



石川労働局発表
令和2年3月31日(火)

報道関係者 各位

【照会先】

石川労働局 雇用環境・均等室
室長 大高 和久里
雇用環境改善・均等推進監理官 平山 和彦
電話 076(265)4429

新型コロナウイルス感染症に関する対応について
～労働者が安心して働くことができる環境整備のために～

新型コロナウイルス感染症の拡大が懸念される中、県内の企業が助成金などを活用し、労働者の雇用の維持、休みやすい環境を整備するための必要な支援がいきわたるよう支援策の周知に努めているところです。

また、中小企業等において労働基準法、労働安全衛生法等の労働基準関係法令に係る違反が認められた場合においても、新型コロナウイルス感染症の発生及び感染拡大による影響を十分勘案し、同法令の趣旨を踏まえた自主的な取組が行われるよう、きめ細かな相談・支援を行うこととしています。

【対応の概要】

1 特別相談窓口の設置（資料1）

事業主や労働者からの新型コロナウイルスに関する労働相談（休業、雇用調整助成金等）に対応するため、2月14日に石川労働局、3月23日に金沢労働基準監督署、小松労働基準監督署、ハローワーク金沢、ハローワーク小松にそれぞれ、「新型コロナウイルス感染症の影響による特別労働相談窓口」を開設しました。

2 ホームページによる情報提供

労働局ホームページのトップページに「新型コロナウイルス感染症について」（バナー）を設け、コロナ関連の情報を一か所に集約しています。

3 各種助成金の活用促進（資料1～4）

「小学校休業等対応助成金」、「雇用調整助成金等の助成金」については、3月23日付け文書で県、市町、使用者団体や労働組合等に対し周知資料により周知を行いました。

4 労務管理上の留意事項についての周知（資料5、6）

中小企業等への対応について、①労働関係法令違反に係る中小企業等への配慮、②労働基準法第33条の解釈の明確化、③1年単位の変形労働時間制の運用の柔軟化、④36協定の特別条項の考え方の明確化について、上記3と併せて周知しました。

また、一般社団法人経営者協会、石川県商工会議所連合会、石川県商工会連合会、石川県中小企業団体中央会に対して、3月30日に、休業手当の支払いなど労務管理上の留意点について説明し、感染拡大防止に向けた取り組みについて要請を行いました。

5 採用内定取り消し防止の周知（資料7）

上記3と併せて周知しました。

高等学校、大学等と連携して情報収集し、事案が発生した場合の各ハローワークへの相談を呼び掛けている。

労働者が安心して働くことができる環境整備のための支援策があります

厚生労働省では、新型コロナウイルス感染症の影響を受ける全ての労働者が安心して働くことができるように、幅広い支援を行っています。

企業の皆さま、今回ご紹介する各種助成金制度等を是非活用いただき、新型コロナウイルスの影響を受ける労働者の皆様が休みやすい環境整備にご協力をお願いします。

1 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（新たな助成金制度の創設）

- 問合せ先：＜学校等休業助成金・支援金等相談コールセンター＞

0120-60-3999 受付時間：9:00～21:00（土日・祝日含む）

新型コロナ 休暇支援

検索

- 申請書提出先：＜学校等休業助成金・支援金受付センター＞

【北陸地区】〒170-6025 東京島豊島区東池袋3-1-1 サンシャイン60 25階

⇒詳細は、厚生労働省ホームページ（小学校等の臨時休業等に伴う保護者の休暇取得支援）にてご確認ください。

※委託を受けて個人で仕事をする方（フリーランスなど）向けの支援の問合せもこちらで対応しています。

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等に、その小学校等に通う子どもの保護者である労働者の休職に伴う所得の減少に対応するため、正規・非正規を問わず、労働基準法上の年次有給休暇とは別途、有給の休暇を取得させた企業に対する助成金を創設いたします。

対象事業主	支給額
①又は②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、労働基準法上の年次有給休暇とは別途、有給（賃金全額支給（※1））の休暇を取得させた事業主。 ① 新型コロナウイルス感染症に関する対応として、臨時休業等した小学校等（※2）に通う子ども ② 新型コロナウイルスに感染した又は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、小学校等に通う子ども （適用日：令和2年2月27日～3月31日の間に取得した休暇） ※1 年次有給休暇の場合と同様 ※2 小学校等：小学校、義務教育学校（小学校課程のみ）、特別支援学校（全ての部）、放課後児童クラブ、幼稚園、保育所、認定こども園等	〔 休暇中に支払った賃金相当額 〕 ×10/10 ※ 1日あたり8,330円を支給上限 ※ 大企業、中小企業ともに同様

