



参 考

令和3年3月3日

日本経済団体連合会会長 殿

### 新型コロナウイルス感染症に係る雇用維持等に対する配慮に関する要請書

日頃より、労働行政の運営に格別の御理解・御配慮を賜りまして、厚くお礼申し上げます。新型コロナウイルス感染症が社会経済活動に様々な影響を及ぼす中、現下の雇用情勢には厳しさがみられ、雇用に与える影響に、より一層注意する必要があります。

こうした状況下においては、新型コロナウイルス感染症禍における経済活動・労働市場の変化に対応した機動的な雇用政策を実施していくことが肝要であり、令和2年度第三次補正予算及び令和3年度当初予算案におきまして、雇用維持への支援に加え、これまで就労経験のない新たな分野への移動を希望される方々の早期再就職に向けた支援や、求職者一人ひとりが置かれている状況を踏まえたきめ細かな就労支援の拡充等をパッケージとした雇用対策を盛り込んでおり、政府として、全力で必要な支援に取り組んでまいります。また、緊急事態宣言の延長に伴い、引き続き雇用維持への支援や労働移動を望む方への早期再就職支援に取り組むとともに、休業者やシフト制労働者に対する仕事と訓練を両立しやすい環境整備を図る新たな雇用・訓練パッケージを策定し、取り組むこととしたところです。

貴団体におかれましては、これまで数次にわたる新型コロナウイルス感染症に係る雇用維持等に対する配慮への要請の趣旨を御理解いただき、会員企業への周知啓発に御尽力をいただいたところですが、先般成立した令和2年度第三次補正予算における支援策が最大限にご活用いただけますよう、下記の事項につきまして、改めて会員企業に対して、広く周知啓発いただきますようご協力をお願い申し上げます。

#### 記

- 一 政府では、雇用調整助成金等について、助成率・上限額の引上げや支給要件等の緩和、申請に係る負担の軽減を図るための特例措置を講じております。助成率の引上げ（中小最大10分の10等）、日額上限額の引上げ（15,000円）等は、緊急事態宣言が全国的に解除された翌月末まで適用することとしています。さらに、今般の緊急事態宣言に伴い、緊急事態宣言対象地域の知事の要請を受けて営業時間の短縮等に協力する飲食店等や業況が厳しい大企業に対しては、中小企業と同じ最大10/10の助成率を適用しています。

新型コロナウイルス感染症の影響により従業員を休業させる場合には、これらの特例措置は、学生アルバイトの方などの雇用保険の被保険者ではない方やパート、シフト制労働者の方も対象としていますので、年齢や雇用形態の別なく、休業手当を支払っていただき、雇用調整助成金等を活用しながら、雇用維持に努めていただきますようお願いいたします。

さらに、労働者が自ら申請できる新型コロナウイルス感染症対応休業支援金制度について

も、雇用調整助成金の現行の特例措置の期限に合わせて、対象期間を延長したところです。また、大企業に雇用されるシフト制労働者等も新たに対象とする特例を講ずることとしました。この特例は原則として緊急事態宣言下の1月8日以降の休業が対象ですが、

- ・1月8日以前でも、都道府県ごとの時短要請等（11月7日以降）が発令されていた場合には、その期間も対象とし、
- ・これに加え、去年の4月1日から6月30日までの休業についても、休業前賃金の6割を給付とする

こととしています。

この制度では、労働者から申請があった際には、事業主にご記載いただく部分があります。従業員から申請があったときには、従業員の暮らしを守るためにも、適切にご対応いただきますようお願いいたします。

二 政府では、在籍型出向を活用した雇用維持の支援のため、出向元、出向先の双方に対して助成を行う産業雇用安定助成金を創設するとともに、出向等の斡旋を行う産業雇用安定センターのマッチング支援体制の強化や、人材開発支援助成金による業種転換等のために従業員に訓練を行う事業主への支援を行います。

こうした制度を積極的に活用して、雇用維持に努めていただきますようお願いいたします。

三 政府では、新型コロナウイルス感染症の影響により離職を余儀なくされた方で、離職期間が3か月を超え、就労経験のない職業に就くことを希望する方を一定期間（原則3か月）試行雇用する事業主に対し、試行雇用期間中の賃金の一部を助成する制度を創設しました。こうした制度を活用していただくなど、職を失った方の雇入れについて特段のご配慮を賜りますようお願いいたします。

また、新型コロナウイルス感染症への感染の懸念等から、特に女性が不本意に求職活動を控える動きもみられるため、子育て中の女性等が仕事と家庭の両立を図りやすい求人内容やテレワークが可能な求人等、女性の様々なニーズに沿った求人内容を御検討いただき、積極的な提出をお願いいたします。

さらに、就職氷河期世代の方を対象とした求人を積極的に提出していただくなど、就職氷河期世代の方について、積極的な採用をお願いいたします。

四 有期契約労働者、パートタイム労働者等の雇用の安定とその保護を図るため、雇用維持に最大限のご努力をお願いいたします。

なお、雇用調整助成金の特例措置や新型コロナウイルス感染症対応休業支援金は、労働契約が継続している間の休業であれば、雇用保険の被保険者でない方も含め、これらの有期契約労働者、パートタイム労働者等も対象となりますので、ご活用ください。

五 派遣労働者を受け入れている派遣先企業におかれては、労働者派遣契約の解除や不更新は派遣労働者の方の雇用の不安定に直結することをご認識いただき、安易な契約の解除をお控えいただくとともに、来年度に向けた労働者派遣契約締結の交渉に当たっては、派遣労働者

の能力を最大限に活用するという観点に立って、可能な限り労働者派遣契約の更新等を図っていただくようお願いいたします。その際、外国人労働者について、日本人と同様の対応が図られるようお願いいたします。

なお、雇用調整助成金の特例措置や新型コロナウイルス感染症対応休業支援金は、労働契約が継続している間の休業であれば、雇用保険の被保険者でない方も含め、これらの派遣労働者、外国人労働者も対象となりますので、ご活用ください。

また、新型コロナウイルス感染症の影響により離職を余儀なくされ、就労経験のない職業に就くことを希望される方の紹介予定派遣を通じた派遣労働者の正社員化に取り組む派遣先事業主に対して、キャリアアップ助成金（正社員化コース）の助成対象を拡充しましたので、積極的な活用をお願いいたします。

六 障害者の方など課題を抱える方の雇用の安定に向け、特段のご配慮をお願い申し上げます。特に、基礎疾患を有する者では重症化するリスクが高いとされていることから、感染リスクを減らすためにテレワークや時差出勤の積極的な活用の促進などの取組へのご協力をいただきますようお願いいたします。

七 労働者の生活の激変を緩和し求職活動への支障が生じないようにするためにも、住居の確保は非常に重要であり、社員寮等に入居している労働者については離職後も引き続き一定期間入居できるようできる限りのご配慮をお願いいたします。なお、雇用契約を解消した際に社員寮に引き続き居住できるよう、定期借家契約に切り替えることで生活困窮者自立支援制度における住居確保給付金を活用することができます。

八 第二の就職氷河期世代を作ることがないように、現在も就職活動を続けている未内定の方の採用にご尽力いただくことに加え、卒業後3年以内の既卒者を含む新卒者等について中長期的な視点に立った採用維持・促進をお願いいたします。その際には、オンラインも活用した説明会や面接・試験の実施、新卒応援ハローワークが開催する就職面接会等への積極的な参加、通年採用などの柔軟な日程設定など最大限の機会の提供を行うよう、特段のご配慮をお願いいたします。

また、新卒者等を雇い入れようとする企業におかれては、内定者の内定取消しの防止のために最大限の経営努力を行うなどあらゆる手段を講じていただくとともに、やむを得ない場合においても、対象者の就職先の確保についての最大限の努力や、対象者からの補償の要求には誠意を持って対応いただくようお願いいたします。加えて、内定者本人の自由な意思決定を妨げるような入社辞退の勧奨は、違法な権利侵害に当たるおそれもあることから、決して行わないようお願いいたします。

九 これまでご活用をお願いしてきた小学校休業等対応助成金について、対象となる休暇取得の期間を令和3年3月31日までに延長し、都道府県労働局に特別相談窓口を設置しておりますので、引き続き当助成金を積極的にご活用ください。また、家族の介護が必要な労働者に有給の休暇制度を取得させた事業主への助成制度を創設していますので、ご活用くださ

い。

十 妊娠中の女性労働者が安心して出産を迎えることができるよう、男女雇用機会均等法に基づく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、医師等の指導に基づき適切に講じていただくようお願いいたします。なお、この措置により休業が必要な女性労働者に有給の休暇を取得させた事業主に対する助成制度についても、引き続き積極的にご活用ください。

十一 職場における新型コロナウイルス感染症拡大防止のため、テレワークや時差出勤など人との接触を低減する取組、事業場の換気励行、「三つの密」や「感染リスクの高まる「5つの場面」」を避ける行動の徹底をお願いいたします。なお、政府としても、テレワークについて、テレワーク相談センターにおける相談支援の実施や、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の作成・周知を行っていますので、ぜひご活用ください。

また、労働者が業務により新型コロナウイルスに感染した場合には、労災請求を勧奨していただくとともに、労災請求手続きにご協力いただくようお願いいたします。

十二 感染した労働者やその周囲の方々に対する差別・偏見の防止に向け、特段のご配慮をお願いいたします。

厚生労働省では『「#広がれありがとうの輪」プロジェクト』を開始し、感染予防の呼びかけと、感染者やその周囲の方々等に対する差別・偏見の解消を図るための情報発信の取組を進めています。

感染した方、その周囲の方々への差別・偏見は決してあってはなりません。万が一、発生を認めた場合には、客観的・中立的な事実確認を踏まえ、誠意あるご対応をお願いいたします。

厚生労働大臣

(事業主の方へ)

## 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

新型コロナウイルスの影響を受ける事業主の方へ

# 緊急事態宣言等対応特例について

○自社の該当する区分について、対象となるページをご参照下さい。

**I** A：直近3ヶ月の生産指標が前年（又は前々年）同期と比べて30%以上減少している全国の大企業事業主

B：埼玉県、千葉県、東京都、神奈川県の知事の要請を受けて営業時間の短縮等に協力している大企業事業主

C：全国の中小企業事業主

**II** 栃木県、岐阜県、愛知県、京都府、大阪府、兵庫県、福岡県の知事の要請を受けて営業時間の短縮等に協力している大企業事業主

**III** I・II以外の事業主

## 〈目次〉

対象となる企業	説明項目	ページ	備考
<b>I-A・I-B・II</b>	大企業の助成率引き上げについて	1,2	大企業が対象となります。
<b>I・II</b>	雇用維持要件の緩和	3	中小企業も対象となります。 I-Cの事業主の方もご参照下さい。
<b>I・II</b>	支給申請手続	4,5	申請の事務的な手続・流れはこちらをご参照下さい。

