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_20699.html)

問番号	問内容
<b>対象となる小学校等</b>	
Q02-01	対象となる「小学校等」には何が含まれますか。

・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等が対象となります。  
 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。

Q02-02	いわゆるフリースクールは対象になりますか。
--------	-----------------------

「不登校の学齢児童の学習指導を主たる目的とする教育支援センター、不登校特例校、その他民間施設」のいずれかに該当するものは対象になります。

Q02-03	民間のベビーシッターサービスは対象になりますか。
--------	--------------------------

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。

問番号	問内容
<b>対象となる臨時休業等</b>	
Q03-01	<p>臨時休業の要請対象とはなっていない保育所等が、自主的に休業した場合、そこに通う子の保護者も対象になりますか。</p> <p>直接の要請対象と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。</p>
Q03-02	<p>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。</p> <p>対象になります。</p>
Q03-03	<p>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。</p> <p>対象になります。</p>
Q03-04	<p>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感染予防のため自主的に登校等を自粛した場合は対象になりますか。</p> <p>原則として対象になりません。ただし、学校長が、新型コロナウイルスに関連してやむを得ず出席しなくてもよいと認めた場合は対象となります。</p>
Q03-05	<p>自治体から学校に対して休業の要請が出ているが、学校からは通常通り授業を行うとのこと。子どもを休ませたいので、休暇を取得した場合は対象となりますか。</p> <p>原則として対象になりません。ただし、学校長が、新型コロナウイルスに関連してやむを得ず出席しなくてもよいと認めた場合は対象となります。</p>
Q03-06	<p>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。</p> <p>対象になります。</p>
Q03-07	<p>夏休み期間中や冬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、夏休みや冬休み期間中でも対象になりますか。</p> <p>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。</p>
Q03-08	<p>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。</p> <p>対象になります。</p>
Q03-09	<p>新型コロナウイルス感染症に対応し、学校休業中の半日授業（短時間授業）（※）のため休暇をした場合、対象となりますか。また、申請書への記入方法は。</p>

登校日であっても、左記の様な場合は対象になります。その場合は、半日授業等の事実がわかる学校からのお知らせを添付してください（お知らせが無い場合は、様式第 2 号（有給休暇取得確認書）に休業期間として記入ください）。  
（※学校が再開されても、新型コロナウイルス感染症に対応するため半日授業等を実施している間は、学校休業中となります。）

問番号	問内容
Q03-10	<p>学校休業中に分散登校が実施されている中、登校・下校時刻など、通常の登校日と同じように登校し授業を受けている日に休暇を取得した場合、対象となりますか。</p>
	<p>登校・下校時刻などが通常の登校日と同様である日については、対象になりません。ただし、分散登校で半日授業等を行っている場合は対象になります。</p>
Q03-11	<p>帰省等で越県をしてきた小学生に対して、学校長から2週間の自宅待機指示があったため、休暇を取得した場合は対象となりますか。</p>
	<p>対象になります。(支給要領0204ハ「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ること」に該当。)</p>
Q03-12	<p>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、対象となりますか。</p>
	<p>対象になります。その場合は、在宅オンライン授業の事実がわかる学校からのお知らせを添付してください。</p>
Q03-13	<p>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りますか。</p>
	<p>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、対象になります。</p>
Q03-14	<p>子どものワクチン接種の付き添いや当該接種後の発熱等の症状による子どもの看護のために仕事を休んだ場合は対象となりますか。</p>
	<p>学校長が新型コロナウイルス感染症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(学校以外の場合については、特定の子どもが新型コロナウイルス感染症にかかる予防接種を受けるため又は当該接種後の発熱等の症状のため欠席等している場合は、施設等の長の承認の有無を問いません。)</p>
Q03-15	<p>新型コロナウイルス感染症の影響により、小学校等全体の休業ではなく、学年閉鎖や学級閉鎖となった場合は対象になりますか。</p>
	<p>対象になります。</p>

