事業主の皆さまへ

厚生労働省・都道府県労働局

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（労働者を雇用する事業主の方向け）＜４月以降分＞

令和２年４月１日から６月30日までの間に、以下の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ついても助成金の対象となります！

①　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

②　新型コロナウイルスに感染した子どもなど、小学校等を休む必要がある子ども

＊詳細は裏面をご参照ください

➡ 事業主の皆様におかれては、**本助成金を活用して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します。

【助成内容】

○　**有給休暇を取得した対象労働者に支払った賃金相当額×１０／１０**

具体的には、対象労働者１人につき、対象労働者の日額換算賃金額（※）×有給休暇の日数により算出した合計額を支給します。

※各対象労働者の通常の賃金を日額換算したもの（8,330円を超える場合は8,330円）

【申請期間】

○　令和２年４月15日頃に支給要領等の公表、申請受付開始の予定です。

①具体的な手続きは追って公表いたします。

②お問い合わせについては、下記のフリーダイヤル（コールセンター）まで

０１２０－６０－３９９９（受付時間：９：00～21：00　※土日・祝日含む）

※　詐欺にご注意ください。国や委託事業者から、助成金の相談について電話等で勧誘することはありません。
また、振込先、口座番号やその他の個人情報を個人の方に電話等で問い合わせることはありません。

①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

○「臨時休業等」とは

⇨ ・　**新型コロナウイルス感染症に関する対応として、小学校等が臨時休業した場合、自治体や放課後児童クラブ、保育所等から利用を控えるよう依頼があった場合**が対象となります。

なお、保護者の自主的な判断で休ませた場合は対象外です。（※ただし、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は、３月以前分についても対象です。）

○「小学校等」とは

⇨ **・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、各種学校（高等学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、子どもの一時的な預かり等を行う事業、障害児の通所支援を行う施設等

②新型コロナウイルスに感染した子どもなど、小学校等を休む必要がある子ども

（ア）**新型コロナウイルスに感染した**子ども
（イ）**新型コロナウィルスに感染したおそれのある**子ども(発熱等の風邪症状、濃厚接触者)
（ウ）**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

※　学校の場合は、校長が出席を停止し、又は出席しなくてもよいと認めた場合をいいます。

③対象となる保護者

・**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**する者が対象となります。
・上記のほか、**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含みます。**

④対象となる有給の休暇の範囲

○土日・祝日に取得した休暇の扱い

「①に該当する子ども」に係る休暇の対象は以下のとおりです。
・学校：**学校の元々の休日以外の日**（※日曜日や春休みなど元々休みの日は対象外）
・その他の施設（放課後児童クラブ等）：**本来施設が利用可能な日**

「②に該当する子ども」に係る休暇の対象は以下のとおりです。
・元々の休日にかかわらず、令和2年４月１日から同年６月30日までの間は全ての日が対象

○半日単位の休暇、時間単位の休暇の扱い

・**対象**となります。
なお、勤務時間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外となります。

○就業規則等における規定の有無

・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休暇を付与した場合は対象**となります。

○年次有給休暇や欠勤、勤務時間短縮を、事後的に特別休暇に振り替えた場合の扱い

・対象になります。（ただし、事後的に特別休暇に振り替えることについて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。）

○労働者に対して支払う賃金の額

・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が必要です。
（助成金の支給上限である8,330円を超える場合であっても、全額を支払う必要があります。）