

新型コロナウイルス感染症の影響等に係る対応について

長野労働局

1 特別相談窓口の設置による労働者、企業からの相談等への対応

長野労働局（雇用環境・均等室）、県内各労働基準監督署及び各ハローワーク（公共職業安定所・同出張所）に「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、県内企業及び労働者等からの問い合わせ・相談に対応している。

（令和2年3月27日現在）

相談件数

1,724 件 （事業主 1,147、社会保険労務士 241、労働者 203 など）

相談内容

延べ 1,885 件（雇用調整助成金 991、保護者の休暇取得支援（助成金）306、休業 230 など）

2 「Q&A」を活用した企業や労働者への情報提供、法令の周知等

県内企業や労働者への情報提供、法令の周知のため、「新型コロナウイルスに関する Q & A」を作成。（別添 Q & A 等参照）

特別労働相談窓口や労働局ホームページで周知するとともに、主要経済団体、連合長野などにも協力いただき、県内の普及浸透を図っている。

（内容）

- ① 風邪の症状がある方、感染が疑われる方への対応
- ② 感染防止に向けた柔軟な働き方（テレワーク、時差通勤）
- ③ 雇用調整助成金の特例措置等
- ④ 労働者を休ませる場合の措置（休業手当、特別休暇など）
- ⑤ その他（変形労働時間制、36 協定の特別条項、災害時の時間外労働等の延長など）

3 助成金制度の新設及び特例措置等の拡大による雇用の維持・確保等

労働者が安心して働くことができる環境整備のため、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、助成金制度の新設及び特例措置の拡大を実施。

労働局等においてこれら制度の広報・周知に努めるとともに、企業に対し制度を活用した雇用の維持・確保を要請。

○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（新設）

○雇用調整助成金（特例措置の拡大）

4 上記の各措置の実施に際しての長野県、市町村、主要経済団体、連合長野等との連携

長野県との間で継続的に情報交換、情報共有を図り、3月11日には「新型コロナウイルス感染症対応に係る長野労働局と長野県との連絡調整会議」を開催。

また、市町村、主要経済団体、連合長野等との間でも、①企業への支援制度の周知、②休みやすい環境の整備、病気休暇制度の整備、テレワークや時差通勤の積極的な活用促進等に係る協力要請、③助成金制度等の説明会の共同開催、④意見交換の実施等を通じ、連携を図っているところ。

新型コロナウイルス感染症の影響等に係る相談状況

長野労働局

1 新型コロナ感染症の影響等に係る特別相談窓口の設置

(1) 設置日・設置場所

令和2年2月14日(金) 長野労働局雇用環境・均等室、各ハローワーク

令和2年3月2日(月) 各労働基準監督署(対象拡大)

2 相談状況

(1) 相談者数 (令和2年3月27日現在) 1,724件

(2) 相談件数 (") 1,885件(複数回答)

※相談件数等は、特別相談窓口に寄せられた相談のほか、労働局内の各課室及び県内の労働基準監督署及びハローワークに寄せられた相談件数等の合計

【内訳】

相談者数 <u>合計 1, 7 2 4 件</u>	労働者…………… 2 0 3 件 労働者の家族や知人…………… 2 3 件 事業主…………… 1, 1 4 7 件 社会保険労務士…………… 2 4 1 件 地方公共団体…………… 3 0 件 商工会議所…………… 3 1 件 その他…………… 4 9 件
相談内容 (複数回答) <u>合計 1, 8 8 5 件</u>	解雇・雇止め…………… 3 3 件 休業…………… 2 3 0 件 雇用調整助成金…………… 9 9 1 件 雇用保険…………… 2 2 件 賃金…………… 5 9 件 労働時間…………… 2 2 件 休暇…………… 8 0 件 就業規則…………… 7 件 安全衛生…………… 1 5 件 労災補償…………… 4 件 保護者の休暇取得支援(助成金) …… 3 0 6 件 内定取消…………… 4 件 その他…………… 1 1 2 件
業 種 <u>合計 1, 6 6 9 件</u>	道路旅客運送業…………… 1 0 8 件 道路貨物運送業…………… 1 3 件 宿泊業…………… 2 8 3 件 飲食業…………… 1 2 0 件 旅行業…………… 5 3 件 製造業…………… 3 8 3 件 労働者派遣業…………… 4 9 件 医療、福祉…………… 3 8 件 卸売業、小売業…………… 1 0 2 件 建物サービス業…………… 2 6 件 その他…………… 4 9 4 件

【相談者数の推移】

2月14日	1
2月17日	2
2月18日	9
2月19日	5
2月20日	7
2月21日	6
2月25日	12
2月26日	19
2月27日	10
2月28日	44
2月29日	1
3月2日	101
3月3日	125
3月4日	102
3月5日	104
3月6日	101
3月9日	121
3月10日	81
3月11日	97
3月12日	87
3月13日	65
3月16日	86
3月17日	68
3月18日	64
3月19日	78
3月23日	73
3月24日	61
3月25日	50
3月26日	70
3月27日	74
合 計	1,724

新型コロナウイルス感染症の影響等に係る相談状況について

長野労働局

1 新型コロナウイルス感染症の影響等に係る特別相談窓口の設置

(1) 設 置 日 令和2年2月14日(金)

(2) 設置場所

長野労働局 雇用環境・均等室

※ただし、労働局内の各課室及び県内の労働基準監督署及びハローワークにおいても相談を受け付け

2 相談状況

(1) 相談者数（令和2年2月26日現在） 61件

(2) 相談件数（ ” ） 63件(複数回答)

※相談件数等は、特別相談窓口に寄せられた相談のほか、労働局内の各課室及び県内の労働基準監督署及びハローワークに寄せられた相談件数等の合計

【内訳】

相談者数	合計	61件
	労働者	6件
	事業主	36件
	社会保険労務士	3件
	地方公共団体	4件
	その他	12件
相談内容 (複数回答)	合計	63件
	解雇・雇止め	2件
	休業	19件
	雇用調整助成金	27件
	雇用保険	3件
	労働時間	1件
	安全衛生	3件
	労災補償	1件
	その他	7件
業 種	合計	61件
	道路旅客運送業	5件
	宿泊業	7件
	飲食業	1件
	旅行業	7件
	製造業	29件
	医療、福祉	1件
	卸売業、小売業	1件
	その他	10件

(3) 相談者数の推移（件）

2月 14日	17 日	18 日	19 日	20 日	21 日	25 日	26 日	合計
1	2	9	5	7	6	12	19	61

新型コロナウイルスに関するQ & A（企業の方向け）

（令和2年3月19日時点版）

1 風邪の症状がある方、感染が疑われる方への対応

問1）熱や咳がある方については、どうしたらよいのでしょうか。

2 感染防止に向けた柔軟な働き方（テレワーク、時差通勤）

問1）新型コロナウイルスの感染防止のため、自社の労働者にテレワークを導入したいと考えていますが、どこに相談したらよいのでしょうか。また、どのような点に留意が必要でしょうか。

問2）新型コロナウイルスへの感染を防ぐため、なるべく人混みを避けての通勤を考えています。時差通勤を導入するにはどうしたらよいのでしょうか。

3 雇用調整助成金の特例措置

問1）そもそも雇用調整助成金とはどのようなものなのでしょうか。

問2）今回の特例措置の趣旨・目的について教えてください。また、どのような特例があるのでしょうか。

問3）雇用調整助成金は、外国人の方を雇用する事業主も対象になりますか。

4 労働者を休ませる場合の措置（休業手当、特別休暇など）

問1）新型コロナウイルスに関連して労働者を休業させる場合、どのようなことに気をつければよいのでしょうか。

問2）労働者が新型コロナウイルスに感染したため休業させる場合、休業手当はどのようにすべきですか。

問3）新型コロナウイルスへの感染が疑われる方について、休業手当の支払いは必要ですか。

問4）労働者が発熱などの症状があるため自主的に休んでいます。休業手当の支払いは必要ですか。

問5）新型コロナウイルス感染症によって、事業の休止などを余儀なくされ、やむを得ず休業とする場合等にどのようなことに心がければよいのでしょうか。

問6）新型コロナウイルス感染症に関連して労働者を休業させ、休業手当の支払いが不要である場合について、労働者に対する賃金の支払いは不要でしょうか。

問7）新型コロナウイルスに感染している疑いのある労働者について、一律に年次有給休暇を取得したこととする取り扱い、労働基準法上問題はありませんか。病気休暇を取得したこととする場合はどのようになりますか。

