

# 新型コロナウイルス感染症に負けない職場づくり ～感染防止と雇用維持の取り組み～

(2022年2月2日時点版)

前回(2021年8月2日時点版)からの主な変更内容(本文中の変更箇所は下線で示す)

- 1 (1) 緊急事態措置の経過を追記
- 1 (3) 感染状況に応じた対応を修正
- 2 (7) 小学校休業等対応助成金や母性健康管理措置に係る助成金が2022年3月末まで延長されていることを追記、濃厚接触者の定義を修正
- 3 (3) 雇用調整助成金の特例措置等が2022年3月末まで延長されていることを追記
- 3 (8) 緊急小口資金や生活困窮者自立支援金等が2022年3月末まで延長されていることを追記

## 目次

<b>1. 感染状況と政府の対応</b> . . . . .	2
(1) 緊急事態措置の経過	
(2) 緊急事態宣言解除後の対応	
(3) 感染状況に応じた対応	
(4) 「新しい生活様式」と「業種別ガイドライン」	
(5) 差別や偏見の防止	
<b>2. 感染防止対策(安全衛生の確保を中心に)</b> . . . . .	7
(1) 労使の情報共有、協議体制の構築	
(2) 業務の縮小、重要業務へ絞り込み	
(3) 従業員への感染症対策に関する社内教育・周知の実施	
(4) 職場での感染防止対策の実施	
(5) 従業員の安全と健康が最大限配慮された勤務体制の確保	
(6) 感染者や濃厚接触者が発生した場合の対応	
(7) 感染者や感染の疑いがある者、家族看護が必要な者等への病気が有給休暇の整備など	
(8) 緊急増産、社会生活維持等によるやむを得ない長時間労働の対応	
(9) 従業員のメンタルヘルスへの対応	
(10) 顧客からの問い合わせやカスタマーハラスメントに対応する体制の整備	
(11) 従業員の生活への配慮	
(12) ワクチン接種	
(13) 事業継続計画(BCP)の策定とPDCAサイクルの実施	
(14) 飲食店に対する第三者認証制度	
(15) ワクチン・検査パッケージ制度	
<b>3. 事業継続と雇用維持対策</b> . . . . .	20
(1) 経営チェックの強化	
(2) 休業による雇用維持	
(3) 雇用調整助成金の活用	
(4) 出向による雇用維持と産業雇用安定助成金の活用	
(5) 産業雇用安定センターとの連携強化	
(6) 資金繰り支援策等の公的支援の活用	
(7) 外国人労働者に対する就労継続などの支援	
(8) 生活困窮者等への公的な生活支援	

《添付資料》 . . . . . 32

《参考資料》 . . . . . 37

## はじめに

新型コロナウイルス感染症は2020年春から数度の感染拡大を繰り返し、2022年春で2年が経過する。この間、国民に対するワクチンの接種等が進んだが、新たな変異株によって感染が拡大している。感染収束に至るまで、引き続き「感染防止」と「事業継続」の両立を模索し、組合員とその家族の健康と生活を守るための取り組みが重要である。

**感染を防止する取り組み**として、職場での感染予防を再度徹底するとともに、安心して勤務し休むことができる勤務体制を構築しなければならない。また、**雇用と事業を守る取り組み**も重要である。業種によっては売上や生産が回復せず、雇用にも悪影響が出ている。組合員の生活維持と感染収束後の事業回復のため、労使で協力し、政府の施策を活用しながら、事業継続による雇用維持に最優先で取り組む必要がある。

## 1. 感染状況と政府の対応

### (1) 緊急事態措置の経過

2020年4月7日に初めての緊急事態宣言が発出され、対象地域が全国へと拡大された（第一波）。最終的には5月25日に全国で解除された。その後、7月から8月にかけて、特に大都市部の歓楽街における接待を伴う飲食店を中心に感染が再拡大した（第二波）。重点的なPCR検査の実施や営業時間短縮要請などの対策により、新規感染者数は減少へと転じたが、10月末以降再び増加傾向となった（第三波）。首都圏、近畿圏、東海、北九州と広い範囲に発出された緊急事態宣言も2021年3月後半には終了となったが、その後も新規感染者数や重症者数が大都市部を中心に再び増加（第四波）したことから、4月23日に3度目となる緊急事態宣言を発出。最終的に対象地域は9都道府県、まん延防止等重点措置地区は9県に及んだ。

政府は2021年6月17日に沖縄県を除いて緊急事態宣言を解除したが、7月に入ると再び感染者が増加傾向となった（第五波）。デルタ株の影響等による感染急拡大は止まらず、9月9日には緊急事態宣言の対象区域は19都道府県、まん延防止等重点措置の対象区域は8県に及んだ。9月30日をもってすべての緊急事態宣言とまん延防止等重点措置を解除されたが、感染力の強い新たな変異種オミクロン株が発生し、2022年初から感染が急拡大した（第六波）。2022年1月7日には3県（広島県、山口県及び沖縄県）がまん延防止等重点措置に指定された。1月19日には13都県（群馬県、埼玉県、千葉県、東京都、神奈川県、新潟県、岐阜県、愛知県、三重県、香川県、長崎県、熊本県及び宮崎県）、1月25日には18道府県（北海道、青森県、山形県、福島県、茨城県、栃木県、石川県、長野県、静岡県、京都府、大阪府、兵庫県、島根県、岡山県、福岡県、佐賀県、大分県及び鹿児島県）が追加となった。

### 緊急事態宣言で都道府県知事に与えられる権限

1. 住民に不要不急の外出の自粛要請
2. 音楽やスポーツイベント等の開催制限の要請・指示
3. 学校や福祉施設などの使用停止や制限の要請・指示
4. 臨時医療施設の土地や建物の強制使用
5. 医薬品やマスク、食品の売り渡し要請、収容、保管命令
6. 運送業者に緊急物資の輸送を要請・指示

## (2) 緊急事態宣言解除後の対応

2021年3月18日、政府対策本部において「緊急事態宣言解除後の対応」が取りまとめられた。社会経済活動の継続と再度の感染拡大を防止するため、引き続き感染防止対策を継続させていく観点から、これまでに得られた知見を活用してメッセージを発信し、人々の行動変容への理解と協力を得ていくとしている。具体的には以下の取り組みが進められる。

- ① 急所となる飲食に着目した感染対策
- ② 変異株の感染を早期に探知し、封じ込めるための対策の強化
- ③ モニタリング検査の拡大や高齢者施設の検査、保健所の体制強化など感染拡大防止策の強化
- ④ 発症・重症化リスクを低減するためのワクチン接種の着実な推進
- ⑤ 一般医療の機能を守りつつ機動的に適切なコロナ医療を提供するための医療提供体制の充実

このうち、飲食における感染対策については、ガイドラインの見直しやクラスター対策の強化が図られ、政府からは感染防止対策として、飲食店の利用客が「食事中以外はマスクを着用」すること、「大声を出さない」ことなどの協力について、お店側が利用客に対して働きかけやすくするための器材が公表されている。飲食の機会における感染防止には、お店の取り組みだけでなく、利用者のマナーも重要であることに注意したい。

※「2(14) 飲食店に対する第三者認証制度」を参照



## (3) 感染状況に応じた対応

2020年8月7日、新型コロナウイルス感染症対策分科会が、今後の感染状況の変化に対応した対策の実施に関する指標および目安について提言を行った。ここでは、「十分に制御可能なレベルに感染を抑制し、死亡者・重症者数を最少化する、感染レベルをなるべく早期に減少に転じさせる」という目標の下、今後想定される感染状況を4つの段階（ステージⅠ～Ⅳ）に区分し、各ステージの状態、次のステージへの移行を検知する指標、各ステージにおいて講ずべき施策がパッケージとして示された。国や都道府県はこれらの指標を総合的に判断し、また、都道府県独自に積極的な対応を行うことが期待されている。

また、2021年2月3日には「新型インフルエンザ等対策特別措置法等の一部を改正する法律」（特措法）の改正法案が可決成立し、公布された。改正法では「まん延防止等重点措置」が創設され、正当な理由なく都道府県知事の要請に応じない事業者に対する命令や罰則が規定するなど、従来よりも強制力のある内容となっている。中でも、「まん延防止等重点措置」は、緊急事態宣言の前段階や解除後であっても、感染拡大の恐れがある場合に、政府対策本部長が期間および区域等を定め、都道府県知事の判断により実施できることとなっている。

併せて、2021年2月3日に「感染症の予防及び感染症の患者に対する医療に関する法律」（感染症法）の改正法が施行された。この中では、宿泊療養・自宅療養が法的に位置付けられるとともに、入院先からの逃亡や正当な理由がなく入院措置を拒否した場合、あるいは、積極的疫学調査に虚偽の答弁をしたり、正当な理由がなく調査を妨害・拒否した場合には過料が課されることとなり、感染拡大防止と早期収束のための対策が強化されている。

なお、新型コロナウイルス感染症の感染状況に係る指標については、2021年11月19日に国の基本的対処方針が改定され、医療のひっ迫度を重視する観点から、従来の4段階のステージ分類

から、5段階のレベル分類に変更された。緊急事態宣言の発出はレベル3相当の対策が必要な地域、まん延防止等重点措置の実施はレベル3～2相当の対策が必要な地域となっている。各レベルで必要な対策を機動的に講じるタイミングについては、各都道府県が“予測ツール”やこれまで用いてきた様々な指標の双方を用いて総合的に判断するとしている。

### 感染状況のレベル分類

これまでのステージ分類		新たなレベル分類	必要とされる対策
ステージ I	感染者の散発的発生	レベル 0 【感染者ゼロレベル】 新規陽性者数ゼロを維持できている状況	○基本的感染症対策など一定の条件下で、 <b>教育や日常生活、社会経済活動も可能。</b>
ステージ II	感染者の漸増	レベル 1 【維持すべきレベル】 安定的に一般医療が確保され、新型コロナウイルス感染症に対し医療が対応できている状況	
ステージ III	感染者の急増	レベル 2 【警戒を強化すべきレベル】 新規陽性者数の増加傾向、医療の負荷が生じはじめる状況	○地方部への感染拡大について警戒。 ○感染リスクの高い場所の回避の呼びかけ、 <b>レベル3で行う対策の準備</b>
ステージ IV	爆発的な感染拡大	レベル 3 【対策を強化すべきレベル】 一般医療を相当程度制限しなければ、感染症への医療の対応ができない状況(従来のステージ3の最終局面及びステージ4に相当)	○大都市圏では、広域的に「 <b>強い対策</b> 」 ○地方部では、 <b>まん延防止等重点措置</b> も含め、効果的な対策。 ○「ワクチン・検査パッケージ」の <b>停止を検討</b>
		レベル 4 【避けたいレベル】 一般医療を大きく制限しても、感染症への医療に対応できない状況(各自治体の最大確保病床数を超えた数の入院が必要)	○都道府県及び医療の現場の判断により、 <b>一般医療の制限やトリアージ</b> などを含めた対応。 ○国は、 <b>災害医療的な対応</b> として都道府県の支援、国民に医療の状況について周知

内閣官房「新型コロナウイルス感染症対策の基本的対処方針（2021年11月19日）」「新たなレベル分類の考え方」<sup>2</sup>

#### (4) 「新しい生活様式」と「業種別ガイドライン」

##### 1) 「新しい生活様式」(ニューノーマル)の定着

新型コロナウイルスの感染拡大防止のため、「新型コロナウイルス感染症対策の基本的対処方針」では、「三つの密」の回避や「人と人の距離の確保」「マスクの着用」「手洗いなどの手指衛生」をはじめとした基本的な感染対策の継続など、感染拡大を予防するための「新しい生活様式」が実践され、社会経済全体に定着させていく必要があるとしている。



##### 2) 業種ごとの感染拡大予防ガイドライン

感染リスクは業種によってそれぞれ異なることから、業種ごとに感染拡大を予防するガイドライン等を作成し実践することが強く求められている。個々の業界や事業場の実態に応じた新型コロナウイルス感染予防対策を行う際の参考としてガイドラインが公表され、随時改訂が行われている。職場においてはガイドラインに則した対応が求められている。

経団連（製造業向け）（2021年10月15日改訂）

[http://www.keidanren.or.jp/policy/2021/094\\_guideline2.html](http://www.keidanren.or.jp/policy/2021/094_guideline2.html)

経団連（オフィス向け）（2021年10月15日改訂）

[http://www.keidanren.or.jp/policy/2021/094\\_guideline1.html](http://www.keidanren.or.jp/policy/2021/094_guideline1.html)

小売業 12 団体（2021 年 11 月 30 日改訂）

<http://www.super.or.jp/wp-content/uploads/2021/02/covid19-retail-guideline2021113.pdf>

内閣官房「業種別ガイドライン」（2022 年 1 月 14 日時点）

<https://corona.go.jp/prevention/pdf/guideline.pdf?20220114>

### 3) 感染リスクが高まる「5つの場面」

これまでの感染拡大の経験から、新型コロナウイルス感染症の伝播は、主に「クラスター」を介して拡大することが分かってきた。新型コロナウイルス感染症対策分科会は、2020 年 10 月 23 日、感染リスクが高い行動や場면을「5つの場面」にまとめ、これらを避けるように提言がなされた。各職場においては、感染拡大防止の取り組みを従業員へ周知することが求められる。

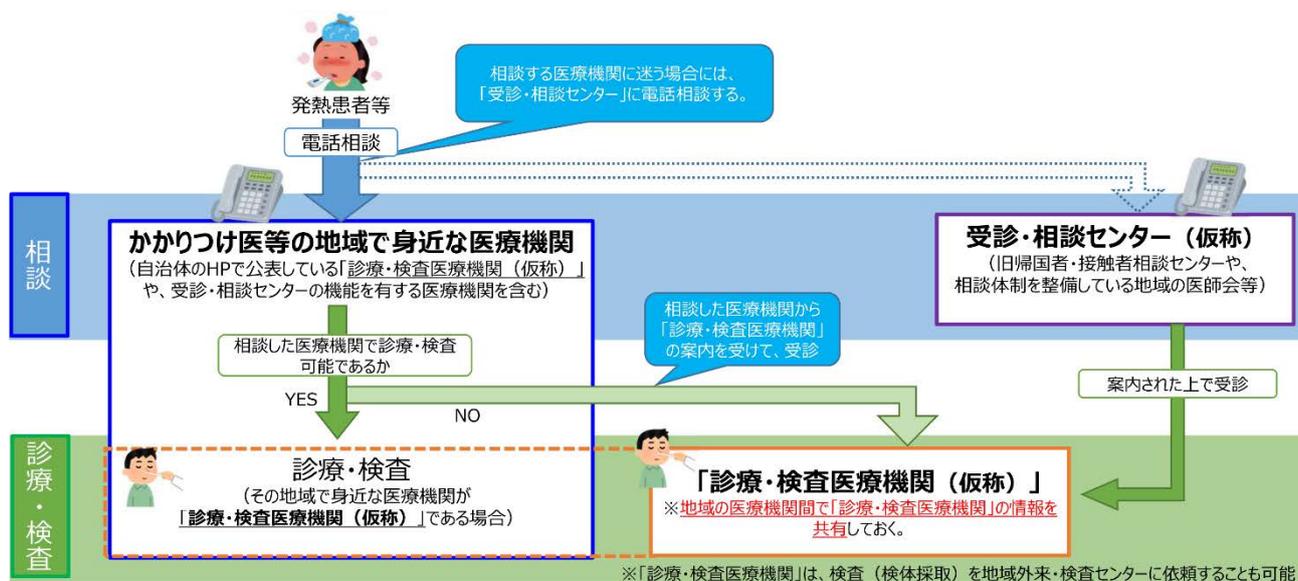
## 感染リスクが高まる「5つの場面」

<p><b>場面① 飲酒を伴う懇親会等</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>● 飲酒の影響で気分が高揚すると同時に注意力が低下する。また、感覚が鈍麻し、大きな声になりやすい。</li><li>● 特に敷居などで区切られている狭い空間に、長時間、大人数が滞在すると、感染リスクが高まる。</li><li>● また、回し飲みや箸などの共用が感染のリスクを高める。</li></ul> 	<p><b>場面② 大人数や長時間におよぶ飲食</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>● 長時間におよぶ飲食、接待を伴う飲食、深夜のはしご酒では、短時間の食事比べて、感染リスクが高まる。</li><li>● 大人数、例えば5人以上の飲食では、大声になり飛沫が飛びやすくなるため、感染リスクが高まる。</li></ul> 	
<p><b>場面③ マスクなしでの会話</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>● マスクなしに近距離で会話をすることで、飛沫感染やマイクロナゾウイルス感染の感染リスクが高まる。</li><li>● マスクなしでの感染例としては、昼カラオケなどでの事例が確認されている。</li><li>● 車やバスで移動する際の中でも注意が必要。</li></ul> 	<p><b>場面④ 狭い空間での共同生活</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>● 狭い空間での共同生活は、長時間にわたり閉鎖空間が共有されるため、感染リスクが高まる。</li><li>● 寮の部屋やトイレなどの共用部分での感染が疑われる事例が報告されている。</li></ul> 	<p><b>場面⑤ 居場所の切り替わり</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>● 仕事での休憩時間に入った時など、居場所が切り替わると、気の緩みや環境の変化により、感染リスクが高まることがある。</li><li>● 休憩室、喫煙所、更衣室での感染が疑われる事例が確認されている。</li></ul> 

### 4) 新型コロナとインフルエンザ同時流行に備えた検査体制

2020 年 9 月 10 日に厚生労働省より「次のインフルエンザ流行に備えた体制整備について」が都道府県に通知された。新型コロナと季節性インフルエンザの症状を臨床的に鑑別することは困難であるとの指摘を踏まえ、発熱等の症状が生じた場合には、まずはかかりつけ医等の地域で身近な医療機関に電話相談すること、また相談する医療機関に迷う場合には、「受診・相談センター」に相談することとされ、ここで検査が実施される。

これまでは、感染が疑われた者は、まず多くは保健所に設置された帰国者・接触者相談センターに電話で相談した上で、帰国者・接触者外来等を受診して検査を受けることとなっていたが、このように変更されたので留意が必要である。



第40回厚生科学審議会予防接種・ワクチン分科会予防接種基本方針部会・第46回厚生科学審議会感染症部会（2020年9月10日）の資料「次のインフルエンザ流行に備えた体制整備」より

## 5) 新型コロナウイルス接触確認アプリ「COCOA」の活用

新型コロナウイルス感染者との接触を確認できるスマートフォンアプリ「COCOA」(COVID-19 Contact Confirming Application) が開発され、2020年6月19日に厚生労働省よりリリースされた。これは、利用者本人の同意を前提に、スマートフォンの近接通信機能 (Bluetooth) を利用して、プライバシー確保を図りながら、新型コロナウイルス感染症の陽性者と接触した可能性について、通知を受けることができるシステムである。このアプリを使用することで、感染者との接触情報をいち早く確認することができるだけでなく、適切な検査や治療の早期受診が可能となる。職場での感染者の早期発見と感染拡大防止に有効であり、感染者との接触が確認された場合にはPCR検査の受診などの案内を早く受けることができる利点がある。組織内外への感染拡大防止と従業員の健康管理のためにも積極的に活用していただきたい。

厚生労働省 HP

[https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/cocoa\\_00138.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/cocoa_00138.html)



## (5) 差別や偏見の防止

新型コロナウイルスの感染拡大によって、感染者やその家族、最前線でウイルスと闘う医療従事者、物流を支える運送業者など、様々な場面で差別やいじめが発生し、社会問題化している。これまで、各省庁、地方自治体、民間団体などが偏見・差別の防止に向けた普及啓発、相談受付を行ってきたが、特措法の改正により、新型コロナウイルス感染症に関する偏見や差別を防止するための規定が設けられた。

偏見や差別、いじめが生まれる背景の一つに、新型コロナウイルスに対する正しい知識を持っていないことが指摘されている。ウイルスに対する先入観や思い込み、感染に対する過度の不安や恐れが過剰な行動へとつながっている可能性が考えられる。職場においては、感染症に対する継続的な教育の実施と、相談体制の整備を確認する必要がある。

## 2. 感染防止対策（安全衛生の確保を中心に）

職場における新型コロナウイルス感染症の大規模な感染拡大を防止するためには、事業者、労働者それぞれが、職場内外での感染防止行動の徹底について正しい知識を持って、職場や職務の実態に即した対策に取り組んでいくことが必要である。具体的には、①労働衛生管理体制の再確認、②換気の徹底等の作業環境管理、③職場の実態に応じた作業管理、④手洗いの励行など感染予防に関する基本的な知識も含めた労働衛生教育、⑤日々の体調管理等も含めた健康管理といった「衛生5管理」に留意し、ガイドラインに基づいた対応を行う。

厚生労働省は、2021年7月13日、労使団体や業種別事業主団体などの経済団体に対し、「緊急事態措置区域として東京都が追加されたこと等を踏まえた職場における新型コロナウイルス感染症対策の徹底について」を要請した。引き続き、在宅勤務（テレワーク）、時差出勤により人との接触を低減する取り組みの働きかけ、「三つの密」や「感染リスクが高まる5つの場面」等を避ける行動の徹底、「業種ごとの感染拡大予防ガイドライン」等の実践により、労働者が安全かつ安心して働ける環境づくりを要請することに加え、新型コロナウイルスワクチンの接種や職場で感染症発生した場合の保健所との連携等が求められている。

また、気温の高い季節には、職場においても熱中症予防の対策が求められる。十分な感染症予防を行いながら、熱中症予防行動のポイントについても従業員に周知を行うなど、職場においても適切な対策を講じる必要がある。

厚生労働省「STOP！熱中症 クールワークキャンペーン（職場における熱中症予防対策）」

<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000116133.html>

### （1）労使の情報共有、協議体制の構築

事業場で感染または感染が疑われる事案が発生した際の対応や、政府をはじめとする関係機関からの情報共有など、衛生委員会（安全衛生委員会）を基本とした労使で定期的に協議を行うための体制を構築する。衛生委員会（安全衛生委員会）においては、大規模な感染拡大を防止するために、添付の「[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](#)」（厚生労働省2021年7月2日）を参考として、事業場の実態に即した、実行可能な感染拡大防止対策を検討する。

なお、情報通信機器を用いて衛生委員会（安全衛生委員会）を開催する場合には、事業場における安全衛生に係る問題の十分な調査審議が確保されるよう、基発0827第1号「情報通信機器を用いた労働安全衛生法第17条、第18条及び第19条の規定に基づく安全委員会等の開催について」（2020年8月27日）に留意する。

#### 情報通信機器を用いた安全委員会等の開催に係る留意事項

情報通信機器	ア 安全委員会等を構成する委員が容易に利用できること。 イ 映像、音声等の送受信が常時安定しており、委員相互の意見交換等を円滑に実施することが可能なものであること。 ウ 取り扱う個人情報の外部への情報漏洩の防止や外部からの不正アクセスの防止の措置が講じられていること。
運営	ア 音声通信による開催やチャット機能を用いた意見交換等による開催については、調査審議に必要な資料が確認でき、委員相互の円滑な意見交換等及び必要な事項についての十分な調査審議が可能であり、これを原則とする。

	イ 開催期間、各委員への資料の共有方法及び意見の表明方法、委員相互で異なる意見が提出された場合の調整方法、調査審議の結果を踏まえて事業者に対して述べる意見の調整方法等について、予め安全委員会等で定められている場合は、電子メール等を活用した即時性のない方法により開催することとして差し支えない。
その他	情報通信機器を用いて開催した安全委員会等においても、委員会の意見及び当該意見を踏まえて講じた措置の内容のほか、委員会における議事で重要なものについて、書面により記録し、これを保存する必要がある。

「情報通信機器を用いた労働安全衛生法第 17 条、第 18 条及び第 19 条の規定に基づく安全委員会等の開催について」  
より抜粋

## (2) 業務の縮小、重要業務へ絞り込み

以下の (3) ~ (9) の対応の可否を確認する。そのうえで、従業員の安全と健康が確保できないと判断される場合、緊急事態宣言が出された場合等には、適切な範囲まで業務を縮小する（その対応は、「3. 雇用維持対策」参照）。業務縮小の際には、重要業務として優先的に継続させる業務を選定し、安全対策、人員・勤務体制、情報共有体制を整備し、重要業務継続のための業務マニュアルを作成する必要がある。

### 重要業務特定の視点

・ 停止すると、国民生活に多大な影響を与えるような業務
・ 医療従事者または社会機能の維持に関わる事業者の重要業務に関連する業務
・ 経営上重要な業務（顧客・市場、株価、財務、コンプライアンス等の視点から）
・ 上記の業務を遂行するための基盤的な業務（人事、施設管理、IT システム管理等）

「事業者・職場における新型コロナウイルス対策 ガイドライン」より抜粋

## (3) 従業員への感染症対策に関する社内教育・周知の実施

感染症への対応を誤ると感染が事業場全体へと拡大する危険性があり、従業員本人だけではなく事業場全体に大きな影響を及ぼす可能性がある。また、新型コロナウイルス感染症に関連して、感染者・濃厚接触者に対する誤解や偏見に基づく差別や嫌がらせ行為があってはならない。社内に相談窓口を設置するなど、従業員が適切な行動をとることができるように指示を行う支援体制を整備する。

また、従業員が感染予防、感染拡大防止の適切な行動をするためには安心感を与えることが重要であり、そのためには適切な情報を提供することが大切である。従業員に対して、感染症に関する基礎知識や会社の対応方針、ハラスメント防止を含めた社内ルールなどについて社内教育と周知・啓発を行うよう要請し、労働組合としても積極的に情報発信を行う。

## (4) 職場での感染防止対策の実施

職場で作業を行う必要がある場合には、従業員の感染防止のための取り組みを徹底して行う。新型コロナウイルスは飛沫感染と接触感染によって感染するといわれていることを念頭に、業務の内容を踏まえて具体的に、ウイルスを持ち込まない対策（出勤前の体温測定、出勤時のマスク着用等）、ウイルスを拡散させない対策（咳エチケットの徹底、手洗いの励行、定期的な消毒・換気、マスク・消毒液の配置等）、対人距離を保つ対策（職場や食堂の人数制限、不要な会議の中止等）を定め、実施する。

なお、感染により重症化するリスクの高い人の特徴を踏まえ、高年齢労働者、基礎疾患（糖尿病、心不全、呼吸器疾患など）を有する労働者、妊娠中の女性労働者など、特に注意を要する労働者に

