

令和2年度第2回北海道地方労働審議会提出資料

資料一覧

- | | |
|--|--------------|
| 1 コロナ感染症に関する母性健康管理措置により休業する
妊婦のための助成金 | 資料番号 1 |
| 2 人材確保等支援助成金（テレワークコース） | 資料番号 2 |
| 3 女性活躍推進法の改正 | 資料番号 3 |
| 4 不妊治療と仕事の両立 | 資料番号 4 |
| 5 パート・有期法改正 中小企業適用リーフ | 資料番号 5 |
| 6 業務改善助成金 | 資料番号 6 |
| 7 テレワーク相談センター | 資料番号 7 |
| 8 労働施策総合推進法（パワーハラスメント指針） | 資料番号 8 |
| 9 新型インフルエンザ等特別措置法改正 | 資料番号 9 |

北海道労働局雇用環境・均等部

新型コロナウイルス感染症により休業する妊婦のための助成制度

[令和2年度2次補正予算額 90億円]

令和3年度予算案 9.3億円

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、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有給の休暇を取得させる事業主に対する助成を行うことで、妊娠中の女性労働者の母体と胎児の健康を確保するとともに、離職に至ることなく、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の整備を図る。

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休暇制度導入助成金（仮称）

令和3年度予算案 6.1億円（雇用勘定）

支給対象となる事業主

・ 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（年次有給休暇で支払われる賃金相当額の6割以上）の休暇制度（年次有給休暇を除く）を設け、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を含めて社内に周知し、当該休暇を合計20日以上労働者に取得させた事業主

支給額

15万円（1回限り）

対象期間等

・ 令和3年4月1日～令和4年1月31日（注）
注：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告示の適用期間

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助成金

令和3年度予算案 6.1億円（雇用勘定）

支給対象となる事業主

・ 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（年次有給休暇で支払われる賃金相当額の6割以上）の休暇制度（年次有給休暇を除く）を設け、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を含めて社内に周知し、当該休暇を取得させた事業主

対象となる労働者

・ 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、休業が必要な妊娠中の女性労働者（雇用保険被保険者に限る）

支給額

対象労働者1人当たり 28.5万円
※1事業所当たり人数上限：5人まで

対象期間等

・ 令和3年4月1日～令和4年1月31日（注）
注：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告示の適用期間

人材確保等支援助成金（テレワークコース）の概要（案）

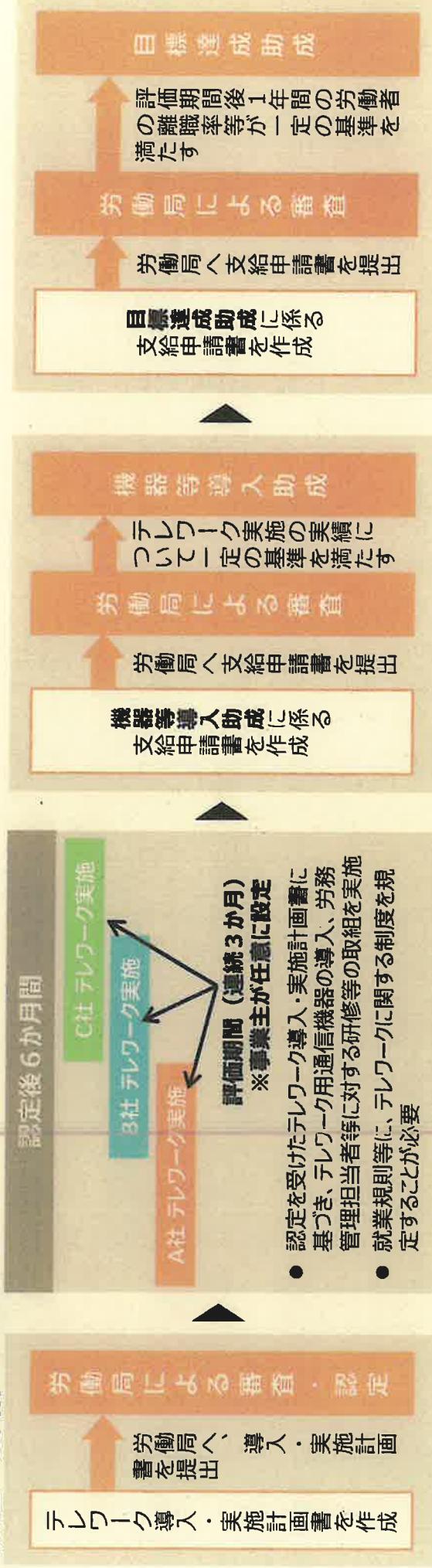
資料2

趣旨・背景

令和3年度予算案 2,268,000千円（0千円）

- 新型コロナウィルス感染症対策として、これまでにない規模でテレワークが実施されているが、ポストコロナにおいては、適正な労務管理下における良質なテレワークの導入・定着が必要。
- このため、良質なテレワークを新規導入し、実施することにより、労働者的人材確保や雇用管理改善等の観点から効果をあげた中小企業事業主に対し助成金を支給し、支援を行う。

取組・支給の流れ

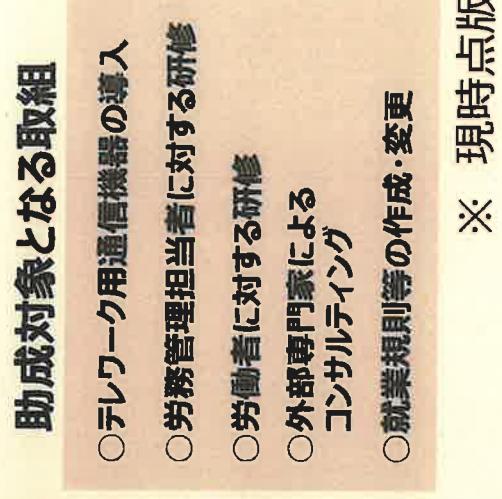


機器等導入助成

下表のテレワーク実績基準を満たした事業主に支給

テレワーク実績基準	助成率、上限
✓ 評価期間（3か月）に1回以上対象労働者全員がテレワークを実施する 又は ✓ 評価期間（3か月）に対象労働者がテレワークを実施した回数の週平均を1回以上とする	助成率30% ※上限額100万円
目標達成助成	下表の離職率およびテレワーク実績基準の全てを満たした事業主に支給
離職率目標、テレワーク実績基準	助成率、上限
✓ 評価期間後1年間の離職率が、計画提出前1年間の離職率以下 ✓ 評価期間後1年間の離職率が30%以下 ✓ 評価期間初日から1年を経過した日からの3か月間に、1回以上テレワークを実施した労働者数が評価期間初日から1年を経過した日における事業所の労働者数に、計画認定時点における事業所の労働者全體に占める対象労働者の割合を掛け合わせた人数以上	助成率20% (35%) ※上限額100万円 生産性要件を満たした場合はく>の割合を支給

助成額



※ 現時点版

女性活躍推進法の改正

101人以上～300人事業主：一般事業主行動計画の策定・情報公表の義務拡大
(令和4年4月1日施行)

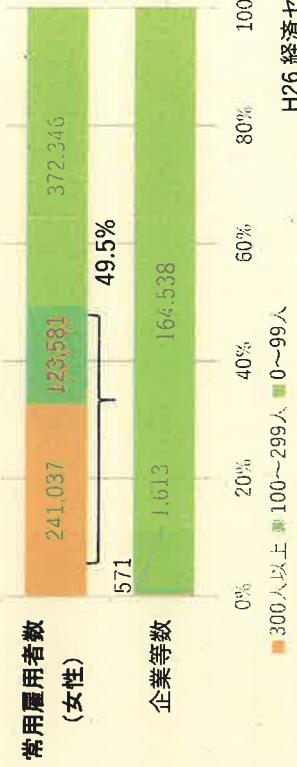
一般事業主行動計画の策定・届出義務及び自社の女性活躍に関する情報公表の義務の対象が、常時雇用する労働者が301人以上の事業主から101人以上に事業主に拡大されます。
また、女性の活躍に関する情報公表も義務付けられます。

1 一般事業主行動計画の策定・届出

女性活躍推進法に係る一般事業主行動計画策定届出状況

令和2年12月31日現在			
	300人以下企業 行動計画 届出企業数(社)	常時雇用労働者301人以上の企業 行動計画 届出企業数(社)	届出率(%)
1 東京都	1,067	4,896	99.6%
2 北海道	620	535	99.1%
3 神奈川県	410	876	99.3%
4 三重県	363	168	97.7%
5 栃木県	349	166	98.8%
6 静岡県	345	425	99.3%
7 富山県	344	143	100.0%
8 秋田県	311	84	100.0%
9 島根県	266	54	100.0%
10 大阪府	246	1,529	98.2%
11 埼玉県	243	528	99.6%
12 福岡県	225	607	96.3%
13 岩手県	216	111	100.0%
14 愛知県	207	1,129	99.8%
15 大分県	168	114	100.0%

雇用者規模別企業数、女性雇用者数



2 女性の活躍に関する情報公表

自社の女性の活躍に関する状況について、以下の項目から1項目以上選択し情報公表

① 女性労働者に対する職業生活に 関する機会の提供	② 職業生活と家庭生活との両立に 資する雇用環境の整備
<ul style="list-style-type: none"> 採用した労働者に占める女性労働者の割合(区) 男女別の採用における競争倍率(区) 労働者に占める女性労働者の割合(区)(派) 係長級にある者に占める女性労働者の割合 管理職に占める女性労働者の割合 役員に占める女性の割合 男女別の職種又は雇用形態の転換実績(区)(派) 男女別の再雇用又は中途採用の実績 	<ul style="list-style-type: none"> 男女の平均継続勤務年数の差異 10事業年度前及びその前後の事業年度に採用された労働者の男女別の継続雇用割合 男女別の育児休業取得率(区) 労働者の一月当たりの平均残業時間 雇用管理区分ごとの労働者の一月当たりの平均残業時間(区)(派) 有給休暇取得率 雇用管理区分ごとの有給休暇取得率(区)



不妊治療と仕事の両立

<検討課題>

- 不妊治療経験者の**16%**（女性は**23%**）が、不妊治療と仕事と両立できずに離職している。
- 両立が難しい理由は、通院回数の多さ、精神面の負担、通院と仕事の日程調整の難しさ。
（※）不妊治療のための通院は、1回当たりは短時間だが、頻繁に求められることが一般的。
- 不妊治療を受けていることを職場に知られたくないという方もおられ、配慮が必要。

⇒ 企業における、**福利厚生や時間を使いやすい（休みやすい）職場環境整備**が必要。

- … 具体的には、①半日単位・時間単位の年次有給休暇
- ②不妊治療のための休暇制度や多目的休暇
- ③時差出勤やフレックスタイム制
- 等の柔軟な選択肢（休み方）を用意することが望ましい。

<対応方針>

- (1) 社会的機運の醸成（理解促進）（今年度中から順次実施）
 - 事業主等向けシンポジウム（令和2年12月）、経済団体への要請、SNSでの情報発信、
子育て応援コーシーサムの活用（内閣府）
- (2) 企業による職場環境整備の促進（令和3年度から実施）
 - 制度的対応
 - ・ **改正「行動計画指定期間」**（令和3年2月告示、4月適用予定）
… 事業主が策定する「一般事業主行動計画」に「不妊治療と仕事の両立」を盛り込むことで、計画的な取組を促進
 - 企業の取組支援
 - ・ 不妊治療を受けやすい職場環境整備に取り組む**中小企業向け助成金**（令和3年度予算案に計上）
 - ・ 事業主向けセミナーの開催（令和3年度予算案に計上）
 - ・ 都道府県労働局による周知啓発・相談支援

* 令和2年10月に立ち上げた内閣府・厚労省連携の職場環境整備検討チームにおいても、上記対応方針を含めとりまとめ（令和2年12月3日）。

両立支援等助成金（不妊治療両立支援コース）

近年、晩婚化等を背景に不妊治療を受ける夫婦は約5,5組に1組、不妊治療（生殖補助医療等）によって誕生する子どもも16.7人に1人（2017年）となるなど、働きながら不妊治療を受ける労働者は増加傾向にあるが、不妊治療と仕事の両立ができるに16%（女性の場合は23%）の方が退職しており、不妊治療と仕事の両立支援は重要な課題となっている。このため、不妊治療のために、不妊治療のための休暇制度等を利用しやすい環境整備に取り組み、不妊治療を受けている労働者に休暇制度等を利用することにより、不妊治療による離職防止を図る。

1 支給対象となる事業主

不妊治療のために利用可能な休暇制度・両立支援制度（①不妊治療のための休暇制度（特定目的・多目的とも可）、②所定外労働制限制度、③時差出勤制度、④短時間勤務制度、⑤フレックスタイム制、⑥テレワーク）の利用しやすい環境整備に取り組み、不妊治療を行う労働者の相談に対応し、休暇制度・両立支援制度（上記①～⑥）を労働者に取得又は利用させた中小企業事業主

2 支給要件

(1) 環境整備、休暇の取得等

- ① 不妊治療のための休暇制度・両立支援制度（上記1①～⑥）を利用してしやすい環境整備のため、不妊治療と仕事の両立について労働者の相談に対応し、両立を支援する「両立支援担当者」を選定し、以下の取組を行うこと
- a 不妊治療と仕事の両立のための社内ニーズの把握（調査の実施）
 - b 不妊治療のために利用可能な休暇制度・両立支援制度の周知
- ② 両立支援担当者が不妊治療を受ける労働者の相談に応じ、「不妊治療支援プラン」を策定し、プランに基づき休暇制度・両立支援制度（上記1①～⑥のうちいずれか1つ以上）を合計5日（回）以上労働者に取得又は利用させたこと
- (2) 長期休暇の加算
上記（1）の休暇取得者も含め、休暇制度を20日以上連続して取得させ、原職に復帰させ3か月以上継続勤務させたこと

3 支給額

(1) 環境整備、休暇の取得等

- 上記2(1)により環境整備を図り、最初の休暇制度の取得者又は両立支援制度の利用者が合計5日（回）以上取得又は利用した場合
1事業主当たり、28.5万円×36万円> ※(1)、(2)とも、生産性要件を満たした事業主は<→の額を支給

(2) 長期休暇の加算

- 上記2(2)により休暇制度を20日以上連続して取得させ、原職に復帰させ3か月以上継続勤務させた場合
1人当たり28.5万円×36万円>加算 1事業主当たり、1年度5人まで
(1)の休暇取得者が20日以上連続して取得する場合はその者を含む。)

4 支出科目

労働保険特別会計　雇用勘定から支給

中小企業・小規模事業者等のみなさまへ

パート社員から

どうして私はあの手当をもらえないんですか？

と聞かれた…

その待遇の違い、説明できますか？

パート・有期法適用間近！

2021年4月から中小企業でも
正社員と非正規雇用労働者の間の
不合理な待遇差は禁止になります！

待遇への納得感が高まれば、
パート・契約社員のやる気も
上がります！



パートタイム・
有期雇用労働法
キャラクター
「ハユウちゃん」



✓ 改正法適用前の最終チェック!



正社員とパート・契約社員の間で、「待遇」に違いはありますか？

- 基本給、賞与、手当、休暇などのそれぞれについて個別に考える必要が
あります。



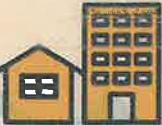
それぞれの待遇ごとに、違いを「不合理でない」と説明できますか？

- 待遇ごとの性質・目的に照らして、職務内容や転勤・異動の範囲の違いなど
から、具体的に理由を説明が必要です。
- 「パートだから」「契約社員だから」という理由では認められません。
- パート・契約社員から説明を求められた場合、待遇が異なる理由を説明する
ことが今年4月から義務付けられます。

パート・契約社員



何で私たちには住宅手当が
支給されないのでしょうか?



