

新型コロナウイルス感染症の影響に伴う厚生労働省（福島労働局）の支援措置について

1. 「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」の設置（別添1参照）
2月14日から福島労働局雇用環境・均等室等に「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」を設け、相談を受け付けている。
2. 小学校休業等対応助成金及び小学校休業等対応支援金（別添2参照）
小学校等の臨時休業等に伴い、その小学校等に通う子どもの世話が必要な「労働者に有給の休暇を取得させた事業主」、「委託を受けて個人で仕事をする方」に対しそれぞれ支給する「小学校休業等対応助成金」（労働者を雇用する事業主向け）及び「小学校休業等対応支援金」（委託を受けて個人で仕事をする方向け）を設けたことから、その内容について周知を行っている。
【申請受付は「学校等休業助成金・支援金受付センター」において実施。】
3. 時間外労働等改善助成金の特例（別添3参照）
新型コロナウイルス感染症対策としてテレワークの新規導入や特別休暇の規定整備に取り組む中小企業事業主に対し、時間外労働等改善助成金の「テレワークコース」「職場意識改善特例コース」を時限的に設けたことから、その内容について周知を行い、雇用環境・均等室において申請を受け付けている。
【「テレワークコース」の申請受付は「テレワーク相談センター」において実施。】
4. 雇用調整助成金の特例（別添4参照）
新型コロナウイルス感染症の影響を受ける事業主に対し、雇用調整助成金の特例を追加実施することとし、ハローワークにおいて計画届等を受け付けている。
5. 労働保険料等の納付猶予（別添5参照）
新型コロナウイルス感染症に伴い事業財産に損失を受けたため、納期限内に労働保険料等を納付することが困難となった場合には、申請により一定期間、労働保険料等の納付の猶予が認められる場合があり、福島労働局労働保険徴収室で相談を受け付けている。
6. 職場における新型コロナウイルス感染症の拡大防止に向けた取組の要請（別添6参照）
福島労働局長等局幹部が、職場における新型コロナウイルス感染症の拡大防止に向けた取組について、福島県経営者協会連合会、福島県商工会議所連合会、福島県商工会連合会及び福島県中小企業団体中央会へ要請を行った。
※ 要請日 3月25日 福島県商工会連合会、福島県中小企業団体中央会
3月27日 福島県経営者協会連合会、福島県商工会議所連合会
7. 「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」の通達（別添7参照）
新型コロナウイルス感染症の拡大の影響を受け、中小企業等への配慮、人命や公益の観点から緊急に業務を行う場合における労働基準法第33条の解釈の明確化、1年単位の変形労働時間制の運用の柔軟化及び36協定の特別条項の考え方の明確化について内容の周知を行っている。
8. 新型コロナウイルス感染症の影響を受ける働く皆さまへ（参考）
働く方向けの新型コロナウイルス感染症に係る支援策をまとめたリーフレット

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

1 特別労働相談窓口

(1) 開設期間：令和2年2月14日（金）から当面の間（土日祝日を除く平日）

(2) 開設時間：8時30分～17時15分まで

(3) 相談内容

① 新型コロナウイルス感染症の影響による一般的な労働相談

ア 相談窓口：総合労働相談コーナー（雇用環境・均等室内）

電話番号：024-536-4600

0800-800-4611（フリーダイヤル：労働者専用）

住所：福島市霞町1-46 福島合同庁舎5階

イ 相談窓口：郡山総合労働相談コーナー（郡山労働基準監督署内）

電話番号：024-922-1370

024-900-9609（令和2年4月1日より）

住所：郡山市桑野2-1-18

※県内の労働基準監督署内にある総合労働相談コーナーでも相談を受け付けています（別紙参照）。

② 新型コロナウイルス感染症の影響による賃金や休業手当に関する相談

ア 相談窓口：労働基準部 監督課

電話番号：024-536-4602

住所：福島市霞町1-46 福島合同庁舎5階

イ 相談窓口：郡山労働基準監督署

電話番号：024-922-1370

住所：郡山市桑野2-1-18

※県内の労働基準監督署でも相談を受け付けています（別紙参照）。

③ 新型コロナウイルス感染症の影響による雇用調整助成金に関する相談

ア 相談窓口：雇用調整助成金等事務センター

電話番号：024-529-5681

住所：福島市曾根田10-24

イ 相談窓口：ハローワーク福島

電話番号：024-534-4121

（自動音声による案内が放送されますので、32#をプッシュしてください。）

住所：福島市狐塚17-40

※県内のハローワークでも相談を受け付けています（別紙参照）。

④ 新型コロナウイルス感染症の影響による学校等の臨時休業に伴う病気休暇等の特別休暇導入に関する相談

相談窓口：働き方・休み方改善コンサルタント（※）（雇用環境・均等室内）

電話番号：024-536-4609

住所：福島市霞町1-46 福島合同庁舎5階

※就業規則の整備支援等を行っています。企業訪問によるコンサルティング（無料）が利用できます。

2 労働相談以外の相談窓口

(1) 厚生労働省の電話相談窓口 0120-565653（フリーダイヤル）

受付時間：9時00分～21時00分（土日祝日も実施）

(2) 学校等休業助成金・支援金等相談コールセンター：0120-60-3999（フリーダイヤル）

受付時間：9時00分～21時00分（土日祝日も実施）

(3) 帰国者・接触者相談センター

湖北省への渡航歴や感染が明らかな方との接触歴などがあり、発熱や咳などの症状がある方については、最寄りの保健所などに設置される「帰国者・接触者相談センター」にて相談を受け付けております。



労働基準監督署

労働基準監督署	住 所	電 話 番 号
福島労働基準監督署	福島市霞町 1-46 福島合同庁舎 1 階	024-536-4611
郡山労働基準監督署	郡山市桑野 2-1-18	024-922-1370
いわき労働基準監督署	いわき市平字堂根町 4-11 いわき地方合同庁舎 4 階	0246-23-2255
会津労働基準監督署	会津若松市城前 2-10	0242-26-6494
白河労働基準監督署	白河市郭内 1-124	0248-24-1391
須賀川労働基準監督署	須賀川市旭町 204-1	0248-75-3519
喜多方労働基準監督署	喜多方市諏訪 91	0241-22-4211
相馬労働基準監督署	相馬市中村字桜ヶ丘 68	0244-36-4175
富岡労働基準監督署	双葉郡富岡町中央 2 丁目 104	0240-22-3003

ハローワーク（公共職業安定所）

ハローワーク	住 所	電 話 番 号
ハローワーク福島	福島市狐塚 17-40	024-534-4121
ハローワークいわき	いわき市平字堂根町 4-11 いわき地方合同庁舎 1 階	0246-23-1421
ハローワーク会津若松	会津若松市西栄町 2-23	0242-26-3333
ハローワーク南会津	南会津郡南会津町田島字行司 12	0241-62-1101
ハローワーク喜多方	喜多方市字千苺 8374	0241-22-4111
ハローワーク郡山	郡山市方八町 2-1-26	024-942-8609
ハローワーク白河	白河市郭内 1-136 白河小峰城合同庁舎 1 階	0248-24-1256
ハローワーク須賀川	須賀川市妙見 121-1	0248-76-8609
ハローワーク相双	南相馬市原町区桜井町 1-127	0244-24-3531
ハローワーク二本松	二本松市若宮 2-162-5	0243-23-0343

福島労働局「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」の相談状況
(2/14~3/27の累計)

1. 相談者数	合計	1, 115人
	うち事業主	753人(67.5%)
	労働者	131人(11.7%)
	社会保険労務士	125人(11.2%)
	その他	106人(9.6%)
2. 相談内容	合計	1, 185件
	うち雇用調整助成金	524件(44.2%)
	保護者の休暇取得支援 (助成金)	203件(17.1%)
	休業	174件(14.7%)
	休暇	72件(6.1%)
	その他	212件(17.9%)

新型コロナウイルス感染症による小学校休業等対応助成金 (労働者を雇用する事業主の方向け)

令和2年2月27日から3月31日までの間に

- ・ 新型コロナウイルス感染症に関する対応として臨時休業等をした小学校等に通う子ども
 - ・ 新型コロナウイルスに感染した又は風邪症状など新型コロナウイルスに感染したおそれのある、小学校等に通う子ども
- の世話を保護者として行うことが必要となった労働者に対し、**有給（賃金全額支給）の休暇（労働基準法上の年次有給休暇を除く）を取得させた事業主に対する助成金制度を創設します！**

