新型コロナウイルス感染症対応休業支援金・給付金の対象となる「休業」に関するQ&A

Q1	「休業開始月前の給与明細等により、６か月以上の間、原則として月４日以上の勤務がある事実が確認可能」とありますが、休業開始月前６か月のうち、１か月でも４日間就労していない月があるとこれに該当しないのでしょうか。
A1	「６か月以上の間、原則として月４日以上の勤務がある事実」と記載したのは、「継続して一定の頻度で就労していた実績」を確認する趣旨で示したものです。したがって、一時的に就労できなかったやむを得ない事情があり過去６か月の間に月４日就労していない月が一部あった場合を一律に除外するものではありません。 事情を個別に申し出ていただければ、労働局において適切に判断します。
Q2	「６か月以上の間、原則として月４日以上の勤務がある事実」が確認できた場合、「新型コロナウイルス感染症の影響がなければ申請対象月において同様の勤務を続けさせていた意向」の確認はどのような基準で行われますか。「新型コロナウイルス感染症の影響以外に休業に至った事情がある場合はこの限りではない」とのことですが、例えばどのような場合が該当するでしょうか。
A2	新型コロナウイルス感染症の影響は、直接・間接問わず幅広い業種に出ていますので、新型コロナウイルス感染症による何らかの影響で事業活動に何らかの支障が生じ、その結果として、申請者を就労させなかったことが確認できれば、意向があったものとして取扱います。 また、新型コロナウイルス感染症の影響以外に休業に至った事情がある場合としては、例えば、労働者本人の病気による入院や学業への専念などの労働者の都合により４月以降は就労しない予定であった、店舗自体が従前から閉店や改装を予定していた、といったような場合が考えられます。 こうした事実の有無については、労働局から労働者本人と事業主それぞれから確認を取るために連絡を行うことがありますので、その際にはご協力をお願いします。仮に、事業主から明確な回答が得られない場合や協力が得られない場合であっても、上記のような新型コロナウイルス感染症の影響以外に休業に至った事情が確認されない場合は、休業支援金の対象となる休業として取り扱います。
Q3	リーフレットが公表された10月30日以降に不支給決定通知書が送られてきた場合、再度の申請はできないのでしょうか。
A3	リーフレットに記載されたケースに該当する場合には、再申請いただくことが可能です。その場合には、申請書等の申請に必要な書類を再度用意いただくとともに、可能であれば「６か月以上の間、原則として月４日以上の勤務がある事実」を確認出来る資料（労働条件通知書や給与明細、賃金台帳等）を同封の上、送付してください。加えて、不支給決定通知書の写しも提出してください。既に不支給決定通知書を処分等してしまっている場合は、申請書の備考欄にその旨記載していただくようお願いいたします。 なお、審査に当たって、労働者本人や事業主から労働条件通知書や給与明細、賃金台帳等の関係資料の提出を依頼することがありますので、ご協力ください。
Q4	事業主が、支給要件確認書の「休業させましたか」欄に「いいえ」とチェックしていても、リーフレットに記載の要件に該当すれば支給の対象となりますか。
A4	リーフレットに記載のケースに該当する場合であって、他の支給要件を満たしている場合には支給対象となります。その際、労働者・事業主双方に労働局から必要な事項の確認等をさせていただくことがありますので、ご協力をお願いします。