問番号	問内容
-----	-----

**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**

Q04-01 「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。

- ・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。

Q04-02 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。

原則として対象になりません。ただし、学校長が新型コロナウイルス感染症に関連して出席しなくてもよいと認めた場合は対象となります。

Q04-03 当該助成金の対象となる「子ども」とは何歳までの子どもを指すのですか。

原則小学校相当を卒業するまでの子どもですが、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になります。（※）  
 なお、当該助成金で用いている「子ども」とは、子ども・子育て支援法第6条で定義している「子ども（18歳に達する日以後の最初の3月31日までの間にある者）」と同趣旨です。  
 ※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。

Q04-04 インフルエンザによる学級閉鎖があった場合、対象となりますか。

対象になりません。  
 本助成金は新型コロナウイルス感染症の影響により小学校等が休業した場合や、子どもが新型コロナウイルス感染症に感染した（または感染の恐れがある）場合を対象としております。

Q04-05 濃厚接触者となった子どもがPCR検査を受け陰性と判明した後も、保健所の指示で2週間の自宅待機をしなければならず、子どもの世話をするために保護者が休暇を取得した場合、対象になりますか。

学校長が新型コロナウイルス感染症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。

問番号	問内容
	<p><b>医療的ケア児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</b></p>
005-01	<p>「医療的ケア児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。</p>

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。

問番号	問内容
<b>対象となる有給の休暇</b>	
Q06-01	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りませんか。
対象になりません。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必要があります。	
Q06-02	令和4年12月1日～令和5年3月31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。
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。	
Q06-03	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。
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。	
Q06-04	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。
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。	
Q06-05	夏休み、冬休み、土日・祝日に取得した休暇は対象になりますか。
<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 臨時休業等をした小学校等に通う子どもの場合                             <ul style="list-style-type: none"> <li>→ 学校：日曜日や夏休みなど、授業日ではない日は対象外</li> <li>→ 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</li> </ul> </li> <li>・ 新型コロナウイルスに感染した子どもの場合</li> <li>・ 新型コロナウイルスに感染したおそれがある子どもの場合</li> <li>・ 医療的ケア児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                             <ul style="list-style-type: none"> <li>→ 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</li> </ul> </li> </ul>	
Q06-06	シフト制のパート労働者について、夏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8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8月の勤務予定表を作成していません。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、8月に何日働く予定だったのかを示すことは困難です。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。
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。）	
Q06-07	半日単位や時間単位の休暇は対象になりますか。
対象になります。	

問番号	問内容
Q06-08	<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>
<p>取得した時間（分）数の合計について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。 様式第1号②（8）「有給休暇の休暇付与実績」の記載方法「例：7.5時間→8時間」「例：7.25時間→7時間」となります。</p>	
Q06-09	<p>勤務時間の短縮は対象になりますか。</p>
<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。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>	
Q06-10	<p>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。</p>
<p>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。</p>	
Q06-11	<p>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。</p>
<p>対象になります。</p>	
Q06-12	<p>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。</p>
<p>対象になります。</p>	
Q06-13	<p>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。</p>
<p>対象になります。</p>	
Q06-14	<p>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。</p>
<p>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れば幸いです。</p>	
Q06-15	<p>有給休暇制度について、全社員に周知する必要がありますか。</p>
<p>今回の助成措置は、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、企業の皆さまには、本助成金を活用して、年次有給休暇とは別途、有給休暇制度を設けていただき、休暇の取得を希望する保護者が、当該制度を知らないことにより休暇を取得できなかったということのないようお願いしたいと考えております。</p>	

