

両立支援等助成金（新型コロナウイルス感染症に関する母性健康管理措置による休暇取得支援コース）Q&A

令和5年4月1日更新

<p>基本事項 Q1 P4-5</p>	<p>【Q1-1】本助成金の概要を教えてください。</p>
<p>対象となる 有給休暇制度 Q2 P6-7</p>	<p>【Q2-1】どのような有給休暇制度が対象になりますか。 【Q2-2】新たな休暇制度を設けるのではなく、既存の特別休暇制度の対象に含めることで、有給の休暇を付与した場合、対象になりますか。 【Q2-3】対象となる有給休暇制度について、就業規則に定めていなくても本助成金の対象になりますか。 【Q2-4】いつまでに有給休暇制度を設ける必要がありますか。 【Q2-5】新型コロナウイルス感染症に関する母性健康管理措置で休業が必要とされた妊娠中の女性労働者が有給休暇を取得した後に、有給休暇制度を設けて周知した場合も対象になりますか。 【Q2-6】非正規雇用の労働者は対象外として良いですか。 【Q2-7】取得の上限日数を定めても良いですか。 【Q2-8】年次有給休暇の賃金相当額の6割以上とはどのように計算すれば良いですか。 【Q2-9】「男女雇用機会均等法に基づく母性健康管理措置（新型コロナウイルス感染症に関する母性健康管理措置を含む）について自社が対応できる措置」とは具体的にはどのような措置ですか。</p>
<p>有給休暇制度の 周知 Q3 P8</p>	<p>【Q3-1】有給休暇制度についてどのように周知すれば良いですか。 【Q3-2】いつまでに周知が必要ですか。</p>
<p>対象となる 有給休暇の 取得 Q4 P9-10</p>	<p>【Q4-1】対象となる有給休暇の取得期間を教えてください。 【Q4-2】連続した期間に取得した休暇でなくても支給対象になりますか。 【Q4-3】対象となる有給休暇の日数の数え方を教えてください。 【Q4-4】シフト制の労働者が、新型コロナウイルス感染症に関する母性健康管理措置として休業するために、ある特定の月について全く勤務できない状態となり、その月の勤務予定表が作成されていない場合、その月の内の一定日数分を本助成金の対象となる有給休暇を取得した扱いとして賃金を支払った場合、助成金の対象となりますか。 【Q4-6】欠勤などを、事後的に本助成金の対象となる有給休暇に変更した場合は対象になりますか。</p>

	<p>【Q4-7】 欠勤や無給の休暇を、事後的に本助成金の対象となる有給休暇に変更しましたが、賃金締切日を過ぎていたため、有給休暇日の賃金を、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。</p> <p>【Q4-8】 半日単位や時間単位の休暇、勤務時間の短縮は対象になりますか。</p> <p>【Q4-9】 母性健康管理指導事項連絡カードの提出がない場合でも、新型コロナウイルスの母性健康管理措置として、医師等の指導により休業が必要とされた妊娠中の女性労働者に取得させた休暇は対象となりますか。</p> <p>【Q4-10】 女性労働者が労働基準法上の年次有給休暇を取得した場合は対象になりますか。</p>
<p>対象となる 労働者 Q5 P11-12</p>	<p>【Q5-1】 非正規雇用の労働者でも対象になりますか。</p> <p>【Q5-2】 会社の役員は対象になりますか。</p> <p>【Q5-3】 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> <p>【Q5-4】 船員は対象になりますか。</p> <p>【Q5-5】 地方公務員や国家公務員は対象になりますか。</p> <p>【Q5-6】 性風俗関連の労働者は対象になりますか。</p>
<p>対象となる 事業主 Q6 P13</p>	<p>【Q6-1】 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>【Q6-2】 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>【Q6-3】 性風俗関連の事業主は対象になりますか。</p>
<p>育児休業給付金 との関係 Q7 P14-14</p>	<p>【Q7-1】 新型コロナウイルス感染症に関する母性健康管理措置により有給の休暇を取得した場合、育児休業給付金の休業開始時賃金日額の算定での取扱いはどのようになりますか。</p>
<p>申請手続等 Q8 P15-16</p>	<p>【Q8-1】 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。</p> <p>【Q8-2】 申請先はどこになりますか。</p> <p>【Q8-3】 申請期限はいつまでですか。</p> <p>【Q8-4】 対象労働者をまとめて申請してよいですか。</p> <p>【Q8-5】 同一の労働者について複数回の申請は可能ですか。</p> <p>【Q8-6】 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。</p> <p>【Q8-7】 申請の際に必要な書類(休暇簿、賃金台帳、タイムカード等)は、原本の提出が必要ですか。写しでも良いですか。</p> <p>【Q8-8】 支給決定はいつ頃になりますか。</p> <p>【Q8-9】 会社が今回の助成金の対象になるような有給休暇を設けてくれませんか。どうすればよいですか。</p>

