

厚生労働省文書番号
総務省文書番号
法務省文書番号
文部科学省文書番号
令和2年4月13日

関係事業者団体代表者 殿

厚生労働大臣

総務大臣

法務大臣

文部科学大臣

新型コロナウイルス感染症に係る雇用維持等に対する配慮に関する要請について

新型コロナウイルス感染症の影響により、人や物の動きが停滞し、事業活動を縮小せざるを得ない事業者が生じており、経済全般にわたって甚大な影響をもたらしているところではあります。

また、4月7日には新型インフルエンザ等対策特別措置法に基づく新型インフルエンザ等緊急事態宣言が発出され、今後、更なる経済へ影響がもたらされることも懸念されます。

こうした状況等を踏まえ、政府としては、過去にない規模となるGDPの2割に当たる事業規模108兆円の経済対策を講じてまいります。特に、事業継続や雇用維持のため、実質無利子・無担保の資金繰り支援策を民間金融機関に拡大するとともに、特に厳しい状況にある中小・小規模事業者等に対する給付金制度の創設、納税や社会保険料の支払い猶予等の措置を講じてまいります。また、雇用調整助成金の特例措置もさらに拡充し、解雇等を行わない雇用を維持する企業に対して、正規、非正規に関わらず、中小企業は9/10、大企業でも3/4に引き上げるなどの助成率の上乗せや、雇用保険被保険者でない労働者の休業の対象への追加、申請に係る負担の軽減などの追加措置を実施します。

貴団体におかれましては、これらの施策も活用いただくとともに、新型コロナウイルス感染症の世界的な拡大と緊急事態宣言という前例のない状況下において、特に急激な事業変動の影響を受けやすい有期契約労働者、パートタイム労働者及び派遣労働者並びに新卒の内定者の方々等の雇用の維持を図るため、改めて、下記の事項につきまして、なお一層のご協力をお願い申し上げます。

記

- 一 事業継続に向けた資金繰り支援を活用していただくとともに、雇用調整助成金の特例措置等を活用していただき、従業員の雇用維持に努めていただくようお願いいたします。また、教育訓練を行った場合には雇用調整助成金の助成額が加算されますので、新入社員については教育訓練の機会を設けるなど将来の戦力として雇用を維持していただくようお願いいたします。

- 二 職を失った方の再就職を促進するためにも求人積極的に提出していただくなど、職を失った方の雇入れについて特段のご配慮をお願いいたします。また、新卒者については、中長期的な視点に立って採用を進めていただくようお願いいたします。
- 三 2019 年度卒業者等のうち入職時期の繰下げをしていた内定者については、できるだけ早期の入職日を確定させるなど、特段のご配慮をいただくとともに、対象となった方からの補償等の要求には誠意を持ったご対応をお願いいたします。
- 四 2020 年度卒業予定者等が十分な就職活動を行えるよう、多様な通信手段を活用した説明会や面接・試験等、柔軟な日程の設定などによる一層の募集機会の提供を行うなど最大限柔軟な対応を行うようお願いいたします。
- 五 障害者の方など課題を抱える方の雇用の安定に向け、特段の配慮をお願い申し上げます。また、外国人労働者についても、日本人と同様の配慮をお願いいたします。
- 六 有期契約労働者、パートタイム労働者及び派遣労働者の方々等の雇用の安定等を図るため、解雇、雇止めや安易な労働者派遣契約の解除等はお控えいただくなど特段の配慮をお願いいたします。やむを得ず解雇、雇止め等をしようとする場合でも、労働者の生活の激変を緩和し求職活動への支障が生じないように、社員寮等に入居している労働者が離職後も引き続き一定期間入居できるよう、できる限りの配慮に努めて頂くようお願いいたします。
- 七 新型コロナウイルス感染症の拡大を防ぐため、有期契約労働者、パートタイム労働者及び派遣労働者の方々を含め、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、テレワークや時差通勤の積極的な活用の促進、従業員の感染の予防にむけた取組等を行っていただきますようお願いいたします。その際、妊娠中の女性労働者や、高齢者、基礎疾患（糖尿病、心不全、呼吸器疾患など）を有する方々に十分な配慮をしていただくようお願いいたします。また、小学校等が臨時休業となる場合等もありますので、子どもの世話が必要な労働者が休みやすい環境の整備をお願いいたします。