問8）パートタイム労働者、派遣労働者、有期契約労働者などの方についても、休業手当の支払いや年次有給休暇の付与は必要でしょうか。

問 9) 新型コロナウイルスに関連して、労働者が安心して休めるよう、特別休暇制度を設けたいと考えています。制度を設けるに当たっての具体的な手続はどのようになりますか。

問 10) 新型コロナウイルス感染症で小学校、特別支援学校等の臨時休業に際して、会社にお勤めの方が子どもの世話をするために休暇を取得する場合、どのような支援があるのでしょうか。

問 11) 労働者を休ませる場合の措置（休業手当、年次有給休暇など）は、外国人を雇用している場合でも適用されますか。

問 12) 問 10 の小学校等の臨時休業に伴う保護者の休暇取得支援は、外国人を雇用する事業主にも対象になりますか。

問 13) 保育所に子どもを入所させる予定だった労働者が、市区町村等から当該保育所への登園自粛の要請を受けたため、当面子どもを保育所に預けないこととなりました。こうした場合、育児休業の延長を認めなければならないのでしょうか。

問 14) 保育所に子どもを入所させる予定だった労働者が、市区町村等からの登園自粛の要請は受けていないものの、感染防止のために自主的に子どもを保育所に預けないこととしました。こうした場合、育児休業の延長を認めなければならないのでしょうか。

5 労働時間（変形労働時間制、36 協定の特別条項など）

問 1) 新型コロナウイルス感染症の対策のため、イベントの中止や学校の休業、事業活動の閉鎖や縮小などの影響を受けて、労働時間が減少してしまうことや、休む従業員が増えたときに残りの従業員が多く働かないとならない事態が考えられます。その人達について、労働基準法の労働時間の上限を超えないようにするため、変形労働時間制を導入したり、変更したりするにはどうしたらよいのでしょうか。

問 2) 36 協定においては、臨時的な特別の事情があって労使が合意する場合（特別条項）には、限度時間（月 45 時間・年 360 時間）を超えることができるとされていますが、新型コロナウイルス感染症関連で、休む従業員が増えたときに残りの従業員が多く働くこととなった場合には、特別条項の対象となるのでしょうか。

問 3) 新型コロナウイルスの感染の防止や感染者の看護等のために労働者が働く場合、労働基準法第 33 条第 1 項の「災害その他避けることができない事由によって、臨時の必要がある場合」に該当するのでしょうか。

6 安全衛生

問 1) 労働安全衛生法第 68 条に基づく病者の就業禁止の措置を講ずる必要はありますか。

問 2) 新型コロナウイルス感染症の拡大防止のため、労働安全衛生法に基づく健康診断の実施を延期するといった対応は可能でしょうか。

問 3) 新型コロナウイルス感染症の拡大防止のため、従業員が集まる会議等を中止していますが、労働安全衛生法に基づく安全委員会等の開催については、どのように対応すればよいのでしょうか。

7 労災補償

問1) 労働者が新型コロナウイルス感染症を発症した場合、労災保険給付の対象となりますか。

8 その他

問1) 職場での嫌がらせなどへの対応はどうすればよいでしょうか。

問2) 今春から就職が決まっている新卒内定者の内定を取り消したり、入社してすぐに休ませてもいいでしょうか。

1 風邪の症状がある方、感染が疑われる方への対応

問1) 熱や咳がある方については、どうしたらよいのでしょうか。

答1) 発熱などの風邪の症状があるときは、会社を休んでいただくよう呼びかけております。休んでいただくことはご本人のためにもなりますし、感染拡大の防止にもつながる大切な行動です。そのためには、企業、社会全体における理解が必要です。従業員の方々が休みやすい環境整備が大切ですので、ご協力いただきますようお願いいたします。

感染が疑われる方への対応は「新型コロナウイルスに関するQ & A（一般の方向け）

問28「熱や咳があります。どうしたらよいのでしょうか？」をご覧ください。

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/kenkou_iryuu/dengue_fever_qa_0001.html#Q28

新型コロナウイルスを防ぐには

<https://www.mhlw.go.jp/content/10900000/000599643.pdf>

2 感染防止に向けた柔軟な働き方（テレワーク、時差通勤）

<テレワーク>

問1) 新型コロナウイルスの感染防止のため、自社の労働者にテレワークを導入したいと考えていますが、どこに相談したらよいのでしょうか。また、どのような点に留意が必要でしょうか。

答1) 厚生労働省では、テレワークに関連する情報を一元化した『テレワーク総合ポータルサイト』を設け、テレワークに関する相談窓口、企業の導入事例紹介などテレワークの導入・活用に向けた各種情報を掲載していますので、参考にしてください。

テレワーク総合ポータルサイト

<https://telework.mhlw.go.jp/>

テレワーク導入に当たっての相談は、下記窓口で受け付けております。

（電話、来訪による相談についてはいずれのセンターも9時～17時、土・日曜、国民の祝日を除く。）

■テレワーク相談センター

TEL：0120-91-6479

上記のフリーダイヤルがつかない場合には、以下の番号でも受け付けます。（5月31日まで）

TEL：03-5577-4724、03-5577-4734

ただし、通信料は発信者負担になりますので、ご留意いただきますようお願いいたします。

Mail：sodan@japan-telework.or.jp

■東京テレワーク推進センター（東京都内の企業について利用可能）

TEL：0120-97-0396

Mail：suishin@japan-telework.or.jp

また、テレワーク時にも労働基準関係法令が適用されますが、労働者が通常の勤務と異なる環境で就業することになるため、労働時間管理などに留意いただく必要があります。厚生労働省で、留意点などについてまとめたガイドラインを作成していますのでご活用ください。情報通信技術を利用した事業場外勤務の適切な導入及び実施のためのガイドライン

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/shigoto/guideline.html

さらに、今般の新型コロナウイルス感染症対策として、新たにテレワークを導入した中小企業事業主を支援するため、既に令和2年度の受付を終了していた時間外労働等改善助成金（テレワークコース）について、新たに特例的なコースを設け、3月9日（月）より申請の受付を開始しました。

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

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/jikan/syokubaisikitelework.html

<時差通勤>

問2）新型コロナウイルスへの感染を防ぐため、なるべく人混みを避けての通勤を考えています。時差通勤を導入するにはどうしたらよいのでしょうか。

答2）労働者及び使用者は、その合意により、始業、終業の時刻を変更することができますので、時差通勤の内容について、労使で十分な協議をしていただきたいと思います。

また、始業、終業の時刻を労働者の決定に委ねる制度として、フレックスタイム制があります。この制度は、1日の労働時間帯を、必ず勤務すべき時間帯（コアタイム）と、その時間帯の中であればいつ出社または退社してもよい時間帯（フレキシブルタイム）とに分けるものです。なお、コアタイムは必ず設けなければならないものではありませんので、全部をフレキシブルタイムとすることもできます。フレックスタイム制の詳細や導入の手続きに際しては、以下のURLをご覧ください。

