新型コロナウイルス感染症に対する労務対応 Q&A

2020 年 4 月 28 時点版

厚生労働省「新型コロナウイルスに関する Q&A（企業の方向け）」より

合同会社リーガル・プライマリケア／たやま社労士事務所｜　TEL　022-725-2420

目次

目次 1

1　風邪の症状がある方、感染が疑われる方への対応 1

問 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。 1

2　感染防止に向けた柔軟な働き方（テレワーク、時差通勤） 2

＜テレワーク＞ 問 1 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。 2

＜時差通勤＞ 問 2 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。 3

3　雇用調整助成金の特例措置 4

＜雇用調整助成金について＞ 問 1 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。 4

＜特例措置の趣旨・目的＞ 問 2 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。 4

＜外国人を雇用する事業主について＞ 問 3 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。 4

4　労働者を休ませる場合の措置（休業手当、特別休暇など） 5

＜休業させる場合の留意点＞ 問 1 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。 5

＜感染した方を休業させる場合＞ 問 2 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。 5

＜感染が疑われる方を休業させる場合＞ 問 3 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。 6

＜発熱などがある方の自主休業＞ 問 4 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。 6

＜事業の休止に伴う休業＞ 問 5 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。 7
更 新＜新型インフルエンザ等対策特別措置法に基づく緊急事態宣言や要請・指示を受けた事業の休止に伴う休業＞ 問 6 新型インフルエンザ等対策特別措置法に基づく緊急事態宣言や要請・指示により、事業を休止し、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。 7
更 新＜新型インフルエンザ等対策特別措置法に基づく緊急事態宣言や要請・指示を受けた事業の休止に伴う休業＞ 問 7 新型インフルエンザ等対策特別措置法に基づく緊急事態宣言や要請・指示を受けて事業を休止する場合、労働基準法の休業手当の取扱はどうなるでしょうか。 8
＜休業手当の支払いが不要な場合の賃金＞ 問 8 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。 9
＜年次有給休暇と病気休暇の取り扱い＞ 問 9 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は、労働基準法上問題はありませんか。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。 9
＜パートタイム労働者等への適用について＞ 問 10 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。 10
＜特別休暇の導入の手続＞ 問 11 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。 10
＜特別休暇の導入の手続＞ 問 12 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。 11
更 新＜小学校等の臨時休業に伴う保護者の休暇取得支援＞ 問 13 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。 12

＜外国人の労働者に対する労働基準法の適用＞ 問 14 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。 13
＜外国人労働者に対する適用＞ 問 15 問 13 の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。 13
＜保育所への登園自粛を要請された場合の育児休業の延長＞ 問 16 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。 13
＜自主的に保育所への登園を自粛した場合の育児休業の延長＞ 問 17 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。 14

5　労働時間（変形労働時間制、36 協定の特別条項など） 16

＜変形労働時間制の導入や変更＞ 問 1 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。 16
＜36 協定の特別条項＞ 問 2 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。 17
＜労働基準法第 33 条の適用＞ 問 3 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。 17

6　安全衛生 18

＜就業禁止の措置＞ 問 1 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。 18
＜健康診断の実施＞ 問 2 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健康診断の実施を延期するといった対応は可能でしょうか。 19

＜安全委員会等の開催＞ 問３ 新型コロナウイルス感染症の拡大防止のため、従業員が集まる会議等を中止していますが、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。 19

7　労災補償 20

問１ 労働者が新型コロナウイルス感染症を発症した場合、労災保険給付の対象となりますか。 20

NEW 問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。 20

NEW 問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のようになりますか。 20

NEW 問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。 20

NEW 問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。 21

NEW 問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。 21

NEW 問７ 上記答４の（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。 21

NEW 問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。 21

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 22

問１ 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。 22

問２ 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。 23

問３ 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。 23

問４ 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。 24

問５ 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。 .. 24

9　労働者派遣 25

＜労働者派遣契約の中途解除等について＞ 問１ （派遣先の方）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。 25
＜労働者派遣契約の中途解除等について＞ 問２ （派遣先の方）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。 25
＜労働者派遣契約の中途解除等について＞ 問３ （派遣元事業主の方）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における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、派遣元としてどのような対応を行うべきでしょうか。 26
＜派遣労働者のテレワークについて＞ 問４ （派遣先の方）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。 26
＜派遣労働者のテレワークについて＞ 問５ （派遣元事業主・派遣先の方）派遣元事業主及び派遣先は、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。 27
＜派遣労働者のテレワークについて＞ 問６ （派遣元事業主・派遣先の方）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。 28