2 雇用調整助成金の特例措置の拡大

- ◇問合せ先：石川労働局職業対策課 ☎076-265-4428 または以下のハローワーク
 【小松】0761-24-8607 【加賀】0761-72-8609 【七尾】0767-52-3255
 【輪島】0768-22-0325 【能登】0768-62-1242



厚生労働省HP

雇用調整助成金は、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、雇用の維持を図るための休業手当に要した費用を助成する制度です。先行拡充した特例措置に加え、クーリング期間要件の撤廃、被保険者期間要件の撤廃を行います。また、助成対象となった事業主が感染拡大防止に資するために行う一部従業員の休業や一斉休業、濃厚接触者に命令した休業も対象となります。

特例措置の内容	助成率
新型コロナウイルス感染症の影響を受ける事業主 ⇒ 全業種（※2月28日に先行拡充済）	2/3 (中小企業)
被保険者期間要件の撤廃（雇用保険被保険者期間が6か月未満の労働者も助成対象）	
クーリング期間要件の撤廃（前回の支給対象期間満了日から1年経過していなくとも助成等） 計画届の事後提出を認める（1月24日～5月31日まで）	
生産指標要件緩和（3か月10%以上低下 ⇒ 1か月10%以上低下）	1/2 (大企業)
事業所設置後1年未満の事業主も助成対象	
雇用指標要件の撤廃（最近3か月の雇用量が増加していても助成対象）	

3 時間外労働等改善助成金（テレワークコース、職場意識改善コース）の特例

新型コロナウイルスの感染症対策として、テレワークの新規導入や特別休暇の規定整備を行った、中小企業事業主を助成するために、要件を簡素化した特例コースを設けました。

（事業実施期間：令和2年2月17日～令和2年5月31日）

● 新型コロナウイルス感染症対策のためのテレワークコース

◇ 問合せ先：テレワーク相談センター 電話：0120-91-6479

上記問合せ先が繋がらない場合は、下記の番号も可

電話：03-5577-4724 / 03-5577-4734（ただし、通信料は発信者負担になります）

対象事業主 新型コロナウイルス感染症対策としてテレワークを新規で導入する中小企業事業主

テレワーク 相談

検索

● 職場意識改善特例コース

◇ 問合せ先：石川労働局 雇用環境・均等室 電話：076-265-4429

対象事業主 新型コロナウイルス感染症対策として休暇の取得促進に向けた環境整備に取り組む中小企業事業主

！ ご注意ください！



- 労働基準法第26条では、使用者の責に帰すべき事由による休業の場合には、使用者は、休業期間中の休業手当（平均賃金の100分の60以上）を支払う必要があります。不可抗力による休業の場合は、使用者に休業手当の支払義務はありません。
- 災害等による臨時の必要がある場合の時間外労働等の延長（労働基準法第33条第1項）について、次の場合が対象となり得えます。「新型コロナウイルス感染症に感染した患者を治療する場合手厚い看護が必要となる高齢者等の入居する施設において新型コロナウイルス感染症対策を行う場合、新型コロナウイルスの感染・蔓延を防ぐために必要なマスクや消毒液、医療機器等を緊急に増産又は製造する場合」。 ※このほか、人命・公益を保護するために臨時の必要がある場合も該当し得しえます。
- 1年単位の変形労働時間制を採用している事業場において、新型コロナウイルス感染症対策のため、当初の予定どおりに制度を実施することが企業の経営上著しく不相当と認められる場合には、制度の途中であっても、労使協定を締結し直すことも可能です。
- 繁忙の理由が新型コロナウイルス感染症によるものである場合には、時間外労働・休日労働に関する協定届の特別条項に明記されていなくとも、「臨時的な特別の事情がある場合」の理由として認められます。
- 新卒者に対する採用内定の取消しは、学生・生徒とそのご家族に大きな失望を与えるものであり、できる限り防止することが必要です。「青少年の雇用の促進等に関する法律」第7条に基づく指針により、採用内定の取消しを防止するため最大限の経営努力を行う等、あらゆる手段を講じることなど事業主の努力が求められています。
採用内定の取消しを行う前に、まずは、石川労働局・ハローワークまでご相談ください。