対しては、感染リスク低減のための職場内での配置変更、勤務体制の見直し、休暇取得を含めた対応を検討する。

### 職場での感染防止対策例

区分	対策例
患者（発熱者）の入場防止のための検温	<ul style="list-style-type: none"> <li>・従業員や訪問者が職場に入る前の問診や検温</li> <li>＊発熱による来所制限は、新型コロナウイルスであれば37.4度以上が目安と考えられるが、事業所の判断によりそれ以下としてもよい（耳で測定する場合、外気温の影響を受けやすいことに注意する）</li> <li>・発熱している従業員や訪問者は、出勤や入場を拒否する</li> <li>・入国制限対象地域からの帰国者に2週間の自宅待機（隔離休暇）を命じる</li> </ul>
一般的な対人距離を保つ	<ul style="list-style-type: none"> <li>・職場や訪問者の訪問スペースの入口や立ち入れる場所、訪問人数を制限する</li> <li>・従業員や訪問者同士が接近しないように通路を一方通行にする</li> <li>・職場や食堂等の配置替え、食堂等の時差利用により接触距離を保つ</li> <li>・職場内に同時にいる従業員を減らす（フレックスタイム制、交替勤務制など）</li> </ul>
飛沫感染、接触感染を物理的に防ぐ	<ul style="list-style-type: none"> <li>・マスクの着用、手洗いの励行、職場の清掃・消毒</li> <li>・窓口などでは、ガラス等の仕切りを設置して飛沫に接しないようにする</li> </ul>
手洗い	<ul style="list-style-type: none"> <li>・職場や訪問スペースに出入りする人は必ず手洗いを行う。そのために、訪問スペースに入る前に手洗い場所（手指消毒場所）を設置する。手洗い場所の設置が難しい場合、速乾性消毒用アルコール製剤を設置することも有効である。</li> </ul>
訪問者の氏名、住所の把握	<ul style="list-style-type: none"> <li>・訪問者の氏名、所属、住所等を記入してもらう。（この情報は、後に感染者の追跡調査や感染防止策を講じるために重要となる。）</li> <li>・海外からの訪問者については、本国での住所、直前の滞在国、旅券番号なども記入してもらう。</li> </ul>
外出先等	<ul style="list-style-type: none"> <li>・出張や会議の中止</li> <li>＊対面による会議を避け、電話会議やビデオ会議を利用する</li> </ul>
店舗等（対人サービスが必要な事業所）	<ul style="list-style-type: none"> <li>・顧客と従業員が、感染防止のための距離を維持するための対策をとる（一定時間内の入店人数を制限する、店舗の床に、距離を示す安全マークを表示する、掲示物等で顧客に距離を取るよう周知する、等）。</li> <li>・事業所および店舗入口等に速乾性消毒用アルコール製剤を設置するなど消毒可能な方策をとる。</li> <li>・従業員にマスク、および必要に応じて手袋を支給する。</li> <li>・事業所は毎日消毒する。レジやATM等のリスクの高い場所については終日定期的に清掃する。</li> <li>・顧客が直接手に触れることが可能な形態の食品総菜などは撤去し、ビュッフェ等は避ける。</li> </ul>
その他施設	<ul style="list-style-type: none"> <li>・社員寮、宿直施設での接触距離を保つ（寮の二人部屋を見直す、食堂や風呂の利用を時間制にするなど）</li> </ul>

「事業者・職場における新型コロナウイルス対策ガイドライン」より抜粋、一部加筆修正

#### （5）従業員の安全と健康が最大限配慮された勤務体制の確保

感染症防止のため、公共交通機関・ラッシュを避けるための時差出勤等の取り扱いやフレックスタイム制度、テレワーク制度の導入について検討する。なお、新たに制度を導入する際には、「テレワークの導入にあたっての対応について」（2020年12月11日 U Aゼンセン中執確認）を参考に、労使協議によって制度設計を行い、労働条件の不利益変更とならないように十分注意し、必要に応じて就業規則や労働協約の変更を行う（「[テレワーク導入のポイント](#)」については別紙参照）。

感染や介護・育児のための休暇、あるいは、時差出勤やフレックスタイム制度の活用により一時的に人員が不足し、特定の従業員に過度の負担がかかることのないよう、勤務体制の見直しや人員の確保が行われるように労使で確認を行う。

## 従業員の感染リスクの低減対策、要員確保例

区分	対策例
業務の絞込み	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 不急の業務の一時停止</li> <li>・ 感染リスクが高い業務の一時停止</li> </ul>
全般	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 在宅勤務、必要に応じて当番制での勤務</li> <li>＊在宅勤務実施のための就業規則等の見直し、通信機器等の整備を行う</li> </ul>
通勤（都市部での満員電車・バス）	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ ラッシュ時の公共交通機関の利用を防ぐための時差出勤、自家用車・自転車・徒歩等による出勤の推進</li> </ul>
欠勤者が出た場合に備えた、代替要員の確保	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 複数班による交替勤務制（スプリットチーム制）</li> <li>・ 家族の状況（年少の子どもや要介護の家族の有無等）による欠勤可能性増大の検討</li> </ul>

「事業者・職場における新型コロナウイルス対策 ガイドライン」より抜粋、一部加筆修正

### （6）感染者や濃厚接触者が発生した場合の対応

#### 1）感染者が確認された場合

保健所に報告し、対応について指導を受けるとともに、個人情報保護に配慮したうえで従業員に周知する。保健所の調査に協力し、濃厚接触者と確定された従業員には、14日間の自宅待機を命令（隔離休暇の適用）し、健康観察を実施する。

感染者が勤務した区域のうち、頻繁に手指が触れる箇所を中心に、直ちにアルコールで拭き取り等を実施するとともに、保健所の指示に従い、感染者が勤務した区域の消毒を実施する。

#### 2）感染者の職場復帰

感染者が入院・宿泊療養・自宅療養を終える場合は、医療保健関係者による健康状態の確認を仰ぐこと。その後、感染の後遺症などが認められる場合は、産業医などに相談し、適切な対応ができる体制を整備する。

また、新型コロナウイルスに感染したことを理由に解雇をしたり、治癒した労働者の出社を拒否したりすることのないよう、確認を行う。

#### 3）労災保険申請の手続き

業務に起因してウイルス等の病原体に感染したと認められる場合には、労災保険給付の対象となる。なお、新型コロナウイルスは症状がなくとも感染を拡大させるリスクがあることから、感染経路が特定されなくとも、顧客等との近接や接触の機会が多い労働環境下での業務など、業務により感染した蓋然性が高く、業務に起因したものと認められる場合には、労災保険給付の対象となる（厚生労働省 新型コロナウイルス感染症に関するQ&A「新型コロナウイルス感染症（COVID-19）に係る労災認定事例」参照）。

労災請求手続きは感染者本人が行うものであるが、感染者本人が保険給付の請求その他の手続きを行うことが困難である場合、事業者には請求書の作成等への助力が求められていることを踏まえ、適切な対応を行うよう求める。

なお、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るため、事業場が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いるか確認を行う。

### （7）感染者や感染の疑いがある者、家族看護が必要な者等への病気有給休暇の整備など

年次有給休暇は、「一定期間勤務した労働者に対して、心身の疲労を回復しゆとりある生活を保

障するために付与される休暇」(厚生労働省 労働基準行政全般に関するQ&A)であり、本来は、私傷病の治療を目的とした制度ではないことに留意が必要である。

また、政府は2020年2月、経済団体に対し、「労働者が発熱等の風邪症状が見られる際に休みやすい環境の整備」や「安心して休むことができるよう収入に配慮した病気休暇制度の整備」を要請していることを踏まえ、以下の対応を求める。

### 1) 感染者や感染の疑いがある者、同居家族が感染の疑いがある場合

新型コロナウイルス感染症による休業・休暇に対するUAゼンセンの考え方をもとに、①有給の病気休暇や隔離休暇制度の新設、②既存の特別休暇制度の拡充、③原則100%の賃金保障を前提とした休業命令、④在宅勤務が可能な場合の在宅勤務命令などの中から、適切な対応を求める。

やむなく従業員が年次有給休暇で対応せざるを得ない場合でも、年休の残日数が少ない、あるいは残日数を使い果たした時には、特別休暇(有給)を付与するなどの対応を求める。

### 2) 小学校等の臨時休業への対応

以下の子どもの世話を保護者として行う必要がある労働者に対し、有給(賃金全額支給)の休暇(労基法の年次有給休暇を除く)を取得させた事業主には、「小学校休業等対応助成金」が支給される。対象となる休暇取得の期間は2022年3月31日まで延長されている。なお、「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』」については、2021年11月30日で申請受付が終了している。

①新型コロナウイルスに関する対応として、ガイドラインなどに基づき、臨時休業などをした小学校など(保育所等を含みます)に通う子ども

②新型コロナウイルスに感染した子どもなど、小学校などを休む必要がある子ども

1人1日あたりの助成額の上限額については、2021年11月1日~12月は13,500円、1~2月は11,000円、3月は9,000円と、段階的に縮小するとしている(助成率は継続)。ただし、緊急事態宣言またはまん延防止等重点措置区域については、上限15,000円が適用される。

あわせて、厚生労働省は「小学校休業等対応助成金に関する特別相談窓口」を再開し、労働者からの相談内容に応じて、都道府県労働局が事業者への特別有給休暇制度の導入・助成金活用の働きかけを行っている。

労働局の働きかけにもかかわらず事業者が制度の導入を行わない場合、「新型コロナウイルス感染症対応休業支援金・給付金」(後述3.(3)を参照)の仕組みを活用し労働者が直接申請し支援金を受給することも可能だが、労働組合としては、事業者に特別有給休暇制度の導入と助成金の活用を求め、労働者が希望に応じて特別休暇を取得できるよう取り組むことが重要である。

### 3) 妊娠中の女性従業員への対応

新型コロナウイルス感染症に関する母性健康管理措置および、これに対して事業主が有給の休暇制度を整備して労働者に周知し、当該休暇を取得させた場合に助成する「新型コロナウイルスに関する母性健康管理措置に係る助成金」が以下のとおり2022年3月31日まで延長されている。

#### ①休暇制度導入のための助成金

##### 「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制度導入助成金」

新型コロナ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な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、年休の賃金相当額の6割以上が支払われるものに限る）を整備した上で、有給休暇制度の内容を新型コロナ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、2021年4月1日から2022年3月31日までの間に当該休暇を合計して5日以上労働者に取得させた場合、1事業場につき1回限り15万円を支給する。

#### ②休暇取得支援のための助成金

##### 「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）」

新型コロナ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な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、年休の賃金相当額の6割以上が支払われるものに限る）を整備した上で、有給休暇制度の内容を新型コロナ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、2020年5月7日から2022年3月31日までの間に当該休暇を合計して20日以上労働者に取得させた場合、対象労働者1人あたり28.5万円（1事業所当たり上限5人まで）支給する。

#### 4) 介護サービスが休業等で利用できなくなり家族の介護が必要となった場合

厚生労働省は、2021年度、新型コロナウイルス感染症への対応として、介護のための有給の休暇制度を設け、ご家族の介護を行う労働者が休みやすい環境を整備した中小企業を支援するため、「両立支援等助成金（介護離職防止支援コース）新型コロナウイルス感染症対応特例」を設けている。

##### ■両立支援等助成金（介護離職防止支援コース）※中小企業のみ

「介護支援プラン」を策定し、プランに基づき労働者の円滑な介護休業の取得・復帰に取り組んだ中小企業や、介護のための柔軟な就労形態の制度を導入し、利用者が生じた中小企業に支給する。

①介護休業：対象労働者が介護休業を合計5日以上取得し、復帰した場合

②介護両立支援制度：介護のための柔軟な就労形態の制度を導入し、合計20日以上利用した場合。介護のための在宅勤務、法を上回る介護休暇、介護フレックスタイム制、介護サービス費用補助等)

③新型コロナウイルス感染症対応特例：新型コロナウイルス感染症への対応として家族を介護するために特別休暇を取得した場合

①介護休業	休業取得時	28.5万円<36万円>
	職場復帰時	
②介護両立支援制度		28.5万円<36万円>
③新型コロナウイルス感染症対応特例		5日以上10日未満 20万円 10日以上 35万円

#### 5) 外国人労働者への対応

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考えられるため、職場における新型コロナウイルス感染症の感染防止対策の内容を正しく理解していただくには、外国人労働者一人ひとりの状況に応じた配慮が必要となる。必要に応じて、厚生労働省作成の10カ国語に翻訳した「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」などを活用する。

厚生労働省 HP

[https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou\\_roudou/koyou/jigyounushi/page11\\_00001.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/jigyounushi/page11_00001.html)

### 新型コロナウイルス感染症による休業・休暇に対するUAゼンセンの考え

状況	会社を取りうる対応	UAゼンセンの求める対応
(1) 本人が感染	知事が就業制限を行いそれに従う(休業手当支払い義務なし <sup>*1</sup> )。 ※業務または通勤に起因して発症した場合には、労災保険給付の対象となる。	100%賃金保障を求める(有給の隔離休暇や病気休暇を含む)。労災の疑いがある場合は会社が労災申請手続き支援を行うよう求める。
(2) 本人が感染の疑いのある症状 <sup>*2</sup>	会社が休業命令	休業命令と100%賃金保障を求める(有給の隔離休暇を含む)。
	本人が自主的に休む	
(3) 本人が濃厚接触者 <sup>*3</sup>	会社が在宅勤務命令	希望者に在宅勤務命令を求める。不可の場合は企業に休業命令と100%賃金保障を求める(有給の隔離休暇を含む)。
	会社が休業命令	
	本人が自主的に休む	
(4) 本人が発熱などの症状	会社が休業命令	会社が休業命令を出す場合は100%賃金保障を求める(有給の隔離休暇を含む)。本人が自主的に休む場合は、病気有給休暇、失効積立年休を付与する。
	本人が自主的に休む	
(5) 同居家族が感染の疑いのある症状、発熱などの症状	会社が在宅勤務命令	希望者に在宅勤務命令を求める。会社が休業命令を出す場合は、100%賃金保障を求める(有給の隔離休暇を含む)。本人が自主的に休む場合は子の看護休暇(有給)、失効積立年休、特別休暇(有給)などを優先して付与する。
	会社が休業命令	
	本人が自主的に休む	
(6) 小学校等の臨時休校への対応で必要な場合	本人が自主的に休む	本人の希望に応じて、年休とは別に特別休暇(有給)を付与、もしくは、在宅勤務命令を求める。 ※国の助成金の活用を求める。
	会社が在宅勤務命令	
(7) 妊娠中の女性への対応	会社が在宅勤務命令	業務の特性や本人の希望に応じて、在宅勤務命令を求める。会社が休業命令を出す場合は、100%賃金保障を求める。本人が自主的に休む場合は、失効積立年休、特別休暇(有給)などを優先して付与する。 ※国の助成金の活用を求める。
	会社が休業命令	
	本人が自主的に休む	
(8) 介護サービスが休業等で利用できなくなり家族の介護が必要となった場合	本人が自主的に休む	本人の希望に応じて、法定の介護休暇とは別に特別休暇(有給)を付与、もしくは、在宅勤務命令を求める。※国の助成金の活用を求める(中小企業)
	会社が在宅勤務命令	
(9) 事業自粛要請や売上等の減少で休業する場合(3. 雇用維持対策参照)	会社が休業命令	休業命令と100%賃金保障を求める。 ※「雇用調整助成金」の活用を求める

\*1 会社が休業命令を出した場合は、休業手当(平均賃金の60%以上)の支払い義務がある。

休業手当の支払いがない場合は、年休の取得や傷病手当金(標準報酬日額の3分の2)の申請等が可能である。

- \* 2 ・息苦しさ（呼吸困難）、強いだるさ（倦怠感）、高熱等の強い症状のいずれかがある場合
  - ・重症化しやすい者で、発熱や咳などの比較的軽い風邪の症状がある場合
    - （※）高齢者、糖尿病、心不全、呼吸器疾患（COPD 等）等の基礎疾患がある者や透析を受けている者、免疫抑制剤や抗がん剤等を用いている者
  - ・上記以外の方で発熱や咳など比較的軽い風邪の症状が続く場合  
（厚労省が公表している「帰国者・接触者相談センター」への相談の目安）
- \* 3 「濃厚接触者」とは、「患者（確定例）」（「無症状病原体保有者」を含む。以下同じ）の感染可能期間において当該患者が入院、宿泊療養又は自宅療養を開始するまでに接触した者のうち、次の範囲に該当する者である。
  - ・患者（確定例）と同居あるいは長時間の接触（車内、航空機内等を含む）があった者
  - ・適切な感染防護なしに患者（確定例）を診察、看護若しくは介護していた者
  - ・患者（確定例）の気道分泌液もしくは体液等の汚染物質に直接触れた可能性が高い者
  - ・その他：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で、「患者（確定例）」と 15 分以上の接触があった者（周辺の環境や接触状況等個々の状況から患者の感染性を総合的に判断する）。

※ 航空機内の場合については、国際線においては患者（確定例）の前後 2 列以内の列に搭乗していた者、国内線においては患者（確定例）の周囲 2メートル内に搭乗していた者をそれぞれ原則とする。ただし、患者（確定例）が搭乗中に長時間マスクを着用していなかった場合や、発熱・咳嗽等の症状を呈していた場合、当該航空機内で多くの患者（確定例）が確認されている場合等は、これらを超えた範囲に搭乗していた者についても個々の状況から感染リスクを考慮し、必要に応じて濃厚接触者とする。

※ 「患者（確定例）の感染可能期間」とは、患者（確定例）が他社に新型コロナウイルスを感染させる可能性があると考えられる期間であり、現時点の知見を踏まえ本稿では、発熱及び咳・呼吸困難などの急性の呼吸器症状を含めた新型コロナウイルス感染症を疑う症状（発熱、咳、呼吸困難、全身倦怠感、咽頭痛、鼻汁・鼻閉、頭痛、関節・筋肉痛、下痢、嘔気・嘔吐など）を呈した 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する。

※ 「無症状病原体保有者の感染可能期間」とは、無症状病原体保有者が他社に新型コロナウイルスを感染させる可能性があると考えられる期間であり、現時点の知見を踏まえ、本稿で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する。

国立感染症研究所 感染症疫学センター「新型コロナウイルス感染症患者に対する積極的疫学調査実施要領」  
2021 年 1 月 8 日版より

### 労働協約、就業規則などへの隔離休暇や病気休暇の記載例

隔離休暇や病気休暇を労働協約や就業規則に記載する場合の例は、次のとおりである。

#### ○ 隔離休暇

従業員本人や同居の家族が指定感染症などに感染した場合またはその疑いがある場合は、会社は、感染予防のため必要な日数（注）を隔離休暇として有給で付与する。

（注）WHO の知見によれば、現時点で潜伏期間は 1～12.5 日（多くは 5～6 日）とされており、また、これまでの新型コロナウイルスの情報などから、未感染者については 14 日間にわたり健康状態を観察することが推奨されている（厚労省「新型コロナウイルスに関する Q&A（一般の方向け）令和 2 年 3 月 2 日時点版」）

#### ○ 病気休暇

私的な負傷又は疾病のため従業員が療養する必要がある場合は、会社は、10 日を基準に必要な日数を有給で付与する。

### 新型コロナウイルスの影響による休業等の考え方

#### ○労働者が新型コロナウイルスに感染したため休業させる場合

都道府県知事が行う就業制限により労働者が休業する場合は、「使用者の責に帰すべき事由による休業」に該当しないと考えられるため、休業手当を支払う必要はない。

要件を満たせば、傷病手当金が支給される（標準報酬日額の 3 分の 2）。

#### ○新型コロナウイルスへの感染が疑われる場合

発熱等の症状のある方は、まずは、かかりつけ医等の身近な医療機関に直接、電話相談し、医療機関を受診する。診察をした医師によって、感染が疑われると判断された場合には、新型コロナウイルス感染症の検査を受けることができる。これに基づき、「帰国者・接触者相談センター」の結果を踏

まえても、職務の継続が可能である場合に、使用者の自主的判断で休業させる場合には、「使用者の責に帰すべき事由による休業」に当てはまり、休業手当を支払う必要がある。

#### ○労働者が発熱などの症状があるため自主的に休んだ場合

通常の病欠と同様に取り扱い、病気休暇制度を活用することなどが考えられる。一方、例えば発熱などの症状があることのみをもって一律に労働者に休ませる措置をとる場合のように、使用者の自主的な判断で休業させる場合は、「使用者の責に帰すべき事由による休業」に当てはまり、休業手当を支払う必要がある。

厚労省：新型コロナウイルスに関するQ&A（企業の方向け）より作成

### （8）緊急増産、社会生活維持等によるやむを得ない長時間労働の対応

感染症対策に必要なマスクや消毒液などを緊急に増産する場合、患者を治療する場合、高齢者の入所施設で感染症対策を行う場合等は、災害時と同様、人命や公益性の観点から労使の取り決めがなくても必要な残業をできるとする通達（厚生労働省発基 0317 第 17 号）が発令されているが、その適用は厳格であることが求められる。

感染症対策にかかる時間外労働についても、36 協定の特別条項と同様に、対象業務の確認と労働時間、労働時時間延長の手続き、従業員の安全確保措置を労使で必ず確認を行う。過重労働を防止し業務を維持するため、要員や勤務体制の見直しなどを行い、時間外労働の抑制と休日の確保に努める。

### （9）従業員のメンタルヘルスへの対応

新型コロナウイルス流行に伴う外出自粛や休業要請といった生活の変化は、ストレスとなって人の心にも悪影響を及ぼし、世界的な問題となっている。このような状況を受け、日本精神神経学会など 5 学会は「メンタルヘルス対策指針」を取りまとめ公表を行っている。

職場においては、労働者への正しい情報の提供と併せて、ストレスチェックの複数回実施など、早期のメンタルヘルス不調者の発見に努め、相談窓口を設置や必要に応じて産業医等の専門家による面接指導が行えるような支援体制を整備する。また、テレワークにおけるコミュニケーション不足の解消、業務とプライベートの切り分けなど、働き方の見直しを行うことも重要である。

厚生労働省「新型コロナウイルス感染症対策（こころのケア）」

[https://kokoro.mhlw.go.jp/etc/coronavirus\\_info/](https://kokoro.mhlw.go.jp/etc/coronavirus_info/)

日本精神神経学会「メンタルヘルス対策指針」

[https://www.jspn.or.jp/uploads/uploads/files/activity/COVID-19\\_20200625r.pdf](https://www.jspn.or.jp/uploads/uploads/files/activity/COVID-19_20200625r.pdf)

### （10）顧客からの問い合わせやカスタマーハラスメントに対応する体制の整備

小売業やサービス業における顧客からのカスタマーハラスメント（悪質クレーム）が増加している。サプライチェーンにおける原材料・資材・部品の調達や納入に関する問い合わせ等への対応を含め、事業を継続する場合に組織として事態に対応できる体制を整備する。責任者の配置や対応マニュアルの整備のほか、小売業においては警備員の増員や警察などとの連携についても確認しておく。

### （11）従業員の生活への配慮

緊急事態宣言下では衛生用品をはじめとする生活必需品が入手しにくくなったことを教訓に、必

要に応じて会社内で災害対策用に備蓄している備蓄品、会社を通して取引先からの追加購入できる備品を手配し、従業員へ配布することを検討しておく。

## (12) ワクチン接種

政府は新型コロナウイルス感染症の発症を予防し、死亡者や重症者の発生をできる限り減らし、結果として新型コロナウイルス感染症のまん延の防止を図るとして、ワクチン接種を推奨している。

今回のワクチン接種は、従来の季節性インフルエンザとは異なり、個人の健康確保のみならず、一刻も早く集団免疫を獲得して社会を安定させ、企業活動を正常化するためにも重要である。ワクチン接種を円滑に進めるためには、企業の協力は不可欠であり、労使でしっかりと協議を行い、従業員へ周知を行うことが必要となる。

厚生労働省「新型コロナウイルスワクチンについて」

[https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/vaccine\\_00184.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/vaccine_00184.html)

厚生労働省「新型コロナウイルスワクチンの接種後の健康状況調査」

[https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/vaccine\\_kenkoujoukyoutyousa.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/vaccine_kenkoujoukyoutyousa.html)

### 1) 個人意思の尊重

感染収束にはワクチン接種による集団免疫獲得が必要と言われているが、ワクチン接種には一定のリスクを伴うことから、接種をするかどうかの判断は個人の意思を尊重することが重要である。職場においては、ワクチン接種をしないことを理由とするいじめや嫌がらせが発生することがないように、企業の考え方を明示するとともに、従業員に対してワクチン接種に関する適切な衛生教育を行なうなど、ハラスメントを未然に防止するための対策を行なうよう求める。

また、ワクチン接種しないことを理由に解雇、減給、配置転換、評価の引下げなど不利益な取扱いが行われないように注意する。ワクチン接種に対する報奨金の支給などのインセンティブについても、打たない人への極端な不利益や差別につながらないように、十分に配慮する必要がある。

### 2) 特別休暇制度などの整備

河野規制改革担当大臣は経団連に対し、2021年5月13日、働く人が接種しやすい環境を整えるため、産業医による職場での接種や「ワクチン休暇」の導入などの検討を要請した。これを踏まえ、従業員がワクチン接種を行う際には、①接種予約などにより勤務時間内に接種をする場合、必要な所要時間（会場までの移動時間、会場での滞在時間など）を勤務扱いとし、②休暇を取得して接種する場合、失効積立年休、特別休暇（有給）を優先して付与するなど、雇用形態に関わらず、すべての従業員が安心してワクチン接種できる制度の整備を求める。検討に当たっては、ワクチン接種による副反応の可能性が指摘されていることから、副反応によって休業する際には失効積立年休、特別休暇（有給）を優先して付与するなど、適切な対応を求める。やむなく従業員が年次有給休暇で対応せざるを得ない場合でも、年次有給休暇の残日数が少ない、あるいは残日数を使い果たした時には、特別休暇（有給）を付与するなどの対応を求める。

また、付き添いを必要とする同居家族が接種に赴くときの帯同や副反応を発症した際の看病についても、勤務時間としての取扱いや特別休暇（有給）を付与するなどの対応を検討する。

### 3) ワクチン接種をしやすい環境の整備

業務においては、ワクチン接種者が集中することなどにより、他の労働者に作業負荷が集中したりしないように配慮する必要がある。その際、ワクチン接種による副反応で従業員が休業する可能性についても考慮が必要である。

今後、事業場内で産業医によるワクチン接種を行う可能性も考えられる。その際は、衛生委員会など、産業医や外部の専門家を含めて実施方法を十分に検討し、安全に接種ができる体制を労使で確認する。接種に当たっては、雇用形態に関わらず、すべての従業員を対象とし、派遣労働者については派遣元企業とも連携して対応するように求める。

### (13) 事業継続計画（BCP）の策定とPDCAサイクルの実施

感染症対策が長期にわたる可能性があることを踏まえ、(1)～(12)の点を組み込んだ事業継続計画（以下BCP）を策定し、PDCAサイクルを実施していく必要がある。

BCPとは、企業が自然災害、感染症、テロ攻撃などの緊急事態に遭遇した場合に、事業資産の損害を最小限にとどめつつ、事業を中断せずに継続する、あるいは、事業を中断しても短い期間で再開するための方法、手段などを取り決めておく計画のことをいう。企業が考慮すべき事項としては、「事業継続」のほかに「生命の安全確保」、「二次災害の防止」、「地域貢献・地域との共生」が重要となる。自治体によっては企業のBCPモデルを策定し、ホームページ上に公表している。中には、事業内容別や中小企業を対象としたモデルも掲載されているので、是非参考にさせていただきたい。

本来、BCPは企業が策定するものではあるが、組合員の安全・健康と雇用・生活を守る観点から労働組合はその内容について確認を行う。また、BCPを策定していない企業においても、同様の労使確認を行い対応する。