○IIIの事業主の方については、緊急事態宣言等対応特例の対象とはなりません。従前の特例どおりの申請を行って下さい。

○I～IIIの区分については当パンフレットの説明の中で引き続き使用します。自社の該当区分を把握したうえでご参照ください。

PL030226企03



I-A・I-B・IIに該当する事業主の方へ

## 雇用調整助成金の特例措置に係る 大企業の助成率の引き上げのお知らせ

雇用調整助成金において、今まで大企業の助成率は最大で3/4としておりましたが、緊急事態宣言に伴い、以下に示す大企業の助成率が最大10/10となります。

### 特に業況が厳しい全国の事業主（I-A）

#### 【対象となる事業主】

**AとBそれぞれの月平均値の生産指標（売上げ高等）を比較し、Aが30%以上減少している事業主**

**A：令和3年1月※から遡って3か月間の生産指標**

※休業の初日が令和3年2月1日以降にある場合においては、休業の初日が属する月

**B：Aの3ヶ月間の生産指標に対して、前年同期または前々年同期の生産指標**

例：1月から休業を実施した場合



#### 【対象となる休業等】

**1月8日から4月末までの休業等（短時間休業を含む）**

#### 【助成率】

解雇等を行わなかった場合：**10/10** 解雇等を行った場合：**4/5**

### 営業時間の短縮等に協力する事業主（I-B・II）

#### 【対象となる事業主】

**以下を満たす飲食店や催物（イベント等）を開催する事業主等**

- ①特定都道府県知事による要請等を受けて、
- ②緊急事態措置を実施すべき期間を通じ、
- ③要請等の対象となる施設（要請等対象施設）の全てにおいて、
- ④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

#### 【対象となる休業等】

要請等対象施設における以下の期間※1を含む判定基礎期間の休業等（短時間休業を含む）

- |                                   |                      |
|-----------------------------------|----------------------|
| ・ I-B（埼玉県、千葉県、東京都、神奈川県）           | ：令和3年1月8日～令和3年4月30日  |
| ・ II（栃木県、岐阜県、愛知県、京都府、大阪府、兵庫県、福岡県） | ：令和3年1月14日～令和3年3月31日 |

#### 【助成率】

解雇等を行わなかった場合：**10/10** 解雇等を行った場合：**4/5**

※1：各特定都道府県における緊急事態措置を実施すべき期間及びその末日の翌月末までの期間

## Q&amp;A

1	<p>Q.両方の特例内容に該当するのですが、どちらを選べば良いでしょうか</p> <p>業況に関する特例は全国で適用されますので、業況に関する特例をお選び下さい。</p>
2	<p>Q.特例に係る支給申請はどうやって行えばよいですか。</p> <p>特例用の様式を厚生労働省のホームページに掲載していますので、ダウンロードいただいた上で申請を行ってください。  <a href="https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyouchouseijoseikin_20200410_forms.html">https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyouchouseijoseikin_20200410_forms.html</a></p>
3	<p>Q.既に特例用の様式を使わずに支給申請を行ってしまったのですが、どうしたら良いでしょうか</p> <p>まずは、管轄の労働局等にご連絡下さい。既に支給決定通知書をお受け取りになっている場合は、所定の様式を用いて追加支給申請を行っていただくこととなります。</p>
4	<p>Q.これまで二若しくは三の連続する判定基礎期間をまとめて支給申請をしてきましたが、本特例が実施された後も特例実施前と実施後の判定基礎期間をまとめて支給申請できるでしょうか。</p> <p>まとめて支給申請をしていただくことは可能です。その際、緊急事態宣言等対応特例の期間とその前の期間で支給請書類が異なりますので、必ずそれぞれの判定基礎期間ごとに申請書類の作成を行ってください。</p>
5	<p>Q.助成率引き上げの対象となる休業等の期間がよくわかりません。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・特に業況の厳しい事業主の方については、全国一律で、令和3年1月8日～令和3年4月30日までを1日でも含む判定基礎期間の休業等が対象となります。</li> <li>・営業時間の短縮等に協力する事業主の方については、各都道府県における緊急事態措置を実施すべき期間及びその翌月末までの期間を1日でも含む判定基礎期間の休業等が対象となります。</li> </ul> <p>例) 栃木県、愛知県の場合：令和3年1月14日～令和3年3月31日までを1日でも含む判定基礎期間</p>
6	<p>&lt;営業時間の短縮等に協力する事業主向け( I -B・ II に該当する事業主向け) &gt;  Q.特定都道府県以外の都道府県に事業所を設置している事業主が、特定都道府県内の要請等対象施設において要請等に応じて休業等を実施した場合、特例の対象となりますか。</p> <p>特定都道府県内で要請等対象施設について実施する休業については対象となります。</p>
7	<p>&lt;営業時間の短縮等に協力する事業主向け( I -B・ II に該当する事業主向け) &gt;  Q.特定都道府県内で要請等対象施設において休業等を実施している事業主が、要請等対象施設以外の施設についても休業をしています。この場合、要請等対象施設に該当しない施設の助成率はどのようになるでしょうか。また、支給申請はどのように行うのでしょうか。</p> <p>特定都道府県の知事の要請等の内容(期間、施設の制限等)に応じて協力する店舗で就労する労働者のみが対象となります。そのため、本特例事業主が実施した要請等対象施設以外の施設での休業等には従来の助成率(最大3/4)、及び雇用維持要件(令和2年1月24日からの確認)が適用されます。支給申請を行う場合は、要請等対象施設、要請等対象施設以外の施設についてそれぞれ所定の様式を作成し、申請を行ってください。</p>



I・IIに該当する事業主の方へ

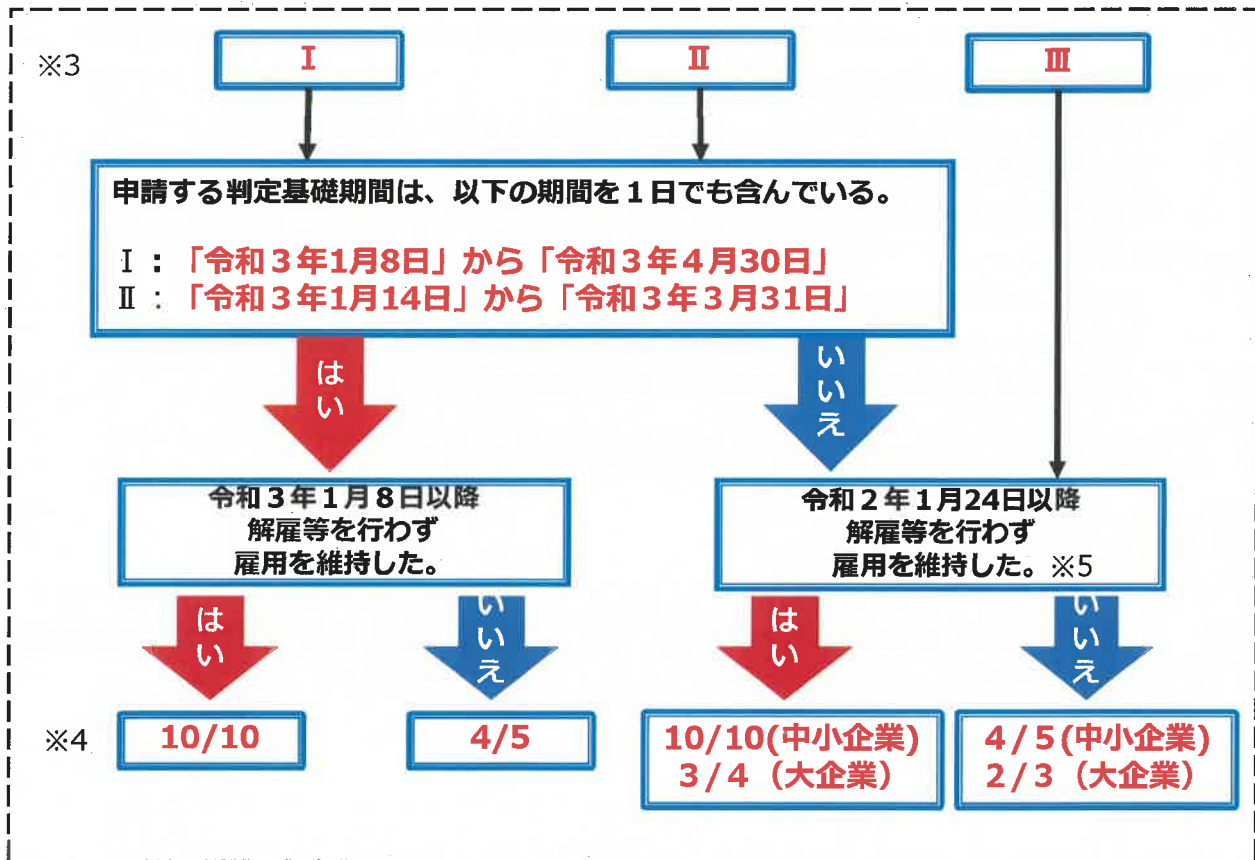
## 雇用維持要件が緩和されます！

- I・IIの企業について、緊急事態宣言等対応特例の対象となる期間の休業等の雇用維持要件を
  - 比較期間を 「令和2年1月24日から判定基礎期間の末日まで」 から  
 「令和3年1月8日から判定基礎期間の末日まで」 に変更します。
  - 「判定基礎期間末日の労働者数が各月末の労働者数平均の4/5以上」  
 の要件を適用外とします。

比較期間（令和3年1月8日から判定基礎期間の末日まで）に

解雇等を行わなかった場合は助成率**10/10**、  
 解雇等を行った場合は助成率**4/5**

### 〈助成率のチェック〉



※3：I～IIIの分類

- I**
  - A：特に業況の厳しい全国の大企業事業主
  - B：埼玉県、千葉県、東京都、神奈川県で要請を受けて営業時間の短縮等に協力している大企業事業主
  - C：全国の中小企業事業主
- II** 栃木県、岐阜県、愛知県、京都府、大阪府、兵庫県、福岡県で要請を受けて営業時間の短縮等に協力している大企業事業主
- III** I・II以外の事業主

※4：I-B・IIの企業における要請等対象施設以外の施設における休業等については、IIIの企業と同様です。  
 （雇用維持要件の緩和は適用されません）。

※5：「判定基礎期間末日の労働者数が各月末の労働者数平均の4/5以上」が適用されます。

## I・IIに該当する事業主の方へ

## 緊急事態宣言等対応特例の支給申請について

## 特例の対象となる休業等についてまだ申請されていない事業主の方※

## ● 令和3年5月31日までに次の書類をご提出ください※※

## ①営業時間の短縮等に協力する大企業事業主

「事業活動の状況に関する申出書（様式）」、「支給要件確認申立書（様式）」、「支給申請書（様式）」、  
 「助成額算定書【要請等対象施設/要請等対象施設以外】（様式）」、  
 「休業等実績一覧表【要請等対象施設/要請等対象施設以外】（様式）」、「休業協定書」、「生産指標の確認のための書類」、  
 「休業させた日や時間がわかる書類」、「要請等対象施設の所在地、その施設における対象労働者を確認できる書類」

## ②特に業況が厳しい全国の大企業事業主

「事業活動の状況に関する申出書（様式）」、「支給要件確認申立書（様式）」、「支給申請書（様式）」、  
 「助成額算定書（様式）」、「休業等実績一覧表（様式）」、「休業協定書」、  
 「生産指標の確認のための書類（30%以上の減少がわかる書類）」、「休業させた日や時間がわかる書類」