厚生労働省・都道府県労働局

新型コロナウイルス感染症対策休業支援金・給付金の対象となる「休業」に関するQ&A

Q1	「休業期間」月末の場合等期間中に1日、8月以上の間、復職した日を含む日以降の勤務日数が通常の勤務日数以上となる、休業期間中間もある時の方は、1ヶ月でも4日間就労した日数が含まれていないものとみなします。
A1	1ヶ月分の間、勤務した日を含む月以上の期間である期間を対象とします。1日勤務した日を含む一定期間を対象とする場合、月の勤務日数が8日間を含んだ期間が一定期間を一緒に含めて申請することも可能です。 申請の期間は申請日以降の日付です。休業期間は対象期間内の日付です。
Q2	1ヶ月以上の間、勤務した日を含む期間分を事業主が確認できた場合、「新型コロナウイルス感染症の影響により休業を余儀なくされた事業主」に対する支援金の対象となるのでしょうか。
A2	新型コロナウイルス感染症の影響により、通常の勤務日数が減少した場合、「新型コロナウイルス感染症の影響により休業を余儀なくされた事業主」に対する支援金の対象となります。 なお、対象となる休業の期間は、1ヶ月以上の期間の場合に限られます。1日勤務した日を含む人数の減少による人数の減少の場合、1ヶ月以上の期間の場合であっても、1日勤務した日を含む人数の減少の場合であっても、1日勤務した日を含む人数の減少の場合であっても、1日勤務した日を含む人数の減少

事業主・労働者の皆さまへ

厚生労働省・都道府県労働局

参考資料6

小学校休業等対応助成金の活用方法と相談窓口のご案内

令和２年10月１日から令和３年３月31日までの間に、**新型コロナウイルス感染症に関する対応として臨時休業等をした小学校等に通う子どもの世話を保護者として行うことが必要となった労働者**に対し、有給（賃金全額支給）の休暇（労働基準法上の年次有給休暇を除く）を取得させた事業主は助成金の対象となります！　＊詳細は裏面をご参照ください

活用方法・申請期限

（注）取得した休暇の期間によって、下記のとおり申請期限が異なります！

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

➡ 事業主の皆さまには、この助成金を活用して**有給の特別休暇制度を設けて**いただき、**保護者が希望に応じて休暇を取得できる環境**を整えていただくとともに、**過去に欠勤等で処理した分**についても、**特別休暇に振り替えて**本助成金をご活用いただけるよう、ご検討をお願いします。

労働者の皆様へ：相談窓口のご案内

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

事業主の皆様へ：申請手続き及び申請に係る相談窓口のご案内

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

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

②**【受付センター】**　申請書の提出先は、こちらです。
〒１３７－８６９１　新東京郵便局　私書箱１３２号　学校等休業助成金・支援金受付センター
※郵送先は厚生労働省・都道府県労働局ではありません。
必ず配達記録が残る郵便（特定記録郵便やレターパックなど）で配送してください。

③【都道府県労働局『**小学校休業等対応助成金に係る特別相談窓口**』】裏面参照

主な支給要件

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

「臨時休業等」とは

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

※ただし、学校長が新型コロナウイルスに関連して出席しなくてもよいと認めた場合は対象となります。

「小学校等」とは

・**小学校、義務教育学校の前期課程、各種学校**（幼稚園または小学校の課程に類する課程を置くものに限る）、**特別支援学校**（全ての部）　※障害のある子どもについては、中学校、義務教育学校の後期課程、高等学校、各種学校（高等学校までの課程に類する課程）なども含む。

・**放課後児童クラブ、放課後等デイサービス**

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

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

・**新型コロナウイルスに感染した**子ども

・**新型コロナウィルスに感染したおそれのある**子ども(発熱などの風邪症状、濃厚接触者）等

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

③対象となる保護者

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

その他の支給要件や具体的な手続きは厚生労働省ホームページにて確認ください。
申請書は、厚生労働省HPから印刷してください。
https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/kyufukin/pageL07_00002.html