鳥取県 <https://www.pref.tottori.lg.jp/174200.htm>

愛知県 <https://www.pref.aichi.jp/soshiki/kinyu/0000007196.html>

静岡県 <http://www.pref.shizuoka.jp/sangyou/sa-510/bcp/modelplan.html> など

#### (参考) 感染症対応のBCPの留意点

感染症対応のBCPの策定に当たっては、従業員への感染の危険性（リスク）と、事業の社会的必要性、経営維持・存続などを勘案して、重要業務の選定をする必要がある。また、世界的にサプライチェーンの確保が困難となることが予想されていることから、重要業務の継続に不可欠な取引事業者を選定し、取引事業者の事業継続の可能性も確認しておくことが必要となる。

#### 事業継続計画における地震災害と感染症の相違

項目	地震災害	感染症
事業継続方針	できる限り事業の継続・早期復旧をはかる	感染リスク、社会的責任、経営面を勘案し、事業継続のレベルを決める
被害の想定	主として、施設・設備等、社会インフラへの被害が大きい	主として、人に対する被害が大きい
地理的な影響の範囲	被害が地域的・局所的 (代替施設で操業や取引事業者間の補完が可能)	被害が国内全域、全世界的となる (代替施設での操業や取引事業者間の補完が困難)
被害の期間	過去事例等からある程度の影響想定が可能	長期化すると考えられるが、不確実性が高く影響予測が困難
被害発生と被害制御	主に兆候がなく突発する 被害量は事後の制御不可能	海外で発生した場合、国内発生までの間、準備が可能 被害量は感染防止策により左右される

事業への影響	事業を復旧すれば業績回復が期待できる	集客施設等では長期間利用客などが減少し、業績悪化が懸念される
--------	--------------------	--------------------------------

国土交通省「事業者における新型コロナウイルス事業継続計画策定の手引き」より、「新型コロナウイルス」を“感染症”と読み替えて掲載

#### (14) 飲食店に対する第三者認証制度

政府は2021年4月30日、飲食店における感染防止対策を徹底するため、第三者認証制度の導入を求める通知を都道府県に発出、その後、数度にわたり改定が行われている。「感染対策に係る認証の基準(案)」をベースに、各自治体で実効性のある第三者認証制度の普及と第三者認証を取得した飲食店の拡大に努めるものである。

飲食店に対する第三者認証制度とは、以下の4項目を都道府県知事が責任をもって実施する認証制度である。

- ① 専門家等の知見も踏まえた感染症対策基準及びその確認方法を詳細化
- ② 認証を希望する飲食店からの求めに応じて、一軒一軒個別訪問し遵守状況を厳しく確認・指導  
(現地調査を行う主体は、都道府県職員に限らず、認証の質が担保されるのであれば、都道府県から外部委託を受けた者でも可)
- ③ 認証基準を満たす店のみ認証
- ④ 遵守状況をデータベース化して公表し、認証後も飲食店の再調査などを実施することにより質を担保

政府は、以下の「感染対策に係る認証の基準(案)」の項目が全て確実に行われている飲食店は、「感染者が来店しても感染拡大を防止できるという一定のエビデンスが得られている」としているが、どのような基準項目とするかについては、各地域の公衆衛生などの専門家の意見を聞いた上で、認証基準案を作成するとしている。

<p>(1) アクリル板等の設置(座席の間隔の確保)</p> <p>全ての座席について、①パーティション(アクリル板等)が設置されている(※)、または②座席の間隔が1m以上確保されていること。</p> <p>(※) 同一テーブル上の正面及び隣席との間、並びに他のテーブルとの間に設置。パーティション(アクリル板等)の高さは、目を覆う程度の高さ以上のものを目安とする。</p> <p>(2) 手指消毒の徹底</p> <p>店内入口に消毒設備を設置し、入店時に必ず、従業員が来店者に呼びかけ、手指消毒を実施していること。</p> <p>(3) 食事中以外のマスク着用の推奨</p> <p>食事中以外のマスクの着用について、来店者に対し掲示や声かけなどで促していること。</p> <p>(4) 換気の徹底</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・建築物における衛生的環境の確保に関する法律(建築物衛生法)の対象施設については、建築物衛生法に基づく空気環境の調整に関する基準を満たしていること。</li> <li>・建築物衛生法の対象外施設については、換気設備により必要換気量(一人あたり毎時30m<sup>3</sup>)を確保する、または、30分に1回、5分程度、2方向の窓を全開(窓が一つしかない場合は、ドアを開ける)するなどにより、十分な換気を行っていること。</li> </ul> <p>なお、換気を徹底するにあたり、CO2センサーの使用等により、換気状況の把握に努めること。</p>
---

#### (15) ワクチン・検査パッケージ制度

新型コロナウイルス感染症対策本部は、2021年11月19日、感染対策と日常生活の回復の両立に

向けた対策として、ワクチン・検査パッケージ制度要綱を取りまとめた。これは、飲食店やイベント主催者等の事業者が、入店者・入場者等の利用者のワクチン接種歴または検査結果の陰性のいずれかを確認することにより、感染リスクを低減させ、緊急事態宣言やまん延防止等重点措置等において課される行動制限を緩和する制度である。

なお、オミクロン株拡大により、2022年1月19日以降、当面はワクチン・検査パッケージ制度を当面適用しないこととなった。

#### 1) 行動制限の緩和

飲食	第三者認証制度の適用事業者における利用者の人数制限(一卓5人以上の会食回避の要請・呼びかけ)を緩和し制限なしとする
イベント	感染防止安全計画を策定し都道府県の確認を受けたイベントの収容人数の上限を緩和し、収容定員までとする
移動	不要不急の都道府県をまたぐ人の移動について自粛要請の対象に含めない

#### 2) ワクチン接種歴・検査結果の確認方法

ワクチン接種歴	防接種済証等により、利用者が2回接種を完了していること、2回目接種日から14日以上経過していることを確認
検査	<ul style="list-style-type: none"> <li>・検査実施者が発行する結果通知書により、利用者の検査結果が陰性であることを確認</li> <li>・PCR検査等(LAMP法等の核酸増幅法)、抗原定量検査が推奨されるが、抗原定性検査も利用可能</li> <li>・PCR検査等は検体採取日(検体採取日が不明な場合は検査日)より3日以内、抗原定性検査は検査日より1日以内の検査結果が有効</li> </ul>

### 3. 事業継続と雇用維持対策

#### (1) 経営チェックの強化

新型コロナウイルス感染症の長引く影響により、需要が回復しない業種や企業では、事業活動が縮小している。固定費削減の一環として人員削減を行うことは、従業員のモチベーションや需要回復期における人材確保の点から、極めて慎重であるべきである。そのため、加盟組合は、休業や在籍出向等による雇用維持を最優先し、経営に対するチェック機能を今こそ強化する必要がある。事業活動の縮小に関する会社提案に対しては、U Aゼンセン合理化対策指針に基づき、会社施策の妥当性や今後の見通し等について、事前の労使協議を行う。また、U Aゼンセン（部門、都道府県支部）に至急連絡し、U Aゼンセンと連携して対応する。なお、休業等で雇用維持をはかってきた加盟組合の企業の中にも、財政状態の悪化により、希望退職募集や事業所閉鎖、破産（注）などの合理化が発生しており、注意が必要である。

派遣労働に関して、派遣先組合としては、会社が派遣会社と契約を見直す際には、企業の社会的責任の観点や事業回復後を見据え、派遣元会社の責任において雇用維持に配慮するよう求める。一方、派遣元組合としては、派遣先企業による派遣契約の解除に対しては、休業や別の派遣先紹介などの雇用維持を求める。派遣元企業においても派遣労働者を休業させる場合は雇用調整助成金の活用を求める。

#### 事業活動の縮小に関する労使協議のポイント

前提条件	確認事項
経営上、事業活動を縮小しなければならない理由	<ul style="list-style-type: none"> <li>・感染防止の観点による必要業務の絞り込み</li> <li>・時短営業や休業要請による需要変化の見通し</li> <li>・需要変化にあわせた業務のシフト、新規業務の可否</li> <li>・供給、配送網の寸断等による業務継続の可否</li> <li>・事業、財政状態、資金繰りの状況（具体的資料の開示）</li> </ul>
事業活動を縮小した場合の経営上の対策	<ul style="list-style-type: none"> <li>・就業する従業員の安全確保（2. 感染防止対策参照）</li> <li>・休業する従業員の賃金保障</li> <li>・政府支援策（資金繰り、雇用調整助成金）の活用状況</li> <li>・出向による雇用維持の検討</li> <li>・派遣会社等への配慮</li> </ul>
事業活動を縮小した場合の経営改善の見込み	<ul style="list-style-type: none"> <li>・事業、財政状態、資金繰りの状況（具体的資料の開示）</li> <li>・事業回復の見通し</li> </ul>

(注) 資金繰りや財政状態が悪化し、取引先への支払い不能などが生じると、法的整理（破産、民事再生、会社更生等）が発生する可能性があり、雇用や労働条件に重大な影響を与えることになる。資金繰りが悪化すると、職場に何らかの予兆や変化が発生（※）するため、経営の動向を注視するとともに、必要に応じて資金繰り表や決算書（特に直近の残高試算表）などの経営情報の開示を求める。

(※) 資金繰り悪化の予兆例

- ・費用の支払いが困難となり、社会保険料や取引先への支払い、従業員への賃金支払いなどについて支払い遅延や条件変更を要請
- ・資金不足を補うため、在庫や売掛金などの資産を譲渡するなどして処分
- ・大口得意先の倒産や取引条件の悪化により、入金が想定通り行われない
- ・資金不足のため、通勤定期券を1ヵ月など短期に切り替えるよう指示
- ・金融機関からの資金調達が難しく、労働組合や共済会からの資金借入れを要請

#### (2) 休業による雇用維持

事業活動の縮小に関する労使協議の結果、会社提案に必要性や合理性が認められる場合は、まずは雇用維持を前提とした「休業」で対応することを求める。雇用維持とは、解雇や希望退職募集、有期雇用契約の途中解除・更新拒絶、新入社員の内定取り消しなどを行わないことである（注1）。

「休業」とは、従業員が仕事をする態勢にあり、その意思があるにもかかわらず、会社の都合で仕事をするのが不可能となった場合をいう（注2）。

休業で対応する場合、雇用形態に関わらず、労働契約上の労働日や労働時間の減少を強いられた日数や時間分は休業扱いとする。特に、営業時間の短縮などを理由として、時間給契約の従業員の労働時間について、減少した労働時間分を休業扱いとせず、一方的に契約時間未満に削減するのは契約違反となることに留意する。

休業にあたり、労働基準法では企業が支払う休業手当は平均賃金の60%以上とされているが、雇用調整助成金を活用した上で、1日あるいは1時間あたりの休業手当が諸手当を含めた所定内賃金の100%支給（通常勤務した場合の賃金額となる計算方法）とすることを求める。緊急事態宣言等に伴う休業要請に対しても同様の対応を求める。

休業が長引き、生活に支障を来すなどやむを得ず「副業・兼業」を検討する必要がある場合には、労使で十分かつ慎重な協議を行う必要がある（詳細は「[副業・兼業についての留意点](#)」を参照）。

（注1）内定取り消しや雇い止めが発生する可能性がある場合には、予定通り採用や契約更新を行い、必要に応じて休業扱いや教育訓練を講じるなど、雇用維持を前提とした対応を求める。

なお、内定取り消しは解雇であるため、労働契約法第16条（※1）や整理解雇の4原則（※2）を満たす必要がある。また、有期契約社員の雇い止めについては、有期雇用契約が反復更新されて無期雇用契約と実質的に同じ場合には、労働契約法第16条や整理解雇の4原則が類推適用される。このように、内定取り消しや雇い止めが有効と認められるためには、厳格な法令順守が求められる。

（※1）「解雇は、客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められない場合は、その権利を濫用したものとして、無効とする」と明記

（※2）経営上の理由で解雇する場合は、①人員削減の必要性があること、②解雇を回避するための努力が尽くされていること、③解雇される者の選定基準と選定が公平で合理的であること、④労働組合や労働者の納得を得るための協議を行うなど解雇手続きが相当で合理的であることが必要

（注2）ストライキや有給休暇のように労働の意思そのものがない場合や私傷病で労働能力を喪失している場合、自然災害など不可抗力の場合は、「会社の都合」ではないため、休業に当たらず、休業手当の支払い義務はない。

なお、「休業手当」とは、労働基準法に基づき、「会社の都合」（使用者の責に帰すべき事由）で休業した場合に労働者に支払わなければならない賃金である。休業手当は「平均賃金」の60%以上の支払いが必要である。

### 緊急事態宣言を受けた休業要請の際の休業手当の考え方

新型コロナウイルスに関するQ&A（企業の方向け）（厚労省2020年4月10日時点版）より作成

Q 新型インフルエンザ等対策特別措置法に基づく緊急事態宣言や要請・指示を受けて事業を休止する場合、労働基準法の休業手当の取り扱いはどうなるか。

A 労働基準法第26条では、使用者の責に帰すべき事由による休業の場合には、使用者は、休業期間中の休業手当（平均賃金の100分の60以上）を支払わなければならないとされている。不可抗力による休業の場合は、使用者に休業手当の支払義務はないが、不可抗力による休業と言えるためには、

- ①その原因が事業の外部より発生した事故であること
- ②事業主が通常の経営者としての最大の注意を尽くしてもなお避けることができない事故であること

という要素をいずれも満たす必要がある。

- ①に該当するものとしては、例えば、今回の新型インフルエンザ等対策特別措置法に基づく緊急事態宣言や要請などのように、事業の外部において発生した、事業運営を困難にする要因が挙げられる。
- ②に該当するには、使用者として休業を回避するための具体的努力を最大限尽くしていると言える必要がある。具体的な努力を尽くしたと言えるか否かは、例えば、
  - ・自宅勤務などの方法により労働者を業務に従事させることが可能な場合において、これを十分に検討しているか
  - ・労働者に他に就かせることができる業務があるにもかかわらず休業させていないかといった事情から判断される。

したがって、新型インフルエンザ等対策特別措置法に基づく緊急事態宣言や、要請や指示を受けて事業を休止し、労働者を休業させる場合であっても、一律に労働基準法に基づく休業手当の支払義務がなくなるものではない。

なお、労働基準法上の休業手当の要否にかかわらず、雇用調整助成金の支給要件を満たせば、会社は助成金を受給することができる。

### (3) 雇用調整助成金の活用

雇用調整助成金は、景気の変動や経済上の理由により、事業活動の縮小を余儀なくされた企業が、従業員の雇用を維持するため、休業手当や賃金を支払って雇用調整（休業、教育訓練、出向）する場合に国が助成する制度である。

新型コロナウイルス感染症の影響に伴う特例措置により、一人一日あたり上限額や助成率などが拡充されていることを踏まえ、加盟組合は雇用調整助成金の活用と100%賃金保障（休業手当）を会社に求める。

厚生労働省は、2021年11月19日、2022年1月から3月までの雇用調整助成金の特例措置等（※1）の取扱いを発表した。雇用調整助成金の特例措置の地域特例（※2）と業況特例（※3）は助成率と日額上限を継続する一方、原則的な措置の日額上限については中小企業、大企業ともに2022年1～2月を11,000円に、3月を9,000円に縮小するとしている（原則的な措置の助成率は継続）。コロナ禍が長期化し、雇用保険財源が悪化していることが背景にある。2022年4月以降の取扱いは、雇用情勢を見極めながら検討され、2022年2月中に発表される。

（※1）雇用調整助成金に加え、緊急雇用安定助成金、新型コロナウイルス感染症対応休業支援金・給付金

（※2）緊急事態宣言やまん延防止等重点措置が実施され、時短等に協力する企業について、雇用調整助成金と緊急雇用安定助成金は助成率8割（解雇等を行わない企業は10割）、日額上限15,000円

（※3）売上等が前年、前々年（2022年1月以降は3年前も）に比べ3割以上減少している企業について、雇用調整助成金と緊急雇用安定助成金は助成率8割（解雇等を行わない企業は10割）、日額上限15,000円

#### ○緊急雇用安定助成金

緊急雇用安定助成金は、雇用保険被保険者以外のパートタイマー等（週20時間未満）の休業を助成の対象としているので、積極的な活用が求められる。

#### ○新型コロナウイルス感染症対応休業支援金

新型コロナウイルスの影響で休業した中小企業の労働者が、休業手当が支払われなかった場合、本人の申請によって、休業前賃金の80%を受給できる。会社の指示で休業したにもかかわらず、休業手当が支払われない労働者の保護と生活安定のために、個人で直接申請し受給できる制度である。加盟組合としては、休業手当の100%支給と雇用調整助成金の活用を企業に対し求め、組合員がこの支援金を申請して賃金の80%受給にとどまることがないよう取り組む必要がある。

## 雇用調整助成金等

(括弧書きの助成率は解雇等を行わない場合)(※3)

		令和3年 5月～12月	令和4年 1・2月	令和4年 3月
中小企業	原則的な措置	4/5(9/10) 13,500円	4/5(9/10) 11,000円	4/5(9/10) 9,000円
	地域特例(※1) 業況特例(※2)	4/5(10/10) 15,000円	4/5(10/10) 15,000円	4/5(10/10) 15,000円
大企業	原則的な措置	2/3(3/4) 13,500円	2/3(3/4) 11,000円	2/3(3/4) 9,000円
	地域特例(※1) 業況特例(※2)	4/5(10/10) 15,000円	4/5(10/10) 15,000円	4/5(10/10) 15,000円

- (※1)緊急事態措置を実施すべき区域、まん延防止等重点措置を実施すべき区域(以下「重点措置区域」という)において、知事による、新型インフルエンザ等対策特別措置法第18条に規定する基本的対処方針に沿った要請を受けて同法施行令第11条に定める施設における営業時間の短縮等に協力する事業主。  
※重点措置区域については、知事が定める区域・業態に係る事業主が対象。  
※各区域における緊急事態措置又は重点措置の実施期間の末日の属する月の翌月末まで適用。
- (※2)令和3年12月までは、生産指標が最近3か月の月平均で前年又は前々年同期比30%以上減少の全国の事業主。令和4年1月～3月は、生産指標が最近3か月の月平均で前年、前々年又は3年前同期比30%以上減少の全国の事業主。  
なお、令和3年12月までに業況の確認を行っている事業主は、令和4年1月1日以降に判定基礎期間の初日を迎えるものについては、その段階で業況を再確認する。
- (※3)【令和3年12月まで】原則的な措置では、令和2年1月24日以降の解雇等の有無で適用する助成率を判断。地域・業況特例では、令和3年1月8日以降の解雇等の有無で適用する助成率を判断。  
【令和4年1月から】原則的な措置、地域・業況特例のいずれについても、令和3年1月8日以降の解雇等の有無で適用する助成率を判断。

### 【雇用調整助成金の活用ポイント】

#### ① 時間単位で休業を計画する

1時間単位の休業も雇用調整助成金の対象となるので、通常時(前年同月)の日別時間帯別必要要員から、事業縮小時(当月)の必要要員を差し引き、過剰な要員の部分はすべて、時間給労働者も含めて、時間単位で休業を検討する。

休業方法については、一斉休業、輪番制による終日休業、1時間以上の短時間休業など、下表を参考に、従業員にとって可能な限り公平となるよう労使で検討する。なお、在宅勤務が可能な場合は在宅勤務を求める。

#### 休業のパターン

##### <休業のパターン>

- ①事業場一斉休業(例:月2日、店舗の営業日、工場の操業日を減らすなど)
  - ②事業場一斉短時間休業(例:営業・操業開始時間を遅らせる、終了時間を早めるなど)
  - ③輪番制による終日休業(例:3分の2の人員で営業・操業を続けながら、3分の1の人員は交替で休業するなど)
  - ④一定のまとまりで行われる1時間以上の短時間休業(例:ピーク時は通常の人員で営業・操業を続けながら、その前後の時間は通常時より人員を減らし営業・操業を行うなど)
- ②パターン(イメージ)

	9時	10時	11時	12時	13時	14時	15時
パートA	勤務	—					→
パートB	勤務	—					→

パートC	勤務	—	—	—	—	—	—	—	—	→
↓		※始業を1時間一斉に遅らせ、労働時間を6時間に短縮（始業から1時間を休業とする）								
パートA	休業	勤務	—	—	—	—	—	—	—	→
パートB	休業	勤務	—	—	—	—	—	—	—	→
パートC	休業	勤務	—	—	—	—	—	—	—	→
↓		※短時間一斉休業で、パートA、B、Cすべての休業時間は雇用調整助成金の助成対象								

④パターン（事前に労働局等への確認が必要）

雇用調整助成金の特例措置により、次のような、所定労働時間内に当該事業所における部署・部門ごとや、職種・仕事の種類によるまとまり、勤務体制によるまとまりなど一定のまとまりで行われる1時間以上の短時間休業も支給対象となる。

（厚生労働省が示した例）

イ．立地が独立した部門ごとの短時間休業（部署・部門ごとの休業）  
 例）客数の落ち込んだ店舗のみの短時間休業、製造ラインごとの短時間休業

ロ．常時配置が必要な者を除いた短時間休業（職種・仕事の種類ごとの休業）  
 例）ホテルの施設管理者等を除いた従業員の短時間休業

ハ．同じ勤務シフトの労働者が同じ時間帯に行う短時間休業（勤務体制ごとの短時間休業）  
 例）8時間3交替制を6時間4交代制にして2時間分を短時間休業

ロのパターン（イメージ）

	8時	9時	10時	11時	12時	13時	14時	15時	16時	
社員	勤務	—	—	—	—	—	—	—	→	
パートA	勤務	—	—	—	—	—	—	→		
パートB	勤務	—	—	—	—	—	—	→		
↓		※パートA、Bの始業を1時間遅らせ終業を1時間早めて、労働時間を5時間に短縮（始業から1時間、終業前1時間を休業とする）								
社員	勤務	—	—	—	—	—	—	—	→	
パートA	休業	勤務	—	—	—	—	→	休業		
パートB	休業	勤務	—	—	—	—	→	休業		

## ② 休業中の賃金保障は所定内賃金の100%とする

平均賃金の60%は休業手当を支払う際の法律上の最低基準である。UAゼンセンは、雇用調整助成金を活用することを前提に、組合員の生活安定のため、休業中は通常働いた場合の賃金の100%保障を原則とするよう求めている。約7割の加盟組合がそれを実現している。

## ③ 休業中に教育訓練を実施する

雇用調整助成金の特例措置により、教育訓練を実施する場合についても、助成率は休業の場合と同様に引き上げられ、一人一日あたりの助成額の上限額についても、企業規模を問わず、8,330円から15,000円に引き上げられた。教育訓練に対する加算額についても中小企業2,400円、大企業1,800円に引き上げられている。

助成金の申請にあたっては、労使で「教育訓練協定書」を締結する必要がある。その際、教育訓練中の賃金は通常働いた場合の賃金（100%）とするのが原則である。賃金を100%未満とする場合には、労働協約または就業規則等による変更が必要である。

助成額は、賃金（100%）に上記の助成率と教育訓練実施人数を掛け、加算額（中小企業2,400円・大企業1,800円×教育訓練実施者全員の合計日数）を足して計算する。

感染防止の観点から、次のとおり、事業所内等での集合教育以外も対象となった。

### 教育訓練の対象となる内容

- ・ 自宅で行う学習形態（インターネットや課題図書も対象）
  - ・ 接遇・マナー研修、パワハラ・セクハラ研修、メンタルヘルス研修など、職業や職務を問わず、一定の知識・ノウハウを身につける教育訓練
  - ・ 繰り返しの教育訓練が必要なもので、過去に行った教育訓練を同じ従業員に実施する場合（ただし、一の支給対象期間（※）内における再訓練は不可）
- （※）1 賃金締切期間（判定基礎期間）を単位とし、事業主が個々の計画届等の手続き時に設定する最長3か月までの期間
- ・ 自宅で実施する場合、その企業の通常の教育カリキュラムに位置づけられている初任者研修
  - ・ 自宅でインターネットを用いた双方向で訓練を実施する場合、社内の教育的立場にある自社従業員を指導員とする教育訓練

（厚労省「雇用調整助成金 FAQ」から作成）

支給申請にあたっては、受講者本人が回答した「受講者アンケート」や受講者本人が作成した「受講者レポート」などの書類を添付することが求められる。

#### （４） 出向による雇用維持と産業雇用安定助成金の活用

雇用維持策の一つとして出向がある。出向によって、出向元は出向先による賃金負担分だけ固定費を減少させることができる。また産業雇用安定助成金が出向元・出向先に助成される。出向先には社会的に必要で人手が足りない業種もある。出向実施の際には、UAゼンセン合理化対策指針に基づき、出向の必要性、条件等を確認し、労使協定を締結する。

出向先のあっせんについては、厚生労働省の外郭団体である公益財団法人産業雇用安定センターが、雇用保険の一部を活動資金として、全て無料で出向の支援を行っている。（47 都道府県。<http://www.sangyokoyo.or.jp/about/location/index.html>） UAゼンセンは、2020年9月2日、産業雇用安定センターと協定を締結し、連携を強化している（詳細は、「3.（5）産業雇用安定センターとの連携強化」を参照）。

##### ① 出向元・出向先双方に助成する「産業雇用安定助成金」の活用

厚生労働省は2021年2月5日、出向による雇用維持への支援として、「産業雇用安定助成金」の創設を発表した。新たな制度は、新型コロナウイルス感染症の影響により、一時的に雇用過剰となった企業が従業員の雇用を出向によって維持する場合に、出向元・出向先の双方に助成するものである。

グループ内出向については、資本金を50%超出資している親会社と子会社の間の出向などは、資金的・経済的・組織的関連性などから見て独立性が認められないとして、助成の対象外となっていた。しかし7月に制度が拡充され、資本金を50%超出資している親会社と子会社の間の出向など独立性が認められないグループ内出向であっても、通常グループ内配置転換の一環として行われる出向とは異なるなどの要件を満たせば、助成の対象とされることになった。ただし、本年8月1日以降に新たに開始される出向に限ることや、独立性が認められる企業間の出向に比べ助成率が低いこと、出向初期経費は助成されないなど、留意すべき事項もある。

制度拡充後の産業雇用安定助成金の概要は、以下のとおりである。

## 産業雇用安定助成金の概要

出向対象労働者に係る次の経費について、出向元と出向先とが共同事業主として支給申請を行い、それに基づきそれぞれの事業主へ支給される。ただし、申請手続きは出向元が行う。

### ■出向運営経費

労働者（雇用保険被保険者）を在籍型出向により送り出す出向元及び当該労働者を受け入れる出向先に対して、賃金、教育訓練等に関する調整経費など、出向中に要する経費の一部を助成する。

	中小企業	大企業
出向元が労働者の解雇等を行っていない場合	9 / 10	3 / 4
出向元が労働者の解雇等を行っている場合	4 / 5	2 / 3
【制度拡充】グループ内企業間の出向（※）	2 / 3	1 / 2
上限額（出向元・出向先の合計）	12,000円/日（一人当たり）	

