

新型コロナウイルス感染症の影響による労働者の休業等について

労働者が安心して働くことができる環境整備のための支援策があります

厚生労働省では、新型コロナウイルス感染症の影響を受ける全ての労働者が安心して働くことができるように、幅広い支援を行っています。

企業の皆さま、今回ご紹介する各種助成金制度等を是非活用いただき、新型コロナウイルスの影響を受ける労働者の皆様が休みやすい環境整備にご協力をお願いします。

1 新型コロナウイルス感染症による小学校休業等対応助成金（新たな助成金制度の創設）

新型コロナウイルス感染症に関する対応として、小学校等が臨時休業した場合等に、その小学校等に通う子どもの保護者である労働者の休職に伴う所得の減少に対応するため、正規・非正規を問わず、労働基準法上の年次有給休暇とは別途、有給の休暇を取得させた企業に対する助成金を創設しました。



※ 年次有給休暇や欠勤、勤務時間短縮を、事後的に特別休暇に振り替えた場合でも対象になります。（助成金の詳細）
（ただし、労働者本人に説明し、同意を得ていただくことが必要です。）

対象事業主	支給額
①又は②の子どもの世話を保護者として行うことが必要となった労働者に対し、有給（賃金全額支給（※1））の休暇（労働基準法上の年次有給休暇を除く）を取得させた事業主。 ① 新型コロナウイルス感染症に関する対応として、臨時休業等した小学校等（※2）に通う子ども ② 新型コロナウイルスに感染した又は風邪症状など新型コロナウイルスに感染したおそれのある、小学校等に通う子ども （適用日：令和2年2月27日～3月31日の間に取得した休暇）	〔休暇中に支払った賃金相当額〕 ×10/10 ※ 1日あたり8,330円を支給上限 ※ 大企業、中小企業ともに同様
※1 年次有給休暇の場合と同様 ※2 小学校等：小学校、義務教育学校の前期課程、特別支援学校（全ての部）、放課後児童クラブ、幼稚園、保育所、認定こども園等	

2 雇用調整助成金の特例措置の拡大

雇用調整助成金は、経済上の理由により、事業活動の縮小を余儀なくされた事業者が、雇用の維持を図るための休業手当に要した費用を助成する制度です。先行拡充した特例措置に加え、クーリング期間要件の撤廃、被保険者期間要件の撤廃を行います。また、助成対象となった事業者が感染拡大防止に資するために行う一部従業員の休業や一斉休業も対象となります。



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

（助成金の詳細）

一般的な場合	宣言を発出して活動の自粛を要請している地域（現時点では北海道）（一定期間内）
新型コロナウイルス感染症の影響を受ける事業者 ⇒ 全業種 （※2月28日に先行拡充済）	上記の地域に所在する事業者
生産指標要件緩和（3か月10%以上低下 ⇒ 1か月10%以上低下 ）	生産指標要件 → 満たすものとして扱う
被保険者が対象	被保険者以外の労働者も対象
助成率 2/3（中小）、1/2（大企業）	助成率 4/5（中小）、2/3（大企業）
計画届の事後提出を認める（1月24日～5月31日まで）	
クーリング期間要件の撤廃（前回の支給対象期間満了日から1年経過していなくとも助成等）	
被保険者期間要件の撤廃（新卒採用者など被保険者期間が6か月未満の労働者も助成対象）	

3 時間外労働等改善助成金（テレワークコース、職場意識改善コース）の特例

新型コロナウイルスの感染症対策として、テレワークの新規導入や特別休暇の規定整備を行った、中小企業事業主を助成するために、要件を簡素化した特例コースを設けました。
(事業実施期間：令和2年2月17日～令和2年5月31日)

●新型コロナウイルス感染症対策のためのテレワークコース

対象事業主	支給額
新型コロナウイルス感染症対策としてテレワークを新規で導入する中小企業事業主 (助成対象の取組) ・テレワーク用通信機器の導入・運用 ・就業規則・労使協定等の作成・変更 等 ※ 事業実施期間中にテレワークを実施した労働者が1人以上いること (助成金の詳細)	補助率 1/2 1企業当たりの上限額 100万円

●職場意識改善特例コース

対象事業主	支給額
新型コロナウイルス感染症対策として休暇の取得促進に向けた環境整備に取り組む中小企業事業主 (助成対象の取組) ・就業規則等の作成・変更 ・労務管理用機器等の購入・更新 等 ※ 事業実施期間中に新型コロナウイルスの対応として労働者が利用できる特別休暇の規定を整備すること (助成金の詳細)	補助率 3/4 1企業当たりの上限額 50万円 ※事業規模30名以下かつ労働能率の増進に資する設備・機器等の経費が30万円を超える場合は、4/5を助成

！ 使用者の責に帰すべき事由による休業の場合には、「休業手当」の支払い義務があります。

- 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)**を支払う必要があります。不可抗力による休業の場合は、使用者に休業手当の支払義務はありません。
- 具体的には、例えば、海外の取引先が新型コロナウイルス感染症を受け事業を休止したことに伴う事業の休止である場合には、当該取引先への依存の程度、他の代替手段の可能性、事業休止からの期間、使用者としての休業回避のための具体的努力等を総合的に勘案し、判断する必要があると考えられます。
- 上記「休業手当」の支払い義務は**外国人労働者にも適用**されます。また、1～3の助成金について、労働者である**従業員の国籍は問いません**。

▶ 新型コロナウイルス感染症に関するQ&A（企業の方向け）

- 厚生労働省ホームページでは、労働者を休ませる場合の措置（休業手当、特別休暇など）等について、以下のようなQ&Aを掲載しています。是非ご覧ください。



- Q 新型コロナウイルスに関連して労働者を休業させる場合、どのようなことに気をつければよいのでしょうか。
- Q 労働者が新型コロナウイルスに感染したため休業させる場合、休業手当はどのようにすべきですか。
- Q 新型コロナウイルスへの感染が疑われる方について、休業手当の支払いは必要ですか。
- Q 今春から就職が決まっている新卒内定者の内定を取り消したり、入社してすぐに休ませてもいいのでしょうか。

▶ 新型コロナウイルス感染症の影響による「労働相談」について

- **各都道府県労働局に「特別労働相談窓口」**を設置しております。事業主等からの助成金や休業手当等に関する相談に対応しています。
- 労働者が安心して休めるよう、特別休暇制度を設ける際の具体的な手続きについては、**都道府県労働局雇用環境・均等部（室）**にお問い合わせください。



労働者が安心して働くことができる環境整備の取組について、今後も施策の充実を行ってまいります。各施策の詳細に関しては、右記QRコードリンク先の厚生労働省ホームページをご覧ください。