* 詳細は裏面をご参照ください

➡ 事業主の皆様におかれては、本助成金を活用して有給の休暇制度を設けていただき、年休の有無にかかわらず利用できるようにすることで、保護者が希望に応じて休暇を取得できる環境を整えていただけるようお願いします。

【助成内容】

- **有給休暇を取得した対象労働者に支払った賃金相当額×10/10**

具体的には、対象労働者1人につき、対象労働者の日額換算賃金額（※）×有給休暇の日数により算出した合計額を支給します。

※各対象労働者の通常の賃金を日額換算したもの（8,330円を超える場合は8,330円）

【申請期間】

- **令和2年3月18日～6月30日までです。**

- * ①雇用保険被保険者の方用と、②雇用保険被保険者以外の方用の2種類の様式があります。
- * 事業所単位ではなく法人ごとの申請となります。また、法人内の対象労働者について1度にまとめて申請をお願いします。

①支給要件の詳細や具体的な手続きは厚生労働省ホームページにて確認ください。

②お問い合わせについては、

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

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

・ **関東地区**（茨城、栃木、群馬、埼玉、千葉、東京、神奈川）

〒100-8228 東京都千代田区大手町2-6-2 6階662執務室

・ **東北、関西、四国、中国地区**

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

〒105-0014 東京都港区芝2-28-8 芝二丁目ビル4階

・ **北陸、中部、九州・沖縄地区**

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

〒170-6025 東京都豊島区東池袋3-1-1サンシャイン60 25階

・ **北海道地区**

〒550-8798 大阪西郵便局私書箱62号

新型コロナ 休暇支援 検索



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

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

※ 詐欺にご注意ください。国や委託事業者から、助成金の相談について電話等で勧誘することはありません。また、振込先、口座番号やその他の個人情報を個人の方に電話等で問い合わせることはありません。

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

①新型コロナウイルス感染症に関する対応として臨時休業等をした小学校等に通う子ども

○「臨時休業等」とは

・ 新型コロナウイルス感染症に関する対応として、小学校等が臨時休業した場合、自治体や放課後児童クラブ、保育所等から利用を控えるよう依頼があった場合が対象となります。

なお、保護者の自主的な判断で休ませた場合は対象外です（※ただし、学校長が新型コロナウイルスに関連して特別に欠席を認める場合は対象となります。）

○「小学校等」とは

・ 小学校、義務教育学校の前期課程、各種学校（幼稚園又は小学校の課程に類する課程を置くものに限る。）、特別支援学校（全ての部）

★ 障害のある子どもについては、中学校、義務教育学校の後期課程、高等学校、各種学校（高等学校までの課程に類する課程）等も含む。

・ 放課後児童クラブ、放課後等デイサービス

・ 幼稚園、保育所、認定こども園、認可外保育施設、家庭的保育事業等、子どもの一時的な預かり等を行う事業、障害児の通所支援を行う施設等

②新型コロナウイルスに感染した又は風邪症状など新型コロナウイルスに感染したおそれのある、小学校等に通う子ども

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

③対象となる保護者

・ 親権者、未成年後見人、その他の者（里親、祖父母等）であって、子どもを現に監護する者が対象となります。

・ 上記のほか、各事業主が有給休暇の対象とする場合は、子どもの世話を一時的に補助する親族も含まれます。

④対象となる有給の休暇の範囲

○春休み、土日・祝日に取得した休暇の扱い

「(1)の臨時休業等をした小学校等に通う子ども」に係る休暇の対象は以下のとおりです。

- ・ 学校：学校の元々の休日以外の日（※春休みや日曜日など元々休みの日は対象外）
- ・ その他の施設（放課後児童クラブ等）：本来施設が利用可能な日

「(2)新型コロナウイルスに感染した又は風邪症状など新型コロナウイルスに感染したおそれのある、小学校等に通う子ども」に係る休暇の対象は以下のとおりです。

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

○半日単位の休暇、時間単位の休暇の扱い

・ 対象となります。

なお、勤務時間短縮は所定労働時間自体の短縮措置であり、休暇とは異なるため対象外となります。

○就業規則等における規定の有無

・ 休暇制度について就業規則や社内規定の整備を行うことが望ましいですが、就業規則等が整備されていない場合でも要件に該当する休暇を付与した場合は対象となります。

○年次有給休暇や欠勤、勤務時間短縮を、事後的に特別休暇に振り替えた場合の扱い

・ 対象になります。（ただし、事後的に特別休暇に振り替えることについて労働者本人に説明し、同意を得ていただくことが必要です。）

○労働者に対して支払う賃金の額

・ 年次有給休暇を取得した場合に支払う賃金の額を支払うことが必要です。

（助成金の支給上限である8,330円を超える場合であっても、全額を支払う必要があります。）

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

小学校等の臨時休業等に伴い、**子どもの世話をを行うために、契約した仕事ができなくなった個人で仕事をする保護者へ支援金を支給します!**

【支援の内容】

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

【申請期間】

- 令和2年3月18日から6月30日までです。

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

(1) 保護者であること

- 親権者、未成年後見人、その他の者(里親、祖父母等)であって、子どもを現に監護する者が対象となります。
- 上記のほか、子どもの世話を一時的に補助する親族を含みます。

(2) ①又は②の子どもの世話をを行うこと

- ① 新型コロナウイルス感染症に関する対応として臨時休業等をした小学校等に通う子ども

- 「臨時休業等」とは

新型コロナウイルス感染症に関する対応として、

- ・ 小学校等が臨時休業した場合
- ・ 自治体や放課後児童クラブ、保育所等から可能な範囲で利用を控えるよう依頼があった場合をいいます。
なお、保護者の自主的な判断で休ませた場合は対象外です。(※ ただし、学校長が新型コロナウイルスに関連して特別に欠席を認める場合は対象となります。)

- 「小学校等」とは

- ・ 小学校、義務教育学校の前期課程、各種学校(幼稚園又は小学校の課程に類する課程を置くものに限る。)、特別支援学校(全ての部)
★ 障害のある子どもについては、中学校、義務教育学校の後期課程、高等学校、各種学校(高等学校までの課程に類する課程)等も含む。
- ・ 放課後児童クラブ、放課後等デイサービス
- ・ 幼稚園、保育所、認定こども園、認可外保育施設、家庭的保育事業等、子どもの一時的な預かり等を行う事業、障害児の通所支援を行う施設等

- ② 新型コロナウイルスに感染した又は風邪症状など新型コロナウイルスに感染したおそれのある、小学校等に通う子ども

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

(3) 小学校等の臨時休業等の前に、以下の業務委託契約等を締結していること

○ 「業務委託契約等」とは

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

○ 契約を締結している本人が、個人で契約に基づく業務を行うこと

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

○ 臨時休業等の開始日より前に、すでに業務委託契約等を締結していること

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

例

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

○ 業務遂行に要する日や時間等を前提とした報酬となっていること

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

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

○ 「業務委託契約等に基づき予定されていた日時」とは

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

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

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

◎ 支給要件、申請等の手続のお問い合わせについては、

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

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

臨時休業 個人委託 検索

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

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

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

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

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

「時間外労働等改善助成金」のご案内

新型コロナウイルス感染症対策としてテレワークの新規導入や特別休暇の規定整備に取り組む中小企業事業主を支援します！

「時間外労働等改善助成金」（※令和2年4月1日以降は「働き方改革推進支援助成金」に名称変更予定）に新型コロナウイルス感染症対策を目的とした取組を行う事業主を支援する特例コースを時限的に設けます。