１０　その他 28

＜職場のいじめ・嫌がらせ＞ 問１ 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。 28
＜新卒の内定者について＞ 問２ 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。 29
＜労働者の解雇、雇止めについて＞ 問３ 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。 29
＜労働者の解雇、雇止めについて＞ 問４ 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。 30

＜労働者の解雇、雇止めについて＞ 問 5 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。 31
更 新＜検査結果の証明について＞ 問 6 労働者が就業する上で、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必要はありますか。 32

新型コロナウイルス感染症に対する労務対応 Q&A

1　風邪の症状がある方、感染が疑われる方への対応

問 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します。

○感染が疑われる方への対応

発熱などのかぜ症状がある場合は、仕事や学校を休んでいただき、外出やイベントなどへの参加は控えてください。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。厚生労働省と関係省庁は、従業員の方々が休みやすい環境整備が大切と考え、労使団体や企業にその整備にご協力いただくようお願いしています。

咳などの症状がある方は、咳やくしゃみを手でおさえると、その手で触ったドアノブなど周囲のものにウイルスが付着し、ドアノブなどを介して他者に病気をうつす可能性がありますので、咳エチケットを行ってください。

発熱などのかぜ症状について、現時点では新型コロナウイルス感染症以外の病気による場合が圧倒的に多い状況です。風邪やインフルエンザ等の心配があるときには、これまでと同様に、かかりつけ医等にご相談ください。

新型コロナウイルスへの感染のご心配に限っては、最寄りの保健所などに設置される「帰国者・接触者相談センター」にお問い合わせください。特に、先日「相談・受診の目安」として公表しました以下の条件に当てはまる方は、同センターにご相談ください。特に、先日「相談・受診の目安」として公表しました以下の条件に当てはまる方は、同センターにご相談ください。

- **風邪の症状や 37.5 度以上の発熱が 4 日以上続く場合（解熱剤を飲み続けなければならないときを含みます）**
- **強いだるさ（倦怠感）や息苦しさ（呼吸困難）がある場合**

※高齢者をはじめ、基礎疾患（糖尿病、心不全、呼吸器疾患（慢性閉塞性肺疾患など））がある方や透析を受けている方、免疫抑制剤や抗がん剤などを用いている方：

- **風邪の症状や 37.5 度以上の発熱が 2 日程度続く場合**
- **強いだるさ（倦怠感）や息苦しさ（呼吸困難）がある場合**

ＷＨＯの知見によれば、現時点で潜伏期間は 1-12.5 日（多くは 5 - 6 日）とされており、また、これまでのコロナウイルスの情報などから、未感染者については 14 日間にわたり健康状態を観察することが推奨されています。

新型コロナウイルスを防ぐには

○帰国者・接触者相談センター

「帰国者・接触者相談センター」では、皆さまから電話での相談を受けて感染が疑われると判断した場合には、帰国者・接触者外来へ確実に受診していただけるよう調整します。その場合には、同センターより勧められた医療機関を受診してください。複数の医療機関を受診することは控えてください。

同センターで、感染の疑いがないと判断された場合でも、これまで同様かかりつけ医を受診していただけます。その場合、肺炎症状を呈するなど、診察した医師が必要と認める場合には、再度同センターと相談の上、受診を勧められた医療機関でコロナウイルスのＰＣＲ検査を受けていただきます。

同センターはすべての都道府県に設置され、24 時間対応していますので、詳しくは、下記のホームページをご覧ください。

帰国者・接触者相談センターページ
（https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/kenkou_iryou/covid19-kikokusyasessyokusya.html）

2　感染防止に向けた柔軟な働き方（テレワーク、時差通勤）

＜テレワーク＞

問 1　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。

＜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。
（電話、来訪による相談についてはいずれのセンターも 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
上記のフリーダイヤルがつながらない場合には、以下の番号でも受け付けます。（5 月 31 日まで）
TEL：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。
Mail：sodan@japan-telework.or.jp

＜東京テレワーク推進センター（東京都内の企業について利用可能）＞
TEL：0120-97-0396
Mail：suishin@japan-telework.or.jp

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

＜時差通勤＞

問 2　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

3　雇用調整助成金の特例措置

＜雇用調整助成金について＞

問 1　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。

＜特例措置の趣旨・目的＞

問 2　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。

＜外国人を雇用する事業主について＞

問 3　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。

4　労働者を休ませる場合の措置（休業手当、特別休暇など）

＜休業させる場合の留意点＞

問 1　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。

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、欠勤中の賃金の取り扱いについては、労使で十分に話し合っていただき、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ていただくようお願いします。