問番号	問内容
Q06-16	既に退職している社員に対し、欠勤等の処理を行っていたが、事後的に特別な有給休暇に振り替えた場合は、対象となりますか。

申請対象者となります。  
 なお、退職した社員であっても、事後的に有給休暇に振り替える場合は、退職社員から振り替えることについての同意を得る必要があります。

問番号	問内容
<b>事業主が支払う賃金の額</b>	
Q07-01	<p>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。</p> <p>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。)</p>
Q07-02	<p>助成金の支給額の日額上限が定められているのであれば、労働者に支払う有給休暇の期間の賃金もあらかじめその上限額に合わせたとしても問題ありませんか。</p> <p>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。</p>
Q07-03	<p>助成金の支給額の日額上限が定められていることを踏まえ、就業規則を変更し、労働者の賃金自体をその上限額にまで減額してもよいでしょうか。</p> <p>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。</p>
Q07-04	<p>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ですか。また、通常の賃金に固定残業代を含めますか。</p> <p>「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いでください。当該日に年次有給休暇を取得した場合に支払われない手当は含めることができません。</p>
Q07-05	<p>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。</p> <p>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。</p>
Q07-06	<p>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。</p> <p>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。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>(イ) 時間によって定められた賃金の場合は、その金額</li> <li>(ロ) 日によって定められた賃金については、その金額を1日の所定労働時間で除した金額</li> <li>(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</li> <li>(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</li> <li>(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</li> <li>(ヘ) 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</li> </ul>

問番号	問内容
Q07-07	<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>

「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（①）とは別に本助成金の支給額（②）があります。

①については、年休を取得した際に支払う賃金は労基法第39条に基づき、「平均賃金、所定労働時間労働した場合に支払われる通常の賃金、標準報酬月額」のどれかで算定されるものとなります。今回の有給休暇について、年次有給休暇と同様いずれかの方式で賃金が支払われていれば、「年休と同等」の要件を満たすこととなります。

②本助成金については労基法39条に基づく「通常の賃金」の算定方式（支給要領0304に定めているとおり）に基づいて申請を頂くこととなります。

①と②は差額が生じることがあります。

問番号	問内容
-----	-----

**対象となる保護者**

Q08-01 対象となる保護者には誰が含まれますか。

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。

Q08-02 子どもが新型コロナウイルスに感染し（又は濃厚接触者となり）小学校等を休んでいる状況において、保護者も新型コロナウイルスに感染し（又は濃厚接触者となり）仕事を休んだ場合は、助成金の対象になりますか。

保護者自身の健康状態に関わりなく、新型コロナウイルス感染症に関連して小学校等の臨時休業等によりその小学校等に通う子どもの世話をを行うこととして有給休暇を取得した場合は、対象になります。

ただし、保護者が入院または宿泊療養をされており子どもが自宅で療養している場合のように、「子どもの世話をすることができない」と考えられる期間についてはこの限りではありません。

また、新型コロナウイルス感染症対応休業支援金・給付金の仕組みによる労働者からの直接申請の場合は、休業支援金・給付金の支給要件が適用されるため、保護者自身の感染により仕事を休んだ期間については、対象となりません。

Q08-03 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。

保護者として子どもの世話をする必要がある場合には、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。

Q08-04 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。

対象になります。

問番号	問内容
<b>対象となる労働者</b>	
Q09-01	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。
	対象になります。
Q09-02	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。
	<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） &lt;<a href="https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_10231.html">https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_10231.html</a>&gt;</p>
Q09-03	代表者や会社の役員は対象になりますか。
	<p>法人の代表取締役や個人事業主は労働者に当たらないため対象になりません。</p> <p>ただし、代表取締役以外の役員については、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。</p>
Q09-04	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。
	<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 (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。</p> <p>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>
Q09-05	船員は対象になりますか。
	対象になります。
Q09-06	退職する予定の労働者については、対象になりますか。
	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。
Q09-07	日雇いの労働者については、対象になりますか。
	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。
Q09-08	勤続年数の要件はありますか。
	ありません。

