

コロナ関連Q&A集

資料最終更新日 2020年7月10日

1. 連合労働相談ダイヤルに寄せられた相談事例を含むQ&Aは こちら へ	NEW!
2. 上記1. を含めた労働問題全般に対するQ&Aは こちら へ	
3. 生活支援・お金に関するQ&Aは コチラ へ	
4. 厚生労働省：労働者向けQ&Aは コチラ へ	NEW!
5. 厚生労働省：企業・個人事業主向けQ&Aは コチラ へ	NEW!

連合労働相談ダイヤルに寄せられた相談事例

新型コロナウイルスに関する労働相談Q&A (2020年7月10日現在)

雇用関係（解雇・契約解除）	
新型コロナウイルスの影響による会社の経営難を理由に解雇されると言われた	R01
雇用関係（雇用形態による差別・同一労働同一賃金）	
正社員は在宅勤務なのに、派遣社員は出社を命じられています。仕方ないのでしょうか	R11
会社が休業することになり、正社員の皆さんには休業手当が出ているのですが、アルバイトの私には出ないと言われ、有給休暇を使うよう言われました。	R12
内定取り消し関係	
新型コロナウイルスの影響による経営悪化を理由に採用内定が取り消された	R02
休業補償関係	
新型コロナウイルスの感染防止のため、仕事を休むことにした場合の賃金は？	R03
新型コロナウイルスの影響で、会社が休業や勤務時間短縮の場合の賃金は？	R04
新型コロナウイルスの影響で、小学校などが臨時休業になったことに伴い、仕事を休まざるを得なくなった場合の賃金は？ NEW!	R05
仕事を休むように言われたが、国が設けた助成制度を会社が利用してくれず、自身の有給休暇を使うように言われた。 NEW!	R06
安全衛生関係	
隣り合わせの机に40人が席をならべ、換気もしない状況で勤務(三密)。我慢するしかないのか？	R07
会社の業務はテレワークが出来るものであるのに、テレワークを導入してくれず、感染防止対策も取ってくれない。	R08
公務職場関係	
学校現場で任用されている非常勤講師として働いている。今回の臨時休業に伴い報酬は支払われないのか？	R09
妊婦の方々に向けた対策	
妊娠中ですが職場で働くことが不安です。どうしたらよいのでしょうか。 NEW!	R13
使用者・個人事業主(フリーランス)	
新型コロナウイルスの感染拡大で収入が激減となる個人事業主に対する政府からの支援策はないか？ NEW!	R10

[先頭へ戻る](#)

雇用関係（解雇・契約解除）

新型コロナウイルスの影響による会社の経営難を理由に解雇と言われた

A **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**（労契法第 16 条）。

労働基準法上の手続きとしては、少なくとも **30 日前に労働者に対して予告**をするか、予告をしないときは**平均賃金の 30 日分以上の支払い**が必要（労基法第 20 条）。

<無期契約の場合>

今般の新型コロナウイルス感染症の影響により会社の経営が厳しいことを理由とした人員整理に伴う解雇の場合でも、労働者には理由のない解雇ですから、整理解雇の 4 要件（①人員削減の必要性があったか、②解雇を回避するための努力がされたか、③解雇となる対象者の選定に公平性などがあったか、④説明や協議がきちんとされたか）を満たしていなければなりません。

会社にきちんとした説明を求め、話し合いを通じて解雇が回避できるよう対応を求めましょう。

<有期契約（期間途中の解雇）の場合>

使用者は「**やむを得ない事由**」がある場合でなければ、**期間途中の解雇はできません**（労契法第 17 条）

「やむを得ない事由」は通常の解雇事由よりも厳しく判断され、**不当な解雇の場合、使用者は少なくとも期間満了までの支払い義務を負います**（民法第 536 条第 2 項）

期間途中の解雇を受けなければならぬ場合は、期間満了までの賃金を請求しましょう。

<有期契約（期間満了による雇止め）の場合>

有期契約は期間が満了すれば契約が終了するものですが、**更新を繰り返して無期契約と実質的に異なる場合**や反復更新の実態。引き続き雇用されると期待させる**使用者の言動、契約書の更新に関する記載（更新の有無・内容）**など、様々な事情をもとに合理的な期待が認められる場合は、使用者は**雇止めができない場合**もあります。

これらに当てはまれば期間満了ではあっても雇止めを回避することができます。

<派遣契約の場合>

派遣先の会社から派遣切りがあった場合、それは派遣元の会社（派遣会社）と派遣先の会社との労働者派遣契約が、契約期間が満了する前に「中途解除」されたことを指しますので、**派遣会社と派遣社員との雇用関係は、その雇用契約の期間満了までは継続**します。

期間満了まで、派遣会社から他の派遣先が紹介されない等で、休業をすることとなった場合（自宅待機も含む）、派遣会社は休業手当（平均賃金の 60%以上）を支給する必要があるあります。

派遣会社が有期労働契約を途中で解消するのは「解雇」、派遣契約の期間満了後に新たな契約を結ばないことは「雇止め」です。

派遣会社が派遣労働者を解雇する場合は、通常の使用人が労働者を解雇する場合と同様、

整理解雇 4 要件（※）を満たす必要があります。また、派遣契約を更新せずに雇止めをする場合、契約更新が期待される場合で、契約更新をしないことの合理的な理由がない場合、解雇と同様の扱いとなりますので、整理解雇 4 要件を満たす必要があります。

※整理解雇 4 要件

- ① 整理解雇の必要性があること
- ② 整理解雇回避のための努力を尽くしたこと
- ③ 解雇の人選基準が、客観的・合理的な基準であり、適正にその基準を運用したこと
- ④ 解雇の際、労働者への説明、協議を行うなど、解雇の手続きが妥当であること。

[相談事例集先頭へ戻る](#)

雇用関係（雇用形態による差別・同一労働同一賃金）

正社員は在宅勤務なのに、派遣社員は出社を命じられています。仕方ないのでしょうか

A 4 月 1 日から正社員と有期、パート・アルバイト、派遣労働者の待遇差をなくす「**同一労働同一賃金**」の導入も始まっており、厚生労働省は、**正社員ではないという理由だけで在宅勤務をさせないことは違法だ**、と指摘しています。

もともと旧労働契約法第 20 条や旧パートタイム労働法第 8 条で、有期、パート・アルバイト、契約労働者について正社員との間で不合理な労働条件の相違を設けてはならないと定めていましたが、大企業には 2020 年 4 月、中小企業には 2021 年 4 月より適用される「短時間労働者及び有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する法律（パート・有期法）」第 8 条・9 条で、同様に不合理な待遇の相違が禁止されています。

在宅勤務や時差通勤の目的は、「労働者を感染から守る」ことにあります。感染防止の必要性は、正社員であろうと正社員でなかろうと変わりません。労働者の感染防止の必要性に変わりがない以上、有期、パート・アルバイト、派遣労働者にだけ在宅勤務や時差出勤を認めない取扱いは不合理というべきです。

[相談事例集先頭へ戻る](#)

会社が休業することになり、正社員の皆さんには休業手当が出ているのですが、アルバイトの私には出ないと言われ、有給休暇を使うよう言われました。

A **雇用形態にかかわらず、休業手当は支払**わなければなりません。

労働基準法上の労働者であれば、アルバイトやパートタイム労働者、派遣労働者、有期契約労働者など、多様な働き方で働く方も含めて、労働基準法第 26 条に基づき、休業手当の支払いが必要ですし、労働基準法 39 条に基づき、年次有給休暇の付与も必要です。

さらに、パート・有期法第 8 条、第 9 条により不合理な待遇の相違も禁止です。

[相談事例集先頭へ戻る](#)

内定取り消し関係

新型コロナウイルスの影響による経営悪化を理由に採用内定が取り消された

A 採用内定が通知された時点で「始期付き・解約権留保付きの労働契約」が**成立した**ものと解されている。**安易に取り消すことはできない**。内定取り消しが認められるのは、「客観的に合理的と認められ社会通念上相当として是認できる」場合にのみ限られ、**これを満たさない内定取り消しは、解雇権の濫用にあたる**。

通常、**採用内定通知書や誓約書に内定が取り消される事由が記載されているほか、使用者と労働者の間で取り消し事由が記載**されています。

ただし記載されていても、それが客観的に合理的でなければならず、今般の新型コロナウイルスによる経営悪化が内定の取り消しの原因だとしても、使用者は内定の取り消しを防ぐために最大限の努力をした結果でなければなりません。(整理解雇の4要件を満たす必要があります)

単に先行きが不透明、といったような理由での内定取り消しは認められません。

また、使用者は内定取り消し対象者の就職先の確保について最大限の努力を行うとともに、当事者からの補償などの要求には誠意をもって対応しなければならないことも厚生労働省の指針で示されています。

内定取り消しの通知がなされたときは、承諾せず、学校（新卒者の場合）やハローワークに相談を。

[相談事例集先頭へ戻る](#)

休業補償関係

新型コロナウイルスの感染防止のため、仕事を休むことにした場合の賃金は？

A 労働者自らの申し出により休暇を取得する場合は、**年次有給休暇や就業規則などの規定に特別休暇などがあれば取得して賃金が支給される休暇制度の活用**を。

労働者自らの申し出により休暇を取得する場合は年次有給休暇や就業規則などの規定に特別休暇などがあれば取得し、会社との話し合いを通じて賃金が確保できるよう対応を求めましょう。

各種制度の取得が難しい場合、無給や欠勤での対応となりますが、そのことを理由に労働者が不利益な取り扱いを受けることがあってはなりません。

なお、**会社の判断により出勤停止などが指示された場合は、使用者の都合による休業にあたり、使用者は休業手当の支払いが必要**となります。

[相談事例集先頭へ戻る](#)

新型コロナウイルスの影響で、会社が休業や勤務時間短縮の場合の賃金は？

A **使用者の都合による場合は、使用者は休業手当の支払いが必要**。

使用者の都合による休業の指示や契約期間が短縮された場合、一般的には労働基準法第26条の「使用者の責に帰すべき事由による休業」にあてはまり、休業手当（平均賃金の100

分の60以上)の支払いが必要です。

民法536条第2項では「使用者の責に帰すべき事由」がある場合に、労働者は休業中の全額を請求できるとされています。

「**使用者の責に帰すべき事由**」についての判断は難しいところですが、**天災事変などの不可抗力に該当しない限りはこれに含まれる**とされています。

「不可抗力」の解釈については緊急事態宣言以降さらに見解が分かれているところですが、休業や勤務時間短縮の回避の努力がされたのかテレワークや他の業務への転換などが検討されたのか、総合的に勘案し判断されなければなりません。

緊急事態宣言が発令されたからといって必ずしも休業手当を支払わなくても良いわけではありません。

働く人の生活を守るためにも休業手当の支払いを求めましょう。

現在休業手当を払った企業に費用を助成する「雇用調整助成金」も拡大されています。

「雇用調整助成金」の積極的な活用を会社側に促すことも必要です。

このことは、正社員だけでなく、パートタイマーやアルバイト、契約社員、派遣社員など労働基準法上の労働者であれば対象となります。

[相談事例集先頭へ戻る](#)

新型コロナウイルスの影響で、小学校などが臨時休業になったことに伴い、仕事を休まざるを得なくなった場合の賃金は？ **NEW**

A 「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」の活用により、賃金の補償を。

新型コロナウイルスへの対応として臨時休業等した小学校や特別支援学校、幼稚園、保育所、認定こども園等（以下「小学校等」）に通う子どもや、新型コロナウイルスに感染または風邪症状など新型コロナウイルスに感染したおそれによる小学校等に**通う子どもなどの世話を**するために、**労働者**（正規・非正規を問わず）に**有給（賃金全額支給）の休暇**（法定の年次有給休暇を除く）を**取得させた会社**に対し、**休暇中に支払った賃金全額（2020年4月1日より前の休暇については1日8,330円が上限、4月1日以降は1日15,000円に引き上げ）の助成金制度**があります（委託を受けて**個人で仕事する方はR13参照**）。

詳細は**厚生労働省ホームページ**もしくは学校等休業助成金・支援金等相談**コールセンター（0120-60-3999）**にてご確認ください。

会社に対して制度の活用も提示しながら安心してお休みを取得できるよう話し合いをしてください。

医療職などの社会的要請が強い職業等に就かれている方で、お子さんの保育の提供が必要な場合については、訪問による保育の活用等の可能性について市区町村に相談してください。

また、内閣府が**企業主導型ベビーシッター利用者支援事業**におけるベビーシッター派遣事業の**利用枠の引き上げ**を行っています。該当する場合は、企業（会社）に対して制度の活用も提示し安心して働ける環境を求めてください。

ベビーシッター補助については、4月から新たにフリーランスや個人事業主も対象とな

りました。詳細は、内閣府より事業を委託されている、(公社)全国保育サービス協会のホームページをご覧ください。[\(http://www.acsa.jp/htm/babysitter/\)](http://www.acsa.jp/htm/babysitter/)

[相談事例集先頭へ戻る](#)

仕事を休むように言われたが、国が設けた助成制度を会社が利用してくれず、自身の有給休暇を使うように言われた。 **NEW**

A 有給休暇は労働者が自由に取れるものであり、会社都合で休業をさせる場合は、休業手当の支払いが必要。「雇用調整助成金」の活用で賃金補償を。

休業手当をもらえない中小企業の労働者については、「新型コロナ対応休業支援金・給付金」の利用を。

まず、年次有給休暇は、原則として労働者の請求する時季に与えなければならないものなので、使用者が一方的に取得させることはできません。

さらに、仮に有給休暇で対応したとしても、使い切ってしまったら、以後は欠勤扱いとなり、労働者にとっては、収入が途絶えることになり死活問題となります。

手続きが煩雑という理由で、国の助成制度を利用したが少ない事業者が多いのも事実です。しかし、助成内容が大幅に拡充されており、2020年4月1日から9月30日まで（緊急対応期間）と対象期間も延長されています。

また、手続きも簡略化されており、ネットでの申請も可能になります。改めて、会社に対して、国の助成制度を活用してもらい、労働者が不利益に対して、使用者は誠実に対応していただくよう求める必要があります。詳しくは、厚生労働省のリーフレットをご覧ください。<https://www.mhlw.go.jp/content/000620879.pdf>

また、7月10日より、2020年4月1日から9月30日までの間に、事業主の指示を受けて休業した中小企業の労働者（雇用保険に加入していない学生アルバイト、日本国内で働く外国人の労働者、技能実習生も含む）で、会社が雇用調整助成金等を利用せず、労働基準法第26条に基づく休業手当が支給されなかった労働者を対象に、「新型コロナ対応休業支援金・給付金」が支給されることになりました。

これは、労働者が直接、現金を申請できるもので、中小企業の被保険者（労働者）に対し休業前賃金の80%（1日上限1.1万円）を休業実績に応じて支給するものです（支援金・給付金は非課税のため、所得申告は不要）。

詳しくは厚生労働省のホームページ等をご覧ください。

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

[相談事例集先頭へ戻る](#)

安全衛生関係

隣り合わせの机に40人が席をならべ、換気もしない状況で勤務(三密)。我慢するしかないのか？

A 使用者には労働者に対する安全配慮義務がある。

使用者は、労働者が生命、身体などの安全を確保しつつ労働ができるよう配慮義務（安

全配慮義務)があります(労契法第5条)

これを**怠った場合には使用者は損害賠償責任が問われるケースもあり**えますので、会社にマスクの着用や室内換気など衛生管理体制の強化などの対策について労働組合または会社と話し合いをしてください。

[相談事例集先頭へ戻る](#)

会社の業務はテレワークが出来るものであるのに、テレワークを導入してくれず、感染防止対策も取ってくれない。

A 感染拡大防止に向け、**政府もテレワークを推進**している。会社には安全配慮義務があり、**感染拡大防止対策を図るのも使用者の責務**。

厚生労働省では、感染拡大防止に向けた対策として、企業、労働者、一般向けに「[新型コロナウイルスに関する Q&A](#)」を作成し、それぞれに対応策を示しています。

企業向けのものについては、テレワーク導入支援に関する「[テレワーク総合ポータルサイト](#)」を設置し、テレワークの導入支援に関する情報提供をしています。

また、テレワークの他、感染防止に関する情報や、その他助成金についての情報も提供しています。そういった情報をもって、会社に対応を求めてください。

[相談事例集先頭へ戻る](#)

公務職場関係

学校現場で任用されている非常勤講師として働いている。今回の臨時休業に伴い報酬は支払われないのか？

A 総務省の通知をうけ**文部科学省より**各都道府県教育委員会に適切な対応を求めること**の通知が出されている**。これにもとづいた対応を求めていく。

通知において示された「学校現場で任用されている非常勤講師、学校用務員、給食調理員や補助金事業により配置される職員等についても休業期間中もなんらかの業務に携わることが可能であると想定されているところ。このため、**各教育委員会及び各設置者において、当該非常勤講師等の任用形態や学校の運営状況等、補助金事業により配置される職員についてはその補助目的を踏まえながら適切な対応を**」にもとづき**報酬が確保**できるよう話し合いをしてください。

[相談事例集先頭へ戻る](#)

妊婦の方々に向けた対策

妊娠中ですが職場で働くことが不安です。どうしたらよいでしょうか。 **NEW**

A **主治医に、母健連絡カード**に「新型コロナウイルスに感染のおそれの低い作業への転換又は出勤の制限(在宅勤務・休業)の措置を講じること」と書いてもらい、**会社に必要な措置を求め**てください。

もともと、**働く妊婦の方々には、主治医等から指導に基づいて、作業の制限、出勤の**

制限（在宅勤務・休業）等の措置を講じなければなりません（男女雇用機会均等法第13条第1号）、新型コロナウイルス感染症に関する措置が新たに追加されています。

具体的には、新型コロナウイルス感染症が拡大する中、働く妊婦の方は、職場の作業内容等によって、新型コロナウイルス感染症への感染について不安やストレスを抱える場合があるとして、主治医が母健連絡カード（母性健康管理指導事項連絡カード）に「新型コロナウイルス感染症の感染のおそれの低い作業への転換又は出勤の制限（在宅勤務・休業）の措置を講じること」等のように記載した場合、**使用者はその指導に基づいて必要な措置を講じなければならない**、としています。この新たな措置の適用期間は 2020年5月7日から2021年1月31日までです。

厚生労働省 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ついて

https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_11129.html

また、**上記措置を講じた事業者**で、**妊娠中の女性労働者が取得できる有給の休暇制度**（年次有給休暇を除いて、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・周知**し、措置の適用期間内に、**当該休暇を合計して5日以上取得させた事業主**に対して、「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**」が**支給される制度**が創設されました（上限100万円）。

詳細は、厚生労働省「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について」の**サイトをご覧ください**。

(https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_11686.html)

[相談事例集先頭へ戻る](#)

使用者・個人事業主(フリーランス)

新型コロナウイルスの感染拡大で収入が激減となる個人事業主に対する政府からの支援策はないか？ **NEW**

A 各種支援策があるので、内容を確認のうえ活用の検討を。

経済産業省のホームページに各種支援策の案内が掲載されている（例：パンフレット「新型コロナウイルス感染症で影響を受ける事業者の皆様へ」）ので、内容を確認のうえ活用し、**事業継続や雇用確保に向けた対策**をしてください。

また、個人事業主に給付されていた「持続化給付金」がフリーランスにも拡充されています。持続化給付金公式サイト：<https://www.jizokuka-kyufu.jp/>

なお、委託を受けて個人で仕事する方で、**学校などの休校に伴う子どもの世話などで仕事ができなくなった場合は**、新型コロナウイルス感染症による**小学校休業等対応支援金**（2020年2月27日～3月31日については日額4,100円、4月1日～9月30日については日額7,500円、申請期間は12月28日まで）が**支給されます**。

詳細は厚生労働省ホームページもしくは学校等休業助成金・支援金等相談**コールセンター**（0120-60-3999）にて**ご確認ください**。

[相談事例集先頭へ戻る](#)

新型コロナウイルス関連の労働相談Q&A

ver. 5 (2020. 3. 25 配信)

参考資料：厚生労働省、経済産業省、総務省、文部科学省などの行政HP
フリーランス協会HP、連合「労働相談 Q&A」をもとに作成しています。

一般労働者向けQ&A	
感染し休業する場合	
新型コロナウイルスに感染したため会社を休む場合休業手当は支払われますか？	Q 0 1
感染が疑われる方を休業させる場	
新型コロナウイルスの感染が疑われるのですが、休業手当の支払い対象ですか。	Q 0 2
発熱などがある場合の自主休業	
発熱などの症状があるため自主的に会社を休もうと考えています。休業手当は支払われますか。	Q 0 3
発熱などがあるため、年次有給休暇を取得して会社を休むことはできますか。	Q 0 4
使用者が休業を認めない場合	
発熱などの風邪の症状があるときについて、会社を休みたいと考えているところですが、使用者が休業を認めてくれません。どのようにしたらよいのでしょうか。	Q 0 5
発熱などがある場合の使用者からの休暇指示	
発熱（37.5度以上あること）等一定の症状があったことから使用者から一律に休まされました。賃金もでないといわれました。あきらめるしかないのでしょうか。	Q 0 6
年次有給休暇と病気休暇の取り扱い	
新型コロナウイルスに関連して会社から一律に年次有給休暇を取得したこととする取り扱いを受けました。違法ではないのでしょうか。	Q 0 7
パートタイム労働者等への適用	
パートタイム労働者、有期契約労働者、派遣労働者も、休業手当の支払いや年次有給休暇の付与の対象となりますか。	Q 0 8
新型コロナウイルスに関連して会社が休業の場合	
新型コロナウイルス感染症に関連して会社が休業になりました。賃金は出るのでしょうか。	Q 0 9
テレワークの活用	
新型コロナウイルスの感染防止のため、テレワークを活用したいと考えていますが、どうしたらよいのでしょうか。	Q 1 0

時差出勤の活用	
新型コロナウイルスの感染防止のため、時差通勤を活用したいと考えていますが、どうしたらよいのでしょうか。	Q 1 1
安全衛生関係	
職場でマスクをつけさせてもらえない。接客業であるためやむを得ないのででしょうか。	Q 1 2
労災補償	
労働者が新型コロナウイルス感染症を発症した場合、労災保険給付対象となりますか。	Q 1 3
学校等の臨時休業に伴う保護者関係	
子どもを預けていた保育園が臨時休園となりましたが、どうしたらいいですか。	Q 1 4
新型コロナウイルス感染症で小学校、特別支援学校等の臨時休業に際して、労働者が子どもの世話をするために休暇を取得する場合、どのような支援があるのでしょうか。	Q 1 5
新型コロナウイルス感染症で小学校、特別支援学校等が臨時休校となり、労働者を雇用する事業主への助成金制度が始まったが、会社がその制度を利用してくれず、休業に対する補償をしてくれない。	Q 1 6
解雇や雇止め関係	
新型コロナウイルス感染症の影響で、会社から仕事がないと言われ、いきなりクビにされました。	Q 1 7
公務職場関係	
公務員として働いています。新型コロナウイルス感染症に関連して休まざるを得ない場合、なにか特別な休暇はあるのでしょうか。	Q 1 8
公立学校で、非常勤講師職員として働いています。学校の臨時休業に伴い「自宅待機で賃金はでない」と言われました。どうすればいいですか。	Q 1 9
生活困窮への支援策	
新型コロナウイルス感染症の影響で仕事がなくなり、生活が困窮しています。個人への支援策などがありますか。	Q 2 0
新卒の内定者について	
今春から就職が決まっている新卒の内定者ですが、内定取り消し等が不安です。	Q 2 1
新卒者の内定取り消し	
「新型コロナウイルスの影響で仕事がなく、新卒社を雇う余裕がなくなった」「感染拡大の防止」を理由に、内定取り消しを告げられた。	Q 2 2
一方的に電話がかかってきて、内定取り消しを通告されて、10万円振り込まれた。	Q 2 3
入社時期の延期	
4月入社の予定だったが、仕事がないという理由で、入社時期を延期して7月入社を求められ、その間の賃金は支払われない、と会社から言われた。	Q 2 4

「新卒」の要件	
内定を取り消され、これから就活しても新卒として扱われず、不利になってしまうのではないかと心配している。	Q 2 5
内々定の扱い	
「内々定」が取り消された。	Q 2 6

使用者・個人事業主（フリーランス）向けQ&A

時間外・休日労働

新型コロナウイルスの感染の防止や感染者の看護等のために労働者が働く場合、労働基準法第 33 条第 1 項の「災害その他避けることができない事由によって、臨時の必要がある場合」に該当するのでしょうか。	Q 2 7
---	-----------------------

変形労働時間制の導入や変更

新型コロナウイルス感染症の対策のため、イベントの中止や学校の休業、事業活動の閉鎖や縮小などの影響を受けて、労働時間が減少してしまうことや、休む従業員が増えたときに残りの従業員が多く働かないとならない事態が考えられます。その人達について、労働基準法の労働時間の上限を超えないようにするため、変形労働時間制を導入したり、変更したりするにはどうしたらよいのでしょうか。	Q 2 8
---	-----------------------

36 協定の特別条項

36 協定においては、臨時的な特別の事情があって労使が合意する場合（特別条項）には、限度時間（月 45 時間・年 360 時間）を超えることができるとされていますが、新型コロナウイルス感染症関連で、休む従業員が増えたときに残りの従業員が多く働くこととなった場合には、特別条項の対象となるのでしょうか。	Q 2 9
--	-----------------------

就業禁止の措置

労働安全衛生法第 68 条に基づく病者の就業禁止措置を講ずる必要はありますか。	Q 3 0
---	-----------------------

特別休暇の導入の手続

新型コロナウイルス感染症に関連して、労働者が安心して休めるよう、有給の特別休暇制度を設けたいと考えています。制度を設けるに当たっての具体的な手続はどのようになりますか。	Q 3 1
--	-----------------------

派遣労働者の雇用管理

新型コロナウイルス感染症の影響で派遣先事業主が直接雇用する労働者を休業させた場合、派遣元事業主と派遣労働者との関係では、休業手当を支払う必要があるのでしょうか。	Q 3 2
--	-----------------------

派遣先で業務ができなくなった事や、派遣先と派遣元の労働者派遣契約が中途解除されたことにより、派遣元が派遣労働者を即時に解雇することは許されるのでしょうか。	Q 3 3
---	-----------------------

事業主への支援策	
新型コロナウイルス感染症の関係で会社への支援策にはなにがありますか。	Q 3 4
発注者への保障請求	
フリーランスとして働いている。新型コロナウイルス感染症を理由として業務がなくなりました。業務委託料は支払われるのでしょうか。	Q 3 5
学校等の臨時休業に伴う保護者関係	
業務委託の仕事をしている。新型コロナウイルス感染症で小学校、特別支援学校等の臨時休業に際して、子どもの世話をするために休暇を取得する場合、どのような支援があるのでしょうか。	Q 3 6
新卒の内定者の扱い	
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。	Q 3 7
新卒者の内定取り消し	
会社の業績不振により、内定を出していた学生を雇えなくなりそうだ。	Q 3 8
入社時期の延期	
入社時期の延期をせざるを得ない状況だ。	Q 3 9

[先頭へ戻る](#)

一般労働者向けQ&A

感染し休業する場合

Q 0 1 新型コロナウイルスに感染したため会社を休む場合休業手当は支払われますか？

A **新型コロナウイルスに感染**しており、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、一般的には「**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ますので、**休業手当は支払われませんが、年次有給休暇を取得する、事業場で任意に設けられた病気休暇などの特別休暇を使用する方法**が考えられます。

なお、被用者保険に加入されている方であれば、要件を満たせば、各保険者から**傷病手当金が支給**されます。

具体的には、療養のために労務に服することができなくなった日から起算して3日を経過した日から、直近12カ月の平均の標準報酬日額の3分の2について、傷病手当金により補償されます。具体的な申請手続き等の詳細については、加入する保険者に確認ください。

[一般労働者Q&A](#)

感染が疑われる方を休業させる場合

Q 0 2 新型コロナウイルスへの感染が疑われるのですが、休業手当の支払い対象ですか。

A 感染が疑われる方への対応は、厚生労働省「[新型コロナウイルスに関するQ&A（一般の方向け）](#)」問28「[熱や咳があります。どうしたらよいのでしょうか？](#)」を参考のうえ、ご回答ください。

「帰国者・接触者相談センター」でのご相談の結果を踏まえても、職務の継続が可能

である方について、**使用者の自主的判断で休業させる場合には、一般的に「使用者の責に帰すべき事由による休業」に当てはまり、会社は休業手当を支払う必要があります。**

【参考】新型コロナウイルスに関するQ&A 【 [労働者向け](#) 】【 [一般向け](#) 】

[一般労働者Q&A](#)

発熱などがある場合の自主休業

Q03 発熱などの症状があるため自主的に会社を休もうと考えています。休業手当は支払われますか。

A 新型コロナウイルスかどうか**分からない時点**で、発熱などの症状があるため**労働者が自主的に休まれる**場合は、**休業手当の支払いの対象とはなりません**。この場合には、事業場に任意で設けられる有給の病気休暇制度など特別休暇があれば、事業場の就業規則などの規定を確認いただき、これを活用することなどが考えられます。

[一般労働者Q&A](#)

Q04 発熱などがあるため、年次有給休暇を取得して会社を休むことはできますか。

A 年次有給休暇は、原則として**労働者の請求する時季に与えなければならない**ものですから、**理由を問わず取得することは可能**です。

なお、事業場で任意に設けられた病気休暇など特別休暇がある場合には、事業場の就業規則などの規定を確認いただき、これを取得することも考えられます。

[一般労働者Q&A](#)

使用者が休業を認めない場合

Q05 発熱などの風邪の症状があるときについて、会社を休みたいと考えているところですが、使用者が休業を認めてくれません。どのようにしたらよいでしょうか。

A 発熱などの風邪の症状があるときは、**厚労省は会社を休んでいただくよう呼びかけております**。

そのためには、企業、社会全体における理解が必要であり、従業員の方々が休みやすい環境整備が大切ですので、企業に対しても、ご協力をお願いしております。

また、労働者が年次有給休暇の請求をした場合には、**年次有給休暇の利用目的が発熱などの風邪の症状の療養であっても、原則として使用者はこれを付与しなければならない**こととされています。

その他、使用者は、労働者が生命、身体等の安全を確保しつつ労働することができるよう、必要な配慮を行うこと（いわゆる安全配慮義務）とされており、こうしたことも踏まえて、労使で十分な話し合いがなされることが望ましいものです。

[一般労働者Q&A](#)

発熱などがある場合の使用者からの休暇指示

Q06 発熱（37.5度以上あること）など一定の症状があったことから使用者から一律に休まされました。賃金もでないといわれました。あきらめるしかないのでしょうか。

A **使用者の自主的な判断で休業**させられた場合は、一般的には「使用者の責に帰すべき事由による休業」にあてはまり、**休業手当（平均賃金の100分の60以上）が支払われなければなりません。**

[一般労働者Q&A](#)

