

両立支援等助成金 育児休業等支援コース 「新型コロナウイルス感染症対応特例」のご案内

新型コロナウイルス感染症への対応として、臨時休業等をした小学校等に通う子どもの世話をを行う労働者に対し、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。

助成額

1人あたり5万円
1事業主につき10人まで（上限50万円）

主な支給要件

① **次のどちら**も実施されていること。

- (イ) 小学校等（小学校、保育園、幼稚園など）が臨時休業等になり、それに伴い子どもの世話をを行う必要がある労働者が、特別有給休暇（賃金が全額支払われるもの）を取得できる制度の規定化。
- (ロ) 小学校等が臨時休業等した場合でも勤務できる両立支援の仕組みとして、次のいずれかの社内周知。
 - ・テレワーク勤務
 - ・短時間勤務制度
 - ・フレックスタイムの制度
 - ・始業又は終業の時刻を繰り上げ又は繰り下げる制度（時差出勤の制度）
 - ・ベビーシッター費用補助制度 等

② 労働者一人につき、①の（イ）に定めた特別有給休暇を4時間以上取得したこと。

申請期間

特別有給休暇を取得した日付に応じて申請期間が異なります。

特別有給休暇を取得した日	申請期間
令和3年4月1日～令和3年6月30日	令和3年4月1日～令和3年8月31日
令和3年7月1日～令和3年9月30日	令和3年7月1日～令和3年11月30日
令和3年10月1日～令和3年12月31日	令和3年10月1日～令和4年2月28日
令和4年1月1日～令和4年3月31日	令和4年1月1日～令和4年5月31日

申請先・問い合わせ先

本社を管轄する都道府県労働局雇用環境・均等部（室）

本助成金は事業所単位ではなく、**事業主単位での申請**となります。

◎ その他詳しい支給の要件や手続については、厚生労働省ホームページをご参照いただくか、管轄の都道府県労働局へお問い合わせください。

厚生労働省 両立支援等助成金

検索

職場における新型コロナウイルス感染症の拡大を防止するためのチェックリスト

- このチェックリストは、職場における**新型コロナウイルス感染症の拡大を防止するための基本的な対策の実施状況について確認**いただくことを目的としています。
- 項目の中には、業種、業態、職種等によっては対応できないものがあるかもしれません。ですので、すべての項目が「はい」にならないからといって、対策が不十分ということではありませんが、可能な項目から工夫しましょう。**職場の実態を確認し、全員（事業者と労働者）がすぐにできることを確実に実施**いただくことが大切です。
- 確認した結果は、**衛生委員会等に報告**し、対策が不十分な点があれば調査審議いただき、改善に繋がってください。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) 事業場において特に留意すべき事項である「取組の5つのポイント」		
	・「取組の5つのポイント」の実施状況を確認し、職場での対応を検討の上、実施している。	はい・いいえ
(2) 感染防止のための3つの基本：①身体的距離の確保、②マスクの着用、③手洗い		
	・人との間隔は、できるだけ2m(最低1m)空けることを求めている。	はい・いいえ
	・会話をする際は、可能な限り真正面を避けることを求めている。	はい・いいえ
	・外出時、屋内にいるときや会話をするときに、症状がなくてもマスクの着用を求めている。 ※熱中症のリスクがある場合には、6についても確認してください。	はい・いいえ
	・手洗いは30秒程度かけて水と石けんで丁寧に洗うことを求めている(手指消毒薬の使用も可)。	はい・いいえ
	・その他()	はい・いいえ

項	目	確認
(3)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
(4)日常的な健康状態の確認		
	・出勤前に体温を確認するよう全員に周知し、徹底を求めている。	はい・いいえ
	・入社時の確認や労働者の日々の体調を確認できるアプリの活用等により、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、正直に申し休むことで不利益な扱いにしないことを、職場で確認している。	はい・いいえ
	・その他()	はい・いいえ
(5)一般的な健康確保措置		
	・長時間の時間外労働を避けるなど、疲労が蓄積しないように配慮している。	はい・いいえ
	・十分な栄養摂取と睡眠の確保について全員に周知し、意識するよう求めている。	はい・いいえ
	・その他()	はい・いいえ
(6)「新しい生活様式」の実践例で示された「働き方の新しいスタイル」の取組状況について		
	・「テレワークやローテーション勤務」を取り入れている。	はい・いいえ
	・「時差通勤でゆったりと」を取り入れている。	はい・いいえ
	・オフィスの人口密度を減らした「オフィスはひろびろと」を取り入れている。	はい・いいえ
	・「会議はオンライン」を取り入れている。	はい・いいえ
	・「名刺交換はオンライン」を取り入れている。	はい・いいえ
	・「対面での打合せは換気とマスク」を取り入れている。	はい・いいえ
(7)新型コロナウイルス感染症に対する情報の収集		
	・国、地方自治体や一般社団法人日本渡航医学会や公益社団法人日本産業衛生学会等の公益性の高い学会等のホームページ等を通じて最新の情報を収集している。	はい・いいえ
	・その他()	はい・いいえ
3 感染防止のための具体的な対策		
(1)基本的な対策		
	・①換気の悪い密閉空間、②多くの人が密集、③近距離での会話や発声の「3つの密」を同時に満たす行事等を行わないようにしている。	はい・いいえ
	・上記「3つの密」が重ならなくても、リスクを低減させるため、出来る限り「ゼロ密」を目指している。	はい・いいえ
	・その他()	はい・いいえ
(2)換気の悪い密閉空間の改善		
	・季節に応じて、リーフレット「『換気の悪い密閉空間』を改善するための換気の方法」、「熱中症予防に留意した『換気の悪い密閉空間』を改善するための換気の方法」、「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」を参照し、適切に換気を行っている。	はい・いいえ
	・電車等の公共交通機関の利用に際し、窓開けに協力するよう全員に周知している。	はい・いいえ

項	目	確認
	・その他()	はい・いいえ
(3) 多くの人が密集する場所の改善		
	・業態に応じて可能な範囲で出勤を抑制するように努めている。	はい・いいえ
	・電車やバス等での他人との密着を防ぐため、時差通勤、自転車通勤、自家用車通勤などの活用を図っている。	はい・いいえ
	・テレビ会議やWeb会議の活用等により、人が集まる形での会議等をなるべく避けるようにしている。	はい・いいえ
	・対面での会議やミーティング等を行う場合は、マスクの着用を原則とし、人と人の間隔をできるだけ2m(最低1m)空、可能な限り真正面を避けるようにしている。	はい・いいえ
	・接客業等において、人と人が近距離で対面することが避けられない場所は、労働者にマスクを着用させ、人と人の間にアクリル板、不燃性透明ビニールカーテンなどで遮蔽するようにしている。	はい・いいえ
	・職場外(バスの移動等)でもマスクの着用や、換気、人との間隔を取る等、三つの密を回避するよう努めることとしている。	はい・いいえ
	・休憩時間の3密回避のため、労使協議の上、昼休みを時間差で設定している。	はい・いいえ
	・寄宿舎や社員寮等の労働者が集団で生活する場でも、三つの密(密集、密接、密閉)の回避をはじめとする基本的な感染防止対策を実施するよう、労働者に周知啓発を行っている。	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での手洗いや手指消毒を徹底している。	はい・いいえ
	・自由に着席場所を選んで仕事を行うフリーアドレスを導入する場合には、使用前後での消毒、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)、界面活性剤、次亜塩素酸ナトリウム0.05%水溶液、有効塩素濃度80ppm以上(ジクロロイソシアヌル酸ナトリウムを水に溶かした製品の場合は100ppm以上)の次亜塩素酸水、又は遊離塩素濃度25ppm(25mg/L)以上の亜塩素酸水による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、又は遊離塩素濃度100ppm(100mg/L)以上の亜塩素酸水で手袋を用いて消毒する。	はい・いいえ

項	目	確認
	・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
	・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
	・休憩スペースは常時換気することに努めている。	はい・いいえ
	・休憩スペースの共有する物品(テーブル、いす、自販機ボタン等)は、定期的に消毒をしている。	はい・いいえ
	・休憩スペースへの入退室の前後に手洗い又は手指の消毒をさせている。	はい・いいえ
	・社員食堂での感染防止のため、座席数を減らす、座る位置を制限している、マスクを外したままの談笑を控えるよう注意喚起している、昼休み等の休憩時間に幅を持たせている、などの工夫をしている。	はい・いいえ
	・社員食堂では感染防止のため、トングやポットなどの共用を避けている。	はい・いいえ
	・喫煙所では同時に利用する人数に制限を設け、手指消毒後に十分乾いてから喫煙するよう指導し、会話をせず喫煙後は速やかに立ち退くことを、利用者に周知し、徹底している。	はい・いいえ
	・その他の共有の施設について、密閉、密集、密接とならないよう利用方法について検討している。	はい・いいえ
	・その他()	はい・いいえ
(8) ゴミの廃棄について		
	・鼻水、唾液などが付いたゴミ(飲用後の紙コップ、ビン、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事としている。	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や同居家族(同居者)にそうした者がいる労働者については、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

項	目	確認
(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
	・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
	・クラスター発生時等に濃厚接触者等の特定のために保健所から従業員の情報を求められた場合に備え、日々雇用の者を含む全ての従業員について、電話番号等を含めた連絡先を名簿等の形で把握している。	はい・いいえ
	・その他()	はい・いいえ
6 熱中症の予防(※暑熱作業があるなど熱中症のリスクがある場合に確認してください。)		
	・身体からの発熱を極力抑えるため、作業の身体負荷を減らすとともに、休憩を多くとることの重要性を周知している。	はい・いいえ
	・のどの渇きを感じなくても、労働者に水分・塩分を摂取するよう周知し、徹底を求めている。 ※マスクで口が覆われることにより、のどの渇きを感じにくくなることがあります。	はい・いいえ
	・屋外で人と十分な距離(少なくとも2m以上)が確保できる場合で、大声を出す必要がないときには、マスクをはずすよう周知している。	はい・いいえ

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

R3.7.2版

職場の新型コロナウイルス感染症対策 外国人労働者の皆さんにも 「正しく伝わっていますか？」

外国人労働者は、日本の労働慣行や日本語に習熟していない場合があるほか、出身国・出身地域により文化や生活習慣が日本と大きく異なる場合があります。

そのため、外国人労働者が安心して働くためには、職場における新型コロナウイルス感染症の拡大防止対策の内容を、正しく理解することがなによりも重要です。

外国人労働者の皆さんが、職場内、職場外で感染予防の行動を取ることが出来るよう、出身国特有の文化や生活習慣もふまえた教育やアドバイスに努めてください。

職場での感染症対策チェックリスト（10か国語）

外国人労働者の皆さんが職場における感染防止対策の内容を十分に理解出来るよう、「職場における新型コロナウイルス感染症の拡大を防止するためのチェックリスト」を10か国語（※）に翻訳しました。

事業主の皆さまは、外国人労働者への教育やミーティングをする機会に、このチェックリストを活用するなどして、職場の感染症対策の徹底をお願いします。

※英語、中国語（簡体字）、ポルトガル語、スペイン語、タガログ語、タイ語、ベトナム語、インドネシア語、カンボジア語、ミャンマー語（やさしい日本語版もあります。）

各言語のチェックリストは、[右記にアクセスをしてご確認ください。](#)
（厚生労働省ウェブサイト内）



「裏面」に感染拡大防止のポイントを記載しています。

厚生労働省・都道府県労働局・労働基準監督署

「職場」での感染拡大防止ポイント



マスク

かいわ
会話をするときには
マスクをつけましょう



密 みつ

せき こういっつ
席や更衣室では、
ひと てきせつ きより
人と適切な距離をとりましょう

休憩時間での居場所の切り替わりなどで
気が緩むことがあるため、適切な距離をとるよう注意しましょう。



換気 かんき

しつない
室内では
こまめに空気を入れ換えましょう



共用 きょうよう

びひん きょうよう さ
備品の共用は避けましょう

どうしても共用する場合には
使用前後での手洗いや手指消毒を徹底しましょう。

「職場外」での感染拡大防止のポイント

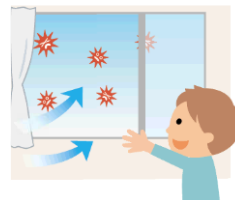
寄宿舍や寮など、共同生活をしている場合は、特に以下の取り組みをお願いします。



食事 しょくじ

しょくじ しょうにんずう たんじかん
食事は少人数、短時間にしましょう

席の配置は斜め向かいにしましょう。
(正面や真横はなるべく避ける)
箸やコップの使い回しは避けましょう。



換気 かんき

こまめに空気を入れ換えましょう

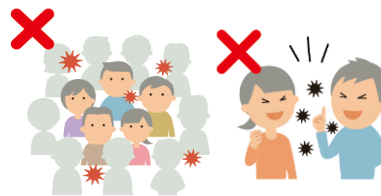
出身地域によっては日本が寒く感じる
かもしれませんが閉め切りは避けましょう。



共用 きょうよう

つか まわ さ
使い回しは避けましょう

どうしても共用する必要がある設備などは
使用前後での手洗いや手指消毒を徹底しましょう。



移動 いどう

おおにんずう いどう みっしゅう さ
大人数での移動や密集を避け、
マスクなしでの会話を控えましょう

ラッシュを避けての移動に努めましょう。
車内換気に協力しましょう。

たいちょう わる じょうし そうだん
体調が悪いときは上司に相談しましょう。

～ 商業施設等の管理権原者の皆さまへ ～

「換気の悪い密閉空間」を改善するための換気の方法

新型コロナウイルス感染症対策専門家会議の見解（令和2年3月9日及び3月19日公表）では、集団感染が確認された場所で共通する3条件が示されています。新型コロナウイルス感染症厚生労働省対策本部では、この見解を踏まえ、リスク要因の一つである「換気の悪い密閉空間」を改善するため、多数の人が利用する商業施設等においてどのような換気を行えば良いのかについて、有識者の意見を聴取しつつ、文献、国際機関の基準、国内法令基準等を考察し、推奨される換気の方法をまとめました。