問番号	問内容
Q09-09	育休中の労働者は対象になりますか。
	対象になりません。
Q09-10	地方公務員や国家公務員は対象になりますか。
	対象になりません。 ※例外的に、地方公営企業（公立病院等）の非常勤職員で退職手当制度の適用を受けない方（雇用保険被保険者等）は対象となります。
Q09-11	風俗関連の労働者は対象になりますか。
	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。
Q09-12	保育所、認定こども園、幼稚園又は地域型保育事業所（小規模保育、家庭的保育等）（以下「保育所等」という。）で勤務する労働者も対象になりますか。
	私立の認可保育所等や認可外（認証（東京都）を含む）保育所で勤務する方は対象になります。ただし、公立の保育所等で勤務する方は支給対象外になります。
Q09-13	オンラインや電話で子どもの世話をした場合、対象となりますか。

当助成金は、小学校等の休業等により、実際に子どもの世話（子どもの健康、安全を確保）をするために仕事を休まざる得ない労働者を対象としていることから、オンラインや電話等の間接的な世話をを行う場合は対象になりません。

問番号	問内容
<b>対象となる事業主</b>	
Q10-01	<p>国や地方公共団体は助成金の支給対象になりますか。</p> <p>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（地方公営企業を除く。）、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。 （このため、国や地方公共団体に雇用される非正規雇用やパート勤務の方は助成金の対象となりません。） ※例外的に、地方公営企業（公立病院等）の非常勤職員で退職手当制度の適用を受けない方（雇用保険被保険者等）については、対象となります。</p>
Q10-02	<p>NPO法人や社団法人もこの助成金の支給対象になりますか。</p> <p>対象になります。（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以外の事業主は支給対象になる。）</p>
Q10-03	<p>個人事業主でも対象になりますか。法人格が必要ですか。</p> <p>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。法人格は不要です。 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。 （※）農林水産の事業であって常時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」の添付が必要です。</p>
Q10-04	<p>風俗関連の事業主は対象になりますか。</p> <p>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。</p>
Q10-05	<p>労働保険料滞納事業主は対象になりますか。</p> <p>対象になります。</p>
Q10-06	<p>労働関係法令違反（送検等）事業主は対象になりますか。</p> <p>対象になります。</p>
Q10-07	<p>不正受給をした、又はしようとした事業主は対象になりますか。</p> <p>既に不正受給に係る請求金（①不正受給により返還を求められた額、②不正受給の日の翌日から納付の日まで、年5%（支給申請を行った日が令和2年3月31日以前の場合は年3%）、③不正受給により返還を求められた額の20%に相当する額の合計額）を支払い済みの事業主は、対象になります。 （令和3年8月1日以降に有給休暇を取得させた場合に遡って適用）</p>

問番号	問内容
<b>他の助成金との関係</b>	
Q11-01	他の助成金との併給はできますか。

同一の対象労働者の同一の期間について、雇用調整助成金（出向）、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（45歳以上初採用））、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用実現コース、生活保護受給者等雇用開発コース、成長分野人材確保・育成コース）、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、新型コロナウイルス感染症対応トライアルコース、新型コロナウイルス感染症対応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（職業訓練及び新分野進出除く）及び両立支援等助成金（出生時両立支援コース（第1種）、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、業務代替支援（令和3年度までの代替要員確保時を含む）、職場復帰後支援（子の看護休暇制度）））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、産業雇用安定助成金、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。

なお、雇用調整助成金（休業）は休暇を取得した日を対象としていないため、また、雇用調整助成金（教育訓練）については休暇を取得した日に訓練を行うことはできないため、同一の対象労働者の同一の期間について、本助成金と同時に支給要件を満たすことはありません。

Q11-02	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り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。
--------	--

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。なお、雇用調整助成金（休業等）は、休暇については助成対象としていないため、同一の対象労働者の同一の期間について、本助成金と同時に支給要件を満たすことはありません。

問番号	問内容
-----	-----

**申請手続等**

Q12-01 申請先はどこになりますか。

本社等の所在地を管轄する都道府県労働局雇用環境・均等部（室）です。  
労働局所在地一覧は以下HPをご参照ください。  
[https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou\\_roudou/koyou/kyufukin/pageL07\\_00002.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/kyufukin/pageL07_00002.html)