両立支援等助成金（新型コロナウイルス感染症に関する母性健康管理措置による 休暇取得支援コース）Q&A

【新型コロナウイルス感染症に関する母性健康管理措置とは】

妊娠中の女性労働者が母子保健法の保健指導・健康診査(妊婦健診等)を受けた結果、その作業等における新型コロナウイルス感染症への感染のおそれに関する心理的なストレスが、母体又は胎児の健康保持に影響があるとして主治医等から指導を受け、それを事業主に申し出た場合、事業主は、この指導に基づいて必要な措置を講じることが、男女雇用機会均等法に基づき義務付けられています。

(適用期間：令和2年5月7日から令和5年9月30日)

- ・ 職場における妊娠中の女性労働者等への配慮について（厚労省 HP）

https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_11067.html

- ・ 働く女性の心とからだの健康応援サイト内
「妊娠出産・母性健康管理サポート」ページ

<https://www.bosei-navi.mhlw.go.jp/>

[基本事項 Q1]

Q1-1	本助成金の概要を教えてください。
A	<p>本助成金は、新型コロナウイルス感染症に関する母性健康管理措置として休業が必要とされた妊娠中の女性労働者が、安心して休暇を取得して出産し、出産後も継続して活躍できる職場環境を整備するため、</p> <p>○令和5年9月30日までに、</p> <ul style="list-style-type: none"> ①新型コロナウイルス感染症に関する母性健康管理措置として、医師等の指導により休業が必要とされた妊娠中の女性労働者が取得できる有給の休暇制度（年次有給休暇を除き、年次有給休暇の賃金相当額の6割以上が支払われるものに限る）を整備し、 ②当該有給休暇制度の内容を新型コロナウイルス感染症に関する母性健康管理措置の内容とあわせて労働者に周知し、 ③当該休暇を合計して20日以上取得させた事業主であって、 ④男女雇用機会均等法に基づく母性健康管理措置（新型コロナウイルス感染症に関する母性健康管理措置を含む）について自社が対応できる措置を具体的に就業規則等に規定するとともに、規定した措置の内容を労働者に周知している事業主 <p>に対して支給することとしています。</p> <p>○なお、令和4年度まで本助成金と併せて実施していた「新型コロナウイルス感染症に関する母性健康管理措置による休暇制度導入助成金」については、令和5年3月31日限りで廃止しました。経過措置として、令和5年3月31日までに要件を満たした事業主は、令和5年5月31日まで申請できます。</p> <p>○本助成金に関する詳細な内容や申請手続、新型コロナウイルス感染症に関する母性健康管理措置の内容等については、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。</p> <p>(本助成金のHP) https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_11686.html (新型コロナウイルス感染症に関する母性健康管理措置等のHP) https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_11067.html</p> <p>また、本助成金の内容や申請手続、新型コロナウイルス感染症に関する母性健康管理措置等のお問い合わせは、事業所の所在する各都道府県労働局雇用環境・均等部(室)まで御連絡ください。</p> <p>(都道府県労働局雇用環境・均等部(室)所在地一覧) https://www.mhlw.go.jp/content/000177581.pdf</p>