（※）①グループ内の親子間あるいは子会社間の出向、代表取締役が同一である企業間の出向など、独立性が認められない企業間で、2021年8月以降に新たに開始される出向に限る。また、通常の配置転換の一環として行われるグループ内出向と区分して行われる出向が対象。

②一事業所あたりの上限人数は500人（グループ内外含めた合計）。500人未満の場合はその人数。コロナ対策など公益の必要上、短期間で大量の出向を行うものとして認められた場合は、出向元・出向先それぞれの上限人数の外枠で助成対象とする。（1,000人まで）

③申請にあたって、事業主は通常の配置転換と異なる出向であることを個別具体的な疎明により示さなければならない。また、労使で確認する出向協定書では、出向の種類がコロナ対応の雇用維持を目的とする出向であって、通常の配置転換と異なることを明記する必要がある。

### ■出向初期経費

労働者（雇用保険被保険者）を在籍型出向により送り出す出向元及び当該労働者を受け入れる出向先に対して、就業規則や出向契約書の整備費用、出向に際して出向元であらかじめ行う教育訓練及び出向先が出向者を受け入れるために用意する機器や備品等、出向に要する初期経費を助成する。

	出向元	出向先
助成額	各10万円/1人当たり（定額）	
加算金（※）	各5万円/1人当たり（定額）	
グループ内企業間の出向	助成なし	

（※）出向元（雇用過剰業種の企業や生産性指標要件が一定程度悪化した企業からの送り出し）または出向先（異業種からの受入れ）がそれぞれ一定の要件を満たす場合に助成額の加算を行う。

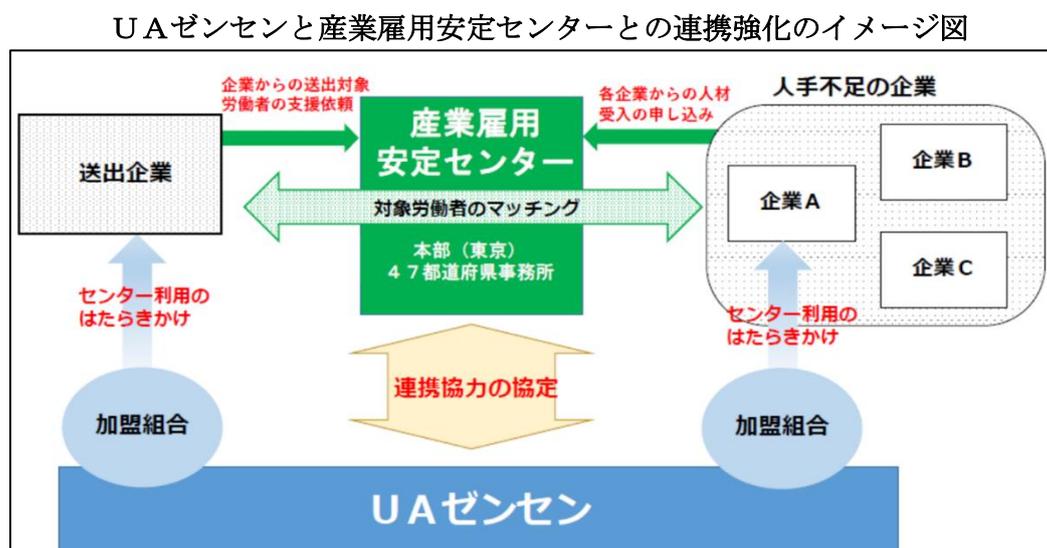
新型コロナの影響を受ける加盟組合は、やむを得ず固定費を削減する会社提案に対しては、雇用の削減ありきではなく、グループ内外における出向と産業雇用安定助成金を活用した雇用維持の方法について、労使で検討していただきたい。また、グループ外出向については、産業雇用安定センターが斡旋を行っているので、活用していただきたい。

### ② 雇用調整助成金による出向元への助成

雇用調整助成金による助成は、出向元事業主の負担額の1/2である（中小企業の場合は2/3）。一人一日あたり雇用保険基本手当日額の最高額に330/365を乗じて得た額が限度となる。また、雇用調整助成金の支給対象となる出向期間については、2020年6月12日、緊急対応期間内においては、「3ヶ月以上1年以内」が「1ヶ月以上1年以内」に緩和された。

## (5) 産業雇用安定センターとの連携強化

新型コロナウイルスの感染拡大が中長期的に需要動向を変えていく可能性がある。UAゼンセンは、まずは各企業において最大限の雇用維持に努めるよう求めているが、やむを得ずそれが困難となった場合には、他企業への在籍出向や円滑な再就職によって、「失業なき労働移動」を実現していくことが大事であると考えている。そのため、UAゼンセンは、2020年9月2日、産業雇用安定センターと連携協定を締結することによって、これまで以上に連携を強化している。特に、人手不足に悩む加盟組合が企業に対し、産業雇用安定センターを積極的に活用して人材の受け入れを促進していただくよう取り組んでいる。それを通じて、UAゼンセン加盟組合の企業間あるいは産業間での出向や再就職などの就労マッチングを進め、UAゼンセン全体として雇用維持と人材確保に努めている。



## (6) 資金繰り支援策等の公的支援の活用

事業活動が縮小している期間は、企業はキャッシュアウトを抑える一方でキャッシュインを増やし、事業継続に耐えられる財政状態や資金繰りの状態を維持する必要がある。そのため、政府の資金繰り支援策の積極的な活用を求めるとともに、資金繰りの状況等の労使間の情報共有を求める。

### ○事業復活支援金 (2022年1月31日通常申請の受付開始)

新型コロナウイルス感染症の影響で売上が減少している事業者に対して給付金を支給  
2021年11月～2022年3月のいずれかの月の売上高が50%以上または30%～50%未満減少  
した事業者

- ・売上高50%以上の減少：上限 法人250万円、個人50万円
- ・売上高30%～50%未満の減少：上限 法人150万円、個人30万円

※法人の上限額は、売上高に応じて3段階

### ○協力金

休業要請等に応じ、飲食店を休業・営業時間短縮した事業者に協力金を支給

- ・中小企業：緊急事態措置区域またはまん延防止等重点措置地域  
(20時までの時短要請・酒類禁止の場合) 売上高に応じて1日3～10万円 又は  
(21時までの時短要請) 売上高に応じて1日2.5～7.5万円

※非認証店には、20 時までの時短要請のみ

・大企業：時短要請を行う場合には売上高減少額に応じて1日最大20万円

※中小企業も選択可能

その他、「参考資料⑩新型コロナウイルス感染症に伴う各種支援のご案内」をご参照

## (7) 外国人労働者に対する就労継続などの支援

加盟組合は、技能実習生等の外国人従業員についても、日本人従業員と同様に、雇用調整助成金の活用で雇用維持を最優先に求める。外国人従業員の解雇や雇い止めに対しては、日本人従業員と同様に、法令等の順守に加え、解雇等がやむを得ない場合であっても就労継続のための再就職支援や必要に応じた生活支援を会社に求める。

そもそも外国人労働者の解雇や雇い止めなどの法的な規制や有効性等については、労働基準法や労働契約法など、日本人労働者と同じように扱われる。外国人労働者を解雇等せざるを得ない場合であっても、企業は外国人労働者雇用管理指針（厚生労働省告示）に基づき再就職支援に努めなければならない。

### ①国による就労支援

出入国在留管理庁は、現在、新型コロナウイルスの影響で解雇等された技能実習生など（特定技能外国人、就労資格で就労していた外国人、教育機関における所定の課程を修了した留学生を含む）の就労継続を支援するため、特定技能制度の14業種（注）に限った再就職支援と最大1年間の在留資格（特定活動）の付与を行っている。

ただし、技能実習生に限っては、経営状況の悪化で実習継続が困難になった場合で技能実習生が希望する場合は、実習先変更のための転籍支援を行う必要がある。しかし、新たな実習先が見つからない場合で技能実習生が希望しているなど一定の要件を満たすときには、上記の在留資格「特定活動（最大1年）」への在留資格変更が認められる。

(注) 特定技能制度の14業種（特定産業分野）

介護業、ビルクリーニング業、素形材産業、産業機械製造業、電気・電子情報関連産業、建設業、造船・舶用業、自動車整備業、航空業、宿泊業、農業、漁業、飲食料品製造業、外食業

## 国の技能実習生等に対する就労継続支援

### 1. 対象者

新型コロナウイルスの影響により、受入れ機関または受入れ予定機関の経営状況の悪化（倒産、人員整理、雇止め、採用内定の取消し等）等により、当該機関において活動することができなくなり、現在の在留資格で日本に引き続き在留することが困難となった外国人

現在有する在留資格に該当する活動を行うことができない次のような方が対象

- (1) 技能実習生、特定技能外国人
- (2) 就労資格（「技術・人文知識・国際業務」、「技能」等）で就労していた外国人
- (3) 教育機関における所定の課程を修了した留学生

※2020年9月7日より、技能実習修了者で帰国困難となっている元技能実習生についても対象となった。

### 2. 在留資格変更許可申請の手続

外国人と新たな受入れ機関（特定技能制度の14業種に属するものに限る）との雇用契約の成立後、必要書類を添えて外国人の住居地を管轄する最寄りの地方出入国在留管理局に在留資格「特定活動」への在留資格変更許可申請を行う。

### 3. 雇用契約に関するマッチング支援

在留資格変更許可申請を行う前に、外国人と新たな受入れ機関との間で雇用契約を締結する必要がある。出入国在留管理庁は、この雇用契約がスムーズに成立することを目的に、特定技能制度14業種における再就職の支援として雇用契約に関するマッチング支援を行っている。

#### ※マッチング支援の流れ

マッチング支援を希望する場合は、出入国在留管理庁に対し、「個人情報の取扱いに関する同意書」を提出することにより、希望する特定技能制度14業種での再就職のための支援を受けることができる。

具体的には、「個人情報の取扱いに関する同意書」に記載された外国人の情報を関係省庁や都道府県等の関係機関に提供し、希望する業種の中で求人中かつ採用の意思がある企業等があった場合、当該企業、職業紹介機関等から当該同意書に記載された連絡先へ連絡が入る。

## ②在留ミャンマー人への緊急避難措置

2021年2月1日に国軍によるクーデターが発生したミャンマーでは、各地で抗議デモが発生している。この間、国軍や警察による抗議デモに対する弾圧によって、市民の死亡や負傷が多数報告されている。

日本政府は2021年5月、ミャンマーにおける情勢不安を理由に日本での在留を希望するミャンマー人に対し、緊急避難措置として在留や就労を認めることとした。

## (8) 生活困窮者等への公的な生活支援

生活費にお困りの方ややむを得ず離職し求職中の方（雇用保険未加入）には、以下の公的支援策がある。職場でも周知をお願いしたい。

### ①緊急小口資金・総合支援資金（生活費）

休業等により一時的な資金が必要な方及び失業等により生活の立て直しが必要な方への貸付。

○緊急小口資金 ※緊急・一時的に生活費が必要な方  
20万円（上限）

○総合支援資金 ※生活再建までの間の生活費が必要な方  
20万円/月×3月＝60万円（上限）

\*日常生活の維持が困難な場合、3か月以内の延長貸付あり

※2022年3月末以前に返済時期が到来する予定の貸付について、引き続き経済が厳しい状況等を踏まえ、返済の開始時期を2022年3月末まで延長

○申請の受付期間

緊急小口資金、総合支援資金（初回貸付）については、2022年3月末日まで受付期間が延長されている。ただし、総合支援資金（再貸付）の申請は2021年12月末をもって終了している。

○申し込み、相談窓口

市区町村の社会福祉協議会

○個人向け緊急小口資金 総合支援資金相談コールセンター

0120-46-1999 9:00～21:00(土日・祝日含む)

○返済免除の特例

今回の特例措置では、上記二つの資金とも、返済時において、なお所得の減少が続く住民税非課税世帯の返済を免除している。

・緊急小口資金

2021年度または2022年度のいずれかが住民税非課税※である場合

・総合支援資金

初回貸付分：2021年度または2022年度のいずれかが住民税非課税※である場合

延長貸付分：2023年度が住民税非課税※である場合

再貸付分：2024年度が住民税非課税※である場合

※住民税非課税を確認する対象は借受人及び世帯主

## ②新型コロナウイルス感染症生活困窮者自立支援金

緊急小口資金等の特例貸付を利用できない世帯で一定の要件を満たす生活困窮世帯に対し、支給される。

○対象 緊急小口資金等の特例貸付を利用できない世帯（注）で、以下の要件（住居確保給付金に沿って設定。ただし借家世帯のみならず持ち家世帯も対象）を満たすもの

（注）借入額が限度額に達している世帯（2021年3月以前に総合支援資金（初回）を申請した世帯は最大200万円）や、再貸付について不承認とされた世帯。生活保護世帯は除く。

○収入 ①市町村民税均等割非課税額の1/12+②住宅扶助基準額

（例：東京都特別区 単身世帯13.8万円、2人世帯19.4万円、3人世帯24.1万円）

○資産 預貯金が①の6倍以下（ただし100万円以下）

○求職等 ハローワークでの相談や応募・面接等、又は生活保護の申請

○支給額（月額） 生活扶助受給額（1世帯あたり平均額）を基に設定

単身世帯：6万円、2人世帯：8万円、3人以上世帯：10万円

※住居確保給付金、ひとり親世帯臨時特別給付金、低所得子育て世帯生活支援特別給付金との併給は可能とする。

○支給期間 2021年7月以降の申請月から3か月（申請受付は2022年3月末まで延長）

○実施主体 福祉事務所設置自治体

○コールセンター 0120-46-1999 受付時間：9:00～17:00（平日のみ）

## ③住居確保給付金（家賃）

離職・廃業から2年以内の方または休業等により収入が減少し、離職・廃業と同程度の状況にある方に対し、原則3か月（最大9か月（2020年度中に新規申請した方は最長12か月））、家賃相当額を自治体から家主に支給（支給上限：住宅扶助特別基準額）

○再支給

住居確保給付金については、その支給が終了した方に対して、新型コロナウイルス感染症対応の特例として、2021年2月から2021年3月末までの間、解雇以外の離職や休業等に伴う収入減少等の場合でも、3か月間の再支給を可能としてきたが、本特例の申請期間が2022年3月末日まで延長されている。なお、本特例による再支給は1度限り。

○申し込み、相談窓口

最寄りの生活困窮者自立相談支援機関（自治体が直営又は委託（社会福祉法人、NPO 等）により運営）

○住居確保給付金相談コールセンター

0120-23-5572 9:00～21:00(土日・祝日含む)

#### ④求職者支援訓練

雇用保険を受給できない求職者の方も、無料（テキスト代等実費のみ負担）で職業訓練を受講しながら、要件を満たせば月額 10 万円の受講手当等の給付金を受給可能

※雇用保険を受給している方は無料（テキスト代等実費のみ負担）の公共職業訓練を受講可能

以上

## 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
<b>1 感染予防のための体制</b>		
	・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
<b>2 感染防止のための基本的な対策</b>		
<b>(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」</b>		
	・「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
<b>(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</b>		
	・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告しやすい雰囲気醸成し、体調不良の訴えがあれば勤務させないこと、正直に申告し休むことで不利益な扱いにしないことを、職場で確認している。	はい・いいえ
	・その他( )	はい・いいえ
(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術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、トンぐ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こととしている。	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「陽性等」)が出た場合等の対応		
(1) 陽性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

## 《参考資料》

- ① 3つの密を避けましょう（2020年3月28日 厚生労働省）
- ② 「新しい生活様式」の実践例（2020年5月4日 厚生労働省）
- ③ 緊急事態宣言の延長を踏まえた職場における新型コロナウイルス感染症への感染予防及び健康管理について（2021年5月10日 厚生労働省）
- ④ 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について（2021年12月 厚生労働省）
- ⑤ 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（2021年度 厚生労働省）
- ⑥ 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）（2021年度 厚生労働省）
- ⑦ 両立支援等助成金（介護離職防止支援コース）（2021年度 厚生労働省）
- ⑧ 新型コロナウイルス感染症による労働災害も労働者私傷病報告の提出が必要です（2020年5月21日 厚生労働省）
- ⑨ 職場で新型コロナウイルスに感染した方へ（2020年11月26日 厚生労働省）
- ⑩ 新型コロナウイルス感染症に係る労災認定事例（厚生労働省）
- ⑪ 新型コロナウイルス感染症に関する偏見や差別を防止するための規定が設けられました（2021年3月11日 内閣官房）
- ⑫ 飲食店における感染防止対策を徹底するための第三者認証制度の導入について（改定）（2021年5月21日 内閣官房他）
- ⑬ 令和4年1月以降の雇用調整助成金の特例措置等について（2021年11月19日 厚生労働省）
- ⑭ 雇用調整助成金の特例拡充のお知らせ（教育訓練関係）（2020年5月20日 厚生労働省）
- ⑮ 短時間休業で雇用を維持しましょう（2020年5月20日 厚生労働省）
- ⑯ 産業雇用安定助成金のご案内（2021年2月5日 厚生労働省）
- ⑰ 産業雇用安定助成金の拡充（グループ内出向にも適用）（2021年7月28日 厚生労働省）
- ⑱ 新型コロナウイルス感染症に伴う各種支援のご案内（2022年1月28日 内閣官房）
- ⑲ 会社で働けなくなった外国人の方に（やさしい日本語版）（2020年9月7日 出入国在留管理庁）
- ⑳ 外国人労働者の皆さんにも「正しく伝わっていますか？」（厚生労働省）
- ㉑ 在留ミャンマー人への緊急避難措置（2021年5月 出入国在留管理庁）

# 3つの「密」を避け ましょう!

①換気の悪い  
密閉空間



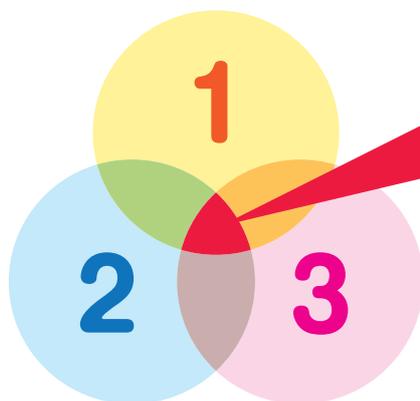
②多数が集まる  
密集場所



③間近で会話や  
発声をする  
密接場面



新型コロナウイルスへの対策として、クラスター(集団)の発生を防止することが重要です。  
日頃の生活の中で3つの「密」が重ならないよう工夫しましょう。



3つの条件がそろう場所が  
クラスター(集団)発生の  
リスクが高い!

※3つの条件のほか、**共同で使う物品**には  
消毒などを行ってください。



## 「新しい生活様式」の実践例

### （1）一人ひとりの基本的感染対策

感染防止の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。
- 遊びに行くなら**屋内より屋外**を選ぶ。
- 会話をする際は、可能な限り**真正面を避ける**。
- 外出時、屋内にいるときや会話をするときは、**症状がなくてもマスク**を着用
- 家に帰ったらまず**手や顔を洗う**。できるだけすぐに着替える、シャワーを浴びる。
- 手洗いは30秒程度**かけて**水と石けんで丁寧に**洗う（手指消毒薬の使用も可）

※ 高齢者や持病のあるような重症化リスクの高い人と会う際には、体調管理をより厳重にする。

### 移動に関する感染対策

- 感染が流行している地域からの移動、感染が流行している地域への移動は控える。
- 帰省や旅行はひかえめに。出張はやむを得ない場合に。
- 発症したときのため、誰とどこで会ったかをメモにする。
- 地域の感染状況に注意する。

### （2）日常生活を営む上での基本的生活様式

- まめに**手洗い・手指消毒**       咳エチケットの徹底       こまめに換気
- 身体的距離の確保       「**3密**」の回避（**密集、密接、密閉**）
- 毎朝で体温測定、健康チェック。発熱又は風邪の症状がある場合はムリせず自宅で療養



### （3）日常生活の各場面別の生活様式

#### 買い物

- 通販も利用
- 1人または少人数ですいた時間に
- 電子決済の利用
- 計画をたてて素早く済ます
- サンプルなど展示品への接触は控えめに
- レジに並ぶときは、前後にスペース

#### 公共交通機関の利用

- 会話は控えめに
- 混んでいる時間帯は避けて
- 徒歩や自転車利用も併用する

#### 娯楽、スポーツ等

- 公園はすいた時間、場所を選ぶ
- 筋トレやヨガは自宅で動画を活用
- ジョギングは少人数で
- すれ違うときは距離をとるマナー
- 予約制を利用してゆったりと
- 狭い部屋での長居は無用
- 歌や応援は、十分な距離かオンライン

#### 食事

- 持ち帰りや出前、デリバリーも
- 屋外空間で気持ちよく
- 大皿は避けて、料理は個々に
- 対面ではなく横並びで座ろう
- 料理に集中、おしゃべりは控えめに
- お酌、グラスやお猪口の回し飲みは避けて

#### 冠婚葬祭などの親族行事

- 多人数での会食は避けて
- 発熱や風邪の症状がある場合は参加しない

### （4）働き方の新しいスタイル

- テレワークやローテーション勤務       時差通勤でゆったりと       オフィスはひろびろと
- 会議はオンライン       名刺交換はオンライン       対面での打合せは換気とマスク

※ 業種ごとの感染拡大予防ガイドラインは、関係団体が別途作成予定

令和3年5月10日

労使団体の長あて

### 緊急事態宣言の延長を踏まえた

#### 職場における新型コロナウイルス感染症への感染予防及び健康管理について

新型コロナウイルス感染症の拡大防止につきましては、令和3年5月7日に、新型インフルエンザ等対策特別措置法第32条に基づく緊急事態宣言（以下「緊急事態宣言」という。）の延長が決定され、「新型コロナウイルス感染症対策の基本的対処方針」（新型コロナウイルス感染症対策本部決定。以下「基本的対処方針」という。）が改正されたところです。

改正後の基本的対処方針において、「職場への出勤等」につきましては、従前の感染防止のための取組の徹底等に加え、「高齢者や基礎疾患を有する者など重症化リスクのある労働者及び妊娠している労働者や同居家族にそうした者がいる労働者については、本人の申出等を踏まえ、テレワークや時差出勤等の感染予防のための就業上の配慮を行うこと」等とされたところです（別添1）。

職場における新型コロナウイルス感染症への感染予防及び健康管理につきましては、令和3年4月26日付け厚生労働省労働基準局長通知により留意事項をお示しし、傘下団体・企業（労働組合団体は「構成組織」）に対して周知をお願いしたところですが、これらの事項に加え、改正後の基本的対処方針につきましても、別添2の「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」や別添3の「テレワークを有効に活用しましょう」を活用いただく等によりご配慮いただくよう、傘下団体・企業（労働組合団体は「構成組織」）に対して周知をお願いいたします。

厚生労働省労働基準局長

## 新型コロナウイルス感染症対策の基本的対処方針

令和2年3月28日（令和3年5月7日変更）

新型コロナウイルス感染症対策本部決定

### 三 新型コロナウイルス感染症対策の実施に関する重要事項

#### (3) まん延防止

##### 4) 職場への出勤等

- ① 政府及び特定都道府県は、事業者に対して、以下の取組を行うよう働きかけを行うものとする。
  - ・ 職場への出勤について、人の流れを抑制する観点から、在宅勤務（テレワーク）の活用や休暇取得の促進等により、出勤者数の7割削減を目指すこと。
  - ・ 20時以降の不要不急の外出自粛を徹底することを踏まえ、事業の継続に必要な場合を除き、20時以降の勤務を抑制すること。
  - ・ 職場に出勤する場合でも、時差出勤、自転車通勤等の人との接触を低減する取組を強力に推進すること。
  - ・ 職場においては、感染防止のための取組（手洗いや手指消毒、咳エチケット、職員同士の距離確保、事業場の換気励行、複数人が触る箇所の消毒、発熱等の症状が見られる従業員の出勤自粛、出張による従業員の移動を減らすためのテレビ会議の活用、社員寮等の集団生活の場での対策等）や「三つの密」や「感染リスクが高まる「5つの場面」」等を避ける行動を徹底するよう、実践例も活用しながら促すこと。特に職場での「居場所の切り替わり」（休憩室、更衣室、喫煙室等）に注意するよう周知すること。さらに、職場や店舗等に関して、業種別ガイドライン等を実践するよう働きかけること。
  - ・ 高齢者や基礎疾患を有する者など重症化リスクのある労働者及び妊娠している労働者や同居家族にそうした者がいる労働者については、本人の申出等を踏まえ、テレワークや時差出勤等の感染予防のための就業上の配慮を行うこと。

- ・ 別添に例示する国民生活・国民経済の安定確保に不可欠な業務を行う事業者及びこれらの業務を支援する事業者においては、「三つの密」を避けるために必要な対策を含め、十分な感染防止策を講じつつ、事業の特性を踏まえ、業務を継続すること。
- ② 政府及び地方公共団体は、在宅勤務（テレワーク）、ローテーション勤務、時差出勤、自転車通勤等、人との接触を低減する取組を自ら進めるとともに、事業者に対して必要な支援等を行う。
- ③ 政府は、上記①に示された感染防止のための取組等を働きかけるため、特に留意すべき事項を提示し、事業場への訪問など事業者と接する機会等をとらえ、事業者自らが当該事項の遵守状況を確認するよう促す。また、遵守している事業者に、対策実施を宣言させるなど、感染防止のための取組が勧奨されるよう促す。さらに、経済団体に対し、在宅勤務（テレワーク）の活用等による出勤者数の7割削減の実施状況を各事業者が自ら積極的に公表し、取組を促進するよう要請するとともに、公表された情報の幅広い周知について、関連する事業者と連携して取り組む。

## 8) 重点措置区域における取組等

- ① 重点措置区域である都道府県においては、「緊急事態宣言解除後の対応」を踏まえるとともに、まん延防止等重点措置が、地域の感染状況に応じて、期間・区域、業態を絞った措置を機動的に実施できる仕組みであり、発生の動向等を踏まえた集中的な対策により、地域的に感染を抑え込み、都道府県全域への感染拡大、更には全国かつ急速なまん延を防ぐ趣旨で創設されたものであることを踏まえ、感染リスクが高く感染拡大の主な起点となっている場面に効果的な対策を徹底するため、後述9)に掲げる基本的な感染防止策等に加え、以下の取組を行うものとする。

(略)

## 9) 緊急事態措置区域及び重点措置区域以外の都道府県における取組等

(職場への出勤等)

- ・ 事業者に対して、在宅勤務（テレワーク）、時差出勤、自転車通勤等、人との接触を低減する取組を働きかけること。
- ・ 事業者に対して、職場における、感染防止のための取組（手洗いや手指消毒、咳エチケット、職員同士の距離確保、事業場の換気励行、複数人が触る箇所の消毒、発熱等の症状が見られる従業員の出勤自粛、出張による従業員の移動を減らすためのテレビ会議の活用、社員寮等の集団生活の場での対策等）や「三つの密」や「感染リスクが高まる「5つの場面」」等を避ける行動を徹底するよう、実践例も活用しながら促すこと。特に職場での「居場所の切り替わり」（休憩室、更衣室、喫煙室等）に注意するよう周知すること。さらに、職場や店舗等に関して、業種別ガイドライン等を実践するよう働きかけること。その際には、特に留意すべき事項を提示し、事業場への訪問など事業者と接する機会等をとらえ、事業者自らが当該事項の遵守状況を確認するよう促すこと。また、遵守している事業者には対策実施を宣言させる等、感染防止のための取組を強く勧奨すること。