◇ 厚生労働省ホームページでは、以下のような「新型コロナウイルス感染症に関するQ&A（企業の方向け）」を掲載しています。併せてご覧下さい。



▶ 新型コロナウイルス感染症の影響による「特別労働相談窓口」を設置しております。

- ・ [石川労働局] 076-265-4429
- ・ [金沢労働基準監督署] 076-292-7945 [小松労働基準監督署] 0761-22-4316
- ・ [ハローワーク金沢] 076-253-3035（雇用援助部門）
- ・ [ハローワーク小松] 0761-24-8607（求人・雇用援助部門）
- ・ 開設時間 9:30～17:00

全国の特別労働相談窓口



厚生労働省では、労働者が安心して働くことができる環境整備の取組について、今後も施策の充実を行ってまいります。各施策の詳細に関しては、右記QRコードリンク先の厚生労働省ホームページをご覧ください。



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)

令和2年2月27日から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臨時休業等をした小学校等に通う子ども
- ・ 新型コロナウイルスに感染した又は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、小学校等に通う子ども

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する助成金制度を創設します！**

* 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れば幸いです。

【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で（8,330円を超える場合は8,330円）

【申請期間】

- **令和2年3月18日～6月30日までです。**

* ①雇用保険被保険者の方用と、②雇用保険被保険者以外の方用の2種類の様式があります。

* 事業所単位ではなく法人ごとの申請となります。また、法人内の対象労働者について1度にまとめて申請をお願いします。

① 支給要件の詳細や具体的な手続きは厚生労働省ホームページにて確認ください。

② お問い合わせについては、

学校等休業助成金・支援金等相談コールセンター ※土日・祝日含む
0120-60-3999 (受付時間：9:00～21:00)

③ 申請書の提出は、**学校等休業助成金・支援金受付センター**（厚生労働省の委託事業者）に郵送（配達記録が残るもの）してください。（本社等の所在地により以下の4つに分かれます）

・ **関東地区**（茨城、栃木、群馬、埼玉、千葉、東京、神奈川）

〒100-8228 東京都千代田区大手町2-6-2 6階662執務室

・ **東北、関西、四国、中国地区**

（青森、岩手、宮城、秋田、山形、福島、三重、滋賀、京都、大阪、兵庫、奈良、和歌山、鳥取、島根、岡山、広島、山口、徳島、香川、愛媛、高知）

〒105-0014 東京都港区芝2-28-8 芝二丁目ビル4階

・ **北陸、中部、九州・沖縄地区**

（新潟、富山、石川、福井、山梨、長野、岐阜、静岡、愛知、福岡、佐賀、長崎、熊本、大分、宮崎、鹿児島、沖縄）

〒170-6025 東京都豊島区東池袋3-1-1サンシャイン60 25階

・ **北海道地区**

〒550-8798 大阪西郵便局私書箱62号

新型コロナ 休暇支援 検索



※ 申請書は、厚生労働省HPから印刷して使用して下さい。（印刷できない場合はコールセンターに御連絡下さい。）

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/kyufukin/pageL07_00002.html

※ 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個人の方に電話等で問い合わせることはありません。

※ 雇用調整助成金も申請される方は、最寄りの都道府県労働局等でも受け付けますのでご相談ください。

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特別に欠席を認める場合は対象となります。）

○「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又は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、小学校等に通う子ども

・ 新型コロナウイルスに感染した者 ・ 発熱等の風邪症状が見られる者
・ 新型コロナウイルスに感染した者の濃厚接触者

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まれます。

④対象となる有給の休暇の範囲

○春休み、土日・祝日に取得した休暇の扱い

「(1)の臨時休業等をした小学校等に通う子ども」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（※春休みや日曜日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)新型コロナウイルスに感染した又は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、小学校等に通う子ども」に係る休暇の対象は以下のとおりです。

・ 学校の春休みなどにかかわらず、令和2年2月27日から同年3月31日までの間は対象

○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。）

※厚生労働省HP(新型コロナウイルス感染症による小学校休業等対応支援金)に最新情報を掲載します。

新型コロナウイルス感染症による小学校休業等対応支援金 (委託を受けて個人で仕事をする方向け)

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に、契約した仕事ができなくなった個人で仕事をする保護者へ支援金を支給します！

【支援の内容】

- 令和2年2月27日から3月31日の間において、
就業できなかった日について、**1日当たり4,100円(定額)**
※春休み等、小学校等が開校する予定のなかった日等を除きます

【申請期間】

- 令和2年3月18日から6月30日までです。

【支援の対象となる方】 ※ (1) ~ (4) のいずれにも該当する方が対象

(1) 保護者であること

- 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、子どもの世話を一時的に補助する親族を含みます。

(2) ①又は②の子どもの世話をを行うこと

- 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、保育所等から可能な範囲で利用を控えるよう依頼があった場合をいいます。
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特別に欠席を認める場合は対象となります。)