人事担当者

正社員は転居を伴う配置転換が予定されており、
パート・契約社員よりも住宅に要する費用が多額
となる可能性があるためです。



不合理と認められる可能性がある待遇差を見直しましたか？

- 不合理でないと具体的に説明が可能なら、必ずしも正社員と全く同じ水準、
決め方にする必要はありません。労使当事者でよく話し合って見直しましょう。



Q. 何もしないとどうなるの？

A

パート・契約社員に民事訴訟を提起され、裁判で不合理な待遇差があると認められた場合、その部分について、正社員の待遇との差額の支払を求められる可能性があります。



- ・労使当事者でよく話し合って、待遇を見直しましょう。
- ・都道府県労働局では、雇用管理の改善に向けた援助を行います。
- ・労使でトラブルになった際には、都道府県労働局による無料・非公開の紛争解決手続（行政ADR）も利用できます。

特にチェックしたい待遇はこれら！



通勤手当

通勤している事実に違いがないのに、手当の計算方法が違うなんて

皆勤手当

全く同じ仕事をしていて、欠勤されたら困るのは同じなのに



扶養手当

小さい子どもがいるのは同じで、私だって継続して働いているのに

夏期冬期休暇

私だって平日は毎日出勤。お盆やお正月ぐらいは休みたい



いずれも、正社員と有期雇用労働者の間の待遇差が
不合理とされた最高裁判例があります。

多くの事業主がパート・契約社員の待遇の見直しに取り組んでいます！



例：エフコープ生活協同組合

パートタイム労働者は2005年度から、契約社員は2008年度から正社員と同じ人事制度に。2018年度からは子会社等についても同様の人事制度を導入しました。離職率が大幅に低下（15%→7%）し、人材の定着と教育内容の蓄積により利用者満足度の向上やスタッフの意識変革に繋がり業績も好転しました！

こんなことで悩んでいませんか？

正社員とパート・契約社員の
職務内容の比較の仕方がわからない

待遇差をどう説明したらよいかわからない

待遇差をどう見直したらよいかわからない

使える助成金はあるの？

そんなときは、全国47都道府県にある
「働き方改革推進支援センター」へご相談ください！



「働き方改革推進支援センター」の支援内容



電話・メール・来所でご相談をお受けします。



パート・契約社員の不合理な待遇差の禁止に関する
セミナーを開催しています。



会社まで専門家がお伺いして制度の見直しをお手伝いします。



相談はすべて無料！オンライン相談も対応しています。



パート・契約社員の待遇改善に役立つ
「キャリアアップ助成金」のご紹介もします。

～キャリアアップ助成金コースのご紹介～

賃金規定等共通化コース

正社員とパート・契約社員の共通の職務等に応じた賃金規定等を新たに作成し、賃金を支払った場合に助成します。

諸手当制度共通化コース

パート・契約社員に関して正社員と共に諸手当制度を新たに設け、賃金を支払った場合に助成します。

正社員化コース

パート・契約社員を正社員に転換した場合に助成します。

お問い合わせ先

パートタイム・有期雇用労働法に関するお問い合わせは、
お近くの**働き方改革推進支援センター**へ



「業務改善助成金」のご案内

～ニーズに応えた低額のコースを新設～

『業務改善助成金』は、生産性を向上させ、「事業場内で最も低い賃金（事業場内最低賃金）」の引上げを図る中小企業・小規模事業者を支援する助成金です。

助成金の概要

事業場内最低賃金を一定額以上引き上げ、
設備投資（機械設備、コンサルティング導入や人材育成・教育訓練）
などを行った場合に、その費用の一部を助成します。

賃金引上げ



設備投資等



設備投資等に要した
費用の一部を助成

詳しくはHPをご覧ください！



業務改善助成金

検索



概要

※令和3年2月1日より申請受付開始

コース区分	引上げ額	引き上げる労働者数	助成上限額	助成対象事業場	助成率
20円コース	20円以上	1人	20万円	以下の2つの要件を満たす事業場 ・事業場内最低賃金と地域別最低賃金の差額が30円以内 ・事業場規模100人以下	【事業場内最低賃金900円未満】 4／5 ^(※2) 生産性要件を満たした場合は 9／10 ^(※1)
		2～3人	30万円		
		4～6人	50万円		
		7人以上	70万円		
30円コース	30円以上	1人	30万円	以下の2つの要件を満たす事業場 ・事業場内最低賃金と地域別最低賃金の差額が30円以内 ・事業場規模100人以下	【事業場内最低賃金900円以上】 3／4 生産性要件を満たした場合は 4／5 ^(※1)
		2～3人	50万円		
		4～6人	70万円		
		7人以上	100万円		

(※1) ここでいう「生産性」とは、企業の決算書類から算出した、労働者1人当たりの付加価値を指します。

助成金の支給申請時の直近の決算書類に基づく生産性と、その3年度前の決算書類に基づく生産性を比較し、伸び率が一定水準を超えている場合等に、加算して支給されます。

(※2) 対象は、地域別最低賃金900円未満の地域のうち事業場内最低賃金が900円未満の事業場です。（令和3年1月現在）

北海道、青森、岩手、宮城、秋田、山形、福島、茨城、栃木、群馬、新潟、富山、石川、福井、山梨、長野、岐阜、静岡、三重、滋賀、奈良、和歌山、鳥取、島根、岡山、広島、山口、徳島、香川、愛媛、高知、福岡、佐賀、長崎、熊本、大分、宮崎、鹿児島、沖縄の39地域。

○助成金受給の流れや申請先等については裏面をご覧ください。

助成金支給までの流れ

交付申請書・事業実施計画などを、最寄りの都道府県労働局に提出

審査
交付決定後、提出した計画に沿って事業実施

労働局に事業実施結果を報告

審査
支給

ご留意頂きたい事項

- ◆ 過年度に業務改善助成金を活用した事業場も、助成対象となります。
- ◆ 事業完了の期限は令和4年3月31日です。

お問い合わせ先

- ◆ 全国47都道府県にある「働き方改革推進支援センター」に、お気軽にお問い合わせください。
- ◆ 「働き方改革推進支援センター」の所在地及び電話番号は、インターネットでご確認ください。



申請先

- ◆ 助成金の申請窓口は、都道府県労働局です。事業場がある地域の労働局にお問い合わせください。
【担当部署】各労働局雇用環境・均等部（室）

働き方改革推進支援資金

- ◆ 日本政策金融公庫では、事業場内最低賃金の引上げに取り組む者に対して、設備資金や運転資金の融資を行っています。



詳しくは、事業場がある都道府県の日本政策金融公庫の窓口にお問い合わせください。

【担当部署】各都道府県日本政策金融公庫

【参考：令和3年度の業務改善助成金について（予定）】

コース区分	引き上げる労働者数	助成上限額	助成対象事業場	助成率
20円コース	1人	20万円	以下の2つの要件を満たす事業場	【事業場内最低賃金900円未満】 4/5
	2~3人	30万円		
	4~6人	50万円		
	7人以上	70万円		
30円コース	1人	30万円	以下の2つの要件を満たす事業場 ・事業場内最低賃金と地域別最低賃金の差額が30円以内 ・事業場規模100人以下	生産性要件を満たした場合は 9/10
	2~3人	50万円		
	4~6人	70万円		
	7人以上	100万円		
60円コース	1人	60万円	【事業場内最低賃金900円以上】 3/4	生産性要件を満たした場合は 4/5
	2~3人	90万円		
	4~6人	150万円		
	7人以上	230万円		
90円コース	1人	90万円		
	2~3人	150万円		
	4~6人	270万円		
	7人以上	450万円		

(※) 上記コースは、令和3年度予算の成立が前提のため、今後、変更される可能性がありますので、ご注意ください。



厚生労働省

(R3.2.1)

テレワーク相談センターのご案内

テレワーク相談センターでは、
テレワークに関する様々なご相談を承ります。

無料

テレワークの導入前や導入後に このようなお悩みはありませんか？

テレワークを導入したいが
何からはじめてよいか
わからない…

テレワークで本当に生産性は
上がるのか…

他社の導入事例を知りたい！



紙を使う仕事が多いが、
テレワークを活用できるのか…

情報セキュリティが心配…

労務管理、業績評価、
成果管理の
方法がわからない…

社内の理解を得るには
どのようにしたらよいか…

お気軽にご相談ください！

テレワークのご相談に電話・メールで対応

労務管理のオンラインコンサルティング(5回まで無料)

テレワークとは

テレ

ワーク

テレワークとは、ICT(情報通信技術)を活用し、時間や場所を有効に活用できる柔軟な働き方です。

近年、スマートフォン、タブレット端末等の情報通信機器が発達するとともに、通信サービスについてもインターネット回線が普及し、運用コストやセキュリティ確保の課題も解決されつつあり、テレワークを取り巻く環境は飛躍的に変化し、働き方改革の有効な手段として普及しています。

3つのテレワークの形態

在宅勤務

モバイル勤務

リモート会議

テレワークのご相談に電話・メールで対応

テレワーク相談コーナーでは、テレワークに関するあらゆるご相談を電話・メールで受け付けています。対応はテレワークに精通した相談員が行います。

電話



ナビダイヤル
0570-550348

メール



専用アドレス
sodan@japan-telework.or.jp

労務管理のオンラインコンサルティング

テレワーク導入を検討中の企業に対して、労務管理のコンサルタントを5回まで無料で実施いたします。オンラインコンサルティングでは主に以下のような内容のアドバイスを行います。

- 1** テレワーク導入時の就業規則に関すること
- 2** テレワーク適用業務の選定に関すること
- 3** テレワーク時の労働時間管理に関すること
- 4** テレワーク時の人事評価に関すること
- 5** その他テレワークにおける労務管理に関すること

現状把握

課題確認と解決策検討

1回目

導入準備

準備のための措置制度
システム設計

2回目

導入後フォロー

継続・発展に向けて
課題と対策を検討

3~5回目

お問合せ・連絡先

テレワーク相談センター
電 話：**0570-550348**

相談対応時間：平日(月～金) 9:00～20:00(祝日、年末年始を除く)

〒101-0062 東京都千代田区神田駿河台1-8-11
東京YWCA会館3階 一般社団法人日本テレワーク協会内
メール：sodan@japan-telework.or.jp
※現在は対面での相談は控えさせていただいております。

労働施策総合推進法

パワーハラスマント指針（抜粋）

資料 8



事業主が職場における優越的な関係を背景とした言動に起因する問題に関する 雇用管理上講ずべき措置等についての指針

令和2年1月15日厚生労働省告示第5号

6 事業主が自らの雇用する労働者以外の者に対する言動に関する問題に起因する問題に関する 措置等についての指針

3の事業主及び労働者の責務の趣旨に鑑みれば、事業主は、当該事業主が雇用する労働者が、他の労働者（他の事業主が雇用する労働者及び求職者を含む。）のみならず、個人事業主、インターンシップを行っている者等の労働者以外の者に対する言動についても必要な注意を払うよう配慮するとともに、事業主（その者が法人である場合にあっては、その役員）自らと労働者も、労働者以外の者に対する言動について必要な注意を払うよう努めることが望ましい。

こうした責務の趣旨も踏まえ、事業主は、4(1)イの職場におけるパワーハラスマントを行ってはならない旨の方針の明確化等を行う際に、当該事業主が雇用する労働者以外の者（他の事業主が雇用する労働者、就職活動中の学生等の求職者及び労働者以外の者）に対する言動についても、同様の方針を併せて示すことが望ましい。また、これらの者から職場におけるパワーハラスマントに類すると考えられる相談があつた場合には、その内容を踏まえて、4の措置も参考にしつつ、必要に応じて適切な対応を行うように努めることが望ましい。

7 事業主が他の事業主のパワーハラスマントや顧客等からの著しい迷惑行為 に関する問題に起因する問題に関する措置等についての指針

事業主は、取引先等の他の事業主が雇用する労働者又は他の事業主（その者が法人である場合にあっては、その役員）からのパワーハラスマントや顧客等からの著しい迷惑行為（暴行、脅迫、ひどい暴言、著しく不當な要求等）により、その雇用する労働者が就業環境を害されることのないよう、雇用管理上の配慮として、例えば、(1)及び(2)の取組を行うことが望ましい。また、(3)のような取組を行うこととも、その雇用する労働者が被害を受けることを防止する上で有効と考えられる。

- (1) 相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備
- 事業主は、他の事業主が雇用する労働者等からのパワーハラスメントや顧客等からの著しい迷惑行為に関する労働者からの相談に対し、その内容や状況に応じて適切かつ柔軟に対応するためには、必要な体制の整備として、4(2)イ及びロの例も参考にしつつ、次の取組を行うことが望ましい。
- また、併せて、労働者が当該相談をしたことを理由として、解雇その他不利益な取扱いを行ってはならない旨を定め、労働者に周知・啓発することが望ましい。
- イ 相談先（上司、職場内の担当者等）をあらかじめ定め、これを労働者に周知すること。
- ロ イの相談を受けた者が、相談に対し、その内容や状況に応じ適切に対応できること。
- (2) 被害者への配慮のための取組
- 事業主は、相談者から事実関係を確認し、他の事業主が雇用する労働者等からのパワーハラスメントや顧客等からの著しい迷惑行為が認められた場合には、速やかに被害者に対する配慮のための取組を行うことが望ましい。（被害者への配慮のための取組例）
- 事業の内容や状況に応じ、被害者のメンタルヘルス不調への相談対応、著しい迷惑行為を行った者に対する対応が必要な場合に一人で対応させない等の取組を行うこと。
- (3) 他の事業主が雇用する労働者等からのパワーハラスメントや顧客等からの著しい迷惑行為による被害を防止するための取組
- (1)及び(2)の取組のほか、他の事業主が雇用する労働者等からのパワーハラスメントや顧客等からの著しい迷惑行為からその雇用する労働者が被害を受けることを防止する上では、事業主が、こうした行為への対応に関するマニュアルの作成や研修の実施等の取組を行うことも有効と考えられる。
- また、業種・業態等によりその被害の実態や必要な対応も異なると考えられることから、業種・業態等における被害の実態や業務の特性等を踏まえて、それぞれの状況に応じた必要な取組を進めることも、被害の防止に当たっては効果的と考えられる。

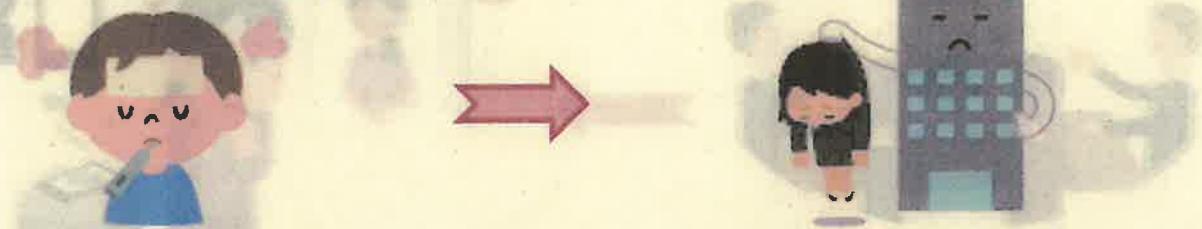
新型コロナウイルス感染症に関する偏見や差別を 防止するための規定が設けられました！

(新型インフルエンザ等対策特別措置法等を一部改正する法律 令和3年2月13日施行)

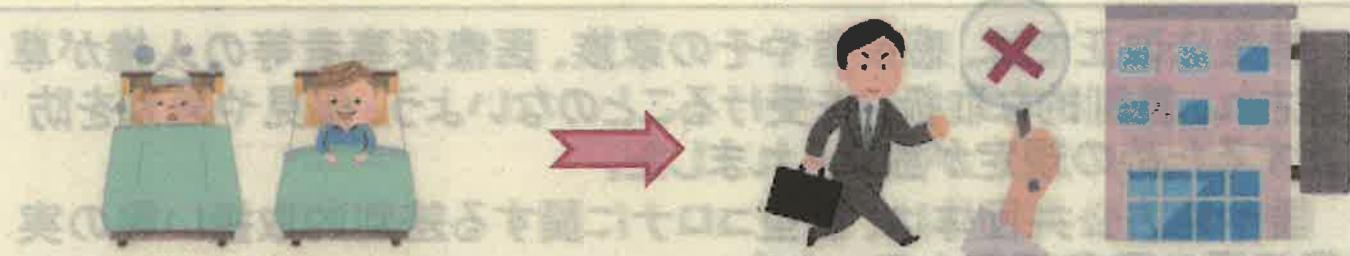
新型コロナウイルス感染症に関する様々な差別的な取扱いが報告
されています。こうした偏見や差別は決して許されません。

事例

(感染したことを理由に解雇される)



(回復しているのに出社を拒否される)



(病院で感染者が出たことを理由に、子供の保育園等の利用を拒否される)