新型コロナ 休暇支援　検索

小学校休業等対応助成金に係る特別相談窓口（令和３年３月31日まで）

都道府県	電話番号	都道府県	電話番号	都道府県	電話番号	都道府県	電話番号
北海道	011-709-2715	東 京	03-6867-0211	滋 賀	077-522-6648	香 川	087-811-8924
青 森	017-734-4211	神奈川	045-211-7380	京 都	075-241-0504	愛 媛	089-935-5222
岩 手	019-604-3010	新 潟	025-288-3501	大 阪	06-7660-0072 06-6949-6494	高 知	088-885-6041
宮 城	022-299-8834 022-299-8844	富 山	076-432-2740	兵 庫	078-367-0850	福 岡	092-411-4764
秋 田	018-862-6684	石 川	076-265-4429	奈 良	0742-32-0210	佐 賀	0952-32-7218
山 形	023-624-8228	福 井	0776-22-3947	和歌山	073-488-1170	長 崎	095-801-0050
福 島	024-536-2777	山 梨	055-225-2851	鳥 取	0857-29-1701	熊 本	096-352-3865
茨 城	029-277-8295	長 野	026-223-0551	島 根	0852-20-7007	大 分	097-532-4025
栃 木	028-633-2795	岐 阜	058-245-8124	岡 山	086-224-7639	宮 崎	0985-38-8821
群 馬	027-896-4739	静 岡	054-252-1212	広 島	082-221-9247	鹿児島	099-223-8239
埼 玉	048-600-6210	愛 知	052-857-0313	山 口	083-995-0390	沖 縄	098-868-4380
千 葉	043-306-1860	三 重	059-226-2110	徳 島	088-652-2718		

受付時間　8時30分～17時15分（土・日・祝日・年末年始を除く）

厚生労働省　都道府県労働局雇用環境・均等部（室）

参考資料７

外国人労働者を雇用する事業主の皆さまへ

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

ひと、くらし、みらいのために
厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare

「職場」での感染拡大防止ポイント

マスク

会話をするときは
マスクをつけましょう

密

席や更衣室では、
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

室内では
こまめに空気を入れ換えましょう

共用

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

寄宿舎や寮など、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

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

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

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

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。

体調が悪いときは上司に相談しましょう。

参考資料8

～ 商業施設等の管理者の皆さまへ ～

冬場における「換気の悪い密閉空間」を改善するための換気の方法

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

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

推奨される換気の方法

① 窓の開放による方法

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

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

□ 居室の温度および相対湿度を**18℃以上かつ40%以上**に維持できる範囲内で、**暖房器具を使用**※しながら、**一方向の窓を常時開けて、連続的に換気**を行うこと。

※ 加湿器を併用することも有効です。

□ 居室の温度および相対湿度を18℃以上かつ40%以上に維持しようとすると、**窓を十分に開けられない**場合は、窓からの換気と併せて、**可搬式の空気清浄機を併用**すること。

窓開け換気による室温変化を抑えるポイント

◆ **一方向の窓を少しだけ開けて常時換気**をする方が、室温変化を抑えられます。窓を開ける幅は、居室の温度と相対湿度をこまめに測定しながら調節してください。

◆ 人がいない部屋の窓を開け、廊下を経由して、少し暖まった状態の新鮮な空気を人のいる部屋に取り入れること（**二段階換気**）も、室温変化を抑えるのに有効です。

◆ **開けている窓の近くに暖房器具を設置**すると、室温の低下を防ぐことができますが、燃えやすい物から距離をあけるなど、火災の予防に注意してください。

厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare

空気清浄機を併用する際の留意点

◆ 空気清浄機は、**HEPAフィルタによるろ過式**で、かつ、**風量が毎分5m³程度以上**のものを使用すること。

◆ 人の居場所から**10m²(６畳)程度**の範囲内に空気清浄機を設置すること。

◆ 空気のよどみを発生させないように、外気を取り入れる風向きと空気清浄機の風向きを一致させること※。

※ 間仕切り等を設置する場合は、空気の流れを妨げない方向や高さとするか、間仕切り等の間に空気清浄機を設置するなど、空気がよどまないようにしてください。

② 機械換気(空気調和設備、機械換気設備)による方法

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

□ 機械換気設備等の外気取り入れ量等を調整することで、**必要換気量（一人あたり毎時30m³）**を確保すること。

□ 冷暖房設備により、居室の温度および相対湿度を**18℃以上かつ40%以上**に維持すること。

参考

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

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

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

厚生労働省　都道府県労働局

参考資料９

助成金の対象期間を延長しました。
（令和2年12月28日改正）

＼事業主の皆さまへ／

新型コロナウイルス感染症に関する母性健康管理措置による 休暇取得支援助成金をご活用ください

▶▶助成金の対象

詳細は裏面をご参照ください

❶～❸の全ての条件を満たす事業主が対象です。

✓ **令和２年５月７日から令和３年３月31日までの間に**

❶ **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、

❷ 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、

❸ 当該**休暇を合計して５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　**有給休暇計５日以上20日未満：25万円**　**＊1事業所当たり20人まで**
以降20日ごとに15万円加算（上限額：100万円）