以上

かいしゃ はたら

がいこくじん

会社で働いている外国人のみなさま

しんがた

はたら

新型コロナウイルスのために、あなたが働いている

かいしゃ けいえい わる

会社の経営が悪くなっているかもしれません。しかし、あ

かいしゃ

がいこくじん

にほんじん

あなたの会社は、あなたが外国人だから、あなたを日本人よ

わる あつか

つぎ

りも悪く扱ってはいけません。あなたは、次の1～4のよ

き

くだ

うなことに気をつけて下さい。

1. 会社の責任で、会社があなたに「会社を休みなさい」と言ったときは、
会社は、あなたにお金（「休業手当」と言います。）を払わなければなり
ません。これは、日本人と同じです。

2. 日本政府は、働いている人を守るために、会社にお金（「助成金」と言
います）を払います。このお金は、外国人のためにも、日本人のためにも
使うことができます。

3. あなたの子どもの学校は今休みになっているかもしれません。学校が休
みになったら、あなたが会社を休まなければならないかもしれません。あ
なたが会社を休んだとき、あなたは給料が出る休み（「年次有給休暇」
と言います）を使うことができます。これも、日本人と同じです。

4. 会社はあなたを無理矢理辞めさせることはできません。会社があなたに
会社を辞めてほしいときは、日本人に辞めてほしいときと同じルールを守
らなければなりません。

【QRコード】

※1～4などで困ったことがあったら、近くの労働局、

労働基準監督署、ハローワークに相談してください。

こうせいろうどうしょう
厚生労働省とどうふけんろうどうきょく
都道府県労働局ろうどうきじゅんかんとかしよ
労働基準監督署

ハローワーク

新型コロナウイルス感染症の影響を踏まえ 雇用調整助成金の特例を拡充します

～雇用調整助成金を活用して従業員の雇用維持に努めて下さい。～

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

【特例の対象となる事業主】

新型コロナウイルス感染症の影響を受ける事業主を対象とします。

令和2年4月1日から令和2年6月30日まで(緊急対応期間)の休業等に適用されます。

助成内容のポイント	中小企業	大企業
①休業を実施した場合の休業手当または教育訓練を実施した場合の賃金相当額の助成(※1、2)	助成率	
新型コロナウイルス感染症の影響を受ける事業主	4/5	2/3
新型コロナウイルス感染症の影響を受ける事業主で、かつ、解雇等をしていないなど上乗せの要件(※3、4)を満たす事業主	9/10	3/4
②教育訓練を実施したときの加算	加算額	
教育訓練が必要な被保険者の方に、教育訓練(自宅でインターネット等を用いた教育訓練含む)を実施※5	2,400円	1,800円
③支給限度日数	限度日数	
通常時	1年間で100日	
緊急対応期間	上記限度日数とは別枠で利用可能	
④雇用保険被保険者でない方	助成率	
雇用保険被保険者でない方を休業させる場合	上記①の助成率と同じ	

※1 対象労働者1人1日当たり 8,330円が上限です。(令和2年3月1日現在)

※2 助成額は、前年度の雇用保険の保険料の算定基礎となる賃金総額等から算定される平均賃金額に休業手当支払率(休業の場合は60%以上、教育訓練の場合は100%)を掛け、1日当たりの助成額単価を求めます。