年次有給休暇と病気休暇の取り扱い

Q07 新型コロナウイルスに関連して会社から一律に年次有給休暇を取得したこととする取り扱いを受けました。違法ではないのでしょうか。

A 年次有給休暇は、原則として労働者の請求する時季に与えなければならないものなので、**使用者が一方的に取得させることはできません。**事業場で任意に設けられた病気休暇など特別休暇により対応する場合は、事業場の就業規則などの規定に照らし適切に取り扱ってください。

[一般労働者Q&A](#)

パートタイム労働者等への適用

Q08 パートタイム労働者、有期契約労働者、派遣労働者も、休業手当の支払いや年次有給休暇の付与の対象となりますか。

A **労働基準法上の労働者**であればパートタイム労働者、有期契約労働者、派遣労働者など、多様な働き方で働く方も含めて、**休業手当の支払いや年次有給休暇付与が必要**となっております。

厚労省は、企業に対しては、労使で十分に話し合い、労働者が安心して休暇を取得できる体制を整えていただくようお願いしているところです。

[一般労働者Q&A](#)

新型コロナウイルスに関連して会社が休業の場合

Q09 新型コロナウイルス感染症に関連して会社が休業になりました。賃金が出るのでしょうか。

A **使用者の都合による休業の指示や契約期間が短縮**された場合、一般的には労働基準法第26条の「**使用者の責に帰すべき事由による休業**」にあてはまり、**休業手当（平均賃金の100分の60以上）の支払いが必要**です。

民法536条第2項では「使用者の責めに帰すべき事由」がある場合に、労働者は休業中の全額を請求できるとされています。

「**使用者の責めに帰すべき事由**」についての判断は難しいところですが、**天災事変などの不可抗力に該当しない限りはこれに含まれる**とされています。休業や勤務時間短縮の回避の努力がされたのかなど、総合的に勘案し判断されます。このことは、正社員だけでなく、パートタイム労働者、有期契約労働者、派遣労働者など労働基準法上の労働者であれば対象となります。

会社にテレワーク（在宅勤務）の制度がある場合には、内容を確認し利用することも方法です。

【参考】

[【新型コロナウイルス感染症の影響に伴う雇用調整助成金の特例措置の対象事業主の範囲の拡大について】](#)

[【新型コロナウイルス感染症の影響に伴う雇用調整助成金の特例措置を追加実施します】](#)

[【経済産業省の支援策】](#)

[一般労働者Q&A](#)

テレワークの活用

Q 10 新型コロナウイルスの感染防止のため、テレワークを活用したいと考えていますが、どうしたらよいのでしょうか。

A 会社内でテレワークの**制度が整備されている場合には、その制度の範囲内でテレワークを実施**することができます。このため、**まずは会社の就業規則などの規定を確認し、会社と話し合**ってみましょう。

なお、厚生労働省では、テレワークに関連する情報を一元化した『[テレワーク総合ポータルサイト](#)』を設け、テレワークに関する相談窓口、テレワークに関するQ&Aなどテレワークの導入・活用に向けた各種情報を掲載していますので、参考にしてください。

また、テレワーク時にも労働基準関係法令が適用されますが、労働者が通常の勤務と異なる環境で就業することになるため、労働時間管理などに留意いただく必要があります。厚生労働省で、留意点などについてまとめたガイドラインを作成していますのでご活用ください。

また、今般の新型コロナウイルス感染症対策として、新たにテレワークを導入し、又は特別休暇の規定を整備した中小企業事業主を支援するため、既に今年度の申請の受付を終了していた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）について、特例的なコースを新たに設けるなど支援策があり、厚生労働省からテレワーク関連施策情報の発信も行われています。

【参考】

[【厚生労働省 情報通信技術を利用した事業場外勤務の適切な導入及び実施のためのガイドライン】](#)

[【新型コロナウイルス感染症に係る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）の特例について】](#)

[【新型コロナウイルス感染症に係る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）の特例的なコースの申請受付開始について】](#)

[一般労働者Q&A](#)

時差出勤の活用

Q 11 新型コロナウイルスの感染防止のため、時差通勤を活用したいと考えていますが、どうしたらよいのでしょうか。

A 労働者及び使用者は、その**合意により、始業、終業の時刻を変更**することができます

ので、**時差通勤の内容について、労使で十分な協議**をしていただきたいと思います。

また、始業、終業の時刻を労働者の決定に委ねる制度として、**フレックスタイム制**があります。この制度は、1日の労働時間帯を、**必ず勤務すべき時間帯（コアタイム）と、その時間帯の中であればいつ出社または退社してもよい時間帯（フレキシブルタイム）**とに分けるものです。なお、コアタイムは必ず設けなければならないものではありませんので、**全部をフレキシブルタイムとすることもできます。**

[【フレックスタイム制のわかりやすい解説&導入の手引き】](#)

[一般労働者Q&A](#)

安全衛生関係

Q 1 2 職場でマスクをつけさせてもらえない。接客業であるためやむを得ないのでしょ
うか。

A 使用者は、**労働者が生命、身体などの安全を確保しつつ労働ができるよう配慮義務（安全配慮義務）**があります（労働契約法第5条）。これを**怠った場合には使用者は損害賠償責任が問われるケース**もあります。これに基づき会社にマスク着用の許可を要求してみてください。

[一般労働者Q&A](#)

労災補償

Q 1 3 労働者が新型コロナウイルス感染症を発症した場合、労災保険給付対象となりますか。

A **業務又は通勤に起因して発症**したものであると認められる場合には、**労災保険給付の対象**となります。詳しくは、事業場を管轄する労働基準監督署にご相談ください。

【担当エリア別労基署連絡先】

担当エリア	組織・部署	連絡先
高崎市(除：新町、吉井町) 富岡市・安中市・甘楽郡	高崎労働基準監督署	高崎市東町 134-12 高崎地方合同庁舎 3 階 027-322-4661
前橋市・渋川市・北群馬郡	前橋労働基準監督署	前橋市大手町 2-3-1 前橋地方合同庁舎 7 階 027-896-3019
伊勢崎市・佐波郡	前橋労働基準監督署 伊勢崎分庁舎	伊勢崎市下植木町 517 0270-25-3363
桐生市・みどり市	桐生労働基準監督署	桐生市末広町 13-5 0277-44-3523
太田市・館林市・邑楽郡	太田労働基準監督署	太田市飯塚町 104-1 0276-45-9920
沼田市・利根郡	沼田労働基準監督署	沼田市薄根町 4468-4 0278-23-0323

藤岡市・多野郡 高崎市新町・高崎市吉井町	藤岡労働基準監督署	藤岡市下栗須 124-10 0274-22-1418
吾妻郡	中之条労働基準監督署	吾妻郡 中之条町大字中之条町 664-1 0279-75-3034

[一般労働者Q&A](#)

学校等の臨時休業に伴う保護者関係

Q 1 4 子どもを預けていた保育園が臨時休園となりましたが、どうしたらいいですか。

A 仕事を休む必要がある場合は、**どのように休むか（年次有給休暇・特別休暇などの制度を利用するかなど）勤務先と相談**してください。勤務先にテレワークなど在宅勤務制度があれば、利用するのも方法の一つです。

また、内閣府が企業主導型ベビーシッター利用者支援事業におけるベビーシッター派遣事業の3月の利用枠の引き上げを行っていますので勤務先に確認してみてください。

なお、医療職などの社会的要請が強い職業等に就かれている方で、お子さんの保育の提供が必要な場合については、訪問による保育の活用等の可能性について市区町村にす
る方法もあります。

[【企業主導型ベビーシッター利用者支援事業における「ベビーシッター派遣事業」】](#)

[【新型コロナウイルス感染症対策のための小学校等の臨時休業に関連した企業主導型ベビーシッター利用者支援事業におけるベビーシッター派遣事業の取扱いについて】](#)

[一般労働者Q&A](#)

Q 1 5 新型コロナウイルス感染症で小学校、特別支援学校等の臨時休業に際して、労働者が子どもの世話をするために休暇を取得する場合、どのような支援があるのでしょうか。

A 厚生労働省では、小学校等の臨時休業等により影響を受ける保護者を支援するため、**労働者に有給の休暇を取得させた事業主に対する助成金制度を創設**しています。申請手続きが始まりました。なお、**申請は事業主が行います**。

<概要>新型コロナウイルス感染症への対応として臨時休業等した小学校や特別支援学校、幼稚園、保育所、認定こども園等（以下「小学校等」）に通う子どもや、新型コロナウイルスに感染または風邪症状など新型コロナウイルスに感染したおそれによる小学校等に通う**子どもの世話をする必要がある保護者である労働者（正規・非正規を問わず）に、有給（賃金全額支給）の休暇（法定の年次有給休暇を除く）を取得させた場合、事業主に助成**（期間：2020年2月27日～3月31日、助成額：有給休暇を取得した対象労働者に支払った賃金相当額全額（1日1人当たり8,330円上限）（大企業・中小企業ともに同様）。

【今後拡張される予定あり https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_11498.html】

[【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・支援金の申請受付を開始します】](#)

[【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（事業主の方向け）】](#)

[一般労働者Q&A](#)

Q 16 新型コロナウイルス感染症で小学校、特別支援学校等が臨時休校となり、労働者を雇用する事業主への助成金制度が始まったが、会社がその制度を利用してくれず、休業に対する補償をしてくれず、個人の有給休暇を利用するように言われた（欠勤扱いにすると言われた）。

A 行政から使用者に対して、今回の新型コロナウイルス感染症で事業の休止などを余儀なくされた場合においても労使がよく話し合っ**て労働者の不利益を回避するように努力するよう求めています**が、この制度においては、**企業に制度を利用する義務がないため、制度を利用してもらうには交渉するしかないのが現状**です。しかし、有給休暇があるならまだしも欠勤となり、収入が即途絶えてしまう人にとっては死活問題です。本来ある有給休暇とは別の休暇に対して助成金を出す制度であるのに、個人の有給休暇を使うと、何かの際に休めなくなってしまうことにもなりかねません。同じような状況にある方などと一緒に、改めて会社に掛け合うことが必要かと思ひます。**それでも会社が応じない場合、法律上定められている安全配慮義務を怠ることになる可能性もありますので、労働基準監督署など、お近くの行政窓口にご相談**してください。

担当エリア	組織・部署	連絡先
高崎市(除：新町、吉井町) 富岡市・安中市・甘楽郡	高崎労働基準監督署	高崎市東町 134-12 高崎地方合同庁舎 3 階 027-322-4661
前橋市・渋川市・北群馬郡	前橋労働基準監督署	前橋市大手町 2-3-1 前橋地方合同庁舎 7 階 027-896-3019
伊勢崎市・佐波郡	前橋労働基準監督署 伊勢崎分庁舎	伊勢崎市下植木町 517 0270-25-3363
桐生市・みどり市	桐生労働基準監督署	桐生市末広町 13-5 0277-44-3523
太田市・館林市・邑楽郡	太田労働基準監督署	太田市飯塚町 104-1 0276-45-9920
沼田市・利根郡	沼田労働基準監督署	沼田市薄根町 4468-4 0278-23-0323
藤岡市・多野郡 高崎市新町・高崎市吉井町	藤岡労働基準監督署	藤岡市下栗須 124-10 0274-22-1418
吾妻郡	中之条労働基準監督署	中之条町大字中之条町 664-1 0279-75-3034

【[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（事業主の方向け）](#)】

[一般労働者 Q & A](#)

解雇や雇止め関係

Q 17 新型コロナウイルス感染症の影響で、会社から仕事がないと言われ、いきなりクビにされました。

A <無期契約の場合>

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乱用したものと無効になります（労契法第 16 条）。経済上の都合による人員整理に伴う解雇の場合でも、労働者には理由のない解雇ですから、整理解雇の 4 要件（人員削減の必要性、解雇回避努力、解雇対象者の選定基準の公平・合理性、説明・協議などの手続き）を満たしているのか確認しましょう。

<有期契約の場合>

期間途中の解雇：使用者はやむをえない事由がある場合でなければ、期間途中の解雇はできません（労契法第 17 条）。「やむをえない事由」は通常の解雇事由よりも厳しく判断され、不当な解雇の場合、使用者は少なくとも期間満了までの支払い義務を負います（民法第 536 条第 2 項）。

雇止め：有期契約であっても、更新を繰り返して無期契約と実質的に異ならない状態に至っている場合や反復更新の実態、契約締結時の経緯など雇用継続への合理的な期待が認められる場合は、解雇権乱用法理が類推適用され、契約が更新されたとみなされる（労契法 19 条）。

なお、会社に対して雇用調整助成金をはじめとする各種支援策があります。会社に事業の継続や雇用確保に努めるよう求めることも方法の一つです。

[一般労働者Q&A](#)

公務職場関係

Q 18 公務員として働いています。新型コロナウイルス感染症に関連して休まざるを得ない場合、なにか特別な休暇はあるのでしょうか。

A 総務省から、通知「新型コロナウイルス感染拡大防止において出勤することが著しく困難であると認められる場合の休暇の取扱いについて」の適切な対応について以下のとおり記されているなど、柔軟な対応が求められています。

今般の新型コロナウイルス感染症対策の緊要性に鑑み、国家公務員においては、常勤・非常勤を問わず、職員又はその親族に発熱等の風邪症状が見られる場合、新型コロナウイルス感染症対策に伴う小学校等の臨時休業等により、子の世話をを行う必要がある場合等に勤務しないことがやむを得ないと認められるときは、「有給」の休暇取得を可能としたことを踏まえ、各地方公共団体の制度においても、国家公務員と同様に、常勤・非常勤を問わず、「有給」の取扱いとするとともに、休暇の取得について配慮をいただきたいこと。

総務省ホームページ 【 [新型コロナウイルス感染症対策関連](#) 】

[一般労働者Q&A](#)

Q19 公立学校で、非常勤講師職員として働いています。学校の臨時休業に伴い「自宅待機で賃金はでない」と言われました。どうすればいいですか。

A **文部科学省**から、事務連絡「新型コロナウイルス感染症対策のための小学校、中学校、高等学校及び特別支援学校等における一斉臨時休業に関するQ&A」内にて以下のとおり記されているなど、**柔軟な対応が求められています。**

Q 学校現場で任用されている非常勤講師、学校用務員、給食調理員や補助金事業により配置される職員等が今回の臨時休業に伴って報酬が支払われなくなるのではないかと心配しています。

A **授業がない場合**であっても、休業中の学校においては引き続き、**非常勤講師については授業準備、年度末の成績処理や児童生徒の家庭学習の支援、学校用務員の場合は学校施設の修繕、給食調理員の場合は給食調理場等の清掃、消毒などの業務**を行うことが考えられます。また、補助金事業により配置される職員等についても休業期間中もなんらかの業務に携わることが可能であると想定される場所です。このため、各教育委員会及び各設置者において、当該非常勤講師等の任用形態や学校の運営状況等、補助金事業により配置される職員についてはその補助目的を踏まえながら、適切な対応をお願いしたいと考えています。

なお、非常勤講師においては、「都立学校等に勤務する時間講師に関する規則」第11条にあるとおり、非常勤講師の業務内容の中には、授業だけでなく「研修」が含まれます。

これらの内容などをもとに、**同僚の方たちと一緒に、契約先の教育委員会などへ適正な対応を求めてください。**また、職場に労働組合があれば、組合員でなくとも相談してみるのも方法です。

文部科学省ホームページ

[【新型コロナウイルスに関連した感染症対策に関する対応について】](#)

[一般労働者Q&A](#)

生活困窮への支援策

Q20 新型コロナウイルス感染症の影響で仕事がなくなり、生活が困窮しています。個人への支援策などはありますか。

A **生活福祉資金貸付制度**や生活困窮者自立支援法に基づく住居確保給付金、母子父子寡婦福祉資金貸付金（ひとり親家庭等向け）などの活用について、**厚生労働省から関係機関に向けて案内**がでています。

また、今般の新型コロナウイルス感染症の影響により、収入減少があった世帯の資金需要に対応するため、**生活福祉資金貸付制度の緊急小口資金及び総合支援資金**（生活支援費）について、**特例措置を設け**られています。

お住まいの自治体や社会福祉協議会などに相談してみてください。

前橋市社会福祉協議会	前橋市日吉町 2-17-10	027-237-1112
高崎市社会福祉協議会	高崎市末広町 115-1	027-370-8855
桐生市社会福祉協議会	桐生市新宿 3-3-19	0277-46-4165

	伊勢崎市社会福祉協議会	伊勢崎市上泉町 151	0270-25-4546
	太田市社会福祉協議会	太田市飯塚町 1549	0276-46-6208
	沼田市社会福祉協議会	沼田市下之町 888 テラス沼田	0278-25-3267
	館林市社会福祉協議会	館林市苗木町 2452-1	0276-75-7111
	渋川市社会福祉協議会	渋川市渋川 1760-1	0279-25-0500
	藤岡市社会福祉協議会	藤岡市藤岡 1485	0274-22-5647
	富岡市社会福祉協議会	富岡市富岡 1439-1	0274-70-2232
	安中市社会福祉協議会	安中市安中 3-19-27	027-382-8397
	みどり市社会福祉協議会	みどり市笠懸町鹿 250	0277-76-4111
北群馬	榛東村社会福祉協議会	榛東村新井 507-3	0279-55-5294
	吉岡町社会福祉協議会	吉岡町南下 1333-4	0279-54-3930
多野郡	上野村社会福祉協議会	上野村乙父 630-1	0274-59-2592
	神流町社会福祉協議会	神流町神ヶ原 430-1	0274-58-2781
甘楽郡	下仁田町社会福祉協議会	下仁田町中小坂 608	0274-82-5491
	南牧村社会福祉協議会	南牧村磐戸 207	0274-87-2676
	甘楽町社会福祉協議会	甘楽町白倉 1395-1	0274-74-5700
吾妻郡	中之条町社会福祉協議会	中之条町中之条町 1091	0279-75-8839
	長野原町社会福祉協議会	長野原町与喜屋 1624	0279-82-4487
	嬭恋村社会福祉協議会	嬭恋村大前 1110-1	0279-96-1611
	草津町社会福祉協議会	草津町草津 464-28	0279-88-1050
	高山村社会福祉協議会	高山村中山 3410	0279-63-2075
	東吾妻町社会福祉協議会	東吾妻町川戸 233-1	0279-68-2772
利根郡	片品村社会福祉協議会	片品村鎌田 4051-4	0278-58-4812
	川場村社会福祉協議会	川場村谷地 3086-1	0278-50-1122
	昭和村社会福祉協議会	昭和村糸井 624	0278-20-1126
	みなかみ町社会福祉協議会	みなかみ町月夜野 118	0278-62-0081
佐波郡	玉村町社会福祉協議会	玉村町下新田 602	0270-65-8864
邑楽郡	板倉町社会福祉協議会	板倉町板倉 3411-1417	0276-82-3900
	明和町社会福祉協議会	明和町新里 311-3	0276-84-4013
	千代田町社会福祉協議会	千代田町赤岩 2119-5	0276-86-6181
	大泉町社会福祉協議会	大泉町吉田 2465	0276-63-2294
	邑楽町社会福祉協議会	邑楽町中野 1341-1	0276-88-2408

各種制度について

[【生活福祉資金貸付制度】](#)

[【生活困窮者自立支援制度】](#)

[【母子父子寡婦福祉資金貸付金制度】](#)

[【厚生労働省ホームページ（「社会福祉」部分）】](#)

[【新型コロナウイルス感染症の影響を踏まえた生活福祉資金貸付制度における緊急小口資金等の特例貸付の実施について】](#)

[一般労働者Q&A](#)

新卒の内定者について

Q 2 1 今春から就職が決まっている新卒の内定者ですが、内定取り消し等が不安です。

A 新卒の採用内定者について、**労働契約が成立したと認められる場合には、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採用内定の取消は無効**となります。**厚生労働省としては、事業主に対して、このことについて十分に留意し採用内定の取り消しを防止するため、最大限の経営努力を行う等あらゆる手段を講ずるようお願い**しているところです。

もし、**内定が取り消されそう、内定の取り消しの通知がなされたときは、承諾せず、学校やハローワークに相談**してください。また、**新入社員が、労働契約の始期が到来した後に自宅待機等休業になった場合には、当該休業が使用者の責めに帰すべき事由によるものであれば、使用者は、労働基準法第 26 条により、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**されています。

[一般労働者Q&A](#)

新卒者の内定取り消し

Q 2 2 「新型コロナウイルスの影響で仕事がなく、新卒者を雇う余裕がなくなった」「感染拡大の防止」を理由に、内定取り消しを告げられた。

A **内定を受けた学生は労働者に準じる立場にあり、会社との労働契約が成立しています（始期付解約権留保付労働契約）。したがって、内定を取り消す際は、客観的に合理的と認められる社会通念上相当として是認できる場合のみに**限られ、これを満たさない内定取り消しは、解雇権の濫用に当たります（労契法第 16 条）。

通常、採用内定通知書には誓約書に内定が取り消される事由が記載されています。ただし、記載されていても、それが客観的に合理的な理由でなければならず、**今般の新型コロナウイルス感染症の影響による経営悪化が内定取り消しの原因**だとしても、使用者は**採用内定の取り消しを防ぐために最大限努力をした結果**でなければなりません（※**解雇 4 要件を満たす必要**があります）。

単に、**先行きが不透明、といったような理由での内定取り消しは認められません**。また、使用者は、採用内定取消しの対象となった学生・生徒の就職先の確保について最大限の努力を行うとともに、学生・生徒からの補償等の要求には誠意を持って対応しなければなりません（新規学校卒業者の採用に関する指針・厚生労働省／2009 年 1 月）

もし、**内定の取り消しの通知がなされたときは、承諾せず、学校やハローワークに相談**してください。

※ 解雇 4 要件：「人員整理の必要性」、「解雇回避努力義務の履行」
「被解雇者選定の合理性」、「解雇手続きの妥当性」

[一般労働者Q&A](#)

Q 2 3 一方的に電話がかかってきて、内定取り消しを通告されて、10万円振り込まれた。

A 内定を受けた学生は労働者に準じる立場にありますので、**会社が一方的に内定を取り消すことは認められず**、内定を取り消すのであれば、前述の通り、正社員を解雇するのと同様の手続きを踏まなければなりません。まして、お金を振り込まれたことで内定取り消しが認められることはありません。このような**対応を会社がしてきたときは、承諾せず、学校やハローワークに相談**してください。

仮にその会社への復帰が難しい状況なった場合に、補償を求める場合についての補償額は、個別の交渉となりますが、会社の誠意ある対応を求める必要がありますし、会社はその求めに対し真摯に対応しなければなりません（新規学校卒業者の採用に関する指針・厚生労働省／2009年1月）。

【参考1】補償額について

「**入社後の試用期間+諸費用+内定者研修**」が多いようです。入社して、試用期間で新入社員研修等が6か月であれば、内定時に決まっていた賃金の6か月分が補償額の基本線。

なお、**試用期間中の賃金**全額ではなく、労基法26条に基づく「60%」相当が相当としている議論と、民法第536条の雇用者側の全額負担としている議論がかつてあったが、1987年のノースウェスト航空事件で、**最高裁は「100%」**としていることから、**試用期間の給料全額が基本線**となるとしてよい。さらに、入社後に必要とされる資格取得のための勉強などへの負荷、引っ越しの費用、その他費用を考慮すると、企業の経営状態などにもよるが、**仮に試用期間が6か月で初任給が20万円なら120万円、引っ越し費用、何らかのキャンセル料が発生（30万円程度）していたら150万円程度が補償金の基本線**となってくるでしょう。（Yahoo!ニュース・石渡嶺司（大学ジャーナリスト）「コロナショックで内定取り消し、補償金はいくらでる？」（3月13日）より）

【参考2】[新規学校卒業者の採用に関する指針](#)

[一般労働者Q&A](#)

入社時期の延期

Q 2 4 4月入社の予定だったが、仕事がないという理由で、入社時期を延期して7月入社を求められ、その間の賃金は支払われない、と会社から言われた。

A 内定取り消しではないものの、**入社時期延期を求められた場合、それは明らかに会社都合による休業**であり、**会社側の負担で休業補償**が払われなければなりません（労基法第26条）。会社は休業補償として、会社都合により休業をさせる4、5、6月の3か月分の平均賃金の60%を支払わなければなりません。もしそういったことを求められたら**承諾せず、学校やハローワークに相談**してください。

[一般労働者Q&A](#)

「新卒」の要件

Q 2 5 内定を取り消され、これから就活しても新卒として扱われず、不利になってしまうのではないか。

A 2010年に、**新卒者の定義は「卒業後3年以内」と政府が定め**ました。そのため、現在

は卒業者であっても、新卒扱いになります。無理に転職採用にこだわらず、改めてじっくりと就職活動をするのも方法の一つです。

[一般労働者Q&A](#)

内々定の扱い

Q 2 6 「内々定」が取り消された。

A 法律的には、**内定はあくまで正式に内定手続きを行った場合**を意味し、その準備段階や前段階では雇用契約締結のための承諾行為は行われていないという考え方が一般的です。したがって、採用担当者から**内々定を得たものの、正式内定は未了という段階では労働契約が成立しているとは考えにくい**でしょう。そうすると、「**内々定**」の**取消し通知は、労働契約そのものの解除ではないことになるので、解雇ではない**こととなり、この効力を争って雇用上の地位を主張するということは難しいかもしれません。

しかし、内々定を得た労働者が一切保護されないということはなく、雇用契約締結への合理的期待が不当に侵害されたと認められる場合は、別途慰謝料請求等が可能となってくるでしょう。

[一般労働者Q&A](#)

使用者・個人事業主（フリーランス）向けQ&A

時間外・休日労働

Q 2 7 **新型コロナウイルスの感染の防止や感染者の看護等のために労働者が働く場合、労働基準法第 33 条第 1 項の「災害その他避けることができない事由によって、臨時の必要がある場合」に該当するでしょうか。**

A ご質問については、新型コロナウイルスに関連した感染症への対策状況、当該労働の緊急性・必要性などを勘案して個別具体的に判断することになりますが、今回の新型コロナウイルスが**指定感染症に定められており、一般に急病への対応は、人命・公益の保護の観点から急務と考えられるので、労働基準法第 33 条第 1 項の要件に該当し得るものと考えられます。**

また、例えば、新型コロナウイルスの感染・蔓延を防ぐために必要なマスクや消毒液等を緊急に増産する業務についても、原則として同項の要件に該当するものと考えられます。

ただし、**労働基準法第 33 条第 1 項に基づく時間外・休日労働はあくまで必要な限度の範囲内に限り認められるもの**ですので、**過重労働による健康障害を防止するため、実際の時間外労働時間を 月 45 時間以内にするなどしていただくことが重要です。**また、やむを得ず月に 80 時間を超える時間外・休日労働を行わせたことにより**疲労の蓄積の認められる労働者**に対しては、医師による面接指導などを実施し、適切な事後措置を講じる必要があります。

参考＜時間外・休日労働とは？＞

労働基準法第 32 条においては、1 日 8 時間、1 週 40 時間の法定労働時間が定められており、これを超えて労働させる場合や、労働基準法第 35 条により毎週少なくとも 1 日又は 4 週間を通じ 4 日以上与えることとされている休日に労働させる場合は、労使協定（いわ

ゆる 36 協定) を締結し、労働基準監督署に届け出ていただくことが必要です。

しかし、災害その他避けることのできない事由により臨時に時間外・休日労働をさせる必要がある場合においても、例外なく、36 協定の締結・届出を条件とすることは実際的ではないことから、そのような場合には、36 協定によるほか、労働基準法第 33 条第 1 項により、使用者は、労働基準監督署長の許可（事態が急迫している場合は事後の届出）により、必要な限度の範囲内に限り時間外・休日労働をさせることができるとされています。

労働基準法第 33 条第 1 項は、災害、緊急、不可抗力その他客観的に避けることのできない場合の規定ですので、厳格に運用すべきものです。

なお、労働基準法第 33 条第 1 項による場合であっても、時間外労働・休日労働や深夜労働についての割増賃金の支払は必要です。

[使用者・個人事業主（フリーランス） Q&A](#)

変形労働時間制の導入や変更

Q 28 新型コロナウイルス感染症の対策のため、イベントの中止や学校の休業、事業活動の閉鎖や縮小などの影響を受けて、労働時間が減少してしまうことや、休む従業員が増えたときに残りの従業員が多く働かないとならない事態が考えられます。その人達について、労働基準法の労働時間の上限を超えないようにするため、変形労働時間制を導入したり、変更したりするにはどうしたらよいでしょうか。

A 労働基準法第 32 条の 4 においては、労使協定において、1 年以内の変形期間を平均して 1 週間あたりの労働時間が 40 時間を超えない範囲内で、1 週に 1 回の休日が確保される等の条件を満たした上で、労働日及び労働時間を具体的に特定した場合、特定の週及び日に 1 日 8 時間・1 週 40 時間の法定労働時間を超えて労働させることができるとされています。

今般の新型コロナウイルス感染症に関連して、人手不足のために労働時間が長くなる場合や、事業活動を縮小したために労働時間が短くなる場合については、1 年単位の変形労働時間制を導入することが考えられます。

また、今回の新型コロナウイルス感染症対策により、1 年単位の変形労働時間制を既に採用している事業場において、当初の予定どおりに 1 年単位の変形労働時間制を実施することが困難となる場合も想定されます。

1 年単位の変形労働時間制は、対象期間中の業務の繁閑に計画的に対応するために対象期間を単位として適用されるものであるため、労使の合意によって対象期間の途中でその適用を中止することはできないと解されています。

しかしながら、今回の新型コロナウイルス感染症への対策による影響にかんがみれば、当初の予定どおりに 1 年単位の変形労働時間制を実施することが企業の経営上著しく不相当と認められる場合には、特例的に労使でよく話し合った上で、1 年単位の変形労働時間制の労使協定について、労使で合意解約をしたり、あるいは協定中の破棄条項に従って解約し、改めて協定し直すことも可能と考えられます。

ただし、この場合であっても、解約までの期間を平均し、1 週 40 時間を超えて労働させた時間について割増賃金を支払うなど協定の解約が労働者にとって不利になることのないよう留意が必要です。

[【1年単位の変形労働時間制】](#)

[使用者・個人事業主（フリーランス）Q&A](#)

36 協定の特別条項

Q 29 36 協定においては、臨時的な特別の事情があつて労使が合意する場合（特別条項）には、限度時間（月 45 時間・年 360 時間）を超えることができるとされていますが、新型コロナウイルス感染症関連で、休む従業員が増えたときに残りの従業員が多く働くこととなった場合には、特別条項の対象となるのでしょうか。

A 告示においては、特別条項の運用について、「当該事業場における通常予見することのできない業務量の大幅な増加等に伴い臨時的に限度時間を超えて労働させる必要がある場合を**できる限り具体的に定めなければならない**、「業務の都合上必要な場合」、「業務上やむを得ない場合」など**恒常的な長時間労働を招くおそれがあるものを定めることは認められない**ことに留意しなければならない。」としているところです。

一方で、今般の**新型コロナウイルス感染症の状況については、36 協定の締結当時には想定し得ないもの**であると考えられるため、例えば、36 協定の「臨時的に限度時間を超えて労働させることができる場合」に、繁忙の理由が新型コロナウイルス感染症とするものであることが、明記されていなくとも、一般的には、**特別条項の理由として認められる**ものです。