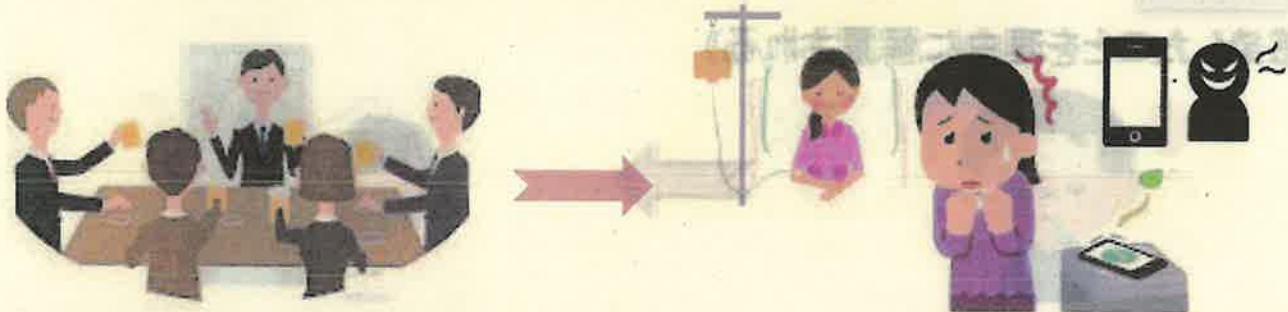
(感染者が発生した学校の学生やその家族に対して来店を拒否する)



(感染者個人の名前や行動を特定し、SNS等で公表・非難する)



(無症状・無自覚で訪れた店舗から謝罪や賠償を強要される)



特措法改正では、感染者やその家族、医療従事者等の人権が尊重され、差別的な取扱いを受けることのないよう、偏見や差別を防止するための規定が設けられました。

国や地方公共団体は、新型コロナに関する差別的取扱い等の実態把握や啓発活動を行います。

新型インフルエンザ等対策特別措置法等の一部を改正する法律（令和3年法律第5号）（抄）

（令和3年2月13日施行）

（知識の普及等）

第13条

2 国及び地方公共団体は、新型インフルエンザ等対策を実施するに当たっては、新型インフルエンザ等に起因する差別的取扱い等（次に掲げる行為をいい、以下この項において「差別的取扱い等」という。）及び他人に対して差別的取扱い等をすることを要求し、依頼し、又は唆す行為が行われるおそれが高いことを考慮して、新型インフルエンザ等の患者及び医療従事者並びにこれらの者の家族その他のこれらの者と同一の集団に属する者（以下この項において「新型インフルエンザ等患者等」という。）の人権が尊重され、及び何人も差別的取扱い等を受けることのないようにするために、新型インフルエンザ等患者等に対する差別的取扱い等の実態の把握、新型インフルエンザ等患者等に対する相談支援並びに新型インフルエンザ等に関する情報の収集、整理、分析及び提供並びに広報その他の啓発活動を行うものとする。

一 新型インフルエンザ等患者等であること又は新型インフルエンザ等患者等であったことを理由とする不当な差別的取扱い

二 新型インフルエンザ等患者等の名誉又は信用を毀損する行為

三 前二号に掲げるもののほか、新型インフルエンザ等患者等の権利利益を侵害する行為

国や地方自治体、民間団体などは、偏見・差別等の防止に向けた普及啓発、相談受付を実施しています。

普及啓発

(法務省)

法務大臣からのメッセージ、新型コロナと人権に関する座談会 等

http://www.moj.go.jp/JINKEN/jinken02_00022.html

(文部科学省)

文部科学大臣からのメッセージ、新型コロナ“差別・偏見をなくそう”プロジェクト 等

https://www.mext.go.jp/a_menu/coronavirus/mext_00122.html

(厚生労働省)

医療従事者、感染者等に対する差別・偏見をなくすための「広がれありがとうの輪」プロジェクト 等

https://www.mhlw.go.jp/stf/covid-19/qa-jichitai-iryoukikan-fukushishisetsu.html#h2_6

※この他、民間団体等でも様々な取組が行われています。

相談窓口

(法務省)

人権相談窓口における相談受付

http://www.moj.go.jp/JINKEN/index_soudan.html

(厚生労働省)

都道府県労働局における相談受付

<https://www.mhlw.go.jp/general/seido/chihou/kaiketu/soudan.html>

(文部科学省)

児童生徒からのSNS等を活用した相談受付

https://www.mext.go.jp/a_menu/shotou/seitoshidou/1401926.htm

(民間団体による相談受付)

(法テラス) <https://www.houterasu.or.jp/saigaikanren/houterasu-korona.html>

(日弁連) <https://www.nichibenren.or.jp/news/year/2020/topic2.html>

(セーファーインターネット協会) <https://www.saferinternet.or.jp/>

※この他、相談受付を行っている地方自治体等もあります。

国や地方自治体は、さらに以下の取組も進め、偏見・差別のない社会を目指します。

▶ 新型コロナ患者等への差別的取扱い等の実態把握、情報の収集や提供

- ・ ホームページやSNS、政府広報等により、新型コロナに関する基本情報や感染予防対策、偏見・差別防止に向けた情報発信を強化します。
(音楽伴奏文)
- ・ 内閣官房ホームページ(corona.go.jp)において、地方自治体や関係団体等の取組、事例を発信します。
(音楽伴奏文)
- ・ 内閣官房ホームページ(corona.go.jp)において、新型コロナに関する差別的な取扱いの事例を発信し、悪質な行為の法的效果を周知します。
(音楽伴奏文)



▶ 新型コロナ患者等に対する相談支援

- ・ 関係機関の職員研修等において、専門家からの新型コロナに関する正しい知識や、対応窓口や地方自治体の取組等を周知します。
(音楽伴奏文)
- ・ 地方自治体の相談体制の構築を国が支援します。
(音楽伴奏文)



※これらの取組については、以下をご覧ください。
《偏見・差別とプライバシーに関するワーキンググループ これまでの議論とりまとめ》
https://www.cas.go.jp/jp/seisaku/fu/gaiyou_henkensabetsu_torikumi.pdf



内閣官房
新型コロナウイルス感染症対策推進室
<https://corona.go.jp/>

令和2年度第2回北海道地方労働審議会提出資料

資料一覧

- 1 職場における新型コロナウイルス感染症対策実施のため～取組の5つのポイント～を確認しましょう！・資料番号1
- 2 職場における新型コロナウイルス感染症の拡大を防止するためのチェックリスト(令和3年2月12日最終改正) ······ 資料番号2
- 3 2021年4月～ 36協定届が新しくなります。 ······ 資料番号3
- 4 労働基準関係法令違反に係る公表事案 ······ 資料番号4
- 5 令和2年死亡労働災害の推移 ······ 資料番号5
- 6 業種別労働災害発生状況 ······ 資料番号6

- 7 職場で新型コロナウイルスに感染した方へ ······ 資料番号7
- 8 新型コロナウイルス感染症に関する労災請求件数等・資料番号8

北海道労働局労働基準部

職場における新型コロナウイルス感染症対策実施のため ～取組の5つのポイント～を確認しましょう！

- 職場における新型コロナウイルス感染症対策を実施するために、まず次に示す～取組の5つのポイント～が実施できているか確認しましょう。
- ～取組の5つのポイント～は感染防止対策の基本的事項ですので、未実施の事項がある場合には、「職場における感染防止対策の実践例」を参考に職場での対応を検討の上、実施してください。
- 厚生労働省では、職場の実態に即した、実行可能な感染症拡大防止対策を検討していただくため「職場における新型コロナウイルス感染症の拡大を防止するためのチェックリスト」を厚生労働省のホームページに掲載していますので、具体的な対策を検討する際にご活用ください。
- 職場における感染防止対策についてご不明な点等がありましたら、都道府県労働局に設置された「職場における新型コロナウイルス感染拡大防止対策相談コーナー」にご相談ください。

～取組の5つのポイント～

実施できていれば □	取組の5つのポイント
□	テレワーク・時差出勤等を推進しています。
□	体調がすぐれない人が気兼ねなく休めるルールを定め、実行できる雰囲気を作っています。
□	職員間の距離確保、定期的な換気、仕切り、マスク徹底など、密にならない工夫を行っています。
□	休憩所、更衣室などの“場の切り替わり”や、飲食の場など「感染リスクが高まる『5つの場面』」での対策・呼びかけを行っています。
□	手洗いや手指消毒、咳エチケット、複数人が触る箇所の消毒など、感染防止のための基本的な対策を行っています。

テレワークの積極的な活用について

- 厚生労働省では、テレワーク相談センターにおける相談支援、労働時間管理の留意点等をまとめたガイドラインの周知等を行っています。
- さらに、テレワークの導入にあたって必要なポイント等をわかりやすくまとめたリーフレットも作成し、周知を行っています。
- こうした施策も活用いただきながら、職場や通勤での感染防止のため、テレワークを積極的に進めてください。

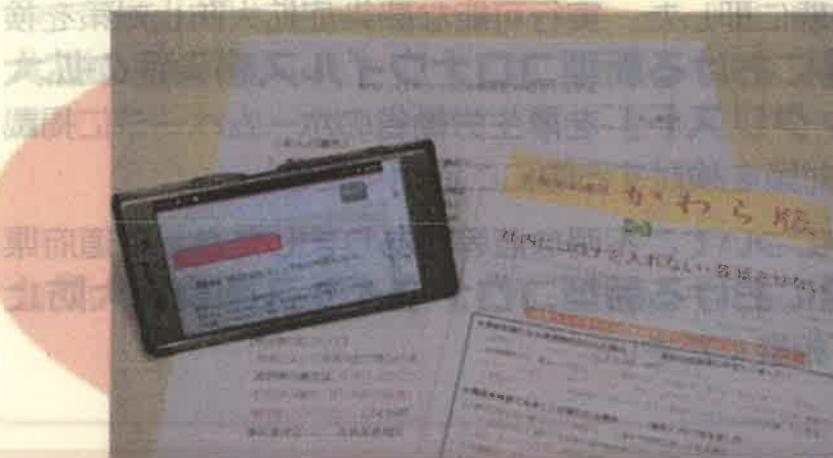
リーフレットは
厚生労働省
ホームページから
ダウンロード可能です。



職場における感染防止対策の実践例

○ 体調がすぐれない人が気兼ねなく休めるルール

新型コロナウイルス感染者が発生した場合の対応手順の作成（製造業）



- 感染者が発生した場合の対応手順を定め、社内イントラネットや社内報で共有した。

[手順]

- ①感染リスクのある社員の自宅待機
- ②濃厚接触者の把握
- ③消毒
- ④関係先への通知など

手順全文は
(独)労働者健康安全機構
長野産業保健総合支援
センターホームページから
ダウンロード可能です。



サーマルシステムの導入（社会福祉法人）



- サーマルシステムを施設受付入口に設置し、検温結果が37.5℃以上の者の入場を禁止している。
- 本システムでは、マスクの着用の検知を行い、マスクの未着用者には表示と音声で注意喚起を行う仕組みとなっている。

○ 密とならない工夫

ITを活用した対策（建設業）



- スマートフォン用無線機を導入し、社員同士や作業従事者との会話に活用。3密を避けたコミュニケーションをとるようにした。

ITを活用した説明会の開催（その他の事業）



- WEB方式と対面方式併用のハイブリッドの説明会を開催した。
- 対面での参加者に対しても、席の間隔を空ける、机にアクリル板を設置するなどの対策を行った。

職場における感染防止対策の実践例

○ 感染リスクが高まる「5つの場面」を避ける取り組み

※ 職場では、特に「居場所の切り替わり」（休憩室、更衣室、喫煙室など）に注意が必要

休憩所での対策（小売業）



- 休憩室の机の中央を注意喚起付きのパーテーションで区切り、座席も密とならないよう二人掛けにし、対面とならないよう斜めに配置した。

社員食堂での対策（製造業）



- 社員食堂の座席レイアウトを変更し、テーブルの片側のみ使用可とした。
- また、混雑緩和のために、昼休みを時差でとるようにした。

○ 感染防止のための基本的対策

入館時の手指等の消毒（宿泊業）



- 宿泊者と従業員の感染防止のため、ホテル入口の消毒液設置場所に、靴底の消毒のためのマットを設置した。

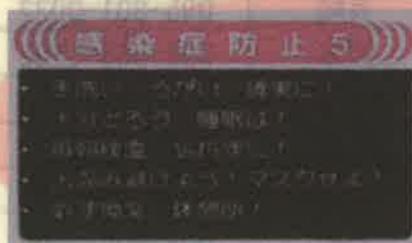
複数人が触る箇所の消毒（製造業）



- 複数人が触る可能性がある機械のスイッチ類を定期的に消毒することを徹底した。

○ その他の取り組み

外国人労働者への感染防止対策の周知（建設業）



Phong chống nhiễm khuẩn - Coronavirus

- Rửa tay thường xuyên
- Không hút thuốc lá
- Không tiếp xúc với người có triệu chứng sốt, ho
- Không tụ tập
- Hãy chia sẻ để không gây khu vực chung

- 建設現場に入場する外国人向け安全衛生の資料に、新型コロナウイルス感染症の注意点を外国語に翻訳したものを掲載し、周知徹底を図った。

職場における新型コロナウイルス感染症の拡大を防止するためのチェックリスト

- このチェックリストは、感染症対策の実施状況について確認し、職場の実態に即した対策を労使で検討していただくことを目的としたものです。
- 職場での対策が不十分な場合やどのような対策をすればよいかわからない場合には、感染症対策の実践例を参考に検討してください。
- 項目の中には、業種、業態、職種などにより対応できないものがあるかもしれません。すべての項目が「はい」にならないからといって、対策が不十分ということではありませんが、可能な項目から工夫しましょう。
- 職場の実態を確認し、全員（事業者と労働者）がすぐにできることを確実に継続して、実施いただくことが大切です。

職場における新型コロナウイルス感染症の拡大を防止するためのチェックリスト

項目	確認
1 感染予防のための体制	
・事業場のトップが、新型コロナウイルス感染症の拡大防止に積極的に取り組むことを表明し、労働者に対して感染予防を推進することの重要性を伝えている。	はい・いいえ
・事業場の感染症予防の責任者及び担当者を任命している。(衛生管理者、衛生推進者など)	はい・いいえ
・会社の取組やルールについて、労働者全員に周知を行っている。	はい・いいえ
・労働者が感染予防の行動を取るよう指導することを、管理監督者に教育している。	はい・いいえ
・安全管理委員会、衛生委員会等の労働者が集まる場において、新型コロナウイルス感染症の拡大防止をテーマとして取り上げ、事業場の実情を踏まえた、実現可能な対策を議論している。	はい・いいえ
・段階以外でも労働者が感染予防の行動を取るよう感染リスクが高まる「うつらの場面」や「新しい生活様式」の実践例について、労働者全員に周知を行っている。	はい・いいえ
・新型コロナウイルス接触確認アプリ(COCOA)を告知し、インストールを労働者に勧奨している。	はい・いいえ
2 感染防止のための基本的な対策	
(1) 事業場において特に留意すべき事項である「取組の5つのポイント」	
・「取組の5つのポイント」の実現状況を確認し、職場での対応を検討の上、実施している。	はい・いいえ
(2) 感染防止のための3つの基本:①身体的距離の確保、②マスクの着用、③手洗い	
・人との間隔は、できるだけ2m(最低1m)空けることを求めている。	はい・いいえ
・会話をする際は、可能な限り正面を向けることを求めている。	はい・いいえ
・外出時、公共交通機関や会食をする際はマスクを必ず着用する。	はい・いいえ

チェックリストは
厚生労働省
ホームページから
ダウンロード可能です。



職場における新型コロナウイルス感染拡大防止対策相談コーナー連絡先

受付時間

平日（月～金曜日） 午前 8:30～午後 5:15

北海道	011-709-2311	石川	076-265-4424	岡山	086-225-2013
青森	017-734-4113	福井	0776-22-2657	広島	082-221-9243
岩手	019-604-3007	山梨	055-225-2855	山口	083-995-0373
宮城	022-299-8839	長野	026-223-0554	徳島	088-652-9164
秋田	018-862-6683	岐阜	058-245-8103	香川	087-811-8920
山形	023-624-8223	静岡	054-254-6314	愛媛	089-935-5204
福島	024-536-4603	愛知	052-972-0256	高知	088-885-6023
茨城	029-224-6215	三重	059-226-2107	福岡	092-411-4798
栃木	028-634-9117	滋賀	077-522-6650	佐賀	0952-32-7176
群馬	027-896-4736	京都	075-241-3216	長崎	095-801-0032
埼玉	048-600-6206	大阪	06-6949-6500	熊本	096-355-3186
千葉	043-221-4312	兵庫	078-367-9153	大分	097-536-3213
東京	03-3512-1616	奈良	0742-32-0205	宮崎	0985-38-8835
神奈川	045-211-7353	和歌山	073-488-1151	鹿児島	099-223-8279
新潟	025-288-3505	鳥取	0857-29-1704	沖縄	098-868-4402
富山	076-432-2731	島根	0852-31-1157		