※3 P2の【助成内容と対象の拡充をします】の②を参照ください。

※4 出向は当該助成率は適用されません。

※5 雇用保険被保険者のみが対象となります。

※ 風俗営業等関係事業主への支給も可能とします。



厚生労働省・都道府県労働局・ハローワーク

厚生労働省HP



LL020410企01

【助成内容や対象を大幅に拡充します】

令和2年4月1日から令和2年6月30日まで(緊急対応期間)の休業等に適用されます。

- ① 休業又は教育訓練を実施した場合の助成率を上げます **NEW**
【中小企業: 2/3から4/5へ】【大企業: 1/2から2/3へ】
- ② 以下の要件を満たし、解雇等しなかった事業主に助成率の上乗せをします **NEW**
【中小企業: 4/5から9/10へ】【大企業: 2/3から3/4へ】
ア 1月24日から賃金締切期間(判定基礎期間)の末日までの間に事業所労働者の解雇等
(解雇と見なされる有期契約労働者の雇止め、派遣労働者の事業主都合による中途契約解除等を含む。) をしていないこと
イ 賃金締切期間(判定基礎期間)の末日における事業所労働者数が、比較期間(1月24日から判定基礎期間の末日まで)の月平均事業所労働者数と比して4/5以上であること
- ③ 教育訓練を実施した場合の加算額の引き上げをします **NEW**
教育訓練が必要な被保険者の方について、自宅でインターネット等を用いた教育訓練も
できるようになり、加算額の引き上げを行います。【中小企業: 2,400円】【大企業: 1,800円】
※助成対象となる教育訓練となるか不明な場合には実施前に管轄の労働局等にお問い合わせください。
- ④ 新規学卒採用者等も対象としています
新規学卒採用者など、雇用保険被保険者として継続して雇用された期間が6か月未満の労働者についても助成対象としています。
(※本特例は、休業等の初日が令和2年1月24日以降の休業等に適用されています。)
- ⑤ 支給限度日数に関わらず活用できます **NEW**
「緊急対応期間」に実施した休業は、1年間に100日の支給限度日数とは別枠で利用できます。
- ⑥ 雇用保険被保険者でない労働者も休業の対象とします **NEW**
事業主と雇用関係にある週20時間未満の労働者(パート、アルバイト(学生も含む)等)など
が対象となります。

【受給のための要件の更なる緩和をします】

休業等の初日が令和2年1月24日以降のものに遡って適用されます。
ただし、①生産指標の要件緩和については、
緊急対応期間である令和2年4月1日から令和2年6月30日までの休業等に適用されます。

① 生産指標の要件を緩和します **NEW**

ア 生産指標の確認は提出があった月の前月と対前年同月比で10%の減少が必要でしたが、対象期間の初日が緊急対応期間である令和2年4月1日から令和2年6月30日までの間は、これを5%減少とします。

イ 生産指標の確認期間を3か月から1か月に短縮しています。
(※生産指標の確認は提出があった月の前月と対前年同月比で確認します。)

② 最近3か月の雇用量が対前年比で増加していても助成対象としています

③ 雇用調整助成金の連続使用を不可とする要件(クーリング期間)を撤廃しています

過去に雇用調整助成金を受給したことがある事業主について、前回の支給対象期間の満了日から1年を経過していなくても助成対象としています。

④ 事業所設置後1年以上を必要とする要件を緩和しています

(※この場合の、生産指標の確認は提出があった月の前月と令和元年12月を比べます。)

⑤ 休業規模の要件を緩和します **NEW**

休業等の延べ日数が対象労働者に係る所定労働日数の1/20(中小企業)、1/15(大企業)以上となるものであることとしていましたが、これを1/40(中小企業)、1/30(大企業)以上に緩和します。

【雇用調整助成金が活用しやすくなります】

休業等の初日が令和2年1月24日以降のものに遡って適用されます。

① 事後提出を可能とし提出期間を延長します **NEW**

すでに休業を実施し、休業手当を支給している場合でも、令和2年6月30日までは、事後に提出することが可能です。

(※生産指標の確認は提出があった月の前月と対前年同月比で確認します。)

② 短時間休業の要件を緩和し活用しやすくします **NEW**

短時間休業については、従来、事業所等の労働者が一斉に休業する必要がありましたが、事業所内の部門、店舗等施設毎の休業も対象とする等緩和し、活用しやすくします。

③ 残業相殺制度を当面停止します **NEW**

支給対象となる休業等から時間外労働等の時間を相殺して支給すること(残業相殺)を当面停止します。

【短時間休業の要件緩和の活用例】

- ① 立地が独立した部門ごとの短時間一斉休業を可能とします。
(例: 客数の落ち込んだ店舗のみの短時間休業、製造ラインごとの短時間休業)
- ② 常時配置が必要な者を除いて短時間休業を可能とします。
(例: ホテルの施設管理者等を除いた短時間休業)
- ③ 同じ勤務シフトの労働者が同じ時間帯に行う短時間休業を可能とします。
(例: 8時間3交代制を6時間4交代制にして2時間分を短時間休業と扱う)