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

[【時間外労働の上限規制分かりやすい解説】](#)

[使用者・個人事業主（フリーランス）Q&A](#)

就業禁止の措置

Q 30 労働安全衛生法第 68 条に基づく病者の就業禁止の措置を講ずる必要はありますか。

A 2月1日付けで、新型コロナウイルス感染症が指定感染症として定められたことにより、労働者が新型コロナウイルスに感染していることが確認された場合は、感染症法に基づき、都道府県知事が該当する労働者に対して就業制限や入院の勧告等を行うことができることとなります。

使用者におかれましても、**感染症法に基づき都道府県知事より入院の勧告を受けた労働者については、入院により就業できないことをご理解いただくとともに、都道府県知事により就業制限がかけられた労働者については、会社に就業させないようにしてください。**

また、**発熱等の風邪症状がみられる労働者については休みやすい環境の整備にご協力をお願いします。**

なお、**感染症法により就業制限を行う場合は、感染症法によることとして、労働安全衛生法第 68 条に基づく病者の就業禁止の措置の対象とはしません。**

[【新型コロナウイルス感染症を指定感染症として定める等の政令等の施行について】](#)

[使用者・個人事業主（フリーランス）Q&A](#)

特別休暇の導入の手続

Q 3 1 新型コロナウイルス感染症に関連して、労働者が安心して休めるよう、有給の特別休暇制度を設けたいと考えています。制度を設けるに当たっての具体的な手続はどのようなになりますか。

A 労使の話し合いによって、事業場で有給の特別休暇制度を設けることができます。その場合には、労働者が安心して休めるよう、就業規則に定めるなどにより、労働者に周知していただくことが重要です。

就業規則の定め方など、導入に当たっての具体的なご相談は、都道府県労働局の雇用環境・均等部（室）【群馬労働局 雇用環境・均等室 027-896-4739】の「働き方・休み方改善コンサルタント」が受け付けております。

なお、今般の新型コロナウイルス感染症対策として、新たにテレワークを導入し、又は特別休暇の規定を整備した中小企業事業主を支援するため、既に今年度の申請の受付を終了していた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）について、特例的なコースを新たに設け、速やかに申請受付を開始することとしました。

[【都道府県労働局雇用環境・均等部（室）】](#)

[【新型コロナウイルス感染症に係る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）の特例について】](#)

[使用者・個人事業主（フリーランス）Q&A](#)

派遣労働者の雇用管理

Q 3 2 新型コロナウイルス感染症の影響で派遣先事業主が直接雇用する労働者を休業させた場合、派遣元事業主と派遣労働者との関係では、休業手当を支払う必要があるのでしょうか。

A 派遣中の労働者の休業手当について、労働基準法第 26 条の「使用者の責に帰すべき事由」に当たるかどうかの判断は、派遣元の使用主についてなされます。

派遣先の事業場が、天災事変等の不可抗力によって操業できないため、派遣されている労働者を当該派遣先の事業場で就業させることができない場合であっても、それが「使用者の責に帰すべき事由」に該当しないとは必ずしもいえず、派遣元の使用主について、当該労働者を他の事業場に派遣する可能性等を含めて、「使用者の責に帰すべき事由」に該当するかどうか判断されます。

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）を支払わなければならないとされています。ただし、天災事変等の不可抗力の場合は、使用者の責に帰すべき事由に当たらず、使用者に休業手当の支払義務はありません。ここでいう不可抗力とは、(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最大の注意を尽くしてもなお避けることのできない事故であることの 2 つの要件を満たすものでなければならないと解されています。

[【派遣労働者の雇用管理について】](#)

[使用者・個人事業主（フリーランス）Q&A](#)

Q 3 3 派遣先で業務ができなくなったことや、派遣先と派遣元の労働者派遣契約が中途解除されたことにより、派遣元が派遣労働者を即時に解雇することは許されるのでしょうか。

A まず、「**派遣元と派遣先との間の労働者派遣契約**」と「**派遣元と派遣労働者との間の労働契約**」とは別であることに留意する必要があります。

派遣元と派遣労働者との間の労働契約は、契約期間の定めのない労働契約である場合（無期労働契約）と契約期間の定めのある労働契約である場合（有期労働契約）があります。

有期労働契約の解雇については、労働契約法第 17 条第 1 項において、「使用者は、期間の定めのある労働契約について、**やむを得ない事由がある場合でなければ、その契約期間が満了するまでの間において、労働者を解雇することができない。**」と規定されていることを踏まえ、適切に対応されることが望まれます。派遣元の使用人は、派遣先での業務ができなくなったり、**派遣先との間の労働者派遣契約が中途解除された場合でも、そのことが直ちに労働契約法第 17 条第 1 項の「やむを得ない事由」に該当するものではない**ことに注意してください。

また、派遣元の使用人は、「派遣元事業主が講ずべき措置に関する指針」に基づき、派遣先と連携して新たな就業機会の確保を行うことや、新たな就業機会の確保ができない場合でも、休業等を行い、派遣労働者の雇用の維持を図ることに努めていただくようお願いいたします。

[使用者・個人事業主（フリーランス）Q&A](#)

事業主への支援策

Q 3 4 新型コロナウイルス感染症の関係で会社への支援策にはなにがありますか。

A **様々支援策や小口資金の特例貸付**などもが行われていますので、内容を確認のうえ、活用を検討するのも方法です。

また、経済産業省から今般の新型コロナウイルス感染症により影響を受けている下請事業者との取引について、親事業者に要請されています。

なお、学校の臨時休業に伴い学校給食の中止によって損害を受けた事業主については、文部科学省から、事務連絡「新型コロナウイルス感染症対策のための小学校、中学校、高等学校及び特別支援学校等における一斉臨時休業に関するQ&A」内にて以下のとおり記されていますので、今後も情報に注視してください。

Q 学校給食を実施しなくなったことにより、事業者等に生じる負担については、国として支援してもらえるのか。

A 臨時休業により、学校給食が実施されないことによって事業者等に生じる負担については、各自治体等の対応状況等にも注視しつつ、現在、政府として予備費の活用による緊急対応策の取りまとめを行っているところであり、これらの活用も含めて、**今後どのような支援ができるか、検討を進めていきたい**と考えています。

○各種支援策について（経済産業省ホームページ）：

[【経済産業省の支援策】](#)

[【新型コロナウイルス感染症の影響を踏まえた生活福祉資金貸付制度における緊急小口資金等の特例貸付の実施について】](#)

[【下請中小企業への配慮を求める親事業者への要請】](#)

文部科学省ホームページ

[【新型コロナウイルスに関連した感染症対策に関する対応について】](#)

[使用者・個人事業主（フリーランス） Q & A](#)

発注者への保障請求

Q 35 フリーランスとして働いている。新型コロナウイルス感染症を理由として業務がなくなりました。業務委託料は支払われるのでしょうか。

A 不可抗力なのか、発注者の自主判断なのかで、業務委託料が支払われるかどうか変わります。今後、国または地方公共団体から強制力のある外出禁止命令が発令されるなど、不可効力によって業務の実施ができない状況になった場合、民法 536 条 1 項により、委託料は支払われません。

一方、客観的に業務遂行ができない状況に至っているわけではなく、業務を発注した会社の判断(自粛)による中止である場合には、民法 536 条 2 項により委託料および実費を請求する権利(債権)は失われません。

実費とは、業務遂行を委託されたフリーランスがその履行のため位に支出した費用のこと。具体的には、イベントの会場費やケータリング費、取材の航空券など、委託料以外にフリーランス側が事前に負担した部分を指します。

なお、業務の中止によって得た利益(フリーランス側で負担することが予定されていた費用の支出をフリーランスが免れた場合の当該費用相当額など)があればその分は委託料から差し引かれます(同項第 2 文)

また、合意によって解約する場合は、後でもめないように委託料及び実費について取り決めておかないと、後日支払いを受けられなくなる可能性もあるので忘れずに中止の合意をするように。

民法上は最低限のルールとして事前の取り決めをしておくことが大切です。

また、様々な支援策や小口資金の特例貸付などもが行われていますので、内容を確認のうえ、活用を検討するのも方法です。

なお、経済産業省などから、新型コロナウイルス感染症により影響を受ける個人事業主・フリーランスと取引を行う発注事業者に対して、取引上の適切な配慮を行うよう、厚生労働大臣、公正取引委員会委員長と連名で関係団体を通じ、要請が行われています。

民法 536 条 1 項：前二条に規定する場合を除き、**当事者双方の責めに帰することができない事由によって債務を履行することができなくなったときは、債務者は、反対給付を受ける権利を有しない**

民法 536 条 2 項：**債権者の責めに帰すべき事由によって債務を履行することができなくなったときは、債務者は、反対給付を受ける権利を失わない**。この場合において、自己の債務を免れたことによって利益を得たときは、これを債権者に償還しなければならない

○各種支援策について（経済産業省ホームページ）：

[【経済産業省の支援策】](#)

[【新型コロナウイルス感染症の影響を踏まえた生活福祉資金貸付制度における緊急小口資金等の特例貸付の実施について】](#)

[【新型コロナウイルス感染症により影響を受けている個人事業主・フリーランスとの取引についての発注事業者へ要請】](#)

[使用者・個人事業主（フリーランス）Q&A](#)

学校等の臨時休業に伴う保護者関係

Q 36 業務委託の仕事をしている。新型コロナウイルス感染症で小学校、特別支援学校等の臨時休業に際して、子どもの世話をするために休暇を取得する場合、どのような支援があるのでしょうか。

A 厚生労働省では、**小学校等の臨時休業等により影響を受ける保護者を支援**するため、**委託を受けて個人で仕事をする方を対象とした制度を創設**しています。申請手続きが始まりました。なお、申請は個人で行います。

<概要>新型コロナウイルス感染症への対応として臨時休業等した小学校や特別支援学校、幼稚園、保育所、認定こども園等（以下「小学校等」）に通う子どもや、新型コロナウイルスに感染または風症状など新型コロナウイルスに感染したおそれによる小学校等に通う子どもの世話をする必要のある保護者で、個人で就業する予定であった場合や業務委託契約等に基づく業務遂行等に対して報酬が支払われており、発注者から一定の指定を受けているなどの場合、就業できなかった日について支援（期間：2020年2月27日～3月31日、支援額：日額4,100円※定額）。

[【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・支援金の申請受付を開始します】](#)

[【新型コロナウイルス感染症による小学校休業等対応支援金（個人で仕事をする方向け）】](#)

[使用者・個人事業主（フリーランス）Q&A](#)

新卒の内定者の扱い

Q 37 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。

A 新卒の採用内定者について**労働契約が成立したと認められる場合には、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採用内定の取消は無効**となります。

事業主は、このことについて十分に留意し採用内定の取り消しを防止するため、最大限の経営努力を行う等あらゆる手段を講ずるとともに、まずは**ハローワークにご連絡ください**。

また、新入社員を自宅待機等休業させる場合には、当該休業が使用者の責めに帰すべき事由によるものであれば、使用者は、労働基準法第26条により、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ます。”

[使用者・個人事業主（フリーランス）Q&A](#)

新卒者の内定取り消し

Q 3 8 会社の業績不振により、内定を出していた学生を雇えなくなりそうだ。

A やむを得ない事情により採用内定取消を行う場合、使用者は解雇予告等の解雇手続を**適正**に行わなければなりません。

また、採用内定者が採用内定取消の理由について証明書を請求してきた場合には、遅滞なくこれを交付しなければなりません（労働基準法第 20 条、第 22 条）。

使用者の方は、採用内定取消の対象となった学生・生徒の就職先の確保について最大限の努力を行うとともに、学生・生徒からの補償等の要求には誠意を持って対応しなければなりません（新規学校卒業者の採用に関する指針・厚生労働省／2009 年 1 月）。

[【新規学校卒業者の採用に関する指針】](#)

[使用者・個人事業主（フリーランス） Q&A](#)

入社時期の延期

Q 3 9 入社時期の延期をせざるを得ない状況だ。

A 採用内定の際に定められていた入社日は変更しないものの、**事業主の都合により休業させ**、実際の就業をさせない措置（自宅待機）を行う場合には、その期間について、労働基準法第 26 条に定める**休業手当を支払う必要**があります。

また、事業主の都合により、採用内定の際に定められていた**入社日を延期する措置**（入社日の延期）を行う場合には、原則として**採用内定者の合意を得なければなりません**。

かつ、事業主は、入職時期繰下げを受けた学生・生徒からの補償等の要求には誠意を持って対応しなければなりません（新規学校卒業者の採用に関する指針・厚生労働省／2009 年 1 月）。

[【新規学校卒業者の採用に関する指針】](#)

[使用者・個人事業主（フリーランス） Q&A](#)

生活支援（お金に関すること）Q&A

	支援	備考	相談先	
倒産			労働局・基準監督署	01
失業した	雇用保険・失業手当		ハローワーク	02
休業	雇用調整助成金 /持続化給付金	会社方針で休業 売上減少		03
	傷病手当金	個人理由で休業		04
	学校等休業助成金・ 支援金	休校で休業		05
生活が苦しい お金がない	総合支援資金		社会福祉協議会	06
	家賃 公共料金 社会保険料		市町村の相談窓口	07

[先頭へ戻る](#)

01

会社が倒産してしまった

1. 会社から離職票をもらってハローワークで求職を申し込み、新しい就業先を見つけること。

転職先が直ぐに見つからなければ失業給付を受ける。倒産は、会社都合による解雇のため、7日の待機期間を経て、離職票を提出してから凡そ1ヶ月で1度目の失業給付を受けられる。

管轄	名称	所在地・電話番号
前橋市	ハローワーク前橋	前橋市天川大島町 130-1 027-290-2111
高崎市（除：新町・吉井町）	ハローワーク高崎	高崎市北双葉町 5-17 027-327-8609
安中市	ハローワーク安中	安中市安中 1-1-26 027-382-8609
桐生市・みどり市	ハローワーク桐生	桐生市錦町 2-11-14 0277-22-8609
伊勢崎市・佐波郡	ハローワーク伊勢崎	伊勢崎市太田町 554-10 0270-23-8609
太田市	ハローワーク太田	太田市飯田町 893 0276-46-8609
館林市・邑楽郡	ハローワーク館林	館林市大街道 1-3-37 0276-75-8609

沼田市・利根郡	ハローワーク沼田	沼田市下之町 888 テラス沼田 5 階 0278-22-8609
富岡市・甘楽郡	ハローワーク富岡	富岡市富岡 1414-14 0274-62-8609
藤岡市・多野郡 高崎市新町・高崎市吉井町	ハローワーク藤岡	藤岡市上大塚 368-1 0274-22-8609
渋川市・北群馬郡	ハローワーク渋川	渋川市渋川 1696-15 0279-22-2636
吾妻郡	ハローワーク中之条	吾妻郡中之条町大字西中之条 207 0279-75-2227

2. 未払いの給与と退職金について

- (1) **勤務先に未払給与や退職金がある場合は、労働者健康安全機構の立替払制度を利用する。**未払い給与と退職金の 8 割が機構から立替払いされる(年齢等による上限あり) 当面の生活資金の目安を得るためにも**早めに労基署に相談して給付のための手続をとる。**

給付を申請するには、**倒産した会社から賃金の証明をもらう必要があるため**、倒産した会社とも連絡をとれるようにしておく必要がある。

また、事実上の倒産の場合は、申請は中小企業に限られ、労働基準監督署長の倒産認定を受けなければなりませんので並行して手続をとります。

- (2) **立替払いの対象から漏れた給与等**については、破産等の手続のなかで換価された財産から配当を受ける。配当の順位もあるので、**給与等の債権が配当を受けられるものかどうかを破産管財人や清算人に問い合わせる。**

3. 即時解雇ならば、30 日分以上の平均給与に相当する解雇予告手当を請求

予告期間が短くなれば短くなった分の解雇予告手当を請求する。

社内預金や預け金がある場合は、賃金の支払の確保等に関する法律 3 条による保全措置が取られているので、**保全措置を通じて支払いを受け、回収できなかったものは、他の一般債権者と同じ順位で会社の残余財産から配当**を受ける(会社更生の場合は、社内預金や預け金は、一定の限度で他の一般債権よりも優先的に取り扱われるので、回収の可能性は多少高くなる)。

4. 会社を通じて加入する財形貯蓄や外部積立の企業年金、退職金などは会社が倒産しても保全される。直接外部の積立機関(銀行、信託銀行、保険会社等)に請求して支払を受けるか、新しい会社に制度自体を引き継ぐ。

5. 会社に対して権利を有する場合には、各手続で定められる**債権届を忘れないこと。会社がやってくれると思わないこと。**何もしてくれず、何も貰えず終了もありえる。

6. 再建型の倒産で雇用が継続されても、再建企業でリストラの可能性が高く、減給や退職金の減額、配置換えなどが行われる可能性が高い。

社員としての権利を不当に奪われないよう、労働組合や労働基準監督署に相談するようアドバイスしていく。

【担当エリア別労基署連絡先】

担当エリア	組織・部署	連絡先
高崎市(除：新町、吉井町) 富岡市・安中市・甘楽郡	高崎労働基準監督署	高崎市東町 134-12 高崎地方合同庁舎 3 階 027-322-4661
前橋市・渋川市・北群馬郡	前橋労働基準監督署	前橋市大手町 2-3-1 前橋地方合同庁舎 7 階 027-896-3019
伊勢崎市・佐波郡	前橋労働基準監督署 伊勢崎分庁舎	伊勢崎市下植木町 517 0270-25-3363
桐生市・みどり市	桐生労働基準監督署	桐生市末広町 13-5 0277-44-3523
太田市・館林市・邑楽郡	太田労働基準監督署	太田市飯塚町 104-1 0276-45-9920
沼田市・利根郡	沼田労働基準監督署	沼田市薄根町 4468-4 0278-23-0323
藤岡市・多野郡 高崎市新町・高崎市吉井町	藤岡労働基準監督署	藤岡市下栗須 124-10 0274-22-1418
吾妻郡	中之条労働基準監督署	吾妻郡 中之条町大字中之条町 664-1 0279-75-3034

[生活支援Q&A](#)

02

失業した

1. 会社から離職票をもらってハローワークで求職を申し込み、**新しい就業先を見つける**こと。

その際に、**会社都合なのか、自己都合なのかを会社と確認する。**

自分から辞めると言った場合は自己都合。それ以外は会社都合。

働く側にとっては会社都合の方が良い。会社はその逆。

そのため、**会社都合なのに自己都合にされないように注意が必要。**

管轄	名称	所在地・電話番号
前橋市	ハローワーク前橋	前橋市天川大島町 130-1 027-290-2111

高崎市（除：新町・吉井町）	ハローワーク高崎	高崎市北双葉町 5-17 027-327-8609
安中市	ハローワーク安中	安中市安中 1-1-26 027-382-8609
桐生市・みどり市	ハローワーク桐生	桐生市錦町 2-11-14 0277-22-8609
伊勢崎市・佐波郡	ハローワーク伊勢崎	伊勢崎市太田町 554-10 0270-23-8609
太田市	ハローワーク太田	太田市飯田町 893 0276-46-8609
館林市・邑楽郡	ハローワーク館林	館林市大街道 1-3-37 0276-75-8609
沼田市・利根郡	ハローワーク沼田	沼田市下之町 888 テラス沼田 5 階 0278-22-8609
富岡市・甘楽郡	ハローワーク富岡	富岡市富岡 1414-14 0274-62-8609
藤岡市・多野郡 高崎市新町・高崎市吉井町	ハローワーク藤岡	藤岡市上大塚 368-1 0274-22-8609
渋川市・北群馬郡	ハローワーク渋川	渋川市渋川 1696-15 0279-22-2636
吾妻郡	ハローワーク中之条	吾妻郡中之条町大字西中之条 207 0279-75-2227

【離職理由と実際に給付金が振り込まれるまでの比較】

離職理由	解雇（雇止）、定年	自己都合
支給開始日	離職票提出日から待機期間（7日）が経過した後	左記+給付制限（3ヶ月）期間が経過した後
実際の振り込み日	離職票提出日から約1ヶ月後	離職票提出日から約4ヶ月後

離職日から1年（365日）経つと終了（残日数があっても支給されない）
 所定給付日数が330日の場合30日、360日の場合60日が延長される。

【支給される金額】

退職前6カ月の賃金（ボーナスを除く）の総額を180で割った「賃金日額」に、50～80%の給付率を掛けた金額が「手当日額」。（年齢別に上限がある）

この手当日額に給付日数を掛けたものが貰える総額。

概ね退職前の月給の4割～7割程度が支給される。

離職時の年齢	手当日額（上限）	離職時の年齢	手当日額（上限）
29歳以下	6,815円	45～59歳	8,260円
30～44歳	7,505円	60～64歳	7,087円

【給付される日数】

自己都合、定年退職などにより離職（定年退職は待機期間無）

年齢\加入期間	1年未満	～5年未満	～10年未満	～20年未満	20年以上
全年齢	-	90日	90日	120日	150日

倒産、解雇などにより離職

年齢\加入期間	1年未満	～5年未満	～10年未満	～20年未満	20年以上
～29歳	90日	90日	120日	180日	-
30～34歳	90日	120日	180日	210日	240日
35～44歳	90日	150日	180日	240日	270日
45～59歳	90日	180日	240日	270日	330日
60～64歳	90日	150日	180日	210日	240日

障害を持つなど就職困難者

年齢\加入期間	1年未満	～5年未満	～10年未満	～20年未満	20年以上
～44歳	150日	300日	300日	300日	300日
45～64歳	150日	360日	360日	360日	360日

[生活支援Q&A](#)

03

休業したが休業手当がもらえない。

会社員で会社からの指示で休業した場合

- ・企業に雇用調整助成金の申請をお願いする。

雇用維持のために休業手当などを支払うことに対し、国から助成金が出る制度

問い合わせ先は各ハローワーク

管轄	名称	所在地・電話番号
前橋市	ハローワーク前橋	前橋市天川大島町 130-1 027-290-2111
高崎市（除：新町・吉井町）	ハローワーク高崎	高崎市北双葉町 5-17 027-327-8609
安中市	ハローワーク安中	安中市安中 1-1-26 027-382-8609
桐生市・みどり市	ハローワーク桐生	桐生市錦町 2-11-14 0277-22-8609
伊勢崎市・佐波郡	ハローワーク伊勢崎	伊勢崎市太田町 554-10 0270-23-8609
太田市	ハローワーク太田	太田市飯田町 893 0276-46-8609
館林市・邑楽郡	ハローワーク館林	館林市大街道 1-3-37 0276-75-8609

沼田市・利根郡	ハローワーク沼田	沼田市下之町 888 テラス沼田 5 階 0278-22-8609
富岡市・甘楽郡	ハローワーク富岡	富岡市富岡 1414-14 0274-62-8609
藤岡市・多野郡 高崎市新町・高崎市吉井町	ハローワーク藤岡	藤岡市上大塚 368-1 0274-22-8609
渋川市・北群馬郡	ハローワーク渋川	渋川市渋川 1696-15 0279-22-2636
吾妻郡	ハローワーク中之条	吾妻郡中之条町大字西中之条 207 0279-75-2227

個人事業主で受注減や休業要請を原因とする場合

- ・ **持続化給付金** を申請する。

事業収入が前年同月比 50%以上減少した事業者を支援する制度
(資本金 10 億円以上の大企業を除く)

問い合わせ先は各商工会議所

前橋商工会議所	前橋市日吉町 1-8-1	027-234-5111
高崎商工会議所	高崎市問屋町 2-7-8	027-361-5171
桐生商工会議所	桐生市錦町三丁目 1 番 25 号	0277-45-1201
伊勢崎商工会議所	伊勢崎市昭和町 3919	0270-24-2211
太田商工会議所	太田市浜町 3-6	0276-45-2121
館林商工会議所	館林市大手町 10-1	0276-74-5121
渋川商工会議所	渋川市渋川 2371-68	0279-25-1311
沼田商工会議所	沼田市下之町 888 テラス沼田 7 階	0278-23-1137
富岡商工会議所	富岡市富岡 1121-1	0274-62-4151
藤岡商工会議所	藤岡市藤岡 853-1	0274-22-1230

[生活支援 Q & A](#)

04

コロナに罹ってしまい休業

傷病手当金

企業などで働く人が新型コロナウイルスに感染し、療養のため仕事を休み、収入が得られなくなった場合には「傷病手当金」を受け取れます。

【4日間以上仕事を休んだときに】

「傷病手当金」は、けがや病気で4日間以上仕事を休み、その間の収入が無くなったり十分な収入が得られなくなったりした場合に公的医療保険から受け取れる手当てです。

新型コロナウイルスに感染した場合ももちろん対象となりますが、検査で確認されていなくても**感染が疑われる症状があるために自宅で療養したという場合も受け取れます。**

【支給の対象は】

厚生労働省は新型コロナウイルスの感染拡大を受けた措置として、**医療機関を受診できず医師の意見書がない場合でも療養のために働けなかったことを証明する事業主の書類**があれば、支給の対象として扱うことにしています。

ただし、**職場でほかの人が感染したために休業した場合は対象とはなりません**。濃厚接触者になった場合も、**療養が必要な状態にならなければ対象となりません**。

申請は通常、勤務先を通じて行います。制度や手続きについての詳細は、勤務先や加入している**公的健康保険に問い合わせ**て下さい。どの公的健康保険に加入しているかはみなさんが持っている**保険証**に記されています。

[生活支援Q&A](#)

05

学校が休業になり、子どもの面倒をみるための休業

学校等休業助成金・支援金

新型コロナウイルスの感染拡大に伴う臨時休校で、**仕事を休まざるを得なくなった保護者**のために、**休みの間の給与を助成金や支援金で支える制度**があります。

【雇用されている人は】

小学校や幼稚園、保育所などの臨時休校で子どもの面倒を見るために仕事を休まざるを得なくなった保護者が、年次有給休暇とは別に有給の休暇を取得した場合、日額 8330 円を上限に勤務先の会社を助成する厚生労働省の制度があります。

【今後拡張される予定あり https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_11498.html】

制度を利用するには保護者が会社に申し出て、会社側から申請書を出すことになっています。

問合せ 0120-60-3999 学校等休業助成金・支援金相談コールセンター

【個人事業主の人は】

フリーランスで働く保護者には、**一定の条件を満たした場合、日額 4100 円の支援金を受けられる制度**があります。

この制度の**申請は保護者自身が行う**ことになっていて、申請書は**厚生労働省のホームページから印刷**できます。

問合せ 0120-60-3999 学校等休業助成金・支援金相談コールセンター

上記以外の個人的な理由による休業の場合

休業手当の支給はありません。

生活費支援など別の支援を検討してください。

[生活支援Q&A](#)

生活が苦しい／お金がない

生活福祉資金貸付制度

新型コロナウイルスの影響で休業を余儀なくされたり、失業に追い込まれたりして生活費に困った時には、生活資金を借りられる「生活福祉資金貸付制度」があります。

【状況によって支援額が変わります】

「休業」

収入が減少し一時的な資金が必要な人は最大で10万円を、このうち学校の臨時休校などの影響を受けた場合は最大20万円を、それぞれ借りられます。

「失業」

生活の立て直しが必要な人は、単身なら月に最大15万円を、2人以上の世帯なら月に最大20万円を、それぞれ原則3か月間、無利子で借りられます。

【所得に関係なく利用できます】

「生活福祉資金貸付制度」は、生活保護の給付を受ける状況になる前に、国が低い利息で当座の生活費を貸し付けるものです。

新型コロナウイルスの影響で対象が拡大され、利用する場合には、**所得に関係なく利用できるほか、返済までの期間が延長**されました。

所得の減少が続き、住民税が非課税となる状況となった世帯については返済を免除するとしています。

【問い合わせ先】

前橋市社会福祉協議会	前橋市日吉町 2-17-10	027-237-1112	
高崎市社会福祉協議会	高崎市末広町 115-1	027-370-8855	
桐生市社会福祉協議会	桐生市新宿 3-3-19	0277-46-4165	
伊勢崎市社会福祉協議会	伊勢崎市上泉町 151	0270-25-4546	
太田市社会福祉協議会	太田市飯塚町 1549	0276-46-6208	
沼田市社会福祉協議会	沼田市下之町 888 テラス沼田	0278-25-3267	
館林市社会福祉協議会	館林市苗木町 2452-1	0276-75-7111	
渋川市社会福祉協議会	渋川市渋川 1760-1	0279-25-0500	
藤岡市社会福祉協議会	藤岡市藤岡 1485	0274-22-5647	
富岡市社会福祉協議会	富岡市富岡 1439-1	0274-70-2232	
安中市社会福祉協議会	安中市安中 3-19-27	027-382-8397	
みどり市社会福祉協議会	みどり市笠懸町鹿 250	0277-76-4111	
北群馬	榛東村社会福祉協議会	榛東村新井 507-3	0279-55-5294
	吉岡町社会福祉協議会	吉岡町南下 1333-4	0279-54-3930
多野郡	上野村社会福祉協議会	上野村乙父 630-1	0274-59-2592
	神流町社会福祉協議会	神流町神ヶ原 430-1	0274-58-2781

甘楽郡	下仁田町社会福祉協議会	下仁田町中小坂 608	0274-82-5491
	南牧村社会福祉協議会	南牧村磐戸 207	0274-87-2676
	甘楽町社会福祉協議会	甘楽町白倉 1395-1	0274-74-5700
吾妻郡	中之条町社会福祉協議会	中之条町中之条町 1091	0279-75-8839
	長野原町社会福祉協議会	長野原町与喜屋 1624	0279-82-4487
	嬭恋村社会福祉協議会	嬭恋村大前 1110-1	0279-96-1611
	草津町社会福祉協議会	草津町草津 464-28	0279-88-1050
	高山村社会福祉協議会	高山村中山 3410	0279-63-2075
	東吾妻町社会福祉協議会	東吾妻町川戸 233-1	0279-68-2772
利根郡	片品村社会福祉協議会	片品村鎌田 4051-4	0278-58-4812
	川場村社会福祉協議会	川場村谷地 3086-1	0278-50-1122
	昭和村社会福祉協議会	昭和村糸井 624	0278-20-1126
	みなかみ町社会福祉協議会	みなかみ町月夜野 118	0278-62-0081
佐波郡	玉村町社会福祉協議会	玉村町下新田 602	0270-65-8864
邑楽郡	板倉町社会福祉協議会	板倉町板倉 3411-1417	0276-82-3900
	明和町社会福祉協議会	明和町新里 311-3	0276-84-4013
	千代田町社会福祉協議会	千代田町赤岩 2119-5	0276-86-6181
	大泉町社会福祉協議会	大泉町吉田 2465	0276-63-2294
	邑楽町社会福祉協議会	邑楽町中野 1341-1	0276-88-2408

[生活支援Q&A](#)