	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	職場意識改善特例コース
対象事業主	新型コロナウイルス感染症対策として テレワークを新規（※）で導入する 中小企業事業主 ※試行的に導入している事業主も対象となります	新型コロナウイルス感染症対策として 労働者が利用できる特別休暇の規定を整備する 中小企業事業主
助成対象の取組	<ul style="list-style-type: none"> ・テレワーク用通信機器の導入・運用 ・就業規則・労使協定等の作成・変更 等 	<ul style="list-style-type: none"> ・就業規則等の作成・変更 ・労務管理用機器等の導入・更新等
主な要件	事業実施期間中に <ul style="list-style-type: none"> ・助成対象の取組を行うこと ・テレワークを実施した労働者が1人以上いること 	事業実施期間中に新型コロナウイルスの対応として労働者が利用できる特別休暇の規定を整備すること
助成の対象となる事業の実施期間	令和2年2月17日～5月31日 （ 計画の事後提出を可能にし、2月17日以降の取組で交付決定より前のものも助成対象とします。 ）	
支給額	補助率：1／2 1企業当たりの上限額：100万円	補助率：3／4 ※事業規模30名以下かつ労働能率の増進に資する設備・機器等の経費が30万円を超える場合は、4／5を助成 上限額：50万円

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

テレワーク相談センター

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

電話：0120-91-6479

所在地：東京都千代田区神田駿河台1-8-11
東京YWCA会館3階

お問い合わせ先

職場意識改善特例コース

最寄りの

都道府県労働局雇用環境・均等部
又は雇用環境・均等室



ご利用の流れ、対象事業主の要件等については裏面をご確認ください。

(注) 令和2年度の助成は、令和2年度予算が成立した場合の予定の内容であり、予算が成立しない場合は時期・内容等に変更があり得ます。

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 の助成内容

支給要件

令和2年2月17日～5月31日にテレワークを新規で導入し、実際に実施した労働者が1人以上いること

支給対象となる取組

テレワークの導入に関して、以下の取組をいずれか1つ以上実施してください。取組に要した費用を助成します。

<input type="checkbox"/>	テレワーク用通信機器(※)の導入・運用 (例) ・web会議用機器 ・社内のパソコンを遠隔操作するための機器、ソフトウェア ・保守サポートの導入 ・クラウドサービスの導入 ・サテライトオフィス等の利用料 など ※パソコン、タブレット、スマートフォンの購入費用は対象となりません	<input type="checkbox"/>	就業規則・労使協定等の作成・変更 (例) テレワーク勤務に関する規定の整備
		<input type="checkbox"/>	労務管理担当者に対する研修
		<input type="checkbox"/>	労働者に対する研修、周知・啓発
		<input type="checkbox"/>	外部専門家(社会保険労務士など)によるコンサルティング

支給額

支給対象となる取組の実施に要した費用のうち、下の「対象経費」に該当するものについて助成します。

対象経費	助成額
謝金、旅費、借損料、会議費、雑役務費、印刷製本費、備品費、機械装置等購入費、委託費	対象経費の合計額 × 1/2 (100万円が上限)

職場意識改善特例コース の助成内容

支給要件

令和2年2月17日～5月31日に新型コロナウイルスの対応として労働者が利用できる特別休暇の規定を整備すること

支給対象となる取組

新型コロナ感染症対策として休暇の取得促進に向け、以下の取組をいずれか1つ以上実施してください。取組に要した費用を助成します。

<input type="checkbox"/>	就業規則等の作成・変更	<input type="checkbox"/>	外部専門家(社会保険労務士など)によるコンサルティング
<input type="checkbox"/>	労務管理担当者・労働者に対する研修	<input type="checkbox"/>	人材確保に向けた取り組み
<input type="checkbox"/>	労務管理用機器の導入・更新	<input type="checkbox"/>	労働能率の増進に資する設備・機器の導入・更新(パソコン等の購入費用は対象となりません)

支給額

支給対象となる取組の実施に要した費用のうち、下の「対象経費」に該当するものについて助成します。

対象経費	助成額
謝金、旅費、借損料、会議費、雑役務費、広告宣伝費、印刷製本費、備品費、機械装置等購入費、委託費	対象経費の合計額 × 3/4 (50万円が上限) ※事業規模30名以下かつ労働能率の増進に資する設備・機器等の経費が30万円を超える場合は、4/5を助成

※同一の措置内容については、2つのコースから助成金の支給を受けることはできません。

対象となる中小企業事業主

労働者災害補償保険の適用中小企業事業主であること

中小企業事業主の範囲		
AまたはBの要件を満たす企業が中小企業になります		
業種	A. 資本または出資額	B. 常時使用する労働者
小売業 (飲食店を含む)	5,000万円以下	50人以下
サービス業	5,000万円以下	100人以下
卸売業	1億円以下	100人以下
その他の業種	3億円以下	300人以下

ご利用の流れ

1 「**交付申請書**」を事業実施計画書などの必要書類とともに、テレワークコースはテレワーク相談センターに、職場意識改善特例コースは最寄りの都道府県労働局雇用環境・均等部(室)に提出(締切は5月29日(金))

2 **交付決定**
 これから取組を実施する場合は、計画に沿って取組を実施
 ※要件に合致する場合は、2月17日以降交付決定までの取組も助成対象となります。

3 取組終了後、テレワークコースはテレワーク相談センターに、職場意識改善特例コースは最寄りの都道府県労働局雇用環境・均等部(室)に**支給申請**(締切は7月15日(水))
 ※令和元年度に交付決定を行ったものは、3月25日(水)までに支給申請

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

雇用調整助成金とは、経済上の理由により事業活動の縮小を余儀なくされた事業主が、労働者に対して一時的に休業、教育訓練又は出向を行い、労働者の雇用の維持を図った場合に、休業手当、賃金等の一部を助成するものです。

【特例の対象となる事業主】

新型コロナウイルス感染症の影響を受ける事業主を対象とします。

【追加の特例措置の内容】

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

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

【既に講じている特例措置の内容】

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

【雇用調整助成金の経済上の理由の例】

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

【その他の支給要件】

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

厚生労働省HP



LL020325企

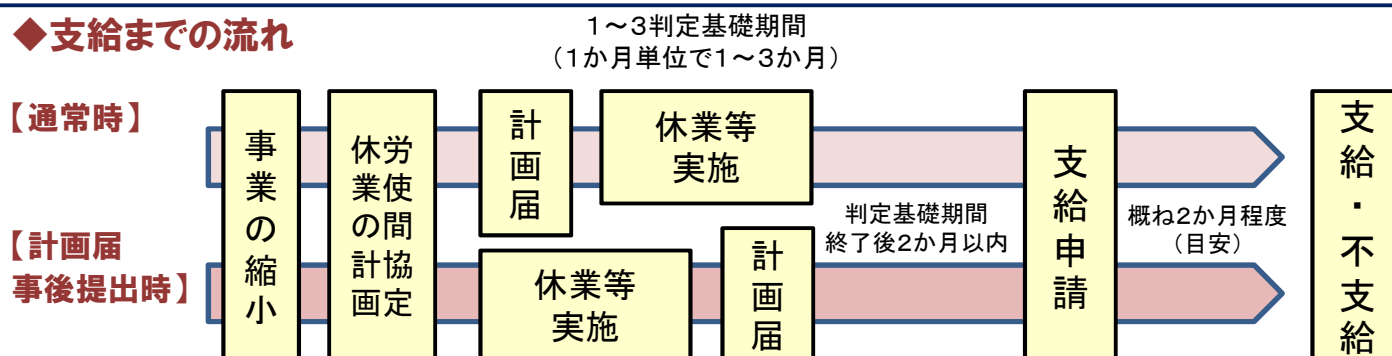


助成内容と受給できる金額	助成率(大企業)	助成率(中小企業)
休業を実施した場合の休業手当または教育訓練を実施した場合の賃金相当額、出向を行った場合の出向元事業主の負担額に対する助成(率) ※ 対象労働者1人1日当たり 8,330円が上限です。(令和2年3月1日現在) ※ 助成額は、前年度の雇用保険の保険料の算定基礎となる賃金総額等から算定される平均賃金額に休業手当支払率を掛け、1日当たりの助成額単価を求めます。	1/2	2/3
教育訓練を実施したときの加算(額)	1人1日当たり1,200円	
支給限度日数	1年間で100日	

◆受給手続き◆

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

◆支給までの流れ



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

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



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

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

◆その他の主な支給要件◆

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

新型コロナウイルス感染症の発生に伴い 労働保険料等の納付が困難な事業主のみなさまへ

福島労働局

新型コロナウイルス感染症の発生に伴い事業財産に損失を受けたため、納期限内に労働保険料等を納付することが困難となった場合には、申請により一定期間その**納付の猶予**を受けることができます。