【教育訓練の拡充の活用例】

- ・従前は訓練日に就労することができませんでしたが、半日訓練後、半日就労することを可能とします。
(※半日訓練の場合は、加算額が半額になります。)
- ・感染防止拡大の観点から、自宅等で行う訓練も助成対象となる訓練とします。
※助成対象となる教育訓練となるか不明な場合には実施前に管轄の労働局等にお問い合わせください。

緊急対応期間中の休業は

- ・助成率UP+上乗せ助成
- ・教育訓練加算額UP

緊急対応期間

令和2年4月1日

- ・対象労働者の拡大
- ・支給限度日数は別カウント

令和2年6月30日

◆支給までの流れ

1～3判定基礎期間
(1か月単位で1～3か月)

【通常時】

事業の縮小

休業等の計画協定

計画届

休業等
実施

判定基礎期間
終了後2か月以内に申請

支給申請

支給・不支給

【計画届事後提出時】

事業の縮小

休業等の計画協定

休業等
実施

計画届

支給申請

支給・不支給

雇用調整助成金の申請書類を簡素化します

新型コロナウイルス感染症に係る雇用調整助成金の特例措置に関する申請書類等については、大幅に簡素化し、事業主の申請手続きの負担軽減と支給事務の迅速化を図ります。

記載事項を約5割削減 73事項→38事項に削減(▲35事項)

- 残業相殺制度を当面停止(残業時間の記載不要に)
- 自動計算機能付き様式の導入により記載事項を大幅に削減

記載事項の大幅な簡略化

- 日ごとの休業等の実績は記載不要(合計日数のみで可)

添付書類の削減

- 資本額の確認の「履歴事項全部証明書」等を廃止
- 休業協定書の労働者個人ごとの「委任状」を廃止
- 賃金総額の確認のための「確定保険料申告書」を廃止(システムで確認)

添付書類は既存書類で可に

- 生産指標→「売上」が分かる既存の書類で可
- 出勤簿や給与台帳でなくても、手書きのシフト表や給与明細でも可

計画届は事後提出可能(～6月30日まで)



【計画届に必要な書類】(休業の場合)

書類名	簡素化内容(記載事項29事項→21事項 (▲8事項))
様式第1号(1) 休業等実施計画(変更)届	・ <u>事後提出</u> (申請時に提出)を <u>可能に(～6/30(火)まで)</u>
様式第1号(2) 雇用調整事業所の事業活動の 状況に関する申出書	・ 確認書類は「売上」が分かる <u>既存書類のコピーで可</u> (<u>売上簿、営業収入簿、会計システムの帳票</u> などで可)
様式第1号(3) 休業・教育訓練計画一覧表	・ 作成不要(様式第5号(3)として提出可)
様式第1号(4) 雇用調整実施事業所の雇用指 標の状況に関する申出書	・ 作成不要
確認書類① 休業協定書・教育訓練協定書	・ 労働者代表選任届に添付を求めていた <u>個別の委任状を 不要に</u>
確認書類② 事業所の状況に関する書類	・ <u>既存</u> の労働者及び役員 <u>名簿のみで可</u> ・ <u>中小企業</u> の人数要件を満たせば、 <u>資本金額を示す書類は 不要に</u>

【支給申請に必要な書類】(休業の場合)

書類名	簡素化内容(記載事項44事項→17事項 (▲27事項))
様式第5号(1) 支給申請書	・ 自動計算機能付き様式とし、 <u>記載事項を大幅に削減</u> ・ 事業所の所在地等の <u>記載は省略可</u>
様式第5号(2) 助成額算定書	・ 自動計算機能付き様式とし、 <u>記載事項を大幅に削減</u> ・ <u>残業相殺の停止</u> により、 <u>残業時間の記載不要に</u>
様式第5号(3) 休業・教育訓練計画一覧表及 び所定外労働時間等の実施状 況に関する申出書	・ <u>日付毎の記載は不要</u> とし、 <u>日数合計のみで可</u> ・ <u>残業相殺の停止</u> により、 <u>残業時間の記載不要に</u>
共通要領様式1号 支給要件確認申立書	・ 「はい」「いいえ」を <u>簡易に回答可能な様式に変更</u>
確認書類① 労働保険料に関する書類	・ 添付不要
確認書類② 労働・休日及び休業・教育訓 練の実績に関する書類	・ 出勤簿、タイムカード以外にも、 <u>手書きのシフト表などでも可</u> ・ 給与台帳以外にも、 <u>給与明細の写しなどでも可</u>