なお、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暇を取得できる体制を整えていただくためには、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。この場合、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、休業手当の支払が必要となることがあります。

＜感染した方を休業させる場合＞

問 2　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。

＜感染が疑われる方を休業させる場合＞

問 3　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「1　風邪の症状がある方、感染が疑われる方への対応」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。

＜発熱などがある方の自主休業＞

問 4　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。

＜事業の休止に伴う休業＞

問 5　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て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。

更 新＜新型インフルエンザ等対策特別措置法に基づく緊急事態宣言や要請・指示を受けた事業の休止に伴う休業＞

問 6　新型インフルエンザ等対策特別措置法に基づく緊急事態宣言や要請・指示により、事業を休止し、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基づく緊急事態宣言や要請・指示により事業を休止し、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て、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さらなる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。

更 新＜新型インフルエンザ等対策特別措置法に基づく緊急事態宣言や要請・指示を受けた事業の休止に伴う休業＞

問 7 新型インフルエンザ等対策特別措置法に基づく緊急事態宣言や要請・指示を受けて事業を休止する場合、労働基準法の休業手当の取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て、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、お近くの労働局及び労働基準監督署（https://www.mhlw.go.jp/kouseiroudoushou/shozaiannai/roudoukyoku/index.html）に御相談ください。）

＜休業手当の支払いが不要な場合の賃金＞

問 8 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、問 11「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。

＜年次有給休暇と病気休暇の取り扱い＞

問 9 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は、労働基準法上問題はありませんか。
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。

＜パートタイム労働者等への適用について＞

問 10 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。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ない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。

＜特別休暇の導入の手続＞

問 11 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。
都道府県労働局雇用環境・均等部（室）

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」

＜特別休暇の導入の手続＞

問 12 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、日常の移動に欠かすことができない公共交通機関です。このため、タクシー事業者の事業継続は重要であり、運転者の雇用の維持を図ることは大変重要です。雇用の維持に向けた努力が十分になされることを期待しています。

＜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＞

○雇用を維持して休業した場合、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、事業者が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、事業者が運転者に支払う休業手当については、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。

＜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手続上の負担、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。

更 新 **＜小学校等の臨時休業に伴う保護者の休暇取得支援＞**

問 13 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。

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、2/27～3/31 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）を取得させた会社に対し、休暇中に支払った賃金全額（1 日 8,330 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

＜外国人の労働者に対する労働基準法の適用＞

問 14 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。

＜外国人労働者に対する適用＞

問 15 問 13 の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。

＜保育所への登園自粛を要請された場合の育児休業の延長＞

問 16 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。

＜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（※1））を認める必要があります（※2、3）。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（※1））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。

（※1）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（パパ・ママ育休プラス）

（※２）１歳から１歳６か月までの休業、１歳６か月から２歳までの休業それぞれについても同様に繰り下げ変更を認める必要。

（※３）繰下げ変更の申出は１か月前となっているが、申出が直前になった場合でも、繰下げ変更を認めることは可能。

＜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留意ください。

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

＜自主的に保育所への登園を自粛した場合の育児休業の延長＞

問 17 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。

＜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（※１））を認める必要があります（※２、３）。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留意ください。

（※１）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（パパ・ママ育休プラス）

（※２）１歳から１歳６か月までの休業、１歳６か月から２歳までの休業それぞれについても同様に繰り下げ変更を認める必要。

（※３）繰下げ変更の申出は１か月前となっているが、申出が直前になった場合でも、繰下げ変更を認めることは可能。

＜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留意ください。

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留意ください。

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

〇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。

〇子が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

〇さらに、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

5　労働時間（変形労働時間制、36 協定の特別条項など）

＜変形労働時間制の導入や変更＞

問 1　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ので、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適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 4 0 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、こちらをご覧下さい。
https://www.mhlw.go.jp/new-info/kobetu/roudou/gyousei/kantoku/dl/040324-6a.pdf

＜36 協定の特別条項＞

問 2　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。

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、こちらをご覧下さい。
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

＜労働基準法第 33 条の適用＞

問 3　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。

6　安全衛生

＜就業禁止の措置＞

問 1　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。

＜健康診断の実施＞

問 2 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健康診断の実施を延期するといった対応は可能でしょうか。