- 「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又は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、小学校等に通う子ども**

- ・ 新型コロナウイルスに感染した者
- ・ 発熱等の風邪症状が見られる者
- ・ 新型コロナウイルスに感染した者の濃厚接触者

(3) 小学校等の臨時休業等の前に、以下の業務委託契約等を締結していること

○ 「業務委託契約等」とは

ここでの業務委託契約等は、発注者から、仕事の委託を受け、業務遂行等に対して報酬を支払われることを内容とする契約のことをいいます。
契約書や電子メールなど、何らかの書面等により、発注者からの指定の内容や報酬が確認できるものが申請には必要となります。

○ 契約を締結している本人が、個人で契約に基づく業務を行うこと

※ただし、労働者を使用する事業主、雇用保険被保険者、国家公務員又は地方公務員の場合は除きます。

○ 臨時休業等の開始日より前に、すでに業務委託契約等を締結していること

○ 契約において、業務従事や業務遂行の態様、業務の場所・日時等について、発注者から一定の指定を受けていること

例

- ・ 業務従事や業務遂行の態様（業務の内容 など）
- ・ 業務の場所（業務を行う場所や施設 など）
- ・ 業務の日時（業務を行う予定の日・時間、開始日と終了日 など）

○ 業務遂行に要する日や時間等を前提とした報酬となっていること

- ・ 時間や日を基礎として計算されるもの
- ・ 作業単位や作業個数の単価と実績を基に計算されるもの
など、作業量や成果物により、報酬が算定されるものが該当します。

(4) 小学校等の臨時休業等の期間において、子どもの世話をを行うために、業務委託契約等に基づき予定されていた日時に業務を行うことができなくなったこと

○ 「業務委託契約等に基づき予定されていた日時」とは

あらかじめ業務委託契約等で示されていた業務を行う日時のことをいいます。
業務量、契約期間などから、業務を行う日が判別できるような場合も含まれます。

○ 業務を行うことができなかった日が、小学校等の臨時休業等の期間中であって、小学校等の開校日、そもそも休校が予定されていた日（休校日、春休み等）ではないこと

※ ただし、上記（2）②の子どもの世話をを行うために業務を行うことができなかった場合は、小学校等の開校日、そもそも休校が予定されていた日であっても、対象になります。

◎ 支給要件、申請等の手続のお問い合わせについては、

学校等休業助成金・支援金等相談コールセンター ※土日・祝日含む
0120-60-3999（受付時間：9：00～21：00）

◎ 申請書の提出は、**学校等休業助成金・支援金受付センター**（厚生労働省の委託事業者）に郵送（配達記録が残るもの）してください。

臨時休業 個人委託 検索

※ 提出先は、申請者の住所地（都道府県）により異なりますので、詳細は厚生労働省HPでご確認ください。

※ 申請書は、厚生労働省HPから印刷して使用して下さい。（印刷できない場合はコールセンターに御連絡下さい。）
〈支援金HP〉 https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_10231.html

※ 詐欺にご注意ください。国や委託事業者から、個人の方に個人情報や電話で問い合わせたり、支援金の相談について電話等で勧誘することはありません。

※ 収入の減少等により、当面の生活費が必要な方は、社会福祉協議会が実施する「生活福祉資金貸付制度」の特例もご利用ください。

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/hukushi_kaigo/seikatsuhogo/seikatsu-fukushi-shikin1/index.html

新型コロナウイルス感染症の影響を踏まえ 雇用調整助成金の特例を追加実施します

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、教育訓練又は出向を行い、労働者の雇用の維持を図った場合に、休業手当、賃金等の一部を助成するものです。

【特例の対象となる事業主】

新型コロナウイルス感染症の影響を受ける事業主を対象とします。

【追加の特例措置の内容】

休業等の初日が、令和2年1月24日から令和2年7月23日までの場合に適用します。

- ① 新規学卒採用者など、雇用保険被保険者として継続して雇用された期間が6か月未満の労働者についても助成対象とします。
- ② 過去に雇用調整助成金を受給したことがある事業主について、
 - ア 前回の支給対象期間の満了日から1年を経過していなくても助成対象とし、
 - イ 過去の受給日数にかかわらず、今回の特例の対象となった休業等の支給限度日数までの受給を可能とします(支給限度日数から過去の受給日数を差し引きません)。