※郵送にてお送りください。電子メールやオンラインでの申請受付は行っておりません。  
※簡易書留や特定記録郵便等、配達記録が残る方法で申請してください。

Q12-02 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。

事業所ごとではなく法人ごとの申請となります。

Q12-03 申請期間はいつからいつまでですか。

令和4年12月1日から令和5年3月31日までに取得した有給休暇については、令和4年12月1日から令和5年5月31日まで（都道府県労働局必着）となります。  
なお、申請書類に不備等があった場合は、一旦書類を返送することがあります。時間に余裕をもって申請するようにしてください。

Q12-04 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。

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](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支給申請の手引き（「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。

Q12-05 支給申請書の他に、提出が必要書類（賃金台帳、タイムカード等）について、原本を提出する必要があるのか。写しでも良いのか。

所定の支給申請書については原本を提出し、その他、提出が必要な書類（賃金台帳、タイムカード等）については、写しを提出いただくこととなります。

Q12-06 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。

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）  
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記名をした様式第2号「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。

Q12-07 新型コロナウイルスに感染した等、小学校等を休む必要が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。

有給休暇の取得理由を記載し、事業主と対象労働者が記名をした様式第2号「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。

問番号	問内容
Q12-08	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。

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記名をした様式第2号「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。

Q12-09	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。
--------	--

- ・様式第1号②裏面【記入要領】のとおり、「1か月の所定労働日数」の欄には、有給休暇を取得した日を含む暦上の月（1日から月末まで）における1か月の所定労働日数を、賃金形態に関わらず記載してください。具体的には、会社カレンダーや企業で定める対象労働者の出勤を要する日（所定労働日）を記載してください。
- ・1か月の所定労働日数が変動する場合（シフト勤務制等）は、シフト表等により有給休暇を取得した日を含む月に予定されていた労働日数を記載してください。
- ・「1日の所定労働時間」の欄には、有給休暇を取得した日における1日の所定労働時間を、賃金形態に関わらず記載してください。
- ・ただし、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賃金額、日数、時間等についても、その事実が確認できる資料を添付の上、申請書に記載いただいで差し支えありません。
- ・申請をされる際は、支給要領の申請書類の項目をご確認のうえ、所定労働日や所定労働時間が分かる書類を添付してください。

Q12-10	様式第1号②の（4）1日の所定労働時間について、「7.5時間」「6.5時間」等、時間換算すると小数点が生じる勤務時間数の場合はどのように記載したらいいですか。
--------	---

「7.5時間」「6.5時間」の様に、小数点を入れて記載してください。（時間に換算する場合、小数点第3位以下が生じるものについては小数点第3位を四捨五入し、小数点第2位までの記載としてください。）

Q12-11	複数の月にまたがり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」はどの月の所定労働日数を記入すればよいでしょうか。
--------	---

労働者が休暇を取得した複数月の平均の所定労働日数を記入してください。  
例：8月（所定労働日19日）、9月（所定労働日23日）、10月（所定労働日22日）の場合、8月から10月の所定労働日の合計（64日）÷3＝21.33日となるため、21日と記載（小数点が出る場合は小数点以下を四捨五入）。

Q12-12	シフト勤務により、1日の所定労働時間が異なる場合、申請書の「1日の所定労働時間数」はどの日について記入すればいいですか。
--------	--

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。

Q12-13	証明書類として、障害があることを確認できる書類は、不要なのですか。
--------	-----------------------------------