事業者は労働安全衛生法の規定に基づき、労働者の雇入れの直前又は直後に健康診断を実施することや、１年以内ごとに１回定期に一般健康診断を行うことが義務付けられています。しかしながら、令和２年２月 25 日に決定された「新型コロナウイルス感染症対策の基本方針」に、閉鎖空間において近距離で多くの人と会話する等の一定の環境下であれば、咳やくしゃみ等がなくても感染を拡大するリスクがあることが示されていること等を踏まえ、これらの健診断の実施時期を令和２年５月末までの間、延期することとして差し支えありません。

なお、今回の対応は、労働安全衛生規則第 43 条に基づく雇入時の健康診断、第 44 条に基づく定期健康診断、第 45 条に基づく特定業務従事者の健康診断など、労働安全衛生法第 66 条第１項に基づく健康診断に限るものであり、その他の労働安全衛生法に基づく特殊健康診断等の取扱いは従前どおり法令に基づく頻度で実施いただく必要があります。また、この取扱いは、新型コロナウイルス感染症の状況を踏まえた令和２年５月末までに限られた対応となりますので、ご注意ください。

＜安全委員会等の開催＞

問 3 新型コロナウイルス感染症の拡大防止のため、従業員が集まる会議等を中止していますが、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。

新型コロナウイルス感染症の拡大を防止する観点から、安全委員会等を開催するに際してはテレビ電話による会議方式にすることや、開催を延期することなど、令和２年５月末までの間、弾力的な運用を図ることとして差し支えありません。

なお、いずれの方式にしても衛生委員会等を開催するに際しては、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調査審議いただくなどにより積極的に対応いただきますよ

うお願いいたします。また、この取扱いは、新型コロナウイルス感染症の状況を踏まえた令和２年５月末までに限られた対応となりますので、ご注意ください。

7　労災補償

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

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。
労働局・労働基準監督署一覧

NEW　問 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。

NEW　問 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。

NEW　問 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

NEW 問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。

NEW 問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。

NEW 問７ 上記答４の（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。

NEW 問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。

※　労働者災害補償保険法施行規則第 23 条（抄）

1　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。

（略）

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。

労働局・労働基準監督署一覧

（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）

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

問 1　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。

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、業務のまとま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想定されます。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。

問 2　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、次亜塩素酸 0.1%溶液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。

問 3　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つきません。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。

問 4　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っては「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）。

問 5　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、問１～４でお示ししたようなマニュアルや、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。

9 労働者派遣

＜労働者派遣契約の中途解除等について＞

問 1 （派遣先の方）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。

＜労働者派遣契約の中途解除等について＞

問 2 （派遣先の方）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、派遣元と派遣先でよく話し合い、対応してください。

＜労働者派遣契約の中途解除等について＞

問３　（派遣元事業主の方）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における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、派遣元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、派遣元事業主は、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元事業主が、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。

＜派遣労働者のテレワークについて＞

問４　（派遣先の方）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、派遣元事業主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、ご留意ください。

※　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。

＜派遣労働者のテレワークについて＞

問５　（派遣元事業主・派遣先の方）派遣元事業主及び派遣先は、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、派遣元事業主及び派遣先は、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。

派遣元事業主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。

＜派遣労働者のテレワークについて＞

問 6　（派遣元事業主・派遣先の方）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、派遣元事業主から派遣先に対し、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、派遣元事業主として、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、あらかじめ派遣元事業主に連絡の上、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、派遣元事業主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、派遣元事業主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、派遣元事業主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。

１０　その他

＜職場のいじめ・嫌がらせ＞

問 1　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。

＜新卒の内定者について＞

問 2　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ようにするとともに、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。

＜労働者の解雇、雇止めについて＞

問 3　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「3　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「4　労働者を休ませる場合の措置（休業手当、特別休暇など）」の問 12もご参照ください。

＜労働者の解雇、雇止めについて＞

問 4　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「3　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「4　労働者を休ませる場合の措置（休業手当、特別休暇など）」の問 12 もご参照ください。

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）。

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、「労働条件相談ほっとライン（0120-811-610）」などもご利用いただけます。

（※）新型コロナウイルス感染症に関する特別労働相談窓口一覧
https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/index_00004.html

＜労働者の解雇、雇止めについて＞

問５　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「３　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「４ 労働者を休ませる場合の措置（休業手当、特別休暇など）」の問 12 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。

（※）新型コロナウイルス感染症に関する特別労働相談窓口一覧
https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/index_00004.html

更 新＜検査結果の証明について＞

問 6 労働者が就業する上で、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必要はありますか。

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。
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（問 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）