## 12) クラスター対策の強化

- ・ 「三つの密」等濃厚接触が生じやすい環境にある職場でクラスターが発生した場合には、幅広く検査を実施する。また、あらかじめ、事業者に対し、職場でのクラスター対策の徹底を呼びかけるとともに、上記の検査について労働者への受検勧奨の実施等を促すこと。

## 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）がすぐに行え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
<b>1 感染予防のための体制</b>		
	・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
<b>2 感染防止のための基本的な対策</b>		
<b>(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」</b>		
	・「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
<b>(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</b>		
	・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
	・出社時等に、全員の日々の体調(発熱やだるさを含む風邪症状の有無、味覚や嗅覚の異常の有無等)を確認している。	はい・いいえ
	・体調不良時には正直に申告しやすい雰囲気を醸成し、体調不良の訴えがあれば勤務させないこと、正直に申告し休むことで不利益な扱いにしないことを、職場で確認している。	はい・いいえ
	・その他( )	はい・いいえ
(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
	・その他( )	はい・いいえ

項	目	確認
(3) 多くの人が密集する場所の改善		
	・業態に応じて可能な範囲で出勤を抑制するように努めている。	はい・いいえ
	・電車やバス等での他人との密着を防ぐため、時差通勤、自転車通勤、自家用車通勤などの活用を図っている。	はい・いいえ
	・テレビ会議やWeb会議の活用等により、人が集まる形での会議等をなるべく避けるようにしている。	はい・いいえ
	・対面での会議やミーティング等を行う場合は、マスクの着用を原則とし、人と人の間隔をできるだけ2m(最低1m)空、可能な限り真正面を避けるようにしている。	はい・いいえ
	・接客業等において、人と人が近距離で対面することが避けられない場所は、労働者にマスクを着用させ、人と人の間にアクリル板、不燃性透明ビニールカーテンなどで遮蔽するようにしている。	はい・いいえ
	・職場外(バスの移動等)でもマスクの着用や、換気、人との間隔を取る等、三つの密を回避するよう努めることとしている。	はい・いいえ
	・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)や界面活性剤や次亜塩素酸ナトリウム0.05%水溶液による清拭消毒を実施することとしている。 ※人がいる環境に、消毒や除菌効果を謳う商品を空間噴霧して使用することは、眼、皮膚への付着や吸入による健康影響のおそれがあることから推奨されていません。	はい・いいえ
	・その他( )	はい・いいえ
(5) 近距離での会話や発声の抑制		
	・職場では、同僚を含む他人と会話する際には、大きな声を出さずに距離をなるべく保持するようにしている。	はい・いいえ
	・外来者、顧客、取引先との対面での接触や近距離での会話をなるべく避けるようにしている。	はい・いいえ
	・どうしてもマスクなしで1m以内で会話する必要がある場合は、15分以内に留めるようにしている。	はい・いいえ
	・粉じんや化学物質など、呼吸用保護マスクを装着する必要がある作業では、声で合図連絡する場合にはマスクを外さないように周知している。拡声器使用や伝声板付きのマスク採用が望ましい。	はい・いいえ
	・その他( )	はい・いいえ
(6) 共用トイレの清掃等について		
	・不特定多数が接触する場所は、清拭消毒を行うこととしている。	はい・いいえ
	・トイレの床や壁は次亜塩素酸ナトリウム0.1%水溶液で手袋を用いて清拭消毒する。	はい・いいえ
	・トイレの蓋を閉めて汚物を流すように表示している。(便器内は通常の清掃でよい)	はい・いいえ
	・ペーパータオルを設置するか、個人ごとにタオルを準備する。	はい・いいえ
	・その他( )	はい・いいえ

項	目	確認
(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こととしている。	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「陽性等者」)が出た場合等の対応		
(1) 陽性等者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等者であると判明しても、解雇その他の不利益な取扱いを受けないこと及び差別的な取扱いを禁止することを全員に周知し、徹底を求めている。	はい・いいえ
(2) 陽性等者が出た場合の対応		
	・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

項	目	確認
	・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
	・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。

R3.5.10版

# テレワークを有効に活用しましょう

## ～新型コロナウイルス感染症対策のためのテレワーク実施～

### テレワークの活用

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

**新型コロナウイルス感染症の感染拡大防止の観点からも、有効な働き方です。**

#### 参考：新型コロナウイルス感染症対策の基本的対処方針（抜粋）

三 新型コロナウイルス感染症対策の実施に関する事項

(3) まん延防止

4) 職場への出勤等

① 政府及び特定都道府県は、事業者に対して、以下の取組を行うよう働きかけを行うものとする。

- ・ 職場への出勤について、人の流れを抑制する観点から、在宅勤務（テレワーク）の活用や休暇取得の促進等により、出勤者数の7割削減を目指すこと。
- ・ 高齢者や基礎疾患を有する者など重症化リスクのある労働者及び妊娠している労働者や同居家族にそうした者がいる労働者については、本人の申出等を踏まえ、テレワークや時差出勤等の感染予防のための就業上の配慮を行うこと。

令和2年3月28日（令和3年5月7日変更）

新型コロナウイルス感染症対策本部決定

### テレワークの効果

#### 企業のメリット

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



#### 労働者のメリット

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

### テレワーク実施までの流れ

1

実施に向けての検討  
(業務・対象者・費用負担)



2

セキュリティのチェック



3

労使によるルールの確認  
(労務管理)



4

作業環境のチェックなど



テレワークの実施



# 1 実施に向けての検討(業務の切り出し・対象者の選定・費用負担)

## 業務の切り出し

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

■ 図表Ⅱ-4-1 対象業務の整理



### 仕事のやり方を変える5つの取組み例

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

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

## 対象者の選定

- 業務命令として在宅勤務を命じる場合には、業務内容だけでなく、**本人の希望も勘案**しつつ、決定しましょう。
- 正規雇用労働者、非正規雇用労働者といった雇用形態の違いのみを理由として対象者から除外することがないようにしましょう。  
(※) 正規雇用労働者と非正規雇用労働者との不合理な待遇差については、パートタイム・有期雇用労働法、労働者派遣法により禁止されており、雇用形態のみを理由にテレワークの対象から除外することは、これらの法律に違反する可能性があります。

## 費用負担

- 労働者に過度の負担が生じることは望ましくありません。費用負担についてはトラブルになりやすいので、労使でよく話し合うことが必要です。

### 機器購入費

パソコン本体や周辺機器、携帯電話、スマートフォンなどについては、会社から貸与しているケースが多い

### 通信費

通信回線の使用料等は個人使用と業務使用との切り分けが困難であるため、一定額を会社負担としている例も見られる

### 消耗品購入費

● 文具消耗品は会社が購入したものを使用  
● 切手や宅配メール便等は事前に配布  
● 会社宛の宅配便は着払いとするなど

### 光熱費

頻度により様々。光熱費は、業務使用分との切り分けが困難なため、テレワーク勤務手当に含めて支払う企業の例もみられる

出典: 「テレワーク導入のための  
労務管理等Q&A集」

## 2 セキュリティのチェック

- 会社のパソコン(PC)を社外に持ち出す場合には、**PCの盗難や紛失**による情報漏洩のリスクがあることから、**セキュリティ対策のなされたPCやシンクライアントパソコンを貸与する**などの工夫が必要です。
- また、自宅のPCを使って業務を行う場合には、ウイルス対策ソフトや最新アップデートの適用などの**セキュリティ対策が適切に行われているか**を確認する必要があります。
- その他、総務省においてテレワークセキュリティに関するガイドラインやチェックリストが公開されていますので、ご活用ください。

### 3 ルールの確認（労務管理）

#### 労働時間

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

#### 労働時間

- 労働時間を適正に把握・管理し、長時間労働を防ぐためにも、労働者の労働日ごとの始業・終業時刻を確認し、記録しましょう。
- 通常の労働時間制、フレックスタイム制のほかに、労働者が事業場外で業務に従事した場合で労働時間を算定することが困難などには事業場外みなし労働時間制なども活用できます。
- 中抜け時間の取扱いや、時間外・休日・所定外深夜の労働を行う場合のルールを労使でよく話し合い就業規則等で定めておくことが重要です。

#### 【労働時間管理方法の一例】

##### ■ 電子メール

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

##### ■ 電話

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

##### ■ 勤怠管理ツール

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

##### ■ 勤怠管理システム

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

#### 安全衛生

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

#### 業績評価、人事管理、ハラスメントへの対応

- テレワークを行う労働者について特別の取扱いを行う場合は、よく確認しましょう。
- 新規で採用する場合には、就業場所などについて労働条件の明示が必要です。
- 事業主はテレワークの際にも、関係法令・関係指針に基づき、ハラスメントの防止対策を適切に講じる必要があります。

### 4 作業環境のチェック

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

#### 温度・湿度

適度な温度・湿度の部屋で作業しましょう

#### その他

適度な休憩・ストレッチなど



#### 照明

明るいところで作業しましょう

#### 窓

こまめに換気しましょう

#### 机・椅子

作業中の姿勢に気を付けましょう

新しいテレワークガイドラインには、安全衛生確保のためのチェックリストがありますので、ご活用ください。

チェックリストはこちら→



# テレワーク実施のための参考資料・相談先

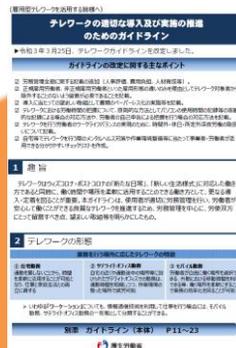
導入  
テレワーク  
マニュアル



## テレワークではじめる働き方改革

はじめてテレワークを導入する際のハウツーが書かれた手引き書です。

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



## テレワークの適切な導入及び実施の推進のためのガイドライン

テレワークにおける適切な労務管理の実施につき、その留意すべき点を明らかにしたガイドライン。  
<https://www.mhlw.go.jp/content/000766329.pdf>

ガイドライン



セキュリティ



## テレワークセキュリティガイドライン

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

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



## テレワーク推進企業等厚生労働大臣表彰 ～輝くテレワーク賞～事例集

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

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

好事例



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

実施にあたり困った際のご相談先

### テレワーク相談センター（テレワーク協会）

電話：0120-861009

平日9:00～17:00(祝日、年末年始を除く)

メール：sodan@japan-telework.or.jp



厚生労働省委託事業

### テレワーク相談センター

テレワーク（在宅勤務やモバイルワーク）の導入・推進の企業の相談窓口

孤独や不安を感じた際のご相談先

働く人の「こころの耳 相談窓口」

電話相談



メール相談



0120-565-455

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

24時間受付/  
1週間以内に返信します



# 時差出勤にご協力をお願いします

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

◆ご利用の皆様におかれましては、

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

につきまして、ご協力をお願いいたします。

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

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



## 皆さまに安心してご乗車いただくために

鉄道では、**空調装置**や**窓開け**による換気を行っております。

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

# 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について

令和3年8月1日から令和4年3月31日までの間に、以下の子どもの世話を保護者として行うことが必要となった労働者に対し、有給（賃金全額支給）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！

- ① 新型コロナウイルス感染症に関する対応として、ガイドラインなどに基づき、**臨時休業などをした小学校など（保育所等を含みます）**に通う子ども
- ② 新型コロナウイルスに**感染した子ども**など、小学校などを休む必要がある子ども

\* 詳細は裏面をご参照ください。

事業主の皆さまには、この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と幸いです。**

## 【助成内容】有給休暇を取得した対象労働者に支払った賃金相当額×10/10

具体的には、対象労働者1人につき、**対象労働者の日額換算賃金額<sup>※1</sup>×有給休暇の日数**で算出した合計額を支給します。

※1 各対象労働者の通常の賃金を日額換算したもの（日額上限額<sup>※2</sup>あり）

休暇取得期間	日額上限額 <sup>※2</sup>	申請期限 <sup>※3</sup>
令和3年8月1日～10月31日	13,500円	令和3年12月27日（月） <b>必着</b>
令和3年11月1日～12月31日	13,500円	令和4年2月28日（月） <b>必着</b>
令和4年1月1日～3月31日	令和4年1～2月：11,000円 令和4年3月：9,000円	令和4年5月31日（火） <b>必着</b>

※2 申請の対象期間中（注）に緊急事態宣言の対象区域又はまん延防止等重点措置を実施すべき区域であった地域（原則都道府県単位）に事業所のある企業については**15,000円**。

注：事業主の方から申請いただいた休暇日の最初の日から最後の日までの間（申請対象の労働者が複数いる場合は、休暇の開始が最も早い労働者の開始日から、終了が最も遅い労働者の終了日までの間）

※3 ただし、やむを得ない理由があると認められる場合（以下Ⅰ又はⅡ）は、申請期限経過後に申請することが可能（令和4年6月30日まで）です。

Ⅰ.労働者からの都道府県労働局『小学校休業等対応助成金に関する特別相談窓口』への「（企業に）この助成金を利用してもらいたい」等のご相談に基づき、労働局が事業主への助成金活用の働きかけを行い、これを受けて事業主が申請を行う場合

Ⅱ.労働者が都道府県労働局『小学校休業等対応助成金に関する特別相談窓口』へ相談し、労働局から助言等を受けて、労働者自らが事業主に働きかけ、事業主が申請を行う場合

## 労働者の皆さまへ

都道府県労働局『小学校休業等対応助成金に関する特別相談窓口』では、「企業にこの助成金を利用してもらいたい」等、労働者の方からのご相談内容に応じて、**企業への特別休暇制度導入・助成金の活用の働きかけ等**を行っています。特別相談窓口（休業支援金・給付金の仕組みによる**労働者からの直接申請含む**）については、こちらをご参照ください。



⇒ 「**小学校休業等対応助成金に関する特別相談窓口のご案内**」

## 事業主の皆さまへ

- 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ご確認ください。

**申請書は、厚生労働省HPから印刷してください。**

\* 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可能な限りまとめて申請をお願いします。

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

新型コロナ 休暇支援

検索



- ② 申請書の提出方法

本社所在地を管轄する**都道府県労働局 雇用環境・均等部（室）**まで郵送でお願いします。

※必ず配達記録が残る郵便（特定記録郵便やレターパックなど）で配送してください。（宅配便などは受付不可）

## お問い合わせはコールセンターまで

『雇用調整助成金、産業雇用安定助成金、**小学校休業等対応助成金・支援金**コールセンター』（フリーダイヤル）**0120-60-3999** 受付時間：9：00～21：00 土日・祝日含む

※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など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などで問い合わせることはありません。

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

### 「臨時休業等」とは

- ・新型コロナウイルス感染症に関する対応として、小学校などが臨時休業した場合、自治体や放課後児童クラブ、保育所などから利用を控えるよう依頼があった場合が対象となります。
- ・なお、保護者の自主的な判断で休ませた場合は対象外です。

※ただし、学校長が新型コロナウイルスに関連して出席しなくてもよいと認めた場合は対象となります。  
※小学校等全体の休業のみでなく、学年・学級単位の休業や、オンライン授業、分散登校の場合も対象になります。

### 「小学校等」とは

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

## ②新型コロナウイルスに感染した子どもなど、小学校等を休む必要がある（※）子ども

- ア) 新型コロナウイルスに感染した子ども
- イ) 新型コロナウイルスに感染したおそれのある子ども(発熱などの風邪症状、濃厚接触者)
- ウ) 医療的ケアが日常的に必要な子ども、または新型コロナウイルスに感染した場合に重症化するリスクの高い基礎疾患などを有する子ども

※ 学校の場合は、学校長が出席を停止し、または出席しなくてもよいと認めた場合をいいます。

## ③対象となる保護者

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

※ 業種・職種を問わず、事業主に雇用される労働者が対象となります。

## ④対象となる有給の休暇の範囲

### 日曜日、夏休みなどに取得した休暇の扱い

「①に該当する子ども」に関する休暇の対象は以下のとおりです。

- ・学校：授業日 ※日曜日や夏休みなどは対象外（夏休み期間が延長された場合、新たに夏休みになった期間は対象）
- ・その他の施設（放課後児童クラブなど）：本来施設が利用可能な日

「②に該当する子ども」に関する休暇の対象は以下のとおりです。

- ・授業日であるかにかかわらず、その子どもの世話をするために休暇を取得した日

### 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。

### 就業規則など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、就業規則など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。  
助成金の支給上限額(上限額は表面参照)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](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](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

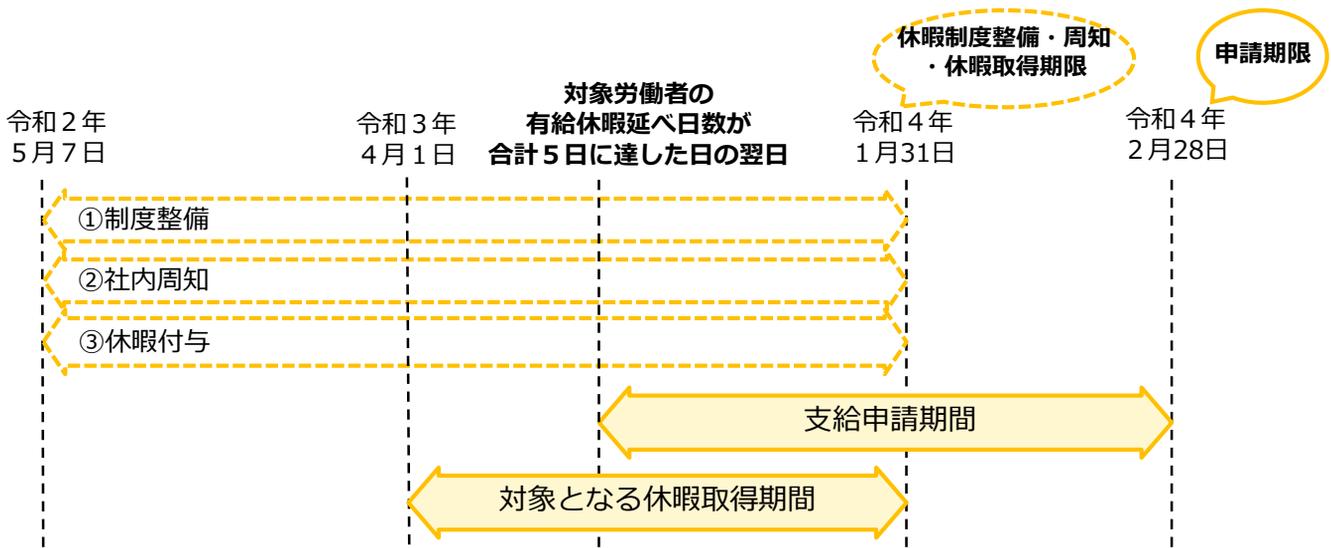
## ■令和3年度「両立支援等助成金（新型コロナウイルス感染症に関する母性健康管理措置による 休暇取得支援コース）」との併給

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）を受給したことがある事業場は、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](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](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

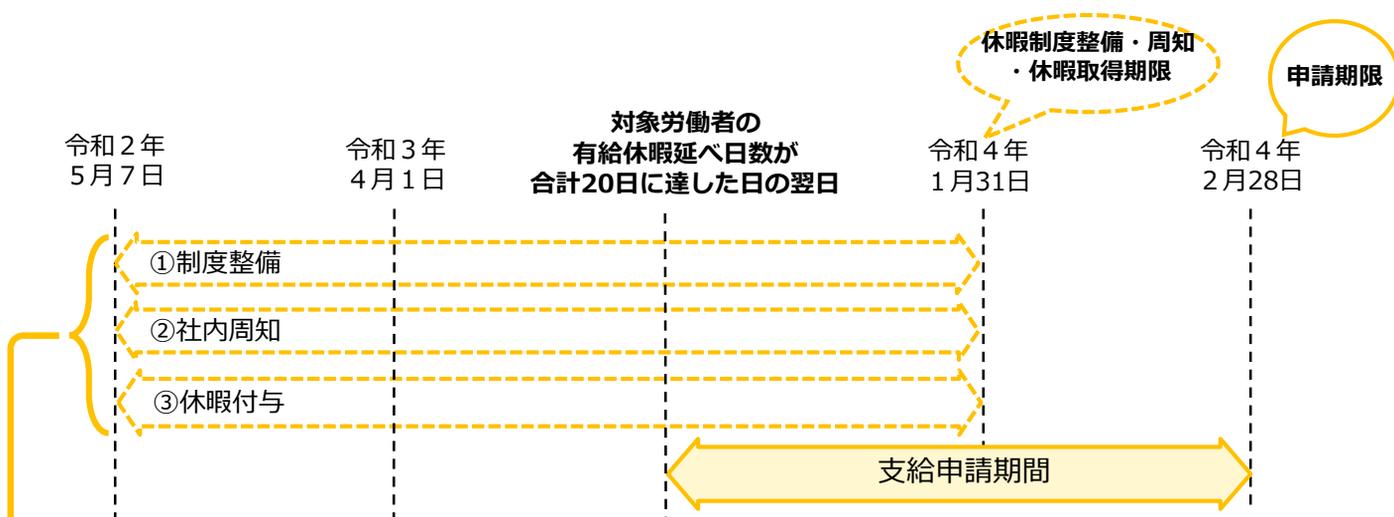
### ■休暇制度の整備と周知の時期

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



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

### ■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。

## 2 介護離職防止支援コース

中小企業事業主のみ対象

「介護支援プラン★」を作成し、プランに沿って労働者の円滑な介護休業の取得・職場復帰に取り組み、介護休業を取得した労働者が生じた、または介護のための柔軟な就労形態の制度（介護両立支援制度）の利用者が生じた中小企業事業主に支給します。

		支給額
A 介護休業	休業取得時	28.5万円<36万円>
	職場復帰時	28.5万円<36万円>
B 介護両立支援制度		28.5万円<36万円>
C 新型コロナウイルス感染症対応特例		5日以上10日未満 20万円 10日以上 35万円

※A～Cいずれも1事業主1年度5人まで支給。

### おもな要件

#### A：介護休業

##### <休業取得時>

- 介護休業の取得、職場復帰について、プランにより支援する措置を実施する旨を、あらかじめ労働者へ周知すること。
- 介護に直面した労働者との面談を実施し、面談結果を記録した上で介護の状況や今後の働き方についての希望等を確認のうえ、プランを作成すること。★
- プランに基づき、業務の引き継ぎを実施し、対象労働者が合計5日（所定労働日）以上の介護休業を取得すること。

##### <職場復帰時>

- ※ 休業取得時と同一の対象介護休業取得者である（休業取得時を受給していない場合申請不可）とともに、休業取得時の要件かつ以下を満たすことが必要です。
- 「休業取得時」の受給対象である労働者に対し、介護休業終了後にその上司又は人事労務担当者が面談を実施し、面談結果を記録すること。
- 対象労働者を、面談結果を踏まえ原則として原職等に復帰させ、原職等復帰後も申請日までの間、雇用保険被保険者として3か月以上継続雇用していること。

#### B：介護両立支援制度（介護のための柔軟な就労形態の制度）

- 介護両立支援制度の利用について、プランにより支援する措置を実施する旨を、あらかじめ労働者へ周知すること。
- 介護に直面した労働者との面談を実施し、面談結果を記録した上で介護の状況や今後の働き方についての希望等を確認のうえ、プランを作成すること。★
- プランに基づき業務体制の検討を行い、以下のいずれか1つ以上の介護両立支援制度を対象労働者が合計20日以上（\*1, 2を除く）利用し、支給申請に係る期間の制度利用終了後から申請日までの間、雇用保険被保険者として継続雇用していること。

・ 所定外労働の制限制度	・ 介護のための在宅勤務制度
・ 時差出勤制度	・ 法を上回る介護休暇制度*1
・ 深夜業の制限制度	・ 介護のためのフレックスタイム制度
・ 短時間勤務制度	・ 介護サービス費用補助制度*2

\*1, 2 利用期間が利用開始から6か月を経過する日の間に一定の要件をみたすことが必要

- ★ 介護支援プランは原則として対象労働者の介護休業開始前または介護両立支援制度利用開始前に作成する必要がありますが、介護休業開始後または介護両立支援制度の利用期間中に作成してもかまいません。（※介護休業終了後または介護両立支援制度利用終了後に作成された場合は支給対象となりません）

#### C：新型コロナウイルス感染症対応特例

- 介護のための有給休暇（新型コロナウイルス感染症対応）について、所定労働日を前提として20日以上取得できる制度及びその他就業と介護の両立に資する制度を設け、あらかじめ労働者に周知すること。
- 対象労働者が介護のための有給休暇（新型コロナウイルス感染症対応）を合計5日以上取得すること。
- 対象労働者を休暇取得日から申請日までの間、雇用保険被保険者として継続雇用していること。



# 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。

## 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/11302000/000630736.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			
被災者の氏名(姓と名の間は1文字空けること。)		生年月日	
カナ ロウドウ タロウ		7010101 (32)歳	
漢字 労働 太郎		看護師 経験期間 12	
休業見込期間又は死亡日時(死亡の場合は死亡欄に○)		傷病	
休業見込 3		新型コロナウイルス感染症による肺炎	
災害発生状況及び原因		傷病部位	
救急病棟に勤務中、○月○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。		呼吸器	
報告書作成者 職氏名		被災地の場所	
事務長 厚生 太郎		勤務地内	

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

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。

感染から発症までの経緯を簡潔に記入してください。

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。

記名・押印に代えて、署名によることができます。

令和2年 4月10日

事業者職氏名

医療法人 厚生会労働病院  
病院長 安衛 法子

霞ヶ関 労働基準監督署長殿

## 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。

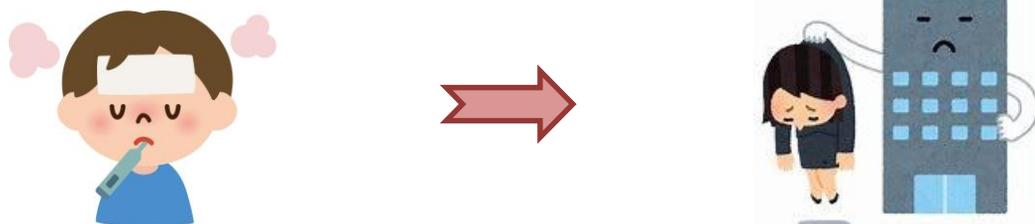
# 新型コロナウイルス感染症に関する偏見や差別を防止するための規定が設けられました！

(新型インフルエンザ等対策特別措置法等を一部改正する法律 令和3年2月13日施行)