▶▶申請期間

令和２年６月15日から令和３年５月３１日まで

＊雇用保険被保険者の方用と、雇用保険被保険者以外の方用の２種類の様式があります。
＊事業所単位ごとの申請です。

事業主の皆さまには、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。

支給要件の詳細や具体的な手続、支給申請書のダウンロードはこちらから
https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_11686.html

都道府県労働局 雇用環境・均等部（室）に
本助成金及び新型コロナウイルス感染症に関する母性健康管理措置の相談・申請窓口を設置しています
受付時間8時30分～17時15分（土・日・祝日・年末年始を除く）

相談・申請窓口URL：https://www.mhlw.go.jp/kouseiroudoushou/shozaiannai/roudoukyoku/index_00004.html

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

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

▶対象となる労働者

○新型コロナウイルス感染症に関する母性健康管理措置として、
医師または助産師の指導により休業が必要とされた妊娠中の女性労働者

＜新型コロナウイルス感染症に関する母性健康管理措置とは＞
妊娠中の女性労働者が、保健指導・健康診査を受けた結果、その作業などにおける新型コロナウイルス感染症への感染のおそれに関する心理的なストレスが母体または胎児の健康保持に影響があるとして、医師や助産師から指導を受け、それを事業主に申し出た場合、事業主に、休業など必要な措置を講じることを義務付ける措置。適用期間は、令和２年５月７日から令和４年１月31日まで。
https://www.mhlw.go.jp/content/11909000/000628247.pdf

▶対象となる有給の休暇制度

○就業規則における規定の有無、既存の特別休暇の活用
休暇制度の就業規則への規定はこの助成金の要件ではありません。
既存の特別休暇の対象に含まれることを明示して、労働者に周知することでも対象となります。
＊ただし、常時10人以上の労働者を使用している事業主が、新たな休暇制度を設けた場合は、労働基準法に基づき、遅滞なく就業規則を変更し、所轄の労働基準監督署に届け出る必要があります。

○制度の周知方法
有給の休暇制度と**新型コロナウイルス感染症に関する母性健康管理措置の内容**について、
全ての労働者がその内容を知ることができるよう、適切な方法により周知を行うことが必要です。
（例）・事業所の見やすい場所に制度の内容を掲示する　・制度の内容を記載した書面を労働者へ交付する
・電子メールを利用して労働者に制度の内容を送信する　など

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

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

▶支給額

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

○同一の労働者について複数回の申請をした場合
２回目以降の申請では、その申請時点での合計の休暇取得日数に応じて支給すべき金額と前回までの申請で支給された金額の差額があれば、差額を支給します。

▶支給申請の流れ

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

令和2年12月作成

参考資料10

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

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

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

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

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

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

（３）健康情報の取扱いは、必要最小限の関係者に限るものとする。

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

2　労働者が陽性者等であると判明した場合の保健所との連携に関すること

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

3　職場の消毒等が必要になった場合の対応に関すること

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

（１）消毒を行う箇所

①　陽性者等の執務室

パソコン、タブレット、電話、ＦＡＸ、コピー機などの電子機器、陽性

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

② 食堂、ロッカールーム、トイレなどの共有スペース

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

（２）使用する消毒液及び使用方法

陽性者等の周囲の高頻度接触部位などは、消毒用アルコール又は0.05%の次亜塩素酸ナトリウムによる清拭で高頻度接触面や物品等を消毒する。陽性者由来の液体（痰、血液、排泄物など）が付着した箇所の消毒については、消毒用エタノールや0.05～0.5%次亜塩素酸ナトリウムで清拭又は30 分間浸漬する。

（３）消毒時に使用する保護具

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

（４）消毒後の手指の衛生

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

参考資料11

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/000657665.pdf

厚生労働省・都道府県労働局・労働基準監督署

様式第23号（第97条関係）（表面）

労働者死傷病報告

記入例

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　1311112345600000000	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　派遣先の事業の労働保険番号