フレックスタイム制のわかりやすい解説&導入の手引き

<https://www.mhlw.go.jp/content/000476042.pdf>

3 雇用調整助成金の特例措置

<雇用調整助成金について>

問1) そもそも雇用調整助成金とはどのようなものでしょうか。

答1) 景気の後退等、経済上の理由により事業活動の縮小を余儀なくされ、雇用調整を行わざるを得ない事業主が、労働者に対して一時的に休業、教育訓練又は出向（以下、「休業等」といいます。）を行い、労働者の雇用を維持した場合に、休業手当、賃金等の一部を助成するものです。

詳細は、こちらを参照してください。

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/kyufukin/pageL07.html

<特例措置の趣旨・目的>

問2) 今回の特例措置の趣旨・目的について教えてください。また、どのような特例があるのでしょうか。

答2) 今般の新型コロナウイルス感染症の影響により、事業活動が急激に縮小する事業所が生じています。

また、新型コロナウイルス感染症による影響が広範囲にわたり、長期化することが懸念されます。このため、新型コロナウイルス感染症の影響を受け、事業活動の縮小を余儀なくされた事業主を対象に、雇用調整助成金の支給要件を緩和する特例措置を設けました。このことにより、通常よりも幅広く、労働者の雇用の維持を行った事業主が、この助成金を受給できるようにしています。

新型コロナウイルス感染症の影響に伴う特例は以下のとおり実施しています。

- ① 令和2年1月24日以降の休業等計画届の提出を可能とします。
- ② 生産指標の確認期間を3か月から1か月に短縮します。
- ③ 令和2年1月24日時点で事業所設置後1年未満の事業主についても助成対象とします。
- ④ 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ます。

詳細は、こちらを参照してください。

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/kyufukin/pageL07.html

<外国人を雇用する事業主について>

問3) 雇用調整助成金は、外国人の方を雇用する事業主も対象になりますか。

答3) 支給要件を満たす事業主であれば、雇用保険被保険者である従業員の国籍は問いません。

4 労働者を休ませる場合の措置（休業手当、特別休暇など）

<休業させる場合の留意点>

問1) 新型コロナウイルスに関連して労働者を休業させる場合、どのようなことに気をつけ

ればよいのでしょうか。

答1) 新型コロナウイルスに関連して労働者を休業させる場合、欠勤中の賃金の取り扱いについては、労使で十分に話し合っただき、労使が協力して、労働者が安心して休暇を取得できる体制を整えていただくようお願いします。

なお、賃金の支払いの必要性の有無などについては、個別事案ごとに諸事情を総合的に勘案するべきですが、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）を支払わなければならないとされています。

また、労働基準法においては、平均賃金の100分の60までを支払うことが義務付けられていますが、労働者がより安心して休暇を取得できる体制を整えていただくためには、就業規則等により各企業において、100分の60を超えて（例えば100分の100）を支払うことを定めていただくことが望ましいものです。この場合、支給要件に合致すれば、雇用調整助成金の支給対象になります。

※不可抗力による休業の場合は、使用者の責に帰すべき事由に当たらず、使用者に休業手当の支払義務はありません。ここでいう不可抗力とは、①その原因が事業の外部より発生した事故であること、②事業主が通常の経営者として最大の注意を尽くしてもなお避けることのできない事故であることの2つの要件を満たすものでなければならないと解されています。例えば、自宅勤務などの方法により労働者を業務に従事させることが可能な場合において、これを十分検討するなど休業の回避について通常使用者として行うべき最善の努力を尽くしていないと認められた場合には、「使用者の責に帰すべき事由による休業」に該当する場合があります、休業手当の支払が必要となることがあります。

<感染した方を休業させる場合>

問2) 労働者が新型コロナウイルスに感染したため休業させる場合、休業手当はどのようにすべきですか。

答2) 新型コロナウイルスに感染しており、都道府県知事が行う就業制限により労働者が休業する場合は、一般的には「使用者の責に帰すべき事由による休業」に該当しないと考えられますので、休業手当を支払う必要はありません。

なお、被用者保険に加入されている方であれば、要件を満たせば、各保険者から傷病手当金が支給されます。

具体的には、療養のために労務に服することができなくなった日から起算して3日を経過した日から、直近12カ月の平均の標準報酬日額の3分の2について、傷病手当金により補償されます。

具体的な申請手続き等の詳細については、加入する保険者に確認ください。

<感染が疑われる方を休業させる場合>

問3) 新型コロナウイルスへの感染が疑われる方について、休業手当の支払いは必要ですか。

答3) 感染が疑われる方への対応は「新型コロナウイルスに関するQ&A（一般の方向け）

問 28「熱や咳があります。どうしたらよいのでしょうか？」をご覧ください。

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/kenkou_iryuu/dengue_fever_qa_00001.html#Q28

これに基づき、「帰国者・接触者相談センター」でのご相談の結果を踏まえても、職務の継続が可能である方について、使用者の自主的判断で休業させる場合には、一般的に「使用者の責に帰すべき事由による休業」に当てはまり、休業手当を支払う必要があります。

<発熱などがある方の自主休業>

問 4) 労働者が発熱などの症状があるため自主的に休んでいます。休業手当の支払いは必要ですか。

答 4) 会社を休んでいただくよう呼びかけをさせていただいているところですが、新型コロナウイルスかどうか分からない時点で、発熱などの症状があるため労働者が自主的に休まれる場合は、通常の病欠と同様に取り扱っていただき、病気休暇制度を活用することなどが考えられます。

一方、例えば発熱などの症状があることのみをもって一律に労働者に休んでいただく措置をとる場合のように、使用者の自主的な判断で休業させる場合は、一般的には「使用者の責に帰すべき事由による休業」に当てはまり、休業手当を支払う必要があります。

<事業の休止に伴う休業>

問 5) 新型コロナウイルス感染症によって、事業の休止などを余儀なくされ、やむを得ず休業とする場合等にどのようなことに心がければよいのでしょうか。

答 5) 今回の新型コロナウイルス感染症により、事業の休止などを余儀なくされた場合において、労働者を休業させるときには、労使がよく話し合って労働者の不利益を回避するように努力することが大切です。

また、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）を支払わなければならないとされています。休業手当の支払いについて、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。

具体的には、例えば、海外の取引先が新型コロナウイルス感染症を受け事業を休止したことに伴う事業の休止である場合には、当該取引先への依存の程度、他の代替手段の可能性、事業休止からの期間、使用者としての休業回避のための具体的努力等を総合的に勘案し、判断する必要があると考えられます。

<休業手当の支払いが不要な場合の賃金>

問 6) 新型コロナウイルス感染症に関連して労働者を休業させ、休業手当の支払いが不要である場合について、労働者に対する賃金の支払いは不要でしょうか。

答 6) そもそも、事業主は、その雇用する労働者のうち、特に配慮を必要とする方について、その事情を考慮して対策を行う等して労働条件の改善に努めなければならないもので

あり、これは新型コロナウイルス感染症に関連して労働者に休んでいただく場合も同様です。

そのため、新型コロナウイルス感染症に関連して労働者を休業させ、労働基準法の休業手当の支払いが不要である場合についても、労使の話し合いのうえ、就業規則等により休業させたことに対する手当を支払うことを定めていただくことが望ましいものです。

なお、このような労使の話し合いによって、事業場で有給の特別休暇制度を設ける場合の手続については、問9「特別休暇の導入の手続」をご覧ください。

また、一般的には、現状において、新型コロナウイルス感染症の拡大防止が強く求められる中で、事業主が自主的に休業し、労働者を休業させる場合については、経済上の理由により事業の縮小を余儀なくされたものとして、雇用調整助成金の助成対象となり得ます。

<年次有給休暇と病気休暇の取り扱い>

問7) 新型コロナウイルスに感染している疑いのある労働者について、一律に年次有給休暇を取得したこととする取り扱いは、労働基準法上問題はありませんか。病気休暇を取得したこととする場合はどのようなになりますか。

答7) 年次有給休暇は、原則として労働者の請求する時季に与えなければならないもので、使用者が一方的に取得させることはできません。事業場で任意に設けられた病気休暇により対応する場合は、事業場の就業規則などの規定に照らし適切に取り扱ってください。