採用内定取消しの防止について

～事業主の皆さま、労働局・ハローワークまでご相談ください～

事業主の皆さまへ

新卒者に対する採用内定の取消しは、学生・生徒とそのご家族に大きな失望を与えるものであり、できる限り防止することが必要です。

「青少年の雇用の促進等に関する法律」第7条に基づき厚生労働大臣が定める指針では、事業主の皆さまに対し、以下の努力を求めています。

1 採用内定の取消しを防止するため、**最大限の経営努力を行う等、あらゆる手段を講じる**こと。

※ 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し（解雇）は無効とされます。

2 やむを得ない事情により、採用内定の取消し、または入職時期の繰り下げを行う場合には、**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、対象者からの**補償等の要求には、誠意を持って対応**すること。

事業主の皆さまの雇用維持の努力を支援するため、雇用調整助成金の特例を設けました。この特例により、採用したばかりの新規学卒者でも休業や教育訓練等をさせた場合は助成の対象となります。



3 採用内定の取消しを行う前に、**まずは、お近くの労働局・ハローワークまでご相談**ください。

※ また、既に内定取消しを行った場合、労働局・ハローワークへご連絡いただく必要がありますので、ご連絡をお願いします。

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 (労働者を雇用する事業主の方向け) <4月以降分>

令和2年4月1日から6月30日までの間に、以下の子どもの世話を保護者として行うことが必要となった労働者に対し、**有給(賃金全額支給)の休暇(労働基準法上の年次有給休暇を除く)**を取得させた事業主についても助成金の対象となります！

- ① 新型コロナウイルス感染症に関する対応として、ガイドライン等に基づき、臨時休業等をした小学校等に通う子ども
- ② 新型コロナウイルスに感染した子どもなど、小学校等を休む必要がある子ども

*詳細は裏面をご参照ください

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

【助成内容】

- **有給休暇を取得した対象労働者に支払った賃金相当額×10/10**

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

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

【申請期間】

- 令和2年4月15日頃に支給要領等の公表、申請受付開始の予定です。

①具体的な手続きは追って公表いたします。

②お問い合わせについては、下記のフリーダイヤル(コールセンター)まで

0120-60-3999 (受付時間: 9:00~21:00 ※土日・祝日含む)

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

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

- 「臨時休業等」とは

・ 新型コロナウイルス感染症に関する対応として、小学校等が臨時休業した場合、自治体や放課後児童クラブ、保育所等から利用を控えるよう依頼があった場合が対象となります。
なお、保護者の自主的な判断で休ませた場合は対象外です。(※ただし、学校長が新型コロナウイルスに関連して出席しなくてもよいと認めた場合は、3月以前分についても対象です。)

- 「小学校等」とは

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

②新型コロナウイルスに感染した子どもなど、小学校等を休む必要がある子ども



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

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

③対象となる保護者



- ・**親権者、未成年後見人、その他の者（里親、祖父母等）**であって、**子どもを現に監護する者**が対象となります。
- ・上記のほか、**各事業主が有給休暇の対象とする場合は、子どもの世話を一時的に補助する親族も含まれます。**

④対象となる有給の休暇の範囲

○土日・祝日に取得した休暇の扱い

「①に該当する子ども」に係る休暇の対象は以下のとおりです。

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

「②に該当する子ども」に係る休暇の対象は以下のとおりです。

- ・元々の休日にかかわらず、令和2年4月1日から同年6月30日までの間は全ての日が対象

○半日単位の休暇、時間単位の休暇の扱い

- ・対象となります。

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

○就業規則等における規定の有無

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

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

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

○労働者に対して支払う賃金の額

- ・年次有給休暇を取得した場合に支払う賃金の額を支払う必要があります。
(助成金の支給上限である8,330円を超える場合であっても、全額を支払う必要があります。)

「働き方改革推進支援助成金」のご案内

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

「働き方改革推進支援助成金」（※令和2年度より「時間外労働等改善助成金」から名称変更）に新型コロナウイルス感染症対策を目的とした取組を行う事業主を支援する特例コースを時限的に設けています。