1 対象となる事業主

新型コロナウイルス感染症の発生に伴い、事業の経営のために直接必要な財産（事業財産）に相当の損失（**おおむね20%以上**）を受けた事業主の方が対象になります。

2 対象となる労働保険料等

上記1の事業主の方のうち、**損失を受けた日以後1年以内**に納付する額が確定している労働保険料等（労働保険料、特別保険料及び一般拠出金）の全部又は一部が対象となります。

3 必要となる手続き

納付の猶予を受けるためには、福島労働局又は県内の労働基準監督署に「納付猶予申請書」及び「被災明細書」を提出していただく必要があります。

4 必要書類の入手方法

申請に必要な「納付猶予申請書」及び「被災明細書」は、福島労働局又は県内の労働基準監督署にあります。

また、福島労働局ホームページからダウンロードすることも可能です。

必要な書類を紛失した場合及びその他ご不明な点等につきましては福島労働局又は最寄りの労働基準監督署までご相談ください。

報道関係者 各位

令和2年3月27日

【照会先】

福島労働局労働基準部監督課
課長 上野 諭
主任監察監督官 伊藤 達夫

電話：024（536）4602

職場における新型コロナウイルス感染症の拡大防止に向けた取り組みを要請しました ～経済団体に対し、改めて労務管理上の留意事項などを周知～

福島労働局（局長 岩瀬 信也）では、このたび（※）、職場における新型コロナウイルス感染症の拡大防止に向けた取り組みについて、福島県経営者協会連合会、福島県商工会議所連合会、福島県商工会連合会及び福島県中小企業団体中央会へ要請を行いました。

厚生労働省では、職場における新型コロナウイルス感染症の拡大防止に向けて、企業の方向けQ&Aをホームページに掲載し、労務管理上の留意事項について周知を図っています。

今回の要請は、改めてこの取り組みの趣旨を伝え、傘下団体・企業などでの拡大防止の取り組み促進の協力を求めることを目的としたものです。

【要請内容のポイント】

- パートタイム労働者、派遣労働者、有期契約労働者などについても、法令上求められる休業手当の支払いや年次有給休暇が必要となること
- 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こと
- 上記に関連し、厚生労働省では、労働者の雇用を維持した場合の休業手当等の助成や新型コロナウイルス感染症による小学校休業等対応の助成を行っていること

〔別添〕 職場における新型コロナウイルス感染症の拡大防止に向けた取り組みについて（要請）

（※）要請日

3月25日 福島県商工会連合会、福島県中小企業団体中央会

3月27日 福島県経営者協会連合会、福島県商工会議所連合会

<参考>

○新型コロナウイルス感染症に関する企業の方向けQ&A

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/kenkou_iryuu/dengue_fever_qa_00007.html

○新型コロナウイルス感染症の影響に伴う雇用調整助成金の特例措置について

https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_10098.html

○小学校等の臨時休業に伴う保護者の休暇取得支援のための新たな助成金

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

令和2年3月27日

職場における新型コロナウイルス感染症の拡大防止に向けた取組について

新型コロナウイルス感染対策については、3月19日に開催された新型コロナウイルス感染症対策専門家会議において「新型コロナウイルス感染症対策の状況分析・提言」が示され、今後の見通しとしては、これまでの努力を続けなければ、クラスターの大規模化や感染の連鎖、さらには全国のどこかの地域で患者の急激な増加、いわゆるオーバーシュートが生じる可能性が指摘されています。

また、同提言においては、以下の事項に留意した、多様な働き方で働く方も含めて、従業員の感染予防に努めていただくように示されています。

- ・労働者が発熱などの風邪症状が見られる際に、休みやすい環境の整備
- ・テレワークや時差通勤の活用推進
- ・お子さんの学校が学級閉鎖になった際に、保護者である労働者が休みやすいように配慮 など

厚生労働省では、企業の方向け Q&A をホームページに掲載して労務管理上の留意事項について周知を図っておりますが、今般、貴団体におかれましては、以下の点を含め、あらためて、この取組の趣旨を御理解いただき、傘下団体・企業等における取組の促進に向けて、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その内容の周知などのご協力をいただきますよう、よろしくお願い申し上げます。

- ① 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、法令上求められる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。

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、労働者の雇用を維持した場合に、休業手当、賃金等の一部が助成される「雇用調整助成金」があります。

雇用調整助成金は、雇用保険被保険者を助成対象としていますが、令和2年2月28日から令和2年4月2日の間における北海道の事業者が休業等を実施した場合、1週間の所定労働時間が20時間に満たない労働者（雇用保険被保険者でない者）も助成対象となります。なお、派遣労働者に対しては、派遣元において休業手当、賃金等を支払うことが必要です。

- ② 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

なので、使用者が一方的に取得させることはできません。

労働者が発熱などの風邪症状がみられる際や臨時休校等によりお子さんの世話をすることが必要となった際に、労働者が休みやすいように、労使で十分に話し合っていたいただき、有給の特別休暇制度を設けてください。また、このような特別休暇制度を設けた場合には、年次有給休暇の有無にかかわらず、この新たな制度を労働者の方が利用していただけるよう職場環境の整備が重要です。

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、令和2年2月27日から3月31日の間に従業員（正規雇用・非正規雇用を問わず）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を助成（1日8,330円が上限）する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が創設されました。

厚生労働省福島労働局長 岩瀬 信也

<参考>

○新型コロナウイルス感染症に関する企業の方向けQ & A

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/kenkou_iryuu/dengue_fever_qa_00007.html

○新型コロナウイルス感染症の影響に伴う雇用調整助成金の特例措置について

https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_10098.html

○小学校等の臨時休業に伴う保護者の休暇取得支援のための新たな助成金

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

○新型コロナウイルス感染症対策専門家会議

「新型コロナウイルス感染症対策の状況分析・提言」（2020年3月19日）（抄）

（9）事業者の皆様へのお願い

以下の事項に留意して、多様な働き方で働く方も含めて、従業員の感染予防に努めてください。

- ・労働者が発熱などの風邪症状が見られる際に、休みやすい環境の整備
 - ・テレワークや時差通勤の活用推進
 - ・お子さんの学校が学級閉鎖になった際に、保護者である労働者が休みやすいように配慮
 - ・感染拡大防止の観点から、イベント開催の必要性を改めて検討
 - ・別添「多くの人に参加する場での感染対策のあり方の例」の2）クラスター（集団）感染発生リスクの高い状況の回避のための取組に準じて、従業員の集団感染の予防にも十分留意してください。
 - ・海外出張で帰国した場合には、2週間は職員の健康状態を確認し、体調に変化があった場合には、受診の目安を参考に適切な対応を取るよう職員への周知徹底をしてください
-
- ・別添「多くの人に参加する場での感染対策のあり方の例」の2）（抄）
 - 2）クラスター（集団）感染発生リスクの高い状況の回避
 - 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。
 - 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。
 - 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

厚生労働省発基 0317 第 17 号
令和 2 年 3 月 17 日

都道府県労働局長 殿

厚生労働事務次官
(公印省略)

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

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

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

記

1 中小企業等への配慮

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

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

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

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

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

2 労働基準法第 33 条の解釈の明確化

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

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

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

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

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

3 1 年単位の変形労働時間制の運用の柔軟化

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

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

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

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

4 36 協定の特別条項の考え方の明確化

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

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

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

5 地域の中小企業等への周知

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

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

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

現在の状況と依命通達の趣旨

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

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

1. 中小企業等への配慮

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

○労働施策基本方針（平成30年12月28日閣議決定）（抄）

（略）中小企業等における労働時間の動向、人材の確保の状況、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対策に伴う 変形労働時間制の労使協定の変更、解約について

- 労働基準法第32条の4の1年単位の変形労働時間制（以下「変形労働時間制」といいます。）は、業務の繁閑に計画的に対応するための制度です。このため、労使の合意があっても、対象期間の途中で、あらかじめ定められた労働日や労働時間を変更したり、労使協定を解約することはできません。
- しかし、新型コロナウイルス感染症の影響により、発熱等の風邪の症状が見られる職員等への休暇取得の要請や全国的なスポーツ・文化イベント等の中止・延期・規模縮小等の要請がなされていることに伴い、新型コロナウイルス感染症対策を行う期間を対象期間に含む変形労働時間制を実施している事業場で、当初の計画どおり変形労働時間制を実施することが著しく困難となる場合も想定されます。
- このため、そのような場合に限っては、特例的に、変形労働時間制の途中で労働日や労働時間の変更や、労使協定の解約も可能と解されます。