なお、使用者は、労働者が年次有給休暇を取得したことを理由として、賃金の減額その他の不利益な取扱いをしないようにしなければならないことにご留意ください。

<パートタイム労働者等への適用について>

問8) パートタイム労働者、派遣労働者、有期契約労働者などの方についても、休業手当の支払いや年次有給休暇の付与は必要でしょうか。

答8) 労働基準法上の労働者であれば、パートタイム労働者、派遣労働者、有期契約労働者など、多様な働き方で働く方も含めて、休業手当の支払いや年次有給休暇付与が必要となっております。

労使で十分に話し合い、労働者が安心して休暇を取得できる体制を整えていただくようお願いします。

<特別休暇の導入の手続>

問9) 新型コロナウイルスに関連して、労働者が安心して休めるよう、有給の特別休暇制度を設けたいと考えています。制度を設けるに当たっての具体的な手続はどのようなになりますか。

答9) 労使の話し合いによって、事業場で有給の特別休暇制度を設けることができます。

その場合には、労働者が安心して休めるよう、就業規則に定めるなどにより、労働者に周知していただくことが重要です。

就業規則の定め方など、導入に当たっての具体的なご相談は、都道府県労働局の雇用環境・均等部（室）の「働き方・休み方改善コンサルタント」が受け付けております。
都道府県労働局雇用環境・均等部（室）

<https://www.mhlw.go.jp/content/000604422.pdf>

また、今般の新型コロナウイルス感染症対策として、新たに特別休暇の規定を整備した中小企業事業主を支援するため、既に令和2年度の受付を終了していた時間外労働等改善助成金（職場意識改善コース）について、新たに特例的なコースを設け、3月9日（月）より申請の受付を開始しました。

職場意識改善特例コース

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/jikan/syokubaisiki.html

リーフレット「就業規則を作成しましょう」

<https://www.mhlw.go.jp/new-info/kobetu/roudou/gyousei/dl/140811-4.pdf>

モデル就業規則

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/zigyonushi/model/index.html

リーフレット「病気休暇制度 支えられる安心、支える安心」

https://work-holiday.mhlw.go.jp/material/pdf/category4/h29_byouki.pdf

事例集「社員と会社が元気になる休暇制度導入事例 2018」

https://work-holiday.mhlw.go.jp/material/pdf/category4/20191122_1.pdf

<小学校等の臨時休業に伴う保護者の休暇取得支援>

問 10) 新型コロナウイルス感染症で小学校、特別支援学校等の臨時休業に際して、会社にお勤めの方が子どもの世話をするために休暇を取得する場合、どのような支援があるのでしょうか。

答 10) 臨時休業した小学校や特別支援学校、幼稚園、保育所、認定こども園などに通う子どもを世話するために、2/27～3/31 の間に従業員（正規・非正規を問わず）に有給の休暇（法定の年次有給休暇を除く）を取得させた会社に対し、休暇中に支払った賃金全額（1日 8,330 円が上限）を助成します。

詳細はこちら→

リーフレット「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」

<https://www.mhlw.go.jp/content/000605881.pdf>

＜外国人の労働者に対する労働基準法の適用＞

問 11) 労働者を休ませる場合の措置（休業手当、年次有給休暇など）は、外国人を雇用している場合でも適用されますか。

答 11) 労働基準法の適用があるか否かに、外国人であるかは関係ありません。外国人の方であっても、労働基準法の労働者に当たる場合は、一定の要件を満たす場合には、労働基準法における休業手当の支払いを行っていただくとともに、労働者が年次有給休暇を請求した場合においては、原則として、労働者が請求する時季に与えなければならないものです。

なお、使用者においては、労働者が年次有給休暇を取得したことを理由として、賃金の減額その他不利益な取扱いをしないようにしなければならないことにご留意ください。

＜外国人労働者に対する適用＞

問 12) 問 10 の小学校等の臨時休業に伴う保護者の休暇取得支援は、外国人を雇用する事業主にも対象になりますか。

答 12) 事業主に雇用される労働者であれば外国人についても適用されます。

＜保育所への登園自粛を要請された場合の育児休業の延長＞

問 13) 保育所に子どもを入所させる予定だった労働者が、市区町村等から当該保育所への登園自粛の要請を受けたため、当面子どもを保育所に預けないこととなりました。こうした場合、育児休業の延長を認めなければならないでしょうか。

答 13)

＜子どもが1歳までの場合＞

現在育児休業中の労働者から申出があった場合、事由を問わず育児休業の終了予定日の繰下げ変更（最長1歳まで（※1））を認める必要があります（※2、3）。なお、繰下げ変更後の休業期間についても育児休業給付金は支払われます。

また、育児休業から一度復帰している方から再度の休業の申出があった場合も、休業（最長1歳まで（※1））を認める必要があります。なお、再度の休業期間についても育児休業給付金は支払われます。

（※1）両親がともに育児休業をする場合、一定の要件を満たせば最長1歳2か月まで（パパ・ママ育休プラス）

（※2）1歳から1歳6か月までの休業、1歳6か月から2歳までの休業それぞれにつ

いても同様に繰り下げ変更を認める必要。

(※3) 繰下げ変更の申出は1か月前となっているが、申出が直前になった場合でも、繰下げ変更を認めることは可能。

<子どもが1歳又は1歳6か月になるときの場合>

子どもが1歳又は1歳6か月になるときに、引き続き育児休業をしたい旨労働者から申出があった場合、育児休業(1歳からの休業は最長1歳6か月まで又は1歳6か月からの休業は最長2歳まで)を認める必要があります。なお、引き続き休業した期間についても育児休業給付金は支払われます。

このほか、労使の話し合いにより、例えば子どもが2歳以上の場合などについても独自に休業を認めることは差し支えありません。なお、こうした法を上回る対応により認められた休業期間については、育児休業給付金は支払われないためご注意ください。

労働者の雇用が継続されるよう、柔軟なご対応をお願い致します。

(参考) 育児・介護休業法に基づく育児休業の要件

○育児休業をすることができるのは、原則として子が1歳に達する日までです。

○子が1歳に達する時点で、次のいずれにも該当する場合には、子が1歳に達する日の翌日から1歳6か月に達する日までの期間について、育児休業をすることができます。

①子が1歳に達する日において、労働者本人又は配偶者が育児休業をしている場合

②保育所に入所できない等、1歳を超えても休業が特に必要と認められる場合

○さらに、子が1歳6か月に達する時点で、次のいずれにも該当する場合には、子が1歳6か月に達する日の翌日から子が2歳に達する日まで育児休業をすることができます。

①子が1歳6か月に達する日において、労働者又は配偶者が育児休業をしている場合

②保育所に入所できない等、1歳6か月を超えても休業が特に必要と認められる場合

<自主的に保育所への登園を自粛した場合の育児休業の延長>

問 14) 保育所に子どもを入所させる予定だった労働者が、市区町村等からの登園自粛の要請は受けていないものの、感染防止のために自主的に子どもを保育所に預けないこととしました。こうした場合、育児休業の延長を認めなければならないでしょうか。

答 14)

<子どもが1歳までの場合>

現在育児休業中の労働者から申出があった場合、事由を問わず育児休業の終了予定日

の繰下げ変更（最長1歳まで（※1））を認める必要があります（※2、3）。なお、繰下げ変更後の休業期間についても育児休業給付金は支払われます。

また、育児休業から一度復帰している方から再度の休業の申出があった場合には、再度の休業を認める必要はありませんが、各企業において独自に再度の休業を認めることは差し支えありません。なお、こうした法を上回る対応により認められた休業期間については、育児休業給付金は支払われないためご注意ください。