専門家検討会の見解（抄）

クラスター（集団）感染発生リスクの高い状況の回避

- ① **換気を励行する**：換気の悪い密閉空間にしないよう、換気設備の適切な運転・点検を実施する。定期的に外気を取り入れる換気を実施する。
- ② **人の密度を下げる**：人を密集させない環境を整備。会場に入る定員をいつもより少なく定め、入退場に時間差を設けるなど動線を工夫する。
- ③ **近距離での会話や発声、高唱を避ける**：大きな発声をさせない環境づくり（声援などは控える）。共有物の適正な管理又は消毒の徹底等。

推奨される換気の方法

ビル管理法（建築物における衛生的環境の確保に関する法律）における空気環境の調整に関する基準に適合していれば、**必要換気量（一人あたり毎時30m³）**を満たすことになり、「換気が悪い空間」には当てはまらな**い**と考えられます。このため、以下のいずれかの措置を講ずることを商業施設等の管理権原者に推奨いたします。

なお、「換気の悪い密閉空間」は**リスク要因の一つに過ぎず**、一人あたりの必要換気量を満たすだけで、**感染を確実に予防できる**ということまで文献等で明らかになっているわけではないことに留意していただく必要があります。

① 機械換気(空気調和設備、機械換気設備)による方法

- ビル管理法における特定建築物に該当する商業施設等については、ビル管理法に基づく空気環境の調整に関する基準が満たされていることを確認し、満たされていない場合、換気設備の清掃、整備等の維持管理を適切に行うこと。
- 特定建築物に該当しない商業施設等においても、ビル管理法の考え方に基づく必要換気量（一人あたり毎時30m³）が確保できていることを確認すること。必要換気量が足りない場合は、**一部屋あたりの在室人数を減らす**ことで、一人あたりの必要換気量を確保することも可能であること。

ビル管理法における空気調和設備を設けている場合の空気環境の基準

項目	基準
ア 浮遊粉じんの量	0.15 mg/m ³ 以下
イ 一酸化炭素の含有率	100万分の10以下(=10 ppm以下) ※特例として外気がすでに10ppm以上ある場合には20ppm以下
ウ 二酸化炭素の含有率	100万分の1000以下(=1000 ppm以下)
エ 温度	1. 17℃以上28℃以下 2. 居室における温度を外気の温度より低くする場合は、その差を著しくしないこと。
オ 相対湿度	40%以上70%以下
カ 気流	0.5 m/秒以下
キ ホルムアルデヒドの量	0.1 mg/m ³ 以下(=0.08 ppm以下)

※機械換気設備を設けている場合は、上記の表のアからウまで、カ及びキを遵守する必要がある。

② 窓の開放による方法

- 換気回数※を毎時2回以上（30分に一回以上、数分間程度、窓を全開する。）とすること。
※ 換気回数とは、部屋の空気がすべて外気と入れ替わる回数をいう。
- 空気の流れを作るため、複数の窓がある場合、二方向の壁の窓を開放すること。窓が一つしかない場合は、ドアを開けること。

換気に当たっての留意点

① 特定建築物に該当する場合

- 特定建築物※¹に該当する商業施設等の管理権原者は、ビル管理法に基づく空気環境の調整に関する基準に従って当該建築物を維持管理しなければなりません。
- 基準を満たしていない場合※²は、建築物環境衛生管理技術者の意見を尊重して適切な是正措置を講じ、当該建築物が基準を満たすように維持管理しなければなりません。

※¹ ビル管理法における特定建築物とは、興行場、百貨店、集会場、遊技場、店舗等の用途に供される延べ床面積が3,000m²以上の建築物であって、多数の者が使用・利用するものをいいます。

※² 近年、二酸化炭素の含有率の基準を満たしていない特定建築物が多数報告されています。改めて換気設備の点検を行うなど、適切な維持管理を行ってください。

② 特定建築物に該当しない場合

- 特定建築物に該当しない商業施設等の管理権原者についても、ビル管理法に基づく空気環境の調整に関する基準に従って当該建築物の維持管理するように努めなければならないとされています。
- これを踏まえ、機械換気による場合、換気設備を設計した者や換気の専門業者に依頼し、換気量がどの程度あるかを確認し、一人あたりの必要換気量が確保できるよう、部屋の内部の利用者数の上限を把握するよう努めなければなりません。

～ 換気機能のない冷暖房設備を使っている商業施設等の皆さまへ ～

熱中症予防に留意した 「換気の悪い密閉空間」を 改善するための換気の方法

換気機能のない冷暖房設備（循環式エアコン）※¹しか設置されていない商業施設等の場合、外気温が高いときに、必要換気量を満たすための換気（30分ごとに1回、数分間窓を全開にする）※²を行うと、ビル管理法で定める居室内の温度および相対湿度の基準（28℃以下・70%以下）※³を維持できないときがあります。

新型コロナウイルス感染症のリスク要因の一つである「換気の悪い密閉空間」を改善するための換気と、熱中症予防を両立するため、以下の点に留意してください。

窓を開けて換気する場合の留意点

- 居室の温度および相対湿度を28℃以下および70%以下に維持できる範囲内で、2方向の窓を常時、できるだけ開けて、連続的に室内に空気を通すこと※⁴。
 - この際、循環式エアコンの温度をできるだけ低く設定すること。
 - 1方向しか窓がない場合は、ドアを開けるか、天井や壁の高い位置にある窓を追加で開けること。
- 居室の温度および相対湿度を28℃以下および70%以下に維持しようとする、窓を十分に開けられない場合は、窓からの換気と併せて、可搬式の空気清浄機を併用※⁵することは換気不足を補うために有効であること。

空気清浄機を併用する際の留意点

- ◆ 空気清浄機は、HEPAフィルタによるろ過式で、かつ、風量が5m³/min程度以上のものを使用すること。
- ◆ 人の居場所から10m²（6畳）程度の範囲内に空気清浄機を設置すること。
- ◆ 空気のだよみを発生させないように、外気を取り入れる風向きと空気清浄機の風向きを一致させること※⁶。

熱中症の予防のためには、こまめな水分補給や健康管理など※⁷にも留意が必要です。



参考

換気機能を持つ冷暖房設備（空気調和設備）がある建築物の場合

建築物における衛生的環境の確保に関する法律（ビル管理法）における**空気環境の調整に関する基準**に適合するように**外気取り入れ量などを調整**することで、**必要換気量（一人あたり毎時30m³）※²を確保**しつつ、居室の温度および相対湿度を**28℃以下および70%以下※³に維持**してください。

ビル管理法における空気環境の調整に関する基準（抜粋）

項目	基準
二酸化炭素の含有率	100万分の1000以下（= 1000 ppm以下）
温度	1. 17℃以上28℃以下 2. 居室における温度を外気の温度より低くする場合は、その差を著しくしないこと。
相対湿度	40%以上70%以下

- ※ 1 エアコン本体に屋内空気の取り入れ口がある（換気用ダクトにつながっていない）エアコンは、室内の空気を循環させるだけで、外気の取り入れ機能はないことに注意してください。
- ※ 2 換気の方法の詳細については、リーフレット「換気の悪い密閉空間」を改善するための換気の方法」を参照してください。
URL: <https://www.mhlw.go.jp/content/10900000/000618969.pdf> 
- ※ 3 ビル管理法で定める居室内の温度および相対湿度の基準（28℃以下・70%以下）を維持していれば、軽作業を連続で行う場合の熱中症予防の基準値（暑さ指数（WBGT値）29℃）を超えることはありません。
- ※ 4 窓を開ける幅は、居室の温度と相対湿度をこまめに測定しながら調節してください。また、窓を開けるときは、防犯などにも配慮してください。
- ※ 5 空気清浄機は、換気を補完する目的で使用するものですので、窓を閉めて空気清浄機だけを使用しても十分な効果は得られないことに留意してください。
- ※ 6 間仕切りなどを設置する場合は、空気の流れを妨げない方向や高さとするか、間仕切りなどの間に空気清浄機を設置するなど、空気がよどまないようにしてください。
- ※ 7 熱中症予防対策の詳細については、リーフレット「熱中症予防×コロナ感染防止で「新しい生活様式」を健康に！」を参照してください。
URL: <https://www.mhlw.go.jp/content/10900000/000642298.pdf> 

～ 商業施設等の管理者の皆さまへ ～

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

外気温が低いときに、「換気の悪い密閉空間」を改善する換気と、室温の低下による健康影響の防止を両立するため、以下の点に留意してください。

- ✓ 「換気の悪い密閉空間」は新型コロナウイルス感染症のリスク要因の一つに過ぎず、一人あたりの必要換気量を満たすだけで、感染を確実に予防できるわけではなく、人が密集した空間や密接な接触を避ける措置を併せて実施する必要があります。

推奨される換気の方法

① 窓の開放による方法

換気機能を持つ冷暖房設備※や機械換気設備が設置されていない、または、換気量が十分でない商業施設等は、以下に留意して、窓を開けて換気してください。

※ 冷暖房設備本体に屋内空気を取り入れ口がある（換気用ダクトにつながっていない）場合、室内の空気を循環させるだけで、外気を取り入れ機能はないことに注意してください。

- 居室の温度および相対湿度を18℃以上かつ40%以上に維持できる範囲内で、暖房器具を使用※しながら、一方向の窓を常時開けて、連続的に換気を行うこと。
※ 加湿器を併用することも有効です。
- 居室の温度および相対湿度を18℃以上かつ40%以上に維持しようとすると、窓を十分に開けられない場合は、窓からの換気と併せて、可搬式の空気清浄機を併用すること。

窓開け換気による室温変化を抑えるポイント

- ◆ 一方向の窓を少しだけ開けて常時換気をする方が、室温変化を抑えられます。窓を開ける幅は、居室の温度と相対湿度をこまめに測定しながら調節してください。
- ◆ 人がいない部屋の窓を開け、廊下を経由して、少し暖まった状態の新鮮な空気を人のいる部屋に取り入れること（二段階換気）も、室温変化を抑えるのに有効です。
- ◆ 開けている窓の近くに暖房器具を設置すると、室温の低下を防ぐことができますが、燃えやすい物から距離をあけるなど、火災の予防に注意してください。

空気清浄機を併用する際の留意点

- ◆ 空気清浄機は、**HEPAフィルタによるろ過式**で、かつ、**風量が毎分5m³程度以上**のものを使用すること。
 - ◆ 人の居場所から**10m²(6畳)程度**の範囲内に空気清浄機を設置すること。
 - ◆ 空気のおどみを発生させないように、外気を取り入れる風向きと空気清浄機の風向きを一致させること※。
- ※ 間仕切り等を設置する場合は、空気の流れを妨げない方向や高さとするか、間仕切り等の間に空気清浄機を設置するなど、空気がよどまないようにしてください。

② 機械換気(空気調和設備、機械換気設備)による方法

必要換気量を満たすことのできる**機械換気設備等が設置された商業施設等**は、以下のとおり換気を行ってください。

- 機械換気設備等の外気取り入れ量等を調整することで、**必要換気量(一人あたり毎時30m³)**を確保すること。
- 冷暖房設備により、居室の温度および相対湿度を**18℃以上かつ40%以上**に維持すること。

参考

必要換気量を満たしているかを確認する方法として、二酸化炭素濃度測定器を使用し、室内の二酸化炭素濃度が1000ppmを超えていないかを確認することも有効です。

- 測定器は、NDIRセンサーが扱いやすいですが、定期的に校正されたものを使用してください。校正されていない測定器を使用する場合は、あらかじめ、屋外の二酸化炭素濃度を測定し、測定値が外気の二酸化炭素濃度(415ppm~450ppm程度)に近いことを確認してください。
- 測定器の位置は、ドア、窓、換気口から離れた場所で、人から少なくとも50cm離れたところにしてください。
- 測定頻度は、機械換気があり、居室内の人数に大きな変動がない場合、定常状態での二酸化炭素濃度を定期的に測定すれば十分です。
- 連続測定は、機械換気設備による換気量が十分でない施設等において、窓開けによる換気を行うときに有効です。連続測定を実施する場合は、測定担当者に測定値に応じてとるべき行動(窓開け等)をあらかじめ伝えてください。
- 空気清浄機を併用する場合、二酸化炭素濃度測定は空気清浄機の効果を評価するための適切な評価方法とはならない※ことに留意してください。

※ HEPAフィルタによるろ過式の空気清浄機は、エアロゾル状態のウイルスを含む微粒子を捕集することができますが、二酸化炭素濃度を下げることはできないためです。

STOP! 熱中症

令和3年5月～9月

クールワークキャンペーン

— 熱中症予防対策の徹底を図ろう —

職場における熱中症により、毎年約**20人**が亡くなり、約**1,000人**が4日以上仕事を休んでいます。夏季を中心に「STOP! 熱中症 クールワークキャンペーン」を展開し、職場での熱中症予防に取り組みましょう!


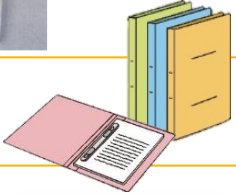





事業場では、期間ごとの実施事項に重点的に取り組んでください。

●実施期間：令和3年5月1日から9月30日まで（準備期間4月、重点取組期間7月）



確実に実施できているかを確認し、にチェックを入れましょう!