申請手続の負担軽減の観点から、障害があることを確認できる書類は求めておりません。

Q12-14	誤字脱字の修正方法はどのようにすればよいでしょうか（修正液か、二重線と印鑑か）。
--------	--

誤字の場合は二重線で修正してください。

Q12-15	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。
--------	---

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。

問番号	問内容
-----	-----

Q12-16 支給決定はいつ頃になりますか。

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。

Q12-17 受理された申請書類の写しを送付するサービスを行っていますか。

行っておりません。返信用封筒を同封いただいた場合でも、申請書類の写しの送付及び封筒の返却対応は行っておりませんので、ご了承ください。受理された申請書については、審査後、支給（不支給）決定通知書を全ての事業主に送付させていただいておりますので、そちらでご確認下さい。

Q12-18 出向の場合、出向元と出向先でどちらで申請できるのですか。

賃金を支払っている方が申請することになります。

Q12-19 当座預金口座の場合は通帳、キャッシュカードが無いが、「口座番号等がわかる書類の写し」として何を提出すればよいですか。

当座勘定照合表・当座勘定入金表等の口座番号・名義人名が分かる書類の写しを添付してください。送付いただいた書類は原則として返却に応じかねますので、原本ではなく、写しを送付いただくようお願いいたします。

Q12-20 労災保険に加入している確認書類とは具体的に何を指しますか。

労働保険番号が記載されており、確認対象となる資料として  
 ・労働保険関係成立届  
 ・労働保険料概算・確定申告書  
 ・労働保険料等算定基礎賃金等の報告(賃等報告書)  
 ・労働保険料等納入通知書  
 などが考えられます。

Q12-21 様式第2号の申請事業主代表者名について、支店や工場の代表者の記載でもよいですか。

原則、申請事業主である本社の代表者を記載して申請してください。  
 ただし、当該労働者が勤務する事業所が雇用保険適用事業所である場合は、様式第2号の申請事業主代表者名はその事業所の代表者（支店長や工場長など）を記載して申請しても差し支えありません。

Q12-22 様式第2号について、対象労働者が退職したため、労働者確認が取れない場合はどうしたらよいですか。

様式第2号の添付がされていない対象労働者については支給対象となりません。  
 様式第2号で労使で申請内容に齟齬がないかどうか確認できるものについて支給対象としているため、取得した休暇について労働者の確認が取れている様式第2号が必要となります。

問番号	問内容
Q12-23	ホームページから申請書を印刷できない場合は、どうしたらよいですか。申請書を送っていただけますか。

申請書をお送りしますので、「小学校休業等対応助成金・支援金コールセンター（0120-876-187）」に問い合わせし、申請書を郵送希望の旨に加え、次の内容をお伝えください。

- ・郵便番号
- ・住所
- ・氏名
- ・送付希望の申請書

なお、お手元に届くまで通常5営業日程度の時間を要しております。離島等、東京都内からの郵送に時間を要する住所に送付をご希望の場合は、更にお時間を要することがありますので、あらかじめご了承ください。

Q12-24	一度申請したが、当初の申請時の対象者に加え、新たに対象となる労働者がいることが分かった場合、不備返戻後の再提出を行う際に該当の対象者を加えて申請をしても良いですか。
--------	--

申請期限内に不備返戻後の再提出に加え該当の対象者を加えた申請を行った場合は対象となり得ます。

令和4年12月1日から令和5年3月31日までに取得した有給休暇については、令和4年12月1日から令和5年5月31日まで（都道府県労働局必着）に則し、再提出時に支給対象となるかどうかの判断をします。

<例>

一度、令和4年12月12日から同年12月16日に取得した有給休暇の分を申請したが、不備返戻があり再度提出を行う際に、当初申請した労働者とは別の労働者を新たに追加する場合。

○令和5年5月31日の期限内までに追加対象労働者分を含め再提出する

⇒申請者全員につき審査対象となります。

×令和5年6月1日以降（期限超過した日）に追加対象労働者分を含め再提出する

⇒追加対象労働者は申請期限を徒過した申請となるため、追加対象労働者を除き支給対象となり得ません。

Q12-25	令和2年2月27日～令和3年3月31日までに取得した休暇について、小学校休業等対応助成金を申請したことがあります。通帳又はキャッシュカードの写し等の添付を省略してもよいですか。
--------	--