※雇用調整助成金の特例措置に関するお問い合わせはこちら

〈学校等休業助成金・支援金、雇用調整助成金センター〉

0120-60-3999

職場における新型コロナウイルス感染症の拡大を防止するためのチェックリスト

- このチェックリストは、職場における新型コロナウイルス感染症の拡大を防止するための基本的な対策の実施状況について確認いただくことを目的としています。
 - 項目の中には、業種、業態、職種等によっては対応できないものがあるかもしれません。ですので、すべての項目が「はい」にならないからといって、対策が不十分ということではありませんが、可能な項目から工夫しましょう。職場の実態を確認し、全員（事業者と労働者）がすぐにできることを確実に実施いただくことが大切です。
 - 確認した結果は、衛生委員会等に報告し、対策が不十分な点があれば調査審議いただき、改善に繋げてください。また、その結果について全ての労働者が確認できるようにしてください。
衛生委員会等が設置されていない事業場においては、事業者による自主点検用に用いて下さい。
- ※ 都道府県労働局、労働基準監督署に報告いただく必要はありません。

項目	確認
1 感染予防のための体制	
・事業場のトップが、新型コロナウイルス感染症の拡大防止に積極的に取り組むことを表明し、労働者に対して感染予防を推進することの重要性を伝えている。	はい・いいえ
・事業場の感染症予防の責任者及び担当者を任命している。(衛生管理者、衛生推進者など)	はい・いいえ
・会社の取組やルールについて、労働者全員に周知を行っている。	はい・いいえ
・労働者が感染予防の行動を取るように指導することを、管理監督者に教育している。	はい・いいえ
・安全衛生委員会、衛生委員会等の労使が集まる場において、新型コロナウイルス感染症の拡大防止をテーマとして取り上げ、事業場の実態を踏まえた、実現可能な対策を議論している。	はい・いいえ
・職場以外でも労働者が感染予防の行動を取るよう感染リスクが高まる「5つの場面」や「新しい生活様式」の実践例について、労働者全員に周知を行っている。	はい・いいえ
・新型コロナウイルス接触確認アプリ(COCOA)を周知し、インストールを労働者に勧奨している。	はい・いいえ
2 感染防止のための基本的な対策	
(1)事業場において特に留意すべき事項である「取組の5つのポイント」	
・「取組の5つのポイント」の実施状況を確認し、職場での対応を検討の上、実施している。	はい・いいえ
(2)感染防止のための3つの基本:①身体的距離の確保、②マスクの着用、③手洗い	
・人との間隔は、できるだけ2m(最低1m)空けることを求めている。	はい・いいえ
・会話をする際は、可能な限り真正面を避けることを求めている。	はい・いいえ
・外出時、屋内にいるときや会話をするときに、症状がなくてもマスクの着用を求めている。 ※熱中症のリスクがある場合には、6についても確認してください。	はい・いいえ
・手洗いは30秒程度かけて水と石けんで丁寧に洗うことを求めている(手指消毒薬の使用も可)。	はい・いいえ
・その他()	はい・いいえ
(3)三つの密の回避等の徹底	

項目	確認
・三つの密(密集、密接、密閉)を回避する行動について全員に周知し、職場以外も含めて回避の徹底を求めている。	はい・いいえ
・その他()	はい・いいえ
(4) 日常的な健康状態の確認	
・出勤前に体温を確認するよう全員に周知し、徹底を求めている。	はい・いいえ
・出社時等に、全員の日々の体調(発熱やだるさを含む風邪症状の有無、味覚や嗅覚の異常の有無等)を確認している。	はい・いいえ
・体調不良時には正直に申告しやすい雰囲気を醸成し、体調不良の訴えがあれば勤務させないこと、正直に申告し休むことで不利益な扱いにしないことを、職場で確認している。	はい・いいえ
・その他()	はい・いいえ
(5) 一般的な健康確保措置	
・長時間の時間外労働を避けるなど、疲労が蓄積しないように配慮している。	はい・いいえ
・十分な栄養摂取と睡眠の確保について全員に周知し、意識するよう求めている。	はい・いいえ
・その他()	はい・いいえ
(6) 「新しい生活様式」の実践例で示された「働き方の新しいスタイル」の取組状況について	
・「テレワークやローテーション勤務」を取り入れている。	はい・いいえ
・「時差通勤でゆったりと」を取り入れている。	はい・いいえ
・オフィスの人口密度を減らした「オフィスはひろびろと」を取り入れている。	はい・いいえ
・「会議はオンライン」を取り入れている。	はい・いいえ
・「名刺交換はオンライン」を取り入れている。	はい・いいえ
・「対面での打合せは換気とマスク」を取り入れている。	はい・いいえ
(7) 新型コロナウイルス感染症に対する情報の収集	
・国、地方自治体や一般社団法人日本渡航医学会や公益社団法人日本産業衛生学会等の公益性の高い学術学会等のホームページ等を通じて最新の情報を収集している。	はい・いいえ
・その他()	はい・いいえ
3 感染防止のための具体的な対策	
(1) 基本的な対策	
・①換気の悪い密閉空間、②多くの人が密集、③近距離での会話や発声の「3つの密」を同時に満たす行事等を行わないようにしている。	はい・いいえ
・上記「3つの密」が重ならなくても、リスクを低減させるため、出来る限り「ゼロ密」を目指している。	はい・いいえ
・その他()	はい・いいえ
(2) 換気の悪い密閉空間の改善	
・職場の建物が機械換気(空気調和設備、機械換気設備)の場合、建築物衛生法令の空気環境の基準が満たされている(ただし、温度は18°C以上に維持することが望ましいこと)。	はい・いいえ
・職場の建物の窓が開く場合、リーフレット「冬場における「換気の悪い密閉空間」を改善するための換気の方法」で推奨する方法により、居室の温度18°C以上かつ相対湿度40%以上を維持しつつ、窓を開けて適切に換気を行っている(HEPAフィルタ付き空気清浄機の適切な活用を含む。)。	はい・いいえ
・電車等の公共交通機関の利用に際し、窓開けに協力するよう全員に周知している。	はい・いいえ

項目	確認
・その他()	はい・いいえ
(3)多くの人が密集する場所の改善	
・業態に応じて可能な範囲で出勤を抑制するように努めている。	はい・いいえ
・電車やバス等での他人との密着を防ぐため、時差通勤、自転車通勤、自家用車通勤などの活用を図っている。	はい・いいえ
・テレビ会議やWeb会議の活用等により、人が集まる形での会議等をなるべく避けるようにしている。	はい・いいえ
・対面での会議やミーティング等を行う場合は、マスクの着用を原則とし、人と人の間隔をできるだけ2m(最低1m)空、可能な限り真正面を避けるようにしている。	はい・いいえ
・接客業等において、人と人が近距離で対面することが避けられない場所は、労働者にマスクを着用させ、人と人の間にアクリル板、不燃性透明ビニールカーテンなどで遮蔽するようにしている。	はい・いいえ
・職場外(バスの移動等)でもマスクの着用や、換気、人との間隔を取る等、三つの密を回避するよう努めることとしている。	はい・いいえ
・その他()	はい・いいえ
(4)接触感染の防止について	
・物品・機器等(例:電話、パソコン、デスク等)や治具・工具などについては、複数人での共用ができる限り回避している。共用する場合には使用前後での手洗いや手指消毒を徹底している。	はい・いいえ
・自由に着席場所を選んで仕事を行うフリーアドレスを導入する場合には、使用前後での消毒、充分な座席間隔の確保、利用状況の記録等を実施することとしている。	はい・いいえ
・事業所内で複数の労働者が触れることがある物品、機器、治具・工具等について、こまめにアルコール(容量%で60%以上)や界面活性剤や次亜塩素酸ナトリウム0.05%水溶液による清拭消毒を実施することとしている。 ※人がいる環境に、消毒や除菌効果を謳う商品を空間噴霧して使用することは、眼、皮膚への付着や吸入による健康影響のおそれがあることから推奨されていません。	はい・いいえ
・その他()	はい・いいえ
(5)近距離での会話や発声の抑制	
・職場では、同僚を含む他人と会話する際には、大きな声を出さずに距離をなるべく保持するようにしている。	はい・いいえ
・外来者、顧客、取引先との対面での接触や近距離での会話をなるべく避けるようにしている。	はい・いいえ
・どうしてもマスクなしで1m以内で会話する必要がある場合は、15分以内に留めるようにしている。	はい・いいえ
・粉じんや化学物質など、呼吸用保護マスクを装着する必要がある作業では、声で合図連絡する場合にはマスクを外さないように周知している。拡声器使用や伝声板付きのマスク採用が望ましい。	はい・いいえ
・その他()	はい・いいえ
(6)共用トイレの清掃等について	
・不特定多数が接触する場所は、清拭消毒を行うこととしている。	はい・いいえ
・トイレの床や壁は次亜塩素酸ナトリウム0.1%水溶液で手袋を用いて清拭消毒する。	はい・いいえ
・トイレの蓋を閉めて汚物を流すように表示している。(便器内は通常の清掃でよい)	はい・いいえ
・ペーパータオルを設置するか、個人ごとにタオルを準備する。	はい・いいえ
・ハンドドライヤーは止め、共用のタオルを禁止している。	はい・いいえ
・その他()	はい・いいえ
(7)休憩スペース等の利用について	

項目	確認
・一度に休憩する人数を減らし、対面で食事や会話を控え、長居しないようにしている。	はい・いいえ
・休憩スペースは常時換気することに努めている。	はい・いいえ
・休憩スペースの共有する物品(テーブル、いす、自販機ボタン等)は、定期的に消毒をしている。	はい・いいえ
・休憩スペースへの入退室の前後に手洗い又は手指の消毒をさせている。	はい・いいえ
・社員食堂での感染防止のため、座席数を減らす、座る位置を制限している、マスクを外したままの談笑を控えるよう注意喚起している、昼休み等の休憩時間に幅を持たせている、などの工夫をしている。	はい・いいえ
・社員食堂では感染防止のため、トングやポットなどの共用を避けている。	はい・いいえ
・喫煙所では同時に利用する人数に制限を設け、手指消毒後に十分乾いてから喫煙するよう指導し、会話をせず喫煙後は速やかに立ち退くことを、利用者に周知し、徹底している。	はい・いいえ
・その他の共有の施設について、密閉、密集、密接とならないよう利用方法について検討している。	はい・いいえ
・その他()	はい・いいえ
(8)ゴミの廃棄について	
・鼻水、唾液などが付いたゴミ(飲用後の紙コップ、瓶、缶、ペットボトルなどを含む)は、ピニール袋に入れて密閉して廃棄することとしている。	はい・いいえ
・ゴミを回収する人は、マスク、手袋、保護メガネを着用することとし、作業後は必ず石けんと流水で手洗いをすることとしている。	はい・いいえ
・その他()	はい・いいえ
4 配慮が必要な労働者への対応等	
・風邪症状等が出た場合は、「出勤しない・させない」の徹底と、かかりつけ医等の地域で身近な医療機関への電話相談を求めている。	はい・いいえ
・高齢者や基礎疾患(糖尿病、心不全、慢性呼吸器疾患、慢性腎臓病、高血圧症、がんなど)を有する者などの重症化リスク因子を持つ労働者及び妊娠している労働者に対しては、本人の申出及び産業医等の意見を踏まえ、感染予防のための就業上の配慮(テレワークや時差出勤等)を行っている。	はい・いいえ
・特に妊娠中の女性労働者が、医師又は助産師からの指導内容について「母健連絡カード」等で申し出た場合、産業医等の意見も勘案の上、作業の制限または出勤の制限(在宅勤務又は休業をう。)の措置を行っている。	はい・いいえ
・テレワークを行う場合は、業務とプライベートの切り分けに留意し、上司や同僚とのコミュニケーション方法を検討し、在宅勤務の特性も理解したうえで、運動不足や睡眠リズムの乱れやメンタルヘルスの問題が顕在化しやすいことを念頭において就業させている。	はい・いいえ
・その他()	はい・いいえ
5 新型コロナウイルスの陽性者や濃厚接触者(以下「陽性者等」)が出た場合等の対応	
(1)陽性者等に対する不利益取扱い、差別禁止の明確化	
・新型コロナウイルスの陽性者等であると判明しても、解雇その他の不利益な取扱いを受けないこと及び差別的な取扱いを禁止することを全員に周知し、徹底を求めている。	はい・いいえ
(2)陽性者等が出た場合の対応	
・新型コロナウイルスに陽性であると判明した場合は、速やかに事業場に電話、メール等により連絡することを全員に周知し、徹底を求めている。	はい・いいえ
・新型コロナウイルスに陽性であると判明した第三者との濃厚接触があり、保健所から自宅待機等の措置を要請された場合は、速やかに事業場に電話、メール等により連絡することを全員に周知し、徹底を求めている。	はい・いいえ
・新型コロナウイルスに陽性であるとの報告を受け付ける事業場内の部署(担当者)を決め、全員に周知している。また、こうした情報を取り扱う部署(担当者)の取り扱い範囲とプライバシー保護のルールを決め、全員に周知している。	はい・いいえ

項目	確認
・新型コロナウイルスに陽性である者と濃厚接触した者が職場内にいた場合にどのような対応をするかルール化し、全員に周知している。	はい・いいえ
・職場の消毒等が必要になった場合の対応について事前に検討を行っている。	はい・いいえ
・その他()	はい・いいえ
(3) その他の対応	
・濃厚接触者への対応等、必要な相談を受け付けてくれる「保健所」、「帰国者・接触者相談センター」等を確認してある。	はい・いいえ
・事業場内の診療・保健施設で体調不良者を受け入れる場合は、事業場内での感染拡大の原因となる可能性があることに留意し、医療従事者は標準予防策を遵守し、適切な感染予防体制(受診者のマスク着用、待合や動線を分ける、受診者が一定の距離を保てるよう配慮するなど)を実行している。	はい・いいえ
・その他()	はい・いいえ
6 熱中症の予防(※暑熱作業があるなど熱中症のリスクがある場合に確認してください。)	
・身体からの発熱を極力抑えるため、作業の身体負荷を減らすとともに、休憩を多くとることの重要性を周知している。	はい・いいえ
・のどの渇きを感じなくても、労働者に水分・塩分を摂取するよう周知し、徹底を求めている。 ※マスクで口が覆われることにより、のどの渇きを感じにくくなることがあります。	はい・いいえ
・屋外で人と十分な距離(少なくとも2m以上)が確保できる場合で、大声を出す必要がないときには、マスクをはずすよう周知している。	はい・いいえ

※ ご不明な点がございましたら、お近くの労働局又は労働基準監督署の安全衛生主務課にお問い合わせください。

R3.2.12版

2021年4月～

資料3

36協定届が新しくなります

※時間外・休日労働に関する協定届

2021年4月から36協定届の様式が新しくなります

36協定届における押印・署名の廃止

36協定の協定当事者に関する
チェックボックスの新設

- 労働基準監督署に届け出る36協定届について、使用者の押印及び署名が不要となります。

※記名はしていただく必要があります。

- 36協定の適正な締結に向けて、労働者代表(※)についてのチェックボックスが新設されます。

※労働者代表：事業場における過半数労働組合又は過半数代表者

！ 36協定と36協定届を兼ねる場合の留意事項

- ✓ 労使で合意したうえで労使双方の合意がなされたことが明らかとなるような方法(記名押印又は署名など)により36協定を締結すること

！ 過半数代表者の選任にあたっての留意事項

- ✓ 管理監督者でないこと
✓ 36協定を締結する者を選出することを明らかにした上で、投票、挙手等の方法で選出すること
✓ 使用者の意向に基づいて選出された者でないこと