準備期間（4月1日～4月30日）

<input type="checkbox"/>	WBGT値の把握の準備	JIS規格「JIS B 7922」に適合した WBGT指数計 を準備しましょう。	
<input type="checkbox"/>	作業計画の策定など	WBGT値に応じて、作業の中止、休憩時間の確保などができるよう 余裕を持った作業計画 をたてましょう。	
<input type="checkbox"/>	設備対策・休憩場所の確保の検討	簡易な屋根の設置、通風または冷房設備やミストシャワーなどの設置により、 WBGT値を下げる方法 を検討しましょう。また、作業場所の近くに 冷房 を備えた休憩場所や 日陰 などの涼しい休憩場所を確保しましょう。	
<input type="checkbox"/>	服装などの検討	通気性の良い作業着 を準備しておきましょう。 身体を冷却する機能をもつ服 の着用も検討しましょう。	
<input type="checkbox"/>	教育研修の実施	熱中症の防止対策について、 教育 を行いましょう。	
<input type="checkbox"/>	労働衛生管理体制の確立	衛生管理者 などを中心に、事業場としての 管理体制 を整え、必要なら 熱中症予防管理者の選任 も行いましょう。	
<input type="checkbox"/>	緊急時の措置の確認	体調不良時に搬送する病院や緊急時の対応について確認を行い、周知しましょう。	

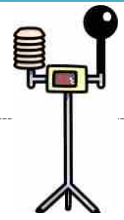
【主催】厚生労働省、中央労働災害防止協会、建設業労働災害防止協会、陸上貨物運送事業労働災害防止協会、港湾貨物運送事業労働災害防止協会、林業・木材製造業労働災害防止協会、一般社団法人日本労働安全衛生コンサルタント会、一般社団法人全国警備業協会 【協賛】公益社団法人日本保安用品協会、一般社団法人日本電気計測器工業会 【後援】関係省庁（予定）

キャンペーン期間（5月1日～9月30日）

STEP 1

□ WBGT値の把握

JIS 規格に適合したWBGT指数計でWBGT値を測りましょう。



WBGT指数計の例

STEP 2

準備期間中に検討した事項を確実に実施するとともに、測定したWBGT値に応じて次の対策を取りましょう。

<input type="checkbox"/>	WBGT値を下げるための設備の設置	準備期間に検討した設備、休憩場所を設置しましょう。	
<input type="checkbox"/>	休憩場所の整備	休憩場所には氷、冷たいおしぼり、シャワー等や飲料水、塩飴などを設置しましょう。	
<input type="checkbox"/>	通気性の良い服装など	準備期間に検討した通気性の良い服装なども着用しましょう。	
<input type="checkbox"/>	作業時間の短縮	WBGT値が高いときは、 単独作業を控え 、WBGT値に応じて 作業の中止、こまめに休憩をとる などの工夫をしましょう。	
<input type="checkbox"/>	熱への順化	暑さに慣れるまでの間は 十分に休憩を取り、1週間程度かけて徐々に身体を慣らし ましょう。特に、 入職直後 や 夏季休暇明け の方は注意が必要です！	
<input type="checkbox"/>	水分・塩分の摂取	のどが渴いていなくても 定期的に水分・塩分 を取りましょう。	
<input type="checkbox"/>	プレクーリング	休憩時間にも体温を下げる工夫をしましょう。	
<input type="checkbox"/>	健康診断結果に基づく措置	①糖尿病、②高血圧症、③心疾患、④腎不全、⑤精神・神経関係の疾患、⑥広範囲の皮膚疾患、⑦感冒、⑧下痢 などがあると熱中症にかかりやすくなります。医師の意見をきいて人員配置を行いましょう。	
<input type="checkbox"/>	日常の健康管理など	前日のお酒の飲みすぎはないか、寝不足ではないか、当日は朝食をきちんととったか、管理者は確認しましょう。熱中症の具体的症状について説明し、早く気付くことができるようにしましょう。	
<input type="checkbox"/>	労働者の健康状態の確認	作業中は管理者はもちろん、作業員同士お互いの健康状態をよく確認しましょう。	

STEP 3

熱中症予防管理者等は、WBGT値を確認し、巡視などにより、次の事項を確認しましょう。

- WBGT値の低減対策は実施されているか
- 各労働者が暑さに慣れているか
- 各労働者は水分や塩分をきちんと取っているか
- 各労働者の体調は問題ないか
- 作業の中止や中断をさせなくてよいか

□ 異常時の措置

～少しでも異常を感じたら～

- ・ **いったん作業を離れる**
- ・ **病院へ運ぶ、または救急車を呼ぶ**
- ・ **病院へ運ぶまでは一人きりにしない**

重点取組期間（7月1日～7月31日）



- 実施した対策の効果を再確認し、必要に応じ追加対策を行いましょう。
- 特に梅雨明け直後は、WBGT値に応じて、**作業の中断、短縮、休憩時間の確保を徹底**しましょう。
- 水分、塩分を積極的に取り**ましょう。
- 各自が、睡眠不足、体調不良、前日の飲みすぎに注意し、当日の朝食はきちんと取りましょう。
- 期間中は熱中症のリスクが高まっていることを含め、重点的に教育を行いましょう。
- 少しでも異常を認めたときは、ためらうことなく、病院に搬送**しましょう。



建設現場における熱中症予防と新型コロナウイルス感染防止

～建設現場におけるマスク等の正しい選び方、使い方について～

建設現場で必要な対応

混在作業が行われる建設現場では、マスク等の着用も含め、一人ひとりの感染防止に向けた対応が職場全体の感染リスクを抑えることにつながります。

換気の悪い屋内空間において複数人で作業を行う場合にはマスク等を着用する必要がありますが、**単独作業の場合や屋外で他の作業員と十分な距離（2m以上）が確保できる場合などでは、熱中症予防の観点からマスク等を外した方がよい場合も考えられます。**

熱中症予防に配慮した上で、感染防止を図るには、「マスク等を着用する場面」、「マスク等の選び方」、「正しい着用方法」を作業員一人ひとりに徹底することが重要です。

1 作業に応じたマスク等の選び方

① マスク等の種類と特性

マスク等は、飛沫の飛散防止、飛沫の吸入防止のために着用するものですが、様々な種類のものがあります。市販の不織布マスクをはじめ、一般に使用されているマスク等を建設現場で使用すること想定した場合の特性をまとめると次のとおりです（※1）。

「◎：優れている」、「○：良好」、「△：普通」、「×：やや劣る」

	顔面への密着	フィルタの密度	飛沫吸引防止	飛沫飛散防止	呼吸しやすさ	快適さ/蒸し暑さ
不織布マスク	△	◎	○	◎	×	△
布マスク	△	△～○	△	○	△	△
ウレタンマスク	△	△	△	○	△	○
マウスシールド	×	×	×	×	◎	◎
フェイスシールド	×	×	×	△	◎	◎
ネックガード	△	△	△	○	○	○
取替え式防じんマスク(※2)	◎	◎	◎	◎	×	×
使い捨て式防じんマスク(※2)	○	◎	◎	◎	×	△

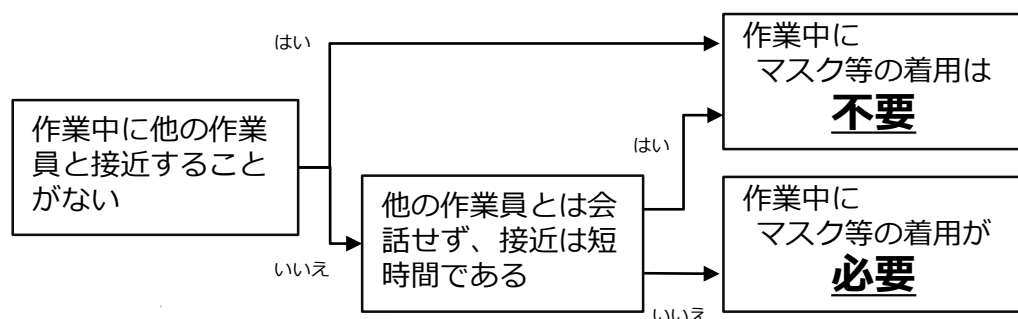
（※1）令和2年度厚生労働科学特別研究事業「建設現場での作業等におけるプロテクタの選定・使用ツールキットの開発に関する調査研究」をもとに作成したもので、調査研究は一部の製品を対象として測定を行った結果を取りまとめたものであり、個々の製品によっては上記の表とは特性が異なる場合があります。

（※2）一定の作業の際は、労働安全衛生関係法令に基づき、防じんマスクの着用が義務付けられています。

② マスク等を着用すべき場面

建設現場における作業は、単独作業や他の作業員と十分な距離（2m以上）をとって行われる場合がある一方、「朝礼」や「作業工程の確認」などのほか、「休憩・食事」、「工事用エレベータでの集団での移動」など、作業員同士が近くに集まる場面もあります。

管理者は、個々の作業が行われる状況を踏まえ、**マスク等を着用すべき場面を特定し、作業員一人ひとりに周知してください。**



ここがポイント！

マスク等着用の「必要」、「不要」は「場面の切替わり」によっても変化することに注意（裏面の1④参照）

③作業負荷とマスク等着用による熱中症リスク

マスク等の着用による新型コロナウイルスの感染防止効果や熱中症発症リスクについては、現時点では定量的に明らかになっていませんが、令和2年度に実施した研究(※)の結果、以下のようなことが分かっています。

- ①マスク等の着用により呼吸時の負担感が増加し、飛沫飛散防止等の効果が高いものでは息苦しさを強く感じる
- ②軽い負荷の運動では、マスク等の有無により深部体温の上昇には差がない
- ③マスク等の内部の「酸素濃度の低下」、「二酸化炭素濃度の上昇」が見られた(軽い負荷の運動では血液中のガス濃度に影響はないが、高負荷作業には注意が必要)

(※) 令和2年度厚生労働科学特別研究事業「建設現場での作業等におけるプロテクタの選定・使用ツールキットの開発に関する調査研究」

④マスク等の選定に当たっての考え方

○ マスク等の選定に当たって考慮すべき事項

飛沫飛散防止等の効果が高いマスク等を着用していても、作業中の息苦しさを和らげるため、顔とマスク等との間に隙間を作った場合には感染防止効果が低下します。

マスク等の選定に当たっては、①作業負荷のほか、②作業時の人との距離、③作業場所の状況、④連続作業時間、⑤コミュニケーションの取りやすさなどにも留意しましょう。

○ マスク等が必要な場面への備え

休憩や昼食、作業連絡、車両やエレベータでの移動などの際に他の作業員と十分な距離が確保できない場合には、マスク等の着用が必要になります。マスク等の着用が不要な作業であっても、「場面の切替わり」に備え、マスク等を携帯しましょう。

⑤マスク等の着用状況と接触感染

マスク等を着用しない、又は飛沫飛散防止効果が低いマスク等を着用して作業を行った場合、作業対象や工具等に飛沫が付着する可能性が高まります。複数の作業員が共用する工具等や操作盤などについては接触感染防止のため、こまめに消毒しましょう。

2 マスク等の正しい付け方と効果

作業中の息苦しさをから「あごに掛ける」、「鼻を出す」など、正しい方法で着用しなかった場合、マスク等の感染防止効果が低下します。マスク等は正しい方法で着用し、息苦しさを感じた場合にはマスク等を外せる環境で休憩をとるようにしましょう。



3 現場管理者の役割

①計画段階での検討

計画段階から、換気の悪い室内での作業や作業員同士が接近する機会を減らすよう努めましょう。

(例) 朝礼の工夫、作業時間帯や休憩時間の分散、マスクを外せる休憩場所の確保等

②現場でのルール化

熱中症予防と感染防止に向けた現場のルールを定め、徹底しましょう。

(例) マスク等を着用すべき場所の掲示、休憩場所の使い方、職場外での留意事項等

新型コロナウイルス感染症に関する母性健康管理措置 による休暇制度導入助成金のご案内

新型コロナウイルス感染症に関する母性健康管理措置として、休業が必要とされた妊娠中の女性労働者が、安心して休暇を取得して出産し、出産後も継続して活躍できる職場環境を整備するため、当該女性労働者のために有給の休暇制度を設けて取得させた事業主を助成します。

助成金の対象

※詳細は裏面をご参照ください



①～④**全て**の条件を満たす事業主が対象です。

- 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**した事業主であって、
- ③ **令和3年4月1日から令和4年1月31日までの間に**、当該**休暇を合計して5日以上取得**させた事業主
- ④ ただし、この助成金の申請までに、対象となる事業場において令和2年度の「**両立支援等助成金（新型コロナウイルス感染症に関する母性健康管理措置による休暇取得支援コース）**」や令和2年度の「**新型コロナウイルス感染症に関する母性健康管理措置による休暇取得支援助成金**」を受給していないこと。

※雇用保険被保険者でない方も対象です。

助成内容

1事業場につき1回限り **15万円**

申請期間

対象労働者の有給休暇の延べ日数が**合計5日に達した日の翌日から令和4年2月28日**まで

※事業場単位ごとの申請です。

事業主の皆さまには、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。

支給要件の詳細は具体的な手続き、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



■お問い合わせ・相談窓口（受付時間 午前8時30分～午後5時15分 ※土日祝日・年末年始を除く）
 都道府県労働局 雇用環境・均等部（室）に設置の

この助成金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相談・申請窓口まで

相談・申請窓口URL：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		

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

■休暇制度の整備、既存の特別休暇の活用

この助成金の対象となる休暇制度を整備することが必要です。

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。

- * 助成金の申請に際し、制度内容が分かるものを添付する必要がありますが、就業規則等でなくてもかまいません。
- * 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を、全ての労働者が知ることができるよう、適切な方法で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