【既に講じている特例措置の内容】

- ③ 令和2年1月24日以降の休業等計画届の事後提出が、令和2年5月31日まで可能です。
- ④ 生産指標の確認期間を3か月から1か月に短縮しています。(※生産指標の確認は提出があった月の前月と対前年同月比で確認します。)
- ⑤ 事業所設置後1年未満の事業主についても助成対象としています。(※生産指標の確認は提出があった月の前月と令和元年12月と比べます。そのため12月実績は必要となります)
- ⑥ 最近3か月の雇用量が対前年比で増加していても助成対象としています。

【雇用調整助成金の経済上の理由の例】

- ・取引先が新型コロナウイルス感染症の影響を受けて事業活動を縮小した結果、受注量が減ったために事業活動が縮小した場合
- ・行政からの営業自粛要請を受け、自主的に休業を行い、事業活動が縮小した場合
- ・市民活動が自粛されたことにより、客数が減った場合
- ・風評被害により観光客の予約キャンセルが相次ぎ、これに伴い客数が減った場合
- ・労働者が感染症を発症し、自主的に事業所を閉鎖したことにより、事業活動が縮小した場合

【その他の支給要件】

その他、雇用保険の適用事業所であること等の支給要件があります。詳細については最寄りの労働局の助成金相談窓口にお尋ねください。

厚生労働省HP



LL020325企

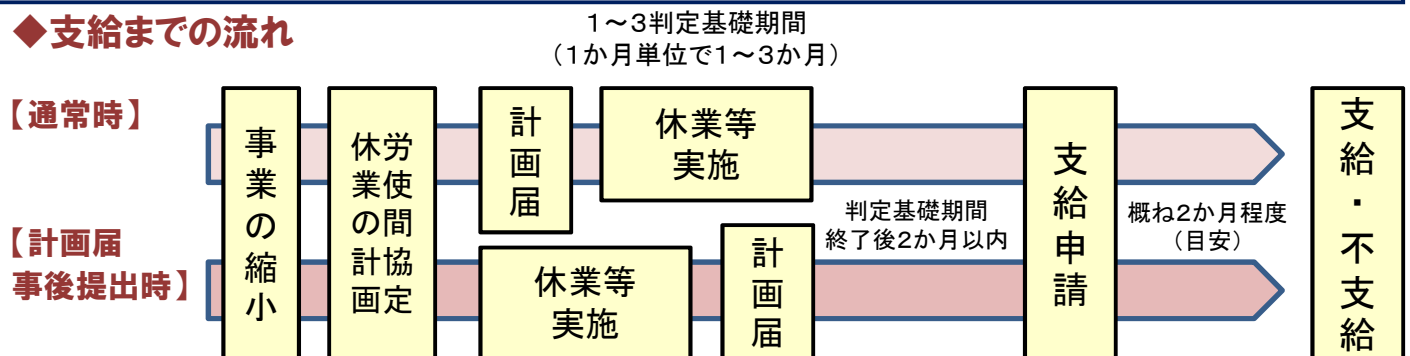


助成内容と受給できる金額	助成率(大企業)	助成率(中小企業)
休業を実施した場合の休業手当または教育訓練を実施した場合の賃金相当額、出向を行った場合の出向元事業主の負担額に対する助成(率) ※ 対象労働者1人1日当たり 8,330円が上限です。(令和2年3月1日現在) ※ 助成額は、前年度の雇用保険の保険料の算定基礎となる賃金総額等から算定される平均賃金額に休業手当支払率を掛け、1日当たりの助成額単価を求めます。	1/2	2/3
教育訓練を実施したときの加算(額)	1人1日当たり1,200円	
支給限度日数	1年間で100日	

◆受給手続き◆

- 事業主が指定した1年間の対象期間について、実際に休業を行う判定基礎期間※ごとに計画届を提出することが必要です。(※計画や支給申請の単位となる期間で、賃金締め切り期間と同じです。)
- 事後提出する休業等については、1度にまとめて提出してください。
- 事後提出しない休業等については、初回の計画届を、雇用調整を開始する日の2週間前をめぐり、2回目以降については、雇用調整を開始する日の前日までに提出して下さい(最大で3判定基礎期間分の手続きを同時に行うことができます。)
- 事後提出しない休業等の場合の支給申請期間は判定基礎期間終了後、2か月以内です。

◆支給までの流れ



◆初回の計画届時に必要な書類(休業の場合)※教育訓練、出向の場合は労働局にご確認ください。

休業等実施計画届	休業予定日、規模等を記載。
事業活動の状況に関する申出書 (新型コロナウイルス感染症関係用)	事業縮小の状況を記載。
【添付】労使協定書	・ 労使協定書 ・ 労働者代表確認書類
【添付】事業所の状況に関する書類 (生産指標は届出前月の数値で確認します。)	・ 生産指標(売上高等)のわかる書類 ・ 所定労働日、時間や賃金制度等のわかる書類等