（※1）両親がともに育児休業をする場合、一定の要件を満たせば最長1歳2か月まで（パパ・ママ育休プラス）

（※2）1歳から1歳6か月までの休業、1歳6か月から2歳までの休業それぞれについても同様に繰り下げ変更を認める必要。

（※3）繰下げ変更の申出は1か月前となっているが、申出が直前になった場合でも、繰下げ変更を認めることは可能。

<子どもが1歳又は1歳6か月になるときの場合>

子どもが1歳又は1歳6か月になるときに、引き続き育児休業をしたい旨労働者から申出があった場合、申出を認める必要はありませんが、各企業において独自に休業を認めることは差し支えありません。なお、こうした法を上回る対応により認められた休業期間については、育児休業給付金は支払われないためご注意ください。

このほか、労使の話し合いにより、例えば子どもが2歳以上の場合などについても独自に休業を認めることは差し支えありません。なお、こうした法を上回る対応により認められた休業期間については、育児休業給付金は支払われないためご注意ください。

労働者の雇用が継続されるよう、柔軟なご対応をお願い致します。

（参考）育児・介護休業法に基づく育児休業の要件

○育児休業をすることができるのは、原則として子が1歳に達する日までです。

○子が1歳に達する時点で、次のいずれにも該当する場合には、子が1歳に達する日の翌日から1歳6か月に達する日までの期間について、育児休業をすることができます。

①子が1歳に達する日において、労働者本人又は配偶者が育児休業をしている場合

②保育所に入所できない等、1歳を超えても休業が特に必要と認められる場合

○さらに、子が1歳6か月に達する時点で、次のいずれにも該当する場合には、子が1歳6か月に達する日の翌日から子が2歳に達する日まで育児休業をすることができます。

①子が1歳6か月に達する日において、労働者又は配偶者が育児休業をしている場合

②保育所に入所できない等、1歳6か月を超えても休業が特に必要と認められる場合

5 労働時間（変形労働時間制、36 協定の特別条項など）

＜変形労働時間制の導入や変更＞

問 1）新型コロナウイルス感染症の対策のため、イベントの中止や学校の休業、事業活動の閉鎖や縮小などの影響を受けて、労働時間が減少してしまうことや、休む従業員が増えたときに残りの従業員が多く働かないとならない事態が考えられます。その人達について、労働基準法の労働時間の上限を超えないようにするため、変形労働時間制を導入したり、変更したりするにはどうしたらよいでしょうか。

答 1）労働基準法第 32 条の 4 においては、労使協定において、1 年以内の変形期間を平均して 1 週間あたりの労働時間が 40 時間を超えない範囲内で、1 週に 1 回の休日が確保される等の条件を満たした上で、労働日及び労働時間を具体的に特定した場合、特定の週及び日に 1 日 8 時間・1 週 40 時間の法定労働時間を超えて労働させることができる」とされています。

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ます。

また、今回の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ます。

1 年単位の変形労働時間制は、対象期間中の業務の繁閑に計画的に対応するために対象期間を単位として適用されるものであるもので、労使の合意によって対象期間の途中でその適用を中止することはできないと解されています。

しかしながら、今回の新型コロナウイルス感染症への対策による影響にかんがみれば、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適当と認められる場合には、特例的に労使でよく話し合った上で、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たり、あるい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と考えられます。

ただし、この場合であっても、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が必要です。

1 年単位の変形労働時間制の詳細については、こちらをご覧ください。

<https://www.mhlw.go.jp/new-info/kobetu/roudou/gyousei/kantoku/dl/040324-6a.pdf>

＜36 協定の特別条項＞

問 2）36 協定においては、臨時的な特別の事情があって労使が合意する場合（特別条項）には、限度時間（月 45 時間・年 360 時間）を超えることができるとされています

が、新型コロナウイルス感染症関連で、休む従業員が増えたときに残りの従業員が多く働くこととなった場合には、特別条項の対象となるのでしょうか。

答2) 告示においては、特別条項の運用について、「当該事業場における通常予見することのできない業務量の大幅な増加等に伴い臨時的に限度時間を超えて労働させる必要がある場合をできる限り具体的に定めなければならない」、「業務の都合上必要な場合」、「業務上やむを得ない場合」など恒常的な長時間労働を招くおそれがあるものを定めることは認められないことに留意しなければならない。」としているところです。

一方で、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す。

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す。

36協定の締結の方法等については、こちらをご覧ください。

<https://www.mhlw.go.jp/content/000463185.pdf>

また、36協定等作成支援ツールを使えば、労働基準監督署に届出が可能な書面を作成することができます。

<https://www.startup-roudou.mhlw.go.jp/support.html>

<労働基準法第33条の適用>

問3) 新型コロナウイルスの感染の防止や感染者の看護等のために労働者が働く場合、労働基準法第33条第1項の「災害その他避けることができない事由によって、臨時の必要がある場合」に該当するでしょうか。

答3) ご質問については、新型コロナウイルスに関連した感染症への対策状況、当該労働の緊急性・必要性などを勘案して個別具体的に判断することになりますが、今回の新型コロナウイルスが指定感染症に定められており、一般に急病への対応は、人命・公益の保護の観点から急務と考えられるので、労働基準法第33条第1項の要件に該当し得るものと考えられます。

また、例えば、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等を緊急に増産する業務についても、原則として同項の要件に該当するものと考えられます。

ただし、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すので、過重労働による健康障害を防止するため、実際の時間外労働時間を月45時間以内にするなどしていただくことが重要です。また、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などを実施し、適切な事後措置を講じる必要があります。

(参考) 時間外・休日労働とは？

労働基準法第 32 条においては、1 日 8 時間、1 週 40 時間の法定労働時間が定められており、これを超えて労働させる場合や、労働基準法第 35 条により毎週少なくとも 1 日又は 4 週間を通じ 4 日以上与えることとされている休日に労働させる場合は、労使協定（いわゆる 36 協定）を締結し、労働基準監督署に届け出ていただくことが必要です。

しかし、災害その他避けることのできない事由により臨時に時間外・休日労働をさせる必要がある場合においても、例外なく、36 協定の締結・届出を条件とすることは実際的ではないことから、そのような場合には、36 協定によるほか、労働基準法第 33 条第 1 項により、使用者は、労働基準監督署長の許可（事態が急迫している場合は事後の届出）により、必要な限度の範囲内に限り時間外・休日労働をさせることができるとされています。労働基準法第 33 条第 1 項は、災害、緊急、不可抗力その他客観的に避けることのできない場合の規定ですので、厳格に運用すべきものです。

なお、労働基準法第 33 条第 1 項による場合であっても、時間外労働・休日労働や深夜労働についての割増賃金の支払は必要です。

6 安全衛生

<就業禁止の措置>

問 1) 労働安全衛生法第 68 条に基づく病者の就業禁止の措置を講ずる必要はありますか。

答 1) 2 月 1 日付けで、新型コロナウイルス感染症が指定感染症として定められたことにより、労働者が新型コロナウイルスに感染していることが確認された場合は、感染症法に基づき、都道府県知事が該当する労働者に対して就業制限や入院の勧告等を行うことができますこととなります。

使用者におかれましても、感染症法に基づき都道府県知事より入院の勧告を受けた労働者については、入院により就業できないことをご理解いただくとともに、都道府県知事により就業制限がかけられた労働者については、会社に就業させないようにしてください。

また、発熱等の風邪症状がみられる労働者については休みやすい環境の整備にご協力をお願いします。

なお、感染症法により就業制限を行う場合は、感染症法によることとして、労働安全衛生法第 68 条に基づく病者の就業禁止の措置の対象とはしません。

<健康診断の実施>

問 2) 新型コロナウイルス感染症の拡大防止のため、労働安全衛生法に基づく健康診断の実施を延期するといった対応は可能でしょうか。

答 2) 事業者は労働安全衛生法の規定に基づき、労働者の雇入れの直前又は直後に健康診断を実施することや、1 年以内ごとに 1 回定期的に一般健康診断を行うことが義務付けられています。しかしながら、令和 2 年 2 月 25 日に決定された「新型コロナウイルス感染症対