〔対象となる有給休暇制度 Q2〕

Q2-1	どのような有給休暇制度が対象になりますか。
A	対象となる有給休暇制度は、 ①新型コロナウイルス感染症に関する母性健康管理措置として、医師等の指導により休業が必要とされた妊娠中の女性労働者が取得でき、 ②年次有給休暇について支払われる賃金相当額の6割以上が支払われる有給の休暇制度です。(年次有給休暇は除きます。)
Q2-2	新たな休暇制度を設けるのではなく、既存の特別休暇制度の対象に含め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	対象となります。 ただし、新型コロナウイルス感染症に関する母性健康管理措置の内容とともに、同措置として休業が必要とされた妊娠中の女性労働者が当該休暇制度の対象になる旨を明示して労働者に周知を図り、休業が必要な妊婦の方が休暇取得を申し出やすい環境を整備することが必要です。
Q2-3	対象となる有給休暇制度について、就業規則に定めていなくても本助成金の対象になりますか。
A	新型コロナウイルス感染症に関する母性健康管理措置としての有給の休暇制度の就業規則への規定は本助成金の要件ではありませんが、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、新たな休暇制度を設けた場合、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に届け出いただく必要がありますので留意してください。 また、令和5年4月1日以降に、新型コロナウイルス感染症に関する母性健康管理措置としての有給の休暇の取得日数が20日に達した事業主においては、令和5年度の支給要件が適用されますので、男女雇用機会均等法に基づく母性健康管理措置について、当該事業所に適した具体的な措置を就業規則等に定めることが必要です。
Q2-4	いつまでに有給休暇制度を設ける必要がありますか。
A	令和5年9月30日までに、 ①男女雇用機会均等法に基づく母性健康管理措置の具体的措置を就業規則等に規定し、労働者に周知すること、 ②新型コロナウイルス感染症に関する母性健康管理措置としての有給休暇制度を整備し、新型コロナウイルス感染症に関する母性健康管理措置の内容とともに労働者に周知することが必要です。

Q2-5	新型コロナウイルス感染症に関する母性健康管理措置で休業が必要とされた妊娠中の女性労働者が休暇を取得した後に、有給休暇制度を設けて周知した場合も対象になりますか。
A	休暇取得後であっても、令和5年9月30日までに、有給休暇制度を整備して新型コロナウイルス感染症に関する母性健康管理措置の内容とともに、労働者に周知すれば対象になります。

Q2-6	非正規雇用の労働者は対象外として良いですか。
A	正規雇用・非正規雇用を問わず、新型コロナウイルス感染症に関する母性健康管理措置として医師等の指導を受け休業が必要とされたその雇用する妊娠中の女性労働者が取得できる制度とすることが必要です。

Q2-7	取得の上限日数を定めても良いですか。
A	上限日数を定めることはできません。新型コロナウイルス感染症に関する母性健康管理措置として医師等の指導に基づき必要な期間取得できる休暇制度とすることが必要です。

Q2-8	年次有給休暇の賃金相当額の6割以上とはどのように計算すれば良いですか。
A	当該労働者が労働基準法上の年次有給休暇を取得した際に支払われる賃金額の6割以上の額を支払う制度としてください。

Q2-9	「男女雇用機会均等法に基づく母性健康管理措置（新型コロナウイルス感染症に関する母性健康管理措置を含む）について自社が対応できる措置」とは具体的にはどのような措置ですか。
A	<p>妊娠・出産した女性労働者が、休業するだけでなく、安心して勤務を続けられるような措置を講じていただくことが必要です。業種や職種の事情、地域事情等を踏まえて、自社の労働者が利用しやすい措置を工夫してください。</p> <p>例えば、「テレワーク・在宅勤務」、通勤時の混雑を避けるための「時差出勤」や「短時間勤務」、「フレックスタイム制」を選択できるようにする、不特定多数の来客等に対応する業務や顧客を訪問する業務から、対人的な対応のない業務に転換する、通常は公共交通機関で通勤するところを自家用車での通勤を許可する、といった措置等が考えられます。</p> <p>「個別の要望があれば対応する」ということでは足りず、制度として定め、すべての労働者に周知することが必要です。</p> <p>また、「在宅勤務を導入したが、業務上、在宅勤務は不可能」といった場合は要件を満たしているとはいえ、真に労働者が利用できる制度を講じていただく必要があります。</p>