	新型コロナウイルス感染症対策のための テレワークコース	職場意識改善特例コース
対象事業主	新型コロナウイルス感染症対策として テレワークを新規（※）で導入する 中小企業事業主 ※試行的に導入している事業主も対象となります	新型コロナウイルス感染症対策として 労働者が利用できる特別休暇の規定を整備する 中小企業事業主
助成対象の取組	・テレワーク用通信機器の導入・運用 ・就業規則・労使協定等の作成・変更 等	・就業規則等の作成・変更 ・労務管理用機器等の導入・更新 等
主な要件	事業実施期間中に ・助成対象の取組を行うこと ・テレワークを実施した労働者が1人以上いること	事業実施期間中に新型コロナウイルスの対応として労働者が利用できる特別休暇の規定を整備すること
助成の対象となる事業の実施期間	令和2年2月17日～5月31日 〔 計画の事後提出を可能にし、2月17日以降の取組で交付決定より前のものも助成対象とします。 〕	
支給額	補助率：1／2 1企業当たりの上限額：100万円	補助率：3／4 ※事業規模30名以下かつ労働能率の増進に資する設備・機器等の経費が30万円を超える場合は、4／5を助成 上限額：50万円

新型コロナウイルス感染症対策のためのテレワークコース

テレワーク相談センター

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

電話：0120-91-6479

上記のフリーダイヤルがつかない場合には、以下の番号でも受け付けます。（5月31日まで）

電話：03-5577-4724、03-5577-4734

ただし、通信料は発信者負担になりますので、ご留意いただきますようお願いいたします。

所在地：東京都千代田区神田駿河台1-8-11

東京YWCA会館3階

お問い合わせ先

職場意識改善特例コース

最寄りの

都道府県労働局雇用環境・均等部
又は雇用環境・均等室



ご利用の流れ、対象事業主の要件 等については裏面をご確認ください。

新型コロナウイルス感染症対策のための テレワークコース の助成内容

支給要件

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

支給対象となる取組

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

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

支給額

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

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

職場意識改善特例コース の助成内容

支給要件

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

支給対象となる取組

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

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

支給額

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

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

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

対象となる中小企業事業主

労働者災害補償保険の適用中小企業事業主であること

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

ご利用の流れ

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

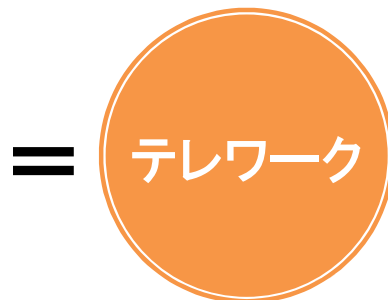
2 **交付決定**
これから取組を実施する場合は、計画に沿って取組を実施
※要件に合致する場合は、2月17日以降交付決定までの取組も助成対象となります。

3 取組終了後、テレワークコースはテレワーク相談センターに、職場意識改善特例コースは最寄りの都道府県労働局雇用環境・均等部(室)に**支給申請**(締切は**7月15日(水)**)

「働き方改革推進支援助成金^(※1)」のご案内 (テレワークコース)

労働時間等の設定の改善^{※2}及び仕事と生活の調和の推進のため、
**在宅またはサテライトオフィスにおいて就業するテレワークに取り組む
中小企業事業主を支援します！**

- 社員の育児や介護と仕事の両立を支援したい
- 社員の通勤負担を軽減したい
- ワーク・ライフ・バランスを推進して社員のやる気をアップさせたい
- 優秀な人材を確保したい



※1 令和2年度より、「時間外労働等改善助成金」から名称変更しました。

※2 「労働時間等の設定の改善」とは、各事業場における労働時間、年次有給休暇等に関する事項について労働者の生活と健康に配慮するとともに、多様な働き方に対応した、より良いものとしていくことをいいます。

支給対象となる取組

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

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

支給額

支給対象となる取組の実施に要した費用のうち、下の「対象経費」に該当するものについて、成果目標の達成状況[※]に応じて助成します。※成果目標・評価期間は裏面参照。

対象経費	助成額
謝金、旅費、借損料、会議費、雑役務費、印刷製本費、備品費、機械装置等購入費、委託費 (注) 契約形態が、リース契約、ライセンス契約、サービス利用契約などで「評価期間」を超える契約の場合は、「評価期間」の間の経費のみが対象	対象経費の合計額 × 補助率 (上記の額を超える場合は 上限額 ※) ※「1人当たりの上限額」×対象労働者数 又は 「1企業当たりの上限額」のいずれか低い方の額