策の基本方針」に、閉鎖空間において近距離で多くの人と会話する等の一定の環境下であれば、咳やくしゃみ等がなくても感染を拡大するリスクがあることが示されていること等を踏まえ、これらの健康診断の実施時期を令和2年5月末までの間、延期することとして差し支えありません。

なお、今回の対応は、労働安全衛生規則第43条に基づく雇入時の健康診断、第44条に基づく定期健康診断、第45条に基づく特定業務従事者の健康診断など、労働安全衛生法第66条第1項に基づく健康診断に限るものであり、その他の労働安全衛生法に基づく特殊健康診断等の取扱いは従前どおり法令に基づく頻度で実施いただく必要があります。また、この取扱いは、新型コロナウイルス感染症の状況を踏まえた令和2年5月末までに限られた対応となりますので、ご注意ください。

<安全委員会等の開催>

問3) 新型コロナウイルス感染症の拡大防止のため、従業員が集まる会議等を中止していますが、労働安全衛生法に基づく安全委員会等の開催については、どのように対応すればよいでしょうか。

答3) 新型コロナウイルス感染症の拡大を防止する観点から、安全委員会等を開催するに際してはテレビ電話による会議方式にすることや、開催を延期することなど、令和2年5月末までの間、弾力的な運用を図ることとして差し支えありません。

なお、いずれの方式にしても衛生委員会等を開催するに際しては、新型コロナウイルス感染症の拡大防止に向けた対応等について調査審議いただくなどにより積極的に対応いただきますようお願いいたします。また、この取扱いは、新型コロナウイルス感染症の状況を踏まえた令和2年5月末までに限られた対応となりますので、ご注意ください。

7 労災補償

問1) 労働者が新型コロナウイルス感染症を発症した場合、労災保険給付の対象となりますか。

答1) 業務又は通勤に起因して発症したものであると認められる場合には、労災保険給付の対象となります。

詳しくは、事業場を管轄する労働基準監督署にご相談ください

労働局・労働基準監督署一覧

<https://www.mhlw.go.jp/kouseiroudoushou/shozaiannai/roudoukyoku/>

8 その他

<職場のいじめ・嫌がらせ>

問1) 職場での嫌がらせなどへの対応はどうすればよいでしょうか。

答1) 新型コロナウイルスへの感染や、新型コロナウイルスに関連して労働者が休暇を取得したこと等コロナウイルスに関連したいじめ・嫌がらせが行われることのないようご留意いただき、労働者に周知・啓発する、適切な相談対応を行うなど、必要な対応を徹底していただくようお願いします。

＜新卒の内定者について＞

問2) 今春から就職が決まっている新卒内定者の内定を取り消したり、入社してすぐに休ませてもいいでしょうか。

答2) 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は無効となります。事業主は、このことについて十分に留意し採用内定の取り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ずるようにするとともに、まずはハローワークにご連絡ください。

また、新入社員を自宅待機等休業させる場合には、当該休業が使用者の責めに帰すべき事由によるものであれば、使用者は、労働基準法第26条により、休業期間中の休業手当（平均賃金の100分の60以上）を支払わなければならないとされています。

新型コロナウイルスに関するQ & A（労働者の方向け）

（令和2年3月25日時点版）

1 風邪の症状があるとき、感染が疑われるときの対応

問1）熱や咳があります。どうしたらよいのでしょうか。

2 労働基準法における休業手当、年次有給休暇

問1）新型コロナウイルスに感染したため会社を休む場合、休業手当は支払われますか。

問2）発熱などの症状があるため自主的に会社を休もうと考えています。休業手当は支払われますか。

問3）発熱などがあるため、年次有給休暇を取得して会社を休むことはできますか。

問4）パートタイム労働者、派遣労働者、有期契約労働者も、休業手当の支払いや年次有給休暇の付与の対象となりますか。

問5）労働基準法における休業手当や年次有給休暇などは、外国人の労働者にも適用されますか。

3 感染防止に向けた柔軟な働き方（テレワーク、時差通勤）

問1）新型コロナウイルスの感染防止のため、テレワークを活用したいと考えていますが、どうしたらよいのでしょうか。

問2）新型コロナウイルスの感染防止のため、時差通勤を活用したいと考えていますが、どうしたらよいのでしょうか。

4 労災補償

問1）労働者が新型コロナウイルス感染症を発症した場合、労災保険給付の対象となりますか。

5 健康保険法等における傷病手当金

問1）新型コロナウイルスに感染したため会社を休む場合、傷病手当金は支払われますか。

6 その他（保育園が臨時休園になった場合、小学校等の臨時休業に伴う保護者の休暇取得支援、使用者が休業を認めない場合）

問1）子どもを預けていた保育園が臨時休園となりましたが、どうしたらいいですか。

問2）新型コロナウイルス感染症で小学校、特別支援学校等の臨時休業に際して、会社にお勤めの方が子どもの世話をするために休暇を取得する場合、どのような支援があるのでしょうか。

問3) 発熱などの風邪の症状があるときについて、会社を休みたいと考えているところですが、使用者が休業を認めてくれません。どのようにしたらよいのでしょうか。

問4) 問2の小学校等の臨時休業に伴う保護者の休暇取得支援は、外国人にも適用されますか。

問5) 今春から就職が決まっている新卒の内定者ですが、内定取り消し等が不安です。

問6) 保育所に子どもを入所させて復職する予定でしたが、市区町村等からその保育所への登園自粛の要請を受けたため、当面子どもを保育所に預けないこととしました。

こうした場合、育児休業の延長ができるのでしょうか。

問7) 保育所に子どもを入所させて復職する予定でしたが、市区町村等からの登園自粛の要請は受けていないものの、感染防止のために自主的に子どもを保育所に預けないこととしました。こうした場合、育児休業の延長ができるのでしょうか。

(参考)

新型コロナウイルス感染症の拡大の影響を受けているフリーランスを含む事業者の方々に対しては、中小企業庁において、資金繰り支援（貸付・保証）を行っています。

こちらをご覧ください。

URL : <https://www.meti.go.jp/covid-19/index.html>

1 風邪の症状があるとき、感染が疑われるときの対応

問1) 熱や咳があります。どうしたらよいでしょうか。

答1) 発熱などの風邪の症状があるときは、会社を休んでいただくよう呼びかけております。休んでいただくことはご本人のためにもなりますし、感染拡大の防止にもつながる大切な行動です。

感染が疑われる方への対応は「新型コロナウイルスに関するQ & A（一般の方向け）

問28「熱や咳があります。どうしたらよいでしょうか？」をご覧ください。

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/kenkou_iryuu/dengue_fever_qa_0001.html#Q28

新型コロナウイルスを防ぐには

<https://www.mhlw.go.jp/content/10900000/000599643.pdf>

2月1日付けで、新型コロナウイルス感染症が指定感染症として定められたことにより、労働者が新型コロナウイルスに感染していることが確認された場合は、感染症法に基づき、都道府県知事が該当する労働者に対して就業制限や入院の勧告等を行うことができることとなります。

感染症法に基づき都道府県知事より入院の勧告を受けた場合については、入院により就業できないことをご理解いただくとともに、都道府県知事により就業制限がかけられた場合については、就業しないようにしてください。

また、感染症法に基づき都道府県知事より就業制限や入院の勧告を受けた場合については、使用者に対して情報共有いただくようご協力をお願いします。

2 労働基準法における休業手当、年次有給休暇

＜感染し休業する場合＞

問1) 新型コロナウイルスに感染したため会社を休む場合、休業手当は支払われますか。

答1) 新型コロナウイルスに感染しており、都道府県知事が行う就業制限により労働者が休業する場合は、一般的には「使用者の責に帰すべき事由による休業」に該当しないと考えられますので、休業手当は支払われません。