新様式？旧様式？

公布日

施行日

2020/12/21

2020/12/22

2021/3/31

2021/4/1

旧様式

旧様式

新様式

新様式により届け出ることもできます。

※施行日までの間であっても、押印又は署名がなくとも届け出ることができます。

※施行日以後は、旧様式に直接チェックボックスの記載を追記するか、チェックボックスの記載を転記した紙を添付して届け出ることもできます。(裏面を参照)



時間外・休日労働が生じるときはどうすればいいの？

- ① 労働者代表と使用者で合意のうえ、36協定(労使協定)を締結

- ② 36協定(労使協定)の内容を36協定届(様式第9号等)に記入

電子申請による
届出が可能

- ③ 36協定届を労働基準監督署に届出

- ④ 常時各作業場の見やすい場所への掲示や、書面の交付等の方法により、労働者に周知

労働者代表



- ① 合意のうえ、締結

36協定
(労使協定)

使用者



- ③ 36協定届を届出

36協定届

労働基準監督署



- ② 36協定(労使協定)の
内容を36協定届に記入

- ④ 労働者に周知

36協定届様式のダウンロード



そのまま出せる36協定届を作成



36協定届の電子申請はこちら



労働基準関係主要様式

検索

スタートアップ労働条件 検索

労基法等 電子 検索



厚生労働省・都道府県労働局・労働基準監督署

(2020.12)

3.6 協定届の記載例

(様式第9号(第16号用紙))

◆ 3.6 協定した内容を協定届(本様式)に転記してください。

◆ 3.6 協定届(本様式)を用いて3.6協定を締結することもできます。
その場合には、記名押印又は署名など労使双方の合意があることが明らかとなるような方法により締結することができます。

◆ 3.6 協定の届出は電子申請でも行うことができます。

◆ (任意)の欄は、記載しなくとも構いません。

表面

様式第9号(第10号用紙)	事業場(工場、支店、営業所等)ごとに協定してください。
事業の種類	〇〇金属工業株式会社
事業の名称	〇〇金属工業株式会社
時間外労働に關係する協定期	〇〇市〇〇町1-2-3
休日労働	(電話番号: 〇〇〇-〇〇〇〇-〇〇〇〇)

労働基準法による標準的な労働時間

年次有給休暇

年次付与休暇

基本休暇

通勤休暇

事務休暇

病假休暇

産前・産後休暇

育児休暇

介護休暇

介護休暇

その他休暇

労働基準法による標準的な労働時間
入番号を記載してください。

労働者番号	□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□
法人番号	□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□

事実の摘要(箇別参考)

業務の性質	法定労働時間(1日)(年)	法定労働時間(1月)(年)	法定労働時間(1年)(年)	法定労働時間を超過する時間数(年)
時間外労働をさせる 必要な具体的な事由	(消込用)	(消込用)	(消込用)	(消込用)
受注の集中	就業計	10人	7.5時間	3時間
製品不具合への対応	検査	10人	7.5時間	2時間
機械の整備・検査・更	機械組立	20人	7.5時間	2時間
月末の決算事業	総理	5人	7.5時間	3時間
報酬	報酬	5人	7.5時間	3時間
② 1年半以上の労働時間 により労働する労働者				1日の法定労働時間を超える時間数を定めてください。 業務の範囲を細分化し、明確に定めてください。
休日労働をさせるためのある具体的原因				1か月の法定労働時間を超える時間数を定めてください。 (①は42時間以内です。②は42時間以内です。)
時間外労働	業務の性質	法定体日 (往復)	法定体月 (往復)	法定体年 (往復)
受注の集中	就業計	10人	土日祝日	1か月に1回
機械の整備・検査・更	機械組立	20人	土日祝日	1か月に1回

この協定が有効となる期間を定めてください。1年間とするところが望ましいです。

この協定が有効となる期間を定めてください。1年間を計算する際の起算日を記載してください。その1年間に於いては協定期間にかかるわらず、起算日は同一の日である必要があります。

記載事項

①(任意)の欄は、記載しなくとも構いません。

②(任意)の欄は、記載しなくとも構いません。

③(任意)の欄は、記載しなくとも構いません。

④(任意)の欄は、記載しなくとも構いません。

⑤(任意)の欄は、記載しなくとも構いません。

⑥(任意)の欄は、記載しなくとも構いません。

⑦(任意)の欄は、記載しなくとも構いません。

この協定が有効となる期間を定めてください。1年間とするところが望ましいです。

この協定が有効となる期間を定めてください。1年間を計算する際の起算日を記載してください。その1年間に於いては協定期間にかかるわらず、起算日は同一の日である必要があります。

記載事項

①(任意)の欄は、記載しなくとも構いません。

②(任意)の欄は、記載しなくとも構いません。

③(任意)の欄は、記載しなくとも構いません。

④(任意)の欄は、記載しなくとも構いません。

⑤(任意)の欄は、記載しなくとも構いません。

⑥(任意)の欄は、記載しなくとも構いません。

監理者には労働者代表に記載せられません。

協定書を貰ねる場合には、労働者代表の姓名又は記名・押印などが必要です。

監理者は監理室主任

氏名 山田花子

監理書を貰う場合は、監理室主任の連絡先代わりに記載して下さい。

監理の当番者である監理員(事業場の労働者の過半数で構成する委員会の議長)

氏名 田中太郎

監理書を貰う場合は、監理室主任の連絡先代わりに記載して下さい。

監理の当番者(監修者が過半数で構成する議長)の連絡方(連絡責任者)

監理の当番者(監修者が過半数で構成する議長)の連絡方(連絡責任者)

監理の当番者(監修者が過半数で構成する議長)の連絡方(連絡責任者)

監理の当番者(監修者が過半数で構成する議長)の連絡方(連絡責任者)

監理書を貰ねる場合には、使用者の姓名又は記名・押印などが必要です。

労働基準関係法令違反に係る公表事案

北海道労働局

企業・事業場名称	所在地	公表日	違反法条	事案概要	最終更新日：令和3年2月4日 その他参考事項
京阪セロファン(株)	京都府京都市右京区	R2.2.3	労働安全衛生法第61条 労働安全衛生法施行令第20条	無資格の労働者にフォークリフトの運転業務をさせたもの	R2.2.3送検
栄伸開発工業(株)	北海道小樽市	R2.2.7	労働安全衛生法第21条 労働安全衛生規則第518条	高さ約3mの建物の2階で、要求性能整落制止用器具(安全帯)を使用させることなく労働者に解体作業を行わせたもの	R2.2.7送検
新工業	北海道北見市	R2.2.7	労働安全衛生法第21条 労働安全衛生規則第537条 労働者派遣法第45条	建設工事現場で、物体の落下による危険防止措置を講じることなく労働者に作業を行わせたもの	R2.2.7送検
イチエイ山田建設(株)	北海道帯広市	R2.2.20	労働安全衛生法第31条 労働安全衛生規則第653条	高さ2.2mの足場で、手すり等を設けることなく下請労働者に作業を行わせたもの	R2.2.20送検
(有)白木工務店	北海道帯広市	R2.2.20	労働安全衛生法第21条 労働安全衛生規則第519条	高さ2.2mの足場で、手すり等を設けることなく労働者に作業を行わせたもの	R2.2.20送検
(株)マルキチ	北海道網走市	R2.3.2	労働安全衛生法第61条 労働安全衛生法施行令第20条	無資格の労働者にフォークリフトの運転業務をさせたもの	R2.3.2送検
(株)山下土建	北海道滝川市	R2.3.9	労働安全衛生法第21条 労働安全衛生規則第361条	地山の崩壊により労働者に危険を及ぼすおそれがあつたのに土止め支保工を設ける等の措置を講じなかつたものの	R2.3.9送検
ITフレックス(株)	北海道札幌市東区	R2.3.11	労働安全衛生法第100条 労働安全衛生規則第97条	4日以上の休業を要する労働災害について、虚偽の内容を記載した労働者死傷病報告を提出したもの	R2.3.11送検
北栄建設産業(株)	北海道紋別市	R2.3.24	労働安全衛生法第20条 労働安全衛生規則第552条	高さ約3.5mの箇所に設置した仮設通路に手すり等を設けることなく労働者に使用させたもの	R2.3.24送検

北海道労働局

企業・事業場名称

所在地

公表日

違反法条

事案概要

最終更新日：令和3年2月4日

その他参考事項

企業・事業場名称	所在地	公表日	違反法条	事案概要	最終更新日：令和3年2月4日	その他参考事項
藤友工業(株)	東京都武藏野市	R2. 3. 31	労働安全衛生法第20条 労働安全衛生規則第158条	ドラグ・ショベルに接触するおそれがある箇所に労働者を立ち入らせたもの	R2. 3. 31送検	
山越郡森林組合	北海道二海郡八雲町栄町	R2. 5. 14	労働安全衛生法第21条 労働安全衛生規則第479条	チエーンソーによる伐倒作業を行う際に、あらかじめ、合図を行わせず、退避も確認せずに伐倒をさせたもの	R2. 5. 14送検	
(有)更別運輸	北海道河西郡更別村	R2. 8. 17	労働安全衛生法第20条 労働安全衛生規則第158条	トラクター・ショベルに接觸するおそれがある箇所に労働者を立ち入らせたもの	R2. 8. 17送検	
幸洋土建(株)	北海道札幌市北区	R2. 9. 24	労働安全衛生法第20条 労働安全衛生規則第157条	掘削作業を行う際に、ドラグ・ショベルの転落等を防止するための誘導者を配置していなかったもの	R2. 9. 24送検	
(株)岡田 トラック	北海道河東郡音更町	R2. 10. 12	労働安全衛生法第21条 労働安全衛生規則第518条	ベルトコンベヤーの高さ約4.8mの箇所で、作業床を設けることなく労働者に作業を行わせたもの	R2. 10. 12送検	
園辺工業(株)	北海道紋別市	R2. 11. 10	労働安全衛生法第21条 労働安全衛生規則第477条	胸高直徑が20センチメートル以上の立木を伐倒する際に、伐根直徑の4分の1以上の深さの受け口を作らせなかつたもの	R2. 11. 10送検	
三益工業(株)	北海道札幌市豊平区	R2. 11. 12	労働基準法第35条 ほか	法定除外事由なく、約2か月半連續就労させて、1週1回の法定休日を与えたもの	R2. 11. 12送検	
(株)拓誠建設	北海道白老郡白老町	R2. 12. 1	労働安全衛生法第100条 労働安全衛生規則第97条	4日以上の休業を要する労働災害が発生したのに、遅滞なく労働者死傷病報告を提出しなかつたもの	R2. 12. 1送検	
日本住宅(株)	北海道小樽市	R2. 12. 2	最低賃金法第4条	労働者8名に、5か月間の定期賃金約470万円を支払わなかつたもの	R2. 12. 2送検	
日本住宅ホーム(株)	北海道小樽市	R2. 12. 2	最低賃金法第4条	労働者2名に、約3か月間の定期賃金約180万円を支払わなかつたもの	R2. 12. 2送検	

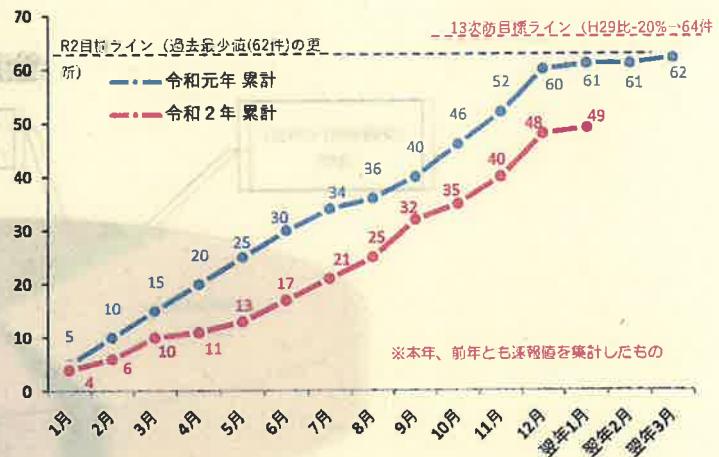
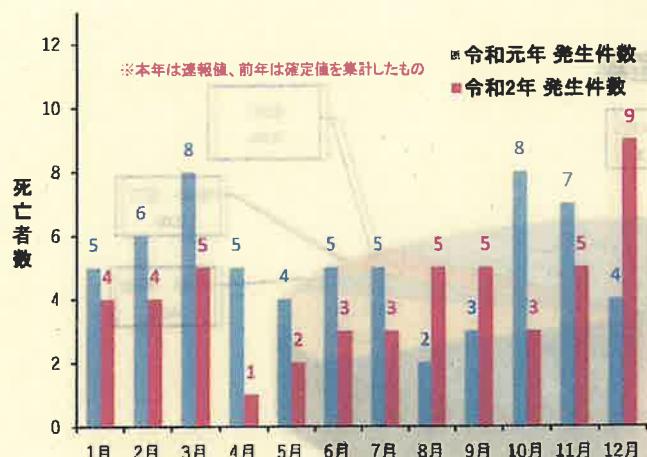
北海道労働局

企業・事業場名称	所在地	公表日	違反法条	事案概要	最終更新日：令和3年2月4日	その他参考事項
三澤工業(株)	北海道河東郡音更町	R2. 12. 17	労働安全衛生法第61条 労働安全衛生法施行令第20条	無資格の労働者に移動式クレーンの玉掛け業務をさせたもの	R2. 12. 17送検	
(株)石塙建設	北海道虻田郡二セニコ町	R3. 1. 8	労働安全衛生法第21条 労働安全衛生規則第518条	高さ約4.5mの場所で、要求性能墜落制止用器具(安全帯)を使用させたものとなく労働者に作業を行わせたもの	R3. 1. 8送検	
(株)木村	兵庫県高砂市中筋	R3. 1. 13	労働安全衛生法第61条 安衛令第20条	無資格の労働者2名にフォークリフトの運転業務をさせたもの	R3. 1. 13送検	
(有)ラヂエーター田中	北海道名寄市	R3. 1. 13	労働安全衛生法第20条 労働安全衛生規則第328条の2	タイヤの空気の充てん作業を行わせる際に、破裂したタイヤ等の飛来を防止するための器具を使用させていなかつたもの	R3. 1. 13送検	
吉田西豊建設(株)	神奈川県横浜市神奈川区港	R3. 1. 13	労働安全衛生法第20条 労働安全衛生規則第151条の7	貨物自動車で運搬作業を行うに当たり、走行範囲に労働者を立ち入らせたもの	R3. 1. 13送検	
力武牧場	北海道川上郡標茶町	R3. 1. 18	労働安全衛生法第20条 労働安全衛生規則第151条の7	貨物自動車に接触する恐れのある箇所に労働者を立ち入らせたもの	R3. 1. 18送検	
兼松運輸(株)	北海道旭川市	R3. 1. 19	労働安全衛生法第20条 労働安全衛生規則第151条の6	貨物自動車による荷下ろし作業を行う際に、誘導者を配置していなかつたもの	R3. 1. 19送検	
NEXT INNOVATION(株)	北海道札幌市中央区	R3. 1. 20	最低賃金法第4条	労働者3名に、1か月間の定期賃金約43万円を支払わなかつたもの	R3. 1. 20送検	