事業場の所在地：千代田区霞ヶ関○-○-○　電話　03（××××）▲▲▲▲

郵便番号：100－××××

労働者数：100人

発生日時（時間は24時間表記とすること）：7：平成　9：令和　→　元号 90年 2月 04日 15時00分

被災労働者の氏名（姓と名の間は1文字空けること）

カナ：ロウドウ　タロウ

漢字：労働　太郎

生年月日：元号 70年 1月 01日（32）歳

性別：男○　女

職種：看護師

経験期間：12年○月

休業見込期間又は死亡日時（死亡の場合は死亡欄に○）：休業見込 3月○日

死亡：　死亡日時：

傷病：新型コロナウイルス感染による肺炎

傷病部位：呼吸器

被災地の場所：勤務地内

災害発生状況及び原因

①どのような場所で ②どのような作業をしているときに ③どのような物又は環境に ④どのような不安全な又は有害な状態があつて ⑤どのような災害が発生したかを詳細に記入すること。

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。

略図（発生時の状況を図示すること。）

労働者が外国人である場合のみ記入すること。
国籍・地域（　）　在留資格（　）

職員記入欄：国籍・地域コード　在留資格コード　起因物　店社コード　業種分類　事故の型　発注者種類

報告書作成者職氏名：事務長　厚生　太郎

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

受付印

被災者が複数いる場合は、被災者ごとに報告する必要があります。

法人ではなく、事業場全体の労働者数を記入してください。

陽性判定日ではなく、傷病名に記載した症状が現われた日付を記入してください。

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

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。

R3.2

参考資料12

職場で新型コロナウイルスに感染した方へ

業務によって感染した場合、労災保険給付の対象となります

対象となるのは？

■感染経路が業務によることが明らかな場合

■感染経路が不明の場合でも、感染リスクが高い業務※に従事し、それにより感染した蓋然性が強い場合

※（例１）複数の感染者が確認された労働環境下での業務
※（例２）顧客等との近接や接触の機会が多い労働環境下の業務

■医師・看護師や介護の業務に従事される方々については、業務外で感染したことが明らかな場合を除き、原則として対象

詳しくは厚生労働省ＨＰのQ&A（項目「５労災補償」）をご覧ください▶

労災保険の種類

業務に起因して新型コロナウイルスに感染した労働者の方やそのご遺族の方は、正社員、パート、アルバイトなどの雇用形態によらず、次のような保険給付を受けられます。

療養補償給付

①労災指定医療機関を受診すれば、原則として無料で治療を受けることができます。
②やむを得ず労災指定医療機関以外で治療を受けた場合、一度治療費を負担してもらい後で労災請求をすることで、負担した費用の全額が支給されます。

休業補償給付

療養のために仕事を休み、賃金を受けていない場合、給付を受けることができます。
■給付日：休業４日目から
■給付額：休業１日あたり給付基礎日額の８割（特別支給金２割含む）
＊原則として「給付基礎日額」は発症日直前３か月分の賃金を暦日数で割ったものです

遺族補償給付

業務に起因して感染したため亡くなった労働者のご遺族の方は、遺族補償年金、遺族補償一時金などを受け取ることができます。

■お問い合わせは、お近くの労働局・労働基準監督署へ ▶

厚生労働省・都道府県労働局・労働基準監督署

（2020.11）

離婚で解散コロナウイルスに感染した方へ

離婚によって解散した場合、
労災保険給付の対象となるまで

対象となるのは？

■ 解散理由が業務によることが明らかな場合

■ 解散理由が不明の場合でも、「過労」「ストレス」「職場」
に該当し、それによって離婚した蓋然性が強い場合

※ 「解散」：解散日の属する月の翌月から起算して4カ月以内
※ 「解散」：解散日の翌日から起算して1年以内の場合に限り請求可能

■ 医師・看護師や介護の職場に従事されている方々について、
離婚が「職場」で感染したことが明らかな場合や場合、「解散」として対象

詳しくは厚生労働省HPのQ&A
（解散 12）を参照してください

労災保険の申請

解散に起因して解散コロナウイルスに感染した労働者の方やご家族の方は、
所轄の労働基準監督署に、パートタイムなどの雇用形態にかかわらず、次のような書類を提出
されたい。