新型コロナウイルス感染症に関する様々な差別的な取扱いが報告されています。こうした偏見や差別は決して許されません。

## 事例

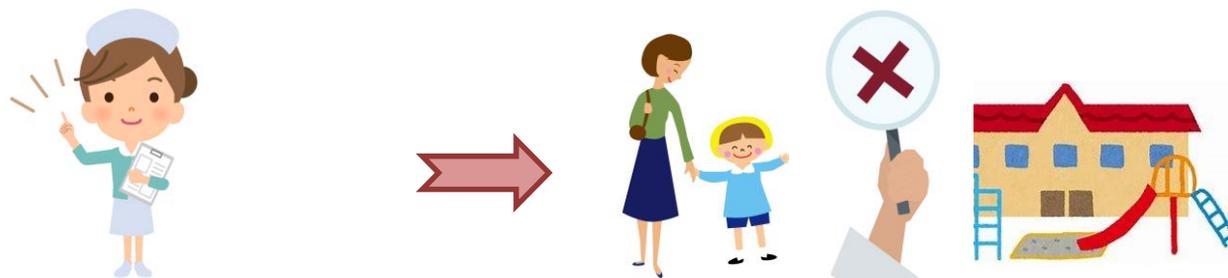
(感染したことを理由に解雇される)



(回復しているのに出社を拒否される)



(病院で感染者が出たことを理由に、子供の保育園等の利用を拒否される)



(感染者が発生した学校の学生やその家族に対して来店を拒否する)



(感染者個人の名前や行動を特定し、SNS等で公表・非難する)



(無症状・無自覚で訪れた店舗から謝罪や賠償を強要される)



特措法改正では、感染者やその家族、医療従事者等の人権が尊重され、差別的な取扱いを受けることのないよう、偏見や差別を防止するための規定が設けられました。

国や地方公共団体は、新型コロナウイルスに関する差別的取扱い等の実態把握や啓発活動を行います。

新型インフルエンザ等対策特別措置法等の一部を改正する法律 (令和3年法律第5号) (抄)

(令和3年2月13日施行)

(知識の普及等)

第13条

2 国及び地方公共団体は、新型インフルエンザ等対策を実施するに当たっては、新型インフルエンザ等に起因する差別的取扱い等(次に掲げる行為をいい、以下この項において「差別的取扱い等」という。)及び他人に対して差別的取扱い等を行うことを要求し、依頼し、又は唆す行為が行われるおそれが高いことを考慮して、新型インフルエンザ等の患者及び医療従事者並びにこれらの者の家族その他のこれらの者と同一の集団に属する者(以下この項において「新型インフルエンザ等患者等」という。)の人権が尊重され、及び何人も差別的取扱い等を受けることのないようにするため、新型インフルエンザ等患者等に対する差別的取扱い等の実態の把握、新型インフルエンザ等患者等に対する相談支援並びに新型インフルエンザ等に関する情報の収集、整理、分析及び提供並びに広報その他の啓発活動を行うものとする。

一 新型インフルエンザ等患者等であること又は新型インフルエンザ等患者等であったことを理由とする不当な差別的取扱い

二 新型インフルエンザ等患者等の名誉又は信用を毀損する行為

三 前二号に掲げるもののほか、新型インフルエンザ等患者等の権利利益を侵害する行為

国や地方自治体、民間団体などは、偏見・差別等の防止に向けた普及啓発、相談受付を実施しています。

## 普及啓発

(法務省)

法務大臣からのメッセージ、新型コロナと人権に関する座談会 等

[http://www.moj.go.jp/JINKEN/jinken02\\_00022.html](http://www.moj.go.jp/JINKEN/jinken02_00022.html)

(文部科学省)

文部科学大臣からのメッセージ、新型コロナ“差別・偏見をなくそう”プロジェクト 等

[https://www.mext.go.jp/a\\_menu/coronavirus/mext\\_00122.html](https://www.mext.go.jp/a_menu/coronavirus/mext_00122.html)

(厚生労働省)

医療従事者、感染者等に対する差別・偏見をなくすための「広がれありがとうの輪」プロジェクト 等

[https://www.mhlw.go.jp/stf/covid-19/qa-jichitai-iryokikan-fukushishisetsu.html#h2\\_6](https://www.mhlw.go.jp/stf/covid-19/qa-jichitai-iryokikan-fukushishisetsu.html#h2_6)

※この他、民間団体等でも様々な取組が行われています。

## 相談窓口

(法務省)

人権相談窓口における相談受付

[http://www.moj.go.jp/JINKEN/index\\_soudan.html](http://www.moj.go.jp/JINKEN/index_soudan.html)

(厚生労働省)

都道府県労働局における相談受付

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

(文部科学省)

子供のSOSの相談窓口

[https://www.mext.go.jp/a\\_menu/shotou/seitoshidou/06112210.htm](https://www.mext.go.jp/a_menu/shotou/seitoshidou/06112210.htm)

(民間団体による相談受付)

(法テラス) <https://www.houterasu.or.jp/saigaikanren/houterasu-korona.html>

(日弁連) <https://www.nichibenren.or.jp/news/year/2020/topic2.html>

(セーフアーインターネット協会) <https://www.saferinternet.or.jp/>

※この他、相談受付を行っている地方自治体等もあります。

国や地方自治体は、さらに以下の取組も進め、偏見・差別のない社会を目指します。

- **新型コロナ患者等への差別的取扱い等の実態把握、情報の収集や提供**
  - ・ ホームページやSNS、政府広報等により、新型コロナに関する基本情報や感染予防対策、偏見・差別防止に向けた情報発信を強化します。
  - ・ 内閣官房ホームページ([corona.go.jp](https://corona.go.jp))において、地方自治体や関係団体等の取組、事例を発信します。
  - ・ 内閣官房ホームページ([corona.go.jp](https://corona.go.jp))において、新型コロナに関する差別的な取扱いの事例を発信し、悪質な行為の法的効果を周知します。



- **新型コロナ患者等に対する相談支援**
  - ・ 関係機関の職員研修等において、専門家からの新型コロナに関する正しい知識や、対応窓口や地方自治体の取組等を周知します。
  - ・ 地方自治体の相談体制の構築を国が支援します。



※これらの取組については、以下をご覧ください。

《偏見・差別とプライバシーに関するワーキンググループ これまでの議論とりまとめ》

[https://www.cas.go.jp/jp/seisaku/ful/gaiyou\\_henkensabetsu\\_torikumi.pdf](https://www.cas.go.jp/jp/seisaku/ful/gaiyou_henkensabetsu_torikumi.pdf)



内閣官房

新型コロナウイルス感染症対策推進室

<https://corona.go.jp/>

4月30日付事務連絡「飲食店における感染防止対策を徹底するための第三者認証制度の導入について」を各都道府県知事宛通知したところですが、今般都道府県より報告いただく「第三者認証制度検討状況報告」を改定しましたので、改定版の事務連絡を通知します。なお、認証基準（案）に変更はございません（変更箇所：本文の黄色塗りつぶし）。

事務連絡

令和3年5月21日

各都道府県知事 殿

内閣官房新型コロナウイルス感染症対策推進室長  
厚生労働省大臣官房生活衛生・食品安全審議官  
農林水産省食料産業局長

飲食店における感染防止対策を徹底するための第三者認証制度の導入について  
（改定）

飲食店における感染防止対策の徹底強化を図るため、令和3年4月23日に新型コロナウイルス感染症対策の基本的対処方針が改訂され、「政府は関係団体や地方公共団体に対して、第三者認証による認証制度の普及を促すこと」、「都道府県は、飲食店の見回りを進めるとともに、第三者認証制度へのインセンティブ措置の付与により、同制度の確実な運用を図ること」とされています。

飲食店の感染防止対策の遵守状況に係る認証制度については、多くの自治体では自己認証、又は、認証制度が存在しないところですが、今後は、飲食店の感染対策を強化するため、既に一部の自治体で導入され、かつ、成果を上げている第三者認証制度を参考に、第三者認証制度を導入することが必要となります。

各自治体においては、別添「感染対策に係る認証の基準（案）」をベースに、第三者認証制度の導入に可及的速やかに着手ください。なお、第三者認証制度の導入の検討には一定程度の時間がかかることが見込まれるところ、特に、緊急事態措置とまん延防止重点措置の対象区域においては、各知事の判断により、既に実施中の飲食店の見回りに注力され、その後、可及的速やかに第三者認証制度の導入をご検討ください。

現時点では、別添の基準（案）の項目が全て確実に行われている飲食店は、感染者が来店しても感染拡大を防止できるという一定のエビデンスが得られているところ、この基準（案）とすることを原則としますが、それぞれの都道府県がどのような基準項目とするかについては、各地域の公衆衛生等の専門家の意見を聞いた上で、認証基準案を作成ください。なお、以下の項目（必須項目）については、必ずその内容を認証基準に含めるようお願いします。

また、第三者認証制度を導入されている都道府県におかれましても、下記の必須項目を基準に含めるようお願いします。

#### (1) アクリル板等の設置(座席の間隔の確保)

全ての座席について、①パーティション(アクリル板等)が設置されている(※)、又は②座席の間隔が1m以上確保されていること。

※同一テーブル上の正面及び隣席との間、並びに他のテーブルとの間に設置。パーティション(アクリル板等)の高さは、目を覆う程度の高さ以上のものを目安とする。

#### (2) 手指消毒の徹底

店内入口に消毒設備を設置し、入店時に必ず、従業員が来店者に呼びかけ、手指消毒を実施していること。

#### (3) 食事中以外のマスク着用の推奨

食事中以外のマスクの着用について、来店者に対し掲示や声かけなどで促していること。

#### (4) 換気の徹底

- ・ 建築物における衛生的環境の確保に関する法律(建築物衛生法)の対象施設については、建築物衛生法に基づく空気環境の調整に関する基準を満たしていること。
- ・ 建築物衛生法の対象外施設については、換気設備により必要換気量(一人あたり毎時 30 m<sup>3</sup>)を確保する、または、30分に1回、5分程度、2方向の窓を全開(窓が一つしかない場合は、ドアを開ける)するなどにより、十分な換気を行っていること。

なお、換気を徹底するにあたり、CO<sub>2</sub>センサーの使用等により、換気状況の把握に努めること。

また、実地調査で、可能な限り換気の状態を数値にて確認するようお願いいたします。

「感染対策に係る認証の基準(案)」は、今後、感染状況等を踏まえ、必要に応じ、国において有識者に諮り、改訂します。このため、各都道府県におかれては、第三者認証制度の導入にあたって、基準が随時見直されていくことを飲食店に周知するとともに、継続的に飲食店と情報共有できる枠組みを確保されるようご留意ください。

また、第三者認証制度導入にあたってのインセンティブとなるよう支援措置として、パーティション、換気設備、消毒液、CO<sub>2</sub>センサーなどの導入補助や飲

食店向けの感染防止対策コンサルティング支援等についても併せてご検討ください。支援措置を講じる際は、地方創生臨時交付金（事業者支援分）を是非活用ください。

なお、Go To Eat 事業の飲食店の参加要件については、各都道府県において上乗せ・追加することが可能であり、第三者認証取得を上乗せ要件としている自治体もあります。各自治体において、今後第三者認証取得の要件化をご検討いただくことも可能です。

さらに、第三者認証制度を導入・運用するにあたっては、認証にあたっての飲食店への確認・指導の方法、認証を受けた飲食店における基準の遵守状況のデータベース化や当該飲食店の公表方法、当該飲食店に対する再調査など認証の質を担保する方法も重要であることから、様式に追加し、実施・検討状況の報告をお願いすることにいたしましたので、ご協力をお願いいたします。

第三者認証制度の導入の検討状況等について、別紙を用いて報告ください。具体的には、「第三者認証制度の導入（又は改善）計画」、「第三者認証制度導入のためのインセンティブ措置（支援措置等）」、「都道府県内の飲食店店舗数」及び「第三者認証導入済飲食店店舗数」、「認証審査における確認・指導方法」、「点検業務のシステム化・デジタル化」、「認証飲食店における基準の遵守状況のデータベース化や公表方法」、「モニタリング等により認証の質を担保する方法」について、令和3年5月25日（火）12：00までに報告をお願いします。

なお、1週間に1度の頻度で情報の更新を依頼しますので、ご協力をお願いします。報告の頻度は状況を見て変更します。

また、都道府県にて認証の基準（案）を作成・変更する際や、対外的に第三者認証制度の導入を発表する際は、事前に内閣官房、厚生労働省、農林水産省あてにご連絡くださいますようお願いいたします。

（※）飲食店に対する第三者認証制度とは、以下の4項目の大きな柱を都道府県知事が責任をもって実施する認証制度。

- ① 専門家等の知見も踏まえた感染症対策基準及びその確認方法を詳細化
- ② 認証を希望する飲食店からの求めに応じて、一軒一軒個別訪問し遵守状況を厳しく確認・指導（現地調査を行う主体は、都道府県職員に限らず、認証の質が担保されるのであれば、都道府県から外部委託を受けた者でも可）
- ③ 認証基準を満たす店のみ認証
- ④ 遵守状況をデータベース化して公表し、認証後も飲食店の再調査などを実施することにより質を担保

# 感染症予防対策に係る認証の基準（案）

（赤囲いの内容は各都道府県の認証基準に含めていただく項目）

## 1. 来店者の感染症予防

### （1）入店・注文・支払い

- 店内入口に消毒設備を設置し、入場時に必ず、従業員が来店者に呼びかけ、手指消毒を実施する。
- 順番待ち等により列が発生する場合は、最低1 m（マスク着用のない場合は2 m）の来店者同士の対人距離を確保するための誘導・表示などを行う。
- レジ等での対面接客時に、アクリル板、透明ビニールカーテン、パーティションなどで遮蔽するほか、コイントレイを介した受け渡し、またはキャッシュレス決済を導入する。なお、現金等の受け渡し後には手指衛生を行う。
- 発熱（例えば平熱より1度以上）や軽度であっても風邪症状（せきやのどの痛みなど）、嘔吐・下痢等の症状がある者は入場しないよう表示する。
- 飲食時以外はマスク着用を周知するとともに、定期的な手洗い・手指消毒を要請する。
- 咳エチケットを徹底するよう注意喚起を行う。
- エレベーターがある場合は、エレベーターの重量センサーの調整などによる乗員制限を行う。

定員数 \_\_\_\_\_ 人 乗員上限： \_\_\_\_\_ 人

※複数台ある場合、エレベーターごとに制限

- 送迎車がある場合は、乗車人数を制限する。

乗車可能人数 \_\_\_\_\_ 人 乗車人数上限： \_\_\_\_\_ 人

※複数台ある場合、車両ごとに制限

- 送迎車がある場合は、送迎車の運転席と後部座席をアクリル板・透明ビニールカーテン等で遮蔽する。

### （2）食事・店内利用

- 〔テーブル間の配置についてはいずれかを満たすこと〕-----
- 同一グループが使用するテーブルとその他のグループが使用するテーブルの間は、相互に対人距離が最低1 m以上確保できるよう配置する。

テーブル間：最低 \_\_\_\_\_ m

- 同一グループが使用するテーブルとその他のグループが使用するテーブルの間を、アクリル板（目を覆う程度の高さ以上のものを目安）、透明ビニールカーテン、パーティション等で遮蔽する。

—————〔同一テーブルでの配置についてはいずれかを満たすこと〕—————

※少人数の家族、介助者同席の高齢者・乳幼児・障害者等が対面での着座を希望する場合は除く。

- 真正面での着座配置をしない。座席の間隔を最低 1 m 以上確保できるよう配置する。

座席間隔：最低 \_\_\_\_\_ m

- テーブル上にパーティション等を設置して遮蔽する。

—————〔カウンターテーブルの席の配置についてはいずれかを満たすこと〕—————

- カウンターテーブルの席間は最低 1m 以上の間隔を確保する。

座席間隔：最低 \_\_\_\_\_ m

- カウンターテーブル上にパーティション等を設置して遮蔽する。

- 滞在時間の制限※や予約制の活用などにより同時に多数の人が集まらないようにする。 ※2 時間程度を目安

- 大皿は避け、料理を個々に提供する。もしくは従業員が取り分ける。

—————〔ビュッフェスタイルでは、いずれかを満たすこと〕—————

- 利用者が一回の料理取り分けごとに新たな小皿を使用するとともに、飛沫がかからないようにカバーを設置するなど食品・ドリンクを保護し、取り分け時はマスク、使い捨て手袋等の着用及び取り分け用のトングや箸を共有としないことを徹底する。
- 料理を小皿に盛って提供するか、スタッフが料理を取り分ける。

- 卓上の共用調味料、ポット等の設置を避けるか、これらを客入れ替え時に消毒する。

- お酌や回し飲み、スプーンや箸などの食器の共有や使い回しは避けるように注意喚起を行う。

- 店内 BGM の音量を低減させ、大声での会話を避けるように注意喚起を行う。
- 咳エチケットを徹底するよう注意喚起を行う。
- 個室を使用する場合は、常時換気（換気基準は「3. 施設・設備の衛生管理の徹底」のとおり）を行う。
- トイレの蓋を閉めて汚物を流すように表示する。
- トイレ使用後は、手洗いや手指消毒を実施するよう表示する。
- 喫煙スペースがある場合は、一度に利用する人数を減らす、人と人との距離を保つなどにより、3つの密を避けるよう要請する。

□ 喫煙スペースの広さ： \_\_\_\_\_ m<sup>2</sup> 利用人数上限： \_\_\_\_\_ 人

※複数室ある場合、喫煙スペースごとに制限

## 2. 従業員の感染症予防

- 常にマスクを着用し、咳エチケットを徹底する。大声での会話を避ける。
- 業務開始前に検温・体調確認を行う。  
発熱（例えば平熱より1度以上）や軽度であっても風邪症状（せきやのどの痛みなど）、嘔吐・下痢等の症状がある場合には、出勤を停止させる。
- 感染した、もしくは感染疑いのある従業員、濃厚接触者として判断された従業員の就業は禁止する。
- 定期的に、かつ、就業開始時や他者の接触が多い場所・物品に触れた後、清掃後、トイレ使用後に、手指消毒や手洗いを実施する。
- 利用者からの注文の受付や料理提供にあたっては、利用者の正面に立たないように注意し、対人距離を確保する。
- 休憩スペースでは、マスクを着用し、一度に休憩する人数を減らし、対面での食事や会話を避ける。
- 休憩スペースでは常時換気（換気基準は「3. 施設・設備の衛生管理の徹底」のとおり）を行い、共用する物品は定期的に消毒する。
- 従業員のユニフォームは当該日業務終了後など定期的に洗濯する。

ユニフォーム洗濯頻度： \_\_\_\_\_ ごとに洗濯

## 3. 施設・設備の衛生管理の徹底

- 建築物衛生法※の対象施設については、法に基づく空気環境の調整に関する基準を満たしているか確認し、満たしていない場合は、換気設備の清掃、整備等の維持管理を適切に行う。

※建築物における衛生的環境の確保に関する法律

- 湿度40%以上を目安として、適度に加湿する。

————〔建築物衛生法の対象外の施設については、いずれかを満たすこと〕————

- 換気設備により必要換気量（一人あたり毎時30 m<sup>3</sup>）を確保すること。必要換気量が足りない場合は、入店者数を調整して一人あたりの必要換気量を確保するとともに、換気設備の清掃、整備等の維持管理を適切に行う。
- 窓の開放による換気の場合は、1時間当たりの換気回数を2回以上確保するため、30分に1回、5分程度、2方向の窓を全開（窓が一つしかない場合は、ドアを開ける）するなどして十分な換気を行う。また、換気のため窓やドアを開放している旨利用者に周知し、協力を要請する。

-----  
【アピール項目※】※認証の必須要件ではありませんが、事業者の自主的な取組としてアピールできる事項です。

- 換気を徹底するにあたり、CO<sub>2</sub> センサーの使用等により、換気状況の把握に努めている。
- 施設内の人が集まりやすい共用エリアについて、換気の詳細（換気回数や空気の流れなど）をわかりやすく図示している。
- 施設内の人が集まりやすい共用エリアについて、エリア内での一人当たりの必要換気量を確保するため、エリアごとの換気量及び必要換気量上の人数制限を算出し、一覧表等で管理できている。

【必要換気量確保のために人数制限する場合】

換気量：          m<sup>3</sup>/時 ÷ 30 m<sup>3</sup>/人・時 =          人（必要換気量上の人数制限）

- 共通のタオルを禁止し、ペーパータオルを設置するか、または個人のタオル等の使用を促す。
- 他人と共用する物品や複数の人の手が触れる場所を消毒用エタノールや次亜塩素酸ナトリウム、市販の界面活性剤含有の洗浄剤を用いて利用者の入替時など定期的に清拭消毒する。

<飲食業で他人と共用し接触が多い部位>

テーブル、椅子、メニューブック、調味料、ドリンクバー、ドアノブ、電気のスイッチ、タッチパネル、卓上ベル、レジ、蛇口、手すり、便座、洗浄レバー、コイントレイ、券売機、エレ

ペーターのボタン、アクリル板、透明ビニールカーテン、パーティションなど

---

### 【アピール項目】

- 接触感染、飛沫感染のリスクを低減するため、利用者の動線が重ならないための案内や自動扉、自動水栓を設置するなどの工夫・整備を行う。

【具体的な取組の内容】

- 
- ゴミを回収する者はマスクや手袋を着用し、作業後、必ず手を洗う。
  - 食品残さ、鼻水、唾液などが付着した可能性のあるゴミ、おしぼり等は、ビニール袋に密閉して処理する。

### 4. チェックリストの作成・公表

- 各施設・事業者は、施設内のリスク評価をしたうえで、具体的な方法や手順、清掃・消毒の頻度、人と人との間隔の空け方などを定めたチェックリストを作成するとともに、当該チェックリストによる毎日の確認について公表する。

### 5. 感染者発生に備えた対処方針

- 施設の従業員の感染が判明した場合保健所の指示・調査等に誠実かつ積極的に対応・協力して、当該施設からの感染拡大防止策を講じるとともに、必要に応じ感染の可能性のある営業日など感染拡大防止のための情報を公表する。
- 従業員に対し、感染疑いがある場合は検査結果が判明するまで出勤を控えることなど、感染拡大を防止する上で適切な行動を徹底するための研修機会を提供する。
- 保健所が行う積極的疫学調査の結果、感染者が当該施設を利用していたことが判明した場合、保健所の助言・指示等に誠実かつ積極的に対応・協力して、当該施設を媒介とした感染拡大を防止する対策を講じるとともに、必要に応じ感染の可能性のある営業日など感染拡大防止のための情報を公表する。

---

### 【推奨項目】

- 感染リスクの早期把握のため、国が提供する濃厚接触通知アプリ

の利用をルール化ないし奨励する。

- 上記以外の方法により、感染リスクの早期把握の仕組みを導入する。

【具体的な取組の内容】



報道関係者各位

令和3年11月19日

【照会先】

職業安定局 雇用開発企画課

課長：中村 かおり

課長補佐：楠田 暁夫

(代表) 03-5253-1111(内線 5816)

(直通) 03-3502-1718

職業安定局 雇用保険課

課長：長良 健二

課長補佐：伏木 崇人

(代表) 03-5253-1111(内線 5763)

(直通) 03-3502-6771

## 令和4年1月以降の雇用調整助成金の特例措置等について

(注) 以下は、事業主の皆様にご覧いただき、政府としての方針を表明したものです。施行にあたっては厚生労働省令の改正等が必要であり、現時点での予定となります。

新型コロナウイルス感染症に係る雇用調整助成金・緊急雇用安定助成金、新型コロナウイルス感染症対応休業支援金・給付金の特例措置について、令和4年1月～3月の具体的な助成内容は別紙をご参照ください。

令和4年4月以降の取扱いについては、「経済財政運営と改革の基本方針2021（令和3年6月18日閣議決定）」に沿って、雇用情勢を見極めながら具体的な助成内容を検討の上、2月末までに改めてお知らせします。

### ※ 休業支援金・給付金の申請期限

休業支援金・給付金の申請期限については、令和3年9月15日にお知らせしたとおり、令和2年4月～令和3年9月の休業に係る申請期限の延長が令和3年12月末までとなっております。休業していた時期から申請までの期間が長くなると、事実確認等が困難になりますので、できる限り早期に申請してください。

(参考1) 雇用調整助成金（新型コロナウイルス感染症の影響に伴う特例）

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

コールセンター 0120-60-3999 受付時間 9:00～21:00 土日・祝日含む

(参考2) 新型コロナウイルス感染症対応休業支援金・給付金

<https://www.mhlw.go.jp/stf/kyugyoshienkin.html>

コールセンター 0120-221-276 受付時間 月～金 8:30～20:00/土日祝 8:30～17:15

(参考3) 令和3年12月までの助成内容はこちら

[https://www.mhlw.go.jp/stf/r312cohokurei\\_00001.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/r312cohokurei_00001.html)

## 雇用調整助成金等

(括弧書きの助成率は解雇等を行わない場合)(※3)

## 休業支援金等

		令和3年 5月～12月	令和4年 1・2月	令和4年 3月
中小企業	原則的な措置	4/5(9/10) 13,500円	4/5(9/10) 11,000円	4/5(9/10) 9,000円
	地域特例(※1) 業況特例(※2)	4/5(10/10) 15,000円	4/5(10/10) 15,000円	4/5(10/10) 15,000円
大企業	原則的な措置	2/3(3/4) 13,500円	2/3(3/4) 11,000円	2/3(3/4) 9,000円
	地域特例(※1) 業況特例(※2)	4/5(10/10) 15,000円	4/5(10/10) 15,000円	4/5(10/10) 15,000円

		令和3年 5月～12月	令和4年 1月～3月
中小企業	原則的な措置	8割 9,900円	8割 8,265円
	地域特例(※5)	8割 11,000円	8割 11,000円
大企業 (※4)	原則的な措置	8割 9,900円	8割 8,265円
	地域特例(※5)	8割 11,000円	8割 11,000円

- (※1) 緊急事態措置を実施すべき区域、まん延防止等重点措置を実施すべき区域(以下「重点措置区域」という)において、知事による、新型インフルエンザ等対策特別措置法第18条に規定する基本的対処方針に沿った要請を受けて同法施行令第11条に定める施設における営業時間の短縮等に協力する事業主。 ※重点措置区域については、知事が定める区域・業態に係る事業主が対象。  
※各区域における緊急事態措置又は重点措置の実施期間の末日の属する月の翌月末まで適用。
- (※2) 令和3年12月までは、生産指標が最近3か月の月平均で前年又は前々年同期比30%以上減少の全国の事業主。令和4年1月～3月は、生産指標が最近3か月の月平均で前年、前々年又は3年前年同期比30%以上減少の全国の事業主。  
なお、令和3年12月までに業況の確認を行っている事業主は、令和4年1月1日以降に判定基礎期間の初日を迎えるものについては、その段階で業況を再確認する。
- (※3) 【令和3年12月まで】原則的な措置では、令和2年1月24日以降の解雇等の有無で適用する助成率を判断。地域・業況特例では、令和3年1月8日以降の解雇等の有無で適用する助成率を判断。  
【令和4年1月から】原則的な措置、地域・業況特例のいずれについても、令和3年1月8日以降の解雇等の有無で適用する助成率を判断。
- (※4) 大企業はシフト制労働者等のみ対象。
- (※5) 休業支援金の地域特例の対象は、基本的に雇用調整助成金と同じ(左記※1)。なお、上限額については月単位での適用とする。  
(例:5月10日から5月24日までまん延防止等重点措置  
→5月1日から6月30日(解除月の翌月末)までの休業が地域特例の対象)
- (※6) 雇用保険の基本手当の日額上限(8,265円)との均衡を考慮して設定。