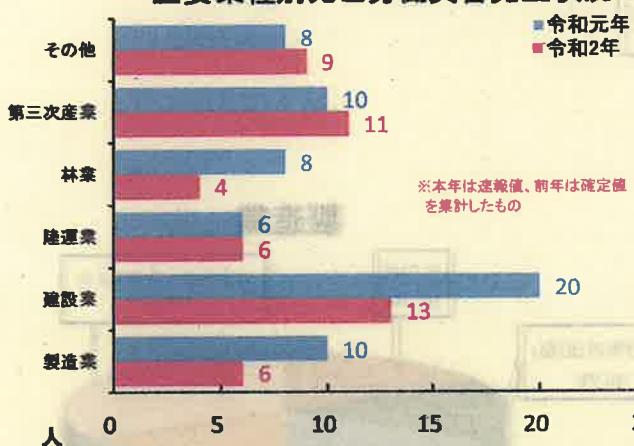
死亡労働災害速報値

(令和2年12月末現在/令和3年1月末集計)
※局別死亡災害ワーストを除く

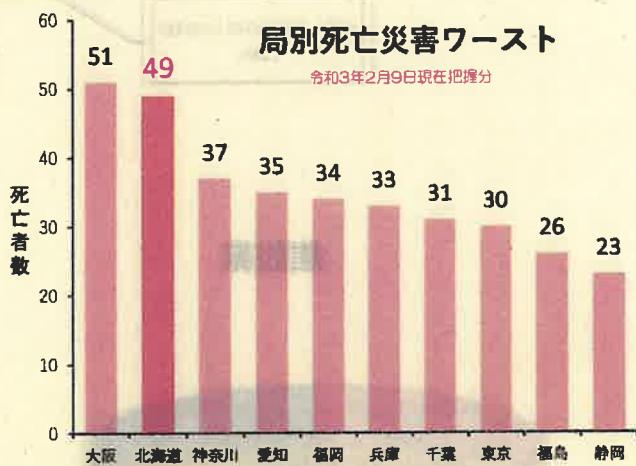
死亡労働災害の月別推移



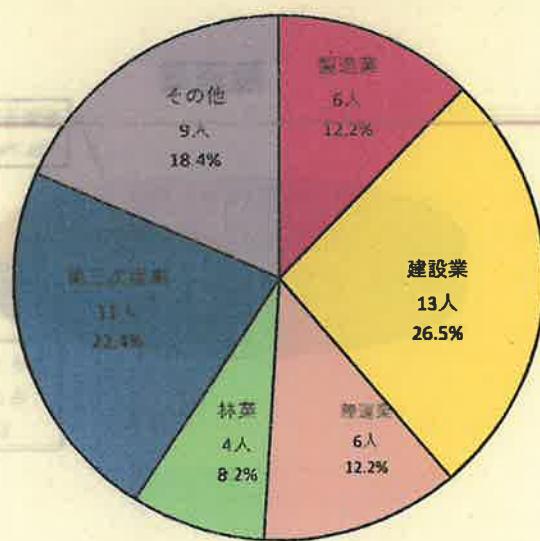
主要業種別死亡労働災害発生状況



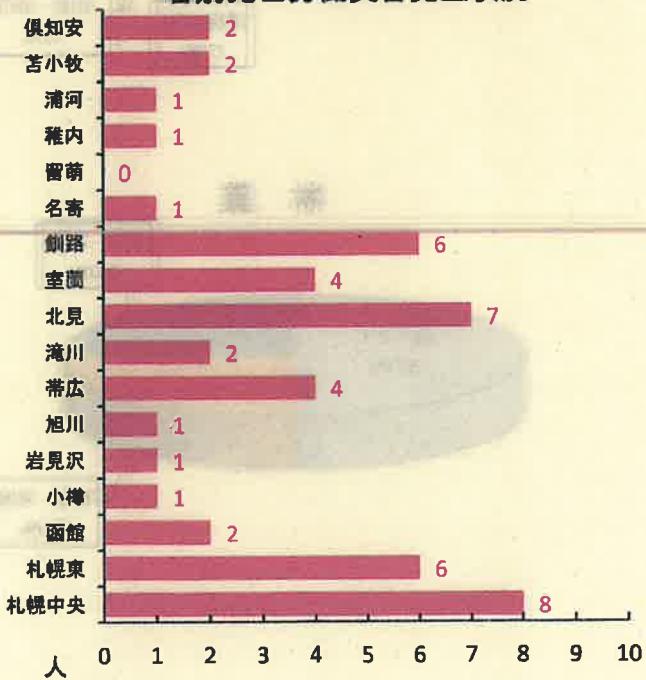
局別死亡災害ワースト



死亡労働災害発生状況(業種別割合)



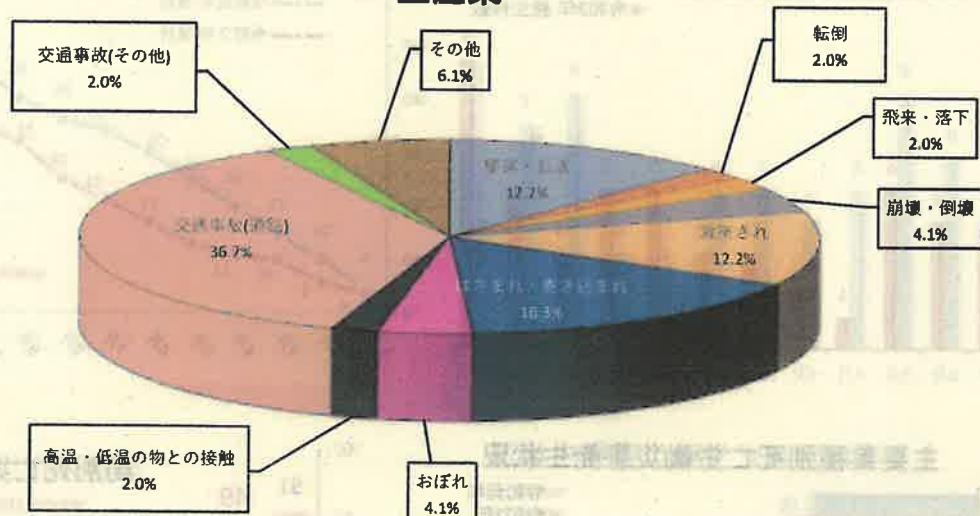
署別死亡労働災害発生状況



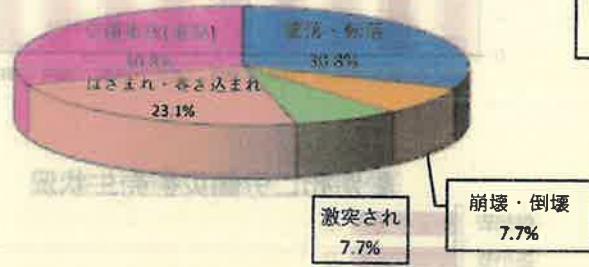
(令和2年12月末現在/令和3年1月末集計)

業種別・事故の型別死亡労働災害発生状況

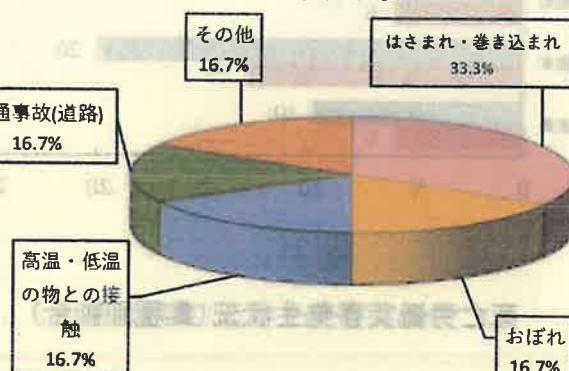
全産業



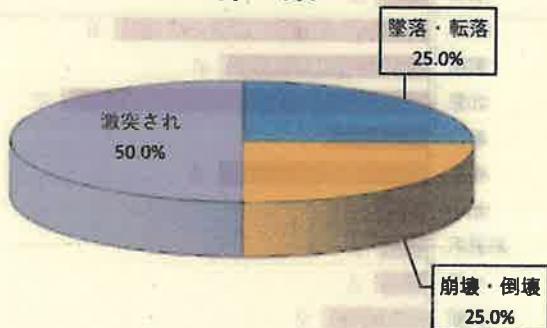
建設業



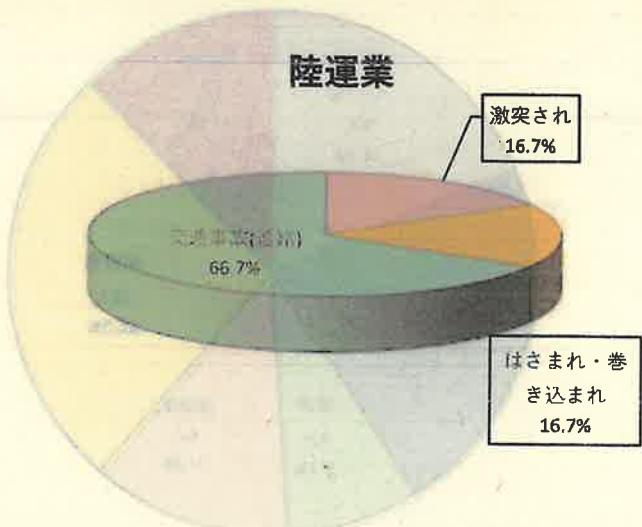
製造業



林業



陸運業



業種別労働災害発生状況 その1

資料6

令和2年1月1日～令和2年12月31日

北海道労働局

区分	令和2年			令和元年			対前年		業種割合 (%)	令和元年確定		
	死亡	休業	合計	死亡	休業	合計	増減数	増減率		死亡	休業	合計
業種別												
全産業合計	49	6,878	6,927	62	6,386	6,448	479	7.4	100.0	62	6,681	6,743
製造業	6	1,100	1,106	10	1,067	1,077	29	2.7	16.0	10	1,094	1,104
食料品	3	585	588	2	548	550	38	6.9	8.5	2	563	565
木材・家具	1	90	91		96	96	-5	-5.2	1.3		98	98
紙・印刷		28	28	1	27	28			0.4	1	28	29
窯業・土石		41	41	1	44	45	-4	-8.9	0.6	1	43	44
金属・機械	1	180	181	2	172	174	7	4.0	2.6	2	173	175
その他	1	176	177	4	180	184	-7	-3.8	2.6	4	189	193
鉱山												
土石採取業	1	22	23		23	23			0.3		24	24
建設業	13	854	867	20	882	902	-35	-3.9	12.5	20	918	938
土木工事業	6	304	310	9	264	273	37	13.6	4.5	9	270	279
建築工事業	6	311	317	9	390	399	-82	-20.6	4.6	9	405	414
木造建築業		135	135	1	116	117	18	15.4	1.9	1	123	124
その他	1	104	105	1	112	113	-8	-7.1	1.5	1	120	121
交通運輸事業	3	201	204	2	217	219	-15	-6.8	2.9	2	237	239
陸上貨物運送事業	6	791	797	6	743	749	48	6.4	11.5	6	765	771
道路貨物運送	4	739	743	6	703	709	34	4.8	10.7	6	719	725
陸上貨物取扱	2	52	54		40	40	14	35.0	0.8		46	46
港湾運送業		17	17		17	17			0.2		17	17
林業	4	78	82	8	95	103	-21	-20.4	1.2	8	94	102
水産業	3	133	136	1	120	121	15	12.4	2.0	1	131	132
商業	4	1,055	1,059	3	953	956	103	10.8	15.3	3	1,002	1,005
清掃・と畜業	2	432	434	1	410	411	23	5.6	6.3	1	422	423
上記以外の事業	7	2,195	2,202	11	1,859	1,870	332	17.8	31.8	11	1,977	1,988

注1 本年の死亡災害件数は集計月に把握した速報値であり、昨年の件数は各月確定後の値である。

注2 休業災害については本年・昨年ともに労働者死傷病報告書(休業4日以上)により集計期間に把握した速報値である。

第13次労働災害防止計画進捗状況 12月末同月比

	死亡災害			死傷災害		
	被災者数	増減数	増減率	被災者数	増減数	増減率
基準年(平成29年)	73	-24	-32.9%	6,348	579	9.1%
3年目(令和2年)	49			6,927		

第13次労働災害防止計画の目標

平成29年と比較して令和4年までに…

- ・死者数を20%以上減少させる。
- ・死傷者数を5%以上減少させる。

業種別労働災害発生状況 その2

令和2年1月1日～令和2年12月31日

北海道労働局

「上記以外の事業」の内訳

業種別	令 和 2 年			令 和 元 年			対 前 年		業種割合 (%)	令和元年確定		
	死 亡	休 業	合 計	死 亡	休 業	合 計	増 減 数	増 減 率		死 亡	休 業	合 計
農業		93	93	2	123	125	-32	-25.6	1.3	2	129	131
畜産業	2	297	299	3	247	250	49	19.6	4.3	3	257	260
金融・広告業		39	39		49	49	-10	-20.4	0.6		51	51
映画・演劇業		4	4		1	1	3	300.0	0.1		1	1
通信業		157	157		144	144	13	9.0	2.3		145	145
教育・研究業		49	49		71	71	-22	-31.0	0.7		77	77
保健衛生業		950	950		589	589	361	61.3	13.7		640	640
接客娯楽業		306	306	4	381	385	-79	-20.5	4.4	4	406	41
その他の事業	5	300	305	2	254	256	49	19.1	4.4	2	271	273
合計	7	2,195	2,202	11	1,859	1,870	332	17.8	31.8	11	1,977	1,988

「第三次産業」の内訳

業種別	令 和 2 年			令 和 元 年			対 前 年		業種割合 (%)	令和元年確定		
	死 亡	休 業	合 計	死 亡	休 業	合 計	増 減 数	増 減 率		死 亡	休 業	合 計
商業	4	1,055	1,059	3	953	956	103	10.8	15.3	3	1,002	1,005
うち 小売業	2	855	857	2	768	770	87	11.3	12.4	2	812	814
金融・広告業		39	39		49	49	-10	-20.4	0.6		51	51
映画・演劇業		4	4		1	1	3	300.0	0.1		1	1
通信業		157	157		144	144	13	9.0	2.3		145	145
教育・研究業		49	49		71	71	-22	-31.0	0.7		77	77
保健・衛生業		950	950		589	589	361	61.3	13.7		640	640
うち 社会福祉施設		533	533		429	429	104	24.2	7.7		461	461
うち 医療保健業		398	398		141	141	257	182.3	5.7		159	159
接客・娯楽業		306	306	4	381	385	-79	-20.5	4.4	4	406	410
うち 飲食店		139	139		156	156	-17	-10.9	2.0		167	167
うち 旅館業		78	78	2	107	109	-31	-28.4	1.1	2	113	115
うち ゴルフ場		38	38	2	46	48	-10	-20.8	0.5	2	48	50
清掃・と畜業	2	432	434	1	410	411	23	5.6	6.3	1	422	423
その他の事業	5	300	305	2	254	256	49	19.1	4.4	2	271	273
うち 警備業	2	89	91	1	55	56	35	62.5	1.3	1	59	60
合計	11	3,292	3,303	10	2,852	2,862	441	15.4	47.7	10	3,015	3,025

職場で新型コロナウイルスに感染した方へ

業務によって感染した場合、

労災保険給付の対象となります

対象となるのは？

- 感染経路が業務によることが明らかな場合
 - 感染経路が不明の場合でも、感染リスクが高い業務※
に従事し、それにより感染した蓋然性が強い場合
- ※（例1）複数の感染者が確認された労働環境下での業務
 ※（例2）顧客等との近接や接触の機会が多い労働環境下の業務
- 医師・看護師や介護の業務に従事される方々については、
業務外で感染したことが明らかな場合を除き、原則として対象

詳しくは厚生労働省HPのQ&A
(項目「5労災補償」)をご覧ください▶



労災保険の種類

業務に起因して新型コロナウイルスに感染した労働者の方やそのご遺族の方は、正社員、パート、アルバイトなどの雇用形態によらず、次のような保険給付を受けられます。

療養補償給付

- ①労災指定医療機関を受診すれば、原則として無料で治療受けることができます。
- ②やむを得ず労災指定医療機関以外で治療を受けた場合、一度治療費を負担してもらい後で労災請求をすることで、負担した費用の全額が支給されます。

休業補償給付

- 療養のために仕事を休み、賃金を受けていない場合、給付を受けることができます。
- 給付日：休業4日目から
 - 給付額：休業1日あたり給付基礎日額の8割（特別支給金2割含む）
＊原則として「給付基礎日額」は発症日直前3か月分の賃金を暦日数で割ったものです

遺族補償給付

業務に起因して感染したため亡くなった労働者のご遺族の方は、遺族補償年金、遺族補償一時金などを受け取ることができます。

- お問い合わせは、お近くの労働局・労働基準監督署へ



厚生労働省・都道府県労働局・労働基準監督署

(2020.11)

新型コロナウイルス感染症に関する労災請求件数等

資料8

令和3年2月12日現在

全 国	請求件数	決定件数	うち支給件数
医療従事者等	3577 (4)	1738 (3)	1652 (3)
医療従事者等以外	1051 (19)	481 (16)	470 (15)
海外出張者	12 (1)	11 (1)	10 (1)
計	4640 (24)	2230 (20)	2132 (19)