解散証明書

医師の診断書・検査結果などを用いて、解散として業務上の解散と認めることができます。
ただし、すでに「過去の基礎疾患」や「生活習慣」などが主な原因と判断される場合、一般的な解散と判断して
労災保険給付を行わないことがあります。解散した場合の全額が支給されます。

休業補償給付

解散のために休業せざるを得ない場合、賃金を受けていない場合、給付を受けることができます。
■ 対象日：休業4日目から
■ 給付額：休業1日あたり給付基礎日額の60％（特別支給金20％）
※ 解散として「業務解散」と認められた場合は、さらに特別支給金が加算されます。

医療費の請求

解散で受診して治療した医療費は、原則として全額が労災保険から支給されます。
自己負担額は一切発生しません。

■ お問い合わせは、「対象となる可能性」・「労働基準監督署へ」

厚生労働省・都道府県労働局・労働基準監督署

参考資料13

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。

海軍	兵 隊	部 隊	戦 況
川	高射砲	防衛総軍隷下	防衛総軍隷下の高射砲部隊の一部として，防空任務に従事していたが，昭和19年末頃から，米軍機による本土空襲が激化するにつれ，防空戦闘の強化のため，高射砲部隊の一部が，防空戦闘機隊に編成替えされた。
第	第四高射砲連隊 第四高射砲大隊	第四高射砲連隊	第四高射砲連隊は，昭和19年末頃から，米軍機による本土空襲が激化するにつれ，防空戦闘の強化のため，第四高射砲大隊の一部が，防空戦闘機隊に編成替えされた。
幻	高射砲，機関砲 陸軍	陸軍防空隊	陸軍防空隊は，昭和19年末頃から，米軍機による本土空襲が激化するにつれ，防空戦闘の強化のため，陸軍防空隊の一部が，防空戦闘機隊に編成替えされた。

（注）上記「部隊」については，陸軍専門誌『丸』，『ドキュメント太平洋戦争』の編集部員が，関係者に対する聞き取り調査，古書店等の調査により，確認することができた。

参考資料14

テレワークに関する各種情報はここから!

テレワーク総合ポータルサイト

OPEN!