教育訓練を実施する事業主の方へ

雇用調整助成金は、経済上の理由で事業活動の縮小を余儀なくされた事業主が、休業および教育訓練により労働者の雇用の維持を図る場合に、休業手当、賃金の一部を助成するものです。

## 雇用調整助成金の特例拡充のお知らせ（教育訓練関係）

今般の新型コロナウイルスの影響に伴う雇用調整助成金の特例措置の拡充により、教育訓練について以下の通り要件を緩和しております。

### 教育訓練に関する特例措置の内容

#### 1 緊急対応期間中に教育訓練を行った場合の助成率と加算額を以下の通り引き上げます。

助成率	中小企業：2/3 大企業：1/2	➡	中小企業：4/5（解雇等を行わない場合は9/10） 大企業：2/3（解雇等を行わない場合は3/4）
加算額	1,200円（1日）	➡	中小企業：2,400円（1日） 大企業：1,800円（1日）

（※）緊急対応期間は令和2年4月1日から6月30日までです。

#### 2 対象となる教育訓練の範囲を拡大します。

新型コロナウイルスの影響に伴う特例の拡充により、緊急対応期間内では、通常の雇用調整助成金では助成対象外となる、以下のような教育訓練が支給対象となります。

- ・ 自宅などで行う学習形態の訓練  
（片方向受講・双方向受講いずれも可。サテライトオフィスなどでの受講も認められます。）
- ・ 職業、職務の種類を問わず、職業人として共通して必要となる訓練  
（例：接遇・マナー研修、パワハラ・セクハラ研修、メンタルヘルス研修）
- ・ 繰り返しの教育訓練が必要なものについて、過去に行った教育訓練を同一の労働者に実施する訓練（※同一の対象期間における再訓練は認められません。）
- ・ その企業において通常の教育カリキュラムに位置づけられている訓練  
（自宅などで実施するなど、**通常と異なる形態で実施する場合**に限ります。）
- ・ 自社職員である指導員による訓練（当該指導員が一般的に教育的立場にあり、一定程度の知識、実務経験を有すること、および自宅などでインターネットなどを用いた双方向での訓練を実施するなど、**通常と異なる形態で実施することが必要です。**）

#### 3 教育訓練実施日は就労不可でしたが、半日訓練半日就業が可能になります。

## 具体的な活用例

○タクシー運転手や宿泊業の労働者に対する、業務上必要な教養以上の英会話研修

○新入社員に対して、自宅でインターネットを活用する形で実施する新人研修

## よくあるQ&A

1	Q.助成対象となる教育訓練とは、どのようなものを指すのですか。 A.助成対象となる教育訓練は、 <b>職業に関する知識、技能、技術の習得や向上を目的とするものであることが必要</b> です。
2	Q.片方向研修、双方向研修とはどのような研修でしょうか。 片方向研修：テレビのように、講師が一方向的に情報を発信する研修を指します。 双方向研修：講師と受講生が互いにコミュニケーションが行える研修を指します。
3	Q.半日訓練とはどのような訓練でしょうか。 A. 3時間～1日の所定労働時間未満の教育訓練を指します。
4	Q.加算額は教育訓練の時間及び日数により変わるのでしょうか。 A.加算額は、助成金の対象となる教育訓練の日数（半日訓練の場合は0.5日）に1,800円（中小企業は2,400円）を乗じた額となります。
5	Q.教育訓練の内容を提出する必要はありますか。 A.実施主体※、対象者、科目、カリキュラムおよび期間を確認できる書類が必要です。また、実施後に各受講者の受講を証明する書類（受講者レポートなど）提出していただきます。（※実施主体：事業主、研修講師など）
6	Q.半日訓練を2度実施した場合は、1日として数えるのでしょうか。 A.2度半日訓練を実施した結果、1日の所定労働時間に達した場合は1日として数えます。

## 申請・お問い合わせ先

### 都道府県労働局・ハローワーク

ご不明な点は、最寄りの都道府県労働局 職業安定部職業対策課（助成金センター）及びハローワークまでお問い合わせください。

雇用調整助成金

検索



厚生労働省・都道府県労働局・ハローワーク

# 短時間休業で雇用を維持しましょう！

雇用調整助成金の特例措置の拡充により、  
短時間休業が活用しやすくなりました！

(※) 短時間休業とは、1日の所定労働時間のうち、一部（例えば9時～10時）を休業することをいいます。

これまでは、短時間休業によって雇用調整助成金を受給する場合、事業所に勤める**全労働者が一斉に休業する**必要がありました。

しかし、①**社内の部門や部署で働き方が異なる**場合、②**飲食業など事業所がシフト制を取っている**場合、③**宿泊業などの営業時間に労働者を一人以上常に配置する必要のある場合**など、一斉休業が難しい場合があります。

そこで、多くの事業所にご活用いただくため、  
雇用調整助成金の特例措置の拡充により要件を緩和し、  
短時間休業が活用しやすくなりました。

## 可能となった 短時間休業の例

### 1. 部署や部門ごとの短時間休業が可能になります。

(例：業績の落ち込んだ一部門のみの短時間休業、製造ラインごとの短時間休業)

### 2. 職種や仕事の種類に応じた短時間休業が可能になります。

(例：常時配置が必要な労働者以外の労働者の短時間休業)

### 3. シフトなど、勤務体制による短時間休業が可能になります。

(例：8時間4交代制を6時間3交代制とすることによる2時間分の短時間休業)

裏面にQ&Aがございます。



## よくあるQ&A

1	<p>Q. これまでとの違いはどのようなものですか。</p> <p>これまでは短時間休業を実施する場合には、事業所に勤める労働者全員を一斉に休業させる必要がありましたが、この特例措置により、例えば常時配置が必要な労働者が勤務している間に、それ以外の労働者に短時間休業を実施といった活用も可能となりました。</p>
2	<p>Q. 短時間休業の場合、日数としてはどう数えるのですか。</p> <p>①まず、各労働者の休業時間を合算し、30分未満は切り捨ててください。（例：16時間40分→16.5時間） ②次に、①で算定した全労働者の休業時間を合算して下さい。 ③そして、②で算定した全労働者の休業時間の合計を、事業所の1日の所定労働時間で割ります。（端数が生じた場合は切り上げます。）</p>
3	<p>Q. 個人単位で時間を分けての短時間休業は可能ですか。</p> <p>小規模の事業所や、シフト制をとる事業所等では、個人単位での短時間休業も可能です。 （例：常時配置が必要な労働者がフルタイム勤務、それ以外の各労働者が勤務時間を所定労働時間から1～3時間短縮しての勤務、またはシフト時間を調整し、通常より1～2時間短縮しての勤務）</p>
4	<p>Q.短時間休業を行う場合の休業協定書への記載方法を教えてください。</p> <p>休業協定書に、短時間休業を行う日数や時間、1時間当たりの賃金額の算定方法などを記載する必要があります。 <a href="#">＜雇用調整助成金ガイドブック（簡易版）に記載例があります。＞</a></p>
5	<p>Q.教育訓練と短時間休業は併用できますか</p> <p>A.訓練と短時間休業での併用が可能です。 ※半日訓練：3時間～1日の所定労働時間未満の教育訓練</p>

## 申請・お問い合わせ先

### 都道府県労働局・ハローワーク

ご不明な点は、最寄りの都道府県労働局 職業安定部職業対策課（助成金センター）およびハローワークまでお問い合わせください。

雇用調整助成金

検索



## 「産業雇用安定助成金」のご案内

新型コロナウイルス感染症の影響により事業活動の一時的な縮小を余儀なくされた事業主が、在籍型出向により労働者の雇用を維持する場合に、**出向元と出向先の双方の事業主に対して助成する「産業雇用安定助成金」を創設**しました。

### 助成金の対象となる「出向」

- **対象**：雇用調整を目的とする出向（新型コロナウイルス感染症の影響により事業活動の一時的な縮小を余儀なくされた事業主が、雇用の維持を図ることを目的に行う出向）が対象。
- **前提**：雇用維持を図るための助成のため、出向期間終了後は元の事業所に戻って働くことが前提。

#### [その他要件]

- ・ 出向元と出向先が、親会社と子会社の間の出向でないことや代表取締役が同一人物である企業間の出向でないことなど、資本的・経済的・組織的関連性などからみて独立性が認められること
- ・ 出向先で別の人を離職させるなど、玉突き出向を行っていないこと などの要件があります。

### 対象事業主

- ① 新型コロナウイルス感染症の影響により事業活動の一時的な縮小を余儀なくされたため、労働者の雇用維持を目的として出向により労働者（雇用保険被保険者）を送り出す事業主（**出向元事業主**）
- ② 当該労働者を受け入れる事業主（**出向先事業主**）

### 助成率・助成額

#### ○ 出向運営経費

出向元事業主および出向先事業主が負担する賃金、教育訓練および労務管理に関する調整経費など、**出向中に要する経費の一部を助成**します。

	中小企業	中小企業以外
出向元が労働者の解雇などを行っていない場合	9/10	3/4
出向元が労働者の解雇などを行っている場合	4/5	2/3
上限額（出向元・先の計）	12,000円/日	

#### ○ 出向初期経費

就業規則や出向契約書の整備費用、出向元事業主が出向に際してあらかじめ行う教育訓練、出向先事業主が出向者を受け入れるための機器や備品の整備などの**出向の成立に要する措置を行った場合に助成**します。

	出向元	出向先
助成額	各10万円/1人当たり（定額）	
加算額（※）	各5万円/1人当たり（定額）	

※出向元事業主が雇用過剰業種の企業や生産性指標要件が一定程度悪化した企業である場合、出向先事業主が労働者を異業種から受け入れる場合について、助成額の加算を行います。

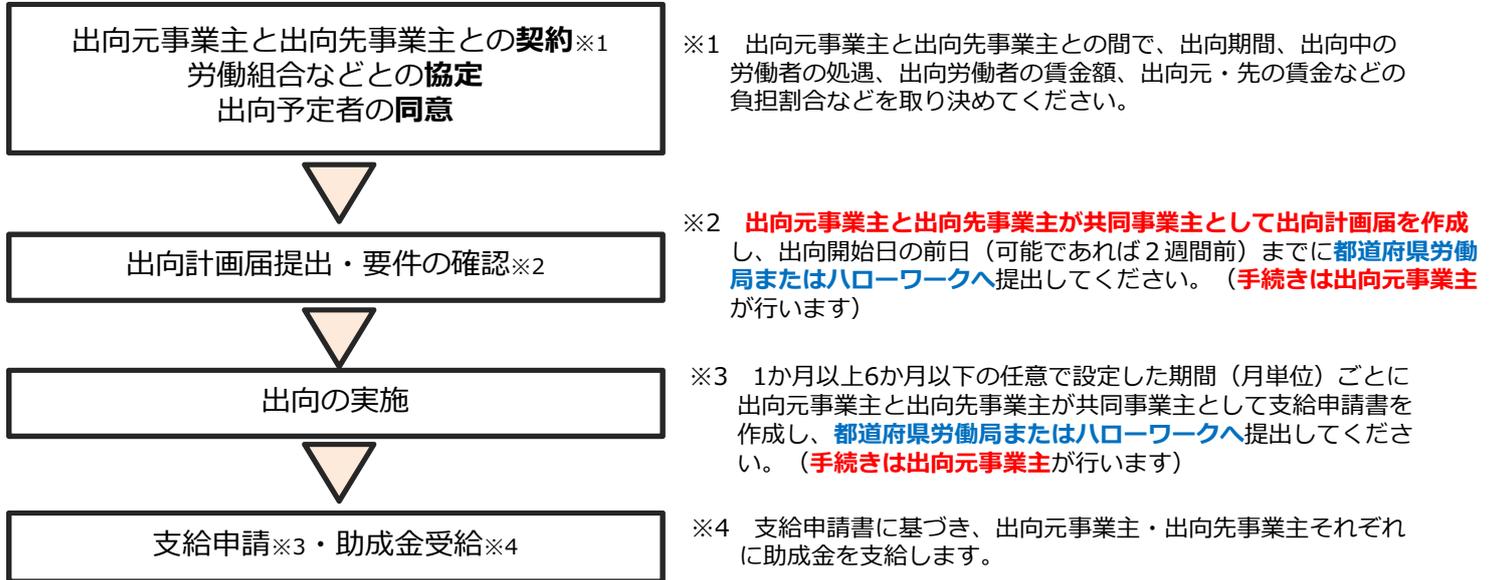
※助成金の相談・申請先は都道府県労働局またはハローワークです。（公財）産業雇用安定センターではありませんのでご注意ください。



## 助成対象となる経費

- 出向開始日が令和3年1月1日以降の場合、  
**出向開始日以降の出向運営経費および1月1日以降の出向初期経費**が助成対象となります。
- 出向開始日が令和3年1月1日より前の場合、  
**1月1日以降の出向運営経費のみ**助成対象となります。

## 受給までの流れ



## 参考：助成額比較(イメージ)

⚠ 一度の出向で、雇用調整助成金（出向）による出向元への助成措置にも該当する場合があります。この場合には**いずれか一方の助成金のみ**が申請可能です。

例えば、次の条件の場合、以下のような助成額になります。

- ・ 出向期間中の賃金日額と出向元での直近の賃金日額のいずれか低い方の額 **9,000円**
- ・ 出向期間中の出向運営経費
  - － 出向元賃金負担 **3,600円**、出向先賃金負担 **5,400円**、
  - － 出向先で教育訓練および労務管理に関する調整経費など **3,000円**

- ※ 出向元・先ともに中小企業事業主
- ※ 出向元事業主が労働者の解雇などを行っていない
- ※ 実際に支払われる助成額は、端数処理などにより異なる場合があります。

### ■ 産業雇用安定助成金

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

※上記に加え、初回支給時に出向元・先双方に**各10万円**（一定の要件を満たす場合は**5万円加算**）を助成（出向初期経費）

### ■ (参考) 雇用調整助成金の場合

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

助成金を受けるにあたっての支給要件は、このリーフレットに記載されている以外にもございますので、詳しくは「産業雇用安定助成金ガイドブック」をご確認ください。

# (公財) 産業雇用安定センターでは 「出向」を活用して従業員の雇用を守る企業を 無料で支援しています！

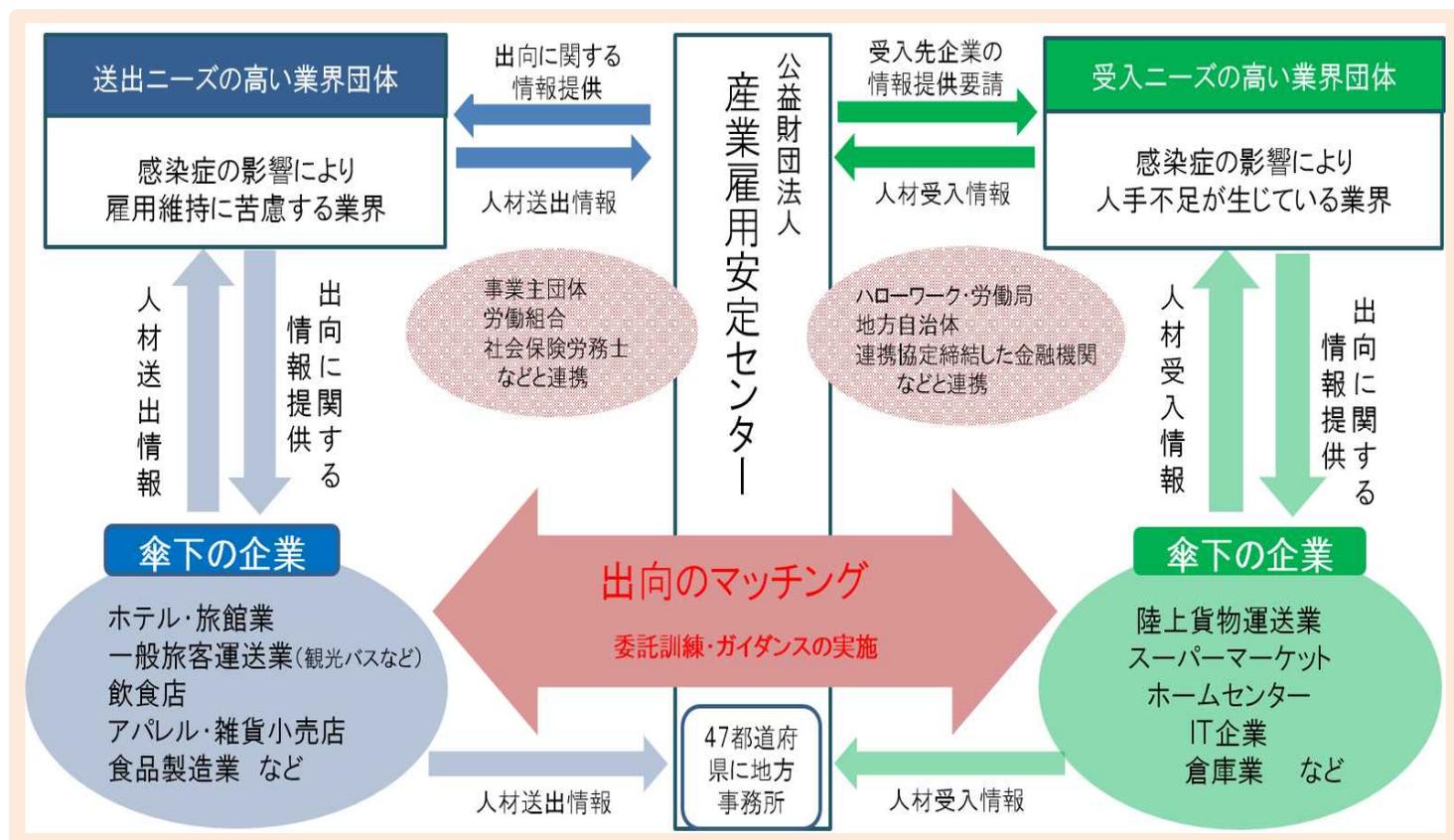
(公財) 産業雇用安定センターでは、新型コロナウイルス感染症の影響により、一時的に雇用過剰となった企業が、従業員の雇用を守るため、人手不足などの企業との間で「出向」を活用しようとする場合に、**双方の企業に対して出向のマッチングを無料で行っています。**



感染症の影響で従業員の仕事がない。雇用を維持するために一時的に他社で働いてほしい。



人手不足が感染症の影響で加速している。人員の確保が急務。



## お問い合わせ先

全国47都道府県の県庁所在地に産業雇用安定センターの事務所があり、無料で企業からのご相談を承っています。

## (公財) 産業雇用安定センターとは

産業雇用安定センターは、企業間の出向や移籍を支援することにより「失業なき労働移動」を実現するため、1987年に国と事業主団体などが協力して設立された公益財団法人です。設立以来、21万件以上の出向・移籍の成立実績があります。



(産業雇用安定センターホームページ)

## 感染症の影響を受けた企業の出向を活用した雇用維持の具体例

### 事例1：旅客自動車運送業 → 貨物自動車運送業

#### 観光バス会社（送出企業）

訪日外国人旅行客を専門としているが、観光バスが運行できない状況。**バス運転手**を解雇してしまうとコロナ後に新たに確保しようとしても難しいことは明らかなので、**出向を活用して雇用維持を図りたい。**

<企業規模：29人以下>

出向期間5か月  
出向労働者2名



#### 精密部品運送会社（受入企業）

精密部品を専門として輸送しているが、**運転手が慢性的に不足**しており充足できていない。観光バスの運転手であれば、精密部品輸送に求められる**丁寧かつ繊細な運転が期待**できるので出向として受け入れたい。

<企業規模：29人以下>

### 事例2：旅館・ホテル業 → 食肉加工・販売・飲食業

#### リゾートホテル（送出企業）

インバウンドの減少により宿泊客が大きく減少しており雇用過剰の状況。これを機に**レストラン部門の調理人を新たな分野での技術習得など人材育成ができるような形で出向させたい。**

<企業規模：100人～299人>

出向期間6か月  
出向労働者2名

#### レストラン（受入企業）

食肉加工の直営レストランを運営している。**調理人を正社員として採用したい**と考えていたが、産業雇用安定センターの勧めもあり、**同じ地域の企業のお役に立つ**ことを意図して出向受入に切り替えることとした。

<企業規模：30人～49人>

### 事例3：航空運送業 → 卸・小売業

#### 航空運送業（送出企業）

コロナの影響で航空旅客取扱量が大きく減少しており、雇用過剰となっている。**社員の丁寧な接客姿勢が活かせるような出向先を確保して雇用を維持したい。**

<企業規模：1万人以上>

出向期間6か月  
出向労働者14名



#### 卸・小売業（受入企業）

**新規出店を計画**しているものの、新規採用による人員確保ができていない。社会貢献の意図も含めて、**店舗での販売員として出向で受け入れたい。**当社の社員にも良い影響が生じることを期待している。

<企業規模：5,000～9,999人>

## 各地域でも出向支援の取り組みが始まっています（一例）

都道府県	概要	関係機関
千葉県	ちばの魅力ある職場づくり公労使会議において、「一時的に雇用過剰となった労働者の雇用を守るため、人手不足などの企業間との雇用シェアなど、支援に関する情報を広く発信する」ことなどを含む公労使共同宣言を採択し、オール千葉で取り組むことを県内に発信	ちばの魅力ある職場づくり公労使会議
愛知県 岐阜県 三重県	人材を送り出したい企業と受け入れたい企業双方のニーズを把握する意向確認調査において人材マッチングの仕組みを利用したいと回答した企業に対して、産業雇用安定センター3事務所（愛知、岐阜、三重）及び中部産業連盟のコーディネーターがヒアリングした上で、企業間の人材マッチングを実施	中部経済産業局、産業雇用安定センター、中部産業連盟、労働局、県、経済団体、金融機関 など
佐賀県	県、産業雇用安定センターおよび労働局が締結した「失業なき労働移動のための連携協定」に基づき、セミナーなどによる情報発信、産業雇用安定センターと連携したハローワークでの相談窓口の開設、アンケートによる出向ニーズの把握などを実施	産業雇用安定センター、労働局、県

### 厚生労働省ホームページに在籍型出向支援策をまとめた専用ページを開設しました！

- ・具体的な出向事例や必要な準備事項、就業規則・出向契約書の雛形、留意点など、在籍型出向のイロハが分かる「在籍型出向“基本がわかる”ハンドブック」
- ・各地域で独自に実施している送り出し希望企業や受け入れ希望企業の募集に関するサイト案内などを順次掲載していきますので、あわせてご活用ください。



(厚生労働省ホームページ)

# 独立性が認められない子会社間などの「在籍型出向」も 産業雇用安定助成金の助成対象になります

## 助成金の概要

「産業雇用安定助成金」は、新型コロナウイルス感染症の影響により事業活動の一時的な縮小を余儀なくされた事業主が、在籍型出向により労働者の雇用を維持する場合に、**出向元と出向先の双方の事業主に対して助成を行う**ものです。

## 新たに助成金の対象となる「出向」

NEW

以下の項目全てを満たした出向が対象となります。

- 資本的・経済的・組織的関連性などからみて**独立性が認められない**事業主間で実施される出向  
(例) ・子会社間の出向 (両社の親会社からの出資割合を乗じて得た割合が50%を超える場合に限り)  
・代表取締役が同一人物である企業間の出向  
・親会社と子会社間の出向  
・「人事、経理、労務管理、労働条件等の決定への関与」や「常時の取引状況」などを総合的に判断し、独立性が認められないと判断される企業間の出向  
※独立性が認められる事業主間で実施される出向の場合は、通常の助成率・助成額が適用されます。
- 新型コロナウイルス感染症の影響による雇用維持のために、**通常の配置転換の一環として行われる出向と区分して行われる**出向
- **令和3年8月1日以降に新たに開始**される出向  
※助成金を受けるにあたっての支給要件は、このリーフレットに記載されている以外にもあります。  
詳細は下記の「申請・お問い合わせ先」をご確認ください。

## 助成率

NEW

### 出向運営経費

出向元事業主および出向先事業主が負担する賃金、教育訓練、労務管理に関する調整経費など、**出向中に要する経費の一部を助成**します。

	中小企業	中小企業以外
助成率	2/3	1/2
上限額 (出向元・先の計)	12,000円/日	

※出向の成立に要する措置を行った場合に助成される「**出向初期経費助成**」は支給されません。

## 申請・お問い合わせ先

ご不明な点は、**下記のコールセンター**もしくは**最寄りの都道府県労働局、ハローワーク**までお問い合わせください。

### [雇用調整助成金、産業雇用安定助成金コールセンター]

電話番号 **0120(60)3999** 受付時間 9:00~21:00 土日・祝日含む

※助成金の相談・申請先は (公財) 産業雇用安定センターではありませんのでご注意ください。



お問い合わせ先はこちら

# 新型コロナウイルス感染症に伴う各種支援のご案内

2022年1月28日時点

👉クリックするとHPに飛びます  
(一部準備中のものを除く)

👉クリックするとHPに飛びます  
(一部準備中のものを除く)

制度の具体的な内容や条件については現在検討中のものもあり、  
詳細が決まり次第、各省にて公表される予定です。

**新型コロナウイルス感染症の影響で売上が減少している事業者に対して給付金を支給**

**事業復活支援金の支給**

※令和4年1月31日 通常申請の受付開始予定

令和3年11月~令和4年3月のいずれかの月の売上高が50%以上または30%~50%未満減少した事業者

売上高50%以上の減少：上限 法人**250万円**、個人**50万円**  
売上高30%~50%未満の減少：上限 法人**150万円**、個人**30万円**

※法人の上限額は、売上高に応じて3段階

**事業復活支援金 相談窓口**

【申請者専用】0120-789-140  
※IP電話から：03-6834-7593

【登録確認機関専用】0120-886-140  
※IP電話から：03-4335-7475  
(受付時間：土日祝日を含む全日8:30~19:00)

**休業要請等に応じ、飲食店を休業・営業時間短縮**

**地方創生臨時交付金の協力要請推進枠**

なお、協力要請前段階のほか、地方創生臨時交付金は、コロナ対応の取組であれば自治体が自由度高く活用することが可能です

**【中小企業】緊急事態措置区域 又はまん延防止等重点措置地域※**  
(20時までの時短要請・酒類禁止の場合)  
**売上高に応じて1日3~10万円** 又は  
(21時までの時短要請)  
**売上高に応じて1日2.5~7.5万円**  
※非認証店には、20時までの時短要請のみ

それ以外の地域  
(時短要請は、非認証店に対して20時までのみ)  
**時短要請を行う場合には売上高に応じて1日2.5~7.5万円**  
※都道府県知事の判断により、1日平均2万円とすることも可能