07

家賃／公共料金／社会保険料の相談

家賃が払えない

住居確保給付金

休業や失業などで収入が減り、家賃が払えない人には、国や自治体が家賃を支給する「住居確保給付金」という制度があります。

【休業による収入減少も対象に】

これまで離職や廃業で仕事を失ってから2年以内の人が対象でしたが、新型コロナウイルスの感染拡大を受けて、**休業などで収入が減った人も受け取れる**ようになり、4月20日から受け付けが始まります。

世帯の生計を支えていたものの仕事を失ったり収入が減ったりした人が対象で、給付を受け取れる期間は、原則3か月間、最長で9か月間です。

世帯収入と預貯金に一定の基準が設けられていて、地域によって異なります。

失業や離職した人などは、「ハローワークを通じて求人の申し込みをしている」ことなどが条件となります。

【必要書類は「自立相談支援機関」に確認を】

ただ、自治体によって必要な書類や資料が異なり、全国およそ 1300 か所に設置されている「自立相談支援機関」などに事前に確認する必要があります。

最寄りの「自立相談支援機関」

居住地	相談窓口	電話番号
前橋市	まえばし生活自立相談センター	027-898-6891
高崎市	高崎市社会福祉課生活支援担当	027-321-1302
桐生市	桐生市福祉課	0277-46-1111 (内線 271、285)
伊勢崎市	伊勢崎市社会福祉課	0270-27-2749
太田市	太田市自立相談支援センター	0276-48-8177
沼田市	沼田市社会福祉課	0278-23-2111 (内線 3104)
館林市	館林市社会福祉課	0276-72-4111 (内線 640)
渋川市	渋川市社会福祉課	0279-22-2250
藤岡市	藤岡市福祉課	0274-25-8456
富岡市	富岡市社会福祉協議会	0274-70-2232
安中市	安中市福祉課	027-382-1111 (内線 1191)
みどり市	みどり市社会福祉課	0277-76-0975
北群馬郡	吉岡町社会福祉協議会	0279-25-7790
佐波郡	玉村町社会福祉協議会	0270-65-8864
利根郡	みなかみ町社会福祉協議会	0278-62-0081
吾妻郡	東吾妻町社会福祉協議会	0279-68-2772
	長野原町社会福祉協議会	0279-82-4487
甘楽・多野郡	下仁田町社会福祉協議会	0274-82-5491
邑楽郡	大泉町社会福祉協議会	0276-63-2294
	邑楽町社会福祉協議会	0276-88-2408
全域	県社会福祉協議会生活支援課	027-212-0011

[生活支援Q&A](#)

公共料金の支払いは先延ばしが可能

新型コロナウイルスの感染拡大の影響で公共料金の支払いが難しくなった場合、**支払いを先延ばし**することもできます。いずれも、**申し出が必要**です。

[生活支援Q&A](#)

【水道・下水道料金は自治体に確認を】

水道・下水道の料金については、各自治体によって対応が異なります。各市役所にご連絡ください。

居住地	窓口	電話番号
前橋市	水道局 経営企画課 出納係	027-898-3015
高崎市	水道局料金課料金担当	027-321-1283

桐生市	水道局総務課	0277-46-1111 内線 325
伊勢崎市	上下水道局総務課 料金係	0270-30-1230
太田市	群馬東部水道企業団	0276-45-2731
沼田市	上下水道課 管理係	0278-23-2111 (代表)
館林市	群馬東部水道企業団	0276-45-2731
渋川市	上下水道局 料金担当窓口	0279-22-2531
藤岡市	経営課	0274-22-1951
富岡市	水道総務課	0274-64-1151
安中市	上下水道部	027-345-3000
みどり市	群馬東部水道企業団	0276-45-2731
榛東村	上下水道課	0279-54-2211 (代表)
吉岡町	上下水道課上水道室	0279-54-1118
上野村	振興課	0274-59-2111 (代表)
神流町	産業建設課 水道係	0274-57-2111(内 215)
下仁田町	建設水道課	0274-64-8808
南牧村	振興整備課建設水道係	0274-87-2011 (代表)
甘楽町	水道課 業務係	0274-74-3131 (代表)
中之条町	上下水道課	0279-75-8831
長野原町	上下水道課	0279-82-3025
嬭恋村	上下水道課	0279-96-1255
草津町	愛町部 総務課	0279-88-0001 (代表)
高山村	建設課	0279-63-2111 (代表)
東吾妻町	上下水道課	0279-68-2111 (内線 2253)
片品村	住民課	0278-58-2116
川場村	田園整備課建設係	0278-52-2111 (代表)
昭和村	建設課 上下水道係	0278-24-5111 (代表)
みなかみ町	生活水道課 上下水道係	0278-25-5014
玉村町	上下水道課	0270-65-6691 (代表)
板倉町	群馬東部水道企業団	0276-45-2731
明和町		
千代田町		
大泉町		
邑楽町		

[生活支援Q&A](#)

【NHK受信料】

お近くの放送局の窓口や営業センターまでご相談ください。

NHKの窓口：前橋放送局（営業） 027-251-1714

[生活支援Q&A](#)

【健康保険等の納付猶予】

新型コロナウイルス感染症の影響により各種保険料、税金等の納付が困難な方（厚生年金については事業者）

納付猶予を求める内容	対応先
国民健康保険料の納付猶予	市町村の国民健康保険課
介護保険料の納付猶予	市町村の介護保険課
国民年金保険料の納付猶予	市町村の国民年金課
厚生年金保険料の納付猶予	事業所を管轄する年金事務所
市税（市民税、固定資産税等）	地町村の税務担当窓口
国税（所得税、法人税、相続税、贈与税など）	所轄の税務署（徴収担当）

[生活支援Q&A](#)

国民健康保険料についての相談窓口（国民健康保険課）

居住地	窓口	電話番号
前橋市	健康部 国民健康保険課	027-898-6246
高崎市	保険年金課	027-321-1235
桐生市	納税課納税担当	0277-46-1111 内線 237
伊勢崎市	健康推進部国民健康保険課	0270-27-2736
太田市	国民健康保険課	0276-47-1825
沼田市	国保年金課 国保係	0278-23-2111（代表）
館林市	保険年金課	0276-72-4111（代表）
渋川市	保険年金課国保年金係	0279-22-2429（代表）
藤岡市	保険年金課	0274-40-2822
富岡市	企画財務部 税務課	0274-62-1511（代表）
安中市	国保年金課国保係	027-382-1111（内線 1113）
みどり市	市民部 税務課	0277-76-0964
榛東村	健康保険課	0279-54-2211（代表）
吉岡町	住民保険室国民健康保険係	0279-26-2249
上野村	総務課	0274-59-2111（代表）
神流町	住民生活課	0274-57-2111（代表）
下仁田町	国保係	0274-64-8801
南牧村	住民税務課 住民税務係	0274-87-2011（代表）
甘楽町	住民課 税務係	0274-74-3131（代表）
中之条町	住民福祉課保険係	0279-75-8819
長野原町	税務課 住民税係	0279-82-2247
嬭恋村	税務課	0279-96-0513
草津町	愛町部 住民課	0279-88-7192
高山村	住民課	0279-63-2111（代表）
東吾妻町	税務課	0279-68-2111（代表）

片品村	住民課	0278-58-2116
川場村	健康福祉課健康保険係	0278-52-2111 (代表)
昭和村	保健福祉課 保険係	0278-24-5111 (代表)
みなかみ町	税務課 住民税係	0278-25-5007
玉村町	税務課	0270-64-7703
板倉町	税務課 住民税係	0276-82-6127
明和町	税務課 税務係	0276-84-3111 (代表)
千代田町	税務会計課 固定資産税係	0276-86-7002
大泉町	財務部 税務課	0276-63-3111
邑楽町	税務課 諸税係	0276-47-5013

[戻る](#)

介護保険料についての相談窓口（介護保険課）

居住地	窓口	電話番号
前橋市	福祉部 介護保険課	027-898-6158
高崎市	介護保険課介護保険料担当	027-321-1219
桐生市	保健福祉部 健康長寿課	0277-46-1111 内線 : 390
伊勢崎市	長寿社会部介護保険課	0270-27-2742
太田市	介護サービス課	0276-47-1939
沼田市	介護高齢課 介護保険係	0278-23-2111 (代表)
館林市	介護保険課	0276-72-4111 (代表)
渋川市	介護保険課	0279-22-2111 (代表)
藤岡市	保険年金課	0274-40-2822
富岡市	健康福祉部 高齢介護課	0274-62-1511 (代表)
安中市	介護高齢課介護認定係	027-382-1111 (内線 1183)
みどり市	保健福祉部 介護高齢課	0277-76-0974
榛東村	健康保険課	0279-54-2211 (内線 141)
吉岡町	介護福祉課介護高齢室	0279-26-2247
上野村	保健福祉課 介護保険係	0274-59-2309
神流町	保健福祉課	0274-57-2111 (代表)
下仁田町	介護保険係	0274-64-8802
南牧村	住民税務課 住民税務係	0274-87-2011 (代表)
甘楽町	健康課 介護保険係	0274-67-7655
中之条町	税務課 諸税係	0279-75-8809
長野原町	税務課	0279-82-2247
嬭恋村	住民福祉課	0279-96-0515
草津町	福祉課	0279-88-7185
高山村	住民課	0279-63-2111 (代表)

東吾妻町	保健福祉課	0279-68-2111 (代表)
片品村	保健福祉課	0278-58-2115
川場村	健康福祉課介護保険係	0278-52-2111 (代表)
昭和村	保健福祉課	0278-24-5111 (代表)
みなかみ町	町民福祉課 高齢介護係	0278-25-5012
玉村町	健康福祉課 介護保険係	0270-64-7705
板倉町	税務課 住民税係	0276-82-6127
明和町	税務課	0276-84-3111 (代表)
千代田町	住民福祉課 介護保険係	0276-86-7000
大泉町	健康福祉部 高齢介護課	0276-62-2121 (代表)
邑楽町	健康福祉課 介護保険係	0276-47-5021

[戻る](#)

国民年金保険料についての相談窓口（国民年金課）

居住地	窓口	電話番号
前橋市	市民部 市民課 年金係	027-898-6254
高崎市	保険年金課 年金担当	027-321-1238
桐生市	市民生活部 市民課 年金係	0277-46-1111 内線：273
伊勢崎市	年金医療課 国民年金係	0270-27-2741
太田市	医療年金課	0276-47-1940
沼田市	国保年金課 医療年金係	0278-23-2111 (代表)
館林市	保険年金課	0276-72-4111 (代表)
渋川市	保険年金課国保年金係	0279-22-2429 (代表)
藤岡市	保険年金課	0274-40-2822
富岡市	市民生活部 国保年金課	0274-62-1511 (代表)
安中市	国保年金課	027-382-1111 (代表)
みどり市	市民部 市民課	0277-76-0972
榛東村	住民生活課	0279-54-2211 (内線 133)
吉岡町	住民保険室	0279-26-2249
上野村	総務課年金係	0274-59-2111 (代表)
神流町	住民生活課	0274-57-2111 (代表)
下仁田町	税務係	0274-82-2113
南牧村	住民税務課 住民税務係	0274-87-2011 (代表)
甘楽町	住民課 住民係	0274-74-3131 (代表)
中之条町	住民福祉課年金係	0279-75-8819
長野原町	税務課 住民税係	0279-82-2247
嬭恋村	住民福祉課	0279-96-0515
草津町	住民課	0279-88-7192

高山村	住民課	0279-63-2111 (代表)
東吾妻町	町民課	0279-68-2111 (代表)
片品村	住民課	0278-58-2116
川場村	住民課住民係	0278-52-2111 (代表)
昭和村	総務課 住民係	0278-24-5111 (代表)
みなかみ町	町民福祉課 医療係	0278-25-5010
玉村町	住民課 高齢者医療年金係	0270-64-7702
板倉町	住民環境課 戸籍年金係	0276-82-6131
明和町	健康づくり課 保険年金係	0276-84-3111 (代表)
千代田町	住民福祉課 保険年金係	0276-86-7001
大泉町	住民経済部 住民課	0276-63-3111 (代表)
邑楽町	住民課 窓口係	0276-47-5015

[戻る](#)

厚生年金保険料についての相談窓口（年金事務所）

居住地	年金事務所	電話番号	居住地	年金事務所	電話番号
前橋市	前橋	027-231-1719	中之条町	渋川	0279-22-1614
高崎市	高崎	027-322-4299	長野原町		
桐生市	桐生	0277-44-2311	嬭恋村		
伊勢崎市	前橋	027-231-1719	草津町		
太田市	太田	0276-49-3716	高山村		
沼田市	渋川	0279-22-1614	東吾妻町		
館林市	太田	0276-49-3716	片品村		
渋川市	渋川	0279-22-1614	川場村		
藤岡市	高崎	027-322-4299	昭和村		
富岡市			みなかみ町		
安中市			玉村町	前橋	027-231-1719
みどり市	桐生	0277-44-2311	板倉町	太田	0276-49-3716
榛東村	渋川	0279-22-1614	明和町		
吉岡町			千代田町		
上野村	高崎	027-322-4299	大泉町		
神流町			邑楽町		
下仁田町					
南牧村					
甘楽町					

[戻る](#)

市税（税務担当窓口）

居住地	窓口	電話番号
前橋市	財務部 市民税課	027-898-6202
高崎市	市民税課 市民税担当	027-321-1218
桐生市	総務部 税務課	0277-46-1111
伊勢崎市	市民税課 個人市民税係	0270-27-2716
太田市	市民税課	0276-47-1931
沼田市	市民部 課税課 市民税係	0278-23-2111（代表）
館林市	納税課	0276-72-4111（代表）
渋川市	総務部税務課庶務・諸税係	0279-22-2113
藤岡市	納税相談課	0274-40-2831
富岡市	企画財務部 税務課	0274-62-1511（代表）
安中市	税務課	027-382-1111（代表）
みどり市	市民部 税務課	0277-76-0964
榛東村	税務課	0279-54-2211（代表）
吉岡町	税務会計課税務室	0279-26-2237
上野村	総務課	0274-59-2111（代表）
神流町	住民生活課	0274-57-2111（代表）
下仁田町	税務係	0274-82-2113
南牧村	住民税務課 住民税務係	0274-87-2011（代表）
甘楽町	住民課 税務係	0274-74-3131（代表）
中之条町	税務課町民税係	0279-75-8808
長野原町	税務課 住民税係	0279-82-2247
嬭恋村	税務課	0279-96-0513
草津町	愛町部 総務課	0279-88-0001（代表）
高山村	税務会計課	0279-63-2111（代表）
東吾妻町	税務課	0279-68-2111（内線 2113）
片品村	住民課	0278-58-2116
川場村	住民課税務係	0278-52-2111（代表）
昭和村	総務課 住民係	0278-24-5111（代表）
みなかみ町	税務課 住民税係	0278-25-5007
玉村町	税務課	0270-64-7703
板倉町	税務課 住民税係	0276-82-6127
明和町	税務課 税務係	0276-84-3111（代表）
千代田町	財務課 町民税係	0276-86-7002
大泉町	財務部 税務課	0276-63-3111（代表）
邑楽町	税務課 町民税係	0276-47-5011

国税（税務署）

居住地	税務署	電話番号	居住地	税務署	電話番号
前橋市	前橋	027-224-4371	中之条町	中之条	0279-75-3355
高崎市	高崎	027-322-4711	長野原町		
桐生市	桐生	0277-22-3121	嬭恋村		
伊勢崎市	伊勢崎	0270-25-4045	草津町		
太田市	館林	0276-72-4373	高山村		
沼田市	沼田	0278-22-2131	東吾妻町		
館林市	館林	0276-72-4373	片品村	沼田	0278-22-2131
渋川市	高崎	027-322-4711	川場村		
藤岡市	藤岡	0274-22-0971	昭和村		
富岡市	富岡	0274-63-2235	みなかみ町		
安中市	高崎	027-322-4711	玉村町	伊勢崎	0270-25-4045
みどり市	桐生	0277-22-3121	板倉町	館林	0276-72-4373
榛東村	高崎	027-322-4711	明和町		
吉岡町			千代田町		
上野村	藤岡	0274-22-0971	大泉町		
神流町			邑楽町		
下仁田町	富岡	0274-63-2235			
南牧村					
甘楽町					

[戻る](#)
[生活支援Q&A](#)

労働者用／新型コロナウイルスに関する Q&A

令和2年7月10日版

風邪の症状があるとき、感染が疑われるときの対応	
・熱や咳があります。どうしたらよいのでしょうか。	A01
労働基準法における休業手当、年次有給休暇	
・新型コロナウイルスに感染したため会社を休む場合、休業手当は支払われますか。	A02
・発熱などの症状があるため自主的に会社を休もうと考えています。休業手当は支払われますか。	A03
・発熱などがあるため、年次有給休暇を取得して会社を休むことはできますか。	A04
・アルバイトやパートタイム労働者、派遣労働者、有期契約労働者も、休業手当の支払いや年次有給休暇の付与の対象となりますか。	A05
・労働基準法における休業手当や年次有給休暇などは、外国人の労働者にも適用されますか。	A06
感染防止に向けた柔軟な働き方（テレワーク、時差通勤）	
・新型コロナウイルスの感染防止のため、テレワークを活用したいと考えていますが、どうしたらよいのでしょうか。	A07
・新型コロナウイルスの感染防止のため、時差通勤を活用したいと考えていますが、どうしたらよいのでしょうか。	A08
妊婦の方々の働き方	
・妊娠中ですが職場で働くことが不安です。どうしたらよいのでしょうか。	A09
・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な場合、どのような支援があるのでしょうか。 NEW!	A32
・企業が新型コロナウイルス感染症に関する母性健康管理措置を講じてくれませんか。どうすればよいですか。 NEW!	A33
・会社が今回の助成金の対象になるような有給休暇を設けてくれませんか。どうすればよいですか。 NEW!	A34
労災補償	
(参考) 新型コロナウイルス感染症の労災補償における取扱いについて (通達)	
・労働者が新型コロナウイルスに感染した場合、労災保険給付の対象となりますか。	A10
・医師、看護師などの医療従事者や介護従事者が、新型コロナウイルスに感染した場合の取扱いはどのようになりますか。	A11
・医療従事者や介護従事者以外の労働者が、新型コロナウイルスに感染した場合の取扱いはどのようになりますか。	A12
・感染経路が判明しない場合、どのように判断するのですか。	A13

<ul style="list-style-type: none"> ・「複数の感染者が確認された労働環境下」とは、具体的にどのようなケースを想定しているのでしょうか。 	A14
<ul style="list-style-type: none"> ・「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」として想定しているのは、どのような業務でしょうか。 	A15
<ul style="list-style-type: none"> ・感染経路についてA14（例1）、（例2）以外で示した業務以外の業務は、対象とならないのでしょうか。 	A16
<ul style="list-style-type: none"> ・新型コロナウイルスに感染した場合、請求手続について事業主の援助を受けることはできますか。 	A17
健康保険法等における傷病手当金、被扶養者の扱い	
<ul style="list-style-type: none"> ・新型コロナウイルスに感染したため会社を休む場合、傷病手当金は支払われますか。 	A18
<ul style="list-style-type: none"> ・健康保険の扶養に入っていますが、新型コロナウイルス感染症の対応のため、一時的に収入が増加しており、年収が130万円を超えてしまいそうです。この場合、社会保険の被扶養者からはずれてしまうのでしょうか。 	A19
その他（保育園が臨時休園になった場合、小学校等の臨時休業に伴う保護者の休暇取得支援、使用者が休業を認めない場合）	
<ul style="list-style-type: none"> ・子どもを預けていた保育園が臨時休園となりましたが、どうしたらいいですか。 	A20
<ul style="list-style-type: none"> ・新型コロナウイルス感染症で小学校、特別支援学校等の臨時休業に際して、会社にお勤めの方が子どもの世話をするために休暇を取得する場合、どのような支援があるのでしょうか。 NEW! 	A21
<ul style="list-style-type: none"> ・子どもが通う小学校等が新型コロナウイルス感染症で休業したため、休暇を取得したいのですが、会社が助成金の対象になるような特別休暇を導入してくれません。どこに相談したらよいですか。 NEW! 	A31
<ul style="list-style-type: none"> ・新型コロナウイルス感染症への対応として、企業にお勤めの方が対象家族の介護をするために休暇を取得した場合、どのような支援があるのでしょうか。 NEW! 	A30
<ul style="list-style-type: none"> ・発熱などの風邪の症状があるときについて、会社を休みたいと考えているところですが、使用者が休業を認めしてくれません。どのようにしたらよいのでしょうか。 	A22
<ul style="list-style-type: none"> ・小学校等の臨時休業に伴う保護者の休暇取得支援は、外国人にも適用されますか。 	A23
<ul style="list-style-type: none"> ・今春から就職が決まっている新卒の内定者ですが、内定取り消し等が不安です。 	A24
<ul style="list-style-type: none"> ・保育所に子どもを入所させて復職する予定でしたが、市区町村等からその保育所への登園自粛の要請を受けたため、当面子どもを保育所に預けないこととしました。こうした場合、育児休業の延長ができるのでしょうか。 	A25

<ul style="list-style-type: none"> ・保育所に子どもを入所させて復職する予定でしたが、市区町村等からの登園自粛の要請は受けていないものの、感染防止のために自主的に子どもを保育所に預けないこととしました。こうした場合、育児休業の延長ができるのでしょうか。 	A 2 6
<ul style="list-style-type: none"> ・今回の新型コロナウイルスに関連して、会社から退職を求められたり、解雇されそうになった場合は、どうしたらいいのでしょうか。 	A 2 7
<ul style="list-style-type: none"> ・今回の新型コロナウイルスに関連して、有期労働契約の雇止めをされそうになった場合は、どうしたらいいのでしょうか。 	A 2 8
<ul style="list-style-type: none"> ・同居している家族がデイサービス等の通所サービスを利用せず、自分が自宅での介護を行っているのですが、どうしたらよいのでしょうか。 	A 2 9
<p>(参考) 新型コロナウイルス感染症の拡大の影響を受けているフリーランスを含む事業者の方々に対しては、中小企業庁において、資金繰り支援（貸付・保証）を行っています。こちらをご覧ください。</p>	

[先頭へ戻る](#)

A 0 1

熱や咳があります。どうしたらよいのでしょうか。

発熱などの風邪の症状があるときは、会社を休んでいただくよう呼びかけております。

休んでいただくことはご本人のためにもなりますし、感染拡大の防止にもつながる大切な行動です。

感染が疑われる方への対応は

[「新型コロナウイルスに関するQ&A（一般の方向け）症状がある場合の相談や新型コロナウイルス感染症に対する医療について問1「熱や咳があります。どうしたらよいのでしょうか。」](#)

をご覧ください。

【参考】[新型コロナウイルスを防ぐには](#)

2月1日付けで、新型コロナウイルス感染症が指定感染症として定められたことにより、労働者が新型コロナウイルスに感染していることが確認された場合は、感染症法に基づき、都道府県知事が該当する労働者に対して就業制限や入院の勧告等を行うことができることとなります。

感染症法に基づき都道府県知事より入院の勧告を受けた場合については、入院により就業できないことをご理解いただくとともに、都道府県知事により就業制限がかけられた場合については、就業しないようにしてください。

また、感染症法に基づき都道府県知事より就業制限や入院の勧告を受けた場合については、使用者に対して情報共有いただくようご協力をお願いします。

[労働者Q&A先頭へ戻る](#)

A02

新型コロナウイルスに感染したため会社を休む場合、休業手当は支払われますか。

新型コロナウイルスに感染しており、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、一般的には「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ますので、**休業手当は支払われません。**

なお、被用者保険に加入されている方であれば、**要件を満たせば、各保険者から傷病手当金が支給されます。** 具体的には、療養のために労務に服することができなくなった日から起算して3日を経過した日から、直近12カ月の平均の標準報酬日額の3分の2について、傷病手当金により補償されます。具体的な申請手続き等の詳細については、加入する保険者に確認ください。

[労働者Q&A先頭へ戻る](#)

A03

発熱などの症状があるため自主的に会社を休もうと考えています。

休業手当は支払われますか。

会社を休んでいただくよう呼びかけをさせていただいているところですが、新型コロナウイルスかどうか分からない時点で、発熱などの症状があるため労働者が自主的に休まれる場合は、**休業手当の支払いの対象とはなりません。**

この場合には、事業場に任意で設けられる有給の病気休暇制度があれば、事業場の就業規則などの規定を確認いただき、これを活用することなどが考えられます。

[労働者Q&A先頭へ戻る](#)

A04

発熱などがあるため、年次有給休暇を取得して会社を休むことはできますか。

年次有給休暇は、原則として労働者の請求する時季に与えなければならないものですが、**理由を問わず取得することは可能**です。

なお、事業場で任意に設けられた病気休暇がある場合には、事業場の就業規則などの規定を確認いただき、これを取得することも考えられます。

[労働者Q&A先頭へ戻る](#)

A05

アルバイトやパートタイム労働者、派遣労働者、有期契約労働者も、休業手当の支払いや年次有給休暇の付与の対象となりますか。

労働基準法上の労働者であれば、アルバイトやパートタイム労働者、派遣労働者、有期契約労働者など、多様な働き方で働く方も含めて、**休業手当の支払いや年次有給休暇付与が必要**となっております。

企業に対しては、労使で十分に話し合い、労働者が安心して休暇を取得できる体制を整えていただくようお願いしているところです。

[労働者Q&A先頭へ戻る](#)

A06

労働基準法における休業手当や年次有給休暇などは、外国人の労働者にも適用されますか。

労働基準法の適用があるか否かに、**外国人であるかは関係ありません。**

外国人の方であっても、労働基準法の労働者に当たる場合は、一定の要件を満たせば、労働基準法における休業手当の支払い対象になるとともに、年次有給休暇を取得していただくことができます。

[労働者Q&A先頭へ戻る](#)

A07

新型コロナウイルスの感染防止のため、テレワークを活用したいと考えていますが、どうしたらよいのでしょうか。

会社内でテレワークの制度が整備されている場合には、その制度の範囲内でテレワークを実施することができます。

このため、まずは**会社の就業規則などの規定を確認し、会社と話し合ってみましょう。**

なお、厚生労働省では、テレワークに関連する情報を一元化した『テレワーク総合ポータルサイト』を設け、テレワークに関する相談窓口、テレワークに関するQ&Aなどテレワークの導入・活用に向けた各種情報を掲載していますので、参考にしてください。

【参考】[テレワーク総合ポータルサイト](#)

[労働者Q&A先頭へ戻る](#)

A08

新型コロナウイルスの感染防止のため、時差通勤を活用したいと考えていますが、どうしたらよいのでしょうか。

労働者及び使用者は、その合意により、始業、終業の時刻を変更することができますので、時差通勤の内容について、労使で十分な協議をしていただきたいと思います。

また、始業、終業の時刻を労働者の決定に委ねる制度として、フレックスタイム制があります。この制度は、1日の労働時間帯を、必ず勤務すべき時間帯（コアタイム）と、その時間帯の中であればいつ出社または退社してもよい時間帯（フレキシブルタイム）とに分けるものです。なお、コアタイムは必ず設けなければならないものではありませんので、全部をフレキシブルタイムとすることもできます。フレックスタイム制の詳細や導入の手続きに際しては、以下のURLをご覧ください。

【参考】[フレックスタイム制のわかりやすい解説&導入の手引き](#)

[労働者Q&A先頭へ戻る](#)

A09

妊娠中ですが職場で働くことが不安です。どうしたらよいのでしょうか。

働く妊婦の方は、職場の作業内容等によっては、感染について大きな不安やストレスを抱える場合があります。感染そのものだけでなく、これによる「不安やストレス」を妊婦の方が回避したいと思うのは当然のことです。

そこで、**事業主が法律に基づき講じなければならない措置**（男女雇用機会均等法第13条

に基づく母性健康管理措置)として、新型コロナウイルス感染症に関する措置を新たに追加しました(令和2年5月7日~令和3年1月31日)。具体的には、こうした**不安やストレスが、母体または胎児の健康に影響があると、主治医や助産師から指導を受ける**場合があります。**働く妊婦の方は、その指導内容を事業主に申し出た場合、事業主は、この指導に基づいて必要な措置を講じなければなりません。**

例えば、「感染のおそれが低い作業に転換させる」、「在宅勤務や休業など、出勤について制限する」といった措置が考えられます。

主治医等からの指導については、その指導事項を的確に伝えるため「母健連絡カード」というものを作っていますので、こちらを主治医等にも書いてもらうことで、適切な措置を受けられることとなります。

もともと、働く妊婦の方は、新型コロナウイルスとは関係なく、主治医等の指導に基づき、妊娠中の通勤緩和や休憩、あるいは妊娠に伴う症状などに応じて妊娠中の作業の制限、勤務時間の短縮、休業等、様々な措置を受けられる可能性があります。

また、妊婦の方も含めたすべての方が、テレワークや時差通勤など多様な働き方が可能となるよう、政府として要請を行っております。

これを機に、事業主の方は、妊婦の方の働き方をもう一度見つめ直していただき、働く妊婦の方は母体と胎児の健康を守っていただければと思います。

[労働者Q&A先頭へ戻る](#)

A 3 2

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な場合、どのような支援があるのでしょうか。**NEW!**

令和2年5月7日から同年9月30日までの間に、**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、医師等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、年次有給休暇について支払われる賃金相当額の6割以上が支払われるものに限る。)を**整備**し、当該有給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労働者に周知**するための措置を講じている事業主であって、同年5月7日から令和3年1月31日までの間に、当該女性労働者に対して、**当該休暇を合計して5日以上取得させた事業主に対して、一定の金額を助成する制度**があるため、まずはお勤めの会社にご相談ください。

詳細はこちら→https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_11686.html

[労働者Q&A先頭へ戻る](#)

A 3 3

企業が新型コロナウイルス感染症に関する母性健康管理措置を講じてくれませんか。どうすればよいですか。**NEW!**

事業主が母性健康管理措置を講じない場合には、**群馬労働局による助言・指導等の対象**となります。

また、これに関する**労使紛争**については、**群馬県労働局における紛争解決援助や調停も利用可能**です。ご相談は、**群馬労働局雇用環境・均等室(027-896-4739)**

A 3 4

会社が今回の助成金の対象になるような有給休暇を設けてくれませんか。どうすればよいですか。 **NEW!**

群馬労働局では、お勤めになっている方から「企業が有給休暇制度を導入してくれない」等のご相談があった場合、状況を把握し、お勤めになっている方の意向を踏まえた上で、**事業場に対して働きかけを行っています。**