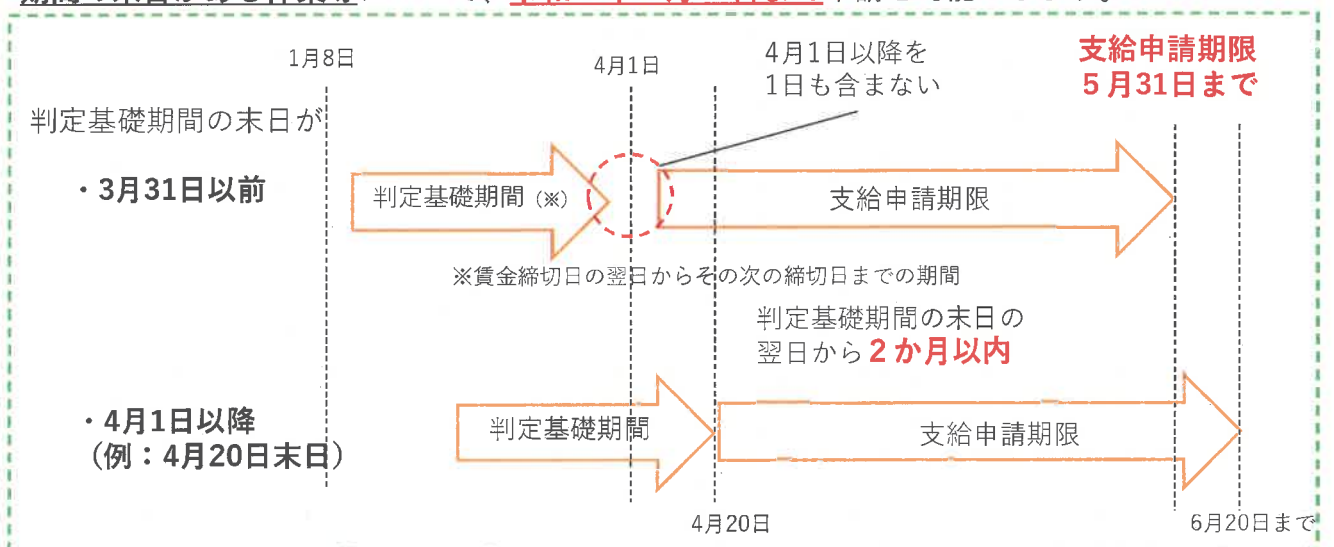
## ③中小企業事業主

「事業活動の状況に関する申出書（様式）」、「支給要件確認申立書（様式）」、  
 「支給申請書（様式）」、「助成額算定書（様式）」、「休業等実績一覧表（様式）」、「休業協定書」、  
 「生産指標の確認のための書類」、「休業させた日や時間がわかる書類」

※：特例の対象となる休業等についてすでに支給申請している事業主の方は、裏面を参照して下さい。  
 ※※：2回目以降の申請では提出が不要な書類もございます。詳しくは雇用調整助成金ガイドブックをご覧ください。

## 申請期限

通常は、判定基礎期間の末日の翌日から起算して2か月以内に支給申請を行う必要がありますが、**緊急事態宣言等対応特例に係る申請については、令和3年3月31日までに判定基礎期間の末日がある休業等について、令和3年5月31日まで**申請を可能とします。



(裏面へつづく)

## 支給申請はお済みでまだ支給決定されていない事業主の方

- 管轄の労働局等にご連絡下さい
- **差額（追加支給分）をどのような形で支払うか、管轄の労働局よりご案内いたします**

※ 審査の状況によっては、一旦支給決定し、そのあと追加支給申請していただくようお願いする場合がございます

## すでに支給決定された事業主の方

- 追加支給のために、**追加支給申請の手続きが必要となります**
- 令和3年**5月31日**までに次の書類をご提出ください

### ①営業時間の短縮等に協力する大企業事業主

「追加支給申請に係る申出書(様式)」、「支給要件確認申立書(様式)」、「支給申請書(様式)」、  
「助成額算定書【要請等対象施設/要請等対象施設以外】(様式)」、  
「休業等実績一覧表【要請等対象施設/要請等対象施設以外】(様式)」、  
「支給決定通知書」、「休業させた日や時間がわかる書類（対象労働者を増やした場合）」  
「要請等対象施設の所在地、その施設における対象労働者を確認できる書類」

### ②特に業況が厳しい全国の大企業事業主

「追加支給申請に係る申出書(様式)」、「事業活動の状況に関する申出書(様式)」、  
「支給要件確認申立書(様式)」、「支給決定通知書」、「生産指標の確認のための書類」、  
「休業させた日や時間がわかる書類（対象労働者を増やした場合）」

### ③中小企業事業主

「追加支給申請に係る申出書(様式)」、「支給要件確認申立書(様式)」、「支給決定通知書」、  
「休業させた日や時間がわかる書類（対象労働者を増やした場合）」

## 申請・お問い合わせ先

ご不明な点は、下記のコールセンターもしくは最寄りの都道府県労働局およびハローワークまでお問い合わせ下さい。

学校等休業等助成金・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

<詳しくはこちら>



厚生労働省・都道府県労働局・ハローワーク



## 『新型コロナウイルス感染症対応休業支援金・給付金』 ～大企業の一部の非正規雇用労働者も対象となります～

### I 支給対象となる大企業の労働者

**大企業に雇用されるシフト労働者等（※）であって、事業主が休業させ、休業手当を受け取っていない方**

（※）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）

★申請に必要な「支給要件確認書」において休業の事実が確認できない場合でも、**以下のケースは、休業支援金の対象となる休業として取り扱います。**なお、支給要件確認書の記載は労働基準法第26条の休業手当の支払い義務の有無を判断するものではありません。

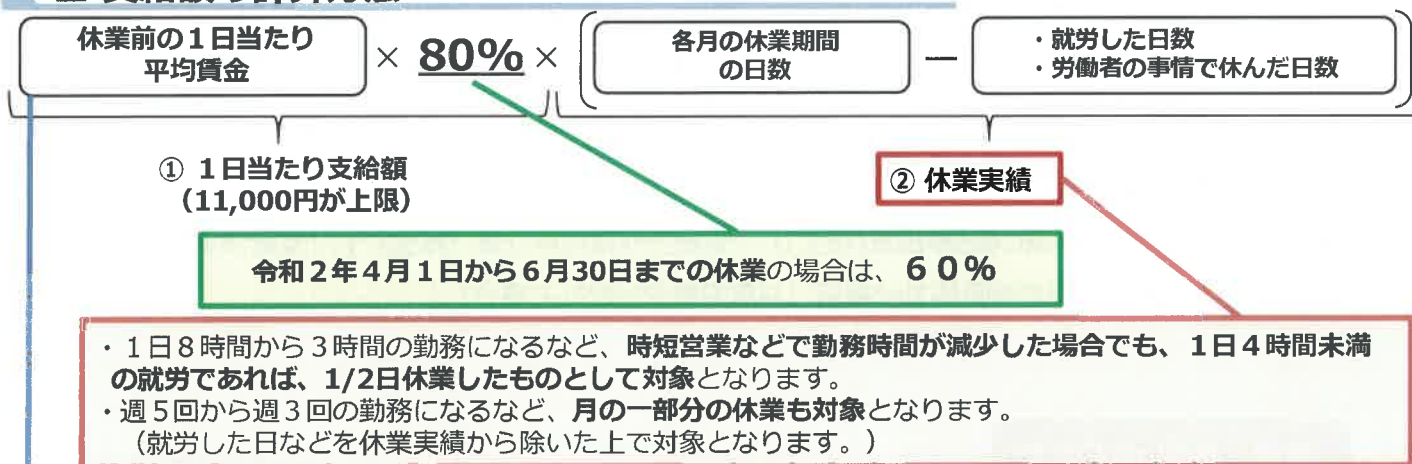
- ① **申請対象月のシフト表が出ている等により、当該月の勤務予定が定まっていた場合**であって、事業主に対して、その内容に誤りがないことが確認できるケース
- ② 休業開始月前の給与明細などにより「**6か月以上の間、原則として月4日以上**の勤務」がある事実（※）が確認可能で、かつ、**事業主に対して、新型コロナウイルス感染症の影響がなければ申請対象月において同様の勤務を続けさせていた意向が確認できる**ケース（ただし、新型コロナウイルス感染症の影響以外に休業に至った事情がある場合はこの限りではありません。）  
（※）下記Ⅱ（1）の期間について申請する際に、休業開始月の直近6か月では上記を確認できない場合でも、令和2年3月以前の6か月に月4日以上勤務が確認できれば、これに該当します。

### Ⅱ 対象となる休業の期間と申請期限

休業した期間	申請期限
(1) 令和3年1月8日以降の休業（※）	令和3年7月31日（土）
(2) 令和2年4月1日から6月30日までの休業	

（※）令和2年11月7日以降に時短要請等を発令した都道府県は、それぞれの要請の始期以降の休業も含みます。各都道府県の時短要請等発令状況は裏面の（別表）をご覧ください。

### Ⅲ 支給額の計算方法



#### 計算方法

（申請対象となる休業開始月前6ヶ月のうち任意の3ヶ月の賃金の合計額）÷90

※ 令和3年1月8日（令和2年11月7日以降に時短要請等を発令した都道府県は、それぞれの要請の始期）以降の休業について申請する場合は、令和元年10月から申請対象となる休業開始月の前月までのうち任意の3ヶ月の賃金の合計額を90で割って計算します。

- (例1) 令和2年4月の休業について申請する場合 → 令和元年10月～令和2年3月 から任意の3ヶ月  
 (例2) 令和3年1月の休業について申請する場合 → 令和元年10月～令和2年12月 から任意の3ヶ月

## IV 申請方法

オンライン、郵送の2種類あり、労働者の方から直接申請いただけます。（事業主経由での申請も可能です。）

- 【必要書類】** (1) 支給申請書 (2) 支給要件確認書（基本的に労働者と事業主で協力して作成※1）  
 (3) 本人確認書類（免許証の写しなど） (4) 振込先口座確認書類（キャッシュカードの写しなど）  
 (5) 休業前および休業中の賃金額を確認できる書類（給与明細の写しなど）  
 (6) （初回申請の場合）シフト制、日々雇用又は登録型派遣である旨の疎明書及びその内容が確認できる書類（労働契約書など。ない場合はその旨申し出てください。）

※ 支給要件確認書の作成に事業主のご協力が得られない場合、その旨を支給要件確認書に記載の上、申請いただくことが可能です。

なお、支給要件確認書で休業の事実が確認できず、休業前6か月間の勤務実績を表面I中★のケースに該当する方は、休業前6ヶ月の勤務実態が確認できる給与明細等の該当を証明出来る書類を添付してください。

- オンライン申請される場合、下記厚生労働省HP特設サイト中の申請ページにアクセスしてください。
- 郵送申請される場合、下記あて先にしてください。

〒600-8799 日本郵便株式会社 京都中央郵便局留置  
 厚生労働省 新型コロナウイルス感染症対応休業支援金・給付金担当 行

## V お問い合わせ

### ■ 厚生労働省新型コロナウイルス感染症対応休業支援金・給付金HP

<https://www.mhlw.go.jp/stf/kyugyoshienkin.html> (右記QRコード①)

①



### ■ 総合労働相談コーナー

休業支援金の申請に関連して、職場のトラブルなどがあれば、総合労働相談コーナーにご相談ください。同コーナーは、全国の都道府県労働局や労働基準監督署などに設けられており、解雇、雇い止め、配置転換、賃金の引下げ、いじめ・嫌がらせ、パワハラなどのあらゆる分野の労働問題について、ワンストップで相談の受付等を行っています。

<https://www.mhlw.go.jp/general/seido/chihou/kaiketu/soudan.html> (右記QRコード②)



### ■ お電話でのお問い合わせは厚生労働省コールセンターへ

厚生労働省新型コロナウイルス感染症対応休業支援金・給付金コールセンター  
 電話 0120-221-276 月～金 8:30～20:00 / 土日祝 8:30～17:15