**【大企業】**  
**時短要請を行う場合には売上高減少額に応じて1日最大20万円**  
※中小企業も適用可能  
(注) 詳細はリンク先のHPをご確認ください。

**お近くの都道府県の窓口まで**

**酒類を提供する飲食店への休業要請、酒類の提供停止の要請の影響で売上が減少する酒類販売事業者への支援**

**酒類販売事業者支援**

※緊急事態宣言が解除された都道府県において時短営業等の要請が行われることに鑑み、令和3年10月分まで支援を継続

**月次支援金の給付**売上50%以上減の場合、売上減少分を給付(上限：法人20万円/月、個人10万円/月)について、酒類販売事業者に対し、

- 要件を緩和し、給付対象を**売上30%以上減の事業者に拡大**(注)(令和3年7月~10月についてはさらに、2ヶ月連続 売上15%以上減でも給付対象とする柔軟な運用)
- 売上50%以上減の事業者：  
上限 法人**40万円**、個人**20万円**(注)
- 売上70%以上減の事業者：  
上限 法人**60万円**、個人**30万円**(注)
- 売上90%以上減の事業者(令和3年7月~10月)：  
上限 法人**80万円**、個人**40万円**(注)

(注) 具体的な支援策(支援額等)は都道府県ごとに異なるため、各都道府県にご確認ください。

**お近くの都道府県の窓口まで**

**新型コロナウイルス感染症により大きな影響を受けたイベント業界について感染拡大防止対策を徹底しつつ、需要喚起を実施**

**イベントワクワク割**

- ▶感染症の感染状況を踏まえつつ、一定期間に限定して、官民一体型の需要喚起策を実施
- ▶キャンペーン期間中のイベント・エンターテインメントのチケットを購入した消費者に対し、割引等を行う**(2割相当分)**
- ▶消費者が安心してイベントに参加できる環境を醸成するため、ワクチン接種者又は検査陰性者を支援対象とする

対象イベント・エンターテインメント例  
テーマパーク、音楽ライブ、映画、演劇、伝統芸能、オンラインイベント、スポーツ観戦参加、美術館・博物館等

**イベント主催者・参加者専用窓口**

0570-005-272  
03-6704-4105 (IP電話)  
(受付時間：平日8:30~17:30、土日祝日10:00~19:00)

**緊急事態宣言等で公演・展示会・遊園地が中止・休園**

**J-LOD3補助金**

水際措置の強化に伴い発生したキャンセル費用等支援の詳細はこちら  
※J-LODlive2補助金による支援、公演のみ

《キャンセル費用支援》  
(キャンセル費用が2500万円まで)上限**2,500万円**補助率**10/10**  
(キャンセル費用が2,500万円以上)上限**5,000万円**、補助率**2,500万円までの部分は10/10**、2,500万円を超えた部分は**1/2**

《開催支援》  
①収益基礎強化枠:上限**5,000万円**、補助率**1/2,1/3,1/4**  
②ビジネスモデル革新枠:上限**1億円**、補助率**1/2**

**経済産業省コンテンツ産業課**

TEL: 03-3501-9537  
(受付時間：土日祝日を除く10:00~18:00)

**【文化芸術・スポーツ】コロナ禍により大きな影響を受けた文化芸術活動の再興を図る/コロナ禍のスポーツイベント等の開催を支援**

**コロナ禍からの文化芸術種別の再興支援事業**

ARTS for the future!2の詳細はこちら  
統括団体によるアートキャラバンの詳細はこちら

**全国規模のスポーツイベント等の開催支援事業**

水際措置の強化に伴い発生したキャンセル費用等支援の詳細はこちら

＜ARTS for the future! 2＞  
不特定多数の者に公開する公演や展示会等の活動を行い収入等上げる積極的な活動経費を最大**2,500万円**補助等

＜統括団体によるアートキャラバン＞  
全国規模で質の高い公演等の実施や配信、地域の文化芸術関係団体・芸術家を中心に取り組む地域連携活動等について地域毎に最大**5,000万円**補助

＜全国規模のスポーツイベント等の開催等支援＞  
試合開催時の感染症対策・広報、コロナ禍における体験機会の提供拡大等に必要な費用の一部を補助

＜ARTS for the future! 2＞  
＜統括団体によるアートキャラバン＞  
担当窓口  
TEL: 03-5253-4111  
※事業名を電話口でお伝えください。  
(受付時間：土日祝日を除く9:30~18:15)

＜全国規模のスポーツイベント等の開催等支援＞  
スポーツ庁参事官(民間スポーツ担当)  
TEL: 03-6734-3943  
(受付時間：土日祝日を除く9:30~18:15)

**文化施設の活動継続・発展とウィズコロナを見据えた活動再開・再生に向けた支援を実施**

**文化施設の活動継続・発展等支援事業**

**文化施設における感染防止対策のための費用や「新たな活動」に向けた配信等に必要な機材等の環境整備を支援**  
(補助率：**1/2**)

文化庁企画調整課  
TEL: 03-6734-3143  
(劇場・音楽堂等について)  
TEL: 03-6734-4897  
(博物館について)  
(受付時間：土日祝日を除く9:30~18:15)

**新型コロナウイルス感染症により大きな影響を受けた商店街等について感染拡大防止対策を徹底しつつ、需要喚起を実施**

**がんばろう！商店街事業**

※事業の開始時期については、感染状況等を踏まえ調整中

イベント実施やWebサイト制作・商品開発等に係る費用について、1申請あたり、以下の上限額まで支援

① 1者による単独申請  
1申請当たり**40万円上限**(200万円まで定額支援)

② 2者連携による申請  
1申請当たり**80万円上限**(300万円まで定額支援)

③ 3者以上の連携による申請  
1申請当たり**100万円上限**(500万円まで定額支援)

※定額を超えた額については、商店街等が**1/2**を自己負担  
※ワクチン・検査パッケージの導入に伴う費用を支援対象に追加

**がんばろう！商店街事務局**

03-5544-7612  
(受付時間：土日祝日を除く10:00~18:00)

**飲食店の第三者認証制度等の活用による安全・安心の確保を前提とした仕組みとともに、飲食事業の需要喚起策を実施**

**Go Toイート事業**

※感染状況を踏まえ、一部地域で一時的利用停止中

**Go Toイート事業**

※感染状況を踏まえ、一部地域で一時的利用停止中

◆地域で登録されている飲食店で使えるプレミアム付食事券を、都道府県単位の事業者が域内で販売

◆事業は、感染状況を踏まえて各都道府県毎に実施。事業実施期間は3ヶ月間  
※12月15日までとしていた事業期限は、令和3年度補正予算により延長

◆プレミアム率は**25%**又は**20%**(都道府県により異なる)

**コールセンター 0570-029-200**  
(050-3734-1523)  
(受付時間：年末年始(12月29日から1月3日)を除く10:00~17:00)

**居住地と同一県内の旅行・隣接都道府県からの旅行者による県内旅行を支援/感染防止対策等を実施する宿泊事業者を支援**

**地域観光事業支援**

※感染状況を踏まえ、一部地域で一時的利用停止中

**地域観光事業支援**

※感染状況を踏まえ、一部地域で一時的利用停止中

居住地と同一県内の旅行、隣接都道府県からの旅行者による県内旅行<sup>※1</sup>について

1人当たり**5千円**※2・商品代金の**50%**支援  
**前売り宿泊・旅行券の発行**

※1 ワクチン・検査パッケージの活用を前提とし、※2 地域観光に特化したクーポン等を実施すると**2千円**を追加支援

宿泊事業者による感染防止対策等への支援※  
**1施設最大500万円**

※サーモグラフィ等の購入・ワークスペースの確保等に活用可能

居住地と同一県内の旅行支援について  
【東日本担当】 【西日本担当】  
観光庁観光地域振興課 観光庁外客受入参事官室  
TEL: 03-5253-8328 TEL: 03-5253-8972  
(受付時間：土日祝日を除く9:30~18:15)

宿泊事業者による感染防止対策等への支援について  
【東日本担当】 【西日本担当】  
観光庁観光産業課 観光庁外客受入参事官室  
TEL: 03-5253-8330 TEL: 03-5253-8972  
(受付時間：土日祝日を除く9:30~18:15)

**ワクチン接種証明等の活用による安全・安心の確保を前提とした仕組みとともに、新たな観光需要喚起策を実施**

**Go Toトラベル事業**

※専門家の意見を踏まえ、年末年始の感染状況等を改めて確認した上、国土交通大臣が閣僚大臣と協議し実施時期を決定

**Go Toトラベル事業**

※専門家の意見を踏まえ、年末年始の感染状況等を改めて確認した上、国土交通大臣が閣僚大臣と協議し実施時期を決定

ワクチン・検査パッケージの活用等により安全・安心を確保した上で、旅行・宿泊商品の割引等を実施予定。

＜施策概要：再開時~GW前＞  
旅行商品割引率：**30%**  
割引上限額：**10,000円**(交通・宿泊商品の場合)  
クーポン券：**3,000円**(平日の場合)

※GW後は都道府県による事業とし、地域の実情に応じて柔軟に割引率等を設定。

**Go Toトラベル事務局コールセンター**

＜一般利用者の方＞  
TEL[1]: 0570-002442 TEL[2]: 03-6636-9457  
(受付時間：10:00~19:00 ※年中無休)

＜事業者の方＞  
TEL[1]: 0570-017345 TEL[2]: 03-6747-3986  
(受付時間：10:00~19:00 ※年中無休)

**地域一体となった面的な観光地再生・高付加価値化を図る**

**地域一体となった観光地の再生・観光サービスの高付加価値化**

**地域一体となった観光地の再生・観光サービスの高付加価値化**

＜地域計画の作成支援＞  
中長期的な観光地の再生・高付加価値化プラン(地域計画)の作成に向け、専門家派遣等による伴走支援

＜地域計画に基づく事業支援＞  
観光地の宿泊施設の大規模改修、景観改善等に資する廃屋撤去支援等に最大**1億円**補助

**観光庁観光産業課**

TEL: 03-5253-8330  
(受付時間：平日10:30~18:30)

**売上減で資金繰りが厳しい**

**実質無利子・無担保融資**

日本公庫・商工中金の申請期限：令和4年3月末まで

**実質無利子・無担保融資**

日本公庫・商工中金の申請期限：令和4年3月末まで

**3年間実質無利子 最長5年間元本据置**

公庫(国民) 最大**6千万円**  
公庫(中小)・商工中金 最大**3億円**

日本公庫 → 0120-154-505  
(受付時間：平日のみ9:00~17:00)  
商工中金 → 0120-542-711  
(受付時間：平日のみ9:00~17:00)

**新型コロナウイルス感染症拡大の影響を受けて需要が減少した米穀の販売促進等を通じた市場環境の整備**

**米価下落を受けた対応策(コロナ影響緩和特別対策)**

**米価下落を受けた対応策(コロナ影響緩和特別対策)**

感染症拡大の影響による需要減に相当する15万トンの米穀について、

- ①集荷団体と実需者等が連携して行う**長期計画的な保管**(補助率**定額**)
- ②中食・外食事業者等への**販売促進補助率(2/3以内)**
- ③子供食堂等の**生活弱者への提供(補助率定額)**

を支援し、**需給の安定**に向けた市場環境を整備

**農林水産省農産局企画課**

03-6738-8973  
(受付時間：平日9:30~18:15)

**新分野展開や業態転換で事業を立て直したい**

**事業再構築補助金**

第5回公募期間：令和4年1月20日~3月24日  
※申請の受付開始は2月中旬を予定

**事業再構築補助金**

第5回公募期間：令和4年1月20日~3月24日  
※申請の受付開始は2月中旬を予定

**新分野展開や業態転換等の事業再構築に取り組む場合、上限1億円までを最大**2/3**(中堅は**1/2**)で補助**

さらに臨時営業の飲食店や外出自粛の影響で令和3年1~9月のいずれかの月の売上が30%以上減なら補助率を**3/4**(中堅は**2/3**)に引上げ(上限1,500万円)

**事業再構築補助金事務局**

＜ナビダイヤル＞0570-012-088  
＜IP電話＞03-4216-4080  
(受付時間：日曜祝日を除く9:00~18:00)

**感染防止対策をしつつ、販路を開拓したい**

**持続化補助金**

(低感染リスク型ビジネス枠)  
6次締切：令和4年3月9日

**持続化補助金**

(低感染リスク型ビジネス枠)  
6次締切：令和4年3月9日

**小規模事業者に最大100万円まで**3/4**補助**

さらに緊急事態宣言の影響で令和3年1~9月のいずれかの月の売上が30%以上減なら補助金総額に占める感染防止対策費の上限を最大25万円→最大**50万円**に引上げ

**小規模事業者持続化補助金(低感染リスク型ビジネス枠)**

コールセンター  
電話：03-6731-9325  
(受付時間：土日祝日を除く9:30~17:30)

**物理的な対人接触を減らすことに資する革新的な製品・サービスの開発を支援**

**ものづくり補助金**

(低感染リスク型ビジネス枠)  
9次締切：令和4年2月8日

**ものづくり補助金**

(低感染リスク型ビジネス枠)  
9次締切：令和4年2月8日

対人接触機会の減少に資する製品・サービス開発、生産プロセスの改善に必要な設備投資、システム構築等を支援  
**最大1,000万円まで**2/3**補助**

**ものづくり補助金事務局サポートセンター**

050-8880-4053  
(受付時間：土日祝日を除く10:00~17:00)

**高機能な換気設備を導入して感染リスクを抑えたい**

**大規模感染リスクを低減するための高機能換気設備等の導入支援事業**

**大規模感染リスクを低減するための高機能換気設備等の導入支援事業**

中小企業等の高機能換気設備及び同時に導入する空調設備の導入費用に対して**2/3**補助※  
※施設のCO2排出量の削減が必要

**環境省**

地球温暖化対策事業室  
0570-028-341  
(受付時間：土日祝日を除く10:00~18:00)

事業を守る

事業を守る

# 新型コロナウイルス感染症に伴う各種支援のご案内

2022年1月28日時点

👉クリックするとHPに飛びます

👉クリックするとHPに飛びます

制度の具体的な内容や条件については現在検討中のものもあり、詳細が決まり次第、各省にて公表される予定です。

雇用を守る

雇用を維持したい	雇用調整助成金 ※特例措置は、令和4年3月末まで	一定の要件を満たす場合 休業手当等の 最大 <b>10/10</b> を助成 (日額最大 <b>15,000円</b> )	お近くの都道府県労働局 またはハローワークまで (窓口、郵送、オンライン) コールセンター 0120-60-3999 (受付時間：毎日9:00～21:00)
休業期間中賃金が支払われない	新型コロナウイルス感染症対応 休業支援金・給付金 ※特例措置は、令和4年3月末まで	中小企業で働く従業員 (パート・アルバイト含む)に対して 日額最大 <b>11,000円</b> を支給 <b>大企業で働く一部の従業員も対象に</b>	新型コロナウイルス感染症対応 休業支援金・給付金コールセンター 0120-221-276 (受付時間：平日8:30～20:00, 休日8:30～17:15)
在籍出向で雇用を維持したい/ 在籍出向の人材を活用したい	産業雇用安定助成金	出向中の費用を出向元・先双方に 最大で中小は <b>9/10</b> 大企業は <b>3/4</b> 助成 (日額最大 <b>12,000円</b> (出向元・先の計)) さらに出向に係る初期費用 1人当たり最大 <b>15万円</b> 助成	お近くの都道府県労働局または ハローワークまで コールセンター 0120-60-3999 (受付時間：毎日9:00～21:00)
感染症の影響を受けている離職者※ を雇いたい ※シフト減で実質的に離職状態にある方も含む	トライアル雇用助成金	3か月の試行雇用期間中 一人当たり月額 <b>4万円</b> 助成 (短時間労働は月額 <b>2.5万円</b> )	お近くの都道府県労働局または ハローワークまで
新型コロナウイルス感染症に係る小学校等の臨時休業等により仕事を休まざるをえない保護者の皆様に支援	小学校休業等対応助成金・支援金 令和3年11～12月休職分：令和4年2月28日申請期限 令和4年1～3月休職分：令和4年5月31日申請期限 (注1)休職対象期間を令和4年3月末まで延長 (注2)助成金と支援金でリンク先が異なります	一定の要件を満たす場合 休暇中の賃金相当額 × <b>10/10</b> を助成 (日額最大 <b>15,000円</b> ) 委託を受けて個人で 仕事をする保護者の場合 1日当たり最大 <b>7,500円(定額)</b> を助成	コールセンター 0120-60-3999 (受付時間：土日祝日含む9:00-21:00)
給付金を受給しながら職業訓練を受講する	求職者支援制度 職業訓練受講給付金 特例措置は令和4年3月31日まで	雇用保険を受給できない方に 月額 <b>10万円</b> の給付金と <b>無料の職業訓練</b> の支援	住所地を管轄する ハローワークまで
介護・障害福祉分野の就職を支援	介護訓練修了者への 返済免除付 就職支援金貸付制度	介護訓練修了後に 介護・障害福祉分野に 就職した場合、 <b>20万円</b> の貸し付け <b>2年間</b> 継続して 従事した場合 <b>返済免除</b>	就職した又は就職を 予定している事業所の 所在の都道府県・ 都道府県社会福祉協 議会まで
安定した仕事を 得たいひとり 親世帯の方々に	高等職業訓練 促進給付金	訓練期間中に 月額 <b>10万円</b> 、最長 <b>4年</b> 最短 <b>6か月</b> の デジタル分野等の 民間資格等も対象に	お住いの都道府県・ 市区町村まで

👉オンライン申請の詳細はこちらをクリック

生活を守る

我が国の子供たちを力強く支援し、その未来を拓く	子育て世帯への臨時特別給付	児童を養育している者の年収が960万円以上 <sup>注1</sup> の世帯を除き、0歳から高校3年生までの子供たち <sup>注2</sup> に一人当たり <b>10万円</b> 相当の給付 (注1)扶養親族等が児童2人と年収103万円以下の配偶者の場合のみ (注2)平成15年4月2日から令和4年3月31日までの間に出生した児童	子育て世帯への臨時特別給付・住民税非課税世帯等に対する臨時特別給付金コールセンター TEL:0120-526-145 (受付時間：9:00～20:00土日祝を含む、12/29～1/3休)
様々な困難に直面した方々の生活・暮らしを速やかに支援	住民税非課税世帯等に対する臨時特別給付金	住民税非課税世帯等に対して、1世帯当たり <b>10万円</b> の現金を給付 <対象者> 1. 世帯全員の令和3年度分の住民税均等割が非課税である世帯(住民税が課税されている者の扶養親族等のみからなる世帯を除く) 2. 上記1のほか新型コロナウイルス感染症の影響を受けて家計が急変し、同様の判断があると認められる世帯	子育て世帯への臨時特別給付・住民税非課税世帯等に対する臨時特別給付金コールセンター TEL:0120-526-145 (受付時間：9:00～20:00土日祝を含む、12/29～1/3休)
新型コロナウイルス感染症の影響により厳しい状況にある学生等の学びを継続するための支援	学生等の学びを継続するための緊急給付金	高等教育の修学支援新制度(給付型奨学金・授業料等減免)の利用者又は一定の要件をもとに大学等が総合的に判断の上、推薦する者に対して、一律 <b>10万円</b> を給付 ※対象学生：国公私立大学(大学院を含む)、短大・高専・専修学校専門課程・法務省告示に指定される日本語教育機関(注)留学生を含む	各大学等の学生課等の窓口まで
生活が苦しい子育て世帯の方々に	低所得の子育て世帯に対する子育て世帯生活支援特別給付金	児童扶養手当受給者等、その他住民税非課税の子育て世帯に、児童一人当たり <b>一律5万円</b> を支給	<ひとり親世帯> コールセンター 0120-400-903 <住民税非課税の子育て世帯> コールセンター 0120-811-166 (受付時間：土日祝日を除く9:00～18:00)
収入減で生活が苦しい	緊急小口資金・総合支援資金 申請期間:令和4年3月31日まで	令和4年1月以降新規申請の方は最大 <b>80万円</b> (二人以上世帯)最大 <b>65万円</b> (単身世帯) 令和4年12月末以前に返済時期が到来する予定の貸付について返済開始時期を <b>令和5年1月</b> に延長	市区町村の社会福祉協議会まで コールセンター 0120-46-1999 (受付時間：土日祝日を除く9:00～17:00)
収入減で生活が苦しい ※緊急小口資金等の特例貸付を利用できない世帯の方へ	新型コロナウイルス感染症生活困窮者自立支援金 申請期間:令和4年3月31日まで	緊急小口資金等の特例貸付について、総合支援資金の再貸付を終了した/不承認とされた一定の世帯等 <sup>※</sup> に対して単身世帯 <b>6万円</b> 、二人世帯 <b>8万円</b> 、三人以上世帯 <b>10万円</b> を <b>3ヶ月間</b> 支給 初回支給に加えて、 <b>3ヶ月間の再支給</b> も可能 ※令和4年1月以降は緊急小口資金及び総合支援資金(初回)を借り続けた/令和4年3月までに借り終わる一定の世帯も対象	コールセンター 0120-46-8030 (受付時間：土日祝日を除く9:00～17:00)
休業による収入減で住居を失うおそれ	住居確保給付金 申請期間なし (3か月間再支給の申請は令和4年3月31日まで)	原則3か月、最長9か月 家賃相当額を支援 支給が終了した方へ <b>3か月間再支給</b>	お住いの市区町村の自立相談支援機関まで コールセンター 0120-23-5572 (受付時間：土日祝日を除く9:00～17:00)
自立に向けて取り組むひとり親世帯の方々に	償還免除付ひとり親家庭住宅支援資金貸付	月上限 <b>4万円</b> × <b>12か月</b> の住宅貸借資金の無利子貸付 1年就労継続なら <b>一括償還免除</b>	お住いの都道府県まで(指定都市にお住いの方は市役所まで)
コロナで学びの継続が困難	高等教育の修学支援新制度 家計急変の採用は随時	学生生活に必要な生活費等をカバーする <b>給付型奨学金(返済不要)</b> と <b>授業料減免</b>	各大学等の窓口または日本学生支援機構奨学金相談センター 0570-666-301 (受付時間：土日祝日を除く9:00～20:00)
望まない孤独や孤立などの悩みに寄り添います	孤独・孤立等に関する支援制度、相談窓口 ※窓口のリンク先は右記を御確認ください	国・地方公共団体の支援制度や相談窓口を御案内しています。また、孤独・孤立で悩む方に向けて様々な活動を行う <b>NPO等</b> を支援します。詳しくは右記リンク先を御確認ください。	<悩みを抱えている方へ> 国の支援制度や相談窓口はこちら 地方公共団体の相談窓口はこちら <NPO等の皆さま> 政府の緊急支援策のご案内はこちら

👉詳細はこちらをクリック

👉詳細はこちらをクリック

👉詳細はこちらをクリック

# 会社で働けなくなった外国人の方に

新型コロナウイルスのために、仕事ができなくなった技能実習生など外国人の方が、引き続き日本で仕事ができるよう、しばらくの間、特別に、**最大1年間、働くことができる「特定活動」の在留資格を認める**こととしています。

## 在留資格をもらえる方

次の方で、別の会社と契約（注1,2）した方

- 会社をやめると言われるなど、研修ができなくなった技能実習生
  - 会社をやめると言われるなど、仕事ができなくなった外国人労働者  
(例：在留資格「特定技能」、「技術・人文知識・国際業務」、「技能」など)
  - 採用が取り消された留学生
  - 技能実習が終わり、自分の国に帰ることができなくなった方 など
- (注1) 特定技能の分野だけです。  
(注2) 特定技能になるために日本での在留を続けることを希望する方に限ります。



## 手続の方法

近くの地方出入国在留管理局・出張所に、「特定活動（就労可）」への在留資格の変更許可を申請してください。

会社をやめると言われた方で、別の会社を見つけることが難しい場合は、国のサポートで、会社とのマッチングを受けることができます。



お問い合わせは近くの地方出入国在留管理局・出張所まで  
連絡先 <http://www.immi-moj.go.jp/soshiki/index.html>



## マッチング支援の流れ

### STEP 1

名前、連絡先、希望する分野（特定技能の分野）など必要な情報を「個人情報の取扱いに関する同意書」に書いて、提出してください（注）。

(注) 「特定技能」の在留資格の方は地方出入国在留管理局に、「それ以外の在留資格」の方は、出入国在留管理庁に提出してください。

### STEP 2

出入国在留管理庁から、関係省庁などを通じて、仕事を紹介する機関に提供

### STEP 3

仕事を紹介する機関が、あなたと新しい会社をマッチング



### STEP 4

新しい会社と契約

### STEP 5

「特定活動（就労可）」への在留資格の変更許可を地方出入国在留管理局・出張所に申請、許可

「個人情報の取扱いに関する同意書」 →



## 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  
会話をするときは  
マスクをつけましょう



密 みつ

せき こういしつ  
席や更衣室では、  
ひと てぎせつ 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

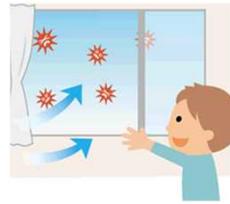
寄宿舍や寮など、共同生活をしている場合は、特に以下の取り組みをお願いします。



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

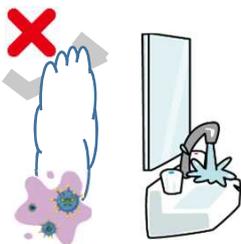
席の配置は斜め向かいにしましょう。  
(正面や真横はなるべく避ける)  
箸やコップの使い回しは避けましょう。



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。

## 問題点・対応方針

- ◎ **ミャンマーにおいては**、2021年2月1日に国軍によるクーデターが発生し、各地で抗議デモが活発化している。国軍・警察の発砲等による一般市民の死亡・負傷事案が発生し、デモに参加していない住民に対する暴力等も報告されており、**情勢は引き続き不透明な状況である。**
- ◎ そのため、**ミャンマーにおける情勢不安を理由に本邦への在留を希望するミャンマー人**については、**緊急避難措置として、在留や就労を認める**こととする。
- ◎ また、**難民認定申請者については**、**審査を迅速に行い**、難民該当性が認められる場合には適切に難民認定し、**難民該当性が認められない場合でも**、**上記と同様に緊急避難措置として、在留や就労を認める**こととする。

## ミャンマー人の在留状況

**在留者数：35,049人**

(令和2年末現在：速報値)

(内訳：在留者数上位の在留資格別)

- ① 技能実習  
13,963人
- ② 技術・人文知識・国際業務  
5,767人
- ③ 留学  
4,371人
- ④ 特定活動  
3,358人

## ミャンマー人の難民認定申請状況

**難民認定手続者数：2,944人**

(令和3年3月末現在：速報値)

- (内訳)  
難民認定申請（一次審査）  
2,291人
- 不服申立て  
653人

## 付与する在留資格

・現に有する在留資格の活動を満了した者で、在留を希望する者

・自己の責めに帰すべき事情によらず、現に有する在留資格の活動を満了せず、在留を希望する者

・自己の責めに帰すべき事情により、現に有する在留資格の活動を満了せず、在留を希望する者



特定技能の業務に必要な技能を身につけたい者



**「特定活動（6か月・就労可）」**

※ 本国情勢が改善しない場合は、更新可。

**「特定活動（1年・就労可）」**

※ 特定産業分野（介護・農業等の14分野）で就労可。  
※ 本国情勢が改善しない場合は、6月の範囲で更新可。

**「特定活動(6か月・週28時間以内の就労可)」**

※ 本国情勢が改善しない場合は、更新可。