ご相談は、**群馬労働局雇用環境・均等室 (027-896-4739)**

A 1 0

労働者が新型コロナウイルスに感染した場合、労災保険給付の対象となりますか。

業務に起因して感染したものであると認められる場合には、**労災保険給付の対象**となります。請求の手續等については、下表を確認しご相談ください。

担当エリア	組織・部署	連絡先
全県	群馬労働局 労災補償課	前橋市大手町2丁目3番1号 前橋地方合同庁舎8F 027-896-4738
高崎市(除:新町、吉井町) 富岡市・安中市・甘楽郡	高崎労働基準監督署 労災課	高崎市東町134-12 高崎地方合同庁舎3階 027-367-2314
前橋市・渋川市・北群馬郡	前橋労働基準監督署 労災課	前橋市大手町2-3-1 前橋地方合同庁舎7階 027-896-4537
伊勢崎市・佐波郡	前橋労働基準監督署 伊勢崎分庁舎	伊勢崎市下植木町517 0270-25-3363
桐生市・みどり市	桐生労働基準監督署	桐生市末広町13-5 0277-44-3523
太田市・館林市・邑楽郡	太田労働基準監督署 労災課	太田市飯塚町104-1 0276-58-9730
沼田市・利根郡	沼田労働基準監督署	沼田市薄根町4468-4 0278-23-0323
藤岡市・多野郡 高崎市新町・高崎市吉井町	藤岡労働基準監督署	藤岡市下栗須124-10 0274-22-1418
吾妻郡	中之条労働基準監督署	吾妻郡 中之条町大字中之条町664-1 0279-75-3034

【参考】 [新型コロナウイルス感染症に関する労災請求件数等](#)

【参考2】[新型コロナウイルス感染症に係る労災認定事例](#)

[労働者Q&A先頭へ戻る](#)

A 1 1

医師、看護師などの医療従事者や介護従事者が、新型コロナウイルスに感染した場合の取扱いはどのようになりますか。

患者の診療若しくは看護の業務又は介護の業務等に従事する医師、看護師、介護従事者等が新型コロナウイルスに感染した場合には、業務外で感染したことが明らかである場合を除き、**原則として労災保険給付の対象**となります。

[労働者Q&A先頭へ戻る](#)

A 1 2

医療従事者や介護従事者以外の労働者が、新型コロナウイルスに感染した場合の取扱いはどのようになりますか。

新型コロナウイルス感染症についても、他の疾病と同様、個別の事案ごとに業務の実情を調査の上、**業務との関連性（業務起因性）が認められる場合には、労災保険給付の対象**となります。

感染経路が判明し、**感染が業務によるものである場合については、労災保険給付の対象**となります。

感染経路が判明しない場合であっても、労働基準監督署において、個別の事案ごとに調査し、労災保険給付の対象となるか否かを判断することとなります。

[労働者Q&A先頭へ戻る](#)

A 1 3

感染経路が判明しない場合、どのように判断するのですか。

感染経路が判明しない場合であっても、感染リスクが高いと考えられる次のような業務に従事していた場合は、潜伏期間内の業務従事状況や一般生活状況を調査し、**個別に業務との関連性（業務起因性）を判断**します。

（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での業務

[労働者Q&A先頭へ戻る](#)

A 1 4

「複数の感染者が確認された労働環境下」とは、具体的にどのようなケースを想定しているのでしょうか。

請求人を含め、**2人以上の感染が確認された場合**をいい、請求人以外の他の労働者が感染している場合のほか、例えば、施設利用者が感染している場合等を想定しています。

なお、同一事業場内で、複数の労働者の感染があっても、**お互いに近接や接触の機会がなく、業務での関係もないような場合は、これに当たらない**と考えられます。

[労働者Q&A先頭へ戻る](#)

A 15

「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」として想定しているのは、どのような業務でしょうか。

小売業の販売業務、バス・タクシー等の運送業務、育児サービス業務等を想定しています。

[労働者Q & A先頭へ戻る](#)

A 16

感染経路についてA 14（例1）、（例2）以外で示した業務以外の業務は、対象とならないのでしょうか。

他の業務でも、**感染リスクが高いと考えられる労働環境下の業務に従事**していた場合には、潜伏期間内の業務従事状況や一般生活状況を調査し、**個別に業務との関連性（業務起因性）を判断**します。

[労働者Q & A先頭へ戻る](#)

A 17

新型コロナウイルスに感染した場合、請求手続について事業主の援助を受けることはできますか。

請求人がみずから保険給付の手続を行うことが困難である場合、**事業主が助力しなければならない**こととなっており、具体的には、請求書の作成等への助力規定などがありますので、**事業主に相談**をしてください。

なお、事業主による助力については、労働者災害補償保険法施行規則第23条で「保険給付を受けるべき者が、事故のため、みずから保険給付の請求その他の手続を行うことが**困難である場合**には、**事業主は、その手続を行うことができるように助力**しなければならない。」と定められています。

詳しくは、事業場を管轄する労働基準監督署にご相談ください。

担当エリア	組織・部署	連絡先
高崎市(除：新町、吉井町) 富岡市・安中市・甘楽郡	高崎労働基準監督署 労災課	高崎市東町 134-12 高崎地方合同庁舎 3階 027-367-2314
前橋市・渋川市・北群馬郡	前橋労働基準監督署 労災課	前橋市大手町 2-3-1 前橋地方合同庁舎 7階 027-896-4537
伊勢崎市・佐波郡	前橋労働基準監督署 伊勢崎分庁舎	伊勢崎市下植木町 517 0270-25-3363
桐生市・みどり市	桐生労働基準監督署	桐生市末広町 13-5 0277-44-3523
太田市・館林市・邑楽郡	太田労働基準監督署 労災課	太田市飯塚町 104-1 0276-58-9730

沼田市・利根郡	沼田労働基準監督署	沼田市薄根町 4468-4 0278-23-0323
藤岡市・多野郡 高崎市新町・高崎市吉井町	藤岡労働基準監督署	藤岡市下栗須 124-10 0274-22-1418
吾妻郡	中之条労働基準監督署	吾妻郡 中之条町大字中之条町 664-1 0279-75-3034

【参考】 [新型コロナウイルス感染症の労災補償における取扱いについて（通達）](#)

[労働者Q&A先頭へ戻る](#)

A 1 8

新型コロナウイルスに感染したため会社を休む場合、傷病手当金は支払われますか。

新型コロナウイルス感染症に**感染し、その療養のため労務に服することができない方**については、他の疾病に罹患している場合と同様に、**被用者保険に加入されている方**であれば、**療養のために労務に服することができなくなった日から起算して3日を経過した日から、直近12カ月の平均の標準報酬日額の3分の2に相当する金額が、傷病手当金として支給**されます。

なお、労務に服することが出来なかった期間には、**発熱などの症状があるため自宅療養を行った期間も含まれます**。また、やむを得ず医療機関を受診できず、**医師の意見書がない場合においても、事業主の証明書により、保険者において労務不能と認められる場合があります**。

また、**国民健康保険に加入する方**については、市町村によっては、条例により、新型コロナウイルス感染症に感染するなどした被用者に傷病手当金を支給する場合があります。具体的な申請手続き等の詳細については、**加入する保険者にご確認**ください。

[労働者Q&A先頭へ戻る](#)

A 1 9

健康保険の扶養に入っていますが、新型コロナウイルス感染症の対応のため、一時的に収入が増加しており、年収が130万円を超えてしまいそうです。この場合、社会保険の被扶養者からはずれてしまうのでしょうか。

健康保険の被扶養者認定については、年間収入が130万円未満であることが要件の一つとされています。この年間収入については、今後1年間の収入を見込んで各保険者が判断することとしており、その認定に当たっては、過去の収入、現時点の収入又は将来の収入の見込みなどを用いることとしています。

このため、例えば、認定時（前回の確認時）には想定していなかった事情により、**一時的に収入が増加し、直近3ヶ月の収入を年収に換算すると130万円以上となる場合であっても、今後1年間の収入が130万円未満となると見込まれる場合には、引き続き、被扶養者として認定**されます。

また、被扶養者認定を受けている方の過去1年間の収入が、**昇給又は恒久的な勤務時間**

の増加を伴わない一時的な事情等により、その1年間のみ上昇し、結果的に130万円以上となった場合においても、原則として、被扶養者認定が遡って取り消されることはありません。

被扶養者認定の詳細については、被保険者の方がお勤めの会社や、**加入している健康保険組合、協会けんぽへご相談**ください。

[労働者Q & A先頭へ戻る](#)

A 2 0

子どもを預けていた保育園が臨時休園となりましたが、どうしたらいいですか。

児童への感染防止の観点及び地域での感染拡大を防ぐ観点から、**勤務先と相談のうえ、お仕事についてはテレワークでの対応や休暇の取得により対応いただけるよう、ご理解を**いただきたいと考えております。

なお、**医療職などの社会的要請が強い職業等に就かれている方**で、お子さんの**保育の提供が必要な場合**につきましては、訪問による保育の活用等の可能性について**市区町村にご相談**ください。

[労働者Q & A先頭へ戻る](#)

A 2 1

新型コロナウイルス感染症で小学校、特別支援学校等の臨時休業に際して、会社にお勤めの方が子どもの世話をするために休暇を取得する場合、どのような支援があるのでしょうか。**NEW!**

臨時休業した小学校や特別支援学校、幼稚園、保育所、認定こども園などに**通う子ども**を世話するために、2/27～9/30の間に**従業員（正規・非正規を問わず）に有給の休暇**（法定の年次有給休暇を除く）を**取得させた企業**に対し、休暇中に支払った**賃金全額（1日8,330円（4/1以降に取得した有給休暇は15,000円）が上限）**を助成する制度があるため、まずはお勤めの会社にご相談ください。

詳細はこちら→https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/kyufukin/pageL07_00002.html

また、**お子様の一時預かり先などをお探しの皆さま**には各市町村で以下のようなサポートがあります。詳しくはお住まいの**市町村の子ども・子育て支援担当部局**にお問い合わせください。

[リーフレット「お子様の一時預かり先などをお探しの皆さまへ」](#)

[労働者Q & A先頭へ戻る](#)

A 3 1

子どもが通う小学校等が新型コロナウイルス感染症で休業したため、休暇を取得したいのですが、会社が助成金の対象になるような特別休暇を導入してくれません。どこに相談したらよいですか。**NEW!**

都道府県労働局では「企業が有給の特別休暇制度を導入してくれない」等のお勤めになっ
ている方からのご相談があった場合、**状況を把握し、お勤めになっている方の意向を踏
まえた上で、企業に対して働きかけ**を行っています。

群馬労働局雇用環境・均等室に御相談ください。027-896-4739

[労働者Q&A先頭へ戻る](#)

A30

新型コロナウイルス感染症への対応として、企業にお勤めの方が対象家族の介護をするた
めに休暇を取得した場合、どのような支援があるのでしょうか。**NEW!**

**介護サービスを利用していた家族又は利用しようとしていた家族が新型コロナウイルス
感染症の影響により介護サービスを利用できなくなったこと等への対応として、労働者が
当該家族を介護するための有給休暇を設け、仕事と介護の両立支援制度の内容を含めて社
内に周知し、当該休暇を合計5日（所定労働日ベース）以上労働者に取得させた中小企業
事業主を助成する制度がある**ため、会社にご相談ください。

詳細はこちら https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/kodomo/shokuba_kosodate/ryouritsu01/index.html

[労働者Q&A先頭へ戻る](#)

A22

発熱などの風邪の症状があるときについて、会社を休みたいと考えているところですが、
使用者が休業を認めてくれません。どのようにしたらよいのでしょうか。

発熱などの風邪の症状があるときは、**会社を休んでいただくよう呼びかけております。**

そのためには、企業、社会全体における理解が必要であり、従業員の方々が休みやすい
環境整備が大切ですので、**企業に対しても、ご協力をお願いしております。**

また、労働者が**年次有給休暇の請求をした場合**には、年次有給休暇の利用目的が発熱な
どの**風邪の症状の療養であっても、原則として使用者はこれを付与しなければならないこ
とと**されています。

その他、**使用者は、**労働者が生命、身体等の安全を確保しつつ労働することができるよ
う、必要な配慮を行うこと（いわゆる**安全配慮義務**）とされており、こうしたこ
とも踏まえて、労使で十分な話し合いがなされることが望ましいものです。

[労働者Q&A先頭へ戻る](#)

A23

小学校等の臨時休業に伴う保護者の休暇取得支援は、外国人にも適用されますか。

事業主に**雇用される労働者**であれば**外国人についても適用**されます。

[労働者Q&A先頭へ戻る](#)

A24

今春から就職が決まっている新卒の内定者ですが、内定取り消し等が不安です。

新卒の採用内定者について、労働契約が成立したと認められる場合には、**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採用内定の取消は無効となります。

厚生労働省としては、事業主に対して、このことについて十分に留意し採用内定の取り消しを防止するため、最大限の経営努力を行う等あらゆる手段を講ずるようお願いしているところです。

また、**内定取り消しや入職時期繰下げにあわれた皆様**のため、全国 56 ヶ所の新卒応援ハローワークに「新卒者内定取消等特別相談窓口」を設置しています。また、**最寄りのハローワークでも相談を受け付けて**います。いずれも、来所しなくても電話で相談できます。

なお、**新入社員が、労働契約の始期が到来した後に自宅待機等休業**になった場合には、当該休業が使用者の責めに帰すべき事由によるものであれば、使用者は、労働基準法第 26 条により、**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ます。

[労働者Q&A先頭へ戻る](#)

A 2 5

保育所に子どもを入所させて復職する予定でしたが、市区町村等からその保育所への登園自粛の要請を受けたため、当面子どもを保育所に預けないこととしました。こうした場合、育児休業の延長ができるのでしょうか。

<子どもが1歳までの場合>

現在育児休業中であれば、**事由を問わず、育児休業の終了予定日の繰下げ変更**（最長1歳まで（両親がともに育児休業をする場合、一定の要件を満たせば最長1歳2か月まで））を申し出ることが**できます**。

法令上は1か月前までに申し出ること、1回に限り変更可能であることとなっていますが、労使で十分に話し合ってください。

また、**育児休業から一度復帰している場合も、再度の育児休業**（最長1歳まで（両親がともに育児休業をする場合、一定の要件を満たせば最長1歳2か月まで））を**申し出ることが**できます。

<子どもが1歳又は1歳6か月になるときの場合>

子どもが1歳又は1歳6か月になるときに、**引き続き育児休業をしたい場合**には、1歳からの休業であれば最長1歳6か月まで、1歳6か月からの休業であれば最長2歳までの**育児休業を申し出ることが**できます。

これらのいずれの場合についても、**事業主は、労働者からの申出を拒むことはできません**。また、**育児休業給付金は支払**われます。

（参考）育児・介護休業法に基づく育児休業の要件

- 育児休業をすることができるのは、原則として子が1歳に達する日までです。
- 子が1歳に達する時点で、次のいずれにも該当する場合には、子が1歳に達する日の翌日から1歳6か月に達する日までの期間について、育児休業をすることができます。
 - ①子が1歳に達する日において、労働者本人又は配偶者が育児休業をしている場合
 - ②保育所に入所できない等、1歳を超えても休業が特に必要と認められる場合
- さらに、子が1歳6か月に達する時点で、次のいずれにも該当する場合には、子が1

歳6か月に達する日の翌日から子が2歳に達する日まで育児休業をすることができません。

- ①子が1歳6か月に達する日において、労働者又は配偶者が育児休業をしている場合
- ②保育所に入所できない等、1歳6か月を超えても休業が特に必要と認められる場合

[労働者Q&A先頭へ戻る](#)

A 2 6

保育所に子どもを入所させて復職する予定でしたが、市区町村等からの登園自粛の要請は受けていないものの、感染防止のために自主的に子どもを保育所に預けないこととしました。こうした場合、育児休業の延長ができるのでしょうか。

現在育児休業中であれば、**事由を問わず育児休業の終了予定日の繰下げ変更**（最長1歳まで（両親がともに育児休業をする場合、一定の要件を満たせば最長1歳2か月まで））を申し出ることが**できます**。

法令上は1か月前までに申し出ること、1回に限り変更可能であることとなっていますが、労使で十分に話し合ってください。

事業主は、労働者からの申出を拒むことはできません。

なお、繰下げ変更後の休業期間についても育児休業給付金は支払われます。

育児休業から一度復帰している場合の再度の育児休業や、**子が1歳又は1歳6か月になるときの引き続いての育児休業**については、育児・介護休業法上の要件を満たさないため、**申し出ることはできません**。

（参考）育児・介護休業法に基づく育児休業の要件

○育児休業をすることができるのは、原則として子が1歳に達する日までです。

○子が1歳に達する時点で、次のいずれにも該当する場合には、子が1歳に達する日の翌日から1歳6か月に達する日までの期間について、育児休業をすることができます。

- ①子が1歳に達する日において、労働者本人又は配偶者が育児休業をしている場合
- ②保育所に入所できない等、1歳を超えても休業が特に必要と認められる場合

○さらに、子が1歳6か月に達する時点で、次のいずれにも該当する場合には、子が1歳6か月に達する日の翌日から子が2歳に達する日まで育児休業をすることができます。

- ①子が1歳6か月に達する日において、労働者又は配偶者が育児休業をしている場合
- ②保育所に入所できない等、1歳6か月を超えても休業が特に必要と認められる場合

[労働者Q&A先頭へ戻る](#)

A 2 7

今回の新型コロナウイルスに関連して、会社から退職を求められたり、解雇されそうになった場合は、どうしたらいいでしょうか。

解雇や雇止めなどに関するご質問やご相談については、最寄りの労働局・労働基準監督署のほか、「新型コロナウイルス感染症に関する特別労働相談窓口」や、「**労働条件相談ほっとライン (0120-811-610)**」などをご利用ください。

担当エリア	組織・部署	連絡先
全県	群馬労働局 総合労働相談コーナー	前橋市大手町2丁目3番1号 前橋地方合同庁舎 8F 027-896-4677
高崎市(除:新町、吉井町) 富岡市・安中市・甘楽郡	高崎労働基準監督署 総合労働相談コーナー	高崎市東町134-12 高崎地方合同庁舎 3階 027-367-2306
前橋市・渋川市・北群馬郡	前橋労働基準監督署 総合労働相談コーナー	前橋市大手町2-3-1 前橋地方合同庁舎 7階 027-896-3062
伊勢崎市・佐波郡	前橋労働基準監督署 伊勢崎分庁舎 総合労働相談コーナー	伊勢崎市下植木町517 0270-25-3363
桐生市・みどり市	桐生労働基準監督署 総合労働相談コーナー	桐生市末広町13-5 0277-44-3523
太田市・館林市・邑楽郡	太田労働基準監督署 総合労働相談コーナー	太田市飯塚町104-1 0276-58-9722
沼田市・利根郡	沼田労働基準監督署 総合労働相談コーナー	沼田市薄根町4468-4 0278-23-0323
藤岡市・多野郡 高崎市新町・高崎市吉井町	藤岡労働基準監督署 総合労働相談コーナー	藤岡市下栗須124-10 0274-22-1418
吾妻郡	中之条労働基準監督署 総合労働相談コーナー	吾妻郡 中之条町大字中之条町664-1 0279-75-3034

なお、今回の**新型コロナウイルスを理由**として、**会社が退職を求めてきた場合**であっても、それに**応ずるかどうかはあくまでも労働者の自由**であり、労働者の自由な意思決定を妨げる退職の求めは違法な権利侵害にあたる可能性があります。

また、**会社が労働者を解雇しようとする場合**でも、直ちに解雇が認められるものではなく、労働関係法令などにより、**以下のような決まり**があります。

- ① **業務上の傷病による休業期間及びその後 30 日間**や、**産前産後の女性**の労働基準法第 65 条の規定による**休業期間及びその後 30 日間**は、**解雇が禁止**されていること（労働基準法第 19 条）。
- ② 上記①に当たらない場合でも、**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**となること（労働契約法第16条）。また、整理解雇（経営上の理由から余剰人員削減のためになされる解雇）については、裁判例において、解雇の有効性の判断に当たり、

- (1) 人員整理を行う必要性
 - (2) できる限り解雇を回避するための措置が尽くされているか
 - (3) 解雇対象者の選定基準が客観的・合理的であるか
 - (4) 労働組合との協議や労働者への説明が行われているか
- という4つの事項が考慮されること。

- ③ **有期労働契約の場合**、やむを得ない事由がある場合でなければ、**契約期間中に解雇をすることはできない**こと。期間の定めのない労働契約を結んでいる場合の解雇よりも、解雇の有効性は厳しく判断されること（労働契約法第17条第1項）。
- ④ 使用者は労働者を解雇する場合には、**30日前に予告するか、30日分以上の平均賃金（解雇予告手当）を支払わなければならない**こと（労働基準法第20条）。

[労働者Q&A先頭へ戻る](#)

A 2 8

今回の新型コロナウイルスに関連して、有期労働契約の雇止めをされそうになった場合は、どうしたらいいでしょうか。

解雇や雇止めなどに関するご質問やご相談については、**最寄りの労働局・労働基準監督署**のほか、「新型コロナウイルス感染症に関する特別労働相談窓口」や、「**労働条件相談ほっとライン（0120-811-610）**」などをご利用ください。

担当エリア	組織・部署	連絡先
全県	群馬労働局 総合労働相談コーナー	前橋市大手町2丁目3番1号 前橋地方合同庁舎8F 027-896-4677
高崎市(除：新町、吉井町) 富岡市・安中市・甘楽郡	高崎労働基準監督署 総合労働相談コーナー	高崎市東町134-12 高崎地方合同庁舎3階 027-367-2306
前橋市・渋川市・北群馬郡	前橋労働基準監督署 総合労働相談コーナー	前橋市大手町2-3-1 前橋地方合同庁舎7階 027-896-3062
伊勢崎市・佐波郡	前橋労働基準監督署 伊勢崎分庁舎 総合労働相談コーナー	伊勢崎市下植木町517 0270-25-3363
桐生市・みどり市	桐生労働基準監督署 総合労働相談コーナー	桐生市末広町13-5 0277-44-3523
太田市・館林市・邑楽郡	太田労働基準監督署 総合労働相談コーナー	太田市飯塚町104-1 0276-58-9722

沼田市・利根郡	沼田労働基準監督署 総合労働相談コーナー	沼田市薄根町 4468-4 0278-23-0323
藤岡市・多野郡 高崎市新町・高崎市吉井町	藤岡労働基準監督署 総合労働相談コーナー	藤岡市下栗須 124-10 0274-22-1418
吾妻郡	中之条労働基準監督署 総合労働相談コーナー	吾妻郡 中之条町大字中之条町 664-1 0279-75-3034

なお、今回の**新型コロナウイルスを理由**として、**会社が有期労働契約の雇止め**をしようとする場合でも、直ちに有期労働契約の雇止めが認められるものではなく、**労働関係法令などにより、以下のような決まり**があります。

- ① 有期契約労働者から、労働契約の更新の申込みがあった場合、その方の雇止めについては、以下のいずれかに当たると認められる場合には、使用者が雇止めをすることが、**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ときは**、使用者は、**これまでと同一の労働条件で、その申込みを承諾したものとみなされること**（労働契約法第19条）。
 - a. 過去に反復更新された有期労働契約で、その雇止めが無期労働契約の解雇と社会通念上同視できると認められるもの
 - b. 労働者において、有期労働契約の契約期間の満了時にその有期労働契約が更新されるものと期待することについて合理的な理由があると認められるもの
- ② 有期労働契約（有期労働契約が**3回以上更新**されているか、**1年を超えて継続して雇用されている労働者**に限ります。なお、あらかじめ当該契約を更新しない旨明示されているものを除きます。）を**更新しない場合**には、少なくとも**契約の期間が満了する日の30日前までに、雇止めの予告**をしなければならないこと（有期労働契約の締結、更新及び雇止めに関する基準第2条）

(※) 有期契約労働者の解雇について、使用者は、やむを得ない事由がある場合でなければ、その契約期間が満了するまでの間は、労働者を解雇することができないこととされています。（労働契約法第17条第1項）。

[労働者Q&A先頭へ戻る](#)

A 2 9

同居している家族がデイサービス等の通所サービスを利用せず、自分が自宅での介護を行っているのですが、どうしたらよいのでしょうか。

介護に関するご相談については、お近くの**地域包括支援センター**やケアマネジャーにご相談ください。

また、仕事を休むなどの対応が必要な場合には、**育児・介護休業法に基づく仕事と介護の両立支援制度が利用できる可能性**がありますので、**勤務先にご相談**ください。

(参考) 育児・介護休業法に基づく仕事と介護の両立支援制度

○介護休業：対象家族（※）

1人につき通算93日の範囲内で合計3回まで取得可。

上記の期間、回数内の休業は介護休業給付金が支給される。

法令上は希望どおりの日から介護休業をするためには2週間前までに申し出ることとなっているが、労使で十分に話し合っていたきたい。

○介護休暇：年5労働日（対象家族（※）が2人以上の場合は年10労働日）取得可。

○短時間勤務の措置等：3年の間で2回以上利用できる次のいずれかの措置を事業主に義務付け。

- ①短時間勤務制度
- ②フレックスタイム制
- ③始業・就業時刻の繰上げ・繰下げ
- ④介護費用の援助措置

○上記のほか、所定外労働、時間外労働、深夜業を制限する制度がある。

（※）対象家族の範囲：配偶者（事実婚含む）、父母、子、
祖父母、兄弟姉妹、孫、配偶者の父母

名称	担当	電話番号
前橋		
前橋市地域包括支援センター中央	文京・南部	027-223-4400
前橋市地域包括支援センター中央西	北部・中部	027-288-0463
前橋市地域包括支援センター中央東	若宮・城東・中川	027-260-6816
前橋市地域包括支援センター南部	上川淵・下川淵	027-265-6612
前橋市地域包括支援センター桂萱	桂萱	027-269-6250
前橋市地域包括支援センター東	東	027-280-5589
前橋市地域包括支援センター西部	元総社・総社・清里	027-254-3836
前橋市地域包括支援センター南橋	南橋	027-235-3587
前橋市地域包括支援センター永明	永明	027-290-2881
前橋市地域包括支援センター城南	城南	027-266-9502
前橋市地域包括支援センター東部	大胡・宮城・粕川	027-283-2448
前橋市地域包括支援センター北部	芳賀・富士見	027-288-7745
高崎		
高崎市地域包括支援センター	全域	027-326-7387
高齢者あんしんセンター通町	中央・南・城南	027-322-8628
高齢者あんしんセンターたかさき社協	北・東・西	027-386-2177
高齢者あんしんセンター希望館	塚沢・浜尻（一部）	027-322-2035
高齢者あんしんセンター高風園	片岡	027-322-7493
高齢者あんしんセンターホピ園	寺尾・城山	027-324-8843
高齢者あんしんセンターサンピエール	佐野	027-346-6360
高齢者あんしんセンターことり	六郷（一部）・浜尻（一部）	027-362-1814

高齢者あんしんセンターようざん なみえ	六郷(一部)・北部	027-362-0036
高齢者あんしんセンター若宮苑	城東・東部	027-352-8995
高齢者あんしんセンターMWS 日高北	新高尾・中川	027-362-1420
高齢者あんしんセンター八幡	八幡・西部	027-381-5136
高齢者あんしんセンター豊岡	豊岡	027-381-5136
高齢者あんしんセンターさとの花	鼻高・乗附	027-321-2266
高齢者あんしんセンター森の小径	長野	027-344-4323
高齢者あんしんセンターこまい	大類・京ヶ島(一部)	027-350-1855
高齢者あんしんセンターMWS 日高南	南八幡・南陽台・馬庭	027-381-8827
高齢者あんしんセンター倉賀野・新町南	倉賀野・新町第二	0274-42-8039
高齢者あんしんセンターくろさわ岩鼻	岩鼻	027-386-8227
高齢者あんしんセンター恵峰園	京ヶ島(一部)・滝川	027-353-5616
高齢者あんしんセンターくろさわ	中居	027-389-9070
高齢者あんしんセンターいわた	矢中	027-347-4656
高齢者あんしんセンターくらぶち	倉漕	027-395-6201
高齢者あんしんセンター箕郷 いずみ	箕輪・車郷・箕郷東	027-371-8502
高齢者あんしんセンタールネスニ之沢	金古・金古南・上郊	027-350-3611
高齢者あんしんセンター関越中央	国府・堤ヶ岡・桜山	027-373-4070
高齢者あんしんセンターみどの新町	新町第一	0274-42-0233
高齢者あんしんセンター新生会	下室田・中室田・上室田	027-395-8081
高齢者あんしんセンターはるな	里見・下里見・久留馬・宮沢	027-395-6581
高齢者あんしんセンター吉井中央	吉井・多胡・吉井西・岩平・入野	027-387-3785
桐生		
桐生市地域包括支援センター山育会	1・2・9・10・14 区	0277-46-6067
桐生市地域包括支援センター社協	3・4・5・8 区	0277-46-4166
桐生市地域包括支援センター菱風園	6・7・17 区	0277-47-4676
桐生市地域包括支援センターユートピア広沢	11・13 区	0277-53-1160
桐生市地域包括支援センター思いやり	16・22 区	0277-32-5353
桐生市地域包括支援センターにいさと	19・20・21 区	0277-74-1164
桐生市地域包括支援センターのぞみの苑	15 区	0277-54-9531
桐生市地域包括支援センター神明	12・18 区	0277-32-3172
みどり		
みどり市地域包括支援センター	笠懸	0277-47-7555
みどり市地域包括支援センター大間々	大間々	0277-47-7556
みどり市地域包括支援センター 東	東	0277-47-7557
伊勢崎		
伊勢崎市地域包括支援センター	全域、南・茂呂	0270-25-1400
伊勢崎市地域包括支援センター北・三郷	北・三郷	0270-25-0430

伊勢崎市地域包括支援センター殖蓮	殖蓮	0270-26-9559
伊勢崎市地域包括支援センター宮郷	宮郷	0270-75-6699
伊勢崎市地域包括支援センター名和	名和	0270-22-2700
伊勢崎市地域包括支援センター豊受	豊受	0270-27-7704
伊勢崎市地域包括支援センター赤堀	赤堀	0270-63-1535
伊勢崎市地域包括支援センター東	東	0270-75-5967
伊勢崎市地域包括支援センター境	境	0270-27-6108
玉村町地域包括支援センターやくば	中央	0270-64-7722
玉村町地域包括支援センターつのだ	北西	0270-65-0501
玉村町地域包括支援センターにしきの園	南東	0270-20-4141
太田		
太田・鳥之郷地域包括支援センター	太田・鳥之郷	0276-60-4461
九合・休泊地域包括支援センター	九合・休泊	0276-60-4462
沢野地域包括支援センター	沢野	0276-60-4463
萑川地域包括支援センター	萑川	0276-60-4464
強戸・毛里田地域包括支援センター	強戸・毛里田	0276-60-4465
宝泉地域包括支援センター	宝泉	0276-55-1548
尾島地域包括支援センター	尾島	0276-60-4467
新田地域包括支援センター	新田	0276-60-4468
藪塚地域包括支援センター	藪塚	0276-60-4460
館林		
高齢者あんしん相談センタークローバー荘	館林の一部・郷谷・大島	0276-77-2370
高齢者あんしん相談センター新橋	六郷の一部・三野谷	0276-75-3014
高齢者あんしん相談センター東毛光生園	多々良・渡瀬	0276-72-2062
高齢者あんしん相談センター社会福祉協議会	館林の一部・赤羽・六郷の一部	0276-60-5671
板倉町地域包括支援センター	全域	0276-82-3341
明和町地域包括支援センター	全域	0276-84-3114
千代田町地域包括支援センター	全域	0276-86-4591
大泉町地域包括支援センター	全域	0276-63-5528
邑楽町地域包括支援センター	全域	0276-50-1213
沼田		
沼田市地域包括支援センター	全域	0278-22-1980
片品村地域包括支援センター	全域	0278-58-4026
川場村地域包括支援センター	全域	0278-50-1425
昭和村地域包括支援センター	全域	0278-24-5254
みなかみ町地域包括支援センター	全域	0278-62-0083
渋川		