**【別表】Ⅱ (1) (※) に記載の令和2年11月7日以降に時短要請等を発令した都道府県及び申請対象期間の始期**

都道府県	対象期間の始期	都道府県	対象期間の始期	都道府県	対象期間の始期
北海道	令和2年11月7日	東京都	令和2年11月28日	京都府	令和2年12月21日
宮城県	令和2年12月28日	神奈川県	令和2年12月7日	大阪府	令和2年11月27日
福島県	令和2年12月28日	長野県	令和2年12月17日	広島県	令和2年12月17日
茨城県	令和2年11月30日	岐阜県	令和2年12月18日	高知県	令和2年12月16日
群馬県	令和2年12月15日	静岡県	令和2年12月23日	熊本県	令和2年12月30日
埼玉県	令和2年12月4日	愛知県	令和2年11月29日	沖縄県	令和2年12月17日
千葉県	令和2年12月2日				

※ 厚生労働省において、都道府県のHP等で時短要請等の取組を確認の上で、一覧化したもの  
 ※ 記載のない県は令和3年1月8日より前に要請が行われていないため、対象期間は、令和2年4月1日から6月30日の期間を除き、令和3年1月8日以降。



「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ま／「在籍型出向」により人材を活用したい事業主の皆さまへ

## 「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」を創設**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。

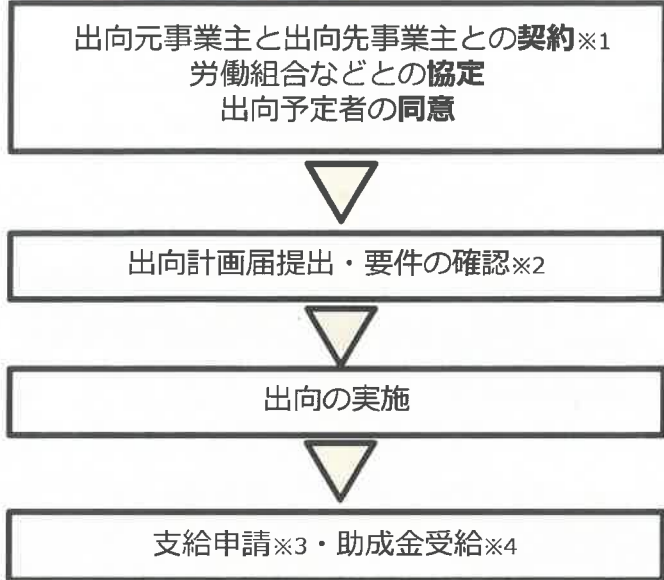
※助成金の相談・申請先は都道府県労働局またはハローワークです。（公財）産業雇用安定センターではありませんのでご注意ください。



## 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



※1 出向元事業主と出向先事業主の間で、出向期間、出向中の労働者の処遇、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。

※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**いず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ずれか低い方の額 **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） <b>3,600円</b>		出向運営経費 <b>8,400円</b> (出向先賃金負担 <b>5,400円</b> 、教育訓練および労務管理に関する調整経費など <b>3,000円</b> )	
<b>産業雇用安定助成金</b>	<b>実質負担</b>	<b>産業雇用安定助成金</b>	<b>実質負担</b>
9/10	1/10	9/10	1/10
<b>3,240円</b>	<b>360円</b>	<b>7,560円</b>	<b>840円</b>

※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） <b>3,600円</b>		出向運営経費 <b>8,400円</b> (出向先賃金負担 <b>5,400円</b> 、教育訓練および労務管理に関する調整経費など <b>3,000円</b> )	
<b>雇用調整助成金</b>	<b>実質負担</b>	<b>実質負担</b>	
2/3	1/3	<b>10/10</b>	
<b>2,400円</b>	<b>1,200円</b>	<b>8,400円</b>	

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！

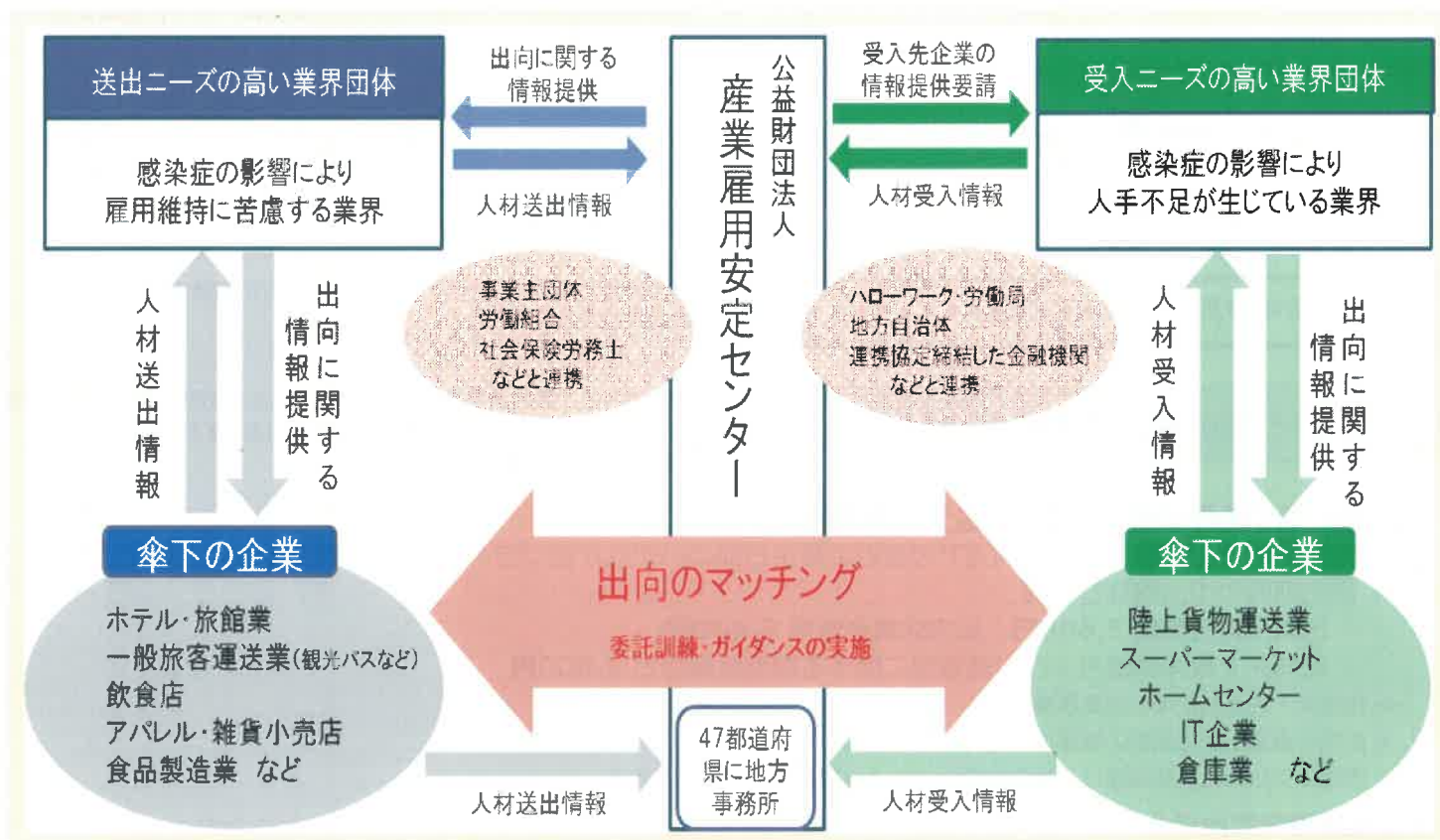
(公財) 産業雇用安定センターでは、新型コロナウイルス感染症の影響により、一時的に雇用過剰となった企業が、従業員の雇用を守るため、人手不足などの企業との間で「出向」を活用しようとする場合に、**双方の企業に対して出向のマッチングを無料で行っていきます。**



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（送出国企業）

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（送出国企業）

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（送出国企業）

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ていない。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きますので、あわせてご活用ください。



(厚生労働省ホームページ)

# 人材開発支援助成金

令和2年度第三次補正予算額：10億円

## 制度概要

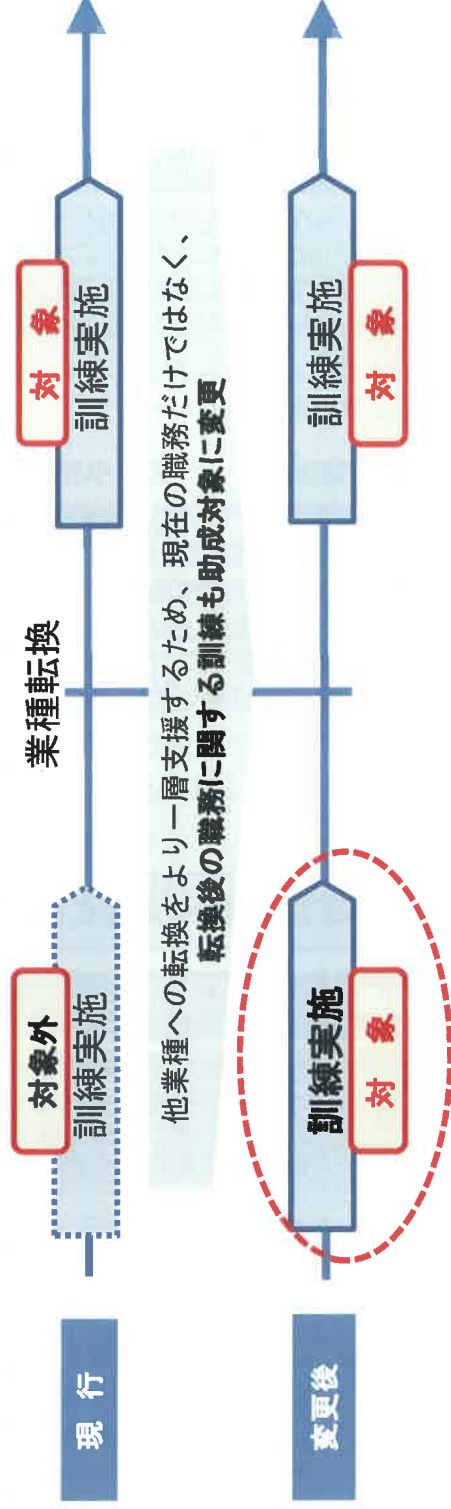
職業訓練を実施する事業主等に対して訓練経費や訓練期間中の賃金の一部を助成する等により、企業内の人材育成を支援

支給対象となる訓練	助成内容	助成率・助成額 ※1		注：( )内は中小企業事業主以外 OJT実施助成※2
		経費助成	賃金助成	
特定訓練コース	・労働生産性の向上に資する訓練、若年者に対する訓練、OJTとOFF-JTを組み合わせた訓練等、効果が高い10時間以上の訓練について助成	45% (30%)	760円 (380円)	665円 (380円)
一般訓練コース	・その他のコース以外の20時間以上の訓練について助成	30%	380円	-
特別育成訓練コース	・有期契約労働者等を正規雇用労働者等に転換または処遇を改善するための訓練を実施した場合に助成	実費 (上限あり)	760円 (475円)	760円 (665円)

※1 生産性要件を満たした場合、特定分野認定実習併用職業訓練の場合等、一定の要件により割増し率・額を適用。 ※2 OJTとOFF-JTを組み合わせた雇用型訓練を実施した場合のみ。

## 改正内容

業種転換後に従事する職務に関する訓練も助成対象に追加





## トライアル雇用助成金（新型コロナウイルス感染症対応（短時間）トライアルコース）のご案内

「トライアル雇用（新型コロナウイルス感染症対応（短時間）トライアルコース）」は、新型コロナウイルス感染症の影響で離職し、これまで経験のない職業に就くことを希望している求職者を、無期雇用へ移行することを前提に、原則3か月間試行雇用する制度です。

労働者の適性を確認した上で無期雇用へ移行することができるため、ミスマッチを防ぐことができます。事業主の皆さまには、「トライアル雇用求人」を積極的に提出していただくようお願いいたします。