併給

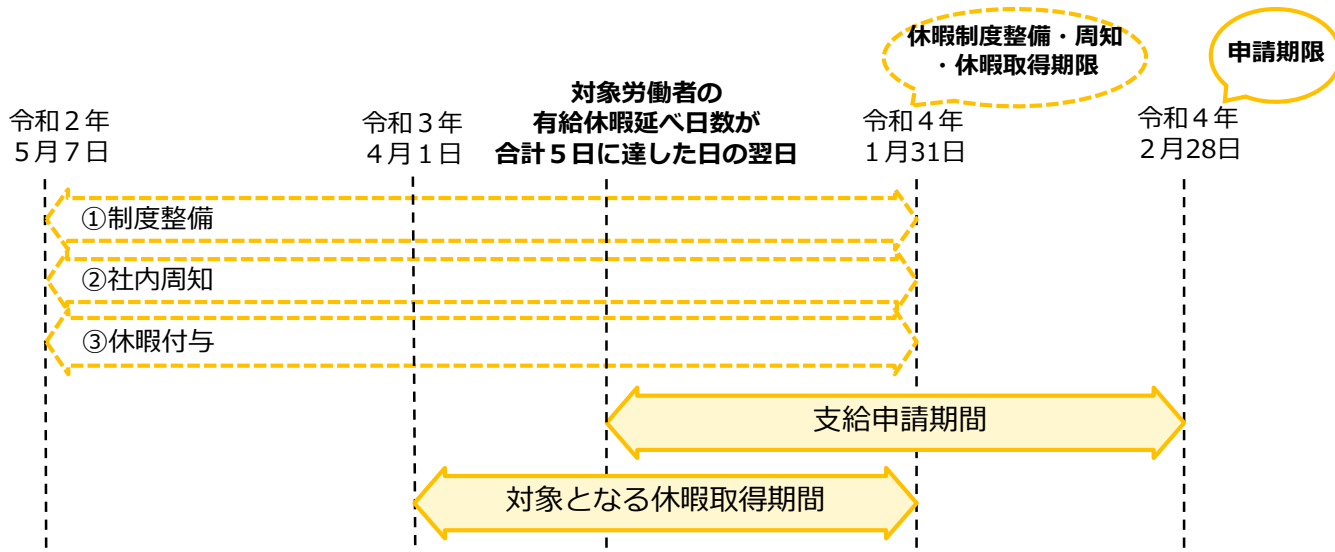
■令和3年度「両立支援等助成金（新型コロナウイルス感染症に関する母性健康管理措置による休暇取得支援コース）」との併給

対象労働者が雇用保険被保険者の場合、同一の対象労働者の同一の期間は、「両立支援等助成金（新型コロナウイルス感染症に関する母性健康管理措置による休暇取得支援コース）」と併給（対象労働者とする）が可能です。

- * 併給には、両立支援等助成金（新型コロナウイルス感染症に関する母性健康管理措置による休暇取得支援コース）の要件も満たす必要があります。詳細は別リーフレット「（令和3年度版）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」をご参照ください。

- * すでに令和2年度の新型コロナウイルス感染症に関する母性健康管理措置による休暇取得支援助成金（一般や雇用）を受給したことのある事業場は、この助成金の併給はできませんので、ご注意ください。

支給申請の流れ



事業主の皆さま

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

※このリーフレットは、令和3年度に取得した対象労働者の有給休暇分（令和3年4月1日～令和4年1月31日）を申請する場合の要件を記載したものです。令和2年度の取得分（令和3年3月31日までの分）を申請する場合は、令和2年度版リーフレットをご参照ください。

助成金の対象

※詳細は裏面をご参照ください

■令和2年5月7日から令和4年1月31日までの期間で、①～③全ての条件を満たした事業主が対象です。

- 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主であって、
- ③ 当該休暇を合計して20日以上取得させた事業主

助成内容

対象労働者1人当たり 28.5万円 ※1事業所あたり5人まで

申請期間

対象労働者の有給休暇の延べ日数が合計20日に達した日の翌日から令和4年2月28日まで
※事業所単位ごとの申請です。



事業主の皆さまには、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。

支給要件の詳細は具体的な手続き、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



■お問い合わせ・相談窓口（受付時間 午前8時30分～午後5時15分 ※土日祝日・年末年始を除く）
都道府県労働局 雇用環境・均等部（室）に設置の

この助成金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相談・申請窓口まで

相談・申請窓口URL：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（雇用保険被保険者に限る）

<新型コロナウイルス感染症に関する母性健康管理措置とは>

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

■休暇制度の整備、既存の特別休暇の活用

この助成金の対象となる休暇制度を整備することが必要です。

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。

* 助成金の申請に際し、制度内容が分かるものを添付する必要がありますが、就業規則等でなくてもかまいません。

* 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を、全ての労働者が知ることができるよう、適切な方法で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

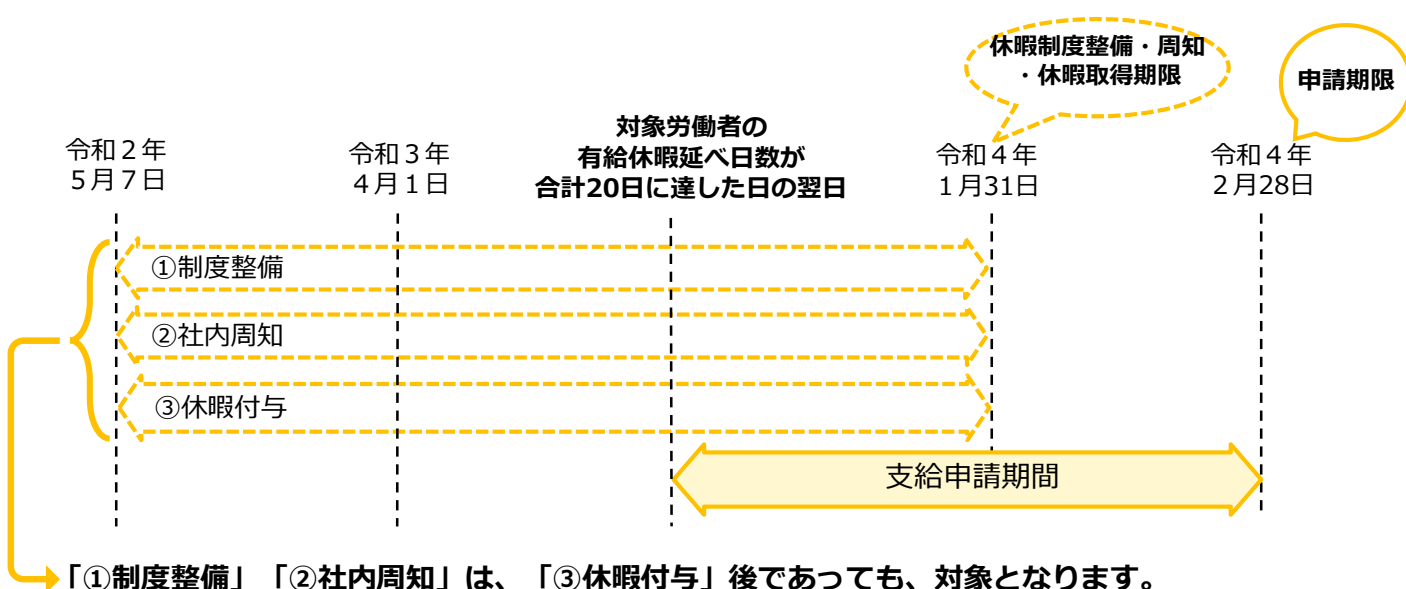
■休暇制度の整備と周知の時期

令和4年1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です。

■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

対象です。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。

支給申請の流れ



■令和2年度（令和3年3月31日まで）の有給休暇取得日数が5日未満だった場合

令和3年3月31日までに労働者の取得した有給休暇取得日数が5日未満で、令和2年度要件に基づく申請ができなかった場合も、令和3年4月1日以降に取得した日数と合算して合計20日以上となれば、対象です。

* 上記のケースの他に、有給休暇の取得期間が年度をまたぐ場合など、ご不明点がございましたら、都道府県労働局 雇用環境・均等部（室）までお問い合わせください。

新型コロナウイルスの陽性者等が発生した場合における 衛生上の職場の対応ルール（例）

※ この対応ルール（例）は、職場に新型コロナウイルスの陽性者や濃厚接触者が発生した場合の対応に当たって参考となるよう、企業の取組事例を取りまとめたものです。職場の実態に応じて、ご活用ください。

※ 職場の対応ルールを定めた場合には、事業場の掲示板等に掲示するとともに、メールや社内のイントラネット等の複数の媒体で労働者に周知願います。

1 労働者が陽性者等であると判明した場合の事業者（社内担当者）への報告に関する事

(1) PCR検査等を実施することが決定した段階で、速やかに所属長に報告する。また、検査の結果が判明した際には、その結果を速やかに所属長に報告する（結果が陰性であった場合も含む）。

(2) 報告を受けた所属長は、事業場の人事担当部門（新型コロナウイルス対策本部や対応窓口が設置されている場合には当該部門）に報告する。

(3) 健康情報の取扱いは、必要最小限の関係者に限るものとする。

※ 健康情報取扱規程を定めている場合には、その取扱いに準じて健康情報の取扱いを行う関係者を定めることとする。

2 労働者が陽性者等であると判明した場合の保健所との連携に関する事

労働者が陽性者等であると判明した場合には、濃厚接触者の自宅待機などの保健所の指示に従うとともに、保健所による積極的疫学調査が実施される場合に備え、事業場ごとに保健所との窓口となる担当者を決めておく。また、陽性者等の勤務状況や在籍する部署の座席表、フロアの見取り図を準備しておく。

3 職場の消毒等が必要になった場合の対応に関する事

職場の消毒等については、保健所等より指示がある場合にはその指示に従い、特段の指示が無い場合には、以下の方法によって実施する。

(1) 消毒を行う箇所

① 陽性者等の執務室

パソコン、タブレット、電話、FAX、コピー機などの電子機器、陽性

者等の椅子や机、キャビネット、ドアノブ、照明スイッチ、床面や壁など陽性者等が接触したと考えられる箇所

② 食堂、ロッカールーム、トイレなどの共有スペース

食堂の椅子やテーブル、会議室の椅子やテーブル、ロッカールームのドアノブや照明スイッチ、階段の手すり、トイレの便座など陽性者等が接触したと考えられる箇所

(2) 使用する消毒液及び使用方法

陽性者等の周囲の高頻度接触部位などは、消毒用アルコール、0.05%の次亜塩素酸ナトリウム、有効塩素濃度 80ppm 以上（ジクロロイソシアヌル酸ナトリウムを水に溶かした製品の場合は 100ppm 以上）の次亜塩素酸水、又は遊離塩素濃度 25ppm（25mg/L）以上の亜塩素酸水による清拭で高頻度接触面や物品等を消毒する。陽性者由来の汚物（痰、排泄物など）が付着した箇所の消毒については、消毒用エタノール、0.05～0.5%次亜塩素酸ナトリウムで清拭又は 30 分間浸漬、又は亜塩素酸水（汚物をペーパータオル等で静かに拭き取った上で、汚物のあった場所にペーパータオル等を敷き、その上に遊離塩素濃度 100ppm（100mg/L）以上の亜塩素酸水をまき（数分以上置くこと。）ペーパータオル等を回収後、残った亜塩素酸水を拭き取って乾燥させる。）で消毒する。

(3) 消毒時に使用する保護具

清掃、消毒を行う者は、手袋、マスク、ゴーグル等の眼を防護するものなどの保護具を着用する。清拭には使い捨てのペーパータオルなどを用いる。また、手袋は滅菌したものでもなくとも差し支えないが、頑丈で水を通さない材質のものを用いる。

(4) 消毒後の手指の衛生

消毒の実施後は、手袋を外した後に流水・石鹼による手洗い、手指消毒用アルコール等による手指の衛生を必ず行う。

濃厚接触が生じやすい職場における クラスター発生時の検査について

資料19

濃厚接触の生じやすい職場における幅広い検査

- ◆ 感染拡大を防止する観点から、いわゆる「三つの密（密閉、密集、密着）」となりやすい環境、集団活動を行うなど濃厚接触が生じやすい環境にある職場におけるクラスター発生時の検査については、濃厚接触者に限らず、幅広い接触者を対象に検査を行っていただくよう保健所をお願いしています。
 - ◆ 保健所から受検指示があった方については、検査を受けるよう周知するとともに、検査対象者については、勤務時間の調整等必要な配慮をお願い致します。
- ※ 検査対象者のうち、保健所が濃厚接触者と判断した方以外は14日間の健康観察の対象外であり、引き続き従事可能です。

検査対象者（幅広い接触者）の考え方

- ◆ 濃厚接触が生じやすい環境にある職場におけるクラスター発生時の検査の対象者としては、次のような方が考えられます。
 - ・ 感染者からの物理的な距離が近い（部屋が同一、座席が近いなど）方、物理的な距離が離れていても接触頻度が高い方
 - ・ 寮などで感染者と寝食や洗面浴室などの場を共有する生活を送っている方
 - ・ 換気が不十分、三つの密、共用設備（食堂、休憩室、トイレ、更衣室、喫煙室など）の感染対策が不十分などの環境で感染者と接触した方

検査対象候補者の決定についての保健所への協力

- ◆ 職場でクラスターが発生した際、事業所の協力が得られれば、あらかじめ保健所が検査対象者の考え方を示した上で、事業所の管理者がそれに基づいて検査対象候補者を決定し、その名簿を作成することができます。
- ◆ 保健所から職場における検査対象候補者の決定について協力を求められた場合には、ご協力をお願い致します。

事務連絡
令和3年6月4日

各 { 都道府県 }
 { 保健所設置市 } 衛生主管部（局） 御中
 { 特別区 }

厚生労働省新型コロナウイルス感染症
対策推進本部

感染拡大地域の積極的疫学調査における濃厚接触者の特定等について

保健所業務については、地域の感染状況等によって、優先的に取り組むべき業務が異なることがあります。例えば、緊急事態宣言対象地域やまん延防止等重点措置区域など感染が大きく拡大している地域においては、陽性者の増加に伴う保健所業務の逼迫により、自宅・宿泊療養者の健康観察や濃厚接触者の特定を含む積極的疫学調査の実施が遅延したり、十分に行えなくなったりするおそれがあります。