渋川市中央地域包括支援センター	渋川(大崎、下郷、東町、新町、下ノ町、南町、長塚町、 寄居町、坂下町、辰巳町)、石原(熊野町)	0279-20-1103
渋川市西部地域包括支援センター	渋川(並木町、中ノ町、上ノ町、川原町、裏宿、元町、御 蔭、入沢、上郷、藤ノ木、明保野)、金島(金井軽浜)	0279-26-7571
渋川市金島・伊香保地域包括支援センター	金島(金井軽浜を除く)・伊香保	0279-24-8367
渋川市古巻地域包括支援センター	古巻	0279-24-1305
渋川市豊秋地域包括支援センター	豊秋(熊野町を除く)	0279-60-6656
渋川市小野上・子持地域包括支援センター	小野上・子持	0279-53-3877
渋川市赤城地域包括支援センター	赤城	0279-26-2219
渋川市北橘地域包括支援センター	北橘	0279-25-7798
榛東村地域包括支援センター	全域	0279-55-0194
吉岡町地域包括支援センター	全域	0279-54-3673
藤岡		
藤岡市地域包括支援センター	全域	0274-40-2196
上野村地域包括支援センター	全域	0274-59-2320
神流町地域包括支援センター	全域	0274-58-2578
富岡		
富岡市地域包括支援センター	全域	0274-64-1294
下仁田町地域包括支援センター	全域	0274-82-5766
南牧村地域包括支援センター	全域	0274-87-3628
甘楽町地域包括支援センター	全域	0274-67-7066
安中		
安中市地域包括支援センター	旧安中市	027-380-5343
安中市地域包括支援センター松井田支所	旧松井田町	027-393-1093
吾妻		
中之条町地域包括支援センター	中之条	0279-75-6562
中之条町地域包括支援センター六合	六合	0279-95-3041
長野原町地域包括支援センター	全域	0279-82-4281
嬭恋村地域包括支援センター	全域	0279-80-6533
草津町地域包括支援センター	全域	0279-88-0002
高山村地域包括支援センター	全域	0279-63-1310
東吾妻町地域包括支援センター	全域	0279-68-3711

[労働者Q&A先頭へ戻る](#)

企業・個人事業主用／新型コロナウイルス Q&A

令和2年7月10日版

風邪の症状がある方、感染が疑われる方への対応	
・熱や咳がある方については、どうしたらよいのでしょうか。	B01
感染防止に向けた柔軟な働き方（テレワーク、時差通勤）	
・新型コロナウイルスの感染防止のため、自社の労働者にテレワークを導入したいと考えていますが、どこに相談したらよいのでしょうか。また、どのような点に留意が必要でしょうか。	B02
・テレワークを導入する場合の費用負担はどのようにしたらよいのでしょうか。	B03
・新型コロナウイルスへの感染を防ぐため、なるべく人混みを避けての通勤を考えています。時差通勤を導入するにはどうしたらよいのでしょうか。	B04
雇用調整助成金の特例措置	
・そもそも雇用調整助成金とはどのようなものなのでしょうか。	B05
・今回の特例措置の趣旨・目的について教えてください。また、どのような特例があるのでしょうか。	B06
・雇用調整助成金は、外国人の方を雇用する事業主も対象になりますか。	B07
労働者を休ませる場合の措置（休業手当、特別休暇など）	
・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。 NEW!	B08
・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。	B09
・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。	B10
・労働者が発熱などの症状があるため自主的に休んでいます。休業手当の支払いは必要ですか。	B11
・新型コロナウイルス感染症によって、事業の休止などを余儀なくされ、やむを得ず休業とする場合等にどのようなことに心がければよいのでしょうか。	B12
・新型インフルエンザ等対策特別措置法による対応が取られる中で、協力依頼や要請などを受けて営業を自粛し、労働者を休業させる場合、どのようなことに注意すべきですか。	B13
・新型インフルエンザ等対策特別措置法による対応が取られる中で、協力依頼や要請などを受けて営業を自粛し、労働者を休業させる場合、労働基準法の休業手当の取扱はどうなるのでしょうか。	B14
・新型コロナウイルス感染症に関連して労働者を休業させ、休業手当の支払いが不要である場合について、労働者に対する賃金の支払いは不要でしょうか。	B15
・新型コロナウイルスに感染している疑いのある労働者について、一律に年次有給休暇を取得したこととする取り扱い、労働基準法上問題はありますか。病気休暇を取得したこととする場合はどのようになりますか。	B16

<ul style="list-style-type: none"> ・アルバイトやパートタイム労働者、派遣労働者、有期契約労働者などの方についても、休業手当の支払いや年次有給休暇の付与等は必要でしょうか。 	B 1 7
<ul style="list-style-type: none"> ・新型コロナウイルスに関連して、労働者が安心して休めるよう、特別休暇制度を設けたいと考えています。制度を設けるに当たっての具体的な手続はどのようにになりますか。 	B 1 8
<ul style="list-style-type: none"> ・タクシー事業者ですが、乗客が減少して苦境にあります。この状況を乗り切るため、雇用調整助成金をもらって運転者の雇用を維持するのではなく、運転者を一旦解雇して失業手当を受給してもらい、需要が見込めるようになったら再雇用することを考えています。 	B 1 9
<ul style="list-style-type: none"> ・新型コロナウイルス感染症で小学校、特別支援学校等の臨時休業に際して、会社にお勤めの方が子どもの世話をするために休暇を取得する場合、どのような支援があるのでしょうか。 NEW! 	B 2 0
<ul style="list-style-type: none"> ・新型コロナウイルス感染症への対応として、企業にお勤めの方が対象家族の介護をするために休暇を取得した場合、どのような支援があるのでしょうか。 NEW! 	C 0 7
<ul style="list-style-type: none"> ・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り妊娠中の女性労働者が休業する場合、どのような支援があるのでしょうか。 NEW! 	C 0 8
<ul style="list-style-type: none"> ・労働者を休ませる場合の措置（休業手当、年次有給休暇など）は、外国人を雇用している場合でも適用されますか。 	B 2 1
<ul style="list-style-type: none"> ・小学校等の臨時休業に伴う保護者の休暇取得支援は、外国人を雇用する事業主にも対象になりますか。 	B 2 2
<ul style="list-style-type: none"> ・保育所に子どもを入所させる予定だった労働者が、市区町村等から当該保育所への登園自粛の要請を受けたため、当面子どもを保育所に預けないこととなりました。こうした場合、育児休業の延長を認めなければならないでしょうか。 	B 2 3
<ul style="list-style-type: none"> ・保育所に子どもを入所させる予定だった労働者が、市区町村等からの登園自粛の要請は受けていないものの、感染防止のために自主的に子どもを保育所に預けないこととしました。こうした場合、育児休業の延長を認めなければならないでしょうか。 	B 2 4
労働時間（変形労働時間制、36協定の特別条項など）	
<ul style="list-style-type: none"> ・新型コロナウイルス感染症の対策のため、イベントの中止や学校の休業、事業活動の閉鎖や縮小などの影響を受けて、労働時間が減少してしまうことや、休む従業員が増えたときに残りの従業員が多く働かないとまらない事態が考えられます。その人達について、労働基準法の労働時間の上限を超えないようにするため、変形労働時間制を導入したり、変更したりするにはどうしたらよいでしょうか。 	B 2 5

<ul style="list-style-type: none"> ・36 協定においては、臨時的な特別の事情があつて労使が合意する場合（特別条項）には、限度時間（月 45 時間・年 360 時間）を超えることができるとされていますが、新型コロナウイルス感染症関連で、休む従業員が増えたときに残りの従業員が多く働くこととなった場合には、特別条項の対象となるのでしょうか。 	B 2 6
<ul style="list-style-type: none"> ・新型コロナウイルスの感染の防止や感染者の看護等のために労働者が働く場合、労働基準法第 33 条第 1 項の「災害その他避けることができない事由によって、臨時の必要がある場合」に該当するのでしょうか。 	B 2 7
安全衛生	
<ul style="list-style-type: none"> ・労働安全衛生法第 68 条に基づく病者の就業禁止の措置を講ずる必要はありますか。 	B 2 8
<ul style="list-style-type: none"> ・新型コロナウイルス感染症の拡大防止のため、労働安全衛生法等に基づく健康診断の実施については、どのように対応すればよいのでしょうか。 NEW! 	B 2 9
<ul style="list-style-type: none"> ・新型コロナウイルス感染症の拡大防止のため、労働安全衛生法に基づく安全委員会等の開催については、どのように対応すればよいのでしょうか。 NEW! 	B 3 0
労災補償	
(参考) 新型コロナウイルス感染症の労災補償における取扱いについて (通達)	
<ul style="list-style-type: none"> ・労働者が新型コロナウイルスに感染した場合、労災保険給付の対象となりますか。 	B 3 1
<ul style="list-style-type: none"> ・医師、看護師などの医療従事者や介護従事者が、新型コロナウイルスに感染した場合 の取扱いはどのようになりますか。 	B 3 2
<ul style="list-style-type: none"> ・医療従事者や介護従事者以外の労働者が、新型コロナウイルスに感染した場合の取扱いはどのようになりますか。 	B 3 3
<ul style="list-style-type: none"> ・感染経路が判明しない場合、どのように判断するのですか。 	B 3 4
<ul style="list-style-type: none"> ・「複数の感染者が確認された労働環境下」とは、具体的にどのようなケースを想定しているのでしょうか。 	B 3 5
<ul style="list-style-type: none"> ・「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」として想定しているのは、どのような業務でしょうか。 	B 3 6
<ul style="list-style-type: none"> ・感染経路が不明の場合、(例 1)、(例 2) 以外で示した業務以外の業務は、対象とならないのでしょうか。 	B 3 7
<ul style="list-style-type: none"> ・労働者が新型コロナウイルスに感染したとして労災請求する場合、事業主として協力できることはありますか。 	B 3 8
軽症者等の宿泊療養を実施する宿泊施設等の運営者の方向け	
<ul style="list-style-type: none"> ・施設運営に携わる労働者の感染防止を図るため、施設の組織運営の観点から配慮すべき点を教えてください。 	B 3 9
<ul style="list-style-type: none"> ・施設運営に携わる労働者に対して、感染防止対策について指導を行う際に配慮すべき点を教えてください。 	B 4 0
<ul style="list-style-type: none"> ・施設運営に携わる労働者が風邪症状を呈した場合には、どのように対応したらよいのでしょうか。 	B 4 1

<ul style="list-style-type: none"> 施設運営に携わる労働者がPCR検査陽性となった場合に備えて、準備しておくことはありますか。 	B42
<ul style="list-style-type: none"> 施設運営に携わる労働者に対して、労働条件の面から配慮することはありますか。 	B43
労働者派遣	
<ul style="list-style-type: none"> 新型コロナウイルス感染症の影響により事業が立ちゆかないので、労働者派遣契約を解除したいのですが、労働者派遣法上問題がありますか。 	C01
<ul style="list-style-type: none"> 改正新型インフルエンザ特別措置法に基づく緊急事態宣言下で、都道府県知事からの要請・指示等を受け、事業を休止したことを理由として、労働者派遣契約を中途解除せざるをえない場合、派遣先は、労働者派遣法第29条の2に基づく措置を講ずる必要はありますか。 	B44
<ul style="list-style-type: none"> 改正新型インフルエンザ特別措置法に基づく緊急事態宣言下で、都道府県知事からの要請・指示等を受け、事業を休止したことを理由として、労働者派遣契約の内容の変更等を行う場合に、派遣先は派遣会社から派遣料金や金銭補償を求められることになりますか。 	B45
<ul style="list-style-type: none"> 改正新型インフルエンザ特別措置法に基づく緊急事態宣言下で、都道府県知事からの要請・指示等を受けて事業を休止した派遣先から、労働者派遣契約の中途解除を申し込まれていますが、派遣会社としてどのような対応を行うべきでしょうか。 	B46
<ul style="list-style-type: none"> 労働者派遣契約を中途解除した場合に、派遣会社が休業手当支払いを行い、雇用調整助成金の支給を受ける場合でも、派遣先は労働者派遣法第29条の2に基づき、派遣会社に対して休業手当等の費用負担を行わなければならないのですか。 	C02
<ul style="list-style-type: none"> 労働者派遣契約の期間中に派遣先の事業所が休業したり、派遣契約を解除された場合には、派遣労働者を休業させ、休業手当を支払う予定です。派遣先が労働者派遣法第29条の2に基づき休業手当分の費用負担をした場合も、雇用調整助成金は利用できますか。 	C03
<ul style="list-style-type: none"> 改正新型インフルエンザ特別措置法に基づく緊急事態宣言が出されたこと等を踏まえ、派遣労働者についてもテレワークの実施を行うに当たり、労働者派遣法に関して留意すべきことはありますか。 	B47
<ul style="list-style-type: none"> 派遣会社や派遣先は、派遣労働者の就業の場所を定期的に巡回することとされていますが、派遣労働者が自宅等でテレワークを実施する場合にも、自宅等を巡回する必要がありますか。 	B48
<ul style="list-style-type: none"> 派遣労働者について自宅でのテレワークを実施するに当たって、派遣先として、自宅の住所を把握しておきたいのですが、派遣会社から教えてもらってもいいですか。 	B49
<ul style="list-style-type: none"> 正社員についてはテレワークを実施していますが、派遣労働者についてはテレワークを実施できないので、全員出社してもらうこととしています。労働者派遣法上問題がありますか。 	C04

・テレワークを新たに実施したいのですが、派遣労働者について、業務内容やテレワークを行うための機器の不足により実施することが難しいため、どのように対応したらよいのでしょうか。	C 0 5
その他（職場での嫌がらせ、採用内定取消し、解雇・雇止めなど）	
・職場での嫌がらせなどへの対応はどうすればよいのでしょうか。	B 5 0
・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。	B 5 1
・今般の新型コロナウイルス感染症の影響を受けて、労働者の雇用調整を検討していますが、どのようなことに注意すべきですか。	B 5 2
・やむを得ず労働者への退職勧奨や解雇を検討していますが、どのような問題がありますか。	B 5 3
・やむを得ず有期契約労働者の雇止めを検討していますが、どのような問題がありますか。	B 5 4
・労働者を就業させる上で、労働者が新型コロナウイルス感染症に感染しているかどうか確認することはできますか。	B 5 5
・家族の介護をしている労働者がいるのですが、どのようなことに気をつければよいのでしょうか。	C 0 6

[先頭へ戻る](#)

B 0 1

熱や咳がある方については、どうしたらよいのでしょうか。

発熱などの風邪の症状があるときは、会社を休んでいただくよう呼びかけております。

休んでいただくことはご本人のためにもなりますし、感染拡大の防止にもつながる大切な行動です。

そのためには、**企業、社会全体における理解が必要**です。従業員の方々が休みやすい環境整備が大切ですので、ご協力いただきますようお願いいたします。

感染が疑われる方への対応は

[「新型コロナウイルスに関するQ&A（一般の方向け）症状がある場合の相談や新型コロナウイルス感染症に対する医療について問1「熱や咳があります。どうしたらよいのでしょうか。」](#)

をご覧ください。

【参考】[新型コロナウイルスを防ぐには](#)

[企業・個人事業主用Q&A先頭へ戻る](#)

B02

新型コロナウイルスの感染防止のため、自社の労働者にテレワークを導入したいと考えていますが、どこに相談したらよいのでしょうか。また、どのような点に留意が必要でしょうか。

厚生労働省では、テレワークに関連する情報を一元化した『テレワーク総合ポータルサイト』を設け、**テレワークに関する相談窓口**、企業の導入事例紹介などテレワークの導入・活用に向けた各種情報を掲載していますので、参考にしてください。

【参考】 [テレワーク総合ポータルサイト](#)

テレワーク導入に当たっての**相談**は、下記窓口で受け付けております。

(9時～17時、土・日曜、国民の祝日を除く。)

<テレワーク相談センター> TEL : 0120-91-6479

また、**テレワーク時にも労働基準関係法令が適用**されますが、労働者が通常の勤務と異なる環境で就業することになるため、労働時間管理などに留意いただく必要があります。

厚生労働省で、留意点などについてまとめたガイドラインを作成していますのでご活用ください。

[情報通信技術を利用した事業場外勤務の適切な導入及び実施のためのガイドライン](#)

さらに、今般の**新型コロナウイルス感染症対策**として、新たにテレワークを導入した中小企業事業主を支援するため、既に令和2年度の受付を終了していた時間外労働等改善助成金(テレワークコース)について、新たに特例的なコースを設け、3月9日(月)より申請の受付を開始しました。

[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](#)

[企業・個人事業主用Q&A先頭へ戻る](#)

B03

テレワークを導入する場合の費用負担はどのようにしたらよいのでしょうか。

テレワークに要する通信費、情報通信機器等の費用負担等、テレワークを行うことによって生じる費用については、**労使のどちらが負担するか、あらかじめ労使で十分に話し合いましょう**。トラブルを避けるためには、就業規則等において定めておくことが望まれます。

特に、**労働者に情報通信機器、作業用品その他の負担をさせる**定めをする場合には、当該事項について**就業規則に規定する必要があります**(労働基準法第89条第5号)。

[情報通信技術を利用した事業場外勤務の適切な導入及び実施のためのガイドライン](#)

[企業・個人事業主用Q&A先頭へ戻る](#)

B04

新型コロナウイルスへの感染を防ぐため、なるべく人混みを避けての通勤を考えています。時差通勤を導入するにはどうしたらよいのでしょうか。

労働者及び使用者は、その**合意により、始業、終業の時刻を変更することができます**ので、時差通勤の内容について、労使で十分な協議をしていただきたいと思います。

また、始業、終業の時刻を労働者の決定に委ねる制度として、**フレックスタイム制**があります。この制度は、1日の労働時間帯を、**必ず勤務すべき時間帯**（コアタイム）と、その時間帯の中であれば**いつ出社または退社してもよい時間帯**（フレキシブルタイム）とに分けるものです。なお、コアタイムは必ず設けなければならないものではありませんので、**全部をフレキシブルタイムとすることもできます**。フレックスタイム制の詳細や導入の手続きに際しては、以下の URL をご覧ください。

[フレックスタイム制のわかりやすい解説&導入の手引き](#)

[企業・個人事業主用Q&A先頭へ戻る](#)

B05

そもそも雇用調整助成金とはどのようなものでしょうか。

景気の後退等、経済上の理由により事業活動の縮小を余儀なくされ、雇用調整を行わざるを得ない事業主が、労働者に対して一時的に休業、教育訓練又は出向（以下、「休業等」といいます。）を行い、労働者の雇用を維持した場合に、休業手当、賃金等の一部を助成するものです。

詳細は、[こちら](#)を参照してください。

[企業・個人事業主用Q&A先頭へ戻る](#)

B06

今回の特例措置の趣旨・目的について教えてください。また、どのような特例があるのでしょうか。

今般の新型コロナウイルス感染症の影響により、事業活動が急激に縮小する事業所が生じています。

また、新型コロナウイルス感染症による影響が広範囲にわたり、長期化することが懸念されます。このため、**新型コロナウイルス感染症の影響を受け、事業活動の縮小を余儀なくされた事業主を対象に、雇用調整助成金の支給要件を緩和する特例措置を設けました**。

このことにより、通常よりも幅広く、労働者の雇用の維持を行った事業主が、この助成金を受給できるようにしています。

新型コロナウイルス感染症の影響に伴う特例は以下のとおり実施しています。

- ① 令和2年1月24日以降の休業等計画届の提出を可能とします。
- ② 生産指標の確認期間を3か月から1か月に短縮します。
- ③ 令和2年1月24日時点で事業所設置後1年未満の事業主についても助成対象とします。
- ④ 最近3か月の雇用量が対前年比で増加していても助成対象とします。

詳細は、[こちら](#)を参照してください。

[企業・個人事業主用Q&A先頭へ戻る](#)

B07

雇用調整助成金は、外国人の方を雇用する事業主も対象になりますか。

支給要件を満たす事業主であれば、**雇用保険被保険者である従業員の国籍は問いません**。

B08

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。 **NEW!**

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、休業期間中の賃金の取り扱いについては、労使で十分に話し合っただき、**労使が協力して、労働者が安心して休むことができる体制を整えていただくようお願いします。**

休業期間中の賃金の支払いの必要性の有無などについては、個別事案ごとに諸事情を総合的に勘案するべきですが、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**とされています。

また、労働基準法においては、平均賃金の100分の60までを支払うことが義務付けられていますが、労働者がより安心して休むことができるよう、

就業規則等により各企業において、100分の60を超えて（例えば100分の100）を支払うことを定めていただくことが望ましいものです。なお、**休業手当を支払った場合、支給要件に合致すれば、雇用調整助成金の支給対象**になります。

※ **不可抗力による休業**の場合は、使用者の責に帰すべき事由に当たらず、**使用者に休業手当の支払義務はありません**。ここでいう不可抗力とは、**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最大の注意を尽くしてもなお避けることのできない事故であること**の2つの要件を満たすものでなければならないと解されています。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、これを十分検討するなど休業の回避について通常使用者として行うべき最善の努力を尽くしていないと認められた場合には、「使用者の責に帰すべき事由による休業」に該当する場合があります、休業手当の支払が必要となることがあります。

B09

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。

新型コロナウイルスに感染しており、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、一般的には「**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ますので、**休業手当を支払う必要はありません**。

なお、**被用者保険に加入されている方であれば、要件を満たせば、各保険者から傷病手当金が支給**されます。

具体的には、療養のために労務に服することができなくなった日から起算して3日を経過した日から、直近12カ月の平均の標準報酬日額の3分の2について、傷病手当金により補償されます。

具体的な申請手続き等の詳細については、加入する保険者に確認ください。

[企業・個人事業主用Q&A先頭へ戻る](#)

B 1 0

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。

感染が疑われる方への対応は

[「新型コロナウイルスに関するQ&A（一般の方向け）症状がある場合の相談や新型コロナウイルス感染症に対する医療について問1「熱や咳があります。どうしたらよいでしょうか。」」](#)

をご覧ください。

これに基づき、「帰国者・接触者相談センター」でのご相談の結果を踏まえても、職務の継続が可能である方について、**使用者の自主的判断で休業させる場合**には、一般的に「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**があります。

[企業・個人事業主用Q&A先頭へ戻る](#)

B 1 1

労働者が発熱などの症状があるため自主的に休んでいます。休業手当の支払いは必要ですか。

会社を休んでいただくよう呼びかけをさせていただいているところですが、**新型コロナウイルスかどうか分からない時点**で、発熱などの症状があるため労働者が**自主的に休まれる場合**は、**通常の病欠と同様に取り扱って**いただき、病気休暇制度を活用することなどが考えられます。

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んでいただく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、一般的には「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ります。

[企業・個人事業主用Q&A先頭へ戻る](#)

B 1 2

新型コロナウイルス感染症によって、事業の休止などを余儀なくされ、やむを得ず休業とする場合等にどのようなことに心がければよいのでしょうか。

今回の新型コロナウイルス感染症により、事業の休止などを余儀なくされた場合において、労働者を休業させるときには、労使がよく話し合っ労働者の不利益を回避するように努力することが大切です。

また、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**とされています。休業手当の支払いについて、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。

[企業・個人事業主用Q&A先頭へ戻る](#)

B 1 3

新型インフルエンザ等対策特別措置法による対応が取られる中で、協力依頼や要請などを受けて営業を自粛し、労働者を休業させる場合、どのようなことに注意すべきですか。

新型インフルエンザ等対策特別措置法による対応が取られる中で、協力依頼や要請などを受けて営業を自粛し、労働者を休業させる場合であっても、労使がよく話し合っ、休業中の手当の水準、休業日や休業時間の設定等について、**労働者の不利益を回避する努力をお願いします。**

また、労働基準法上の休業手当の要否にかかわらず、経済上の理由により事業活動の縮小を余儀なくされた事業主に対しては、**雇用調整助成金が、事業主が支払った休業手当の額に応じて支払われます。**今般の新型コロナウイルス感染症の影響を踏まえ、全国において、解雇等を行わず、雇用を維持する企業に対して、正規雇用・非正規雇用にかかわらず、助成率を中小企業は90%、大企業でも75%に引き上げるなどの特例措置を講じています。さらに、都道府県知事から休業等の要請を受けた中小企業が解雇等を行わず雇用を維持している場合であって、100%の休業手当を支払っているなど一定の要件を満たす場合には、休業手当全体の助成率を特例的に100%にするなど、事業主の皆様を積極的に支援していきます。

[企業・個人事業主用Q&A先頭へ戻る](#)

B 1 4

新型インフルエンザ等対策特別措置法による対応が取られる中で、協力依頼や要請などを受けて営業を自粛し、労働者を休業させる場合、労働基準法の休業手当の取扱はどうなるでしょうか。

新型インフルエンザ等対策特別措置法による対応が取られる中で、協力依頼や要請などを受けて営業を自粛し、労働者を休業させる場合であっても、労使がよく話し合っ、休業中の手当の水準、休業日や休業時間の設定等について、**労働者の不利益を回避する努力をお願いします。**

また、労働基準法上の休業手当の要否にかかわらず、経済上の理由により**事業活動の縮小を余儀なくされた事業主**に対しては、**雇用調整助成金が、事業主が支払った休業手当の額に応じて支払われます。**

今般の新型コロナウイルス感染症の影響を踏まえ、全国において、解雇等を行わず、雇用を維持する企業に対して、正規雇用・非正規雇用にかかわらず、助成率を中小企業は90%、大企業でも75%に引き上げるなどの特例措置を講じています。さらに、都道府県知事から休業等の要請を受けた中小企業が解雇等を行わず雇用を維持している場合であって、100%の休業手当を支払っているなど一定の要件を満たす場合には、休業手当全体の助成率を特例的に100%にするなど、事業主の皆様を積極的に支援していきます。

なお、新型インフルエンザ等対策特別措置法による対応が取られる中で、**協力依頼や要請などを受けて営業を自粛し、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ありません。**

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ります。

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対応が取られる中で、営業を自粛するよう協力依頼や要請などを受けた場合のように、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ます。

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ります。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ます。

疑問点等があれば、労働局及び労働基準監督署に御相談ください。

担当エリア	組織・部署	連絡先
全県	群馬労働局監督課	前橋市大手町 2 丁目 3 番 1 号 前橋地方合同庁舎 8F 027-896-4735
高崎市(除：新町、吉井町) 富岡市・安中市・甘楽郡	高崎労働基準監督署	高崎市東町 134-12 高崎地方合同庁舎 3 階 027-322-4661
前橋市・渋川市・北群馬郡	前橋労働基準監督署	前橋市大手町 2-3-1 前橋地方合同庁舎 7 階 027-896-3019
伊勢崎市・佐波郡	前橋労働基準監督署 伊勢崎分庁舎	伊勢崎市下植木町 517 0270-25-3363
桐生市・みどり市	桐生労働基準監督署	桐生市末広町 13-5 0277-44-3523
太田市・館林市・邑楽郡	太田労働基準監督署	太田市飯塚町 104-1 0276-45-9920
沼田市・利根郡	沼田労働基準監督署	沼田市薄根町 4468-4 0278-23-0323

藤岡市・多野郡 高崎市新町・高崎市吉井町	藤岡労働基準監督署	藤岡市下栗須 124-10 0274-22-1418
吾妻郡	中之条労働基準監督署	吾妻郡 中之条町大字中之条町 664-1 0279-75-3034

[企業・個人事業主用Q&A先頭へ戻る](#)

B 1 5

新型コロナウイルス感染症に関連して労働者を休業させ、休業手当の支払いが不要である場合について、労働者に対する賃金の支払いは不要でしょうか。

そもそも、事業主は、その雇用する労働者のうち、特に配慮を必要とする方について、その事情を考慮して対策を行う等して労働条件の改善に努めなければならないものであり、これは新型コロナウイルス感染症に関連して労働者に休んでいただく場合も同様です。

そのため、新型コロナウイルス感染症に関連して労働者を休業させ、労働基準法の休業手当の支払いが不要である場合についても、**労使の話し合いのうえ、就業規則等により休業させたことに対する手当を支払うことを定めていただくことが望ましい**ものです。

なお、このような労使の話し合いによって、**事業場で有給の特別休暇制度を設ける場合の手続**については、「[特別休暇の導入の手続](#)」をご覧ください。

また、一般的には、現状において、新型コロナウイルス感染症の拡大防止が強く求められる中で、**事業主が自主的に休業し、労働者を休業させる場合**については、経済上の理由により事業の縮小を余儀なくされたものとして、**雇用調整助成金の助成対象**となり得ます。

[企業・個人事業主用Q&A先頭へ戻る](#)

B 1 6

新型コロナウイルスに感染している疑いのある労働者について、一律に年次有給休暇を取得したこととする取り扱い、労働基準法上問題はありますか。病気休暇を取得したこととする場合はどのようになりますか。

年次有給休暇は、原則として**労働者の請求する時季に与えなければならない**ものなので、**使用者が一方的に取得させることはできません**。事業場で任意に設けられた病気休暇により対応する場合は、事業場の就業規則などの規定に照らし適切に取り扱ってください。

なお、使用者は、労働者が年次有給休暇を取得したことを理由として、賃金の減額その他不利益な取扱いをしないようにしなければならないことにご留意ください。

[企業・個人事業主用Q&A先頭へ戻る](#)

B 1 7

アルバイトやパートタイム労働者、派遣労働者、有期契約労働者などの方についても、休業手当の支払いや年次有給休暇の付与等は必要でしょうか。

労働基準法上の労働者であれば、アルバイトやパートタイム労働者、派遣労働者、有期契約労働者など、多様な働き方で働く方も含めて、**休業手当の支払いや年次有給休暇付与が必要**です。

労使で十分に話し合い、労働者が安心して休暇を取得できる体制を整えていただくようお願いいたします。

なお、法定外の休暇制度や手当を設ける場合、**非正規雇用であることのみを理由に、一律に対象から除外する**ことは、雇用形態にかかわらず公正な待遇の確保を目指して改正されたパートタイム・有期雇用労働法及び労働者派遣法の規定（※）に**違反する可能性があります**。

※大企業と派遣会社は令和2年4月、中小企業は令和3年4月からの施行となっています。

[企業・個人事業主用Q&A先頭へ戻る](#)

B18

新型コロナウイルスに関連して、労働者が安心して休めるよう、有給の特別休暇制度を設けたいと考えています。制度を設けるに当たっての具体的な手続はどのようになりますか。

労使の話し合いによって、事業場で有給の特別休暇制度を設けることができます。その場合には、労働者が安心して休めるよう、就業規則に定めるなどにより、労働者に周知していただくことが重要です。