### 助成金の支給額

	新型コロナウイルス感染症 対応トライアルコース (※1)	新型コロナウイルス感染症 対応短時間トライアル コース(※2)
支給額(月額)	最大4万円 (最長3か月)	最大2.5万円 (最長3か月)

※1 求職者が〈常用雇用〉（一週間の所定労働時間が30時間以上の無期雇用）を希望する場合

※2 求職者が〈常用雇用（短時間労働）〉（一週間の所定労働時間が20時間以上30時間未満の無期雇用を希望する場合

事前にトライアル雇用求人をハローワーク、地方運輸局、職業紹介事業者※に提出し、これらの紹介により、対象者を原則3か月の有期雇用で雇い入れ、一定の要件を満たした場合に、助成金を受けることができます。

※ トライアル雇用助成金（新型コロナウイルス感染症対応（短時間）トライアルコース）の取扱いを行うに当たって、雇用関係助成金の取扱いに係る同意書を労働局に提出している職業紹介事業者

### 対象労働者

次の全要件を満たした上で、紹介日に本人がトライアル雇用を希望した場合に対象となります。

- ① 令和2年1月24日以降に、新型コロナウイルス感染症の影響により離職した
- ② 紹介日時点で、離職している期間が3か月を超えている※
- ③ 紹介日において、就労経験のない職業に就くことを希望している

※ パート・アルバイトなどを含め、一切の就労をしていないこと

◆ 紹介日時点で、次の方はトライアル雇用の対象者にはなりません。

- ・ 職業に就いている人
- ・ 自ら事業を営んでいる人または役員に就いている人

### <お知らせ>

- ◆ 新型コロナウイルス感染症対応短時間トライアルコースの活用により雇い入れた対象者（母子家庭の母等、父子家庭の父及び中国残留邦人等永住帰国者）を、トライアル雇用終了後も、引き続き継続して雇用する労働者として雇用する場合、特定求職者雇用開発助成金の一部を受給することができます。詳細は特定求職者雇用開発助成金のリーフレットをご確認ください。
- ◆ 中小建設事業主が若年者（35歳未満）又は女性を建設技能労働者等として、一定期間試行雇用しトライアル雇用助成金の支給を受けた場合に、トライアル雇用助成金（若年・女性建設労働者トライアルコース）の受給ができます。詳細は若年・女性建設労働者トライアルコースのリーフレットをご確認ください。

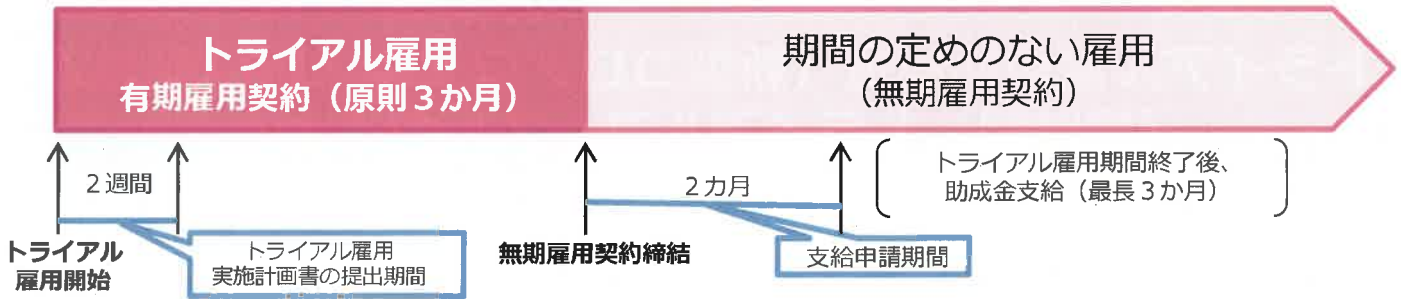
### <ご注意>

- ◆ 派遣求人「トライアル雇用求人」とすることはできません。
- ◆ トライアル雇用求人（一般トライアルコースの対象となる方も含みます）の選考中の人数が求人数の5倍を超える場合は、それ以降のトライアル雇用としての紹介は行いません。例えば、求人1人に対し、トライアル雇用の選考中の人数が5人に達した場合は、6人目はトライアル雇用としての紹介は行いません。
- ◆ 求人数を超えたトライアル雇用は実施できません（一般トライアルコースの対象となる方も含みます）。
- ◆ トライアル雇用対象者の選考は、なるべく書類ではなく面接で行うようにしてください。
- ◆ 「トライアル雇用求人」は、一般トライアルコースと併用となります。一般トライアルコースの対象となる方からの応募もありえますのでご了承ください。



# 「トライアル雇用」のイメージ※

※ハローワークから紹介を受けた場合



- ※トライアル雇用開始日から2週間以内に、対象者を紹介したハローワークに実施計画書を提出してください。
- ※実施計画書を提出する際は、雇用契約書など労働条件が確認できる書類を添付してください。
- ※助成金を受給するためには、トライアル雇用終了日の翌日から起算して2か月以内に、事業所を管轄するハローワークまたは労働局に支給申請書を提出する必要があります。申請期限を過ぎると助成金を受給できなくなりますので、ご注意ください。
- ※トライアル雇用の途中で無期雇用へ移行した場合や自己都合で離職した場合は、支給申請期間も変わりますので、速やかに紹介を受けたハローワークへ連絡してください。

## 支給対象事業主の要件

以下のすべての要件に該当する事業主が対象です。

1	ハローワーク、地方運輸局又は職業紹介事業者（以下「ハローワーク・紹介事業者等」という。）のトライアル雇用求人に係る紹介により、対象者をトライアル雇用（国、地方公共団体、特定独立行政法人、特定地方独立行政法人から受けている補助金、委託費等から支出した人件費により行ったトライアル雇用を除く。）した事業主
2	対象者に係る紹介日前に、当該対象者を雇用することを約していない事業主
3	トライアル雇用を行った事業所の事業主又は取締役の3親等以内の親族（配偶者、3親等以内の血族及び姻族をいう。）以外の対象者を雇い入れた事業主
4	トライアル雇用を開始した日の前日から起算して過去3年間に、当該トライアル雇用に係る対象者を雇用したことがない事業主
5	トライアル雇用を開始した日の前日から起算して過去3年間に、当該トライアル雇用に係る対象者に職場適応訓練（短期訓練を除く。）を行ったことがない事業主
6	トライアル雇用労働者に係る雇用保険被保険者資格取得の届出を行った事業主
7	トライアル雇用を開始した日の前日から起算して過去3年間に、トライアル雇用を行った事業所において、トライアル雇用（一般トライアルコースによるものを含む。以下この7において同じ。）を実施した後に常用雇用（新型コロナウイルス感染症対応短時間トライアルコースの場合は常用雇用（短時間労働）。以下この7において同じ。）へ移行しなかったトライアル雇用労働者（トライアル雇用労働者本人の都合による離職や本人の責めに帰すべき解雇等は除く。）の数にトライアル雇用結果報告書兼トライアル雇用助成金支給申請書が提出されていない者の数を加えた数が3人を超え、常用雇用へ移行した数を上回っている事業主以外の事業主
8	基準期間（トライアル雇用を開始した日の前日から起算して6か月前の日からトライアル雇用期間を終了する日までの期間をいう。）に、トライアル雇用に係る事業所において、雇用保険被保険者を事業主都合で離職させたことがある事業主以外の事業主
9	基準期間に、トライアル雇用に係る事業所において、特定受給資格者となる離職理由のうち1A又は3Aの理由により離職した者の数を事業所全体の雇用保険被保険者数で除した割合が6%を超えている（当該離職者数が3人以下の場合を除く。）事業主以外の事業主
10	過去1年間に、対象者を雇用していた事業主と資本的・経済的・組織的関連性等から密接な関係にある事業主以外の事業主
11	トライアル雇用労働者に対して、トライアル雇用期間中に支払うべき賃金（時間外手当、休日手当等を含む。）を支払った事業主
12	トライアル雇用を行った事業所において、労働基準法に規定する労働者名簿、賃金台帳等を整備・保管している事業主
13	ハローワーク・紹介事業者等の紹介時点と異なる労働条件によりトライアル雇用を行い、トライアル雇用労働者に対し労働条件に関する不利益又は違法行為があった事業主以外の事業主
14	高年齢者雇用確保措置を講じていないことにより、高年齢者等の雇用の安定等に関する法律第10条第2項に基づき、当該確保措置を講ずべきことの勧告を受けていない事業主
15	雇用保険適用事業所の事業主
16	助成金の支給又は不支給の決定に係る審査に必要な書類等を整備・保管している事業主
17	助成金の支給又は不支給の決定に係る審査に必要であると管轄労働局長が認める書類等を管轄労働局長の求めに応じ提出又は提示する、管轄労働局の実地調査に協力する等、審査に協力する事業主
18	過去5年間に、雇用保険二事業の助成金等について不正受給の処分を受けていない事業主
19	過去5年間に、雇用保険二事業の助成金等について不正受給に関与した役員等がない事業主
20	支給申請日の属する年度の前年度より前のいずれかの保険年度における労働保険料の滞納がない事業主
21	支給申請日の前日から起算して過去1年間に労働関係法令違反により送検処分を受けていない事業主
22	風俗営業等を行うことを目的とする事業所の事業主以外の事業主
23	暴力団に關係する事業主以外の事業主
24	暴力主義的破壊活動を行った又は行う恐れがある団体等に属している事業主又はその役員がいる事業主以外の事業主
25	支給申請日又は支給決定日時点で倒産している事業主以外の事業主
26	国、地方公共団体、特定独立行政法人、特定地方独立行政法人以外の事業主
27	併給調整の対象となる助成金の支給を受けていない事業主

この他にも要件があります。詳しくは、都道府県労働局・ハローワークへお問い合わせください。



## 「トライアル雇用」に応募してみませんか？

「トライアル雇用」とは、期間の定めのない雇用への移行を前提として、原則3か月間、その企業で試用雇用として働いてみる制度です。

トライアル雇用の期間中は、仕事や企業について理解を深めることができ、また、労働基準法などの法律が適用され、賃金も支払われます。

このたび、新型コロナウイルス感染症の影響で離職された方を対象とする新しいコースができました。

週30時間以上の無期雇用への移行をめざす「新型コロナウイルス感染症対応トライアル雇用」と、週20時間以上30時間未満の無期雇用への移行をめざす「新型コロナウイルス感染症対応短時間トライアル雇用」から選ぶことができます。

「トライアル雇用」を利用して、これまでやったことのない職業にチャレンジしてみませんか？

### 「トライアル雇用」の対象者は？

次のすべての要件を満たし、紹介日にトライアル雇用を希望した場合に対象となります。  
(要件確認のため、職業相談や紹介の際に履歴書や職務経歴書などを提出していただく場合があります)

- ① 令和2年1月24日以降に、新型コロナウイルス感染症の影響により離職した
- ② 紹介日時点で、離職している期間が3か月を超えている※
- ③ 紹介日において、就労経験のない職業に就くことを希望している