1 労使協定の変更とは？解約とは？

- 労使協定の**変更**とは、現在、締結されている労使協定で定められている将来の労働日や労働日ごとの労働時間などを変更することです。
変更前の期間を含めて対象期間全体で所定労働時間を1週間当たり40時間以下にする必要があります。
(例：当初の計画では土日を休日としていたが、3月は平日を休日にする、3月の労働日数や労働時間を夏以降に変更する 等)
- 労使協定の**解約**とは、現在、締結されている労使協定を解約し、将来に向かってその効力を失わせることです。解約までの期間に1週間当たり40時間を超えて労働させていた場合には、就業規則等を変更し、その超えて働かせていた時間に対しては割増賃金を支払う（賃金の清算）など労使協定の解約が労働者の不利になることのないよう留意が必要です。

お問い合わせ先

このパンフレットの内容についてのご質問等は、都道府県労働局又は労働基準監督署までお問い合わせください。

・厚生労働省ホームページ

<http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/2r985200001cg50.html>



2 労使協定の変更や解約が可能な事業場

- 労使協定の変更や解約は、今般の新型コロナウイルス感染症対策のための特例として認められるものですので、対象となり得るのは次の①及び②に該当する事業場です。
- ① 新型コロナウイルス感染症の対策を行う期間を対象期間に含む変形労働時間制を実施している事業場
- ② 新型コロナウイルス感染症の対策が求められることに伴い当初の計画どおり変形労働時間制を実施することが著しく困難になったため、以下のいずれかの対応をする事業場（※）



- ① 新型コロナウイルス感染症の対策を行う期間における労働日数や労働時間数を変えることなく、労働日や労働時間の配分を当初の計画から変更すること
(例：当初の計画では土日を休日としていたが、3月は平日を休日にする、平日の所定労働時間を減らし、その分、もともと出勤日である土曜日の労働時間を増やす等)
- ② 新型コロナウイルス感染症の対策を行う期間における労働日数や総労働時間を当初の計画から減少させること
(例：3月の事業活動を減少させ、減少した労働分を夏以降に振り替える等)
- ③ 発熱等の風邪症状が見られる職員等の休暇取得やスポーツ、文化イベント等の中止、延期又は規模縮小等の対応等を補うため、新型コロナウイルス感染症の対策を行う期間における労働日数や総労働時間を当初の計画から増加させること
(例：新型コロナウイルス感染症対策を行うための事業活動の減少を補うため、その他の地域の事業場で、夏以降に予定していた労働分を3月に振り替える等)
- ④ 上記①から③以外の場合であって、新型コロナウイルス感染症対策の実施の影響により、新型コロナウイルス感染症の対策を行う期間以外の期間における労働日数や総労働時間等を当初の計画から変更すること
(例：新型コロナウイルス感染症による事業活動の縮小の影響が6月以降に出るため、3月頃の労働時間等は変更せず、8月以降の労働時間等を変更する等)

※当初の計画通り変形労働時間制を実施することが著しく困難だったため、上記①から④のいずれかの対応をする事業場であることについて、**別紙の書面を労働基準監督署に提出していただくことが必要です。**

なお、新型コロナウイルス感染症の対策を行う期間における労働日等の変更を行う①から③の対応が通常ですので、④の対応を行う場合は、当初の計画どおり変形労働時間制を実施することが著しく困難となり、新型コロナウイルス感染症の対策を行う期間以外の期間の労働日数等を変更しなければならない理由をより具体的に記載していただく必要があります。

3 労使協定の**変更**の場合の手続等

- まずは、事業場の労使でよく話し合っていたいただき、労使協定の変更について、事業場の労働者の過半数で組織する労働組合があるときはその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がないときは労働者の過半数を代表する者（以下「過半数労働組合等」といいます。）との書面による協定を締結していただく必要があります。
- 次に、変更後の労使協定を労働基準法施行規則で定める様式（協定届）によって、労働基準監督署に届け出る必要があります。今回の労使協定の変更は、特例として認められるものですので、様式（協定届）には、
 - ・ 労使協定の変更前に既に労働が行われた期間（変更前の協定の既済期間）
 - ・ 変更前の協定の成立年月日
 - ・ 変更前の協定届の届出年月日を余白に追記して、労働基準監督署に届け出てください。追記する箇所は別添1（赤字下線部分）のとおりです。
- 協定届の労働基準監督署への提出に併せて、当該事業場が今般の特例の対象となり得る事業場であることについて別紙に記入し、添付してください。
- なお、労使協定の変更により、対象労働者の範囲が変更され、対象期間の途中から、変形労働時間制の対象となり、又は対象から外れたことにより、変形労働時間制が適用される期間がその対象期間よりも短くなる労働者については、法第32条の4の2により賃金の清算を行う必要が生じる場合があります。

4 労使協定の**解約**の場合の手続等

- まずは、事業場の労使でよく話し合っていたいただき、労使協定の解約について、過半数労働組合等と合意をしていただく必要があります。その合意については書面にしておくことが適当です。
- 労使協定の解約までの期間を平均して、1週間当たり40時間を超えて労働させた場合には、就業規則等を変更し、その超えた時間について割増賃金を支払う（賃金の清算）など、労使協定の解約が労働者にとって不利になることのないよう留意することが必要です。

[清算の例]

令和2年1月から令和2年12月末までの期間を対象期間とする変形労働時間制を採用していた事業場が2月末に労使協定を解約。1月から2月までの所定労働時間は以下のとおりで、時間外労働はなかった場合。

	暦日	休日数	労働日数	労働時間
1月	31日	6日	25日	200時間
2月	29日	5日	24日	192時間

$$\left[(1月から2月までの労働時間数) - 40 \times \frac{(1月から2月の暦日数)}{7} \right] \times \text{賃金単価} \times \text{割増率}(1.25)$$
$$= (392 - 342.8^{*}) \times \text{賃金単価} \times \text{割増率}(1.25) \quad (※) \text{小数第1位未満切り捨て}$$
$$= 40 \text{時間を超えた部分の割増賃金}(1.25 \text{分})$$

※ なお、解約までの期間の実際の週平均労働時間が、解約された変形労働時間制の対象期間全体における週平均の所定労働時間を下回っていた場合に、その下回った時間数に応じて賃金を差し引くことは認められません。

- 解約までの期間における所定労働時間が1週間当たり40時間を超える場合には、長時間労働抑制の観点から、その超えた時間についても時間外労働に相当するものと計算して、解約までの期間における時間外労働、解約後の期間における実際の時間外労働との合計が、労働基準法第36条第3項に定める限度時間^(※)を超えることのないようにすることが必要です。

(※) 令和2年3月31日を含む36協定を締結している中小事業主にあつては、「労働基準法第36条第1項の協定で定める労働時間の延長の限度等に関する基準」(平成10年労働省告示第154号)に定める限度時間を超えることのないようにすることが必要です。

[清算の例]

令和2年1月から令和2年12月末までの期間を対象期間とする変形労働時間制を採用していた事業場が2月末に労使協定を解約。1月から2月までの所定労働時間、時間外労働が以下のとおりである場合。

	暦日	休日数	労働日数	労働時間	時間外労働
1月	31日	6日	25日	200時間	30時間
2月	29日	5日	24日	192時間	20時間

※対象期間が3か月を超える変形労働時間制の対象者の場合の
1年間の労働時間の延長時間の限度は320時間。

- 1月から2月の所定労働時間で1週当たり40時間を超える時間

$$= (1\text{月から}2\text{月までの所定労働時間数}) - 40 \times \frac{(1\text{月から}2\text{月の暦日数})}{7}$$

$$= (392 - 342.8^{\ast}) = 49.2\text{時間} \quad (\ast)\text{小数第1位未満切り捨て}$$
- 1月から2月の時間外労働 = 50時間
- 3月から12月までの9か月間の時間外労働は、

$$320\text{時間} - (49.2\text{時間} + 50\text{時間}) = 220.8\text{時間}$$
 以内とするよう配慮が必要。

- 労使協定を解約し、新たに労使協定を締結する場合は、労使協定に、再度、新型コロナウイルス感染症対策のために協定を解約する際の清算に関する規定を盛り込むとともに、就業規則等を変更してください。