◆労使協定で最低限定める事項(休業の場合)※計画届や申出書の様式は厚生労働省HPからダウンロードできます。

- ① 休業の実施予定時期・日数、② 休業の時間数、
- ③ 対象となる労働者の範囲及び人数、④ 休業手当額の算定基準

◆その他の主な支給要件◆

- 雇用保険適用事業所の事業主であること。
 - 支給のための審査に協力すること。
 - ① 審査に必要な書類等を整備・保管していること
 - ② 審査に必要な書類等の提出を、管轄労働局等から求められた場合に応じること
 - ③ 管轄労働局等の実地調査を受け入れること 等
 - 労使間の協定により休業等をおこなうこと。
 - 休業手当の支払いが労働基準法第26条の規定に違反していないものであること。
 - 判定基礎期間における対象労働者に係る休業等の実施日の延日数が、対象労働者に係る所定労働延日数の1/20(大企業の場合は1/15)以上となるものであること。
- 詳細については、最寄りの労働局の助成金相談窓口にお尋ねください。
支給の円滑化のため、書類等の整備や休業手当額の算定基準の整理にご協力ください。

新型コロナウイルス感染症にかかる雇用調整助成金の特例措置の拡大

別紙

雇用調整助成金

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、雇用の維持を図るための休業手当に要した費用を助成する制度

新型コロナウイルス感染症特例措置		緊急対応期間
特例以外の場合の雇用調整助成金	現行 (一般的な場合)	(4月1日から6月30日まで) 感染拡大防止のため、この期間中は 全国 で以下の特例措置を実施
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	新型コロナウイルス感染症の影響を受ける事業主(全業種)	新型コロナウイルス感染症の影響を受ける事業主(全業種)
生産指標要件 (3か月10%以上低下)	生産指標要件緩和 (1か月10%以上低下)	生産指標要件緩和 (1か月5%以上低下)
被保険者が対象	据え置き	雇用保険被保険者でない労働者の休業も助成金の対象に含める
助成率 2/3(中小) 1/2(大企業)	据え置き	<u>4/5(中小)、2/3(大企業)</u> <u>(解雇等を行わない場合は9/10(中小)、3/4(大企業))</u>
計画届は事前提出	計画届の事後提出を認める (1月24日～5月31日まで)	計画届の事後提出を認める (1月24日～6月30日まで)
1年のクーリング期間が必要	クーリング期間の撤廃	同左
6か月以上の被保険者期間が必要	被保険者期間要件の撤廃	同左
支給限度日数 1年100日、3年150日	同左	同左 + 上記対象期間
		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(全業種)
		生産指標要件緩和 (3か月5%以上低下)
		被保険者が対象
		4/5(中小)、2/3(大企業) (解雇等を行わない場合は9/10(中小)、3/4(大企業))
		やむを得ないと認められる場合は、事前に提出があったものとみなす
		クーリング期間の撤廃
		被保険者期間要件の撤廃
		3年300日

1 上記の拡充にあわせて、**短時間一斉休業の要件緩和、残業相殺の停止、支給迅速化のため事務処理体制の強化、手続きの簡素化**も行うこととする

2 教育訓練が必要な被保険者について、教育訓練の内容に応じて、**加算額を上げる**措置を別途講じる

新型コロナウイルス感染症の発生及び感染拡大による影響を踏まえた

中小企業等への対応について（概要）

（令和2年3月17日付厚生労働省発基0317第17号 厚生労働事務次官依命通達）

現在の状況と依命通達の趣旨

○新型コロナウイルス感染症が経済活動に影響を及ぼす中、中小企業・小規模事業者（以下「中小企業等」という。）から、労働基準関係法令への対応に困難を伴う状況がある旨の声が寄せられている。

都道府県労働局及び労働基準監督署において、新型コロナウイルス感染症の発生及び感染拡大が中小企業等に与える影響に配慮すること等を徹底するよう、厚生労働大臣から事務次官に対して指示 → この趣旨を3月17日の記者会見において厚生労働大臣から説明するとともに、事務次官から依命通達を发出

1. 中小企業等への配慮

▶労働施策基本方針（平成30年12月28日閣議決定）における「**その他の事情**」には、**新型コロナウイルス感染症の発生及び感染拡大が中小企業等に与える影響も含まれる**ことを明確化。