令和2年2月27日～令和3年3月31日までに取得した休暇について、小学校休業等対応助成金を申請したことがあったとしても、令和3年8月1日以降の休暇について初めて申請を行う場合は、省略せず全ての添付書類を提出してください。

問番号	問内容
<b>その他</b>	

★ Q13-01 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。

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。

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。

また、「小学校休業等対応助成金に関する特別相談窓口」を全国の都道府県労働局に設置し、労働者からの「(企業に)この助成金を利用してもらいたい」等のご相談内容に応じて、事業主への特別休暇制度導入・助成金の活用の働きかけを行います。

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。

(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/stf/newpage\\_21202.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_21202.html)

特別相談窓口の開設期間は令和5年6月30日までとなります。開設期間の終了後は、相談を受け付けることはできません。

Q13-02 当助成金は課税対象となりますか。対象となる場合、どの税金の対象となりますか。

事業等に関して支給されるため、税務上、事業者の収入として申告する必要がありますが、給与支払いと助成の額が相殺され、課税関係は生じません。

問番号	問内容
-----	-----

**助成金制度の終了**

Q14-01 小学校休業等対応助成金制度はいつまで実施されるのでしょうか。

子どもの感染状況や小学校等の休業状況等を踏まえ、小学校休業等対応助成金は令和5年3月末までに取得した休暇分をもって終了しました。  
 なお、令和5年4月以降は、両立支援等助成金（育児休業等支援コース）に「新型コロナウイルス感染症対応特例」を設けています。支給要件や対象者、支給額などは厚生労働省HPでご確認ください。  
[https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage\\_20699.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_20699.html)

Q14-02 両立支援等助成金（育児休業等支援コース）の「新型コロナウイルス感染症対応特例」とはどのような制度ですか。

以下2つの措置をいずれも講じた事業主において、労働者が1日（1労働日または分割の場合は1日の平均所定労働時間）以上の特別有給休暇を取得した場合に、1人あたり10万円、1事業主につき10人まで（上限100万円）支給する制度とする予定です。  
 ① 子ども（小学校休業等対応助成金の対象と同様の子ども）の世話をを行う必要がある労働者が、特別有給休暇を取得できる制度の規定化。  
 ② 小学校等が臨時休業等した場合でも勤務できる両立支援の仕組み（テレワーク勤務、短時間勤務制度、フレックスタイム制度など）の社内周知。  
 ※制度の詳細については、厚生労働省HPでご確認ください。

Q14-03 令和5年3月末までに取得した休暇に係る申請期間については、変更はありますか。

従来通り、令和4年12月1日から令和5年5月31日まで（都道府県労働局必着）となります。

★ Q14-04 個人申請の対象期間に変更はありますか。

原則として、休業支援金・給付金の申請期限は、以下のとおりとなります。まずは、早めに特別相談窓口にご相談ください。

- ・令和3年8月～9月の休み 令和4年3月末まで
- ・令和3年10月～12月の休み 令和4年6月末まで
- ・令和4年1月～6月の休み 令和4年9月末まで
- ・令和4年7月～9月の休み 令和4年12月末まで
- ・令和4年10月～11月の休み 令和5年2月末まで
- ・令和4年12月～令和5年1月の休み 令和5年3月末まで
- ・令和5年2月～3月の休み 令和5年5月末まで

※令和4年12月～令和5年3月の休みの申請期間は、対象期間の2か月後までとなります。

なお、上記申請期限を過ぎてしまった場合でも、やむを得ない理由がある場合は、申請を受け付けられることがありますので、特別相談窓口にご相談ください。  
 特別相談窓口の開設期間は令和5年6月30日までとなります。開設期間の終了後は、相談を受け付けることはできません。

★ Q14-05 特別相談窓口の設置期間に変更はありますか。

変更なく、令和5年6月30日までが開設期間となります。開設期間の終了後は、相談を受け付けることはできません。