[協定の条文体例]

(解約の場合の清算)

第〇条 対象期間中に、新型コロナウイルス感染症対策のため、計画どおりに変形労働時間制を実施することが困難となった場合は、過半数労働組合等との合意により本協定を解約することができる。この場合には、使用者は、労使協定の解約までの期間を平均し、1週当たり40時間を超えて労働させた場合の当該超えた時間(労働基準法第33条又は第36条第1項の規定により延長し、又は休日に労働させた時間を除く。)について、労働者に対し、通常の賃金の計算額の2割5分の率で計算した割増賃金を支払うものとする。

- 労使協定を解約し、新たに労使協定を締結した場合は、その新たな労使協定を労働基準法施行規則で定める様式（協定届）によって、労働基準監督署に届け出る必要があります。今回の労使協定の解約と新たな労使協定の締結は、特例として認められるものですので、様式（協定届）には、
 - ・ 解約までに既に労働が行われた期間（解約前の協定の既済期間）
 - ・ 解約までの期間における1週間の平均所定労働時間数（解約前協定の既済期間中の1週間の平均所定労働時間数）
 - ・ 解約時の賃金清算の有無
 - ・ 清算を行った日又は清算予定日
 - ・ 中途解約の場合の清算に関する規定の有無
 - ・ 解約前の協定の成立年月日
 - ・ 解約前の協定届の届出年月日を余白に追記して、労働基準監督署に届け出てください。追記する箇所は別添2（赤字下線部分）のとおりです。
- 協定届の労働基準監督署への提出に併せて、当該事業場が今般の特例の対象となり得る事業場であることについて別紙に記入し、添付してください。
- なお、上記のとおり、労使協定の解約については、解約前の期間の労働について、就業規則等を変更し、清算を行うなど労使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に留意する必要があります。労働者に不利益が生じることを回避する観点から、可能な限り労使協定の変更で対応することが望ましいものです。

5 その他

- 労使協定の変更や解約により、就業規則の変更や、時間外・休日労働協定（36協定）の締結又は再締結が必要となる場合があります。労使協定の変更や解約を行う場合には、就業規則や36協定の変更等の要否を確認し、変更等が必要な場合は、就業規則の変更等を行うとともに、変更後の就業規則や締結又は再締結した36協定を労働基準監督署に届け出てください。
ご不明な点は、都道府県労働局又は労働基準監督署にご相談ください。
- 育児・介護などの家族的責任を有する労働者をはじめ、労使協定の変更や解約による所定休日や始業・終業時刻の変更への対応が困難な個別事情を抱える労働者への配慮については、労使で十分に話し合い、工夫をして、適切に対応されるようお願いいたします。

※厚生労働省ホームページ「新型コロナウイルス感染症について」も併せてご参照ください。

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000164708_00001.html

労働基準法第 32 条の 4 の変形労働時間制の新型コロナウイルス感染症対策のための
特例の対象となる事業場であることの確認書

令和 年 月 日

事業場名

(所在地)

当事業場は、新型コロナウイルス感染症の対策を行う期間を対象期間に含む労働基準法第 32 条の 4 に定める変形労働時間制を実施している事業場であって、今般の新型コロナウイルス感染症対策の実施に伴い、変形労働時間制を当初の計画どおりに実施することが著しく困難となったため、以下の 1 から 4 のいずれかの対応を行う事業場です。

以下の□のいずれかにレ点を付した上で、変形労働時間制の変更・解約により実施する新型コロナウイルス感染症対策の概要と当該対策を必要とする理由を【新型コロナウイルス感染症対策の概要とその理由】の欄に記載すること。

- 1. 新型コロナウイルス感染症の対策を行う期間における労働日数や労働時間数を変えることなく、労働日数や労働時間の配分を変更すること
(所定休日を平日に変更すること等)
- 2. 新型コロナウイルス感染症の対策を行う期間における労働日数や総労働時間を当初の計画から減少させること
- 3. 発熱等の風邪症状が見られる職員等の休暇取得やスポーツ、文化イベント等の中止、延期又は規模縮小等の対応等を補うため、新型コロナウイルス感染症の対策を行う期間における労働日数や総労働時間を当初の計画から増加又は減少させること
- 4. 上記以外の場合であって、新型コロナウイルス感染症対策の実施の影響により、新型コロナウイルス感染症の対策を行う期間以外の期間における労働日数や総労働時間等を当初の計画から変更すること

【新型コロナウイルス感染症対策の概要とその理由】

※新型コロナウイルス感染症対策の概要とその理由が確認できる資料を添付する方法によっても差し支えない。

※4. の場合は、新型コロナウイルス感染症対策による当該事業場への影響、それに伴い新型コロナウイルス感染症対策を行う期間以外の期間のみの労働日数等を変更する必要性をより具体的に記載すること。

1年単位の变形労働時間制に関する協定届

事業の種類	事業の名称	事業の所在地(電話番号)		常時使用する労働者数
				人
該当労働者数 (満18歳未満の者)	対象期間及び特定期間 (起算日)	対象期間中の各日及び各週の 労働時間並びに所定休日	対象期間中の1週間の平均労働時間数	協定の有効期間
人 (人)	()	(別紙)	時間 分	
労働時間が最も長い日の労働時間数 (満18歳未満の者)	時間 分 (時間 分)	労働時間が最も長い週の労働時間数 (満18歳未満の者)	時間 分 (時間 分)	対象期間中の総労働日数 日
労働時間が48時間を超える週の最長連続週数	週	対象期間中の最も長い連続労働日数	日間	
対象期間中の労働時間が48時間を超える週数	週	特定期間中の最も長い連続労働日数	日間	
旧協定の対象期間		旧協定の労働時間が最も長い日の労働時間数	時間 分	
旧協定の労働時間が最も長い週の労働時間数	時間 分	旧協定の対象期間中の総労働日数	日	

変更前の協定の既済期間

協定の成立年月日 年 月 日
(変更前の協定の成立年月日 年 月 日)

協定の当事者である労働組合の名称又は労働者の過半数を代表する者の
 協定の当事者(労働者の過半数を代表する者の場合)の選出方法()

年 月 日
(変更前の協定届の届出年月日 年 月 日)

職名
氏名

使用者 職名
氏名

印

労働基準監督署長 殿

記載心得

- 1 法第60条第3項第2号の規定に基づき満18歳未満の者に变形労働時間制を適用する場合には、「該当労働者数」、「労働時間が最も長い日の労働時間数」及び「労働時間が最も長い週の労働時間数」の各欄に括弧書きすること。
- 2 「対象期間及び特定期間」の欄のうち、対象期間については当該变形労働時間制における時間通算の期間の単位を記入し、その起算日を括弧書きすること。
- 3 「対象期間中の各日及び各週の労働時間並びに所定休日」については、別紙に記載して添付すること。
- 4 「旧協定」とは、則第12条の4第3項に規定するものであること。

17-

1年単位の変形労働時間制に関する協定届

事業の種類	事業の名称	事業の所在地(電話番号)		常時使用する労働者数
				人
該当労働者数 (満18歳未満の者)	対象期間及び特定期間 (起算日)	対象期間中の各日及び各週の労働時間並びに所定休日	対象期間中の1週間の平均労働時間数	協定の有効期間
人 (人)	()	(別紙)	時間 分	
労働時間が最も長い日の労働時間数 (満18歳未満の者)	時間 分 (時間 分)	労働時間が最も長い週の労働時間数 (満18歳未満の者)	時間 分 (時間 分)	対象期間中の総労働日数 日
労働時間が48時間を超える週の最長連続週数	週	対象期間中の最も長い連続労働日数	日間	
対象期間中の労働時間が48時間を超える週数	週	特定期間中の最も長い連続労働日数	日間	
旧協定の対象期間		旧協定の労働時間が最も長い日の労働時間数	時間 分	
旧協定の労働時間が最も長い週の労働時間数	時間 分	旧協定の対象期間中の総労働日数	日	

<u>解約前の協定の既済期間</u>		<u>解約前協定の既済期間中の1週間平均所定労働時間数</u>	<u>時間 分</u>
<u>解約時の賃金清算の有無</u>	<u>有 ・ 無</u>	<u>清算を行った日(又は清算予定日)</u>	<u>月 日</u>