このため、必要な行政検査が迅速に行われることを目的として、緊急事態宣言対象地域、又はまん延防止等重点措置区域であって、保健所業務の逼迫等により積極的疫学調査を行うことが困難である場合、これら地（区）域に指定されている期間中に限り、濃厚接触者の特定を含む疫学調査の実施について、保健所自らが聞き取りによりその範囲の特定を行わずとも、陽性者が確認された事業所が、保健所業務の補助として、本人の同意を得た上で一定の基準（別添参照）に基づき濃厚接触者やその周辺の検査対象となる者（以下「濃厚接触者等」という）の候補範囲を特定し、濃厚接触者等の候補者リストを保健所に提示することにより、保健所が適切と認定した場合（範囲）において、行政検査として必要な検査を実施することも可能です。地域の感染拡大防止のために保健所自らが行うべき業務、効率化できる業務等を総合的に判断した上で、適切に取り組んでください。

また、この場合において、保健所が認定した濃厚接触者を含む検査対象者に対する行政検査については、保健所があらかじめ委託契約を結んでいる検査機関や医療機関に対して、保健所が認定したことがわかる検査対象者リストを事業所が送付するなどにより、事業所から直接、当該行政検査を依頼することも差し支えありません。その際には、委託先となる検査機関等の確保に加え、事業所に

も必要な情報（行政検査を依頼できる検査機関リスト、検査を依頼する際の手順など）が適切に伝わるよう必要な体制整備を事前に行ってください。

なお、積極的疫学調査は、本来保健所が行うべき業務であり、かつ上記の対応は臨時的なものであることに鑑み、緊急事態宣言対象地域又はまん延防止等重点措置区域の指定から外れた場合には、地域の感染拡大を防止するために必要な検査を保健所が主体的に行えるよう、直ちに保健所内の業務体制を見直すようお願いいたします。

【参考】

上記に関連した事例として、緊急事態宣言対象地域、又はまん延防止等重点措置区域において、あらかじめ地域の医師会や医療機関との間で濃厚接触者の判断に関する聞き取りを医療機関に委託する旨合意し体制を構築した上で、医療機関が聞き取りを行っている自治体もあります。なお、このような仕組みで濃厚接触者の判断に関する聞き取りを行った者についても、医療機関からその情報を保健所に共有の上、保健所は、濃厚接触者の認定を含め必要な対応を行ってください。

（事例）

- ・ 無症状の受診者から、同居者や同僚に陽性者が確認されたため濃厚接触者の可能性があるとして検査や受診の申し出があった場合に、医療機関と保健所の事前の取り決めに基づき、医療機関が当該受診者について保健所に代わって濃厚接触者の判断に関する聞き取りを行い、検査を実施する場合

(別添) 事業所に対して濃厚接触者等の候補となる範囲を示す場合の例

患者の濃厚接触者の候補及び患者周辺の検査対象者の候補の範囲は、患者の感染可能期間のうち当該患者が入院、宿泊療養又は自宅療養を開始するまでの期間^{※1}において、以下のいずれかに該当する者とする。

※1 感染可能期間は、発症2日前（無症状病原体保有者の場合は、陽性確定に係る検体採取日の2日前）から退院又は宿泊療養・自宅療養の解除の基準を満たすまでの期間とされている。

【濃厚接触者の候補】

- ・ 患者と同居していた者
- ・ 適切な感染防護なしに患者を診察、看護若しくは介護していた者
- ・ 患者の気道分泌液もしくは体液等の汚染物質に直接接触した可能性が高い者
- ・ 手で触れることの出来る距離（目安として1メートル）で、必要な感染予防策なし^{※2}で、患者と15分以上の接触があった者

※2 必要な感染予防策については、単にマスクを着用していたかのみならず、いわゆる鼻出しマスクや顎マスク等、マスクの着用が不適切な状態になかったかについても確認する。

【患者周辺の検査対象者の候補】

いわゆる「三つの密（密閉、密集、密着）」となりやすい環境や、集団活動を行うなど濃厚接触が生じやすい環境、同一環境から複数の感染者が発生している事例において、

- ・ 感染者からの物理的な距離が近い（部屋が同一、座席が近いなど）者
- ・ 物理的な距離が離れていても接触頻度が高い者
- ・ 寮などで感染者と食事の場や洗面浴室等の場を共有する生活を送っている者
- ・ 換気が不十分、三つの密、共用設備（食堂、休憩室、更衣室、喫煙室など）の感染対策が不十分などの環境で感染者と接触した者

新型コロナウイルス感染症による労働災害も 労働者死傷病報告の提出が必要です。

資料21

従業員が新型コロナウイルス感染症により休業された事業者の皆様へ

労働者が就業中に新型コロナウイルス感染症に感染・発症し、休業した場合には、労働者死傷病報告の提出が必要となります。

事業場で働く従業員の皆様が新型コロナウイルス感染症により休業した場合には、遅滞なく、事業場を所轄する労働基準監督署に労働者死傷病報告を提出してください。

※ ご提出の際は、電子申請や郵送の積極的な活用をお願いいたします。

事業者は、以下のような場合には、遅滞なく、労働者死傷病報告を労働基準監督署長に提出しなければなりません。

(労働安全衛生法第100条、労働安全衛生規則第97条)

- (1)労働者が労働災害により死亡し、又は休業したとき
- (2)労働者が就業中に負傷、窒息又は急性中毒により死亡し、又は休業したとき
- (3)労働者が事業場内又はその附属建設物内で負傷、窒息又は急性中毒により死亡し、又は休業したとき

※ 労働者死傷病報告を提出せず、若しくは、虚偽の報告をした場合は、いわゆる「労災かくし」として、50万円以下の罰金に処されることがあります。

「労働者死傷病報告はどうやって作成すればいいの？」

労働者死傷病報告は、定められた様式（OCR式帳票）を用いて作成する必要があります。

専用の様式は、最寄りの労働基準監督署で配布しているほか、「労働安全衛生法関係の届出・申請等帳票印刷に係る入力支援サービス」により、インターネット上で簡単に入力し、作成した帳票を印刷することができます。



<https://www.chohyo-shien.mhlw.go.jp/>

⇒ 新型コロナウイルス感染症による場合の記載例はウラ面参照

～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に～
チェックリストを活用し、職場における感染拡大防止のための基本的な対策の実施状況についてご確認ください。

<https://www.mhlw.go.jp/content/000657665.pdf>



労働者死傷病報告

記入例

様式第23号(第97条関係)(表面)

労働保険番号(建設業の工事に従事する下請人の労働者が被災した場合、元請人の労働保険番号を記入すること。)										事業の種類	
81001 131111234560000000										医療、福祉業	
事業場の名称(建設業にあつては工事名を併記のこと。)											
カナ コウセイカイロウドウビョウイン											
漢字 医療法人 厚生会 労働病院											
工事名											
職員記入欄											
事業場の所在地											
千代田区霞ヶ関〇-〇-〇 電話 03(××××)▲▲▲▲											
被災労働者の氏名(姓と名の間は1文字空けること)											
カナ ロウドウ タロウ											
漢字 労働 太郎											
職業											
看護師											
傷病											
新型コロナウイルス感染症による肺炎											
傷病部位											
呼吸器											
被災地の場所											
勤務地内											
災害発生状況及び原因											
救急病棟に勤務中、〇月〇日に救急患者(後日、PCR検査の結果陽性判定)の吸引処置に当たった看護師に4月1日から発熱の症状が見られたため、PCR検査を実施したところ、4月2日に陽性判定となり、同日から入院したもの。勤務中は防護衣とマスクを着用していた。											
報告書作成者											
事務長 厚生 太郎											
国籍・地域コード											
在留資格コード											
職員記入欄											
事故の型											
発注者種別											
自由設定項目											
事業場を代表する者など、報告権限を有する方が記入してください。											

被災者が複数いる場合は、被災者ごとに報告する必要があります。

法人ではなく、事業場全体の労働者数を記入してください。

陽性判定日ではなく、傷病名に記載した症状が現われた日付を記入してください。

記載例のとおりに記入してください。
※ 医師の診断結果が記載例と異なる場合にはその内容を記入

新型コロナウイルス感染症による肺炎

感染場所ではなく、傷病名に記載した症状が現われた場所を記入してください。

左記の災害発生状況及び原因以外に記載すべき事項がなければ記載不要です。

感染から発症までの経緯を簡潔に記入してください。

医療法人 厚生会労働病院
病院長 安衛 法子



令和2年 4月10日

事業者職氏名

霞ヶ関 労働基準監督署長殿

新型コロナウイルスに関するQ & A（企業の方向け）（抄）

（令和3年7月5日時点版）

1 風邪の症状がある方、感染が疑われる方、感染した方が職場復帰する場合への対応 ＜感染者の職場復帰＞

問2）新型コロナウイルス感染症に感染した労働者が職場復帰する際にどのような点に留意すればよいでしょうか。

答2）新型コロナウイルス感染症の回復経緯や心身の負担には個人差があることから、療養終了後に職場復帰する場合の対応に当たっては、業務によって症状を悪化させること等がないよう、主治医等の意見を踏まえた本人の申出に基づき、産業医や産業保健スタッフとも連携し、勤務時間の短縮やテレワークの活用など、労働者の負担軽減に配慮した無理のないものとするのが望ましいです。

長引く症状（いわゆる後遺症）については、令和3年6月16日に以下の様に3つの研究班から報告されており、詳細は参考からご確認頂けます。今後も引き続き研究を進め、新たに分かってきた情報については順次明らかにして参ります。

- ① 2020年9月～2021年5月にCOVID-19で入院した中等症以上の例において、退院3ヶ月後に肺CT画像上で何らかの画像所見があった者は353例中190例、肺機能検査の結果では肺拡散能（DLCO）が障害されやすい、自覚症状はとして筋力低下と息苦しさは明確に重症度に依存
- ② 2020年1月～2021年2月にCOVID-19 PCR検査もしくは抗原検査陽性で入院した症例のうち、診断後6ヶ月経過した246例において症状が残っている人の割合は、疲労感・倦怠感21%、息苦しさ13%、睡眠障害・思考力や集中力低下11%、脱毛10%、筋力低下・頭痛・嗅覚味覚障害9%
- ③ 2021年2月～2021年5月に病院入院中、ホテル療養中の無症状・軽症・中等症のCOVID-19患者（20歳～59歳）の参加希望者において、1か月後までの改善率は嗅覚障害が60%、味覚障害が84%であり多くの味覚障害例は嗅覚障害に伴う風味障害の可能性が高い

（参考）厚生労働科学特別研究事業「COVID-19 後遺障害に関する実態調査（中間集計報告）」
等

<https://www.mhlw.go.jp/content/10900000/000798853.pdf>

新型コロナウイルスに関する Q&A（労働者の方向け）（抄）

（令和3年7月5日時点版）

1 風邪の症状があるとき、感染が疑われるとき、新型コロナウイルス感染症から回復して職場復帰するときの対応

＜感染後の職場復帰＞

問2）新型コロナウイルス感染症に感染し、治療・療養が終わりましたが、疲労感、息苦しさなどの症状が続いています。どうしたらよいでしょうか。

答2）新型コロナウイルス感染症になった後、治療や療養が終わっても一部の症状が長引く人がいることが分かってきております。長引く症状（いわゆる後遺症）については、令和3年6月16日に以下の様に3つの研究班から報告されており、詳細は参考からご確認頂けます。今後も引き続き研究を進め、新たに分かってきた情報については順次明らかにして参ります。

療養後にもこのような症状が継続している場合には、使用者は労働者がその生命、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とされていることなどを踏まえ、主治医等の意見を聞いた上で、会社の担当者等に勤務時間の短縮やテレワークの活用等の負担軽減の措置がとれないかご相談いただくことが重要です。

- ① 2020年9月～2021年5月にCOVID-19で入院した中等症以上の例において、退院3ヶ月後に肺CT画像上で何らかの画像所見があった者は353例中190例、肺機能検査の結果では肺拡散能（DLCO）が障害されやすい、自覚症状はとして筋力低下と息苦しさは明確に重症度に依存
- ② 2020年1月～2021年2月にCOVID-19 PCR検査もしくは抗原検査陽性で入院した症例のうち、診断後6ヶ月経過した246例において症状が残っている人の割合は、疲労感・倦怠感21%、息苦しさ13%、睡眠障害・思考力や集中力低下11%、脱毛10%、筋力低下・頭痛・嗅覚味覚障害9%
- ③ 2021年2月～2021年5月に病院入院中、ホテル療養中の無症状・軽症・中等症のCOVID-19患者（20歳～59歳）の参加希望者において、1か月後までの改善率は嗅覚障害が60%、味覚障害が84%であり多くの味覚障害例は嗅覚障害に伴う風味障害の可能性が高い

（参考）厚生労働科学特別研究事業「COVID-19後遺障害に関する実態調査（中間集計報告）」等

<https://www.mhlw.go.jp/content/10900000/000798853.pdf>

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 ▶



新型コロナウイルス感染症（COVID-19）に係る労災認定事例

新型コロナウイルス感染症（COVID-19）に係る労災請求のご参考となるよう、労災認定の具体的な事例について概要をご紹介します。

なお、各事例は、同感染症の労災認定の考え方について示した令和2年4月28日付け基補発 0428 第1号「新型コロナウイルス感染症の労災補償における取扱い」（以下「通知」といいます。）の事項に沿って、職種に着目して記載しています。