〔有給休暇制度の周知 Q3〕

Q3-1	有給休暇制度についてどのように周知すれば良いですか。
A	有給休暇制度と新型コロナウイルス感染症に関する母性健康管理措置の内容、男女雇用機会均等法に基づく母性健康管理措置の具体的措置について、非正規雇用の労働者を含めた全ての労働者がその内容を知ることができるよう、 ①事業所の見やすい場所に制度の内容を掲示する ②制度の内容を記載した書面を労働者へ交付する ③電子メールを利用して労働者に制度の内容を送信する 等の適切な方法により周知を行うことが必要です。
Q3-2	いつまでに周知が必要ですか。
A	令和5年9月30日までに、有給休暇制度を整備して、新型コロナウイルス感染症に関する母性健康管理措置の内容、就業規則等に定めた男女雇用機会均等法に基づく母性健康管理措置の具体的措置とともに労働者に周知する必要があります。

〔対象となる有給休暇の取得 Q4〕

Q4-1	対象となる有給休暇の取得期間を教えてください。
A	令和5年4月1日から令和5年9月30日までに取得した有給休暇が対象となります。ただし、令和5年3月31日以前に有給休暇を取得させた女性労働者がいる場合において、令和5年4月1日以降に合計20日以上の有給休暇を取得させる要件を満たしたときは、令和5年3月31日以前の有給休暇も対象となります。なお、令和4年度中に合計20日以上の有給休暇を取得させる要件を満たしている事業主については、令和5年5月31日までに申請すれば本助成金の支給を受けることができます。
Q4-2	連続した期間に取得した休暇でなくても支給対象になりますか。
A	連続して休暇を取得していない場合でも、令和5年4月1日から令和5年9月30日までに合計20日以上要件を満たす休暇を取得させた場合は対象となります(令和5年3月31日以前の休暇の取り扱いについては、Q4-1のAをご参照ください。)
Q4-3	対象となる有給休暇の日数の数え方を教えてください。
A	年次有給休暇の取得日数の数え方と同じです。労働義務がない休日は対象となる有給休暇の日数にはカウントされません。
Q4-4	シフト制の労働者が、新型コロナウイルス感染症に関する母性健康管理措置として休業するために、ある特定の月について全く勤務できない状態となり、その月の勤務予定表が作成されていない場合、その月の内の一定日数分を本助成金の対象となる有給休暇を取得した扱いとして賃金を支払った場合、助成金の対象となりますか。
A	対象となります。通常のシフトがわかる書類や労働条件通知書等労働契約を確認できる書類に記載されている労働日数を基本とし、対象となる有給休暇の日数を計算してください。
Q4-6	欠勤などを、事後的に本助成金の対象となる有給休暇に変更し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、事後的に本助成金の対象となる有給休暇に変更する場合には、労働者本人に説明し、同意を得ることが必要です。

Q4-7	欠勤や無給の休暇を、事後的に本助成金の対象となる有給休暇に変更しましたが、賃金締切日を過ぎていたため、有給休暇日の賃金を、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。

Q4-8	半日単位や時間単位の休暇、勤務時間の短縮は対象になりますか。
A	本助成金の要件である、新型コロナウイルス感染症に関する母性健康管理措置による有給の休暇には該当しません。

Q4-9	母性健康管理指導事項連絡カードの提出がない場合でも、新型コロナウイルスの母性健康管理措置として、医師等の指導により休業が必要とされた妊娠中の女性労働者に取得させた休暇は対象となりますか。
A	対象となります。 その場合は、申請に当たって、医師等の指導事項が記載された他の書類の写しを添付いただくか、当該書類もない場合には、母性健康管理指導事項確認書(様式2)を提出してください。