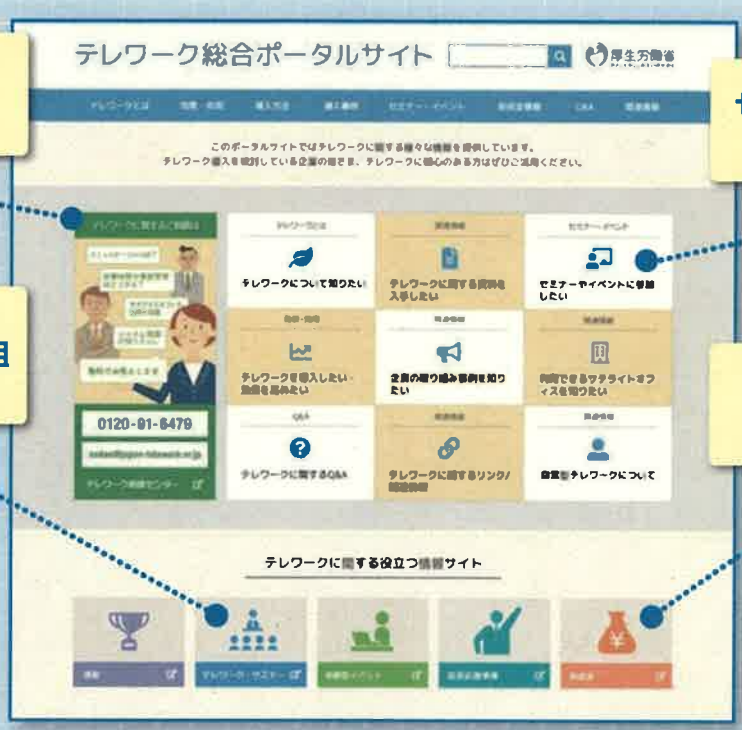
テレワークに関する様々な情報を得るための入り口となるWEBサイトです

テレワークの相談をしたい

セミナーやイベントに参加したい

テレワーク実施上の留意点や先進的な取組事例などを知りたい

助成金について知りたい



テレワークに関しては、「言葉は聞いたことはあるが、よく分からない」、「どんなメリットがあるのか分からない」、「テレワークを導入したいが手順が分からない」、「テレワークは今どのような状況なのか調べたい」と思う方も多数いらっしゃると思います。
ぜひ、テレワーク総合ポータルサイトを御活用いただき、テレワークの導入、知識の拡大、事例研究、助成金活用を進めていただきますよう、お願いいたします。

テレワーク総合ポータルサイト　検索

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

テレワークについての様々な情報を簡単に得られます! ぜひご活用ください!

ひと、くらし、みらいのために
厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare

参考資料15

テレワーク相談センターのご案内

テレワーク相談センターでは、
テレワークに関する様々なご相談を承ります。

無料

テレワークの導入前や導入後に このようなお悩みはありませんか?

- テレワークを導入したいが何からはじめてよいかわからない…
- テレワークで本当に生産性は上がるのか…
- 他社の導入事例を知りたい!
- 紙を使う仕事が多いが、テレワークを活用できるのか…
- 情報セキュリティが心配…
- 労務管理、業績評価、成果管理の方法がわからない…
- 社内の理解を得るにはどのようにしたらよいか…

お気軽にご相談ください!

テレワークのご相談に電話・メールで対応

労務管理のオンラインコンサルティング(5回まで無料)

テレワークとは

テレ Tele 離れたところで ＋ ワーク Work 働く

テレワークとは、ICT(情報通信技術)を活用し、時間や場所を有効に活用できる柔軟な働き方です。

3つのテレワークの形態

- 在宅勤務
- モバイル勤務
- サテライトオフィス勤務

近年、スマートフォン、タブレット端末等の情報通信機器が発達するとともに、通信サービスについてもインターネット回線が普及し、運用コストやセキュリティ確保の課題も解決されつつあり、テレワークを取り巻く環境は飛躍的に変化し、働き方改革の有効な手段として普及しています。

厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare

詳しくは裏面をご覧ください。…>

テレワークのご相談に電話・メールで対応

テレワーク相談コーナーでは、テレワークに関するあらゆるご相談を電話・メールで受け付けています。
対応はテレワークに精通した相談員が行います。

電話

ナビダイヤル
0570-550348

メール

専用アドレス
sodan@japan-telework.or.jp

労務管理のオンラインコンサルティング

テレワーク導入を検討中の企業に対して、労務管理のコンサルタントを5回まで無料で実施いたします。
オンラインコンサルティングでは主に以下のような内容のアドバイスを行います。

1. テレワーク導入時の就業規則に関すること
2. テレワーク適用業務の選定に関することすること
3. テレワーク時の労働時間管理に関すること
4. テレワーク時の人事評価に関すること
5. その他テレワークにおける労務管理に関すること

現状把握
課題確認と解決策検討
1回目

導入準備
準備のための措置制度
システム設計
2回目

導入後フォロー
継続・発展に向けて
課題と対策を検討
3〜5回目

お問合せ・連絡先

テレワーク相談センター
電　話：**0570-550348**
相談対応時間：平日(月〜金) 9:00〜20:00(祝日、年末年始を除く)

〒101-0062　東京都千代田区神田駿河台1-8-11
東京YWCA会館3階　一般社団法人日本テレワーク協会内
メール：sodan@japan-telework.or.jp

※現在は対面での相談は控えさせていただいております。

参考資料16

新型コロナウイルスに関連したいじめ・嫌がらせ等に係るＱ＆Ａ

【企業の方向け】

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

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

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

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

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

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

＜リーフレット「2020年６月１日より、職場におけるハラスメント防止対策が強化されました！」＞

https://www.mhlw.go.jp/content/11900000/000683138.pdf

【労働者の方向け】

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

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

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

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

＜総合労働相談コーナー（厚生労働省HP）＞

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