※ パート・アルバイトなどを含め、一切の就労をしていないこと

◆ 紹介日時点で、次の方はトライアル雇用の対象者にはなりません。

- ・ 職業に就いている人
- ・ 自ら事業を営んでいる人または役員に就いている人

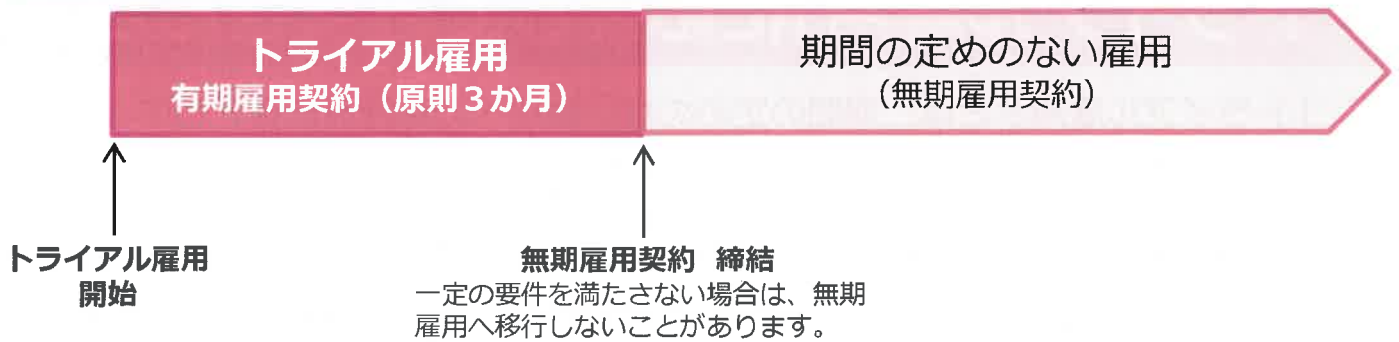
### 「トライアル雇用」のメリットは？

- 希望する仕事に就ける可能性や就職の機会が広がります。
- あなたと会社がお互いを理解した上で無期雇用へ移行するため、就職後も安心して仕事を続けることができます。

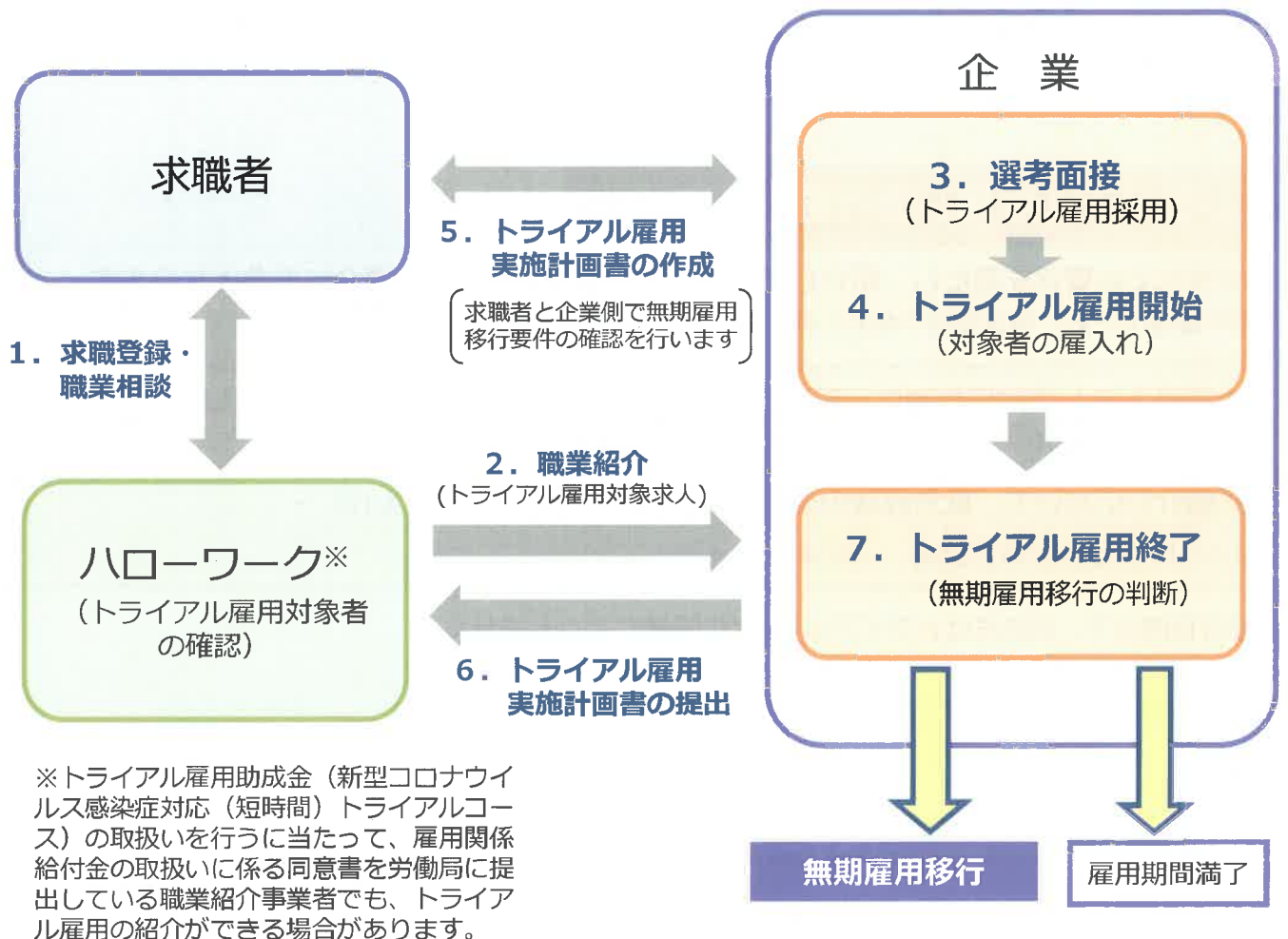
**!** トライアル雇用期間終了時点で、会社が求める業務遂行の能力を満たさない場合などは、無期雇用へ移行しないことがあります。



## 「トライアル雇用」のイメージ



## 「トライアル雇用」の仕組み



### <ご注意>

- ◆同時に複数のトライアル雇用の紹介はできません。
- ◆トライアル雇用の選考中は、新たなトライアル雇用の紹介はできません。
- ◆求人に応募状況によっては、トライアル雇用の紹介ができない場合があります。

詳しくは、都道府県労働局・ハローワークへお問い合わせください。

人材採用を検討されている事業主の皆さまへ

1日約40万人がアクセス

## ハローワークインターネットサービスを 活用して人材を募集しませんか？

厚生労働省では、ハローワークの求人情報を検索・閲覧できるウェブサイト「ハローワークインターネットサービス」を整備し、1日約40万人の方にアクセスいただいています。

ハローワークに来所される方だけでなく、ウェブサイトを通じて多くの方々に求人情報を発信することができますので、是非、ハローワークへの求人申込みをご検討ください。

ハローワークインターネットサービスHP  
<https://www.hellowork.mhlw.go.jp/>

求人申込み手続きの流れ  
[https://www.hellowork.mhlw.go.jp/enterprise/job\\_offer01.html](https://www.hellowork.mhlw.go.jp/enterprise/job_offer01.html)

### インターネットでの求人申込みも可能です

ハローワークインターネットサービス上に「求人者マイページ」を開設すると、会社のパソコン等から、

- 求人申込（求人内容の変更、取消等）
- ハローワークから紹介を受けた応募者の管理
- 選考結果のハローワークへの連絡（登録）
- 求職情報の検索

などが可能となります。（一部サービスはハローワークへの来所が必要です）  
詳しくは、ハローワークインターネットサービスHPをご確認ください。

ご不明な点は、所在地を管轄するハローワークまでご相談ください。

求人者マイページできること  
[https://www.hellowork.mhlw.go.jp/enterprise/ent\\_possible.html](https://www.hellowork.mhlw.go.jp/enterprise/ent_possible.html)



厚生労働省 都道府県労働局 ハローワーク



就職氷河期世代の積極的な採用を考えている事業主の皆さまへ

さまざまな方法で  
就職氷河期世代（35歳以上55歳未満）の  
募集や採用が可能になりました

- ✓ 労働者の募集・採用の際に、原則として、年齢制限を禁止していますが、例外事由の一つとして新たに**就職氷河期世代（35歳以上55歳未満）の不安定就労者・無業者に限定した募集・採用が可能になりました！**
  - ・ 不安定な就労をされている方や仕事をしていない方が対象になります。
  - ・ 期限を決めない労働契約を締結することを目的として、職業に就いた経験があることを求人条件にしない場合に限りです。
  
- ✓ ハローワークを通じた募集や採用に加え、**ホームページでの直接募集や、求人広告、民間職業紹介事業者への求人の申込みなども可能となりました。**
  - ・ ハローワークにも同じ内容の求人を出してください。
  - ・ 令和5年3月31日までの措置になります。

※ご不明な点については、厚生労働省、都道府県労働局、ハローワークにお問い合わせください。



厚生労働省・都道府県労働局・ハローワーク

LL021228政01

# 住居確保給付金のご案内

休業等に伴う収入の減少により、住居を失うおそれが生じている方々について、原則3か月、最大9か月、家賃相当額を自治体から家主さんに支給します。



## 対象となる方

- 離職・廃業から2年以内の方
- 休業等により収入が減少し、住居を失うおそれがある方

## 受給中の方

支給期間（最大9か月間）を延長し、最大12か月間まで延長することができます。

※ 令和2年度中の新規申請者が対象です。

## 令和3年2月1日以降

住居確保給付金の受給期間が終了した方について、**3か月間に限り再支給が可能です。**

※ 令和3年3月末日が申請の期限となります。

その他個別の要件等があります



申請のご相談は最寄りの自立相談支援機関まで

<https://www.mhlw.go.jp/content/000614516.pdf>

スマートフォン・タブレットはこちらから→





## よくあるお問い合わせ

Q.「離職又は事業を廃止した場合と同等程度」とはどのようなことですか？

A.本人の責めによらない理由により、勤務日数や勤務時間が減少した場合や、就労の機会が大幅に減少した場合を指すもので、例えば以下のような場合を想定しています。

(例1) スポーツジムが一部休業することとなり、週4～5日活動していたところ週2～3日程度以下となったスポーツジムインストラクター

(例2) 参加予定であった海外からのゲストを招いた2週間のイベントが自粛のため中止となったフリーの通訳者

(例3) アルバイトを2つ掛け持ちしていたが、景気の悪化により1つの事業所が休業となり、シフトがなくなった者。

(例4) 自粛により宿泊のキャンセルが相次いだ旅館業を営む者

なお、上記は例示ですので、これを目安として、自治体において柔軟な対応をお願いしています。



Q.離職又は事業を廃止した場合と同等程度」の確認方法は  
どうすればいいのでしょうか？

A.雇用労働者の場合は、労働条件が確認できる労働契約書類と勤務日数や勤務時間の縮減が確認できる雇用主から提示されたシフト表等。

個人事業主においては、店舗の営業日や営業時間の減少が確認できる書類や、請負契約により収入を得ている場合は、注文主からの発注の取り消しや減少が確認できる書類等とします。

社会福祉協議会で実施されている特例貸付が行われたことがわかる書類等も活用できます。

さらにこのような書類がない場合は申立書の活用も可能です。

Q.フリーランスで暮らしており、仕事が激減しました。  
住居確保給付金を受けられますか？

A.可能です。フリーランスや自営業者の方については、本人の意向や状況に応じ、現在の就業形態を維持しつつ、それに加えて、例えば、アルバイトなどの短期的な雇用で当面の生活費をまかなうといった対応もできます。  
現在の就業を断念していただくものではありません。