<u>中途解約の場合の清算に関する規定の有無</u>	<u>有 ・ 無</u>
----------------------------	--------------

協定の成立年月日 年 月 日
(解約前の協定の成立年月日 年 月 日)

協定の当事者である労働組合の名称又は労働者の過半数を代表する者の
 協定の当事者(労働者の過半数を代表する者の場合)の選出方法()

年 月 日
(解約前の協定届の届出年月日 年 月 日)

職名
氏名

使用者 職名
氏名

印

労働基準監督署長 殿

記載心得

- 1 法第60条第3項第2号の規定に基づき満18歳未満の者に変形労働時間制を適用する場合には、「該当労働者数」、「労働時間が最も長い日の労働時間数」及び「労働時間が最も長い週の労働時間数」の各欄に括弧書きすること。
- 2 「対象期間及び特定期間」の欄のうち、対象期間については当該変形労働時間制における時間通算の期間の単位を記入し、その起算日を括弧書きすること。
- 3 「対象期間中の各日及び各週の労働時間並びに所定休日」については、別紙に記載して添付すること。
- 4 「旧協定」とは、則第12条の4第3項に規定するものであること。

新型コロナウイルスに関するQ&A(企業の方向け)

< 36協定の特別条項・労働基準法第33条の適用 >

(令和2年3月19日時点版)

< 36協定の特別条項 >

問) 36協定においては、臨時的な特別の事情があつて労使が合意する場合(特別条項)には、限度時間(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) 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) 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。

答) 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。



新型コロナウイルス感染症の影響を受ける働く皆さまへ

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
全ての働く方々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

新型コロナウイルスへの感染等により仕事を休むとき

● 傷病手当金

健康保険の被保険者が、病気やケガの療養のために仕事を休んだ場合、休業4日目以降の所得保障を行います。

P.2

● 休業手当

会社に責任のある理由で労働者を休業させた場合、会社は、休業期間中に休業手当（平均賃金の6割以上）を支払う必要があります。

P.3

● 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に対し、雇用の維持を図るため、休業手当に要した費用を助成します。

P.4

小学校等の臨時休業等に伴い子どもの世話をを行うために仕事を休むとき

● 小学校休業等対応助成金（労働者を雇用する事業主の方向け）

小学校等の臨時休業等に伴い、その小学校等に通う子どもの世話が必要な「労働者（保護者）」（正規雇用・非正規雇用を問いません。）に対し、有給（賃金全額支給）の休暇を取得させた事業主（労働基準法上の年次有給休暇を除く）に助成します。

P.5

● 小学校休業等対応支援金（委託を受けて個人で仕事をする方向け）

小学校等の臨時休業等に伴い、その小学校等に通う子どもの世話が必要な「委託を受けて個人で仕事をする方（保護者）」に対し、就業できなかった日について支援します。

P.6

お金（生活費や事業資金）に困っているとき

● 緊急小口資金・総合支援資金（生活費）

新型コロナウイルス感染症の影響による休業や失業等により、生活資金でお悩みの方に対し、必要な生活費用等の貸付を実施します。

P.7

(※) 生活に不安を感じておられる方々への当面の追加的な緊急対応策の1つとして、公共料金の支払猶予や国税・社会保険料の納付猶予等の措置が講じられることとなりました。

● 無利子・無担保融資（事業資金）

新型コロナウイルス感染症による影響により事業が悪化した事業性のあるフリーランスを含む個人事業主等に対し、無担保・無利子で融資を行います。

P.8

労働問題（解雇・雇止め等）について相談したいとき

● 特別労働相談窓口等

各都道府県労働局に「特別労働相談窓口」を設置しております。
 新型コロナウイルスの影響に伴う解雇・雇止め・休業手当等の労働相談に対応しています。

また、就職を控えた学生の方で、内定が取り消されそう、内定が取り消された時は、お近くのハローワークにご相談ください。



傷病手当金

傷病手当金は、健康保険等の被保険者が、業務災害以外の理由による病気やケガの療養のため仕事を休んだ場合に、所得保障を行う制度です。新型コロナウイルス感染症に感染し、その療養のために働くことができない方も、利用することができます。

- ・ 自覚症状は無いが、検査の結果「新型コロナウイルス陽性」と判定を受け入院している
- ・ 発熱などの自覚症状があり、療養のために仕事を休んでいる等の場合についても、傷病手当金の支給対象となりえます。

■ 支給要件

次の条件をいずれも満たしたときに支給されます。

- ① 業務災害以外の病気やケガの療養のために働くことができないこと
※ 業務又は通勤に起因する病気やケガは労災保険給付の対象となります。
- ② 4日以上仕事を休んでいること
※ 療養のために連続して3日間仕事を休んだ後（待期期間）、4日目以降の仕事を休んだ日について支給されます。
※ 待期期間には有給休暇、土日祝等の公休日を含みます。

■ 支給期間

支給を始めた日から最長1年6か月の間

※ 1年6か月の間で傷病手当金の支給要件を満たす日について支給されます。

■ 1日あたりの支給額

傷病手当金の支給開始日の属する月以前の直近12月間の標準報酬月額を平均した額の30分の1に相当する額の3分の2に相当する額

※ 支払われた給与の額が、傷病手当金の支給額を下回っている場合には、傷病手当金と支払われた給与の額の差額分が支給されます。

$$\text{支給総額} = \left(\text{直近12月間の標準報酬月額の平均額の30分の1} \right) \times \frac{2}{3} \times \text{支給日数}$$

i ● 支給要件の詳細や具体的な手続きについては、ご加入の健康保険の保険者にご確認ください。

(※) 国民健康保険に加入されている方について
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。詳細については、お住まいの市町村にお問い合わせください。

休業手当（労働基準法第26条）

労働基準法第26条では、会社に責任のある理由で労働者を休業させた場合、労働者の最低限の生活の保障を図るため、会社は、休業期間中に休業手当（平均賃金の6割以上）を支払わなければならないとされています。

■ 休業手当の支払いが必要となる主な例（※ 個別の事情により異なります。）

- ▶ 会社が、発熱などの症状があるという理由だけで、労働者に一律に仕事を休ませる措置をとる場合
- ▶ 会社が、「帰国者」や新型コロナウイルス感染者との「接触者」である労働者について、労働者が「帰国者・接触者相談センター」に相談した結果、職務の継続が可能と言われたにもかかわらず、会社の判断により休ませる場合

■ 休業手当の支払いが必要とならない主な例（※ 個別の事情により異なります。）

- ▶ 発熱等の症状があるため、労働者が自主的に会社を休む場合
- ▶ 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

■ 休業手当の額

平均賃金（休業した日以前3か月間にその労働者に支払われた賃金の総額を、その期間の総日数で除した額※）の100分の60以上の額

※賃金が時給制や日給制、出来高払い等の場合には、最低保障額の定めがあります。

- 休業手当の支払いの対象とはならない場合でも、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や、事業場で有給の特別休暇制度を設けることが望ましいものです。
- また、労働者が希望した場合には、年次有給休暇を取得することも考えられます。

- 個別の事案に関するご相談については、
特別労働相談窓口

新型コロナウイルスの影響に伴う解雇・雇止め、休業手当等の労働相談に対応しています。



雇用調整助成金（特例措置）

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が、労働者に対して一時的に休業、教育訓練又は出向を行い、労働者の雇用維持を図った場合に、休業手当、賃金等の一部を助成します。

■ 特例措置①

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）

日本人観光客の減少の影響を受ける観光関連産業や、部品の調達・供給等の停滞の影響を受ける製造業なども幅広く特例措置の対象となります。

助成率 大企業 1/2 中小企業 2/3

支給限度日数 1年間で100日

特例措置の内容

支給要件を緩和し、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。

■ 特例措置②（現時点では北海道）

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に所在する事業主（全業種・現時点では北海道）

地方公共団体の長が、一定期間、住民・企業の活動の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、その期間中、正規雇用・非正規雇用を問わず対象とした上で、助成率の引き上げ等を行っています。

助成率 大企業 2/3 中小企業 4/5

対象期間 厚生労働大臣が定める期間（北海道においては、3月18日～4月2日）

特例措置の内容

雇用保険被保険者以外の労働者も助成対象とする等、特例措置①に加え、更なる支給要件の緩和を行っています。

特例措置①については、休業等の初日が令和2年1月24日から7月23日までの場合、特例措置②については、休業等の初日が厚生労働大臣が定める期間にある場合に適用します。