○労働施策基本方針（平成30年12月28日閣議決定）（抄）

（略）中小企業等における労働時間の動向、人材の確保、**その他の事情**に配慮し中小企業等の立場に立った対応を行い、労働基準法、労働安全衛生法等の労働基準関係法令に係る違反が認められた場合においても、当該中小企業等の事情を踏まえ、使用者に対し自主的な改善を促していく。

2. 労働基準法第33条の解釈の明確化

▶労働基準法第33条第1項（**災害等による臨時の必要がある場合の時間外労働等の延長**）の**対象となり得る場合を明確化**。

◀**労働基準法第33条第1項の対象となり得る場合**> ※このほか、人命・公益を保護するために臨時の必要がある場合も該当し得る

- 新型コロナウイルス感染症に感染した患者を治療する場合
- 手厚い看護が必要となる高齢者等の入居する施設において新型コロナウイルス感染症対策を行う場合
- 新型コロナウイルスの感染・蔓延を防ぐために必要なマスクや消毒液、医療機器等を緊急に増産又は製造する場合

3. 1年単位の變形労働時間制の運用の柔軟化

▶**1年単位の變形労働時間制**を採用している事業場において、新型コロナウイルス感染症対策のため、当初の予定どおりに制度を実施することが**企業の経営上著しく不適當と認められる場合には、制度の途中であっても、労使協定を締結し直すことも可能であることを明確化**。

4. 36協定の特別条項の考え方の明確化

▶**繁忙の理由が新型コロナウイルス感染症によるものである場合には、36協定の特別条項に明記されていなくとも、「臨時的な特別の事情がある場合」の理由として認められるものであることを明確化**。

1	0	年	保	存
機	密	性	1	
令和2年3月17日から 令和12年3月16日まで				

厚生労働省発基 0317 第 17 号
令和 2 年 3 月 17 日

都道府県労働局長 殿

厚生労働事務次官
(公印省略)

新型コロナウイルス感染症の発生及び感染拡大による
影響を踏まえた中小企業等への対応について

新型コロナウイルス感染症が経済活動に影響を及ぼす中、中小企業・小規模事業者（以下「中小企業等」という。）から、労働基準関係法令への対応に困難を伴う状況がある旨の声が寄せられているところである。

このため、下記のとおり、都道府県労働局及び労働基準監督署においては、新型コロナウイルス感染症の発生及び感染拡大が中小企業等に与える影響に配慮すること等を徹底するよう、命により通達するので、万全を期されたい。

記

1 中小企業等への配慮

労働施策基本方針（平成 30 年 12 月 28 日閣議決定）第 2 章の 1(3)では、「中小企業等における労働時間の動向、人材の確保の状況、取引の実態その他の事情に配慮し中小企業等の立場に立った対応を行い、労働基準法、労働安全衛生法等の労働基準関係法令に係る違反が認められた場合においても、当該中小企業等の事情を踏まえ、使用者に対し自主的な改善を促していく」とされている。

この閣議決定における「その他の事情」には、新型コロナウイルス感染症の発生及び感染拡大が中小企業等に与える影響も含まれるものであること。

もとより、中小企業等への対応においては、中小企業等の立場に立った丁寧な相談・支援を行うこととしているところであるが、今般の新型コロナウイルス感染症の発生及び感染拡大が中小企業等に与える影響についても、十分に配慮するものであること。

このため、中小企業等に対する相談・支援に当たっては、新型コロナウイルス感染症の発生及び感染拡大による影響を十分勘案し、労働基準関係法令の趣

旨を踏まえた自主的な取組が行われるよう、きめ細かな対応を図ること。併せて、新型コロナウイルス感染症の感染拡大の防止の観点から、当該中小企業等の置かれた状況に応じ、時差出勤やテレワークについて必要な周知等を行うこと。

2 労働基準法第 33 条の解釈の明確化

新型コロナウイルス感染症の拡大の影響を受け、人命や公益の観点から緊急に業務を行わなければならない場合も想定される。

労働基準法（昭和 22 年法律第 49 号）第 33 条第 1 項では、災害等による臨時の必要がある場合においては、労働基準監督署長の許可を受けて、又は事後の届出により、法定の労働時間を延長し、必要な限度において労働させることができることが規定されている。

これについては、新型コロナウイルス感染症に感染した患者を治療する場合、手厚い看護が必要となる高齢者等の入居する施設において新型コロナウイルス感染症対策を行う場合及び新型コロナウイルスの感染・蔓延を防ぐために必要なマスクや消毒液、医療機器等を緊急に増産又は製造する場合等が対象になり得るものであること。