成果目標の達成状況	達成	未達成
補助率	3/4	1/2
1人当たりの上限額	20万円	10万円
1企業当たりの上限額	150万円	100万円

<支給額の例>

労働者100人の企業で、
総務、経理部門5人に1人当たり30万円の機器を導入する場合
 所要額 30万円×5人 = 150万円
 ○成果目標達成の場合 → 20万円×5人=100万円を助成
 ○成果目標未達成の場合 → 10万円×5人=50万円を助成

※ 成果目標、ご利用の流れ、対象事業主の要件 等については裏面をご確認ください。



成果目標と評価期間

成果目標

本助成金の「支給対象となる取組」を実施するにあたっては、以下の「成果目標」をすべて達成することを目指してください（達成状況に応じて支給額が変わります）。

- ① 評価期間に1回以上、対象労働者全員に、在宅またはサテライトオフィスにおいて就業するテレワークを実施させる
- ② 評価期間において、対象労働者が在宅またはサテライトオフィスにおいてテレワークを実施した日数の週間平均を、1日以上とする
- ③ 所定外労働の削減について、労働者の月間平均所定外労働時間数を前年と比較して5時間以上削減させる

評価期間

上記「成果目標」を達成したかどうかは、事業実施期間（交付決定の日から令和3年2月15日まで）中の、1か月から6か月の期間で設定する「評価期間※」で判断します。
※評価期間は申請者が事業実施計画を作成する際に自ら設定します。

ご利用の流れ

- ① 「働き方改革推進支援助成金交付申請書」を事業実施計画書などの必要書類とともに、テレワーク相談センターに提出（締切は12月1日（火））
※ 後日、厚生労働省から交付決定通知書が送付されます

- ② 交付決定後、提出した計画に沿って取組を実施

- ③ 事業実施期間終了後、テレワーク相談センターに支給申請（締切は3月1日（月））
※ 厚生労働省から支給されます

対象となる中小企業事業主

- ① テレワークを新規で導入する中小企業事業主

※ 試行的に導入している事業主も対象です

または

- ② テレワークを継続して活用する中小企業事業主

※ 過去に本助成金を受給した事業主は、対象労働者を2倍に増加してテレワークに取り組む場合に、2回まで受給が可能です

中小企業事業主の範囲

AまたはBの要件を満たす企業が中小企業になります

業種	A. 資本または出資額	B. 常時使用する労働者
小売業 (飲食店を含む)	5,000万円以下	50人以下
サービス業	5,000万円以下	100人以下
卸売業	1億円以下	100人以下
その他の業種	3億円以下	300人以下

お問い合わせ先

テレワーク 相談 検索

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

テレワーク相談センター

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

電話：0120-91-6479

（上記のフリーダイヤルがつかない場合には、以下の番号でも受け付けます。（5月31日まで）
電話：03-5577-4724、03-5577-4734
ただし、通信料は発信者負担になりますので、ご留意いただきますようお願いいたします。

所在地：東京都千代田区神田駿河台1-8-11 東京YWCA会館3階

※ 働き方改革推進支援助成金テレワークコースに関する申請書やお問い合わせなどの受付は、厚生労働省委託事業テレワーク相談センター事業の受託者である、一般社団法人日本テレワーク協会により行われています。

新型コロナウイルス感染症（COVID-19）対策

～妊娠中の女性労働者などへの配慮について～



感染が妊娠に与える影響

現時点では、新型コロナウイルスについては不明な点が多いですが、一般的に、妊婦の方が肺炎にかかった場合には、妊娠していないときに比べて重症化する可能性があります。

さらに、妊娠中の女性労働者は、新型コロナウイルス感染症の感染がひろがる現状の下で、不安をお持ちだと考えられます。

職場における配慮

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人も含め、妊娠中の女性労働者に配慮いただき、例えば次のような取組の実施をお願いします。