就業規則の定め方など、導入に当たっての具体的なご相談は、都道府県労働局の雇用環境・均等部（室）の「働き方・休み方改善コンサルタント」が受け付けております。

【相談先】群馬労働局 雇用環境・均等室

前橋市大手町 2-3-1 前橋地方合同庁舎 8階 027-896-4739

また、今般の新型コロナウイルス感染症対策として、新たに特別休暇の規定を整備した中小企業事業主を支援するため、既に令和元年度の受付を終了していた時間外労働等改善助成金（職場意識改善コース）について、新たに特例的なコースを設け、3月9日（月）より申請の受付を開始しました。

[職場意識改善特例コース](#)

[リーフレット「就業規則を作成しましょう」](#)

[モデル就業規則](#)

[リーフレット「病気休暇制度 支えられる安心、支える安心」](#)

[事例集「社員と会社が元気になる休暇制度導入事例 2018」](#)

[企業・個人事業主用Q&A先頭へ戻る](#)

B19

タクシー事業者ですが、乗客が減少して苦境にあります。この状況を乗り切るため、雇用調整助成金をもらって運転者の雇用を維持するのではなく、運転者を一旦解雇して失業手当を受給してもらい、需要が見込めるようになったら再雇用することを考えています。

タクシーは、日々の暮らしや経済活動に欠かすことができない公共交通機関であり、運転者の雇用を守ることは大変重要です。そのため、**支援措置を活用し、タクシー事業の継続と運転者の雇用の維持に万全を尽くしていただくようお願いいたします**。

<解雇について>

○雇用の維持は社会的にも極めて重要であり、政府としては、需要の急減による経営不振等の場合であっても、事業主の雇用継続のための努力を全力で支える方針です。

○司法でも、解雇が、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、解雇は無効になるとの考えで一貫しています。

○やむを得ず解雇をする場合であっても、原則として、少なくとも 30 日前に解雇の予告をするか、解雇予告手当（30 日分以上の平均賃金）を支払うことが必要です。

<雇用を維持した場合の事業者の負担>

○雇用を維持して労働者を休業させた場合、事業者は運転者に対して休業手当（休業前 3 か月の平均賃金×60%以上）を支払う必要があります。

<事業者が受けられる支援>

○こうした事業者の負担への支援として、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、休業させた運転者に支払った休業手当については、雇用調整助成金をご活用いただけます。

なお、解雇等を行わず雇用を維持する中小企業のうち、都道府県知事が行う要請により、休業又は営業時間の短縮を求められた対象施設を運営する事業主であって、これに協力して休業等を行っている事業主であればその最大 100%を雇用調整助成金として助成し、休業要請を受けていない場合であっても、その最大 94%を助成する（事業者の負担は 6%となる）特例措置（令和 2 年 4 月 8 日以降を含む休業等期間に遡及して適用）を実施しています（対象労働者 1 人 1 日当たり 8,330 円が上限）。

【今後拡張される予定あり <https://www.mhlw.go.jp/content/11601000/000633866.pdf>】

※雇用調整助成金の詳細については、

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/kyufukin/pageL07.html をご覧ください。

なお、助成額は、前年度に雇用していた全ての雇用保険被保険者の賃金総額（歩合制賃金も含む）を基に算定するため、直近の賃金額の減少は助成額に影響しにくい仕組みです。

また、助成にあたって、1 勤務が 2 暦日にまたがる「隔日勤務」等の勤務形態における休業であっても、2 日分の休業手当を支払っていれば、休業は 2 日分として取扱われるため、特殊な勤務形態を採るタクシー会社であっても不利に取り扱われることはありません。

加えて、事業者が売上げ減少の中で休業手当を支払うために手元資金を十分にするため、資金繰り対策として、中小・小規模事業者等であれば、金融機関から実質無利子・無担保、元本返済も最大 5 年据置き融資（3000 万円まで）が受けられます。また、政府は金融機関に既存債務の条件変更を働きかけています。

さらには、売上が大幅に減少（前年同月比 50%以上減少）した中小・小規模事業者等に対して、事業の継続を下支えし、再起の糧としていただくため、最大 200 万円の持続化給付金が給付されます（5 月 8 日から入金開始）（※）。

※持続化給付金の詳細については、

<https://www.meti.go.jp/covid-19/jizokuka-kyufukin.html> をご覧ください。

<従業員が受けられる手当>

○雇用を維持して休業の場合：休業手当（「休業前 3 か月の平均賃金」を基礎として算定）

解雇の場合：雇用保険の基本手当（「離職前 6 か月の平均賃金」を基礎として算定）

（例）平均月収 30 万円の 60 歳の運転者の直近 2 カ月の月収が漸減（25 万円、20 万円）

したと仮定した場合

- ・休業手当：休業前3か月の平均賃金（25万円） × 60%以上
 - ・雇用保険の基本手当：離職前6か月の平均賃金（27.5万円） × 約53%※
- ※給付率は、離職前平均賃金額、年齢に応じて50～80%で変化します。

詳細は、<https://www.mhlw.go.jp/content/000602232.pdf> をご覧ください。

- このように、手当の額は、足下の業績悪化の賃金への影響の程度や個々の運転者の年齢や収入等によるため、どちらの手当の方が多くもらえるかは一概には言えません。
- また、雇用保険の基本手当は、再就職活動を支援するための給付です。再雇用を前提としており従業員に再就職活動の意思がない場合には、支給されません。

<解雇された従業員に生じるデメリット>

- 社員でなくなることから、国民健康保険・国民年金加入に伴う届出等の事務上の負担、将来受給できるはずであった報酬比例部分の年金額の減少などが生じます。
- その他、退職後にケガや病気にかかった場合等には、再就職に向けた求職活動などの際に支障となるリスクも懸念されます。

[企業・個人事業主用Q&A先頭へ戻る](#)

B20

新型コロナウイルス感染症で小学校、特別支援学校等の臨時休業に際して、会社にお勤めの方が子どもの世話をするために休暇を取得する場合、どのような支援があるのでしょうか。 **NEW!**

臨時休業した小学校や特別支援学校、幼稚園、保育所、認定こども園などに通う子どもを世話するために、2/27～9/30の間に従業員（正規・非正規を問わず）に有給の休暇（法定の年次有給休暇を除く）を**取得させた企業に対し、休暇中に支払った賃金全額（1日8,330円（4/1以降に取得した休暇は15,000円）が上限）を助成**します。

詳細はこちら⇒https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/kyufukin/pageL07_00002.html

[企業・個人事業主用Q&A先頭へ戻る](#)

C07

新型コロナウイルス感染症への対応として、企業にお勤めの方が対象家族の介護をするために休暇を取得した場合、どのような支援があるのでしょうか。 **NEW!**

介護サービスを利用していた家族又は利用しようとしていた家族が新型コロナウイルス感染症の影響により**介護サービスを利用できなくなったこと等への対応**として、労働者が当該家族を**介護するための有給休暇を設け**、仕事と介護の両立支援制度の内容を含めて社内に周知し、**当該休暇を合計5日（所定労働日ベース）以上労働者に取得させた中小企業事業主を助成**します。

詳細はこちら⇒https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/kodomo/shokuba_kosodate/ryouritsu01/index.html

[企業・個人事業主用Q&A先頭へ戻る](#)

C 0 8

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り妊娠中の女性労働者が休業する場合、どのような支援があるのでしょうか。 **NEW!**

令和2年5月7日から同年9月30日までの間に、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、**医師等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、年次有給休暇について支払われる賃金相当額の6割以上が支払われるものに限る。）を**整備**し、当該有給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**内容を労働者に周知**するための措置を講じている事業主であって、同年5月7日から令和3年1月31日までの間に、当該女性労働者に対して、**当該休暇を合計して5日以上取得させた事業主**に対して、**一定の金額を助成**します。

詳細はこちら→https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_11686.html

[企業・個人事業主用Q&A先頭へ戻る](#)

B 2 1

労働者を休ませる場合の措置（休業手当、年次有給休暇など）は、外国人を雇用している場合でも適用されますか。

労働基準法の適用があるか否かに、外国人であるかは関係ありません。**外国人の方であっても、労働基準法の労働者に当たる場合は**、一定の要件を満たす場合には、労働基準法における**休業手当の支払い**を行っていただくとともに、労働者が**年次有給休暇**を請求した場合においては、原則として、労働者が請求する時季に**与えなければならない**ものです。

なお、使用者においては、労働者が年次有給休暇を取得したことを理由として、賃金の減額その他不利益な取扱いをしないようにしなければならないことにご留意ください。

[企業・個人事業主用Q&A先頭へ戻る](#)

B 2 2

小学校等の臨時休業に伴う保護者の休暇取得支援は、外国人を雇用する事業主にも対象になりますか。

事業主に雇用される労働者であれば**外国人についても適用**されます。

[企業・個人事業主用Q&A先頭へ戻る](#)

B 2 3

保育所に子どもを入所させる予定だった労働者が、市区町村等から当該保育所への登園自粛の要請を受けたため、当面子どもを保育所に預けないこととなりました。こうした場合、育児休業の延長を認めなければならないのでしょうか。

<子どもが1歳までの場合>

現在育児休業中の労働者から申出があった場合、事由を問わず育児休業の**終了予定日の繰下げ変更**（最長1歳まで（両親がともに育児休業をする場合、一定の要件を満たせば最長1歳2か月まで）を**認める必要**があります。

法令上は繰下げ変更は1回までとされていますが、2回以上の変更を認めることは差し支えありませんので、労働者の事情も考慮し労使でよく話し合ってくださいことが望まれます。なお、繰下げ変更後の休業期間についても育児休業給付金は支払われます。

また、**育児休業から一度復帰している方から再度の休業の申出**があった場合も、**休業**（最長1歳まで（両親がともに育児休業をする場合、一定の要件を満たせば最長1歳2か月まで））を**認める必要**があります。なお、再度の休業期間についても育児休業給付金は支払われます。

<子どもが1歳又は1歳6か月になるときの場合>

子どもが1歳又は1歳6か月になるときに、引き続き育児休業をしたい旨労働者から申出があった場合、**育児休業**（1歳からの休業は最長1歳6か月まで又は1歳6か月からの休業は最長2歳まで）を**認める必要**があります。なお、引き続き休業した期間についても育児休業給付金は支払われます。

このほか、労使の話し合いにより、例えば子どもが2歳以上の場合などについても独自に休業を認めることは差し支えありません。

なお、こうした法を上回る対応により認められた休業期間については、育児休業給付金は支払われないためご注意ください。

労働者の雇用が継続されるよう、柔軟なご対応をお願い致します。

(参考) 育児・介護休業法に基づく育児休業の要件

○育児休業をすることができるのは、原則として子が1歳に達する日までです。

○子が1歳に達する時点で、次のいずれにも該当する場合には、子が1歳に達する日の翌日から1歳6か月に達する日までの期間について、育児休業をすることができます。

① 子が1歳に達する日において、労働者本人又は配偶者が育児休業をしている場合

② 保育所に入所できない等、1歳を超えても休業が特に必要と認められる場合

○さらに、子が1歳6か月に達する時点で、次のいずれにも該当する場合には、子が1歳6か月に達する日の翌日から子が2歳に達する日まで育児休業をすることができます。

①子が1歳6か月に達する日において、労働者又は配偶者が育児休業をしている場合

②保育所に入所できない等、1歳6か月を超えても休業が特に必要と認められる場合

[企業・個人事業主用Q&A先頭へ戻る](#)

B 2 4

保育所に子どもを入所させる予定だった労働者が、市区町村等からの登園自粛の要請は受けていないものの、感染防止のために自主的に子どもを保育所に預けないこととしました。こうした場合、育児休業の延長を認めなければならないのでしょうか。

<子どもが1歳までの場合>

現在育児休業中の労働者から申出があった場合、**事由を問わず育児休業の終了予定日の繰下げ変更**（最長1歳まで（両親がともに育児休業をする場合、一定の要件を満たせば最長1歳2か月まで））を認める必要があります。

法令上は繰下げ変更は1回までとされていますが、2回以上の変更を認めることは差し支えありませんので、労働者の事情も考慮し労使でよく話し合ってくださいとすることが望まれます。なお、繰下げ変更後の休業期間についても育児休業給付金は支払われます。

また、**育児休業から一度復帰している方から再度の休業の申出**があった場合には、**再度の休業を認める必要はありません**が、各企業において独自に再度の休業を認めることは差し支えありません。なお、こうした法を上回る対応により認められた休業期間については、育児休業給付金は支払われないためご注意ください。

<子どもが1歳又は1歳6か月になるときの場合>

子どもが1歳又は1歳6か月になるときに、**引き続き育児休業**をしたい旨労働者から申出があった場合、**申出を認める必要はありません**が、各企業において独自に休業を認めることは差し支えありません。なお、こうした法を上回る対応により認められた休業期間については、育児休業給付金は支払われないためご注意ください。

このほか、労使の話し合いにより、例えば子どもが2歳以上の場合などについても独自に休業を認めることは差し支えありません。なお、こうした法を上回る対応により認められた休業期間については、育児休業給付金は支払われないためご注意ください。

労働者の雇用が継続されるよう、柔軟なご対応をお願い致します。

(参考) 育児・介護休業法に基づく育児休業の要件

○育児休業をすることができるのは、原則として子が1歳に達する日までです。

○子が1歳に達する時点で、次のいずれにも該当する場合には、子が1歳に達する日の翌日から1歳6か月に達する日までの期間について、育児休業をすることができます。

① 子が1歳に達する日において、労働者本人又は配偶者が育児休業をしている場合

② 保育所に入所できない等、1歳を超えても休業が特に必要と認められる場合

○さらに、子が1歳6か月に達する時点で、次のいずれにも該当する場合には、子が1歳6か月に達する日の翌日から子が2歳に達する日まで育児休業をすることができます。

①子が1歳6か月に達する日において、労働者又は配偶者が育児休業をしている場合

②保育所に入所できない等、1歳6か月を超えても休業が特に必要と認められる場合

[企業・個人事業主用Q&A先頭へ戻る](#)

B25

新型コロナウイルス感染症の対策のため、イベントの中止や学校の休業、事業活動の閉鎖や縮小などの影響を受けて、労働時間が減少してしまうことや、休む従業員が増えたときに残りの従業員が多く働かないとならない事態が考えられます。その人達について、労働基準法の労働時間の上限を超えないようにするため、変形労働時間制を導入したり、変更したりするにはどうしたらよいでしょうか。

労働基準法第32条の4においては、労使協定において、1年以内の変形期間を平均して1週間あたりの労働時間が40時間を超えない範囲内で、1週に1回の休日が確保される等の条件を満たした上で、労働日及び労働時間を具体的に特定した場合、特定の週及び日に1日8時間・1週40時間の法定労働時間を超えて労働させることができるとされています。

今般の新型コロナウイルス感染症に関連して、**人手不足のために労働時間が長くなる場合や、事業活動を縮小したために労働時間が短くなる場合**については、**1年単位の変形労働時間制を導入**することが考えられます。

また、今回の新型コロナウイルス感染症対策により、1年単位の変形労働時間制を既に採用している事業場において、**当初の予定どおりに1年単位の変形労働時間制を実施することが困難となる場合**も想定されます。

1年単位の変形労働時間制は、対象期間中の業務の繁閑に計画的に対応するために対象期間を単位として適用されるものであるため、労使の合意によって**対象期間の途中でその適用を中止することはできない**と解されています。

しかしながら、今回の新型コロナウイルス感染症への対策による影響にかんがみれば、当初の予定どおりに1年単位の変形労働時間制を実施することが企業の経営上著しく不相当と認められる場合には、**特例的に労使でよく話し合った上で、1年単位の変形労働時間制の労使協定について、労使で合意解約**をしたり、あるいは協定中の破棄条項に従って解約し、**改めて協定し直すことも可能**と考えられます。

ただし、この場合であっても、解約までの期間を平均し、1週40時間を超えて労働させた時間について割増賃金を支払うなど協定の解約が労働者にとって不利になることのないよう留意が必要です。

1年単位の変形労働時間制の詳細については、こちらをご覧ください。

<https://www.mhlw.go.jp/new-info/kobetu/roudou/gyousei/kantoku/dl/040324-6a.pdf>

[企業・個人事業主用Q&A先頭へ戻る](#)

B 2 6

36 協定においては、**臨時的な特別の事情**があつて労使が合意する場合（特別条項）には、**限度時間（月 45 時間・年 360 時間）を超えることができる**とされていますが、**新型コロナウイルス感染症関連で、休む従業員が増えたときに残りの従業員が多く働くこととなった場合には、特別条項の対象となる**のでしょうか。

告示においては、特別条項の運用について、「当該事業場における通常予見することのできない業務量の大幅な増加等に伴い臨時的に限度時間を超えて労働させる必要がある場合をできる限り具体的に定めなければならず、「業務の都合上必要な場合」、「業務上やむを得ない場合」など恒常的な長時間労働を招くおそれがあるものを定めることは認められないことに留意しなければならない。」としているところです。

一方で、**今般の新型コロナウイルス感染症の状況については、36 協定の締結当時には想定し得ないものであると考えられる**ため、例えば、36 協定の「**臨時的に限度時間を超えて労働させることができる場合**」に、**繁忙の理由が新型コロナウイルス感染症とするものであること**が、**明記されていなくとも**、一般的には、**特別条項の理由として認められる**ものです。

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

36 協定の締結の方法等については、こちらをご覧ください。

<https://www.mhlw.go.jp/content/000463185.pdf>

また、36 協定等作成支援ツールを使えば、労働基準監督署に届出が可能な書面を作成することができます。

<https://www.startup-roudou.mhlw.go.jp/support.html>

[企業・個人事業主用Q&A先頭へ戻る](#)

B 2 7

新型コロナウイルスの感染の防止や感染者の看護等のために労働者が働く場合、労働基準法第 33 条第 1 項の「災害その他避けることができない事由によって、臨時の必要がある場合」に該当するでしょうか。

ご質問については、新型コロナウイルスに関連した感染症への対策状況、当該労働の緊急性・必要性などを勘案して**個別具体的に判断すること**になりますが、今回の新型コロナウイルスが指定感染症に定められており、一般に**急病への対応は、人命・公益の保護の観点から急務と考えられるので、労働基準法第 33 条第 1 項の要件に該当し得るもの**と考えられます。

また、例えば、新型コロナウイルスの感染・蔓延を防ぐために必要な**マスクや消毒液、治療に必要な医薬品等を緊急に増産する業務**についても、原則として**同項の要件に該当するもの**と考えられます。

ただし、労働基準法第 33 条第 1 項に基づく時間外・休日労働はあくまで必要な限度の範囲内に限り認められるものですので、**過重労働による健康障害を防止するため、実際の時間外労働時間を月 45 時間以内にするなど**していただくことが重要です。また、やむを得ず**月に 80 時間を超える時間外・休日労働を行わせたことにより疲労の蓄積の認められる労働者に対しては、医師による面接指導などを実施し、適切な事後措置を講じる必要がある**ります。

(参考) 時間外・休日労働とは？

労働基準法第 32 条においては、1 日 8 時間、1 週 40 時間の**法定労働時間**が定められており、これを**超えて労働させる**場合や、労働基準法第 35 条により毎週少なくとも 1 日又は 4 週間を通じ 4 日以上与えることとされている**休日に労働させる**場合は、**労使協定**（いわゆる 36 協定）を**締結し、労働基準監督署に届け出**ていただくことが必要です。

しかし、災害その他避けることのできない事由により臨時に時間外・休日労働をさせる必要がある場合においても、例外なく、36 協定の締結・届出を条件とすることは実際的ではないことから、そのような場合には、36 協定によるほか、労働基準法第 33 条第 1 項により、使用者は、労働基準監督署長の許可（事態が急迫している場合は事後の届出）により、必要な限度の範囲内に限り時間外・休日労働をさせることができるとされています。

労働基準法第 33 条第 1 項は、**災害、緊急、不可抗力その他客観的に避けることのできない場合の規定**ですので、厳格に運用すべきものです。

なお、労働基準法第 33 条第 1 項による場合であっても、**時間外労働・休日労働や深夜労働についての割増賃金の支払は必要**です。

[企業・個人事業主用Q&A先頭へ戻る](#)

B 2 8

労働安全衛生法第 68 条に基づく病者の就業禁止の措置を講ずる必要はありますか。

2 月 1 日付けで、新型コロナウイルス感染症が指定感染症として定められたことにより、労働者が新型コロナウイルスに感染していることが確認された場合は、感染症法に基づき、都道府県知事が該当する労働者に対して就業制限や入院の勧告等を行うことができることとなります。

使用者におかれましても、感染症法に基づき都道府県知事より入院の勧告を受けた労働者については、入院により就業できないことをご理解いただくとともに、**都道府県知事により就業制限がかけられた労働者については、会社に就業させないようにしてください。**

また、発熱等の風邪症状がみられる労働者については休みやすい環境の整備にご協力をお願いします。

なお、感染症法により就業制限を行う場合は、感染症法によることとして、**労働安全衛生法第 68 条に基づく病者の就業禁止の措置の対象とはしません。**

[企業・個人事業主用 Q & A 先頭へ戻る](#)

B 2 9

新型コロナウイルス感染症の拡大防止のため、労働安全衛生法等に基づく健康診断の実施については、どのように対応すればよいでしょうか。**NEW!**令和 2 年 7 月 1 日以降

労働安全衛生法等に基づく**健康診断については、いわゆる“三つの密”を避け、十分な感染防止対策を講じた健康診断実施機関において、実施**してください。

また、令和 2 年 6 月末までの間に、健康診断の**実施時期を延期したもの**については、できるだけ早期に実施することとし、**令和 2 年 10 月末までに実施**してください。

なお、健康診断実施機関の予約が取れない等の事情により、やむを得ず 10 月末までの実施が困難な場合には、可能な限り早期に実施できるよう計画を立て、それに基づき実施する必要があります。

(参考)「健康診断実施時における新型コロナウイルス感染症対策について」

(公益社団法人全国労働衛生団体連合会等)

http://www.zeneiren.or.jp/cgi-bin/pdfdata/20200514_ko.pdf

※内閣官房 HP の業種ごとの感染拡大予防ガイドライン一覧にも掲載されております。

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

[企業・個人事業主用 Q & A 先頭へ戻る](#)

B 3 0

新型コロナウイルス感染症の拡大防止のため、労働安全衛生法に基づく安全委員会等の開催については、どのように対応すればよいでしょうか。**NEW!**令和 2 年 7 月 1 日以降

安全委員会等については、法令に基づき**毎月 1 回以上開催する必要**がありますので、いわゆる“三つの密”を避け、**十分な感染防止対策を講じた上で開催**してください。

安全委員会等を開催するに際しては、事業場における新型コロナウイルス感染症の拡大防止に向けた対応等についても議題に含めるなど、積極的な調査審議に努めていただきますようお願いいたします。

B 3 1

労働者が新型コロナウイルスに感染した場合、労災保険給付の対象となりますか。

業務に起因して感染したものであると認められる場合には、**労災保険給付の対象**となります。請求の手續等については、事業場を管轄する労働基準監督署にご相談ください。

担当エリア	組織・部署	連絡先
全県	群馬労働局 労災補償課	前橋市大手町2丁目3番1号 前橋地方合同庁舎8F 027-896-4738
高崎市(除:新町、吉井町) 富岡市・安中市・甘楽郡	高崎労働基準監督署 労災課	高崎市東町134-12 高崎地方合同庁舎3階 027-367-2314
前橋市・渋川市・北群馬郡	前橋労働基準監督署 労災課	前橋市大手町2-3-1 前橋地方合同庁舎7階 027-896-4537
伊勢崎市・佐波郡	前橋労働基準監督署 伊勢崎分庁舎	伊勢崎市下植木町517 0270-25-3363
桐生市・みどり市	桐生労働基準監督署	桐生市末広町13-5 0277-44-3523
太田市・館林市・邑楽郡	太田労働基準監督署 労災課	太田市飯塚町104-1 0276-58-9730
沼田市・利根郡	沼田労働基準監督署	沼田市薄根町4468-4 0278-23-0323
藤岡市・多野郡 高崎市新町・高崎市吉井町	藤岡労働基準監督署	藤岡市下栗須124-10 0274-22-1418
吾妻郡	中之条労働基準監督署	吾妻郡 中之条町大字中之条町664-1 0279-75-3034

B 3 2

医師、看護師などの医療従事者や介護従事者が、新型コロナウイルスに感染した場合の取扱いはどのようになりますか。

患者の診療若しくは看護の業務又は介護の業務等に従事する医師、看護師、介護従事者等が新型コロナウイルスに感染した場合には、**業務外で感染したことが明らかである場合を除き、原則として労災保険給付の対象**となります。

B 3 3

医療従事者や介護従事者以外の労働者が、新型コロナウイルスに感染した場合の取扱いはどうになりますか。

新型コロナウイルス感染症についても、他の疾病と同様、**個別の事案ごとに業務の実情を調査の上、業務との関連性（業務起因性）が認められる場合には、労災保険給付の対象**となります。

感染経路が判明し、**感染が業務によるものである場合については、労災保険給付の対象**となります。

感染経路が**判明しない場合**であっても、**労働基準監督署**において、個別の事案ごとに調査し、労災保険給付の**対象となるか否かを判断**することとなります。

[企業・個人事業主用Q&A先頭へ戻る](#)

B 3 4

感染経路が判明しない場合、どのように判断するのですか。

感染経路が判明しない場合であっても、感染リスクが高いと考えられる次のような業務に従事していた場合は、潜伏期間内の業務従事状況や一般生活状況を調査し、**個別に業務との関連性（業務起因性）を判断**します。

（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での業務

[企業・個人事業主用Q&A先頭へ戻る](#)

B 3 5

「複数の感染者が確認された労働環境下」とは、具体的にどのようなケースを想定しているのでしょうか。

請求人を含め、**2人以上の感染が確認された場合**をいい、請求人以外の他の労働者が感染している場合のほか、例えば、施設利用者が感染している場合等を想定しています。

なお、同一事業場内で、**複数の労働者の感染があっても、お互いに近接や接触の機会がなく、業務での関係もないような場合は、これに当たらない**と考えられます。

[企業・個人事業主用Q&A先頭へ戻る](#)

B 3 6

「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」として想定しているのは、どのような業務でしょうか。

小売業の**販売業務**、バス・タクシー等の**運送業務**、**育児サービス業務等**を想定しています。

[企業・個人事業主用Q&A先頭へ戻る](#)

B 3 7

感染経路が不明の場合、（例1）、（例2）以外で示した業務以外の業務は、対象とならないのでしょうか。

他の業務でも、**感染リスクが高いと考えられる労働環境下の業務**に従事していた場合には、潜伏期間内の業務従事状況や一般生活状況を調査し、**個別に業務との関連性（業務起因性）を判断**します。

[企業・個人事業主用Q & A先頭へ戻る](#)

B 3 8

労働者が新型コロナウイルスに感染したとして労災請求する場合、事業主として協力できることはありますか。

労災請求手続は、請求人に行っていただくものですが、請求人が保険給付の請求その他の手続を行うことが困難である場合、請求人の症状を確認しつつ、**適宜、請求書の作成等への助力をお願いします。**

なお、事業主による助力については、労働者災害補償保険法施行規則第23条で規定されています。（保険給付を受けるべき者が、事故のため、みずから保険給付の請求その他の手続を行うことが困難である場合には、**事業主は、その手続を行うことができるように助力しなければならない。**）

相談先

担当エリア	組織・部署	連絡先
全県	群馬労働局 労災補償課	前橋市大手町2丁目3番1号 前橋地方合同庁舎8F 027-896-4738
高崎市(除：新町、吉井町) 富岡市・安中市・甘楽郡	高崎労働基準監督署 労災課	高崎市東町134-12 高崎地方合同庁舎3階 027-367-2314
前橋市・渋川市・北群馬郡	前橋労働基準監督署 労災課	前橋市大手町2-3-1 前橋地方合同庁舎7階 027-896-4537
伊勢崎市・佐波郡	前橋労働基準監督署 伊勢崎分庁舎	伊勢崎市下植木町517 0270-25-3363
桐生市・みどり市	桐生労働基準監督署	桐生市末広町13-5 0277-44-3523
太田市・館林市・邑楽郡	太田労働基準監督署 労災課	太田市飯塚町104-1 0276-58-9730
沼田市・利根郡	沼田労働基準監督署	沼田市薄根町4468-4 0278-23-0323
藤岡市・多野郡 高崎市新町・高崎市吉井町	藤岡労働基準監督署	藤岡市下栗須124-10 0274-22-1418
吾妻郡	中之条労働基準監督署	吾妻郡 中之条町大字中之条町664-1 0279-75-3034

(参考) [新型コロナウイルス感染症の労災補償における取扱いについて \(通達\)](#)

[企業・個人事業主用Q&A先頭へ戻る](#)

B 3 9

施設運営に携わる労働者の感染防止を図るため、施設の組織運営の観点から配慮すべき点を教えてください。

施設運営に携わる労働者の感染症を防止するために実施すべき具体的事項は、「**新型コロナウイルス感染症の軽症者等の宿泊療養マニュアル**」(令和2年4月2日付け厚生労働省新型コロナウイルス感染症対策推進本部事務連絡。以下「療養マニュアル」という。)に示されておりますので、**ご参照願います**。<https://www.mhlw.go.jp/content/000618526.pdf>

その上で、これらの事項を効果的かつ効率的に実施し、労働者の感染等の労働災害を防止していただくためには、宿泊療養を実施する組織に、全体統括責任者(療養マニュアルの2(3)①の「全体統括責任者」のことを指す。以下同じ。)を配置し、あわせて、全体統括責任者が、業務のまとめりごとに感染防止に必要な措置を行う担当者と、担当者を管理する責任者を定めていただくことが望まれます。その際、担当者は感染防止対策に関する業務を確実に実施すること、責任者は施設運営に携わる全労働者の感染防止対策を実施させる責務を担うこととするなど、責任と権限の範囲を明確に定め、必要な業務が抜け落ちることなく遂行されることで、労働者への感染防止を図ることができるものと考えます。

なお、労働安全衛生法により、安全衛生委員会、衛生委員会、産業医、衛生管理者、安全衛生推進者、衛生推進者等が設置・選任されている場合には、こうした衛生管理の知見を持つ構成員からなる組織を有効活用していただくとともに、労働衛生の担当者に対策の検討や実施への関与を求めていただくことが効果的と考えられます。

また、施設運営にあたって、①保健医療の提供、②食事の手配、③生活支援(日用品・消耗品、リネン類の管理等)、④物品等配布回収(居室への荷物等の配布、ゴミ等の回収)、⑤警備などの業務については、複数の請負契約によって外部委託する場合があります。こうした場合には、共通のスペースで複数の請負業者が同時に作業を行う結果、請負業者相互間で作業に関する連絡調整が不十分であれば、請負業者の労働者等が新型コロナウイルスに感染するリスクがあります(例:消毒が必要なリネン類について、消毒を行う請負業者とは別の請負業者の労働者が知らずに触ってしまう等)。

このようなリスクを低減するために、全体統括責任者は、①請負業者との連絡調整を行う責任者の選任、②請負業者との協議を行う会議の設置・運営、③請負業者の具体的な作業内容や留意点を記載した作業指示書の作成、④請負業者が自社の労働者に実施する感染防止対策に関する教育への指導・援助などを行っていただくことが望まれます。