また、労働基準法第 33 条第 1 項の運用においては、このほか、人命・公益を保護するために臨時の必要がある場合には、これに該当し得るとしているところであり、状況に応じた迅速な運用を図ること。

なお、労働基準法第 33 条第 1 項に基づく時間外・休日労働は、あくまで必要な限度の範囲内に限り認められるものであり、やむを得ず月に 80 時間を超える時間外・休日労働を行わせたことにより 疲労の蓄積の認められる労働者に対しては、医師による面接指導等を実施し、適切な事後措置を講じる必要があること。

3 1 年単位の変形労働時間制の運用の柔軟化

今般の新型コロナウイルス感染症に関連して、人手不足のために労働時間が長くなる場合や、事業活動を縮小したために労働時間が短くなる場合等については、1 年単位の変形労働時間制を導入することが考えられる。一方で、新型コロナウイルス感染症対策により、1 年単位の変形労働時間制を既に採用している事業場において、当初の予定どおりに 1 年単位の変形労働時間制を実施することが困難となる場合も想定される。

このように、新型コロナウイルス感染症対策のため、当初の予定どおりに 1 年単位の変形労働時間制を実施することが企業の経営上著しく不相当と認められる場合には、特例的に、1 年単位の変形労働時間制の労使協定について、

労使で合意解約をし、又は協定中の破棄条項に従って解約し、改めて協定し直すことも可能であること。

なお、解約までの期間を平均し、1週40時間を超えて労働させた時間について割増賃金を支払うなど協定の解約が労働者にとって不利になることのないよう留意すること。

4 36 協定の特別条項の考え方の明確化

労働基準法第36条第1項に規定する協定（以下「36 協定」という。）においては、臨時的な特別の事情があつて労使が合意する場合（特別条項）には、限度時間を超えることができることとされている。

今般の新型コロナウイルス感染症の状況については、36 協定の締結当時には想定し得ないものであると考えられるため、例えば、36 協定の「臨時的に限度時間を超えて労働させることができる場合」に、繁忙の理由が新型コロナウイルス感染症とするものであることが明記されていなくとも、一般的には、特別条項の理由として認められるものであること。

なお、現在、特別条項を締結していない事業場においても、法定の手続を踏まえて労使の合意を行うことにより、特別条項付きの36 協定を締結することが可能であること。

5 地域の中小企業等への周知

労働局長は、上記1から4までについて、あらゆる機会を通じて、地域の中小企業等への周知を徹底すること。

採用内定取消しの防止について

～学生の皆さま、労働局・ハローワークへご相談ください～

学生の皆さまへ

内定が取り消されてしまいそうなときは、

ハローワークでは、**皆さまの内定取消し回避に向けて、事業主へ働きかけ**ます。

内定が取り消されてしまったときは、

ハローワークでは、**皆さまの新たな就職先の確保に向けて、全力で支援**します。

厚生労働省では、**学生の皆さまの就職支援機関として、「新卒応援ハローワーク」を、全国56箇所に設置**しています。**未内定の方も含め、個別にきめ細かな支援**を行っています。



学生の皆さま、あきらめずに、まずはお近くの労働局・ハローワークまでご相談ください。

ハローワーク

検索

採用内定取消しの防止について

～事業主の皆さま、労働局・ハローワークまでご相談ください～

事業主の皆さまへ

新卒者に対する採用内定の取消しは、学生・生徒とそのご家族に大きな失望を与えるものであり、できる限り防止することが必要です。

「青少年の雇用の促進等に関する法律」第7条に基づき厚生労働大臣が定める指針では、事業主の皆さまに対し、以下の努力を求めています。

採用内定の取消しを防止するため、**最大限の経営努力を行う等、あらゆる手段を講じる**こと。

- 1 ※ 新卒の採用内定者について労働契約が成立したと認められる場合には、客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められない採用内定の取消し（解雇）は無効とされます。

やむを得ない事情により、採用内定の取消し、または入職時期の繰り下げを行う場合には、**対象者の就職先の確保について最大限の努力**を行うとともに、対象者からの**補償等の要求には、誠意を持って対応**すること。

事業主の皆さまの雇用維持の努力を支援するため、[雇用調整助成金の特例](#)を設けました。この特例により、採用したばかりの[新規学卒者でも休業や教育訓練等をさせた場合は助成の対象](#)となります。



採用内定の取消しを行う前に、**まずは、お近くの労働局・ハローワークまでご相談**ください。

- 3 ※ また、既に内定取消しを行った場合、労働局・ハローワークへご連絡いただく必要がありますので、ご連絡をお願いします。