なお、被用者保険に加入されている方であれば、要件を満たせば、各保険者から傷病手当金が支給されます。

具体的には、療養のために労務に服することができなくなった日から起算して3日を経過した日から、直近12カ月の平均の標準報酬日額の3分の2について、傷病手当金により補償されます。

具体的な申請手続き等の詳細については、加入する保険者に確認ください。

＜発熱などがある方の自主休業＞

問２）発熱などの症状があるため自主的に会社を休もうと考えています。休業手当は支払われますか。

答２）会社を休んでいただくよう呼びかけをさせていただいているところですが、新型コロナウイルスかどうか分からない時点で、発熱などの症状があるため労働者が自主的に休まれる場合は、休業手当の支払いの対象とはなりません。この場合には、事業場に任意で設けられる有給の病気休暇制度があれば、事業場の就業規則などの規定を確認いただき、これを活用することなどが考えられます。

＜年次有給休暇と病気休暇の取り扱い＞

問３）発熱などがあるため、年次有給休暇を取得して会社を休むことはできますか。

答３）年次有給休暇は、原則として労働者の請求する時季に与えなければならないものですから、理由を問わず取得することは可能です。なお、事業場で任意に設けられた病気休暇がある場合には、事業場の就業規則などの規定を確認いただき、これを取得することにも考えられます。

＜パートタイム労働者等への適用について＞

問４）パートタイム労働者、派遣労働者、有期契約労働者も、休業手当の支払いや年次有給休暇の付与の対象となりますか。

答４）労働基準法上の労働者であればパートタイム労働者、派遣労働者、有期契約労働者など、多様な働き方で働く方も含めて、休業手当の支払いや年次有給休暇付与が必要となっております。

企業に対しては、労使で十分に話し合い、労働者が安心して休暇を取得できる体制を整えていただくようお願いしているところです。

＜外国人の労働者に対する労働基準法の適用＞

問５）労働基準法における休業手当や年次有給休暇などは、外国人の労働者にも適用されますか。

答５）労働基準法の適用があるか否かに、外国人であるかは関係ありません。外国人の方であっても、労働基準法の労働者に当たる場合は、一定の要件を満たせば、労働基準法における休業手当の支払い対象になるとともに、年次有給休暇を取得していただくことができます。

3 感染防止に向けた柔軟な働き方（テレワーク、時差通勤）

＜テレワークの活用＞

問１）新型コロナウイルスの感染防止のため、テレワークを活用したいと考えていますが、

どうしたらよいのでしょうか。

答1) 会社内でテレワークの制度が整備されている場合には、その制度の範囲内でテレワークを実施することができます。

このため、まずは会社の就業規則などの規定を確認し、会社と話し合ってみましょう。

なお、厚生労働省では、テレワークに関連する情報を一元化した『テレワーク総合ポータルサイト』を設け、テレワークに関する相談窓口、テレワークに関する Q&A などテレワークの導入・活用に向けた各種情報を掲載していますので、参考にしてください。

テレワーク総合ポータルサイト

<https://telework.mhlw.go.jp/>

<時差通勤の活用>

問2) 新型コロナウイルスの感染防止のため、時差通勤を活用したいと考えていますが、どうしたらよいのでしょうか。

答2) 労働者及び使用者は、その合意により、始業、終業の時刻を変更することができますので、時差通勤の内容について、労使で十分な協議をしていただきたいと思います。

また、始業、終業の時刻を労働者の決定に委ねる制度として、フレックスタイム制があります。この制度は、1日の労働時間帯を、必ず勤務すべき時間帯（コアタイム）と、その時間帯の中であればいつ出社または退社してもよい時間帯（フレキシブルタイム）とに分けるものです。なお、コアタイムは必ず設けなければならないものではありませんので、全部をフレキシブルタイムとすることもできます。フレックスタイム制の詳細や導入の手続きに際しては、以下の URL をご覧ください。

フレックスタイム制のわかりやすい解説&導入の手引き

<https://www.mhlw.go.jp/content/000476042.pdf>

4 労災補償

問1) 労働者が新型コロナウイルス感染症を発症した場合、労災保険給付の対象となりますか。

答1) 業務又は通勤に起因して発症したものであると認められる場合には、労災保険給付の対象となります。

詳しくは、事業場を管轄する労働基準監督署にご相談ください。

労働局・労働基準監督署一覧

<https://www.mhlw.go.jp/kouseiroudoushou/shozaiannai/roudoukyoku/>

5 健康保険法等における傷病手当金

問1) 新型コロナウイルスに感染したため会社を休む場合、傷病手当金は支払われますか。

答1) 新型コロナウイルス感染症に感染し、その療養のため労務に服することができない方については、他の疾病に罹患している場合と同様に、被用者保険に加入されている方であれば、療養のために労務に服することができなくなった日から起算して3日を経過した日から、直近12カ月の平均の標準報酬日額の3分の2に相当する金額が、傷病手当金として支給されます。

なお、労務に服することが出来なかった期間には、発熱などの症状があるため自宅療養を行った期間も含まれます。また、やむを得ず医療機関を受診できず、医師の意見書がない場合においても、事業主の証明書により、保険者において労務不能と認められる場合があります。

また、国民健康保険に加入する方については、市町村によっては、条例により、新型コロナウイルス感染症に感染するなどした被用者に傷病手当金を支給する場合があります。具体的な申請手続き等の詳細については、加入する保険者にご確認ください。

6 その他（保育園が臨時休園になった場合、小学校等の臨時休業に伴う保護

者の休暇取得支援、使用者が休業を認めない場合）

＜保育＞

問1) 子どもを預けていた保育園が臨時休園となりましたが、どうしたらいいですか。

答1) 児童への感染防止の観点及び地域での感染拡大を防ぐ観点から、勤務先と相談のうえ、お仕事についてはテレワークでの対応や休暇の取得により対応いただけるよう、ご理解をいただきたいと考えております。

なお、医療職などの社会的要請が強い職業等に就かれている方で、お子さんの保育の提供が必要な場合につきましては、訪問による保育の活用等の可能性について市区町村にご相談ください。

＜小学校等の臨時休業に伴う保護者の休暇取得支援＞

問2) 新型コロナウイルス感染症で小学校、特別支援学校等の臨時休業に際して、会社にお勤めの方が子どもの世話をするために休暇を取得する場合、どのような支援があるのでしょうか。

答2) 臨時休業した小学校や特別支援学校、幼稚園、保育所、認定こども園などに通う子どもを世話するために、2/27～3/31 の間に従業員（正規・非正規を問わず）に有給の休暇（法定の年次有給休暇を除く）を取得させた会社に対し、休暇中に支払った賃金全額（1日8,330円が上限）を助成します。

詳細はこちら→

[https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/kyufukin/pa
geL07_00002.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/kyufukin/pa
geL07_00002.html)

リーフレット「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」

<https://www.mhlw.go.jp/content/000604068.pdf>

また、お子様の一時預かり先などをお探しの皆さまには各市町村で以下のようなサポートがあります。詳しくはお住まいの市町村の子ども・子育て支援担当部局にお問い合わせください。

リーフレット「お子様の一時預かり先などをお探しの皆さまへ」

<https://www.mhlw.go.jp/content/000604069.pdf>

<使用者が休業を認めない場合>

問3) 発熱などの風邪の症状があるときについて、会社を休みたいと考えているところですが、使用者が休業を認めてくれません。どのようにしたらよいでしょうか。

答3) 発熱などの風邪の症状があるときは、会社を休んでいただくよう呼びかけております。

そのためには、企業、社会全体における理解が必要であり、従業員の方々が休みやすい環境整備が大切ですので、企業に対しても、ご協力をお願いしております。

また、労働者が年次有給休暇の請求をした場合には、年次有給休暇の利用目的が発熱などの風邪の症状の療養であっても、原則として使用者はこれを付与しなければならないこととされています。