1 医療従事者等の事例（通知 記の2の（1）のア関係）

【具体的な取扱い】

医師、看護師、介護従事者等の医療従事者等が新型コロナウイルスに感染した場合は、業務外で感染したことが明らかな場合を除き、原則として労災保険給付の対象となる。

番号	業種	職種	認定事例
1	医療業	医師	感染経路は特定されなかったが、Aさんは、日々多数の感染が疑われる患者に対する診療業務に従事していたことが認められたことから、支給決定された。
2	医療業	看護師	感染経路は特定されなかったが、Bさんは、日々多数の感染が疑われる患者に対する問診、採血等の看護業務に従事していたことが認められたことから、支給決定された。
3	社会保険・ 社会福祉・ 介護事業	介護職員	感染経路は特定されなかったが、Cさんは、介護施設で日々複数の感染が疑われる介護利用者に対する介護業務に従事していたことが認められたことから、支給決定された。
4	医療業	理学療法士	感染経路は特定されなかったが、Dさんは、病院で日々多数の感染が疑われる患者に対するリハビリテーション業務に従事していたことが認められたことから、支給決定された。
5	医療業	診療放射線技師	感染経路は特定されなかったが、Eさんは、日々多数の感染が疑われる患者に対するMRIの撮影等の画像検査業務に従事していたことが認められたことから、支給決定された。

※ 上記1～5については、それぞれ一般生活での感染が明らかでなかったことが確認されている。

2 医療従事者等以外の労働者であって感染経路が特定された場合の事例
 (通知 記の2の(1)のイ関係)

【具体的な取扱い】

感染源が業務に内在していることが明らかな場合は、労災保険給付の対象となる。

番号	業種	職種	認定事例
6	宿泊業、飲食サービス業	飲食店員	Aさんは、飲食店内での接客業務に従事していたが、店内でクラスターが発生し、これにより感染したと認められたことから、支給決定された。
7	社会保険・社会福祉・介護事業	保育士	Bさんは、保育園で保育業務に従事していたが、園内でクラスターが発生し、これにより感染したと認められたことから、支給決定された。
8	社会保険・社会福祉・介護事業	児童クラブ職員	Cさんは、児童クラブで学習支援業務に従事していたところ、後日、児童クラブを利用する児童が、新型コロナウイルスに感染していたことが確認され、当該児童から感染したと認められたことから、支給決定された。
9	ビルメンテナンス業	清掃員	Dさんは、病院で清掃業務に従事していたが、院内でクラスターが発生し、新型コロナウイルスに感染した医療従事者との接触により感染したことが認められたことから、支給決定された。
10	建設業	建設作業員	Eさんは、勤務中、同僚労働者と作業車に同乗していたところ、後日、作業車に同乗した同僚が新型コロナウイルスに感染していることが確認され、当該同僚から感染したと認められたことから、支給決定された。

3 医療従事者等以外の労働者であって感染経路が特定されない場合の事例
 (通知 記の2の(1)のウ関係)

【具体的な取扱い】

感染経路が特定されない場合であっても、感染リスクが相対的に高いと考えられる業務(複数の感染者が確認された労働環境下での業務や顧客等の近接や接触の機会が多い労働環境下での業務など)に従事し、業務により感染した蓋然性が高いものと認められる場合は、労災保険給付の対象となる。

① 複数(請求人を含む)の感染者が確認された労働環境下での業務
 (通知 記の2の(1)のウの(ア))

番号	業種	職種	認定事例
11	製造業	建設資材製造技術者	感染経路は特定されなかったが、Aさんは、発症前14日間に、会社の事務室において品質管理業務に従事していた際、当該事務室でAさんの他にも、新型コロナウイルスに感染した者が勤務していたことが確認された。このため、Aさんは、感染リスクが相対的に高いと考えられる労働環境下での業務に従事しており、私生活での行動等から一般生活では感染するリスクが非常に低い状況であったことが認められたことから、支給決定された。
12	建設業	工事現場施工管理業務従事者	感染経路は特定されなかったが、Bさんは、発症前14日間に、工事現場の事務室において現場の施工状況を管理する業務に従事していた際、当該事務室でBさんの他にも、新型コロナウイルスに感染した者が勤務していたことが確認された。このため、Bさんは、感染リスクが相対的に高いと考えられる労働環境下での業務に従事しており、私生活での行動等から一般生活では感染するリスクが非常に低い状況であったことが認められたことから、支給決定された。
13	建設業	営業職業従事者	感染経路は特定されなかったが、Cさんは、発症前14日間に、会社の事務室において営業業務に従事していた際、当該事務室でCさんの他にも、新型コロナウイルスに感染した者が勤務していたことが確認された。このため、Cさんは、感染リスクが相対的に高いと考えられる労働環境下での業務に従事しており、私生活での行動等から一般生活では感染するリスクが非常に低い状況であったことが認められたことから、支給決定された。

※ 上記 11~13 については、医学専門家からは、それぞれ当該労働者の感染は業務により感染した蓋然性が高いものと認められるとの意見であった。

② 顧客等の近接や接触の機会が多い労働環境下での業務
 (通知 記の2の(1)のウの(イ))

番号	業種	職種	認定事例
14	卸売業、小売業	販売店員	感染経路は特定されなかったが、Aさんは、発症前14日間に、日々数十人と接客し商品説明等を行う等感染リスクが相対的に高いと考えられる労働環境下での業務に従事しており、私生活での行動等から一般生活では感染するリスクが非常に低い状況であったことが認められたことから、支給決定された。
15	宿泊業、飲食サービス業	飲食店員	感染経路は特定されなかったが、Bさんは、発症前14日間に、日々数十組に接客を行う等感染リスクが相対的に高いと考えられる労働環境下での業務に従事しており、私生活での行動等から一般生活では感染するリスクが非常に低い状況であったことが認められたことから、支給決定された。
16	運輸業、郵便業	バス運転者	感染経路は特定されなかったが、Cさんは、発症前14日間に、日々数十人の乗客(県外からの乗客を含む)を輸送・接客する等感染リスクが相対的に高いと考えられる労働環境下での業務に従事しており、私生活での行動等から一般生活では感染するリスクが非常に低い状況であったことが認められたことから、支給決定された。
17	運輸業、郵便業	タクシー運転者	感染経路は特定されなかったが、Dさんは、発症前14日間に、日々数十人の乗客(海外や県外からの乗客を含む)を輸送・接客する等感染リスクが相対的に高いと考えられる労働環境下での業務に従事しており、私生活での行動等から一般生活では感染するリスクが非常に低い状況であったことが認められたことから、支給決定された。
18	社会保険・社会福祉・介護事業	保育士	感染経路は特定されなかったが、Eさんは、発症前14日間に、日々数十人の園児の保育や保護者と近距離で会話を行う等感染リスクが相対的に高いと考えられる労働環境下での業務に従事しており、私生活での行動等から一般生活では感染するリスクが非常に低い状況であったことが認められたことから、支給決定された。

番号	業種	職種	認定事例
19	医療業	診療所事務員	感染経路は特定されなかったが、Fさんは、発症前14日間に、日々数十人の患者の受付を行う等感染リスクが相対的に高いと考えられる労働環境下での業務に従事しており、私生活での行動等から一般生活では感染するリスクが非常に低い状況であったことが認められたことから、支給決定された。
20	卸売業、小売業	調剤薬局事務員	感染経路は特定されなかったが、Gさんは、発症前14日間に、日々数十人の処方箋の受付を行う等感染リスクが相対的に高いと考えられる労働環境下での業務に従事しており、私生活での行動等から一般生活では感染するリスクが非常に低い状況であったことが認められたことから、支給決定された。
21	運輸業、郵便業	港湾荷役作業員	感染経路は特定されなかったが、Hさんは、発症前14日間に、日々不特定多数のトラック運転手等と近距離で会話を行う等感染リスクが相対的に高いと考えられる労働環境下での業務に従事しており、私生活での行動等から一般生活では感染するリスクが非常に低い状況であったことが認められたことから、支給決定された。

※ 上記 14～21 については、医学専門家からは、それぞれ当該労働者の感染は業務により感染した蓋然性が高いものと認められるとの意見であった。

新型コロナウイルスに関するQ & A（企業の方向け）（抄）

（令和3年7月5日時点版）

10 その他（職場での嫌がらせ、採用内定取消し、解雇・雇止めなど）

＜職場におけるいじめ・嫌がらせ等について＞

問1）職場において、新型コロナウイルスに関連したいじめ・嫌がらせ等が起きた場合には、どのように対応したらよいでしょうか。また、そのような事態を未然に防ぐために、どのようなことをすべきでしょうか。

答1）新型コロナウイルスに関連したいじめ・嫌がらせ等は、あってはならないものです。

例えば、過去に新型コロナウイルスに感染したことを理由として、人格を否定するような言動を行うこと、一人の労働者に対して同僚が集団で無視をし職場で孤立させること等は、職場におけるパワーハラスメント（<https://www.mhlw.go.jp/content/11900000/000635337.pdf>）に該当する場合があります。職場におけるパワーハラスメントに関しては、改正労働施策総合推進法により、その防止のために事業主において雇用管理上の措置を講じることが求められています。

具体的には、相談窓口をあらかじめ定め労働者に周知することや事実関係を迅速かつ正確に把握し、適正な措置を行うこと等が必要です（令和2年6月1日施行。中小事業主は令和4年3月31日までは努力義務。）。また、事業主に相談したこと等を理由とする不利益取扱いも禁止されていますので、ご留意ください（相談したこと等を理由とする不利益取扱いの禁止は、規模にかかわらず、全ての事業主が対象となります）。これらの措置義務に違反した場合には、都道府県労働局において行政指導（助言・指導・勧告等）を行うこととなります。

なお、事業主自らも、パワーハラスメント問題に対する関心と理解を深め、労働者（他の事業主が雇用する労働者及び求職者を含む。）に対する言動に必要な注意を払うよう努める必要があります。

新型コロナウイルスに関連したいじめ・嫌がらせ等が行われることのないよう、労働者への周知・啓発を徹底し、適切な相談対応等を行っていただくことなどにより、職場環境の改善を行っていただきますようお願いいたします。

＜リーフレット「2020年6月1日より、職場におけるハラスメント防止対策が強化されました！」＞（<https://www.mhlw.go.jp/content/11900000/000683138.pdf>）

新型コロナウイルスに関するQ & A（労働者の方向け）（抄）

（令和3年7月5日時点版）

8 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など）

＜職場におけるいじめ・嫌がらせ等について＞

問 14) 職場において、新型コロナウイルスに関連したいじめ・嫌がらせ等を受けて困っています。どこに相談したらよいでしょうか。

答 14) 新型コロナウイルスに関連したいじめ・嫌がらせ等は、あってはならないものです。

例えば、過去に新型コロナウイルスに感染したことを理由として、人格を否定するような言動を行うこと、一人の労働者に対して同僚が集団で無視をし職場で孤立させること等は、職場におけるパワーハラスメントに該当する場合があります。

新型コロナウイルスに関連した上記のような職場のトラブルがある場合には、まずは職場の相談窓口にご相談ください。企業内に相談窓口が設置されていない場合あるいは職場内の相談窓口にご相談したが対応してくれない、相談しにくいといった場合には、各都道府県労働局等に設置されている総合労働相談コーナーにご相談ください。

＜総合労働相談コーナー（厚生労働省 HP）＞

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

「36協定届」や「就業規則（変更）届」など 労働基準法などの電子申請が さらに便利になりました！

「e-Gov電子申請」でスマートに届け出ましょう

e-Gov電子申請とは

電子申請とは、現在紙によって行われている申請や届出などの行政手続を、インターネットを利用して自宅や会社のパソコンを使って行えるようにするものです。



役所の窓口が
しまっても大丈夫



どこからでも申請可能



マイページで
状況をすぐに確認



パソコン上だけで
手続が完了

～最近の変更点～

- 令和元年7月1日から、電子申請でも受付印が付いた控えをダウンロードできるようになりました。（一部の手続に限る）
- 令和3年3月29日から、36協定届の本社一括届出の要件が緩和されます！（電子申請に限る）詳しくは、本紙P11をご覧ください。
- 令和3年4月1日から、電子署名・電子証明書が不要になります！