Q4-10	女性労働者が労働基準法上の年次有給休暇を取得した場合は対象になりますか。
A	対象になりません。労働基準法上の年次有給休暇とは別の有給の休暇を取得した日が対象です。

[対象となる労働者 Q5]

Q5-1	非正規雇用の労働者でも対象になりますか。
A	対象になります。

Q5-2	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る者かどうかで判断します。

Q5-3	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	原則対象になりません。 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。 (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。特に、①始業及び終業の時刻、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。

Q5-4	船員は対象になりますか。
A	対象になります。

Q5-5	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。

Q5-6	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 Q6]

Q6-1	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。
Q6-2	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	労働者を雇用し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、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。
Q6-3	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。

〔他の助成金・育児休業給付金との関係 Q7〕

Q7-1	<p>新型コロナウイルス感染症に関する母性健康管理措置により有給の休暇を取得した場合、育児休業給付金の休業開始時賃金日額の算定での取扱いはどのようになりますか。</p>
A	<p>(受給に必要な保険期間)</p> <p>○育児休業給付金を受給するためには、当該休業を開始した日前2年間における雇用保険の被保険者期間が、通算して12か月以上であることが必要となります。この「被保険者期間」とは、雇用保険の被保険者であった期間のうち、休業開始日から1ヶ月ごとに区切っていった期間に賃金支払いの基礎となった日数が11日以上ある月を1ヶ月と計算し、当該賃金支払いの基礎となる日数には有給休暇を取得させた日も含みます。</p> <p>(賃金日額の算定)</p> <p>○育児休業給付金の給付額の基礎となる休業開始時賃金日額の算定は、原則として休業開始日の直近6か月の賃金を180で除して算定することとなり、当該賃金には有給休暇を取得して支払われた賃金も含まれます(以下の【一般的な例】)。 ※実際の給付額はこの賃金日額の67%(7か月目以降は50%)となります。</p> <p>○ただし、新型コロナウイルス感染症に関する母性健康管理措置として有給の休暇を取得している場合、従来の母性健康管理措置による休業の場合と同様に、一定以上の休業がある月は当該月を6か月に含めないこととします(以下の【今般の特例】)。</p> <p>○当該特例は、原則として、本助成金の対象となる令和4年4月1日から令和5年9月30日までの間の新型コロナウイルス感染症に関する母性健康管理措置による有給の休暇が対象となります。</p> <p>【一般的な例】</p> <p>【今般の特例】</p> <p style="text-align: right;">※令和5年4月1日時点</p>

〔申請手続等 Q8〕

Q8-1	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	事業所ごとの申請になります。
Q8-2	申請先はどこになりますか。
A	事業所の所在地を管轄する都道府県労働局長に申請書を提出してください。
Q8-3	申請期限はいつまでですか。
A	令和5年11月30日までです。
Q8-4	対象労働者をまとめて申請してよいですか。
A	複数の対象労働者をまとめて申請いただくことが可能です。
Q8-5	同一の労働者について複数回の申請は可能ですか。
A	1回目の申請とは別の妊娠をした場合であれば可能です。
Q8-6	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/newpage_11686.html 詳細は、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。

Q8-7	申請の際に必要な書類(休暇簿、賃金台帳、タイムカード等)は、原本の提出が必要ですか。写しでも良いですか。
A	所定の支給申請書については、原本を提出してください。その他、提出が必要な添付書類(休暇簿、賃金台帳、タイムカード等)については、写しの提出で差し支えありません。

Q8-8	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。

Q8-9	会社が今回の助成金の対象になるような有給休暇を設けてくれませんか。どうすればよいですか。
A	<p>事業主が助成金の対象となるような有給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、妊娠中の女性労働者の方々が、安心して休暇を取得して出産し、出産後も継続して活躍できるよう、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>お困りの際は、お勤め先の事業所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)所在地一覧) https://www.mhlw.go.jp/content/000177581.pdf</p>