[企業・個人事業主用Q&A先頭へ戻る](#)

B 4 0

施設運営に携わる労働者に対して、感染防止対策について指導を行う際に配慮すべき点を教えてください。

軽症者等の宿泊療養を実施する宿泊施設等では、平常時と同様の業務を実施する場合であっても、**以下の例のとおり、感染防止のための装備や、消毒の実施、換気の徹底等、作業環境や作業方法が異なります。**施設運営に携わる労働者に対して感染防止対策の指導を行うことは、**作業内容を変更した際に労働安全衛生法に基づく安全衛生教育を行うことと同様に、事故・感染防止に重要**と考えられます。

(例)

- ・清掃の際には、手袋、サージカルマスク、目の防護具、長袖ガウンを使用し、0.1%次亜塩素酸ナトリウム及びアルコールによりドアの取手やノブ、ベッド柵等を拭く必要があること。また、室内の家具・備品の消毒及び十分な換気を行う必要があること。
- ・体液で汚れたリネンを取り扱う際は、手袋、長袖ガウン、サージカルマスクを付け、80℃以上の熱湯に10分以上つける又は0.1%次亜塩素酸ナトリウムで消毒を行う必要があること。

このため、労働者が従事する作業内容に応じた感染防止対策について、保健所又は感染管理に知見を有する医師等から各業者の責任者等に対して指導を行っていただき、**事前に防止対策の要点を労働者に周知徹底する必要**があります。

また、新規採用者や今般の対応に伴う配置転換に伴い**初めて当該業務に就く者、外国人労働者等を含め、すべての労働者が内容を十分に理解できるよう**丁寧に説明していただき、**教育の実施状況を確認していただく必要**があります。

[企業・個人事業主用Q&A先頭へ戻る](#)

B 4 1

施設運営に携わる労働者が風邪症状を呈した場合には、どのように対応したらよいでしょうか。

新型コロナウイルスに感染した場合、数日から14日程度の潜伏期間を経て発症するため、発症初期の症状は、発熱、咳など普通の風邪と見分けが付きません。このため、発熱、咳などの風邪症状がみられる労働者については、**新型コロナウイルスに感染している可能性を考慮した労務管理を行っていただく必要**があります。

具体的には、次のような対応が考えられます。なお、①高齢者、②基礎疾患がある者、③免疫抑制状態にある者、④妊娠している者は、重症化のおそれが高いと考えられるため、施設運営に携わることのないようにすることが望ましいですが、もし施設運営に携わらざるを得ない状況である場合には、特に配慮をお願いいたします。

- ・発熱、咳などの風邪症状がみられる労働者への出勤免除を実施するとともに、その間の外出自粛を勧奨すること。
- ・労働者を休業させる場合、欠勤中の賃金の取扱いについては、労使で十分に話し合い、労使が協力して、労働者が安心して休暇を取得できる体制を整えること。
- ・風邪の症状が出現した労働者が医療機関を受診するため等やむを得ず外出する場合でも、マスク着用の上、公共交通機関の利用は極力控えるよう注意喚起すること。
- ・「新型コロナウイルス感染症についての相談の目安」を労働者に周知・徹底し、これに該当する場合には、帰国者・接触者相談センターに電話で相談し、同センターから帰国者・接触者外来の受診を指示された場合には、その指示に従うよう促すこと。

B 4 2

施設運営に携わる労働者がPCR検査陽性となった場合に備えて、準備しておくことはありますか。

万が一、新型コロナウイルスの陽性者や濃厚接触者（以下「陽性者等」という。）が発生した場合に備え、**以下の項目を盛り込んだ対応ルールを作成し、労働者**（全体統括責任者にあつては「労働者及び請負業者」）**に周知**してください。

- ・労働者が陽性者等であると判明した場合の事業者や全体統括責任者への報告に関すること（報告先の部署・担当者、報告のあった情報を取り扱う担当者の範囲等）。
- ・職場の消毒等が必要になった場合の対応に関すること。
- ・労働者が陽性者等になったことをもって、解雇その他の不利益な取扱いや差別等を受けることはないこと。
- ・その他（保健所との連携や、必要に応じ、休業や賃金の取扱いなどに関すること等）。

B 4 3

施設運営に携わる労働者に対して、労働条件の面から配慮することはありますか。

軽症者等の宿泊療養を実施する宿泊施設等においては、労働者に対して、「新型コロナウイルス感染症の軽症者等の宿泊療養マニュアル」(<https://www.mhlw.go.jp/content/000618526.pdf>) や、各施設等で作成される対応マニュアル、万が一、労働者が新型コロナウイルスの**陽性者やその濃厚接触者となった場合の措置等について、あらかじめ十分に共有する**ようにしてください。

また、労働基準法その他の労働関係法令について遵守をお願いするとともに、特に軽症者等の宿泊療養等を実施する際の対応として、

- ① 緊急対応時を含め、具体的に各労働者が実施すべき業務の内容、程度や、それに対応する賃金の額などの労働条件を明確にしておくこと
 - ② 労働者が新型コロナウイルスの陽性者やその濃厚接触者となった場合の休業制度や、休業に伴う手当等についても、あらかじめ労使で話し合い、十分に共有しておくこと
 - ③ 労働者の長時間労働による健康障害を予防するため、医師による面接指導が確実に実施できる体制を整備すること
- などにも配慮をお願いします。

C 0 1

新型コロナウイルス感染症の影響により事業が立ちゆかないので、労働者派遣契約を解除したいのですが、労働者派遣法上問題がありますか。

※ 緊急事態宣言中に、都道府県知事の要請・指示等を受けて事業を休止する場合についてはB 4 4をご確認ください。

労働者派遣法第 29 条の 2 により、**派遣先は、自らの都合により労働者派遣契約を解除する場合には、新たな就業機会の確保や休業手当等の支払に要する費用の負担等の措置(※)**を講じなければなりません。

新型コロナウイルス感染症の影響により事業を縮小したこと等に伴う派遣契約の解除であっても、**派遣先からの申出により契約の解除**を行う場合には、原則として、この**措置を講ずる義務**があります。

また、労働者派遣契約の中途解除が派遣先の都合によらないものであっても、派遣先は、「派遣先が講ずべき措置に関する指針」第 2 の 6 の (3) に基づき、関連会社での就業をあっせんするなどにより、派遣労働者の新たな就業機会の確保を図ることが必要です。

今回の新型コロナウイルス感染症により、事業の休止等を余儀なくされた場合においても、安易な労働者派遣契約の解除はお控えいただくようお願いします。

※この措置の内容は、**労働者派遣契約に定めること**となっていますが、**契約に定めがない場合であっても、労働者派遣法に基づく措置は行う必要**があります。

[企業・個人事業主用 Q & A 先頭へ戻る](#)

B 4 4

改正新型インフルエンザ特別措置法に基づく緊急事態宣言下で、都道府県知事からの要請・指示等を受け、事業を休止したことを理由として、労働者派遣契約を中途解除せざるをえない場合、派遣先は、労働者派遣法第 29 条の 2 に基づく措置を講ずる必要はありますか。

労働者派遣法第 29 条の 2 により、**派遣先は、自らの都合により労働者派遣契約を解除する場合には、新たな就業の機会の確保や休業手当等の支払に要する費用の負担等の措置**を講じなければなりません。

派遣先の都合によるかどうかについては、個別の事例ごとに判断されるものであり、改正新型インフルエンザ特別措置法に基づく緊急事態宣言下で、都道府県知事から施設の使用制限や停止等の要請・指示等を受けて派遣先において事業を休止したことに伴い、労働者派遣契約を中途解除する場合であっても、**一律に労働者派遣法第 29 条の 2 に基づく措置を講ずる義務がなくなるものではありません。**

なお、労働者派遣契約の中途解除が派遣先の都合によらないものであっても、派遣先は、「派遣先が講ずべき措置に関する指針」第 2 の 6 の (3) に基づき、関連会社での就業をあっせんするなどにより、**派遣労働者の新たな就業機会の確保を図ることが必要**です。

今回の新型コロナウイルス感染症により、事業の休止等を余儀なくされた場合においても、安易な労働者派遣契約の解除はお控えいただくようお願いします。

[企業・個人事業主用 Q & A 先頭へ戻る](#)

B 4 5

改正新型インフルエンザ特別措置法に基づく緊急事態宣言下で、都道府県知事からの要請・指示等を受け、事業を休止したことを理由として、労働者派遣契約の内容の変更等を行う場合に、派遣先は派遣元事業主から派遣料金や金銭補償を求められることになりますか。

労働者派遣契約の履行を一時的に停止する場合や、労働時間や日数など労働者派遣契約の内容の一部を変更する場合には、それに伴う派遣料金等の取扱いについては、**民事上の契約関係の話ですので、労働者派遣契約上の規定に基づき、派遣会社と派遣先でよく話し合い、対応してください。**

[企業・個人事業主用Q&A先頭へ戻る](#)

B 4 6

改正新型インフルエンザ特別措置法に基づく緊急事態宣言下で、都道府県知事からの要請・指示等を受けて事業を休止した派遣先から、労働者派遣契約の中途解除を申し込まれているが、派遣会社としてどのような対応を行うべきでしょうか。

「派遣元事業主が講ずべき措置に関する指針」第2の2の(3)及び(4)により、派遣会社は、ある派遣先との間で**労働者派遣契約が中途解除された場合であっても、労働者派遣の終了のみを理由として派遣労働者を解雇してはなりません。**

派遣先とも協力しながら派遣労働者の**新たな就業機会の確保を図り、それができない場合はまずは休業等を行い雇用の維持を図るとともに、休業手当の支払等の労働基準法等に基づく責任を果たす**ことが必要です。

また、労働者派遣法第30条に基づき、派遣先の同一の組織単位での**派遣就業見込みが一定期間以上である派遣労働者については、派遣先への直接雇用の依頼、新たな派遣先の提供などの雇用安定措置の義務**(※)が生じます。

なお、新型コロナウイルス感染症の影響に伴う経済上の理由により事業活動の縮小を余儀無くされた派遣会社が、派遣労働者の雇用の維持のために休業等を実施し、**休業手当を支払う場合、雇用調整助成金が利用できる場合があります**ので、これを活用すること等により、派遣労働者の雇用の維持を図っていただくようお願いします。

※派遣就業見込みが**3年以上の場合は義務、1年以上3年未満の場合は努力義務**となります。

[企業・個人事業主用Q&A先頭へ戻る](#)

C 0 2

労働者派遣契約を中途解除した場合に、派遣会社が休業手当支払いを行い、雇用調整助成金の支給を受けるときも、派遣先は労働者派遣法第29条の2に基づき、派遣会社に対して休業手当等の費用負担を行わなければならないですか。

派遣会社が雇用調整助成金の支給を受けた場合でも、派遣先において労働者派遣法第29条の2に基づく措置を講ずる必要がなくなるものではありません。そのような場合の**派遣先としての休業手当分の費用負担額については、労働者派遣契約等に基づき、派遣会社との派遣先との間でよく話し合**ってください。

今回の新型コロナウイルス感染症により、事業の休止等を余儀無くされた場合においても、安易な労働者派遣契約の解除はお控えいただくようお願いします。

[企業・個人事業主用Q&A先頭へ戻る](#)

C 0 3

労働者派遣契約の期間中に派遣先の事業所が休業したり、派遣契約を解除された場合には、派遣労働者を休業させ、休業手当を支払う予定です。派遣先が労働者派遣法第 29 条の 2 に基づき休業手当分の費用負担をした場合も、雇用調整助成金は利用できますか。

労働者派遣契約の期間中に**派遣先の事業所が休業したこと等に伴い、派遣会社が派遣労働者を休業させ、休業手当を支払った場合**には、**雇用調整助成金を利用**することが可能です。

また、**労働者派遣契約の中途解除**を行い、労働者派遣法第 29 条の 2 に基づく義務として、**派遣先から派遣会社に対して休業手当相当額の費用支払いを行った場合であっても、派遣会社は、雇用調整助成金を利用することが可能**ですが、そのような場合の**費用負担については、労働者派遣契約等に基づき、派遣会社と派遣先との間でよく話し合**ってください。
[企業・個人事業主用 Q & A 先頭へ戻る](#)

B 4 7

改正新型インフルエンザ特別措置法に基づく緊急事態宣言が出されたこと等を踏まえ、派遣労働者についてもテレワークの実施を行うに当たり、労働者派遣法に関して留意すべきことはありますか。

新型コロナウイルス感染症の感染拡大を防止するためには、テレワークが有効な対策の 1 つであり、派遣労働者についても、派遣先が自ら雇用する労働者と同様に、積極的なテレワークの活用をお願いいたします（※）。

派遣労働者に関しテレワークを実施するためには、**就業の場所などについて、労働者派遣契約の一部変更を行うことが必要になる場合**があります。

この場合の契約の変更については、緊急の必要がある場合についてまで、事前に書面による契約の締結を行うことを要するものではありません。ただし、**派遣会社と派遣先の間で十分話し合い、合意しておくことは必要**ですので、ご注意ください。

※派遣先での派遣労働者に対する**指揮命令は、必ずしも対面で実施しなければならないものではありません**。業務の内容を踏まえ、テレワークによっても必要な指揮命令をしながら業務遂行が可能かどうか、個別にご検討ください。

(契約変更の例)

令和〇年〇月〇日付け労働者派遣契約と同内容で、〇〇株式会社は、□□株式会社に対し、労働者派遣を行うものとする。ただし、就業の場所は、□□株式会社の△△事業所（テレワークを実施する場合には派遣労働者の自宅）とする。

[企業・個人事業主用 Q & A 先頭へ戻る](#)

B 4 8

派遣会社及び派遣先は、派遣労働者の就業の場所を定期的に巡回することとされていますが、派遣労働者が自宅等でテレワークを実施する場合にも、自宅等を巡回する必要がありますか。

「派遣元事業主が講ずべき措置に関する指針」及び「派遣先が講ずべき措置に関する指針」においては、派遣会社及び派遣先は、定期的に派遣労働者の**就業場所を巡回**すること

としていますが、これは、**派遣労働者の就業の状況が労働者派遣契約に反していないことを確認するための**ものです。

派遣労働者に対して自宅等でテレワークを実施させるときは、例えば、**電話やメール等により、就業状況を確認することができる場合には、派遣労働者の自宅等まで巡回する必要はありません。**

派遣会社と派遣先との連絡調整も的確に行うことで、派遣労働者のテレワークが労働者派遣契約に反せず適切に実施されるよう、必要な対応をお願いします。

[企業・個人事業主用Q&A先頭へ戻る](#)

B 4 9

派遣労働者について自宅でのテレワークを実施するに当たって、派遣先として、自宅の住所を把握しておきたいのですが、派遣会社から教えてもらってもいいですか。

テレワークの実施に当たって必要な場合には、派遣先が派遣労働者の自宅の住所を把握することは差し支えありません。

ただし、派遣先からの求めに応じ、派遣会社から派遣先に対し、派遣労働者の自宅の住所に関する情報を提供する場合には、**派遣会社として、派遣労働者本人に使用目的**（テレワークの実施に当たって派遣先が住所を把握することが必要であり、派遣先に提供すること）**を示して同意を得ることが必要**になります（※）。

また、派遣先として、直接派遣労働者本人から自宅の住所に関する情報を取得する場合には、あらかじめ**派遣会社に連絡の上、使用目的を本人に示した上で、本人の同意を得ていただくことが必要**です。

いずれの方法においても、派遣会社及び派遣先の双方が、労働者派遣法や「派遣元事業主が講ずべき措置に関する指針」、個人情報保護法の規定を遵守し、派遣労働者の個人情報を適切に取り扱うよう、必要な対応をお願いします。

※「派遣元事業主が講ずべき措置に関する指針」において、**派遣会社による個人情報の使用（提供を含む）は収集目的の範囲内に限られており**、派遣会社から派遣先に提供できる情報は、労働者派遣法に基づいて派遣先に通知すべき事項のほか、派遣労働者の業務遂行能力に関する情報に限られていますが、**使用目的を示して本人の同意を得た場合はこの限りでない**こととされています。

[企業・個人事業主用Q&A先頭へ戻る](#)

C 0 4

正社員についてはテレワークを実施していますが、派遣労働者についてはテレワークを実施できないので、全員出社してもらうこととしています。労働者派遣法上問題がありますか。

新型コロナウイルス感染症の拡大を防止するためには、テレワークが有効な対策の1つですので、派遣労働者についても、派遣先が自ら雇用する労働者と同様に、積極的なテレワークの活用をお願いします。

製造業務や販売業務など、業務内容によってはテレワークの実施が難しい場合も考えられますが、**派遣労働者であることのみを理由として、一律にテレワークを利用させないこ**

とは、雇用形態にかかわらず公正な待遇の確保を目指して改正された労働者派遣法の趣旨・規定に反する可能性があります。

また、業務内容等によってテレワークの実施が難しい場合でも、有給の特別休暇制度を設けるなど労働者が休みやすい環境の整備や、時差通勤の積極的な活用の促進など、従業員の方の感染予防に向けた取り組みを行っていただくようお願いします。

[企業・個人事業主用Q&A先頭へ戻る](#)

C 0 5

テレワークを新たに実施したいのですが、派遣労働者について、業務内容やテレワークを行うための機器の不足により実施することが難しいため、どのように対応したらよいでしょうか。

業務内容等によってテレワークの実施が難しい場合でも、有給の特別休暇制度を設けるなど労働者が休みやすい環境の整備や、時差通勤の積極的な活用の促進など、従業員の方の感染予防に向けた取り組みを行っていただくようお願いします。

また、新たにテレワークを導入する場合には、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導入した中小企業事業主を支援するための「働き方改革推進支援助成金（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）」などの支援策がありますので、活用をご検討ください。

なお、テレワークを行うことができない場合には、新型コロナウイルス感染拡大防止の観点から、事業主が自主的に休業等を行い、休業手当を支払う場合について、雇用調整助成金が利用できる場合がありますので、ぜひ活用をご検討ください。

※助成金の内容については、以下のリンク先をご確認ください。

<https://www.mhlw.go.jp/content/11911500/000625750.pdf>

[企業・個人事業主用Q&A先頭へ戻る](#)

B 5 0

職場での嫌がらせなどへの対応はどうすればよいでしょうか。

新型コロナウイルスへの感染や、新型コロナウイルスに関連して労働者が休暇を取得したこと等新型コロナウイルスに関連したいじめ・嫌がらせが行われることのないようご留意いただき、労働者に周知・啓発する、適切な相談対応を行うなど、必要な対応を徹底していただくようお願いします。

[企業・個人事業主用Q&A先頭へ戻る](#)

B 5 1

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でしょうか。

新卒の採用内定者について労働契約が成立したと認められる場合には、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採用内定の取消は無効となります。

事業主は、このことについて十分に留意し採用内定の取り消しを防止するため、最大限の経営努力を行う等あらゆる手段を講ずるとともに、まずはハローワークにご

連絡ください。

また、新入社員を自宅待機等休業させる場合には、当該休業が使用者の責めに帰すべき事由によるものであれば、使用者は、労働基準法第 26 条により、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ます。

管轄	名称	所在地・電話番号
前橋市	ハローワーク前橋	前橋市天川大島町 130-1 027-290-2111
高崎市（除：新町・吉井町）	ハローワーク高崎	高崎市北双葉町 5-17 027-327-8609
安中市	ハローワーク安中	安中市安中 1-1-26 027-382-8609
桐生市・みどり市	ハローワーク桐生	桐生市錦町 2-11-14 0277-22-8609
伊勢崎市・佐波郡	ハローワーク伊勢崎	伊勢崎市太田町 554-10 0270-23-8609
太田市	ハローワーク太田	太田市飯田町 893 0276-46-8609
館林市・邑楽郡	ハローワーク館林	館林市大街道 1-3-37 0276-75-8609
沼田市・利根郡	ハローワーク沼田	沼田市下之町 888 テラス沼田 5 階 0278-22-8609
富岡市・甘楽郡	ハローワーク富岡	富岡市富岡 1414-14 0274-62-8609
藤岡市・多野郡 高崎市新町・高崎市吉井町	ハローワーク藤岡	藤岡市上大塚 368-1 0274-22-8609
渋川市・北群馬郡	ハローワーク渋川	渋川市渋川 1696-15 0279-22-2636
吾妻郡	ハローワーク中之条	吾妻郡中之条町大字西中之条 207 0279-75-2227

[企業・個人事業主用 Q & A 先頭へ戻る](#)

B 5 2

今般の新型コロナウイルス感染症の影響を受けて、労働者の雇用調整を検討していますが、どのようなことに注意すべきですか。

雇用の維持は労使双方にとって、また社会的にも極めて重要であり、政府としては、需要の急減による経営不振等の場合であっても、事業主の雇用継続のための努力を全力で支える方針です。まずは**休業などによる雇用の維持について検討をお願いします。**

経済上の理由により事業活動の縮小を余儀なくされた場合、事業者が**労働者に支払う休**

業手当については、雇用調整助成金が利用できます（本 Q&A の「[雇用調整助成金の特例措置](#)」をご参照ください。）。

今般の新型コロナウイルス感染症の影響を踏まえ、解雇等を行わず雇用を維持する中小企業であれば、その 90%を雇用調整助成金として助成する（事業者の負担は 10%となる）特例措置を実施しています。

なお、助成額は、前年度に雇用していた全ての雇用保険被保険者の賃金総額（歩合制賃金も含む）を基に算定するため、直近の賃金額の減少は助成額に影響しにくい仕組みです。

加えて、事業者が売上げ減少の中で休業手当を支払うために手元資金を十分にするため、資金繰り対策として、政府は金融機関に実質無利子・無担保の融資や既存債務の条件変更を働きかけています。また、補正予算の成立を前提に、中小・小規模事業者等に対する新たな給付金も検討していきます。

雇用を維持していただくに当たっての留意事項については、本 Q&A の「[労働者を休ませる場合の措置（休業手当、特別休暇など）](#)」もご参照ください。

[企業・個人事業主用 Q & A 先頭へ戻る](#)

B 5 3

やむを得ず労働者への退職勧奨や解雇を検討していますが、どのような問題がありますか。

今回の新型コロナウイルス感染症による影響への対応に当たっては、雇用調整助成金（本 Q&A の「[雇用調整助成金の特例措置](#)」をご参照ください。）など、政府の支援策を活用いただき、**できる限り労働者の雇用の維持に努めていただくようお願いいたします。**

雇用を維持していただくに当たっての留意事項については、本 Q&A の「[労働者を休ませる場合の措置（休業手当、特別休暇など）](#)」をご参照ください。

なお、やむを得ず労働者への退職勧奨を検討する場合、**退職勧奨に応ずるかどうかはあくまでも労働者の自由であり、労働者の自由な意思決定を妨げる退職勧奨は違法な権利侵害にあたる可能性があることに留意が必要です。**

また、**労働者の同意を前提としない使用者による一方的な労働契約の解約は解雇**に該当するものですが、やむを得ず労働者の解雇を検討する場合でも、以下の点に留意が必要です。

- ① 業務上の傷病による休業期間及びその後 30 日間や、産前産後の女性の労働基準法第 65 条の規定による休業期間及びその後 30 日間は、解雇が禁止されていること（労働基準法第 19 条）。
- ② 上記①に該当しない場合でも、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、無効とされること（労働契約法第 16 条）。また、整理解雇（経営上の理由から余剰人員削減のためになされる解雇）については、裁判例において、解雇の有効性の判断に当たり、
 - (1) 人員整理を行う必要性
 - (2) できる限り解雇を回避するための措置が尽くされているか
 - (3) 解雇対象者の選定基準が客観的・合理的であるか
 - (4) 労働組合との協議や労働者への説明が行われているかという 4 つの事項が考慮されること。

- ③ 有期労働契約の場合、やむを得ない事由がある場合でなければ、契約期間中に解雇をすることはできないこと。期間の定めのない労働契約を結んでいる場合の解雇よりも、解雇の有効性は厳しく判断されること（労働契約法第17条第1項）。
- ④ 使用者は労働者を解雇する場合には、30日前に予告するか、30日以上平均賃金（解雇予告手当）を支払わなければならないこと（労働基準法第20条）。
- ⑤ 事業主には、離職する労働者の再就職支援を援助するなど、労働者の職業の安定を図るよう努める必要があり、一定規模以上の労働者の離職を余儀なくされることが見込まれる場合には、最初の離職が発生する1か月前までに「再就職援助計画」をハローワークに提出し、認定を受ける必要があること（労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律第24条第1項及び第3項）。また、最後の離職が発生する1か月前までに、「大量雇用変動の届出」を提出する必要があること（労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律第27条第1項）。

なお、労働基準法や労働契約法など、労働関係法令にかかる御質問や御相談については、最寄りの労働局・労働基準監督署のほか、「新型コロナウイルス感染症に関する特別労働相談窓口（※）」や、「[労働条件相談ホットライン（0120-811-610）](tel:0120-811-610)」などもご利用いただけます。

（※）群馬労働局 雇用環境・均等室（総合労働相談コーナー） 027-896-4739

[企業・個人事業主用Q&A先頭へ戻る](#)

B54

やむを得ず有期契約労働者の雇止めを検討していますが、どのような問題がありますか。今回の新型コロナウイルス感染症による影響への対応に当たっては、雇用調整助成金（本Q&Aの「[雇用調整助成金の特例措置](#)」をご参照ください。）など、**政府の支援策を活用いただき、できる限り労働者の雇用の維持に努めていただくようお願いいたします。**雇用を維持していただくに当たっての留意事項については、本Q&Aの「[労働者を休ませる場合の措置（休業手当、特別休暇など）](#)」もご参照ください。

なお、やむを得ず有期契約労働者の雇止めを検討する場合でも、以下の点に留意が必要です。

- ① 有期契約労働者から、労働契約の更新の申込みがあった場合、その方の雇止めについては、以下のいずれかに当たると認められる場合には、使用者が雇止めをすることが、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ときは、使用者は、これまでと同一の労働条件で、その申込みを承諾したものとみなされること（労働契約法第19条）。
 - a. 過去に反復更新された有期労働契約で、その雇止めが無期労働契約の解雇と社会通念上同視できると認められるもの
 - b. 労働者において、有期労働契約の契約期間の満了時にその有期労働契約が更新されるものと期待することについて合理的な理由があると認められるもの
- ② 有期労働契約（有期労働契約が3回以上更新されているか、1年を超えて継続して雇用されている労働者に限ります。なお、あらかじめ当該契約を更新しない旨明示さ

れているものを除きます。)を更新しない場合には、少なくとも契約の期間が満了する日の30日前までに、その予告をしなければならないこと(有期労働契約の締結、更新及び雇止めに関する基準第2条)

- (※) **有期契約労働者の解雇について、使用者は、やむを得ない事由がある場合でなければ、その契約期間が満了するまでの間は、労働者を解雇することができないこととされています。**(労働契約法第17条第1項)。なお、労働基準法や労働契約法など、労働関係法令にかかるご質問やご相談については、最寄りの労働局・労働基準監督署のほか「新型コロナウイルス感染症に関する特別労働相談窓口(※)」や、「**労働条件相談ほっとライン(0120-811-610)**」などもご利用いただけます。

(※) **群馬労働局 雇用環境・均等室(総合労働相談コーナー) 027-896-4739**

[企業・個人事業主用Q&A先頭へ戻る](#)

B55

労働者を就業させる上で、労働者が新型コロナウイルス感染症に感染しているかどうか確認することはできますか。

現在、PCR検査は、医師が診療のために必要と判断した場合、又は、公衆衛生上の観点から自治体が必要と判断した場合に実施しています。そのため、**医師や自治体にPCR検査が必要と判断されていない労働者について、事業者等からの依頼により、各種証明がされることはありません。**

また、新型コロナウイルス感染症患者については、医療保健関係者による健康状態の確認を経て、入院・宿泊療養・自宅療養を終えるものであるため、**療養終了後に勤務等を再開するに当たって、職場等に、陰性証明を提出する必要はありません。**

PCR検査を実施した医療機関や保健所において、各種証明がされるかどうかは、医療機関や保健所によって取扱いが異なりますが、国内での感染者数が増える中で、**医療機関や保健所への各種証明の請求についてはお控えいただくよう、お願いします。**

なお、PCR検査では、検体採取の際の手技が適切でない場合や、検体を採取する時期により、対象者のウイルス量が検出限界以下となり、最初の検査で陰性になった者が、その後陽性になる可能性もあり得ます。

(参考)

- 令和2年3月19日事務連絡「新型コロナウイルス感染症に対応した医療体制に関する補足資料の送付について(その7)」(厚生労働省新型コロナウイルス感染症対策推進本部)「新型コロナウイルス感染症に対応した医療体制についてのQ&A」2. 帰国者・接触者外来について(20) (<https://www.mhlw.go.jp/content/000621714.pdf>)
- 令和2年4月24日事務連絡「新型コロナウイルス感染症の軽症者等に係る宿泊療養及び自宅療養の対象並びに自治体における対応に向けた準備について」に関するQ&Aについて(その3)」(厚生労働省新型コロナウイルス感染症対策推進本部【主に一般の方等向け】問15 (<https://www.mhlw.go.jp/content/000625171.pdf>))

[企業・個人事業主用Q&A先頭へ戻る](#)

家族の介護をしている労働者がいるのですが、どのようなことに気をつければよいでしょうか。

労働者のおかれている状況をご理解いただき、個々の労働者の事情に応じて、**仕事と介護を両立しやすい職場環境の整備にご協力をお願いします**。具体的には、介護に直面している従業員の把握や、社内制度の周知などが考えられます。**両立支援にどのように取り組めばよいかわからない場合は、[仕事と介護の両立支援対応モデル](#)などのツールもご活用ください**。

中小企業事業主については、[両立支援等助成金（介護離職防止支援コース）](#)が**利用できます**。この4月から支給要件を緩和していますので、是非ご活用ください。

なお、介護をしている労働者を含め、様々な事情を抱える労働者が安心して働き続けることができるよう、テレワークの活用など職場における感染防止にご協力をお願いします。

(参考) 育児・介護休業法に基づく仕事と介護の両立支援制度

○介護休業：対象家族（※）1人につき通算93日の範囲内で合計3回まで取得可。

上記の期間、回数内の休業は介護休業給付金が支給される。

法令上は希望どおりの日から介護休業をするためには2週間前までに申し出ることとなっているが、労使の話し合いにより、2週間を切ったからの申出に対しても労働者の希望どおりの日から介護休業を認めるなど、法を上回る対応をすることは差し支えない。

○介護休暇：年5労働日（対象家族（※）が2人以上の場合は年10労働日）取得可。

○短時間勤務の措置等：3年の間で2回以上利用できる次のいずれかの措置を事業主に義務付け。

- ①短時間勤務制度、②フレックスタイム制、③始業・就業時刻の繰上げ・繰下げ、
- ④介護費用の援助措置

○上記のほか、所定外労働、時間外労働、深夜業を制限する制度がある。

（※）対象家族の範囲：配偶者（事実婚含む）、父母、子、祖父母、兄弟姉妹、孫、
配偶者の父母