- ①休みやすい環境の整備
 - ✓ 有給の特別休暇制度の導入など
- ②テレワークや時差通勤の積極的な活用の促進
- ③従業員の感染の予防のための取組 など

※このほか、妊娠中の女性労働者については、事業主は以下の措置などを講じる必要があります。こうした措置などについても引き続き、適切に講じて下さい。

■母性健康管理措置（男女雇用機会均等法）

- ✓ 医師などからの指導事項を守るための勤務時間の変更や勤務軽減などの措置（通勤緩和、休憩に関する措置、妊娠中の症状などに対応する措置）

■妊婦が請求した場合の時間外労働、休日労働、深夜業の制限など（労働基準法）

※高齢者や基礎疾患（糖尿病、心不全、呼吸器疾患など）を有する方は、重症化するリスクが高いと考えられていますので、同様に、休みやすい環境の整備などの取組の実施をお願いします。

○発熱時の留意点、企業の方が利用可能な制度などについては、裏面を参考にしてください

○なお、このリーフレットは、令和2年4月10日時点の情報や考え方をもとに作成しています。状況に変化があった場合は、随時お知らせします。

➡裏面に続く

◆ 発熱などがある場合

- 発熱、咳などの風邪症状がみられる方には、次のような対応をしてください。
 - ✓ 出勤免除の実施やテレワークの指示、外出自粛の勧奨
 - ✓ 風邪の症状や37.5度以上の発熱が**2日程度**続く場合や、あるいは強いだるさ（倦怠感）や息苦しさ（呼吸困難）がある場合は、早めに帰国者・接触者相談センターに相談することを促すこと

◆ 企業の方が利用可能な制度など

<休みやすい環境の整備>

- 働き方・休み方改善コンサルタント（都道府県労働局雇用環境均等部（室）に配置）
 - ✓ 就業規則の定め方など、特別休暇の導入に当たってのご相談を受け付けています。
<https://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-11200000-Roudoukijunkyou/0000165088.pdf>
- 働き方改革推進支援助成金（職場意識改善特例コース）
 - ✓ 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助成金制度です。
https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/jikan/syokubaisiki.html
- 雇用調整助成金の特例措置の拡大
 - ✓ 事業活動の縮小を余儀なくされた事業主を対象とした雇用調整助成金については、解雇等を行わない場合の休業手当に対する助成率を最大9/10に引き上げています。
https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/kyufukin/pagel07.html
- 小学校休業等対応助成金
 - ✓ 小学校休業等により子の世話をする保護者に有給の休暇を取得させた企業を支援する助成金制度です。
https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/kyufukin/pagel07_00002.html



<テレワークや時差通勤の積極的な活用の促進>

- 働き方改革推進支援助成金（テレワークコース等）
 - ✓ 新たにテレワークを導入した中小企業事業主などを支援する助成金制度です。
（新型コロナウイルス感染症対策のためのテレワークコース）
https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/jikan/syokubaisikitelework.html
（テレワークコース）
https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/jikan/telework_10026.html
- 時差通勤・フレックスタイム制
 - ✓ 労使の合意で始業、終業時刻を変更できますので、十分に話し合ってください。
 - ✓ フレックスタイム制の詳細や導入に関しては以下のURLをご覧ください。
<https://www.mhlw.go.jp/content/000476042.pdf>



◆ 従業員の感染の予防のための取組

■ 職場における新型コロナウイルス感染症の拡大を防止するためのチェックリスト

- ✓ 新型コロナウイルス感染症の大規模な感染拡大を防止するため、チェックリストを参考として、事業場の実態に即した、実行可能な感染拡大防止対策を検討してください。
<https://www.mhlw.go.jp/content/10900000/000617721.pdf>



※ 厚生労働省から労使団体への要請

厚生労働省から労使団体に対して、新型コロナウイルス感染症に関して、妊娠中の女性労働者への配慮がなされるよう、労使で十分に話し合い、安心して休暇を取得できる体制を整えていただくことなどを要請しました。

○令和2年3月31日

<https://www.mhlw.go.jp/content/10900000/000617718.pdf>



○令和2年4月1日

https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_10656.html



※ 新型コロナウイルス感染症に関して、下記に関する企業の方向けのQ&Aをホームページに掲載しています。

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

- ・ 風邪の症状がある方、感染が疑われる方への対応
- ・ 感染防止に向けた柔軟な働き方（テレワーク、時差通勤）
- ・ 雇用調整助成金の特例措置
- ・ 労働者を休ませる場合の措置（休業手当、特別休暇など）

など



2020年4月10日版