厚生労働省のホームページにe-Gov電子申請へのリンクなどを掲載しています。ぜひ、ご利用ください。

労基法等 電子



【労働基準法等の規定に基づく届出等の電子申請について】

「ホーム」>「政策について」>「分野別の政策一覧」
>「雇用・労働」>「労働基準」>「事業主の方へ」
>「労働基準法等の規定に基づく届出等の電子申請について」

ひと、くらし、みらいのために

厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare

テーマ別を探す 報道・広報 政策について 厚生労働省について 統計情報・白書

ホーム / 政策について / 分野別の政策一覧 / 雇用・労働 / 労働基準等 / 事業主の方へ / 労働基準法等の規定に基づく届出等の電子申請について

雇用・労働 労働基準法等の規定に基づく届出等の電子申請について

労働基準法等の届出等は電子申請をご利用ください！！

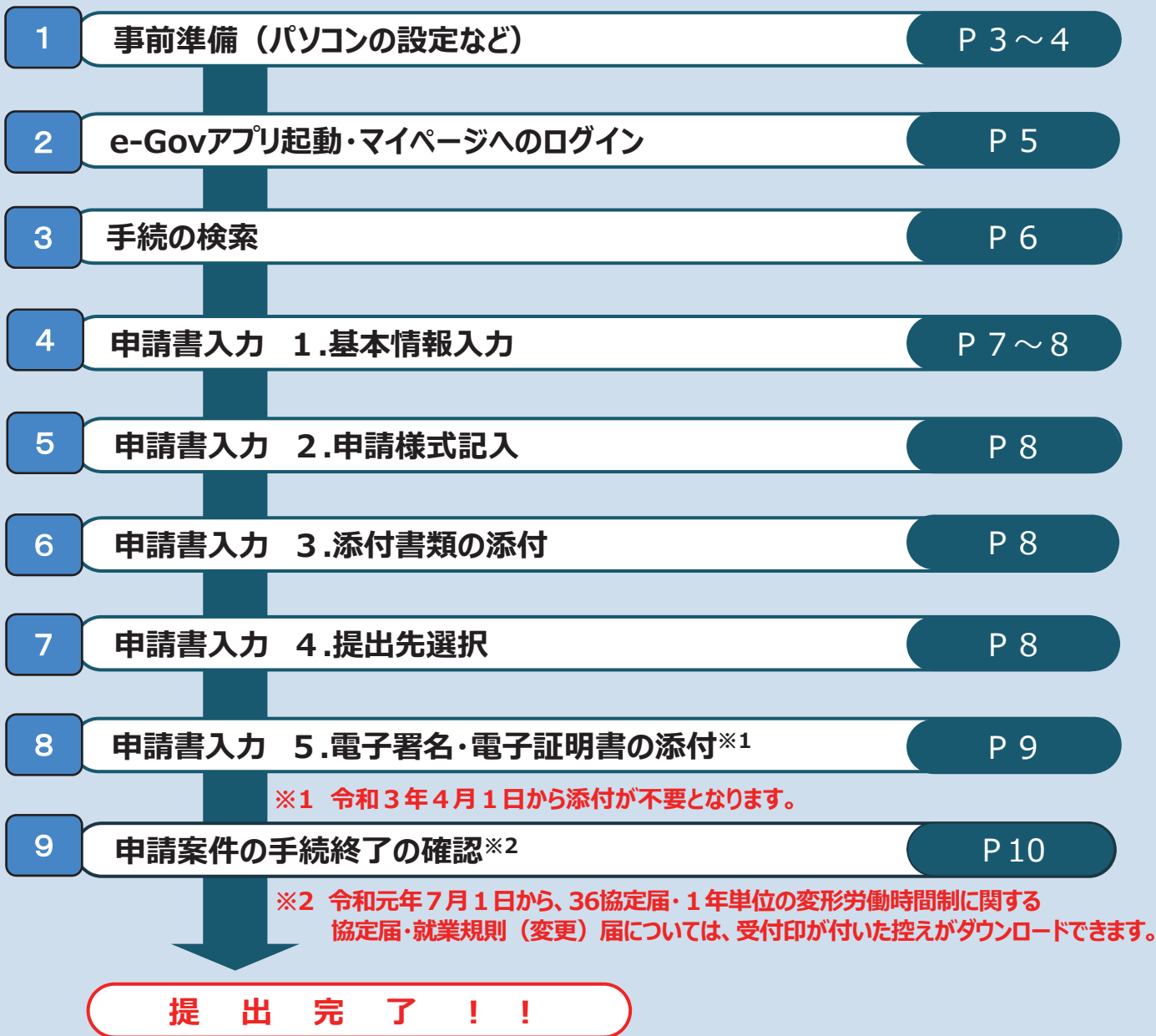
（お知らせ）
★新型コロナウイルスの感染拡大防止のため、「36協定届」や「就業規則の届出」などの各種届出・申請は、電子申請を利用しましょう！
毎年、3月の年度末と4月の年度初めには、労働基準監督署の受付窓口が来庁者の方で混雑いたします。



手続の 流れなど

e-Govの申請画面に沿って、
P 3 から「電子申請を行うための準備」、
P 7 から「36協定届（各事業場単位・特別条項付き）
の手続方法」をご紹介します。

<手続の概要> 事前準備から提出完了までの流れについて



<本社一括届> 複数事業場の分を本社で一括届出する方法について

本社一括届出手続※3

P 11～15

※3 令和3年3月29日から36協定届の本社一括届出の要件が緩和されます。

<お問い合わせ先など> 操作方法や届出記載内容について

お問い合わせ先など

P 16

1 事前準備（パソコンの設定など）

電子申請を始めるのに必要な準備は3つだけ！

「e-Gov電子申請」のホームページには、電子申請についての利用案内が掲載されています。
まずは、e-Gov電子申請のウェブサイトへアクセス ⇒ <https://shinsei.e-gov.go.jp/>

e-Gov電子申請のホームページ




事前準備の流れ

1 アカウントの準備 >  e-Govアカウント、GビズID、または他認証サービスのアカウントを利用できます。	2 ブラウザの設定 >  ブラウザの設定を確認します。	3 アプリケーションのインストール >  e-Gov電子申請を利用するためのアプリケーションをインストールします。
---	---	--

1 アカウントの準備

e-Gov電子申請を利用する際のアカウントを準備します。
e-Govアカウントの登録をするか、GビズID、または他認証サービスのアカウントが利用できます。

e-Govで使えるアカウントサービス

サービス名	概要	利用方法
e-Govアカウント	e-Govサービス共通のアカウントで利用できるアカウントです。 e-Govアカウントを登録の際は、事前に e-Govアカウント利用規約  をご確認ください。	e-Govアカウントを登録 し、ログインしてください。
GビズID	GビズIDは、1つのID・パスワードで様々な法人向け行政サービスにログインできるサービスです。 GビズIDから属性情報を取得し、電子申請の基本情報として利用できます。	認証サービスごとに設けているログインボタンからログインしてください。
Microsoftアカウント	左記のサービスのアカウントもログインアカウントとして利用できます。	

e-Govアカウントを登録する場合は、
「e-Govアカウントを登録」をクリック

2 ブラウザの設定

ブラウザの設定を確認し、必要な方は設定を行います。

ポップアップブロックの解除

ブラウザのポップアップブロックを解除します。
ブロックが有効のまま利用すると、正しく画面が表示されない場合があります。

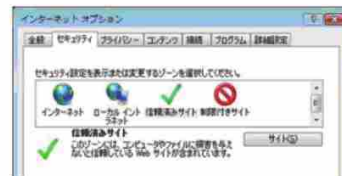
設定手順を確認 



信頼済みサイトへの登録(Internet Explorer 11の場合のみ)

本サイトを「信頼済みサイト」に登録します。
未登録のまま利用すると、警告メッセージ等が表示される場合があります。

設定手順を確認 



3 アプリケーションのインストール

e-Gov電子申請アプリケーションをインストールします。
なお、インストールには、管理者アカウントが必要です。

Windows版

e-Gov電子申請アプリケーションの
ダウンロード (Windows版)

インストール手順を確認 (Windows版) 

macOS版

e-Gov電子申請アプリケーションの
ダウンロード (mac OS版)

インストール手順を確認 (mac OS版) 

電子署名・電子証明書の取扱いについて

これまで、労働基準法、最低賃金法、賃金の支払の確保等に関する法律に基づく届出などの電子申請については電子署名・電子証明書の添付が必須でしたが、**令和3年4月1日から電子署名・電子証明書の添付が不要**になります！

社会保険労務士などが提出代行を行うときに必要な添付資料について

令和3年4月1日から社会保険労務士・社会保険労務士法人が労働基準法、最低賃金法、賃金の支払の確保等に関する法律に基づく届出などの電子申請について提出代行を行う場合は、

○提出代行に関する証明書（社会保険労務士証票のコピーを貼付したもの）

をPDF形式などで添付する必要があります。

※ 社会保険労務士証票の写しを添付していただくことにより、社会保険労務士などの電子署名・電子証明書を添付することなく、電子申請による提出代行ができるようになります。

※ 提出代行に関する証明書の見本は、厚生労働省ホームページ

<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000184033.html>

の「社会保険労務士の皆様へ」の欄に掲載しています。

上記のホームページは「労基法等 電子」で検索できます。

労基法等 電子

 検索

e-GOV 電子申請

「e-Gov電子申請アプリケーションを起動」をクリックしてアプリを起動

e-Gov電子申請アプリケーション起動

申請等の手続は「e-Gov電子申請アプリケーション」を使って行います。
インストールがお済みの場合は、下のボタンからアプリケーションを起動し、手続に進んでください。

[e-Gov電子申請アプリケーションを起動](#)

次回からはこの画面を省略し、直接アプリケーションを起動する。

e-Gov電子申請アプリケーションのインストールがお済みでない方は

e-Gov電子申請アプリケーションのインストールがお済みでない方は、こちらからダウンロードしてインストールしてください。

[e-Gov電子申請アプリケーションのダウンロード](#)

※インストールしたアプリからでも直接起動できます。



e-Govアカウントでログイン

※e-Govアカウントの登録についてはP 3をご参照ください。

GビズIDやMicrosoftアカウントでもログインできます。

e-Govアカウントログイン

メールアドレス

パスワード

[パスワードを忘れた方](#)

ログイン

[e-Govアカウント登録ページへ](#)

または以下のアカウントでログイン

GビズIDでログイン

Microsoftでログイン

e-GOV 電子申請

前回ログイン 2020年11月27日 12:10 お問合せ ヘルプ

マイページ **手続検索** 手続ブックマーク 申請案件一覧 メッセージ 基本情報管理

「手続検索」をクリック

申請案件に関する通知 0件

手続ブックマーク

「手続検索」からよく申請する手続をブックマークすることができます。

お知らせ

一覧

- 2020年11月26日 **重要** e-Gov電子申請アプリケーション不具合修正版提供のお知らせ
- 2020年11月24日 **重要** 当面のお問合せ対応状況について (e-Gov利用者サポートデスク)
- 2020年11月24日 **重要** e-Gov電子申請利用時にエラーが発生する場合について (11/26更新)
- 2020年12月01日 **厚生労働省** 【社会保険関係手続】e-Gov更改に伴う日本年金機構への電子申請について
- 2020年12月01日 **厚生労働省** 【電子申請・電子媒体申請による届出(社会保険関係手続)を行っている皆様へ】制度改正に対応した届書作成プログラム等を公開します
- 2020年11月25日 **e-Gov** ファイルアップロード等を行う際の不具合解消について

3 手続の検索

e-GOV 電子申請

マイページ | 手続検索 | 手続ブックマーク | 申請案件一覧 | メッセージ | 基本情報管理

手続検索

e-Govで受付可能な手続が検索できます。

🔍 状況から探す

事業（所）の新規適用	被保険者の資格取得・転勤
事業（所）の所在地又は名称等の変更	被保険者の資格喪失
事業主の代理人の選任又は解任	事業所の廃止
被保険者の氏名変更	退職に関する手続（定年退職後も自社で再雇用する場合）
	退職に関する手続（定年退職後はもう雇用しないという場合）

🔍 手続名称から探す

キーワードを入力して「検索」をクリック

※「時間外労働」と入力して検索した例

e-GOV 電子申請

マイページ | 手続検索 | 手続ブックマーク | 申請案件一覧 | メッセージ | 基本情報管理

手続検索結果一覧

検索条件

手続名称: **時間外労働** | 所管行政機関: 選択してください

大分類: 選択してください | 中分類: 選択してください | 小分類: 選択してください

時間外労働・休日労働に関する協定届（各事業場単位による届出）（一般条項のみ）

使用者が労働者の過半数で組織する労働組合又は労働者の過半数を代表する者との書面による協定を所轄労働基準監督署長に届け出ることにより、当該協定の範囲で法定労働時間を延長し、又は、休日に労働させることができる制度。
なお、複数の事業場を有する企業が本社において一括して時間外労働・休日労働に関する協定（協定事項のうち「事業の種類」、「事業の名称」、「事業の所在地（電話番号）」、「労働者数」以外の事項が同一であるもの）を届け出る場合は、本社一括届出をすることができます。
なお、時間外労働・休日労働に関する協定の締結当事者の要件を満たさない場合には、当該協定は無効になります。

時間外労働・休日労働に関する協定届（本社一括届）（一般条項のみ）

時間外・休日労働協定について、本社機能を有する事業場の使用者が本社所在地を管轄する労働基準監督署長に一括して届け出ることができる制度。（複数の事業場を有する企業が本社において一括して時間外労働・休日労働に関する協定（協定事項のうち「事業の種類」、「事業の名称」、「事業の所在地（電話番号）」、「労働者数」以外の事項が同一であるもの）を届け出る場合は、本社一括届出をすることができます。）
なお、時間外労働・休日労働に関する協定の締結当事者の要件を満たさない場合には、当該協定は無効になります。

【手続方式変更のお知らせ】
令和2年3月より本社一括届出の手続方式が変更になりました。詳細は下記「当該手続に関連する情報」リンク先をご覧ください。

（令和2年10月31日更新）
一括届出事業場一覧作成ツールの電子証明書を更新を行いました。
これに伴い、令和2年11月30日以降、過去に公開されていた一括届出事業場一覧作成ツールは利用できなくなります。
再度ダウンロードの上ご利用ください。
なお、過去に作成したCSVファイルは従来どおり読み込めます。

時間外労働・休日労働に関する協定届（各事業場単位による届出）（特別条項付き）

使用者が労働者の過半数で組織する労働組合又は労働者の過半数を代表する者との書面による協定を所轄労働基準監督署長に届け出ることにより、当該協定の範囲で法定労働時間を延長し、又は、休日に労働させることができる制度。
なお、複数の事業場を有する企業が本社において一括して時間外労働・休日労働に関する協定（協定事項のうち「事業の種類」、「事業の名称」、「事業の所在地（電話番号）」、「労働者数」以外の事項が同一であるもの）を届け出る場合は、本社一括届出をすることができます。
なお、時間外労働・休日労働に関する協定の締結当事者の要件を満たさない場合には、当該協定は無効になります。

