

## 【小学校休業等対応助成金 Q&A】

竹内社労士事務所に寄せられたよくある質問をまとめましたので、お問い合わせの前にご確認ください。

① 一般的に、解雇等を行うと、一定期間助成金が受給されないとの話を聞きますが、小学校休業等対応助成金も同様でしょうか？その場合、制限期間はどれくらいでしょうか？

⇒ 本助成金については、特に影響はありませんので、仮に解雇等があったとしても申請は可能で、制限期間もございません。

② お子さんが小さく、保育園へ預けているのですが、当該保育園は、自粛要請をしつつも、医療従事者や母子家庭においては、受入れを認めているようです。  
このような一部の園児を受け入れている保育園において、お子さんを預けることができない場合は、本助成金の対象となるのでしょうか。また、受け入れを認められている家庭が、特別休暇を取得した場合は、対象とならないのでしょうか。

⇒ ハローワークに確認したところ、このようなケースの場合は、どちらも申請対象になるとのことです。

③ 小学校等の休校に対応した助成金は、そもそも春休みは対象外と考えて宜しいでしょうか。

⇒ 小学校休業等対応助成金は、休校に伴う措置ですので、学校の元々の休み（春休みや日曜日など）は、対象外になります。

④ コロナウイルス感染拡大防止のための小学校等休校に伴い、労働者が休みを希望した場合、基本的には年次有給休暇の消化を推奨する事で宜しいでしょうか？

また、別途の休暇を設け、年次有給休暇と同様の賃金を会社が支払った場合、助成金の対象になると思いますが、1日単位ではなく、時間短縮をした場合でも助成金の対象となりますか？

⇒ 年次有給休暇と別の休暇を取得させ、当該休暇取得日に年次有給休暇を取得した場合と同じ賃金を支払うことによって、小学校休業等対応助成金の対象となりますが、別の休暇制度を制定しなければならない義務はありません。

よって、年次有給休暇を奨励するという対応でもかまいません。

なお、半日単位、および時間単位での休暇でも助成金の対象となります。

⑤ 年次有給休暇を使い切ってから、休業させるのが良いのか、また特別休暇(会社で設定)を与えるのが良いのか、色々情報がありますが、どのようにすれば一番良いのでしょうか。

⇒ 年次有給休暇は、あくまで本人が指定する日に取得するのが原則なので、会社の指定する時期に取得してくれるかどうかは分かりません。

小学校休業等対応助成金については、年休とは別の休暇制度を設けて、年休取得時と同じ賃金を支払うことが支給要件となっていますが、この休暇制度を制定することは必須ではありませんので、会社によっては、年次有給休暇の取得を優先させる場合もございます。

しかしながら、緊急事態宣言により、休校期間の長期化が想定されるので、あくまで会社の方針にもよりますが、昨今、当該助成金を利用した休暇を設けてくれない等と、一部の労働者が労働組合に加入して、団体交渉を求めているとの報道もございましたので、対象者の人数にもよりますが、会社の負担感と比較検討しても良いと思います。

⑥ 当社では、コロナの影響で、一部労働者に対し、休業を命じておりますが、休業予定日を確定させた後で、休業該当日を特別休暇付与日としたい、という希望が従業員からあがった場合、事後的に振り替えてもよいものでしょうか。

⇒ 本日、窓口を確認を取ってみましたが、両者が問題ないのであれば、このような取り扱いも差し支えないとのことです。

⑦ 現状、無給の看護休暇制度があるが、これを有給に変更し、付与するという場合も対象となるか。

⇒ このような場合も対象となるとのことです。

⑧ 当社は、皆勤手当を支給しており、この特別休暇を取得した場合も、年次有給休暇と同様に、皆勤手当を支給しないといけないでしょうか。

⇒ 当該助成金申請の前提となる、特別休暇を付与した場合、「年次有給休暇を取得した場合に支払う賃金の額を支払うこと」とされておりまして、同様に減額・不支給とならないよう支給する必要があります。

⑨ 小学校休校の助成金と雇用調整助成金は併給可能か？（同一日を、休業と休暇としてそれぞれ、申請するという意味ではなく、例えば週5日勤務の内、3日は休業を命じ、残りの2日は特別休暇を取得するとした場合に、会社が休業を命じた3日は雇用調整助成金の対象となって、残りの特別休暇を取得した2日は、小学校休業等対応助成金の対象となるか）

⇒ このような取り扱いも可能ですので、小学校休業等対応助成金、および雇用調整助成金のどちらも申請できます。

⑩ 小学校休業等対応助成金について、100%の賃金を支給しても最高金額は日額8,330円が限度となるのでしょうか

⇒ ご認識の通りで、賃金支給額が、日額8,330円を超える分については、助成の対象にならず、会社の持ち出しとなります。

⑪ 新たに設けた特別休暇については、就業規則へ記載する必要はありますか。

⇒ 本助成金の申請上は、就業規則等に規定することが望ましい程度で、規定しないと申請ができないものではありません。