事業主の皆さまへ

# 卒業後 **3年**以内の既卒者は、 「**新卒枠**」での応募受付を！

あなたの会社も  
有望な**既卒者**を  
**新卒枠**で獲得を。



## 会社の メリット

新卒採用の枠を拡大することで、  
意欲・能力がある**有望な既卒者**  
を採用できる**チャンス**が！

## 学生の メリット

コロナの影響などにより、就職  
先が決まらないまま卒業せざる  
を得なかった方にも、**もう一度**  
**挑戦するチャンス**が！

詳しい内容は、裏面をご確認ください

厚生労働省では、「青少年の雇用の促進等に関する法律」に基づき、若者の雇用機会の確保と職場定着に関して、事業主、特定地方公共団体、職業紹介事業者などの関係者が適切に対処するための指針を定めています※。

この指針では、学校卒業見込者の採用枠について以下としています。

- ✓ **既卒者が卒業後少なくとも3年間は応募できるように努めること**
- ✓ **できる限り上限年齢を設けないように努めること**

意欲・能力があるにも関わらず、在学中に就職先が決まらないまま卒業せざるを得なかった方に対し、新卒採用の門戸を閉ざすことは、学生だけではなく会社にとっても大きな損失です。

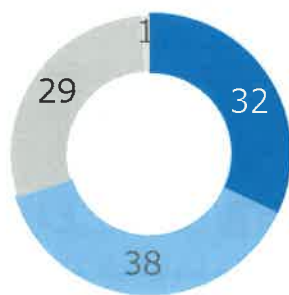
事業主の皆さまには、日頃より適切な若者の募集・採用にご協力いただいておりますが、この指針に沿って、改めて若者の雇用機会の拡大にご協力をお願い申し上げます。

※詳しくは、こちらのリーフレットもご覧ください：<https://www.mhlw.go.jp/content/11600000/000534967.pdf>



(参考)

新規学卒者採用枠での  
既卒者の応募受付状況



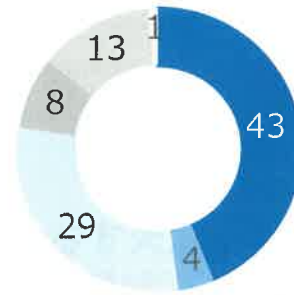
■ 採用に至った ■ 採用に至らなかった ■ 応募不可 ■ 不明

(資料出所) 厚生労働省 「労働経済動向調査 (2020年8月)」

(注) 前年度に新規学卒者枠で正社員の募集を行った事業所 (7539事業所) を100として集計。

(注) 構成比は小数点以下を四捨五入しているため、計は必ずしも100とはならない。

新規学卒者採用枠に応募可能な  
卒業後の経過期間



■ 上限はない ■ 3年超  
■ 2年超～3年以内 ■ 1年超～2年以内  
■ 1年以内 ■ 不明

(資料出所) 厚生労働省 「労働経済動向調査 (2020年8月)」

(注) 前年度に新規学卒者枠で正社員の募集を行った事業所のうち、既卒者が応募可能だった事業所 (5254事業所) を100として集計。

(注) 構成比は小数点以下を四捨五入しているため、計は必ずしも100とはならない。

(注) 各項目で四捨五入して算出しているため、足し上げた数値と表面の数値は、必ずしも一致しない。



# 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。

1 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。**

※ 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。

2 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。**



3 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。**

※ 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。

# 小学校休業等対応助成金の活用方法と 相談窓口のご案内

令和2年10月1日から令和3年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は助成金の対象となります！ \* 詳細は裏面をご参照ください

## 活用方法・申請期限

（注）取得した休暇の期間によって、下記のとおり申請期限が異なります！

- ・ 令和2年10月1日から12月31日までの休暇に関する申請期限は令和3年3月31日です。
- ・ 令和3年1月1日から3月31日までの休暇に関する申請期限は令和3年6月30日です。
- ・ 助成内容は特別休暇を取得した対象労働者に支払った賃金相当額×10/10(※)です。  
※ 日額上限：15,000円
- ・ この助成金は、既に欠勤や年次有給休暇の取得として処理された分についても、事後的に特別休暇に振り替えた場合は対象になります。  
令和2年2月27日から9月30日までの休暇に関する申請受付は原則として令和2年12月28日で終了しています。ただし、次のⅠ、Ⅱや天災等のやむを得ない理由があると認められる場合は申請期限を超過して申請することが可能です。詳細はホームページをご覧ください。
  - Ⅰ. 労働者からの労働局の特別相談窓口への「（企業に）この助成金を利用してもらいたい」等のご相談に基づき、労働局が事業主への助成金活用の働きかけを行い、これを受けて事業主が申請を行う場合
  - Ⅱ. 労働者が労働局の特別相談窓口へ相談し、労働局から助言等を受けて、労働者自らが事業主に働きかけ、事業主が申請を行う場合

事業主の皆さまには、この助成金を活用して有給の特別休暇制度を設けていただき、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くとともに、過去に欠勤等で処理した分についても、特別休暇に振り替えて本助成金をご活用いただけるよう、ご検討をお願いします。

## 労働者の皆様へ：相談窓口のご案内

- ・ 都道府県労働局『小学校休業等対応助成金に係る特別相談窓口』では、「企業にこの助成金を利用してもらいたい」等の労働者の方からのご相談内容に応じて、企業への特別休暇制度導入・助成金の活用の働きかけを行っています。【ご相談は裏面の相談窓口一覧まで】

## 事業主の皆様へ：申請手続き及び申請に係る相談窓口のご案内

- ・ 申請手続き、助成金の支給要件等の詳細について、下記のコールセンターでご相談に対応しています。助成金の申請書類は、下記の「受付センター」まで郵送をお願いします。
- ・ また、労働者の方からのご相談を受けて、都道府県労働局で事業主に助成金の活用の働きかけを行う場合、申請書類の作成支援も全面的に行います。

①【コールセンター】 申請方法等のお問い合わせは、下記のフリーダイヤルまで（フリーダイヤル）0120-60-3999 受付時間：9：00～21：00 土日・祝日含む

②【受付センター】 申請書の提出先は、こちらです。

〒137-8691 新東京郵便局 私書箱132号 学校等休業助成金・支援金受付センター

※ 郵送先は厚生労働省・都道府県労働局ではありません。

必ず配達記録が残る郵便（特定記録郵便やレターパックなど）で配送してください。

③【都道府県労働局『小学校休業等対応助成金に係る特別相談窓口』】 裏面参照



## 主な支給要件

### 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、小学校などが臨時休業した場合、自治体や放課後児童クラブ、保育所など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（幼稚園また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）なども含む。
- ・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などを行う事業、障害児の通所支援を行う施設など

### 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

- ・新型コロナウイルスに感染した子ども
- ・新型コロナウイルスに感染したおそれのある子ども（発熱などの風邪症状、濃厚接触者）等  
※ 学校の場合は、学校長が出席を停止し、また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、祖父母など）であって、子どもを現に監護する者が対象となります。

その他の支給要件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。

申請書は、厚生労働省HPから印刷してください。

[https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou\\_roudou/koyou/kyufukin/pageL07\\_00002.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/kyufukin/pageL07_00002.html)

新型コロナ 休暇支援 検索



## 小学校休業等対応助成金に係る特別相談窓口（令和3年3月31日まで）

都道府県	電話番号	都道府県	電話番号	都道府県	電話番号	都道府県	電話番号
北海道	011-709-2715	東京	03-6867-0211	滋賀	077-522-6648	香川	087-811-8924
青森	017-734-4211	神奈川	045-211-7380	京都	075-241-0504	愛媛	089-935-5222
岩手	019-604-3010	新潟	025-288-3501	大阪	06-7660-0072 06-6949-6494	高知	088-885-6041
宮城	022-299-8834 022-299-8844	富山	076-432-2740	兵庫	078-367-0850	福岡	092-411-4764
秋田	018-862-6684	石川	076-265-4429	奈良	0742-32-0210	佐賀	0952-32-7218
山形	023-624-8228	福井	0776-22-3947	和歌山	073-488-1170	長崎	095-801-0050
福島	024-536-2777	山梨	055-225-2851	鳥取	0857-29-1701	熊本	096-352-3865
茨城	029-277-8295	長野	026-223-0551	島根	0852-20-7007	大分	097-532-4025
栃木	028-633-2795	岐阜	058-245-8124	岡山	086-224-7639	宮崎	0985-38-8821
群馬	027-896-4739	静岡	054-252-1212	広島	082-221-9247	鹿児島	099-223-8239
埼玉	048-600-6210	愛知	052-857-0313	山口	083-995-0390	沖縄	098-868-4380
千葉	043-306-1860	三重	059-226-2110	徳島	088-652-2718		

受付時間 8時30分～17時15分（土・日・祝日・年末年始を除く）  
厚生労働省 都道府県労働局雇用環境・均等部（室）



助成金の対象期間を延長しました。  
(令和2年12月28日改正)

事業者の皆さまへ

## 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をご活用ください

### ▶▶助成金の対象

詳細は裏面をご参照ください



①～③の全ての条件を満たす事業者が対象です。

✓ 令和2年5月7日から令和3年3月31日までの間に

- 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、医師または助産師の指導により、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た事業者であって、
- ③ 当該休暇を合計して5日以上取得させた事業者

### ▶▶助成内容

対象労働者1人当たり 有給休暇計5日以上20日未満：25万円 \*1事業所当たり20人まで  
以降20日ごとに15万円加算(上限額：100万円)

### ▶▶申請期間

令和2年6月15日から令和3年5月31日まで

\*雇用保険被保険者の方用と、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。

\*事業所単位ごとの申請です。

事業者の皆さまには、この助成金も活用しつつ、  
妊娠中の女性労働者が休みやすい環境づくりに努め、積極的な配慮をお願いします。

支給要件の詳細や具体的な手続、支給申請書のダウンロードはこちらから

[https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage\\_11686.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_11686.html)



都道府県労働局 雇用環境・均等部(室)に

本助成金及び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相談・申請窓口を設置しています

受付時間8時30分～17時15分(土・日・祝日・年末年始を除く)

相談・申請窓口URL：[https://www.mhlw.go.jp/kouseiroudoushou/shozaiannai/roudoukyoku/index\\_00004.html](https://www.mhlw.go.jp/kouseiroudoushou/shozaiannai/roudoukyoku/index_00004.html)



都道府県	電話番号	都道府県	電話番号	都道府県	電話番号	都道府県	電話番号
北海道	011-709-2715	東京	03-6893-1100	滋賀	077-523-1190	香川	087-811-8924
青森	017-734-4211	神奈川	045-211-7357	京都	075-241-0504	愛媛	089-935-5222
岩手	019-604-3010	新潟	025-288-3511	大阪	06-6941-4630	高知	088-885-6041
宮城	022-299-8844	富山	076-432-2728	兵庫	078-367-0700	福岡	092-411-4717
秋田	018-862-6684	石川	076-265-4429	奈良	0742-32-0210	佐賀	0952-32-7218
山形	023-624-8228	福井	0776-22-0221	和歌山	073-488-1170	長崎	095-801-0050
福島	024-536-4609	山梨	055-225-2851	鳥取	0857-29-1701	熊本	096-352-3865
茨城	029-277-8295	長野	026-223-0551	島根	0852-20-7007	大分	097-532-4025
栃木	028-633-2795	岐阜	058-245-1550	岡山	086-224-7639	宮崎	0985-38-8821
群馬	027-896-4739	静岡	054-254-6320	広島	082-221-9247	鹿児島	099-222-8446
埼玉	048-600-6210	愛知	052-857-0312	山口	083-995-0390	沖縄	098-868-4403
千葉	043-306-1860	三重	059-261-2978	徳島	088-652-2718		



詐欺にご注意ください。国や都道府県労働局から、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。



## ▶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、  
医師または助産師の指導により休業が必要とされた妊娠中の女性労働者

<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は>

妊娠中の女性労働者が、保健指導・健康診査を受けた結果、その作業など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または胎児の健康保持に影響があるとして、医師や助産師から指導を受け、それを事業主に申し出た場合、事業主に、休業など必要な措置を講じることを義務付ける措置。適用期間は、令和2年5月7日から令和4年1月31日まで。