その他、使用者は、労働者が生命、身体等の安全を確保しつつ労働することができるよう、必要な配慮を行うこと（いわゆる安全配慮義務）とされておりますので、こうしたことも踏まえて、労使で十分な話し合いがなされることが望ましいものです。

<外国人労働者に対する適用>

問4) 問2の小学校等の臨時休業に伴う保護者の休暇取得支援は、外国人にも適用されますか。

答4) 事業主に雇用される労働者であれば外国人についても適用されます。

<新卒の内定者について>

問5) 今春から就職が決まっている新卒の内定者ですが、内定取り消し等が不安です。

答5) 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は無効となります。厚生労働省としては、事業主に対して、このことについて十分に留意し採用内定の取り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ずるようにお願いしているところです。

もし、内定が取り消されそう、内定の取り消しの通知がなされたときは、ハローワークにご相談ください。

また、新入社員が、労働契約の始期が到来した後に自宅待機等休業になった場合には、当該休業が使用者の責めに帰すべき事由によるものであれば、使用者は、労働基準法第26条により、休業期間中の休業手当（平均賃金の100分の60以上）を支払わなければならないとされています。

<育児休業から復職予定だったが、保育所への登園自粛を要請された場合等の育児休業の延長>

問6) 保育所に子どもを入所させて復職する予定でしたが、市区町村等からその保育所への登園自粛の要請を受けたため、当面子どもを保育所に預けないこととしました。こうした場合、育児休業の延長ができるのでしょうか。

答6)

<子どもが1歳までの場合>

現在育児休業中であれば、事由を問わず、1回に限り育児休業の終了予定日の繰下げ変更（最長1歳まで（※1））を申し出ることができます（※2）。法令上は1か月前までに申し出ることとなっていますが、労使で十分に話し合ってください。

また、育児休業から一度復帰している場合も、再度の育児休業（最長1歳まで（※1））を申し出ることができます。

（※1）両親がともに育児休業をする場合、一定の要件を満たせば最長1歳2か月まで（パパ・ママ育休プラス）

（※2）1歳から1歳6か月までの休業、1歳6か月から2歳までの休業それぞれについても同様に繰下げ変更の申出が可能。

<子どもが1歳又は1歳6か月になるときの場合>

子どもが1歳又は1歳6か月になるときに、引き続き育児休業をしたい場合には、1歳からの休業であれば最長1歳6か月まで、1歳6か月からの休業であれば最長2歳までの育児休業を申し出ることができます。

これらのいずれの場合についても、事業主は、労働者からの申出を拒むことはできません。また、育児休業給付金は支払われます。

（参考）育児・介護休業法に基づく育児休業の要件

○育児休業をすることができるのは、原則として子が1歳に達する日までです。

○子が1歳に達する時点で、次のいずれにも該当する場合には、子が1歳に達する日の翌日から1歳6か月に達する日までの期間について、育児休業をすることができます。

- ①子が1歳に達する日において、労働者本人又は配偶者が育児休業をしている場合
- ②保育所に入所できない等、1歳を超えても休業が特に必要と認められる場合
- さらに、子が1歳6か月に達する時点で、次のいずれにも該当する場合には、子が1歳6か月に達する日の翌日から子が2歳に達する日まで育児休業をすることができます。
- ①子が1歳6か月に達する日において、労働者又は配偶者が育児休業をしている場合
- ②保育所に入所できない等、1歳6か月を超えても休業が特に必要と認められる場合

＜自主的に保育所への登園を自粛した場合の育児休業の延長＞

問7) 保育所に子どもを入所させて復職する予定でしたが、市区町村等からの登園自粛の要請は受けていないものの、感染防止のために自主的に子どもを保育所に預けないこととしました。こうした場合、育児休業の延長ができるのでしょうか。

答7)

現在育児休業中であれば、事由を問わず1回に限り育児休業の終了予定日の繰下げ変更（最長1歳まで（※））を申し出ることができます。法令上は1か月前までに申し出ることとなっていますが、労使で十分に話し合ってください。

事業主は、労働者からの申出を拒むことはできません。

なお、繰下げ変更後の休業期間についても育児休業給付金は支払われます。

（※）両親がともに育児休業をする場合、一定の要件を満たせば最長1歳2か月まで（パパ・ママ育休プラス）

なお、育児休業から一度復帰している場合の再度の育児休業や、子が1歳又は1歳6か月になるときの引き続いての育児休業については、育児・介護休業法上の要件を満たさないため、申し出ることはできません。

（参考）育児・介護休業法に基づく育児休業の要件

- 育児休業をすることができるのは、原則として子が1歳に達する日までです。
- 子が1歳に達する時点で、次のいずれにも該当する場合には、子が1歳に達する日の翌日から1歳6か月に達する日までの期間について、育児休業をすることができます。
- ①子が1歳に達する日において、労働者本人又は配偶者が育児休業をしている場合
- ②保育所に入所できない等、1歳を超えても休業が特に必要と認められる場合
- さらに、子が1歳6か月に達する時点で、次のいずれにも該当する場合には、子が1歳6か月に達する日の翌日から子が2歳に達する日まで育児休業をすることができます。

- ①子が1歳6か月に達する日において、労働者又は配偶者が育児休業をしている場合
- ②保育所に入所できない等、1歳6か月を超えても休業が特に必要と認められる場合

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発出

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。

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年単位の変形労働時間制の運用の柔軟化

▶ **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適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。

新型コロナウイルス感染症の影響による労働者の休業等について

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）

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しました。



※ 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でも対象になります。（[助成金の詳細](#)）
（ただし、労働者本人に説明し、同意を得ていただく必要があります。）

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、有給（賃金全額支給（※1））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。 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）	〔 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
※1 年次有給休暇の場合と同様 ※2 小学校等：小学校、義務教育学校の前期課程、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	

2 雇用調整助成金の特例措置の拡大

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も対象となります。

加えて、他地域と比べて感染者が一定数以上かつ集中的に発生し、地方公共団体の長が住民・企業の活動自粛を要請する旨の宣言を発出している地域の事業主に対しては、さらなる特例措置を講じます。



（[助成金の詳細](#)）

一般的な場合	宣言を発出して活動の自粛を要請している地域 （現時点では北海道）（一定期間内）
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）	上記の地域に所在する事業主
生産指標要件緩和 （3か月10%以上低下 ⇒ 1か月10%以上低下 ）	生産指標要件 → 満たすものとして扱う
被保険者が対象	被保険者以外の労働者も対象
助成率 2/3（中小）、1/2（大企業）	助成率 4/5（中小）、2/3（大企業）
計画届の事後提出を認める（1月24日～ 5月31日 まで）	
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）	
被保険者期間要件の撤廃 （新卒採用者など被保険者期間が6か月未満の労働者も助成対象）	

令和2年3月28日

【照会先】

職業安定局 雇用開発企画課

課長：松永 久

課長補佐：宮本 淳子

(代表) 03-5253-1111 (内線 5330)

(直通) 03-3502-1718

報道関係者各位

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の更なる拡大について

今般の新型コロナウイルス感染症により影響を受ける事業主を支援するため、雇用調整助成金の特例措置の更なる拡大を今後行う予定です。

その概要は、別紙のとおりです。別紙の緊急対応期間は本年4月1日から6月30日までとし、詳細については、あらためて公表いたします。

【公表資料】

○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

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

特例以外の場合の 雇用調整助成金	新型コロナウイルス感染症特例措置		
	現行 (一般的な場合)	緊急対応期間 (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	(参考) リーマンショック時
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)	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 (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)	生産指標要件緩和 (3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	被保険者が対象
助成率 2/3(中小) 1/2(大企業)	据え置き	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))	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))
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)	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
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	クーリング期間の撤廃
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	被保険者期間要件の撤廃
支給限度日数 1年100日、3年150日	同左	同左+上記対象期間	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