- **支給要件の詳細や具体的な手続き**は厚生労働省ホームページをご確認ください。
- 具体的な取扱いやご相談は、**最寄りの都道府県労働局又はハローワーク**にお問い合わせください。



小学校休業等対応助成金（労働者を雇用する事業主の方向け）

新型コロナウイルス感染症の影響により、小学校等が臨時休業等した場合等に、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・非正規問わず、労働基準法の年次有給休暇とは別に、有給の休暇を取得させた企業を助成します。

■ 対象者（事業主）

①又は②の子どもの世話を保護者として行うことが必要となった労働者に対し、労働基準法上の年次有給休暇とは別途、有給（賃金全額支給）の休暇を取得させた事業主。

① 新型コロナウイルス感染症に関する対応として、臨時休業等した小学校等（※）に通う子ども

※ 小学校等：小学校、義務教育学校の前期課程、各種学校（幼稚園又は小学校の課程に類する課程を置くものに限る）、特別支援学校（全ての部）、放課後児童クラブ、放課後等デイサービス、幼稚園、保育所、認定こども園、認可外保育施設、家庭的保育事業等、子どもの一時的な預かり等を行う事業、障害児の通所支援を行う施設等

② 新型コロナウイルスに感染した又は風邪症状など新型コロナウイルスに感染したおそれのある、小学校等に通う子ども

■ 支給額

有給休暇を取得した対象労働者に支払った賃金相当額 ×10/10

※ 支給上限は1日あたり8,330円

※ 大企業、中小企業ともに同様

■ 適用日

令和2年2月27日～3月31日の間に取得した休暇

※ 春休み等、学校が開校する予定のなかった日等は除きます。

■ 申請期間

令和2年3月18日～6月30日まで

※ 法人ごとに、1度にまとめて申請をお願いします。



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



● お問い合わせについては、
学校等休業助成金・支援金等相談コールセンター
0120-60-3999

受付時間：9：00～21：00（土日・祝日含む）

小学校休業等対応支援金（委託を受けて個人で仕事をする方向け）

新型コロナウイルス感染症の影響により、小学校等が臨時休業等した場合等に、子どもの世話をを行うために、契約した仕事ができなくなった個人で仕事をする保護者へ支援金を支給します。

■ 対象者（委託を受けて個人で仕事をする方）

①又は②の子どもの世話をを行うことが必要となった保護者であって、**一定の要件**を満たす方。

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（※）に通う子ども

※ 小学校等：小学校、義務教育学校の前期課程、各種学校（幼稚園又は小学校の課程に類する課程を置くものに限る）、特別支援学校（全ての部）、放課後児童クラブ、放課後等デイサービス、幼稚園、保育所、認定こども園、認可外保育施設、家庭的保育事業等、子どもの一時的な預かり等を行う事業、障害児の通所支援を行う施設等

② 新型コロナウイルスに感染した又は風邪症状など新型コロナウイルスに感染したおそれのある、小学校等に通う子ども

一定の要件

- 個人で就業する予定であった場合
- 業務委託契約等に基づく業務遂行等に対して報酬が支払われており、発注者から業務内容、業務を行う場所・日時などについて一定の指定を受けているなどの場合

■ 支給額

就業できなかった日について、1日あたり4,100円（定額）

■ 適用日

令和2年2月27日～3月31日

※ 春休み等、学校が開校する予定のなかった日等は除きます。

■ 申請期間

令和2年3月18日～6月30日まで



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



● お問い合わせについては、
学校等休業助成金・支援金等相談コールセンター
0120-60-3999
受付時間：9：00～21：00（土日・祝日含む）

緊急小口資金・総合支援資金（生活費）

新型コロナウイルス感染症の影響による休業や失業等により生活資金でお悩みの方々へ、特例貸付を実施しています。

緊急小口資金（一時的な資金が必要な方【主に休業された方】）

緊急かつ一時的に生計の維持が困難となった場合に少額の費用の貸付を行います。

対象者	新型コロナウイルス感染症の影響を受け、休業等により収入の減少があり、緊急かつ一時的な生計維持のための貸付を必要とする世帯
貸付上限額	学校等の休業、個人事業主等の特例の場合、20万円以内 その他の場合、10万円以内
据置期間	1年以内
償還期限	2年以内
貸付利子・保証人	無利子・不要

総合支援資金（生活の立て直しが必要な方【主に失業された方等】）

生活再建までの間に必要な生活費用の貸付を行います。

※ 原則、自立相談支援事業等による継続的な支援を受けることが要件となります。

対象者	新型コロナウイルス感染症の影響を受け、収入の減少や失業等により生活に困窮し、日常生活の維持が困難となっている世帯
貸付上限額	(2人以上) 月20万円以内 (単身) 月15万円以内 貸付期間：原則3月以内
据置期間	1年以内
償還期限	10年以内
貸付利子・保証人	無利子・不要

● お問い合わせ・お申込みは お住まいの市区町村社会福祉協議会

※ 多くの都道府県・指定都市社協のHPでは、“リンク集”や“市町村・区社協一覧（名簿）”として市区町村社協HPを掲載しております。右のQRコードよりご確認ください。掲載されていない場合は、インターネット上の検索サイトを利用して検索をお願いします。



！ 公共料金の支払いの猶予等について

生活に不安を感じておられる方々の公共料金の支払猶予や国税・社会保険料の納付猶予等のため、

- ・ 水道・下水道、NHK、電気、ガス、固定電話・携帯電話の使用料及び公営住宅の家賃の支払が困難な事情がある者に対しては、その置かれた状況に配慮し、支払の猶予等、迅速かつ柔軟に対応するよう、事業者へ要請がされています。
- ・ 国税・社会保険料の納付の猶予措置が講じられるとともに、地方税についても、国税・社会保険料の納付の猶予等の取扱を踏まえ、徴収の猶予等、迅速かつ柔軟に適切に対応するよう、地方公共団体に対して要請がされています。

無利子・無担保融資（事業資金）

新型コロナウイルス感染症による影響により業況が悪化した事業性のあるフリーランスを含む個人事業主等に対し、無利子・無担保で融資を行います。

「新型コロナウイルス感染症特別貸付」と「特別利子補給制度」を併用することで実質的な無利子化を実現し、事業資金の資金繰り支援を行っています。

新型コロナウイルス感染症特別貸付

- ▶ 新型コロナウイルス感染症による影響を受け、一時的な業績悪化（最近1ヶ月の売上高が前年又は前々年の同期と比較して5%以上減少した等）となった事業者（事業性のあるフリーランスを含む）に対し、融資枠別枠の制度を創設しました。信用力や担保に依らず一律金利とし、融資後の3年間まで0.9%の金利引き下げを実施します。

※ 個人事業主（事業性のあるフリーランスを含み、小規模に限る）は、影響に対する定性的な説明でも柔軟に対応。

資金の使いみち | 運転資金、設備資金 **担保** | 無担保
貸付期間 | 設備20年以内、運転15年以内 **うち据置期間** | 5年以内
融資限度額（別枠） | 中小事業3億円、国民事業6,000万円
金利 | 当初3年間 基準金利▲0.9%、4年目以降基準金利
（利下げ限度額：中小事業1億円、国民事業3,000万円）



● 平日のご相談

日本政策金融公庫事業資金相談ダイヤル：0120-154-505
沖縄振興開発金融公庫融資第二部中小企業融資第一班：098-941-1785

● 土日・祝日のご相談

日本政策金融公庫：0120-112476（国民生活事業）、0120-327790（中小企業事業）
沖縄振興開発金融公庫：098-941-1795

特別利子補給制度



申請の受付はまだ開始していません。支給要件や申請手続き等についても、詳細が固まり次第、早急に公表します。

- ▶ 日本政策金融公庫等の「新型コロナウイルス感染症特別貸付」により借入を行った個人事業主（事業性のあるフリーランスを含む）等に対して、利子補給を行うことで資金繰り支援を実施します。

利子補給期間 | 借入後当初3年間
利子補給対象上限 | 中小事業1億円、国民事業3,000万円



● 中小企業金融相談窓口

03-3501-1544
（平日・休日9:00～17:00）