手続名をクリックすると、手続の概要が記載されたページに移ります。

「申請書入力へ」をクリックすると、申請書作成ページに移ります。

これで準備完了です。
次のページから、電子申請の手続例をご紹介します。

4 申請書入力 1.基本情報入力

「申請者情報を設定」をクリックし、申請者（申請・届出等を行う法人名など）の情報を入力

「連絡先情報を設定」をクリックし、申請・届出等に関して労働基準監督署から問い合わせなどを行う際のご連絡先等の情報を入力

申請者が法人の場合は法人番号の入力が必須です。法人番号を入力し、「法人情報自動入力」をクリックすると、名称等が自動入力されます。

郵便番号を入力し、「住所自動入力」をクリックすると、該当する住所が自動で入力されます。

記入した情報を次回も使う場合はチェックが入っていることを確認してください。

申請者情報入力
個人が法人が選択後、申請者の情報を入力してください。

個人・法人選択
申請者が個人が法人が選択してください。
 個人 法人

申請者情報
申請者の情報を入力してください。

法人番号
1234567890123

法人・団体の名称
株式会社有限会社

法人・団体の名称のフリガナ
カブシキカイシャイテイガブ

代表者氏名
伊藤 太郎

代表者氏名のフリガナ
イトウ タロウ

役職名
一任

部門名称
総務部

部門名称のフリガナ
ソウムブ

郵便番号
100 - 8926

都道府県名
東京都

都道府県名のフリガナ
トウキョウト

住所1 (市区町村、行政区及び町名番地)
千代田区千代田1-1-1

住所1 フリガナ
チヨウダイクサチヨウダイ

住所2 (ビル名、建物名、マンション名等)
中央ビル5階505号室

住所2 フリガナ
チュウオウビル5カウチヨウ505ノウシヤク

電話番号
12 - 3456 - 7890

FAX番号
12 - 3456 - 7890

電子メールアドレス
abc@d.jp

連絡先情報入力
個人が法人が選択後、連絡先の情報を入力してください。

個人・法人選択
連絡先が個人が法人が選択してください。
 個人 法人

連絡先情報
申請・届出に関する各種連絡を受け取る方の情報を入力してください。社会保険労務士の方はご自身の情報を入力してください。

法人番号
1234567890123

法人・団体の名称
株式会社有限会社

法人・団体の名称のフリガナ
カブシキカイシャイテイガブ

代表者氏名
伊藤 太郎

代表者氏名のフリガナ
イトウ タロウ

役職名
一任

部門名称
総務部

部門名称のフリガナ
ソウムブ

郵便番号
100 - 8926

都道府県名
東京都

都道府県名のフリガナ
トウキョウト

住所1 (市区町村、行政区及び町名番地)
千代田区千代田1-1-1

住所1 フリガナ
チヨウダイクサチヨウダイ

住所2 (ビル名、建物名、マンション名等)
中央ビル5階505号室

住所2 フリガナ
チュウオウビル5カウチヨウ505ノウシヤク

電話番号
12 - 3456 - 7890

FAX番号
12 - 3456 - 7890

電子メールアドレス
abc@d.jp

この申請者情報を次回も使うために登録する この連絡先情報を次回も使うために登録する

5 申請書入力 2.申請様式記入

申請書に必要事項を記入

続紙や特別条項用の様式を追加するには「様式追加」をクリック

6 申請書入力 3.添付書類の添付

労使協定書などを任意に添付する場合は「書類を添付」をクリック

7 申請書入力 4.提出先選択

「届出先を選択」をクリックして、提出先の労働基準監督署を選択します。

4～7の入力が終わったら、「内容を確認」をクリック

！ エラーメッセージが表示された場合は、入力漏れなどがないか確認し、修正してください。

- ❶ 以下のエラーがあります。
 - ・事業の名称 未入力のままになっている必須入力項目があります。入力内容を再度確認してください。
 - ・事業の所在地/住所 未入力のままになっている必須入力項目があります。入力内容を再度確認してください。
 - ・協定の成立年月日/年 未入力のままになっている必須入力項目があります。入力内容を再度確認してください。
 - ・協定の成立年月日/月 未入力のままになっている必須入力項目があります。入力内容を再度確認してください。
 - ・協定の成立年月日/日 未入力のままになっている必須入力項目があります。入力内容を再度確認してください。

8 申請書入力 5.電子署名・電子証明書の添付

署名対象指定

時間外労働・休日労働に関する協定届（各事業場単位による届出）（特別条項付き）／電子申請

時間外労働／休日労働に関する協定届【様式第9号の2（第16条第1項関係）】（一般条項）

時間外労働／休日労働に関する協定届（特別条項）（紙様1）

キャンセル **設定**

※令和3年4月1日から電子署名・電子証明書が不要になります。

電子署名を添付する対象を選択し、「設定」をクリック

e-GOV 電子申請 お問合せ ヘルプ

申請書入力 **申請内容確認** 提出完了

申請内容確認

入力内容を確認し、「提出」ボタンを押してください。

基本情報

申請者情報 詳細

法人名
申請者氏名
住所

連絡先情報

法人名
連絡先氏名
住所

手続名称

時間外労働・休日労働に関する協定届（各事業場単位による届出）（特別条項付き）／電子申請

申請書提出対象一覧

申請書名称	時間外労働／休日労働に関する協定届【様式第9号の2（第16条第1項関係）】（一般条項）	<input type="button" value="プレビュー"/>
	時間外労働／休日労働に関する協定届（特別条項）（紙様1）	<input type="button" value="プレビュー"/>

提出先

提出先: 東京労働局、中央労働基準監督署

修正 申請内容を出力(PDF) **提出**

確認ができれば「提出」をクリック

!

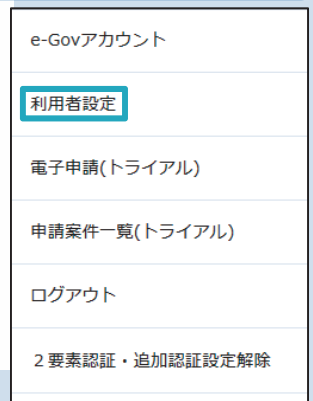
- 「提出」ボタンをクリックした後は、ご自身の画面だけでは取下げや添付書類の差替えなどができませんので、申請内容をよくご確認の上、「提出」ボタンをクリックしてください。
- 「提出」後に取下げ等を行う必要が生じた場合は、到達番号（次ページ参照）をご確認の上、提出先の労働基準監督署にご連絡ください。（提出先の労働基準監督署の承諾操作などが必要になります。）

9 申請案件の手続終了の確認

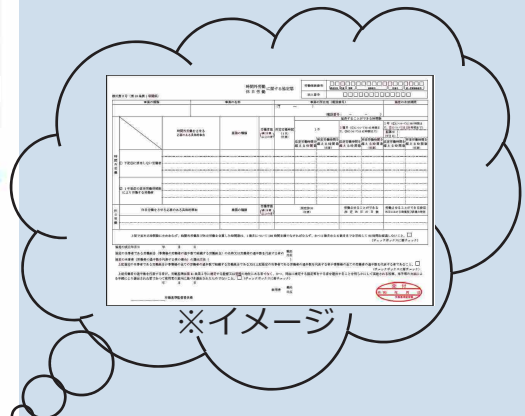
- ・ 「申請案件一覧」から、提出後の処理状況の確認や、電子公文書のダウンロードができます。
- ・ 「申請案件一覧」はスマートフォンからでも確認できます（電子公文書のダウンロードはできません）。
- ・ e-Gov上の「利用者設定変更」で「案件ステータス」を受信する設定にすると、進捗状況がメール通知されるようになります。



ここをクリックして「利用者設定」を選択すると、メール通知の受信設定ができます。



※ 36協定届、1年単位の変形労働時間制に関する協定届、就業規則（変更）届については、受付印のイメージが付いた控えをダウンロードできます。



「公文書をダウンロード」をクリックすると、電子公文書をダウンロードできます。

以上で手続は完了です。

本社一括届出手続

○本社一括届出とは

36協定届や就業規則（変更）届については、事業場単位でそれぞれの所在地を管轄する労働基準監督署（以下「所轄署」）に届け出る必要がありますが、以下の条件に該当する場合には、本社において各事業場の届出を一括して本社の所轄署に届け出ることができます。

36協定届の条件	就業規則（変更）届の条件
<ul style="list-style-type: none">・「労働保険番号」・「事業の種類」・「事業の名称」・「事業の所在地（電話番号）」・「労働者数（満18歳以上の者）」・「協定成立年月日」 以外の協定内容が同一であること	①本社で作成された就業規則と各事業場の就業規則の内容が <u>同一</u> であること かつ、 ②各事業場分の労働者代表の <u>意見書</u> が添付されていること

※令和3年3月29日から、電子申請するときのみ、36協定届の労働者代表が事業場ごとに異なっても本社一括届出が可能となります。

e-Gov電子申請の申請画面に沿ってP13から、「36協定届（本社一括・特別条項付き）」、「就業規則（変更）届」の手続方法をご紹介します。

電子申請における本社一括届出の注意事項

P 12

36協定届（特別条項付き）の例

P 13

就業規則（変更）届の例

P 14

ツール※の利用に当たり、トラブルがあった場合

P 15

※一括届出事業場一覧作成ツール。次ページ参照。

電子申請における本社一括届出の注意事項

○同時申請可能な件数

- ☆36協定届 … 最大 30,000 事業場
- ☆就業規則（変更）届 … 最大 2,500 事業場

○添付ファイルの上限

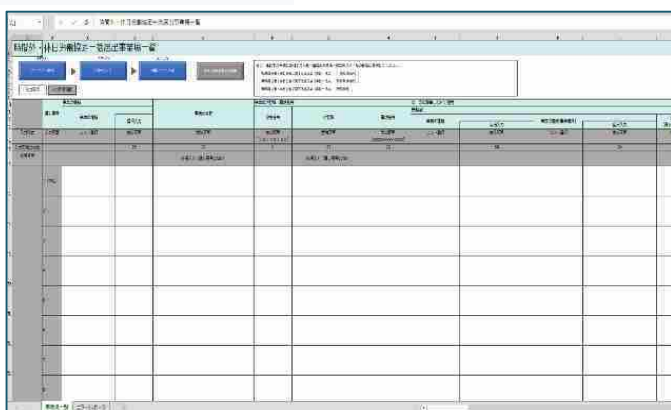
- ・ファイル数の上限 … 99個
- ・1ファイルの容量の上限 … 50MB
- ・総容量 … 99MB

ファイル数が99個を超える場合、複数枚の意見書を1ファイルのPDFにまとめるなどの方法で添付してください。

○事業場一覧の作成・添付

一括届出事業場一覧作成ツールを使って、一括で申請する各事業場の名称や所在地のリスト（CSV形式）を作成し、添付する必要があります。

※イメージ



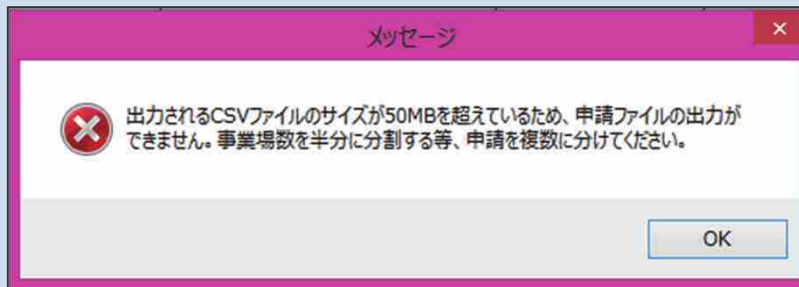
CSVファイルで一覧を作成

一括届出事業場一覧作成ツールの詳細な利用方法については厚生労働省のホームページの下記URLからご覧いただけます。

<https://www.mhlw.go.jp/content/11200000/000734127.pdf>

ツールの利用に当たり、トラブルがあった場合

Q ファイルサイズのエラーが発生し、申請ファイルが出力できない



↑ 上記のエラーメッセージが表示される。

- A** 出力されるCSVファイルのサイズが50MBを超えている場合には申請ファイルの出力はできません。
ファイルを複数に分けて作成してください。
※ ファイルを分ける場合、別個に申請する必要があります。

Q セキュリティの警告が表示される



↑ 上記のエラーメッセージが表示される。

- A** ツールのご利用を中断し、下記の問い合わせ先にご連絡ください。
- 厚生労働省労働基準局労災保険業務課
電話：03-3920-3311（内線324,337）

Q. e-Govアカウントの取得方法がわからない

Q. 操作方法がわからない

① 事前準備や操作方法などに関するお問い合わせ先

まずはe-Gov上の「ヘルプ」や「よくあるご質問」をご確認ください。

その上で、ご不明な点はe-Gov利用者サポートデスクにお問い合わせください。

e-Gov : <https://shinsei.e-gov.go.jp/>

e-Gov利用者サポートデスク

■ Webお問合せ : <https://shinsei.e-gov.go.jp/contents/contact>

■ 電話番号 : 050-3786-2225 (通話料金のご利用の回線により異なります。)

受付時間 4・6・7月 平日 午前9時から午後7時まで

土日祝日 午前9時から午後5時まで

5・8～3月 平日 午前9時から午後5時まで

(土日祝日、年末年始は休止)

Q. 36協定届の記載内容について聞きたい

② 労働基準法などの手続に関するお問い合わせ先

労働基準法などの手続についてご不明な点があれば、お近くの都道府県労働局
または労働基準監督署にご相談ください。

【都道府県労働局および労働基準監督署の連絡先】

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

Q. 労働基準法などの手続に関する電子申請について知りたい

③ 労働基準法などの手続に関する電子申請についてのホームページ

労働基準法などの手続に関する電子申請については、以下の厚生労働省ホーム
ページに電子申請が可能な申請の一覧、一括届出事業場一覧作成ツールなどを
掲載していますので、ご参照ください。

○ ホームページは「労基法等 電子」で検索！ ⇒

労基法等 電子



検索

<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000184033.html>

○ 【厚生労働省ホームページトップページからの進み方】

「ホーム」>「政策について」>「分野別の政策一覧」>「雇用・労働」>「労働基準」
>「事業主の方へ」>「労働基準法等の規定に基づく届出等の電子申請について」