<https://www.mhlw.go.jp/content/11909000/000628247.pdf>



## ▶対象となる有給の休暇制度

- 就業規則における規定の有無、既存の特別休暇の活用

休暇制度の就業規則への規定はこの助成金の要件ではありません。

**既存の特別休暇の対象に含まれることを明示して、労働者に周知することでも対象**となります。

\*ただし、常時10人以上の労働者を使用している事業主が、新たな休暇制度を設けた場合は、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る必要があります。

- 制度の周知方法

**有給の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**について、

全ての労働者がその内容を知ることができるよう、適切な方法により周知を行うことが必要です。

(例) ・事業所の見やすい場所に制度の内容を掲示する ・制度の内容を記載した書面を労働者へ交付する  
・電子メールを利用して労働者に制度の内容を送信する など

- 休暇制度の整備及び周知の時期

令和3年3月31日までに制度整備と周知が必要です。**制度整備と周知が労働者の休暇取得後であっても対象**となります。

- 欠勤などを、事後的にこの助成金の対象となる有給休暇に変更した場合の扱い

対象となります。ただし、事後的にこの助成金の対象となる有給休暇に変更することについて労働者本人に説明し、同意を得ることが必要です。

## ▶支給額

- 連続して休暇を取得していない場合の支給額

連続して休暇を取得していない場合も、令和2年5月7日から令和3年3月31日までの合計の休暇取得日数に応じて支給額が決定されます。

- 同一の労働者について複数回の申請をした場合

2回目以降の申請では、その申請時点での合計の休暇取得日数に応じて支給すべき金額と前回までの申請で支給された金額の差額があれば、差額を支給します。

## ▶支給申請の流れ



「①制度整備」「②社内周知」は、「③休暇付与」後であっても、対象となります。

## 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

- 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。**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、改善に繋がってください。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) 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
(2) 三つの密の回避等の徹底		
	・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



項	目	確認
(3) 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
	・入社時等に、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
(4) 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
(5) 「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
(6) 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会等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℃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℃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
	・その他( )	はい・いいえ

項 目	確認
(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、複数人での共用をできる限り回避している。共用する場合には使用前後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、使用前後の消毒、十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	
・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

項	目	確認
	・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、トンゴ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、ピン、缶、ペットボトルなどを含む)は、ビ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ものとしている。	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いう。)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
	・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



項	目	確認
	・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、作業の身体負担を減らすとともに、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場合があります。	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。

R2.11.27版

# 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

サテライト  
オフィス  
勤務

## 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** 1回目  
課題確認と解決策検討

**導入準備** 2回目  
準備のための措置制度  
システム設計

**導入後フォロー** 3~5回目  
継続・発展に向けて  
課題と対策を検討

### 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。



# テレワークを有効に活用しましょう

## ～新型コロナウイルス感染症対策のためのテレワーク実施～

### テレワークの活用

テレワークとは、インターネットなどのICTを活用し自宅などで仕事をする、時間や場所を有効に活用できる柔軟な働き方です。

新型コロナウイルス感染症の感染拡大防止の観点からも、有効な働き方です。

### テレワークの効果

#### 企業のメリット

- 非常時に感染リスクを抑えつつ、事業の継続が可能
- 従業員の通勤負担の軽減が図れる
- 優秀な人材の確保や、雇用継続につながった
- 資料の電子化や業務改善の機会となった



#### 労働者のメリット

- 通勤の負担がなくなった
- 外出しなくて済むようになった
- 家族と過ごす時間や趣味の時間が増えた
- 集中力が増して、仕事の効率が良くなった

### テレワーク実施までの流れ

1 実施に向けての検討  
(業務・対象者・費用負担)

2 セキュリティのチェック

3 労使によるルールの確認 (労務管理)

4 作業環境のチェックなど

テレワークの実施



# 1 実施に向けての検討(業務の切り出し・対象者の選定・費用負担)

## 業務の切り出し

- 対象作業の選定は、「業務単位」で整理することがポイント
- テレワークでは難しいと思われる業務についても、緊急事態宣言を受けて、一旦やってみたら意外にできることがわかったというケースも多い
- 仕事のやり方を工夫することで一気に進む場合も

● 図表 1-4-1 対象業務の整理



### 仕事のやり方を変える5つの取組み例

1. 仕事の見える化
2. 仕事のプロセスの見直し
3. 電子化・ペーパーレス化
4. コミュニケーションのIT化  
(メール、チャット、WEB会議等)
5. 申請業務のクラウド化  
タイムカード、出張申請、経費精算、スケジュールボード等。

出典：「テレワークではじめる働き方改革  
テレワークの導入・運用ガイドブック」

## 対象者の選定

- 業務命令として在宅勤務を命じる場合には、業務内容だけでなく、**本人の希望も勘案**しつつ、決定しましょう。

## 費用負担

- 費用負担についてはトラブルになりやすいので、労使でよく話し合うことが必要です。



出典：「テレワーク導入のための労務管理等Q&A集」

## 2 セキュリティのチェック

会社のパソコン(PC)を社外に持ち出す場合には、**PCの盗難や紛失による情報漏洩**のリスクがあることから、**セキュリティ対策のなされたPCやシンクライアントパソコンを貸与する**などの工夫が必要です。

また、自宅のPCを使って業務を行う場合には、ウイルス対策ソフトや最新アップデートの適用などの**セキュリティ対策が適切に行われているか**を確認する必要があります。

その他、総務省においてテレワークセキュリティに関するガイドラインやチェックリストが公開されていますので、ご活用ください。

### 3 ルールの確認（労務管理）

#### 労働時間

在宅勤務などのテレワーク時にも、労働基準法などの**労働法令を遵守することが必要**です。テレワーク時の労務管理について確認し、ルールを定めましょう。  
詳しくは「テレワーク実施のための参考資料(p.4)」をご参照ください。

#### 労働時間

- 労働時間を適正に把握・管理し、長時間労働を防ぐためにも、従業員の労働日ごとの始業・終業時刻を確認し、記録しましょう。
- 通常の労働時間制、フレックスタイム制のほかに、一定の要件を満たせば事業場外みなし労働時間制なども活用できます。

#### 【労働時間管理方法の一例】

##### ■Eメール

- ・使い慣れている
- ・業務の報告を同時に行いやすい
- ・担当部署も一括で記録を共有できる

##### ■勤怠管理ツール

- ・Eメール通知なくてよい
- ・大人数を管理しやすい
- ・担当部署も記録を共有できる

##### ■電話

- ・使い慣れている
- ・時間がかからない
- ・コミュニケーションの時間が取れる

##### ■勤怠管理システム

- (仮想オフィス、グループウェア等)
- ・個別に報告する手間がかからない

#### 安全衛生

- テレワーク中に孤独や不安を感じることがあります。オンライン会議などを活用して、上司・部下や同僚とコミュニケーションをとるようにしましょう。
- なお、業務中の傷病は労災の対象になります。
- 過度な長時間労働とならないようにしましょう。

#### 業績評価、人事管理、社内教育

- 在宅勤務を行う労働者について特別の取り扱いを行う場合は、よく確認しましょう。
- 新規で採用する場合には、就業場所などについて労働条件の明示が必要です。

### 4 作業環境のチェック

以下をふまえ、従業員が作業しやすい環境で作業するよう、労働者にアドバイスしましょう。

#### 温度・湿度

適度な温度・湿度の部屋で作業しましょう

#### 照明

明るいところで作業しましょう

#### 窓

こまめに換気しましょう

#### その他

適度な休憩・ストレッチなど

#### 机・椅子

作業中の姿勢に気を付けましょう



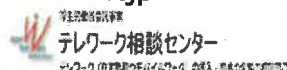
実施にあたり困った際のご相談先

テレワーク相談センター（テレワーク協会）

電話：0570-550348

平日9:00~17:00(祝日、年末年始を除く)

メール：sodan@japan-telework.or.jp



孤独や不安を感じた際のご相談先

働く人の「こころの耳 相談窓口」

電話相談



SNS相談



メール相談



0120-565-455

月・火 17時~22時  
土・日 10時~16時  
(祝日、年末年始はのぞく)

月・火 17時~22時  
土・日 10時~16時  
(祝日、年末年始はのぞく)

24時間受付/  
1週間以内に返信します





# テレワーク実施のための参考資料

導入  
テレワーク  
マニュアル



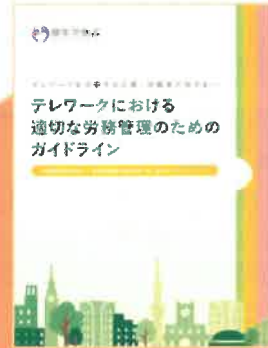
## テレワークではじめる働き方改革

はじめてテレワークを導入する際のハウツーが書かれた手引き書です。

<https://telework.mhlw.go.jp/wp-content/uploads/2019/12/H28hatarakikatakaikaku.pdf>



ガイドライン



## テレワークにおける適切な労務管理のためのガイドライン

テレワークにおける適切な労務管理の実施につき、その留意すべき点を明らかにしたガイドライン。

[https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou\\_roudou/roudoukijun/shigoto/guideline.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/shigoto/guideline.html)



Q & A



## テレワーク導入のための労務管理等Q & A集

労務管理や安全衛生・防災などを中心としたQ&A集。ICTや国の支援制度についても掲載。

<https://www.tw-sodan.jp/materials/>



就業規則



## テレワークモデル就業規則～作成の手引き～

テレワークの就業規則の作成について詳述した専門マニュアル。巻末には「テレワーク就業規則」のひな形を収録。

<https://www.tw-sodan.jp/materials/>



セキュリティ



## テレワークセキュリティガイドライン

テレワークのセキュリティに特化した専門マニュアル。ひと通り押さえておくと安心です。

[https://www.soumu.go.jp/main\\_sosiki/cybersecurity/telework/](https://www.soumu.go.jp/main_sosiki/cybersecurity/telework/)



好事例



## テレワーク推進企業等厚生労働大臣表彰～輝くテレワーク賞～事例集

テレワークを導入した企業の事例集。中小企業や、テレワークが難しいと考えられている企業の事例も掲載。

<https://telework.mhlw.go.jp/wp-content/uploads/2020/12/e89b1130e11f0af17e2f87c566c261ee.pdf>



テレワーク総合ポータルサイト▶▶▶ <https://telework.mhlw.go.jp/>

# 時差出勤にご協力をお願いします

◆都市鉄道では、皆さまのオフピーク通勤に役立てられるよう、混雑状況の情報提供に努めております。

◆ご利用の皆様におかれましては、

- ① 混雑時間帯を避けた乗車
- ② マスクを着用する
- ③ 会話を控えめにする

につきまして、ご協力をお願いいたします。

なお、国土交通省のHPでは、各鉄道事業者の混雑情報や感染対策の取り組みを一元化し掲載しておりますので、ぜひお役立てください。

国土交通省HP→  
[https://www.mlit.go.jp/tetudo/  
tetudo\\_fr1\\_000062.html](https://www.mlit.go.jp/tetudo/tetudo_fr1_000062.html)



## 皆さまに安心してご乗車いただくために

鉄道では、**空調装置**や**窓開け**による換気を行っております。

※ 鉄道総合技術研究所の研究結果によると、通勤型車両において窓を10cm程度開けることでおよそ5～6分で、窓開けと空調装置を併用することでおよそ2～3分で、車内の空気は入れ替わります。

## 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を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 ▶