※1 集計時点は都道府県労働局から厚生労働省が報告を受けた時点です。

※2 「医療従事者等」とは、患者の診療若しくは看護の業務、介護の業務又は研究その他の目的で病原体を取り扱う業務に従事する者をいいます。

※3 () 内は遺族請求(死亡)に係る件数で、内数です。

北 海 道	請求件数	決定件数	うち支給件数
医療従事者等	566	215	206
医療従事者等以外	156	45	43
計	722	260	249

令和2年度第2回北海道地方労働審議会提出資料

資料一覧

- 1 ウィズ・ポストコロナ時代を見据えた雇用対策 資料番号 1
- 2 新たな雇用・訓練パッケージ 資料番号 2
- 3 在籍出向の活用による雇用維持への支援
「産業雇用安定助成金」のご案内 資料番号 3-1
..... 資料番号 3-2
- 4 雇用調整助成金の特例措置を延長します 資料番号 4
- 5 高年齢者雇用安定法が改正されます！ 資料番号 5
- 6 障害者の法定雇用率が引き上げになります 資料番号 6
- 7 求職者支援制度のご案内～働きながらステップアップ～ 資料番号 7

北海道労働局職業安定部

ウイズ・ポストコロナ時代を見据えた雇用対策パッケージ

計2.5兆円

1. 在籍型出向の活用による雇用維持等への支援 0.1兆円

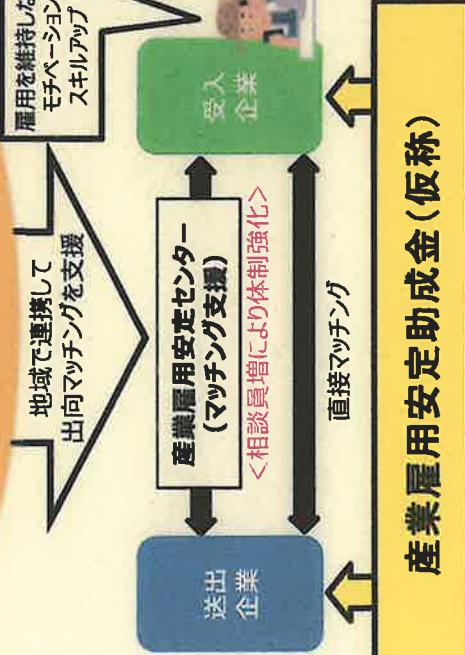
- 「雇用シェア」(在籍型出向制度)支援の助成金の新設、マッチング支援機能の強化 <635億円>
- 他業種進出のために労働者に訓練を行う事業主の支援 <293億円の内数>



2. 早期再就職等の支援 0.3兆円

- 早期再就職のための離職者訓練の推進 <1,089億円>
- 医療・介護・保育分野等の人材不足分野へのマッチング支援の強化 <61億円>
- 離職者を早期に雇い入れた事業主や就職困難者を雇い入れる事業主、一定期間試行雇用する事業主への助成金の活用 <632億円>
- 業種・職種を越えた転換を伴う再就職等を促進する都道府県の取組等を支援 (地域活性化雇用創造プロジェクトの新コース創設等) <128億円>
- 都市部から地方への移住を伴う地域を越えた再就職等の支援 <9億円>
- ハローワークにおける求人の確保と求人充足サービスの充実 <73億円>
- ハローワークにおける非対面(非接触)サービスの充実などに向けた検討・実行実施 <2億円>
- 求職者の特性に応じた支援の強化 <1,326億円>

3. 雇用調整助成金等による雇用維持の取組の支援 2.1兆円



4. 基本の想定どしつつ、現行措置等は、現行措置を2月末まで延長の上、3月以降、段階的に縮減し、5～6月にリーマンショック時並みの特例とすることを

- 雇用調整助成金の特例措置等は、現行措置を2月末まで延長の上、3月以降、段階的に縮減し、5～6月にリーマンショック時並みの特例とすることを
- 生活困窮者は、令和2年度三次補正予算及び令和3年度当初予算の合計(15か月予算)(重複排除しているため、各項目の合計は見出しの金額と一致しない)

新たな雇用・訓練パッケージ①（雇用の下支え・創出）

令和3年1月28日に成立した令和2年度第3次補正予算を活用し、「国民の命と暮らしを守る安心と希望のための総合経済対策」（令和2年12月8日閣議決定）を迅速かつ適切に執行し、雇用の下支え・雇用創出効果を円滑に発現していくとともに、新型コロナウィルス感染症が雇用に与える影響が長期化していること等を踏まえ、以下のとおり取り組む

雇用調整助成金の特例措置による雇用維持

● 現行の特例措置の取扱い

- ・**4月末まで現行の特例措置を継続**（緊急事態宣言が2月中に全国で解除された場合も4月末まで継続）
　　日額上限：（1人1人あたり）**15,000円** 助成率：（中小企業）**最大10/10**、（大企業）**最大3/4**

● 5月～6月の特例措置

- ・原則的な措置を段階的に縮減
　　日額上限：（1人1人あたり）**13,500円** 助成率：**最大9/10（中小企業）**
　　・**感染拡大地域（特例）**（全国・業況特例）**15,000円** 助成率：**最大10/10（中小企業・大企業）**
　　（※）まん延防止等重点措置対象地域に指定された地域があれば、営業時間の短縮等に協力する飲食店等を対象
→ 7月以降は、雇用情勢が大きく悪化しない限り、原則的な措置を更に縮減

● 雇用維持要件の緩和

- 一定の大企業・中小企業の全てについて、令和3年1月8日以降、4月末までの休業等については、雇用維持要件を緩和し、**令和3年1月8日以降の解雇の有無により、適用する助成率（最大10/10）を判断**

大企業のシフト制労働者等への対応

● 大企業のシフト制労働者等への休業支援金・給付金の適用

- ・新型コロナウィルス感染症の影響が長期化する中、大企業への雇用維持支援策の一環として、大企業で働くシフト制等の勤務形態で働く労働者（※）が休業手当を受け取れない場合に、**休業支援金・給付金の対象とする**

（※）労働契約上、労働日が明確でない方（シフト制、日々雇用、登録型派遣）

- ① 原則本年1/8以降（例外的に都道府県ごとに時短要請（昨年11/7以降）が発令された時以降）の休業：休業前賃金の8割
- ② 昨年4月から6月末（緊急事態宣言解除月の翌月）までの休業：休業前賃金の6割

感染症対策業務等による雇用創出への支援

● 感染症対策業務等による雇用創出とハローワークにおける専門窓口の設置等

- ・ワクチン接種体制の確保、地方創生臨時交付金活用事業、水際対策等により、**計10万人規模の雇用創出効果が見込まれる。**ハローワークに専門窓口を設置し、地方自治体等の迅速な人材確保のため、求職者への情報提供・職業紹介を積極的に行う支援や、地方自治体の住居・生活支援施策の窓口との連携等を実施する

現行の緊急事態宣言を前提

新たな雇用・訓練バッケージ②（仕事と訓練受講の両立）

新型コロナウイルスの影響により、休業を余儀なくされる方や、シフトが減少したシフト制で働く方が、仕事と訓練受講を両立しやすい環境整備を図り、自らの職業能力を向上させ、今後のステップアップに結び付けるよう支援

求職者支援制度への特例措置の導入（9月末までの特限措置）

● 業訓練受講給付金の収入要件の特例措置

月収入8万円以下 → シフト制で働く方等は月収入12万円以下に引き上げ

- *1 シフト労働賃金、兼業・副業収入、感染症対策等業務に係る地方自治体等による臨時的雇用収入、変動的な自営業収入等と固定収入（8万円以下である場合に限る）の合計が12万円以下である場合に支給
- *2 収入には、特定の用途・目的のために支給される手当・給付（児童扶養手当、新型コロナウイルス感染症対応休業支援金・給付金等）は含まれないこととされている

● 業訓練受講給付金の出席要件の緩和

働きながら訓練を受けれる場合、出勤日をやむを得ない欠席とする

※ 「やむを得ない欠席」とは、病気、子供の看護等による欠席（訓練実施日の2割まで認められる）

● 職業訓練の強化

就職に役立つ求職者支援訓練・公共職業訓練の訓練期間や訓練内容の多様化・柔軟化

● 求職者支援訓練

訓練期間	2月から6月⇒2週間から6月に緩和	標準3月 ⇒ 1月から2月のコースを創設
訓練時間	原則100時間以上 ⇒ 月60時間以上に緩和	標準月100時間 ⇒ 月60時間以上に緩和
オンライン訓練		オンライン訓練の設定を促進する

● ハローワークでの積極的な職業訓練の周知・受講斡旋・就職支援

● コロナ対応ステップアップ相談窓口（仮称）の設置

ハローワークに「コロナ対応ステップアップ相談窓口」（仮称）を設置し、新型コロナウイルスの影響で離職した方、休業中の方やシフト制で働く方など、働きながらスキルアップしたい方に、職業訓練の情報提供や受講斡旋、職業訓練の成果を踏まえた就職支援などをワンストップかつ個別・伴走型で提供する

● 訓練を必要とする方に対する積極的な受講斡旋

受講者数について、求職者支援訓練は倍増（約5万人）、公共職業訓練は50%増（約15万人）を目指す

累次の雇用支援策について効果的の方法を用いて周知・広報を徹底

在籍型出向の活用による雇用維持への支援

○ **出向元及び出向先双方の企業に新たなマッチング体制を強化するなど、新型コロナウイルス感染症の影響により一時的に雇用過剰となつた企業が従業員の雇用を守るために、人手不足などの企業との間で「雇用シェア」(在籍型出向)により雇用維持する取組みを支援する。**

<対策のポイント>

1. 全国及び都道府県協議会の設置・運営等による雇用シェアリングの情報連携や理解促進
2. 自治体等が運営するマッチングサイトや労使団体・業界団体等が保有する出向に関する情報と産業雇用安定センターが連携したマッチング支援体制の強化
3. 在籍型出向を支援するため、出向元・出向先双方に対する助成金の創設による企業へのインセンティブの付与



産業雇用安定助成金

地域で連携して
出向マッチングを支援



「在籍型出向」により労働者の雇用維持に取り組む事業主の皆さん／「在籍型出向」により人材を活用したい事業主の皆さんへ

「産業雇用安定助成金」のご案内

新型コロナウイルス感染症の影響により事業活動の一時的な縮小を余儀なくされた事業主が、在籍型出向により労働者の雇用を維持する場合に、**出向元と出向先の双方の事業主に対して助成する「産業雇用安定助成金」を実施**しました。

助成金の対象となる「出向」

- 対象：**雇用調整を目的とする出向（新型コロナウイルス感染症の影響により事業活動の一時的な縮小を余儀なくされた事業主が、雇用の維持を図ることを目的に行う出向）が対象。
- 前提：**雇用維持を図るための助成のため、出向期間終了後は元の事業所に戻って働くことが前提。

[その他要件]

- ・出向元と出向先が、親会社と子会社の間の出向でないことや代表取締役が同一人物である企業間の出向でないことなど、資本的・経済的・組織的関連性などからみて独立性が認められること
- ・出向先で別の人を離職させるなど、玉突き出向を行っていないことなどの要件があります。

対象事業主

- ① 新型コロナウイルス感染症の影響により事業活動の一時的な縮小を余儀なくされたため、労働者の雇用維持を目的として出向により労働者（雇用保険被保険者）を送り出す事業主（**出向元事業主**）
- ② 当該労働者を受け入れる事業主（**出向先事業主**）

助成率・助成額

○出向運営経費

出向元事業主および出向先事業主が負担する賃金、教育訓練および労務管理に関する調整経費など、**出向中に要する経費の一部を助成します。**

	中小企業	中小企業以外
出向元が労働者の解雇などを行っていない場合	9/10	3/4
出向元が労働者の解雇などを行っている場合	4/5	2/3
上限額（出向元・先の計）		12,000円／日

○出向初期経費

就業規則や出向契約書の整備費用、出向元事業主が出向に際してあらかじめ行う教育訓練、出向先事業主が出向者を受け入れるための機器や備品の整備などの**出向の成立に要する措置を行った場合に助成します。**

	出向元	出向先
助成額	各10万円／1人当たり（定額）	
加算額（※）	各5万円／1人当たり（定額）	

※出向元事業主が雇用過剰業種の企業や生産性指標要件が一定程度悪化した企業である場合、出向先事業主が労働者を異業種から受け入れる場合について、助成額の加算を行います。

※助成金の相談・申請先は都道府県労働局またはハローワークです。（公財）産業雇用安定センターではありませんのでご留意ください。



厚生労働省・都道府県労働局・ハローワーク

LL030205企01

助成対象となる経費

■出向開始日が令和3年1月1日以降の場合、

出向開始日以降の出向運営経費および1月1日以降の出向初期経費が助成対象となります。

■出向開始日が令和3年1月1日より前の場合、

1月1日以降の出向運営経費のみ助成対象となります。

受給までの流れ

出向元事業主と出向先事業主との契約※1

労働組合などとの協定

出向予定者の同意

※1 出向元事業主と出向先事業主との間で、出向期間、出向中の労働者の待遇、出向労働者の賃金額、出向元・先の賃金などの負担割合などを取り決めてください。

出向計画届提出・要件の確認※2

出向の実施

支給申請※3・助成金受給※4

※2 出向元事業主と出向先事業主が共同事業主として出向計画届を作成し、出向開始日の前日（可能であれば2週間前）までに都道府県労働局またはハローワークへ提出してください。（手続きは出向元事業主が行います）

※3 1か月以上6か月以下の任意で設定した期間（月単位）ごとに出向元事業主と出向先事業主が共同事業主として支給申請書を作成し、都道府県労働局またはハローワークへ提出してください。（手続きは出向元事業主が行います）

※4 支給申請書に基づき、出向元事業主・出向先事業主それぞれに助成金を支給します。

参考：助成額比較（イメージ）

一度の出向で、雇用調整助成金（出向）による出向元への助成措置にも該当する場合があります。この場合にはいざれか一方の助成金のみが申請可能です。

例えば、次の条件の場合、以下のような助成額になります。

・出向期間中の賃金日額と出向元での直近の賃金日額のいざれか低い方の額 9,000円

・出向期間中の出向運営経費

- 出向元賃金負担 3,600円、出向先賃金負担 5,400円、

- 出向先で教育訓練および労務管理に関する調整経費など 3,000円

※ 出向元・先ともに中小企業事業主

※ 出向元事業主が労働者の解雇などを行っていない

※ 実際に支払われる助成額は、端数処理などにより異なる場合があります。

■産業雇用安定助成金

出向運営経費（出向元賃金負担）

3,600円

産業雇用安定助成金

9/10

3,240円

実質負担

1/10
360円

出向運営経費 8,400円

（出向先賃金負担 5,400円、教育訓練および労務管理に関する調整経費など 3,000円）

産業雇用安定助成金

9/10

7,560円

実質負担

1/10
840円

※上記に加え、初回支給時に出向元・先双方に各10万円（一定の要件を満たす場合は5万円加算）を助成（出向初期経費）

■（参考）雇用調整助成金の場合

出向運営経費（出向元賃金負担）

3,600円

雇用調整助成金

2/3

2,400円

実質負担

1/3

1,200円

出向運営経費 8,400円

（出向先賃金負担 5,400円、教育訓練および労務管理に関する調整経費など 3,000円）

実質負担

10/10

8,400円

助成金を受けるにあたっての支給要件は、このリーフレットに記載されている以外にもございますので、

詳しくは「産業雇用安定助成金ガイドブック」をご確認ください。

(公財) 産業雇用安定センターでは 「出向」を活用して従業員の雇用を守る企業を 無料で支援しています！

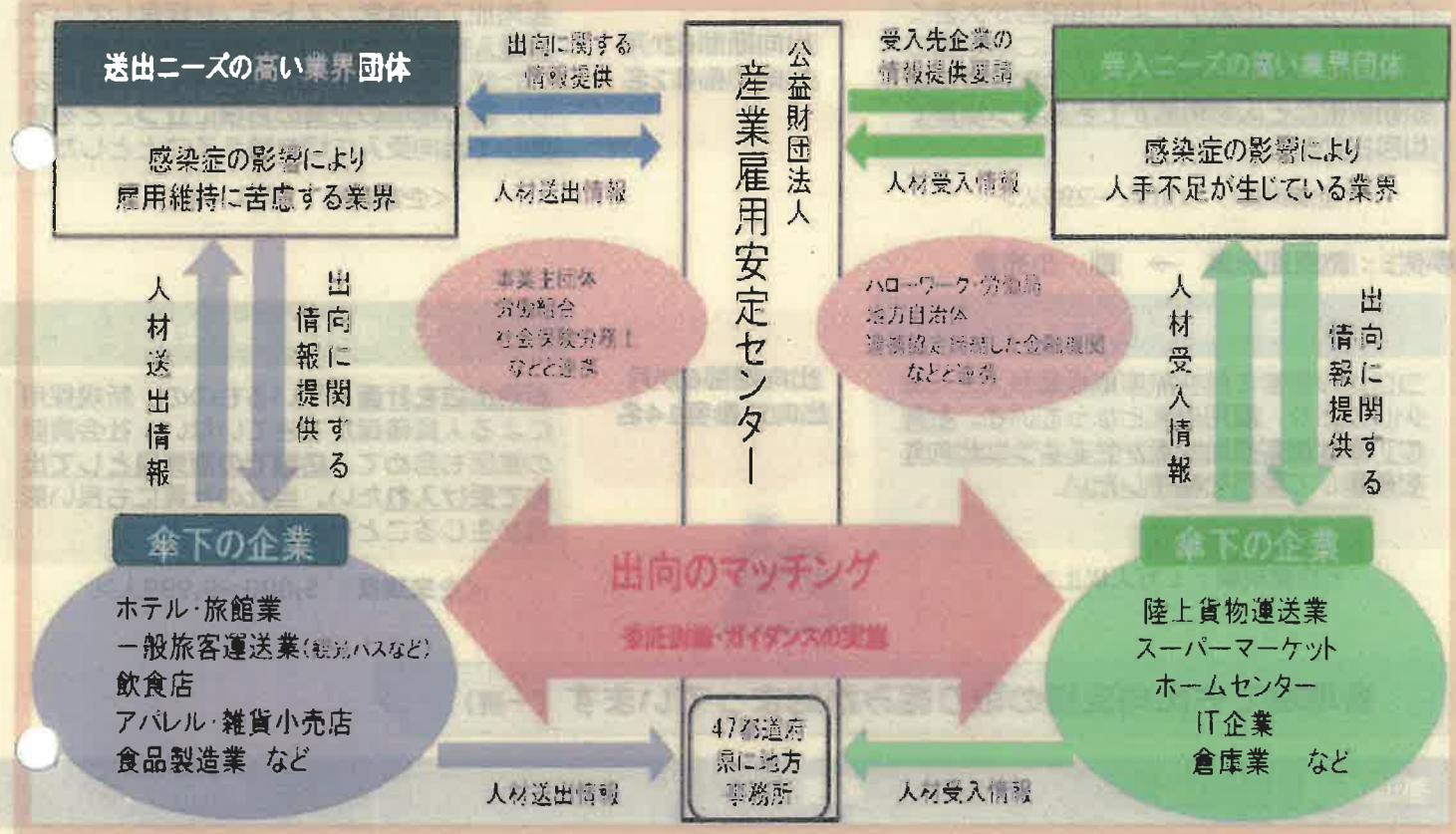
(公財) 産業雇用安定センターでは、新型コロナウイルス感染症の影響により、一時的に雇用過剰となった企業が、従業員の雇用を守るために、人手不足などの企業との間で「出向」を活用しようとする場合に、双方の企業に対して出向のマッチングを無料で行っています。



感染症の影響で従業員の仕事がない。
雇用を維持するために一時的に他社
で働いてほしい。



人手不足が感染症の影響で加速
している。人員の確保が急務。



お問い合わせ先

全国47都道府県の県庁所在地に産業雇用安定センターの事務所があり、
無料で企業からのご相談を承っています。

(公財) 産業雇用安定センターとは

産業雇用安定センターは、企業間の出向や移籍を支援することにより「失業なき労働移動」を実現するため、1987年に国と事業主団体などが協力して設立された公益財団法人です。設立以来、21万件以上の出向・移籍の成立実績があります。



(産業雇用安定センターホームページ)

感染症の影響を受けた企業の出向を活用した雇用維持の具体例

事例1：旅客自動車運送業 → 貨物自動車運送業

観光バス会社（送出企業）

訪日外国人旅行客を専門としているが、観光バスが運行できない状況。**バス運転手を解雇してしまうとコロナ後に新たに確保しようとしても難しいことは明らかなので、出向を活用して雇用維持を図りたい。**

<企業規模：29人以下>

出向期間5か月
出向労働者2名

精密部品運送会社（受入企業）

精密部品を専門として輸送しているが、**運転手が慢性的に不足**しており充足できていない。観光バスの運転手であれば、精密部品輸送に求められる**丁寧かつ繊細な運転が期待**できるので出向として受け入れたい。

<企業規模：29人以下>

事例2：旅館・ホテル業 → 食肉加工・販売・飲食業

リゾートホテル（送出企業）

インバウンドの減少により宿泊客が大きく減少しており雇用過剰の状況。これを機に**レストラン部門の調理人を新たな分野での技術習得など人材育成ができるような形で出向させたい。**

<企業規模：100人～299人>

出向期間6か月
出向労働者2名

レストラン（受入企業）

食肉加工の直営レストランを経営している。**調理人を正社員として採用したい**と考えていたが、産業雇用安定センターの勧めもあり、**同じ地域の企業のお役に立つ**ことを意図して出向受入に切り替えることとした。

<企業規模：30人～49人>

事例3：航空運送業 → 卸・小売業

航空運送業（送出企業）

コロナの影響で航空旅客取扱量が大きく減少しており、雇用過剰となっている。**社員の丁寧な接客姿勢が活かせるような出向先を確保して雇用を維持したい。**

<企業規模：1万人以上>

出向期間6か月
出向労働者14名

卸・小売業（受入企業）

新規出店を計画しているものの、新規採用による人員確保ができない。社会貢献の意図も含めて、**店舗での販売員として出向で受け入れたい**。当社の社員にも良い影響が生じることを期待している。

<企業規模：5,000～9,999人>

各地域でも出向支援の取り組みが始まっています（一例）

都道府県	概要	関係機関
千葉県	ちばの魅力ある職場づくり公労使会議において、「一時的に雇用過剰となった労働者の雇用を守るため、人手不足などの企業間との雇用シェアなど、支援に関する情報を広く発信することなどを含む公労使共同宣言を採択し、オール千葉で取り組むことを県内に発信	ちばの魅力ある職場づくり公労使会議
愛知県 岐阜県 三重県	人材を送り出したい企業と受け入れたい企業双方のニーズを把握する意向確認調査において人材マッチングの仕組みを利用したいと回答した企業に対して、産業雇用安定センター3事務所（愛知、岐阜、三重）及び中部産業連盟のコーディネーターがヒアリングした上で、企業間の人材マッチングを実施	中部経済産業局、産業雇用安定センター、中部産業連盟、労働局、県、経済団体、金融機関 など
佐賀県	県、産業雇用安定センターおよび労働局が締結した「失業なき労働移動のための連携協定」に基づき、セミナーなどによる情報発信、産業雇用安定センターと連携したハローワークでの相談窓口の開設、アンケートによる出向ニーズの把握などを実施	産業雇用安定センター、労働局、県

厚生労働省ホームページに在籍型出向支援策をまとめた専用ページを開設しました！

- 具体的な出向事例や必要な準備事項、就業規則・出向契約書の雛形、留意点など、在籍型出向のイロハが分かる「在籍型出向“基本がわかる”ハンドブック」
- 各地域で独自に実施している送り出し希望企業や受け入れ希望企業の募集に関するサイト案内などを順次掲載していくので、あわせてご活用ください。



新型コロナウイルス感染症に係る 雇用調整助成金の特例措置を延長します

雇用調整助成金とは、経済上の理由により事業活動の縮小を余儀なくされた事業主が、**労働者に対して一時的に休業等を行い、労働者の雇用の維持を図った場合**に、休業手当相当額等を助成するものです。

延長について

新型コロナウイルス感染症拡大防止のため、令和3年2月28日までを期限に雇用調整助成金の特例措置を講じてきたところですが、

この特例措置を4月30日まで延長いたします※。

※上限15,000円等、従前の特例措置についてであり、緊急事態宣言対応特例の期間は別途定められます。

注意点など

○ 休業・教育訓練の場合の助成率

- ・中小企業 : 4/5 (解雇等を行っていない場合は10/10)
- ・大企業 : 2/3 (解雇等を行っていない場合は3/4) (※1)

(※1) 緊急事態宣言対象区域の知事の要請を受けて営業時間の短縮、収容率・人数上限の制限、飲食物の提供を控えることに協力する飲食店等又は生産指標（売上等）が前年又は前々年同期と比べ3か月の平均値で30%以上減少した全国の大企業に関しては、緊急事態宣言対応特例として、助成率を4/5 (解雇等を行っていない場合は10/10) に引き上げます。

○ 学生アルバイト・パート労働者 (※2) も対象 (※3)

- (※2) 週の所定労働時間が20時間未満の労働者
- (※3) 「緊急雇用安定助成金」として支給しています

○ 緊急事態宣言が全国で解除された月の翌々月以降の対応については、雇用情勢等を総合的に考慮し改めて判断することとしています。

お問合せ先

ご不明な点は、下記のコールセンターまでお問い合わせ下さい。

学校等休業助成金・支援金、雇用調整助成金コールセンター
0120-60-3999 受付時間 9:00~21:00 土日・祝日含む

厚生労働省HP



厚生労働省・都道府県労働局・ハローワーク

LL030222企03

事業主・労働者の皆様へ

令和3年4月1日から

70歳までの就業機会の確保のための 高齢者雇用安定法が改正されます！

少子高齢化が急速に進行し人口が減少する中で、経済社会の活力を維持するため、働く意欲がある高齢者がその能力を十分に發揮し活躍できるよう、環境整備を図ることを目的として「高齢者等の雇用の安定等に関する法律」（高齢者雇用安定法）の一部が改正され、

- 令和3年4月1日から施行されます。

今回の改正は、70歳までの就業機会の確保について事業主が講ずべき措置（努力義務）などを内容としています。

改正のポイント～70歳までの就業機会の確保（努力義務）～

65歳までの雇用確保（義務）に加え、65歳から70歳までの就業機会を確保するため、高齢者就業確保措置として、以下のいずれかの措置を講ずる努力義務を新設

- ① 70歳までの定年引き上げ
- ② 定年制の廃止
- ③ 70歳までの継続雇用制度（再雇用制度・勤務延長制度）の導入
- ④ 70歳まで継続的に業務委託契約を締結する制度の導入
- ⑤ 70歳まで継続的に以下の事業に従事できる制度の導入
 - a.事業主が自ら実施する社会貢献事業
 - b.事業主が委託、出資（資金提供）等する団体が行う社会貢献事業

くわしくはお近くのハローワークにお問い合わせください。



厚生労働省・北海道労働局・ハローワーク

030217

事業主のみなさまへ

令和3年3月1日から 障害者の法定雇用率が引き上げになります

障害に関係なく、希望や能力に応じて、誰もが職業を通じた社会参加のできる「共生社会」実現の理念の下、すべての事業主には、法定雇用率以上の割合で障害者を雇用する義務があります（障害者雇用率制度）。この法定雇用率が、令和3年3月1日から以下のように変わります。

事業主区分	法定雇用率	
	現行	令和3年3月1日以降
民間企業	2.2%	⇒ 2.3%
国、地方公共団体等	2.5%	⇒ 2.6%
都道府県等の教育委員会	2.4%	⇒ 2.5%

また併せて、下記の点についてもご注意くださいよう、お願ひいたします。

留意点 対象となる事業主の範囲が、従業員43.5人以上に広がります。

▶ 従業員43.5人以上45.5人未満の事業主の皆さまは特にご注意ください。

今回の法定雇用率の変更に伴い、障害者を雇用しなければならない民間企業の事業主の範囲が、従業員45.5人以上から43.5人以上に変わります。また、その事業主には、以下の義務があります。

- ◆ 毎年6月1日時点の障害者雇用状況をハローワークに報告しなければなりません。
- ◆ 障害者の雇用の促進と継続を図るための「障害者雇用推進者」を選任するよう努めなければなりません。

Q & A

Q1. 障害者雇用納付金の取り扱いはどうなるのでしょうか？

A1. ①令和2年度分の障害者雇用納付金について（※申告期間：令和3年4月1日から同年5月15日までの間）

令和3年2月以前については現行の法定雇用率（2.2%）、

令和3年3月のみ新しい法定雇用率（2.3%）で算定していただくことになります。

②令和3年度分の障害者雇用納付金について（※申告期間：令和4年4月1日から同年5月15日までの間）

新しい法定雇用率（2.3%）で算定していただくことになります。

Q2. 障害者を雇用する場合に活用できる支援制度はありますか？

A2. 障害者雇用のための各種助成金や職場定着に向けた人的支援など、様々な支援制度をご利用いただけます。サポートを実施している機関は様々ありますので、まずは事業所管轄のハローワークにご相談ください。

▶ 「障害者雇用のご案内」：<https://www.mhlw.go.jp/content/000615860.pdf>

(独) 高齢・障害・求職者雇用支援機構の障害者雇用事例リファレンスサービスでは、障害者雇用について創意工夫を行い積極的に取り組んでいる企業の事例を紹介しています。

▶ URL：<https://www.ref.jeed.or.jp/>



厚生労働省・都道府県労働局・ハローワーク

LL021014障01

シフト制で働く方や休業中の方などの転職を支援します！

求職者支援制度のご案内 ～働きながらステップアップ～

ステップアップに向けた職業訓練を働きながら受講できます
訓練期間中、職業訓練受講給付金（月10万円）を支給します

働きながら

職業訓練



職業訓練受講給付金
(月10万円)

ステップアップ
につながる仕事
に転職

■ 制度を利用する方は？

収入などが一定額以下の方

- 収入が月12万円以下（固定収入が8万円以下の場合に限ります）（※）
- 世帯全体の収入が月25万円以下
- 世帯全体の金融資産が300万円以下
- 現在住んでいるところ以外に土地・建物を所有していない
- 世帯の中で同時にこの給付金を受給して訓練を受けている人がいない
- 過去3年間以内に、偽りその他不正の行為により、特定の給付金の支給をうけたことがない

ハローワークに求職の申込みしている方など（＝特定求職者）

- ハローワークに求職の申込みをしていること
- 雇用保険被保険者や雇用保険受給資格者でないこと
- 労働の意思と能力があること
- 職業訓練などの支援を行う必要があるとハローワークが認めたこと

全ての訓練に出席できる方

- 全ての訓練に出席する必要があります
- 仕事や病気などのやむを得ない理由による欠席は認められますが、やむを得ない理由による欠席がある場合でも、8割以上出席する必要があります（※）

※ 月12万円以下の収入要件と仕事で訓練を欠席する場合の出席要件は、令和3年9月30日までの特例措置です



厚生労働省・都道府県労働局・ハローワーク

LL030225訓01

■ 固定収入とは？

固定収入は1か月の固定的な収入です

1か月の定期の給与（基本給、固定残業代など）

- シフト制などで定額の給与がない方は、固定収入がないものとみなします。
- 每月変動する給与（勤務時間に応じて支払われる残業代など）や実費弁償的な給与（通勤手当など）は固定収入ではありません
- 雇用契約期間が1か月末満の方は、固定収入がないものとみなします。

1か月以上の契約に基づく収入（業務委託契約、不動産賃貸契約など）から1か月の経費を差し引いた額

- 1か月以上の契約に基づく収入がない方は、固定収入がないものとみなします。
- 複数月にわたる契約に基づく収入の場合は、収入額を契約期間で除して1月あたりの収入を算出してください
[例] 1年間で60万円の業務委託契約の場合
年間収入60万円÷1年（12月）=1月あたり収入5万円

■ 訓練受講までのながれ

ステップ 1 ハローワークに求職申込み・制度説明

ステップ 2 訓練コース選択・訓練の申込み

ステップ 3 訓練実施機関による選考・ハローワークによる受講あっせん

ステップ 4 訓練受講開始

- **職業訓練受講給付金**は、訓練開始後、**1か月ごとに支給**します
- 訓練受講中から訓練終了後3か月間は、原則として**月に1回、ハローワークに来所**し、職業相談を受けていただきます
- **ハローワークは、訓練期間、訓練終了後も積極的に就職支援を行います**

要件の詳細などは、住所地を管轄するハローワークにお問い合わせください
全てのハローワークに、休業中の方や働きながら訓練の受講を検討している方などの相談を行う「**コロナ対応ステップアップ相談窓口**」を設置しています

ハローワークへのご相談はお早めに！

訓練コースの選定や職業訓練受講給付金の手続には一定の期間を要します